

集団状況と集団メンバーのアイデンティティが リーダーシップ選好に及ぼす影響

川口 司寛¹⁾・坂田 桐子²⁾

¹⁾ 大野城市役所

²⁾ 広島大学大学院総合科学研究科

The Influence of Group Situation and Members' Identity on the Leadership Preference

Kazunori KAWAGUCHI¹⁾ and Kiriko SAKATA²⁾

¹⁾ Onojo City Office

²⁾ Graduate School of Integrated Arts and Sciences, Hiroshima University

Abstract: This study examined the mediation effects of group members' identity for the relationship between the group situation and their leadership preference. We focused on two dimensions of leadership: individualized – de-individualized, and task oriented - relational oriented. We hypothesized that members' collective identity may be salient in the intergroup comparison situation (H1), relational identity may be salient in the intragroup cooperation situation (H2), and individual identity may be salient in the intragroup comparison situation (H3). And we hypothesized that the member with salient individual identity may not need any leader (H4), the members with salient relational identity may prefer to an individualized relational oriented leader (H5), and the members with salient collective identity may prefer to a de-individualized task oriented leader (H6). In study 1, the results of a laboratory experiment showed the support to hypothesis 1-3. In study 2, although

hypothesis 4 was not able to be examined, hypothesis 5 and 6 were partially supported from the results of investigation. Finally, contributions and limits of this study were discussed.

Keywords: leadership, identity, group situation

問題

1990年代以降のリーダーシップ研究では、リーダーのどのような行動がどのような状況の下でフォロワー集団の生産性を高めるのかという関心だけでなく、リーダーの行動がどのような過程を経てフォロワー集団の生産性に影響するのかという、リーダーシップ有効性のメカニズムに関心が向けられるようになった。特に、近年では、集団メンバーの自己概念がリーダーシップ過程に果たす役割が注目されている(e.g., Lord & Brown, 2004; van Knippenberg, van Knippenberg, De Cremer, & Hogg, 2004)。例えば、van Knippenberg et al. (2004)は、メンバーの自己概念を、アイデンティティ・

レベル（個人・関係・集合）と自己の側面（自己解釈や自己効力感など）によって捉え、これらがリーダーシップ有効性の媒介要因として機能する場合と調整要因として機能する場合があると述べている。また、Lord & Brown (2004)は、作動的自己概念に焦点を当て、リーダーの行動や状況によってメンバーのアイデンティティ・レベル（個人・関係・集合）のいずれかが顕現化されると、そのレベルに対応した作動的自己概念がメンバーを動機づけるという過程を想定している。

実際、様々なリーダーシップ研究において、メンバーの自己概念がリーダーシップ行動と有効性との関連を媒介したり調整したりする可能性が示唆されてきた。例えば、変革型リーダーシップ・スタイルが、メンバーのリーダーへの同一視及び集団同一視とポジティブに関連し、さらにリーダーへの同一視がリーダーへの依存傾向を強め、集団同一視がメンバーのエンパワーメントを高めること(Kark, Shamir, & Chen, 2003)や、リーダーのカリスマ要素の一つである自己犠牲的行動は、メンバーの集団アイデンティティが低いと有効に機能しない可能性(De Cremer, van Knippenberg, van Dijke, & Bos, 2006)、また集団アイデンティティが高い参加者群ではリーダーの集団プロトタイプ性がリーダーに対する承認の程度と関連すること(Platow & van Knippenberg, 2001; 高口・坂田・藤本, 2007)などが示されている。

このような研究は、アイデンティティ・レベルというメンバー側の要因を考慮することによって、変革型リーダーシップ理論(Bass, 1998)やLMX理論(Graen & Uhl-Bien, 1995)など様々な理論的枠組みの中で取り上げられてきたリーダーシップ行動やリーダー特性が、どのレベルのアイデンティティが顕現したメンバーに承認されたり有効に機能したりするのかを、各理論の枠組みを超えて統合的に理解することにつながる、という利点があると考えられる。

メンバーのアイデンティティに焦点を当てた研究の中で、比較的研究の蓄積が多いのは、既述したPlatow & van Knippenberg (2001)のように、メンバーの集団アイデンティティが顕現化している状態と顕現化していない状態で、リーダーもしくは

リーダーシップへの選好がどのように異なるのかに焦点を当てた諸研究である。しかし、これらの諸研究では、個人的アイデンティティと集合的アイデンティティの役割についてはある程度明らかにされているが、関係的アイデンティティの役割についてはほとんど検討されていない。そこで、本研究では、メンバーの3つのアイデンティティ・レベル（個人・関係・集合）に焦点を当て、集団状況が特定のアイデンティティを顕現させること、また顕現したアイデンティティが特定の集団状況とリーダーシップ・スタイル選好との関連を媒介する過程について検討する。

集団状況と3つのアイデンティティ・レベル

ここでは、まず3つのアイデンティティ・レベルの定義について述べた後、どのような集団状況が各アイデンティティを顕現させるのかを検討する。

アイデンティティは、個人の行動を規定するものであり、さまざまな社会的状況によって変化することが指摘されている(Kihlstrom & Klein, 1994; Lord & Maher, 1991)。アイデンティティには、個人的自己と社会的自己の2つのとらえ方がある。個人的自己は他者と比較することによって自己の特有性を強調するものである。一方、社会的自己は他者や集団メンバーシップとの関係を通じた自己概念に基づくものであり、類似性や他者との結びつきを強調するものである(Banaji & Prentice, 1994)。近年では、社会的自己を、関係的自己と集合的自己の2つのレベルに区別して捉えることが多い。関係的自己とは、重要な他者との交流や他者との役割関係から得られる自己概念であり、集合的自己とは、所属する集団やカテゴリーの一員としての自己概念である(Brewer & Gardner, 1996; Sluss & Ashforth, 2007; Brickson, 2000)。ここでは、Brewer & Gardner (1996)に沿って、3レベルのアイデンティティについて述べる。

個人的アイデンティティが顕現すると、人は独自の自己に焦点を当て、自己を基本的に独立的で自立的なものとして捉える。目標は自己利益の獲得であり、自己評価は習慣、能力、目的、パフォーマンスなどの個人間比較に由来する。関係的アイ

デンティティが顕現すると、人は上司－部下、同僚－同僚といった役割関係に焦点を当てる。個人は相互依存し、相互作用の本質や潜在的な個人的関係や個人的親密さを認識する。目標は二者関係の利益であり、自己評価は役割関係責任を果たすことに由来する。集合的アイデンティティは、社会的アイデンティティ理論(Social Identity Theory; Tajfel & Turner, 1986) が想定する社会的アイデンティティに準じる概念であり、集合的アイデンティティが顕現した人は、集団や社会的カテゴリーなどのプロトタイプのメンバーシップに焦点を当てる。自己評価は集団間比較に由来し、共通の運命や集団規範を共有する集団の幸福が目標となる。以上がBrewer & Gardner (1996)の主張である。

これら3レベルのアイデンティティはどのような集団状況で顕現化するのだろうか。これまで、個人的アイデンティティは個人間比較状況で顕現し、また集合的アイデンティティは集団間比較状況で顕現することが示されている(e.g., Sluss & Ashforth, 2007 ; Brickson, 2000)。しかし、集団状況の中のどのような要素が関係的アイデンティティを顕現させるのかに関する実証的研究は少ない。これに関して、Brewer & Gardner (1996)は、他者の優れた成果によって自己評価を向上させるという反映過程をもたらすような集団状況が、関係的アイデンティティを顕現化することを示唆している。そこで、本研究ではBrewer & Gardner (1996)の知見を基に、目標達成集団において関係的アイデンティティが顕現する状況を考える。Brewer & Gardner (1996)が指摘する「他者の優れた成果によって自己評価を向上させる反映過程が生じる状況」とは、集団目標達成においてメンバー同士が相互依存関係にあり、それぞれ親密な関係を作っており、個人間比較が生じにくいような状況であると考えられる。すなわち、各メンバーがそれぞれ異なる独自の役割を持ち、しかも各メンバーの役割の重要性が同等であり、誰が欠けても目標を達成できないような相互依存度の高い状況（以下、個人間協力状況）において、最も反映過程が生じやすいと考えられる。関係的アイデンティティの顕現を実験集団で行う場合、メン

バーは一時的に集められた初対面の人々であるため、親密な関係性を十分に発達させることは困難である。しかし、個人間協力状況を設定することで、強い相互依存関係が作り出されるため、関係的アイデンティティは顕現しやすくなると考えられる。本研究では、この予測について検討する。

アイデンティティの顕現とリーダーシップ選好

それでは、特定の集団状況で顕現する3つのアイデンティティ・レベルとリーダーシップ選好との間にはどのような関連があるのだろうか。

集団状況とリーダーシップ選好の関連を示した先行研究として、Shamir & Howell (1999)は、組織が危機的状況に陥ったときには、力強く見え、はっきりとした方向性を持っているカリスマ型リーダーが望まれるが、平常時にはカリスマ型リーダーが高く評価されないことを示した。Platow, Hoar, Harley & Morrison (1997)は、個人間比較が行われる文脈では、公平な分配をするリーダーのほうが不公平なリーダーより承認を得るのに対し、集団間比較が行われる文脈では、内集団ひいきをする不公平なリーダーが公平なリーダーよりメンバーから承認を得ることを示している。

また、メンバーのアイデンティティとリーダーシップ選好の関連についての先行研究として、De Cremer & VanVugt (2002)は、社会的ジレンマ状況で個人的アイデンティティが顕現したメンバーは、外集団に所属する外部リーダーや実験者に指名される指名リーダーを好み、集合的アイデンティティが顕現したメンバーは、内集団に所属する内部リーダーや投票によって選ばれる選出リーダーを好むことを示した。Platow & van Knippenberg (2001)は、集団同一視が低い条件では、公平リーダーが最も評価され、内集団ひいきリーダー、外集団ひいきリーダーの順に評価が低くなるのに対し、集団同一視が高い条件では、内集団ひいきをするリーダーと公平なリーダーは外集団ひいきをするリーダーより高く評価されることを見出している。Hogg & van Knippenberg (2003)は、メンバーの集団アイデンティティが顕現した場合、集団プロトタイプ性の高いメンバーの社会的魅力が最大となり、そのメンバーの影響力が

増加し、リーダーとして選好される傾向が高まることを示している。

既述したShamir & Howell (1999)の「組織の危機」という集団状況は、他の組織からの脅威によって自己の所属する組織が危機にさらされる集団状況を意味している。この集団状況がメンバーの集団アイデンティティを高める状況であると解釈し、Platow et al. (1997)の個人間比較状況が個人的アイデンティティを、集団間比較状況が集合的アイデンティティを顕現させる状況であると解釈すれば、これらの研究が示したリーダー選好の結果は、メンバーのアイデンティティとリーダー選好の関連についての先行研究の結果と一貫している。すなわち、個人的アイデンティティが顕現したメンバーや、個人的アイデンティティが顕現すると考えられる個人間比較文脈では、外部リーダー、指名リーダー、及び内・外集団を公平に扱うリーダーが他のリーダーよりメンバーから承認を得ることが示されている(Platow et al., 1997; De Cremer & VanVugt, 2002; Platow & van Knippenberg, 2001)。この結果は、個人的アイデンティティが顕現したメンバーが、特に内集団を重視せず、集団活動に重要であろうリーダーの選出を他者に委任してしまう、または内集団メンバー以外からのリーダーを望むことを意味する。これは、個人的アイデンティティの高い人が集団活動の統括役であるリーダーを重要視していないか、もしくは一部の内集団メンバーが有利になることを嫌がったためと考えられる。一方、集合的アイデンティティが顕現すると考えられる集団間文脈では、内部リーダー、選出リーダー、及び内集団ひいきをする不公平なリーダーが他のリーダーよりメンバーから承認を得る(Platow et al., 1997; De Cremer & VanVugt, 2002; Platow & van Knippenberg, 2001)。これは、集合的アイデンティティの高い人が他集団との競争において、なるべく有利に働くようなリーダーを望んだためと考えられる。

本研究で取り上げるリーダーシップ

このように、メンバーのアイデンティティとリーダーシップ選好に焦点を当てた先行研究で取り上げられてきたリーダー行動や特性は、リー

ダーの選出方法(指名-選出)、リーダーの所属集団(内集団-外集団)、リーダーの内外集団の扱い方(公平-不公平)など、比較的限られた次元に基づくものである。変革型リーダーシップに関する研究(e.g., Kark et al., 2003)がわずかに見られるものの、従来のリーダーシップ研究で注目されてきた目標達成-集団維持などの行動次元については明らかにされていない。他方、PM理論(三隅, 1978)やLMX理論(Graen & Uhl-Bien, 1995)などの枠組みで行われた従来のリーダーシップ研究では、リーダーシップ機能の有効性に焦点が当てられてきたため、メンバー側の要因によってリーダーシップ選好そのものが異なる可能性について考慮したものは極めて少ない。しかし、こうした現場での適用頻度の高い基本的なリーダーシップ機能が、どのような場合にメンバーに承認されたり抵抗を示されたりするのかを理解することは、理論的にも実践的にも重要な意義をもつと考えられる。

そこで、本研究では、一般的で重要なリーダーシップ行動次元であるにもかかわらず、メンバーのアイデンティティとの関連においてあまり取り上げられて来なかった、「メンバーへの接し方」と「促進する集団機能の種類」の2次元のリーダーシップ行動に注目する。「メンバーへの接し方」はリーダーが集団メンバー個人々人に対してどのように接するかの行動次元であり、「促進する集団機能の種類」はリーダーが集団全体をどのような方針で統率するかに関する行動次元である。

「メンバーへの接し方」の次元として、個人化(individualized)リーダーシップと脱個人化(de-individualized)リーダーシップを取り上げる(Dansereau, Yammarino & Markham, 1995; Turner, 1987; Hogg, Martin, Epitropaki, Maankad, Svensson & Weeden, 2005)。個人化リーダーシップと脱個人化リーダーシップは、メンバーのアイデンティティと概念的に関連の深いリーダーシップ次元である(Hogg et al, 2005)。個人化リーダーシップとは、メンバー同士を違う個人としてとらえ、リーダーとメンバーの関係がメンバーごとに異なり、さらに、集団内での二者関係をそれぞれ違ったものとして捉えるリーダーシップである(Dansereau,

Yammarino & Markham, 1995)。また、脱個人化リーダーシップは個人化リーダーシップとは反対に、リーダーがメンバー全員を均等、平等に扱い、個人的アイデンティティから社会的アイデンティティへの移行、内集団メンバーへの同調、および内集団の規範に沿った行動を促すリーダーシップ・スタイルである(Turner, 1987)。古典的なリーダーシップ研究では、リーダーは全てのメンバーを均等に扱うことが前提であったが、LMX理論(Graen & Uhl-Bien, 1995)などの登場によって、高質な個人化リーダーシップがメンバーの生産性向上に役立つことが指摘されるようになった。

このリーダーシップ次元とメンバーのアイデンティティに焦点を当てた研究は少ないが、Hogg, Martin, Epitropaki, Maankad, Svensson & Weeden, (2005: 研究1)は、集団顕現性の高い集団より集団顕現性の低い集団で個人化されたリーダーシップ・スタイルが好まれ、実際に有効であることを示した。また、集団顕現性の高い集団では、低い集団より脱個人化されたリーダーシップ・スタイルの場合に特にリーダーが好まれ、実際に有効であった。一方、同じくHogg et al. (2005)の研究2では、集団主義得点の高い人は低い人より個人化リーダーシップの有効性を高く評価することが示された。この2つの研究の結果は矛盾するように見えるが、研究2で使用された集団主義尺度の中には、集団全体というよりも対人関係を重視する項目が含まれていたため、この尺度得点の高さが個人化リーダーシップへの選好に結びついた可能性がある。すなわち、Hogg et al. (2005)の研究は、メンバーが集団を意識しない状況(研究1)やメンバーが対人関係を重視する状況(研究2)では、個々人をそれぞれ異なる個人として扱う個人化リーダーシップが支持されることを、また集団メンバーが集団を強く意識する状況(研究1)では、メンバーを全員平等に扱う脱個人化リーダーシップが支持されることを示唆していると考えられる。

次に、「促進する集団機能の種類」として、最も基本的なリーダーシップ次元である「目標達成機能」と「集団維持機能」(三隅, 1978; 狩野, 1987; Halpin & Winer, 1957)を取り上げる。リー

ダーシップの役割と機能は、仕事の業績を上げることが目的とした「目標達成機能」と、職場の人間関係を円滑に保つことを中心とした「集団維持機能」の要素から成り立っている。個人化と脱個人化は正反対の行動であるが、目標達成機能と集団維持機能は両立することができる。つまり、目標達成を促しながら、集団維持も行うことができる。しかし、本研究ではメンバーがどちらをより望むかについて検討するため、両機能を一次的に捉えることとする。なお、目標達成型リーダー・集団維持型リーダーへの選好とメンバーのアイデンティティとの関連を検討した先行研究は見当たらないため、このリーダーシップ次元の選好に関する予測は、各アイデンティティの特徴から導出するものとする。

本研究の仮説

既述したように、個人的アイデンティティが顕現したメンバーが、リーダーの選出を他者に委任してしまう、または内集団メンバー以外からのリーダーを望むことを示唆した先行研究(Platow et al., 1997; De Cremer & Van Vugt, 2002; Platow & van Knippenberg, 2001)を考慮すると、個人的アイデンティティが顕現したメンバーは集団活動の統括役であるリーダーを重要視しないと考えられる。これは、個人的アイデンティティが顕現したメンバーが、基本的に集団目標より個人の目標達成を優先するためだと考えられる。同じ理由から、個人的アイデンティティが顕現したメンバーにとって、個人目標の達成を妨げる可能性がある他のメンバー及びリーダーとの相互作用はできるだけ回避したいものであるため、積極的なリーダーシップを発揮するリーダーを好まないと考えられる。従って、個人的アイデンティティが顕現したメンバーは、リーダーを必要としない、もしくは、どのようなリーダーに対しても積極的な選好を示さないと考えられる。

次に、関係的アイデンティティが顕現したメンバーはメンバーへの愛着が高い(Brewer & Gardner, 1996)ため、個人に合った適切な配慮や、メンバー同士の仲を取り持つことをリーダーに望むと考えられる。ゆえに、メンバーを他者と違った独特の

個人として扱う個人化リーダーを望むと考えられる。Hogg et al. (2005)の研究2の結果からも、対人関係を重視する状況では個人化リーダーシップが支持されることが予想される。また、メンバー同士の関係やつながりを最も重視するため、目標達成を強調するリーダーより、集団維持に配慮するリーダーを好むと考えられる。

最後に、集合的アイデンティティが顕現したメンバーは、他集団との比較に焦点を当てるため、集団の目標達成が最も重要であり、目標達成を促すリーダーを望むと考えられる。また、Hogg et al. (2005)の知見から示唆されるように、集団目標の達成のために集団成員性を強調し、メンバー全員を集団の一員として均等、平等に扱う脱個人化リーダーを望むと考えられる。

以上の仮説を検討するため、本研究では研究1で実験室実験を行い、集団状況とアイデンティティの関連を検討し、研究2では質問紙調査で集団状況とアイデンティティ、リーダー選好の関連について検討を行った。

仮説は以下の通りである。

仮説1：個人間比較状況のとき、集団メンバーに他のアイデンティティより個人的アイデンティティが顕現する。

仮説2：個人間協力状況のとき、集団メンバーに他のアイデンティティより関係的アイデンティティが顕現する。

仮説3：集団間比較状況のとき、集団メンバーに他のアイデンティティより集合的アイデンティティが顕現する。

仮説4：個人間比較状況のとき、リーダーを必要とする程度が低く、それを個人的アイデンティティが媒介する。

仮説5：個人間協力状況のとき、メンバーを個人化し、集団維持に配慮するリーダーを選好し、それを関係的アイデンティティが媒介する。

仮説6：集団間比較状況のとき、メンバーを脱個人化し、目標達成を促すリーダーを選好し、それを集合的アイデンティティが媒介する。

研究1

目的

実験室実験によって集団状況の操作を行い、集団状況が集団メンバーに特定のアイデンティティを顕現させるかどうかを検討する。仮説は先述した仮説1～3である。

方法

実験参加者 事前調査に協力した人のうち、実験参加を承諾した大学生77名（個人間比較条件；男性7名、女性20名、個人間協力条件；男性12名、女性13名、集団間比較条件；男性13名、女性12名）。

実験デザイン 集団状況（個人間比較条件、個人間協力条件、集団間比較条件）の1要因3水準参加者間デザイン。

手続き

1回の実験は、実験参加者5～7名で行った。実験室で、参加者は長机を囲んで着席した。

(1) **教示** 参加者に、本研究の目的を「集団状況の違いが個人に及ぼす影響とリーダーの選出について検討すること」と説明した。その後、実験の流れとして、課題は2度行い、1度目の課題終了後、2度目の課題開始前に、このグループのリーダーを選出することを教示した。

(2) **課題前質問紙** 実験の課題を行う前に、実験参加者のアイデンティティを測定した。アイデンティティ測定尺度として竹村・結城・Maddux (2006)の集団内関係志向尺度、集団間比較志向尺度、個人間比較尺度にワーディング修正を行った項目15項目に6件法で回答を求めた。

(3) **各条件の課題設定** 次に、実験参加者に課題の説明を行った。「バスは待ってくれない」(柳原, 1982)という、24個の断片的な情報をもとに地図を作成する課題を使用した。1枚につき1つの情報が書かれた情報カード24枚をもとに、制限時間30分以内に地図を作成して解答用紙に記入することを教示した。

個人間比較条件では、集団内におけるメンバー同士の競争状況を作るため、各個人に24枚すべての情報カードを配布し、個人で課題に取り組み、グループメンバーとのコミュニケーションを行わ

ないように教示した。また、すべての課題終了後、採点を行い各個人の得点と順位を公表すること、グループの中で最高得点者には参加のお礼とは別に報酬があることを教示した。個人間協力条件では、集団メンバーがそれぞれ異なる役割を担う協力状況を設定するため、24枚の情報カードをおおよそ同数ずつメンバーに分配し（例えば、6名集団の場合は各人4枚ずつ）、メンバーが協力して課題に取り組み、情報の伝達に関してはカードを他者に見せるのではなく必ず口頭で行うように教示した。また、すべての課題終了後、採点を行い、グループの得点をメンバーに発表すること、100点満点中80点以上だった場合、参加のお礼とは別に報酬があることを教示した。集団間比較条件では、個人間比較条件と同様、各個人に24枚すべての情報カードを配布したが、メンバーが協力して課題に取りむよう求め、コミュニケーションに関しては特に制限をしなかった。課題終了後、採点を行いグループの得点を発表すること、今回のすべての実験を通じて最高得点を獲得したグループには参加のお礼とは別に報酬があること、順位は後日連絡することを教示した。

(4) 課題後質問紙 課題終了後、アイデンティティ測定のために、課題前質問紙と同様の項目に再度回答を求めた(15項目、6件法)。また、操作チェック項目として、「あなたのグループのメンバー同士は競争的だと思いますか、協力的だと思いますか」など7項目に7件法で回答を求めた。

実験が終了した後、実験参加者には、実際には2度目の課題を行わないことを説明し、本実験の解説および十分なディブリーフィングを行った。

ディブリーフィング後、改めてデータ使用への同意を求め、実験協力の謝礼を渡し、実験を終了した。

結果

操作チェック 実験の操作が成功しているか確認するため、操作チェック7項目について因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行った。その結果、想定通りの2因子が得られた(Table 1)。第1因子は、「メンバー同士は競争的か協力的か」などの4項目から構成されており、「メンバー間の協力の程度」とした($\alpha=.76$)。第2因子は、他グループの課題の出来はどの程度気になるか」などの3項目から構成されており、「集団間比較の程度」とした($\alpha=.75$)。

次に、各因子の尺度得点を従属変数とし、集団状況(個人間比較・個人間協力・集団間比較)を独立変数とする1要因分散分析を行った(Figure 1)。その結果、「メンバー間の協力の程度」について集団状況の効果が有意であり($F(2, 64)=28.70, p<.01$)、個人間協力条件($M=5.19$)は、集団間比較条件($M=4.51$)より協力的であり、また集団間比較条件($M=4.51$)は個人間比較条件($M=3.06$)より協力的であることが示された。また、「集団間比較の程度」について集団状況の効果が有意であり($F(2, 64)=6.80, p<.01$)、集団間比較条件($M=4.02$)は個人間比較条件($M=2.73$)及び個人間協力条件($M=2.86$)より他集団を意識することが示された。以上より、条件の操作は概ね成功したと考えられる。

Table 1. 操作チェック項目の因子分析の結果(最尤法, プロマックス回転)

	項目内容	I	II
I メンバー間の協力の程度	メンバー同士は競争的か協力的か	.767	-.058
	他者が働く報酬がどれくらい上がるか	.684	-.036
	各メンバーが一人残らず必要だとどれくらい感じたか	.673	.028
	個々人の役割はどれくらい明確に分けられていたか	.560	.072
II 集団間比較の程度	他グループの課題の出来はどの程度気になったか	-.161	.888
	他のグループをどれくらい意識したか	.084	.819
	自分のグループをどれくらい意識したか	.305	.406
因子間相関			
	II	.19	
	α 係数	.76	.75

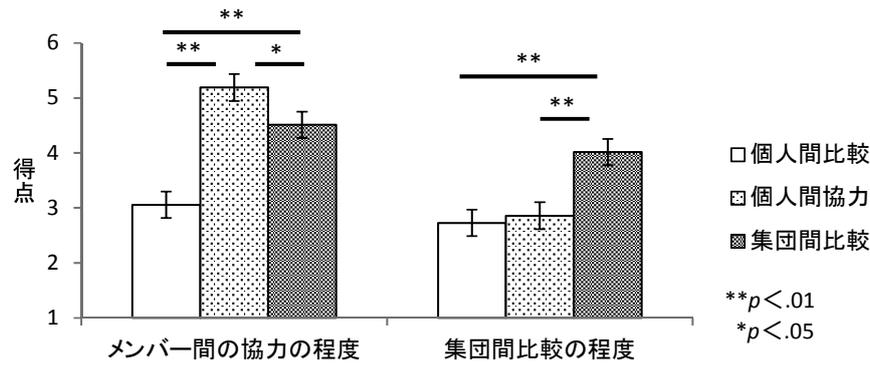


Figure 1. 操作チェック項目に対する条件の1要因分散分析結果

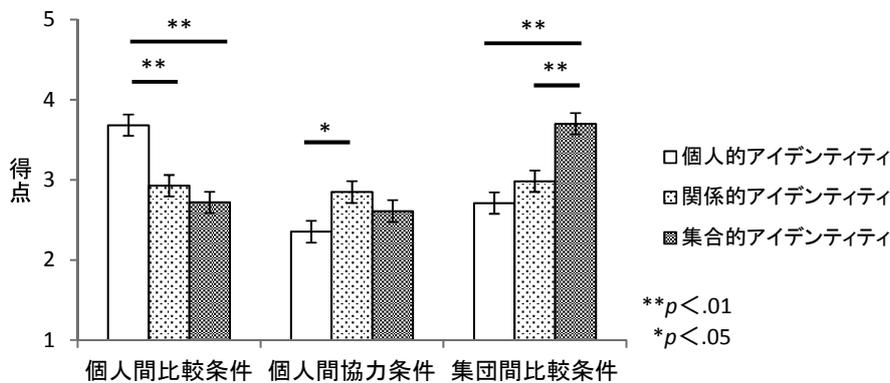


Figure 2. アイデンティティと条件の交互作用効果

因子分析 課題後質問紙のアイデンティティ(以下, ID) 測定尺度15項目について因子分析(最尤法, プロマックス回転)を行った。その結果, 想定通りの3因子が得られた。各5項目を「個人的ID因子(課題前 $\alpha=.81$, 課題後 $\alpha=.93$)」, 「関係のID因子(課題前 $\alpha=.84$, 課題後 $\alpha=.83$)」, 「集合的ID因子(課題前 $\alpha=.89$, 課題後 $\alpha=.92$)」とした。各因子に含まれる項目の平均値をID得点として以下の分析に使用した。

仮説1～3の検討 まず, 課題前の各ID得点を用いて, 集団状況(個人間比較・個人間協力・集団間比較)×課題前ID(個人的・関係の・集合的)の2要因分散分析を行ったところ, 集団状況の主効果及び交互作用は有意ではなかったが, 課題前IDの主効果が有意であった($F(2, 122)=5.89$, $p<.01$)。下位検定の結果, 関係のID($M=3.17$)が個人的ID($M=2.86$)より有意に高かった。集団的IDは $M=2.89$ であった。このことから, 集団状況操作

前の時点で, 関係的IDがやや高いことが確認された。次に, 課題後の各ID得点を用いて, 集団状況×課題後IDの2要因分散分析を行った。その結果, 交互作用のみが有意であった($F(4, 124)=16.01$, $p<.01$: Figure 2)。下位検定の結果, 個人間比較条件において, 個人的ID得点($M=3.68$)が関係のID得点($M=2.93$)や集合的ID得点($M=2.72$)より高かった。これは仮説1を支持する結果である。また, 個人間協力条件において, 関係のID得点($M=2.85$)が個人的ID得点($M=2.35$)より高かった。関係のIDと集合的ID($M=2.61$)の間には有意な差は認められなかったため, これは仮説2を一部支持する結果であった。最後に, 集団間比較条件において, 集合的ID得点($M=3.70$)が個人的ID得点($M=2.71$)や関係のID得点($M=2.98$)より高かった。これは仮説3を支持する結果であった。

考察

本研究では、実験室実験によって集団状況の操作を行い、集団状況が集団メンバーに特定のアイデンティティを顕現させるかどうかを検討した。その結果、個人間比較条件において個人的アイデンティティが他のアイデンティティより顕現し、集団間比較条件において集合的アイデンティティが他のアイデンティティより顕現することが示された。これらは、仮説1及び仮説3を支持すると共に、先行研究と一致する結果であった（Sluss & Ashforth, 2007 ; Brickson, 2000）。個人間協力条件では、関係的アイデンティティが個人的アイデンティティより顕現することが示されたが、関係的アイデンティティと集合的アイデンティティの間には差が見られなかった。ただし、課題前後を比較すると、関係的アイデンティティが課題前に比べて課題後に顕現したというよりも、個人的アイデンティティが大幅に低下したのに対し、関係的アイデンティティはそれほど低下しなかったと解釈するべきであろう。これは、個人間協力条件では関係的アイデンティティが他のアイデンティティより顕現するという仮説2を一部支持する結果ではあるが、仮説1や仮説3に比べて明快な結果とは言えない。個人間協力条件において関係的アイデンティティ得点と集合的アイデンティティ得点の間に差が見られなかった理由の一つは、個人間協力条件がグループの目標達成場面であり、個人同士の協力と同時に集団を意識させるものであったため、集合的アイデンティティもある程度は喚起されたからではないかと考えられる。それに加えて、Figure 1からわかるように、個人間比較条件の個人的アイデンティティや集団間比較条件の集合的アイデンティティほど、個人間協力条件における関係的アイデンティティ得点は高くないことから、集団状況操作のインパクトが関係的アイデンティティを高めるほど十分ではなかったものと考えられる。関係的アイデンティティを高めるためには、本来、十分な相互作用期間が必要であるが、本研究では一時的な実験集団であっても関係的アイデンティティが比較的高まりやすいと思われる状況を設定した。それでも関係的アイデンティティが十分に高まらなかったことは、や

はり相互依存性や反映過程を感じるには相互作用期間が短すぎたことを意味すると思われる。

研究2

目的

研究1によって、実験室実験で集団状況の違いが個人のアイデンティティにどのように影響を及ぼすか明らかになった。研究2では、参加者に実際に所属した経験のある集団を想起させることによって、集団状況とリーダーシップ選好との関連を明らかにすると共に、アイデンティティの媒介効果を検討する。

方法

調査参加者 調査会社に委託して調査を行った。調査に同意した278名に、インターネット上で調査を行った。

質問項目 (1) 集団の想起：現在所属している集団のうち、「何らかの目標を持った集団」を1つ思い浮かべるように教示した。現在「目標を持った集団」に所属していない場合は、過去に所属していた集団を思い出すように教示した。その上で、想起した集団の種類について4つの選択肢から1つ選択するよう求めた。なお、以下の質問は、ここで想起した集団についての質問であることを明記した。

(2) アイデンティティ測定尺度：個人のアイデンティティを測定するために、研究1で使用した尺度と同様の竹村ら（2006）の尺度に若干のワーディング修正を行った項目15項目を用いた。その上で、「想起した集団にいるときのあなた」に各項目がどの程度あてはまるかを6件法で回答してもらった。

(3) 集団状況尺度：集団が置かれている状況や集団の特徴を表す項目を15項目作成した。想起した集団の特徴について、集団状況尺度の各項目にどの程度あてはまるかを5件法で回答してもらった。

(4) 必要とするリーダー尺度：目標達成・脱個人化リーダー、目標達成・個人化リーダー、集団維持・脱個人化リーダー、集団維持・個人化リー

ダーを表すと思われる項目を各6項目、計24項目作成した。その上で、想起した集団ではどのようなリーダーが必要だと思うかについて、6件法で回答を求めた。その際、実際のリーダーがどうであるかは別として、希望するリーダー像について回答するように求めた。

結果

分析対象者 278名のうち回答に不備のない233名(男性113名, 女性120名, $M_{age}=39.8$, $SD_{age}=11.4$)に対し, 分析を行った。なお, 想起した集団は, 「職場の部署やプロジェクトチームなどの集団(アルバイト先なども含む)」が96名, 「サークル, クラブ, スポーツチーム, 趣味の集まり, 同好会など」が92名, 「町内会, 保護者会など地域の会合」が45名であった。

現在所属している集団を想起した人は124名, 過去に所属した集団を想起した人は109名であった。

因子分析 アイデンティティ(以下, ID)測定尺度15項目について, 因子分析(最小二乗法, プロマックス回転)を行った。その結果, 想定通りの3因子が得られた。各5項目を「集会的ID因子($\alpha=.93$)」, 「個人的ID因子($\alpha=.90$)」, 「関係的ID因子($\alpha=.76$)」とした。

次に, 集団状況尺度15項目について因子分析(最小二乗法, プロマックス回転)を行った。ダブル・

ローディング及び因子負荷量の低い7項目を除外し, 再度, 因子分析(最小二乗法, プロマックス回転)を行った。解釈可能な3因子構造を採用した(Table 2)。第1因子は, 「この集団では, 集団目標の達成が重要視される」などの3項目から構成されており, 集団の目標達成を重要視し, その目標のためにメンバー間の協力が重要な集団を示す因子と考えられるため, 「目標達成・協力集団」とした($\alpha=.70$)。これは, 「個人間協力状況」を表す因子と解釈できる。第2因子は「この集団には, メンバーの多くがライバル視している他集団がある」などの3項目から構成されており, 集団間やメンバー内での競争を促す集団を示す因子と考えられるため, 「集団間比較・競争集団」($\alpha=.70$)とした。この因子は, 「メンバー同士が競争しあっている」という項目が含まれるため, 個人間比較状況と集団間比較状況が混在しているように見えるが, メンバー同士が競争することにより切磋琢磨し, 集団全体のパフォーマンスの向上を促すことにつながり, 結果として他集団との競争において優位になるため, メンバー同士の競争は他集団との競争の一部と考えることができる。これより, 「集団間比較・競争集団」は「集団間比較状況」と言い換えることが可能と判断した。第3因子は, 「この集団では, メンバー同士の仲が良いことが重要視される」などの2項目から構成されており, メンバー同士の親密度やお互いのことをよく知ることが重要な集団を示す因子として「関係熟知集

Table 2. 集団状況尺度の因子分析の結果(最小二乗法, プロマックス回転)

	項目内容	I	II	III
I. 目標達成・協力集団	この集団では, 集団目標の達成が重要視される	.75	.10	-.15
	この集団の目標は, メンバー全員が協力しなければ達成できないような性質のものだ	.66	-.07	.27
	この集団では, 各メンバーの役割が明確である	.60	-.06	.00
II. 集団間比較・競争集団	この集団には, メンバーの多くがライバル視している他集団がある	.05	.72	-.09
	この集団は, そこに所属していることを人に話すとき羨ましがられるような, 優れた集団である	-.14	.69	.15
	この集団では, メンバー同士が競争しあっている	.08	.60	.01
III. 関係熟知集団	この集団では, メンバー同士の仲が良いことが重要視される	-.07	-.02	.91
	この集団では, メンバー同士がお互いの性格や好みをよく知っている	.16	.13	.43
因子間相関				
	II	.47		
	III	.23	.18	
	α 係数	.70	.70	.59

団」($\alpha = .59$)とした。この因子は、競争や葛藤よりも、集団メンバーとの協力や関係性を重視した集団ということから、「個人間協力状況」の一端を表す因子と解釈した。結果として、個人間比較状況を表す項目が因子負荷量の低い項目として削除されたため、個人間比較状況を表す因子は抽出できなかった。

最後に、必要とするリーダー尺度24項目のうち、個人間比較状況と関連すると予測された「この集団にリーダーは必要ない」という項目を除外し、23項目について因子分析(最小二乗法, プロマックス回転)を行った。ダブル・ローディング及び因子負荷量の低い11項目を除外し、再度因子分析(最小二乗法, プロマックス回転)を行ったところ、4因子構造が妥当であると判断した(Table 3)。

第1因子は、「魅力的な将来像を示し、メンバーをやる気にさせること」などの3項目から構成されており、目標に向かって、メンバー個人々に配慮するリーダーを示す因子として、「目標達成・個人化リーダー」($\alpha = .89$)とした。第2因子は、「目標達成を第一に考え、目標達成に向けて集団を動かすこと」などの2項目から構成されており、集団の目標達成のために集団全体を指導するリーダーを示す因子として、「目標達成・脱個人化リーダー」($\alpha = .82$)とした。第3因子は、「メンバーの貢献度をきちんと把握し、貢献度に応じた評価

や処遇をすること」などの4項目から構成されており、メンバー間の対立を解決し、メンバーひとりひとりを尊重するリーダーを示す因子として、「集団維持・個人化リーダー」($\alpha = .78$)とした。第4因子は、「メンバーの貢献度にかかわらず、メンバー全員に平等に気を配ること」などの3項目から構成されており、集団としてのまとまりを重視し、メンバーを個人ではなく集団の一員として扱うリーダーを示す因子として、「集団維持・脱個人化リーダー」($\alpha = .71$)とした。

仮説4～6の検討 IDが集団状況とリーダーシップ選好を媒介しているかどうか検討するため媒介分析を行った。媒介分析のうち、結果が有意であったものだけ記載する。

まず、目標達成・協力集団得点が高いほど集団維持・脱個人化リーダーを選好するという関連を、関係的IDが部分的に媒介していることが示された($z = 1.96, p < .05$: Figure 3)。また、関係熟知集団得点が高いほど集団維持・脱個人化リーダーを必要とするという関連を、関係的IDが部分的に媒介していることが示された($z = 1.98, p < .05$: Figure 4)。目標達成・協力集団及び関係熟知集団をいずれも個人間協力状況を表すものと読み替えた場合、これらの結果は、集団維持型リーダーを必要としているという点では仮説5を支持したが、脱個人化リーダーを必要とするという点では仮説5

Table 3. 必要とするリーダー尺度の結果(最小二乗法, プロマックス回転)

項目内容	I	II	III	IV	
I. 目標達成・個人化リーダー	魅力的な将来像を示し、メンバーをやる気にさせること	.86	-.03	.05	-.02
	メンバー1人1人を育て、成長させること	.83	.04	-.05	.08
	メンバーがやりがいを持って活動できるように配慮すること	.53	.08	.01	.35
II. 目標達成・脱個人化リーダー	目標達成を第一に考え、目標達成に向けて集団を動かすこと	-.02	.96	-.05	-.07
	集団の将来を考え、集団が進むべき方向性を示すこと	.08	.63	.14	.06
III. 集団維持・個人化リーダー	メンバーの貢献度をきちんと把握し、貢献度に応じた評価や処遇をすること	.18	.10	.81	-.31
	メンバー同士の対立や葛藤を解決すること、あるいは対立や葛藤を防ぐこと	-.18	-.04	.58	.26
	メンバー1人1人の個性を把握し、それを尊重すること	.03	-.07	.57	.27
	メンバー全員の意見に耳を傾け、メンバーの考えを尊重して物事を決めること	.12	.05	.37	.33
IV. 集団維持・脱個人化リーダー	メンバーの貢献度にかかわらず、メンバー全員に平等に気を配ること	-.05	-.11	.12	.81
	メンバーと同じ価値観をもち、同じ目線でものを考えること	.17	.04	-.14	.59
	集団メンバー同士の関係や集団のまとまりを維持すること	-.05	.40	.02	.44
因子間相関					
	II	.76			
	III	.69	.64		
	IV	.65	.56	.59	
	α 係数	.89	.82	.79	.71

Table 4. 変数間の相関係数

	平均値	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 目標達成・協力集団	3.34									
2. 集団間比較・競争集団	2.48	.35**								
3. 関係熟知集団	3.09	.26**	.21**							
4. 個人的自己	2.82	.23**	.36**	.14*						
5. 関係的自己	3.16	.31**	.24**	.26**	.40**					
6. 集合的自己	2.84	.37**	.45**	.09**	.66**	.41**				
7. 目標達成・個人化リーダー	4.13	.46**	.26**	.24**	.30**	.33**	.34**			
8. 目標達成・脱個人化リーダー	4.14	.55**	.17*	.18**	.26**	.30**	.38**	.70**		
9. 集団維持・個人化リーダー	3.96	.44**	.24**	.23**	.27**	.28**	.32**	.68**	.60**	
10. 集団維持・脱個人化リーダー	4.18	.30**	.03	.28**	.13*	.22**	.10	.66**	.55**	.59**

* $p < .05$ ** $p < .01$

を支持していない。

集団間比較・競争集団得点が高いほど目標達成・脱個人化リーダーを必要とするという関連を、集合的IDが部分的に媒介していることが示された($\beta = 2.13, p < .05$; Figure 5)。これは仮説6を支持する結果であった。

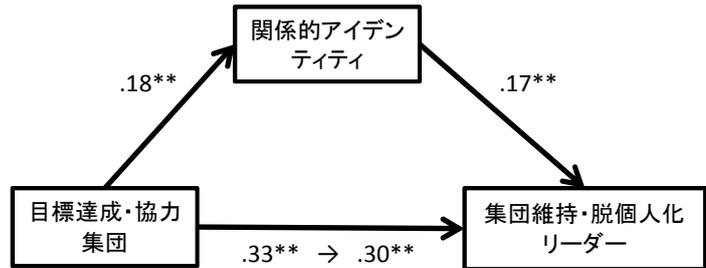


Figure 3. 目標達成・協力集団状況と関係維持・脱個人化リーダーとの関連における関係的アイデンティティの媒介効果

※表示している係数は標準化係数
** $p < .01, * p < .05$

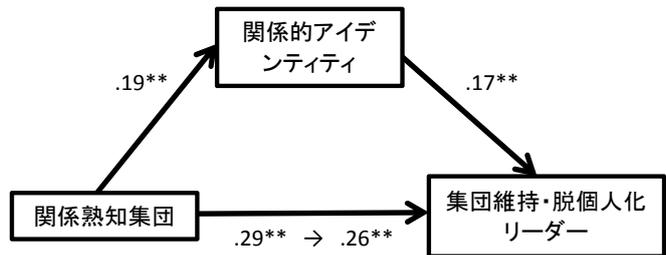


Figure 4. 関係熟知集団状況と関係維持・脱個人化リーダーとの関連における関係的アイデンティティの媒介効果

※表示している係数は標準化係数
** $p < .01, * p < .05$

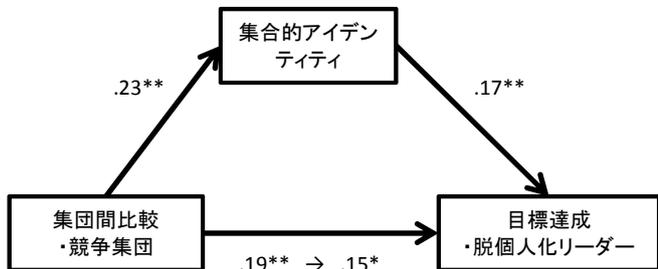


Figure 5. 集団間比較・競争集団状況と目標達成・脱個人化リーダーとの関連における集合的アイデンティティの媒介効果

※表示している係数は標準化係数
** $p < .01, * p < .05$

考察

研究2では、調査によって自分の所属する、もしくはかつて所属していた実際の集団を想起させ、集団状況と選好されるリーダーとの間に関連があるのか、また、その関連をアイデンティティが媒介するののかについて検討した。仮説は、個人間比較状況ではリーダーを必要とする程度が低く、それを個人的アイデンティティが媒介する(仮説4)、個人間協力状況では集団維持・個人化リーダーを選好し、それを関係的アイデンティティが媒介する(仮説5)、集団間比較状況では脱個人化・目標達成リーダーを選好し、それを集合的アイデンティティが媒介する(仮説6)、というものであった。なお、個人間比較状況に相当する因子は抽出されなかったため、仮説4は検討できなかった。

目標達成・協力集団及び関係熟知集団ほど集団維持・脱個人化リーダーを必要とすること、その関連を関係的アイデンティティが部分的に媒介することが示された。これらの集団状況と関連したのが個人化リーダーではなく脱個人化リーダーであった点を除き、仮説5は部分的に支持されたとと言える。個人間協力状況において集団維持に重点を置くリーダーが好まれることは予想通りであるが、メンバーに個別的な配慮を示すリーダーより、メンバーを平等に扱うリーダーの方が好まれることが明らかになった。メンバー間に相互依存関係があり、関係的アイデンティティが顕現する状況では、対人関係が重視されるため個人化リーダーが好まれる(e.g., Hogg et al., 2005)と予想したが、対人関係と同時に集団目標の達成も意識される場合は、メンバー間の関係葛藤を回避するためにメンバーを平等に扱うリーダーが選好されたものと考えられる。

集団間比較・競争状況に置かれているほど目標達成・脱個人化リーダーを必要とする程度が高いという関連を、集合的アイデンティティが部分的に媒介するという結果が得られたため、仮説6は概ね支持された。集団間比較・競争場面にある集団では、他集団との競争に勝つために、集団の目標達成を促し、メンバーを平等に扱うリーダーが集団の状況に即したリーダーとして選好されると

考えられる。この関連の一部は、集団間比較状況によって顕現する集合的アイデンティティによって説明できることが示されたことになる。

媒介効果が部分的なものにとどまったことは、リーダーシップ選好に対して集団状況そのものが独自の効果をもっていることを示している。この集団状況そのものの効果については、さらに検討が必要である。

総合考察

本研究では、集団状況が特定のアイデンティティを顕現させること、また顕現したアイデンティティが特定の集団状況とリーダーシップ・スタイル選好との関連を媒介する過程について検討した。

実験室実験を行った研究1では、集団間比較状況が集合的アイデンティティを、個人間協力状況が関係的アイデンティティを、個人間比較状況が個人的アイデンティティを顕現させることが概ね示された。また、実在集団を対象とした研究2では、因果関係の検討はできないものの、検討不可能であった個人的アイデンティティを除き、研究1の結果と一貫する結果を得た。全体的に、仮説1～3は概ね支持されたと考えてよいであろう。仮説4～6については、研究2の考察で述べた通り、仮説5は一部支持され、仮説6は支持された。仮説4は検討できなかった。今後は、仮説4の検討、及び仮説5のさらなる検討が必要である。

本研究の貢献の1つは、これまであまり検討されてこなかった集団状況と関係的アイデンティティとの関連を一部明らかにしたことである。もう1つの貢献は、集団状況及びその状況下で顕現したアイデンティティが、特定のリーダーシップ選好に結びつくことを、目標達成-集団維持、個人化-脱個人化という基本的なリーダーシップ次元において示したことである。これまで、集団状況がリーダーシップ選好を左右することは指摘されていたが、基本的なリーダーシップがどのような状況下で好まれるのかは明らかにされていなかった。現場のリーダーシップ訓練でも触れられることの多い基本的リーダーシップ次元について

集団状況との関連が明らかにされたことは、実践的に大きな意義があると思われる。また、集団状況とリーダーシップ選好との関連の一部が、集団メンバーのアイデンティティに媒介されることを示したことは、本研究の理論的貢献の1つである。この3点において、本研究は、リーダーシップ研究に新たな知見を加えるものであると考えられる。

このような本研究の知見は、実在集団のリーダーシップのあり方にもいくつかの示唆を与えると思われる。リーダーは、集団状況を知ること、メンバー一人ひとりにどのようなアイデンティティが顕現しているのか、集団全体やリーダーに対して何を期待しているのか、さらにはメンバー自身がどのように行動するのかを予測することができるだろう。そして、必要ならば集団状況に適したリーダーシップ・スタイルを用いることによって、メンバーからの支持を得ることができ、ひいてはメンバーへの影響力を強めることが可能になるであろう (e.g., Haslam & Platow, 2001)。反対に、メンバーが期待するリーダーシップ・スタイルと別のスタイルをとらなければならない場合でも、メンバーの反発を招かないためにどのような点に注意して行動すべきかの指針となるはずである。例えば、研究2では、集団目標達成に向けてメンバー間が協力している集団（目標達成・協力集団）で、集団維持を重視しメンバーを平等に扱うリーダーが好まれることが示されたが、これは目標達成に邁進している集団でも、そこにメンバー間の相互依存関係がある場合には、集団維持やメンバー間の平等な扱いをリーダーに期待しがちであることを意味している。目標をもつ集団のリーダーは目標達成を優先しがちであるが、メンバー間の平等性や集団維持を怠るとメンバーからの支持を失う可能性があることを本研究の結果は示唆している。また、他社と競争している会社の職場集団と、メンバー間の個人的関係性をベースとして活動している地域活動の集団では、メンバーに顕現しやすいアイデンティティは異なり、必要とされるリーダーシップ・スタイルも異なる可能性がある。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述

べる。まず、本研究では、関係的アイデンティティとリーダーシップ選好との関連は示すことができたが、目標達成集団における高い相互依存性（メンバー個人に異なる役割が割り当てられ、全員が協力しないと集団目標を達成できない状態）が関係的アイデンティティを顕現させるという仮説については十分な支持を得ることができなかった。どのような集団状況で関係的アイデンティティが顕現するのかについては、さらなる検討が必要である。次に、本研究では、目標達成と集団維持、個人化と脱個人化をそれぞれ次元の両極として扱ったが、本来はこれらのリーダーシップはいずれも相互に独立であり、両立が可能なものである (e.g., 三隅, 1978)。従って、これらの次元を組み合わせたリーダーシップの選好については、今後の検討が必要である。また、本研究で得られた知見はリーダーシップ選好に関するものであって、リーダーシップ有効性に関するものではないことに注意が必要である。メンバーの関係的アイデンティティが顕現しているからといって、リーダーが集団維持的・脱個人化的に振舞っているばかりでは、集団の目標達成は難しいかもしれない。しかし一方で、メンバーが望まないリーダーシップ行動を強引に行うと、メンバーの集団離れやリーダーの影響力の低下を招く可能性がある。メンバーのアイデンティティとリーダーシップ有効性の関係についても、今後の課題である。さらに、本研究では、リーダーシップ選好を目的に実験を行なったため、リーダーの必要性が認識されやすい課題達成場面を取り扱った。しかし、実際の集団場面では、目標や目的が明確でない集団も存在する。今後はさまざまな集団で本研究の結果が再現されるかを確認する必要があると考えられる。

謝 辞

本論文は、第1著者が広島大学大学院総合科学研究科に提出した2008年度修士論文の一部に加筆・修正を行ったものである。研究にご協力いただいた方々に心より謝意を表します。

また、本研究は第2著者を研究代表者とする日

本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究C）の助成を受けて行われた。

引用文献

- Bass, B. M. (1998). *Transformational leadership: Industrial, military, and educational impact*. Mahwah, NJ.: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- Brickson, S. (2000). The impact of identity orientation on individual and organizational outcomes in demographically diverse settings. *Academy of Management Review*, **25**, 82-101.
- Dansereau, F., Yammarino, F. J., & Markham, S. E. (1995). Leadership: The multiple-level approaches. *Leadership Quarterly*, **6**, 251-263.
- De Cremer, D., van Knippenberg, D., van Dijke, M., & Bos, A. E. R. (2006). Self-sacrificial leadership and follower self-esteem: When collective identification matters. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, **10**, 233-245.
- De Cremer, D., & Van Vugt, M. (2002). Intergroup and intragroup aspects of leadership in social dilemmas: A relational model of cooperation. *Journal of Experimental Social Psychology*, **38**, 126-136.
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, **16**, 219-247.
- Halpin, A. W., & Winer, B. J. (1957). A factorial study of the leader behavior description. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.) *Leader behavior: Its description and measurement*. Columbus: Ohio State University Bureau of Business Research.
- Haslam, S. A., & Platow, M. J. (2001). The link between leadership and followership: How affirming social identity translates vision into action. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **27**, 1469-1479.
- Hogg, M. A., Martin, R., Epitropaki, O., Mankad, A., Svensson, A., & Weeden, K. (2005). Effective leadership in salient groups : Revisiting Leader-Member Exchange theory from the perspective of social identity theory of leader. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **31**, 991-1004.
- Hogg, M. A., & van Knippenberg, D. (2003). Social identity and leadership processes in groups. *Advances in Experimental Social Psychology*, **35**, 1-52.
- 狩野素朗 (1987). 集団の構造と規範 佐々木薫 永田良昭(編) 集団行動の心理学 有斐閣 大学双書 44-78.
- Kark, R., Shamir, B. & Chen, G. (2003). The two faces of transformational leadership: Empowerment and dependency, *Journal of Applied Psychology*, **88**, 246-255.
- Kihlstrom, J. F. & Klein, S. B. (1994). The self as a knowledge structure. In R. S. Wyer & Srull (Eds.), *Handbook of social cognition*.
- 高口央・坂田桐子・藤本光平 (2007). リーダーシップとプロトタイプ性が集団成員のモラルとリーダー知覚に及ぼす効果. *社会心理学研究*, **22**, 245-257.
- Lord, R. G., & Brown, D. J. (2004). *Leadership processes and follower self-identity*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lord, R. G., & Maher, K. J. (1991). *Leadership and information processing: Linking perceptions and performance*. Boston, MA: Unwi Hyman,
- 三隅二不二 (1978). *リーダーシップ行動科学* 有斐閣
- 松原敏浩 (1995). リーダーシップ効果に及ぼす状況変数の影響について —フォロワーの職場状況認知を中心に— 風間書房
- Platow, M. J., Hoar, S., Reid, S. A., Harley, K., & Morrison, D. (1997). Endorsement of distributively fair and unfair leaders in interpersonal and intergroup situation. *European Journal of Social Psychology*, **27**, 465-495.
- Platow, M. J., & van Knippenberg, D. (2001). Social identity analysis of leadership endorsement: The effects of leader ingroup prototypicality and distributive intergroup fairness. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **27**, 1508-1519.
- Shamir, B., & Howell, J. M. (1999). Organizational and

- cotextual influence on the emergence and effectiveness of charismatic leadership. *The Leadership Quarterly*, **10**, 257-283.
- Sluss, D.M. & Ashforth, B.E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review*, **32**, 9-32.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel & W. G. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations (2nd ed.)*: 7-24.
- 竹村幸祐・結城雅樹・Maddux, W. W. (2006). 個人主義の作る集団：北米の集合的自己と個人的自己 日本社会心理学会第47回発表論文集, 230-231.
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: A self-categorization theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- van Knippenberg, D., van Knippenberg, B., De Cremer, D., & Hogg, M. A. (2004). Leadership, self, and identity: A review and research agenda. *Leadership Quarterly*, **15**, 825-856.
- 柳原光監修・行動科学実践研究会 (1982). *Creative O. D. : 人間のための組織開発シリーズ Vol. III プレス・タイム*