

目次

1. 先行研究による前提
2. 導入
3. 研究枠組み
4. 距離感とは
5. 組織メンバーのリーダーシップ
6. 仮説の導出
7. 調査方法
8. 分析
9. 仮説の検証
10. まとめ
11. Implication
12. 研究の限界・今後の課題
13. 参考文献

2

1. 先行研究による前提

「距離感には相互作用があり、距離感が縮まるほど組織が活性化する」

「リーダーの成長と価値観に関する定性的研究」(柏木, 2009)



組織長と組織メンバーの
距離感に近い方がよい

3

2. 導入



組織長と組織メンバーの距離感は
どのような要素によって影響を受ける
のであろうか

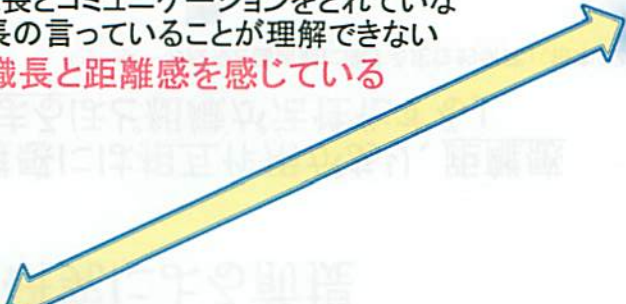
shingohayashi.com

2. 導入

私はこれまで組織長の経験がない
なぜなら、リーダーシップをとるのが苦手だから

そんな私は、
現在の組織長とコミュニケーションをとれていな
いし、組織長の言っていることが理解できない
つまり、**組織長と距離感を感じている**

私



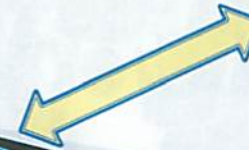
5

2. 導入

しかし、

私に組織長と同じように**リーダーシップ**があれば、
組織長の考えていることが理解できるかもしれない。

そうすれば
組織長との距離感は近くなる
のではないのか？



+リーダーシップ

6

3. 研究枠組み

- ▶ **距離感**はどのような要素の影響を受けるのか
 - ▶ 組織メンバーのリーダーシップに注目
- ↓
- ▶ アンケート結果から分析する

メンバーの
リーダーシップ



距離感



組織の活性化

7

4. 距離感とは

組織長とメンバーの間の親密度



2つに分解する

信頼度

仲の長さ

①心理的距離感 ②物理的距離感

(Napier & Ferris, 1993)



8

5.組織メンバーのリーダーシップ

→リーダーシップ能力の高い組織メンバーと組織長は、お互いに信頼関係を築くのではないか

→組織メンバーのリーダーシップ能力の高さが組織長との距離感に影響を与えるのではないか



リーダーシップを測る指標としてPM理論を用いる

9

5-(1)PM理論とは

個人のリーダーシップ行動を

P(Performance) 行動

…目標設定や計画立案、メンバーへの指示などにより目標を達成する能力

M(Maintenance) 行動

…メンバー間の人間関係を良好に保ち、集団のまとまりを維持する能力

の2軸からとらえ、その行動を発揮している程度によって、PM,pM,Pm,pmの4タイプに分類するもの

10

5-(1)PM理論とは

PM型(P・M共に大きい)

目標を明確に示し、成果をあげられると共に集団をまとめる力もある理想型

pM型(Pが大きく、Mが小さい)

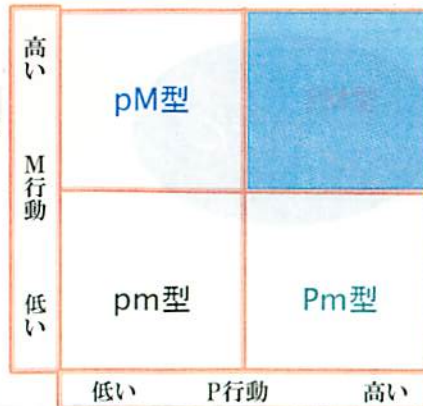
目標を明確に示し、成果をあげるが、集団をまとめる力が弱い。成果はあげるが人望がないタイプ

pM型(Pが小さく、Mが大きい)

集団をまとめる力はあるが、成果をあげる力が弱い。人望はあるが、仕事は今ひとつというタイプ

pm型(Pが小さく、Mも小さい)

成果をあげる力も、集団をまとめる力も弱い。リーダー失格タイプ。



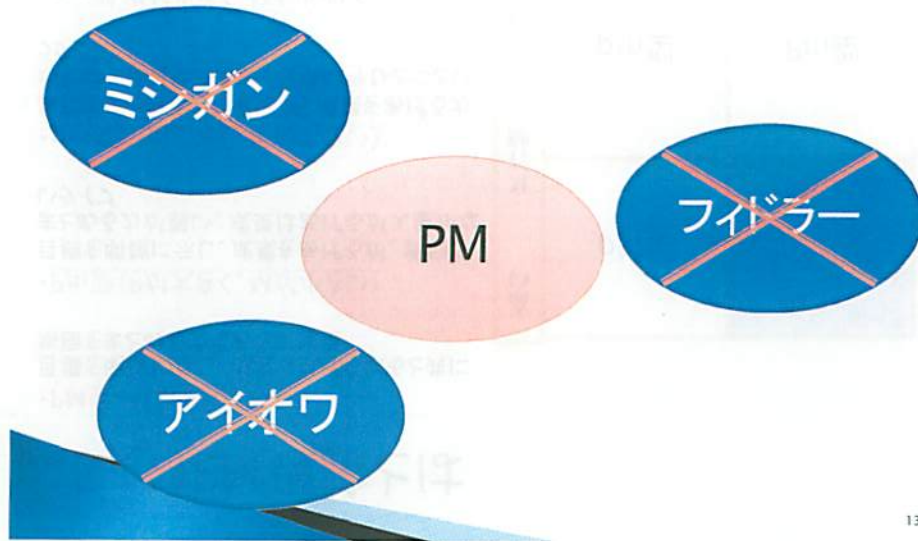
11

5-(2)PM理論をなぜ用いるのか

- 2つの軸(P,M)で4タイプ(PM,pM,Pm,pm)に分類できる
- 単純明快でわかりやすい
(パフォーマンス, メンテナンスは身近な言葉である)
- 節約の原理にかなっている(無駄な要素を省く)

12

5-(2)PM理論をなぜ用いるのか



13

5-(3)組織長のPM型の前提条件

P要素、M要素が高いPM型であるがゆえに、
組織長として選出されたと考える



今回の研究では組織長のリーダーシップ
型はPM型であると仮定する

14

6.仮説の導出

・PM型(P・M共に大きい)

自然と組織長のよき理解者として、一緒に行動することが多くなる

pM型	
pm型	Pm型

仮説 I

PM型的人是心理的距離感が近い
(pm型的人是心理的距離感が遠い)

仮説 II

PM型的人是物理的距離感が近い
(pm型的人是物理的距離感が遠い)

15

7.調査方法

アンケート調査

- 対象 組織(部活,サークル,学生団体等)
に所属している男女
- 規模 90人
- 分類 運動系部活,文化系部活,委員会
運動系サークル,文化系サークル
- 男女比 5:3
- 学年層 大学1年生~大学院1年生まで
- 調査期間 2013年9月1日~9月30日

16

7.調査方法

➤ アンケート項目(5点尺度) 1 2 3 4 5
低い 高い

心理的距離感 AVE 14.0
SD 4.1

- 組織長に何でも相談できる
- 組織長から何でも相談される
- 組織長に言いたいことを言える (組織に関する事で)
- 組織長からよく意見を言われる (組織に関する事で)
- 組織長の考えていることが分かる

クロンバックの α 係数→0.732

物理的距離感 AVE 10.4
SD 3.8

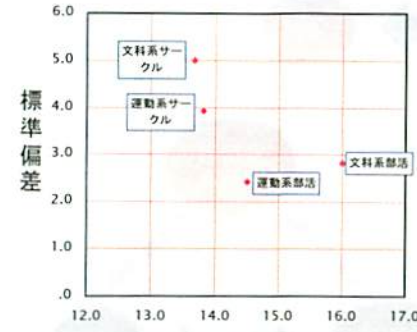
- 組織内の事に関する連絡の頻度
- プライベートでの連絡の頻度
- 組織内で一緒にいる頻度
- 組織外で一緒にいる頻度

クロンバックの α 係数→0.812

アンケートの尺度には信頼性がある

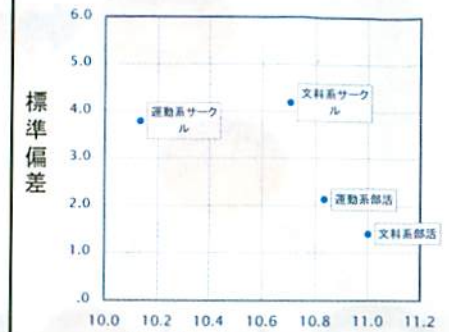
8.分析

大学組織別の心理的距離感の平均と標準偏差



心理的距離感の総和
(Max 25)

大学組織別の物理的距離感の平均と標準偏差



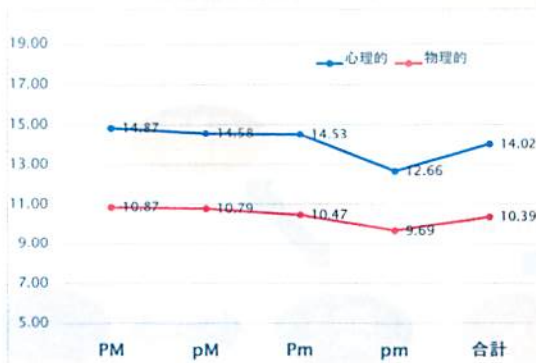
物理的距離感総和
(Max 20)

標準偏差

…組織別の心理的距離感のバラツキの有無をみることができる

18

➤ PMタイプごとの心理的距離感、物理的距離感の平均値の導出



pmの距離感の値が比較的小さくなっている。しかしそれ以外には特に大きな違いは見られない

19

➤ P、Mそれぞれの合計値と心理的距離感、物理的距離感の相関

	N	M	S.D.	心理的	物理的	P合計	M合計
心理的	90	14	4.1	1	.691***	.183*	.335***
物理的	90	10.4	3.7		1	.071	.216**
P合計	90	22.4	2.8			1	.357***
M合計	90	19.9	4.2				1

***. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

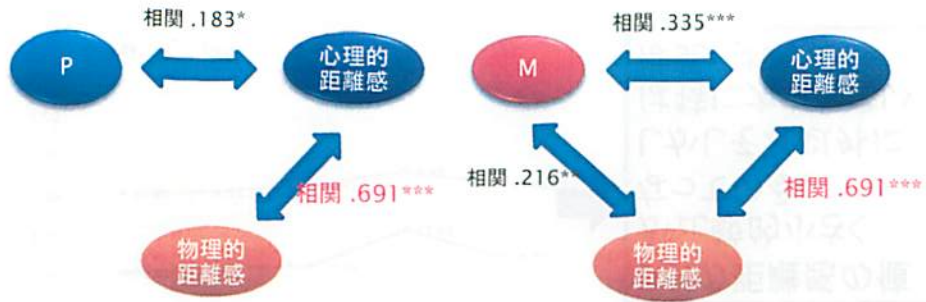
**. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

*. 相関係数は 10% 水準で有意 (両側) です。

Pの合計の値が大きい人ほど心理的距離感が近い
Mの合計の値が大きい人ほど心理的距離感・物理的距離感が近い…???

20

相関係数を出してみると・・・



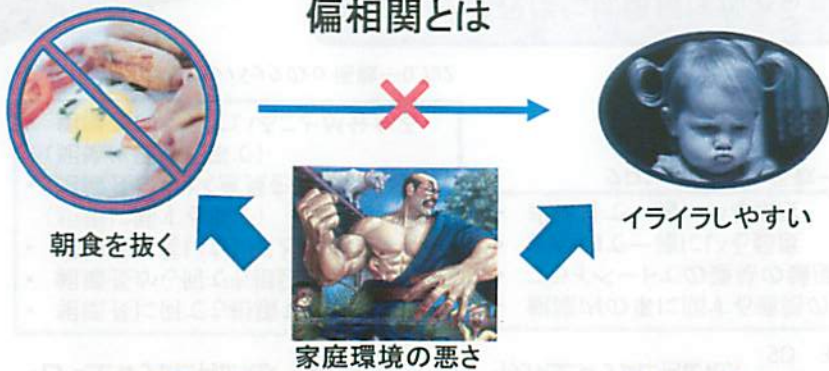
偽相関の可能性があるため、**偏相関**を使って調べる

偏相関とは

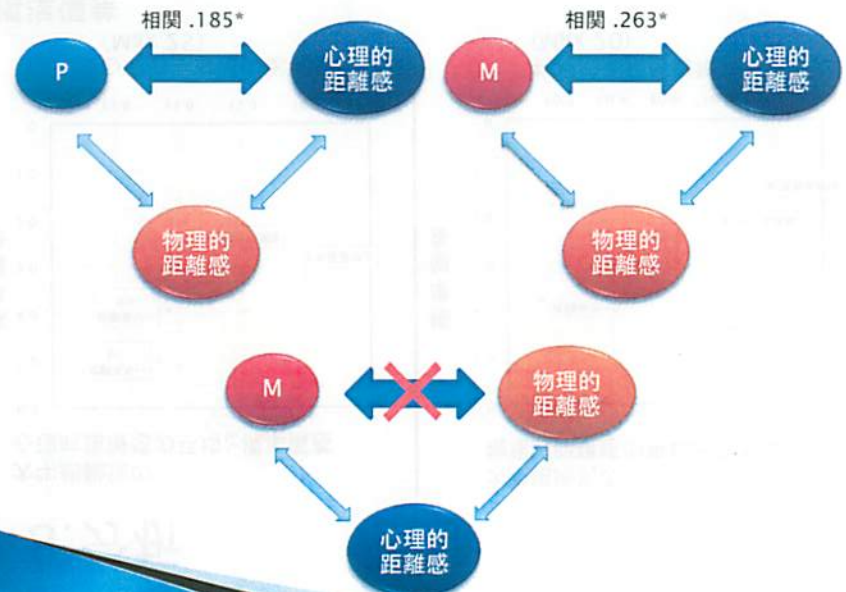
ある変数の影響を除去した場合の2変数間の関係を分析する際に用いる分析方法

(小木曾, 2006)

偏相関とは



- ▶ 一見「朝食を抜く」と「イライラしやすい」の間に相関があるように思える。
- ▶ しかし、実際は第3の原因である「家庭環境の悪さ」が双方に大きな影響を与えている
- ▶ 「家庭環境の悪さ」が土台である



したがって...

Pの要素、Mの要素がそれぞれ高いほど心理的距離感が縮まる
Mの要素は、直接的に物理的距離感に影響を与えることはない



組織メンバーのリーダーシップ型が影響及ぼすのは
心理的距離感である

25

9-(1)仮説 I の検討

仮説 I : PM型の人には心理的距離感が近い

支持

考察

PM型の人には望ましいリーダータイプだから、組織長でないにしても組織長のような振る舞いをする。その結果、自然と組織長のよき理解者となることが多くなる。

26

9-(2)仮説 II の検討

仮説 II : PM型の人には物理的距離感が近い

一部支持

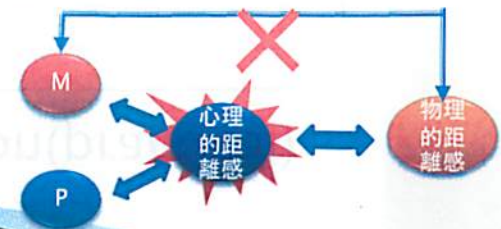
考察

そもそもPM型の人には心理的距離感が近い
→ 物理的距離感には心理的距離感を通して間接的に影響を受けている

27

10.まとめ

- ・P要素のリーダーシップが高いほど心理的距離感が縮まる
- ・M要素のリーダーシップが高いほど心理的距離感が縮まる
- ・組織メンバーのリーダーシップ型と関係があるのは心理的距離感である



28

11. Implication(academic)

従来の研究では組織長に特化したリーダーシップ論がなされてきた

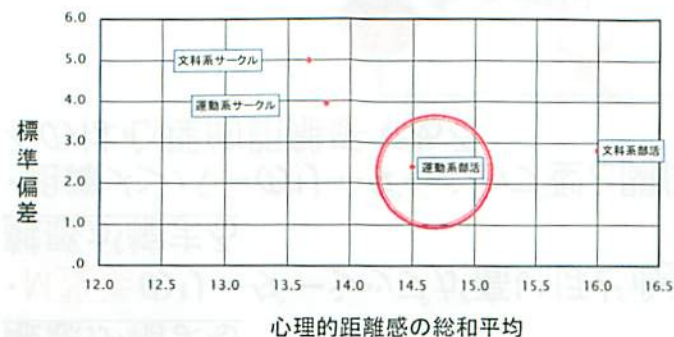
しかし、組織メンバーがリーダーシップを発揮すると

→ 組織長との心理的距離感を縮めることができる

組織長だけでなく、組織メンバーにもリーダーシップは必要である

29

11. Implication(practical)



以上の研究結果は部活・サークルごとの心理的距離感に散らばりが少ないときに一番有効であると考える。

→ この場合でいうと標準偏差が低く、心理的距離感の総和平均が低い「**運動系部活**」が一番有効である。

30

12. 研究の限界・今後の課題

限界点

- ▶ 大学生の組織でのみで調査を行った点
- ▶ 組織メンバーの性質を測るうえでPM理論を用いる妥当性
- ▶ 組織長を一様にPM型であると仮定した点

今後の課題

- ▶ 会社の組織では同じことが言えるのか
- ▶ 距離感を縮める要素は他にもないのか
- ▶ 距離感を縮めるための方法の研究

31

13. 参考文献

- ▶ 三隅 二不二 (1996)「新しいリーダーシップ集団指導の行動科学」
- ▶ 金井 壽宏 (2005)「リーダーシップ入門」日本経済新聞出版社
- ▶ www.kwansei.ac.jp/iba/results/pdf/studies_in_BandA_2010
- ▶ kuir.jm.kansai-u.ac.jp/dspace/bitstream/10112/6030/1/KU
- ▶ ci.nii.ac.jp/naid/110007227501
- ▶ dspace.wul.waseda.ac.jp/dspace/handle/2065/29963?mode=full
- ▶ <http://leadershipinsight.jp/>

32

付表

	N	M	S.D.	心理的	物理的	P合計	M合計
心理的	90	14	4.1	1	.691***	.183*	.335***
物理的	90	10.4	3.7		1	.071	.216***
P合計	90	22.4	2.8			1	.357***
M合計	90	19.9	4.2				1

***. 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。
 **. 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。
 *. 相関係数は 10% 水準で有意 (両側) です。

	α	平均	標準偏差
心理的距離感	0.732	14.0222	10.39
物理的距離感	0.812	0.51536	0.545

付表

制御変数	No	N	M	S.D.	1	2	3
物理的	1 心理的	90	22.4	2.8	1.000	.186	.263
	2 P合計	90	19.9	4.2		1.000	.351
	3 M合計	90	14.0	4.1			1.000

制御変数			P合計	M合計	物理的
心理的	P合計	相関	1.000	.319	-.078
		有意確率 (両側)		.002	.469
	M合計	相関	.319	1.000	-.022
		有意確率 (両側)	.002		.836
物理的		相関	-.078	-.022	1.000
		有意確率 (両側)	.469	.836	