

心理教育的集団リーダーシップ訓練の試み(5)

—— 自記式評定尺度による訓練効果の評価 ——

古 屋 健^{*1}・音 山 若 穂^{*2}・懸 川 武 史^{*3}

A Trial of Psychoeducational Group Leadership Training (5): Evaluation of Training Effects by Self-rating Scales.

FURUYA Takeshi, OTOYAMA Wakaho and KAKEGAWA Takeshi

Abstract

Furuya, Kakegawa, and Otoyama (2013a) proposed a leadership training program for university students. The purpose of this study was to evaluate the effects of the program using self-rating scales. Two scales were constructed for this purpose; communication-anxiety scale that consisted of five subscales and leadership-efficacy scale that had two subscales. The score of four subscales of communication-anxiety scale decreased, and two subscales of leadership-efficacy scale improved after training. On the other hand, the significant changes were not found in the score of the five-factor personality scale. It was thought that the participants reduced communication anxiety and became able to have confidence toward a leadership action by training.

[Keywords] leadership training, communication anxiety, self-efficacy

問 題

本研究の目的は、古屋・懸川・音山（2013a）が開発した大学生向けリーダーシップ訓練プログラムの訓練効果を検証することである。このプログラムは、大学の半期15回の講義を使って実施するもので、大きく3つのパートから構成されている。パートⅠは講義で、プログラムへのガイダンスを含む3時間からなる。主要な訓練はパートⅡスキル訓練とパートⅢプロジェクト・チーム体験でなされる。パートⅡは、チームや集団の中で自分の持つリソースを効果的に発揮するために必要な個別スキルを体験学習エクササイズの中で習得する8～9時間、パートⅢは、基本的スキル訓練の成果の定着とその応用を図るために、より現実的な場面や課題で集団活動を経験する段階的セッション3～4時間から構成されている。このプログラムの訓練効果については、既にエゴグラムとリフレクションの内容を手がかりにした分析がなされてきた（古屋・懸川・音山, 2013b; 音山・古屋・懸川, 2013）。エゴグラムを使った効果測定の結果によれば、訓練によってNP, A, FC 尺度得点が上昇し、AC 尺度得点が低くなることが報告されている。本研究ではエゴグラムに加えて自作の評価用尺度を用いてこのプログラムの訓練効果について検討した。

評価対象となるのはコミュニケーション・スキルとリーダーシップ・スキルである。コミュニケーション・スキルについては、プログラムのパートⅡにおいて対人場面や小集団場面を使った体験学習により伝達スキル、プレゼンテーション・スキル、アサーション等の訓練が行われる。これらは集団活動のための基本となるスキルとして位置づけられ、その後実施される集団活動スキル訓練やプロジェクト・チーム体験の過程でもそのスキルを発揮する場面があり、訓練全体を通して自己評価する機会がある。

* 1 立正大学心理学部教授

* 2 群馬大学大学院教育学研究科教職リーダー講座准教授

* 3 群馬大学大学院教育学研究科教職リーダー講座教授

本研究では、回答者が自分のコミュニケーション・スキルについて診断的に自己評価し、自己理解を深めるための補助用具としても利用できる尺度として、コミュニケーション不安尺度を作成し、訓練前後の変化を検討した。コミュニケーション・スキルには多様な内容が含まれるが、本研究ではコミュニケーション場面によるスキルの違いに焦点を当て、さまざまな場面でのコミュニケーションの取り方における自分の得手・不得手を自己評価し、課題意識をもてるように工夫した。Pribyl, *et al.* (1998) を参考に、対友人（主に会話スキル）、対初対面（主に会話スキル）、スピーチ（プレゼンテーション・発表スキル）、大集団内（発言スキル）、小集団内（活動参加スキル）の5場面が選択された。これらのうち、訓練プログラムではスピーチや小集団内コミュニケーションのスキルが重点的に扱われることから、これらの場面でのコミュニケーション不安が訓練によって低減するものと予想される。

一方、リーダーシップ・スキルについては、プログラムのパートⅡの集団活動スキル訓練において集団課題解決（加算型・離散型）、合意形成課題を使った体験学習によりリーダーシップ訓練が行われる。リフレクションでは集団活動中の自分のリーダーシップ行動をチェックリストにより自己評価するとともに、他のメンバーからのフィードバック評価を受ける。リフレクションで評価されるリーダーシップ行動は、パートⅠの講義で三隅（1984）のPM理論を学習することを踏まえ、課題達成機能と集団維持機能の両面から成る10項目のチェックリストが利用された。フィードバックではメンバー同士でポジティブな行動を指摘しあうよう指示されるため、参加者の多くは自分のリーダー行動に対して肯定的評価を受けることになる。

リーダーシップ・スキルに関する自己評価用尺度として、本研究ではリーダーシップ効力感尺度を作成した。リーダーシップ効力感とはリーダーシップ行動に対する自己効力感（self-efficacy）のことで、Bandura（1997）によれば、その起源は成功経験、モデリング、説得、生理的反応にあるとされる。訓練プログラムの集団活動スキル訓練は、これら4つの要因すべてについて、自己効力感を高めるような経験ができるよう計画されている。したがって、訓練プログラムによってリーダーシップ効力感は高まるものと期待される。また、尺度項目としては、訓練で利用するリーダーシップ行動チェックリストに合わせて、PM理論（三隅，1984）に基づいてP機能行動とM機能行動それぞれについて評価できるよう工夫した。

以上の訓練効果の検討に加えて、本研究では次の2つの問題についても検討した。ひとつは、これらの尺度で測定される訓練効果がプログラムに参加した経験による学習によって生じたものなのか、あるいはその背景にあると想定されるより安定した個人要因であるパーソナリティの変化によるものなのかを明らかにすることである。そのために、本研究では訓練の前後にビッグ5性格特性についても測定し、その変化についても検討した。

もう一つの問題は、適性処遇交互作用の観点から、訓練効果の個人差について分析することである。たとえば、訓練前から対人コミュニケーションや集団活動の経験が豊富な人にとっては、訓練で経験するような場面から学習できることは少ない可能性がある。また、逆に強い苦手意識を抱いている人は、このような訓練を経ても苦手意識を克服できないかもしれない。この訓練プログラムがどのような特徴を持った人に最も効果的であるのかを知ることは、プログラム内容の改訂や充実を図る上で重要な資料となる。そこで、本研究では訓練前のエゴグラム・プロフィールとビッグ5性格特性を手がかりに訓練効果の個人差について検討を加えることにした。訓練プログラムの効果は、エクササイズや実習での経験の充実度によって異なることが予想されることから、課題に対して積極的に参加し、没入できるような自我状態や性格特性を有している人ほど大きな訓練効果が期待できる。本研究ではこの問題に対して特定の仮説を立てずに、探索的に検討した。

方 法

対象：対象は立正大学心理学部の専門科目として開講された「リーダーシップ・トレーニング」2012年度の2クラスの受講生男子11人女子28人計39人（このうち留学生男女各1名計2名の資料は分析から除外した）と、2013年度1クラスの受講生男子33人女子32人計65人である。これらのクラスでは古屋・懸川・音山（2013a）が開発したリーダーシップ訓練プログラムに準拠した授業が行われた。実施されたエクササイズの内容はクラスによって一部違いはあるが、すべて古屋らのプログラムに含まれているものである。なお、授業欠席などの理由から尺度によって対象者数は異なっている。

測定尺度：本研究では以下の4つの尺度を用いて訓練効果を分析した。

1. エゴグラム

東大式エゴグラム (TEG- II) を利用した。既にエゴグラムを使った効果測定は報告されているが (音山ら、2013)、本研究でもエゴグラム・プロフィールに変化が見られるかどうかを確認した。また、この結果は訓練前のエゴグラム・プロフィールにより訓練効果に違いがあるかどうかを検討するためにも利用した。

2. コミュニケーション不安尺度 5 段階評定 20 項目

友人・初対面・大集団・小集団・スピーチの 5 場面でのコミュニケーション苦手意識を測定するもので、各場面について 4 項目、計 20 項目から成る。回答は「1：あてはまらない」から「5：よくあてはまる」までの 5 件法である。

3. リーダーシップ効力感尺度 5 段階評定 20 項目

リーダーの役割行動についてどの程度自信があるかを自己評定するものである。P 機能を持つリーダー行動 (P 行動)、M 機能を持つリーダー行動 (M 行動) 各 10 項目に対して、どれくらいうまくやる自信があるかを「1：まったく自信がない」から「5：非常に自信がある」までの 5 件法で回答を求めた。

4. ビッグ 5 性格特性尺度

和田 (1996) の特性語を用いたビッグ 5 性格特性尺度を利用した。各特性について因子負荷量の大きい特性語各 7 項目全 35 項目を選択し、「1：まったくあてはまらない」から「5：非常によくあてはまる」までの 5 件法で回答を求めた。

測定時期：訓練前の測定は 3 クラスともパート II 開始時 (5 回目授業時、5 月または 10 月)、訓練後の測定は最終授業時 (15 回目授業時、7 月または 1 月) に実施された。なお、ビッグ 5 性格特性尺度は 2013 年度のクラスでのみ実施した。

結 果

尺度構成：本研究では、訓練プログラムの内容に即してコミュニケーション不安尺度とリーダーシップ効力感尺度を新たに作成した。

1. コミュニケーション不安尺度

コミュニケーション不安尺度 20 項目について訓練前後を合わせたデータに基づき因子分析 (主因子解プロマックス回転) を行った結果を表 1 に示した。5 因子が抽出され、各因子は特定のコミュニケーション場面に関する項目で負荷量が大きく、第 1 因子からそれぞれ大集団内、対初対面、少集団内、対友人、スピーチ場面の因子と解釈することができる。各因子で負荷量の大きい 4 項目について、クロンバックの α 係数を算出したところ、.857～.937 と十分な内的一貫性が認められた。各因子の項目について評定値合計を求め、各場面向下位尺度の得点とした。この尺度得点は得点が高いほどコミュニケーション不安が強いことを意味する。

2. リーダーシップ効力感尺度

リーダーシップ効力感尺度 20 項目についても同様に因子分析を行った。その結果 (表 2)、2 因子が抽出され、第 1 因子は P 行動因子、第 2 因子は M 行動因子と解釈された。第 1 因子で負荷量が高い項目は 11 項目、第 2 因子で負荷量が高い項目は 9 項目であった。予想と異り、項目作成の段階で M 行動に分類していた「メンバー全員、集団全体に呼びかけて奮起をうながす」という項目は P 行動因子で高い負荷量を示した。クロンバックの α 係数は P 行動尺度 11 項目 .912、M 行動尺度 9 項目 .872 で内的一貫性は十分に高いものと判断できる。

訓練効果：エゴグラム、コミュニケーション不安尺度、リーダーシップ効力感尺度、およびビッグ 5 性格特性尺度の各尺度得点について、訓練前後での変化について検定した。なお、尺度得点の平均に性差があることが予想されるため、分析では性別の要因を加え、性別 (男女) × 測定時 (訓練前後、個人内繰り返し) の 2 要因分散分析を行った。

1. エゴグラム

エゴグラム・プロフィールの 5 つの自我状態尺度得点 (素点) の平均、標準偏差、および分散分析結果は表 3 の通りである。CP 尺度では性差が認められ、男性より女性の方が高かった。有意な訓練効果が認められたのは NP 尺度と FC 尺度であり、AC 尺度では有意傾向が認められた。NP 尺度と FC 尺度は訓練前より訓練後に得点が上昇し、AC 尺度は得点が低下した。先行研究では A 尺度でも有意な効果が認められたが、本研究では効果は認められなかった。再検査信頼性は、有意な訓練効果が認められた NP 尺度と FC 尺度で .648, .692 とやや低いものの、他の 3 尺度では .731 以上と

表1 コミュニケーション不安尺度因子分析結果 (主因子解プロマックス回転)

項目	因子パターン行列				
	因子1 大集団	因子2 初対面	因子3 少集団	因子4 友人	因子5 スピーチ
大人数の集まり(講義や会議)で発言や質問をしようとするとき, うまく きっかけがつかめない	.888	-.032	.085	.011	-.069
大人数の集まり(講義や会議)で発言や質問をするとき, 不安になっ たり緊張したりする	.851	.077	-.043	-.033	.019
大人数の集まり(講義や会議)で上手に発言や質問ができない	.844	-.040	.028	.013	.017
大人数の集まり(講義や会議)で発言や質問をするとき, 自分の考え や気持ちを上手に表現できない	.837	.025	.019	-.002	.066
初対面の人と上手に会話ができない	-.005	.909	.022	.029	-.075
初対面の人と話をするとき, 不安になったり緊張したりする	.009	.902	-.003	-.040	-.001
初対面の人と会話をすると, 話の流れに上手に乗れない	-.028	.824	.090	-.010	.008
初対面の人と会話をすると, 自分の考えや気持ちを上手に表現で きない	.106	.743	-.046	.053	.051
少人数の会議や話し合い(ゼミなど)などに, 上手に参加できない	.001	.012	.948	-.013	-.035
少人数の会議や話し合い(ゼミなど)などに参加するとき, 話の流れ に上手に乗れない	-.062	-.027	.918	.052	.014
少人数の会議や話し合い(ゼミなど)などに参加するとき, 不安に なったり緊張したりする	-.005	.089	.765	-.053	.107
少人数の会議や話し合い(ゼミなど)などに参加するとき, 自分の考 えや気持ちを上手に表現できない	.156	.025	.763	.033	-.020
友人と話をするとき, 不安になったり緊張したりする	-.079	.023	-.087	.861	-.005
友人と会話をすると, 話の流れに上手に乗れない	-.144	-.033	.143	.743	.131
友人と上手に会話ができません	.164	-.055	.054	.731	-.127
友人と会話をすると, 自分の考えや気持ちを上手に表現できない	.100	.095	-.056	.695	.039
人前で上手にスピーチや発表ができない	.429	-.056	-.011	.022	.575
人前でスピーチや発表をするとき, 聞き手の反応にあわせた話し方 ができない	.259	.030	.095	.001	.562
人前でスピーチや発表をするとき, 自分の考えや気持ちを上手に表 現できない	.382	-.037	.055	.059	.556
人前でスピーチや発表をするとき, 不安になったり緊張したりする	.504	.110	-.139	-.061	.469
負荷量平方和	8.397	7.220	7.602	6.020	6.176
因子相関行列	因子2	.615			
	因子3	.611	.588		
	因子4	.492	.435	.630	
	因子5	.607	.567	.489	.493
クロンバックの α 係数	.930	.924	.937	.857	.910

表2 リーダーシップ効力感尺度因子分析結果（主因子解プロマックス回転）

項目	因子パターン行列	
	因子1 P行動	因子2 M行動
会議や話し合いの議長や司会を務める	.848	-.111
集団代表として外部の人に向けて報告したり, 連絡役を果たす	.846	-.145
会議や活動の下準備をしたり, 段取りを決める	.810	-.050
集団の目標を決定してメンバー全員に伝える	.746	.041
自ら率先して情報提供したり, 課題解決のアイデアを提案する	.744	-.032
複数の案がある場合, 集団としての決定を下す	.724	-.102
メンバーに仕事の進め方を教えたり, アドバイスをする	.645	.148
目標を達成するための活動計画を立てる	.557	.193
メンバー全員, 集団全体に呼びかけて奮起をうながす	.553	.298
計画の進み具合を評価して, 必要なら計画を修正する	.535	.220
メンバーの役割分担を決める	.489	.320
メンバーがいだいている不満や希望について話を聞く	-.196	.859
元気がないメンバーの活動意欲を高めるよう励ます	-.032	.819
メンバーの相談相手になる	-.110	.749
対立しあっているメンバーの関係をとりもつ	-.020	.586
ミスをしたメンバーのフォローをする	.172	.585
メンバーの良いところ, すぐれた点を見つけて賞賛する	.009	.569
冗談を言うなどして, 集団の雰囲気なごませる	.168	.524
メンバー同士おたがい親密になれるような機会を作る	.235	.490
メンバーの改善すべきところを指摘して直させる	.171	.479
負荷量平方和		8.087
因子相関行列		.703
クロンバックの α 係数		.912

表3 エゴグラム下位尺度得点の平均、標準偏差と分散分析結果（F 値）

尺度	性別	N	訓練前		訓練後		分散分析結果		
			M	SD	M	SD	性	測定時	交互作用
CP	男子	41	8.5	4.54	8.6	5.37			
	女子	58	11.4	4.77	11.7	5.15	9.574 **	0.264	0.095
	総和	99	10.2	4.86	10.4	5.43	df=1/97	df=1/97	df=1/97
NP	男子	41	13.1	5.63	14.9	5.13			
	女子	58	14.3	4.41	15.9	4.50	1.516	15.656 **	0.086
	総和	99	13.8	4.96	15.5	4.77	df=1/97	df=1/97	df=1/97
A	男子	41	11.3	5.22	11.2	5.78			
	女子	58	10.2	5.25	11.0	5.61	0.405	0.702	1.034
	総和	99	10.7	5.24	11.1	5.65	df=1/97	df=1/97	df=1/97
FC	男子	41	11.0	6.04	12.4	6.02			
	女子	58	11.6	4.27	12.9	4.54	0.301	10.626 **	0.000
	総和	99	11.3	5.05	12.7	5.18	df=1/97	df=1/97	df=1/97
AC	男子	41	14.4	4.70	13.9	5.42			
	女子	58	15.1	4.67	14.6	5.18	0.433	3.784 †	0.001
	総和	99	14.8	4.67	14.3	5.26	df=1/97	df=1/97	df=1/97

注: r は再検査信頼性(訓練前後の相関)

** p<.01 † p<.10

っており、十分な信頼性を示している。

2. コミュニケーション不安尺度

コミュニケーション不安下位尺度得点の平均、標準偏差と分散分析結果を表4に示した。対初対面、スピーチ尺度については1%、大集団内、小集団内尺度では5%水準で有意な測定時要因の主効果が認められ、すべて訓練前より訓練後に得点は低下していた。小集団内尺度では交互作用が有意傾向を示した。これは男子より女子で変化が大きかったためである。再検査信頼性は対初対面、スピーチ場面尺度で.7を超えたが、他の3尺度ではやや低くなっている。

3. リーダーシップ効力感尺度

表5にP行動効力感尺度得点とM行動効力感尺度得点の平均と分散分析結果を示した。どちらの尺度でも1%水準で有意な測定時の主効果が認められ、いずれも訓練前より訓練後で得点は高くなっていた。M行動尺度では交互作用が有意傾向となり、男子より女子で変化が大きかった。再検査信頼性はM行動効力感でやや低い。

4. ビッグ5性格特性尺度

2013年度のクラスで訓練前後に測定したビッグ5性格特性下位尺度得点の平均と標準偏差を表6に示した。分散分析の結果、主効果、交互作用ともに有意ではなかった。再検査信頼性は開放性の.657を除いて.7以上であり、高い信頼性を示した。

表4 コミュニケーション不安尺度得点の平均、標準偏差と分散分析結果 (F 値)

尺度	性別	N	訓練前		訓練後		分散分析結果		
			M	SD	M	SD	性	測定時	交互作用
対友人 r = .662	男子	38	8.5	2.57	8.1	2.21			
	女子	55	8.3	2.39	7.8	2.13	0.176	2.854	0.001
	総和	93	8.4	2.40	7.9	2.11	df=1/91	df=1/91	df=1/91
対初対面 r = .705	男子	38	10.8	3.50	10.1	3.38			
	女子	55	11.7	3.22	10.6	3.61	0.945	9.217 **	0.517
	総和	93	11.3	3.43	10.4	3.65	df=1/91	df=1/91	df=1/91
スピーチ r = .764	男子	38	11.5	3.49	11.1	3.74			
	女子	55	12.5	3.12	11.6	3.68	1.259	7.259 **	1.069
	総和	93	12.1	3.22	11.4	3.65	df=1/91	df=1/91	df=1/91
大集団内 r = .678	男子	38	11.8	4.09	11.5	3.77			
	女子	55	12.6	3.43	11.4	3.08	0.276	5.583 *	2.417
	総和	93	12.2	3.58	11.5	3.22	df=1/91	df=1/91	df=1/91
小集団内 r = .605	男子	38	9.2	2.65	9.1	3.49			
	女子	55	9.6	2.77	8.3	2.80	0.110	4.902 *	2.933 †
	総和	93	9.4	2.69	8.6	2.96	df=1/91	df=1/91	df=1/91

注: r は再検査信頼性(訓練前後の相関)

** p<.01 * p<.05 † p<.10

表5 リーダーシップ効力感尺度得点の平均、標準偏差と分散分析結果 (F 値)

尺度	性別	N	訓練前		訓練後		分散分析結果		
			M	SD	M	SD	性	測定時	交互作用
P行動尺度 r = .752	男子	36	30.6	8.80	36.2	8.82			
	女子	55	29.5	8.15	36.3	7.50	0.77	90.182 **	0.805
	総和	91	30.0	8.38	36.3	8.00	df=1/89	df=1/89	df=1/89
M行動尺度 r = .618	男子	37	27.2	6.60	29.7	5.68			
	女子	55	27.7	5.35	32.3	5.34	2.037	45.513 **	3.819 †
	総和	92	27.5	5.86	31.2	5.59	df=1/90	df=1/90	df=1/90

注: r は再検査信頼性(訓練前後の相関)

** p<.01 † p<.10

表6 ビッグ5 性格特性尺度得点の平均、標準偏差と分散分析結果 (F 値)

尺度	性別	N	訓練前		訓練後		分散分析結果		
			M	SD	M	SD	性	測定時	交互作用
外向性 $r=.862$	男子	33	22.2	7.03	21.8	7.01			
	女子	31	23.0	5.39	23.7	5.25	0.788	0.216	1.842
	総和	64	22.6	6.25	22.8	6.24	df=1/62	df=1/62	df=1/62
神経質 $r=.718$	男子	33	24.2	5.82	23.6	7.42			
	女子	31	25.8	5.29	25.8	5.49	1.796	0.191	0.242
	総和	64	25.0	5.58	24.7	6.60	df=1/62	df=1/62	df=1/62
協調性 $r=.825$	男子	33	24.1	4.71	24.1	5.50			
	女子	31	22.0	4.62	22.8	3.93	2.144	1.114	1.303
	総和	64	23.1	4.75	23.5	4.81	df=1/62	df=1/62	df=1/62
誠実性 $r=.750$	男子	33	20.1	5.21	20.4	6.84			
	女子	31	17.6	4.72	18.4	5.06	2.911	1.048	0.185
	総和	64	18.9	5.08	19.4	6.08	df=1/62	df=1/62	df=1/62
開放性 $r=.657$	男子	33	17.1	4.26	17.9	4.65			
	女子	31	16.6	5.49	17.1	5.56	0.291	1.418	0.147
	総和	64	16.9	4.86	17.5	5.09	df=1/62	df=1/62	df=1/62

注: r は再検査信頼性(訓練前後の相関)

変化の個人差の分析: エゴグラム・プロフィールおよびビッグ5 性格特性の尺度得点水準によって、コミュニケーション不安およびリーダーシップ効力感に及ぼす訓練の効果に違いがあるかどうかを探索的に検討した。そのために、まずエゴグラムとビッグ5 性格特性の全下位尺度得点を元に参加者を高・中・低水準群の3群に分類し、コミュニケーション不安およびリーダーシップ効力感下位尺度得点の訓練前と訓練後の差(訓練効果)の平均に有意な群間差があるかどうかを一要因分散分析により検定した。有意な群間差が認められた組み合わせについて、改めて得点水準群(高・中・低の3群)×測定時(訓練前・後の個人内繰り返し)の二要因分散分析により訓練効果の検定を行った。

1. エゴグラム

エゴグラム・プロフィールの下位尺度得点水準により有意な訓練効果の違いが認められたのは、A尺度とM行動効力感($F_{2/84}=3.606$, $p<.05$,)と、AC尺度とコミュニケーション不安のスピーチ($F_{2/84}=3.234$, $p<.05$)と小集団内場面($F_{2/84}=3.976$, $p<.05$)であった。また、A尺度とP行動効力感で有意傾向にあった($F_{2/84}=2.834$, $p<.10$)。

そこで、これらの組み合わせについて二要因分散分析により訓練効果の検定を行った結果、A尺度とP行動効力感($F_{2/88}=3.186$, $p<.05$)およびM行動効力感($F_{2/89}=4.095$, $p<.05$,)で有意な交互作用が認められた。いずれもA得点水準が中程度の群で訓練効果が大きかった(図1)。また、AC尺度とコミュニケーション不安のスピーチ($F_{2/90}=3.099$,

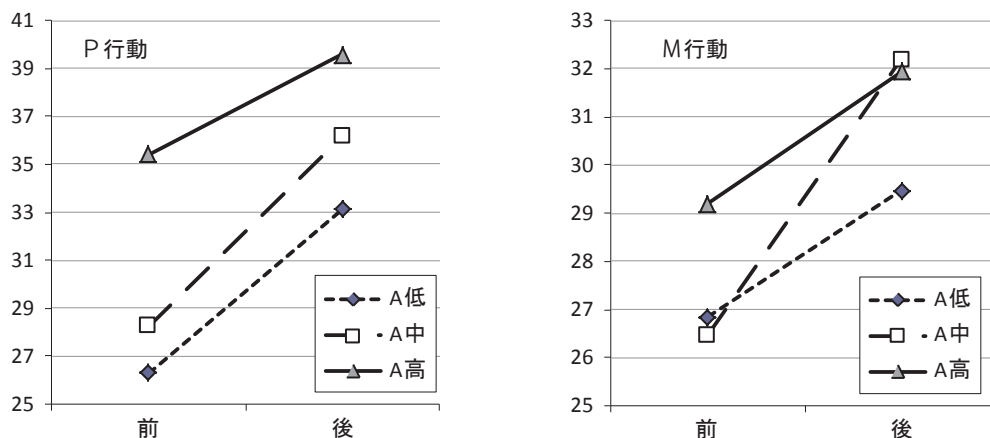


図1 エゴグラムA得点水準別のリーダーシップ効力感尺度の変化

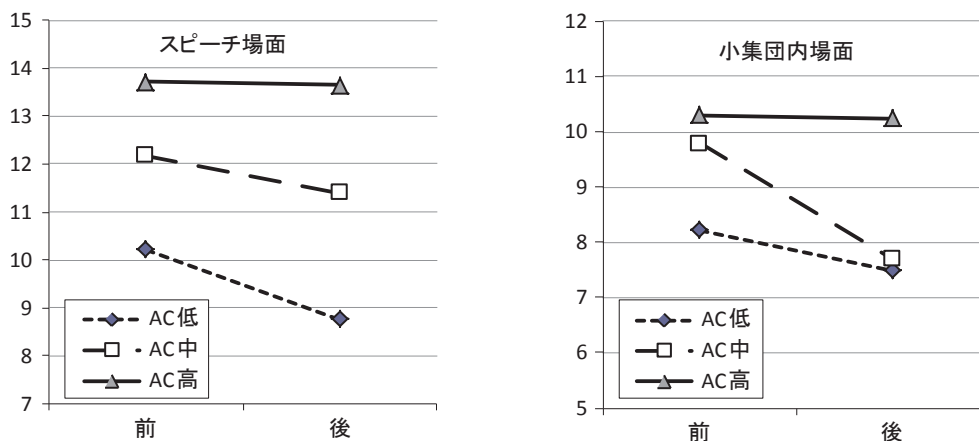


図2 エゴグラム AC 得点水準別のコミュニケーション不安尺度の変化

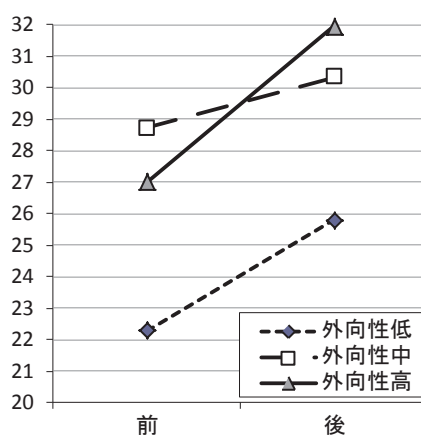


図3 外向性得点水準別のM行動効力感尺度の変化

$p < .10$) で交互作用が有意傾向を示し、小集団内場面 ($F_{2/90} = 3.403$, $p < .05$) で有意な交互作用が認められた。いずれも、AC 尺度得点が高い群では、訓練効果が認められなかったためである (図2)。

2. ビッグ5 性格特性

ビッグ5 性格特性の下位尺度得点水準による訓練効果の違いが認められたのは、外向性尺度とM行動効力感下位尺度 ($F_{2/51} = 2.841$, $p < .10$, 有意傾向) の組み合わせだけであった。二要因分散分析の結果、交互作用 ($F_{2/56} = 2.598$, $p < .10$) が有意傾向にあった。これは、外向性得点の高い群で顕著な変化が認められたためである (図3)。

考 察

本研究では自己評定式尺度を新たに作成し、古屋・懸川・音山 (2013a) が策定した心理教育的リーダーシップ訓練プログラムの訓練効果を測定した。作成した尺度はコミュニケーション不安尺度とリーダーシップ効力感尺度である。また、これらに加えてエゴグラムとビッグ5 性格特性尺度を合わせて実施し、多面的な効果測定を試みた。

エゴグラムについては既に音山ら (2013) による報告がある。それによればNP, A, FC 尺度得点が向上し、AC 尺度得点有意に低下する効果が認められた。本研究でもNP, FC 尺度得点が向上し、AC 尺度得点が低下しており、音山らの結果がほぼ再現された。NPの高さが意味する他者への共感性、FCの高さやACの低さが意味する自由な自己表現はプログラムのさまざまなエクササイズの中で要求される行動特徴であり、これらの尺度で得点が向上したことは訓練効果によるものと考えられる。他方、A尺度については有意な差が認められなかったが、これは最後のプロジェクト・チーム体験の課題内容によって、喚起されやすい自我状態が異なっていたためと考えられる。

コミュニケーション不安尺度は5場面各4項目計20項目から成り、因子分析の結果を踏まえて場面別の下位尺度が構

成された。いずれも十分な内的一貫性と信頼性を示していた。5つの下位尺度のうち、対初対面、スピーチ、大集団内、小集団内場面の4場面下位尺度得点で訓練前後の有意な変化が認められた。いずれも訓練前より訓練後で得点が低下していた。これらの場面はプログラムのほぼすべてのエクササイズで経験されるものであり、訓練効果による変化と考えることができる。それに対して、対友人コミュニケーション不安は訓練前の時点で既に平均値が低かったため変化しなかったものと思われる。

リーダーシップ効力感尺度はP行動とM行動それぞれに関する10項目から成る。因子分析の結果、P行動について11項目、M行動について9項目から成る下位尺度が構成され、信頼性は十分に高いことが確認された。どちらの尺度も訓練前後で有意な変化が認められ、得点は向上していた。プログラム参加者は、講義の中でリーダー行動について学習する他、集団活動スキルのエクササイズではリーダー行動について自己評価するだけでなく、他のメンバーからのフィードバックを受ける機会もあり、自分のリーダー行動について反省し、意欲的に行動するようになる。そのような経験が効力感の向上をもたらしたと考えることができる。

一方、以上の3つの尺度とは異なり、ビッグ5性格特性尺度では訓練前後に有意な変化は認められなかった。ビッグ5性格特性は個人の安定的な特徴であり、訓練プログラムには性格を変化させるような効果はないと考えられる。このことは、上記の3尺度によって測定された自我状態、コミュニケーション不安、リーダーシップ効力感、個人の性格特性に係わらず訓練によって変化するものであることを示している。リーダーシップと性格特性との関連性、特に変革的リーダーシップとビッグ5との関連をめぐっては、近年、多くの研究がなされている（Bone, & Judge, 2004; Judge, & Bono, 2000; Lim, & Ployhart, 2004）。本研究の結果はビッグ5性格特性を変えることなく、リーダーシップは訓練できることを示唆するものである。

本研究では、以上の訓練効果の評価に加えて、適性処遇交互作用の観点から、訓練前のエゴグラム・プロフィールとビッグ5性格特性によって訓練効果に違いが生じるかどうかを探索的に検討した。その結果、エゴグラム・プロフィールについてはAC尺度得点水準によってコミュニケーション不安の変化が、またA尺度得点水準によってリーダーシップ効力感の変化が異なることが示された。エゴグラムAC尺度については、得点が高い群で訓練によるコミュニケーション不安低減の効果が見られなかった。ACの高さは対人関係において受身的で人の顔色をうかがう傾向が強いことを意味しており、訓練中も積極的にコミュニケーションすることができず、不安を低減するだけの十分な経験を積むことができなかった可能性がある。一方、エゴグラムA得点については中程度の群でリーダーシップ効力感が大きく向上した。Aが高くもなく、低くもないことで、Aの持つ現実的な問題解決を図ろうとする態度の肯定的な面がより発揮されるようになったものと推測される。また、ビッグ5性格特性では外向性得点の高い群でM行動効力感の向上効果が大きかったが、有意水準には達していない。外向的な人ほど、訓練の中でM行動を行い、またそれをポジティブに評価された機会が多かったためであろう。

このように、一部の尺度では適性処遇交互作用が認められたものの、その効果はきわめて限定的であった。探索的分析の過程では、エゴグラム5尺度、ビッグ5性格特性5尺度の全10尺度の得点水準と、従属変数であるコミュニケーション不安5尺度、リーダーシップ効力感2尺度の計7尺度のすべての組み合わせ70通りについて検定したが、統計的に有意であったのはその中の3つ、有意傾向が認められたのが2つだけで、全体の1割にも満たない。したがって、訓練プログラムの訓練効果に関して、参加者の性格によって効果が大きく異なるとは言えない。つまり、参加者の事前の性格に係わりなく、一定の訓練効果を期待することができると思われる。

最後に、本研究の結果を踏まえ、プログラムの効果評価に係わる課題を指摘しておく。まず一つは、本研究で示された訓練効果の安定性の問題である。本研究では、訓練効果の測定を訓練終了直後に行ったが、その効果が安定したものであるかどうかは、さらに時間を空けて測定してみる必要がある。第2に、本研究では訓練プログラム全体の効果が測定されたが、プログラムの改善のためには個別のエクササイズの効果を分析できるような評価システムが必要である。個々のエクササイズについてはリフレクションの内容による評価が試みられているが（古屋・懸川・音山、1913b）、各エクササイズの狙いとするスキルについてリフレクションを深めるようなチェックリスト等を作成する必要があるだろう。第3に、本研究で測定したコミュニケーション不安とリーダーシップ効力感、いずれも主観的な指標であり、実際のコミュニケーション・スキルやリーダーシップ・スキルの変化を調べたものではない。自己評定尺度によるスキル評価には、どのようにして尺度の妥当性を保証するかという大きな課題がある。それに代わるスキル測定方法として、

スキル評価のための標準化された実習課題を用いることが考えられる。今後は、エクササイズの一部として評価用の実習を組み込み、訓練の最初と最後に実施することでスキルの向上を確認できるよう、プログラムを充実していく必要がある。

引用文献

- Bandura, A. 1997 *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.
- Bone, J. E., & Judge, T. A., 2004 Personality and transformational and transactional leadership: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89, 901-910.
- 古屋 健・懸川武史 2010 心理教育的集団リーダーシップ訓練の試み－「心理教育的指導論」の実践と成果－. 群馬大学教育実践研究, 27, 245－254.
- 古屋 健・懸川武史・音山若穂 2013a 心理教育的リーダーシップ訓練の試み(3)－訓練プログラム試案－. 立正大学心理学研究所紀要, 11, 25－44.
- 古屋 健・懸川武史・音山若穂 2013b 心理教育的リーダーシップ訓練の試み(4)－リフレクション報告のテキストマイニング分析－. 立正大学心理学研究年報, 4, 21－32.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. 2000 Five-Factor model of personality and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 85, 751-765.
- Lim, B., & Ployhart, R.E., 2004 Transformational leadership: Relations to the Five-Factor model and team performance in typical and maximum contexts *Journal of Applied Psychology*, 89, 610-621.
- 三隅 二不二 1984 リーダーシップ行動の科学(改訂版) 東京: 有斐閣.
- 音山若穂・古屋 健・懸川武史 2013 心理教育的リーダーシップ訓練の試み(2)－授業前後における TEG 項目の変化－ 群馬大学教育学部紀要人文・社会科学編, 62, 167－176.
- Pribyl, C. B., Keaten, J. A., Sakamoto, M., & Koshikawa, F. 1998 Assessing the cross-cultural content validity of the Personal Report of Communication Apprehension scale (PRCA-24). *Japanese Psychological Research*, 40, 47-53.
- 和田 さゆり 1996 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成. 心理学研究, 67, 61－67

附 記

本研究は2012年度～2014年度文部科学省科学研究費補助金 基盤研究(C) (課題番号24500887: 研究代表者・音山若穂) を得て実施された。