

シェアド・リーダーシップの要因分析と有効性に関する研究

——チーム内の信頼とチームエンパワーメントが与える影響と
満足度、チーム成果に与える影響の分析——

加藤 光 紀

本研究では、課題解決に取り組むチームに焦点を当てて、チーム内の信頼、チームエンパワーメントがシェアド・リーダーシップに与える影響、ならびにシェアド・リーダーシップが満足度、チーム成果に与える影響について明らかにすることを目的としている。

近年の激化する環境変化に対応していくためには、チームを活用していくことが有効であり、チームをより効果的に機能させるためには、固定化されたリーダー以外のチームメンバーも目標達成に向けて、主体的にリーダーシップを発揮していくことが必要不可欠である。こうした側面において概念化されているのがシェアド・リーダーシップである。

シェアド・リーダーシップには、結果要因と規定要因に関する研究がある。結果要因については、固定化されたリーダーのいるチームよりも高い成果をあげることが明らかにされている。しかし、シェアド・リーダーシップの有効性として成果だけでなく満足も考える必要がある。満足は、離職意思などに影響を及ぼすことから、企業の人材育成の観点からも痛手となるため、満足向上の施策は重要である。また、シェアド・リーダーシップのチーム状態においてチームメンバーは、自律的に振る舞い、課題に従事することができるため、満足にも影響があると考えられる。こうした、チームの成果を高めていくためには、シェアド・リーダーシップのようなチーム状態を生み出すための要因について検討していく必要がある。

一方、結果要因に比べて、規定要因に着目した研究は少ない。このため本研究では、規定要因にチーム内の信頼、チームエンパワーメントを置き、結果要因としては満足度、チーム成果の変数に着目し、それぞれ先行研究をもとに仮説を構築した。

仮説検証を行うため、立教大学経営学部で実施されている、BL0、BL2の講義を受講する学生を対象に、質問紙調査を行い、有効調査票434、チーム単位では109チームから得られたデータを用い、分析を行った。なお、本研究ではチームレベルの概念を使用しているため、仮説の検証もチームレベルで実施した。分析結果から、チーム内の信頼、チームエンパワーメントがシェアド・リーダーシップと正の関係性を持つこと、シェアド・リーダーシップと満足度が正の関係性にあることを明らかにした。しかし、チーム成果との関係性は否定された。

本研究の意義は、シェアド・リーダーシップの規定要因を明らかにしたことである。これまでシェアド・リーダーシップの研究が極端に少なかったことを考えると、本研究は、一定の貢献ができたと考えられる。本研究では、チームレベルの概念を使用し、分析もチームレベルで行った。しかし、シェアド・リーダーシップに影響を及ぼす要因は、チームレベルの概念のみとは限らず、個人レベルが影響を及ぼす可能性も考えられる。また、シェアド・リーダーシップのようなチーム状態は、チームが結成されてからの期間や、チームの多様性などチーム構成にも着目する必要性がある。そのため今後の課題としては、シェアド・リーダーシップに影響を及ぼす他の規定要因を検討することが必要であろう。