

大学生競技者における理想のリーダー像・サブリーダー像の性差

著者	中野 陽太, 鈴木 郁弥, 荒井 弘和
出版者	法政大学スポーツ研究センター
雑誌名	法政大学スポーツ研究センター紀要
巻	33
ページ	37-39
発行年	2015-03-31
URL	http://doi.org/10.15002/00011478

大学生競技者における理想のリーダー像・サブリーダー像の性差

Gender difference of the ideal leader image and sub-leader image in college athlete

中野 陽 太 (株式会社フルキャスト)

Yota Nakano

鈴木 郁 弥 (法政大学大学院人文科学研究科修士課程)

Fumiya Suzuki

荒井 弘 和 (法政大学文学部・市ヶ谷リベラルアーツセンター保健体育分科会)

Hirokazu Arai

キーワード: 主将、キャプテン、副将、副キャプテン、人間関係調整

要旨

本研究の目的は、大学体育会運動部を対象として、性差に着目して、リーダー（キャプテン・主将）とサブリーダー（副キャプテン・副将）について詳細な検討を行うことであり、「大学生競技者は性別によって求めるリーダー像、サブリーダー像が異なる」という仮説を検証した。体育会運動部に所属する大学1—4年生 87名を対象として、主将のリーダーシップ尺度を用いて、理想のリーダー像と理想のサブリーダー像を調査した。その結果、主将の「人間関係調整」のみにおいて、女子の方が有意に高いという結果が得られた。よって、仮説は部分的に支持されたといえる。

I. 問題提起と目的

近年、組織のリーダーだけでなく、フォロワーにも注目が集まっている。フォロワーとはすなわち、リーダーを支える存在である。リーダーの役割は組織の結束力の強化や人間関係の調整など多岐にわたる。吉村¹⁾は、中学生の部活動におけるリーダーシップと集団閉鎖性の関係の重要性を示唆している。この研究は、リーダーのリーダーシップとフォロワーの性質により、組織の方向性が決まっていくことを示している。方向性の問題では、リーダーとフォロワーの両者の役割がとても重要となる。その中で重要な存在がサブリーダーである。

サブリーダーは組織の体制により役割が変わってくる。鈴木²⁾はサブリーダーの補佐行動についての研究を行っている。着目したいのは、リーダーにフォロワーの意見を伝え、リーダーの指示をフォロワーに伝えるサブリーダーのフォロワーとしての役割である。リーダーは影響力の大きさを決定づけるのに大きな役割を持つが、方向性を決める上ではリーダーに加えてサブリーダー、フォロワーの役割もとても重要になる。そこで、フォロワーの代表となるサブリーダーについても検討を行う。

本研究では、サブリーダーの役割の調査は小野³⁾によるリーダーシップの役割分担のような役割理論としての要素の強さ、明確な目的が設定され、目的の共有を行っていく必要性が高い大学体育会運動部を対象とする。

本研究の目的は、大学体育会運動部を対象として、性差に着目して、リーダー（キャプテン・主将）とサブリーダー（副

キャプテン・副将）について詳細な検討を行うことである。そして、以下の仮説を設定する。

仮説

「大学生競技者は性別によって求めるリーダー像、サブリーダー像が異なる」

男子と女子では、組織での関係性が異なるため、理想のリーダー像も異なると考えられる。

II. 方法

1. 調査対象及び調査期間

関東圏にある四年制私立大学の体育会運動部に所属する大学1—4年生 87名であった。調査は、2012年7月16日に行った。

2. 調査手続きと調査内容

無記名の質問紙を用いての横断的調査を行った。授業終了後に調査について説明し、調査への協力を依頼した後、説明文書・同意書および質問紙を配布し、回答後は個別に直接回収した。なお、本研究は、法政大学文学部心理学科研究倫理委員会において審査を受け、研究実施の承認を得ている。

1) 対象者の属性

(a)性別、(b)年齢、(c)学年、(d)所属部活名、(e)行っているスポーツの経験年数、(f)競技の種類（個人競技か団体競技か）をたずねた。

2) 理想のリーダー像

主将のリーダーシップ尺度¹⁾を用いて理想のリーダー像

についてたずねた。この尺度は「技術指導」「人間関係調整」「統率」「圧力」の4因子で構成されている。今回の研究では「あなたにとって、最も理想的な主将（リーダー）の指導についてお聞きします。次の文を読んで一番よくあてはまると思う数字を一つ選び、○で囲んでください」という教示を与え、「全然あてはまらない（1）」—「大変よくあてはまる（6）」までの6件法から自分の考えにあてはまるものを1つ選択させた。

3) 理想のサブリーダー像

上記の理想のリーダー像と同様に、主将のリーダーシップ尺度²⁾に基づいて、理想のサブリーダー像についてたずねた。「あなたにとって、最も理想的な副将（サブリーダー）の指導についてお聞きします。次の文を読んで一番よくあてはまると思う数字を一つ選び、○で囲んでください」という教示を与え「全然あてはまらない（1）」—「大変よくあてはまる（6）」までの6件法から自分の考えにあてはまるものを1つ選択させた。

3. データの処理

すべての分析において、統計ソフトには IBM SPSS Statistics 20 を使用した。分析を行う前段階として、欠損値は因子ごとに欠損している項目が4割未満の場合は、回答が得られている項目の得点の平均値を欠損している項目の得点として代入し、分析を行った。学年間の比較をする際は、対象者の人数に鑑みて、1年生と2年生以上に分けることにした。

III. 結果

1. 調査対象者の属性

対象者87名のうち、男子は72名、女子は14名であった。平均年齢は18.85歳、標準偏差は0.87であった。学年は1年生が56名、2年生が19名、3年生が9名、4年生が2名であった。平均の経験年数は8.66年、標準偏差は4.28であった。また、個人競技は40名、団体競技は46名であった。

2. 性別によるリーダーシップ尺度得点の比較

仮説を検討するために、性別を独立変数とし、従属変数として主将のリーダーシップ尺度の4因子を設定し、独立したサンプルのt検定を行った。その結果を表1に示した。その結果、主将の「人間関係調整」のみが女子の方が有意に高いという結果が得られた (t=2.45, df=84, p<.05)。

IV. 考察

上に示した分析の結果と先にたてた仮説を元に考察をしていく。本研究の目的は理想のリーダー像とサブリーダー像を比較し、その中でリーダーに求められる能力、サブリーダーに求められる能力が環境やフォロワーの属性などによってどのように変わるものかを検討するものであった。

仮説「大学生競技者は男女によって求めるリーダー像、サブリーダー像が違う」について検討したところ、表1の結果の通り、女子の方が有意に「人間関係調整」が高いことが示された。よって、仮説は部分的に支持されたといえる。「人間関係調整」の項目には『部員全員が馴染めるような雰囲気を作る努力をしている』『気まずい雰囲気があると解きほぐす』などの部活の雰囲気を明るくしていく能力であることから、

表1 リーダーシップ尺度得点（リーダー像とサブリーダー像）の性差

因子	性別				t 値	有意確率
	男子(72名)		女子(14名)			
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
主将技術指導	32.39	6.03	34.36	3.71	1.61	.12
主将人間関係調整	22.90	4.69	26.14	3.55	2.45	.02
主将統率	14.16	3.02	14.71	2.13	.83	.42
主将圧力	22.49	5.60	22.86	4.66	.23	.82
副将技術指導	31.19	6.62	32.75	4.67	.84	.40
副将人間関係調整	23.46	4.82	26.07	4.23	1.88	.06
副将統率	13.43	2.81	14.29	2.76	1.04	.30
副将圧力	21.00	6.03	23.50	4.99	1.45	.15

「人間関係調整」はリーダーにもサブリーダーにも求められる能力であったと考えられる。しかし、男女の間で主将の「人間関係調整」のみに有意差が出た。この結果は、女子が男子よりも部活動を楽しみたいと考えている可能性や人間関係の問題を多く抱えている可能性も考えられる。また、主将の「人間関係調整」のみに有意差が出た結果は、主将は副将に比べて雰囲気を作る力や人間関係の問題に干渉した際の影響力の大きさに差があると感じているのかもしれない。

本研究では、サブリーダーのフォロワーとしての役割がある可能性を示唆したにすぎない。サブリーダーの役割がリーダーを補佐するものか、フォロワーを代表とするものなのか、それはどういった条件で変わるのかなどを研究するには、今回の研究結果では不足している。サブリーダーの役割を研究するためには先に挙げた鈴木²⁾のサブリーダーの補佐行動についての研究などを合わせて考えていく必要がある。

鈴木²⁾がリーダーのリーダーシップ行動を測る際に使用した尺度も、今回の研究で使用した主将のリーダーシップ尺度¹⁾である。鈴木²⁾は、補佐行動がリーダーシップ行動を円滑にする要因であることや、補佐行動はリーダーシップ行動に直接影響を与えているものの、部員に対しては直接影響を与えていないと述べている。この結果は、本研究の問題と目的で挙げたリーダーシップの役割分担のようなものであったかのように思われるが、補佐行動の項目について鈴木²⁾は、リーダーへの補佐が目的の行動であるため、補佐行動の影響力はリーダーに強く影響すること、そして、補佐行動はメンバーには直接的な影響を及ぼさないと述べ、メンバーに直接影響をもたらす行動は、リーダーシップ行動であると示唆している。

本研究の限界として、単一の大学に所属している大学生のみを対象としていることや、学年の偏り、女子の比率が少なかったことから、やや偏ったデータによって構成されていることが挙げられる。

サブリーダーも、組織特性によって求められる理想像は違うと思われる。組織によってサブリーダーが鈴木²⁾の定義していたような「リーダーの補佐」としてのものなのか、「サブリーダー＝将来のリーダー」なのかにより、大きく異なる可能性もある。「サブリーダー＝将来のリーダー」であれば、サブリーダーはリーダーに必要な能力を持つことが求められるが、「リーダーの補佐」として機能するものであれば、リーダーの能力は必要ないかもしれない。

引用文献

- 1) 吉村斉 (2005). 部活動への適応感に対する部員の対人行動と主将のリーダーシップの関係 教育心理学研究, 53, 151-161.
- 2) 鈴木繕将 (2009). 部活動集団におけるサブリーダーの補佐行動についての検討 北星学園大学大学院社会福祉学研究科北星学園大学大学院論集, 12, 141-156.
- 3) 小野善生 (2004). リーダーシップの役割分担とチーム活動活性化の関係についての考察：エーザイ株式会社アルツハイマー型痴呆症治療薬「アリセプト」探索研究チームの事例より 経営行動科学, 17, 185-196.