

リーダーのタイプと集団間要素の違いがフォロワーに与える影響

1150483 森本 峻輔

高知工科大学マネジメント学部

1. 序論

小集団の中にはリーダーと呼ばれる役割をもつ人とそのリーダーを取り巻くフォロワーという立場の人が存在する。中でもリーダーと呼ばれる役割の「誰が(どのような特性の持主)がリーダーになりやすいか」という問題については、古くから多くの研究がなされてきた。

小集団が活動を続けていく際に必要とされる基本的な2つのリーダーシップ機能とは、課題遂行に関する機能と集団維持に関する機能であると述べられている(蜂屋, 1972)。この両機能が1人のリーダーに集中している集団もあれば、この両機能が個別のリーダーによって遂行されている、すなわち機能的役割の分化した集団も存在する。先行研究は機能的役割の分化した集団において、2つの機能的役割が適合関係において遂行されるか否かは、集団の生産性および成員(フォロワー)の意見や行動に大きな影響を及ぼす重要な問題であると考え、この問題を調査している(蜂屋, 1972)。高校の運動部集団を対象に男子バスケットボール25チームでの調査を行ったその調査では、課題遂行的役割と集団維持的役割とが集中している統合型、2つの役割が個別の個人に分化していて、その間の関係が友好的な分離低有効型、その間の関係が友好的な分離高有効型の3種類にリーダーシップを分類し、成員(フォロワー)が課題達成リーダーに対して示す友好度態度は統合型集団で最も高くなること、成員の感じる融和的集団雰囲気は分離低友好型集団で最も低くなることを見出された。本研究では集団内における課題達成的役割を持つ課題達成型リーダーと集団維持的役割を持つ集団維持型リーダーの行動と言動が競合集団の要素を取り入れることでフォロワーにどのように影響を与えるのかということに注目し検討していく。

具体的には小集団において、課題達成型リーダーと集団維持型リーダーを比較した時に、フォロワーに競合集団(ライバル)を意識させると競合集団がない時とくらべ、友好関係や支持が低くなるのではないかという仮説を検証する。

1.1 仮説

仮説1 競合集団の存在の有無にかかわらず、フォロワーはリーダーの言動を重視する。

先行研究では、リーダーのタイプによってリーダーに対する友好度に差があったが、競合集団の有無に影響なくリーダーのタイプと言動のみでフォロワーは友好度合いや支持するかどうかを判断するだろう。

仮説2 集団維持型のリーダーと課題達成型リーダーともに、競合集団が存在しない場合と比べ、競合集団が存在している場合のリーダーの支持率は下がる。

フォロワーに競合集団の存在を意識させると、リーダーの言動に良いイメージを持たないだろう。

2. 方法

実験の調査対象は、自身が在学している大学の学生を対象に94人(男50人、女37人、不明7人)に行った。収集結果の内、全問回答が79人、一部回答が11人、無回答が4人であった。分析対象は一部回答を含めた90人とした。実験方法は、質問紙を作成し、架空の組織(スーパー)を設定し、その組織内で状況と課題を設定した質問紙を配布した。実験参加者はフォロワーの立場で解答した。質問紙は13問の質問項目を設定した。状況設定には

① 集団維持型×競合集団なし

② 集団維持型×競合集団あり

③ 課題達成型×競合集団なし

④ 課題達成型×競合集団あり

の4パターンを設定した。具体的には、参加者自身がスーパーで社員として働いている場面を提示し、そこでの上司として四つのタイプを設定した。①「集団維持型×競合集団なし」では、上司は社員やアルバイトのことを大切に、病気や急用の時には理解を示すが、売り上げや実績にはこだわらないこと、そのスーパーでは近隣に競合集団となる店はないことが提示された。②「集団維持型×競合集団あり」では、リーダーのタイプについては①と同じ記述で、競合集団についてそのスーパーでは近隣に競合集団となる店があり、競争が拮抗している事が提示された。③「課題達成型×競合集団なし」では、上司は店の売り上げを重要視し、他の社員やアルバイトとは交流をしないこと、そのスーパーでは近隣に競合集団となる店はないことが提示された。④「課題達成型×競合集団」ではリーダーのタイプについては③と同じ記述で、競合集団についてそのスーパーでは近隣に競合集団となる店があり、競争が拮抗している事が提示された。

以上のいずれかの状況が示された上で、参加者には上司が頼まれごとや依頼をしたときにそれを断るかそれとも承諾するかを1「きっぱり断る」、2「やんわり断る」3「しぶしぶ承諾する」4「快く承諾する」の4点尺度のいずれかに丸をつけて回答するよう求められた。上司からの頼まれごとや依頼の種類として、8項目が設定されており、それぞれはプライベートな頼まれごと（例：引越しの手伝い）、仕事上頼まれごと（例：休日出勤）などを提示した。問1～問8それぞれに着目するだろうと思う項目を設けた。4パターンの質問紙の回答者数がほぼ同じになるように配布した。各質問の頼まれごと・依頼の種類は以下の通りである。

- 問1 休日出勤 問2 サービス残業
問3 上司と食事 問4 アルバイトの教育
問5 上司と残業 問6 休日に呼び出し
問7 引越しの手伝い 問8 相談

問1、2、3、4、5、9は仕事に関する質問、問6、7、8はプライベートに関する質問とした。問9から問10-2までの質問には上司を頼るか、支持するかという質問をした。問9は仕事で分からないこ

とがあった場合に上司に聞くかという質問に1「はい」2「いいえ」3「可能ならば他の社員か先輩に聞きたい」とした。問10と問10-2は提示された状況の上司の元でどの程度働きたいか、どの程度支持するかを質問し、問10は1「働きたくない」2「やや働きたくない」3「やや働きたくない」4「働きたい」までの4点尺度、問10-2は1「支持しない」2「あまり支持しない」3「少し支持する」4「支持するの」4点尺度上のいずれかに丸をつけて回答するよう求められた。その他の質問はアルバイトの経験の有無、アルバイトの種類、役職等を質問した。

3. 結果

問1から問10までの平均値と標準偏差を表1に示した。問1から問8までの項目に対して因子分析（最尤法）を行った。問1～問8までの分析結果で、当該因子のみに、35以上の因子負荷をもつという基準を用いた。その結果が表2である。問3、5、6、7、8に共通の因子が認められた。そこでこれら五項目の平均値を「AV2」として以降の分析で用いた。他の項目に関しては単項目で分析した。

変数名	有効N	平均値	標準偏差
Q1	90	3.300	0.589
Q2	90	2.700	0.854
Q3	90	3.600	0.596
Q4	90	2.933	0.667
Q5	90	3.089	0.729
Q6	90	2.767	0.808
Q7	90	2.144	0.894
Q8	90	3.022	0.936
Q9	90	1.767	0.972
Q10	90	2.811	0.777
Q10_2	89	2.921	0.787

表1 「問1～問10までの平均値と標準偏差」

リーダーのタイプの項目を「リーダーのタイプ」とし、集団維持型を「1」課題達成型を「2」とした。競合集団の有無の項目を「競合集団」とし、無しを「1」有りを「2」とした。

因子パターン		反復回数 = 4 収束基準 = 0.0008	
項目	Factor1	共通性	
Q7	.729	.532	
Q6	.550	.302	
Q8	.544	.296	
Q5	.495	.245	
Q3	.354	.125	
因子寄与	1.500		

表2 「問1～問8の因子分析結果」

「AV2」に関して、リーダーのタイプと競合集団の有無を独立変数とした分散分析を行ったところ、リーダーの主効果 ($F(1, 86)=0.607, p=.438$)、競合集団の主効果 ($F(1, 86)=0.094, p=.760$)、交互作用効果 ($F(1, 86)=3.371, p=.070$) のいずれも非有意となった。

他の項目に関しても同様の分析を行った。問1に関してリーダーのタイプと競合集団の有無を独立変数とした分散分析を行ったところ、リーダーの主効果 ($F(1, 86)=1.101, p=.297$)、競合集団の主効果 ($F(1, 86)=0.250, p=.618$)、交互作用効果 ($F(1, 86)=1.787, p=.185$) のいずれも非有意となった。問2に関してリーダーの主効果が ($F(1, 86)=0.001, p=.981$)、競合集団の主効果が ($F(1, 86)=0.001, p=.981$)、交互作用効果 ($F(1, 86)=5.279, p=.024$) となった。問2に関しては交互作用効果が有意となった。問2の交互作用効果について「リーダーのタイプ」で単純効果検定を行ったところ、リーダータイプが集団維持型の場合に競合集団の効果は有意傾向 ($p=.097$)、リーダータイプが課題達成型の場合に競合集団の効果は非有意だった ($p=.119$)。「競合集団」で単純効果検定を行った結果、競合集団が無しの場合にリーダータイプの効果は非有意だった ($p=.112$)。競合集団が有りの場合のリーダータイプの効果は非有意 ($p=.104$)。

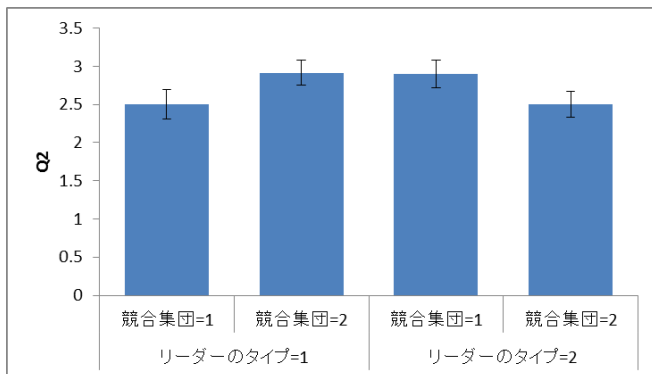


図1 「問2の平均値のグラフ」

問4に関してリーダーの主効果が ($F(1,86)=0.000, p=.990$)、競合集団の主効果が ($F(1,86)=1.697, p=.196$)、交互作用効果が ($F(1,86)=0.964, p=.329$) のいずれも非有意となった。

問10に関しては「上司のもとで働きたいか」という質問に対し、選択肢1が4人、選択肢2が25人、選択肢3が45人、選択肢4が16人となった。分散分析の結果はリーダーの主効果が ($F(1,86)=6.050, p=.016$)、競合集団の主効果が ($F(1,86)=2.347, p=.129$)、交互作用効果が ($F(1,86)=0.990, p=.323$) となった。要因「リーダーのタイプ」の水準ごとの平均値は「1」が平均値2.999、「2」が平均値2.609となった。問10はリーダーの主効果が有意となり、残り2つは非有意となった。問10のリーダー主効果の多重比較の結果、 $p=.016$ となった。その結果を図2に示した。

問10-2に関しては「上司を支持するか」という質問に対し、選択肢1が2人、選択肢2が25人、選択肢3が40人、選択肢4が22人となった。分散分析の結果はリーダーの主効果が ($F(1,85)=1.517, p=.222$)、競合集団の主効果が ($F(1,85)=0.985, p=.324$)、交互作用効果が ($F(1,85)=3.188, p=.078$) のいずれも非有意となった。

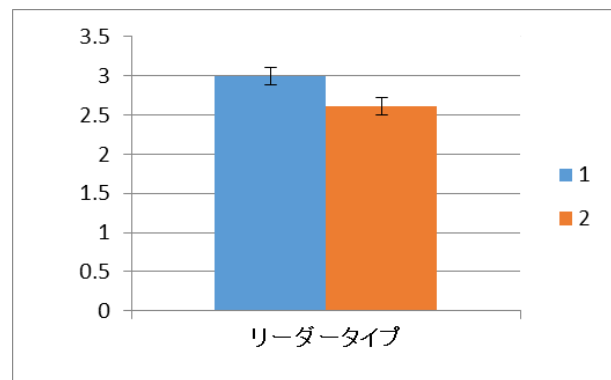


図2 「問10のリーダー主効果の平均値の多重比較のグラフ」

4. 考察

本研究では2つのタイプのリーダーのもとでそれぞれ競合集団の存在の有無の要素でフォロワーからどのように影響を与えるのか、支持されるのかどうかについて質問紙調査を行い検証した。質問紙調査の結果、仮説1は部分的に支持され、仮説2は支持されなかった。仮説1に関して問10のリーダーの主効果が有意とな

ったが、競合集団の主効果は非有意となった。これは、フォロワーが、競合集団の有無を意識せず、リーダーのタイプを重視した結果と言える。しかし、問2に関しては交互作用効果が有意という結果となり、「リーダーのタイプ」の単純効果検定でリーダータイプが集団維持型の場合に競合集団の効果は有意傾向となった。問2の「サービス残業」という頼まれごとに関しては集団維持型リーダーの場合は競合集団がフォロワーに影響したと言える。仮設2に関しては問10の「上司のもとで働きたいか」という質問ではリーダー主効果が有意となったが問10-2の「上司を支持するか」という質問はいずれも有意とならなかった。これはいずれのリーダータイプも競合集団が存在しない場合より存在する場合の影響が低くなるとは言えない結果となった。また、問10のリーダーの主効果だけが有意となったことを考えると、フォロワーの意識が「働きたい＝支持する」ということではないことが考えられた。また、今後、質問内容や状況を変更したり、もっと詳細にすることで、より十分な結果が得られると考える。また、項目「AV2」の分散分析の結果、プライベートに関する質問はすべて有意ではなかった。また、仕事に関する質問でも、「上司と食事」「上司と残業」という内容に関して有意ではなかった。この結果から、リーダーのタイプ、競合集団の有無に関係せず、仕事、プライベートに関する質問には差がないことが分かった。リーダーのタイプや状況、所属する集団をより詳細に設定したり、質問の項目を詳細に分けることによって、より詳しい結果が得られると考えられる。今後の課題はなぜフォロワーの意識が「働きたい＝支持する」ということではないのか、本研究とは異なる状況、リーダーならば支持されるのかを調べていく必要があると思われる。

5. 引用文献

・蜂屋良彦 リーダーシップの課題的役割と集団維持的役割の間の関係についての調査研究 実験社会心理学研究 第12巻 第1号 (1972)