

## 研究ノート

受付：2022.10.14  
受理：2022.12.14

# 大学スポーツにおける指導者の変革型リーダーシップ行動と強化指定クラブの チームレジリエンスの関係についての研究

## A Study of the Relationship between Transformational Leadership Behaviors of Leaders and Team Resilience of Designated Clubs in College Sports.

千葉 遼<sup>1)</sup> 中尾 綾<sup>2)</sup> 山本 真史<sup>1), 3)</sup> 荒木 雅信<sup>1), 3)</sup>  
Haruka CHIBA, Aya NAKAO, Shinji YAMAMOTO, Masanobu ARAKI

- 1) 日本福祉大学大学院 スポーツ科学研究科  
Nihon Fukushi University Graduate School of Sport Sciences
- 2) 日本福祉大学 スポーツ科学センター  
Nihon Fukushi University Center for Sports Sciences
- 3) 日本福祉大学 スポーツ科学部  
Faculty of Sport Sciences, Nihon Fukushi University

**Abstract:** The relationship between transformational leadership behaviors of leaders in college sports and team resilience of designated strengthening clubs was studied. The participants were 83 athletes (female n=37, male n=46) who were members of a strengthening club at N University. The questionnaires used in this study were the DTLI and the CREST. Results revealed a positive correlation between leaders' transformational leadership behaviors and team resilience. However, since only one university was included in this study, future data sampling should be nationalized to identify specifically what the leadership behaviors of leaders are.

**キーワード：**変革型リーダーシップ, チームレジリエンス, 指導者, 選手

**Keywords:** Transformational Leadership, Team Resilience, Coach, Athlete

### I. 序論

近年、スポーツコーチング領域においては、コーチング推進コンソーシアムによる「グッドコーチに向けた『7つの提言』」（文部科学省コーチング推進コンソーシアム, 2015）の提示及び日本体育協会（2016）によるコーチ育成のための「モデル・コア・カリキュラム」が作成、導入されるなど、新しい取り組みが見られる。これはコーチによるハラスメントや暴力事件などを背景として、コーチ育成の必要性が高まったことに起因する（文部科学省コーチング推進コンソーシアム, 2015）。しかしながら、

コーチへの提言やカリキュラム導入に至る過程において、スポーツ科学及び関連領域の研究や理論を参照した形跡を確認することは難しい。一方で、国外においてはコーチの育成を目的に、スポーツ心理学の理論や実践法がスポーツコーチングにおいて積極的に導入されている。そのため日本においても、スポーツ心理学を中心とする様々な分野の理論及び実践を基盤とした、コーチ育成のための知識や技術の普及が必要である（雨宮・夏原・市村, 2020）。

従来型のリーダーシップとして挙げられるのは、交換型リーダーシップである（Bass, 1998）。フォ

ロワーの行動と交換に、報酬や罰を提供することにより、それに続く行動をコントロールするリーダーシップである。スポーツコーチングにおいては、パフォーマンスの結果に応じてハラスメントや体罰を提供する従来型のリーダーシップから脱し、より適切なリーダーシップ行動の習得が期待されている。カナダの著名なスポーツ心理学者である Côté を中心とする研究者は、変革型リーダーシップにはコーチの育成を含むコーチング研究に寄与できる大きな可能性があることを示唆した (Turnnidge & Côté, 2017; 2018)。変革型リーダーシップとは、フォロワーが私利私欲を越えてチームの為に能力を最大限に発揮できるようにリーダーが情緒的訴求を通じフォロワーを鼓舞することである (荒木・小谷, 2019)。組織心理学領域においては、医療機関や軍事機関、教育機関での研究も進められているが、スポーツにおける変革型リーダーシップ理論の汎用性を調査する研究は数少ない (Arthur, Bastardoz, & Eklund, 2017; Vella, Oades, & Crowe, 2013)。

Turnnidge と Côté (2018) は、変革型リーダーシップがフォロワー（従業員、学生、患者、スポーツ選手）の心理社会的発達に影響を与える要素を探求する為、文献研究を実施した。調査には、2077 の文献の中から 5 つの基準（1. 英語表記、2. 論文審査のある専門誌に掲載された研究論文またはレポート、3. リーダーがフォロワーと直接的に関係した研究、4. 架空の研究ではないもの、5. データを提示したもの）を満たした 151 の文献を使用した。その結果、変革型リーダーシップが個人内、個人間、環境の 3 つの要素を通してフォロワーの心理社会的発達に影響することが分かった。個人内要素については、フォロワーが、ポジティブな感情や気分を高め、ネガティブな感情や気分を減らすように促すことである。次に、個人間要素については、フォロワーが、リーダーとの関係性及びチームとの関係性についての受容感を変化させることにより心理社会的発達が期待できるとしている。リーダーとの信頼関係やチームとのつながり（集団凝集性、チーム学習、コミュニケーション、帰属意識）に特に影響を及ぼすことができるとしている。最後

に、環境要素については、リーダーが、自律性を促進する環境を構築することが、フォロワーの心理社会的発達に必要であることが示された。

これまでの先行研究では、変革型リーダーシップ行動は、フォロワーの心理的成果と正の相関があることが示されている (Callow et al., 2009; Hardy et al., 2010; 北川, 2020)。心理的成果は、組織の変革、スポーツパフォーマンス、自己効力感、コミットメント、満足感、援助行動および集団凝集性である。また、変革型リーダーシップの行動とフォロワーの行動との関係については、いくつかの媒介要因が存在することが研究により明らかにされている。これらは、内発的動機づけ、信頼、集団効力感及び集団凝集性を含んでいる。

自信及び自己効力感は、ビジネスやスポーツなど、多くの場面でパフォーマンスの重要な決定要因であることが示されている。Hardy ら (2010) は、フォロワーに対する信念の表明、フォロワー自身のアイデアの奨励、責任の委譲、フォロワーへの高いパフォーマンスの期待によって、フォロワーの自信を高めることが、変革型リーダーシップの大きな目的の 1 つであると主張した。実際、この主張を一般的に支持する相関的な証拠が相当量蓄積されている (Callow et al., 2009; Hardy et al., 2010; 北川, 2020)。そこで Hardy らは、過酷な軍事訓練という文脈では、新兵の自信の絶対水準はあまり重要ではなく、自信が挫折や不確認の経験にどれだけ影響されるか、すなわち新兵のレジリエンスが重要ではないかと主張した。変革型リーダーシップの中心的な考え方の 1 つは、予測不可能で困難なストレスの多い状況であっても、集団や個人を粘り強く動かしていくことである。また、フォロワーが適切なグループ目標を採用し、それに向かって集団で努力するよう促すことは、目標を明確にすることで曖昧さを減らすことにもなると Hardy らは主張する。同様に、ストレスの多い状況下でフォロワーに期待されることをロールモデルとするリーダーも、プレッシャーがかかったときや挫折したときに、フォロワーの成功への期待を高める役割を果たすかもしれない、とも主張している。

Morgan ら (2015) は、エリートスポーツを対象にチームレジリエンスを支える心理社会的プロセスを探求する研究を行った。その結果、変革型リーダーシップがチームレジリエンスのプロセスにおける重要な要素の一つとして出現したことが明らかとなった。具体的には、イングランドチームが集団で遭遇した挫折に耐えることができたことに対して、変革型リーダーシップが有効的だったとされ、特に初期の段階において、集団でのビジョンの構築、選手たちに「これまでとは違う考え方をして、これまでとは違うプレーをしよう」と思わせることに有効的だったと示している。さらに、チーム学習は、困難な状況下で必要とされる特定の認知資源を生み出す、チームレベルの重要なレジリエンスプロセスであることも明らかにした。国外におけるチームレジリエンス研究においては、レジリエンスを維持・促進する上で、チームにおける変革型リーダーシップとシェアードリーダーシップをより深く理解する必要性があることを示唆している (Morgan et al, 2015)。

国内においては、北川 (2020) による、変革型リーダーシップとチームレジリエンスに関する研究が大学ラグビーチームに所属する大学生アスリートを対象に実施されている。その結果、指導者の変革型リーダーシップ行動が選手のチームレジリエンスに有意に影響することが明らかとされた。この北川 (2020) の研究では、大学ラグビーチームに所属する大学生選手を対象を絞っている。しかしながら、国内において、全国大会に出場経験のある個人競技・チーム競技に所属する大学生選手を対象とした変革型リーダーシップとチームレジリエンスに焦点を当てた研究は存在しない。

よって、本研究の目的は、変革型リーダーシップとチームレジリエンスに焦点を当てた大学スポーツにおける指導者による変革型リーダーシップ行動と選手のチームレジリエンスの関係性について明らかにすることである。また、本研究では、監督・ヘッドコーチ (HC) を総称し、指導者と呼ぶこととする。

## II. 方法

### 1. 調査対象者

本調査では、N 大学の強化指定クラブを対象とすることにした。N 大学には、のべ 100 種類のサークルが存在する。その中でも強化指定クラブと呼ばれる特別強化指定部及び強化支援部は、国際大会・全国大会出場を目標とするクラブであり、大学より強化のため特別な支援を受け活動する。したがって、N 大学の強化指定クラブに所属するアスリートを対象とすることは妥当であると考えられる。

対象者の属性について把握するために年齢、性別、競技名、競技歴、チーム所属歴、1 日の平均練習時間、週平均練習日数及び競技レベルについて質問した。対象者は、N 大学の強化指定クラブに所属する選手で男女 83 名 (女性  $n=37$ , 男性  $n=46$ ) であった。対象者の年齢は、18 歳から 22 歳で平均年齢 19.5 歳 ( $SD=1.2$ ) であった。競技歴は 4 ヶ月から 19 年で平均競技歴は 10.3 年 ( $SD=55.5$ )、現在所属しているクラブへの所属歴は 3 ヶ月から 4 年で平均所属歴 1.6 年 ( $SD=14.7$ )、1 日の練習時間は 1 時間から 13 時間で平均練習時間は 3.5 時間 ( $SD=138.4$ )、一週間の練習日数は 3 日から 7 日で平均練習日数は 5.5 日 ( $SD=0.89$ ) であった。過去 2 年間に出場した公式試合のうち、国際レベル 1 名 (1.2%)、全国レベル 13 名 (15.7%)、地区レベル 36 名 (43.4%)、都道府県レベル 27 名 (32.5%)、地域レベル 5 名 (6.0%)、そしてその他 1 名 (1.2%) であった。対象者の所属クラブは、硬式テニス部 7 名 (8.4%)、サッカー部 12 名 (14.5%)、アーチェリー部 3 名 (3.6%)、アメリカンフットボール部 2 名 (2.4%)、硬式野球部 7 名 (8.4%)、女子ソフトボール部 13 名 (15.7%)、女子バスケットボール部 11 名 (13.3%)、水泳部 14 名 (16.9%)、陸上競技部 14 名 (16.9%) であった。

### 2. 測定項目

#### 1) デモグラフィック項目

対象者の属性について把握するために次の項目を使用した。個人に関する項目である年齢、性別、競技名、競技歴、チーム所属歴、1 日の平均練習時間、

週平均練習日数及び競技レベルを使用した。

## 2) 質問紙

### (1) Differentiated Transformational Leadership Inventory (DTLI; 以下 DTLI と略す) 日本語版

本尺度は、指導者の変革型リーダーシップ行動についてのアスリートの認知を全 27 項目 7 下位尺度より用い、測る尺度である。下位尺度及び項目数は、個々への配慮 (Individual Consideration; IC) 4 項目、モチベーションの鼓舞 (Inspirational Motivation; IM) 4 項目、思考力への刺激 (Intellectual Stimulation; IS) 4 項目、グループ目標受入・チームワークの促進 (Fostering Acceptance of Group Goals and Promoting Teamwork; AGG) 3 項目、優れたパフォーマンスへの期待 (High Performance Expectations; HPE) 4 項目及び適切なロールモデル (Appropriate Role Model; ARM) 4 項目である。各項目についてのライカートスケールは、1 (全くあてはまらない) から 5 (よくあてはまる) 点で回答を得た。なお、本調査では変革型リーダーシップ行動に関する 6 下位尺度、23 項目を使用した。

### (2) The Characteristics of Resilience in sports Teams Inventory (CREST; 以下 CREST と略す) 日本語版

本尺度は、チームレジリエンスについて測る尺度である。全 20 項目 2 下位尺度で構成される。下位尺度及び項目数は、レジリエントな特徴の発揮 (to display resilient characteristics; RS) 12 項目、プレッシャー下における脆弱性 (the vulnerability being displayed under pressure; VUP) 8 項目である。回答は、対象者が過去 1 か月間でチームがプレッシャーを受けた際のチーム状況について 1 (全くあてはまらない) から 7 (とてもあてはまる) 点のライカートスケールで回答した。

## 3. 手続き

調査は、新型コロナウイルス感染予防を考慮し、Google フォームでの Web 質問紙調査により実施した。調査期間は、2021 年 9 月 6 日 (月) から 9 月 19 日 (日) に実施し、Web 質問紙への回答時間は

約 10 分であった。回収率は、17% であった。事前に対象者所属チームの責任者へ調査実施の承諾を得た上で、QR コードを配布し調査を実施した。質問紙調査を Google フォームより Web 上にて回答を求めた。対象者の倫理的配慮としてアンケートは無記名で行い、結果は全て数値化し統計処理をするため個人が特定されることがないこと、また、監督、コーチ等チーム関係者に個人のアンケートの結果が知られること、調査結果が選手選考に使用されることがない旨を伝えた。また、研究への協力は自由であることを説明した。上記の説明は、書面にて行い、同意を得られた対象者へ調査を実施した。

## 4. 分析方法

デモグラフィック項目、DTLI 及び CREST について記述統計を実施した。また、DTLI 及び CREST について項目分析を行った。指導者の変革型リーダーシップ行動と選手のチームレジリエンスの関係を検証するため、DTLI と CREST 間で相関分析を実施した。以上の統計処理には、SPSS Statistics<sup>27</sup> を用い分析を実施した。

## Ⅲ. 結果

### 1. 項目分析

DTLI の 6 下位尺度全 23 項目及び CREST の 2 下位尺度全 20 項目について項目分析を実施した。その結果、DTLI 及び CREST の全ての下位尺度において信頼度  $\alpha$  は、基準値 ( $>.70$ ) に達した (表 1)。また、DTLI について、項目間相関が低い IC1 項目 ( $r=.33$ )、HPE1 項目 ( $r=.31$ ) の全 2 項目を削除せず、23 項目全てをその後の分析に使うこととした (表 2, 6)。理由は、本研究での調査対象者の数が 83 名と少ないためである。また、CREST についても、項目間相関が低い RS1 項目 ( $r=.26$ ) の全 1 項目を削除せず、20 項目全てをその後の分析に使うこととした (表 8)。理由は、前述と同様である。なお、指導者の変革型リーダーシップ行動に関して調査した DTLI 下位尺度項目ごとの平均値、標準偏差、項目間相関係数及び項目削除後  $\alpha$  係数を表 2 から表 7 に示した。選手のチームレジリエン

スに関して調査をした CREST 下位尺度項目ごとの  
平均値, 標準偏差, 項目間相関係数及び項目削除後  
 $\alpha$  係数を表 8, 9 に示した. 指導者の変革型リー  
ダーシップ行動に関して調査をした DTLI の記述統

計量を表 10 に示した. 選手のチームレジリエンス  
に関して調査をした CREST の記述統計量を表 11  
に示した.

表 1 DTLI, 及び CREST の平均値, 標準偏差, 下位尺度信頼度, スケール, 相関係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	$\alpha$	Scale	1	2	3	4	5	6	7	8
1. IC 個々への配慮	3.38	.91	.80	1-5	—							
2. IM モチベーションへの鼓舞	3.39	.80	.79	1-5	.80**	—						
3. IS 思考力への刺激	3.36	.98	.91	1-5	.85**	.86**	—					
4. AGG グループ目標の受け入れ・ チームワークの促進	3.58	.97	.89	1-5	.79**	.81**	.86**	—				
5. HPE 優れたパフォーマンスの期待	3.50	.73	.74	1-5	.54**	.58**	.51**	.63**	—			
6. ARM 適切なロールモデル	3.17	1.05	.93	1-5	.79**	.81**	.90**	.72**	.42**	—		
7. RS レジリエントな特徴の発揮	4.73	.83	.89	1-7	.36**	.36**	.36**	.40**	.38**	.30**	—	
8. VUP プレッシャー下における脆弱性	3.04	1.00	.85	1-7	-.22*	-.32**	-.24*	-.33**	-.20	-.19	-.34**	—

相関係数: \* $p < .05$ ; \*\* $p < .01$ .

*SD*: Standard deviation.

表 2 IC の平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後  $\alpha$  係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
IC1	3.39	1.11	.71	.70
IC7	3.41	1.2	.33	.88
IC13	3.39	1.14	.72	.69
IC19	3.35	1.14	.72	.69

表 3 IM の平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後  $\alpha$  係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
IM2	3.4	1.05	.70	.69
IM8	3.07	.97	.46	.80
IM14	3.40	1.02	.72	.68
IM20	3.7	1.06	.53	.77

表4 ISの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
IS3	3.37	1.19	.78	.89
IS9	3.34	1.10	.80	.88
IS15	3.28	1.09	.82	.87
IS21	3.45	1.06	.78	.89

表5 AGGの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
AGG4	3.48	1.10	.80	.84
AGG10	3.67	1.06	.77	.86
AGG16	3.58	1.05	.80	.84

表6 HPEの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
HPE5	2.81	1.10	.31	.79
HPE11	3.90	0.89	.51	.66
HPE17	3.55	1.00	.60	.61
HPE22	3.73	0.93	.68	.56

表7 ARMの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
ARM6	3.05	1.06	.78	.92
ARM12	3.45	1.19	.83	.90
ARM18	3.17	1.20	.91	.88
ARM23	3.01	1.17	.80	.92

表8 RSの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
RS1	4.48	1.30	.26	.90
RS3	5.06	1.16	.56	.88
RS5	5.07	1.27	.57	.88
RS7	4.88	1.33	.70	.88
RS9	4.95	1.20	.76	.87
RS10	5.06	1.20	.65	.88
RS12	4.43	1.32	.70	.88
RS14	4.60	1.32	.63	.88
RS16	4.51	1.26	.53	.89
RS17	4.63	1.18	.67	.88
RS18	4.40	1.16	.59	.88
RS20	4.67	1.18	.58	.88

表9 VUPの平均値, 標準偏差, 項目間相関係数, 及び項目削除後 $\alpha$ 係数

	Mean	SD	項目間相関係数	項目削除後 $\alpha$ 係数
VUP2	3.45	1.48	.45	.85
VUP4	3.28	1.39	.57	.83
VUP6	2.83	1.36	.58	.83
VUP8	2.81	1.31	.69	.82
VUP11	2.76	1.44	.66	.82
VUP13	2.61	1.55	.56	.83
VUP15	3.17	1.51	.57	.83
VUP19	3.42	1.48	.60	.83

表10 DTLIの記述統計量

	項目数	Mean	SD
IC 個々への配慮	4	3.38	.91
IM モチベーションへの鼓舞	4	3.39	.80
IS 思考力への刺激	4	3.36	.98
AGG グループ目標の受け入れの促進・チームワークの促進	3	3.58	.97
HPE 優れたパフォーマンスへの期待	4	3.50	.73
ARM 適切なロールモデル	4	3.17	1.05

表11 CRESTの記述統計量

	項目数	Mean	SD
RS レジリエントな特徴の発揮	12	4.73	.84
VUP プレッシャー下における脆弱性	8	3.04	1.00

## 2. 指導者の変革型リーダーシップ行動と選手のチームレジリエンスの関係について

変革型リーダーシップ行動と選手のチームレジリエンスとの関係を検証するため, DTLIとCREST間で相関分析を実施した。表1に示すように, DTLIの全ての下位尺度と(RS)「レジリエントな特徴の発揮」との間に有意な正の相関関係が認められた( $p<.01$ )。このことから指導者の変革型リーダーシップ行動の相関係数が高い場合は, チームのレジリエントな特徴発揮の相関係数が高いことが示された。また, DTLIの全ての下位尺度と(VUP)「プレッシャー下における脆弱性」との間には有意な負の相関関係が認められた( $p<.01$ )。このことから指導者の変革型リーダーシップ行動の相関係数が高い場合は, チームのプレッシャー下における脆弱性の相関係数が低いことが示された。

特に, DTLIの下位尺度IM( $r=-.32$ ), AGG( $r=-.33$ )とVUPの間( $p<.01$ )で有意な負の相関関係が認められたことから, 指導者の変革型リーダーシップ行動の中でも, 特にモチベーションへの鼓舞, グループ目標受け入れ・チームワークの促進の相関係数が高い場合は, チームのプレッシャー下における脆弱性の相関係数が低いことを示している。

## IV. 考察

本研究の目的は, N大学の強化指定クラブにおける指導者の変革型リーダーシップと選手のチームレジリエンスの関係性について調査することであった。

結果より, 指導者の変革型リーダーシップ行動とレジリエントな特徴の発揮との間に有意な正の相関関係が明らかとなった。具体的には, 指導者の変革

型リーダーシップ行動の中でも、モチベーションへの鼓舞、思考力への刺激、グループ目標の受け入れ・チームワークの促進の相関係数が高かった。このことから指導者が選手に対して今後に向けてのビジョンを構築し、明確に示した上で他者に刺激を与えること、自身の活動に対する思い込みの見直しや、自分のパフォーマンスについてもう一度考え直すように提案するようなリーダーシップ行動を発揮していくことが選手のレジリエンスの発揮に有効だと考えられる。さらに、変革型リーダーシップ行動が発揮されることにより、選手のプレッシャー下における脆弱性の相関係数が低く出た。このことから、変革型のリーダーシップ行動が発揮されることにより、プレッシャーがかかる状況の中でも選手は前向きに物事を捉えることができ、困難な状況を乗り越えることができたと考えられる。具体的には、変革型リーダーシップ行動における思考力の刺激を測定する質問項目の一つに「私の監督・HCは、困難な状況において選手に新しいものの見方を示してくれるよう促す」とある。前述のとおり、本研究の結果ではこの思考力への刺激の相関係数が高かったことから、指導者がこの行動を困難な状況で発揮することでチームのレジリエンスの発揮が促進されることを示している。

また、指導者のリーダーシップ行動がチーム状態に重要な影響を及ぼすことが多くの先行研究より指摘されている。Morganら（2015）は、2003年イングランドラグビーユニオンワールドカップ優勝チームを対象にチームレジリエンスの研究を行った結果、以下のことを明らかにした。選手は、多くのストレス要因に遭遇しながらも、集合的な挫折を肯定的に評価し、前進しようという意欲がありチームの目標を達成することができた。その要因の一つとして、指導者の変革型リーダーシップを挙げている。具体的には、ヘッドコーチは、選手に対して様々なインスピレーションを与える方法を用いてチームメンバーのモチベーション、モラル、パフォーマンスにポジティブな影響を与えた（Morgan & Sarkar, 2015）と述べている。このMorganら（2015）の研究の対象は、イングランドの

トップチームを対象にしており、本研究においてもN大学における強化指定クラブを対象にしている。国の代表レベルと大学レベルでは、カテゴリーが異なるもののそれぞれの領域でトップを目指すという部分では指導者及び練習環境等の選手を取り巻く環境が同等に整えられていると考えられる。そのため、Morganら（2015）が述べたような状況が本研究の調査対象のクラブでも起こっていたのではないかと考えられる。このことから、指導者は選手が前向きに挑戦していけるような言葉がけや、思考へアプローチしていくことが、選手のレジリエンス及びパフォーマンスの発揮につながることが示唆される。また、北川（2020）が大学ラグビーフットボールチームを対象に指導者の変革型リーダーシップと選手のチームレジリエンスについて研究した結果、指導者のリーダーシップとレジリエントな特徴の発揮（RS）との間に正の相関関係があり、プレッシャー下における脆弱性（VUP）には負の有意な関係が認められている。本研究においても、北川（2020）の研究結果と同様な相関関係が得られた。このことから、指導者の変革型のリーダーシップ行動は、選手のレジリエントな特徴の発揮に有効であることが示された。しかし、本研究では指導者の具体的な行動については明らかとされていない。したがって、今後の課題は選手に効果的な影響を与える指導者の変革型リーダーシップ行動とは何かを明らかにすることであると考えられる。

## V. 結論

指導者の変革型リーダーシップ行動とチームレジリエンスの関係性の相関分析の結果、指導者の変革型リーダーシップ行動が高い場合は、チームレジリエンスが高いことが明らかとなった。特に、指導者の変革型リーダーシップ行動のうち、モチベーションへの鼓舞、思考力への刺激及びグループ目標受入・チームワークの促進の相関係数が高い場合は、チームのプレッシャー下における脆弱性の相関係数が低いことが明らかとなった。

## VI. 本研究の今後の課題

本研究では、N大学の強化指定クラブの選手を対象に指導者の変革型リーダーシップ行動と選手のチームレジリエンスについて検討した。その結果、指導者の変革型リーダーシップ行動が選手のチームレジリエンスへ正の相関があることが明らかになった。そのため、選手のチームレジリエンスを高めるためには、指導者が選手一人ひとりのニーズを理解し、困難な状況においても選手が前向きに適応していけるよう働きかけをすることが重要である。

しかしながら、本研究においていくつかの課題が認められる。実際に指導者のどのような行動が選手から変革型のリーダーシップ行動と捉えられているのか具体的な行動までは明らかとされていない。また、本研究の調査対象の大学数はN大学の1大学のみであり、データサンプリングの問題が考えられる。今後は、データサンプリングを全国化し、指導者の変革型リーダーシップ行動が、何かを具体的に明らかにする必要がある。また、近年のリーダーシップ研究において、サーバントリーダーシップやオーセンティックリーダーシップなど、様々なリーダーシップがフォロワーやチームに重要な影響を及ぼすことが明らかにされている。そのため、それぞれのリーダーシップが及ぼす影響を整理しつつ、変革型リーダーシップがチームレジリエンスに及ぼす影響に関するさらなる研究を行っていくことが必要であると考えられる。

### 謝辞

本研究の調査に際しご協力をいただいたN大学の強化指定クラブの監督、コーチ、選手、マネージャーの皆様へ心より感謝申し上げます。貴重なお時間を割いてWebアンケート調査にご協力いただき誠にありがとうございました。

### 引用文献

- 雨宮 怜・夏原 隆之・市村 操一 (2020) Richard Thelwell, Chris Harwood and Lain Greenless eds. *The Psychology of Sports Coaching: Research and Practice* (スポーツコーチング心理学—研究と実践), 体育学研究, 65: 741-745.
- 荒木 香織・小谷 郁 (2019). トップスポーツにおける社会環境要因と心理的要因の包括的検証—アスリートを取り巻く環境とメンタルタフネスとの関係—. 2018年度笹川スポーツ研究助成成果報告書, 33-39.
- Arthur, C. A., Bastardo, N., & Eklund B. (2017). Transformational leadership in sport: current status and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 16: 78-83.
- Avolio, J. & Bass, M. (2004). *Multifactor Leadership Questionnaire. Manual and sampler set.* (3rd ed.) Redwood City, CA: Mind Garden, 5-9.
- Bass, M. (1998) *Transformational leadership: Industrial, military and educational impact.* Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates Inc, 1-208
- Callow, N., Smith, J. M., Hardy, L., Arther, A. C., & Hardy, J. (2009) Measurement of Transformational Leadership and its Relationship with Team Cohesion and Performance Level, *Journal of applied sport psychology*, 21; 395-412
- Hardy, L., Arthur, C. A., Jones, G., Shariff, A., Munnoch, K., Isaacs, I., & Allsopp (2010) The relationship between transformational leadership behaviors, psychological, and training outcomes in elite military recruits, *The Leadership Quarterly*, 21; 20-32
- 北川 俊澄 (2020) 大学ラグビーフットボールチームにおけるシェアド・リーダーシップとチームレジリエンスの関係について, 日本大学大学院総合社会情報研究科, 修士論文; 1-20
- Morgan et al, (2013). Defining and characterizing team resilience in elite sport. *Psychology of Sport and Exercise*, 14 (2013): 549-559.
- Morgan, C. P., Flether, D., & Sarkar, M.. (2015) Understanding team resilience in the world's best athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 16; 91-100.

- Turnnidge, J. & Côté, J. (2017) Transformational Coaching Workshop: Applying a Person-Centred Approach to Coach Development Programs, *International Sport Coaching Journal*, 4: 314-325.
- Turnnidge, J. & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16: 327-342.
- Vella, S. A., Oades, L. G. & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coachathlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *physical education and Sport Pedagogy*, 18 (5): 49-561.
- 文部科学省 コーチング推進コンソーシアム, (2015) グッドコーチに向けた「7つの提言」新しい時代にふさわしいコーチングの確立に向けて.  
[https://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/03/\\_ics-Files/afeldfile/2015/03/13/1355873\\_3.pdf](https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/03/_ics-Files/afeldfile/2015/03/13/1355873_3.pdf), (2020年5月3日)
- 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/0/data/ikusei/doc/curriculum.pdf>, (2020年6月29日)