

学術研究実績報告書

申請書との変更点およびその理由(内容、日程、実施場所、参加者等で変更があれば記入)

COVID-19の影響を受け、各企業における昇進昇格試験の見送りによる調査対象者の減少と、感染対策のために経営幹部を対象とした調査の実施が困難となり、計画していた2回の調査を実施しなかった。代わりに、海外においても十分に整理されていなかったリーダー発達研究の文献レビューを丁寧に行い、その成果が論文として掲載された。文献研究により、書籍購入費用が当初より増えた。また、海外渡航制限のために国際学会参加を見送った。

研究実績概要

研究代表者(申請者氏名・所属機関・職名):河田美智子・慶応義塾大学大学院政策メディア研究科

共同研究者(氏名・所属機関・職名):なし

研究課題名:経営幹部への移行期における適応的な役割獲得のための self-awareness の生起要因と効用

研究期間:2000年6月1日~2022年8月31日

概要:(1,000字以内で記述)

(背景)経営幹部・リーダーは、優れた人材ゆえに登用されるが、職位の上昇に伴う役割変化の移行を乗り越えられず、様々な悪影響を及ぼす事例が報告されてきた。移行期には、新たな役割を自己認識に統合・深化させることが重要である。自己認識の変化は、リーダー研究のうち「リーダー発達(leader development):組織内の公式なリーダーの役割に連動した知識、スキル、能力についての個人ベースの発達」に該当する。リーダー発達に関する従来の研究では、リーダー発達の全容を記述することを目的とした仮説モデルが、いくつか提唱されてきた。しかし、各モデルの内容は複雑なため、概念研究に留まることが多く、実証研究への進展が課題であった。(目的・方法)リーダー発達の主要な4つのモデル、A 深層認知構造の発達(deeper cognitive structure development), B 自己概念の3水準(3 levels of self-concept), C 大人の知性の発達(adult mental development), D 多領域にまたがるリーダー発達(leader development across multiple domains)をレビューし、実証研究に向けた今後の指針を提示することを目的とした。レビューをする4モデルは、リーダー発達が扱う個人内の変数(自己覚知(自己認識), 自己制御, 自己の動機づけなど)に関連した質的な発達段階を複数設定していること、および理論的背景に違いがみられることから選定した。また、レビューに際しては、①発達段階の違いが依拠する要因と、②発達段階の同定方法の2点に注目した。

(結果)4モデルの理論的背景ならびに関連する研究のレビューを通し、各モデルの長所・短所が確認されるとともに、発達の前提条件と発達の視点から4モデルの整理を行うことで、方向性(一義的な価値基準に基づく自己から多義的な自己へ)と統合性(自己の多義性を自分なりの観点から統合できること)という2つの共通点を認めることができた。

(今後)リーダー一人ひとりにあった教育・支援を行うためには、リーダーがどの発達段階にあるのかを客観的に同定することが課題である。今後は、リーダー発達の広範性を網羅できるよう、複数のモデルを統合する方法についても、検討が必要である。また、統合したモデルの妥当性を実証的に明らかにするために、モデルに含まれる変数を縦断的に測定し、発達段階を定量的に同定する方法が提案できる。さらに、発達段階の結果変数として、フォロワーやチームレベルの変数を設定することで、個人内のリーダー発達が組織にどのような影響を与えるのかについて知見の蓄積が期待される。

(成果)河田美智子・島津明人(2022)リーダー発達研究における発達段階モデルの知見の整理. 商学集志, 92(2):2-21.