

組織リーダー経験と個人の多水準自己概念の関係

○福井亜由美¹・岡本祐子¹

(¹ 広島大学大学院教育学研究科)

目的

リーダーシップに関する研究は多く存在するが、リーダー自身の自己概念に注目した研究は少ない。リーダーアイデンティティ(Day & Harrison, 2007)を発達させる為、組織環境が大切である事が示唆されている(Balkundi & Kilduff, 2005)。自己概念を無理なく共存させる事が大切だが(Lord & Hall, 2005; Johnson et al., 2012)、リーダーになる前後で矛盾するアイデンティティを発達させた場合、その変化を「変節」と捉えるフォロワーから反発を受け、苦悩するリーダーもいるだろう(田中, 2013)。Sedikides & Brewer (2001)は、自己概念が、有効に環境との関係を処理する個人的水準、二者関係からなる関係的水準、集団に所属する意識からなる集合的水準の3水準で構成されると考えた。多水準自己概念尺度(以下 LSCS)(Johnson, Selenta, & Lord, 2006)は、組織における行動や態度の指標を説明する変数として使われており、LSCS を用いた研究結果から、各水準の高低により発揮されるリーダーシップが変化する事がわかっている(Johnson et al., 2012 等)。しかし、どのような体験が LSCS で表される自己概念に影響しているかを調べた研究はない。本研究の目的は、リーダー体験に注目し、LSCS により示される自己概念への影響を見る事である。組織内でどのような体験がリーダーの自己概念に影響するか知る事は、苦悩を抱えるリーダーを心理的に援助する際有用な情報となる。また、多くのリーダー研究は社会人を対象としており、大学生を対象に行う本研究は、大学生の関わり方に関する研究においても土台となる事が考えられる。

方法

参加者 部活動やサークル等、組織のリーダーを務めた大学生 16 名(男性 4 名, 女性 12 名)。大学の部活動やサークルの運営任期が一般的に 1 年間である為、干渉変数を減らす目的で、組織のリーダーを務め終えた者のみを対象とした。

装置 日本語版 LSCS (以下 LSCS) (田中&宮入, 2013) を用いた。回答は 5 件法で行われた。

手続き リーダーになる前後で組織に対して思っていた事、自身に生じた変化等に関する質問

項目を作成し、半構造化面接を行なった。面接終了後、LSCS に回答してもらい、その結果を階層的クラスター分析にかけた。LSCS は各回答の最大値が 5.0 である為、5.0 以下を高い、4.0 未満を中程度、3.0 未満を低いとラベル付けし、LSCS 3 水準が類似している者を群としてまとめた。

結果

発話を KJ 法で群ごとにカテゴリ分類し、3 群に分けた。その際、B 群においてリーダー任期中仕事に対して無気力となった、明らかに質の異なる 2 名を D 群とし、別途考察を行なった。これにより、動機づけられたままリーダーを務めた A, B, C 群の特徴をより明らかにする事を目指した。

考察

個人水準が低く、関係・集合水準が高い A 群は、自己を抑制しながらも組織に貢献する。そのようなリーダーシップを発揮するが故に、より自己を抑制する方向へと進み、組織構成員に不満を抱くという関係性が見出された。

個人・集合水準が中程度で、関係水準が高い B 群は、構成員が抱く負の感情に対して敏感で、内省的に物事を判断する特徴を持つ為、不満を抱かせているのではないかと「不安」が高まりやすかった。リーダーに対して肯定的反応を示す組織構成員の不在という共通点も「不安」を促進させる環境要素の一つであったと考える。

LSCS が比較的安定していた C 群は、組織形態が固定的であった。学年ごとに求められる役割がある程度定まっており、模範的構成員モデルがはっきりしていた。自分が模範的構成員に近い自覚が持ちやすく、「自信ある指導」を行えるだけの自己肯定感が持っていたのだろう。

バーンアウト理論とダイナミカルシステム理論の観点から、D 群は、リーダーを努める中で困難が生じ、リーダー任期に対して無気力に陥ったと考える。D 群は 2 名とも B 群から派生したが、相違点として、「不安」が内省によるものだけにとどまらず、否定的評価として他者から現実に突きつけられていた。所属する意識、受け入れられている安心感は、リーダーがリーダーである為に必要な環境要素である事が示唆された。