

部活動集団におけるサブリーダーの 補佐行動についての検討

— 補佐行動尺度の作成および
リーダーシップ行動との関連 —

A Study of Subleader's Assistance Action in Groups of Club Activities

鈴木 繕 将

【問題】

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、地位構造上等見かけ上は良く似ていても、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、リーダーシップPM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理論(House、1977)など、その理論ないしモデルも数多く提唱されている。しかしながら、リーダーシップの定義については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んら共通性のないものであるということでもない。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。

松原(1990)の定義から、リーダーシップとは、成員の満足度や業績、雰囲気の上とといった集団の目標を達成するための行動であると言えよう。数々の研究において、集団におけるリーダーのリーダーシップが成員の満足度や集団の雰囲気、業績などに強く影響していることを明らかにしている。その1つに三隅(1978)の研究がある。三隅は日本を代表する理論であるリーダーシップPM理論を唱えている。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Pm型、M行動は強いがP行動は弱いpM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、Pm型、ないし、pM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、吉村（2005）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行動尺度や集団の効果性指標としての部活動への適応感尺度を作成し、リーダーシップ行動の影響力について検討している。このように、三隅を初めとする数多くの研究が、リーダーシップ行動の影響力について検討している。

数々の研究によってリーダーシップ行動の影響力の強さが明らかにされてきたが、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、多くの集団では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）。リーダー以外にリーダーシップを発揮する代表的な人物は、サブリーダーである。リーダーの定義については、松原（1990）のリーダーシップの定義を踏まえ、集団の目標達成のためになされる影響力の行使を行う人物とする。そして、サブリーダーについては、リーダーに次いで集団の目標達成のためになされる影響力の行使を行い、また、リーダーの代行役やリーダーの補佐役を担う人物とする。例えば、会社集団では副社長、部活動集団では副キャプテン、学校集団では教頭といった人物がサブリーダーにあたり、

多くの集団にはサブリーダーが存在している。鈴木（2007）は、部活動集団を対象にした研究において、リーダーであるキャプテンとサブリーダーである副キャプテンのリーダーシップ行動について調べているが、サブリーダーである副キャプテンのリーダーシップ行動の影響力の弱さを示唆している。サブリーダーのリーダーシップ行動の影響力が低いのは、一般的に考えて当然であるといえるが、ではサブリーダーに求められる行動とはどのような行動なのであろうか。

サブリーダーが様々な集団に存在していることは事実である。しかしながら、サブリーダーに焦点を当てた実証的研究については、従来ほとんどされてこなかった。淵上（2002）は、学校集団のサブリーダーである教頭の影響力は、単独では効果が薄く、リーダーである校長の影響力と一体になったときに影響力があることを示唆し、サブリーダーである教頭の補佐役としての重要性を唱えている。このようなことから、サブリーダーが集団に存在する意義やサブリーダーに特有な行動を明らかにしていくことが必要と考えられる。さて、サブリーダーに特有な行動を考えるうえで、過去の研究が参考になる。蜂屋（1972）は、2人のリーダーが存在している場合、リーダー間の友好関係が集団の融和的雰囲気に影響を与えていることを明らかにしている。このことから、サブリーダーに求められる行動の1つとして、サブリーダーとリーダーの間の友好関係を高める行動が挙げられる。また、リーダーがリーダーシップ行動を発揮しやすくなるように、リーダーや成員に働きかけることがサブリーダーに求められる行動になると予想される。つまり、リーダーの補佐的な行動がサブリーダーに特有な行動であることが考えられる。

リーダーのリーダーシップ行動が集団に対して強い影響力を持つ事は過去の研究から明らかであるが、そのリーダーシップ行動をよ

り円滑に発揮させる要因とは何であろうか。その要因の1つとして考えられるのが、サブリーダーの補佐行動である。つまり、サブリーダーが補佐行動を発揮することでリーダーのリーダーシップ行動をより円滑にさせると予想される。このようなことを検討するためにも、サブリーダーの補佐行動を明らかにする必要があるといえる。

多くの集団にはサブリーダーが存在している。その1つに部活動集団がある。部活動集団においてリーダーシップ行動を発揮する者として、指導者やキャプテン、副キャプテンが挙げられる。指導者については、リーダーの役割のみが求められると予想されるが、キャプテンや副キャプテンといった立場にはサブリーダーとしての役割も求められるであろう。つまり、彼らはリーダーシップ行動を発揮すると同時に、キャプテンは指導者の補佐行動を行い、副キャプテンはキャプテンの補佐行動を行っていると予想される。このようなことから、部活動集団におけるキャプテンや副キャプテンを研究の対象とすることで、リーダーとしてのリーダーシップ行動を研究すると同時にサブリーダーの補佐行動も併せて研究を行うことが可能となる。

【目的】

今までの研究において、集団におけるサブリーダーに注目した研究は少ない。サブリーダーが研究に登場する場合の多くは、リーダーのリーダーシップ行動とサブリーダーのリーダーシップ行動の組み合わせが成員にどのような影響を与えるかを明らかにするものが多く(鈴木、2007)、サブリーダー特有の行動に焦点をあてた実証的研究は少ない。

そこで本研究では、部活動集団(以下、部活動集団という記述にはサークル活動集団の意味も含まれる)を対象にし、キャプテンや副キャプテンといったサブリーダーの独自の

行動であると予想される補佐行動を明らかにすることを第1の目的とする。次に、サブリーダーの補佐行動と部員の効果性指標との関連を明らかにするために、補佐行動と部員の部活動への適応感および部員のキャプテンや副キャプテンに対する感情との関連を検討することを第2の目的とする。さらに、補佐行動がリーダーシップ行動を円滑に発揮させる要因であることを明らかにするために、サブリーダーに位置づけられる副キャプテンの補佐行動とリーダーに位置づけられるキャプテンのリーダーシップ行動、そして部員の部活動への適応感との関連について検討することを第3の目的とする。

第1の目的を達成するために、予備研究では部活動集団におけるキャプテンや副キャプテンといったサブリーダーの補佐行動について自由記述形式の質問紙調査を行い、得られた内容をKJ法によって分類し、内部構造について検討する。さらに、第2、3の目的を達成するために、本研究では部活動集団におけるキャプテンや副キャプテンのリーダーシップ行動、予備研究で得られたサブリーダーの補佐行動、部員の部活動への適応感、部員のキャプテンや副キャプテンに対する感情、といった内容が含まれた質問紙調査を行い、サブリーダーの補佐行動とそれらの関連について明らかにする。

予備研究

【方法】

1. 調査実施時期および調査対象者

調査は2008年4月中旬に行われ、北星学園大学の学部生および北海道ハイテクノロジー専門学校を調査対象者とした。

調査対象者数は、96名(男性30名、女性64名、不明2名)であった。また、平均年齢は、20.40歳(男性21.07歳、女性20.09歳)で

あった。

なお調査については、講義時間中に実施し、講義時間内に回収した。

2. 質問紙の内容

(1) 基本属性

性別、年齢、所属学校名、所属学科名について回答させた。

(2) 部活動の状況

部活動の状況について回答させるために以下のような質問項目を設定した。

①部活動への所属経験の有無

本研究では、運動系部活動集団および文化系部活動集団の所属経験の有無を尋ねた。また、所属経験がない場合には、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、1. 小学校、2. 中学校、3. 高校、4. 専門学校、5. 大学、6. その他の6項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

③活動名

活動名については、部活動が行っている競技名や取り組んでいる活動内容を回答させた。

④練習の形態

練習の形態については、1. 男性のみ、2. 女性のみ、3. 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練習の頻度

練習の頻度については、1. 週に1回未満、2. 週に1回から2回、3. 週に3回から4回、4. 週に5回から6回、5. 毎日の5項目を設定し、選択させた。

⑥参加度

参加度については、1. 全く参加しない、2. あまり参加しない、3. ときどき参加する、4. かなり参加する、5. 必ず参加するの5項目を設定し当てはまる項目を選

択させた。

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1. 地区、2. 都道府県、3. 全国の3項目、成績を1. 初戦敗退、2. 初戦突破以上、3. ベスト16、4. ベスト8、5. ベスト4、6. 準優勝、7. 優勝の7項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

⑨リーダーの構成

リーダーの構成については、指導者、キャプテン、副キャプテンの有無を回答させた。

⑩リーダーの指導力

リーダーの指導力については、1. 指導者、2. キャプテン、3. 副キャプテン、4. その他の中から、集団内で指導力を発揮している順番を回答させた。

(3) 補佐行動

①キャプテンが指導者を補佐する行動

キャプテンが指導者を補佐する行動として考えられる行動を自由記述形式で回答させた。

②副キャプテンがキャプテンを補佐する行動

副キャプテンがキャプテンを補佐する行動として考えられる行動を自由記述形式で回答させた。

③副キャプテンが指導者を補佐する行動

副キャプテンが指導者を補佐する行動として考えられる行動を自由記述形式で回答させた。

【結果】

サブリーダーの「補佐行動」の分類

質問紙調査によって得られたサブリーダーの「補佐行動」から連想される言葉を、KJ法

を用いて分類した。分類は筆者を含む大学院生4名（大学院修士課程在学2名、大学院博士課程在学2名）および指導教官1名で行った。

KJ法による分類の結果、「補佐行動」を20個に分類した(表1参照)。本研究ではここで得られたサブリーダーの「補佐行動」項目を用いた尺度を作成し、「補佐行動」の構造の検討やリーダーシップ行動や部活動への適応感、感情との関連について検討する。

本研究

【方法】

1. 調査実施時期および調査対象者

調査は2008年7月上旬に行われ、北星学園大学の学部生および北海道ハイテクノロジー専門学校を調査対象者とした。

調査対象者数は、258名(男性100名、女性157名、不明1名)であった。また、平均年齢は、19.20歳(男性19.16歳、女性19.22歳)であった。

表1 KJ法によって分類されたサブリーダーの「補佐行動」

① 指導	メンバーに指導するといった内容について言及した反応。
② リーダーの制止役	リーダーを制止するといった内容について言及した反応。
③ メンバーの制止役	メンバーを制止するといった内容について言及した反応。
④ 代行	リーダーが不在の時、代わりにリーダーの役割を担うといった内容について言及した反応。
⑤ 解説	リーダーが話した内容をメンバーに分かりやすく説明するといった内容について言及した反応。
⑥ 号令	挨拶や号令を行うといった内容について言及した反応。
⑦ 雑用	雑用を行うといった内容について言及した反応。
⑧ リーダーの相談役	リーダーが悩んでいる時に相談にのるといった内容について言及した反応。
⑨ メンバーの相談役	メンバーが悩んでいる時に相談にのるといった内容について言及した反応。
⑩ 準備	練習前の準備を行うといった内容について言及した反応。
⑪ スケジュール管理・計画	練習内容やスケジュールを考えるといった内容について言及した反応。
⑫ まとめる	メンバーをまとめるといった内容について言及した反応。
⑬ リーダーへのメンタルフォロー	リーダーの精神的な部分をフォローするといった内容について言及した反応。
⑭ リーダーへの連絡	メンバーの意見や様子をリーダーに伝えるといった内容について言及した反応。
⑮ メンバーへの連絡	リーダーの指示をメンバーに伝えるといった内容について言及した反応。
⑯ 助言	リーダーに助言するといった内容について言及した反応。
⑰ 指示	メンバーに指示を出すといった内容について言及した反応。
⑱ 仲介役	リーダーとメンバーの仲をとりもつといった内容について言及した反応。
⑲ 場の雰囲気づくり	リーダーが指導しやすくなるよう、指導場面の雰囲気づくりを行うといった内容について言及した反応。
⑳ 気配り	リーダーに気を配るといった内容について言及した反応。

なお調査については、質問紙を講義時間中に配布し、講義時間内に回収した。

2. 質問紙の内容

(1) 基本属性

性別、年齢、所属学校名、所属学科名について回答させた。

(2) 部活動の状況

部活動の状況について回答させるために以下のような質問項目を設定した。

①部活動への所属経験の有無

本研究では、運動系部活動集団および文化系部活動集団の所属経験の有無を尋ねた。また、所属経験がない場合には、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、1. 小学校、2. 中学校、3. 高校、4. 専門学校、5. 大学、6. その他の6項目を設定し、当てはまる項目を選択させた。

③活動名

活動名については、部活動が行っている競技名や取り組んでいる活動内容を回答させた。

④活動形態

活動形態については、1. 運動系、2. 文化系の2項目を設定し当てはまる項目を選択させた。さらに、1. 個人種目、2. 団体種目、3. 両方の3項目を設定し当てはまる項目を選択させた。

⑤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。

⑥キャプテンおよび副キャプテンの経験の有無

キャプテンおよび副キャプテンの経験の有無については、1. キャプテンを経験した、2. 副キャプテンを経験した、3. 両方経験した、4. 両方経験していないの4

項目を設定し当てはまる項目を選択させた。

⑦リーダーの構成

リーダーの構成については、1. 指導者とキャプテンと副キャプテンがいた、2. 指導者とキャプテンがいた。しかし、副キャプテンはいなかった、3. キャプテンと副キャプテンがいた。しかし指導者はいなかった、4. 指導者がいた。しかしキャプテンと副キャプテンはいなかった、5. キャプテンがいた。しかし指導者と副キャプテンはいなかった、6. 指導者もキャプテンも副キャプテンもいなかった、以上の6項目を設定し当てはまる項目を選択させた。なお、4、5、6を選択した者については、その時点で回答を終了させた。なぜなら、サブリーダーの役割を果たすものが存在しないからである。

(3) キャプテンおよび副キャプテンのリーダーシップ行動尺度

吉村(2005)の作成した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。なお、回答者自身がキャプテンや副キャプテンを経験した場合は、経験する以前の一部員であった頃の経験を回答させた。

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、以上の6段階評定で回答させた(以下、キャプテンおよび副キャプテンの補佐行動尺度、キャプテンおよび副キャプテンに対する感情尺度、部活動への適応感尺度についても同様である)。

(4) キャプテンおよび副キャプテンの補佐行動尺度

補佐行動尺度は、予備研究で得られた「サブリーダーの補佐行動」20項目から構成される。なお、回答者自身がキャプテンや副キャプテンを経験した場合は、経験する以前の一部員であった頃の経験を回答させた。

(5) キャプテンおよび副キャプテンに対する感情尺度

吉村(2005)の作成した部活動への適応感尺度のうち、主将に対する感情の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。

(6) 部活動への適応感尺度

吉村(2005)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。

【結果】

1. キャプテンおよび副キャプテンのリーダーシップ行動尺度および補佐行動尺度の因子分析

予備研究で作成した補佐行動尺度の項目を見ると、リーダーシップ行動尺度の項目と重複している内容の項目が存在していた。そこで、リーダーシップ行動尺度と補佐行動尺度の構造の違いを明らかにするため、リーダーシップ行動尺度と補佐行動尺度を結合して因子分析を行うことにした。よって、リーダーシップ行動25項目、補佐行動20項目、合計45項目について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。なお、キャプテンと副キャプテンのそれぞれにおいて因子分析をすることはしなかった。なぜならキャプテ

ンと副キャプテン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、キャプテンのリーダーシップ行動25項目および補佐行動20項目と副キャプテンのリーダーシップ行動25項目および補佐行動20項目を縦に結合し、因子分析を行った。固有値.10以上であること、因子負荷量.40以上であること、および解釈可能性を考慮し、37項目7因子構造を採用した(表2参照)。

第1因子は、“失敗した時など冗談を言ったりして皆を励ます”“気まずい雰囲気があると解きほぐす”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、“練習中の服装が部活に相応しくなければ厳しく注意する”“練習量をやかましくいう”等の項目に高い因子負荷量を示し、「圧力」と命名した。第3因子は、“部員をまとめる”“部員に指示を出す”等の項目に高い因子負荷量を示し、「統率」と命名した。第4因子は、“技術やコツを上手に教える”“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。第5因子は、“指導者(キャプテン)が悩んでいる時に相談に乗る”“指導者(キャプテン)に助言する”等の項目に高い因子負荷量を示し、「リーダーへのメンタルフォロー」と命名した。第6因子は、“練習前の準備を行う”“雑用を行う”に高い因子負荷量を示し、「準備・雑用」と命名した。第7因子は、“部員を制止する”“指導者(キャプテン)を制止する”に高い因子負荷量を示し、「制止」と命名した。

吉村(2005)や鈴木(2007)によるリーダーシップ行動尺度の構造を参考に考えると、第1因子「人間関係調整」、第2因子「圧力」、第3因子「統率」、第4因子「技術指導」がリーダーシップ行動の構造になっていると考えられる。そして、第5因子「リーダーへのメンタルフォロー」、第6因子「準備・雑用」、第

表2 キャプテン、副キャプテンのリーダーシップ行動尺度および補佐行動尺度の因子分析

	I	II	III	IV	V	VI	VII
人間関係調整 ($\alpha=.926$)							
Q42. 失敗した時など冗談を言ったりして皆を励ます	0.905	0.053	-0.132	0.062	-0.072	-0.019	0.018
Q19. 気まずい雰囲気があると解きほぐす	0.904	-0.005	0.016	-0.220	-0.001	0.010	0.163
Q41. 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	0.811	0.006	0.046	-0.062	-0.054	0.084	0.098
Q43. 部員を信頼している	0.727	-0.044	0.014	0.095	0.022	0.102	-0.241
Q18. 部員が悩んでいる時に相談に乗る	0.727	0.003	0.071	-0.014	0.083	-0.069	0.057
Q5. 部員の悩みには親切に相談に乗ってくれる	0.656	-0.110	0.108	0.047	0.067	-0.075	0.085
Q7. 意見や要求をよく聞く	0.572	-0.069	0.046	0.112	-0.057	0.153	0.053
Q36. 指導者(キャプテン)と部員の仲を取り持つ	0.473	0.139	-0.021	0.009	0.252	0.055	0.019
Q29. よいプレーをしたり、いい結果が出たらほめる	0.445	0.048	0.157	0.161	0.122	-0.026	-0.123
圧力 ($\alpha=.900$)							
Q44. 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	0.208	0.899	-0.138	-0.010	-0.085	0.034	-0.108
Q45. 練習量をやかましくいう	0.025	0.808	-0.161	-0.036	-0.096	0.010	0.022
Q21. 練習に遅れたり黙って休んだら厳しく注意する	-0.057	0.741	0.190	-0.101	0.012	0.108	0.040
Q23. 練習をなまけると小言をいう	-0.154	0.708	0.014	-0.012	-0.035	0.025	0.055
Q11. うるさく規則に従うという	-0.101	0.702	0.023	-0.028	0.083	-0.015	0.191
Q31. 先輩に対する態度を指導する	0.116	0.638	-0.010	0.117	0.022	-0.040	-0.039
Q33. 練習態度が悪いときには注意する	0.033	0.517	0.339	0.064	0.145	-0.107	-0.120
Q9. 厳しく命令したり注意したりする	-0.169	0.511	0.171	0.083	0.151	-0.118	0.260
統率 ($\alpha=.890$)							
Q24. 部員をまとめる	0.253	-0.099	0.829	-0.042	-0.126	-0.081	0.033
Q34. 部員に指示を出す	-0.033	0.086	0.803	0.015	-0.047	-0.010	-0.100
Q28. 指導者(キャプテン)の指示を部員に伝える	0.063	-0.030	0.613	0.038	0.051	0.117	-0.073
Q25. みんなで外出する時は中心になって皆をまとめる	0.186	-0.075	0.602	0.002	0.001	0.012	0.147
Q12. 挨拶や号令を行う	0.015	0.230	0.573	-0.097	-0.142	0.102	-0.090
Q27. 練習の内容や計画を部員が分かるように教える	0.084	-0.100	0.554	0.093	0.116	0.146	0.057
Q35. 部全体をうまくまとめる	0.491	-0.013	0.494	0.000	-0.023	-0.131	0.050
Q22. 練習内容やスケジュールを考える	-0.094	0.004	0.453	0.033	-0.064	0.273	0.182
技術指導 ($\alpha=.879$)							
Q1. 技術やコツを上手に教える	-0.024	-0.009	-0.118	1.038	-0.071	0.006	0.040
Q3. 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	0.124	-0.018	-0.107	0.782	-0.076	0.104	0.091
Q2. 部員に指導する	0.078	0.012	0.145	0.774	-0.135	-0.099	0.100
Q13. 競技についてよく知っているし上手だ	-0.154	-0.090	0.278	0.527	0.179	-0.028	-0.131
Q17. 練習の時はキャプテン(副キャプテン)が自分からお手本を見せて指導する	0.026	0.109	0.078	0.486	0.129	0.052	-0.008
リーダーへのメンタルフォロー ($\alpha=.839$)							
Q16. 指導者(キャプテン)が悩んでいる時に相談に乗る	0.000	-0.039	-0.114	-0.084	0.861	0.061	0.058
Q32. 指導者(キャプテン)に助言する	-0.038	0.002	-0.007	0.005	0.828	-0.052	0.014
Q26. 指導者(キャプテン)の精神的な部分をフォローする	0.148	-0.073	-0.029	-0.036	0.780	-0.004	0.039
準備・雑用 ($\alpha=.641$)							
Q20. 練習前の準備を行う	-0.047	0.050	0.265	-0.003	0.053	0.648	-0.028
Q14. 雑用を行う	0.231	-0.016	-0.059	0.031	-0.007	0.523	0.021
制止 ($\alpha=.643$)							
Q6. 部員を制止する	0.253	0.109	0.099	0.040	-0.040	-0.050	0.471
Q4. 指導者(キャプテン)を制止する	0.090	0.087	-0.252	0.096	0.334	0.088	0.434
因子間相関							
	II	0.191					
	III	0.652	0.478				
	IV	0.626	0.388	0.675			
	V	0.566	0.298	0.483	0.546		
	VI	0.436	0.094	0.339	0.381	0.306	
	VII	0.269	0.252	0.321	0.259	0.301	0.182

* 網掛け部分の項目が、予備研究で得られた補佐行動の項目になっている。

7 因子「制止」については、全ての下位尺度項目が予備研究で得られた「補佐行動」の項目であることから補佐行動を表す構造になっていると考えられる。

2. キャプテンおよび副キャプテンに対する感情尺度の因子分析

キャプテンおよび副キャプテンに対する感情 14 項目について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。なお、キャプテンと副キャプテンのそれぞれにおいて因子分析をすることはしなかった。なぜならキャプテンと副キャプテンの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、キャプテンの感情 14 項目と副キャプテンの感情 14 項目を縦に結合し、因子分析を行った。固有値.10 以上であること、因子負荷量.40 以上であること、および解釈可能性を考慮し、14 項目 2 因子構造を採用した(表 3 参照)。

第 1 因子は、“キャプテン(副キャプテン)の指導に従えば自分も上手になると思う” “キャプテン(副キャプテン)を目標に練習し

たいと思う”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、“キャプテン(副キャプテン)と個人的なことでも話す” “面白いことにはキャプテン(副キャプテン)も誘う”等の項目に高い因子負荷量を示し、「親和」と命名した。

3. 部活動への適応感尺度

部活動への適応感尺度 14 項目について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。固有値.10 以上であること、因子負荷量.40 以上であること、および解釈可能性を考慮し、13 項目 2 因子構造を採用した(表 4 参照)。

第 1 因子は、“部員皆と一緒にいると楽しい” “部活に来て居心地はよくない(逆転項目)”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、“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” “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”等の項目に高い因子負荷量を示し、「技能への向上心」と命名した。

表 3 キャプテン、副キャプテンに対する感情尺度の因子分析

	I	II
恭順 ($\alpha = .915$)		
Q 9. キャプテン(副キャプテン)の指導に従えば自分も上手になると思う	0.958	-0.210
Q 1. キャプテン(副キャプテン)を目標に練習したいと思う	0.880	-0.099
Q 10. キャプテン(副キャプテン)の行動や意見はいつも正しいと思う	0.860	-0.150
Q 8. キャプテン(副キャプテン)のもとで練習できることは嬉しい	0.756	0.141
Q 14. キャプテン(副キャプテン)の言いつけを守る	0.665	0.029
Q 5. キャプテン(副キャプテン)が練習を休むとさびしい	0.593	0.199
Q 4. 他の人にキャプテン(副キャプテン)を代わってほしくない	0.579	0.270
Q 3. キャプテン(副キャプテン)の頼みは私事に優先する	0.522	0.196
親和 ($\alpha = .893$)		
Q 7. キャプテン(副キャプテン)と個人的なことでも話す	-0.107	0.952
Q 13. 面白いことにはキャプテン(副キャプテン)も誘う	-0.052	0.832
Q 12. キャプテン(副キャプテン)とは気持ちがよくあう	0.072	0.780
Q 2. キャプテン(副キャプテン)といると楽しい	0.261	0.664
Q 11. キャプテン(副キャプテン)に親しみを感じない(逆転項目)	-0.159	0.621
Q 6. キャプテン(副キャプテン)の指示に協力したい	0.396	0.461
	因子間相関 II	0.693

表4 部活動への適応感尺度の因子分析

	I	II
部活動および仲間関係への満足 ($\alpha = .901$)		
Q12. 部員皆と一緒にいると楽しい	0.971	-0.134
Q14. 部活に来てても居心地はよくない (逆転項目)	0.838	-0.220
Q6. 部活では部員皆を信頼している	0.766	0.032
Q5. 自分の部は皆仲がよくて明るい	0.762	-0.040
Q3. 部活動は楽しい	0.733	0.082
Q4. 部活は自分の生活にとってなくてはならないものだ	0.566	0.284
Q10. 部活動には積極的に参加している	0.494	0.354
技能への向上心 ($\alpha = .860$)		
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	-0.195	0.858
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	0.086	0.769
Q13. 部員の誰よりも上手になろうと真剣に努力している	0.083	0.734
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	-0.025	0.694
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	-0.149	0.675
Q7. 他の人の上手なプレーやフォームをよく注意し自分でもまねをしてみる	0.185	0.562
因子間相関 II		0.485

表5 キャプテンの「補佐行動」と部員の「部活動への適応感」、「感情」との関連

	リーダーへのメンタルフォロー	準備・雑用	制止
部活動への適応感			
部活動および仲間関係への満足	.173*	.291**	.196*
技能への向上心	.204*	.044	.162
キャプテンへの感情			
恭順	.507***	.414***	.307***
親和	.249**	.394***	.268**

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表6 副キャプテンの「補佐行動」と部員の「部活動への適応感」、「感情」との関連

	リーダーへのメンタルフォロー	準備・雑用	制止
部活動への適応感			
部活動および仲間関係への満足	.303***	.233**	.224**
技能への向上心	.311***	.152*	.233**
副キャプテンへの感情			
恭順	.555***	.509***	.447***
親和	.436***	.362***	.354***

***p<.001 **p<.01 *p<.05

4. 「補佐行動」と「部活動への適応感」「感情」との関連

キャプテンおよび副キャプテンの「補佐行動」と「部活動への適応感」および「感情」の関連を調べるために、各下位尺度間における Pearson の相関係数を算出した (表5、6

参照)。

(1) キャプテンの「補佐行動」と部員の「部活動への適応感」との関連
「リーダーへのメンタルフォロー」に関しては、「部活動および仲間関係への満足」

($r = .173, p < .05$)、「技能への向上心」($r = .204, p < .05$)との間に有意な正の相関が認められた。また、「準備・雑用」に関しては、「部活動および仲間関係への満足」($r = .291, p < .01$)との間に有意な正の相関が認められた。さらに、「制止」に関しても、「部活動および仲間関係への満足」($r = .196, p < .05$)との間に有意な正の相関が認められた。

(2) キャプテンの「補佐行動」と部員のキャプテンへの「感情」との関連

「リーダーへのメンタルフォロー」に関しては、「恭順」($r = .507, p < .001$)、「親和」($r = .249, p < .01$)との間に有意な正の相関が認められた。また、「準備・雑用」に関しても、「恭順」($r = .414, p < .001$)、「親和」($r = .394, p < .001$)との間に有意な正の相関が認められた。さらに、「制止」に関しても、「恭順」($r = .307, p < .001$)、「親和」($r = .268, p < .01$)との間に有意な正の相関が認められた。

(3) 副キャプテンの「補佐行動」と部員の「部活動への適応感」との関連

「リーダーへのメンタルフォロー」に関しては、「部活動および仲間関係への満足」($r = .303, p < .001$)、「技能への向上心」($r = .311, p < .001$)との間に有意な正の相関が認められた。また、「準備・雑用」に関しても、「部活動および仲間関係への満足」($r = .233, p < .01$)、「技能への向上心」($r = .152, p < .05$)との間に有意な正の相関が認められた。さらに、「制止」に関しても、「部活動および仲間関係への満足」($r = .224, p < .01$)、「技能への向上心」($r = .233, p < .01$)との間に有意な正の相関が認められた。

(4) 副キャプテンの「補佐行動」と部員の副キャプテンへの「感情」との関連

「リーダーへのメンタルフォロー」に関しては、「恭順」($r = .555, p < .001$)、「親和」($r = .436, p < .001$)との間に有意な正の相関が認められた。また、「準備・雑用」に関しても、「恭順」($r = .509, p < .001$)、「親和」($r = .362, p < .001$)との間に有意な正の相関が認められた。さらに、「制止」に関しても、「恭順」($r = .447, p < .001$)、「親和」($r = .354, p < .001$)との間に有意な正の相関が認められた。

5. 「補佐行動」「リーダーシップ行動」「部活動への適応感」の因果関係モデルの検討

(1) 因果関係モデルの妥当性の検討

本研究で用いた副キャプテンの「補佐行動」がキャプテンの「リーダーシップ行動」に対してどのような影響を与えているのか、さらに、キャプテンの「リーダーシップ行動」が部員の「部活動への適応感」にどのような影響を与えているのかを検討するために、因果関係モデルを作成した。そして、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1参照)。

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.959であった。また、修正適合度指標 AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) の値は.911であった。さらに、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) は.020であった。これらの値から、モデルとデータ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 χ^2 検定について、 $\chi^2 = 21.91$ ($df = 21, p < .405$) と有意ではなかった。よって、帰無仮説は棄却されず、モデルはデータに適合していると言える。

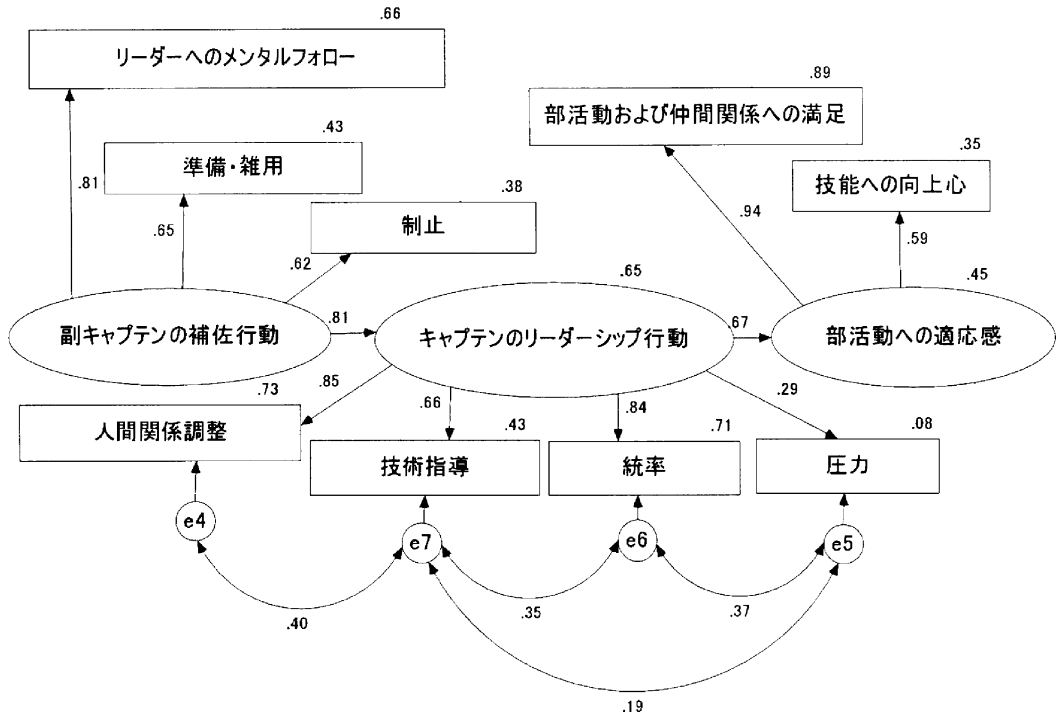


図1 「補佐行動」「リーダーシップ行動」「部活動への適応感」の因果関係モデル

(2) 因果関係モデルに示された変数間のパスの係数

図1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ていく。まずは、潜在変数と観測変数の間のパスをみると、潜在変数「副キャプテンの補佐行動」から、観測変数「リーダーへのメンタルフォロー」へのパスが.81、「準備雑用」へのパスが.65、「制止」へのパスが.62といずれもある程度高い値となった。次に、潜在変数「キャプテンのリーダーシップ行動」から、観測変数「人間関係調整」へのパスが.85、「技術指導」へのパスが.66、「統率」へのパスが.84、「圧力」へのパスが.29と、「圧力」以外については高い値となった。続いて、潜在変数「部活動への適応感」から、観測変数「部活動および仲間関係への満足」へのパスが.94、「技能への向上心」へのパスが.59と

「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。

次に潜在変数間のパスをみると、潜在変数「副キャプテンの補佐行動」から、潜在変数「キャプテンのリーダーシップ行動」へのパスが.81と高い値になった。続いて、潜在変数「キャプテンのリーダーシップ行動」から、潜在変数「部活動への適応感」へのパスが.67とある程度高い値となった。

【考察】

1. 補佐行動尺度の構造

サブリーダーの補佐行動について明らかにするために、予備研究ではKJ法によって補佐行動の項目を分類した。さらに、本研究では、予備研究で得られた項目を用いて尺度を作成し、因子分析を行うことで構造を検討した。そこで、予備研究、本研究の結果から補佐行動について考察していく。

まず、KJ法によって補佐行動項目を20個に分類した。項目には、従来のリーダーシップ行動尺度の項目と重複する内容が含まれていた。例えば、部活動集団を対象とした吉村(2005)の研究で用いられているリーダーシップ尺度と照合してみると、補佐行動項目の「指導」「スケジュール管理・計画」は、リーダーシップ尺度の因子構造の1つである「技術指導」の内容と重複する。また、「メンバーの相談役」は「人間関係調整」と重複し、さらに、「まとめる」は「統率」と重複する。このように補佐行動にリーダーシップ行動の内容が重複した理由については、回答者の補佐行動の捉えた方が関係していると考えられる。つまり、リーダーシップ行動も補佐行動の1つであると捉えていたのではないだろうか。しかし、本研究が指す補佐行動は従来のリーダーシップ行動の要素を含めない。よって、補佐行動とリーダーシップ行動を明確に分ける必要があった。そこで、本研究では補佐行動尺度とリーダーシップ尺度を結合して因子分析を行い、補佐行動の因子構造を検討した。その結果、「リーダーへのメンタルフォロー」「準備・雑用」「制止」の3つの構造が明らかになった。

では、3つの因子構造について見てみよう。まず、「リーダーへのメンタルフォロー」についてであるが、これはサブリーダーに求められる重要な行動であると言える。というのは、高口ら(2005)をはじめとする複数リーダーを扱った多くの研究が、リーダー間の友好関係の影響力を示唆している。つまり、リーダー間の友好関係の変動が、メンバーのモラルや満足感といった集団の価値変数に影響を与えているのである。この研究結果を踏まえると、サブリーダーには、リーダーとの友好関係を高める行動が求められていると予想される。本研究で抽出された「リーダーへのメンタルフォロー」は、サブリーダーがリーダーとの友好関係を高める行動の1つとして挙げるこ

とができるだろう。また、メンタルフォローを行うことでリーダーの不安を解消し、よりよいリーダーシップ行動の発揮を促すことが期待できることからメンタルフォローの必要性を伺うことができる。このようなことから、本研究で抽出された「リーダーへのメンタルフォロー」は、サブリーダーに求められる行動の一面を表していると言える。

次に、「準備・雑用」についてであるが、その下位尺度項目を見ると、「練習前の準備を行う」「雑用を行う」となっている。練習前の準備や雑用は、練習を行う上で欠かせない作業である。しかし、リーダーがそれらの作業を一つ一つこなしては、本来の目的であるリーダーシップ行動の発揮を妨げることに繋がると予想される。よって、サブリーダーが「準備・雑用」といった行動を行うことで、リーダーの円滑なリーダーシップ行動の発揮を促すことになると考えられる。つまり、「準備・雑用」は補佐行動の重要な側面を表していると言えるだろう。

最後に、「制止」についてであるが、その下位尺度項目を見ると、「部員を制止する」「指導者(キャプテン)を制止する」となっている。メンバーに対する制止は、当然リーダーも行う。しかし、リーダー1人で複数のメンバーを制止するのは難しい。そこで、サブリーダーもメンバーに対して制止を行う必要が出てくる。そうすることで、リーダーは本来の目的であるリーダーシップ行動を円滑に発揮することにつながるだろう。また、「制止」にはリーダーに対する制止も含まれる。リーダーに対する制止はメンバーでも可能だが、立場上難しい面がある。その点、サブリーダーは、メンバーよりもリーダーに近い立場であり、制止しやすいと考えられる。しかしながら、リーダーに対して制止を行う場合、サブリーダーにはリーダーと対等な立場、もしくはそれに準ずる立場にいることが求められる。なぜなら、明らかにリーダーより下の立

場においては、リーダーに対する制止は難しいからである。リーダーの制止という内容からは、単なる「補佐行動」という印象は受けない。しかし、制止することは、集団目標を達成する1つの手段であり、リーダーの誤ったリーダーシップ行動を修正するという意味で、サブリーダーに求められる行動の一面を表していると言える。

補佐行動の3つの因子構造についてみてきたが、いずれにおいてもサブリーダーに求められる補佐行動を表しているといえるだろう。

2. 「補佐行動」と「部活動への適応感」および「感情」との関連

キャプテン、副キャプテンといったサブリーダーの補佐行動と部員の効果性指標との間に関連が見られた。しかも、キャプテンの「準備・雑用」と「技能への向上心」、キャプテンの「制止」と「技能への向上心」以外は、全て有意な正の相関が認められた。つまり、補佐行動は部員に対して何らかの関連を持っているということである。

では、補佐行動と部活動への適応感との関連から見てみよう。まず、キャプテンについてであるが、先述したように「準備・雑用」および「制止」と「技能の向上心」との間に有意な相関は認められなかった。しかし、副キャプテンについては、いずれにおいても正の相関が認められている。さらに、全体的にキャプテンよりも副キャプテンの方が補佐行動と部活動への適応感との間に高い相関が見られる。つまり、副キャプテンの補佐行動の方が部員に対して強い関連を持っていると言える。この結果は妥当であると言える。鈴木(2007)は、運動系部活動を対象にし、キャプテンと副キャプテンのリーダーシップ行動の組み合わせによる部員への影響力について検討しているが、結果は、キャプテンのリーダーシップ行動の影響力の強さを示唆している。

つまり、キャプテンはサブリーダーの役割を担うが、それ以上にリーダーとしての役割が部員に対して強く影響しているため、補佐行動の影響力は副キャプテンに比べて強くないのだろう。逆に、副キャプテンは、リーダーとしての役割はさほど求められておらず、サブリーダーの役割が強く求められていると予想される。ゆえに、副キャプテンの補佐行動と部員の効果性指標との間に強い関連が見られたと考えられる。

次に補佐行動と感情との関連について見てみよう。キャプテン、副キャプテンのいずれにおいても、感情との間に強い正の相関が認められた。つまり、補佐行動を行う者とその者に対する感情との間には関連があるのだ。「補佐行動」を行う者に対して、「恭順」や「親和」といった感情を抱く事に対しては理解しやすいだろう。つまり、集団の目標達成のために補佐行動を行っている者に対して、メンバーがポジティブな感情や自分より上位にあることを素直に認めようという感情を抱くのは妥当である。キャプテンと副キャプテンの間を比較すると、「部活動への適応感」ほどではないが、やはり、副キャプテンの方が関連が強かった。理由については、「部活動への適応感」の時と同様、副キャプテンにはサブリーダーとしての役割がキャプテンよりも強く求められているからであると考えられる。

3. 因果関係モデル

本研究の目的であるサブリーダーの補佐行動がリーダーのリーダーシップ行動を円滑にする要因であることを明らかにするために、サブリーダーである「副キャプテンの補佐行動」、リーダーである「キャプテンのリーダーシップ行動」、そしてメンバーである部員の「部活動への適応感」を潜在変数とした因果関係モデルを作成した。

では、各潜在変数について見てみよう。まずは、「副キャプテンの補佐行動」であるが、

観測変数である「リーダーへのメンタルフォロー」「準備・雑用」「制止」の3つの変数に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、副キャプテンのキャプテンに対するメンタルフォローや練習の準備、雑用、そしてキャプテンや部員に対する制止に影響を与えていることになる。

次に「キャプテンのリーダーシップ行動」であるが、観測変数である「人間関係調整」「技術指導」「統率」「圧力」の4つの変数に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、キャプテンの人間関係調整や技術指導、統率、圧力といった行動に影響を与えていることになる。

次に「部活動への適応感」であるが、観測変数である「部活動および仲間関係への満足」「技能への向上心」の2つの変数に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、部員の部活動や仲間関係への満足、および、技能への向上心に影響を与えていることになる。

続いて、本研究の目的となる潜在変数「副キャプテンの補佐行動」と「キャプテンのリーダーシップ行動」、「部活動への適応感」の関係について見てみよう。潜在変数の「副キャプテンの補佐行動」は潜在変数である「キャプテンのリーダーシップ行動」に単独の有意なパスを示している。つまり、副キャプテンの補佐行動の変動が、キャプテンのリーダーシップ行動に強い影響を与えているのである。この結果は、補佐行動がリーダーシップ行動を円滑にする要因であることを示唆している。また、「副キャプテンの補佐行動」から「部活動への適応感」へパスが引かれていないことにも注目する必要がある。つまり、補佐行動は、リーダーシップ行動に直接影響を与えているが、部活動への適応感といった部員に対しては直接的な影響を与えていないのである。補佐行動は、キャプテンのリーダーシップ行動を介してのみ、部活動への適応感と

いった部員への影響をもたらす。つまり、補佐行動の部員への影響は間接的なものであるということだ。本研究では、補佐行動の下位尺度項目と部活動への適応感の下位尺度項目との間の相関を調べた。その結果、多くの下位尺度項目間に正の相関が認められたが、それは、補佐行動の直接的な影響ではなく、リーダーのリーダーシップ行動を介した間接的な影響であったといえよう。

では、「副キャプテンの補佐行動」が「部活動への適応感」に直接影響を与えていなかった理由について考えてみよう。そのためにはまず、本研究で用いた「補佐行動」の意味について考える必要がある。「補佐行動」とは、リーダーを補佐する行動である。しかし、研究で用いた補佐行動尺度の項目を見ると、メンバーに対する行動も含まれている。例えば、補佐行動尺度の因子構造の1つである「制止」の下位尺度項目に「部員を制止する」という項目がある。これは、メンバーに対して働きかける行動である。しかしながら、その行動の目的はリーダーの補佐にある。つまり、サブリーダーである副キャプテンが部員を制止することで、リーダーであるキャプテンのリーダーシップ行動を補佐すると考えられる。したがって、「補佐行動」には、メンバーに対して働きかける行動も含まれるが、あくまでリーダーへの補佐が目的の行動であるから、その行動の影響力はリーダーに強く影響し、メンバーには直接的な影響を及ぼさないのである。ちなみに、メンバーに直接影響をもたらす行動は、リーダーシップ行動であると言えよう。よって、作成したモデルにおいて、潜在変数である「副キャプテンの補佐行動」から「部活動への適応感」へのパスが示されず、「キャプテンのリーダーシップ行動」からの間接効果のみが見られたのである。

サブリーダーの補佐行動がリーダーシップ行動を円滑にする1つの要因であることを明らかにした点において本研究の意義を見出す

ことができるだろう。

4. 本研究の問題点と今後の課題

本研究の問題点として、「副キャプテンの補佐行動」「キャプテンのリーダーシップ行動」「部活動への適応感」の因果関係モデルにおいて、誤差間に共分散が見られたことが挙げられる。各誤差間のパス係数の値については、.19、.35、.37、.40と、その他のパス係数の値に比べると低くなっており、影響力は弱いと考えられるが、しかし、有意な値として示されていることから何らかの意味を持つ可能性がある。誤差という性質から、その間の共分散について解釈することは難しい。しかし、1つ考えられることとしては、別の新たな要因が存在しているということである。その要因による影響が誤差間の共分散という形で示されたのかもしれない。その点については、今後さらなる検討が必要である。

次に、本研究では、サブリーダーの補佐行動がリーダーのリーダーシップ行動を円滑にする1つの要因であることを明らかにしたが、リーダーシップ行動を円滑にする要因については、補佐行動以外にも存在すると予想される。それらの要因の発見が今後の研究で求められるだろう。また、補佐行動に影響をもたらす要因についても明らかにする必要がある。例えば、補佐行動が行われやすいリーダーとサブリーダーの関係性を検討することで補佐行動のより一層の解明が期待できるだろう。

付記

本論文の一部は2008年度北海道心理学会で発表しました。

本論文をまとめるにあたり、貴重なご意見をくださり、最後まであたたかくご指導してくださいました今川民雄先生に深く感謝致します。

引用文献

- 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: Haper & Row, Publishers.
- 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, Pp.189-207.
- 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.
- 淵上克義 2002 教師による影響力の受容が組織活動認知に及ぼす影響——校長と教頭の影響力の比較・検討—— 岡山大学教育学部研究集録第120号。
- 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.
- 三隅二不二 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。
- 鈴木繕将 2007 複数リーダーの組み合わせがメンバーの満足度に及ぼす影響 北星学園大学卒業論文。
- 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 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。
- 吉村斉 2005 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。