

# 「日常的なリーダーシップ」行動の認識が 自信に及ぼす影響： 経験サンプリング法による検討

The Impact of the Awareness of “Everyday Leadership” Behavior on Self-Confidence:  
An Empirical Study Using the Experience Sampling Method

高橋 桂子  
TAKAHASHI Keiko

野中 日向<sup>1</sup>  
NONAKA Hinata

## 1. はじめに

リーダーやリーダーシップに関する研究は、海外、国内問わず研究が蓄積されている（金井2020；淵上2009）。一般に、リーダーとは、目的のために目標を定め、優先順位を決め、基準を定め、課題を克服し、目標の達成に導く人のことを指す（木村・館野・松井・中原2019）。そしてリーダーシップとは、集団の目標達成に向けてなされる集団の諸活動に影響を与える過程（木村他2019）、または組織の人間が組織目標を達成するように方向づけたり動機づけたりする影響力あるいは影響プロセス（中村2010）、と定義される概念である。

近年、大学教育においてもリーダーシップ教育の重要性が高まり、リーダーシップ教育の実践をカリキュラムに取り組み大学が増えている。たとえば立教大学では2006年度から全学部を対象とした「グローバル・リーダーシップ・プログラム（立教GLP/BLP）」が始まっている。早稲田大学では「10年間で10万人のグローバルリーダー輩出」という目標を掲げ、リーダーシップスキルを育成するプログラムが実践されている。お茶の水女子大学では、グローバルリーダーシップ研究所が国際色豊かなリーダーシップ育成プログラムを展開している。本学でも、3・4年生を対象としたリーダー養成プログラム「キャリア開発実践論」を正規科目として開講し、リーダーシップを身につけ、社会の各分野で即戦力として活躍するフロントランナーの養成を目指している。さらに、アジアに拠点を置くグローバルな女性リーダーシップ大学を設立する目的の「アジア女性リーダーシップ大学」（Asian Women Leadership University; AWLU）プロジェクトがマレーシアで進行している。

こうした一連の動きに関して、当事者である学生たちが抱く想いは複雑である。自分にリーダーの素質があると自負している学生、リーダーとして何かを成し遂げた経験のある学生は、リーダーシップ教育に対して前向きに積極的に取り組んでいる。その一方で、多くの学生たちは、自分にはリーダーの素質はない、リーダーとは何か大きな成功を成し遂げた経験のある人で自分には関係がない、と捉えており、このような学生の主体的参加

は難しい。ここで注目すべきは、リーダーシップの定義である。それによると、リーダーシップとは、集団の目標達成に向けてなされる集団の諸活動に影響を与える過程（木村他2019）、または組織の人間が組織目標を達成するように方向づけたり動機づけたりする影響力あるいは影響プロセス（中村2010）、と定義される。概念の定義に従って素直に意味を紐解き、噛み砕けば、誰もが一度は、他人に対して、何らかの提案や指示をし、それが諸活動に影響を与えたという経験はあるだろう。つまり、誰しものが、リーダーシップを発揮した経験がある、といえる。いみじくもDudley（2010）がTEDで指摘したように、一般に我々は、リーダーシップを何か自分を越えた凄いものとみなし、リーダーシップは、誰にもできないようなことを成し遂げたときにだけ賞賛される種類のものと思いついでいる。しかし、リーダーシップを誰かの人生を変えうる瞬間として定義し直せば、実は誰しも気付かないうちに誰かの人生に何らかの影響を与えているので誰も皆、日常的にリーダーシップを発揮している、という。さらに、リーダーシップは、特定の、ごく一部の限られた人間だけが持つ能力でもなければ、一部の人間しか持てない特性でもなく、訓練によって獲得できるスキルである（日向野2013）。スキルだから、誰でもトレーニングによって獲得し、向上させることができる。だから教育機関において正規科目として導入する意味、意義がある。

日常生活を振り返れば、誰かに何か提案をして、相手の意識や行動を変えさせるといったリーダーシップという行動を無意識のうちに発揮していたという経験は誰しものが持っているだろう。その事実に関心し、認知し、行動に対して自己省察（self-reflection）を重ねることで、リーダーシップという言葉にアレルギー反応を示す学生も少なくなり、日常生活や集団でリーダーシップを発揮することに対する自信が高まる、と考える。

そこで本研究では、「日常的なリーダーシップ（Everyday leadership）」という概念を用いて、大学生を対象に経験サンプリング法（Experience Sampling Method）による調査を実施する。経験サンプリング法を介して調査協力者が日常的にリーダーシップを発揮しているという事実を認識し、それに対して自己省察を繰り返すことで、リーダーシップに対する自信が高まるかどうか、調査を通して検証する。

## 2. 先行研究のサーベイ

### (1) リーダーシップに関する研究

リーダーシップに関する研究には、伝統と膨大な蓄積がある。その一方で、リーダーシップに関して、決定的で明確な共通な見解が示されたわけではない（本多ハワード2015）。

リーダーシップ研究の系譜を中山（2016）に従ってみていこう。研究初期は、リーダー個人に着目したリーダーシップ研究、たとえば、優れたリーダーとはどのような特性を

備えているかというリーダー特性理論（たとえば偉大なリーダーの理論）が研究されていた。1960年頃からは、リーダーとフォロワーの関係性を視野にいたした研究、優れたリーダーはどのような行動をとるかというリーダーシップ行動理論（PM理論など）であった。1970年代に入ると、ある特定のリーダーシップが常に有効というのではなく、それは状況に依存するという認識に基づくリーダーシップ条件適応理論や、リーダーとフォロワーの交換（LMX）理論が、さらに2000年代に入ると、より良い変化を生み出すために他者に奉仕することを軸としたスタイルで、所属するコミュニティの成長と幸福に焦点を当てるサーバント（servant）・リーダーシップ（Greenleaf 1977）、自分の信念に従い、自らの目標に対して情熱的で揺らぐことのない倫理・価値観を持って集団を引っ張るオーセンティック（authentic）・リーダーシップ（梅津2004）など、これまでのリーダーシップの王道ともいえる、リーダーが中心となって率先してチームを引っ張る、という姿とは異なる形のリーダーシップへと研究は発展している。

概して上記リーダーシップ論の研究は企業や組織といったフォーマルなマネジメント内での議論である。近年は、インフォーマルな「日常的なリーダーシップ（Everyday leadership）」に注目が集まっている。

## （2）経験サンプリング法という研究手法

経験サンプリング法はCsikszentmihalyi, Larson, & Prescott (1977) が開発した手法であり、日常生活を送っている調査協力者に対し、数日間にわたって一日数回、定刻もしくは無作為な時刻に測定を実施し、そのときに感じている動作や感情を測定する調査手法である。

経験サンプリング法を用いた先駆的な研究の1つに、家事時間に関するLee & Waite (2005) がある。この研究では、プログラムされた腕時計を身につけた参加者たちが、連続する1週間、1日8回、ランダムにビーブ音が鳴ったときに自分がしている行動（主行動と副次的行動）とそのときの感情を報告するという形で経験サンプリング法を用いている。そして家事時間について実施したアンケート調査と経験サンプリング法による調査の結果を比較検討している。

日本では、感情研究の領域で適用されることが多い。平井・伊藤（2017）は、インターネット調査で経験サンプリング法を用いて、感情制御が主観的感情状態に及ぼす影響を調査した。大学生男女（N=131）を対象に、質問紙の調査を行い、その後、1日3回、特定の時間（12時、16時30分と21時前後）、連続する1週間調査した。そして8日目、感情状態を報告し続けた1週間について、回顧的に感情状態を報告している（1人につき計22回の回答）。また後藤・倉矢・金子・杏澤・尾崎（2018）は、成人の喫煙行動を経験サンプリング法により記録し、周囲の規範の認知が、喫煙に影響するプロセスに特性セルフコントロールによる違いがあるかどうか検討した。後藤ら（2018）はWebにて事前調査を行った後、

喫煙経験や他者の存在について1日6回、連続する7日間調査している。なお、回答はメールを受信後、30分以内と制限している。

このように、経験サンプリング法は1日に複数回、それが長期に及ぶことで、参加者側の心理的・肉体的負担がかかる（そのため、謝礼が支払われる）が、他方で、これまで量的調査において指摘されてきた、たとえば回顧法など研究手法の課題点を解決し、実生活の中でその瞬間に生じている事象を把握・測定できるという大きなメリットがある。経験サンプリング法を日本に紹介した尾崎・後藤・小林（2015）は、回答形式や回数は研究によって異なるが、回答形式をより答えやすくしたり、設問数を減らしたりなど、何らかの対策を講じて心理的負担を減らすことができれば回答率をより高められる可能性がある、と指摘している。また伊藤（2020）は、日常生活での心理的変数の変化や変数間の時間的な共変関係を検討する経験サンプリング法のメリットとして、①記憶の歪みが少ない回答が得られる、②行動が生じた際の思考・感情および状況を詳細に記録できる、③反復測定によって時系列的な変化のパターンがわかる、④反復測定によって複数時点間の影響関係がわかる、の4点をあげている。

### 3. 本研究の枠組み、概念定義と仮説

#### (1) 概念の定義

##### ① 「日常的なリーダーシップ」

Dudley(2010)のプレゼンテーションを参考に、本研究では「日常的なリーダーシップ」を、「相手の考えに影響を与え、意識や行動を変化させる力」と定義する。また、その力を発揮した行動を「日常的なリーダーシップ」行動と命名した。「日常的なリーダーシップ」の対象は、血縁関係にある人を除外し、「日常的なリーダーシップ」を発揮する相手の人数は1人以上とした。

##### ② 「自信」

高井（2011）は、自分のあり方に自信を持っている感覚、あるいは、自分に対して自信を持って生きていると感じられていることを「自信感」と定義している。本研究では、「日常的なリーダーシップ」行動の気付きが一步を踏み出す勇気に繋がると考えたので、高井（2011）を参考に「リーダーシップに対して、自信を持っている感覚、あるいは、リーダーシップが自分にもあると感じられていること」と定義する。

#### (2) 仮説ならびに検討課題

本研究の仮説ならびに検討課題は以下の通りである。

仮説1: 「日常的なリーダーシップ」得点は、事前調査よりも事後調査のほうが高くなるだろう。

仮説2: 「日常的なリーダーシップ」行動の認識によって得た「自信」は、事後調査の「日常的な

リーダーシップ」得点を高めるだろう。

検討課題1：「日常的なリーダーシップ」行動を認識することによって自分の感情から「自信」に至るプロセスを媒介分析により明らかにする。

## 4. 調査方法、尺度

### (1) 調査概要

#### ① 調査対象者

対象者は、本学日野キャンパスに通う大学2年生から4年生である。募集をかけ、Zoomによる事前説明会（2020年10月19日と23日）を実施した。これに参加し、本調査に同意した30名のうち、回答に不備のあった3名を除いた27名を分析対象とした。

27名の基本的属性は以下の通りである。学年は大学2年が10名、3年が10名、4年が7名、リーダー経験の有無は「有り」が24名、リーダーを務めることの感情としては「ポジティブ」が4名、「ややポジティブ」が11名、「どちらでもない」が5名、「ややネガティブ」が7名、「ネガティブ」と回答した者はいなかった。この27名に調査後、謝礼が支払われた。

#### ② 調査期間

経験サンプリング法による調査は2020年11月25日～12月2日の連続する7日間と、翌12月3日の事後調査、計8日間である。

#### ③ 調査手順・方法

本調査の実施にあたり、Windows Excelを用いて質問紙を3種類（事前調査用、経験サンプリング法調査用、事後調査用）作成し、それをもとにGoogleフォームを用いたインターネットで回答可能なアンケート調査票とした。また、参加者を募るために、事前説明会の詳細を記載したポスターと事前説明会で使用する資料をPowerPointで作成した。



図1 本研究の流れ

事前説明会を行う2週間前から学内にポスターを掲示し、友人や知人にSNSを通じて参加者を募った。事前説明会に参加する方にはZoomのURLを送信する必要があるため、Google フォームにアクセスできるQRコードをスマートフォンで読み取ってもらい、名前と学年・学科、メールアドレスを回答してもらった。数日後、Zoomによる約30分の事前説明会を2回実施した。事前説明会では、本調査に関する倫理的配慮事項（本調査の回答は強制ではないこと、日常における経験に家族は含まないことなど）、今後の流れについて説明した。

その後、本調査の協力に同意した方を対象に、Gmailを用いて所要時間5分程度の事前調査「日常的なリーダーシップ」を送信し、回答を求めた。

本調査では事前調査と経験サンプリング法と事後調査で参加者の回答を対応させる必要がある。参加者が気軽に回答できることを優先し、メールアドレスは収集せずに、事前調査から経験サンプリング法、事後調査まで一貫して同じニックネームを使用して回答するよう求めた。

経験サンプリング法は、Gmailを用いて1日3回（昼・夕・夜）連続する7日間、同じ質問項目からなるGoogle フォームを送信した。所要時間は3分程度で、回答の強制は求めている。連続する7日間の調査が終了した翌日、事後調査として、自己省察と、事前調査と同じく「日常的なリーダーシップ」を測定するためのGoogle フォームを送信して回答を求めた。これらの本調査の流れは図1に示した通りである。

## (2) 変数

### ① 「日常的なリーダーシップ」(事前調査・事後調査)

「日常的なリーダーシップ」尺度は、木村・館野・松井・中原(2019)の「率先垂範」、「挑戦」、「目標共有」、「目標管理」、「成果志向支援」と「対人志向支援」30項目のうち、「目標共有」と「目標管理」を除いた20項目を使用した。「全くしていない(1点)」、「あまりしていない(2点)」、「どちらともいえない(3点)」、「たまにしている(4点)」と「いつもしている(5点)」の5件法で測定した。

「日常的なリーダーシップ」尺度20項目について、探索的因子分析（最尤法、プロマックス回転）を行った。因子数は、スクリー基準や因子の解釈の可能性を考慮して3因子とした。因子構造を表1に示す。

表1 「日常的なリーダーシップ」の因子構造

	相手のために なる行動	失敗や困難を 恐れず挑戦	自分の責任で 決断・率先行動
17 私は、自分自身のことより、相手のためになることを優先して行動している	.764	-.161	.058
3 私は、相手に対して約束したことは、必ずやり遂げるようにしている	.751	-.313	.119
16 私は、相手の気持ちに常に気を配っている	.746	.022	-.121
19 私は、相手に強い信頼と尊敬を持って接している	.684	.296	.106
20 私は、相手が良い働きをした時は、感謝の気持ちを伝えている	.642	.075	-.168
11 私は、相手が作業を進めやすいように、自分にできる限りのことをしている	.625	-.306	.048
18 私は、相手が失敗したり成果を出せなかったりする時でも、むやみに責めずに、思いやりをもって接している	.613	.199	-.471
13 私は、相手自身の強みを発揮できるよう助けている	.582	-.078	.373
2 私は、自分の行動が相手の行動の手本となるように振る舞っている	.544	-.006	.397
12 私は、相手が率直に言いたいことを言い合える雰囲気をつくっている	.513	.462	-.322
14 私は、相手が困っていないか気にかき、適切なアドバイスをしている	.427	.279	.196
7 私は、目標を達成するためには、失敗や困難を恐れずに挑戦している	-.293	.948	.193
6 私は、自分自身の成長を促すような機会に挑戦している	.025	.943	-.141
9 私は、挫折や失敗を経験しても、前向きに考えて、引きずらずに素早く立ち直っている	-.019	.590	-.165
8 私は、選択に迷った時、困難であっても自身が成長する方を選んでいく	-.165	.552	-.145
4 私は、自分の行動についてフィードバックを求めている	.055	.539	.435
5 私は、意見対立があっても、自分の責任で決断している	-.185	.025	.831
1 私は、自ら率先して発言したり行動したりしている	.020	.325	.641
10 私は、相手が良い成果を残せるよう、新しい方法を常に模索している	.514	-.064	.607
15 私は、相手の成果を上げるために、相手に率直にフィードバックしている	-.017	.402	.592
因子間相関	1		
	.40	1	
	.23	.20	1

第1因子は、「私は、自分自身のことより、相手のためになることを優先して行動している」、「私は、相手に対して約束したことは、必ずやり遂げるようにしている」などからなる11項目であった。本研究では、因子負荷量の高い2項目を参考に「相手のためになる行動」と命名した。内的一貫性を示す信頼性係数 $\alpha$ は.875であった。

第2因子は「私は、目標を達成するためには、失敗や困難を恐れずに挑戦している」や「私は、自分自身の成長を促すような機会に挑戦している」などからなる5項目で「失敗や困難を恐れず挑戦」( $\alpha = .841$ )と命名した。

第3因子は「私は、意見対立があっても、自分の責任で決断している」や「私は、自ら率先して発言したり行動したりしている」からなる4項目で「自分の責任で決断・自ら率先行動」( $\alpha = .815$ )と命名した。

いずれも合計得点を因子得点とした。得点が高いほど「日常的なリーダーシップ」の下位尺度得点が高いことを示す。

## ② 経験サンプリング法で用いた認識項目

経験サンプリング法を用いた調査では、「日常的なリーダーシップ」行動の有無、その際の感情に代表される認識5項目を測定した。変数は、平井・伊藤(2017)を参考に9項目作成した。調査設計を図2に示す。

「日常的なリーダーシップ」の「有無」の質問は、「この質問に回答する前(約3時間以内)に、相手に提案や指示をする経験はありましたか」であり、「1.あった」「2.なかった」の2択を用意した。「状況」の質問は、「その経験は、どんなシチュエーションでしたか」で、「1.授業中」「2.部活動・サークル」「3.アルバイト」「4.友人との会話」「5.その他」である。「人数」は「その経験は、何人に向けて行いましたか」で、「1.1~3人」「2.4~6人」「3.7~10人」「4.11~15人」「5.16人以上」の5つの選択肢で測定した。「内容」は、「差支えのない範囲で、その発言や行動のうちの内容を1つ教えてください」の質問に自由記述で回答を求めた。

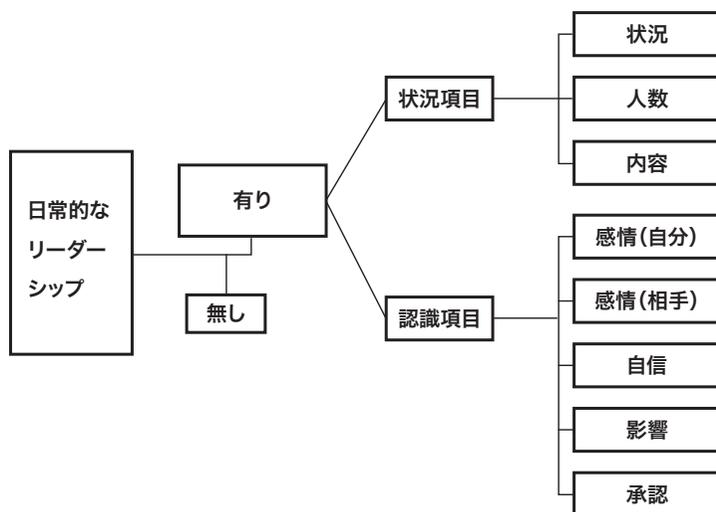


図2 経験サンプリング法の調査設計

## ③ 自己省察(事後調査)

自己省察は、藤村(2014)が用いた成功経験の振り返り5項目と、失敗経験の振り返り5項目を用いて「全くあてはまらない(1点)」、「ややあてはまらない(2点)」、「どちらともいえない(3点)」、「ややあてはまる(4点)」、「非常によくあてはまる(5点)」の5件法で測定した。

具体的には、成功経験は「私は、なぜ良くてできたのか考えた」、「私は、どのような工夫をしたか考えたか」等からなる5項目( $\alpha = .612$ )、他方、失敗経験は「私は、なぜ失敗したのか理由を考えた」、「私に、何が足りなかったのかを考えた」等からなる5項目( $\alpha = .622$ )である。さらに、「1週間のうち、成功/失敗した経験はありましたか」、「なぜ成功/失敗したと思いますか」、「この経験は、今後自信に繋がると思う」の独自に作成した項目を成

功経験と失敗経験に3項目ずつ加えた。「1週間のうち、成功/失敗した経験はありましたか」は、「1. あった」「2. なかった」の2択を用意した。「なぜ成功/失敗したと思いますか」は自由記述で回答を求めた。「この経験は、今後自信に繋がると思う」は、「全くあてはまらない (1点)」、「ややあてはまらない (2点)」、「どちらともいえない (3点)」、「ややあてはまる (4点)」、「非常によくあてはまる (5点)」の5件法で測定した。

## 5. 結果

### (1) 記述統計と予備分析

記述統計を表 2 に示す。

#### ① 「日常的なリーダーシップ」得点：事前調査と事後調査の比較

##### 相関分析

「日常的なリーダーシップ」の3つの下位尺度（相手のためになる行動、失敗や困難を恐れず挑戦・率先行動と自分の責任で決断・率先行動）が経験サンプリング法の前後で関連があるか調べるため相関分析を行った。

事前調査の「A.相手のためになる行動」は、事後調査の「A'.相手のためになる行動」、「B'.失敗や困難を恐れず挑戦・率先行動」と「C'.自分の責任で決断・率先行動」と正の相関（A':  $r=.862, p<.01$ . B':  $r=.502, p<.01$ . C':  $r=.493, p<.01$ ）が、さらに、事前調査の「B.失敗や困難を恐れず挑戦」は、事後調査の「A'.相手のためになる行動」、「C'.自分の責任で決断・率先行動」と正の相関（A':  $r=.415, p<.05$ . C':  $r=.664, p<.01$ ）がみられ、事前調査の「C.自分の責任で決断・率先行動」は、事後調査の「A'.相手のためになる行動」、「B'.失敗や困難を恐れず挑戦」、「C'.自分の責任で決断・率先行動」と正の相関（A':  $r=.378, p<.10$ . B':  $r=.392, p<.05$ . C':  $r=.666, p<.01$ ）がみられた。

##### t 検定

次に、経験サンプリング法の前後で差が確認されるかを検討するため、対応のある t 検定を行った。その結果、「相手のためになる行動」は、調査前 ( $M=3.92, SD=0.58$ ) と調査後 ( $M=4.01, SD=0.65$ ) で有意な差は認められなかった ( $t(26)=1.38, p=.180$ )。「失敗や困難を恐れず挑戦」も、調査前 ( $M=3.45, SD=0.79$ ) と調査後 ( $M=3.61, SD=0.77$ ) で有意な差は認められず ( $t(26)=1.32, p=.197$ )、「自分の責任で決断・率先行動」も調査前 ( $M=3.27, SD=0.79$ ) と調査後 ( $M=3.39, SD=0.73$ ) で有意な差は認められなかった ( $t(26)=1.00, p=.327$ )。そこで、経験サンプリング法で測定した「日常的なリーダーシップ」行動が1回でも「あった」と回答した26名をその得点分布に従い「多数派」(10名)と「少数派」(16名)の2群に分けて t 検定を行ってみたが、どちらの群も有意な差は認められなかった。

表2 使用変数の記述統計

		度数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
過去のリーダー経験	リーダー経験の有無	27	1.11	.32	1	2
	リーダーを務める感情	27	3.44	1.05	2	5
日常的なリーダーシップ行動(前)	相手のためになる行動(前)	27	3.9	.58	2	5
	失敗や困難を恐れず挑戦(前)	27	3.5	.79	1	5
	自分の責任で決断・率先行動(前)	27	3.3	.79	2	5
認識(EMS)	経験の有無	462	1.7	.44	1	2
	状況	120	3.0	1.22	1	5
	人数	121	2.5	1.49	2	13
	内容	118	-	-	-	-
	感情(自分)	121	4.2	.81	2	5
	感情(相手)	121	4.1	.66	3	5
	影響	121	4.3	.83	1	5
	承認	121	4.1	.77	1	5
	自信	121	3.8	.99	1	5
自己省察	成功経験	14	3.6	.52	3	5
	失敗経験	5	4.2	.27	4	5
日常的なリーダーシップ行動(後)	相手のためになる行動(後)	27	4.0	.65	2	5
	失敗や困難を恐れず挑戦(後)	27	3.6	.77	1	5
	自分の責任で決断・率先行動(後)	27	3.4	.73	1	5

## ② 経験サンプリング法による得点の分布

経験サンプリング法調査では、「日常的なリーダーシップ」行動について、連続する1週間、1日3回測定を行った。回答時刻を過ぎた回答、事前調査もしくは事後調査に欠損値がみられた調査者の回答を除いてデータ整理を行った結果、27人から合計462個の回答が集まった。この462個の回答のうち、実際に、相手に提案や指示をする「日常的なリーダーシップ」行動を発揮した経験が「あった」とした回答は121個(26%)、「なかった」とした回答は341個(74%)であった。

「日常的なリーダーシップ」行動を発揮した経験が「あった」としたもののうち、「日常的なリーダーシップ」行動が向けられた人数は「1～3人」が103個(85%)と最も多く、次いで「3～6人」が16個(13%)であった。「7～10人」と「11～15人」に向けられたものはそれぞれ1個であり、「16人以上」に向けた行動はみられなかった。

「日常的なリーダーシップ」行動が最も行われた場面は、「友人との会話」で43個(36%)であった。内容は「食事の行き先の提案」、「友人に誕生日のサプライズ計画の提案」といった遊びの目的地の提案や、相談に乗った際への返答で提案する、といった回答が目立った。次に多かった場面は「アルバイト」で33個(27%)であった。内容は、「今日中にやっておいて欲しいことをアドバイスした」、「後輩に積極的に動くように指示をした」といった、アルバイト仲間へ仕事について指示をする回答が目立った。3番目に多かったのは、「授業中」の22個(18%)であった。内容は、「グループセッションで、積極的に発言し、グループの意見をまとめ、代表してクラス内で発表した」、「調理実習で、担当する分担を指示した」な

ど、課題やグループワーク中の出来事の回答が多くみられた。4番目に多かったのは「部活動・サークル」の14個（12%）で、内容は「後輩に部活をするうえで、活動方法についてアドバイスをした」、「片づけをするようお願いした」など、チームのメンバーに指示を出す回答が目立った。1番回答が少なかったのは「その他」の8個（7%）であった。内容は「インターンで指示をした」、「中学校の調理実習のボランティアで、包丁の使い方などのアドバイスをした」といった回答があった。

### ③ 自己省察

事後調査では、調査期間のリーダーシップ行動の中で成功経験もしくは失敗経験があった調査対象者に「自己省察」項目に回答を求めた。その結果、成功経験があったと回答した人は14名、失敗経験があったと回答した人は5名、さらに成功経験と失敗経験が両方あったと回答した人は3名であった。成功経験と失敗経験の両方があった人は、「日常的なリーダーシップ」得点が調査前より調査後のほうが上がっていた。

また、「この経験は、今後自信に繋がると思う」の質問では、成功経験があったと回答した14名は「ややあてはまる」が7名、「非常によくあてはまる」が7名、他方、失敗経験があったと回答した5名は、「ややあてはまる」が2名、「非常によくあてはまる」が3名という分布であった。

## (2) 相関分析

経験サンプリング法で得られた5つの認識項目の相関を算出したところ、すべての変数間に正の相関関係がみられた（表3）。

表3 経験サンプリング法で調査した「日常的なリーダーシップ」、認識項目の相関係数

	A	B	C	D	E
A 感情(自分)	1				
B 感情(相手)	.921 **	1			
C 影響	.796 **	.859 **	1		
D 承認	.906 **	.960 **	.844 **	1	
E 自信	.846 **	.839 **	.767 **	.798 **	1

\*\*p<.01, \*p<.05, +p<.10

## (3) 階層的重回帰分析

基本的属性（リーダーを務めることに対するポジティブ・ネガティブ感情）、事前調査の「日常的なリーダーシップ」の下位尺度、経験サンプリング法で調査した「日常的なリーダーシップ」行動による感情や自信が、事後調査の「日常的なリーダーシップ」尺度の平均得点

と下位尺度各々に及ぼす影響を検討した。本研究では実験参加者が少なく、分散拡大係数(VIF)が大きい項目がいくつかみられたため、「感情(自分)」と「感情(相手)」を除いて階層的重回帰分析を行った(表4)。従属変数は4つ、具体的には「日常的なリーダーシップ」、「相手のためになる行動」、「失敗や困難を恐れず挑戦」と「自分の責任で決断・率先行動」である。それぞれについてみていく。

表4 重回帰分析の結果

変数名	日常的なリーダーシップ(後)			相手のためになる行動(後)				
	Step1	step2	step3	Step1	step2	step3		
過去のリーダー経験	リーダーを務める感情	.503 **	.220	.208 +	.461 *	.249 *	.245 *	
日常的なリーダーシップ 行動(前)	相手のためになる行動(前)		.499 **	.217		.814 **	.657 **	
	失敗や困難を恐れず挑戦(前)		.188	.076		.071	.043	
	自分の責任で決断・率先行動(前)		.135	.150		-.122	-.153	
認識(EMS)	影響			-.569 *			-.190	
	承認			.236			.084	
	自信			.715 **			.381 *	
			.253 **	.631 **	.826 **	.213 *	.800 **	.864 **

\*\*p<.01, \*p<.05, +p<.10

(cont.)

変数名	失敗や困難を恐れず挑戦(後)			自分の責任で決断・率先行動(後)				
	Step1	step2	step3	Step1	step2	step3		
過去のリーダー経験	リーダーを務める感情	.533 **	.308 +	.296 *	.329 +	.024	.010	
日常的なリーダーシップ 行動(前)	相手のためになる行動(前)		.280 +	-.006		.270	-.018	
	失敗や困難を恐れず挑戦(前)		.506 **	.383 *		-.110	-.244	
	自分の責任で決断・率先行動(前)		-.136	-.107		.598 **	.640 **	
認識(EMS)	影響			-.610 *			-.659 *	
	承認			.222			.300	
	自信			.754 **			.713 **	
			.284 **	.587 **	.794 **	.108 +	.504 **	.704 **

### ① 「日常的なリーダーシップ」尺度(事後調査)

事後調査の「日常的なリーダーシップ」尺度全体の平均得点を従属変数として分析を行った。step1では、「リーダーを務める感情」がポジティブなほど「日常的なリーダーシップ(事後調査)」が高くなり( $\beta = .503, p < .01$ )、step2では「相手のためになる行動(前)」が高いほど「日常的なリーダーシップ(事後調査)」が高くなり( $\beta = .499, p < .01$ )、step3では「自信」が高いほど「日常的なリーダーシップ(事後調査)」が高くなった( $\beta = .715, p < .01$ )。一方で、「影響」が「日常的なリーダーシップ(事後調査)」に有意な負の影響を及ぼすことが明らかとなった( $\beta = -.569, p < .05$ )。

### ② 相手のためになる行動(事後調査)

「相手のためになる行動(事後調査)」を従属変数として分析を行った。step1では、「リーダーを務める感情」がポジティブなほど「相手のためになる行動(事後調査)」が高くなり( $\beta = .461, p < .05$ )、step2では「相手のためになる行動(前)」が高いほど「相手のためになる行

動(事後調査)」が高くなり ( $\beta = .814, p < .01$ )、step3では「自信」が高いほど「相手のためになる行動(事後調査)」が高くなった ( $\beta = .381, p < .05$ )。

### ③ 失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)

「失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)」を従属変数として分析を行った。step1では、「リーダーを務める感情」がポジティブなほど「失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)」が高くなり ( $\beta = .533, p < .01$ )、step2では「失敗や困難を恐れず挑戦(前)」と「失敗や困難を恐れず挑戦(前)」が高いほど「失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)」が高くなった ( $\beta = .280, p < .10 \cdot \beta = .506, p < .01$ )。step3では「自信」が高いほど「失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)」が高くなった ( $\beta = .754, p < .01$ ) 一方で、「影響」が「失敗や困難を恐れず挑戦(事後調査)」に有意な負の影響を及ぼすことが明らかとなった ( $\beta = -.610, p < .05$ )。

### ④ 自分の責任で決断・率先行動(事後調査)

「自分の責任で決断・率先行動(事後調査)」を従属変数として分析を行った。step1では、「リーダーを務める感情」がポジティブなほど「自分の責任で決断・率先行動(事後調査)」が高くなり ( $\beta = .329, p < .10$ )、step2では「自分の責任で決断・率先行動(前)」が高いほど「自分の責任で決断・率先行動(事後調査)」が高くなり ( $\beta = .598, p < .01$ )、step3では「自信」が高いほど「自分の責任で決断・率先行動(事後調査)」が高くなった ( $\beta = .713, p < .01$ )。一方で、「影響」が「自分の責任で決断・率先行動(事後調査)」に有意な負の影響を及ぼすことが明らかとなった ( $\beta = -.659, p < .05$ )。

## (4) 媒介分析

「日常的なリーダーシップ」行動を発揮した際、「感情(自分)」から「感情(相手)」「影響」「承認」が「自信」に繋がる順序について、各変数が媒介するかどうかを確かめるために媒介分析を行った。

まず、「影響」を従属変数に、「感情(自分)」を説明変数にした回帰分析を行った。その結果、「感情(自分)」は、「影響」を有意に予測していた ( $\beta = .80, p < .01$ )。さらに、「感情(相手)」を説明変数に追加した結果、「感情(相手)」は「影響」を有意に予測し ( $\beta = .83, p < .01$ )、一方で、「感情(自分)」の効果は非有意になった ( $\beta = .03, n.s.$ )。間接効果の検定(Bootstrap法、2000回)の結果、95%信頼区間 ([0.28, 1.53]) は0を含んでおらず、「感情(相手)」の有意な媒介効果が認められた。

次に「承認」を従属変数に、「感情(相手)」を説明変数にした回帰分析を行った。その結果、「感情(相手)」は、「承認」を有意に予測していた ( $\beta = .96, p < .01$ )。さらに、「影響」を説明変数に追加した結果、「影響」の効果は非有意となった ( $\beta = .08, n.s.$ ) が、「感情(相手)」の効果は、「承認」を有意に予測していた ( $\beta = .89, p < .01$ )。間接効果の検定(Bootstrap法、2000回)の結果、95%信頼区間 ([-0.11, 0.32]) は0を含んでおり、「影響」の有意な媒介効果は認められなかった。

「承認」と「影響」がどちらの順で「自信」に影響を及ぼすか確かめるために媒介分析を行った。まず、「自信」を従属変数に、「影響」を説明変数にした回帰分析を行った。その結果、「影響」は「自信」を有意に予測していた ( $\beta = .77, p < .01$ )。さらに、「承認」を説明変数に追加した結果、「承認」は「自信」を有意に予測し ( $\beta = .52, p < .05$ )、一方で、「影響」の効果は非有意になった ( $\beta = .32, n.s.$ )。間接効果の検定 (Bootstrap法、2000回) の結果、95%信頼区間 ( $[0.11, 1.14]$ ) は0を含んでおらず、「承認」の有意な媒介効果が認められた。

次に「自信」を従属変数に、「承認」を説明変数にした回帰分析を行った。その結果、「承認」は「自信」を有意に予測していた ( $\beta = .80, p < .01$ )。さらに、「影響」を説明変数に追加した結果、「影響」の効果は非有意であった ( $\beta = .32, n.s.$ ) が、「承認」は「自信」を有意に予測していた ( $\beta = .52, p < .05$ )。間接効果の検定 (Bootstrap法、2000回) の結果、95%信頼区間 ( $[-0.08, 0.87]$ ) は0を含んでおり、「影響」の有意な媒介効果は認められなかった。

媒介分析で明らかとなった、「感情(自分)」から「自信」までの流れを図3に示す。

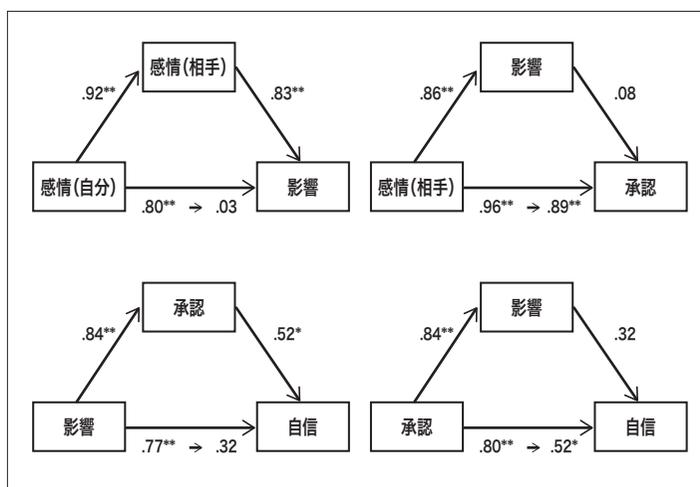


図3 媒介分析の結果

## 6. 考察

### (1) 仮説の検証

本研究では、本学の日野キャンパスに通う大学2～4年生30名（分析に使用したのは27名）を対象に、「日常的なリーダーシップ」行動の認識が自信に及ぼす影響等について仮説の検討を行ってきた。分析結果より、本研究の仮説を検討していくこととする。

仮説1は、「日常的なリーダーシップ」得点は、事前調査よりも事後調査のほうが高くなるだろうであった。この仮説は、t検定の結果より、事前調査と事後調査で有意な差はみ

られなかったことから、仮説1は支持されなかった。

仮説2は、「日常的なリーダーシップ」行動の認識によって得た自信は、事後調査の「日常的なリーダーシップ」得点を高めるだろうであった。この仮説は、階層的重回帰分析の結果より、「自信」が事後調査の「日常的なリーダーシップ」尺度に有意な正の影響を及ぼすことが示されたことから、仮説2は支持された。

また検討課題1は、「日常的なリーダーシップ」行動を認識することによって、自分の感情から自信に至るプロセスを明らかにする」であった。媒介分析の結果より、「感情（相手）」と「承認」が有意な媒介効果を及ぼすことが明らかとなった。

## (2) 全体考察

まず、事前調査と事後調査で「日常的なリーダーシップ」得点に有意な差がみられなかった結果から、「日常的なリーダーシップ」行動の認識を1週間繰り返しても「日常的なリーダーシップ」得点は変化しないことが明らかになった。これは、経験サンプリング法の調査期間が要因として考えられる。本調査では経験サンプリング法の期間を、コロナウイルス感染拡大により外出を控えている調査対象者や、調査の負担を考慮し、1日3回の回答を7日間連続して求めた。しかし、変化がみられなかったことから、1日3回の回答を1週間のみでは、リーダーシップ能力に変化が起きないことが考えられる。また、本調査では、事後調査で「日常的なリーダーシップ」尺度の回答を求める際に、「調査期間の1週間は振り返って」という言葉を添えた。そのため、調査期間中の1週間に普段よりも誰かに提案や指図をする経験が少なかった人は、事前調査と比べて事後調査の得点が下がってしまったことが考えられる。一方で、階層的重回帰分析の結果より、「自信」を高めると「日常的なリーダーシップ」得点が高まるということが明らかになった点から、常日頃から「日常的なリーダーシップ」行動を把握し、自信を蓄積することでリーダーシップ能力は高められることが示唆される。

次に、経験サンプリング法を用いた調査の相関分析の結果より、「自信」は、「感情（自分）」、「感情（相手）」、「影響」、「承認」の両者に正の相関関係がみられ、さらに、「日常的なリーダーシップ」行動を認識することは、「自信」を高められるということが明らかとなった。そのため、日常的に発揮している些細なリーダーシップ行動を振り返る機会を増やすことで、新しい物事にチャレンジする際などの自信に繋がられると考えられる。さらに、「日常的なリーダーシップ」行動を発揮した人数は、少人数に向けられるものが多いことが明らかになった。この結果からも、まずは誰もが少人数に向けてリーダーシップを発揮していると認識することで、リーダーシッププロジェクトや、大人数の中でリーダーシップを発揮する際の自信に繋がることが示唆される。さらに、「日常的なリーダーシップ」行動を発揮した状況を尋ねた回答の中に、授業中のグループワークや調理実習などの場面がいくつかあがった。この結果から、授業中に複数人と協力したり、話し合ったりする場面では

「日常的なリーダーシップ」行動を発揮しやすいことが読み取れる。授業中におけるグループワークは「日常的なリーダーシップ」行動を発揮しやすい場所となり、学生の自信を持たせる機会の1つになることが考えられる。

一方で、階層的重回帰分析の結果から、「影響」は事後調査の「日常的なリーダーシップ」尺度の全体平均得点と「失敗や困難を恐れず挑戦」、「自分の責任で決断・率先行動」の下位尺度の2つに、予想外に、有意な負の影響を及ぼすことが明らかとなった。これは、相手に影響を与えるということが、回答者にとってポジティブなものではなく、ネガティブなもの、として認識されていることの証左と思われる。Dudley (2010) はTEDのプレゼンテーションにおいて、マリアン・ウィリアムソンの「人間の最大の恐怖は測り知れない影響力を持っていること」という言葉を紹介し、自分に影響力があることを考えることは怖いことだが、それを乗り越えよう、と呼びかけている。他人に何かしらの「影響」を与えることは、ネガティブなものとしてではなく、ポジティブで良い行い、として捉える必要があると呼びかけている。さらに「相手のためになる行動」には有意な負の影響を示さなかった。これらから、誰かを引っ張ったり、挑戦したりすることは、相手にとってマイナスの印象を及ぼす可能性を考えてしまうが、相手を思い、相手からも有難いと素直に思える手の届きやすいポジティブな行動は、相手に良い影響を与えると感じやすいため、相手のためになる行動では有意な負の影響が示されなかったのではないかと考える。また、影響に有意な負の影響がみられたもう1つの要因として、本調査では実際に影響を与えたかの回答ではなく、「相手に影響を与えていると思いますか」といった調査対象者の予想で回答を求めたことがあげられよう。相手に影響を与えたかどうかは、回答者本人の判断だけでは難しく、相手からの感謝の言葉や行動が、影響を与えたかどうかを判断する要因に関わると考える。

媒介分析の結果から、リーダーシップの自信には、自分だけではなく他者からの言葉や行動が加わることによって、さらに自信を高められることが示唆される。

立教大学や早稲田大学でリーダーシップ教育に携わっている日向野 (2016) は、リーダーシップは、組織内で権限を持つ一部の人が発揮するべき能力、という考え方から、役職に関係なく、すべての人が状況に応じて発揮するべきスキル (権限なきリーダーシップ) と捉え直すべきだと主張している。本研究の誰もが常日頃から発揮している「日常的なリーダーシップ」を考える意義がある。

では、「品格高雅にして自立自営しうる女性の育成」を目指す本学では、どのようなリーダーシップ育成プログラムが考えられるだろうか。これは仮説2での検証が大いに参考になる。それは、「日常的なリーダーシップ」行動の認識によって得た「自信」は、事後調査の「日常的なリーダーシップ」得点を高めるだろうという仮説であった。そして階層的重回帰分析から、経験サンプリング法を実施する中で認識された「自信」が、事後調査の「日常的なリーダーシップ」尺度得点を統計的に有意に高めていた。このプロセスは注目に値する。

つまり、経験サンプリング法を通して繰り返し同じ調査を行い、刺激を与えることで、調査対象者内で内省的な自己省察が自ずと生じ、自分が他人に対してとった行動、その意味、他人からの評価・承認といったことについての考察・消化を繰り返すことこそが、リーダーシップ行動をとることへの自信へと繋がったといえる。そうであれば、このような経験サンプリング法を用いた調査を実施することも、リーダーシップ行動に対して前向きにさせる要因の1つであろう。また、自信を高める他の要因として他者からの「承認」があった。自分が何か行動をとったときに、その行動をみている他者からの、何らかの、小さくてもポジティブなフィードバックが行われることで、自信が芽生え、育まれ、形成されはじめていく、と思える。そうであれば、何らかの行動をとった者に対して、友達同士、または教職員、地域社会を生きる者からの、小さくてもポジティブな声掛けを行うこと、それを心がけるよう指導するだけでも、本学学生たちのリーダーシップ行動を高めていくことができる、と考える。

また、このような経験サンプリング法を用いた刺激を与えることも有効かもしれない。自分が無意識的・意識的にとっている行動に対して、自分は、相手は、そして周りの人間はどのような感情を持ってその行動を評価しているのか。これまでの成長過程の中で、集団の frontline にたって行動した経験のある人間にとっては馴染みある行動も、集団の中のひとり one of them として居続けた人間にとっては、新鮮な行動であろう。前述したように、リーダーシップはスキルであり、スキルであるからこそ、誰でも、訓練を通して磨いていくことが可能なのである。それはいつ訓練されてきたのか。学生によっては幼少期かもしれないし、学童期、場合によってはこれまで訓練されてこなかった学生もいるだろう。遅いことはない。社会人になる前に是非、トレーニングの経験を与えたいと考える。

### (3) 今後の課題

本研究では、本学に通う2～4年生29名に調査協力を依頼したが、コロナ禍での調査でありストレスに対して敏感であること、通常授業やアルバイト等をしておらず他人と接する機会が減っていることなどを考慮して、連続する日数や1日の調査回数を調整して実施した。また、初めて経験サンプリング法を用いた調査を実施することなどを鑑みて、学年を指定して参加者を募った。今後は、より多くの調査協力者を募り、学年やキャンパス別、性別の違いによる日常的なリーダーシップ分析を行い、研究を蓄積していく必要がある。

分析における今後の課題として、まず分析手法の改善をあげることができる。平井ら(2017)も指摘しているように、経験サンプリング法を用いた分析は、本来的には回帰分析ではなく、階層線形モデリング(HLM: Hierarchical Linear Modeling)を用いた分析を行うことが推奨されている。階層線形モデリングを用いて、個人要因と集団要因の効果の混在を回避した、よりデータ特性にマッチした分析を行う必要がある。また、本研究では事後調査に自己省察を行ったが、調査期間中に成功経験や失敗経験があったと回答した人が

少なく、自己省察に関する詳細な分析を行うことができなかった。今後は、自己省察と自信や「日常的なリーダーシップ」の結びつきについて、より大きなサンプル数で調査する必要がある。

また、池田(2003)は、リーダーの自信形成プロセスを明らかにする研究で、上司の指示や期待、課題の要請などの外的期待や、自らの価値観や目標などの内的期待を満たすだけでなく、経験について「自己省察」を行うリーダーほど、より自信を形成しやすいことを明らかにした。つまり、どのような経験をするかよりも、自分の経験をどのように振り返るかという「自己省察」に関する詳細な分析が必要である。

さらに、池田・古川(2005)を参考に、リーダーシップを発揮するリーダーの「自信」そのものの計測もリーダーシップの研究の精緻化のためには必要であろう。

リーダーシップは誰もが持っていて、誰もがリーダーシップを発揮することが求められる時代へ変化している。誰かがピラミッドの頂点で権力を蓄積し、行使するという古典的なリーダーやリーダーシップに対する固定的概念を払拭して、誰もが、日常的にリーダーシップを発揮していることに気付き、訓練を通してリーダーシップを磨いていくことはできる、という信念のもと、教育機関や組織集団において、継続的にトレーニングすることが必要である。

## 謝 辞

調査に協力いただきました皆様にこの場をお借りして御礼申し上げます。また、本調査は本学2020年度ゼミナール活動等の学術的な活動活性化費（研究手法を磨く：経験サンプリング法による調査の実施）の助成を得て行いました。御礼申し上げます。

## 注

- 1 本論文は、第二著者の卒業論文を大幅に加筆修正したものである。本研究は本学研究倫理審査委員会の承諾を得て実施した(承認番号 H2020-16)。

## 参考文献

- 池田浩(2003)リーダーの自信尺度の開発と「自信」形成過程に関する研究、九州大学大学院人間環境学府修士論文(抜粋)。
- 池田浩・古川久敬(2005)リーダーの自信に関する研究：自信測定尺度の開発およびマネジメント志向性との関連性、44(2), 145-156。
- 伊藤言(2020)ESMは何が優れているのか、心理学ワールド、91、34-35。

- 梅津祐良訳 (2004) ミッション・リーダーシップ、生産性出版.; George, Bill., 2003, *Authentic Leadership: Rediscovering the secrets of creating lasting value*. San Francisco Jossey-Bass.
- 尾崎由佳・小林麻衣・後藤崇志 (2015) スマートフォンを使用した経験サンプリング法：手法紹介と実践報告、東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター研究年報、12、21-30.
- 金井壽宏 (2020) リーダーシップ入門、日本経済新聞出版.
- 木村充・館野泰一・松井彩子・中原敦 (2019) 大学の経験学習型リーダーシップ教育における学生のリーダーシップ行動尺度の開発と信頼性および妥当性の検討、日本教育工学会論文誌、43、105-115.
- 後藤崇志・倉矢匠・金子迪大・杏澤岳・尾崎由佳 (2018) 喫煙習慣と規範の関連へのセルフコントロールの調整効果、心理学大会発表論文集、720.
- 高井範子 (2011) 自信形成要因および自信の発達の变化、健康心理学研究、24、45-58.
- 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、経営力創成研究、6、57-71.
- 中山敬介 (2016) 日本の企業組織に有効なサーバント・リーダーシップ特性の特定化、近畿大学商学論究、15(1)、55-73.
- 日向野幹也 (2013) 管理職研修と「権限のないリーダーシップ」、社会科学研究、64(3)、115-130.
- 日向野幹也 (2016) なぜ今、すべての若者にリーダーシップ教育が必要なのか、Career Guidance, JUL, 413, [http://souken.shingakunet.com/career\\_g/2016/07/2016\\_cg413\\_8.pdf](http://souken.shingakunet.com/career_g/2016/07/2016_cg413_8.pdf) (最終閲覧日:2021年11月29日).
- 平井花・伊藤忠弘 (2017) 感情制御が主観的感情状態に及ぼす影響のESMによるインターネット調査、計算機センター、38、25-45.
- 淵上克義 (2009) リーダーシップ研究の動向と課題、組織科学、43、4-15.
- 藤村まこと (2014) 成功経験と失敗経験の振り返りが自信と努力量に及ぼす影響、福岡女学院大学紀要・人間関係学部編、15、81-87.
- 本多ハワード素子 (2015) リーダーシップの両価性と新しいリーダーシップ研究、学苑・人間社会学部紀要、892、112-118.
- Csikszentmihalyi, M., Larson, R., & Prescott, S., 1977, The ecology of adolescent activity and experience. *Journal of Youth Adolescence*, 6, 281-294.
- Dudley, D., 2010, Everyday leadership, TED Talk. (最終閲覧日:2021年11月29日)
- Greenleaf, R. K., 1977, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Paulist Press, New York.
- Lee, Y-S., & Waite, L. J., 2005, Husbands' and Wives' Time Spent on Housework: A Comparison of Measures, *Journal of Marriage and Family*, 67(2), 328-336.

たかはし・けいこ／下田歌子記念女性総合研究所 兼務研究員・生活科学部生活文化学科 教授  
 のなか・ひなた／生活科学部生活文化学科 4年生

---

---

The Impact of the Awareness of “Everyday Leadership” Behavior on Self-Confidence:  
An Empirical Study Using the Experience Sampling Method

TAKAHASHI Keiko  
NONAKA Hinata

This study aimed to examine the impact of the awareness of “everyday leadership” behavior on self-confidence among female university students through the Experience Sampling Method (ESM). Using pre-and post-questionnaire surveys of leadership actions and an empirical study through ESM, we conducted multivariate analysis to determine the factors which influence the feeling of self-confidence while taking leadership actions. Unexpectedly, the results of the paired t-test which measured actual leadership actions for seven days were not statistically significant. This is partially because of the poor communication situations due to the COVID-19 pandemic. On the other hand, we found that an awareness of performing acts of “everyday leadership” behavior and the feeling of getting approval from others had a positive effect on the self-confidence of female students. The implications for future research are discussed.

**Key words:**

everyday leadership (日常的なリーダーシップ的), self-confidence (自信),  
Experience Sampling Method (経験サンプリング法)