

大学野球部における動機づけ雰囲気へのチームメイトの影響について

平間 康允¹⁾ 佐川 正人²⁾

The influence of teammate to motivational climate in college baseball team

Kosuke Hirama¹⁾ and Masato Sagawa²⁾

Abstract

The purpose of this study is to examine influence of teammates on motivational climate of college baseball teams, to find relationship between motivational climate patterns and teammates factors, and to contribute to improve teamwork and motivation of team members. The study was done on 180 athletes (180 male players with their age of 20.19 ± 1.35 years old) belonging to the five college baseball teams in Hokkaido. The research was carried out to ask each baseball team to fill out a questionnaire that I had made for the study. The contents in the questionnaire were based on their individual profile, such as ages, gender, and so on, and some questions to measure motivational climate of the team and to understand the interaction among the teammates, and to clarify how deeply the individuals were affected by his teammates. From the research, I found the following results: If there might be unfriendly relationships among the teammates, those relationships would lead other teammates to lower their motivation. In case some players in the teams show unfavorable attitudes toward the other teammates or some players who are physically gifted don't feel the need to practice or some players are criticized and not encouraged when they make mistakes while their play, these negative factors often influence strongly the players' performance climate. To strengthen the mastery climate helps teams improve their teamwork. Thus, when you coach team sports, such as baseball or basketball, it is important for you to try to make good team atmospheres to reach mastery climate.

Key words: motivational climate, goal orientation, interaction between teammates, team work

動機づけ雰囲気, 目標志向性, チームメイト同士の相互関係, チームワーク

I. はじめに

スポーツにおけるこれまでの動機づけに関する先行研究の多くは、主として、達成場面における個人の達成目標の傾向である目標志向性が動機づけに対しどのような影響を及ぼすかといった個人内要因が取り上げられてきた。しかしながら、スポーツ選手のほとんどは運動部やチームといった集団に属し、指導者やチームメイトとの相互作用を通して多くの影響を受けている。そのため近年、個人がどのような達成目標を持つかといったことだけではなく、個人が置かれている状況（運動部やチーム）の中に存在する全体的な達成目標が重要視されるようになってきており、動機づけ自体の研究も、動機づけを個人としてではなく集団としてとらえた Seifriz et al. (1992) の動機づけ雰囲気に関

する研究が注目されてきている。この動機づけ雰囲気を伊藤 (1997) は「集団の達成目標に関連する雰囲気」と定義しており、本研究においても、動機づけに関連する様々な要因に対し影響を与える集団全体の目標志向性の傾向により作り出される雰囲気を、動機づけ雰囲気ととらえることとする。なお、目標志向性は伊藤 (1996) によって、能力の伸長や何かに熟達することに関心があり、他者との能力比較ではなく、あくまで努力の結果として納得のいく達成結果を目指す熟達目標を持つ熟達志向と、自分が有能であると他者から評価されることに関心があり、努力よりも才能に価値を置き、他者との相対的な比較の上での高い達成を目指す成績目標を持つ成績志向の2種類に大別され、Duda and Nicholls (1992) は、熟達志向のアスリートはスポーツマンシップに対し好意的な態度を示し、成功を努力に

1) 札幌国際大学スポーツ人間学部（非常勤）
Sapporo International University, Sport Human Department (part-time)

2) 北海道教育大学岩見沢校
Hokkaido University of Education Iwamizawa

帰属する信念を持つなどといった、スポーツにとって好ましい動機づけや行動を導くという熟達志向の重要性を示している。そして、その集団の達成目標を“熟達志向的である”と認知する(熟達雰囲気)のか、“成績志向的である”と認知する(成績雰囲気)のかを測定する尺度を開発した Seifriz et al. (1992) は、チームの雰囲気を熟達志向的であると認知する選手は内発的動機づけが高いことを報告し、Walling et al. (1993) は、チームの雰囲気を熟達的であると認知することが、内発的動機づけやチームの一員であることの満足感に対し効果的な影響を及ぼしていることを明らかにしている。

運動部活動集団の動機づけ雰囲気に影響を与える存在として、主に指導者とチームメイトが挙げられるが、これまでに、動機づけ雰囲気の形成に関する先行研究は、Theeboom et al. (1995) のように指導者の指導方略や評価方法などに関して指摘したものが中心であった。しかしながら、Weiss and Duncan (1992) や Smith (2003)、Vazou et al. (2005) の報告にあるように、選手にとって有益な運動経験や能力認知など、チームメイトとの関係が選手個人に与える影響もまた大きく多様であり、個人の動機づけに対し好影響を及ぼすこともわかってきている。これらのことから、スポーツ集団の動機づけ雰囲気に対するチームメイトの影響を検討することは有意義であると考えられる。また、運動部活動は部員主導で活動が行われる場合も少なくないため、よりチームメイトの存在が大きくなると考えられる。よって、運動部活動集団の動機づけ雰囲気に対するチームメイトの影響を検討することは、指導者による影響に加えて部活動全体の動機づけ雰囲気を把握し、より活発な活動につなげていくといった点でも意義のあることと考え、表面上だけでは分りにくい部員同士の関係を知ることによる指導方法の拡充にもつながり得る。また、そのようなチームメイトの影響の検討は、「チームの目標達成に必要なメンバー間の相互作用であるチームワーク」(杉江・伊藤, 1977; 山口, 2008) を向上させる手がかりともなるであろう。このチームワークについてはこれまでに、集団競技(主にボールゲーム)における「チャンスを得点に結びつけるボールの渡し合い」(竹内, 1963, 1965, 1967; 小畑, 1963) や「ボールの受け渡しスペースを維持・拡大するための選手同士の協調的な動き」(瀧・長谷川, 1998) といった行動的側面と、その基盤となる「チームのまとまりの良さを表す凝集性や集団過程(集団内での協力, コミュニケーション)」(河津ほか, 2009) といった心理的側面の2側面から検

討されてきており、特に、心理的側面からの検討は近年になって見受けられるようになってきている。そこで本研究において、心理学的概念である動機づけ雰囲気に着目し、チームワーク向上の要素となり得るチームメイトの影響を検討することは、今後のチーム運営、チームコーチングにとって有益であると考えられる。また、本研究では大学野球部員を調査対象者としたが、それは徳永ほか(2000)や阿江ほか(1993)の報告から、野球が団体競技であり、野球選手が他の種目の選手と比べ協調性を大切に、チームワークを欲しやすいことから、動機づけ雰囲気とチームワークとの関連がより明確にみられると考えたためである。

よって、本研究では大学野球部の動機づけ雰囲気に対しチームメイトが与える影響について検討し、動機づけ雰囲気のパターンとチームメイト要因との関連を見出し、チーム構成員の意欲、チームワークの改善に資することを目的とした。

II. 方法

1. 調査対象者

調査対象者は、北海道内の大学5校の硬式および準硬式野球部に所属している男子大学生(以下、選手)とし、回答を得た180名(平均年齢 20.19 ± 1.35 歳)を分析対象とした。

2. 調査期間

2007年11月3日—11月30日

3. 調査方法

各調査対象者に、本研究の趣旨を説明した後、調査用紙を配布し回答を求めた。その後、験者が直接回収した。また験者が直接実施できない場合は、各大学野球部代表者に調査方法を説明し、部活動時に回答時間を設けて、回収するよう依頼した。回収は後日、代表者から直接受け取る、または郵送によって完了した。

4. 調査内容

1) 個人プロフィール

個人のプロフィールを明らかにするため、性別、年齢、学年、所属運動部、競技経験年数、競技レベル(大会参加経験、所属リーグ)に関するフェイスシートを設定した。

2) 動機づけ雰囲気に関する質問項目

選手の所属する野球部内の動機づけ雰囲気に対する

認知を測定するため、Seifriz et al. (1992) が作成し、伊藤 (1997) がその日本語版を作成したスポーツ用の動機づけ雰囲気測定尺度 (Perceived Motivational Climate in Sport Questionnaire : PMCSQ) を参考に、各大学野球部の活動実態を考慮し若干の修正を加えた質問項目を設定した。この尺度は、能力を伸ばしたり、新しいことを理解し習得することを目的とする熟達志向的動機づけ雰囲気 (mastery climate) を測定する10項目と、能力についてよい評価を得ることや、否定的な評価を避けることを目的とする成績志向的動機づけ雰囲気 (performance climate) を測定する10項目の計20項目で構成された。調査の実施に際しては、「あなたの所属する運動部全体として、以下の項目がどれくらいあてはまりますか？」と尋ね、回答は、Seifriz et al. (1992) や伊藤 (1997) の調査と同様、「非常にあてはまる」、「かなりあてはまる」、「ややあてはまる」、「あまりあてはまらない」、「かなりあてはまらない」、「全然あてはまらない」の6件法で求められた。

3) チームメイト同士の関係に関する質問項目

動機づけ雰囲気に影響を及ぼすと考えられる、選手の所属する野球部における、チームメイト同士の相互関係を把握するため、Ntoumanis and Vazou (2005) によって作成された、青少年スポーツにおけるチームメイトの動機づけ雰囲気測定尺度 (Peer Motivational Climate in Youth Sport Questionnaire : Peer-MCYSQ) と、運動部員の動機づけに影響を与える様々な要因に関する調査を行った伊藤 (2001) の研究を参考に新たに質問項目を設定した。項目例としては、「面倒なことを誰かに押しつけたりせず、協力して行っている (チームワーク)」、「他のチームメイトに上達するためのアドバイスを送っている (上達の支援)」、「努力よりも才能が大切と考えている (個人能力主義)」など計40項目で構成された。調査の実施に際しては、「あなたの部のチームメイトの様子について、以下の項目がどれくらいあてはまりますか？」と尋ね、回答は2) と同様の内容の6件法で求められた。

4) 選手個人に対するチームメイトの影響に関する質問項目

チームメイト同士の関係だけでなく、選手個人に対してチームメイトがどのような影響を及ぼすのかを調査するため、チームメイトの様々な影響に関して定性的調査を行った Vazou et al. (2005) の研究を参考に新たに質問項目を設定した。項目例としては、「チームメイトはあなたの弱点ばかり見ている (否認)」、

「チームメイトはあなたの長所を見つけてくれる (友好関係)」など計20項目で構成された。調査の実施に際しては、「部活動での、あなたとチームメイトの関係について、以下の項目がどれくらいあてはまりますか？」と尋ね、回答は2) と同様の内容の6件法で求められた。

5) 野球部の活動におけるチームメイトの影響の有無に関する質問項目

選手自身が、野球部の活動におけるチームメイトの影響を認知しているかどうかを確認するための質問項目を設定した。調査の実施に際しては、「部活動での“あなたのやる気”と“チームメイトの行動や発言”は、関係があると思いますか？」と尋ね、回答は、「あると思う」、「どちらかといえばあると思う」、「どちらかといえばないと思う」、「ないと思う」、「わからない」の5件法で求められた。

5. 統計分析

1) 野球部の動機づけ雰囲気とチームメイト同士の関係、選手個人に対するチームメイトの影響

所属する野球部の動機づけ雰囲気に関する質問項目の回答結果をもとに、Seifriz et al. (1992) や伊藤 (1997) が想定したものと同様の2つの動機づけ雰囲気因子 (mastery or performance) を抽出するために因子分析を行った。

野球部の活動におけるチームメイト同士の関係に関する質問項目の回答結果をもとに、チームメイト同士の関係を表す因子を抽出するために因子分析を行った。

野球部の活動における選手個人に対するチームメイトの影響に関する質問項目の回答結果をもとに、選手個人に対するチームメイトの影響を表す因子を抽出するために因子分析を行った。なお、すべての因子分析は主因子法 (プロマックス回転) によって行い、その際、天井効果並びにフロア効果、歪度1.0以上の項目の有無についても検討し、因子得点を算出した。そして、以降の統計処理はこれらの因子得点を用いて行った。

2) 動機づけ雰囲気因子得点による群分け

選手を、Seifriz et al. (1992) や伊藤 (1997) の先行研究を基に強制抽出した2つの動機づけ雰囲気 (熟達・成績) 因子を持っている程度によって群分けした。方法は、熟達・成績志向的雰囲気それぞれの因子得点の中央値 (熟達 : .20・成績 : .04) をとり、熟達志向的雰囲気 (mastery climate) 得点が中央値より高く、成績

志向的雰囲気 (performance climate) 得点が低い群を Mp 群 ($N=54$), 熟達志向的雰囲気得点が低く, 成績志向的雰囲気得点が高い群を mP 群 ($N=54$), 両得点ともに高い群を MP 群 ($N=35$), 両得点ともに低い群を mp 群 ($N=37$) の計 4 群に群分けした.

3) 各群の比較および重回帰分析

チームメイト同士の関係に関する因子得点および, 個人に対するチームメイトの影響に関する因子得点について群間に差があるかどうかを検証するため, 各因子得点において one-way ANOVA を用いて統計分析が行われた. 分析の結果, 有意差が認められた場合, Scheffe 法を用いて多重比較が行われた.

その後, チームメイト同士の関係や個人に対するチームメイトの影響に関する因子が, 熟達志向的雰囲気, 成績志向的雰囲気のそれぞれにどの程度の貢献度で影響を与えているかを明らかにするために, 変数増加法による重回帰分析が行われた. チームメイト同士の関係, 個人に対するチームメイトの影響を説明変数とし, 熟達・成績志向的動機づけ雰囲気を目的変数としてそれぞれ分析を行った.

4) 動機づけ雰囲気と競技レベル

動機づけ雰囲気得点別に選手の競技レベルに差がみ

られるかどうか検証するために, 動機づけ雰囲気得点によって分けられた群ごとに, 選手の「全国レベルの大会経験率」を算出し, one-way ANOVA を行った. また, 動機づけ雰囲気の各群と選手の全国大会の経験「ある・なし」とに関係があるかどうかを検証するために χ^2 検定を行った.

5) 統計分析ソフト

統計分析には統計ソフト StatView-J5.0 が用いられ, 有意水準は 5% に設定された.

III. 結果

1. 各測定尺度の因子分析結果

1) 野球部の動機づけ雰囲気

野球部の動機づけ雰囲気に関する質問項目 (20 項目) の回答結果について主因子法 (プロマックス回転) による因子分析を行った. なお, その際, 天井効果並びにフロア効果, 歪度 1.0 以上の項目はみられなかった. 因子分析の結果, 固有値 1.0 以上で, 因子負荷量 0.40 以上の「熟達志向的動機づけ雰囲気 (10 項目)」と「成績志向的動機づけ雰囲気 (8 項目)」から成る 2 因子が抽出された (表 1). また, 各質問項目

表 1 動機づけ雰囲気因子分析結果

No.		performance	mastery
7.	他のチームメイトより上手であることが重要だ	.86	-.01
10.	他の人よりもうまいことが大切である	.85	-.10
6.	あなたが他の人より優れているのを示すことが重要である	.83	-.04
2.	自分の才能を高く評価してもらうことが重要である	.70	-.02
3.	他チームを負かすことが重要である	.61	.01
5.	試合に出られるかどうかは個人に才能があるかどうかで決まる	.53	.14
4.	なにごと一番になることが重要である	.51	-.27
9.	自分以外の人の成績をよく気にしている	.48	-.21
17.	ほしい技術を習得するためには努力が必要である	-.03	.88
12.	上達するために一所懸命に練習することが大切である	.07	.87
14.	新しい技術を習得するために頑張って練習することが大切である	.14	.84
11.	たとえミスをしたとしても努力し続けることが大切である	.03	.82
15.	自分の弱点の克服にはげむことが大切だ	.01	.80
19.	自分なりにベストをつくすことが大切である	-.10	.75
13.	一所懸命に努力することは報われる	-.10	.69
18.	自分達よりも強そうな相手でも向かっていく気持ちがある	-.04	.64
20.	失敗することも学習の一部と考えている	-.13	.58
16.	試合の結果よりも試合の内容を大事にしている	-.32	.56
1.	試合で他のチームメイトよりうまくプレーできた人は気分がよい	.32	.05
8.	ミスすることを恐れている	.25	-.12
	因子間相関	I	II
	I	—	.07
	II		—

performance: 「成績志向的動機づけ雰囲気」能力について良い評価を得ることや, 否定的な評価を避けることを目的とする.
Mastery: 「熟達志向的動機づけ雰囲気」能力を伸ばしたり, 新しいことを理解し習得すること目的とする.

の6件法による得点の平均値および標準偏差について表2に示す。

2) チームメイト同士の関係

チームメイト同士の関係に関する質問項目(40項目)の回答結果について1)と同様の方法による因子分析を行った。その結果、固有値1.0以上で解釈可能な5因子を抽出した。項目採用の基準は因子負荷量0.40以上の項目とした(表3)。また、各質問項目の6件法による得点の平均値および標準偏差について表4に示す。

これを見ると、まず第I因子には、野球部というひとつの集団として行動する際に重要と思われるチームメイトとの協調関係、ミスに対する肯定的な態度、努力の喚起や仲間への叱咤激励、活発な意見交換といった内容が含まれており、これらは河津ほか(2009)の定義するチームワークの心理的側面の内容ともほぼ合致する。そこで、第I因子を「チームワーク」と名づけることとした。第II因子は、他のチームメイトに対する否定的な言動や態度がみられたり、普段の練習を大切にせずその才能に任せてプレーしたり、自分と競う者の失敗を喜ぶなど、集団における態度としては好ましくない内容が中心となっていることから「個人能力主義」と名づけられた。つづいて第III因子は、他のチームメイトの技能向上を後押ししたり、プレー内

容に関するフィードバックを与えたり、仲間の長所や技術改善を承認するといったような、チームメイトの上達を促す要素と、ドロップアウトしそうな仲間を引きとめ、再度上達の機会を与える内容であることから「上達の支援」とした。第IV因子については、チームメイト同士互いに競い合ってポジションを勝ち取り試合への出場機会を得たり、日頃の練習から自らを高めるためにライバルと切磋琢磨しているといった内容や、自分の能力がチーム内において相対的にどの位置にあるのかをいつも気にかけているといった、いずれも「競争心」の表れととらえることができる項目で構成されているため「チーム内競争」としてまとめることができる。最後に第V因子であるが、これは、自分よりもチームを優先する、部員全員の意思統一を大切にするとといった内容の項目、また、個人の才能より皆で努力することを重視すると解釈できる項目といった集団としてのまとまりを重視する因子であることから、「チーム適応感」と名づけられた。なお、「チームワーク」と「上達の支援」および「チーム適応感」、「上達の支援」と「チーム適応感」に、それぞれ低い正の因子間相関がみられた。

3) 個人に対するチームメイトの影響

部活動では、選手は、自らのチームにおけるチームメイトたちの様子から刺激を受けるだけでなく、直接

表2 動機づけ雰囲気に関する質問に対する回答結果(6件法による得点)について

No.		平均	標準偏差
7.	他のチームメイトより上手であることが重要だ	4.22	1.22
10.	他の人よりもうまいことが大切である	4.10	1.14
4.	なにごと一番になることが重要である	4.30	1.16
3.	他チームを負かすことが重要である	4.52	1.11
6.	あなたが他の人より優れているのを示すことが重要である	4.22	1.37
2.	自分の才能を高く評価してもらうことが重要である	4.42	1.12
1.	試合で他のチームメイトよりうまくプレーできた人は気分がよい	4.67	1.13
9.	自分以外の人の成績をよく気にしている	3.48	1.38
17.	ほしい技術を手に入れるためには努力が必要である	5.01	0.96
12.	上達するために一所懸命に練習することが大切である	4.74	0.91
14.	新しい技術を習得するために頑張って練習することが大切である	4.96	0.98
11.	たとえミスをしたとしても努力し続けることが大切である	4.95	0.93
15.	自分の弱点の克服にはげむことが大切だ	5.08	0.90
19.	自分なりにベストをつくすことが大切である	4.89	0.96
13.	一所懸命に努力することは報われる	4.71	1.19
18.	自分達よりも強そうな相手でも向かっていく気持ちがある	4.81	1.08
20.	失敗することも学習の一部と考えている	4.67	1.09
16.	試合の結果よりも試合の内容を大事にしている	4.23	1.12
5.	試合に出られるかどうかは個人に才能があるかどうかで決まる	3.55	1.36
8.	ミスすることを恐れている	3.71	1.40

表3 チームメイト同士の関係因子分析結果

No.	I	II	III	IV	V	
10. お互いに信頼し合っている	.91	.02	.01	-.14	-.00	
9. みんな仲が良い	.88	-.08	.00	-.17	-.11	
22. チームで決めたことはみんな守るようにしている	.84	-.02	-.19	-.03	.07	
25. ミスしたチームメイトをみんなではげましている	.78	.07	-.04	.01	.12	
19. みんな助け合って練習している	.70	-.02	-.04	-.01	.31	
7. チームメイトの全員に役割がある	.66	-.01	.17	.15	-.27	
40. みんな自由に意見を言い合っている	.61	.05	.10	-.03	.10	
23. ミスをしたチームメイトがいたら、もっと頑張るように声をかける	.60	.11	.02	.06	.29	
18. 練習や試合中、あきらめず頑張り続けるよう声をかけ合っている	.55	-.04	-.16	.00	.25	
24. チームメイトがミスした場合、どうすれば良くなるか教え合っている	.52	.05	.16	.11	.11	
21. 新しいことを覚えるときは協力し合っている	.50	.16	-.09	.07	.19	
20. 面倒なことを誰かに押しつけたりせず、協力して行っている	.49	-.09	-.22	.08	.35	
14. チームの勝利を第一に考えている	.47	.01	.02	.26	-.02	
13. みんなの気持ちがひとつになることを大事にしている	.45	.06	.12	.03	.19	
35. 試合のときだけ頑張っている	-.00	.89	-.06	-.19	.09	
39. 他のチームメイトの弱点ばかり探している	.17	.83	-.18	-.04	-.06	
37. お互いのまづいプレーをけなし合っている	.11	.82	-.10	-.06	-.03	
38. 他のチームメイトが落ち込むような発言をしている	.07	.80	.11	-.06	.12	
36. 努力よりも才能が大切と考えている	.04	.75	-.01	-.10	.10	
34. 才能のあるチームメイトは練習の手抜きをする	-.10	.74	.06	-.04	.12	
28. ライバルのミスを喜んでいる	.15	.69	-.07	.15	-.09	
26. 他のチームメイトのミスに対し不満を言っている	-.10	.66	.03	.14	-.07	
27. ミスをしたチームメイトをからかっている	.09	.61	-.03	.10	.12	
31. チーム内の誰かと比べて上手ければ、それで満足している	-.24	.60	.20	.28	.14	
33. 自分が上手くできるときは、それをみせつけようとしている	-.03	.55	.21	.30	.18	
2. 他のチームメイトに上達するためのアドバイスを送っている	.02	.03	.93	.10	.06	
4. 他のチームメイトに、プレーの良かったところや悪かったところを教えている	.03	.13	.84	.00	.00	
1. 他のチームメイトに対し弱点を克服するように言っている	.13	.20	.80	-.03	-.00	
3. 上達したチームメイトがいたらほめている	.02	-.10	.78	.08	-.12	
6. 他のチームメイトの長所を見つけることができている	.03	-.09	.61	.01	-.06	
29. 試合に出るためにお互いに競い合っている	.05	.02	-.03	.87	.14	
30. 練習中はいつもチーム内の誰かと競い合っている	.02	.09	.04	.85	.13	
32. いつもチーム内の誰かと能力を比べている	.08	.30	.19	.56	-.31	
17. みんな練習の手を抜かずに頑張っている	.31	-.01	-.14	.07	.70	
16. 努力する姿を周りに見せている	.28	.23	.16	-.15	.66	
8. 部をやめそうなチームメイトがいたらひきとめる	-.02	.14	.28	-.12	.56	
12. 自分の都合よりもチームの都合を優先している	.23	-.06	.03	-.09	.43	
5. みんなの意見を大切にしている	.33	-.19	.30	.08	-.20	
11. 落ち込んだり困ったりしているチームメイトがいたら助けている	.26	-.14	.17	.11	.24	
15. 才能よりも努力が大切と考えている	.32	.00	.02	.06	.09	
	因子間相関	I	II	III	IV	V
	I	—	-.16	.33	.17	.36
	II		—	-.02	.13	-.07
	III			—	.19	.30
	IV				—	.15
	V					—

I : 「チームワーク」 II : 「個人能力主義」 III : 「上達の支援」 IV : 「チーム内競争」 V : 「チーム適応感」

表4 チームメイト同士の関係に関する質問に対する回答結果（6件法による得点）について

No.		平均	標準偏差
10.	お互いに信頼し合っている	4.36	1.16
9.	みんな仲が良い	4.77	1.12
22.	チームで決めたことはみんな守るようにしている	4.34	1.21
25.	ミスしたチームメイトをみんなではげましている	4.21	1.11
19.	みんな助け合って練習している	4.11	1.14
7.	チームメイトの全員に役割がある	4.56	1.17
40.	みんな自由に意見を言い合っている	3.83	1.30
23.	ミスをしたチームメイトがいたら、もっと頑張るように声をかける	4.25	1.02
18.	練習や試合中、あきらめず頑張り続けるよう声をかけ合っている	4.09	1.16
24.	チームメイトがミスした場合、どうすれば良くなるか教え合っている	4.13	1.04
21.	新しいことを覚えるときは協力し合っている	4.13	1.06
20.	面倒なことを誰かに押しつけたりせず、協力して行っている	3.89	1.03
14.	チームの勝利を第一に考えている	4.64	1.22
13.	みんなの気持ちがひとつになることを大事にしている	4.67	1.18
35.	試合のときだけ頑張っている	2.67	1.38
39.	他のチームメイトの弱点ばかり探している	2.63	1.31
37.	お互いのまずいプレーをけなし合っている	2.73	1.25
38.	他のチームメイトが落ち込むような発言をしている	2.74	1.27
36.	努力よりも才能が大切と考えている	2.89	1.26
34.	才能のあるチームメイトは練習の手抜きをする	3.08	1.34
28.	ライバルのミスを喜んでいる	3.02	1.40
26.	他のチームメイトのミスに対し不満を言っている	3.28	1.18
27.	ミスをしたチームメイトをからかっている	3.31	1.41
31.	チーム内の誰かと比べて上手ければ、それで満足している	3.04	1.27
33.	自分が上手くできるときは、それをみせつけようとしている	3.41	1.18
2.	他のチームメイトに上達するためのアドバイスを送っている	3.99	1.21
4.	他のチームメイトに、プレーの良かったところや悪かったところを教えている	4.20	1.13
1.	他のチームメイトに対し弱点を克服するように言っている	3.86	1.14
3.	上達したチームメイトがいたらほめている	4.53	0.97
6.	他のチームメイトの長所を見つけることができている	4.49	1.02
29.	試合に出るためにお互いに競い合っている	4.22	1.31
30.	練習中はいつもチーム内の誰かと競い合っている	4.00	1.31
32.	いつもチーム内の誰かと能力を比べている	3.55	1.31
17.	みんな練習の手を抜かずに頑張っている	3.71	1.08
16.	努力する姿を周りを見せている	3.51	1.17
8.	部をやめそうなチームメイトがいたらひきとめる	4.36	1.21
12.	自分の都合よりもチームの都合を優先している	4.15	1.15
5.	みんなの意見を大切にしている	4.68	1.05
11.	落ち込んだり困ったりしているチームメイトがいたら助けている	4.36	1.01
15.	才能よりも努力が大切と考えている	4.44	1.17

チームメイトから何らかの働きかけを受けることによってその競技意欲や行動が変化すると思われる。そのような選手ひとりひとりの変化は、当然そのチーム全体の雰囲気、すなわち動機づけ雰囲気に影響できると推測できる。そこで、個人に対するチームメイトの行動や発言による影響に関する質問項目（20項目）

への回答結果について1）、2）と同様の方法による因子分析を行った。その結果、固有値1.0以上で解釈可能な3因子を抽出した。項目採用の基準は同じく因子負荷量0.40以上の項目とした（表5）。また、各質問項目の6件法による得点の平均値および標準偏差について表6に示す。

表5 個人に対するチームメイトの影響因子分析結果

No.		I	II	III
6.	あなたが落ち込んだり困ったりしたときチームメイトは助けてくれる	.89	.02	.04
2.	チームメイトは、あなたが上達するためのアドバイスを送ってくれる	.85	.05	-.03
7.	チームメイトと協力し合って練習している	.84	-.03	-.01
8.	チームメイトはあなたに新しいことを教えてくれる	.81	.11	-.03
12.	ミスしたあと、どのように改善すればよいかチームメイトは教えてくれる	.81	.00	-.01
11.	あなたがミスしたとき、チームメイトはもっと頑張るように言ってくれる	.80	.09	-.00
5.	チームメイトとの間に信頼関係がある	.77	-.10	-.11
13.	チームメイトは、あなたがミスしたときはげましてくれる	.71	-.12	.13
3.	話し合いの場などで、チームメイトはあなたの意見も大事にしてくれる	.67	-.04	.20
4.	チームメイトはあなたの長所を見つけてくれる	.65	-.06	.25
10.	チームメイトは、あなたが頑張って努力し続けられるように後押ししてくれる	.65	.04	.33
1.	あなたが上達したときチームメイトはほめてくれる	.63	-.08	.26
9.	あなたが一所懸命に努力したことをチームメイトは認めてくれる	.60	-.09	.35
19.	チームメイトはあなたの弱点ばかり見ている	.14	.93	-.11
20.	チームメイトはあなたが落ち込むような発言をする	.16	.88	-.05
17.	あなたはよく他のチームメイトと比べられる	.00	.86	.39
18.	チームメイトは結果ばかりを見て、あなたの努力は見えてくれない	-.05	.82	-.05
16.	あなたがミスをしたときチームメイトはあなたを責める	.00	.81	.13
15.	あなたと競い合うライバルがチーム内にいる	.07	.23	.81
14.	あなたのプレースタイルをチームメイトは認めてくれている	.31	-.13	.55
	因子間相関	I	II	III
		I	-.21	.38
		II	—	-.08
		III		—

I：チームメイトからの激励・支援 II：チームメイトからの否認 III：チームメイトからの承認

表6 個人に対するチームメイトの影響に関する質問に対する回答結果（6件法による得点）について

No.		平均	標準偏差
6.	あなたが落ち込んだり困ったりしたときチームメイトは助けてくれる	4.35	1.04
2.	チームメイトは、あなたが上達するためのアドバイスを送ってくれる	4.33	1.07
7.	チームメイトと協力し合って練習している	4.45	1.05
8.	チームメイトはあなたに新しいことを教えてくれる	4.24	1.08
12.	ミスしたあと、どのように改善すればよいかチームメイトは教えてくれる	4.30	1.04
11.	あなたがミスしたとき、チームメイトはもっと頑張るように言ってくれる	4.30	1.07
5.	チームメイトとの間に信頼関係がある	4.51	1.01
13.	チームメイトは、あなたがミスしたときはげましてくれる	4.39	1.06
3.	話し合いの場などで、チームメイトはあなたの意見も大事にしてくれる	4.37	1.08
4.	チームメイトはあなたの長所を見つけてくれる	4.38	1.02
10.	チームメイトは、あなたが頑張って努力し続けられるように後押ししてくれる	4.26	1.12
1.	あなたが上達したときチームメイトはほめてくれる	4.35	1.09
9.	あなたが一所懸命に努力したことをチームメイトは認めてくれる	4.39	1.03
19.	チームメイトはあなたの弱点ばかり見ている	2.73	1.36
20.	チームメイトはあなたが落ち込むような発言をする	2.58	1.40
17.	あなたはよく他のチームメイトと比べられる	3.09	1.19
18.	チームメイトは結果ばかりを見て、あなたの努力は見えてくれない	2.82	1.26
16.	あなたがミスをしたときチームメイトはあなたを責める	3.05	1.27
15.	あなたと競い合うライバルがチーム内にいる	4.36	1.36
14.	あなたのプレースタイルをチームメイトは認めてくれている	4.29	1.10

これを見ると、まず第Ⅰ因子には落ち込んでいる自分への手助け、ミスの改善方法の教示や新しい技能の提供、努力の承認や後押しといった要素が含まれていることから、「チームメイトからの激励・支援」と名づけられた。第Ⅱ因子については、チームメイトから自分の長所は見てもらえず、悪いところばかりを指摘されたり、ミスを執拗に責められたり、すべては結果の善し悪しで評価され、努力の過程には注目してもらえないといったような、チームメイトからの承認が得られない状況を表していることから、「チームメイトからの否認」と名づけられた。第Ⅲ因子は、ライバルの存在とチームメイトからプレースタイルを認められているという一見異質な内容で構成されているが、ライバル関係というものが互いに実力を認めあうことを基盤として成り立つと解釈すれば、これらは「チームメイトからの承認」とまとめられる。なお、「チームメイトからの激励・支援」と「チームメイトからの承認」に低い正の因子間相関がみられた。

2. 動機づけ雰囲気とチームメイト要因との関係

1) 動機づけ雰囲気(4群)別にみたチームメイト同士の関係(5因子)

動機づけ雰囲気因子得点によって群分けされた4群(Mp, mP, MP, mp群)の、チームメイト同士の関係因子得点に差があるかどうか検討するため、one-way

ANOVAが行われた(表7)。分析の結果、「個人能力主義」因子得点と「チーム適応感」因子得点について1%水準で有意差が認められたため、Scheffe法を用いて多重比較を行った。多重比較の結果、「個人能力主義」についてはMp群とmP群間、「チーム適応感」についてはMp群とMP群間において有意差が認められた。

2) チームメイト同士の関係が動機づけ雰囲気に及ぼす影響

チームメイト同士の関係因子が、動機づけ雰囲気に対しどの程度の貢献度で影響を与えているかを検討するため、重回帰分析が行われた。チームメイト同士の関係を説明変数とし、動機づけ雰囲気の2つの下位尺度(熟達・成績)をそれぞれ目的変数として分析を行った結果、熟達雰囲気(mastery)は第Ⅴ因子から有意に影響を受けており、成績雰囲気(performance)は第Ⅱ, Ⅲ, Ⅳ因子から有意に影響を受けていた(表8)。

3) 動機づけ雰囲気(4群)別にみた個人に対するチームメイトの影響(3因子)

動機づけ雰囲気得点によって群分けされた4群の、個人に対するチームメイトの影響因子得点に差があるかどうか検討するため、one-way ANOVAが行われた(表9)。分析の結果、「チームメイトからの激励・支援」因子得点について1%水準、「チームメイトからの否認」因子得点について5%水準で有意差が認めら

表7 チームメイト同士の関係因子得点分散分析表

チームメイト同士の関係因子	自由度	平方和	平均平方	F値	p	多重比較
I. チームワーク	3	3.231	1.077	.403	ns	ns
II. 個人能力主義	3	17.909	5.970	4.539	<.01	Mp群 < mP群
III. 上達の支援	3	4.811	1.604	1.064	ns	ns
IV. チーム内競争	3	4.792	1.597	1.400	ns	ns
V. チーム適応感	3	20.267	6.756	4.376	<.01	Mp群 > mP群

表8 動機づけ雰囲気へのチームメイト同士の関係因子の影響(重回帰分析結果)

説明変数	目的変数			
	mastery		performance	
チームメイト同士の関係因子	標準回帰係数(回帰係数, t値)			
I. チームワーク	.012	(.02, .14)	.082	(.13, .99)
II. 個人能力主義	-.127	(-.15, -1.65)	.330***	(.37, 4.29)
III. 上達の支援	.056	(.68, .69)	.200*	(.23, 2.44)
IV. チーム内競争	.101	(.11, 1.24)	.217**	(.22, 2.67)
V. チーム適応感	.294***	(.37, 3.69)	.009	(.01, .11)

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表9 個人に対するチームメイトの影響因子得点分散分析表

個人に対するチームメイトの影響因子	自由度	平方和	平均平方	F値	p	多重比較
I. チームメイトからの激励・支援	3	19.308	6.436	5.238	<.01	Mp群, mp群 <MP群
II. チームメイトからの否認	3	9.198	3.066	2.625	<.05	Mp群 <mP群
III. チームメイトからの承認	3	6.773	2.258	1.967	ns	ns

れたため、Scheffe法を用いて多重比較を行った。多重比較の結果、mp群とMp群およびMP群間、Mp群とmP群間において有意差が認められた。

4) 個人に対するチームメイトの影響が動機づけに及ぼす影響

個人に対するチームメイトの影響因子が、動機づけ雰囲気に対しどの程度の貢献度で影響を与えているかを検討するため、重回帰分析が行われた。個人に対するチームメイトの影響を説明変数とし、動機づけ雰囲気の2つの下位尺度（熟達・成績）をそれぞれ目的変数として分析を行った結果、熟達雰囲気（mastery）は第I因子から有意に影響を受けており、成績雰囲気（performance）は第II因子から有意な影響を受けていた（表10）。

3. チームメイトの影響の有無が動機づけ雰囲気の認知に与える影響

1) 運動部活動におけるチームメイトの影響の有無による群分け

選手自身が、運動部活動におけるチームメイトの影響を認知しているかどうかを確認するための質問項目

の回答結果をもとに、選手たちを影響あり群（ある／どちらかといえばある）と影響なし群（ない／どちらかといえばない）の2群に群分けした。

2) チームメイトの影響の有無と動機づけ雰囲気得点との関係

チームメイトからの影響の有無によって、熟達志向的雰囲気得点および成績志向的雰囲気得点に違いが現れるかどうかを検討するため、 χ^2 検定が行われた（表11）。結果は、両得点ともに有意な関係はみられず、チームメイトからの影響の「ある／なし」と動機づけ雰囲気得点との関係性は見いだせなかった。また、影響あり群、影響なし群それぞれの動機づけ雰囲気因子得点に差があるかどうかを検討するためにone-way ANOVAが行われたが、こちらにおいても有意差はみられなかった。

3) チームメイトの影響の有無によるチームメイト同士の関係および個人に対するチームメイトの影響因子得点の比較

“影響の有無”によってチームメイト同士の関係因子得点に差があるかどうか検討するため、one-way ANOVAが行われた（表12）。分析の結果、第I因子

表10 動機づけ雰囲気へのチームメイトの対個人への影響因子の影響（重回帰分析結果）

説明変数	目的変数	
	mastery	performance
個人へのチームメイトの影響因子	標準回帰係数(回帰係数, t値)	
I. チームメイトからの激励・支援	.288*** (.32, 3.78)	.087 (.09, 1.28)
II. チームメイトからの否認	-.099 (-.10, -1.28)	.184* (.19, 2.37)
III. チームメイトからの承認	.036 (.37, .45)	.139 (.15, 1.77)

*** $p < .001$ * $p < .05$

表11 チームメイトからの影響の有無による動機づけ雰囲気の違い（ χ^2 検定結果）

	MP群	Mp群	mP群	mp群
影響あり (n=142)	45 (31.7%)	44 (31%)	28 (19.7%)	25 (17.6%)
影響なし (n=17)	3 (17.65%)	6 (35.3%)	3 (17.65%)	5 (29.4%)

($\chi^2 = 2.2364$, $df = 3$, ns)

表 12 チームメイトの影響の有無とチームメイト同士の関係分散分析表

チームメイト間の関係因子	自由度	平方和	平均平方	F値	p	多重比較
I. チームワーク	1	19.830	19.830	8.252	<.01	影響あり群>影響なし群
II. 個人能力主義	1	5.935	5.935	4.608	<.05	影響あり群>影響なし群
III. 上達の支援	1	.901	.901	.630	ns	ns
IV. チーム内競争	1	2.222	2.222	1.921	ns	ns
V. チーム適応感	1	.984	.984	0.587	ns	ns

「チームワーク」において1%水準、第II因子「個人能力主義」において5%水準で有意差が認められた。一方、個人に対するチームメイトの影響因子得点については有意差が認められなかった。

4. 動機づけ雰囲気と競技レベルの関係

運動部活動にとって熟達志向的な動機づけ雰囲気は好ましいと考えられるが、競技成績の向上に成績志向的雰囲気が関与している可能性があると思われる。そこで、選手の「全国レベルの大会経験率」を動機づけ

雰囲気得点群別に比較し、熟達/成績志向的雰囲気得点の程度と関係があるかどうか検討した。

その結果、mP群が特に高い経験率となった以外は、ほぼ同程度の比率となった(図1)。mP群とMp群、mp群間に5%水準で有意差が認められたが、 χ^2 検定(2×4)によって動機づけ雰囲気の各群と選手の全国大会の経験「ある/なし」とに関連があるかどうかを検証した結果、動機づけ雰囲気の各群と全国大会経験の有無の間に有意な関連があるとは言い難かった(表13)。

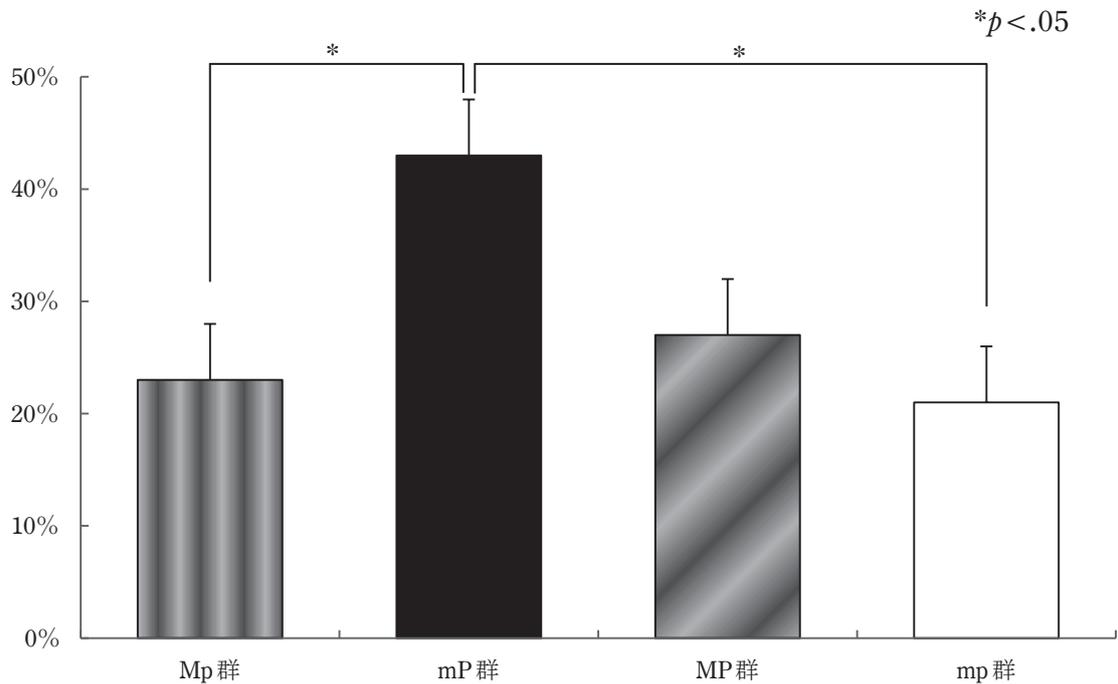


図 1 動機づけ雰囲気得点パターンにおける全国大会経験率

表 13 動機づけ雰囲気得点パターンと全国大会経験率との関係 (χ^2 検定結果)

	MP群	Mp群	mP群	mp群
経験あり (n=41)	9 (22%)	18 (43.9%)	8 (19.5%)	6 (14.6%)
経験なし (n=99)	31 (31.3%)	24 (24.2%)	22 (22.2%)	22 (22.2%)

($\chi^2=5.559$, df=3, ns)

IV. 考 察

1. 動機づけ雰囲気とチームメイト要因

1) 野球部の動機づけ雰囲気

本研究における野球部の動機づけ雰囲気が、Ames and Archer (1988) や伊藤 (1997) の報告と同様に「熟達志向的動機づけ雰囲気 (mastery climate)」と「成績志向的動機づけ雰囲気 (performance climate)」の2因子抽出されたことは、本調査対象の野球部においてこれら2つの下位尺度を持つ動機づけ雰囲気を作り出していることを明らかにしており、先行研究結果 (Seifriz et al., 1992; Walling et al., 1993; Papaioannou, 1994; 伊藤, 1997) を支持している。また、それぞれの動機づけ雰囲気因子に含まれる項目は、ほぼすべて0.40以上の比較的高い因子負荷量を示しており、各因子の特徴を的確に表していると考えられ、主として熟達志向的雰囲気は“努力の行使”を、成績志向的雰囲気は“能力の比較”を促進するものと推測できる。

2) チームメイト同士の関係

チームメイト同士の関係についての因子分析で抽出した5因子によって、本調査対象の野球部におけるチームメイト同士の関係が大きく5つのカテゴリーによって説明できる。

まず、第I因子「チームワーク」はその名の意味する通り、団体競技ではもちろん、個人競技においても実際にプレーを行う選手とそのサポートにまわる選手やスタッフ等との連携が重要視されることから、野球部に限らず運動部活動集団にとって欠かせない要素である。第II因子「個人能力主義」は、チームメイトに対する好ましくない態度や言動、努力を軽視し、他者との相対的な比較の上で優位でさえあれば良いという志向、ライバルのミスを喜ぶなど、部活動集団にとってはネガティブと思われる内容が並んでおり、運動部活動において、このような態度が多くみられることは「チームワークが良い」こととは程遠い状況といえる。第III因子「上達の支援」は、特に“選手の上達”といった部分に着目したものであるが、運動部活動において、技能向上に励みステップアップしていくという行動は非常に大切であり、上達は選手たちにとって主要な目標となりやすい。また、健康増進や個人的な成長を目的としたスポーツ活動や体育授業と違い、競技として「勝つこと」も目標のひとつに掲げることが多い運動部活動の活性化には、第IV因子「チーム内競争」のような“競争心”も必要となってくるだろう。最後に第V因子「チーム適応感」は、内容的には

「チームワーク」因子と類似したところもあるが、はっきりと“チームの一員である”といった自覚を持つことから生まれる要素であると思われる。連帯感を大切にこのような意識は、運動部活動、特に野球のような団体競技においてそのチーム運営の核となり得る。

3) 個人に対するチームメイトの影響

個人に対するチームメイトの行動や発言による影響についての因子分析で抽出した3因子によって、「野球部におけるチームメイト同士の関係」と同様、本調査対象の野球部における選手個人に対するチームメイトの影響を大きく3つのカテゴリーで説明できる。

まず第I因子「チームメイトからの激励・支援」は、2) チームメイト同士の関係でも触れている通り、運動部活動において、自らの技能向上や熟達を目指していくという行動が非常に大きな意味を持ち、選手の運動部での活動の中心となりやすいことから、チームメイトからそのような支援が得られることは、選手の運動部活動における動機づけに対し大変有効であると思われる。第II因子「チームメイトからの否認」の内容もまた、選手の運動部活動における動機づけに対し大きな影響を与えられ考えられるが、その影響は非常にネガティブで、動機づけを著しく減退させたり、否定的な態度をとられた選手が自らもチームメイトに対し同様の態度をとったりといった負の連鎖を招きそうである。そして、第III因子「チームメイトからの承認」は、実力を認め合うライバルが存在していたり、チームメイトから自分のプレースタイルが認められていたりといった内容であるが、そのような承認は、チーム内における自分の存在意義が確立されている証拠と考えることができる。これは、調査対象の野球部が単に野球という競技を行う場ではなく、選手にとって他者との交流を図り社会的な承認を得るための貴重な場でもあることを示唆している。このような、スポーツ集団が持つ仲間の受容を個々が求めるという特徴は、Ames (1992) やWeiss and Duncan (1992) の研究においても報告されている。

2. 動機づけ雰囲気別にみたチームメイト同士の関係および個人に対するチームメイトの影響

1) 「個人能力主義」および「チーム適応感」、「チーム内競争」

「個人能力主義」因子得点はmP群 (.44) がMp群 (-.39) と比べ有意に高く ($p < .01$)、 「チーム適応感」因子得点については、Mp群 (.42) がmP群 (-.40) と

比べ有意に高く ($p < .05$)、有意差はみられなかったものの、MP群 (.19) もmP群やmp群 (-.31) に比べて高い数値であった。これらのことから、熟達志向が弱く成績志向の強い雰囲気は、チームメイトに対して好ましくない態度をとり努力よりも成績を優先する個人能力主義と関係し、熟達志向の強い雰囲気は、選手たちの間にチームのまとまりを大切にする適応感があることと関係しているといえる。

また、熟達雰囲気は「チーム適応感」から、成績雰囲気は「個人能力主義」、「チーム内競争」から特に有意な影響を受けていたことから、本調査における“チームメイト同士の関係”の一部が選手の動機づけ雰囲気に対して有意な影響を及ぼすことが分かり、特に「チーム適応感」のような運動部活動にとって好ましいと思われるチームメイト関係が、熟達志向の雰囲気には有意な影響を与えている事実は、野球チームの熟達志向の雰囲気強める際のヒントとなるだろう。一方の「個人能力主義」は成績志向の雰囲気に対し正の有意な影響を及ぼしており、「チーム適応感」は熟達志向を、「個人能力主義」は成績志向を強めるといったように、これら2つの因子は両雰囲気の違いを説明する特徴的な因子である。したがって、野球部において選手同士の協調性や連帯感があることと熟達志向の雰囲気との間に、選手間に対立関係や才能重視の意識があることと成績志向の雰囲気との間にそれぞれ強い関連があるといえる。

2) 「チームメイトからの激励・支援」および「チームメイトからの否認」

「チームメイトからの激励・支援」因子得点についてはMP群 (.35) がmp群 (-.58) に比べ有意に高く ($p < .01$)、 「チームメイトからの否認」因子得点についてはmP群 (.30) がMp群 (-.29) に比べ有意に高い ($p < .01$) 数値であった。これらの結果から、熟達志向の強さが、チームメイトを鼓舞し困っていれば手を差し伸べるといった好意的な態度と結びつき、成績志向の強さがチームメイトを認めないような否定的な態度と結びついていたようである。また、熟達・成績志向がともに弱いmp群のチームメイトからの激励・支援因子得点が際立って低いことは、周囲から肯定的な後押しが受けられないと、熟達であれ成績であれ動機づけがまったく高まらないとも推測できる。そして、ここでみられるmP群の際立った「チームメイトからの否認」因子得点の高さは、成績志向の強さとチームメイトから受ける否定的態度との強い関連によるものと思われ、チームメイトから承認されないと感じる選

手が存在することで、その野球部の雰囲気は成績志向的に傾く可能性がある。これらのことから、熟達・成績志向がともに弱い集団にはチームメイトとの相互関係をほとんど認知していない選手が、成績志向の強い集団にはチームメイトとの対立関係やチームメイトからの否定的な反応を認知している選手が存在するといえる。

また、熟達雰囲気は「チームメイトからの激励・支援」から、成績雰囲気は「チームメイトからの否認」から有意な影響を受けていたことから、本調査における“個人に対するチームメイトの影響”のうち、「チームメイトからの激励・支援」、「チームメイトからの否認」の2因子が選手の動機づけ雰囲気に対して有意な影響を及ぼすといえ、チームメイトからの励ましや後押しがあると認知すればするほど選手の熟達志向は強まり、チームメイトから認めてもらえないといったような認識が多いほど成績志向が強まることが予想できる。したがって、チームメイトから自らの技能向上のきっかけを与えてもらえることと熟達志向の雰囲気との間に、チームメイトからの承認が得られないことと成績志向の雰囲気との間にそれぞれ強い関連があるといえる。

3. チームメイトの影響の有無が動機づけ雰囲気の認知に与える影響

選手自身が運動部活動におけるチームメイトの影響を認知しているか否かによって、熟達志向の雰囲気得点および成績志向の雰囲気得点に違いはみられなかった。これは、「影響あり・なし」群のどちらにも熟達・成績志向の強い選手および弱い選手がほぼ均等に分布していたためと思われる。

一方、チームメイト同士の関係因子（「チームワーク」および「個人能力主義」）得点については“影響の有無”によって差が現れた。「自分のやる気に対してチームメイトからの影響はない」とする選手たちは、自分以外のチームメイト同士の間にも「同様に影響はない」と考えるようであり、それは“影響なし”群の「チームワーク」得点の際立った低さからも推測できる。このことは、チームメイト同士の協力もなければ、叱咤激励することもないといったような、対人関係にとって望ましいとはいえない状況であろう。何よりもチームワークが重要視されることの多い野球部、ましてや、競技そのものだけでなくスポーツを通してよりよい人間関係の基礎を築くことも大切な目的のひとつである運動部活動においてそのような態度を

とすることは、チームの一員として不適切であると思われる。逆に、「自分のやる気に対してチームメイトからの影響がある」とする選手たちは、自チームのチームワークの良さとともに、努力の軽視や他者への否定的な態度といったネガティブな雰囲気をも感じ取っているようである。“影響あり”群の個人能力主義得点の高まりは、選手のやる気にとってチームメイトは良くも悪くも影響を及ぼす可能性を示している。したがって、野球部の活動においてチームメイトからの影響を認知しないことの背景にはチームワークの悪さが、影響を認知することの背景には、チームワークの良さや個人能力主義という全く異なる影響力を持つ2つの要因が潜んでいると考えられる。

4. 動機づけ雰囲気と競技レベル

運動部活動にとって熟達志向的な動機づけ雰囲気は好ましいと考えられるが、競技成績の向上に成績志向的な雰囲気が関与している可能性についても考慮し、選手の「全国レベルの大会経験率」を動機づけ雰囲気別に比較した結果、mP群が最も高い経験率となったものの、動機づけ雰囲気の各群と全国大会経験の有無の間に有意な関連があるとは言い難かった。これらの結果は、競技志向の側面も併せ持つと思われる大学野球部員の競技成績の向上に、熟達だけでなく成績志向的な要素も少なからず関与している可能性は否定できないものの、成績志向の強さと高い競技レベルとが必ずしも結び付くわけではないことを示している。ただし、この結果については、本調査対象の大学が北海道内の5校と限られており、全国レベルの大会の経験が特定の大学に偏っていたことの影響が少なくないと考えられるため、動機づけ雰囲気と競技レベルとの関係については、今後更に検討する必要があるだろう。

5. 全体的考察

本研究の目的は、野球部の動機づけ雰囲気に対しチームメイトが与える影響について検討し、動機づけ雰囲気のパターンとチームメイト要因との関連を見出し、チーム構成員の意欲やチームワークの改善に資することであった。それらを検討することによって、野球部の動機づけ雰囲気を形成している一要素と考えられるチームメイトの相互関係が明らかとなり、チームワーク向上に有効な指導の手がかり、または指導者の介入していない、もしくは介入できない場面においても野球部の活動を活性化させるアプローチを発見できると考えられる。

野球部の動機づけ雰囲気に対しチームメイトが与える影響として、本調査において抽出された「チーム適応感」、「チームメイトからの激励・支援」といった野球部の活動において重要な要素が熟達志向的な動機づけ雰囲気に対し有意な影響を与え、「個人能力主義」や「チームメイトからの否認」のような選手の動機づけにとってふさわしくないとされる要素が成績志向的な動機づけ雰囲気に対し有意に影響を及ぼしていたことは、伊藤(2001)やVazou et al. (2005)による先行研究を支持する結果と考えられる。

本研究における動機づけ雰囲気の各群とチームメイト要因との関連についての検討で、全体的に多くみられたのが、成績志向的な雰囲気因子得点の高得点者(mP群)と「個人能力主義」や「チームメイトからの否認」との関連である。これらから、チームメイトたちが選手同士の協調や努力よりも個人的な能力を重視している傾向がある場合、成績志向的な雰囲気が強まると推測できる。加えて、チームメイトからの承認が得られず否定的な扱いを受ける場合もやはり成績志向的な雰囲気が強まると考えられる。先行研究でも、Ames(1992)やDuda and Hal(2001)、Nicholls(1984)によって、個人のパフォーマンスにおける規範的能力の重視は、成績志向的な雰囲気の特徴として定義され、Vazou et al. (2005)によって、チームの仲間からの否定的・非協力的な行動が成績志向的な雰囲気を誘発することが示唆されている。よって、チームメイトの多くに個人能力主義がみられ、否認的態度を受ける場合は成績志向的な雰囲気が強まるといえる。

同様に多くみられたのは、熟達志向的な雰囲気因子得点の高得点者(Mp群やMP群)と「チーム適応感」や「チームメイトからの激励・支援」との関連である。“チームの一員である”といった自覚を持ち、連帯感やチームのまとまりを大切にすることや、チームメイトから承認や後押しを受け、困ったときには手助けやミスの改善方法の教示がもらえるといったこれらの因子の内容は、河津ほか(2009)が凝集性(チームのまとまりの良さ)をチームワークの基盤となる心理的側面としたことや、伊與田・亀山(2010)が、チーム構成員が互いに良いところを認め、フォローし合う「人の和」、1人1人がチームへの関わり方、チームのための自己の役割について意識する「自己の存在」、チーム内でのしきたりやならわしのような決まり事を皆が自覚し、それがチームの特徴や雰囲気となる「チームカラー」の3つが、チームワークの発揮にとって不可欠としたように、チームワークの重要な要

素といえそうである。更に、チームメイト同士の関係（5因子）や個人に対するチームメイトの影響（3因子）において、「チームワーク」と「上達の支援」および「チーム適応感」、「チームメイトからの激励・支援」と「チームメイトからの承認」に低いながらも正の因子間相関がみられたことも加味すれば、熟達志向的雰囲気と強い関連を持つチーム適応感やチームメイトからの激励・支援といった要素がチームワーク発揮に役立つと解釈できる。徳永（1988）は、チームワークに影響を与える要因としてメンバーのやる気や協調性、目標達成への参加状態などを挙げ、岡澤（2000）は、チームの決定事項を選手主導で決めさせることでメンバーのやる気が高まるとしている。これらのことから指導者は、ミーティング等の場で選手に熟達目標を持たせたり、チーム目標等の決定事項を選手主導で決めさせたりすることで、チームの雰囲気を熟達志向的雰囲気に近づけ、それによってチームワーク向上を図ることができると考えられる。

また、本研究において野球選手を対象にすることで、動機づけ雰囲気とチームワークとの関連をより明確にみられると予測したことについては、高校、大学、社会人のスポーツ選手を対象に心理的競技能力の種目差を検討した徳永ほか（2000）の「記録型や対人型、ゴール型種目に比べ野球型の協調性が顕著に優れている」という報告や、阿江ほか（1993）の野球のバルセロナ五輪代表チームに対する面接調査の結果、「代表選手達がチームワークを重んじ、コーチ、チームメイトとのコミュニケーションを欲していた」という報告を根拠として、予測通り、野球という競技の特性が表れたといえよう。そして、mp群のようなどちらの動機づけ雰囲気因子得点も低い者が、特にチームメイトからの影響因子である「チームメイトからの激励・支援」において他群に比べて顕著に低い数値（- .50）であったことは、野球部内でのチームメイトとの友好的な関係を築けないことが、その選手の意欲が高まらない（熟達/成績どちらの動機づけ雰囲気も弱い）ことの原因となっているものと予想される。このことや、チームワークの良さ、または成績重視の雰囲気を感知取る要因としてチームメイトからの影響に左右されやすい点も、コミュニケーションや協調性を求め重視する野球選手の特徴が表れた結果といえるであろう。

以上のように、野球部内の動機づけ雰囲気にチームメイトが及ぼす影響や、その影響による動機づけ雰囲気の認知パターンとチームメイト要因との関連のいく

つかが明らかにされたことで、選手の意欲向上やチームワーク改善の手がかりが見え、次のようにまとめられる。チームメイトとの友好的な関係を築けないことは、選手の意欲が高まらない原因の一つとなる。チームメイト間にお互いに好ましくない態度をとり努力よりも成績を優先するような個人能力主義があったり、選手個人がチームメイトから承認が得られず否定的な態度を受けると認知したりすることと、成績志向的動機づけ雰囲気との間には強い関連がある。熟達志向的動機づけ雰囲気を強める要素であるチームメイト間の連帯感や一体感といったチーム適応感、選手個人のチームメイトからの手助けや上達の支援があるという認知は、チームワークの向上や発揮にとって有益なため、部活動集団の雰囲気を熟達志向的なものに近づけるコーチングは、より良いチーム作りの一助となり得る。

文 献

- 阿江美恵子・佐久間春夫・中島宣行・石井源信（1993）バルセロナオリンピック出場選手の心理的諸側面について—野球における面接調査—。日本体育学会大会号，44：695。
- Ames, C. (1992) Achievement goals, motivational climate, and motivational processes. In: Roberts, G. C. (Ed.) *Motivation in sport and exercise*. Human Kinetics: Champaign, pp.161-176.
- Ames, C., and Archer, J. (1988) Achievement goals in the classroom: Student's learning strategies and motivation processes. *Journal of Educational Psychology*, 80：260-267.
- Duda, J. L., and Hall, H. (2001) Achievement goal theory in sport: Recent extensions and future directions. In: Singer, R. N. et al. (Eds.) *Handbook of sport psychology*: Hoboken, pp.417-443.
- Duda, J. L., and Nicholls, J. G. (1992) Dimensions of achievement motivation in schoolwork and sport. *Journal of Education Psychology*, 84：290-299.
- 伊藤豊彦（1996）スポーツにおける目標志向性に関する予備的検討。体育学研究，41：261-272。
- 伊藤豊彦（1997）スポーツにおけるチームの動機づけ雰囲気に関する研究。山陰体育学研究，12：21-30。
- 伊藤豊彦（2001）高校生における運動部の動機づけ構造の認知に関する研究。調枝孝治先生退官記念論文集刊行会編 *運動心理学の展開*。遊戯社：東京，pp.148-162。
- 伊興田康雄・亀山 巖（2010）スポーツチーム活動のダイナミクスとコーチング。流通経済大学スポーツ健康科学部紀要，3：1-27。
- 河津慶太・杉山佳生・永尾雄一・山崎将幸・王雪蓮・熊崎絵里（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。
- Nicholls, J. G. (1984) Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective, experience, task choice and performance. *Psychology Review*, 91：328-346。

- Ntoumanis, N., and Vazou, S. (2005) Peer motivational climate in youth sport: Measurement development and validation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 27 : 432-455.
- 小畑喜美代 (1963) チーム・ワークの分析的研究—フォロウの観点から—。 *体育学研究*, 7 (1) : 362.
- 岡澤祥訓 (2000) 心理的サポートとメンタルトレーニング。 *Sports medicine*, 27 : 24-33.
- Papaioannou, A. (1994) Development of a questionnaire to measure achievement orientations in physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 65 : 11-20.
- Seifriz, J. L., Duda, J. L., and Chi, L. (1992) The relationship of perceived motivational climate to intrinsic motivation and beliefs about success in basketball. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14 : 375-391.
- Smith, A. L. (2003) Peer relationships in physical activity contexts: A road less traveled in youth sport and exercise psychology research. *Psychology of Sport and Exercise*, 4 : 25-39.
- 杉江修治・伊藤三洋 (1977) チームワーク概念の検討と研究の方向について。 *日本体育学会大会号*, 28 : 167.
- 竹内京一 (1963) チーム・ワークの分析的研究—チャンスについて—。 *体育学研究*, 7 (1) : 361.
- 竹内京一 (1965) チーム・ワークの研究。 *体育学研究*, 10 (1) : 114.
- 竹内京一 (1967) チーム・ワークの研究—チーム・ワークの発生について—。 *体育学研究*, 11 (5) : 49.
- 瀧 剛志・長谷川純一 (1998) チームスポーツにおける集団行動解析のための特徴量とその応用。 *電子情報通信学会論文誌*, 8 : 1802-1811.
- Theeboom, M., De Knop, P., and Weiss, M. R. (1995) Motivational climate, psychological response, and motor skill development in children's sport: A field-based intervention study. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17 : 294-311.
- 徳永幹雄 (1988) 成功するスポーツ集団。末利博ほか編 *スポーツの心理学*。福村出版：東京, pp.172-184.
- 徳永幹雄・吉田英治・重枝武司・東 健二・稲富 勉・齊藤 孝 (2000) スポーツ選手の心理的競技能力にみられる性差, 競技レベル差, 種目差。 *健康科学*, 22 : 109-120.
- Vazou, S., Ntoumanis, N., and Duda, J. L. (2005) Peer motivational climate in youth sport: A qualitative inquiry. *Psychology of Sport and Exercise*, 6 : 497-516.
- Walling, M. D., Duda, J. L., and Chi, L. (1993) The perceived motivational climate in sport questionnaire: Construct and predictive validity. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 15 : 172-183.
- Weiss, M. R., and Duncan, S. C. (1992) The relationship between physical competence and peer acceptance in the context of children's sport participation. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14 : 177-191.
- 山口裕幸 (2008) チームワークの心理学。サイエンス社：東京, pp.19-28.

平成23年6月22日受付

平成24年5月31日受理