

様 式 C - 1 9、F - 1 9 - 1、Z - 1 9 （共通）

科学研究費助成事業

研究成果報告書



平成 2 9 年 6 月 2 2 日現在

機関番号：3 4 4 1 1

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2013～2016

課題番号：2 5 7 5 0 3 1 5

研究課題名（和文）アスリートのリーダーシップスキル獲得過程モデルの構築

研究課題名（英文）Structuraing the model of athlete leadership skills development

研究代表者

小菅 萌（Machida-Kosuga, Moe）

大阪体育大学・体育学部・講師

研究者番号：8 0 6 4 9 6 2 4

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、アスリートに必要なリーダーシップスキルを明らかにすること、そして、アスリートのリーダーシップスキル獲得過程モデルを構築することであった。結果、アスリートのリーダーシップスキルは4つのスキル（認知関連・対人・マネジメント・ストラテジック）に分類できることが示された。さらにこれらのリーダーシップスキルに関係し成長を促す個人や環境要因、また、これらのリーダーシップスキルの影響が明らかとなり、アスリートのリーダーシップスキル獲得過程モデルが提唱された。加えて、アスリートのリーダーシップスキルを測定する尺度が開発され、その予備的な妥当性と信頼性が検証された。

研究成果の概要（英文）：The purposes of the study were (a) to examine the leadership skills that are necessary for good athlete leaders, and (b) to propose a preliminary model of athlete leadership skills development. Findings indicate that athlete leadership skills can be categorized into four leadership skills: cognitive, interpersonal, management, and strategic. Individual and environmental factors which interact with these leadership skills and the consequences and developmental factors of such leadership skills were identified. Also the instrument to assess athlete leadership skills was developed and its preliminary validity and reliability were established.

研究分野：スポーツ心理学

キーワード：リーダーシップ スポーツ チーム

1 . 研究開始当初の背景

(1) 青少年がスポーツ経験を通して学ぶと期待されている様々なスキルの中にリーダーシップスキルが含まれている (Gould et al., 2006). リーダーシップとは一般的に、個人が集団の掲げる共通目標を達成するのに影響を与えるプロセスであると定義されてきた (Northhouse, 2001, p.3).

(2) スポーツチームのリーダーシップについて国内外を問わず盛んに研究がなされてきたが、そのほとんどがスポーツ指導者のリーダーシップを対象にしたものであった (e.g., Horn, 2008). 最近になり、ようやく、アスリートのリーダーシップについて研究が行われるようになり (e.g., Loughhead et al., 2005), キャプテンなどチーム内で影響力を持つリーダーは、コーチや監督といったスポーツ指導者のリーダーとは異なった影響を与えることが報告されている (e.g., Moran & Weiss, 2006).

(3) これまでの研究は、コーチなどの指導者のリーダーシップ理論を応用しており、アスリートのリーダーシップスキルの定義とその評価方法、また、そのスキル獲得に関わる要因と結果、獲得を促す方略についての知見は未だ乏しい。

2 . 研究の目的

本助成研究は3つの研究で構成され、主な目的は(a)アスリートに必要なリーダーシップスキルを明らかにすること、あわせて(b)良いアスリートの特徴や影響、またその成長に関する要因を明らかにし、アスリートのリーダーシップスキル獲得過程モデルを構築すること、であった。

3 . 研究の方法

(1) 研究1では、1950年代以降のアスリートのリーダーシップに関する論文を対象に「アスリートのリーダーの特徴や必要な行動・スキルとは何か?」、合わせて「アスリートのリーダーがチームに与える影響とはどのようなものか?」「アスリートのリーダーが成長する過程とはどのようなものか?」というリサーチクエッションをもとにシステムティックレビューを行った。この分野の研究成果をまとめ、また今後の研究の方向性を明確にすることを目的とした。

SportDiscus, PsychNet で検索を行い、基準を満たした合計 49 本の論文を対象に (論文の選定に関するプロセスについては図1参照), 構造的システムティックレビュー (Gough et al., 2011) を行った。データ管理と分析には、NVivo 11 for Mac を使用した。

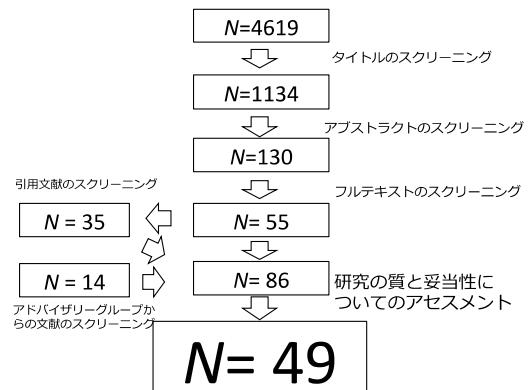


図 1: アスリートのリーダーシップに関するシステムティックレビュー対象論文の選定プロセス

(2) 研究2では、良いアスリートのリーダーとは何か、そしてアスリートのリーダーはどのように成長するのかを明らかにすることを目的に、質的インタビュー調査を実施した。

大学スポーツチーム男子2チーム、女子1チームのメンバーを対象とした。まず、チームの選手全員がそれぞれのチームで「もっともリーダーシップを発揮している選手」を3名、順位づけて回答した。そのデータをもとにしたソーシャルネットワーク分析の結果を参考に、インタビューの対象者(チームの選手にリーダーと認識される選手11名、その選手を選んだチームメイト6名と監督3名)を選定した。

対象者には、現象学的アプローチ (Cresswell, 1998) を用いた半構造化インタビューを行い (46分~82分、平均60分)、そのインタビューをすべて逐語に起こした。その逐語データから、研究の目的に答える発言を切り取り、意味単位を抽出した。データ管理と分析には NVivo 11 for Mac を使用した。

(3) 研究3では、アスリートのリーダーシップスキルを評価する「アスリート・リーダーシップスキル評価尺度」の作成を行い、その予備的な妥当性と信頼性を検証した。

上記研究の結果と、Mumford et al. (2007) のリーダーシップスキル・ストラタプレックスをもとに、アスリートのリーダーシップスキ

ル4因子を定義した(表1参照)。4因子の定義に沿って25項目を作成した,うち1項目は、「この項目は左から4番目の数字を○してください」とし,この項目に正しく回答していない調査参加者のデータは除外することとした。また,当該分野の研究者に尺度項目の評価を依頼した。

予備調査では,様々なタイプのスポーツを行っている28名の現役大学生アスリート(女子18名,男子10名,年齢平均 20.03 ± 0.64 歳)が尺度に回答を行った。対象者はチームのキャプテンのリーダーシップスキルについて,それぞれの項目に評価を行い,さらに尺度の項目の妥当性,答えやすさや,追加の項目についてフィードバックを行った。SPSS ver.24を使用し,それぞれの項目の記述統計分析を行い,また因子の信頼性を確認した。

予備調査で得られたフィードバックをもとに修正を行い,尺度を新たに27項目で作成した。予備調査と同様に,うち1項目は「この項目は左から4番目の数字を○してください」とし,この項目に正しく回答していない調査参加者のデータは除外することとした。尺度には121名(女子35名,男子60名,年齢平均 19.22 ± 0.51)が無記名で回答を行い,そのうち現在スポーツチームで活動を行っていると答えた95名を分析対象とした。調査参加者は「あなたのチームのキャプテンは,以下のスキルをどの程度実行できると思いますか?」という教示に,5段階のLikert尺度(1=全くできない,5=完璧にできる)で,それぞれの項目に回答を行った。記述統計,信頼性分析,主成分分析,探索的因子分析にはSPSS ver.24を使用し,共分散構造分析にはmplus 7を使用した。

4. 研究成果

(1) 研究1: システマティックレビューからの研究成果

アスリートのリーダーシップ研究論文の動向: 図2は,アスリートのリーダーシップ研究論文数の推移を示している。前述のとおり,スポーツチームのリーダーシップに関する研究については,1990年代まではコーチ・監督等の指導者についての研究が主であったが,2000年代以降,その数は増加している。論文のほとんどが,リーダーの特徴を検証するものであり($n=31$),その次にリーダーの影響を検証するものが多く($n=15$),リーダーの発達や成長についての論文はほとんど見られなかった($n=7$)。使用されている理論では,変革型リーダーシップ($n=5$),選手の役

割分化理論($n=5$),多角的リーダーシップモデル($n=4$)が多く,そして11本の論文では理論についての言及が見られなかった。

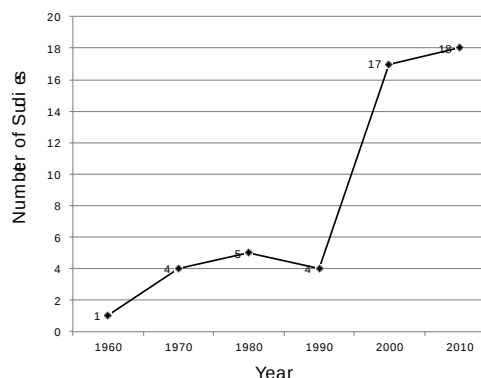


図2: アスリートリーダーシップ研究論文数推移

アスリートのリーダーの特徴: レビューから,アスリートのリーダーの特徴として,競技レベルが高いこと,プレーで中心的なポジションを持つこと,公式な役割を持つこと(キャプテンなど),チーム内で年齢が高いこと,そのスポーツでの経験が深いこと,スターティング・メンバーであることなどが現れた。他には,アスリートのリーダーは,チーム内で受け入れられ,信頼される存在であり,また責任感があり,チームを1番に考える,高い目標を持ちスポーツに向かっている,自信を持っている,またチームに対しての自信を示している,などの特徴も見られた。

アスリートのリーダーに必要な行動とスキル: Mumford et al.(2007)を参考に,結果を「認知関連スキルと行動」,「対人スキルと行動」,「マネジメントスキルと行動」,「ストラテジックスキルと行動」に分類した。「認知関連スキルと行動」には,学習する,情報を伝える,聞く等のアスリートのリーダーシップの基盤になるスキルや行動が含まれる。「対人スキルと行動」には,チームメイトの感情や考えをくみとる,それぞれのチームメイトが必要なサポートをする,コーチと選手の間を取り持つ,などチーム内で良好な関係を築くために必要なスキルや行動が挙げられた。また生産的なチームを作るために必要なスキルや行動である「チームマネジメントのスキルと行動」では,チームメイトを動機づける,目標達成に向けての指示をするなどが挙げられた。また「ストラテジックスキルと行動」では,チームの目標・ビジョンを立てる,チームを分析して次にどう進むべきかの判断をする,などが挙げられた。

アスリートのリーダーシップがチームに与える影響: これまでの研究では,主にチームの選手の満足感やチームの集団凝集性,集合的効力感,チームコミュニケーション,チームアイデンティフィケーションなどとアス

リーターのリーダーシップの関連についての検証が見られた。また効果的なリーダーシップは、パフォーマンスを向上させるという報告もあった。さらに 2000 年代以降のいくつかの研究では、リーダーシップがチームに与える影響に関連する媒介変数や調整変数についての言及も見られている。

リーダーの成長の過程：リーダーの成長についての研究は少ないものの、関連する変数として、リーダーとしての経験やスポーツの経験、コーチや保護者、チームメイトとの関わりが挙げられた。またほとんどのアスリートのリーダーは、リーダーシップ・プログラム等でリーダーシップを学んだ経験がないと示されていたが、事例研究で、このようなアスリートへのリーダーシップ・プログラムの介入が効果的である可能性も示唆されていた。

研究1の成果まとめと今後への提言：アスリートのリーダーシップ研究は増加傾向にあるものの、そのほとんどの研究が指導者のリーダーシップに関する理論を使用しており、明確な理論を基盤にしていない研究も複数見られた。さらに、これまでの研究は、アスリートのリーダーの特徴についての言及が多く、またその中で使われた尺度は、性格や、行動、もしくはアスリートのリーダーのタイプを測定するものが大半であった。この分野では「リーダーがどの程度そのスキルを遂行できるか」に関しては、ほとんど測定されていないことが明らかとなった。また、とくに最近の研究では、リーダーシップの影響における媒介変数や調整変数についての検討が始められており、リーダーシップの過程を明確にすることの必要性が示されている。加えて、まだリーダーの成長に関しての研究は少なく、知見が限られており、スポーツ現場への提言のためにも、アスリートのリーダーの成長に関わる要因に関する研究の発展の重要性が示された。

(2) 研究 2: 質的調査からの研究成果

監督、アスリートのリーダー、そのチームメイトを含む 20 名のインタビューから、合計 1679 の意味単位を抽出した。意味単位は、良いリーダーの特徴、良いリーダーのスキル・行動、そして良いリーダーの影響、良いリーダーの成長・発達要因のカテゴリーに分類した (図 3)。

良いリーダーの特徴：良いリーダーが持つもしくは、持ってほしいと考える特徴として、チームメイトから信頼されている、学年が高い・スポーツ経験が長いなどの特徴、リーダーとしての公式の役割がある(キャプテンなど)、またいつでもチームのことを考

えている、などのリーダーとしての態度が挙げられた。プレーや競技力に関しては、良いリーダーには「競技能力の高さが重要」とする考えと、「競技能力の高さは必要ない」とする考えの両方が現れた。

良いリーダーの行動とスキル：結果は研究 1 と同様に「認知関連スキルと行動」、「対人スキルと行動」、「マネジメントスキルと行動」、「ストラテジックスキルと行動」に分類した。「認知関連スキルと行動」では、例えば、伝えること、に関して挙げられている。試合中、また練習中に意見を言う、情報を効果的に伝える、などが重要と見られていた。「対人スキルと行動」の中では、コーチやスタッフ、そしてチームのメンバーと効果的に関係を作ることに言及されていた。例えば、フィールドやコートの中だけでなく、チームの活動の外の部分での関わり合いや関係づくりが必要であると語られていた。「マネジメントスキルと行動」には、主に生産的なチームを作るためのスキル・行動が含まれているが、特に他の選手の見本となる行動(ロールモデルとして行動すること)を選手は重要視している傾向が見られた。また状況进行分析し、指示をする、フィードバックをする、指導をする、なども良いリーダーには求められていた。「ストラテジックスキルと行動」では、多方向からチームを分析すること、流れを読み、今後の戦略を練ることなどが含まれている。またチームメンバーへ、チームの方向性を示すことも重要とされていた。

良いリーダーがチームに与える影響：アスリートのリーダーのチームへの影響としては、コミュニケーションの向上や、チームの安定性、集団凝集性、モチベーション、パフォーマンス、など研究 1 のレビューでも挙げられたものに加え、チームに所属する選手個人の成長につながる、役割が明確になる、などについても語られた。

良いリーダーの成長や発達に関わる要因：選手がチームの中で良いリーダーに成長する過程には、指導者の影響が大きいと考える傾向が見られた。例えば、指導者が選手と一緒に考える指導方法や、リーダーのロールモデルとしての指導者の役割、指導者とのコミュニケーションなど、指導者との関わり合いが、リーダーとしての成長を促す可能性が示唆された。またスポーツもしくはスポーツ以外の場面での、リーダーとしての成長を促す経験や、環境、チームメイトとの関わり合いについても言及された。

研究 2 の成果まとめと今後への提言：リーダー自身だけでなく、そのチームメイトや指導者へもインタビューをすることで、包括的なアスリートのリーダーシップについ

ての知見を得た。抽出されたカテゴリーは、概ね研究1のレビューで現れたものと類似していたが、さらに本研究では具体的なスキルが挙げられた。今後の研究で、これらのスキル・行動に関してのさらなる検討が必要である。また良いリーダーの成長に必要な環境や経験に関しても、本研究で理解を深め、リーダーの成長過程についてのさらなる知見が得られた。

良いリーダーの特徴	チームメイトからの受け入れ 公式なリーダーとしての役割	
	プレー・競技力	性格
良いリーダーのスキル・行動	学年・年齢・経験	
	リーダーとしての態度	
良いリーダーの影響	認知関連スキル・行動	マネジメンツスキル・行動
	対人スキル・行動	ストラテジックススキル・行動
良いリーダーの成長・発達要因	コミュニケーションの向上	モチベーションの向上
	チームの安定	役割の明確化
良いリーダーの成長・発達要因	チームの凝集性の向上	メンバーの成長
	パフォーマンスの向上	チーム・メンバーの自信
良いリーダーの成長・発達要因	チームメイト	指導者
	成長を促す個人的な特徴	成長を促す環境と経験

図 3: 良いアスリートのリーダーの特徴、スキルと行動、影響、リーダーの成長に関わる要因

(3)研究3: アスリート・リーダーシップスキル尺度の作成からの研究成果

予備調査の結果、24 項目の平均値、標準偏差、分布に極端な偏りは見られなかった。また、それぞれの下位尺度のα係数を算出したところ、認知関連スキル (5 項目、.81)、対人スキル(6 項目、.81)、マネジメンツスキル (5 項目、.82)、ストラテジックススキル (8 項目、.92)すべての下位尺度で基準を上回った。本調査では、予備調査で使用した全ての項目を残すこととしたが、調査参加者のフィードバックをもとに項目の追加・修正を行った。

表 1: アスリート・リーダーシップスキル 4 因子

	スキルの概要	含まれる具体的なスキル
認知関連スキル	効果的なアスリートリーダーの基盤になる認知スキル	チームに必要な情報を伝える、チームが得た新しい情報を整理する、等
対人スキル	チーム内で良好な関係を築くために必要なスキル	メンバーの反応から気持ちを読み取る、メンバー間の対立や問題に対処する等
マネジメンツスキル	チームの目標達成のための生産的なチーム作りに関するスキル	チーム目標や個人目標の達成に向けてメンバーのやる気を高める、メンバーの考えや行動を変えるべく説得する、等
ストラテジックススキル	チームとチームを取り巻く状況を理解し方向性を示すことに関するスキル	どのようなチームであるべきかのビジョンを練る、様々な観点からチームを評価して強みや弱みを特定する、等

予備調査で使用した尺度に項目を追加・修正した尺度は 27 項目（うち 1 項目は調査参加者のスクリーニングで使用）で構成された。それぞれの項目の記述統計では、極端な偏りは見られず、尺度の因子を検討するために回転なしの主成分分析を行った（初回の因子分析）。結果、標本妥当性が確認され (KMO 測度 =.93, Bartlett の球面測度 = 1934.37, $p<.001$), 4 因子が抽出された。続けて、4 因子を指定して最尤法のプロマックス回転の探索的因子分析を行い、尺度の因子を検討した (2 回目以降の因子分析)。因子負荷量の基準を .35 とし、項目が複数の因子へ高い負荷量がかかっている、もしくは基準を満たさない因子負荷量 (.35 以上)を示した場合、その項目を削除した。最終の因子分析の結果を表 2 に示す。最終の尺度は、20 項目で構成され、概ねそれぞれの項目が定義した因子への高い負荷量 (.35 以上)を示した。しかし、いくつかの項目で始めに定義した因子と違う因子で高い負荷量を示した。この傾向は、主にマネジメンツスキルとストラテジックススキル因子間に見られた。

表 2 最終の因子分析の結果

下位尺度	因子負荷量			
	F1	F2	F3	F4
LS27 実行した方針をもとにチームの今後の方向性を示す	.971			
LS26 実行した方針から学んだことを特定する	.884			
LS25 チームをより良くする方針や問題解決の方針を考え出す	.775			
LS23 チーム目標の達成に向けて変えるべきことを特定する	.663			
LS22 チームの変化をもたらすチーム全体への影響を特定する	.551			
LS1 チームに必要な情報を伝える	.546			
LS12 コーチとメンバーの意見をまとめる	.450			
LS13 良いチームになるために不足していることや必要なことを分析する	.395			
LS6 メンバーの反応から気持ちを読み取る		.937		
LS7 メンバーの反応に合わせて行動を調整する		.824		
LS8 それぞれのメンバーが求めるサポートを提供する		.769		
LS2 メンバーが言いたいことを把握して耳を傾ける		.548		
LS16 メンバーのスキルを伸ばす			.899	
LS17 チーム目標の達成に向けてメンバーに的確な指示を与える			.606	
LS19 どのようなチームであるべきかのビジョンを練る			.552	
LS18 チームの用具・施設・スケジュールを管理する			.475	
LS20 チーム内で重要な変化がいつ起こったか・起こりえるかを判断する			.376	
LS3 チームが得た新しい情報を整理する				.857
LS4 新しい情報がチームにもたらす意味を把握する				.832
LS5 チームが置かれている状況を論理的に分析する				.353

※表には因子負荷量が .35 の基準を満たした項目のみを示している

最終の尺度の下位因子のα係数は、認知関連スキル (F4: 3 項目、 $\alpha = .85$)、対人スキル (F2: 4 項目、 $\alpha = .89$)、マネジメンツスキル (F3: 5 項目、 $\alpha = .85$)、ストラテジックススキル (F1: 8 項目、 $\alpha = .92$)でそれぞれ基準を満たした。また、これら 4 因子の項目間相関、I-T 相関を確認したところ、基準値を満たす値が確認された。補助的な分析としてチームの競技レベル (0=レクリエーション・地方大会レベル, 1=全国・国際大会レベル) とチームのキャプテンのリーダーシップスキル評価との関係を共分散構造分析で検証したところ、認知スキル ($b = -.20$, $p = .06$)で、レクリエーション・地方大会レベルのチームのキャプテンのほうが、高いリーダーシップスキルの評価をされている傾向が見られた。

研究3の成果まとめと今後への提言: 因子分析の結果と信頼性分析の結果、理論と研究1、研究2を参考に作成したアスリート・

リーダーシップスキル評価尺度の項目は、4つのリーダーシップスキル因子を概ね示すことを確認した。今後の研究では、アスリートのリーダーシップに関する国内外の新しい研究からの知見を加味しながらの項目の精査と、さらに大きなサンプルでの尺度の妥当性、信頼性の検証が必要であると考ええる。また本研究では、競技レベルの低いチームのキャプテンが、高いリーダーシップスキルの評価を受けている傾向が見られた。尺度で測定するキャプテンのリーダーシップスキルとチームのパフォーマンスなどのリーダーシップの重要な従属変数との関連を、さらに検討する必要がある。合わせて、本研究はキャプテンのリーダーシップスキルを評価したが、これまでの研究で、キャプテンなどの公式な役割を持たない選手もリーダーシップを発揮していることが示唆されている (Fransen et al., 2014)。今後、このような非公式なアスリートのリーダーのリーダーシップスキルを評価し、チームに存在するリーダーシップのチームへの影響を検証することが必要であると考ええる。

(4) 本助成研究成果のまとめ

近年、アスリートのリーダーシップに関する論文は増加傾向にある。しかしながら、まだほとんどの研究は、指導者のリーダーシップに関する理論を基盤にしており、今後のこの分野の研究の発展のためには、アスリートのリーダーシップに特化した理論の構築が必須である。本助成研究の結果を統合した予備的なモデルを図4に示した。レビューでは、これまでの当該分野の研究結果をまとめた。質的調査では、アスリートが発揮するリーダーシップについての理解を深め、アスリートのリーダーシップスキルの成長過程に関する知見を得た。さらにこれまで行われてこなかったアスリートのリーダーシップスキルの評価方法について検証し、アスリートのリーダーシップに関する理論と研究のさらなる発展への道筋を示した。

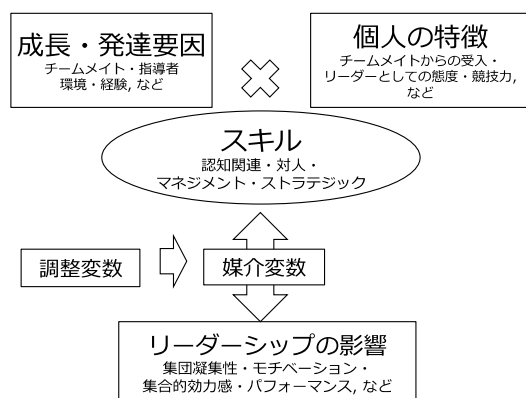


図 4: 本研究成果をもとに作成したアスリートのリーダーシップスキル獲得過程モデル

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 7 件)

Machida-Kosuga, M. (in press). The interaction of efficacy and leadership competency development. *New Directions for Student Leadership* (招待:査読なし).

Machida, M., Schaubroeck, J., & Feltz, D. (2016). Leader self-efficacy of women intercollegiate athletic administrators: A look at barriers and developmental antecedents. *Journal of Intercollegiate Sport*, 9, 157-178 (査読あり).

〔学会発表〕(計 12 件)

Machida, M. & Loughhead, T. Athlete leadership in sport team: Review and future direction, Association for Applied Sport Psychology, 2015/10/14-17, Indianapolis, USA.

町田萌. 体育・スポーツにおけるリーダーシップ: 海外研究の動向, 日本体育学会, 2014 年 8 月 25 日~28 日, 岩手大学 (岩手県/盛岡市).

〔その他〕

ホームページ等

<http://moemachida.com>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

小菅 (町田) 萌 (MACHIDA-KOSUGA, Moe)
大阪体育大学・体育学部・講師
研究者番号: 80649624

(2) 研究協力者

内田 遼介 (UCHIDA, Ryosuke)
廣光 佑哉 (HIROMITSU, Yuya)
Todd Loughhead (LOUGHEAD, Todd)
辻田 佳保里 (TSUJITA, Kaori)
山浦 一保 (YAMAURA, Kazuho)