

管理者と被管理者における意識の相違についての一考察

A study of the difference about supervisor-subordinate consciousness

大塚俊[†] 内田亨[‡]
Suguru Otsuka Toru Uchida[‡]

[†]新潟国際情報大学 情報文化学部

[‡]新潟国際情報大学 情報文化学部

[†] Faculty of Information Culture, Niigata University of International and Information Studies.

[‡] Faculty of Information Culture, Niigata University of International and Information Studies.

要旨

本研究では、組織における管理者と被管理者との意識の相違について調査し、考察する。研究対象は地方の私立大学における二つの研究室の教員とその研究室の学生である。研究方法は、質問紙調査によるものである。調査結果は、5点法で平均すると1.15(A研究室)および0.76(B研究室)と、教員と学生の間には1点前後の意識の相違が確認された。また、学生による教員への評価と組織コミットメントの間には正の相関が見られた。一方、情報のやり取りに対する評価と組織コミットメントの相関は、0.48(A研究室)、0.72(B研究室)と二つの研究室で大きな違いがあった。

1. 問題提起

どんな組織でも管理者と被管理者の間には意識の相違が生じるものである。筆者は、この「意識の相違」の実態がどの程度のものなのかと思い、本研究を選定した。そこで、筆者は、まず身近なところから調査を実行しようと思い、在学中の大学の研究室を対象とするアンケート調査を行った。

ところで、組織の帰属意識を表す「組織コミットメント」という概念がある。この概念は、組織に対する愛着の程度や心理的距離をあらわすものである。Allen & Meyer (1990) は組織コミットメントを従業員と組織の関係を特徴づけ、組織の一員で居続けようという意思決定を内包する心理的な状態とし、コミットした従業員はコミットしていない従業員よりも、その組織に居続ける度合いが高いと説明している。本研究では、この組織コミットメントと学生による教員に対する評価についても調査する。

2. 調査対象と方法

2.1. 調査対象

大学の研究室において管理者にあたるのは教員であり、被管理者にあたるのはその研究室に所属する学生である。今回は研究室AおよびBの教員及び研究室に属する3年生と4年生を対象に調査を行った。

2.2. 調査方法

教員と学生のそれぞれに「研究室における意識調査」と題しアンケートを行った。質問内容については付録を参照して頂きたい。アンケートの表面には小久保みどり (2013) が作成した「上司のリーダーシップに対する評価」の質問を利用し、学生が教員の指導に対してどのような評価を持っているのかを調査した。また裏面にはAllen & Meyer が提唱した「組織コミットメントの18尺度」を基に質問を作成し、組織への帰属意識について調査した。なお回答は全て1(そう思わない)から5(とてもそう思う)の5段階方式である。これらの調査から教員への評価と組織コミットメントの相関を導き出し、教員と学生の間にある意識の相違、および組織における帰属意識の有無について考察する。

3. 調査結果と考察

3.1. 全体の平均値

最初に教員と学生の意識の相違について述べる。これは「教員の指導」に対する教員自らの評価と学生からの評価とを比較し、それを教員と学生との意識の相違とし、その値が大きいくほど意識の相違が生じているということになる。今回のアンケートでは研究室Aが1.15、研究室Bが0.76となった。教員と学生の評価のギャップは5段階で1前後のギャップが各研究室に生じていることが明らかになった。やはり、この程度のギャップは生じるものであろうか。

また、この評価の高さ、すなわち「指導に対する評価」は、ある程度の差がみられた。研究室Aが3.92

とやや高い値となり、研究室Bが3.35と研究室Aと比べて低い値となった。指導に対する評価の値に関して研究室Bの値が低いのは、後述の私的な指導および情報のやりとりに起因している。

表1：各研究室の教員と学生の意識の相違、教員に対する評価、組織コミットメントの平均値

	研究室A	研究室B
教員と学生の意識の相違	1.15	0.76
学生による教員に対する評価	3.92	3.35
組織コミットメント	3.40	3.43

次項からは教員の指導内容ごとに分けた、三つの項目と組織コミットメントとの相関について述べる。

3.2. 公的な指導

まず、「公的な指導」に対する評価について考察する。これは設問の1~4に相当し、教員が学生の研究に対する面倒をよく見る、学生にとって分かりやすく指導するなどということに対する評価である。各研究室の公的な指導に対する評価の平均値は表2のとおりである。

表2：各研究室の公的な指導に対する学生の平均値

	研究室A	研究室B
公的な指導	3.94	3.73

平均値は両研究室ともに、約4弱とやや高い値であった。これは研究内容についての教員の指導に対して、両研究室の学生がある程度評価しているということになる。両研究室の教員は、卒業論文にとくに力を入れており、研究室Aでは、時には、夜中まで教員が卒業研究生全員の卒業論文を指導している。また、研究室Bの教員も、卒業論文執筆のために、3年生にも卒業論文以外に「ゼミ論文」を課し、その指導を徹底している。卒業論文執筆への指導は、まさに公的指導の典型であり、こうしたことから両教員への評価が高いのかもしれない。

また、コミットメントとの相関は図1、図2のとおりである。結果は、両研究室ともにやや強い正の相関があることが分かった。研究の中核をなす公的指導の評価が強ければ、やはり組織コミットメントも強くなると思われる。

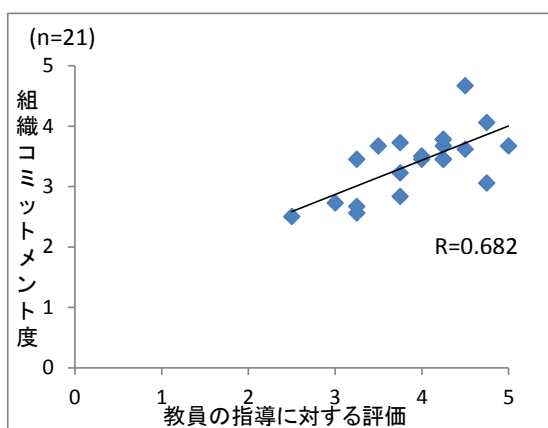


図1：研究室A・公的な指導に対する評価

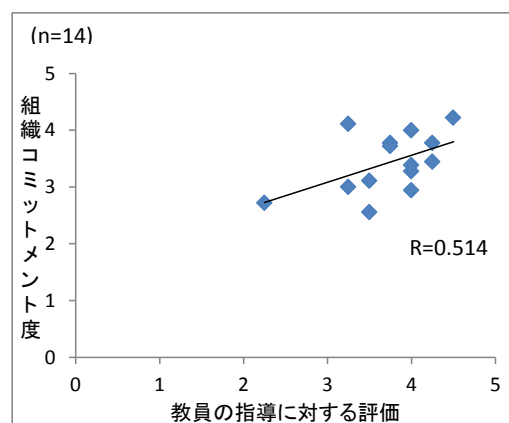


図2：研究室B・公的な指導に対する評価

3.3. 私的な指導

次に、「私的な指導」に対する評価について考察する。これは設問の5~7に相当し、教員が学生に対して思いやりを持っている、学生との間に打ち解けた雰囲気がある、などということに対する評価である。各研究室の私的な指導に対する評価の平均値は表3のとおりである。

表3：各研究室の私的な指導に対する平均値

	研究室 A	研究室 B
私的な指導	4.30	3.26

平均値は研究室 A が 4.30 と高く、研究室 B が 3.26 とやや低い値で、両研究室の間に顕著な差がみられた。これは教員の研究以外の指導、あるいは教員との距離間に対する評価に両研究室で差が生じているということになる。研究室 A では、頻繁に地域へのイベントに教員と学生と一緒に参加している。たとえば、イベントでの模擬店を開くための準備等で、私的で打ち解けた雰囲気作りがなされる。その中で交わされる会話はおのずと個人的な話になることが少なくないだろう。一方、研究室 B では、卒業研究以外のイベントに参加することが少なくないのだが、学会や論文コンテストなど「公的指導」の一貫のようなものが多い。こうした中で私的な雰囲気づくりは難しく、学生も個人的な話をする気にはなれないかもしれない。こうしたことが私的な指導での研究室 B の平均値が低い理由かもしれない。

また、コミットメントとの相関は図3、図4のとおりである。こちらも両研究室ともにやや強い正の相関があることが分かった。しかし、公的な指導よりはやや相関は低かった。組織への帰属意識は、やはり「卒業研究」という必修科目でもあり公的なものなので、私的な指導よりも公的指導の相関が高かったのか、個別にインタビュー等してみないと、現時点では、何とも言えない。

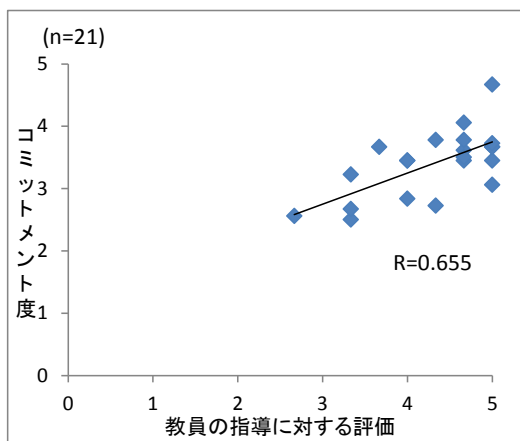


図3：研究室 A・私的な指導に対する評価

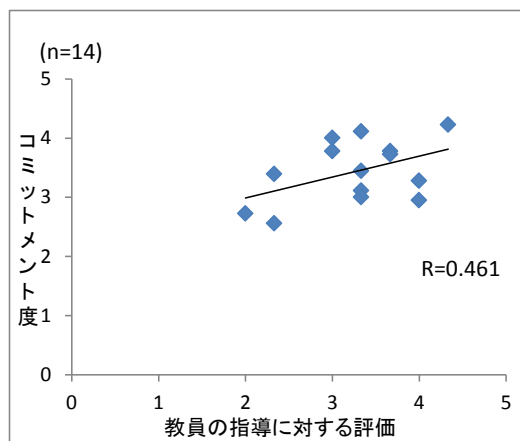


図4：研究室 B・私的な指導に対する評価

3.4. 情報のやり取り

最後に、「情報のやり取り」に対する評価について考察する。これは設問の8と9に相当し、教員と学生とのメールや電話の利用に対する評価である。各研究室の情報のやり取りに対する評価の平均値は表4のとおりである。ここでも両研究室に差がみられた。詳細にみると、設問8は、メールであり、研究室Aは4.48に対して研究室Bは4.07である。設問9は携帯電話であり、研究室Aは2.10に対して研究室Bは1.36である。したがって、両研究室では、メールを積極的に活用していることがうかがえる。とくに、研究室Bの教員は積極的にメーリングリストを活用しており、夏休みを含む2013年5月から10月の過去6か月でメーリングリストによって367本のメールを交わしている。一方、携帯電話はメールに比べて著しく活用されていない。これは、携帯電話が多分に私的なものと考えられるからかもしれない。事実、研究室Bでは1点台と最低レベルであるが、教員が自分の携帯電話番号を学生にほとんど教えていないのが起因していると思われる。

表4：各研究室の情報のやり取りに対する平均値

	研究室 A	研究室 B
情報のやり取り	3.29	2.71

またコミットメントとの相関は図5、図6のとおりである。両研究室ともに、情報のやり取りに対する評価と組織コミットメントには正の相関があることが分かった。結果としては、研究室Bは強い相関であったが、研究室Aはやや弱い相関がみられた。

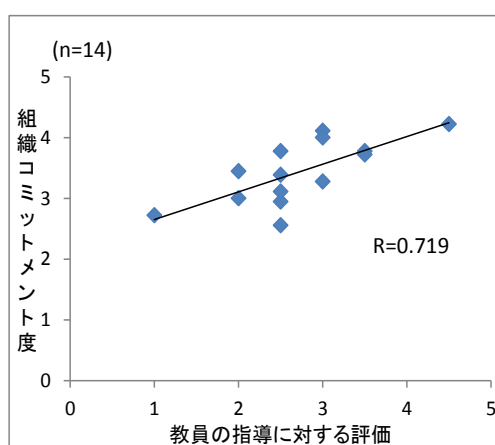
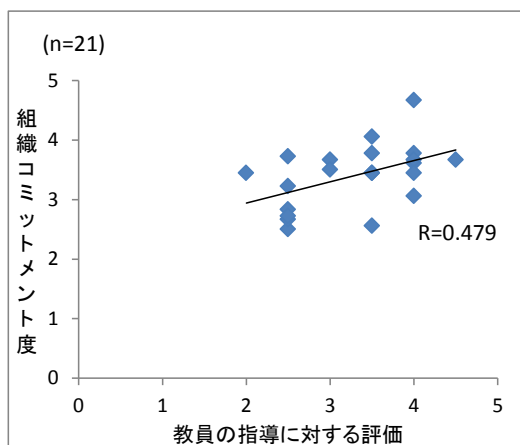


図5：研究室A・情報のやり取りに対する評価

図6：研究室B・情報のやり取りに対する評価

4. 今後の課題

今回は、2つの研究室を対象にしたが、他の研究室も調査し、教員の指導に対する教員自らの評価と学生からの評価とを比較し、本学での両者のギャップの程度を確認してみることが求められる。

参考文献

- [1] 小久保みどり, ‘従業員の組織内階層による直属上司のリーダーシップ効果の違い’, 立命館大学, 2013.
- [2] 高橋弘司, ‘組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性—3次元組織コミットメント尺度を用いて’, 三重大学, 1997.
- [3] 労働政策研究研修機構 - 組織コミットメント http://www.jil.go.jp/institute/reports/2012/documents/0147_02-2.pdf (2013年10月15日).

付録

[1] 「教員の指導に対する好感度調査」の質問事項

- 設問1：学生の能力や技術の向上のために面倒をよく見てくれる。 設問2：研究のやり方やコツなどを詳しく学生に教えてくれる。
- 設問3：研究の内容や計画を学生が十分理解できるように教えてくれる。 設問4：服装や動作などをきちんと整えるように注意してくれる。
- 設問5：学生への思いやりが深く、学生の立場を常に考えてくれる。 設問6：学生との間に打ち解けた雰囲気ができるように努力している。
- 設問7：学生が個人的なことで困っていると親身に世話を焼いてくれる。 設問8：教授とのやり取りに学内メールを活用している。
- 設問9：携帯電話で教授と通話することが多い。

[2] 「組織コミットメント調査」の質問事項

- 設問1：もし他の研究室に変えることが可能でも、今後もこの研究室に居たい。
- 設問2：私はこの研究室への帰属意識がない。(結果を反転)
- 設問3：この研究室の問題は、自分自身の問題のように感じる。
- 設問4：この研究室は自分にとって大きな価値がある。
- 設問5：今この研究室にいるのは、自分が望んだからである。
- 設問6：私はこの研究室に一体感を感じない。(結果を反転)
- 設問7：もし他の研究室に変えることが可能でも、この研究室を辞めるのは難しい雰囲気がある。
- 設問8：この研究室を辞めたいと感じたことはない。
- 設問9：この研究室を選んだ一つの理由は、他に良い研究室がないからである。(結果を反転)
- 設問10：私はこの研究室を続ける義務感を持ち合わせていない。(結果を反転)
- 設問11：もしこの研究室でなかったら、私の人生において損をするだろう。
- 設問12：もし他の研究室に変えることが可能でも、今すぐ辞めることは正しいとは思わない。
- 設問13：もしこの研究室を辞めたら、罪悪感が生じるだろう。
- 設問14：もし他の研究室に変えることが可能ならば、個人的な損失がなければこの研究室を辞めることも考える。(結果を反転)
- 設問15：この研究室のために何か行動する価値があると思う。
- 設問16：私はこの研究室の人たちに恩義を感じているため、すぐに辞めるようなことはしない。
- 設問17：私はこの研究室に愛着を感じている。
- 設問18：私はこの研究室に恩義を感じている。