



チームスポーツ競技における集団凝集性と集団効力感を高める構成員の心理社会的能力 選手のライフスキルおよび組織市民行動による検討一

持田, 和明

(Degree)

博士 (学術)

(Date of Degree)

2017-03-25

(Date of Publication)

2018-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第6812号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1006812>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



2017年1月17日提出

博士論文

チームスポーツ競技における集団凝集性と集団効力感を高める
構成員の心理社会的能力
—選手のライフスキルおよび組織市民行動による検討—

指導教員：高見和至 教授

神戸大学大学院人間発達環境学研究科 人間発達専攻
からだ系講座 博士後期課程

114D821D 持田 和明

目次

第1章 チームワークの重要性と研究課題

1.1 集団スポーツにおけるチームワーク.....	P2
1.2 チームワークを表す心理的概念.....	P3
1.3 集団凝集性・集団効力感研究の課題.....	P4
1.4 集団凝集性・集団効力感とチーム構成員個人の要因との関連性.....	P4
1.5 集団凝集性・集団効力感とライフスキル.....	P6
1.6 集団凝集性・集団効力感と組織市民行動.....	P8

第2章 目的と構成

2.1 意義と目的.....	P12
2.2 本研究の章構成.....	P14
2.3 本研究の全体的構成.....	P16

第3章 先行研究

3.1 集団凝集性研究の始まり.....	P18
3.2 集団凝集性とチームパフォーマンスとの関連性に関する研究.....	P23
3.3 集団効力感研究の始まり.....	P26
3.4 集団効力感とチームパフォーマンスとの関連性に関する研究.....	P29
3.5 ライフスキル研究の始まり.....	P31
3.6 ライフスキルとパフォーマンスとの関連性に関する研究.....	P34
3.7 組織市民行動研究の始まり.....	P36
3.8 組織市民行動と企業業績との関連性に関する研究.....	P40

第4章 研究I

チームスポーツ競技における集団凝集性および集団効力感に影響する
個人要因の検討—構成員のライフスキルが集団に及ぼす影響—

4.1 目的.....	P43
4.2 方法.....	P43
4.3 結果.....	P48
4.4 考察.....	P54

4.5 小結.....	P56
-------------	-----

第5章 研究Ⅱ

スポーツ組織市民行動尺度の作成

5.1 目的.....	P58
5.2 方法.....	P58
5.3 予備調査 1.....	P59
5.4 結果.....	P60
5.5 予備調査 2.....	P62
5.6 結果.....	P63
5.7 本調査 1.....	P64
5.8 結果.....	P66
5.9 本調査 2.....	P72
5.10 結果.....	P73
5.11 考察.....	P74
5.12 小結.....	P76

第6章 研究Ⅲ

集団スポーツ競技における集団凝集性・集団効力感に影響を与える

個人要因の探求

—ライフスキルと組織市民行動に着目した因果モデルによる検討—

6.1 目的.....	P78
6.2 方法.....	P80
6.3 モデル検討.....	P87
6.4 結果.....	P90
6.5 考察.....	P96
6.6 小結.....	P99

第7章 総合的考察

7.1 結論.....	P101
7.2 研究の貢献.....	P104

7.3 本研究課題と今後の展望.....	P105
参考文献.....	P106
資料	

第 1 章

序論

チームワークの重要性と研究課題

1.1 集団スポーツにおけるチームワーク

集団スポーツ競技では、チームを構成するメンバー個々の競技レベルが高いほど、成功を収めることができるであろう（ハガー・ハヅィザランティス，2007）。このように、チームパフォーマンスと個人の競技能力は深く関係していることが明らかになっている（Gill, 1979 ; Widmeyer, 1990）。しかし、時には個々の競技レベルは低いチームとして上手く機能しているチームのパフォーマンスが、選手個々の競技レベルが高いけれども、チーム全体として機能していないチームのパフォーマンスを上回ることが報告されている（Carron and Eys, 2012）。このような結果が生じることから、集団スポーツ競技におけるチームワークの重要性を推し量ることができるであろう。上記のような例は、競技能力が優れているチーム側の選手の競技能力が、チームワークなどの集団の構成要素によって十分に発揮されず制限されてしまうことを示している（ハガー・ハヅィザランティス，2007）。このことから、我が国における組織では、チームワークに対する関心が急速に高まっており、チームのマネジメントが活力ある組織作りの鍵を握ることが示唆されている（古川，2004）。そして、どのような組織であっても、チームが目標を達成するためにメンバー同士が協力し合って任務を遂行する際に、チームワークが大事になることは明白であり、そのチームワークは個々のメンバーの努力と成果をチーム成果へと紡ぎあげると論じられている（山口，2008）。

また、集団スポーツ競技の組織においては、チームワークがチームパフォーマンスに与える影響はスポーツ種目の形態によって異なることが明らかになっている。例えば、Jones（1974）は、個人の競技能力とチームのパフォーマンスの関連性を検討した研究において、野球（ $r=.94$ ）のほうがバスケットボール（ $r=.60$ ）よりも個人の競技能力とチームパフォーマンスの間に高い正の相関係数の値を示すことを報告している。これは、バスケットボールがパス、調整、チーム戦略などゴールを達成するために相互に依存しあい、絶えずコミュニケーションを取ってお互いの役割を理解し、団結して戦略を実行しなければいけないスポーツであるのに対して、野球のチームパフォーマンスはバッティングとピッチングにおける個人の能力に大きく依存するため、野球のほうが個人の競技能力からチームパフォーマンスを予測することが容易であると考えられる（ウエスト，2014）。同様に、試合中にメンバー間の相互作用の機会が多くある「ゴール型」の球技種目（サッカー、バスケットボール、ハンドボール等）は、試合中にメンバー間の相互作用の機会が少ない「ベースボール型」の球技種目（野球、ソフトボール等）よりも（文部科学省，2009）、個人の

競技能力がチームパフォーマンスを予測する割合は少ないことが示唆されている (Carron and Eys, 2012)。このことから、集団スポーツ競技の中でも、試合中におけるメンバー間の相互作用が他の球技種目よりも多いと予測される「ゴール型」の集団球技種目は、チームパフォーマンスを最大限に引き出すために「チームワーク」が重要となることが推測されるだろう。一例として、2010年サッカーW杯南アフリカ大会日本代表選手の遠藤保仁氏は、自署において本大会において、試合に出場機会の少ない選手が不満を口にしない、大会期間中の練習で一切手を抜かない行動を示すことによるチームワークの向上が、本大会でベスト16進出という結果を得た大きな要因となったと述べている (遠藤, 2011)。これらのことから、チームスポーツ競技においてチームパフォーマンスの向上を計るならば、チームワークが重要な役割を担うことが推し量られるだろう。

1.2 チームワークを表す心理的概念

チームワークに関する多くの先行研究では、その概念を定義する際、行動側面だけではなく、団結心や協調性、メンバーの感情、認知などの心理的側面が含有されている。また、チームワークは、観察可能な行動レベルの側面と、不可視であるが行動の背後で重要な影響を及ぼし作用している心理的側面から成り立つと述べられている (山口, 2008)。これらを踏まえ、山口 (2008) は、チームワークを「チーム全体の目標達成に必要な協働作業を支え、促進するためにメンバー間で交わされる対人的相互作用であり、その行動の基盤となる心理的変数も含む概念」と定義している。このように、チームワークには心理的要素も含まれているが、スポーツ集団を対象としたスポーツ心理学の研究では、チームワークと密接に関連する心理的要素として2つの概念が主に用いられている。

代表的な概念の1つが、チームとしてのまとまりのよさを表す集団凝集性 (Group Cohesiveness) である。集団凝集性は、スポーツにおけるグループ・ダイナミクスの極めて重要な社会心理的概念と位置づけられ、チームワーク行動を続ける「維持機能」を担っている (ハガー・ハヅィザランティス, 2007)。集団スポーツ心理学研究の先駆者である Carron (1982) によって、「集団のメンバー間が引き合う魅力を維持する社会的な力であり、集団を分裂させる力に抵抗する力」と定義された概念である。

次に、集団凝集性と関連する心理的要素として近年、研究数が増加している心理的概念が集団効力感 (Group efficacy) である (内田ほか, 2011)。集団効力感 (集合的効力感や

チーム効力感と称される研究もあるが、本研究では以後、集団効力感として呼称を統一することとする)は、チームがその行動に対して成功できるかどうかに関する信念を示し、集団効力感が高いチームは、チームメンバーの多くが自分のチームに能力があるという信念を高いレベルで持つチームであることを表している (ハガー・ハヅィザランティス, 2007)。また、望ましくない結果に対するチームやメンバーの耐久力に影響を与えることが示唆されている。集団効力感は、Bandura (1986) によって「あるレベルに到達するため必要な一連の行動を体系化し、実行する統合的な能力に関する集団で共有された信念」と定義されている。

これらのように、スポーツ心理学領域におけるスポーツ集団を対象としたチームワークやチームの一体感を対象とした研究では、集団凝集性や集団効力感が主要な変数として用いられている (Carron et al., 1985; Felz and Lirgg, 1998; 内田ほか, 2011)。そして、両概念とも多くの先行研究によって、チームパフォーマンスとの間に正の相関関係を有することが報告されている (Carron et al., 2002; Feltz and Lirgg, 1998; 河津ほか, 2012a)。

1.3 集団凝集性・集団効力感研究の課題

集団凝集性や集団効力感がチームパフォーマンスに正の影響を与えるならば、次に課題となる点は「どのようにして両概念の水準を高めるか」であろう。しかしながら、これまでの研究において集団凝集性や集団効力感を向上させる可能性のある要因について検討されているものはごく少数である。両概念と関連する要因を明確にする必要性が論じられているが (荒井, 2013), その先行条件の解明や実証的研究は進んでいないのが現状である (本間ほか, 2011)。この点の解明を行うことで、実際にスポーツ現場で選手の指導に携わる指導者が選手のコーチングやチームマネジメントを行う際の一助とすることができるだろう。そのため、本研究では、集団凝集性と集団効力感に正の影響を与える可能性のある要因について探ることとする。

1.4 集団凝集性・集団効力感とチーム構成員個人の要因との関連性

「どのようにして両概念の水準を高めるか」というリサーチクエスチョンに対して、山口 (2008) は、集団スポーツではチームに所属する構成員の持っている心が相互に影響し

あっているため、チームの集団凝集性の特性には個人の心理や行動が重要となること論じられている。また、竹村ほか（2013）は、チームに所属するメンバーの個人要因について触れずに集団凝集性や集団効力感研究に言及することへの限界を指摘し、それらの要因について着目した研究に取り組む必要性があると述べている。上述の先行研究は、集団凝集性、集団効力感と関連性のある要因を探る上での重要な視座を提供してくれるものである。

先行研究における、集団凝集性や集団効力感の測定方法に着目してみると、チームに所属するメンバー個々が、自チーム全体の能力に対する自信や凝集の程度についての評価を行い、それを合計した得点を集団凝集性得点、集団効力感得点としている（Sullivan and Short, 2011；河津ほか, 2012b）。大部分の研究でこの方法がとられている理由は、「集団」自体は心を持たず、心を持つものはあくまで集団に属する「個人」であるという Allport（1924）の集団錯誤の考えに起因している。そのため、集団凝集性や集団効力感などの集団の心理状態を測定するには、集団に属する個人に対して分析をする方法が推奨されている（山口, 2008）。先行研究における集団凝集性、集団効力感の測定方法に着目すると、チームに所属するメンバー個々に対してチームに関するインタビューや質問紙を用いて自チーム全体の凝集の程度や能力に対する自信についての評価を行い、それを合計したものでチームの集団凝集性得点、集団効力感得点を測定する方法が推奨されている（Myers and Felz, 2007；山口, 2008）。つまり、チーム全体の集団凝集性や集団効力感の基盤となるものは、チームに所属するメンバー個々のチームに対する集団凝集性や集団効力感の認知度である。実際に、チームに所属する個人の集団凝集性、集団効力感の認知度とパフォーマンスの間には相関関係があることが報告されている（Felz and Lirgg, 1998）。これらのことから、個々の集団凝集性、集団効力感の認知度を向上させることが、結果としてチーム全体の集団凝集性や集団効力感を高めるために必要となると考えられ、チームに所属する個人の要因が重要であることが推測される（持田ほか, 2015）。

集団凝集性、集団効力感と集団に属する個人の要因との関係を検証した研究も散見される。Prapavessis and Carron（1997a）は、予め個人の最大酸素摂取量を測定し、練習中にどの程度自分の最大酸素摂取量に挑戦しているかの度合いを個人の努力指標とした、個人の努力量とチームの集団凝集性の関係を検証している。その結果、練習中に自身の最大酸素摂取量に到達しているほど、チームに対する集団凝集性認知度が高いことが明らかとなった。次に、Prapavessis and Carron（1997b）では、チーム所属選手の“必要であれば怪我をしていても、チームのためにプレーする”等の個人よりもチームの利益を優先さ

せる行動“Sacrificing behavior”が、集団凝集性と正の関連性を有していることを報告した。また、Sullivan and Short (2011) は、“Acceptance”や“Positive conflict”といった2つのコミュニケーションスキルの側面が集団凝集性と正の関連性を有していることを明らかにした。さらに、Greenlees et al. (2000) は、目標設定のスキルが高い選手は、集団効力感の認知度が高い傾向にあることを報告している。これらの知見から、集団に所属する選手の行動や能力といった集団に所属するメンバーの個人の要因が集団凝集性に正の影響を与えることが推測される。

これらを踏まえると、集団凝集性や集団効力感に正の影響を与える要因として、チーム構成員の個人要因が重要となることが推察される。また、両概念の認知度を向上させることが重要だということも考えられる。このことから、本研究では「どのようにして集団凝集性と集団効力感認知度の水準を高めるか」というリサーチクエスチョンに対して、チームに所属する個人要因を基盤として研究を進めていくこととする。

1.5 集団凝集性・集団効力感とライフスキル

集団凝集性、集団効力感と集団に所属する個人の心理的要因の関連性を検討した研究は少数であるが散見される。芹澤ほか(2008)は、社会的スキルと集団効力感の関連性について検討を行い、社会的スキルのコミュニケーションスキルが集団効力感と正の因果関係を有していることを報告した。また、竹村ほか(2013)は、「集団の競技パフォーマンスに正の影響を与える、選手自身が主体的に思考・行動し、実践する自己活用力」と定義付けされたスポーツ・セルフマネジメントスキルが集団凝集性と集団効力感との間に正の関連性があることを明らかにした。集団凝集性、集団効力感とチームに所属する個人要因との関連性を調査した研究を概観すると、コミュニケーションスキル、犠牲行動、個人の努力量など、選手個々の内的資源が集団凝集性や集団効力感と正の相関関係にあることが明らかとなっており、チーム構成員の内的資源が集団凝集性、集団効力感を高める一要因となることが推察できる。

一方で、個人の内的資源とあるが、それはコミュニケーションスキルや犠牲行動など多岐にわたって存在している。例えば、前述の芹澤ほか(2008)は集団効力感とメンバー構成員の個人要因を検討する際、独立変数を社会的スキルとしている。しかし、社会的スキルは選手個々の内的資源の一側面しか測定できず、どのような内的資源が集団凝集性と集

団効力感に影響を与えているのかを明らかにすることはできない。集団凝集性、集団効力感の向上に必要な個人の内的資源を明らかにするためには、幅広い個人の内的資源の概念の中でもどのような側面が重要であるかの見解を示す必要がある。そのためには、広範に選手個々の内的資源を探ることができる変数を独立変数とすることが望ましいであろう。

そこで、本研究では、運動選手が日常生活の中で活用している内的資源を広範に検討するため、社会的スキルも内包しているライフスキルに着目した。WHO (1997) によると、ライフスキルは「日常生活で生じるさまざまな問題や要求に対して、建設的かつ効果的に対処するために必要な能力」と定義されている。また、WHO (1997) は「自己意識」、「共感性」、「効果的コミュニケーション」、「対人関係スキル」、「意志決定」、「問題解決」、「創造的思考」、「批判的思考」、「情動への対処」、「ストレスへの対処」の 10 の要素からライフスキルをとらえている。ライフスキルは、日常生活に必要な多岐にわたる要素で成り立っており、選手個々の内的資源を広範に検討することができる。また、ライフスキルは、自己効力感の獲得に肯定的な影響を与えると述べられている (WHO, 1997)。集団効力感とは、自己効力感を起源に持つ心理的概念であるため (Bandura, 1982)、ライフスキルの獲得は集団効力感の向上とも結びつくと考えられるだろう。さらに、ライフスキルは人としての成長を促す能力としての概念であり、一般に人間力や人間性と呼ばれる概念と密接な関係にあると考えられている (島本・米川, 2014)。能勢 (2007) はスポーツと人間性の関わり合いについて言及し、その中で、スポーツでは人間性が勝負の局面で必ず出るため、アスリートは人間性を磨く必要があることが示唆されている。さらに、ライフスキルは個人競技の競技成績との関連性は明らかにされているが、今後は集団種目におけるライフスキルの有用性の検討が進められる必要があると論じられている (島本・米川, 2014)。

これらのことから、本研究においてチームに所属する個人要因としてライフスキルに着目することは、本研究におけるリサーチクエスチョン解明の方向性を示す一助となるだろう。また、その結果が得られることで、幅広く存在する個人の内的資源の中でも特に、集団凝集性や集団効力感の認知度の向上に重要な側面を明らかにすることができることが推測できる。

1.6 集団凝集性・集団効力感と組織市民行動

スポーツチームと同様、企業組織においても活動を円滑に進めるためには構成員間での人的相互作用やチームワークが重要であることが示されている (Beal et al., 2003; 山口・金井, 2007)。さらに、チームに所属するメンバーのチームワーク能力が高いほどチームの生産性出力、チームの存続可能性、メンバーの満足度が高いことが報告されており (三沢ほか, 2009; 佐相ほか, 2006)、チームワークを高めることは、組織のパフォーマンスを向上させることが明らかになっている。

集団のチームワークは、観察可能な行動レベルの要素と目に見えないが行動に重要な影響を与えている心理的レベルの要素から成り立っていると考えられている (山口, 2008)。企業を調査対象としている産業・組織心理学分野では、観察可能な行動レベルである社員の職場内外における言動の観点からチームワークについての検討が多く行われている。それらを見ると、組織の凝集性が高くメンバー間のコミュニケーションが活発に行われている効果的な組織に所属するメンバーは、革新的、自発的な行動が頻発する傾向にあることが報告されている (Katz and Kahn, 1978)。前述のような効果的な組織は、所属するメンバーの職務に規定されておらず、職務として要求もされていない行動に依存しており、メンバーの革新的、自発的行動によって組織の機能が円滑に進められている (田中, 2001)。このことから、組織の発展のためには個人の行動が重要な意味を持つことが考えられる。Organ (1988) は、前述のような組織の機能を円滑に進める行動を「組織市民行動」(Organizational Citizenship Behavior 以下、“OCB”と略す) と呼び、Podsakoff et al. (1993) は、「職場・組織における行動のうち、(1) 従業員が OCB を行ったからといって見返りがあるわけではなく、OCB を行わなかったからといって、罰せられることがない、(2) 従業員の職務内容規定には含まれない、(3) 従業員が彼らの仕事として行うように訓練されていないもの」と OCB を定義している。その後の研究によって、従業員個々の OCB は、組織のコミットメントや職務満足感などの組織のまとまりを規定する要因と正の関連性を有していることが示された (西田, 1997; 田中ほか, 1998)。そのため、OCB は組織のまとまりを高める一要因となることが示唆される。

古川 (2004) は、チームワークの発達をその品質の向上という視点から捉え、チームワークのレベルを表したモデルを示した (図 1-1)。レベル 1 は、メンバー間の円滑なコミュニケーション、連携、情報共有によって円満な人間関係が構築されたチーム内に和やかさや温かさが漂うチームの結束がとれた状態である。この状態を作り出すことは容易くはな

いが、チームワークの基礎となる段階である。次に、レベル 2 は、チーム内の時間の経過やダイナミクスに起因した内容の手直しや変更を迫られることによって、想定していなかった新規、突発的な役割や活動が発生する。それに伴って、メンバーが自己の責任を果たし、相互に連携をとることはもちろん、チーム全体のことを考慮して、善意によって自分の既定の役割を超えるなど、柔軟にして建設的な行動を示す状態である。これらに進んで取り組む行動はとても重要で、それらによって最終の成果が確保されることは経験的によく知られている（古川，2004）。つまり、レベル 2 の行動を喚起することによってチームワークがより発展していくことが推測される。レベル 2 に属される役割外行動や文脈的業績は、OCB と同義に近いとされている（田中，2001）。広い視野で的確に状況を把握し対応する行動は、チームが存続し、成長し、チームワークをさらに高品質に磨きあげていくために必要不可欠であることから（山口，2008）、「従業員の職務内容規定には含まれず、従業員が彼らの仕事として行うように訓練されていない」OCB がチームワークの向上を計る際に重要な役割を担うことが推測されるだろう。

上述のように、産業・組織心理学分野では組織のまとまりを向上させる要因として OCB が着目されているが、企業組織とスポーツチームは成功へ導くリーダーシップの方向性の志向や各々のチームワークの発達プロセスに類似点があることが示唆されている（Jones，2002；Weinberg and McDermott，2002）。このことから、OCB をスポーツに応用させることは、チームパフォーマンスを向上させる手段として有用である可能性が指摘されている（河津ほか，2009）。実際に、Aoyagi et al.（2008）は、企業組織とスポーツチームの類似点に着目し、企業組織の OCB を応用させたスポーツチームにおける OCB の側面を検討している。その結果、チームに所属するメンバーの OCB が、集団凝集性と正の相関関係を有することが明らかになった。これまで、国内における集団スポーツ研究では、OCB に着目した検討はごく僅かである。OCB は、国によって環境や文化なども異なるため、その認識について国ごとに差異があることが明らかになっている（Lam et al.，1999）。そのため、日本の特徴を反映させたスポーツチームにおける OCB を探り、集団凝集性や集団効力感の認知度との関連性を検討することは、本研究のテーマを探求する有効な材料となるだろう。

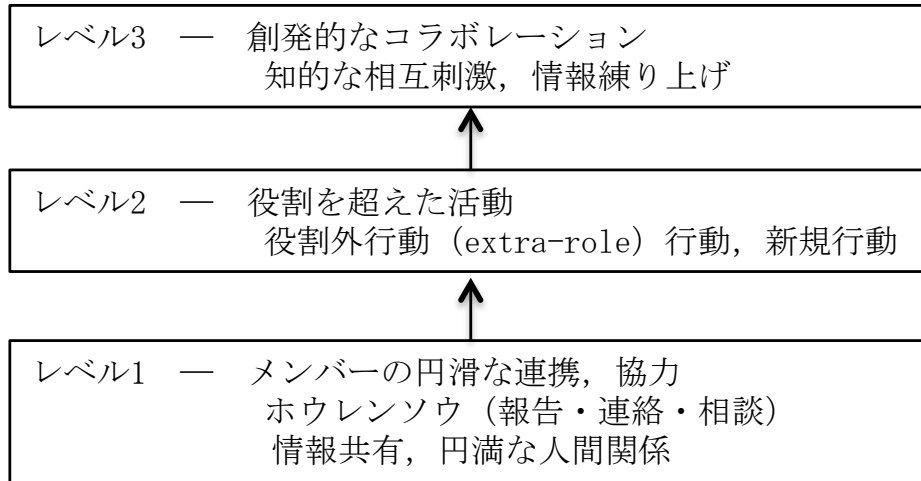


図 1-1 チームワークの 3つのレベル

※古川 (2004) を参考に筆者が作成

第 2 章

研究目的と構成

2.1 意義と目的

国外の研究では、集団凝集性、集団効力感とチーム所属選手の内的資源との関連性の検討が行われ、正の関係があることが明らかとなっている。(Prapavessis and Carron, 1997b ; Sullivan and Short, 2011 ; Widmeyer and Williams, 1991)。しかし、国内では、チームの集団凝集性、集団効力感の資源として所属選手の個人の内的資源に着目している研究はわずかである。国によって、スポーツ環境やスポーツ文化なども異なることから、国内のスポーツ集団を対象としてこれらの検討を行うことが望ましいであろう。さらに、チーム全体の集団凝集性、集団効力感、個人のチームに対する凝集性や効力感の認知度に大きく左右されるにも関わらず、それに言及した研究は行われていない。竹村ほか(2013)は、チームの集団凝集性、集団効力感を高めるための要因として、チームに所属する個人に着目した知見を積み重ねる必要性を論じている。これらのことから、チーム構成員の個人要因に着目し、集団凝集性、集団効力感の認知度との関連性を検討することによって、スポーツ現場で選手の指導に携わる指導者が選手のコーチングやチーム作り、組織運営への指針を提供することができるだろう。以上のように、本研究では「どのようにして集団凝集性と集団効力感の認知度の水準を高めるのか」を基本的なリサーチクエスションとしている。

そこで、本研究の目的は、チーム構成員のライフスキルと組織市民行動といった個人要因と、集団凝集性及び集団効力感の認知度との関連性を明らかにすることである。先行研究によって、選手個々の内的資源や行動が集団凝集性、集団効力感と正の相関関係にあることから(Aoyagi et al., 2008; Prapavessis and Carron, 1997a; Prapavessis and Carron, 1997b)、チームに所属する個人の要因については、不可視である内的資源の側面と可視可能な行動の側面とに分類し、集団凝集性、集団効力感の認知度との関係を探ることとした。

本研究では、競技種目によるチーム内での連携の特性、試合参加人数などの社会・環境要因によるバイアスを排除するために、同一競技を専門としている大学生運動部員に対象者を限定した。競技種目の選定は、集団凝集性、集団効力感の影響を受けやすい種目に主眼を置いた。Carron (1982)は、サッカーやバスケットボールのような「ゴール型」競技は、高度に相互作用するスポーツと分類している。そして、それらのスポーツでは集団凝集性が調整の改善や課題遂行の向上に大きな影響を与えることを示唆している。また、それらの種目の中でも、競技人数が多い種目の方が集団凝集性や集団効力感の影響がパフォーマンスに反映されやすいと考えられている(山口, 2008; 河津, 2012a)。このことから、

試合中にメンバー間の相互作用の機会が多い「ゴール型」の種目かつ、競技人数が多いサッカーを対象競技とした。

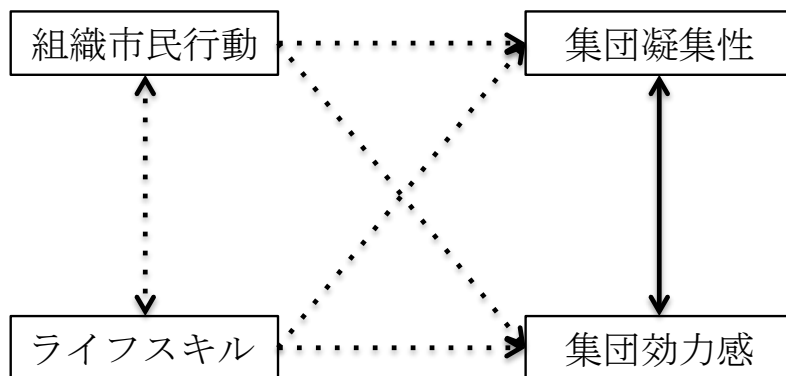


図 2-1 チーム構成員の個人要因が集団凝集性・集団効力感へ与える影響について

2.2 本論文の章構成

本節では、本論文における章立てについて述べる。本論文は、8章から構成されている。各章の内容は以下の通りとなっている（図 2-2）。

第1章では、スポーツチームにおけるチームワークの重要性とチームワークと密接な関わりがある心理的概念である集団凝集性、集団効力感について言及し、問題点を把握した上でリサーチクエスチョンを提起する。また、リサーチクエスチョン解明の一助となる集団凝集性、集団効力感と関連性があると考え要因について触れる。

第2章では、本研究の意義、目的及び本論文の構成について述べる。

第3章では、集団凝集性、集団効力感についての先行研究を概観する。また、両概念を改善させると考えられるライフスキル、組織市民行動の先行研究についても言及する。

第4章では、研究Ⅰとして集団凝集性、集団効力感の認知度とチーム構成員のライフスキルの関連性について検討することを目的とする。本章は、「チームスポーツ競技における集団凝集性および集団効力感に影響する個人要因の検討-構成員のライフスキルが集団に及ぼす影響-」として、日本スポーツ産業学会学会誌である『スポーツ産業学研究第25号第1巻』（持田ほか、2015）に掲載された論文を加筆、修正した。

第5章では、研究Ⅱとして日本のスポーツ集団を対象とした組織市民行動尺度を作成することを目的とする。本章は、「スポーツ組織市民行動尺度の作成」として、日本コーチング学会学会誌である『コーチング学研究第30号第1巻』（持田ほか、2016）に掲載された論文を加筆、修正した。

第6章では、研究Ⅲとして集団凝集性、集団効力感の認知度とチーム構成員のライフスキル、組織市民行動との関係を探ることを目的とする。本章は、「集団スポーツ競技における集団凝集性・集団効力感に影響を与える個人要因の探求-ライフスキルと組織市民行動に着目した因果モデルによる検討-」として、日本スポーツ教育学会学会誌である『スポーツ教育学研究』へ投稿、審査中の論文を加筆、修正した。

第7章では、第1章から第6章までの議論を整理し、まとめる。また、集団凝集性・集団効力感に影響を与える可能性があるコーチングについて言及する。

第8章では、本研究の課題と今後の展望について述べる。

第1章 序論

チームワークの重要性と課題

第2章 目的と構成

研究の目的と博士論文の構成

第3章 先行研究

3.1-3.2 集団凝集性について

3.3-3.4 集団効力感について

3.5-3.6 ライフスキルについて

3.7-3.8 組織市民行動について

第4章 研究Ⅰ

チームスポーツ競技における集団凝集性および集団効力感に影響する個人要因の検討-構成員のライフスキルが集団に及ぼす影響-
参考論文：スポーツ産業学研究第25号第1巻pp25-31.2015

第5章 研究Ⅱ

スポーツ組織市民行動尺度の作成

参考論文：コーチング学研究第30号第1巻pp未定.2016

第6章 研究Ⅲ

集団スポーツ競技における集団凝集性・集団効力感に影響を与える個人要因の探求-ライフスキルと組織市民行動に着目した因果モデルによる検討-

参考論文：スポーツ教育学研究（投稿，審査中）

第7章 終章

本研究の全体的考察

図 2-2 本論文における章立て

2.3 本研究の全体的構成

本研究は、3つの主要な研究から構成されている。本節では、それら3つの研究の全体像を概説する。本論文は、研究Ⅰ—Ⅲの3つの研究から構成され、各研究の位置づけは以下の通りとなっている（図2-3）。

まず、研究Ⅰでは、チーム構成員のライフスキルとチームに対する集団凝集性、集団効力感の認知度の間にはどのような関連性があるのかを検討した。ライフスキルの下位尺度得点を独立変数、集団凝集性、集団効力感の尺度得点を従属変数として共分散構造分析を行った。

次に、研究Ⅱでは、日本のスポーツチームにおける組織市民行動を探るため、OCB尺度の作成を行った。項目は、指導者を対象として実施されたOCBに関する自由記述調査の結果をもとにして作成され、一般的な尺度作成の手続きを経て構成された。

そして、研究Ⅲでは、ライフスキルと研究Ⅱで作成されたスポーツOCB尺度と集団凝集性、集団効力感との関連性を、共分散構造分析を用いてモデル全体を包括的に検討した。

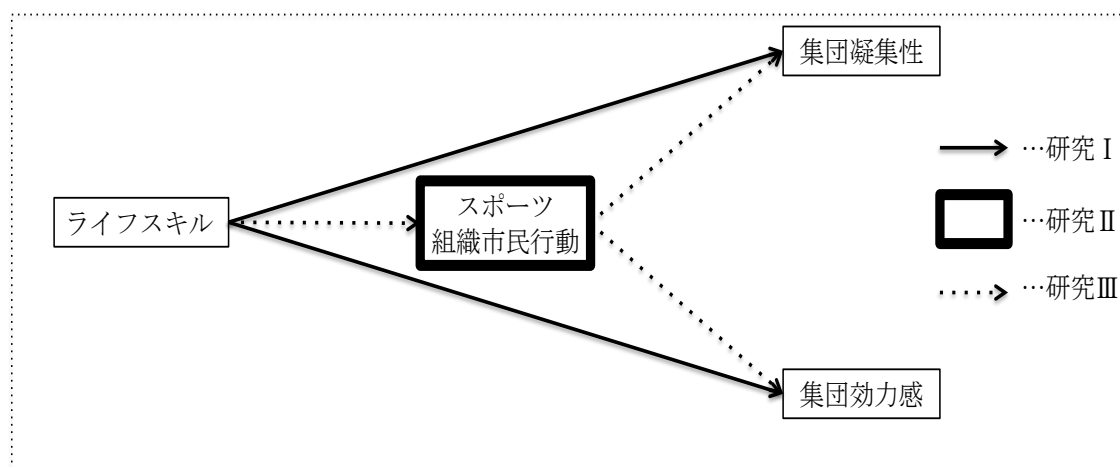


図 2-3 本論文における研究構成

第 3 章

先行研究

3.1 集団凝集性研究の始まり

集団凝集性研究の初期の段階において、集団凝集性は集団内での対人関係に魅力を感じ、そこでの仲間内での交流による情緒的な満足感を得ることを目的に凝集する「対人魅力」と等価なものとして扱われていた（ホッグ，1994）。しかし、集団凝集性研究が進むにつれて、対人魅力に主眼を置いている集団凝集性がチームパフォーマンスやチームの成功条件と負の相関関係にあることが報告された（Fiedler，1967）。このことから、対人魅力ともしくは友情としての凝集は集団凝集性を構成する単一の次元ではないことが主張された（Nixon，1977）。また、Landers&Luschen（1974）は、集団の課題達成に至る過程で生じる相互作用や目標の性質といった集団の志向によって、課題的凝集の側面がパフォーマンスに正の影響を与えると論じた。このことから、集団凝集性は「社会的」「課題的」凝集の二次元から捉えられるようになった。

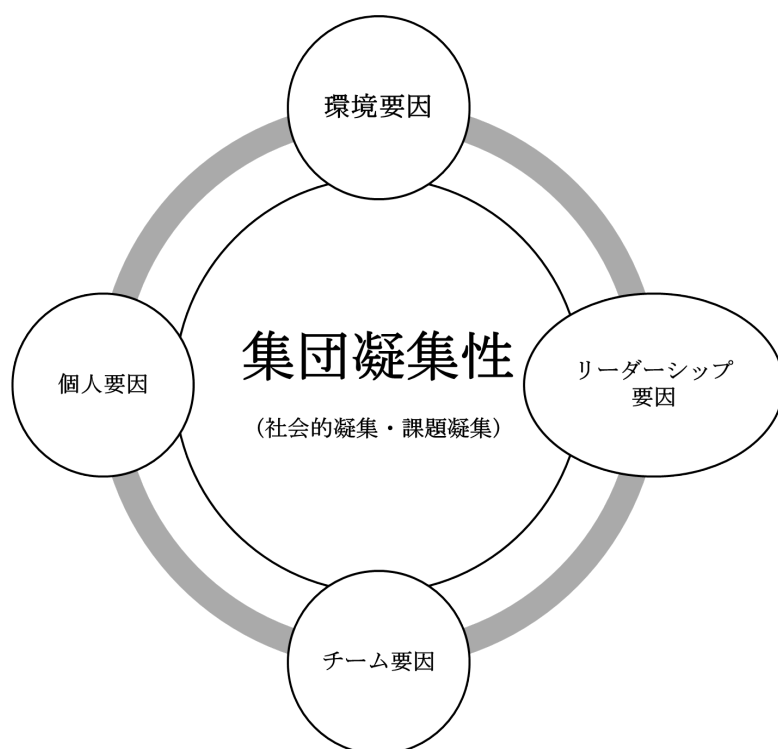


図 3-1 集団凝集性のモデル図

※Carron et al.（1982）を参考に筆者が作成

集団凝集性が「社会的」「課題的」凝集の二次元から捉えられるようになったことから、Carron（1982）は、集団凝集性を「集団のメンバー間が引き合う魅力を維持する社会的な

力であり、集団を分裂させる力に抵抗する力」と定義した。そして、スポーツ集団における集団凝集性の先行要因として(1)個人(2)チーム(3)リーダーシップ(4)環境の4つの要因を選定し、集団凝集性の枠組みを示した(図3-1)。その4つの要因について解説する。

(1) 個人要因

個人の変因は、メンバーの自己効力感や成功に対する動機づけや満足感などの心理的属性が含まれている。生産性とパフォーマンスに関する集団規範への是認と維持である。

(2) チーム要因

チームの変因は、集団レベルで操作される集団効力感や集団規範のような変数が含まれる。また、チーム変因は、個人変因と相互作用しながら凝集性に影響を与えるものだと考えられている。

(3) リーダーシップ要因

チームを統率する立場にある指導者は、リーダーシップ変因として個人、チームの両変因を通してチームの凝集性に効果を及ぼしている。具体的には、リーダーシップのスタイルやコーチと選手との関係性が含まれる。

(4) 環境要因

環境変因は、集団のサイズや生活と社会化に関する距離の近さが含んでいると考えられている。実際に、トレーニングキャンプ等によってメンバー同士が生活面において多くの時間を共に過ごすチームは、集団凝集性が高いことが報告されている(Rainey&Schweickett, 1988)。

(ハガー・ハジィザランティス, 2007)

その後、キャロンと同僚たちは (Carron, 1982; Carron et al., 1985; Carron and Eys, 2012), スポーツ分野での集団凝集性の先行要因と結果に関する概念的枠組みを提唱した。そして、集団凝集性を高めさせる要因、集団凝集性がチームパフォーマンスに与える効果について論じた (ハガー・ハヅィザランティス, 2007) (図 3-2)。

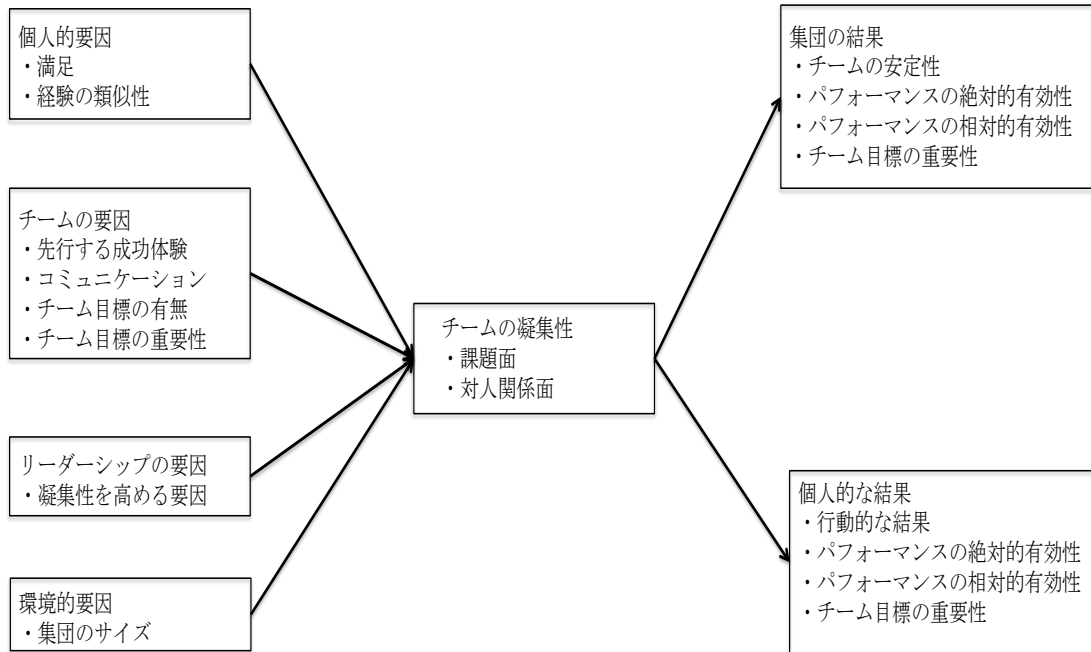


図 3-2 集団凝集性の先行要因と及ぼす結果について

※ ハガー・ハヅィザランティス (2007) を参考に筆者が作成

最後に、先行研究における凝集性の測定方法を精査してみると、先行研究のほぼ全てにおいてチームの集団凝集性は質問紙を用いて測定されている。つまり、メンバー個々が、自チーム全体の凝集の程度について自己評価を行い、それを合計した得点を集団凝集性得点とし、分析が進められる方法が主流となっている。(Carron et al., 2002; Sullivan and Short, 2011)。

集団凝集性を測定する尺度として代表的なものが、Carron et al. (1985) が作成したスポーツにおける集団凝集性尺度”Group Environment Questionnaire” (以下, “GEQ” と称する) である。GEQ は、個人と集団レベル、課題と集団のメンバー間の社会的関係との間を「集団に対して個人的に感じる魅力: 課題について」「集団の統合: 課題について」「集団に対して個人的に感じる魅力: 対人関係について」「集団の統合: 対人関係について」の各々 2 側面ずつに区別した 2×2 の枠組みを設けたものである。GEQ は、欧米を中心に

チームの凝集性を測定する尺度として現在も用いられており（Kozub et al., 2000 ; Salminen and Luhtanen, 1998 ; Slater and Sewell, 1994）、集団凝集性を測定する尺度として最も多く使用されている尺度である。国内の集団凝集性尺度では、内田ほか（2014）が GEQ を翻訳し、その妥当性を示した日本版 GEQ を作成している（表 3-1）。その他には、阿江（1986）が国内スポーツ集団を対象として集団凝集性尺度を作成している（表 3-2）。

表 3-1 GEQ の翻訳版尺度（内田ほか，2014）

下位尺度	項目
社会的側面に対する 個人的魅力	<p>チームのメンバーとの付き合いは楽しい</p> <p>シーズンが終わって、チームのメンバーと会わなくなると寂しい</p> <p>親しい友人がチームの中に数人いる</p> <p>チーム以外の者との付き合いよりも、チームメンバーとの付き合いのほうが楽しい</p> <p>このチームでの活動は自分が所属している集団の中でも最も大切な集団のひとつである</p>
課題側面に対する 個人的魅力	<p>試合のとき、自分の出場時間に満足している</p> <p>チームが試合に勝とうとする意欲に満足している</p> <p>このチームは自分のパフォーマンスを伸ばす機会を十分に与えてくれている</p> <p>このチームのプレースタイルが気に入っている</p>
課題的側面に対する 集団の一体感	<p>われわれのチームは一致団結して目標を達成しようとしている</p> <p>われわれのチームは、試合で負けたり成績が思わしくない時は、チームメンバー全員が責任を感じる</p> <p>われわれのチームのメンバーは、チーム目標が一致している</p> <p>われわれのチームは、練習中にうまくできないメンバーがいるとき、メンバー全員でサポートする</p> <p>われわれのチームのメンバーは、試合や練習のとき、それぞれの役割や責任などについて遠慮なく話し合う</p>
社会的側面に対する 集団の一体感	<p>われわれのチームは、それぞれで出かけるよりも、チームメンバーと一緒に出かけることを好む</p> <p>われわれのチームは、チームのメンバー同士でパーティ（飲み会・食事会など）をよくひらく</p> <p>われわれのチームは、シーズンオフの時でもチームのメンバーと一緒に過ごしたいと思っている</p> <p>われわれのチームは、試合や練習以外の時でも仲が良い</p>

表 3-2 集団凝集性測定尺度（阿江，1986）

下位尺度	項目
メンバーの親密さ	<p>チームに対する友情を感じ、それに満足している</p> <p>チーム内で揉め事がたくさんあり、お互いうまくやっいけない (R)</p> <p>チーム内は親密であると思う</p> <p>チームメンバーはお互いに強い仲間意識を持っている</p> <p>チーム内の人間関係が好きである</p> <p>チームメンバー間のコミュニケーションは少ない (R)</p> <p>チーム活動以外でも、メンバーはお互いにうまくやっいける</p> <p>メンバー間の人間関係は、良いと思う</p>
チームワーク	<p>試合で負けていても、チームはしっかりまとまっている</p> <p>自分のチームは、試合では素晴らしいチームワークを発揮する</p> <p>メンバーは皆チーム内での自分の役割を自覚している</p> <p>勝つために、まとまることができるチームであると思う</p>
魅力	<p>今のチームメンバーであることは非常に価値がある</p> <p>今のチームメンバーであることに大変誇りを感じている</p>
価値の認められた役割	<p>あなたの役割やチームへの貢献はメンバーから十分に認められている</p> <p>あなたの役割やチームへの貢献はコーチングスタッフから十分に認められている</p>
目標への準備	<p>試合で必要な作戦、役割、手続きは、コーチから十分に与えられている</p> <p>コーチの作戦が理解され、達成されるまで、十分に訓練されていると思う</p> <p>コーチの指導方法は良いと考えている</p>

注) (R) : 逆転項目

3.2 集団凝集性とチームパフォーマンスとの関連性に関する研究

チームの集団凝集性とチームパフォーマンスの間には、正の相関関係があることが多くの先行研究によって明らかにされている（表 3-3）。Spink（1992）は、集団凝集性を GEQ によって測定し、大会で 3 位までに入賞したチームに所属する選手を成功群、それ以外のチームに所属する選手を失敗群とし、両群間の凝集性得点の比較を行なった。その結果、成功群に所属する選手の凝集性得点は、失敗群よりも有意に高いことが示された。一方、Carron et al.（2002）は、集団凝集性を GEQ によって測定し、チームごとに凝集性得点の平均値を算出した値を用いて、チームパフォーマンスとの関係を調査した。その結果、両者間に正の相関関係があることが示された。

スポーツ集団を対象とした集団凝集性に関する研究は、欧米を中心に行われており、国内ではほとんど行われていないのが現状である（織田，2007）。集団凝集性とチームパフォーマンスとの関連性について言及している研究は、阿江（1985）が、バレーボールチームを対象として、集団凝集性とチームの志向、試合成績の関係を明らかにしている。集団凝集性は、「対人魅力による凝集」「所属・課題による凝集」から測定され、チームの志向は、競技レベルの高い集団を「競技志向」、競技レベルの低い集団を「レクリエーション志向」という 2 つに分類して分析を行なっている。その結果、競技志向のチームほど集団凝集性の「所属・課題による凝集」得点が高いことが明らかとなった。また、試合成績に関しても、試合成績が良いほど集団凝集性の「所属・課題による凝集」得点が高いことが示された。織田（2007）では、先述の GEQ を翻訳して集団凝集性尺度を作成し、チームパフォーマンスとの関係が調査されている。チームパフォーマンスの指標として、競技レベルを用いている。結果は、チームパフォーマンスが高いほど、集団凝集性の得点が有意に高いということが示された。少数ではあるが、国内におけるスポーツ集団を対象とした凝集性に関する先行研究においても、凝集性とチームパフォーマンスは正の相関関係にあることが示唆されている。

集団凝集性の研究では、Spink（1992）や Carron et al.（2002）に代表されるように、集団凝集性得点の求め方が選手個々の凝集性得点を算出して分析を実施しているものとチームごとに凝集性得点の平均値を求め、その値によって分析を行っているものの 2 パターンに大別されている。前者は、チームに所属する選手個々のチームに対する凝集性の認知度に言及したものであり、後者はチーム全体の凝集性に言及したものである。凝集性得点の算出方法に差違はあるが、チームの凝集性とチームパフォーマンスが正の相関関係を有

しているという結論は、ほとんどの先行研究において一貫していることがわかる。それは、Carron et al. (2002) が、これらを統合する形でメタ分析を行い、集団凝集性とチームのパフォーマンスには正の相関関係にあることを報告していることから推論できる。

表 3-3 集団凝集性とチームパフォーマンスとの関連性を取り扱った研究の概要

No	著者名	発表年度	使用尺度	種目	調査対象者	属性	結果
1	Widmeyer and Martens	1978	先行研究を用いて、Widmeyerらが作成	バスケットボール	選手198名 (男子117名, 女子81名)	大学生	選手個々の競技能力を数値化し、チームの競技能力が均等になるようにチームを分類。独立変数を集団凝集性、従属変数をチームパフォーマンスとして重回帰分析を行なった。チームパフォーマンスは、試合の勝率を用いている。その結果、凝集性がパフォーマンスに有意な正の影響を与えていることが認められた。
2	Landers et al.	1982	Sport cohesiveness Questionnaire (Marten et al., 1972)	バスケットボール	10チームより男子選手44名	大学生	各々2週間の間を置き、3時点での縦断調査を実施した。その結果、全ての時点(1時点目から2時点目、2時点目から3時点目、1時点目から3時点目)において、凝集性がチームパフォーマンスに正の影響を与えていた。
3	阿江	1985	社会感情尺度 先行研究より項目を選択した 計16項目	バレーボール	30チームより305名	18歳~35歳	大会のベスト16以上チームを成功群、それ以下を失敗群として凝集性得点を比較した。その結果、成功群の得点が失敗群よりも有意に高いことが確認された。
4	Kim and Sugiyama	1992	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	バスケットボール 剣道、陸上	114チームより選手1972名 (男子1203名, 女子769名) ※分析は、各チームの尺度得点によって行なっているので、N=114となっている	16.70歳(±2.60)	チームパフォーマンスに深く関連性のあるPerformance normをパフォーマンス指標とした。相関分析の結果、集団凝集性の課題側面とPerformance normは、有意な正の相関関係を有していた。
5	Spink	1992	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	バレーボール	選手79名 (男子25名, 女子54名)	大学生	トーナメント大会において、1位~3位の入賞チームに所属する選手を成功群、それ以外の選手を失敗群として個々の凝集性得点の差を調査した。その結果、失敗群よりも成功群のほうが有意に凝集性得点が高いことが確認された。
6	Slater and Sewell	1994	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	陸上ホッケー	6チームより選手60名 (男子29名, 女子31名)	19.8歳(±1.20)	5試合の勝敗によるポイントパフォーマンス指標とした(勝ち=2, 引き分け=1, 負け=0)。凝集性の社会的側面がチームパフォーマンスに正の影響を与えていた。
7	Salminen and Luhtanen	1998	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	アイスホッケー	12チームより選手218名	14歳~19歳	集団凝集性を独立変数、チームパフォーマンスを従属変数とした重回帰分析を行なった。チームパフォーマンスは、試合における勝率を用いた。その結果、集団凝集性の課題側面がパフォーマンスに対して正の影響を与えていた。
8	Grieve et al.	2000	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	バスケットボール	男子選手213名	21.5歳(±3.40)	勝敗に加えて、試合のビデオを見返し、実技能力をバスケットボール指導専門家2名が数値化したものをパフォーマンス指標として用いて、凝集性との関連性を探った。その結果、凝集性の課題側面とパフォーマンスに正の関連性が確認された。
9	Kozub and Button	2000	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	ラグビー、水泳	ラグビー; 4チームより選手60名 水泳; 4チームより選手60名	ラグビー; 25.2歳 水泳; 26.0歳	競技別に試合前と試合後に凝集性の得点を調査し、試合の勝敗による凝集性の変動を調査した。その結果、試合前の凝集性と比較し、勝ちチーム群の凝集性が、両競技とも、有意に高くなることが確認された。
10	Carron et al.	2002	Group Environment Questionnaire (Carron et al., 1985)	バスケット、サッカー	27チームより選手294名 (男子154名, 女子140名) ※分析は、各チームの尺度得点によって行なっているので、N=27となっている	大学生	チームのレギュラーシーズンの勝率をチームパフォーマンスの指標とし、集団凝集性との関連性を調査した。その結果、凝集性の課題側面とチームパフォーマンスが正の相関関係にあることが確認された。

3.3 集団効力感研究の始まり

集団効力感は、Bandura (1982) が提唱した概念であり、自己効力感を起源に持つ心理的概念である。自己効力感が個人の有する自分の能力に対する認識であるのに対して、集団効力感は、自分が所属する集団の能力全般に対する自信や信念と言えるものであり、目標に到達するまでの努力の程度、好ましくない結果に対する耐久力に影響すると考えられている。Zaccaro et al. (1995) によると、集団効力感は、結果を生み出すためのチームの戦術、技術等のチームの能力に関する信念を指す「集合的な資源」とその集合的な資源をチームとして引き出し、共通の目標に向かって協調的に行動できる信念を指す「協調的な能力」の2つから構成されていると論じられている。そして、集団効力感を「ある特定の状況で要求される課題に対して適切、かつ一致して反応するといった各成員の資源を配分、協応、統合する際に成員間で共有される集合的な有能感」と定義している。

冒頭に述べた通り、集団効力感は自己効力感を起源に持つ概念であるため、その資源も理論的に自己効力感と同じとなる(永尾ほか, 2010)。そのため、Bandura (1982) は、集団効力感の代表的な資源を自己効力感と同様に、(1) 代理体験 (2) 行動の達成 (3) 言語的説得 (4) 生理的喚起の側面から捉えている(図 3-3)。

(1) 代理体験

代理体験とは、他チームの行動やパフォーマンスを観察することである。これによって、「自分たちにもできる」という自信が生じ、集団効力感を高めることが示されている。

(2) 行動の達成

行動の達成は、成功体験を重ねることによって得られる達成感のことである。過去の自分たちが行動に成功した経験から、遂行可能感が高まることが考えられている。Widmeyer&Ducharme (1997) によると、目標の達成は集団効力感の向上に正の影響を与えるため、チームの指導者がチームの目標に対して日々アプローチすることは重要であることを明らかにしている。

(3) 言語的説得

言語的説得とは、チームに能力があることを言語的に説明や励ましを受けることである。言語的説得は、代理体験や行動の達成を介して集団効力感に影響を与えることが示唆されている。

(4) 生理的喚起

生理的喚起とは、生理的な反応の変化を体験することであり、自己の生理状態を知覚し、

情動的な喚起状態を知覚することである。肯定的な気分が強まることで、集団効力感が高まることが示唆されている。

(5) その他の要因

リーダーシップ、集団のサイズや生活と社会化に関する距離の近さも集団効力感を向上させる要因を含んでいると考えられている。集団のサイズが大きければ、個人のパフォーマンスやチームに対する貢献が曖昧なものとなってしまう、選手個人が努力を怠ることや動機付けの低下へと繋がる可能性が考えられる。

集団効力感の先行要因として集団凝集性が挙げられていることから、集団凝集性と集団効力感には高い正の相関関係があることが推論されている。しかし、集団効力感が集団凝集性の先行要因なのか、もしくはその逆なのかといった集団効力感、集団凝集性の間の関係については、研究者によって立場が異なり、明らかになっていないのが現状である(内田ほか, 2011)。

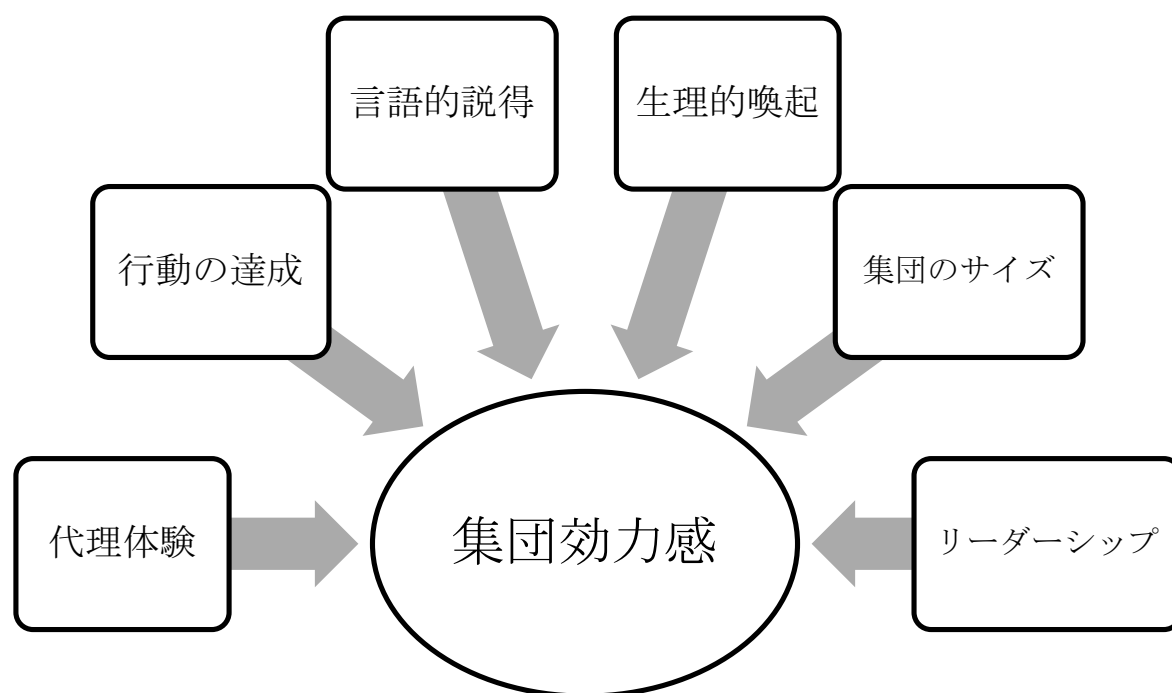


図 3-3 集団効力感の資源について

※ 永尾ほか (2010) を参考に筆者が作成

最後に、先行研究における集団効力感の測定方法に着目してみると、集団凝集性と同様、チームの集団効力感は質問紙によって測定されている。チームに所属するメンバー個々が、自チーム全体の能力に対する自信についての評価を行い、それを合計した得点を集団効力感得点としている（Heuze et al., 2006；河津ほか, 2012a）。集団効力感を測定する尺度として代表的なものが、Short et al.（2005）が作成したスポーツにおける集団効力感尺度”Collective Efficacy Questionnaire for Sports”（以下、“CEQ”とも称する）である（表3-4）。CEQは、「能力」「努力」「忍耐」「準備」「まとまり」の5因子から構成されている。我が国では、尼崎ほか（2008）や河津ほか（2012a）がスポーツ集団に対して集団効力感の概念を適用した実証研究を行っている。それらの研究においても、集団効力感の測定はCEQSを翻訳、項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを踏んで再構成したものが用いられている。

表 3-4 CEQ の翻訳版尺度（内田ほか, 2014）

下位尺度	項目
能力	相手チームに勝つ能力 相手チームよりも実力を示す能力 相手チームよりも技術的に高いレベルのプレーをする能力 相手チームよりも優れたパフォーマンスをする能力
努力	努力を惜しまずプレーをする能力 チームが持っている力を出し切る能力 熱意を見せる能力 心理的な動揺に打ち勝つ能力
忍耐	プレッシャーのかかった場面でも実力を発揮する能力 困難な状況であってももちこたえる能力 チャンスがほとんど無い時でも試合に集中する能力 主力メンバーがいなくてもなんとか良いプレーをする能力
準備	試合にむけて準備をする能力 試合にむけて心理的なコンディションを整える能力 試合にむけて身体的なコンディションを整える能力 優れた戦術を計画する能力
まとまり	メンバー間の言い争いを解決する能力 一致団結する能力 常に前向きな態度でいる能力 メンバー間で効果的なコミュニケーションをとる能力

3.4 集団効力感とチームパフォーマンスとの関連性に関する研究

チームの集団効力感とチームパフォーマンスの間に正の関連性があることが先行研究によって示されている（表 3-5）。Felz and Lirgg（1998）は、自己効力感、集団効力感とチームパフォーマンスの関係を探ることを目的として、試合前後の両変数を測定した。そして、試合の勝敗による両変数の変動を調査した。その結果、試合後の自己効力感の値に有意な変化はみられなかったのに対して、集団効力感の値は有意に変動したことが報告されている。Bray（2004）は、集団効力感は筋肉の持久力に関する課題についてのパフォーマンスに有意な予測力を持つことを明らかにしている。つまり、集団効力感はチームパフォーマンスに肯定的な影響を与えることが推測される。

国内において、集団効力感とチームパフォーマンスとの関わりについて言及している研究は、本間ほか（2008）が大学ラグロス集団を対象に、集団効力感を独立変数、従属変数をチームパフォーマンスとして調査を実施した。その結果、集団効力感の一側面がチームパフォーマンスに正の影響を与えていることが認められた。

これらの先行研究を集団効力感得点の算出方法に着目して概観すると、集団凝集性の研究と同様に、選手個々の集団効力感得点を算出して分析を実施しているものとチームごとに効力感得点の平均値を求め、その値によって分析を行っているものがある。前者はチームに所属する選手個々のチームに対する集団効力感の認知度に言及しているものであり、後者はチーム全体の効力感に言及したものである。前者は、チームに所属する選手個々のチームに対する凝集性の認知度に言及したものであり、後者はチーム全体の凝集性に言及したものである。集団効力感の算出方法は異なるが、チームの集団効力感は、個々の認知度が基盤となると考えられているため（山口，2008）、集団効力感とチームパフォーマンスとの間には密接な関係があることは明らかであろう。

表 3-5 集団効力感とチームパフォーマンスとの関連性を取り扱った研究の概要

No	著者名	発表年度	使用尺度	種目	調査対象者	属性	結果
1	Felz and Lirgg	1998	先行研究を用いて、Felzらが作成	アイスホッケー	6チームより159名	大学生	試合前と試合後に自己効力感、集団効力感の変化を調査し、試合の勝敗による両変数の変動を調査した。その結果、試合後の両変数は集団効力感においてのみ有意な変動が見られた。
2	Greenless et al.	1999	先行研究を用いて、Greenlessらが作成	自転車	選手25名	20.35歳	自転車の疾走タイムを3回調査し、集団効力感の高低群による疾走タイムの変化を調査した。その結果、集団効力感の低い群では、試行を重ねるごとに疾走タイムが有意に遅くなった。
3	本間ほか	2004	先行研究を用いて、本間らが作成	ラクロス	14チームより選手274名	大学生	集団効力感を独立変数、チームパフォーマンスを従属変数とした重回帰分析を行なった。その結果、集団効力感がチームパフォーマンスに正の影響を与えていることが確認された。
4	Myers et al.	2004	先行研究を用いて、Myersらが作成	アイスホッケー	12チームより女子選手243名	大学生	集団効力感を独立変数、チームパフォーマンスを従属変数とした重回帰分析を行なった。その結果、集団効力感がチームパフォーマンスに正の影響を与えていることが確認された。
5	Heuze et al.	2006	CEQS	バスケットボール	17チームより男子選手149名	26.20歳	集団凝集性、集団効力感、過去のパフォーマンス概念間の関連性を媒介分析の方法にしたがって探った。その結果、集団凝集性と過去のパフォーマンスとの間の媒介効果として集団効力感が確認された。
6	Myers et al.	2007	CEQS	アイスホッケー	12チームから女子選手243名	大学生	集団効力感を独立変数、チームパフォーマンスを従属変数とした階層線型モデルを行なった。その結果、集団効力感がチームパフォーマンスと正の関連性が示された。
7	河津ほか	2012	CEQS	サッカー、バスケットボール、ハンドボール、バレーボール	41チームより選手1153名 ※分析は、各チームの尺度得点によって行なっているの で、N=41となっている	大学生	集団効力感を独立変数、チームパフォーマンスを従属変数とした重回帰分析を行なった。チームパフォーマンスは、各チームの大会成績を数値化した変数を用いている。その結果、集団効力感がチームパフォーマンスに正の影響を与えていることが確認された。

3.5 ライフスキル研究の始まり

ライフスキルは「日常生活の中で生じるさまざまな問題や要求に対して、建設的かつ効果的に対処するために必要な能力」と定義される（WHO, 1997）、心理社会的な能力である。ライフスキルに含まれるスキルは非常に多く、その性質や定義は文化や状況によって異なると考えられている。しかし、ライフスキルを分析することによって得られた知見では、中核となるいくつかのスキルがあることが示唆されている。WHO（1997）では、そのライフスキルの中心となるスキルとして下記の10のスキルを挙げている。

(1) 意思決定

健康に関する行動について建設的に判断を行うための助けとなるスキルである。主体的な意思決定を行うことによって、好ましい健康上の結果を得られることができると考えられている。

(2) 問題解決

日常の問題を建設的に処理することを助けるスキルであり、重要な問題を未解決にすることによる精神的ストレスを防ぐことができる。

(3) 創造的思考

問題に対する結果を予測することによって、意思決定や問題解決を助けるスキルである。毎日の生活状況に対して、適切、柔軟に対応することができる。

(4) 批判的思考

情報や経験を客観的に分析するスキルである。周囲の人々の態度や行動に影響する要因を認識、評価することで健康に寄与することができる。

(5) 効果的コミュニケーション

状況に応じた方法によって、言語・非言語的に自分を表現するスキルである。自分の要望を伝えるだけでなく、相手と建設的な意見交換を行うことができる。

(6) 対人関係スキル

重要な友人関係を築いたり、維持することを可能にするスキルである。さらに、人間関係を適切なやり方で解消することを可能にする。

(7) 自己意識

自分自身の性格や長所や短所を客観的に認識するスキルである。自己認識を育むことによって、効果的なコミュニケーションや人間関係の発展だけでなく、他者への共感性が向上する可能性が考えられる。

(8) 共感性

自分とは全く別の分野に置かれている人の生き方であっても、それを心に描くことができるスキルである。共感性を育むことによって、自分とは違う考えを理解し、受け入れることが可能となり、社会的関係を改善することができる。

(9) 情動への対処

自分や他者の情動を認識し、情動に対して適切に対処するスキルである。強い情動を抱いた時に適切に対処しなければ、健康に好ましくない影響を及ぼす可能性が考えられる。

(10) ストレスへの対処

生活上のストレス源を認識し、ストレスのレベルをコントロールするスキルである。ストレスが健康問題に発展する前にそれを軽減することができる (WHO, 1997)。

1980年代のアメリカでは、アスリートによる暴力事件やドラッグの蔓延等の問題行動が多発していた。そのような状況を改善するために、オズボーンズは学業での達成、人間的成長、スポーツでの達成という知・徳・体の3つの領域に目を向けた教育が重要であると考えのもとに、ライフスキル教育が始められた (横山・来田 2009)。日本においては、主体的に考える力や豊かな人間性、たくましく生きるための健康や体力等といった側面から構成される「生きる力」が国内における教育の基本目標として文部科学省によって制定されている。ライフスキルは、その「生きる力」に極めて類似した概念と位置付けられている (島本ほか, 2013)。そのため、近年、ライフスキルの獲得を目指したプログラムの開発について検討が行われている。

次に、ライフスキルの測定方法に着目すると、ライフスキルの獲得の程度を客観的に把握するための方法として幾つかのライフスキルの尺度が作成されている。まず、上野・中込 (1998) では高校時に運動部活動に参加していた大学生を対象として「個人的スキル」と「対人スキル」の2つの因子から構成されるライフスキル尺度が作成された。次に、飯田・石隈 (2002) は、中学生を対象として「自己学習スキル」「進路決定スキル」「集団活動スキル」「健康維持スキル」「同輩とのコミュニケーションスキル」の5因子から構成され、発達課題や教育課題の改善に活用するスキルを多面的に測定する学校生活スキル尺度が作成された。そして、島本・石井 (2006) は、ライフスキルを行動や内面的な心の動きと明確に捉えて大学生を対象とした日常生活スキルが作成された (図 3-6)。日常生活スキル尺度は「親和性」「リーダーシップ」「計画性」「感受性」「情報要約力」「自尊心」「前向きな思考」「対人マ

ナー」の8因子から構成された。さらに、大嶽ほか（2011）では、中学生から大学生までのサッカー選手を対象とする競技種目が限定されたライフスキル尺度が作成されている。最後に、島本ほか（2013）では、「目標設定」「ストレスマネジメント」「コミュニケーション」「責任ある行動」「礼儀・マナー」「最善の努力」「体調管理」「考える力」「謙虚な心」「感謝する心」の10因子から構成される大学生アスリートを調査対象としたライフスキル評価尺度が作成された。

これらのように、調査対象が異なるため、内容に差異はあるものの様々な研究者によってライフスキルを測定する尺度が作成されている。

表 3-6 日常生活スキル尺度（島本・石井，2006）

下位尺度	項目
親和性	困ったときに、友人らに気軽に相談することができる 親身になって友人らに相談に乗ってもらえることができる どんな内容のことでも友人らと本音で話し合うことができる
リーダーシップ	話し合いのときにみんなの意見を1つにまとめることができる 集団で行動するときに先頭に立ってみんなを引っ張っていくことができる 自分が行動を起こすことによって、周りの人を動かすことができる
計画性	先を見通して計画を立てることができる 課題が出ると、提出期限を自ら決める等の工夫をしてやる気を出す やるべきことをテキパキと片付けることができる
感受性	困っている人を見ると援助をしてあげたくなる 他人の幸せを自分のことのように感じる 悲しくて泣いている人を見ると、自分も悲しい気持ちになる
情報要約力	手に入れた情報を使って、より価値の高いもの（資料等）を生み出せる 数多くの情報の中から、本当に自分に必要な情報を手に入れられる 多くの情報をもとに自分の考えをまとめることができる
自尊心	自分のことが好きである 自分の今までの人生に満足している 自分の言動に対して自信を持っている
前向きな思考	嫌なことがあっても、いつまでもくよくよと考えない 困ったときでも「なんとかなるだろう」と楽観的に考えることができる 何かに失敗したときにすぐに自分はダメな人間だと思ってしまう (R)
対人マナー	目上の人の前では礼儀正しく振る舞うことができる 年上の人に対しては敬語を使うことができる 初対面の人に対しては言葉遣い等に気を配ることができる

注) (R) : 逆転項目

3.6 ライフスキルとパフォーマンスとの関連性に関する研究

集団凝集性や集団効力感と同様に、ライフスキルは、パフォーマンスとの間に正の関連性を有することが明らかになっている（表 3-7）。

村上ほか（2003）は、調査対象を高校生、大学生としてライフスキルと競技成績間の関わりを検討している。調査対象者を「一般レベル」「国際レベル」に分類し、その 2 群間のライフスキル得点を比較した。その結果、ほとんどの因子において「国際レベル」の調査対象者のほうが有意に得点が高いことが報告された。清水・島本（2012）では、大学生レスリング競技者を対象として調査が行われた。調査対象者は、全日本学生レスリング選手権大会の成績を基に、「初戦敗退」「ベスト 32 以下」「ベスト 16 以上」の 3 群に分類された。その結果、特に、「ベスト 16」群において、ライフスキルの「目標設定」「考える力」「最善の努力」が競技成績と正の相関関係があることが示された。そして、島本・米川（2014）では、高校生ゴルフ競技者を対象として調査が行われた。大会のゴルフスコアによって対象者が「上位群」「中位群」「下位群」の 3 群に分類され、ライフスキル得点の比較が行われた。その結果、ライフスキルの「目標設定」「最善の努力」「責任ある行動」「感謝する心」が競技成績と正の相関関係を有することが報告された。

これらのことから、個人種目においては、ライフスキルとパフォーマンスとの間に相関関係があることが明らかになった。一方で、これらの研究は個人種目が調査対象となっているため、今後は集団種目においてライフスキルとパフォーマンスとの間の関係を検討する必要があることが示唆されている（島本・米川，2014）。

表 3-7 ライフスキルとパフォーマンスとの関連性を取り扱った研究の概要

No	著者名	発表年度	種目	調査対象者	属性	結果
1	村上ほか	2003	記載なし	高校生男子300名 高校生女子219名	高校生	調査対象者を「全国大会出場レベル」と「地区大会出場レベル」に分類し、健康生活スキル（ライフスキル）の得点差の比較を行った。その結果、「体調維持スキル」を除いた下位尺度すべてにおいて「全国大会出場レベル」の選手の方が有意に得点が高いことが示された。
2	小島ほか	2010	体操	大学体操選手	大学生	調査対象者を「一般レベル」と「国際レベル」に分類し、その2群間のライフスキル得点を比較した。その結果、ほとんどの因子において「国際レベル」の調査対象者のほうが有意に得点が高いことが報告された。
3	清水・島本	2012	レスリング	全日本学生レスリング選手権に出場した選手25名	大学生	全日本学生レスリング選手権大会の成績を「初戦敗退」「ベスト32以下」「ベスト16以上」の3群に分類された。その結果、ライフスキルの「目標設定」「考える力」「最善の努力」が競技成績と正の関連性があることが示された。
4	島本・米川	2014	ゴルフ	全国高等学校ゴルフ選手権大会に出場した251名	高校生	大会のゴルフスコアによって対象者が「上位群」「中位群」「下位群」の3群に分類された結果、ライフスキルの「目標設定」「最善の努力」「責任ある行動」「感謝する心」が競技成績と正の関連性を有することが示された。

3.7 組織市民行動研究の始まり

組織に所属する人々は、自分の所属する組織から与えられた仕事をするだけでなく、与えられた仕事以外にも組織に必要なことを考えて自らが進んで仕事をしなければならない場面がある。社会心理学の領域では、こうした行動を向社会的行動や援助行動とし、多くの知見が積み重ねられてきた（高木，1998）。このような背景から Organ（1988）は、組織市民行動を「従業員が行う任意の行動のうち、従業員にとって正式な職務の必要条件でない行動で、その行動によって組織機能の効果を促進する行動かつ、強制的に与えられたものでなく給与体系によって保証されるものでない行動」と初めて組織市民行動の定義について言及した。例えば田中（2001）は、OCBに該当しない行動の例を挙げ、大学の教員が自分の担当科目の準備のため資料を集めること、郵便配達員が定められたルートを通って郵便物を配達先へ間違いなく配達することはOCBには該当しないと論じている。つまり、第1章でも述べたように「従業員の職務内容規定には含まれない」「従業員が彼らの仕事として行うように訓練されていない」「自発的行動」という観点がOCBでは重要な点となると捉えられている。

次に、田中（2001）は、組織市民行動を規定する要因について言及し、8つの要因を挙げている。その8つの要因について下記で解説することとする。

(1) 組織における公正さの認知

報酬の分配結果や決定事項についての正しさに関する個々の心理的反応を示す「分配的公正」、分配結果や決定事項が導かれるまでの過程についての正しさに関する個々の認知である「手続き的公正」、分配結果や決定事項に至るまでにどれだけ個人的な配慮や誠意が示されたかについての個々の認知である「対人的公正」の3つの公正の側面がOCBに正の影響を与えたと考えられている。

(2) 上司のリーダーシップ

組織に所属する人々が上司のリーダーシップをどう認知しているかもOCBに影響を与えたと考えられている。特に、リーダーが従業員に対してこまめに仕事のアドバイスを与えることが有用であることが示されている。

(3) 職場における満足感

職場で満足感を感じている従業員ほどOCBを喚起されやすいと考えられている。

(4) 組織サポート

組織が従業員の仕事をどの程度評価し、従業員がどの程度の満足感を抱いているのかについて気遣う程度に関する従業員の認知である組織サポートがOCBと正の関連性を有するこ

とが明らかにされている。

(5) 組織コミットメント

個人が特定の組織に対してもつアイデンティティならびに関与に関する相対的な強さである組織コミットメントが OCB を規定する有力な要因であると考えられている。

(6) 従業員の気分

従業員の仕事におけるポジティブな気分や、上司に対してのポジティブな気分が OCB を誘発することが明らかになっている。また、従業員がストレスを抱えた状態にあるネガティブな気分では、OCB の量が減少すると考えられている。

(7) 従業員の個人要因

従業員のパーソナリティが OCB に影響を与えることが検証されている。従業員の「誠実性」が OCB と正の相関関係にあり、「ネガティブになりやすい感情になりやすい特性」が OCB と負の関連性を有することが明らかになっている。

(8) 人口統計的要因

年齢が上がるほど、勤務年数がながいほど、職位が高いほど、OCB の頻度が増加することが明らかになっている。また、男性よりも女性のほうが OCB を行いやすいことも報告されており、個人属性は OCB と関係があると考えられている。

ところで、Organ (1988) や Podsakoff et al. (1993) による OCB 研究は、アメリカ企業を対象としたものであった。OCB は、国によって環境や文化なども異なるため、その認識について国ごとに差異があることが明らかになっている (Lam et al., 1999)。そこで、田中 (2002) は、日本企業を対象とした日本独自の OCB 尺度の必要性を提起し、「命ぜられなくても従業員が自ら行う行動で、その行動によって会社の作業効率が促進されるが、従業員がそうした行動を行なったからといって、彼らの報酬や昇進に影響するわけではなく、行わなかったからといって非難されることがないもの」と定義した OCB を評価する尺度の作成を行った。その結果、同僚や周囲の人を積極的に援助する行動である「対人的援助」、同僚や上司、仕事に対する不平を言わないようにする行動である「誠実さ」、自分の仕事に対する責任の有無を示す行動である「職務上の配慮」、仕事の間以外でも、積極的に自分の会社を宣伝する等の会社をより良くするための行動である「組織支援行動」、職場を清潔に保つための清掃行動である「清潔さ」の 5 因子が抽出された。「清潔さ」は、先行研究には見られない日本独自の因子であることが明らかになった。これらのように企業組織を調査対象とした産業組織心理学分野では、組織市民行動に関する知見が積み重ねられた。それらの知見をもとに、

企業組織とスポーツチームには多くの類似点が見られることから (Jones, 2002 ; Weinberg and McDermott, 2002), OCB 研究はスポーツチームにおいても行われるように推移していった。

最後に、スポーツ場面における OCB 研究について言及する。Aoyagi et al. (2008) は、企業組織の OCB を応用させたスポーツチームにおける OCB の側面を検討した。スポーツ競技者を対象として OCB の内容が検討された結果、援助行動 (Helping), 市民の美德 (Civic Virtue), スポーツマンシップ (Sportsmanship) の 3 因子から構成されているスポーツ場面における OCB (Organizational Citizenship Behavior in Sport) 尺度が作成された。さらに、Martinez and Tindale (2014) はテニスとソフトボールを調査対象種目としてスポーツ場面における OCB の検討を行った。これらの結果も、Aoyagi et al. (2008) と同様に「援助行動」、「市民の美德」、「スポーツマンシップ」がスポーツ場面における OCB の因子として抽出された。スポーツ場面における OCB は、集団凝集性と相関関係にあることが明らかになった。国内では唯一、河津ほか (2012b) がスポーツ場面における OCB の研究を行っている。ここでは、サッカー、野球、アメリカンフットボール、バレーボール等の集団スポーツ競技を専門とする大学生からデータを収集し「チームへのコミットメント行動」、「メンバーへの援助行動」、「チーム状況への忍耐」の 3 因子から構成されている日本におけるスポーツ OCB 尺度が作成され (表 3-8), 集団凝集性と正の関連性が示された。一方で、Aoyagi et al. (2008) のスポーツ版 OCB 尺度と比較しても、因子構造が類似しており日本独自の OCB の特徴が反映されているとは言えない。例えば、前述のように企業を対象とした OCB 尺度では、職場を清潔に保つための清掃行動から構成されている因子である「清潔さ」が日本独自の OCB として抽出されている (田中, 2002)。日本における清掃行動は、企業組織に限らず日本プロサッカーリーグ (Jリーグ) チームや大学部活動チームといったスポーツチームにおいても、チーム活動の一環として日常的に行われている。このことから、場を清潔に保つという行動は、日本の特徴を表す行動であることが推測されるため、スポーツチームを調査対象とした OCB 研究を行った場合でも清掃行動に関係する因子が抽出される可能性が考えられる。

これらのことから、OCB はスポーツ場面においても有用であり、チームの凝集性や効力感、チームパフォーマンスを改善させる要因の一つとなることが推測される。

表 3-8 日本のスポーツ場面における OCB を評価する尺度 (河津ほか, 2012b)

下位尺度	項目
チームへの コミットメント行動	チームのためならリスクを恐れずに意見を言いあう 互いのプレーに関して意見を言いあう 改善点などを積極的に話し合う メンバー同士で積極的に競技に関する知識, 技能を共有する チームのミーティングには積極的に参加する
メンバーへの援助行動	メンバーがミスをして, 前向きな言葉をかける 落ち込んでいるメンバーがいるときは, 励ます 競技に関することでうまくいっていないメンバーを助ける お互いのプレーをほめあう
チーム状況への忍耐	いつもメンバーのあら探しをする (R) 他のメンバーに責任を押し付ける (R) なにかにつけてグチをもらすことが多い (R)

注) (R) : 逆転項目

3.8 組織市民行動と企業業績との関連性に関する研究

OCB と集団凝集性や集団効力感との関連性を報告した研究は散見されるが (Aoyagi et al., 2008 ; 河津ほか ; 2012b ; Martineza and Tindale, 2014), 個人の OCB とスポーツチームにおけるパフォーマンスとの関係を検証したものは見られない。一方で, 企業組織を対象とした OCB 研究では, OCB と企業業績との関係を検証したものは多く確認された(表 3-9)。

オーガンほか (2007) では, OCB が企業業績を向上させる要因について述べられている。それらについて下記で触れていくこととする。

(1) OCB を行うことによって, 時間をより生産的な目的に利用することができるため, 企業業績が向上する。代表的な一例として, 従業員同士が仕事上の問題において助け合うことは, 管理者が戦略計画立案といった生産的なタスクに自分の時間を使うことができるため, 業績向上に貢献すると述べられている。

(2) OCB を行うことによって, 保守機能に充てる必要性を低下させ, 集団の活動の調整に寄与することで企業業績を向上させる。代表的な一例として, 援助行動やスポーツマンシップはチームワークや集団凝集性の向上に寄与し, 集団の対立を減少させ, 集団の保守機能にエネルギーや時間を費やす必要性を低下させる。さらに, 集団間やメンバー間でも活動調整を改善することが容易になると考えられたため, 業績向上に繋がると考えられる。

(3) OCB を行うことによって, 優秀な人材を組織に惹き付け, 留まらせることを容易にし, 企業業績を向上させる。代表的な一例として, 多くの従業員はチームワークの良い中で同僚と建設的な環境で働くことを楽しいと感じるが, 援助行動を行うことによって, チームワークの向上やチームへの所属感を促進し, その組織がより魅力的な働き場所となり, 直接的に優秀な人材の確保に貢献すると考えられる。

(4) OCB を行うことによって, 業績のばらつきを減少させることで組織に便益を与える。業績のばらつきの減少は, 管理者の計画立案や時間の配分を容易にし, 企業業績を向上させる。業績のばらつきを減らすために OCB の援助行動や自己啓発, 誠実性を発揮することは, 1つ1つは些細なことであるが, それらを積み重ねることによって, 業績向上に繋がると考えられる。

(5) OCB を行うことによって, 環境変化に対応する組織の適応能力を高めるのに寄与し, 企業業績を向上させる。代表的な一例として, 従業員が積極的に新たな責任を担うことや新しい技能を学習しようとするならば, 環境変化に対する組織の適応能力を高めることに繋がると考えられる。

(6) OCB を行うことによって、社会資本の構造的、認知的、関係的形態を生み出すことが可能となり、それらが企業業績を向上させる。代表的な一例として、他者を援助する行動は、人脈的な結びつきを強め、情報伝達や組織活動のスムーズさを促進して構造的な社会資本を高める。また、出席が義務づけられていない会議に出席して、組織の使命や文化について理解を深めるならば認知的な社会資本を増加させる。そして、従業員が仕事上の問題を抱えた従業員を助けて信頼関係を有するようになれば関係的な社会資本が改善されると考えられる。

これらのように、OCB を行うことで上記の要因の何れかに改善がみられ、企業業績向上に繋がると考えられている（オーガンほか、2007）。

表 3-9 OCB と業績との関連性を取り扱った研究の概要

No	著者名	発表年度	調査対象者	属性	結果
1	Karambayya	1990	12組織を対象とした 18の集団	専門職従業員	業績評価を各集団の部門長から、OCBの評価を管理者によって行われ、業績と集団に所属する個々のOCBの関連性が検討された。その結果、OCBと業績の間には肯定的な関連性があることが確認された。
2	Podsakoff & MacKenzie	1994	保険代理店116の集団	会社員	売上業績とOCBとの関係を探り、OCBの「市民道徳」と「スポーツマンシップ」が業績に正の影響を与えることが示された。一方で、OCBの「援助行動」は業績と負の関係にあることが確認された。
3	Podsakoff, Ahearne & MacKenzie	1997	製紙工場40の作業グループ	専門職従業員	生産高と製品品質の両観点からOCBとの関連性を検討した。その結果、OCBの「援助行動」は生産高と製品品質の両側面と正の関連性を有していた。さらに、OCBの「スポーツマンシップ」は生産高にのみ正の関連性が示された。
4	MacKenzie, Podsakoff & Ahearne	1996	医薬品販売を担当する 306チーム	会社員	各チームにおける売上目標到達率とOCBとの関連性を探った。その結果、OCBの「援助行動」と「市民道徳」が各チームの売上目標到達率と正の関連性を有することが明らかになった。
5	Koh, Steers & Terborg	1995	中・高等学校89校	学校教員	中・高等学校における学校業績とOCBとの関連性の検討を行ったところ、OCBの「ポジティブな従順さ」は学校業績と正の関係を示した。一方で、業務時間内に不必要な休憩をとるといった「ネガティブな従順さ」は学校業績と負の関連性を示した。
6	Walz & Niehoff	2000	30のレストラン	レストラン従業員	レストランの「業務内容の効率さ」「顧客満足度」「業績」とOCBとの関連性を検証した。その結果、OCBの「援助行動」と「業務内容の効率さ」「顧客満足度」「業績」の全ての側面は正の関係性を有することが明らかになった。
7	Koys	2001	28のレストラン	レストラン従業員	レストランの「利益」「売上利益率」「顧客満足度」とOCBとの関連性を検証した。その結果、OCBは「利益」と「売上利益率」との間に正の関連性にあることが確認された。
8	Dunlop & Lee	2004	36のレストラン	レストラン従業員	OCBとドライブスルーサービス時間などの業績との関連性を検証した。その結果、OCBの中でも部外者に情報漏洩を行うこと等の「組織逸脱行動」がレストランの業績と負の関係にあることが明らかになった。
9	Ahearne, MacKenzie & Podsakoff	2004	医薬品販売を担当する 533チーム	会社員	各チームにおける売上目標到達率とOCBとの関連性を探った。その結果、OCBと売上目標到達率と正の関係性を有することが明らかになった。

第 4 章

研究 I

チームスポーツ競技における集団凝集性および

集団効力感に影響する個人要因の検討

—構成員のライフスキルが集団に及ぼす影響—

4.1 目的

本研究の目的は、チーム構成員のライフスキルとチームに対する集団凝集性、集団効力感の認知度にどのような関連性があるのかを検討することとした。多岐にわたるライフスキルの側面の中から、集団凝集性や集団効力感の認知度を高めるために重要な側面を明らかにすることによって、今後の研究の指針を定めることができる。また、現場の指導者が、選手のような内的資源を伸ばすことに尽力して指導やチームマネジメントを行うべきかの方向性を示すことができるであろう。

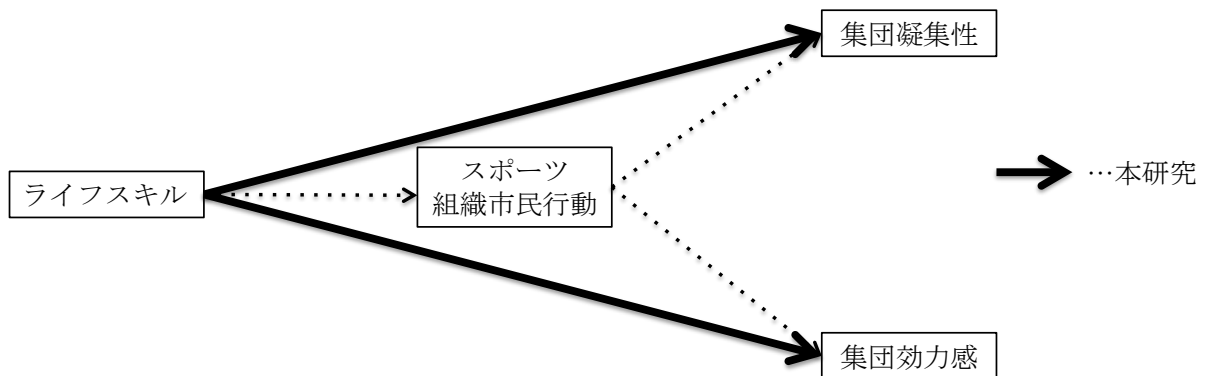


図 4.1 研究構成図における研究 I

4.2 方法

調査対象と調査時期

調査対象者は、関西学生サッカー1部リーグに所属する2大学体育会サッカー部所属の男子部員179名である(A大学76名、B大学103名)。対象者全体の学年ごとの内訳は、1年生41人、2年生54人、3年生48人、4年生36人であった。また、調査自体は2012年の6月下旬に実施された。この時期は4月からの前期リーグが終了したタイミングであり、次の公式戦は両校とも調査実施時期から約2ヶ月後の後期リーグ開幕戦であった。調査実施時期における順位は、両校とも中位に位置していた。

手続き

事前に各調査協力校の担当コーチに調査内容を説明し、調査実施の承諾を得た。その後、アンケートを担当者に郵送し、集合調査法によるアンケート実施後に返送してもらった。

調査内容①：集団凝集性測定尺度

阿江によって、(1986) 大学生運動部員を対象として作成された尺度で、5 因子 19 項で構成されている(表 4-1)。個々の項目の評定は、集団凝集性に関する自チームの評価を 7 件法(1:全くちがう—7:非常にそうだ)で回答を求めた。評定値が高いほど、個人のチームに対する集団凝集性の認知度が高いことが表される。5 つの下位尺度は、「メンバーへの親密さ」、「チームワーク」、「魅力」、「価値の認められた役割」、「目標への準備」から構成されている。

調査内容②：高校運動部員版集団効力感尺度

芹澤ほか(2008)によって、Short et al.(2005)による CEQ をもとに日本の高校運動部員を対象として作成された尺度で、3 因子 12 項目から構成されている。高校運動部員版集団効力感尺度は、CEQ の 20 項目を翻訳、項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを経て再構成されたものである。調査対象者の負担を軽減するため、項目数を 12 項目に削減して作成された。個々の項目の評定は、集団効力感に関する自チームの評価を 5 件法(1:全く思わない—5:とてもそう思う)で回答を求めた。評定値が高いほど、個人のチームに対する集団効力感の認知度が高いことが表される。3 つの下位尺度は、「能力発揮」、「協力体制」、「準備態勢」から構成されている。

調査内容③：大学生アスリート用ライフスキル評価尺度

島本ほか(2013)が大学運動部員のデータをもとに開発した尺度で、10 因子 40 項目から構成されている。大学生アスリート用ライフスキル評価尺度は、「日本一」等の優秀な競技成績を達成した一流のスポーツ指導者たちの実践経験より導かれたアスリートに求められるライフスキルを「目標設定」、「コミュニケーション」、「ストレスマネジメント」、「体調管理」、「最善の努力」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「考える力」、「謙虚な心」、「感謝する心」という 10 側面から捉えられている。個々の項目の評定は 4 件法(1:ぜんぜん当てはまらない—4:とても当てはまる)の自己評定で行い、評定値が高いほどスキルの獲得レベルが高いと解釈される。

表 4-1 研究 I で用いられた集団凝集性測定尺度 (阿江, 1986)

下位尺度	項目
メンバーの親密さ	チームに対する友情を感じ、それに満足している チーム内で揉め事がたくさんあり、お互いうまくやっっていけない (R) チーム内は親密であると思う チームメンバーはお互いに強い仲間意識を持っている チーム内の人間関係が好きである チームメンバー間のコミュニケーションは少ない (R) チーム活動以外でも、メンバーはお互いにうまくやっっていける メンバー間の人間関係は、良いと思う
チームワーク	試合で負けていても、チームはしっかりまとまっている 自分のチームは、試合では素晴らしいチームワークを発揮する メンバーは皆チーム内での自分の役割を自覚している 勝つために、まとまることのできるチームであると思う
魅力	今のチームメンバーであることは非常に価値がある 今のチームメンバーであることに大変誇りを感じている
価値の認められた役割	あなたの役割やチームへの貢献はメンバーから十分に認められている あなたの役割やチームへの貢献はコーチングスタッフから十分に認められている
目標への準備	試合に必要な作戦、役割、手続きは、コーチから十分に与えられている コーチの作戦が理解され、達成されるまで、十分に訓練されていると思う コーチの指導方法は良いと考えている

注) (R) : 逆転項目

表 4-2 研究 I で用いられた高校運動部員版集団効力感尺度 (芹澤ほか, 2008)

下位尺度	項目
能力発揮	私のチームは、対戦相手よりも高い技術を発揮することができる 私のチームは、対戦相手よりも良い動きをすることができる 私のチームは、他のチームよりも高い能力を発揮することができる 私のチームは、対戦相手に勝つことができる
協力体制	私のチームは、チームの結束力を高めることができる 私のチームは、チーム内の問題を解決することができる 私のチームは、チーム内において効果的なコミュニケーションをとることができる 私のチームは、気が散らないようにすることができる
準備態勢	私のチームは、対戦のための準備をすることができる 私のチームは、プレッシャーに負けずにプレーすることができる 私のチームは、目の前の試合に対して、身体的なコンディションを整えることができる 私のチームは、目の前の試合に対して、心の準備をすることができる

表 4-3 研究 I で用いられた大学生アスリート用ライフスキル評価尺度（島本ほか，2013）

下位尺度	項目
ストレスマネジメント	<p>悩み事は相談相手に素直に打ち明けている</p> <p>悩み事は包み隠さず相談相手に打ち明けるようにしている</p> <p>悩み事を一人で解決できない時には、誰かに相談するようにしている</p> <p>悩み事はきちんと話を聞いてくれる人に打ち明けている</p>
目標設定	<p>強く意識しつづけるために、目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる</p> <p>目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている</p> <p>目標を達成するための計画を具体的に立てている</p> <p>一週間や一カ月、半年単位と、ある期間ごとに目標を立てている</p>
考える力	<p>問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる</p> <p>あれこれと指示を受けなくても、次にどうすればよいか考えることができる</p> <p>成功や失敗の原因を自分なりに分析してみることができる</p> <p>周囲の人の考えをもとに、自分なりの答えを導き出すことができる</p>
感謝する心	<p>「ありがとう」の気持ちを素直に表現することができる</p> <p>お礼の言葉は、はっきりと声を出して伝えている</p> <p>自分のことを支えてくれている人への感謝の気持ちを、いつも胸に留めている</p> <p>家族や親しい友人であっても、感謝の気持ちはきちんと伝えている</p>
コミュニケーション	<p>チームのメンバーとは誰とでもコミュニケーションがとれている</p> <p>同学年だけでなく、先輩や後輩、指導者ともうまく付き合っている</p> <p>チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができる</p> <p>チームのメンバーとは、プライベートも含め幅広く交流するようにしている</p>
礼儀・マナー	<p>試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない</p> <p>対戦相手や審判に失礼になるようなことはしない</p> <p>反則されても仕返すようなことはしない</p> <p>感情的な挑発行為や言動は行わない</p>
最善の努力	<p>なかなか周囲に認められなくても、辛抱強く努力しつづけることができる</p> <p>なかなか成果が出ない時でも、自分を信じて努力しつづけることができる</p> <p>単調な作業の繰り返しでも、地道に取り組むことができる</p> <p>目標の達成に向けて、一步一步着実に努力していくことができる</p>
責任ある行動	<p>同じような失敗を二度繰り返さないようにしている</p> <p>ここぞという場面では、持てる力を全部出し切るようにしている</p> <p>失敗をした時には、すぐにその分を取り返そうと努力する</p> <p>失敗から得た教訓を今後活かしている</p>
謙虚な心	<p>たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない</p> <p>過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている</p> <p>調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている</p> <p>いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている</p>
体調管理	<p>用もないのに夜更しをしている (R)</p> <p>同じような物ばかり食べていて、食生活が偏食気味である (R)</p> <p>適度な睡眠をとり、次の日に疲れを残さないようにしている</p> <p>食事は自分に必要な栄養素を考えながら摂取している</p>

注) (R) : 逆転項目

まず、集団凝集性、集団効力感とライフスキルの尺度得点及び集団凝集性、集団効力感の下位尺度得点の α 係数を算出し、既存尺度の内的一貫性を検証した。また、高校運動部員版集団効力感尺度（芹澤ほか、2008）の大学生運動部員への適用可能性を確認するために、構造方程式モデリングによる確認的因子分析を行った。因子分析モデルのデータへの適合度は、GFI (Goodness of Fit Index)、AGFI (Adjusted GFI)、CFI (Comparative Fit Index)、RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)の各適合度指標から検討した。

次に、各成員の集団凝集性、集団効力感とライフスキルをチーム単位としてみた場合の差異を示し、チームの特性から各概念の検討を行うため、2大学間の集団凝集性得点、集団効力感得点、ライフスキル下位尺度得点の比較をt検定によって行った。また、集団凝集性、集団効力感の下位尺度とライフスキル下位尺度との間のPearsonの積率相関係数を算出し、相関関係について検討を行った。

最後に、ライフスキルの10の下位尺度を独立変数、集団凝集性、集団効力感の尺度得点を従属変数とする多変量重回帰分析のモデルを本研究では採用し、共分散構造分析を実施した。集団凝集性と集団効力感は、先行研究からも正の相関関係にあることが推測されるため（河津ほか、2012a；内田ほか、2011）、両概念の誤差変数間には共分散を設定したモデルを採用した（図4-1）。なお、集団凝集性、集団効力感の各尺度得点は、個人の平均値を算出することによって求めた。

分析モデルのデータへの適合度の評価は、GFI、AGFI、CFI、RMSEAの各適合度指標から検討した。GFIとCFIは.90以上、RMSEAは.05以下、そしてAGFIはGFIとの差が小さいほどモデルはデータに十分適合していると判断される豊田（2007）。すべての分析は、IBM SPSS Statistics 20.0とAmos 20.0を用いて行い、有意水準は5%とした。

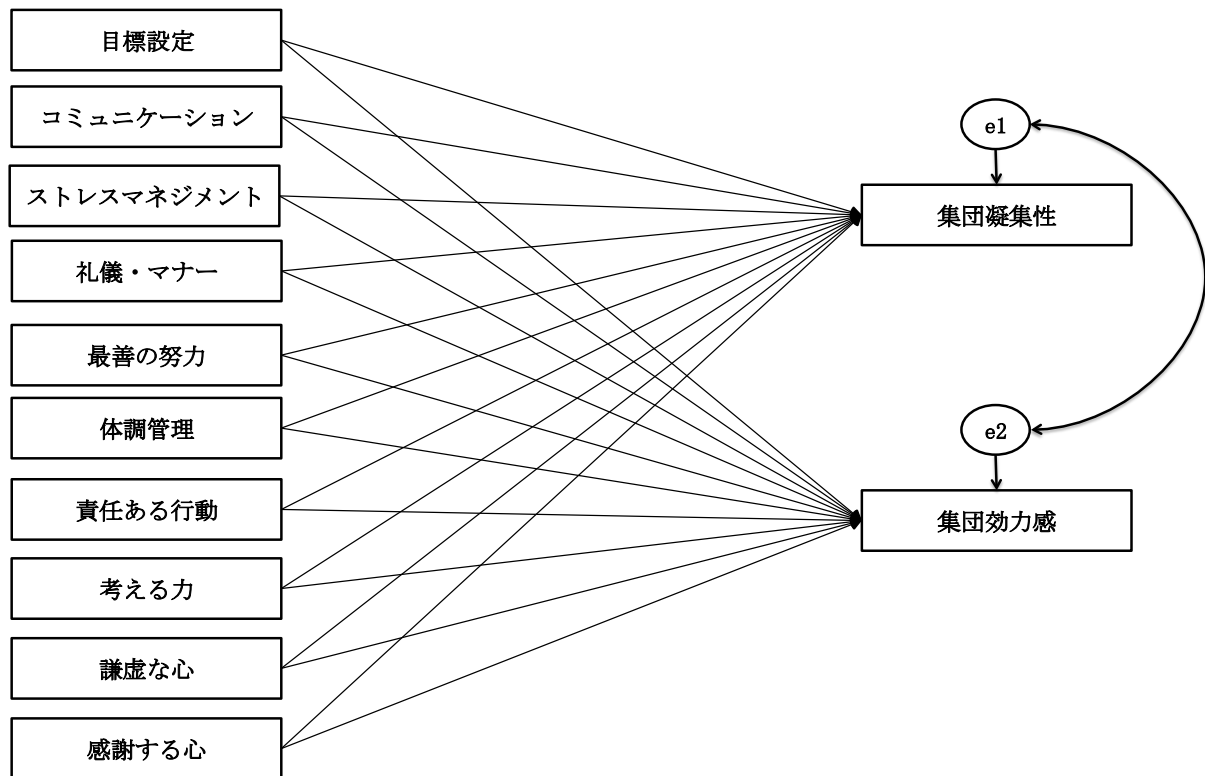


図 4.2 本研究における分析モデル

4.3 結果

各尺度の信頼性の検討

まず、集団凝集性、集団効力感尺度の信頼性を内的一貫性の観点から検討を行うために α 係数を算出した。その結果、両尺度は一般的な基準である.70 を上回った (表 4-4)。集団凝集性、集団効力感の下位尺度についても、すべての下位尺度が基準の.70 以上の値となった (表 4-6, 表 4-7)。そして、ライフスキル下位尺度については、「謙虚な心」を除く、すべての下位尺度が基準の.70 以上の値となった (表 4-5)。

次に、高校運動部員版集団効力感尺度の大学生運動部員への適用可能性を確認するために、構造方程式モデリングによる確認的因子分析を行った。その結果、すべての適合度指標にはモデルは概ねデータに適合していると判断される値 ($GFI=.98$, $AGFI=.92$, $CFI=.95$, $RMSEA=.08$) が認められた。さらに、因子負荷量はすべて.40 以上の値 (.65—.91, $p<.001$) を示した。このことから、高校運動部員版集団効力感尺度の大学生運動部員への適用が確認された。

集団凝集性・集団効力感尺度得点とライフスキル下位尺度得点の集団比較の結果

集団凝集性と集団効力感尺度得点の集団間の比較を t 検定によって行った。その結果、集団凝集性、集団効力感尺度得点はともに A 大学は B 大学よりも有意に高い値を示した（表 4-4）。このことから、集団凝集性、集団効力感の認知度は、B 大学に所属する選手よりも A 大学に所属する選手のほうが高いことが示された。

次に、ライフスキル下位尺度得点の集団間の比較を t 検定によって行った。その結果、「コミュニケーション」のみ A 大学のほうが B 大学よりも有意に高い値を示した。一方で、その他のライフスキル下位尺度については、統計的に有意な得点差は認められなかった（表 4-5）。このことから、ライフスキルの「コミュニケーション」は B 大学に所属する選手よりも A 大学に所属する選手のほうがスキルレベルが高いことが示された。

表 4-4 集団凝集性・集団効力感尺度得点の集団間比較の結果

	A大学 (n=76)		B大学 (n=103)		t値
	平均値	SD	平均値	SD	
集団凝集性 ($\alpha = .94$)	100.77	16.34	77.21	16.61	9.27***
集団効力感 ($\alpha = .93$)	45.88	7.92	37.41	7.53	7.19***

***p < .001

注1) 集団凝集性得点の最大値133, 最小値19

注2) 集団効力感得点の最大値60, 最小値12

表 4-5 ライフスキル下位尺度得点の集団間比較の結果

	A大学 (n=76)		B大学 (n=103)		t値
	平均値	SD	平均値	SD	
目標設定 ($\alpha = .78$)	10.18	2.86	9.68	2.82	1.17
コミュニケーション ($\alpha = .80$)	12.36	2.59	11.11	2.35	3.31***
ストレスマネジメント ($\alpha = .87$)	11.34	3.52	11.21	2.64	0.26
体調管理 ($\alpha = .70$)	12.03	2.43	11.37	2.76	1.68
最善の努力 ($\alpha = .81$)	12.14	2.33	11.92	2.58	0.59
礼儀・マナー ($\alpha = .78$)	11.62	2.79	11.75	2.61	0.31
責任ある行動 ($\alpha = .70$)	12.95	2.02	12.39	2.01	1.84
考える力 ($\alpha = .78$)	12.34	2.23	11.94	2.17	1.12
謙虚な心 ($\alpha = .55$)	12.17	1.97	11.97	1.85	0.68
感謝する心 ($\alpha = .79$)	13.39	2.24	13.17	2.14	0.69

***p < .001

注1) 各ライフスキル下位尺度得点の最大値16, 最小値4

下位尺度間得点の相関分析の結果

集団凝集性下位尺度とライフスキル下位尺度との相関分析を行った結果、両者には大半の下位尺度間において正の関連性があることが認められた。特に、集団凝集性の「メンバーへの親密さ」、「チームワーク」、「魅力」、「価値の認められた役割」とライフスキルの「コミュニケーション」との間 ($r=.43-.51$, $p<.001$), 集団凝集性の「魅力」とライフスキルの「ストレスマネジメント」との間には ($r=.41$, $p<.001$) それぞれ中程度以上($r=.40$)の正の相関関係が見られた (表 4-6)。

集団効力感下位尺度とライフスキル下位尺度との相関分析を行った結果、両者には大半の下位尺度間において正の関連性があることが認められた。特に、集団効力感の「能力発揮」、「協力体制」、「準備体制」と「コミュニケーション」との間 ($r=.44-.50$, $p<.001$), 集団効力感の「準備体制」とライフスキルの「最善の努力」との間 ($r=.40$, $p<.001$), 及び集団効力感の「協力体制」、「準備体制」とライフスキルの「責任ある行動」との間

には(r=.45, p<.001) それぞれ中程度以上の正の相関関係が認められた (表 4-7)。

表 4-6 集団凝集性とライフスキルの下位尺度間の相関分析の結果

	集団凝集性				
	メンバーの親密さ ($\alpha = .91$)	チームワーク ($\alpha = .84$)	魅力 ($\alpha = .84$)	価値の認められた役割 ($\alpha = .90$)	目標への準備 ($\alpha = .92$)
目標設定	.20**	.25***	.32***	.22**	.23***
コミュニケーション	.51***	.46***	.51***	.43***	.34***
ストレスマネジメント	.30***	.30***	.41***	.26***	.18***
体調管理	.26***	.15***	.26***	.16*	.13
最善の努力	.33***	.30***	.39***	.34***	.18**
礼儀・マナー	.14	.12	.14	.17**	.16**
責任ある行動	.36***	.29***	.37***	.29***	.20**
考える力	.31***	.28***	.26***	.29***	.12
謙虚な心	.32***	.27***	.22***	.26**	.20**
感謝する心	.35***	.23**	.33***	.34***	.16**

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

表 4-7 集団効力感とライフスキルの下位尺度間の相関分析の結果

	集団効力感		
	能力発揮 ($\alpha = .85$)	協力体制 ($\alpha = .83$)	準備体制 ($\alpha = .87$)
目標設定	.25**	.25***	.30***
コミュニケーション	.48***	.50***	.44***
ストレスマネジメント	.36***	.34***	.31***
体調管理	.24***	.22**	.25***
最善の努力	.37***	.36***	.40***
礼儀・マナー	.25***	.24***	.24***
責任ある行動	.38***	.45***	.45***
考える力	.33***	.36***	.39***
謙虚な心	.37***	.35***	.34***
感謝する心	.27***	.34**	.32***

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

共分散構造分析による分析結果

分析モデル1の全体的評価

まず、分析モデル1の状態では共分散構造を実施し、パスの有意性の確認を行なった。その後、有意な値を示さなかったパスは削除して再度分析を実施した。その結果、すべての適合度指標には、モデルはデータに十分に適合していると判断される値(GFI=.98, AGFI=.92, CFI=.99, RMSEA=.03)が認められた(表4-2)。このことから、本研究における分析モデルは結果を解釈する上で、十分な妥当性、信頼性を有するモデルであることが示された。

次に、本研究における分析モデルが有意なものであるかの検討を行うため、集団凝集性と集団効力感の決定係数(以下、 R^2)の値に着目した。 R^2 の値は、構成されたモデルの意味を評価する際に重要な指標となる(豊田ほか, 1992)。本研究のモデルの R^2 の値は、「集団凝集性」で.29、「集団効力感」で.31であった(図4-2)。このことから、本分析モデルは変動の約30%を説明していることが示された。 R^2 の値が.30という数値は、豊田ほか(1992)に

よると変動の大部分を説明するほどではないが、モデルの精度としては一定の水準にあると考えられている。

分析モデル1の部分的評価

ライフスキル下位尺度から集団凝集性の認知度には、周囲と円滑な人間関係を構築することができることを表す「コミュニケーション」が正の影響を与えていた(.54, $p < .001$)。また、「コミュニケーション」は集団効力感の認知度にも正の影響を与えていた(.46, $p < .001$)。次に、自身のことばかりでなく周囲のことを念頭に置いて自身が行動できることを表す「責任ある行動」は、集団効力感の認知度にも正の影響を与えていた (.18, $p < .05$) (図 4-2)。この結果から、ライフスキルの「コミュニケーション」はチームに対する個人の集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与えていることが示された。さらに、ライフスキルの「責任ある行動」は、集団効力感の認知度にも正の影響を与えることが示された。

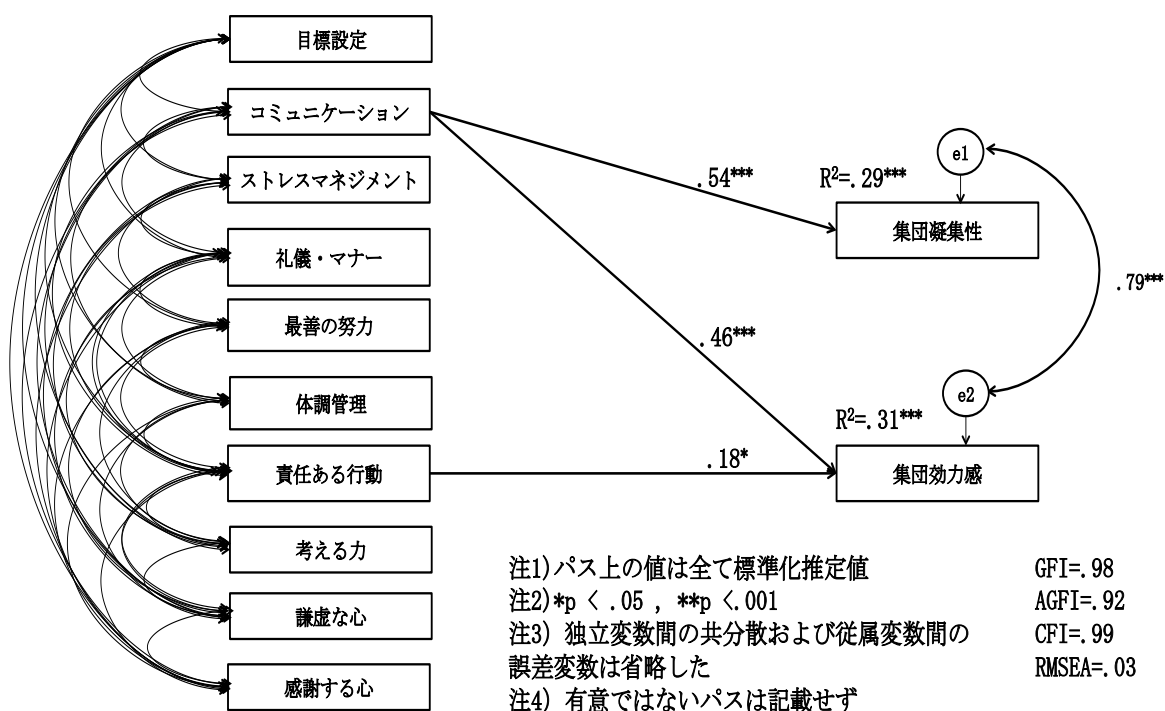


図 4-3 共分散構造分析の結果

4.4 考察

調査対象チーム別による得点比較について

両チームの集団凝集性得点，集団効力感尺度得点の比較を t 検定によって行った。その結果，A 大学のほうが B 大学よりも両概念ともに有意に高い値を示した。調査実施の直前の試合は，両校とも前期リーグの最終節であった。結果は，両大学ともに敗戦であったが，B 大学は大差をつけられた上での敗戦であった。Heuze et al. (2006) は，過去のチームパフォーマンスが試合後の集団凝集性や集団効力感に影響を与えることを検証しており，直前の試合結果の影響によって両校の集団凝集性，集団効力感に有意な差が生じたことが推測される。

次に，両チームのライフスキル下位尺度得点の比較を t 検定によって行った。その結果，「コミュニケーション」に有意差が確認され，A 大学のほうが B 大学よりも高い値を示した。能勢 (2007) によると，スポーツでは人間性が勝負の局面で必ず出るため，アスリートは人間性を磨く必要があることが示唆されている。A 大学の指導者も同様に，競技力向上と共に部員の人間性の向上に力を入れている。特に，人間性を向上させる代表的な試みとして「木鶏会」という活動を行っている。「木鶏会」とは，社会で活躍している組織人がこれまでの成功の経緯や失敗を踏まえて学んだ経験が掲載されている月刊誌「致知」をテキストとして人間学を学ぶ勉強会であり，全国 1100 社を超える企業が導入している。「木鶏会」の具体的方法は，「致知」の記事の内容について 6，7 名のグループで学ぶべき部分と自身の生活に活かす点を話し合い，内容をまとめて発表する形式となっている。木鶏会の狙いは，個々の人間性の向上と組織内でのコミュニケーション活性化である。ライフスキルは人としての成長を促す能力としての概念であり，一般に人間力や人間性と呼ばれる概念と密接な関係にあると考えられている (島本・米川，2014)。このことから，本研究の結果においてライフスキルの一側面である「コミュニケーション」が A 大学のほうが B 大学のほうが有意に高かったことの背景の一因として，人間性向上を目的とした「木鶏会」活動の有無が要因の一つと考えられる。

Carron and Eys (2012) は，チームメンバー個々のコミュニケーションスキルを向上させることにより，集団凝集性や集団効力感，チームパフォーマンスが高まることを述べている。本研究の結果は，その主張を支持するように，個々のコミュニケーションスキルが高い集団ほど，集団凝集性，集団効力感が高い傾向にあることを示していた。さらに，人間性の向上を目的においた A 大学のほうが B 大学よりも集団凝集性や集団効力感得点が高かったことから，ライフスキルの獲得は集団凝集性や集団効力感の向上に有用であることを示唆される。

チームの集団凝集性・集団効力感と個人のライフスキルについて

共分散構造分析の結果、ライフスキルの「コミュニケーション」は集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与えていた。この結果から、対象者が大学生、対象競技がサッカーとなった場合でも、チームに対する集団凝集性、集団効力感の認知度に個人のコミュニケーションスキルが正の影響を与えることが明らかとなった。Sullivan et al. (2011) は、正直に思っていることを相手に伝える「受容」と意見の相違が起きた時に解決のためにお互いの考えを受け入れる「積極的葛藤」といった効果的コミュニケーションが、チームの集団凝集性と高い相関関係にあることが明らかになっている。本研究において用いた大学生アスリート用ライフスキル評価尺度（島本ほか，2013）の下位尺度「コミュニケーション」は、“チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができている”等の項目から構成されており、先述した Sullivan et al. (2011) による効果的なコミュニケーションスキルの「受容」と共通する点があることが推測される。そのため、徳永（2005）が論じているように、感情に任せた一方的な言葉を相手に投げかけるのではなく、相手と「議論を行う」スキルがチームワークを高めるコミュニケーションスキルとして重要であると推測される。

次に、「コミュニケーション」の他に集団効力感に正の影響を与えていたライフスキル下位尺度は、「責任ある行動」であった。「責任ある行動」は“同じような失敗を二度繰り返さないようにしている”等の項目から構成されている。言い換えると、成功体験を収めるための行動をとっているかどうかを問う下位尺度であると考えられる。成功体験は自己効力感の資源であり、個人の自己効力感は所属する集団の効力感と正の相関関係にあることが報告されているため（Magyar, 2004）、責任ある行動と集団効力感は正の因果関係を有していたと推測される。

本研究の目的は、チーム構成員のライフスキルとチームに対する集団凝集性、集団効力感の認知度にどのような関わりがあるのかを検討することであった。結果から、ライフスキルの一側面は集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与えることが確認された。

今後の課題

高比良ほか（2006）によると、調査研究において2つの概念間の関連性を検討する際、概念間にある未知の第3変数が因果関係に影響を与える可能性は常に残ることが示唆されている。本研究では、ライフスキルの「コミュニケーション」、「責任ある行動」以外の下位尺度は、集団凝集性、集団効力感の認知度と直接的なパスが確認されなかった。そのため、高比良ほか（2006）が論じるように、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感の間には媒介変数

が存在し、間接的に第3の変数を介してライフスキルが集団凝集性、集団効力感に影響を与えている可能性は示唆される。今後はその点を念頭に研究を進める必要がある。

4.5 小結

本研究の目的は、チーム構成員のライフスキルとチームに対する集団凝集性、集団効力感の認知度にどのような関連性があるのかを検討することであった。主な結果は下記の3点である。

(1) ライフスキルの「コミュニケーション」は集団凝集性と集団効力感の認知度に肯定的な影響を与えていた。

(2) ライフスキルの「責任ある行動」は集団効力感の認知度に肯定的な影響を与えていた。

(3) ライフスキルの「コミュニケーション」と「責任ある行動」以外の下位尺度は有意なパスは示されなかった。

この結果から、ライフスキルの中でも特に「コミュニケーション」の育成が集団凝集性、集団効力感の認知度の向上に繋がる可能性が示唆された。一方で、「コミュニケーション」と「責任ある行動」以外の下位尺度と集団凝集性や集団効力感の間に有意なパスが確認されなかった。調査研究において概念間の因果関係を検討する際、概念間にある未知の第3変数の存在は否定できず、その第3変数が両者の関係に影響を与える可能性は常に残ると考えられている（高比良ほか、2006）。そのため、直接的な関連性が示されなかったライフスキルの下位尺度と集団凝集性、集団効力感の認知度との間においても、媒介変数を組み込むことによってライフスキルによる間接的な影響を見出す可能性が示唆される。媒介変数の特定は、ある現象が生じる際の原因や方法などの情報を与える役割をもち、媒介変数を用いての影響性の検討は、その変容メカニズムを理解する意味でも重要な意義があることが論じられている（西田ほか、2005）。

今後の課題としては、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感との間に媒介変数の有無を確認することが必要となる。そして、媒介変数が存在するならば、その媒介変数を特定し、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感との間の関係を再検証する必要がある。

第 5 章

研究Ⅱ

スポーツ組織市民行動尺度の作成

5.1 目的

先行研究によって (Aoyagi et al., 2008 ; 河津ほか ; 2012b ; Martinez and Tindale, 2014), OCB は集団凝集性と正の相関関係を有することが明らかになっている。これまでの研究では, 日本独自のスポーツチームに適応させた OCB 尺度は作成されていない。そのため, 本研究の目的は, 日本の文化や特徴を反映させたスポーツチームにおける組織市民行動尺度の作成を行うことを目的とした。

本研究では, 企業組織における OCB の定義 (田中, 2002) をもとに, 日本のスポーツチームにおける OCB を「チームの構成員が自らの意思で, 自発的に行う行動で, その行動によってチームの活性化を促進させるが, チーム構成員が OCB を行なったからといって, 試合のメンバー選考等の部活動場面に影響するわけではなく, 行わなかったからといって非難されることがないもの」と定義することとした。

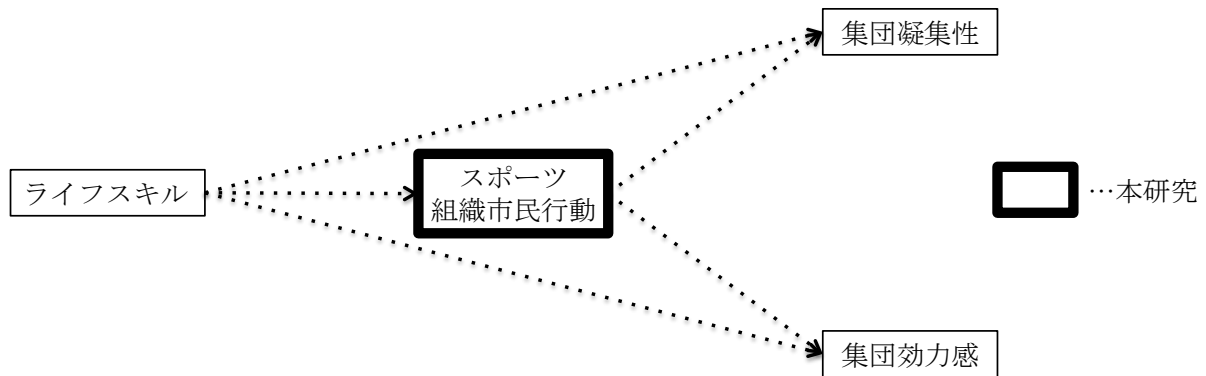


図 5.1 研究構成図における研究Ⅱ

5.2 方法

予備調査 1 では, 現場の指導者の実践的な経験にもとづき導き出された日本のスポーツチームにおける OCB の側面を仮説モデルとして位置づけ, 同モデルにおける OCB の各側面を評価するための項目を作成する。次に, 予備調査 2 では, 予備調査 1 で作成された項目群のデータを収集, 分析し, 本調査で使用する項目を選定する。そして, 本調査では尺度の信頼性, 妥当性を検証する。

5.3 予備調査 1

目的

予備調査 1 の目的は、自由記述の回答を精選、整理し、スポーツチームにおける OCB の側面について探り、予備調査 2 で使用する項目を作成することである。

方法

調査対象

関西学生サッカーリーグ、九州学生サッカーリーグ 1 部に所属する大学体育会サッカー部の監督、コーチ男性 10 名（平均年齢 43.53±3.12 歳、平均指導年数 18.51±3.12 年、未記入 3 名）に対して調査を行った。

調査時期

2013 年 5 月中に実施された。

調査内容

『チームの構成員が自らの意思で自発的に行う行動で、その行動によってチームの活性化を促進させるが、行なったからといって試合のメンバー選考等の部活動場面に影響するわけではなく、行わなかったからといって非難されることがない』という定義に当てはまるチームの一体感を高めるためのチームメンバーの行動とは、どのようなものですか」という教示を行い、現在、指導しているチームにおける指導経験をもとに自由記述による回答を依頼した。その際、先行研究（Aoyagi et al. , 2008 ; Martineza and Tindale, 2014）では試合場面における OCB は対象とされていないため、試合場面での行動に関する記述は対象から除外した。ただし、試合中の行動であっても、試合に出場していないメンバーのコート外での行動は OCB の対象とした。

手続き

調査票は、本研究者を通じて各指導者に配布され、自由記述のアンケートに回答してもらった。記入後、回答者本人に郵送によって返送してもらった。

回答の精選・整理方法

自由記述によって得られた回答内容を鑑み、側面ごとに分類した。項目の分類については、スポーツ心理学に関する研究を行う大学教員 2 名と同分野専攻の大学院生 5 名によって、一致率 85%を基準として慎重に検討を行った。

5.4 結果

自由記述の精選結果

自由記述の結果、総計で 71 の記述を得た。収集された記述の分類を行った結果、自分が試合に出場しない時でも、試合に出場する選手が最高のパフォーマンスを出せるように環境を整えるという記述は「犠牲行動」、たとえ先輩であっても自分の意見は相手に伝えるという記述は「効果的コミュニケーション」、グラウンドにゴミが落ちていたら拾うという記述は「清掃活動」、室内に入室する時は、靴をきちんと揃えておくという記述は「荷物の整理」、チームメイトの悩みを聞くという記述は「対人支援」、チームメイトに対する不満を言わないという記述は「誠実さ」というように、6つの側面に分類された(表 5-1)。

スポーツチームにおける OCB の側面として抽出された「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」や「対人支援」は、先行研究によって集団凝集性と相関関係にあることが示されている (Prapavessis and Carron, 1997b; Sullivan and Short, 2011; Aoyagi et al., 2008)。また、「清掃活動」、「荷物の整理」や「誠実さ」は、田中 (2002) によって企業組織を対象とした OCB の因子として抽出されている。「誠実さ」は、チームの状況に対する不平の有無という回答から分類されているため、日本版スポーツ OCB 尺度 (河津ほか, 2012b) の下位尺度である「チーム状況への忍耐」と類似点があると考えられる。このように、先行研究によって集団凝集性や集団効力感との間に相関性があることが明らかになっている個人の行動と、今回の調査結果により得られた OCB の側面とは一定の対応関係にあることがわかった (表 5-1)。

表 5-1 自由記述調査の結果から得られた OCB の仮説モデル

スポーツチームにおけるOCBの側面	各側面に分類された指導者からの回答例	対応関係にあると考えられる尺度
犠牲行動	自分が試合に出場しない時でも、試合に出場する選手が	Sacrificing behavior
	最高のパフォーマンスを出せるように環境を整える	(Prapavessis and Carron, 1997)
	自分が怪我をしてトレーニングに参加できない時でも、出来る範囲でチームの練習をサポートする	
効果的コミュニケーション	嫌われることを恐れずに、間違っていることははっきりと間違っていると相手に伝える	Scale for Effective Communication in Team Sports
	たとえ先輩であっても、自分の意見は相手に伝える	(Sullivan and Short, 2011)
清掃活動	部の用具を丁寧に使う グラウンドにゴミが落ちていたら拾う	日本版組織市民行動尺度 (田中, 2002)
荷物の整理	自分たちの荷物は一カ所にきれいにまとめて置く 室内に入室する時は、靴をきちんと揃えておく	
対人支援	元気の無いチームメイトがいたら、積極的にコミュニケーションをとる	Organizational Citizenship Behavior in Sport
	チームメイトの悩みを聞く	(Aoyagi et al., 2008)
誠実さ	チームメイトに敗戦や失敗の責任を押し付けない	日本のスポーツ競技者を対象とした組織市民行動尺度 (河津ほか, 2012b)
	チームメイトに対する不満を言わない	

項目の作成

分析結果によって抽出された OCB の側面を仮説モデルとして位置づけ、予備調査 2 で使用するスポーツチームにおける OCB を評価する項目の作成を行った。

項目内容は、Prapavessis and Carron (1997b) による犠牲行動 (Sacrificing behavior)、Sullivan and Short (2011) による効果的コミュニケーション尺度 (Scale for Effective Communication in Team Sports)、Aoyagi et al. (2008) によるスポーツ版 OCB の既存尺度の項目を参考にして作成された。それに加えて、日本版 OCB 尺度 (田中, 2002) を参考に、「自分の意見を職場の人たちに押し付けない」という項目であれば、「自分の意見をチームのメンバーに押し付けない」というように、企業組織の職場場面についての文言を部活動場面でのことに置き換えて項目を作成した。項目の妥当性は、英語圏で教育歴のある心理学に関する研究を行う大学教員 1 名とスポーツ心理学に関する研究を行う大学教員 2 名、スポーツチームの指導に携わるコーチ 1 名、スポーツ心理学を専攻する大学院生 2 名とともに

内容的妥当性について検討した。具体的には、スポーツチームにおける OCB と定義している行動の特性と作成した項目の内容が一致しているかについて、一致率 100%を基準として、全員の共通理解が得られるまで内容の校正を行った。これらの項目作成過程によって 61 の項目が作成された。

5.5 予備調査 2

目的

予備調査 2 の目的は、予備調査 1 で選定された項目群のデータを収集、分析を行い、本調査で使用する項目を選定することである。

方法

調査対象

調査対象は、関東学生サッカーリーグ、関西学生サッカーリーグ、九州学生サッカーリーグに所属する 5 大学の 301 名 (平均年齢 19.82 ± 1.12 歳) の男子体育会サッカー部員である。競技レベルは、各大学とも地域の学生リーグの 1 部もしくは 2 部リーグに所属し、過去に全国大会出場経験のあるチームである。

調査時期

2013 年 6 月に実施された。

調査内容

予備調査 1 で作成された、スポーツチームにおける OCB を評価する 61 項目について回答を求めた。回答に際しては、「日々の運動部活動全般におけるあなたの行動についてお聞きします」との教示を行い、個々の項目の評定は、4 段階の自己評定 (1: 全然あてはまらない, 2: あまり当てはまらない, 3: わりと当てはまる, 4: とても当てはまる) により実施された。

手続き

調査票は、本研究者を通じて各指導者に配布され、それぞれ一斉法によって集団実施された。調査そのものは無記名式で行われた。回答後は、指導者、マネージャーによってその場で回収され、郵送によって返送してもらった。また、アンケートの冒頭に「回収したアンケートは、全体的な傾向を統計的に分析するという目的のみに使用し、個人の回答を問題視するようなことはありません」という教示文を示し、同意を得た上で回答を得た。

統計処理

まず、小塩（2005）を参考に項目の平均値を算出し、回答に偏りが見られる項目について削除した（1.5未満もしくは、3.5以上を削除）。次に、因子構造を確認するため、探索的因子分析（主因子法・Promax回転）を行った。分析にはSPSS Statistics17.0ならびにAmos 17.0を使用し、有意水準は5%とした。

5.6 結果

項目の平均値が1.5未満という回答に偏向がみられる項目が1項目認められたため、以後の分析からは削除された。また、項目の度数分布を確認したが特異な分布を表す項目は見られなかった。

因子分析の結果から、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「清掃行動」、「誠実さ」、「組織支援行動」といった6因子36項目が抽出された。この因子構造は、予備調査1において分類された、仮説モデル（表5-1）と極めて類似していた。因子構造が、仮説モデルと異なる結果となったのは、「清掃行動」と「組織支援行動」であった。まず、仮説モデルにおける「荷物の整理」と「清掃活動」は、「清掃行動」という因子にまとめられた。次に、チームを支援する行動である「組織支援行動」が新たに因子として抽出された。前者の結果は、自分たちの使った部屋や物を自発的にきれいに保つ姿勢が重要であることが示された因子であると考えられる。後者の結果は、「組織支援行動」がチームメンバー以外の人に働きかけをする行動であり、「犠牲行動」や「対人支援」とは行動を働きかける対象が異なるため、新たな因子として抽出されたと考えられる。

予備調査2の結果から、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「清掃行動」、「誠実さ」、「組織支援行動」という6因子36項目が得られた。しかし、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「清掃行動」の項目数が7項目であったのに対して、「誠実さ」、「組織支援行動」の項目数は4項目であり、因子によっては項目数の構成に偏りが見られた。そのため、各々の因子における項目数が6—7項目になるように「誠実さ」、「組織支援行動」に該当するような項目を新たに5つ作成した。新規に追加された5つの項目は、予備調査2の因子分析で除外された項目と意味が重複しないように作成された。また、項目の内容的妥当性については、共同研究者2名によって再度検討が行われた。この結果、スポーツチームにおけるOCBを評価する41項目が作成され、次の本調査へと臨んだ。

5.7 本調査 1

目的

予備調査 2 によって選定された項目群を用いて、スポーツチームにおける OCB を評価する尺度を作成し、その信頼性と妥当性の検討を行うことである。

方法

調査対象

調査対象は、関東学生サッカーリーグ、関西学生サッカーリーグ、九州学生サッカーリーグに所属する 8 大学の 545 名 (平均年齢 20.12 ± 1.08 歳) の男子体育会サッカー部員である。競技レベルは、各大学とも地域の学生リーグの 1 部もしくは 2 部リーグに所属し、過去に全国大会出場経験のあるチームである。

調査時期

2013 年 8 月から 2013 年 9 月にかけて実施された。

調査内容①：フェイスシート

調査内容①では、学年、競技歴、これまでの役職経験の有無について回答を求めた。学年については、調査時点での学年を 4 段階の自己評定 (1: 1 年生, 2: 2 年生, 3: 3 年生, 4: 4 年生) によって実施された。また、これまでの役職経験の有無については「あなたは現在チームにおいて主将, 主務, 副将, 副務, 会計等の責任が求められる立場にありますか? または、現在までにそのような経験はありますか?」という教示文を示し、3 段階の自己評定 (1: 現在経験している, 2: これまでに経験したことがある, 3: 経験したことがない) によって実施され、「1」もしくは「2」と回答した場合は、具体的な役職名を記入してもらった。

先行研究 (田中, 2002) において、職位、勤続年数、年齢が高くなるほど、OCB 得点が高くなることも明らかになっているため、併存的妥当性の観点として、学年が高いほど OCB の得点が高いと予測される。また、現在、もしくはこれまでにチーム内での役職経験がある選手のほうが未経験の選手よりもスポーツチームにおける OCB の得点が高いとも予測される。

調査内容②：スポーツチームにおける OCB を評価する項目

調査内容②では、予備調査 2 によって作成、選定されたスポーツチームにおける OCB を評価する 41 項目について回答を求めた。

調査内容③：大学生アスリート用ライフスキル評価尺度

大学生アスリート用ライフスキル評価尺度は、島本ほか（2013）が大学運動部員のデータをもとに開発した尺度で「日本一」等の優秀な競技成績を達成したスポーツ指導者たちの実践経験より導かれたライフスキルを評価する尺度である（表 4-3）。「目標設定」、「コミュニケーション」、「ストレスマネジメント」、「体調管理」、「最善の努力」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「考える力」、「謙虚な心」、「感謝する心」という 10 の因子、40 項目から評価することができる。個々の項目評定は、4 段階の自己評定（1：全然あてはまらない、2：あまり当てはまらない、3：わりと当てはまる、4：とても当てはまる）により実施され、評定値が高いほど、スキルの獲得レベルが高いと解釈される。

併存的妥当性の観点として、周囲に認められなくても辛抱強く努力し続けることができる「最善の努力」のスキル獲得レベルが高いほど、自分が試合に出場しない場合等の苦境に立たされた場合であってもチームのために行う「犠牲行動」を取ると予測されるため、両者の間に正の相関関係があることが推測される。チームメンバーの誰とでも付き合うことができる「コミュニケーション」のスキル獲得レベルが高いほど、意見が異なった場合でも自分の考えを相手に伝える「効果的コミュニケーション」を行うと予測されるため、両者の間に正の相関関係があることが推測される。悩み事を抱え込まずに相談相手に打ち明ける「ストレスマネジメント」のスキル獲得レベルが高いほど、悩み事を抱える選手の援助を行う「対人支援」を取ると予測されるため、両者の間に正の相関関係があることが推測される。過去の成功にとらわれないこと、いつも自分が正しいと思わないことで自分の感情をコントロールする「謙虚な心」のスキル獲得レベルが高いほど、チームメイトや指導者に対する不満を口にしない「誠実さ」を行うと予測されるため、両者の間に正の相関関係があることが推測される。そして、対戦相手や審判に対して誠実な行動を行う「礼儀・マナー」のスキル獲得レベルが高いほど、対戦相手に使わせてもらったグラウンドやロッカーに対するマナーを守る「清掃行動」を行うと予測されるため、両者の間に正の相関関係があることが推測される。

調査内容④： 集団環境質問票

集団環境質問票は、Carron et al.（1985）によって集団の凝集性を測定する尺度として作成された集団環境質問票を内田ほか（2014）が項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを経て再構成されたものである（表 3-1）。GEQ は、4 因子 18 項目から集団凝集性を評価することができる。個々の項目の評定は、9 段階の自己評定（1：全く違う—9：全くその通りだ）により実施され、評定値が高いほど集団凝集性の認知度が高いと解釈される。

併存的妥当性の観点として、スポーツチームを対象とした OCB の先行研究 (Aoyagi et al. ,

2008 ; Martineza and Tindale, 2014) においても、集団凝集性と OCB の間には正の関連性が確認されていたため、スポーツチームにおける OCB を評価する項目と GEQ の間に正の相関関係があることが予測される。

調査内容⑤：日本語版スポーツ集団効力感尺度

日本語版スポーツ集団効力感尺度は、Short et al. (2005) によって集団の効力感を測定する尺度として作成されたスポーツ集団効力感尺度を内田ほか (2014) が項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを経て再構成されたものである (表 3-4)。CEQ は、5 因子 20 項目から集団凝集性を評価することができる。個々の項目の評定は、5 段階の自己評定 (1 : 全く自信がない—5 : かなり自信がある) により実施され、評定値が高いほど集団効力感の認知度が高いと解釈される。

併存的妥当性の観点として、集団凝集性と密接な関係を有する集団効力感と OCB との間にも正の関連性を有することが予測されるため、スポーツチームにおける OCB を評価する項目と CEQ の間に正の相関関係があることが推測される。

手続き

①—⑤の内容で構成されるアンケートを用いて、それぞれ一斉法によって集団実施された。調査そのものは無記名式で行われ、予備調査 2 と同様の手続きによって調査は実施された。

統計処理

まず、項目の平均値を算出して回答に偏りが見られる項目について確認を行った。次に、因子分析を実施した。因子分析では、尺度の利便性の観点から各々の因子につき項目数を「4」に統一しながら因子の抽出を試みた。次に、構造方程式モデリングによる確認的因子分析を行った。因子分析モデルのデータへの適合度は、GFI (Goodness of Fit Index), CFI (Comparative Fit Index), AGFI (Adjusted GFI), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) の各適合度指標から検討した。また、 α 係数から尺度の内的一貫性を Pearson の積率相関係数による相関関係と学年や役職による分散分析によって妥当性の検証をした。

5.8 結果

項目分析

項目の平均値から回答の偏向を調査したところ、平均値が 1.5 未満 3.5 以上となった項目は見られず、すべての項目は基準内の数値を示した。また、項目の度数分布を確認したが、特異な分布を表す項目は見られなかった。

因子の抽出

41項目に対して探索的因子分析を行った（主因子法，Promax回転）。因子数は予備調査の結果から「6」とした。因子負荷量の基準を.40以上で単純構造を基準に検討を行ったところ、「組織支援行動」は因子負荷量が低い項目や複数の項目に因子負荷量を示している5項目が見られたため、解釈可能性から「5」因子解を選択した。そして、因子数を「5」として因子分析を再度行った結果、複数の項目に因子負荷量を示している項目や因子負荷量の値が低い12項目が削除された。また、項目数が4項目以上の「清掃行動」を除いたその他の4因子は、因子負荷量が高い順から項目を選択し、9項目が削除された。それらの項目を削除した上で再度因子分析を行ったところ、5因子20項目が抽出され、項目の因子負荷量は全て.40以上の値であることが示された（表5-2）。

第1因子「犠牲行動」は、自分が試合に出場しない場合であっても、チームの目標を達成するための行動をするという内容から構成された。第2因子「効果的コミュニケーション」は、自分の意見を伝えて議論を行うという内容から構成された。第3因子「対人支援」は、チームメイトが困難な状況に陥っている時に手助けをするという内容から構成された。第4因子「誠実さ」は、自分が逆境に置かれた時でも、チームに対して不満を言わないという内容から構成された。第5因子「清掃行動」は、自分たちが使用した場所や物を清潔に保つという内容から構成された。

表 5-2 スポーツチームにおける OCB を評価する項目群の因子パターン行列

NO	項目	平均値	SD	因子負荷量				
				F1	F2	F3	F4	F5
F1 犠牲行動 ($\alpha=.85$)								
q4	自分が試合に出ない時でも、チームのために何が出来るかを考え、行動する	2.95	0.75	.87	-.03	.00	-.01	-.03
q10	自分が試合に出ない時でも、チームが目標を達成するために必要な行動を考え、実践する	2.96	0.77	.84	.03	.00	.09	-.11
q16	怪我をしていても、チームのために出来ることを見つけて行動する	3.06	0.73	.62	-.02	.11	-.07	.17
q34	自分が試合に出ない時でも、試合に出場するメンバーが最大限のパフォーマンスを発揮できるようにサポートする	3.01	0.76	.57	.08	.08	.03	.00
F2 効果的コミュニケーション ($\alpha=.74$)								
q1	ミーティングではチームメイトと意見が違っても、自分の意見をはっきりと述べる	2.78	0.78	.12	.76	-.09	-.06	-.02
q7	練習中、チームメイトと意見が違っても、自分の意見をはっきりと述べる	2.64	0.84	.09	.66	.09	.03	.00
q19	たとえ先輩であっても、望ましくない行動をとった場合は意見を言う	2.93	0.82	.06	.55	.06	.06	.15
q31	学年が異なるチームメイトとでも、必要であれば積極的に議論を行う	2.59	0.78	.07	.44	.15	.08	.05
F3 対人支援 ($\alpha=.75$)								
q24	落ち込んでいるチームメイトがいる時は、励ます	2.71	0.82	.11	.15	.69	.03	-.05
q18	チームメイトの悩みを進んで聞く	2.74	0.73	.17	-.03	.63	-.09	.02
q36	調子を落ちしているチームメイトがいたら改善できるようにサポートする	3.08	0.67	.11	.05	.63	-.11	.05
q12	チームメイトに困っている人がいないか気を配る	2.77	0.67	.06	-.02	.56	.12	-.07
F4 誠実さ ($\alpha=.70$)								
q5	メンバー選考の結果に対して不満を言わない	2.88	0.78	.03	.11	-.05	.75	-.11
q11	チームの規則に対する不満を言わない	2.82	0.89	-.03	.11	.00	.66	-.04
q17	チームメイトに対する不満を言わない	2.75	0.83	-.05	-.24	.27	.47	.16
q41	指導者に対する不満を言わない	2.86	0.87	.23	-.11	-.15	.43	.14
F5 清掃行動 ($\alpha=.63$)								
q2	対外試合の際は、自分達の出したゴミが落ちていないかを確認してから帰宅する	3.14	0.81	.04	.07	-.17	.00	.67
q8	ベンチやロッカーを使用する時は、チームの荷物をまとめておく	3.11	0.71	.02	.04	.00	-.05	.54
q26	ロッカー等を利用するため室内に入室する際は、靴をきちんと揃える	3.02	0.76	-.12	.01	.12	.00	.48
q32	グラウンドから帰る際、自分のゴミだけでなく、周囲にあるゴミも一緒に持ち帰る	2.84	0.81	.06	.01	.04	.05	.47
因子間相関				F1	F2	F3	F4	F5
				F1	.37	.52	.46	.39
				F2		.51	.22	.35
				F3			.40	.57
				F4				.30
				F5				

註) 因子間相関はいずれも $p<.001$

モデル適合度

スポーツチームにおける OCB の 5 因子モデルのデータへの適合度を構造方程式モデルによって検証した。その結果、全ての適合度指標において基準を上回る値が算出された

(GFI=.93,CFI=.92,AGFI=.91,RMSEA=.05)。このことから、本研究の 5 因子 20 項目から構成される因子モデルは、データを説明することに適した構造的妥当性を有していることが確認された。

信頼性の検証

内的一貫性の指標である α 係数を用いて信頼性の検証を行なった。その結果、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「誠実さ」において、基準の.70 を上回る値を示したが、「清掃行動」は.70 未満の値であった。また、尺度全体 20 項目での α 係数の値は.87 であった(表 5-2)。これらの結果から、概ね内的一貫性が確保されていることが示されたが、安定性の観点からも信頼性を検証するために追加調査として縦断調査を実施することとした。

構成概念妥当性の検証

スポーツチームにおける OCB と既存尺度との相関関係から妥当性を検証した(表 5-3)。まず、スポーツチームにおける OCB の下位尺度得点と大学生アスリート用ライフスキル評価尺度(島本ほか, 2013)との関わりをみていくと、第 1 因子の「犠牲行動」は、「最善の努力」と $r=.50$ ($p<.001$) と中程度の正の相関関係が認められた。第 2 因子の「効果的コミュニケーション」は「コミュニケーション」と $r=.55$ ($p<.001$) と中程度の正の相関関係が認められた。第 3 因子の「対人支援」は「ストレスマネジメント」と $r=.42$ ($p<.001$) と中程度の正の相関関係が認められた。第 4 因子の「誠実さ」は「謙虚な心」と $r=.44$ ($p<.001$) と中程度の正の相関関係が示された。第 5 因子の「清掃行動」は「礼儀・マナー」と $r=.32$ ($p<.001$) と正の相関関係が示された。

次に、スポーツチームにおける OCB の尺度得点は、GEQ の尺度得点と中程度の有意な正の相関関係がみられ ($r=.45$, $p<.001$)、OCB の全ての下位尺度得点は、GEQ の尺度得点と $r=.19$ — $r=.36$ (いずれも $p<.001$) の範囲で有意な正の相関関係を有していることが認められた。また、スポーツチームにおける OCB と CEQ (内田ほか, 2014) との関連性をみると、OCB の尺度得点は、CEQ の尺度得点と中程度の有意な正の相関関係がみられ ($r=.44$, $p<.001$)、OCB の全ての下位尺度得点は、CEQ の尺度得点と $r=.30$ — $r=.43$ (いずれも $p<.001$) の範囲で有意な正の相関関係を有していることが認められた。

これらの結果から、スポーツチームにおける OCB とライフスキル、GEQ、CEQ には事前

に予測された関係がみられ、本尺度は一定の妥当性が確保されていることが示された。

表 5-3 スポーツチームにおける OCB の下位尺度と大学生ライフスキル評価尺度、GEQ、CEQ との相関分析の結果

スポーツチームにおける OCB の因子						
	犠牲行動	効果的コミュニケーション	対人支援	誠実さ	清掃行動	尺度得点
目標設定	.31	.38	.41	.31	.22	.46
コミュニケーション	.35	.55	.43	.22	.29	.52
ストレスマネジメント	.24	.43	.42	.21	.26	.43
体調管理	.15	.15	.20	.14	.13	.21
最善の努力	.50	.44	.52	.45	.37	.62
礼儀・マナー	.36	.17	.38	.50	.32	.47
責任ある行動	.49	.39	.46	.38	.46	.60
考える力	.46	.47	.49	.34	.41	.60
謙虚な心	.44	.33	.40	.44	.35	.54
感謝する心	.44	.38	.44	.32	.42	.54
GEQ	.36	.28	.32	.35	.19	.45
CEQ	.36	.36	.43	.33	.30	.44

注1) 因子間相関はいずれも $p < .001$

個人属性からの検証

フェイスシートで回答を求めた「これまでの役職経験の有無」、「学年」の個人属性をもとに、スポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度得点の差を検討するために一元配置分散分析を行った。

まず、「これまでの役職経験の有無」によって、スポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度得点の差を検討した結果、「犠牲行動」、「対人支援」、「誠実さ」、尺度得点において有意差がみられた。「犠牲行動」、「対人支援」、「誠実さ」においては、それぞれ「現在経験中」のほうが「未経験」よりも得点が有意に高いことが示され、尺度得点では、「現在経験中」のほうが「過去に経験」よりも有意に得点が高く、「過去に経験」のほうが、「未経験」

よりも有意に得点が高いことが明らかになった（表 5-4）。

次に、「学年」によってスポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度得点の差を検討した結果、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「誠実さ」、尺度得点において有意差がみられた。「犠牲行動」と尺度得点においては「1年生」、「2年生」、「3年生」よりも「4年生」の得点が有意に高いことが示された。「効果的コミュニケーション」では「1年生」、「2年生」よりも「4年生」の得点が有意に高く、「誠実さ」では「2年生」、「3年生」よりも「4年生」の得点が有意に高いことが示された（表 5-5）。

これらの結果から、スポーツチームにおける OCB を評価する項目には妥当性が確保されていることが示されたが、安定性と内的一貫性の両次元から信頼性を再度検証するために、男子体育会サッカー部員を対象に 2 時点の縦断調査による「追加調査」を行うこととした。

表 5-4 これまでの役職経験の有無によるスポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度の分散分析の結果

	1: 現在経験中 (n=46)		2: 過去に経験 (n=277)		3: 経験なし (n=222)		F値	多重比較
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD		
犠牲行動	13.17	2.59	12.09	2.46	11.59	2.43	8.49***	1>2, 3
効果的コミュニケーション	11.54	2.27	11.04	2.34	10.71	2.55	2.77	
対人支援	12.01	2.09	11.44	1.99	11.21	2.11	3.01*	1>3
誠実さ	12.21	2.54	11.29	2.38	11.15	2.49	3.49*	1>3
清掃行動	12.33	2.39	12.26	1.95	11.87	2.23	2.37	
尺度得点	61.01	9.13	57.77	8.41	56.11	8.48	6.92***	1>2, 3, 2>3

注1) 各因子の得点範囲は4-16、尺度得点の得点範囲は、20-80

注2) 役職経験は、主将、副将、主務、副務のいずれかの経験の有無によって判断した

注3) *p<.05 ***p<.001

表 5-5 学年差によるスポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度の分散分析の結果

	1:1年生 (n=169)		2:2年生 (n=147)		3:3年生 (n=126)		4:4年生 (n=103)		F値	多重比較
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD		
犠牲行動	11.77	2.35	11.68	2.32	11.91	2.71	12.83	2.55	5.29 ^{***}	1, 2, 3, <4
効果的コミュニケーション	10.65	2.52	10.52	2.31	11.18	2.31	11.73	2.39	6.46 ^{***}	1, 2, <4
対人支援	11.32	1.97	11.32	2.02	11.21	2.19	11.85	2.05	2.25	
誠実さ	11.55	2.36	10.96	2.43	10.92	2.41	11.88	2.57	4.56 ^{***}	2, 3, <4
清掃行動	12.09	1.89	12.11	2.12	12.01	2.36	12.28	2.15	0.34	
尺度得点	56.85	8.16	56.17	8.21	56.94	8.98	60.44	8.78	5.79 ^{***}	1, 2, 3, <4

注1) 各因子の得点範囲は4-16, 尺度得点の得点範囲は, 20-80

注2) ***p<.001

5.9 本調査 2

目的

本調査 2 の目的は, スポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度得点について, 安定性と内的一貫性の両次元から信頼性を再度検証することである。

方法

調査対象

調査対象は, 関西学生サッカーリーグ, 九州学生サッカーリーグに所属する 2 大学の男子体育会サッカー部員で, 調査インターバル 1 ヶ月の 2 時点の縦断調査にすべて不備なく回答した 66 名 (平均年齢 19.62±1.01 歳) である。

調査時期

2013 年 9 月から 2013 年 10 月にかけて実施された。

調査内容:

予備調査 2 によって作成, 選定された, スポーツチームにおける OCB を評価する 41 項目について回答を求めた。

手続き

それぞれ一斉法によって集団実施された。調査は記名式で行われ、予備調査 2、本調査と同様の手続きによって調査は実施された。

5.10 結果

まず、再検査信頼性係数については、スポーツチームにおける OCB の尺度得点およびすべての下位尺度得点で中程度の正の相関関係が認められた ($r=.51$ — $r=.65$) (表 5-6)。また、 α 係数については、本調査 1 で基準の .70 を下回る値を示した「清掃行動」は .70 以上の値が得られた。その他の 4 因子の下位尺度得点についても、基準を上回る値が再現されていた。

この結果から、尺度の信頼性、安定性が確保されていることが示された。本研究では、一連の手順によって作成された日本のスポーツチームにおける個人の OCB を測定する本尺度を「スポーツ組織市民行動 (OCB) 尺度」と命名した。

表 5-6 スポーツチームにおける OCB の尺度得点および下位尺度の信頼性の検証結果

	α 係数		再検査信頼性係数 (r)
	t1	t2	t1→t2
犠牲行動	.86	.88	.65***
効果的コミュニケーション	.72	.77	.65***
対人支援	.70	.72	.51***
誠実さ	.78	.82	.56***
清掃行動	.71	.79	.65***
尺度得点	.81	.90	.65***

注1) t1 : 2013年9月, t2 : 2013年10月

注2) *** $p < .001$

5.11 考察

日本のスポーツチームにおける組織市民行動の特徴

以下では、分析結果のうち着目すべき点について考察を行う。まず、スポーツ OCB 尺度の因子として、チームメイトに意見を伝えることや意見の議論を行う「効果的コミュニケーション」が抽出された。「効果的コミュニケーション」は、GEQ、CEQ と有意な正の相関関係を有していることが認められた。先行研究（徳永，2005）では、感情に任せただけの一方的な言葉ではなく、「議論を行う」スキルがチームワークを高めるコミュニケーションスキルとして重要であることが論じられている。本研究の結果は、徳永（2005）が論じていることを支持する知見が得られ、日本のスポーツチームではチームメイト間の積極的な議論を促すことによって、チームの集団凝集性が向上することが示唆された。

次に、「これまでの役職経験の有無」、「学年」の個人属性をもとにスポーツ OCB 尺度の 5 因子の下位尺度得点および尺度得点の差を検討した。その結果、役職経験者のほうが未経験者よりも「犠牲行動」、「対人支援」、「誠実さ」、尺度得点が有意に高いことが示された。また、最上級生の 4 回生は、下級生よりも「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「誠実さ」、尺度得点が有意に高いことが示された。これらは、チーム内で役職を経験していることや学年が上がることによって、役職未経験者や下級生よりもチーム全体のことを俯瞰して言動を行う機会が多く、チーム全体のことについて考えていることが想定されるためだと考えられる。産業組織心理学分野における企業組織の OCB 研究においても、職位、勤続年数、年齢が高くなるほど、OCB 得点が高くなることが示されていることでも同様の結果が報告されている（田中，2002）。

最後に、スポーツ OCB 尺度の第 5 因子として「清掃行動」が抽出されている。Aoyagi et al. (2008) や河津ほか (2012b) の OCB 尺度には、自分たちのグラウンドや更衣室を清潔にしておく、というような因子は抽出されていない。企業を対象とした海外の OCB 研究に着目してみても、職場をきれいに保つ行動を因子として含んだ OCB 尺度は見られなかった（Organ, 1988）。大森（2015）は、多くの日本企業や日本人の特徴の一つとして、「みんなと同じことをする」活動連帯型の傾向が強いことを挙げている。そして、活動連帯型の典型的な行動が、トイレ掃除をはじめとする清掃行動であること述べている。また、日本企業や日本人が活動連帯型の傾向が強い背景として、日本企業の雇用形態が終身雇用ということも影響していると述べている。本尺度で「清掃行動」という日本独自の因子が抽出されたが、その要因として、前述のような日本の文化が反映されたと推測する。また、日本企業におい

て掃除を行うことは、従業員が他力と利他の精神を備えることを促し、その精神は従業員の問題解決能力の向上や他者のために行う行動の頻度を高めることが示唆されている（大森，2011）。スポーツチームにおいても、メンバー個々の問題解決能力や自分のことよりもチームやチームメンバーのことを優先させる行動は、集団凝集性と正の相関関係が見られている（Prapavessis and Carron, 1997b ; Sullivan and Short, 2011）。安芸南高等学校サッカー部監督の畑喜美夫氏は、部員に対して部室や荷物の置き場の清掃，靴を綺麗に並べるといった活動を奨励している。その効果として、プレーにおいても数センチのパスのズレに拘ることができるようになると述べている（畑，2013）。それらの行動を継続して行った結果，畑氏は，2006年に前任校である広島県立広島観音高校サッカー部を日本一へと導いている。これらのことから，清掃行動はチームの凝集性や効力感を高めるにあたって重要な意味を有していることが推測される。

今後の課題

本尺度は，指導者に対する自由記述のアンケートをもと項目作成がされているため，現場の指導者の意見も反映されているといえるだろう。OCBは，指導者がスポーツ現場において可視できるものであるため，スポーツ OCB 尺度を利用することで，チームの集団凝集性，集団効力感の向上に繋がる行動の傾向を明確化することができる可能性が考えられる。

また，研究 I では，ライフスキルと集団凝集性，集団効力感の関連性を検討されているが，両者間の関係は間接的に第 3 の変数を介してライフスキルが集団凝集性，集団効力感には影響を与えている可能性が指摘されていた。その媒介変数を今回作成したスポーツ OCB 尺度を導入し，ライフスキルからスポーツ OCB 尺度，スポーツ OCB 尺度から集団凝集性，集団効力感，そして集団凝集性，集団効力感からチームパフォーマンスへと一連の流れを検証していくことにより，チームのパフォーマンス向上へとつながる詳細な過程を解明することができるであろう。

5.12 小結

本研究の目的は、日本の文化や特徴を反映させたスポーツチームにおける組織市民行動尺度の作成を行うことであった。主な結果は下記の3点である。

(1) 「犠牲行動」「効果的コミュニケーション」「対人支援」「誠実さ」「清掃行動」の5因子20項目から構成されるスポーツ OCB 尺度が作成された。

(2) スポーツ OCB 尺度は集団凝集性、集団効力感と中程度の肯定的な相関関係にあることが示された。

(3) スポーツ OCB 尺度は信頼性、妥当性の観点から検討され、一定の基準を満たす数値が算出された。

この結果から、日本の特徴を反映したスポーツ OCB 尺度は、一定の妥当性を有する尺度ということが示された。今後の課題としては、研究 I において検討された分析モデルにおいて、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感との間の媒介変数を本研究で作成されたスポーツ OCB 尺度と設定し、「ライフスキル→OCB→集団凝集性、集団効力感」という個人の内的資質から行動を経て集団に至る脈絡を包括的モデルによって検証する必要がある。

第6章

研究Ⅲ

集団スポーツ競技における集団凝集性・集団効力感に

影響を与える個人要因の探求

—ライフスキルと組織市民行動に着目した

因果モデルによる検討—

6.1 目的

研究 I では、ライフスキルの「コミュニケーション」「責任ある行動」以外の下位尺度と集団凝集性、集団効力感の認知度との間において直接的なパスは確認されなかった。高比良ほか(2006)によると、調査研究において2つの概念間の関わりを検討する際、概念間にある未知の媒介変数が因果関係に影響を与える可能性は常に残ることが示唆されている。西田ほか(2005)においては、媒介変数は、ある現象が生じる際の原因や方法などの情報を与える役割をもち、媒介変数を用いての影響性の検討は、その変容メカニズムを理解する意味でも重要な意義があることが論じられている。これらのことから、直接的な関連性が示されなかったライフスキルの下位尺度と集団凝集性、集団効力感の認知度との間に媒介変数の有無を確認し、その媒介変数を明らかにすることによって、チームに所属する個人のライフスキルと集団凝集性、集団効力感との関係について詳細な過程を解明できると推測される。

本研究では、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感の認知度の媒介変数を OCB とする。その理由は、OCB はその定義から、自らが属する集団の目標達成や課題解決のための行動特性であることがわかる。それに対してライフスキルは、自らの目標達成や課題解決に向けられる心理特性や行動特性を表すものであることがわかる。このことから、OCB は、自らに向けられていたライフスキルの特性が具体的な行動特性として集団全体へ向けられたものと推測される。すなわち、OCB はライフスキルの個人特性の発展系であると考えられ、同時にライフスキルは OCB の先行要因として位置づけられることが推測される。また、OCB は先行研究によって (Aoyagi et al., 2008 ; 河津ほか, 2012b ; Martinez and Tindale, 2014), 集団凝集性、集団効力感と正の関連性を有することが明らかになっている。

前述のことから、OCB はライフスキルが集団凝集性と集団効力感に影響する際の媒介変数となり得ることが推測される。これらを踏まえ、研究 I と研究 II の結果をもとに因果モデル 1 を提示する (図 6-2)。本研究の目的は、因果モデルをもとに構成された分析モデルを共分散構造分析にかけ、ライフスキル、組織市民行動のどのような側面が集団凝集性、集団効力感の認知度に影響を与えているのかを検証することである。

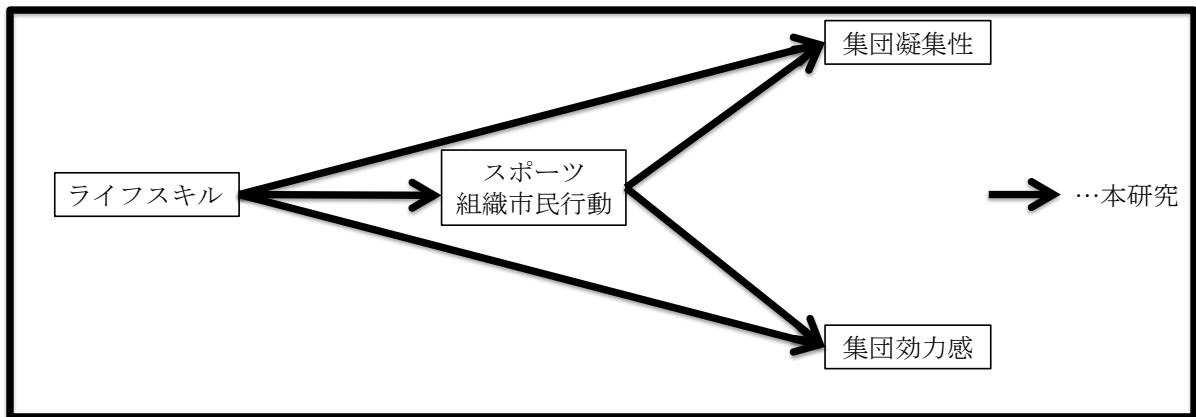


図 6.1 研究構成図における研究Ⅱ

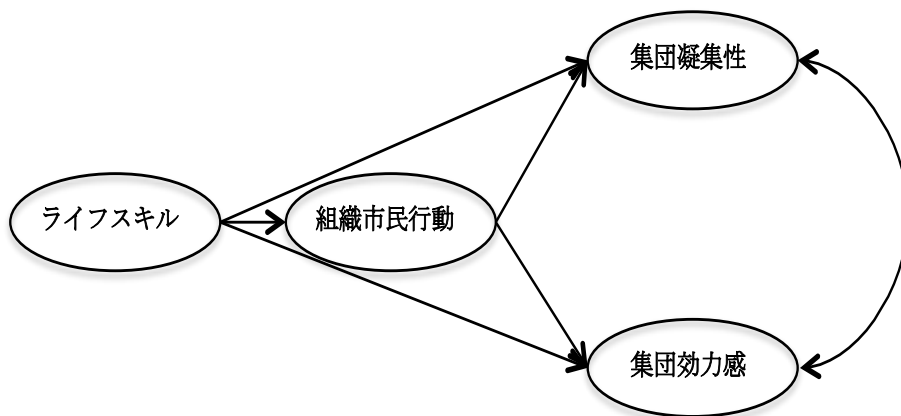


図 6-2 ライフスキルと OCB が集団凝集性・集団効力感の認知度へ与える影響に関する因果モデル 1

6.2 方法

調査対象

調査対象は、関東学生サッカーリーグ、関西学生サッカーリーグ、九州学生サッカーリーグに所属する8大学の545名(平均年齢20.12±1.08歳)の男子体育会サッカー部員である。競技レベルは、各大学とも地域の学生リーグの1部もしくは2部リーグに所属し、過去に全国大会出場経験のあるチームである。

調査時期

2013年8月から2013年9月にかけて実施された。

調査内容①：スポーツ 組織市民行動尺度

持田ほか(2016)が大学生運動部員のデータをもとに開発した尺度で、指導者の実践経験より得られた日本のスポーツチームに求められるOCBを「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「誠実さ」、「清掃行動」という5因子20項目から評価することができる(表6-1)。個々の項目の評定は、4段階の自己評定(1:全然あてはまらない—4:とても当てはまる)により実施され、評定値が高いほど、普段から当該項目に示される行動を取っていると解釈される。

調査内容②：大学生アスリート用ライフスキル評価尺度

島本ほか(2013)が大学運動部員のデータをもとに開発した尺度で、「日本一」等の優秀な競技成績を達成した、一流のスポーツ指導者たちの実践経験より導かれたアスリートに求められるライフスキルを前述の「コミュニケーション」と「責任ある行動」に加え、「目標設定(例:強く意識しつづけるために、目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる)」、「ストレスマネジメント(例:悩み事は相談相手に素直に打ち明けている)」、「礼儀・マナー(例:試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない)」、「最善の努力(例:なかなか周囲に認められなくても、辛抱強く努力しつづけることができる)」、「体調管理(例:用もないのに夜更かしをしている)」、「考える力(例:問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる)」、「謙虚な心(例:たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない)」、「感謝する心(例:お礼の言葉は、はっきり声に出して伝えている)」という10因子40項目から評価することができる(表4-3)。個々の項目評定は、4段階の自己評定(1:全然あてはまらない—4:とても当てはまる)により実施され、評定値が高いほど、スキルの獲得レベルが高いと解釈される。

調査内容③： 集団環境質問票

Carron et al. (1985) によって集団の凝集性を測定する尺度として作成された集団環境質問票を内田ほか (2014) が項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを経て再構成されたものである (表 3-1)。GEQ は、4 因子 18 項目から集団凝集性を評価することができる。個々の項目の評定は、9 段階の自己評定 (1: 全く違う—9: 全くその通りだ) により実施され、評定値が高いほど、集団凝集性の認知度が高いと解釈される。

調査内容④： 日本語版スポーツ集合的効力感尺度

Short et al. (2005) によって集団の効力感を測定する尺度として作成されたスポーツ集合的効力感尺度を内田ほか (2014) が項目分析し、一般的な尺度作成の手続きを経て再構成されたものである CEQ は、5 因子 20 項目から集団凝集性を評価することができる (表 3-4)。個々の項目の評定は、5 段階の自己評定 (1: 全く自信がない—5: かなり自信がある) により実施され、評定値が高いほど、集団効力感の認知度が高いと解釈される。

表 6-1 スポーツ組織市民行動尺度（持田ほか，2016）の項目一覧

項目
犠牲行動
自分が試合に出ない時でも、チームのために何が出来るかを考え、行動する
自分が試合に出ない時でも、チームが目標を達成するために必要な行動を考え、実践する
怪我をしていても、チームのために出来ることを見つけて行動する
自分が試合に出ない時でも、試合に出場するメンバーが最大限のパフォーマンスを発揮できるようにサポートする
効果的コミュニケーション
ミーティングではチームメイトと意見が違っても、自分の意見をはっきりと述べる
練習中、チームメイトと意見が違っても、自分の意見をはっきりと述べる
たとえ先輩であっても、望ましくない行動をとった場合は意見を言う
学年が異なるチームメイトとでも、必要であれば積極的に議論を行う
対人支援
落ち込んでいるチームメイトがいる時は、励ます
チームメイトの悩みを進んで聞く
調子を落ちしているチームメイトがいたら改善できるようにサポートする
チームメイトに困っている人がいないか気を配る
誠実さ
メンバー選考の結果に対して不満を言わない
チームの規則に対する不満を言わない
チームメイトに対する不満を言わない
指導者に対する不満を言わない
清掃行動
対外試合の際は、自分達の出したゴミが落ちていないかを確認してから帰宅する
ベンチやロッカーを使用する時は、チームの荷物をまとめておく
ロッカー等を利用するため室内に入室する際は、靴をきちんと揃える
グラウンドから帰る際、自分のゴミだけでなく、周囲にあるゴミも一緒に持ち帰る

手続き

アンケートの冒頭に「回収したアンケートは、全体的な傾向を統計的に分析するという目的のみに使用し、特定の個人の回答に着目することはありません」という教示文を示し、同意を得た上で回答を得た。その後、上述の調査内容①—④で構成されるアンケートを用いて、それぞれ一斉法によって集団実施された。調査そのものは無記名式で行われ、指導者、マネージャーによってその場で回収され、郵送によって返送してもらった。

統計処理

因果モデル1 (図 6-2) を参考に 2 つの分析モデルを構成し、分析を行った。

まず、分析モデル 1 (図 6-3) では、チームに所属する個人のライフスキルが集団凝集性、集団効力感の認知度に影響を与える直接的な関係と、ライフスキルが組織市民行動を媒介して集団凝集性、集団効力感の認知度に間接的な影響を与えるというモデルを構成し、共分散構造分析を行った。そして、直接効果と間接効果の有無を検証し、組織市民行動がライフスキルと集団凝集性、集団効力感の認知度との媒介要因となりえるかを検証することを目的とした。分析にはライフスキル、組織市民行動、集団凝集性、集団効力感とも各尺度得点を用いた。

次に、分析モデル 2 (図 6-4) では、大学生アスリート用ライフスキル評価尺度 (島本ほか, 2013) の「目標設定」「コミュニケーション」「ストレスマネジメント」「礼儀・マナー」「最善の努力」「体調管理」「責任ある行動」「考える力」「謙虚な心」「感謝する心」「感謝する心」の 10 つの下位尺度を独立変数、スポーツ OCB 尺度 (持田ほか, 2016) の「犠牲行動」「効果的コミュニケーション」「対人支援」「誠実さ」「清掃行動」の 5 つの下位尺度を媒介要因、集団凝集性と集団効力感の認知度を従属変数とするモデルを構成し、共分散構造分析を行った。また、ライフスキルの各下位尺度から集団凝集性、集団効力感に対する直接的な影響の有無についても検討を行った。分析にはライフスキルと組織市民行動はそれぞれの下位尺度得点、集団凝集性、集団効力感はともに尺度得点を用いた。

各々の分析モデルのデータへの適合度の評価は、GFI (Goodness of Fit Index), AGFI (Adjusted GFI), CFI (Comparative Fit Index), RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) の各適合度指標から検討した。GFI と CFI は .90 以上、RMSEA は .08 以下、そして AGFI は GFI との差が小さいほどモデルはデータに十分適合していると判断される (西田ほか, 2005; 豊田, 2007)。すべての分析は、IBM SPSS Statistics 20.0 と Amos 20.0 を用いて行い、有意水準は 5% とした。

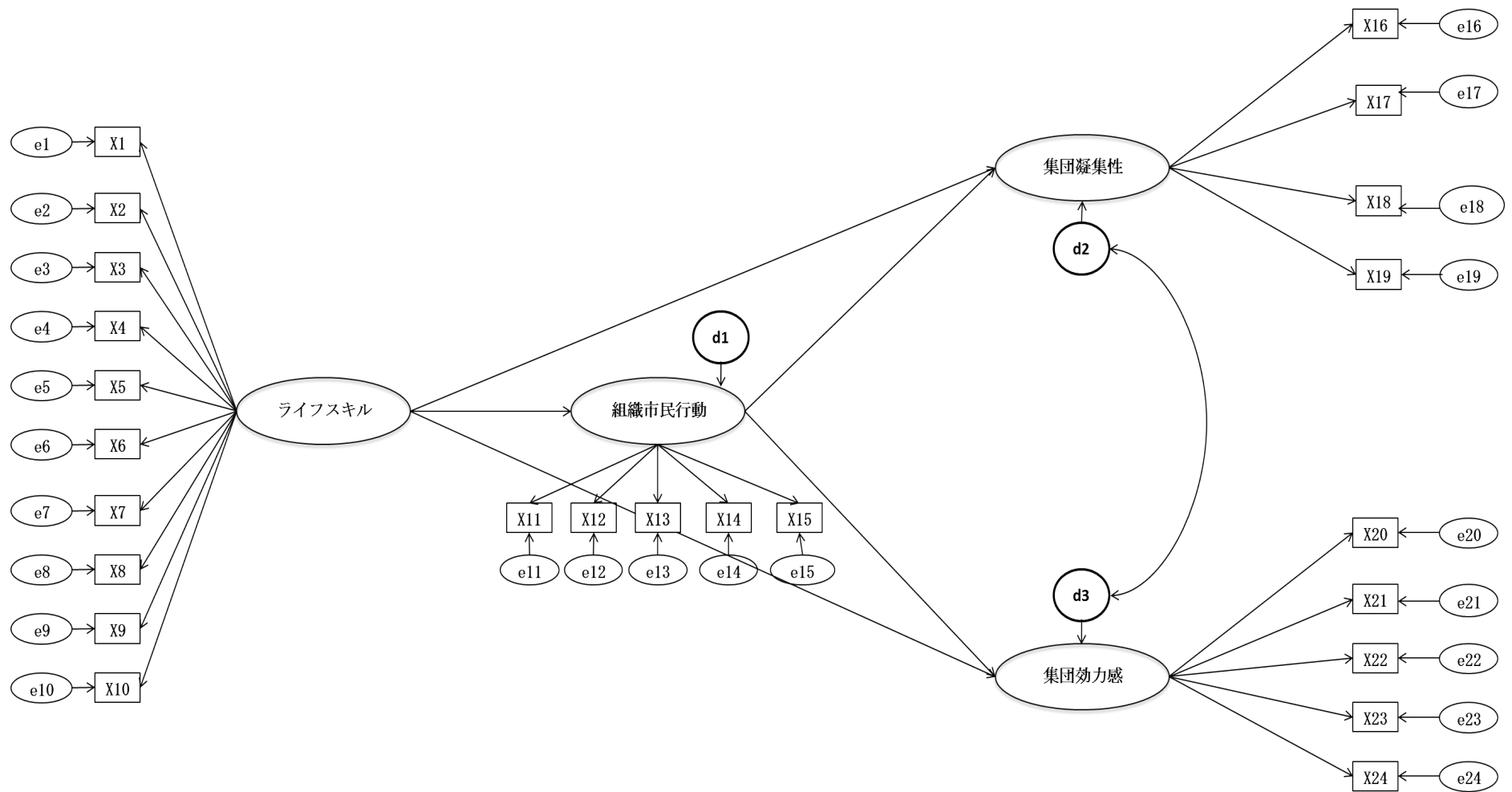


図 6-3 本研究における分析モデル 1

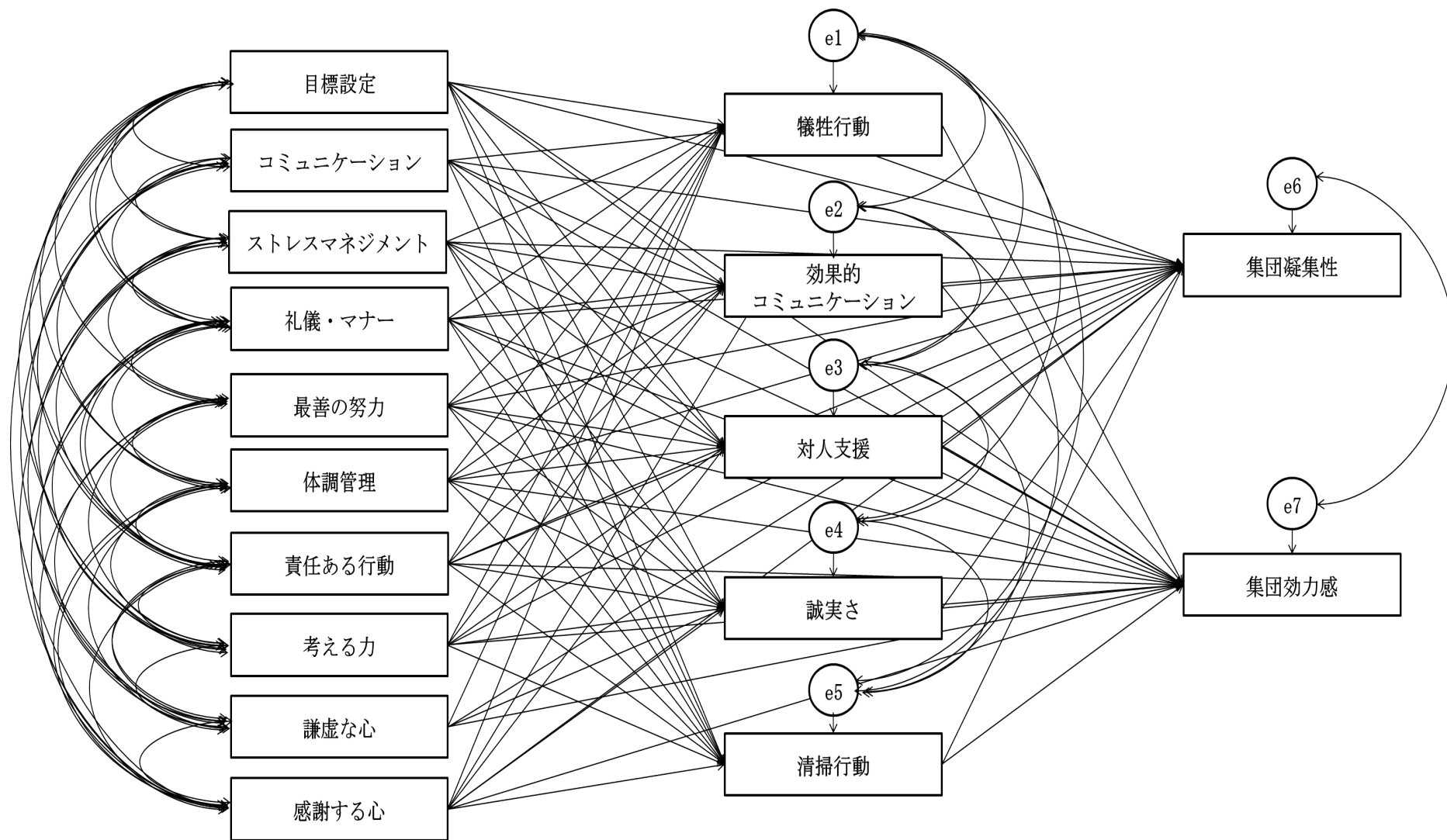


図 6-4 本研究における分析モデル 2

表 6-2 分析モデル 1 における観測変数

ライフスキル	
X 1	目標設定
X 2	コミュニケーション
X 3	ストレスマネジメント
X 4	礼儀・マナー
X 5	最善の努力
X 6	体調管理
X 7	責任ある行動
X 8	考える力
X 9	謙虚な心
X 10	感謝する心
組織市民行動	
X 11	犠牲行動
X 12	効果的コミュニケーション
X 13	対人支援
X 14	誠実さ
X 15	清掃行動
集団凝集性	
X 16	ATG-S
X 17	ATG-T
X 18	GI-S
X 19	GI-T
集団効力感	
X 20	能力
X 21	努力
X 22	忍耐
X 23	準備
X 24	まとまり

6.3 モデル検討

本研究では分析モデル 1、分析モデル 2 を提示したが（図 6-3；図 6-4）、行動やスキルを扱う研究には循環的な相互作用の問題があることが示唆されている（松浦，2006）。つまり、組織市民行動の促進がライフスキルの獲得を促すとも推測される。そこで、分析モデル 1 の妥当性を探るために、新たな因果モデルを用いて、集団凝集性、集団効力感の認知度に対するライフスキル、組織市民行動の関連性の探索を行った。

まず、ライフスキルと組織市民行動の間に共分散を設定し、各々の変数から集団凝集性、集団効力感に直接的なパスを設定した因果モデル 2 を検証した（図 6-5）。次に、その因果モデル 2 において 5%水準で有意な値を示さなかったパスを削除した後、修正指標をもとに誤差間の相関を認めた因果モデル 3 を検証した（図 6-6）。最後に、先述した分析モデル 1 をもとに、5%水準で有意な値を示さなかったパスを削除した後、修正指標をもとに誤差間の相関を認めた因果モデル 4 を検証した（図 6-7）。各モデルの適合度の検証を行った結果、因果モデル 4 が最も高い適合度が算出され、データと一致することが確認された（表 6-3）。

このことから、集団凝集性、集団効力感の認知度を改善するためには組織市民行動が必要であり、組織市民行動を喚起するためにはライフスキルが寄与すると仮定した分析モデル 1、分析モデル 2 は一定の妥当性を有することが示唆された。

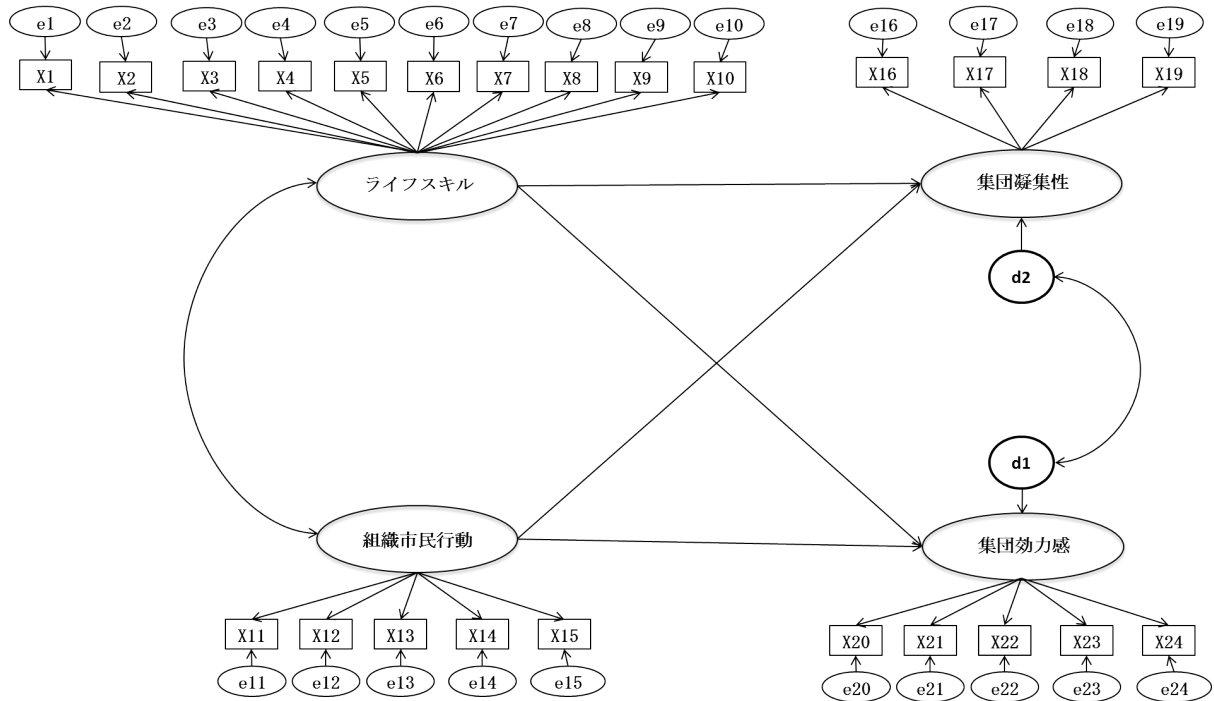


図 6-5 ライフスキルと OCB が集団凝集性・集団効力感の認知度へ与える影響
に関する因果モデル 2

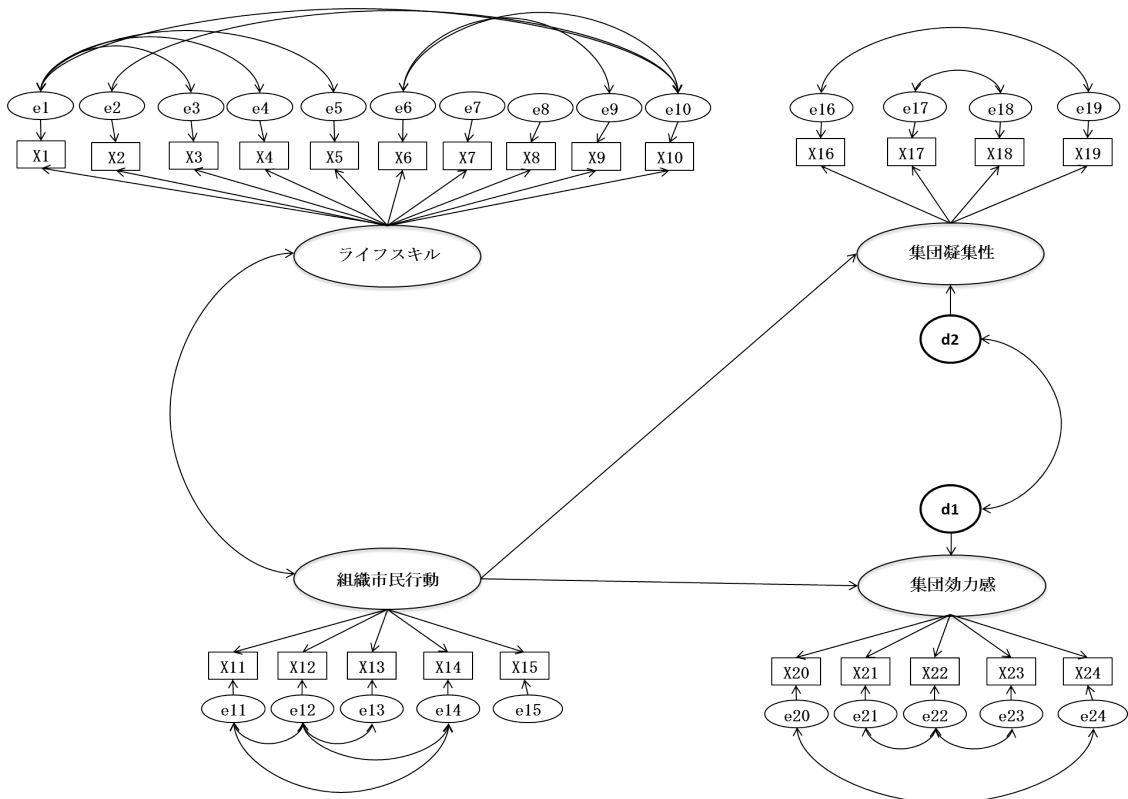


図 6-6 ライフスキルと OCB が集団凝集性・集団効力感の認知度へ与える影響
に関する因果モデル 3

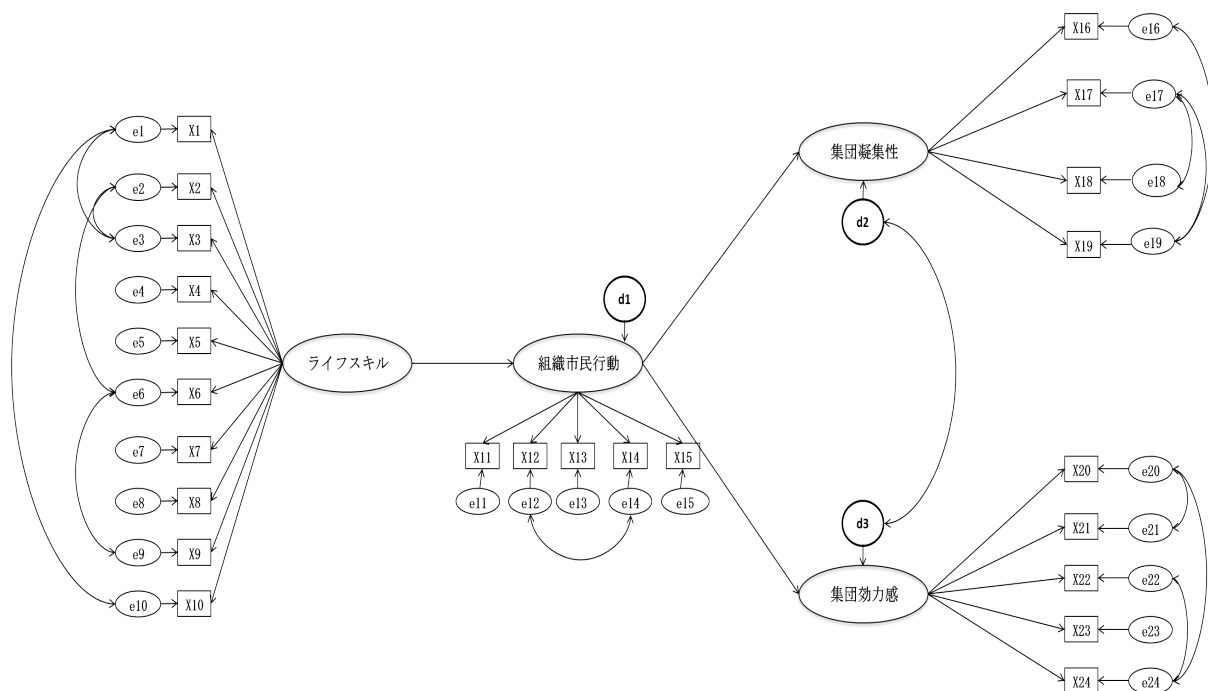


図 6-7 ライフスキルと OCB が集団凝集性・集団効力感の認知度へ与える影響に関する因果モデル 4

表 6-3 ライフスキルと OCB が集団凝集性・集団効力感の認知度へ与える影響に関する各モデルの適合度

	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
因果モデル2	.85	.82	.87	.080	193.85
因果モデル3	.88	.85	.90	.071	179.12
因果モデル4	.91	.89	.93	.061	169.08

6.4 結果

分析モデル1の全体的評価

図 6-3 の状態で分析を実施し、各々のパスの有意性の確認を行った。その後、5%水準で有意な値を示さなかったパスを削除した後、修正指標をもとに誤差間の相関を認めたモデルの検証を行った。その結果、全ての適合度指標には、モデルはデータに十分に適合していると判断される値 (GFI=.91, CFI=.93, AGFI=.89, RMSEA=.06) が認められた (図 6-8)。このことから、分析モデル1は、データをもとに検証を行い、結果を解釈する上で、妥当性、信頼性を有するモデルであることが示された。

次に、チームに所属する個人の集団凝集性、集団効力感の認知度に対してライフスキルや OCB が与える影響を検討する上で、構成されたモデルを評価する際に重要な指標となる決定係数 (以下、 R^2) に着目した (豊田ほか, 1992)。分析モデル1の R^2 の値は、「OCB」が.78、「集団凝集性」が.28、「集団効力感」が.34であった (図 6-8)。このことから、分析モデル1は、チームに所属する個人の集団凝集性、集団効力感の認知度における変動の約 30%を説明していることが示された。豊田ほか (1992) によると、 R^2 が.30 という数値は、変動の大部分を説明するほどではないが、モデルの精度としては一定の水準にあることが示唆された。

分析モデル1の部分的評価

ライフスキルから集団凝集性、集団効力感の認知度に対するパスは、有意な値が認められなかった。一方で、ライフスキルは、「OCB」に.88 と有意な正の影響を与えていた。さらに、OCB は、集団凝集性の認知度に.61、集団効力感の認知度に.55 の有意な正の影響を与えていた (いずれも $p<.001$)。このことから、チームに所属する個人のライフスキルは、OCB を媒介して集団凝集性、集団効力感の認知度に有意な正の影響を与えていることが示された (図 6-8)。

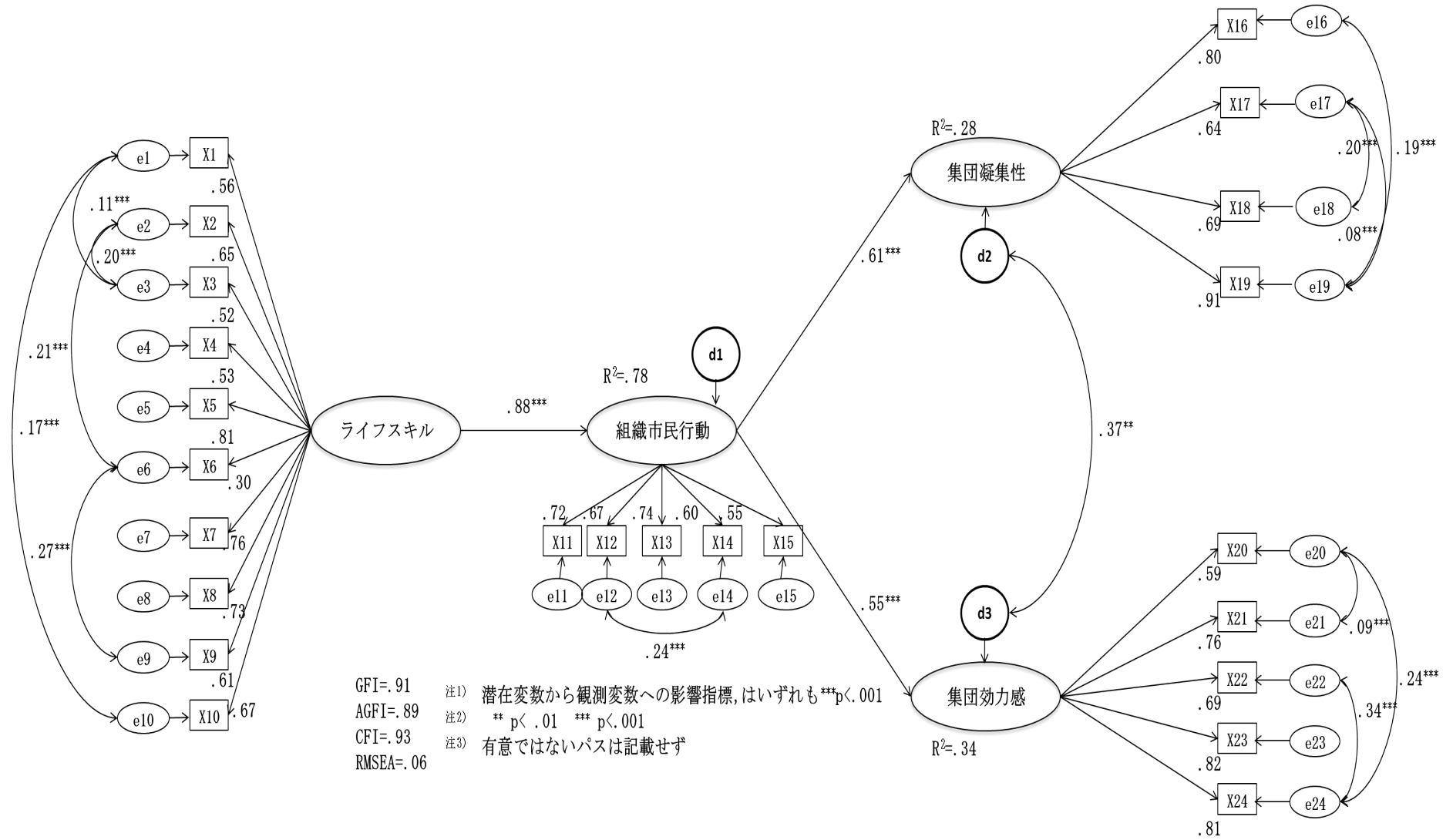


図 6-8 共分散構造分析による分析モデル 1 の結果

分析モデル 2 の全体的評価

分析モデル 1 の手順と同様に、図 6-4 の状態で分析を実施し、各々のパスの有意性の確認を行った。その後、5%水準で有意な値を示さなかったパスを削除してモデルの検証を行った。その結果、全ての適合度指標には、モデルはデータに適合していると判断される値 (GFI = .92, AGFI = .90, CFI = .94, RMSEA = .06) が認められた (図 6-9)。このことから、分析モデル 2 はデータをもとに検証を行い、結果を解釈する上で妥当性、信頼性を有するモデルであることが示された。

分析モデル 2 の R^2 の値は、「犠牲行動」が.34, 「効果的コミュニケーション」が.38, 「対人支援」が.40, 「誠実さ」が.33, 「清掃行動」が.27 であった。また、「集団凝集性」が.31, 「集団効力感」が.29 であった (図 6-9)。このことから、分析モデル 2 は、チームに所属する個人の OCB や集団凝集性、集団効力感の認知度における変動の約 30%説明していることが示された。モデルの精度としては一定の水準にあることが示唆された。

分析モデル 2 の部分的評価

はじめに、チームに所属する個人のライフスキルが集団凝集性、集団効力感の認知度に与える直接的な影響について述べる。ライフスキルの「コミュニケーション」が集団凝集性の認知度に.34, 集団効力感の認知度に.15 の正の影響を与えていたが (いずれも $p < .001$)、それ以外の有意な直接的な影響はみられなかった。

次に、チームに所属する個人のライフスキルが OCB を介して集団凝集性、集団効力感の認知度に与える間接的な影響について述べる。OCB の「犠牲行動」に、ライフスキルの「最善の努力」が.22, 「責任ある行動」が.20, 「謙虚な心」が.15 (いずれも $p < .001$)、 「感謝する心」が.11 ($p < .01$) と各々有意な正の影響を与えており、「犠牲行動」は、集団凝集性の認知度に.10 の有意な正の影響を与えていた ($p < .01$)。OCB の「効果的コミュニケーション」に、ライフスキルの「目標設定」が.12, 「コミュニケーション」が.34 (いずれも $p < .01$)、 「ストレスマネジメント」が.12, 「考える力」が.22 (いずれも $p < .001$) と各々有意な正の影響を与えており、「効果的コミュニケーション」は、集団効力感の認知度に.12 の有意な正の影響を与えていた ($p < .001$)。OCB の「対人支援」に、ライフスキルの「目標設定」が.13, 「コミュニケーション」が.12, 「ストレスマネジメント」が.16, 「礼儀・マナー」が.11, 「最善の努力」が.12, 「考える力」が.16 と各々有意な正の影響を与えており (いずれも $p < .001$)、 「対人支援」は、集団凝集性の認知度に.10 ($p < .01$)、 集団効力感の認知度に.21 の有意な正の影響を与えていた ($p < .001$)。OCB の「誠実さ」に、ライフスキルの「礼儀・マナー」が.31,

「最善の努力」が.24, 「謙虚な心」が.15 と各々有意な正の影響を与えており, 「誠実さ」は, 集団凝集性の認知度に.22, 集団効力感の認知度に.20 の有意な正の影響を与えていた (いずれも $p<.001$)。OCB の「清掃行動」に, ライフスキルの「礼儀・マナー」が.24, 「責任ある行動」が.21 (いずれも $p<.001$), 「考える力」が.12 ($p<.01$), 「感謝する心」が.23 と各々有意な正の影響を与えており ($p<.001$), 「清掃行動」は, 集団効力感の認知度に.11 の有意な正の影響を与えていた ($p<.01$)。

このことから, 「体調管理」以外のライフスキル各下位尺度は集団凝集性や集団効力感に直接的に影響を与えるのではなく, OCB の各下位尺度を介して間接的に集団凝集性や集団効力感と正の影響を与えることが示唆された (図 6-9)。

表 6-4 分析モデル 2 における各誤差変数間の共分散の値

	誤差				
	e2	e3	e4	e5	e7
e1	.12**	.32***	.24***	.14***	
e2		.25***	.08	.15***	
e3			.14**	.15***	
e4				.07	
e5					
e6					.28**

注1)** $p<.01$ *** $p<.001$

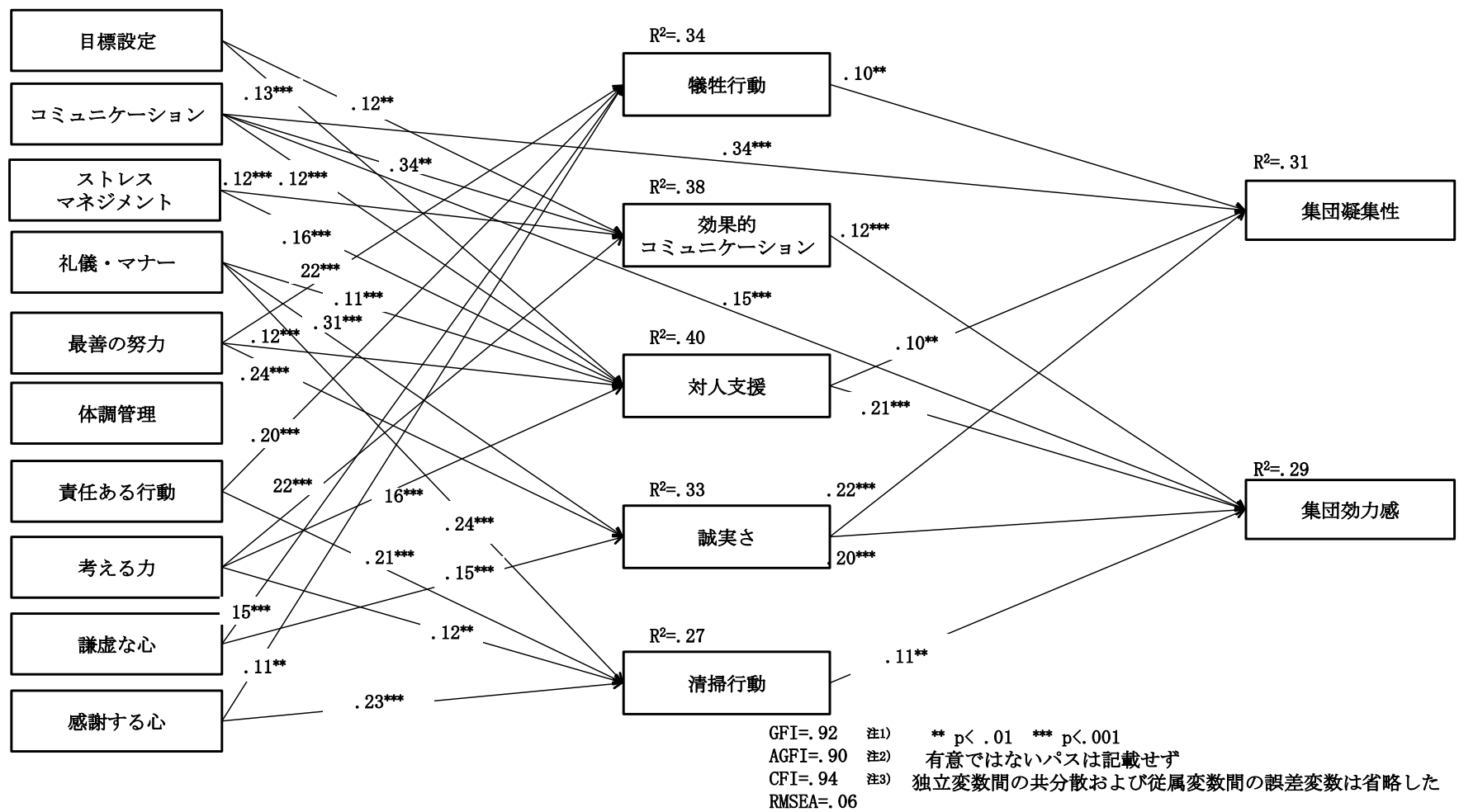


図 6-9 共分散構造分析による分析モデル 2 の結果

表 6-5 ライフスキル, スポーツ OCB, 集団凝集性および集団効力感における相関分析の結果

	相関係数															
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<u>ライフスキル</u>																
1. 目標設定	.37	.36	.26	.47	.24	.31	.38	.26	.25	.31	.38	.41	.31	.22	.20	.32
2. コミュニケーション		.54	.22	.46	.16	.45	.47	.33	.46	.35	.55	.43	.22	.29	.43	.36
3. ストレスマネジメント			.23	.42	.21	.38	.37	.27	.36	.24	.43	.42	.21	.26	.24	.28
4. 体調管理				.24	.17	.21	.19	.19	.16	.15	.15	.20	.14	.13	.19	.18
5. 最善の努力					.41	.64	.61	.51	.54	.50	.44	.52	.45	.37	.28	.38
6. 礼儀・マナー						.48	.38	.52	.31	.36	.17	.38	.50	.32	.19	.25
7. 責任ある行動							.65	.51	.53	.49	.39	.46	.38	.46	.28	.33
8. 考える力								.44	.46	.46	.47	.49	.34	.41	.26	.38
9. 謙虚な心									.46	.44	.33	.40	.44	.35	.21	.31
10. 感謝する心										.44	.38	.44	.32	.42	.22	.31
<u>スポーツOCB</u>																
11. 犠牲行動											.38	.54	.47	.40	.36	.36
12. 効果的コミュニケーション												.51	.22	.36	.28	.36
13. 対人支援													.39	.40	.36	.43
14. 誠実さ														.30	.35	.33
15. 清掃活動															.19	.30
<u>16. 集団凝集性</u>																.46
<u>17. 集団効力感</u>																

注1) いずれも $p < .001$

6.5 考察

分析モデル1では、チームに所属する個人のライフスキルは、集団凝集性、集団効力感の認知度に与える直接的な影響は認められなかった。一方で、OCBは両者に直接的な強い影響を与えており、集団凝集性、集団効力感の認知度には個人のチームに対する具体的な行動の発現が重要であることが示された。また、本研究からは、OCBを活性化させる方法論として個人のライフスキルを育成することが効果的であることが示唆された。OCBが直接的に影響を及ぼす要因となりえた理由としては、OCBが可視できる行動側面のみで構成される概念であるということが要因の一つとなることが推測される。企業組織では、組織の発展のために個人の行動が重要な意味を持つと述べられている (Katz and Kahn, 1978)。さらに、企業組織とスポーツチームは、チームワークの発達プロセスに類似点があることが明らかになっている (Jones, 2002 ; Weinberg and McDermott, 2002)。このことから、スポーツチームの集団凝集性、集団効力感を向上させるためにはチームメンバーの行動側面が重要であると考えられる。つまり、選手個々がスキルとして持っているだけでなく、具体的な行動でチームに積極的に関与することが、集団凝集性や集団効力感の認知度というチームへの認識を改善する際に重要となると考えられる。一般的に心理社会的スキルといわれているライフスキルは (島本・石井, 2007)、不可視な側面があるため、集団凝集性、集団効力感と直接的に有意な正の影響は確認されなかったと推測される。

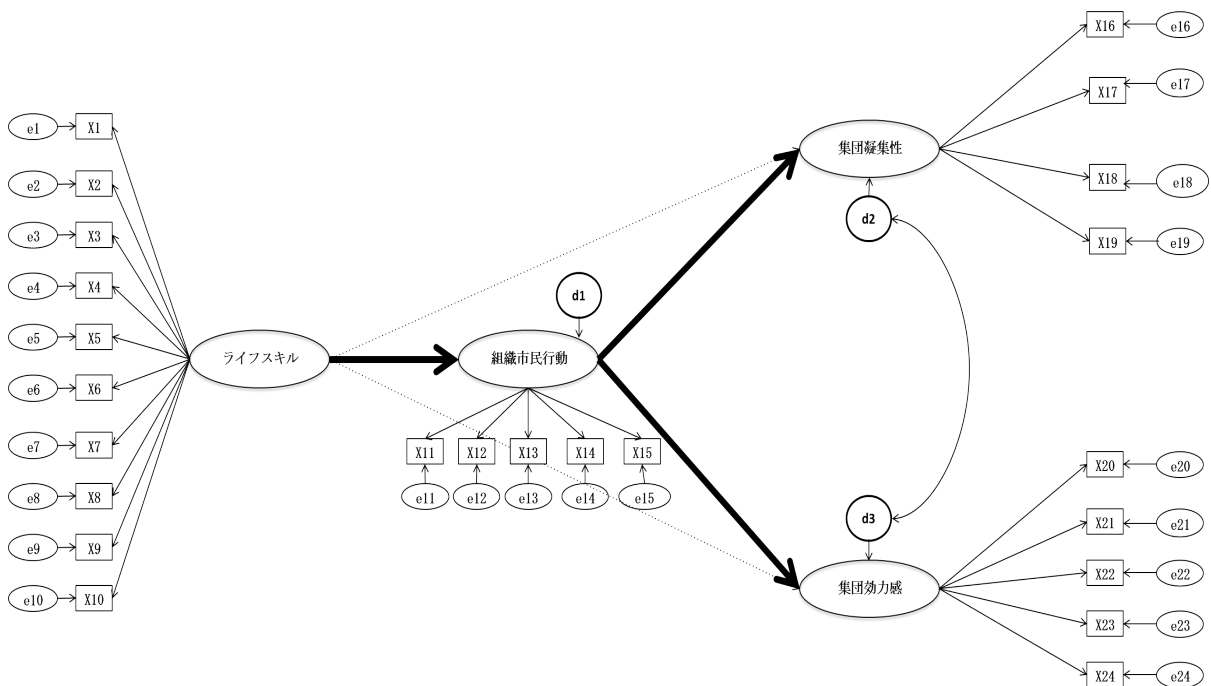


図 6-10 分析モデル1における有意なパス

次に、分析モデル 2 では OCB の「犠牲行動」は集団凝集性の認知度と、「対人支援」、
「誠実さ」は、集団凝集性、集団効力感の認知度とに各々有意な正の因果関係を有すること
が明らかになった。先行研究 (Aoyagi et al., 2008; 河津ほか, 2012b; Martineza and Tindale,
2015; Prapavessis and Carron, 1997b) において、「犠牲行動」と「対人支援」と「誠実
さ」は、集団凝集性と正の関わりを有することが検証されており、本研究の結果は、先行研
究の知見を支持するものであった。また、ライフスキルの「コミュニケーション」は、ライ
フスキルの下位尺度の中では唯一集団凝集性、集団効力感の認知度に直接的な正の影響を与
えていた。この結果は、研究 I において確認された知見と同様であり、Carron and Eys (2012)
が示したように、チームメンバー個々のコミュニケーションスキルを向上させることは、メ
ンバー間のコミュニケーションが活発になるため、チームの集団凝集性、集団効力感に正の
影響を与えることが推測される。「コミュニケーション」は、OCB の「効果的コミュニケー
ション」に正の影響を与え、さらにそれは、集団効力感の認知度に正の影響を与えることが
確認された。先行研究 (徳永, 2005; Sullivan et al., 2011) では、チームワークを高める
コミュニケーションスキルの具体的内容について言及し、チームメンバー間で率直な意見交
換を行い、問題解決のために議論をするコミュニケーションスキルの必要性が論じられてい
る。本研究で用いたスポーツ OCB 尺度の「効果的コミュニケーション」は、“相手に正直に
意見を伝えること”、“学年が異なるメンバーとも議論を行うこと”等の項目から構成されて
いるため、「効果的コミュニケーション」と集団効力感に因果関係が見られたことは、徳永
(2005) と同様の知見が得られたと考えられる。

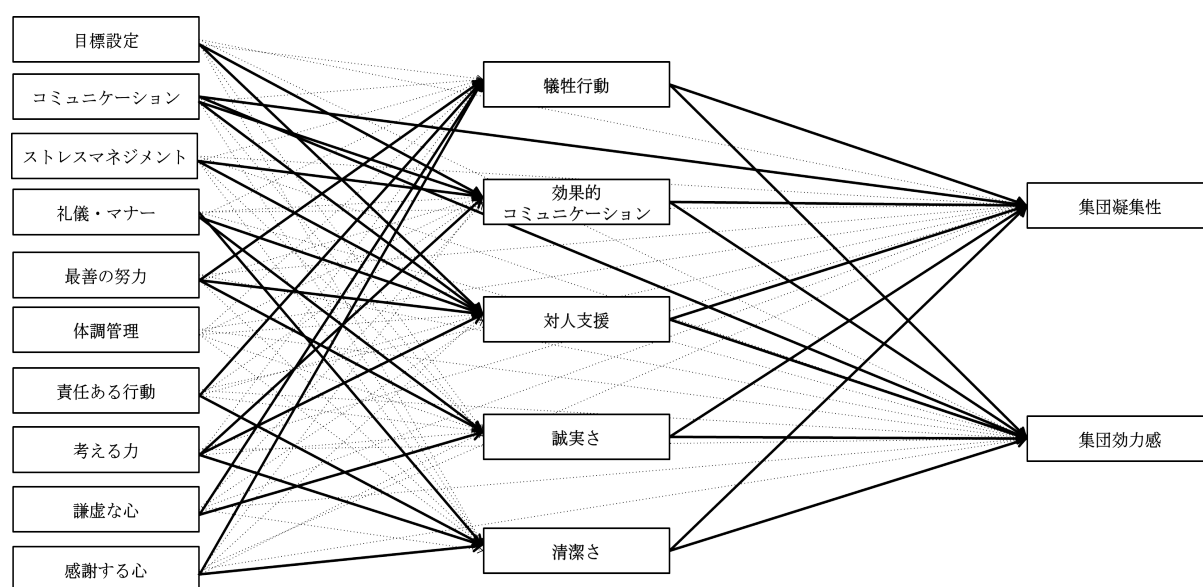


図 6-11 分析モデル 2 における有意なパス

最後に、大森（2011）によると、日本企業において掃除を行うことは、従業員が他力と利他の精神を備えることを促し、その精神は従業員の問題解決能力や他者のために行う行動の頻度を高めることが示唆され、組織のチームワークを向上させる要因と論じられている。さらに、田中（2002）は日本の企業組織において、自主的に職場を清潔に保つことは、組織のまとまりを改善するために特別な意味を有すると述べている。研究Ⅱにおいて作成されたスポーツ組織市民行動尺度では「清掃行動」が下位尺度として抽出され、本研究においても、「清掃行動」は集団効力感に有意な正の影響を与えていた。また、「清掃行動」はライフスキルの「考える力」、「責任ある行動」との間に正の関連性があることが確認された。これらのことから、企業組織のみならず、日本のスポーツチームにおいても、自分たちが使用したグラウンドやロッカーを清潔に保つことといった清掃を行うことが、集団効力感を改善するための行動の一つとなることが考えられる。

今後の課題

ライフスキルが OCB に正の影響を及ぼし、集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与える可能性を明らかにできた点は、本研究の成果として位置づけることができるであろう。例えば、近年、ライフスキルの獲得を支援する実践が活発に展開されているが（島本ほか、2013）、ライフスキルプログラムを実践することで OCB を促し、集団凝集性、集団効力感を向上させることができる可能性がある。

一方で、本研究では、大学男子サッカー部員を対象としているが、調査対象者の専門種目をラグビーやラクロス、バスケットボールとした場合、調査対象者を女子としてデータを収集した場合、モデルの精度を保つことができるのかについての検証作業を行う必要があるだろう。また、本研究では、一時点における質問紙調査によって得られたデータであるため、時間的先行性を検証することができる、縦断調査によってモデルの検討を重ねることも求められるだろう。

6.5 小結

本研究の目的は、因果モデルをもとに構成された分析モデルを共分散構造分析にかけ、ライフスキル、組織市民行動のどのような側面が集団凝集性、集団効力感の認知度に影響を与えているのかを検証することである。主な結果は下記の3点である。

(1) 「コミュニケーション」を除いてライフスキルの下位尺度から集団凝集性、集団効力感の認知度に対する直接的なパスは有意な値が認められなかった。

(2) ライフスキルは OCB に強い影響を与えており、OCB は、集団凝集性、集団効力感の認知度に中程度の肯定的な影響を与えていた。

(3) 「体調管理」以外のライフスキルの下位尺度は、OCB の各下位尺度を介して間接的に集団凝集性や集団効力感の認知度に肯定的な影響がみられた。

このことから、ライフスキルは OCB を媒介して集団凝集性、集団効力感の認知度に間接的な正の影響を与えていることが示され、OCB はライフスキルと集団凝集性、集団効力感の媒介要因となり得ることが確認された。また、ライフスキルの中でも唯一、「コミュニケーション」が集団凝集性、集団効力感の認知度に直接的な因果関係を有し、研究 I の知見を支持する結果であった。そのため、「コミュニケーション」スキルの向上は集団凝集性と集団効力感を向上させるために重要な要因であることが示された。

第 7 章

総合的考察

7.1 結論

本研究は、「どのようにして集団凝集性と集団効力感の認知度の水準を高めるか」をリサーチクエスチョンとして、チーム構成員のライフスキルと組織市民行動という個人要因に着目して、集団凝集性と集団効力感の認知度との関連性の検討を行うことを目的とした。第4章の研究Iでは、チーム構成員のライフスキルと集団凝集性、集団効力感との関係を検討した。第5章では、日本のスポーツ集団を対象とした組織市民行動尺度を作成することを目的とした。第6章では、集団凝集性、集団効力感の認知度とチーム構成員のライフスキル、組織市民行動との関わり合いを検討することを目的とした。

第4章では、チーム構成員のライフスキルを独立変数、集団凝集性、集団効力感の認知度を従属変数とした結果、ライフスキルの「コミュニケーション」が集団凝集性と集団効力感に正の影響を与え、「責任ある行動」が集団効力感に正の影響を与えていた。集団凝集性、集団効力感の両概念に対して中程度の正の影響を与えていたことから、「コミュニケーション」はライフスキルの中でも特に集団凝集性、集団効力感を向上させる要因の一つとして重要な役割を担うことが推測される。この結果は、徳永（2005）や Sullivan et al.（2011）の示唆を支持する結果であった。一方で、ライフスキルの「コミュニケーション」「責任ある行動」以外の下位尺度は集団凝集性、集団効力感の間には有意なパスは確認されなかった。この結果からは、ライフスキルと集団凝集性、集団効力感の間には媒介変数が存在することが推測された。

第5章では、日本のスポーツチームにおけるOCBを「チームの構成員が自らの意思で、自発的に行う行動で、その行動によってチームの活性化を促進させるが、チーム構成員がOCBを行なったからといって、試合のメンバー選考等の部活動場面に影響するわけではなく、行わなかったからといって非難されることがないもの」と定義して尺度を作成した。その結果、「犠牲行動」、「効果的コミュニケーション」、「対人支援」、「誠実さ」、「清掃行動」の5因子20項目が抽出された。また、作成されたスポーツOCB尺度は集団凝集性、集団効力感と有意な正の関連性を有していたため、OCBが両概念を向上させる要因の一つであることが確認された。本研究で作成されたスポーツOCB尺度の特徴は、第5因子として「清掃行動」が抽出されていることだろう。スポーツチームにおけるOCB尺度を検討した Aoyagi et al.（2008）や Martinez and Tindale（2014）及び企業を対象とした海外のOCB尺度の作成研究に着目してみても、職場をきれいに保つ行動を因子として含んだOCB尺度は見られなかった（Organ, 1988）。このことから、「清掃行動」はスポーツOCB尺度の中でも日本独

自の文化が反映されたと推測される。その文化の背景として、日本企業において掃除を行うことは、従業員の問題解決能力の向上や他者のために行う行動の頻度を高めることが示唆されていることや、日本企業では「みんなで同じことをする」活動連帯型の傾向が強いという2つの特徴が挙げられるだろう（大森，2011）。また、本尺度の内容は、指導者に対する自由記述のアンケートをもとに項目作成がされているため、現場の指導者の意見も反映されているといえるだろう。

第6章では、チームに所属する個人のライフスキルが集団凝集性、集団効力感の認知度に影響を与える直接的な関係と、ライフスキルが組織市民行動を媒介して集団凝集性、集団効力感の認知度に間接的な影響を与えるという分析モデル1、大学生アスリート用ライフスキル評価尺度（島本ほか，2013）の「目標設定」から「感謝する心」までの10因子を独立変数、スポーツOCB尺度（持田ほか，2016）の「犠牲行動」から「清掃行動」までの5因子を媒介要因、集団凝集性と集団効力感の認知度を従属変数とするモデルを分析2として共分散構造分析を行った。分析モデル1の結果、チームに所属する個人のライフスキルは、集団凝集性、集団効力感の認知度に与える直接的な影響は認められなかった。一方で、OCBは両者に直接的な強い影響を与えており、集団凝集性、集団効力感の認知度には個人のチームに対する具体的な行動の発現が重要であることが示された。また、分析モデル2の結果、「体調管理」以外のライフスキルの全ての下位尺度はOCBに正の影響を与えており、OCBの全ての下位尺度は集団凝集性もしくは集団効力感の認知度に正の影響が確認された。このことから、チームメンバーの行動側面がチームの集団凝集性や集団効力感を向上させるために重要であると考えられ、選手個々がスキルとして持っているだけでなく、具体的な行動でチームに積極的に関与することが、集団凝集性や集団効力感の認知度というチームへの認識を改善する際に重要となることが示唆された。

本論文のリサーチクエスションである「どのようにして集団凝集性と集団効力感の認知度の水準を高めるか」という検証を目的に行われた研究Ⅰ，研究Ⅱ，研究Ⅲから得られた主な知見は下記の3点である。

(1) 日本のスポーツチームにおいても、チームに貢献する具体的な行動であるOCBの発現を促すことが集団凝集性や集団効力感の認知度を改善するための方法の一つであることが確認された。

(2) 選手個々の「コミュニケーション」や問題を解決へと導く具体的な「効果的コミュニケーション」が、集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与えていた。

(3)選手個々のライフスキルが OCB に正の影響を及ぼし、選手個々の OCB が集団凝集性、集団効力感の認知度に正の影響を与えていた。つまり、OCB の基盤はライフスキルであることが示された。

OCB は「自発的」な行動であることがキーポイントとなる。このことから、チームマネジメントについても、監督やコーチが細かいことまで管理を行う「トップダウン」による指導だけでなく、選手個々が主体となってチームに必要な言動を考えて実行する「ボトムアップ」による指導の導入がチームマネジメントには有用であることが推測される。このボトムアップ指導を用いて、2006 年に広島県立広島観音高校サッカー部を日本一へと導いた畑喜美夫氏は、トップダウンによる指導とボトムアップによる指導の違いについて、下記のように論じている。会社に例えるならば、トップダウンとは、一人の社長から指示命令が社員に対して下りながら業務を推進する、上から下への流れで組織が運営される形であるとしている。一方で、ボトムアップとは、社員から意見や提案が出され、社長がこれらを取捨選択しながら業務を推進する、下から上への流れで組織が運営される形であると述べている。つまり、スポーツチームにおけるボトムアップは、指導者から選手に指示、命令するのではなく、選手に自発的に考えさせ、認めてやり、任せていく指導法であると論じられている（畑，2013）。このボトムアップによるチームマネジメントは、サッカーの指導のみならず、他競技においても用いられている。実際に、箱根駅伝において 3 連覇を達成した青山学院大学陸上競技部監督である原晋氏は、理想のチームの形を監督が指示を出さなくても部員それぞれがやるべきことを考えて実行できるチームであると述べ、選手個々の主体性を重んじたチーム作りを行っている。特に、選手が主体的にチーム運営を行っていくために、個々の意見を建設的に議論するコミュニケーション能力の重要性を示唆している（原，2015）。

これらのことから、「チームの構成員が自らの意思で、自発的に行う行動で、その行動によってチームの活性化を促進させるが、チーム構成員が OCB を行なったからといって、試合のメンバー選考等の部活動場面に影響するわけではなく、行わなかったからといって非難されることのないもの」と定義されたスポーツ OCB は、選手の主体性を促進させるボトムアップによる指導によって発現が促される可能性も示唆される。そのため、今後は、状況に応じて指導者もトップダウンとボトムアップの指導法を使い分けながらチームマネジメントを進めていくことが必要となることが推論される。

7.2 研究の貢献

本研究の学術的貢献としては2点挙げられる。

まず、研究Ⅱ、研究Ⅲの結果において、日本のスポーツチームであってもOCBと集団凝集性、集団効力感の認知度との間に正の相関関係があることを明らかにできた点は、本研究の成果として位置づけることができるであろう。これまで、国内のチームにおいて集団凝集性や集団効力感と関係を有する個人の行動に言及された研究はない。OCBは、指導者がスポーツ現場において可視できるものであるため、スポーツOCB尺度を利用することによって、チームの集団凝集性、集団効力感の向上に繋がる行動の傾向を明確化することができる。そうすることによって、現場の指導者が自チームの集団凝集性、集団効力感の向上を計画する際の一助となりえるだろう。

次に、集団スポーツ研究において、集団に所属する個人に着目した研究の必要性が論じられているが（竹村ほか，2013）、研究Ⅲの結果、集団凝集性と集団効力感の認知度に対してOCBが強い影響力を与えることが確認された。また、具体的行動であるOCBの発現を促すうえで、選手個々のライフスキルが重要であることが明らかにでき、チーム構成員の内的資源や行動が重要であることを明らかにできた点は本研究の成果として位置づけることができるであろう。また、ライフスキルの育成は間接的にはあるが、チームの集団凝集性や集団効力感の認知度に正の影響を与えることが示された。これまでレスリング（清水・島本，2012）やゴルフ（島本・米川，2014）、柔道（島本ほか，2015）という個人スポーツ競技において、ライフスキルのレベルの高い競技者は、後に上位の競技成績を達成する可能性が示されてきたが、集団スポーツ競技において、ライフスキルの育成が重要であることが示された知見は少ない。文部科学省は、平成20年の学習指導要領の改訂によって「生きる力」の育成を重視することを示している。その教育の基本目標である「生きる力」とライフスキルは極めて類似した概念と位置づけられている。欧米では、青年の犯罪率の増加や孤独感・うつ傾向などの問題傾向の背景に、ライフスキルの低下が要因の一つとなっていると述べられている（島本ほか，2013）。また、人々が生活を自身によってマネジメントし、将来に起こる様々な困難を上手く乗り切るためにライフスキルが必要と考えられている（飯田・石隈，2003）。これらのことから、今後社会に進出する学生にとって、ライフスキルの向上は必要不可欠であると考えられる。そのため、集団スポーツの教育的観点からも、競技成績と密接な関連を有する集団凝集性や集団効力感に対してOCBを促すライフスキル育成の重要性が検証されたことは本研究の成果の一つであると考えられる。さらに、ライフスキルは、一般に人間力や

人間性と呼ばれる概念と密接な関係にあると考えられていることから（島本・米川，2014），アスリートは人間性を磨く必要があるという能勢（2007）の示唆は集団スポーツ競技においても支持されることが示された。この知見を活かすための例として，近年，ライフスキルの獲得を支援するライフスキルプログラムの実践が活発に展開されているが（島本ほか，2013），それを実践することが OCB を促し，集団凝集性，集団効力感を向上させることに繋がる可能性があると考えられる。

7.3 本研究課題と今後の展望

本研究では，大学男子サッカー部員を対象としているが，調査対象者の専門種目をラグビーやラクロス，バスケットボールとした場合，及び調査対象者を女子としてデータを収集した場合であっても OCB の因子構造や項目が変化しないかについては探求する必要がある。また，縦断調査によって OCB と集団凝集性，集団効力感の調査を行っていくことで，より詳細な関連性を確認することができると推測される。さらに，研究Ⅲにおいても，一時点における質問紙調査によって得られたデータであるため，時間的先行性を検証することまで言及できていない。今後の調査においては，縦断調査によってモデルの検討を重ねることも求められるだろう。それによって，モデルの精度を保つことができるのかについての検証作業を行う必要があるだろう。これらの示唆を実践することによって集団凝集性，集団効力感の認知度の昇降を検討する実践研究ができ，より現場へ活かせる知見が得られる可能性が考えられる。

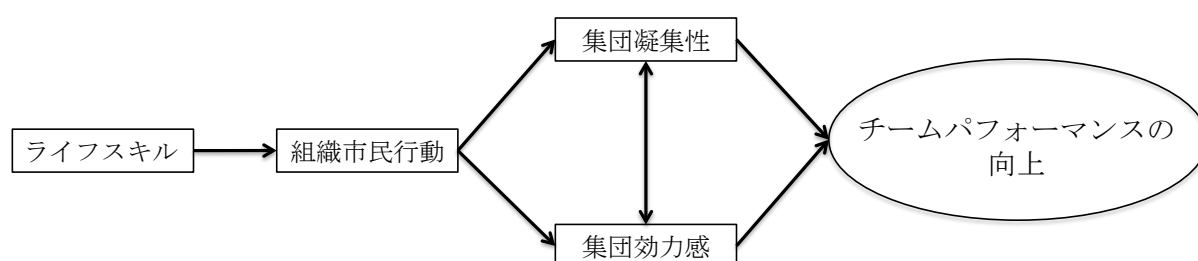


図 7-1 ライフスキル OCB がチームパフォーマンスへ与える影響に関する仮説モデル

参考文献

- 阿江美恵子（1985）集団凝集性と試合志向の関係，および集団凝集性の試合成績への効果。
体育学研究，29：315-323.
- 阿江美恵子(1986)集団凝集性尺度の再検討。スポーツ心理学研究，13：116-118.
- Ahearne, M., MacKenzie, S. B. and Podsakoff, P. M. (2004) Determinants of sales team success : An empirical examination of indirect effects of leadership empowerment behaviors on sales team performance. Indiana University.
- Allport, F. H. (1924) Social psychology. Houghten Mifflin : NewYork.
- Aoyagi, M. W., Cox. R. H., and McGuire. R, T. (2008) Organizational citizenship behavior in sport : Relationships with leadership, team cohesion, and athlete satisfaction. Journal of Applied Sport Psychology, 20 (1) : 25-41.
- 尼崎光洋・清水安夫（2008）高校野球部員を対象とした集団効力感の研究—集団凝集性及び部活動ストレスとの関連による検討—。学校メンタルヘルス，11:23-31.
- 荒井弘和（2013）心理的パフォーマンスに対するコレクティブ・エフィカシーの関連要因と増強方略。スポーツ産業学研究，23（2）：165-175.
- Bandura, A. (1982) Self efficacy mechanism in human agency. American Psychology. 37 : 122-147.
- Bandura, A. (1986) Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. Prentice Hall : Upper Saddle River.
- Beal, D. J., Cohen, R. R., Burke, M, J. and McLendon, C. J. (2003) Cohesion and performance in groups : A meta-analytic clarification of construct relations. Journal of Applied Psychology, 88 : 989-1004.
- Bray, S. R. (2004) Collective efficacy, group goals, and group performance of a muscular endurance task. Small Group Research. 35 (2) : 230-238.
- Carron, A. V. (1982) Cohesiveness in sport groups : Interpretations and considerations. Journal of Sport Psychology, 4 : 123-138.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., and Brawley. L, R. (1985) The development of an instrument to assess cohesion in sport in sport teams : The group environment questionnaire. Journal of Sport Psychology, 7 (3) : 244-266.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., and Stevens, D. (2002) Cohesion

- and performance in sport : A meta analysis. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 24 (2) : 168-188.
- Carron, A. V. and Eys, M. A. (2012) Group dynamics in sport. *Fitness Information Technology* : Morgantown.
- Dunlop, P. D. and Lee, K. (2004) Workplace deviance, organizational citizenship behavior, and business unit performance : The bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 25 : 67-80.
- 遠藤保仁 (2011) 信頼するカーギャパン躍進の真実と課題一. 角川書店 : 東京, 9-10.
- Feltz, D. L. and Lirgg, C. D. (1998) Perceived team and player efficacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83 (4) : 557-564.
- 古川久敬 (2004) チームマネジメント. 日経文庫 : 東京, 10-65.
- Fiedler, F. E. (1967) A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill : New York.
- Gill, D. (1979) The prediction of group motor performance from individual member ability. *Journal of Motor Behavior*, 11 (2) : 113-122.
- Greenlees, I. A., Graydon, J. K., and Maynard, I. W. (1999) The impact of collective efficacy beliefs on effort and persistence in a group task. *Journal of Sports Science*, 17 : 151-158.
- Greenlees, I., Graydon, J. and Maynard, I. (2000) The impact of individual efficacy beliefs on group goal selection and group goal commitment. *Journal of Sports Sciences*, 18 (5) : 451-459.
- ハガー・ハヅィザランティス : 湯川進太郎ほか訳 (2007) スポーツ社会心理学—エクササイズとスポーツへの社会心理学的アプローチ—. 北大路書房 : 京都, 173-187.
- <Hagger, M., Chatzisarantis (2005) The social psychology of exercise and sport. Open University Press : New York. >
- 原晋 (2015) フツの会社員だった僕が、青山学院大学を箱根駅伝優勝に導いた 47 の言葉. アスコム : 東京, 58-159.
- 畑喜美夫 (2013) 子どもが自ら考えて行動する力を引き出す 魔法のサッカーコーチング—魔法のサッカーコーチング ボトムアップ理論で自立心を養う—. カンゼン : 東京, 20-58.
- Heuze, J. P., Raimbault, N., and Fontayne, P. (2006) Relationships between cohesion, collective efficacy, and performance in professional basketball teams : An

- examination of mediating effects. *Journal of Sports Sciences*, 24 (1) : 59-68.
- ホッグ：廣田君美・藤澤等監訳（1994）集団凝集性の社会心理学—魅力から社会的アイデンティティへ—。北大路書房：京都，29-30.
- 本間道子・草野敦子・千葉朋子（2004）集団成果に影響を及ぼす集合効力感の効果—スポーツチームを対象に—。日本女子大学紀要，15：41-57.
- 飯田順子・石熊利紀（2003）中学生のスキルを測定する尺度の開発に関する研究の動向。筑波大学心理学研究：213-228.
- Jones, G. (2002) Performance excellence : A personal perspective on the link between sport and business. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14 : 268-281.
- Jones, M, B. (1974) Regressing group on individual effectiveness. *Organizational Behavior and Human Performance*, 11 (3) : 426-451.
- Karambayya, R. (1990) Contexts for organizational citizenship behavior : Do high performing and satisfying units have better “citizens”. Unpublished working paper : Toronto.
- Katz, D. and Kahn, R, L. (1978) *The social psychology of organizations*. Wiley : Hoboken.
- 河津慶太・杉山佳生・永尾雄一・山崎将幸・王雪蓮・熊谷絵里（2009）スポーツチームにおけるチームパフォーマンス予測モデルの構築。健康科学，31：61-68
- 河津慶太・杉山佳生・中須賀巧（2012a）スポーツチームにおける集合的効力感とチームパフォーマンスの関係の種目間検討。スポーツ心理学研究，39（2）：153-167.
- 河津慶太・杉山佳生・中須賀巧（2012b）スポーツチームにおける組織市民行動，チームメンタルモデルとパフォーマンスの関係の検討—大学生球技スポーツ競技者を対象として—。スポーツパフォーマンス研究，4：117-134.
- Kim, M. S. and Sugiyama, Y. (1992) The relationship of performance norms and cohesiveness for Japanese school athlete teams. *Perceptual and Motor Skills*. 74 : 1096-1098.
- Koh, W. L., Steers, R. M., and Terborg, J. R. (1995) The effects of transformational leadership on teacher attitudes student and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16 (4) : 319-333.
- 小島正憲・西村春次・鷹見喜仲・中山彰規（2010）大学体操競技選手におけるライフスキル

- と競技成績に関する考察. 中京大学体育学論叢, 51(2): 89-102.
- Kozub, S. A. and Button, C. J. (2000) The influence of a competitive outcome on perceptions of cohesion in rugby and swimming teams. *Journal of sports psychol.* 31 : 82-95.
- Koys, D. J. (2001) The employee satisfaction, organizational citizenship behavior, and turnover on organizational effectiveness : A unit-level, longitudinal study. *Personnel Psychology*, 54 (1) :101-114.
- Lam, S. S. K., Hui, C., and Law, K. S. (1999) Organizational citizenship behavior : Comparing perspectives of supervisors and subordinates across four international samples. *Journal of Applied Psychology*, 84 (4) :594-601.
- Landers, D. M. and Luschen, G. (1974) Team performance outcome and cohesiveness of competitive coaching groups. *International Review of Sport Sociology*, 4 : 170-183.
- Lander, D. M., Wilkinson, M. O., Hatfield, B. D., and Barber, H. (1982) Causality and the cohesion performance relationship. *Journal of sports Science*. 4 : 170-183.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M. and Ahearne, M. (1996) Effects of OCB on sales team effectiveness. *Indiana University School Business*.
- Magyar, T. M., Feltz, D. L., and Simpson, I. P. (2004) Individual and crew level determinants of collective efficacy in rowing. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 26 : 136-153.
- 松浦均 (2006) 援助行動発動時における社会的スキル, 共感経験, 援助行動経験の影響について. *応用心理学研究*, 31 : 76-88.
- Martinez, R. N. and Tindale, R. S. (2014) Impact of organizational citizenship behavior on performance in women's sport teams. *Journal of Applied Sport Psychology*, 27 (2) : 200-215.
- 三沢 良・佐相邦英・山口裕幸 (2009) 看護師チームのチームワーク測定尺度の作成. *社会心理学研究*, 24(3) : 219-232.
- 持田和明・高見和至・島本好平 (2015) チームスポーツ競技における集団凝集性および集合的効力感に影響する個人要因の検討—構成員のライフスキルが集団に及ぼす影響—. *スポーツ産業学研究*, 25 (1) : 25-37.
- 持田和明・高見和至・島本好平 (2016) スポーツ組織市民行動尺度の作成. *コーチング学研*

- 究, 30 (1) : 15-27.
- 文部科学省 (2009) 高等学校学習指導要領解説保健体育編体育編. 文部科学省 : 東京.
- 村上貴聡・徳永幹雄・橋本公雄 (2003) 青少年の健康生活スキルとスポーツ活動経験との関連. 体力測定評価研究, 3 (1) : 7-19.
- Myers, N. D., Payment, C. A., and Felz, D. L. (2007) Regressing team performance on collective efficacy. : Considerations of temporal proximity and concordance.
- 西田順一・橋本公雄・柳敏晴・馬場亜紗子 (2005) 組織キャンプ体験に伴うメンタルヘルス変容の因果モデルの検討—エンジョイメントを媒介とした検討—. 教育心理学研究 53 (2) : 196-208
- 西田豊昭 (1997) 企業における組織市民行動に関する研究—企業内における自主的な行動とその原因とその動機—. 経営行動科学, 11 (2) : 101-122.
- Nixon, H. L. (1977) Cohesiveness and team success : A theoretical formulation. Review of Sport and Leisure, 2 : 36-57.
- 能勢康史 (2007) 勝つために必要なライフスキル—会員企画シンポジウム 4 : アスリートのためのライフスキル教育—. 日本スポーツ心理学会第 34 回大会研究発表抄録集, 16.
- 織田憲嗣・山本勝昭・徳永幹雄 (2007) スポーツにおける集団凝集性の構造検証ならびにパフォーマンスとの関係. 財団法人ミズノスポーツ振興会スポーツ医科学研究助成報告書.
- 大嶽真人・加藤真利江・下昭仁 (2011) サッカー選手のライフスキル評価尺度の開発—アイデンティティ及び特性的自己効力感との関連から—. 日本大学文理学部人文科学研究所研究紀要, 81 : 81-89.
- 大森信 (2011) トイレ掃除の経営学—strategy as practice アプローチからの研究—. 白桃書房 : 東京, 68-98.
- 大森信 (2015) そうじ資本主義 日本企業の倫理とトイレ掃除の精神. 日経 BP 社 : 東京, 21-40.
- Organ, D. W. (1988) Organizational citizenship behavior : The good soldier syndrome. Lexington Books : Lanham.
- オーガン・ポザコフ・マッケンジー : 上田泰訳 (2007) 組織市民行動. 白桃書房 : 東京, 211-222.
- 小塩真司 (2005) 研究事例で学ぶ SPSS と Amos による心理・調査データ解析. 東京図書 : 東京, 25-26.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., and MacKenzie, S. B. (1997) Organizational citizenship

- behaviors and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*, 82 (2) : 262-270.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., and Hui, C. (1993) Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance : A review and suggestions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11 : 1-40.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. (1994) Organizational citizenship behaviors and sales unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 32 : 351-363.
- Prapavessis, H. and Carron, A. V. (1997a) Cohesion and Work Output. *Small Group Research*, 28 : 294-301.
- Prapavessis, H. and Carron, A. V. (1997b) Sacrifice, cohesion, and conformity to norms in sport teams. *Group Dynamics : Theory Research and Practice*, 1 (3) : 231-240.
- Rainey, D. W. and Schweickert, G. J. (1988) An exploratory study of team cohesion before and after aspring trip. *The Sport Psychologist*, 2 : 314-317.
- Salminen, S. and Luhtanen, P. (1998) Cohesion predicts success in junior ice hockey. *Perceptual and Motor Skills*. 87 : 649-650.
- 佐相 邦英・三沢 良・廣瀬 文子・山口裕幸 (2006) チーム評価に関する研究 (その 4) 質問紙調査による発電所運転チームのチームワーク評価手法の信頼性・妥当性の検討. 電力中央研究所報告, 研究報告 Y05019 .
- 芹澤哲美・尼崎光洋・清水安夫 (2008) 高校運動部員の集団感効力感に関する研究—集団効力と部活適応及び社会的スキルとの関係—. *神奈川体育学会機関誌体育研究*, 41 : 17-22.
- Short, S.E., Sullivan, P., and Feltz, D.L. (2005) Development and preliminary validation of the collective efficacy questionnaire for sports. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 9 (3) : 181-202.
- 島本好平・石井源信 (2006) 大学生における日常生活スキル尺度の開発. *教育心理学研究* 54 (2) : 211-221.
- 島本好平・石井源信 (2007) スポーツ経験とライフスキルの因果モデル構成の試み. *スポーツ心理学研究*, 34 (2) : 1-9.
- 島本好平・東海林祐子・村上貴聡・石井源信 (2013) アスリートに求められるライフスキルの評価—大学生アスリートを対象とした尺度開発—. *スポーツ心理学研究*, 40 (1) :

13-30.

- 島本好平 (2014) 高校生ゴルフ競技者におけるライフスキルと競技成績との関連. 体育学研究, 59 (2) : 817-827.
- 島本好平・垣田恵佑・山本浩二 (2015) 大学生柔道実践者におけるライフスキルと競技成績との関連. 2014年度笹川スポーツ研究助成研究成果報告書, 280-289.
- 清水聖志人・島本好平 (2012) 男子レスリング競技者におけるライフスキルと競技成績との関連. 体育経営管理論集, 4 : 47-53.
- Slater, M. R. and Sewell, D. F. (1994) An examination of the cohesion performance relationship in university hockey team. *Journal of Sports Science*. 12 : 423-431.
- Spink, K. S. (1992) Group cohesion and starting status in successful and less successful elite volleyball teams. *Journal of Sports Sciences*. 10 : 379-388.
- Sullivan. P. J . and Short, S. (2011) Further operationalization of intra-team communication in sports : An updated version of the scale of effective communication in team sports (SECTS-2). *Journal of Applied Social Psychology*, 41 (2) : 471-487.
- 高木修 (1998) 人を助ける心—援助行動の社会心理学—. サイエンス社 : 東京, 11-12.
- 高比良美詠子・安藤玲子・坂元章 (2006) 縦断調査による因果関係の推定—インターネット使用と攻撃性の関係—. *パーソナリティ研究* 1 (1) : 87-102.
- 竹村りょうこ・島本好平・加藤貴昭・佐々木三男 (2013) スポーツ集団における学生アスリートのセルフマネジメントに関する研究—スポーツセルフマネジメント尺度の開発—. *体育学研究*, 58 : 483-503.
- 田中堅一郎・林洋一郎・大淵憲一 (1998) 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究. *経営行動科学*, 12 (2) : 125-144.
- 田中堅一郎 (2001) 組織市民行動—測定尺度と類似概念, 関連概念, および規定要因について—. *経営行動科学*, 15 (1) : 1-28.
- 田中堅一郎 (2002) 日本版組織市民行動尺度の研究. *産業・組織心理学研究*, 15 (2) : 77-88.
- 徳永幹雄編 (2005) 教養としてのスポーツ心理学. 大修館書店 : 東京, 60-63.
- 豊田秀樹・前田忠彦・柳井晴夫 (1992) 原因をさぐる統計学. 講談社 : 東京, 25-50.
- 豊田秀樹 (2007) 共分散構造分析 Amos 編—構造方程式モデリング. 東京図書 : 東京, 18.
- 内田遼介・土屋裕睦・菅生貴之 (2011) スポーツ集団を対象とした集合的効力感の現状と今後の展望—パフォーマンスとの関連性並びに分析方法に着目して—. *体育学研究*, 56

(2) : 491-506.

- 内田遼介・町田萌・土屋裕睦・釘原直樹 (2014) スポーツ集合的効力感尺度の改訂・邦訳と構成概念妥当性の検討. 体育学研究, 59 (2) : 841-854.
- 内田若希・橋本公雄 (2016) 援助行動と関連する社会的スキルの醸成に向けた大学体育授業経験に関する探索的検討. 体育学研究, 61 (2) : 475-488.
- Weinberg, R. and McDermott, M. (2002) A comparative analysis of sport and business organizations : Factor perceived critical for organizational success. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14 : 282-298.
- Walz, S. M. , Niehoff, B. P. (2000) Organizational citizenship behavior: Their relationship to organizational effectiveness. *Journal of Hospitality and Tourism Research*, 24 : 301-319.
- ウエスト (2014) チームワークの心理学—エビデンスに基づいた実践へのヒント—. 東京大学出版会 : 東京, 21-28.
- WHO 編 (1997) WHO ライフスキル教育プログラム. 大修館書店 : 東京, 12-20.
- Widmeyer, W. N. , Ducharme, K. (1997) Team building through team goal setting. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9 : 97-113.
- Widmeyer, W. N. , Martens, R. (1978) When cohesion predicts performance outcome in sport. *The Research Quarterly*. 49 : 372-380.
- Widmeyer, W. N. (1990) Group composition in sport. *International Journal of Sport Psychology*, 21 : 264-285.
- Widmeyer, W. N. and Williams, J. (1991) Predicting cohesion in a coaching sport. *Small Group Research*, 22 : 548-570.
- 山口裕幸・金井篤子 (2007) よくわかる産業・組織心理学. ミネルヴァ書房 : 京都, 51-55.
- 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 : 東京, 19-108.
- 横山勝彦・来田宣幸 (2009) ライフスキル教育—スポーツを通して伝える「生きる力」—昭和堂 : 京都, 51-55.
- Zaccaro, S. J. , Blair, V. , Peterson, C. , and Zazanis, M. (1995) Collective Efficacy, In Maddux JE (Ed) , *Self-efficacy, adaption, and adjustment*. Plenum Press : New York.

I あなたのチームについてどのように感じますか？ 最も当てはまる数字 1 つに○印を付けて下さい。

※二重下線の質問は、選択肢の意味が逆となりますので、注意して回答してください。

(1.全く違う～4.どちらともいえない～7.非常にそうだ)

1 2 3 4 5 6 7



1. 自分のチームは、試合では素晴らしいチームワークを発揮する... 1・2・3・4・5・6・7
2. チーム内で揉め事がたくさんあり、お互いうまくやっいけない 1・2・3・4・5・6・7
3. チーム内は親密であると思う..... 1・2・3・4・5・6・7
4. 試合で負けていても、チームはしっかりまとまっている..... 1・2・3・4・5・6・7
5. 今のチームメンバーであることは非常に価値がある..... 1・2・3・4・5・6・7
6. チームメンバーはお互いに強い仲間意識を持っている..... 1・2・3・4・5・6・7
7. 試合で必要な作戦、役割、手続きは、コーチから十分に与えられている
..... 1・2・3・4・5・6・7
8. チームメンバー間のコミュニケーションは少ない..... 1・2・3・4・5・6・7
9. チーム活動以外でも、メンバーはお互いにうまくやっできる... 1・2・3・4・5・6・7
10. あなたの役割やチームへの貢献はメンバーから十分に認められている
..... 1・2・3・4・5・6・7
11. コーチの指導方法は良いと考えている..... 1・2・3・4・5・6・7
12. 今のチームメンバーであることに大変誇りを感じている..... 1・2・3・4・5・6・7
13. チームに対する友情を感じ、それに満足している..... 1・2・3・4・5・6・7
14. あなたの役割やチームへの貢献はコーチングスタッフから十分に認められている
..... 1・2・3・4・5・6・7
15. メンバー間の人間関係は、良いと思う..... 1・2・3・4・5・6・7
16. 勝つために、まとまることのできるチームであると思う..... 1・2・3・4・5・6・7
17. メンバーは皆チーム内での自分の役割を自覚している..... 1・2・3・4・5・6・7
18. チーム内の人間関係が好きである..... 1・2・3・4・5・6・7
19. コーチの作戦が理解され、達成されるまで、十分に訓練されている
..... 1・2・3・4・5・6・7

II 試合中のあなたのチームに関してお聞きします。

以下の各文章を読んで、最も当てはまる選択肢の数字1つに○印を付けて下さい。

(1.全く思わない 2.あまりそう思わない 3.どちらともいえない 4.まあそう思う 5.とてもそう思う)

- 20. 私のチームは、目の前の試合に対して、心の準備をすることができる..... 1・2・3・4・5
- 21. 私のチームは、チーム内において効果的なコミュニケーションをとることができる
..... 1・2・3・4・5
- 22. 私のチームは、プレッシャーに負けずにプレーすることができる..... 1・2・3・4・5
- 23. 私のチームは、対戦のための準備をすることができる..... 1・2・3・4・5
- 24. 私のチームは、チームの結束力を高めることができる..... 1・2・3・4・5
- 25. 私のチームは、目の前の試合に対して、身体的なコンディションを整えることができる
..... 1・2・3・4・5
- 26. 私のチームは、チーム内の問題を解決することができる..... 1・2・3・4・5
- 27. 私のチームは、対戦相手よりも良い動きをすることができる..... 1・2・3・4・5
- 28. 私のチームは、他のチームよりも高い能力を発揮することができる..... 1・2・3・4・5
- 29. 私のチームは、対戦相手に勝つことができる..... 1・2・3・4・5
- 30. 私のチームは、気が散らないようにすることができる..... 1・2・3・4・5
- 31. 私のチームは、対戦相手よりも高い技術を発揮することができる
..... 1・2・3・4・5

Ⅲ 日々の運動部活動等からなる、あなたの日常生活全体における様子についてお聞きします。
以下の各文章を読んで、現在の自分に最も当てはまる選択肢の数字 1 つに○印を付けて下さい。

※二重下線の質問は、選択肢の意味が逆となりますので、注意して回答してください。

(1.全然当てはまらない 2.あまり当てはまらない 3.わりと当てはまる 4.とても当てはまる)

32. 目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている..... 1・2・3・4
33. チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができる..... 1・2・3・4
34. 悩み事を一人で解決できない時には、誰かに相談するようにしている..... 1・2・3・4
35. 食事は自分に必要な栄養素を考えながら摂取している..... 1・2・3・4
36. なかなか周囲に認められなくても辛抱強く努力し続けることができる..... 1・2・3・4
-
37. 試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない..... 1・2・3・4
38. 同じような失敗を二度と繰り返さないようにしている..... 1・2・3・4
39. あれこれと指示を受けなくても、次にどうすればよいか考えることができる..... 1・2・3・4
40. たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない..... 1・2・3・4
41. お礼の言葉は、はっきりと声を出して伝えている..... 1・2・3・4
-
42. 一週間や一ヶ月、半年単位とある期間ごとに目標を立てている..... 1・2・3・4
43. チームのメンバーとは誰とでもコミュニケーションがとれている..... 1・2・3・4
44. 悩み事は包み隠さず相談相手に打ち明けるようにしている..... 1・2・3・4
45. 適度な睡眠をとり、次の日に疲れを残さないようにしている..... 1・2・3・4
46. なかなか成果が出ない時でも、自分を信じて努力しつづけることができる
..... 1・2・3・4・5
-
47. 感情的な挑発行為や言動は行わない..... 1・2・3・4
48. 失敗をした時には、すぐにその分を取り返そうと努力する..... 1・2・3・4
49. 成功や失敗の原因を自分なりに分析してみることができる..... 1・2・3・4
50. 過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている..... 1・2・3・4
51. 「ありがとう」の気持ちを素直に表現することができる..... 1・2・3・4

※二重下線の質問は、選択肢の意味が逆となりますので、注意して回答してください。

1.全然当てはまらない 2.あまり当てはまらない 3.わりと当てはまる 4.とても当てはまる

52. 目標を達成するための計画を具体的に立てている..... 1・2・3・4
53. 同学年だけでなく、先輩や後輩、指導者ともうまく付き合っている..... 1・2・3・4
54. 悩み事はきちんと話を聞いてくれる人に打ち明けている..... 1・2・3・4
55. 同じような物ばかり食べていて、食生活が偏食気味である..... 1・2・3・4
56. 目標の達成に向けて、一步一步着実に努力していくことができる..... 1・2・3・4
57. 対戦相手や審判に失礼になるようなことはしない..... 1・2・3・4
58. ここぞという場面では、持てる力を全部出し切るようにしている..... 1・2・3・4
59. 問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる..... 1・2・3・4
60. 調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている..... 1・2・3・4
61. 自分を支えてくれている人への感謝の気持ちを、いつも胸に留めている
..... 1・2・3・4・5
62. 強く意識しつづけるために目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる
..... 1・2・3・4・5
63. チームのメンバーとはプライベートも含め幅広く交流するようにしている
..... 1・2・3・4・5
64. 悩み事は相談相手に素直に打ち明けている..... 1・2・3・4
65. 用もないのに夜更かしをしている..... 1・2・3・4
66. 単調な作業の繰り返しでも、地道に取り組むことができる..... 1・2・3・4
67. 反則されても仕返しするようなことはしない..... 1・2・3・4
68. 失敗から得た教訓を今後活かしている..... 1・2・3・4
69. 周囲の人の考えをもとに、自分なりの答えを導き出すことができる..... 1・2・3・4
70. いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている..... 1・2・3・4
71. 家族や親しい友人であっても、感謝の気持ちはきちんと伝えている..... 1・2・3・4

調査は以上となります。ご協力有難うございました。

チームスポーツに関するアンケート

この調査は「部活動等に対するあなたの言動や考え方」について調べること
 目的に行っています。一つの質問には深く考え込まず、第1印象を大切にありの
 ままの様子を回答願います。また、回答開始後は、途中時間を切らさずに回答し
 てください。

回収した資料は、全体的な傾向を統計的に分析するという目的のみに使用し、
 個人の回答を問題視するようなことは絶対にならないことをお約束します。最初に、
 下記の必要事項への記入をお願いします。

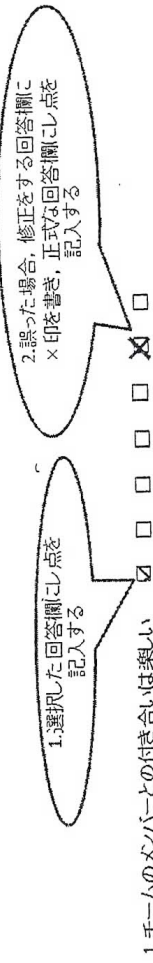
回答に要する時間は約20分です。それでは、ご協力よろしくお願ひします。

氏名	学年	回答日	月	日
これまでの役職経験の有無 (主将・副将・主務・副務...等) ※該当する項目に○ 現在経験している ・ これまでに経験したことがある ・ 経験したことがない ※「現在経験している」又は「これまでに経験したことがある」の場合、役職名を記入願います ()				
競技歴	チームでの所属カテゴリ ※「Aチーム」とは、トップチームのことを指します			
約	年	Aチーム レギュラーメンバー	Aチーム ベンチメンバー	Cチーム
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

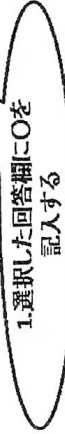
調査項目は裏面からとなります

～回答方法～

※本アンケートでは、回答方法が2パターンあります



2. 目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている..... 1・2・3・4



調査責任者

神戸大学大学院 人間発達環境学研究所 D1

関西学院大学体育会サッカー部コーチ

持田和明

神戸大学大学院 人間発達環境学研究所

高見和至 准教授

■旧々の部活動全般におけるあなたの行動についてお聞きします。(1.全然当てはまらない 2.あまり当てはまらない 3.わりと当てはまる 4.とても当てはまる)の4段階で回答してください。

- 1.ミーティングではチームメイトと意見が違っても、自分の意見をはっきりと述べる..... 1・2・3・4
- 2.対外試合の際は、自分達の出したゴミが落ちていないか確認してから帰宅する..... 1・2・3・4
- 3.チームメイト以外の友人と会話をする時は、積極的に自分のチームのことを宣伝する..... 1・2・3・4
- 4.自分が試合に出ない時でも、チームのために何が出来かかを考え、行動する..... 1・2・3・4
- 5.メンバー選考の結果に対して不満を言わない..... 1・2・3・4
- 6.周りの人間に、自分の言動がどのようにに影響するのかを念頭に置き、発言、行動する..... 1・2・3・4
- 7.練習中、チームメイトと意見が合わない時は、お互いが納得できるまで話し合う..... 1・2・3・4
- 8.ベンチやロッカーを使用する時は、チームの荷物をまとめておく..... 1・2・3・4
- 9.チームメイト以外の友人と会話をする時は、積極的に自分のチームのことを話題に挙げる..... 1・2・3・4
- 10.自分が試合に出ない時でも、チームのために何が出来かかを考え、行動する..... 1・2・3・4
- 11.チームの規則に対する不満を言わない..... 1・2・3・4
- 12.チームメイトに困っている人がいないか気を配る..... 1・2・3・4
- 13.ミーティングでは、活発に意見が出るように周囲に促す..... 1・2・3・4
- 14.誰も見ていなくても、チームの用具は常に綺麗にしておく..... 1・2・3・4
- 15.多くの人にチームの試合の応援に来てもらえらるようには働きかける..... 1・2・3・4
- 16.怪我をしていても、チームのために自分が出来ることを見つけて行動する..... 1・2・3・4
- 17.チームメイトに対する不満を言わない..... 1・2・3・4
- 18.チームメイトの悩みを聞いて聞く..... 1・2・3・4
- 19.たとえ、先輩であっても、望ましくない行動をとった場合は意見を言う..... 1・2・3・4

- 20.部の道具が置いてある倉庫などを使いやすいように整理し、清掃する..... 1・2・3・4
- 21.公の場でチームの品格を損なうような言動はしない..... 1・2・3・4
- 22.チームの戦術と自分のプレースタイルが異なっても、チームのために適応させる..... 1・2・3・4
- 23.チームメイトがチームの批判をしても、それに同調しない..... 1・2・3・4
- 24.落ち込んでいるチームメイトがいる時は、励ます..... 1・2・3・4
- 25.チームメイトが望ましくない行動をとっていたら、その場で注意をする..... 1・2・3・4
- 26.ロッカー等を利用するため室内に入室する際は、靴をきちんと揃える..... 1・2・3・4
- 27.チームメイト以外の友人が部のことを批判していたら、部を弁護する..... 1・2・3・4
- 28.自分のプレーが上手くいかなくても「走ること・声を出すこと」等、その時点でできる最大限のことをする..... 1・2・3・4
- 29.失点や敗戦の責任を、他のメンバーに押し付けけない..... 1・2・3・4
- 30.チームメイトが良いプレーをした時は、前向きな声をかける..... 1・2・3・4
- 31.学年が異なるチームメイトとでも、必要であれば積極的に議論を行う..... 1・2・3・4
- 32.グラウンドから帰る際、自分のゴミだけでなく、周囲にあるゴミも一緒に持ち帰る..... 1・2・3・4
- 33.参加が義務づけられていなくても、部の行事には進んで参加する..... 1・2・3・4
- 34.自分が試合に出ない時でも、試合に出場するメンバーが最大限のパフォーマンスを発揮できるようにサポートする..... 1・2・3・4
- 35.試合のメンバーに選ばれなかった時、自分の実力不足と素直に受け止める..... 1・2・3・4
- 36.調子を落としているチームメイトがいたら、改善できるようにサポートする..... 1・2・3・4
- 37.周囲の人にチームに対して良い印象を持ってもらえらるようには働きかける..... 1・2・3・4
- 38.自分の時間を削ってでもチームのことを優先させている..... 1・2・3・4
- 39.イライラしていても、他のメンバーに八つ当たりしない..... 1・2・3・4
- 40.チームに上手く馴染めていないメンバーが、チームの輪に入れるように援助する..... 1・2・3・4
- 41.指導者に対する不満を言わない..... 1・2・3・4

日々の運動部活動等からなる、あなたの日常生活全体における様子についてお聞きします。

(1.全然当てはまらない 2.あまり当てはまらない 3.わりと当てはまる 4.とても当てはまる)の4段階で回答してください。

※二重下線の質問(24、34番)は、選択肢の意味が逆となりますので、注意して回答してください。

- 1.目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている..... 1・2・3・4
- 2.チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができている..... 1・2・3・4
- 3.悩み事を一人で解決できない時には、誰かに相談するようにしている..... 1・2・3・4
- 4.食事は自分に必要な栄養素を考えながら摂取している..... 1・2・3・4
- 5.なかなか周囲に認められなくても辛抱強く努力し続けることができる..... 1・2・3・4
- 6.試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない..... 1・2・3・4
- 7.同じような失敗を二度と繰り返さないようにしている..... 1・2・3・4
- 8.あれこれと指示を受けなくても、次にどうすればよいか考えることができる..... 1・2・3・4
- 9.たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない..... 1・2・3・4
- 10.お礼の言葉は、はつきりと声を出して伝えている..... 1・2・3・4
- 11.一週間や一ヶ月、半年単位とある期間ごとに目標を立てている..... 1・2・3・4
- 12.チームのメンバーとは誰とでもコミュニケーションがとれている..... 1・2・3・4
- 13.悩み事は包み隠さず相談相手に打ち明けるようにしている..... 1・2・3・4
- 14.適度な睡眠をとり、次の日に疲れを残さないようにしている..... 1・2・3・4
- 15.なかなか成果が出ない時でも、自分を信じて努力しつづけることができる..... 1・2・3・4
- 16.感情的な挑発行為や言動は行わない..... 1・2・3・4
- 17.失敗をした時には、すぐにその分を取り返そうと努力する..... 1・2・3・4
- 18.成功や失敗の原因を自分なりに分析してみることができ..... 1・2・3・4
- 19.過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている..... 1・2・3・4

- 20.「ありがとう」の気持ちを素直に表現することができる..... 1・2・3・4
- 21.目標を達成するための計画を具体的に立てている..... 1・2・3・4
- 22.同学年だけでなく、先輩や後輩、指導者ともうまく付き合っている..... 1・2・3・4
- 23.悩み事はきちんと話を聞いてくれる人に打ち明けている..... 1・2・3・4
- 24.同じような物ばかり食べていて、食生活が偏食気味である..... 1・2・3・4
- 25.目標の達成に向けて、一歩一歩着実に努力していくことができる..... 1・2・3・4
- 26.対戦相手や審判に失礼になるようなことはしない..... 1・2・3・4
- 27.こぞという場面では、持てる力を全部出し切るようにしている..... 1・2・3・4
- 28.問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる..... 1・2・3・4
- 29.調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている..... 1・2・3・4
- 30.自分を支えてくれていている人への感謝の気持ちを、いつも胸に留めている..... 1・2・3・4
- 31.強く意識しつづけるために目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる..... 1・2・3・4
- 32.チームのメンバーとはプライベートも含め幅広く交流するようにしている..... 1・2・3・4
- 33.悩み事は相談相手に素直に打ち明けている..... 1・2・3・4
- 34.用もないのに夜更かしをしている..... 1・2・3・4
- 35.単調な作業の繰り返しでも、地道に取り組むことができる..... 1・2・3・4
- 36.反則されても仕返すようなことはしない..... 1・2・3・4
- 37.失敗から得た教訓を今後に活かしている..... 1・2・3・4
- 38.周囲の人の考えをもとに、自分なりの答えを導き出すことができる..... 1・2・3・4
- 39.いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている..... 1・2・3・4
- 40.家族や親しい友人であっても、感謝の気持ちはきちんと伝えてい..... 1・2・3・4

以上となります。ご協力ありがとうございました。