

【調査報告】

人格的強みの視座に基づく、 大学一年生へのリーダーシップ教育の実践

竹橋 洋毅*，豊沢 純子**，島井 哲志***

The educational practice of leadership toward first-year undergraduates
based on perspectives of character strengths

Hiroki Takehashi, Junko Toyosawa and Satoshi Shimai

要 旨

本研究では大学生に対するリーダー教育の新たな取り組みとして、人格的強みの活用を促す介入を実施した。ポジティブ心理学では、人の特性として24の人格的強みを想定し、その活用を促す実践を展開している。本研究では、部活やサークルに所属する大学一年生に対して強みのワークを実施した。その後、強みの自覚、強みの活用意図、組織運営の動機づけについて回答を求めた。67名のデータについての分析の結果から、ワークによって自他の強みの知覚、強みの活用意図、組織運営への動機づけが高まることが示唆された。重回帰分析の結果から、組織運営への動機づけは強みの活用と強く関連するが、強みの知覚とは関連しないことが示唆された。組織運営への動機づけを高めるためには、自他の理解を促すだけでは不十分であり、強みの活用を促すことが重要であると考えられる。

Abstract

As a new method for teaching leadership to first-year university students, this study took a practical approach to encouraging the use of the character strengths concept. Positive psychology identifies 24 human traits as character strengths, and this study aims to develop practical education that encourages the concept's use. As part of this research, character strength-based activities were held with first-year university undergraduates that were members of student clubs or societies. After those activities, the students were quizzed on their awareness of the strengths, their intention to use the strengths concept, and the motivation they felt toward organizational management. Analyzing the 67 students' answers revealed that the students' awareness of the character strengths in themselves and in others had increased, as had their intention to use the strengths concept and their motivation toward organizational management. Multiple regression analysis showed that there was a strong correlation between motivation toward organizational management and practical use of the strengths concept but that it was not connected to awareness of strengths. This study suggests that in order to raise motivation toward organizational management, awareness of strengths alone is insufficient, and that encouraging their practical use is required.

受付日 2018. 9. 13 / 受理日 2019. 1. 21

*関西福祉科学大学 心理科学部 准教授/**大阪教育大学 教育学部 准教授/**関西福祉科学大学 心理科学部 教授

● ● ○ **Key words** リーダーシップ leadership／教育実践 educational practice／ポジティブ心理学 positive psychology／人格的強み character strength

I. 問題

1. 大学生を対象としたリーダーシップ教育

国際化や技術革新などによって社会の変化が激しくなった現代では、個人の自立と活力ある社会の形成を実現するために多様な資質や能力が問われるようになった。その一つとしてリーダーシップがあげられる。リーダーシップは、組織運営における中核的な資質・能力であるといえる。リーダーシップは、研究者により様々な定義が提案されているが、「フォロワーに対するリーダーの働きかけであり、影響力である」という点で共通している¹⁾。中央教育審議会は2008年度に、リーダーシップが大学卒業時まで身に付けるべき能力の一つであり、学士課程のなかで育成すべきであると提言している²⁾。これと軌を一にして、多くの大学の教育理念や教育目標において職場やコミュニティに貢献する次代リーダーの育成が謳われており、リーダーシップは大学教育を通じて学生が身に付けるべき重要な能力の一つとされる³⁾。このように、大学生へのリーダーシップ教育は現代日本において社会的な要請の高い課題であり、効果的な教育的取り組みが求められている。

リーダーシップ育成の取り組みが日本の大学教育に広がる一方で、大学においてリーダーシップをどのように教育しうるかに関する実証的研究は日本において十分に蓄積されてこなかったのが現状である³⁾。リーダーシップ教育が盛んな米国では、リーダーシップは大学教育を受けていれば自然に身につくものではなく、意図的に育まれるべきものであるとみなされている⁴⁾。現代日本におけるリーダーシップ教育への社会的要請の高さを考えると、大学生を対象としたリーダーシップの育成プログラムを開発・実施し、その有効性について知見を得ることは重要であろう。米国の大学ではリーダーシップの育成プログラムが1500以上存在しており⁵⁾、多様な学習の機会を提供していることを踏まえると、わが国においても多様な教育プログラムを開発していくことが必要とされるように思われ

る。また、プログラム参加者の反応を分析することで、リーダーシップに関する動機づけやスキルを向上させる上ではどのような点に配慮すべきであるかについて示唆を得ることも重要であるといえる。

現在、わが国において行われているリーダーシップ教育としては、まず、問題解決型学習があげられる。これは、学生によるグループを構成し、決められた期間内に問題を解決するプロジェクトに取り組ませるといったものである⁶⁾⁷⁾。また、リーダーシップ教育としてはコミュニケーションスキルのトレーニングがあげられる。これは、コミュニケーションスキルに関する心理尺度によって現在のコミュニケーション能力を査定した上で、効果的なコミュニケーション方法について体験的に学習するというものである⁸⁾⁹⁾。日本の大学におけるリーダーシップ教育の実証的な研究としては、問題解決型学習とスキルトレーニングの2つが蓄積しつつあると考えられる。

このように、先行研究では育成する資質・能力として問題解決力やコミュニケーション能力に焦点を当て、それらに直接的に関連する課題や訓練を行ってきた。その一方で、自分自身についての振り返りであるリフレクションに焦点を当て、その意義や効果的なあり方について明らかにする研究はほとんど見られない¹⁰⁾。リーダーシップ育成の文脈では、リフレクションは「経験の意味や自己のありようを熟考しながら外部世界の認識や意味づけを発達させること」として定義され、それによりリーダーシップ行動がよいものに変容していくと仮定されている³⁾。自分自身を見つめなおすことは、自分のもっている強みなどの自助資源への気づきを促すと考えられる。困難に負けずにリーダーシップを発揮する上ではリーダーとしての自信が重要であることが指摘されているが¹¹⁾、自助資源への気づきを顕現化することでリーダーシップへの動機づけを高められる可能性が考えられる。以上の議論を踏まえて、本研究ではポジティブ心理学において提唱された人格的強みに着目した新たなリーダーシップ教育を開発し、その実践を行うことを目的とする。

2. ポジティブ心理学に基づいた教育実践

ポジティブ心理学は、人間のもつさまざまなポジティブな心の働きに注目する研究・実践の運動である¹²⁾。ポジティブ心理学は、1998年にアメリカ心理学会会長に就任したセリグマンによって提言された。セリグマンによれば、従来の心理学は抑うつや不安などを軽減するといったマイナスをゼロに近づけるための研究がなされてきたが、健康な人々をより健康で活力のある状態にするといったプラスを大きくするための研究についてはなされてこなかったという。このポジティブな心の働きや法則に焦点を当てるとともに、効果的な教育や介入を実証的知見に基づき推進しようとするのがポジティブ心理学の発想である¹³⁾。

ポジティブ心理学では人間の長所や人徳が中心的テーマのひとつであり、それらはまとめて人格的強み (character strengths) とよばれる。人格的強みに関する初期の重要な文献としてはピーターソンとセリグマンが編集した強みのハンドブック¹⁴⁾をあげることができる。ピーターソンらは、「文化普遍的である」や「育成可能である」などの一定の基準をクリアした24種類の強みを選び、それらを測定する尺度 (Values In Action Inventory of Strengths; VIA-IS) も作成している。VIA-IS 尺度は240項目から構成され、日本語版も作成されており、ウェブ上で無料のアセスメントを受けることができる。強みの具体的な内容は、独創性、好奇心、判断力、向学心、見通し、勇気、勤勉性、正直、熱意、親密性、親切心、社会的知能、忠誠心、公平性、リーダーシップ、寛容性、謙虚、思慮深さ、自己制御、審美心、感謝心、希望、ユーモア、精神性である。ピーターソンらのハンドブックには、それぞれの強みの性質と効用について記されている。

自らの強みを活用することは様々なポジティブな影響をもたらすことが示唆されている。例えば、強みを活用することは学業成績、教員や軍人の仕事の成功につながることを示唆されている¹⁵⁾。また、強みの活用感の高さが3か月後のストレスの低減、自尊感情やポジティブ感情の上昇を予測することも明らかにされている¹⁶⁾。特定の強みに焦点を当てると、感謝心は健康とウェルビーイングにつながり、感謝心を高めることによって健康状態を良好にすることができる¹⁷⁾。また、感謝心が高いことはポジティブな気分につなが

る¹⁸⁾。さらに、希望と熱意は心理的な問題 (特に不安や抑うつ) を防止する上で役立つ¹⁹⁾。そして、ユーモアの高い軍の士官は部下からの信頼が厚い²⁰⁾。最後に、公平性やリーダーシップが高い生徒は先生からの評価が高い¹⁵⁾。ウェルビーイングを高める上では、強みを保有していることも重要かもしれないが、強みを活用することこそが本質的には重要であると考えられている¹⁶⁾。

以上は欧米での人格的強みの研究・実践であるが、わが国においても実践は行われている。津田らは、ポジティブ心理学を生かした教育や介入を行おうとしている人々を対象として、人格的強みの教育方法や介入方法について体験型で学ぶことができるワークを実施した²¹⁾。本ワークでは8~9名のグループに分かれ、ポジティブ心理学と人格的強みについての講義を受けたあと、強みカルタ²²⁾、強みの自己評定、強み活用法の検討などが行われた。強みカルタはそれぞれの強みを文章で表現した「読み札」とイラストで表現した「絵札」の24組から構成され、ワーク実施者が読み札を読み、参加者はそれに対応した絵札を推測し、取るというものであった。自己評定のワークでは、24種類の強みの自覚的な程度をそれぞれ1項目で測定する強み簡易尺度²¹⁾に回答し、各自に特徴的な強みを発表するように求めた。強み活用法ワークでは、特徴的な強みをどのような場面でどのように活用していけばよいのかについて検討し、発表するように求めた。これらのワークは、参加者が強みの性質と活用方法について理解を深められるように設計されている。

リーダーシップ教育において、人格的強みに関する教育には二つの利点があると考えられる。一つ目の利点としては、自分の強みや活用方法について考えることは楽しく、ポジティブ感情を感じやすいことがあげられる。フレデリクソンの拡張-形成理論によれば、ポジティブ感情は視野の拡大や人間関係の形成などを促す²³⁾。組織運営では異なる専門性をもつ人々の考えを理解し、連携することが重要であるが、強みの教育はこの点に寄与すると考えられる。二つ目の利点としては、人格的強みが困難を乗り越える上で役立つことがあげられる。青木によれば、人格的強みの教育は生きていけば直面する困難さのなかで、自分自身の羅針盤をもってよい選択をし、自分の人生の主人公である力を育むものであるという²⁴⁾。リーダーシップ教育の

なかで人格的強みを紹介することで、リーダーシップに関わる問題に主体的に取り組むようになる可能性がある。これらは従来のリーダーシップ教育では必ずしも強調されてこなかったものであることから、人格的強みに着目したリーダーシップ教育は従来の教育手法を補完するものとして位置づけることができる。

3. 本研究の目的

以上の議論に基づき、本研究ではリーダーシップの新しい教育方法として人格的強みの活用についての実践を行うことを目的とした。関西福祉科学大学・関西女子短期大学では、部活・サークル・委員会に所属する1年生が次年度以降にその組織で主導的な役割を担えるようにするために、「リーダーズ・キャンプ」という研修会を正課外の教育サービスとして提供している。リーダーズ・キャンプへの参加は学生の自由意思によるものであり、活動への動機づけが高く、リーダーシップを磨く上で好機となっている。本研究ではこの機会を利用し、リーダーシップ教育の一環として人格的強みのワークを実施し、事後アンケートを行った。本研究では、本ワークが強みへの気づきや組織運営への動機づけを高めたかについて検討する。また、組織運営への動機づけの規定因について検討することで、リーダーシップ教育において留意すべき点について示唆を得ることも目的とする。

本研究では、仮説として次の二つを設定した。まず、人格的強みのワークによって自他の強みをより意識し、強みの活用意図、組織運営への動機づけが高まるであろう（仮説1）。強みの「保有」よりも「活用」が重要であるという知見¹⁶⁾から、組織運営への動機づけは強みの自覚よりも強みの活用意図によって規定されると予測した（仮説2）。

II. 方法

1. 参加者

関西福祉科学大学・関西女子短期大学の学生76名がリーダーズ・キャンプの研修に参加した。リーダーズ・キャンプは上記の大学で部活・サークル・委員会に所属する1年生に参加を呼びかけ、年度末の休暇中に開催している。リーダーズ・キャンプは研修施設を

利用し、1泊2日で様々な研修やレクリエーションを行う。強みのワークは1日目の講師による研修会の一環として実施した。本ワークについての事後アンケートは、リーダー研修を終えて宿泊施設に一泊し、翌日の夕方までグループでの活動に取り組んだ後の振り返り会のなかで実施した。調査は匿名であり、調査への協力は自由意志に基づくものであることを説明した上で、承諾が得られた人にものみ回答を求めた。回答が得られた参加者は67名（男性33名、女性34名）であった。

2. 研修会の活動内容

強みのワークはリーダーズ・キャンプの研修会の一環として行われ、1名の講師が4時間にわたり講義やグループワークを行った。研修会の参加者は6名ずつのグループに分かれた。なお、参加者数が6名に満たないグループについては、学生スタッフが加わり人数を補てんした。アイスブレイクとして自己紹介を行ったあと、以下の活動に取り組んだ。まず、集団生産性の心理についての講義を行った。次に、マシュマロ、パスタ、ひも、テープで高い塔を作成するという「マシュマロ・チャレンジ」というチームビルド課題を実施した。その後、本研究の関心である「強みのワーク」を行った。最後に、サークルや部活で直面する困難やよいリーダーについてグループ内の意見をKJ法により集約する「ブレインストーミング」とその発表を行い、研修会は終了した。

強みワークの具体的な内容は、津田らの研究実践²¹⁾を参考にして作成した。まず、ポジティブ心理学および人格的強みについての短い講義を行った後で、強みカルタをグループごとに実施した。カルタ取りは練習と本番の2回で、研修会講師が読み札をよみ、参加者は絵札を取りあったあとで、講師が正解を発表するという形式で進められた。その後、強みの自己評価シートが配布された。本シートには24種の強みの名称と内容が記されており、参加者は各強みを自分がどれほど持っていると思うかについて7件法（1. まったくあてはまらない～7. 非常によくあてはまる）で評定し、自分に特徴的な強みについて考えるように求められた。回答が終わった参加者には、カルタと同じイラストが描かれた小さな「強みシール」を配布し、自分の名札にシールを貼ることを促した。最後に、参加者

は「部活やサークルのなかで自分の強みをどのように活用できそうか」について考え、グループ内で発表し、ワークは終了した。

3. 調査内容

本調査では研修企画者からの要請によって調査票の紙幅が限られていたため、シングルアイテムで概念測定を行う少数個の項目からなる調査票を作成した。評定はすべて5件法（1. 全くそう思わない～5. とてもそう思う）を用いた。なお、プライバシーへの配慮から、個人情報については性別のみを収集し、年齢や学部については尋ねなかった。

ワークによる強みの自覚：ワークによる強みの自覚の度合いを測定するため、3種類の項目を用いた。まず、強みの多様性認知を測定するために、「世の中には色々な種類の強みがあることに気づくことができた」という1項目を用いた。また、自己の強みの自覚について測定するために、「自分の強みについて理解を深めることができた」という1項目を用いた。さらに、自己の弱みの自覚について測定するために、「いまの自分には足りない点について自覚できた」という1項目を用いた。

強みの活用意図：困難を乗り越える上では、自分の強みを活用するとともに、自分とは異なる強みをもつ人々と協働することが重要となる。前者の自己の強みの活用意図について測定するために「今後、自分の強みについて活用していきたい」という1項目を用いた。後者の他者の強みの活用意図について測定するために「自分とは異なる強みをもつ人々と協力していきたいと思った」という1項目を用いた。

組織運営への動機づけ：本研修会の目的は、これから所属サークルのなかで中核的な立場となり、組織運営が求められる大学一年生の動機づけを高めることにあった。ピーターソンとセリグマンは、組織のためにメンバーとして貢献しようとする忠誠心と、リーダーとして貢献しようとするリーダーシップを異なる強みとして分類している¹⁰⁾。本研究ではこの知見に基づき、忠誠心とリーダーシップの意図を測定することとした。忠誠心は「今後、自分が所属するサークルのために頑張っていきたいと思う」という1項目によって、リーダーシップは「リーダーシップを求められることがあれば、頑張りたいと思う」という1項目によ

って測定した。

4. 倫理的配慮

本研究は教育実践の報告であり、研究倫理審査の対象ではないが、実践に際しては以下の倫理的配慮を行った。まず、実践内容についてリーダーズ・キャンプの運営スタッフである学生2名と大学事務員1名に事前に説明し、倫理上の問題がないことの確認が全員から得られた上で、本実践を行った。また、アンケート実施においては参加者に事前に匿名形式で行うこと、協力は任意であることを説明し、同意した者に対して実施した。

Ⅲ. 結果

1. 記述統計量

ワークによる強みの自覚、強みの活用意図、組織運営への動機づけについての記述統計量と変数間のスピアマンの順位相関係数を表1に示す。本研修の有効性を検討するため、「3」を比較対象とした1サンプルの*t*検定（両側検定）を項目ごとに行った。本調査の3は「どちらともいえない」という中立的評価であり、この値を比較対象とすることで、本研修が否定的評価と中立的評価を超えて、積極的な肯定的評価を得られたかを検討できると考えたためであった。その結果、強みの多様性認知 ($t(66) = 14.47, p < .01$)、自己の強みの自覚 ($t(66) = 9.94, p < .01$)、自己の弱みの自覚 ($t(66) = 9.10, p < .01$)、自己の強みの活用意図 ($t(66) = 11.97, p < .01$)、他者の強みの活用意図 ($t(66) = 13.01, p < .01$)、所属組織に対する忠誠心 ($t(66) = 20.86, p < .01$)、リーダーシップの意図 ($t(66) = 13.41, p < .01$)の全ての項目において有意差がみられた。すなわち、学生たちは本研修会によって強みの多様性、自分の強みと弱みをより自覚するようになり、自分や他者の強みの活用意図、所属組織に対する忠誠心、リーダーシップの意図も高かった。

また、相関分析に焦点を当てると、自己の強みの自覚と自己強みの活用意図は、中程度の正の相関がみられた ($r = .575, p < .01$)。一方で、現所属への忠誠心やリーダーシップの意図は、自己の強みの活用意図や他者の強みの活用意図という強みの活用とは中程度に

表1 記述統計量と変数間のスピアマンの順位相関

	M	SD	95%信頼区間		相関係数						
			下限	上限	1	2	3	4	5	6	
1. 強みの多様性認知 (世の中には色々な種類の強みがあることに気づくことができた)	4.31	0.74	4.13	4.49							
2. 自己の強みの自覚 (自分の強みについて理解を深めることができた)	3.96	0.79	3.76	4.15	.395**						
3. 自己の弱みの自覚 (いまの自分には足りない点について自覚できた)	4.01	0.91	3.79	4.24	.402**	.408**					
4. 自己の強みの活用意図 (今後、自分の強みについて活用していきたい)	4.21	0.83	4.01	4.41	.312*	.575**	.475**				
5. 他者の強みの活用意図 (自分とは異なる強みをもつ人々と協力していきたいと思った)	4.30	0.82	4.10	4.50	.606**	.461**	.487**	.437**			
6. 忠誠心意図 (今後、自分が所属するサークルのために頑張っていきたいと思う)	4.64	0.64	4.48	4.80	.358**	.203+	.268*	.457**	.468**		
7. リーダーシップ意図 (リーダーシップを求められることがあれば、頑張りたいと思う)	4.49	0.91	4.27	4.71	.375**	.144	.272*	.405**	.413**	.667**	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

相関したが ($rs \geq .40$, $ps < .01$)、自己の強みの認知・自覚との相関は小さかった ($.14 \leq rs \leq .37$)。

2. 組織運営への動機づけを従属変数とする回帰分析

組織運営への動機づけを高める上で、どのような点に留意すべきかについて示唆を得るために、以下の2つの回帰分析を行った。まず、リーダーシップ意図を従属変数、強みの多様性認知、自己の強みの自覚、自己の弱みの自覚、自己の強みの活用意図、他者の強みの活用意図、性別(男性=1、女性=2)を独立変数とする、ステップワイズ法による順序回帰分析を行った(表2)。その結果、自己の強みの活用意図のみが有意となった($\beta = .47$, $p < .01$)。

次に、忠誠心意図を従属変数として前述と同様の順序回帰分析を実施した(表3)。その結果、他者の強みの活用意図のみが有意となった($\beta = .58$, $p < .01$)。

表2 リーダーシップ意図を従属変数とする順序回帰分析

	リーダーシ ップ意図	95% 下限	95% 上限	VIF
自己の強みの活用	.47**	.23	.70	1.00
R^2	.22**			

** $p < .01$

表3 忠誠心意図を従属変数とする順序回帰分析

	忠誠心意図	95% 下限	95% 上限	VIF
他者の強みの活用	.58**	.21	.95	1.00
R^2	.34**			

** $p < .01$

3. 運営スタッフによる内省報告

今回の強みワークに対する参加者の全体的な反応について、運営スタッフがどのような印象をもったのかについて手がかりを得るために、学生スタッフ1名に対してワークの印象についてのインタビューを行った。インタビューでは「強みのワークを実施してみて、スタッフとして気づいたことを自由に話してほしい」と教示し、スタッフからの発話があれば、それがどのような内容であるかを掘り下げるための促しを行った。その結果、次の3点が挙げられた。第一に、他の研修については乗り気でなかった人もいたが、強みワークでは大半が楽しんで主体的に取り組んでいたようにみえた。第二に、強みのシールを名札に貼ったことで、研修の後も他者や自分の強みが目に入り、強みのことを普段よりもよく考えた。第三に、リーダーズ・キャンプ最後の振り返り会で、強みの活用についての発言が複数みられた。

IV. 考察

本研究では、リーダーシップ教育の新しい教育方法として人格的強みの活用についての実践を行うことを目的とした。事後アンケートの結果から、参加者は強みワークの後には強みの多様性や自己の強みについて強く意識し、強みの活用意図が高く、現在所属している組織の運営についての動機づけも高かった。アンケ

ートの理論的中央値との比較のために行った1サンプルのt検定の結果、すべての評価項目において平均値が3よりも有意に高いことが示された。したがって、本研究で行った強みワークは参加者から肯定的な評価が得られたと考えられる。平均値の95%信頼区間をみると、強みの多様性認知、自己や他者の強みの活用意図、リーダーシップ意図、忠誠心意図は母平均の推定値が4を超えており、特に肯定的な評価が得られたといえる。運営スタッフによる内省報告は、強みのワークは楽しく、強みについての持続的な思考や発話を促進していた可能性を示唆している。活動自体の楽しさが持続的な取り組みを促進するという本研究の結果は、内発的動機づけの知見²⁵⁾とよく一致していると解釈できる。

なお、本研究では強みだけでなく、弱み（いまの自分に不足していること）についても自覚が高まっていた。本実践では24種類の強みが参加者に提示され、お互いのもつ強みについて紹介しあうという活動を行った。この活動のなかで、参加者は他者がもっているが、自分には欠けている点、すなわち、弱みについての自覚が高まった可能性が考えられる。実際、自分の弱みの自覚ともっとも高い相関を示した変数は自分の強みの活用であった。自分の弱みを自覚することは、自分の強みを活用しようとする意図を高めるかもしれない。ただし、この解釈は相関的な結果に基づくものであり、仮説の域を出ないため、今後さらなる検討が必要とされる。

以上は本実践による学生の気づきや意欲向上の効果を示唆するものであるが、本研究では強みを活かしたリーダー教育の手法について示唆を得るために、組織運営への動機づけを従属変数とする回帰分析も行った。その結果、所属組織においてリーダーシップを発揮していこうとする意図は、自己の強みの活用意図によってのみ規定されており、強みの多様性認知や強みや弱みの自覚による効果はみられなかった。すなわち、強みの活用と自覚は異なる効果をもつといえる。相関分析の結果から強みの自覚と強みの活用は類似した概念であると考えられるが、リーダーシップの意図を説明する上では強みの活用のほうが重要であるかもしれない。これらの結果は、「強みをもつことも重要ではあるが、強みを活用することこそが本質的には重要である」というWoodらの主張¹⁶⁾と一致するもの

であると解釈できる。

また、本研究では組織運営への動機づけの異なる側面である忠誠心を従属変数として同様の分析を行った。その結果、忠誠心は他者の強みの活用（すなわち、他者との協働意図）によってのみ規定されており、強みの多様性認知や強みや弱みの自覚による効果はみられなかった。この結果は、強みをもつことも重要ではあるが、強みを活用することこそが本質的には重要であるというWoodらの主張¹⁶⁾と軌を一にする。リーダーシップと忠誠心で規定因が異なっていたのは、リーダーシップでは自己の主体的な行動がより求められるのに対して、忠誠心では組織のための協調的な行動がより求められることに起因するかもしれない。ただし、本研究のサンプルサイズは十分に大きいとはいえないため、あくまで推測の域を出ない。リーダーシップと忠誠心の規定因が異なるか否かについては今後さらなる検討が必要とされる。

本研究の意義としては、人格的強みへの気づきを促すという新たなリーダーシップ教育を開発・実践したことがあげられる。わが国のリーダーシップ教育では、自分自身についての振り返りであるリフレクションに焦点を当てて、その意義や効果的なあり方について明らかにする研究はほとんど見られないのが現状であった¹⁰⁾。従来のリーダーシップ教育においてもコミュニケーション能力などに焦点を当てた振り返りは行われているが⁸⁾⁹⁾、本実践ではより幅広い資質・能力について振り返り、意欲向上につなげている点において独自性を有すると考えられる。本研究の意義としては、組織運営への動機づけを高める上で強みの「活用」を意識させることの重要性について示唆したこともあげられる。リーダーシップやコミュニケーションスキルの教育では自他の違いや自己の強みを「理解」することの重要性が強調されがちであるが、実際には強みを「活用」することのほうがより重要であるかもしれない。強みの活用は強みの自覚の延長線上にあり、既存の一般的なコミュニケーションワークに強みの「活用」の要素を取り入れることは容易であると考えられる。

最後に、本研究の制約について述べたい。まず、本研究実践では研修会の時間や参加者の負担などの関係で、介入前に調査を実施できず、質問項目についても小数個しか含めることができなかった。また、本研究

は質問紙のみで効果測定を行っており、強みワークが実際のチーム行動を改善するかについては検証できていない。さらに、本実践はリーダーズ・キャンプの一環として行われたが、リーダーズ・キャンプには強みのワーク以外にも様々な活動が含まれていた。強みのワークのもつ効果について検討する上では、強みのワークだけを単体で実施し、その影響について計測する必要があるだろう。今後の研究では、強みのワークの前後で十分に項目数が確保されたアンケートを実施するとともに、ワーク後にはチームで取り組む課題を与え、課題中の発話やパフォーマンスについて効果検証をすることが求められる。

【引用文献】

- 1) 淵上克義 (2009). リーダーシップ研究の動向と課題 組織科学, 43, 4-15.
- 2) 中央教育審議会 (2008). 学士課程教育の構築に向けて (答申)
- 3) 泉谷道子 (2016). 大学生のリーダーシップ養成方略に関する研究: リフレクション活動の効果を中心に 九州大学博士学位論文
- 4) Astin, A. W. (1993). *What matters in college: four critical years revisited*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 5) Owen, J. E. (2012). *Findings from the multi-institutional study of leadership institutional survey: a national report*. College Park, MD: National Clearing house for leadership programs.
- 6) 日向野幹也・増田忠英 (2016). 大学発の新しいリーダーシップ教育 権限によらないリーダーシップ 人材教育, 28, 44-47.
- 7) 木内祐二 (2016). 新時代のチーム医療の担い手を育てる 6年制薬学教育 ファルマシア, 52, 638-640.
- 8) 古屋健・音山若穂・懸川武史 (2014). 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 - 立正大学心理学研究年報, 5, 27-36.
- 9) 太幡直也 (2017). 大学生のチームワーク能力を向上させるトレーニングの有効性 - 時間経過後のチームワーク能力に着目して - 教育心理学研究, 65, 305-314.
- 10) 八木陽一郎 (2012). 内省とリーダーシップ 白桃書房
- 11) 池田浩 (2008). リーダー行動の発生機序におけるリーダーの自信の効果 人間文化, 11, 49-64.
- 12) 島井哲志 (2006). ポジティブ心理学: 21世紀の心理学の可能性 ナカニシヤ出版
- 13) セリグマン, M. (2004). 世界でひとつだけの幸せ - ポジティブ心理学が教えてくれる満ち足りた人生 アスペクト.
- 14) Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
- 15) Park, N., & Peterson, C. (2009). Character strengths: Research and practice. *Journal of College and Character*, 10, 1-10.
- 16) Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15-19.
- 17) Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 377-389.
- 18) McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- 19) Park, N., & Peterson, C. (2008). Positive Psychology and Character Strengths Application to Strengths-Based School Counseling. *Professional School Counseling*, 12, 85-92.
- 20) Sweeney, P. J., Thompson, V. D., & Blanton, H., (2009). Trust and influence in combat: An interdependence model. *Journal of Applied. Social Psychology*, 39, 235-264.
- 21) 津田恭充・竹橋洋毅・島井哲志 (2018). ポジティブ心理学介入のファシリテータ養成研修 ストレス科学, 32, 200-209.
- 22) 島井哲志・竹橋洋毅・津田恭充 (2017). 強みカルタ 日本学術振興会科学研究費補助金基盤 (B) 16H 03743 制作物.
- 23) フレデリクソン, B. (2010). ポジティブな人だけがうまくいく 3:1 の法則 日本実業出版社.
- 24) 青木多寿子 (2014). 品格教育とは何か: 心理学を中心とした理論と実践の紹介 発達心理学研究, 25, 432-442.
- 25) デシ, E. L. & フラスト, R. (1999). 人を伸ばす力 - 内発と自律のすすめ 新曜社.