

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—

横山 孝行*

Investigation of factors related to the leader's confidence in university student club's leaders

Takayuki Yokoyama*

The purpose of this study was to examine the relationship between leader's confidence, intention of continuing leader, social skills, number of advisers and duration of leader in university student club's leaders. The data from 63 student club's leaders were used for statistical analysis. The data was analyzed using chi square test, factor analysis, t-test, ANOVA, correlation analysis and path analysis. The result has shown that 1) leader's confidence was positively related with intention of continuing leader, social skills and number of advisers, 2) confidence in the performing tasks had positive influence on intention of continuing leader and 3) social skills had positive influence on confidence in the performing tasks and the creating a relationship with others.

問題と目的

大学のクラブ・サークルは高校までの大人の直接的な指導下での活動と異なり、学生達が自律管理的な活動運営を求められることが多い。所属団体の監督や顧問、教職員からの指導を受けることもあるが、原則的には学生の自主活動であるため、部員達が自ら年間の計画を立て、新入部員を募り、日常の活動を維持し、公的な行事（試合や学園祭参加など）のために準備・調整し、外部関係者と交渉・検討し、活動を振り返り、次年度への引き継ぎ等を行う。すなわち、クラブ・サークル活動とは活動上の様々な課題を部員達が自主的に考え、行動しながら達成していくプロセスといえよう。そのようなクラブ・サークル活動は学生の様々な成長を促すものとして期待されている（日本学生支援機構, 2007）。

しかし、近年、クラブ・サークル内における様々な問題が明らかにされている。高田（2014）は団体内の問題状況を調査した結果、活動維持の困難さや所属集団を軽視すること、部員達のまとまりの無さ、統率力の無さ、部員の多様性を報告している。また、学生相談の実践からは、「所属団体内における対人関係や様々なトラブルから辞めたい」という訴えが近年多いことが報告されている（小林, 2012）。さらに、リーダー的な立場にいる学生からは「リーダーとしての役割が果たせない（岩田, 2010）」、「団体内がまとまらない。部員が意見を言ってくれない。部員が仕事をしてくれないので一人で仕事をしなければならない（横山, 2013a : 2013b）」などの悩みの相談を受けている。このような現状の要因の一つとして、部員と協調しながら上手くリーダーシップを取れる学生が少ないことが推測できる（小林, 2012）。実際にクラブ・サークル内で

部長などの役職に就く学生を対象に、所属団体内での困難を尋ねた結果、リーダーとして自信がもてない様相が明らかにされている（横山, 2011）。

リーダーの自信とは、リーダーシップ場面あるいはリーダーが遭遇する課題達成場面に限定した特定の自信のことを指し（池田・古川, 2005a）、その定義は「リーダーに必要とされる具体的な役割行動の可能感」とされている（池田・古川, 2006）。リーダーの自信は他者との関係性領域と課題遂行の領域の二つの次元から構成されている（池田・古川, 2005b ; 横山, 2013b）。Ellen, Cynthia, & Russ (1998)によれば、リーダーは自信を持つことによって困難な状況に取り組み、複雑なチャレンジを引き受けようになるため、自信は獲得するべきものだという。また、自信の高いリーダーは困難な場面に直面した際、自らの考えに固執することなく、メンバーから積極的に意見を引き出そうとするが、あまり自信が持てないリーダーは問題解決を先延ばしたり、自らの意見に固執したりする傾向がある（黒川ら, 2006）。さらに、リーダーの自信は努力や継続性に影響を及ぼすといわれている（Wendy, 2011）。日本における大学のクラブ・サークル内で役職に就く学生のリーダーの自信と継続性の関係はこれまで明らかにされていない。クラブ・サークル内での継続的なリーダー経験は役職に就く学生の様々な成長を促すことが考えられるため、リーダーの自信が役職を継続しようという意思を規定する要因として実証的に検討することは意義があると考えられる。

リーダーの自信と関連した概念として、自己効力感がある。Bandura (1977)の提唱する自己効力感の概念は、結果期待と効力期待の二つの期待から構成されている。前者はある行動がどのような結果を生み出すのかという期待

* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー
2014年9月17日 受理

であり、後者は行動の主体である自分自身がある行動をできるかどうかという期待である。池田・古川（2005a）はリーダーの自信は効力期待とほとんど近接した概念であると述べている。すなわち、リーダーがリーダー行動を着手する際、その行動を自らが実行できるかという効力期待が、リーダーの自信であるといえる。自己効力感を高める情報源として遂行行動の達成などが考えられている（Bandura, 1977）。

自己効力感は社会的スキル（野崎ら, 2002；小田ら, 2003；平尾ら 2004）やソーシャル・サポート（甘利・馬岡, 2000）との間に正の関連性がある。社会的スキルとは対人関係を円滑に運ぶために役立つ技能である（菊池, 1988）。役職に就く学生は所属団体内の部員以外にも、学内施設の使用に関して大学職員と交渉したり、学外での活動や施設利用においては学外者との話し合い等を行ったりするだろう。そのため、クラブ・サークルのリーダー的役割にある者は、所属団体の内外の者と円滑に関わることができる技能があることで、クラブ・サークル活動上の様々な課題を達成することができ、結果的にリーダーの自信も高まることが予測される。ソーシャル・サポートとは、ある人を取り巻く重要な他者から得られるさまざまな形の援助である（久田, 1987）。クラブ・サークルの役職の仕事が困難な状況になった時、周囲に相談できる相手が多くいることも課題の達成に寄与し、リーダーの自信を高めることができるだろう。社会的スキル、相談できる相手の多さがリーダーの自信を規定する変数であることが明らかになれば、クラブ・サークルの役職に就く学生を対象にしたリーダーシップ教育・支援の有効な示唆になると考えた。

また、企業の管理者を対象にした調査では、管理職経験年数が増すにつれリーダーの自信の程度が増加する傾向にあることが報告されている（池田・古川, 2005b）。そのため、大学のクラブ・サークルの役職者も役職期間が長くなるにつれて、様々な経験が積まれていくことで、リーダーの自信も高まることが予想される。

本研究では上記の議論をふまえ、大学のクラブ・サークルリーダーにおけるリーダーの自信と役職継続意思、社会的スキル、相談できる人数及び役職期間の関連性を実証的に検討することを目的とした。本研究の仮説は以下の通りである。

- 仮説①：リーダーの自信が高いほど、役職継続意思が高い。
 仮説②：リーダーの自信は役職継続意思に影響を及ぼす。
 仮説③：社会的スキルが高いほど、相談できる人数が多いほど、役職期間が長いほど、リーダーの自信が高い。
 仮説④：社会的スキル、相談できる人数の多さ及び役職期間はリーダーの自信に影響を及ぼす。

方 法

（1）調査協力者

大学公認のクラブ・サークル・委員会において部長等の

役職に就く大学生 68 名を対象とした。回答に著しく不備のあるものを除外し、最終的な分析対象は 63 名であった。内訳は男子学生 46 名、女子学生 17 名、1 年生 23 名、2 年生 25 名、3 年生 15 名であった。なお、本研究の調査協力者が在籍する大学では、団体を設立する際、原則としてクラブは 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（全学部生が所属する学生自治団体）の本部から公認を得なければならないとされている。顧問の教職員とは別に、日頃の学生の活動を指導する者や監督などを置く団体もある。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。なお、委員会とは学友会本部が会の運営にあたり必要と認めた団体であり、学園祭の開催を計画・準備する団体などがある。

（2）調査手順

2014 年 3 月に実施された学友会本部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。なお、調査協力を要請した当該の研修は、毎年、学友会の年間行事の確認や各種書類の作成方法、会計監査のやり方、活動の心構えなどを学友会本部の学生が各団体の役職に就く学生を対象に行うものである。

（3）調査内容

①リーダーの自信

横山（2013a）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。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役職継続意思

「現在の役職を任期が終えるまで続けたいと思いますか」との設問に対して、「続けたいと全く思わない（1 点）」～「続けたいと強く思う（4 点）」の 4 件法で回答させた。

③社会的スキル

菊池（1988）による Kiss-18（Kikuchi's Social Skill Scale 18 項目版）を用いた。18 項目に対して、「いつもそうでない（1 点）」～「いつもそう（5 点）」の 5 件法で回答させた。

④相談できる人数

設問 1 として「クラブ・サークルの仕事で困ったことがあった時、誰かに相談することはありますか」と尋ね、「はい」または「いいえ」のどちらかに回答させた。次に設問

2として、設問1で「はい」と回答した者のみに、「クラブ・サークルの先輩、クラブ・サークルの同期、クラブ・サークルの後輩、クラブ・サークルのOB/OG、クラブ・サークルの指導者/監督、クラブ・サークルの顧問、クラブ・サークル外の友人、家族、その他」中で、日頃から相談する相手を選択させた（複数回答可）。設問1で「いいえ」と回答した者は相談できる人数が0と見なし、設問2で選択された回答数を相談できる人数とした。

⑤ 役職期間

役職期間は「いつ頃、所属団体の役職に就きましたか」と尋ね、回答箇所の「20()年()月ごろ」の括弧の中に数字を記入するように求めた。回答された年月から本調査月までを役職期間とした。

⑥ 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、団体の種別（体育系・文化系）及び団体の形態（クラブ・サークル・委員会）を尋ねた。

（4）分析方法

調査協力者の属性、各設問項目は記述統計を行った。リーダーの自信尺度は因子分析を行い、属性別による平均値の差の検定にはt検定と分散分析を行った。各変数の関連性についてはPearsonの積率相関係数と重回帰分析によるパス解析を行った。なお、統計ソフトはSPSS10.0を使用し、統計的有意水準は5%未満とした。

結 果

（1）属性の割合

所属団体の種別は体育系団体19名(30.16%)、文化系団

体44名(69.84%)であった。所属団体の形態はクラブ53名(84.13%)、サークル2名(3.17%)、委員会8名(12.70%)であった。サークルと委員会のサンプル数の少なさから本調査では形態別の分析は対象外とした。

性別、学年別及び団体種別のそれぞれの関係について、クロス集計を作成し、 χ^2 検定を行った。その結果、全ての関係において有意な偏りはみられなかった。

（2）リーダーの自信尺度に関する因子分析

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）による因子分析を行った。固有値の減衰状況と因子の解釈可能性から、最終的に9項目から構成される2因子が得られた（表1）。第I因子は「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」「クラブ・サークル内の目標を設定することができる」などの5項目から構成され、「課題遂行自信」と名づけた。第II因子は「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」「クラブ・サークル内の雰囲気や和ませることができる」などの4項目から構成され、「他者関係自信因子」と命名した。Cronbachの α 係数は課題遂行自信が.83、他者関係自信が.84であり、十分な内的整合性が確認された。なお、因子分析の結果は横山(2013b)と同様であった。

（3）相関とパス解析

性別、学年別及び団体種別による課題遂行自信と他者関係自信、社会的スキル、相談できる人数、役職期間及び役職継続意思の差を検討するために、t検定と一元配置分散分析を行った。その結果、学年別の役職期間においてのみ

表1 リーダーの自信尺度の因子分析の結果

項 目	I	II
第 I 因子「課題遂行自信」($\alpha=.83$)		
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	.92	-.14
クラブ・サークル内の目標を設定することができる	.79	-.02
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	.67	-.00
部員に知識や技術を教えることができる	.54	.11
部員からのアイデアをすくい上げることができる	.50	.29
第 II 因子「他者関係自信」($\alpha=.84$)		
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	-.01	.88
クラブ・サークル内の雰囲気や和ませることができる	-.05	.76
部員のモチベーションを高めることができる	.14	.73
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	-.07	.63
因子間相関		.56

表2 性別、学年別及び団体種別の平均値（標準偏差）

	男子	女子	1年	2年	3年	体育系	文化系
課題遂行自信	3.08 (0.82)	3.16 (0.83)	2.99 (0.90)	3.07 (0.83)	3.33 (0.65)	3.06 (0.79)	3.12 (0.83)
他者関係自信	3.14 (0.91)	3.06 (0.78)	2.97 (0.95)	3.25 (0.83)	3.13 (0.82)	3.09 (0.86)	3.13 (0.88)
社会的スキル	53.00 (12.19)	56.94 (10.93)	53.68 (12.30)	54.39 (13.78)	54.40 (8.34)	54.89 (9.79)	53.81 (12.78)
相談できる人数	1.76 (1.57)	2.18 (1.98)	1.70 (1.29)	2.12 (2.07)	1.73 (1.53)	1.68 (1.29)	1.95 (1.83)
役職期間	7.93 (6.49)	5.47 (3.32)	5.22 (2.35)	7.48 (5.53)	10.07 (8.77)	9.53 (8.17)	6.30 (4.34)
役職継続意思	3.02 (0.98)	3.24 (0.75)	3.09 (1.00)	2.88 (0.97)	3.08 (0.92)	2.89 (0.94)	3.16 (0.91)

男子=46名、女子=17名
1年=23名、2年=25名、3年=15名
体育系団体=19名、文化系団体=44名

表3 変数間の相関関係

変数	②	③	④	⑤	⑥
①課題遂行自信	.52***	.72***	.27*	.16	.47***
②他者関係自信	1	.37**	.21	.18	.37**
③社会的スキル		1	.33**	.04	.41**
④相談できる人数			1	-.03	.18
⑤役職期間				1	-.20
⑥役職継続意思					1

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

有意差がみられたため ($F(2,60) = 3.34, p < .05$)、Tukey法による多重比較したところ、3年生は1年生よりも有意に役職期間が長かった ($p < .05$)。表2に各変数の平均値と標準偏差を示す。

次に、課題遂行自信、他者関係自信、社会的スキル、相談できる人数、役職期間及び役職継続意思の相関係数を算出した。その結果、相談できる人数は他者関係自信と役職継続意思と有意な相関がみられず、役職期間は全ての変数と有意な相関がみられなかったが、他はいずれも正の有意な相関が認められた (表3)。

相関分析の結果を踏まえ、役職期間を除外して「社会的スキルと相談できる人数が課題遂行自信と他者関係自信を高め、それらの自信が役職継続意思を規定する」と仮定した重回帰分析 (ステップワイズ法) を用いたパス解析を行った。その際、目的変数に対し、その前段階にある変数を全て説明変数として重回帰分析を行った。その結果、社

会的スキルが課題遂行自信 ($\beta = .72, p < .001$) と他者関係自信 ($\beta = .37, p < .01$) に有意な影響を及ぼし、課題遂行自信が役職継続意思 ($\beta = .48, p < .001$) に有意な影響を及ぼすことが明らかになった。有意であったパスのみを図1に示す。

考 察

本研究の目的は大学のクラブ・サークルリーダーにおけるリーダーの自信と役職継続意思、社会的スキル、相談できる人数及び役職期間の関連性を実証的に検討することであった。仮説は「①リーダーの自信が高いほど、役職継続意思を高い」、「②リーダーの自信は役職継続意思に影響を及ぼす」、「③社会的スキルが高いほど、相談できる人数が多いほど、役職期間が長いほど、リーダーの自信が高い」、「④社会的スキル、相談できる人数の多さ及び役職期間はリーダーの自信に影響を及ぼす」であった。

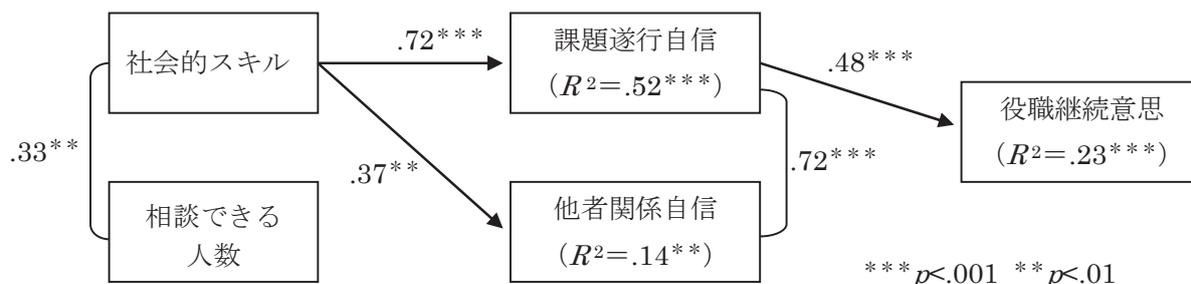


図1 パス解析の結果

(1) リーダーの自信と役職継続意思との関連

相関分析の結果、課題遂行自信と他者関係自信は役職継続意思と正の相関を示していたため、仮説①は支持された。また、重回帰分析によるパス解析の結果、課題遂行自信のみが役職継続意思に有意に影響を及ぼしていたため、仮説②は部分的に支持された。

部員達を先導していく立場にあるリーダーとしては、他の部員に働きかけながら活動上の様々な課題を遂行していく過程は、リーダーならではの満足感や充実感、達成感などが得られると推測できる。そのため、課題遂行に関する自信がリーダー的な役割を継続しようとする意思に影響を及ぼしたと考えられる。所属団体内で役職に就く学生は「リーダー」という役割を担うと同時に、一人の部員という「メンバー」でもある(酒井・安藤, 1998)。他者と関係を築く自信は「メンバーの一員」としても必要であり、必ずしも「リーダー」という役割ならではの行動の可能感ではないのかもしれない。そのため、他者関係自信は役職継続の意思の規定要因とならなかったと考えられる。

(2) 社会的スキル、相談できる人数及び役職期間とリーダーの自信との関連

相関分析の結果、課題遂行自信は社会的スキルと相談できる人数と正の相関を示し、他者関係自信は社会的スキルのみと正の相関を示した。そのため、仮説③は部分的に支持された。また、重回帰分析によるパス解析の結果、社会的スキルのみが課題遂行自信に影響を及ぼしていたため、仮説④も部分的に支持された。

社会的スキルを育成することで、課題遂行自信と他者関係自信を高めることが示唆された。この結果は、横山(2011)の「社会的スキルトレーニングの概念を基に、学生の集団活動に関する社会的スキルを育成することで、クラブ・サークル活動上のニーズを充足させる」という支援方略の妥当性を示す根拠の一つとなるだろう。すなわち、「所属団体内でリーダー的な役割を担う学生の社会的スキルを育成することで、リーダーとしての自信が持てないというニーズの充足をさせる」教育や支援を行う根拠になる。しかし、どのようなスキルを獲得することがリーダーの自信にとって有効であるかを本研究では明らかにしていない。社会的スキルは「感情処理のスキル」や「攻撃に代わるスキル」「ストレス処理のスキル」「計画のスキル」などの概念

から構成されている(菊池, 1988)。今後はスキルの種類とリーダーの自信の関連を明らかにし、より有効なリーダーシップ教育・支援の検討が必要である。

多くの人に相談できることで、活動上の課題を遂行していく自信が持てることが示唆された。しかし、相談できる人数の多さは課題遂行の自信の規定要因ではなかった。ソーシャル・サポートは構造的次元と機能的次元があり、前者は個人がもつ人間関係の広がりやその性質を指し、後者は人間関係から提供されるサポートがどのような機能を果たすかを指す(丹羽, 2007)。Barrera(1986)の構造的次元のソーシャル・サポートを測定する尺度からみれば、本研究の「相談できる人数」は大きさ(個人が関係を持つ人数)であり、その他の接触頻度(個人が対人ネットワークメンバーと接触する頻度)や密度(対人ネットワークメンバー同士の関係度合い)、境界密度(ある領域と別の領域のメンバーの関係度合い)などを今回は測定していない。今後はソーシャル・サポートの構造的次元のその他の変数や機能的次元の観点なども含めて、リーダーの自信との関連をさらに検討していく。

役職期間はリーダーの自信との間に相関関係がみられなかった。大学のクラブ・サークルでは、リーダー的な役割を長く担うだけではリーダーの自信の獲得に寄与しないことが示唆された。池田・古川(2006)が主張するように、単にリーダー経験を経たとしても、成功体験や経験の適切な内的処理などが伴わなければ、リーダーの自信として結びつかないかもしれない。

(3) 今後の課題

役職継続意思や社会的スキルという心理的変数は、リーダー的な役割を担う学生が保持する「個人的な要因」と捉えることができる。ただ、現実にはリーダーの個人的要因だけに限らず、所属集団の風土やメンバーとの関係性などの「集団的な要因」も、日頃のリーダー行動や自信に影響を及ぼしていると推測できる。そのため、今後は所属団体の特徴も考慮して、リーダーの自信との関連をさらに検討していく。

また、研究方法論上の課題として、分析対象者が63名であり、少ないサンプル数であった。本研究の対象となった大学以外のクラブ・サークルリーダーも含めて、大規模な調査による再検証が必要であろう。

文献

- 甘利知子・馬岡清人 (2000). 自己効力感とソーシャルサポート、認知的統制との関連. 日本教育心理学会第 42 回総会発表論文集, 452.
- Bandura, A (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Barrera, M (1986). Distinction between social support concepts, measure, and models. *American Journal of Community Psychology*, 14, 413-445.
- 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*. New York: Jossey-Bass, Inc. (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. 白桃書房. Pp18-19.)
- 平尾元尚・五十嵐靖博・高島直子・川崎徹・中村延江 (2004). 自己効力感と社会的スキルが美容専門学校生の心身の健康度に与える影響. 山野研究紀要, 12, 43-49.
- 久田満 (1987). ソーシャル・サポート研究の動向と今後の課題. 看護研究, 20, 170-179.
- 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.
- 岩田淳子 (2010). 対人関係に関する相談. 日本学生相談学会 50 周年記念誌編集委員会. 学生相談ハンドブック. 学苑社. p78.
- 菊池彰夫 (1988). 思いやりを科学する. 川島書店. Pp187-204.
- 小林弥生 (2012). 大学生のサークル離れ. 関東学院大学カウンセリングセンター. カウンセリングセンター・レポート. 第 28 号. p26.
- 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.
- 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」—.
- 丹羽郁夫 (2007). ソーシャルサポートとセルフヘルプ. 植村勝彦編 コミュニティ心理学入門. ナカニシヤ出版. Pp121-122.
- 野崎智恵子・布佐真理子・三浦まゆみ・千田睦美 (2002). 1 年間の経過からみた看護大学生の社会的スキルと自己効力感、生活体験の関連. 東北大学医療技術短期大学部紀要, 11(2), 237-243.
- 小田日出子・焼山和憲・中馬成子・藤野成美・井出裕子・脇崎裕子・太田祥恵 (2003). 看護学生の社会的スキルと自己効力感に関する研究. 西南女学院大学紀要, 7, 37-46.
- 酒井朗・安藤めぐみ (1998). 課外活動にみる現代大学生の人間関係. 人間発達研究, (21), 1-15.
- 高田治樹 (2014). 大学生サークル集団における問題状況の検討. 日本社会心理学会第 55 回大会発表論文集, 345.
- 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. San Francisco, CA: Jossey-Bass. p92.
- 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.