

チームにおける目標設定が部活動適応感に及ぼす影響

— 個人目標と集団目標の整合性に着目して —

三沢 良*¹ ・ 森田 英莉*²

本研究では、大学部活動のチームにおける目標設定が部活動適応感に及ぼす影響について、個人目標と集団目標の整合性に着目して検討した。大学生 187 名を対象に質問紙調査を実施し、個人目標・集団目標の 4 要素（困難度、具体性、関与度、フィードバック）、目標の整合性、そして部活動適応感を測定した。重回帰分析の結果、目標の整合性は、「活動への傾倒」と「組織・成員への満足」に正の効果を示した。また、集団目標の関与度も適応感を高める要因であった。さらに、整合性は目標要素の効果を調整していた。整合性が高い場合には個人目標への関与度が「活動への傾倒」を促進し、低い場合には集団目標のフィードバックが補完的に機能していた。これらの知見から、目標の整合性が、個人目標と集団目標の葛藤を緩和し、部活動における心理的適応を支える重要な要因であることが示唆された。

キーワード：目標設定理論，目標の整合性，大学部活動，部活動適応感

I. 問題と目的

1. チームにおける目標設定の重要性

大学の部活動は、学生が仲間とともに目標を追求し、協働を通じて成長することができる貴重な経験の場である。そこでは、競技力や技能の向上だけでなく、所属集団との関係性や活動の充実感といった心理的適応も重要となる。特に、部活動への適応感は、活動の継続や達成、さらには自己成長に直結するため、その規定要因を明らかにすることは、学術的にも実践的にも意義がある。このような適応感を支える要因の 1 つとして、本研究ではチームにおける目標設定 (goal setting) に注目する。

部活動は、複数のメンバーが共通の目標を掲げ、相互に影響を及ぼし合いながら活動するという点で、チーム (team) の典型的な特徴を有している。チームとは、共通の目標を達成するために、相互作用を交わしながら活動する、複数のメンバーで構成された集団である (e. g., Salas et al., 1992)。山口 (2008) は、チームの定義要件として、①明確な目標の存在、②メンバー間の相互依存的な関係、③役割の分担、④メンバーシップの境界の明瞭さを挙げている。大学の部活動は、これらの要件を満たしており^{注 1)}、チームの一形態とみなすことができる (三沢・西, 2023)。

部活動におけるメンバーの動機づけや心理的適応を理解するためには、チームとしての

Goal Setting and Adaptation in University Club Teams: Focusing on the Alignment between Individual and Group Goals

*¹ 岡山大学学術研究院教育学域 700-8530 岡山市北区津島中 3-1-1, Ryo MISAWA, Faculty of Education, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-naka, Kita-ku, Okayama 700-8530

*² 岡山大学大学院医歯薬学総合研究科等会計課 700-8558 岡山市北区鹿田町 2-5-1, Eri MORITA, Accounting Division, Graduate School of Medicine, Dentistry, and Pharmaceutical Sciences, Okayama University, 2-5-1, Shikata-cho, Kita-ku, Okayama 700-8558

目標設定のあり方に目を向ける必要がある。目標は、行動を方向づけ、努力の水準を規定し、課題への集中を高める機能を持つことが、組織心理学やスポーツ心理学の領域で実証されてきた (Kyllo & Landers, 1995; Locke & Latham, 1990, 2002)。しかし、チームにおける目標設定は、個人が独自に設定する目標とは異なり、より複雑な構造をもつ。すなわち、チームでは、メンバーの個人目標に加えて、チーム全体で共有する集団目標が存在し、両者は競合することがある (DeShon et al., 2004; 永谷, 1998)。そのため、部活動のメンバーは、努力や集中といった心理的資源を、個人目標と集団目標のいずれに配分するかを判断しながら行動している。

他方で、チームが共通の目標を掲げ、それを全員で共有することは、動機づけやパフォーマンスを高めるだけでなく、集団への帰属意識や活動への満足感の向上にもつながる (Kleingeld et al., 2011; O'Leary-Kelly et al., 1994)。このように、チームにおける目標設定は、単にパフォーマンスを高めるためだけの手段ではなく、メンバーの心理的適応を支える基盤となる。

しかし、相互依存性の高いチームでは、個人目標と集団目標の間にしばしば緊張関係が生じる。個人が自己の目標達成を優先すれば、チーム全体の方針から逸脱することがある。逆にチームの目標達成への貢献を重視しすぎれば、個人が成長するための目標が達成しづらくなるというトレードオフも生じうる。したがって、チームにおける効果的な目標設定を検討するには、個人と集団の双方の目標がいかに設定され、それらがメンバーの適応にどのように作用するのかを捉える多階層的な視点が求められる。特に、個人目標と集団目標の方向が一致し、矛盾なく結びついている程度としての目標の整合性(goal alignment)は、チームにおける協働と適応を支える重要な要因である (Kleingeld et al., 2011; Mitchell & Silver, 1990)。

以上を踏まえ、次節では、目標が行動や成果に及ぼす一般的な効果と機能を整理するため、その理論的枠組みとなる目標設定理論(goal setting theory) (Locke & Latham, 1984)の基本的な考え方を概観する。

2. 目標設定理論

(1) 目標設定の効果

目標設定理論は、Locke & Latham (1984) が提唱した動機づけ理論であり、目標によって人の行動がどのように方向づけられ、努力や成果に結びつくのかを説明している。ここでいう目標とは、特定の時間的制約の中で特定の水準の成果や熟練度を達成しようとする、行動の対象または目的を指す。目標設定理論の中心的命題は、「具体的で困難な目標ほど高い努力水準とパフォーマンスを導く」という点にある。この命題は多くの実証研究で支持されており、職業場面や教育場面を含む多様な領域で頑健に確認されている (Kleingeld et al., 2011; Locke & Latham, 1990, 2002)。

目標設定理論によれば、目標は複数の心理的メカニズムを通してパフォーマンスに影響を及ぼす (e.g., Locke & Latham, 1990, 2002, 2006)。まず、方向づけ (direction) の機能として、目標は注意と努力を課題に関連する活動へ集中させ、無関係な行動を抑制する。また、活性化 (energizing) の機能により、高い目標は低い目標よりも強い努力を引き出し、活動へのエネルギーを高める。さらに、持続 (persistence) の機能として、困難な目標は課題への取り組みを長期間維持させる。そして、方略開発 (strategy development)

の機能として、課題遂行に必要な知識や戦略の想起・発見・活用を促進する。特に複雑な課題では、この方略開発が成果に直結する重要な要因となる。

また、目標設定の有効性は、目標の内容や目標達成のプロセスに関する要因にも規定される (e. g., Locke & Latham, 1990, 2002, 2006)。第1に「目標の困難度 (difficulty)」は、課題への挑戦水準を示し、困難な目標ほど努力を喚起し、高い成果を導く。第2に「目標の具体性 (specificity)」は、達成基準の明確さを意味し、「できるだけ頑張る」といった曖昧な目標よりも、具体的な数値や基準を伴う目標の方が行動の方向づけを明確にする。第3に「目標への関与度 (commitment)」は、その目標にどれほど主体的に関わり、重要であると感じているかを表す。本人が目標の設定や意味づけに関与しているほど、達成への動機づけが高まる。そして第4に、目標の動機づけ機能を活性化するために不可欠な要素として「フィードバック (feedback)」が挙げられる。これは、課題達成の進捗や成果に関する情報を得ることで自己調整を促し、次の行動改善を支える。これらの4要素が相互に作用することで、目標設定は単なる行動指針の提示にとどまらず、個人や集団の努力を効果的に方向づける動機づけの仕組みとして働く。

(2) 個人目標と集団目標の機能

目標は、個人と集団の双方で異なる機能を果たす。個人目標は、個人が達成を目指す具体的な基準を明確にし、行動の方向づけを与える役割を担う。スポーツ心理学の領域では、個人目標の設定が動機づけや自己効力感を高め、活動への積極的な関与を促すことが報告されている (e. g., Kyllö & Landers, 1995)。特に、技能の獲得や向上を指向する学習目標の高さが、長期的な成長や粘り強い努力に寄与している (Locke & Latham, 2006)。

一方、集団目標はチーム全体の方向性を定め、メンバー間の協働を促進する。チームで共有する集団目標は、前節で述べた目標の4つの機能 (方向づけ、活性化、持続、方略開発) をチームレベルで発揮させるだけでなく、集団特有の動機づけメカニズムを喚起する。具体的には、メンバーの協働的な計画立案や士気を向上するコミュニケーションが活発になり、集団凝集性や集合的効力感が形成される (Kleingeld et al., 2011; O'Leary-Kelly et al., 1994; Weldon et al., 1991)。また、Kleingeld et al. (2011) のメタ分析では、具体的で困難な集団目標が曖昧な目標と比較して、優れたチームパフォーマンスを導くことが示されている。

ただし、相互依存性の高いチームでは、個人目標と集団目標という2つのレベルの目標が競合し、努力や集中といった心理的資源の配分をめぐって葛藤が生じることがある (DeShon et al., 2004)。一方の目標達成を優先する行動が、もう一方の達成を阻害する場合もあるため、メンバーは自らの資源をどちらの目標にどの程度投入するかを調整している。このように、チームにおける目標設定は、単なる個人の動機づけの集合ではなく、複数の目標間で均衡を保ちながら協働を成立させるプロセスとして理解する必要がある。したがって、個人目標と集団目標の関係に留意して検討することが重要となる。

(3) 個人目標と集団目標の整合性

チームにおける目標設定の有効性を理解する上で鍵となるのが、個人目標と集団目標の整合性である。本研究では、個人目標と集団目標の関係を捉える際に、既往研究で議論されてきた目標の適合性 (goal congruence) や方向性の一致 (goal alignment) の概念 (cf.

DeShon et al., 2004; Erez & Kanfer, 1983; Kristof-Brown & Stevens, 2001; O' Leary-Kelly et al., 1994) を参照し、「目標の整合性」を概念化する。すなわち、個人が追求する目標の達成が、所属チームの集団目標の達成にどの程度貢献すると認知されているかという機能的な関係を「目標の整合性」と定義する。

一般に、目標の整合性とは、メンバー個人の目標とチーム全体の目標の方向性や優先度が一致している程度を指す。整合性が高い場合、個々の努力は集団目標の達成に結びつきやすく、メンバーは相互に役割を補完し合いながら協働する。他方で、整合性が低い場合には、メンバーが異なる基準や優先順位をもとに行動するため、協働が分断され、チームのパフォーマンスや適応が損なわれる恐れがある (Mitchell & Silver, 1990)。

DeShon et al. (2004) は、個人目標と集団目標の関係を多階層的な自己調整プロセスとして捉え、両者の間で努力や集中といった資源配分をめぐるトレードオフが生じうることを指摘している。この観点からは、個人目標が集団目標と機能的に結びついているとメンバーが認知している場合、資源配分の葛藤は緩和され、自己の努力を迷いなく投入しやすくなると考えられる。

Kristof-Brown & Stevens (2001) は、プロジェクトチームにおいて、個人目標とチームの目標の適合度が、メンバーの満足感や協力行動を予測する重要な要因であることを示した。Kleingeld et al. (2011) のメタ分析では、個人の業績の最大化のみを指向する自己中心的目標 (egocentric individual goals) がチームのパフォーマンスを損なうのに対し、集団への貢献を指向する集団中心的目標 (groupcentric individual goals) は促進的に作用することが示されている。これらの知見は、個人目標がチームの集団目標とどの程度かみ合っているかが、協働の成否を左右することを示唆している。さらに、Locke & Latham (2006) や Mitchell & Silver (1990) も、個人の高い目標が集団目標と両立しているときに協働が促進され、不一致な場合にはパフォーマンスの低下やメンバー間の対立が生じやすいことを指摘している。

以上の議論を踏まえると、大学の部活動というチームの文脈においては、個人目標と集団目標のいずれか一方を問題とするのではなく、両者の機能的な整合性に注目することが重要である。つまり、メンバーが「自分の目標に向けた努力が、チーム全体の目標達成にもつながっている」と認識できるとき、協働が促され、活動への積極的な参加や心理的適応感が高くなると考えられる。

3. 部活動適応感

大学における部活動は、学生が仲間とともに目標を追求し、協働を通じて成長する集団活動であり、学業とは異なるかたちで学生生活を支える経験の場である。そこでは、単に競技力や技能を高めるだけでなく、仲間との協働や自己形成といった価値も重視される。こうした心理的適応の状態を捉える概念が部活動適応感であり、「部員個人が、部生活において自己を良好な適応の状態にあると意識していること、あるいは、その状態に近い将来獲得する可能性を認めていること」(桂・中込, 1990) と定義されている。

須崎他 (2018) は、既往研究の知見を踏まえ、大学生の部活動における適応を多面的に測定する尺度を作成した。探索的および確認的因子分析の結果から、部活動適応感は「活動への傾倒」、「組織・成員への満足」、「不適応傾向」の3側面で構成されることが示されている。「活動への傾倒」は部活動への参加意欲や活動への熱意を表し、「組織・成員への

満足」は所属集団の環境や対人関係に関する満足感を反映する。「不適応傾向」は、活動の中で感じる心理的負担や疲労、活動からの離脱を指向する態度を表している。

部活動適応感の高いメンバーは活動継続や自己成長に積極的であり、低いメンバーは離脱や不適応を示しやすい。よって、部活動適応感を高める要因を明らかにすることは、学生の成長支援を検討する上でも重要な課題である。しかし、既往研究の多くは、目標の有無や主観的な認識に焦点を当てており（深見・岡澤，2016；永谷，1998）、目標設定理論に基づく目標の機能的要素や、個人目標と集団目標の整合性を精緻に検討した研究は少ない。特に、チームにおける目標の整合性という視点は、国内の大学部活動の文脈では十分に検討されていない。そこで本研究では、部活動における適応感を説明する要因として、個人目標と集団目標の整合性に着目し、その関連を実証的に検討する。

4. 本研究の目的

本研究の目的は、大学の部活動を対象として、チームにおける目標設定が部活動適応感に及ぼす影響を明らかにすることである。具体的には、目標設定理論（Locke & Latham, 1984）の知見に基づき、個人目標および集団目標の主要な要素（困難度、具体性、関与度、フィードバック）と、部活動適応感の各側面との関連を検討する。さらに、チームにおける協働を支える要因として、個人目標と集団目標の整合性に着目する。つまり、個人の設定した目標の達成がチーム全体の目標達成にどの程度結びつくと認識しているかという整合性が、部活動適応感にどのような影響を及ぼすのかを明らかにする。

上記の目的に基づいて、以下の仮説を設定する。

仮説1：個人目標の各要素（困難度、具体性、関与度、フィードバック）は部活動適応感のうち「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」と正の関連を、「不適応傾向」と負の関連を示すであろう。

仮説2：集団目標の各要素（困難度、具体性、関与度、フィードバック）は部活動適応感のうち「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」と正の関連を、「不適応傾向」と負の関連を示すであろう。

仮説3：個人目標と集団目標の整合性は、部活動適応感のうち「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」と正の関連を、「不適応傾向」と負の関連を示すであろう。

さらに、個人目標と集団目標が競合しうるチームの特性を踏まえ、目標の整合性が目標の各要素と部活動適応感との関連を調整する役割を探索的に検討する。

II. 方法

1. 調査対象者と実施手続き

2018年11月から12月に、中国地方の国立大学1校の7つの部活動団体に所属する大学生を対象に質問紙調査を実施した。質問紙の配布・回収は二通りの方法で行った。第1に、部活動の代表者に質問紙と回収用封筒を渡し、部員への配布と回収を依頼した。第2に、調査者が部活動の活動場所を訪問し、その場で部員に回答を依頼して回収した。

倫理的配慮として、調査協力依頼の際に調査の趣旨と目的、回答の匿名化、結果の統計的処理について口頭で説明し、同様の内容を質問紙の表紙にも明記した。表紙には質問紙への回答の記入をもって「調査協力に同意」を示したとみなす旨を記し、インフォームド・コンセントを確認した。

上記の手続きにより、228名から回答が得られた。このうち、各設問に全て回答し、かつ所属する部活動において個人目標と集団目標のいずれも「ある」と回答した者を分析対象とした。最終的な有効回答者数は187名である（有効回答率82.0%）。性別の内訳は男性118名（63.1%）、女性68名（36.4%）、無回答1名（0.5%）であった。平均年齢は20.0歳（ $SD=1.19$ ；レンジ=18～23歳）である。所属部活動は、アイスホッケー部47名（25.1%）、ラクロス部40名（21.4%）、陸上部38名（20.3%）、吹奏楽団27名（14.4%）、ギターアンサンブル部14名（7.5%）、ラグビー部13名（7.0%）、柔道部8名（4.3%）であった。

2. 調査内容

(1) 個人目標と集団目標の内容

まず、所属部活動における個人目標および集団目標の有無を尋ねた。個人目標については、「部活動において、あなた自身が個人としての技術や能力の向上に関して設定している個人目標はありますか」、集団目標については、「あなたの所属する部活動には、部全体での集団目標はありますか」と質問した。いずれも「ある」と回答した者に対して、目標の要素に関する質問項目への回答を求めた。

目標の要素は、目標設定理論（Locke & Latham, 1984）に基づき、「困難度」、「具体性」、「関与度」、「フィードバック」の4つを取り上げた。各要素につき2項目ずつ計8項目を作成し（表1）、個人目標と集団目標の双方について「全く当てはまらない(1)」から「非常に当てはまる(5)」までの5件法で回答を求めた。

(2) 個人目標と集団目標の整合性

個人目標と集団目標の整合性を測定するために、個人が設定した目標の達成が、チーム全体の集団目標の達成にどの程度結びつくと認識しているかを尋ねた。具体的には、「その目標を達成することで、チームの役に立つと思う」、「チームの目標を達成するには、その目標を達成する必要がある」の2項目を用いた。各項目について、「全く当てはまらない(1)」から「非常に当てはまる(5)」までの5件法で回答を求めた。

(3) 部活動適応感

部活動適応感の測定には、須崎他（2018）の部活動適応感尺度を使用した。この尺度は

表1 目標の要素に関する質問項目

目標の要素	質問項目
目標の困難度	1. その目標は、簡単に達成できる(R)
	2. その目標を達成するには、努力が必要である
目標の具体性	3. その目標は、数字などで具体的に表すことができる
	4. その目標の期限を設定している(「〇月までに達成する」など)
目標への関与度	5. その目標は、自分の意見や思いが反映されている
	6. その目標は、自分にとって大切である
フィードバック	7. その目標の達成度について、振り返る機会がある
	8. その目標について、指導者や部外の人から評価やアドバイスをもらっている

注：(R)を付記した項目は逆転項目である。

「活動への傾倒」4項目、「不適応傾向」5項目、「組織・成員への満足」6項目の3つの下位尺度、計15項目で構成されている。各項目に対して、「全くそう思わない(1)」から「非常にそう思う(5)」までの5件法で回答を求めた。

Ⅲ. 結果

以下で報告する統計解析には、HAD ver. 18.010 (清水, 2016) を使用した。

1. 予備的分析

個人目標および集団目標の要素について因子分析を行ったが、明確に解釈可能な因子構造は得られなかった。そこで、目標設定理論に基づく「困難度」、「具体性」、「関与度」、「フィードバック」の4つの要素ごとに、対応する2項目間の単相関を算出した。その結果、個人目標では $r=.37\sim.49$ ($p<.01$)、集団目標では $r=.27\sim.53$ ($p<.01$)の範囲で、いずれも有意な正の相関が確認された。また、個人目標と集団目標の整合性についても2項目間の相関を確認したところ、有意な正の関連が認められた ($r=.58$, $p<.01$)。これらの結果に基づき、各2項目の平均値を尺度得点として算出し、以降の分析で用いた。

部活動適応感尺度の15項目については、因子分析(最尤法, プロマックス回転)を実施し、須崎他(2018)と同様に「活動への傾倒」、「組織・成員への満足」、「不適応傾向」の3因子構造が確認された。各因子を下位尺度として内的整合性を検討したところ、信頼性係数(Cronbach's α)は、「活動への傾倒」 $\alpha=.79$ 、「組織・成員への満足」 $\alpha=.84$ 、「不適応傾向」 $\alpha=.66$ であり、概ね十分な信頼性が確認された。よって、各下位尺度の項目平均を尺度得点として算出し、以降の分析に使用した。算出した尺度得点の記述統計量を表2に示す。

表2 分析変数の記述統計量($N=187$)

変数	平均	SD
個人目標の要素:		
目標の困難度	4.46	0.63
目標の具体性	3.36	1.14
目標への関与度	4.67	0.47
フィードバック	3.61	1.00

集団目標の要素:		
目標の困難度	4.47	0.58
目標の具体性	3.52	1.25
目標への関与度	4.03	0.86
フィードバック	3.68	1.04

目標の整合性	4.17	0.94

部活動適応感:		
活動への傾倒	3.92	0.78
組織・成員への満足	4.02	0.68
不適応傾向	2.36	0.70

2. 目標と部活動適応感の関連性

(1) 相関分析

個人目標と集団目標の各4つの要素および目標の整合性と、部活動適応感の3つの側面の指標との関連を吟味するため、尺度得点間の相関係数(r)を算出した(表3)。

個人目標の要素のうち、「具体性」、「関与度」、「フィードバック」は、部活動適応感の「活動への傾倒」と弱い正の関連を示した($rs=.15\sim.18$, $p<.05$)。また「フィードバック」は「組織・成員への満足」とも弱い正の関連を示した($r=.22$, $p<.01$)。つまり、個人が具体的な目標を設定し、その目標に主体的に関わり、達成度に関する把握をしている場合、活動への意欲や充実感が高い傾向にあるといえる。

表 3 目標の要素および整合性と部活動適応感の相関分析の結果 (N=187)

目標の要素／整合性	部活動適応感		
	活動への傾倒	組織・成員への満足	不適応傾向
個人目標の要素:			
目標の困難度	-.02	.14	.04
目標の具体性	.18*	.07	.03
目標への関与度	.15*	.06	-.11
フィードバック	.18*	.22**	.07

集団目標の要素:			
目標の困難度	.24**	.16*	-.03
目標の具体性	.12	.01	.08
目標への関与度	.30**	.39**	-.08
フィードバック	.27**	.33**	.05

目標の整合性	.28**	.26**	.06

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

集団目標の要素では、「困難度」、「関与度」、「フィードバック」が、部活動適応感の「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」と弱～中程度の正の関連を示した ($r_s = .16 \sim .39$, $p < .01$)。つまり、チーム全体として挑戦的な目標を掲げ、メンバーがその設定に主体的に関わり、活動成果を振り返る仕組みが整っているほど、メンバーの意欲やチームへの満足感が高いと解釈できる。

さらに、個人と集団の目標の整合性も、部活動適応感の「活動への傾倒」($r = .28$, $p < .01$) および「組織・成員への満足」と弱い正の関連を示した ($r = .26$, $p < .01$)。これは、個人が自らの目標がチーム全体の目標達成に寄与していると認識しているほど、活動に前向きに取り組む、仲間との関係に満足していることを示唆している。

なお、部活動適応感の「不適応傾向」とは、いずれの目標要素も有意な関連は認められなかった ($r_s = -.11 \sim .08$, いずれも ns)。

(2) 重回帰分析

個人目標と集団目標の要素が部活動適応感に及ぼす影響について、それぞれの要素の相対的な関連の強さを検討するため、重回帰分析を行った。多重共線性を回避するため、個人目標と集団目標は同一モデル内には同時投入せず、それぞれ独立して分析を実施した。加えて、目標の整合性によって目標の各要素の効果が変動する可能性を考慮し、交互作用項を階層的に投入した。各変数は平均値を基準にセンタリングを施し、「各要素×整合性」の積を交互作用項として作成した。分析では、Step 1で目標の4要素と整合性を投入し、Step 2で交互作用項を追加投入した。

①個人目標の要素と部活動適応感の関連性 個人目標の4要素および目標の整合性を説明変数、部活動適応感の3側面を目的変数とする重回帰分析の結果を表4に示す。「活動への傾倒」を目的変数とする分析では、Step 1において「目標の整合性」のみが有意な正

の標準偏回帰係数 (β) (以下, 係数) を示した ($\beta = .23, p < .01$)。つまり, 個人目標が集団目標と結びついているほど, 活動への主体的な参加が促される傾向が認められた。

Step 2 では, 「目標の困難度×整合性」 ($\beta = .19, p < .05$) および「目標への関与度×整合性」 ($\beta = .17, p < .05$) の交互作用が有意であった。Aiken & West (1991) に基づき, 単純傾斜の検定を行った結果, 図 1 に示すように, 「目標の整合性」が低い場合 ($-1SD$) には「目標の困難度」が「活動への傾倒」を抑制する負の効果を示した ($\beta = -.25, p < .05$)。つまり, 集団目標との結びつきが弱い場合には, 高すぎる個人目標は活動への参加意欲をむしろ低下させる可能性がある。

一方, 図 2 に示す「目標への関与度×整合性」の交互作用では, 「目標の整合性」が高い

表 4 個人目標の要素と部活動適応感の関連に関する重回帰分析の結果 ($N=187$)

説明変数	活動への傾倒		組織・成員への満足		不適応傾向	
	Step1	Step2	Step1	Step2	Step1	Step2
個人目標の要素:						
目標の困難度	-.10	-.08	.10	.12	.07	.07
目標の具体性	.13	.12	.01	.00	.03	.03
目標への関与度	.10	.13	-.03	-.04	-.16*	-.17*
フィードバック	.07	.10	.12	.13	.05	.03
目標の整合性	.23**	.21*	.21**	.25**	.07	.08
交互作用項:						
困難度×整合性		.19*		.14		-.12
具体性×整合性		-.07		.03		-.05
関与度×整合性		.17*		-.03		-.01
フィードバック×整合性		-.06		.03		.09
R^2	.11**	.16**	.10**	.12**	.03	.04

注: 表中の数値は標準偏回帰係数 (β) を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$

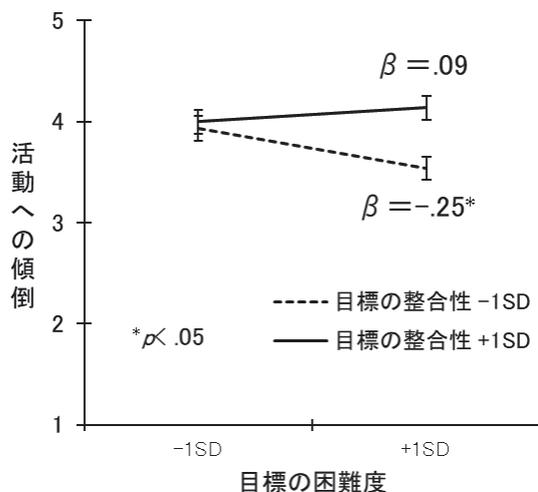


図 1 個人目標の困難度と目標の整合性の交互作用

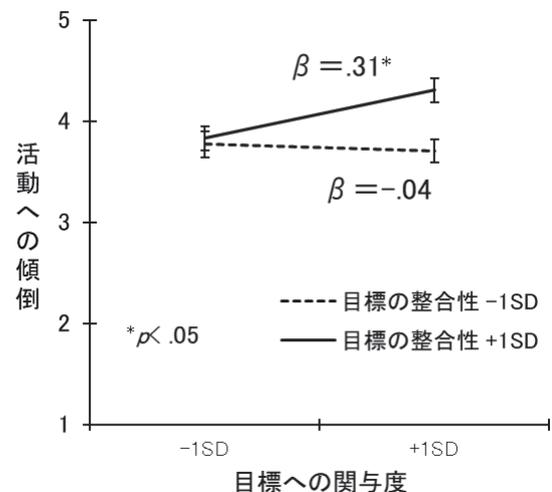


図 2 個人目標の関与度と目標の整合性の交互作用

場合 (+1SD) に「目標への関与度」が「活動への傾倒」を促進する正の効果を示した ($\beta = .31, p < .05$)。この結果は、個人が設定した目標がチーム全体の目標と整合しているとき、その目標への主体的関与が活動参加の積極性を一層高めることを示唆している。

「組織・成員への満足」を目的変数とする分析でも、Step 1において「目標の整合性」のみが有意な正の係数を示した ($\beta = .21, p < .01$)。よって、個人と集団の目標の結びつきが強いほど、部活動への満足度が高いといえる。ただし、Step 2で追加投入した交互作用項は、いずれも有意ではなかった。

「不適応傾向」を目的変数とする分析では、Step 1において「目標への関与度」のみが有意な負の係数を示した ($\beta = -.16, p < .05$)。つまり、個人目標の達成を重視するほど、部活動における不適応が緩和される傾向がみられた。ただし、係数およびモデル全体の説明力は小さく ($R^2 = .03, ns$)、個人目標の要素と「不適応傾向」の関連の強さは限定的なものであった。Step 2では、有意な交互作用は認められなかった。

②集団目標の要素と部活動適応感の関連性の検討 集団目標の4要素および目標の整合性を説明変数、部活動適応感の3側面の指標を目的変数とする重回帰分析の結果を表5に示す。「活動への傾倒」を目的変数とした分析では、Step 1で「目標への関与度」($\beta = .18, p < .05$) および「目標の整合性」($\beta = .17, p < .05$) が有意な正の係数を示した。よって、チーム全体の目標達成を重視し、個人と集団の目標の結びつきが強いほど、活動への主体的な参加が促されることが示唆された。

Step 2では、「フィードバック×整合性」の交互作用が有意であった ($\beta = -.18, p < .01$)。単純傾斜の分析の結果(図3)、「目標の整合性」が低い場合 (-1SD) に「フィードバック」は「活動への傾倒」を促進する正の効果を示した ($\beta = .33, p < .01$)。この結果は、個人と集団の目標の結びつきが弱い状況では、集団としての達成度を振り返り、進捗を共有することが、活動参加への意欲を高める有効な方策となりうることを示唆している。

表5 集団目標の要素と部活動適応感の関連に関する重回帰分析の結果(N=187)

説明変数	活動への傾倒		組織・成員への満足		不適応傾向	
	Step1	Step2	Step1	Step2	Step1	Step2
集団目標の要素:						
目標の困難度	.11	.09	.03	-.02	-.07	-.08
目標の具体性	-.02	-.01	-.15	-.12	.10	.11
目標への関与度	.18*	.17*	.28**	.28**	-.14	-.14
フィードバック	.12	.14	.20**	.22**	.08	.07
目標の整合性	.17*	.17*	.15*	.12	.09	.06
交互作用項:						
困難度×整合性		-.02		-.13		-.07
具体性×整合性		.11		.09		-.04
関与度×整合性		.11		.03		-.12
フィードバック×整合性		-.18**		-.11		.11
R^2	.16**	.19**	.22**	.24**	.03	.05

注:表中の数値は標準偏回帰係数(β)を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$

「組織・成員への満足」を目的変数とする分析では、Step 1で「目標への関与度」($\beta = .28, p < .01$)と「フィードバック」($\beta = .20, p < .01$)が有意な正の係数を示した。つまり、集団目標への主体的な関与と、その達成状況の振り返りは、部活動の団体や仲間への満足感を高める要因といえる。なお、Step 2で追加投入した交互作用項は、いずれも有意ではなかった。

「不適応傾向」を目的変数とする分析では、Step 1・Step 2のいずれのモデルでも有意な係数は見出されず、説明力(R^2)も低かった。

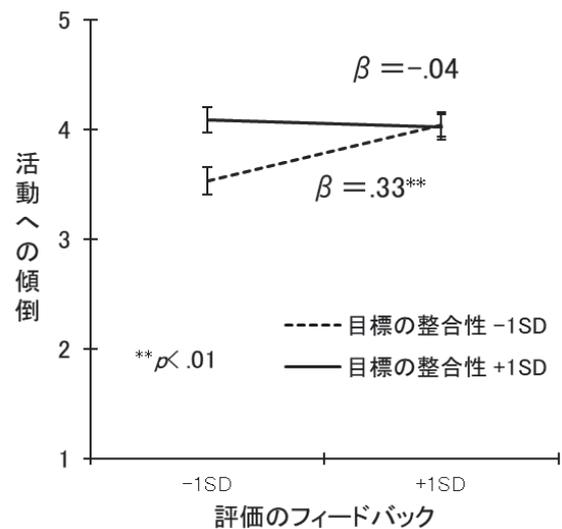


図3 集団目標のフィードバックと目標の整合性の交互作用

IV. 考察

1. 個人目標と部活動適応感の関連 (仮説1)

個人目標の要素について、相関分析では、目標の「具体性」「関与度」「フィードバック」が「活動への傾倒」と弱い正の関連を示し、さらに「フィードバック」は「組織・成員への満足」とも正の関連を示した。しかし重回帰分析では、個人目標の各要素の主効果は一貫して確認されず、むしろ「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」には、後述する目標の整合性の効果が相対的に大きく認められた。また「不適応傾向」については、「目標への関与度」が弱い負の効果を示したものの、モデル全体の説明力は小さかった。以上より、個人目標の要素と部活動適応感の関連についての仮説1は、ごく一部が支持されるに留まった。

既往研究では、個人目標の設定が動機づけを高め、活動への積極的な参加を促すことが報告されている (e.g., Locke & Latham, 2002; Mento et al., 1987; Kyllö & Landers, 1995)。しかし本研究では、個人目標の要素の効果は十分には検出されなかった。大学部活動というチーム文脈では、個人目標の性質その自体よりも、チームの環境や集団過程の要因の影響が相対的に大きい可能性がある。今後はメンバーの対人関係や練習環境などの要因を含め、個人目標の機能を再検討する必要がある。

2. 集団目標と部活動適応感の関連 (仮説2)

集団目標の要素について、相関分析では、目標の「困難度」「関与度」「フィードバック」が、「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」と弱～中程度の正の関連を示した。さらに重回帰分析では、「活動への傾倒」に対して「目標への関与度」が、「組織・成員への満足」に対して「目標への関与度」と「フィードバック」が有意な正の効果を示した。よって、集団目標の要素と部活動適応感の関連についての仮説2は部分的に支持された。

集団目標への関与度は、「活動への傾倒」と「組織・成員への満足」の双方に寄与する要因として確認された。メンバーが、自らの意見や価値観が集団目標の設定に反映されていると感じることで、活動への主体的な関与が促され、所属集団への肯定的感情も強くなると考えられる。これは、目標設定理論 (Locke & Latham, 1984) が強調してきた関与度の重要性を支持する結果であり、部活動というチームにおいても、目標設定の過程へのメンバーの参画が適応を支えることを示唆している。

さらに、集団として活動の成果や進捗を振り返るフィードバックは、達成感や貢献をメンバー間で共有する機会となり、満足感を高めると考えられる。よって、部活動における集団目標は、成果の基準としてだけでなく、心理的適応を支える社会的基盤としても重要といえる。一方で、集団目標の「具体性」については、一貫した効果が見出されておらず、今後の検討課題として位置づけられる。

3. 集団目標と個人目標の整合性の役割（仮説3）

本研究の主要な知見として、個人目標と集団目標の整合性が「活動への傾倒」と「組織・成員への満足」を高めることが示された。この結果は、部活動適応感との関連の予測を支持するものであるが、「不適応傾向」との関連は見出されなかったため、仮説3は部分的に支持されたといえる。

個人目標がチームの目指す集団目標と矛盾せず、その実現に寄与していると認識できる時、メンバーは自らの努力を有意義なものとして捉え、主体的に活動へ参加しやすくなると考えられる。この知見は、個人と集団の目標の一致が協働を促進するという既往研究の知見 (Kristof-Brown & Stevens, 2001; O'Leary-Kelly et al., 1994) と整合する。Locke & Latham (2006) も、個人と集団の目標が両立可能な形式で設定されることが、最も高い成果を導くと指摘している。本研究の結果は、大学の部活動の文脈において、個人と集団の目標の整合性の意義を実証的に示したといえる。

また、チームの効果性は生産出力（パフォーマンス）だけでなく、協働を維持・継続する見通しを示す「チームの存続可能性」や「メンバーの満足度」といった多面的な基準で評価される (Hackman, 1987; 三沢, 2019)。本研究で見出された目標の整合性の効果は、個人目標と集団目標が機能的に結びつくことで、メンバーの活動への傾倒や満足感を高め、チームの効果を支える心理的基盤が形成されることを示唆している。

以上の検討から、仮説1と仮説2はいずれも部分的に支持され、特に、集団目標の関与度とフィードバックが部活動適応感を支える働きを持つことが示された。一方で、仮説3は「活動への傾倒」と「組織・成員への満足」について支持され、個人目標と集団目標の整合性が部活動適応感を規定する重要な要因の1つであることが確認された。

4. 本研究で得られた示唆と今後の検討課題

(1) 本研究で得られた示唆

本研究では、大学の部活動をチームとして捉え、個人目標および集団目標の要素と両者の整合性が部活動適応感に及ぼす影響を検討した。前節までに述べたように、集団目標の関与度やフィードバックが適応感に対して促進的に働くこと、さらに個人目標と集団目標の整合性が「活動への傾倒」および「組織・成員への満足」を高めるとともに、目標要素の効果を調整することが確認された。これらの知見は、指導者と部員である学生の双方に対して、具体的な実践上の示唆を与える。

まず、目標の整合性が個人目標の困難度や関与度の効果を調整していた点は注目に値する。特に、整合性が高い場合に、目標への関与度が高いほど活動への傾倒がより一層促されるという結果は、個人の主体的な努力がチームへの適応に転換されるための前提条件として、整合性が機能することを示している。目標の整合性を高めることは、課題に即した

成果目標を明確に提示する「チーム・デザイン」の要点の1つである(三沢, 2019; Stewart, 2006)。指導者は、個人目標の達成がチーム目標の実現に結びつく構造を明確化し、努力や集中といった心理的資源の配分をめぐる葛藤を軽減する(DeShon et al., 2004)ことで、メンバーの動機づけと協働を支えることができる。

一方で、集団目標のフィードバックは、目標の整合性が低い場合に活動への傾倒を高める補完的な効果を示した。これは、目標の整合性という「チーム・デザイン」の前提が十分に整っていない状況においても、活動の振り返りや見直しといったプロセスへの介入が適応を支えることを意味している。フィードバックは「チーム・トレーニング」や「チーム・ビルディング」における重要な介入手段であり(三沢, 2019)、メンバーの課題遂行の進捗を把握し、自己調整を通じて次の行動を改善し、活動意欲を維持する上で不可欠である(Locke & Latham, 2002)。そのため、指導者には、目標の整合性を高める働きかけと並行して、定期的な進捗共有やフィードバックを組合せて提供することが求められる。

以上を踏まえると、指導者に求められる実践は次の4点に整理できる。①個人目標の明確化を促し、日々の練習や活動に結びつけられるように支援すること、②集団目標を設定する過程に部員を参画させ、当事者意識を醸成すること、③個人目標と集団目標の関連性を意識化し、整合性を高める働きかけを行うこと、④活動特性に応じたフィードバックを継続的に提供すること、である。これらの取り組みにより、活動への傾倒や満足感を高める部活動の環境づくりが促進されると考えられる。

さらに、部活動の当事者である学生自身にとっても、本研究の知見は示唆を持つ。目標を「与えられるもの」として受け身で捉えるのではなく、「自分たちで設定し調整していくもの」として主体的に関与する姿勢が重要である。個人目標を明確に言語化し、日々の活動に結びつけることは、活動の充実感を高める契機となる。また、集団目標の設定に参加し、仲間とチームが目指す方向性を共有することは、部活動への所属感や一体感を強める。特に、自らの努力がチーム全体の目標達成に貢献していると実感できる時、活動への主体的な参加が促される。これらの経験を通じて、大学の部活動は学びと成長の場として、一層有意義なものになりうる。

(2) 本研究の制限と今後の検討課題

本研究にはいくつかの制限がある。第1に、横断的データに基づく分析であるため、目標設定と部活動適応感の因果関係を確定することはできない。今後は、縦断的研究や介入研究を通じて、因果的効果を厳密に検証する必要がある。第2に、調査対象が特定の大学に限られており、知見の一般化には限界がある。より大きなサンプルサイズ、および複数の大学や活動種別を含む検証が求められる。第3に、部活動における適応は、目標設定だけでなく、練習環境や対人関係など多様な要因によって左右されうる。そのため、影響要因を統合的に捉えるモデルを構築し、包括的に検討することが課題である。第4に、本研究では目標の各要素と目標の整合性をそれぞれ2項目で測定されており、測定精度に制限がある。また、部活動適応感の「不適応傾向」尺度の信頼性係数($\alpha = .66$)が他の下位尺度より低かった点も含め、測定上の限界がモデルの説明力や変数間の関連の検出に影響した可能性がある。今後は、十分な項目数を備えた尺度を用いた再検証や、測定モデルの精緻化を進める必要がある。

脚注

1) 山口 (2008) の定義に照らすと、大学の部活動では、集団としての活動目標が掲げられ、メンバーが互いに助け合いながらその達成を目指して活動している。また、部長や副部長などの役割が明確に定められ、入部手続きや部室利用などを通じて成員の境界も明瞭である。したがって、大学部活動はチームの学術的定義を満たす集団とみなすことができる (三沢・西, 2023)。

付記

本稿は第 1 著者の指導のもと、第 2 著者が岡山大学教育学部へ提出した 2018 年度卒業論文のデータを再分析し、加筆・再構成したものである。

引用文献

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interaction*. Sage Publications.
- DeShon, R. P., Kozlowski, S. W. J., Schmidt, A. M., Milner, K. R., & Wiechmann, D. (2004). A multiple-goal, multilevel model of feedback effects on the regulation of individual and team performance. *Journal of Applied Psychology, 89*, 1035-1056.
- Erez, M., & Kanfer, F. H. (1983). The role of goal acceptance in goal setting and task performance. *Academy of Management Review, 8*, 454-463.
- 深見英一郎・岡澤祥訓 (2016). 運動部活動における目標設定、勝利志向性、意見の反映度の実態並びにそれらが生徒の満足度に及ぼす影響 体育学研究, 61, 781-796.
- Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In J. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp.315-342). Prentice-Hall.
- 桂 和仁・中込四朗 (1990). 運動部活動における適応感を規定する要因 体育学研究, 35, 173-185.
- Kleingeld, A., van Mierlo, H., & Arends, L. (2011). The effect of goal setting on group performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*, 1289-1304.
- Kristof-Brown, A. L., & Stevens, C. K. (2001). Goal congruence in project teams: Does the fit between members' personal mastery and performance goals matter? *Journal of Applied Psychology, 86*, 1083-1095.
- Kyllo, L. B., & Landers, D. M. (1995). Goal setting in sport and exercise: A research synthesis to resolve the controversy. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 17*, 117-137.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works!* Prentice-Hall. (松井賚夫・角山 剛 (訳) 目標が人を動かす: 効果的な意欲づけの技法 ダイヤモンド社)
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice-Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). Building a practically useful theory of goal

- setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, *57*, 705-717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current Directions in Psychological Science*, *15*, 265-268.
- Mento, A. J., Steel, R. P., & Karren, R. J. (1987). A meta-analytic study of the effects of goal setting on task performance: 1966-1984. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *39*, 52-83.
- 三沢 良 (2019). チームワークとその向上方策の概念整理 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, *171*, 23-38.
- 三沢 良・西 陽子 (2023). 大学部活動におけるチームリーダーシップの影響：“活気あるチームづくり”のためにリーダーにできること 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, *182*, 1-11.
- Mitchell, T. R., & Silver, W. S. (1990). Individual and group goals when workers are independent: Effects on task strategies and performance. *Journal of Applied Psychology*, *75*, 185-193.
- 永谷 稔 (1998). 集団目標と個人目標が活動意欲に及ぼす影響について：競技的スポーツ集団における目標による管理の視点から 北海道女子大学短期大学部研究紀要, *35*, 105-113.
- O’Leary-Kelly, A. M., Martocchio, J. J., & Frink, D. D. (1994). A review of the influence of group goals on group performance. *Academy of Management Journal*, *37*, 1285-1301.
- Salas, E., Dickinson, T. L., Converse, S. A., & Tannenbaum, S. I. (1992). Toward an understanding of team performance and training. In R. W. Swezey & E. Salas (Eds.), *Teams: Their training and performance* (pp. 3-29). Ablex Publishing.
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育・研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, *1*, 59-73.
- Stewart, G. L. (2006). A meta-analytic review of relationship between team design features and team performance. *Journal of Management*, *32*, 29-55.
- 須崎康臣・池本雄基・兄井 彰・杉山佳生・斉藤篤司(2018). 運動部と文化部における部活動適応感尺度の検討 健康科学, *40*, 41-47.
- 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目指して サイエンス社
- Weldon, E., Jehn, K. A., & Pradhan, P. (1991) Process that mediate relationship between a group goal and improved group performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *61*, 555-569.