

大学生アスリートが求める理想のリーダー像について： 変革型リーダーシップ理論の観点から

新美 尚行¹・馬場 崇豪¹
西村 知晃¹

I 緒 言

令和4年6月、スポーツ庁は運動部活動の地域移行に関する検討会議提言の概要を発表し、これまで中学校で実施してきた部活動について令和7年度末を目途に、休日の運動部活動を段階的に地域へ移行していくこととした。これらは、部員数の減少によりチームの編成が困難になってきたこと、競技経験のない教師による部活動の指導や休日も含めた指導による出勤が求められるなど、教師の指導業務の負担増により、これまで学校単位で行われてきた部活動では賄えなくなってきたことが挙げられる。これらに加え、スポーツ指導者による暴力問題などの顕在化を受け、スポーツ指導者を取り巻く環境は以前にも増し多様化してきている。

日本スポーツ協会はコーチ育成のためのモデル・コア・カリキュラム(MCC)をまとめ、公認スポーツ指導者制度を改定した。「モデル・コア・カリキュラムとは、多様化・高度化・専門化する体育・スポーツにおいて、体育系大学等の学生が卒業後にコーチとして現場に立つことを見据え、コーチに求められる資質能力(思考・態度・行動・知識・技能)を確実に習得するために必要な内容を「教育目標ガイドライン『講義概要(目的やねらい)・到達目標・

¹ 九州国際大学現代ビジネス学部

時間数)』として提示するもので、体育系大学等におけるカリキュラム作成の参考となるもの」(公益財団法人日本体育協会、2016)と位置づけをしている。またスポーツ指導者の在り方について文部科学省(2015)は「コーチング推進コンソーシアム」を設置し、全ての人々が自発性のもと年齢や性別、障害の有無に関わらずスポーツを実践する多様な現場でのコーチングを正しい方向へ導くため「グッドコーチに向けた『7つの提言』」を取りまとめた(平成27年コーチング推進コンソーシアム)。ここではコーチングを正しい方向へ導くため暴力やハラスメントの根絶、人間力を高める、コーチの社会的信頼を高める、などを挙げている。このように国内ではスポーツ指導者に対しコーチング法の整備化を図り、競技能力を高めるコーチングだけではなく、人間形成やスポーツの価値の意義を理解し継承できるといったコーチとしての役割を具体化している。

コーチの役割は多岐に渡るが、その大半は選手やチームと関わることになるため、コーチの言動や行動、思考は選手らのパフォーマンスや人間形成に影響を与えることになる。そのため、様々な経験を積んでいく選手はどのような指導者が自身の能力を引き出してくれるか追求していくと考えられる。倉藤ほか(2011)は、運動部に所属している大学生を対象にアンケート調査を行い、指導者のリーダーシップのタイプが選手の自主性に及ぼす影響についてPM指導行動測定尺度を用い検討している。このPM指導行動測定尺度は三隅(1984)によって開発された、組織のリーダーの「課題達成機能(P機能: Performance function)」と「集団維持機能(M機能: Maintenance function)」を測定するための16項目からなる尺度であるが、調査の結果、PMタイプの指導者が選手の自主性および判断力、自発性を向上させる可能性があるとした。また、競技者にとっての理想的なコーチ像について体育系女子大学生を対象にした研究では、コミュニケーションで潜在能力を引き出す、対等な立場で立つ、個人を大切に扱い自発的行動を促すといった因子が理想的なコーチ像として抽出されたと報告している(野老・坂井、2005)。その他、高校野球児が求める

教わりたい指導者像として、選手の競技力を向上させる確かな指導力を有しながらも選手の主体的な活動を支援し、明るさや愛情を持って選手と接するなどが挙げられ、反対にインテグリティや明るさに欠け、選手と良好な関係を築けない指導者には教わりたくないといった傾向があるとされている（直井、2018）。

近年、スポーツ指導者を含むコーチの行動や態度がアスリートのパフォーマンスに影響を及ぼすといった研究報告により、スポーツ指導を取り巻く環境に変化が生じている。この新たな手法は変革型リーダーシップ理論と呼ばれており、産業、医療、教育といった様々な業界においてその効果は報告され、スポーツ界でも注目されている（荒木、2022；夏原ほか、2020；夏原ほか、2022；坂口ほか、2022）。なかでも坂口ほか（2022）は、大学スポーツは大きく発展を遂げるトップアスリートへの準備段階と位置付けられることから、大学スポーツにおける指導者のあるべき姿や指導者のリーダーシップについて検討し、将来の大学スポーツ界におけるリーダーシップ研究の基礎的資料を得ることを目的とした変革型リーダーシップ理論に関するレビューを行っている。その内容は変革型リーダーシップ行動をとることでパフォーマンスの向上、集団凝集性の向上、攻撃性の減少、内発的動機付けの向上、人間的成長を促す、といったことを明らかにしている。しかし、国内における研究は海外に比べ進んでいないことから今後の調査研究の必要性を示唆し、それらの研究成果が大学スポーツ界においても変革型リーダーシップを参考に指導が行われることで発展するとしている。大学生アスリートの多くはジュニア期或いは中学校期から運動系の部活動を経験しており、長期にわたり専門的なスポーツ指導を受けている。また長期にわたる指導を受けるなかで、自分の能力をより引き出すことのできる指導者はどのようなスポーツ指導者かを考える期間も長いことから、大学生アスリートの求める指導者像を知ることはコーチングスキルの向上に役立つと考えられる。以上より、スポーツ界においても注目されている変革型リーダーシップ理論から、アスリート側による理想のコーチのリーダーシップ像を

明らかにすることは、スポーツ指導者が有用なコーチングの在り方を構築するうえで必要な知見と考えられる。そこで本研究では、大学生アスリートを対象に変革型リーダーシップ理論に基づいたアンケート調査を実施し、運動やスポーツを実施していない一般学生との比較を通して、特にスポーツ場面で求められる理想のリーダー像について明らかにし、大学生を指導する指導者の一助としたい。

Ⅱ 方 法

1. 調査方法

2022年11月中旬から3週間、K大学に在籍している学生1959名を対象に office365、forms を用いて基本的属性と変革型リーダーシップに関する調査を実施した。

2. 調査内容

2.1 基本的属性について

対象者の基本的属性の把握と、過去の運動やスポーツ経験の経歴を把握するために、性別、学年、学内運動系部活動・サークルへの所属状況、大学入学以前の運動系部活動・地域スポーツクラブへの所属状況、大学入学までに最も長く行っていたスポーツ種目、運動系部活動・地域スポーツクラブでの活動通算年数の6項目を設定した。なお、大学入学までに最も長く行っていたスポーツ種目は複数回答可とした。

2.2 変革型リーダーシップ項目について

変革型リーダーシップを測定する項目は、Callow and Smith (2009) によって開発された指導者の変革型リーダーシップ行動についてのアスリートの認知について測る27項目の尺度 (DTLI: Differentiated Transformational Leader-

ship Inventory) を、本研究の目的に合わせ翻訳し、質問文(項目)として使用した。また、7つの下位尺度の次元(因子)名については荒木・小谷(2018)による解釈を参考にした(表1)。なお、質問においては、各項目について、「理想のリーダーシップ像」としてどの程度重要であるか、「最も重要だ」「かなり重要である」「やや重要である」「普通」「あまり重要ではない」「重要ではない」「最も重要ではない」の7件法にて尋ねた。

3. 分析方法

統計解析には R および EZR を使用した。EZR は R および R コマンダーの機能を拡張した統計ソフトウェアであり、自治医科大学付属さいたま医療センターホームページで無償配布されている(Kanda, 2013)。統計的解析においては、t 検定、一元配置分散分析および多重比較(Tukey 法)を実施し、有意水準は5%とした。

4. 倫理的配慮

調査においては質問を配信した際、調査の趣旨や個人情報保護に関する説明文を確認し、研究に同意した上で参加をしてもらった。また、回収したデータは全て数値化し、個人を特定できる要素を完全に排除した。なお、本研究は所属大学研究倫理委員会の承認を得て実施した(受付番号: 第2号、2022年11月16日)。

表1 変革型リーダーシップの測定尺度

次元	項 目	Callow and Smith (2009) DTLI との対応関係	略語 - No.
個々人への配慮	所属しているメンバーが異なれば、異なるニーズを持っていることを認識してくれる	Individual Consideration	IC - 1
	私がお他の人とは違う強みや能力があることに配慮してくれる		IC - 2
	所属する他のメンバーが自分の強みを伸ばせるような働き掛けをしてくれる		IC - 3
	所属する集団のメンバーそれぞれを一人の個人として大切に扱ってくれる		IC - 4
モチベーションの鼓舞	「あなたは成功できる」と熱心に語りかけてくれる	Inspirational Motivation	IM - 1
	「きっと上手くいくよ」と語りかけ楽観的にさせてくれる		IM - 2
	自分の成功を信じてことができるように話しかけてくれる		IM - 3
	「あなたは成功できる」と確信を示してくれる		IM - 4
知的刺激 (思考力への刺激)	直面した問題点について新しい考え方で挑戦を試みるよう言ってくれる	Intellectual Stimulation	IS - 1
	私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる		IS - 2
	私のやり方を再度考え直してみるように仕向けてくれる		IS - 3
	私たちが問題解決の方法を見出そうとしているときに支援してくれる		IS - 4
グループ目標の受容・ チームワークの促進	所属する集団のメンバーが同じ目標に向かって協力するように仕向けてくれる	Fostering Acceptance of Group Goals and Promoting Team Work	AGG - 1
	私たちが所属する集団の一員として活躍することを奨励してくれる		AGG - 2
	私たちが所属する集団への貢献心やチーム精神を強く持つように育ててくれる		AGG - 3
高い パフォーマンスの期待	私たちが高い水準に到達することを期待してくれている	Hige Performance Expectations	HPE - 1
	私たちに多くのことを期待してくれる		HPE - 2
	そこそこの努力（次善策）に妥協してはダメだと言ってくれる		HPE - 3
	いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる		HPE - 4
適切な ロールモデルの 呈示	参考となる例を示しながら、指導してくれる	Appropriate Role Model	ARM - 1
	いつでも先陣をきって導いてくれる		ARM - 2
	付いていきたくなるような、とても良いロールモデル（お手本）となってくれる		ARM - 3
	ただ言うだけではなく実際に行動で示し、私たちを導いてくれる		ARM - 4
随伴報酬 (状況適合的報酬)	私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる	Contingent Reward	CR - 1
	私たちがよい働きをしたときには賞賛してくれる		CR - 2
	私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる		CR - 3
	私たちが努力して成し遂げたことを、いつも認めてくれる		CR - 4

Ⅲ 結 果

1. 対象者の基本的属性と経歴

対象者271名（回答率：13.8％）から回答を得た後、データのクリーニングを行い、分析対象は261名（有効回答率：13.3％）となった。対象者の基本的属性の内訳は表2の通りである。また、過去の運動・スポーツに関する経歴については表3の通りである。

表2 対象者の基本的属性

項 目		n	%
性別	男性	200	76.63
	女性	61	23.37
学年	1年生	111	42.53
	2年生	42	16.09
	3年生	57	21.84
	4年生	51	19.54
	はい	85	32.57
(内訳)			
現在所属 部活動 ・サークル	硬式野球部	25	9.58
	サッカー部	11	4.2
	バスケットボール部	7	2.68
	ウエイトリフティング部	6	2.30
	フットサル同好会		
	剣道部	4	1.53
	柔道部	2	0.77
	陸上競技部		
	トラベリング		
	バレーボール愛好会		
	合気道同好会		
	ストリートダンス部	1	0.38
	硬式テニス部		
	バドミントン部		
	準硬式野球部		
	モルック愛好会		
その他		12	4.60
いいえ		176	67.43

表3 対象者の運動・スポーツに関する経歴

項 目		n	%
運動系部活動 ・地域スポーツクラブ 所属	はい	196	75.10
	いいえ	65	24.90
最も長く 実施していた スポーツ (述べ数)	野球	47	23.62
	サッカー	40	20.10
	バスケットボール	22	11.06
	陸上	13	6.53
	水泳	11	5.53
	ソフトテニス	8	4.02
	バドミントン		
	剣道		
	バレーボール	6	3.02
	テニス		
	卓球	3	1.51
	柔道		
	空手	2	1.01
	ウエイトリフティング		
	ハンドボール		
	キックボクシング		
	弓道		
	チアリーダーイング		
	ボクシング	1	0.50
	レスリング		
	登山		
	中国武術		
	ゴルフ		
	自転車競技		
項 目		平均値	標準偏差
運動系部活動		8.81	4.19
・地域スポーツクラブ通算活動年数			

2. 因子分析による構成概念の検討

大学生が求める理想のリーダーシップ像の構成概念を明らかにする目的から、設定した27項目について平均値および標準偏差による天井効果、床効果の検討を行い、該当する2項目を除外した後に、因子分析（スクリープロットによ

る因子数の検討、最尤法、プロマックス回転)を行った。因子負荷量0.40未満の項目や、2つ以上で0.40以上の因子負荷量を有する項目は削除し、因子分析を繰り返した。その結果、最終的には5因子17項目が得られた(表4)。なお、信頼性の検討のため、クロンバックの α 係数を算出したところ、各下位尺度とも.70以上の内部一貫性がみられた。また、尺度全体のモデルの適合度として、CFI (Comparative Fit Index)、RMSEA (Root Mean Square Er-

表4 因子分析結果

		(最尤法: Promax 回転)				
因子解釈と構成項目		因子負荷量				
		F 1	F 2	F 3	F 4	F 5
第1因子: グループ目標の受容・チームワークの促進 ($\alpha = .774$)						
私たちが所属する集団の一員として活躍することを奨励してくれる		.851	-.035	.079	.009	-.047
所属する集団のメンバーが同じ目標に向かって協力するように仕向けてくれる		.665	.034	-.119	-.026	.080
私たちが所属する集団への貢献心やチーム精神を強く持つように育ててくれる		.543	.144	-.020	.132	.010
第2因子: 知的刺激 (思考力への刺激) ($\alpha = .730$)						
私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる		-.017	.803	.019	-.060	.052
直面した問題点について新しい考え方で挑戦をしてみるよう言ってくれる		.027	.588	.093	-.020	.058
私のやり方を再度考え直してみるように仕向けてくれる		.065	.564	-.066	.028	.050
第3因子: 随伴報酬 (状況適合的報酬) ($\alpha = .836$)						
私たちがよい働きをしたときには賞賛してくれる		-.044	-.026	.933	-.019	.007
私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる		-.050	.007	.758	.009	.107
私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる		.034	.048	.692	.036	-.047
第4因子: 高いパフォーマンスの期待 ($\alpha = .753$)						
私たちに多くのことを期待してくれる		-.005	-.126	-.020	.781	.120
私たちが高い水準に到達することを期待してくれている		-.005	-.086	-.068	.741	.135
いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる		.038	.107	.136	.609	-.201
そこそこの努力(次善策)に妥協してはダメだと言ってくれる		.022	.251	.033	.506	-.098
第5因子: モチベーションの鼓舞 ($\alpha = .794$)						
自分の成功を信じてことができるように話しかけてくれる		.076	.062	.033	-.037	.709
「あなたは成功できる」と熱心に語りかけてくれる		-.050	-.062	.073	.150	.709
「あなたは成功できる」と確信を示してくれる		-.118	.201	-.131	.064	.631
「きっと上手くいくよ」と語りかけ楽観的にさせてくれる		.169	-.061	.118	-.131	.610
因子間の相関						
F 1	グループ目標の受容・チームワークの促進	1.00				
F 2	知的刺激 (思考力への刺激)	.686	1.00			
F 3	随伴報酬 (状況適合的報酬)	.545	.523	1.00		
F 4	高いパフォーマンスの期待	.581	.573	.498	1.00	
F 5	モチベーションの鼓舞	.491	.484	.473	.404	1.00

ror of Approximation) を算出したところ、CFI = .984, RMSEA = .042であった。

5 因子は、いずれも削除された項目はあるものの、構成概念が一致していたため、本来の次元 (因子) 名を採用し、第 1 因子は「グループ目標の受容・チームワークの促進」、第 2 因子は「知的刺激 (思考力への刺激)」、第 3 因子は「随伴報酬 (状況適合的報酬)」、第 4 因子は「高いパフォーマンスの期待」、第 5 因子は「モチベーションの鼓舞」とした。

3. 各種属性別に見た理想のリーダーシップ像の違い

理想のリーダーシップ像について得られた 5 因子 17 項目を得点化し、各属性にて平均値および標準偏差を算出し、比較を行った。各因子・項目の全体の結果は表 5 に示すとおりである。

表 5 各因子・項目の平均値及び標準偏差

因子・項目	全体 (n = 261)	
	平均	標準偏差
第 1 因子：グループ目標の受容・チームワークの促進 ($\alpha = .774$)	16.28	3.09
私たちが所属する集団の一員として活躍することを奨励してくれる	5.41	1.17
所属する集団のメンバーが同じ目標に向かって協力するように仕向けてくれる	5.53	1.32
私たちが所属する集団への貢献心やチーム精神を強く持つように育ててくれる	5.34	1.22
第 2 因子：知的刺激 (思考力への刺激) ($\alpha = .730$)	16.12	2.65
私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる	5.54	1.09
直面した問題点について新しい考え方で挑戦をしてみるよう言ってくれる	5.39	1.07
私のやり方を再度考え直してみるように仕向けてくれる	5.18	1.11
第 3 因子：随伴報酬 (状況適合的報酬) ($\alpha = .836$)	16.93	3.00
私たちがよい働きをしたときには賞賛してくれる	5.70	1.09
私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる	5.47	1.31
私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる	5.76	1.03
第 4 因子：高いパフォーマンスの期待 ($\alpha = .753$)	15.11	3.45
私たちに多くのことを期待してくれる	4.75	1.50
私たちが高い水準に到達することを期待してくれている	5.09	1.34
いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる	5.32	1.42
そこそこの努力 (次善策) に妥協してはダメだと言ってくれる	5.05	1.34
第 5 因子：モチベーションの鼓舞 ($\alpha = .794$)	19.65	4.07
自分の成功を信じてことができるように話しかけてくれる	5.36	1.21
「あなたは成功できる」と熱心に語りかけてくれる	4.87	1.28
「あなたは成功できる」と確信を示してくれる	4.90	1.32
「きっと上手くいくよ」と語りかけ楽観的にさせてくれる	4.52	1.37

3.1 性別、現在の学内運動系部活動・サークル所属有無、過去の運動経験有無による違い

各種属性別に算出した平均値について t 検定を実施した結果、性別では「私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる」($t(259)=2.39, p=.017$) の 1 項目にて有意差が確認され、男性に比して女性が高い数値を示した。

現在の学内運動系部活動・サークルへの所属有無では、「私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる」($t(259)=1.97, p=.049$) の 1 項目にて有意差が確認され、所属者に比して無所属者が高い数値を示した。

大学入学前の運動経験（運動系部活動や地域のスポーツクラブに所属）の有無では、第 4 因子「高いパフォーマンスの期待」($t(259)=-3.45, p=.000$) にて有意差が確認され、無所属者に比して所属者が高い数値を示した（表 6）。

表 6 各種属性による比較

項 目	属 性				t 値
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる	性別				2.39 *
	男性（n=200）		女性（n=61）		
	5.37	1.36	5.82	1.10	
私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる	現在学内運動系部・サークル所属				1.97 *
	所属（n=85）		無所属（n=176）		
	5.35	0.98	5.64	1.28	
第4因子：高いパフォーマンスの期待	過去運動系部・クラブ所属				-3.45 ***
	所属（n=196）		無所属（n=65）		
	15.53	3.42	13.86	3.24	

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

3.2 運動・スポーツ活動経験年数による違い

対象者がこれまでに実施してきた運動系部活動や地域スポーツクラブでの通算活動年数について、平均値＋標準偏差以上を長群（13年以上）、平均値－標準

準偏差未満を短群（1年以上5年未満）、その他を中群（5年以上13年未満）、経験年数無し（0年）を無群とし、算出した平均値について一元配置分散分析および多重比較（Tukey 法）を実施した（表7）。

表7 過去の運動・スポーツ活動経験年数による比較

項目	経験年数								P 値	比較
	長群 (n = 42)		中群 (n = 121)		短群 (n = 33)		無群 (n = 65)			
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる	5.69	1.09	5.95	0.94	5.58	0.97	5.54	1.15	0.038 *	中>無
私たちに多くのことを期待してくれる	4.86	1.57	5.02	1.50	4.55	1.60	4.29	1.32	0.013 *	中>無
私たちが高い水準に到達することを期待してくれている	4.90	1.32	5.36	1.28	4.94	1.41	4.78	1.35	0.021 *	中>無
いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる	5.55	1.27	5.57	1.29	5.18	1.57	4.77	1.52	0.001 **	長、中>無

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

結果、「私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる」（ $F(3, 257) = 2.83, p < .05, \eta^2 = 0.032$ ）、「私たちに多くのことを期待してくれる」（ $F(3, 257) = 3.65, p < .05, \eta^2 = 0.040$ ）、「私たちが高い水準に到達することを期待してくれている」（ $F(3, 257) = 3.29, p < .05, \eta^2 = 0.036$ ）、「いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる」（ $F(3, 257) = 5.23, p < .01, \eta^2 = 0.057$ ）の4項目において有意差が確認された。

この結果を踏まえ、多重比較を行ったところ、「私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる」、「私たちに多くのことを期待してくれる」、「私たちが高い水準に到達することを期待してくれている」では、中群と無群の間に有意差が確認され（ $p < .05$ ）、短群に比して中群が高い数値を示した。また、「いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる」では長群・中群と無群の間に有意差が確認され（ $p < .01$ ）、無群に比して長群・中群が高い数値を示した。

IV 考 察

1. 性別と理想のリーダーシップ像との関連

本調査対象者において、理想のリーダーシップ像として構成される5因子17項目の得点は、いずれも高い値を示す結果となった。属性別に比較をすると、性別では「私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる」の項目が男性に比して女性が有意に高い数値を示した。この項目は第3因子「随伴報酬（状況適合的報酬）」に該当する。アジア5か国の男女大学生1,221名を対象として、いかなる要素がリーダーの資質や能力として必要か尋ねた岡村・趙（2020）による調査では、リーダーの資質や能力として挙げた35項目のうち、日本において有意差が確認された項目は「ネットワーキング（Networking）」、「他者をエンパワーする力（Empowerment）」、「公平性（Fairness）」であり、いずれも男性に比して女性が高い数値を示したことが報告されている。ネットワーキング（Networking）や公平性（Fairness）はリーダーの倫理的側面を示し、他者をエンパワーする力（Empowerment）は相互関係とコミュニケーションを示している。近年の管理的な観点からのエンパワメントの包括的な概念には、従来の「権力」としての力のみではなく「能力」としての力が含まれている（渡辺・金井、2019）。この能力とは「物事をなし得る力」（渡辺・金井、2019）であり、他者をエンパワーする力とは、物事をなし得るために自信を与えることと解釈できる。本調査における「私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労をねぎらってくれる」は、当事者の内発的な動機付けを高める報酬であり、リーダーからの働きかけによって得られる自信の付与であると捉えられることから、岡・趙（2020）による報告と一致する結果となった。このことから、大学生を対象とする組織のリーダーにおいては、性別の違いによって求められるリーダーシップに若干の違いがあることを念頭に置くべきであることが示唆されることとなった。

2. 過去の運動・スポーツ経験と理想のリーダーシップ像との関連

大学入学前の運動経験（運動系部活動や地域のスポーツクラブに所属）の有無による比較では、第4因子「高いパフォーマンスの期待」にて有意差が確認され、無所属者に比して所属者が高い数値を示した。また、大学入学以前の運動系部活動や地域スポーツクラブでの通算活動年数別による比較では、「私たちに多くのことを期待してくれる」、「私たちが高い水準に到達することを期待してくれている」、「いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる」（以上、第4因子：高いパフォーマンスの期待）、と「私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる」（第3因子：随伴報酬（状況適合的報酬））にて有意差が確認され、いずれも無群に比して中群・長群（「いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる」のみ）が高い数値を示した。競技結果が求められるスポーツに身を置いてきた学生においては、運動経験を有していない学生に比して、リーダーに対して、結果に結びつくパフォーマンスについて期待されることと共に、それらのパフォーマンス結果に対しての報酬を望んでいることが示された。大学の運動部に所属するアスリートを対象とした山田ほか（2022）によると、「アスリートセンタードコーチングを実践する」、「優れた人間性をもつ」、「優れた知識・技能をもつ」、「的確に評価・行動する」、「信頼関係を築く」という特徴を有したコーチを優れていると捉えていることが報告されている。KJ法（川喜田、1970）によって分類されたこれら「島」の「優れた人間性をもつ」の下位カテゴリーには「アスリートの成功を願う」「アスリートを信頼する」こと、また、「アスリートセンタードコーチングを実践する」の下位カテゴリーには「褒める」ことが含まれていることから、過去の運動・スポーツ実施経験が現在の理想のリーダー像に影響を与えている可能性が示唆されることとなった。

3. 現在の運動・スポーツ経験と理想のリーダーシップ像との関連

現在の学内運動系部活動・サークルへの所属有無では、「私たちに困難なこ

とが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる」(第2因子：知的刺激(思考力への刺激))にて有意差が確認され、所属者に比して無所属者が高い数値を示している。当初の予想では、現在、運動・スポーツ実施をしている学生ほど、一般学生に比して変革型リーダーシップを望んでいると予想していたが、全ての項目で大きな差は見られなかった。変革型リーダーシップと集団凝集性がパフォーマンスを向上させるのかについて検討した Mach et al. (2021)によると、集団凝集性が低いチームに対して、変革型リーダーシップ行動を行うことは集団凝集性およびチームパフォーマンスレベルが更に向上する一方で、高いチームパフォーマンスを有するチームに変革型リーダーシップ行動を行った場合には、チームパフォーマンスが低下することを指摘している。現在、学内運動系部活動・サークルへ所属している85名の内、56名(65.88%)は大学の強化指定部(硬式野球部、サッカー部、バスケットボール部、ウエイトリフティング部、剣道部、柔道部、陸上競技部)所属であり、全国大会出場等の高いレベルでのパフォーマンスがなされている、もしくは求められていることから、理想のリーダーシップ像として構成される5因子17項目の変革型リーダーシップを強く求めている可能性が考えられるが、この点については今後より詳細に調査・分析を施す必要がある。

V 結 語

本研究は、大学生アスリートを対象に変革型リーダーシップ理論に基づいたアンケート調査を実施し、運動やスポーツを実施していない一般学生との比較を通して、特にスポーツ場面で求められる理想のリーダー像について明らかにし、大学生を指導する指導者の一助することを目的とした。

得られた結果をまとめると、以下の通りとなる。すなわち、全体的な傾向としては変革型リーダーシップを求めていることを前提とした上で、①女性は男性に比して「私たちがとても良い働きをしたときは、格別に褒めてくれたり労

をねぎらってくれる」という、パフォーマンスに対する「随伴報酬（状況適合的報酬）」を求めている傾向を有していること、②過去に運動・スポーツ経験を有している者ほど、「私たちに多くのことを期待してくれる」、「私たちが高い水準に到達することを期待してくれている」、「いつも、私たちがベストを尽くすことを期待してくれる」といった「高いパフォーマンスへの期待」や「私たちのパフォーマンスが改善した場合には褒めてくれる」（随伴報酬（状況適合的報酬））ことを求めている傾向を有しているが、過去の運動・スポーツ経験の長短による違いは見られないこと、③現在、運動・スポーツ経験を有していない者ほど、「私たちに困難なことが生じて、新しい視点での捉え方を示してくれる」ことを求めており、現在、運動・スポーツ経験を有している者は変革型リーダーシップを強くは求めていない可能性が示唆されたことである。以上より、大学生を対象とする指導者においては、変革型リーダーシップが学生からは求められていることを念頭に、性別や過去の運動経験の有無によって、求められるリーダーシップの内容が変わることを念頭に置く必要がある。

最後に本研究の限界と課題を整理する。本研究で得られた結果は、あくまでも本調査対象者から得られた限定的な結果であり、大学生および大学生アスリート全体の傾向を示したとは言い難く、本結果を一般化するにはより多くの学生に調査を実施する必要がある。また、単項目で有意差が生じたものの、因子に集約すると有意差が生じなかったものは、部分的に調査対象者間における質問文解釈の差異が生じていた可能性もあり、今後の研究では質問文の精緻化も図る必要がある。更に、現在、運動・スポーツを実施しているアスリートが求める理想のリーダーシップ像については、その詳細が明らかにできておらず、更に、種目ごとによる検討も必要不可欠となろう。よって今後は、これらの課題を踏まえた調査の実施が必要であると言えよう。

謝辞

本調査実施にあたり多大なるご協力とご理解を賜りました学生の皆様に、心

より御礼申し上げます。

文 献

- 荒木香織(2022)リーダーシップへの最新アプローチ. 体育の科学. Vol.72. No.5 : 330-334.
- 荒木香織・小谷 郁 (2018) トップスポーツにおける社会環境要因と心理的要因の包括的検証—アスリートを取り巻く環境とメンタルタフネスとの関係—. 笹川スポーツ研究助成研究成果報告書2018, pp. 33-39.
- Callow, N., Smith, M. J. (2009) Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level, Journal of Applied Sport Psychology, Vol.21, pp.395-412.
- 山田快・堀本菜美・長谷川賢典 (2022) アスリートにとって優れたコーチの特徴. スポーツ心理学研究, 第49巻第2号 : 157-168.
- Kanda, Y. (2013) Investigation of the freely available easy-touse software 'EZR' for medical statistics, Bone Marrow Transplant., 48, 452-458.
- 川喜田二郎 (1970) 続・発想法. 中央公論新社 : 東京.
- 公益財団法人日本体育協会 (2016) コーチ育成のための「モデル・コア・カリキュラム」作成事業報告書. <https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/ikusei/doc/curriculum/modelcore.pdf>, (参照日2022年12月30日).
- 倉藤利早・田島誠・米谷正造 (2011) 指導者のリーダーシップのタイプが選手の自主性に及ぼす影響. 川崎医療福祉学会誌, Vol. 20. No. 2 : 457-460.
- Mach M, Ferreira A.I., Abrantes A.C.M. (2021) Transformational leadership and team performance in sports teams: A conditional indirect model. Applied Psychology, 1: 1-33. Blackwell Pub.
- 三隅二不二 (1984) リーダーシップ行動の科学. 有斐閣 : 東京.
- 文部科学省 (2015) グッドコーチに向けた『7つの提言』. コーチング推進コンソーシアム. https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/03/___icsFiles/afieldfile/2015/03/13/1355873_3.pdf, (参照日2022年12月30日).
- 直井勇人・渡邊裕也・伊藤香菜子・加瀬弘樹・伊藤雅充 (2018) 高校野球児が求める指導者像. 野球科学研究, 2 : pp35-40.
- 夏原隆之・中山雅雄・岡田弘隆・川北隼人・市村操一 (2020) スポーツ・コーチ教育への変革型リーダーシップ理論の導入の試みの紹介. 東京成徳大学研究紀要, 第27号 : pp73-86.

夏原隆之・中山雅雄・川北隼人・荒木香織・市村操一（2022）スポーツコーチングにおける変革型リーダーシップの有効性に関する研究の展望．体育学研究，67：379-396.

野老稔・坂井和明（2005）コーチングスキル構築のための基礎的研究：体育系女子大学生が描く理想的なコーチ像を手がかりに．スポーツ方法学研究，第18巻第1号：11-22.

岡村利恵・趙成南（2022）リーダーに必要とされる資質や能力についての捉え方の男女差—アジア5か国の大学生を対象とした調査から—．国立大学法人お茶の水女子大学グローバルリーダーシップ研究所編，「グローバル女性リーダー育成のための国際的教育研究拠点形成」令和3年度活動報告書．太陽技報堂：埼玉，pp. 12-15.

坂口結子・中尾綾・山本真史・荒木雅信（2022）スポーツにおける変革型リーダーシップ理論研究の動向と大学スポーツへの導入の必要性．日本福祉大学スポーツ科学論集，第5巻：pp19-31.

渡辺真弓・金井 Pak 雅子（2019）日本語版精神的エンパワメント尺度の信頼性・妥当性の検証．日本看護管理学会誌，23巻1号：p. 50-60.