

大学におけるクラブ・サークルリーダーの類型化の試み

横山 孝行*

Attempts to classify leader's characteristics in university student clubs

Takayuki Yokoyama*

The purpose of this study was to clarify a student leader's type based on leader confidence and feelings of burden. The data from 66 student club's leaders were used for statistical analysis. Four types were identified as a result of cluster analysis; 1) high confidence-low burden type, 2) low confidence-high burden type, 3) partially high confidence-high burden type, 4) low confidence-low burden type. Analysis of variance and multiple comparisons indicated that four types were significant difference in the group function and satisfaction toward the club's membership. Finally, support and education method for each type were discussed.

問題と目的

大学における学生の自主的活動の一つとしてクラブやサークルでの活動がある。日本学生支援機構(2007)によれば、学生の自主的活動は組織の中での役割と責任、チームワーク、縦と横の人間関係などの経験と学びの場であり、学生相互に影響を与えながら心理社会的成長を遂げる機会となり、相互的成長や社会化を促すものとして重要だという。しかし、近年A大学では教職員から学内のクラブ・サークルへ参加する学生の減少や、退部する学生や廃部する団体が増加傾向にあることが指摘されていた。そこで横山(2011)はニーズ調査として、A大学のクラブ・サークルの役職に就く学生を対象に「所属しているクラブ・サークルの運営で困っていること」を尋ねた結果、個人レベルの困り事として「リーダーとして自信が持てない」と「忙しい」という2つのカテゴリを生成している。

リーダーの自信とは、リーダーに必要とされる具体的な役割行動の可能感を指す(池田・古川, 2006)。池田(2008)はリーダー行動におけるリーダーの自信の効果を先行研究や自身の実験結果から検討し、次のように考察している。「様々な状況や課題に遭遇した際、リーダーはその情報を基に目標設定や原因帰属などの行動の方向性を示す認知的処理を行い、後続して、最終的には行動を行える自信の程度によってリーダーは行動に着手する」。大学のクラブ・サークルで部長や副部長などのリーダー的役割を担う学生(以下、クラブ・サークルのリーダーと略す)も、リーダーとしての自信を持つことは、実際にリーダー行動に着手するために必要なものだと考える。池田・古川(2005)はリーダーの自信尺度を作成し、抽出された7因子を大きく「他者関係領域」と「課題遂行領域」の2領域の自信に整理している。

Lazarus&Folkman(1984)の心理的ストレスモデルによれば、人は刺激状況についてストレスフルかどうか(一次

的評定)、ストレスフルと評定された状況に対処するために自分は何ができるか(二次的評定)という認知的評定を行っている。認知的評定という概念を想定することで、同じような状況にあっても、ストレスフルと感じる者もいれば、感じない者もいることを説明できる。クラブ・サークルのリーダーも認知的評定によって、現在の自分が置かれている状況に対する脅威性が異なることが予測される。すなわち、「忙しい」状況であっても、その状況が自身にとって「負担」だと評定するかどうか個人によって違ってくるだろう。

横山(2011)の調査では、調査に協力した全ての役職者が「リーダーとして自信が持てない」と「忙しい」の困りを記述していなかった。すなわち、「リーダーとしての自信を持っているリーダー」もいれば、「忙しさを感じていないリーダー」もあり、様々なタイプに分類されることが推測できる。リーダーを類型化できるのであれば、各類型に合った支援や教育の示唆を得られると考えた。そこで本研究では「リーダーとしての自信」と「負担感」の観点から、クラブ・サークルのリーダーを幾つかに類型化し、その特徴について検討する。また、中央教育審議会大学分科会制度・教育部会(2008)の「学士力」ではリーダーシップの育成について提唱されている。学生は大学卒業後、社会に出て職場や地域等では必ず何かしらの集団に所属して活動していくと思われることから、大学生活においてリーダーシップを育むことは意義があると考え、本研究では各類型に対する支援・教育方略についても考察し、リーダーシップ育成の示唆を得る。

方法

(1) 調査協力者

大学公認のクラブ・サークルの部長35名、副部長2名、その他の役職29名、役職なし4名の70名を対象とした。

* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー

2013年9月18日 受理

なお、役職なしの4名は本研究の対象から除外し、最終的に66名を対象とした。性別の内訳は男子学生が45名、女子学生が21名であった。学年の内訳は1年生が30名、2年生が25名、3年生が10名、4年生が1名であった。

(2) 調査手順

平成25年3月に実施された学友会本部（全学部生が所属する学内の学生自治団体）主催の研修会場において調査票を配布した。その際、調査結果を分析して公表する時は、統計的な処理を行うため、個人が特定されないことを伝え、調査協力を要請した。同意を得られた者には回答してもらい、その場で調査票を回収した。

(3) 調査項目

①リーダーの自信

横山（2013）が池田（2008）の「リーダーの自信尺度」を大学のクラブ・サークル活動に見合った表現に修正した質問項目を用いた。計10項目に対して、クラブ・サークルのリーダーとして現在どの程度できていると思うかを、「できない（1点）」～「確実にできる（5点）」の5件法で回答させた。

②負担感

横山（2012）の「現在、クラブ・サークルの役職に就く者として、クラブ・サークルの仕事に負担を感じていますか」という設問に対して、「全く負担ではない（1点）」～「非常に負担である（4点）」の4件法で回答させた。

③集団機能

集団機能とは集団がその本来の目標を達成し、持続さらには発展するように成員に作用する集団の働きや行為である（吉森，1995）。横山（2012）のクラブ・サークル内の集団機能を尋ねる質問項目を用いた。計16項目に対して、所属しているクラブ・サークル内でどの程度行われているかを、「全く行われていない（1点）」～「よく行われている（4点）」の4件法で回答させた。

④クラブ・サークルの満足度

成員満足度として「クラブ・サークルの一員として、クラブ・サークル内の人間関係に満足していますか」、活動満足度として「クラブ・サークルの一員として、クラブ・サークルの活動に満足していますか」という2つの設問について、「全く満足していない（1点）」～「非常に満足している（4点）」の4件法で回答させた。

⑤フェイスシート

調査協力者の属性を知るために性別と学年、団体内の役職（部長・副部長・その他の役職・役職なし）、団体の種別（体育系・文化系・その他）、団体の形態（クラブ・サークル・その他）を尋ねた。なお、本研究の調査協力者が在籍する大学では、クラブ・サークルを設立する際、クラ

ブは原則10名以上、サークルは5名以上の学生から構成し、双方とも収益を目的とせず、専任教職員1名以上の顧問を置いて、学友会本部から公認を得なければならない。また、クラブのみが学友会本部から活動に必要な予算配分を受けることができ、学内の部室が与えられる。クラブ・サークルともに運動を行う「体育系団体」と、吹奏楽や作品制作などの活動を行う「文化系団体」がある。

結果と考察

(1) リーダーの自信尺度の因子分析

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フロア効果は認められなかった。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結果、固有値の減衰状況と因子の解釈可能性から、2因子構造が妥当であると判断された（表1）。その際、因子負荷量が.40以上を基準とした。第Ⅰ因子は「クラブ内で協力やチームワークを作り上げることができる」「部員のモチベーションを高めることができる」「クラブ内の雰囲気を和ませることができる」「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」の4項目が含まれていた。第Ⅰ因子を「他者関係自信因子」と命名した。 α 係数は.88であり信頼性が確認された。第Ⅱ因子は「必要などときには新しい手順や方法を提案することができる」「クラブ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」「部員からのアイデアをすくい上げることができる」「部員に知識や技術を教えることができる」「クラブ内の目標を設定することができる」の5項目が含まれていた。第Ⅱ因子を「課題遂行自信因子」と命名した。 α 係数は.81であり信頼性が確認された。因子間相関を求めたところ、有意な正の相関($r=.54$)が見られた。因子分析の結果は、リーダーの自信が他者関係領域と課題遂行領域の2因子を想定した池田（2008）の尺度と一致していた。また、その下位尺度の構成もほぼ一致していたため、本研究のリーダーの自信項目は、クラブ・サークルリーダーの役割行動の可能感を測定していると考えられる。

(2) クラスタ分析

次に、リーダーの自信と負担からタイプ分けを行うために、「他者関係自信因子」「課題遂行自信因子」「負担感」の各得点を標準化し、クラスタ分析（Ward法、平均ユークリッド距離）を行った。その結果、4つの分類が妥当であると判断された（図1）。各クラスタの人数は、クラスタ1は20名、クラスタ2は24名、クラスタ3は10名、クラスタ4は12名であった。

(3) 各クラスタの特徴

各クラスタに属する対象者の特徴の違いを明らかにするために、まずは学年、性別、役職別、団体種別、団体の形態との関係について χ^2 検定を用いて分析した。役職別の分析を行う際、副部長の人数が少ないことから、副部長

表1 リーダーの自信尺度の因子分析結果

| 質問項目 | I | II |
|--|-------|-------|
| 第 I 因子「他者関係自信」 ($\alpha = .88$) | | |
| 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 | .887 | -.069 |
| 4.部員のモチベーションを高めることができる | .884 | .003 |
| 3.クラブ・サークル内の雰囲気を和ませることができる | .826 | -.071 |
| 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 | .496 | .349 |
| 第 II 因子「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 | -.130 | .869 |
| 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 | .107 | .709 |
| 6.部員からのアイデアをすくい上げることができる | .048 | .657 |
| 10.部員に知識や技術を教えることができる | -.123 | .603 |
| 8.クラブ・サークル内の目標を設定することができる | .139 | .570 |
| 除外項目 | | |
| 5.それぞれの部員を公平に扱うことができる | .162 | .322 |
| 因子間相関 | | .54 |

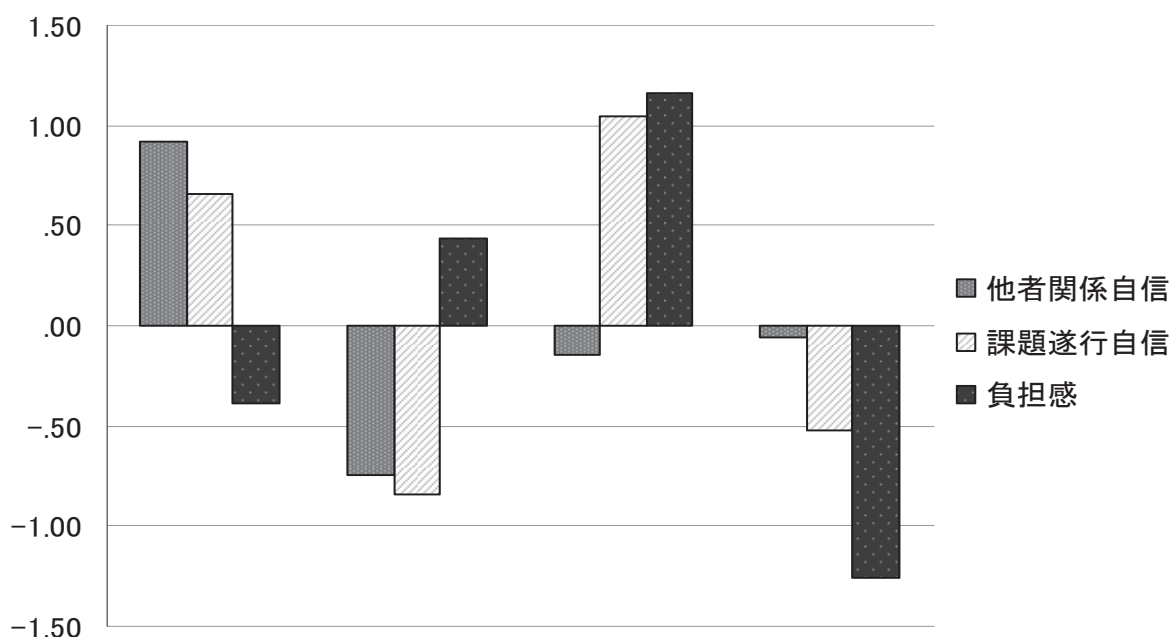


図1 クラスタ分析の結果

とその他の役職を一つの群とした。また、団体の種別と形態で「その他」と回答した各1名は分析から除外した。その結果、全て有意な偏りは見られなかった(表2)。クラスタは学年や性別、役職という個人レベルの変数や、団体の種別や形態という集団構造の変数から違いはない可能性が示唆された。

「他者関係自信因子」「課題遂行因子」「負担感」「満足度」「集団機能」ごとの、各クラスタの平均値について

それぞれ1要因分散分析を行った。その結果、他者関係自信 ($F(3,64) = 18.66, p < .001$)、課題遂行自信 ($F(3,64) = 34.64, p < .001$)、負担感 ($F(3,64) = 34.20, p < .001$)、成員満足度 ($F(3,64) = 6.02, p < .01$)、集団機能合計 ($F(3,62) = 5.04, p < .01$)、問題解決 ($F(3,62) = 6.17, p < .01$)、役割遂行 ($F(3,62) = 3.30, p < .05$)、自己表現 ($F(3,62) = 3.90, p < .05$)、相互理解 ($F(3,62) = 5.42, p < .01$)、葛藤解決 ($F(3,62) = 5.63, p < .01$)、間違い指摘 ($F(3,62)$

表2 χ^2 検定の結果 (人数)

| | | クラスタ1 | クラスタ2 | クラスタ3 | クラスタ4 | χ^2 値 |
|------------|------|-------|-------|-------|-------|------------|
| 学年 n=66 | 1年生 | 8 | 14 | 4 | 4 | n.s. |
| | 2年生 | 9 | 7 | 4 | 5 | |
| | 3年生 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| | 4年生 | 1 | 0 | 0 | 0 | |
| 性別 n=66 | 男子 | 12 | 16 | 8 | 9 | n.s. |
| | 女子 | 8 | 8 | 2 | 3 | |
| 役職 n=66 | 部長 | 10 | 13 | 7 | 5 | n.s. |
| | その他 | 10 | 11 | 3 | 7 | |
| 種別 n=65 | 体育系 | 7 | 8 | 3 | 4 | n.s. |
| | 文化系 | 13 | 16 | 7 | 7 | |
| 形態 n=65 | クラブ | 16 | 17 | 9 | 9 | n.s. |
| | サークル | 4 | 7 | 1 | 2 | |

=3.33, $p<.05$)、ストレス対処 ($F(3,62) = 4.21, p<.01$) において有意な主効果が認められた。また有意な主効果を示したものは、Tukey法による多重比較を行った(表3)。

①クラスタ1の特徴

クラスタ1は「他者関係自信」得点が高く、「課題遂行自信」得点がやや高く、「負担感」得点がやや低い群であった。部員との関係を築くことや、クラブ・サークル活動を遂行していくことに自信が持っており、役職者としての負担もあまり感じていない特徴であった。特に、クラスタの中で、他者関係自信が最も高かった(表3)。

クラブ・サークルの集団機能においては「問題解決」得点がクラスタの中で最も高く、「集団機能合計」「自己表現」「葛藤解決」得点はクラスタ2と3より高く、「役割遂行」「相互理解」「間違い指摘」「ストレス対処」得点はクラスタ3よりも有意に高かった。部員同士意見や感情を伝え合い(自己表現)、互いに理解し合おうとしている(相互理解)ことは、所属団体内で部員間の良好なコミュニケーションがとれていると捉えることができる。また、お互いの間違いを指摘し合い(間違い指摘)、部員間の対立やいざこざを解決できている(葛藤解決)ことは、様々な活動や対人関係において相互に調整し合う機能だと解釈できる。各部員が自身のストレスに対処でき(ストレス対処)、各々がクラブ・サークル内の役割を遂行できる(役割遂行)項目は、部員が自分を律しながら自身の役割を遂行していると考えられる。クラスタ1のリーダーは少なくともクラスタ3のリーダーよりも、「所属団体内において部員間で良好なコミュニケーションが取れており、調整し合う機能もあり、部員が自律的に役割を遂行し、活動の中で生じた問

題を上手く解決できる(問題解決)」と認識しているといえる。部員間で良好なコミュニケーションがとれ、調整し合う機能もある団体であるため、リーダーも部員の一人として満足していると解釈できる。そのため、成員満足度もクラスタ1はクラスタ3より有意に高かったと考えられる(表3)。また、部員が自律的に役割を遂行してくれることで、リーダーは負担感をあまり感じないと考えられる。

②クラスタ2の特徴

クラスタ2は「他者関係自信」と「課題遂行自信」の得点が低く、「負担感」得点がやや高い群であった。部員と関係を築くことも、クラブ・サークル活動を遂行していくことも自信が持てず、負担を感じているという特徴であった。

1年生のクラスタごとの割合は、クラスタ1が26.67%(8名)、クラスタ2が46.67%(14名)、クラスタ3とクラスタ4は双方とも13.33%(4名)であった。1年生の半数近くはクラスタ2に分類される。調査協力者が在籍する大学のクラブ・サークルの多くは、毎年12~2月に役職者が交代している(横山, 2013)。今回の調査時期が3月ということもあり、調査協力者の1年生達がクラブ・サークル内の役職に就き始めたばかりだと推測できる。つまり、役職に就き始めであるため、クラブ・サークル内の仕事についてあまり理解しておらず、またリーダーとして部員との関わり方を模索しているため、負担を感じていると解釈できる。ただ、本調査からはクラブ・サークル内の役職に就いてどの程度の期間経ったのかはわからないため、今後は役職期間の観点から検討が必要であろう。

表3 分散分析の結果(平均値(標準偏差))

| | 分散分析 | | | | 多重比較 |
|--------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------------------|
| | クラスト1 N=20 | クラスト2 N=24 | クラスト3 N=10 | クラスト4 N=12 | |
| 他者関係自信 | 15.95 (2.16) | 9.38 (3.28) | 11.73 (3.61) | 12.08 (2.84) | F (3,64) = 18.66 p<.001 1>2,3,4 |
| 課題遂行自信 | 18.19 (2.23) | 12.38 (2.83) | 19.73 (2.20) | 13.58 (2.23) | F (3,64) = 34.64 p<.001 1,3>2,4 |
| 負担感 | 2.67 (0.73) | 3.38 (0.58) | 4.00 (0.00) | 1.92 (0.29) | F (3,64) = 34.20 p<.001 3>2>1>4 |
| 成員満足度 | 3.62 (0.50) | 3.04 (1.08) | 2.27 (1.10) | 3.08 (0.51) | F (3,64) = 6.02 p<.01 1>3 |
| 活動満足度 | 3.29 (0.90) | 3.00 (0.98) | 2.45 (0.93) | 3.00 (0.74) | F (3,64) = 2.01 n.s. |
| 集団機能合計 | 50.40 (7.26) | 43.39 (9.51) | 38.55 (10.01) | 43.08 (7.80) | F (3,62) = 5.04 p<.01 1>2,3 |
| 目的共有 | 3.20 (0.70) | 3.09 (1.04) | 2.55 (0.93) | 2.58 (0.67) | F (3,62) = 2.25 n.s. |
| 活動計画 | 3.05 (0.69) | 3.00 (0.90) | 2.73 (1.10) | 3.00 (0.85) | F (3,62) = 0.35 n.s. |
| モニタリング | 2.90 (0.85) | 2.35 (0.78) | 2.36 (1.21) | 2.42 (0.51) | F (3,62) = 1.84 n.s. |
| 情報共有 | 3.10 (0.79) | 2.65 (0.71) | 2.55 (1.13) | 2.42 (0.51) | F (3,62) = 2.37 n.s. |
| 問題解決 | 3.25 (0.72) | 2.65 (0.65) | 2.18 (0.98) | 2.42 (0.67) | F (3,62) = 6.17 p<.01 1>2,3,4 |
| 役割遂行 | 3.20 (0.83) | 2.74 (0.81) | 2.27 (0.90) | 3.00 (0.74) | F (3,62) = 3.30 p<.05 1>3 |
| 活動評価 | 2.55 (0.89) | 2.52 (0.95) | 2.45 (0.93) | 2.33 (0.78) | F (3,62) = 0.17 n.s. |
| 集団規範 | 3.10 (0.79) | 2.78 (0.95) | 2.55 (1.04) | 2.58 (0.79) | F (3,62) = 1.29 n.s. |
| 自己表現 | 3.50 (0.61) | 2.74 (0.92) | 2.64 (1.03) | 2.92 (0.79) | F (3,62) = 3.90 p<.05 1>2,3 |
| 相互理解 | 3.40 (0.68) | 2.78 (0.90) | 2.18 (0.87) | 2.75 (0.87) | F (3,62) = 5.42 p<.01 1>3 |
| 相互サポート | 3.45 (0.76) | 3.00 (0.90) | 2.64 (0.92) | 3.17 (0.72) | F (3,62) = 2.44 n.s. |
| 葛藤解決 | 3.30 (0.86) | 2.52 (0.79) | 2.18 (0.75) | 2.58 (0.79) | F (3,62) = 5.63 p<.01 1>2,3 |
| 間違い指摘 | 3.25 (0.72) | 2.70 (0.76) | 2.45 (0.93) | 2.67 (0.65) | F (3,62) = 3.33 p<.05 1>3 |
| 話し合い | 2.95 (0.94) | 2.57 (0.90) | 2.18 (0.87) | 2.67 (0.65) | F (3,62) = 1.92 n.s. |
| 少数意見尊重 | 3.25 (0.79) | 2.74 (0.92) | 2.73 (0.90) | 2.92 (0.51) | F (3,62) = 1.67 n.s. |
| ストレス対処 | 2.95 (0.76) | 2.57 (0.84) | 1.91 (0.83) | 2.67 (0.65) | F (3,62) = 4.21 p<.01 1>3 |

表4 クラスタ3とクラスタ4の役割遂行とストレス対処の差

| | クラスタ3 M (SD) | クラスタ4 M (SD) | t 検定 |
|--------|-----------------|-----------------|-------------------------|
| 役割遂行 | 2.27 (0.90) | 3.00 (0.74) | t (21) = 2.12 $p < .05$ |
| ストレス対処 | 1.91 (0.83) | 2.67 (0.76) | t (21) = 2.44 $p < .05$ |

③クラスタ3の特徴

クラスタ3は「他者関係自信」得点がやや低く、「課題遂行自信」と「負担感」の得点が非常に高い群であった。部員との関係を築く自信があまり持てないが、クラブ・サークル活動を遂行していく自信は強く持っており、負担も強く感じているという特徴を持っていた。特に負担感是他のクラスタに比べ、最も強く感じていた。

クラスタ1とクラスタ3の課題遂行自信と活動満足度を比べると有意な差がみられなかったため(表3)、クラスタ3はクラスタ1と同程度に活動を遂行できる自信を持ち、活動に満足していることがうかがえる。しかし、他者関係自信と成員満足度はクラスタ3の方が有意に低かった(表3)。クラスタ3はクラスタ1に比べると、部員との関係を築く自信があまり持てず、部員との関係に満足していない特徴である。集団機能の項目でも、「集団機能合計」「問題解決」「役割遂行」「自己表現」「相互理解」「葛藤解決」「間違い指摘」「ストレス対処」得点がクラスタ1より有意に低かった。すなわち、クラスタ3のリーダーはクラスタ1のリーダーに比べ、部員間での良好なコミュニケーションや調整し合う機能が低い団体で、部員の自律的な役割遂行が行われておらず、団体の問題解決力も低いと認識している。クラスタ3のリーダーはクラブ・サークル内の仕事を上手く役割分担できず、仕事を抱え込んでしまい、結果的に課題遂行自信と負担を強く感じていると解釈できる。筆者が所属する学生相談機関へカウンセリングに来るクラブ・サークルリーダーの中に「部員がクラブ・サークルの仕事をしてくれないので、自分一人で仕事をしなければならない。授業やアルバイト等との両立ができず、もう疲れた」という相談をする者が少なくない。リーダーとしてクラブ・サークルの活動を進めていくことはできるが、部員の意欲等の影響により、一人で仕事を抱え込んでしまい、徐々に疲弊してしまう。クラスタ3はそのような相談に来るリーダーの特徴と似ている。

④クラスタ4の特徴

クラスタ4は「他者関係自信」と「課題遂行自信」の得点がやや低く、「負担感」得点が非常に低い群であった。部員との関係を築く自信も、クラブ・サークル活動の遂行の自信も持てないが、負担はほとんど感じていない特徴を持っていた。

クラスタ4は、他者関係自信はクラスタ3と有意な差はなかったが、課題遂行自信と負担感はクラスタ3より有意に低かった(表3)。クラスタ3は「部員が仕事をしない

ため、自ら多くの仕事をしなければならず負担を感じている」リーダーで、クラスタ4は「部員が仕事をしてくれるため、あまり仕事をしなくてもよいので負担を感じていない」リーダーだという仮説を立てた。そこで、クラスタ3と4の「役割遂行」と「ストレス対処」についてt検定を用いて比較した。その結果、役割遂行(t(21) = 2.12, $p < .05$)もストレス対処(t(21) = 2.44, $p < .05$)もクラスタ4の方が有意に高いことが示された(表4)。すなわち、クラスタ4のリーダーが所属する団体の部員は、クラスタ3のリーダーが所属する団体の部員よりも、自律的にクラブ・サークル内の仕事をするため、結果的にリーダーとしての仕事の負担が少ないと解釈できる。または、失敗や成功等の様々な経験からリーダーとしての自信を獲得すると考えられていることから(池田・古川, 2005)、クラスタ4のリーダーが所属する団体の部員が自律的に仕事をすることで、リーダーとしての経験を積む機会を少なくさせ、自信を獲得するに至らないと推察できる。

(4) 各クラスタのリーダーに対する支援・教育の検討

クラスタ1は、他者関係自信も課題遂行自信もあり、負担をあまり感じていなかったことから、「高自信・低負担群」と命名する。この群のリーダーは集団機能が他のクラスタよりも高く認識していることから、現時点でクラブ・サークルが集団として上手く機能している可能性が高い。ただ、そのような状態が、リーダー達が引退後も続く保証はない。そのため、現在の集団として上手く機能している状態だからこそ、高自信・低負担群はクラブ・サークル内の後輩を適切に育てていくことが重要と考える。高自信・低負担群には、後輩に対してコーチングやメンター的な役割を担うことができるような支援・教育を行うことが有効だろう。

クラスタ2は、他者関係自信も課題遂行自信も持てず、負担を感じていたことから、「低自信・高負担群」と命名する。この群のリーダーは役職に就き始めた者だと推測される。そのため、低自信・高負担群のリーダーは、各部員との関係を築くことや、クラブ・サークル内の仕事を先輩から適切に引き継ぐこと等が必要だと考える。低自信・高負担群には、部員との関係の形成を考慮したコミュニケーションスキルの向上や、引き継いだ仕事を整理させる等の支援・教育が有効だろう。

クラスタ3は、他者関係自信はあまり持てないが、課題遂行自信と負担感を持っていたことから、「一部高自信・

高負担群」と命名する。この群のリーダーは、クラブ・サークル内の仕事を抱え込んでいる者と推測できる。そのため、一部高自信・高負担群のリーダーは、必要に応じてクラブ・サークル内の仕事について、他の役職に就く者や部員に役割を与えるなどして、本人の納得のいくかたちで負担を軽減させていくような支援・教育が必要だと考える。

クラス4は、他者関係自信も課題遂行自信もないが、負担をほとんど感じていなかったことから、「低自信・低負担群」と命名する。この群のリーダーは、部員がクラブ・サークル内の仕事を遂行してくれるため、リーダーとしての出番が少ないと推測される。負担もない状態なので、リーダーとして特別困ることは少ないかもしれない。ただ、低自信・低負担群の者が、例えばリーダーとして不全感等を持っているのであれば、団体に対する貢献の仕方を個別に検討していくような支援・教育^註が必要であろう。

今後の課題

今回の調査はリーダー（部長ら）の認識を基に分析しており、部員の認識を考慮していない。そのため、リーダーのパーソナリティ等が回答に影響していると思われる。例えば、要求水準が高い者や理想が高い者は、自分や部員が自身の期待や要求に応えられていないと判断すれば、自己の評価や所属団体の集団機能を低く見積もることが推測できる。そのため、今後はリーダーのパーソナリティを考慮して、検討していくことが要する。

また、本研究ではクラブ・サークルのリーダーに「役職者としての仕事の負担感」を尋ねたが、この設問方法ではどのようなことに負担を感じているかまではわからない。今後は負担を感じる内容を明らかにし、負担の内容からクラブ・サークルリーダーの理解を深めていく。

註

リーダーシップとは「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である。したがって、集団に所属する全ての成員がリーダーシップを取り得る」ものである（調枝, 1995）。山口（2008）も、メンバーの誰であってもチームの目標が達成できるように周囲のメンバーに促進的な影響を及ぼすときはリーダーシップを発揮しているという。例えば、新入社員が元気よく行動したり、笑いと誘ったりすることも、それが他のメンバーの励みになり、チームの目標達成を促進すれば、リーダーシップを発揮したといえると山口は述べている。そのため、「低自信・低負担群」のリーダーが、部員や所属団体を引っ張っていくようなリーダーシップが取れなくとも、他の方法で部員や所属団体の有益になるような行動を行うことでリーダーシップを発揮することができると思う。その方法は個々のパーソナリティや能力、所属団体の特徴等によって異なるため、個別で検討する必要があるだろう。

引用文献

- 調枝孝治 1995 リーダーシップ. 小川一夫監修 社会心理学用語辞典. 北大路書房, p.342.
- 池田浩・古川久敬 2005 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.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984 Stress, appraisal, and coping. New York: Springer Publishing Company.
- (本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) 1991 ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究—. 実務教育出版.)
- 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」—.
- 中央教育審議会大学分科会制度・教育部会 2008 学士課程教育の構築に向けて (審議のまとめ).
- 山口裕幸 2008 チームワークの心理学—よりよい集団づくりをめざして—. サイエンス社, p.88.
- 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 2012 大学の部活・サークルにおける集団凝集性と参加率に関する研究. 東京工芸大学工学部紀要 (人文・社会編), 35 (2), 73-82.
- 横山孝行 2013 「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.
- 吉森護 1995 集団機能. 小川一夫監修 社会心理学用語辞典. 北大路書房, p.150.