



# 小樽南ロータリークラブ会報

**1960年創立**  
昭和35年2月5日

## 26

2022年6月10日発行  
通巻 第2969号

Rotary 2021-2022年度テーマ

**2021-2022年度 RI第2510地区目標**

- 世界に奉仕を 地域には感謝を
- 不忘感謝先人偉業

奉仕しよう みんなの人生を豊かにするために

**今週6月10日金のプログラム**

- クラブフォーラム

**来週6月17日金のプログラム**

- クラブアッセンブリー

**再来週6月24日金のプログラム**

- 臨時総会/期末懇親会

●例会場/オーセントホテル小樽 ●例会日/毎週金曜日12時30分 ●事務局/〒047-0032 小樽市稲穂2-15-1(オーセントホテル内) TEL.0134-27-8080 ●Club Homepage URL <http://rid2510.org/otarusouth/>

●第25回例会報告 (6月3日金) ●卓話: 米山奨学生 孔 莉君 (コウ リジュン) さん

- 国家斉唱【君が代】
- ロータリーソング【奉仕の理想】
- 会長挨拶【野村会長】

皆様こんにちは。本日は米山記念奨学生孔さんにお話していただきます。米山記念奨学事業とはご承知のとおり日本のロータリーの創始者米山梅吉氏の偉業を記念し立ち上げられた日本独自の奉仕事業です。70年近くの間に22,000人程の留学生の支援をしてまいりました。

4月1日、孔さんの最初の挨拶で「日本と中国の架け橋となって」云われたように、米山事業は「平和と国際理解」に寄与するものと思います。今日は、現在商大大学院で学んでおられる「人的資源管理」についてお話しいただきます。多分に私共個々の事業運営にも役立つお話がうかがえるものと存じます。本日も宜しくお願いいたします。

■幹事報告

- 小樽RC
- 6月28日は夜間例会のためメーキャップなし

■新入会員紹介  
2022年4月入会  
**山本 政秀** 会員  
(昭和31年10月7日生)  
浄土真宗本願寺派  
本願寺小樽別院  
役職: 輪番



■誕生祝【6月に誕生日を迎える会員】

6/9 小原 /25 佐藤(雅)



■出席委員会

令和4年6月3日(金)  
会員総数 59名 本日の欠席者 0名  
理事会決定により100%出席  
リモート出席者 2名 保知、佐藤(勉)  
令和4年5月20日(金)  
会員総数 58名 100%出席

■まごころ箱 いつも有難うございます!

- 野村 会員 孔さんありがとうございました。
- 濱本 会員 ゴルフ同好会、第一回例会、無事終了。幹事、会員の皆様ありがとうございました。
- 佐藤(雅) 会員 会員誕生祝。 小笠原 会員 結婚祝。 三栖 会員 永い年月と家内に感謝。
- 紺谷 会員 毎年の事、ありがとうございます。
- 松浦 会員 地域第6グループ、現新会長・幹事会が朝里クラッセホテルで開催致します。少し早いですが、1年間ご協力頂き、感謝申し上げます。
- 湊 会員 結婚祝。ありがとうございます。

**入金集計額**  
【令和3.7.2~令和4.6.3】  
6月3日分  
26,000円

**合計 876,500円**



# サーバント・リーダーシップと 従業員のイノベーション行動に関する研究

## —中間変数としての心理的安全性「安心感」

発表者：孔莉君

### 1 研究背景

激しい市場競争と予測不可能な技術革新を前にして、企業のイノベーションの重要性はますます高まっている。特に、IT企業が集積する「産業クラスター」がイノベーションを促進する効果を持つとされている(Saxenian,2006;Okada,2008)。

例えば、5G技術のイノベーションは、新たなデジタル社会への道を拓くものだ。ファーウェイは、"think outside the box"を意識した経営を実行できてこそ、社員らがイノベーションを生み続けることができると考えている。したがって、企業がイノベーションを起こす行動は従業員のイノベーション集合であり、企業の革新能力を向上させることは、従業員の革新能力を向上させることである(Hult,Hurley and Knight,2004;Shally and blum,2000)。

従業員の年齢層の視点から見ると、新世代の従業員が職場の中心になっていく。新世代従業員はほとんどが平社員で、組織の中で不利な立場に置かれることが多く、安心感が欠如している。それに、サーバント・リーダーシップとは、リーダーが自らを奉仕者として構成する他者志向的な信念を持ち、自己や組織よりもフォロワーを優先的に尊重した行動を選択することで、フォロワーの向組織性が発揮されるというリーダーシップ現象を指す(Eva et al.,2019;Greenleaf,1977)。これは自由を求め、尊重されたいという新世代従業員の心理的ニーズに合致している。

### 2 先行研究

社会的交換の理論における互惠の原則によれば、リーダーの支持と献身を従業員が感知すると、互惠の理念に基づいて、従業員は自分の利益を犠牲にしてでも組織やリーダーに報いる積極的な行動を取ることがあり、従業員のイノベーションはリーダーに報いる行動として従業員に認識される。サーバントリーダーシップは、部下のニーズを優先的に考慮し、適切な許可を与え、部下に自分の可能性を探求させ、刺激を与え、従業員のイノベーション行動を生み出す(Liden et al.,2015)。

また、サーバントリーダーは部下に十分な配慮をすることで、部下の安心感や周囲の職場環境に対する信頼を高めることができ、その誠実さは従業員の創造性を刺激し、イノベーションへの参加を促すことができる(Hu and Liden, 2011;Yoshida et al, 2014;Liden et al.,2015)。企業において、安心感は従業員の最も基本的な心理的要求である。

Detert and Burris(2007)は、リーダーがパーソナライズされた

配慮や励ましの行動をすると、部下からより高いレベルの心理的安心感が報告されることを発見したと述べている。

(B.Ling,J.Y.Duan,Y.L.Zhu,2015)の研究によると、心理的な安心感は従業員のイノベーションに影響を与える。そこで、先行研究を踏まえて、以下の仮説を提出して、研究したいと思う。

### 3 研究仮説

仮説1：サーバント・リーダーシップと従業員のイノベーション行動とは正の影響を与える。

仮説2：従業員の安心感は、サーバント・リーダーシップと従業員のイノベーション行動の間に、中間的な役割を果たす。

仮説3：従業員の安心感とイノベーション行動とは正の影響を与える。

### 4 研究目的と意義

本研究により、新世代の従業員をはじめ、新しい視点からサーバントリーダーシップが従業員のイノベーション行動に与える影響を研究し、従業員の心理的安全性を中間変数として導入し、サーバントリーダーシップがもたらすポジティブな影響を深く探求する。社会的な不安を背景に誕生したサーバントリーダーシップの考え方は、日本においてはまだ主流にはなっていない。したがって、リーダーがどのようにリーダーシップを改善すれば、その経営効率を高め、従業員のイノベーション行動を促進することができるのか、またその結果として組織の発展を促進し、他社との競争において優位性を獲得できるのかを考える上で重要な実践的な意義を持っていると考えている。

### 5 研究方法

#### ①文献調査

本研究に関するより詳しい資料と先行研究文献を集める。

#### ②アンケート調査

日本のIT産業の新世代の従業員(20世紀90年代生まれの人)を対象として、計画的に300件のアンケートを配分していく。アンケート調査の内容は合計三つの部分に分け、従業員による評価データ収集する。統計分析を通じて、各変数の関係を研究し、本研究の仮説を明らかにする。

## 会員組織委員会報告

先週の定款・細則変更の討議、ご協力有難うございました。松浦Gノミニーから、細則第5条にある年次総会で、次々年度の会長を決めるのは、当クラブでは無理があるのではないかと、意見があり、省く方がいいと決めましたが、当クラブの細則を見直したところ、2014年度版、2017年度版ともに、第3条にて、「役員を選挙すべき会合(年次総会)の1カ月前の例会において、議長は次々年度の会長を指名することを求めなければならない。」とあります。従って、第5条会合の第1節の文章は原案通りとなります。

また、2017年7月版の細則で新たに付け加えられた、「その指名は、当クラブの決定するところに従って設置された、理事会からなる指名委員会」とありますが、この変更は2014年度8月版にある第16条改正の条件を満たしていません。例会で報告された事もありません。細則改正をされた、当時の理事会メンバーはどなたでしたのでしょうか。とりあえず今回の改正ではそのままにしてあります。ただ全国では、歴代会長を指名委員会に、決めているクラブもあります。当クラブでも、細則に決まりはないですが永年の慣習として、継続してきたはず。今後の課題とさせていただきます。

最後になりますが、今年の規定審議会で、定款第7条会合第3節の理事会の会合、書面による議事録は会合の60日以内が30日以内に変更されました。以上、報告します。