

## クラブ・サークルリーダー学生の リーダーの自信と役職期間および社会的スキルの関連

横山 孝行\*

### The Relationship between Leader's Confidence, Managerial Position Term and Social Skills in University Student Club's Leaders

Takayuki Yokoyama\*

The purpose of this study was to acquire a basic knowledge for nurturing social skills in university student club's leaders. This study investigated the relationship between leader's confidence, managerial position term and social skills in university student club's leaders. Sixty-eight student club's leaders were given a questionnaire survey. When the data were analyzed within the limits of managerial position term of 12 months, result has showed that 1) Confidence in performing tasks was positively related with managerial position term. 2) Middle and late managerial position terms had significantly higher scores for confidence in performing tasks than early term. 3) In early managerial position term, beginning social skills and planning skills had positive influence on confidence in performing tasks, and beginning social skills had positive influence on confidence in creating a relationship with others. 4) In middle managerial position term, advanced social skills had positive influence on confidence in performing tasks. 5) In late managerial position term, planning skills had positive influence on confidence in performing tasks.

#### 問題と目的

大学のクラブ・サークル活動は学生の様々な成長（日本学生支援機構，2007）や大学不適応予防（池田，2012）が期待され、また大学への満足度の向上や学生生活の充実（武内ら，2005）に関連することが明らかにされている。近年、筆者が学生相談カウンセラーとして勤務するA大学において、クラブ・サークル活動へ参加する学生が減少していた。A大学のクラブ・サークル活動を学生達の手によって再構築する際、「所属団体内で部長等の役職に就くリーダー的役割の学生（以下、リーダー学生）」はキーパーソンになると考えた。そこで、A大学のリーダー学生の育成や支援を検討するために、まずはニーズ調査を行った。その結果、リーダー学生達は「リーダーとして自信が持てない」「まとまらない」「集まりが悪い」「活動の温度差」等の困惑を持っていた（横山，2011）。リーダー学生がA大学のクラブ・サークル活動の再構築の立役者になるためには、まずはリーダーとして自信が持てる必要があると考えた。

リーダーの自信は「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）」と定義されており、課題遂行領域の自信と他者関係領域の自信から構成される（池田・古川，2005）。A大学のリーダー学生を対象に

した調査においても、因子分析から、課題遂行領域と他者関係領域の2つの自信が見出されている（横山，2013；横山，2014；横山，2015a）。リーダー学生における課題遂行自信とは「リーダーとして所属団体の活動上で生じる課題に遂行・対処できる自信」であり、他者関係自信とは「リーダーとして所属団体内で良好な人間関係やチームワークを作ることができる自信」である。

リーダー学生における課題遂行自信ならびに他者関係自信は性別、学年別（1年・2年・3年）及び団体種別（体育系団体・文化系団体）によって差異がみられないことが明らかにされている（横山，2014）。また、リーダーの自信と役職期間との間には相関関係がみられなかった（横山，2014）。すなわち、リーダー学生が部長等の役職を担っている期間が長いからといって、リーダーの自信が高くなるわけではないことが示唆されている。ただ、横山（2013）はクラスタ分析からリーダー学生を4つのタイプに分類し、「課題遂行自信と他者関係自信の双方が低いタイプ」は他の3つのタイプに比べ、役職に就いたばかりの者が多い傾向にあることを考察している。つまり、全リーダー学生を対象とした場合はリーダーの自信と役職期間は直線的な相関関係ではないが、一定の時期まではリーダーの自信が有意に低い可能性が推測されるが、これまでの研究ではその点について明らかにされていない。

\* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー  
2015年9月15日 受理

横山 (2014) の研究では、「対人関係を円滑に運ぶために役立つ技能 (菊池, 1988)」である社会的スキルが、リーダー学生の課題遂行自信と他者関係自信に対して有意な正の影響を及ぼすことを報告している。リーダー学生は社会的スキルを駆使して所属団体に関係する者 (部員や部外関係者など) と円滑に関わることで、活動上の様々な課題に対処し、結果的に達成感が持てるため、リーダーの自信が高まると考えられている (横山, 2015b)。そのため、リーダー学生の社会的スキルを育成することでリーダーの自信を高めることができるかもしれない。横山 (2014) の研究で使用された菊池 (1988) の KiSS-18 (Kikuchi's Social Skill Scale 18 項目版) は、「高い信頼性を有し、妥当性に関しても極めて高い尺度 (今野, 2001)」といわれており、「初歩的なスキル」「高度なスキル」「感情処理のスキル」「攻撃に代わるスキル」「ストレスを処理するスキル」「計画のスキル」の 6 つの下位尺度から構成されている (各下位尺度のスキルの概要について表 1 に示した)。横山 (2014) はリーダーの各自信と社会的スキルの総得点の関連性を検討しているが、6 つの下位尺度が各自信にどのような影響を及ぼすかについては明らかにしていない。

以上のことを整理すると、リーダーの自信と役職期間の関連性について詳細な分析と、課題遂行自信と他者関係自信に寄与する具体的なスキルを明らかにすることが課題となっている。そこで、本研究はリーダー学生の社会的スキル育成の基礎的な知見を得ることを目的に、以下の 2 つの研究課題を設定した。

1. リーダーの自信と役職期間の関連性について、詳細な検討を行う。
2. リーダーの自信と社会的スキルの各下位尺度の関連性を明らかにする。

2. の研究課題では、1. でリーダーの自信と役職期間において有意な関連性が見出された場合、役職期間の各時期におけるリーダーの自信に必要なスキルも明らかにする。理由はリーダー学生の成長度合いに合わせた社会的スキルの育成ができると考えたためである。なお、本研究は横山

(2014) のデータを再分析して検討する。

## 方法

### (1) 対象者の属性と調査手順

#### ① 対象者の属性

A 大学のリーダー学生 68 名を対象とした。回答に著しく不備があるものを除外し、分析対象者は 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。また、体育系団体は 19 名、文化系団体は 44 名であった。

#### ② 調査手順

2014 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) 主催の研修会場にて調査票を配布し、研究協力に同意した者のみに回答を求め、回答を終えた調査票はその場で回収した。

### (2) 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。

横山 (2014) が因子分析した結果、「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・サークル内の目標を設定することができる」「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」「部員に知識や技術を教えることができる」「部員からのアイデアをすくい上げることができる」の 5 項目から構成される課題遂行自信因子 ( $\alpha = .83$ ) と、「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を和ませることができる」「部員のモチベーションを高めることができる」「そ

表 1 社会的スキルの 6 領域の概要

初歩的なスキル	「会話を始める」「会話を続ける」「自己紹介する」等、対人関係における基本的なスキル。
高度なスキル	「参加する」「指示を与える」「謝る」等、初歩的なスキルより一歩進んだスキル。
感情処理のスキル	「他人の怒りに対処する」「恐れに対処する」「感情を表現する」等、対人関係の円滑さを支えるスキル。
攻撃に代わるスキル	「他者を助ける」「和解する」「他人とのトラブルを処理する」等、自身の攻撃性を代替するスキル。
ストレスを処理するスキル	「非難を処理する」「矛盾したメッセージを処理する」「集団圧力に対応する」等、対人関係におけるストレスに対処するスキル。
計画のスキル	「何をするか決める」「問題がどこにあるか決める」「目標を設定する」等、他者と協力して仕事をすすめるスキル。

菊池 (1988) を基に筆者が改変

表2 KiSS-18 (菊池, 1988) の下位尺度と質問項目

初歩的なスキル	5.知らない人とでも、すぐに会話が始められますか 1.他人と話していて、あまり会話が途切れないほうですか 15.初対面の人に、自己紹介が上手にできますか
高度なスキル	10.他人が話しているところに、気軽に参加できますか 2.他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか 16.何か失敗したときに、すぐに謝ることができますか
感情処理のスキル	4.相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか 7.こわさや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか 13.自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか
攻撃に代わるスキル	3.他人を助けることを、上手にやれますか 6.まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できますか 8.気まずいことがあった相手と、上手に和解できますか
ストレスを処理するスキル	11.相手から非難されたときにも、それをうまく片付けることができますか 14.あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか 17.周りの人達が自分とは違った考えをもっている、上手くやっていけますか
計画のスキル	9.仕事をするときに、何をどうやったらよいか決められますか 12.仕事の上で、どこに問題があるかすぐにみつけることができますか 18.仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか

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項目から構成される他者関係自信因子 ( $\alpha = .84$ ) が抽出されている。

②社会的スキル

菊池 (1988) が作成した 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。KiSS-18 (菊池, 1988) における 6 つの下位尺度の質問項目を表 2 に示す。

③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。

④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。なお、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、本研究では形態別の分析は対象外とした。

結果

(1) リーダーの自信と役職期間の関連の検討

役職期間の度数分布を表 3 に示した。「5 ヶ月間」が 20 名 (31.75%) と最も多く、次いで「4 ヶ月間」が 11 名 (17.46%)、「12 ヶ月間」が 7 名 (11.11%) であった。筆者は学生相

談場面におけるリーダー学生や学友会本部の学生等との関わりから、A 大学のクラブ・サークルにおいて、部長等の役職の任期は 1 年間としている団体が多いことを聞く。表 3 の度数分布をみても、役職期間が「12 ヶ月間以内」の者は累積して約 87%あり、「13 ヶ月間以上」の者は多くない。次に、課題遂行自信および他者関係自信と役職期間

表3 役職期間の度数分布

役職期間 (ヶ月間)	度数 (名)	相対度数 (%)	累積相対度数 (%)
1	5	7.94	7.94
2	1	1.59	9.52
3	2	3.17	12.70
4	11	17.46	30.16
5	20	31.75	61.90
6	5	7.94	69.84
7	1	1.59	71.43
8	3	4.76	76.19
12	7	11.11	87.30
13	1	1.59	88.89
14	1	1.59	90.48
15	1	1.59	92.06
16	1	1.59	93.65
17	1	1.59	95.24
23	1	1.59	96.83
29	2	3.17	100.00
合計	63	100.00	

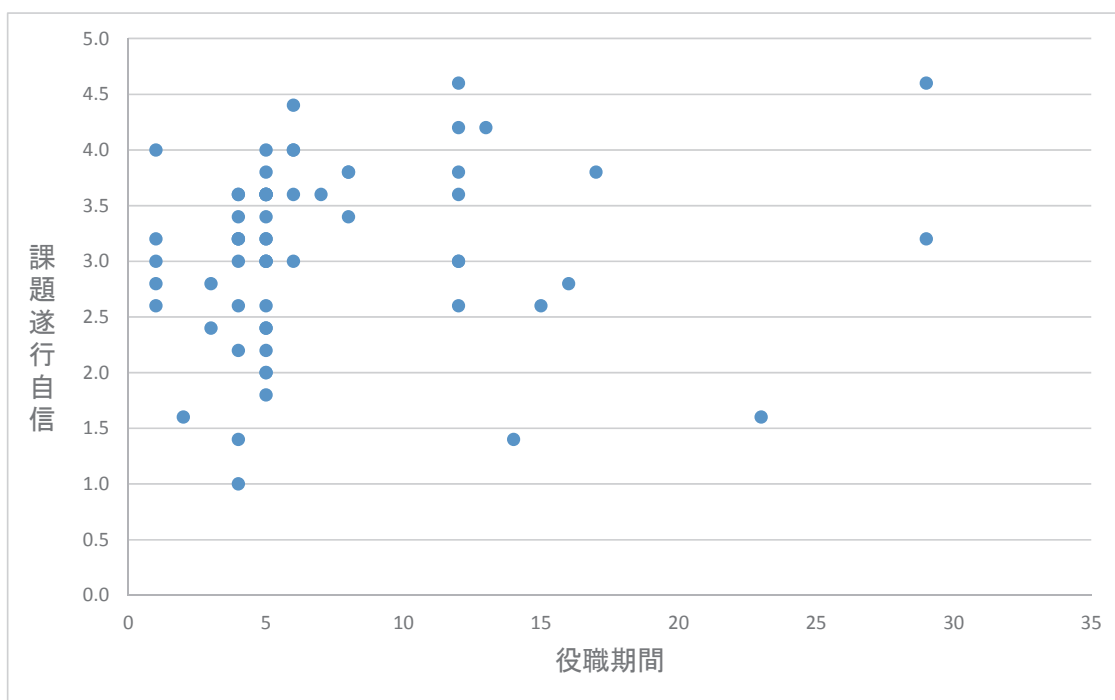


図1 課題遂行自信と役職期間の散布図 (n=63)

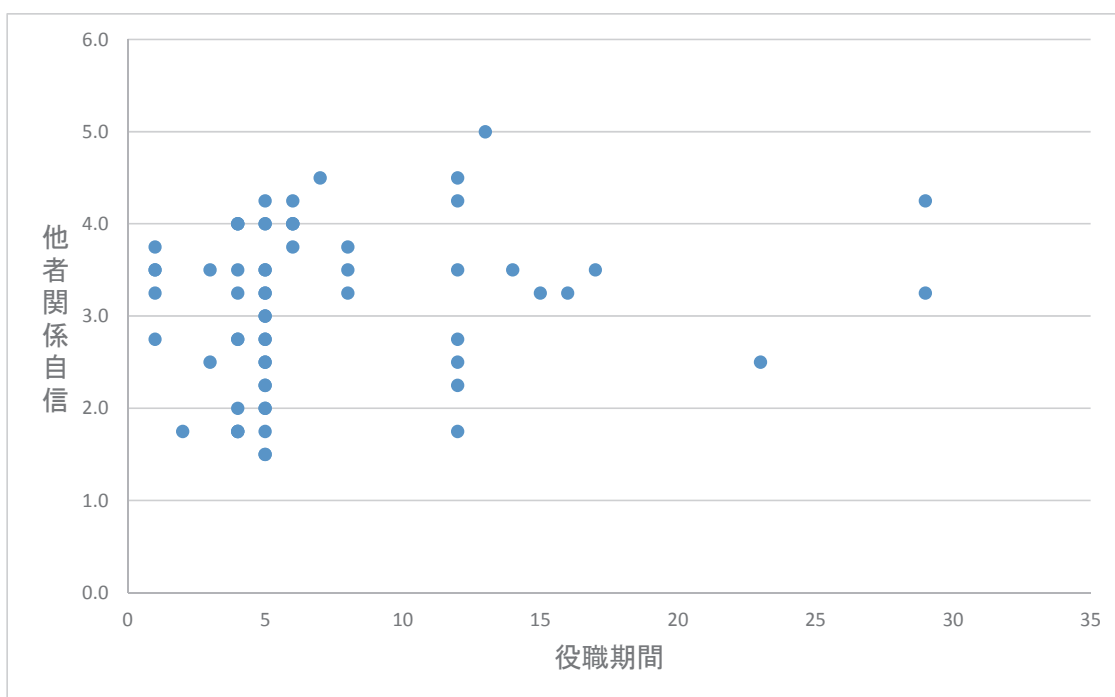


図2 他者関係自信と役職期間の散布図 (n=63)

との散布図をそれぞれ図1と図2に示した。「12ヶ月間以内」をみると、両自信ともに右上がりの傾向が見て取れる。「13ヶ月間以上」の者のデータが多くないため、視覚的な特徴がつかみづらい。

横山(2014)の研究で行われたリーダーの自信と役職機関の相関分析は、図1と図2の散布図に準拠した結果である。「13ヶ月間以降」のデータが乏しいため、横山(2014)ではリーダー学生全体を対象にした相関関係が示されなかったのかもしれない。そこで、リーダー学生におけるリ

ダーの自信と役職期間の一般的な関連性を見出すためには、役職の任期が1年間である団体が多いこととデータの乏しさという理由から、本研究では「13ヶ月間以上」のデータ8名分を除外して分析した方がより信頼性のある結果を示せると判断した。役職期間が「1ヶ月間～12ヶ月間」の55名を対象として、役職期間と課題遂行自信ならびに他者関係自信の相関分析を行った(表4)。その結果、役職期間は課題遂行自信との間で弱い正の相関関係が示された( $r=.34$ )が、他者関係自信との間では有意な相関

表4 各変数の相関係数 (n=55)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
①役職期間								
②課題遂行自信	.34*							
③他者関係自信	.09	.51***						
④初歩的なスキル	.26†	.56***	.27†					
⑤高度なスキル	.27*	.63***	.33*	.68***				
⑥感情処理のスキル	.27†	.54***	.29*	.51***	.52***			
⑦攻撃に代わるスキル	.23†	.55***	.34*	.52***	.64***	.66***		
⑧ストレスを処理するスキル	.26†	.41**	.22	.37**	.62***	.62***	.68***	
⑨計画のスキル	.04	.52***	.20	.32*	.49***	.45**	.42**	.45**

† $p<1.0$ , \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ , \*\*\* $p<.001$ 

表5 役職期間群別のリーダーの自信及び社会的スキルの下位尺度の分散分析

	初期群 (n=19)	中期群 (n=20)	後期群 (n=16)	F値	多重比較 (Tukey法)
課題遂行自信	2.77 (0.80)	3.00 (0.67)	3.65 (0.55)	7.42**	初期群<中期群, 後期群
他者関係自信	2.95 (0.83)	2.78 (0.83)	3.53 (0.83)	3.96*	中期群<後期群
初歩的なスキル	8.22 (3.04)	8.95 (2.76)	10.64 (2.34)	3.12†	初期群<後期群
高度なスキル	9.22 (2.41)	9.45 (2.58)	10.79 (2.36)	1.79	
感情処理のスキル	7.78 (2.32)	8.50 (2.12)	9.79 (2.22)	3.27*	初期群<後期群
攻撃に代わるスキル	8.06 (2.65)	8.35 (2.43)	9.79 (1.97)	2.28	
ストレスを処理するスキル	8.67 (2.52)	9.35 (2.76)	10.21 (2.22)	1.56	
計画のスキル	8.56 (1.79)	9.05 (2.21)	9.57 (2.06)	0.99	

† $p<1.0$ , \* $p<.05$ , \*\* $p<.01$ 

初期群=1~4ヶ月, 中期群=5ヶ月, 後期群=6~12ヶ月

が見られなかった ( $r=.09$ )。なお、「13ヶ月間以上」の8名を対象として相関分析を行った結果、役職期間は課題遂行自信ならびに他者関係自信との間で、双方ともに有意な相関関係が示されなかった ( $r=.26$ ;  $r=-.19$ )。

## (2) リーダーの自信と社会的スキルの関連の検討

以下、役職期間が「1ヶ月間~12ヶ月間」の55名を対象とした分析結果を示す。役職期間、リーダーの自信及び社会的スキルの各下位尺度の変数間の相関係数を表4に示した。先述したように役職期間は課題遂行自信と弱い正の相関関係であったが、その他にも「高度なスキル ( $r=.27$ )」とも弱い正の相関がみられ、「初歩的なスキル ( $r=.26$ )」「感情処理のスキル ( $r=.27$ )」「攻撃に代わるスキル ( $r=.23$ )」「ストレスを処理するスキル ( $r=.26$ )」と有意傾向を示した。課題遂行自信と他者関係自信との間では中程度の正の相関 ( $r=.51$ ) がみられた。また、課題遂行自信は社会的スキルの全ての下位尺度との間において、中程度の正の相関 ( $r=.41\sim.63$ ) がみられた。他者関係自信は「高度なスキル ( $r=.33$ )」「感情処理のスキル ( $r=.29$ )」「攻撃に代わるスキル ( $r=.34$ )」との間で弱い正の相関がみられ、「初歩的なスキル ( $r=.27$ )」との間では有意傾向が示された。社会

的スキルの下位尺度の変数間では弱いまたは中程度の正の相関がみられた ( $r=.32\sim.68$ )。

次に、課題遂行自信と役職期間との間で弱い相関関係が見出されたことから、役職期間の長さによるリーダーの自信および社会的スキルの差異を検討した。はじめに役職期間を四分位階級に分割し、第1四分位 (1~4ヶ月間) を初期群 ( $n=19$ )、第2四分位 (5ヶ月間) を中期群 ( $n=20$ )、第3四分位 (6~12ヶ月間) を後期群 ( $n=16$ ) とした。役職期間の3群 (初期・中期・後期) を独立変数に、リーダーの自信と社会的スキルの各下位尺度を従属変数とした一要因分散分析を行った。その結果、課題遂行自信 ( $F(2,51)=7.42, p<.01$ )、他者関係自信 ( $F(2,52)=3.96, p<.05$ ) 及び感情処理のスキル ( $F(2,49)=3.27, p<.05$ ) において有意な差がみとめられた。また初歩的なスキルは有意な傾向が示された ( $F(2,49)=3.12, p<.10$ )。Tukey法による多重比較の結果、中期群・後期群は初期群よりも課題遂行自信が有意に高く、後期群は中期群よりも他者関係自信が有意に高かった。また、後期群は中期群よりも初歩的なスキル、感情処理のスキルが有意に高かった。

全リーダー学生対象および役職期間の群別に、社会的スキルの下位尺度がリーダーの自信に及ぼす影響を検討し

表 6 社会的スキルの下位尺度を説明変数とした重回帰分析

	全リーダー学生 (n=55)		初期群 (n=19)		中期群 (n=20)		後期群 (n=16)	
	課題遂行 自信	他者関係 自信	課題遂行 自信	他者関係 自信	課題遂行 自信	他者関係 自信	課題遂行 自信	他者関係 自信
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
初歩的なスキル			.69***	.76***				
高度なスキル	.48**				.72***			
感情処理のスキル	.29*							
攻撃に代わるスキル		.34*						
ストレスを処理するスキル								
計画のスキル			.37*				.53*	
R <sup>2</sup>	.45***	.12*	.77***	.58***	.51***		.28*	
調整済み R <sup>2</sup>	.43***	.10*	.74***	.55***	.49***		.22*	

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

た。分析は課題遂行自信と他者関係自信のそれぞれを目的変数、社会的スキルの6つの各下位尺度を説明変数とした重回帰分析(ステップワイズ法)を用いた(表6)。その際、多重共線性の問題を回避するために、社会的スキルの各下位尺度を標準化した値を用いた。全リーダー学生において課題遂行自信には「高度なスキル( $\beta=.48, p<.01$ )」と「感情処理のスキル( $\beta=.29, p<.05$ )」、他者関係自信には「攻撃に代わるスキル( $\beta=.34, p<.05$ )」が有意な正の影響を及ぼすことがみとめられた。初期群における課題遂行自信には「初歩的なスキル( $\beta=.69, p<.001$ )」と「計画のスキル( $\beta=.37, p<.05$ )」、他者関係自信には「初歩的なスキル( $\beta=.76, p<.001$ )」が有意な正の影響を及ぼすことがみとめられた。中期群における課題遂行自信には「高度なスキル( $\beta=.72, p<.001$ )」が有意な正の影響を及ぼすことがみとめられたが、他者関係自信に対して有意な影響を及ぼすスキルはみられなかった。後期群における課題遂行自信には「計画のスキル( $\beta=.53, p<.05$ )」が有意な正の影響を及ぼすことがみとめられたが、他者関係自信に対して有意な影響を及ぼすスキルはみられなかった。

## 考 察

### (1) リーダーの自信と役職期間の関連の解釈

先行研究ではリーダー学生のリーダーの自信と役職期間との間で相関関係が示されなかったが、本研究では期間を「12ヶ月間以内」と限定した場合、役職期間と課題遂行自信との間で正の相関関係が示された。また、分散分析による結果から、役職期間の中期群と後期群は初期群よりも、課題遂行自信が高かった。すなわち、所属団体の活動上で生じる課題に遂行・対処できる自信は、リーダーとしてある程度の経験を積むことで高められる可能性がある。ある程度を時間でいえば、本分析からいえることは、中期群にあたる約5ヶ月間が目安になると推測される。また、この役職期間の初期において課題遂行自信が有意に低いことは、横山(2013)の「課題遂行自信と他者関係自信の双方が低いタイプ」は他のタイプに比べ、役職に就いたばかり者が多い傾向という知見と部分的に一致した内容であると解釈できる。また、他者関係自信は「12ヶ月間

内」と限定しても、リーダーの自信と正の相関関係が示されなかったが、分散分析による結果から後期群は中期群よりも有意に得点が高かった。つまり、リーダーとして所属団体内で良好な人間関係やチームワーク作りができるという自信は、直線的な向上にはならないが、少なくとも6ヶ月間以上の経験を積み、高められる可能性がある。これらのことをまとめると、リーダーの自信の変容過程の違いとして、課題遂行自信は役職期間の初期から中期にかけて高まり、他者関係自信は中期から後期にかけて高まること示唆された。それでは、なぜ、そのような違いが生じるのだろうか。

大学のクラブ・サークルは年間活動行事として定期的な練習・部会の実施、学園祭や試合への参加、長期休暇中の合宿等を行う。リーダー学生はその役割から、活動行事に対して主体的に参画することが期待されるだろう。そのため、学生がリーダー的な役割に就いた時は、まずは活動行事を滞りなく遂行することが求められ、また問題が起きた時の対処に追われることが多いと推測される。つまり、役職に就いて最初の約5ヶ月間は、リーダー学生は課題遂行的な役割に適応するための努力にすることから、結果的に初期から中期にかけて課題遂行自信が高まると考えられる。

滞りのない活動行事の遂行や生じた問題への対処等は、リーダー学生はリーダーとして具体的・即時的に対応せざるをえないことである。また、滞りのない状況や対処結果は把握しやすいため、課題遂行自信は持ちやすいだろう。しかし、良好な人間関係の形成やチームワークの構築等は、早急に成果が出るものではなく、かつ成果が把握しづらいため、早急には他者関係自信を持ちにくいと考えられる。また、一般的なリーダーの成長過程として、リーダーはフォロワーからのフィードバックを含む双方向のやりとりをとおして、戸惑いや葛藤を経験しながら次第にリーダーらしくなるといわれている(柏木, 2008; 田中, 2013)。この言及からみれば、リーダー学生は様々な部員との相互作用をとおして試行錯誤しながらリーダーに必要な行動を学習していると捉えられる。すなわち、リーダー学生は集団統制が困難なクラブ・サークル(横山, 2011; 高田,

2013 ; 高田, 2014) の中で、良好な人間関係の形成やチームワークの構築に必要なことを日々の活動をとおして徐々に学んでいる。漸進的な学習であることから、リーダー学生が他者関係自信を持てるようになるには多くの時間が要すると考えられる。その他者関係自信が強く持てるようになる時期が中期から後期であると思われる。

本研究では役職の任期が 1 年間である団体が多いこととデータの乏しさという理由から、「13 ヶ月間以上」のデータ 8 名分を除外して、リーダーの自信と役職期間の関連性について分析を行った。その 8 名のリーダーの自信と役職期間との間では無相関であったが、そもそもサンプル数が少ないため、分析結果の妥当性について留意する必要がある。13 ヶ月以上役職に就いている理由は所属団体内で予め定められた決まりであったり、適切な人材がいなかったりすること等が推測されるが、その理由は本研究ではわからない。今後は、長く役職を続けている理由も含めて、13 ヶ月間以上のリーダー学生の実態について明らかにすることが必要である。その際、本研究では 13 ヶ月間以上も役職に就いているリーダー学生は全体の中で約 12% と少人数であることから、定量的な研究ではなく、インタビュー調査などによる質的なデータ分析の研究方法が適していると考えられる。

### (2) リーダーの自信と社会的スキルの関連の解釈

本研究では役職期間を「12 ヶ月間以内」と限定した場合、課題遂行自信は社会的スキルの全ての下位尺度と正の相関関係がみられ、他者関係自信は社会的スキルの一部の下位尺度と正の相関関係が示された。また、重回帰分析の結果から課題遂行自信には「高度なスキル」と「感情処理のスキル」が、他者関係自信には「攻撃に代わるスキル」が有意な正の影響を及ぼすことが示唆された。一般的にリーダー学生がリーダーとして活動上で生じた課題を遂行・対処する自信を持つためには、自他の感情に適切に対応したり、会話に気軽に参加できたり、他者に適切な指示を与えたり、自らの失敗を素直に謝ったりすることが要すると解釈できる。つまり、自他の感情を尊重しつつ主体的に他者と関係維持する力が重要であるのかもしれない。また、一般的にリーダー学生がリーダーとして所属団体内の良好な人間関係やチームワークを作る自信を持つためには、自己の攻撃性を適切な対処・表現できることが要すると考えられる。人間は対人関係の中で時に相手を攻撃したい気持ちになるが、その気持ちをすぐに行動に移すことで関係を悪化・崩壊させてしまいかねない(菊池, 1988)。そのため、部員と間で葛藤やトラブルが生じて、上手く解消できる力が重要であると考えられる。ただし、本分析では他者関係自信の自由度調整済みの重決定係数が 0.10 であるため、説明率が低い。そのため、他者関係自信に寄与する変数は「攻撃に代わるスキル」以外の要因も今後検討する必要がある。

また、本研究では役職期間の各群のリーダーの自信に影響を及ぼす社会的スキルの下位尺度について重回帰分析

を用いて検討した。その結果、初期群の課題遂行自信には「初歩的なスキル」と「計画のスキル」が、他者関係自信においても「初歩的なスキル」が有意な正の影響を及ぼしていた。役職期間の初期には、主に他者との適切なコミュニケーションをとおして関係形成できる力が、リーダーの自信を持つ上で必要になることが示唆された。A 大学でクラブ・サークルのリーダーとなった場合、活動予算や学内行事等に関する話し合いに参加しなければならない。そのような場では学友会本部の学生や他の団体のリーダー学生等と関わる必要がある。つまり、初対面の者と関わる機会が多いと思われるため、役職期間の初期において適切な意思疎通をする力が求められると考えられる。また、リーダーとして所属団体内の活動行事に主体的な参画が求められると思われることから、役職期間の初期では他者と協力して仕事を進める「計画のスキル」が影響すると考えられる。役職期間の中期群の課題遂行自信には「高度なスキル」が有意な正の影響を及ぼしていた。初期とは異なり、中期のリーダー学生には他者への適切な指示や会話への気軽に参加する等、より主体的に他者と関係維持する力が求められると解釈できる。役職期間の後期群の課題遂行自信には「計画のスキル」が有意な正の影響を及ぼしていた。役職の任期が「12 ヶ月間」と仮定した場合、後期の時期にあるリーダー学生は次期リーダー学生の候補を所属団体の中で検討・選出しなければならないであろう。そのため、次の役職に就く学生を念頭に置いて仕事を進めていくことが求められるのかもしれない。「計画のスキル」は初期群と後期群の双方の課題遂行自信に影響を及ぼすことが明らかになったが、本研究ではその相違についてわからない。今後は、役職期間の初期と後期における「計画のスキル」の質的側面について明らかにしていくことが必要である。また、本分析では役職期間の中期群と後期群の他者関係自信に有意に影響する社会的スキルの下位尺度は見出されなかった。所属団体内の人間関係やチームワークは部員間の相互作用によって成立するものであるため、中期と後期における他者関係自信を促進するものは、リーダー学生の社会的スキル以外の変数の可能性がある。今後はクラブ・サークル集団内のコミュニケーションネットワークやソーシャルサポートネットワーク等との関連を検討していきたい。

### (3) 今後の課題

本研究はリーダー学生の役職期間を 12 ヶ月間と限定した場合、課題遂行自信は役職経験によって向上することを明らかにし、役職期間の初期・中期・後期の各時期に寄与する具体的なスキルを示すことができた。この分析結果は、リーダー学生の育成に貢献できる有意義な知見である。今後は実際のリーダー学生のスキル育成の研修等をとおして、この知見の妥当性を検証していく必要がある。その際、「各時期にあるリーダー学生にそれぞれのスキルをどのように教え、いかに日常の活動で活用させていくか」という育成の方法論についても確立していくことが要すると

考える。また、本研究で用いた KiSS-18 は回答者の自己評価によって社会的スキルを測定する尺度である。そのため、自己評価された結果が、リーダー学生の実際のスキルの獲得度を正確に示しているか疑問が残る。今後は、例えばリーダー学生が属する団体の関係者等による他者評価とリーダー学生の自己評価を比較して、KiSS-18 による自己評価の信頼性を検証することが要すると考える。

## 文 献

- 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.
- 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.
- 柏木仁 2008 リーダーシップ論からリーダーシップ開発論へ—相互作用とリーダーへの成長の視点に基づくリーダーシップ理論の再考—。亜細亜大学経営論集, (44) 1, 57-74.
- 菊池彰夫 1988 思いやりを科学する。川島書店。
- 今野裕之 2001 KiSS-18。堀洋道・吉田富士雄編 心理測定尺度集Ⅱ—人間と社会のつながりをとらえる (対人関係・価値観) —。サイエンス社, 170-174.
- 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」—。
- 高田治樹 2013 大学生サークル集団における問題状況の検討。日本青年心理学会第 21 回大会発表論文, 46-47.
- 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.
- 武内清・浜島幸司・大島真夫 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』。上智大学出版, 293-315.
- 田中堅一郎 2013 リーダー発達過程における自己概念の変容についての社会心理学的考察。立教大学心理学研究, 55, 79-88.
- 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 2013 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.
- 横山孝行 2015a リーダーの自信とソーシャルサポート及び組織風土との関連—大学のクラブ・サークルリーダー学生を対象にして—。日本コミュニティ心理学会第 18 大会プログラム・発表論文集, 54-55.
- 横山孝行 2015b 合意課題エクササイズを用いたクラブ・サークルリーダー学生の社会的スキルの育成。東京工芸大学工学部紀要 (人文・社会編), 38 (2), 印刷中。