

# 運動部活動の目標設定とチームワークにキャプテンシーが与える影響 ～P-M理論に着目して～

発表者 宮野 恭輔  
指導教員 加藤 敏弘

キーワード：キャプテンシー、P機能、M機能

## 1. 緒言

競技スポーツ集団において、リーダーには2つのタイプがあり「集団外部発生的リーダー」と「集団内部発生的リーダー」が存在する(Carron, 1980)。集団外部発生的リーダーとは、コーチや監督のことであり、選手外のリーダーのことである。これに対して集団内部発生的リーダーは、グループメンバー各自のスキルや能力等の関係からある選手に自然とリーダーシップの権限が与えられる場合か、もしくはグループ内での推薦、投票、というはっきりした形でチームキャプテンとして権限が与えられる場合がある。

現在までのリーダー研究は、集団外部発生的リーダーに関する研究が中心であり、集団内部発生的リーダーについての研究は少ない。先行研究については、リーダーシップを集団における目標達成、課題解決へ志向した performance 機能と、集団の過程それ自身を維持強化しようとする maintenance 機能に分類した三隅(1984)のP-M理論が、その解釈のしやすさ、尺度使用の手軽さからスポーツの分野にも応用され、特にスポーツ集団のキャプテンについて調査されてきた。

本研究では、所属する運動部活動(高校)のキャプテンの特徴を、P-M理論に着目して、分類、把握し、その運動部活動の諸指標、すなわち、競技成績、目標設定、チームの機能との関連性について検討することで、キャプテンシーがどのくらいチームに影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的とする。また、合わせてキャプテンへの満足度、選出方法との関連についても分析する。

## 2. 研究方法

### 2-1 被験者

I 大学1～4年次の学生216名のうち無効票16名を除く、200名(男子113名、女子67名)を対象とした。

### 2-2 調査方法

調査は、無記名自記式の質問紙により実施した。調査期間は2015年12月18日～12月30日によるものである。

### 2-3 調査項目

- 1) 基本属性(性別・所属部活動・競技成績)
- 2) 独自の質問項目(部活動に関する項目)
- 3) 主将の選出方法
- 4) チームの機能尺度「5つの落とし穴」(信頼の欠如・衝突への恐怖・責任感の不足・説明責任の回避・結果への無責任)
- 5) キャプテンシーの特徴尺度(目標志向性・人間関係維持能力・メンバーへの激励・競技知識・競技能力)

### 2-4 分析方法

- 1) 被験者の母集団を「キャプテン群」と「キャプテン以外群」に分類して分析をした。

- 2) 分析は、有意水準5%以下とし、等分散を仮定したt検定、一元配置分散分析を行った。

## 3. 結果と考察

### 3-1 P-M理論

キャプテンシーを、P-M理論に重ね合わせて、この母集団の中で、平均値以上を高位群、平均値以下を下位群として、「PM型」、「P型」、「M型」、「pm型」の4つの領域に分類した(表1、図1)。しかし、母集団で、「P得点」に関して、 $t=0.048$ と有意な差が見られたため、回答者が「キャプテン群(N=37)」と「キャプテン以外群(N=163)」の2群に分類する必要があると判断した。この要因として考えられることは、「キャプテン群」は、本人が自身のキャプテンシーについて評価をしていたために、酷評あるいは謙遜していた可能性が考えられる。また、「キャプテン以外群」は他人の評価をするため、そこには客観性が存在するが、「キャプテン群」は、主観性が存在してしまう。その結果、データに差が生まれたものだと考えられる。

### 3-2 満足度

「キャプテン満足度」について分析した。平均値を比較すると、「PM型(N=66)」が最も高く、「pm型(N=53)」が最も低い結果となり、その2つの平均値間には有意差が認められた。つまり、キャプテンのP機能とM機能が低いと、部員の満足度が高くなると言える。しかし、「P型」と「M型」に関しては、平均値がほぼ同値であり、明らかに有意差が見られなかった。

「PM型」は「成績満足度」以外の項目で、「pm型」より有意な差で高い得点であった。先行研究にあった「キャプテンへの要求水準は、各選手が所属する集団行動への要求水準でもある可能性が指摘されている。(村井・猪俣, 2010)」とあるように、キャプテンのP機能、M機能が、部活動に与える影響は大きいものだと考えられる。しかし、「成績満足度」に関しては、有意差は認められなかった。成績上位群は中位群、下位群より、「成績満足度」の得点の平均値が有意な差で高くなっているにも関わらず、有意差が見られなかったのは、「PM型」と「pm型」の間には成績の差がないことが要因であると考えられる。つまり、キャプテンのP機能やM機能と競技成績の間には関連がないと考えられる。

### 3-3 競技種目とキャプテン選出方法の関連

「集団種目」と「個人種目」との間には、「P得点」に関して有意な差が認められた。その要因として考えられるのは、「明確な目標」に関して、「集団種目」と「個人種目」との平均値間に有意な差が認められたことに関連があると考えられる。これは種目特性上、「集団種目」はチームの一員として戦うため、個人の目標よりも部活動全体の目標が明確に定まっていると考えられるのに対し、「個

人種目」は個人の目標は立てるものの、部活動全体の目標は、「集団種目」に比べて明確には定められていない傾向にあることが関わっていると推測できる。

また、「キャプテン選出方法」に関しては、「P 得点」に関して、「部員の話し合い」が「先輩の推薦」より有意な差で高いという結果になった。また、種目分類別にみると、「部員の話し合い」に関しては「集団種目」が有意な差が多く、「先輩の推薦」に関しては「個人種目」が有意な差で多い結果となった。つまり、「P 得点」に関して「集団種目」と「部員の話し合い」は高い得点のキャプテンが有意な差が多く、「個人種目」と「先輩の推薦」は低い得点のキャプテンが有意な差で多い傾向にあると考えられ、キャプテンのP機能は「種目分類」と「キャプテン選出方法」に影響があると考えられる。

### 3-4 キャプテンシーとチームワーク

チームワークを分析するための「5つの落とし穴」の5因子に関して「P 得点」高低群別にみたものと、「M 得点」高低群別にみたもので分析を行った結果、どの項目でも有意差は認められなかった。しかし、唯一、「P 得点」に関して、 $t=0.093$ で、 $t$ 値が10%水準以下により、高位群の方が低位群より高いという、有意な傾向が見られた。パトリック・レンシオーニ(2003)は「説明責任の回避が機能不全なチームは、仲間の態度をとがめることによって対人関係が気づまりになることに耐えようとしないうという性質を持っている。また、その改善策としては、チームが何を達成すべきか、誰が何を達成すべきかを明確にすることが重要になってくる。」としている。これをもとにみると、キャプテンのP機能に属する質問項目と類似するものもあり、特にQ23「厳しい意見をちゃんとと言える」とQ39「部の目標を中心となって立てる」は分かりやすい。つまり、キャプテンのP機能の性質がチームに反映されていると考えられる。

しかし、質問紙で独自に聞いている、「チームワークは良いですか」、「緊張感がありますか」、「明るい雰囲気ですか」という質問項目の平均点を「P 得点高位群」と「P 得点低位群」、「M 得点高位群」と「M 得点低位群」に分類して算出した結果、すべての項目で有意差が認められた。つまり、「5つの落とし穴」の5因子では有意な差は認められなかったものの、部員の主観的な視線からは、キャプテンのP機能、M機能共に部活動の「チームワーク」、「緊張感」、「明るい雰囲気」に影響を与えていると考えられる。このことが、「チームワークが良い」、「緊張感がある」、「明るい雰囲気である」=「チームが機能している」ではないと言えることが考えられる。

### 3-4 キャプテンシーの類型と目標の関連

明確な目標得点において、「PM型」と「pm型」( $t=2.54.E-06$ ), 「P型」と「p m型」( $t=0.009$ )の間には有意な差が認められた(表42)。しかし、「M型」と「pm型」に有意差が認められなかったことから、「M得点」より「P得点」の方が明確な目標得点に寄与していると考えられる。また、明確な目標得点において、「P得点高位群」と「M得点高位群」

の間には有意な差が認められなかった。つまり、目標設定において「P得点」「M得点」の高位群間では関連がなく、キャプテンシーが与える影響は「pm型」より「PM型」が有意な差で寄与していると考えられる。

## 4. まとめ

- 1) 「キャプテン群」と「キャプテン以外群」では「P機能」に関して有意な差( $t=0.048$ )が見られた。
- 2) キャプテンの満足度は「PM型」が「pm型」よりも有意な差で高い。
- 3) キャプテンのP機能、M機能は競技成績とは関連がなかった。
- 4) チームの機能には、キャプテンシーは有意な差では寄与しないが、部員の部活動に対するチームワークの評価は「PM型」のキャプテンのチームが有意な差で高かった。
- 5) 目標設定では、「PM型」のキャプテンのチームと「集団種目」が明確な目標を持っている傾向にある。

## 5. 文献

- 1) 村井剛, 猪俣公宏 (2010) 勝利志向型スポーツチームにおける理想のキャプテン像について The Japanese Journal of Experimental Social Psychology. 2010, Vol. 50, No. 1, 28-36
- 2) 三隅二不二 (1984). リーダーシップ行動の科学 (改訂版) 有斐閣
- 3) Carron, A. V. (1980). Social Psychology of Sport. Ithaca, NY: Movement Publications.
- 4) パトリック・レンシオーニ (2003) あなたのチームは機能していますか? 株式会社翔泳社

他(10)

表1. キャプテンシーの特徴の因子とP-M理論

因子	P-M理論
F1 目標志向性	P機能
F2 人間関係の維持発展	M機能
F3 メンバーへの激励	M機能
F4 競技知識	P機能
F5 競技能力	P機能

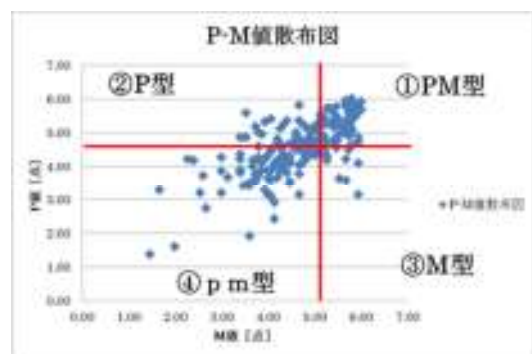


図1. P-M値散布図4分類