

日本人大学生のリーダーシップに関する認識について — 同文化集団・異文化集団の場合 —

小松翠

お茶の水女子大学 グローバルリーダーシップ研究所

Perceptions of Japanese students' on leadership qualities - In the case of mono- and multicultural groups -

Midori KOMATSU

Ochanomizu University Institute for Global Leadership

This study examined perceptions of Japanese female students' on leadership qualities displayed by superior leaders in mono- and multicultural groups. The results revealed that for both mono- and multicultural groups, their personal qualities related to distinctive characteristics, which were superior to those of other members, were perceived as leadership qualities, along with attitudes and behaviors that promote interaction with members and organizations. For monocultural groups, abilities, attitudes, and behaviors specifically associated with critical moments and emergencies, rather than normal situations, were perceived as leadership qualities, whereas for multicultural groups, leadership was perceived in terms of coordination capability and attitudes in cross-cultural cooperative activities.

keywords : leadership Japanese university student monocultural groups

先行研究と研究目的

昨今、日本の政府や大学において、グローバルリーダーの育成が必須の課題となっている。日本政府はスーパーグローバル等事業を推進し、学生のグローバル対応力養成のための体制強化を図っており（文部科学省,2014）、グローバル環境においてリーダーシップを発揮できるグローバルリーダーの育成が日本の大学において目標とされつつある。同事業のスーパーグローバル大学創成支援に採択された大学37校のうち、“グローバルリーダー”を冠したコースやプログラム等を設置している大学は全体の半数以上を占めている（日本学術振興会,2016）。支援に採択された大学以外でも、独自のグローバルリーダー育成のための教育や研究が継続されており、例えば、これまでもお茶の水女子大学では女性リーダー育成のための教育と研究が行われてきたが、2015年度、グローバル女性リーダー育成研究機構が新設され、教育と研究のさらなる拡充が目指されている。

こうした中、各大学におけるリーダーシップ養成のための取り組みは多く行われているもののリーダー

シップの統一した定義はなく、実証的研究の成果に基づく教育方法論の検討も少ない。また、リーダーシップ養成の対象となる大学生側に視点を置き、大学生がリーダーシップに対してどのような認識を持っているのかという点についても検討がなされていない。以下ではまず、リーダーシップに関する海外および国内の研究を概観する。その上で、異文化間の対人関係におけるリーダーシップや本研究の対象者である大学生を対象としたリーダーシップの研究についてみていく。

リーダーシップ研究の沿革 ここでは社会心理学や組織心理学におけるリーダーシップ研究について、三隅（1966:1984）、淵上（2002:2009）、松田（2008）等を参照し概略を述べる。リーダーシップの実証的研究はアメリカにおける企業組織の統率者のあり方に関する研究が起源となり、1900年代頃に開始されている。初期では、特性論的アプローチが主流であり、リーダーにふさわしい人はどのような資質や特性を有するか検討するため、人間の様々な属性とリーダーシップの相関性が検討されてきた（三隅,1984;淵上,2002）。代表的な研究として、Stogdill(1948)はリーダーシップに関する文献研究によりリーダーシップの特性を能

力（知性・機敏性・雄弁さ・独自性・判断力）、素養（学力・知識・体力・運動技能）、責任感（信頼・主導力・持続力・攻撃性・自信・目標達成の意欲）、参加性（活動性・社交性・協調性・ユーモア・適応性）、地位（社会的経済的地位・人気）の5つに整理している。しかし、特性論的アプローチはリーダーシップの共通特性と組織の成功などの成果との相関関係を実証できず限界が指摘されるようになったため、主流となるアプローチは行動論的アプローチへと変遷していった（竹林,2004; 淵上,2002）。

1940年代後半に入ると優れたリーダーはどのような行動パターンを示すかという行動論的アプローチがとられるようになる。行動論的アプローチが特性論的アプローチと異なるのは、リーダーは育成できるという立場をとっている点である。行動論的アプローチを用いた多くの研究においては、業績や目標達成などの職務志向型か、配慮などの人間関係志向型かという行動パターン軸によりリーダーシップの分類がなされている（竹林,2004; 中村,2010）。国内の研究では三隅（1966:1984）は企業、教育機関など様々な集団におけるリーダーシップ行動の検討を行い、PM理論を提唱している。PM理論によると、リーダーシップ行動には「目標達成機能（Performance）」と「集団維持機能（Maintenance）」の2機能があり、これらの機能の高低の組み合わせによりリーダーシップが類型化されている。

さらに、1960年代には行動特性のみではなく、リーダーシップのスタイルは状況に応じて異なるという状況論的アプローチがとられるようになる。代表的な研究として、Fiedler(1967)はリーダーにとって共同で仕事することが最も困難だったと感じられる相手に対し、仕事上の能力や人材としての価値を評価させるLPC（Lest Preferred Coworker）尺度を開発した。Fiedler(1967)によると、LPC得点が高く人間関係を重視するリーダーは安定的状況であれば高いパフォーマンスを発揮しやすく、LPC得点が低く仕事・能力を中心に考えるリーダーは、安定的状況ではない場合にパフォーマンスを発揮しやすいことが示されている。国内の研究においてもLPC尺度は検証されており（白樫,1966:1968）、状況に応じてリーダーの特性を変えていくことが、リーダーシップを発揮する上で重要だということが示されている。

1980年代以降では理論が多様化しており、特に、リーダーとリーダーを支えるフォロワーの相互作用が着目されてきた。リーダーがフォロワーの意識を変化

させる変革型リーダーシップや、帰属理論など認知過程を明らかにする社会認知論的アプローチなどがなされるようになっており、近年では、フォロワーの主体性や有能性を重視したエンパワーメント、集団のなかでフォロワーを擁護してくれるメンターに焦点を当てた研究なども行われるようになってきている。以上のように、リーダーシップ研究は特性論的アプローチに端を発し、行動的側面や状況に応じたリーダーシップ、リーダーとフォロワーの相互作用に着目したアプローチへと変遷している。

異文化間のリーダーシップ研究 異文化間の対人関係におけるリーダーシップに関する検討は数少ないが、須貝（2007）は、在英日系企業における日本人駐在員と英国人従業員を対象とした異文化リーダーシップの比較研究を行い、リーダーシップの価値についての文化差があり、日本人群は英国人群以上にリーダーが支配的であると思っていること、英国人群は日本人群以上にリーダーが課題志向性（従来どうりの正しいやり方で仕事をする）を受容していること、英国人群が認識しているリーダーの価値観は「従来どおりの正しい方法で仕事をする」「わが身を守る、自分の利益を優先する、自分の欲望を満たそうとする」「組織への忠誠、献身、忠実」「指示、命令に従う、権威的なものに従う」ことであり、日本人群が認識しているリーダーの価値観は「定められた手続きを拒む、皆と同じ事をするのを拒む」「新しいやり方にかえる、決まりきっていることへ反発する、創造的なことをする」「友達づきあいをし、喜びを分かち合う、皆と楽しむ」「何もせず不満もなく満足している、気楽にしている」ことである結果などが示されている。また、コーチング研究所（2015）が行った日本、アメリカ、中国、タイなどの計15か国・地域を対象としたリーダーシップの特性についての検討では、人々が考える「優れたリーダーの特性」は国が違っても類似しているが、「優れたリーダーが実際に備えている特性」は国により異なることが示されている。例えば、「優れたリーダーが実際に備えている特性」について、上位1位として挙げられた特性は、日本では「戦略的である」、アメリカでは「多様性を重んじる」、中国では「権限委譲できる」タイでは「人を鼓舞する」などであった。これらの研究からは、リーダーシップは文化的背景により異なる特徴がある可能性が示唆されている。

大学生のリーダーシップに関する研究 大学教育におけるリーダー育成に関する研究としては、ピアリーダーに関する一連の研究が挙げられる。ピアリーダーとは大学において、新入生のためのオリエンテーションや授業における共同学習、大学寮での生活等において双方向型コミュニケーションを促進する役割を果たす学生のことである (Ganser & Kennedy, 2012; Shook & Keup, 2012; 秦・平井・堀江, 2016)。ピアリーダーの経験を通して、コミュニケーション能力が上がる、自己効力感・内発的動機が高まる、チームで協同することを学ぶ、組織のあり方について理解を深める、時間管理を学ぶ、充実感・やりがいを感じるなど、ピアリーダー自身が活動を通して成長していることが報告されている (Shook & Keup, 2012・秦・平井・堀江, 2016)。

また、大学生を対象としたリーダーシップに関する研究としては、先述の三隅 (1966: 1984) の提唱する PM 理論を用いた、大学のスポーツ・クラブのリーダーのリーダーシップ行動の研究が挙げられる。同研究では、リーダーシップ行動を「目標達成機能 (Performance)」と「集団維持機能 (Maintenance)」の2機能の高低の組み合わせにより、PM 型・Pm 型・pM 型・pm 型の4つの型に分類した。その上で、クラブのメンバーに対して最も効果的なリーダーシップを発揮したリーダーは目標達成機能と集団維持機能の両方が高い PM 型リーダーであることを示した。また、同研究においては、目標達成機能に関する行動の因子として「統率」と「練習の厳しさ」、集団維持機能に関する行動の因子として「配慮の因子」、「クラブ維持」が見出されている。PM 理論を中核とした後続の大学のスポーツ・クラブにおけるリーダーシップの研究 (野上, 1997; 斎藤・東, 2005) においても PM 理論が実証されており、さらに属性との関連やリーダーシップの変容についての検討などが行われている。しかし、スポーツ・クラブのリーダーに関する一連の研究で検討されてきたことは、日本人同士で構成される同文化集団 (以下、同文化集団) におけるリーダーシップ行動である。文化的背景の異なる人々で構成される異文化集団 (以下、異文化集団) において発揮されるリーダーシップに関する研究は数少ない。こうした中、神谷・中川 (2007) は、異文化交流サークルのリーダー (日本人学生・留学生) を対象とした調査を行い、日本人学生と留学生がサークル活動において仲介役を果たし、相互理解を促すことや課題達成のために協力することの重要性、共同的活動の意義を

認識していることを示している。また、同研究は、リーダー学生は他の学生と比べ、自律性や教師や友人との言語コミュニケーション能力が高いことなどを示唆している。一方、筆者の行った研究 (小松, 2015) では、留学生と日本人学生の友人形成に至る交流体験について、多文化交流合宿3か月後のインタビューから分析を行った。その結果、多文化間交流合宿に複数回参加しているリピーターの日本人学生は、合宿時では参加者間の自発的コミュニティ形成の働きかけを行っており、合宿後は国際交流グループでの活動等での参加者間の交流の仲介役となっていることが示された。このことからリピーターの日本人学生は異文化間交流を促進させるリーダーシップを発揮していたと考えられる。つまり、中川・神谷 (2007) や小松 (2015) から、異文化間交流の経験とリーダーシップにおける関連性は示唆されている。しかし、異文化間交流を経験した大学生は、そもそもリーダーシップをどのように捉え、認識しているのかというリーダーシップに焦点を置いた検討はいまだなされていない。

研究目的

以上のことから、本研究ではこれまで検討されてこなかった日本人大学生のリーダーシップへの認識について探索的に検討を行うこととする。なお、同文化集団と異文化集団においては異なる特性が重視されている (海野, 2001) と推測されるため、本研究では1) 同文化集団におけるリーダーシップへの認識、2) 異文化集団におけるリーダーシップへの認識について検討を行うこととする。

方法

対象者と調査・研究方法

調査対象者はx大学の20××年度の留学生と日本人学生の交流型授業*を受講する日本人女子大学生16名 (2年生14名・3年生2名) である。対象者のうち、留学や親の海外転勤に伴う海外生活経験がない者は7名で、2か月以下の海外生活経験がある者が7名、2か月以上の海外生活経験がある者が3名であった。調査は自由記述式の質問紙を配布し、「あなたは大学生活やサークル活動、アルバイト場面などにおいて親しくしている友人 (同文化集団/異文化集団) で、あなたから見てリーダーシップがあると感じる人がいますか? その人はあなたから見てどのような特性を

持っていますか？「リーダーは・・・」ではじまる文章を書いてみよう。」という質問項目に対し、20 答法を用い自由記述の回答求めた。その回答のうち特に重要だと思うもの3つを選ばせ、その理由について回答を求めた。分析はまず、1)同文化集団におけるリーダーシップへの認識と2)異文化集団におけるリーダーシップへの認識の各質問項目に関して得られた上位3つの回答とその理由に関する記述についてKJ法(川喜田,1986)を援用して分析した。具体的には、得られたデータからラベルを作成し、類似性の高いラベルをひとまとめにした。次に、カテゴリー内容を反映する表札を作り、カテゴリー編成を行った。また、カテゴリー間の相互関係を見出すため、カテゴリー同士の空間配置を試行し、全体構造の図解化および叙述化を行った。

授業の説明と授業における調査の位置づけ

調査対象者の受講する授業は異文化間コミュニケーション理論と関連する話題を取り上げ、日本人学生と留学生が同じクラスでグローバル社会における多様な問題について討論を行う参加型の授業である。相互理解のためのトレーニングやグループ討論・発表を通して、①相手を知る、②相手とかかわる、③共に行動する、の3つを実践することを通し、お互いのコミュニケーション形式や多様な価値観を理解すると共に、相互理解を深めることを目的としている。授業構成については、前半(第1回～第7回)で異文化コミュニケーションに関するトピックに関する講義を行い、後半(第10回～第14回)で留学生と日本人学生の合同グループを作り、身近な社会問題についてテーマを自由に設定し討論と発表を行う形式となっている。本調査を行った第8回目・第9回目の講義は前半と後半の授業をつなぐ中間部に当たり、グループ活動のオリエンテーションとして位置付けた。まず第8回目の講義では、同文化集団におけるリーダーシップへの認識について20答法で回答するよう指示し、回答後、留学生と日本人学生の合同グループにおいてディスカッションを行い、リーダーシップの認識についてグループメンバー間の相互理解を深める活動を行った。その後、リーダーシップの概論について講義を行った。また、次週第9回講義までの課題を、異文化集団におけるリーダーシップへの認識について20答法で回答することとし、第9回の講義では同様に記述をもとにグループ・ディスカッションを行った。これらの活動を踏まえ、グループごとに今後グループ活動におい

て大事にしたいことや約束したいことなどを話し合わせ、グループ独自の活動目標を設置させた。その後毎回の授業後に、活動目標に対してどの程度自身が達成できたか記入できるようにし、ポートフォリオとして活用した。

結果と考察

<同文化集団におけるリーダーシップへの認識について>

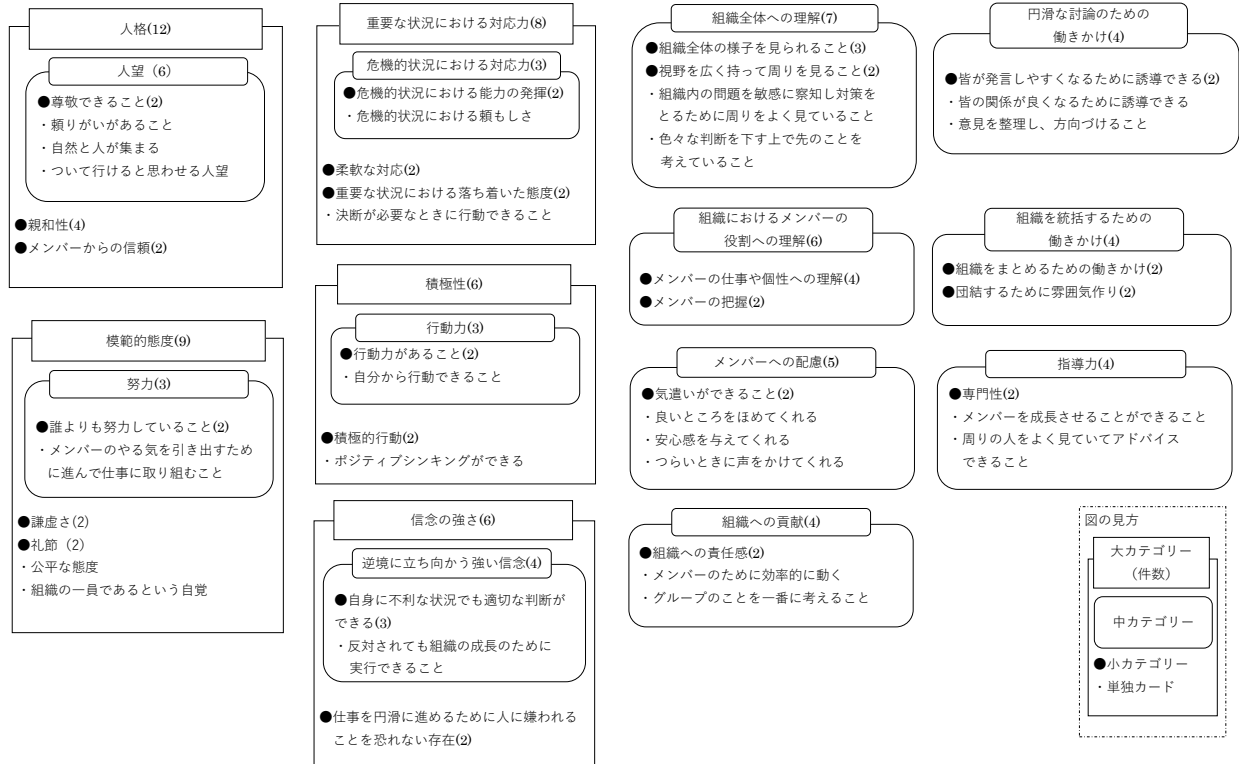
分析の結果、同文化集団におけるリーダーシップへの認識として全75件の語りが得られた。以下では、大カテゴリーを『』、中カテゴリーを「」、小カテゴリーを<>で示す。大カテゴリーの『人格』12件、『模範的態度』9件、『重要な状況における対応力』8件、『積極性』6件、『信念の強さ』6件と中カテゴリーの「組織全体への理解」7件、「組織におけるメンバーの役割への理解」6件、「メンバーへの配慮」5件、「組織への貢献」4件、「円滑な討論のための働きかけ」4件、「組織を統括するための働きかけ」4件、「指導力」4件に分類された(Table1)。

まず、『人格』は、「人望」と<親和性>、<メンバーからの信頼>を含む。『模範的態度』は「努力」と<謙虚さ>、<礼節>を含む。『重要な状況における対応力』は「危機的状況における対応力」と<柔軟な対応>、<重要な状況における落ち着いた態度>を含む。『積極性』は「行動力」と<積極的行動>を含む。『信念の強さ』は「逆境に立ち向かう強い信念」と<仕事を円滑に進めるために人に嫌われることを恐れない存在>を含む。「組織全体への理解」は<組織全体の様子を見られること>と<視野を広く持って周りを見ること>を含む。また、「組織におけるメンバーの役割への理解」は<メンバーの仕事や個性への理解>と<メンバーの把握>を含む。「メンバーへの配慮」は<気遣いができること>を含む。「組織への貢献」は<組織への責任感>を含む。「円滑な討論のための働きかけ」は<皆が発言しやすくなるために誘導できる>を含む。「組織を統括するための働きかけ」は<組織をまとめるための働きかけ>と<団結するために雰囲気作り>を含む。「指導力」は<専門性>を含む。

<同文化集団におけるリーダーシップ認識の分類>

以上の生成された5件の大カテゴリーと7件の中カテゴリー内容について、分類を行った。その結果、個人的特性(性格・能力)、組織とメンバーとの

Table 1. 同文化集団におけるリーダーシップへの認識のカテゴリー生成図



相互作用（行動・態度）、日常的で安定的な状況ではなく、重要な局面や緊急の状況に特化した行動・態度・能力に関するリーダーシップの3つに分類された (Table2)。

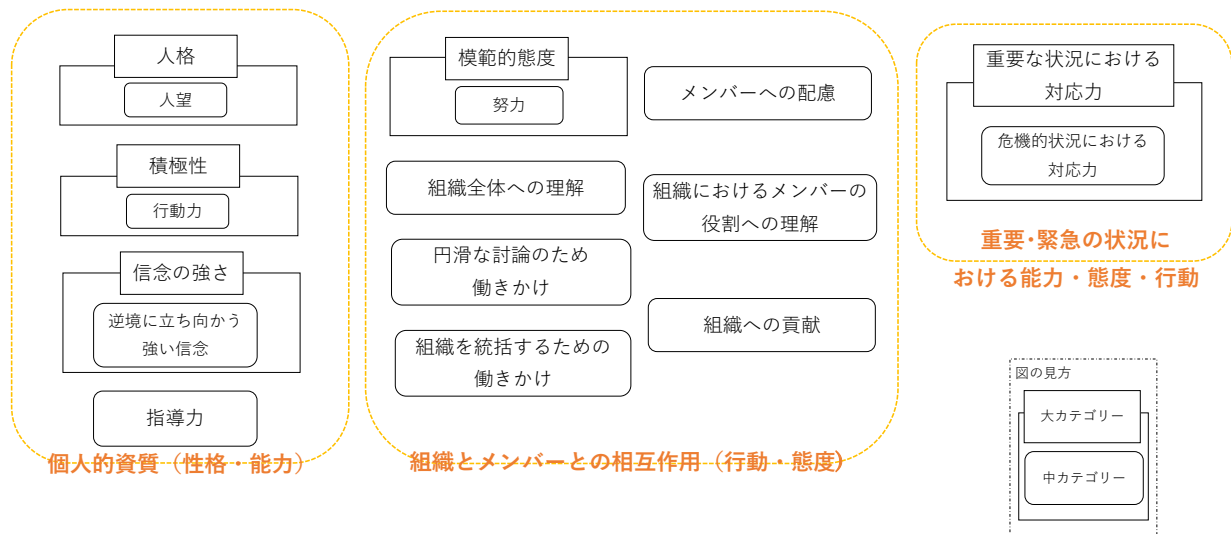
以下ではリーダーシップの分類結果について、自由記述から得られた典型事例に基づき考察する。まず、個人的特性（性格・能力）に分類されるのは『人格』、『積極性』、『信念の強さ』、『指導力』である。個人的特性に関する典型的事例としては性格については「この人ならついていける、と思う人望が必要だ（人格）」、能力については「組織の成長だけにとどまらず、組織内の人も成長させることができる（指導力）」などがあり、これらは先述の特性論的アプローチによって検討されたリーダーの他のメンバーよりも優れた生得的特性に類似するものである。

次に、組織とメンバーとの相互作用（行動・態度）に分類されるのは、『模範的態度』、『組織全体への理解』、『円滑な討論のための働きかけ』、『組織を統括するための働きかけ』、『メンバーへの配慮』、『組織におけるメンバーの役割への理解』、『組織への貢献』である。典型事例として行動については「(皆が発言しやすくなるように) 最初に流れを作ってくれる (円滑な討論のための働きかけ)」、態度に関しては「リーダーが努力していると皆もついていこうと思う (模範的態

度)」などの記述が得られた。これらは、先述の行動論的アプローチによって示された課題達成などの職務志向や配慮などの人間関係志向の行動パターン、フォロワーとの相互作用に注目した先行研究に近似するが、先行研究の多くは企業における業績やスポーツにおける戦勝が目標とされる場面でのリーダーシップが検討されている。本研究の対象者は大学生であり、参加交流型の講義の受講生であるため、リーダーシップを発揮する場面としてディスカッションや発表などの授業における共同活動がイメージされ、本研究ならではの知見として、参加型共同学習において必要とされるリーダーシップの認識が明確に示されたと考えられる。

また、重要・緊急の状況における能力・態度・行動に分類されるのは『重要な状況における対応力』で、典型事例のうち態度に関するものとしては、「いざというときに冷静な判断ができること (危機的状況における対応力)」が挙げられる。これは、先述の先行研究の状況論的アプローチに類似しており、日本大学生は安定した場面と重要な局面や緊急の状況に特化した場面とではリーダーに求められる要因が異なるものだと認識していることが示唆された。また、同文化集団におけるリーダーシップへの認識のみに見出された要素で後述する異文化集団におけるリーダーシップ

Table 2 同文化集団におけるリーダーシップの分類



の分類ではみられなかった。

以上のように、個人的特性と、メンバー・組織との相互作用、重要・緊急の状況における対応力の3つに分類される多様なリーダーシップの認識とその構造が示された。組織とメンバーとの相互作用（行動・態度）においては、本研究で新たに得られた知見として、大学の授業における共同活動等の場面における日本人大学生のリーダーシップの認識として抽出された。また、同文化集団におけるリーダーシップとしては、日常的場面と緊急場面におけるリーダーシップとして異なる要素が求められていることが示された。つまり、日常的場面においてはリーダーの個人的資質やメンバーとの相互作用が円滑にできているかどうかということが重視される一方で、緊急の場面においては、不測の事態に対して落ち着いて積極的に対処できることなどが重視されていると考えられる。

<異文化集団におけるリーダーシップへの認識について>

分析の結果、異文化集団におけるリーダーシップへの認識として全63件の語りが得られ、『文化的多様性の尊重』36件の大カテゴリーと、「コミュニケーションの促進」6件、「言語・コミュニケーション能力」5件、「親和性」5件、「相互理解の促進」4件、「多様性の活用」4件、「異文化調整能力」3件の中カテゴリーに分類された (Table3)。

まず、『文化的多様性の尊重』は「相手の文化への理解と尊重」、「文化的背景の異なるメンバーの意見の尊重」、「文化相対的な態度」、「偏見・差別のなさ」を

含む。「コミュニケーションの促進」は<相互理解のためのコミュニケーションの重視>と<相互理解のための意見の共有>を含む。「言語・コミュニケーション能力」は<説明力>と<言語能力>を含む。「親和性」は<親しみを持てること>と<話しかけやすいこと>を含む。「相互理解の促進」は<懸け橋になること>を含む。「多様性の活用」は<多様な意見を反映させること>を含む。「異文化調整能力」は<コンフリクトの仲裁>を含む。

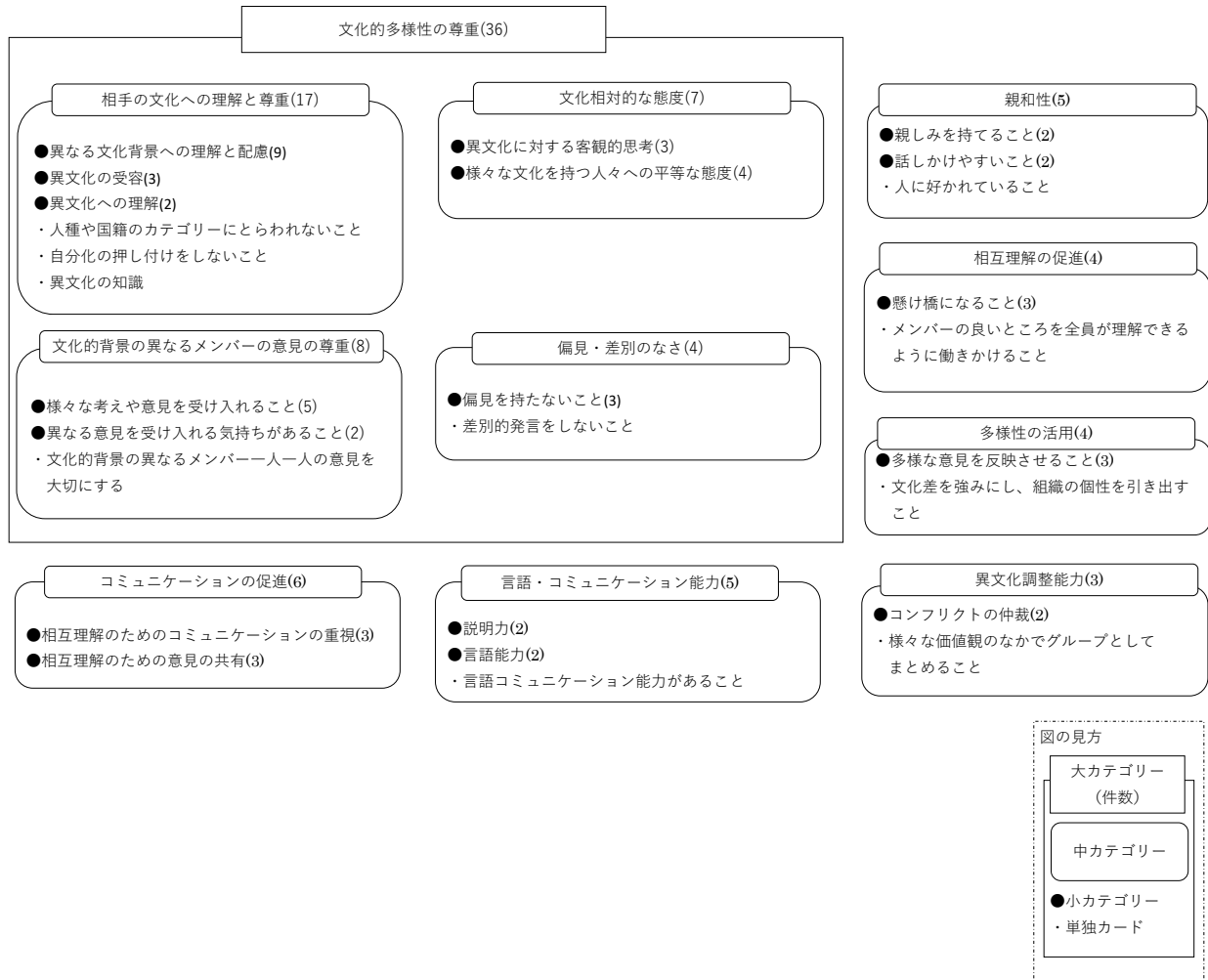
<異文化集団におけるリーダーシップ認識の分類>

以上の生成された2件の大カテゴリーと6件の中カテゴリー内容について分類を行った。その結果、個人的特性（性格・能力）、組織とメンバーとの相互作用（行動・態度）、異文化間の協働活動における能力・態度に関するリーダーシップの3つに分類された (Table4)。

まず、個人的特性（性格・能力）に分類されるのは「親和性」と「言語・コミュニケーション能力」である。これは同文化集団におけるリーダーシップの認識としても見出された要素である。性格に関する典型事例として「友好関係を築きやすいリーダーは親しみやすい人（親和性）」など、能力に関する典型事例として「言語的な能力も含め、リーダーは様々な文化を持つ人とコミュニケーションをとっていく必要がある（言語・コミュニケーション能力）」などが挙げられる。

組織とメンバーとの相互作用（行動・態度）に分類されるのは、「相互理解の促進」と「コミュニケーションの促進」で、これも同文化集団におけるリーダー

Table3. 異文化集団におけるリーダーシップへの認識のカテゴリ生成図



シップの認識としても見出された要素である。行動に関する典型事例として、「言葉が異なるかもしれない中で人と人を結びつける上で、コミュニケーションは重要になってくるから（コミュニケーションの促進）」などの記述がみられた。

異文化間の協働活動における能力・態度には、『文化的多様性の尊重』『異文化調整能力』、『多様性の活用』が含まれる。態度に関する典型事例としては、「異文化の人々の中では、一つの文化に固執することなく客観的な判断が出来る人が必要（文化的多様性の尊重）」などが挙げられ、これは、異文化集団のみにおいて見いだされたリーダーシップの認識である。

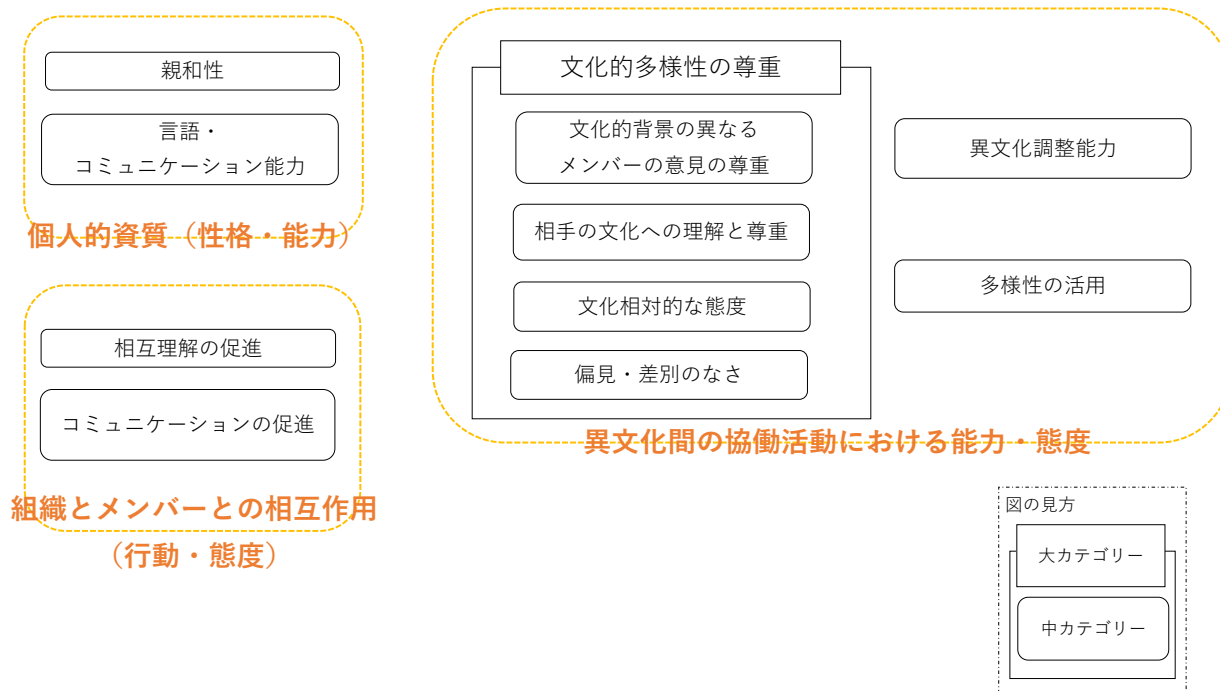
以上のように、異文化集団におけるリーダーシップへの認識は、個人的特性と、メンバー・組織との相互作用、異文化間の協働活動における能力・態度の3つに分類され、同文化集団と同様に多様なリーダーシップの認識とその構造が示された。また、異文化集団におけるリーダーシップのみに異文化間の協働活動における能力・態度が見られた。海野（2001）は異

文化対応型リーダーとして、文化的要因に基づく摩擦を回避し、国と国、文化と文化、人々と人々との間に橋を築いて行くことができる「文化の統合者」を提唱しているが、本研究の対象者である日本人大学生は講義において多様な文化的背景を持つ人々との間に起こる問題を学び、相手文化を尊重し偏見や差別をしない公平な態度のリーダーシップの認識を持っていたのだと考えられる。

まとめと今後の課題

本研究では、同文化集団および異文化集団におけるリーダーシップの認識を KJ 法を援用して分析しカテゴリーを抽出した。さらに、抽出されたカテゴリー内容をもとに分類を行った。その結果、両集団のリーダーシップ認識は共通して個人的資質（性格・能力）、組織のメンバーとの相互作用（行動・態度）に分類できた。また、同文化集団のみに重要・緊急の状況における能力・態度・行動の認識が得られ、異文化集団の

Table 4 異文化集団におけるリーダーシップの分類



みに異文化間の協働活動における能力・態度の認識が得られた。

ここではまず、両集団に共通して得られた分類のリーダーシップの認識内容について考察し、次に、同文化集団・異文化集団のみに見られたリーダーシップの認識の内容について考察する。その上で、最後に今後の課題を述べる。

まず、個人的資質に分類される認識が両集団での認識において共通して見られたが、そこに含まれるカテゴリーとして異文化集団においてのみ「言語・コミュニケーション能力」の認識が見られた。これは、外国語能力や説得・説明能力などを示すカテゴリーであり、日本人大学生は異文化集団においては、メンバーの持つ言語を学び、尊重すべきだというリーダー像を持っていることが示された。

同様に組織のメンバーとの相互作用も両集団においてみられたが、異文化集団においてのみ「コミュニケーションの促進」というコミュニケーションに関わる認識が得られた。これは、言語能力に限定されない相互理解のためのコミュニケーションに関わる認識である。つまり、日本人大学生は異文化集団において、言語能力や相互理解に関するコミュニケーションの促進能力をリーダーシップとして重視している。その理由は、日本人大学生は講義において留学生とのディスカッションを多く行っているため、留学生のコミュニケーション形式との差異や多様性に対して理解を深

め、経験的にコミュニケーションの必要性を学んでいるからだと考えられる。一方、同文化集団においては、暗黙知としてコミュニケーションの前提になる文化的価値観が集団内で共有されていると認知しているため、コミュニケーションの重要性に対する認識が低いのではないかと考えられる。

次に、重要な局面や緊急時に特化した能力・態度・行動については、同文化集団のみに得られたが、日本人大学生は経験上、日本人同士のメンバーで構成される同文化集団におけるリーダーのほうが想像しやすいため、同文化集団におけるリーダーシップの認識においては日常場面と非日常的な場面と場面に分けてリーダーシップを認知することできたのではないだろうか。

さらに、異文化間の協働活動における能力や態度の認識は異文化集団のみに得られたが、これは先述のように、今回の対象者の多くが留学未経験者や2カ月以下の短期留学経験者であり、外国人学生と密接に関わる経験は授業の他に少ないため、授業において留学生との交流や協働活動を行うことで、異文化間コミュニケーションや異文化間リテラシーに関連する認識が得られたのだと推測できる。つまり、本研究の対象者の日本人大学生は授業において、留学生のコミュニケーション形式や協働活動において必要とされる能力・行動・態度について理解を深め、実践的に異文化集団におけるリーダーシップを学んでいたと考えられる。

これらのことから、本研究においては、同文化集団と異文化集団におけるリーダーシップの認識の構造が示された。また、本研究で得られた新たな知見として、日本人大学生の参加型共同学習に必要とされるリーダーシップの認識が得られた。これは、大学の授業においてどのようにリーダーシップが養成されるのかという方法論を考える上でも示唆を与える結果であり、重要である。また、異文化間の協働活動から獲得されたリーダーシップの認識が示唆され、日本人学生にとって留学生との協働的学習がリーダーシップの文化的な学びの場となることが推測できた。今後の課題については、今回は限られた対象者の分析であり、結果を過度に一般化することはできないため、今後は男子大学生や留学生も対象に加え、インタビュー調査などを行い、詳細を検討したい。また、日本人大学生の留学経験の有無がリーダーシップの認識に与える影響など関連する要因についても検討を行いたい。さらに、日本人大学生自身が実際に大学生活や卒業後の就労場面においてリーダーシップを発揮できているのかどうかという点についても検討を行う必要がある

注

講義に参加した留学生は9名で2年生2名、3年生3名、4年生1名、交換留学生3名、研究生1名、日本語日本文化研修生1名、出身地域はアジア地域が8名、欧米地域が1名であった。

参考文献

Fiedler, F.E. (1967) *A Theory of Leadership Effectiveness*, McGraw-Hill (山田雄一訳『新しい管理者像の探求』誠心書房、1970年)。
 淵上克義 (2002) 『リーダーシップの社会心理学』ナカニシヤ出版。
 淵上克義 (2009) 「リーダーシップ研究の動向と課題 (特集 リーダーシップ・セオリー・ホライゾン)」『組織科学』43(2), 4-15。
 神谷順子・中川かず子 (2007) 「異文化接触による相互の意識変容に関する研究—留学生・日本人学生の協働的活動がもたらす双方向的効果—」『北海学園大学学園論集』134, 1-17。
 川喜田二郎 (1986) 『KJ法—渾沌をして語らしめる—』中央公論社。
 コーチング研究所 (2015) 「組織とリーダーに関するグローバル価値観調査 2015」<https://cri.coacha.com/reports/research/global-research2015.html>。

小松翠 (2015) 「学生と日本人学生の友人形成に至る交流体験とはどのようなものか：多文化交流合宿3か月後のインタビューから」『人文科学研究』11, 165-179。
 松田幸弘 (2008) 『リーダーシップの帰属モデル』晃洋書房。
 三隅二不二 (1966) 『新しいリーダーシップ：集団指導の行動科学』ダイヤモンド社。
 三隅二不二 (1984) 『リーダーシップの科学—指導力の科学的診断法—』講談社。
 中村久人 (2010) 「リーダーシップ論の展開とリーダーシップ開発論 (経営者教育研究グループ)」『経営力創成研究』6, 57-71。
 日本学術振興会 (2016) 「スーパーグローバル大学等事業」https://www.jsps.go.jp/j-sgu_ggj/index.html (最終閲覧日 2018年2月1日)。
 野上真 (1997) 「大学生運動部主将のリーダーシップ効果を規定する諸要因」『実験社会心理学研究』37(2), 203-215。
 文部科学省 (2014) 「スーパーグローバル大学創成支援事業」http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/kaikaku/sekaitenkai/1319596.htm (最終閲覧日 2018年2月1日)。
 齊藤一彦・東宏昭 (2005) 「運動部主将のリーダーシップに関する—質的研究—大学野球部主将の発言の変容に着目して—」『学校教育実践学研究』22, 275-281。
 Shook, J.L. & Keup, J.R. (2012) “The Benefits of Peer Leadership Programs: An Overview from the Literature.” *New Directions for Higher Education*, 157, 5-16。
 秦喜美恵・平井達也・堀江未来 (2016) 「学生ピアリーダーの成長プロセスとその要因分析に関する質的研究：立命館アジア太平洋大学のティーチング・アシスタントへのインタビューをとおして」『立命館高等教育研究』16, 65-82。
 白樫三四郎 (1966) 「リーダーの対人認知と集団成員からみたリーダー行動との関係」『教育・社会心理学研究』6(1), 49-58。
 白樫三四郎 (1968) 「小集団のリーダーシップ効果性に関する実験的研究」『教育・社会心理学研究』8(1), 123-141。
 Stephanie R. Ganser Tricia L. Kennedy (2012) “Where it all began: Peer education and leadership in student services.” *New Directions for Higher Education*, 157, 17-29。
 Stogdill, R. M. (1948) *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of Literature*, *Journal of Psychology*, 1948, Vol. 25, 35-71。

須貝栄 (2007) 「在英日系企業における日本人駐在員・
英国人現地雇用従業員を対象とした相互接触型異文化
リーダーシップの比較研究」『国際ビジネス研究会
年報』13), 213-228.

竹林浩志 (2004) 「リーダーシップ研究の発展と課題」『大
阪明浄大学紀要』4, 67-71.

海野素央 (2001) 「異文化対応型リーダーシップ」『明
治大学教養論集』41-61.

2018年2月24日 受稿