

リーダーシップの機能的役割の分化と統合について*

蜂 屋 良 彦

Differentiation and integration of functional roles of leadership

YOSHIHIKO HACHIYA

集団活動の持続のために必要なリーダーシップ機能の基本的なものとして、課題遂行に関する機能と集団維持に関する機能との2つが、多くの研究者により指摘されてきた。集団の中ではこの機能的役割の分化がしばしば認められる。この役割分化を進める条件として、集団のサイズの増大、課題達成への成員の動機づけの欠如などをあげることができる。また、集団活動の持続には、2つの機能的役割が適合的關係を保ちながら遂行される必要がある。本稿では、これらの点についての考察を行なった。

I. リーダーシップ機能について

1. リーダーシップ機能の次元

リーダーシップとは、集団が共有している目標にむかって活動するのを指揮している成員の行動であると簡単に定義することができる。とくにリーダーシップの機能という言葉が用いられるのは、このような指導的行動が全体的な集団活動の維持に貢献している過程に重点がおかれるからである。

リーダーシップ機能としてあげられるものは研究者によって若干異なるが、Hemphill 1950 は指導的行動を9つの側面に分けている。1) 唱導性——リーダーが新しいアイデアや実行方法を導入すること。2) 成員性——リーダーが集団に融合し自分と成員とのインフォーマルな相互作用を行ない個人的サービスを交換しあうこと。3) 代表性——リーダーが攻撃から集団を防禦し集団の利益を守り集団のために行なうこと。4) 統合性——成員間の葛藤を解消し集団的雰囲気の高揚に努め集団に対する個人の適応を促進すること。5) 組織性——リーダーが自分自身の仕事や他の成員の仕事を設定構成し、その仕事の遂行にあたっての成員間の関係を整備すること。6) 優越性——リーダーが個人の行動もしくは集団活動等に制約を加えること。7) 意志疏通性——リーダーが成員に情報を与え、また彼らからも求め情報の交換を促進すること。8) 承認性——成員の行動を承認したり非難したりすること。9) 生産性——リーダーが努力目標や業績の達成水準を定め成員が努力を集中して業績

達成に邁進するように刺激すること。

これらのリーダーシップの諸機能は、2つの主要な次元に分けられる。Halpin & Winer 1957 の因子分析的研究によると、リーダーの行動次元の主要なものとして、配慮 consideration と組織づくり initiating structure の2因子が抽出されたのである。配慮とは、対人関係における暖かさ、行為についてすぐ説明を与えようとする態度、部下の言い分に進んで耳を借そうとする気構えなどによって特徴づけられる。組織づくりは、成績の明確な基準の維持、部下に標準的作業手続きに従うことの要求、部下への特別な任務の割当、集団目標達成の方法や手段の明確化などに代表される項目を含んでいる。

これら2つの主要次元の抽出は、リーダーが効果的に集団に影響をおよぼしその目標へ集団を移行させてゆくためには、彼は成員を動機づけ成員間に調和と満足をもたらすと同時に、集団の努力を導き出し組織してゆかねばならないことを意味しているのである。

Cartwright & Zander 1953 は、すべての集団機能、すなわち集団目標を達成しようとする成員のすべての行為をリーダーシップの機能と考えているが、この集団機能の2つの基本的形態として、目標達成機能と集団維持機能とをあげている。また Bales 1958 は課題的役割と社会的役割とをあげている。これらは、さきの組織づくりと配慮との2次元にはほぼ対応するものであり、これら2次元をリーダーシップの基本的次元として想定するこ

* 本稿は、1968年12月九州大学教育学部で開かれた「リーダーシップに関するシンポジウム」での発表に若干筆を加えたものである。

とは普遍的に妥当であろう。ただし、集団機能としての目標達成機能は、課題に直接関係する成員行動をすべて含んでいるので、組織づくりの機能よりも一層広い概念と考えられる。

2. リーダーシップの機能的役割の分化

役割とは、相互活動場面において各行為者の行為がばらばらのものでなく組織化されたものであるとき、一連の首尾一貫した行為の系列を呼ぶのに用いられる言葉であるが、ここでリーダーシップの機能的役割という言葉を用いて、上で述べたリーダーシップの主要な2機能に対応した役割をさすのに用いる。すなわち課題達成的役割と集団維持的役割とである。

これまでの多くの研究によると、この2つの役割は集団活動の展開につれて分化しやすいといわれてきている。

Bales 1953 は、5人構成の討議集団を対象とし、集団として一つの結論を導くよう求めた。各集団は4回の会合をもったが、各会合の終るたびに、各成員は、4つの尺度の上に全成員を順位づけるよう求められた。4尺度とは、最上のアイデアの提供者は誰か、討議の主導者は誰か、誰を一番好むか、誰を一番好まないか、である。それによると、第1回会合の終了時点では、最も好かれた成員は最良のアイデア提出者であり討議の主導者であると判断されていた。しかし回をかさねて第4回会合の終了時点では、好意は最良のアイデア提供や討議の主導とは結びつきにくくなっていた。全4回の会合を通じてみると、最良のアイデア提供や主導性の点で第1位に順位づけられた成員は、平均して最も好まれてない成員であった。最も好意をよせられた成員は、アイデア提供や主導性の点では2～3位に順位づけられていたにすぎない。Bales は、これらのことより、集団のリーダーシップは、2つの相補的なリーダーすなわち課題リーダー task specialist と社会情緒的リーダー social emotional specialist とに分化しやすいと述べている。課題リーダーは最良のアイデアを提供し討議を最もつよく主導するものであり、課題に集中し集団を解決にむけて移行させるときに攻撃的役割を演じやすく、それ故敵意を喚起し嫌われるようになる。このような事態で集団の社会情緒的問題の解決にかかわり集団内部の緊張や葛藤を解決して集団のまとまりを確保しようとする役割をになう成員が出現する。これが社会情緒的リーダーといわれるものである。

このようなリーダーシップの機能的役割が2人のリーダーに分担されるようになる傾向は、かなり一般的に見出される現象のようである。

たとえば、Zelditch 1955 は、異なる56の社会において核家族の役割分化を研究したが、56の社会に共通してみられた特徴的な役割分化は、夫が課題志向的で妻が集団維持的だったと報告している。

また Breznitz & Kugelmass 1965, Kugelmass & Breznitz 1966 は、イスラエルにおける家族内の役割分化を調査している。この調査では、家族内での両親の役割を用具性 instrumentality と表出性 expressivity の2次元に分けているが、これはすでに述べたリーダーシップ機能の2次元に対応するものである。家族集団内での両親の行動がその子供たちによって用具的と知覚されているか表出的と知覚されているかに関して表1のよう

表 1

知覚者	用具的役割を遂行するものは		表出的役割を遂行するものは	
	自分との関係では	家族全体との関係では	自分との関係では	家族全体との関係では
少年	父	父	母	母
少女	母	父	父	母

なモデルを考え検討した。Breznitz らは、家族集団の一般的な課題達成という点については父親は用具的（課題達成的）役割をとり母親は表出的（集団維持的）役割をとるが、子供の養育などの個々の子供と結びついた特殊な課題になってくると役割はその子供の性別と密接に関係し、たとえば女兒に対する両親の役割に関していえば、母親が用具的で父親が表出的であろうと考えている。調査結果は、ほぼこの予想を支持している。

永田1965aは、リーダーシップの各機能が職場集団内でどのような形で布置されているかを明らかにする目的から、代表機能、組織的機能、支配的機能、統合的機能、先導的機能と命名される5尺度よりなるゲス・フー・テスト形式の質問紙を構成し、因子分析の結果これら5尺度は、職場集団成員をまとめ成員の利益を擁護することに関連するM機能と、集団の課題達成に関連して具体的な目標を設定し成員の行動を統制するS機能の2つの主要な次元に分けられることを発見した。この2次元はさきに述べた集団維持と目標達成の2次元にほぼ対応する。この結果にもとづいて、2尺度よりなるゲス・フー・テスト形式のリーダーシップ測定尺度が作製された。従来のリーダーシップ測定尺度の多くは、単にリーダーとみなされる一個人そのもののリーダーシップのレベルやタイプの検討には適していても、リーダーシップの問題を、集団を構成する種々の成員の取得している非公式的リーダーシップ機能をも考慮した集団変数として

把握するには不向きであったが、このゲス・フー・テスト形式の測定尺度の開発はこの点で大きな寄与をなしているものである。

蜂屋1968は、上のリーダーシップ測定尺度を使用し、大学の運動部集団において、リーダーシップの機能的役割がどのように分布しているのかを調査した。実際に使用された質問項目をあげるとつぎのとおりである。〈S機能測定尺度〉1) 皆が決められた方法(やり方)で練習(仕事)をしているかどうか気を配る。2) 皆の練習(仕事)のわりふりや段取りをきめる。3) 必要な連絡事項を知らせる。4) 一日の練習(作業)計画を知らせる。5) あなたの練習(仕事)のやり方を批評したりする。6) 練習に無断で欠席(無断で欠勤)したり遅刻したりすると注意する。7) 練習(仕事)を怠けているように見えると注意したり小言をいったりする。8) 服装などやかましく注意する。〈M機能測定尺度〉1) 個人的なことでも親身になって世話をやいてくれる。2) 皆の練習(仕事)ぶりを見て一生懸命やるように励ます。3) 練習や試合において(仕事のことで)失敗したりへまなどをしてもかばってくれる。4) 練習や競技に必要な用具・設備(仕事に必要な設備)の改善など申し出ると進んでその実現のために努力する。5) 皆が練習などに(仕事に)疲れた時など冗談など言ったりして励ます。6) 仲間の間でもめごとがあったりすると進んでまとめ役になる。7) レクリエーションがあると音頭をとって皆をまとめる。8) 練習(仕事)や仲間になじめない人などにクラブ(職場)にとけこませるように気を配る。(カッコ内は永田作製の尺度で、運動部調査においては下線のように字句を修正し調査対象に適した表現とした)。これらの各集団には公式的リーダーとしてキャプテンが1人含まれている。調査結果は、13集団のうち10集団ではキャプテンが課題達成的役割を明らかに遂行していた。しかし集団維持的役割についてみると、キャプテンがこの役割を明確に取っていると思われたのは5集団にすぎず、他の集団ではキャプテン以外の成員がこの役割を遂行するか、あるいはこの役割を遂行する成員がとくに明確でないかのいずれかであった。この2つの役割を1人で遂行しているリーダーがいる集団を統合型リーダーシップの集団、2つの役割が明らかに別人によって担われている(すなわち役割分化した)集団を分離型リーダーシップの集団とよび、その他を明確な役割の統合も分化もみられない集団として3つに分けてみると、13集団は、統合型4集団、分離型4集団、その他5集団というように分類できた。

以上のことから、リーダーシップの機能的役割の分化

した集団が、現実にかんがりの割合で存在することが推測されるのである。

II. リーダーシップの機能的役割の分化を促進する要因

これまでのところで、集団内にリーダーシップの機能的役割の分化がしばしばみられることを指摘してきたが、つぎに、この役割分化の促進に関連する要因について考えてみよう。その要因として、リーダーの性格特性、集団のサイズ、集団課題への成員の動機づけの強さなどをあげることができる。ここでは、集団のサイズと動機づけの2つをとりあげてみる。

1. 集団のサイズ

この点に関する資料は、永田1965bの研究より得られる。彼は、集団内でのM機能の分有の形態と職場の大きさとの関係についてつぎのような仮説をたてて検討している。「仮説1. M機能は、集団過程で生じてくる成員個々の個人目標の追求を助長し、不満の解消をはかる機能である。このような考察が妥当とすれば、公的な監督者によってM機能が十分に遂行されるためには、フォロワーからの種々のフィードバックを公的な監督者が受けることが必要にならう。したがって、他の条件が等しければ、M機能の遂行の程度は、リーダーとフォロワーの接触機会の関数であり、組織の変数としては、集団の大きさが大になるにつれて、公式組織上の第一線監督者個人によって遂行されるM機能は低下するであろう。」

「仮説2. M機能に対し、S機能は、少なくとも公式に組織された集団においては、すでに確立されている組織目標の遂行にかかわるものであり、成員の側からリーダーに対して積極的に働きかける必要の少ないものと考えられる。したがって、S機能の遂行については必ずしも成員からのフィードバックを必要としないであろう。すなわちS機能の遂行は、リーダーとフォロワーの直接の接触を必ずしも必要としないため、公式組織上の第一線監督者の遂行するS機能の程度は、職場の大きさとは必ずしも関係しないであろう。」この仮説を検証するために、先に引用したゲス・フー・テスト形式のリーダーシップ測定尺度を小は7人から大は24人までのサイズの異なる集団に実施し、組織の末端の一般職員からの公式組織上の第一線監督者のリーダーシップについての認知を求めた。この結果から、「職場の大きさのちがいは、第一線監督者のS機能の遂行度の差をもたらしているとはいえないが……職場の大きさが増加するにしたがって、公式組織上の第一線監督者の遂行するM機能の取得の程度が低下し、非公式的なリーダーシップとしてのM機能が公式的監督者のM機能的リーダーシップを凌駕す

ることがある……。」と報告している。すなわち課題遂行に直接関係する機能と集団維持的機能とが職場の規模の小的时候には公式監督者によって独占されやすいのに対し、職場規模が大になるにしたがい集団維持的機能の中心が公式監督者以外の成員に移ってゆくことが知られるのである。以上のように集団のサイズは、役割分化に強く影響するようである。

2. 集団課題への成員の動機づけ

リーダーシップの機能的役割の分化を促進する他の要因の1つとして、集団課題への個人成員の動機づけの強さをあげることができる。まず、この点に関して示唆に富む実験を若干あげてみる。

Heinicke & Bales 1953 の実験で、集団の課題解決活動のある段階で成員間に情緒的緊張（負の反応）が高まる時期のあることが指摘されている。これは課題達成に必要な社会的統制力の増加が成員間に否定的感情を惹起するためと考えられている。これに対し、類似の実験状況を用いた Philp & Dunphy 1959 の結果では、これに対応すると思われる時期に、Heinicke らの指摘したような特徴をもつ集団内相互活動が必ずしも出現していない。むしろ、課題志向的行動が増大し情緒的反応が減少さえしている。換言すれば、成員が社会情緒的問題にあまりかかわりあわずに集団課題遂行にその力を集中しているように思われるのである。このような異なった相互活動の過程はどうして生じたのだろうか。Philp らの実験で用いられた課題を Heinicke らの課題と比較してみると、前者の課題は被験者にとって明らかに自我関与 ego-involvement の強いものであった。この2つの実験結果のちがいは、おそらく集団成員が課題に対しても動機づけの差から主に生じているのではないかと考えられる。すなわち、集団の課題達成が成員にとって重要であるかぎり、その達成に直接貢献する成員行動は他成員からの否定的感情の対象とはならないのに対し、課題が成員にとって重要でなく、それゆえ高度に動機づけられていない場合には、成員は課題達成のために必要な統制が増加するとこれに否定的感情をもって反応するようになることを示唆している。

また、Berkowitz, Levy & Harvey 1957 の実験は、集団課題遂行に高い価値を認める（したがって課題に強く動機づけられた）成員は、課題遂行能力のすぐれた相手を自分の仕事仲間として高く評価するだけでなくその相手に強い情緒的支持を与える（仕事仲間としての相手に関する評価と相手への情緒的支持との相関=0.635）のに対し、集団課題遂行に低い価値しか認めぬ成員は、課題遂行能力のすぐれた相手を仕事上では高く評価しその

相手が課題遂行に多くの貢献をしたことを認めはするが、必ずしも情緒的支持を与えるとは限らないこと（相関=0.011）を示している。

以上のことから、集団目標と個人欲求との間に不一致があつて成員が集団目標の達成に充分動機づけられていない集団にあつては、課題達成を強調するリーダーは、一般成員からの肯定的感情の対象にはなりにくくむしろ否定的感情の対象にさえなりがちで、リーダーと成員との相互活動には緊張を生じ、そのためリーダーが集団維持的役割を同時に遂行するのは極めて困難になる。その結果そのリーダー以外の成員の中に一般成員の欲求充足を助長し不満を解消しようとする者があらわれ役割分化が進むのではないかと考えられる。これに対し、動機づけの強い集団においては、課題達成を強調するリーダーの行為は成員の欲求充足につながり、成員から肯定的感情をよせられ成員とリーダーとの円滑な相互活動がもたれやすく、そのために集団維持的役割を非常に取りやすくなると考えられる。

このように考えて、蜂屋1967はこの点を実験的に検討した。仮説はつぎのとおりである。1) 集団課題の遂行が、一般成員の個人的欲求充足と強く結びつく集団（それゆえ各成員は課題達成への強い動機づけをもつことになるので高動機条件の集団とよぶ）では、課題リーダーは一般成員たちから集団の中で最も強い情緒的支持を得ることができ、したがって集団維持的機能の中心的遂行者にもなりやすいだろう。2) 集団課題の達成が、一般成員の個人的欲求充足と結びつきにくい集団（低動機条件の集団）では、課題リーダーは一般成員を課題達成へと強制的にかりたてることになるので、一般成員たちからの情緒的支持を失いやすく、したがって集団維持的機能の中心的遂行者にはなりにくいだろう。以上の仮説を検討するために、集団課題達成に強く動機づけられた成員で構成された集団と強く動機づけられていない成員で構成された集団の2種類の集団を実験的に設定し、これらの集団に課題リーダーを1人ずつ入れた。これらの課題リーダーは課題達成的役割を必ず演ずるよう求められていたが、集団維持的活動については何の制約も加えられなかった。指定された課題リーダーに対する一般成員の反応およびリーダーと成員との間の相互活動を分析してみると、強い動機づけをもたぬ集団では、課題リーダーと一般成員との相互活動は情緒的緊張を伴いがちであり、課題リーダーは一般成員からの情緒的支持を失いやすく集団維持機能の中心的遂行者にはなりにくいように思われた。しかし強い動機づけをもつ集団では、課題達成機能が一般成員によって課題リーダーなみに遂行され

てしまったために、課題リーダーが一般成員よりも強い情緒的支持を受け集団維持的役割をも果しやすくなるだろうとの仮説1を検証するのに適した集団事態を作り出すことはできなかった。

これと同様の立場に立って、Burke 1967, 1968 は一連の実験的研究を試みている。Burke 1968 は、課題的役割と社会情緒的役割との分化を進める1条件として、課題活動の正当性 legitimization の欠如をあげている。課題活動の正当性とは、成員が課題を正当なものとして受容できると認知することを意味する。検討された仮説はつぎのとおりである。1) 課題活動への参加の不平等さ(成員のだれかが他の成員よりも多くの課題活動を示すこと)の結果としての役割分化は、課題が正当性を欠く集団において著しく進むだろう。2) 課題リーダーの課題活動量と社会情緒的活動量は、正当性を欠く集団において、一層強い負の相関を示すだろう。以上の仮説の検証のために、大学生の討議集団が用いられ、高正当性集団と低正当性集団とに2分類された。討議中に各成員が示す行動は、課題活動と社会情緒的活動との2次元よりなるリーダーシップ質問紙で測定され、各成員ごとに課題得点と社会情緒得点とが算出された。各集団における役割分化の程度を示す指標としては、課題リーダーと社会情緒的リーダー間の2次元空間における直線距離が用いられた。この距離が大になるほど役割分化が進んでいると考えられている。結果を要約すると(表2参照)、課題活動への参加の不平等さは、課題活動の低正当性集団では役割分化をもたらしやすいが、高正当性集団ではこの傾向はみられない。課題リーダーの課題への寄与の増大は、高正当性集団では役割分化を必ずしももたらさ

ないが低正当性集団においては役割分化をもたらしやすい。課題リーダーの課題活動への参加は、低正当性集団ではそのリーダーの社会情緒的活動量の減少をとともなるが、高正当性集団ではこの傾向はみとめられなかった。

また先に述べた運動部集団の調査(蜂屋1968)において、役割分化の進んでいた集団(分離型リーダーシップの集団)と役割分化のみられない集団(統合型リーダーシップの集団)とを、集団構成員の動機づけという点で比較検討してみると、図1にみられるように統合型集団では成員は対人志向動機よりも課題志向動機を強く示していたが、分離型集団では両動機間に有意差は認められなかった。これは、一般成員の間で集団課題遂行が最重視されなくなるにつれ、一般成員の要求や不満に注目しこれの充足をめざすインフォーマル・リーダーが課題リーダーの他に出現しやすくなり役割分化が促進されることを示唆するものであろう。

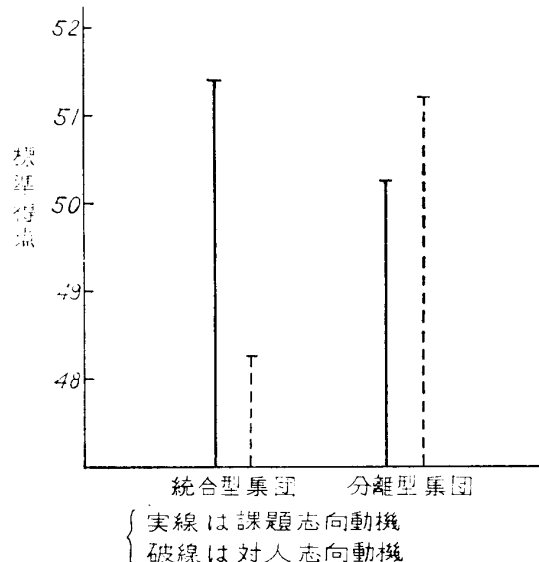


図1 統合型集団および分離型集団における一般成員の集団所属動機

課題活動の正当性の認知ということは、課題への動機づけの強さを左右する1つの要因であると考えられるので、以上あげてきた諸研究の結果は、ほぼ一致するものと考えられよう。

III. リーダーシップの機能的役割の統合

集団の安定持続は、2つの機能の相互調整にもとづくと考えられる。集団課題の達成に成員を関係づけ規律遵守を求め逸脱行為に対して何らかの統制を加えるといったような、課題に直接関係した特定成員の行為の増大は、他成員間に情緒的緊張をひきおこし課題への抵抗や成員間不和さらには集団からの離脱の可能性を増大させ

表 2

課題活動の不平等さと役割分化との相関		
	討議 I	討議 II
低正当性集団	.76	.99**
高正当性集団	.56	-.19
差	(n.s.)	(P<.01)
課題リーダーの課題得点と役割分化との相関		
低正当性集団	.67	.97**
高正当性集団	.64	-.36
差	(n.s.)	(P<.01)
課題リーダーの課題得点と社会情緒得点との相関		
低正当性集団	-.63	-.90**
高正当性集団	-.57	.34
差	(n.s.)	(P<.05)

**は1%水準で有意

るが、成員の要求や苦情に注目し成員間不和を調整し集団凝集性を高める特定成員の行為の出現によって、集団の再統合や課題達成機能を担う成員へのフィードバックさらには間接的支持が得られるのである。

しかし、両機能がこのような適合的關係においてつねに遂行される（両機能の統合）とは限らないだろう。すでに、集団活動にとって必須の2機能が1人のリーダーに集中せず、分化している場合が少なくないことを述べてきた。1人のリーダーに両機能が集中している集団では両機能は当然のこととして適合的關係において遂行されるから問題はおこらないだろうが、どのような理由からにせよ一旦役割分化が生じた集団にあっては、必ずしも適合的關係において遂行されるとは限らないのではないか。

役割分化した集団における両リーダーの關係の重要性について、Verba 1961 はつぎのように指摘している。

「仕事リーダーと社会情緒的リーダーのふたりは、他の成員のどの1組よりも頻りに相互作用する傾向があり、等しく重要なことは、お互いに頻りに同意する傾向があるということである。こうして仕事リーダーは、かれの用具的役割ゆえに直接えることのできない表出的支持を、社会情緒的リーダーを通じ間接的に受けることができよう。このようなふたりの集団リーダー間の提携が、集団が効果的に機能するためには重要である……。」

筆者がこれまでに接した集団の中には、2種のリーダー間の不適合關係をうったえるケースがしばしばあった。しかし、この点に関する研究報告は皆無に等しい。そこで、蜂屋1966はこの問題へのアプローチを試みた。具体的には、一般成員に対して集団課題達成を強調する成員と、一般成員から強い情緒的支持を受け集団維持機能の中心と思われる別の成員との2人が1集団の中に存するとき、この両成員間の關係が集団過程および集団の最終産物にもたらす効果を実験的に検討しようとしたのである。そのために、両成員間の關係が緊密である場合と疎遠な場合が取上げられ比較された。仮説はつぎのとおりである。両成員が緊密な關係にある場合には、集団課題達成への圧力に対して一般成員間に生じてくる苦情や不満は、一般成員から正の情緒的支持を強く受けている成員によって集団課題達成を支持する方向に、あるいは積極的に支持しないまでもこれを否定はしない方向で処理され集団の再統合が行なわれるのではないか。これに対し、両成員が疎遠な關係にある場合には、一般成員間の苦情や不満は課題達成を支持しない方向、さらには積極的に拒否する方向で処理され、集団維持機能の中心の遂行者を中心として一般成員間の結束が高まり反課題

的なインフォーマルな規範が生じやすくなり、集団活動の停滞が顕著になってくるのではないか。実験の結果は、ほぼこれらの仮説を支持する方向にあった。なお実験的に構成された集団だけでなく、現実の集団に関しての調査研究も現在進行中である。

以上のことから、役割分化した集団においては、2つの機能的役割が適合的關係において遂行される場合と不適合な關係において遂行される場合とがあり、このいずれの關係をとるかということは集団活動の展開に重大な影響をおよぼすものと考えられるのである。

引用文献

- Bales, R. F. 1953, The equilibrium problem in small groups. In T. Parsons, R. F. Bales & E. A. Shils, *Working papers in the theory of action*. Glencoe, Ill. : Free Press.
- Bales, R. F. 1958, Task roles and social roles in problem-solving groups. In E. E. Macoby, T. M. Newcomb & E. L. Hartley (Eds.), *Readings in social psychology (third edition)*. New York : Holt.
- Berkowitz, L., Levy, B. & Harvey, A. R. 1957, Effects of performance evaluations on group integration and motivation. *Hum. Relat.*, 10, 195-208.
- Breznitz, S. & Kugelmass, S. 1965, The perception of parents by adolescents. *Hum. Relat.*, 18, 103-113.
- Burke, P. J. 1967, The development of task and social-emotional role differentiation. *Sociometry*, 30, 379-392.
- Burke, P. J. 1968, Role differentiation and the legitimation of task activity. *Sociometry*, 31, 404-411.
- Cartwright, D. & Zander, A. (Eds.) 1953, *Group dynamics : research and theory*. New York : Row Peterson. (三隅二不二訳編「グループ・ダイナミックス」1959, 誠信書房)
- 蜂屋良彦 1966, 集団機能に関する研究—機能間の關係について—一年報社会心理学, 第7号, 185-201.
- 蜂屋良彦 1967, 集団機能に関する研究—集団課題への動機づけと機能的役割間の葛藤との關係について—一年報社会心理学, 第8号, 193-203.
- 蜂屋良彦 1968, 集団機能に関する研究—大学にお

- ける運動部集団の調査より—教育・社会心理学研究, 第7巻, 149-157.
- Halpin, A. W. & Winer, B. J. 1957, A factorial study of the leader behavior descriptions. In R. M. Stogdill & A. E. Coons (Eds.), *Leader behavior: its description and measurement. Bur. Bus. Res. Monogr.*, 88, Columbus : Ohio State Univ.
- Heinicke, C. & Bales, R. F. 1953, Developmental trends in the structure of small groups. *Sociometry*, 16, 7-38.
- Hemphill, J. K. 1950, *Leader behavior description*. Columbus : Ohio State Univ.
- 永田良昭 1965 a, 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製の試み—鉄道労働科学, 17, 75-82.
- 永田良昭 1965 b, 第一線・第二線監督者のリーダーシップの研究 II—M機能の検討を中心として—鉄道労働科学, 18, 313-317.
- Kugelmass, S. & Breznitz, S. 1966, Perception of parents by kibbutz adolescents. *Hum. Relat.*, 19, 117-122.
- Philp, H. & Dunphy, D. 1959, Developmental trends in small groups. *Sociometry*, 22, 162-174.
- Verba, S. 1961, *Small groups and political behavior : a study of leadership*. Princeton : Princeton Univ. Press. (青井和夫訳編「小集団と政治行動—リーダーシップの研究」1963, 誠信書房)
- Zelditch, M. 1955, Role differentiation in the nuclear family : a comparative study. In T. Parsons, et al., *Family, socialization and interaction process*. Glencoe, Ill.: Free Press. (1969年8月30日受理)