

スポーツ組織市民行動尺度の作成

持田和明¹⁾ 高見和至¹⁾ 島本好平²⁾

Development of organizational citizenship behavior scale for sport

Kazuaki Mochida¹⁾, Kazushi Takami¹⁾ and Kohei Shimamoto²⁾

Abstract

This study developed the Organizational Citizenship Behavior (OCB) Scale for sport. In preliminary Survey 1, aspects of OCB required of sport team members were examined based on coaches' practical experiences gained through free descriptions. A total of 71 descriptions were obtained, which were classified into six types. In preliminary Survey 2, items for assessing OCB required of sport team members were developed and 41 items were extracted. Participants were male university soccer club members ($N = 301$, Mean age, 19.82 years \pm 1.12 years) belonging to five universities that had participated in the national soccer tournament in the past. In the main survey, exploratory factor analysis was conducted with responses to 41 items that were developed through the preliminary survey by male university soccer club members ($N = 545$, Mean age, 20.12 years \pm 1.08 years) that had participated in the national soccer tournament in the past. The results indicated five factors, consisting of 20 items: "Sacrificial behavior," "Effective communication," "Interpersonal support," "Integrity," and "Cleanness." Reliability and validity of the 5 factors and 20 items were examined. The results indicated the reliability and stability of each factor, as well as the complete scale. The scale, developed through this study, was named as the "OCB scale for sport," which is designed measuring individual OCB in sport teams.

Key words: group cohesion, collective efficacy, team work, Organizational Citizenship Behavior, sports group
 集団凝集性, 集合的効力感, チームワーク, 組織市民行動, スポーツ集団

1. はじめに

ハガー・ハヅィザランティス (2007) は, 集団スポーツ競技では, 個々の競技能力は低いが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, 選手個々の競技能力が高いけれども, チーム全体として機能していないチームを上回ることがあると述べている. このことに深く関係している要因の一つとして, 集団のチームワークの高低が挙げられるだろう. 特に, 「ゴール型」の球技種目 (サッカー, バスケットボール, ハンドボール等の種目) は, 「ベースボール型」の球技種目 (野球, ソフトボール等の種目) よりも, 試合中の相互作用の機会が多いことからチームワークの影響がチームパフォーマンスに与える影響が大きいと考えられている (Carron and Eys, 2012; Jones, 1974). このことから, 集団スポーツ競技の中でも,

特に「ゴール型」の球技種目は, チームパフォーマンスを最大限に引き出すために集団の「チームワーク」が重要な要素の一つとなることが推論できる.

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である」と定義している. この定義から推測されるように, 協働作業の遂行能力だけでなくチームワークには心理的要素も含まれている. チームワークの心理的側面として代表的な概念が集団凝集性である.

集団凝集性とは, 「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」(Carron, 1982) と定義される, 集団のまとまりの程度を表す概念である. Carron et al. (2002) は, スポーツ集団を対象とした研究において, 過去の

1) 神戸大学大学院 人間発達環境学研究科
 Graduate School of Human Development and Environment, Kobe University

2) 兵庫教育大学大学院 学校教育研究科
 Graduate School of Education, Hyogo University of Teacher Education

先行研究を統合する形でメタ分析を行なった結果、集団凝集性とチームパフォーマンスには正の関連性が存在することを報告している。

チームのパフォーマンスに大きく影響する心理的要因として、集団凝集性ととも近年取り上げられている概念として集合的効力感がある(Heuze et al., 2006)。集合的効力感とは、「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」(Bandura, 1986)と定義され、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(荒井, 2013)。集合的効力感は、研究数が増加している概念であり(内田ほか, 2011)、それらの多くの結果がチームパフォーマンスと正の関連性を有していることが示されている(Feltz and Lirgg, 1998; 河津ほか, 2012a)。これらのことから、集団スポーツ競技では集団凝集性や集合的効力感を高めることが、チームパフォーマンスを向上させる要因の一つということが明らかとなっている。

では、集団凝集性や集合的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「どのようにして両者を高めるか」であろう。この点に関して、両者と関連する要因を明確にする必要性が論じられている(荒井, 2013)。

集団凝集性と関連のある要因について検討を行ったPrapavessis and Carron (1997)は、チームに所属する選手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、容認(Acceptance)や明確な主張(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。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。これを支持するように竹村ほか(2013)は、周囲の意見への過度な同調や試合出場機会の少ない選手のモチベーション低下といった、個々のメンバーの要因について触れずに集団凝集性や集合的効力感のみで集団の特徴を捉えることへの限界を指摘した。そして、今後は、集団に所属する個人の要因に着目した研究に取り組む必要性を述べている。このことから、本研究では、集団に所属する個人の要因と集団凝集性、集合的効力感との関連性について検討を行うこととする。

集団における個人の行動

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(山口, 2008)。チームワークの解明には、両方の要素を探求すべきであるが、近年、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の観点からチームワークについての研究が進められている。

それらをみると、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、自発的な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、OCBは、職位、勤続年数、年齢が高くなるほど、OCB得点も高くなることが明らかになった(田中, 2002)。また、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も示された(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も示唆される。

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」、仕事の場以外でも、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。

前述のように、産業・組織心理学分野では企業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を示唆されている(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の側面を検討した。その結果、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版OCB尺度(Organizational Citizenship Behavior in Sport)が作成された。また、これら3つの因子は、集団凝集性と中程度の正の関連性を有していることが報告された。このことから、スポーツチームにおいてもチームに所属するメンバーのOCBが、集団凝集性に正の影響を与えることが示唆された。Martinez and Tindale (2014)でも同様の知見が得られている。これまで、国内における集団スポーツ研究では、OCBに着目した検討はほとんどない。唯一、河津ほか(2012b)が、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OCB尺度を作成している。しかし、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。そのため、今後は日本の特徴を反映させたスポーツチームにおけるOCBを評価することができる尺度を作成していく必要があるだろう。

本研究の目的

本研究では、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OCB尺度の作成を行うことを目的とした。また、OCBを探索的に検討するにあたって、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・環境要因による影響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を対象とした。そして、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種目は、集団凝集性や集会的効力感の影響がチームパフォーマンスに表れやすいと考えられていることから、サッカーを調査対象競技とした。

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。なお、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。

II. 予備調査1

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。

2. 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。

3. 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」、たとえば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正の関連性があることが示されている(Prapavessis and Carron, 1997; 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、河津ほか(2012b)によるOCB尺度の下位尺度である「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と正の関連性があることが示され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1)。

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 (1997)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

表1 スポーツ指導者が考えるOCBの側面と対応関係にある先行研究の尺度

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最高のパフォーマンスを出せるように環境を整える 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	Sacrificing behavior (Prapavessis and Carron, 1997)
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 たとえ先輩であっても、自分の意見は相手に伝える	Scale for Effective Communication in Team Sports (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 チームメイトの悩みを聞く	Organizational Citizenship Behavior in Sport (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つけない チームメイトに対する不満を言わない	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)

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。

Ⅲ. 予備調査2

1. 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。

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。

3. 結果と考察

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」(例：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)、「効果的コミュニケーション」(例：練習中、チームメイトと意見が合わない時は、お互い納得できるまで話し合う)、「対人支援」(例：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)、「清掃行動」(例：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)、「誠実さ」(例：チームメイトに対する不満を言わない)、「組織支援行動」(例：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)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。

IV. 本調査 1

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。

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：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。「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(group environment questionnaire以下“GEQ”と略す)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。GEQは、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レベル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; Martinez 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合的効力感尺度

日本語版スポーツ集合的効力感尺度は、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合的効力感尺度(Collective Efficacy Questionnaire for Sports以下“CEQ”と略す)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、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合的効力感のレベル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合的効力感と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。

3. 結果と考察

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2)。

第1因子「犠牲行動」は、自分が試合に出場しない

表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 (n=545)

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	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
				F1	F2	F3	F4	F5
因子間相関				F1	.37	.52	.46	.39
				F2		.51	.22	.35
				F3			.40	.57
				F4				.30
				F5				

† 因子間相関はいずれも $p < .001$

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。

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) との関連性をみていくと、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

表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

† 因子間相関はいずれも $p < .001$

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連性がみられ、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。

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)。

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	13.2	2.59	12.1	2.46	11.6	2.43	8.49***	1>2, 3
効果的コミュニケーション	11.5	2.27	11.0	2.34	10.7	2.55	2.77	
対人支援	12.0	2.09	11.4	1.99	11.2	2.11	3.01*	1>3
誠実さ	12.2	2.54	11.3	2.38	11.2	2.49	3.49*	1>3
清掃行動	12.3	2.39	12.3	1.95	11.9	2.23	2.37	
尺度得点	61.0	9.13	57.8	8.41	56.1	8.48	6.92***	1>2, 3, 2>3

† 各因子の得点範囲は4-16, 尺度得点の得点範囲は, 20-80

†† 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

††† * $p < .05$ *** $p < .001$

表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)		3: 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

† 各因子の得点範囲は4-16, 尺度得点の得点範囲は, 20-80

†† *** $p < .001$

V. 本調査2

1. 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。

2. 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。

3. 結果と考察

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

表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 ($n = 66$)

	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***

† t1: 2013年9月, t2: 2013年10月

†† *** $p < .001$

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。

VI. 総合的考察

日本のスポーツチームにおける組織市民行動

本研究は、日本のスポーツチームにおけるOCB尺度を作成することを目的とした。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。本尺度は、各々基準を満たす値を算出しているため、各因子の信頼性、妥当性については確保されていることが示された。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。

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。前述のように、日本企業の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にもそれが表れている(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、「みんなで同じことをする」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を示唆している。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かと推測する。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, 1997; Sullivan and Short, 2011)。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

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)。本研究において、実際に集団凝集性、集合的効力感と個人の行動との間に正の関連性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。また、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。そのため、スポーツOCB尺度を利用することで、チームの集団凝集性、集合的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、現場の指導者がチームワークの向上を図る際の一助となることが考えられる。

本研究では、日本の特徴を反映させたと考えられるOCBが抽出されたが、調査対象競技が異なった場合や性差があった場合でも、同様の行動がOCBとして抽出されるかについては検討を行う必要がある。そうすることによって、竹村ほか(2013)が示唆したように、個々のメンバーの要因に触れながらスポーツチームにおける集団凝集性や集合的効力感を向上させる要因についての知見を積み重ねることができであろう。まずは、競技種目による社会・環境要因による影響を排除するために競技特性が類似している「ゴール型」の他種目においてOCBを検討すること望ましいであろう。

また、持田ほか(2015)では、ライフスキルと集団凝集性、集合的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、集合的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、集合的効力感、そして集団凝集性、集合的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。

文 献

- 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.
- 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. (1986) *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Prentice Hall: Upper Saddle River.
- 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.
- Feltz, D. L. and Lirgg, C. D. (1998) Perceived team and player effi-

- cacy in hockey. *Journal of Applied Psychology*, 83(4): 557-564.
- ハガー・ハツィザランティス：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。(Hagger, M., Chatzisarantis (2005) *The social psychology of exercise and sport*. Open University Press: New York.)
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books: Lanham.
- 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.
- 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.
- Prapavessis, H. and Carron, A. V. (1997) Sacrifice, cohesion, and conformity to norms in sport teams. *Group Dynamics: Theory Research and Practice*, 1(3): 231-240.
- 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・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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.

平成27年6月11日受付
平成28年3月8日受理