

従業員の自己覚知を促す企業研修による自己概念の変容

田中堅一郎
日本大学大学院総合社会情報研究科

外島 裕
日本大学商学部

Effect of Corporation Training for Enhancing Employees' Self-awareness on Changing Self-concepts of Employees in Japanese Organization

TANAKA Ken'ichiro
Nihon University, Graduate School of Social and Cultural Studies

TOSHIMA Yutaka
Nihon University, College of Commerce

We conducted the two-days training to enhance the self-awareness towards employees in the Japanese pharmaceutical corporation to change their self-concepts as desirable leader. In the Study 1, forty-two Japanese employees participated; the results indicated scores of the level of self-concept scale (LSCS) were increased in the individual and collective level significantly. In the Study 2, fifty-four Japanese employees participated; the results indicated that the LSCS scores of participants were more increased in the individual, relational, and cognitive level, whether participants worked or not worked as the leader. The results indicated that only the two-days training could enhance Japanese employees' self-concepts.

1. 序論

1.1 組織におけるアイデンティティと自己覚知

江夏(2010)が述べているように、従業員が自分の所属する組織の構成員であるためには、自分に割り当てられた職務役割に応じた多面的なアイデンティティをもつことが求められるだろう。従業員が自分の職場で適応するためには、しばしば自己概念のありようを変えていく必要に迫られる。そして、自己概念を変えるためには職場における自己のあり様を自己覚知できることが不可欠である(外島, 2016)。

自己覚知(self-awareness)とは、注意の焦点が自己に向けられている状態のことで、社会心理学では自覚状態ともよばれている。自己覚知は、かつて Mead (1934 河村訳 1995)が社会行動の説明原理として着目した。Mead (1934 河村訳 1995)によれば、人々が社会ルールに従って適切に行動することができるの

は、他者や社会一般が彼ら／彼女らに期待している役割を取り込むことができるためである。

1.2 リーダーシップに果たす自己覚知の役割

Hill & Lineback (2011)の見解では、職場で有能なリーダーになるためには3つの課題があり、その第一の課題が自分自身を管理する(manage yourself)ことである。自己管理のための具体的な自己評価項目として、公の権限を上手に活用しているか、個人的に偏っていない関係を構築しているか、他の人々からマネジャーとして信頼されているか、そして自分の影響力を倫理的に行使しているか、があげられている(Hill & Lineback, 2011)。Hall (2004)によれば、自己覚知はリーダーシップを担う人々にとって自分のアイデンティティの様々な側面を意識できる度合であり、彼ら／彼女ら自身の自己覚知が内的に統合されていて、他者が自分を見ている視点をどれだけ適合

しているかであるとされる。さらに、Day & Lance (2004)によれば、リーダーがより広い自己覚知をもつことは以下の点で効果的である。すなわち、(a) (リーダーシップを担う人が)自分の役割や責任を実行するのに、どうすればベストなのか理解するのに役立つ。(b) どうすれば集団や組織に自分の貢献を最大化できるかを理解する助けになる。(c) リーダーとして自分が回避したり変えていく必要がある個人的な欠点・短所は何なのかを理解するのに役立つ。

1.3 自己概念の多水準モデルとリーダーシップ

自己に関する様々なモデルの中で、自己概念を構成する様々な側面を多水準でとらえるモデルがある。Sedikides & Brewer (2001)によれば、自己概念は個人的自己概念、関係的自己概念、集合的自己概念の3側面でもとらえることができる。個人的自己概念とは、社会的環境の中で自己を他者から区分できる特性に焦点をおくものであり、関係的自己概念は、ある個人とその重要な他者との関係に基づいて定義される。そして、集合的自己概念とは、個人にとって重要な集団や組織に対するメンバーシップの大きさに基づいて定義される。Brewer & Gardner (1996)も同様に、自己概念を個人水準(individual level)、関係水準(relational level)、集合水準(collective level)の三つの水準からとらえた。個人水準では、個人の行動は私利私欲によって動機づけられると仮定され、関係水準では、個人は特定の他者についての福利や自分の価値を決定する特定の人物に関する適切な役割行動によって動機づけられる。さらに集合水準では、個人は自分が所属する集団の福利によって動機づけられると仮定されている。

Lord & Hall (2005)は、Sedikides & Brewer (2001)のモデルをもとに、リーダーの自己概念もまたこの3水準で捉えることができ、さらにリーダーは個人的自己概念→関係的自己概念→集合的自己概念と焦点を次第に広げて発達していくと仮定した。個人的自己概念とは、社会的環境の中で他者と区分できる特性に焦点をおくもので、関係的自己概念とは、ある個人とその重要な他者との関係に基づくものである。集合的自己概念とは、個人にとって重要な集団や組織に対するメンバーシップの大きさに基づいて定義される。

Johnson, Selenta, & Lord (2006)は、Sedikides & Brewer (2001)や Lord & Hall (2005)の考え方をもとに、リーダーの3水準自己概念(個人水準、関係水準、集合水準)を測定する多水準自己概念尺度(The level of self-concept scale: LSCS)を作成した。Johnson, Venus, Lanaj, Mao, & Chang (2012)の研究では、リーダーのLSCS 得点の違いがリーダー行動に影響することが見いだされた。すなわち、リーダーの関係水準の得点が高いときには配慮的リーダーシップ、集合水準の得点が高いときは変革型リーダーシップがそれぞれ行われやすかった。さらに、リーダーによる部下への侮辱的行為は、個人水準の得点が高いときに報告されやすかった。また、田中・宮入・坂田(2014)によれば、職場の管理職者の自己概念の関係水準(ある個人とその重要な他者との関係に基づく自己概念)や、集合水準(個人にとって重要な集団や組織に対するメンバーシップの大きさに基づく自己概念)が高いと変革型リーダーシップが行われやすかった。

1.4 研究の目的

これら先行研究の結果から、職場のリーダーになる(あるいはその可能性の高い)従業員が適切なリーダーシップを担うためには、彼らがそれまでの自己概念を変えて多様化する必要があるだろう。

本研究は、職場のリーダー候補の従業員の自己覚知を喚起させる研修を行うことによって、彼ら/彼女らの自己概念が変化し、リーダーとして望ましい変化に導くことが可能かどうかについて準実験的試みを行う。すなわち、従業員の自己覚知を高めることによって、彼ら/彼女らの自己概念は Johnson et al. (2006)が仮定した3水準(個人水準、関係水準、集合水準)において、いずれも肯定的に変化するだろう。

2. 研究1

研究1では、従業員の自己概念を肯定的に変化させることを目的とした、自己覚知を促す研修(「職場での自己覚知を喚起する」研修プログラム)が行なわれた。この研修は某化学薬品製造を基幹業とする日本企業であるX社の社員を対象とするもので、当該研修のインストラクターの一人として、連名発表者である外島が参加した。

2.1 方法

2.1.1 手続き 研修は4日間行われるが、「自己覚知を喚起する」プログラムは、その中の2日間に充てられ、全部で8つの段階(①オリエンテーション、②自分の職場における『影響力』の現状を知る、③職場の『関係者』の期待を知る他、④グループ討議、⑤『行動の背景にあるもの』を考える、⑥⑦背景探索、⑧ディスカウント)から構成されており、その概要は以下の通りである(Table 1)：第1日目；①午前10時～午前10時30分 オリエンテーション(質問紙への1回目の回答はこれ以前に行われた)。②午前10時30分～午後12時 参加者が研修前に回答したTPI¹の結果がフィードバックされる。参加者はフィ

自己認知と他者認知のズレに焦点をあて、自分の日頃の言動を思い起こしてズレの原因を模索する。④午後3時～夕食を挟み、午後9時頃 ③で探索された自己認知を深める。具体的には、TPIの結果と「職場でのアドバイス」の原因を考えながらこれまでの職場での自分の姿について発表し、これらの発表内容をグループのメンバー(4,5名)とともに討議する。

第2日目：⑤午前8時～午前10時30分 交流分析における「3つの自我状態²」「OKポジション³」の特徴について説明される。⑥午前10時30分～午前11時 『背景探索』についてガイダンスが行われる。⑦午後1時～午後6時 『背景探索』が行なわ

Table 1 研修日程

8:00		9:00		10:00		11:00		12:00 13:00		14:00		15:00		16:00 17:00		18:00		19:00 20:00 21:00 22:00		
第一日		挨拶・自己紹介	①オリエンテーション	自分の今を知る(1)：日頃の行動の認識																
	②『影響力』の現状を知る			昼食	③『関係者』の期待を知る	③『自己認知のズレ』に焦点を当てる	③『日頃の言動』を思い起こす	④グループ討議												
								グループ討議 (発表時間 20分＋討議；一人 60 分)	夕食	グループ討議(続き)										
第二日	自分の今を知る(2)：背景探索																			
	⑤『行動の背景にあるもの』を考える			『ふりかえり』	⑥背景探索	昼食	⑦『背景探索』(一人あたり 3、4 時間)										夕食	⑧ディスカウント		
第三日		自分の今を知る(3): コンプライアンス ナレッジ・スキルコンピテンシー・キャリアマネジメント																		
第四日		ナレッジ・スキルコンピテンシー・キャリアマネジメント											まとめ							

注1：①から⑧までの番号は、本文の「手続き」で示された番号と対応している。

注2：本研究での自己覚知を高める研修は、第一日目と第二日目に該当する。

ードバックを読みながら、他者への自分の影響力について考える。③午後1時～午後3時 職場関係者が研修参加者について研修前に書いた「職場でのアドバイス」がフィードバックされる。ここでは特に、

れる。参加者は、職場や日常生活での自分の行動を振り返り、「職場でのアドバイス」に示された行動を

¹ 東大版総合人格目録。MMPIを参考に日本で標準化された心理検査で、500問の項目から構成される。

² 自我状態には、P(親)、A(大人)、C(子ども)の3つがあり、状況や個人によって優位になる自我状態が異なる、という交流分析の考え方。

³ 人生の立場とされる。“I am OK, I am not OK”, “You are OK, You are not OK.”などで示される。

中心に、なぜ自分はそのように行動していたのか、その背景はどこにあるのかについて、自分が所属するグループのチューターに思いつくことを語る。次いで、参加者はチューターとともに自分の行動の背景について考える。その後、参加者は自分の考えをワークシートにまとめる。こうして参加者は自己覚知を高めていく。⑧午後7時～午後9時頃 交流分析におけるディスカント⁴の考え方をもとに、第2日目までに気がついた自分の行動がなぜ今までそのままになっていたかについて考察する。

なお、2回目の質問紙への回答はすべての研修プログラムが終了した最終日(第4日目)の午後3時頃行われた。

2.1.2 研修期間 研修は2回行われた：1回目；2016年9月7日～9月10日、2回目；2016年12月14日～17日。いずれもTable 1で示された同じ内容の「職場での自己覚知を喚起する」研修プログラムが実施された。研修参加者はいずれかの期間の研修に1回だけ参加した。

2.1.3 研修参加者 男性：37名、女性：5名、合計42名。平均年齢：34.3歳。参加者は日本の化学薬品製造を基幹業とするX社の従業員で、所属部署から上司の推薦を受けて研修に参加した。

2.1.4 質問紙 Johnson et al. (2006)が作成した15項目からなる多水準自己概念尺度(The level of self-concept scale; LSCS)の日本語版(田中他, 2014)。この尺度は個人水準、関係水準、集合水準の3つの下位尺度からなり、各々の下位尺度は5項目で構成されている(付録参照)。各項目は、5段階評点で回答され、各尺度得点の最低点：5点、最高点：25となる。

2.2 結果

3つの自己概念尺度毎に、研修(前・後)と開催期(9月・12月)の平均値について2要因分散分析を行った。その結果、個人水準では研修の主効果($F(40,1)=12.72$, $p<.001$, $\eta_p^2=.241$)のみ有意で、開催期の主効果($F(40,1)=.704$, $p=.406$, $\eta_p^2=.017$)と研修×開催期の交互作用($F(40,1)=.250$, $p=.620$, $\eta_p^2=.006$)は有意となら

なかった(Figure 1)。これらの結果は、研修開催期間にかかわらず、個人水準の自己概念は研修前よりも研修後に有意に高まったことを示している。

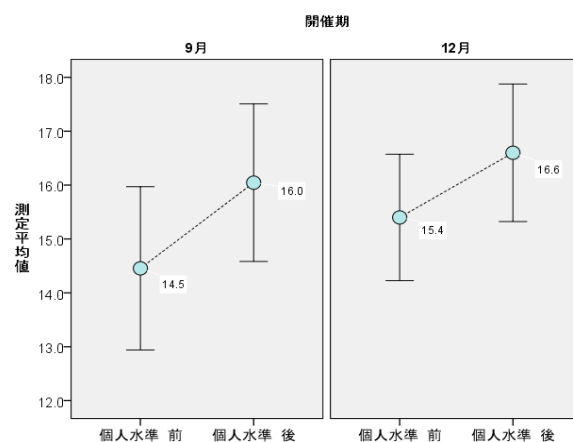


Figure 1 研修前・後での個人水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す。

関係水準ではいずれの要因も有意とならなかった(研修の主効果； $F(40,1)=2.710$, $p=.108$, $\eta_p^2=.063$, 開催期の主効果； $F(40,1)=.687$, $p=.412$, $\eta_p^2=.017$, 研修×開催期の交互作用； $F(40,1)=.488$, $p=.489$, $\eta_p^2=.012$)。これらの結果から、関係水準の自己概念は研修の前後で有意な変化は見出されなかった(Figure 2)。

集合水準では、研修の主効果($F(40,1)=3.978$, $p=.053$, $\eta_p^2=.090$)が有意な傾向を示し、開催期の主効果($F(40,1)=.704$, $p=.406$, $\eta_p^2=.017$)と研修×開催期の交互作用($F(40,1)=.015$, $p=.700$, $\eta_p^2=.004$)は有意とならなかった。これらの結果から、研修開催期間にかかわらず、集合水準の自己概念は研修前よりも研修後に高まる傾向を示した(Figure 3)。

⁴ 交流分析において、問題解決に関連する情報に気がつかずに無視すること、気づきのない状態。

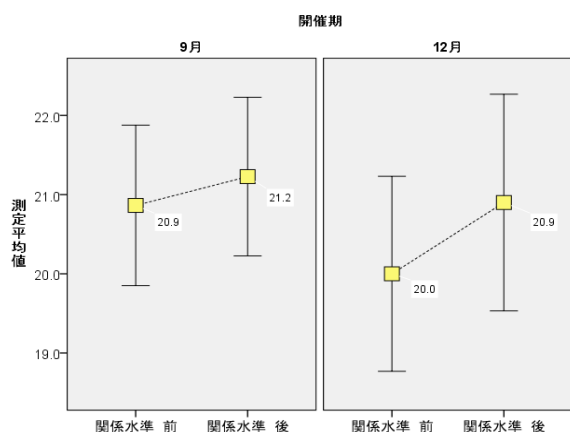


Figure 2 研修前・後での関係水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す。

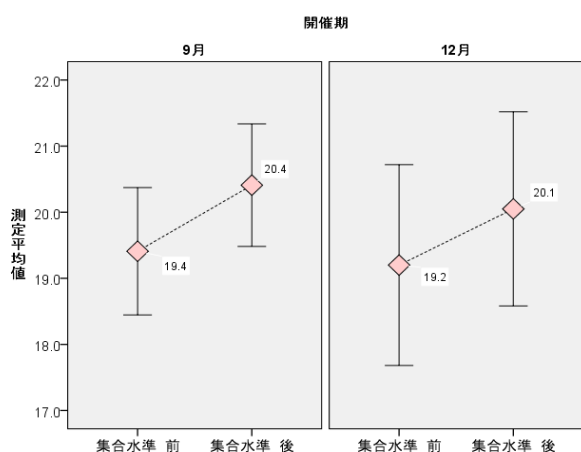


Figure 3 研修前・後での集合水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す。

2.3 考察

分析の結果から、研修参加者の自己概念尺度の得点は、関係水準では統計的には認められなかったものの、個人水準において研修前よりも研修後の得点が高くなり、集合水準では研修後の得点が高くなる傾向を示した。また、開催期の違いによる得点の差違が統計的に認められなかったことから、研修の開催時期(および参加者群)の違いによる研修効果への影響はなかったとみなされる。

これらの結果から、本研究で実施された従業員の

自己覚知を喚起させる研修によって、彼ら／彼女らの自己概念は肯定的な変化を示したといえる。

3. 研究2

研究1で行われた研修の参加者は所属部署からの推薦を受けた職場のリーダー候補に相当する社員であるが、そのうちかなりの参加者はすでに職場でチーム・リーダーや主任といった立場にあった。参加者が職場で実際にリーダーシップを担っているか否かによって、自己概念の変容が異なっている可能性もある。

そこで研究2では、参加者が職場でリーダーとして仕事をしているかどうかによって、自己覚知の喚起による自己概念の変化が異なるかどうかについて検討する。

3.1 方法

3.1.1 手続き 研究1と同じ内容の研修プログラムが実施された(Table 1 参照)。

3.1.2 研修期間 研修は合計3回行われた。すなわち、1回目；2017年3月8日～11日、2回目；2017年12月13日～16日、3回目；2018年9月26日～28。いずれも同じ内容の「職場での自己覚知を喚起する」研修プログラムが実施された。研修参加者はいずれかの期間の研修に1回だけ参加した。

3.1.3 研修参加者 男性：44名、女性：10名、合計54名。平均年齢：34.4歳。参加者はいずれも研究1と同様に、日本の化学薬品製造を基幹業とするX社の従業員で、所属部署から上司の推薦を受けて研修に参加した。

3.1.4 質問紙 研究1で用いられた15項目からなる多水準自己概念尺度(LSCS)の日本語版に加えて、回答者がリーダーとして職場で仕事をしていると自覚しているかどうかの質問項目：「今のお勤めの会社(組織)で、あなたは「リーダー」に相当する立場で仕事をされていますか」が加えられた(回答頻度は、「あてはまらない」；22名、「あまりあてはまらない」；18名、「ややあてはまる」；11名、「かなりあてはまる」；1名)、記載なし；2名)。

3.2 結果

まず、3つの自己概念尺度毎に、研修(前・後)と3つの開催時期(2017年3月・2018年9月・12月)の平

均値について2要因分散分析を行った。その結果、3つの自己概念ともに、研修の主効果(個人水準; $F(51,1)=13.17$, $p=.001$, 関係水準; $F(51,1)=13.17$, $p=.001$, 集合水準; $F(51,1)=13.17$, $p=.012$)のみ有意で、開催期の主効果(個人水準; $F(51,1)=.190$, $p=.828$, 関係水準; $F(51,1)=.027$, $p=.974$, 集合水準; $F(51,1)=0.203$, $p=.817$)と、研修×開催期の交互作用(個人水準; $F(51,2)=.112$, $p=.894$, 関係水準; $F(51,2)=2.325$, $p=.108$, 集合水準; $F(51,2)=1.094$, $p=.343$)は有意とならなかった。これらの結果は、研修開催期間にかかわらず、3つの水準の自己概念は研修前よりも研修後に同じように有意に高まったことを示している。

次に、3つの自己概念尺度毎に、研修(前・後)と「リーダーとして仕事をしているか」(あてはまらない・あまりあてはまらない・ややあてはまる)の2つの要因について2要因分散分析を行った。⁵

その結果、個人水準では研修の主効果($F(48,1)=9.761$, $p=.003$, $\eta_p^2=.169$)が有意となった。研修×「リーダーとして仕事をしているか」の交互作用($F(48,2)=0.186$, $p=.831$, $\eta_p^2=.008$)と、「リーダーとして仕事をしているか」の主効果は有意でなかった($F(48,2)=.545$, $p=.409$, $\eta_p^2=.022$)(Figure 4)。これらの結果から、個人水準の自己概念は、研修前より研修後において得点が高くなった。職場でリーダーとして仕事をしているかについて、研修前後で平均値に変化は見られなかった。

関係水準では、研修の主効果($F(48,1)=8.13$, $p=.006$, $\eta_p^2=.010$)のみ有意となった。研修×「リーダーとして仕事をしているか」の交互作用($F(48,2)=4.149$, $p=.034$, $\eta_p^2=.145$)と、「リーダーとして仕事をしているか」の主効果($F(48,2)=0.528$, $p=.593$, $\eta_p^2=.022$)は有意でなかった(Figure 5)。これらの結果から、関係水準の自己概念の得点は研修前より研修後が高くなった。職場でリーダーとして仕事をしているかについては、研修前と研修後で平均値に差は見出せなかった。

⁵ 「リーダーとして仕事をしているか」の選択肢のうち、「かなりあてはまる」と回答した1名、記載のなかった2名は分析対象から除外された。

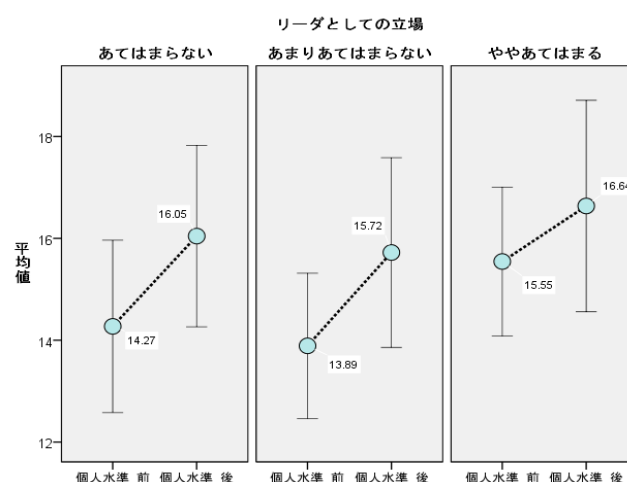


Figure 4 研修前・後での個人水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す。

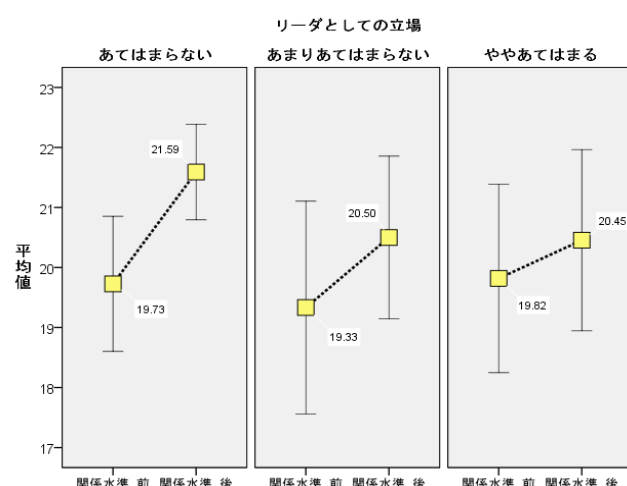


Figure 5 研修前・後での関係水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す

集合水準では、研修の主効果($F(48,1)=4.87$, $p=.032$, $\eta_p^2=.092$)のみ有意となった。研修×「リーダーとして仕事をしているか」の交互作用($F(48,2)=1.004$, $p=.374$, $\eta_p^2=.040$)と、「リーダーとして仕事をしているか」の主効果($F(48,2)=2.464$, $p=.096$, $\eta_p^2=.093$)は有意でなかった(Figure 6)。これらの結果から、集合水準の自己概念の得点は研修前より研修後が高くなった。職場でリーダーとして仕事をしているかにつ

いては、研修前と研修後で平均値に差は見出せなかった。

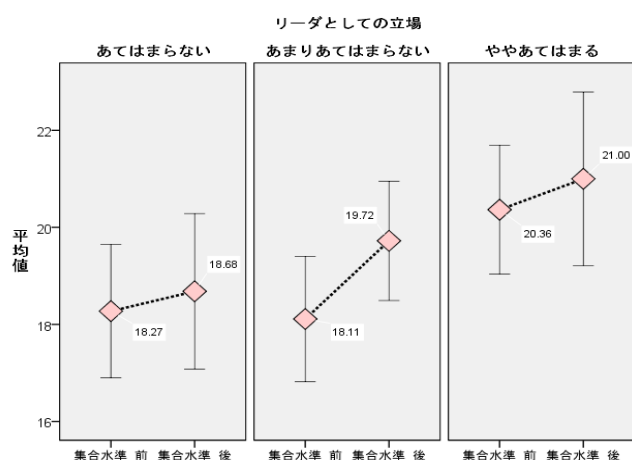


Figure 6 研修前・後での集合水準(自己概念)尺度得点の平均値

図注：縦棒は標準誤差を表す。

3.3 考察

まず、研究1と同様に、研究2で行われた研修の実施開催期間(および参加者群)の違いによる研修効果への影響は見出されなかった。また、研究2での研修参加者の自己概念尺度の得点は、個人水準において研修前よりも研修後の得点が高くなった。研究2の分析結果は、研究1と同様に、従業員の自己覚知を喚起させる研修によって、彼ら／彼女らの自己概念は、3つの水準ともに肯定的な変化を示したといえる。

参加者が職場でリーダーとして仕事をしているかいないかに関しては、3つの自己水準すべてにおいて統計的な差異は認められなかった。すなわち、参加者が職場でリーダーとして仕事をしているか否かにかかわらず、自己覚知の喚起によって参加者の自己概念は、研修前から研修後への得点が有意に高くなった。

4. 全体考察

4.1 総括

研究1および研究2ともに、自己覚知を喚起することによって従業員の自己概念は全体的に肯定的に変化した。また、研修前と研修後の変化は、研修開

催時期で違いは見られず、開催時期や参加者の違いにかかわらず一貫した結果となった。本研究で実施された研修が実質わずか2日間のスケジュールであったにもかかわらず、参加者の自己概念を肯定的に変化できたことは意義がある。本研究の緒言で述べられた「適切なリーダーシップを担うためには自己概念が変わっていく必要がある」という論点からすると、研修前よりも後において関係水準や集合水準の得点がポジティブに変化すると予測されたが、研究1の関係水準以外の得点は、本研究の結果はこの予測に合致していた。これらの結果は、自己覚知の喚起が2日間の研修でも可能であり、かつ自己覚知の喚起が自己概念の3つの水準いずれも肯定的に変化しうることを示した。

4.2 研究の制約と課題

本研究では研修後のフォローアップ調査が行われていない。そもそも、自己概念を変容させるためにはそれなりの期間を要すると考えられる。しかしながら、本研究のような短期間の研修では時間的推移による自己概念の変化は捉えられない。研修後の自己概念の経時的変化や自己概念の長期的変化については、データ収集に長期間を要するなど困難も多い⁶が、自己概念が変容する時間的推移は今後の検討課題として残された。

また、本研究では尺度の評定が研修前と研修の最後の2回でしか行われなかったため、自己概念の変容が研修のどの段階で変化したか分らなかった。本研究での研修は、全部で8つの段階から構成されたが、どの段階で自己概念が変化したかを捉えることができたならば、より興味深い結果が得られただろう。

さらに本研究では、参加者が職場である程度リーダーとしての役割を担っているかどうかで自己概念の変化の差異について検討したが、統計的な差異は見出せなかった。すなわち、自己概念の変化は研修

⁶ たとえば、リーダー発達による変化を検証した研究では、Miscenko, Guenter, & Day (2017)の研究では7週間にわたるリーダー発達プログラムの参加者を継続調査しており、Day & Sin (2011)の研究では13週間にわたる継続調査が行われ、Dragoni, Park, Soltis, & Trammell (2014)ではリーダー発達による変化の検討に、調査期間1年5ヶ月を費やしている。

参加者が職場でリーダーとして仕事をしているかいないかには影響を受けなかった。研究2の参加者は、まだ管理職についていないかこれから管理職者になる可能性のある従業員が中心であった。その結果、「リーダーに相当する仕事をされているか」という質問の回答に、「ややあてはまる」「かなりあてはまる」と答えたのは、全部で12名であり、全体の2割程度でしかなかった。また、研修参加者が管理職者であったとしても、その管理範囲は大きくなかっただろう。もし研修参加者に比較的管理範囲の広い管理職者が多く参加していれば、研究2の結果とは異なっていたかもしれない。

引用文献

- Brewer, M.B. & Gardner, W. (1996). Who is this “we”? Levels of collective identity and self-representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 83-93.
- Day, D.V., & Lance, C.E. (2004). Understanding the development of leadership complexity through latent growth modeling. In D.V. Day, S.J., Zaccaro, & S.M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow* (pp. 41-69). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Day, D.V., & Sin, H.P. (2011). Longitudinal tests of an integrative model of leader development: Charting and understanding developmental trajectories. *The Leadership Quarterly*, 22, 545-560.
- Dragoni, L., Park, H., Soltis, J., & Trammell, S. (2014). Show and tell: Supervisors facilitate leader development among transitioning leaders. *Journal of Applied Psychology*, 99, 66-86.
- 江夏幾太郎 (2010). 組織アイデンティティ 経営行動科学学会(編) 経営行動科学ハンドブック pp. 332-337.
- Hall, D.T. (2004). Self-awareness, identity, and leader development. In D.V. Day, S.J., Zaccaro, & S.M. Halpin (Eds.), *Leader development for transforming organizations: Growing leaders for tomorrow* (pp. 153-176). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Hill, L.A. & Lineback, K. (2011). Are you a good boss – or a great one? *Harvard Business Review*, January-February, 124-131.
- Johnson, R.E., Selenta, C., & Lord, R.G. (2006). When organizational justice and the self-concept meet: Consequences for the organization and its members. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 99, 175-201.
- Johnson, R.E., Venus, M., Lanaj, K., Mao, C., & Chang, C.H. (2012). Leader identity as an antecedent of the frequency of transformational, consideration, and abusive leadership behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 97, 1262-1272.
- Lord, R.G. & Hall, J.H. (2005). Identity, deep structure and the development of leadership skill. *The Leadership Quarterly*, 16, 591-615.
- Mead, G.H. (1934). *Mind, self and society*. Chicago: University of Chicago Press.
- (ミード, G.H. 河村 望(訳) (1995). 精神・自我・社会 (デューイ=ミード著作集 6) 人間の科学社)
- Miscenko, D., Guenter, H., & Day, D.V. (2017). Am I a leader? Examining identity development over time. *The Leadership Quarterly*, 28, 605-620.
- Sedikides, C. & Brewer, M.B. (2001). *Individual self, relational self, collective self*. Philadelphia: Psychology Press.
- 田中堅一郎 (2014). リーダーの自己概念からみたリーダーシップ研究の動向 立教大学心理学研究, 56, 59-68.
- 田中堅一郎・宮入小夜子・坂田桐子 (2014). 多水準自己概念がリーダー行動におよぼす影響 経営行動科学学会第17回年次大会, 373-378.
- 外島 裕 (2016). リーダー開発における多面観察評価の機能と自己覚知 – リーダー行動の影響過程のパラドックス – 松本芳男(監) マネジメントの現代的課題 学文社 pp. 171-200.

付録 日本語版多水準自己概念尺度(著者による翻訳; 田中, 2014)
個人的自己概念

- ・私は、自分の能力や才能が他の人たちよりも優れていることを示す機会によって、成功している。
- ・私は、自分の同僚と比べてどのような立ち位置にいるかを知りたいと強く感じる。
- ・私は、しばしば自分の友人たちと競い合っている。
- ・私は、自分が他人よりも優れた業績を上げたとき、いちばん気分がよい。
- ・私はしばしば、自分の状況が周りの人たちよりもよいのか悪いのかをじっと考えていることがある。

関係的自己概念

- ・もしある友人が個人的な問題を抱えていたら、私は自分の時間とお金を犠牲にしても、その友人を助けるだろう。
- ・私は、気配りができて共感的な友人を高く評価する。
- ・私にとって、自分の人生における大切な人物に関わりを保つことは、重要なことである。
- ・親しい友人や親近者を大変気遣うことは、私にとって大切なことだ。
- ・私の親しい知人たちが、彼らの人生において私が果たす役割を認めてくれたり、評価してくれていることを知ると、自分が価値のある人物であると実感する。

集合的自己概念

- ・私が職場のような自分が所属する集団に貢献し続けることは、私にとって大変大切なことである。
- ・私は、プロジェクトに関わるような場合、その成功を確実なものにするためにベストを尽くす。
- ・自分のチームやグループが上手くいっているとき、その成功が自分によるものではなかったとしても、私は大いに誇りを感じる。
- ・もし私が自分の所属する組織やクラブから選ばれた代表として、会議やミーティングに出席することになったとしたら、光栄に思うだろう。
- ・チームの一員であるときは、メンバーが私のことを好きかどうかや、私がメンバーのことを好きかどうかは別に、私はグループ全体のことを考えている。

付記

本研究は、平成 28 年度～30 年度科学研究費助成

事業(基盤研究(C)、課題番号; 16K04271、研究代表者; 田中堅一郎)の助成を受けた。また、本研究の結果の一部は、第 29 回国際応用心理学会議で発表された。なお、当該研究では、広島大学大学院の坂田桐子教授、開智国際大学の宮入小夜子教授の支援を受けた。

(Received:December 20,2018)

(Issued in internet Edition:February 6,2019)