

部活動における主将のリーダーシップが 部員の集団効力感に及ぼす影響

岩本 寛司¹⁾・児玉真樹子
(2017年1月5日受理)

Effects of the Captain's Leadership on the Members' Collective Efficacy in Their Club Activities

Kanji Iwamoto and Makiko Kodama

The purpose of this study was to clarify the effects of captain's leadership on member's collective efficacy in their club activities. Data was collected from 60 members of 4 clubs at a university, excluding captains. The leadership of the captain of the club which they belonged to and their collective efficacy were measured. The result of a factor analysis showed that the captain's leadership consisted of three factors; "guidance and advice to the members", "management of members' relationship", and "pressure on members". The result also indicated that collective efficacy consisted of two factors; "team's solidarity" and "team's effort". Captain's leadership type of each club was categorized based on the average of the evaluation score of the club members. Analyses of variance, using captain's leadership type as an independent variable and the member's collective efficacy as a dependent variable, were conducted. The results suggested that the captain's leadership with low "guidance and advice to the members", low "management of members' relationship", and high "pressure on members" was effective in promoting "team's solidarity" and "team's effort". Results also suggested that the captain's leadership with low scores of all 3 factors ("guidance and advice to the members", "management of members' relationship", and "pressure on members") was effective in promoting "team's effort".

Key words: collective efficacy, leadership, club activity, university student

キーワード：集団効力感，リーダーシップ，部活動，大学生

問題と目的

集団がその集団の目標達成に向かって、促進的相互作用の結果、当該集団にとって質的あるいは量的に望ましい成果を上げる、つまり集団の目標達成に効果的な手立てを明らかにすることは、スポーツ集団を含めた、集団の目標達成を目的として組織された集団ではその関心は高い（本間・草野・千葉，2004）。

集団の成果に影響を及ぼす要因の一つとして、“集団効力感（collective efficacy）”が挙げられる（淵上，2008；本間ら，2004）。淵上（2008）によると、この概念は、目標達成に関わる重要な概念として、近年注目されており、社会心理学や組織心理学の分野におい

て数多くの研究が為されている。

永尾・杉山・山崎・河津（2010）によると、本概念の提唱者である Bandura は collective efficacy としているが、group efficacy, team efficacy, group potency などと表現されている研究もみられる。しかしどの研究においても Bandura の定義に準じている点は共通しており、ほぼ同義と言える（永尾ら（2010）は述べている。これらの和訳としては、集団効力感、集合効力感、集約的効力感と表現されている（永尾ら，2010）。吉森（1995）によると、心理学における集団とは、外部との境界があり、その成員間に積極的な心理的あるいは機能的な相互関係や相互行為が存在するものとし、単に空間的に接近し同時に存在するだけの集合（aggregate

1) 広島大学大学院教育学研究科博士課程前期学習開発学専攻学習開発基礎専修

or togetherness)とは区別する、とされている。このことから、特定の集団を対象とする際には、集団効力感という呼称を用いるのがふさわしいと言える。よって、本研究では、本概念の呼称は集団効力感に統一する。

本間ら(2004)によれば、Bandura(1986, 1997)は目標達成の動機として、当面の課題達成に対する自己の能力への信念として社会的認知理論(Social-cognitive theory)にもとづいた自己効力感を提示し、この個人レベルの信念過程は集団自体でも生じうるとし、これを集団効力感とした。また、本間ら(2004)によれば、彼は集団効力感とは“集団として、課せられた目標を達成するために必要な能力を統合し達成に向けて実行するチームメンバー同士の共有した知覚信念であるとしており、そしてそれはチーム(集団、組織)として課せられた仕事の遂行、達成志向、メンバーの能力・技術への期待・予測・判断と、達成への努力、見通しに関すること”としている。つまりここで、集団効力感とは、集団の中でのメンバーの相互作用が大きく関係することが示唆されており、相互作用の強い集団を対象とすることが望ましいと言える。

淵上(2008)によると、集団効力感に関する先行研究の多くは、集団効力感とグループ・パフォーマンスの関係性を明らかにしたものである。淵上(2008)は、このような研究としてGully, Incalcaterra, Joshi, & Beaubien(2002)の研究を挙げている。この研究では、これまで行われてきた実証的研究のメタ分析を行い、集団効力感はグループ・パフォーマンスとポジティブな関係があると結論づけている(淵上, 2008)。また、本間ら(2004)は、スポーツチームにおける集団成果と集団効力感との関係について検討した。その結果、集団効力感には、課題達成に向けての共同作業においてメンバー間に共有された信念である「プロセス信念」と、その結果への期待において共有された信念である「成果信念」の二つがあり、特に「プロセス信念」が、集団を望ましい成果へ導くことを明らかにした。このように多くの研究で、グループ・パフォーマンス、集団成果といった集団目標の達成度と、集団効力感との間には正の相関関係にあることが示されている。つまり、集団効力感の高い集団は、目標を達成する可能性が高い集団だと言える。

一方、淵上(2008)によると、この集団効力感に影響を及ぼすものの一つとしてリーダーシップを扱う研究が多くみられ、特にメンバーに対して自分のためではなく集団や組織のためという意識を引き起こす働きを持つと指摘されている変革型リーダーシップやカリスマ型リーダーシップと、集団効力感との関係を検討しているものが多い。淵上(2008)は、その先行研究

の例としてLester, Maglino, & Korsgaard(2002)を挙げている。この研究では、カリスマ的リーダーが明確なビジョンをメンバーに示すことが、メンバーの集団効力感形成にポジティブな影響を及ぼすことを実証的に明らかにしている(淵上, 2008)。

この集団効力感は、学校現場での集団の活動、例えば、サッカーや野球といった集団競技の運動部の成果(成績)にも説明力をもつと考えられる。しかし、どのようなリーダーシップが、部活動(運動部)の集団効力感の向上に効果があるかを検討した研究は見当たらない。また、前述の通り、カリスマ型リーダーシップが集団効力感の向上に効果があると考えられるが、部活動の主将のリーダーシップをみた研究で、カリスマ型リーダーシップを扱った研究は見当たらない。

部活動における主将のリーダーシップの効果を検討した先行研究はいくつか見られる。例えば吉村(2005a, 2005b)では、部活動における主将のリーダーシップ尺度を作成し、部員の適応感との関係性について研究している。吉村(2005a, 2005b)では、因子分析の結果、主将のリーダーシップとして、競技における技術の指導に関する「技術指導」、部内の人間関係の調整に関する「人間関係調整」、部をまとめることに関する「統率」、規則に従わせ、真剣に練習させる指導に関わる「圧力」の4因子が抽出されており、どのリーダーシップが部員の適応感を高めるのかについて、部員の性質に着目して、明らかにしている。吉村(2005b)では、部員の特定の友人で形成された小集団を優先し、ほかのメンバーに対し閉鎖的になる態度を「小集団閉鎖性」とし、その程度によって効果的なリーダーシップに違いがあるのかを検討している。この研究では、圧力が強い主将と圧力が弱い主将の比較が中心的な課題になっており、圧力の因子得点も高くほかの因子が平均を上回った群を「圧力H-積極的指導群」、そして圧力の因子得点は低いがそのほかの因子が平均を上回った群を「圧力L-積極的指導群」とし、両群の比較を行っている。そして、「圧力H-積極的指導群」で「小集団閉鎖性」の高い部員の適応感が「圧力L-積極的指導群」と比べて高くなることを明らかにしている。また、吉村(2005a)は、作成した主将のリーダーシップ尺度を用い、利己的表現の強い部員に効果的なリーダーシップを見ており、圧力の低いリーダーシップ群において、利己的表現の高い部員の適応感が高くなることを明らかにしている。また、吉村(2007)では、吉村(2005a, 2005b)の主将のリーダーシップの尺度を用い、自己主張の強い部員に効果的なリーダーシップを見ており、「圧力H-積極的指導群」で特に適応感が高いことを明らかにしている。さらに吉村(2010)

では、吉村 (2005a, 2005b) の主将のリーダーシップの尺度を用い、競技特性や性差によってリーダーシップが適応感に及ぼす影響力に違いがないか検討しており、特に競技が団体競技か個人競技かで違いが見られ、団体競技の方が個人競技に比べ全体としてリーダーシップの影響を受けやすいことを明らかにした。

この吉村 (2005a, 2005b, 2007, 2010) で扱われている主将のリーダーシップは、集団効力感にも影響を及ぼす可能性があるが、これまでの研究では検討されていない。よってこの関係性を明らかにすることで、部活動の目標達成につながる主将のリーダーシップの内容を明らかにすることができると思われる。

以上を踏まえ、本研究では、大学生の部活動集団に焦点を当て、どのような主将のリーダーシップが、その部活動集団に所属する部員の集団効力感を高めるのかを調べることを目的とする。

方法

調査対象者と手続き

H大学の部活動集団6団体に所属する主将以外の1～4年生に対し、2015年10月中旬～11月上旬にかけて、「部活動における主将のリーダーシップと部活動集団の状態についての調査」と称した質問紙を用いて調査を行った。その団体のリーダー（主将）に調査実施を依頼し、各団体の人数分の質問紙をリーダーに渡した。後日メンバーが記入した調査用紙を回収した。なお、調査の結果はすべて統計的に処理し、個人が特定されることはないことが伝えられた。調査に参加した部活動集団は、サッカー、ラクロス、弓道といった運動部であった。A部(男子27名:1年4名,2年13名,3年4名,4年6名)、女子A部(女子6名:1年4名,2年1名,4年1名)、B部(男子14名:1年7名,2年3名,3年4名)、女子B部(女子15名:1年7名,2年4名,3年4名)、C部(男子14名:1年9名,2年3名,3年2名)、女子C部(女子13名:1年4名,2年6名,3年3名)の6団体であった。

この調査により、計89名(男55名,女34名)の回答が得られた。しかし、B部と女子B部は、主将が交代して1ヶ月以内と、現主将がリーダーである期間が他の4団体に比べ短く、正確に現主将のリーダーシップを測定することは難しいと判断した。よって、この2団体を除外した60名(男41名,女19名)を分析対象者とした。

調査内容

(1) フェイス項目

回答者の性別、学年、所属する団体名を尋ねた。な

お、これ以降の質問は、ここで答えた所属する団体について回答するよう指示した。

(2) 主将のリーダーシップ

主将のリーダーシップ尺度(吉村, 2005b)を基に、主将について尋ねていることが明確に示せるよう、質問項目すべてに「主将は」と、主語を加え、主将のリーダーシップについての質問20項目を尋ねた。

この尺度は、「技術指導」因子(例えば「技術やコツを上手に教えている」などの項目が含まれる)、「人間関係調整」因子(例えば「部員全員が馴染めるような雰囲気を作る努力をしている」などの項目が含まれる)、「統率」因子(例えば「部全体をうまくまとめる」などの項目が含まれる)、「圧力」因子(例えば「練習中の服装が部活にふさわしくなければ厳しく注意する」などの項目が含まれる)から成っていた。それぞれの項目に対し、6段階評定(1:全然当てはまらない 2:あてはまらない 3:あまりあてはまらない 4:ややあてはまる 5:あてはまる 6:大変よくあてはまる)で回答を求めた。

(3) 集団効力感

集合効力感尺度(本間ら, 2004)を用い、部の集団効力感についての質問項目15項目を主将以外の部員に対し尋ねた。この尺度は、「プロセス信念」因子(例えば「誰かが困ったときは、メンバー同士お互いが助け合うだろう」などの項目が含まれる)、「成果信念」因子(例えば「メンバーの能力が十分に発揮されて、成績を上げることが出来るだろう」などの項目が含まれる)から成っていた。主将のリーダーシップ尺度と同様に、6段階評定で回答を求めた。

結果

因子分析

主将のリーダーシップ尺度を主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。因子数の決定はカイザー-ガットマン基準に従った。因子負荷量の絶対値が.40未満の項目、因子間において因子負荷量が.10以下の項目、複数の因子にまたがって因子負荷量の絶対値が.40以上の項目を削除して因子分析を繰り返した結果、9項目が除外され、3因子が抽出された。これは、吉村(2005b)とは異なる因子構造になったために、新たに各因子に名前をつけた。第I因子は主将による部員に対する技術指導や態度の指導に関する項目が多かったため、「部員指導」($\alpha = .82$)と名づけた。第II因子は、その全ての項目が吉村(2005b)の「人間関係調整」の因子であったため、「人間関係調整」($\alpha = .78$)と名づけた。第III因子は、その全ての項目が吉

村 (2005b) の「圧力」の因子であったため、「圧力」($\alpha = .59$)と名づけた (Table 1)。

集団効力感尺度を主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。因子数の決定はカイザーガットマン基準に従った。その結果、2因子が抽出された。これは、本間ら (2004) とは異なる因子構造になったために、新たに各因子に名前をつけた。第 I 因子はチームメンバーへの信頼などチームの団結力に関する項目が多かったため、「チームの団結力」($\alpha = .93$)と名づけた。第 II 因子は、チームの努力や実行力に関する項目が多かったため、「チームの実行力」($\alpha = .89$)と名づけた (Table 2)。

尺度間の相関

部活動の集団ごとに主将のリーダーシップ尺度と集団効力感尺度の相関を見た。その結果、Table 3 のとおり、A 部 ($n=27$) において、「人間関係調整」と「チームの団結力」間で正の相関が見られた ($r = .45, p < .05$)。また、Table 4 のとおり、女子 C 部 ($n=13$) において、「人間関係調整」と「チームの団結力」の間で弱い正の相関が見られた ($r = .39, p < .05$)。そのほか、C 部 ($n=14$, Table 5) と女子 A 部 ($n=6$, Table 6) では有意な相関は見られなかった。

主将のリーダーシップが部員の集団効力感に及ぼす影響

部活動の集団ごとに主将のリーダーシップの各因子の平均値を算出したところ、Table 7 のとおりとなった。

本研究では、この部活動の集団ごとの平均値を元に、全体の平均値と比べ高得点のものを H、低得点のものを L としてそれぞれの部活の集団別に分類を行った。

その結果、主将のリーダーシップの分類は、女子 C 部が HHH (部員指導 H, 人間関係調整 H, 圧力 H), A 部が LHL (部員指導 L, 人間関係調整 H, 圧力 L), 女子 A 部が LHH (部員指導 L, 人間関係調整 H, 圧力 H), C 部が LLL (部員指導 L, 人間関係調整 L, 圧力 L), となった。

分類した主将のリーダーシップ別に集団効力感得点の平均および標準偏差を算出したところ Table 8 のようになった。

主将のリーダーシップが部員の集団効力感に及ぼす影響を見るために、分類した主将のリーダーシップを独立変数、集団効力感を従属変数とした分散分析を行った。その結果、「チームの団結力」「チームの実行力」いずれに関しても、主将のリーダーシップの有意な主効果が見られた (順に $F(3, 56) = 3.71, p < .05$; $F(3, 56) = 4.50, p < .01$)。また、Tukey 法による多重比較の結果、「チームの団結力」に関して、LHH 群が、LHL 群および HHH 群より高い傾向がみられた。その他では、有意な差は見られなかった。「チームの実行力」に関しては、LHH 群および LLL 群が、LHL 群よりも有意に高かった。さらに、LHH 群が、HHH 群よりも高い傾向がみられた。その他では有意差

Table 1 主将のリーダーシップの因子分析

項目	I	II	III	共通性
主将は、技術やコツを上手に教えている	.84	-.12	.06	.50
主将は、部員の悩みには親切に相談に乗ってくれる	.78	.07	-.18	.53
主将は、失敗した時失敗した人を責めるのではなく、技術について注意を与えてくれる	.66	.25	-.10	.66
主将は、競技についてよく知っているし上手だ	.65	-.08	-.14	.25
主将は、反省したことを次に生かすように指導している	.57	.12	.09	.45
主将は、練習中の服装が部活にふさわしくなければ厳しく注意する	.51	-.12	.26	.21
主将は、失敗した時など冗談を言ったりしてみんなを励ましてくれる	-.09	.82	.01	.30
主将は、気まずい雰囲気があると、解きほぐしてくれる	.03	.74	.00	.36
主将は、部員全員が馴染めるような雰囲気を作る努力をしていると思う	.24	.56	.02	.47
主将は、練習に遅れたり黙って休んだら厳しく注意する	-.15	-.08	.91	.02
主将は、練習態度が悪い時は注意している	.07	.10	.47	.09
因子相関行列	I			
	II	.59		
	III	.31	.19	

Table 2 集団効力感の因子分析

項目	I	II	共通性
みんながこのチームに対する期待や魅力を持っていると思う	.93	-.09	.74
みんなに困難を乗り越えようとする意思が感じられる	.84	-.02	.68
メンバーの誰もが満足のいく成績を上げることができるだろう	.79	-.03	.58
私たちのチームメンバーだからこそやっつけられる自信がある	.78	.13	.79
メンバーの能力が十分に発揮されて、成績を上げることができるだろう	.68	.17	.68
このチームは今後いい結果が出せるだろう	.64	.18	.63
誰かが困ったときは、メンバー同士お互いが助け合うだろう	.57	.17	.50
みんなが共通の目標達成欲・課題達成意欲を持っていると思う	.57	.19	.53
みんないい成績を出そうと努めている	-.22	.94	.60
次の試合に向けて一丸となって協力し合い、努力することができるだろう	-.01	.77	.57
私たちは皆一丸となって頑張れば、満足のいく結果を得られるだろう	.05	.66	.49
私たちは、結果を出すために必要なことを理解し、実行することができるだろう	.19	.63	.62
これからもこのチームだからやっつけられると思う	.33	.55	.68
このチームは次の試合は目標を達成できるだろう	.37	.49	.66
このチームの結果は、チームメンバー以外の周囲の人から高い評価を受けるだろう	.20	.43	.37
因子相関行列	I		
	II	.79	

Table 3 A部における相関

	チームの団結力	チームの実行力
部員指導	.26	.19
人間関係調整	.45*	.16
圧力	.17	.11

* $p < .05$

Table 4 女子C部における相関

	チームの団結力	チームの実行力
部員指導	.14	.17
人間関係調整	.39*	.22
圧力	.11	.12

* $p < .05$

Table 5 C部における相関

	チームの団結力	チームの実行力
部員指導	.19	.21
人間関係調整	.21	.09
圧力	.17	.17

Table 6 女子A部における相関

	チームの団結力	チームの実行力
部員指導	.10	.09
人間関係調整	.21	.09
圧力	.20	.21

Table 7 各部活動のリーダーシップ因子別平均値

	部員指導	人間関係調整	圧力
A部	28.79	14.11	9.77
女子A部	28.66	14.16	10.83
C部	29.71	11.71	10.07
女子C部	33.62	14.54	10.69
全体	30.03	13.65	10.16

Table 8 主将のリーダーシップの分類別に見た集団効力感得点の平均(標準偏差)

	チームの団結力	チームの実行力
LHL	34.11(7.73)	30.89(5.49)
HHH	33.69(7.59)	31.46(5.97)
LLL	38.79(4.66)	35.36(3.54)
LHH	42.33(3.50)	37.50(3.39)

は見られなかった。

考察

本研究の目的は、大学生の部活動集団に焦点を当て、どのような主将のリーダーシップが、その部活動集団に所属する部員の集団効力感を高めるのかを明らかにすることであった。

主将のリーダーシップが部員の集団効力感の「チームの団結力」に及ぼす影響

まず、各部活動で主将のリーダーシップと集団効力感の相関分析を行ったところ、A部と女子C部において、リーダーシップのうち「人間関係調整」と集団効力感の「チームの団結力」の間に正の相関が見られた。「人間関係調整」の項目は「主将は、失敗した時など冗談を言ったりして周りを励ましてくれる」などの項目から構成されており、主将が部の雰囲気良くし、人間関係をよい方向に促す行動を取っているかを訊いている。「チームの団結力」の項目は、「みんなに困難を乗り越えようとする意思が感じられる」などの項目から構成されており、チームで共通意識を持っているか、また、自分がほかの部員に対し信頼を持っているかどうかを訊いている。このことから、主将の部の雰囲気を良くする行動が、部員間のコミュニケーションを育み、ほかの部員に対する信頼を高め、「チームの団結力」を高めることが示唆された。

次に、主将のリーダーシップを独立変数とし、部員の集団効力感を従属変数とした分散分析の結果に関して、考察する。まず、「チームの団結力」の得点は、

LHH群(部員指導L,人間関係調整H,圧力H)が、LHL群(部員指導L,人間関係調整H,圧力L)およびHHH群(部員指導H,人間関係調整H,圧力H)より高い傾向がみられた。これらのリーダーシップはいずれも「人間関係調整」が高いが、その他の2タイプのリーダーシップである「部員指導」と「圧力」がともに低い場合やともに高い場合よりも、「部員指導」が低く、「圧力」が高い場合の方が、集団効力感の「チームの団結力」が高くなる傾向がみられた。「部員指導」は「技術やコツを上手に教えてくれる」や「主将は部員の悩みには親切に相談に乗ってくれる」など、主将が部員に対して技術面や精神面を指導しているかを問うものとなっている。野上(1997)では、主将のPMリーダーシップと部員のモラルの関係における部員の自律性の影響を研究している。この研究では、自律性を「自分の行動を自分の意思で決定する傾向」と定義しており、自律性の高い部員ほど主将のM(集団維持)機能の効果が発揮され、圧力P(目標達成)機能によるストレスを感じにくいことが明らかにされている。このことを踏まえ、「部員指導」が低く、かつ「人間関係調整」と「圧力」が高いリーダーシップの主将の元で、チームの団結力が高くなったことについて考察する。「部員指導」の低いリーダーシップでは、技術などについて自分で考えて行動しなければならず、部員の自律性が高まり、主将の「人間関係調整」のリーダーシップが効果的に発揮されたのではないだろうか。また、主将の「圧力」的なリーダーシップにより、しっかりと練習に取り組ませることで、チームの団結につながったのではないだろうか。次に「部員指導」と「人間関係調整」の高いリーダーシップでチームの団結が低かったことについて考察する。野上(1997)では、自律性の低い部員では、主将のM機能が負の効果を示し、部員の練習への満足を下げることを示唆されている。「部員指導」と「人間関係調整」がともに高いリーダーシップを持つ主将は、部員に対してあらゆる面で手厚く指導を行い、メンバーにとっても頼りになる主将なのではないかと考えられる。このような頼りになる主将の元では、部員の自律性が低くなる可能性がある。このような部員に対して高い「人間関係調整」機能が発揮されることで、部員の練習に対する満足が下がるのかもしれない。それが、チームの団結の低下につながった可能性もあろう。最後に、「部員指導」が低く、「人間関係調整」が高く、「圧力」が低いリーダーシップでは、チームの団結が低かったことについて考察する。前述の通り、「部員指導」が低い場合は、部員の自律性が高いと考えられる。自律性が高い部員に対して、「圧力」の低いリーダーシップ

が発揮されたため、「圧力」の高いリーダーシップの元と比べると、しっかりと練習に取り組みさせることができなかつたのではないかと考えられる。そのためチームの団結が下がったと考える。

主将のリーダーシップが部員の集団効力感の「チームの実行力」に及ぼす影響

次に、「チームの実行力」に関しては、LHH群（部員指導L, 人間関係調整H, 圧力H）およびLLL群（部員指導L, 人間関係調整L, 圧力L）が、LHL群（部員指導L, 人間関係調整H, 圧力L）よりも有意に高かった。これらはいずれも「部員指導」が低いリーダーシップであるが、「人間関係調整」と「圧力」がどちらも高い、もしくはどちらも低い場合のほうが、「人間関係調整」が高く「圧力」が低い場合よりも、集団効力感の「チームの実行力」が高かった。

「部員指導」や「圧力」が低く、「人間関係調整」の高いリーダーシップを持つ主将は、優しく親しみやすいリーダーであることが推測できる。「チームの実行力」は、「みんな良い成績を出そうと努めている」などの質問項目から構成されている。これらは自分たちが目標に向かってどれだけ努力できるかまたはしているかを尋ねるものであり、部員はこの質問を答えるとき普段の練習の質や練習量から判断したのではないかと考えられる。これを踏まえると、親しみやすい主将の前では、自分の行動に対する甘えから練習の質が下がり、「チームの実行力」に関して自信が持てなかつたということが考えられる。

先行研究では、人間関係調整は集団成果に対してポジティブなものだと捉えている。村井・猪俣（2010）では、勝利志向型スポーツチームにおける理想のリーダー像について研究しており、その中で人間関係の維持発展に長けたリーダーを求める傾向にあることが分かっている。さらに、PM理論（三隅，1984）でも、人間関係調整と意味合いの近いM（集団維持）機能は、目標達成に効果的であることを明らかにしている。一方、本研究では、「部員指導」や「圧力」のリーダーシップが低い場合は、「人間関係調整」のリーダーシップが発揮される場合とあまり発揮されない場合とで比べた場合、後者の方がチームの実行力が高いという結果となり、先行研究の指摘と一致していない。その理由のひとつとして、「人間関係調整」以外のリーダーシップの高低によって、「人間関係調整」の効果が異なるのではないかと考えられる。この可能性については、今後さらに検討していく必要がある。

また、LHH群（部員指導L, 人間関係調整H, 圧力H）が、HHH群（部員指導H, 人間関係調整H, 圧力H）よりも「チームの実行力」が高い傾向がみら

れた。これらのリーダーシップはいずれも「人間関係調整」と「圧力」が共に高いタイプであり、もう一つの「部員指導」が高い場合よりも、低い場合のほうが、集団効力感の「チームの実行力」が高かった。「部員指導」と「人間関係調整」がともに高いリーダーシップを持つ主将は、非常に頼りになるリーダーであることが推測される。このことは部員の主将に対する依存性を高め、自主性を弱める側面があるのではないかと考える。「人間関係調整」の高い親しみやすい主将のもとでは、部員の主将に対する依存性がより強まってしまい、「部員指導」のネガティブな側面が働いたのかもしれない。これにより、「圧力」のリーダーシップも高いものの、メンバー自身の練習への自信にはつながらなかつたのではないだろうか。

本研究の限界と今後の課題

本研究の限界点としては以下の3点が考えられた。

まず一つ目に、調査した部活動数が少なく、得られたリーダーシップ群が4タイプのみとなり、集団効力感の形成に効果的なリーダーシップのタイプが十分に検討できなかったことが挙げられる。本研究では、部活動の集団ごとに主将のリーダーシップの各因子の平均値を算出し、全体の平均値と比べた高低で分類を行ったので、最大で8タイプのリーダーシップの効果を検討できる。しかし今回は調査対象数が少なかつたため、効果が検討できていないリーダーシップ群が4タイプもあつた。本研究では比較検討していないリーダーシップ群の集団効力感に及ぼす効果の検討をするためにも、よりも多くの部活動を対象として調査を実施する必要があるだろう。

二つ目に、今回対象とした集団が全体的に主将のリーダーシップの高い集団に偏り、低いリーダーシップの集団を検討できなかったことである。本研究の調査対象とした部活における主将のリーダーシップに対する評価得点は比較的平均値が高く、リーダーシップをLに分類した部活動集団での回答の各因子の得点（Table 7参照）を項目数で割ると、ほとんどが4.0以上となっている。今回はすべての質問項目において6段階（1～6点）で評価を求めたことを考慮すると、中程度の得点となっていると言え、全体的にリーダーシップが発揮されている集団に偏っていると言わざるを得ない。今後の研究で、主将のリーダーシップの得点をもっと低い部活動の集団を加えて分析することができれば、リーダーシップの低い集団と高い集団での集団効力感の違いを見ることができ、リーダーシップが集団効力感に及ぼす影響について、より強い説得力を持つことができるだろう。

三つ目に、リーダーシップの測定方法についてであ

る。本研究では主将のリーダーシップに関する部員の評定データを用いて分析を行った。しかし、過去の研究ではリーダーのリーダーシップを部員評定で行うデメリットも報告されている。井田（1992）によると、メンバーによるリーダーの行動評定は、リーダーの行動がもたらした結果のいかんを拠り所としてなされるメンバー自身の原因帰属であるとされている。つまり、集団の業績が悪ければ、メンバーはその原因をリーダーシップにあると考え低く評価していくため、客観性に乏しいとしている。これを踏まえると、部員による評定のみでリーダーシップを測ることは、偏りのあるものになる可能性がある。さらに吉崎（1978）は学級における教師のリーダーシップの教師による自己評定と児童による評定との質的な違いを見る中で、P次元では質的側面において類似したリーダーシップであるものの、M次元ではかなり異なったリーダーシップであったことを明らかにしている。このことから、リーダーによる自己評定と部員による評定の両方を用いて、詳細な分析を行うことも必要であろう。

謝辞

本論文の作成のあたり、アンケート調査に快く協力してくださったH大学体育会サッカー部、女子サッカー部、ラクロス部、女子ラクロス部、弓道部、女子弓道部の皆様に深く感謝申し上げます。

引用文献

淵上 克義（2008）. 集団効力感とリーダーシップ
坂田 桐子・淵上 克義（編）社会心理学におけるリーダーシップ研究のパスpekティブ I
(pp.167-214) ナカニシヤ出版
本間 道子・草野 敦子・千葉 朋子（2004）. 集団
成果に影響を及ぼす集合効力感の効果—スポーツ

チームを対象に— 日本女子大学紀要 人間社会学, 15, 41-57.

井田 政則（1992）. 管理者のリーダーシップ行動が
職場状況に及ぼす影響II—自己評定と部下評定の
比較— 立正大学文学部論叢, 95, 59A-90A

三隅 二不二（1984）. リーダーシップ行動の科学
(改訂版) 有斐閣

村井 剛・猪俣 公宏（2010）. 勝利志向型スポーツ
チームにおける理想のキャプテン像について 実
験社会心理学研究, 50, 28-36.

永尾 雄一・杉山 佳生・山崎 将幸・河津 慶太
(2010). チームスポーツにおける集団効力感の資
源とその有用性 健康科学, 32, 11-19.

野上 真（1997）. 大学生運動部主将のリーダーシッ
プ効果を規定する諸要因 実験社会心理学研究,
37, 203-215.

吉森 護（1995）. 集団 小山 一夫（監修）改
訂新版社会心理学用語辞典 (pp.146-148) 北大路
書房

吉村 斉（2005a）. 運動系部活動における利己的表
現と主将のリーダーシップの関係 心理学研究,
75, 536-541.

吉村 斉（2005b）. 部活動への適応感に対する部員
の対人行動と主将のリーダーシップの関係 教育
心理学研究, 53, 151-161.

吉村 斉（2007）. 競技種目の特性により規定される
部員の自己表現・主張と主将のリーダーシップの
関係 日本教育心理学総会発表論文集, 46, 182.

吉村 斉（2010）. 部活動への適応感と競技特性の関
係: 運動部員の対人スキルと主将のリーダーシッ
プに注目して 青年心理学研究, 22, 45-56.

吉崎 静夫（1978）. 学級における教師のリーダー
シップ行動の自己評定と児童評定の関連に関する
研究 教育心理学研究, 26, 32-40.