

早稲田大学漕艇部におけるリーダーシップ研究
A study of leadership style in Waseda University rowing club

1K07B026-5 上谷 康晃

担当教員 主査 作野誠一 先生 副査 正木宏明 先生

【緒言】

筆者は、高校時代から7年間漕艇競技を行ってきた。高校は全国でも有数の名門校であり、常に「優勝」というプレッシャーにさらされていた。高校時代には、キャプテンより監督が指揮をとり、練習から私生活まで多くの規則で選手を管理し、規則を守らない者に対しては罰則を与え秩序を保つという完全なる「トップダウン型」リーダーのもとで過ごしてきた。メンバーの成熟度が低く、また、当時はこのリーダーシップスタイルによってうまく組織運営がなされていたため、この時点ではリーダーシップという言葉や概念さえ考えたことがなかった。大学に入ってキャプテンとなり、これがきっかけでリーダーシップについて興味をもった。様々なリーダーシップに触れる中で、サーバントリーダーシップあるいはフォロワーシップというスタイルに出会った。また、この時、長年インカレ優勝から遠ざかっているこの組織を優勝へ導くことのできるリーダーシップはこれらの複合型ともいえるものではないかと考えた。そこで、本研究ではこの仮説を念頭に置きながら早稲田大学漕艇部における最適なリーダーシップについて明らかにすることを目的とした。

【研究方法】

本研究では、まずリーダーシップスタイル・理論に対する検討を行い、①スタイル、②モチベーション、③マインドセット、④影響力に対する考え方、⑤コミュニケーション、⑥業務遂行能力、⑦成長に対する考え方、⑧責任に対する考え方、⑨リーダーの資質、⑩理想のリーダー像という面接調査での質問項目の作成を行った。早稲田大学漕艇部でキャプテンを経験した4名を対象に半構造化面接を行った。この4名の選定にあたっては、近年、早稲田大学漕艇部が比較的高い水準で安定して戦績を残していることから、5年以内の若い層のリーダーに限定した。

【結果及び考察】

4者の面接調査の内容を10項目に分けて比較・考察した。4者に共通していることは、「ぐいぐい引っ張る」というトップダウン型というよりはむしろ、「支える」「自主性」といったサーバント的なスタイルであり、またしっかりとビジョンを描いていたことである。これは、サーバントリーダーの根本的な部分と一致していると言える。また、フォロワーの「成熟度」や「自己成長」で対応を変えるという点でもフォロワーシップの基本的な考え方が一致している。このほか、あらゆる点で4者に共通している考え方や行動の1つ1つからサーバントリーダーあるいは、フォロワーシップ的な意識や行動が見え隠れしていることがうかがえた。これらより、現状での高い水準の戦績を残せる組織作りには、サーバントリーダーシップとフォロワーシップが有効であることが推察された。また、4者は、「日常生活」と「競技」という2つの局面でリーダーシップを使い分けられる人物がリーダーになるべきだとも述べた。

【まとめ】

早稲田大学漕艇部の最適なリーダーシップはサーバントリーダーシップとフォロワーシップを複合的に活用していくことであると考えられる。しかし、リーダー経験者の中には、日常では現状のリーダーシップは最適ではあるが、競技において常勝チームにするには、時には「ぐいぐい引っ張る」トップダウン型のリーダーシップも必要であるという人物もいた。「何となく」で終わっていたリーダーシップ像を形あるものにするという点においては、本研究で明らかになったことを早稲田大学漕艇部に提言することはできるが、その一歩先にある常勝チームとなるためのリーダーシップについては、今回の研究では明らかにすることが出来なかった。今後は、「日常」と「競技」のそれぞれに焦点をあてた詳細を分析する必要があると考える。