

早稲田大学審査学位論文
博士（スポーツ科学）

大学運動部における指導者行動の探求
—個人スポーツ種目を手がかりとして—

In search of coaching behavior in university sport clubs:
Focusing on individual sports

2021年1月

早稲田大学大学院 スポーツ科学研究科

齊藤 麗

SAITO, Rei

研究指導教員： 作野 誠一 教授

博士論文目次

第1章 序論	・・・1
第1節 研究背景	・・・1
第1項 大学スポーツをめぐる環境の変化	・・・1
第2項 大学運動部をめぐる諸問題	・・・2
第3項 大学運動部において育まれるもの	・・・5
第2節 研究目的及び研究意義	・・・8
第1項 研究目的	・・・8
第2項 研究意義	・・・10
第2章 先行研究の検討	・・・14
第1節 部活動に関する研究	・・・14
第1項 社会科学領域における部活動に関する研究の動向	・・・14
第2項 大学運動部に関する研究	・・・15
第3項 部活動に関する研究課題	・・・16
第2節 指導者に関する研究	・・・16
第1項 指導者の行動に関する研究の変遷	・・・16
第2項 指導者の影響に関する研究	・・・19
第3項 指導者に関する研究課題	・・・21
第3節 パフォーマンスに関する研究	・・・21
第1項 競技力に関する研究	・・・21
第2項 人としての成長に関する研究	・・・22
第4節 小括	・・・23
第3章 研究方法	・・・25
第1節 主要概念の検討	・・・25
第1項 管理者行動論と管理行動論	・・・25
第2項 教師行動と指導行動	・・・26
第2節 指導者行動概念の提案	・・・27

第3節 用語の定義	・ ・ ・ 29
第1節 個人スポーツ種目	・ ・ ・ 29
第2項 指導者	・ ・ ・ 29
第3項 指導者行動	・ ・ ・ 29
第4項 ライフスキル	・ ・ ・ 30
第5項 心理的競技能力	・ ・ ・ 30
第4節 研究対象の選定	・ ・ ・ 30
第5節 分析枠組み	・ ・ ・ 31
第4章 大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動に関する研究：	
質的調査による仮説構造の検討（研究Ⅰ）	・ ・ ・ 33
第1節 研究背景と目的	・ ・ ・ 33
第2節 研究方法	・ ・ ・ 34
第1項 調査方法	・ ・ ・ 34
第2項 調査対象の選定	・ ・ ・ 35
第3項 分析方法	・ ・ ・ 36
第3節 結果	・ ・ ・ 37
第1項 調査対象者の基本属性	・ ・ ・ 37
第2項 日誌調査及び半構造化インタビュー調査による 個人スポーツ種目の指導者行動の抽出	・ ・ ・ 38
第4節 考察	・ ・ ・ 42
第1項 個人スポーツ種目における指導者行動概念の構成要素の把握	・ ・ ・ 42
第5節 小括	・ ・ ・ 47
第5章 大学運動部における個人スポーツ種目の 指導者行動評価尺度の開発（研究Ⅱ）	・ ・ ・ 51
第1節 研究背景と目的	・ ・ ・ 51
第2節 研究方法	・ ・ ・ 51
第1項 調査対象者の選定	・ ・ ・ 51
第2項 質問紙の作成	・ ・ ・ 52

第 3 項	分析方法	・ ・ ・ 53
第 3 節	結果	・ ・ ・ 54
第 1 項	調査対象者の基本属性	・ ・ ・ 54
第 2 項	項目分析及び部員が認識できない行動	・ ・ ・ 55
第 3 項	各上位概念と項目における I-T 相関分析	・ ・ ・ 61
第 4 項	個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素の再検討	・ ・ ・ 64
第 4 節	考察	・ ・ ・ 68
第 1 項	部員が認識できる行動と認識できない行動	・ ・ ・ 68
第 2 項	部員が認識できる個人スポーツ種目における 指導者行動評価尺度の開発	・ ・ ・ 71
第 5 節	小括	・ ・ ・ 76
第 6 章	大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動が部員に及ぼす影響： 大学ゴルフを事例として（研究Ⅲ）	・ ・ ・ 78
第 1 節	研究背景と目的	・ ・ ・ 78
第 2 節	研究方法	・ ・ ・ 79
第 1 項	調査概要	・ ・ ・ 79
第 2 項	質問紙の作成	・ ・ ・ 80
第 3 項	分析方法	・ ・ ・ 81
第 3 節	結果	・ ・ ・ 83
第 1 項	大学ゴルフにおける部活動と指導者の実態	・ ・ ・ 83
第 2 項	調査対象者の基本属性	・ ・ ・ 89
第 3 項	確認的因子分析	・ ・ ・ 91
第 4 項	大学ゴルフにおける指導者行動が部員のライフスキルと 心理的競技能力に及ぼす影響	・ ・ ・ 99
第 5 項	大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度に関する 平均値の比較	・ ・ ・ 102
第 6 項	各尺度における平均値の比較	・ ・ ・ 104
第 4 節	考察	・ ・ ・ 110
第 1 項	各尺度について	・ ・ ・ 110

第2項	大学ゴルフにおける指導者行動がライフスキルと心理的競技能力に及ぼす影響	・・・111
第3項	大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度	・・・126
第4項	各尺度における平均値の比較	・・・127
第5節	小括	・・・130
第7章	総合論議	・・・133
第1節	結果の要約	・・・133
第2節	全体考察	・・・134
第3節	本研究の実践的含意	・・・138
第8章	結論	・・・142
第1節	本論文の要約と新たな知見	・・・142
第2節	今後の課題と展望	・・・146
第1項	研究の限界	・・・146
第2項	残された課題と今後の展望	・・・150
引用・参考文献		・・・153
巻末資料		・・・172
謝辞		

表

表 3-1	各概念の比較	・・・28
表 4-1	調査対象者と調査日時	・・・36
表 4-2	調査対象者の基本属性	・・・38
表 4-3	日誌調査から抽出された個人スポーツ種目における指導者行動	・・・40
表 4-4	半構造化インタビュー調査から抽出された 個人スポーツ種目における指導者行動	・・・41
表 5-1	調査対象者の基本属性	・・・55
表 5-2	項目分析（指導者行動と項目：競技指向）	・・・58
表 5-3	項目分析（指導者行動と項目：教育指向）	・・・59
表 5-4	項目分析（指導者行動と項目：組織指向）	・・・60
表 5-5	項目分析（競技指向と項目）	・・・62
表 5-6	項目分析（教育指向と項目）	・・・62
表 5-7	項目分析（組織指向と項目）	・・・63
表 5-8	個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素の 再検討と項目分析	・・・67
表 6-1	大学ゴルフ部の実態	・・・86
表 6-2	大学ゴルフにおける指導者（監督及びコーチ）の基本属性	・・・87
表 6-3	大学ゴルフにおける部活動と指導者の特性	・・・88
表 6-4	大学ゴルフ部員の基本属性	・・・90
表 6-5	大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度の確認的因子分析結果	・・・94
表 6-6	ライフスキル尺度における確認的因子分析結果	・・・95
表 6-7	心理的競技能力尺度における確認的因子分析結果	・・・96
表 6-8	大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度の弁別的妥当性	・・・97
表 6-9	ライフスキル尺度における弁別的妥当性	・・・98
表 6-10	心理的競技能力尺度における弁別的妥当性	・・・98
表 6-11	大学ゴルフにおける指導者行動が部員に及ぼす影響	・・・101
表 6-12	大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度に関する 平均値の比較	・・・103
表 6-13	各尺度と性別における平均値の比較	・・・106

表 6-14 各尺度と学年における平均値比較	・ ・ ・ 107
表 6-15 各尺度とブロックにおける平均値の比較（男子）	・ ・ ・ 108
表 6-16 各尺度とブロックにおける平均値の比較（女子）	・ ・ ・ 109

図

図 1-1 研究枠組み	・ ・ ・ 9
図 2-1 先行研究のレビューから導出された仮説モデル	・ ・ ・ 24
図 3-1 分析枠組み	・ ・ ・ 32
図 4-1 分析手順	・ ・ ・ 37
図 4-2 個人スポーツ種目における指導者行動概念の構成要素	・ ・ ・ 47
図 5-1 分析手順	・ ・ ・ 54
図 5-2 部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素	・ ・ ・ 76
図 6-1 分析手順	・ ・ ・ 82
図 6-2 構造方程式モデリングによる分析モデル	・ ・ ・ 82
図 6-3 競技指向における技術的指導を起点とする関係	・ ・ ・ 113
図 6-4 競技指向におけるアレンジメントを起点とする関係	・ ・ ・ 114
図 6-5 競技指向における目標づくりを起点とする関係	・ ・ ・ 115
図 6-6 競技指向における体調確認を起点とする関係	・ ・ ・ 116
図 6-7 競技指向におけるメンタルサポートを起点とする関係	・ ・ ・ 118
図 6-8 教育指向における内省促進を起点とする関係	・ ・ ・ 119
図 6-9 教育指向における出席確認を起点とする関係	・ ・ ・ 120
図 6-10 教育指向における学業支援を起点とする関係	・ ・ ・ 122
図 6-11 組織指向におけるOB・OG対応を起点とする関係	・ ・ ・ 123
図 6-12 組織指向におけるチームづくりを起点とする関係	・ ・ ・ 124
図 6-13 組織指向におけるスカウティングを起点とする関係	・ ・ ・ 125
図 8-1 大学ゴルフ部におけるパフォーマンス向上モデル	・ ・ ・ 145

第1章 序論

第1節 研究背景

第1項 大学運動部をめぐる環境の変化

従来、大学スポーツ^(注1)はエリートスポーツ選手の養成機関として位置づけられ、大学4年間で競技能力を高め、企業スポーツやプロスポーツへと選手を送り出してきた(大野・徳山, 2015)。また、大学に所属する学生アスリートの活躍は、大学の知名度向上、イメージ向上にも寄与してきた(岡本, 2004)。しかしながら、バブル崩壊とともに企業がスポーツから撤退し大学生の受け皿が減少したことにより、引退後のキャリア、すなわちセカンドキャリアが重要となりつつある(久保, 2006, pp. 47-57; 岡本, 2004)。こうした中、早稲田大学は2014年より早稲田アスリートプログラム(Waseda Athlete Program: 以下「WAP」と略す)を開始した。このプログラムは、人格の陶冶のための教育プログラムと修学支援プログラムから構成されており、次世代を担う人材育成のプログラムとされている(WAP テキストブック, 2016)。その後、いくつかの大学(山梨学院大学、大阪体育大学、日本体育大学など)においても、同種のプログラムが発足している。また、朝日新聞は「文武両道、支援手探り 大学運動部員に関する全国アンケート」という見出しで、全国大学体育連合と共同実施したアンケートの結果を紹介している(朝日新聞朝刊, 2015年5月8日)。このように、このところの大学運動部は、競技能力だけでなく、入学から卒業までのように学ばせ、どのように指導していくべきか、将来像まで視野にいれた動きが見られるようになっている。

2015年にスポーツ行政を一本化するためスポーツ庁が設立された。スポーツ庁は、大学スポーツが有する資源の潜在力に着目し、大学スポーツの振興に向けて、大学横断的かつ競技横断的組織である日本版NCAAの設立を検討した(スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議中間とりまとめ」, 2016)。その後、2017年に第2期スポーツ基本計画が策定された(スポーツ庁, online)。この第2期スポーツ基本計画では、①スポーツで「人生」がかかわる、②スポーツで「社会」を変える、③スポーツで「世界」とつなげる、④スポーツで「未来」を創るという4つの観点から、スポーツ参画(する・みる・ささえる)人口を拡大し、他分野との連携・協力により「一億総スポーツ社会」の実現に取り組むことが示された(スポーツ基本計画, 2017)。これらを概観すると、かねてより議論されてきた、大学スポーツ振興に関する内容がすべてのカテゴリーに包含されていることから、スポーツ庁で

は大学スポーツの価値の向上に向けて日本版 NCAA の創設が検討されてきたと考える。日本版 NCAA については、2018 年度中の設立に向けて 7 つの目標^(注2)、理念^(注3)、役割^(注4)などが検討・公表されている（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」, 2017）。この日本版 NCAA は、米国の大学スポーツを統括する組織である全米大学スポーツ協会（National Collegiate Athletic Association : 以下「NCAA」と略す）がモデルとなっており、ねらいとして米国で成功している点を取り入れつつ、過度な商業主義による弊害を排除し、わが国における大学スポーツの文化や歴史を考慮して公共的役割を担う存在にすることとされている（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議中間とりまとめ」, 2016）。しかしながら、「中間とりまとめ」が公表された際には、7 つの目標の 1 つである「大学スポーツ振興のための資金調達力の向上」が大々的に取り上げられた（産経ニュース電子版, 2016 年 4 月 30 日）ため、多くの批判を受けた。具体的には、大学スポーツのプロ化（日経ビジネスオンライン鈴木友也コラム）、勝利至上主義（朝日新聞朝刊, 2016 年 10 月 8 日；友添ほか, 2017, pp.19-36；中村, 2017, pp. 53-65）、教育の欠如（京都新聞, 2016 年 7 月 6 日；毎日新聞東京朝刊, 2017 年 6 月 25 日；中村, 2017, pp. 53-65）、強豪校以外不可能（宮田, 2017, p.50）、安全性の欠如（京都新聞, 2017 年 3 月 17 日）という批判的な見解である。もちろん、日本版 NCAA に対して賛否両論あるものの、その後もこのような批判的な見解が相次ぎ、「最終とりまとめ」においては、米国のモデルのみならず、英国における British Universities and Colleges Sport（以下「BUCS」と略す）^(注5)も参考にしつつ、学生アスリートの育成として、学業成績要件の設定、学習支援、デュアルキャリア支援、インテグリティ教育の提供などという役割が包含されるようになった（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」, 2017）。このように、スポーツ庁が設立され大学スポーツ振興に関する検討会議の各種の資料を概観すると、大学スポーツ、とりわけ大学運動部は変革期を迎えていることがうかがえる。

第 2 項 大学運動部をめぐる諸問題

2017 年に施行された「第 2 期スポーツ基本計画」では、大学スポーツ振興が政策目標の 1 つとして掲げられ、大学横断的かつ競技横断的組織である一般社団法人大学スポーツ協会（以下「UNIVAS」と略す）の設立について報告がなされた（スポーツ庁, online）。この組織が設立された目的の 1 つは、大学スポーツの活性化やガバナンスの強化を通じて、近年とりざたされるようになった指導者による学生への体罰問題や教育的配慮の欠如、勝利

至上主義などという諸問題の解決を試みるものである^(注6)。大学スポーツに関する諸問題については、スポーツ庁が各大学や学生連盟を対象に行った「平成29年大学スポーツ振興に関するアンケート調査概要」の結果から把握することができる。調査結果には、「スポーツ施設の維持管理・運営」、「学業との両立」、「活動費（強化費、遠征費など）の確保」、「部員不足」、「指導者不足」、「危機管理対応」、「学事日程と大会日程の調整」、「部活動の会計ルールや大学への報告制度の不足」、「学内意識の醸成の不足」、「収益を得るノウハウの不足」、「学生アスリートの就職」、「部活動に直接関与していない」などという課題が提示されている（スポーツ庁，online）。ここで示された課題は、大学スポーツ全体が抱える問題や課題として集約されたものであるが、なかには各大学や各部活動単位で取り組むべき課題も含まれている。

そこで、大学運動部に関する研究を概観すると、指導者の行動（村木，1995b；大野，2016；斉藤ほか，2016a，2016b，2018b）、部の組織文化（長積ほか，2002）、部のマネジメント（二瓶・桑原，2012；小野里・谷口，2013）、部員のモラル（八丁ほか，2016）、部員の実力（斉藤ほか，2018a）などに着目した研究がみられる。前述した研究が散見されるものの、大野（2019）は、大学運動部をつうじて、競技者としてだけでなく、学生として、そして人間として成長を実現していくための組織マネジメントのあり方については、十分な言及がなされていないと指摘している。このことから、大学スポーツという現場で指導する指導者の行動や部のマネジメントについては、これまで十分な学術的知見が蓄積されているとはいえ、今後に大きな課題を残していることがわかる。

指導者をめぐる先行研究を概観すると、まずは中心的なテーマとしてリーダーシップ研究をあげることができる（Jon et al.，2015；金井，1999；小野，2009）。リーダーシップ研究は、主に現場における行動、すなわち対人的な行動（下方への影響）に限定されてきた。しかしながら、リーダーの行動は現場における行動に限定されないといった批判的な議論を通じて、新たに管理者行動論が展開されるようになった（金井，1990；田尾，1991）。この管理者行動論は、リーダーシップ研究における対人的な行動に加え、対外的な行動（水平・上方への影響）も網羅する革新的な理論である。こうした経緯もあり、体育・スポーツ経営学領域においても、管理者行動論に依拠した研究、例えば体育主任（藤田・松村，2001；清水，1989，1990；武隈，1994；武隈ほか，1993）、民間の指導者（清水ほか，1995；武隈，1991；武隈ほか，1988）、各競技団体理事長（武隈，1995）、行政職員（村田，2013；作野・清水，2001）、部活動顧問（藤田，2000，2017；藤田・松原，1992；藤田・吉田，2010）

などを対象とする研究が行われてきた。しかし、大学運動部の指導者を対象とした研究は管見の限り存在しない。

わが国における大学運動部の指導者については、教員が監督を兼ねるケースは少ないため大学の方針などに理解がない（友添，2006，p. 26）、指導者のほとんどがフルタイムでない（川本，2006，pp. 16-24）、指導者が他の組織と兼務しているため週末のみの指導が多い（斉藤ほか，2017）、個人スポーツ種目における指導者の役割は多岐にわたり負担が大きくその手法は個人の経験に任されている（斉藤ほか，2016a，2016b）といった断片的な特徴については指摘されているものの、その体系的な役割については明示されていない。一方、海外に目を向けると、大学運動部をめぐって際立つのは米国における NCAA の存在である。NCAA^(注7) に所属する各大学では、運動部を統括する組織（Athletic Department：以下「AD」と略す）が設置され、運動部に関する様々なマネジメントを行っている（井上ほか，2010）。こうしたことから、学生へのサポート体制は学業、技術、トレーニングなどと役割が細分化されている（全米体育協会，online）。特に技術をサポートしている指導者に着目すれば、General Manager（以下「GM」と略す）と Head Coach（以下「HC」と略す）が存在し、それぞれの役割は明確に分けられている。主な役割として HC は指導に専念し（村木，1995）、選手のリクルート、活動費用の確保、日程調整などといった役割は GM が請け負っている。そのため、海外における指導者の対象は、HC、すなわち技術を指導する指導者に着目した研究がほとんどであり、この意味でのリーダーシップ研究に限定されているといえる（Bum and Shin，2015；Kim and Cruz，2016）。

このように米国における指導者をめぐっては役割が細分化しているため、リーダーシップ研究によってその実態を描写することが可能となるが、わが国においては、リーダーシップ研究では限界がある。なぜなら、わが国における指導者は、単に指導する組織のメンバーのみならず、他の組織のリーダー、あるいは組織の上層部への働きかけ、さらには対外的な交渉などが必要とされることが多く、管理の対象はモノや情報にまでおよび対人的関係に限定されないといった特徴が存在するからである。かかる特徴をふまえて、武隈（1991）は、指導者の特性を幅広く網羅するためには、メンバーに対する対人的・対面的な影響行動を含んだ総合的な枠組み、すなわち、管理者行動論を援用することで指導者の実態を把握することができる旨を指摘している。そして、こうした考えのもと、体操指導者の行動を「指導者行動」という概念で捉え、その測定にあたっては管理者行動尺度を援用した。ただし、ここでは独自の指導者行動概念に基づく行動把握はなされていない。このように、わが国にお

ける指導者には、管理者としての一面も同時に存在する。また、齊藤ほか（2016a, 2016b）も指摘するように、特に大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動をめぐっては、「監督」という名のもとで、米国における GM と HC の役割を同時に担っている可能性があることから、これを説明する新たな概念が必要になるかもしれない。また、体育・スポーツ経営学の立場^(注 8)としては、どのように組織をマネジメントするべきか、すなわち運動部活動という組織を運営するための方策が必要となる。そのため、指導者の行動を捉えるのみならず、指導者の行動が部員に対してどのような影響を及ぼしているのかについても検討する必要があると考える。

第 3 項 大学運動部において何が育まれるのか

本研究では、大学運動部活動を対象としているが、部活動は大学の運動部のみならず、高校の運動部や中学校の運動部が存在する。したがって、部活動をつうじて部員が育まれるものについて吟味するために、中学校、高校も含む広い意味での運動部活動の変遷について概観することとした。

中澤（2017）によると、部活動は江戸時代から明治時代に諸外国の文化や知識を吸収するため、外国人教師を活用した際に、学問のみならずスポーツも持ち込んだことがはじまりとされている。ここで、持ち込まれたスポーツが学校、すなわち各大学の休み時間や放課後にスポーツをしたい学生が集まり、組織としてまとまりをみせはじめたことが部活動の誕生である（中澤，2017，p. 37）。その後、部活動は高校や中学校に普及され発展したものの、戦争を契機に部活動が禁止されることとなった（中澤，2017，pp. 40-48）。この戦争で敗戦を喫したこと、国家のいいなりではなく、自分で考え行動するといった、自主性が求められることとなり、自主性は課外活動である部活動に求められたのである（中澤，2017，pp. 48-54）。こうした歴史的変遷から、体育学では部活動が学校に結び付けられる理由を「人間形成論」、「身体形成論」、「スポーツ文化説」という 3 つの説で論じてきたと述べている一方で、現在とりざたされている諸問題を鑑みると、これらの説は疑わしいとも述べている（中澤，2017，pp. 24-30）。ここで議論されている運動部活動の対象は中学校や高等学校であるものの、運動部活動の発端は大学であることが明らかとされた。

今宿ほか（2019）は、国内の研究に着目し中学校や高等学校における運動部活動の効果について類型した結果、「学校適応」、「学力」、「性格」、「ストレス・精神保健」、「心理社会的発達」、「身体の発育発達」、「スポーツの継続性」、「スポーツの価値意識」、「疲労」、「生活

習慣」、「その他」が導出され、身体的・心理的・社会的効果、学校生活への効果、将来的にスポーツを継続することへの効果など多様な効果が存在することを明らかにしている。また、今宿ほか（2019）は、近年の運動部活動における効果研究の動向として、前述した「心理社会的発達」に関する研究が多数なされていることも明らかにした。こうした研究が多数なされる傾向として、政府が提唱する人間力（内閣府，2003）、社会人基礎力（経済産業省，2006）などといった資質・能力を獲得するのに適した場所が、運動部活動であると認識されているからであると述べている（今宿ほか，2019）。さらに、今宿ほか（2019）は運動部活動における意義・効果についても考察している。今宿ほか（2019）によれば、理論的研究の共通点として、自主的・自発的な運動部活動における諸経験をつうじて、生徒がスポーツ実践者として、より多くの人びととスポーツの楽しみを分かち合うためのスポーツ社会・文化の形成に必要な資質・能力を獲得していく必要性が主張されているとも指摘している。こうした、資質・能力は、前述した「心理社会的発達」であり、具体的な変数（尺度）として「社会的スキル」、「パーソナリティ」、「コーピング」、「ライフスキル」、「コンピテンシー」が研究分野において使用されているとしている（今宿ほか，2019）。

かかる変数群のうち、ライフスキルに着目すると、中学校や高等学校のみならず大学生を対象とした研究がなされており、ライフスキルが競技成績に何らかの影響を及ぼしていることが明らかにされている（小島ほか，2012；斉藤，2014；斉藤ほか，2018a；清水・島本，2012）。また、実際の大学運動部における指導現場においても、2013年の箱根駅伝で優勝した日本体育大学の駅伝部監督は、「一昨年の大敗からチームを立て直すために、日常生活から見直した」と述べている（日本経済新聞朝刊，2013年1月26日）。ゴルフ界において強豪校として有名な東北福祉大学ゴルフ部総監督は、「生きていくために何を学び、どうすればいいかを考えさせる指導を行い、学生ゴルファーを1人の人間として育てている」と述べている（松本，2012）。こうした指導者の発言は枚挙にいとまがなく、ライフスキルという、生きていくために必要な能力（WHO，1997）を獲得することが、競技成績に影響している可能性が示唆されている。このことから、大学運動部という場は、競技力の向上と人格形成を同時に体現できることがうかがえる。大学教員でもあり陸上競技部の指導者である磯（2013，p. 107）によれば、「部活動という組織が重要であり、個人が体育会系という組織に属し、組織の方向性、自分の役割を理解し、考えて競技を行っていくことで成長する」と述べていることも、運動部活動という場が重要であることを裏付ける発言ではなかろうか。

ここで取り上げた事例は、どれも個人スポーツ種目である。特に、大学の競技にはそれぞれリーグ戦（団体戦）が存在し、個人スポーツ種目の場合でも、その競技方法は個人記録の足し算で競い合う。一般的に考えると、個人の能力を向上させることで勝利をおさめることができると考えられる。しかしながら、斉藤ほか（2018a）によると、大学ゴルファーに限定されているものの、多くの学生が大学進学と同時に部活動における団体行動に戸惑うが、個人スポーツ種目には必要とされない能力（対人スキル）を獲得することで、ゴルフのプレイ場面におけるよい心理状態の獲得につながると指摘している。

ところで、わが国における大学運動部という場では何が育まれるのであろうか。山本（2000）は大学が教育機関として、スポーツしかできない競技者を育てるのではなく、スポーツ競技者として、スポーツ知識人として、社会人として、自立した1人の人間を育てていく責任を負っていると述べている。また、桑野（2015）によれば運動部員は単に運動をしていればよいという考え方は過去のものであり、文武両道を果たし社会人としての高い能力を身につける必要があると指摘している。こうした指摘について、最近では友添（2017, pp. 23-24）がわが国における大学運動部は伝統的に教育や人間形成のためにおこなっていると述べている。また、中村（2017, p. 58）は学生アスリートにとって大学時代は競技力向上というキャリア面での重要な時期であると同時に、将来社会で活躍するうえで必要なスキルを身に付け、人間形成を図るうえでも重要な時期とも述べている。さらに、滝口（2017, p. 110）は、中学であれ、高校であれ、大学であれ、仲間たちと濃密な団体生活を送りながら人間的成長を遂げていくことに部活動の意義はあると述べている。

本項では、とりわけ中学校や高等学校の運動部活動を中心に概観したが、運動部活動の発端は大学運動部であることが明らかとされた。また、大野（2019）によると、大学運動部は競技選手の養成機関としてだけでなく、運動部員（学生）を1人の人間として成長させる場であるとも指摘されている。こうした指摘は、全国の大学を対象とした「平成30年大学スポーツの振興に関するアンケート調査結果」においても、把握することができる。この調査では、大学横断的かつ競技横断的祖統括組織（現 UNIVAS）に対して、競技力向上のためのスポーツ活動支援やライフスキルプログラムの提供などという役割を期待している（スポーツ庁, online）。以上のことから、大学運動部においても中学校や高校と同様に競技力の向上はもちろんのこと、ライフスキルといった人としての成長も求められているとみることができるだろう。

こうした考えは、コーチング学領域においても、同様の議論がなされている。図子（2017a,

2017b)によると、コーチングにおける目的は競技力の向上と人間力の向上であるとしている。そうした考えのもと、図子(2012)は、現場のコーチ、すなわち指導者はヒト・モノ・カネ・組織・情報という経営資源をコーチング資源としながら日々、行動していると述べている。そうしたことから、図子(2017a)は、人間や組織をまとめて、利益や生産性を高めることが目的である経営学の世界にもコーチングの世界に類似した理論や方法論が存在することを指摘している。このことから、コーチング領域においても競技力の向上と人間力の向上が重要視されていることがわかる。しかしながら、競技力の向上と人間力の向上を養うべく、経営資源をどのようにマネジメントするかという体育・スポーツ経営学の立場からは明らかにされていない。本研究は、体育・スポーツ経営学という視座に立っているため、あらためて検討する必要があるだろう。

第2節 研究目的及び研究意義

第1項 研究目的

ここまでの議論において、大学運動部は競技力の向上と人間力の向上を同時に体現する場であると指摘した。また、部員の成長を促し、育むためには運動部活動という組織を指導者がどのようにマネジメントし、部員を指導するべきかという課題も提示された。特に、わが国における大学運動部の指導者、とりわけ個人スポーツ種目の指導者については、その役割についての実情が明らかにされておらず、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動をめぐるっては、新たな概念が必要になることも提示した。

以上の課題を整理すると、第1に「指導者は部員をどのように育み、部をマネジメントしているのか」、第2に「指導者は実際に何を行っているのか、それを部員は把握しているのか」、第3に「指導者の行動は部員にどのような影響を及ぼしているのか」という3つ研究課題があげられる。

そこで、本研究では大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動を先行研究のレビューを通じて指導者行動という概念を提起するとともに、その構成要素を抽出して仮説構造を提示する。また、個人スポーツ種目における指導者行動の構造を実証的に明らかにするとともに、個人スポーツ種目における指導者行動が部員に及ぼす影響について検討することを目的とした。なお、3つの研究課題を解決するために研究枠組みを設定した(図1-1)。

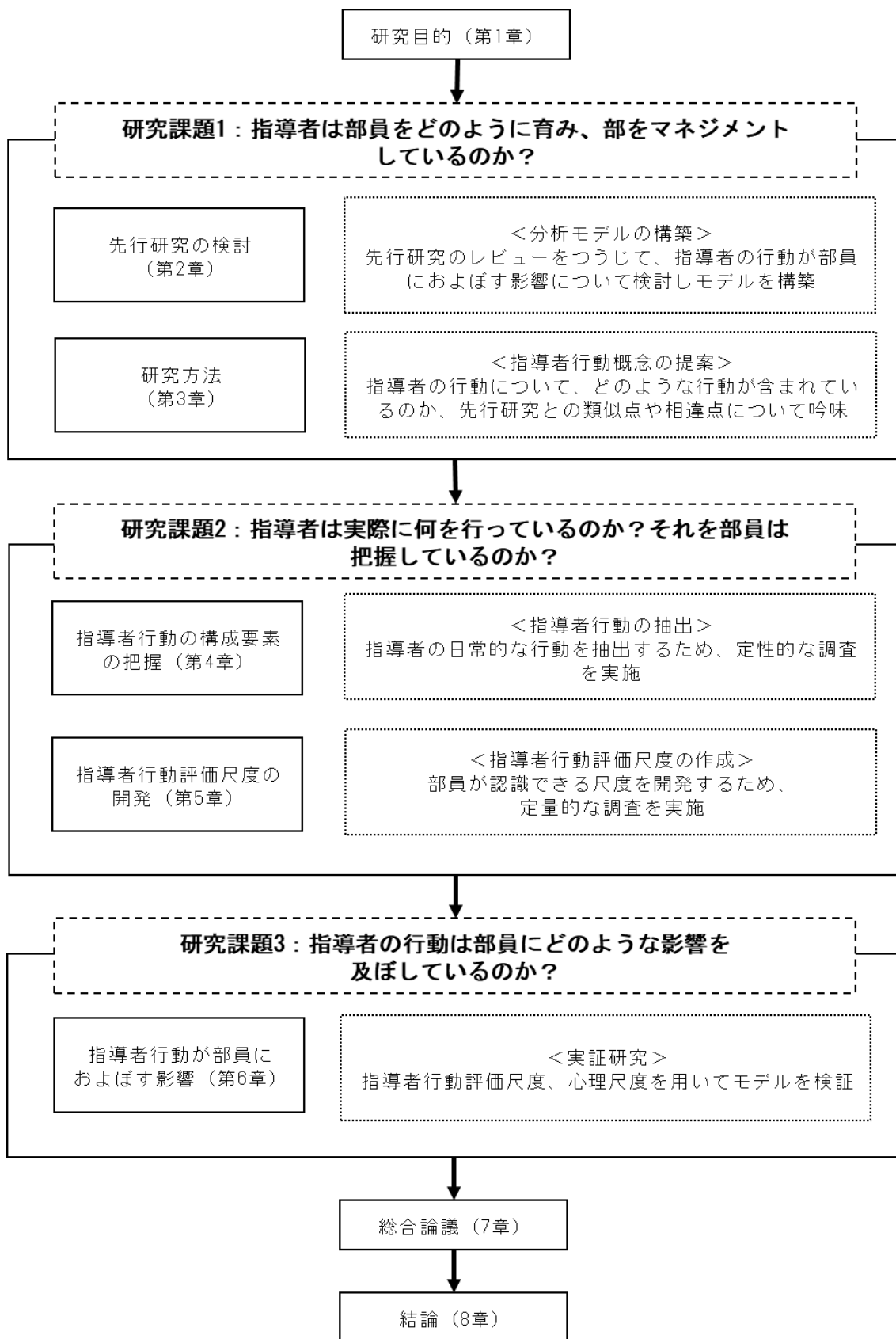


図 1-1. 研究枠組み

第2項 研究意義

前節では、大学運動部における環境の変化にともなう問題点や大学運動部に所属する部員は何を育てているのかについて述べてきた。本項では、今後具体的に議論しようとする、指導者の行動の構造化や部員の心理特性に着目し、把握、理解することにはどのような意義があるのかについて言及しておきたい。

第1に、一般社団法人大学スポーツ協会（UNIVAS）という統括組織に対して、わが国における大学運動部の実情を提示することができる。現在、UNIVAS は米国のように指導者の役割を細分化する動きがみられるが、大学運動部の実情を把握しなければ細分化することは困難であろう。これまで、大学運動部の指導者は教員、あるいは職員、さらには競技力の比較的高いOB、自営業などを経営する比較的時間に余裕のあるOBなどが大学や部活動のために尽力してきたのではないだろうか。こうした経緯から、大学運動部におけるマネジメントは指導者の経験知に一任されている可能性が高いことがうかがえる。よって、どのような指導者が存在し、どのような行動をおこなっているのか、さらにはどのような行動が部員に影響を及ぼしているのかについて解明することで、ようやく指導者の役割を細分化することができると思う。わが国では、これまで独自の文化として部活動が発展し、とりわけ指導者により部員を育み、様々な道へ送り込んできた（大野・徳山，2015）。こうした指導者の行動を解明することで、UNIVASの目指すべき方向性や具体的な事業内容などにも寄与することができると思う。

第2に、大学運動部という現場に実践的な示唆を提示することができる。現場で指導する指導者においては、OB会が指導者を決定するケースも多いことから（友添，2006，p.26）から、どのように振る舞えばよいかについて四苦八苦している指導者も存在すると考えられる。そうした指導者に対しては、どのような側面に課題があるのか、あるいはどのような行動が必要とされているのかということを検討するための判断基準を示すことになる。また、指導者自身も役割上必要とされる様々な行動を把握できるとともに、部活動の状況などにより必要とされる指導者の行動を選択し実践することも可能であろう。

第3に、体育・スポーツ経営学における研究課題の1つを解決することにもつながるであろう。清水（2017，p. 23）によると体育・スポーツ経営学では、運動者を単なるサービスの受益者（サービスを与えられる人・受ける人）というように受動的・依存的な存在と捉えるのではなく、重要な体育・スポーツ経営の担い手（サービスをつくる人）

としての位置に高めていくことが大切であるとされている。こうした視座に立てば、部員は、単に指導者からサービス（指導）を受けるだけの人から、将来的には体育・スポーツ経営の担い手、すなわちサービスを作る人（指導者）に成長することも求められているといえるだろう。繰り返しとなるが、現在はサービスの担い手、すなわち指導者の行動が明確にされていない。そのため、こうしたサービス（指導者の行動）が確立されることで、将来的にはサービスの担い手が出現することや、よりよいサービスを求め、サービスを改良し大学運動部という組織がさらに発展していくことが期待される。

第4に、大学運動部に関する新たな学術的知見を提示することができる。これまで大学運動部に関する研究は、数多くなされてきた。しかし、指導者に着目した研究は心理学、コーチング学、教育学など、様々な分野において個別になされてきた。一方、大学運動部に関する具体的なマネジメントについて言及されているものは寡少である。第1節においても述べたとおり、わが国における大学運動部の指導者は、単なる技術指導にとどまらず、その範囲は多岐にわたる。そのため、実際の指導者の行動は横断的であり、各分野の研究のみでは捉えることが困難であると考えられる。したがって、指導者の行動を横断的にとらえることは、現実的かつ実践的な行動をとらえることになると考えられる。そのような研究結果を提示することにより、各分野においても部活動に関する実践的な研究が発展していくだろう。

注（第1章）

1) 大学スポーツといえば、一般的に大学運動部といった印象を受ける。しかし、中村(2017, pp. 53-65) は、わが国における大学スポーツは、部活動とスポーツサークル両方のカテゴリーから成立しているが、それはスポーツの競技化（高度化）と大衆化という2つの側面を体現しているにすぎず、日本版 NCAA の方針はあまりに高度化に偏っていると述べている。このように、大学スポーツを語る際、部活動のみならず、スポーツサークル、さらには体育授業や地域スポーツまでも包含されることから大学スポーツは部活動のみに限定されているものではない。しかしながら、中村も指摘するように国の政策として大々的に取り上げられている対象は、大学運動部である。そのため、本研究においては議論を明確化するためにも大学スポーツを大学運動部と捉えることとした。

2) 7つの目標として、①大学トップ層の理解、②スポーツマネジメント人材育成・部局の設置、③大学スポーツ振興のための資金調達力の向上、④スポーツ教育・研究の充実や小学校・中学校・高等学校などへの学生派遣、⑤学生アスリートのデュアルキャリア支援、⑥スポーツボランティアの育成、⑦大学のスポーツ資源を活用した地域貢献・地域活性化を掲げている（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」、2017）。

3) 日本版 NCAA（現 UNIVAS）のあり方として以下の理念を掲げている。①スポーツを通じた学生の人格形成や社会人基礎力、生きる力、身体機能の向上を図るとともに、スポーツを中心として母校への誇りや愛着、地域の一体感を醸成することを通じて大学スポーツの人気を高め、大学及び学生連盟が共に発展し、その価値を高めることにより地域社会の活性化や経済の活性化、次世代を担う人材の輩出に貢献する。②学生アスリートの学業環境の充実を図るとともに、指導者、施設、プログラムなど、学生アスリートを取り巻く環境の充実を通じて、学生の本文である学業との両立を目指すことにより、競技・教育両面から大学スポーツの発展を実現する。③大学運動部活動の安全を向上させるとともに、スポーツ事故などに対する保障を充実させ、本人や関係者にとって安心できるものとする。④大学スポーツ振興のため、わが国のスポーツ文化、歴史を尊重しつつ、大学、学生連盟などの関係組織が協調・連携するためのプラットフォームとしての役割を担う。⑤大学の運動部活動潜在的に持つ「観る」スポーツとしての価値を高め、そこで得た収益を、大学の教育、研究、施設、指導者などに還元し、競技力の向上や競技スポーツ全体の価値はもとより、大学の名声を高める起爆剤となるような好循環を想像する。ひいては、大学スポーツ市場の健全な発展を図り、わが国全体の雇用の創出、経済成長につなげる。⑥競技種目、大学の立地、アスリートの性別、障がいの有無などによって不利益を被ることがないように取り組む。とされている（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」、2017）。

4) 日本版 NCAA（現 UNIVAS）は、各競技（団体）や各大学が抱える課題のうち、大学・学生連盟単独では実現できない、または共同で取り組む方が効果的・効率的であるものについて検討を行い、その実現を目指すことにより、大学スポーツ全体を統括し、スポーツと教育の振興に好循環をもたらすことが必要であるとし、①学生アスリートの育成、②学生スポーツ環境の充実、③地域・社会・企業との連携の3つを期待される役割とした（スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」、2017）。

5) 英国では、大学スポーツの全国的な統括団体として BUCS が存在する。この BUCS は、スポーツを教育ツールとして幅広くとらえ、大学間対抗戦はもとより、学生や大学スタッフの資質向上プログラムや、イベントの企画・提供にも力を入れている。また、有限責任保証会社 (Company Limited by Guarantee) という保証金拠出により作られた非営利の法人であり、専従職員は約 30 名である。NCAA のような観戦チケットの販売などは行っておらず会費やエントリー日から得られる自己収入で賄っている。なお、BUCS の目的は、スポーツを通じた高等教育機関の質の向上とされ、スポーツ参加機会の提供、スポーツを通じた大学生活の質の向上、スポーツに携わるスタッフの人材育成及び教育、大学スポーツの地位向上とされており (スポーツ庁「大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ」, 2017; BUCS, online)、米国とは異なり、教育的な側面が強い組織である。

6) 一般社団法人大学スポーツ協会 (UNIVAS) 設立前に、大学アメリカンフットボール部による悪質タックル問題 (日本経済新聞大阪朝刊, 2018 年 5 月 17 日) が世間の注目を集めていた。また、当時、大学スポーツに関する諸問題が相次いでいたため、UNIVAS にはこうした諸問題の解決に強く期待された (日本経済新聞朝刊, 2018 年 5 月 15 日)。

7) 全米大学体育協会 (NCAA : National Collegiate Athletic Association) は、大学アスリートの健康や一生涯の成功につながる会員主導の組織とされ、1,098 の大学が所属している (2020 年 5 月現在)。また、26 の競技が存在し 3 つの部門 (Division1~Division3) から構成されている (全米大学体育協会, online)

8) 体育・スポーツ経営とは、八代・中村 (2002, p36-37) によると、体育・スポーツ組織が、人々のスポーツ行動の成立・維持・発展をめざして、体育・スポーツ事業を、合理的に営むことであり、その目的は、人々のスポーツ行動を成立させ、さらに維持・発展させることによって人々の豊かなスポーツ生活を実現するとともに文化としてのスポーツの発展を促すこととされている。そのため、大学運動部という組織を維持・発展させるのみならず、組織に属する部員の豊かなスポーツ生活を実現させることが重要となる。その際、指導者の部員に対する関わり方が重要となるだろう。

第2章 先行研究の検討

本章では、先行研究のレビューを通じて、「指導者は部員をどのように育み、部をマネジメントしているのか」という研究課題に答えようとするものである。まず、部活動に関する研究について、どのような研究がなされているか概観する。次に、本研究の鍵となる指導者に関する研究の変遷を概観するとともに、どのような行動がフォロワーに影響しているかについても検討する。最後に、指導者が部員に及ぼすパフォーマンスに関する研究について検討し、仮説としての分析モデルを提示することとする。

第1節 部活動に関する研究

第1項 社会科学領域における部活動に関する研究の動向

これまで運動部活動に関わる研究は、あらゆる社会科学の領域で蓄積されてきた。まず、教育学の領域においては、運動部活動が教育の課程外に位置付けられていることから、きわめて周縁的であるとされてきた。そうした中でも、運動部活動の教育的意義（吉田，2009）や効果（今宿ほか，2019）に関する論考が見られる一方で、勝利至上主義やしごき・体罰、他の教育活動への圧迫などの問題も注視されてきた（城丸・水内，1991）。

体育・スポーツ科学の領域においても、教育学領域と同様に過熱化した競技志向がもたらす様々な問題点が指摘され、子どもの権利や主体性が損なわれるとして批判されてきた。内海（1998）は、そうした問題を認識しながら、学校や教師が過剰に介入する部活動の実態に警鐘を鳴らし、部活動改革の方向性として生徒主体の部活動を提起してきた。他方、こうした問題の背景として、教育とスポーツが重なる運動部活動自体の構造も指摘され、総合型地域スポーツクラブへの移行も模索された（黒須，2007）。特に、近年は政府（厚生労働省）が主導する「働き方改革」の影響もあり、部活動指導による顧問教師の負担の軽減が喫緊の課題とされ、その解決策として外部指導者の導入に関する研究（嶋崎・作野，2017）が見られるなど研究対象や範囲が多岐にわたっている。

歴史学の領域においては、教育課程外の位置づけと関連して、教育史の領域ではほとんど触れられず、体育・スポーツ史の中で多くの研究が蓄積されてきた。主に通史研究により戦前から戦後にいたるまで、運動部活動がどのように誕生し、普及・発展を遂げてきたのかについて、その経緯が整理されてきた（真栄城・高木，1986；竹之下・岸野，1983）。しかし、1970年代以降の現代史については未だ総括されておらず、方法論も政策史に限定される傾

向があり、実践や議論の歴史も不十分である。

社会学や心理学の領域においては、生徒の運動部活動への参加・不参加（退部・バーンアウトなど）を規定する要因やプロセスを解明しようとする研究（西島・中澤，2006；横田，2002）が蓄積されてきた。その他、運動部活動による人間形成や教育的・職業的・社会的達成に対する機能・効果を検証した研究（上野，2006）も見られる。

このことから、部活動への参加がポジティブな影響を及ぼしている結果を示した研究が多く存在する一方で、学業面での成績低下、反社会的な逸脱などネガティブな機能・効果に関する研究も存在する。その他、部活動の顧問教師を対象として、リーダーシップのあり方や指導観・指導行動について検討した研究（北村ほか，2005）や、その前提となる教師－生徒間の関係に着目した研究（伊藤，1994）もなされている。

このように、部活動に関する研究は教育学、体育・スポーツ経営学、歴史学、社会学、心理学など多角的にアプローチされてきた。

第2項 大学運動部に関する研究

大学運動部を対象とした研究は、以下のように整理することができる。まず、岡本（2004）は実業団スポーツの縮小傾向をあげ、学生アスリートの新たなる受け皿を構築する必要性があると指摘している。また、岡本（2006）は大学運動部の組織的な特性に注目し、大学運動部はクラブ構成員の自助努力（OB・OG 会による資金的に援助も含めて）により存続してきたが、この自前主義が運動部の自立・自治の基盤を形成し、内的な結びつきを強くした半面、外部者への無関心やクラブ間の交流・関係を築くことを阻害してきたことを指摘している。山本（2009）は、大学側がスポーツを経営戦略や地域貢献活動の手段として活用し、対外的な側面を求められてきたがために、教育的側面が疎かにされてきたことを指摘している。さらに、小椋ほか（2014）は大学におけるスポーツ推薦制度、安易な進級・卒業などによりスポーツ活動に専念する学生を生み出し、文武両道を阻害してきたとして大学経営と大学スポーツの関係を批判している。

大学運動部の組織マネジメントに関する研究では、大学運動部の指導者は教育や指導、マネジメントの役割が求められ、その業務が過重負担になっていることが指摘されている（村木，1995b）。長積ほか（2002）は、大学運動部の組織文化について「伝統支配型文化」、「堅実・発展型文化」、「現状肯定型文化」、「ネオ・クラブ型文化」という4つに分類している。二瓶・桑原（2012）は、大学の女子ソフトボール部におけるフィールドワーク調査からチー

ムスポーツのマネジメント・プロセスを明らかにし、チームにおける個人の意識を、犠牲を強いるものから、役割を担うものへと変えていく必要性を指摘している。小野里・谷口(2013)は、職務満足の視点から大学運動部のマネジメントについてアプローチし「チームへの貢献」、「自己努力」、「部員同士のコミュニケーション」、「規律」、「自己コントロール」などが職務満足の要因を具体的に示す構造であることを明らかにしている。また、八丁ほか(2015)は伝統のある運動部を選定し比較研究を行った結果、それぞれ組織活動の状況やその機能の仕方が異なることを明らかにしている。さらに、八丁ほか(2016)は、複数の運動部を対象に部員のモラルに関する調査を行い、同じような競技成績の運動部でもそのモラルは異なること、単一の運動部内においても時間や環境の変化によりモラルは異なることを明らかにしている。大野(2016)は、大学運動部の監督という個人に焦点を当て、大学運動部の監督の視点から組織マネジメントについて、外部環境のマネジメントと内部組織のマネジメントの視点から論じている。

第3項 部活動に関する研究課題

これまで部活動に関する先行研究をレビューしてきたが、大学運動部を対象とした研究の蓄積は十分とはいえない。2019年に一般社団法人大学スポーツ協会（UNIVAS）が設立され、大学スポーツが脚光を浴びる中で、特に組織マネジメントを含めた経営学な視点による研究の蓄積は急務といえる。中学校や高校を対象とした部活動研究は存在するものの、それらの知見を組織構造が異なる大学運動部に援用することは、限界があると考えられる。そのため、今後の課題としては大学運動部固有の知見を導出するための実証研究が必要となる。また、第1章において、大学運動部は競技力の向上と人としての成長を同時に体現できる場であることをも指摘した。大野(2019)は、大学運動部をつうじて、競技者としてだけでなく、学生として、そして人間として成長を実現していくための組織マネジメントのあり方については、十分な言及がなされてこなかったと指摘している。したがって、組織マネジメントするためには、指導者の行動が鍵となることから次節では指導者に関する研究をレビューすることとする。

第2節 指導者に関する研究

第1項 指導者の行動に関する研究の変遷

指導者に関する研究を概観すると、主にコーチング学や体育・スポーツ経営学において研

究がなされてきた。まず、コーチング学において取り扱われている指導者に関する研究について触れることとする。

コーチング学では、コーチの資質（内山，1990）、コーチの本質（内山，2013）、コーチの特性（西垣，2014）など、コーチという人に着目した研究がなされている。山本（2006）は、コーチ学に関連する学会の動向や研究方法に関する問題点などからコーチ学の経緯と展望について述べている。また、テニスや集団スポーツといった各スポーツに着目したコーチ学の経緯と展望についても検討されている（松田，2006；植田，2006）。

各スポーツ種目に着目した研究では、テニス（植田，2006）、体操（馬場・土屋，2015，2016；佐藤ほか，2017）、陸上競技（村木，1995a；田内，2016）、バスケットボール（土肥・内山，2017；元安ほか，2011；八板ほか，2017）などを対象とした事例研究がなされている。ここで示した研究の多くが、バイオメカニクスの視点から検討したものである。この点については、凶子（2017b）もコーチングに関する先行研究をレビューした結果、ほとんどがバイオメカニクス、統計学や運動生理学による研究方法と内容の論文であると同様の指摘をしている。

本研究の鍵となる指導者の行動については、凶子（2017a）が、コーチの行動には指導行動と育成行動という2つの行動が存在し、この2つの行動が組み合わせることにより、競技力と人間力を養うことができると指摘している。さらに、凶子（2017a）はこの2つの行動に加え、マネジメント行動、事故防止・安全対策行動、国際性に対応できる行動という3つの行動も必要とされることを指摘している。また、山本（2016）はコーチングというキーワードをもとに、コーチング研究に関する文献を検討した結果、スポーツ、ビジネス、看護・医療、教育・子育て、その他という5つの分野で研究がなされていると述べている。このことから、スポーツのみならず、ビジネスといった経営学においてもコーチング研究がおこなわれていることがうかがえる。

このように、コーチング領域においても指導者に関する研究がなされているが、凶子（2017b）によると、スポーツの指導や実践に関する一般理論を扱う体育方法学及びコーチング学については、未だ不明瞭なままであり、近年ではビジネス・経営学分野にコーチングという名称を用いたリーダーシップ論、戦術・戦略論などという経営学領域とともに発展を遂げていると述べている。このことから、以下では体育・スポーツ経営学領域において行われてきた研究をレビューすることとした。

本研究の立場である体育スポーツ経営学領域において取り扱われてきた指導者に関する

研究では、中学校や高校の部活動顧問を対象とした研究が多く、特にリーダーシップを鍵概念とする研究が多い。このリーダーシップ理論は、特性アプローチ、行動アプローチ、状況適応型アプローチへと理論的発展をとげてきた（小野，2013）。

まず、特性アプローチはリーダーが有している特性が、リーダーシップに影響を及ぼすと考えられてきた。例えば、その特性として活動的・精神的、高い社会経済的背景、優れた判断力、好戦的・独断的、客観的、情熱的、自信、責任を取れる、平均身長より高い、高い教養、雄弁、独立心が強い、才略のある、清廉・高潔、実績のある、相互に影響しやすい、優れた対人スキルなど（Slack and Parent, 2006 ; Stogdill, 1974）があげられる。すなわち、リーダーが特定の身体的特徴や知的資質及び性格特性を備えていることによって、優れたリーダーを決定づけるというアプローチである。しかし、有効なリーダーを特徴づける特性を発見することが困難であったこと（杉万，1987；竹林，2004）や、全ての状況における共通したリーダーシップ理論とは考えにくいこと（深山，2012）などが問題点として報告され、特性アプローチの限界が指摘された。

そうした中で、リーダーの行動によるリーダーシップの理論化が進められてきた。日本における代表的な行動アプローチには、Performance（課題達成能機能）と Maintenance（集団維持機能）の高低の組み合わせにより4象限に類型化したPM理論（三隅ほか，1978）があげられる。このPM理論は、古典的な理論であるものの医療や産業、学校教育の場面など幅広く援用されてきた。スポーツの場面においては、松原（1989，1990）が部活動の指導者を対象にPM理論を用いてリーダーシップを規定する要因とその効果を検証している。また、倉藤ほか（2011）は、指導者のリーダーシップをP機能とM機能の両方が高いと判断した選手は、高い自主性を示していたことを報告している。

小野（2011）によると、この行動アプローチはリーダーシップ研究の発展に大きな影響をおよぼしてきたが、リーダーシップを受け入れるフォロワーが受動的な存在として捉えられていたと批判している。また、日野（2002）は、行動アプローチを批判的に検討し、状況変数が考慮されていないことが理論的課題であると指摘した。

これまで、特性アプローチや行動アプローチは、普遍的な状況を前提として優れたリーダーの特性や行動を解明してきたが、唯一最善のリーダーシップは存在せず、状況要因によって変化すると考えられるようになってきた。これを背景として状況適応型アプローチが台頭するようになった。Situational Leadership理論（以下「SL理論」と略す）は、Hersey and Blanchard（1977）により提唱されたリーダーシップ理論であり、フォロワーのレディ

ネス（もしくは、成熟度）に応じて、効果的なリーダーシップ行動は異なることを主張している。SL 理論は、わが国においてもリーダーシップの有効な理論として広く認識され、様々な研究がなされている（Hersey et al., 1978, 2000；池田, 2007）。

このように、リーダーシップ研究はリーダーの特性によるアプローチから、リーダーがとるべきのぞましい行動によるアプローチへと移行し、その後、状況に応じた適切な行動を検討しようとする状況適応型アプローチへと変遷していることが理解できる。同時に、それらの理論が体育・スポーツ科学の中で援用され、研究の蓄積に大きく貢献してきた。

本項では、指導者に関する先行研究を概観してきたが、本研究は前章でも述べた通り、体育・スポーツ経営学という視座に立っている。そのため、次項以降では主に体育・スポーツ経営学に関する先行研究をレビューすることとした。

第2項 指導者の影響に関する研究

スポーツ場面におけるリーダーシップ研究では、Chelladurai (1990) が競技状況に着目した多次元モデルを提唱している。このモデルでは、リーダーとメンバーの関係性に着目し、メンバーのパフォーマンスや満足感を規定するリーダーの行動は、状況から要求される行動とメンバーから好まれる行動の影響を受けているとされた。一方、国内では鶴山ほか (1996, 2001) が大学の陸上競技部を対象にしたアンケート調査結果から、運動部において求められるリーダーシップのあり方を検討し、有効なリーダー像は組織や組織が置かれている状況によって異なることを明らかにしている。

このような研究結果は、選手にとって指導者が身近なロールモデルとなる役割を担っているため、指導者の影響は非常に大きいと考えられる。Horn (2008) によれば、効果的な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など）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など）をもたらすとされている。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；Rieke et al., 2008）に影響を及ぼすことが明らかにされている。

一方、近年では経営学の人事評価の指標として用いられてきた「コンピテンシー」という概念が指導者に関する研究の中でも注目されつつある。Myers et al (2006a) は、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、コーチングコンピテンシー尺度

(Coaching Competency Scale : CCS)を開発した。これを先駆的研究として、その後も多様な競技種目や競技レベルの指導者を対象にした研究が行われてきた。このようにコンピテンシー研究が着々と蓄積されつつも、歴史的・学術的に新しい概念であるため混乱と未整理の状態にあり、スポーツ科学領域に限っては蓄積が少なく、わが国においては散見される程度であると指摘している(高橋, 2002 ; 高松・山口, 2016 ; 長澤, 2017 ; 富田, 2006)。

以下では、これまでのコンピテンシー研究から得られた知見と課題について検討していくこととする。まず、コンピテンシー研究はバスケットボールや陸上競技などという単一種目のスポーツ指導者に着目し、コンピテンシーの構成要素の解明を試みる研究(Kostopoulos, 2011 ; Stavropoulos et al., 2012)と、多種目の指導者に調査を実施し、コンピテンシー概念の一般化を試みる研究(De Klerk and Surujlal, 2014 ; Moen and Federici, 2013)に分類される。先行研究を概観した結果、競技種目や調査対象に応じてコンピテンシーの構成要素が明らかにされた。これらの構成要素に共通しているものとしては「コミュニケーション」、「技術指導」、「マネジメント」があげられる。そのため、どのような種目においてもコミュニケーションや技術指導、マネジメントに関する行動は、共通した指導者の行動であることが考えられる。

このように、尺度開発に関する研究においては、指導者を対象とした研究が大半であるが、選手を対象とした研究も少なからずみられる。古川(2002)によれば、コンピテンシー研究では指導者へのインタビュー調査や質問紙調査などを実施し、コンピテンシーの測定尺度が作成され、その尺度をもとに選手への質問紙調査などを実施し、コンピテンシーを測定する尺度を開発している。したがって、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とされることがうかがえる。

次に、指導者のコンピテンシーが選手へ及ぼす影響について検証した研究を概観する。マルチレベル分析を用いた研究(Bosselut et al., 2012 ; Malette et al., 2013)では、階層線形モデリング(Hierarchical Linear Modeling : 以下「HLM」と略す)が用いられていた。集団は個々の成員に先立って存在しており、個々の成員はそこから影響を受け、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、選手個人レベルでは「動機づけ」がコーチングの満足度に有意な影響をおよぼしたものの、チームレベルでは有

意な影響はみられなかったことを報告している。平均値比較を行った研究 (Chiu et al., 2013; Stupuris et al., 2013) では、スポーツ指導者のコンピテンシーを従属変数として、選手の試合における出場状況、役職、学年、競技形態、パフォーマンス、年齢が独立変数として設定されていた。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)、指導者からのサポートの認知に及ぼす影響 (Coussens et al., 2015)、ならびに内発的動機づけに及ぼす影響 (高松・山口, 2016) について検証されている。

第3項 指導者に関する研究課題

本節では指導者に関する研究としてリーダーシップ研究を概観しつつ、近年注目を集めているコンピテンシー概念を用いた先行研究のレビューを行ってきた。その結果、指導者として求められている共通した能力や行動などが導出されてきたが、種目特性や競技レベル、研究対象により、その結果は異なることが明らかにされた。また、指導者のリーダーシップ行動やコンピテンシーが、部員にどのような影響をおよぼし、どのような成果を上げてきたかについて検証されてきたことも把握することができた。

しかしながら、大学運動部における指導者は、技術的な指導の他に、部員の教育的な指導や部のマネジメント、選手の勧誘、予算管理など多岐にわたる業務を担っており、そのような指導者の行動を構造的に把握することが必要とされる。そのため、大学運動部における指導者の行動について、あらためて概念から見直すことが必要ではないだろうか。また、そのような概念、すなわち指導者の行動が、部員にどのような影響を及ぼすのかについて検証することも重要になるだろう。したがって、次節では指導者の行動が部員にどのような影響を及ぼすか、前章でも指摘した大学運動部という場で育まれるであろう、人としても競技者としても成長するための要因について検討することとする。

第3節 パフォーマンスに関する研究

第1項 競技力に関する研究

競技力に関する研究を概観すると、わが国では頻繁に「心技体」という言葉が用いられる。徳永 (2003) は、スポーツ選手に必要な能力として心理、技術、体力の3つをあげている。これらは、心理学や運動力学、あるいはバイオメカニクス、さらにはコーチングなどという

領域において様々な研究がなされている。第3章において後述するが、本研究(第6章)で対象とするゴルフという種目は、他のスポーツ種目と比べると心理面が大きく左右するスポーツの1つとされている(Pederson,2000)。また、徳永(2003)によると、スポーツ選手が試合で実力を発揮したり、優勝したりする時、わが国では、精神力や根性といった心理面が大いに影響すると述べていることから、本節では心理面に限定し先行研究をレビューすることとした。

徳永(2003)は、精神力や根性という用語は様々な意味を含むため抽象的であるという考えのもと、長年にわたりスポーツ選手の心理面に関する研究を行い、「心理的競技能力」という概念を提起している。この心理的競技能力は、スポーツ選手が試合場面で共通して必要とする能力を測定するものであり、これまでに様々な研究がなされてきた(徳永, 2001; 徳永・橋本, 1988; 徳永ほか, 1991)。例えば、心理的競技能力の性差や競技レベル差、さらには種目差について考察した研究(杉山, 2017; 徳永ほか, 2000)や心理的競技能力が試合中の心理状態に影響を及ぼす研究(徳永 1999, 2000)、各スポーツ種目を対象とした研究(瀧澤ほか, 2015, 2016, 2017, 2018; 辻ほか, 2012)などがあげられる。また、心理的競技能力は試合中の心理状況や実力発揮度、さらには競技成績に関係していることまでも明らかにされている(森ほか, 2011; 徳永, 2003)。こうした研究の蓄積は、競技成績向上の立場からみると、心理的競技能力をどのようにして強化するべきかについて検討することが求められているといっていよう。徳永(2003)は、メンタルトレーニングやサポート体制を構築することなどを提案しているものの、大学運動における指導者においては、指導者が数人しか存在しないこと(斉藤ほか, 2017)メンタルトレーナーが指導者である可能性は低いことから限界がある。したがって、体育・スポーツ経営学の立場に立てば、指導者のどのような行動が心理的競技能力に影響しているか明らかにすることができる。

第2項 人としての成長に関する研究

人としての成長に関する研究を概観すると、「ライフスキル」という変数が存在する。WHO(1997)によると、ライフスキルとは日常生活で生じる様々な問題や要求に対して建設的かつ効果的に対処するための能力とされている。また、ライフスキル研究の第一人者である Danish et al(1995)は人々が現在の生活を自ら管理・統制し将来のライフイベントをうまく乗り切るために必要な能力と定義し、これまで多くの研究者がテーマとして取り上

げてきた。主な研究としては、スポーツ活動へ参加する際の経験がライフスキルの獲得をはじめ、個人の好ましい発達に好影響を与えるものとしてとらえられている (Murakami et al., 2004; Papacharisis et al., 2005; 上野, 2007; 上野・中込, 1998; 島本・石井, 2009; 鈴木・上野, 1998)。近年では、小島ほか (2010) や清水・島本 (2012) は、ライフスキルと競技成績の関係について検討するなど、ライフスキルが競技成績に何かしらの影響を及ぼすことも示唆されている。横山・来田 (2009) によると、日常生活の中で、特に心理的・社会的な問題に対処するために必要と考えられるライフスキルは、大学生活の中で獲得していくことが必要であり、スポーツそのものがそうした能力を育む教育的機能を内在していることを指摘している。こうした考えのもと、島本・石井 (2010) は、ライフスキルとスポーツ経験の関係には、因果関係が存在していることを明らかにしている。また、斉藤ほか (2018a) は、大学ゴルファーに限定されたものであるが、ライフスキルと試合中の心理特性との関係について検討した結果、島本・石井と同様に因果関係が存在していることを明らかにしている。これらは、あくまでも個人が経験するものであることかあら、誰かに育まれたものではないと仮定するものの、おそらくは指導者からの指導によりライフスキルに影響しているとも推測できる。よって、斉藤ほか (2018a) が指摘するように、ライフスキルを獲得するためには、どのように指導者が関わるべきかについて検討することが必要である。

第4節 小括

本章では、大学運動部という場で育まれる能力について、先行研究を概観したが、第1章においても指摘した通り、競技力の向上と人としての成長が部活動という場に求められており、それらを測定する変数として心理的競技能力とライフスキルが存在していることが明らかとされた。この変数は、斉藤ほか (2018a) や徳永 (2003) によると、試合中の心理特性を介して競技成績にも影響する要因であることが明らかとされている。そのため、大野 (2019) が指摘するように、競技選手として学生として成長させることが大学運動部の目的であることから、体育・スポーツ経営学の立場にたてば、心理的競技能力やライフスキルという変数を用いることで、大学運動部に関する組織マネジメントのあり方を検討することが可能になるだろう。中学校や高校を対象とした部活動研究が多い中で、それらの知見を組織構造が異なる大学運動部に援用することには限界があると指摘した。したがって、今後の課題としては大学運動部活動における固有の知見を導出するための実証研究が必要とな

ろう。

このように実践的な組織マネジメントを提示するためには、指導者の行動が鍵となる。指導者の行動に関する研究はリーダーシップ研究やコンピテンシー概念を用いた研究がなされているものの、第1章でも述べたように、指導者の役割は、技術指導の他、学生の教育指導や部のマネジメント、選手のスカウティング、予算管理など多岐にわたる。そのため、大学運動部の指導者を対象とする場合、指導者の行動をあらためて見直す必要がある。

ここまですると、図 3-1 に示した通り心理面に限定されているもののライフスキルや心理的競技能力が試合中の心理状態を介して、パフォーマンスに影響を及ぼすことが明らかとされている。そのため、本研究では、指導者行動という新たな概念の定立を試み、どのような指導者行動が、部員の心理的競技能力やライフスキルに影響を及ぼしているのかについて検証することで、わが国における運動部活動マネジメントに資する基礎的な情報を提示したいと考える。

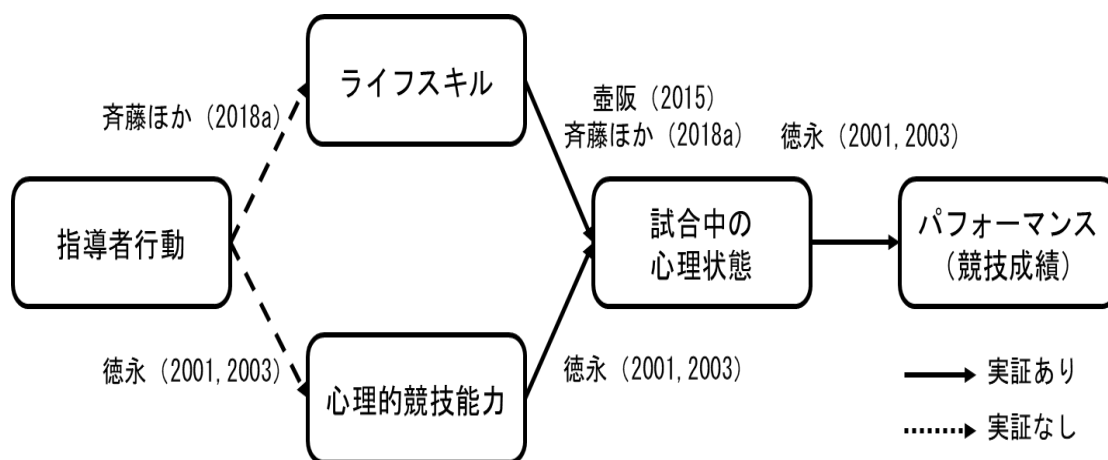


図 2-1 先行研究のレビューから導出された仮説モデル

第3章 研究方法

第1節 主要概念の検討

本研究の対象となる大学運動部の指導者は、様々な役割を担う存在である。大学運動部における指導者、とりわけ個人スポーツ種目を担当する指導者は、組織体制が整っていないケースが多く、その役割は多岐にわたることが指摘されている（斉藤ほか，2016a，2016b，斉藤ほか，in press）。先行研究において採用されてきた概念では^(注1)、総合的な指導者の行動を捉えることは困難であると判断されるため、本研究では、「指導者行動」という概念について改めて吟味することとした。

指導者行動という概念については、先行研究においてわずかに確認することができる（桂ほか，1993；武隈，1991）。しかしながら、これらの先行研究では、緻密な意味での独自の概念定立はなされておらず、指導者の行動を指導者行動と命名したに過ぎない。体育・スポーツ経営学における管理（者）行動論は、ほとんどの場合、金井（1991）による管理者行動論あるいは田尾（1990）による管理行動論がベースとなっている。ここで注目すべきことは、研究者によって管理者行動、管理行動という用語（概念）が使い分けられていることである。そこで、次節では体育・スポーツ経営学において援用されてきた金井（1991）による管理者行動論と田尾（1990）による管理行動論について概観しておきたい。

第1項 管理者行動論と管理行動論

金井（1991）による管理者行動の捉え方は、リーダーシップ論（対内的な行動）とこれまでの管理者行動論（対外的な行動）に加え、戦略的・革新的な行動からも構成されるというものであった。これは、変革型ミドルマネジャーが、管理機能のみならず、社内起業者のようなリーダー機能も有しているという仮説から導かれたものである。そのため、実際の管理者がどの程度、人との接触に時間を費やしているのかという人類学的な視点から現実社会における管理者の多様な行動を探求し、会社に勤務する社長をはじめ、事業部長などの経営トップ、さらには部長、課長などの管理者が、いつ、だれと、どこで、どのような目的で何を行っているのかという素朴な問いを追求した（金井，1991）。そして、その結果をふまえて、人間指向のリーダー行動、タスク指向のリーダー行動、対外的活動という3つの上位概念から構成される管理者行動尺度を作成した。

一方、田尾（1990）による管理行動は、結論から述べれば、地方自治体（以下、「自治体」

と略す) という行政組織の管理者の行動、すなわち管理機能に着目している。田尾 (1990) によると、自治体は縦割り (国—都道府県—市町村) の、ヒエラルキー構造であることから、上位者の意思決定に従うことが多いため、基本的に管理機能が強いとされてきたが、社会の変化に応じて柔軟な機能も求められるようになり、企業とは異なる組織開発理論、すなわち地方自治を機能させるための管理運営に関する新しい知見が必要であると述べている。また、実際の組織は目的のための組織と人と人との関係によって成り立つ組織という 2 つの局面が表裏一体の関係をなしており、これらを統合的に理解することは、管理者が果たす役割であることから、管理機能が重要であるとも指摘している。さらに、リーダーと管理者を対比し、管理者はリーダーになれるものの、リーダーは管理者でないと述べている。こうした議論から、自治体の管理者、とりわけ課長はリーダーでもマネジャーでもないポリティカル・マネジャーであると同時に変革者でもなければならぬと指摘し (田尾, 1990)、管理行動を、組織からフォーマルな権限を委譲された人たちによる行動であり、組織の資源を有効に活用するための行動と定義している。このように、田尾は行政組織が政治的であると同時に変革性も求められていることを勘案したうえで、管理機能に重きを置いていることがうかがえる。

第 2 項 教師行動と指導行動

大学運動部は、高等教育機関における課外活動として位置づけられるため、教育学領域において使用されてきた指導行動についても検討すると、類似する概念として「教師行動」が確認された。高橋ほか (1991) によると、教師行動に関する先行研究は、①教師の行動を客観的に記述・分析する組織的観察法を用いて、教師の全体的な行動を記述する研究、そして②教授過程で重要な意義をもつ個別の教師行動を多次的に分析した研究に区分される。しかしながら、これらの先行研究は実際の教師の行動を把握したに過ぎず、授業成果につながる効果的な教師行動の特性は明らかにされていない (高橋ほか, 1991)。体育・スポーツ教育の研究では、それまでも体育授業中の教師行動を分析し、「直接的指導」、「マネジメント」、「巡視」という 3 つの教師行動 (3 大教師行動) が抽出されている (シーデントップ, 1988)。高橋ほか (1991) は、このシーデントップによって開発された教師行動は、場面と行動が重複しているため総合的・構造的に検討できていないと指摘した。そのうえで効果的な教師行動を導出するため、授業中の教師行動に限定し、「直接的指導」、「マネジメント」、「巡視」、「相互作用」という 4 つの教師行動 (4 大教師行動) を導出した。その後、わが国

において多くの研究者が教師行動を鍵概念とした研究をおこなっている（浅見ほか，2002，2005；藤田・安西，2017；伊藤，2017；伊藤ほか，2000；伊藤・林，2002；大友ほか，1999；高橋ほか，1989，1991；梅野ほか，1997）。高橋（2000）は、その後の研究において教師行動ではなく、教師の指導行動という用語を用いて教師の行動に関する研究をおこなっている。

そこで、指導行動に関する先行研究を概観すると、教師（石塚・鈴木，2013；高橋，2000；弓削，2011a，2011b，2012；弓削・新井，2009）を対象とした研究のみならず、親（杉原・米山，2015）や部活動の指導者（伊藤ほか，2016）など、子どもを指導する立場にある人を対象とした研究も行われていることが示された。これらの行動は、実際の指導現場における指導行動であり、対人的な行動に限定されていることから、リーダーシップ研究の範疇にあることがわかる。特に部活動を対象にした伊藤ほか（2016）によると、現実の指導場面における指導者の指導行動はきわめて多様であるという考えのもと、適切な指導のあり方を検討するという観点から部活動における指導行動を抽出している。着眼点は、本研究と同様であるものの、「指導現場における」指導者の指導行動であるため、指導現場以外における行動、すなわち対外的な行動については含まれていない。

第2節 指導者行動概念の提案

ここまでの議論を整理すると、管理者行動と教師行動は人に着目した概念であり、管理行動と指導行動は機能に着目した概念であることが示された（表 3-1）。そして、類似した用語である指導行動については、対人的な行動に限定されていることからリーダーシップ論の範疇にあることも明らかになった。また、体育・スポーツ経営学において援用されてきた管理者行動及び管理行動については、その用語の使用にあたり、主たる先行研究（金井，1991；田尾，1990）の対象となる組織や人の諸相、さらには組織や人の向かうべき方向性を加味したうえで、緻密な概念整理を行っている。

以下では、本研究において対象とする組織（大学運動部）と対象者（指導者）について整理する。第1章でも述べたとおり、大学運動部は現在とりざたされている諸問題の影響から、厳しい上下関係に代表される封建的な体質が見直されつつあるほか、大学スポーツの将来像を視野に入れた各種の取り組みが活発化するなど変革の時期を迎えている。指導者は、こうした状況を正しく理解し、現場において実践しなければならない。そのため、大学運動部にも自治体に類する縦割りのヒエラルキー構造（大学－指導者一部員）が少なからず存在

することから、指導者は上位者（大学）の意思決定に従うことが多い。この意味では、管理者としての側面が強いと考えられる。しかしながら、指導者にはリーダーとしての側面も求められている。高等教育機関としての大学における運動部活動は、学生の自治活動（井上ほか，2010；磯，2013；津田，2007；横山，2012，2017）として位置づけられることから、指導者は大学としての意向や考えを部員に伝える一方で、運動部活動という指導現場においては、部員たちが自ら考え、自ら行動する自治活動とするためのリーダーシップを発揮しなければならない。よって、指導者は管理者でありリーダーでもあるという特殊な存在であることがうかがえる。こうした特徴を勘案すると、管理行動という用語で指導者の多様な行動を把握することは困難であり適していないことがわかる。また、本研究は指導者の行動を解明することが目的であるため、金井（1991）の提唱した管理者行動と類似する概念であるものの、前述したとおり、指導者は管理者でもありリーダーでもあること、さらに大学運動部は高等教育機関であり教育者としての側面も有している可能性があるため、管理者の行動、すなわち管理者行動という用語も適切とはいえない。

以上の検討より、指導者の行動を網羅する新たな概念として「指導者行動」と提案する。ここで提起する概念は、研究対象である個人スポーツ種目に限定されるものではない。ただし、個人スポーツ種目を担当する指導者の役割が多岐にわたることが予想される（斉藤ほか，2016a，2016b，斉藤ほか，in press）ため、本研究においては、個人スポーツ種目を対象とした^(注2)。

表 3-1 各概念の比較

用語	管理者行動	管理行動	教師行動	指導行動
対象	変革型 ミドルマネジャー	自治体の課長	教師	教師、親、指導者など
着眼点	人の行動に着目	管理機能に着目	人の行動に着目	指導機能に着目
備考	・リーダー行動+管理行動 ・管理者の行動を探索的に抽出し、どのような成果に影響を及ぼすか検証	・リーダーは管理者でない ・管理機能の効果を検証	教師の全体的な行動を記述するため、教師の行動を探索的に検証	・リーダーシップの範疇 ・指導機能の効果を検証
類似点	対内的な行動+対外的な行動		—	

第3節 用語の定義

第1項 個人スポーツ種目

徳永ほか(2000)は、個人スポーツ種目に限定したものではないが、多様なスポーツ種目を個人記録型(陸上競技、水泳など)、個人対人型(柔道、剣道、空手など)、ゴール型(バスケットボール、ハンドボール、サッカーなど)、ネット型(バレーボール、テニス、卓球など)、ベースボール型(野球、ソフトボールなど)という5つに分類している。本研究では、個人スポーツ種目として位置づけられる個人記録型、個人対人型を対象とすることとした。

第2項 指導者

指導者には、監督やコーチ、あるいはアシスタントコーチなどと様々な名称が存在する。本来であれば指導者は、前述した各種の人たちで構成されていると考えられるが、その実情については定かでない。おそらく、監督やコーチという主要な指導者の存在は確認できるものの、その他のコーチ、例えばアシスタントコーチ、メディカルコーチなどの存在や役割については明確にされていない。また、一般的に個人スポーツ種目は団体スポーツ種目と比べると部員数も少ないことから指導者の数も少数であることが予想される。そのため、監督とコーチが協力し部のマネジメントや部員の指導を行っていることや、監督あるいはコーチのどちらかが様々な役割を担っていることも考えられる。

このように、指導者の実態は明確にされていないことから、指導者を限定することが困難であると判断したため、本研究では指導者を「監督及びコーチ」と操作的に定義することとした。

第3項 指導者行動

前節において、大学運動部における指導者の行動、すなわち指導者行動は、部員に対するリーダー行動のみならず、部をマネジメントする管理者としての側面や教育者としての側面が存在することを指摘した。また、指導者の行動は部活動のみならず、職場あるいは自宅など場所を問わず、部活動に関する何かしらの行動を実行していることも指摘した。

そのため、指導者の行動は、部に関わる行動と部員に関わる行動に大別されることから、本研究では大学運動部の指導者が部や部員に影響を及ぼす日常的な行動と定義する。

第4項 ライフスキル

ライフスキルについては、これまで多くの研究者がテーマとして取り上げてきた。ライフスキル研究の第一人者である Danish et al. (1995) は、人々が現在の生活を自ら管理・統制し将来のライフイベントをうまく乗り切るために必要な能力と定義している。WHO (1997) によると、ライフスキルとは日常生活で生じる様々な問題や要求に対して建設的かつ効果的に対処するための能力とされている。字句こそ多少異なるものの、多くの研究者が WHO (1997) の定義を利用していることから本研究においても WHO (1997) の定義を用いることとした。

第5項 心理的競技能力

心理的競技能力は、スポーツ選手が試合で実力を発揮したり、優勝したりする時、わが国では、精神力や根性という用語が使われてきた。しかしながら、精神力や根性という用語は様々な意味を含むことから抽象的である。そのため、スポーツ選手が試合場面で共通して必要とする能力を心理的競技能力と定義した (徳永, 2003)。

第4節 研究対象の選定

指導者の行動特性について検討した古川 (2002) や高松・出口 (2016) は、指導者のコンピテンシーを測定する尺度を作成するために、まず指導者への定性的調査を実施し構成概念の抽出を行い、尺度の構成については、その目的に応じて調査対象者を選定する必要があると指摘している。

前述のとおり、本論文の研究Ⅰと研究Ⅱでは個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を把握することや尺度開発が目的であるため、個人スポーツ種目を対象とすることとした。なぜなら、斉藤ほか (in press) によると、個人スポーツ種目の多くの部活動は部員数が少なく、組織としての規模が小さく、監督が GM と HC の役割を担っている可能性が高いことが予想されると指摘していることから、指導者の多様な行動を把握できると考えたからである。一方、野球、サッカーなどといった団体スポーツ種目は、部員数が非常に多く、組織体制が整っていると考えられる。具体的には、競技レベル (1 軍、2 軍)、ポジション、さらには学年によるカテゴリー分けなどがなされており、指導者も各カテゴリーに存在し役割も明確であると想定される。こうした団体スポーツ種目の実情は定かではないものの、おそらくは海外の部活動、とりわけ米国の部活動ように指導者の役割が細分化されて

いる可能性が高いと思われる。そのため、本研究の目的を達成するためには、個人スポーツ種目に限定することで指導者の行動を明らかにできると考えた。

研究Ⅲでは、個人スポーツ種目における指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検証するため、ゴルフという種目に限定した。対象となるゴルフという種目は、数あるスポーツ種目の中でもとりわけ心理面の重要性が強く認識されるスポーツといわれることから (Pederson, 2000)、ゴルフの試合で実力を発揮するためには、競技場面における心理的スキルだけでなく、日常生活も選手のスポーツパフォーマンスや実力発揮に影響を与える要因である (グラハム, 1992) とされている。そのため、指導者行動がライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検討するならば、ゴルフという種目が最適であると考えた。

第5節 分析枠組み

第1章において、大学運動部は競技力の向上のみならず、人としての成長も同時に体現できる場であることを指摘し、第2章ではそれらに関連する先行研究を概観した。その結果、競技力を測定できる変数として心理的競技能力があげられ、人としての成長を測定できる変数としてライフスキルがあげられた。第2章第3節において述べたとおり、心理的競技能力は、試合中の心理状況や実力発揮度、さらには競技成績に関係していることが明らかにされている (森ほか, 2011 ; 徳永, 2003)。また、ライフスキルにおいても試合中の心理特性に影響を及ぼしていることが明らかにされている (斉藤ほか, 2018a)。

しかしながら、こうした能力を獲得するためには、どのように指導者が部員と関わればよいかという課題が存在する (斉藤ほか, 2018a ; 徳永, 2001, 2003 ; 壺阪, 2015)。また、指導者の行動については、すでにリーダーシップ論において解明されているものの、限定された行動であり指導者の行動を網羅していないことから、部のマネジメントにおいては限定的であると考えられる。そのため、実際の指導者の行動を抽出し、その行動がライフスキルや心理的競技能力に影響を及ぼすかについて検討することで、指導者行動が部や部員に及ぼす影響が明らかになるであろう。

したがって、図 3-1 に示したように、研究Ⅰでは個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を把握し、研究Ⅱでは部員が評価できる個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発し、研究Ⅲでは大学ゴルフにおける指導者行動がライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検証する。

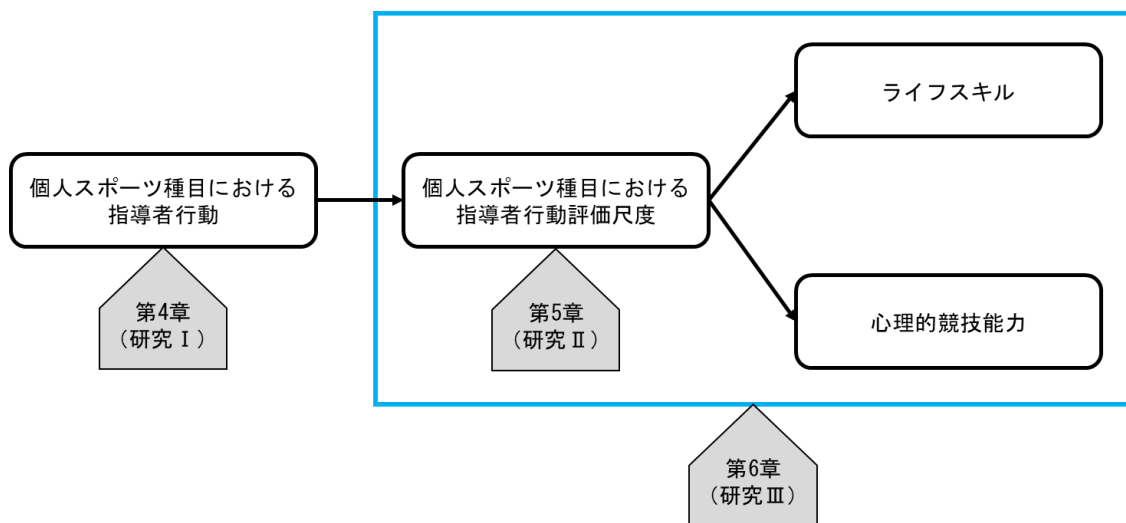


図 3-1 分析枠組み

注（第 3 章）

1) 体育・スポーツ経営学領域における管理行動（藤田，2000，2017；藤田・松原，1992；藤田・吉田，2010；清水，1989）あるいは、教育学領域において使用されている指導行動（石塚・鈴木，2013；高橋，2000；弓削，2011a，2011b，2012；弓削・新井，2009）という概念があげられる。

2) 本研究で提案した指導者行動は、「個人スポーツ種目における指導者行動」にとどまっていることは、研究の限界（第 8 章）である。

第4章 大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動に関する研究： 質的調査による仮説構造の検討（研究Ⅰ）

第1節 研究背景と目的

これまでの議論を通じて、大学運動部が変革期をむかえ諸問題を抱えていることや個人スポーツ種目における指導者の役割は不明瞭であり多岐にわたることを指摘し、「指導者行動」という新たな概念を提案した。本章は、次章以降の実証研究に向けた基礎的研究であり、序論において提示した「指導者は実際に何をおこなっているのか」という研究課題について探究する。

ここで、研究課題について今一度、整理しておきたい。繰り返しとなるが、大学運動部が変革期をむかえていることを指摘した。こうした動きを大きく後押ししたのは、2014年より開始された早稲田大学の事例、すなわち早稲田アスリートプログラム（Waseda Athlete Program：以下「WAP」と略す）であろう。その後、山梨学院大学、大阪体育大学、日本体育大学などにおいて、類似するプログラムが発足している。こうした各大学の動向は、現場で指導する指導者の行動に大きく影響するであろう。なぜなら、主要概念の検討（第3章）においても述べた通り、大学運動部においても自治体組織と同様に縦割りのヒエラルキー構造（大学－指導者－部員）が少なからず存在することから、上位者（大学）の意思決定に従う、あるいは大きく方向づけられるのではないかと考えられるからである。一方、大学運動部という指導現場において、指導者は部員たちが自ら考え、自ら行動する自治活動をめざしてリーダーシップを発揮しなければならないこともあるだろう。これらのことから、指導者は管理者でありリーダーでもあるという特殊な存在であり、今後の部活動マネジメントにおいても鍵となる人物であることがわかる。

また、大学運動部の指導者は、教員が監督を兼ねるケースは少ないため大学の方針などに理解がない（友添，2006，p. 26）という指摘もあることから、指導者の行動、すなわち指導者の行動指針を提示することが急務である。さらに、大学運動部の指導者については、そのほとんどがフルタイムではない（川本，2006，pp. 16-24）、指導者が他の組織と兼務しているため週末のみの指導が多い（斉藤ほか，2017）、指導者の役割は多岐にわたり負担が大きくその手法は個人の経験に任されている（斉藤ほか，2016a，2016b）といった断片的な特徴について指摘されているものの、その体系的な役割については明示されていないことから、具体的な行動を明らかにする必要がある。

そこで、本研究では大学運動部における個人スポーツ種目の指導者が日々どのような行動を行っているのかという研究課題を解明するために、個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を抽出して仮説構造を提示することを目的とした。

第2節 研究方法

第1項 調査方法

研究 I では、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動を把握するために、日誌調査 (Diary Method) ^(注1) を用いて調査を実施した。日誌調査は、管理者の日常行動は断片的であるという特徴を有していることをふまえて、最もよく使用されてきた方法の 1 つである (金井, 1991)。研究 I で対象とする指導者においても同様のことが想定されるため日誌調査を採用することとした。また、日誌調査は日常生活における現象 (行動、経験、感情など) を測定する方法 (雨宮・関口, 2004 ; 今井, 2014 ; 三宅, 2003 ; 高橋・西, 2005) としても有効であるため、部活動場面に限定しない指導者の行動把握には適切な方法である。しかしながら、日々の活動を日誌に記録する日誌調査は、回答者に対し大きな負担をかけることから (西村・浦, 2005)、本研究では、日誌調査の期間を 10 日間に設定した (詳細については後述する)。なお、日誌のフォーマットは、接触の相手、場所、活動の目的、接触・コミュニケーションの手段、接触時間などを管理者自らが簡単に数秒で記入できるようにするという指摘 (金井, 1991) をもとに、場所、対象者、手段、目的、行動、行動時間を簡易に記入できるフォーマットを独自に作成した。

さらに、本研究ではこの日誌調査に加えて半構造化インタビュー調査 ^(注2) も併用した。その理由は、10 日間による日誌調査のみでは、指導者の行動を網羅することが困難であると判断したためである。日誌調査を用いた先行研究においても、半構造化インタビュー調査と併用しているものがいくつかみられる (姫野ほか, 2006 ; 岩田ほか, 2006 ; 大森, 2010)。ブルア・ウッド (2009) によれば、日誌調査はインタビュー調査の際に調査対象者が、日誌に記録された出来事を思い出しながら説明できるため、インタビュー調査と並行して頻繁に用いられている。そのため、本研究においても日誌調査と半構造化インタビュー調査を併用することは妥当であると判断した。なお、インタビューでは 10 日間に限らない普段の行動についてたずねるとともに、日誌調査の内容確認も行った。

第2項 調査対象の選定

調査対象の選定については、各大学の組織文化や種目などの要因によって指導者行動が異なると予想されるものの、A大学の個人スポーツ種目^(注3)を指導する運動部監督^(注4)を対象とした(表4-1)。多様な大学運動部が存在する中で、意図してA大学という1大学を対象にした理由としては、高い競技力を有していること、組織体制が整っていること、実質的な大学スポーツの指導者が存在することなどに加え、わが国において、先駆けとなった学生アスリート向けのプログラムを作成・実施しており、一般社団法人大学スポーツ協会(以下、「UNIVAS」と略す)が取り組むべきことも包含されることや他大学のモデルとなる可能性が高いことから、大学運動部が取り組むべきことや指導者が体現しなければならないことが包含されていると考えたからである。対象とした大学については、特殊な事例であることやわずか1つの事例に過ぎないことは否定できない。また、インタビュー調査と併用するものの10日間という限定的な日誌調査を年末年始という一般的には部活動の移行期(オフシーズン)に相当するタイミングで実施していることも問題視する向きがあるかもしれない。しかしながら、表4-1に示した通り対象とした部の活動時期については、移行期(2つ)、準備期(1つ)、試合期(2つ)と分散させたこと、多様な職業形態(メーカー、教育、自営業など)に従事する指導者を対象としたこと、指導頻度もフルタイム指導や週あるいは月に一度という指導者を対象としたこと、女性の指導者も対象としたことにより、限定された調査(1大学を対象とした定性的調査)であるものの、多様な個人スポーツ種目における指導者行動を把握することは可能であると判断した。

以上の理由より、本研究はA大学というわずか1校の運動部監督を対象としているものの、対象となった5つの個人スポーツ種目やその種目が存在する大学、さらにはUNIVAS加盟校のみならず、これから加盟しようとする大学などに対しても示唆するところが多いと思われ、その意味で結果の適応可能性が高いデータが得られると判断した。

表 4-1 調査対象者と調査日時

	種目（タイプ）※	性別	時期	調査日時
A氏	個人記録型	男性	移行期	日誌調査：2015年12月16日～25日 インタビュー調査：2016年1月26日
B氏	個人記録型	男性	準備期	日誌調査：2016年1月15日～24日 インタビュー調査：2016年2月3日
C氏	個人記録型	男性	試合期	日誌調査：2015年12月18日～27日 インタビュー調査：2016年5月31日
D氏	個人記録型	女性	準備期	日誌調査：2016年1月3日～12日 インタビュー調査：2016年1月19日
E氏	個人対人型	男性	移行期	日誌調査：2015年12月15日～24日 インタビュー調査：2016年6月3日

※徳永ほか（2000）を参考に分類

第3項 分析方法

図 4-1 に示す通り、まず日誌調査から得られたデータ（場所、対象者、手段、目的、行動、行動時間）について、スポーツマネジメントを専攻する大学院生 2 名及び筆者より、KJ 法（川喜田、1967）を用いて分析した。分析の手順としては、岩田ほか（2006）や霜島・木村（2012）を参考に、意味のまとまった文ごとに区切り、内容の近いものを集めグループ化し下位概念及び上位概念を抽出した。その後、スポーツマネジメントを専攻する教員 1 名、大学院生 3 名、筆者において分析結果について確認作業をおこなった。

次に、インタビュー調査では、日誌調査より得られたデータについて確認した。また、10 日間の日誌調査以外に実施している行動についてたずねた。ここで得られたデータは、同じメンバーで同様の手続きを経て、日誌調査で得られた下位概念及び上位概念に追加した。さらに、指導者になるまでの経緯や指導スタイルなどについてもたずねた。そこで得られたデータ（発言内容）については、本章以降の考察に使用することとした。

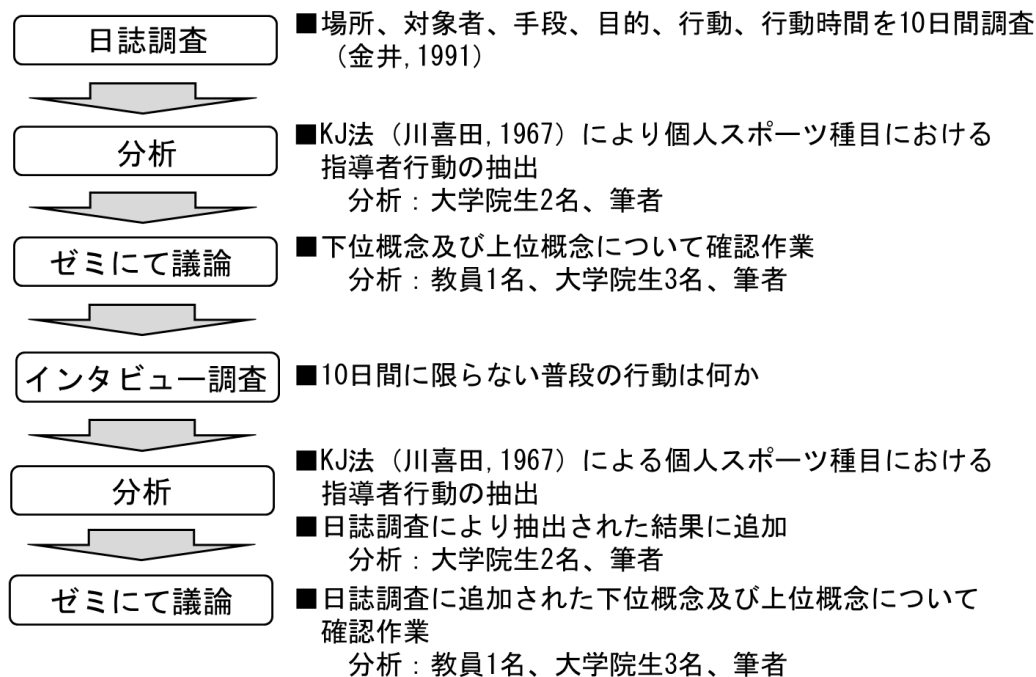


図 4-1 分析手順

第3節 結果

第1項 調査対象者の基本属性

調査対象者の基本属性^(注5)を表4-2に示す。まず、年齢は50代が3名、40代が2名という結果になった。指導歴をみると、対象者全員が10年以上の指導実績を有していた。なかには20年、30年と指導している指導者が存在することから、長期にわたり部活動に携わっていることがうかがえた。指導頻度については、大学運動部における指導者のほとんどはフルタイムではないという指摘があるものの(川本, 2006, pp. 16-24)、フルタイム指導が2名、週末指導が2名、月に数回が1名という結果となり、数少ないフルタイム指導の指導者行動を把握することができた。フルタイム指導をおこなっているC氏は、「うちの会社はスポーツに力を入れているから、企業の理解を得たうえで、無理をいって出向という形で部活動に携わっている」という回答からもわかるように、フルタイムで指導することは非常にまれであることがうかがえた。また、職業については、メーカー、学校、保険、人材、不動産と様々な職業に従事する指導者を対象とすることができた。種目は、個人記録型4名、個人対人型1名という結果となった。そもそも個人スポーツ種目全般に記録型が多いため、このような結果になったと思われる。

表 4-2 調査対象者の基本属性

	種目（タイプ）※	年齢	性別	指導歴	職業	指導頻度
A氏	個人記録型	50代	男性	20年	メーカー	月に数回
B氏	個人記録型	50代	男性	30年	学校	フルタイム指導
C氏	個人記録型	50代	男性	17年	保険	フルタイム指導
D氏	個人記録型	40代	女性	12年	人材	週末指導
E氏	個人対人型	40代	男性	11年	不動産	週末指導

※徳永ほか（2000）を参考に分類

第2項 日誌調査及び半構造化インタビュー調査による個人スポーツ種目における指導者行動の抽出

まず、10日間による日誌調査の結果、147のコードが抽出された。そこから、表4-3に示すように、「技術指導」、「戦略立案」、「練習状況確認」、「試合状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、「教育指導」、「内省促進」、「出席確認」、「キャリアサポート」、「会計指示」、「連携」、「日程調整」、「面談」、「ミーティング」、「指導者探索」、「部員勧誘」、「問題対処」、「OB・OG対応」という19の下位概念が導かれた。

また、上位概念として部に関わる行動（管理者としての行動）と部員に関わる行動（リーダーとしての行動）を仮定していたが、分析の結果、競技力の向上に関わる行動、人として育てるという教育に関わる行動、さらに部を運営するための行動という複数のまとまりが確認されたことから、これらをそれぞれ「競技指向」、「教育指向」、「組織指向」という上位概念として構成した^(注6)。繰り返しとなるが、上位概念は2次元（部に関わる行動、部員に関わる行動）であると仮定していたものの、部員に関わる行動が競技指向と教育指向の2つに大別される結果となった。この点については、主要概念の検討（第3章）においても触れたように、教育者としての側面が部員に関わる行動に包含される結果となった。そのため、個人スポーツ種目における指導者行動は部員に関わる行動として、競技指向、教育指向、そして部に関わる行動として、組織指向という3つの上位概念から構成されることが明らかになった。

次に、半構造化インタビュー調査の結果、日誌調査では得られなかった138の新たなコードが抽出された。まず、表4-4に示すように日誌調査と共通する「技術指導」、「練習状

況確認」、「メンタルサポート」、「教育指導」、「内省促進」、「キャリアサポート」、「連携」、「日程調整」、「ミーティング」、「指導者探索」、「部員勧誘」といった 11 の下位概念が抽出された。一方、日誌調査からは抽出されなかった 15 の下位概念、すなわち「目標づくり」、「練習環境の整備」、「リスク管理」、「自立促進」、「学業支援」、「部員探索」、「受験対策」、「会計」、「会計確認」、「部費確保」、「伝統維持」、「チームづくり」、「信頼関係の構築」、「多様性の受容」、「懇親」という、新たな下位概念が抽出された。

以上、2つの調査より、計 285 のコードが抽出され、34 の下位概念と 3 つの上位概念から構成される個人スポーツ種目における指導者行動が抽出された。

表 4-3 日誌調査より抽出された個人スポーツ種目における指導者行動

上位概念	下位概念	主なコード
競技指向 (58)	技術指導 (17)	部活動において技術指導をおこなっている 部員の課題を見つけ指導をしている
	戦略立案 (2)	練習計画を立てている 試合を振り返り戦略を立てている
	練習状況確認 (7)	トレーニング内容をIT (携帯、スマホ) などで部員から確認している 練習内容をIT (携帯、スマホ) などで部員から確認している
	試合状況確認 (11)	試合結果を確認している 試合の状況を確認している
	体調確認 (14)	部員よりケガについて報告をうけている 試合前に体調を確認している
	メンタルサポート (7)	精神的に不安定な部員のケアをおこなっている ケガをした部員のケアをおこなっている
	教育指向 (17)	教育指導 (6)
自省促進 (7)		目標設定に対して自己評価させている 自己評価に対してアドバイスをしている
出席確認 (2)		部活動の参加について確認している 部員の体調を確認し参加の可否を判断している
キャリアサポート (2)		就職活動について支援している 競技人生のキャリアについて話している
組織指向 (72)	会計指示 (4)	各種支払いについて連絡している 指導者の活動費について連絡している
	連携 (7)	スポーツ部局と連携している コーチと連携している
	日程調整 (14)	試合の日程を調整している 面談を実施する日程について調整している
	面談 (8)	個人面談を行っている 調子の悪い部員と直接話している
	ミーティング (7)	ミーティングを実施している 選手同士でミーティングをするようにうながしている
	指導者探索 (1)	臨時コーチを探している
	部員勧誘 (11)	受験生の結果を確認している 受験生の保護者に対して説明している
	問題対処 (17)	大ケガした部員の対処をしている 部員が起こした問題に対処している
	OB・OG対応 (3)	OBOGに対して部員のサポートを依頼している OB会に参加している

表 4-4 半構造化インタビュー調査より抽出された個人スポーツ種目における指導者行動

上位概念	下位概念	主なコード
競技指向 (28)	技術指導 (10)	基礎練習を徹底している 体の動かし方(手・足など)を指導している
	練習状況確認 (2)	部活動に足を運び部員の様子を見ている トレーナーから選手のコンディションについて確認している
	メンタルサポート (6)	やる気を出す言葉がけをしている 自分自身の経験談を話して自信をつけさせている
	目標づくり (3)	目標計画を部員に作成させている 目標設定する際、部員と一緒に考えている
	練習環境の整備 (7)	練習環境を整備している 合宿の環境を整備している
教育指向 (42)	教育指導 (6)	競技を通じて人としての成長を促している 人間形成するための指導をおこなっている
	内省促進 (5)	練習などについてレポートや日誌などを書かせている
	キャリアサポート (5)	OBOG(社会人)を呼び就職活動を支援している
	学業支援 (2)	単位の取れていない学生に対しアドバイスしている 勉強をするように指導している
	自立促進 (20)	何をすべきか部員に考えさせている 強制して練習させていない
組織指向 (68)	リスク管理 (4)	飲酒・喫煙について指導している SNSの使い方について注意している
	日程調整 (2)	合宿の日程を調整している
	ミーティング (2)	強化セミナーを実施している 選手同士でミーティングをおこなっている
	指導者探索 (1)	若いコーチを探している
	部員勧誘 (8)	高校生に声をかけている 高校の監督に声をかけている
	連携 (16)	他の部の指導者と連携している OBOGと連携している
	部員探索 (3)	高校生の情報収集をしている
	受験対策 (10)	受験に合格するように支援している 大学の試験傾向を調べている
	会計 (1)	会計に関することをすべておこなっている
	会計確認 (5)	部員が行った会計について確認している 通帳などをチェックしている
	部費確保 (7)	OB会に対して寄付金をお願いしている お金を集める工夫をしている
	伝統維持 (1)	部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている
	チームづくり (4)	チーム意識を高めている チーム全員が同じ方向を向くようにしている
信頼関係の構築 (1)	部員と信頼関係を築いている	
多様性の受容 (1)	ハンディキャップのある部員のために環境を整えている	
懇親 (6)	他の部の指導者と懇親の場をもうけている 部員と懇親の場を築いている	

第4節 考察

第1項 個人スポーツ種目における指導者行動概念の構成要素の把握

日誌調査及び半構造化インタビュー調査の結果より、個人スポーツ種目における指導者行動は競技指向、教育指向、組織指向という3つの上位概念から構成されることが明らかになった(図4-2)。以下では、各上位概念について考察していくこととする。

1) 競技指向

競技指向に着目すると、部活動において技術指導をするという指導者として一般的な行動が確認された。しかしながら、現場に足を運び、選手1人1人の状況を確認するというコードからもわかるように、単なる技術指導のみならず、その時の状況や課題を加味したうえで技術指導を行っていることがうかがえる。特に、D氏やE氏は週末のみの指導であるものの、「時間の許す限り現場に足を運び部員の状況を確認する」と述べているように、限られた時間の中でも部活動に参加することを重要視している。

また、練習やトレーニング内容についてICT(携帯電話、スマートフォン)などを利用し部員からの報告を確認するという行動が確認された。現場に足を運ぶことが困難な指導者にとっては、ICTを駆使して部員の状況を確認することも可能となる。特に、A氏が監督を務めるような個人記録型の種目においては、カメラ機能を利用し動作解析を実施するなど、状況を確認するのみならず、きめ細かな指導を実施することが可能となる。そのため、仕事の合間や遠く離れた場所においても指導することが可能になるだろう。

さらに、メンタルサポートという行動も確認された。主なコードからもわかるように、精神的に不安定な部員やケガをした部員に対してケアが必要であることを意味している。特にスポーツにおいては、ケガをするリスクが非常に高いため、そうした部員とのコミュニケーション、すなわちモチベーションを向上させる行動が必要とされる。大学運動部は学生主体の活動であるものの、こうしたケースには知識や経験が豊富な指導者の関与が求められているといえる。

その他、目標づくり、練習環境の整備については、部活動顧問を対象にした研究(藤田, 2000, 2017; 藤田・松原, 1992; 藤田・吉田, 2010)における指摘を裏付ける結果となった。目標づくりについては、長期的な目標から短期的な目標まで幅広いこと、さらに明確な目標は行動を変えることから(朝日新聞デジタル, 2018年10月29日)、部員のみならず客観的な視点を取り入れるためにも指導者の関与が重要になると思われる。

そして、練習環境の整備については、A氏、D氏、E氏が「部員がよりよい環境で練習できるために、大学関係者に修復依頼や改善願っている。また、合宿先も部員にとって最高の環境にするために知り合いなどをお願いしている」と述べている。そのため、部員の競技レベルを向上させるために、大学や外部の関係者と指導者が積極的に関与する必要があるだろう。

以上より、競技指向については、部員に関わる指導行動が確認された。これは、体育・スポーツ経営学におけるリーダー行動、教育学領域における指導行動、さらにはコーチング学領域における指導行動や育成行動（図子，2017a）までを包含するものである。

2) 教育指向

教育指向に着目すると教師行動、指導行動という教師の行動、すなわち教育者としての行動がみられた。教育指導や学業支援に着目すると、学業の必要性を伝えている、単位の取れていない学生に対しアドバイスを送っている、勉強するように指導するという行動が確認された。この点、サンプルの特性が影響している可能性も否定できないが、取得単位数により部活動が制限されたり、試合参加にも影響したりするため、指導者は学業について指導していることがうかがえる。UNIVASにおいて提起されている学業成績の管理が本格的に開始されると、こうした行動はひときわ重要な意味をもつことになるだろう。いうまでもなく、学生の本分は学業であることから、指導者自身もこうした指導を積極的に取り入れることが必要である。

また、教育指導においては、競技を通じて人としての成長を促している、人間形成をするための指導をおこなっているという行動も確認された。斉藤ほか（2018a）は、大学ゴルフ部員を対象にライフスキルを獲得することがプレイ場面における心理的特性に影響を与えていることを明らかにしている。そのため、指導者は単なる教育指導にとどまらず、人としての成長が競技力に何らかの影響を与えていることを念頭において指導しているのではないだろうか。斉藤ほか（2018a）はゴルフに限定しているものの、本研究は様々な種目を対象としていることから、本研究で対象となった競技種目においても重要視されている行動の1つといえる。

自立促進に着目すると、何をすべきか部員に考えさせるという行動が確認された。目標に対して自己評価させているという行動、すなわち内省促進からもわかるように、指導者は部員に対して考えさせる指導を実践していることがわかる。これは、大学運動部は学

生の自治活動である（井上ほか，2010；磯，2013；津田，2007；横山，2012，2017）という指摘を支持する結果ともいえるだろう。かかる行動については、調査対象者全員が「部員に対して常に考えさせている」と述べていることから、指導者にとって重要な行動であることがわかる。

この他、出席確認という行動も確認された。これは、部活動の参加について確認するという行動や、部員の体調を確認し参加の可否を判断しているという行動であり、単なる管理的な行動ではなく、部員に対する配慮であると考えられる。特に、A氏は「チーム全員で団体戦を戦うため、日々の部活動を大切にしている。だから、日々の部活動への参加は試合に参加することと同じくらい大切にしているので部活動の出席状況を確認している」と述べていることから、部員全員に対する公平性を担保するような行動であると捉えることができる。個人スポーツ種目を指導する指導者であっても、部活動という団体行動に価値を見いだしていることから、こうした行動が抽出されたものと思われる。

リスク管理については、飲酒や喫煙に関する行動が確認された。特に、大学生は未成年の部員も存在するため、必要不可欠な行動であるといえる。

そして、キャリアサポートという行動も確認された。運動部に所属する学生は、比較的時間の制約が多いことから、就職活動にあたっては指導者のみならず、部のOBOGなどという関係者も積極的に活用することが重要である。

以上より、教育指向については、下位概念である教育指導、キャリアサポート、リスク管理、学業支援などの行動によって構成されているが、これはUNIVASの事業内容（学習支援、デュアルキャリア支援、インテグリティ教育など）とも類似している（大学スポーツ協会，online）。これらの行動は、教育学領域における教師行動や指導行動に相当する行動であるため、大学運動部の指導者には教師としての側面も必要とされることがわかる。

3) 組織指向

組織指向に着目すると、主な行動として部をマネジメントする行動、すなわち管理者としての行動が確認された。まず、選手や指導者の勧誘に関する行動は、部の強化になくてはならない行動であろう。大学運動部は、毎年4年生が卒業し、1年生が入部する。そのため、競技力を維持・向上させるためには、選手のみならず指導者の勧誘活動も必要になる。

次に、金銭に関する行動がいくつか確認された。中でも会計に関する行動のほとんどは、指導者自身が行動するケースが多いことが明らかになった。E氏によると、「お金に関すること、会計や部費については、すべて自分がしている。なぜなら、問題が起きやすいから」と述べているように、すべての指導者が金銭に関する確認や指示を行っている。大学運動部といえども、多額の金銭を取り扱うため、部員のみならず指導者が常に把握することが求められている。また、大学運動部においては部費の確保が重要である。各部活動において予算は異なるものの、大学からの補助金のみでは不十分であるため、OB会などに寄付を依頼しているケースが多い。そのため、指導者はOB会などと緊密に連携することが求められる。

そこで、連携に着目すると大学内のスポーツ担当部局やコーチのみならず、他部の指導者や他大学の指導者、協会・連盟などとも連携していることが明らかになった。C氏によれば、「協会の理事も兼任しているため、選手のリクルートや練習方法などの情報を入手している」と述べていることから、内外の関係者と連携することは部の強化に直結している可能性が示唆された。連携については、C氏のみならず、すべての指導者が同様のことを述べていたことから、大学運動部における指導者は部をとりまく様々なステークホルダー（利害関係者）との関係構築やマネジメントも重要であるといえる。例えば、A氏、C氏、E氏は、「食事や飲み会を他の部の指導者たちと交わすことで様々な情報交換をしている」と述べている。懇親会への参加という行動は一見すると不要な行動とも捉えられるものの、その意味で部の強化や発展には欠かせない行動ともいえるだろう。一方、部員と懇親するという行動も抽出されたことから、部活動場面以外でコミュニケーションを図ることにより、部員それぞれの性格や思考などを把握するとともに、より適切な指導を行うことができると思われる。

本研究では、個人スポーツ種目を務める指導者を対象としたが、チームづくりに関する行動が確認されたことは興味深い結果であった。大学の競技にはそれぞれリーグ戦が存在するが、個人スポーツ競技の場合、その競技方法は個人記録の足し算で競い合う。一般的に考えると、個人の能力を向上させることで勝利をおさめることができると考えられるが、大学運動部の指導者においては異なった考え方をしている。それは、すべての指導者において「リーグ戦（団体戦）において勝利をおさめることが部としての目標である。そのため、部活動に参加し切磋琢磨することで競技力が向上する。だから部活動といった団体行動を心がけている」という主旨の発言から理解できるだろう。中でもE氏は「部活動

の仲間は、同じ釜の飯を食う仲間、個人スポーツだけど、お互いを理解しなければチームとして勝つことはできない」と述べており、この発言からも大学運動部における指導者は、部活動という団体行動を大切にしていることがうかがえる。こうした考えが、信頼関係の構築という行動にも現れているのだろう。

多様性の受容という下位概念からは、障がい者スポーツへの対応も視野に入れていることが明らかになった。現在、2020年東京オリンピック・パラリンピックをはじめとして、パラスポーツが注目されるようになってきた。特に大学運動部は、ときに閉鎖的な印象（トップアスリートが入部する）を与えることもあるが、多様性の受容という行動は、スポーツをめぐる価値の多様性が大学運動部においても受け入れられつつあることを示すものといえる。この点、対象としたA大学のように競技力の高い大学においては、参考にするべき点であろう。しかしながら、競技力の高い大学のみならず、いくつかの大学においてもパラアスリートが存在するため^(注7)、障がい者スポーツに対しては何らかの対応が求められているといえる。

以上より、組織指向の行動は、部の継続や発展に寄与する行動であり、大学運動部という組織の指導者にとって重要な行動である。しかしながら、組織指向の行動の多くは、選手が把握しているとは考えにくい。なぜなら、組織指向を構成する下位概念の多くは、部員が認識できない（見えない）行動である可能性が高いからである。もちろん、部員幹部・役職者（キャプテンやマネージャーなど）は認識している可能性もあるが、こうした人物は部員の中でもごく一部であるため、部員が認識している（見える）行動と認識できない（見えない）行動についても検討することが必要であろう。

4) 個人スポーツ種目における指導者行動概念

以上の検討から、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動は、「リーダーとしての行動」、「教育者としての行動」、「管理者としての行動」という3つの要素から構成されるものと考えられる。また、指導者の行動は部員と関わる行動、大学関係者と関わる行動、様々なステイクホルダーと関わる行動と多岐にわたることも考えられる。以上の検討より、本研究ではこうした個人スポーツ種目における指導者の行動を「指導者行動」と命名し、大学運動部の指導者が部や部員に影響を及ぼす日常的な行動と定義する。

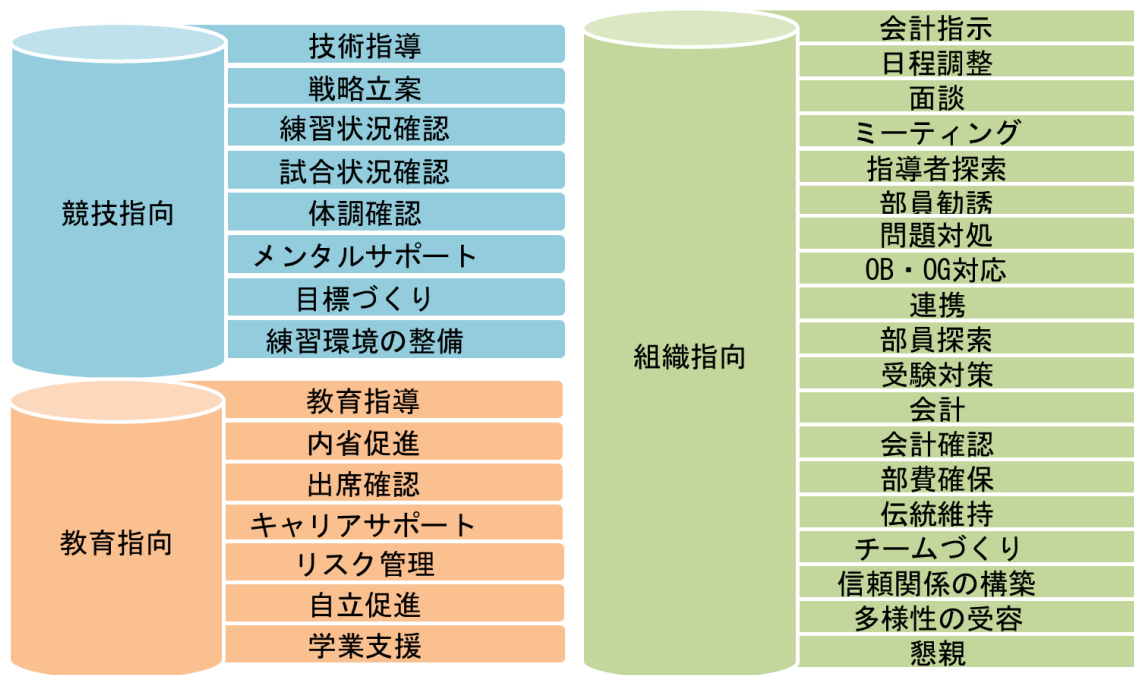


図 4-2 個人スポーツ種目における指導者行動概念の構成要素

第 5 節 小括

第 3 章において、指導者の行動を捉える概念として「指導者行動」を提起した。しかしながら、大学運動部における指導者の行動をめぐっては、とりわけ個人スポーツ種目の指導者行動は多岐にわたる。また、個人スポーツ種目における指導者行動の構造把握はなされていない。そのため、本章では大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動の構成要素を抽出して仮説構造を提示することを目的とした。

調査の結果、個人スポーツ種目における指導者行動については、部員に関わる行動として競技指向と教育指向、部に関わる行動として組織指向という 3 つの行動次元から構成されることを仮説的に示した。また、個人スポーツ種目における指導者は、米国の HC と GM の役割を 1 人で担っていることも示唆された。そのため、米国の大学スポーツ指導者のように GM と HC の役割が明確に分離していないわが国においては、指導者の行動において、どのような側面に課題があるのか、あるいはどのような行動が必要とされているのかということを検討するための判断基準を示すことになる。また、指導者自身も役割上必要とされる様々な行動を把握できるとともに、部活動の状況などにより必要とされる指導者行動を選択し実践することも可能であろう。特に大学運動部の指導者においては、OB 会からの推薦によって就任し、現場で四苦八苦している指導者も存在することから^(注 8)、指導者行動の

概念化は具体的な行動指針を与え、何をすべきかがより明確になると思われる。

一方、個人スポーツ種目における指導者行動が34もの下位概念から構成されることも提示した。中学校や高校の部活動において社会問題とされている教員の長時間労働（読売新聞朝刊，2017年7月4日）と同様に、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者への負担も大きくなるのが危惧される。週末のみの指導者も多数存在しているが、限られた時間、例えば平日の仕事の合間に指導者行動を遂行していることも明らかになった。これは、A氏やC氏が「仕事の休み時間や通勤などといった移動中に部の仕事をしたり、部員と連絡をとっている」という発言からも裏付けられる。さらに、日誌調査において指導者行動に費やした時間^(注9)が1日約3時間程度であること、組織指向という部員が認識できない（見えない）行動に6割程度の時間を費やしていることも、個人スポーツ種目における指導者行動が多岐にわたることを裏付けているだろう。

本章の研究課題として、個人スポーツ種目における指導者行動の仮説構造は、対象が限定的、かつ少数であるため、適応範囲も限定せざるを得ない。また、本章では5名の共通した個人スポーツ種目における指導者行動の抽出までいたっていない。したがって、次章以降では、定量的な調査を実施し、個人スポーツ種目における指導者行動概念についての信頼性や妥当性を検討するとともに、個人スポーツ種目における指導者行動が部員に対してどのような影響を及ぼすのかについても視野にいれながら、一般化に向けた調査デザインを検討することが必要である。

注（第4章）

1) 日誌調査（diary method）のメリットとしては、エピソードの偶発的な想起事例を収集することが可能であることや（神谷，2003）、日常生活の中で予定や用事を思い出した経験（エピソード）を記録できることが指摘されている（今井，2014）。一方、対象者により記録の仕方や観点が異なること（雨宮・関口，2004；神谷，2003）、調査に臨む回答者の負担が大きいこと（西村・浦，2005）、日誌を持っていることにより日誌の記録を忘れてしまう可能性があること（今井，2014）がデメリットとされている。しかしながら、対象者に対し日誌の記入方法を詳細に説明すること（桐田・遠藤，1999；三宅，2003；西原ほか，1988；山本，2008）、日誌を利便的に作成すること（山本，2008）によりこれらのデメリットを解消することが可能となる。

2) 作野 (2014, pp. 110-127) によれば、半構造化インタビュー調査は、何を質問するべきかがある程度わかっているものの、どのような回答が戻ってくるか不明な場合などに使用される。そのため、主な質問内容は決まっており、それに従ってインタビュー (面接) が進行していくが、面接者が必要であると判断すれば、フォローアップの質問をしたり、調査対象者の回答の意味を確認したり、面接中に思いついた新たな興味や疑問によって質問をくわえたりする柔軟な変更が可能である。そのため、自由回答による質的データを求めることにも適している。

3) 個人スポーツ種目と団体スポーツ種目で指導者行動が異なると考えたからである。具体的には、個人スポーツ種目の多くの部活動は部員数が少なく、組織としての規模が小さいため、監督が GM と HC の役割を担っている可能性が高いことから指導者の多様な行動を把握できると考えたからである。一方、野球やサッカーなどの団体スポーツ種目は、相対的に部員数は多く、組織体制が整っていると考えられる。例えば、競技レベル (1 軍、2 軍)、ポジション、さらには学年によるカテゴリー分けなどがなされており、指導者も各カテゴリーに存在し役割も明確であると想定される。こうした団体スポーツ種目の実情は定かではないものの、おそらく海外の部活動のように指導者の役割が細分化されている可能性が高いと思われるため、個人スポーツ種目に限定することで指導者の行動を明らかにできると考えた。

4) 調査対象とした運動部監督の属性は調査当時のもの (現在、監督を退任している者も含まれる) である。

5) 調査対象者の年齢については、プライバシーに配慮し年代別に記載することとした。

6) 上位概念を抽出した理由は、指導者行動が部に関わる行動 (管理者としての行動) と部員に関わる行動 (リーダーとしての行動) に大別されると仮定したからである。また、参考にした管理者行動論の尺度においても、研究者の理論的関心により上位概念が構成され、より多次元的に行動をとらえようとしていること (金井, 1991 ; 作野・清水, 2001 ; 清水, 1989, 1990 ; 武隈, 1994) から、かかる手順は妥当であると判断した。

7) 筆者と関わりのあるいくつかの大学においては、部活動に所属せず個人的に活動しているパラアスリート学生が存在している。大学内にパラアスリート部門は存在しないものの、大学として個別にサポートしているケースが散見される。

8) A氏、C氏、D氏、E氏ともに、「OB会より急に監督をしてもらえないか、といった連絡があり、監督就任当初は何をすべきかわからなかった。そのため、一度現場に行き、部活動の様子を確認した。さらには、知り合いにも相談した」と述べていることから、何をすべきか当時、苦労した様子が理解できる。なお、4人の発言はすべて同様ではないものの、同様の趣旨であったため筆者が要約している。

9) 日誌調査では、場所、対象者、手段、目的、行動、行動時間を簡易に記入できるものを独自に作成した。本研究においては、指導者行動を抽出することが主たる目的であることから、指導者行動に費やした時間については、考察においてのみ使用するものとし、詳細な分析はしていない。

第5章 大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動評価尺度の開発（研究Ⅱ）

第1節 研究背景と目的

第4章において明らかにされた個人スポーツ種目における指導者行動の仮説構造は、先進的なプログラムを実施しているA大学の運動部監督のうちわずか5名を対象として得られたものであり、その意味ではかなり特殊なデータである。したがって、第4章において提起された個人スポーツ種目における指導者行動概念の適用範囲も、厳密に言えば対象とした「A大学」や「5つの種目」という限定をつけねばならないのかもしれない。第4章において仮説的に抽出された個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素には、こうした意味での限界があると言わざるを得ない。

本章以降の研究を進めていくにあたり、定量的な調査を実施し、個人スポーツ種目における指導者行動概念についての信頼性や妥当性を検討するとともに、個人スポーツ種目における指導者行動が学生に対してどのような影響を及ぼすのかについても視野にいれながら、一般化に向けた調査デザインを検討することが課題としてあげられた。まず、個人スポーツ種目における指導者行動には部員が認識している（見える）行動のみならず、認識できない（見えない）行動も含まれている。そのため、定量的な調査を実施し部員が認識している（見える）行動、すなわち部員が回答することができる質問紙を作成することが必要とされる。また、第4章ではKJ法（川喜多，1967）により個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を提示したため、定量的な調査による構成概念の信頼性及び妥当性については検討されていない。そのため、定量的な調査による仮説構造の検討も求められている。

本章は、「指導者行動を部員は把握しているのか」という研究課題について検討するものである。したがって、本章では第4章において抽出した個人スポーツ種目における指導者行動をもとに、部員が認識できる（見える）行動を把握するとともに、構成概念の信頼性及び妥当性について検討し、個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発することを目的とした。

第2節 研究方法

第1項 調査対象者の選定

高松・山口（2015）によれば、指導者の行動は指導者以外の人物によって評価されるものであると述べているものの、指導者の行動を評価する尺度を開発するためには、指導者への

インタビュー調査などが必要とされる。こうした課題について、高松・山口（2016）は、ベースとなる尺度を作成する際には、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じて構成概念の抽出を行う必要があるものの、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と指摘している。本研究は、先行研究（高松・山口，2015，2016b）と同様に、前章において指導者を対象に日誌調査及びインタビュー調査を実施し、個人スポーツ種目における指導者行動の仮説構造を抽出した。しかしながら、ここで抽出された行動には、部員が認識できない（みえない）行動がふくまれているという課題がある。また、対象となった5つの部における指導者の行動を抽出したに過ぎず、1つの部の指導者が独自に行っている行動も含まれている。さらに、個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素は3つの上位概念と34の下位概念から構成されることを仮説的に提示したが定量的調査による信頼性や妥当性の検討はなされていない。

したがって、部員が共通して認識できる（みえる）行動を選定し、構成要素の信頼性及び妥当性を検討するため、第4章において対象とした指導者が指導する部活動の部員を対象とした。第4章において調査対象とした運動部監督は5名であった。しかしながら、本章では部員に回答させるという調査を実施するため、協力を得られたのは運動部監督4名であった。したがって、4つの部活動に所属する部員を対象とした。

第2項 質問紙の作成

ここでは、第4章において抽出された調査対象者の発言内容をもとに、質問紙を作成した。まず、調査対象者の発言内容を概観し、共通する発言内容をまとめた。その後、部員が回答することのできる文言に修正し、スポーツマネジメントを専攻する教員1名、研究員1名、大学院生3名、筆者の計6名において文言について慎重に議論し修正を重ね、120項目から構成される質問紙を作成した。質問項目の中には、10以上の発言内容から構成される項目も存在すれば、1つの発言内容から構成される項目も存在する。本章では、1つの発言内容から構成される項目においても、指導者が実際に実行している行動であるため、質問紙に加えることとした。

回答については、あなたの部の指導者（監督・コーチ）の行動について、「5. とても当てはまる」から「1. 全く当てはまらない」の5段階尺度に加え、部員が認識できない（見えない）行動を選定するため「わからない」という項目も追加した（巻末資料参照）。こうした項目を追加した理由は、認識できない行動のみならず、1つの発言内容から構成される特

殊な項目も削除できると考えたからである。また、第4章において実施した日誌調査では、自宅や会社などという部活動以外の場において指導者行動を実行しているケースも存在していた。そのため、こうした部員において認識できない行動は、「わからない」行動として抽出されると考えたことも理由の1つである。

その他、「部名」、「学年」、「性別」、「競技歴」、「役職の有無」という基本的属性を加え質問紙を作成した。第4章において部員幹部・役職者（キャプテンやマネージャーなど）は、指導者行動を認識できる可能性が高いが、それ以外の部員は認識できる可能性が低いいため、このような基本属性も質問紙に加えることで、より詳細な分析ができると考えた。

調査方法については、監督あるいはコーチに対し、郵送法及び自己評価方式による質問紙調査を実施した。本調査は指導者の行動について回答するため、指導者には指導者の行動を評価するという認識が少なからず存在する。そのため、質問紙の回収を指導者ではなく、部員にお願いするよう依頼した。なお、調査は2018年6月に実施し7月上旬までに質問紙を回収した。

第3項 分析方法

図5-1に示す通り、尺度の開発にあたり村上（2006）の尺度開発法と佐藤（2014, pp. 79-109）のデータ処理に関するスキルをもとに信頼性の検討をおこなった。まず、Item-Total 相関分析（以下「I-T 相関分析」と略す）と Good-Poor 分析（以下「G-P 分析」と略す）によって項目を精選した。次に、各項目において度数分布表を用いて、「わからない」と回答した部員の割合について慎重に吟味しながら項目を精選した。具体的には、「わからない」と回答した部員の割合が50%以上の場合から、段階的に割合をさげて検討し、できる限り「わからない」の割合が低い項目を慎重に選択した。そして、第4章において抽出した個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素の信頼性と妥当性について検討するため、各上位概念と項目について I-T 相関分析^(注1)を実施し項目を精査するとともに、その結果を参考にして構成要素について再検討した。

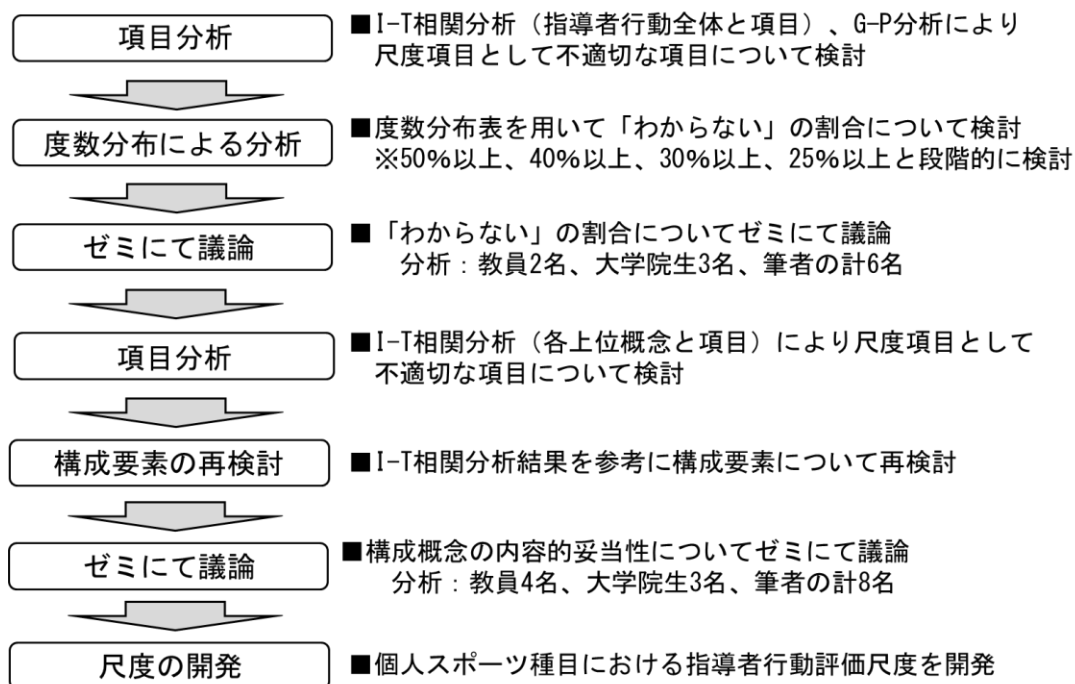


図 5-1 分析手順

第 3 節 結果

第 1 項 調査対象者の基本属性

調査対象者の基本属性を表 5-1 に示す。A 部 25 名、B 部 6 名、C 部 32 名、D 部 44 名という結果となった。B 部については、部員数が毎年 10 名以下で構成されているため、このような結果となった。学年については、1 年生 31 名、2 年生 25 名、3 年生 28 名、4 年生 23 名という結果となり、各学年において約 25%前後のサンプルを確保することができた。性別については、男子 70 名、女子 37 名と比較的男子が多い結果となっている。

第 4 章において、対象とした指導者が退任している部も存在したこと、本調査の時期が 6 月であり 1 年生においては、指導者から十分な指導を受けている可能性が低く、回答することが困難であると判断したため、次項以降の分析においては 1 年生 31 名を削除し、2 年生から 4 年生までの 76 名を対象とすることとした。

表 5-1 調査対象者の基本属性 N=107

		N	%
種目	A部	25	23.4
	B部	6	5.6
	C部	32	29.9
	D部	44	41.1
学年	1年	31	29.0
	2年	25	23.4
	3年	28	26.2
	4年	23	21.5
性別	男子	70	65.4
	女子	37	34.6
役職	あり	38	35.5
	なし	60	56.1

第 2 項 項目分析及び部員が認識できない行動

項目分析の結果及び部員が認識できない（見えない）行動について検討した結果を表 5-2、表 5-3、表 5-4 に示した。

1) I-T 相関分析

I-T 相関分析の結果、競技指向においては「技術指導」に分類される「問 4：体の動かし方（手・足など）を指導している」、「試合状況確認」に分類される「問 3：部員から試合結果について報告をうけている」という 2 項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。組織指向においては、「会計指示」に分類される「問 2：部の活動費用について確認している」、「ミーティング」に分類される「問 20：部員向けのセミナーや講義をおこなっている」という 2 項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。

2) G-P 分析

G-P 分析の結果、競技指向においては「試合状況確認」に分類される「問 3：部員から試合結果について報告をうけている」という 1 項目において有意な関係が見られないため、

尺度項目として不適切であると判断した。教育指向においては、「自律促進」に分類される「問 50：部活動の方向性（方針や目標など）を部員に任せている」という 1 項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。組織指向においては、「会計指示」に分類される「問 2：部の活動費用について確認している」、「連携」に分類される「問 93：民間企業と連携している」、「ミーティング」に分類される「問 72：試合前にミーティングをおこなっている」、「部員勧誘」に分類される「問 21：大学の部活動に高校生を参加させている」という 4 項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。したがって、I-T 相関分析及び G-P 分析の結果、計 8 項目^(注 2) が不適切であると判断されたため、これらを削除した。

2) 部員が認識できる（見える）行動

わからないと回答した部員が存在しなかった項目について以下に示す。まず、競技指向においては「技術指導」に分類される「問 30：部活動において技術指導をおこなっている」、「問 49：お互いに競争させる指導をおこなっている」、「練習状況確認」に分類される「33：部活動に足をはこび部員の様子を見ている」、「問 114：練習の雰囲気づくりをおこなっている」、「メンタルサポート」に分類される「問 7：やる気を出す言葉がけをしている」、「問 25：自分自身の経験談を話し自信をつけさせている」という 5 項目が示された。教育指向においては、「教育指導」に分類される「問 6：人間形成をするための指導をおこなっている」、「問 9：学生としてのあるべき姿を教えている」、「自立促進」に分類される「問 109：何をすべきか部員に考えさせている」という 3 項目が示された。組織指向においては、「チームづくり」に分類される「問 54：チームの意識を高めている」、「問 61：チーム全員が同じ方向を向くようにしている」という 2 項目が示された。

ここで示された 11 項目は、すべての部員が認識できる（見える）行動と考えることができる。そのため、4 つの部に共通した指導者行動と捉えることができると考える。

3) 部員が認識できない（見えない）行動

わからないと回答した部員が多い項目、すなわち部員が認識できない（見えない）行動について下記に示す。ここでは、わからないと回答した部員が 25%以上存在する項目に限定して記載する。

まず、競技指向においては「練習状況確認」に分類される「問 105：トレーナーから選手

のコンディションについて確認している」、「メンタルサポート」に分類される「問 100：女子部員の体調について気にかけている」という 2 項目が示された。教育指向においては、「キャリアサポート」に分類される、「問 94：就職活動のために OB・OG を部によんでいる」、「問 111：就職活動について支援している」という 2 項目が示された。組織指向においては、「会計指示」に分類される「問 115：部活動に関わる各種支払いについて確認している」、「問 44：指導者の活動費用について報告している」、「会計」に分類される「問 17：会計に関する業務にたずさわっている」、「会計確認」に分類される「問 90：部員が行った会計について確認している」、「問 83：通帳などチェックしている」、「部費確保」に分類される「問 107：お金を集める工夫をしている」、「問 95：インターネットを利用して寄付金を集めている」、「連携」に分類される問 78：学内における他の部の指導者と連携している、「問 69：他大学の指導者と連携している」、「問 117：高校の先生と連携している」、「問 93：民間企業と連携している」、「日程調整」に分類される「問 1：面談を実施する日程について調整している」、「問 113：大学の行事について確認している」、「問 96：新入生の入寮日時を確認している」、指導者探索に分類される「問 46：臨時の指導者を探している」、「問 75：若い指導者を探している」、「部員勧誘」に分類される「問 88：入部を希望している受験生の可否について確認している」、「問 19：受験希望の保護者に対して説明している」、「問 29：高校の部活動の監督に声をかけている」、「問 87：合格者の高校の先生に挨拶している」、「問 22：部活動に参加した高校生にお礼の連絡をしている」、「受験対策」に分類される「問 116：受験に合格するように支援している」、「問 108：受験における筆記科目の練習をさせている」、「問 47：受験における面談の練習をしている」、「問 76：試験で合格した部員に入試の内容について聞いている」、「問 112：大学の試験傾向を調べている」、「多様性の受容」に分類される「問 80：ハンディキャップのある部員のために環境を整えている」、「懇親」に分類される「問 85：部内における指導者たちで懇親の場をもうけている」、「問 45：他の部の指導者と懇親の場をもうけている」、という 29 項目が示された。

以上の結果より、I-T 相関分析及び G-P 分析により不適切であると判断した 8 項目、「わからない」と回答した割合が 25%以上である 32 項目^(注 3)の計 40 項目を削除することとした。「わからない」と回答した割合が 25%に設定した理由については、次節で述べることとする。

表 5-2 項目分析（指導者行動と項目：競技指向）

上位概念	下位概念	質問項目	上位群平均 (N=20)	下位群平均 (N=19)	t値	G-P分析 有意確率	I-T相関分析 有意確率	M	SD	わからない N	わからない %	
技術指導	30	部活動において技術指導をおこなっている	4.800	3.895	2.929	**	**	4.21	1.037	0	0.0	
	62	基礎練習を徹底している	4.600	2.316	5.857	***	***	4.03	1.137	6	7.9	
	28	自主練習について指導している	4.000	1.684	6.212	***	***	3.33	1.245	4	5.3	
	91	部員の課題を見つけ指導している	4.750	3.474	4.165	***	***	4.22	0.926	1	1.3	
	4	体の動かし方（手・足など）を指導している	4.300	3.474	2.340	*		3.99	1.124	2	2.6	
	32	練習量を調整している	4.100	1.895	4.949	***	***	3.39	1.346	10	13.2	
	89	集団練習を実施している	5.000	3.842	2.587	*	**	4.68	0.766	3	3.9	
	48	切磋琢磨できる指導をおこなっている	4.800	3.158	4.838	***	***	4.17	0.991	1	1.3	
	49	お互いに競争させる指導をおこなっている	4.700	3.316	5.071	***	***	4.00	1.033	0	0.0	
	114	練習の雰囲気づくりをおこなっている	4.600	2.632	4.850	***	***	4.10	1.169	0	0.0	
104	部員によって練習メニューを変えている	3.100	1.632	3.152	**	***	2.95	1.306	7	9.2		
戦略立案	23	練習計画を立てている	3.950	2.000	3.843	**	***	3.37	1.274	13	17.1	
	119	試合を振り返り戦略を立てている	4.500	2.053	4.786	***	***	4.21	1.016	5	6.6	
競技指向	練習状況確認	5	不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている	3.200	1.947	2.401	*	**	3.30	1.216	15	19.7
		13	不在時の練習内容について部員と連絡をとりあっている	3.800	1.526	4.454	***	***	3.65	1.233	16	21.1
		33	部活動に足をはこび部員の様子を見ている	4.800	3.579	3.716	**	***	4.21	1.087	0	0.0
		105	トレーナーから選手のコンディションについて確認している	2.450	.579	4.116	***	***	2.62	1.388	21	27.6
試合状況確認	31	試合結果を確認している	4.950	4.000	2.417	*	*	4.75	0.622	4	5.3	
	10	試合中の状況を確認している	4.750	3.789	2.610	*	**	4.35	0.846	1	1.3	
	3	部員から試合結果について報告をうけている	4.700	4.684	.061			4.74	0.703	2	2.6	
体調確認	82	部員からケガについて報告をうけている	4.900	1.737	7.471	***	***	4.33	0.991	8	10.5	
	58	試合前に体調を確認している	3.850	1.474	5.584	***	***	3.53	1.268	9	11.8	
	38	部員の体調について気にかけている	4.500	1.895	6.688	***	***	4.01	1.097	6	7.9	
メンタルサポート	100	女子部員の体調について気にかけている	3.350	.737	5.028	***	***	3.69	1.188	26	34.2	
	59	精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	3.200	1.737	2.662	*	***	3.30	1.278	12	15.8	
	36	ケガをした部員のケアをおこなっている	3.950	1.789	4.527	***	***	3.40	1.306	8	10.5	
	25	自分自身の経験談を話し自信をつけさせている	4.450	3.053	3.614	**	***	3.82	1.163	0	0.0	
	73	補欠選手に対しても公平に接している	4.700	3.368	2.771	*	*	4.52	0.917	6	7.9	
目標づくり	7	やる気を出す言葉がけをしている	4.850	4.053	2.935	**	*	4.38	0.879	0	0.0	
	27	目標計画を部員に作成させている	4.600	3.158	3.543	**	***	4.26	0.994	2	2.6	
練習環境の整備	51	目標設定する際、部員と一緒に考えている	4.300	2.211	4.825	***	***	3.71	1.099	7	9.2	
	41	練習環境を整えている	4.650	2.263	6.134	***	***	4.10	1.009	4	5.3	
	18	合宿の環境を整えている	4.350	1.947	4.992	***	***	3.70	1.128	9	11.8	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 5-3 項目分析（指導者行動と項目：教育指向）

上位概念	下位概念	質問項目	上位群平均 (N=20)	下位群平均 (N=19)	t値	G-P分析 有意確率	I-T相関分析 有意確率	M	SD	わからない N	わからない %
教育指導	教育指導	63 学業の必要性を伝えている	4.700	2.368	6.653	***	***	3.92	1.135	3	3.9
		99 部の歴史や伝統を伝えている	4.000	2.632	2.519	*	**	3.90	1.232	3	3.9
		24 競技を通じて人としての成長をうながしている	4.850	3.579	4.096	**	**	4.33	0.834	2	2.6
		11 自身の経験を踏まえ教育指導している	4.850	3.947	3.322	**	*	4.35	0.923	1	1.3
		9 学生としてのあるべき姿を教えている	4.650	3.684	2.686	*	**	4.22	1.015	0	0.0
		16 連絡手段のマナーについて指導している	4.150	2.526	3.695	**	*	3.54	1.187	11	14.5
		6 人間形成するための指導をおこなっている	4.550	3.316	3.019	**	**	4.03	1.211	0	0.0
		71 様々な人たちと話させ対応力を身につけさせている	4.250	1.526	6.649	***	***	3.62	1.282	7	9.2
教育指向	内省促進	64 目標設定に対して自己評価させている	4.400	2.737	3.869	**	***	4.04	1.148	2	2.6
		35 自己評価に対してアドバイスをしている	4.500	2.105	5.620	***	***	3.77	1.262	7	9.2
		56 練習などについてレポートや日誌などを書かせている	3.050	1.105	4.520	***	***	2.85	1.353	13	17.1
	出席確認	98 部活動の参加について確認している	4.450	1.947	4.846	***	***	3.97	1.208	10	13.2
		79 部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	3.850	.895	8.071	***	***	3.05	1.408	10	13.2
	キャリアサポート	111 就職活動について支援している	3.650	.632	6.901	***	***	3.50	1.270	19	25.0
		94 就職活動のためにOB・OGを部によんでいる	2.750	.947	3.810	**	***	2.46	1.356	21	27.6
		118 競技人生の後のキャリアについて話している	4.250	1.263	6.710	***	***	3.93	1.158	14	18.4
学業支援	15 単位の取れていない学生にアドバイスしている	4.050	1.737	4.891	***	***	3.30	1.333	15	19.7	
	40 勉強をするように指導している	4.550	2.211	6.155	***	***	3.82	1.175	5	6.6	
自立促進	自立促進	109 何をすべきか部員に考えさせている	4.900	2.947	4.426	***	***	4.42	0.852	0	0.0
		102 強制して練習させていない	4.750	2.684	4.525	***	***	4.29	1.023	5	6.6
		66 部活動の方向性（方針や目標）を示している	4.650	3.053	3.800	**	***	4.29	0.926	2	2.6
		50 部活動の方向性（方針や目標など）を部員に任せている	4.400	3.684	1.741		*	4.19	0.989	2	2.6

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表5-4 項目分析（指導者行動と項目：組織指向）

上位概念	下位概念	質問項目	上位群平均 (N=20)	下位群平均 (N=19)	t値	G-P分析 有意確率	I-T相関分析 有意確率	M	SD	わからない N	わからない %
リスク管理	97	飲酒・喫煙について指導している	4.550	2.579	3.985	***	***	4.10	1.199	6	7.9
	68	SNSの使い方について注意している	3.850	1.421	4.939	***	***	3.42	1.458	8	10.5
会計指示	115	部活動に関わる各種支払いについて連絡している	3.950	.263	10.038	***	***	3.63	1.466	27	35.5
	44	指導者の活動費用について報告している	2.800	.526	4.350	***	***	3.35	1.477	36	47.4
	2	部の活動費用について確認している	2.950	2.421	.869			3.56	1.373	15	19.7
会計	17	会計に関する業務にたずさわっている	3.500	.789	5.312	***	***	2.96	1.511	26	34.2
会計確認	90	部員が行った会計について確認している	3.650	1.158	4.265	***	***	4.07	1.272	29	38.2
	83	通帳などをチェックしている	2.100	.474	3.236	**	***	2.77	1.555	40	52.6
部費確保	12	OB会に対して寄付金をお願いしている	4.150	2.526	2.666	*	*	4.28	1.061	12	15.8
	107	お金を集める工夫をしている	3.600	1.158	4.077	***	***	3.85	1.192	27	35.5
	95	インターネットを利用して寄付金を集めている	2.400	.632	2.942	**	**	2.78	1.710	33	43.4
連携	78	学内における他の部の指導者と連携している	3.100	.579	4.838	***	***	3.61	1.198	37	48.7
	69	他大学の指導者と連携している	3.550	.842	5.155	***	***	3.82	1.236	26	34.2
	67	部内における指導者たちと連携している	4.800	3.316	3.258	**	**	4.43	0.962	3	3.9
	60	学内におけるスポーツ部局（競技スポーツセンターなど）と連携している	4.450	1.579	5.763	***	***	4.16	1.035	12	15.8
	43	合宿を行う関係者と連携している	4.300	1.316	6.246	***	***	3.82	1.186	16	21.1
	103	OB・OGと連携している	4.750	2.105	5.977	***	***	4.38	0.864	5	6.6
	106	保護者と連携している	3.050	.842	4.290	***	***	3.05	1.603	18	23.7
	117	高校の先生と連携している	3.000	.526	4.500	***	***	3.79	1.355	30	39.5
	26	競技団体と連携している	4.300	2.316	3.278	**	***	4.17	1.025	13	17.1
	93	民間企業と連携している	2.400	1.263	1.834		*	3.22	1.459	29	38.2
日程調整	92	試合の日程を調整している	3.750	1.316	4.580	***	***	3.53	1.436	11	14.5
	110	合宿の日程を調整している	4.250	1.316	6.483	***	***	3.77	1.310	7	9.2
	1	面談を実施する日程について調整している	2.450	1.000	2.524	*	**	3.60	1.278	26	34.2
	37	部活動に参加できない連絡を行っている	4.150	2.000	4.073	***	***	3.93	1.287	16	21.1
	81	ミーティングの日時について調整している	4.350	1.947	4.807	***	***	4.23	0.948	10	13.2
	113	大学の行事について確認している	3.850	1.211	5.233	***	***	3.83	1.194	19	25.0
	65	OB会といった部の行事について調整している	4.150	1.632	4.395	***	***	4.35	0.917	15	19.7
	96	新入生の人察日時を確認している	3.250	1.000	3.780	**	***	3.63	1.496	28	36.8
個人面談	70	個人面談をおこなっている	3.900	1.737	4.666	***	***	3.21	1.420	7	9.2
	86	調子の悪い部員と直接話している	4.400	2.000	5.331	***	***	3.99	1.135	8	10.5
ミーティング	120	ミーティングを実施している	4.900	2.684	4.484	***	***	4.60	0.858	3	3.9
	20	部員向けのセミナーや講義をおこなっている	4.350	3.474	2.279	*		3.94	1.218	4	5.3
	84	選手同士でミーティングをするようにうながしている	4.600	1.684	7.490	***	***	3.78	1.303	7	9.2
	72	試合前にミーティングをおこなっている	4.050	3.105	1.975		*	3.79	1.206	4	5.3
指導者探索	46	臨時の指導者を探している	2.050	.895	2.571	*	**	2.61	1.483	30	39.5
	75	若い指導者を探している	2.650	.737	3.689	**	***	2.80	1.346	34	44.7
部員探索	74	部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	4.500	1.211	6.877	***	***	4.28	1.089	17	22.4
部員勧誘	53	部員の勧誘のために高校生に声をかけている	4.600	1.842	5.024	***	***	4.24	1.214	13	17.1
	88	入部を希望している受験生の回答について確認している	3.650	1.684	3.170	**	***	4.15	1.073	23	30.3
	19	受験希望の保護者に対して説明している	4.050	2.105	3.362	**	***	4.05	1.187	19	25.0
	29	高校の部活動の監督に声をかけている	3.750	2.105	2.502	*	***	3.98	1.209	21	27.6
	21	大学の部活動に高校生を参加させている	4.100	3.316	1.55		*	3.78	1.501	2	2.6
	87	合格者の高校の先生に挨拶している	3.000	.474	4.785	***	***	3.56	1.520	39	51.3
22	部活動に参加した高校生にお礼の連絡をしている	2.950	.684	4.247	***	***	2.89	1.689	38	50.0	
受験対策	116	受験に合格するように支援している	3.700	1.105	4.655	***	***	3.77	1.386	26	34.2
	108	受験における筆記科目の練習をさせている	2.700	1.158	2.861	**	**	2.90	1.547	25	32.9
	47	受験における面談の練習をしている	2.900	1.105	3.116	**	**	3.17	1.576	28	36.8
	76	試験で合格した部員に入試の内容について聞いている	3.450	.684	5.650	***	***	3.17	1.525	29	38.2
	112	大学の試験傾向を調べている	2.300	.526	3.688	**	**	2.75	1.519	37	48.7
問題対処	14	部活動中におけるケガや体調不良に対処している	4.400	2.105	4.689	***	***	3.90	1.190	6	7.9
	39	ケガした部員の対処をしている	4.300	1.368	8.426	***	***	3.57	1.212	11	14.5
	57	部員がおこなった問題に対処している	4.300	2.526	3.388	**	***	4.25	0.952	7	9.2
	77	練習場所の問題に対して対処している	4.350	1.263	7.202	***	***	3.79	1.180	12	15.8
OB・OG対応	8	OB・OGに対して部員のサポートを依頼している	4.550	3.421	2.266	*	*	4.37	0.935	6	7.9
	52	OB会に参加している	4.650	2.842	3.238	**	***	4.62	0.722	11	14.5
	101	OB会で部の状況を説明している	3.700	1.368	3.787	**	***	4.30	1.025	18	23.7
多様性の受容	80	ハンディキャップのある部員のために環境を整えている	3.650	.789	6.084	***	***	3.43	1.331	28	36.8
伝統維持	42	部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている	4.300	3.158	2.655	*	*	3.84	1.205	2	2.6
チームづくり	54	チーム意識を高めている	4.900	3.632	4.280	***	***	4.36	0.948	0	0.0
	61	チーム全員が同じ方向を向くようにしている	4.700	3.263	4.137	***	***	4.17	1.005	0	0.0
懇親	85	部内における指導者たちで懇親の場をもうけている	4.150	.737	8.215	***	***	3.90	1.249	25	32.9
	45	他の部の指導者と懇親の場をもうけている	2.850	.737	3.940	***	***	3.34	1.446	32	42.1
	55	部員と懇親の場をもうけている	4.500	2.000	5.775	***	***	3.96	1.091	6	7.9
信頼関係の構築	34	部員と信頼関係を築いている	4.950	3.368	4.925	***	***	4.37	0.882	1	1.3

***p<.001 **p<.01 *p<.05

第3項 各上位概念と項目におけるI-T相関分析

前項により40項目が削除されたため、個人スポーツ種目における指導者行動は80項目から構成されることとなった。さらに、精緻化された尺度を開発するために各上位概念と項目におけるI-T相関分析を実施した(表5-5、表5-6、表5-7)。その結果、競技指向においては、「技術指導」に分類される「問89: 集団練習を実施している」、「問104: 部員によって練習メニューを変えている」という2項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。教育指向においては、「自立促進」に分類される「問102: 強制して練習させていない」という1項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。組織指向においては、「リスク管理」に分類される「問97: 飲酒・喫煙について指導している」、「日程調整」に分類される「問92: 試合の日程を調整している」、「問81: ミーティングの日時について調整している」、「個人面談」に分類される「問70: 個人面談をおこなっている」、「ミーティング」に分類される「問120: ミーティングを実施している」、「問題対処」に分類される「問77: 練習場所の問題に対処している」、「OB・OG対応」に分類される「問101: OB会で部の状況を説明している」、「伝統維持」に分類される「問42: 部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている」、「チームづくり」に分類される「問61: チーム全員が同じ方向を向くようにしている」、「懇親」に分類される「問55: 部員と懇親の場をもうけている」という10項目において有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断した。以上の結果より計13項目を削除することとした。

ここまでの分析については、第4章において抽出した構成要素に基づいて実施した。その結果、計53項目が削除されたため、構成要素について再検討することとした。

表 5—5 項目分析（競技指向と項目）

上位概念	下位概念	質問項目	I-T相関分析 有意確率	Pearsonの 相関係数
競技指向	技術指導	30 部活動において技術指導をおこなっている	***	.603
		62 基礎練習を徹底している	***	.714
		28 自主練習について指導している	**	.497
		91 部員の課題を見つけ指導している	***	.781
		32 練習量を調整している	***	.533
		89 集団練習を実施している		.283
		48 切磋琢磨できる指導をおこなっている	***	.738
		49 お互いに競争させる指導をおこなっている	***	.695
		114 練習の雰囲気づくりをおこなっている	***	.638
		104 部員によって練習メニューを変えている		.220
	戦略立案	23 練習計画を立てている	**	.405
		119 試合を振り返り戦略を立てている	***	.704
	練習状況確認	5 不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている	***	.553
		13 不在時の練習内容について部員と連絡をとりあっている	***	.648
		33 部活動に足をはこび部員の様子を見ている	***	.767
	試合状況確認	31 試合結果を確認している	**	.459
		10 試合中の状況を確認している	***	.643
	体調確認	82 部員からケガについて報告をうけている	***	.571
		58 試合前に体調を確認している	***	.648
		38 部員の体調について気にかけている	***	.718
	メンタルサポート	59 精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	***	.661
		36 ケガをした部員のケアをおこなっている	***	.719
25 自分自身の経験談を話し自信をつけさせている		***	.605	
73 補欠選手に対しても公平に接している		**	.382	
目標づくり	7 やる気を出す言葉がけをしている	***	.559	
	27 目標計画を部員に作成させている	**	.482	
練習環境の整備	51 目標設定する際、部員と一緒に考えている	**	.507	
	41 練習環境を整えている	***	.669	
	18 合宿の環境を整えている	***	.541	

***p<.001 **p<.01

表 5—6 項目分析（教育指向と項目）

上位概念	下位概念	質問項目	I-T相関分析 有意確率	Pearsonの 相関係数
教育指向	教育指導	63 学業の必要性を伝えている	***	.778
		99 部の歴史や伝統を伝えている	***	.584
		24 競技を通じて人としての成長をうながしている	***	.739
		11 自身の経験を踏まえ教育指導している	***	.666
		9 学生としてのあるべき姿を教えている	***	.710
		16 連絡手段のマナーについて指導している	***	.685
		6 人間形成するための指導をおこなっている	***	.814
		71 様々な人たちと話させ対応力を身につけさせている	***	.653
	内省促進	64 目標設定に対して自己評価させている	***	.707
		35 自己評価に対してアドバイスをしている	***	.795
		56 練習などについてレポートや日誌などを書かせている	***	.664
	出席確認	98 部活動の参加について確認している	***	.563
		79 部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	***	.726
	キャリアサポート	118 競技人生の後のキャリアについて話している	***	.677
	学業支援	15 単位の取れていない学生にアドバイスしている	***	.638
		40 勉強をするように指導している	***	.722
	自立促進	109 何をすべきか部員に考えさせている	***	.719
		102 強制して練習させていない		.305
		66 部活動の方向性（方針や目標）を示している	**	.526

***p<.001 **p<.01

表 5-7 項目分析（組織指向と項目）

上位概念	下位概念	質問項目	I-T相関分析 有意確率	Pearsonの 相関係数
組織指向	リスク管理	97 飲酒・喫煙について指導している		.492
		68 SNSの使い方について注意している	***	.647
	部費確保	12 OB会に対して寄付金をお願いしている	**	.679
	連携	67 部内における指導者たちと連携している	*	.514
		60 学内におけるスポーツ部局（競技スポーツセンターなど）と連携している	**	.750
		43 合宿を行う関係者と連携している	*	.565
		103 OB・OGと連携している	***	.809
		106 保護者と連携している	*	.531
		26 競技団体と連携している	*	.566
	日程調整	92 試合の日程を調整している		.377
		110 合宿の日程を調整している	**	.645
		37 部活動に参加できない連絡を行っている	**	.702
		81 ミーティングの日時について調整している		.016
		65 OB会といった部の行事について調整している	**	.647
	個人面談	70 個人面談をおこなっている		.315
		86 調子の悪い部員と直接話している	**	.644
	ミーティング	120 ミーティングを実施している		.326
		84 選手同士でミーティングをするよううながしている	**	.759
	部員探索	74 部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	*	.555
	部員勧誘	53 部員の勧誘のために高校生に声をかけている	**	.627
	問題対処	14 部活動中におけるケガや体調不良に対処している	**	.666
		39 ケガした部員の対処をしている	*	.546
		57 部員がおこした問題に対処している	**	.759
		77 練習場所の問題に対して対処している		.447
	OB・OG対応	8 OB・OGに対して部員のサポートを依頼している	***	.876
		52 OB会に参加している	**	.701
		101 OB会で部の状況を説明している		.474
	伝統維持	42 部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている		.182
	チームづくり	54 チーム意識を高めている	**	.739
		61 チーム全員が同じ方向を向くようにしている		.412
	懇親	55 部員と懇親の場をもうけている		.455
	信頼関係の構築	34 部員と信頼関係を築いている	***	.855

***p<.001 **p<.01 *p<.05

第4項 個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素の再検討

個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素について、前項における I-T 相関分析の結果（表 5-5、表 5-6、表 5-7）を参考に下位概念について再検討した結果を表 5-8 に示した。

1) 競技指向を構成する下位概念

競技指向においては「技術的指導」、「アレンジメント」、「目標づくり」、「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」という 6 つの下位概念が再構成された。なお、「アレンジメント」、「状況確認」という下位概念は新たに構成されたものである。

「技術的指導」については、「技術指導」に分類されていた「問 30：部活動において技術指導をおこなっている」、「問 62：基礎練習を徹底している」、「問 28：自主練習について指導している」、「問 91：部員の課題を見つけ指導している」、「問 32：練習量を調整している」という 5 項目から構成することとした。なお、名称を変更した理由については、次節で述べることとする。

「アレンジメント」については、「技術指導」、「練習環境の整備」、「日程調整」に分類される項目において相関がみられたことから新たな下位概念として構成することとした。また、「状況確認」については第 4 章において抽出した「練習状況確認」と「試合状況確認」の相関がみられたことから、1 つの下位概念として構成することとした。さらに、組織指向を構成する「問題対処」に分類されていた「問 14：部活動中におけるケガや体調不良に対処している」、「問 39：ケガした部員の対処をしている」という項目は「体調確認」と相関がみられたため体調確認に含むこととした。第 4 章で構成した競技指向を構成する「戦略立案」に分類されていた 2 項目は、「目標づくり」と相関がみられたため、目標づくりに含むこととした。

2) 教育指向を構成する下位概念

教育指向においては「教育的指導」、「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」という 4 つの下位概念が再構成された。

教育指向を構成する「自立促進」に分類されていた「問 109：何をすべきか部員に考えさせている」という項目、組織指向を構成する「リスク管理」、「問題対処」に分類されていた「問 68：SNS の使い方について注意している」、「問 57：部員が起こした問題に対処して

いる」という項目は、「教育的指導」と相関がみられたため、教育的指導に含むこととした。なお、名称を変更した理由については、技術的指導と同様に次節で述べることとする。また、「教育指導」に分類されていた「問 63：学業の必要栄を教えている」については、「学業支援」と相関がみられたため、学業支援に含むこととした。

3) 組織指向を構成する下位概念

組織指向においては「連携」、「OB・OG 対応」、「チームづくり」、「スカウティング」という 4 つの下位概念が再構成された。

組織指向を構成する「部費確保」、「連携」、「日程調整」に分類されていた「問 12：OB 会に対して寄付をお願いしている」、「問 103：OB・OG と連携している」、「問 65：OB 会と行った部の行事について調整している」という項目は、「OB・OG 対応」と相関がみられたことから、OB・OG 対応に含むこととした。また、教育指向を構成する「教育指導」、「自立促進」に分類されていた「問 99：部の歴史や伝統を伝えている」、「問 66：部活動の方向性（方針や目標）について示している」、組織指向を構成する「ミーティング」、「信頼関係の構築」に分類されていた「問 34：部員と信頼関係を構築している」、「問 84：選手同士でミーティングをするよううながしている」という項目は、「チームづくり」と相関がみられたため、チームづくりに含むこととした。「スカウティング」については、第 4 章で構成した下位概念である「部員探索」、「部員勧誘」に分類されていた「問 74：部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている」、「問 53：部員勧誘のために高校生に声をかけている」という項目であり、両者の相関がみられたことから新たな下位概念として構成することとした。

4) I-T 相関分析による信頼性と妥当性の検討

再構成した個人スポーツ種目における指導者行動について、再度、上位概念と項目による I-T 相関分析を実施した（表 5-8）。その結果、競技指向を構成する「目標づくり」に分類される「問 23：練習計画を立てている」、「メンタルサポート」に分類される「問 73：補欠選手に対しても公平に接している」という 2 項目においては有意な関係が見られないため、尺度項目として不適切であると判断し削除することとした。

教育指向及び組織指向については、すべての項目において有意な関係が見られた。なお、教育指向の「出席確認」、組織指向の「スカウティング」については 2 項目で構成されるも

の、体育・スポーツ経営学領域において使用されている尺度においても 2 項目で因子を構成していること（醍醐ほか，2016；齊藤ほか，2020）に加え、信頼性（内的整合性）を示す Cronbach の α 係数についても再検討が必要な基準値である.50 を上回っていたこと（小塩，2012）から、下位概念として構成することとした。

5) 天井効果及びフロア効果の検討

小塩（2006）の分析手順にもとづき、フロア効果（平均値－標準偏差がとりうる最高値以上）、天井効果（平均値＋標準偏差がとりうる最低値以下となる）についても検討した。その結果、多くの項目において天井効果がみられた。これらの項目は、尺度項目としてあまり適切でないと思われるものの、研究目的などにより該当する項目を含める場合もあるという指摘（小塩，2006）を参考に採否を慎重に吟味した。その結果、ここで示された多くの項目は、第 2 項において「わからない」と回答する部員が存在しなかった、あるいは少なかった行動である。そのため、部員が認識できる（見える）行動として示された項目であり、4 つの部に共通する行動であるとも考えられる。本研究では、天井効果が見られる項目は、個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素として必要不可欠な項目であると考えたことから、本章では削除しないこととした。

以上の検討より、個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素は 3 つの上位概念と 14 の下位概念（65 項目）から構成されることとした。

表 5-8 個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素の再検討と項目分析

上位概念	下位概念	質問項目	M	SD	I-I相関分析 有意確率	Pearsonの 相関係数	α係数	α係数
競技指向	技術的指導	30 部活動において技術指導をおこなっている	4.21	1.037	***	.652	.827	
		62 基礎練習を徹底している	4.03	1.137	***	.686		
		28 自主練習について指導している	3.33	1.245	**	.541		
		91 部員の課題を見つけ指導している	4.22	0.926	***	.854		
	32 練習量を調整している	3.39	1.346	**	.512	.841		
	アレンジメント	48 切磋琢磨できる指導をおこなっている	4.17	0.991	***		.730	
		49 お互いに競争させる指導をおこなっている	4.00	1.033	***		.713	
		114 練習の雰囲気づくりをおこなっている	4.10	1.169	***		.607	
		41 練習環境を整えている	4.10	1.009	***		.716	
		18 合宿の環境を整えている	3.70	1.128	**		.520	
		110 合宿の日程を調整している	3.77	1.310	**	.459		
	目標づくり	23 練習計画を立てている	3.37	1.274		.324	.649	
119 試合を振り返り戦略を立てている		4.21	1.016	***	.721			
27 目標計画を部員に作成させている		4.26	0.994	*	.387			
51 目標設定する際、部員と一緒に考えている		3.71	1.099	***	.625			
5 不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている		3.30	1.216	**	.548	.955		
状況確認	13 不在時の練習内容について部員と連絡をとりあっている	3.65	1.233	***	.623			
	33 部活動に足をはこび部員の様子を見ている	4.21	1.087	***	.865			
	31 試合結果を確認している	4.75	0.622	***	.565			
	10 試合中の状況を確認している	4.21	1.037	***	.680			
	37 部活動に参加できない連絡を行っている	3.93	1.287	***	.697			
	体調確認	82 部員からケガについて報告をうけている	4.33	0.991	**		.540	.872
		58 試合前に体調を確認している	3.53	1.268	***	.702		
38 部員の体調について気にしている		4.01	1.097	***	.781			
39 ケガした部員の対処をしている		3.57	1.212	***	.792			
メンタルサポート	14 部活動中におけるケガや体調不良に対処している	3.90	1.190	***	.821	.818		
	59 精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	3.30	1.278	***	.621			
	36 ケガをした部員のケアをおこなっている	3.40	1.306	***	.674			
	25 自分自身の経験談を話し自信をつけさせている	3.82	1.163	***	.697			
	7 やる気を出す言葉がけをしている	4.38	0.879	***	.602			
	73 補欠選手に対しても公平に接している	4.52	0.917		.305			
教育指向	教育的指導	86 調子の悪い部員と直接話している	3.99	1.135	***	.712	.934	
		109 何をすべきか部員に考えさせている	4.42	0.852	***	.704		
		68 SNSの使い方について注意している	3.42	1.458	***	.536		
		24 競技を通じて人としての成長をうながしている	4.33	0.834	***	.721		
		11 自身の経験を踏まえ教育指導している	4.35	0.923	***	.639		
		9 学生としてあるべき姿を教えている	4.22	1.015	***	.655		
		16 連絡手段のマナーについて指導している	3.54	1.187	***	.670		
		6 人間形成するための指導をおこなっている	4.03	1.211	***	.793		
		71 様々な人たちと話させ対応力を身につけさせている	3.62	1.282	***	.692		
		118 競技人生の後のキャリアについて話している	3.93	1.158	***	.622		
出席確認	内省促進	64 目標設定に対して自己評価させている	4.04	1.148	***	.686	.813	
		35 自己評価に対してアドバイスをしている	3.77	1.262	***	.811		
		56 練習などについてレポートや日誌などを書かせている	2.85	1.353	***	.563		
		57 部員がおこした問題に対処している	4.25	0.952	***	.800		
		98 部活動の参加について確認している	3.97	1.208	***	.533		
		79 部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	3.05	1.408	***	.788		
		15 単位の取れていない学生にアドバイスしている	3.30	1.333	***	.638		
連携	学業支援	40 勉強をするように指導している	3.82	1.175	***	.709	.755	
		63 学業の必要性を伝えている	3.92	1.135	***	.749		
		67 部内における指導者たちと連携している	4.43	0.962	**	.596		
		60 学内におけるスポーツ部局（競技スポーツセンターなど）と連携している	4.15	1.038	***	.709		
		43 合宿を行う関係者と連携している	3.82	1.186	*	.461		
		106 保護者と連携している	3.05	1.603	***	.665		
組織指向	OB・OG対応	26 競技団体と連携している	4.17	1.025	*	.415	.512	
		8 OB・OGに対して部員のサポートを依頼している	4.37	0.935	***	.680		
		52 OB会に参加している	4.62	0.722	***	.643		
		103 OB・OGと連携している	4.38	0.864	***	.736		
		65 OB会といった部の行事について調整している	4.35	0.917	***	.760		
		12 OB会に対して寄付金をお願いしている	4.28	1.061	**	.591		
スカウティング	チームづくり	54 チーム意識を高めている	4.36	0.948	***	.739	.800	
		99 部の歴史や伝統を伝えている	3.90	1.232	*	.411		
		34 部員と信頼関係を築いている	4.37	0.882	***	.792		
		84 選手同士でミーティングをするよううながしている	3.78	1.303	***	.660		
		66 部活動の方向性（方針や目標）を示している	4.29	0.926	***	.637		
		74 部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	4.28	1.089	*	.471		
53 部員の勧誘のために高校生に声をかけている	4.24	1.214	**	.561	.916			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

第4節 考察

第1項 部員が認識できる行動と認識できない行動

対象となった部活動に所属する部員が認識できる（見える）行動と認識できない（見えない）行動について検討した結果について、以下に述べる。

1) 部員が認識できる行動

部員が認識できる行動は、競技指向を構成する「技術的指導」、「アレンジメント」、「状況確認」、「メンタルサポート」、教育指向を構成する「教育的指導」、組織指向を構成する「チームづくり」に分類されるいくつかの行動であった。競技指向と教育指向は部員に関わる行動とされるため、部員が認識できたのであろう。また、調査対象のうち2つの部においては、指導者が退任している。それにもかかわらず、部員が競技指向や教育指向に関する行動を認識できると示されたことは、それらの行動が指導者にとって必要な行動であることを意味しているのではなかろうか。

組織指向に関する行動は、部をマネジメントする行動であり、部員が認識できない行動も含まれていると予想していた。しかしながら、「チームづくり」に分類されるいくつかの行動は、部員が認識できる行動の1つとして示された。ここで示された組織指向を構成する「チームづくり」に関する行動は、対人的な行動、すなわち部員への行動であるため、認識できる行動として示されたのではないだろうか。したがって、組織指向を構成する下位概念においても対人的な行動であれば、部員が認識できる行動であることが推察される。

2) 部員が認識できない行動

部員が認識できない行動として第3節第2項では「わからない」と回答した部員が25%以上存在する32項目を示した。ここで示された項目のうち29項目が、組織指向を構成する下位概念に分類される項目であることが明らかになった。具体的には、「会計指示」、「会計」、「会計確認」、「部費確保」、「連携」、「日程調整」、「ミーティング」、「指導者探索」、「部員勧誘」、「受験対策」、「多様性の受容」、「懇親」という下位概念に分類される項目である。

まず、「会計指示」、「会計」、「会計確認」、「部費確保」という金銭に関する行動においては、すべての項目が削除される結果となった。第4章において、会計に関する項目

は指導者自身が行うケースが多いことが明らかにされている。部員幹部・役職者（キャプテンやマネージャーなど）は、指導者と直接関わるケースがあることから、認識できる行動であると考えられる。一方、それ以外の部員については、認識できない行動として示されたのではないだろうか。

次に、「指導者探索」、「部員勧誘」、「受験対策」という部員や指導者の確保に関する行動や「多様性の受容」という下位概念も認識できない行動であることが明らかになった。かかる下位概念に分類される項目は、1つの部活動の指導者が独自に実施している行動^(注4)であること、部活動という部員が活動する場以外で実施している行動であることが考えられる。1つの部活動の指導者が独自に実施している行動は、「部活動に参加した高校生にお礼の連絡をしている」、「臨時の指導者を探している」、「受験における面談の練習をしている」、「若い指導者を探している」、「ハンディキャップのある部員のために環境を整えている」、「インターネットを利用して寄付金を集めている」、「トレーナーから選手のコンディションについて確認している」である。これらの項目は、第4章において抽出された個人スポーツ種目における指導者行動をもとに、質問項目を作成する際に、1つの発言から構成した特殊な項目である。中でも、ハンディキャップのある部員やトレーナーが存在する部活動は1つであり、他の部の部員は認識することができない、むしろ取り組んでいない行動であることがわかる。また、「受験対策」に分類されるほとんどの項目については、対象となった5人の指導者のうち1人のみが実施している行動であったことから、すべての部に共通する行動ではないことがうかがえる。

そして、「連携」、「日程調整」、「ミーティング」、「懇親」という下位概念に分類されるいくつかの項目も部員が認識できない行動であることが明らかになった。かかる下位概念に分類される行動は、部員が認識できる行動と認識できない行動が含まれていることがわかった。認識できない行動は「学内における他の部の指導者と連携している」、「他大学の指導者と連携している」、「高校の先生と連携している」、「民間企業と連携している」、「面談をする日時について調整している」、「大学の行事について確認している」、「新入生の入寮日時について確認している」、「部内における指導者たちで懇親の場をもうけている」、「他の部の指導者と懇親の場をもうけている」という項目であった。これらの行動は、1つの部の指導者が独自に行っている行動や部活動場面以外における行動、とりわけ部員の全く把握していない場所や時間において実行しているケースであることから、部員が認識することができなかつたと考えられる。しかしながら、これらの下位概念に分類される項目には、部員が認

識できる行動も含まれている。これらの行動は、部員に対する対人的な行動や部員の目にする場所で実行している行動であると考えられる。

その他、教育指向を構成する「キャリアサポート」に分類される「就職活動について支援している」、「就職活動のためにOB・OGを部によんでいる」という項目も認識できない行動であることが明らかになった。こうした行動は、おそらく4年生のみ認識できる行動であると考えられる。なぜなら、本研究は6月に調査を実施したため、就職活動を実施している4年生がこうした行動を認識したのではないだろうか。このように、部員が認識できる行動は学年によって異なる可能性がうかがえる。また、競技指向を構成する「体調確認」に分類される「女子部員の体調について気にかけている」という行動も認識できない行動の1つであることが明らかになった。対象となった部活動は1つの部活動を除き、女子部員が存在するとともに、男性の指導者も多い。現在、何かと社会を騒がしている行為として「ハラスメント」があげられる。特に、女性に対しては「セクシャルハラスメント」という行為に該当することを避けるため、女子部員の体調などについて気にかけているものの、部員にとっては認識できない行動としてあらわれたのであろう。かかる行動については、第4章で対象としたA氏、C氏において「女子部員には気を付けている。うっかりした発言がとんでもないことにつながるから」と述べていることも、こうした事実を裏付ける結果であろう。そのため、女子部員の体調などについて気にかける場合は、慎重な行動が求められているだろう。

3) 削除項目の検討

前述した部員が認識できない行動は、第3節第2項において「わからない」と回答した部員が25%以上存在する32項目である。項目の削除においては、まずわからないと回答した部員の割合が50%以上の場合、3項目が削除されることとなった。次に、40%の場合は計9項目が削除され、30%以上の場合には計27項目が削除されるといった手順で、できる限り「わからない」の割合が低い項目を残すように慎重に選択した。その結果、「わからない」と回答する割合が25%に設定することが妥当であると判断した。その理由としては、25%に設定することで、1つの部活動の指導者が独自に行っている行動を削除することとなったからである。こうした項目は、4つの部の指導者に共通する行動ではないことも決め手となった1つである。繰り返しとなるが、第4章において仮説構造として提示した個人スポーツ種目における指導者行動には、1人の発言内容から構成した下位概念も存在したこと

から、そのような項目が削除される結果となった。この点については、「わからない」という回答を追加したことで項目を精選することができたと考えられる。また、自宅や職場、さらには移動先などにおける行動も部員が認識できない行動であることが示された。こうした行動は、部員の知らない場所における指導者行動であるため、認識できなくて当然の結果であろう。

以上より、部員が認識できる行動と認識できない行動について明らかにされた。本章は、部員が回答することのできる個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発することが目的である。そのため、部員が認識できない行動については、本章では4つの部に共通する行動ではないと判断したことから削除する結果となった。しかしながら、削除された個人スポーツ種目における指導者行動については、部をマネジメントし部員を育むうえで必要な行動であることをあらためて理解しておくべきであろう。

第2項 部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度の開発

第4章では、定性的な調査を実施し個人スポーツ種目における指導者行動は、3つの上位概念と34の下位概念から構成されることを仮説的に提示した。本章では、第4章で仮説的に提示した構成要素について、定量的な調査を実施し信頼性及び妥当性について検討した。その結果、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動は3つの上位概念と14の下位概念から構成されることが明らかになった(図6-2)。しかしながら、本章で示された個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素は、あくまでも部員が認識している行動により構成したものであるという限定をつけなければならない。以下では、こうした点に留意しながら第4章で仮説的に抽出した下位概念と本章で新たに構成した下位概念について考察する。なお、考察については、新たに構成された下位概念や他の下位概念に分類されていた項目がI-T相関分析により変更され再構成された下位概念について考察することとした。

1) 競技指向

第4章では、「技術指導」、「戦略立案」、「練習状況確認」、「試合状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、「目標づくり」、「練習環境の整備」という8つの下位概念を構成した。本章では、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動として「技術的指導」、「アレンジメント」、「目標づくり」、「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」という

6つの下位概念から構成されることが明らかになった。

第4章において「技術指導」という下位概念に分類されていた項目は、他の下位概念に分類される項目に変更することとなった。そのため、再度、下位概念に分類されている項目を吟味した。その結果、「自主練習について指導している」、「練習量を調整している」という2つの行動は、技術指導に関する項目であるものの、部員に対する直接的な技術指導ではないことが考えられる。このことから、技術指導という機能のみに着目した名称ではなく、広義に捉えることができる名称が適切であると考えた。したがって、「技術的指導」と下位概念の名称を変更した。本来であれば、10項目から構成されていた第4章において技術的指導と命名すべきであったと考えられる。しかしながら、第4章で構成した10項目をみると、「体の動かし方（手・足など）を指導している」、「切磋琢磨できる指導をおこなっている」、「お互いに競争させる指導をおこなっている」、「部員によって練習メニューを変えている」など、技術指導という機能に関する項目が存在した。そのため、第4章において「技術指導」と命名したことは、止むを得ない結果であろう。

「アレンジメント」については、本章で新たに構成された下位概念である。アレンジメントに分類された項目をみると、主に「技術指導」に分類されていた項目から構成されたものである。また、「練習環境の整備」、「日程調整」に分類されていた項目において相関がみられたことから新たに構成したものである。部活動という現場における場づくりや雰囲気づくり、すなわち部をどのようにしてアレンジしていくべきかという項目で構成されることとなったため、アレンジメントと命名した。組織指向でもある「チームづくり」とも類似する下位概念であり、ある程度の相関がみられた。差別化をはかった理由として、上位概念である競技指向に対する相関がみられたことが決め手の1つでもある。また、アレンジメントは競技に関する部のアレンジであり、組織を運営・管理するというチームづくりとは異なる概念であると判断したことも差別化した理由である。

「状況確認」という下位概念は、「練習状況確認」と「試合状況確認」が統合される結果となった。第4章では、個人スポーツ種目における指導者行動を練習場面と試合場面に区別し細分化していたが、定量的な調査を実施すると高い相関がみられたため統合することとした。どちらも状況を確認するという行動は同様であるため、最終的に統合される結果となったのであろう。

「体調確認」や「目標づくり」という下位概念は2項目から構成されていたことから、尺度としてはあまり好ましくないと判断される。そのため、項目分析の結果を勘案し、再構成

した下位概念である。その結果、「体調確認」については「問題対処」に分類されていたケガや体調について対処するという行動、換言すれば体調に関する行動であると判断したことから体調確認に統合することは妥当であると判断した。もちろん、問題対処に分類することも考えられるが、体調確認に分類される行動は問題に対する対処ではないことから、体調確認に統合することにいたった。「目標づくり」については、「戦略立案」に分類されていた2項目を統合する結果となった。相関がみられたことも統合する基準の1つであるが、計画や戦略をたてるという行動は、広義にとらえると目標をつくるという行動でもある。そのため、目標づくりに統合することは妥当であると判断した。

2) 教育指向

第4章では、「教育指導」、「内省促進」、「出席確認」、「キャリアサポート」、「リスク管理」、「自立促進」、「学業支援」という7つの下位概念を構成した。本章では、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動として「教育的指導」、「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」という4つの下位概念で構成されることが明らかになった。

競技指向の「技術的指導」同様、「教育指導」については、分類された項目を吟味すると教育的な指導に関する項目で構成されていたこと、「自立促進」や「リスク管理」に分類されていた項目と相関がみられたことから、広義にとらえなければならない。そのため、競技指向の技術的指導と同様に教育指導という機能に特化した名称から「教育的指導」と下位概念の名称を変更した。

「学業支援」という下位概念については、「教育指導」に分類されていた学業の必要性を伝えているという項目を追加することとなった。第4章では、指導者への定性的な調査により、この項目は教育指導に分類されると判断したが、部員が回答する尺度を開発する上では、学業支援に分類することがのぞましいと考えた。このことは、指導者と部員の認識の違いに起因するのではないだろうか。指導者の立場としては、学業の必要性を伝えることにより、部員を人として育むという教育指導の認識があると考えられる。一方、部員の認識としては、学業を支援するという行動であるにとらえたのではないだろうか。この点については、質問紙を作成する際、文言の修正を行ったものの指導者の意図が部員に伝わらなかったという課題が残る結果であろう。こうした点については、指導者への定性的な調査から部員が回答する指導者行動評価尺度を作成する際の大きな課題ではないだろうか。

3) 組織指向

第4章では、「会計指示」、「日程調整」、「面談」、「ミーティング」、「指導者探索」、「部員勧誘」、「問題対処」、「OB・OG対応」、「連携」、「部員探索」、「受験対策」、「会計」、「会計確認」、「部費確保」、「伝統維持」、「チームづくり」、「信頼関係の構築」、「多様性の受容」、「懇親」という19の下位概念を構成した。本章では、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動として「連携」、「OB・OG対応」、「チームづくり」、「スカウティング」という4つの下位概念から構成されることが明らかになった。

まず、組織指向を構成する下位概念の多くは、第4章でも述べたとおり、認識できない（見えない）行動が含まれていることから、結果として削除される下位概念が数多く存在した。「連携」についても、部員が認識できない行動の1つであると予想していたものの、部内における指導者、学内におけるスポーツ部局、合宿を行う関係者、保護者、競技団体というステイクホルダーとの関りについては、部員が認識できる行動であることが明らかになった。ここで示されたステイクホルダーに対する行動は、部員が何かしらの形で見ることができるということを示唆する結果である。学内におけるスポーツ部局との連携については、わが国において数少ない、スポーツ部局が存在する大学を対象としたことも影響したとも考えられる。また、合宿を行う関係者については、部員が合宿に参加するため、合宿先での関係者を認識することができたのであろう。競技団体との連携については、試合会場などで指導者が競技団体の関係者と会話したり協働している姿を目にしたことから認識できる行動として示されたのであろう。第4章において、C氏は「協会の理事でもある」と述べていたことから、指導者が協会の仕事も兼務している場合などに、こうした行動を認識できたのではないだろうか。保護者との連携については、大学生においては練習や試合場面においてケガや体調不良などという諸問題が発生するケースが多いと考えられる。このようなケースには、指導者が保護者に対して何かしらの連絡を行うため、保護者との連携について認識できる行動であるととらえたのかもしれない。

「OB・OG対応」という下位概念については、「部費確保」、「連携」、「日程調整」に分類されていた行動が含まれる結果となった。第4章では、指導者の行動次元を基に分類した。しかし、回答者（部員）の認識は、OB会、あるいはOB・OGという対象に重きが置かれた可能性が考えられる。こうしたことから、OB・OG対応との相関がみられたのであろう。

「チームづくり」という下位概念については、競技指向についても述べたが、競技指向でも組織指向でも捉えることができる特殊な下位概念である。項目分析においては、競技指向

よりも組織指向に対する相関がみられたことから最終的に組織指向に分類することとした。なお、「チームづくり」という下位概念は、「教育指導」、「自立促進」、「ミーティング」、「信頼関係の構築」に分類されていた項目から構成されることとなった。これらの共通点としては、部という組織をどのような方向に進むべきか、換言すれば部活動の理念や目的・目標に関する項目であることがうかがえる。競技指向における「アレンジメント」は、部活動という現場における行動であったが、「チームづくり」については、より広義な意味での行動であることが示された。

「スカウティング」という下位概念は、「部員探索」と「部員勧誘」に分類されていた1項目が統合された下位概念である。大学運動部における部員はスポーツ推薦のみならず、一般入試や自己推薦などを利用して入部してくる部員も存在するものの、スポーツ推薦を利用し入学した部員にとっては、認識できる行動であると考えられる。このことは、スポーツ推薦により入学した部員が大学運動部に多いことが推察される。

4) 部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動

以上の検討から、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動は、競技指向、教育指向、組織指向という3つの上位概念と技術的指導、アレンジメント、目標づくり、状況確認、体調確認、メンタルサポート、教育的指導、内省促進、出席確認、学業支援、連携、OB・OG対応、チームづくり、スカウティングという14の下位概念から構成されることが明らかになった。第4章では、3つの上位概念と34の下位概念から構成されていたが、本章では、定量的な調査により個人スポーツ種目における指導者行動について部員が回答できる尺度を開発することが目的であったため、認識できない行動が削除され、下位概念が再構成された。

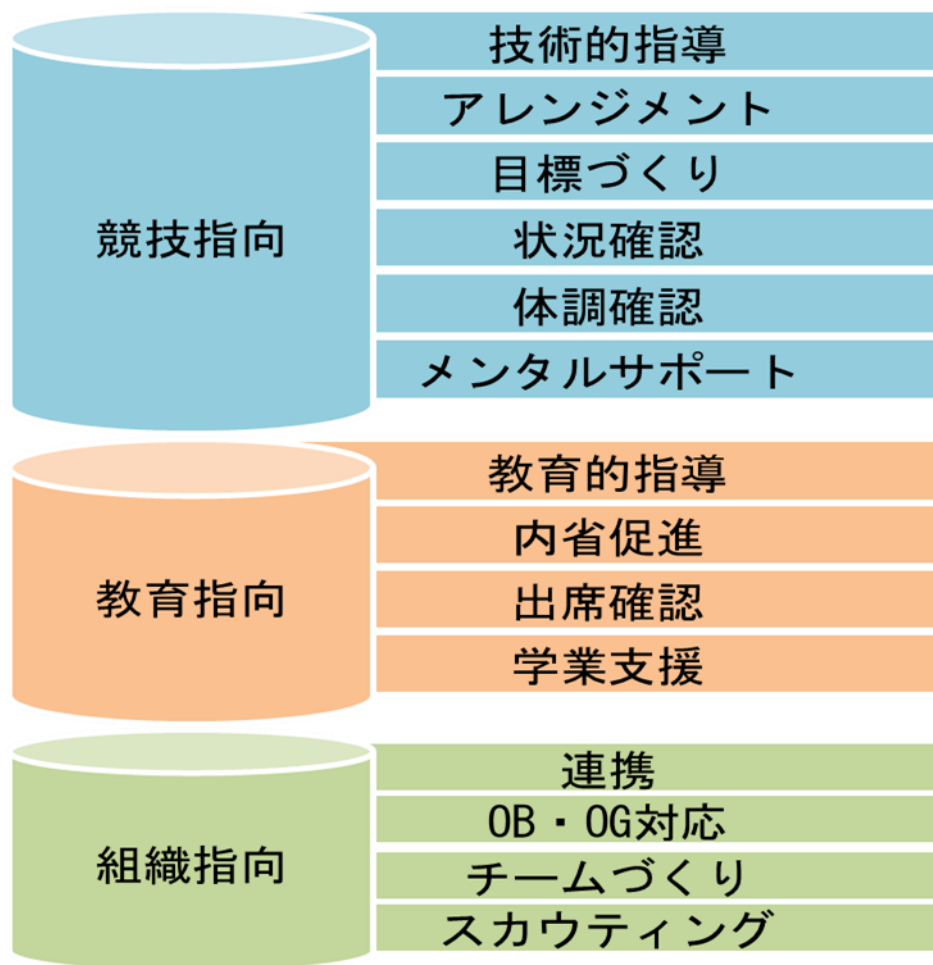


図 5-2 部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素

第 5 節 小括

調査の結果、部員が認識できる（見える）行動と認識できない（見えない）行動が示された。部員が認識できる行動は、第 4 章で仮説的に抽出した個人スポーツ種目における指導者行動の上位概念である、競技指向や教育指向であった。また、組織指向においても、対人的な行動、すなわち部員に対する行動は、認識できる行動として示された。そして、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動は 3 つの上位概念と 14 の下位概念から構成されることが明らかになった。したがって、個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度が開発された。

開発した個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度は、あくまでも部員が認識できる行動から構成したものである。そのため、削除された 55 の個人スポーツ種目における指導者行動は、不要であるということではない。削除された行動の多くは、1 つの部活動の指

導者が独自に行っている行動である。そのため、他の部の指導者も部員や部の状況に応じて実践することが求められているのではないだろうか。

本章では、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動尺度を開発した。次章では、開発した尺度を用いて、定量的な調査を実施し、どのような個人スポーツ種目における指導者行動が部員を育むのかという点について検討していく。その際、調査対象者の選定にあたっては慎重な検討が求められる。指導者行動においても、種目や規模、さらには競技レベルといった諸要因により指導者行動が異なることが十分に予想される（金井，1991；武隈，1994）。したがって、定量的な調査にあたっては種目別あるいは大学別など、調査対象者について十分に吟味したうえで調査を実施することが望ましい。将来的には、様々な種目や大学を対象とすることのできる、普遍的な指導者行動評価尺度の開発が必要である。

注（第5章）

1) 佐藤（2014）によれば、I-T 相関分析においては各項目の素点と項目得点の総和（合計得点）との相関を算出するものである。また、総合得点の他にも標準得点の総和や第1主成分得点と項目得点との相関係数との相関係数を算出しても良いとされる。

2) I-T 分析及び G-P 分析において、相関がみられなかった質問項目は、合計で 10 項目存在しているが、「問 2：部の活動費用について確認している」、「問 3：部員から試合結果について報告をうけている」という質問項目については、どちらの分析（I-T 分析及び G-P 分析）においても相関がみられなかった。そのため、最終的に 8 項目を削除することになった。

3) 第3節第3項では、33 項目を削除項目としてあげたが、「問 93：民間企業と連携している」という項目は、G-P 分析の結果、削除された項目であるため、最終的に 32 項目となっている。

4) 独自の指導者行動とは、1 つの発言内容から質問項目を構成したものであり、調査対象となった 4 つの部のなかで、1 人しか行っていない行動である。したがって、残りの 3 つの部に所属する部員には認識できない行動であることがわかる。

第6章 大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動が部員に及ぼす影響： 大学ゴルフを事例として（研究Ⅲ）

第1節 研究背景と目的

本章は、「指導者の行動は部員にどのような影響を及ぼしているのか」という研究課題について答えようとするものである。そのために、第1章において大学運動部は競技力の向上のみならず、人間力も育む場であることを指摘した。また、第2章では人間力を測定する変数として「ライフスキル」、競技力に関わる心理的変数として「心理的競技能力」が各研究分野で検証されていることを指摘した。その後、第3章では指導者の多様な行動を「指導者行動」ととらえ、第4章において個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を抽出した後、第5章では、定量的な調査を実施し、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動について検討し、尺度を開発した。

本章では、定量的な調査を実施し個人スポーツ種目における指導者行動が部員のどのような心理特性に影響を及ぼしているのかについて検討していく。そのことにより、現場で指導している指導者に対して、部員を育むための実践的な示唆を提示することが可能となる。しかしながら、こうした影響は指導者と部員の距離、すなわち信頼関係が左右することも予想されるため、指導者に対する満足感について検討する必要があるだろう。また、大学運動部には男子部や女子部、1年生から4年生、競技レベルが高い部員や低い部員も存在する。そのため、より具体的なマネジメントを提示するためには、個人スポーツ種目における指導者行動、ライフスキル、心理的競技能力という変数間の違いについて性別、学年、競技力別という属性比較を検証する必要がある。

そこで、本研究では個人スポーツ種目における指導者の行動を部員がどのようにとらえ、その行動が部員にどのような影響を及ぼしているのかについて明らかにするために、以下に示した3点について検証することとした。

1. 個人スポーツ種目における指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力にどのような影響を及ぼしているのか検証する。
2. 指導者に対して部員は満足しているのか検証する。
3. 個人スポーツ種目における指導者行動やライフスキル、さらに心理的競技能力について、性別や学年、さらには競技レベルによりどのような違いがあるか検証する。

第2節 研究方法

第1項 調査概要

本章では、第3章第5節において述べた通り、個人スポーツ種目における指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検証する。そこで、ゴルフという種目を取り上げることとした。対象とするゴルフは、数あるスポーツ種目の中でも、とりわけ心理面の重要性が強く認識されるスポーツといわれることから (Pederson, 2000)、ゴルフの試合で実力を発揮するためには、競技場面における心理的スキルだけでなく、日常生活も選手のスポーツパフォーマンスや実力発揮に影響を与える要因であるといわれている (グラハム, 1992; 斉藤ほか, 2018a)。そのため、個人スポーツ種目における指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検討する際には、まずゴルフという種目を対象とすることが適していると考えた。また、先行研究 (金井, 1991; 武隈, 1994) でも指導者行動は種目や規模、さらには競技レベルといった諸要因によって異なることが指摘されている。したがって、定量的な調査の実施にあたっては、種目別あるいは大学別など、調査対象者について十分に吟味することがのぞましいと考える。そうした経緯もあり、第5章において対象となった4つの種目やA大学に対して適応可能性の高い尺度を開発したものの、種目による特性が大いに影響していると考え、本章では大学ゴルフという1つのスポーツ種目に限定することとした。

このような議論を経て、関東学生ゴルフ連盟に所属するすべての大学ゴルフ部員1,470名を対象として調査を実施した^(注1)。関東学生ゴルフ連盟に所属する62大学のゴルフ部について、ウェブ調査を行い、ホームページなどから部員数や指導者の数などについて独自に調査した。その結果、毎年更新されている部、更新されていない部、さらにはホームページ等を持たない部もみられた。これらを踏まえ、個人として加盟している部員が所属する部と上記のウェブ調査において部員が数名しかいない、あるいは部員がいない可能性のある15大学は今回の調査対象から外すこととし、最終的には47大学を対象とすることにした。

本研究は、関東学生ゴルフ連盟に所属する部員に対して調査を実施するため、関東学生ゴルフ連盟に調査の趣旨を説明し協力を得ることとした。まず、筆者が直接連絡をとることができた23大学においては、監督・コーチに調査を依頼し、受諾の回答のあった大学を対象とした。結果として、すべての大学の監督・コーチが受諾することとなった。また、筆者と直接連絡をとることができない24大学においては、関東学生ゴルフ連盟の協力とインターネットにより大学あるいはゴルフ部の所在地を確認したうえで、依頼文と質問紙、返信用封

筒を同封し郵送した。なお、より多くのサンプルを確保するため、調査方法については対象となるゴルフ部の要望になるべく応えることができるように、質問紙調査のみならず、ウェブ調査である Google フォームも利用することとした。

調査は 2018 年 8 月 16 日に試合会場に筆者が足をはこび 8 大学の監督・コーチに再度調査の趣旨を説明したうえで配布し、郵送法にて回収した。2018 年 8 月 22 日に 38 大学に対して依頼文と質問紙、返信封筒を同封し郵送にて配布し回収した。また、1 大学においてはウェブ調査を実施してほしいとの依頼を受けたため、Google フォームにて質問項目を作成し実施した。なお、すべての調査とも自己評価方式にて集団実施した。

第 2 項 質問紙の作成

本章では、定量的な調査を実施し大学ゴルフにおける指導者行動について検討する。そのため、第 5 章で開発した 65 項目から構成される個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度について、第 5 章と同様にあなたの部の指導者（監督・コーチ）の行動について、「5. とても当てはまる」から「1. 全く当てはまらない」の 5 段階尺度を用いることとした。また、第 5 章と異なり対象となる大学ゴルフ部には、学生コーチも存在することから、学生コーチは指導者に含まれない説明も加えた。

次に、大学ゴルフにおける指導者行動が部員にどのような影響を及ぼしているかについて検討するため、成果変数として、「ライフスキル」と「心理的競技能力」を設定した。まず、ライフスキルについては、島本ほか（2013）により開発された大学アスリートに求められるライフスキルを測定する 10 因子 40 項目から構成される「ライフスキル尺度」について「5. とてもあてはまる」から「1. 全く当てはまらない」の 5 段階尺度を用いた。「心理的競技能力」については、徳永（2003）により開発されたスポーツ選手が試合場面で必要な心理的競技能力を測定する 13 因子 52 項目から構成される「心理的競技能力尺度 (DIPCA. 3)」について、「5. いつもそうである」から「1. ほとんどそうでない」の 5 段階尺度を用いた。

そして、大学ゴルフにおける指導者に関する満足度を検討するため、「指導者との関係に満足していますか」、「指導者の行動に満足していますか」、「指導者の指導内容に満足していますか」という 3 項目も追加した。その他、「大学名」、「学年」、「性別」、「ハンディキャップ^(注2)」、「JGA ランキング^(注3)」、「春リーグ戦の選手登録」という基本属性・個人属性に関する項目を加えて質問紙を作成した。

本研究では、大学ゴルフにおける部活動という組織の実態や指導者の属性についても把握する。そのため、部活動の属性については「男子部、女子部の有無」、「春季リーグ戦終了時の所属ブロック^(注4)」、「部活動実施頻度」という項目を作成した。また、指導者の属性については「性別」、「年齢」、「当該大学の指導歴」、「部活動参加頻度」、「職業」、「当該大学の卒業生か否か」、「ゴルフ歴」、「最高競技成績」という項目を作成し、監督、コーチの属性についてたずねた。コーチについては、2人以上存在するケースも予想されるため、3人以上の場合は質問紙を複写して利用するよう依頼した。なお、このような項目については、部員が回答することが困難であるため、指導者（監督・コーチ）本人、あるいは最上級生に記入してもらうよう依頼し、記入者が誰かわかるように工夫した。

第3項 分析方法

分析手順を図6-1に示した。まず、データをスクリーニングするため、心理的競技能力尺度において、嘘尺度^(注5)の合計得点が10点未満の6名を削除した後、不適切な回答をしていた11名も削除し、合計17名を削除した。その後、スクリーニングされたデータを折半し、大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度、ライフスキル尺度、心理的競技能力尺度における信頼性と妥当性について確認的因子分析を実施し検討した。

次に、図6-2に示した通り、大学ゴルフにおける指導者行動を独立変数、ライフスキル、心理的競技能力を従属変数とし構造方程式モデリング（SEM：Structural Equation Modeling）によりモデルの検証を行った。最後に、より詳細な知見を得るため大学ゴルフにおける指導者行動、ライフスキル、心理的競技能力について、性別や学年、さらには競技レベル^(注6)というグループ間の比較を行うため、t検定や一元配置分散分析を用いて平均値による比較を実施し、グループ間にどのような差が存在するかについても検討した。

なお、すべての分析には、Microsoft Office Excel 2016、IBM SPSS Statistics 26、IBM SPSS Amos 26を使用した。

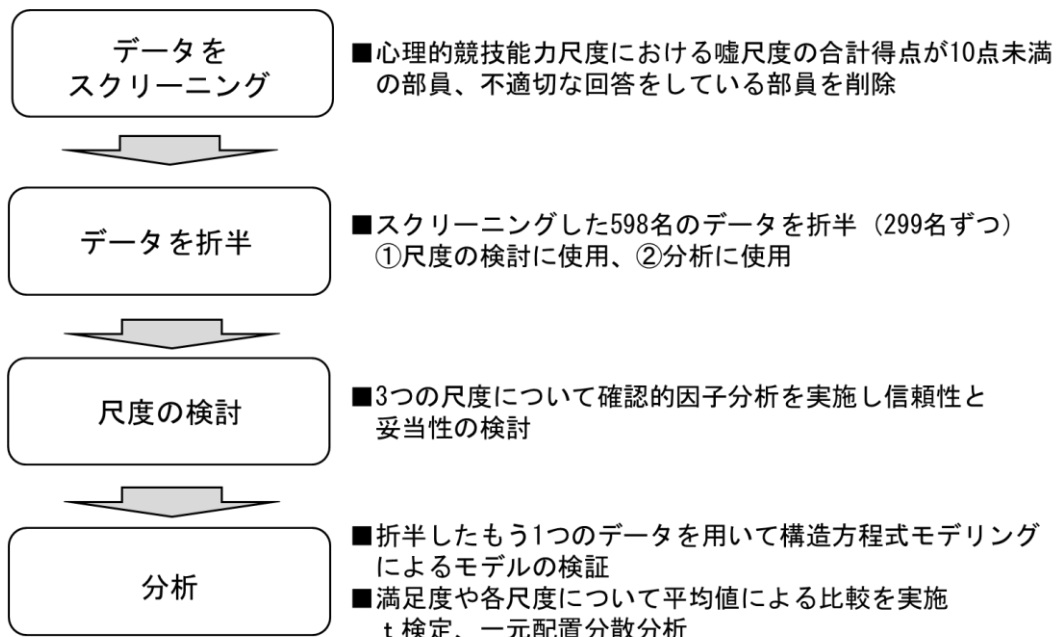


図 6-1 分析手順

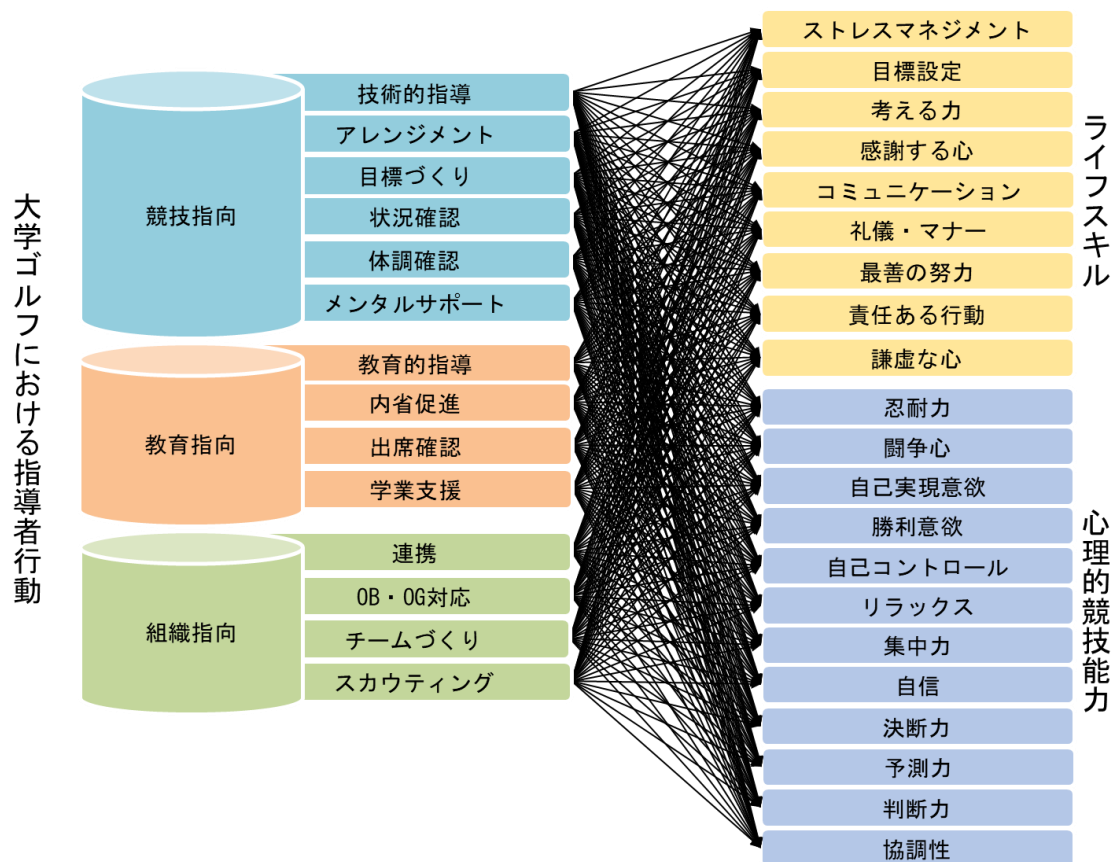


図 6-2 構造方程式モデリングによる分析モデル

第3節 結果

第1項 大学ゴルフにおける部活動と指導者の実態

関東学生ゴルフ連盟に所属する47大学、1470名に対し調査を実施したところ、20大学、615名の調査票を回収した。有効サンプルとしては、598名（有効回答率40.7%）であった。当初、800名前後の有効サンプルを予定していたが、いくつかの大学ゴルフ部の監督より、諸事情によりアンケートを実施することが困難であるとの連絡を受け、結果として180名程度のサンプルを確保することができなかった。

1) 大学ゴルフにおける部活動の実態

表6-1に各部活動の実態を示した。対象となった20大学のうち17大学において、男子部と女子部が存在することが明らかになった。所属ブロックをみると、男子部においては、AブロックやBブロックが約60%を占めるなど、比較的競技レベルが高い大学が対象となった。一方、女子部においてはBブロックやCブロックに属する大学が50%を占めているものの、すべてのブロックに所属する大学を対象とすることができた。

部活動実施頻度については、ほとんどの大学において、週に3日から5日部活動を実施している結果となった。しかしながら、月に1度のミーティングや随時という回答からもわかるように、部活動を実施していない、あるいは個人練習を主たる練習としている部活動も存在することがわかった。

2) 大学ゴルフにおける指導者（監督及びコーチ）の属性

表6-2に大学ゴルフにおける指導者（監督及びコーチ）の属性を示した。まず、監督については性別からもわかるように、対象となった大学ゴルフ部の指導者は、ほとんどが男性であることがわかる。年齢については、30代で監督を務めている指導者が1名みられたものの、50代以上が14名とほとんどの監督が50代以上であることがわかった。部活動参加頻度については、毎回参加している監督は1名のみであり、ほとんどが、週に数回や月に数回、さらには試合時のみという監督が多いことがわかる。職業については、大学教員、あるいは大学職員として指導する監督が2名であり、ほとんどの監督が企業・団体職や自営業という結果となった。また、本研究はゴルフというプロスポーツが存在する種目を対象としたことも影響し、プロゴルファーを職業としている監督も存在することがわかった。当該大学の卒業生であるか否かについては、75%の大学において部のOBが監督として指導して

いることが明らかになった。4 大学においては、他大学の卒業生が指導者として、部員の指導にあっていることが明らかとされた。ゴルフ歴や最高競技歴においては、ある程度の競技歴を有した監督が多いことがうかがえる。

一方、コーチについては年齢については、監督と比較すると比較的若いコーチが多いことがわかる。部活動の参加頻度については、監督同様、毎回参加しているコーチは少なく、週に数回や月に数回、さらには試合時のみというコーチが多いことがわかった。職業については、大学職員が 1 名のみとなり、ほとんどのコーチが企業・団体職やプロゴルファー、さらには自営業であることもわかった。当該大学の卒業生であるか否かについては、監督同様、65%の大学において部の OB であることが明らかになった。最高競技歴をみると、世界レベルや全国レベルのコーチが数名存在するものの、地方大会レベル以上のコーチが存在することから、何かしらの競技に出場していた経験があることがわかった。コーチの特徴としては、比較的若いコーチが存在していることがわかったが、ゴルフを 20 年以上も実施していることや、何かしらの競技に参加し腕を磨いていたことを踏まえると、子どもの頃からゴルフを行っている OB がコーチとして部員の指導に従事していることがうかがえる。

大学ゴルフにおける指導者の体制については、回答のあった 19 大学のうち 10 大学では監督 1 名、コーチ 2 名の 3 人体制で活動していることが明らかになった。また、残りの 9 大学では、監督 1 名、コーチ 1 名の 2 人体制で活動していることが明らかになった。

3) 大学ゴルフにおける部活動と指導者の特性

表 6-3 に大学ゴルフにおける部活動と指導者の特性を示した。各大学により違いがあるものの、職業については指導者が教員、あるいは職員により構成されている場合とプロゴルファーの指導者により構成されている場合があることが明らかになった。しかしながら、このような特性を持つ大学ゴルフ部は非常に少なく、ほとんどの大学ゴルフ部の指導者は、企業・団体職、あるいは自営業により構成されていることが明らかになった。このような結果は、大学ゴルフ部という個人スポーツ種目に限定されたものであるが、大学運動部においては教員が監督を兼ねるケースが少ない（友添，2006，p. 26）という指摘を裏付けるものであろう。

部活動への参加頻度については、監督及びコーチの指導頻度をみても、フルタイムで指導している大学ゴルフ部の指導者が非常に少ないことが明らかになった。前述した通り、大学ゴルフに限定されたものであるが、大学運動部における指導者のほとんどがフルタイムで

ない（川本，2006，pp. 16-24）ということ裏付ける結果であろう。この点については、本研究では言及することはできないものの、他のスポーツ種目や他大学を対象とした調査を実施することで解明されるのではないだろうか。

当該大学の卒業生については、ほとんどの大学ゴルフ部においてその大学の卒業生が指導者として従事していることが明らかになった。この結果も、指導者はOB会などの推薦による（友添，2006，p. 26）ものではないかもしれないが、OBが指導者になるケースが多いということを示しているのではないだろうか。しかしながら、当該大学の卒業生ではないという回答も得られたことから、当該大学の卒業生、すなわちOBのみが指導者になるという意味での閉鎖的な印象は緩和されつつあるのではないだろうか。このように、先行研究において指摘されていた内容について、大学ゴルフ部に限定されたものであるが、あらためて実証することができたと考えられる。

また、第3章第4節において、個人スポーツ種目は団体スポーツ種目と比べると部員数も少ないことから指導者の数も少数であることが予想される。そのため、監督とコーチが協力し部のマネジメントや部員の指導を行っていることや、監督あるいはコーチのどちらかが様々な役割を担っていることも予想されることから、指導者を「監督及びコーチ」と定義し幅広くとらえることとした。結果として、部活動への参加頻度をみてもわかるように、全体の傾向としては、監督あるいはコーチが週に数回参加しているという状況であった。これは、大学ゴルフという部活動においては、部員による自主的な活動が実施されていることを示唆する結果ともいえる。以上のことから、指導者を監督及びコーチと定義したことについては、ある程度妥当であったと考える。

表 6-1 大学ゴルフ部の実態

		N=19	
		N	%
男子部・女子部の有無	男子部のみ	1	5.0
	女子部のみ	1	5.0
	男子部・女子部	17	85.0
所属ブロック（男子）	Aブロック	5	25.0
	Bブロック	8	40.0
	Cブロック	2	10.0
	Dブロック	1	5.0
	Eブロック	2	10.0
所属ブロック（女子）	Aブロック	3	15.0
	Bブロック	6	30.0
	Cブロック	4	20.0
	Dブロック	2	10.0
	Eブロック	3	15.0
部活動実施頻度	月1ミーティング	1	5.0
	週1	2	10.0
	週3	4	20.0
	週4	4	20.0
	週5	6	30.0
	週6	1	5.0
	随時	1	5.0

表 6-2 大学ゴルフにおける指導者（監督及びコーチ）の基本属性

		監督 (N=19)		コーチ① (N=16)		コーチ② (N=9)	
		N	%	N	%	N	%
性別	男性	18	90.0	15.0	75.0	9	45.0
	女性	1	5.0	1.0	5.0	0	0.0
年代	20代	—	—	1.0	6.7	—	—
	30代	1	5.0	2.0	13.3	2.0	22.2
	40代	4	15.0	3.0	20.0	4.0	44.4
	50代	7	10.0	4.0	26.7	1.0	11.1
	60代	6	25.0	1.0	6.7	2.0	22.2
	70代	1	5.0	—	—	—	—
当該大学での指導歴	5年以下	7	41.2	7.0	46.7	3.0	33.3
	6年～10年以下	4	23.5	3.0	20.0	3.0	33.3
	11年～15年以下	1	5.9	1.0	6.7	2.0	22.2
	16年～20年	2	11.8	—	—	—	—
	21年～25年以下	1	5.9	3.0	18.8	—	—
	26年以上	2	11.8	1.0	6.3	1.0	11.1
部活動参加頻度	毎回	1	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0
	週に数回	4	20.0	2.0	10.0	—	—
	月に数回	8	40.0	6.0	30.0	3.0	15.0
	試合時のみ	5	25.0	6.0	30.0	4.0	20.0
	その他（随時）	1	5.0	1.0	5.0	1.0	5.0
	職業	大学教員	1	5.0	1.0	5.0	—
大学職員		1	5.0	5.0	25.0	1.0	5.0
企業・団体職		8	40.0	3.0	15.0	5.0	25.0
プロゴルファー		4	20.0	1.0	5.0	2.0	10.0
その他（レッスン）		1	5.0	2.0	10.0	—	—
その他（会社役員）		1	5.0	1	5.0	—	—
その他（会社員）		—	—	1	5.0	—	—
その他（自営業）		2	10.0	1	5.0	1.0	5.0
その他（OG）		1	5.0	—	—	—	—
その他（主婦）	—	—	1	5.0	—	—	
当該大学の卒業生	卒業生	15	75.0	13	65.0	8.0	40.0
	他大学の卒業生	4	20.0	3	15.0	1.0	5.0
ゴルフ歴	20年以下	1	5.6	2.0	13.3	2.0	22.2
	21年～30年	5	27.8	3.0	20.0	4.0	44.4
	31年～40年	6	33.3	7.0	46.7	—	—
	41年～50年	5	27.8	3.0	20.0	3.0	33.3
	51年以上	1	5.6	—	—	—	—
最高成績	世界レベル	2	10.0	1	5.0	—	—
	全国レベル	3	15.0	1	5.0	2.0	10.0
	全国大会出場レベル	5	25.0	3	15.0	2.0	10.0
	地方大会レベル	6	30.0	8	40.0	3.0	15.0
	その他	3	15.0	1	5.0	1.0	5.0

大学	所属ブロック		監督				コーチ①				コーチ②			
	男子	女子	性別	参加頻度	職業	卒業生	性別	参加頻度	職業	卒業生	性別	参加頻度	職業	卒業生
A大学	B	E	男性	週1 週に数回	その他	卒業生	男性	週1 週に数回	その他	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
B大学	B		男性	週5 毎回	大学教員	他大学の卒業生	男性	週5 毎回	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	その他	プロゴルファー	卒業生
C大学	B	B	男性	週5 試合時のみ	企業・団体職	卒業生	男性	週5 試合時のみ	その他	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
D大学	B	D	男性	週4 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	週4 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
E大学	A	A	男性	週1 試合時のみ	その他	卒業生	男性	週1 試合時のみ	その他	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
F大学	B	C	男性	週5 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	週5 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
G大学	E	D	男性	週5 月に数回	企業・団体職	卒業生	女性	週5 月に数回	その他	卒業生	男性	月に数回	プロゴルファー	その他
H大学	A	B	男性	週5 週に数回	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	週5 週に数回	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	月に数回	プロゴルファー	卒業生
I大学	A	B	男性	週5 月に数回	プロゴルファー	卒業生	男性	週5 月に数回	プロゴルファー	卒業生	男性	月に数回	プロゴルファー	卒業生
J大学	C	C	女性	週3 月に数回	その他	卒業生	女性	週3 月に数回	その他	卒業生	女性	月に数回	その他	卒業生
K大学	B	A	男性	月1 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	月1 月に数回	その他	卒業生	男性	月に数回	その他	卒業生
L大学	C	B	男性	週4 月に数回	その他	卒業生	男性	週4 月に数回	その他	卒業生	男性	月に数回	その他	卒業生
M大学														
N大学	D	E	男性	週4 試合時のみ	企業・団体職	卒業生	男性	週4 試合時のみ	企業・団体職	卒業生	男性	試合時のみ	企業・団体職	卒業生
O大学	B	B	男性	週6 週に数回	その他	卒業生	男性	週6 週に数回	その他	他大学の卒業生	男性	週に数回	その他	卒業生
P大学	E	E	男性	週4 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	週4 月に数回	企業・団体職	卒業生	男性	月に数回	企業・団体職	卒業生
Q大学	A	B	男性	随時 その他	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	随時 その他	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	月に数回	企業・団体職	卒業生
R大学	C	C	男性	週3 試合時のみ	企業・団体職	卒業生	男性	週3 試合時のみ	企業・団体職	卒業生	男性	月に数回	企業・団体職	卒業生
S大学	A	A	男性	週3 試合時のみ	大学職員	卒業生	男性	週3 試合時のみ	大学職員	卒業生	男性	毎回	大学職員	卒業生
T大学	B	C	男性	週3 月に数回	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	週3 月に数回	プロゴルファー	他大学の卒業生	男性	月に数回	企業・団体職	卒業生

第2項 調査対象者の基本属性

調査対象者の基本属性を表 6-6 に示した。F 大学については、50 名以上の部員が在籍する規模の大きい部があるものの、他の大学においては 20 名から 30 名の部員で構成されていることがわかった。

男子部と女子部の有無については、表 6-5 でも述べた通り、男子部員のみで構成されているゴルフ部が 1 大学 25 名、女子部員のみで構成されているゴルフ部が 1 大学 18 名、その他の大学は男子部員と女子部員で構成されているゴルフ部が 18 大学 526 名部活動であった。そのため、ほとんどの大学ゴルフ部は男子部員と女子部員で構成されていることも明らかになった。

競技レベルについては、男子部員では A ブロック、B ブロックと競技レベルが高い部員を対象とした。一方、女子部員では A ブロック、B ブロック、C ブロックの部員を対象とした。男子部員、女子部員ともに B ブロックに所属する部員が多く、どちらも B ブロック以上の部員が全体の半数前後の割合を占めていることから比較的競技レベルが高い部員を対象とすることとなった。

ハンディキャップや JGA ランキングについても回答を求めたが、自分自身のデータを把握していない部員や JGA ランキング対象外となる部員が予想以上に多かったことから、本章では使用しないこととした。

表 6-4 大学ゴルフ部員の基本属性

		N=598	
		N	%
大学	A大学	21	3.5
	B大学	25	4.2
	C大学	24	4.0
	D大学	40	6.7
	E大学	30	5.0
	F大学	76	12.7
	G大学	37	6.2
	H大学	23	3.8
	I大学	34	5.7
	J大学	18	3.0
	K大学	28	4.7
	L大学	48	8.0
	M大学	29	4.8
	N大学	23	3.8
	O大学	37	6.2
	P大学	14	2.3
	Q大学	29	4.8
	R大学	8	1.3
	S大学	42	7.0
	T大学	12	2.0
男子部・女子部の有無	男子部のみ	25	4.2
	女子部のみ	18	3.0
	男子部・女子部両方	526	88.0
所属ブロック（男子）	Aブロック	158	26.4
	Bブロック	263	44.0
	Cブロック	56	9.4
	Dブロック	23	3.8
	Eブロック	51	8.5
所属ブロック（女子）	Aブロック	100	16.7
	Bブロック	195	32.6
	Cブロック	114	19.1
	Dブロック	77	12.9
	Eブロック	58	9.7

第3項 確認的因子分析

第5章において、個人スポーツ種目における指導行動評価尺度を開発した。また、ライフスキル尺度及び心理的競技能力尺度については、先行研究において開発されている。しかしながら、本章では個人スポーツ種目におけるゴルフという種目を対象としたため、確認的因子分析を実施し信頼性と妥当性について検証した。

確認的因子分析は、一般的にモデルの適合度指標として GFI、AGFI、CFI、RMSEA が採用される（小塩，2008）。しかし、質問項目が 30 を超えるモデルの場合、GFI の値が基準値である.900 を超えないことが指摘されており、その場合は、CFI を用いることが推奨されている（田部井，2001）。また、RMSEA に関しては、一般的に.05 が基準として用いられるが、小塩（2008）や田部井（2001）によると.05 から.08 の場合には穏当な適合度であるという指摘もある。

以上のことを踏まえたうえでモデルのあてはまりについての検討をおこなった。その結果、65 項目 14 因子から構成される大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度においては、CFI=.720、RMSEA=.079 であり、基準を満たさなかった。そこで、狩野（2002）の指摘を踏まえ、適合度の値を勘案しながら、項目の削除を行った（注7）。

その結果、競技指向については「技術的指導」に分類されていた「問 20：部活動において技術指導をおこなっている」、「問 22：練習量を調整している」、「アレンジメント」に分類されていた「問 13：合宿の環境を整えている」、「問 76：合宿の日程を調整している」、「目標づくり」に分類されていた「問 18：目標計画を部員に考えさせている」、「状況確認」に分類されていた「問 1：不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている」、「問 6：試合中の状況を確認している」、「問 9：不在時の練習内容について部員と連絡をとり合っている」、「問 21：試合結果を確認している」、「体調確認」に分類されていた「問 10：部活動中におけるケガや体調不良に対処している」、「メンタルサポート」に分類されていた「問 3：やる気を出す言葉がけをしている」、「問 16：自分自身の経験談を話し自信をつけさせている」という 12 項目を削除した。

次に、教育指向については「教育的指導」に分類されていた「問 2：人間形成するための指導をおこなっている」、「問 5：学生としてのあるべき姿を教えている」、「問 12：連絡手段のマナーについて指導している」、「問 15：競技を通じて人としての成長をうながしている」、「問 53：SNS の使い方について注意している」、「内省促進」に分類されていた「問 41：練習などについてレポートや日誌などを書かせている」、「学業支援」に分類されていた「問

41: 練習などについてレポートや日誌などを書かせている」、「学業支援」に分類されていた「問 11: 単位の取れていない学生に対してアドバイスしている」という 8 項目を削除した。

そして、組織指向については「連携」に分類されていた「問 17: 競技団体と連携している」、「問 45: 学内におけるスポーツ部局 (体育会運動部の統括団体など) と連携している」、「問 74: 保護者と連携している」、「OB・OG 対応」に分類されていた「問 4: OB・OG に対して部員のサポートを依頼している」、「問 8: OB 会に対して寄付金をお願いしている」、「チームづくり」に分類されていた「問 69: 部の歴史や伝統を伝えている」という 6 項目を削除し、合計 26 項目を削除した。

第 5 章では、I-T 相関分析を用いて個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発した。しかしながら、本章では開発した尺度を構成する 65 項目から 26 項目が削除される結果となった。その理由として次のようなことが考えられる。まず、開発した尺度は学生アスリート向けのプログラムを発足している A 大学における個人スポーツ種目の指導者を対象としたものであり、特殊な尺度である。そのことから、A 大学の指導者に特有の行動が削除されることとなった。このような結果は、種目や規模、競技レベルなどの諸要因により指導者行動が異なる (金井, 1991; 武隈, 1994) と指摘されていた。そのことから、本章では第 2 節でも述べた通り、ゴルフという 1 つの種目に絞ることとした。項目の削除については、削除することで各構成概念の意味を損なうことがないように十分に配慮したうえで、あくまでもモデル適合度を勘案しながら分析を実施したため、中には指導者として必要とされる行動も削除される結果となったが、残った項目でも指導者行動の一定の評価が可能であると判断した。

残された 39 項目 14 因子について、再度、確認的因子分析を実施したところ、CFI=.848、RMSEA=.078 (表 6-5) となり、一定の当てはまりの良さが確認された。ライフスキル尺度においては、CFI=.872、RMSEA=.063 であり (表 6-6)、心理的競技能力尺度においては、CFI=.842、RMSEA=.065 (表 6-7) と一定の当てはまりの良さが確認された。また、信頼性 (内的整合性) を示す、Cronbach の α 係数も一定の基準値を上回った。なお、島本ほか (2013) は 10 因子から構成されるライフスキル尺度を作成しているが、本研究では「体調管理」という因子が削除された 9 因子から構成されるものとした (注 8)。

また、収束的妥当性について検討するため各変数の平均分散抽出 (Average Variance Extracted: 以下「AVE」と略す) を算出し、基準値である .50 を基準に検討した (Fornell and Larcker, 1981)。その結果、大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度を構成する「目標設

定」、「内省促進」、「出席確認」、ライフスキル尺度を構成する「目標管理」、「考える力」、「感謝する心」、「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「最善の努力」、「謙虚な心」、心理的競技能力尺度を構成する「忍耐力」、「自己実現意欲」、「勝利意欲」、「自己コントロール」、「自信」、「予測力」、「協調性」について基準値を下回る結果となった。

さらに、弁別的妥当性を検討するため、因子間相関の平方と AVE を比較した。弁別的妥当性を担保するためには、算出された因子間相関の平方が AVE を下回っていればよいとされている (Hair et al., 2010)。その結果、表 6-8、表 6-9、表 6-10 に示した通り大学ゴルフにおける指導者行動尺度の「技術的指導」と「アレンジメント」、「内省促進」、「チームづくり」、「アレンジメント」と「目標設定」、「体調確認」、「内省促進」、「連携」、「チームづくり」、「目標設定」と「体調確認」、「内省促進」、「チームづくり」、「体調確認」と「メンタルサポート」、「内省促進」、「チームづくり」、「メンタルサポート」と「内省促進」、「内省促進」と「出席確認」、「連携」、「チームづくり」、「連携」と「チームづくり」ライフスキル尺度の「考える力」と「責任ある行動」、「感謝する心」と「コミュニケーション」、「最善の力」と「責任ある行動」、心理的競技能力尺度については、「忍耐力」と「闘争心、決断力、予測力」、「自己実現意欲」と「勝利意欲」、「自己コントロール」と「リラックス、集中力」、「リラックス」と「集中力」、「自信」と「決断力、予測力、判断力」、「決断力」と「予測力、判断力」、「予測力」と「判断力」という因子間において弁別的妥当性が担保されないという結果となった。その他の因子間においては、弁別的妥当性が担保される結果となった。

以上のことから、大学ゴルフにおける指導者行動尺度は、項目の削除により一定の収束的妥当性を担保することができた。しかしながら、「内省促進」、「チームづくり」については、他の因子と相関が強いことから弁別的妥当性について課題が残る結果となった。ライフスキル尺度、心理的競技能力尺度については、一定のモデル適合度が担保されたため、項目の削除を行わなかった結果、収束的妥当性に課題が残る結果となった。しかしながら、これらの尺度は、数多くの先行研究において使用されている尺度であること、一定の信頼性を担保したことから、その後の分析に使用することとした。

表 6-5 大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度の確認的因子分析結果

CFI=.848 RMSEA=.078

上位概念	下位概念	質問項目	M	SD	FL	AVE	α係数					
技術的指導		47 基礎練習を徹底している	3.73	1.045	.814	.966	.546	.777				
		19 自主練習について指導している	3.55	1.098	.655							
		65 部員の課題を見つけ指導している	3.73	1.061	.739							
アレンジメント		34 切磋琢磨できる指導をおこなっている	3.92	0.968	.833	.955	.565	.825				
		35 お互いに競争させる指導をおこなっている	3.87	1.060	.800							
		77 練習の雰囲気づくりをおこなっている	3.72	1.119	.702							
		31 練習環境を整えている	4.07	0.996	.658							
目標設定		79 試合を振り返り戦略を立てている	3.86	1.036	.685	1.070	.478	.646				
		36 目標設定する際、部員と一緒に考えている	3.64	1.101	.697							
状況確認		23 部活動に足をはこび部員の様子を見ている	3.86	1.160	.714	.906	.517	.682				
		27 部活動に参加できない連絡を行っている	3.58	1.187	.724							
体調確認		61 部員からケガについて報告をうけている	3.95	1.021	.677	.929	.562	.829				
		43 試合前に体調を確認している	3.87	1.043	.732							
		28 部員の体調について気にかけている	3.90	1.029	.799							
		29 ケガした部員の対処をしている	3.61	1.122	.785							
メンタルサポート		44 精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	3.58	1.127	.734	.927	.517	.791				
		26 ケガをした部員のケアをおこなっている	3.45	1.092	.696							
		63 調子の悪い部員と直接話している	3.58	1.089	.726							
教育指向	教育的指導	75 何をすべきか部員に考えさせている	3.89	0.971	.800	1.027	.491	.740				
		55 様々な人々と話させ対応力を身につけさせている	3.65	1.039	.704							
		78 競技人生の後のキャリアについて話している	3.64	1.104	.717							
	内省促進	49 目標設定に対して自己評価させている	3.64	1.045	.733							
		25 自己評価に対してアドバイスをしている	3.65	1.058	.680							
	出席確認	42 部員がおこした問題に対処している	3.90	1.072	.688							
		学業支援	68 部活動の参加について確認している	3.93	1.073				.655	1.002	.434	.605
59 部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	3.50		1.127	.663								
組織指向	連携	30 勉強をするように指導している	3.53	1.189	.792	1.010	.554	.712				
		48 学業の必要性を伝えている	3.76	1.107	.875							
	OB・OG対応	52 部内における指導者たちと連携している	3.94	1.039	.771							
		33 合宿を行う関係者と連携している	4.02	1.021	.717							
	チームづくり	37 OB会に参加している	3.98	1.123	.778							
		72 OB・OGと連携している	4.11	1.011	.773				.803	.654	.850	
		50 OB会といった部の行事について調整している	3.90	1.110	.872							
	スカウティング	39 チーム意識を高めている	4.06	0.931	.711							1.023
		チームづくり	24 部員と信頼関係を築いている	3.97	1.046				.726			
			62 選手同士でミーティングをするようにうながしている	3.86	1.064				.680			
スカウティング		51 部活動の方向性（方針や目標）を示している	4.03	0.949	.809							
	57 部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	3.42	1.294	.831	.557	.668	.801					
38 部員の勧誘のために高校生に声をかけている	3.56	1.259	.803									

表 6-6 ライフスキル尺度における確認的因子分析結果

CFI=.872 RMSEA=.063

因子名	質問項目	M	SD	FL	AVE	α
ストレス マネジメント	1 悩み事は相談相手に素直に打ち明けている	3.84	1.004	.713	.545	.828
	11 悩み事は包み隠さず相談相手に打ち明けるようにしている	3.62	0.995	.734		
	21 悩み事を一人で解決できない時には、誰かに相談するようにしている	3.83	0.967	.745		
	31 悩み事はきちんと話を聞いてくれる人に打ち明けている	3.94	0.961	.761		
目標設定	2 強く意識しつづけるために目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる	3.33	1.193	.600	.464	.779
	12 目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている	3.26	1.151	.590		
	22 目標を達成するための計画を具体的に立てている	3.69	0.894	.806		
	32 一週間や一カ月、半年単位と、ある期間ごとに目標を立てている	3.61	1.000	.706		
考える力	3 問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる	3.79	0.880	.583	.393	.718
	13 あれこれと指示を受けなくても、次にどうすればよいか考えることができる	3.64	0.907	.609		
	23 成功や失敗の原因を自分なりに分析してみるができる	3.91	0.818	.596		
	33 周囲の人の考えをもとに、自分なりの答えを導き出すことができる	3.92	0.821	.712		
感謝する心	4 「ありがとう」の気持ちを素直に表現することができる	4.20	0.843	.637	.476	.785
	14 お礼の言葉は、はっきり声を出して伝えている	4.25	0.852	.692		
	24 自分のことを支えてくれている人への感謝の気持ちをいつも胸に留めている	4.09	0.891	.722		
	34 家族や親しい友人であっても、感謝の気持ちはきちんと伝えている	4.15	0.881	.706		
コミュニ ケーション	5 チームのメンバーとは誰でもコミュニケーションがとれている	4.02	0.927	.627	.480	.782
	15 同年代だけでなく、先輩や後輩、指導者とうまく付き合っている	4.03	0.872	.777		
	25 チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができている	3.78	0.979	.636		
	35 チームのメンバーとは、プライベートも含め幅広く交流するようにしている	3.97	0.920	.721		
礼儀・マナー	6 試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない	4.35	0.983	.610	.424	.751
	16 対戦相手や審判に失礼になるようなことはしない	4.25	0.865	.741		
	26 反則されても仕返しするようなことはしない	4.06	1.043	.585		
	36 感情的な挑発行為や言動は行わない	4.08	0.948	.657		
最善の努力	7 なかなか周囲に認められなくても、辛抱強く努力しつづけることができる	3.89	0.852	.641	.487	.791
	17 なかなか成果が出ない時でも、自分を信じて努力しつづけることができる	3.86	0.961	.730		
	27 単調な作業の繰り返しでも、地道に取り組むことができる	3.91	0.882	.632		
	37 目標の達成に向けて、一步一步着実に努力していくことができる	3.93	0.852	.778		
責任ある行動	8 同じような失敗を二度繰り返さないようにしている	3.92	0.930	.664	.486	.782
	18 ここぞという場面では、持てる力を全部出し切るようにしている	4.02	0.859	.634		
	28 失敗をした時には、すぐにその分を取り返そうと努力する	3.97	0.861	.656		
	38 失敗から得た教訓を今後に活かしている	4.08	0.780	.818		
謙虚な心	9 たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない	3.72	0.970	.480	.381	.718
	19 過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている	3.84	0.930	.610		
	29 調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている	3.69	0.988	.592		
	39 いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている	4.06	0.885	.756		

表 6-7 心理的競技能力尺度における確認的因子分析結果

CFI=.842 RMSEA=.065

因子名	質問項目	M	SD	FL	AVE	α
忍耐力	1 苦しい場面でもがまん強く試合ができる	3.85	0.963	.656	.423	.733
	14 忍耐力を発揮できる	3.61	0.941	.686		
	27 ねばり強い試合ができる	3.52	0.943	.757		
	40 身体的な苦痛や疲労には耐えることができる	3.78	0.997	.466		
闘争心	2 大試合になればなるほど闘志がわく	3.88	0.996	.749	.563	.837
	15 試合になると闘争心がわいてくる	3.87	0.905	.793		
	28 相手が強いほどファイトがわく	3.58	1.080	.722		
	41 大事な試合になると精神的に燃えてくる	3.78	0.954	.736		
自己実現意欲	3 自分の可能性へ挑戦する気持ちで試合している	4.01	0.896	.750	.412	.717
	16 「自分のために頑張るのだ」という気持ちで試合している	3.56	1.038	.395		
	29 自分なりの目標をもって試合をしている	4.11	0.866	.700		
	42 自分なりの「やる気」がある	4.09	0.945	.662		
勝利意欲	4 試合前には「絶対負けられない」と思っている	3.95	0.983	.700	.405	.714
	17 試合前には「絶対勝ちたい」と思っている	4.02	0.927	.774		
	30 試合で負けると必要以上にくやしがる	3.43	1.148	.460		
	43 試合内容より勝つことを第一にしている	3.65	1.014	.564		
自己コントロール	5 試合になると自分をコントロール（管理）できなくなる（R）	2.81	1.208	.714	.477	.786
	18 緊張していつものプレイ（動き）ができなくなる（R）	2.69	1.173	.762		
	31 気持ちの切り替えがおそい（R）	2.77	1.163	.616		
	44 顔がこわばったり、手足がふるえたりする（R）	2.82	1.286	.662		
リラックス	6 勝敗を気にしすぎて緊張する（R）	2.52	1.163	.762	.538	.829
	19 試合になると精神的に動揺する（R）	2.71	1.138	.832		
	32 試合前になると不安になる（R）	2.48	1.205	.641		
	45 試合になるとプレッシャーを感じる（R）	2.31	1.104	.683		
集中力	7 落ち着いてプレイ（動き）ができなくなる（R）	2.65	1.147	.769	.505	.804
	20 冷静さを失うことがある（R）	2.78	1.143	.762		
	33 試合になると観衆のことが気になって注意を集中できない（R）	3.07	1.200	.624		
	46 勝敗のことが気になって集中できない（R）	3.01	1.139	.678		
自信	8 プレッシャーのもとでも実力を発揮できる自信がある	3.39	1.044	.670	.494	.792
	21 自分の能力に自信を持っている	3.35	1.079	.729		
	34 自分の目標を達成できる自信がある	3.46	0.956	.642		
	47 どんな場合でも自分のプレイ（試合）ができる自信がある	3.36	1.041	.764		
決断力	9 ここという時に、思い切りのよいプレイ（試合）ができる	3.42	1.033	.661	.505	.800
	22 試合では決断力がある	3.52	0.927	.719		
	35 失敗を恐れずに決断できる	3.60	0.930	.716		
	48 苦しい場面でもすばやく決断することができる	3.42	0.975	.743		
予測力	10 作戦はうまく中する	3.23	0.896	.568	.400	.727
	23 作戦をすばやく切り替えることができる	3.56	0.950	.680		
	36 勝つためにあらゆる作戦を考えている	3.62	0.907	.627		
	49 予測がうまく当たる	3.31	0.991	.650		
判断力	11 判断力は優れている	3.44	0.945	.686	.525	.816
	24 試合の流れをすばやく判断できる	3.55	0.901	.724		
	37 大事なところでの確かな判断ができる	3.46	0.958	.751		
	50 苦しい場面でも冷静な判断ができる	3.45	0.942	.735		
協調性	12 チームワークを大切にしている	4.03	0.961	.799	.469	.829
	25 チームの仲間やパートナーと励ましあってプレイ（試合）する	3.92	0.983	.738		
	38 私には団結心がある	3.80	0.992	.653		
	51 チームの仲間やパートナーとうまく協力してプレイ（試合）をする	3.96	0.914	.516		

(R) は反転項目

表 6-8 大学運動部における指導者行動尺度の弁別的妥当性

	技術的指導	アレンジメント	目標づくり	状況確認	体調確認	メンタルサポート	教育的指導	内省促進	出席確認	学業支援	連携	OB・OG対応	チームづくり	スカウティング
技術的指導	.546													
アレンジメント	.575	.565												
目標づくり	.545	.602	.478											
状況確認	.397	.393	.379	.517										
体調確認	.508	.612	.524	.489	.562									
メンタルサポート	.531	.458	.401	.471	.608	.517								
教育的指導	.426	.539	.493	.233	.453	.421	.550							
内省促進	.555	.608	.588	.494	.640	.566	.461	.491						
出席確認	.415	.417	.389	.381	.490	.419	.373	.498	.434					
学業支援	.244	.373	.289	.225	.384	.361	.319	.452	.265	.696				
連携	.347	.573	.368	.296	.475	.319	.417	.551	.311	.255	.554			
OB・OG対応	.229	.343	.249	.139	.187	.133	.250	.286	.133	.080	.428	.654		
チームづくり	.593	.696	.599	.388	.582	.432	.543	.629	.412	.324	.570	.430	.537	
スカウティング	.066	.123	.113	.088	.220	.214	.194	.224	.193	.222	.129	.044	.075	.668

表 6-9 ライフスキル尺度における弁別的妥当性

	ストレス マネジメント	目標設定	考える力	感謝する心	コミュニ ケーション	礼儀・マナー	最善の努力	責任ある行動	謙虚な心
ストレス マネジメント	.545								
目標設定	.185	.464							
考える力	.319	.402	.393						
感謝する心	.317	.191	.466	.476					
コミュニ ケーション	.257	.257	.461	.496	.480				
礼儀・マナー	.175	.118	.308	.473	.350	.424			
最善の努力	.245	.274	.526	.450	.440	.397	.487		
責任ある行動	.251	.274	.551	.494	.469	.356	.706	.486	
謙虚な心	.214	.218	.421	.339	.340	.412	.487	.452	.381

表 6-10 心理的競技能力尺度における弁別的妥当性

	忍耐力	闘争心	自己実現意欲	勝利意欲	自己 コントロール	リラックス	集中力	自信	決断力	予測力	判断力	協調性
忍耐力	.423											
闘争心	.510	.563										
自己実現意欲	.401	.627	.412									
勝利意欲	.328	.560	.514	.405								
自己 コントロール	.009	.004	.000	.036	.477							
リラックス	.000	.001	.003	.038	.551	.538						
集中力	.028	.023	.009	.014	.638	.627	.505					
自信	.424	.354	.244	.308	.000	.000	.002	.494				
決断力	.477	.378	.287	.299	.004	.002	.010	.638	.505			
予測力	.444	.397	.329	.315	.007	.006	.000	.587	.635	.400		
判断力	.412	.309	.237	.202	.001	.000	.002	.482	.637	.659	.525	
協調性	.371	.284	.359	.223	.000	.013	.009	.168	.246	.206	.227	.469

第4項 大学ゴルフにおける指導者行動が部員のライフスキルと心理的競技能力に及ぼす影響

大学ゴルフにおける指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について、構造方程式モデリングを用いて分析した結果を表 6-11 に示す。大学ゴルフにおける指導者行動のうち、11 の行動を認知している部員には、ライフスキルや心理的競技能力に影響が及ぼされていることが明らかとなったため、有意な関係がみられたものについて各上位概念別に述べていく。

1) 競技指向を起点とする関係

第 1 に大学ゴルフにおける指導者行動の「技術的指導」という行動を認知している部員には「謙虚な心」というライフスキルに正の有意な関係がみられた。一方、「闘争心」という心理的競技能力に負の有意な関係がみられた。第 2 に大学ゴルフにおける指導者行動の「アレンジメント」という行動を認知している部員には「謙虚な心」というライフスキルに負の有意な関係がみられた。第 3 に大学ゴルフにおける指導者行動の「目標づくり」という行動を認知している部員には、「忍耐力」、「闘争心」、「自己実現意欲」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。第 4 に大学ゴルフにおける指導者行動の「体調確認」という行動を認知している部員には「自己コントロール」、「集中力」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。一方、「忍耐力」、「判断力」という心理的競技能力に負の有意な関係がみられた。第 5 に大学ゴルフにおける指導者行動の「メンタルサポート」という行動を認知している部員には「集中力」という心理的競技能力に負の有意な関係がみられた。

2) 教育指向を起点とする関係

第 1 に大学ゴルフにおける指導者行動の「内省促進」という行動を認知している部員には「目標設定」というライフスキルに正の有意な関係がみられた。一方、「自己コントロール」、「集中力」という心理的競技能力に負の有意な関係がみられた。第 2 に大学ゴルフにおける指導者行動の「出席確認」という行動を認知している部員には「謙虚な心」というライフスキルや「闘争心」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。第 3 に大学ゴルフにおける指導者行動の「学業支援」という行動を認知している部員には「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「謙虚な心」というライフスキルや「半田力」、「協調性」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。

3) 組織指向を起点とする関係

第1に大学ゴルフにおける指導者行動の「OB・OG対応」という行動を認知している部員には「礼儀・マナー」、「謙虚な心」というライフスキルに正の有意な関係がみられた。第2に大学ゴルフにおける指導者行動の「チームづくり」という行動を認知している部員には「感謝する心」、「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」というライフスキルや「闘争心」、「自己実現意欲」、「勝利意欲」、「協調性」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。第3に大学ゴルフにおける指導者行動の「スカウティング」という行動を認知している部員には「自己実現意欲」、「自信」という心理的競技能力に正の有意な関係がみられた。

表 6-11 大学ゴルフにおける指導者行動が部員の心理特性に及ぼす影響

CFI=.963 RMSEA=.103

		大学ゴルフにおける指導者行動														
		競技指向					教育指向				組織指向					
		技術的 指導	アレンジ メント	目標 づくり	状況確認	体調確認	メンタル サポート	教育的 指導	内省促進	出席確認	学業支援	連携	OB・OG 対応	チーム づくり	スカウ ティング	
ストレスマネジメント	ストレスマネジメント	.127	-.077	-.014	.080	-.101	.097	.009	-.012	.094	.013	.062	-.061	.191	.038	
	目標設定	.180	-.101	.001	.023	.092	-.016	.147	.337**	-.058	-.072	.092	-.002	-.083	.024	
	考える力	.189	-.061	.041	-.067	.087	-.066	-.002	.027	.030	.143	-.032	.124	.166	-.010	
	感謝する心	.142	-.098	-.048	.012	.154	-.107	-.022	-.028	-.007	.112	-.003	.134	.306*	.047	
	ライフスキル	コミュニケーション	.075	-.169	.042	.051	-.049	.031	-.016	-.032	.078	.212**	-.034	.143	.412**	-.071
	礼儀・マナー	.069	-.090	-.093	.084	.106	-.129	-.007	-.160	.042	.247**	-.019	.174*	.384**	-.029	
	最善の努力	.013	.013	.190	.072	.001	-.052	.007	-.045	.069	.111	-.013	.030	.185	.048	
	責任ある行動	.088	-.130	.010	-.041	.016	.053	-.152	.022	.100	.201*	.137	.006	.283*	.016	
謙虚な心	.256*	-.314*	-.003	.002	.022	-.048	.106	-.213	.177*	.258**	.122	.170*	.156	-.017		
心理的競技能力	忍耐力	.091	.171	.256*	-.004	-.250*	.167	-.095	-.086	-.010	.098	-.036	-.030	.250	.077	
	闘争心	-.216*	.024	.236*	-.078	-.115	.180	-.023	-.099	.190*	-.038	.044	-.096	.422**	.101	
	自己実現意欲	-.147	.008	.118	-.053	.018	.144	-.086	-.207	.136	.094	.083	-.062	.419**	.143*	
	勝利意欲	-.164	.087	.222*	-.097	-.193	.132	.047	.109	.111	-.016	-.159	-.148	.418**	.095	
	自己コントロール	-.008	-.161	.050	-.067	.330*	-.221	-.060	-.325*	.034	.174	.179	.035	.025	-.046	
	リラックス	-.029	-.100	.014	-.041	.245	-.120	.051	-.280	.080	-.025	.151	-.003	-.041	.018	
	集中力	.070	-.160	.010	-.043	.328*	-.338**	.004	-.328*	.108	.125	.119	.010	.074	-.025	
	自信	.159	.056	.150	-.009	-.066	.039	-.058	.202	.020	-.005	-.127	-.048	-.008	.150*	
	決断力	.182	.060	.156	-.119	-.203	.191	-.066	.117	.082	.101	-.036	-.035	-.070	.119	
	予測力	.061	.038	.146	.024	-.209	.133	.012	.201	.010	.065	-.083	-.025	.063	.104	
	判断力	.176	.010	.164	-.059	-.256*	.146	-.016	.078	.059	.174*	.109	.029	-.107	.061	
	協調性	.190	.053	.133	-.028	-.086	-.110	-.036	-.038	-.047	.176*	-.054	.043	.354*	.104	

**p<.01 *p<.05

第5項 大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度に関する平均値の比較

大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度については、全部員で見ると、すべての項目において平均値が3.80以上であった。これは、大学ゴルフ部の部員が指導者との関係や指導者の行動、さらには指導内容について満足していることがうかがえる。

また、より詳細な知見を得るために、*t* 検定や一元配置分散分析を実施し、性別、学年、各大学の競技力を表すブロック別(男女)について平均値を比較した(表6-12)。その結果、性別、学年、ブロック別の男子については有意な関係がみられなかったことから、差があるとはいえないことが明らかになった。

ブロック別の女子で比較すると「指導者の行動」、「指導者の指導内容」についてF値に有意な関係がみられたため、多重比較を行った。その結果、指導者の行動についてはCブロックの方がDブロック、Eブロック(以下、「D、Eブロック」と略す)に比べ有意に高い値を示した。指導内容についてはCブロックの方がBブロックに比べ有意に高い値を示した。

表 6-12 大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足に関する平均値の比較

全体		ブロック別 (女子)										
	M	SD	A (N=47)		B (N=75)		C (N=52)		DE (N=57)		F値	多重比較
			M	SD	M	SD	M	SD	M	SD		
指導者との関係に満足していますか	3.883	.993	4.106	.787	3.680	1.199	3.962	.839	3.737	.955	2.261	
指導者の行動に満足していますか	3.899	1.031	4.149	.834	3.693	1.230	4.154	.872	3.632	.975	4.305**	DE<C
指導者の指導内容に満足していますか	3.899	1.039	4.128	.824	3.640	1.193	4.154	.849	3.684	1.088	4.182**	B<C

**p<.01

第6項 各尺度における平均値の比較

1) 性別による比較

性別による比較を表 6-13 に示した。0.1%水準で有意な関係がみられたのは、心理的競技能力の「勝利意欲」、「自信」、「決断力」、「予測力」であった。1%水準で有意な関係がみられたのは、心理的競技能力の「闘争心」であった。5%水準で有意な関係がみられたのは大学ゴルフにおける指導者行動の「OB・OG 対応」、ライフスキルの「礼儀・マナー」、心理的競技能力の「忍耐力」、「自己コントロール」、「判断力」である。

2) 学年による比較

学年による比較を表 6-14 に示した。F 値に有意な関係がみられたものは、大学ゴルフにおける指導者行動の「メンタルサポート」であったため、多重比較をおこなった。その結果、1年生、2年生の方が3年生に比べ有意に高い値を示した。

3) ブロック別による比較（男子）

ブロック別に比較した結果を表 6-15 に示した。男子部員についてみると、F 値に有意な関係がみられたものは、大学ゴルフにおける指導者行動の「状況確認」、「メンタルサポート」、「教育的指導」、「出席確認」、「学業支援」、「OB・OG 対応」、「スカウティング」、心理的競技能力の「闘争心」、「自己実現意欲」であったため、多重比較をおこなった。その結果、大学ゴルフにおける指導者行動の「状況確認」、「メンタルサポート」については、Aブロックの方がCブロック、Dブロック、Eブロック（以下、「C、D、Eブロック」と略す）と比べ有意に高い値を示した。「教育的指導」については、AブロックとBブロックの方がC、D、Eブロックと比べ有意に高い値を示した。「学業支援」、「スカウティング」については、Bブロックの方がC、D、Eブロックと比べ有意に高い値を示し、Aブロックの方がBブロックと比べ有意に高い値を示した。「OB・OG 対応」については、Bブロックの方がAブロックと比べ有意に高い値を示した。

心理的競技能力では「自己実現意欲」については、Aブロック、Bブロックの方がC、D、Eブロックと比べ有意に高い値を示した。

なお、大学ゴルフにおける指導者行動の「出席確認」、心理的競技能力の「闘争心」については、F 値に有意な関係がみられたものの多重比較した結果、有意な関係はみられなかった。

4) ブロック別による比較（女子）

ブロック別に比較した結果を表 6-16 に示した。女子部員についてみると、F 値に有意な関係がみられたものは、大学ゴルフにおける指導者行動の「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」、「連携」、「OB・OG 対応」、「スカウティング」であったため、多重比較を行った。その結果、大学ゴルフにおける指導者行動の「状況確認」、「内省促進」については、A ブロックの方が B ブロック、C ブロック、D、E ブロックと比べ有意に高い値を示した。「状況確認」、「メンタルサポート」については、A ブロックの方が C ブロック、D、E ブロックと比べ有意に高い値を示した。「出席確認」については、A ブロックの方が B ブロック、C ブロック、D、E ブロックと比べ有意に高い値を示し、A ブロック、B ブロック、C ブロックという順に有意に高い値を示した。「学業支援」については、A ブロック、B ブロックの方が C ブロック、D、E ブロックと比べ有意に高い値を示した。「連携」については A ブロックの方が C ブロック、D、E ブロックと比べ有意に高い値を示した。「スカウティング」については、B ブロックの方が C ブロックと比べ有意に高い値を示した。

心理的競技能力では「自己実現意欲」については、A ブロック、B ブロックの方が D、E ブロックと比べ有意に高い値を示した。

なお、大学ゴルフにおける指導者行動の「OB・OG 対応」、心理的競技能力の「闘争心」については、F 値に有意な関係がみられたものの多重比較した結果、有意な関係はみられなかった。

表 6-13 各尺度と性別における平均値の比較

		男子 (N=158)		女子 (N=88)		t値	
		M	SD	M	SD		
大学ゴルフにおける 指導者行動	競技指向	技術的指導	3.732	.850	3.792	.913	-.513
		アレンジメント	3.902	.825	3.940	.935	-.334
		目標づくり	3.763	.877	3.699	.984	.523
		状況確認	3.797	.961	3.949	.922	-1.201
		体調確認	3.791	.860	3.938	.873	-1.273
		メンタルサポート	3.511	.881	3.542	.966	-.256
	教育指向	教育的指導	3.679	.872	3.648	.951	.264
		内省促進	3.713	.848	3.754	.906	-.352
		出席確認	3.722	.954	3.813	1.021	-.699
		学業支援	3.744	1.003	3.614	1.055	.957
	組織指向	連携	3.883	.951	4.119	.922	-1.889
		OB・OG対応	3.852	.869	4.155	.960	-2.524*
		チームづくり	3.945	.800	4.074	.857	-1.184
		スカウティング	3.608	1.132	3.455	1.151	1.010
	ライフスキル	ストレスマネジメント	3.864	.756	3.935	.893	-.658
目標設定		3.498	.827	3.523	.910	-.213	
考える力		3.880	.645	3.815	.757	.705	
感謝する心		4.111	.671	4.290	.716	-1.958	
コミュニケーション		3.935	.692	4.040	.700	-1.132	
礼儀・マナー		4.106	.665	4.315	.760	-2.247*	
最善の努力		3.959	.704	3.977	.828	-.176	
責任ある行動		4.054	.708	4.011	.735	.444	
心理的競技能力	謙虚な心	3.854	.688	3.835	.772	.201	
	忍耐力	3.802	.677	3.580	.763	2.361*	
	闘争心	3.908	.782	3.588	.960	2.674**	
	自己実現意欲	4.035	.595	3.889	.807	1.483	
	勝留意欲	3.872	.698	3.443	.822	4.328***	
	自己コントロール	2.823	.844	3.108	.906	-2.475*	
	リラックス	2.614	.828	2.693	.963	-.678	
	集中力	2.949	.849	3.159	.931	-1.793	
	自信	3.506	.707	3.028	.774	4.914***	
	決断力	3.593	.684	3.176	.815	4.277***	
	予測力	3.505	.655	3.125	.735	4.171***	
	判断力	3.517	.682	3.244	.833	2.624*	
	協調性	3.905	.716	4.017	.806	-1.124	

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 6-14 各尺度と学年における平均値の比較

		4年 (N=56)		3年 (N=55)		2年 (N=60)		1年 (N=77)		F値	多重比較	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
大学ゴルフにおける 指導者行動	競技指向	技術的指導	3.714	.975	3.588	.879	3.761	.826	3.874	.813	1.197	
		アレンジメント	3.848	.961	3.836	.891	3.900	.798	4.019	.818	.643	
		目標づくり	3.732	.949	3.573	.964	3.775	.895	3.825	.865	.864	
		状況確認	3.991	.970	3.582	1.109	3.825	.882	3.942	.843	2.144	
		体調確認	3.920	.866	3.645	.944	3.875	.795	3.886	.855	1.194	
		メンタルサポート	3.446	.822	3.206	1.035	3.700	.832	3.654	.881	3.775*	3年<1年、2年
	教育指向	教育的指導	3.702	.912	3.612	.966	3.644	.830	3.693	.912	.129	
		内省促進	3.744	.858	3.473	.962	3.794	.812	3.831	.823	2.104	
		出席確認	3.759	.958	3.564	.996	3.783	.963	3.851	.987	.965	
		学業支援	3.777	1.022	3.418	1.205	3.800	.889	3.740	.982	1.719	
	組織指向	連携	4.000	.894	3.864	1.112	3.892	.902	4.065	.882	.644	
		OBOG対応	4.006	.922	4.103	.981	3.856	.971	3.905	.794	.857	
		チームづくり	4.036	.906	3.973	.756	3.942	.843	3.994	.796	.132	
		スカウティング	3.723	1.112	3.400	1.263	3.617	1.059	3.461	1.126	.972	
	ライフスキル	ストレスマネジメント	3.817	.772	3.864	.843	3.904	.834	3.951	.784	.327	
目標設定		3.500	.906	3.318	.883	3.600	.830	3.562	.808	1.241		
考える力		3.951	.653	3.882	.629	3.808	.705	3.795	.732	.678		
感謝する心		4.277	.703	4.300	.655	4.025	.719	4.123	.663	2.131		
コミュニケーション		4.000	.688	4.055	.608	3.883	.727	3.955	.739	.626		
礼儀・マナー		4.210	.707	4.209	.731	4.121	.694	4.162	.725	.208		
最善の努力		4.022	.688	3.986	.705	3.908	.818	3.938	.784	.264		
責任ある行動		4.067	.653	4.100	.662	3.971	.724	4.016	.794	.364		
謙虚な心	3.911	.660	3.841	.779	3.829	.712	3.792	.748	.291			
心理的競技能力	忍耐力	3.911	.692	3.727	.717	3.613	.702	3.653	.726	2.035		
	闘争心	3.902	.862	3.868	.869	3.696	.860	3.718	.860	.884		
	自己実現意欲	4.080	.679	3.995	.703	3.954	.608	3.906	.721	.745		
	勝留意欲	3.719	.795	3.759	.840	3.733	.679	3.679	.774	.127		
	自己コントロール	3.156	.946	2.923	.893	2.771	.782	2.873	.853	2.048		
	リラックス	2.759	.782	2.632	.979	2.617	.873	2.578	.876	.485		
	集中力	3.223	.926	3.150	.894	2.850	.861	2.919	.823	2.525		
	自信	3.446	.813	3.309	.833	3.304	.658	3.292	.760	.528		
	決断力	3.571	.721	3.336	.856	3.388	.721	3.458	.736	1.016		
	予測力	3.563	.736	3.241	.747	3.321	.680	3.347	.653	2.158		
	判断力	3.576	.795	3.282	.723	3.383	.730	3.412	.743	1.482		
	協調性	4.036	.735	4.041	.769	3.829	.747	3.890	.738	1.199		

*p<.05

表 6-15 各尺度とブロックにおける平均値の比較（男子）

		A (N=73)		B (N=114)		CDE (N=47)		F値	多重比較	
		M	SD	M	SD	M	SD			
大学ゴルフにおける 指導者行動	競技指向	技術的指導	3.689	.927	3.734	.833	3.809	.839	.271	
		アレンジメント	3.932	.891	3.969	.772	3.702	1.013	1.653	
		目標づくり	3.753	.902	3.794	.869	3.585	1.049	.873	
		状況確認	3.890	1.045	3.829	.904	3.755	.966	.284	
		体調確認	4.034	.816	3.829	.787	3.516	1.031	5.316**	CDE<A
		メンタルサポート	3.735	.850	3.444	.898	3.333	1.005	3.448*	CDE<A
	教育指向	教育的指導	3.758	.877	3.751	.814	3.348	1.079	3.902*	CDE<A, B
		内省促進	3.790	.865	3.763	.804	3.511	.963	1.791	
		出席確認	4.000	.932	3.680	.978	3.574	1.016	3.472*	—
		学業支援	4.055	.868	3.632	1.000	3.202	1.150	10.760***	CDE<B<A
	組織指向	連携	3.973	1.027	4.053	.813	3.723	1.117	2.010	
		OBOG対応	3.671	1.025	4.135	.760	4.000	.935	6.141**	A<B
		チームづくり	3.897	.912	4.107	.701	3.835	.897	2.521	
		スカウティング	4.158	.731	3.548	1.099	2.702	1.201	29.038***	CDE<B<A
	ライフスキル	ストレスマネジメント	4.031	.695	3.833	.843	3.830	.816	1.571	
目標設定		3.517	.897	3.564	.800	3.362	.855	.962		
考える力		3.894	.615	3.877	.665	3.766	.779	.586		
感謝する心		4.216	.686	4.217	.634	4.037	.778	1.301		
コミュニケーション		3.955	.684	4.015	.672	3.878	.752	.679		
礼儀・マナー		4.188	.651	4.189	.713	4.080	.791	.439		
最善の努力		4.031	.706	3.963	.743	3.846	.837	.868		
責任ある行動		4.116	.700	4.042	.668	3.910	.836	1.202		
心理的競技能力	謙虚な心	3.973	.658	3.809	.725	3.686	.781	2.432		
	忍耐力	3.764	.618	3.748	.721	3.574	.804	1.216		
	闘争心	3.890	.807	3.877	.805	3.543	.918	3.157*	—	
	自己実現意欲	4.116	.643	4.022	.612	3.750	.777	4.604*	CDE<A, B	
	勝利意欲	3.839	.746	3.715	.735	3.606	.820	1.410		
	自己コントロール	2.925	.886	2.879	.906	3.016	.776	.406		
	リラックス	2.640	.849	2.656	.907	2.649	.895	.007		
	集中力	3.055	.843	3.044	.925	2.995	.849	.072		
	自信	3.408	.755	3.349	.755	3.202	.778	1.069		
	決断力	3.562	.664	3.439	.803	3.335	.768	1.347		
	予測力	3.466	.705	3.388	.706	3.191	.672	2.255		
	判断力	3.438	.723	3.428	.743	3.362	.785	.171		
協調性	3.887	.768	4.033	.676	3.793	.833	2.027			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

表 6-16 各尺度とブロックにおける平均値の比較（女子）

		A (N=47)		B (N=75)		C (N=52)		DE (N=57)		F値	多重比較	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD			
大学ゴルフにおける 指導者行動	競技指向	技術的指導	3.759	.878	3.716	.946	3.609	.826	3.778	.775	.400	
		アレンジメント	4.160	.793	3.783	.930	3.889	.637	3.737	.938	2.570	
		目標づくり	3.957	.706	3.713	.980	3.558	.861	3.632	.998	1.789	
		状況確認	4.309	.770	3.713	1.027	3.625	.834	3.675	.975	5.922*	B、C、DE<A
		体調確認	4.160	.747	3.833	.898	3.673	.760	3.610	.880	4.328*	C、DE<A
		メンタルサポート	3.801	.785	3.596	.951	3.276	.895	3.298	.890	4.140*	C、DE<A
	教育指向	教育的指導	3.922	.829	3.680	.874	3.506	.916	3.474	.941	2.667	
		内省促進	4.071	.614	3.636	.927	3.532	.787	3.573	.875	4.439*	B、C、DE<A
		出席確認	4.309	.711	3.780	.966	3.221	1.050	3.658	.912	11.505***	B、C、DE<A、C<B<A
		学業支援	4.128	.881	3.813	.907	3.308	1.039	3.281	1.052	9.389***	C、DE<A、B
	組織指向	連携	4.362	.689	3.793	.987	3.933	.934	3.781	1.000	4.444*	B、DE<A
		OBOG対応	4.149	.708	3.742	1.032	4.224	.752	3.854	.915	4.053*	—
		チームづくり	4.202	.663	3.880	.955	4.005	.699	3.825	.832	2.191	
		スカウティング	4.298	.712	3.720	.905	3.106	1.234	3.026	1.163	17.293***	C<B
	ライフスキル	ストレスマネジメント	3.947	.844	3.967	.705	3.692	.811	3.803	.836	1.520	
目標設定		3.543	.800	3.493	.825	3.495	.932	3.303	.803	.887		
考える力		3.824	.653	3.887	.597	3.813	.695	3.746	.743	.485		
感謝する心		4.191	.678	4.247	.654	4.159	.646	4.000	.746	1.484		
コミュニケーション		4.011	.614	3.977	.692	3.894	.695	3.890	.740	.407		
礼儀・マナー		4.213	.655	4.203	.675	4.188	.668	3.974	.815	1.493		
最善の努力		3.968	.733	4.043	.661	3.817	.781	3.811	.816	1.490		
責任ある行動		4.027	.678	4.160	.666	3.846	.719	3.912	.763	2.427		
謙虚な心		3.926	.603	3.927	.701	3.692	.694	3.667	.774	2.408		
心理的競技能力	忍耐力	3.809	.649	3.727	.637	3.673	.722	3.535	.813	1.429		
	闘争心	3.947	.832	3.880	.752	3.620	.871	3.535	.952	3.059*	—	
	自己実現意欲	4.186	.698	4.050	.545	3.841	.644	3.728	.797	5.084**	DE<A、B	
	勝利意欲	3.904	.779	3.730	.694	3.495	.752	3.610	.846	2.632		
	自己コントロール	2.793	.862	3.043	.924	3.034	.894	2.825	.793	1.325		
	リラックス	2.649	.843	2.653	.916	2.731	.881	2.592	.886	.223		
	集中力	3.021	.735	3.113	.953	3.048	.969	2.947	.822	.388		
	自信	3.378	.799	3.377	.710	3.192	.763	3.254	.835	.804		
	決断力	3.468	.764	3.487	.622	3.332	.835	3.395	.877	.495		
	予測力	3.500	.735	3.377	.605	3.260	.724	3.259	.786	1.340		
	判断力	3.516	.694	3.393	.698	3.322	.836	3.329	.788	.703		
協調性	4.016	.678	3.880	.788	4.029	.645	3.798	.826	1.205			

***p<.001 **p<.01 *p<.05

第4節 考察

第1項 各尺度について

1) 大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度

第5章において、65項目から構成される個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発した。本章では、個人スポーツ種目であるゴルフという種目を対象とした。そのため、大学ゴルフにおける指導者行動評価尺度について分析した結果、26項目が削除される結果となった。小塩(2004)によると、因子分析は相関係数をもとに共通性を探るものであるとされている。削除された26項目は、各因子への影響力が低い項目であったことから、その因子を構成する項目として共通性のない項目、すなわちふさわしくない項目であると考えられる。また、信頼性については担保することができたが、弁別的妥当性については担保することができなかった。その原因として、第5章で開発した個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度は、因子間相関が高いことから弁別性を担保することができなかったと考えられる。

2) ライフスキル尺度

ライフスキル尺度については、島本ほか(2013)は10因子から構成される尺度を作成していたが、本研究では「体調管理」という因子が削除された9因子から構成されるものとした。その理由として、信頼性(内的整合性)が得られなかったことがあげられる。信頼性を表すCronbachの α 係数は.495であり非常に低い値であることから、体調管理という因子を測定することができていないと判断した。

3) 心理的競技能力尺度

心理的競技能力尺度については、妥当性において課題が残った。本研究では12因子を採用しているものの、本来は忍耐力、闘争心、自己実現意欲、勝利意欲を構成する「競技意欲」、自己コントロール、リラックス、集中力を構成する「精神の安定・集中」、自信、決断力を構成する「自信」、予測力、判断力を構成する「作戦能力」、「協調性」という5つの高次因子が存在する。したがって、類似する因子が存在するため妥当性を担保することができなかつたと考えられる。しかしながら、一定の信頼性が確認されたこと、数多くの先行研究で使用されている尺度であることから、その後の分析に使用することとした。

第2項 大学ゴルフにおける指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響

大学ゴルフにおける指導者行動のうち11の行動を認知している部員はライフスキルや心理的競技能力に影響していることが明らかとされたため、以下に述べていく。なお、本研究は、指導者行動が部員に及ぼす影響について検証することを前提としている。しかしながら、調査のデザイン上、大学ゴルフにおける指導者行動を部員の認知により回答せざるを得ないことから、必ずしも前提とした因果関係が存在しているとは限らない。そのため、解釈が困難な因果関係も存在していることから、特に負の影響を及ぼしている因果関係の考察については、主観的な考察がふくまれているということを先に断っておきたい。

1) 競技指向における技術的指導を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「技術的指導」という行動の認知は、部員の「謙虚な心」というライフスキルに正の影響を及ぼすことが明らかになった(図6-3)。

「技術的指導」という行動は、「基礎練習を徹底している」、「自主練習について指導している」、「部員の課題を見つけ指導している」という部員の競技力を向上させるための行動である。しかしながら、「たとえほめられたとしても、いつまでもそのことで浮かれることはない」、「過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている」、「調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている」、「いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている」という「謙虚な心」というライフスキルを醸成することが明らかになった。そのため、謙虚な心が必要とされる部員、おそらくは競技レベルが比較的高く、何かしらの実績を有している部員などに対しては、基礎練習の徹底や部員の課題を見つけ指導するという行動が必要であろう。

また、比較的競技歴が長く、ある程度の経験を有している大学ゴルフ部員においては、自分にとって必要とされる練習を理解していると考えられる。そのため、基礎練習の徹底よりも実践的な練習や自分の考えた自主練習を行いたいものと思われる。このような思いを抱いている部員からすると、指導者からの技術的指導は受け入れがたい行動であるともとらえられる。しかしながら、こうした技術的指導を部員が素直に聞き入れることにより「過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている」、「いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている」という謙虚な心が育まれたのではないだろうか。斉藤ほか(2018a)によると大学ゴルフ部員はライフスキルを獲得することで試合場面における心理

状態を良好にすることを明らかにしている。そのため、技術的指導によって獲得した謙虚な心というライフスキルは、試合場面において有利にはたらくことが考えられる。もしかすると、指導者はこうした影響を理解した上で技術的指導を行っているのかもしれない。

一方、大学ゴルフ部員といえども指導者と比べると、様々面において未熟さが存在する。そのため、自分自身の知らない世界を技術的指導により自覚したことで、謙虚な心が醸成されることになったとも考えられる。

次に、「闘争心」という心理的競技能力に負の影響をあたえることも明らかになった。指導者の技術的指導という行動は、基礎練習の徹底や部員の課題を見つけるなど、スイングに関する指導であるため、スイングのことばかりに気をとられ、試合に必要とされる闘争心という心理的競技能力を低下させたと考えられる。ゴルフというスポーツは、試合において実際にボールを打つ時間は試合時間の約 1%とされており、残りの 99%は自分の心理面のコントロールやコースを攻略するため能力であるコースマネジメント^(注9)が必要とされる(グラハム, 1992)。そのため、指導者は試合前などに、部員に対して技術的指導を必要最低限にとどめておくことが重要である。

ゴルフという種目は、冷静さが必要とされる種目である。勝利をおさめるためには、もちろん闘争心が必要とされるが、前述したとおりゴルフは考える時間が多いため、闘志を燃やしすぎて、空回りする部員が多い。そのため、積極的に技術的な指導を実施することで、スイングのことに注意が向けられ、闘争心を抑えることができるだろう。

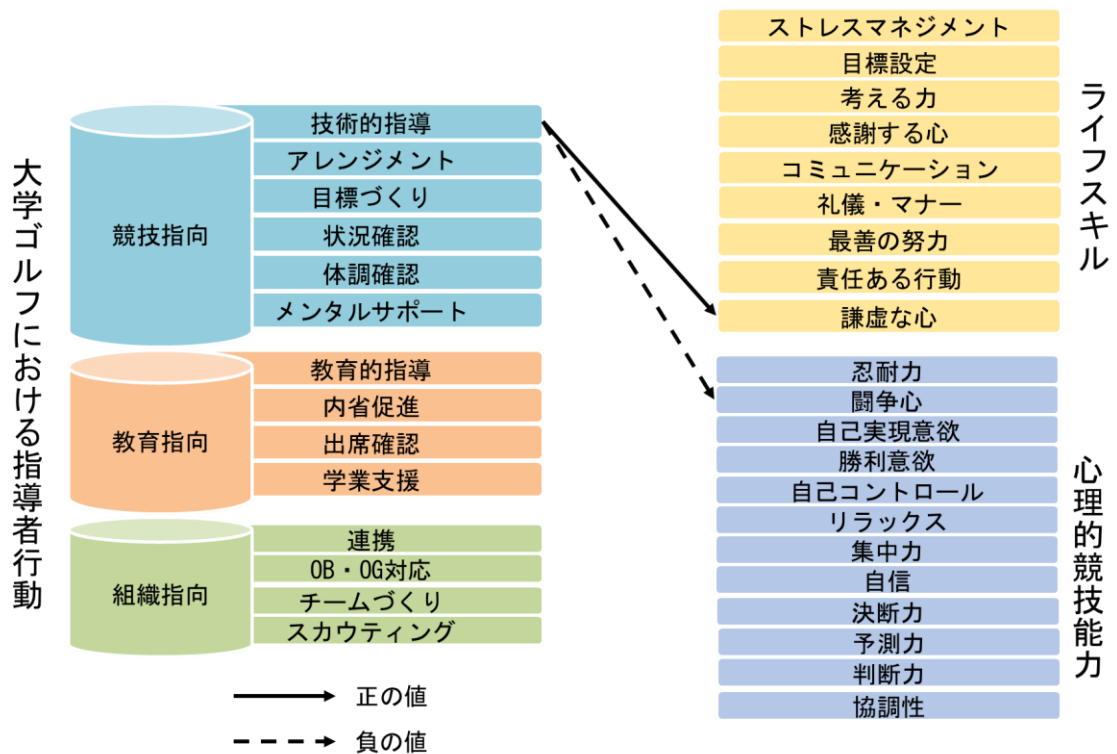


図 6-3 競技指向における技術的指導を起点とする関係

2) 競技指向におけるアレンジメントを起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「アレンジメント」という行動の認知は、部員の「謙虚な心」というライフスキルに負の影響を及ぼすことが明らかになった（図 6-4）。

「アレンジメント」という行動は、「切磋琢磨できる指導をおこなっている」、「お互いに競争させる指導をおこなっている」、「練習の雰囲気づくりをおこなっている」、「練習環境を整えている」という行動である。本来であれば、こうした部をアレンジする行動は、部員の競技力を向上させる上では必要不可欠な行動であろう。こうした結果は、本項の冒頭でも述べた通り、指導者行動を部員の認知により回答したため、解釈することが困難な因果関係としてあらわれたのではないだろうか。また、ゴルフという種目を対象としたこともこのような結果にあらわれた可能性も考えられる。

大学における運動部活動は学生の自治活動（津田，2007；井上ほか，2010；礒，2013；横山，2012，2017）とされている。学生の自治活動と指摘している礒（2013）によれば、自分で考え、自分で判断することが自治活動であり、指導者は部員の判断基準となる方向性を示す存在であると述べている。このことから、指導者が関与し過ぎると、部員が指導者に

甘えてしまい部員の謙虚な心を醸成しない可能性が考えられる。こうした要因が、本研究の結果にあらわれたのかもしれない。

また、ゴルフという競技はマラソンのようにフィールド全員の選手がスコア（打数）で競い合うストロークプレイ、格闘技のように1対1で競い合うマッチプレイなど複数の競技方法が存在する（ゴルフ豆辞典, online）。よって、それらの個人スポーツ種目と同様に、勝利をおさめるためには、他の選手に勝つことが求められている。したがって、大学ゴルフ部に所属する部員はこうした競技に参加するため、アレンジメントという行動は必要であろう。一方、風や雨、ゴルフコースなどに応じた対応が必要であることから、自分の技術を試すスポーツ（グラハム, 1992, pp. 62-80）ともいわれている。このことから、ゴルフはある意味、自分自身との戦いとされるスポーツでもある。こうしたゴルフの特徴を踏まえると、部員同士が競争するという指導は好ましくないのかもしれない。

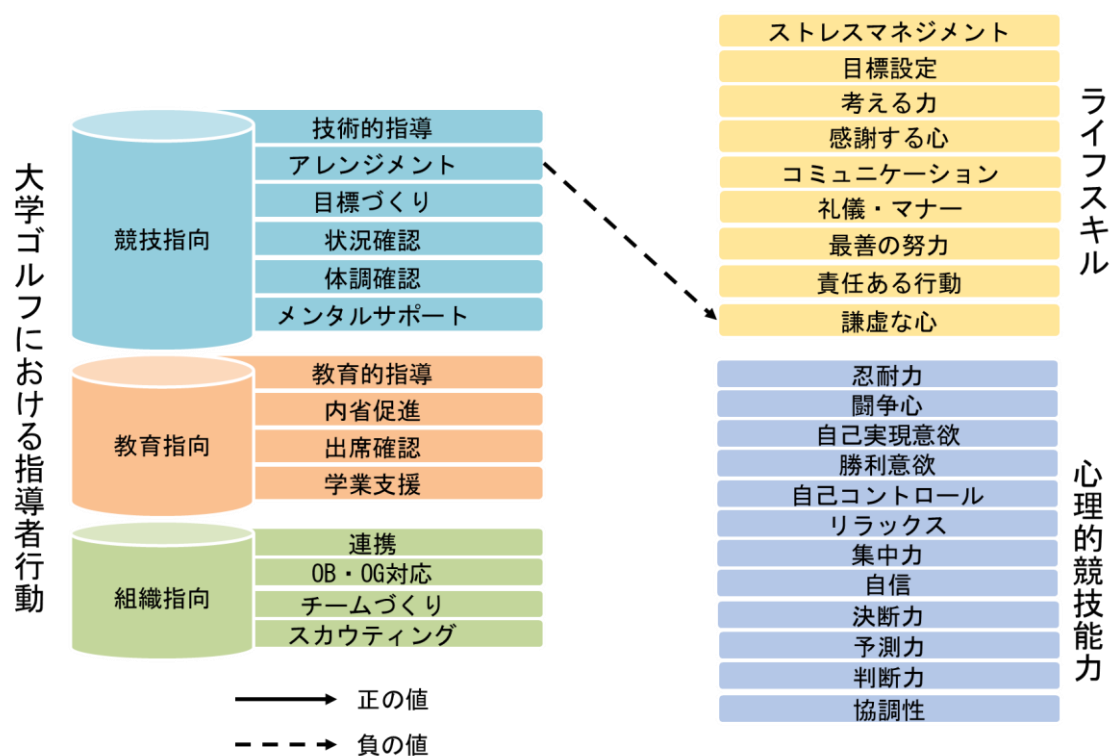


図 6-4 競技指向におけるアレンジメントを起点とする関係

3) 競技指向における目標づくりを起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「目標づくり」という行動の認知は、部員の「忍耐力」、「闘争心」、「勝利意欲」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった（図 6-5）。

「目標づくり」という行動は、「試合を振り返り戦略を立てている」、「目標設定する際、部員と一緒に考えている」という行動である。このような行動は試合で勝利をおさめるための目標づくりであることから、勝利意欲や闘争心を向上させ、「勝利をおさめるためにも、苦しい場面でもがまん強く試合ができる」、「ねばり強い試合ができる」という忍耐力も身に付けたのではないだろうか。しかしながら、本研究では試合場面における目標づくりに限定されている。おそらく、ほとんどの指導者が様々な場面において目標づくりを実施していると考えられるが、目標づくりについては、長期的な目標、中期的な目標、短期的な目標と幅広いため、客観的な立場である指導者が積極的に取り入れていくべきであろう。

本研究では、大学ゴルフ部員を対象とした。大学生は、高校生や中学生よりも競技歴が長く競技レベルも高い選手が多く存在する。そのため、スイングに関する技術的指導よりも試合場面における目標づくりという行動が必要になると思われる。ゴルフというスポーツには、コース戦略に関するコースマネジメントという能力も必要とされることから（斉藤ほか, 2018a）、部員と一緒に戦略や目標をたてることで、勝利意欲や闘争心を沸かせ、さらには忍耐力も身に付けることができるのではないだろうか。

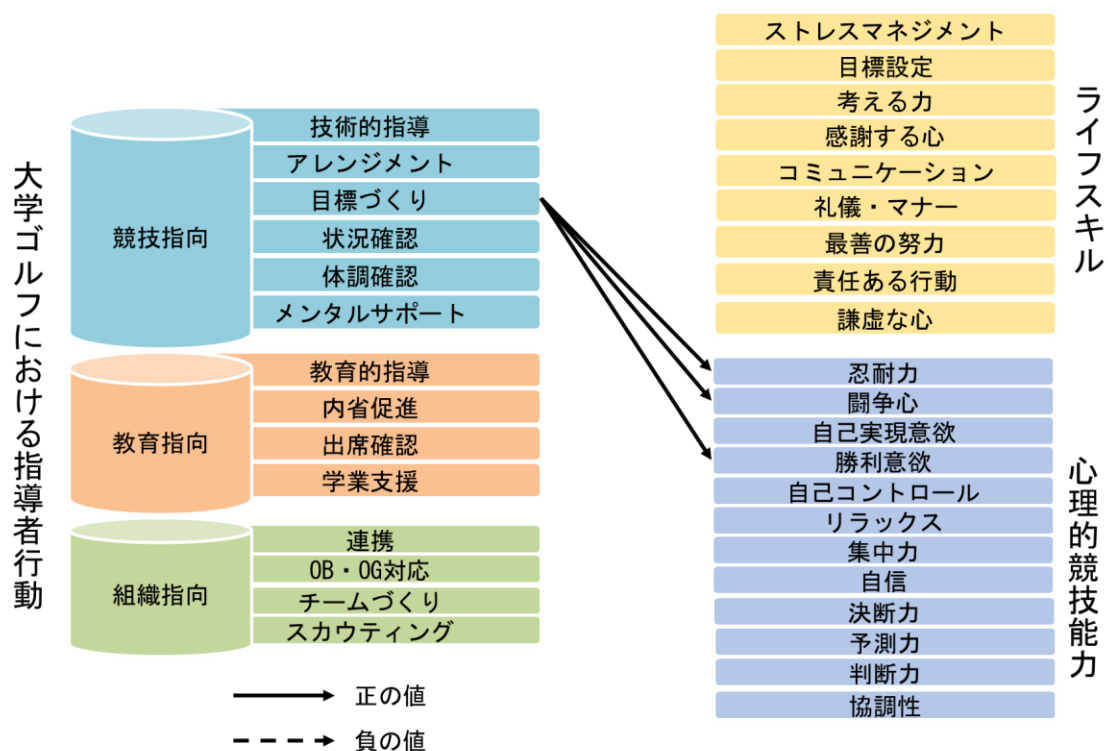


図 6-5 競技指向における目標づくりを起点とする関係

4) 競技指向における体調確認を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「体調確認」という行動の認知は、部員の「自己コントロール」、「集中力」という心理的競技能力に正の影響を及ぼし、「忍耐力」、「判断力」という心理的競技能力には負の影響を及ぼすことが明らかになった（図 6-6）。

「体調確認」という行動は、「部員からケガについて報告をうけている」、「試合前に体調を確認している」、「部員の体調について確認している」、「ケガした部員の対処をしている」という行動である。こうした指導者の行動は、部員が体調不良やケガを負っているため、心配になり確認している行動であろう。そのような部員は、指導者が部員の体調を確認することで、試合の際に自分自身をコントロールし集中することができると考えられる。一方、指導者の体調確認という行動は、忍耐力や判断力を低下させる恐れがある。この因果関係については、研究デザイン上、解釈が困難であったが、おそらく部員が指導者に体調などの判断を一任することで、身体的な苦痛や疲労に耐えることができるという忍耐力や苦しい場面でも冷静な判断ができるという判断力を低下させたのではないだろうか。これは、ある意味、部員が指導者の判断などに依存していることが影響しているかもしれない。

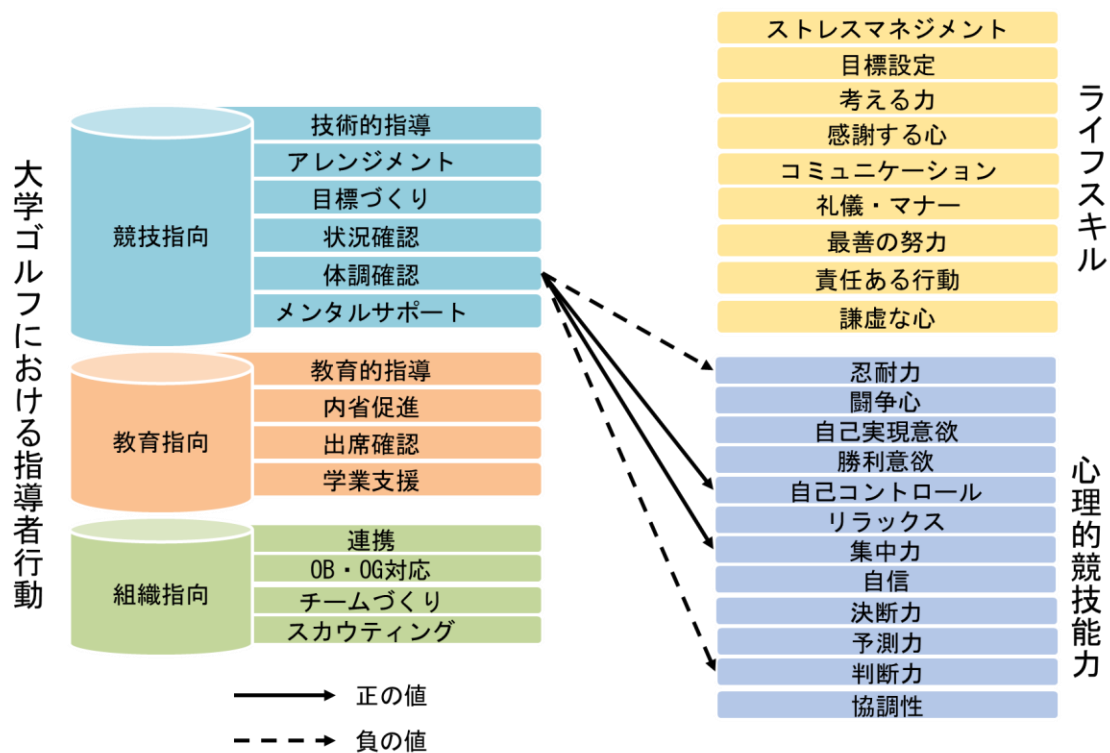


図 6-6 競技指向における体調確認を起点とする関係

5) 競技指向におけるメンタルサポートを起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「メンタルサポート」という行動の認知は、部員の「集中力」という心理的競技能力に負の影響を及ぼすことが明らかになった（図 6-7）。

「メンタルサポート」という行動は、「精神的に不安定な部員のケアをおこなっている」、「ケガした部員のケアをおこなっている」、「調子の悪い部員と直接話している」という行動である。ゴルフは、競技場面において他のスポーツ種目と比べ心理面が大きく左右するスポーツであること（グラハム，1992；Pederson，2000）からメンタルサポートは非常に重要な指導者行動であると予想していたものの、こうした結果になったことは驚きの事実である。これは、研究デザイン上の課題があったことから、メンタルサポートを受けている部員に限定し考察することとした。

一般的に、精神的に不安定な部員や、ケガをした部員、調子の悪い部員は、十分な練習ができていないことから、試合場面において集中することができなかつた可能性が考えられる。また、心理面などに課題を抱えている部員に対して指導者がメンタルサポートすると、周りからは心理面に課題がある部員ではないだろうかという印象をあたえることから、周りの目がきになり集中力を欠いた恐れがある。そのため、部員に対してメンタルサポートする場合は、他の部員から見えない場所での行動が必要であると考えられる。例えば、電話やメールなどを用いることで、こういった問題を解決することができるのではないだろうか。

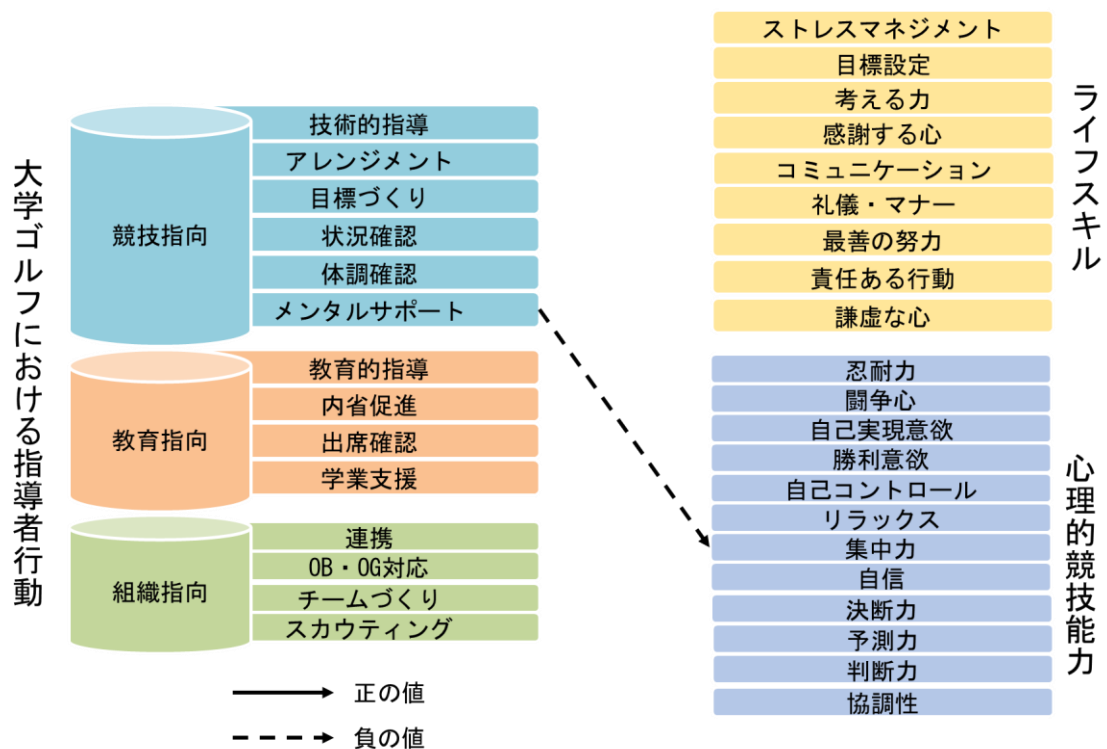


図 6-7 競技指向におけるメンタルサポートを起点とする関係

6) 教育指向における内省促進を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「内省促進」という行動の認知は、部員の「目標達成」というライフスキルに正の影響を及ぼしていることが明らかになった(図 6-8)。

「内省促進」という行動は、「目標設定に対して自己評価させている」、「自己評価に対してアドバイスしている」、「部員がおこした問題に対処している」という行動である。こうした部員に自ら考えさせる行動は、「強く意識しつづけるために目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる」、「目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている」、「目標を達成するための計画を立てている」、「1週間や1ヵ月、半年単位と、ある期間ごとに目標をたてている」というライフスキルの醸成につながるということが明らかになった。このような結果は、当然の結果とも考えられるものの、指導者が部員のたてた目標設定に対して評価したり、アドバイスすることにより、部員も目標設定する習慣が身に着くため積極的に取り入れることが必要であろう。そのため、部員に対して目標設定させる場合には、内省促進という行動をとるべきであろう。

次に、「自己コントロール」、「集中力」という心理的競技能力に負の影響を及ぼすことも明らかになった。内省促進という指導者の行動は、あくまでも目標などに関するアドバイス

であるが、試合場面における自己コントロールや集中力が欠如する可能性が示唆された。これは、様々なことを指導者から考えさせられたことにより、かえって集中力を欠いたのではないだろうか。また、自己評価することにより様々な反省点を見つけ、気持ちの切り替えが遅くなるという自己コントロールができなくなった可能性も考えられる。そのため、指導者の内省促進という行動はライフスキルには良い影響を及ぼすものの、心理的競技能力には負の影響を及ぼすため、部員に考えさせる一方で、指導者による手助けも必要であろう。

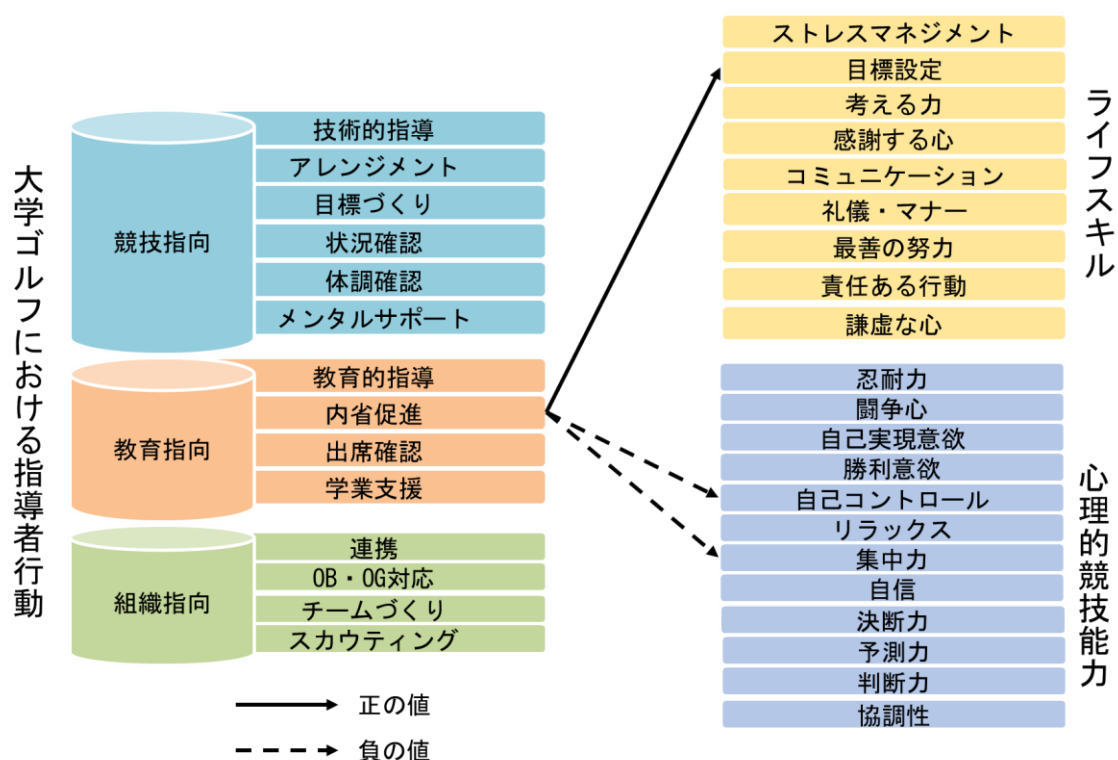


図 6-8 教育指向における内省促進を起点とする関係

7) 教育指向における出席確認を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「出席確認」という行動の認知は、部員の「謙虚な心」というライフスキルや、「闘争心」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった (図 6-9)。

「出席確認」という行動は、「部活動の参加について確認している」、「部員の体調をみて練習参加の可否を判断している」という行動である。斉藤ほか (2018a) は、部活動という団体行動を通じてライフスキルが育まれることで、試合中の心理状態に有用な影響を与えていると述べている。そのため、競技力を養うために部活動に参加させること、すなわち部

活動への出席が指導者には求められている。本章では指導者の出席確認という行動が謙虚な心を醸成することが明らかになった。そのため、謙虚な心というライフスキルを醸成し、試合中の心理状態に良い影響を与えるためには出席確認という行動が効果的であろう。特に、大学ゴルフ部員は、入部当初、部活動という団体活動に戸惑う部員も存在するといわれている（齊藤ほか，2018a）。そのため、第4章では指導者が「リーグ戦（団体戦）において勝利をおさめることが部としての目標である。そのため部活動に参加し切磋琢磨することで競技力が向上する。だから部活動といった団体行動を心がけている」と述べている。また、A氏においては「チーム全体で団体戦を戦うため、日々の部活動を大切にしている。だから、日々の部活動への参加は試合に参加することと同じくらい大切にしているので部活動の出席状況を確認している」という指導者からの発言が得られたのではないだろうか。

また、出席確認という行動の認知は、部員において部活動へ参加しなければならないという認識をもつことになる。そのため、部活動に出席しチームの仲間と活動することで、リーグ戦などという試合で勝利をおさめるべく闘争心がわいたのではないだろうか。したがって、出席確認という直接的には競技に影響することが少ないと考えられる行動が、実は闘争心をかきたてるため、指導者は部活動などの出席を確認することも必要とされる。

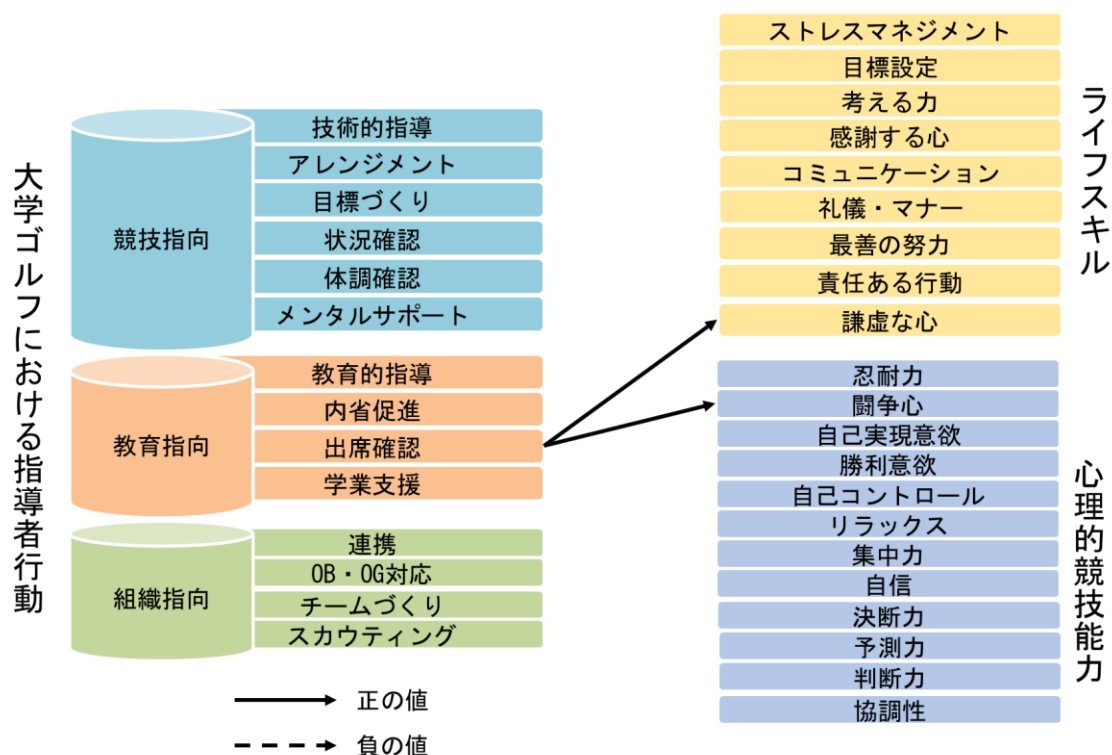


図 6-9 教育指向における出席確認を起点とする関係

8) 教育指向における学業支援を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「学業支援」という行動の認知は、部員の「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「謙虚な心」というライフスキルや「判断力」、「協調性」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。

「学業支援」という行動は、「学業の必要性を教えている」、「勉強をするように指導している」という教育者としての行動である。こうした教育者としての行動の認知は、「チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができる」、「感情的な挑発行為や言動は行わない」、「失敗を得た教訓を今後に生かしている」、「たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない」というライフスキルに良い影響をあたえている。本章で対象としたゴルフというスポーツは、日常生活も選手の競技力にも影響するとされている（グラハム，1992；斉藤ほか，2018a）。そのため、ここで示されたゴルフに必要とされるライフスキルを養うためにも、指導者は部員に対して学業支援を行うことが必要である。また、部員にとっては学業の必要性を理解し勉強に励むことで、ゴルフに必要とされるライフスキルを養うことができると考えられる。

次に、学業支援という行動は「大事なところでの確かな判断ができる」、「チームワークを大切にする」という心理的競技能力の獲得にも貢献している。そのため、ゴルフのように試合中、誰からもサポートを受けず、すべて自分自身で判断するスポーツにおいては、一見すると競技に関係のない行動、すなわち学業支援が効果的であると考えられる。なぜなら、勉強することで、様々な知識を身に付けたことにより、様々な状況に対処できるととともに、相手の立場になっても考えることができるようになったからではないだろうか。

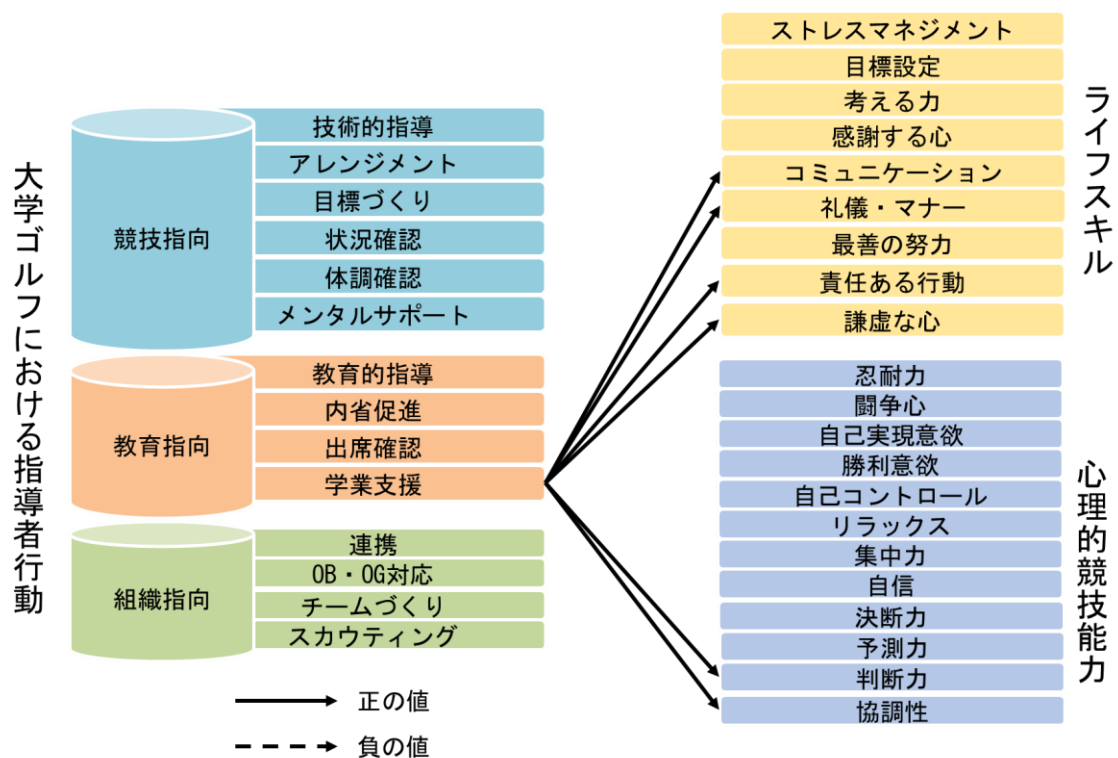


図 6-10 教育指向における学業支援を起点とする関係

9) 組織指向における OB・OG 対応を起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「OB・OG 対応」という行動の認知は、部員の「礼儀・マナー」、「謙虚な心」というライフスキルに正の影響を及ぼすことが明らかになった(図 6-11)。

「OB・OG 対応」という行動は、「OB 会に参加している」、「OB・OG と連携している」、「OB 会といった部の行事について調整している」という行動である。こうした行動の認知は、部員自身も OB 会という会に参加しているからこそ認知することができたと考えられる。OB 会は、OB・OG のみで開催されることもあるが、部や部員の勝利、あるいは部の納会など、部員が OB・OG を招待する会も存在する。こうした会において、部員には様々な OB・OG に対し、礼儀正しくコミュニケーションを図ることが求められるため、このようなライフスキルを獲得したと考えられる。

さらに、部員からすると指導者は手本となる身近な人物である。しかし、OB 会では指導者が様々な OB や OG と接している姿を目にする。そうした会での指導者の行動、とりわけ礼儀・マナーや謙虚な姿勢を目の当たりにし、部分的に模倣したのではなだらうか。そのため、OB・OG への対応は、競技と関わりの少ない行動であると考えられるがライフ

キルの醸成に貢献している。したがって、指導者はOB・OGに対応している行動を部員に認識させることも重要であろう。

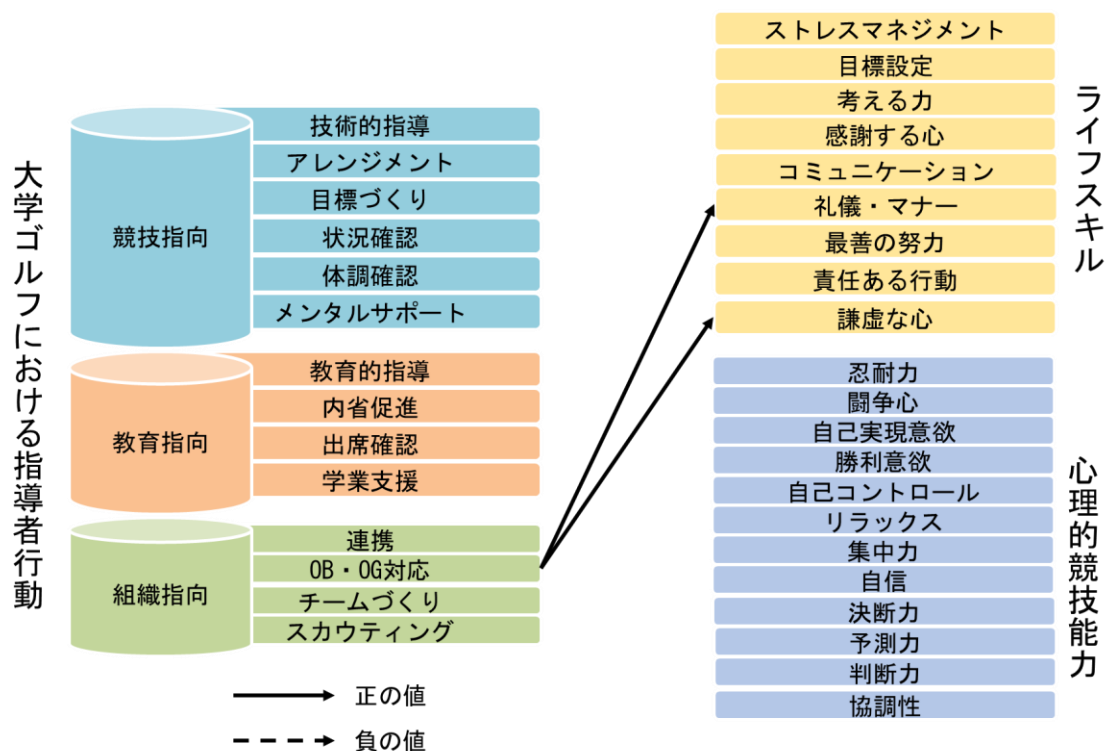


図 6-11 組織指向におけるOG・OG対応を起点とする関係

10) 組織指向におけるチームづくりを起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「チームづくり」という行動の認知は、部員の「感謝する心」、「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「謙虚な心」というライフスキルや「闘争心」、「自己実現意欲」、「勝留意欲」、「協調性」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった（図 6-12）。

「チームづくり」という行動は、「チーム意識を高めている」、「部員と信頼関係を築いている」、「選手同士でミーティングをするようにうながしている」、「部活動の方向性（方針や目標）を示している」という行動である。チームづくりという指導者行動は、本章において、もっとも多くの有意な関係がみられた行動であり、正の影響をおよぼしていた行動である。そのため、チームづくりという指導者行動は、様々なライフスキルや心理的競技能力に良い影響をあたえることが示唆された。したがって、大野（2019）が指摘していた、大学運動部を通じて、競技者としてだけでなく、学生として、そして人間として成長を実現させるため

の具体的な組織マネジメントの1つではないだろうか。

また、第4章でも述べたとおり、大学運動部、とりわけ大学ゴルフにおいては、リーグ戦という団体戦が存在する。個人スポーツ競技であるため、その競技方法は個人記録の足し算で競い合う。一般的に考えると、個人の能力を向上させることで勝利をおさめることができると考えられる。しかしながら、チームづくりを行うことで団体戦はもちろんのこと、おそらくは個人戦においても必要とされる心理特性に良い影響をあたえたと考えられる。そのため、第4章で述べていた指導者の「リーグ戦（団体戦）において勝利をおさめることが部としての目標である。そのため、部活動に参加し切磋琢磨することで競技力が向上する。だから部活動といった団体行動を心がけている」という発言や E 氏の「部活動の仲間は、同じ釜の飯を食う仲間、個人スポーツだけど、お互いを理解しなければチームとして勝つことはできない」という発言を裏付ける結果となった。

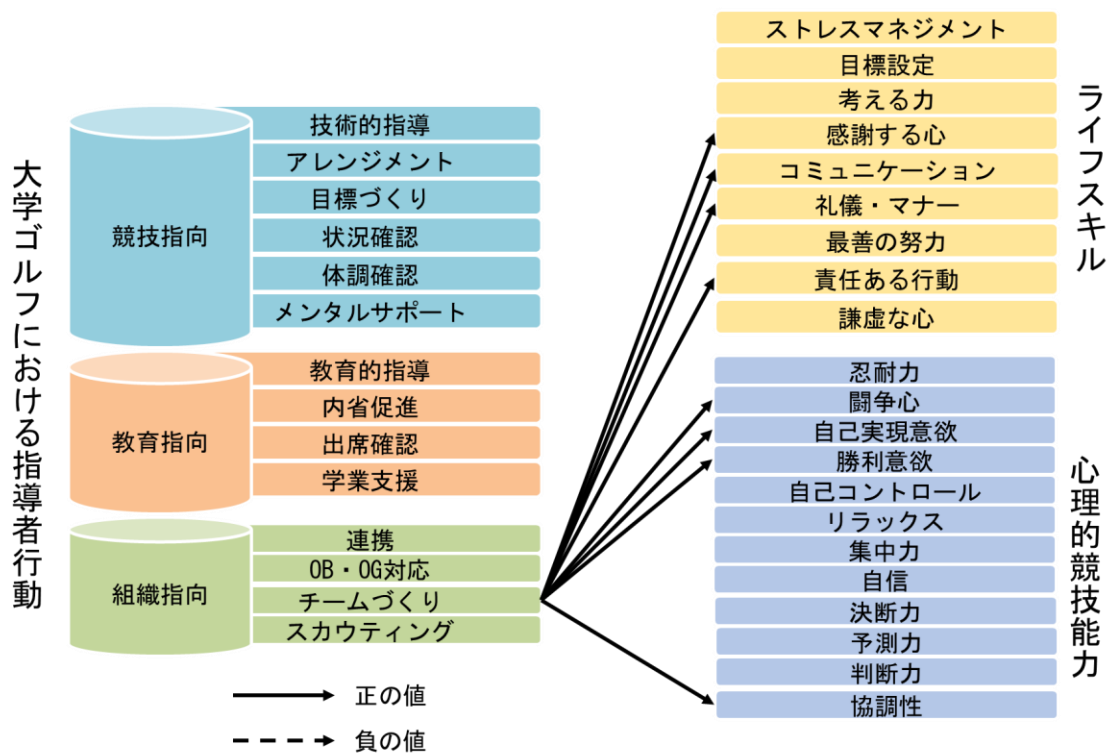


図 6-12 組織指向におけるチームづくりを起点とする関係

11) 組織指向におけるスカウティングを起点とする関係

大学ゴルフにおける指導者行動の「スカウティング」という行動の認知は、部員の「自己実現意欲」、「自信」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。

「スカウティング」という行動は、「部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている」、「部員の勧誘のために高校生に声をかけている」という行動である。そのため、スカウティングされて入部した部員においては、自分自身を評価されていると思い、「自分なりの目標をもち、自分の可能性へ挑戦する気持ちで試合している」という心理的競技能力に影響したのであろう。さらに、スカウティングされたということは、自分自身の実力などについて評価されたということである。そのため、「プレッシャーのもとでも実力を発揮できる自信がある」、「自分の能力に自信を持っている」、「自分の目標を達成できる自信がある」、「どんな場所でも自分のプレイ（試合）ができる自信がある」という自信をもつことができたのではないだろうか。

一方、スカウティングという行動の認知は、すでに入部している部員において、競技レベルの高い選手が入部してくるという危機感を及ぼす。そのため、「自分の可能性へ挑戦するつもりで試合している」、「自分のために頑張るのだという気持ちで試合をしている」、「自分なりの目標をもって試合をしている」、「自分なりのやる気がある」という自己実現意欲を高めた可能性が考えられる。したがって、指導者はスカウティングにより新たな部員の確保のみならず、すでに入部している部員の強化にもつながると考える。

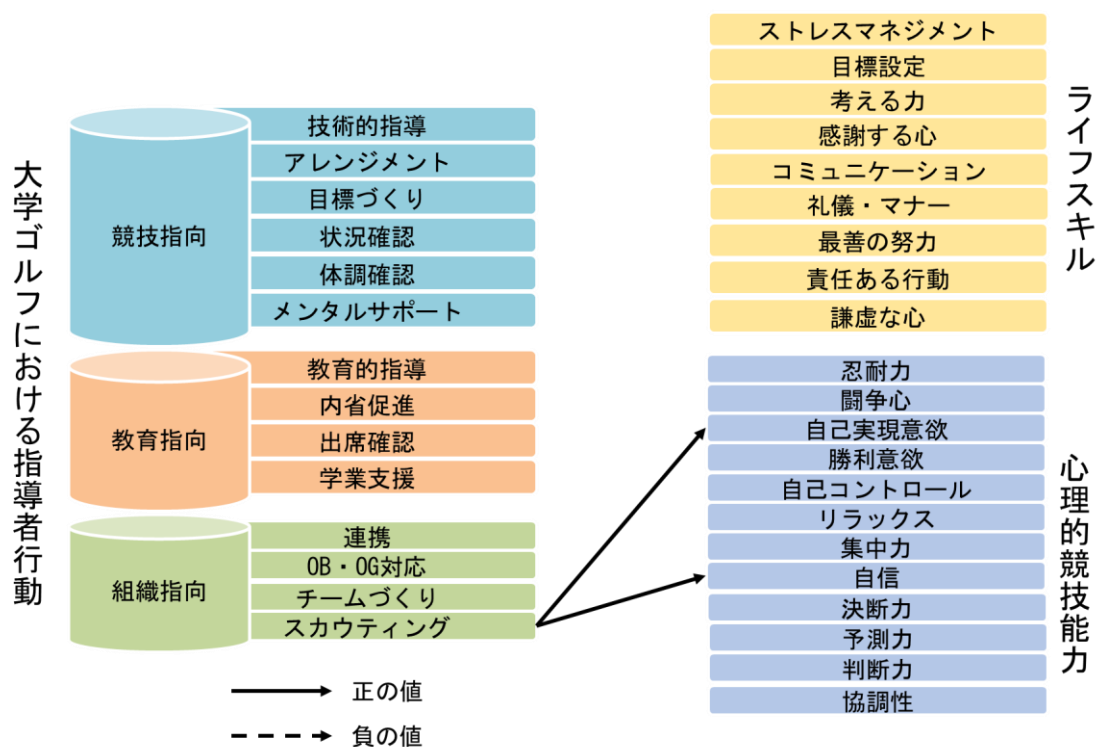


図 6-13 組織指向におけるスカウティングを起点とする関係

第3項 大学ゴルフにおける指導者に対する部員の満足度

前項では、研究デザイン上の課題があるものの大学ゴルフにおける指導者行動は部員のライフスキルや心理的競技能力に影響することを述べた。本項では、より実践的な指導者行動について検討していく前に、指導者との関係や指導者の行動、さらには指導内容について部員が満足しているかについて検討する。

1) 性別及び学年による比較

性別及び学年については、有意な差はみられなかった。これは、性別や学年に関係なく良好な関係を築き、指導していることがうかがえる。そのため、大学ゴルフにおける指導者は性別や学年に応じた関係構築や行動、さらには指導内容を体現していると考えられる。

2) ブロック別による比較

ブロック別にみると男子部員については、他のブロックと比べ B ブロックに所属する部員の満足度が高いものの、F 値に有意な差がみられなかった。そのため、どのブロックにおいても、所属するブロックに応じた関係構築や行動、さらには指導内容を体現しているのではないだろうか。

一方、女子部員については指導者の行動について、C ブロックに在籍する部員の方が D ブロックやチャレンジに所属する部員と比べ満足度が高い結果となった。C ブロックに所属する J 大学は、女子部員のみで構成されている部活動であり、指導者も女性である。この点、サンプルの特性が影響している可能性があるものの、女性同士であるため、満足感が得られたのではないだろうか。女子部員のみで構成されるゴルフ部は非常に少ないものの、男子部と女子部が在籍する大学ゴルフ部が多いことから、女子部の指導にあたっては、女性の指導者を採用することで満足感がえられると考えられる。A ブロックに在籍する部員についても高い満足であるものの結果として他のブロックに所属する部員と有意な差がないことが明らかになった。

指導者の指導内容については、C ブロックに在籍する部員の方が B ブロックに在籍する部員よりも満足度が高い結果となった。表 6-3 をみると、プロゴルファーとして女子部員を指導する指導者は B ブロックに多く在籍する。本来であれば、プロゴルファーというきわめて専門性の高い指導者に指導されることで満足感が得られると考えられるが、本章の結果は異なる結果となった。大学ゴルフにおける指導者には競技指向、教育指向、組織志向と

3つの側面が必要とされる。プロゴルファーは、専門性が高いため技術を指導する指導者としては優れているものの、教育に関する指導や部を運営・管理するという点については、他の指導者と比べると劣るのかもしれない。大学ゴルフ部は、あくまでも教育機関であることから、技術に特化した指導よりも総合的な指導を女子部員は求めているのかもしれない。そのため、各大学や部員の状況に応じた指導内容が必要とされているのであろう。

第4項 各尺度における平均値の比較

前項では、大学ゴルフにおける指導者との関係、指導者の行動、指導内容における部員の満足度では、女子部員を競技レベル別に比較すると差が生じていることが明らかとされた。本項では、大学ゴルフにおける指導者行動、ライフスキル、心理的競技能力という変数についても属性による比較を行った。なぜなら、部員のライフスキルや心理的競技能力という心理特性に違いがあるかについて明らかにすることで、大学ゴルフにおける指導者行動の実践的な示唆をえることができると考えたからである。

1) 性別による比較

性別については、大学ゴルフにおける指導者行動の組織指向を構成する「OB・OG 対応」という行動を、女子部員の方が男子部員と比べ認知していることが明らかになった。「礼儀・マナー」というライフスキルについても、女子部員の方が男子部員よりも培われている。もちろん男子部員、とりわけ部の幹部や役職者なども OB 会などに参加するケースが多いと思われるが、前述したように女子部員の方が、礼儀・マナーという能力を獲得していることから、女子部員の方が男子部員よりも OB 会などに多く参加しているのかもしれない。こうした要因から、女子部員の方が男子部員と比べ OB・OG 対応という行動を認知した可能性が考えられる。

心理的競技能力については、性別により有意な差が見られた関係の中で「自己コントロール」のみ女子部員の方が男子部員と比べ心理的競技能力を獲得していることが明らかになった。そのため、男子部員に対しては自分自身をコントロールさせるような指導が必要であらう。「忍耐力」、「闘争心」、「勝利意欲」、「自信」、「決断力」、「予測力」については、男子部員の方が女子部員と比べ有意な差が見られた。そのため、大学ゴルフにおける指導者は男子部員の長所短所を理解したうえで、指導することでさらなる競技レベルの向上につながるのではないだろうか。徳永ほか(2000)によると、心理的競技能力は男子の方が女子に比べ

高いことが明らかにされており、本研究も同様の結果となった。また、高校生を対象とした宮田（1997）や大学のソフトテニス選手を対象とした古谷・谷口（1993）の研究では、女子は男子に比べ協調性を獲得しているという結果が示されている。本研究においても女子部員の方が男子部員よりも協調性については平均値が高かったものの、有意な差がみられなかったため先行研究を裏付けることはできなかった。

2) 学年による比較

学年については、大学ゴルフにおける指導者行動の競技指向を構成する「メンタルサポート」という行動を2年生や1年生の方が3年生と比べ認知していることが明らかになった。ここで示された大学ゴルフにおける指導者行動は、精神的に不安定な部員やケガをした部員に対して、心理面をサポートするという行動である。そのため、下級生である2年生や、1年生という部員に対して心理面についてサポートした可能性がうかがえる。ケガについては、学年を問わずサポートする必要があるものの、心理面については、未熟な下級生に対して積極的にサポートした可能性がうかがえる。

ライフスキルや心理的競技能力については、学年による有意な差はみられなかった。そのため、学年に関係なくライフスキルや心理的競技応力が培われているのではないだろうか。

3) ブロック別による比較（男子）

男子部員については、大学ゴルフにおける指導者行動の競技指向を構成する「体調確認」、「メンタルサポート」、教育指向を構成する「教育的指導」、「学業支援」、組織指向を構成する「OB・OG対応」、「スカウティング」という行動を競技レベルの高いAブロックやBブロックに所属する部員が認知していることが明らかになった。競技レベルの高い部員は、様々な競技に参加することから、何かしらのケガや不安などを抱えている部員も多いことが予想される。また、ゴルフという競技はゴルフ場の休みの日、あるいは比較的人の出入りが少ない平日に競技が開催されることから、授業に参加することが困難となるケースが多い。こうしたことから、試合に向けて体調を確認するとともに、心理面について全面的にサポートしているのであろう。また、卒業するために単位を取得できるよう学業について支援しているのではないかと考えられる。スカウティングについては、競技レベルの高い大学においては必要不可欠な行動であろう。なぜなら、現在の競技レベルを保つ、あるいはさらなる高みを目指すためには部員の確保が必要となる。第4章において実施したインタビュー

調査において、A氏とC氏は「高校生を勧誘する際は、インターネットのみならず、部に所属する部員に対して情報収集している」と述べていることから、こうした行動を認知したのではなかろうか。特に、競技レベルの高い大学においては、様々な地域から部員が入部しているため、部員などに聞き取りを行うこともスカウティングの1つになるだろう。

「OB・OG対応」については、Bブロックに所属する部員の方がAブロックに所属する部員よりも認知していることが明らかになった。本章において対象となったAブロックに所属する大学は、比較的創部年数も浅く、卒業生（OBやOG）が他の大学に比べ少ないことも影響しているのではないだろうか。他のブロックにおいては、伝統的な大学が数多く存在することから、創部年数も長くOBやOGとの関係性も深いことがこうした結果につながったと考えられる。

ライフスキルについては、有意な差がみられなかったことから、所属するブロックに関係なく、ライフスキルを獲得していることがうかがえる。

心理的競技能力については、「自己実現意欲」についてAブロックやBブロックに所属する部員が獲得していることが明らかとされた。これは、先行研究（徳永ほか，2000；徳永，2003）においても、競技レベルの高い選手の方が低い選手と比べ心理的競技能力の得点が高いことが明らかにされており、その意味では同様の結果となった。やはり、在籍する大学のレベルが高いと、自分の可能性へ挑戦する気持ちが強く、目標も明確である部員が多いことが考えられる。そのため、競技レベルの高い大学で指導する指導者はこうした男子部員が多いことを認識する必要がある。

4) ブロック別による比較（女子）

女子部員については、大学ゴルフにおける指導者行動の競技指向を構成する「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、教育指向を構成する「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」、組織指向を構成する「連携」、「スカウティング」という行動を競技レベルの高いブロックに所属する部員が認知していることが明らかになった。大学ゴルフにおける指導者行動のうち、6つの行動において、競技レベルが最も高いAブロックに在籍する部員が認知していることから、競技レベルの高い大学において女子部員を指導する指導者が常に実践している行動であることが考えられる。したがって、Cブロック、Dブロック、チャレンジを指導する指導者は、部員を育み、部をマネジメントするために、前述した大学ゴルフにおける指導者行動を取り入れる必要があるだろう。

心理的競技能力については、「自己実現意欲」について A ブロック、B ブロックに所属する部員が獲得していることが明らかとされた。男子部員と同様に先行研究を裏付ける結果となった。

第 5 節 小括

調査の結果、以下のことについて新たな知見を見いだすことができた。第 1 に、大学ゴルフにおける指導者行動は人として成長するために必要とされるライフスキルのみならず、競技力を左右する心理的競技能力へも影響している。山本・島本 (2019) によれば、ライフスキルの獲得は卒業後のキャリアにも何らかの影響を及ぼしていることから、指導者は競技指向 (競技力の向上に関する行動)、教育指向 (教育に関する行動)、組織指向 (部の継続や発展に関する行動) を積極的に行うことが必要であろう。特に、一般的には競技力の向上に影響しないと思われがちな教育指向や組織指向に関する行動を認識することで、生きていくために必要とされるライフスキルの獲得につながるるとともに、それが実は競技をおこなううえで必要とされる心理的競技能力の獲得にも寄与することを理解することで、競技者としても人としても大きく成長することができるだろう。一方、競技指向に関するいくつかの行動については、競技に必要とされる心理的競技能力を低下させる可能性がうかがえる。そのため、指導者は部員 1 人 1 人の特性を把握したうえで指導を行うことがのぞましいのではないだろうか。

第 2 に、性別や学年、競技レベルにより、大学ゴルフにおける指導者行動の認知やライフスキル、心理的競技能力に差がみられた。そのため、大学ゴルフ部の指導者はおかれている部の状況や部員の特性に応じた行動が必要とされる。調査対象とした大学ゴルフ部は、ほとんどの大学において男子部と女子部が存在し、指導者は男子部員と女子部員を指導しているケースが多いことから、それぞれ必要とされる指導者行動を実施すべきであろう。

以上のことから、大学ゴルフ部における指導者は、部員を人としても競技者としても育てるために、競技に関する行動のみならず、教育に関する行動や組織に関する行動も視野に入れる必要があるだろう。

注（第6章）

- 1) 1,470名は、調査当時の所属人数である。
- 2) ハンディキャップは、日本ゴルフ協会が公認するものであり、プレイヤー個人の実力を数値化したものである。このハンディキャップを決定する基準は各国において異なっており、日本ゴルフ協会が定めるハンディキャップは、国内のみの適用となる。また、ハンディキャップを取得するためには、何枚ものスコアカードを提出する必要があるとされており、取得後も定期的にスコアカードを提出する必要があるとされている。そのため、ハンディキャップは実力に応じて変動するものである。
- 3) 日本アマチュアゴルフランキング（JGA ランキング）は、Royal and Ancient Golf Club of St Andrews（R&A）が制定した世界アマチュアランキングを参考に日本ゴルフ協会（以下「JGA」と略す）が創設した、国内アマチュアゴルファーのランキング制度である。JGA主催競技や国内ゴルフ関連団体主催競技、さらには国際競技などランキング対象競技に出場したアマチュア競技者の成績をポイント換算し、直近1年間の獲得ポイント総計によってランキングが決定される（日本ゴルフ協会、online）。
- 4) 関東学生ゴルフ連盟が主催するリーグ戦は、春と秋に各ブロックにおいて実施され、成績によりチームが変動（昇格・降格）する。調査当時ブロックは、各大学の競技レベルを表すものであり、Aブロックは1部リーグを意味している。男子はAブロックからFブロック、女子はAブロックからDブロックに分類されている。また、男女ともブロックに所属できない大学が在籍するチャレンジリーグも存在する。2020年に女子のブロックは、チャレンジリーグがEブロックに変更したため、AブロックからEブロックに分類されている（関東学生ゴルフ連盟、online）。そのことから、本研究においてもチャレンジリーグをEブロックとすることとした。
- 5) 嘘尺度は、「試合で負けた時は、失敗した人を口汚くののしり、みんなの見せしめにする」、「自分が失敗しても、他人のせいにして絶対にあやまらない」、「試合中に反則をおかしたら、審判の判定に従う」、「すばらしいプレイには敵・味方なく拍手をする」という4項目から構成されており、信頼性をみる項目である。4項目の合計得点の平均は17～18点とされ、12

点以下の場合、信頼性に乏しいため、回答を確認することがのぞまれている。

6) 競技レベル別による比較については、男女とも競技レベルについて、慎重に吟味し複数のブロックを統合し分析することとした。男子の場合、Cブロック、Dブロック、Eブロックの競技レベルに大きな差がないと判断したことから統合することとした。また、女子の場合においてもDブロック、Eブロックの競技レベルに大きな差がないと判断したことから統合することとした。

7) 項目の削除については、まず因子負荷量が.50以下 (Hair et al., 2010) を基準に削除することとした。しかしながら、基準値を上回ることができなかつたため、AICというモデルについて比較する指標を用いた。手順としては、.60以下を削除した場合、.65以下を削除した場合の適合度を比較しながら慎重に検討した。

8) 体調管理を削除したモデル (9 因子構造) を採用する理由として、信頼性 (内的整合性) が得られなかったことがあげられる。信頼性を示す Cronbach の α 係数は.495であり、非常に低い値であることから、体調管理という因子を測定することができていないと判断した。

9) コースマネジメントとは、コースのレイアウト、コースのコンディション、天候、ボールの状態、グリーンの状態とピンの位置、自分の能力などを考えてどのようにコースを攻略するかについて考えること (斉藤, 2018a)。

第7章 総合論議

第1節 結果の要約

第2章では、先行研究のレビューを通じて選手として、また学生として成長させることが大学運動部の目的であるとし（第1節）、パフォーマンスに影響を及ぼす変数として心理的競技能力とライフスキルを指摘した（第2節）。また、こうした能力の獲得には指導者の行動が影響すると考えられるが、実際の指導者の行動をとらえる概念が存在しないことも指摘してきた（第3節）。そのため、指導者の行動をめぐっては「指導者行動」という新たな概念が必要であるとした上で、この指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について検討するための理論的枠組みを提示した（第4節）。

第3章では、「指導者行動」という概念について体育・スポーツ経営学領域で援用されてきた管理（者）行動論について概観した（第1節、第2節）。また、大学運動部は高等教育機関であることから教育学領域における教師行動や指導行動についても概観し（第2節）、「指導者行動」という概念を提案した（第3節）。

第4章では、「指導者行動」の構成要素を把握するため個人スポーツ種目を指導する運動部監督を対象に定性的な調査を実施した。その結果、個人スポーツ種目における指導者行動は、「競技指向（リーダーとしての行動）」、「教育指向（教育者としての行動）」、「組織指向（管理者としての行動）」という3つの行動次元から構成されることを仮説的に提示した。

第5章では、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を開発するため、第4章において対象とした指導者が指導する部員に対して定量的な調査を実施した。その結果、部員が認識できる個人スポーツにおける指導者行動は、「競技指向」、「教育指向」、「組織指向」という3つの上位概念と「技術的指導」、「アレンジメント」、「目標づくり」、「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、「教育的指導」、「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」、「連携」、「OB・OG対応」、「チームづくり」、「スカウティング」という14の下位概念（65項目）から構成されることが明らかになった。

第6章では、開発した個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度を用いて、大学ゴルフにおける指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に影響を及ぼしているかについて検証した。その結果、大学ゴルフにおける指導者行動を認知している部員は、ライフスキルや心理的競技能力に影響を及ぼしていることが明らかになった。また、性別や学年、競技レベルにより、大学ゴルフにおける指導者行動の認知やライフスキル、心理的競技能力

の獲得に差が生じていることが明らかになった。

第2節 全体考察

本研究では、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動を先行研究のレビューを通じて個人スポーツ種目における指導者行動という概念を提起するとともに、その構成要素を抽出して仮説構造を提示する。また、個人スポーツ種目における指導者行動の構造を実証的に明らかにするとともに、個人スポーツ種目における指導者行動が部員に及ぼす影響について検討することを目的とした。まず、目標達成のために設定した3つの研究課題について考察する。

研究課題1：指導者は部員をどのように育み、部をマネジメントしているのか

大野（2019）によれば、大学運動部は競技選手として学生として成長させることが目的であるとしている。こうした考えに依拠し、先行研究を概観すると心理面に限定されたものではあるが、スポーツ選手が試合場面で必要とされる心理的競技能力という概念や人間力を測定するライフスキルという概念が導出された。心理的競技能力は、試合中の心理状態に良い影響をあたえパフォーマンスに影響している（徳永，2001，2003）。また、ライフスキルも試合中の心理状態に影響している（斉藤ほか，2018a）。さらに、ライフスキルを獲得することは、競技力にも影響することが明らかにされている（小島ほか，2010；清水・島本，2012）。

したがって、大学運動部をマネジメントするためには、競技力の向上のみならず人間力も育む必要がある。しかしながら、こうした組織マネジメントのあり方についてはあまり積極的に言及されてこなかった。その理由として考えられることは、おそらく競技力と人間力を育むための組織マネジメント、すなわち指導者がどのように部をマネジメントし部員を育むかという点について論究されていない可能性が考えられる。これまでにも、こうした組織マネジメントのあり方を検討するべく、体育・スポーツ経営学領域では、リーダーシップ研究を中心に指導者の行動に着目した研究がなされてきた。しかしながら、競技力と人間力を同時に視野に入れて測定する研究は確認されていない。また、指導者の行動もフォロワーに対する限定された行動であることから、実践的でないという課題があげられた。なぜなら、リーダーの行動は対人的な行動に限定されず、部員に見えない行動、例えばヒト・モノ・カネ・情報の調達にまでに及ぶからである。

こうした考えのもと、対人的な行動と対外的な行動を包含した管理者行動論という新たな行動理論が展開されるようになった（金井，1990；田尾，1991）。体育・スポーツ経営学領域においても、この理論を用いて様々な研究がなされてきた。なかでも、指導者に着目して研究をおこなった武隈（1991）は、指導者の行動をめぐるには、メンバーに対する対人的・対面的な影響行動を含んだ総合的な枠組み、すなわち管理者行動論を援用することで指導者の実態を把握することができると指摘し、体操指導者の行動を「指導者行動」という概念で捉えている。しかし、その測定にあたっては管理者行動の尺度が援用されたにすぎず、独自の指導者行動概念に基づく行動把握はなされていない。

そこで、管理者行動を参考に「指導者行動」という概念について検討した。また、大学運動部は高等教育機関における活動として位置付けられるため、教育学領域で取り扱われてきた教師行動や指導行動という概念についても検討した。その結果、指導者は競技選手として育むためのコーチであるとともに、大学の方針などを部員に伝える管理者でもあり教育者でもあることが示唆された。これは、大学運動部の指導者がコーチ、管理者、教育者という3つの顔を有していることを示唆する結果である。したがって、指導者は競技力の向上のみならず、教育者として部員を育むとともに、管理者として部をマネジメントしていることが推察される。以上より、こうした指導者の実情を捉えるためには「指導者行動」という新たな概念が必要である。

研究課題2：指導者は実際に何を行っているのか、それを部員は把握しているのか

大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動は、部員に関わる行動として「競技指向（リーダーとしての行動）」、「教育指向（教育者としての行動）」、部にかかわる行動として「組織指向（管理者としての行動）」という3つ上位概念と34の下位概念から構成されることが明らかになった。これまで、指導者の行動をめぐるには競技指向と組織指向を同時に検証することができるPM理論（三隅，1978）が用いられてきた。しかしながら、本研究は競技指向、教育指向、組織指向という3次元で指導者の行動を測定できるため、より実践的な指標の1つになるとともに新たな知見を見いだしたともいえるだろう。

また、このような結果は研究課題1を支持する結果であろう。そのため、指導者は競技に関する行動のみならず、教育に関する行動や部に関わる行動も実行していることが明らかとされた。そのため、わが国における大学運動部の実態、すなわち指導者の役割が多岐にわたることを実証したことになる。したがって、指導者の選定にあたっては競技レベルが高い

指導者のみならず、教育者としての側面や経営に関する知識を兼ね備えた人材を確保することが求められている。しかしながら、こうした 3 つの側面を有する人材の確保は困難であるため、今後は大学スポーツ協会（UNIVAS）を中心に指導者を育成するためにも指導者の研修や資格の付与なども検討すべきではなかろうか。

一方、ここで示された個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素は、1 人 1 人の行動を統合したものであり、中には指導者が独自に行っている行動や部活動以外での行動まで包含される。そのため、部員が認識できる（見える）行動と認識できない（見えない）行動が存在する。そこで、認識できる個人スポーツ種目における指導者行動について検討すると、3 つの上位概念と 14 の下位概念から構成されることが明らかになった。ここで示された部員が認識できる行動の多くは、対人的な行動、すなわち部員に関わる行動とされる競技指向や教育指向を構成する行動であることが明らかになった。また、部活動という現場では部員が目にすることが難しいとされる対外的な行動、すなわち組織指向を構成するいくつかの行動も認識できる行動であることも明らかになった。しかしながら、前述したとおり 1 つの部の指導者が独自に行っている行動は、他の部の部員からは認識できない行動として示された。認識できない行動として示された行動は、指導者においては決して不要な行動であるというわけではない。単に、部員からは認識できないということであり、部や部員の状況に応じて実践すべき重要な行動である。凶子（2017b）が、固定された画一的なコーチングスタイルだけでは、選手・チームにおける競技力の向上と人間力の向上を育むことは困難であると述べている。こうした指摘を踏まえても、指導者は置かれている部や部員の状況について、くまなくみることが重要であると考えられる。

また、部員においては指導者のほとんどが他の仕事と兼務し、限られた時間の中で多岐にわたるということを理解する必要があるだろう。大学運動部は、学生の自治活動とされており（井上ほか，2010；磯，2013；津田，2007；横山，2012，2017）、指導者が部活動にあまり顔を出さないケースが多い。これは、他の仕事と兼務していることも大いに影響しているが、指導者には部員による自主的な活動を通じて自立させようとする目的がある。そのため、こうした指導者のねらいを部員が理解することで人としても競技者としても成長することができるのではないだろうか。

研究課題 3：指導者の行動は部員にどのような影響を及ぼしているのか

大学運動部、とりわけ個人スポーツ種目における指導者行動は部員のライフスキルや心

理的競技能力に影響を及ぼしていることが明らかにされた。本研究では、大学ゴルフを対象としたことから、以下では大学ゴルフ部の指導者行動が部員に及ぼす影響について考察することとする。まず、競技指向を構成する「技術的指導」、「アレンジメント」、「目標づくり」、「体調確認」という指導者行動は、というライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。一方、「技術的指導」、「アレンジメント」、「体調確認」、「メンタルサポート」という指導者行動は、「謙虚な心」というライフスキルや「忍耐力」、「闘争心」、「集中力」、「判断力」という心理的競技能力に負の影響を及ぼしていることも示唆された。

本来であれば、競技指向は競技に関する行動であるため、競技に必要とされる心理的競技能力に寄与すると考えることができる。しかしながら、競技に必要とされる心理的競技能力を低下させるという結果は、驚くべき事実であった。この結果は、調査対象が大学生ということも影響しているだろう。中込（1993）によれば、競技的スポーツに関わっている大学生は、青年期後期に位置づけられるとし、青年期は大人に向かって盛んに成長しつつある、未完成の若い時期とされる。換言すれば、大学生は大人でもあり、子どもでもあるという特殊な時期として捉えることができる。また、競技歴や競技レベルも高校生などと比べ比較的高いことから、ゴルフに関する経験や技術に関する知識も豊富である。そのため、自分自身の課題を克服するべく、どのような技術や練習が必要であるかについて理解している。こうしたことから、指導者の過度な技術的指導、すなわち関与はかえって心理的競技能力を低下させる要因となったのかもしれない。したがって、大学ゴルフ部を指導する指導者は、部員が技術的指導を求めているか否かということ把握し、メリハリをつけることが必要とされている。

次に、教育指向を構成する「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」という指導者行動は、「目標設定」、「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「謙虚な心」というライフスキルや「闘争心」、「判断力」、「協調性」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが示唆された。一方、「内省促進」という指導者行動は、「自己コントロール」、「集中力」という心理的競技能力に負の影響を及ぼしていることも明らかとされた。教育指向という教育者としての行動は、競技力の向上に直接、影響する行動ではないものと考えられる。しかしながら、競技に必要とされる心理的競技能力に寄与するため、指導者は積極的に教育に関する行動を実行することが求められている。現在、早稲田大学は取得単位数により部活動を制限し、試合参加にも影響する早稲田アスリートプログラムを実施している。また、UNIVAS においてもこうした事例に基づき、学業成績による管理が提起されている。本研

究では、指導者が学業を支援し部員が様々な知識を学ぶことで、ライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかとされた。そのため、教育に関する指導者行動は、こうしたプログラムの意義について裏付ける結果である。したがって、UNIVAS に加盟している各大学や学生連盟に対し、学業成績による管理を開始する 1 つの根拠となりうるとも考えられる。

そして、組織指向を構成する「OB・OG 対応」、「チームづくり」、「スカウティング」という指導者行動は、「感謝する心」、「コミュニケーション」、「礼儀・マナー」、「責任ある行動」、「謙虚な心」というライフスキルや「闘争心」、「自己実現意欲」、「勝利意欲」、「自信」、「協調性」という心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。組織指向は、部を継続し発展するための行動であり対外的な行動とされる。本研究は、個人スポーツ種目であるゴルフに限定し調査を実施したが、チームづくりという指導者行動がライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼすという結果となった。一般的に、個人スポーツ種目と耳にすると、団体スポーツ種目と比べチーム意識は少ないという印象をうける。しかし、大学運動部には個人スポーツ種目においても団体戦という競技が存在する。個人スポーツ種目における団体戦は、個人記録の足し算により勝敗が決定する。そのため、指導者は団体活動を重んじる傾向にある。しかしながら、部員においてはこの団体活動を軽視する傾向があり(斉藤, 2014; 斉藤ほか, 2018)、指導者と部員の考えに乖離が生まれている(大野, 2020, pp. 31-42)。本研究の結果は、こうした問題に解決する糸口を見いだしたと考えられる。なぜなら、チームづくりという団体活動を重んじる指導者行動が、ライフスキルや心理的競技能力に正の影響をおよぼしたからである。本研究では、11 の指導者行動がライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼす結果となったが、チームづくりという指導者行動は、ライフスキルや心理的競技能力に最も有意な関係がみられた行動である。そのため、指導者はチームづくりを積極的に実施し、部員に認知させることで指導者と部員のすれ違いが解消されるであろう。

第 3 節 本研究の実践的含意

本研究は、体育・スポーツ経営学という立場から大学運動部に所属する部員が豊かな生活を営むためには、部員を支える指導者がどのようなサービスを提供し、どのように組織を創るべきかという組織マネジメントについて検討したものである。具体的には、大学運動部という組織において、競技力と人間力を養うための組織マネジメントについて検証した。以下

では、大学運動部という組織を構成する指導者や部員のみならず、様々なステークホルダー（利害関係者）も念頭に置きながらインプリケーションを行う。

大学運動部、とりわけ個人スポーツ種目における指導者の役割については不明瞭であることを指摘した。その結果、個人スポーツ種目における指導者行動は、競技に関わる行動、教育に関わる行動、組織に関わる行動という 3 つの行動次元から構成されることが明らかとされた。本研究において明らかにされた競技指向、教育指向、組織指向という 3 つの個人スポーツ種目における指導者行動は、どれも欠かすことのできない行動である。指導者の置かれた状況（部や部員の特性）によっても異なるが、こうした状況を勘案し、どのような側面に課題があり、何を必要とされているかということを見極めることが重要である。こうした状況を理解し、適切な指導者行動を実施することで、お互いに豊かな生活を営むことが可能になる。また、大学運動部は OB 会からの推薦により指導者として就任するケースも少なくない。そのため、こうした現場で四苦八苦している新任の指導者については、指導者行動という概念があることで、どのような行動が必要とされているのかという 1 つの判断基準になるだろう。

大学運動部は、時にトップアスリートが入部する、あるいは厳しい上下関係などという閉鎖的な印象をうける。しかしながら、近年の大学運動部は競技志向の高い部から同好会のような部まで幅広く存在するようになり（井上ほか、2010）、所属する部員も競技レベルが高い部員から入部と同時に当該種目をはじめる部員も存在する。そのため、指導者は部活動において、競技レベルの向上のみならず、社会で生き抜ける力、すなわち生きていくうえで必要とされる能力までも育まなければならない。本研究では、競技指向、教育指向、組織指向という 3 つの指導者行動が、生きていくうえで必要な能力、すなわちライフスキルに寄与することが明らかになった。本研究では、大学生を対象としている。大学生、すなわち大学という組織は、最高教育機関として位置づけられ、卒業後のキャリアについて考えなければならない。山本・島本（2019）によれば、ライフスキルの獲得は卒業後のキャリアにも何かしらの影響を及ぼしていることから、指導者は 3 つの指導者行動を積極的に取り入れる必要がある。特に、教育指向を構成する学業支援という行動や組織指向を構成するチームづくりという指導者行動は、ライフスキルの醸成に寄与している。そのため、こうした指導者行動は大学運動部を指導する指導者において欠かすことのできない行動の 1 つとされる。

一方、部員においてはこうした教育指向や組織指向に関する行動が、生きていくために必要とされる能力であるライフスキルの醸成につながるということを認識するとともに、実

は競技をおこなううえで必要とされる心理的競技能力にも貢献していることを理解しなければならない。そのことで、部活動を通じて競技者としても人としてもさらなる成長が見込まれるであろう。

そして、2019年に大学スポーツ協会（UNIVAS）が創設され、UNIVASが取り組むべき事業内容が周知されている（大学スポーツ協会，online）。その中には、指導者に関する研修プログラムも含まれていることから、本研究の結果は指導者の研修プログラムなどに寄与するものと考えられる。現在は、指導者倫理や学業・アスリート教育の重要性というテーマが予定されているが、なぜこうしたことが必要なのかという理論的な根拠を示すことにもなると思われる。特に、学業支援という行動が、競技に必要とされる心理的競技能力にも影響しているため、こうした研修をつうじて指導者にも浸透させることがのぞまれる。さらに、指導者行動は多岐にわたり、その手法も個人の経験知に任されている可能性があることも指摘した。本研究では、多様な指導者の行動を導出したため、今後は指導者の役割を細分化することも視野に入れるべきであろう。小笠原ほか（1999）は、大学運動部の指導者の特性について日米比較を行った結果、わが国における大学運動部の指導者は、米国におけるNCAAの3部（division3）に所属する指導者と類似する特性であることを明らかにしている。現在、わが国においても米国の1部（division1）のように指導者の役割を細分化する動きがみられているが、慎重に検討する必要があるのではないだろうか。なぜなら、UNIVASの設立に向けた検討会議の中間報告がなされた際に批判された、大学スポーツのプロ化、勝利至上主義、過度な商業主義、教育の欠如などの問題が生じる恐れがあるからである。

本研究では、個人スポーツ種目、とりわけゴルフというプロスポーツが存在し、プロスポーツ選手が指導者として部に関わっている種目を対象とした。しかしながら、専門性の高いプロスポーツ選手が指導者として部に関わっていたとしても、特に女子部員の満足感を得られなかったこと、技術的指導は心理的競技能力を低下させることが示唆された。こうした事実を踏まえると大学ゴルフ、ひいては大学運動部における指導者は、技術に秀でた指導者を確保するのではなく、教育者でもあり経営者として優秀な人材、すなわち総合力のある人材が適任であろう。

現在、中学校や高校における部活動では、部活動に関わる教師の労働環境の改善や負担軽減などという様々な要因（青柳，2019，pp. 133-158；神谷，2015；作野，2011；作野，2016，pp. 5-8；内山，2019，pp. 36-73）から部活動における外部指導者が積極的

に導入されている。しかしながら、友添（2015, pp. 55-56）は、運動部活動は自主性や自治活動などを養う場であることから学校教育外に運営を委託する危険性を指摘している。部活動は、子どもが主人公の自治活動である（神谷, 2020, pp. 313-323）ことから、外部指導者は、子どもが自分たちで考え自分たちで解決するという、子ども主体の自治活動を促進することがのぞましい（神谷, 2020, pp. 81-94）とされている。本研究では、大学運動部における指導者、すなわち教員をはじめ、民間企業に務める指導者などを対象に指導者行動を抽出した。そのため、前述した外部指導者も含んだ指導者行動とも捉えることができる。しかしながら、本研究において抽出した指導者行動には、競技指向、教育指向、組織指向という3つの側面が包含されている。中でも、教育指向という教育者としての行動が競技力と人間力を向上させることが明らかにされた。したがって、中学校や高校における外部指導者の導入についても、大学運動部の指導者と同様に3つの側面を有する総合力のある外部指導者の導入がのぞましいと考える。

一方、本研究ではゴルフに特化したとはいえ、指導者は週に数回、あるいは月に数回、さらには試合時のみという参加頻度であることが明らかになった。また、他の職業と兼務している指導者が多く、限られた時間の中で指導していることも明らかになった。さらに、各大学の部活動には指導者が2名、多くても3名しか存在しないことなどを踏まえると、指導者の確保に努めることも視野に入れるべきではなかろうか。

第8章 結論

第1節 本論文の要約と新たな知見

本節では本論文の要約を行うとともに、結論について述べる。

大学運動部は、競技力の向上と人間力の向上を同時に体現する場である。本研究では、こうした場において部員の成長を促し、育むためには運動部活動という組織を指導者がどのようにマネジメントし、部員を指導するべきかという課題について検証するものであった。

わが国における大学運動部の指導者、とりわけ個人スポーツ種目における指導者については、その役割が多岐にわたると予想されるものの、その実情については明らかにされていない。指導者の行動をめぐるっては、リーダーシップ研究を中心に数々の研究がおこなわれている。しかしながら、このリーダーシップ研究は現場における行動、すなわち対人的な行動に限定されているため、わが国における指導者の行動を網羅しているとはいえない。そのため、大学運動部における個人スポーツ種目の指導者の行動をめぐるっては、新たな概念の検討が必要になる。

そこで、大学運動部という組織や指導者について整理したうえで、体育・スポーツ経営学領域において援用されてきた管理者行動論や教育学領域における教師行動や指導行動という概念について吟味した。その結果、大学運動部における指導者にはリーダーとしての行動、教育者としての行動、管理者としての行動が求められていることが明らかになった。換言すれば、指導者はコーチ、教育者、管理者という3つの顔を有していることになる。そのため、3つの側面を包含した「指導者行動」という新たな概念を提案した。

ここで示された概念は新たな概念であることから、定性的な調査を実施し個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を把握した。その結果、競技指向、教育指向、組織指向という3つの上位概念と34の下位概念から構成されることが明らかになった。ここで導出された行動は、これまで異なる領域で取り扱われてきた指導者の行動を包括的にとらえる概念である。近年では、指導者の行動をチームや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し、コンピテンシーという概念を用いて研究を行っている（高松・山口，2015，2016a，2016b）。高松・山口（2015）の研究では、指導者へのインタビュー結果から、指導者の行動を「選手との接し方」、「観察力」、「練習方針」、「チーム作り」、「ポジティブな対応」、「選手の自立」、「戦略」、「指導姿勢」、「マナー教育」、「クラブ外関係」という本研究と類似する結果を導出している。しかしながら、部活動という組織をマネジメン

トするための要因、すなわち経営資源とされるカネやモノまでは包含されていない。そのため、指導者のありのままの行動をとらえるまでにはいたっていない。したがって、本研究は指導者の実情を描写したことに意義があるといえよう。

この個人スポーツ種目における指導者行動という新たな概念には、部員が認識できる（見える）行動と認識できない（見えない）行動が含まれている。その点について検討した結果、部員が認識できる個人スポーツにおける指導者行動は、「競技指向」を構成する「技術的指導」、「アレンジメント」、「目標づくり」、「状況確認」、「体調確認」、「メンタルサポート」、「教育指向」を構成する「教育的指導」、「内省促進」、「出席確認」、「学業支援」、「組織指向」を構成する「連携」、「OB・OG 対応」、「チームづくり」、「スカウティング」から構成（3つの上位概念と14の下位概念）されることが明らかになった。ここで示された個人スポーツ種目における指導者行動は、あくまでも部員が認識できる行動であり、前述した高松・山口（2015, 2016b）が開発した指導者のコンピテンシー尺度と類似する結果となった。この点、本研究も高松・山口（2015, 2016b）と同様に、指導者への定性的な調査から指導者の行動を導出している。また、その後の調査では部員を対象としていることが、最終的に類似する結果につながったのであろう。しかしながら、本研究では3つの行動次元から個人スポーツ種目における指導者行動を構成したため、高松・山口（2015, 2016b）とは異なる行動を提示することができたといえよう。さらに、本研究では部員が認識できる尺度を開発したため、削除された行動も存在する。こうした行動は、指導者において重要かつ必要な行動であるため、指導する部や部員の状況を鑑み、必要に応じた行動を実践することができるだろう。

本研究では、指導者の行動が部員にどのような影響を及ぼしているのかについて検証するものであった。本研究では、個人スポーツ種目におけるゴルフを対象に検証した。その結果、大学ゴルフにおける指導者行動は、部員のライフスキルや心理的競技能力に影響を及ぼすことが明らかになった。大学ゴルフにおける指導者行動のほとんどは、ライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。しかしながら、本研究では研究デザイン上、指導者行動を部員の認知により回答したことから競技指向を構成する「技術的指導」、「アレンジメント」、「体調確認」、「メンタルサポート」、教育指向を構成する「内省促進」という行動は、ライフスキルや心理的競技能力に負の影響を及ぼしていることがうかがえる。負の影響を及ぼす大学ゴルフにおける指導者行動は、競技指向、教育指向を構成する行動であり、部員に関わる行動とされる。こうした部員に関わる行動、すなわち対人的な行動は、指導する上で留意すべき行動であることがうかがえる。大学ゴルフ部員、すなわち大

学生は、大人でもあり子どもでもあるという特徴から、自立した部員や自立していない部員まで存在する。また、競技レベルも比較的高く、スポーツ経験も豊富である。そのため、競技レベルが高くスポーツ経験も豊富であり、自立している部員などに対しては、競技指向、教育指向に関する行動を必要としているか否かについて把握することが重要となる。前述したとおり、大人でもあり子どもでもあることから、指導者はこうした特徴をもつ部員に対して必要であれば、寄り添うことが重要であり大切な役目であろう。したがって、負の影響を及ぼす指導者行動は、不要であるということではなく部や部員の状況により必要な行動であるということである。

組織指向という部をマネジメントする行動、すなわち対外的な行動はライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼすことが明らかになった。対外的な行動は、部員に何かを指導するという直接的な行動ではない。こうした、指導者の部員に対する間接的な行動は、数多くのライフスキルや心理的競技能力に正の影響を及ぼしている。そのため、指導者は間接的な行動を取り入れることにより、部員を競技者としても人間としても育むことができるのではないだろうか。これは、直接的ではなく間接的な行動であるため、部員自身も指導者行動の意図をくみ取ろうとした結果、育まれたのかもしれない。

また、性別や学年、競技レベルにより大学ゴルフにおける指導者行動の認知やライフスキル、心理的競技能力に差が生じていることが明らかになった。ライフスキルや心理的競技能力という心理特性は、最終的にパフォーマンスを向上させる要因とされている。大学運動部は4年間であるため、部員を効果的かつ効率的に成長させるためにも、指導者は指導している部員にどのような課題、すなわちライフスキルであるか心理的競技能力であるかについて把握し、どのように育てるべきかについて考えねばならない。

ここまでの議論を整理すると、以下のとおり新たな知見を見いだすことができた。第1に、コーチング領域などにおいては明示されていたが、あらためて体育・スポーツ経営学領域において検討した結果、大学運動部は、競技選手としても学生としても成長させることが目的であり、両者を同時に育む場であるということが明らかになった。第2に、大学運動部、とりわけ個人スポーツ種目を指導する指導者は、競技指向、教育指向、組織指向という3つの側面を有していることが明らかになった。また、34という下位概念が存在したことから、指導者の行動は多岐にわたることも明らかになった。第3に、部員が認識できる個人スポーツ種目における指導者行動は、3つの上位概念と14の下位概念であることが明らかになった。第4に、大学ゴルフにおける指導者行動は、部員のライフスキルや心理的競技能力に

影響していることが明らかになった。

以上により明らかになった知見を、先行研究のレビューから導出したモデルに適応すると、パフォーマンス向上に向けた指導者行動の方略、すなわち大学ゴルフにおけるパフォーマンス向上モデルを提示することができる（図 8-1）。この図は、あくまでもパフォーマンスを向上させるものである。なお、本研究では成果変数を心理面に限定していることから、本モデルは心理面に限定したパフォーマンス向上モデルであることを断っておきたい。また、指導者行動がライフスキルや心理的競技能力に負の影響を及ぼしていたが、研究デザイン上、因果関係の解釈が困難なことから、このモデルに反映されていない。

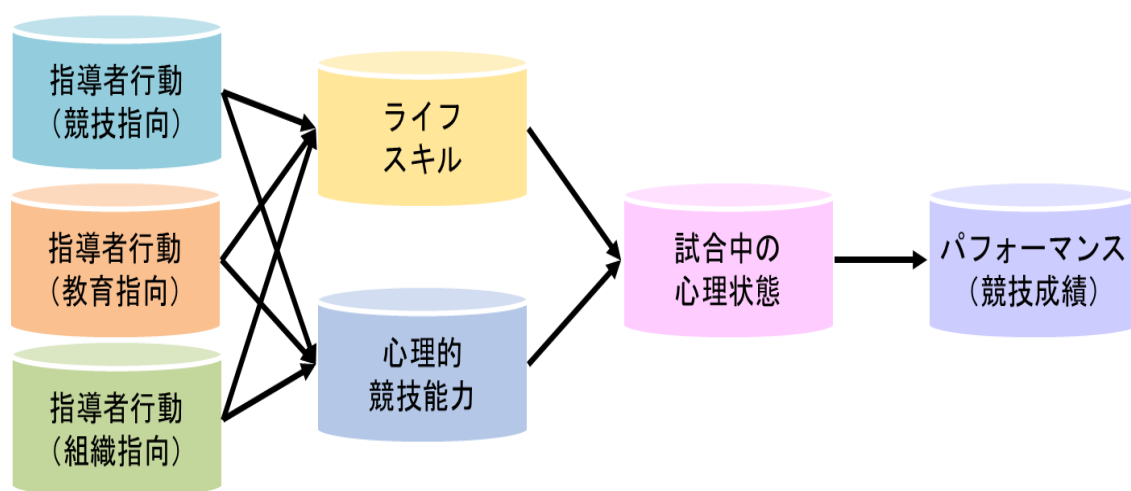


図 8-1 大学ゴルフ部におけるパフォーマンス向上モデル

体育・スポーツ科学における研究分野においては、以下のことについて新たな知見を提示することができる。まず、体育・スポーツ経営学領域ではリーダーシップ論や管理者行動論を援用し指導者の行動について検討がなされてきた。しかしながら、中学校や高等学校という部活動の指導者を対象としたものは存在するものの（藤田・松原，1992；藤田，2000，2017；藤田・吉田，2010）、大学運動部を対象とした研究は管見の限り見当たらなかった。本研究では、指導者の実情をふまえた指導者行動という概念を定立したため、より効果的な部活動のマネジメント、あるいは部員の育成方法までも視野に入れて検討できると考える。最近、何かと大学運動部に関する不祥事が相次いでいるため、本研究の知見がこうした問題解決の糸口となることを期待したい。

また、スポーツ心理学領域ではライフスキルや心理的競技能力という概念について数多くの研究がなされている。ライフスキル研究に着目すれば、島本ほか（2015）や壺阪（2016）

はライフスキルを獲得するための指導者の行動をスポーツコーチングスキルと命名し尺度を開発している。本研究は、指導者が実際に行っていることを指導者行動と捉え、部員が認識できる指導者行動がライフスキルに影響することを明らかにした。そのため、指導者のごく自然な行動がどのようなライフスキルに影響を及ぼすかという実践的な示唆を得ることができた。

そして、心理的競技能力に着目すれば、どのようにしてこの能力を高めるべきかという課題があった(徳永, 2003)。こうした課題を解決するべく徳永(2003)は、メンタルトレーナーによるメンタルトレーニングが効果的であると提案している。しかしながら、本研究において対象とした大学運動部における指導者は大学教員、大学職員、企業・団体職、自営業などという職業に従事している。このことは、大学運動部を指導する指導者がメンタルトレーナーである可能性が低いことを示唆する結果であろう。そのため、大学運動部における指導者行動が心理的競技能力に正の影響を及ぼすことを明らかにした本研究の結果は、意義のあることであると考えられる。しかしながら、大学運動部における指導者行動は心理的競技能力に負の影響も及ぼしていることから、こうした事実には専門的なメンタルトレーナーなどの介入も視野に入れるべきであろう。

第2節 今後の課題と展望

本節では、本研究の限界について述べることにする。また、そうした限界から導かれる今後の課題、さらには「指導者行動」という新たな概念をどのようにして発展させていくべきかについて論じていく。

第1項 研究の限界

1) 個人スポーツ種目の捉え方

本研究では、徳永ほか(2000)の分類に依拠し、個人記録型、個人対人型を個人スポーツ種目として定義し、それに類する多様なスポーツ種目を対象とした。しかしながら、ネット型であるテニスや卓球などというスポーツ種目を対象とすることができなかった。そのため、本研究における個人スポーツ種目は、限定的であるといわざるを得ない。

2) 指導者の捉え方

本研究では、指導者を監督及びコーチと定義している。本来であれば、実際に指導してい

る指導者、すなわち監督あるいはコーチに限定することがのぞましいと考えられる。しかしながら、個人スポーツ種目を指導する指導者の実態について整理されておらず、おそらくは複数人にて部活動をマネジメントし、部員を指導していることが予想される。また、1人の指導者のみが多岐にわたる行動を実施していることも予想されたため、このように定義せざるを得なかった。したがって、調査対象者である部員はどのように指導者を捉えたかという点については限界が生じており、結果の解釈においては考慮する必要がある。

3) 指導者行動の定義

本研究では、指導者行動を大学運動部における指導者が部や部員に影響を及ぼす日常的な行動と定義したことから、指導者の多岐にわたる行動を抽出することができた。しかしながら、試合場面に関する行動の抽出については、ごく一部の行動のみにとどまっている。そのため、試合場面で必要とされる心理的競技能力に負の影響を及ぼした可能性が考えられる。この点については、日誌調査の時期、あるいはインタビュー方法に問題があったのかもしれない。

4) 指導者行動概念における適応範囲

本研究で提示した「指導者行動」という新たな概念は、個人スポーツ種目に限定されていることである。厳密に言えば、対象としたA大学における5つの種目やゴルフという種目に限定されている。これは、種目や大学などという諸要因によって指導者行動が異なると予想したためである。しかしながら、わが国における大学運動部の指導者行動を把握するためには、まず個人スポーツ種目を指導する指導者を対象とすることで、指導者行動概念の手がかりを探ることができると考えた。

5) 指導者行動における構成要素

指導者行動の構成要素を抽出するために、指導者を対象に日誌調査や半構造化インタビュー調査を実施した。2つの調査を混合することで、指導者行動を把握することができると考えたが、実際のところ完全には網羅することができていない。具体的には、学生連盟、メディア、地域社会、行政などという大学運動部において重要とされるステイクホルダーとの関係構築などに関する行動については、抽出することができていない。また、高松・山口(2015)が定立した指導者のコンピテンシー概念を構成する「選手との接し方」、「観察力」

という行動についても抽出することができていない。これは、調査時期やサンプル数も影響したものと考えられる。

6) 指導者と部員という調査対象者

指導者行動の抽出については、指導者を対象とした。しかしながら、指導者行動が部員へ及ぼす影響については、部員を対象とした。そのため、指導者行動について部員が認識できる、すなわち部員が回答できる尺度を開発することが必要とされた。そのため、指導者にとっては重要とされるいくつかの行動が、部員からは認識できない行動とされる結果となり、尺度項目として削除される結果となった。

7) 部員が認識できる行動及び認識できない行動

部員が認識できる行動と認識できない行動について検討するため、質問紙に「わからない」という項目を加え、定量的な調査を実施した。分析にあたっては、度数分布表を用いて「わからない」という指導者行動について慎重に議論し検討した。結果として、「わからない」と回答した部員が 25%以上存在するということを基準に、認識できない行動であると判断した。この 25%という基準については、指標となる研究や理論が存在しなかったため、十分な客観性をもたせることができなかった。もちろん、25%未満の行動についても、部員から認識できない行動が包含されていると考える。したがって、個人スポーツ種目において認識できる指導者行動にはこうした限界が存在する。

8) 指導者行動評価尺度

本研究は、A 大学における 5 つの個人スポーツ種目を対象に、指導者行動評価尺度を開発した。しかしながら、大学ゴルフを対象に指導者行動評価尺度について分析したところ、多数の項目が削除される結果となった。先行研究においても指導者行動は、種目や規模、さらには競技レベルなどの諸要因により異なる（金井，1991；武隈，1994）という指摘があることから、本研究で開発した尺度には限界が存在する。

9) 成果変数の設定

本研究では、大学運動部は競技選手として学生として成長させることが目的である（大野，2019）という考えに依拠し、先行研究のレビューを通じて心理的競技能力とライフスキル

という成果変数を設定した。しかしながら、他の先行研究では様々な心理的変数を成果変数として設定しているため (Adie and Jowett, 2010 ; Hollembeak and Amorose, 2005 ; 高松・山口, 2016)、成果変数の設定については再考する必要がある。また、本研究では心理的変数に限定されていることも限界といわざるを得ない。成果変数の設定においては、対象となる種目や大学などにおいて独自に獲得する能力も存在することから、慎重な検討が求められるだろう。

10) 調査デザインと因果関係の解釈

本研究では、研究デザイン上、指導者行動が部員に及ぼす影響という因果関係を推定し調査をデザインしている。そのため、個人スポーツ種目、とりわけ大学ゴルフにおける指導者行動を部員の認知により測定した。あくまでも、部員の認知により指導者行動を測定していることから、因果関係の解釈には留意が必要である。

11) 分析手法

本研究では、定性的な調査により個人スポーツ種目における指導者行動の構成要素を抽出した。しかしながら、定量的な調査を実施し尺度を開発した際に多くの項目が削除される結果となった。また、個人スポーツ種目に適応可能な尺度を開発したものの、1つの種目を対象に分析した際に多くの項目が削除される結果となった。これは、定性的な調査を実施した際の分析方法に問題があったかもしれない。本研究では、KJ法 (川喜多, 1967) を用いたが、現在、質的研究法として用いられているグランデッド・セオリー・アプローチ (木下, 1999) や定性的コーディング (佐藤, 2008) などを利用することで、コード化やカテゴリー化により言葉の内容を理解することができるとともに、精緻化された構成要素を抽出することができた可能性が考えられる。

また、構造方程式モデリングを用いて指導者行動が部員のライフスキルや心理的競技能力に及ぼす影響について分析した。さらに、性別、学年、競技レベルにより各尺度の平均値に差があるか否かについても分析した。しかしながら、より詳細な知見を得るためには、高度な分析手法が必要とされる。

12) 対象と一般化

本研究では研究デザイン上、個人スポーツ種目、とりわけゴルフという種目に限定してい

る。そのため、他の個人スポーツ種目や団体スポーツについて言及すること、あるいは大学スポーツ全般を念頭に置いて一般化することは困難であるといわねばならない。この点については、今後の研究蓄積を待たねばならないことも指摘しておかねばならないだろう。

第2項 残された課題と今後の展望

1) 調査対象の拡大

本研究では、新たなる「指導者行動」という概念を提起した。しかしながら、この「指導者行動」という概念の適応範囲は、本研究では個人スポーツ種目に限定されている。そのため、調査対象を他大学や他種目、さらには団体スポーツ種目まで拡大する必要がある。そのことにより、将来的には様々な種目や大学を対象とすることができる、普遍的な指導者行動概念を提示することができるだろう。したがって、より普遍的な指導者行動概念を構築するためには、さらなる調査が必要である。

2) 調査方法の検討

本研究では、日誌調査や半構造化インタビュー調査という定性的な調査と質問紙による定量的な調査を混合し、指導者行動に関する調査を実施した。まず、指導者行動の構成要素を抽出するため、日誌調査や半構造化インタビュー調査という定性的な調査を実施した。日誌調査については、10日間という限定的な調査であったため、日誌調査の期間を2週間、1ヵ月、さらには2ヵ月などと期間を長く設けることで、本研究では抽出されなかった指導者行動を明らかにすることが可能になるだろう。特に、部活動という現場以外における行動、すなわち組織指向に関する行動の抽出が可能になる。また、半構造化インタビュー調査を実施し、年間を通じた指導者行動についても検討したが、限界が生じていた。そのため、「調査者が関心を持つ組織や地域などの現場へ実際に入り、そのメンバーとなって日常をともにしながら対象をとらえようとする参与観察（作野，2014，pp. 114-116）」などを実施することで、現場における指導者行動などについて詳細な行動を抽出することができる。さらに、調査対象を拡大することで、本研究では抽出することができなかった指導者行動を抽出することができる。前述した通り、他大学や他の種目などを対象にすることで、精緻化された指導者行動の構成要素を抽出することが可能になるだろう。

そして、指導者行動について部員が認識できる尺度を開発するため、「わからない」という回答を追加し、質問紙調査を実施した。より精緻化された尺度を開発するためには、部員

に対して半構造化インタビュー調査を実施することで認識できない行動について検討することができるだろう。

3) 指導者用の指導者行動尺度の開発

本研究では、研究目的を達成するために部員が認識できる指導者行動尺度を開発した。本来であれば、指導者への定性的な調査から指導者行動の構成要素を把握したため、指導者が回答できる尺度の開発がのぞましいと考える。今後は、指導者への調査から得られたデータを参考に指導者用の指導者行動尺度を開発することで、指導者行動を発展させる様々な研究を行うことが可能になるだろう。

4) 指導者行動における規定要因の検討

本研究では、指導者を監督及びコーチと広義に定義した。本研究において明らかにされた指導者行動を誰が行っているかという点については、検討されていない。そのため、役割に関する調査も必要であると同時に、なぜその指導者行動を行っているかという規定要因についても検討する必要がある。

5) 高度な分析手法

本研究では、性別や学年、さらには競技レベルにより指導者行動の認知に差異が生じることが明らかとされた。研究者の理論的関心にもよるが、指導者行動が及ぼす影響について属性による比較を実施し、詳細な知見を得るためには、構造方程式モデリングによる多母集団同時分析により分析可能となる（小塩，2012；豊田，2007）。かかる分析においては、様々な研究領域で使用されているため、今後は性別や学年、さらには競技レベルにより、どのような指導者行動が効果的であるか否かについて検討することが必要とされる。そのことで、実践的な指導者行動を提示することができるだろう。また、大学によっては独自の組織文化が存在することも考えられるため、本研究によって明らかにされた性別、学年、競技レベルにとどまらず、大学間比較なども視野に入れながら、どのような指導者行動が各大学に必要とされるかについても検討することが重要であろう。

6) 質問紙の改良

本研究では、個人スポーツ種目における指導者行動評価尺度 65 項目、ライフスキル尺度

40 項目、心理的競技能力尺度 52 項目、合計 157 項目から構成される質問紙を作成した。そのため、回答者へ大きな負担をあたえた。ライフスキル尺度、心理的競技能力尺度については、スポーツ心理学領域において開発された尺度であり、数多くの研究において使用されている尺度である。しかしながら、体育・スポーツ経営学領域においては、本研究のように複数の尺度を使用することから、回答者への負担に配慮した尺度が必要であると考えられる。本研究において、確認的因子分析を実施した際も、妥当性については課題が残る結果となったことから、改良することも視野に入れるべきであろう。

引用・参考文献（ABC順）

A

- ・ 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.
- ・ 雨宮有理・関口貴裕 (2004) 自伝的記憶の無意図的な想起に関する実験的検討. 東京学生大学紀要, 55 : 93-99.
- ・ 青柳健隆 (2019) 部活動の指導とワークライフバランス. 青柳健隆・岡部祐介編「部活動の論点「これから」を考えるためのヒント」旬報社 : pp. 133-158.
- ・ 朝日新聞 (2015) 文武両道, 支援手探り 大学運動部員に関する全国アンケート. 2015年5月8日朝刊.
- ・ 朝日新聞 (2016) 大学スポーツの産業化, 2016年10月8日朝刊.
- ・ 朝日新聞デジタル (2018) 明確な目標 行動かえる. 2018年10月29日.
- ・ 浅見裕・細越淳二・神崇尋・清水茂幸 (2002) M 高校の剣道授業における教師行動の分析 : 4大教師行動の分析から. 武道学研究, 35 (1) : 53-61.
- ・ 浅見裕・細越淳二・神崇尋・清水茂幸 (2005) M 高等学校における剣道の授業改善の試みと成果 : 教材構成と教師行動に対する介入を通じて. スポーツ教育学研究, 25 (2) : 57-72.

B

- ・ 馬場亮輔・土屋純 (2015) 体操競技におけるコーチングの事例研究 : 平行棒におけるヒーリーのコーチング. *スポーツ科学研究*, 12 : 170-188.
- ・ 馬場亮輔・土屋純 (2016) 大学生体操選手を対象とした平行棒におけるヒーリーのコーチング. *スポーツパフォーマンス研究*, 8 : 491-541.
- ・ 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.
- ・ BUCS HP. <https://www.bucs.org.uk/> (最終閲覧日 : 2020年8月20日)

- ・ブルア, M・ウッド, F: 上淵寿監訳 (2009) 質的研究法キーワード. 金子書房 : 168-171.

C

- ・ 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 : 328-354.
- ・ 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.
- ・ 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.
- ・ 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.

D

- ・ 大学スポーツ協会 HP. <https://www.univas.jp/about/#message> (最終閲覧日 : 2020 年 10 月 22 日).
- ・ 醍醐笑部・木村和彦・作野誠一 (2016) ダンス映像の product 構造分析 : スポーツ鑑賞授業のための基礎的考察. *体育・スポーツ経営学研究*, 29 : 21-32.
- ・ Danish, S. J., Petitpas, A. J. and Hale, B. D. (1995) Psychological interventions ; A life development model. In : Murphy, S. M. *Sport Psychology Interventions*, Human Kinetics : 19-38.
- ・ 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.
- ・ 出村慎一監 (2014) 健康・スポーツ科学のための調査研究法. 杏林書院.
- ・ 土肥崇史・内山治樹 (2017) バスケットボール競技における個人戦術行為としてのドライブ動作に関する研究 : 「つく」技術に着目して. *コーチング学研究*, 31 (1) : 31-42.

F

- ・ Fornell,C.,and Larcker,D. (1981) Evaluating a structural equation models with unobservable variables and measurement error. Journal of marketing Research,18 (1) 39-50.
- ・ 藤田雅文・松原文和 (1992) 運動部顧問の管理行動に関する研究：中学校サッカー部の顧問を対象として. 体育・スポーツ経営学研究, 9 (1) : 1-12.
- ・ 藤田雅文 (2000) 中学校運動部顧問の管理行動に関する研究：女子バスケットボール部顧問を対象として. 鳴門教育大学研究紀要 (生活・健康編), 15 : 19-26.
- ・ 藤田雅文・松村泰行 (2001) 小学校体育主任の管理行動の構造と有効性に関する研究. 体育・スポーツ経営学研究, 16 (1) : 59-69.
- ・ 藤田雅文・吉田哲也 (2010) 中学校運動部顧問の管理行動に関する研究：競技経験と関連性. 鳴門教育大学紀要, 25 : 347-353.
- ・ 藤田雅文 (2017) 高等学校運動部顧問の管理行動に関する研究：男女バスケットボール部顧問を対象として. 体育・スポーツ経営学研究, 31 : 55-71.
- ・ 藤田雅文・安西純平 (2017) 児童のスクール・モラルを高める教師行動に関する研究：体育授業における教師の相互作用行動の考察. 鳴門教育大学紀要, 31 : 1-9.
- ・ 深山元良 (2012) スポーツ集団におけるリーダーシップ研究の展望-特性, 行動, 状況アプローチの視点から-. 城西国際大学紀要, 20 (1) : 129-141.
- ・ 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.
- ・ 古谷学・谷口幸一 (1993) 学生ソフトテニス選手の心理的競技能力に関する研究. 九州体育学研究, 7 (1) : 29-38.

G

- ・ グラハム：白石豊訳 (1992) ゴルフのメンタルトレーニング. 大修館書店.
- ・ ゴルフ豆辞典. <https://www.mamejiten.com/golf/dev/100.html>
(最終閲覧日：2021年1月2日).

H

- ・ 八丁茉莉佳・畑攻・柴田雅貴・佐伯徹郎・吉田孝久・佐々木直基 (2015) 伝統的な大学女子運動部における組織マネジメントに関する基礎的研究. 日本女子体育大学紀要, 45 : 51-62.

- ・八丁茉莉佳・亀井良和・柴田雅貴・佐々木直基・畑攻（2016）チームスポーツ系運動部のモラルに関する基礎的検討. 日本女子体育大学紀要, 46 : 41-53.
- ・濱田幸二・古谷学・古澤久雄・谷口幸一（1993）学生スポーツ選手の心理的競技能力に関する研究：バレーボール競技とソフトテニス競技を比較して. 鹿屋体育大学学術研究紀要 9, 75-83.
- ・Hair,J.,Black,W.,Babin,B.,and Anderson,R.（2010）Multivariate Data Analysis A Global Perspective Seventh Edition. New Jersey.
- ・Hersey, P. and Blanchard, K. H.（1977）Management of organizational behavior. Prentice-Hall.
- ・ハーシィ,P・ブランチャード,K.H・ジョンソン,D.E.:山本成二ほか訳（1978）行動科学の展開—人的資源の活用—. 日本生産性本部
- ・ハーシィ,P・ブランチャード,K.H・ジョンソン,D.E.:山本成二ほか訳（2000）新版行動科学の展開—人的資源の活用—. 日本生産性本部
- ・姫野完治・渡部淑子（2006）省察を基盤とした教育実習事後指導プログラムの開発.秋田大学教育文化学部教育実践研究紀要, 28 : 165-176.
- ・日野健太（2002）関係とリーダーシップの有効性. 早稲田商学, 393 : 97-130.
- ・Hollembek, 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.
- ・Horn, T. S.（2008）Coaching effectiveness in the sport domain. In: Horn, T. S. (ed.) Advances in sport psychology, Human Kinetics, Champaign : 239-267.

I

- ・池田浩（2007）二要因論：PM理論とマネジリアル・グリッド理論. よくわかる産業・組織心理学, ミネルヴァ書房, pp.126-127.
- ・今宿裕・朝倉雅史・作野誠一・嶋崎雅規（2019）学校運動部活動の効果に関する研究の変遷と課題. 体育学研究, 64 : 1-20.
- ・今井久登（2014）記憶の自動想起の生起：日誌法による予定の想起報告に基づいた注意拡散仮説の提案. 学習院大学文学部研究年報, 61 : 141-150.
- ・井上功一・入口豊・大久保悟（2010）日本の大学競技スポーツ組織に関する一考察.大阪教育大学紀要,6,50,1 : 1-12.

- ・石塚諭・鈴木直樹（2013）体育教師の指導行動に関する研究動向．東京学芸大学紀要，65：146-159.
- ・磯繁雄（2013）自立した「個」を育てる体育会力．主婦の友インフォンス情報社.
- ・伊藤美智子・岡沢祥訓・林信恵・北島順子（2000）ダンス授業における教師行動に関する研究：ダンス授業と他の体育授業との比較．大阪体育大学紀要，31：9-17.
- ・伊藤美智子・林信恵（2002）教師行動と生徒による授業評価から見たダンス授業の検討．体育学研究，47：333-346.
- ・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（4）：276-286.
- ・伊藤豊彦・河井克正・池本雄基・杉山佳生（2016）運動部活動における中学生の指導行動の認知，心理欲求の充足，および動機づけとの関係．健康科学，38：21-31.
- ・伊藤豊彦（2017）体育学習における教師行動が児童の動機づけに及ぼす効果に関する研究：自己決定理論からの分析．体育科教育学研究，33（2）：35-47.
- ・伊藤豊彦・河井克正・池本雄基・杉山佳生（2016）運動部活動における中学生の指導行動の認知，心理欲求の充足，および動機づけとの関係．健康科学，38：21-31.
- ・岩田昌太郎・松岡重信・木原成一郎（2006）教育実習における指導内容に関する事例研究：実習日誌とインタビューを手掛かりに．体育教育学研究，22（2）：1-10.

J

- ・Jon, W, P., Yilun, Z., Zack, J, D. and Laura, J, D.（2015）Forty years of leadership research in sport management : A review,synthesis and conceptual framework. Journal of sport management, 29：570-587.

K

- ・株式会社クローバ経営研究所 HP. <http://myhou.co.jp/>（参照日 2019年5月26日）
- ・公益財団法人日本体育協会（2016）平成27年度コーチ育成のための「モデル・コア・カリキュラム」作成事業報告書。
<https://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data/ikusei/doc/curriculum/modelcore.pdf>（最終閲覧日：2020年1月2日）.
- ・神谷俊次（2003）不随意記憶の機能に関する考察：想起状況の分析を通じて．心理学研究，75（5）：444-451.
- ・神谷拓（2015）部活動の教育学入門：歴史とのダイアログ．大修館書店.

- ・金井壽宏（1991）変革型ミドルの探求．白桃書房．
- ・金井壽宏（1999）経営学入門シリーズ経営組織,日本経済新聞社.
- ・関東学生ゴルフ連盟 HP. <http://www.ksga.jp/>（最終閲覧日：2020年9月21日）
- ・桂和仁・高山千代・竹ノ内隆志・太田鎧男（1993）指導者行動の認知と能力の認知が対人関係ならびにスポーツ活動からの離脱に及ぼす影響．武蔵丘短期大学紀要，1：31-40.
- ・川喜田二郎（1967）発想法：創造性開発のために，中央公論新社，東京．
- ・狩野裕（2002）再検討：誤差共分散の利用と特殊因子の役割．行動計量学，29（2）：182-197.
- ・川本和久（2006）大学スポーツを語る．友添秀則監「現代スポーツ評論 14」創文企画．
- ・Kim, H. D. and Cruz, A. B. (2016) The influence of coaches' leadership styles on athletes' satisfaction and team cohesion. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11 (6) : 900-909.
- ・木下康仁（1999）グラウンデッド・セオリー・アプローチ．弘文堂．
- ・北村勝朗・齊藤茂・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？質的分析によるエキスパート高等学校サッカー指導者のコーチング・メンタルモデルの構築．スポーツ心理学研究，32（1）：17-28.
- ・Koon, T. K., Masato, K. and Clifford, J. M. (2014) The coaching behavior scale for sport : Factor structure examination for Singaporean youth athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 9 (6) : 1311-1324.
- ・Kostopoulos, N. (2011) Requiring competencies of basketball coaches in Greece. *Biology Exercise*, 7 (1) : 42-47.
- ・桐田隆博・遠藤光男（1999）会話における笑いの表出機能：laugh-speakに着目して．電子情報通信学会技術研究報告，99，451：1-6.
- ・久保正秋（2006）アスリートのセカンドキャリア問題と大学．友添秀則監「現代スポーツ評論 14」創文企画：47-57.
- ・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Ⅰ―部活とクラブの共同．創文企画．
- ・桑野裕文（2015）大学運動部のあり方：文武両道のためのプログラム.九州情報大学研究論集，17：111-115.

- ・経済産業省（2006）社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」.
- ・京都新聞（2016）日本版NCAA創設方針 大学スポーツ，本質再認識を. 2016年7月6日朝刊.
- ・京都新聞（2017）日本版NCAAに懸念「金もうけ先行」の声も大阪で会合. 2017年3月17日朝刊.

M

- ・真栄城勉・高木儀正（1986）愛媛県における近代学校スポーツの発展過程：旧制松山高等学校の校友会運動部. 琉球大学教育学部紀要, 29 : 179-190.
- ・毎日新聞（2017）大学スポーツの未来像, 2017年3月29日朝刊.
- ・Malete, 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.
- ・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) : 312-319.
- ・松田保（2006）集団種目の観点に立脚した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 : 37-46.
- ・松尾太加志・中村知靖（2002）誰も教えてくれなかった因子分析. 北大路書房.
- ・松本正志（2012）絆のフェアウェイ. エンターブレイン.
- ・三隅二不二（1978）リーダーシップの行動科学. 有斐閣.
- ・三宅邦建（2003）日誌方法による社会的相互作用研究：孤独感とマキャベリニズムとの関係. 九州保健福祉大学研究紀要, 4 : 51-58.
- ・宮田勉（1997）秋季国体秋田選手の心理的競技能力及び心理的パフォーマンス診断検査の報告. 秋田県立スポーツ会館紀要, 16 : 26-37.
- ・宮田由紀夫（2017）アメリカの大学スポーツ NCAA から何を学ぶか. 友添秀則監「現代スポーツ評論 36」創文企画 : 50.
- ・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.
- ・森恭・前川直也・西野勝敏・山崎史恵（2011）心理的競技能力，試合中の心理状態，及び

競技パフォーマンスの関係. 新潟大学教育学部研究紀要人文・社会科学編, 3 (2) : 231-245.

- ・元安陽一・栗原俊之・勝亦陽一・金久博昭・倉石平・川上泰雄・福永哲夫・矢内利政 (2011) パフォーマンスレベルからみたバスケットボールのフリースローにおけるボールの到達位置. スポーツ科学研究, 8 : 155-165.
- ・Murakami, K., Tokunaga, m. and Hashimoto, k. (2004) The relationship between health related life skills and sport experience for adolescents . Human Performance Measurement, 1 : 1-14.
- ・村上宣寛 (2006) 心理尺度のつくり方. 北大路書房.
- ・村木征人 (1995a) 助走跳躍における運動抑制現象の運動方法論的解釈とコーチング. スポーツ方法学研究, 8 (1) : 129-138.
- ・村木征人 (1995b) スポーツ・チームの組織形態とコーチの役割 日本の大学運動部における諸問題に関連して . 筑波大学運動学研究, 11 : 29-43.
- ・村田真一 (2013) クラブマネジャーの仕事特性に関する一考察. 札幌国際大学紀要, 44 : 115-126.
- ・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., 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.

N

- ・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.
- ・長積仁・佐藤充宏・垂井二三子 (2002) クラブ組織における組織文化が組織の自律性に及ぼす影響 : 硬直化した大学運動部の組織活性化にかかわる協働と変革に対する組織の様相. 徳島大学総合科学部 人間科学研究, 10 : 29-46.
- ・内閣府 (2003) 人間力戦略研究会報告書.
<https://www5.cao.go.jp/keizai1/2004/ningenryoku/0410houkoku.pdf> (最終閲覧日 : 2020年8月27日).
- ・中澤篤史 (2014) 運動部活動の戦後と現在. 青弓社.

- ・中込四郎（1993）危機と人格形成—スポーツ競技者の同一性形成—. 道和書院.
- ・中村哲也（2017）日本版 NCAA 構想の問題点と課題. 友添秀則監「現代スポーツ評論 36」創文企画：53-65.
- ・中澤篤史（2017）そろそろ、部活のこれからを話しませんか. 大月書店.
- ・二瓶雄樹・桑原康平（2012）団体スポーツにおける個人を活かすチーム・マネジメント C 大学女子ソフトボール部の実践例 . スポーツパフォーマンス研究, 4 : 16-25.
- ・日本ゴルフ協会 HP. <http://www.jga.or.jp/jga/jsp/index.html>（最終閲覧日：2020 年 8 月 22 日）
- ・日本経済新聞電子版（2013）考えて走る自覚促す,日体大監督・別府健至, <http://www.nikkei.com/article/DGXZZO50865130S3A120C1000000/>（最終閲覧日：2020 年 5 月 26 日）
- ・日経ビジネスオンライン（2014）「学生アマチュア規定は違法」として NCAA が敗訴（鈴木友也コラム） <http://business.nikkeibp.co.jp/article/manage/20140903/270735/?P=3>（最終閲覧日 2020 年 5 月 26 日）
- ・日本経済新聞（2018）日大アメフト選手、「反則、監督が指示」、大学側は否定. 2018 年 5 月 17 日大阪朝刊.
- ・日本経済新聞（2018）日大危険タックル確認へ、スポーツ庁、アメフト関学戦、連盟「悪質な反則」. 2018 年 5 月 15 日朝刊.
- ・日本体育大学アスレチックデパートメント.
<https://www.nittai.ac.jp/about/approach/ad/index.html>（最終閲覧日：2020 年 8 月 27 日）
- ・西垣悦代（2014）日本のコーチに対するウェブ調査：コーチの現状と展望. 支援対話研究, 2 : 4-23.
- ・西原照代・香月文子・堀美津代・加川稚桂子・奥田誠子・宇津知子・米田伊津美・那須正夫・米田該典（1988）新しい生活時間調査用ソフトウェアとその日常生活活動調査への応用. 栄養学雑誌, 46（2）：73-84.
- ・西島央・中澤篤史（2006）中学校部活動の制度的変化と「活動参加状況」に関する教育社会学的考察—家庭の経済的背景に注目して. 東京大学大学院教育学研究科紀要, 45 : 49-66.
- ・西村太志・浦光博（2005）他者との相互作用場面における他者選択に自尊心の差異が及ぼ

す影響：説得納得ゲームを用いた検討. 実験社会心理学研究, 49, 1 : 93-101.

- ・ Number Web. 「まだ教えてもらおうレベルじゃない」 コーチをつけない松山英樹の“思想” <https://number.bunshun.jp/articles/-/821584> (最終閲覧日 : 2020 年 3 月 31 日)

O

- ・ 小笠原悦子・八代勉・柳沢和雄 (1999) 大学競技スポーツのコーチの職務満足と仕事へのコミットメントに関する日米比較研究. 財団法人水野スポーツ振興会研究助成による研究報告書.
- ・ 小椋博・亀山佳明・久保和之・東元春夫・平井肇・小谷寛二 (2014) 我が国大学スポーツの戦後史その理念・目標・組織・運営等の検討 . 龍谷大学国際社会文化研究所紀要, 16 : 201-217.
- ・ 岡本純也 (2004) 大学スポーツが抱える今日の問題. 一橋大学スポーツ研究, 23 : 35-40.
- ・ 岡本純也 (2006) 大学運動部の現在. 現代スポーツ評論, 14 : 36-45.
- ・ 小野善生 (2011) リーダーシップ論における相互作用アプローチの展開. 関西大学商学論集, 56 (3) : 41-53.
- ・ 小野善生 (2009) フォロワーの視点によるリーダーシップ研究の可能性.組織化学,43,2 : 27-37.
- ・ 小野里真弓・谷口英規 (2013) 「職務満足」から見た大学運動部員のマネジメント. 上武大学ビジネス情報学部紀要, 12 (1) : 78-93.
- ・ 大阪体育大学スポーツ局. <https://ouhs-athletics.jp/> (最終閲覧日 : 2020 年 10 月 2 日)
- ・ 大森信 (2011) ダイアリーメソッドによる企業メンバーの行動特性についての研究. 産業経営研究, 33 : 89-102.
- ・ 大野貴司 (2016) 大学運動部における監督の役割の組織論的検討. 日本近代学研究, 53 : 403-426.
- ・ 大野貴司 (2019) わが国大学運動部における組織マネジメントの研究 : クリス・アーギリスの所説を手掛かりとして. 東洋学園大学紀要, 27 : 109-125.
- ・ 大野貴司 (2020) 運動部活動をマネジメントする. 神谷拓監「部活動学 : 子どもが主体のよりよいクラブをつくる」 ベースボールマガジン社 : 31-42.
- ・ 大野貴司・徳山性友 (2015) わが国スポーツ組織の組織的特性に関する一考察 : そのガバナンス体制の構築に向けた予備的検討.岐阜経済大学論集,49,1 : 21-40.
- ・ 大友智・清家尊文・高田俊也・井上晃宏・岡沢祥訓 (1999) 小学校体育授業における教師

行動に関する事例的研究：教師行動の実態と授業評価との関係．スポーツ教育学研究, 19 (2) : 159-173.

- ・小塩真司 (2004) SPSS と Amos による心理・調査データ解析．東京図書.
- ・小塩真司 (2008) はじめての共分散構造分析：Amos によるパス解析．東京図書.
- ・小島正憲・西村春次・鷹見善仲 (2010) 大学体操競技選手におけるライフスキルと競技成績に関する考察．中京大学体育学論叢, 51 (2) : 89-102.
- ・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.

P

- ・Papacharisis, V., Goudas, M. Danish, S. J. and Theodorakis, Y. (2005) The effectiveness of teaching a life skills program in a sport context. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17 : 247-254.
- ・Pederson, D. (2000) Perceived relative importance of psychological and physical factors in successful athletic performance. *Perceptual and Motor Skills*, 90 : 283-290.

R

- ・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.

S

- ・Saito, R., Kimura, K. and Sakuno, S. (2016) A study of the managerial behavior of head coach in college sport clubs: utilizing the diary method. 早稲田大学 SGU シンポジウム Poster Abstract : 10.
- ・斉藤麗 (2014) ゴルフパフォーマンスとライフスキルの関係：大学ゴルフ部員に着目して.2013 年度早稲田大学大学院スポーツ科学研究科修士論文.
- ・斉藤麗・木村和彦・作野誠一 (2015) パフォーマンス向上に向けたプロセスモデルの構築：大学ゴルフ部員に着目して．日本体育・スポーツ経営学会第 38 回大会号 : 33-34.
- ・斉藤麗・木村和彦・作野誠一 (2016a) 大学運動部における指導者の管理行動の検討：個人スポーツに着目して．日本体育・スポーツ経営学会第 39 回大会号 : 46-47.
- ・斉藤麗・木村和彦・作野誠一 (2016b) 大学運動部における指導者の管理行動の検討 (そ

- の2) : 指導者へのインタビュー調査から. 日本体育学会第 67 回大会予稿集 : 190.
- ・ 齊藤麗・木村和彦・作野誠一 (2017) 早稲田アスリートプログラムにおける学生の意識調査. 日本体育・スポーツ経営学会第 40 回大会号 : 27-28.
 - ・ 齊藤麗・木村和彦・作野誠一 (2018a) ゴルフにおける心理的特性とライフスキルの関係 : 大学ゴルフ部員に着目して. ゴルフの科学, 30 (2) : 11-25.
 - ・ 齊藤麗・木村和彦・作野誠一 (2018b) 大学運動部における指導者行動概念の検討. 日本体育・スポーツ経営学会第 41 回大会号 : 43-44.
 - ・ 齊藤麗・木村和彦・作野誠一 (in press) 大学運動部における個人スポーツ種目の指導者行動に関する研究 : 質的調査による仮説構造の検討. 体育経営管理論集, 13 (印刷中).
 - ・ 齋藤隆志 (2013) 大学組織スポーツ活動を通して獲得する能力に関する一考察 知識基盤社会でもとめられる能力としての『スポーツぢから』概念について. 日本女子体育大学紀要, 40 : 23-32.
 - ・ 齋藤隆志・醍醐笑部・出口順子・高岡敦史・中路恭平・嶋崎雅規・佐野昌行・川崎登志喜・長野史尚・柳沢和雄 (2020) スポーツの認知的観戦能力の解明. 体育・スポーツ経営学研究, 33 : 1-19.
 - ・ 作野誠一 (2011) 学校運動部活動のジレンマ : スポーツクラブとの共存はかのうか. 友添秀則編「現代スポーツ評論 24」創文企画, pp. 63-75.
 - ・ 作野誠一 (2014) 質的調査法に関するスキル. 出村慎一監「健康・スポーツ科学のための調査研究法」杏林書院 : 116-118.
 - ・ 作野誠一 (2016) 運動部活動の外部化をめぐるって. 友添秀則編「運動部活動の理論と実践」大修館書店, pp : 5-8.
 - ・ 作野誠一・清水紀宏 (2001) 地域スポーツクラブの組織形成過程における市町村行政職員の行動とその過程 : 文部省総合型地域スポーツクラブ育成モデル事業に着目して. 体育・スポーツ経営学研究, 16 (1) : 43-58.
 - ・ 産経ニュース (2016) 日本版 NCAA 創設を検討 : 政府・与党大学スポーツ統括組織. 2016 年 4 月 30 日.
 - ・ 佐藤郁哉 (2008) 質的データ分析法. 新曜社.
 - ・ 佐藤進 (2014) データ処理に関するスキル. 出村慎一監「健康・スポーツ科学のための調査研究法」杏林書院 : 79-109.
 - ・ 佐藤友樹・馬場亮輔・大友康平・浦野翔太・彼末一之・土屋純 (2017) 小学生のマット運

- 動における「前転」の習熟レベル. スポーツ科学研究, 14 : 37-46.
- ・島本好平・石井源信 (2009) 体育授業におけるスポーツ経験がライフスキルの獲得に与える影響. スポーツ心理学研究, 36 (2) : 127-136.
 - ・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) : 59-72.
 - ・島本好平・東海林祐子・村上貴聡・石井源信 (2013) アスリートに求められるライフスキルの評価. スポーツ心理学研究, 40 (1), 13-30.
 - ・島本好平・壺阪圭祐・木内敦詞・石井源信 (2015) ライフスキルの獲得を促すスポーツコーチング尺度の開発. 笹川スポーツ研究助成研究成果報告書, 20-30.
 - ・嶋崎雅規・作野誠一 (2017) 運動部活動における外部指導者の導入に関する一考察 : 部活動の顧問をする高校教師の意識を視点として. 日本体育学会予稿集, 68 : 163.
 - ・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.
 - ・清水聖志人・島本好平 (2012) 男子大学生レスリング競技におけるライフスキルと競技成績との関連. 体育経営管理論集, 4 : 47-53.
 - ・清水紀宏 (1989) 体育管理者の管理行動と職務特性の交互作用効果. 体育・スポーツ経営学研究, 6 (1) : 9-20.
 - ・清水紀宏 (1990) 体育経営体における管理行動に関する研究. 体育学研究, 35 : 41-52.
 - ・清水富弘・田井村明博・洲雅明 (1995) 競泳の競技力向上に求められる管理者行動. 体育・スポーツ経営学研究, 11 (1) : 15-24.
 - ・霜島広樹・木村和彦 (2013) 参加動機が観戦者へ与える影響についての検討 : テニスを事例として. スポーツ科学研究, 10 : 12-25.
 - ・Shin, S. h. and Bum, C. H. (2015) The relationships between coaches' leadership styles, competitive state anxiety, and golf performance in Korean junior golfers. Sport Journal of National Institute for Sport Research, 24 : 371-385.
 - ・城丸章夫・水内宏 (1991) スポーツ部活はいま. 青木書店.
 - ・シーデントップ, D. : 高橋健夫訳 (1988) 体育の教授技術. 大修館書店.
 - ・清水紀宏 (2017) 第 2 章 体育・スポーツ経営の概念と構造. 柳沢和雄・木村和彦・清水紀宏編「テキスト体育・スポーツ経営学」大修館書店 : 14-24.
 - ・Slack, T. and Parent, M. M. (2006) Understanding sport organizations : The Application of Organization Theory (Second Edition). Human Kinetics.

- 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.
- Stogdill, R. M. (1974) *Handbook of leadership : A survey of the literature*. New York : Free Press.
- 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.
- 杉山卓也 (2017) 大学運動部に所属するアスリートの心理的特性に関する研究. 静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会・自然科学篇), 37 : 273-283.
- 杉万俊夫 (1987) 集団における意思決定とリーダーシップに関する研究. 大阪大学, 博士論文.
- 杉原聡子・米川直樹 (2015) 自閉スペクトラム症児の運筆訓練時における親の指導行動に対するビデオ・フィードバック. *行動分析学研究*, 30 (1) : 14-23.
- スポーツニッポン (2013) 大谷 花巻東流“夢実現シート” 高1冬は「ドラ 1 8 球団」
<https://www.sponichi.co.jp/baseball/news/2013/02/02/kiji/K20130202005110330.html> (参照日 2020年5月25日).
- スポーツ庁 <http://www.mext.go.jp/sports/> (参照日 2020年10月16日).
- スポーツ庁 (2017) スポーツ基本計画
http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop01/list/1372413.htm
- スポーツ庁 (2016) 大学スポーツの振興に関する検討会議中間とりまとめ: 大学のスポーツの価値の向上に向けて.
- スポーツ庁 (2017) 大学スポーツの振興に関する検討会議最終とりまとめ: 大学のスポーツの価値の向上に向けて.
- スポーツ庁 (2018) 平成 29 年大学スポーツの振興に関するアンケート調査概要.
https://www.mext.go.jp/prev_sports/comp/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2018/01/24/1400498_001.pdf (最終閲覧日 2020年10月6日).
- スポーツ庁 (2019) 平成 30 年大学スポーツの振興に関するアンケート調査概要.
https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop09/list/detail/_icsFiles/afieldfile/2018/05/10/1404336_001_1.pdf (最終閲覧日 2020年10月10日).

T

- ・田部井明美（2001）SPSS 完全活用法：共分散構造分析(Amos)によるアンケート処理，東京図書。
- ・高岡敦史（2014）データ処理に関するスキル．出村慎一監「健康・スポーツ科学のための調査研究法」杏林書院：128-149.
- ・高橋啓介・西和久（2005）日本人青年層に対する性感染症予防介入プログラムの開発に向けた基礎的研究：ダイアリー法の導入．医療福祉研究，1：36-47.
- ・高橋健夫・岡沢祥訓・中井隆司（1989）教師の「相互作用」行動が児童の学習行動及び授業成果に及ぼす影響について．体育学研究，34：191-200.
- ・高橋健夫・岡沢祥訓・中井隆司・芳本真（1991）体育授業における教師行動に関する研究：教師行動の構造と児童の授業評価との関係．体育学研究，36：193-208.
- ・高橋健夫（2000）子どもが評価する体育授業過程の特徴：授業過程の学習行動及び指導行動と子どもによる授業評価との関係を中心として．体育学研究，44：147-162.
- ・高松祥平・山口泰雄（2015）高校野球における監督のコンピテンシーに関する研究．体育学研究，60：793-806.
- ・高松祥平・山口泰雄（2016a）スポーツ指導者のコンピテンシーに関する研究の動向．生涯スポーツ学研究，13（1）：1-13.
- ・高松祥平・山口泰雄（2016b）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．
- ・滝口隆二（2017）大学スポーツを「特殊化」させるな．友添秀則監「現代スポーツ評論36」
- ・竹林浩志（2004）リーダーシップ研究の発展と課題．大阪明浄大学紀要，4：67-71.
- ・武隈晃・三井島智子・岡田猛・小松恵理子（1988）体育組織における管理者行動論の展開．鹿児島大学教育学部紀要人文社会科学編，40：67-77.
- ・武隈晃（1991）地域スポーツ集団の維持・発展と指導者行動の相互影響過程．体育・スポーツ経営学研究，7（1）：11-21.
- ・武隈晃・八代勉・柳沢和雄・中西純司（1993）体育組織における管理者行動の規定要因について．鹿児島大学教育学部紀要人文社会科学編，44：62-77.
- ・武隈晃（1994）体育経営組織における管理者行動論の規定要因および有効性について．体育学研究，38：361-374.

- ・武隈晃（1995）管理者行動論によるスポーツ組織の検討．体育学研究，40：234-247．
- ・竹之下休蔵・岸野雄三（1983）近代日本学校体育史．日本図書センター．
- ・瀧澤寛路・村本名史・栗田泰成（2015）アルティメット選手の心理的競技能力について（第1報）．常葉大学経営学部紀要，2（2）：29-37．
- ・瀧澤寛路・村本名史・栗田泰成・笹川慶・高根信吾（2016）アルティメット選手の心理的競技能力について（第2報）．常葉大学経営学部紀要，3（2）：27-35．
- ・瀧澤寛路・村本名史・栗田泰成・笹川慶（2017）アルティメット選手の心理的競技能力について（第3報）ウィメンオーストラリア代表選手と日本代表選手の比較．常葉大学経営学部紀要，4（2）：59-69．
- ・瀧澤寛路・村本名史・栗田泰成・笹川慶（2018）アルティメット選手の心理的競技能力について（第4報）男子オーストラリア代表選手と男子日本代表選手の比較．常葉大学経営学部紀要，5（1・2）：51-61．
- ・田内健司（2016）私の考えるコーチング学：やり投げにおける私のコーチングについて．コーチング学研究，29増刊号：63-68．
- ・辻昇一・高井秀明・栗山雅倫・楠本恭久・松井幸嗣（2012）日本トップリーグにおけるハンドボール選手の心理的競技能力からみた強化方略の検討．日本体育大学紀要，42（1）：25-33．
- ・田尾雅夫（1990）行政サービスの組織と管理：地方自治体における理論と実際．木鐸社．
- ・徳永幹雄・橋本公雄（1988）スポーツ選手の心理的競技能力のトレーニングに関する研究-4-診断テストの作成．健康科学，10：73-84．
- ・徳永幹雄・金崎良三・多田納秀雄・橋本公雄・高柳茂美（1991）スポーツ選手に対する心理的競技能力診断検査の開発．デサントスポーツ科学，12：178-190．
- ・徳永幹雄・橋本公雄・瀧豊樹（1999）試合中の心理状態の診断法とその有効性．健康科学，21：41-51．
- ・徳永幹雄・吉田英治・重枝武司・東健二・稲富勉・斉藤孝（2000）スポーツ選手の心理的競技能力にみられる性差、競技レベル差、種目差．健康科学，22：109-120．
- ・徳永幹雄（2001）スポーツ選手に対する心理的競技能力の評価尺度の開発とシステム化．健康科学，23：91-102．
- ・徳永幹雄（2003）ベストプレイへのメンタルトレーニングー心理的競技能力の診断と強化．大修館書店．

- ・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.
- ・友添秀則 (2006) 現代スポーツ評論 14. 創文企画.
- ・友添秀則 (2015) 学校運動部活動の存在理由と外部化の功罪. 第 65 回日本体育学会シンポジウム発表資料 : pp. 55-56.
- ・友添秀則 (2017) 現代スポーツ評論 36. 創文企画.
- ・豊田秀樹 (2007) 共分散構造分析 [Amos 編] —構造方程式モデリング—. 東京図書.
- ・津田忠雄 (2007) 大学教育とスポーツ競技を通じての教育 : 大学生アスリートとライフスキル教育プログラムの展開. 近畿大学健康スポーツ教育センター紀要, 6 (1) : 13-25.
- ・鶴山博之・畑攻・渡部誠・武田一 (1996) リーダーシップから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究. 陸上競技紀要, 9 : 21-29.
- ・鶴山博之・畑攻・杉山歌奈子 (2001) 競技的スポーツ集団におけるリーダーシップの固有性・個別性に関する研究 大学女子運動部に対する分析と考察. 体育・スポーツ経営学研究, 16 (1) : 29-42.
- ・壺阪圭祐 (2016) ライフスキルの獲得を促すスポーツコーチングスキル尺度の開発. 兵庫教育大学大学院学校教育研究科修士論文.

U

- ・植田実 (2006) テニスにおける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 : 15-21.
- ・内山治樹 (1990) コーチの資質に関する一考察 : 競技スポーツにおける倫理的・道徳的諸問題解明の発端として. スポーツ教育学研究, 10 (1) : 13-24.
- ・内山絵美子 (2019) 部活動の制度はどうなっているのか. 「ホワイト部活動のすすめ」教育開発研究所, pp. 36-73.
- ・内山治樹 (2013) コーチの本質. 体育学研究, 58 : 677-697.
- ・内海和雄 (1998) 部活動改革—生徒主体への道. 不味堂出版.
- ・植田実 (2006) テニスにおける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 : 15-21.
- ・上野耕平・中込四郎 (1998) 運動部活動への参加による生徒のライフスキル獲得に関する研究. 体育学研究, 43 (1) : 33-42.
- ・上野耕平 (2006) 運動部活動への参加による目標設定スキルの獲得と時間的展望の関係.

体育学研究, 51 (1) : 49-60.

- ・上野耕平 (2007) 運動部活動への参加を通じたライフスキルに対する信念の形成と時間的展望の獲得. 体育学研究, 52 (1) : 49-60.
- ・梅野圭史・中島誠・後藤幸弘・辻野昭 (1997) 小学校体育科における学習成果 (態度得点) に及ぼす教師高度の影響. スポーツ教育学研究, 17 (1) : 15-27.

W

- ・早稲田大学競技スポーツセンター (2016) 早稲田アスリートプログラムテキストブック : 大学でスポーツをすること. ブックウェイ.
- ・WHO : 川端徹朗・西岡伸紀・高石昌弘・石川哲也訳 (1997) ライフスキル教育プログラム. 大修館書店.

Y

- ・八板昭仁・青柳領・倉石平・野寺和彦 (2017) バスケットボールのゲームにおいてショットの成否に影響する要因. コーチング学研究, 30 (2) : 179-192.
- ・山梨学院大学カレッジスポーツセンター. <https://www.ygu.ac.jp/sports/> (最終節欄日 : 2020年9月10日).
- ・山本淳平 (2016) コーチングの始まりとその歩みへの一考察. 支援対話研究, 3 : 61-70.
- ・山本晃輔 (2008) においによる自伝的記憶の無意図的想起の特性 : プルースト現象の日誌法的検討. 認知心理学研究, 6 (1) : 65-73.
- ・山本浩二・島本好平 (2019) 大学生柔道選手におけるライフスキル獲得がキャリア成熟に及ぼす影響. 体育学研究, 64 : 335-351.
- ・山本順之 (2009) 大学におけるスポーツの役割に関する研究 : 大学スポーツの変遷と発展. 九州国際大学社会文化研究所紀要, 64 : 81-99.
- ・八代勉・中村平 (2002) 体育・スポーツ経営学講義. 大修館書店.
- ・横田匡俊 (2002) 運動部活動の継続及び中途退部にみる参加動機とバーンアウトスケールの変動. 体育学研究, 47 (5) : 427-437.
- ・横山勝彦・来田宣幸編著 (2009) ライフスキル教育 スポーツを通して伝える「生きる力」. 昭和堂.
- ・横山孝行 (2012) 大学の部活・サークルにおける集団凝集性と参加率に関する研究. 東京工芸大学工学部紀要, 35 (2) : 73-82.
- ・横山孝行 (2017) 「リーダーとしての自信向上」を目指した教育プログラムの試み (2) :

実践の改良による有効性の検討. 東京工芸大学工学部紀要, 40, 2 : 9-18.

- ・読売新聞 (2017) 解説スペシャル 非正規教員 報われぬ熱意給与6割 夏休み中は「クビ」. 2017年7月4日東京朝刊.
- ・吉田浩之 (2009) 部活動と生徒指導—スポーツ活動における教育・指導・援助のあり方. 学事出版.
- ・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 : 7-14.
- ・弓削洋子・新井希和子 (2009) 教師に期待される矛盾した2つの指導性に対応する指導行動カテゴリー作成の試み. 愛知教育大学研究報告, 58 : 125-131.
- ・弓削洋子 (2011a) 教師の指導行動事例にみる2つの指導性機能統合に関する一考察. 愛知教育大学研究報告, 60 : 105-110.
- ・弓削洋子 (2011b) 教師の指導行動にみる2つの指導性機能間の関連. 愛知教育大学教育創造開発機構紀要, 1 : 135-139.
- ・弓削洋子 (2012) 教師の2つの指導性機能の統合化の検討：機能に対応する指導行動内容に着目して. 教育心理学研究, 60 : 186-198.

Z

- ・全米大学競技スポーツ協会. <http://www.ncaa.com/> (参照日2020年6月25日).
- ・関子浩二 (2017a) コーチングモデルと体育系大学で行うべき一般コーチング学の内容. コーチング学研究, 30 増刊号 : 137-149.
- ・関子浩二 (2012) 体育方法学研究およびコーチング学研究が目指す研究のすがた. コーチング学研究, 25 : 203-209.
- ・関子浩二 (2017b) 体育方法学研究およびコーチング学研究が目指す研究のすがた. コーチング学研究, 30 増刊号 : 129-135.

卷末資料

本調査は大学運動部の指導者が、部活動を円滑に運営し継続・発展させるために、日々どのような行動を行っているのか把握することを目的としています。ご記入いただいた内容については、すべて研究目的のみにしようするため、皆様に迷惑をおかけするようないきません。個人情報も第三者に伝わることもございませんので、率直にお答えいただきますよう、ご協力宜しくお願いいたします。

早稲田大学大学院スポーツ科学研究科 齊藤 隆 指導教員: 早稲田大学スポーツ科学学術院 准教授 作野 誠一

<記入例>

【問】あなたが部活動(指導、運営など)に関わった行動について下記にお書きください

注意①: 記入はできるだけ限りの行動した直後にお書きください

注意②: 場所、目的(ねらい)、具体的に行動した内容(何分程度)についてはご自由にご記入してください

注意③: 対象、連絡手段については下記の番号より選択し、記入してください

注意④: 対象、連絡手段について複数ある場合は、下記の例を参考に記入してください

○月×日(△)

場所	対象	連絡手段	目的(ねらい)	具体的に行動した内容(何分程度)
行動した場所	1.大学 2.OBOG 3.学連 4.他大学 5.他の部 6.部長 7.部 8.部員 9.なし 10.その他(具体的に)	1.直接 2.電話(携帯) 3.PCメール 4.携帯メール 5.なし 6.その他(具体的に)	何のために行動したのか?	どのような行動をしたのか? その時間はどの程度か?
1 大学	1.(大学)	1.(直接)	日程調整	大学職員と来年度夏季集中授業の日程について相談した(20分)
2 祝勝会会場	2.(OBOG)	1.(直接)	OBと現役の調整	OBに対し、部の状況及び、部員の特徴について説明した(100分)
3 学連事務所	3.(学連)	1.(直接)	日程調整	来年度の競技日程について検討した(120分)
4 競技会場	4.(他大学)	1.(直接)	情報交換	他大学の取り組み内容、課題について確認した(30分)
5 監督会議	5.(他の部)	1.(直接)	情報交換	他の部の状況や悩み、強化方法などについて確認した(70分)
6 大学	6.(部長)	1.(直接)	状況報告	来年度の入学生について検討した(50分)
7 大学	7.(部)、8.(部員)	1.(直接)	部の強化	来年度に向け、部の方針、管理制度について説明した(60分)
8 出張先ホテル	8.(部員)	5.(Skype)	部の状況確認	合宿での進捗状況を一人一人確認した(45分)
9 練習場所	8.(部員)	1.(直接)	部員の育成	部員の技術向上に向け、現在の悩みを確認し、指導した(20分)
10 会社	8.(部員)	2.(電話)	部員の育成	進路の悩みについて確認した(15分)
11 自宅	8.(部員)	3.(PCメール)	注意喚起	翌日行われる行事の集合時間、場所などを周知した(5分)
12 自宅	9.(なし)	5.(なし)	大学に報告	部員の競技成績報告書類の作成した(60分)
13 自宅	10.(コーチ)	4.(携帯メール)	コーチとの連携	練習状況について確認した(3分)
14 大学	10.(受講生)	1.(直接)	大学との関係維持	大学の講義においてゲストスピーカーとして部の紹介を行った(90分)

【問】あなたが部活動(指導、運営など)に関わった行動について下記にお書きください

月 日()

場所	対象	連絡手段	目的(ねらい)	具体的に行動した内容(何分程度)
行動した場所	1.大学 2.OBOG 3.学連 4.他大学 5.他の部 6.部長 7.部 8.部員 9.なし 10.その他(具体的に)	1.直接 2.電話(携帯) 3.PCメール 4.携帯メール 5.なし 6.その他(具体的に)	何のために行動したのか?	どのような行動をしたのか?その時間はどの程度か?
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

インタビュー調査の質問項目

1. 調査目的の説明

「大学運動部の指導者が、部活動を円滑に運営し継続・発展させるために、日々どのような行動を行っているのか把握すること」を目的としています。

今から何点が質問しますので、率直にお答えください。インタビュー内容は、調査終了後、分析のために録音させていただきますが、よろしいでしょうか？（確認）

それでは質問を始めさせていただきます。

2. 質問項目（計5項目）

Q1. 先日、記入していただいたプロフィールについて確認させてください

→現在監督（総監督）ですが、監督になるまでの経緯

（高校・他大・実業団の指導、コーチから監督など）を教えてください

→現在の指導スタイルはオリジナルですか？それとも前任者といった伝統をベースにしていますか？

→現在、部活動にて指導している内容は、仕事から得たものを部活動に適応していますか？
また、部活動にて指導した内容を仕事に適応していますか？

→重要としている競技はなんですか？（団体戦）

Q2. 先日、記入していただいた日誌について、確認させてください

→不明な点の確認

→重要度の確認

Q3. 今回は10日間の日誌による調査を実施しました。そのため普段の行動をすべて記入することはできなかったと思います。そこで、10日間に限らず普段の行動を教えてください

→日誌に書かれていない行動を確認（チェックリストより）

Q4. 大学の部活動を円滑に運営し継続・発展させるための行動は（これらのことは）、監督がすべて行いますか？それともコーチと役割を分担して行いますか？

→監督の行っている役割とコーチの行っている役割について教えてください

Q5. なぜ大学の運動部を指導していますか

Q6. もしよろしければ大学の運動部を指導する意義について教えてください

大学運動部における指導者の行動に関する調査

本調査は大学運動部における指導者（監督とコーチ）の行動を把握するための調査です。本調査は指導者を評価するものではなく、あくまでも指導者の行動が部員にどのような影響を及ぼしているか検討するために必要な調査となります。ご記入いただきました回答に関しましては、すべて統計的に処理されますので、率直にお答えいただきますよう、ご協力よろしくお願いいたします。

早稲田大学大学院 博士課程 齊藤麗 指導教員：早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 作野誠一

1. あなた自身のことについておたずねします

- ①部名（ _____ 部 ） ②学年（ _____ ）年 ③性別 男・女 ④競技歴（ _____ 年）
 ⑤役職（あり（ _____ ）・なし）

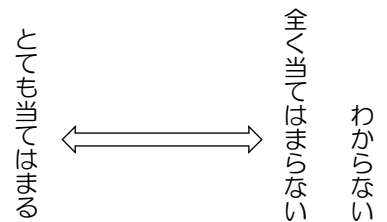
2. あなたの部の指導者（監督とコーチ）の行動について「5：よく当てはまる」

から「1：全く当てはまらない」までの5段階で、当てはまる数字に〇

をしてください。なお、質問文の行動についてわからない場合は、

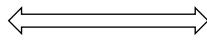
「0：わからない」にチェック☑をいれてください

※学生コーチは除きます



例 1	面談を実施する日程について調整している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
例 2	面談を実施する日程について調整している	5	4	3	2	1	<input checked="" type="checkbox"/>
1	面談を実施する日程について調整している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
2	部の活動費用について確認している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
3	部員から試合結果について報告をうけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
4	体の動かし方（手・足など）を指導している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
5	不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
6	人間形成するための指導をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
7	やる気を出す言葉がけをしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
8	OB・OG に対して部員のサポートを依頼している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
9	学生としてのあるべき姿を教えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
10	試合中の状況を確認している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
11	自身の経験を踏まえ教育指導している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
12	OB 会に対して寄付金をお願いしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
13	不在時の練習内容について部員と連絡をとりあっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
14	部活動中におけるケガや体調不良に対処している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
15	単位の取れていない学生にアドバイスしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
16	連絡手段のマナーについて指導している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
17	会計に関する業務にたずさわっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
18	合宿の環境を整えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
19	受験希望の保護者に対して説明している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
20	部員向けのセミナーや講義をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
21	大学の部活動に高校生を参加させている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>

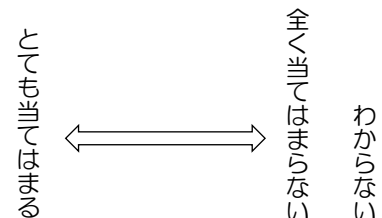
よくできている



よくできていない

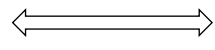
わからない

22	部活動に参加した高校生にお礼の連絡をしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
23	練習計画を立てている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
24	競技を通じて人としての成長をうながしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
25	自分自身の経験談を話し自信をつけさせている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
26	競技団体と連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
27	目標計画を部員に作成させている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
28	自主練習について指導している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
29	高校の部活動の監督に声をかけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
30	部活動において技術指導をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
31	試合結果を確認している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
32	練習量を調整している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
33	部活動に足をはこび部員の様子を見ている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
34	部員と信頼関係を築いている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
35	自己評価に対してアドバイスをしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
36	ケガをした部員のケアをおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
37	部活動に参加できない連絡を行っている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
38	部員の体調について気にかけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
39	ケガした部員の対処をしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
40	勉強をするように指導している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
41	練習環境を整えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
42	部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
43	合宿を行う関係者と連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
44	指導者の活動費用について報告している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
45	他の部の指導者と懇親の場をもうけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
46	臨時の指導者を探している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
47	受験における面談の練習をしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
48	切磋琢磨できる指導をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
49	お互いに競争させる指導をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
50	部活動の方向性（方針や目標など）を部員に任せている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
51	目標設定する際、部員と一緒に考えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
52	OB 会に参加している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
53	部員の勧誘のために高校生に声をかけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
54	チーム意識を高めている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>



55	部員と懇親の場をもうけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
56	練習などについてレポートや日誌などを書かせている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
57	部員がおこした問題に対処している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
58	試合前に体調を確認している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
59	精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
60	学内におけるスポーツ部局（競技スポーツセンターなど）と連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
61	チーム全員が同じ方向を向くようにしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
62	基礎練習を徹底している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
63	学業の必要性を伝えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
64	目標設定に対して自己評価させている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
65	OB会といった部の行事について調整している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
66	部活動の方向性（方針や目標）を示している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
67	部内における指導者たちと連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
68	SNSの使い方について注意している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
69	他大学の指導者と連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
70	個人面談をおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
71	様々な人たちと話させ対応力を身につけさせている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
72	試合前にミーティングをおこなっている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
73	補欠選手に対しても公平に接している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
74	部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
75	若い指導者を探している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
76	試験で合格した部員に入試の内容について聞いている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
77	練習場所の問題に対して対処している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
78	学内における他の部の指導者と連携している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
79	部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
80	ハンディキャップのある部員のために環境を整えている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
81	ミーティングの日時について調整している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
82	部員からケガについて報告をうけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
83	通帳などをチェックしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
84	選手同士でミーティングをするようにうながしている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
85	部内における指導者たちで懇親の場をもうけている	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
86	調子の悪い部員と直接話している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
87	合格者の高校の先生に挨拶している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>
88	入部を希望している受験生の合否について確認している	5	4	3	2	1	<input type="checkbox"/>

5
4
3
2
1



5
4
3
2
1

□

89	集団練習を実施している	5	4	3	2	1	□
90	部員が行った会計について確認している	5	4	3	2	1	□
91	部員の課題を見つけ指導している	5	4	3	2	1	□
92	試合の日程を調整している	5	4	3	2	1	□
93	民間企業と連携している	5	4	3	2	1	□
94	就職活動のためにOB・OGを部によんでいる	5	4	3	2	1	□
95	インターネットを利用して寄付金を集めている	5	4	3	2	1	□
96	新入生の入寮日時を確認している	5	4	3	2	1	□
97	飲酒・喫煙について指導している	5	4	3	2	1	□
98	部活動の参加について確認している	5	4	3	2	1	□
99	部の歴史や伝統を伝えている	5	4	3	2	1	□
100	女子部員の体調について気にかけている	5	4	3	2	1	□
101	OB会で部の状況を説明している	5	4	3	2	1	□
102	強制して練習させていない	5	4	3	2	1	□
103	OB・OGと連携している	5	4	3	2	1	□
104	部員によって練習メニューを変えている	5	4	3	2	1	□
105	トレーナーから選手のコンディションについて確認している	5	4	3	2	1	□
106	保護者と連携している	5	4	3	2	1	□
107	お金を集める工夫をしている	5	4	3	2	1	□
108	受験における筆記科目の練習をさせている	5	4	3	2	1	□
109	何をすべきか部員に考えさせている	5	4	3	2	1	□
110	合宿の日程を調整している	5	4	3	2	1	□
111	就職活動について支援している	5	4	3	2	1	□
112	大学の試験傾向を調べている	5	4	3	2	1	□
113	大学の行事について確認している	5	4	3	2	1	□
114	練習の雰囲気づくりをおこなっている	5	4	3	2	1	□
115	部活動に関わる各種支払いについて連絡している	5	4	3	2	1	□
116	受験に合格するように支援している	5	4	3	2	1	□
117	高校の先生と連携している	5	4	3	2	1	□
118	競技人生の後のキャリアについて話している	5	4	3	2	1	□
119	試合を振り返り戦略を立てている	5	4	3	2	1	□
120	ミーティングを実施している	5	4	3	2	1	□

ご協力ありがとうございました。最後に記入漏れがないか
ご確認のほどよろしくお願いたします。

大学運動部における指導者に関する調査

本調査は、大学運動部及び指導者の属性について把握する調査です。そのため、指導者（監督・コーチ）、あるいは最上級生がご記入いただきますようよろしくお願いいたします。

早稲田大学大学院 博士課程 齊藤麗 指導教員：早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 作野誠一

1. ゴルフ部についておたずねします。

- ①大学名（ ）
- ②男子部、女子部の有無 男子部のみ 女子部のみ 男子部・女子部両方
- ③春季リーグ戦終了時の所属ブロック 男子部（ ） 女子部（ ）
- ④部活動実施頻度（ 週 回） その他（ ）

2. 指導者についておたずねします。※学生コーチは除きます。

I. 監督について

- ①性別（男性・女性） ②年齢（ 歳） ③当該大学での指導歴（ 年）
- ④部活動参加頻度 毎回 週に数回 月に数回 試合時のみ その他（ ）
- ⑤ご職業 大学教員 大学職員 企業・団体職 プロゴルファー その他（ ）
- ⑥当該大学の卒業生 卒業生 他大学の卒業生 その他（ ）
- ⑦ゴルフ歴（ 年）
- ⑧最高競技成績 世界レベル 全国レベル 全国大会出場レベル 地方大会レベル
その他（ ）

II. コーチについて

- ①性別（男性・女性） ②年齢（ 歳） ③当該大学での指導歴（ 年）
- ④部活動参加頻度 毎回 週に数回 月に数回 試合時のみ その他（ ）
- ⑤ご職業 大学教員 大学職員 企業・団体職 プロゴルファー その他（ ）
- ⑥当該大学の卒業生 卒業生 他大学の卒業生 その他（ ）
- ⑦ゴルフ歴（ 年）
- ⑧最高競技成績 世界レベル 全国レベル 全国大会出場レベル 地方大会レベル
その他（ ）

III. コーチについて

- ①性別（男性・女性） ②年齢（ 歳） ③当該大学での指導歴（ 年）
- ④部活動参加頻度 毎回 週に数回 月に数回 試合時のみ その他（ ）
- ⑤ご職業 大学教員 大学職員 企業・団体職 プロゴルファー その他（ ）
- ⑥当該大学の卒業生 卒業生 他大学の卒業生 その他（ ）
- ⑦ゴルフ歴（ 年）
- ⑧最高競技成績 世界レベル 全国レベル 全国大会出場レベル 地方大会レベル
その他（ ）

※3人以上、指導者がいる際はコピーしてご記入ください

記入者

- 氏名（ ）
- 役職 監督 コーチ 主将 主務（マネジャー） その他（ ）

大学運動部における指導者の行動と部員の心理面に関する調査

本調査は、大学運動部における指導者の行動が部員にどのような影響を及ぼしているか検討するための調査となります。具体的には指導者（監督とコーチ）の行動、部員の皆さんがスポーツをする際の気持ち、日常生活（ライフスキル）を把握するための調査です。ご記入いただきました回答に関しましては、すべて統計的に処理されますので、率直にお答えいただきますよう、ご協力よろしくお願いいたします。

早稲田大学大学院 博士課程 齊藤麗 指導教員：早稲田大学スポーツ科学学術院 教授 作野誠一

1. あなた自身のことについておたずねします

- ①大学名(大学) ②学年()年 ③性別 男・女 ④競技歴()年
 ⑤ハンディキャップ() ⑥JGA ランキング(位・なし)
 ⑦春リーグ戦の選手登録 登録された 登録されていない

2. あなたの部の指導者（監督とコーチ）の行動について「5：とても当てはまる」から

「1：全く当てはまらない」までの5段階で、当てはまる数字に○を
してください。ただし、学生コーチは除きます

とても 全く
 当てはまる 当てはまらない

例	不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている	5	4	3	2	1
1	不在時のトレーニング内容について部員と連絡をとりあっている	5	4	3	2	1
2	人間形成するための指導をおこなっている	5	4	3	2	1
3	やる気を出す言葉がけをしている	5	4	3	2	1
4	OB・OG に対して部員のサポートを依頼している	5	4	3	2	1
5	学生としてのあるべき姿を教えている	5	4	3	2	1
6	試合中の状況を確認している	5	4	3	2	1
7	自身の経験を踏まえ教育指導している	5	4	3	2	1
8	OB 会に対して寄付金をお願いしている	5	4	3	2	1
9	不在時の練習内容について部員と連絡をとりあっている	5	4	3	2	1
10	部活動中におけるケガや体調不良に対処している	5	4	3	2	1
11	単位の取れていない学生にアドバイスしている	5	4	3	2	1
12	連絡手段のマナーについて指導している	5	4	3	2	1
13	合宿の環境を整えている	5	4	3	2	1
14	練習計画を立てている	5	4	3	2	1
15	競技を通じて人としての成長をうながしている	5	4	3	2	1
16	自分自身の経験談を話し自信をつけさせている	5	4	3	2	1
17	競技団体と連携している	5	4	3	2	1
18	目標計画を部員に作成させている	5	4	3	2	1
19	自主練習について指導している	5	4	3	2	1
20	部活動において技術指導をおこなっている	5	4	3	2	1

とても 全く
 当てはまる 当てはまらない

21	試合結果を確認している	5	4	3	2	1
22	練習量を調整している	5	4	3	2	1
23	部活動に足をはこび部員の様子を見ている	5	4	3	2	1
24	部員と信頼関係を築いている	5	4	3	2	1
25	自己評価に対してアドバイスをしている	5	4	3	2	1
26	ケガをした部員のケアをおこなっている	5	4	3	2	1
27	部活動に参加できない連絡を行っている	5	4	3	2	1
28	部員の体調について気にかけている	5	4	3	2	1
29	ケガした部員の対処をしている	5	4	3	2	1
30	勉強をするように指導している	5	4	3	2	1
31	練習環境を整えている	5	4	3	2	1
32	部活動の伝統を受け継ぐ指導をしている	5	4	3	2	1
33	合宿を行う関係者と連携している	5	4	3	2	1
34	切磋琢磨できる指導をおこなっている	5	4	3	2	1
35	お互いに競争させる指導をおこなっている	5	4	3	2	1
36	目標設定する際、部員と一緒に考えている	5	4	3	2	1
37	OB会に参加している	5	4	3	2	1
38	部員の勧誘のために高校生に声をかけている	5	4	3	2	1
39	チーム意識を高めている	5	4	3	2	1
40	部員と懇親の場をもうけている	5	4	3	2	1
41	練習などについてレポートや日誌などを書かせている	5	4	3	2	1
42	部員がおこした問題に対処している	5	4	3	2	1
43	試合前に体調を確認している	5	4	3	2	1
44	精神的に不安定な部員のケアをおこなっている	5	4	3	2	1
45	学内におけるスポーツ部局（体育会運動部の統括団体など）と連携している	5	4	3	2	1
46	チーム全員が同じ方向を向くようにしている	5	4	3	2	1
47	基礎練習を徹底している	5	4	3	2	1
48	学業の必要性を伝えている	5	4	3	2	1
49	目標設定に対して自己評価させている	5	4	3	2	1
50	OB会といった部の行事について調整している	5	4	3	2	1
51	部活動の方向性（方針や目標）を示している	5	4	3	2	1
52	部内における指導者たちと連携している	5	4	3	2	1

とても ← 全く
 当てはまる ⇔ 当てはまらない

53	SNSの使い方について注意している	5	4	3	2	1
54	個人面談をおこなっている	5	4	3	2	1
55	様々な人たちと話させ対応力を身につけさせている	5	4	3	2	1
56	補欠選手に対しても公平に接している	5	4	3	2	1
57	部員の勧誘のために高校生の情報収集をしている	5	4	3	2	1
58	練習場所の問題に対して対処している	5	4	3	2	1
59	部員の体調をみて練習参加の可否を判断している	5	4	3	2	1
60	ミーティングの日時について調整している	5	4	3	2	1
61	部員からケガについて報告をうけている	5	4	3	2	1
62	選手同士でミーティングをするよううながしている	5	4	3	2	1
63	調子の悪い部員と直接話している	5	4	3	2	1
64	集団練習を実施している	5	4	3	2	1
65	部員の課題を見つけ指導している	5	4	3	2	1
66	試合の日程を調整している	5	4	3	2	1
67	飲酒・喫煙について指導している	5	4	3	2	1
68	部活動の参加について確認している	5	4	3	2	1
69	部の歴史や伝統を伝えている	5	4	3	2	1
70	OB会で部の状況を説明している	5	4	3	2	1
71	強制して練習させていない	5	4	3	2	1
72	OB・OGと連携している	5	4	3	2	1
73	部員によって練習メニューを変えている	5	4	3	2	1
74	保護者と連携している	5	4	3	2	1
75	何をすべきか部員に考えさせている	5	4	3	2	1
76	合宿の日程を調整している	5	4	3	2	1
77	練習の雰囲気づくりをおこなっている	5	4	3	2	1
78	競技人生の後のキャリアについて話している	5	4	3	2	1
79	試合を振り返り戦略を立てている	5	4	3	2	1
80	ミーティングを実施している	5	4	3	2	1

3. 下記の質問について当てはまる数字に○をしてください

非常に満足 ← 非常に不満足

1	指導者との関係に満足していますか	5	4	3	2	1
2	指導者の行動に満足していますか	5	4	3	2	1
3	指導者の指導内容に満足していますか	5	4	3	2	1

4. あなたがスポーツをする際の気持ちについておたずねします。以下の質問について

「5：いつもそうである」から「1：ほとんどそうでない」までの

5段階で、当てはまる数字に○をしてください。

いつも
そうである \longleftrightarrow ほとんど
そうでない

1	苦しい場面でもがまん強く試合ができる	5	4	3	2	1
2	大試合になればなるほど闘志がわく	5	4	3	2	1
3	自分の可能性へ挑戦する気持ちで試合をしている	5	4	3	2	1
4	試合前には「絶対負けられない」と思っている	5	4	3	2	1
5	試合になると自分をコントロール（管理）できなくなる	5	4	3	2	1
6	勝敗を気にしすぎて緊張する	5	4	3	2	1
7	落ち着いてプレイ（動き）ができなくなる	5	4	3	2	1
8	プレッシャーのもとでも実力を発揮できる自信がある	5	4	3	2	1
9	ここという時に、思い切りのよいプレイ（試合）ができる	5	4	3	2	1
10	作戦はうまく的中する	5	4	3	2	1
11	判断力は優れている	5	4	3	2	1
12	チームワークを大切にする	5	4	3	2	1
13	試合で負けた時は、失敗した人を口汚くののしり、みんなの見せしめにする	5	4	3	2	1
14	忍耐力を発揮できる	5	4	3	2	1
15	試合になると闘争心がわいてくる	5	4	3	2	1
16	「自分のために頑張るのだ」という気持ちで試合をしている	5	4	3	2	1
17	試合前には「絶対に勝ちたい」と思っている	5	4	3	2	1
18	緊張していつものプレイ（動き）ができなくなる	5	4	3	2	1
19	試合になると精神的に動揺する	5	4	3	2	1
20	冷静さを失うことがある	5	4	3	2	1
21	自分の能力に自信を持っている	5	4	3	2	1
22	試合では決断力がある	5	4	3	2	1
23	作戦をすばやく切り替えることができる	5	4	3	2	1
24	試合の流れをすばやく判断できる	5	4	3	2	1
25	チームの仲間やパートナーと励ましあってプレイ（試合）をする	5	4	3	2	1
26	自分が失敗しても、他人のせいにして絶対にあやまらない	5	4	3	2	1
27	ねばり強い試合ができる	5	4	3	2	1
28	相手が強いほどファイトがわく	5	4	3	2	1
29	自分なりの目標をもって試合をしている	5	4	3	2	1
30	試合で負けると必要以上にくやしがる	5	4	3	2	1
31	気持ちの切り替えがおそい	5	4	3	2	1

いつも ほとんど
 そうである ⇔ そうでない

32	試合前になると不安になる	5	4	3	2	1
33	試合になると観衆のことが気になって注意を集中できない	5	4	3	2	1
34	自分の目標を達成できる自信がある	5	4	3	2	1
35	失敗を恐れずに決断できる	5	4	3	2	1
36	勝つためにあらゆる作戦を考えている	5	4	3	2	1
37	大事なところでの確な判断ができる	5	4	3	2	1
38	私には団結心がある	5	4	3	2	1
39	試合中に反則をおかしたら、審判の判定に従う	5	4	3	2	1
40	身体的な苦痛や疲労には耐えることができる	5	4	3	2	1
41	大事な試合になると精神的に燃えてくる	5	4	3	2	1
42	自分なりの「やる気」がある	5	4	3	2	1
43	試合内容より勝つことを第一にしている	5	4	3	2	1
44	顔がこわばったり、手足がふるえたりする	5	4	3	2	1
45	試合になるとプレッシャーを感じる	5	4	3	2	1
46	勝敗のことが気になって集中できない	5	4	3	2	1
47	どんな場合でも自分のプレイ（試合）ができる自信がある	5	4	3	2	1
48	苦しい場面でもすばやく決断することができる	5	4	3	2	1
49	予測がうまく当たる	5	4	3	2	1
50	苦しい場面でも冷静な判断ができる	5	4	3	2	1
51	チームの仲間やパートナーとうまく協力してプレイ（試合）をする	5	4	3	2	1
52	すばらしいプレイには敵・味方なく拍手をする	5	4	3	2	1

5. あなたの日常生活についておたずねします。以下の質問について

「5：とても当てはまる」から「1：全く当てはまらない」までの
 5段階で、当てはまる数字に○をしてください。

とても 全く
 当てはまる ⇔ 当てはまらない

1	悩み事は相談相手に素直に打ち明けている	5	4	3	2	1
2	強く意識しつづけるために目標をノートやスケジュール帳に書き込んでいる	5	4	3	2	1
3	問題や課題への解決方法を、自分自身で見出すことができる	5	4	3	2	1
4	「ありがとう」の気持ちを素直に表現することができる	5	4	3	2	1
5	チームのメンバーとは誰とでもコミュニケーションがとれている	5	4	3	2	1
6	試合中に悪質なヤジを飛ばすようなことはしない	5	4	3	2	1
7	なかなか周囲に認められなくても、辛抱強く努力しつづけることができる	5	4	3	2	1
8	同じような失敗を二度繰り返さないようにしている	5	4	3	2	1

とても ← 全く
 当てはまる ⇔ 当てはまらない

9	たとえほめられたとしても、いつまでもその事で浮かれることはない	5	4	3	2	1
10	用もないのに夜更かしをしている	5	4	3	2	1
11	悩み事は包み隠さず相談相手に打ち明けるようにしている	5	4	3	2	1
12	目標は考えるだけでなく、紙に書き込むようにしている	5	4	3	2	1
13	あれこれと指示を受けなくても、次にどうすればよいか考えることができる	5	4	3	2	1
14	お礼の言葉は、はっきり声を出して伝えている	5	4	3	2	1
15	同学年だけでなく、先輩や後輩、指導者ともうまく付き合っている	5	4	3	2	1
16	対戦相手や審判に失礼になるようなことはしない	5	4	3	2	1
17	なかなか成果が出ない時でも、自分を信じて努力しつづけることができる	5	4	3	2	1
18	ここぞという場面では、持てる力を全部出し切るようにしている	5	4	3	2	1
19	過去の栄光や成功にいつまでもとらわれないようにしている	5	4	3	2	1
20	同じような物ばかり食べていて、食生活が偏食気味である	5	4	3	2	1
21	悩み事を一人で解決できない時には、誰かに相談するようにしている	5	4	3	2	1
22	目標を達成するための計画を具体的に立てている	5	4	3	2	1
23	成功や失敗の原因を自分なりに分析してみることができる	5	4	3	2	1
24	自分のことを支えてくれている人への感謝の気持ちをいつも胸に留めている	5	4	3	2	1
25	チームのメンバーの前では本当の自分を表現することができる	5	4	3	2	1
26	反則されても仕返すようなことはしない	5	4	3	2	1
27	単調な作業の繰り返しでも、地道に取り組むことができる	5	4	3	2	1
28	失敗をした時には、すぐにその分を取り返そうと努力する	5	4	3	2	1
29	調子に乗りそうな時でも、その気持ちをうまく抑えている	5	4	3	2	1
30	適度な睡眠をとり、次の日に疲れを残さないようにしている	5	4	3	2	1
31	悩み事はきちんと話を聞いてくれる人に打ち明けている	5	4	3	2	1
32	一週間や一カ月、半年単位と、ある期間ごとに目標を立てている	5	4	3	2	1
33	周囲の人の考えをもとに、自分なりの答えを導き出すことができる	5	4	3	2	1
34	家族や親しい友人であっても、感謝の気持ちはきちんと伝えている	5	4	3	2	1
35	チームのメンバーとは、プライベートも含め幅広く交流するようにしている	5	4	3	2	1
36	感情的な挑発行為や言動は行わない	5	4	3	2	1
37	目標の達成に向けて、一步一步着実に努力していくことができる	5	4	3	2	1
38	失敗から得た教訓を今後に活かしている	5	4	3	2	1
39	いつも自分が絶対に正しいとは思わないようにしている	5	4	3	2	1
40	食事は自分に必要な栄養素を考えながら摂取している	5	4	3	2	1

ご協力、ありがとうございます。最後に記入漏れがないか今一度、ご確認ください

謝辞

私自身、ゴルフという競技に10歳から関わっていたことから、大学院への入学当初、「ゴルフを普及発展させたい」という漠然としたテーマを掲げていました。しかしながら、大学院への進学と同時に、大学ゴルフ部のコーチ、すなわち指導者として関わっていたため「大学運動部をどのようにマネジメントし部員を指導するべきか」というテーマに変更しました。こうした知的好奇心について修士課程2年、博士課程7年、計9年間の大学院生活にて学術的な観点から検討し博士論文として書き上げることができました。

まず、本研究を遂行し学位論文としてまとめるにあたりご指導を賜りました指導教員である作野誠一先生に深く感謝しております。時にやさしく、時に厳しく、作野誠一先生の座右の銘でもある「メリハリ」を体現した指導があったからこそ、博士論文の執筆にいたることができました。また、学部のゼミにおいてTAとして様々な経験をさせていただき誠にありがとうございます。TAとして、「卒論講座」という講義を行う機会をいただいたり、卒業論文などの指導に関わらせていただいた経験が、現在に生きていると自負しております。しかしながら、先生の模倣（マネ）に過ぎないため、これからは研究と同様にオリジナリティを創出できればと考えております。

副査（アドバイザー）として関わっていただいた木村先生には、スポーツの世界しか知らなかった私を学問の世界へと導いてくださり深く感謝しております。今の私があるのは、先生のおかげといっても過言ではありません。スポーツの世界で生きてきた私は、入学当時を思い返すと、本当に論文を執筆することができるのかと不安を抱いていました。そうした思いから、ゼミの懇親会で私が「私はスポーツバカです」と発言した際に、「スポーツの世界で戦ってきた選手は、スポーツに時間を費やしているため、勉強には時間を費やしてない。でも、スポーツの世界で戦うために身に付けた様々な力はお前の財産であり、人にはマネできないことではない、すごいことなんだ。だから、スポーツバカなどと二度と口にするな。これからは、スポーツではなく、学問を究めるために頑張れ」と叱咤激励していただいたことは、忘れもしません。

そして、副査を引き受けていただいた土屋純先生、松岡宏高先生にも深く感謝しております。先生方には、2018年3月に実施した第1回博士論文中間報告会から長きにわたり携わっていただき誠にありがとうございます。土屋純先生には、他分野であるコーチング学という観点から多くのご助言、ご指摘をいただきました。中でも公開審査会後に手渡された博士

論文には、数えきれないほどの付箋が張られていました。これには、驚きと嬉しさを隠せませんでした。このようなきめ細かなご指導があったからこそ、博士論文の執筆にいたることができたと考えております。また、松岡宏高先生には同じ分野であるスポーツ経営学という観点、さらには統計的な手法などについて多くのご助言、ご指摘をいただきました。2020年9月に実施した第2回博士論文中間報告会においてご指摘いただいた分析方法があったからこそ、博士論文が執筆できたと考えております。当時は、あと1ヶ月で再分析し執筆できるのかという不安しかありませんでしたが、私自身が言いたい、伝えたい分析結果になりました。

その際に、アドバイスしていただいた、大学院の悪友でもある棟田雅也先生にも深く感謝しております。同じタイミングで博士論文を執筆できたことは、私にとって励みにも刺激にもなりました。体育棟の3階で、棟田雅也先生をはじめ、古川拓也先生、本間崇教先生、足立名津美先生などと過ごした日々が懐かしいばかりです。また、作野研究室・木村研究室の仲間、スポーツビジネス領域の仲間にも感謝しております。毎年、開催されていた体育棟3階の懇親会をはじめ、様々な懇親会にて様々なご指摘、ご意見をいただき大変参考になりました。大学院生活が長いことからたくさんの仲間に出会うことができたとともに、様々な考え方を学ぶことができました。このことは、私の財産になっております。

さらに、作新学院大学の石川智先生、石川順章先生にも深く感謝しております。先生方におかれましては、授業準備などでお忙しい中、私のわがままにお付き合いいただきありがとうございます。先生方のサポートがあったからこそ、苦しい時でも頑張れました。本当に感謝しかありません。

幼少期からの夢であった早稲田大学に入学し、早稲田の学生として、14年間(学部5年、大学院9年)生活できたことは、両親の支えがあったからだと思います。ゴルフというスポーツをはじめ、大学院にも進学させていただき感謝しております。ゴルフは私の最大の武器となりますので、ゴルフを通じてこれからも頑張りたいと思います。

最後になりますが、大学院、さらには博士論文を通じて私と関わってくださったすべての方にこの場を借りてあらためてお礼申し上げます。ありがとうございました。

2021年1月 齊藤麗