



# スポーツ指導者のコンピテンシーに関する実証的研究

高松, 祥平

---

(Degree)

博士 (学術)

(Date of Degree)

2018-03-25

(Date of Publication)

2019-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第7072号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1007072>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



博 士 論 文

スポーツ指導者のコンピテンシーに  
関する実証的研究

平成 30 年 1 月

指導教員 山口泰雄 教授

神戸大学大学院人間発達環境学研究科

人間発達専攻からだ系

122D203D 高松 祥平

# 目次

## 第1章 序論

1. 1. スポーツ指導者の役割と背景	2
1. 2. コンピテンシーとは	3
1. 3. スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究	5
1. 3. 1. スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究	5
1. 3. 2. スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関係性に関する研究	9
1. 3. 3. コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究	13
1. 4. 先行研究における課題と研究の目的	14
1. 5. 本論文の構成	16

## 第2章 選手による監督のコンピテンシーの認知と競技パフォーマンスの関係：達成目標の媒介的役割

2. 1. 研究背景	20
2. 2. 先行研究の検討	20
2. 2. 1. 達成目標	20
2. 2. 2. スポーツ指導者の行動と選手の達成目標との関連	21
2. 2. 3. 選手の達成目標とパフォーマンスとの関連	21
2. 3. 目的と仮説	22
2. 4. 研究方法	23
2. 4. 1. 調査手続きと調査対象	23
2. 4. 2. 調査項目	23
2. 4. 3. バックトランスレーション	24
2. 4. 4. 分析方法	26
2. 5. 結果	26
2. 5. 1. 確認的因子分析	26
2. 5. 2. 記述統計, 信頼性, 因子間相関	26
2. 5. 3. 仮説の検証	27
2. 5. 4. 媒介分析	28
2. 6. 考察	29

### 第3章 高校野球における監督のコンピテンシー尺度の作成

3. 1. 研究背景と目的	33
3. 2. 研究1	34
3. 2. 1. 研究方法	34
3. 2. 2. 結果	36
3. 3. 研究2	37
3. 3. 1. 研究方法	37
3. 3. 2. 結果	38
3. 4. 考察	43
3. 5. 本研究の課題と今後の展望	46

### 第4章 高校野球における監督のコンピテンシーが選手の内発的動機づけに及ぼす影響

4. 1. 研究背景と目的	49
4. 2. 先行研究の検討とリサーチクエスチョン	50
4. 2. 1. 心理的欲求の認知	50
4. 2. 2. 内発的動機づけ	51
4. 2. 3. リサーチクエスチョン	52
4. 3. 研究方法	52
4. 3. 1. 調査時期及び調査対象	52
4. 3. 2. 調査項目	53
4. 3. 3. 分析方法	55
4. 4. 結果と考察	55
4. 4. 1. 記述統計及び因子間相関	55
4. 4. 2. リサーチクエスチョンの検証	56
4. 5. 結論	60

### 第5章 総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度作成

5. 1. 研究背景と目的	63
5. 2. 研究1	64
5. 2. 1. 目的	64

5. 2. 2. 研究方法	65
5. 2. 3. 結果	66
5. 3. 研究2	68
5. 3. 1. 目的	68
5. 3. 2. 研究方法	68
5. 3. 3. 結果	70
5. 4. 考察	75
5. 5. 今後の研究課題と展望	77

第6章 総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足  
及び組織コミットメントに及ぼす影響

6. 1. 研究背景と目的	80
6. 2. 先行研究の検討	80
6. 2. 1. 職務満足	80
6. 2. 2. 組織コミットメント	81
6. 3. リサーチクエスチョンの設定	83
6. 4. 研究方法	84
6. 4. 1. 調査手続きと調査対象	84
6. 4. 2. 測定項目	84
6. 4. 3. 分析方法	85
6. 5. 結果	87
6. 5. 1. 記述統計と因子間相関	87
6. 5. 2. リサーチクエスチョンの検証	87
6. 6. 考察	89

第7章 結論

7. 1. 研究結果のまとめと意義	94
7. 2. インプリケーション	96
7. 3. 本研究の課題と今後の展望	98

付録 (調査票)

# 第 1 章

## 序論

## 1. 1. スポーツ指導者の役割と背景

我が国においてスポーツ指導者、コーチという言葉が注目され始めたのは1964年の東京オリンピックが契機だと言われている。東京オリンピックを前に国際競技力を向上させるために、それまでの精神主義や根性主義から脱却し科学的トレーニングの推進を目指して、コーチ学の確立が目指された（吉田，2006）。当時の状況に関して、岡部（1960，p.17）は「東京オリンピック誘致が決まった時、専門家の間に一様にいわれたことは、日本にも専門コーチを置けということだった。これだけの大会に対処するのに、専門コーチを置かず、今迄通りの方法で若い選手を引っぱっていくという時代ではもうなくなっている。選手にはそれぞれ専門のコーチがついて、その選手の出しうる極限までの潜在力を引き出し得て、始めて諸外国選手と真剣な太刀打ちができるのだ。そのコーチ、すなわち指導者は専門家で、それを職業とするものであっても、ちっとも差しつかえない。のみならずむしろ職業的専門コーチこそ望ましいのである。」と述べている。事実、1959年に東京オリンピック選手強化対策本部が設置され、「強化コーチ制度」と「トレーニングドクター制度」が設けられている。その後、1977年に指導者の役割に応じた資格認定と指導体制の確立を目的に、加盟団体と一致協力して、現在の指導者制度の元となっている日本体育協会公認スポーツ指導者制度を制定し、新たな発想のもとに共通科目と専門科目を学ぶ、スポーツ指導員、コーチ、上級コーチの養成が開始された（公益財団法人日本体育協会，2016）。それから現在に至るまでの約50年間、スポーツ指導者の質の向上に向けて、スポーツ指導者制度の整備や研究の蓄積が行われてきた。2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催も決定し、「全員が自己ベスト」、「多様性と調和」、「未来への継承」というコンセプトのもと、過去最多の金メダル獲得数が期待されている（公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会，online）。

スポーツ指導者を意味する *coach* という言葉は、15世紀にハンガリーのコーチェという村で作られていた四輪馬車が語源だと言われている（勝田，2002）。馬車の仕事が乗客を目的地まで連れていくことであるという観点からすると、スポーツ指導者（コーチ）とは、選手自らが決めた行き先まで運ぶ役割を担った人を意味する。特に、若い選手にとっては、身近な存在としてロールモデルとなる役割を担っているため、スポーツ指導者の影響は非常に大きい（Conroy et al., 2006）。Horn（2008）によると、効果的なスポーツ指導は良好なパフォーマンス（勝敗の割合、選手の成長、全国大会や国際大会での活躍等）に結びつき、選手にポジティブな心理的影響（能力の認知、自尊心、内発的動機づけ志向、またはスポーツに

対する楽しみや満足感の向上等)をもたらす。事実、スポーツ指導者の行動に対する選手の認知が、選手の心理的側面 (Adie and Jowett, 2010; Hollebeak and Amorose, 2005) やパフォーマンス (Charbonneau et al., 2001; Chelladurai, 1990; Rieke et al., 2008) に影響を及ぼすことが明らかにされている。これまでスポーツ指導者の行動を捉えるものとして、the Coaching Behavior Assessment System (CBAS; Smith et al., 1977) や the Leadership Scale for Sports (LSS; Chelladurai and Saleh, 1980) などが最も有名な尺度であると認識されてきた (Myers et al., 2006a)。また、主にリーダーシップや社会的勢力 (social power) といった概念を援用し、実証研究が行われてきた。リーダーシップ研究は、特性アプローチ (Zeigler and Bowie, 1983)、行動アプローチ (松原, 1990; 三隅, 1978)、状況アプローチ (Chelladurai and Saleh, 1980; Chelladurai et al., 1987; ハーシィほか, 2000; Yamaguchi et al., 1986) の3つのアプローチ方法に大別することができる (深山, 2012)。また、社会的勢力は「行為の主体者が行為の対象者に影響を与え得る潜在的な能力の最大値」(フレンチ・レーヴン, 1962) と定義され、指導者が選手に及ぼす影響を検証する際に用いられている (伊藤, 1994; 森ほか, 1990)。一方、近年、注目されているのがコンピテンシー概念を用いた研究である。そこで、以下ではコンピテンシー概要について触れた後、先行研究を概観する。

## 1. 2. コンピテンシーとは

コンピテンシーという用語の素になる *competent* は「能力がある」という意味で、業務遂行に問題がない程度の能力を示す (海老原, 2003)。*competent* の名詞形がコンピテンシーであり、欧州では (コンピテンスとして用いられることもあるが) 職務に関連した知識や技能などに関するものを総称し (永井, 2009)、北米では業績上位者に表れる行動を指す言葉として着目されるようになった (海老原, 2003)。そして、コンピテンシー研究の流れを作ったのが McClelland (1973) であるとされており、その中で「学力テストや適性検査は、仕事での成功や人生での成功に結びつかない」、「コンピテンシーは伝統的なテストよりも重要な行動に首尾よく結びつく」などといった5つのことが主張された (Barrett and Depinet, 1991)。これまでコンピテンシーは、多くの研究者によって定義がなされているものの、明確な見解が得られているわけではない (金井・高橋, 2004)。海老原 (2003) によると、コンピテンシーを世の中の幅広い層に広めたのは Spencer and Spencer (1993) であり、Spencer and Spencer (1993) はコンピテンシーを「A competency is an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-referenced effective and/or superior performance in a job or situation



（ある職務や状況において、効果的あるいは優れた成果と関連がある個人の基本的な特性）」（p.9）と捉えている。つまり、コンピテンシー概念を援用することによって効果的あるいは優れた成果を生み出す人物がどのような思考で、どのような行動をとっているのかという具体的なところまで踏み込むことができるのである。コンピテンシーは経営学分野や企業の人材マネジメントにおいて活用され始め、その後、教育心理学や心理学分野にも浸透しながら、各分野によって異なる意味を持つようになった。高橋（2002）によると、教育心理学においては、顕在化された行動や成果に主眼が置かれ、教育場面では知識を効果的に習得するための総合的学力、心理学においては知性や意欲などの潜在特性だけでなく、表出された行動と顕在化の過程に比重が置かれるという。このような多義性を整理するために、経済協力開発機構（organization for economic co-operation and development: OECD）は、DeSeCo（definition and selection of competencies: theoretical and conceptual foundations 「コンピテンシーの定義と選択：その理論的・概念的基礎」）プロジェクトを立ち上げ、研究成果をまとめている（ライチェン・サルガニク、2006）。DeSeCoにおいて、コンピテンシーは、社会や個人にとって価値のある結果に貢献すること、多様な文脈における重要な要求を満たす手助けとなること、専門家だけでなく全ての人々にとって重要であることを条件に設定されており、大きく3つのカテゴリー（相互作用的にツールを活用すること・異なる集団と交流すること・自律的に活動すること）に分類されている（OECD, online）。

2000年代に入ってからスポーツ指導者研究にもコンピテンシーという用語が散見されるようになった。Bosselut et al. (2012)によると、Myers et al. (2006a) がスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を開発したことで、スポーツ指導者のコンピテンシーを探究していくことが可能になったと言われている。Myers et al. (2006a) は尺度開発を行った理由として、スポーツ指導者の行動の測定を試みた先行研究を概観した結果、尺度の妥当性・信頼性の問題や測定しようとするスポーツ指導者の行動局面が非常に限定的であった点を指摘している。例えば、Coaching Behavior Questionnaire (CBQ; Kenow and Williams, 1992) では、「消極的な活動」と「サポート・冷静さ」の2因子で構成されるモデルの妥当性・信頼性が確認されているが（Williams et al., 2003）、全米スポーツ・体育協会が掲げる National Standards for Athletic Coaches（National Association for Sport and Physical Education, 1995）のコンピテンシー領域（e.g., ①選手の成長・発達・学習、②スポーツ指導の心理的側面、③技術・戦術・戦略）を十分にカバーできていなかったと述べている。スポーツ指導者の研究領域においても、コンピテンシーの明確な定義は得られていないものの、選手の学びやパフォーマンスに影響

響を及ぼす (Myers et al., 2006a), 目標に応じて課題を遂行する (Moen and Federici, 2011), 成功するための行動 (Stavropoulos et al., 2012) といった先行研究のキーワードを踏まえて, 本研究においては「チーム及び選手の学びやパフォーマンスに影響を及ぼす個人の行動特性」と定義する.

### 1. 3. スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究

先行研究の収集にあたっては, EBSCO 社が提供するスポーツ分野を網羅したデータベースである SPORT Discus with Full Text を用いた. 内田ほか (2011) を参考に, 検索条件として「“sport (All Text) ”and“coach (All Text) ”and“competency (Title) ”」というキーワードを入力し, オプションとして以下の条件を追加した: (1) 学会の抄録や本ではなく, 学術論文である, (2) 英語で執筆されている. この段階で 142 件の論文が抽出され, この中からコンピテンシーという用語に言及していないもの, 選手, 理学療法士, 並びにトレーナーのコンピテンシーを対象としているものや, スポーツクラブのマネージャーや経営者など組織 (会社) 運営におけるコンピテンシーを対象としているものは除外した. 次に, 「スポーツ指導者」, 「コンピテンシー」をキーワードに CiNii, J-STAGE を用いて日本における文献を検索した結果, 学術論文 3 件が抽出された. しかしながら, 3 件の学術論文は著者らの執筆したものであり, 次の章から詳細を述べるためここではレビュー対象から省くこととする. さらに補足として, Google Scholar を活用し, SPORT Discus with Full Text, CiNii, J-STAGE では検索されなかったものの, レビューを進める上で重要だと思われる国内外の文献を収集した.

その結果, 22 編をレビューの対象とした. これらの研究目的や結果から, ①スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究, ②スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究, ③コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究の 3 つに分類した. それぞれの分類において, 「研究の成果」と「研究上の課題」について述べることとする.

#### 1. 3. 1. スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究

##### 1) 研究の成果

表 1-1 は, スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究の概要を示している. 競技種目としては, バスケットボールや陸上競技など単一種目のスポーツ指導者に焦点をあてて, その競技に特化したコンピテンシーの因子構造の把握を試みる研究 (Kostopoulos,

2011; 長澤 2011, Stavropoulos et al., 2012) と多種目のスポーツ指導者に調査を実施して、一般的なスポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造の把握を試みる研究 (De Klerk and Surujlal, 2014; Moen and Federici, 2013; Myers et al., 2006a; Myers et al., 2010; 富田, 2006) に分けられる。

スポーツ指導者のコンピテンシー研究において、汎用性が高く、多くの研究で引用されているのが Myers et al. (2006a) が開発したコーチングコンピテンシー尺度 (coaching competency scale: CCS) である。CCS は、Coaching Efficacy Scale (CES; Feltz et al., 1999) を援用して、選手の学習やパフォーマンスに影響を及ぼすスポーツ指導者の能力に対する選手の評価を測定することを目的に作成されている。CES は、スポーツ指導者の自己効力感として指導者自身の評価をたずねているが、スポーツ指導者の行動は選手によって評価されるものでもあるため、質問文と質問項目のたずね方を変更して選手評価の観点から CES の妥当性を検証したものが CCS である。そして、サッカー、ホッケーを対象に、CES の 4 因子 24 項目を用いて CCS としての適用可能性を検証している。4 因子はそれぞれ「動機づけ」、「ゲーム戦略」、「技術」、「人格形成」であった。しかし、CES を用いた研究の確認的因子分析の結果において、一般的に受け入れられている適合度指標に合わないデータが何度かあったため、その改訂版として、Coaching Efficacy Scale II—high school teams (CES II-HST) が作成された (Myers, et al., 2008)。この研究では、6 つのステップ (①改訂版の手法の開発, ②専門家により検討されたフィードバック, ③データ収集, ④項目の精選, ⑤モデルデータの適合, ⑥因子不変性) が踏まれており、新たに「コンディショニング」に関する項目が追加され、5 因子 18 項目の尺度となった。さらに、CES II-HST をもとに、Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams (APCCS II-HST) が作成されている (Myers et al., 2010)。その他先行研究を概観した結果、種目や調査対象に応じてコンピテンシーの因子構造が明らかにされていることが明らかになった。そして、多くの研究で共通してみられた要因が、コミュニケーション、技術指導、並びにマネジメントに関連するものであった。続いて、動機づけ、人格形成、リスクマネジメントに関連する要因がみられた。National Standards for Athletic Coaches (National Association for Sport and Physical Education, 1995) において、「傷害：予防、ケア、マネジメント」、「リスクマネジメント」、「成長、発達、学習」、「トレーニング、コンディショニング、栄養学」、「コーチングの社会的・心理学的側面」、「技術、戦術、戦略」、「ティーチング、運営」、「準備、育成」という 8 つのコンピテンシー領域が示されているが、本研究でレビューした内容と比較的類似したコンピテンシー要因が抽出されており、そ

の重要性が改めて示される結果となった。

## 2) 研究上の課題

スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究を概観した結果、研究上の課題は大きく分けて2点挙げられる。1点目は、調査対象者の選定についてである。表1に示しているように大半の研究がスポーツ指導者に対する調査によってコンピテンシーの因子構造を明らかにしているが、Myers et al. (2006a), Myers et al. (2010), Moen and Federici (2013) においては選手を対象とした調査を行っている。調査対象がスポーツ指導者と選手に分かれている理由は、図1-1を用いて説明することができる。まず、スポーツ指導者のコンピテンシーが想定されるが(A)、このままでは測定することができないため、AからBにかけてスポーツ指導者への調査が行われ、測定尺度が作成される。そしてBからCにかけて選手等に客観的に評価されることでコンピテンシーを測定することが可能となる。すなわち、コーチングコンピテンシー(CCS, APCCS II-HST)を用いた研究(Myers et al., 2006a; Myers et al. 2010)は選手への調査であるためBからCの過程にあたり、彼らがコーチングコンピテンシーを作成する際の基としている概念であるコーチングエフィカシー(CES, CES II-HST)はスポーツ指導者への調査であるためAからBの過程にあたる。また、Moen and Federici (2013)においても、指導者に対して調査を実施したもの(Moen and Federici, 2011)をスポーツ場面で選手の評価としてたずねており、元となる尺度を作成する際にスポーツ指導者へのインタビュー調査や先行研究の検討を通して構成概念の抽出を行っている。構成概念の抽出と尺度構成の検証の際には、その目的に応じて調査対象を選定する必要がある。

2点目は分析方法についてである。構成概念を抽出する際には、先行研究の検討のみで行った研究(De Klerk and Surujlal, 2014; 富田, 2006)とインタビュー調査と先行研究の検討を交えて行った研究(Kostopoulos, 2011; 長澤 2011, Stavropoulos et al., 2012)に分類される。スポーツ領域以外においても、インタビュー調査、専門家によるブレインストーミング、観察法等が挙げられるが、特にインタビュー調査によって多くの手がかりが得られることが指摘されている(スペンサー・スペンサー, 2011)。そして、項目を精製する過程に着目すると、探索的因子分析(主成分分析)と確認的因子分析を用いた研究がみられる。岩間(2007)によると、探索的因子分析は観測変数の背後にどのような因子構造があるかを探っていく分析手法であり、各因子は全ての観測変数に対して影響を与えているという仮定がなされ

る。一方、確認的因子分析は観測変数の背後にある因子構造をあらかじめ分析者が想定して現象の説明を行う分析手法であり、分析者の仮説や実質科学的知見に基づき、モデルの因子数・パス・相関・誤差分散を分析者が設定し、そのモデルの評価や解釈が可能となる。これに加えて、国や性別によるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度の因子不変性（母集団が異なっても、因子が同じ観測変数で測定され得るか）の検討（Myers et al., 2010）や、一般的な構造方程式モデリングの中で探索的因子分析と確認的因子分析の両方の利点を統合できる探索的構造方程式モデリングによる検証（Myers, 2013）も行われており、今後の研究に向けて重要な示唆を与えている。スポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成する上で確立された分析手順はないものの、先行研究を参考に測定尺度の信頼性並びに妥当性の検証を丁寧に行っていくことが求められるだろう。

表 1-1. スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究の概要

著者名（発行年号）	種目	調査対象	分析方法 (項目の抽出方法)	要因数 (項目数)	要因
Myers et al. (2006a)	サッカー アイスホッケー	32チームの18歳から23歳の選手585名（男性165名, 女性425名）	確認的因子分析	4 (24)	動機づけ ゲーム戦略 技術 人格形成
富田 (2006)	多種目	首都圏の地域スポーツ指導者584名	探索的因子分析 (先行研究の検討)	5 (36)	社会動向・情報収集分析能力 身体・健康科学に関する知識 スポーツルール・リスク対応能力 スポーツ経営能力 コミュニケーション能力
Myers et al. (2010)	多種目	74チームの12歳から18歳の選手748名（男性427名, 女性321名）	確認的因子分析	5 (17)	動機づけ ゲーム戦略 技術 人格形成 コンディショニング スポーツ科学・練習
Kostopoulos (2011)	バスケットボール	指導者245名	主成分分析 (先行研究の検討, インタビュー)	5 (21)	コミュニケーション・リーダーシップ 応急手当・リスクマネジメント コンピュータースキル 計画
長澤 (2011)	ソフトボール	高校・大学の女子チームの監督94名	探索的因子分析 (インタビュー)	8 (29)	観察 モラル コミュニケーション 啓発 戦略 動機づけ 基本練習 組織形成
Stavropoulos et al. (2012)	陸上競技	指導者349名	主成分分析 (先行研究の検討, インタビュー)	5 (12)	現場マネジメント スポーツ科学 生物学 傷害予防・リスクマネジメント トレーニング
Moen and Federici (2013)	多種目	14歳から41歳の選手161名（男性101名, 女性60名）	確認的因子分析	5 (15)	関係性の構築 コミュニケーション関与スキル コミュニケーション影響スキル 学びと結果の促進 責任の明確化
De Klerk and Surujlal (2014)	多種目	指導者233名	探索的因子分析 (先行研究の検討)	7 (29)	リーダーシップ・動機づけ 競争経験 コミュニケーション フィードバック 予算・マーケティング サポート 計画

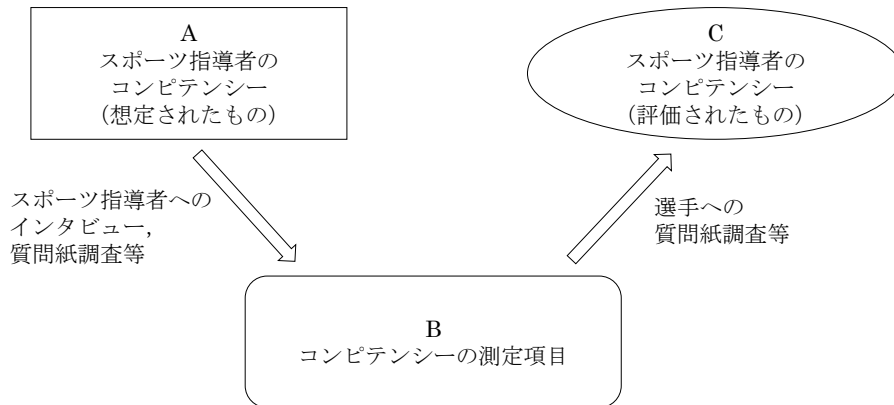


図 1-1. コンピテンシーの捉え方

古川（2002）に加筆・修正

### 1. 3. 2. スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関係性に関する研究

#### 1) 研究の成果

表 1-2 は、スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究の概要を示している。これらは、マルチレベル分析を用いた研究（Bosselut et al., 2012; Malette et al., 2013; Myers et al., 2006b; Myers et al., 2011）、平均値の差の比較による研究（Chiu et al., 2013; Phillips and Jubenville, 2009; Stupuris et al., 2013）、構造方程式モデリングを用いた研究（Boardley and Kavussanu, 2009）、重回帰分析を用いた研究（Chiu et al., 2014; Coussens et al., 2015）に大別される。

マルチレベル分析を用いた研究では、階層線形モデリング（hierarchical linear modeling: HLM）が用いられていた。集団は個々の成員に先立って独立した形ですでに存在しており、個々の成員はそこから影響を受けたり、集団の様子を認知しているため、同一集団の成員の価値観や認知が似通っている可能性が高い（尾関，2007）。この問題に対して HLM を用いることで、集団単位と個人単位の両方の情報をもつ階層的データを扱えることができ、回帰分析を階層データに対応させて解釈することが可能となる（清水，2014）。例えば，Myers et al. (2006b) においては、選手個人レベル（n=585）では「動機づけ」がコーチング満足度に有意な影響を及ぼしたものの、チームレベル（g=32）では有意な影響はみられなかったを報告している。この結果は、選手のコーチング満足度は選手の心理的欲求に寄り添うようなコーチの能力と結びつきがあり、コーチの「動機づけ」を高く認知しているチームほど、チームのコーチング満足度が高いわけではないことを示唆している。また，Myers et al. (2011) は、コーチング満足度の因子不変性（男性と女性・アメリカとイギリス）と選手レベル（n=748）

とチームレベル (g=74) での妥当性・信頼性を確認した後、APCCS II-HST とコーチング満足度との関連をマルチレベル構造方程式モデリングによって検証している。他にも Bosselut et al. (2012) と Malette et al. (2013) が HLM を用いた研究を実施しているが、選手は自分の所属チームから影響を受けるという前提のもとサンプリングされており、選手単位とチーム単位の両方で結果及び考察を行っているのが特徴である。

次に、平均値の差の比較による研究を概観してみると、スポーツ指導者のコンピテンシーを従属変数として、独立変数は選手の試合の出場状況・役職・学年 (Phillips and Jubenville, 2009)、競技形態・パフォーマンス (Chiu et al., 2013)、年齢 (Stupuris et al., 2013) が設定されていた。Phillips and Jubenville (2009) は学年による有意差はなかったと報告しているものの、若い選手の方が「人格形成」を高く認知していたという結果もみられた (Stupuris et al., 2013)。スポーツ指導者に関する他の先行研究においては、選手の学年や試合への出場時間等によって指導者への態度や反応は異なるといった指摘がなされており (Kuga, 1993)、今後さらに詳細に検討していく必要があるだろう。構造方程式モデリング及び重回帰分析を用いたものとしては、スポーツ指導者のコンピテンシーが選手の社会的行動に及ぼす影響 (Boardley and Kavussanu, 2009)、達成動機に及ぼす影響 (Chiu et al., 2014)、そして指導者からのサポートの認知に及ぼす影響 (Coussens et al., 2015) などが検証されている。

## 2) 研究上の課題

スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究を概観した結果、研究上の課題は大きく分けて2点挙げられる。1点目はスポーツ指導者のコンピテンシーを測定する尺度として、どの尺度を援用するかについてである。先行研究においては、CCSを用いたものが多くみられ、「動機づけ」や「人格形成」が選手の心理的側面に対してプラスの影響を及ぼし、「ゲーム戦略」に関しては反社会的な行動に結びつく可能性が示唆される。しかしながら、前述したように CCS は適合度の問題等から CES II-HST, APCCS II-HST と改良され、コンディショニング (競技のために選手の身体的な準備を整えるスポーツ指導者の能力) に関連する項目も追加されている。そのため、今後は CCS を用いるのか APCCS II-HST を用いるのか、あるいは、特定の競技に特化した尺度を用いるのか、研究の狙いやデザインに応じた選択が必要である。Myers and Jin (2013) は、調査対象が高校のチームであるかどうかで CCS (大学生を対象に作成した尺度) か APCCS II-HST (高校生を対象に作成した尺度) を使い分けるのが適切かもしれないと述べている。スポーツマネジャーの研究では

表 1-2. スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究の概要

著者名 (発行年号)	種目	調査対象	分析方法	主な結果
Myers et al. (2006b)	サッカー アイスホッケー	32チームの18歳から23歳 の選手585名 (男性164名, 女性421名)	階層線形モデリング	CCSを構成する「動機づけ」が選手レベルでコーチング満足度に正の影響を及ぼした
Boardley and Kavussanu (2009)	フィールドホッケー ネットボール	33チームの15歳から64歳までの選手379名 (男性155名, 女性224名)	構造方程式モデリング	CCSを構成する「人格形成」が「モラル離脱」に負の影響を媒介し、「チームメイトに対する反社会的行動」と「相手に対する反社会的行動」に正の影響、「相手に対する社会的行動」に負の影響を及ぼした
Phillips and Jubenville (2009)	バスケットボール	15チームの男子大学生 138名	分散分析 共分散分析	CCSを構成する「人格形成」、「ゲーム戦略」、「動機づけ」、「技術」をスターターか否か、キャプテンか否か、学年によって分散分析を行った結果、有意差はみられなかった。共分散分析では、「ゲーム戦略」と「動機づけ」において有意差がみられた
Myers et al. (2011)	多種目	74チームの12歳から18歳 の選手748名 (男性427名, 女性321名)	マルチレベル構造方程式 モデリング	APCCS II・HSTを構成する「動機づけ」と「技術」が選手レベルでコーチング満足度に正の影響を及ぼした。チームレベルにおいてもコーチングコンピテンシーがコーチング満足度に影響を及ぼした
Bosselut et al. (2012)	多種目	26チームの16歳から39歳までの選手243名 (男性200名, 女性43名)	階層線形モデリング	選手レベルでは「責任範囲」がコーチングコンピテンシーを最も説明する要因となり、チームレベルでは「役割評価」がコーチングコンピテンシーを最も説明する要因となった
Chiu et al. (2013)	多種目	大学生の選手322名 (男性184名, 女性138名)	t検定	CCSを構成する「人格形成」、「ゲーム戦略」、「動機づけ」、「技術」を性別、個人競技か集団競技か、パフォーマンス(勝ち負け)によって比較した結果、個人競技が集団競技よりも「人格形成」、「ゲーム戦略」、「技術」において有意に高かった
Malette et al. (2013)	サッカー	24チームの12歳から22歳までの選手506名 (男性389名, 女性117名)	階層線形モデリング	CCSを構成する「ゲーム戦略」が選手レベルで「攻撃可能性」と「仲間の不正」に正の影響を及ぼした
Stupuris et al. (2013)	多種目	15歳から19歳までの集団競技を行っている選手201名	マン・ホイットニーのU検定	CCSを構成する「人格形成」を17歳までの選手と18-19歳の選手で比較した結果、17歳までの選手の方が有意に高かった
Chiu et al. (2014)	多種目	大学生の選手322名 (男性184名, 女性138名)	重回帰分析	CCSを構成する「動機づけ」が達成動機に影響を及ぼした
Coussens et al. (2015)	研究1: サッカー 研究2: 不明	研究1: 大学生の男性選手56名 研究2: 大学生の選手(男性23名, 女性27名)	分散成分分析 階層的重回帰分析	2つの研究を通して、関係要因レベルにおいて、指導者のパーソナリティである「協調性」、コーチングコンピテンシー、及び社会的アイデンティティが指導者からのサポートの認知に有意な影響を及ぼした

あるものの Ko et al. (2011) においても、異なる場面では異なるコンピテンシーを習得すべきか、異なる場面に対応し得る一般的なコンピテンシーを習得すべきかを議論し、文化的な背景とコンピテンシーとの関連が先行研究において指摘されていることを踏まえて、文化間の比較研究の必要性を強調している。今回、特定の競技に特化した尺度を用いた研究や文化間比較を行った研究はほとんどみられなかったため、今後の研究課題として位置づけられるだろう。

2点目はチームに所属する選手を対象に調査を行う際の分析方法についてである。最も多く用いられていた分析方法がマルチレベル分析であった。マルチレベル分析を用いることで、例えば30校の学校から30名ずつ合計900名を抽出した場合、学校レベル(30校)と生徒レベル(900名)での分析が可能となる。このような階層的データを考慮しない場合、集団内の類似性を無視してしまう危険が生まれる。阿部(2012)の例を借りると、異なる3



つの学校 A, B, C の生徒に関して「勉強の時間」と「テストの得点」のデータを得て、散布図を書き、回帰直線を引いたところ、図 1-2 のような結果になったとする。この結果は、生徒レベル（全体）では「勉強の時間」と「テストの得点」は比例しないものの、学校レベル（A, B, C）では比例することが示されているため、集団内の類似性を考慮する必要がある。

この集団内類似性を統計的に評価するために用いられるのが、級内相関係数（intra-class correlation coefficient: ICC）である。清水（2014）によると、集団内類似性の有無を判断する基準は、ICC が有意である場合や 0.1 を超えている場合、そして、デザインエフェクト（集団内の平均的な人数と ICC の両方を考慮に入れた基準）が 2 以上の場合等がある。逆に、集団内類似性が認められなかった場合は、集団間の差異を考慮する必要はなく、従来通りの分析を行うことができる。本研究でレビューした研究（Bosselut et al., 2012; Malet et al., 2013; Myers et al., 2006b; Myers et al., 2011）においても ICC を算出し、選手は所属チームから影響を受けているという前提のもと分析が進められていた。しかしながら、我が国では教育心理学領域においてはその適用例がみられるものの、スポーツ集団研究においては未だみられないことが指摘されている（内田ほか，2011）。クロス水準の効果（異なる水準で測定された変数間の交互作用）を検出するためには 20 以上のグループが必要であり、グループ数が 150 の場合グループ当たりのデータ数は 5、グループ数が 30 の場合グループ当たりのデータ数は 30 必要であるというような目安が示されている（クレフト・デレウ，2006）。このようにマルチレベル分析を実施するためには多くのデータを収集しなければならないのが短所であるが、内田ほか（2011）はこの短所を考慮しても結果から得られる知見は含意に富んでおり、我が国においても積極的に活用されるべきだと述べている。

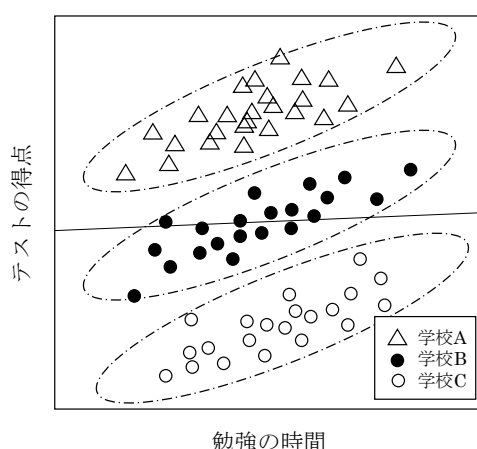


図 1-2. 回帰分析が不適当な例（阿部，2012）

### 1. 3. 3. コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究

#### 1) 研究の成果

表 1-3 は、コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究の概要を示している。表 1-3 の中で Jones and Allison (2014) を除く 3 つの研究はカナダで行われている。カナダでは、1974 年から national coaching certification program (NCCP) と呼ばれる指導者養成プログラムが実施されており、実践と研究の双方が進みつつある。NCCP は “community”, “competition”, “instruction” の 3 つの階級で構成され、5 つの核となるコンピテンシー (問題解決・批判的思考・意思疎通・評価・リーダーシップ) を専門的な指導に繋がられるように考慮されている。今回レビュー対象となった研究において、大学におけるスポーツ指導者養成プログラム (baccalaureate in sport intervention: BIS) に着目した研究 (Demers et al., 2006)、スポーツに初めて参加する 0 歳から 6 歳の子どもを対象としたスポーツ指導者への “community” プログラム (the introduction to community coaching: ICC) に焦点をあてた研究 (Banack et al., 2012)、高校のスポーツ指導者がどのようにスポーツ指導を学んでいるのかを明らかにした研究 (Winchester et al., 2013) が NCCP を軸に展開されており、その他に 18 カ月間のスポーツ指導者養成プログラムの育成状況の把握を試みた研究 (Jones and Allison, 2014) がみられた。

研究の特徴として、アクションリサーチ、インタビュー、ビデオ撮影等を用いて、プログラムの内容や課題を明確にし、参加者が体験の中から何を学んでいるのかを明らかにしている点が挙げられる。例えば、Jones and Allison (2014) においては、参加者がプログラムから学習している様子や、プログラムが指導者として不安定でストレスのある経験を共感できる場となったこと等が明らかになったが、一方で、話し手主導のセッションよりもディスカッション形式の活動を望んでいることや、参加者はプログラムを指導現場への直接的な関連性が低いと感じており、コンピテンシーへの表面的な関与ではなく、コンピテンシーを日々の指導にどのように結びつけるのかを説く必要性を報告している。また、Demers et al. (2006) においては、BIS を大学教育の一環として導入した結果、卒業するために必要とされるコンピテンシーの基準を明確にできるようになったことや、学生が体系的かつ漸進的に自己評価できるようになったことを利点として挙げている。これらは、いかにスポーツ指導者養成を効果的に行っていくかを探究する、より現場に則した研究といえるだろう。

## 2) 研究上の課題

コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究を概観した結果、これまでの研究の蓄積が少ないこともあり、対象となった指導者、プログラム、調査方法など各研究によって大きく異なった。また、プログラムの受講後、客観的で適切な評価がなされたかどうかは定かではなかった。しかしながら、先行研究は今後の研究に向けて重要な示唆を与えている。例えば、Demers et al. (2006) は「計画」、「実施」、「評価」の3つの局面に分類しながらプログラムを考察しており、この分類を援用すれば異なるプログラム間の比較が可能になるかもしれない。Winchester et al. (2013) の学習場面の分類（フォーマル・ノンフォーマル・インフォーマル）を援用すれば、競技種目や地域における比較ができるかもしれない。また、今回は質的な研究のみであったが、質問紙を用いた事前・事後調査を実施することでプログラムの受講前と受講後でのコンピテンシーや態度の変容を明らかにすることもできるだろう。

表 1-3. コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究の概要

著者名（発行年号）	種目	調査対象	調査方法	プログラム	主な結果
Demers et al. (2006)	—	—	—	BIS	大学におけるスポーツ指導者養成プログラムに関する考察が「計画」・「実施」・「評価」の3つの局面に分けて行われ、その有用性が示された
Banack et al. (2012)	クロスカントリースキー	指導者7名 (男性3名, 女性4名)	参加型アクションリサーチ, 電話インタビュー	ICC	ICCは、LTADの基本理念を伝達するために効果的な手段であり、スポーツ指導者はインタビューの語りからICCで学んだ基本理念を指導実践に取り入れていることが明らかになった
Winchester et al. (2013)	多種目	指導者31名 (男性16名, 女性15名)	インタビュー, フォーカスグループインタビュー	—	カナダオンタリオ州の高校のスポーツ指導者がどのようにスポーツ指導を学んでいるのかを調査した結果、「フォーマル」・「ノンフォーマル」・「インフォーマル」と「同僚との交流」の4つに学習場面に沿って、NCCPや講習会への参加、選手としての経験やアシスタントコーチとしての経験等が明らかになった
Jones and Allison (2014)	不明	指導者20名	ビデオ撮影, フォーカスグループインタビュー	エリートレベルの指導者養成コース	参加者がプログラムから学習している様子や、プログラムが指導者として不安定でストレスのある経験を共感できる場となったこと等が明らかになった。一方、プログラムの形式や内容に課題がみられた

### 1. 4. 先行研究における課題と研究の目的

先行研究を目的や結果から分類した結果、①スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究、②スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究、③コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究に大別された。各研究の成果は以下のようにまとめることができる。

a) スポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造に関する研究においては、単一種目に焦点

をあててそのスポーツに特化した指導者のコンピテンシーの因子構造を明らかにした研究と、多種目の競技から一般的なスポーツ指導者のコンピテンシーの因子構造を明らかにした研究がみられた。

- b) スポーツ指導者のコンピテンシーと他の変数との関連性に関する研究においては、チームレベルと選手レベルを考慮した議論を行うために、階層的に構造化されたデータを用いたマルチレベル分析が行われつつあることが明らかになった。
- c) コンピテンシーを基盤としたスポーツ指導者養成プログラムに関する研究においては、カナダのNCCPに基づく研究が大半を占め、プログラムの成果と課題が明らかになった。

前述したスポーツ指導者のコンピテンシー研究の動向と課題を踏まえた上で、今後の展望としてさらなる研究の蓄積が望まれる。具体的には、まず、スポーツ指導者の一般化されたコンピテンシー尺度である CCS や APCCS II-HST の日本における適用可能性の検証が必要である。世界各国で用いられているこれらの尺度の適用可能性を示すことによって、我が国においてもスポーツ指導者のコンピテンシー研究の広がりを期待することができる。また、広く一般化された尺度だけでなく、Ko et al. (2011) が指摘しているように国内や地域レベルでの研究の蓄積が非常に少ないため、このような文脈下での尺度作成や考察も必要となるだろう。

次に、スポーツ指導者のコンピテンシーを軸とした選手への影響モデルの検証が求められる。吉田 (2011) は、いかなる研究トピックも新たな研究課題として普及・拡大し、学問的知識体系の中で十分な理論的説明を加えるまでには、少なくとも 3 つの研究ステージが必要であると述べている。3 つのステージとは、①構成概念の検討 (概念の定義, 尺度開発, 多次元性の検討), ②説明変数と目的変数を含めた要因間の関係性の検討, ③要因間の関係性の強弱を決定づける環境や対象を絞り込むための調整変数の検討である。本研究において中心的にレビューしてきたように①と②に関しては比較的研究の蓄積がみられるが、スポーツ指導者のコンピテンシー研究では③のような研究はほとんどみられないのが現状である。しかしながら、スポーツ指導者と選手の関係に着目した研究をみると、コーチング効果モデル (Horn, 2008) やコーチ・選手間の動機づけモデル (Mageau and Vallerand, 2003) など頻繁に引用されるモデルが提唱されている。これらのモデルを参考に、スポーツ指導者のコンピテンシーを選手に影響を及ぼす要因の一つとして組み込むことで、スポーツ指導者と選手の関係をより詳細に捉えることが可能になるだろう。さらに発展を目指した先には、それぞれのチームに所属するスポーツ指導者や選手を階層的なデータとして捉え、選手

単位だけでなくチーム単位でのモデルの検証も行っていくことが望まれる。

また、本研究でレビュー対象となった研究の大半が高校や大学における競技スポーツの指導に焦点をあてたものであった。Gilbert and Trudel (2004) は、1970年から2001年までのスポーツ指導者研究のレビューを行い、「高校・大学」を対象とした研究が約70%を占め、「小学校・中学校」、並びに「成人」を対象とした研究はわずか4%ずつであったため、スポーツクラブを対象とした研究も行われるべきだと指摘している。

以上、先行研究の課題を踏まえて、本研究の総合的な目的は、スポーツ指導者のコンピテンシーが果たす役割を多面的に明らかにすることである。具体的には、我が国におけるAPCCS II-HSTの適用可能性を検証することと、我が国固有の文化ともいえる高校野球及び総合型地域スポーツクラブに焦点をあてて、スポーツ指導者のコンピテンシー尺度の作成並びにコンピテンシーの影響過程の検証を行う。高校運動部活動の指導者に関する研究は他の研究に比べての立ち遅れが指摘されている(渡辺, 2005)。その中でも、野球は運動部への加入者数が最も多く(笹川スポーツ財団, 2017)、100年以上の歴史を持っているため、我が国における独自性を見出すことが可能と思われる。また、総合型地域スポーツクラブを選定した背景としては、前述したように世界的にも地域スポーツクラブのスポーツ指導者を対象とした研究は非常に少なく、我が国における地域スポーツの発展を大きく担っている存在であることが挙げられる。さらに、選手の競技レベルを向上させるようなスポーツ指導に関する要因に加えて、クラブ内外での人々との交流といったその他の要因が必要ながことが想定される。

## 1. 5. 本論文の構成

本論文は、全7章をもって構成されている(図1-3)。第1章では、スポーツ指導者の役割と背景を述べた後、本研究の中心的な概念であるコンピテンシーについて言及した。また、スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の動向を検証し、研究課題を明らかにした。本章は「スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の動向」として日本生涯スポーツ学会学会誌である『生涯スポーツ学研究第13巻第1号』(高松・山口, 2016)に掲載された論文を援用しながら執筆したものである。

第2章では、はじめに、複数の国で援用されているスポーツ指導者のコンピテンシー尺度であるAthletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams (APCCS II-HST; Myers et al., 2010)の我が国における適用可能性を検証する。そして、APCCS II-HSTが選手

の達成目標を媒介して競技パフォーマンスの認知に及ぼす影響を明らかにする。本章は「Athletes' Perceptions of Coaching Competency and Performance: The Mediating Role of Achievement Goals」として『International Journal of Sport and Health Science』に投稿中の論文に加筆・修正を加えたものである。

第3章では、特定の文化や競技に対応するものとして、学校運動部活動や競技スポーツの観点から、高校野球における監督のコンピテンシー構造を明らかにすることを目的としている。まず、研究1において高校野球の監督にインタビュー調査を実施しコンピテンシーを構成する概念を抽出する。そして、研究2において高校野球の監督に質問紙調査を実施し、コンピテンシー尺度の精製、及び尺度の妥当性・信頼性を検証する。本章は「高校野球における監督のコンピテンシーに関する研究」として日本体育学会学会誌である『体育学研究第60巻第2号』（高松・山口，2015）に掲載された論文に加筆・修正を加えたものである。

第4章では、高校野球における監督のコンピテンシーが選手の心理的欲求の認知を通して、内発的動機づけにどのように影響を及ぼすのかを検証する。本章は「高校野球における監督のコンピテンシーが選手の内発的動機づけに及ぼす影響」として日本体育学会学会誌である『体育学研究第61巻第2号』（高松・山口，2016）に掲載された論文に加筆・修正を加えたものである。

第5章では、生涯スポーツの観点から、総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成することを目的とする。研究1において総合型地域スポーツクラブのスポーツ指導者に対してソートリスティング法による調査を実施しコンピテンシーを構成する概念を抽出する。そして、研究2において総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者に質問紙調査を実施し、コンピテンシー尺度の精製、及び尺度の妥当性・信頼性を検証する。本章は「総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度作成の試み」として日本生涯スポーツ学会学会誌である『生涯スポーツ学研究第12巻第1号』（高松・山口，2015）に掲載された論文に加筆・修正を加えたものである。

第6章では、第5章で作成した尺度を用いて、総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足及び組織コミットメントに及ぼす影響を検証する。本章は「Effect of coaching behaviors on job satisfaction and organizational commitment: The case of comprehensive community sport clubs in Japan」として『International Journal of Sports Science and Coaching』に投稿中の論文に加筆・修正を加えたものである。

第7章では、結論として一連の研究結果のまとめと意義並びにそこから導き出されるイ

ンプリケーションを提示する。そして、スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の課題と展望について言及する。

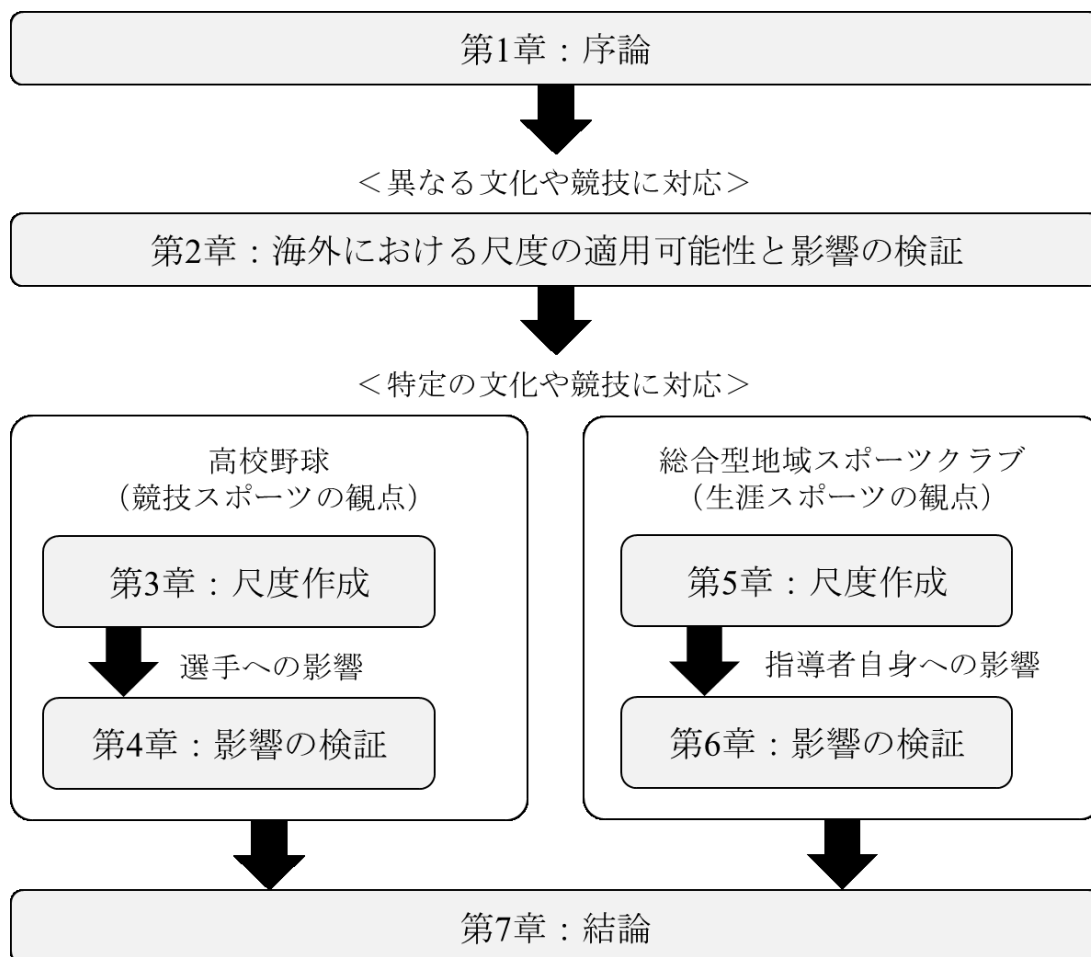


図 1-3 . 本論文における章立て

## 第2章

選手による監督のコンピテンシーの認知と

競技パフォーマンスの関係：

達成目標の媒介的役割



## 2. 1. 研究背景

若い選手にとって、スポーツ指導者、親、並びに仲間の存在は大きな役割を果たしている。中でも、スポーツ指導者は、選手にとって身近に存在する大人のモデルであるため、特に重要だと考えられている (Conroy et al., 2006)。選手が満足するような有能なスポーツ指導者は、選手に自信を持ってプレイさせ (Chiu et al., 2014)、良好な結果を生み出す (Horn, 2008)。実際、選手によるスポーツ指導者の行動の認知が、選手のパフォーマンスに影響を及ぼすことが明らかにされている (Charbonneau et al., 2001; Chelladurai, 1990; Rieke et al., 2008)。他方、スポーツ指導者の行動の認知から、達成目標を媒介して、内発的動機づけ (Adie and Jowett, 2010) やバーンアウト傾向 (Isoard-Gauthier et al., 2016) といった選手の行動や態度に影響を及ぼすことが示されているものの、達成目標理論に基づいて、スポーツ指導者の行動とパフォーマンスの関連を明らかにした研究はほとんどみられない。よって、本研究においては、選手によるスポーツ指導者の行動の認知が、達成目標を媒介として競技パフォーマンスの認知に及ぼす影響を明らかにすることを狙いとしている。

## 2. 2. 先行研究の検討

### 2. 2. 1. 達成目標

過去 20 年間、達成目標理論 (Ames, 1992; Dweck, 1986; Nicholls, 1984) は、達成動機に関する理論的、実証的研究の中心であった (Morris and Kavussanu, 2008)。達成目標理論は、個人が達成場面において設定する目標や理由によって動機づけや行動が決定されることを意味する。元来、達成目標は、有能さの評価基準 (熟達と遂行) によって区別されてきたが、最近の研究においては、有能さの評価基準と有能さの価 (接近と回避) の両方によって区別されることが示されている (Conroy et al., 2006)。このような過程を経た結果、4 つの達成目標が作られた (Elliot, 1999; Elliot and McGregor, 2001) : 熟達接近目標、熟達回避目標、遂行接近目標、遂行回避目標。藤田 (2009) によると、熟達接近目標は「熟達させることや以前よりも能力を伸ばすこと」、熟達回避目標は「熟達できないことを避けること」、遂行接近目標は「他者と比較して優れることや能力を誇示すること」、遂行回避目標は「他者と比較して劣ることを避けること」である。つまり、遂行目標志向の者は他者との比較に基づいて有能さを感じているのに対して、熟達目標志向の者は課題の熟達具合や能力の上昇に基づいて有能さを感じるのである (Halvari and Kjøermo, 1999)。Elliot (1999) は、達成動機に関する階層的モデルを提案し、接近・回避目標の先行要因として、有能さに基づく変数、自己に

基づく変数, 関係性に基づく変数, 人口統計に基づく変数, 環境的変数, 神経生理学に関する変数を挙げている. さらに, コーチングの雰囲気も先行要因の一つとして含まれることが示されている (Conroy and Hyde, 2012) これに関連して, 多くの研究が選手の達成目標と動機づけ (Adie and Jowett, 2010; Conroy et al., 2006; Nien and Duda, 2008), バーンアウト (Isoard-Gauthier et al., 2016), 認知的不安 (Stenling et al., 2014) のような構成概念との関係性が明らかにされている. 中でも, Adie and Jowett (2010) は, 選手の達成目標が選手のコーチ・選手間の関係性の認知に影響を及ぼすという理論モデル構築に向けた検証を行っている.

## 2. 2. 2. スポーツ指導者の行動と選手の達成目標との関連

スポーツ指導者の行動が選手の達成目標に及ぼす影響を検証した研究としては, 指導者-選手間の関係性尺度 (CART-Q; Jowett and Ntoumanis, 2004) を用いたものがみられる. 例えば, Adie and Jowett (2010) が大学生の陸上競技選手を対象とした研究で, 指導者との関係性の認知が熟達接近目標を媒介として内発的動機づけへと影響することを明らかにしている. Isoard-Gauthier et al. (2015) は, 指導者との関係性の認知, 及び熟達接近目標を媒介とすることがバーンアウトに対して負の影響を及ぼすこと, 熟達回避目標がバーンアウトに対して正の影響を及ぼすことを明らかにしている. また, スポーツ指導者の熟達接近目標と遂行接近目標を選手が認知することは, 選手の熟達接近目標と遂行接近目標に有意な影響は及ぼさず, スポーツ指導者の熟達回避目標と遂行回避目標を選手が認知することは, 選手の熟達回避目標と遂行回避目標に有意な影響を及ぼすことが報告されている (Conroy et al., 2006). Wang et al. (2009) は, Leadership Scale for Sports (Chelladurai and Saleh, 1980) によって測定された選手によるスポーツ指導者の行動の認知を3つのクラスター (平均・ポジティブ・ネガティブ) に分類している. これを用いて, ネガティブクラスターは平均クラスター, ポジティブクラスターに比べて熟達接近目標に関して有意に低い値であり, さらにポジティブクラスターは平均クラスター, ネガティブクラスターに比べて熟達回避目標に関して有意に高い値であったことを明らかにしている. さらに, Chiu et al. (2014) は Coaching Competency Scale (CCS; Myers et al., 2006) を用いて, スポーツ指導者の動機づけコンピテンシーが選手の達成動機に影響を及ぼすことを報告している.

## 2. 2. 3. 選手の達成目標とパフォーマンスとの関連

競技パフォーマンスの先行要因としての達成目標に関する研究の蓄積は少ないと言われ

ている (Roberts et al., 2007). その理由としては, 競技パフォーマンスを評価する場合, 特に団体競技においては選手一人一人のパフォーマンスを評価することは決して容易ではないことが挙げられる. その中でもスポーツ領域においては, フィギアスケート選手の順位を競技パフォーマンスとして点数化したもの (Vealey and Campbell, 1988), サッカーにおけるコーチからの評価 (フィールドプレーヤー33項目, ゴールキーパー42項目) を点数化したもの (Van Yperen and Duda, 1999) などがパフォーマンスとして捉えられている. 他方, Marsh et al. (1997) は, エリートアスリート自己記入式質問紙 (EASDQ; the elite athlete self description questionnaire) を開発し, パフォーマンス評価を行っている. EASDQ は, 技術 (skill), 身体 (body), 持久力 (aerobic fitness), 瞬発力 (anaerobic fitness), 心理的有能さ (mental competence), 総合的なパフォーマンス (overall performance) の 6 因子から構成されており, Rhind and Jowett (2010) や Lorimer (2011) においては, overall performance に関する項目をパフォーマンスの評価指標として用いている.

選手の達成目標とパフォーマンスとの関連に関しては, Elliot et al. (2006) が達成目標がバスケットボールのドリブルパフォーマンスに及ぼす影響を検証しており, 遂行接近目標がパフォーマンスに正の影響を及ぼし, 遂行回避目標がパフォーマンスに負の影響を及ぼしたものの, 熟達目標に関してはほとんど影響がみられなかったことを明らかにしている. また, Stoeber et al. (2009) と Stoeber and Crombie (2010) は, 遂行接近-回避目標 (遂行接近目標と遂行回避目標の対比) がトライアスロンと陸上競技におけるパフォーマンスに影響を及ぼしたことを報告している. 一方, スポーツ領域に限定したものではないものの, 熟達接近目標はパフォーマンスに影響を及ぼさないという指摘がみられる半面 (Elliot and McGregor, 2001; Stoeber et al., 2009; Stoeber and Crombie, 2010), 影響を及ぼしたという研究結果もみられ (Li et al., 2011), 達成目標とパフォーマンスとの関連に関して, 明確な知見が得られていないのが現状である.

### 2. 3. 目的と仮説

本研究においては, Myers et al. (2010) によって作成された the Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams (APCCS II-HST) の日本における適用可能性を検証した後, スポーツ指導者のコンピテンシーが選手の達成目標を媒介してパフォーマンスに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする. APCCS II-HST は, 5 因子 (動機づけ, ゲーム戦略, 技術, 人格形成, コンディショニング) から構成されるが, 各因子間相関が非

常に高かったことが報告されているため (Myers et al., 2010), 本研究では 2 次因子を想定することとした。そして, 先述したように, スポーツ指導者の影響が様々な形で検証されているものの, スポーツ指導者のコンピテンシーが選手の達成目標やパフォーマンスにどのような影響を及ぼすのかは明らかにされていない。そこで, 以下 3 つの仮説を検証することとした。

H1: スポーツ指導者のコンピテンシーは選手の熟達接近目標と遂行接近目標に正の影響を及ぼし, 熟達回避目標と遂行回避目標に負の影響を及ぼす

H2: 選手の熟達接近目標と遂行接近目標はパフォーマンスの認知に正の影響を及ぼし, 熟達回避目標と遂行回避目標はパフォーマンスの認知に負の影響を及ぼす

H3: 選手の達成目標はスポーツ指導者のコンピテンシーがパフォーマンスに及ぼす影響を媒介する

## 2. 4. 方法

### 2. 4. 1. 調査手続きと調査対象

高校運動部活動に所属する選手に調査を実施した。各運動部の監督に調査協力を依頼し, 許可を得た後, それぞれの高校において集合法による質問紙調査を実施した。まず選手に対して, 研究の目的, 調査内容, 個人情報取り扱い, 及び調査参加者の権利について説明を行った。330 名の選手に調査票を配布し, 319 名 (男子 266 名, 女子 53 名; 平均年齢=16.48 歳) から完全な回答票が得られた (有効回答率 96.7%)。所属する部活動はサッカー部 127 名, 野球部 113 名, バasketボール部 55 名, ハンドボール部 13 名, ラグビー部 7 名, バレーボール部 4 名であった。

### 2. 4. 2. 調査項目

#### 1) 選手による監督のコンピテンシーの認知

監督のコンピテンシーを測定する尺度は, Myers et al. (2010) によって作成された the Athletes' Perceptions of Coaching Competency Scale II-High School Teams (APCCS II-HST) を用いた。APCCS II-HST は, 以下の 5 因子で構成される: 動機づけ (4 項目: e.g., “選手をやる気にさせる”), ゲーム戦略 (4 項目: e.g., “試合中, 重圧のかかる場面において効果的な決断を行う”), 技術 (4 項目: e.g., “練習中, 選手に適切な基礎技術を教える”), 人格形成 (3 項目: e.g., “他人を敬う態度を効果的に身につけさせる”), コンディショニング (2 項目: e.g., “選

手の身体コンディショニングを正確に把握する”。これらは、それぞれ1（全く当てはまらない）から5（とても当てはまる）の5段階のリッカート尺度でたずねた。

## 2) 達成目標

選手の達成目標を測定するために、Achievement Goals Questionnaire for Sport (AGQ-S; Conroy et al., 2003) を援用した。AGQ-S は4因子12項目で構成される：熟達接近目標（3項目：e.g., “できる限り自分の力を出し切ってプレイすることが重要である”）、熟達回避目標（3項目：e.g., “自分の全力を出したプレイができないかもしれないと心配になる”）、遂行接近目標（3項目：e.g., “他の選手よりも良いプレイをすることが重要である”）、遂行回避目標（3項目：e.g., “他の選手よりも下手なプレイはとにかく避けたい”。これらは、それぞれ1（全く当てはまらない）から5（とても当てはまる）の5段階のリッカート尺度でたずねた。

## 3) 競技パフォーマンスの認知

選手の競技パフォーマンスの認知は、the Elite Athlete Self-Description Questionnaire (EASDQ; Marsh et al., 1997) のパフォーマンスに関する6項目（e.g., “私は、常に自分の能力どおりのパフォーマンスを発揮する”）を用いた。これらは、それぞれ1（全く当てはまらない）から5（とても当てはまる）の5段階のリッカート尺度でたずねた。

### 2. 4. 3. バックトランスレーション

本研究で用いた全ての調査項目は、英語で作成されたものであることから、オリジナルと日本語版の測定尺度の対等性を検証するためにバックトランスレーションを実施した。初めに、第一著者が調査項目を日本語に翻訳した。次に、バイリンガルの専門家によって再び英語に翻訳された。そして、英語を母国語とするネイティブスピーカーが、オリジナルの文とバックトランスレーションされた文を比較検討した。さらに、4名の研究者（1名の大学教授と3名の大学院生）によって、パネルディスカッションを行った。以上の手順により、オリジナル版とバックトランスレーション版の2つの調査項目が、概念的に対等であることが確認されたため、日本語に翻訳したものを調査項目として用いることとした。表2-1は、本研究で用いた測定項目の一覧を示している。

表 2-1. 測定項目一覧

---

APCCS II -HST (Myers et al., 2010)

動機づけ

1. 選手をやる気にさせる
2. 選手がよいプレイをしたとき、過信させないようにする
3. 選手が下手なプレイをしたとき、自信をなくさないようにする
4. 弱い相手との対戦のとき、選手をやる気にさせる

ゲーム戦略

5. 試合中、自分のチームの強みを最大限にする戦略を立てる
6. 試合中、重圧のかかる場面において効果的な決断を行う
7. 試合中、効果的な選手交代を行う
8. 試合中、相手チームの強みを最小限にする戦略を立てる

技術

9. 練習中、実践的な技術を選手に教える
10. 練習中、選手のわずかな技術的欠点を見抜く
11. 練習中、選手に適切な基礎技術を教える
12. 練習中、ポジション別に適切な技術を教える

人格形成

13. 他人を敬う態度を効果的に身につけさせる
14. 選手の人格形成によい影響を及ぼす
15. スポーツマンシップを効果的に身につけさせる

コンディショニング

16. シーズン中、適切な負荷をかけたプログラムを実施する
17. 選手の身体コンディショニングを正確に把握する

AGQ-S (Conroy et al., 2003)

熟達接近目標

1. できる限り自分の力を出し切ってプレイすることが重要である
2. 自分の持っている力を出し切ってプレイしたい
3. 自分のパフォーマンスのあらゆる側面を伸ばすことが重要である

熟達回避目標

4. 自分の全力を出したプレイができないかもしれないと心配になる
5. 自分のやりたいプレイができないかもしれないと不安になることがある
6. 自分の出せる力を発揮できないかもしれないと心配になることがある

遂行接近目標

7. 他の選手よりも良い結果を出すことが重要である
8. 他の選手よりも良いプレイをすることが重要である
9. 他のどの選手よりも良い結果を出すことが目標である

遂行回避目標

10. 他の選手よりも下手なプレイはとにかく避けたい
11. 他の選手よりも下手なプレイをしないことが目標である
12. チーム内で最も下手な部類に入らないことが重要である

EASDQ (Marsh et al., 1997)

1. 私は、常に自分の能力どおりのパフォーマンスを発揮する
  2. 私は、重要な試合の時ほど良いパフォーマンスを発揮する
  3. 私は、常に自分の目標や期待どおりのパフォーマンスを発揮する
  4. 私は、常にベストのパフォーマンスを発揮できる
  5. 私は、必要な時に最高のパフォーマンスを発揮できるので  
優れた選手だと思う
  6. 私は、常にパフォーマンスに必要な全ての要素（例えば、技術的・  
生理的・身体的・心理的側面）を引き出すことができる
-

#### 2. 4. 4. 分析方法

統計的分析は、SPSS 18.0 と SPSS Amos 18.0 を用いて行われた。まず初めに、APCCS II-HST, AGS-S, EASDQ のパフォーマンス尺度の日本語版の因子構造を評価するために、確認的因子分析を実施した。続いて、記述統計、信頼性の検証、因子間相関の算出を行った。そして、構造方程式モデリングによって仮説の検証を行い、達成目標の媒介効果をテストするために媒介分析を実施した。モデル評価を行うための評価指標として、the chi-square to degrees of freedom ratio ( $\chi^2/df$ ), the comparative fit index (CFI), the goodness-of-fit index (GFI), the root mean square error of approximation (RMSEA) を用いた。Hair et al. (2010) によると、 $\chi^2/df$  は、 $\chi^2:df$  の割合が 3 : 1 より小さい場合にモデルがよりデータに適合している。また、CFI と GFI は .90 以上がよく、RMSEA は .05 未満がよく、.08 未満だとまあまあ、.10 を超えると悪い適合度と判断される (Browne and Cudeck, 1992)。

#### 2. 5. 結果

##### 2. 5. 1. 確認的因子分析

確認的因子分析を行った結果、APCCS II-HST はよい値を示した ( $\chi^2/df=2.272$ , CFI = .95, GFI = .92, RMSEA = .06)。しかしながら、動機づけに関する 1 項目 (“選手がよいプレイをしたとき、過信させないようにする”) の因子負荷量が極端に低い値 (.19) を示したため、削除した。修正モデルの適合度は、 $\chi^2/df=2.326$ , CFI = .96, GFI = .92, RMSEA = .07 であり、因子負荷量は、.53 から .88 の値を示した。また、AGQ-S はデータとよく一致することが示され ( $\chi^2/df=2.445$ , CFI = .97, GFI = .94, RMSEA = .07), 因子負荷量は .55 から .92 の値を示した。一方、パフォーマンス尺度においては良好な適合度を得ることができなかったため ( $\chi^2/df=6.741$ , CFI = .94, GFI = .94, RMSEA = .13), 因子負荷量が低かった 2 項目を削除した。修正モデルの適合度は、 $\chi^2/df=2.283$ , CFI = .99, GFI = .99, RMSEA = .06 であり、因子負荷量は、.67 から .81 の値を示した。

##### 2. 5. 2. 記述統計、信頼性、因子間相関

表 2-2 は、各変数における記述統計、信頼性を表すクロンバックの  $\alpha$  係数、及び因子間相関を示している。競技パフォーマンスの認知を除いて、各変数の値は比較的高かった。この結果から、全体的に選手は監督のコンピテンシーや自身の達成目標について高く認知しているが、自身の競技パフォーマンスについては低く認知していることが示唆される。また、

動機づけ ( $\alpha=.67$ ) とコンディショニング ( $\alpha=.65$ ) のクロンバックの  $\alpha$  係数はやや低かったものの、達成目標と競技パフォーマンスの認知に関しては、基準値.70 (Nunnally, 1978) を上回った。因子間相関に関しては、合成変数であるコーチングコンピテンシーと各コンピテンシー因子との間に高い相関がみられた。コーチングコンピテンシーと、熟達接近目標と遂行接近目標との間には弱い相関がみられたが、熟達回避目標と遂行回避目標との間には有意な相関はみられなかった。さらに、遂行接近目標は競技パフォーマンスの認知と有意な正の関連がみられ、熟達回避目標は競技パフォーマンスの認知と有意な負の関連がみられた。

表 2-2. 記述統計, クロンバックの  $\alpha$  係数, 及び因子間相関

	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
APCCS II-HST														
1. 動機づけ	3.30	0.79	.67											
2. ゲーム戦略	3.38	0.83	.85	.52 ***										
3. 技術	3.54	1.00	.90	.52 ***	.68 ***									
4. 人格形成	3.92	0.86	.86	.49 ***	.44 ***	.51 ***								
5. コンディショニング	3.40	0.91	.65	.45 ***	.61 ***	.64 ***	.50 ***							
6. コーチングコンピテンシー	3.51	0.71	.92	.73 ***	.84 ***	.88 ***	.72 ***	.77 ***						
AGQ-S														
7. 熟達接近目標	4.73	0.46	.76	.13 *	.12 *	.12 *	.12 *	.07	.14 *					
8. 熟達回避目標	3.76	1.00	.91	.05	.04	.04	.02	.08	.05	.12 *				
9. 遂行接近目標	3.63	1.03	.86	.05	.16 **	.20 ***	.17 **	.22 ***	.20 ***	.26 ***	.24 ***			
10. 遂行回避目標	3.05	1.03	.81	.02	.10	.09	-.01	.12 *	.08	.16 **	.29 ***	.52 ***		
EASDQ														
11. 競技パフォーマンスの認知	2.47	0.70	.83	.15 **	.09	.06	.11 *	.10	.12 *	.03	-.27 ***	.19 **	.01	

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

### 2. 5. 3. 仮説の検証

監督のコンピテンシーが 4 つの達成目標を媒介として、競技パフォーマンスの認知に及ぼすという仮説の検証を行った。図 2-1 が示しているように、2 次因子から 1 次因子への因子負荷量は人格形成 (0.68) を除いて、0.8 を超えた。ワルド検定の結果、コーチングコンピテンシーから熟達接近目標、熟達回避目標、及び遂行回避目標に対して、そして熟達接近目標と遂行回避目標から競技パフォーマンスの認知に対して有意な影響はみられなかったため、これらのパスを除いた。モデルの適合度は、 $\chi^2/df=1.794$ , CFI=.93, GFI=.86, RMSEA=.05 であった。

コーチングコンピテンシーは、遂行接近目標に有意な影響を及ぼした ( $\beta=.20, p < .001$ )。さらに、競技パフォーマンスの認知は、遂行接近目標から有意な正の影響がみられ ( $\beta=.29$ ,



$p < .001$ ), 熟達回避目標から有意な負の影響がみられた ( $\beta = -.38, p < .001$ ). コーチングコンピテンシーは, 遂行接近目標の分散の4%を説明し, 熟達回避目標と遂行接近目標は競技パフォーマンスの認知の分散の23%を説明した.

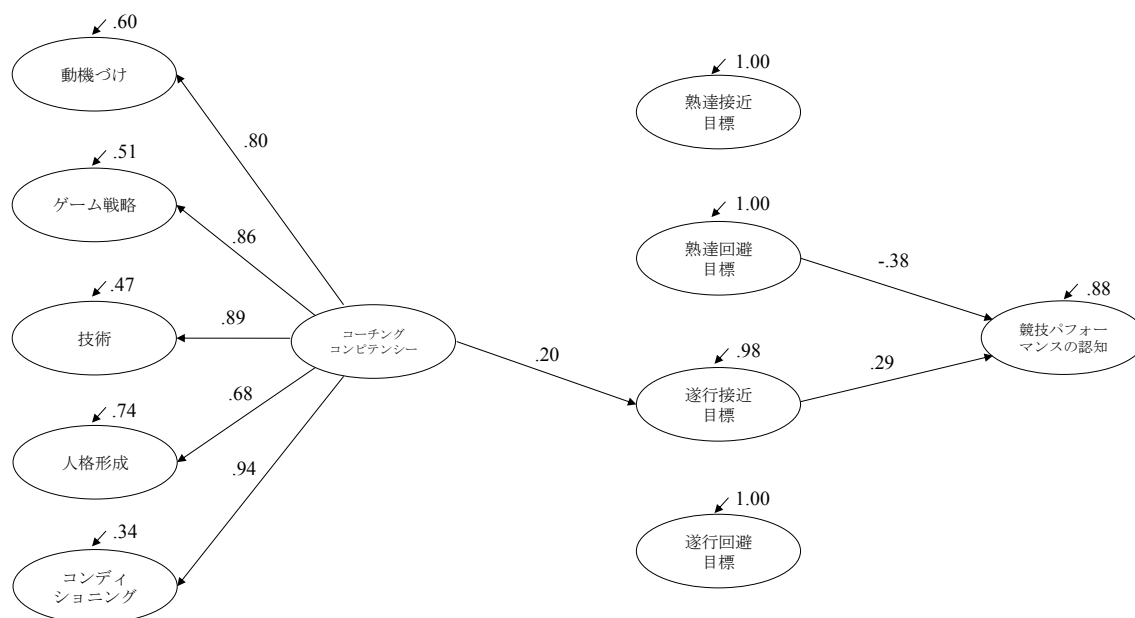


図2-1. コーチングコンピテンシーが競技パフォーマンスの認知に影響を及ぼす構造方程式モデリング

#### 2. 5. 4. 媒介分析

達成目標が, 監督のコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知への影響を媒介するかどうかを検証するために, 先行研究 (Boardley and Kavussanu, 2009; Holmbeck, 1997) を参考に, 媒介分析を実施した. まず, 直接影響するモデルの適合度を検証した. コーチングコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知への直接の影響は有意であり ( $\beta = .14, p < .05$ ), 良好な適合度を示した ( $\chi^2 / df = 1.949, CFI = .95, GFI = .91, RMSEA = .06$ ). 2つ目のステップは, 媒介モデル (i.e., コーチングコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知への影響を達成目標が媒介するモデル) の適合度の検証である. 図2-1で示したように, 媒介モデルは良好な適合度であり, コーチングコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知への影響を遂行接近目標が媒介することが明らかにされている. そして, 3つ目のステップは, コーチングコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知に直接的なパスを加えた結合モデル (i.e., すべてのパスを仮定したモデル) を検証することである. 結合モデルの適合度は,

$\chi^2 / df = 1.793$ , CFI = .93, GFI = .86, RMSEA = .05 であり, 良好な値を示した.

媒介効果は, 媒介モデルと結合モデルの差に基づく  $\Delta\chi^2$  テストによって評価することができる. その結果, 有意差がないことが示され ( $\Delta\chi^2(1) = 2.47, p > .05$ ), 媒介効果が示唆される結果となった. そして, 直接影響モデルにおいてコーチングコンピテンシーから競技パフォーマンスの認知への直接パスが有意であったにも関わらず, 結合モデルでは有意ではなかった ( $\beta = .09, p = .11$ ). よって, 遂行接近目標は, コーチングコンピテンシーと競技パフォーマンスの認知を完全媒介することが示された.

## 2. 6. 考察

本研究の目的は, APCCS II-HST の日本における適用可能性を検証した後, 選手によるスポーツ指導者のコンピテンシーの認知が, 達成目標を媒介として競技パフォーマンスの認知に及ぼす影響を明らかにすることであった. APCCS II-HST については, 1 項目を削除したものの, 確認的因子分析の結果から適用可能であることが示された. 続いて構造方程式モデリングによって仮説を検証し, 媒介分析を行った結果, 遂行接近目標が媒介することが明らかになり, 3 つの仮説が部分的に支持された. しかしながら, 熟達回避目標から競技パフォーマンスの認知に有意な負の影響はみられたものの, 監督のコンピテンシーから他の 3 つの達成目標に有意な影響はみられず, 熟達接近目標と遂行回避目標から競技パフォーマンスの認知に対しても有意な影響はみられなかった.

遂行接近目標が監督のコンピテンシーと関連がみられたことに関して, これは監督のコンピテンシーを高く認知している選手ほど他の選手よりも優れていたいという気持ちが高いことを示している. しかしながら, 本研究の結果は, スポーツ指導者の行動が熟達接近目標に有意な正の影響を及ぼし, 遂行接近目標に有意な影響は及ぼさなかった Adie and Jowett (2010) や Isoard-Gauthier et al. (2015) とは異なるものとなった. この理由として, 本研究で用いた APCCS II-HST はコンピテンシーの定義からも読み取れるように, パフォーマンスとの関連が想定されているが, Adie and Jowett (2010) と Isoard-Gauthier et al. (2015) が用いた指導者-選手間の関係性尺度 (Jowett and Ntoumanis, 2004) は, 元来パフォーマンスとの関連ではなく, 選手の心理的健康やウェルビーイングとの関連が想定されている (Jowett, 2005) ことが挙げられる. それゆえ, 選手の競技パフォーマンス向上に関連するスポーツ指導者の行動 (i.e., コーチングコンピテンシー) は, 他の選手よりもうまくプレイしたいという選手の志向と結びつき, 個人の成功レベルにおいて課題達成しようとする選手の志向に

は結びつかなかったのかもしれない。

遂行接近目標が競技パフォーマンスの認知に有意な影響を及ぼしたことに関しては、先行研究 (Stoeber et al., 2009; Stoeber and Crombie, 2010) の結果と一致する。この点について Stoeber and Crombie (2010) は、他の選手と比べてよりよいパフォーマンスをしようと競争的な姿勢を持つ選手は、高いレベルで競技を行う傾向にあると述べている。本研究では、結果的に日本における高校運動部活動の所属する選手にとって遂行接近目標が重要であることを示した。特に、今回対象とした集団競技では公式戦のベンチ入りメンバー数も限られているため、試合に出るためには監督によってベンチメンバーに加えられる必要がある。そのため、同じポジションの選手や類似するタイプの選手と比べてより優れていると感じることが、競技パフォーマンスの認知に結びついているのかもしれない。よって、監督が動機づけ、ゲーム戦略、技術、人格形成、及びコンディショニングに関する能力を総合的に高めることで、選手の遂行接近目標が高まり、競技パフォーマンスの向上に繋がっていくと考えられる。しかしながら、本研究の結果は、遂行目標から競技パフォーマンスに有意な影響が確認されなかったという Chalabaev et al. (2008) とは異なる結果であり、Horn (2008) が指摘しているように選手のスポーツ指導者の行動に対する認知は、選手の個人的特性や社会文化的な文脈によって決定されるのかもしれない。さらに、遂行接近目標と遂行回避目標は、高い正の相関がみられることから、この 2 つを合わせて遂行接近-回避目標として扱っている例もみられるため (Chalabaev et al., 2008; Stoeber et al., 2009; Stoeber and Crombie, 2010)、今後我が国においても更なる検証が望まれる。

熟達目標に関しては、熟達回避目標から競技パフォーマンスの認知に対して有意な負の影響がみられたものの、熟達接近目標と競技パフォーマンスの認知間で有意な関連はみられなかった。この結果は、過去に実施された体育に関する研究 (Gao et al., 2013) と一致しており、Gao et al. (2013) は、練習中や試合中にネガティブな可能性を避けようとする選手は挑戦する気持ちがないためにパフォーマンスが低い傾向にあると述べている。つまり、熟達できないことに不安をもつ選手ほど、自身のパフォーマンスを低く認知するといえるのかもしれない。一方、Li et al. (2011) は熟達接近目標が直接的にパフォーマンスと関連したことを明らかにしており、高い技術の習得が高い競技パフォーマンスに結びつくので、選手が技術を向上させるためには、精力的な努力をしなければならないと指摘している。言い換えれば、競技スポーツにおいて熟達接近目標は重要であるともいえる。本研究では、有意な関連はみられなかったものの、自己効力感や計画的練習が熟達接近目標とパフォーマンス

を媒介したという報告もされており (Gao et al., 2013; Vallerand et al., 2008), 今後の研究において選手の熟達接近目標がどのようにパフォーマンスに結びつくのかを探究していく必要があるだろう。

本研究結果は, コーチングコンピテンシーに関する研究において貢献を果たしたといえるものの, いくつかの課題もみられた. 1つ目は, 仮説を検証する際に項目を削除した尺度を用いたことである. 特に, 確認的因子分析を行った後, データに適合した因子構造を得るために, APCCS II-HST と EASDQ から因子負荷量の低い項目を削除した. 加えて, 達成目標の分散の大半をコーチングコンピテンシーによって説明することができなかった. それゆえ, 他の調査対象者においても同様の結果が得られるのか, あるいは達成目標に対して有効な他の変数があるのか等さらなる検証が必要である. 2つ目は, 様々な競技の個人パフォーマンスを同一尺度で測定することが困難であったため, 競技パフォーマンスを自己評価で測定したことである. この点に関して, Saville and Bray (2016) は, もし研究者がサッカーのゴール得点のように明確なパフォーマンス指標で評価をしようとした場合, 選手は限定的にしか客観的なフィードバックを受け取ることができないと指摘している. よって, 今後の研究においては複数の競技間の競技パフォーマンスを客観的で正確に測定するための手段についても考慮するべきかもしれない. そして最後は, 本研究では多様な競技レベルの選手からサンプルを集めることができなかったことである. 表 1 の競技パフォーマンスの認知の平均値が示しているように, 調査対象者の競技レベルは決して高いものではなかったため, 一般の高校生レベルから全国大会・世界大会出場レベルまでの選手を対象にすることで違う結果が得られる可能性がある.

結論として, 本研究はコーチングコンピテンシーと競技パフォーマンスの認知の関係において遂行接近目標が重要であることを示した. コーチングコンピテンシーを高く認知している選手ほど他の選手よりも上手になりたいという気持ちが強い傾向にある. しかしながら, 決定係数が低かったことからわかるように, 他の変数が達成目標に対して重要な役割を果たすことも十分考えられるため, 今後の更なる研究の蓄積に期待したい.

## 第3章

### 高校野球における監督の コンピテンシー尺度の作成

### 3. 1. 研究背景と目的

2017年、全国高等学校野球選手権大会（夏の甲子園大会）は99回目を迎えた。高校野球はこれまで、数々の名場面、名プレイ、名選手を生み出し、日本国民にとっては欠かすことのできない存在となっており、今や甲子園球場で開催される春夏の全国大会は華やかな風物詩として認識されている。

一方、高校野球における不祥事件数は近年、増加傾向にある。この件に関して中村（2010, p.193）は、「不祥事が増加しているというよりは、以前は不祥事と考えられなかったものが不祥事ととらえられるようになった」と述べており、特に顕著なのが指導者の暴力であると指摘している。その背景には、戦前から戦後にかけて武士道から野球道へと受け継がれ、精神主義的な猛練習や勝利至上主義的な考えを肯定する心情が日本国民に広がっていたことが挙げられる。高橋（2002）は、千本ノックの生みの親、学生野球の父と言われた飛田穂洲にとって、野球は精神の鍛練に資するものであり、単なるスポーツではなく疑似宗教的なものとなっていたのかもしれないと例に挙げており、ここに当時の野球観を垣間見ることができる。さらに、メディア露出の多い高校野球は学校の経営戦略としても利用されてきた（中村, 2010）。トーナメントを勝ち抜き甲子園に出場するためには負けることが決して許されないため、その事も監督の「いきすぎた」指導を誘発してきた要因の一つだと考えられる。このように教育の一環として捉えられ、ある意味容認されてきた暴力や体罰を用いた指導が、社会の意識の変化の中で問題視されるようになってきたのである。

そして、2013年には「スポーツ界における暴力行為根絶宣言」（公益財団法人日本体育協会ほか, 2013）が出される事態となった。この宣言では「暴力行為が指導における必要悪という誤った考えを捨て去る」と明言した上で、「指導者は、スポーツを行う者のニーズや資質を考慮し、スポーツを行う者自らが考え、判断することのできる能力の育成に努力し、信頼関係の下、常にスポーツを行う者とのコミュニケーションを図ることに努める」必要性を指摘している。もちろん学校教育の一部としての位置づけではあるものの、勝敗を決するスポーツである以上競技力向上を目指すのは当然である。それらを踏まえ、指導者としてどうあるべきかを追究した研究、並びに議論は今日に始まったことではなく、先行研究においても散見される。

しかしながら、渡辺（2005）によると、高等学校の部活動指導に関する研究は他の研究に比べて立ち遅れており、国内で1世紀近い歴史を刻んだ高校生のスポーツ大会は稀有である（玉置, 2012）と言われる高校野球の監督の指導に焦点をあてた研究はほとんどみられな

い。1990年代に小椋（1994）が高校野球の教育的作用は無視できないとしながらも精神主義教育とは異なる指導の必要性を指摘したように、体罰や暴力を用いた指導からの脱却を目指し、新たな指導スタイルの確立に向けた取り組みを行っていくためにも、高校野球における監督の指導に関する研究を行うのは意義のあることだと思われる。

以上のことを踏まえ、日本における運動部活動、中でも高校野球の監督特有のコンピテンシー構造を明らかにし、その妥当性・信頼性を検証していくことが本研究の課題といえる。そこで本研究では、高校野球における監督のコンピテンシー構造を明らかにすることを目的とした。具体的には、混合研究法（mixed method research）の一種である探求デザイン：調査票開発モデル（クレスウェル・プラノ クラーク，2010）を援用して研究を進める。これは、質的データを収集・分析し、得られた結果からカテゴリーを作り、調査票を作成する。そして、調査票をもとに量的データを収集・分析し、量的・質的結果の双方の観点から解釈を行う方法である。この一連の流れは、コンピテンシー尺度作成の手順（スペンサー・スペンサー，2011）とも一致しており、構成概念を探求するためには効果的な方法であると考えられる。まず、研究1において高校野球の監督にインタビュー調査を実施しコンピテンシーを構成する概念を抽出する。そして、研究2において高校野球の監督に質問紙調査を実施し、コンピテンシー尺度の精製、及び尺度の妥当性・信頼性を検証することとする。

### 3. 2. 研究1

#### 3. 2. 1. 方法

##### 1) 調査時期及び調査対象

調査時期は2014年9月4日～11月5日であり、関西地区に在住する高校野球の監督に調査協力の依頼を行った。コンピテンシーを抽出する際、一般的に用いられる方法は「行動結果面接法（behavioral event interview: BEI）」である。これは、卓越したパフォーマーと平均的なパフォーマーに対してインタビューを行い、その中からコンピテンシーを明らかにする方法である（スペンサー・スペンサー，2011）。表3-1はインタビュー対象者のプロフィールを示している。A～Cにおいては育成功労賞受賞経験のある監督を選定した。育成功労賞とは、20年以上にわたって高校野球の育成と発展に貢献した指導者に対して、日本高等学校野球連盟と朝日新聞社から贈られる賞である。すなわち、20年以上指導している監督や毎年のように甲子園に出場している監督全員が受賞できるわけではなく、選手育成、地域貢献など様々な観点から客観的に認められた監督が選定されている。2006年～2014年の9

年間で400名超の監督（故人・元監督含む）が受賞している。そして、D～Fにおいては甲子園出場経験、並びにプロ野球選手輩出経験がない若手監督を選定し、6名の監督を調査対象とした。インタビューは対象者の所属する学校で行われ、その内容は対象者の承諾を得てICレコーダーによって録音された。面接時間は50分～95分であった。

表3-1. インタビューの調査対象

対象	年齢	監督歴	最高戦績	育成功労賞 受賞経験	プロ野球選手 輩出経験
A	60代	32年	甲子園出場	有	有
B	50代	32年	都道府県大会ベスト8	有	有
C	50代	31年	都道府県大会ベスト4	有	無
D	30代	5年	都道府県大会ベスト8	無	無
E	20代	2年	都道府県大会初戦敗退	無	無
F	20代	1年	都道府県大会二回戦進出	無	無

## 2) 調査項目

スペンサー・スペンサー（2011）を参考に調査項目を設定した。半構造化インタビューを用いて、①監督としての職務や責任、②監督として、過去に経験した5～6つの重要な出来事（成功体験、失敗体験それぞれ2～3つ）、③監督に必要な要件をたずねた。BEIでは、被面接者が実際に取った行動を分析する。それは、インタビューにおいて過去に経験した出来事を具体的に語ってもらい、その中でどのように行動したかを質問することによって可能となるため、抽象的な話が多い場合は具体的な事柄を話してもらうように促した。

## 3) 分析方法

インタビューによって得られたデータはテープ起こしを行い、テキスト化した。そして、テキスト化した言語データの中から高校野球の監督のコンピテンシーを示すと思われる全ての箇所にアンダーラインを引き、その箇所を表す主題を書き留めていく主題分析を行った（表3-2）。調査対象が異なれば、必要とされるコンピテンシー構造も異なる（例えば、プロスポーツと学校スポーツでは大きく異なる）ため、得られた面接記録を詳細に分析することで、高校野球の監督における独自のコンピテンシー概念を抽出していくことが可能となる。その後、主題分析で得られたコンピテンシーを大まかな群に区分し、それぞれをラベリングしていく作業に移るが、方法論的な妥当性、並びに信頼性を高めるために、KJ法（川喜多，1967）によって段階的に分類することにした。類似する概念をグループ化する過程に



において、小グループ化、中グループ化、大グループ化という順序を経て、それぞれにラベル名をつけていった。その際、野球経験があり、スポーツ社会学を専門とする教授1名、及び大学院生4名でグループ化された内容やラベル名が正しく反映されたものであるのかをパネルディスカッションにより検証することで内容的妥当性の確保につとめた。

表 3-2. 主題分析の例

面接記録	分析所見
…怒ったらしゅんとなる子と、なにくそという子がいますからね。ただ今の子はそうやって叱っても、なかなか次に力を出せないというか、しょぼんとしてしまう子の方が多いですね。	選手の性格を把握している
二人一人を見て指導の仕方を変えるのが高校野球の監督としては大事なことだと思います。	選手を観察している 選手によって指導法を変えている
それと、まず叱られるということに慣れていないですね。叱られたときにどう反応していいかという事と、それを頭の中でどう整理して次に持っていかかというのを教えてあげないといけません。	叱った後のフォローを入れている

### 3. 2. 2. 結果

6名の監督に対するインタビュー調査から245の主題が得られ、KJ法によりグループ化とラベルの命名を実施した。それぞれのラベル名は「選手との接し方(58)」、「観察力(18)」、「練習方針(27)」、「チーム作り(17)」、「ポジティブな対応(24)」、「選手の自立(15)」、「戦略(36)」、「指導姿勢(31)」、「マナー教育(8)」、「クラブ外関係(11)」であった。そして、質問項目を作成するために内容が重複する項目や高校野球における監督のコンピテンシーとして関連が低いと判断した項目を除外の対象とした。その結果、上記のラベル名を反映した10カテゴリー48項目に分類され、「選手との接し方」や「ポジティブな対応」といった選手との関わりに関連するカテゴリー、「観察力」、「指導姿勢」、「クラブ外関係」といった指導者自身に関連するカテゴリー、「練習方針」、「チーム作り」、「選手の自立」、「マナー教育」といったチーム作りに関連するカテゴリー、そして、「戦略」が象徴するような試合に関連するカテゴリーが得られた(表3-3)。これらの項目に関して、質問項目として言葉が明瞭であるかを研究者間で検討し、一部ワーディングの修正を行った。

表 3-3. KJ 法によって分類された 10 カテゴリーと項目例

カテゴリー名	項目例
選手との接し方	選手とコミュニケーションを図っている 自分に何が足りないのかを気づかせている
観察力	各選手の適性ポジションを見抜いている 選手の能力を把握している
練習方針	集中した練習ができるよう配慮している プレーに関して、具体的なアドバイスをしている
チーム作り	選手と目指す野球の意識を共有している 選手全員に目が行き届く体制づくりを行っている
ポジティブな対応	選手の意志を尊重している 前向きな言葉がけをしている
選手の自立	選手自ら目標を立てている 選手自身で探求する部分を残している
戦略	試合中、選手と情報を共有している 指示を的確に伝えている
指導姿勢	結果ばかりを気にしない 他の指導者の声に耳を傾ける
マナー教育	マナーの大切さを教えている 学業と野球のメリハリをつけている
クラブ外関係	OBと良好な関係を築いている 保護者と良好な関係を築いている

### 3. 3. 研究 2

#### 3. 3. 1. 方法

##### 1) 調査時期及び調査対象

調査時期は 2014 年 12 月 18 日～2015 年 1 月 16 日であった。日本国内において硬式野球部のある高等学校 4,030 校（2014 年度時点）から系統抽出法により 1,000 校を抽出し、監督に対して郵送法による配布を行った。回収に関しては、返信用封筒を同封し返送するように依頼した。回収数は 421 票（回収率 42.1%）であり、有効回答数は 417 票であった。

##### 2) 調査項目

研究 1 を通して得られた高校野球におけるコンピテンシー48 項目と個人的属性として年齢、監督歴、プロ野球選手輩出経験、育成功労賞受賞経験、並びに過去の最高戦績をたずねた。コンピテンシー項目の評定に関しては、「1：全くあてはまらない」から「5：とてもあてはまる」の 5 段階リッカート尺度を用いた。

### 3) 分析方法

分析には、SPSS PASW Statistics 18.0 及び SPSS Amos 18.0 を用いた。まず、探索的因子分析により因子構造を把握するために、得られたサンプル (n=417) から無作為にグループ 1 (n=200) を抽出した。次に、探索的因子分析によって得られた尺度構成がデータに適合しているかを確認するために、残りのグループ 2 (n=217) を用いて確認的因子分析を行い、モデル適合度を判断した。そして、グループ 1 とグループ 2 を合わせて (n=417)、構成概念妥当性の検証を行った。監督のプロフィールによるコンピテンシー比較の際には、*t* 検定を用いた。

### 3. 3. 2. 結果

#### 1) 回答者の基本的属性

表 3-4 は回答者の基本的属性を示している。年齢は 30 歳代が最も多く 33.2% (138 名)、次いで 40 歳代が 28.4% (118 名)、50 歳代が 23.8% (99 名) であった。監督歴は 10 年未満が 49.5% (206 名)、10~19 年が 22.8% (95 名)、20~29 年が 20.7% (86 名) であり、40 年以上が 1 名いた。また、プロ野球選手輩出経験者が 16.1% (67 名)、育成功労賞受賞経験者が 5.1% (21 名)、甲子園出場経験者が 11.5% (47 名) であった。

#### 2) 項目分析

まず、高校野球における監督のコンピテンシー概念と関連性の低い項目を見極めるために、項目分析 (Item-Total 相関分析) を行った。項目全体得点と各質問項目との相関を求め、統計的に有意ではない項目と項目全体得点との相関係数が .40 に満たない項目を削除対象とした (徳永, 2004)。その結果、.40 に満たない値を示した 3 項目を削除した。

#### 3) 探索的因子分析

続いて、一般化最小二乗法プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値が 1 以上の因子を採用し、因子の解釈可能性を考慮して因子数を決定した。そして、因子負荷量 .40 未満の項目や複数の因子に高い負荷量を示す項目を削除対象とした。その結果、6 因子 24 項目が抽出された (表 3-5)。因子名は、KJ 法を行った際と同様のメンバーでパネルディスカッションを行い、各項目の内容を正しく反映するよう命名を行った。第 1 因子は「選手の気持ちを理解しようとしている」、「精神的なケアを行っている」、「信頼関係を築い

ている」など選手と監督の信頼関係構築に関わる項目が含まれていることから『信頼関係』とした。第2因子は選手の「能力」、「性格」、「調子」の把握に加えて、「適性ポジションを見抜く」といった項目がみられることから『観察力』、第3因子は「挨拶」、「マナー」、「規則正しい生活」を教えているという項目を含むことから『生活指導』と命名した。第4因子は選手の自主性を重んじることや選手同士で指摘し合わせる項目があることから『自律性支援』とした。第5因子は「OB」、「保護者」、「地域住民」といった外部から支援を届けるグループとの関係づくりを表すことから『後援関係』とし、第6因子は試合中の戦略面に関することと練習中の指導に関する項目を含んだことから『技術・戦術指導』と命名した。

表 3-4. 回答者（監督）の基本的属性

変数名	カテゴリー	n	%
年齢	20歳代	43	10.3
	30歳代	138	33.2
	40歳代	118	28.4
	50歳代	99	23.8
	60歳代	18	4.3
監督歴	10年未満	206	49.5
	10～19年	95	22.8
	20～29年	86	20.7
	30～39年	28	6.7
	40年以上	1	0.2
プロ野球選手 輩出経験	有	67	16.1
	無	349	83.9
育成功労賞 受賞経験	有	21	5.1
	無	392	94.9
最高戦績	都道府県大会	298	72.9
	地方大会	64	15.6
	甲子園大会	47	11.5

表 3-5. 監督のコンピテンシーに関する探索的因子分析の結果

項目	因子負荷量					
	F1	F2	F3	F4	F5	F6
<b>F1 信頼関係</b>						
選手の気持ちを理解しようとしている	<b>.814</b>	-.057	.077	.074	-.129	-.107
選手と信頼関係を築いている	<b>.666</b>	.043	-.083	-.083	.224	-.003
選手の精神的なケアを行っている	<b>.623</b>	.085	-.052	-.021	.026	.071
選手個人に声かけを行っている	<b>.519</b>	-.043	.088	-.039	-.176	.200
「ほめる」、「叱る」のメリハリをつけている	<b>.447</b>	-.040	-.010	.003	.063	.249
選手に、自分には何が足りないのかを気づかせている	<b>.403</b>	.018	.094	.227	-.020	.069
<b>F2 観察力</b>						
選手の能力を把握している	-.031	<b>.867</b>	.045	-.071	-.075	-.074
選手の適正ポジションを見抜いている	-.014	<b>.702</b>	-.065	.076	.021	.024
選手の性格を把握している	.001	<b>.498</b>	.115	.190	-.045	.034
選手の調子を把握している	.150	<b>.427</b>	-.006	.049	.131	-.168
<b>F3 生活指導</b>						
マナーの大切さを教えている	.081	.062	<b>.955</b>	-.033	-.072	-.109
挨拶の重要性を教えている	.062	-.005	<b>.837</b>	-.084	.055	-.009
選手に規則正しい生活を教えている	-.126	-.045	<b>.600</b>	.060	.225	.054
<b>F4 自律性支援</b>						
選手自身で探求する部分を残している	.008	.143	-.106	<b>.704</b>	.126	-.159
選手の主体性を重要視している	.144	.004	-.088	<b>.661</b>	-.065	-.141
選手同士で指摘し合うように促している	-.144	-.010	.113	<b>.626</b>	-.073	.290
選手自ら目標を持たせている	-.014	-.086	.013	<b>.617</b>	.020	.204
<b>F5 後援関係</b>						
保護者と良好な関係を築いている	.109	-.077	-.004	-.096	<b>.854</b>	.085
OBと良好な関係を築いている	-.148	.001	.063	.024	<b>.768</b>	-.051
地域住民と良好な関係を築いている	.002	.066	.076	.107	<b>.601</b>	-.001
<b>F6 技術・戦術指導</b>						
練習中のプレーに関して具体的なアドバイスをしている	.092	-.062	-.039	.034	-.030	<b>.714</b>
試合中、各ポジションの動き方を把握している	-.080	.383	-.026	-.118	-.002	<b>.429</b>
試合中、選手と情報を交換している	.080	-.086	-.033	.138	.111	<b>.428</b>
試合中、指示を的確に伝えている	.118	.320	-.037	-.096	.021	<b>.411</b>

## 4) 確認的因子分析

次に、得られた因子構造がデータに適合するかを確認するため、グループ 2 (n=217) を用いて確認的因子分析を行った。モデル適合度は  $\chi^2/df=1.72$ , GFI=.87, CFI=.90, RMSEA=.058 であり, GFI はやや基準値(基準値 $\geq$ .90)に満たなかったものの,  $\chi^2/df$ (基準値 $\leq$ 3.00), CFI (基準値 $\geq$ .90), RMSEA ( $\leq$ .08) に関しては基準値を満たした (Hair et al., 2010; Hu and Bentler, 1999). なお, 尺度の内的整合性を示すクロンバックの  $\alpha$  係数は, 信頼関係 ( $\alpha=.75$ ), 観察力 ( $\alpha=.74$ ), 生活指導 ( $\alpha=.86$ ), 自律性支援 ( $\alpha=.73$ ), 後援関係 ( $\alpha=.70$ ), 技術・戦術指導 ( $\alpha=.72$ ) の全ての因子において基準値.70 (Hair et al., 2010) を満たした。

## 5) 構成概念妥当性の検証

本尺度の構成概念妥当性の検証を行うため、グループ 1 (n=200) とグループ 2 (n=217) を合わせて、収束的妥当性と弁別的妥当性の観点から判断した。表 3-6 は、各因子における標準化係数、CR (construct reliability)、AVE (average variance extracted) を示している。潜在変数から観測変数への標準化係数に関して、『技術・戦術指導』の「練習中のプレーに関して具体的なアドバイスをしている」という項目が.48 という値を示したが (基準値 $\geq$ .50, Bagozzi and Yi, 1988), 1%水準で有意な値であり、因子の解釈可能性を考慮した際に必要であると判断したため残すこととした。その他の変数に関しては十分な値であった。そして AVE を算出し、全ての因子において.50 を上回った (.53-.86) ことから、収束的妥当性が支持された (Fornell and Larcker, 1981)。また、CR が全ての因子で.70 以上の値 (.81-.95) であり、基準値 (Hair et al., 2010) を超えたため収束性及び内的整合性が示された。次に、AVE と因子間相関の 2 乗を比較した結果、全ての因子間で AVE の方が高く、弁別的妥当性が示唆された。以上の結果により、本尺度の構成概念妥当性は支持されると判断した。表 3-7 は、因子間相関と各因子を構成する項目の平均値、及び標準偏差を示している。全ての因子間において有意な正の相関関係が確認された。

表 3-6. 各因子における標準化係数, CR, 及び AVE

因子名	標準化係数 (基準値: .50以上)	CR (基準値: .70以上)	AVE (基準値: .50以上)
信頼関係	.50 - .68	.87	.54
観察力	.56 - .70	.86	.60
生活指導	.73 - .88	.95	.86
自律性支援	.60 - .71	.83	.55
後援関係	.57 - .76	.81	.59
技術・戦術指導	.48 - .81	.81	.53

表 3-7. 因子間相関マトリクス, 項目平均値, 及び標準偏差

因子名	因子間相関					
	1	2	3	4	5	6
1. 信頼関係						
2. 観察力	0.42**					
3. 生活指導	0.49**	0.47**				
4. 自律性支援	0.55**	0.40**	0.46**			
5. 後援関係	0.49**	0.39**	0.53**	0.50**		
6. 技術・戦術指導	0.57**	0.36**	0.52**	0.58**	0.50**	
平均値	4.26	4.07	4.13	4.12	3.85	4.23
標準偏差	0.42	0.51	0.54	0.55	0.68	0.47

\*\* $p < .01$

## 6) 監督のプロフィールによるコンピテンシー比較

本研究で得られた尺度が高校野球における監督のコンピテンシーを測り得るものであるかを判断するために、監督のプロフィールによるコンピテンシーの比較を行った。プロ野球選手輩出経験有の監督は、輩出経験無の監督よりも有意に「観察力」、「後援関係」の値が高く（表 3-8）、甲子園出場経験のある監督においても都道府県大会のみ出場経験のある監督よりも「観察力」、「後援関係」が有意に高い結果となった（表 3-9）。そして、本研究における監督歴の平均が 12.4 年であったため、監督歴 12 年以上の群と 12 年未満の群に分類し、比較を行った（表 3-10）。その結果、監督歴 12 年以上の監督は 12 年未満の監督よりも「観察力」、「後援関係」に加えて、「自律性支援」も有意に高い結果となった。また、プロ野球選手を輩出したことがある、甲子園に出場したことがある、監督歴が長い、のいずれかに該当する監督は全体的にコンピテンシーの平均値が高かったことから、本尺度はコンピテンシー尺度として妥当であると判断することができる。

表 3-8. プロ野球選手輩出経験の有無によるコンピテンシー比較

	輩出有 (n=67)		輩出無 (n=349)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
信頼関係	4.27	0.45	4.26	0.41	0.26
観察力	4.22	0.48	4.13	0.51	2.70**
生活指導	4.16	0.54	4.04	0.54	0.54
自律性支援	4.18	0.54	4.11	0.55	0.88
後援関係	4.02	0.62	3.82	0.69	2.30*
技術・戦術指導	4.27	0.57	4.22	0.45	0.65

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

表 3-9. 甲子園出場と都道府県大会出場の違いによるコンピテンシー比較

	甲子園 (n=47)		都道府県 (n=297)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
信頼関係	4.30	0.45	4.27	0.40	0.57
観察力	4.31	0.41	4.02	0.51	3.73***
生活指導	4.21	0.48	4.14	0.54	0.84
自律性支援	4.21	0.55	4.12	0.56	1.06
後援関係	4.10	0.61	3.82	0.69	2.59*
技術・戦術指導	4.30	0.51	4.23	0.45	1.14

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

表 3-10. 監督歴によるコンピテンシー比較

	12年以上 (n = 174)		12年未満 (n = 242)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
信頼関係	4.26	0.42	4.26	0.41	0.06
観察力	4.16	0.49	4.00	0.51	3.28**
生活指導	4.14	0.53	4.12	0.55	0.26
自律性支援	4.19	0.54	4.07	0.56	2.11*
後援関係	3.95	0.66	3.77	0.68	2.65**
技術・戦術指導	4.26	0.50	4.21	0.45	1.05

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

### 3. 5. 考察

本研究の目的は、高校野球における監督のコンピテンシー構造を明らかにすることであった。高校野球の監督へのインタビュー調査と質問紙調査を実施し、段階的に分析を行った結果は以下のようにまとめることができる。

- 1) 高校野球における監督のコンピテンシーとして、「信頼関係 (6 項目)」、「観察力 (4 項目)」、「生活指導 (3 項目)」、「自律性支援 (4 項目)」、「後援関係 (3 項目)」、「技術・戦術指導 (4 項目)」の 6 因子 24 項目が抽出された。
- 2) モデル適合度は  $\chi^2/df=1.72$ , GFI=.87, CFI=.90, RMSEA=.058 であり、収束的妥当性と弁別的妥当性の観点から構成概念妥当性が立証された。
- 3) プロ野球選手を輩出したことがある監督と、甲子園に出場したことがある監督はそうでない監督と比べて、「観察力」、「後援関係」の値が有意に高かった。また、監督歴が長い監督は「観察力」と「後援関係」に加えて、「自律性支援」の値が高かった。

高校野球の監督に対するインタビュー調査、質問紙調査を通して 6 因子 24 項目が得られた。因子名はそれぞれ「信頼関係」、「生活指導」、「観察力」、「自律性支援」、「後援関係」、「技術・戦術指導」と命名された。インタビューによって得られた言語データを用いながら、高校野球における監督のコンピテンシーに関する考察を進めていく。

表 3-7 が示しているようにコンピテンシーを構成する因子の中で、最も項目平均値が高かったのが「信頼関係」である。これは、監督が選手との関わりの中で、信頼関係構築に重点を置いていることを意味している。監督 A が「バッティングやっている時とか、ボール



拾いやっている時とか、順番に歩くんですよ。「肩大丈夫か？授業まじめに受けているか？」と、必ず声をかけます。そうすると、顔色悪いとか、悩みがあるとか、わかるようになってきます。そういうことができるようになってからチームが安定してきました。」と、語るように、選手の気持ちを理解しようと努めることや、声かけを積極的に行うことで、選手も監督に対して心を開くようになり安定したチーム作りに繋がっていくと考えられる。また、「ほめる、叱るのメリハリをつける」といった項目がみられるが、叱るだけではなく、叱った後のフォローの重要性に関して「今の子どもは叱られるということに慣れていないので、叱った時にどう気持ちを整理して次に持っていくかというのを教えてあげないといけないと思います。叱りっぱなしでは潰れていってしまいます。(監督 B)」と、言及する場面もみられ、項目にあるような「選手個人への声かけ」や「精神的なケア」など、選手を理解しようとする小さなやり取りや気遣いの積み重ねが信頼を得ていくことに繋がるのかもしれない。

次に「観察力」についてである。監督 A が数名のプロ野球選手を輩出してきた要因を「選手の持っていた元々の才能や努力」と前置きした上で、「選手の性格とか能力とかも含めて、その子に合ったスタイル、フォーム、ポジションをやらせてあげてきたのがよかったと思います。そういう意味では観察力は絶対必要です。」と、述べている。監督 C は、「上手くいっているチームというのは、指導者が人を見れるってことです。部員数が多い時、選手同士の人間関係とか、努力とか見れてないことがよくありますよね。」と、チーム作りの観点からも観察力の重要性を指摘している。このような観察力に関してマイネル(1981)は、「よく訓練された経験豊かな体育教師やコーチが初心者から一線を画すことができるのは、確実な見抜きの能力によって、素早く的確に運動の欠点やその原因を確認することができるからである。それに基づいて、新しい運動指示を出していくのである (p.141)」と述べており、指導者の中核的な能力として位置づけている。本研究においてもプロ野球選手を輩出している監督や甲子園に出場している監督は「観察力」が高いという結果が示されており、重要な要素であることがわかる。

「生活指導」に関しては、スポーツ指導者はよく教育者としてあるべきと言われるが、特に本研究における指導対象は高校生である。運動部活動は学校教育の一環として位置づけられており、マナーや挨拶に関する指導の重要性は明らかであろう。監督 B は「挨拶やゴミ拾いなど、細かいちょっとしたことができるかどうかで、野球のプレーは変わってきます。それと、スポーツを通して一体何を教えるのかということですよ。」と、野球部での活動

と日常生活との関連、さらには野球というスポーツを通して人としてどうあるべきかを説いている。アメリカとイギリスの高校生を対象とした研究 (Myers et al., 2010) においても、他人を敬う態度やスポーツマンシップの促進は人格形成に関連することが報告されている。また、マートン (2013) が述べているように、肯定的な規律の下では選手の素行を正すだけでなく、ライフスキルを育み、互いを尊重する態度を養い、自尊心を高めることに繋がっていくのである。

「自律性支援」は、選手の内発的動機づけや自己決定的な外発的動機づけにとって重要であると認識されている (Deci and Ryan, 1985)。この点に関して、監督 B は「自分で目標を立てているから、失敗してもやっていけるんです。もちろん基本は教えますけど、自分に合った方法を自分で見つけ出す楽しさを残しておいてあげないといけません。」と述べている。監督 D は「以前は、僕の指示通りに動かなければ怒っていました。でも、それをやり続けてしまうと、結局選手は監督の顔しか見なくなります。自分に自信がなく、監督に怒られるか、怒られないかで判断するようになってしまいます。」と、選手の自律性を支援することの重要性を実体験の中から学んでいる。このように経験を積むことで自律性支援の重要性を認識することは、監督歴による比較結果においても監督歴が長い (12 年以上) 監督の方が「自律性支援」の値が有意に高かったことが裏づけている。そして、自律性に関して共通で述べられていたことは、チームが強い時は、監督の指示がなくても選手たち自身で野球ができるということであった。藤田 (2009) によると、自律性支援を認知することは、重要な他者 (教師、コーチ、友人など) から、選択の機会が与えられている、問題解決や意思決定に関する支援を受けている、気持ちを理解してもらえていると感じていることだという。さらに、このような支援的な関わりは選手のスポーツスキルのみならず、人間的成長を構成する不可分な要素として捉えられている (北村ほか, 2005)。つまり、自律性支援は選手の自律性や人間的成長を促進し、選手の内発的な動機づけに寄与していくのである。

「後援関係」においては、OB・保護者・地域住民からの支援体制が整うことで、環境面や金銭面で充実し、さらにはプロ野球選手の輩出や甲子園大会の出場にも繋がっていくことが示唆された (表 3-8, 表 3-9)。また、「朝からバッティング練習する音を地域の方々に理解してもらえるように、ゴミ拾いなどをしています。周りの方々に理解してもらえているから練習ができるんです (監督 B)」という発話からもわかるように、特に住宅が密集している地域の高校においては近隣住民の理解が必要不可欠である。野

球部を囲む周りの人々と良好な関係を築いていくことは、野球部の活動をより豊かにしていくだろう。さらに Snyder (1990) は、指導者自身がサポートされていると感じることは指導者の職務満足に繋がると述べており、バックアップ体制の構築は野球部の活動だけに留まらず、監督の精神的な支えにも繋がっていくと思われる。

「技術・戦術指導」は、試合中の戦術に関する項目と練習中の技術指導に関する項目を含む結果となった。Myers et al. (2006) では、「ゲーム戦略」、「技術」コンピテンシーがみられ別の因子として分類していたが、相関係数が非常に高い値を示したため、弁別的妥当性の問題を指摘している。「試合を通して、技術が足りないと気づかせてあげれば、基本練習を積極的にするようになります (監督 C)」と語っているように、練習中の指導と試合中の指導を切り離すのではなく、本研究においては相互に関連し合っていると捉えることとした。

これまで、高校野球における監督のコンピテンシーを概観してきたが、結果的に精神主義的、勝利至上主義的な要素と関連するコンピテンシーはみられなかった。このことは、チームや選手を効果的に指導していく過程においては、精神主義や勝利至上主義から生まれる体罰や暴力は必要ではないことを示唆しており、「信頼関係」や「後援関係」に代表されるような人間関係づくり、及び「自律性支援」といった、選手が主体となって行動できるような指導工夫の重要性が示される結果になったといえる。すなわち、指導者が上から一方的にやらせるのではなく、選手と同じ目線に立った協働的な姿勢を持つことが信頼関係を築くことや自主性を育むこと、ひいてはチームや選手のパフォーマンス向上に繋がっていくのである。高校サッカーの指導者を対象とした研究(北村ほか, 2005)においても、優秀な指導者は選手の自立に向けた指導行動の実践、特に選手の意識形成を強く意識しているとの報告があり、高校生に対する指導の共通性が確認された。

### 3. 6. 本研究の課題と今後の展望

本研究では高校野球の監督のコンピテンシーに関して、質的調査と量的調査を組み合わせ論を展開し、相互補完的なアプローチを試みた。また、具体的な行動を尺度に落とし込むコンピテンシー概念を援用しているため、現場への還元、適用が可能となっている。実際にはスポーツ指導のメカニズムは複雑であり、指導を受ける側の状況に応じて指導の選択肢は幾多にも分かれるが、スポーツ指導者のコンピテンシーが「チーム及び選手の学びやパフォーマンスに影響を及ぼす個人の行動特性」と定義されているように

本尺度が指導現場における選手育成の発展に寄与することが期待される。

本研究における課題は、2点挙げられる。1点目は、サンプル数の問題である。本研究においては、探索的因子分析を実施する際と確認的因子分析を実施する際にサンプルを2分割して検証を行っているため、必ずしも十分な数を確保できたとは言い難い。さらに尺度を精製していくためには、別のサンプルを用いて尺度を検証する交差妥当化を行うなどの工夫が必要である。2点目は、他の要因との関連を検討していない点である。カーマイン・ツェラー(1983)が、社会科学の測定においては測定しようとする概念が抽象的なことが多く、その測定の妥当性評価に適した基準はほとんど見いだすことができないと指摘しているように、本研究においてコンピテンシーの基準関連妥当性を検証する尺度を見つけることができなかった。コンピテンシーの比較において、プロ野球選手輩出経験、甲子園出場経験、監督歴により検証を行ったが、他にも判断すべき要因があった可能性は否めない。どのような指標を用いることが最適か見極めることが今後の検討課題と言えるだろう。

本研究と同じく、スポーツ指導者のコンピテンシーを明らかにする研究は過去にも行われてきた。しかしながら、実際にコンピテンシーが受け手側(選手)にどのような影響を及ぼすのかを検証した研究は少ないのが現状である。今後はコンピテンシーを一つの要因として捉え、スポーツ指導のメカニズムを検証していくことが求められる。

## 第4章

高校野球における監督のコンピテンシーが  
選手の内発的動機づけに及ぼす影響

#### 4. 1. 研究背景と目的

最近ではJリーグの台頭や他のスポーツの日本人選手の世界的な活躍もあって、かつてのような野球の圧倒的な人気はなくなった。笹川スポーツ財団(2013)によると、10代の「今後も続けたい、または新たに始めたいと思う運動・スポーツ種目」で2009年には野球が1位であったが、2013年には4位となっており、特に高校期と大学期において低下傾向がみられる(1位:サッカー, 2位:バスケットボール, 3位:テニス)。その背景として、他のスポーツの発展に加えて、高校野球における不祥事の増加があることも否定できない。2000年代以降、指導者の暴力や部員の非行など不祥事件数が大幅に増加しており(中村, 2010)、これらの問題は運動部活動の意義やスポーツの本質とはかけ離れたものとなっている。高校野球の大会は1915年に朝日新聞社が「野球を通じて青少年の心身を鍛え、人間形成の助けとする」を掲げて全国中等学校優勝大会を開催したことに始まる(牧野, 1983)。そして、社会情勢の変化とともに高校野球は発展してきたが、当時日本高等学校野球連盟会長であった牧野(1983, pp.568-569)は「監督なら暴力も愛のムチという勝手な解釈が一部にあったが、指導者としては失格である」と述べており、1980年代から問題視されていたことがうかがえる。渡辺(2005)は、プロ野球界で活躍する選手たちの多くにおいて高校時代の競技力向上が基盤となっているとした上で、不祥事や制裁としての体罰、厳しい上下関係等から一般高校生の野球離れが進んでいると指摘している。また、玉木(1999)は高校野球の変遷を概観し、新たな教育観として選手の自主性を養う必要性を提起している。佐藤(1983, pp.574-575)においても、野球部の実状として「人間関係は学年の上下によって創られる封建的な社会であり、また人間性よりは技術の巧拙によって力関係が生まれ、伝統化した習慣によって日常の挨拶から言葉づかい、練習の内容まで固定化して、その是非を検討することもなく、無批判で盲従している」と述べており、「選手の自主性を育成し、各自に多様な希望や期待を持たす」必要性を訴えている。このように、これまでも指導者の一方通行的な指導に批判の目は向けられてきたものの、今日においても指導者の体罰や暴力がなくなることはなく、スポーツ界における暴力行為根絶宣言(公益財団法人日本体育協会ほか, 2013)で「指導者はスポーツを行う者の主体的な活動を後押しする重要性を認識し... (中略), スポーツを行う者が自主的にスポーツに取り組めるよう努めなければならない。」と記されるなど、選手の自主性をいかにして育んでいくのが課題となっている。

このような背景を踏まえ、第3章では、体罰や暴力を用いた指導からの脱却を目指し、新たな指導スタイルの確立に向けた取り組みを行っていくために、高校野球における監督の

コンピテンシー構造を明らかにした。しかしながら、監督のコンピテンシーが選手にどのような影響を及ぼすのかという点に関しては検証されていない。そこで、本研究においては、自己決定理論（Deci and Ryan, 1985）の下位理論である認知的評価理論を援用しながら、高校野球の監督から選手への影響過程を検証する。デシ・フラスト（1999）によると、内発的動機づけを用いることで人が主体的に何かを為すものとして動機づけを捉えることができる。そして、内発的動機づけを維持するためには心理的欲求の充足が必要であると述べており、本研究の結果は、スポーツ指導者のどのような行動が選手の自主性を育むのかを理解する一助になると考えられる。また、伊藤・森（1987）によると、スポーツ指導者の指導が選手の行動に変化を及ぼすという過程は、社会的影響過程として捉えることができる。社会的影響過程は、影響を及ぼす側である行為の主体者（スポーツ指導者）とこれを受ける側である行為の対象者（選手）の関係として捉えられており、スポーツ指導者の行為の結果、選手に何らかの変化が生じた場合に、スポーツ指導者が選手に対して影響を及ぼしたとされる。すなわち、高校野球の監督のコンピテンシーを選手が評価し、その影響を検証することにより高校野球という文脈における社会的影響過程の解釈が可能となる。以上を踏まえて、本研究においては、高校野球における監督のコンピテンシーが選手の心理的欲求の認知を媒介として、内発的動機づけにどのように影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的とする。

#### 4. 2. 先行研究の検討とリサーチクエスチョン

##### 4. 2. 1. 心理的欲求の認知

指導者と選手の関係については、自己決定理論（Deci and Ryan, 1985）に基づく動機づけモデルによって多くの検証がなされてきた。中でも下位理論として位置づけられている認知的評価理論は、社会的文脈が人々の内発的動機づけに及ぼす影響を説明するためのものである（Deci and Ryan, 2002）。そして、これまで多くの研究結果から内発的動機づけや自己決定的な外発的動機づけにとって、3つの心理的欲求（有能さ、自律性、関係性）が重要であることが支持されている。有能さへの欲求とは、周囲と効率的に関わり、自分自身の能力を感じたいという欲求である。自律性への欲求とは、自分自身が行動の発端でありたいという欲求である。そして、関係性への欲求とは、他者と結びついていたいという欲求である（デシ・フラスト, 1999 ; Deci and Ryan, 2002）。

スポーツ指導者から選手の内発的動機づけへの影響過程においても、選手の心理的欲求は重要な核を担っており、リーダーシップ測定尺度である the Leadership Scale for Sports (LSS;

Chelladurai and Saleh, 1980) を援用して、スポーツ指導者のリーダーシップが心理的欲求の認知と内発的動機づけに及ぼす影響を検証した研究 (Hollembeak and Amorose, 2005; Wu et al., 2014) や、スポーツ指導者の自律性支援が心理的欲求の認知と内発的動機づけに及ぼす影響を検証した研究 (Pope and Wilson, 2012; Reynolds and McDonough, 2015) などがみられる。このように、スポーツ指導者のリーダーシップや自律性支援が心理的欲求の認知を媒介として、内発的動機づけに影響を及ぼすことが立証されているが、スポーツ指導者の行動と選手の内発的動機づけを媒介する要因として選手の心理的欲求の認知を扱った研究は数少ないことが指摘されている (Hollembeak and Amorose, 2005)。

#### 4. 2. 2. 内発的動機づけ

スポーツ領域における動機づけとして代表的な尺度が the Sport Motivation Scale (SMS; Pelletier et al., 1995) である。Vallerand et al. (2012) によると、SMS は様々な選手、年齢層、国において使用されており、最もよく用いられているスポーツの動機づけ尺度である。SMS は自己決定理論 (Deci and Ryan, 1985) に基づき、内発的動機づけ (知識、刺激体験、成就)、外発的動機づけ (外的調整、取り入れ的調整、同一化的調整)、非動機づけの 7 因子 28 項目で構成されている。しかしながら、SMS では最も自律性の高い外発的動機づけとされる統合的調整が測定項目に入っておらず、それを補うために改訂版が開発されている (Lonsdale et al., 2008; Mallett et al., 2007)。Mallett et al. (2007) においては SMS を修正する形で SMS-6 を作成しており、Lonsdale et al. (2008) においては項目の抽出から 4 つのステップを通して、the Behavioral Regulation in Sport Questionnaire (BRSQ) の尺度開発を行っている。他方で、内発的動機づけが 3 因子 (知識、刺激体験、成就) で測定されてきた (Pelletier et al., 1995) ことに対して、1 因子構造の方がよいという指摘もなされている (Li and Harmer, 1996; 松井, 2014)。このような経緯を踏まえ、Pelletier et al. (2013) は新たに SMS-II を開発し、内発的動機づけを 1 因子で構成している。内発的動機づけとは「活動それ自体に内在する報酬のために行う行為の過程」(デシ・フラスト, 1999, p.27) を意味しており、デシ (1980) は内発的に動機づけられた行動は、人がそれに従事することにより、自己を有能で自己決定的であると感知できるような行動であると述べている。スポーツ領域においても、自らがやっているスポーツをおもしろいと感じたり、そのスポーツをさらに学ぶことに満足を感じて練習に取り組む選手、あるいは常に自分自身を超えるために挑戦し続ける選手は内発的に動機づけられている (Pelletier et al., 1995) とされている。



#### 4. 2. 3. リサーチクエスチョン

Mageau and Vallerand (2003) は、自己決定理論の観点からスポーツ指導者と選手間の動機づけモデルを提唱している。これは「指導者の個人的志向」・「指導背景」・「選手の行動と動機づけに関する指導者の認知」が「指導者の自律性支援行動」に影響を及ぼし、「指導者の指導」が「選手の有能さの認知」に、「指導者の自律性支援行動」が「選手の有能さの認知」・「選手の自律性の認知」・「選手の関係性の認知」に、そして「指導者の関与」が「選手の関係性の認知」に影響を及ぼすものであり、それぞれの心理的欲求の認知は内発的動機づけと自己決定的な外発的動機づけに影響を及ぼすというモデルである。これまで、心理的欲求の充足が内発的動機づけに影響を及ぼすこと(藤田・杉原, 2007; Hollembeak and Amorose, 2005; Pope and Wilson, 2012; Reynolds and McDonough, 2015; Wu et al., 2014) や、スポーツ指導者のリーダーシップ行動が選手の心理的欲求の認知を媒介として、内発的動機づけに影響を及ぼすことが明らかにされている(Hollembeak and Amorose, 2005; Wu et al., 2014)。つまり、これらの研究は、スポーツ指導者の行動は選手の心理的欲求の認知を媒介として動機づけに影響を及ぼすことを示している。しかしながら、これまで特定の競技、年齢層に焦点をあてたコンピテンシー尺度を用いて動機づけモデルの検証を行った研究はほとんどみられない。そこで本研究では以下に示すリサーチクエスチョンを設定することで、監督のコンピテンシーが選手の心理的欲求の認知を媒介し、選手の内発的動機づけに有意な影響を及ぼすかを検証することとした。

RQ1: 高校野球における監督のコンピテンシーは、選手の心理的欲求の認知に影響を及ぼすのか?

RQ2: 選手の心理的欲求の認知は、内発的動機づけに影響を及ぼすのか?

#### 4. 3. 研究方法

##### 4. 3. 1. 調査時期及び調査対象

調査時期は2015年2月1日から2015年2月14日であった。近畿地区の8つの高等学校における384名の硬式野球部員を対象とした。調査対象者の約半数にあたる179名(3校)は過去5年以内に全国大会(甲子園)に出場経験のある高等学校、残りの205名(5校)は過去5年以内に全国大会に出場経験のない高等学校から選定し、チームの強さが偏らないようにつとめた。対象となった高等学校において集合調査を実施し、調査票を回収した。回

取にあたっては、練習前、練習中、練習後のいずれか都合の良い時間帯を監督に選択してもらい、調査趣旨を説明して同意を得た上で調査を実施した。回答が欠如する調査票を除き、365票を有効回答票とした（有効回答率95.1%）。

表4-1は、対象者の個人的属性を示している。学年は1年生が180名（49.6%）、2年生が183名（50.4%）であった。競技歴に関しては、1-5年が50名（13.7%）、6-9年が235名（64.3%）、10年以上が80名（22.0%）であり、小学生の頃から野球を経験している選手が大半を占めていることがわかった。また、平成26年度秋季大会の出場状況においては、「常時試合に出場した」と回答した選手は59名（16.3%）、「時おり試合に出場した」と回答した選手は58名（16.0%）であり、約3割の選手が試合に出場している。そして、「ベンチ入りしたが、試合には出場しなかった」と回答した選手が40名（11.0%）、「ベンチ入りしなかった」と回答した選手が205名（56.7%）であり、半数以上の選手がベンチ入りしていない結果となった。

表4-1. 対象者の個人的属性

変数名	カテゴリー	n	%
学年	1年生	180	49.6
	2年生	183	50.4
競技歴	1-5年	50	13.7
	6-9年	235	64.3
	10年以上	80	22.0
平成26年度秋季大会 出場状況	常時出場	59	16.3
	時おり出場	58	16.0
	ベンチ入り	40	11.0
	ベンチ外	205	56.7

#### 4. 3. 2. 調査項目

##### 1) コンピテンシーの認知

選手による監督のコンピテンシーの認知に関しては、第3章において作成された高校野球における監督のコンピテンシー尺度を用いた。第3章は高校野球の監督を対象とした研究であったため、「選手の精神的なケアを行っている」といった監督の自己評価であった。本研究では選手を対象としているため、「わたしの野球部の監督は…」と前置きをした上で「選手の精神的なケアを行ってくれる」といった選手の監督に対する評価をたずねる文に

修正したものを用いた。このように、スポーツ指導者に対して調査した項目に関して、主語等を修正してコーチングコンピテンシーとして選手に調査している例は先行研究においてもみられる (Myers et al., 2008; Myers et al., 2010)。これらの研究は、スポーツ指導者に対して調査した項目が、選手への調査に適用できるという前提をもとに行われているが (Myers et al., 2010)、本研究においても監督のコンピテンシーの定義や項目を鑑みれば、適用可能であると思われる。質問項目は「信頼関係 (e.g., 選手個人に声かけを行ってくれる)」、「生活指導 (e.g., 選手に規則正しい生活を教えてくれる)」、「観察力 (e.g., 選手の能力を把握してくれる)」、「自律性支援 (e.g., 選手の主体性を重要視してくれる)」、「後援関係 (e.g., OB と良好な関係を築いている)」、「技術・戦術指導 (e.g., 練習中のプレーに関して具体的なアドバイスをくれる)」の 6 因子 24 項目で構成される。それぞれの項目について、1 (全くそう思わない) ~7 (とてもそう思う) の 7 段階のリッカート尺度を用いてたずねた。

## 2) 心理的欲求の認知

有能さの認知に関しては、野球のプレーについて Amorose (2003) の 3 項目から構成される尺度を援用した (e.g., あなたはどのくらい能力があると思いますか?)。関係性の認知に関しては、野球部のチームメイトと一緒にいるとどのように感じるかについて Standage et al. (2005) の 5 項目からなる尺度 (e.g., 支援されている) でたずねた。自律性の認知に関しては、野球部での試合や練習について、藤田・松永 (2009) の 4 項目からなる尺度を用いた (e.g., 野球部の練習メニューは、自分がやりたいことと一致している)。表 4-2 は、本研究で用いた項目を示している。これらは、それぞれ 7 段階のリッカート尺度でたずねた。

## 3) 内発的動機づけ

Pelletier et al. (2013) の 3 項目から構成される内発的動機づけ (内発的調整) 尺度を用いた (e.g., より深く野球に取り組むことで、喜びを感じるから)。なお、本研究は高校野球の選手を対象としているため、原文で“sport”と表記されていた部分を“野球”に修正している。表 4-2 は、本研究で用いた項目を示している。それぞれの項目について、1 (全くあてはまらない) から 7 (とてもあてはまる) の 7 段階のリッカート尺度を用いてたずねた。

表 4-2. 心理的欲求の認知及び内発的動機づけの測定項目

---

心理的欲求の認知
有能さの認知 (Amorose, 2003)
1. あなたはどのくらい自信がありますか？
2. あなたはどのくらい能力があると思いますか？
3. あなたはどのくらい技術レベルがあると思いますか？
関係性の認知 (Standage et al., 2005)
1. 話を聞いてもらえる
2. 大切にされている
3. 支援されている
4. 理解されている
5. 安心できる
自律性の認知 (藤田・松永, 2009)
1. 野球部の練習メニューは、自分の長所を伸ばすのに適している
2. 試合で使っている作戦や戦術は、自分の長所を生かせるものだ
3. 野球部の練習メニューは、自分がやりたいことと一致している
4. 試合の時の作戦や戦術は、自分がやりたいことと一致している
内発的動機づけ (Pelletier et al., 2013)
1. 上達する方法を学ぶ楽しみがあるから
2. 新しい技術・戦略を発見するのが楽しいから
3. より深く野球に取り組むことで、喜びを感じるから

---

#### 4. 3. 3. 分析方法

記述統計と相関分析に関しては SPSS PASW Statistics 18.0 を用いた。リサーチクエスチョンの検証に関しては SPSS Amos 18.0 を用いて、構造方程式モデリングによる分析を行った。モデルの適合度指標は、 $\chi^2/df$ , GFI, AGFI, NFI, CFI, RMSEA を用いて、モデル全体の評価を行った。

#### 4. 4. 結果と考察

##### 4. 4. 1. 記述統計及び因子間相関

得られたデータの特徴を示し、変数間の独立性と内部相関を検証するために、各変数の記述統計と変数間の相関を算出した (表 4-3)。コンピテンシーの認知に関しては、生活指導 (平均値=5.95) が最も高い値を示し、信頼関係 (平均値=4.79) が最も低い値を示した。また、心理的欲求の認知においては、関係性の認知 (平均値=5.71) が最も高く、有能さの認知 (平均値=3.85) が最も低い値であった。そして、選手の内発的動機づけと心理的欲求である自律性、関係性、有能さの認知は有意な正の相関を示した。コンピテンシーの認知と心理的欲求の認知に関しては、生活指導と有能さの認知、後援関係と有能さの認知を除く全て

の項目で有意な正の相関がみられた。内的整合性を示す  $\alpha$  係数は後援関係 ( $\alpha=.655$ ) がやや低かったものの、その他の因子においては  $\alpha=.703-.899$  の値を示したため、尺度の信頼性が確認された。

表 4-3. コンピテンシーの認知, 心理的欲求の認知, 内発的動機づけの  
項目平均値と標準偏差および各因子間の相関マトリクス

要因	因子間相関									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 信頼関係 ( $\alpha=.769$ )										
2. 生活指導 ( $\alpha=.838$ )	.42***									
3. 観察力 ( $\alpha=.715$ )	.47***	.18***								
4. 自律性支援 ( $\alpha=.755$ )	.43***	.52***	.32***							
5. 後援関係 ( $\alpha=.655$ )	.22***	.29***	.20***	.22***						
6. 技術・戦術指導 ( $\alpha=.713$ )	.51***	.44***	.39***	.51***	.05*					
7. 自律性の認知 ( $\alpha=.780$ )	.33***	.29***	.32***	.39***	.09**	.40***				
8. 関係性の認知 ( $\alpha=.885$ )	.22***	.20***	.23***	.26***	.12*	.18***	.23***			
9. 有能さの認知 ( $\alpha=.899$ )	.04*	.00	.18***	.07*	-.07*	.11*	.17***	.29***		
10. 内発的動機づけ ( $\alpha=.703$ )	.24***	.25***	.22***	.33***	.19***	.22***	.37***	.26***	.11*	
平均値	4.79	5.95	5.16	5.31	5.51	5.24	4.66	5.71	3.85	5.63
標準偏差	0.94	1.09	0.91	0.95	1.04	1.05	0.99	0.91	1.25	0.94

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

#### 4. 4. 2. リサーチクエスチョンの検証

監督のコンピテンシーが選手の内発的動機づけにどのように影響を及ぼすのかを明らかにするため、リサーチクエスチョンの検証を行った。まず、コンピテンシーの認知 6 因子から心理的欲求の認知 3 因子、心理的欲求の認知 3 因子から内発的動機づけへの影響を全て仮定したモデル (モデル 1) を検証した。その後、5%水準で有意な値を示さなかったパスを削除したモデル (モデル 2)、さらに修正指標をもとに誤差間の相関を認めるモデル (モデル 3) の検証を行った (図 4-1)。表 4-3 は各モデルの適合度を示している。モデル 3 においては良好な適合度であり ( $\chi^2/df=2.07$ , GFI=.98, AGFI=.94, NFI=.95, CFI=.97, RMSEA=.054), データと一致していることが示唆された。

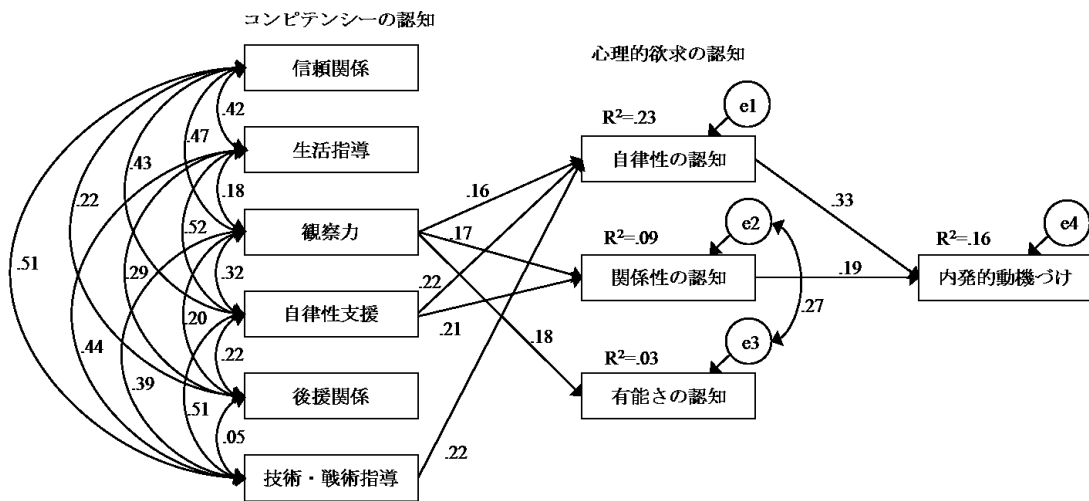


図 4-1. 構造方程式モデリングによる結果 (モデル 3)

表 4-3. コンピテンシーの認知が内発的動機づけに影響を及ぼす各モデルの適合度

	$\chi^2/df$	GFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	AIC
モデル1	6.31	0.97	0.81	0.93	0.94	0.121	148.83
モデル2	3.18	0.97	0.91	0.92	0.94	0.077	136.01
モデル3	2.07	0.98	0.94	0.95	0.97	0.054	111.37

#### 1) コンピテンシーの認知と心理的欲求の認知

RQ1 は「高校野球における監督のコンピテンシーは、選手の心理的欲求の認知に影響を及ぼすのか？」であった。RQ1 についてみていくと、監督のコンピテンシーを構成する因子である「観察力」の認知は、選手の「自律性の認知 ( $\beta=.16, p<.01$ )」、「関係性の認知 ( $\beta=.17, p<.01$ )」、「有能さの認知 ( $\beta=.18, p<.001$ )」の 3 つ全ての心理的欲求の認知に影響を及ぼすことが明らかになった。監督が選手の様子を観察し、自らの能力や調子を把握するようにつとめてくれることは、選手が自ら意思決定して行動していると実感することができ、選手同士の良好な関係づくりや、自分自身の有能さを感じることに繋がっていくと推察される。マイネル (1981) が、訓練されたスポーツ指導者と初心者の違いを見抜きの能力の違いであると述べているように、観察力をもとに問題点や気づいた点を把握し、的確な指示を出していくことは選手の心理的な欲求を満たしていくと考えられる。また、第 3 章では「観察力」を説明する際に、「上手くいっているチームというのは、指導者が人を見れるということです。部員数が多い時、選手同士の人間関係とか、努力とか見れていないことがよ

くありますよね。」という監督の言葉を用いており、監督の高い観察力はプレイ面だけでなく、チームメイトとの良好な関係作りにも繋がることを示している。

「自律性支援」は「自律性の認知 ( $\beta = .22, p < .001$ )」と「関係性の認知 ( $\beta = .21, p < .001$ )」に有意な影響は及ぼしたが、「有能さの認知」には有意な影響は及ぼさなかった。これは、カナダにおけるパラリンピック選手の調査を行った Banack et al. (2011) と同様の結果を示している。藤田 (2009) が「自律性支援を認知することは、重要な他者から選択の機会が与えられている、問題解決や意思決定に関する支援を受けている、気持ちを理解してもらっていると感じていることである」(p.42) と述べているように、本研究においても選手の自主性を尊重することが、選手自らが意思決定し行動していると実感することに繋がり、選手同士の良好な関係づくりにも寄与したと考えられる。他の先行研究においても、スポーツ指導者の自律性支援が選手の心理的欲求の認知に影響を及ぼすことが明らかにされている (Pope and Wilson, 2012; Reynolds and McDonough, 2015)、これらの研究は有能さ・自律性・関係性の認知を合成して分析を進めており、自律性支援からどの心理的欲求の認知に影響があったのかは定かではない。また、Banack et al. (2011) はスポーツ指導者の自律性支援と選手の心理的欲求の関係は、文脈や性別によって多様であるため、さらなる検証の必要性を指摘している。

「技術・戦術指導」においては「自律性の認知 ( $\beta = .22, p < .001$ )」に有意な影響を及ぼしたが、「関係性の認知」と「有能さの認知」へ有意な影響は及ぼさなかった。LSS (Chelladurai and Saleh, 1980) を用いた研究では「トレーニング・指導 (training and instruction)」因子が「自律性の認知」に対して有意な正の影響を及ぼさない (Wu et al., 2014)、または負の影響を及ぼす (Hollembek and Amorose, 2005) といった結果が示されており、指導者からの技術指導を選手が強く認知することは、選手の自律性の損失に繋がる可能性がある。一方、本研究において「技術・戦術指導」の認知が「自律性の認知」に有意な影響を及ぼした理由としては、「技術・戦術指導」を構成する項目内容によるものと思われる。例えば、試合中における選手との情報交換に関する項目（「試合中、選手と情報を共有してくれる」）等があり、監督と選手の相互作用が含まれていることが自律性の認知に繋がったのではないだろうか。

他方、監督の「信頼関係」、「生活指導」、「後援関係」を選手が認知することは、どの心理的欲求の認知にも影響を及ぼさなかった。これは、監督が選手と信頼関係を築こうとすることや、選手の学校生活や野球部での生活を整えるように指導すること、そして OB や保護者、地域住民との関係を良好に保つことは直接的に選手の心理的欲求を充足させることに

は繋がらないことを示している。スモール・スミス（2008）は、励ましに関して、極めて少ないことも極めて多いことも選手のスポーツ指導者に対するネガティブな態度と関係していることを報告しており、個人的な声かけや精神的なケア等「信頼関係」構築に関連する項目に関しても、心理的欲求の認知に有意な影響を及ぼさなかったことを踏まえると、励ましと同様に多すぎても少なすぎても選手に対してポジティブな影響を及ぼさない可能性が示唆された。監督を対象とした調査（第3章参照）では「信頼関係」がコンピテンシーの中で最も高い値を示したが、選手を対象とした本調査においては最も低い値を示したことから信頼関係を構築する難しさを読み取ることができる。「後援関係」については、OB・保護者・地域住民からの支援体制が整うことで、環境面や金銭面で充実していく可能性はあるが、「後援関係」を認知することが選手自身の内発的動機づけに繋がっていくとは考えづらく、選手が監督とOB、保護者、及び地域住民との関係をどれだけ認識しているか定かではないことも本研究結果を導いた理由の一つとして挙げられるだろう。

## 2) 心理的欲求の認知と内発的動機づけ

RQ2は「選手の心理的欲求の認知は、内発的動機づけに影響を及ぼすのか？」であった。RQ2についてみていくと、「自律性の認知 ( $\beta=.33, p<.001$ )」と「関係性の認知 ( $\beta=.19, p<.001$ )」から内発的動機づけには有意な影響を及ぼしたが、「有能さの認知」から内発的動機づけに対して有意な影響は及ぼさなかった。これは、選手が自ら意思決定して行動していると実感できることやチームメイトとの関係が良好であると感じることが野球に対する楽しさや向上心に繋がることを示している。

Deci and Ryan (2002) は、内発的動機づけの促進において、有能さの認知や自律性の認知と比べて関係性の認知は末端の役割を果たすと述べているが、スポーツ領域においては異なる見解もみられる。例えば、Gillet et al. (2009) や Wu et al. (2014) においては、関係性の認知が動機づけに対して最も影響力を持っており、Hollebeak and Amorose (2005) においては、自律性の認知に次いで影響力を持っていたことを明らかにしている。他方、有能さの認知に着目すると、Ferrer-Caja and Weiss (2000), Gillet et al. (2009), Hollebeak and Amorose (2005), Whitehead and Corbin (1991) においては、「有能さの認知」が内発的動機づけに有意な影響を及ぼしたが、藤田ほか (2008) や Wu et al. (2014) は「有能さの認知」が内発的動機づけに有意な影響を及ぼさなかったことを報告している。Wu et al. (2014) はこの点に関して、中国人選手の内発的動機づけを説明するためには関係性の認知と自律性の認知



が重要であると述べている。しかしながら、各研究によって心理的欲求の認知及び内発的動機づけの測定に用いられた項目が異なるため、文化間の差異が結果として表れているのか、測定項目の違いが結果として表れているのかを一概に判断することは難しい。

リーダーシップ尺度 (LSS) を用いて、心理的欲求の認知を媒介とし、内発的動機づけへの影響を検証した研究において、Hollembek and Amorose (2005) では有能さの認知の説明率が 2%、自律性の認知が 36%、関係性の認知が 8%であり、内発的動機づけに対する説明率は 22%であった。Wu et al. (2014) では有能さの認知の説明率が 17%、自律性の認知が 22%、関係性の認知が 30%であり、内発的動機づけに対する説明率は 28%であった。高校野球における監督のコンピテンシー尺度を援用した本研究においては、有能さの認知が 3%、自律性の認知が 23%、関係性の認知が 9%、内発的動機づけが 16%であり、比較的 Hollembek and Amorose (2005) に近い傾向が示された。今後、比較研究等の蓄積を行い、類似点や相違点に関する詳細な解釈が求められると共に、選手の心理的欲求の認知に深く関わる要因を明らかにしていく必要があるだろう。

また、本研究においては、Pelletier et al. (2013) が開発した SMS-II の 6 因子のうちの内発的動機づけ因子を援用した。動機づけに関する議論においては、外発的動機づけの中でも統合的調整や同一視的調整は自己決定的な外発的動機づけと位置づけられており、他者からの働きかけではなく、自身の興味や関心によって活動している状態であると言われている (安藤・岡田, 2007)。そのため、内発的動機づけに限定して調査を行うのではなく、非動機づけも含めて動機づけ尺度を測定し、それぞれの動機づけ因子との関連をみることで、選手の動機づけ過程をより詳細に把握することが可能となるだろう。

#### 4. 5. 結論

本研究の目的は、高校野球における監督のコンピテンシーが選手の動機づけにどのように影響を及ぼすのかを明らかにすることであった。選手への質問紙調査を実施し、構造方程式モデリングによる分析を行った結果は、以下のようにまとめることができる。

- 1) 「観察力」, 「自律性支援」, 及び「技術・戦術指導」の認知が「自律性の認知」を媒介し、内発的動機づけに有意な影響を及ぼした。また、「観察力」と「自律性支援」の認知は、「関係性の認知」を媒介として内発的動機づけに有意な影響を及ぼした。一方、「信頼関係」, 「生活指導」, 並びに「後援関係」を選手が認知することは、心理的欲求の認知に有意な影響を及ぼさなかった。すなわち、監督が自分たちを見てくれている、自分たちが主

体となって活動することを推奨してくれる、そしてプレイ面について指導してくれると選手が認知し、自分たちの意志が練習や試合において尊重されていると感じたり、チームメイトから理解を得られていると感じることで、さらなる向上心や野球に対する喜びに繋がっていくことが示唆された。

2) モデルの適合度は、 $\chi^2/df=2.07$ , GFI=.98, AGFI=.94, NFI=.95, CFI=.97, RMSEA=.054 であり、データへの適合が良好であることが示された。

高校野球における監督のコンピテンシーを用いて選手がそれをどう認知しているかを構造方程式モデリングによって明らかにしたことで、選手が主体となって活動するための指導やアプローチを考える上でも意義のある結果を導いた。一方、研究の限界としては、横断的な研究にとどまっている点が挙げられる。西田（2013）によると、横断的研究は比較的短期間に多数のデータを集めることができ、対象ごとの特徴を明らかにすることができるというメリットがある一方で、因果関係の特定を主目的とするならば、時間的経過を組み込んだ縦断的研究の方が適していることを指摘している。これは、スポーツ指導者と選手間の影響過程に関する研究においても例外ではなく、指導者の影響を経時的に検証していくことで、指導の及ぼす効果が明確になってくると考えられる。さらに、本研究において選手の有能さの認知や内発的動機づけに関する説明率が低かったことを踏まえると、今後の展望としては、指導者と選手間の要因のみに焦点をあてるだけでなく社会的要因や環境的要因も含めた多面的な分析も求められるだろう。

## 第5章

### 総合型地域スポーツクラブにおける スポーツ指導者のコンピテンシー尺度作成

## 5. 1. 研究背景と目的

3章, 4章においては, 学校運動部活動, 競技スポーツの代表例として高校野球に焦点をあてて検証を行ってきた. 本章では生涯スポーツの観点から, 国際的にも研究の蓄積が少なく (Gilbert and Trudel, 2004), 近年日本において普及・育成が進められている総合型地域スポーツクラブ (以下, 総合型クラブとする) のスポーツ指導者に焦点をあてた研究を行う.

1995年, 文部省 (当時) は, 子どもから高齢者まで様々なスポーツを愛好する人々が参加するスポーツクラブの育成, 定着が重要な課題であるとして, 「総合型地域スポーツクラブ育成モデル事業」をスタートさせた. 総合型クラブは, 地域住民が主体的に運営するスポーツクラブであり, その特徴として次の5つが示されている: 1) 複数の種目が用意されている, 2) 子どもから高齢者まで, 初心者からトップレベルの競技者まで, 地域の誰もが年齢, 興味・関心, 技術・技能レベル等に応じて, いつまでも活動できる, 3) 活動の拠点となるスポーツ施設及びクラブハウスがあり, 定期的・継続的なスポーツ活動を行うことができる, 4) 質の高い指導者の下, 個々のスポーツニーズに応じたスポーツ指導が行われる, 5) 以上について, 地域住民が主体的に運営する (文部科学省, 2000). 日本において総合型クラブが設立されてきた背景として, 我が国のスポーツシステムの限界が挙げられる. 山口 (2006) は問題点として, 指導システムに一貫性がないこと, 少子高齢化による運動部活動の休廃部の増加及び指導者不足, 地域コミュニティの崩壊, 子どもの体力の低下, 単一種目の地域スポーツクラブの限界などを指摘している. 2000年にはスポーツ振興基本計画 (文部省, 2000) において, 「2010年までに全国の各市区町村において少なくとも1つは総合型地域スポーツクラブを育成する」といった具体的な数値目標が示され, スポーツ基本計画 (文部科学省, 2012) においては, 各市区町村に少なくとも1つは総合型クラブを育成することと, 総合型クラブがより自立的に運営することができるようにするため, 運営面や指導面において周辺の地域スポーツクラブを支えることができる総合型クラブを広域市町村 (全国300箇所程度) を目安として育成することが目標とされた. そして, スポーツ振興基本計画には, 総合型クラブの特徴の1つとして, 「質の高い指導者の下, 個々のスポーツニーズに応じたスポーツ指導が行われる」と明記されており, 質の高い技術・技能を持つ指導者の確保は, 総合型クラブにおいてスポーツ振興を図るために最も重要な条件の一つであると指摘されている (斎藤ほか, 2008). しかしながら, 「総合型地域スポーツクラブの実態調査 (文部科学省, 2013)」によると, 総合型クラブの課題として, 20項目中3位に「指導者の確保 (養成)」が入っている. また, スポーツ団体によるスポーツ指導者の需要 (どの

ようなタイプのスポーツ指導者がどこにどれだけ必要か)が、詳細に把握できていないため、今後のスポーツ指導者の養成等において、量的並びに質的な面の充実や、明確な目標の設定が求められている。

単一種目のクラブの問題点としては、一定の競技レベルに限定され、会員の高齢化、転勤や故障、及び家庭内の問題に伴い会員の減少は避けられず、やがてはクラブの存続が危うくなっていくことが挙げられる(山口, 2006)。黒須(2007)は、これまでは各年代での指導をそれぞれの指導者が異なった指導方針のもとに行っていたが、発育発達に応じた継続性に欠けるため、一貫した指導体制が必要であると指摘している。また、人間関係の希薄化が進む今日においては、世代間に渡る交流が減少し、地域コミュニティの衰退や地域間格差の拡大など、従来のスポーツクラブでは対応できない問題が次々と浮かび上がってきた。一方、総合型クラブにおいては会員が行いたいスポーツをレベルに合わせて選択することができ、老若男女が交流できる場を提供することが可能となる。総合型クラブに関する先行研究においては、競技やプログラムの枠組みを超えた様々な人材による関係性の構築がクラブ運営の充実に繋がっている(炭谷, 2012)といった指摘や、指導者間でのコミュニケーションや運営組織との情報交換、メンバーのニーズの吸い上げが組織作りに寄与している(斎藤ほか, 2008)こと等が報告されている。これらを踏まえると、総合型クラブにおけるスポーツ指導者は、種目別の指導に加えて、クラブ内において世代間の交流を促進することやクラブと学校及び地域との懸け橋となることで地域コミュニティの形成を促進したり、会員の多様・多志向に対応するために他の種目のスポーツ指導者と連携を図ることなど、多様なネットワーク作りや活動を行うことが求められているのである。

しかしながら、総合型クラブにおけるスポーツ指導者に関する研究はほとんど蓄積されておらず、実際の指導行動についても把握できていないのが現状である。そこで、本研究は総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成することを目的とする。具体的には、研究1において総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを構成する概念を抽出し、研究2において尺度の作成を行う。

## 5. 2. 研究1

### 5. 2. 1. 目的

研究1の目的は、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを構成する概念を収集し、質問項目の選定を行うことである。

## 5. 2. 2. 方法

### 1) 調査時期及び調査対象

本調査は、2013年9月に実施した。調査対象はNPO法人Aクラブ（以下、Aクラブ）のスポーツ指導者20名とした。Aクラブは、会員数822名、19のスクール事業、22のサークル事業(平成25年11月現在)を中心に活動する総合型クラブである。対象区人口は約38,200人であり、教育環境は幼稚園5園、小学校5校、中学校2校、高等学校1校となっている。2003年にクラブを設立し、2005年にNPO法人格を取得、2010年に河川公園の指定管理者となった。Aクラブにおいては指導者もクラブのメンバーとして活動しており、日常のクラブ活動に加えて会員同士が交流することのできるイベントも多数行われている。さらに、クラブにおいてスポーツ指導者向けの研修会も開催されており、ホームページ、SNS、並びに月一回発行される会報によって随時クラブの活動報告がなされているため、指導者の総合型クラブに対する知識や理解も深い。また、公益財団法人日本体育協会公認クラブマネージャーの資格保有者も常勤しており、先駆的なクラブであることから選定に至った。対象となったスポーツ指導者20名のうち、男性は18名、女性は2名であり、スポーツ指導平均年数19年、総合型クラブでの平均指導年数8年であった。そして、そのうち複数種目を担当している指導者は8名、多世代を対象に指導している指導者は12名であった。

### 2) 調査手続き

まず予備調査として、財団法人の団体職員であり、財団法人日本体育協会公認クラブマネージャーの資格を有しているK氏と財団法人にてスポーツ指導を行っているY氏の2名にソートリスティング法を用いた調査を依頼し、質問項目のワーディングの修正を行った。Aクラブへの調査日時は平成25年9月14日であった。その際、AクラブのクラブマネージャーであるK氏に帯同してもらうことで、スポーツ指導者とラ・ポールを形成し、K氏とスポーツ指導者との会話や指導現場におけるスポーツ指導者の行動観察から気づいた点に関してフィールドノートを作成した。そして、スポーツ指導者20名に対してソートリスティング法を用いて調査を行った。ソートリスティング法とは、何らかの刺激によって引き出される考え全てを被験者に記述してもらう手法である(Cacioppo and Petty, 1981)。例えばRoss et al. (2006)は、被験者にお気に入りのプロスポーツチームを挙げてもらい、それを選ぶに至った考えを聞き出している。本研究においては、「総合型クラブにおける優秀なスポーツ指導者像」というワード(刺激)を用いて、それを構成する要因についてたずねた。

### 3) 調査項目

ソートリスティング法による調査において、個人的属性（性別、年齢、職業、居住年数）、指導者プロフィール（指導者資格、指導種目、指導対象、謝金の有無、指導歴）、及び「あなたが考える『総合型地域スポーツクラブにおける優秀なスポーツ指導者像』は何ですか？」という質問項目を設定した。

### 4) 先行研究の資料分析

ソートリスティング法による調査に加えて、スポーツ指導者のコンピテンシーに関する構成概念を抽出するために、先行研究の資料分析を行った（神奈川県立体育センター，2009；Kostopoulos, 2011；Myers et al., 2006；Myers et al., 2010；長澤，2011；Stavropoulos et al., 2012；富田，2006；内山，1990；財団法人日本体育協会，2005；Zeigler and Bowie, 1983）。まず始めに、スポーツ指導者のコンピテンシーに焦点をあてた研究を収集した。その後、補足的にスポーツ指導者の資質や在り方について言及した研究及び資料を分析し、スポーツ指導者のコンピテンシー要因になり得るキーワードを抽出した。

### 5) 質問項目の選定

先行研究の資料分析ならびにソートリスティング法を用いた調査によって抽出された項目について、質問項目の選定並びに内容的妥当性の検証を行うため、スポーツ社会学を専門とし、総合型クラブに精通する3名（財団法人に勤務するスポーツ指導者、元広域スポーツセンター職員、日本体育協会公認アシスタントマネージャー）で分析者トライアングレーションを実施した。また、分析者トライアングレーションを開始する前、メンバーに対してコンピテンシーの定義と概念の説明を行い、今回の目的を十分に把握してもらった。具体的には、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーと捉えうる項目を選定するよう依頼した。KJ法を用いて、内容が重複する項目や今回の調査に適さないと判断した項目は除外し、総合型クラブのスポーツ指導者として加える必要があると判断した新規項目を追加した。トライアングレーションの際には、分析者3名が同意に至るまで項目のグループ再編成やラベル名の変更を繰り返し行い、十分検討した上で判断を下した。

## 5. 2. 3. 結果

先行研究の資料分析では183項目、ソートリスティング法を用いた調査では91項目が抽

出され、合計 274 項目に関して研究者 3 名の KJ 法による分類を行った。「コミュニケーション」、「動機づけ」、「安全管理」、「パーソナリティ」、「組織形成」、「モラル」、「指導方法」とラベルがつけられたグループに関しては、先行研究の資料分析とソートリスティング法を用いた調査の両方から得られた項目を含んだ。「動機づけ」、「安全管理」、「パーソナリティ」、並びに「モラル」に関しては、先行研究から得られた項目とソートリスティング法による調査で抽出した項目に大きな差異はみられなかった。他方、「コミュニケーション」においては選手や上司・同僚を対象とした項目が先行研究ではみられたが、ソートリスティング法による調査では「地域との密接な関わり」や「事務局とのコミュニケーション」など地域住民や運営事務局を対象とした項目がみられた。「組織形成」については、先行研究で「適性に合わせてスタッフを配慮する」ことや「スポーツ活動を企画・運営する」ことが挙げられたことに加えて、ソートリスティング法による調査で「他の指導者や会員を含めて役割分担を明確にする」ことなどが項目として挙げられた。また、「指導方法」では大きく「基本練習」、「ほめる」、並びに「観察」の 3 つの категория が先行研究において抽出され、総合型クラブの指導者からは「個人のレベルに合わせた指導」や「会員が継続してスポーツをするように努める」などの意見がみられた。

先行研究の資料分析からのみ得られたラベル名としては「知識」と「戦略」がみられた。

「知識」は「身体・健康科学に関する知識」、「社会動向・情報収集能力」、「知的資質」がカテゴリーとして得られ (e.g. 種目の基礎的知識を熟知している)、「戦略」に関しては「技術・戦術」や「戦略」の categoria を含んだ (e.g. 選手に戦略を理解させている)。しかしながら、「知識」がコンピテンシーと重複している部分はそれほど小さくなく (高橋, 2009)、実際に何をするかは示していない (スペンサー・スペンサー, 2011) といった指摘に加え、スポーツ指導者として行動を起こすための知識は他の項目に包含されている (例えば、会員のレベルに合わせた指導を行うためには、前提として相応の知識が必要である) ことから、知識の保有のみに言及する項目は除外した。また、「戦略」は試合での駆け引き等ゲームに特化したものであり、スポーツの種目によって大きく異なる。実際、球技の選手を対象とした研究 (Myers et al., 2010) においては「ゲーム戦略」といった因子が設定されているものの、陸上競技の指導者を対象とした研究 (Stavropoulos et al., 2012) においては戦略に関連する因子はみられない。総合型クラブにおいては種目の多様性のみならず、楽しみ志向から競技志向まで幅広い層の会員が想定されることから、一概に「戦略」として項目を設定するのは困難であると判断した。一方、ソートリスティング法を用いた調査からのみ得られたラベル名



としては、「多世代 (e.g. 子どもから老人までの交流)」、「多項目 (e.g. 1つの種目にこだわらず、他の種目にも目を向けさせる)」、「仲間づくり (e.g. 仲間づくりを意識させる)」、「プレイヤーファースト (e.g. 選手の日線に立つ)」がみられた。これらを質問項目に落とし込むために、グルーピングし、ラベル名がつけられた 274 項目が記載された紙を 3 名にそれぞれ配布し、トライアングレーションによる検討を行った。類似する項目に関しては、ソートリスティング法による調査で得られた項目の言葉を優先的に反映し、それ以外の項目を削除した。ソートリスティング法による調査で得られた項目であっても、「熱意・情熱」や「大きな声で話す」など総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーとして捉えづらい、もしくは潜在的・抽象的な項目だと判断した場合は削除した。その結果、8 カテゴリー（「態度」、「交流」、「動機づけ」、「指導法」、「規範」、「安全管理」、「コミュニケーション」、「マネジメント」）43 項目に絞り込まれた。

### 5. 3. 研究 2

#### 5. 3. 1. 目的

研究 2 の目的は、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成し、信頼性・妥当性を検証することである。

#### 5. 3. 2. 方法

##### 1) 調査時期及び調査対象

本調査は、2013 年 10 月～12 月にかけて実施した。Briscoe and Hall (1999) は、北アメリカにある 31 の会社を調査し、コンピテンシー尺度開発のアプローチ方法を①リサーチベース、②戦略ベース、③価値ベースの 3 つに分類した。①リサーチベース・アプローチでは、高い成果をあげている人材と、平凡な業績しかあげられない人材の行動を詳細に分析し、その差異を明確化してモデル化する。②戦略ベース・アプローチでは、経営ビジョンや戦略を実現するために必要な能力を想定してモデル化する。③価値ベース・アプローチでは、企業が大切にしている価値や文化に基づいて、社員にはこうあってほしいという理念を行動方針に落とし込む (藤井, 2002)。本研究においては、総合型クラブにおけるスポーツ指導者を対象としているため、高業績者と低業績者の明確な区別が難しい。よって「戦略ベース」、「価値ベース」を基準とした尺度を想定化するアプローチが適切であると判断した。そして、総合型クラブのスポーツ指導者のコンピテンシー項目を想定し、尺度の開発へと繋げていく

ためには、多種目・多世代・多志向での運営を行っており、総合型クラブとして先進的なクラブを調査対象にすることが望ましいと考えた。これらを判断する基準として「法人格を取得しており、多世代型で活動種目数が 20 を超えるクラブ」と設定し、質問紙調査を依頼した。法人格の取得に関しては、公共スポーツ施設の指定管理者になることで財源の確保が可能となったり、権利・義務の主体になることで社会的な信頼が得られるため、活動内容を活発にしていくことに繋がる。活動種目数が 20 を超えるクラブは全体 (n=2,870) の 3.4% (文部科学省, 2013) であるため、今回の基準を満たしているクラブは先進事例にあたりと判断した。これらの条件を満たす 12 クラブのスポーツ指導者を調査対象とした。なお、12 クラブの自己財源率は全て 80%以上であった<sup>注1)</sup>。手続きとしてはクラブ代表者に調査票の回収を依頼し、回収可能な票数を確認した後、その票数分を郵送した。配布数 500 票、回収数 316 票 (回収率 63.2%) であった。そのうち、回答が欠如する調査票を除き、有効回答数を 269 票とした。

## 2) 調査項目

個人的属性 (4 項目)、指導者プロフィール (6 項目) および、研究 1 において選定した総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー (43 項目) を設定した。各項目の回答については、「全く重要ではない」から「とても重要である」の 7 段階リッカートタイプ尺度を設定した。

## 3) 分析方法

分析には、SPSS PASW Statistics 18.0 及び SPSS Amos 18.0 を用いた。まず、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度構成を把握するために項目分析を行った後、主因子法プロマックス回転による探索的因子分析を行った。項目分析とは、構成概念と関連する項目を選定するために行う (Gorsuch, 1997) ものであり、本研究では Item-Total 相関分析を用いた。因子間の関連性の検討には、相関分析により Pearson の積率相関係数を算出した。また、尺度の信頼性に関しては、クロンバックの  $\alpha$  係数を算出した。次に、探索的因子分析によって得られた尺度構成がデータに適合しているかを検証するため、確認的因子分析を行った。モデルの適合度指標は、 $\chi^2/df$ , CFI, RMSEA を用いた。続いて、尺度の構成概念妥当性の検証を行った。構成概念妥当性は、収束的妥当性と弁別的妥当性とに区分される。理論的に類似している概念が関連している場合に収束的妥当性があるといえ、理論的に

異なる概念が実際にそれほど関連していない場合に弁別的妥当性があるといえる（村山，2012）．Hair et al.（2010）にもとづいて，まず標準化推定値が.50以上に満たないものは削除対象とした．次に AVE（average variance extracted）を算出し，収束的妥当性及び弁別的妥当性の検証を行った．そして，CR（construct reliability）を算出し，収束性及び内的整合性を検証した．

### 5. 3. 3. 結果

#### 1) サンプルの属性

分析対象者の性別は，男性 155 名（57.8%），女性 113 名（42.2%）であった．職業は，会社員が 80 名（29.7%），無職が 40 名（14.9%），パート職が 39 名（15.1%），自営業が 29 名（11.2%），その他が 26 名（10.0%），専業主婦が 23 名（8.6%），公務員が 16 名（5.9%），学生が 6 名（2.3%）であった．そして，年代は，40 歳代が最も多く 59 名（23.1%），次いで 50 歳代が 56 名（22.0%），30 歳代が 37 名（14.5%），60 歳代が 38 名（14.9%）と続いた．総合型クラブでの指導年数に関しては，5 年以内（117 名）と 6 年～10 年（94 名）の割合が同程度であり，11 年以上が約 1 割であった．

指導種目は，その他（51 名），体操・ストレッチング（27 名），バレーボール（27 名），サッカー・フットサル（26 名），卓球（26 名），バドミントン（24 名），バスケットボール（21 名）の順に多かった．その他の内訳として多かった種目は，ビーチボールバレー，少林寺拳法，ダンス，よさこい，キッズ運動の順である．

#### 2) 項目分析

一般的に回答の偏りに関して天井効果・フロア効果をみることが多いが，本調査では重要度に関して回答を求めたため項目の平均値が高くなることが予想された．そのため，鎌倉（1998）の手順に倣い，測定尺度 43 項目の平均値を求め極端に偏っている回答がないかを調べた．鎌倉（1998）は，項目の平均値が 5 段階評定で，1.5 以下あるいは 4.5 以上の値がみられる項目は除外するべきであると述べている．そして，本調査では 7 段階評定を採用していることから，項目の 6.3 以上の平均値をもつ項目を削除対象としたが，該当する項目はみられなかった．次に，Item-Total 相関分析を行った．項目全体得点と各質問項目との相関を求め，有意ではない項目は削除対象とした．加えて，対象数が多い時は，低い相関係数でも有意な相関がみられるので，内的整合性を高めたい場合は.30 もしくは.40 以上を基準に

するのが望ましい（徳永，2004）とされているため，項目全体得点との相関係数が.40に満たない項目は削除対象とした．結果，全ての項目－全体間で1%の有意な正の相関を示し，相関係数も.46－.76の値であったため，削除する項目は見当たらなかった．

### 3) 探索的因子分析

8 カテゴリー43項目と仮定した総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度の因子構造を把握するために，主因子法プロマックス回転による探索的因子分析を行った．因子数に関しては，固有値が1以上の因子数を採用し，累積寄与率，因子の解釈可能性を考慮して決定し，因子負荷量.40未満の項目や複数の因子に高い負荷量を示す項目を削除対象とした．結果，8 カテゴリー43項目から8項目（e.g., “人間的な魅力を備えている”）を削除し，7因子35項目が抽出された（表5-1）．そして，累積寄与率は64.1%であり，Hair et al. (2010) が基準値としている60%を超えた．これらの項目を削除しても，総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを構成する概念には影響はないと判断したため，次のステップへ進んだ．

スポーツ社会学を専門とする大学教授及び大学院生6名でパネルディスカッションを実施し，尺度の内容的妥当性を検証しながら，因子名が各項目の内容を正しく反映するよう命名を行った．第一因子は，「マナー」，「礼儀」，「ルール」といった規範意識の醸成に関するキーワードがみられることから，『マナー教育』とした．第二因子は，「指導現場を和ませる」，「楽しむ雰囲気」，「仲間づくり」，「スポーツの継続」，「会員のニーズに応じた指導」といった会員に対して協働的な指導に関するキーワードがみられることから，『協働的アプローチ』と命名した．第三因子に関しては，「活動場所の有効利用」，「他の指導者との役割分担」，「運営スタッフとのコミュニケーション」など指導現場の運営に関するキーワードがみられることから，『マネジメント』とした．第四因子は，「基礎知識をもった指導」，「指導力の向上」，「多彩な指導プログラム」，「レベルに応じた指導」などといった指導の内容に関連するキーワードがみられることから，『指導力』と名前をつけた．第五因子は，「学校関係者とのコミュニケーション」，「地域団体の関係者とのコミュニケーション」，「会員の家族とのコミュニケーション」といったクラブ外の地域との交流に関するキーワードがみられることから，『クラブ外交流』と名付けた．そして，第六因子に関しては，「他種目の指導者との交流」，「クラブ行事への参加」，「多世代にわたる交流」といったクラブ内における交流に関する項目がみられたことから，『クラブ内交流』とした．第七因子は「応急手当」，「心肺蘇生」，「安

全に留意」といったリスクマネジメント、救急法に関連するキーワードがみられることから、『安全管理』と命名した。また、尺度の信頼性を示すクロンバックの $\alpha$ 係数は、全ての因子で.80以上であり、基準値である.70（Hair et al., 2010）を超えたことから、尺度の内的整合性は高いと判断した（表 5-1）。表 5-2 は、因子間の相関を示している。各因子を構成する項目の平均値を計算することで下位尺度得点を算出し、全ての因子間で有意な正の相関関係が示された。

表 5-1. 探索的因子分析の結果

項目	因子負荷量						
	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
<b>F1 マナー教育 (<math>\alpha=.930</math>)</b>							
会員に礼儀の大切さを教えている	<b>.946</b>	-.014	-.094	-.002	.029	.042	.010
会員に思いやりの精神を持つことを促している	<b>.942</b>	.048	.018	-.010	-.074	.031	-.007
会員にマナーの大切さを教えている	<b>.936</b>	-.047	-.041	-.042	.084	-.014	.028
会員に自発的に行動することを促している	<b>.735</b>	.043	.193	.074	-.147	-.030	.019
会員に活動内のルールを守ることを促している	<b>.510</b>	-.063	.102	-.035	.353	-.070	-.008
<b>F2 協働的アプローチ (<math>\alpha=.889</math>)</b>							
指導現場を和ませるように心がけている	.001	<b>.880</b>	-.100	-.063	-.165	.114	.024
笑顔で指導を行っている	-.022	<b>.835</b>	-.108	-.057	-.145	.141	-.001
活動内において、スポーツを楽しむ雰囲気を作っている	-.031	<b>.828</b>	.044	-.069	.021	-.096	.067
会員に対して、ほめて指導を行っている	.111	<b>.633</b>	-.236	.153	.246	-.141	-.063
会員のニーズに応じた指導を行っている	-.011	<b>.519</b>	.174	.176	.015	.020	-.042
会員の目線に立った指導を行っている	-.106	<b>.512</b>	.027	.175	.238	.066	-.083
仲間づくりを意識した指導を行っている	.109	<b>.451</b>	.184	-.215	-.002	.306	.047
会員がスポーツを継続できるように指導を行っている	-.013	<b>.421</b>	.387	.091	.048	-.127	.026
<b>F3 マネジメント (<math>\alpha=.907</math>)</b>							
活動場所を有効に活用している	.039	-.090	<b>.862</b>	-.159	.213	-.112	-.025
所属している総合型クラブの理念を理解している	-.062	-.041	<b>.835</b>	-.053	-.104	.215	.021
自身の指導現場における課題を把握している	.049	.023	<b>.815</b>	.131	-.194	-.029	.099
明確な目標を持って指導を行っている	.066	-.160	<b>.661</b>	.386	-.119	-.069	.022
総合型クラブの活動を会員に広報している	-.028	.055	<b>.612</b>	-.086	.165	.245	-.071
一緒に指導を行っている指導者との役割分担を明確にしている	.018	-.038	<b>.551</b>	-.008	.251	.053	-.082
運営スタッフとのコミュニケーションを図っている	.006	-.044	<b>.410</b>	-.010	.285	.085	.162
<b>F4 指導力 (<math>\alpha=.876</math>)</b>							
指導種目の基礎知識をもって指導を行っている	-.105	-.076	.032	<b>.806</b>	.055	-.048	.079
自身の指導力の向上を図っている	.003	-.029	-.166	<b>.793</b>	-.140	.115	.175
熱意をもって指導を行っている	.123	-.039	-.143	<b>.773</b>	.013	.104	-.076
多彩な指導プログラムを持っている	-.107	.030	.044	<b>.634</b>	.187	.028	.068
会員のレベルに応じた指導を行っている	-.006	.207	.174	<b>.563</b>	-.024	-.089	-.056
会員に具体的な目標を持つことを促している	.123	.028	.328	<b>.547</b>	-.085	.061	-.183
<b>F5 クラブ外交流 (<math>\alpha=.830</math>)</b>							
学校関係者とのコミュニケーションを図っている	.027	-.056	-.029	-.058	<b>.860</b>	.049	.045
地域団体の関係者とコミュニケーションを図っている	-.112	-.055	.218	.000	<b>.734</b>	.081	.032
会員の家族とコミュニケーションを図っている	.174	.020	-.022	.045	<b>.532</b>	.089	.002
<b>F6 クラブ内交流 (<math>\alpha=.803</math>)</b>							
他の種目のスポーツ指導者との交流を図っている	.050	-.020	-.058	.224	.091	<b>.658</b>	.031
総合型クラブ全体の行事に積極的に参加している	-.066	.134	.226	-.109	-.006	<b>.622</b>	.020
多世代にわたる交流を図っている	.040	.041	-.077	.167	.214	<b>.518</b>	-.012
<b>F7 安全管理 (<math>\alpha=.854</math>)</b>							
負傷した場合の応急手当を実践することができる	.010	.014	.019	.033	.071	-.028	<b>.836</b>
心肺蘇生(AEDを含む)を実践することができる	.020	-.061	-.016	.083	.002	.151	<b>.756</b>
会員の安全に留意して指導を行っている	.036	.233	.135	.070	.050	-.164	<b>.480</b>

表 5-2 因子間相関マトリクス

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1							
F2	.385**						
F3	.544**	.631**					
F4	.541**	.627**	.687**				
F5	.517**	.529**	.677**	.555**			
F6	.410**	.596**	.619**	.540**	.609**		
F7	.456**	.557**	.659**	.623**	.549**	.497**	

\*\* $p < .01$

#### 4) 確認的因子分析

続いて、探索的因子分析によって得られた尺度構成がデータに適合しているかを検証するため、確認的因子分析を行った。適合度指標である  $\chi^2/df$  は 2.622, CFI=.87, RMSEA=.078 であった。CFI が基準値 ( $\geq .90$ ) に満たなかったものの、 $\chi^2/df$  (基準値  $\leq 3.00$ ), RMSEA (基準値  $\leq .80$ ) に関しては基準値を満たした (Hair et al., 2010; Hu and Bentler, 1999) ことから、データへの適合は概ね良好であると判断した。

本尺度の構成概念妥当性の検証を行うため、収束的妥当性と弁別的妥当性の観点から判断した。まず、標準化因子負荷量が基準値 (Hair et al., 2010) である .50 を下回る項目はみられなかった。そして、AVE が全ての因子において .50 を上回ったことから、収束的妥当性が支持された (Fornell and Larcker, 1981)。また、CR が全ての因子で .70 以上の値であり、基準値 (Hair et al., 2010) を超えたため収束性及び内的整合性が示された。次に、AVE と因子間相関の 2 乗を比較した結果、全ての因子間で AVE の方が高く、弁別的妥当性が示唆された (表 5-3)。以上の結果により、本尺度の構成概念妥当性は支持されると判断した。

表 5-3 因子間相関の平方と AVE

	マナー教育	協働的アプローチ	マネジメント	指導力	クラブ外交流	クラブ内交流	安全管理
マナー教育 (CR=.85, AVE=.74)							
協働的アプローチ (CR=.88, AVE=.51)	.15						
マネジメント (CR=.87, AVE=.59)	.30	.40					
指導力 (CR=.85, AVE=.55)	.29	.39	.47				
クラブ外交流 (CR=.75, AVE=.64)	.27	.28	.46	.31			
クラブ内交流 (CR=.73, AVE=.59)	.17	.36	.38	.29	.37		
安全管理 (CR=.75, AVE=.69)	.21	.31	.43	.39	.30	.25	

### 5) 指導者プロフィールによるコンピテンシー比較

本研究で得られた尺度が総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを測り得るものであるかを判断するために、指導者プロフィールによるコンピテンシーの比較を行った。複数種目を指導している指導者の方が単一種目の指導者よりマナー教育、マネジメントを除く5因子間において有意に高く（表5-4）、指導者資格保有者の方が指導者資格非保有者よりも全ての因子間において有意に高かった（表5-5）。他方、総合型クラブにおける指導年数の違いによる比較では、マネジメント因子のみ5年以内の指導者より6年以上の指導者の方が有意に高い結果となった。以上の結果から、複数種目を指導する指導者、指導者資格を保有している指導者、並びに総合型クラブにおける指導歴が長い指導者は、全体的にコンピテンシーの平均値が高いことが示され、本尺度はコンピテンシー尺度として一定の妥当性があることが示唆された。

表5-4. 指導種目数によるコンピテンシー比較

	複数種目 (n=47)		単一種目 (n=221)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
マナー教育	6.03	0.84	5.89	0.93	0.99
協働的アプローチ	6.22	0.60	5.81	0.74	4.10**
マネジメント	5.90	0.87	5.70	0.81	1.49
指導力	6.31	0.56	5.89	0.79	4.28**
クラブ外交流	5.53	1.06	5.04	1.07	2.83**
クラブ内交流	5.64	0.92	5.06	1.00	3.65**
安全管理	6.31	0.86	5.95	0.91	2.46*

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

表5-5. 指導者資格の有無によるコンピテンシー比較

	資格有 (n=164)		資格無 (n=99)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
マナー教育	6.05	0.87	5.69	0.95	3.15**
協働的アプローチ	6.02	0.74	5.64	0.66	4.14**
マネジメント	5.91	0.78	5.42	0.81	4.90**
指導力	6.17	0.66	5.60	0.81	5.88**
クラブ外交流	5.27	1.09	4.85	1.01	3.13**
クラブ内交流	5.38	1.01	4.82	0.92	4.48**
安全管理	6.21	0.87	5.70	0.88	4.60**

\*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

表 5-6. 総合型クラブにおける指導年数の違いによるコンピテンシー比較

	6年以上 (n=121)		5年以内 (n=117)		t 値
	平均値	SD	平均値	SD	
マナー教育	5.97	0.86	5.89	0.92	0.69
協働的アプローチ	5.88	0.73	5.88	0.72	0.07
マネジメント	5.90	0.74	5.62	0.84	2.69**
指導力	6.00	0.77	5.96	0.73	0.44
クラブ外交流	5.27	0.97	4.97	1.12	2.20
クラブ内交流	5.32	0.97	5.02	1.00	2.35
安全管理	6.14	0.83	5.95	0.97	1.69

\*\*  $p < .01$

#### 5. 4. 考察

本研究の目的は、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成することであった。総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度として「マナー教育」、「協働的アプローチ」、「マネジメント」、「指導力」、「クラブ外交流」、「クラブ内交流」、「安全管理」の7因子35項目が抽出された。これまでは、単一種目・単一世代を前提としたスポーツ指導者の研究が盛んに行われてきたが、本研究においては多種目・多世代・多志向を特徴とする総合型クラブのスポーツ指導者に焦点をあてていることが特徴といえる。先行研究でみられた主なコンピテンシーと本研究で抽出されたコンピテンシーを比較してみると、調査対象に関しては、例えば、Myers et al. (2010) は選手（サッカー、バレーボール、バスケットボール、アメリカンフットボール、ラグビー）の指導者に対する評価をたずねており、Stavropoulos et al. (2012) と長澤 (2011) は指導者自身の自己評価についてたずねている（表 5-7）。また、Myers et al. (2010)、Stavropoulos et al. (2012)、長澤 (2011) は、トップレベルのチームの指揮をとる指導者を対象としていることも本研究とは大きく異なる。

具体的には「クラブ外交流」、「クラブ内交流」の因子は先行研究ではみられないものであり、会員のクラブ内外における多様な活動を促進する必要性を示唆するとともに、スポーツ指導者自身もクラブの一員として地域に根差した活動が求められていることを意味している。清水 (1999) が、スポーツを通じて醸成された連帯意識や自治意識が、他の生活局面に拡大・波及したり、地域活動で活動するスポーツ以外のグループ・団体との接触を通して、地域内のネットワークの和に入り込むことが街づくりに繋がっていくと述べているように、



指導者と選手（単一種目・単一世代）の関係に留まらず、指導者と選手（単一種目 or 複数種目・単一世代 or 多世代）、指導者と指導者、指導者と運営スタッフ、指導者と地域団体の関係者といった様々なネットワークを構築し、地域の活性化に繋げていくことも総合型クラブのスポーツ指導者として必要な要素と考えられる。そして「マネジメント」に関しては、マネジメントや組織形成といった因子名で先行研究においてもみられた。しかしながら、運営スタッフとのコミュニケーション、クラブ活動の広報など本研究で得られた項目は指導現場のマネジメントに加えて、クラブ全体の運営に関するマネジメントも含むことを意味している。スケジュール管理や練習・試合場所の確保、プログラム調整を行うためには、スポーツ指導者と事務局等の運営スタッフ、さらには他の種目のスポーツ指導者とのこまめなやり取りが重要になってくるだろう。「マナー教育」が第一因子として抽出された背景には、本研究の調査対象となったスポーツ指導者の 6 割以上が小学生を指導していることが考えられる。島本・石井（2010）がライフスキルを獲得しているほど、監督やコーチから生活面の指導を受けるとは考えにくいと述べていることから、小学生を指導する指導者の「マナー教育」に対する重要度の認識は、一般成人、高齢者を指導する指導者よりも高いと推察される。アメリカとイギリスの高校生を対象とした研究（Myers et al., 2010）においても、人格形成として他人を敬う態度やスポーツマンシップの促進が説かれている。また、実技指導の面に関しては、「協働的アプローチ」と「指導力」の因子が抽出されている。「協働的アプローチ」に関しては、会員のニーズに応じることや会員の目線に立つこと、スポーツの継続をサポートすることなどが項目に入っており、結果のみを最優先するのではなく、指導者と会員がオープンな関係を築き、誰もがスポーツを楽しめるように配慮することが求められている。加えて、会員のレベルに応じて、多彩な指導プログラムを提供することは、会員のニーズを満たしていくことに繋がることから、楽しみ志向から競技志向を指導する全ての指導者にとって「指導力」の向上は必須である。そして、「安全管理」についてであるが、公益財団法人日本体育協会及び公益財団法人日本レクリエーション協会等による公認スポーツ指導者の資格取得課程のカリキュラムでは、心肺蘇生法や外傷・障害等に対する救急処置等のスポーツ外傷・障害等の予防や対処法、熱中症の予防が必修とされており（文部科学省，2012）、スポーツ指導者にとっては必要不可欠な要素となっている。以上、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーについて概観してきた。会員が多種目・多世代・多志向のクラブライフを送っていくために、従来のスポーツ指導に加え、新たな視点を持つことの重要性を示唆する結果となった。

表 5-7. 先行研究とのコンピテンシー比較

研究者	Myers et al. (2010)	Stavropoulos et al. (2012)	長澤 (2011)	本研究
調査対象	球技の選手	陸上競技の指導者	ソフトボールの指導者	総合型クラブのスポーツ指導者
コンピテンシー	動機づけ	マネジメント	観察	マナー教育
	ゲーム戦略	スポーツ科学	モラル	協働的アプローチ
	技術	傷害予防/	コミュニケーション	マネジメント
	人格形成	リスクマネジメント	啓発	指導力
	コンディショニング	生物学	戦略	クラブ外交流
		トレーニング	動機づけ	クラブ内交流
			基本練習	安全管理
			組織形成	

### 5. 5. 今後の研究課題と展望

本研究は、これまでほとんどなされてこなかった総合型クラブのスポーツ指導者に関する研究と経営学の人材評価において主に用いられてきたコンピテンシーとを組み合わせで行われた。今後、本尺度をさらに精製していくとともに、別の要因との関連をみていくことが望まれる。本研究では、今回得られた結果が他のサンプルでも成り立つことを確認する作業までには至らなかった。因子構造を把握し、データへの適合度を確認する過程で、同一サンプルを用いて探索的因子分析と確認的因子分析を行っている研究もみられる（伊藤ほか、2013；島本・石井、2006）が、尺度の更なる精製を図るためには別のサンプルを用いての調査が必要になるだろう。また、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが高い指導者と低い指導者とでは何が違うのかということを他の要因との関連をみることで明らかにすることができる。例えば、Feltz et al. (1999) ならびに Myers et al. (2011) は、選手の指導者に対する満足度との関連をみている。指導者の質の向上、さらには総合型クラブの発展を考えていく上で、会員の満足度は非常に重要であろう。

また、現場への還元も大変重要である。そのため、本尺度の開発の際、できる限り実際の総合型クラブにおける指導場面に近い形でワーディングの選択を行った。もちろん、同じようなコンピテンシーを習得したからといって、全員が必ずしも同じ結果にたどり着くとは限らず、その周囲にある環境や指導対象によって過程や結果が異なることも推察される。本尺度を参考に指導者自身が足りない部分に気づき、工夫することや、それを身につけていくことが必要である。緒言でも述べたように総合型クラブのスポーツ指導者に関する研究の蓄積は少なく、今後の指導者養成においても明確な目標がないのが現状である。クラブマネージャーやアシスタントマネージャーの講習会が定期的に行われているように、総合型クラブ

におけるスポーツ指導者養成に向けてのカリキュラム作りや講習会実施に繋がるよう多方面からの研究の蓄積が望まれる。

注

- 1) 自己財源率とは、自己財源を「会費・事業費・委託費」とし、これらが全体収入に占める割合をいう（文部科学省，2013）。スポーツ基本計画（文部科学省，2012）において、自己財源率が50%以下のクラブが半数以上（57.65%）を占めていることが、財政基盤の弱さとして指摘されている。

## 第6章

総合型地域スポーツクラブにおける  
スポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足  
及び組織コミットメントに及ぼす影響

## 6. 1. 研究背景と目的

第 5 章では、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度の作成を試みた。その中で、選手の競技レベルを向上させるようなスポーツ指導に関する要因に加えて、クラブ内外での人々との交流といった新たな要因の重要性が指摘された。

総合型クラブにおいては、有資格者の 45.7%、無資格者の 58.7%が手当の支給を受けていない状況（手当を受けているスポーツ指導者の平均額は一回当たり 2,472 円）である（スポーツ庁, 2016）。このことから、報酬を目的としないスポーツ指導者が大半を占めていることがうかがえる。雇用形態の改善、及び長期間にわたり安定してスポーツ指導者を配置することのできる仕組みづくりの必要性が説かれている（文部科学省, 2012）ものの、総合型クラブにおける財源確保の面からも十分な指導報酬を望むことは困難であり、週末や余暇時間を用いて指導を行っているスポーツ指導者は少なくない。例えば、Silverberg et al. (2001) は、ボランティアのスポーツ指導者は、知り合い (e.g., 子ども) が利益を受けることで高い職務満足を経験することを報告しており、ボランティア指導者においては、自らの活動に満足感を抱くことが、継続的なスポーツ指導に繋がるということを示している。また、職務満足は、組織コミットメントに影響を及ぼすことが明らかにされており (Anton, 2009)、高い職務満足は、総合型クラブへの一体感や関与の強さを生み、スポーツ指導者としての継続的な活動を支えるものとなる。そこで本研究においては、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。

## 6. 2. 先行研究の検討

### 6. 2. 1. 職務満足

職務満足は、組織成員が自分自身の仕事内容、職務特性、仕事環境などを知覚することで形成される主観的な感情であり、組織成員の意識あるいは行動に対して何らかの影響を及ぼす概念とされている (櫻木, 2006)。そして、職務満足の捉え方は、大きく 2 つに分類される。1 つは、全ての側面を「全体的・包括的 (overall)」に捉えた場合の満足感であり、もう 1 つは、「個別領域 (facet)」のそれぞれで独立した満足感である (高橋, 1999)。スポーツ指導者研究において、前者を測定する尺度を用いた研究は、Cunningham and Sagas (2004)、Dixon and Sagas (2007) などがみられる。これは、職務に関する事柄についての全体的な満足感が個人の職務満足を表すという観点に立っている。後者を測定する尺度を用いたスポ

ーツ指導者研究としては, Chelladurai and Ogasawara (2003), Jowett (2008), Jowett and Nezelek (2011) などである. 例えば, Chelladurai and Ogasawara (2003) においては, 大学におけるスポーツ指導者の職務満足として「管理」, 「コーチング」, 「自主性」, 「施設」, 「メディア・地域のサポート」, 「給料」, 「チームパフォーマンス」, 「仕事の量」, 「同僚」, 「選手の学力」, 「職業の安定性」から構成される 11 の下位尺度を設けている. スポーツ指導者の職務満足に関する研究を概観してみると, 組織文化 (MacIntosh and Deherty, 2010), 組織のサポート (Dixon and Sagas, 2007; Snyder, 1990), 組織の特性 (組織形態, 団結, 報酬) といった組織との関連 (Yusof and Shah, 2008) が職務満足に影響を及ぼすことが明らかにされている. また, 職務経験 (Kim and Cunningham, 2005) や, 指導者自身の能力, 知識, 経験の認知など (Yusof and Shah, 2008) が職務満足に繋がるということが報告されており, スポーツ指導者の職務満足は, 自身の行動の認知によっても規定される可能性を示唆している.

他方, 特に報酬を主目的としない場合, 個人がもつ仕事への一体感 (e.g., 職務関与) が職務満足に影響を与えるかもしれない. Zopiatis et al. (2014) は, 彼らの研究において職務関与と内発的な職務満足との間に正の関連がみられたことから, 職務関与は職務そのものに対する個人の感情に影響を与え得ると述べている. スポーツの文脈においても, スポーツ指導者がチーム内においてプログラムや戦略の立案に携われた際に, より高い職務満足が得られることが報告されている (Dixon and Warner, 2010). 以上のように, 先行研究は, スポーツ指導者の職務満足は彼ら自身の行動の認知や所属組織との関係性によって影響を受ける可能性を示唆している (Dixon and Warner, 2010; Kim and Cunningham, 2005; Yusof and Shah, 2008).

## 6. 2. 2. 組織コミットメント

組織コミットメントは, 個人の組織に対する同一化や関与の強さである (Porter et al., 1974). Zhang and Jing (2016) によると, 近年, 最も用いられている測定尺度は, Meyer and Allen (1991) の情動的 (affective), 継続的 (continuance), 規範的 (normative) の 3 つの構成概念で構成される組織コミットメント尺度であり, スポーツの文脈においても同様の指摘がされている (Turner and Chelladurai, 2005). 情動的コミットメントは, 個人の組織に対する愛着や同一化を反映するものである. 継続的コミットメントは, 代わりとなる職の不足と退職と関連する損失が原因で, 個人の組織に留まり続けたいという意味である. そして, 規範的コミットメントとは, 責任や責務により, 組織に留まり続けるべきだという個人の感情で

ある (Engelberg et al., 2012 ; Meyer and Allen, 1991 ; 高橋, 1999). Engelberg et al. (2012) は, この 3 次元組織コミットメント尺度をもとに, アスレチックセンターの職員, スポーツ指導者, タイムキーパーといったスポーツボランティアを対象として組織コミットメント尺度の開発を試みている. 開発に着手した理由としては, ボランティアにとって, 組織に介入する動機は報酬によって左右されず, 内発的動機づけの結果であるという主張がなされており, 有給従業員とボランティアは, 仕事に対して異なる動機やコミットメントを持っていると述べている.

スポーツ指導者の組織コミットメント研究においては, そのほとんどが Meyer and Allen (1991) の 3 次元組織コミットメント尺度を援用したものである (Conningham and Sagas, 2003; Kim and Andrew, 2015; Rocha and Turner, 2008; Schenewark and Dixon, 2012). Conningham and Sagas (2003) は, 大学のスポーツ指導者を対象とした研究において, 情動的コミットメントと規範的コミットメントが職務経験と関連していたことを報告している. Rocha and Turner (2008) においても, 情動的コミットメントと規範的コミットメントが組織市民行動と関連がみられたが, 継続的コミットメントとは有意な関連がみられなかったことが指摘されている. 他方, Turner and Chelladurai (2005) によると, 情動的・規範的な理由で組織に愛着があるスポーツ指導者ほど組織を去る可能性が低く, 代替となる職を持つ可能性が低いスポーツ指導者ほど退職意図が高かった. その他にも組織的公正 (職場での平等さの個人の認知 (Henle, 2005)) (Kim and Andrew, 2015) やワークファミリーコンフリクトとワークファミリーエンリッチメント (Schenewark and Dixon, 2012) のような構成概念と組織コミットメントとの関連が検証されたものの, 有意な結果は示されなかった. 以上のように, 情動的コミットメントと多くの変数との関係が先行研究によって明らかにされているが, 所属組織に対して恩義を受けている場合, スポーツ指導者は責務により組織に留まり続ける傾向があるという指摘もみられる (Engelberg et al., 2011).

スポーツ指導者を対象とした先行研究は, Meyer and Allen (1991) の組織コミットメント尺度がスポーツ指導者の文脈においても適用可能であることを示している (Conningham and Sagas, 2003; Kim and Andrew, 2015; Rocha and Turner, 2008; Schenewark and Dixon, 2012; Turner and Chelladurai, 2005). 一方, Engelberg et al. (2012) は, 先行研究でボランティアの継続的コミットメントとパフォーマンスとの関連がみられなかった (Preston and Brown, 2004; Stephens et al., 2004) ことを理由に, 組織コミットメント尺度から継続的コミットメントを除外している. スポーツ指導者の文脈においては, Kim and Andrew (2015) と Schenewark

and Dixon (2012) が情動的コミットメントのみを用いて研究を行っている。

そして、質的研究においては、心理的契約や組織のサポートのようなスポーツ指導者と組織との相互関係が職務満足や組織コミットメントに影響を及ぼすことが明らかにされている (Allen and Shaw, 2009; Harman and Doherty, 2014)。Rundle-Thiele and Auld (2009) は、ボランティアのスポーツ指導者にフォーカスグループインタビューを実施し、クラブの組織文化、雰囲気、メンバー間で醸成される関係性などがスポーツ指導者のクラブでの継続的な活動の決め手になることを報告している。加えて、スポーツ指導者はクラブ内外において多様なサポートを必要としているため、組織からのサポートや組織との良好な関係づくりは重要であると述べている。しかしながら、これまでスポーツ指導者の行動と組織（特に地域スポーツクラブ）との心理的な関係性はほとんど明らかにされてこなかったため、さらなる研究の蓄積が必要であるとの指摘もみられる (Allen and Shaw, 2009)。

### 6. 3. リサーチクエスションの設定

先行研究では、指導者自身の能力、知識、経験の認知と職務満足との関連 (Yusof and Shah, 2008)、職業経験 (Conningham and Sagas, 2003) や組織市民行動 (Rocha and Turner, 2008) といった指導者自身の行動の認知と職務満足、及び組織コミットメントとの関連等が検証されている。また、多くの研究によって職務満足と組織コミットメントとの関連が明らかにされている (Anton, 2009; Bang et al., 2012)。しかしながら、報酬を目的としない場合は、職務に対する動機やコミットメントが異なる (Engelberg et al., 2012) という指摘に加えて、本研究の対象となる総合型クラブは歴史が比較的浅く、独自の文脈で考察する必要がある。さらに、先行研究において男性と女性のスポーツ指導者で行動の違いがあることが報告されている (Conningham and Sagas, 2003; Haselwood et al., 2005; Pastore, 1991)。例えば、Haselwood et al. (2005) は、男性のスポーツ指導者と女性のスポーツ指導者を比較した場合、女性の方が自己開示に関する行動が強かったと述べている。それゆえ、本研究において以下6つのリサーチクエスションを検証することとした。

RQ1: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーは職務満足に影響を及ぼすのか？

RQ2: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーは組織コミットメントに影響を及ぼすのか？

RQ3: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者の職務満足は組織コミットメントに影響を及ぼ



すのか？

RQ4：男性と女性で、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足に及ぼす影響に違いがあるのか？

RQ5：男性と女性で、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが組織コミットメントに及ぼす影響に違いがあるのか？

RQ6：男性と女性で、総合型クラブにおけるスポーツ指導者の職務満足が組織コミットメントに及ぼす影響に違いがあるのか？

## 6. 4. 方法

### 6. 4. 1. 調査手続きと調査対象

本研究においては、調査対象として、過去3年以内にスポーツ振興くじ助成である「活動基盤強化事業」または「クラブマネジャー設置事業」の助成実績のある80クラブを抽出した。これらは、法人格を取得しており、50%以上の自己財源率であり、多種目(3種目以上)を提供しているクラブである。クラブ代表者に対して調査目的、プライバシーの保護、倫理的配慮等を記入した調査依頼書によって調査協力の依頼を行い、このうち33クラブから調査協力の回答が得られた。そして、調査協力の確認が得られたクラブに対して、調査可能なスポーツ指導者の人数分、調査依頼書、質問紙、返信用封筒を同封した封筒を送付した。結果、177名(男性109名、女性68名)のスポーツ指導者から回答が得られた。指導種目は「体操、ストレッチング(25名)」、「サッカー、フットサル(25名)」、「器械体操(16名)」、「野球(11名)」、「バレーボール(11名)」、「陸上競技(10名)」、「バスケットボール(9名)」、「卓球(9名)」に加えてその他に44種目みられた。スポーツ指導者の平均年齢は46.8歳( $SD=15.9$ )であり、所属クラブでの平均指導歴は6.0年( $SD=6.6$ )であった。また、指導対象は「小学生( $n=134$ )」、「一般成人( $n=79$ )」、「高齢者( $n=64$ )」、「中学生・高校生( $n=63$ )」、「未就学児( $n=51$ )」、「障害者( $n=19$ )」であった。

### 6. 4. 2. 測定項目

#### 1) 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー

総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度(第5章参照)は、「マナー教育(5項目)」、「協働的アプローチ(8項目)」、「マネジメント(7項目)」、「指導力(6項目)」、「クラブ外交流(3項目)」、「クラブ内交流(3項目)」、「安全管理(3項目)」の7因

子 35 項目で妥当性・信頼性の検証が行われている。しかしながら、指導現場での回答の負担を考慮し、本研究では、第 5 章において因子負荷量の高かった 3 項目ずつを採用し、7 因子 21 項目を用いて測定することとした（表 6-1）。各項目の回答は「1：全くあてはまらない」から「5：とてもあてはまる」の 5 段階尺度を用いてたずねた。各因子のクロンバックの  $\alpha$  係数は、マナー教育 ( $\alpha=.90$ )、協働的アプローチ ( $\alpha=.80$ )、マネジメント ( $\alpha=.60$ )、指導力 ( $\alpha=.76$ )、クラブ外交流 ( $\alpha=.78$ )、クラブ内交流 ( $\alpha=.76$ )、安全管理 ( $\alpha=.73$ ) であり、マネジメントを除く各因子は基準値.70 (Nunnally, 1978) を満たした。マネジメントに関しては、因子負荷量の低かった 1 項目 (i.e., “総合型クラブの活動を会員に広報している”) を除去し、 $\alpha=.64$  となった。結果として基準値には満たなかったものの、マネジメント能力はスポーツ指導者にとって最も重要なコンピテンシーの一つであるという指摘もみられるため (Stavropoulos et al., 2014)、マネジメント因子を残すこととした。

## 2) 職務満足

職務満足に関しては、Cammann et al. (1983) の 3 項目から構成される職務満足尺度を援用し、総合型クラブのスポーツ指導者に対応した形になるように、質問項目の“仕事”を“指導活動”に変更した。各項目は「全体的に、私は自分の指導活動に満足している」、「総じて、私はスポーツ指導が好きではない」、「総じて、私はこのクラブでの指導活動が好きである」であり、各項目の回答は「1：全くあてはまらない」から「5：とてもあてはまる」の 5 段階尺度を用いた。クロンバックの  $\alpha$  係数の値は、.71 であった。

## 3) 組織コミットメント

組織コミットメントは、Engelberg et al. (2012) の情動的コミットメント 3 項目を用いた。質問項目は「クラブは、私にとって大きな意味を持っている」、「私は、クラブに愛着を感じている」、「私は、クラブに強い一体感を感じている」であった。職務満足と同様に、各項目の回答は「1：全くあてはまらない」から「5：とてもあてはまる」の 5 段階尺度を用いた。クロンバックの  $\alpha$  係数の値は、.83 であった。

## 6. 4. 3. 分析方法

統計分析は、SPSS 18.0 statistical software package と SPSS Amos 18.0 を用いて行った。初めに、記述統計並びに因子間相関を算出した。そして、総合型クラブにおけるスポーツ指導

者のコンピテンシー、職務満足、及び組織コミットメントの関連性を検証するため、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。モデル適合度を評価する適合度指標として、 $\chi^2$ の有意性、chi-square to degrees of freedom ratio ( $\chi^2/df$ )、comparative fit index (CFI)、the goodness-of-fit-index (GFI) 及び root mean square error of approximation (RMSEA) を用いた。 $\chi^2/df$ は、 $\chi^2 : df$ の割合が3 : 1以下がより良いモデルだとされており、CFIとGFIに関しては.90以上の値が望ましく、RMSEAは.05以下だと適合度がよく、.08以下だとまずまずの値、.10を超えるとよくないモデルだと判断される (Browne and Cudeck, 1992; Hair et al., 2010)。

表6-1. 総合型地域スポーツクラブにおける  
スポーツ指導者のコンピテンシー尺度短縮版

要因	項目
マナー教育	会員に礼儀の大切さを教えている
	会員に思いやりの精神を持つことを促している
	会員にマナーの大切さを教えている
協働的アプローチ	指導現場を和ませるように心がけている
	活動内において、スポーツを楽しむ雰囲気を作っている
	会員の目線に立った指導を行っている
マネジメント	所属している総合型クラブの理念を理解している
	自身の指導現場における課題を把握している
	総合型クラブの活動を会員に広報している
指導力	指導種目の基礎知識をもって指導を行っている
	多彩な指導プログラムを持っている
	会員のレベルに応じた指導を行っている
クラブ外交流	学校関係者とのコミュニケーションを図っている
	地域団体の関係者とコミュニケーションを図っている
	会員の家族とコミュニケーションを図っている
クラブ内交流	他の種目のスポーツ指導者との交流を図っている
	総合型クラブ全体の行事に積極的に参加している
	多世代にわたる交流を図っている
安全管理	負傷した場合の応急手当を実践することができる
	心肺蘇生(AEDを含む)を実践することができる
	会員の安全に留意して指導を行っている

## 6. 5. 結果

### 6. 5. 1. 記述統計と因子間相関

表 6-2 に各変数の平均値，標準偏差，因子間相関を示した．全体的に各変数は高い値であったが，特に協働的アプローチと職務満足の高く，クラブ外交流がやや低かった．因子間相関に関しては，スポーツ指導者のコンピテンシーすべてが職務満足と組織コミットメントと有意な正の相関を示した．得られたデータをより詳細に捉えるために，各変数を性別で比較したものの，有意差はみられなかった．

表 6-2. 記述統計と因子間相関

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. マナー教育	3.98	0.70									
2. 協働的アプローチ	4.13	0.53	.37 ***								
3. マネジメント	4.03	0.55	.47 ***	.57 ***							
4. 指導力	4.04	0.62	.35 ***	.70 ***	.57 ***						
5. クラブ外交流	3.42	0.88	.46 ***	.38 ***	.36 ***	.40 ***					
6. クラブ内交流	3.66	0.83	.37 ***	.40 ***	.40 ***	.39 ***	.61 ***				
7. 安全管理	3.94	0.72	.31 ***	.43 ***	.41 ***	.50 ***	.33 ***	.37 ***			
8. 職務満足	4.24	0.55	.31 ***	.50 ***	.43 ***	.47 ***	.26 **	.28 **	.33 ***		
9. 組織コミットメント	4.05	0.66	.37 ***	.36 ***	.41 ***	.34 ***	.42 ***	.49 ***	.31 ***	.53 ***	

### 6. 5. 2. リサーチクエスションの検証

構造方程式モデリングを用いたパス解析によりリサーチクエスションの検証を行った．初めに完全に逐次的なモデルを設定した後，有意でないパス係数を除去して検証を行った結果，モデルの適合度は， $\chi^2=14.10$ ， $p=.23$ ， $\chi^2/df=1.29$ ，CFI=1.00，GFI=.98，RMSEA=.04 であり，良好な値を示した（図 6-1）．総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーと職務満足，職務満足と組織コミットメントとの関連をみると，「協働的アプローチ（ $\beta=.36$ ， $p<.001$ ）」と「マネジメント（ $\beta=.22$ ， $p<.01$ ）」が「職務満足」に影響を及ぼし，クラブ内交流（ $\beta=.37$ ， $p<.001$ ）が直接的に組織コミットメントに影響を及ぼした．また，「職務満足（ $\beta=.43$ ， $p<.001$ ）」が「組織コミットメント」に影響を及ぼすことが明らかになった．全体として，職務満足の分散の説明率は 28%，組織コミットメントの分散の説明率は 40%であった．

次に，測定したモデルにおいて男性のスポーツ指導者と女性のスポーツ指導者間で差異があるかどうかを検証するために多母集団分析を実施した．1 つ目に，男性のスポーツ指導

者と女性のスポーツ指導者の各モデルの適合度を確認した（男性： $\chi^2 = 8.99, p = .62, \chi^2 / df = .82, CFI = 1.00, GFI = .98, RMSEA = .00$ ；女性： $\chi^2 = 16.00, p = .14, \chi^2 / df = 1.46, CFI = .97, GFI = .95, RMSEA = .08$ ）。2つ目に，男性のスポーツ指導者と女性のスポーツ指導者間の配置不変を確認するために，測定不変性に関するテストを行った。そして適合度に基づき，性別での不変性が支持された（ $\chi^2 = 25.03, p = .30, \chi^2 / df = 1.14, CFI = .99, GFI = .97, RMSEA = .03$ ）。つまり，このことは男性のスポーツ指導者と女性のスポーツ指導者双方において，変数間の関係性が類似していることを示している。3つ目に，性別でパス係数が異なるかどうかの検証を行った。表6-3は，各モデルの差異を比較した際の多母集団分析の結果を示しており，Z値が1.96より高い場合に5%水準で有意であるといえる。よって，男性のスポーツ指導者と比べて，女性のスポーツ指導者の組織コミットメントはクラブ内交流によってより強く影響を受けることが示された。

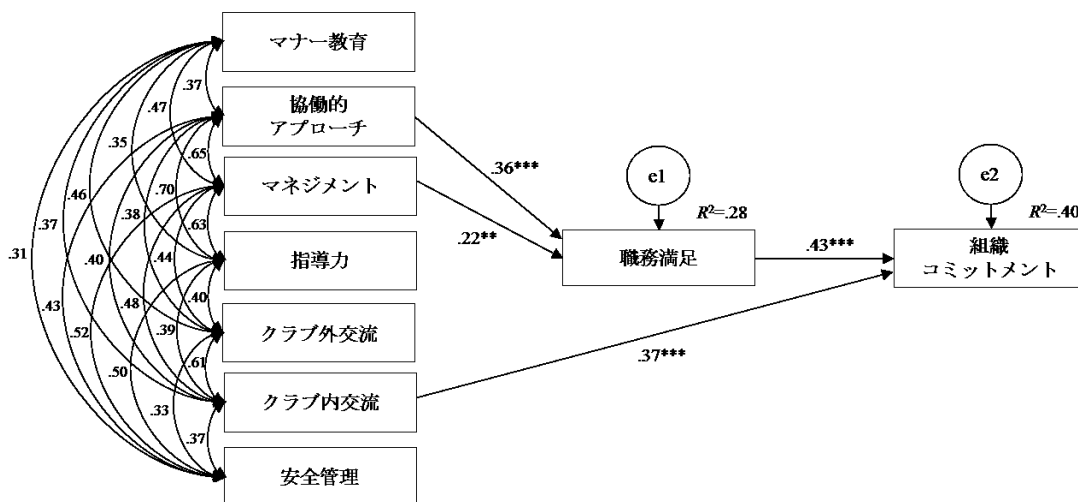


図6-1. 総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者の  
コンピテンシーが職務満足及び組織コミットメントに及ぼす影響モデル

表6-3. モデルのパスを比較する多母集団分析結果

パス	男性指導者		女性指導者		Z
	推定値	p	推定値	p	
協働的アプローチ → 職務満足	.39	< .001	.36	< .01	0.033
マネジメント → 職務満足	.22	< .05	.21	< .05	0.015
クラブ内交流 → 組織コミットメント	.22	< .01	.51	< .001	2.624 *
職務満足 → 組織コミットメント	.58	< .001	.31	< .01	1.591

## 6. 6. 考察

本研究の目的は、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足、及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにすることであった。6つのリサーチクエスションを設定し、構造方程式モデリングを用いたパス解析によって検証した結果、協働的アプローチとマネジメントが職務満足に影響を及ぼし、職務満足が組織コミットメントに影響を及ぼした。さらに、クラブ内交流が直接的に組織コミットメントに影響を及ぼした。しかしながら、その他のコンピテンシーから職務満足及び組織コミットメントへのパスは有意な値を示さなかった。

本研究結果は、自身の協働的アプローチとマネジメントを高く認知している指導者ほど職務満足が高く、職務満足が高い指導者ほど組織コミットメントが高いことを示した。つまり、会員目線で会員の自律的な活動を促す協調スタイルのコーチングを実施し、クラブでの活動をうまくマネジメントしていると認知している指導者ほど、スポーツ指導者としての満足感が得られており、そのような満足感を得ることが所属クラブへの愛着に繋がっていると考えられる。MacIntosh and Doherty (2010) は、クラブスタッフの職務満足に関連する要因として、スタッフと顧客の双方がポジティブな環境で活動できる雰囲気的重要であることを指摘している。また、職務の多様性や自律性、並びに組織からの情動的なサポートを認知しているコーチほど職務満足が高いという報告 (Kim and Cunningham, 2005) や、マネジメントの技術が現場における指導者としての役割やパフォーマンスにとって大変重要であるという指摘 (Stavropoulos et al., 2014) もみられ、本研究においてもこれらの研究を支持する結果となった。総合型クラブにおけるスポーツ指導者の活動に対する満足感を高めていくためには、スポーツ指導者が会員のことを第一に考えることができ、コーチング活動を上手にマネジメントしていくことができる環境づくりが必要であろう。そうすることで、スポーツ指導者としての満足感が所属クラブへの愛着へと一層結びつきやすくなると考えられる。

続いて、クラブ内交流を高く認知しているスポーツ指導者ほど組織コミットメントが高かった。このことは、日常のコーチング活動において他の種目の指導者や会員と交流したりすることで、スポーツ指導者が所属するクラブへの愛着が高まっていくことを示している。Harman and Doherty (2014) は、スポーツ指導者がクラブに期待するものとして、練習や試合のスケジューリングや、クラブとのコミュニケーションや指導者からのフィードバックの受け入れといったコーチングサポートであったことを報告している。つまり、スポーツ指

指導者は、スポーツ指導を円滑に行える環境の整備とともに、クラブから意見をもらったり、自らの意見をクラブにフィードバックできるコミュニケーションの場を必要としているのである。この知見は、Allen and Shaw (2009) の研究と一致する。Allen and Shaw (2009) によると、スポーツ指導者は、所属組織や他の指導者との繋がりや組織へフィードバックを提供できる機会を高く評価している。また、Chelladurai and Ogasawara (2003) は、アメリカのスポーツ指導者と日本のスポーツ指導者を比較し、日本のスポーツ指導者の組織コミットメントは集団志向性によって高められると述べている。さらに、Okayasu et al. (2010) は、日本の総合型クラブと従来のクラブを比較した結果、総合型クラブに所属するメンバーの方が社会的ネットワークやメンバー間の繋がりが高かったことを報告している。これらの結果は、総合型クラブのスポーツ指導者は、運営スタッフや他の種目のスポーツ指導者、そして会員とのコミュニケーションを通じて、良好な関係を築いていくことを示している。そして、このようなコミュニケーションは、スポーツ指導者のクラブへの信用や愛着に繋がるのかもしれない。

一方、本研究において、他のコンピテンシー (i.e., マナー教育, 指導力, クラブ外交流) は職務満足と組織コミットメントに有意な影響を及ぼさなかった。この理由として、日本の総合型クラブは、子どもからお年寄り、初心者からエリートレベルまで対応できるクラブと特徴づけられているものの、現状としては、トップレベルの選手と指導者は非常に少ないことが挙げられる。人格形成やマナーの教育、コーチングスキル、安全管理能力、クラブ外の地域団体関係者との関係作りは、よりハイレベルな選手の指導において求められるのかもしれない。例えば、Pastore (1991) は、高い競技レベルの選手を指導するスポーツ指導者は、指導時間のほとんどを技術レベルの向上に費やす傾向があると指摘している。さらに、Okayasu et al. (2010) は従来の地域スポーツクラブの主目的は競争であると述べている。他方、エリートレベルではない場合、自身のコーチング能力の認知というよりも、知人の便益や知人との協働 (Silverberg et al., 2001), あるいは指導環境の快適さ (MacIntosh and Doherty, 2010; 新出, 1996) によってスポーツ指導者は高い職務満足を感じると報告されている。よって、ハイレベルな選手の育成に必要とされるコーチングの習得は、総合型クラブのスポーツ指導者にとって不満の解消には繋がるのかもしれないが、直接的に指導活動の満足感やクラブへの愛着の増加には繋がらないのかもしれない。この点に関しては、さらなる研究の蓄積が必要である。

そして、男性と女性間で類似点や差異があるかどうかを探るために多母集団分析を実施

した結果、クラブ内交流が組織コミットメントに及ぼす影響において違いがみられた。Haselwood et al. (2005) が示しているように、女性のスポーツ指導者は自己開示欲が強く、男性よりも他の人と個人的な情報交換を行う傾向にある。また、男性と女性のボランティアを比較した研究において (北村, 2005), 女性のボランティアの方が作業や組織に関する会話によって、より高い組織コミットメントを有していることが報告されている。男性のスポーツ指導者と女性のスポーツ指導者ともにコミュニケーションの重要性は認識されているものの、本研究結果は女性のスポーツ指導者の方がさらにそのような会話が重要であることを示しているかもしれない。

本研究の課題として以下3点が挙げられる。1つ目は、マネジメント因子の信頼性が決して良くなかったことである。スポーツ指導者の回答の負担を考慮したものであったが、今後は慎重に尺度を検討すべきである。2つ目は、選手への技術指導だけでなく、クラブ内外での交流など多様なコンピテンシーを評価する難しさから、コンピテンシーを自己評価によって測定したことである。総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度をどのように客観的で正確に測定するかが今後の課題といえる。3つ目は、サンプル数の少なさの問題から、スポーツ指導者のタイプや指導種目によって比較できなかったことである。総合型クラブの会員は技術レベルや年代が異なるため、指導種目や会員の志向によって求められるコーチングが異なる可能性がある。将来の研究は、本研究結果をより詳細に解釈するために、他の変数の検討、コーチのタイプ別比較 (multi-group analysis), そしてクラブ間の差異の考慮 (multilevel analysis) のような研究デザインの構築が求められる。このような限界はあるものの、本研究結果は、総合型クラブの指導活動における職務満足及び組織コミットメントへの影響過程を理解することに一定の貢献をしたと言えるだろう。

結論として、総合型クラブのスポーツ指導者が職務満足を得るためには、会員や選手に対して、協調スタイルの指導を行い、現場をうまくマネジメントすることが重要である。また、スポーツ指導者の組織への愛着を高めるためには、クラブにおいてクラブスタッフ、他の種目のスポーツ指導者、そして会員とのコミュニケーションが大切であることが明らかになった。職務満足と組織コミットメントは、多くの研究によって離職意図との関連が示されており、これらを高めることは総合型クラブにおけるスポーツ指導者の継続的な活動に繋がる。加えて、総合型クラブのスポーツ指導者に求められるのは、単なる技術指導ではなく、スポーツの本質を理解し、スポーツの楽しさを伝えることや自分を取り巻く多くの関係者との良好な関係の必要性が指摘されている (文部科学省, 2013)。



本研究結果から3つの実践的インプリケーションを行うことができる。1つ目として、クラブマネージャーやスタッフは、スポーツ指導者とともにクラブの理念や目的を共有し、効果的な指導活動ができるような環境づくりに務めるべきである。先行研究において、クラブの方針・プログラムの立案のようなコーチング関与の重要性が指摘されており (Dixon and Warner, 2010), このような関与が強いスポーツ指導者ほど職務満足や組織コミットメントが高い傾向にある。2つ目として、クラブマネージャーはスポーツ指導者に対して積極的に総合型クラブに関する講習会への参加を促すべきである。このような機会は、スポーツ指導者が会員の年齢, 関心, 技術レベルに応じてどのように指導すればよいかを学ぶきっかけとなるだろう。特に Busser and Carruthers (2010) が指摘するように, 若い指導者ほど技術や知識に自信がない傾向にある。3つ目は、クラブハウスや主要な施設を関係者のコミュニケーションの場として積極的に活用することである。スポーツ指導者は、クラブに意見を述べたり、クラブからフィードバックを受けたりするコミュニケーションのためのオープンスペースを必要としているのである。今後、本研究の成果を参考に、指導現場での実践的な取り組みも期待される。

## 第 7 章

### 結論

## 7. 1. 研究結果のまとめと意義

本研究の総合的な目的は、スポーツ指導者のコンピテンシーが果たす役割を多面的に明らかにすることであった。具体的には、我が国における APCCS II-HST (Myers et al., 2010) の適用可能性を検証することと、我が国固有の文化ともいえる高校野球及び総合型クラブに焦点をあてて、スポーツ指導者のコンピテンシー尺度の作成並びにコンピテンシーの影響過程の検証を行うことであった。本研究によって得られた結果は、以下の 6 点にまとめることができる。

1. APCCS II-HST の日本における適用可能性を検証した結果、尺度のモデル適合度は良好な値を示した。しかしながら、動機づけに関する 1 項目の因子負荷量の値が低く、今後の尺度採用の際には注意が必要である。
2. 高校運動部活動に所属する選手に対し APCCS II-HST を用いて、コーチングコンピテンシーの認知が、達成目標を媒介として競技パフォーマンスの認知に及ぼす影響を検証した結果、遂行接近目標が媒介し、熟達回避目標から競技パフォーマンスの認知へは負の影響を及ぼすことが明らかになった。
3. 高校野球における監督のコンピテンシー尺度作成を試みた結果、「信頼関係」、「生活指導」、「観察力」、「自律性支援」、「後援関係」、「技術・戦術指導」の 6 因子 24 項目が得られた。
4. 高校野球における監督のコンピテンシー尺度を用いて、選手の動機づけにどのような影響を及ぼすのかを検証した結果、観察力、自律性支援、及び技術・戦術指導の認知が自律性の認知を媒介し、内発的動機づけに有意な影響を及ぼした。また、観察力と自律性支援の認知は、関係性の認知を媒介として内発的動機づけに有意な影響を及ぼした。
5. 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度の作成を試みた結果、「マネー教育」、「協働的アプローチ」、「マネジメント」、「指導力」、「クラブ外交流」、「クラブ内交流」、「安全管理」の 7 因子 35 項目が抽出された。
6. 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を用いて、指導者自身のコンピテンシーの認知が、職務満足及び組織コミットメントに及ぼす影響を検証した結果、協働的アプローチとマネジメントが職務満足に影響を及ぼし、職務満足が組織コミットメントに影響を及ぼした。さらに、クラブ内交流が直接的に組織コミットメントに影響を及ぼした。

第1章においては、スポーツ指導者の役割と時代的背景を述べた後、本研究の中心的な概念であるコンピテンシーについて言及した。また、スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の動向を検討し、研究課題を明らかにした。コンピテンシーの定義は多種多様であり、さらにスポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の総括的なレビューも先行研究においてみられなかったため、今回コンピテンシー概念や先行研究の整理を行った点は意義のある成果だといえる。第2章では、APCCS II-HSTの日本における適用可能性を検証するとともに、選手によるコーチングコンピテンシーの認知が達成目標を媒介し、競技パフォーマンスの認知に及ぼす影響を明らかにした。海外で信頼性・妥当性が確認されているコーチングコンピテンシー尺度が適用可能であることを示したことで、わが国でのスポーツ指導者研究の幅が広がった。具体的には、今後APCCS II-HST等を用いた海外の研究との比較を通じて、日本における課題の把握や考察を行うことが可能となる。第3章においては、インタビュー調査と質問紙調査を実施する混合研究法を用いて、高校野球の監督のコンピテンシーを明らかにし、量的・質的結果双方の観点から解釈を行った。第4章においては、第3章で作成した高校野球における監督のコンピテンシー尺度を用いて選手を対象に質問紙調査を実施した。監督のコンピテンシーが選手にどのような影響をもたらすのかを明らかにするため、選手による監督のコンピテンシーの認知が心理的欲求の認知を媒介して、内発的動機づけに及ぼすというモデルの検証を行った。第5章では、学校運動部活動並びに競技スポーツから視点を変え、生涯スポーツの観点から総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度を作成した。具体的には、ソートリスト法を用いた調査によりコンピテンシーを構成する概念を抽出し、質問紙調査によって尺度の信頼性・妥当性の検証を行った。そして第6章において、第5章で作成した尺度を用いて、同じく総合型クラブのスポーツ指導者を対象に質問紙調査を実施し、コンピテンシーの自己評価を通して職務満足及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにした。第3章から第6章においては、一般化され得る研究というよりも、よりローカルな文脈下での研究を実施した。先行研究において(Ko et al., 2011)、国内や地域レベルでの人的資源の行動に着目した研究は非常に少なく、文化や文脈を捉える必要があるという指摘を踏まえて、高校野球と総合型クラブに着目して、コンピテンシー尺度の作成及びその影響過程を検証した。高校野球に関する研究においては、まず監督のコンピテンシーについてインタビュー調査で得られた言語的データを用いながら、現場の声を活かした考察を行った。そして第4章からもわかるように、近年我が国のスポーツ指導が抱える体罰等の様々な問題に対して、改めて選手の自主性や自律性を

支援するような指導の必要性を強調する結果を示した。総合型クラブにおける研究においては、総合型クラブのスポーツ指導者に求められるものとして、クラブ内外（クラブ内の種目間や地域団体との関係）における交流や会員に対する協働的なアプローチ等が重要であることを明らかにし、従来のスポーツ指導に加えて新たなコーチング活動の必要性を指摘した。さらに、指導者自身の自己認知においてもクラブ内交流や協働的なアプローチが指導活動の満足度やクラブへの愛着に対して重要な要因であることを示したことは意義のあることだといえる。

## 7. 2. インプリケーション

近年、勝利至上主義、苦役主義等から生まれるスポーツ指導者の様々な問題がメディアに取り上げられるようになり、その質が問われている。特に、体罰やいき過ぎた指導は学校運動部活動から日本代表のレベルまで社会全体の問題となり、2013年には文部科学大臣から「スポーツ指導における暴力根絶へ向けて」というメッセージが出された。この中では、「新しい時代にふさわしいコーチング」の必要性が説かれている。新しい時代にふさわしいコーチングとは、競技者やスポーツの未来に責任を負う社会的な活動であることを常に意識して行われるものであり、すなわち競技者の将来や生活を考え、スポーツの魅力や楽しさを伝え、社会に開かれた活動である（文部科学省、2013）。このように、新しいスポーツ指導が模索されつつあるものの、日本におけるスポーツ指導者の現状を把握し、スポーツ指導者に必要とされる行動や指導者と選手との関係性に関する実証的な研究が少ないのが現状である。そこで、本研究におけるインプリケーションをまとめることとする。

第2章では、高校運動部活動に所属する選手にとって、監督から影響を受け、自身の競技パフォーマンスを認知する上で、遂行接近目標が重要であることが示された。特に、今回対象とした集団競技では、公式戦のベンチ入りメンバー数も限られており、同じポジションの選手や類似するタイプの選手と比べてより優れていると感じることが、競技パフォーマンスの認知に結びついたのかもしれない。この結果から、監督が動機づけ、ゲーム戦略、技術、人格形成、及びコンディショニングに関する能力を総合的に高めることで、選手の他の選手よりも上手になりたいという気持ちが高まり、競技パフォーマンスの向上に繋がっていくと考えられる。スポーツ指導者の指導力向上のために、Winchester et al. (2013) が重要な示唆を与えている。Winchester et al. (2013) は、カナダのオンタリオ州の高校のスポーツ指導者がどのようにコーチングを学んでいるかをインタビュー調査によって明らかにし、「フォ

ーマル (e.g., スポーツ指導者国家資格プログラム (NCCP))」, 「ノンフォーマル (e.g., スポーツ指導者講習会)」, 「インフォーマル (e.g., アシスタントコーチとしての経験, コーチ以外からの助言, 本, インターネット)」, 「同僚との交流 (e.g., 技術面だけではない相談)」に分類した。指導者全員が資格を取得するのは困難であるものの, これらの分類を参考に日本における指導者養成を再考してみるのも重要である。一方, スポーツ指導者と良好な関係を築いている選手は, 課題達成や自己の向上に向けて努力する (i.e., 熟達接近目標が高い) という報告もされており (Adie and Jowett, 2010), 今回の結果のみから, 監督のコンピテンシーと熟達接近目標との関連を判断することは難しい。この件に関しては, コンピテンシー概念を用いた更なる研究の蓄積が必要であろう。

3章, 4章においては前述したように, 改めて選手の自主性や自律性を支援するような指導の必要性が明らかになった。特にこのことは, 3章の監督の発言に凝縮されている (「自分で目標を立てているから, 失敗してもやっつけていけるんです。もちろん基本は教えますが, 自分に合った方法を自分で見つけ出す楽しさを残しておいてあげないといけません。」, 「以前は, 僕の指示通りに動かなければ怒っていました。でも, それをやり続けてしまうと, 結局選手は監督の顔しか見なくなります。自分に自信がなく, 監督に怒られるか, 怒られないかで判断するようになってしまいます。)。本研究結果は, トップアスリートを対象にした研究 (Banack et al., 2011) と類似する結果を示しており, 選手の自律性を高めるような指導は, 年齢, 競技レベル等を問わずスポーツ指導者にとって幅広く求められると考えられる。また, 観察力が選手の3つの心理的欲求の認知に有意な影響を及ぼしたことも特筆すべき点である。観察力とは単なる傍観ではなく, 鋭い観察に基づき選手やチーム全体の課題点や気づいた点を把握し, 的確な指示・アドバイスを送ることで選手によって観察力が高く認知されると考えられる。監督歴が長い, 甲子園出場歴がある, プロ野球選手を輩出している, このいずれかに該当する監督は観察力が高いという結果が示されており, スポーツ指導者にとって重要な要素といえる。指導対象者や競技によって観察するポイントを細分化し, マニュアルを作成することで熟練者ではないスポーツ指導者においても高い観察力を身につけることができるかもしれない。

5章, 6章においては, 競技力向上を目指した技術指導のみならず, 協働的なスタイルでのコーチングや, 総合型クラブ内外における人々や団体との関係づくりの必要性が示唆された。また6章で指摘したように, 総合型クラブにおいては財源確保の面からも十分な指導

報酬を望むことは困難であり、報酬を目的としないスポーツ指導者が大半を占める。このようなスポーツ指導者の継続的な指導活動を支えるのは、自身の指導に対する満足感やクラブへの愛着であり、これらはクラブ内での交流活動や会員への協働的なアプローチを通して高められていくことが明らかになった。クラブ関係者は、クラブの理念や目的を共有し、意見交換が可能なオープンスペースを整備したり、総合型クラブのスポーツ指導者としての指導力向上に向けた講習会の企画や参加に積極的に関与するといいいのかもしれない。さらに、本研究では検証できなかったものの、生涯スポーツの観点から作成を試みた総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーの習得は、会員にスポーツの楽しさを伝え、継続的なスポーツ活動を支援することにも繋がる可能性がある。

他方、本研究を通して得られた学術的なインプリケーションは2点にまとめることができる。1点目は、海外において多く援用されているコンピテンシー尺度(i.e., APCCS II-HST)の適用可能性を示し、ローカルな文脈下でのコンピテンシー尺度(i.e., 高校野球, 総合型クラブ)を作成したことである。研究の過程において、インタビュー調査と質問紙調査の結果双方から考察を行う混合研究法を用いたり、ソートリスティング法による構成概念の抽出を行ったりするなど、現在確立されていないスポーツ指導者のコンピテンシー尺度作成の方法・手順の一指針を示せた。2点目は、スポーツ指導者のコンピテンシーの影響について構造方程式モデリングによる検証を実施し、理論構築を行ったことである。海外におけるスポーツ指導者のコンピテンシー研究においては近年構造方程式モデリングによる分析が主流であるものの、我が国では研究の蓄積が乏しかった。本研究をきっかけに調整変数の追加や集団レベルでの差異の検討など、今後さらに発展した理論モデルを検証することが可能になったのではないだろうか。

### 7. 3. 本研究の課題と今後の展望

本研究においては、海外において妥当性・信頼性が確認されているコンピテンシー尺度の適用可能性を明らかにするとともに、特定の文脈下でより詳細に検討するために高校野球及び総合型クラブに着目した研究を進めることで、スポーツ指導者のコンピテンシー研究に関して新しい知見をもたらしたと考えられる。しかしながら、本研究の課題と今後の展望もいくつか見受けられる。

1点目は、横断的研究に留まった点である。第4章でも指摘したように、横断的研究は多くのデータを短期間で集めることができるが、因果関係の特定を主目的とする場合は縦断

的研究の方が適していると言われている（西田，2013）。他方，スポーツ指導者と選手間の影響過程を縦断的に検証する際，選手の心理面やパフォーマンスの変化がスポーツ指導者の影響によるものなのか，あるいは他の要因が関連したのかの判断は非常に難しいだろう。また，心理学の分野で尺度作成を実施する際，再テスト信頼性の検証がなされることが多い。再テスト法では，同じ調査対象者に期間を空けて2度調査を実施し，そこから得られた相関係数を信頼性係数の推定値とする。今後の研究においては，調査対象者が長期的に調査協力可能かどうかも含めて緻密な研究デザインが必要とされる。2点目は，本研究においてスポーツ指導者から選手への影響の説明率が低かった点である。作成されたコンピテンシー尺度を精製していくとともに，様々な要因を含んだ包括的なモデルの検討も考慮するべきである。例えば，Horn（2008）のコーチング効果モデルでは，選手の行動・パフォーマンスに影響を及ぼす要因として，コーチの行動，選手の自己認知・信念・態度，選手の動機づけが想定されており，コーチの行動にはコーチの期待・価値観・信念・目標が影響し，選手の自己認知・信念・態度にはコーチの行動の認知・評価が影響を及ぼすことが想定されている。研究の焦点が曖昧にならない範囲で，社会的要因や環境的要因も含めた多面的な分析が求められるかもしれない。3点目は，データの階層性を考慮に入れたマルチレベル分析が実施できなかった点である。第1章の先行研究の検討において記述しているが，学校運動部活動や総合型クラブを対象とする場合，個人レベルの分析に加えて，所属集団から影響を受けることを前提とした集団レベルでの分析を行うことができる。そうすることで，学校間，運動部間，クラブ間での分析や考察が可能となる。ただし，膨大なデータを収集する必要があるため，大規模な調査やプロジェクトの一つとして実施することが望ましいだろう。4点目は，学校運動部活動，競技スポーツの観点から選定した高校野球の対象者に女性が含まれなかった点である。3点目の課題と併せて必要なサンプル数を確保し，男女間での類似性や相違性を多母集団分析等で検討していく必要がある。5点目は，スポーツ指導者のコンピテンシーを結果要因として捉えなかった点である。本研究においては研究の目的を踏まえて，コンピテンシーを先行要因として用いて検証を進めてきた。今後，スポーツ指導者の質的向上を図る上で，コンピテンシーを結果要因として捉え，その習得過程あるいはコンピテンシーに影響を及ぼす要因を質的・量的双方の観点から明らかにすることは意義のあることだと思われる。有能なスポーツ指導者に着目したライフヒストリー分析や，前述したHorn（2008）のコーチング効果モデルを実証的に検証することで，コンピテンシー習得までのメカニズムが明らかになるかもしれない。また，スポーツ分野ではコンピテンシーを一つの尺度で捉



え測定することが多いものの、例えば経営学の分野では、必要最低限のコンピテンシー（職務で必要とされる最低のレベルで効果を上げ得る不可欠の特性）と卓越を峻別するコンピテンシー（平均的な人材から卓越した人材を峻別する特性）とに分類して捉えようとする試みもみられる（スペンサー・スペンサー，2011）。しかしながら、スポーツ指導者のコンピテンシーを峻別する上で困難を極めるのは、何ををもって卓越と判断するかという点である。チームを勝利に導くことやトップアスリートを育成することが優秀な指導者なのか、人格形成に力を入れ将来的に一社会人として活躍できる人材を育てることが優秀な指導者なのか、これらを一概に判断し分類することは非常に難しい。数値化できる部分は数値化しながら、質的アプローチも援用しながら研究を進め、スポーツ指導者のコンピテンシーとして新たな理論やモデルの作成が必要であろう。以上、いくつかの限界と課題がみられるものの、これらを今後の展望として捉え、新たな研究の蓄積に期待したい。

文献

- 阿部昌利 (2012) 階層線形モデル. 豊田秀樹編, 回帰分析入門—R で学ぶ最新データ解析—. 東京図書: 東京, pp.227-244.
- Adie, J. W., and Jowett, S. (2010) Meta-perceptions of the coach– Athlete relationship, achievement goals, and intrinsic motivation among sport participants. *Journal of Applied Social Psychology*, 40 (11) : 2750-2773.
- Allen, J. B., and Shaw, S. (2009) Women coaches' perceptions of their sport organizations' social environment: supporting coaches' psychological needs?. *Sport Psychologist*, 23: 346-366.
- Ames, C. (1992) Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of educational psychology*, 84(3): 261-271.
- Amorose, A. J. (2003) Reflected appraisals and perceived importance of significant others' appraisals as predictors of college athletes' self-perceptions of competence. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 74 (1) : 60-70.
- 安藤史高・岡田 涼 (2007) 自律を支える人間関係. 中谷素之編著, 学ぶ意欲を育てる人間関係づくり—動機づけの教育心理学—. 金子書房.
- Anton, C. (2009) The impact of role stress on workers' behavior through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 44: 187-194.
- Aoyagi, M. W., and Portenga, S. T. (2010) The role of positive ethics and virtues in the context of sport and performance psychology service delivery. *Professional Psychology: Research and Practice*, 41(3): 253-259.
- Bagozzi, R. P., and Yi, Y. (1988) On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 16: 74-94.
- Banack, H. R., Bloom, G. A., and Falcao, W. R. (2012) Promoting long term athlete development in cross country skiing through competency-based coach education: A qualitative study. *International journal of Sports Science & Coaching*, 7 (2) : 301-316.
- Banack, H. R., Sabiston, C. M., and Bloom, G. A. (2011) Coach autonomy support, basic need satisfaction, and intrinsic motivation of paralympic athletes. *Research quarterly for exercise and sport*, 82 (4) : 722-730.
- Bang, H., Ross, S., and Reio, T. G. (2012) From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management*

- Development*, 32: 96-112.
- Barrett, G. V., and Depinet, R. L. (1991) A reconsideration of testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 46 (10) : 1012-1024.
- Boardley, I. D., and Kavussanu, M. (2009) The influence of social variables and moral disengagement on prosocial and antisocial behaviors in field hockey and netball. *Journal of sports sciences*, 27 (8) : 843-854.
- Bosselut, G., Heuze, J. P., Eys, M. A., Fontayne, P., and Sarrazin, P. (2012) Athletes' perceptions of role ambiguity and coaching competency in sport teams: A multilevel analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 34: 354-364.
- Boyatzis, R. E. (1982) *The competent manager: a model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Briscoe, J. P., and Hall, D. T. (1999) Grooming and picking leaders using competency frameworks. *Organizational Dynamics*, 28 (2) : 37-52.
- Browne, M., and Cudeck, R. (1992) Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods and Research*, 21(2): 230-258.
- Busser, J. A., and Carruthers, C. P. (2010) Youth sport volunteer coach motivation. *Managing leisure*, 15: 128-139.
- Cacioppo, J. T., and Petty, R. E. (1981) Social psychological procedures for cognitive response assessment: The thought-listing technique. *In Cognitive Assessment*, 309-342.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, G. D., et al. (1983) Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. In: Seashore SE, Lawler EE, Mirvis PH, et al. (eds) *Assessing Organizational Change: A Guide to Methods, Measures, and Practices*. New York: Wiley, pp.71-138.
- カーマイン・ツェラー：水野欽司・野嶋栄一郎訳（1983）テストの信頼性と妥当性．朝倉書店．
- Chalabaev, A., Sarrazin, P., Stone, J., and Cury, F. (2008) Do achievement goals mediate stereotype threat? An investigation on females' soccer performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30: 143-158.
- Charbonneau, D., Barling, J., and Kelloway, E. K. (2001) Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*,

31 (7) : 1521-1534.

Chelladurai, P. (1990) Leadership in sports: A review. *International Journal of Sport Psychology*, 21 (4) : 328-354.

Chelladurai, P., and Ogasawara, E. (2003) Satisfaction and commitment of American and Japanese collegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 17: 62-73.

Chelladurai, P., and Saleh, S. D. (1980) Dimensions of leader behavior in sports: Development of a leadership scale. *Journal of Sport Psychology*, 2 (1) : 34-45.

Chiu, L. K., Mahat, N. I., Marzuki, N. A., and Hua, K. P. (2014) Student-athletes' evaluation of coaches' coaching competency and their sport achievement motivation. *Review of European Studies*, 6 (2) : 17-30.

Chiu, L. K., Mahat, N. I., Hua, K. P., and Radzuwan, R. B. (2013) Student-Athletes' Perceptions of Coaches' Coaching Competency at the Malaysian Public Institution of Higher Learning. *World Journal of Education*, 3 (1) : 13-22.

Conroy, D. E., Elliot, A. J., and Hofer, S. M. (2003) A 2×2 achievement goals questionnaire for sport: Evidence for factorial invariance, temporal stability, and external validity. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25(4): 456-476.

Conroy, D. E., and Hyde, A. L. (2012) Achievement motivation processes. In: Tenenbaum, G., Eklund, R. C., and Kamata, A. (Eds.), *Handbook of Measurement in Sport and Exercise Psychology* (pp. 303-317). Champaign: Human Kinetics.

Conroy, D. E., Kaye, M. P., and Coatsworth, J. D. (2006) Coaching climates and the destructive effects of mastery-avoidance achievement goals on situational motivation. *Journal of sport & Exercise Psychology*, 28: 69-92.

Coussens, A., Rees, T., and Freeman, P. (2015) Applying generalizability theory to examine the antecedents of perceived coach support. *Journal of sport & exercise psychology*, 37: 51-62.

クレスウェル・プラノ クラーク : 大谷順子訳 (2010) 人間科学のための混合研究法 - 質的・量的アプローチをつなぐ研究デザイン. 北大路書房.

Cunningham, G. B., and Sagas, M. (2004) Examining the main and interactive effects of deep-and surface-level diversity on job satisfaction and organizational turnover intentions. *International Journal of Organizational Analysis*, 12: 319-332.

Cunningham, G. B., and Sagas, M. (2003) Occupational turnover intent among assistant coaches

- of women's teams: The role of organizational work experiences. *Sex Roles*, 49: 185-190.
- デシ：安藤延男・石田梅男訳（1980）内発的動機づけ．誠信書房．
- デシ・フラスト：桜井茂雄監訳（1999）人を伸ばすカー内発と自律のすすめ．新曜社，p.27.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (2002) Handbook of self-determination research. The University of Rochester Press.
- De Klerk, N., and Surujlal, J. (2014) Developing a competency scale for sport coaches. *African Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 20 (2) : 530-547.
- Demers, G., Woodburn, A. J., and Savard, C. (2006) The development of an undergraduate competency-based coach education program. *Sport Psychologist*, 20 (2) : 162-173.
- Deci, E. L., and Ryan, R. M. (1985) Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Plenum Press.
- Dixon, M. A., and Sagas, M. (2007) The relationship between organizational support, work-family conflict, and the job-life satisfaction of university coaches. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 78: 236-247.
- Dixon, M. A., and Warner, S. (2010) Employee satisfaction in sport: Development of a multi-dimensional model in coaching. *Journal of Sport Management*, 24: 139-168.
- Dweck, C. S. (1986) Motivational processes affecting learning. *American Psychologist*, 41(10): 1040-1048.
- 海老原嗣生（2003）コンピテンシー・ヒストリー・ダイジェスト，Works. No. 57 コンピテンシーとは何だったのか．[http://www.works-i.com/pdf/w\\_057.pdf](http://www.works-i.com/pdf/w_057.pdf)（閲覧日：2016年6月13日）
- Elliot, A. J. (1999) Approach and avoidance motivation and achievement goals. *Educational Psychologist*, 34(3): 169-189.
- Elliot, A. J., Cury, F., Fryer, J. W., and Huguet, P. (2006) Achievement goals, self-handicapping, and performance attainment: A mediational analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 28(3): 344-361.
- Elliot, A. J., and McGregor, H. A. (2001) A 2×2 achievement goal framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3): 501-519.

- Engelberg, T., Skinner, J., and Zakus, D. H. (2011) Exploring the relationship between commitment, experience, and self-assessed performance in youth sport organizations. *Sport Management Review*, 14: 117-125.
- Engelberg, T., Zakus, D. H., Skinner, J. L., et al. (2012) Defining and measuring dimensionality and targets of the commitment of sport volunteers. *Journal of Sport Management*, 26: 192-205.
- Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., and Sullivan, P. J. (1999) A conceptual model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument development. *Journal of educational psychology*, 91 (4) : 765-776.
- Ferrer-Caja, E., and Weiss, M. R. (2000) Predictors of intrinsic motivation among adolescent students in physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 71 (3) : 267-279.
- Fornell, C., and Lacker, D. F. (1981) Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*,
- 藤田 勉 (2009) 体育授業における教師及びクラスメイトからの自律性支援の認知と動機づけの関係. 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 19 : 41 -50.
- 藤田 勉 (2009) 体育授業における達成目標の接近回避傾向と動機づけの関係. 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 19 : 61-70.
- 藤田 勉 (2010) 体育・スポーツにおける動機づけの横断的検討：先行研究の概観から. 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 20 : 87-99.
- 藤田 勉・松永郁男 (2009) 運動部活動参加者の心理的欲求に影響するコーチ及びチームメイトの行動. 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 19 : 71-80.
- 藤田 勉・森口哲史・徳田清信・溝田さと子・山下健浩・浜田幸史 (2008) 運動参加意図を予測する中学校体育における動機づけモデルの検討. 鹿児島大学教育学部教育実践研究紀要, 18 : 21-31.
- 藤田 勉・杉原 隆 (2007) 大学生の運動参加を予測する高校体育授業における内発的動機づけ. 体育学研究, 52 : 19-28.
- フレンチ・レーヴン：千輪浩監訳 (1962) 社会的勢力の基盤. D. カートライト編, 社会的勢力. 誠信書房, pp.193-217.
- 古川久敬 (2002) コンピテンシー—新しい能力指標. JMAM コンピテンシー研究会編, コンピテンシーラーニング. 日本能率協会マネジメントセンター.
- Gao, Z., Xiang, P., Lochbaum, M., and Guan, J. (2013) The impact of achievement goals on

- cardiorespiratory fitness: does self-efficacy make a difference?. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 84(3): 313-322.
- Gilbert, W. D., and Trudel, P. (2004) Analysis of coaching science research published from 1970–2001. *Research quarterly for exercise and sport*, 75 (4) : 388-399.
- Gillet, N., Berjot, S., and Gobance, L. (2009) A motivational model of performance in the sport domain. *European Journal of Sport Science*, 9 (3) : 151-158.
- Gorsuch, L. R. (1997) Exploratory factor analysis: its role in item analysis. *Journal of Personality Assessment*, 68(3): 532-560.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., and Anderson, R. E. (2010) *Multivariate data analysis: A global perspective*. Upper Saddle River: Pearson.
- Halvari, H., and Kjørmo, O. (1999) A structural model of achievement motives, performance approach and avoidance goals and performance among Norwegian Olympic athletes. *Perceptual and Motor Skills*, 89(3): 997-1022.
- Harman, A., and Doherty, A. (2014) The psychological contract of volunteer youth sport coaches. *Journal of Sport Management*, 28: 687-699.
- Haselwood, D. M., Joyner, A. B., Burke, K. L., et al. (2005) Female athletes' perceptions of head coaches' communication competence. *Journal of Sport Behavior*, 28: 216-230.
- Hays, K. F. (2012) The psychology of performance in sport and other domains. In: Murphy S. M. (Ed.), *The oxford handbook of sport and performance psychology* (pp.24-45). New York: Oxford University Press.
- Henle, C. A. (2005) Predicting workplace deviance from the interaction between organizational justice and personality. *Journal of Management Issues*, 17: 247-263.
- ハーシィ・ブランチャード・ジョンソン：山本成二・山本あづさ訳（2000）行動科学の展開。生産性出版。
- Holmbeck, G. N. (1997) Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 65(4): 599-610.
- Hollebeak, J., and Amorose, A. J. (2005) Perceived coaching behaviors and college athletes' intrinsic motivation: A test of self-determination theory. *Journal of applied sport psychology*, 17 (1) : 20-36.

- Horch, H. D., and Schutte, N. (2003) Competencies of sport managers in German sport clubs and sport federations. *Managing Leisure*, 8: 70-84.
- Horn, T. S. (2008) Coaching effectiveness in the sport domain. In: Horn, T.S. (Ed.), *Advances in Sport Psychology* (pp.239-267). Champaign: Human Kinetics.
- Hu, L. T., and Bentler, P. M. (1999) Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives, *Structural Equation Modeling*, 6 (1) : 1-55.
- International Coach Federation (online) Core Competencies.  
<http://coachfederation.org/credential/landing.cfm?ItemNumber=2206> (閲覧日 : 2015 年 6 月 27 日)
- Isoard-Gauthier, S., Trouilloud, D., Gustafsson, H., and Guillet-Descas, E. (2016) Associations between the perceived quality of the coach-athlete relationship and athlete burnout: An examination of the mediating role of achievement goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 22: 210-217.
- 伊藤豊彦 (1994) コーチの社会的勢力の効果に及ぼす選手の個人特性の影響. 体育学研究, 39 : 276-286.
- 伊藤豊彦・磯貝浩久・西田保・佐々木万丈・杉山佳生・渋谷崇行 (2013) 小学生の体育学習における動機づけモデルの検討: 動機づけ雰囲気認知、学習動機、および方略使用の関連. 体育学研究, 58 : 567-583.
- 伊藤豊彦・森 恭 (1987) コーチの勢力資源に関する選手の認知—高校バレーボール部員に着目して—. 島根大学教育学部紀要 (教育科学), 21 : 25-30.
- 岩間徳兼 (2007) さまざまなモデル. 豊田秀樹編, 共分散構造分析—構造方程式モデリング—. 東京図書 : 東京, pp. 62-71.
- Jones, R., and Allison, W. (2014) Candidates' experiences of elite coach education: A longitudinal study ('tracking the journey'). *European Journal of Human Movement*, 33: 110-122.
- Jowett, S. (2005) The coach-athlete partnership. *The Psychologist*, 18(7): 412-415.
- Jowett, S. (2008) What makes coaches tick? The impact of coaches' intrinsic and extrinsic motives on their own satisfaction and that of their athletes. *Scandinavian Journal of Medical Science and Sports*, 18: 664-673.
- Jowett, S., and Nezlek, J. (2012) Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach-athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29: 287-301.



- Jowett, S., and Ntoumanis, N. (2004) The coach-athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 14(4): 245-257.
- 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤潤 (1998) 心理学マニュアル質問紙法. 京都: 北大路書房.
- 神奈川県立体育センター (2009) スポーツ指導者の質と水準に関する観点別評価基準の開発. 神奈川県立体育センター研究報告書.
- 金井壽宏・高橋 潔 (2004) 組織行動の考え方. 東洋経済新報社: 東京.
- Kao, S. F., and Tsai, C. Y. (2016) Transformational leadership and athlete satisfaction: The mediating role of coaching competency. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(4): 469-482.
- 勝田 隆 (2002) 知的コーチングのすすめ—頂点をめざす競技者育成の鍵. 河野一郎監. 大修館書店: 東京.
- 川喜田二郎 (1967) 発想法—創造性開発のために—. 中公新書.
- Kenow, L. J., and Williams, J. M. (1992) Relationship between anxiety, self-confidence, and evaluation of coaching behaviors. *The Sport Psychologist*, 1992 (6) : 344-357.
- Kline, R. B. (2011) *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kim, J., and Cunningham, G. B. (2005) Moderating effects of organizational support on the relationship between work experiences and job satisfaction among university coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 36: 50-64.
- Kim, S., and Andrew, D. P. S. (2015) Relationships between organizational justice and coaches' attitudinal outcomes in intercollegiate sports. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 10: 305-337.
- 北村勝朗・斎藤茂・永山貴洋 (2005) 優れた指導者はいかにして選手とチームのパフォーマンスを高めるのか. *スポーツ心理学研究*, 32 (1) : 17 -28.
- 北村尚浩・松本耕二・國本明德・仲野隆士 (2005) スポーツ・ボランティアの組織コミットメント. *体育学研究*, 50 : 37-57.
- Ko, L. M., Henry, I., and Kao, J. C. H. (2011) The perceived importance of sport management competencies by academics and practitioners in the cultural/industrial context of Taiwan. *Managing Leisure*, 16 (4) : 302-317.

- 小椋 博 (1994) 甲子園と「日本人」の再生産. 江刺正吾・小椋博編, 高校野球の社会学—甲子園を読む—. 世界思想社.
- Kostopoulos, N. (2011) Requiring competencies of basketball coaches in Greece. *Biology Exercise*, 7 (1) : 42-47.
- 公益財団法人日本体育協会 (2005) 21世紀のスポーツ指導者-望ましいスポーツ指導者とは-. <http://www.japan-sports.or.jp/publish/tabid/677/Default.aspx#book01> (閲覧日: 2013年10月15日)
- 公益財団法人日本体育協会 (2016) 指導者育成 50年のあゆみ. 公益財団法人日本体育協会: 東京.
- 公益財団法人日本体育協会・公益財団法人日本オリンピック委員会・公益財団法人日本障害者スポーツ協会・公益財団法人全国高等学校体育連盟・公益財団法人日本中学校体育連盟 (2013) スポーツ界における暴力行為根絶宣言.  
<http://www.japan-sports.or.jp/tabid/931/Default.aspx> (閲覧日: 2015年4月2日)
- 公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会 (online) 大会ビジョン.  
<https://tokyo2020.jp/jp/games/vision/>. (閲覧日: 2016年4月19日)
- Koustelios, A. (2003) Identifying important management competencies in fitness centers in Greece. *Managing Leisure*, 8: 145-153.
- Kuga, D. J. (1993) Evaluating high school coaches: Perceptions of coaches and student athletes. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 64 (6) : 84-87.
- クレフト・デレウ: 小野寺孝義編訳 (2006) 基礎から学ぶマルチレベルモデル: 入り組んだ文脈から新たな理論を創出するための統計手法. ナカニシヤ出版: 京都.
- 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, 20 (2) : 457-460.
- 黒須充 (2007) 総合型地域スポーツクラブの時代<第1巻>部活とクラブとの協働. 東京: 創文企画.
- Li, C. H., Chi, L., Yeh, S. R., Guo, K. B., Ou, C. T., and Kao, C. C. (2011) Prediction of intrinsic motivation and sports performance using 2×2 achievement goal framework. *Psychological Reports*, 108(2): 625-637.
- Li, F., and Harmer, P. (1996) Testing the simplex assumption underlying the Sport Motivation Scale: A structural equation modeling analysis. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 67 (4) :

- 396-405.
- Lonsdale, C., Hodge, K., and Rose, E. A. (2008) The behavioral regulation in sport questionnaire (BRSQ): Instrument development and initial validity evidence. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 30 (3) : 323-355.
- Lorimer, R. (2011) The interdependence of coaches' and athletes' perceptions and satisfaction with performance. *International Journal of Coaching Science*, 5(2): 69-80.
- ルシア・レプシンガー：遠藤仁訳 (2002) 実践コンピテンシーモデル. 日経 BP 社.
- Mageau, G. A., and Vallerand, R. J. (2003) The coach-athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21 (11) : 883-904.
- MacIntosh, E. W., and Doherty, A. (2010) The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. *Sport Management Review*, 13: 106-117.
- Maleté, L., Chow, G. M., and Feltz, D. L. (2013) Influence of coaching efficacy and coaching competency on athlete -level moral variables in Botswana youth soccer. *Journal of Applied Social Psychology*, 43 (10) : 2107-2119.
- Mallett, C., Kawabata, M., Newcombe, P., Otero-Forero, A., and Jackson, S. (2007) Sport motivation scale-6 (SMS-6): A revised six-factor sport motivation scale. *Psychology of Sport and Exercise*, 8 (5) : 600-614.
- 牧野直隆 (1983) 高校野球の方向, 体育の科学, 33 : 568 -569.
- Marsh, H. W., Hey, J., Johnson, S., and Perry, C. (1997) Elite athlete self description questionnaire: Hierarchical confirmatory factor analysis of responses by two distinct groups of elite athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 28(3): 237-258.
- マートン：大森俊夫・山田茂監訳 (2013) スポーツ・コーチング学. 西村書店.
- 松原敏浩 (1989) 部活動における教師のリーダーシップ行動とその規定要因の検討. 大同工業大学紀要, 25 : 5-28.
- 松原敏浩 (1990) 部活動における教師のリーダーシップ・スタイルの効果—中学校教師の視点からのアプローチ. 教育心理学研究, 38 (3) : 82-89.
- 松井幸太 (2014) 高校運動部活動における生徒の内発的動機づけ. スポーツ心理学研究, 41 (1) : 51-63.
- McClelland, D. C. (1973) Testing for competence rather than for" intelligence.". *American psychologist*, 28 (1) : 1-14.

- マイネル：金子明友訳（1981）マイネル・スポーツ運動学. 大修館書店.
- Meyer, J. P., and Allen, N. J. (1991) A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1: 61-89.
- 三隅二不二（1978）リーダーシップ行動の科学. 有斐閣.
- Moen, F., and Federici, R. A. (2011) Perceptions of coach competence and perceived need satisfaction: assessing a Norwegian coach competency scale. *The International Journal of Coaching in Organizations*, 32 (8) : 124-138.
- Moen, F., and Federici, R. A. (2013) Coaches' coaching competence in relation to athletes' perceived progress in elite sport. *Journal of Education and Learning*, 2 (1) : 240-252.
- Moen, F., Federici, R. A., and Klemetsen, H. (2014) Coaches competencies - Nordic Skiing. *Journal of Excellence*, 16: 62-73.
- 文部科学省（2000）スポーツ振興基本計画.  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/sports/plan/06031014.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/plan/06031014.htm)（閲覧日：2013年12月15日）
- 文部科学省（2012）スポーツ基本計画. [http://www.mext.go.jp/a\\_menu/sports/plan/index.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/plan/index.htm)  
（閲覧日：2014年1月9日）
- 文部科学省（2013）総合型地域スポーツクラブに関する実態調査  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/sports/club/](http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/club/)（閲覧日：2015年3月17日）
- 文部科学省（2013）私たちは未来から「スポーツ」を託されている. 東京：学研パブリッシング.
- 文部科学省（2014）スポーツ基本計画.  
[http://www.mext.go.jp/component/a\\_menu/sports/detail/\\_icsFiles/fieldfile/2012/04/02/1319359\\_3\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/_icsFiles/fieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf).（閲覧日：2016年3月14日）
- 森 恭・伊藤豊彦・豊田一成・遠藤俊郎（1990）コーチの社会的勢力の基盤と機能. 体育学研究, 34 : 305-316.
- Morris, R. L., and Kavussanu, M. (2008) Antecedents of approach-avoidance goals in sport. *Journal of Sports Sciences*, 26(5): 465-476.
- 村山 航（2012）妥当性-概念の歴史的変遷と心理測定的観点からの考察-. 教育心理学年報, 51 : 118 -130.
- Myers, N. D. (2013) Coaching competency and (exploratory) structural equation modeling: A substantive-methodological synergy. *Psychology of sport and exercise*, 14 (5) : 709-718.

- Myers, N. D., Beauchamp, M. R., and Chase, M. A. (2011) Coaching competency and satisfaction with the coach: A multi-level structural equation model. *Journal of sports sciences*, 29 (4) : 411-422.
- Myers, N. D., Chase, M. A., Beauchamp, M. R., and Jackson, B. (2010) Athletes' perception of coaching competency scale II- High school teams. *Education and Psychological Measurement*, 70 (3) : 477-494.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Chase, M. A., Reckase, M. D., and Hancock, G. R. (2008) The Coaching Efficacy Scale II—High School Teams. *Educational and Psychological Measurement*, 68 (6) : 1059-1076.
- Myers, N. D., Feltz, D. L., Maier, K. S., Wolfe, E. W., and Reckase, M. D. (2006a) Athlete's evaluation of their head coach's coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77 (1) : 111-121.
- Myers, N.D., and Jin, Y. (2013) Exploratory structural equation modeling and coaching competency. In: Potrac et al., (eds.) *Handbook of Sports Coaching*. Routledge: London, pp. 81-95.
- Myers, N. D., Wolfe, E. W., Maier, K. S., Feltz, D. L., and Reckase, M. D. (2006b) Extending validity evidence for multidimensional measures of coaching competency. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 77 (4) : 451-463.
- 永井隆雄 (2009) わが国におけるコンピテンシー活用の実際. 山口裕幸編, コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学. 朝倉書店 : 東京, pp. 86-107.
- 長澤淑恵 (2011) スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究. 早稲田大学修士論文.
- 中村哲也 (2010) 学生野球憲章とはなにか. 青弓社.
- National Association for Sport and Physical Education (1995) National Standards for Athletic Coaches: Quality Coaches, Quality Sports. Kendall/Hunt.
- Nicholls, J. G. (1984) Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3): 328-346.
- Nien, C. L., and Duda, J. L. (2008) Antecedents and consequences of approach and avoidance achievement goals: A test of gender invariance. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3): 352-372.
- 西田 保 (2013) スポーツモチベーション—スポーツ行動の秘密に迫る—. 大修館書店.
- Nunnally, J. (1978) Psychometric methods. New York: McGraw-Hill.

- 岡部平太 (1960) コーチ 50 年. 大修館書店 : 東京.
- Okayasu, I., Kawahara, Y., and Nogawa, H. (2010) The relationship between community sport clubs and social capital in Japan: A comparative study between the comprehensive community sport clubs and the traditional community sports clubs. *International Review for Sociology of Sport*, 45: 163-186.
- Organization for Economic Co-operation and Development (online) The definition and selection of key competencies.  
<http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>, (閲覧日 : 2016 年 3 月 11 日) .
- 尾関美喜 (2007) 集団ごとに収集された個人データの分析 (2) -分散分析と HLM (Hierarchical Linear Model) の比較-. 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 54 : 119-125.
- Pastore, D. L. (1991) Male and female coaches of women's athletic teams: Reasons for entering and leaving the profession. *Journal of Sport Management*, 5: 128-143.
- Paquette, K. J., and Sullivan, P. (2012) Canadian curling coaches' use of psychological skills training. *The Sport Psychologist*, 26: 29-42.
- Pelletier, L. G., Fortier, M. S., Vallerand, R. J., Tuson, K. M., Briere, N. M., and Blais, M. R. (1995) Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of sport and Exercise Psychology*, 17 : 35-53.
- Pelletier, L. G., Rocchi, M., Vallerand, R., Deci, E., and Ryan, R. (2013) The revised sport motivation scale. *Psychology of Sport and Exercise*, 14 (3) : 329-341.
- Phillips, M. B., and Jubenville, C. B. (2009) Student-athletes' perceptions of men's basketball head coaches' competencies at 15 selected NCCAA division II Christian colleges. *Journal of Sport Administration and Supervision*, 1 (1) : 39-51.
- Pope, J., and Wilson, P. (2012) Understanding motivational processes in university rugby players: A preliminary test of the hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation at the contextual level. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 7 (1) : 89-108.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., et al. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59: 603-609.
- Preston, J. B., and Brown, W. A. (2004) Commitment and performance of nonprofit board

- members. *Nonprofit Management Leader*, 15: 221–238.
- Reynolds, A. J., and McDonough, M. H. (2015) Moderated and mediated effects of coach autonomy support, coach involvement, and psychological need satisfaction on motivation in youth soccer. *Sport Psychologist*, 29 (1) : 51-61.
- Rhind, D. J., and Jowett, S. (2010) Initial evidence for the criterion-related and structural validity of the long versions of the Coach-Athlete Relationship Questionnaire. *The European Journal of Sport Science*, 10(6): 359-370.
- Rieke, M., Hammermeister, J., and Chase, M. (2008) Servant leadership in sport: A new paradigm for effective coach behavior. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 3 (2) : 227-239.
- Rocha, C. M., and Turner, B. A. (2008) Organizational effectiveness of athletic departments and coaches' extra-role behaviors. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 1: 124-144.
- Ross, S. D., James, J. D., and Vargas, P. (2006) Development of a scale to measure team brand associations in professional sport. *Journal of Sport Management*, 20:260-279.
- Rundle-Thiele, S., and Auld, C. (2009) Should I stay or should I go? Retention of junior sport coaches. *Annals of Leisure Research*, 12: 1-21.
- ライチェン・サルガニク：今西幸蔵ほか訳（2006）キー・コンピテンシー—国際標準の学力を目指して—。明石書店：東京。
- 斎藤実・小澤聡・荒井宏和・守屋志保（2008）総合型地域スポーツクラブにおけるクラブ運営の取り組み-ふくのスポーツクラブにおける指導者研修プログラム-。専修大学体育研究紀要， 31 : 17-24.
- 櫻木晃裕（2006）職務満足概念の構造と機能。豊橋創造大学紀要， 10 : 37-47.
- 笹川スポーツ財団（2013）青少年のスポーツライフ・データ—10代のスポーツライフに関する調査報告書—。笹川スポーツ財団。
- 笹川スポーツ財団（2017）スポーツ白書 2017：スポーツによるソーシャルイノベーション。笹川スポーツ財団。
- 佐藤 保（1983）高校野球の監督・コーチの役割， 体育の科学， 33 : 574 -575.
- Saville, P. D., and Bray, S. R. (2016) Athletes' perceptions of coaching behavior, relation-inferred self-efficacy (RISE), and self-efficacy in youth sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 28(1): 1-13.

- Schenewark, J. D., and Dixon, M. A. (2012) A dual model of work-family conflict and enrichment in collegiate coaches. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 5: 15-39.
- Shields, D. L. L., Bredemeier, B. J. L., Gardner, D. E., and Bostrom, A. (1995) Leadership, cohesion, and team norms regarding cheating and aggression. *Sociology of Sport Journal*, 12: 324-324.
- Silverberg, K., Marshall, E., and Ellis, G. D. (2001) Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation. *Journal of Park and Recreation Administration*, 19: 79-92.
- 島本好平・石井源信 (2006) 大学生における日常生活スキル尺度の開発. 教育心理学研究, 54 : 211-221.
- 島本好平・石井源信 (2010) 運動部活動におけるスポーツ経験とライフスキル獲得との因果関係の推定. スポーツ心理学研究, 37 (2) : 89-99.
- 清水紀宏 (1999) 街づくりとスポーツ. 文部時報, 6 (1474) : 22-25.
- 清水裕士 (2014) 個人と集団のマルチレベル分析. ナカニシヤ出版 : 京都.
- 新出昌明 (1996) 商業スポーツ指導者の職務満足を構成する要因に関する研究. 体育・スポーツ経営学研究, 12 : 33-41.
- Smith, R. E., Smoll, F. L., and Hunt, E. (1977) A system for the behavioral assessment of athletic coaches. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 48 (2) : 401-407.
- スモール・スミス : 市村操一・杉山佳生・山本裕二監訳 (2008) ジュニアスポーツの心理学. 大修館書店.
- Snyder, C. J. (1990) The effects of leader behavior and organizational climate on intercollegiate coaches' job satisfaction. *Journal of Sport Management*, 4: 59-70.
- Spencer, L. M., and Spencer, S. M. (1993) *Competence at work*. John Wiley and Sons: New York.
- スペンサー・スペンサー : 梅津祐良ほか訳 (2011) コンピテンシー・マネジメントの展開ー導入・構築・活用. 生産性出版 : 東京.
- スポーツ庁 (2016) 平成 28 年度総合型地域スポーツクラブ育成状況調査.  
[http://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop05/list/detail/1379932.htm](http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/detail/1379932.htm) (閲覧日 : 2017 年 9 月 20 日).
- Standage, M., Duda, J.L., and Ntoumanis, N. (2005) A test of self-determination theory in school physical education. *British Journal of Educational Psychology*, 75: 411-433.
- Stavropoulos, I., Kipreos, G., Tripolitsioti, A., and Strigas, A. (2012) Competencies of track and field



- coaches. An exploratory study. *Sport Management International Journal*, 8 (1) : 120 -130.
- Stenling, A., Hassmén, P., and Holmström, S. (2014) Implicit beliefs of ability, approach-avoidance goals and cognitive anxiety among team sport athletes. *European Journal of Sport Science*, 14(7): 720-729.
- Stephens, D. E., Bredemeier, B. J. L., and Shields, D. L. L. (1997) Construction of a measure designed to assess players' descriptions and prescriptions for moral behavior in youth sport soccer. *International journal of sport psychology*, 28 (4) : 370-390.
- Stephens, R. D., Dawley, D. D., and Stephens, D. B. (2004) Commitment on the board: A model of volunteer directors' levels of organizational commitment and self-reported performance. *Journal of Management Issues*, 16: 483-504.
- Stoeber, J., and Crombie, R. (2010) Achievement goals and championship performance: Predicting absolute performance and qualification success. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(6): 513-521.
- Stoeber, J., Uphill, M. A., and Hotham, S. (2009) Predicting race performance in triathlon: The role of perfectionism, achievement goals, and personal goal setting. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 31(2): 211-245.
- Stupuris, T., Šukys, S., and Tilindienė, I. (2013) Relationship between adolescent athletes' values and behavior in sport and perceived coach's character development competency. *Education, Physical Training, Sport*, 4(91): 37-45.
- Stupuris, T., Sukys, S., and Tilindiene, I. (2013) Relationship between adolescent athletes 'values and behavior in sport and perceived coach's character development competency. *Education, Physical Training, Sport*, 4 (91) : 37-45.
- 炭谷将史 (2012) 総合型地域スポーツクラブを対象とした研究における成果と今後の課題. *スポーツ産業学研究*, 22 (2) : 281 -293.
- 高橋豪仁 (2002) 飛田穂洲の野球信念と物語の生成. *奈良教育大学紀要*, 51 (1) : 99 -108.
- 高橋 潔 (2002) コンピテンシー概念の変遷. JMAM コンピテンシー研究会編, *コンピテンシーラーニング—業績向上につながる能力開発の新指標—*. 日本能率協会マネジメントセンター: 東京, pp. 185-198.
- 高橋 潔 (2009) コンピテンシー概念の効用と限界. 山口裕幸編, *コンピテンシーとチーム・マネジメントの心理学*. 東京: 朝倉書店.

- 高橋弘司 (1999) 態度の測定 (I) : 職務満足. 渡辺直登・野口裕之編, 組織心理測定論.  
東京 : 白桃書房, pp.107-130.
- 玉木正之 (1999) スポーツとは何か. 講談社.
- 玉置通夫 (2012) 高校野球の全国大会の発生起源についての考察—新聞社間の競争が促進剤になった—. 甲南女子大学研究紀要, 48 : 65 -69.
- 徳永幹雄 (2004) 体育・スポーツの心理尺度. 不昧堂出版.
- 富田幸博 (2006) 首都圏の地域スポーツ指導者に求められる職務遂行能力に関する研究.  
日本体育大学紀要, 35 (2) : 159 -172.
- 豊田秀樹 (2007) 共分散構造分析 [Amos 編]. 東京 : 東京図書.
- Turner, B. A., and Chelladurai, P. (2005) Organizational and occupational commitment, intention to leave, and perceived performance of intercollegiate coaches. *Journal of Sport Management*, 19: 193-211.
- 内田遼介・土屋裕睦・菅生貴之 (2011) スポーツ集団を対象とした集合的効力感研究の現状と今後の展望 : パフォーマンスとの関連性ならびに分析方法に着目して. 体育学研究, 56 (2) : 491-506.
- 内山治樹 (1990) コーチの資質に関する一考察. スポーツ教育学研究 (10) 1 : 13-24.
- Vallerand, R. J. (1997) Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. *Advances in experimental social psychology*, 29: 271-360.
- Vallerand, R. J. (2001) A hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. In: Roberts, G. C. (ed.) *Advances in Motivation in Sport and Exercise*. Human Kinetics, pp. 263-319.
- Vallerand, R. J., Donahue, E. D., and Lafreniere M. K. (2012) Intrinsic and extrinsic motivation in sport and exercise. In: Tenenbaum. G., Eklund. R., and Kamata. A. (ed.) *Measurement in Sport and Exercise Psychology*. Human Kinetics, pp. 279-292.
- Vallerand, R. J., Mageau, G. A., Elliot, A. J., Dumais, A., Demers, M. A., and Rousseau, F. (2008) Passion and performance attainment in sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(3): 373-392.
- Van Yperen, N. W., and Duda, J. L. (1999) Goal orientations, beliefs about success, and performance improvement among young elite Dutch soccer players. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 9(6): 358-364.

- Vealey, R. S., and Campbell, J. L. (1988) Achievement goals of adolescent figure skaters: Impact on self-confidence, anxiety, and performance. *Journal of Adolescent Research*, 3(2): 227-243.
- Wang, C. J., Koh, K. T., and Chatzisarantis, N. (2009) An intra-individual analysis of players' perceived coaching behaviours, psychological needs, and achievement goals. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(2): 177-192.
- 渡辺誠三 (2005) 中等学校の部活動に関する研究－高校野球部における不祥事多発の背景－. 小樽短期大学研究紀要, 34 : 37 -55.
- Whitehead, J. R and Corbin, C. B. (1991) Youth fitness testing: the effect of percentile-based evaluative feedback on intrinsic motivation. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 62 (2) : 225-231.
- Williams, J. M., Jerome, G. J., Kenow, L. J., Rogers, T., Sartain, T. A., and Darland, G. (2003) Factor structure of the coaching behavior questionnaire and its relationship to athlete variables. *The Sport Psychologist*, 17: 16-34.
- Winchester, G., Culver, D., and Camire, M. (2013) Understanding how Ontario high school teacher-coaches learn to coach. *Physical education and sport pedagogy*, 18 (4) : 412-426.
- Wu, A. M., Lai, M. H., and Chan, I. T. (2014) Coaching behaviors, satisfaction of needs, and intrinsic motivation among Chinese university athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26 (3) : 334-348.
- 山口泰雄 (2006) 地域を変えた総合型地域スポーツクラブ. 東京：大修館書店.
- Yamaguchi, Y., Chelladurai, P., & Imamura, H. (1986) Applicability of the leadership scale for sports to the Japanese context. 鹿屋体育大学研究紀要, 1 : 88-92.
- 吉田政幸 (2011) スポーツ消費者行動：先行研究の検討. スポーツマネジメント研究, 3 (1) : 5-21.
- 吉田敏明 (2006) 「コーチ学」の経緯と展望. びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要, 3 : 47-56.
- Yusof, A., and Shah, P. M. (2008) Transformational leadership and leadership substitutes in sports: Implications on coaches' job satisfaction. *International Bulletin of Business Administration*, 3: 17-29.
- Zhang, L. F., and Jing, L. Z. (2016) Organisational commitments and teaching styles among academics in mainland China. *Educational Psychology*, 36: 415-430.
- Zeigler, E. F., and Bowie, G. W. (1983) *Management competency development in sport and physical*

*education*, Philadelphia: Lea and Febiger.

Zopiatis, A., Constanti, P., and Theocharous, A. L. (2014) Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41: 129-140.

# 付 録

(調査票)

# 選手の競技パフォーマンスに影響を及ぼす要因に関する調査

< 調査へのご協力をお願い >

このたび、選手の競技パフォーマンスに影響を及ぼす要因を明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施することになりました。ご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理しますので、個人の情報が公開されるようなことは一切ございません。また、研究以外の他の目的に使用することもございません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

神戸大学大学院生涯スポーツ研究室 高松祥平

問1. あなたの学年・性別・部活動・公式戦出場状況に関して、それぞれ当てはまる番号に○をつけてください。

学 年	1. 一年生 2. 二年生 3. 三年生	性 別	1. 男性 2. 女性
部 活 動	1. 野球部 2. サッカー部 3. バスケットボール部 4. バレーボール部 5. ハンドボール部 6. ソフトボール部 7. ラグビー部		
最近の公式戦 出場状況	1. 常時試合に出場した 2. 時おり試合に出場した 3. ベンチ入りしたが、試合には出場しなかった 4. ベンチ入りしなかった		

問2. あなたの競技に対する考えについて、おたずねします。以下の 1)~12)の項目に関して、あなたはどのくらい当てはまると思いますか？当てはまる番号 1 つに

全く当てはまらない  
あまり当てはまらない  
どちらでもない  
まあ当てはまる  
とても当てはまる

1) できる限り自分の力を出し切ってプレイすることが重要である	1	2	3	4	5
2) 自分の持っている力を出し切ってプレイしたい	1	2	3	4	5
3) 自分のパフォーマンスのあらゆる側面を伸ばすことが重要である	1	2	3	4	5
4) 自分の全力を出したプレイができないかもしれないと心配になる	1	2	3	4	5
5) 自分のやりたいプレイができないかもしれないと不安になることがある	1	2	3	4	5
6) 自分の出せる力を発揮できないかもしれないと心配になることがある	1	2	3	4	5
7) 他の選手よりも良い結果を出すことが重要である	1	2	3	4	5
8) 他の選手よりも良いプレイをすることが重要である	1	2	3	4	5
9) 他のどの選手よりも良い結果を出すことが目標である	1	2	3	4	5
10) 他の選手よりも下手なプレイはとにかく避けたい	1	2	3	4	5
11) 他の選手よりも下手なプレイをしないことが目標である	1	2	3	4	5
12) チーム内で最も下手な部類に入らないことが重要である	1	2	3	4	5

## 裏面につづきます

問3. あなたの**競技パフォーマンス**について、おたずねします。以下の 1)~6)の項目に関して、あなたはどのくらい当てはまると思いますか？当てはまる番号 1 つにそれぞれ○をつけてください。

全く当てはまらない  
あまり当てはまらない  
どちらでもない  
まあ当てはまる  
とても当てはまる

1) 私は、常に自分の能力どおりのパフォーマンスを発揮する	1	2	3	4	5
2) 私は、重要な試合の時ほど良いパフォーマンスを発揮する	1	2	3	4	5
3) 私は、常に自分の目標や期待どおりのパフォーマンスを発揮する	1	2	3	4	5
4) 私は、常にベストのパフォーマンスを発揮できる	1	2	3	4	5
5) 私は、必要な時に最高のパフォーマンスを発揮できるので優れた選手だと思う	1	2	3	4	5
6) 私は、常にパフォーマンスに必要な全ての要素(例えば、技術的・生理的・身体的・心理的側面)を引き出すことができる	1	2	3	4	5

問4. あなたの**チームを率いる監督**についておたずねします。以下の 1)~17)の項目に関して、あなたのチームの監督はどのくらい当てはまると思いますか？当てはまる番号 1 つにそれぞれ○をつけてください。

全く当てはまらない  
あまり当てはまらない  
どちらでもない  
まあ当てはまる  
とても当てはまる

『 わたしのチームの監督は… 』

1) 選手をやる気にさせる	1	2	3	4	5
2) 選手がよいプレイをしたとき、過信させないようにする	1	2	3	4	5
3) 選手が下手なプレイをしたとき、自信をなくさないようにする	1	2	3	4	5
4) 弱い相手との対戦のとき、選手をやる気にさせる	1	2	3	4	5
5) 試合中、自分のチームの強みを最大限にする戦略を立てる	1	2	3	4	5
6) 試合中、重圧のかかる場面において効果的な決断を行う	1	2	3	4	5
7) 試合中、効果的な選手交代を行う	1	2	3	4	5
8) 試合中、相手チームの強みを最小限にする戦略を立てる	1	2	3	4	5
9) 練習中、実践的な技術を選手に教える	1	2	3	4	5
10) 練習中、選手のわずかな技術的欠点を見抜く	1	2	3	4	5
11) 練習中、選手に適切な基礎技術を教える	1	2	3	4	5
12) 練習中、ポジション別に適切な技術を教える	1	2	3	4	5
13) 他人を敬う態度を効果的に身につけさせる	1	2	3	4	5
14) 選手の人格形成により影響を及ぼす	1	2	3	4	5
15) スポーツマンシップを効果的に身につけさせる	1	2	3	4	5
16) シーズン中、適切な負荷をかけたプログラムを実施する	1	2	3	4	5
17) 選手の身体コンディショニングを正確に把握する	1	2	3	4	5

以上で質問は終わりです。貴重なお時間をいただいたことを心から御礼申し上げます。

# 高校野球における監督の行動特性に関する調査

< 調査へのご協力をお願い >

このたび、高校野球における監督の行動特性を明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施することになりました。つきましては、高校野球の監督をされている皆様にご意見をお聞きし、今後の高校野球発展に向けての基礎資料にしたいと考えております。ご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理しますので、個人の情報が公開されるようなことは一切ございません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

神戸大学大学院生涯スポーツ研究室 高松祥平

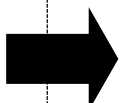
問1. 監督として活動する中で、下記の項目はどの程度あてはまりますか？ 下記1)~48)のそれぞれについて、あてはまる番号を1つずつ選び○で囲んでください。

	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	まああてはまる	とてもあてはまる
1) 選手個人に声かけを行っている	1	2	3	4	5
2) 選手に、自分には何が足りないのかを気づかせている	1	2	3	4	5
3) 選手の気持ちを理解しようとしている	1	2	3	4	5
4) 選手と信頼関係を築いている	1	2	3	4	5
5) 選手の精神的なケアを行っている	1	2	3	4	5
6) 選手の適性ポジションを見抜いている	1	2	3	4	5
7) 選手の性格を把握している	1	2	3	4	5
8) 選手の能力を把握している	1	2	3	4	5
9) 選手の調子を把握している	1	2	3	4	5
10) 前向きな失敗は許している	1	2	3	4	5
11) 叱った後のフォローを行っている	1	2	3	4	5
12) 「ほめる」、「叱る」のメリハリをつけている	1	2	3	4	5
13) 練習を飽きさせないように工夫している	1	2	3	4	5
14) 一球の厳しさを教えている	1	2	3	4	5
15) 野球の楽しさを教えている	1	2	3	4	5
16) 集中した練習ができるよう配慮している	1	2	3	4	5
17) 練習中のプレーに関して、具体的なアドバイスをしている	1	2	3	4	5
18) チームプレーの大切さを教えている	1	2	3	4	5
19) 各ポジションの指導法を学ぶ姿勢を持っている	1	2	3	4	5
20) 目指す野球の意識を選手と共有している	1	2	3	4	5
21) 選手全員に目が行き届く体制づくりを行っている	1	2	3	4	5
22) 選手同士が仲良くするように促している	1	2	3	4	5
23) 選手の負けん気を刺激している	1	2	3	4	5
24) 選手の好奇心を刺激している	1	2	3	4	5
25) 選手の努力を認めている	1	2	3	4	5
26) 選手の意志を尊重している	1	2	3	4	5
27) 選手が自信を持てるように配慮している	1	2	3	4	5



	全くあてはまらない	あまりあてはまらない	どちらでもない	まああてはまる	とてもあてはまる
28) 選手に前向きな助言を行っている	1	2	3	4	5
29) 選手の限界を決めつけないようにしている	1	2	3	4	5
30) 選手の主体性を重要視している	1	2	3	4	5
31) 選手自ら目標を持たせている	1	2	3	4	5
32) 選手自身で探求する部分を残している	1	2	3	4	5
33) 選手同士で指摘し合うように促している	1	2	3	4	5
34) 試合中、選手の力をいかに発揮できるかを考えている	1	2	3	4	5
35) 試合中、攻めの姿勢を持っている	1	2	3	4	5
36) 試合中、選手と情報を共有している	1	2	3	4	5
37) 試合中、指示を的確に伝えている	1	2	3	4	5
38) 試合中、各ポジションの動き方を把握している	1	2	3	4	5
39) 目先の結果ばかりを気にしないようにしている	1	2	3	4	5
40) 他の指導者の声に耳を傾けるようにしている	1	2	3	4	5
41) 挨拶の重要性を教えている	1	2	3	4	5
42) マナーの大切さを教えている	1	2	3	4	5
43) 選手に規則正しい生活を教えている	1	2	3	4	5
44) 学業と野球のメリハリをつけるように教えている	1	2	3	4	5
45) 学校と良好な関係を築いている	1	2	3	4	5
46) 地域住民と良好な関係を築いている	1	2	3	4	5
47) OBと良好な関係を築いている	1	2	3	4	5
48) 保護者と良好な関係を築いている	1	2	3	4	5

問2. あなた自身についておたずねします。

年齢	満 ( ) 歳	監督歴	( ) 年
プロ野球選手 輩出経験	有 ・ 無	育成功労賞 受賞経験	有 ・ 無
過去の最高戦績 (大会名、成績それぞれ1つに○をつけてください)	1. 都道府県大会 2. 地方大会 3. 甲子園	 1. ベスト16未満      2. ベスト16      3. ベスト4 4. 準優勝              5. 優勝	

以上で質問は終了です。ご協力いただき心から感謝申し上げます。

# 高校野球における監督と選手に関する調査

＜ 調査へのご協力をお願い ＞

このたび、高校野球における監督と選手の間を明らかにすることを目的に、アンケート調査を実施することになりました。ご回答いただきました内容は、すべて統計的に処理しますので、個人の情報が公開されるようなことは一切ございません。また、研究以外の他の目的に使用することもございません。お忙しいところ誠に恐縮ですが、本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

神戸大学大学院生涯スポーツ研究室 高松祥平

問1. あなたは監督に関する以下の1)～24)の項目について、どのように思っていますか？『わたしの監督は…』に続くそれぞれについて、あてはまる番号(1～7)を1つずつ選び、○で囲んでください。

## 『 わたしの野球部の監督は… 』

全くそう思わない  
 そう思わない  
 あまりそう思わない  
 どちらでもない  
 ややそう思う  
 そう思う  
 とてもそう思う

1) 選手個人に声かけを行ってくれる	1	2	3	4	5	6	7
2) 選手に、自分には何が足りないのかを気づかせてくれる	1	2	3	4	5	6	7
3) 選手の気持ちを理解しようとしてくれる	1	2	3	4	5	6	7
4) 選手と信頼関係を築いてくれる	1	2	3	4	5	6	7
5) 選手の精神的なケアを行ってくれる	1	2	3	4	5	6	7
6) 選手の適性ポジションを考えてくれる	1	2	3	4	5	6	7
7) 選手の性格を把握してくれる	1	2	3	4	5	6	7
8) 選手の能力を把握してくれる	1	2	3	4	5	6	7
9) 選手の調子を把握してくれる	1	2	3	4	5	6	7
10) 「ほめる」、「叱る」のメリハリをつけてくれる	1	2	3	4	5	6	7
11) 練習中のプレーに関して、具体的なアドバイスをくれる	1	2	3	4	5	6	7
12) 選手の主体性を重要視してくれる	1	2	3	4	5	6	7
13) 選手自ら目標を持たせてくれる	1	2	3	4	5	6	7
14) 選手自身で探求する部分を残してくれる	1	2	3	4	5	6	7
15) 選手同士で指摘し合うように促してくれる	1	2	3	4	5	6	7
16) 試合中、選手と情報を共有してくれる	1	2	3	4	5	6	7
17) 試合中、指示を的確に伝えてくれる	1	2	3	4	5	6	7
18) 試合中、各ポジションの動き方を把握してくれる	1	2	3	4	5	6	7
19) 挨拶の重要性を教えてくれる	1	2	3	4	5	6	7
20) マナーの大切さを教えてくれる	1	2	3	4	5	6	7
21) 選手に規則正しい生活を教えてくれる	1	2	3	4	5	6	7
22) 地域住民と良好な関係を築いている	1	2	3	4	5	6	7
23) OBと良好な関係を築いている	1	2	3	4	5	6	7
24) 保護者と良好な関係を築いている	1	2	3	4	5	6	7

問2. **あなたが野球の練習をするのはどうしてですか？**

(1)～(3)のそれぞれについて、あてはまる番号(1～7)を1つずつ選び、○で囲んでください。

	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)
(1) 上達する方法を学ぶ楽しみがあるから	1	2	3	4	5	6	7
(2) 新しい技術・戦略を発見するのが楽しいから	1	2	3	4	5	6	7
(3) より深く野球に取り組むことで、喜びを感じるから	1	2	3	4	5	6	7

問3. **今、所属している野球部での練習や試合について、どのように感じていますか？**

(1)～(4)のそれぞれについて、あてはまる番号(1～7)を1つずつ選び、○で囲んでください。

	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)
(1) 野球部の練習メニューは、自分の長所を伸ばすのに適している	1	2	3	4	5	6	7
(2) 試合で使っている作戦や戦術は、自分の長所を生かせるものだ	1	2	3	4	5	6	7
(3) 野球部の練習メニューは、自分がやりたいことと一致している	1	2	3	4	5	6	7
(4) 試合の時の作戦や戦術は、自分がやりたいことと一致している	1	2	3	4	5	6	7

問4. **今、所属している野球部のチームメイトと一緒にいると、どのように感じますか？**

(1)～(5)のそれぞれについて、あてはまる番号(1～7)を1つずつ選び、○で囲んでください。

	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)	あてはまる番号(1～7)
(1) 話を聞いてもらえる	1	2	3	4	5	6	7
(2) 大切にされている	1	2	3	4	5	6	7
(3) 支援されている	1	2	3	4	5	6	7
(4) 理解されている	1	2	3	4	5	6	7
(5) 安心できる	1	2	3	4	5	6	7

問5. **野球のプレーに関して、おたずねします。**

(1)～(3)のそれぞれについて、あてはまる番号(1～7)を1つずつ選び、○で囲んでください。

(1)あなたはどのくらい**自信**がありますか？

1. 全くない    2. ない    3. あまりない    4. どちらともいえない    5. 少しある    6. ある    7. とてもある

(2)あなたはどのくらい**能力**があると思いますか？

1. 全くない    2. ない    3. あまりない    4. どちらともいえない    5. 少しある    6. ある    7. とてもある

(3)あなたはどのくらい**技術レベル**があると思いますか？

1. とても低い    2. 低い    3. やや低い    4. どちらともいえない    5. やや高い    6. 高い    7. とても高い

問 6. あなた自身についておたずねします。

学 年	2. 一年生    2. 二年生	野球歴	(       ) 年
平成 26 年度秋季大会 出場状況(○ひとつ)	1. 常時試合に出場した 3. ベンチ入りしたが、試合には出場しなかった		2. 時おり試合に出場した 4. ベンチ入りしなかった

以上で質問は終了です。ご協力いただき心から感謝申し上げます。

# 総合型地域スポーツクラブにおける優秀なスポーツ指導者像に関する調査

神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程前期課程2回生  
高松 祥平

## <調査のお願い>

本調査は、総合型地域スポーツクラブ（以下、総合型クラブ）のスポーツ指導者である皆様を対象に調査し、総合型クラブにおける優秀なスポーツ指導者像について明らかにすることを目的としています。また、調査は統計的に処理し、皆様にご迷惑をおかけすることはありません。調査の趣旨をご理解の上ご協力お願いいたします。

問1. あなたがお持ちのスポーツ指導者資格等について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 日本体育協会公認指導者資格
2. 各種競技団体公認指導者資格
3. 保健体育科教員免許
4. 日本レクリエーション協会認定資格
5. 健康運動指導士・健康運動実践指導者資格
6. 公認審判員資格
7. 資格は持っていない
8. その他（ ）

問2. あなたの現在の指導種目は何ですか。下記の「運動・スポーツ種目一覧」の中から3つまで選んで番号を記入してください。なお、「24 その他」を選ばれた場合は、種目名を回答欄に記入してください。

回答記入欄			その他の種目	
運動・ スポーツ 種目一覧	1. ジョギング、ランニング	7. ソフトボール	13. グラウンド・ゴルフ	19. バドミントン
	2. ウォーキング	8. バレーボール	14. サッカー、フットサル	20. ハンドボール
	3. 体操、ストレッチング	9. エアロビクス	15. 柔道	21. ヨガ
	4. 水泳、水中運動	10. 空手	16. 太極拳	22. ラグビー
	5. テニス	11. 器械体操	17. 卓球	23. 陸上競技
	6. 野球	12. 剣道	18. バasketボール	24. その他

問3. 総合型クラブにおける、あなたの指導対象について、あてはまる番号すべてに○をつけてください。

1. 未就学児
2. 小学生
3. 中学生・高校生
4. 一般成人
5. 高齢者
6. 障害者
7. その他（ ）

問4. 総合型クラブにおける優秀なスポーツ指導者像を考える際に、以下の項目はどれほど重要ですか？

(1) ~ (43) のすべての項目において、あてはまる番号1つに○をつけてください。

	重 要 で は な い	全 く 重 要 で な い	重 要 で は な い	重 要 な ま で り は な い	い ど え ち な ら い も	重 や や で あ る	重 要 で あ る	重 要 で も あ る
A 態 度	(1) 笑顔で指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(2) 指導者として人間的魅力を備えている	1	2	3	4	5	6	7
	(3) 指導現場を和ませるように心がけている	1	2	3	4	5	6	7
	(4) 自身の指導力の向上を図っている	1	2	3	4	5	6	7
	(5) 熱意を持って指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(6) 会員と信頼関係を築いている	1	2	3	4	5	6	7
B 交 流	(7) 総合型クラブ全体の行事に積極的に参加している	1	2	3	4	5	6	7
	(8) 仲間づくりを意識した指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(9) 多世代にわたる交流を図っている	1	2	3	4	5	6	7
	(10) 他の種目のスポーツ指導者との交流を図っている	1	2	3	4	5	6	7
C 動 機 づ け	(11) 会員に適切な言葉がけを行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(12) 会員に対して、ほめて指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(13) 活動内において、スポーツを楽しむ雰囲気を作っている	1	2	3	4	5	6	7
	(14) 会員のニーズに応じた指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7
	(15) 会員に具体的な目標を持つことを促している	1	2	3	4	5	6	7

裏面へお進みください

	重全 重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い	重 要 で は な い				
D 指 導 法	(16) 指導種目の基礎知識をもって指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(17) 会員のレベルに応じた指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(18) 多彩な指導プログラムを持っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(19) 必要に応じて、会員に他の種目のスポーツを行うことを勧めている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(20) 会員の目線に立った指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(21) 会員がスポーツを継続できるように指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(22) 会員をよく観察している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
E 規 範	(23) 会員に礼儀の大切さを教えている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(24) 会員にマナーの大切さを教えている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(25) 会員に思いやりの精神を持つことを促している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(26) 会員に自発的に行動することを促している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(27) 会員に活動内のルールを守ることを促している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
F 安 全 管 理	(28) 環境面に配慮して指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(29) 指導を行なう際、会員の健康状態を把握している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(30) 心肺蘇生(AED含む)を実践することができる	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(31) 負傷した場合の応急手当を実践することができる	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(32) 会員の安全に留意して指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
G コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン	(33) 学校関係者とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(34) 地域団体の関係者とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(35) 運営スタッフとのコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(36) 会員とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(37) 会員の家族とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
H マ ネ ジ メ ン ト	(38) 一緒に指導を行なっている指導者との役割分担を明確にしている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(39) 活動場所を有効に活用している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(40) 所属している総合型クラブの理念を理解している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(41) 自身の指導現場における課題を把握している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(42) 明確な目標を持って指導を行なっている	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7
	(43) 総合型クラブの活動を会員に広報している	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7

問5. 問4のA.態度～H.マネジメントに関して、総合型クラブのスポーツ指導者として重要であると思う順に4番目までアルファベットを記入してください。

1番目に重要 ( ) 2番目に重要 ( ) 3番目に重要 ( ) 4番目に重要 ( )

問6. 問4の(1)～(43)の項目以外で、総合型クラブにおける優秀なスポーツ指導者像をお考えの方は、ご自由にお書きください。単語、キーワードで書いていただいても結構です。

あなたご自身についておたずねします。

性別： 1. 男性 2. 女性	年齢： ( ) 歳
職業： 1. 会社員 2. 公務員 3. 自営業 4. パート職 5. 学生 6. 専業主婦 7. 無職 8. その他 ( )	
総合型クラブでの指導年数： ( ) 年	スポーツ指導年数： ( ) 年
現居住地の居住年数： ( ) 年	謝金支給の有無： 1. 有 (一回あたり： ( ) 円) 2. 無

以上で質問は終わりです。ご回答いただき誠にありがとうございました。

問1.  
 クラブで指導活動がされている際の**満足度**についてお伺いします。以下の1)～3)に関して、あてはまる番号一つにそれぞれ○をつけてください。

	あ て く は ま ら な い	あ て は ま ら な い	ど ち ら で も な い	あ て は ま る	あ と て は ま る
1) 全体的に、私は自分の活動に満足している	1	2	3	4	5
2) 総じて、私はスポーツ指導が好きではない	1	2	3	4	5
3) 総じて、私はこのクラブでの指導活動が好きである	1	2	3	4	5

問2.  
 クラブへの**愛着**についてお伺いします。以下の1)～6)に関して、あてはまる番号一つにそれぞれ○をつけてください。

	あ て く は ま ら な い	あ て は ま ら な い	ど ち ら で も な い	あ て は ま る	あ と て は ま る
1) クラブは、私にとって大きな意味を持っている	1	2	3	4	5
2) 私は、クラブに愛着を感じている	1	2	3	4	5
3) 私は、クラブに強い一体感を感じている	1	2	3	4	5
4) たとえ私に好都合だったとしても、今クラブを辞めることは間違いであると感じている	1	2	3	4	5
5) もしクラブを辞めたら、私は不安になると思う	1	2	3	4	5
6) クラブには、私が力を注ぐ価値がある	1	2	3	4	5

問3.  
 クラブの**雰囲気**や**繋がり**についてお伺いします。以下の1)～15)に関して、あてはまる番号一つにそれぞれ○をつけてください。

	あ て く は ま ら な い	あ て は ま ら な い	ど ち ら で も な い	あ て は ま る	あ と て は ま る
1) クラブは、心地がよい	1	2	3	4	5
2) クラブ内には、親しみやすい雰囲気がある	1	2	3	4	5
3) 会員の活躍は、クラブにとって大変重要である	1	2	3	4	5
4) クラブの運営スタッフは、積極的で明るい	1	2	3	4	5
5) クラブは、楽しい活動場所である	1	2	3	4	5
6) クラブは、やりがいのある楽しい場所である	1	2	3	4	5
7) クラブの運営スタッフは、親しみやすい	1	2	3	4	5
8) クラブは、どの会員が長く所属しているかを把握している	1	2	3	4	5
9) クラブの運営スタッフは、クラブに強い一体感を感じている	1	2	3	4	5
10) クラブの運営スタッフは、クラブに強い所属意識がある	1	2	3	4	5
11) クラブは、会員の活動成果を認識している	1	2	3	4	5
12) 会員は、クラブに強い一体感を感じている	1	2	3	4	5

13)クラブは、地域において大きな存在である	1	2	3	4	5
14)クラブは、長く活動してきたことを誇りにしている	1	2	3	4	5
15)クラブは、地域においてポジティブなイメージがある	1	2	3	4	5

問4. クラブにおけるあなたの指導活動についてお伺いします。以下の1)～21)に関して、あてはまる番号一つにそれぞれ○をつけてください。

	あ て く は ま ら な い	あ て は ま ら な い	ど ち ら で も な い	あ て は ま る	あ と て は ま る
--	--------------------------------------	---------------------------------	---------------------------------	-----------------------	----------------------------

1) 会員に礼儀の大切さを教えている	1	2	3	4	5
2) 会員に思いやりの精神を持つことを促している	1	2	3	4	5
3) 会員にマナーの大切さを教えている	1	2	3	4	5
4) 活動内において、スポーツを楽しむ雰囲気を作っている	1	2	3	4	5
5) 会員のニーズに応じた指導を行っている	1	2	3	4	5
6) 会員の目線に立った指導を行っている	1	2	3	4	5
7) 所属しているクラブの理念を理解している	1	2	3	4	5
8) 自身の指導現場における課題を把握している	1	2	3	4	5
9) クラブの活動を会員に広報している	1	2	3	4	5
10) 指導種目の基礎知識をもって指導を行っている	1	2	3	4	5
11) 多彩な指導プログラムを持っている	1	2	3	4	5
12) 会員のレベルに応じた指導を行っている	1	2	3	4	5
13) 学校関係者とのコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5
14) 地域団体の関係者とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5
15) 会員の家族とコミュニケーションを図っている	1	2	3	4	5
16) 他の種目のスポーツ指導者との交流を図っている	1	2	3	4	5
17) クラブ全体の行事に積極的に参加している	1	2	3	4	5
18) 多世代にわたる交流を図っている	1	2	3	4	5
19) 負傷した場合の応急手当を実践することができる	1	2	3	4	5
20) 心肺蘇生(AEDを含む)を実践することができる	1	2	3	4	5
21) 会員の安全に留意して指導を行っている	1	2	3	4	5

問5. あなたのプロフィールについて、お伺いします。

性別	1. 男性	2. 女性	年齢	( )歳
指導種目 (複数回答可)	( )			
指導対象 (複数回答可)	1. 未就学児 5. 高齢者	2. 小学生 6. 障害者	3. 中学生・高校生 7. その他( )	4. 一般成人
指導者資格の有無	1. 有	2. 無	クラブでの指導年数	( )年
謝金支給の有無 (交通費含む)	1. 有 (一回あたり: 円)		2. 無	

質問は以上です。ご協力いただき、誠にありがとうございました。