

初期キャリアのeリーダーシップに影響を与える 大学時代の学習経験

—大学4年時の自己調整学習と経験学習の比較検討から

武田佳子 溝口侑 溝上慎一

桐蔭横浜大学 教育研究開発機構

背景と目的

リモートワークが進んでいる海外の研究によるとリーダーにとっては、オンライン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(Zimmermann et al., 2008)。国内においても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)。リモートの職場環境では、自律性が求められており、自己調整学習との関連が予測される。自己調整学習は、リーダーシップの発揮とも関連が報告されている。また、武田ら(2022)の研究によると、同時点ではあるが、大学時代の経験学習とリーダーシップ自己効力感の関連が報告されている。

そこで、本研究では大学での経験学習や自己調整学習などが、組織社会化を媒介して、社会人2年目のオンラインにおける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検討する。

方法

調査時期・対象:武田・溝口・溝上(2022)の調査参加者を対象に、社会人2年目の2023年12月に、マクロミルインターネットリサーチを利用して3時点での縦断調査を行った(以下、大学4年次の調査をT1、社会人1年目の調査をT2、社会人2年目の調査をT3とする)。本研究では、3時点で回答を得られた183人を分析対象とする。分析にはR.4.3.1を用いた。

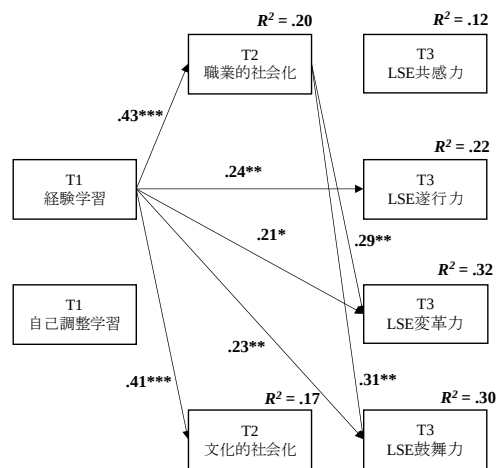
調査項目 デモグラフィック変数、T1の自己調整学習(蔭山ら, 2021)、経験学習(木村ら, 2011)、T2の組織社会化(文化的・職業的)(舘野ら, 2016)、T3のオンラインにおけるリーダーシップ自己効力感に関する項目を尋ねた。リーダーシップ自己効力感の測定は、武田・溝上(2019)のリーダーシップ自己効力感尺度(共感力・遂行力・変革力・鼓舞力、以下LSEという)を使用した。なお、自己調整学習は「計画」と「自己モニタリング」の変数を使用した。

結果と考察

変数間の相関係数を算出した結果、すべての変数間で有意な相関が見られた。そこで、T1の経験学習、自己調整学習がT2の組織社会化を媒介して、T3のオ

ンラインでのLSEへ与える影響を検討するために、すべての変数間にパスを仮定して共分散構造分析を行った(結果はFigure1にまとめた)。自己調整学習からの有意なパスは見られなかった。経験学習からはLSE共感力を除くすべての変数へ有意なパスが見られた。LSE変革力と鼓舞力へは経験学習からの直接パスと職業的社会化を媒介する間接パスの両方が見られたが、遂行力へは経験学習からの直接パスのみが有意であった。

以上のことから、単に「計画」「自己モニタリング」をするだけではなく、内省を経て改善行動を伴う循環型の経験学習を大学時代に行うことが、社会人2年目のオンラインでのLSEにつながる可能性が示唆された。1年目の社会人対象の研究では、組織文化への適応(文化的社会化)もオンラインでのLSEに影響を与えていた(武田ら,2023)が、技能などの習得(職業的社会化)のほうが社会人2年目のオンラインのLSEに影響を与える可能性が示唆された。



注1 *** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

注2 誤差及び独立変数間、従属変数間の共分散については紙面の関係上省略した。

Figure1. 共分散構造分析の結果

謝辞

本研究は、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。

参考文献

武田佳子・溝上慎一. (2019), 大学生のリーダーシップ自己効力感に関する研究—時間的・空間的展望に着目して— 日本リーダーシップ学会論文集, 2, 23-30.