

大学次のグループワーク学習への取り組みが入社一年目のリーダーシップ自己効力感に与える影響 -オンライン・対面での検討から-

武田佳子*¹・溝口 侑*¹・溝上慎一*¹

*¹ 桐蔭横浜大学

背景と目的

リモートワークを組織に取り入れる企業が増加することで、マネジメントやリーダーシップの在り方が新たな課題となっている(小久保、2007)。リモートワークが進んでいる海外の研究でも、Zimmermann et al. (2008) の調査によると、リーダーにとっては、リモート環境でグループの一体感を促進することは、対面の環境よりも難度が高いと認識していることが報告されている。

リモートワークで求められるリーダーシップとは何か、また、育成に必要なことは何かについては、十分に検討されているとは言えない。

そこで、本研究では、リモートワークが加速する社会でリーダーシップを発揮するために、大学時代にどのような学習や経験が必要なのかを明らかにするために、大学時代のグループワーク学習への取り組み姿勢が、初期キャリアのリーダーシップ自己効力感にどのような影響を与えるのかを、それぞれオンライン・対面の側面で検討する。

方法

調査時期・対象 武田・溝口・丸山・溝上 (2021) の調査参加者を対象に、入社半年後の 2021 年 10 月に、マクロミルインターネットリサーチを利用して縦断調査を行った(以下、大学 4 年次の調査を T1、今回の社会人 1 年目の調査を T2 とする)。本研究では、両時点で回答を得られた 536 人を分析対象とする。分析には R.4.2.2 を用いた。

調査項目 デモグラフィック変数、リーダーシ

ップ自己効力感、オンライン・対面でのグループワークへの取り組み姿勢に関する項目を尋ねた。リーダーシップ自己効力感の測定は、武田・溝上 (2019) のリーダーシップ自己効力感尺度 を使用した。

結果と考察

大学時代にオンライン授業の履修経験がある 461 名を対象とし、大学時の LSE を統制し、対面・オンラインでのグループワークへの取り組みが初期キャリアの LSE にどのような影響があるかを検討するために、共分散構造分析を行った。その結果、の対面授業でのグループワークへの取り組みは、T2 の対面での LSE 4 因子、オンラインでの鼓舞力以外の 3 因子(共感力・遂行力・変革力)に有意な正の影響が認められた。一方、オンラインのグループワークへの取り組みは、T2 のオンラインでの LSE には 4 因子とも正の影響があったが、対面では鼓舞力以外の 3 因子には影響が見られなかった。

以上のことから、初期キャリアのオンライン上での共感力・遂行力・変革力は、対面でのグループワークの学習が基盤となることが予測される。しかしながら、難度の高い鼓舞力においては、オンラインでのグループワークにおける学習が、対面・オンラインでの初期キャリアの鼓舞力に影響を与えることが示唆された。

謝 辞

本取組は、科学研究費基盤研究(C)(R3-4)(課題番号 21K02669)」の助成を受けて行われています。

表 1 対面とオンラインでのグループワークが初期キャリアの LSE に与える影響

独立変数		従属変数	共感力	遂行力	変革力	鼓舞力
T1_LSE対面	→	T2_LSE対面	.266 ***	.302 ***	.140 *	.266 ***
T1_LSE対面	→	T2_LSEオンライン	.160 **	.171 **	.113	.168 **
T1_LSEオンライン	→	T2_LSE対面	.212 ***	.222 ***	.356 ***	.240 ***
T1_LSEオンライン	→	T2_LSEオンライン	.272 ***	.298 ***	.348 ***	.348 ***
対面グループワーク	→	T2_LSE対面	.164 **	.186 ***	.232 ***	.117 *
対面グループワーク	→	T2_LSEオンライン	.103 *	.126 *	.102 **	.021
オンライングループワーク	→	T2_LSE対面	.073	.030	.027	.130 **
オンライングループワーク	→	T2_LSEオンライン	.133 **	.099 *	.101 **	.165 **

注1: 値は標準化係数である。

注2: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$