

複数リーダーの組み合わせがメンバーの適応感に及ぼす影響

The influence of plural leaders combination upon the member's adaptation.

鈴木 繕 将

【問題】

第1節 リーダーシップとは

我々は、生涯を通じ、家族、職場、学校、仲間など様々な集団に所属し、人との関わりの中で日常生活を営む。このような集団では構成員の総数、年齢構成、男女の割合、地位構造等見かけ上はよく似ていても、雰囲気、成員の満足度、業績などにおいて差が生じている場合が多い。この現象の解明について、我々に重要な手がかかりを与えてくれたのが、リーダーシップである。

リーダーシップの研究はリーダーシップの有効性を解明しようとして行われ、その理論ないしモデルも数多く表されている。しかしながら、リーダーシップとは何か、それはどのように捉えられるか、ということについてこれまでのところ研究者の間で完全に一致した見解は見られない。例えば、リーダーシップに関する3,000以上もの文献を検討した Stogdill (1981) は、リーダーシップの定義はそれを定義しようとしている人の数ほど存在すると述べている。また、Bennis & Nanus (1985) は、この75年間に数千もの実証研究の結果、350以上のリーダーシップの定義が作られているとしている。

とはいえ、それらの定義がまったくばらばらでなら共通性のないものであるということでもない。そこで、リーダーシップの定義について代表的ないくつかの例を取り上げてみたい。三隅 (1978) は、「特定の集団成員が集団の課題解決な

いし目標達成機能と、集団過程維持機能に関して、他の集団成員達よりも、これらの集団機能により著しい何らかの継続的な、かつ積極的影響を与えるその集団成員の役割行動である」と述べている。また、調枝 (2004) は、「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をいう」と述べている。さらに、小林 (1993) は、「特定の集団成員が集団の目標達成と集団維持に貢献する方向で影響を与える過程である」と述べた。松原 (1990) は、多くの研究者が述べてきたリーダーシップの定義の中から、共通している項目を選択し、リーダーシップの定義を「集団の目標達成のためになされる影響力行使の過程である」と述べている。そこで、本研究では、さまざまな研究の共通項を組み合わせられてつくられた松原 (1990) の定義を、リーダーシップの定義とする。

第2節 運動系部活動のリーダーシップ

小学校から大学に至るまで、学校には部活動（クラブ活動・サークル活動）が存在する。大辞林 (松村、2006) によると、部活動とは、学校で、学年や学級を離れて行う特別活動のことで、共通の趣味や関心によってつくったクラブ組織を通じて、自主的に文化活動や体育活動などを行うものであるとされる。このように、部活動には、文化活動を行うものと、体育活動を行うものが存在し、体育活動を行う部活動を運動系部活動と呼び、文化活動を行うものを文化系部活動と呼ぶ。では、ここで運動系部活動の特徴について述べる。竹村

(1971)は、運動系部活動の集団について、スポーツ活動を目的とした個人の集まりで、集団としての共通な目標や活動を持ち、成員間に共通の規範とわれわれ感情があり、対面的な相互作用が存在している比較的永続的な機能的集団であると述べている。また、運動系部活動の集団形態について片山(2004)は、バスケットボール・チームや、バレーボール・チームのように、成員が相互協力的に競技に取り組む集団や、水泳、マラソン、弓道のように成員が個人中心的に競技に取り組む集団があることを述べている。このような運動系部活動の集団には、一般にリーダーが存在し彼らは「監督」「キャプテン」「主将」、などと呼ばれている。そして、彼らのリーダーシップが競技成績、満足感あるいはチーム・ワークに重要な役割を果たしていることは一般的にも知られている(片山、2004)。本研究では、運動系部活動を対象とし、そこに存在する主将や副主将のリーダーシップについて検討していく。

第3節 リーダーシップ研究のアプローチ

リーダーシップ研究のアプローチ方法について、益井(1990)は、特性アプローチ、状況アプローチ、パワーアプローチ、行動アプローチの4つを挙げている。

特性アプローチは、リーダーシップ研究における最も初期のアプローチである。このアプローチの基礎にある仮定は、生まれながらにしてリーダーである人がいるというものである。このような人は、他の人々が持っていない特性を先天的に与えられているとみなされている。特性研究は、1920～1950年の間における心理学テストの急速な開発によって促された。状況アプローチでは、リーダーシップの有効性は、リーダーを取り巻く状況要因によって規定されるとの仮定に基づき、異なった行動・特性パターンは異なった状況において有効であり、同一の行動・特性パターンはすべての状況において最適ではないとする理論である。パワーアプローチは、パワーの獲得・行使という観点から、リーダーの有効性を説明している。パワーと

は、対象となる人々の態度・行動に影響を与える行為者の能力である。このアプローチにおける主要な問題は、第1に、パワーの源泉およびパワーの量は、個人と状況がどのように相互作用することによって決まるのかにある。第2に、相互作用のプロセスを通じて、パワーがどのように獲得されたり、失われたりするかである。最後に、行動アプローチとは、リーダー個人の性格や能力ではなく、リーダーシップ行動に注目し、そのタイプによってリーダーシップ効果が異なると考える理論である(小林、1993)。本研究では、この行動アプローチに基づいて研究を行う。なぜなら、本研究は、運動系部活動における主将と副主将のリーダーシップを扱うが、その主将と副主将の行動パターンがリーダーシップを有効にすると考えているからである。

第4節 リーダーシップの行動論的アプローチ

リーダーシップの行動論的アプローチの先鞭をつけたのは、WhiteとLippittによる社会的風土に関する実験であった(White&Lippitt、1960)。この実験は、民主的リーダーシップ・スタイル、専制的リーダーシップ・スタイルなどのリーダーの行動様式の差異が、メンバー間の雰囲気や集団業績に大きな影響力を持つことを明らかにした。

リーダーの行動に焦点を当てた研究は、他にも多く存在する。オハイオ大学を中心におこなわれた構造づくりと配慮行動のアプローチ(Fleishman、1973)、そして近年のリーダー行動的アプローチの中心となっている変革型リーダーシップ(Bass、1985)やカリスマ的リーダーシップ(House、1977)がある。

リーダーシップの行動論的アプローチで、日本を代表する理論として三隅のPM理論がある(松原、1990)。リーダーシップPM理論は、集団目標の達成を志向するP(Performance)行動、および、集団(人間関係)それ自体の維持(円滑化)を志向するM(Maintenance)行動という2種類の一般行動形態に基づき、リーダーシップ行動を2次元的に把握しようとする理論である

(三隅、1978)。これまで、P 行動、M 行動が、集団にとって価値を有する従属変数（価値変数）に及ぼす効果を検討するために、数多くの研究が行われてきた。それらの研究では、フォロワーによる評価に基づき、P 行動、M 行動をともに強く発揮している PM 型、P 行動は強いが M 行動は弱い P 型、M 行動は強いが P 行動は弱い M 型、両方とも弱い pm 型の 4 類型が設定され、その 4 類型間の比較がなされてきた。その結果、多くの場合、価値変数において、PM 型が最も優れ、それに、P 型、ないし、M 型が続き、pm 型が最も劣るという傾向が見出されてきた。また、三隅 (1978) は、企業、行政、政治、教育、家族、そしてスポーツ集団など、様々な分野のリーダーシップ PM 行動について研究している。

PM 理論はリーダーシップ行動論的アプローチの中で代表的な理論であると言える。しかし、この理論に対する批判もある。坂西 (1989) は、技術と集団維持の指導に熱心であっても、管理の強弱に応じて部員の不満が異なる結果を得た。それゆえ、計画と圧力を P 機能にまとめた従来の PM 理論には限界があるとした。また、配慮・圧力の要因も重要であり、部活動において計画 P と圧力 P の効果の違いが示唆されている (野上、1997)。よって、従来の PM 機能以外のリーダーシップ行動も考慮したリーダーシップ行動の指標を用いることが求められていると言える。

吉村 (2005a、2005b) は、中学生の部活動を対象とした研究において、主将のリーダーシップ尺度を作成しており、その尺度について因子分析を行った結果、競技についての技術やその指導に関する項目に高い因子負荷量を示した「技術指導」、部内の人間関係の調整に関する項目に高い因子負荷量を示した「人間関係調整」、部を統率する内容にかかわる項目に高い因子負荷量を示した「統率」、規則に従わせ、真剣に練習させる指導にかかわる項目に高い因子負荷量を示した「圧力」の 4 つのリーダーシップ行動に分類した。この尺度は、主将のリーダーシップ行動を十分に説明していると考えられる。よって、本研究のリーダーシップ行動尺度は、吉村のリーダーシップ行動尺度を

参考に作成する。しかしながら、吉村は、分析において 4 つのリーダーシップ行動を 2 つにまとめて分析している。4 つのリーダーシップ行動は、それぞれ個別の意味を持っていると考えられるので、4 つのリーダーシップ行動をそれぞれ取り上げて分析することが、リーダーシップ行動を説明することにつながると考えられる。また、吉村 (2005a、2005b) は、リーダーシップ行動の効果性指標として、主将への満足、部活動への積極的行動、部活動への満足、部の仲間関係への満足といった 4 つの内容から構成される部活への適応感尺度を作成しており、本研究では吉村のリーダーシップ行動尺度を参考にしていることから、効果性指標についても吉村の部活への適応感尺度を参考にする。

第 5 節 複数リーダーの研究と限界

リーダーシップの研究は、リーダーシップ PM 行動理論 (三隅、1978) やパスゴール理論 (House、1971)、条件即応モデル (Fiedler、1967)、変革的リーダーシップ論 (Bass、1985)、カリスマ的リーダーシップ (House、1977) など、様々な理論が提唱されている。これら従来のリーダーシップ研究にはある共通した特徴がある。それは、多くの研究が単独リーダーの影響過程に焦点を当ててきた点である。したがって、そうしたリーダーシップ行動が、複数のリーダー間で分担される場合の効果には、それほど関心が向けられてこなかったのである。しかし、多くの集団には、公式リーダーと非公式リーダーといったように、リーダーシップ機能が分担されていることも珍しくない (蜂屋、1972)。本研究で対象とする運動系部活動には、多くの場合、主将と副主将という 2 人のリーダーが存在する。この 2 人のリーダーは、公式のリーダーとして任命された存在である。この 2 人のリーダーには、公式リーダーと非公式リーダーという組み合わせの場合とは異なり、両方に公式の役割に付随する権限が与えられており、集団内における影響力が強いと考えられる。公式に任命されたリーダーが 2 人存在する場合、1 人のみが

単独でリーダーシップ行動を発揮するよりも、2人がともにリーダーシップ行動を発揮するのが当然であると考えられる。しかし、主将と副主将の2人のリーダーによってリーダーシップ行動が発揮される場合、その効果がメンバーにどのような影響を与えるかについての研究は少ないと言える。そこで、本研究では、運動系部活動に焦点を当て、主将と副主将という2人のリーダーのリーダーシップ行動について検討する。

複数のリーダーに焦点を当てた研究は数少ないが、その中でいくつかを紹介する。高口・坂田・黒川(2002)は、集団間葛藤・協力の文脈からなる仮想世界ゲームを用いて、複数のリーダーによるリーダーシップ行動が集団にどのような影響を及ぼすのかを検討した。各集団における公式役割を持ったリーダーを公式リーダーとし、集団内の1/3以上の成員から影響力があると評価された人物を非公式リーダーとした。両リーダーのリーダーシップ発揮形態に基づき、全集団を次に挙げる2つの基準で5つに分類した。分類の基準は、非公式リーダーの有無、リーダーシップ行動(P機能と集団内M機能、および集団間M機能が統合された形(PMM)で発揮されているか)であった。5つの分類のうち、1つ目は、非公式リーダーが存在せず、公式リーダーのリーダーシップ評価がPMM型であった「単独統合型」、2つ目は非公式リーダーが不在で、公式リーダーがPMM型ではなかった「単独不統合型」、3つは公式リーダーと非公式リーダーが共にPMM型であった「分担統合型」、4つは公式リーダーと非公式リーダーのどちらかがPMM型か、あるいは両者のリーダーシップが相補的であり、全体で統合型となる「分担相補型」、5つめは公式リーダーと非公式リーダーのどちらも統合型ではなく、全体としても統合型にならない「分担不統合型」である。この分担形態を用いて、集団へのアイデンティティ、個人資産について検討を行った。さらに、集団間文脈において検討を行ったため、特にリーダーシップの効果性指標として、他集団からの評価、集団間関係の認知を採用し、それらについても検討を行った。単独リーダーと複数リーダーの効果を比

較するため、各集団から単独統合型と分担統合型・相補型の2つを取り出し、他集団からの評価、集団関係認知、集団へのアイデンティティ、個人資産について差があるか検討したところ、他集団からの評価は、分担統合・相補型の方が単独統合型よりも有意に高かった。また、集団間関係認知、集団へのアイデンティティ、個人資産については、有意ではないものの分担統合・相補型が単独統合型よりも高くなった。つまり、複数のリーダーによってリーダーシップが完全な形で発揮された分担統合型の集団が、もっとも望ましい状態にあることが示された。このように、集団間状況においては、複数リーダーによるリーダーシップの発揮がより効果的であることが示唆された。ここでは、単独リーダーと複数リーダーの効果を比較するため、単独リーダー(単独統合型)と複数リーダー(分担統合型・相補型)を独立変数とし、従属変数に他地域からの評価、自他地域間関係認知、アイデンティティ、個人資産を用いて共分散分析を実施していた。しかしながら、このような分析方法では、従属変数で用いた効果性指標に影響を及ぼすと考えられるリーダーシップ行動以外の要因、例えばリーダー間の友好関係やリーダーに対する感情などが考慮されておらず、ここでの分析の結果得られた複数のリーダーのリーダーシップ行動の効果に関する説明が十分であると言えるか疑問である。

さらに、高口・坂田・黒川(2005)は、企業組織において調査を実施し、職場集団内の2名のリーダーによるリーダーシップ機能の分担を吟味するとともに、リーダーが複数存在することと、所属従業員のモラル(モチベーター、会合評価、業務規範)、帰属意識、およびストレス(部署間葛藤ストレス、役割ストレス)との関連を検討した。また、状況の複雑性(集団サイズや支社の部署数)についても併せて検討した。各集団の2人のリーダーのうち、1人は職制上の管理者、もう1人は各部署に1名配置されている組合委員とした。リーダーシップの分担形態については、集団内と集団間のリーダーシップ両次元が同時に高く発揮されている場合を統合的な発揮とし、両次元の発揮が

共に低い場合を不統合な発揮と定義した。したがって、リーダーが単独で両次元のリーダーシップを発揮する場合を単独統合型、2人のリーダーがともに両次元のリーダーシップを発揮する場合を分担統合型とした。予測としては、状況の複雑性が高い場合、管理監督者単独によるリーダーシップの発揮よりも2名がともに統合型である場合の方が、従業員のモラルおよび帰属意識を高め、ストレスを低減する効果が大きいとした。加えて、分担統合型が管理監督者統合型と同等以上の効果を持つためには、リーダー間の関係が良好である必要があるとした。結果については、まずリーダー間の関係が良好である場合、分担統合型は不統合型よりも有効であるということの間接的に支持した。また、会合評価、帰属意識、対人関係ストレスという3つの指標については、分担統合型が単独統合型を上回った。複雑性が高い（部署サイズが大きい）場合に、分担統合型が単独統合型を明確に上回ったのはモチベーションについてのみであったが、業績規範および役割ストレスについて得られた結果は、状況の複雑性が低い場合には分担統合型より単独統合型が有効であるが、複雑性が高い場合には、単独統合型の有効性が低いため、相対的に分担統合型の有効性が高くなることを示唆した。この研究で明らかになったのは、リーダー間の関係性が良好であれば複数リーダーが単独リーダーの効果を上回る場合があること、また単独リーダーと複数リーダーの有効性が状況の複雑性によって調整されることなどが挙げられる。ここでの分析は、リーダーシップ行動以外に効果性指標に影響を与えると考えられる要因について、リーダー間の友好関係について考慮しているが、リーダーに対する感情といった要因については考慮していなかった。よって、先ほどの高口・坂田・黒川(2002)の研究結果と同様、複数のリーダーのリーダーシップ行動の効果に関する説明が十分にできているのか疑問である。ちなみに、高口らは、リーダーの有効性を調整する要因として集団の複雑性を考慮しており、この要因の影響力の大きさは研究結果から明らかであるが、本研究では集団の複雑性を考慮しない。なぜなら、集団の複雑性は、

リーダーシップ行動や友好関係、リーダーへの感情などとは異なり、それ自体が、集団の効果性指標に影響をもたらすとは考えづらいからである。しかしながら、集団の複雑性という要因がリーダーの有効性を調整する重要な要因であることは言うまでもない。

蜂屋(1972)は、リーダーシップ機能について、課題遂行に関する機能と集団維持に関する機能の2つがあると考えた。その中で、集団には、同一成員が両機能の中心的遂行者である集団（統合型リーダーシップの集団）と両機能の中心的遂行者が2人の別個の成員に分かれている集団（分離型リーダーシップの集団）があるとした。そこで、この分離型リーダーシップの集団においては、2人のリーダー間の友好関係が成員に影響を与えたとし、分離型リーダーシップの集団を分離高友好型と分離低友好型の2つに分けた。その上で、分離高友好型は分離低友好型に比べて、集団生産性、成員からリーダーへの友好的態度、成員からリーダーへの協力的態度、集団雰囲気、リーダーへの敬意と苦情について、ポジティブになるとした。しかし、研究の結果によると、集団の雰囲気でのみ有意な差がみられ、分離高友好型は、分離低友好型に比べ、集団雰囲気は良くなったということが明らかにされた。しかし、集団雰囲気以外では、友好関係が影響することはなかったのである。このことについて蜂谷は、2つのことから説明している。1つは、本来は分離対立的な集団と分離高友好型集団とを対比させるのが望ましかったが、本調査での分離低友好型集団が果たして分離対立的関係まで進んでいたか分からないということである。もう1つは、分離高友好型と分離低友好型との分類のために用いられた友好度測定尺度が相対尺度であったことを挙げている。よって、友好度測定尺度が相対尺度ではなく、第三者によって測定するような客観的に測定できるものであるならば、2人のリーダーの関係をより適切に反映し、リーダー間の関係の分析がより十分なものになると考えられる。このように、蜂屋(1972)の複数のリーダーに焦点を当てた研究は、リーダーのリーダーシップ行動ではなくリーダー間の友好関係に

焦点を当てている。研究の結果から、リーダー間の友好関係が集団の雰囲気に影響を与えていることがわかる。よって、各リーダーのリーダーシップ行動を検討するうえで、リーダー間の友好関係についても合わせて検討することが必要であると考えられる。

さらに、多くの研究が、リーダーのリーダーシップ行動とフォロワーのリーダーに対する感情についての検討を行っている。例えば、野上（1997）は、大学生運動部を対象に研究を行い、その中で、主将の圧力Pと主将への反発との間に有意な正の偏相関、また主将への親近感と有意な負の偏相関を見出している。しかしながら、フォロワーのリーダーに対する感情とその集団に対する満足度や集団の成績との間の検討がなされた研究はほとんどないと言える。先に述べた野上（1997）の研究などからリーダーのリーダーシップ行動とフォロワーのリーダーに対する感情との間には密接な関係があると推測されることから、リーダーのリーダーシップ行動が部員の集団に対する満足感や集団の成績に影響を及ぼしているのか、もしくはフォロワーのリーダーに対する感情が部員の集団に対する満足感や集団の成績に影響を及ぼしているのかを検討する必要があると言える。また、各リーダーに対する感情は異なることが予想されるので、リーダー毎に成員の感情を測定し、集団にどのような影響を与えているのかを検討することが必要である。

よって、リーダーのリーダーシップ行動とフォロワーのリーダーに対する感情を併せて検討することが求められる。

以上のようなことから、複数のリーダーのリーダーシップ行動の効果を検討する場合には、リーダー間の友好関係やフォロワーのリーダーに対する感情などについても併せて検討する必要があると言える。

第6節 本研究の目的

本研究の目的は、運動系部活動における主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせが部員

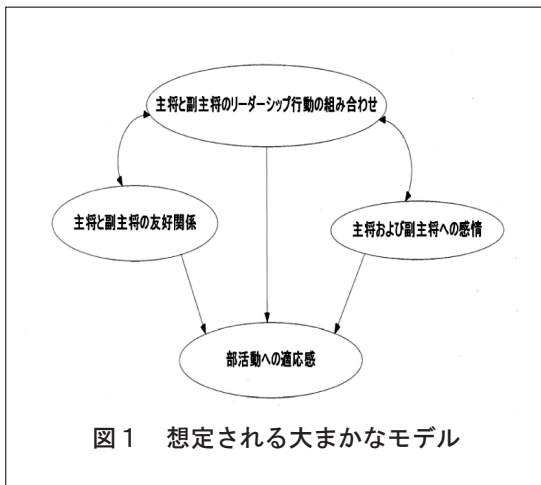
の部活動への適応感にどのような影響を及ぼしているのかを検討することである。また、主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ以外に部員の部活動への適応感に影響を及ぼしていると考えられる主将や副主将に対する感情、主将と副主将の友好関係なども併せて検討することで、主将と副主将のリーダーシップ行動が、本当に部員の部活動への適応感に影響を及ぼしているのかを検討する。従来の研究では、部員の部活動への適応感といったリーダーシップ行動によって影響される要因とリーダーシップ行動、または主将や副主将に対する感情、主将と副主将の間の友好関係などの検討がそれぞれ行われていたので、リーダーシップ行動の分析の際、それら他の要因が含まれていた可能性があったため、リーダーシップ行動を正しく説明していたか疑問が残っていた。そこで、本研究では、他の要因も含めて同時に分析を行うことで、主将と副主将のリーダーシップ行動の効果を明らかにする。

分析方法については、直接測定されていない潜在変数を含めて総合的に関係を推測するモデルを検討することができる共分散構造分析を用いて行うこととする。

よって、手順としては、まずは主将と副主将のリーダーシップ行動、主将と副主将の友好関係、主将および副主将に対する感情、部員の部活動への適応感の各尺度について、因子分析を行い、各尺度を構成している因子を吟味し、そこから因果関係モデルを作成する。そして、作成した因果関係モデルについて共分散構造分析を行い、そのモデルの妥当性について検討することを通じて、主将と副主将という2人のリーダーのリーダーシップ行動の効果を検討する。

各尺度の因子分析をする前に想定される大まかな因果関係モデルについては図の1の通りである。このモデルは、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」、「主将と副主将の友好関係」、「主将および副主将への感情」という潜在変数が「部活動への適応感」という潜在変数に影響を及ぼしていることを示しており、具体的には、「主将と副主将の友好関係」、「主将および副主将への

感情」が「部活動への適応感」に正の影響を示し、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」が「部活動への適応感」に正か負のいずれかの影響を示すということが予想される。また、このモデルは、「主将と副主将の友好関係」、そして「主将および副主将への感情」が、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」に影響しあいながら、部員の「部活動への適応感」に影響を及ぼしていることを示している。つまり、「主将と副主将の友好関係」、「主将および副主将への感情」、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」は、「部活動への適応感」に直接的な効果を持つと同時に、「主将と副主将の友好関係」および「主将および副主将への感情」と「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」の双方向の影響を通じた、「部活動への適応感」への間接的な効果もあることを示している。これらは、リーダーシップ行動とリーダーへの感情の関係性を示した研究やリーダーシップ行動と友好関係との間の関係性を示した研究などから推測されるモデルであり、実際にこのような因果関係になっているかを検討することで、従来の研究で明らかになっていることが実際に正しいのかを検証することができる。



【方法】

第1節 手続き

1. 調査の実施

調査は、2006年9月末から10月中旬にかけて行われた。調査対象となったのは、北星学園大学の学生で、社会心理学、社会保障論A、Bの講義を受けた者である。

実施に際しては、授業担当教員の許可を得て、講義が終了した後に、今回の調査の説明を行い、一斉に質問紙を配布した。また、その場で回答してもらい、回収した。

2. 被験者

341名（男性91名・女性250名）の回答を得ることができた。ただし、記入漏れが34名（男性11名・女性23名）いたので、分析で扱った人数は、307名（男性80名・女性227名）であった。学科については、福祉計画学科が114名（37.1%）、福祉臨床学科が67名（21.8%）、福祉心理学科が79名（25.7%）、英文学科が1名（0.3%）、心理応用コミュニケーション学科が39名（12.7%）、経済学科が6名（2.0%）、経営学科が1名（0.3%）であった。年齢については、18歳が71名（23.1%）、19歳が98名（31.9%）、20歳が67名（21.8%）、21歳が51名（16.6%）、22歳が13名（4.2%）、23歳が3名（1.0%）、24歳が4名（1.3%）であった。また、平均年齢は19.6歳であった。

第2節 測定尺度

1. 運動系部活動の状況

運動系部活動の状況について聞くために、以下のような質問項目を設定した。

① 運動系部活への所属経験の有無

本研究では、運動系部活動で実際に運動をしていた者を対象としたので、マネージャーは含まなかった。また、この項目で、所属経験がない場合は、その時点で回答を終了させた。

② 所属経験の時期

所属経験については、小学校、中学校、高校、専門学校、大学の5項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

③ 種目

種目については、野球、テニス、サッカー、バレーボール、バスケットボール、ハンドボール、羽球、ラグビー、陸上、アメリカンフットボール、卓球、空手道、弓道、剣道、柔道、それ以外の16項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

④ 練習形態

練習形態については、男性のみ、女性のみ、男女混合の3項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

⑤ 参加度

参加度については、全く参加しない、あまり参加しない、ときどき参加する、かなり参加する、必ず参加するの5段階評定とし、当てはまる項目を選択させた。

⑥ 所属期間

所属期間については、何年と何ヶ月間、所属していたのかを回答させた。

⑦ 部員の人数

部員の人数については、具体的な人数を回答させた。

⑧ 大会成績

大会成績”については、個人種目と団体種目の2つに分けて回答させた。大会規模を地区、都道府県、全国の3項目とし、成績を初戦敗退、初戦突破以上、ベスト16、ベスト8、ベスト4、準優勝、優勝の7項目を設定し、経験したもっともよい成績に当てはまる項目を選択させた。

⑨ 主将、副主将の構成

主将、副主将の構成については、主将、副主将ともに存在する、主将のみ存在する、主将が存在し、また副主将に相当する者も存在する、主将に相当する者のみ存在する、主将、副主将ともに存在しないといった5項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。また、主将、副主将の両方が存在しない場合には、その時点で回答を終了させた。

⑩ 主将、副主将の経験の有無

主将、副主将の経験の有無については、主将を経験した、副主将を経験した、両方経験していないといった3項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

2. 主将および副主将に対する感情尺度

吉村（2005a）の作成した部活動への適応感尺度のうち、主将へ対する感情の6項目と野上（1997）の作成した対リーダー感情測定尺度の12項目のうち、吉村と重複していない8項目を採用し項目を作成した。よって、感情尺度は14項目から構成される（項目の内容については、表6を参照）。

なお、運動系部活動の状況の質問項目のひとつである“主将、副主将の構成”において、その際の回答の仕方によってここでの回答の仕方が異なる（次の主将、副主将のリーダーシップ尺度についても同様である）。また、回答者自らが主将を経験している場合には、副主将についてのみ回答させ、自らが副主将を経験している場合には、主将についてのみ回答させた。回答については、「1. ぜんぜんあてはまらない、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. たいへんよくあてはまる」の6段階評定で回答させた（以下、主将と副主将のリーダーシップ尺度、部活動への適応感尺度、主将と副主将の友好関係尺度についても同様である）。

3. 主将および副主将のリーダーシップ行動尺度

吉村（2005a）の作成した主将のリーダーシップ尺度の20項目と、野上（1997）の作成したリーダーシップ測定尺度のうち吉村と重複していない5項目を採用し項目を作成した。よって、リーダーシップ行動尺度は、25項目から構成される（項目の内容については、表7を参照）。

なお、回答者自身が主将や副主将を経験した場合は、当時の自分の行動がどの程度当てはまるかを回答させた。

4. 部活動への適応感尺度

吉村 (2005a) の作成した部活動への適応感尺度の20項目のうち、部活動への積極的行動、部活動への満足、部の仲間関係への満足の14項目を採用し、項目を作成した (項目の内容については、表8を参照)。

5. 主将と副主将の友好関係尺度

過去の研究から、第3者が2者間の友好関係を測定する尺度がなかったため、主将と副主将の友好関係尺度については、項目を独自に作成した。友好関係尺度の項目については、12項目から構成される (項目の内容については、表9を参照)。

【結果】

本研究の統計解析は、SPSS および Amos を使用した。

第1節 運動系部活動の状況

1. 運動系部活動への所属経験の有無

運動系部活動に所属していた経験がある人は193名 (62.9%)、所属していた経験がない人は114名 (37.1%) であった。合計人数は、307名であった。

2. 所属経験の時期

運動系部活動に所属していた経験がある人の中で、一番最近の経験については、小学校が11名 (5.7%)、中学校が60名 (31.1%)、高校が74名 (38.3%)、大学が48名 (24.9%) であった。合計人数は、193名であった。

3. 種目

種目については、野球が5名 (2.6%)、テニスが35名 (18.1%)、サッカーが10名 (5.2%)、バレーボールが15名 (7.8%)、バスケットボールが21名 (10.9%)、羽球が35名 (18.1%)、ラグビーが1名 (0.5%)、陸上が9名 (4.7%)、アメリカンフットボールが2名 (1.0%)、卓球が6名

(3.1%)、空手道が2名 (1.0%)、弓道が12名 (6.2%)、剣道が3名 (1.6%)、柔道が2名 (1.0%)、その他が35名 (18.1%) であった。合計人数は、193名であった (表1参照)。

4. 練習形態

練習形態については、男性のみが39名 (20.2%)、女性のみが56名 (29.0%)、男女混合が98名 (50.8%) であった。合計人数は、193名であった。

5. 参加度

参加度については、全く参加しないが2名 (1.0%)、あまり参加しないが10名 (5.2%)、ときどき参加するが24名 (12.4%)、かなり参加するが65名 (33.7%)、必ず参加するが92名 (47.7%) であった。合計人数は、193名であった。

6. 所属期間

所属期間については、1～12ヶ月が46名 (23.9%)、13～24ヶ月が30名 (15.4%)、25～36ヶ月が110名 (57.1%)、37ヶ月以上が7名 (3.6%) であった。合計人数は、193名であった (表2参照)。

7. 部員の人数

部員の人数については、1～10人が21名 (10.9%)、11～20人が61名 (31.6%)、21～30人が55名 (28.5%)、31～40人が22名 (11.4%)、41～50人が20名 (10.3%)、51人以上が14名 (7.3%) であった。合計人数は、193名であった (表3参照)。

8. 大会成績

大会の成績については、個人種目と団体種目があり、個人種目については、経験なしが93名 (48.2%)、地区大会の初戦敗退が25名 (12.8%)、初戦突破以上が36名 (18.7%)、ベスト16が10名 (5.2%)、ベスト8が2名 (1.0%)、ベスト4が8名 (4.1%)、準優勝が1名 (0.5%)、優勝が5名 (2.6%)、都道府県大会の初戦敗退が3名 (1.6%)、初戦突破以上が4名 (2.1%)、ベスト16が1名 (0.5%)、ベスト8が1名 (0.5%)、ベスト4が2名 (1.0%)、準優勝が2名 (1.0%) であった。

合計人数は、193名であった（表4参照）。

団体種目については、経験なしが45名（23.3%）、地区大会の初戦敗退が20名（10.4%）、初戦突破以上が32名（16.6%）、ベスト16が13名（6.7%）、ベスト8が8名（4.1%）、ベスト4が8名（4.1%）、準優勝が9名（4.7%）、優勝が11名（5.7%）、都道府県大会の初戦敗退が10名（5.2%）、初戦突破以上が7名（3.6%）、ベスト16が6名（3.1%）、ベスト8が8名（4.1%）、ベスト4が4名（2.1%）、準優勝が3名（1.6%）、優勝が3名（1.6%）、全国大会の初戦突破以上が1名（0.5%）、ベスト16が2名（1.0%）、ベスト4が1名（0.5%）、優勝が2名（1.0%）であった。合計人数は、193名であった（表5参照）。

9. 主将、副主将の構成

運動系部活動のリーダー構成については、主将と副主将がいたが166名（86.0%）、主将はいたが副主将はいなかったが11名（5.7%）、主将はいた

が副主将はいなかった。しかし、主将以外にもリーダーシップを発揮する人（副主将に相当）がいたが4名（2.1%）、主将も副主将もいなかった。しかし、リーダーシップを発揮する人（主将に相当）はいたが4名（2.1%）、主将も副主将もいなかったが8名（4.1%）であった。合計人数は、193名であった。

10. 主将、副主将の経験の有無

主将及び副主将の経験の有無については、主将を経験したのが18名（9.7%）、副主将を経験したのが17名（9.2%）、両方とも経験していないのが150名（81.1%）であった。合計人数は、185名であった。

第2節 各尺度の構造の検討

1. 主将および副主将に対する感情尺度

主将および副主将に対する感情14項目について、

表1 種目の度数分布表

種目	度数	%
野球	5	2.6
テニス	35	18.1
サッカー	10	5.2
バレーボール	15	7.8
バスケットボール	21	10.9
羽球	35	18.1
ラグビー	1	0.5
陸上	9	4.7
アメリカンフットボール	2	1.0
卓球	6	3.1
空手道	2	1.0
弓道	12	6.2
剣道	3	1.6
柔道	2	1.0
その他	35	18.1
合計	193	100

表2 所属期間（月単位）の度数分布表

月	度数	%
1～12	46	23.9
13～24	30	15.4
25～36	110	57.1
37以上	7	3.6
合計	193	100

表3 部員の人数の度数分布表

人数	度数	%
1～10	21	10.9
11～20	61	31.6
21～30	55	28.5
31～40	22	11.4
41～50	20	10.3
51以上	14	7.3
合計	193	100

因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行った（表6参照）。なお、感情の因子分析については、主将、副主将のそれぞれにおいて因子分析をすることはしなかった。なぜなら、主将と副主将に対する感情を同一の下位尺度上で比較検討する必要があったからである。そこで、主将の感情の14項目と副主将の感情の14項目のデータを縦に結合し、因子分析を行った（そうすることで分析の対象となる人数が見かけ上倍になる）。因子分析の結果、固有値1.0以上で2つの因子を抽出した。

第1因子は、“主将（副主将）の行動や意見はいつも正しいと思う” “主将（副主将）の指導に従えば自分も上手になると思う”等の項目に高い因子負荷量を示し、「恭順」と命名した。第2因子は、“面白いことには主将（副主将）も誘う” “主将（副主将）と個人的なことでも話す”等の項目に高い因子負荷量を示し、「親和」と命名した。

2. 主将および副主将のリーダーシップ行動尺度
主将および副主将のリーダーシップ行動25項目

表4 個人種目における大会成績のクロス集計表

	地区	都道府県	全国
初戦敗退	25	3	0
初戦突破以上	36	4	0
ベスト16	10	1	0
ベスト8	2	1	0
ベスト4	8	2	0
準優勝	1	2	0
優勝	5	0	0
合計	87	13	0

表5 団体種目における大会成績のクロス集計表

	地区	都道府県	全国
初戦敗退	20	10	0
初戦突破以上	32	7	1
ベスト16	13	6	2
ベスト8	8	8	0
ベスト4	8	4	1
準優勝	9	3	0
優勝	11	3	2
合計	101	41	6

表6 主将および副主将に対する感情の因子分析

	I	II	h ²
Q10. 主将（副主将）の行動や意見はいつも正しいと思う	0.76	0.10	0.58
Q9. 主将（副主将）の指導に従えば自分も上手になると思う	0.75	0.31	0.66
Q1. 主将（副主将）を目標に練習したいと思う	0.74	0.24	0.61
Q14. 主将（副主将）の言いつけを守る	0.72	0.13	0.54
Q3. 主将（副主将）の頼みは私事に優先する	0.68	0.10	0.47
Q8. 主将（副主将）のもとで練習できることは嬉しい	0.66	0.50	0.69
Q5. 主将（副主将）が練習を休むとさびしい	0.63	0.46	0.61
Q4. 他の人に主将（副主将）を代わってほしくない	0.57	0.45	0.53
Q6. 主将（副主将）の指示に協力したい	0.55	0.49	0.54
Q13. 面白いことには主将（副主将）も誘う	0.12	0.85	0.74
Q7. 主将（副主将）と個人的なことでも話す	0.25	0.82	0.73
Q12. 主将（副主将）とは気持ちがよくあう	0.32	0.78	0.70
Q2. 主将（副主将）といると楽しい・	0.41	0.77	0.76
Q11. 主将（副主将）に親しみを感じない（逆転項目）	0.08	-0.66	0.44
固有値	7.00	1.58	
説明率(%)	49.99	11.26	

表7 主将および副主将のリーダーシップ行動の因子分析

	I	II	III	IV	h^2
Q10. 気まずい雰囲気があると解きほぐす	0.75	0.19	0.15	0.14	0.63
Q22. 失敗した時など冗談を言ったりして皆を励ます	0.68	0.31	-0.52	0.22	0.62
Q21. 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	0.67	0.38	-0.04	0.30	0.68
Q3. 部員の悩みには親切に相談に乗ってくれる	0.62	0.41	-0.01	0.23	0.60
Q23. 部員を信頼している	0.61	0.40	0.04	0.27	0.61
Q4. 意見や要求をよく聞く	0.57	0.36	-0.13	0.29	0.55
Q14. 練習の内容や計画を部員が分かるように教える	0.29	0.69	0.15	0.33	0.69
Q13. みんなで外出する時は中心になって皆をまとめる	0.26	0.67	0.17	-0.09	0.55
Q19. 部員みんなができるような計画を立てる	0.17	0.67	0.16	0.40	0.66
Q18. 部全体をうまくまとめる	0.33	0.67	0.05	0.36	0.69
Q20. 部の目標を中心となって立てる	0.29	0.64	0.15	0.31	0.62
Q15. よいプレーをしたり、いい結果が出たらほめる	0.40	0.50	0.18	0.28	0.52
Q11. 練習に遅れたり黙って休んだら厳しく注意する	0.00	0.26	0.71	0.01	0.58
Q6. うるさく規則に従うという	-0.09	0.12	0.71	0.19	0.56
Q25. 練習量をやかましくいう	0.03	-0.15	0.70	-0.01	0.51
Q12. 練習をなまけると小言をいう	-0.39	0.17	0.67	-0.14	0.65
Q24. 練習中の服装が部活に相応しくなければ厳しく注意する	0.46	-0.10	0.65	0.08	0.65
Q16. 先輩に対する態度を指導する	0.36	0.02	0.62	0.05	0.52
Q17. 練習態度が悪いときには注意する	0.18	0.36	0.59	0.11	0.53
Q5. 厳しく命令したり注意したりする	-0.15	0.17	0.56	0.23	0.42
Q1. 技術やコツを上手に教える	0.25	0.19	0.03	0.79	0.72
Q9. 練習の時は主将（副主将）が自分からお手本を見せて指導する	0.16	0.08	0.27	0.76	0.68
Q7. 競技についてよく知っているし上手だ	0.12	0.19	0.04	0.65	0.47
Q2. 失敗した時等、失敗した人責めるのではなく技術について注意を与える	0.38	0.28	-0.04	0.64	0.63
Q8. 反省したことは次に生かすように指導する	0.33	0.38	0.30	0.53	0.62
固有値	9.03	3.37	1.37	1.17	
説明率(%)	36.10	13.49	5.48	4.69	

表8 部活動への適応感尺度の因子分析

	I	II	III	h^2
Q12. 部員皆と一緒にいると楽しい	0.86	0.20	-0.12	0.80
Q5. 自分の部は皆仲がよくて明るい	0.84	0.14	-0.10	0.73
Q14. 部活に来て居心地はよくない（逆転項目）	-0.80	-0.08	0.31	0.74
Q6. 部活では部員皆を信頼している	0.76	0.19	-0.14	0.63
Q3. 部活動は楽しい	0.74	0.37	0.10	0.70
Q4. 部活は自分の生活にとってなくてはならないものだ	0.73	0.45	0.09	0.73
Q10. 部活動には積極的に参加している	0.58	0.51	-0.06	0.60
Q2. 部活に関係する新しい知識や技術が得られる本・雑誌をよく読む	-0.02	0.77	0.18	0.62
Q1. 放課後の練習以外にも自分のできる目標を立てて練習をしている	0.10	0.77	-0.02	0.60
Q13. 部員の誰よりも上手になると真剣に努力している	0.38	0.76	-0.05	0.73
Q8. 部活に関連したスポーツや催し物のテレビ番組を進んで見る	0.12	0.75	0.21	0.58
Q9. 辛い練習でも自分のために役立ちそうであれば積極的に練習している	0.37	0.74	0.01	0.68
Q7. 他の人の上手なプレーやフォームはよく注意し自分でもまねをしてみる	0.46	0.64	0.01	0.62
Q11. 全体の練習についていっただけで精一杯だ（逆転項目）	-0.03	0.10	-0.95	0.92
固有値	6.57	2.02	1.09	
説明率(%)	46.91	14.44	7.76	

について、因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行った（表7参照）。なお、リーダーシップ行動の因子分析については、主将、副主将のそれぞれにおいて因子分析をすることはしなかった。なぜなら主将と副主将のリーダーシップ行動を同一の下位尺度上で比較検討する必要があったからである。そこで、主将のリーダーシップ行動25項目と副主将のリーダーシップ行動25項目のデータを縦に結合し、因子分析を行った（そうすることで分析の対象となる人数が見かけ4倍になる）。因子分析の結果、固有値1.0以上で4つの因子を抽出した。第1因子は、“気まずい雰囲気があると解きほぐす”“失敗した時など冗談を言ったりして皆を励ます”等の項目に高い因子負荷量を示し、「人間関係調整」と命名した。第2因子は、“練習の内容や計画を部員が分かるように教える”“皆で外出する時は中心になって皆をまとめる”等の項目に高い因子負荷量を示し、「統率」と命名した。第3因子は、“練習に遅れたり黙って休んだら厳しく注意する”“うるさく規則に従うよういう”等の項目に高い因子負荷量を示し、「圧力」と命名した。第4因子は、“技術やコツを上手に教える”“練習の時は主将（副主将）が自分からお手本を見せて指導する”等の項目に高い因子負荷量を示し、「技術指導」と命名した。

3. 部活動への適応感尺度

部活動への適応感14項目について、因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行った（表8参照）。因子分析の結果、固有値1.0以上で3つの因子を抽出した。第1因子は、“部員皆と一緒にいると楽しい”“自分の部は皆仲がよくて明るい”等の項目に高い因子負荷量を示し、「部活動および仲間関係への満足」と命名した。第2因子は、“部活に関連する新しい知識や技術が得られる本・雑誌をよく読む”“放課後の練習以外にも自分のできる目標を立てて練習をしている”等の項目に高い因子負荷量を示し、「技術の向上」と命名した。第3因子は、“全体の練習についていっただけで精一杯だ（逆転項目）”の項目に高い因子負荷量を示し、「余裕を持った練習への取り組み」と命名した。

4. 主将と副主将の友好関係尺度

主将と副主将の友好関係12項目について、因子分析（主成分分析、バリマックス回転）を行った（表9参照）。因子分析の結果、固有値1.0以上で因子は1つだけ抽出され、因子名を「友好度」とした。

表9 主将と副主将の友好関係尺度の因子分析

	I	h ²
Q7. 副主将は主将に対して協調的に接している	0.88	0.78
Q6. 副主将は主将に対して好意的に接している	0.88	0.78
Q8. 副主将は主将に対して積極的に接している	0.87	0.76
Q9. 副主将は主将の意見や行動を尊重している	0.87	0.75
Q1. 主将は副主将に対して好意的に接している	0.87	0.75
Q2. 主将は副主将に対して協調的に接している	0.86	0.75
Q3. 主将は副主将に対して積極的に接している	0.82	0.68
Q10. 副主将は主将が失敗した時や困っている時にはフォローをしている	0.81	0.66
Q4. 主将は副主将の意見や行動を尊重している	0.75	0.56
Q12. 主将と副主将は部活外でも仲がよい	0.74	0.55
Q11. 主将と副主将は部活のことについてよく話し合っている	0.71	0.50
Q5. 主将は副主将が失敗した時や困っている時にはフォローをしている	0.69	0.48
固有値	8.00	
説明率(%)	66.70	

第3節 モデルの作成と妥当性の検討

1. 因果関係モデルの作成と妥当性の検討

各尺度について因子分析を行った結果、主将および副主将に対する感情尺度では、「恭順」と「親和」の2つの因子を抽出し、主将および副主将のリーダーシップ行動尺度では「人間関係調整」、「統率」、「圧力」「技術指導」の4つの因子を抽出した。そして、部活動への適応感尺度では「部活動および仲間関係への満足」、「技術の向上」、「余裕を持った練習への取り組み」の3つの因子を抽出し、主将と副主将の友好関係尺度については、「友好度」の1つの因子を抽出した。これらの因子を観測変数として、図1の想定されるモデル図に当てはめることで、因果関係モデルを作成した(図2を参照)。ちなみに、主将と副主将の人間関係調整、主将と副主将の統率、主将と副主将の圧力、主将と副主将の技術指導については、主将の平均値から副主将の平均値を引いた値を用いた。これは、主将と副主将のリーダーシップ行動の強さを表している。つまり、主将が副主将よりも強く発揮していればプラスになり、逆に副主将の方

出し、主将と副主将の友好関係尺度については、「友好度」の1つの因子を抽出した。これらの因子を観測変数として、図1の想定されるモデル図に当てはめることで、因果関係モデルを作成した(図2を参照)。ちなみに、主将と副主将の人間関係調整、主将と副主将の統率、主将と副主将の圧力、主将と副主将の技術指導については、主将の平均値から副主将の平均値を引いた値を用いた。これは、主将と副主将のリーダーシップ行動の強さを表している。つまり、主将が副主将よりも強く発揮していればプラスになり、逆に副主将の方

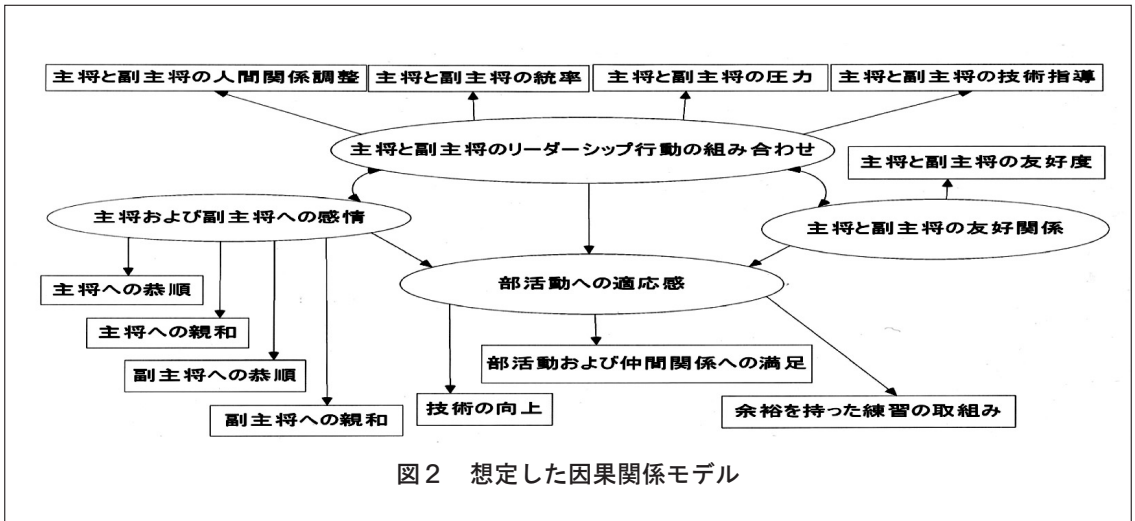


図2 想定した因果関係モデル

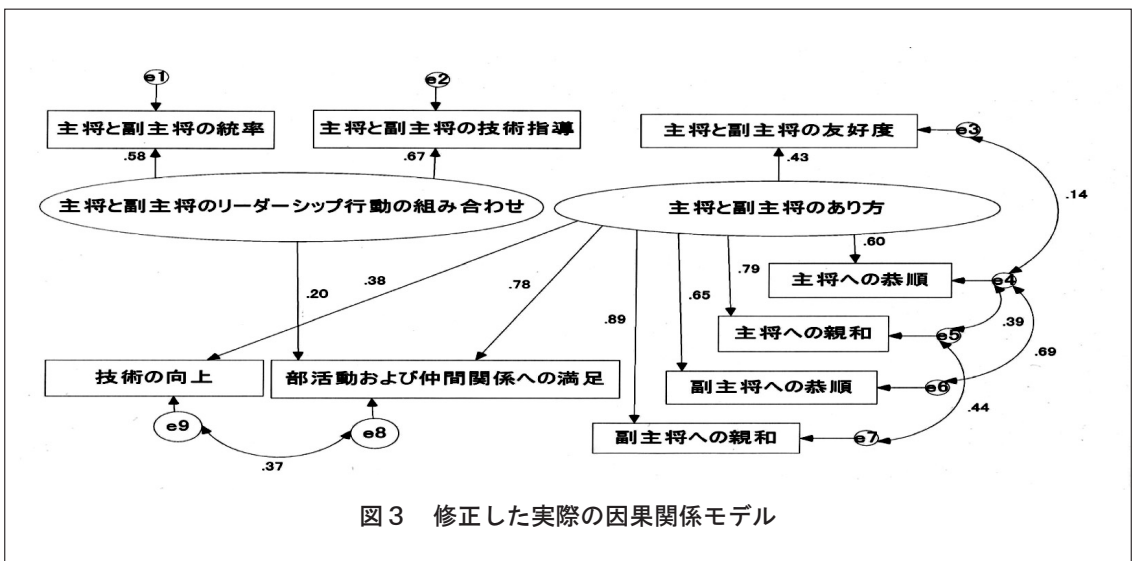


図3 修正した実際の因果関係モデル

が強く発揮していればマイナスになる。そして、主将と副主将が同じ程度に発揮していれば、その差は0になるのである。

図2の因果関係モデルの妥当性を検討するため、共分散構造分析を行った。しかしながら、分析の結果、モデルの識別がされず、このモデルでは説明できないことが明らかになった。

2. 修正した因果関係モデルの作成と妥当性の検討

図2のモデルでは因果関係を説明することができないことが明らかになったので、修正指標を参考に新たに因果関係モデルを作成した。そして、作成した因果関係モデルの妥当性を検討するため、共分散構造分析を行った（図3を参照）。

共分散構造分析の結果、因果モデルの適合度指標 GFI (Goodness of Fit Index) の値は0.918であり、高い値を示した。また、修正適合度指標 AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) の値は0.824で、まずまずの高さを示した。さらに、CFI (Comparative Fit Index) の値は0.938であり、高い値を示した。したがってモデルとデータとの適合度は十分高く、構成されたモデルはデータを十分良く説明していると判断できる。さらに、共分散構造分析ではモデルの適合度を評価するために、 χ^2 検定が用いられる。本分析では、 $\chi^2 = 60.05$ ($df=21$, $p < .0001$) と有意であり帰無仮説は棄却された。

3. 因果関係モデルに示された変数間のパスの係数

図の3の修正した実際の因果関係モデルに引かれているパス係数は、標準化解で示された係数で、統計的に有意なもののみを載せてある。因果関係モデルの標準化解で示されたそれぞれの変数間のパスをみると、潜在変数「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」から、観測変数「部活動および仲間関係への満足」へのパスは.20であった。また、潜在変数「主将と副主将のあり方」から、観測変数「技術の向上」へのパスが.38で、「部活動および仲間関係への満足」へのパスが.78で、「部活動および仲間関係への満足」については高い値となった。次に、潜在変数「主将と副主

将のリーダーシップ行動の組み合わせ」から、観測変数「主将と副主将の統率」へのパスが.58、「主将と副主将の技術指導」へのパスが.68といずれもある程度高い値となった。最後に、潜在変数「主将と副主将のあり方」から、観測変数「主将と副主将の友好度」へのパスが.43、「主将への恭順」が.60、「主将への親和」が.79、「副主将への恭順」が.65、「副主将への親和」が.89であり、「主将と副主将の友好度」以外は全て高い値となった。

【考察と今後の展望】

1. 想定した因果関係モデルと修正した実際の因果関係モデルとの違いについて

最初に想定した因果関係モデルと実際の因果関係モデルの間には多くの点で違いが見られた。最初に想定したモデルは、これまでの研究結果から予測されるモデルであり、本研究の結果は、過去の研究で明らかにされていた結果とは異なることになったと言える。

まず、異なる点としては、想定したモデルでは、潜在変数である「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」と「主将および副主将への感情」および「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」と「主将と副主将の友好関係」が相互に影響しあって「部活動への適応感」に影響を及ぼすと予測していたが、このモデルでは解を得ることができず、「主将および副主将への感情」と「主将および副主将の友好関係」を「主将と副主将のあり方」と名づけた潜在変数へと統合することによって、解を得ることができた。このことから、主将と副主将がメンバーへ与える影響過程は、「リーダーシップ行動の組み合わせ」と「関係のあり方」という2つの独立の潜在変数によって説明できることが明らかとなった。そこで、想定された2つの潜在変数について考察してみよう。

ところで2つの潜在変数を見ると、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」よりも、「主将と副主将のあり方」の方が多くの有意なパスを持ち、また各パス係数の値も高く、観測変数

への影響力が大きいことがわかる。そこで、まず「主将と副主将のあり方」について考察をする。

2. 「主将と副主将のあり方」について

まずは、その構成についてであるが、「主将と副主将のあり方」は、観測変数である「主将と副主将の友好度」「主将への恭順」「主将への親和」「副主将への恭順」「副主将への親和」および「技術の向上」の6つの変数へ単独の有意なパスを示していた。よってこの潜在変数の変動が、「主将と副主将の友好度」の認知のみではなく主将や副主将に感じる親和感情や恭順の気持ちに影響を与えていることになる。すなわち、この潜在変数は主将や副主将にメンバーが抱くポジティブな感情と、いわば自分より上位にあることを素直に認めようという感情に影響を与えるということである。さらにこうした影響力を持つ変数が「部活動および仲間関係への満足度」にも直接に強い影響を示している。別の観点からすれば主将や副主将への親和感や恭順の気持ちは、「主将と副主将のあり方」を通じてのみ、間接的に「部活動および仲間関係への満足度」に影響していることになる。こうしてみると、この潜在変数が、これまでリーダーシップのM機能として説明されてきたものと類似しているとみなすことができないだろうか。

本研究の結果から、「主将と副主将のあり方」の影響力の強さが示されたが、そのことは次のようなことを示唆している。それは、部員の部活動や仲間関係への満足度が高まることを目的とした部活動づくりをする場合は、主将および副主将を決めるときの基準として、人から好かれるような性格を持っている者や社会的望ましさが高い者を選出すると、その目的が達成し易いということである。このように「主将と副主将のあり方」の影響力が強くなった理由については、次のようなことから推測できる。それは、本研究の対象者の部活動に求めていることというのが、厳しい指導や適切な技術指導といったリーダーシップ行動を通じて達成する大会成績の向上や競技力の向上ではなく、主将や副主将のあり方が導く、部活動での居心地の良さであったのではないかということである。

ある。質問紙の中で、過去の大会における最高成績について回答させているが、個人種目では9割近くが地区大会レベルであり、また団体種目でも7割以上が地区大会レベルであった。このことから、本研究の対象者の多くは、大会の成績を向上させることに目標を置いて部活動に取り組んでいた可能性は低かったということが推測できる。推測ではあるが、全国大会レベルの部活動集団を対象とした場合には、「主将と副主将のあり方」よりも「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」の方が強い影響力を持つということも考えられる。つまり、部員の部活動に求めることや、部活動の目標、目的によって、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」と「主将と副主将のあり方」のバランスは変化することが予想されるのである。しかしながら、多くの部活動集団が地区大会レベルにあり、実際には全国大会レベルの集団は少ないということを考えると、本研究で得られた結果は、一般的な部活動集団の実情を反映していると言え、その点で意義のあるものであるということがいえる。

3. 「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」の効果について

本研究の目的であった、主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせの効果について考察する。想定したモデルでは、潜在変数である「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」が、観測変数である「主将と副主将の人間関係調整」、「主将と副主将の統率」、「主将と副主将の圧力」、「主将と副主将の技術指導」に影響を及ぼしていると仮定していたが、実際には、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」が「主将と副主将の統率」と「主将と副主将の技術指導」の2つの観測変数にのみ影響を及ぼしていることがわかった。このことから、主将と副主将がリーダーシップ行動を発揮する場合に、その組み合わせによる影響が強いのは、統率と技術指導という2つのリーダーシップ行動であることが明らかになった。なぜこの2つのリーダーシップ行動が、主将と副主将のリーダーシップ行動を組み合わせ考

える場合に、強い影響力を持つのかについて検討するうえで、まずは、2つのリーダーシップ行動の特徴について考えてみる必要がある。まず、統率についてであるが、統率をとる者が2人存在すると、部員はどちらの統率をとる者に従えばよいのか混乱することが予想される。つまり、統率というリーダーシップ行動については、2人のリーダーがいる場合には、2人のどちらが統率をとるのか、または協力して統率とっていくのが重要となるのである。よって、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」という潜在変数が統率に強い影響をもたらしていると考えられる。次に、技術指導であるが、これも統率と同じ理由から、考えることができる。つまり、2人のリーダーが異なったやり方で技術指導を行った場合には、部員は、理解に苦しむことになることが予想される。よって、2人のリーダーのうちどちらが技術指導を積極的に行うのか、もしくは、2人が協力し、いかにして同じやり方で技術指導を行うのが重要となるのである。このようなことから、潜在変数である「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」が技術指導に強い影響力を示したと考えられる。

次に「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」という潜在変数の意味について考えてみたい。観測変数である「主将と副主将の統率」と「主将と副主将の技術指導」といった2つのリーダーシップ行動は、主将の値から副主将の値を引いたものであった。このことと2つのリーダーシップ行動の特徴を考慮すると、本研究で構成した潜在変数である「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」の意味は、どちらか一方のリーダーが積極的に行うべきリーダーシップ行動に対する2人のリーダーシップ行動の組み合わせ、というように推測することができるのではないだろうか。

最後に、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」の影響についてであるが、モデルで示されたとおり、観測変数である「部活動および仲間関係への満足」でしか見ることができなかった。想定モデルでは、「部活動への適応感」とい

う潜在変数を仮定していたが、実際には存在せず、また、リーダーシップ行動の効果性指標として考えていた、3つの観測変数のうち、「技術の向上」と「余裕を持った練習への取り組み」は、「主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせ」による影響を受けなかったのである。このことから、部活動における主将や副主将のリーダーシップ行動は、それほど強い影響力を持っていないことが示唆された。推測であるが、競技の技術力の向上や練習への取り組み方については、主将や副主将ではなく、監督によるリーダーシップ行動の影響力が強いということが考えられる。主将や副主将のリーダーシップ行動の影響力は、部活動や仲間関係への満足感という、技術力や練習といった実践面ではないところで働いていることが本研究から見出すことができる。

4. 本研究の課題と今後の展望について

本研究の結果から、主将と副主将のリーダーシップ行動の組み合わせの影響力は、予想よりも強いものではないことが明らかになった。よって、今後は、リーダーシップ行動の影響力が強いと予想される監督のリーダーシップ行動も含めて検討することで、より詳しく複数のリーダーのリーダーシップ行動の機能を検討することができると考えられる。

最後に本研究の課題であるが、今回作成した因果関係モデルの妥当性は、ある程度の適合度を持っていたが、しかしながら、高い適合度を持っていたとは言いがたい。例えば、 χ^2 検定については有意であり、この結果からは、モデルとデータが適合しているとは言えない。よって、上で述べたようなことを改めて検討し、さらに適合度の高いモデルを作成することが求められる。

【引用文献】

- 坂西友秀 1989 フォロアーのパーソナリティ特性の関数としてのリーダーシップ効果 教育心理学研究第37巻第2号 Pp.107-116.

- Bass,B.M. 1985 *Leadership and Performance Beyond Expectations*. New York : The Free Press, A Division and of Macmillan Inc.
- Bennis,W. & Nanus,B. 1985 *Leaders:The Strategies for Taking Charge*. New York:Harper & Row, Publishers.
- Fleishman,E.A. 1973 *Twenty Years of Consideration and Structure*. Current Developments in the Study of Leadership,Pp.1-40
- Fiedler,F.E. 1967 *A theory of Leadership effectiveness*. New York:McGraw-Hill.
- House,R.J. 1971 *A Pass Goal Theory of Leader Effectiveness*. Administrative Science Quarterly, Vol.16
- House,R.J. 1977 *A 1976 Theory of Charismatic Leadership*. Southern Illinois University Press1977, Pp189-207
- 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 実験心理学研究第12巻第1号 Pp.1-10.
- 片山昌美 2004 大学運動部における「主将」のリーダーシップ行動と部員の満足感との関係 北星学園大学卒業論文
- 小林裕 1993 集団における人間行動 今城周造 (編) 社会心理学 北大路書房 Pp.167-177.
- 益井常明 1990 リーダーシップ理論 拓殖大学大学院研究年報 第18号 Pp.197-221.
- 松原敏浩1990 リーダーシップ 大坊郁夫 安藤清志 池田謙一 (編) 社会心理学パースペクティブ3 誠信書房 Pp.20-35.
- 松村明 (編) 2006 大辞林 三省堂 Pp739.
- 三隅ニ不ニ 1978 リーダーシップ行動の科学 有斐閣
- 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第37巻第2号 Pp.203-215.
- Stogdill,R.M. 1981 *Stogdill's handbook of leadership : a survey of theory and research*. New York : Free Press.
- 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第42巻第1号 Pp.40-54.
- 高口央 坂田桐子 黒川正流 2005 企業組織における管理監督者と組合リーダーによるリーダーシップの効果 実験社会心理学研究第44巻第2号 Pp.83-97.
- 竹村昭 1971 運動部集団の構造と Morale に関する研究 奈良教育大学紀要第20巻第1号 Pp119-131
- 調枝孝治 2004 リーダーシップ 小川一夫 (監) 社会心理学用語辞典 北大路書房 Pp.342.
- White,R. & Lippitt,R. 1960 *Autocracy and Democracy*. New York:Harper.
- 吉村斉 2005a 運動系部活における利己的表現と主将のリーダーシップの関係 心理学研究第75巻第6号 Pp.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 教育心理学研究第53巻第2号 Pp.151-161.

【参考文献】

- 淵上克善 2002 リーダーシップの社会心理学 ナカニシヤ出版
- 猪俣正雄 1989 組織のリーダーシップ 中央経済社
- 丸山久美子 1982 対人関係認知構造の計量-二者関係と三者関係における認知構造の比較- 心理学研究第52巻第5号 Pp.323-329.
- 太田雅夫 1992 対人関係に関する研究 金沢大学教育学部紀要第41号 Pp.45-54.

【付記】

本論文は、2007年度北星学園大学社会福祉学部福祉心理学科において卒業論文として作成したものに加筆、修正を加えたものです。論文の一部は第54回北海道心理学会 (2007) にて発表しました。本論文をまとめるにあたり、熱心なご指導・多くの助言をいただきました今川民雄先生に厚く感謝申し上げます。また、卒業論文作成の際には、研究のはじめから終わりまで栗林克匡先生に同じく熱心なご指導をいただきました。厚く感謝申し上げます。