指導者のパーソナリティーと
リーダーシップの関係について
～サッカーの指導者を対象として～

コーチ学専攻　竹内　久善

論文指導教員　小宮　喜久

合格年月日　平成5年3月2日

論文審査委員：川合武司
：[illegible]仁夫
：[illegible]三澤子

目　　次

第１章　　緒言　　Ｐ１

第２章　　文献考証

　第１節　リーダーシップの原型　　Ｐ４

　第２節　リーダーシップの定義　　Ｐ６

　第３節　リーダーシップ研究の変遷　　Ｐ７

　第４節　リーダーシップの特性　　Ｐ９

　第５節　リーダーの特性と状況分析の関係　　Ｐ12

　第６節　スポーツ分野でのリーダーシップ研究　　Ｐ16

　第７節　まとめ　　Ｐ20

第３章　　本研究の目的　　Ｐ22

第４章　　方法

　第１節　予備調査　１　LSSテスト　　Ｐ23

　第２節　予備調査　２　PMテスト　　Ｐ26

　第３節　本調査　　Ｐ28

第５章　　結果

　第１節　YG検査の分析結果　　Ｐ32

　第２節　LSSテストの分析結果　　Ｐ33

　第３節　PMテストの分析結果　　Ｐ38

　第４節　高校、大学別の分析結果　　Ｐ40

第６章　考察

第１節　YG検査について　P44

第２節　LSSテストについて　P45

第３節　PMテストについて　P51

第４節　高校、大学についての考察　P54

第５節　全体的考察　P59

第７章　結論　P61

第８章　要約　P63

文献表

欧文要約

資料

（　　）

第１章　緒言

今日、競技集団において、リーダーシップは所属集団のパフォーマンスに大きな影響を与える一因子であると考えられている。

リーダーシップに関する研究は、現在に至るまで、「目的達成のためには、より優秀なリーダーが必要であり、その育成、発掘のためにはどのようなリーダーシップがよいのかを理解しなければならない。」[31]、「集団の構成員一人一人、また、選手・社員といった個人的次元と、チーム・職場といった集団的次元とが重なるところに存在し、２つの次元を結びつけるのに極めて重要なのが、リーダーシップである。」[31]、と、いう意義のもと、数多くなされている[1][2][4][6][7][8][9][10][15][16][23][29][37][38][39][44][45]。

現在のリーダーシップ研究は、状況分析、集団機能との関連に主題をおいて行われてい

（順天堂大学用箋）

（　　）

る。リーダーとフォロアーの関係を調査する場合においても、フォロアーだけを対象に調査を行うケースが多く見られるが[2)6)38)44)]、リーダー自身のもつ能力やパーソナリティー特性などと、リーダーシップを関連させている研究報告はあまりなされていない。

しかし、リーダー個々人のパーソナリティーがリーダーシップに影響を与えていることが報告されており[7)]、集団のパフォーマンスに大きな影響を与えることも報告されている[33)]。

集団機能とリーダーの行動がどのような関係にあるのかという報告はなされているが、その方法としては、フォロアーにリーダー自身やリーダーの行動を評価させる対人認知の形式で実施されている[2)38)44)]。

しかし、リーダーがどのように行動するかということに対して、リーダーのパーソナリティー特性も影響を与えるという報告も示されている[7)]。

（順天堂大学用箋）

それゆえ、リーダーのパーソナリティー特性と、リーダー行動の関係を調査し、考察することは、リーダーシップの解明のための、また、集団におけるパフォーマンス向上のための手段の一つになると思われる。

第2章　文献考証

第1節　リーダーシップの原型

集団を何らかの方向、目標に導くという働きは、人間が社会と呼べる形態を整える頃から存在していたと思われる。それ以前の事となると、正確な記述等が存在しないので、はっきりとはしないが、昆虫、鳥類、人間以外の哺乳動物などに、リーダーシップの原型をうかがうことができる[41]。

働きアリは餌を見つると、一度巣に戻り、最初に見つけてきたアリを先頭に、数匹のグループで再度取りにいく。その際、後ろのアリに何らかの合図を用いて、追尾させる[41]。

渡り鳥は移動する際、1羽が先頭を飛んで他の鳥を先導するのだが、移動の方向、速度などは全てこの一羽が決めている[41]。

人間以外の哺乳類、例えばシカなどは、かなり明確に社会性がみられ、危険が迫ると、見張り役といえる個体が全員に知らせ、それ

（順天堂大学用箋）

により集団が移動する。その際、移動の方向などはリーダーというべき個体が決定し、他の個体はそれに従って行動する[41]。

ニホンザルの集団においてはリーダーが明確に存在し、集団内での順位も決まっている。さらに、その順位を崩そうとする個体がいると、リーダーが調整するという、いわば集団維持機能のようなものまで観察することができる[41]。

昆虫、鳥類、人間以外の哺乳類のどの場合にも共通しているのは、リーダーシップらしきものが発揮されるのは「生存のため」である、と、いうことである。集団が複雑、多数になるにつれて、リーダーの決定、役割の分担、集団内の順位決定などの要素が出現するが、人間以外の生物は、「生存のため」以上の明確な目的は出現しない[41]。

人間の場合も、最初は「生存のため」にリーダーシップが発揮されたものと思われる。しかし、長い時間を経て、今日では、社会の

発展とともに、「生存のため」、すなわち第1次欲求の達成のためから、第2、第3次欲求の充足のためにリーダーシップが発揮されるように、その性質を変化させている。

第2節　リーダーシップの定義

リーダーシップについて、田中（1987）[39]は心理学辞典の中で、集団の目標を達成するために、個人や集団の活動に影響を及ぼす過程と、定義している。また、集団がその目的に到達するのを助けるような働きを果たすこと[34]。一人の人間がほかの人間の心からの服従、信頼、尊敬、忠実な協力を得るようなやり方で、人間の思考、計画、行為を指揮でき、かつ、そのような特権をもてるようになる技術、科学、ないし天分である[43]。など、他にも多くの研究者がリーダーシップを定義している。

これら多くのリーダーシップの定義に比較的共通する点は、「集団を、ある目的達成に

むかって効果的に働かせる」[20][30]という点である。そのため、今日でも、工場において生産性を高めるために、また、教育の現場において教師と生徒の関係改善のためにリーダーシップ研究は盛んに行われている[8][23][28]。

第3節　リーダーシップ研究の変遷

リーダーシップの研究がいつ頃、どのような形式で始められたかは不明だが、1930年代までは、リーダーシップの要因を個人のパーソナリティーに求める努力がなされてきた[39]。

Gibb(1947)[14]、Stogdill(1947)[35][36]等が、それぞれリーダー個々のパーソナリティーを分析している。これらは特性追求的理論と呼ばれ、「リーダーたる者は、普通とは違ったもの（パーソナリティー）をもっているのでは」という仮説から始まったものである。この説は、国家首脳、有名スポーツ選手、優れた軍人などは、他の人々とは違う、また、

特別であってほしいという英雄待望の意識も含まれており、偉人理論といわれることもある[32]。

これらの研究報告から、リーダーのパーソナリティー特性が数多く報告された。しかし、これらの要素全てを兼ね備えている必要があるのか、また、そのうち、いくつかを備えていればよいのか、と、いう点については、いまだ明解を得ていない[32]。

その後、リーダー個々のパーソナリティーを、さまざまな状況の分析と関連づけて研究する方向に移行していく。この研究を進めるうちに、リーダーシップを解明する上で、個々人のパーソナリティーよりは、状況分析に重きをおく方向になっていき、その結果、

Cartwright & Zsnder(1960)[5]が集団機能を、

P（Performance Function）

＝目的達成機能

M（Meintenance Function）

＝集団維持機能

（順天堂大学用箋）

の、2つにまとめ、集団機能の観点からリーダーシップを研究するようになった。Lippit & White(1943)[26]も集団機能の観点からリーダーシップ研究を報告している。我国においても、三隅ら(1966)[24]が集団機能の面からリーダーシップを研究し、PM理論を報告し、PM式リーダーシップ測定法（以下、PMテストと略記する。）を示してしる。さらに三隅らは、産業分野でPM理論を用いてリーダーとフォロアーの研究を進め、他の分野においても、応用ができる形にまとめた。

最近ではリーダーシップが有効に発揮されるべき条件は何かという、リーダーと集団状況、フォロアーとの相互作用に関心が向けられている[39]。

第4節　リーダーシップの特性

リーダーシップ研究の初期には、その要因を個々人のパーソナリティーに求めていた[14][35]。そのため、リーダーシップに必要な

（順天堂大学用箋）

（　　）

パーソナリティー特性というものが非常に数多く示された。その結果、それらをもとに、リーダーシップに関するパーソナリティー特性をいくつかのグループに分類し、示す例もあらわれてきた。

Stogdill(1947)[35]は、それまでに示されたパーソナリティー特性を、以下の5つに分類した。

・能力（知性、機敏さ、発言能力、独創性、判断力）
・業績（学識、知識、体力）
・責任感（頼もしさ、主導性、忍耐力、攻撃性、自信、優越欲）
・参加態度（活動力、社交的能力、共働性、適応力、ユーモアの感覚）
・地位（ソシオメトリックな地位、人気）

また、三隅(1978)[27]は、Stogdill(1948)[36]、Gibb(1969)[13]、Mann(1959)[22]などが示したパーソナリティー特性をまとめて、

・身体的要因

（生活年齢、身長、体重、体格、容貌、その他身体的要因）

・能力的要因

（知能、学力、運動技能、その他の諸能力）

・性格的特性

（自信、適応、動機力、支配性、向性、保守性、対人的感受性）

の、３つに分類している。

Moore(1970)[19]は、パーソナリティー特性について、必要なものとして、統率力、忍耐力、創造性、大望、ユーモアのセンス等、21項目を挙げ、必要ないものとして、不忠実、情緒不安定、無関心、無作法など12項目を挙げている。

このように、多様な形で報告がなされているが、いずれの場合も共通して示されているのは、これらのパーソナリティー特性が、「あらゆる指導者に共通の、そして不可欠の

特性とするには根拠に乏しい。さらに、これらのものを全て持ち合わせていなければならないのか、それらのうち、いくつかを持っていればよいのかは、断言できない。」[18]という点である。

第５節　リーダーの特性と状況分析の関係

研究の中心が個々人のパーソナリティーから、状況分析に移行していくと、その２つを関連づけた報告がなされるようになる。

Gibb(1947)[14]は、特に直接的接触をもつ集団状況に優れたリーダーには、

・精力的
・自信の強さ
・知性
・雄弁
・首尾一貫した態度
・人間性への洞察力

などのパーソナリティー特性が見られるとしている。

（順天堂大学用箋）

Lippit & White(1943)[21]は、リーダーの行動特性と行動観察から、

・自由放任型

・民主型

・専制型

の、3つのリーダータイプを示している。

Brown(1954)[4]は、行動観察から、

・自由放任的指導者

・権威主義的指導者

　厳格な権威主義者

　温情的な権威主義者

　無能な権威主義者

・民主的指導者

　純粋の民主的指導者

　エセ民主的指導者

に、タイプを分けて、それぞれに特徴的なパーソナリティー特性を求めている。

Gibb(1958)[12]は、特性論と状況分析の関連について、「リーダーシップの統一的特性というのは存在するのではなく、それぞれの

（順天堂大学用箋）

▼

（　　）

指導者が固有なリーダーシップ能力をもっている。」とした上で、「そのため、指導者のおかれる状況が変化すると、示すリーダーシップ行動は表面的には変化するかもしれない。しかし、その個人のリーダーシップ能力は変化するわけではない。」とし、状況分析のみによる研究を排除している。

今日では、特性論のみでリーダーシップを語ることはなく、また、特に重要視されてもいない。その理由として、「パーソナリティー特性がきわめて多く、また、その意味内容もあいまいさをふくんでいる。」[1]「現在のところ、パーソナリティー特性を確実に測定しうる技術が十分に発達していない。」[11]「リーダーの果たす機能はそのおかれている社会的状況によって変化するものであり、それに適応するパーソナリティー特性も当然異なってくる。よって、あらゆる状況に共通した特性はみられない。」[33]「現在の研究の中心はどのようなリーダーシップがより効果

（順天堂大学用箋）

をあげるかということであり、どのような人間をリーダーにするかではない。そのため、個々人に固有のものを研究しても、実際には活用できないのではないか。」[38]と、いう点があげられる。

しかし、リーダーシップの現象が一つの人間関係であり、微妙な人間心理のあやを前提として機能するものである以上、人間的要素の結晶ともいうべきパーソナリティーも無視しえない要素である[33]。また、指導者のパーソナリティーが比較的大きく影響するのは大規模な集団よりは直接的接触に基づく小集団であり、集団活動の性格が計画的であるよりは、無定型かつ応急の処置を必要とする場合であるとされており[33]、このような一般的傾向をさらに詳しく解明することによって、新たな発見があるのではないか。と、特性論のさらなる研究も必要であると考えられる。

（　　）

第６節　スポーツ分野でのリーダーシップ研究

スポーツ分野におけるリーダーシップ研究で最も多い報告は、パフォーマンスとリーダーシップの関係を調査するものである。

湯沢（１９７９）[45]はバスケットボールチームを対象にＰＭテストを用いて調査を行った。パフォーマンスとＰＭテストの結果の関係を中心に報告しているのだが、調査対象チームを過去のパフォーマンスで上位、下位の２グループにわけて分析している。その結果、上位グループはＰ、Ｍ機能共に高く、ＰＭ型を示した。結論として、効果を上げているリーダーは目的達成機能、集団維持機能共に高いリーダーであるとしている。また、集団維持機能は集団のパフォーマンスに直接関わってくるわけではなく、間接的にチームに影響しているという報告している。

他の方法でＰＭ理論を応用している例として、丹羽（１９７６）[29]は所属意識、練習参加率等と

（順天堂大学用箋）

PM理論との関係を調査している。パフォーマンスとの関係では、湯沢（1979）[45]と同様の結果を示すのだが、所属意識、練習参加率等とPM理論との関係では、PM型、M型のリーダーのチームは所属意識が高く、練習参加率が高いチームのリーダーはP機能と密接に関係があると報告している。

また、坂西（1989）[3]は高校サッカーチームを対象に、PM理論を用いて、リーダーとフォロアーの関係を調べている。高校の場合、自分の考えとは別のところで部の方針、性質等が決まり、自分で選択、決定するよりは、盲目的に従っている傾向があるとしつつ、リーダーが示すPM類型と、フォロアーが望むPM類型がほとんど同じであると、報告している。また、個々のフォロアーの特性により、リーダーシップ効果が異なることも報告している。この点についてはChelladurai（1984）[7]も個人でリーダーシップの好みがあることを示している。

PM理論以外を用いた研究として、東根（1984）[2]は、フォロアーからみたリーダーのLeadership Behaviorを調査し、その報告において、フォロアーの理想としては、目標達成を強調するリーダーより、組織や集団を維持させようとするLeadership Behaviorの発揮を望んでいると推測されるとしている。

藤木（1985）[9]は高校サッカーのリーダーの行動分析を行い、実際のリーダーシップスタイルと、理想とするリーダーシップスタイルの間に隔たりがあることを報告している。

また、山本ら（1990）[44]は、バレーボール選手を対象に、リーダーの実際の行動と、それに対するフォロアーの感情を調査している。その結果、仲間への信頼度、自分たちの競技力に対する自信、リーダー受容、リーダーへの満足度など、集団状況について、パフォーマンスとの関係を報告している。

パーソナリティー特性とリーダーシップを関連させた研究では、Swartz（1974）[38]はア

メリカの大学アメリカンフットボールチームのコーチを対象に、専制的態度とパフォーマンスの関係を調査している。この2つの間に因果関係はみられなかったが、調査対象となったコーチのほとんどが、専制的リーダーであるという、限定された条件での調査のため、明確にパーソナリティー特性とリーダーシップに関連がないとは言えない。

また、Chelladurai(1980)[6](1984)[7]は、その報告において、リーダーのパーソナリティーが直接リーダーシップに影響を与えることは認められないが、フォロアーを通して、間接的に影響を与えていると示している。

海外でもスポーツ分野におけるリーダーシップの研究は実施され、報告されているのだが、井上(1985)[17]が指摘するように、文化的、歴史的背景、社会的状況等を考慮すると、全てのケースにおいて、海外の方法、考察が日本で適応できるかというと、必ずしも完全というわけではなく、日本において活用でき

るように、改正する必要があると思われる。

第7節　まとめ

リーダーシップの要因に関する研究は、個人のパーソナリティーにそれを求めるところから始まっている。その結果、多くのパーソナリティー特性と概念規定が報告されたが、そこには「かくあるべき」と、いう考えと同時に「かくありたい」という意識の混同がみられ[30]、有効な結論を得るに至っていない。研究の中心は、集団状況に推移していき、リーダーとフォロアーの相互作用に重きが置かれるようになり、特性論はそれのみではなされなくなった。スポーツ分野においても、Swartz(1974)[38]は戦績とパーソナリティーの間に明確な関係は認められない。と、報告している。

一方で、集団状況を分析する上でも、特性論は必要であり、その価値はまだなくなったわけではないとされている。[33]また、Che-

Iladurai(1980)[6]は、「リーダーは、環境などの集団状況から受ける影響と同等の影響を自身から受ける。」と、リーダーシップ研究において、個人のパーソナリティーが無視することができない要素であることを示している。

実際のリーダーシップ研究全体において、リーダーのパーソナリティー特性とリーダー行動の関連、また、リーダーシップスタイルとの関連に言及した報告は見られない。

しかし、フォロアーがリーダーシップに影響を与えることは報告されており、リーダーのパーソナリティー特性がフォロアーに影響を与えることも報告されている。この報告を受けて、単純に、リーダーのパーソナリティー特性がリーダーシップに影響を与える、とは言えないが、この両者の関係を調査することは、リーダーシップの有効な活用のため、また、競技集団においてパフォーマンス向上のためにも、必要なことだと思われる。

(順天堂大学用箋)

第3章　本研究の目的

本研究にあたり、リーダーのパーソナリティーが、リーダーシップに何らかの影響を与えているのならば、リーダーのパーソナリティーの差異により、リーダーの行動にも何らかの差異が見られるのではないかという仮説を設けた。

それを検証するため、本研究は、以下のことを目的として実施した。

1、リーダーのパーソナリティー特性が、リーダー行動及びリーダーシップスタイルに与える影響を調査すること。

2、リーダー行動、リーダーシップスタイルシップに関して高校、大学間で比較すること。

3、リーダーシップ研究に関する知見を得るとともに、より効果的な指導上の知見を得ること。

（順天堂大学用箋）

第４章　方法

第１節　予備調査　１　ＬＳＳテスト

Ｃｈａｌｌｄｕｒａｉ　＆　Ｓａｌｅｈ（１９８０）[6]　が開発した Ｔｈｅ　Ｌｅａｄｅｒｓｈｉｐ　ｓｃａｌｅ　ｆｏｒ　ｓｐｏｒｔｓ（以下、ＬＳＳテストと略記する。）が、日本人に適用可能かどうかを判断するため、以下のような方法で予備調査を実施した。

（１）調査対象及び方法

ａ）　調査対象

Ｊ大学サッカー部員９５名

競技レベル上位者・・・２５名

競技レベル中位者・・・２０名

競技レベル下位者・・・５０名

Ｊ大学バレーボール部員２０名

競技レベル上位者・・・２０名

ｂ）　調査期日

Ｊ大学サッカー部員

・・平成４年６月２日

J大学バレーボール部員・・平成4年7月29日

c）手続き

調査は、サッカー部員、バレー部員それぞれに教室に集合させ、集団で実施した。その際の教示で特に注意したことは、他人と相談しないこと、あまり深く考えないこと、である。所用時間は30分から40分で実施した。

d）Scale

調査用紙はChalldurai & Saleh(1980)[6]が開発したLSSテストを、サッカーの専門家、心理学の専門家を交え、山本ら(1990)[44]の報告を参考に、字句修正した。

このテストに対する評定は、

第1因子「練習と指導」・・13項目
第2因子「民主的行動」・・9項目
第3因子「専制的行動」・・5項目
第4因子「社会的支援」・・8項目
第5因子「報酬行為」・・5項目

の5因子、40項目の指導者の行動を、一つ一

（順天堂大学用箋）

つの行動を頻度により5段階で評定し、得点を算出した。

（資料ー1参照）

（2）データ処理及び結果

a）　データ処理

　データ処理は、各人のそれぞれの質問項目に対する評定を数量化するために、LSSテストの回答選択肢”いつもする”を5点、”しばしばする”を4点、”たまにする”を3点、”めったにしない”を2点、”まったくしない”を1点とし、各質問項目について、度数分布を調べた。（表ー1参照）

b）　結果

　予備調査の結果、正規分布を示さない極端な偏りのある質問項目は

「わたしの指導者は選手を自宅に招くようなことをする。」

と、いう1項目だけであり、この項目を削除し、本調査を39項目にして実施することにした。

表－１　ＬＳＳ予備調査の度数分布

項目番号	度数分布 (N=115) 1	2	3	4	5	平均 (M)	標準偏差 (SD)
第１因子							
３	10	34	33	23	5	2.82	0.99
４	9	30	48	22	6	2.88	0.98
５	11	35	41	21	7	2.81	1.04
８	5	21	47	32	10	3.18	0.97
１１	2	7	30	48	28	3.81	0.93
１４	19	38	35	19	4	2.57	1.06
１９	7	37	45	19	7	2.84	0.97
２１	18	30	38	22	7	2.74	1.12
２２	4	23	46	22	20	3.27	1.07
３３	2	12	50	32	19	3.47	0.94
３４	10	37	37	19	12	2.88	1.11
３６	6	26	59	22	2	2.90	0.83
３９	7	28	53	19	8	2.94	0.96
第２因子							
２	12	35	35	15	18	2.93	1.21
７	5	28	44	31	7	3.06	0.96
１５	9	27	33	28	18	3.17	1.18
１６	6	23	44	32	10	3.15	1.01
１７	3	18	36	43	15	3.43	0.99
１８	7	35	32	20	21	3.11	1.20
２４	5	30	51	25	4	2.94	0.89
２６	9	27	48	29	2	2.90	0.93
３０	15	46	35	12	7	2.57	1.03
第３因子							
１０	10	34	36	29	6	2.89	1.04
１３	1	15	39	41	19	3.54	0.94
２９	8	34	42	27	4	2.87	0.96
３１	4	45	49	15	2	2.70	0.80
４０	20	39	37	17	2	2.50	1.00
第４因子							
６	5	30	44	28	8	3.03	0.98
９	99	7	8	1	0	1.23	0.61
２７	15	41	28	20	11	2.75	1.17
２８	19	46	36	12	2	2.42	0.94
３２	18	40	41	12	4	2.51	0.99
３５	12	33	41	21	8	2.83	1.07
３７	11	47	44	11	2	2.53	0.86
３８	8	23	55	17	12	3.02	1.02
第５因子							
１	4	14	44	38	15	3.40	0.98
１２	2	11	39	37	26	3.64	0.99
２０	5	6	34	49	21	3.65	0.98
２３	5	18	38	38	16	3.37	1.04
２５	2	12	44	41	16	3.50	0.92

第２節　予備調査　２　ＰＭテスト

ＰＭテストは本来、企業の職場監督等の長を対象としたものであるため[25]、スポーツ集団に適応できるかどうか、以下のような方法で予備調査を実施した。

（１）調査対象及び方法

ａ）　調査対象

Ｊ大学サッカー部員９５名

競技レベル上位者・・・２５名

競技レベル中位者・・・２０名

競技レベル下位者・・・５０名

Ｊ大学バレーボール部員２０名

競技レベル上位者・・・２０名

ｂ）　調査期日

Ｊ大学サッカー部員

・・平成４年６月２日

Ｊ大学バレーボール部員

・・平成４年７月２９日

ｃ）　手続き

調査は、サッカー部員、バレー部員それぞ

れに教室に集合させ、集団で実施した。その際の教示で特に注意したことは、他人と相談しないこと、あまり深く考えないこと、である。所用時間は20分から30分で実施した。

d）Scale

調査用紙は、三隅ら（1966）[24]によって開発されたPMテストを、サッカーの専門家、心理学の専門家を交え、スポーツ選手用に字句修正した。

このテストに対する評定は、指導者のPerformance Function（目的達成機能）を調べるP尺度質問10項目、Meintenance Function（集団維持機能）を調べるM尺度質問10項目の合計20項目の、それぞれの質問項目に固有の1～5の選択肢から、対象となる指導者について最も適したものを選択し、P機能点、M機能点を求めて、PM型、P型、M型、pm型の4つのリーダーシップスタイルに分類する。（資料－2参照）

（２）データ処理及び結果

ａ）　データ処理

　データ処理は、各人のそれぞれの質問項目に対する評定を数量化するために、ＰＭテストの各質問項目に対する選択肢１を１点、選択肢２を２点、選択肢３を３点、選択肢４を４点、選択肢５を５点とし、２０の質問項目について、度数分布を調べた。（表－２参照）

ｂ）　結果

　この結果より、ＰＭテストは、スポーツ集団に対して、使用できると判断することができた。

第３節　本調査

　予備調査の結果、本調査は、ＬＳＳテストを３９項目、ＰＭテストを２０項目とし、実施した。

（１）調査対象及び方法

ａ）　調査対象

　被調査者は、平成３年４月１日～平成４年９月３０日の間に開催された高校、大学の全国

（順天堂大学用箋）

表－２　　ＰＭテスト予備調査度数分布

項目番号	度数分布（Ｎ＝１１５） 1	2	3	4	5	平均（Ｍ）	標準偏差（ＳＤ）
Ｐ尺度							
1	15	41	34	19	6	2.65	1.06
2	11	11	42	28	23	3.36	1.18
3	1	3	23	51	37	4.04	0.83
4	12	8	49	37	9	3.20	1.04
5	14	32	37	28	4	2.79	1.05
6	7	20	70	15	3	2.89	0.80
7	2	11	50	32	20	3.50	0.95
8	16	17	53	25	3	2.84	1.01
9	6	14	44	34	17	3.37	1.04
１０	19	24	25	28	19	3.03	1.33
Ｍ尺度							
１１	6	6	19	28	56	4.06	1.15
１２	1	18	59	34	3	3.17	0.75
１３	14	34	42	23	2	2.70	0.98
１４	14	12	37	34	18	3.26	1.20
１５	8	16	51	30	10	3.16	1.00
１６	5	17	58	22	13	3.18	0.97
１７	7	36	42	22	8	2.90	1.00
１８	29	26	36	15	9	2.56	1.22
１９	7	12	25	44	27	3.63	1.13
２０	5	18	52	35	5	3.15	0.89

（　　）

大会出場チーム及び、平成4年度関東、関西大学サッカーリーグ1部、2部所属チームの計137チームのリーダーとして各チーム指導者1名、フォロアーとして選手30名とした。

b）調査期間

平成4年8月20日～11月30日

c）手続き

調査は、郵送で依頼し、返送してもらった。調査に当たり、他人と相談しないこと、あまり深く考えないこと、の2点を文書により注意し、実施した。

回収率は、137チーム中、44チームの、37%であった。

高校サッカーチーム	32チーム
大学サッカーチーム	12チーム

リーダー全体（44名）

年齢　25～61才　平均年齢40.0才

（順天堂大学用箋）

大学チームリーダー（12名）

年齢　26～61才　平均年齢40.5才

高校チームリーダー（32名）

年齢　25～50才　平均年齢39.7才

フォロアー　1,280名

高校チームフォロアー　900名

大学チームフォロアー　380名

調査内容は、リーダーにLSSテスト、PMテスト、矢田部-ギルフォード性格検査[42]（以下、YG検査と略記する。）を、フォロアーにLSSテスト、PMテストを実施した。

d）Scale

調査用紙は、予備調査により得た、PMテストとLSSテスト、及びYG検査[42]を用いた。また、各チームのリーダーには、競技歴、指導歴等を調査するプロフィール調査を行った。（資料ー3参照）

（2）データ処理

PMテスト及び、LSSテストは予備調査と同

様の方法で、データ処理を行った。

YG検査はYG性格検査実施手引(42)に従ってデータ処理を行った。

（順天堂大学用箋）

第5章　結果

第1節　YG検査の分析結果

（1）　YG検査の全体的傾向

YG検査は、YG性格検査実施手引[42]にしたがい、A類からE類までのパーソナリティー類型に分類し、表ー3に示した。

D類が最も多く31例で、以下A類が6例、B類が5例、C類、E類がそれぞれ1例という結果であった。

なお、C類及びE類はデータ数が少ないため、パーソナリティー類型別の分析は行わなかった。

（2）　パーソナリティー因子

表ー4は、YG検査において、パーソナリティー類型と別に求めることができるパーソナリティー因子について、パーソナリティー類型別にt検定を用いて比較したものである。

A類とB類の比較では、社会的適応・不適応因子において有意な差が見られた。（p＝0

（順天堂大学用箋）

表－３　ＹＧ検査の性格類型分布状況　　人
（％）

	Ａ類	Ｂ類	Ｃ類	Ｄ類	Ｅ類
全体	６ (14)	５ (11)	１ (2)	３１ (70)	１ (2)
高校	５ (16)	３ (9)	０ (0)	２２ (69)	１ (0)
大学	１ (8)	２ (17)	０ (0)	９ (75)	０ (0)

表ー４　パーソナリティー因子の類型別比較

	情緒安定 ・ 不安定	社会的適応 ・ 不適応	活動的 ・ 非活動的	衝動的 ・ 非衝動的	内省的 ・ 非内省的	主導的 ・ 非主導的
A類	11.33	8.67	6.33	6.33	6.33	7.00
B類	16.00	12.00	7.50	7.50	7.00	7.50
D類	7.45	7.20	7.40	7.35	7.30	8.40
AB比較	NS	＊	NS	NS	NS	NS
AD比較	＊＊	NS	NS	NS	NS	＊
BD比較	＊＊	＊＊	NS	NS	NS	NS

＊：$p<0.05$

＊＊：$p<0.01$

05）

A類とD類の比較では、情緒安定・不安定因子（p＝0.01）、主導的・非主導的因子（p＝0.05）において有意な差が認められた。

B類とD類の比較では、情緒安定・不安定因子（p＝0.01）、社会的適応・不適応因子（p＝0.01）において有意差が認められた。

傾向として、情緒安定・不安定因子についてはD類が最も低い値を、社会的適応・不適応因子についてはB類が最も高い値を示した。

第2節　LSSテストの分析結果

（1）　LSSテストの全体的傾向

LSSテストは、各チームのフォロアー、リーダー別に集計し、それぞれをまとめて第1因子から第5因子までのフォロアー平均得点、リーダー平均得点を求めて表ー5に示した。

フォロアー平均得点では「報酬行為」（M＝3.6）が最も高く、以下「練習と指導」（M＝3.5）、「専制的行動」（M＝3.1）、「社会

（順天堂大学用箋）

表ー５　ＬＳＳテストの因子得点

		第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
		練習と指導	民主的行動	専制的行動	社会的支援	報酬行為
ﾌｫﾛｱｰ	M	3.5	2.9	3.1	3.0	3.6
	SD	0.47	0.29	0.32	0.31	0.48
ﾘｰﾀﾞｰ	M	4.0	3.2	3.1	3.4	4.0
	SD	0.42	0.45	0.50	0.53	0.79

的支援」（M＝3.0）、「民主的行動」（M＝2.9）という結果になった。

リーダー平均得点では「練習と指導」、「報酬行為」（M＝4.0）が最も高く、以下「社会的支援」（M＝3.4）、「民主的行動」（M＝3.2）、「専制的行動」（M＝3.1）という結果になった。

（2）パーソナリティー類型別の比較

表－6は、YG検査によるパーソナリティー類型別にLSSテストの結果を比較したものである。

フォロアー得点については、いずれの場合の比較においても有意な差は認められなかった。

リーダー得点については、A類とB類の比較で第2因子「民主的行動」（p＝0.05）において、B類とD類の比較で第4因子「社会的支援」（p＝0.05）において有意な差が認められ、それぞれA類とB類が高い値を示した。

（順天堂大学用箋）

表ー6　　パーソナリティー類型別によるLSSテストの得点の比較

（1）フォロアー得点

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子
A類	3．08	2．89	3．34	2．89	3．67
B類	3．34	2．86	3．21	2．80	3．66
D類	3．52	2．87	3．08	2．98	3．63
AB比較	NS	NS	NS	NS	NS
AD比較	NS	NS	NS	NS	NS
BD比較	NS	NS	NS	NS	NS

（2）リーダー得点

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子
A類	3．95	3．44	3．00	3．59	4．20
B類	4．27	3．06	3．10	4．00	4．60
D類	3．96	3．17	3．13	3．41	3．94
AB比較	NS	*	NS	NS	NS
AD比較	NS	NS	NS	NS	NS
BD比較	NS	NS	NS	*	NS

*:$p<0.05$

（３）　パーソナリティー類型別の分析

表－７はパーソナリティー類型Ａ類でのＬＳＳテストにおけるフォロアー得点、リーダー得点をも検定により比較したものである。第２因子「民主的行動」（ｐ＝０．０１）において有意差がめられ、リーダーが高い値を示した。

表－８はパーソナリティー類型Ｂ類でのＬＳＳテストにおけるフォロアー得点、リーダー得点を比較したものである。第４因子「社会的支援」（ｐ＝０．０１）において有意差が認められ、リーダーが高い値を示した。

表－９はパーソナリティー類型Ｄ類でのＬＳＳテストにおけるフォロアー得点、リーダー得点を比較したものである。第１因子「練習と指導」（ｐ＝０．０１）、第４因子「社会的支援」（ｐ＝０．０１）、第２因子「民主的行動」（ｐ＝０．０５）において有意差が認められ、いずれの場合も指導者が高い値を示した。

（４）　ＬＳＳテストの各因子の相関関係

ＬＳＳテストにより求められた５つの因子が、

（順天堂大学用箋）

表－７　パーソナリティー類型Ａ類でのＬＳＳテストのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
ﾌｫﾛｱｰ	３．０８	２．８９	３．３４	２．８９	３．６７
ﾘｰﾀﾞｰ	３．９５	３．４４	３．００	３．５９	４．２０
ｔ検定	NS	＊＊	NS	NS	NS

**:p<0.01

表－８　パーソナリティー類型Ｂ類でのＬＳＳテストのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
ﾌｫﾛｱｰ	３．３７	２．８６	３．２１	２．８０	３．６６
ﾘｰﾀﾞｰ	４．２７	３．０６	３．０１	４．００	４．６０
ｔ検定	NS	NS	NS	＊＊	NS

**:p<0.01

表－９　パーソナリティー類型Ｄ類でのＬＳＳテストのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
ﾌｫﾛｱｰ	３．５２	２．８７	３．０８	２．９８	３．６３
ﾘｰﾀﾞｰ	３．９６	３．１７	３．１３	３．４１	３．９４
ｔ検定	＊＊	＊	NS	＊＊	NS

*:p<0.05
**:p<0.01

パーソナリティー類型別にどのような関係にあるかをみるために、各因子間の相関関係を調べた。

a）パーソナリティー類型A類

（表ー10参照）

フォロアー得点においては、第1因子「練習と指導」が第4因子「社会的支援」（r=0.94）、第5因子「報酬行為」（r=0.70）と、第2因子「民主的行動」が第4因子（r=0.50）と、第3因子「専制的行動」が第5因子（r=0.87）とそれぞれ正の相関関係に、第2因子が第3因子（r=-0.91）、第5因子（r=-0.59）と負の相関関係にあった。

リーダー得点においては、第1因子が第3因子（r=0.64）、第4因子（r=0.79）と、第2因子が第5因子（r=0.50）と、第3因子が第4因子（r=0.98）とそれぞれ正の相関関係に、第1因子が第2因子（r=-0.64）と、第2因子が第4因子（r=-0.98）と、第3因子が第5因子（r=-0.50）とそれぞれ負の相関

表－１０　ＬＳＳテストでのパーソナリティー類型Ａ類における因子間の相関関係

1)フォロアー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.17	0.25	0.94	0.70
第２因子	＊	＊	-0.91	0.50	-0.59
第３因子	＊	＊	＊	-0.10	0.87
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.41
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

2)リーダー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	-0.64	0.64	0.79	0.34
第２因子	＊	＊	-1	-0.98	0.50
第３因子	＊	＊	＊	0.98	-0.50
第４因子	＊	＊	＊	＊	-0.31
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

関係にあった。

b）　パーソナリティー類型B類

（表－11参照）

フォロアー得点においては、第1因子「練習と指導」が第4因子「社会的支援」（r＝0.99）と、第2因子「民主的行動」が第5因子「報酬行為」（r＝0.94）とそれぞれ正の相関に、第1因子が第3因子「専制的行動」（r＝－0.87）と、第2因子が第3因子（r＝－0.56）と、第3因子が第4因子（r＝－0.78）、第5因子（r＝－0.62）とそれぞれ負の相関関係にあった。

リーダー得点においては、すべての因子が相互に正の相関関係にあった。

c）　パーソナリティー類型D類

（表－12参照）

フォロアー得点においては、第1因子「練習と指導」、第2因子「民主的行動」、第4因子「社会的支援」、第5因子「報酬行為」が相互に正の相関関係にあった。

（順天堂大学用箋）

表ー１１　ＬＳＳテストでのパーソナリティー類型Ｂ類における因子間の相関関係

1)フォロアー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.06	-0.87	0.99	0.14
第２因子	＊	＊	-0.56	-0.09	0.94
第３因子	＊	＊	＊	-0.78	-0.62
第４因子	＊	＊	＊	＊	-0.01
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

2)リーダー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.95	0.93	0.98	0.96
第２因子	＊	＊	0.78	0.98	0.84
第３因子	＊	＊	＊	0.87	0.93
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.92
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

表ー１２　ＬＳＳテストでのパーソナリティー類型Ｄ類における因子間の相関関係

1)フォロアー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.60	0.16	0.87	0.75
第２因子	＊	＊	-0.22	0.72	0.58
第３因子	＊	＊	＊	-0.03	0.02
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.77
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

2)リーダー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.44	0.25	0.47	0.29
第２因子	＊	＊	-0.09	0.47	0.31
第３因子	＊	＊	＊	0.24	0.24
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.61
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

リーダー得点においては、第４因子が第５因子（r＝0.61）と正の相関関係にあった。

第３節　PMテストの分析結果

（１）　PMテストの全体的傾向

PMテストは、フォロアー、リーダー別に集計し、P機能、M機能のフォロアー平均得点、リーダー平均得点を求めて表－13に示した。

フォロアー平均得点では、P機能がM＝34.2、M機能がM＝30.0という結果であった。

リーダー平均得点では、P機能がM＝35.8、M機能がM＝35.0という結果であった。

また、求めた平均得点をもとに、４つの類型に分類し、表－14に示した。

フォロアー平均得点からでは、PM型が23例、P型が５例、M型が４例、pm型が12例という結果であった。

リーダー平均得点からでは、PM型が19例、P型が６例、M型が８例、pm型が11例という結果であった。

（順天堂大学用箋）

表－１３　ＰＭテストの因子結果

		Ｐ機能	Ｍ機能
		目的達成機能	集団維持機能
ﾌｫﾛｱｰ	M	34.2	30.0
	SD	4.05	3.77
ﾘｰﾀﾞｰ	M	35.8	35.0
	SD	4.55	5.81

表－１４　ＰＭテストの性格類型分布状況（人）

	ＰＭ型	Ｐ型	Ｍ型	ｐｍ型
ﾌｫﾛｱｰ	２３	５	４	１２
ﾘｰﾀﾞｰ	１９	６	８	１１

（２）　パーソナリティー類型別の分析

ＹＧ検査でのパーソナリティー類型別にフォロアー、リーダーそれぞれにつき、Ｐ機能、Ｍ機能の平均得点を求めて表－15に示した。

また、求めた平均得点をもとに、パーソナリティー類型別に、４つのＰＭ類型に分類し、表－16に示した。

パーソナリティー類型Ａ類では、フォロアー得点からはｐｍ型が、リーダー得点からはＭ型が示された。

パーソナリティー類型Ｂ類では、フォロアー得点からはｐｍ型が、リーダー得点からはＰＭ型が示された。

パーソナリティー類型Ｄ類では、フォロアー得点からはＰＭ型が、リーダー得点からはＰ型が示された。

（順天堂大学用箋）

表ー１５　　パーソナリティー類型別によるPMテストの得点

(1)A類

		P機能	M機能
ﾌｫﾛｰ	M	30.0	28.5
	SD	1.28	2.91
ﾘｰﾀﾞｰ	M	34.7	37.3
	SD	5.56	1.25

(2)B類

		P機能	M機能
ﾌｫﾛｰ	M	33.1	27.1
	SD	3.17	4.12
ﾘｰﾀﾞｰ	M	41.0	40.0
	SD	5.00	3.00

(3)D類

		P機能	M機能
ﾌｫﾛｰ	M	34.7	30.6
	SD	3.96	3.83
ﾘｰﾀﾞｰ	M	35.9	34.6
	SD	3.95	6.22

表ー１６　パーソナリティー類型別によるPMリーダーシップタイプ

	A類	B類	D類
フォロアー	ｐｍ	ｐｍ	ＰＭ
リーダー	Ｍ	ＰＭ	Ｐ

第４節　高校、大学別の分析結果

（１）　高校・大学間の比較

ａ）　ＬＳＳテストでの比較

表－17はＬＳＳテストにおける高校・大学のフォロアー得点、リーダー得点をそれぞれｔ検定により比較したものである。

フォロアー得点については、第３因子「専制的行動」において大学フォロアー得点が高い値を示したほかは、高校フォロアー得点が高い値を示し、第１因子「練習と指導」（p＝0.01）、第４因子「社会的支援」（p＝0.05）、第５因子「報酬行為」（p＝0.05）において有意な差が認められた。

リーダー得点については、第２因子「民主的行動」、第５因子「報酬行為」において大学リーダー得点が、その他の因子においては高校リーダー得点が高い値を示したが、いずれの場合においても有意な差は認められなかった。

表－１７　高校・大学間におけるＬＳＳテスト得点の比較

1)ﾌｫﾛｱｰ得点の比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
高校	３．６６	２．８８	３．０８	３．０６	３．７８
大学	３．１４	２．８４	３．２２	２．７８	３．３４
ｔ検定	＊＊	NS	NS	＊	＊

*:p<0.05
**:p<0.01

2)ﾘｰﾀﾞｰ得点の比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
高校	４．００	３．０７	３．２６	３．４４	４．０８
大学	３．８９	３．３２	２．８９	３．４０	３．７６
ｔ検定	NS	NS	NS	NS	NS

b）　PMテストでの比較

高校、大学別にPMテストでのP得点、M得点をフォロアー、リーダーそれぞれにおいて求めて表－18に示した。

求めた平均得点をもとに、高校、大学別にフォロアー、リーダーそれぞれの平均得点によるPM類型を表－19に示した。

高校では、フォロアー得点からはPM型が、リーダー得点からはpm型が示された。

大学では、フォロアー得点からはpm型が、リーダー得点からはPM型が示された。

（2）　高校、大学別の分析結果

a）　高校における分析結果

表－20は高校でのLSSテストにおけるフォロアー得点、リーダー得点をt検定により比較したものである。第1因子「練習と指導」を除くすべての因子における比較においてリーダー得点が高い値を示し、第4因子「社会的支援」（$p=0.05$）において有意な差が認められた。また、第1因子では、フォロアー得

表－１８　高校、大学別によるPMテストの得点

(1)高校

		P機能	M機能
ﾌｫﾛｰ	M	３５．９	３０．８
	SD	３．６１	３．４７
ﾘｰﾀﾞｰ	M	３５．８	３５．０
	SD	４．５５	５．８１

(2)大学

		P機能	M機能
ﾌｫﾛｰ	M	３０．８	２８．３
	SD	２．３３	３．８１
ﾘｰﾀﾞｰ	M	３６．４	３６．８
	SD	５．２８	６．７８

表ー１９　　高校、大学別によるPMリーダーシップタイプ

	高校	大学
フォロアー	ＰＭ	ｐｍ
リーダー	ｐｍ	ＰＭ

表ー２０　ＬＳＳテストの高校でのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
ﾌｫﾛｱｰ	３．６６	２．８８	３．０８	３．０６	３．７８
ﾘｰﾀﾞｰ	３．４０	３．０７	３．２６	３．４４	４．０８
ｔ検定	＊	－	－	＊	－

*:p=0.05

表ー２１　ＬＳＳテストの大学でのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
ﾌｫﾛｱｰ	３．１４	２．８４	３．２２	２．７８	３．３４
ﾘｰﾀﾞｰ	３．８９	３．３２	２．８９	３．４０	３．７６
ｔ検定	＊＊	＊	－	＊＊	－

*:p=0.05

**:p=0.01

点が高く、有意な差（p＝0.05）が認められた。

b）大学における分析結果

表－21は大学でのLSSテストにおけるフォロアー得点、リーダー得点をt検定により比較したものである。第3因子「専制的行動」でフォロアーが高い値を示したほかは、すべての因子においてリーダーが高い値を示し、第1因子「練習と指導」（p＝0.01）、第2因子「民主的行動」（p＝0.05）、第4因子「社会的支援」（p＝0.01）において有意な差が認められた。

（3）LSSテストの各因子の相関関係

LSSテストにより求められた5つの因子が、高校、大学別においてどのような関係にあるかをみるために、各因子間の相関関係を調べた。

a）高校（表－22参照）

フォロアー得点においては、第1因子「練習と指導」、第2因子「民主的行動」、第4因子「社会的支援」、第5因子「報酬行為」

表ー２２　高校におけるＬＳＳテストでの因子間の相関関係

1)フォロアー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.51	0.19	0.81	0.63
第２因子	＊	＊	-0.11	0.64	0.68
第３因子	＊	＊	＊	0.03	0.08
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.68
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

2)リーダー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.42	0.18	0.59	0.42
第２因子	＊	＊	-0.15	0.41	0.61
第３因子	＊	＊	＊	-0.001	-0.19
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.59
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

が、相互に正の相関関係を示した。

リーダー得点においては、第1因子が第4因子（r＝0.59）と、第2因子が第5因子（r＝0.61）と、第4因子が第5因子（r＝0.59）とそれぞれ正の相関関係を示した。

b）大学（表一23参照）

フォロアー得点においては、第1因子「練習と指導」、第2因子「民主的行動」、第4因子「社会的支援」、第5因子「報酬行為」が相互に正の相関関係を、第2因子と第3因子「専制的行動」（r＝－0.57）が負の相関関係を示した。

リーダーにおいては、第2因子が第4因子（r＝0.61）と、第3因子が第4因子（r＝0.74）、第5因子（r＝0.60）と、第4因子が第5因子（r＝0.79）とそれぞれ正の相関関係を示した。

表－２３　大学におけるＬＳＳテストでの因子間の相関関係

1)フォロアー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.75	-0.09	0.88	0.55
第２因子	＊	＊	-0.57	0.78	0.57
第３因子	＊	＊	＊	-0.20	0.23
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.64
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

2)リーダー得点

	第１因子	第２因子	第３因子	第４因子	第５因子
第１因子	＊	0.44	0.05	0.36	0.29
第２因子	＊	＊	0.21	0.61	0.31
第３因子	＊	＊	＊	0.74	0.60
第４因子	＊	＊	＊	＊	0.79
第５因子	＊	＊	＊	＊	＊

第6章　考察

第1節　YG検査について

YG検査については、D類を示す者が最も多く、全体の70%（31名）をしめる結果となった。D類は安定積極型といわれ、特に問題がなく、理想的な人格であるとされている[42]。また、過去の研究報告から示唆されるリーダーの特性の多くを備えているのもこの類型である。パーソナリティー因子点の比較においてもD類のリーダーは他の類型に比べ情緒的安定にあることが推測された。

次に多数であったのはA類であり、全体の14%（6名）であった。この類型は平均型といわれ、これといって診断を下しにくいタイプではあるが、心理学的に特に問題があるわけでない[42]。

B類は全体の11%（5名）を占めていた。B類は不安定積極型といわれ、積極的なのだが、情緒不安定な特性があり、パーソナリテ

（順天堂大学用箋）

ィーの不均衡が外へあらわれやすく、暴発的行動に出やすいとされている[42]。パーソナリティー因子点の比較においても社会的不適応の要素が高いことが推測された。

C類、E類はそれぞれ1名ずつであった。

C類は安定消極型といわれ、もの静かで内向的な特性を持つとされており、そのような点から考えると、リーダーとしては不向きなのではないかと思われる[42]。

E類は不安定消極型といわれ、D類の逆の傾向を示すとされており、対人関係には向かないとされている[42]。

このように、それぞれの類型別に特性を示したが、単純にどの類型がリーダーに適しているかとは言えない[32]。

第2節　LSSテストについて

（1）パーソナリティー類型別の比較

パーソナリティー類型別の比較の結果、フォロアー得点においては、類型別に差異は認

（順天堂大学用箋）

められなかった。一方、リーダー得点においては、第2因子「民主的行動」についてA類とB類の間に、第4因子「社会的支援」についてB類とD類の間に有意な差が認められた。

このことから、リーダーの行動に対するフォロアーの評価にはリーダーのパーソナリティーは影響を及ぼさないが、リーダー自身の評価にはリーダーのパーソナリティーが影響を与えるのではないかと推測される。

また、LSSテストにおけるフォロアー得点とリーダー得点の比較において、パーソナリティー類型別において、大きな差異は見られなかった。フォロアーとリーダーの評価に差異がないということから、練習が円滑に、効果的に行われている。リーダーの行動にフォロアーが満足している。両者の人間関係がうまくいっている。などが推測でき、差異が生じた場合は、逆のことが推測される。

しかし、いくつかの因子について、両者間に有意な差が認められた。A類における第2

（順天堂大学用箋）

因子「民主的行動」、B類における第4因子「社会的支援」、D類における第1因子「練習と指導」、第2、第4因子が該当する因子である。

ここで、A類における第2因子、B類における第4因子、D類における第2、第4因子というのは、パーソナリティー類型間の比較において、有意な差が認められた因子である。このことから、A類を例にとってみると、第2因子「民主的行動」に関してはA類のリーダーは他の類型のリーダーと比較して高い評価をしている。しかし、フォロアーの評価はリーダーの評価よりも低く、また、他のパーソナリティー類型と比較しても、有意な差は認められない。ここで、大橋[31]が指摘するように、リーダーの行動観察については、フォロアーの方が客観性に勝っているということを考慮すると、次のようなことが推測される。

A類のリーダーは自己の「民主的行動」に

関して過大評価しているのではないか、と、いうことである。同様の考えをすると、B類のリーダーは自己の「社会的支援」に関して過大評価しているのではないかと推測される。逆に、D類に関しては、自己の「社会的支援」に関して過小評価しているのではないかと推測される。

（2）相関関係について

LSSテストは、質問項目の内容から、第1因子「練習と指導」は実際の指導の要素を、第2因子「民主的行動」、第3因子「専制的行動」は態度的な要素を、第4因子「社会的支援」、第5因子「報酬行為」は人間関係の要素をそれぞれ示していると考えられる。この3つの要素から相関関係を捉えていく。

a）パーソナリティー類型

A類においては、フォロアーはリーダーの行動態度を民主的か専制的かを明確に評価しているのに対して、リーダーは、はっきりとしない。それは、両者の第2、第3因子と第

（順天堂大学用箋）

4、第5因子における相関関係をみても同様のことがうかがわれる。また、リーダーが実際の指導に対して民主的、専制的どちらの行動態度がよいのかをはっきりと評価しているのに対して、この点についてはフォロアーが明確な評価をしていない。

このことから、リーダーの行動態度が、フォロアーは人間関係へ影響を、リーダーは練習へ影響を、それぞれ与えると評価しているのではないかと推測される。

b）パーソナリティー類型B類型

B類においては、リーダーは全ての因子が正の相関を示しているのに対して、フォロアーは第3因子「専制的行動」が全ての因子と負の相関関係にある。

このことから、リーダーの行動態度の面においては、リーダーは民主的、専制的のどちらでも実際の指導、人間関係によい影響を与えると評価しているのに対して、フォロアーは、専制的態度は他の要素によい影響を与え

（順天堂大学用箋）

ないと評価しているのではないかと推測される。

c）　パーソナリティー類型D類型

　D類においては、リーダーがほとんで相関関係を示さないのに対して、フォロアーは第1、第2、第4、第5因子が相互に相関関係を示した。

　リーダーは実際の指導のためにどのような行動態度がよいとか、人間関係がどのようにあるべきかという点について、明確な評価をしていないのに対して、フォロアーは明確な評価をしている。

　D類においてはフォロアーとリーダー間のLSSテストの各因子得点の比較において、第1、第2、第4因子において有意差が認められたが、このことも、相関関係の差異に影響を与えていると推測される。

第３節　ＰＭテストについて

（１）　ＰＭテストの全体的考察

ＰＭテストにおいて、フォロアーが評価したリーダーのＰＭ類型は、は、ＰＭ型が２３例、ｐｍ型が１２例、Ｐ型が５例、Ｍ型が４例という分布であった。

湯沢（１９７９）[45]、丹羽（１９７６）[29]らの報告から、パフォーマンスの面で効果をあげているリーダーはＰ機能、Ｍ機能のともに高いＰＭ型のリーダーであり、今回の調査においてＰＭ型が多数を占めたことから考えると、良いパフォーマンスをあげるのに適したリーダーが多いことが推測される。

一方、リーダー自身が評価したリーダーのＰＭ類型は、ＰＭ型が１９例、ｐｍ型が１１例、Ｍ型が８例、Ｐ型が６例という分布であった。

ＰＭ類型についてのリーダー自身の評価と、リーダーに対するフォロアーの評価の一致度をみると、同じ型を示した例が１８例、異なった型を示した例が２６例と、坂西の報告（１９８９

（順天堂大学用箋）

[3]が示すように、リーダーとフォロアーが同じPM類型を示す傾向は見られなかった。

この点につき、坂西の報告（1989）[3]においては、リーダーとして高校の主将を対象に調査を行っているが、今回の調査では、リーダーとして監督、コーチを対象に行っている。主将はリーダーではあるが、一学生であり、様々な部分でフォロアーである他の選手に相通づる部分が多い。一方、監督、コーチはリーダーという立場は同じだが、主将ほどフォロアーと同様の認知ができるとは考えにくい。

そのため、PM類型の一致度に差が生じたのではないかと推測される。

（2）パーソナリティー類型別の比較

YG検査によるパーソナリティー類型別にPM類型を求めたところ、それぞれのパーソナリティー類型においてフォロアーとリーダーが示すPM類型が異なった。A類においては、選手がpm型を示したのに対して、指導者はM型を示した。このことより、フォロアーとリー

ダー間において、M機能点の変動があったと思われる。事実、t検定を行ったところ、有意差が認められた。（表ー24参照）他の類型についても同様のことが認められた。（表ー24参照）

これらのことから、リーダーのPM類型に関する評価に関して、フォロアーとリーダーの評価が異なる。と、いうことが推測される。

また、A、B類において、フォロアーは最も効果的でないとされているpm型を示しているのに対して、リーダーはフォロアーと比較し、自身を高く評価している。逆に、D類は、フォロアーがリーダーよりも高い評価をしている。LSSテストにおける場合と同様、大橋[31]が指摘するように、リーダーの行動観察については、フォロアーの方が客観性に勝っているということを考慮すると、LSSテストの場合と同じ傾向、つまり、A類、B類のリーダーは自己の行動を過大評価し、D類のリーダーは自己を過小評価しているのではない

（順天堂大学用箋）

表－２４　パーソナリティー類型別でのＰＭテストのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

(1)Ａ類

	Ｐ尺度点	Ｍ尺度点
フォロアー	２９．９７	２８．５４
リーダー	３４．６７	３７．３３
ｔ検定	NS	＊

＊:p<0.05

(2)Ｂ類

	Ｐ尺度点	Ｍ尺度点
フォロアー	３３．１３	２７．０８
リーダー	４１．００	４０．００
ｔ検定	NS	NS

(3)Ｄ類

	Ｐ尺度点	Ｍ尺度点
フォロアー	３４．７０	３０．５６
リーダー	３５．８５	３４．６０
ｔ検定	NS	＊

＊:p<0.05

かと推測される。

第４節　高校・大学についての考察

（１）高校・大学間の比較検討

ａ）　ＬＳＳテストについて

ＬＳＳテストの各因子の高校、大学間の比較においては有意な差が認められたのは、フォロアー得点の第１因子「練習と指導」、第４因子「社会的支援」、第５因子「報酬行為」の３つの因子であった。リーダーの得点については、どの因子においても有意な差は認められなかった。

このことより、リーダーの行動評価に関しては、高校、大学間で違いはないと推測される。

また、フォロアー得点において有意差が認められた因子はいずれも高校のフォロアーが高い値を示した。この３つの因子に関する行動については、高校のフォロアーの評価が高いわけだが、リーダーの行動そのものに違い

（順天堂大学用箋）

がないと推測されることから、高校、大学間でフォロアーの、リーダーの行動に対する評価基準に差異があるのではないかと推測される。

また、高校・大学間で有意差が認められた3つの因子のうち、第1、第4因子は高校、大学それぞれでフォロアー・リーダー間に有意な差が認められた因子である。

高校を例にとってみると、第1因子「練習と指導」に関しては高校のフォロアーは大学のフォロアーと比較して高い評価をしている。しかし、リーダーの評価はフォロアーの評価よりも低く、また、大学と比較しても、有意な差は認められない。つまり、高校、大学それぞれにおけるリーダーが同様の評価をしている行動に関して、フォロアーの評価は高校、大学間で異なっているということが示される。この点からも、高校・大学間ではリーダー行動に関するフォロアーの評価基準に差異があるのではないかと推測される。

（順天堂大学用箋）

b）　PMテストについて

高校、大学別にPM類型を求めたところ、それぞれにおいてフォロアーとリーダーが示すPM類型が異なった。高校ではフォロアーがPM型を示したのに対して、リーダーはpm型を示した。大学ではフォロアーがpm型を示したのに対してリーダーはPM型を示した。

このことより、フォロアーとリーダーの間において、P、M得点の変動があったと思われ、t検定を行ったところ、高校のM得点、大学でのP、M得点において有意差が認められた。（表ー25参照）

これらのことから、リーダーのPM類型に関する評価に関して、フォロアーとリーダーの評価が異なる。と、いうことが推測される。

また、高校において、フォロアーは最も効果的であるとされているPM型を示しているのに対して、リーダーは選手と比較し、自身を低く評価している。逆に、大学は、フォロアーがリーダーよりも低い評価をしている。LS

（順天堂大学用箋）

表ー２５　　(1)　ＰＭテストの高校でのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	Ｐ尺度点	Ｍ尺度点
ﾌｫﾛｱｰ	３５．９１	３０．７８
ﾘｰﾀﾞｰ	３５．５０	３４．１１
ｔ検定	－	＊

*:p<0.05

表ー２５　　(2)　ＰＭテストの大学でのﾌｫﾛｱｰ・ﾘｰﾀﾞｰ比較

	Ｐ尺度点	Ｍ尺度点
ﾌｫﾛｱｰ	３０．７６	２８．３１
ﾘｰﾀﾞｰ	３６．４４	３６．７８
ｔ検定	＊	＊＊

*:p<0.05
**:p<0.01

Sテストにおける場合と同様、大橋[31]が指摘するように、リーダーの行動観察については、フォロアーの方が客観性に勝っているということを考慮すると、LSSテストの場合と同じ傾向、高校においてはリーダーは自己の行動を過小評価し、大学においてはリーダーは自己を過大評価しているのではないかと推測される。

（２）　相関関係について

LSSテストは、質問項目の内容から、第１因子「練習と指導」は実際の指導の要素を、第２因子「民主的行動」、第３因子「専制的行動」は態度的な要素を、第４因子「社会的支援」、第５因子「報酬行為」は人間関係の要素をそれぞれ示していると考えられる。この３つの要素から相関関係を捉えていく。

ａ）　高校における相関関係について

高校においては、フォロアーとリーダーはほとんど同じ相関関係を示している。しかしフォロアーが第４因子「民主的行動」と第１

因子「練習と指導」の間に相関関係を示すのに対して、リーダーは行動態度の要素と実際の練習の要素との間に明確な傾向を示さない。このことから、リーダーは、行動態度は実際の指導には影響を与えないと評価していると推測される。それに対してフォロアーは民主的行動と実際の指導は互いに影響しあっていると評価している。この点の相違が、両者の第1因子の比較において有意差を引きだしたのではないかと推測される。

b）大学における相関関係について

大学においては、フォロアーは行動態度的な点で明確な評価をしており、また、人間関係について、民主的行動がよい影響を与えると評価しているのに対して、リーダーは行動態度的な点は明確にされていないが、人間関係については、専制的行動がよい影響を与えると評価している。

また、高校の時と同様に、実際の指導に対して行動態度的なことが影響を与えるかどう

（順天堂大学用箋）

かにもリーダーは明確な評価を示していない。

このことから、リーダーの行動態度に関する評価において、フォロアー・リーダー間に相違があると、また、リーダーの行動態度が実際の指導に影響を与えるかどうかという点について相違があると推測される。

第5節　全体的考察

今回の調査結果より、リーダーが同一のリーダー行動を行う場合、フォロアーの評価に対してはリーダーのパーソナリティーは影響を与えないが、リーダー自身の評価にはリーダーのパーソナリティーが影響を与える場合があることが示された。

また、リーダーシップスタイルが、リーダー自身のパーソナリティーにより変化する場合があることが示された。

さらに、練習への取り組み方、行動態度、人間関係など、リーダーの行動に関する様々な要素の捉え方がリーダー自身のパーソナリ

（順天堂大学用箋）

ティーにより異なる場合があることが示された。

このことより、Chelladurai(1984)[7]が指摘するように、リーダーシップに対して、環境が与えているのと同様に、リーダー自身のパーソナリティーからも影響を与えていると推測される。

高校、大学の比較においては、リーダーに関して明確な差異は認められなかったが、フォロアーのリーダー行動の認知にはいくつかの点で差異が認められた。

その結果、リーダーが同様の行動を行っても、高校、大学間ではフォロアーの評価基準が異なるのではないかと推測され、過去の研究報告が示すように[31)33)43)]、リーダーの置かれる環境により、リーダーシップは変化すると推測される。

第７章　結論

今回の調査において、下記のことが示唆された。

（１）リーダーのパーソナリティーとリーダーシップの関係について

1、リーダーシップスタイルは、リーダーのパーソナリティー類型により異なり、このことから、リーダーシップに対して、リーダーのパーソナリティーが影響を与えていることが示唆された。

2、パーソナリティー類型が異なるリーダーの、同一のリーダー行動に対する自己評価は、有意に差があることが示された。

3、リーダーの行動に関する様々な要素の捉え方は、リーダーのパーソナリティー類型により異なることが示唆された。

（２）高校・大学の比較について

1、高校、大学を比較した場合、リーダー間の比較においては明確な差異はみられな

かった。

2、リーダーの行動に対するフォロアーの評価基準は高校と大学では異なることが示唆された。

（3）今後の研究課題、指導上の知見

1、リーダーの行動、リーダーシップスタイル、リーダーのパーソナリティーを同時に測定可能なスケールの作成が必要である。

2、リーダーは、フォロアーがリーダーの行動をどのように評価しているかを十分理解した上で行動することが必要である。

（順天堂大学用箋）

（　　）

第８章　要約

本研究は、以下のことを目的として実施した。

1、リーダーのパーソナリティー特性が、リーダー行動及びリーダーシップスタイルに与える影響を調査すること。

2、リーダー行動、リーダーシップスタイルに関して高校、大学間で比較すること。

3、リーダーシップ研究に関する知見を得るとともに、より効果的な指導上の知見を得ること。

調査対象は、平成３年度及び４年度の９月までに開催された全国大会に出場した高校32チーム、大学12チームのそれぞれの指導者44名と選手1、280名であった。

調査にあたり、リーダーのパーソナリティー特性の評価にＹＧ検査を、リーダー行動の評価にＬＳＳテストを、リーダーシップスタイルの評価にＰＭテストを用いた。本調査に先立ち、

（順天堂大学用箋）

LSSテスト及びPMテストは予備調査を行った。

本研究では、以下のことが示された。

1　リーダーのパーソナリティーとリーダーシップの関係について

(1) リーダーシップスタイルは、リーダーのパーソナリティー類型により異なり、このことから、リーダーシップに対して、リーダーのパーソナリティーが影響を与えていることが示唆された。

(2) パーソナリティー類型が異なるリーダーの、同一のリーダー行動に対する自己評価は、有意に差があることが示された。

(3) リーダーの行動に関する様々な要素の捉え方は、リーダーのパーソナリティー類型により異なることが示唆された。

2　高校・大学の比較について

(1) 高校、大学を比較した場合、リーダー間の比較においては明確な差異はみられなかった。

(2) リーダーの行動に対するフォロアーの評

価基準は高校と大学では異なることが示唆された。

3　今後の研究課題、指導上の知見

（1）リーダーの行動、リーダーシップスタイル、リーダーのパーソナリティーを同時に測定可能なスケールの作成の必要性が示唆された。

（2）リーダーは、フォロアーがリーダーの行動をどのように評価しているかを十分理解した上で行動することが必要である。

References

1) Allport,G.W. & Odbert,H.S. : Trait-names,Psychol.Monog.,47,211(1936)

2) 東根明人：ﾊﾝﾄﾞﾎﾞｰﾙﾌﾟﾚｲﾔｰからみたｺｰﾁのLeadership Behaviorについて．順天堂大学体育学部紀要,第27号,131(1984)

3) 坂西友秀：ﾌｫﾛｱｰのﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨｰ特性の関数としてもﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ効果,教育心理学研究,第37巻,第2号,107-116 ,日本教育心理学会編集(1989)

4) Brown,J.A.C. : The Social Psychology of Industry,226-228(1954)

5) Cartwright,d. & Zander,A. : Group Dynamics.2nd ed. Tavistock (1960)
三隅二不二,佐々木薫訳編：ｸﾞﾙｰﾌﾟ･ﾀﾞｲﾅﾐｸｽ Ⅰ・Ⅱ,第2版 誠信書房：東京(1970)より 引用

6) Chelladurai,P. & Saleh S.D. : Dimensions of leader behavior in sports : Development of leadership scale. Journal of Sports Psychology ,2 , 34-45(1980)

7) Chelladurai,P. : Leadership in Sports,Psychological foundations of sp-orts,329-339(1984)

8) 渕上克義：部下の影響戦略・部下とﾘｰﾀﾞｰの関係性に及ぼすﾘｰﾀﾞｰ行動の効果,心理学研究,第63巻 ,第2号,107-113(1992)

9) 藤木泰治：ﾁｰﾑｽﾎﾟｰﾂｺｰﾁの行動分析 -高校ｻｯｶｰのｺｰﾁを中心に-,日本体育学会第36回大会号,1651985)

10) Gibb,C.A. : Leadership,in Lindzey,ed.Handbook of Social Psychology, Ⅱ,大橋幸：ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,社会心理学講座,第5巻,5,みすず書房：東京(1958)より引用

11) Gibb,C.A. : Leadership,in Lindzey,ed.Handbook of Social Psychology, Ⅱ,大橋幸：ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,社会心理学講座,第5巻,34,みすず書房：東京(1958) より引用

12) Gibb,C.A. : Leadership, in Lindzey, ed. Handbook of Social Psychology, II, 大橋幸 : ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ, 社会心理学講座, 第5巻, 95-96, みすず書房 : 東京 (1958) より引用

13) Gibb,C.A. : ―――――――――――――― (1969)
三隅二不二 : リーダーシップ行動の科学, 144-145, 有斐閣 : 東京(1978) より引用

14) Gibb,C.A. : The principles and traits of leadership , J.abn.and soc. psychol., 42, 267-284(1947)

15) Hartley,E.L. & Hartley,R.E. : Fundamentals of Social Psychology, 605 (1952)

16) Henry,J.A. : The business executive - the psychodynamics of a social role, Amer.L.Sociol, 54, 286-291(1949)

17) 井上雅勝, 猪俣公宏 : ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ多次元ﾓﾃﾞﾙによる大学運動競技部の特質について-LSSの日本語版を用いて-, 日本体育学会第36回大会号, 167(1985)

18) Jennings,E.E. : An Anatomy of Leadership, 165(1960)

19) J.W.Moore : The Psychology of Athletic Coaching (1970)
松田岩男, 藤善尚憲, 安田昭子, 猪俣公宏訳 : ｺｰﾁに必要なﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨｰの特性, ｽﾎﾟｰﾂｺｰﾁの心理学, 第3版, 5-9, 大修館書店 : 東京(1976)

20) 勝部篤美, 多野豊編, 日本体育協会監修 : ｺｰﾁのための実戦心理学, ｺｰﾁのためのｽﾎﾟｰﾂ人間学, 第3巻 , 77-86, 大修館書店 : 東京(1981)

21) Lippit,R. & White,R. : ―――――――――――――― (1943)
依田新監修 : 新・教育心理学辞典, 777-778, 金子書房 : 東京(1977)より引用

22) Mann,R.D. : ―――――――――――――― (1959)
三隅二不二 : リーダーシップ行動の科学, 138, 有斐閣 : 東京(1978)より引用

23) 松原敏浩 : 部活動における教師のﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ・ｽﾀｲﾙの効果 -中学校教師の視点からのｱﾌﾟﾛｰﾁ - , 教育心理学研究, 第38巻, 第3号, 312-329(1990)

24) 三隅二不二 : 新しいリーダーシップ, 184-199, ダイアモンド社 : 東京(1966)

25) 三隅二不二：新しいリーダーシップ,146-153,ダイアモンド社：東京(1966)

26) 三隅二不二,加藤富子：新しいﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,学陽書房
山本勝昭：ﾁｰﾑｽﾎﾟｰﾂのﾒﾝﾀﾙﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄに関する研究,平成2年度日本体育協会ｽﾎﾟｰﾂ医・科学研究報告,3-3ﾊﾞﾚｰﾎﾞｰﾙ ｰﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ開発のための基礎調査,3．ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,57-82,(1990)より引用

27) 三隅二不二：リーダーシップ行動の科学,139-149,有斐閣：東京(1978)

28) 三隅二不二,矢守克也：中学校における学級担任教師のﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ行動測定尺度の作成とその妥当性に関する研究,教育心理学研究,第37巻,第1号,46-54(1989)

29) 丹羽劭昭：運動部の集団機能とPM型ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟとの関係,日本体育学会第27回大会号,第2巻,117(1976)

30) 大橋 幸,青井和夫,綿貫譲治：集団・組織・ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ．第15版．303,培風館：東京(1983)

31) 大橋 幸,青井和夫,綿貫譲治：集団・組織・ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ．第15版．305,培風館：東京(1983)

32) 大橋 幸,青井和夫,綿貫譲治：集団・組織・ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ．第15版．308-309,培風館：東京(1983)

33) 大橋 幸,青井和夫,綿貫譲治：集団・組織・ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ．第15版．312-313,培風館：東京(1983)

34) 下中邦彦編：心理学辞典,273,平凡社：東京(1967)

35) Stogdill,R.M.：Personal factors associated with leadership,J.psychol.,42,267-284(1947)

36) Stogdill,R.M.：―――――――――――― (1948)
三隅二不二：リーダーシップ行動の科学,137,有斐閣：東京(1978)より引用

37) Stogdill,R.M.：Leadership,Membership and Organization,Psychological Bulletin,47,1-14(1950)

38) Swartz,J.L., : Analysis of leadership styles of college level head football caches from five midwestern states. Dissertaion Abstructs International, 34 (11-a),7030-7031(1974)

39) 田中宏二： 小林利宣編：教育･臨床心理学辞典,増補版,402-403,北大路書房：東京(1987)

40) Tead,O. : The Art of Leadership,20(1935)

41) 徳田喜三郎：動物生態観察,ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ －集団過程の社会心理学－,年間社会心理学,第11号,3-21,日本社会心理学会編集,勁草書房：東京(1970)

42) 辻岡美延：ＹＧ性格検査実施手引,日本・心理ﾃｽﾄ研究所,11-13(1976)

43) United States Naval Institute : Naval Leadership,(1959)
武田文男,野中郁次郎訳：ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,ｱﾒﾘｶ海軍士官候補生読本,第4刷,3,
日本生産性本部：東京(1981)

44) 山本勝昭：ﾁｰﾑｽﾎﾟｰﾂのﾒﾝﾀﾙﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄに関する研究,平成2年度日本体育協会ｽﾎﾟｰﾂ医・科学研究報告,3-3ﾊﾞﾚｰﾎﾞｰﾙ －ﾌﾟﾛｸﾞﾗﾑ開発のための基礎調査,3,ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ,57-82,(1990)

45) 湯沢恒人,青井水月：ﾊﾞｽｹｯﾄﾎﾞｰﾙにおけるｺｰﾁのﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟについて,日本体育学会第30回記念大会号,9,544,(1979)

Summary

Study of the relation between leader's personality and leadership
- of study Association Football coaches -

Hisayoshi Takeuchi

Purpose

The purpose of this study is to investigate effect of leader's personality for leader's action and leadershipstyle, to compare the leadership on high school with on university, to acquire knowledge about study of leadership and better coaching.

Procedures

Principal research was made of 32 high school Association Football team's coaches and 12 university Association Football team's coaches, 44 in total, and 900 high school Association Football team's member and 380 university Association Football team's member, 1280 in total.
And this study used "YATABE-Guilford Personality Inventory" for investigate leader's personality, "The leadership scale for sports"for leader's action and "PM leadership test" for leadershipstyle.

Results

The following is the result of this study.

1 The relation between leader's personality and leadership .
(1) There were some cases that follower had different perceive with similar leader's action by reason of difference in leader's personality.
(2) There were some cases that the leadershipstyle had different perceive with similar leader's action by reason of difference in leader's personality.

2 The result of compare the leadership on high school with on university.
(1) There were no clealy difference between high school coaches and university coaches.
(2) The difference between leader's acknowledgment of leader's action and follower's acknowledgment on high school were smaller than on university.

3 Knowledge about study of leadership and better coaching.

(1) There were need to prepare the scale that investigated leader's personality, leadershipstyle and leader's action at the same time, same standard.

(2) Leader shall understand follower's acknowledgment of leader's action.

資料ー1-(1)

The Leadership Scale for Sports （選手用）

順天堂大学大学院　コーチ学研究室　竹内　久善

これより、指導者の行動についての質問があります。以下の行動について、あなたの指導者の日頃の行動を、「いつもする」、「しばしばする」、「たまにする」、「めったにしない」、「まったくしない」と、いう5段階で判断してもらいます。

例）　1、「わたしの指導者はほめるべきときにほめる。」と、いう行動について、あなたが自分の指導者は「いつもする」と思ったら、回答用紙の問題番号1の「いつも」のところの口を塗りつぶして下さい。
また、自分の気持ちに素直に、あまり深く考えずに行って下さい。では、始めて下さい。

1　わたしの指導者はほめるべきときにほめる。
2　わたしの指導者は選手一人一人にあったペースで練習を行わせる。
3　わたしの指導者はすべての選手に専門的な技術・戦術の指導をする。
4　わたしの指導者は各選手に期待することを詳しく説明する。
5　わたしの指導者はチームにおける指導者の役割を選手全員に確実に理解されている。

6　わたしの指導者は各選手の健康状態に注意を配っている。
7　わたしの指導者は試合における戦術・戦法について選手に意見を求める。
8　わたしの指導者は各選手の努力がチームのためになっているかどうかに注意している。
9　あなたの指導者は選手を自宅に招くようなことをする。
10　わたしの指導者は一度決心したことはなかなか変えない。

11　わたしの指導者は今、チームが何をするべきなのかを考えている。
12　わたしの指導者は特によいプレー、よい働きをした時は選手にそれを伝える。
13　わたしの指導者は重要な問題については妥協しない。
14　わたしの指導者は一人一人の選手にテクニックや戦術の指導をする。
15　わたしの指導者は選手に目標を設定させる。

16　わたしの指導者は選手を交えて物事の決定を行う。
17　わたしの指導者は、失敗するかもしれないが、選手に選手自身のやりかたでプレーさせる。
18　わたしの指導者は選手自身に練習内容を計画するようにすすめる。
19　わたしの指導者は各選手の活躍がチーム全体にどのように貢献するかを説明する。
20　わたしの指導者は選手がよいプレー、よい働きをした時はそれなりの評価をしてくれる。

21　わたしの指導者は選手のミスを直すのに特別な練習をする。
22　わたしの指導者は選手全員が最善を尽くして練習するように注意している。
23　わたしの指導者は選手のよいプレー、よい働きをほめるように注意している。
24　わたしの指導者は試合で使う戦術・戦法については選手自身に決めさせる。
25　わたしの指導者は他の人の前で選手のプレーをほめる。

26　わたしの指導者は指導上の重要な問題について選手に意見を求める。
27　わたしの指導者は特定の選手をえこひいきする。
28　わたしの指導者は選手間の争いを解決する手助けをする。
29　わたしの指導者は、十分な説明をしないで行動する。
30　わたしの指導者は新しいことをする前には選手たちの賛成を得る。

31　わたしの指導者は選手のプレーに事細かく注文をつける。
32　わたしの指導者は選手の個人的な問題について手助けをする。
33　わたしの指導者はすべての選手に指導者の与えた課題を最後までやり抜くことを期待する。
34　わたしの指導者は選手一人一人の長所と短所を指摘する。
35　わたしの指導者は身近でざっくばらんな関係をコーチと保つよう選手に進める。

36　わたしの指導者はどんな状況におかれても何をすべきかを各選手に明確な指示をだす。
37　わたしの指導者はコーチを信頼するように選手をはげます。
38　わたしの指導者は選手にたいして愛情をもっている。
39　わたしの指導者はすべての選手に対して、何をすべきか、何をすべきでないかを説明する。
40　わたしの指導者は問答無用といった雰囲気で話しをする。

ご協力ありがとうございました。

資料ー1-(2)

The Leadership Scale for Sports（指導者用）

順天堂大学大学院　コーチ学研究室　竹内　久善

これより、指導者の行動についての質問があります。以下の行動について、あなたの日頃の行動を、「いつもする」、「しばしばする」、「たまにする」、「めったにしない」、「まったくしない」と、いう５段階で判断してもらいます。

例）　１、「わたしはほめるべきときにほめる。」と、いう行動について、あなたが自分は「いつもする」と思ったら、回答用紙の問題番号１の「いつも」のところの□を塗りつぶして下さい。
また、自分の気持ちに素直に、あまり深く考えずに行って下さい。では、始めて下さい。

1　わたしはほめるべきときにほめる。
2　わたしは選手一人一人にあったペースで練習を行わせる。
3　わたしはすべての選手に専門的な技術・戦術の指導をする。
4　わたしは各選手に期待することを詳しく説明する。
5　わたしはチームにおける指導者の役割を選手全員に確実に理解されている。

6　わたしは各選手の健康状態に注意を配っている。
7　わたしは試合における戦術・戦法について選手に意見を求める。
8　わたしは各選手の努力がチームのためになっているかどうかに注意している。
9　わたしは選手を自宅に招くようなことをする。
10　わたしは一度決心したことはなかなか変えない。

11　わたしは今、チームが何をするべきなのかを考えている。
12　わたしは選手が特によいプレー、よい働きをした時は選手にそれを伝える。
13　わたしは重要な問題については妥協しない。
14　わたしは一人一人の選手にテクニックや戦術の指導をする。
15　わたしは選手に目標を設定させる。

16　わたしは選手を交えて物事の決定を行う。
17　わたしは、失敗するかもしれないが、選手に選手自身のやりかたでプレーさせる。
18　わたしは選手自身に練習内容を計画するようにすすめる。
19　わたしは各選手の活躍がチーム全体にどのように貢献するかを説明する。
20　わたしは選手がよいプレー、よい働きをした時はそれなりの評価をする。

21　わたしは選手のミスを直すのに特別な練習をする。
22　わたしは選手全員が最善を尽くして練習するように注意している。
23　わたしは選手のよいプレー、よい働きをほめるように注意している。
24　わたしは試合で使う戦術・戦法については選手自身に決めさせる。
25　わたしは他の人の前で選手のプレーをほめる。

26　わたしは指導上の重要な問題について選手に意見を求める。
27　わたしは特定の選手をえこひいきする。
28　わたしは選手間の争いを解決する手助けをする。
29　わたしは、十分な説明をしないで行動する。
30　わたしは新しいことをする前には選手たちの賛成を得る。

31　わたしは選手のプレーに事細かく注文をつける。
32　わたしは選手の個人的な問題について手助けをする。
33　わたしはすべての選手に指導者の与えた課題を最後までやり抜くことを期待する。
34　わたしは選手一人一人の長所と短所を指摘する。
35　わたしは身近でざっくばらんな関係をコーチと保つよう選手に進める。

36　わたしはどんな状況におかれても何をすべきかを各選手に明確な指示をだす。
37　わたしはコーチを信頼するように選手をはげます。
38　わたしは選手にたいして愛情をもっている。
39　わたしすべての選手に対して、何をすべきか、何をすべきでないかを説明する。
40　わたしは問答無用といった雰囲気で話しをする。

ご協力ありがとうございました。

資料－1-(3)

The Leadership Scale for Sports

回答用紙

	いつも	しばしば	たまに	めったにない	まったくない
1	□	□	□	□	□
2	□	□	□	□	□
3	□	□	□	□	□
4	□	□	□	□	□
5	□	□	□	□	□
6	□	□	□	□	□
7	□	□	□	□	□
8	□	□	□	□	□
9	□	□	□	□	□
10	□	□	□	□	□
11	□	□	□	□	□
12	□	□	□	□	□
13	□	□	□	□	□
14	□	□	□	□	□
15	□	□	□	□	□
16	□	□	□	□	□
17	□	□	□	□	□
18	□	□	□	□	□
19	□	□	□	□	□
20	□	□	□	□	□
21	□	□	□	□	□
22	□	□	□	□	□
23	□	□	□	□	□
24	□	□	□	□	□
25	□	□	□	□	□
26	□	□	□	□	□
27	□	□	□	□	□
28	□	□	□	□	□
29	□	□	□	□	□
30	□	□	□	□	□
31	□	□	□	□	□
32	□	□	□	□	□
33	□	□	□	□	□
34	□	□	□	□	□
35	□	□	□	□	□
36	□	□	□	□	□
37	□	□	□	□	□
38	□	□	□	□	□
39	□	□	□	□	□
40	□	□	□	□	□

資料－２-(1)

ＰＭ式リーダーシップ測定　（選手用）

順天堂大学大学院　コーチ学研究室　竹内　久善

次に示す指導者の行動について、あなたの指導者はどのような行動をするか、最も的確なものを１～５の選択肢から選び、回答用紙の所定の口を塗りつぶして下さい。

例）①「あなたの指導者は規則に決められた事柄にあなたが従うことを」と、いうことに対して、あなたの指導者は選択肢２「あまりやかましくいわない」のであれば、回答用紙の①の２の口を塗りつぶして下さい。

なお、あまり深く考えずに、自分の気持ちに素直に答えて下さい。それでは始めて下さい。

① あなたの指導者は規則に決められた事柄にあなたが従うことを
1　すこしもやかましくいわない
2　あまりやかましくいわない
3　どちらともいえない
4　かなりやかましくいう
5　たいへんやかましくいう

② あなたの指導者はその日の目標を
1　ほとんど口にしない
2　あまり口にしない
3　ときには口にする
4　かなりしばしば口にする
5　いつも口にする

③ あなたの指導者はあなたのチームの練習効果が上がることを
1　ほとんど重くみていない
2　あまり重くみていない
3　普通
4　かなり重くみている
5　非常に重くみている

④ あなたの指導者は練習の時に生じた問題については指導者自らが新しい解決策を
1　ほとんど示さない
2　あまり示さない
3　ときには示す
4　かなりしばしば示す
5　いつも示す

⑤ あなたの指導者は決められた期間までに目標を達成するよう
1　ほとんど要求しない
2　あまり要求しない
3　まあ強く要求する
4　かなり強く要求する
5　非常に強く要求する

⑥ あなたの指導者はあなた達がミスをした時、ミスした人を攻めるのではなく、ミスした状況を
1　ほとんど批判しない
2　あまり批判しない
3　ある程度批判する
4　かなり強く批判する
5　非常に強く批判する

⑦ あなたの指導者は、あなた達を最大限に練習させようとすることが
1　ほとんどない
2　あまりない
3　ときにはある
4　かなりしばしばある
5　いつでもある

⑧ あなたの指導者は選手が話し合って決めた事柄について、その内容の報告を
1　ほとんど要求しない
2　あまり要求しない
3　ときには要求する
4　かなりしばしば要求する
5　いつも要求する

⑨ あなたの指導者は練習のやり方やこつを
1　ほとんど教えてくれない
2　あまり教えてくれない
3　ときには教えてくれる
4　かなりしばしば教えてくれる
5　いつも教えてくれる

⑩ あなたの指導者の計画、手順がまずいため練習時間がむだになるようなことが
1　しばしばある
2　ときどきある
3　たまにある
4　めったにない
5　ほとんどない

資料－２-(2)

⑪ あなたの指導者はあなた達の意見、希望、提案などを持ち込めば、うるさがらずに
1 ほとんどきいてくれない
2 めったにきいてくれない
3 ときにはきいてくれる
4 しばしばきいてくれる
5 いつもきいてくれる

⑫ あなたの指導者は自分の意見があなた達の意見とくいちがう場合、指導者の意見を
1 いつでもおし通そうとする
2 かなりしばしばおし通そうとする
3 ときにはおし通そうとする
4 おし通そうとすることはめったにない
5 おし通そうとすることはほとんどない

⑬ あなたの指導者は、あなた達に相談することなく、練習の内容を変えることが
1 いつでもある
2 かなりしばしばある
3 ときにはある
4 めったにない
5 ほとんどない

⑭ あなたは練習のことであなたの指導者と
1 話し合うことは非常に難しい
2 話し合うことには少なからず困難を感じる
3 あまり気軽にというわけにはいかない
4 わりに気軽に話し合える
5 ごく気軽に話し合える

⑮ あなたの指導者は、あなた達の気持を考えずに練習をさせることが
1 いつでもある
2 かなりしばしばある
3 ときにはある
4 めったにない
5 ほとんどない

⑯ あなたの指導者は必要があればあなたを
1 ほとんど助けてくれない
2 めったに助けてくれない
3 ときには助けてくれる
4 かなりしばしば助けてくれる
5 いつも助けてくれる

⑰ チーム内に何か気まずい雰囲気が生じたときなど、あなたの指導者はうまくそれをときほぐしたりすることが
1 ほとんどない
2 あまりない
3 ときにはある
4 かなりしばしばある
5 いつでもある

⑱ あなたの指導者は練習以外の個人的なことで相談にのってくれることが
1 ほとんどない
2 あまりない
3 ときにはある
4 かなりしばしばある
5 いつでもある

⑲ あなたの指導者はチーム活動上の重要な変更について、あなた達に
1 ほとんど知らせない
2 めったに知らせない
3 ときには前もって知らせる
4 たいてい前もって知らせる
5 いつも前もって知らせる

⑳ 一般的にいって、あなたの指導者はあなたを
1 ほとんど支持してくれない
2 あまり支持してくれない
3 ときには支持してくれる
4 たいへん支持してくれる
5 いつも支持してくれる

ご協力ありがとうございました。

資料－2-(J)

ＰＭ式リーダーシップ測定　（指導者用）

順天堂大学大学院　コーチ学研究室　竹内　久善

次に示す指導者の行動について、あなたはどのような行動をするか、最も的確なものを１～５の選択肢から選び、回答用紙の所定の口を塗りつぶして下さい。

例）①「あなたは規則に決められた事柄に選手が従うことを」と、いうことに対して、あなたは選択肢２「あまりやかましくいわない」のであれば、回答用紙の①の２の口を塗りつぶして下さい。

なお、あまり深く考えずに、自分の気持ちに素直に答えて下さい。それでは始めて下さい。

① あなたは規則に決められた事柄に選手が従うことを
1 すこしもやかましくいわない
2 あまりやかましくいわない
3 どちらともいえない
4 かなりやかましくいう
5 たいへんやかましくいう

② あなたはその日の目標を
1 ほとんど口にしない
2 あまり口にしない
3 ときには口にする
4 かなりしばしば口にする
5 いつも口にする

③ あなたは自分のチームの練習効果が上がることを
1 ほとんど重くみていない
2 あまり重くみていない
3 普通
4 かなり重くみている
5 非常に重くみている

④ あなたは練習の時に生じた問題についてはあなた自らが新しい解決策を
1 ほとんど示さない
2 あまり示さない
3 ときには示す
4 かなりしばしば示す
5 いつも示す

⑤ あなたは決められた期間までに目標を達成するよう
1 ほとんど要求しない
2 あまり要求しない
3 まあ強く要求する
4 かなり強く要求する
5 非常に強く要求する

⑥ あなたは選手がミスをした時、ミスした人を攻めるのではなく、ミスした状況を
1 ほとんど批判しない
2 あまり批判しない
3 ある程度批判する
4 かなり強く批判する
5 非常に強く批判する

⑦ あなたは、選手を最大限に練習させようとすることが
1 ほとんどない
2 あまりない
3 ときにはある
4 かなりしばしばある
5 いつでもある

⑧ あなたは選手が話し合って決めた事柄について、その内容の報告を
1 ほとんど要求しない
2 あまり要求しない
3 ときには要求する
4 かなりしばしば要求する
5 いつも要求する

⑨ あなたは練習のやり方やこつを
1 ほとんど教えていない
2 あまり教えていない
3 ときには教えている
4 かなりしばしば教えている
5 いつも教えている

⑩ あなたの計画、手順がまずいため練習時間がむだになるようなことが
1 しばしばある
2 ときどきある
3 たまにある
4 めったにない
5 ほとんどない

⑪ あなたは選手達の意見、希望、提案などを持ち込めば、うるさがらずに
1 ほとんどきいていない
2 めったにきいていない
3 ときにはきいている
4 しばしばきいている
5 いつもきいている

⑫ あなたは自分の意見が選手達の意見とくいちがう場合、あなたの意見を
1 いつでもおし通そうとする
2 かなりしばしばおし通そうとする
3 ときにはおし通そうとする
4 おし通そうとすることはめったにない
5 おし通そうとすることはほとんどない

⑬ あなたは、選手達に相談することなく、練習の内容を変えることが
1 いつでもある
2 かなりしばしばある
3 ときにはある
4 めったにない
5 ほとんどない

⑭ あなたは練習のことで選手と
1 話し合うことは非常に難しい
2 話し合うことには少なからず困難を感じる
3 あまり気軽にというわけにはいかない
4 わりに気軽に話し合える
5 ごく気軽に話し合える

⑮ あなたは、選手達の気持を考えずに練習をさせることが
1 いつでもある
2 かなりしばしばある
3 ときにはある
4 めったにない
5 ほとんどない

⑯ あなたは必要があれば選手を
1 ほとんど助けていない
2 めったに助けていない
3 ときには助けている
4 かなりしばしば助けている
5 いつも助けている

⑰ チーム内に何か気まずい雰囲気が生じたときなど、あなたはうまくそれをときほぐしたりすることが
1 ほとんどない
2 あまりない
3 ときにはある
4 かなりしばしばある
5 いつでもある

⑱ あなたは練習以外の個人的なことで選手の相談にのってあげることが
1 ほとんどない
2 あまりない
3 ときにはある
4 かなりしばしばある
5 いつでもある

⑲ あなたはチーム活動上の重要な変更について、選手達に
1 ほとんど知らせない
2 めったに知らせない
3 ときには前もって知らせる
4 たいてい前もって知らせる
5 いつも前もって知らせる

⑳ 一般的にいって、あなたは選手を
1 ほとんど支持していない
2 あまり支持していない
3 ときには支持している
4 たいへん支持している
5 いつも支持している

ご協力ありがとうございました。

資料－2-(5)

PM式リーダーシップ調査　回答用紙

	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5
①	□	□	□	□	□	⑪	□	□	□	□	□
②	□	□	□	□	□	⑫	□	□	□	□	□
③	□	□	□	□	□	⑬	□	□	□	□	□
④	□	□	□	□	□	⑭	□	□	□	□	□
⑤	□	□	□	□	□	⑮	□	□	□	□	□
⑥	□	□	□	□	□	⑯	□	□	□	□	□
⑦	□	□	□	□	□	⑰	□	□	□	□	□
⑧	□	□	□	□	□	⑱	□	□	□	□	□
⑨	□	□	□	□	□	⑲	□	□	□	□	□
⑩	□	□	□	□	□	⑳	□	□	□	□	□

資料－３

指導者プロフィール調査用紙

順天堂大学大学院　コーチ学研究室　竹内 久善

これは指導者の方の競技歴・指導歴等に関する調査用紙です。できるだけ正確に回答して頂くよう、お願いいたします。

氏名＿＿＿＿＿＿＿＿　生年月日　　年　　月　　日（満　　才）

所属チーム＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

出身高等学校＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

出身大学＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＊競技歴（該当するところを○でかこんで下さい。）

・高校生時代　　全国大会に出場したことが　　ある　　ない

「ある」と、答えた方にお聞きします。

成績は（複数回答可）　　優勝　　準優勝　　ベスト４　　ベスト８

・大学生時代　　全国大会に出場したことが　　ある　　ない

「ある」と、答えた方にお聞きします。

成績は（複数回答可）　　優勝　　準優勝　　ベスト４　　ベスト８

・社会人選手（日本リーグ等）での競技歴が　　ある　　ない

「ある」と、答えた方にお聞きします。

所属チーム名（複数可）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＊代表歴（過去、経験のある代表を○でかこんで下さい。）

ｼﾞｭﾆｱﾕｰｽ代表　　ユース代表　　学生選抜　　日本代表　　その他（　　）

＊指導歴（該当するところを○でかこんで下さい。）

・現在、指導にあたられているチームについて

全国大会に出場したことが　　ある　　ない

「ある」と、答えた方にお聞きします。

成績は（複数回答可）　　優勝　　準優勝　　ベスト４　　ベスト８

・過去、指導にあたられたチームについて　　チーム名＿＿＿＿＿＿＿＿

全国大会に出場したことが　　ある　　ない

「ある」と、答えた方にお聞きします。

成績は（複数回答可）　　優勝　　準優勝　　ベスト４　　ベスト８

・過去、輩出した代表選手（該当するところを○でかこんで下さい。）

ｼﾞｭﾆｱﾕｰｽ代表　　ユース代表　　学生選抜　　日本代表　　その他（　　）

ご協力ありがとうございました。