

集団内・集団間リーダーシップ機能に関する研究

児玉真樹子・梨田春樹・深田博己

A study of intra- and inter-group leadership functions

Makiko Kodama, Haruki Nashida, and Hiromi Fukada

本研究は、複数リーダーが発揮する集団内・集団間リーダーシップ機能の集団へ及ぼす効果と、集団内・集団間リーダーシップ機能を発揮しやすい人のもつ個人特性を明らかにすることを目的とした。広島大学交響楽団に属する4つのパート（集団）の部員を対象に調査を実施し、パート（集団）ごとの有効回答者数は14～16名の計60名であった。リーダーシップ機能を因子分析した結果、集団内・集団間P機能、集団間M機能、集団内M機能の3因子が抽出された。これらと集団アイデンティティおよびモラルとの関係を分析した結果、3機能と集団アイデンティティとの間に正の関係性が示された。また、これらの機能を発揮しやすい人の特徴について検討した結果、集団内・集団間P機能は課題能力が高く、かつのんきで陽気な性格の人物によって遂行されやすいことが示された。集団内M機能はパート内の対人関係の良さが所属動機として強く働いており、かつ課題能力が比較的高く、のんきで陽気な性格の人物によって遂行されやすいことが示された。集団間M機能はパート内の対人関係の良さが所属動機として強く働いている人物によって遂行されやすいものであることが示された。

キーワード：集団間リーダーシップ、集団内リーダーシップ、集団アイデンティティ、モラル、個人特性

問 題

リーダーシップとは、一般に、集団がその目標を達成しようとする際に、ある個人が他の集団成員や集団の活動に影響を与える過程と考えられる（調枝，1995）。また、リーダーシップ行動の機能に着目し、三隅（1978）はPM理論を提唱している。PM理論では、リーダーシップの機能を「集団目標達成機能（以下P機能とする）」と「集団維持機能（以下M機能とする）」に区別し、それぞれを独立変数的に扱い高低に二分することで、二次元的な4つの組み合わせからなるモデルを想定した。P機能には、集団目標を達成するための計画を立案したり、成員に指示・命令を与えたりするといった行動などが含まれ、M機能には、集団内に友好的な雰囲気を作り出し、集団自体のま

とまりを維持・強化する行動などが含まれる。

三隅 (1978) の PM 理論を用いて、リーダーシップ過程を明らかにしようと試みた研究は数多く見られる。それらは、各リーダーシップ機能の発揮に影響を及ぼす要因 (例えば、蜂屋, 1972) や、各リーダーシップ機能の集団および集団成員に及ぼす影響 (例えば、三隅, 1978) について検討したものである。

三隅 (1978) の PM 理論が主に集団内のリーダーシップ過程に着目したものであるのに対し、近年、集団間関係におけるリーダーシップ研究の重要性が指摘されている (広瀬, 1997)。例えば、Lwin & Hirose (1997) は、他集団との交渉などの、集団間リーダーシップ機能について検討すべきであるとしている。

集団および集団成員に及ぼす、集団内・集団間リーダーシップ機能の影響に関する先行研究

Lwin & Hirose (1997) は、リーダーシップ機能として、従来の集団内の機能に集団間の機能を加え、これらが集団および集団成員に及ぼす影響について、仮想世界ゲーム (SIRC) を用いて検討した。これは、豊かな地域グループ (2 地域) と貧しい地域グループ (2 地域) に分かれ、労働力を売って資産を蓄えることを目的とした、ロールプレイ形式のゲームである。このゲームではリーダーがあらかじめ設定されることはない。彼らの扱ったリーダーシップ機能は、自集団の目標達成のために他集団から資源や情報を得るといった行動に代表される集団間交渉機能としての集団間 P 機能と、周囲の集団との良好な関係を形成・維持する集団間関係維持機能としての集団間 M 機能を、三隅 (1978) の扱った集団内 P 機能、集団内 M 機能に加えた 4 機能である。この 4 つのリーダーシップ機能について因子分析を行った結果、集団内 P 機能と集団間 P 機能が 1 つにまとまり、集団内・集団間 P 機能、集団内 M 機能、集団間 M 機能の 3 因子が得られた。これらの 3 機能と、集団アイデンティティ、集団成員の目標達成、集団の目標達成との関係について分析した結果、豊かな地域グループ、貧しい地域グループともに、集団アイデンティティと、集団内・集団間 P 機能および集団内 M 機能との間には有意もしくは有意傾向の正の相関が見られた。一方、集団成員の目標達成、集団の目標達成については、豊かな地域グループでは集団内 M 機能と有意もしくは有意傾向の正の相関が見られ、貧しい地域グループでは集団内・集団間 P 機能と有意もしくは有意傾向の正の相関がみられた。また、集団の目標達成については、両グループにおいて、集団間 M 機能と有意もしくは有意傾向の正の相関がみられた。

しかし、Lwin & Hirose (1997) の研究では、被験者に自分のグループ内でリーダーシップをもっともよく発揮している者を 1 名選択させ、その人のリーダーシップについて評価させている。そのため、評価者によってリーダーシップを発揮していると評価している人が異なっている可能性があり、特定のリーダーが発揮する各リーダーシップ機能の、集団やフォロワーへの効果を測定している研究にはなっていない。

一方、特定のリーダーの発揮する集団内・集団間リーダーシップを扱っている研究として、高口・坂田・黒川 (2002) がある。具体的には、集団内・集団間リーダーシップの複数リーダーによる分担状況が、集団および集団成員にどのような影響を及ぼすかを検討している。この研究では仮想世

界ゲーム (SIMINSOC) と呼ばれる、ロールプレイ形式の仮想世界ゲームが用いられている。このゲームは、豊かな地域グループ (2 地域) と貧しい地域グループ (2 地域) に分かれ、自集団の資産を蓄えることを目的としており、政党主と呼ばれるリーダーが一人、各グループにあらかじめ設定されている。この研究では、集団および集団成員に対する効果の指標として集団へのアイデンティティ (以下、集団アイデンティティ)、ゲームにおける資産、他集団からの評価、集団間関係の評価を採用した。リーダーシップ機能に関しては、被験者に、すでに設定された自分のグループのリーダー (公式リーダー) と、その人以外の影響力がある人 (非公式リーダー) のそれぞれに対して、評価させた。さらに、リーダーシップの分担形態を、リーダーの数と各リーダーシップ機能の得点を基準に、単独統合型 (リーダーが一人で、全リーダーシップ機能得点が高い)、単独不統合型 (リーダーが一人で、リーダーシップ機能得点に低いものがある)、分担統合型 (リーダーが複数人おり、リーダー全員の全リーダーシップ機能得点が高い)、分担相補型 (リーダーが複数人おり、リーダー各自のリーダーシップ機能得点が相補的で、全体で全リーダーシップ機能得点が高くなる)、分担不統合型 (リーダーが複数人おり、全体でリーダーシップ機能得点に低いものがある) の 5 つに分類した。分類を独立変数とし、集団および集団成員に対する効果の指標を従属変数として分析した結果、分担統合型が各従属変数において高い得点を示す傾向が見られた。また、単独統合型群と分担統合型・相補型群とを取り出し、単独リーダーと複数リーダーの効果を比較したところ、他集団からの評価に関して、複数リーダー群が単独リーダー群より有意に高かった。

高口他 (2002) ではリーダーの数 (単独か複数か) やリーダーシップの分担形態による集団への影響は明らかになったものの、各リーダーシップ機能と集団および集団成員に関する指標 (集団アイデンティティ等) との関係は、明らかになっていない。また、高口他 (2002) および Lwin & Hirose (1997) で扱った集団は、自集団の資産を蓄えることが目標となっており、他集団との関係が比較的独立的なものであったと考えられる。しかし、高口他 (2002) が指摘しているように、集団間の関係性によって、リーダーシップ機能の効果は異なると考えられる。境 (1997) は集団間文脈には協力的なものと競争的なものがあるとしているが、このように両者に明確な関係性のある集団を対象とした研究が必要である。

各リーダーシップ機能の発揮に及ぼす個人特性の影響に関する先行研究

リーダーシップ過程に関する研究として、リーダーシップ機能の発揮に影響を及ぼす要因に関するものもある。その要因の一つに個人特性が挙げられる (三隅, 1978)。例えば、蜂屋 (1972) は、P 機能と M 機能の各リーダーシップ機能の取りやすさと性格との関係について調査した。その結果、P 機能得点の上位群は下位群より劣等感が低いこと、M 機能得点の上位群は下位群より活動的で、のんきで、社会的外向性が高いことが見いだされた。

清水 (1986)。蜂屋, 1999 による。以下同様) は、以上のような蜂屋 (1972) の研究を受けて、P 機能と M 機能という機能的役割の遂行しやすさに及ぼす課題能力要因、性格要因および所属動機の影響について、調査研究を行った。なお、調査対象となった集団は大学のクラシックギター部であった。その際、性格要因は YG 性格検査で測定し、DCIN 因子 (情緒不安定)、OCoAg 因子 (社

会的不適応), GRAS 因子 (一般活動性・のんき・支配性・外向性) の 3 つの因子に分類した。また, 所属動機は対人志向動機, 課題希求動機の 2 つの因子から構成されていた。リーダーシップ機能を目的変数とした重回帰分析を行った結果, P 機能得点に一番強い影響力を持つものは, 課題能力要因であった。これに対して M 機能では, 課題能力要因の影響力は有意ではあったものの, その影響力は相対的に低下し, 性格要因 (一般活動性・のんき・支配性・外向性) の関連が強まっていた。すなわち, のんきで陽気な性格で, かつ, ある程度の課題能力を持ち合わせていることが M 機能役割には求められることが明らかになった。

しかし, これらの個人特性との関係が明らかになっているのは, 集団内リーダーシップ機能のみで, 集団間リーダーシップ機能に関しては明らかになっていない。

本研究の目的

高口他 (2002) の指摘を受け, 本研究では, 集団間の関係性が明らかな複数の集団を調査対象とすることとした。そのため, 複数集団で一つの目標のため協力している, すなわち協力的な関係のある集団である, 交響楽団を対象として調査することとした。

本研究の第 1 番目の目的は, リーダーの発揮する集団内・集団間リーダーシップの各機能の, 集団に対する効果をみることである (目的 1)。なお, 集団に対する効果の指標として, Lwin & Hirose (1997) および高口他 (2002) で共通して用いられていた集団アイデンティティと, 従来の研究でよく用いられている指標の一つであるモラールを採用することとした。

本研究の第 2 番目の目的は, 清水 (1986) の研究を引き継ぎ, 集団内のリーダーシップ機能のみでなく, 集団間リーダーシップ機能も加え, これらに及ぼす個人特性の影響について, 検討を行うことを目的とする (目的 2)。なお, 本研究では個人特性として, 清水 (1986) で影響力の確認された性格要因, 課題能力要因に加え, リーダーシップ機能に影響を及ぼすと考えられるリーダーの性別と年齢も扱うこととする。また, 清水 (1986) では, 所属動機 (対人志向動機, 課題希求動機) はリーダーシップ機能に有意な影響力は見られなかった。しかし, 清水 (1986) において, 対人志向動機から集団内 M 機能へのパスの β 係数は有意ではなかったものの比較的高く ($\beta = .31$), さらに被調査者数が少なかった点 ($N=49$) と, 集団間リーダーシップ機能を扱っていない点を考慮すると, 確認する必要があると考えられ, この要因も独立変数として組み込むこととする。

なお, 具体的には以下のような仮説をたて, 検討する。

仮説 1 リーダーシップ機能は, 集団内・集団間 P 機能, 集団内 M 機能, 集団間 M 機能の 3 因子にまとめられるだろう (Lwin & Hirose, 1997; 高口他, 2002 より)。

目的 1 に関する仮説は以下のとおりである。

仮説 2 集団内・集団間 P 機能および集団内 M 機能と, 集団アイデンティティとの間に正の相関が見られるであろう (Lwin & Hirose, 1997 より)。

目的 2 に関する仮説は以下のとおりである。

仮説 3 集団内・集団間 P 機能については, 課題能力要因からの正の影響が強く現れるだろう (清水, 1986 より)。ただし, 集団間 P 機能は交渉という性質が強いため, 性格要因のうち交渉と関連

のあると考えられる GRAS 因子（一般活動性・のんき・支配性・外向性）からの正の影響力も見られるだろう。

仮説 4 集団内 M 機能については、課題能力要因からの正の影響も強く現れるものの、性格要因、特に GRAS 因子（一般活動性・のんき・支配性・外向性）からの正の影響がより強く現れるだろう（清水, 1986 より）。

仮説 5 集団間 M 機能については、集団内 M 機能と同様に性格要因、特に GRAS 因子（一般活動性・のんき・支配性・外向性）からの正の影響力が見られるだろう。

方 法

被調査者

4つのパートから構成される広島大学交響楽団の部員（大学生 70 名）のうち、実験協力に同意した 63 名を対象とした。4つのパートとは、高弦（1st バイオリン、2nd バイオリン）、中低弦（ピオラ、チェロ、コントラバス）、木管（フルート、オーボエ、クラリネット、ファゴット）、金打（ホルン、トランペット、トロンボーン、チューバ、パーカッション）であった。これらのパートを集団の単位とし、自分が所属しているパートを自集団、他のパートを他集団として調査を依頼した。

有効回答数は計 60 名（男性 16 名、女性 44 名）であった。集団別にみた有効回答数は、高弦が 15 名、中低弦が 14 名、木管が 15 名、金打が 16 名であった。

広島大学交響楽団には多くの役職があったが、本研究ではパートごとの活動に焦点をあてるため、各パートリーダーと全パートを束ねる団長をリーダーとした。なお、高弦パートには、1st バイオリンパートリーダー1名と 2nd バイオリンパートリーダー1名の 2名のリーダーが、中低弦パートにはピオラ、チェロ、コントラバスの各パートに 1名ずつ、計 3名のリーダーが、木管パートには木管パートリーダーと団長の 2名のリーダーが、金打パートには金管パートリーダー1名、パーカッションパートリーダー1名の 2名のリーダーが存在しており、いずれも複数リーダーが存在する集団であった。ただし、金打パートのリーダーのうち 1名は、調査に参加していなかった。

なお、このクラブはオーケストラ合奏を共通目標としていた。

調査用紙

調査用紙は、自分と同じパートに所属する自分以外の成員について評定させる相互評定尺度と、自分のことについて評定させる自己評定尺度から構成した。相互評定尺度には、課題能力測定尺度、リーダーシップ測定尺度を含め、自己評定尺度には、所属動機尺度、モラル尺度、集団アイデンティティ尺度、性格検査、フェイス・シートを含めた。

課題能力測定尺度 清水（1986）が大学クラシックギター部を対象に作成した尺度を利用した。技術・音楽的知識やセンス・発言力について、9項目を設定した（補助資料 1）。これらについて、自集団の他の各成員がどの程度当てはまるのかを、「非常に当てはまる」（5点）から「全く当てはまらない」（1点）の 5段階で評定させた。

リーダーシップ測定尺度 永田 (1965) が産業集団を対象に作成した尺度を利用した。この中から被調査者である交響楽団に適合する項目を選定し、交響楽団に適合するように若干の字句修正をし、集団内 P 機能を 4 項目、集団内 M 機能を 4 項目とした。これに筆者が新たに集団間 P 機能、集団間 M 機能、各々 4 項目の質問項目を加えた。これら 16 項目の具体的な内容は表 1 に示す。これらについて自集団の他の各成員がどの程度当てはまるのかを、「非常に当てはまる」(5 点) から「全く当てはまらない」(1 点) の 5 段階で評定させた。

所属動機尺度 鈴木 (1962; 蜂屋, 1999 による) が大学の運動部集団を対象に作成した尺度を利用した。それには 5 つの下位尺度があるが、清水 (1986) の研究に従い、そのうち尺度 I と尺度 II を対人志向動機、課題希求動機とし、交響楽団に適合するように若干の字句修正をして用いた。各尺度 6 項目、計 12 項目からなる (補助資料 2)。これらについて、自分自身がどの程度当てはまるかを「非常に当てはまる」(5 点) から「全く当てはまらない」(1 点) の 5 段階で評定させた。

モラル測定尺度 竹村・丹羽 (1967) が高等学校運動部を対象に作成した尺度を利用した。この尺度は、集団全体のモラル状態を評価する項目と、部員自身のモラル状態を評価する項目からなるが、本研究では、自分自身のモラル状態に関する質問項目 (12 項目) を選択し、交響楽団に適合するように若干の字句修正をして用いた (補助資料 3)。これらについて、自分自身がどの程度当てはまるかを「非常に当てはまる」(5 点) から「全く当てはまらない」(1 点) の 5 段階で評定させた。

集団アイデンティティ尺度 高口他 (2002) が作成した尺度 (7 項目) を、交響楽団に適合するように若干の字句修正をして用いた (補助資料 4)。自分自身がどの程度当てはまるかを「非常に当てはまる」(5 点) から「全く当てはまらない」(1 点) の 5 段階で評定させた。

性格検査 矢田部・ギルフォード性格検査 (YG 性格検査) を用いた。これは 12 尺度 (D: 抑うつ性, C: 気分変化, I: 劣等感, N: 神経質, O: 主観的, Co: 非強制的, Ag: 攻撃的, G: 活動的, R: のんき, T: 思考的外向, A: 支配性, S: 社会的外向) から構成される。各尺度に 10 個の項目があり、合計 120 個の質問項目からなる。清水 (1986) は、相関分析の結果、YG 性格検査の尺度を DCIN (情緒不安定), OCoAg (社会的不適応), GRAS (一般活動性・のんき・支配性・外向性) の 3 因子にまとめている。よって、本研究ではこれに従い、DCIN 因子, OCoAg 因子, GRAS 因子、それぞれ 12 項目ずつ、計 36 項目からなる YG 性格検査の短縮版を作成し使用した。なお、規定の実施方法に従い、「はい」を 2 点、「?」を 1 点、「いいえ」を 0 点 (逆転項目の場合はその逆) として得点化した。また、回答の際、書き損じた回答は消さずに ×印を付け、新たに回答し直し、最初に回答したもの (×印が付いているもの) を得点化の対象とするという方法も規定の実施方法に従って行った。

フェイス・シート 性別、年齢について記述を求めた。

手続き

本調査では成員間の相互評定をさせるため、質問紙に実名を使用した。よって、本調査の前に同意書を配布し、調査協力の意思について質問した。

表1 集団内・集団間リーダーシップ尺度

No	質問項目	機能
1	パートのメンバーが決められた方法で、練習をしているかどうか気を配る	集団内P
2	パートのメンバーの個人的なことでも親身になって世話をやく	集団内M
3	パートのメンバーに対して楽器の演奏の仕方をアドバイスする	集団内P
4	パート内にもめごとがあると、進んでまとめ役になる	集団内M
5	パートのメンバーが練習に無断で欠席したり遅刻したりすると注意する	集団内P
6	パートでレクレーションやコンパなどがあると音頭をとって皆をまとめる	集団内M
7	パートのメンバーに必要な連絡事項を知らせる	集団内P
8	パートのメンバーにやる気や連帯感が生まれるように励ます	集団内M
9	他のパートから部活動に必要なもの（メトロノームや譜面台など）を得る	集団間P
10	自分のパートの提案が受け入れられるように、他のパートを説得する	集団間M
11	他のパートから必要な情報を得る	集団間P
12	他のパートと関係が悪くなったり争いが起こったりしないように調整する	集団間M
13	自分のパートの目標を達成するために他のパートと交渉する	集団間P
14	他のパートから悪い印象を持たれないように注意する	集団間M
15	他のパートから孤立しないように良い関係を保つ	集団間M
16	合奏のときに自分のパートの考えを主張する	集団間P

留置法に準じた方法で調査を実施した。交響楽団の練習終了後、調査協力で承諾した部員に質問紙を配布した。そして、まず質問紙について「調査の結果は全て統計的に処理され、個人の回答の結果を問題にすることは絶対にないので、率直な意見を求める」という旨を伝え、回答方法について説明した。またこのとき、相互評定の項目の中にある自分の名前の欄を削除させた。

質問紙は自宅に持ち帰り回答してもらい、後日回収を行った。

結果

集団内・集団間リーダーシップ機能の因子構造に関する検討

リーダーシップ機能に関して因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行った。なお、分析には、各個人に対する評価のデータをそのまま用いることとした（ $N=842$ ）。2つ以上の因子に.40以上の因子負荷が見られる項目、および2つの因子間の因子負荷量の差が.10以下の項目を削除した結果、表2に示したとおり、3因子が抽出された。第1因子は集団内・集団間P機能、第2因子は集団間M機能、第3因子は集団内M機能を表していた。以降の分析は、この結果によって再構成された尺度を用いることとする。

各リーダーシップ機能の効果に関する検討

まず、各リーダーシップ機能をリーダーがフォロワーよりも多く発揮していることを確認するための分析を行った。各集団のリーダーに関して、他者からの自分に対する評定得点の平均点を、各個人のリーダーシップ得点として算出した。その後、リーダーとフォロワーを別々に、各リーダーシップ機能の得点を算出したところ、表3のとおりとなった。なお、リーダーとフォロワーで各リーダーシップ機能の得点に有意差が見られるか t 検定で確認したところ、集団内・集団間P機能、

集団間 M 機能に関してはリーダーがフォロワーより有意に高く ($t(58)=5.73, p<.01$; $t(58)=3.62, p<.01$), 集団内 M 機能では有意傾向が見られた ($t(58)=1.89, p<.10$).

次に、今回調査対象とした 4 集団に対し、各リーダーシップ機能の得点の平均値を基準に、集団内・集団間 P 機能の高群 (P) と低群 (p), 集団内 M 機能の高群 (IM) と低群 (im), 集団間 M 機能の高群 (OM) と低群 (om) に分類した。高口他 (2002) は、この分類とリーダーの数の 2 つを基準に 5 分類したが、この調査では全集団に複数リーダーがいたため、リーダーシップ機能得点のみを基準として機能分担形態を分類した。なお、金打パートにおいては、実際にはリーダーが 2 名いるものの、そのうちの 1 名が調査に参加していなかったため、各リーダーシップ機能と集団アイデンティティおよびモラルの関係の分析においては、分析データから削除した。その結果、高弦パート (PIMOM 型と Pimom 型のリーダー 2 名)、中低弦パート (PIMOM 型と PIMom 型と pimOM 型のリーダー 3 名) は分担相補型となり、木管パート (Pimom 型と pimom 型のリーダー 2 名) は分担不統合型となった。機能分担形態別に見た集団アイデンティティおよびモラルの得点を算出したところ、表 4 のとおりとなった。機能分担形態によって集団アイデンティティ、モラルの得点に有意差が見られるかも検定で確認したところ、いずれも分担相補型が分担不統合型に比べ、有意に高かった ($t(42)=3.15, p<.01$; $t(42)=2.68, p<.05$).

表 2 リーダーシップ機能に関する因子分析の結果

質問項目	因子負荷量			
	集団内・集団間 P機能	集団間M機能	集団内M機能	共通性
10 集団間M機能	.83	.22	.16	.76
13 集団間P機能	.82	.23	.18	.76
16 集団間P機能	.80	.02	.20	.67
11 集団間P機能	.74	.31	.23	.71
5 集団内P機能	.56	.08	.38	.46
7 集団内P機能	.51	.25	.31	.41
14 集団間M機能	.16	.87	.19	.81
15 集団間M機能	.16	.82	.24	.75
12 集団間M機能	.34	.64	.34	.64
4 集団内M機能	.25	.28	.78	.75
2 集団内M機能	.14	.29	.61	.48
6 集団内M機能	.29	.12	.55	.40
累積因子寄与率	28%	45%	60%	

注1)質問項目の番号は表1に対応

表 3 リーダーとフォロワーの各リーダーシップ機能の平均値 (SD)

	リーダー (n=8)	フォロワー (n=52)
集団内・集団間P機能	4.02 (0.47)	2.90 (0.52)
集団内M機能	3.52 (0.45)	3.14 (0.54)
集団間M機能	3.56 (0.34)	3.02 (0.40)

表4 機能分担形態別にみた各従属変数の平均値 (SD)

	分担相補型 (n=29)	分担不統合型 (n=15)
集団アイデンティティ	4.20 (0.75)	3.42 (0.83)
モラール	3.58 (0.54)	3.09 (0.64)

表5 各リーダーシップ機能と集団アイデンティティ, モラールの相関

	集団内・集団間P 機能	集団内M機能	集団間M機能
集団アイデンティティ	.41 *	.37 *	.31 †
モラール	.18	.27	.16

注) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

次にリーダーのリーダーシップ機能がフォロワーに及ぼす影響を確認するため、フォロワーのデータを抽出し (N=37)、彼らの所属するパートにおけるリーダーの各リーダーシップ機能に対する評価得点の平均値を算出し、それを各自が複数リーダーから受けたと認識するリーダーシップの得点とした。フォロワーの集団アイデンティティおよびモラールと、フォロワーの評価したリーダーの各リーダーシップ機能との相関係数は表5のとおりとなった。なお、各リーダーシップ機能間の相関が高かったため ($r=.54 \sim .70$)、多重共線性を考慮して、重回帰分析は行わなかった。

各リーダーシップ機能の規定因に関する検討

清水 (1986) に倣い、リーダー、フォロワー全員のデータを対象に分析した。課題能力、各リーダーシップ機能は、他者からの自分に対する評定得点の平均点を、各個人の得点として算出した。リーダーシップ機能に及ぼす課題能力、所属動機 (対人志向動機・課題希求動機)、性格 (DCIN 因子, OCoAg 因子, GRAS 因子)、性別、年齢の影響を重回帰分析によって検討する前に、多重共線性の問題を避けるため、説明変数間の相関係数を算出したところ、表6のとおりとなった。これらの変数間には.60以上の高い相関は見られなかったため、目的変数に集団内・集団間P機能、集団内M機能、集団間M機能を設定し、説明変数に課題能力、所属動機 (対人志向動機・課題希求動機)、性格 (DCIN 因子, OCoAg 因子, GRAS 因子)、性別、年齢を設定し、重回帰分析 (強制投入法) を行った。その結果、表7のとおりとなった。

集団内・集団間P機能については、課題能力要因、GRAS因子からの有意な正の影響力がみられた。特に、課題能力要因からの β 係数は.75と高かった。

集団内M機能については、対人志向動機、課題能力要因、GRAS因子、年齢からの有意な正の影響力がみられた。

集団間M機能については、対人志向動機と年齢からの有意な正の影響力がみられた。また、課題能力要因からの影響力には、有意傾向が見られた。

表6 個人特性の各変数間の相関係数

	1	2	4	5	6	7	8
1 課題能力							
2 対人志向動機	.13						
3 課題希求動機	.19	.52 **					
4 DCIN	.02	.04	-.02				
5 OCoAg	.20	-.09	-.05	.56 **			
6 GRAS	.15	-.09	.05	-.39 **	-.14		
7 性別	-.07	.13	.02	.07	.06	.17	
8 年齢	.32 *	.05	.32 *	-.16	-.14	.17	-.29 *

注1) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

注2) 性別については、男性に0、女性に1を与えて、ダミー変数とした

表7 重回帰分析の結果

	集団内・集団間P機能	集団内M機能	集団間M機能
課題能力	.75 **	.27 *	.24 †
対人志向	-.01	.33 **	.30 *
課題希求	.06	.09	.07
DCIN	.10	.10	.04
GRAS	.21 *	.22 *	-.04
OCOAG	.00	-.03	-.04
性別	-.02	.10	.19
年齢	.11	.39 **	.33 *
R^2	.74 **	.56 **	.39 **
$Adj R^2$.70 **	.49 **	.29 **

注1) † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

注2) 性別については、男性に0、女性に1を与えて、ダミー変数とした

考 察

本研究の目的は、リーダーが発揮する集団内・集団間リーダーシップ機能の集団へ及ぼす影響（目的1）と、これらの機能に及ぼす個人特性の影響について、集団間リーダーシップ機能の視点を加えて検討を行うこと（目的2）であった。

まず、リーダーシップ機能の構成について考察する。リーダーシップ項目を因子分析した結果、集団内・集団間P機能、集団内M機能、集団間M機能の3因子が抽出された。これは仮説1を支持し、本研究で作成した尺度が有用なものであったことを示している。

次に、目的1を検討するため、リーダーの発揮する集団内・集団間リーダーシップ機能が集団に及ぼす効果について考察する。全リーダーシップ機能において、リーダーの方がフォロワーより得点が高く（有意もしくは有意傾向）、リーダーがより多くリーダーシップを発揮していることが確認された。また、リーダーが発揮しているとフォロワーに認知された各リーダーシップ機能と集団ア

アイデンティティ、モラルとの関係に関しては、集団アイデンティティと集団内・集団間 P 機能および集団内 M 機能との間に有意な正の相関が見られた。これは仮説 2 を支持するものであった。その他、集団アイデンティティと集団間 M 機能との相関係数に関しては、有意傾向が見られた。これは、Lwin & Hirose (1997) では確認されなかった結果である。今回対象とした集団は、集団間の協力により目標が達成できるという、協力的な関係であることを踏まえると、集団間 M 機能が高くなることで目標が達成しやすくなり、その結果、集団アイデンティティも上昇したのかもしれない。また、機能分担形態別に集団アイデンティティおよびモラルの状態を見た結果、分担相補型の方が分担不統合型と比べ、いずれの得点も有意に高かった。分担不統合型の集団のリーダーたちは、いずれも、集団内 M 機能、集団間 M 機能が高くなかった。これより、リーダーの発揮する集団内 M 機能、集団間 M 機能が高くなることで、集団のモラルおよび集団アイデンティティも高くなる可能性が示唆された。

次に、目的 2 に沿って、集団内・集団間リーダーシップ機能に及ぼす個人特性の影響について考察する。集団内・集団間 P 機能は、第一に課題能力、第二に GRAS 因子（一般活動性・のんき・支配性・外向性）との関係が強く、仮説 3 が支持された。以上より、集団内・集団間 P 機能は、集団にとって重要な課題に関連した知識や技術において他の成員よりも優れており、かつある程度はのんきで陽気な性格を持ち合わせた人物によって発揮されやすいリーダーシップ役割であるといえる。集団内 M 機能は、GRAS 因子（一般活動性・のんき・支配性・外向性）および課題能力からの影響力が有意であり、仮説 4 を支持するが、課題能力要因の方が性格要因よりも影響力が強く、完全には仮説 4 を支持しなかった。また、年齢および対人志向動機の正の影響が見られた。これらのことから、集団内 M 機能はパート内の対人関係の良さが所属動機として強く働いており、かつ課題能力が比較的高く、のんきで陽気な性格をした人物によって発揮されやすいリーダーシップ役割であるといえる。ただし、このリーダーシップ機能は年齢の影響を受ける。集団間 M 機能は、仮説 5 に反して性格要因との有意な関係性が見られなかった。ただし、課題能力要因に関しては有意傾向が見られた。しかし、集団間 M 機能に関しては、それらの予想されていた要因よりも対人志向動機と年齢の影響が強く表れた。これらのことから、集団間 M 機能はパート内の対人関係の良さが所属動機として強く働いている人物によって取られやすいリーダーシップ役割であるといえる。ただし、このリーダーシップ機能は年齢の影響を受ける。

本研究では、単独リーダーの集団を対象として扱っていない。そのため、複数リーダーにおける各リーダーシップ機能の集団への影響はある程度確認できたものの、単独リーダーの場合との違いが確認できなかった。今後の課題として、単独リーダーの場合との比較が必要となるであろう。また、本研究では、集団の関係性として協力的なものを対象としたが、競争的な関係にある集団との比較をすることで、関係性の違いによる差異が一層明確になるであろう。

また、リーダーシップ機能の規定因について、仮説を支持しない点がいくつか見られた。この点については性格検査の妥当性に問題点があったのではないかと考える。本研究では先行研究に従い、性格検査に YG 性格検査を利用したが、YG 性格検査は、妥当性や想定されている因子構造に若干の問題点があることが示されている。例えば、泊 (2001) は、YG 性格検査の作成過程で項目分析

や因子分析的確証が十分になされていないことを指摘している。また、続・織田・鈴木(1970)は、YG 性格検査の各項目および各下位尺度を構造分析し、その因子構造に問題を見出している。よって、YG 性格検査の代わりに新たな性格検査を用いて調査することが必要であろう。また、集団の性質も今回の結果に影響していると考えられる。本研究で対象とした交響楽団は、よい演奏をすることを第一の目的としており、それが集団内 M 機能の規定因として課題能力要因が予想されていたよりも大きな影響力を示した原因とも考えられる。この点については、今後、さまざまな性質の集団に対して調査を行い、その結果について比較検討することが望まれる。

引用文献

- 蜂屋良彦 1972 リーダーシップの課題的役割と集団維持的役割の間の関係についての調査研究
実験社会心理学研究, 12, 1-10.
- 蜂屋良彦 1999 集団の賢さと愚かさ—小集団リーダーシップ研究— ミネルヴァ書房
- 広瀬幸雄 1997 シミュレーション世界の社会心理学 ナカニシヤ出版
- Lwin, M., & Hirose, Y. 1997 The effect of intra- and inter- group leadership on group goal attainment in a north-south gaming simulation. *Japanese Psychological Research*, 39, 109-118.
- 三隅二不二 1978 リーダーシップ行動の科学 有斐閣
- 永田良昭 1965 第一線・第二線監督者のリーダーシップの研究 I—リーダーシップ測定尺度作成の試み— 鉄道労働科学, 17, 75-82.
- 境 忠宏 1997 集団間の葛藤 大淵憲一(編) 紛争解決の社会心理学—現代応用社会心理学講座 3— ナカニシヤ出版 Pp.254-277.
- 高口 央・坂田桐子・黒川正流 2002 集団間状況における複数リーダー存在の効果に関する検討
実験社会心理学研究, 42, 40-54.
- 竹村 昭・丹羽劭昭 1967 運動部のモラルの研究(1)—モラル調査の作成— 体育学研究, 12, 77-83.
- 泊 真児 2001 一般的性格 山本真理子(編) 心理測定尺度集 I—人間の内面を探る<自己・個人内過程>—(第3章) サイエンス社 Pp.109-136.
- 続 有恒・織田揮準・鈴木真雄 1970 質問形式による性格診断の方法論的吟味—YG 性格検査の場合— 教育心理学研究, 18, 33-47.
- 調枝孝治 1995 リーダーシップ 小川一夫(監修) 改訂新版社会心理学用語辞典 北大路書房, Pp.342.

補助資料

補助資料1 課題能力測定尺度

No	質問項目
1	この人がいないと合奏に大きくひびく
2	この人はクラシック音楽について詳しい
3	この人は合奏について積極的に意見を言う
4	この人のいるパートは安心できる
5	この人はリズム感がいい
6	この人の合奏に関する意見は的をついている
7	この人には重要なソロを任せられる
8	この人は音感がいい
9	この人の合奏に関する意見はよく取り入れられる

補助資料2 所属動機尺度

No	質問項目	下位尺度
1	パート内に気の合った友人が多い	対人志向動機
2	同じパートの人と一緒に遊びにゆく事が多い	対人志向動機
3	同じパートの人と個人的な問題でも気がねなく話し合う	対人志向動機
4	毎日同じパートの人と顔を合わすのが楽しみである	対人志向動機
5	しばらく会わないとパートのメンバーの顔が見たくてたまらなくなる	対人志向動機
6	昼休みや練習後に部屋で同じパートの人とだべることが多い	対人志向動機
7	パートで楽器の演奏をしている時には生甲斐を感じる	課題希求動機
8	しばらくやめるとむしようにパートで練習がしたくなる	課題希求動機
9	パートで楽器の演奏さえしていたら悩みは吹き飛ぶ	課題希求動機
10	楽器の演奏のためならどんなにパートの練習が厳しくても苦にならない	課題希求動機
11	このパートに属しながら練習をしない人の気が知れない	課題希求動機
12	どうしても出られない時以外はパートでの練習をさぼりたくない	課題希求動機

補助資料3 モラル尺度

No	質問項目
1	パートのために頑張っている
2	パートのために協力している
3	パート内での不平や苦情の取り上げられ方に満足している
4	パート内でのメンバーの扱いの公平さに満足している
5	パートにおける技術指導に満足している
6	パートの練習の能率性に満足している
7	パート内でお互いの意見を出し合っている
8	パート内での自分の認められ方に満足している
9	パートの目標達成に喜びを感じる
10	パートに所属することに喜びを感じる
11	パートの目標と自分の目標は一致している
12	パートの活動への自分の要求は満たされている

補助資料4 集団アイデンティティ尺度

No	質問項目
1	自分のパートに愛着を感じる
2	自分のパートに一体感を感じる
3	このパートの一員であって良かったと思う
4	自分のパートに対する所属感強い
5	自分のパートの他のメンバーに強く親近感を感じる
6	自分のパートにプライドを感じる
7	自分のパートには好ましい人が多い