

# クラブ・サークルのリーダー学生における リーダーとしての自信と環境要因との関連の検討 —知覚された集団サポートおよび組織風土の観点から—

横山 孝行\*

An analysis of the relationship between leader's confidence and environmental factors  
as student club leaders at the university:  
from the viewpoint of perceived group supports and organizational climate

Yokoyama Takayuki<sup>\*1</sup>

The purpose of this study was to analyze the relationship between leader's confidence, perceived group supports and organizational climate on belonging club, in addition to considering the support strategy that aimed at improving leader's confidence for student club leaders at the university. The questionnaire survey was conducted to 86 student club leaders. The result has shown that 1) leader's confidence was positively related to all of the perceived group supports, 2) appraisal supports had positive influence on leader's confidence, 3) leader's confidence was positively related to the management and the frankness climates, and 4) the management climate had positive influence on leader's confidence. This study has considered the direct and indirect support strategy to student club leaders based on the analysis.

## 問題と目的

### (1) 学生にとってのクラブ・サークルの意義と A 大学における問題

大学におけるクラブ・サークルでの活動は、学生の大学満足度の向上や大学生活の充実に寄与し（武内・浜島・大島，2005）、様々な成長を促進することが期待されている（日本学生支援機構，2007）。また、所属団体が学内のソーシャルサポート源となり、大学不適応軽減の一因になる（池田，2012）。すなわち、クラブ・サークル等は学生の生活満足・成長・不適応予防にとって有益な社会資源と捉えられる。（以下、クラブ・サークル等を「学生団体」と表現し、所属する学生を「部員」と表す。なお、先行研究から引用する際は当該論文に記述された呼称を用いる。）

筆者が学生相談カウンセラーとして勤める A 大学には、競技スポーツを行う体育系と、作品制作や楽器演奏等を行う文化系の学生団体がある。A 大学では、年度初めに各団体を紹介した冊子の配布や新入生を勧誘する機会の提供等の支援を行ってきた。また、全学生団体に専任教職員 1 名以上を顧問として置き、顧問は活動や運営等について部員に助言する役割を担ってきた。近年、学生団体に入らない学生や退部する部員、廃部する団体が増加し、同時にキャンパス内で孤立しがちな学生の増加が学内で指摘されていた。学生団体の衰退の要因は「現代青年の対人恐怖心性の一般化（早坂，2010）」等の様々なことが考えられる

が、まずは、既存団体を部員自らの手で存続・発展できるようにすることが重要であると筆者は考えた。理由は、未入部の学生が自身のタイミングでどこかの学生団体に入部を希望した際、受け皿となる団体が一定数必要だからである。それでは、実際に誰が A 大学の学生団体の存続・発展を先導していくのか。そのキーパーソンとなる人物は、「学生団体内で部長等の役職に就くリーダー的役割の部員（リーダー学生）」であると考えた。リーダー学生は A 大学の学生団体に必ず存在し、なおかつその立場から部員を束ねる役割であることが推測され、所属団体内で影響力のある者と考えられる。ただ、A 大学の学生相談活動において、リーダー学生から所属団体内の人間関係や運営が上手いかない等の相談を受けることが少なくなかった（横山，2013a）。そこで、筆者はリーダー学生達がエンパワメントされるような支援を模索し始めた。

まずは 50 名のリーダー学生を対象に、「所属団体の活動を運営する際に困っていること」について自由記述式のニーズ調査を行った。その結果、「リーダーとして自信が持てない」「集団としてまとまらない」「仕事をやる人とやらない人が出てくる」等の困惑・困難が見出された（横山，2011）。本研究では、リーダー学生がエンパワメントされるために、リーダーとしての自信を向上させるような支援に焦点を当てた。理由は、リーダーとしての自信は「リーダーに必要とされる具体的な役割行動の可能感」（池田・古川，2006）と定義され、自己効力感における効力期待

\* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー  
2016 年 9 月 23 日 受理

(Bandura, 1977) と近接した概念といわれており (池田・古川, 2005a)、個人を対象としたエンパワメントとして自己効力感を高めることが考えられているからである (Zimmerman, 2000)。

## (2) リーダーとしての自信

リーダーとしての自信は課題遂行領域と他者関係領域の2つの次元から構成され (池田・古川, 2005b)、リーダー学生においても2領域の自信が確認されている (横山, 2013b; 横山, 2014)。また、一般的にリーダーはリーダーとしての自信を持つことで効果的なリーダー行動を発揮し、困難な状況でもチャレンジや努力するといわれている (Ellen, Cynthia & Russ, 1998; 池田, 2008; Wendy, 2011)。リーダー学生においても、課題遂行自信は役職を任期まで続ける意思に影響を及ぼすことが明らかにされている (横山, 2014)。さらに、課題が困難な状況において、リーダーとしての自信が高いリーダーはメンバーの意見を積極的に引き出そうとするが、自信が低いリーダーはメンバーに対して自身の意見を強制させる傾向がある (黒川・池田・古川, 2006)。つまり、リーダーとしての自信を持つことで、メンバーも自己表現しやすくなる可能性がある。これらの知見から、リーダー学生がリーダーとしての自信を持つことは所属団体にとって一定の意義があるといえよう。

それでは、どのような要因がリーダーとしての自信に作用するのか。横山 (2014) は、リーダーとしての自信は社会的スキルが規定因となり、課題遂行自信のみが「学生団体のことについて相談できる人数」との間で正の相関であると報告している。つまり、リーダーとしての自信は、他者と関わる能力や他者からサポートを得られること等の対人関係的な要因によって促進する可能性がある。しかし、先行研究が少ないため、詳細な検討が必要である。

## (3) 研究アプローチと研究目的

近年、効果的なリーダーシップの発揮をリーダーの個人的な要因だけではなく、リーダーとフォロアーの関係性、リーダーとその上司との関係性、組織的サポートの有無および組織風土等の環境要因からも探求されている (淵上, 2012)。リーダーを取り巻く者との関係性や所属する組織の要因も含めた検討は、リーダーを「社会的文脈の中での存在 (植村, 2012)」と捉えた生態学的視座によるアプローチといえよう。なお、人間を生態学的な文脈から検討する際、個人によって知覚された環境 (主観的環境) の観点から理解することが重要だといわれている (植村, 2012)。また、生態学的視座に立ってリーダーを研究する意義は、彼らがエンパワメントされるために必要な外的資源や環境調整等、実際の支援の手がかりを入手できることと思われる。そこで、リーダーとしての自信においても、リーダー学生が置かれている環境要因の観点から検討することで、そのような自信向上に必要な支援の示唆が得られると考えた。具体的には、リーダーとしての自信と所属団体の

部員や顧問等との関係性に対する認識として「知覚された集団サポート」、所属団体に対する認識として「組織風土」との関連性を検討したい。

知覚された集団サポートの説明の前に、まずは知覚されたソーシャルサポートについて説明する。知覚されたソーシャルサポートとは「サポートの受け手におけるサポート入手の期待や可能性の程度 (稲葉・浦・南, 1987)」であり、その知覚の高さは相手との親密度の高さを意味するため (岡安・嶋田・坂野, 1993)、リーダー学生の部員等との関係性の一側面を理解できる概念だと考えた。同時に、リーダーとしての自信に寄与するような有益なサポートの示唆が得られると考えたため採用した。和田 (1989) はソーシャルサポートの内容を「情緒的サポート (信頼、共感、愛などが与えられること)」、「所属的サポート (レジャーや余暇活動と一緒に時間を費やすこと)」、「情動的サポート (問題の理解やアドバイスを与えてくれること)」、「評価的サポート (尊重され、受容されているという情報をもたらしてくれること)」、「道具的サポート (仕事の手伝いや金銭的・物質的援助、必要なサービスを提供してくれること)」の5つに整理し、片受・大貫 (2014) はそれら5つのサポートを網羅した尺度を作成している。先述の横山 (2014) の調査で尋ねた「相談可能な人数」は、サポート内容の点からみれば情緒的または情動的サポートの一種と捉えられるが、一部ではなく多様なサポートの観点からの検討が有益であると考えた。また、源氏田 (2009) は、従来のソーシャルサポート研究では個人間を主な対象としていたが、個人にサポートを与える「場」となるのは現実的には何らかの集団が多いと述べ、集団全体からのサポートに関する一般的信念として「知覚された集団サポート」という概念を提唱した。知覚されたソーシャルサポートの概念の中で、サポート源を特定の個人とするのではなく、特定の所属集団全体としたものが知覚された集団サポートであると解釈できる。A大学の学生団体には顧問が1名以上置かれているが、団体によって部員の人数、性別および学年等にばらつきがあり、監督 (活動を指導する学外者) の有無やOB/OG (大学在籍中に当該団体に属していた卒業生) の関与の度合いが異なるため、サポート源となる者の人数や属性はリーダー学生にとってそれぞれ異なることが推測される。そのため、特定の人物達をサポート源として多様なサポート内容を測定した場合、分析が細分化され、所属団体の部員等との関係性が把握しづらくなることが予測される。よって、本研究ではサポート源を特定の人物とせず、所属団体全体として検討する。

組織風土は「組織の成員に共有されている社会的態度や規範の体系であり、行為基準、価値観、信念、慣行、態度、雰囲気などを意味する (森田, 1998)」と定義されている。成員の組織風土の認識を調べることで、成員達が自己の組織をどのように感じているか、思っているかを知ることができる (林, 2000)。そのため、リーダー学生の所属団体に対する認識を理解することが可能と考えた。同時に、リーダーとしての自信を持ちやすい所属団体の特徴につい

て示唆が得られると考えたため採用した。尾関・吉田

(2007) は大学の体育系および文化系の部活動・サークル集団における組織風土を測定する尺度を作成し、因子分析を行った結果、この尺度は集団が管理されている程度を示す「管理性」因子と、集団内で部員が自分の意見や態度を明らかにしやすい程度や部員が公平に扱われている程度を示す「開放性」因子から構成されたことを報告している。

以上のことをまとめると、本研究の目的は、A 大学のリーダー学生におけるリーダーとしての自信と、環境要因として所属団体内の「知覚された集団サポート」および「組織風土」の関連性を検討し、リーダーとしての自信向上を目指した支援方略について考察することである。

## 方 法

### (1) 対象者

94 名のリーダー学生を調査対象とした。調査項目に全て回答した 86 名を最終的な分析対象者とした。

性別の内訳は男性が 67 名、女性が 19 名であり、学年の内訳は 1 年生が 6 名、2 年生が 53 名、3 年生が 27 名であった。所属団体の種別の内訳は体育系団体が 25 名、文化系団体が 61 名であった。

### (2) 調査時期と手続き

2014 年 9 月。リーダー学生を対象とした研修会場で調査票を配布し、研修会終了後に任意で回答を求め、その場で回収した。調査票には調査目的、任意回答であること、統計処理を行い個人が特定されぬように研究発表すること、回答しなくても今後 A 大学の教育・支援において不利益がないことを記載し、口頭でも同様の説明をした。

### (3) 調査内容

#### ①リーダーとしての自信

「リーダーとしての自信を測定する項目群 (横山, 2013a)」を用いた。これは、池田 (2008) の項目群を A 大学の学生団体に見合った表現に修正したものである。全 10 項目に対して「できない (1 点)」から「確実にできる (5 点)」の 5 件法による回答が求めた。得点が高くなるにしたがって、リーダー学生はリーダーとしての自信を高く認識していることを示す。

#### ②知覚された集団サポート

「大学生用ソーシャルサポート尺度 (片受・大貫, 2014)」を基に、所属団体内における知覚された集団サポートを測定した。教示文は「所属団体の関係者はあなたに対して、以下のことをどの程度行ってくれそうですか。関係者とは所属団体内の先輩や同期、後輩、OB/OG、顧問、監督などの人達です」とした。全 23 項目に対して「全くあてはまらない (1 点)」から「非常にあてはまる (4 点)」の 4 件法で回答を求めた。得点が高くなるにしたがって、リーダー学生は所属団体内からサポートを得られる可能性を高く認識していることを示す。

#### ③組織風土

「大学生の部活動・サークル集団における組織風土尺度 (尾関・吉田, 2007)」における「部活動」の項目表現を A 大学用に修正して用いた。全 12 項目について「あてはまらない (1 点)」から「あてはまる (5 点)」の 5 件法による回答を求めた。得点が高くなるにしたがって、リーダー学生は所属団体の組織風土特徴を高く認識していることを示す。

#### ④フェイスシート

性別、学年、所属団体の種別を尋ねた。

## 結 果

### (1) 因子分析

#### ①リーダーとしての自信

全 10 項目について項目分析した結果、いずれも天井効果と床効果は認められなかった。次に、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値 1.0 以上の基準から 2 因子構造が妥当であると判断した。そこで、2 因子解を仮定し、因子負荷量が.40 以下の 1 項目を除外し、再度、因子分析 (主因子法・プロマックス回転) を行った。その結果を表 1 に示した。第 I 因子には「必要なときには新しい手順や方法を提案することができる」や「クラブ・サークル内の目標を設定することができる」など、活動上の課題遂行に係わる 5 項目が高い負荷を示していたことから「課題遂行自信」と命名した。第 II 因子には「クラブ・サークル内で協力やチームワークを作り上げることができる」や「クラブ・サークル内の雰囲気や和ませることができる」など、所属団体内の人間関係作りに係わる 4 項目が高い負荷を示していたため「他者関係自信」と命名した。なお、先行研究 (横山, 2013b; 横山, 2014) と同様の因子構造であった。また、各下位尺度の内的整合性を確認するため、Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、課題遂行自信は.81、他者関係自信は.83 であった。

#### ②知覚された集団サポート

全 23 項目について項目分析した結果、いずれも天井効果と床効果は認められなかった。次に、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値 1.0 以上の基準から 4 因子構造が妥当であると判断した。そこで、4 因子解を仮定し、因子負荷量が.40 以下の 7 項目を除外し、再度、因子分析 (主因子法・プロマックス回転) を行った。その結果を表 2 に示した<sup>注)</sup>。第 I 因子には「他者の前であなたを評価してくれる」「あなたを信頼してくれる」など、リーダー学生を肯定的に評価することに係わる 6 項目が高い負荷を示していたことから「評価的支持」と命名した。第 II 因子には「分からないことがあるときに、教えてくれる」や「どうしたら良いかを助言してくれる」など、リーダー学生への情報やサービスの提供に係わる 4 項目が高い負荷を示していたため「情動的・道具的支持」と命名した。第 III 因子には「あなたの悩みやグチを聞

表1 リーダーの自信尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	I	II	h <sup>2</sup>
I.課題遂行自信 ( $\alpha=.81$ )			
9.必要なときには新しい手順や方法を提案することができる	<b>.85</b>	-.04	.68
8.クラブ・サークル内の目標を設定することができる	<b>.75</b>	.06	.62
10.部員に知識や技術を教えることができる	<b>.59</b>	.06	.40
6.部員からのアイデアをすくい上げることができる	<b>.52</b>	.02	.29
7.クラブ・サークル内の失敗やミスに対して解決方法を考えることができる	<b>.48</b>	.18	.38
II.他者関係自信 ( $\alpha=.83$ )			
2.クラブ・サークル内で協力やチームワークを作り上げることができる	-.15	<b>.99</b>	.80
3.クラブ・サークル内の雰囲気を和ませることができる	.14	<b>.60</b>	.51
4.部員のモチベーションを高めることができる	.24	<b>.60</b>	.63
1.それぞれの部員と効果的なコミュニケーションをとることができる	.22	<b>.44</b>	.38
因子間相関	—	.70	

表2 ソーシャルサポート尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	I	II	III	IV	h <sup>2</sup>
I.評価的サポート ( $\alpha=.92$ )					
21.他者の前であなたを評価してくれる	<b>1.03</b>	-.07	.00	-.16	.77
22.あなたを信頼してくれる	<b>.92</b>	-.06	-.09	.05	.74
13.あなたに期待してくれる	<b>.75</b>	.12	-.17	.14	.69
23.あなたの良いところをほめてくれる	<b>.73</b>	.06	.06	.04	.71
19.あなたの成果を評価してくれる	<b>.69</b>	.14	.11	-.06	.69
1.あなたの成果に感謝してくれる	<b>.60</b>	-.21	.29	.07	.53
II.情動的・道具的サポート ( $\alpha=.85$ )					
11.分からないことがあるときに、教えてくれる	-.09	<b>.96</b>	-.01	-.12	.68
5.どうしたら良いかを助言してくれる	-.07	<b>.80</b>	.12	-.01	.69
8.新しいことを学びたいときに、教えてくれる	.25	<b>.51</b>	-.09	.14	.56
14.あなたに必要な情報を与えてくれる	.13	<b>.47</b>	.28	-.01	.64
III.情緒的サポート ( $\alpha=.80$ )					
18.あなたの悩みやグチを聞いてくれる	-.08	.06	<b>.83</b>	-.09	.60
17.決心がつかないときに、アドバイスをしてくれる	.00	.15	<b>.61</b>	.10	.62
15.あなたの気持ちを落ち着かせてくれる	.24	-.01	<b>.60</b>	.00	.59
IV.所属的サポート ( $\alpha=.84$ )					
3.一緒に遊びに出かけてくれる	-.08	-.13	.01	<b>1.01</b>	.76
6.気分転換につきあってくれたり、遊びに連れていってくれる	.14	.06	-.09	<b>.68</b>	.61
9.一緒にいて楽しい時間を過ごしてくれる	.08	.28	.20	<b>.41</b>	.74
因子間相関	I	—	.67	.66	.72
	II		—	.76	.68
	III			—	.57



表3 組織風土尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	I	II	h <sup>2</sup>
I.管理性風土 ( $\alpha=.79$ )			
4.上級生や監督は、どちらかといえば絶えず下級生をチェックしている	<b>.85</b>	.03	.75
5.上級生や監督の注意や指導は、細かい点にまで及んでいる	<b>.85</b>	-.07	.69
3.クラブ・サークル内のやり方や規則を守らなければならない	<b>.60</b>	.02	.37
2.部員にはそれぞれ役割や仕事、責任が持たされている	<b>.58</b>	.06	.36
6.個人よりも集団全体を優先する風潮がある	<b>.41</b>	-.03	.16
II.開放性風土 ( $\alpha=.80$ )			
9.学年の隔たりなく気軽に話し合える	-.05	<b>.90</b>	.78
8.上級生に気兼ねなく、自分の意見を言える	-.19	<b>.74</b>	.48
10.上級生や監督は、常に部員を公平に扱おうとしている	.16	<b>.63</b>	.50
11.クラブ・サークルは大変おもしろい	.07	<b>.55</b>	.34
7.上級生は、自ら下級生に溶け込もうとしている	.22	<b>.43</b>	.30
因子間相関	—	.40	

表4 各下位尺度の記述統計量

上位尺度	下位尺度	項目数	得点範囲	M	SD	$\alpha$
リーダーとしての自信	課題遂行自信	5	5~25	15.72	4.36	.81
	他者関係自信	4	4~20	12.72	3.23	.83
ソーシャルサポート	評価的サポート	6	6~24	16.07	4.48	.92
	情動的・道具的サポート	4	4~16	12.28	2.74	.85
	情緒的サポート	3	3~12	8.49	2.20	.80
	所属的サポート	3	3~12	9.39	2.11	.84
組織風土	管理性風土	5	5~25	15.96	4.08	.79
	開放性風土	5	5~25	18.39	3.96	.80

いてくれる」「決心がつかないときに、アドバイスをしてくれる」など、情緒的な支えに係わる3項目が高い負荷を示していたことから「情緒的サポート」と命名した。第IV因子には、「一緒に遊びに出かけてくれる」や「気分転換につきあってくれたり、遊びに連れていってくれる」など、娯楽の共有に係る3項目が高い負荷を示したため、片受・大貫(2014)に倣い「所属的サポート」と命名した。また、各下位尺度の内的整合性を確認するため、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ、評価的サポートは.92、情動的・道具的サポートは.85、情緒的サポートは.80、所属的サポートは.84であった。

### ③組織風土

全12項目について項目分析を行った結果、いずれも天井効果と床効果は認められなかった。次に、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値1.0以上の基準から2因子構造が妥当であると判断した。そこ

で、2因子解を仮定し、因子負荷量が.40以下の2項目を除外し、再度、因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行った。その結果を表3に示した。第I因子には「上級生や監督は、どちらかといえば絶えず下級生をチェックしている」や「上級生や監督の注意や指導は、細かい点にまで及んでいる」など、集団の管理に係わる5項目が高い負荷を示したことから「管理性風土」と命名した。第II因子には「学年の隔たりなく気軽に話し合える」や「上級生に気兼ねなく、自分の意見を言える」など、意見や態度を明らかにしやすい程度に係わる5項目が高い負荷を示していたことから「開放性風土」と命名した。なお、先行研究（尾関・吉田, 2007）とほぼ同様の項目から両因子が構成された。また、各下位尺度の内的整合性を確認するため、Cronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ、管理性風土は.79、開放性風土は.80であった。

各下位尺度の記述統計を表4に示した。

表 5 変数間の相関係数

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
①課題遂行自信	—						
②他者関係自信	.68**	—					
③評価的サポート	.59**	.60**	—				
④情動的・道具的サポート	.34*	.40**	.66**	—			
⑤情緒的サポート	.31*	.30*	.64**	.72**	—		
⑥所属的サポート	.40**	.46**	.70**	.67**	.58**	—	
⑦管理性風土	.34*	.42**	.35*	.17	.15	.31*	—
⑧開放性風土	.35*	.47**	.54**	.67**	.55**	.61**	.36*

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

表 6 課題遂行自信および他者関係自信を従属変数とした

重回帰分析の結果

	課題遂行自信	他者関係自信
	$\beta$	$\beta$
評価的サポート	.58**	.54**
管理性風土	.20 <sup>†</sup>	.22*
開放性風土	.09	.01
$R^2$	.37**	.40**

<sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ 

## (2) リーダーとしての自信と知覚された集団サポートおよび組織風土との関連の検討

はじめに、リーダーとしての自信と知覚された集団サポートおよび組織風土との関連を検討するために、Pearsonの積率相関係数を算出した。その結果を表5に示した。課題遂行自信は「評価的サポート ( $r=.59$ ,  $p<.01$ )」ならびに「所属的サポート ( $r=.40$ ,  $p<.01$ )」と中程度の正の相関を示し、「情動的・道具的サポート ( $r=.34$ ,  $p<.05$ )」「情緒的サポート ( $r=.31$ ,  $p<.05$ )」「管理性風土 ( $r=.34$ ,  $p<.05$ )」および「開放性風土 ( $r=.35$ ,  $p<.05$ )」と弱い正の相関が示された。他者関係自信は「評価的サポート ( $r=.60$ ,  $p<.01$ )」「情動的・道具的サポート ( $r=.40$ ,  $p<.01$ )」「所属的サポート ( $r=.46$ ,  $p<.01$ )」「管理性風土 ( $r=.42$ ,  $p<.01$ )」および「開放性風土 ( $r=.47$ ,  $p<.01$ )」と中程度の正の相関を示し、「情緒的サポート ( $r=.30$ ,  $p<.05$ )」と弱い正の相関が示された。

また、知覚された集団サポートの下位尺度間では、中程度から強い正の相関が示された ( $r=.58\sim.72$ ,  $p<.01$ )。

管理性風土は「評価的サポート ( $r=.35$ ,  $p<.05$ )」と「所属的サポート ( $r=.31$ ,  $p<.05$ )」と弱い正の相関を示し、開放性風土は知覚された集団サポートの各下位尺度との間で中程度の正の相関を示した ( $r=.54\sim.67$ ,  $p<.01$ )。

次に、リーダーとしての自信に知覚された集団サポート

と組織風土が及ぼす影響を検討するために、「評価的サポート」「情動的・道具的サポート」「情緒的サポート」「所属的サポート」「管理性風土」「開放性風土」を独立変数とし、リーダーとしての自信の各下位尺度をそれぞれ従属変数とした強制投入法による重回帰分析を行った。その結果、各従属変数において、組織風土の下位尺度における VIF は2未満であったが、知覚された集団サポートの下位尺度における VIF は2.30～4.43であった。サポート間では中程度から強い相関関係があることから、多重共線性の問題があると判断した。そのため、知覚された集団サポートの下位尺度において、課題遂行自信および他者関係自信と最も相関係数が高い「評価的サポート」のみを投入した。その結果、全独立変数の VIF は2未満となった。最終的な結果を表6に示した。課題遂行自信では、「評価的サポート ( $\beta=.58$ ,  $p<.01$ )」が有意な正の影響を及ぼし、「管理性風土 ( $\beta=.20$ ,  $p<.10$ )」は有意傾向であった ( $R^2=.37$ ,  $F(3, 71)=13.93$ ,  $p<.01$ )。他者関係自信においても、「評価的サポート ( $\beta=.54$ ,  $p<.01$ )」と「管理性風土 ( $\beta=.22$ ,  $p<.05$ )」が有意な正の影響を及ぼしていた ( $R^2=.40$ ,  $F(3, 71)=15.51$ ,  $p<.01$ )。

## 考 察

### (1) 因子分析結果の解釈

リーダーとしての自信の測定項目群を因子分析した結果、課題遂行自信と他者関係自信の2因子が抽出された。両因子はリーダー学生を対象としたこれまでの調査(横山, 2013b; 横山, 2014)と同様の因子構造であった。そのため、因子的妥当性はある程度担保されたと考えられる。また、課題遂行自信は $\alpha=.81$ 、他者関係自信は $\alpha=.83$ であったことから、内的一貫性が示された。

知覚された集団サポートを片受・大貫(2014)の尺度項目を用いて測定し、因子分析の結果から評価的サポート、情動的・道具的サポート、情緒的サポート、所属的サポートの4因子が抽出された。また、評価的サポートは $\alpha=.92$ 、情動的・道具的サポートは $\alpha=.85$ 、情緒的サポートは $\alpha=.80$ 、所属的サポートは $\alpha=.84$ であったことから、内的一貫性が示された。片受・大貫(2014)の調査ではどのようなサポート源を想定しているか不明であるが、一般の大学生を調査対象として評価的サポート、情動的・道具的サポート、情緒・所属的サポートの3因子を抽出している。リーダー学生の知覚された集団サポートの特徴の一つとして、片受・大貫(2014)の情緒・所属的サポート因子を構成する項目が、本研究では情緒的サポートと所属的サポートに分かれて因子を構成したことである。リーダー学生は所属集団内において、情緒的な支えを得ることと娯楽を共有することを分化したものとして認識しているのかもしれない。ただし、本研究はA大学の学生団体内でリーダー的役割を担う学生という調査対象者の特殊性や、学生団体におけるサポート知覚という「場」の限定性、個人間ではなく個人対集団に焦点を当てているため、独自の因子構造が示された可能性もあり、今後はリーダー学生と非リーダー学生との因子構造の差異を検証することが要する。

組織風土尺度を因子分析した結果、「管理性風土」と「開放性風土」の2因子が抽出された。両因子構造は尾関・吉田(2007)とほぼ同様の項目から構成された。そのため、因子的妥当性はある程度担保されたと考えられる。また、開放性風土は $\alpha=.79$ 、管理性風土は $\alpha=.80$ であったことから、ある程度の内的一貫性が示された。

### (2) リーダーとしての自信と知覚された集団サポートの関連に関する考察

課題遂行自信および他者関係自信は、知覚された集団サポートの各下位尺度との間で正の相関を示した。したがって、リーダー学生から見て、多様な集団サポートを入手できるような関係性を部員等との間で構築できればできるほど、リーダーとしての自信も高くなることが示唆された。多様なサポートを入手できる関係性の構築は、ソーシャルサポートの社会的包絡(個人の持つ社会的ネットワークの大きさやネットワークを構成する成員間の緊密性など)のような人間関係の構造: 岡安・嶋田・坂野, 1993)の概念から見れば、リーダー学生が所属団体内で豊富なサポー

ト・ネットワークを持つことと捉えられる。一般的に豊富なサポート・ネットワークは、ソーシャルサポートの直接効果として、ストレスの有無や強弱に関係なく良好な健康状態であることがいわれている(植村, 2012)。この直接効果の観点から考えると、リーダー学生は日常的に多様なサポート(豊富なサポート・ネットワーク)を有していれば、ストレスに適切に対処できたり、危機の回避・早期対処ができたりするのかもしれない。そのため、成功体験の積み重ねや失敗体験の予防につながり、リーダーとしての役割行動の可能感を促進することが予測される。今後は、ストレスや成功・失敗体験等の観点も含めて、さらに詳細な検討が必要である。

重回帰分析では、多重共線性の問題から知覚された集団サポートの下位尺度の中で評価的サポートのみを独立変数として投入した。その結果、評価的サポートは課題遂行自信および他者関係自信の説明要因となることが示された。このことから、リーダー学生は所属団体の部員等から肯定や尊重をされるような関係性を築くことの重要性が示唆された。日頃、活動を共にする部員等から存在や仕事ぶりを肯定的に評価されることで、リーダー学生は役割行動の自信を持ちやすくなるのかもしれない。ただ、個人と環境の相互作用(植村, 2012)という点から考えた場合、一方的な因果関係では説明が難しいことも推測される。例えば、そもそも効果的なリーダー行動がとれることから、リーダーとしての自信が高く、同時に部員等から肯定的な評価を受けやすいという捉え方もあると推測される。今後は、リーダー行動を含めて、リーダーとしての自信と評価的サポートの関連性をさらに検討したい。

### (3) リーダーとしての自信と組織風土の関連に関する考察

組織風土の各下位尺度は、課題遂行自信および他者関係自信との間で正の相関を示した。したがって、リーダー学生から見た所属団体の管理性および開放性が高ければ高いほど、リーダーとしての自信も高くなる可能性が示唆された。

管理性風土は、重回帰分析の結果から、リーダーとしての自信の各下位尺度に正の影響を及ぼしていた。橋本・唐沢・磯崎(2010)は、サークル集団が持つフォーマル性の程度が、部員の所属サークルに対する愛着や責任感、メンバーシップ等の規定因になることを明らかにしている。フォーマル性は「当該集団において役割や地位構造、職務、規則などが明確で、これらによって成員の行動が規制されている度合い(新井, 2004)」であることから、管理的風土と近接した概念と解釈できる。つまり、先の橋本・唐沢・磯崎(2010)の知見を基に考えると、所属団体に管理的風土があることで、部員等は活動に協力的な姿勢を持つ可能性が高くなり、リーダー学生にとって役割を遂行しやすくなるため、結果的にリーダーとしての自信が促進されることが予測される。

開放性風土は、重回帰分析の結果から、リーダーとして

の自信に対する有意な説明要因とならなかった。なお、開放性風土と知覚された集団サポートの各下位尺度との間で正の相関を示したことから、開放性風土は知覚された集団サポートを媒介してリーダーとしての自信に影響を与えるのかもしれない。ただし、本研究は横断的な調査であるため厳密な因果関係までいえないため、今後は時系列データなどによって検証する必要がある。

#### (4) 支援方略に関する考察

本研究の分析結果をまとめると、リーダーとしての自信を向上させるためには、リーダー学生は所属団体内で多様なサポートを得られる関係性を築くこと、特に評価的サポートを授受できそうな関係性が重要であること、管理性風土・開放性風土の双方を高めること、特に管理性風土の促進が重要であることが示唆された。それらを踏まえ、リーダー学生への直接的および間接的な働きかけの観点から、支援方略について考察する。

直接的に働きかける場の一つとして、リーダー学生対象の研修が考えられる。その際、必要に応じて所属団体内で多様なサポートを入手するために、日常的に部員等と関係を作る重要性を説明することが有用と思われる。関係を作るための行動例として、部員一人ひとりとコミュニケーションをとることや、状況に応じて適切なサポートを得るために部員等が持つ知識や技術を把握しておくこと等が考えられる。また、部員等からのサポートを待つ姿勢ではなく、必要があればリーダー学生が自ら援助要請できるようなスキルの育成も有益であろう。さらに、所属団体内の管理性および開放性を高めるような集団作り等について、組織心理学やグループダイナミクスの知見等を教授したり、リーダー学生同士で互いの工夫を情報交換させたりする取組等が有用な働きかけとなるかもしれない。

リーダー学生への間接的な働きかけの一つとして、所属団体内の顧問や監督等の大人を介した方略が考えられる。例えば、そのような大人が可能な範囲で日頃からリーダー学生と関わりつつ、状況を見て必要なサポートを提供したり、適切な行動を肯定的にフィードバックしたりすること等が有益と考えられる。その際、所属団体の管理性および開放性を高めることを念頭においてリーダー学生をサポートすることが有用であろう。

また、直接的および間接的働きかけを混合させた方略として、リーダー学生には、所属団体内の次世代のリーダー学生の育成を役職の任期中のうちから意識させることである。例えば、リーダー学生対象の研修において、部長等の役職を引退した後であってもリーダー的役割の経験者として、次世代のリーダー学生をサポートしたり、集団作りの工夫を継承したりすること等の必要性を説明することが有用かもしれない。

なお、直接的または間接的な働きかけを行う際、本研究知見から組織風土の中で、特に管理的な風土を高めていくことが有益となりそうであるが、部員の尊厳や人権等を傷つけるような過度な管理とならぬようにすることも留意

する必要がある。

#### (5) 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、分析の対象とした人数が 86 名と多くないため、分析結果を一般化して A 大学のリーダー学生に当てはめることは留意する必要がある。今後、さらにリーダーとしての自信と知覚された集団サポート、組織風土の関連性の検討を積み重ね、メカニズムの解明が要する。

また、本研究はリーダーとしての自信と知覚された集団サポートの関連性について検討した。しかし、実際にどのような問題状況において、何のサポートがリーダー学生に有効かは明らかにしていない。リーダー学生が自信を持って役割を遂行していくための支援を考える際、「具体的な問題状況—有効なサポート」の枠組みからの検討が有益であると考えられる。ただし、そのような枠組みから研究された調査は見当たらないため、今後はリーダー学生へのインタビュー調査等による探索的な研究が要する。

注)

知覚された集団サポートを測定する「ソーシャルサポート尺度」について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、評価的サポート因子の「他者の前であなたを評価してくれる」という項目と、所属的サポートの「一緒に遊びに出かけてくれる」という項目の因子負荷量が 1.0 を超えた数値を示した (表 2)。プロマックス回転を用いた因子分析結果では、まれに因子負荷量が 1.0 以上の研究論文が散見される (例えば、宇良・宮前・佐久間ら, 2015)。本研究において、各因子内の項目間の相関係数を算出したところ、評価的サポートでは  $r=.58\sim.74$ 、情動的・道具的サポートでは  $r=.56\sim.58$ 、情緒的サポートでは  $r=.55\sim.59$ 、所属的サポートは  $r=.62\sim.70$  であった。評価的サポートと所属的サポートの項目間には、 $r=.70$  以上の高い相関係数が示されたため、両因子の項目において因子負荷量が 1.0 を超えたと考えられる。ただ、因子の解釈可能性から本因子分析結果を採用した。

## 文 献

- 新井洋輔 2004 サークル集団における対先輩行動: 集団フォーマル性の概念を中心に. 社会心理学研究, 20(1), 35-47.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Ellen, V. V., Cynthia, D. M. & Russ, S. M. 1998 Our View of Leadership Development. In C. D. McCauley & R. S. Moxley. & E. V. Velsor. (Eds.) *The Center for Creative Leadership: Handbook of Leadership Development*. Jossey-Bass. (金井壽宏監訳 嶋村伸明・リクルートマネジメントソリューションズ組織行動研究所訳 2011 リーダーシップ開発ハンドブック. pp18-19 白桃書房.)
- 淵上克義 2012 これから求められる効果的で主体的なり



- ーダーシップ. 古川久敬・山口裕幸(編) <先取り志向>の組織心理学—プロアクティブ行動と組織. 101-125. 有斐閣.
- 源氏田憲一 2009 集団レベルでの知覚されたサポートに関する一研究. 一橋社会科学, 7, 275-290.
- 橋本剛明・唐沢かおり・磯崎三喜年 2010 大学生サークル集団におけるコミットメント・モデル: 準組織的集団からの検討. 実験社会心理学研究, 50(1), 76-88.
- 早坂浩二 2010 学生に向けた活動2—授業以外の取り組み—. 日本学生相談学会 50 周年記念誌編集委員会(編) 学生相談ハンドブック. pp185-201. 学苑社.
- 林伸二 2000 組織心理学. p259. 白桃書房.
- 池田浩 2008 リーダー行動の発生機序におけるリーダーの自信の効果. 紀要:人間文化(聖トマス大学), 11, 49-64.
- 池田浩・古川久敬 2005a リーダーの自信研究の新しい展開—その概念と測定尺度および自信の源泉—. 九州大学心理学研究, 6, 119-131.
- 池田浩・古川久敬 2005b リーダーの自信に関する研究—自信測定尺度の開発およびマネジメント志向性との関連性—. 実験社会心理学研究, 44(2), 145-156.
- 池田浩・古川久敬 2006 組織におけるリーダーの自信の源泉. 心理学研究, 77(1), 62-68.
- 池田満 2012 大学生の大学適応を促すサポート源としてのサークル活動の効果—適応促進へ向けた組織的方略への示唆—. 日本コミュニティ心理学会第 15 回大会プログラム・発表論文集, 48-49.
- 稲葉昭英・浦光博・南隆男 1987 「ソーシャル・サポート」研究の現状と課題. 哲学, 85, 109-149.
- 片受靖・大貫尚子 2014 大学生用ソーシャルサポート尺度の作成と信頼性・妥当性の検討—評価的サポートを含む多因子構造の観点から—. 立正大学心理学研究年報, 5, 37-46.
- 黒川光流・池田浩・古川久敬 2006 集団内葛藤への対処方略に及ぼすリーダーの自信の効果. 日本社会心理学会第 47 回大会発表論文集, 434-435.
- 森田一寿 1998 環境変化と組織改革. 若林満・松原敏浩(編) 組織心理学. pp262-296. 福村出版.
- 日本学生支援機構 2007 大学における学生相談体制の充実方策について—「総合的な学生支援」と「専門的な学生相談」の「連携・協働」—. [http://www.jasso.go.jp/gakusei/archive/\\_icsFiles/afieldfile/2015/12/09/jyujitsuhausaku\\_2.pdf](http://www.jasso.go.jp/gakusei/archive/_icsFiles/afieldfile/2015/12/09/jyujitsuhausaku_2.pdf) (2015 年 12 月 19 日)
- 岡安孝弘・嶋田洋徳・坂野雄二 1993 中学生におけるソーシャル・サポートの学校ストレス軽減効果. 教育心理研究, 41(3), 302-312.
- 尾関美喜・吉田俊和 2007 集団内における迷惑行為の生起及び認知—組織風土・集団アイデンティティによる検討—. 実験社会心理学研究, 47(1), 26-38.
- 武内清・浜島幸司・大島真 2005 現代大学生の素顔—「12 大学・学生調査」から—. 武内清(編) 大学とキャンパスライフ. pp293-315. 上智大学出版.
- 植村勝彦 2012 現代コミュニティ心理学: 理論と展開. 東京大学出版会.
- 宇良千秋・宮前史子・佐久間尚子・新川祐利・稲垣宏樹・伊集院睦雄・井藤佳恵・岡村毅・杉山美香・栗田主一 2015 自記式認知症チェックリストの開発:(1)尺度項目案の作成と因子的妥当性および内的信頼性の検討. 日本老年医学会雑誌, 52(3), 243-253.
- 和田実 1989 ソーシャル・サポート(Social Support)に関する一研究. 東京学芸大学紀要第 1 部門 教育科学, 40, 23-38.
- Wendy. W. 2011 Considerations of Student Development in Leadership. In S. S. Komives., J. P. Dugan., J. E. Owen., C. Slack., W. Wagner. & Associates. *The Handbook for Student leadership Development. 2nd ed.* pp85-107. San Francisco: Jossey-Bass.
- 横山孝行 2011 大学のサークル支援に関する一考察. 東京工芸大学工学部紀要(人文・社会編), 34(2), 8-14.
- 横山孝行 2013a 「リーダーとしての自信」向上を目指した教育プログラムの試み—クラブ・サークルの部長を対象として—. 学生相談研究, 33(3), 272-285.
- 横山孝行 2013b 大学におけるクラブ・サークルリーダーの類型化の試み. 東京工芸大学工学部紀要(人文・社会編), 36(2), 9-15.
- 横山孝行 2014 リーダーの自信に関する諸要因の検討—大学のクラブ・サークルリーダーを対象として—. 東京工芸大学工学部紀要(人文・社会編), 37(2), 1-6.
- Zimmerman, M. A. 2000 Empowerment theory: Psychological, organizational, and community level of analysis. In Rappaport, J. & Seidman, E. (Eds.) *Handbook of Community Psychology*. pp43-63. New York: Kluwer Academic/Plenum.