

平成 28 年度

順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

CoachDISC の コーチング行動尺度としての有用性

学籍番号 4115014

氏名 北川 純也

論文指導教員 小笠原 悦子

合格年月日 平成 29 年 2 月 20 日

論文審査員 主査 吉村 雅文

副査 伊藤 真紀

副査 小笠原 悦子

目次

第1章 緒言	1
第1節 研究の背景	1
第2節 研究の必要性	1
第3節 研究の目的	2
第4節 用語の定義	2
第1項 コーチ	2
第2項 有用性	3
第2章 先行研究	4
第1節 スポーツの語源	4
第2節 コーチの語源	4
第3節 オリンピズムの根本原則	5
第4節 日本のスポーツ界	6
第1項 日本スポーツの歴史	6
第2項 日本スポーツ界の現状	6
第3項 日本選手の特徴	7
第4項 日本が目指すスポーツ指導者	7
第5節 アメリカスポーツ界（大学）	8
第1項 NCAA（National Collegiate Athletic Association）	8
第2項 NCAA に所属するコーチ	9
第6節 リーダーシップ理論の変遷	9
第1項 リーダーシップ特性論	9
第2項 リーダーシップ行動論	10
第3項 リーダーシップ条件適応理論	10
第4項 変革型リーダーシップ	11
第7節 Leadership Scale for Sports に関する研究	11
第8節 Coaching Efficacy Scale に関する研究	12
第9節 CoachDISC に関する研究	12
第10節 女性スポーツ	13

第1項	女性アスリート・コーチの人材育成	13
第2項	指導的地位における女性の登用を阻む要因	13
第3項	NCAA Women Coaches Academy	14
第4項	女性コーチアカデミー	14
第11節	先行研究のまとめ	14
第12節	CoachDISC の有用性に関わる仮説の設定	15
第1項	CoachDISC に関わる Leadership Scale for Sports との関係	15
第2項	CoachDISC に関わる Coaching Efficacy Scale との関係	15
第3項	コーチの指導フィールドによる比較	16
第3章	研究方法	17
第1節	調査対象者	17
第2節	調査期間	17
第3節	質問紙調査	17
第1項	個人的属性	17
第2項	CoachDISC	18
第3項	Leadership Scale for Sports	18
第4項	Coaching Efficacy Scale	18
第4節	質問内容	18
第1項	個人的属性	18
第2項	CoachDISC に関する因子	18
第3項	Leadership Scale for Sports に関する因子	20
第4項	Coaching Efficacy Scale に関する因子	21
第5節	倫理的配慮	21
第6節	分析方法	22
第1項	記述統計および尺度の信頼性	22
第2項	理論仮説の検証に関する分析	22
第4章	結果	24
第1節	CoachDISC と Leadership Scale for Sports との相関関係	24
第1項	調査対象者の個人的属性	24

第2項	Leadership Scale for Sports に関する因子	25
第3項	アメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS)	27
第4項	日本女性コーチ (CoachDISC – LSS)	27
第2節	CoachDISC と Coaching Efficacy Scale との相関関係	28
第1項	Coaching Efficacy Scale に関する因子	28
第2項	アメリカ女性コーチ (CoachDISC – CES)	29
第3項	日本女性コーチ (CoachDISC – CES)	30
第3節	コーチの指導フィールドによる違い	31
第1項	Division I に所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)	31
第2項	Division II に所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)	33
第3項	Division III に所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)	34
第4項	国際的に活躍する日本女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)	36
第5項	日本国内で活躍する日本女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)	38
第4節	アメリカ女性コーチと日本女性コーチの尺度間比較	41
第1項	アメリカ女性コーチ (全体) と日本女性コーチの尺度間比較	41
第2項	アメリカ女性コーチ (Division I、II、III) と日本女性コーチの尺度間比較	42
第5章 考察		47
第1節	CoachDISC と Leadership Scale for Sport との関係性に関する考察 (仮説1の検証)	47
第1項	アメリカ女性コーチに関する考察	47
第2項	日本女性コーチに関する考察	47
第2節	CoachDISC と Coaching Efficacy Scale との関係性に関する考察 (仮説2の検証)	48
第1項	アメリカ女性コーチに関する考察	48
第2項	日本女性コーチに関する考察	48
第3節	コーチの指導フィールドに関する考察 (仮説3の検証)	49
第1項	Division (アメリカ女性コーチ) による違いを考察	49
第2項	国際的に活躍するコーチと国内で活躍するコーチによる違いを考察	49

第6章 結論	51
第1節 研究の概要	51
第2節 研究の限界	51
第3節 今後の課題	52
引用・参考文献一覧	53
Abstract	56
謝辞	57
添付資料：質問紙.....	58

図・表リスト

図 1. Chelladurai によるリーダーシップ多次元モデル (Multidimensional model of leadership)	11
図 2. 調査対象者の年代.....	24
図 3. アメリカ女性コーチにおける LSS、CES が CoachDISC に与える影響：重回帰分析	46
表 1. 調査対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差 (単位：歳)	24
表 2. アメリカ女性コーチの所属 (単位：人)	25
表 3. 日本女性コーチの所属 (単位：人)	25
表 4. アメリカ女性コーチのポジション (単位：人)	25
表 5. 日本女性コーチのポジション (単位：人)	25
表 6. アメリカ女性コーチにおける LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数	26
表 7. 日本女性コーチにおける LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数.....	26
表 8. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC と LSS の相関関係、平均値、標準偏差	27
表 9. 日本女性コーチにおける CoachDISC と LSS の相関関係、平均値、標準偏差.....	28
表 10. アメリカ女性コーチにおける CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数... 28	28
表 11. 日本女性コーチにおける CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数	29
表 12. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差	30
表 13. 日本女性コーチにおける CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差.....	30
表 14. アメリカ女性コーチ (Division I) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	31
表 15. アメリカ女性コーチ (Division I) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	32
表 16. アメリカ女性コーチ (Division I) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差、およ び LSS、CES との相関関係	32
表 17. アメリカ女性コーチ (Division II) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	33
表 18. アメリカ女性コーチ (Division II) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	33
表 19. アメリカ女性コーチ (Division II) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および	

LSS、CES との相関関係.....	34
表 20. アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	34
表 21. アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、 信頼性係数	35
表 22. アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係.....	35
表 23. 日本女性コーチ (世界レベル) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼 性係数.....	36
表 24. 日本女性コーチ (世界レベル) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係.....	37
表 25. 日本女性コーチ (世界レベル) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼 性係数.....	37
表 26. 日本女性コーチ (世界レベル) における CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏 差	38
表 27. 日本女性コーチ (日本レベル) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼 性係数.....	39
表 28. 日本女性コーチ (日本レベル) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係.....	39
表 29. 日本女性コーチ (日本) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数	40
表 30. 日本女性コーチ (日本レベル) における CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏 差	41
表 31. CoachDISC、LSS、CES におけるアメリカ、日本女性コーチの平均値、標準偏差、t 検定 の結果.....	42
表 32. 各 Division のアメリカ女性コーチと日本女性コーチにおける CoachDISC の各因子の平均 値、標準偏差、ANOVA の結果	43
表 33. 各 Division のアメリカ女性コーチと日本女性コーチにおける LSS、CES の各因子の平均 値、標準偏差、ANOVA の結果	44
表 34. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC、LSS、CES の重回帰分析の結果.....	45

第1章 緒言

第1節 研究の背景

2016年リオデジャネイロオリンピック・パラリンピック大会では、日本はオリンピックで過去最多となるメダル総数 41 個、パラリンピックにおいては、前回のロンドン大会を上回るメダル総数 24 個を獲得した。また、史上初のメダル獲得となったカヌーや卓球男子、競歩など、メダル獲得可能な競技の幅が広がり、2020年東京オリンピック・パラリンピック大会に向けて大きな弾みをつけた²⁵⁾。4年後の2020年東京オリンピック・パラリンピック大会では、選手ばかりではなく、その指導者にも世界からの関心と期待が寄せられる大会になると考えられる。しかし、日本スポーツ界における倫理的問題が大きな社会問題となっている今日、問題の解決にはスポーツ界全体の取り組みが必要であり、コーチ（スポーツ指導者）の重責が大きなものになっている³⁰⁾。コーチを支える環境がより充実することにより、日本のスポーツ界のさらなる発展につながると考えられる。また、誰もがスポーツに親しみやすい環境を整備することも大切であり、女性特有の課題に適切に対応するためには、女性コーチを増やすことも重要である²³⁾。第4次男女共同参画基本計画²⁶⁾では、「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という目標が掲げられている¹⁶⁾。

Chelladurai⁴⁾は、コーチが持つリーダーシップを「個人やチーム（組織）のゴール（目標）を達成させるため、メンバーに動機づけなどで影響を与え続ける行動プロセスである」とした。また、Multidimensional Model of Leadership（リーダーシップ多次元モデル）では、コーチ自身が自分のスタイルを適切な状況に適応することで、メンバーを惹きつけ、チームのパフォーマンスやメンバーの満足の成果に影響を与えることができると説明されている。

2020年東京オリンピック・パラリンピックを契機として、世界に誇れるコーチングを確立すると共に、2020年以降も無形有形のレガシーとして持続可能なスポーツ立国の実現に向けた取り組みが一層求められている²⁴⁾。このようなことから、現在の日本でもコーチ（スポーツ指導者）の支援・育成がとても重要となる。

第2節 研究の必要性

2016年スポーツ庁発足1年を迎え、鈴木大地スポーツ庁長官は競技力強化のための今後の支援方針「鈴木プラン」を発表した²⁵⁾。「鈴木プラン」では、メダル獲得数増加だけ

でなく、選手の活躍に刺激を受けてスポーツを実施する人の増加など、日本全体がスポーツマインド溢れることも期待している。また、スポーツ文化を豊かに享受する人には、気晴らしとしてスポーツを楽しむ人から世界のトップを目指す競技者まで様々である。コーチ（スポーツ指導者）はこのような選手たちを育成するにあたり、自らがスポーツ文化を理解し、選手とお互いに尊敬し合い、選手の立場に立ち、サポートしていく必要がある²⁹⁾。

2007年にオーストラリアの Athlete Assessments 社³⁾ は、コーチとしての成長を促し、次の一歩を踏み出すことができるように工夫して作成された CoachDISC を開発した。CoachDISC は、自らのコーチング行動や好み、コーチングスタイルにおける自己認識を更に深めるとされている。結果は、2 style (Natural style, Adapted style)、4 factor (Dominance, Influence, Steady, Conscientious) で表記される。また、行動特性、ストレス下における行動、他者に対するコミュニケーションのヒントなど、他の尺度では取得できない情報を得ることができる。しかし、CoachDISC がビジネスとして実用されているため、分析などのプロセスがブラックボックスの中に存在している。したがって、CoachDISC の学術的な視点での有用性についての検討がほとんど実施されていない現状である。

このようなことから、CoachDISC の有用性を検討し、CoachDISC を使用する根拠を支持することができれば、実践現場で広く活用される一助になると考えられる。また、CoachDISC を使用することで、コーチ（指導者）が自己認識を深め、コーチとしての成長が高まり、選手の育成・コミュニケーションに活かされると考えられる。

第3節 研究の目的

本研究の目的は、オーストラリアやアメリカなどの実践現場で広く用いられているコーチング行動を測定する CoachDISC の有用性を、他の測定尺度を用いて検討することであった。

第4節 用語の定義

第1項 コーチ

本研究では、コーチとは「アスリートの育成を行う、監督、リーダーおよびコーチ（アシスタントコーチ、ストレングス&コンディショニングコーチを含む）」と定義した。

第2項 有用性

本研究では、尺度に対するものと、どのようなコーチに対して尺度が有用であるかという2つの視点で「有用性」を使用するとした。

第2章 先行研究

第1節 スポーツの語源

スポーツ (sport) の原典は英語の場合 disport という語句であり、語源は中世英語の disporter、中世フランス語の desporter であるとされている。フランス語の desporter の元はラテン語の desportare とされ「離れていく」「運ばれていく」という意味である。「離れる」とは日常生活の様々な雑事から離れる「気晴らし」が転じて、自らの意志で「楽しむ」「休む」「遊び」などがスポーツの意味とされるようになった¹⁹⁾。今日の日本では、スポーツを通じて幸福で豊かな生活を営むことは全ての人々の権利であるとされ、スポーツは、青少年の健全育成や、地域社会の再生、心身の健康の保持増進、社会・経済の活力の創造、我が国の国際的地位の向上等国民生活において多面にわたる役割を担うとされている²²⁾。

第2節 コーチの語源

コーチ (coach) という言葉の語源とは、15世紀のハンガリー語“kocsi”あるいは“kotsi”に由来し、それが“kocsi szeker”、すなわち「Kocs という村で作られた四輪馬車」の短縮形としてされている。その後、この言葉はヨーロッパ諸国へと波及し、16-17世紀のイギリスでは「王国の公式馬車」の意味で、19世紀には「受験指導のために雇われた家庭教師」として使われた。また、スポーツ分野では、「競技会、特にボートレースにおいて選手を訓練する者」などの意味で用いられた。このような経緯の中での共通点とは、現在もイギリスでは長距離バスや鉄道の客車が「コーチ」と呼ばれているように「馬車」と同じような意味で使用されている。コーチは、何らかの目的を持った人をその目的地（目標）にまで確実に送り届ける役割を担っていたことである。このことは、見方を変えると、客は自ら1人で目的地（目標）に到達できないばかりか、それがどこにあり、どのようなものであるかは知らないということである。それに対し、コーチ（馬車）は目的地（目標）にまで大切なお客様を無事に送り届けるということは、目的地（目標）を勝手に決定・変更できない反面、コーチは目的地（目標）がどこにあり、それが何であるかを知っておく必要がある。そして、そこに到達するには何をすべきなのか、どのように訓練（トレーニング）を行なったらよいのかをすでに理解しているといった「先導者」として理解されるのである³⁴⁾。

第3節 オリimpiズムの根本原則

近代オリimpiズムの生みの親はピエールド・クーベルタンである。クーベルタンの主導により、パリ国際アスレチック・コンGRESSが1894年6月に開催された。国際オリimpiック委員会（IOC）が設立されたのは1894年6月23日である。近代の最初のオリimpiック競技大会は1896年にギリシャで開催された。

オリimpiズムの根本原則が7つ存在する。オリimpiズムの根本原則に記される1つ目は、オリimpiズムは肉体と意志と精神のすべての資質を高め、バランスよく結合させる生き方の哲学である。オリimpiズムはスポーツを文化、教育と融合させ、生き方の創造を探求するものである。その生き方は努力する喜び、良い模範であることの教育的価値、社会的な責任さらに普遍的で根本的な倫理規範の尊重を基盤とする。2つ目は、オリimpiズムの目的は、人間の尊厳の保持に重きを置く平和な社会の推進を目指すために、人類の調和のとれた発展にスポーツを役立てることである。3つ目は、オリimpiック・ムーブメントは、オリimpiズムの価値に鼓舞された個人と団体による、協調の取れた組織的、普遍的、恒久的活動である。その活動を推し進めるのは最高機関のIOCである。活動は5大陸にまたがり、偉大なスポーツの祭典、オリimpiック競技大会に世界中の選手を集めるとき、頂点に達する。そのシンボルは5つの結び合う輪である。4つ目は、スポーツをすることは人権の1つである。すべての個人はいかなる種類の差別も受けることなく、オリimpiック精神に基づき、スポーツをする機会を与えられなければならない。オリimpiック精神においては友情、連帯、フェアプレーの精神とともに相互理解が求められる。5つ目は、スポーツ団体はオリimpiック・ムーブメントにおいて、スポーツが社会の枠組みの中で営まれることを理解し、自律の権利と義務を持つ。自律には競技規則を自由に定め管理すること、自身の組織の構成と統治について決定すること、外部からのいかなる影響も受けずに選挙を実施する権利、および良好な統治の原則を確実に適用する責任が含まれる。6つ目は、このオリimpiック憲章の定める権利および自由は人種、肌の色、性別、性的指向、言語、宗教、政治的またはその他の意見、国あるいは社会のルール、財産、出自やその他の身分などの理由による、いかなる種類の差別も受けることなく、確実に享受されなければならない。7つ目は、オリimpiック・ムーブメントの一員となるには、オリimpiック憲章の遵守およびIOCによる承認が必要である¹⁷⁾。

第4節 日本のスポーツ界

第1項 日本スポーツの歴史

日本のスポーツは、明治時代以前は祭礼行事としての「スポーツ」であり、明治維新前後には、軍事訓練としての「体操」が欧米から移入された。明治時代に入ると、近代スポーツが大学を中心に広まり、大衆に浸透していった。日本のオリンピック初出場は、1912年のストックホルム大会である。大正時代には、日本のスポーツ界が国際的視野を持ち始め、海外の舞台へと進出し、昭和時代前半では、国際的な大会で活躍する場面が多く見られた始めた。しかし、第2次世界大戦への訪れとともに、スポーツが戦争にも利用されるなど、悲しいスポーツ時代へ突入した。第二次世界大戦が終わり、昭和時代後半には、日本の復興にスポーツが貢献し、明るい話題を提供した。1964年の東京オリンピック、1972年の札幌オリンピックを契機に、日本は高度成長期に向かいだした。平成時代に入り、1998年の長野オリンピックで、日本が通算100個目の金メダルを獲得した。同年、日本サッカー界の悲願であったワールドカップに初出場した。2002年には、アジア初のサッカーワールドカップが日韓共催により開催し、日本初の決勝トーナメント進出を果たし、2004年のアテネオリンピックでは、「空前のメダル・ラッシュ」となる好成績で、とくに女性選手陣の活躍が目立った⁷⁾。

第2項 日本スポーツ界の現状

日本では、「スポーツ立国宣言」を提唱するとともに、スポーツ基本法²⁾制定されることによって、スポーツを幸福で豊かな生活を営むために欠くことができないものとして位置付けている。さらに2020年東京オリンピック・パラリンピックの開催により、日本スポーツ界は最高潮の時期を迎えようとしている。しかし、昨今のスポーツ界では、体罰・暴力・セクハラ、金銭問題などの重大な問題が多発しており、指導者・コーチの哲学と倫理、資質と能力に対して大きな疑問が持たれている³⁵⁾。

日本のスポーツ界では、「和」を乱したものに罰が与えられるは当然とされているケースが多く、個人のミスでも「和」を保つために連帯責任として全員に体罰が与えられることがある。同様に、チームの「和」を保ち、士気を高める口実として、主将が代表で罰を受けることもある。日本のスポーツ界では、個人が競技に参加するために組織があるのではなく、「和」を保って組織を維持すること自体が目的化されている現状がある¹⁴⁾。

第3項 日本選手の特徴

日本の子どもは成績に関係なく、アメリカの子どもより時間をかけて慎重に取り組むことが明らかとなっている。日本では単調で忍耐を要する課題が得意な子どもの方が成績を伸ばしているのに対して、アメリカでは挑発的に好奇心を煽るような課題を得意とする子が成績を伸ばしている。日米の間には教育を通じて伸ばす能力に質的な違いがあり、日本では、「言われたことに順従に従い、無批判にやり遂げる」ことが人間の成長の指標として重視されていることが理解できる³¹⁾。

日本人以外の選手は、何かをやり遂げる時に信じることは自分自身の力であり、それができなければ弱い人間とみなされる。競技スポーツで卓越した成績を残す選手であれば、このような強い自我を持つことを期待される。しかしながら、日本スポーツ界では、勝者が自己を誇ることはなく、コーチをはじめとする周囲の人間に支えられた結果が勝利と語ることが期待されている。したがって、日本のオリンピックのメダリストでさえ、「コーチについていった結果です」と勝利インタビューで答えることがある³¹⁾。また、日本を含む53カ国の結果³²⁾から、日本人は自尊感情が低いという結果が明らかとなっている。自分への能力に高い自信を持っていると、挑戦を求め努力を続ける行動を示しやすくなる。自分への能力に対して低い評価である場合、努力することが自分の無能さを示すことになるので挑戦を避けたり諦める行動を示しやすくなる。一方、課題に対して目標を持っている場合、自分の能力への自信の高低に関わらず課題に積極的に挑戦を続ける行動が示しやすくなると明らかとなっている⁹⁾。

第4項 日本が目指すスポーツ指導者

文部科学省は、すべての人々が自発性の下、年齢、性別、障害の有無に関わらず、それぞれの関心・適性等に応じてスポーツを実践する多様な現場でのコーチングを正しい方向への導くため、「グッドコーチに向けた『7つの提言』」²⁴⁾をまとめた。「7つの提言」とは、1. 暴力やあらゆるハラスメントの根絶に全力を尽くすこと、2. 自らの「人間力」を高めること、3. 常に学ぶ続けること、4. プレーヤーのことを最優先に考えること、5. 自立したプレーヤーを育てること、6. 社会に開かれたコーチングに努めること、7. コーチングの社会的信頼を高めることであるとされている。

また、日本体育協会は、スポーツ指導者としての心得³⁰⁾を1. プレーヤーがフェアプレーを尊重すること、2. プレーヤーが自発的にプレーすること、3. 相手を尊重し全力を

尽くしてプレーすることを指導者がサポートすることとしている。また、プレーヤーが主役であること、指導者の持つ影響力を自覚する、反倫理的言動に適切に対処することが指導者の役割を果たすための心得としている。

第5節 アメリカスポーツ界（大学）

第1項 NCAA（National Collegiate Athletic Association）

NCAAとは、選手の幸福を守り、日常生活や授業を通して試合で成功するためのスキルを身につけるための組織である²⁷⁾。NCAAはDivision I、II、IIIの3つのメンバーシップで構成されている。各Divisionには独自のルールが存在し、許可される運動奨学金の額、ルールの採用、およびプレーシーズンの違いがある¹⁹⁾。

Division Iは、一般に最大の学生団体を擁し、最大の競技予算を管理し、各Divisionの中で最も多くの奨学金を選手に提供している。Division Iに所属する学校は、競技参加のための幅広い機会に加えて、学生アスリートのための高い学問基準を維持することが求められる。Division Iには、350以上の大学が所属している。また、毎年6,000以上のスポーツチームがあり、17万人以上の学生アスリートがNCAAスポーツに参加する機会が提供されている²⁷⁾。基本的に競技性やエンターテインメント性が重視されている。

Division IIは、300以上の大学が所属し、数多くの学生アスリートに奨学金が与えられる。アスリート達が競い合う機会を提供し、学業での優秀さも求められる。学生アスリートは、学業成績、競技の貢献、キャンパスと地域社会の関与によって評価されている。Division IIの哲学が中心的なものがある。そのため学生アスリートには卒業への道が与えられ、大学での生活のためのさまざまなスキルと知識が養成される²⁷⁾。

Division IIIは、444の組織が所属し、17万人以上の学生アスリートが参加している。Divisionの中で参加者数と学校数の両方で最大である。Division IIIの経験は、キャンパス内の新しい課題に取り組むことにより、学生アスリートがフィールドで優れた能力を発揮し、潜在力を発揮できるようにする、競争力のあるスポーツ環境への参加を提供している。しかし、Division IIIの学生アスリートの基本は学業である。学術研究の時間を確保するため、競技などの時間は最小限に抑え、短期間の練習やシーズンプレーである。地域競争を通じて、学生が選手の卒業への進歩を助ける。Division I所属の学生アスリートとは対照的に、一般学生と同様に扱われ、学生であることに焦点が当てられる²⁷⁾。

第2項 NCAAに所属するコーチ

NCAAにおいては、コーチングと運営の義務・責任が Division ごとに違いが生じている¹⁹⁾。

Division I に所属するコーチは、基本的にヘッドコーチとアシスタントコーチが存在し、フルタイムで指導するのが一般的である。また、専門的な責任を持った多数のアソシエイト・ディレクターやアシスタント・ディレクターが雇用されている。ディレクターは通常、広報、資金調達、イベントに参加、テレビ契約の交渉、施設政策や財政問題の開発に取り組んでいる¹⁹⁾。

Division III に所属するコーチは、学科内の学術的な指導や行政上の任命があるため、基本的にパートタイムでのコーチング指導である。Division III の競争相手は地域のため、スカウティングも広範囲ではない。そのため、コーチに与えられる予算が他の Division より少なく、運動奨学金が認められていない。また、団体の規模によっては、ディレクターがマネジャー、コーチ、予算責任者、メディア担当、資金調達などを一人で兼務することがある¹⁹⁾。

第6節 リーダーシップ理論の変遷

Chelladurai⁴⁾ は、コーチが持つリーダーシップを「個人やチーム（組織）のゴール（目標）を達成させるため、メンバーに影響を与え続け動機づけるなどの行動プロセスである」とした。またリーダーシップ理論は3つ（The trait approach：リーダーシップ特性論、The behavioral approach：リーダーシップ行動論、Situational theories of leadership：リーダーシップ条件適応理論）に分類することができる。最近の研究では、これらの3つのリーダーシップ理論を基に Transformational leadership（変革型リーダーシップ）が提唱されている。

第1項 リーダーシップ特性論

リーダーシップ特性論とは、「リーダーは作られるものではなく、生まれながら持つ特性である」という考え方が前提になっている。偉大なリーダーには共通する特性が存在するという考えから、リーダーの身体的特徴（身長、体重、身体的外見、年齢など）、精神的特徴（知性、洞察力など）、性格特性（自制心、外向性など）などが注目された。しかしながら、リーダーシップ特性論とは、特定の状況におけるリーダーの特性について説明するに

は効果的であるが、全ての状況における共通したリーダーシップ理論とは言い切ることができない。リーダーシップに必要な特性だけがフォーカスされ、フォロワーの存在が考慮されていないことに問題があるとした⁴⁾⁹⁾¹²⁾。

第2項 リーダーシップ行動論

リーダーシップ行動論とは、リーダーシップ特性論とは反対に「リーダーとは育成することができる」という考え方が前提にあり、リーダーとそうでない人との「行動」に着目したものである。1950年代のオハイオ研究では、リーダーの「配慮 (Consideration : 部下との関係が暖かく親しみやすいような相互に信頼し合えるような行動)」と「構造作り (Initiating structure : 組織の成果のために役割などの課題管理を徹底する行動)」に注目した。オハイオ研究では、「配慮」と「構造作り」が共に高い水準の方がより優れたリーダーシップを発揮すると結論づけている。また、ミシガン研究では、「従業員志向 (Employee orientation : リーダーが部下の人的側面と目標思考的な作業の関係志向をマネジメントする行動)」と「生産志向 (Production : 常に生産性をあげるよう圧力をかけるような行動)」に注目した。ミシガン研究では、業績の高いリーダーは仕事内容を細かく指導するのではなく、従業員中心で指導を行っていることに対し、業績の低いリーダーは職務を中心に圧力をかけ、細かな指導を行っていると結論づけた。しかしながら、リーダーの「行動」だけが全ての成果に影響を与えていることではない。リーダーシップ行動論には、時間の経過や状況の変化が考慮されていないという問題があるとした⁴⁾⁹⁾¹²⁾。

第3項 リーダーシップ条件適応理論

リーダーシップ条件適応理論とは、「リーダーシップ行動はリーダーの置かれた状況によって変化し、全ての状況に適応されるリーダーシップ類型は存在しない」という考えが前提になっている。したがって、どのような状況においても、状況によって適切な行動をすることができれば、最適なリーダーシップを発揮しているということになる。その中の1つとして、1971年にHouseが提唱したパス・ゴール理論 (The Path-Goal Theory) がある。これは「メンバーが目標 (ゴール) を達成するためには、リーダーはどのような道筋 (パス) を通れば良いのかを示すことである」という考えに基づいている⁴⁾⁹⁾¹²⁾。

第4項 変革型リーダーシップ

変革型リーダーシップとは、新たなビジョンを掲げ、革新的で、変化する時のリスクを背負うことである。影響力だけでなく高いモラル性を持って、フォロワーの価値観や態度を無条件に変化させることである。また、フォロワーの潜在的な要求を発見し、高度な欲求を満足させるため、全ての人を受け入れ、組織に好ましい結果をもたらす優れたリーダーシップである³⁾⁴⁾。

第7節 Leadership Scale for Sports に関する研究

図1は、Chelladurai⁴⁾が示したリーダーシップ多次元モデル (Multidimensional model of leadership) である。選手の満足やパフォーマンスは、コーチのコーチング行動が関わっていることを示している。コーチの実際のコーチング行動とは、選手がコーチに対して必要としている行動、理想とされる行動と選手の特徴が影響して成り立つものであるとされる。Leadership Scale for Sports (以下「LSS」) とは1980年に Chelladurai & Saleh が開発したものである。LSS は、コーチの特別なリーダー行動に関する選手の好み (Preference)、選手の実際のコーチのリーダー行動に関する選手の認知度 (Perception) をそれぞれ測定するために使用される。また、コーチ自身のリーダー行動についての認知度 (Perception)、あるいは理想的なリーダー行動についても測定することができる。

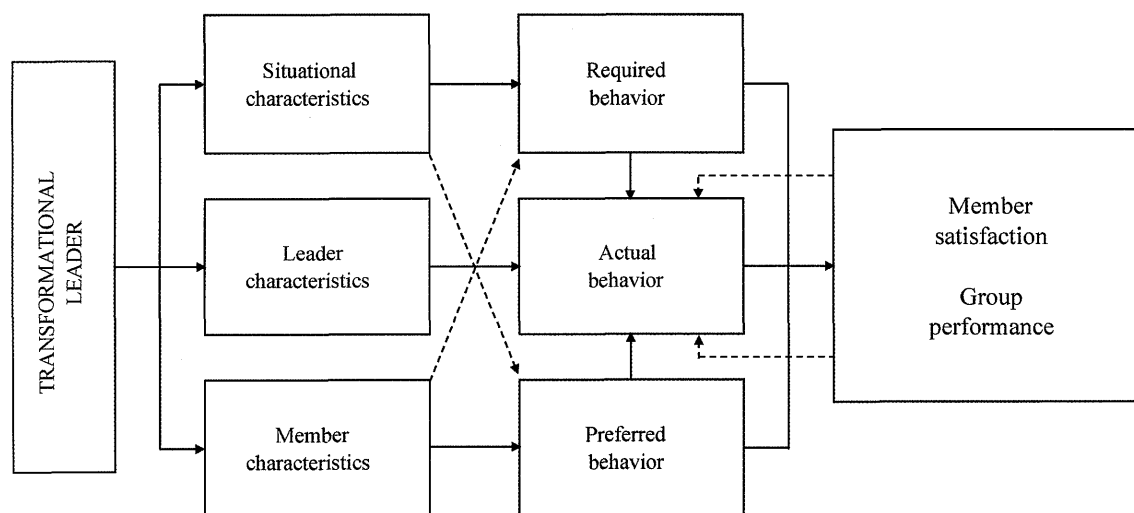


図1. Chelladuraiによるリーダーシップ多次元モデル (Multidimensional model of leadership)

出所) Chelladurai, P (2014). p.315 より引用

Moen, F. et al.²¹⁾による研究では、選手の満足に関係するコーチング行動は、Training & Instruction、Democratic Behavior、Positive Feedback であると示した。一方、Autocratic Behavior は選手の満足に対し、有意な差を示さないことが明らかになった。

第8節 Coaching Efficacy Scaleに関する研究

Coaching Efficacy Scale (以下「CES」)とは、コーチ自身が選手の学習やパフォーマンスに影響を与えることができる能力を持っていると信じる程度を測定することができる尺度である⁸⁾。コーチング効力感が、コーチング行動、選手の満足、選手のパフォーマンスに影響を与えていることが、Conceptual model of coaching efficacyにより示された。

町田ら¹⁸⁾は現役スポーツ指導者のコーチング効力感を向上させる情報源として、指導者講習会への参加頻度、競技歴、指導にかける時間、同性から指導を受けた経験、指導人数がある。反対に、ライフワークバランスは、コーチング効力感を低下させる要因になりうることを示された。また、コーチング効力感が女性は男性に比べ、コーチング効力感が低い可能性が示された。女性は指導者講習会への参加頻度や競技歴などに対しての機会が少ないために、男性との効力感の違いに影響していると考えられる。

第9節 CoachDISCに関する研究

オーストラリアの Athlete Assessments 社が開発した CoachDISC は、オーストラリアやアメリカでも大学等で広く用いられており、Dr. Tony Alessandra³³⁾ が築いた DISC プロファイル論に基づいて構成されている。

CoachDISC は、開発者の Bo Hanson (コーチングコンサルタント、オリンピック出場4回、内メダル獲得3つ) が Dr. Alessandra の研究を用いて、アスリート (AthleteDISC) やスポーツ組織運営に携わる人 (ManagerDISC)、そしてコーチ (CoachDISC) を対象とした、唯一公認の行動分析プロファイリングツールを完成させた。CoachDISC とは、コーチの自己啓発や専門的能力の開発をサポートするオンラインのスポーツアセスメントである。このプロファイルを使用することで、コーチ自らのコーチングの行動や好み、コーチングスタイルにおける自己認識を更に深めることができる。また、このプロファイルはコミュニケーション能力を高め、スタッフや選手たちとより強い関係を築くことができ、自己のモチベーションや強み、改善すべき領域への理解を深めることにも役に立つとされている。CoachDISC とは、コーチとしての成長に向けて、次の一步を踏み出すことができ

るよう工夫して作られている。また、CoachDISC では、適応スタイル (Adapted Style) と本来のスタイル (Natural Style) の2つの結果が明らかになる。適応スタイル (Adapted Style) とは、現在の環境 (スポーツ現場) の中で、コーチ自身としての役割をはたすためにはどのように行動すべきかを理解するための自己認識である。一方、本来のスタイル (Natural Style) は、「ありのままの自分」を理解するための自己認識であり、本能的な動機や行動を指している¹⁾。

David P.⁶⁾ の研究によると、CoachDISC と ManagerDISC を使用したことにて、プロフィールを使用前と後では自己認識が高まった結果も明らかになっている。

第10節 女性スポーツ

第1項 女性アスリート・コーチの人材育成

スポーツ組織や女性スポーツを取り巻く環境に関する課題として、コーチから「女性コーチが少ない」、「女性の指導者や理事を組織の内外に増やしていくべき」という指摘がある。課題の根底には、スポーツ組織内での意思決定者、コーチ等、指導的な地位に就くために必要な知識や経験をもつ女性が不足している現状があり、女性リーダーとなる人材を育成することの重要性が明らかとなっている。ロンドンオリンピックに出場した女性アスリートの40%以上が、引退後に指導者になることを望んでいる。そのためスポーツに関わる女性の人材育成の必要性が明らかとなった。第4次男女共同参画基本計画²⁶⁾で「2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という目標が掲げられている¹⁶⁾。

第2項 指導的地位における女性の登用を阻む要因

女性コーチには乗り越えなければならない2つの障壁があるとされる。1つ目は、「外的障壁」である。女性と男性の能力に対する評価が最初から公平でないことや、同じような能力を持つ男性を採用し、集団を形成する傾向等が含まれる。2つ目は、「内的障壁」である。女性の要因がコーチという職業機会に影響を及ぼしてしまう障壁のことである。これは、女性コーチがアサーティブではないこと (自分の気持ちや考えを控えてしまうこと) や、仕事と家庭を両立しなければならない状況を示す。

女性リーダーがビジネスにおいても、「受動的、控えめ、アサーティブではない」などの伝統的な女性らしさは、好感をもたれるものの尊敬はされない。男性的特性とされる「遠

慮なく意見を述べる、要求をする」女性は、指導的地位においては尊敬されても、女性としての好感は得られないとする二重基準である。その一方、女性は男性よりも効果的なリーダーシップ・スタイル（変革型リーダーシップ：人々の士気を高め、ビジョンを共有し、個人および組織の変化をもたらす）をとると指摘されている¹⁶⁾。

第3項 NCAA Women Coaches Academy

2003年に第1回目のNCAA Women Coaches Academyが開催され、合計39回のアカデミーが行われ、1500人の卒業生を輩出した。NCAAに所属する女性コーチが4日間にわたり教育的なトレーニングが実施する。プログラム内容は、コーチとして成功を収めるという視点から自分自身のスタイル、コミュニケーション、法律問題、倫理などを学ぶことになっている²⁾。

第4項 女性コーチアカデミー

2015年に第1回目の女性コーチアカデミーが開催された。女性コーチアカデミーでは、2泊3日でトップコーチを目指す女性のために、科学的研究に基づいたコーチ教育・トレーニングを学ぶとされている。プログラム内容は、ワークバランス、ダイバーシティマネジメントなど、選手とともに頂点を目指す女性コーチに欠かせない視点になっており、スポーツ指導者に向けた従来の様々な講習とは大きく異なる。2016年に開催された女性コーチアカデミー2016では、1日目にプロフェッショナルとしてのコーチング、女性アスリートのコンディショニングⅠ「女性アスリートの三主徴」、女性アスリートのコンディショニングⅡ「スポーツ栄養」、2日目にコーチのためのキャリアプランニング、DISCプログラム、メンタル&コーピングスキル、イノベティブ・シンキング、リーダーシップ、チームビルディング、スポーツにおけるダイバーシティ、3日目に女性スポーツの歴史、*Navigating the Future for Women Coaches*、ネットワーキングが実施された。また、キャリア形成をサポートするネットワーク構築の機会を設け、スポーツの枠を超え、国内外の組織からメンターとなる人材が紹介される。日本から世界に羽ばたく女性コーチを支援する「日本唯一」の取り組みである¹⁵⁾。

第11節 先行研究のまとめ

先行研究を検討した結果、以下の6点が明らかとなった。

1. 日本のスポーツ界には、現場での指導における倫理的な問題点が存在する。
2. 競技スポーツとしてスポーツを実施する人や生涯スポーツとしてスポーツを楽しむ人々などに対してスポーツ指導者の役割は重要である。
3. 選手の満足やパフォーマンスを高めるためにはコーチ（指導者）のコーチング行動が重要になる。
4. リーダーシップ理論は、20世紀半ばまでコーチ自身の特徴や行動のみに注目されていた。それ以降は、コーチ自身が選手や状況に適応することが重要とされている。また最近では、全ての人を受け入れ、組織に好ましい結果をもたらすとされている変革型リーダーシップがでてきた。
5. 学術的に認められたコーチ自身のコーチング行動を表す尺度は存在する。
6. スポーツの実践現場で活用するために開発された CoachDISC ではあるが、学術的な有用性が明らかになっていない。

第12節 CoachDISCの有用性に関わる仮説の設定

第1項 CoachDISCに関わる Leadership Scale for Sports との関係

1. 理論仮説1

本研究の理論仮説1は、「CoachDISCとLSSの尺度間に有意な相関を示す」とした。さらに、理論仮説1を検証するために、作業仮説1a、1b、1cとした。

1) 作業仮説1a

本研究の作業仮説1aは、「CoachDISCのDominance (Adapted style)とLSSのAutocratic Behaviorとの間に有意な正の相関を示す」とした。

2) 作業仮説1b

本研究の作業仮説1bは、「CoachDISCのSteady (Adapted style)とLSSのDemocratic Behaviorとの間に有意な正の相関を示す」とした。

第2項 CoachDISCに関わる Coaching Efficacy Scale との関係

1. 理論仮説2

本研究の理論仮説2は、「CoachDISCとCESの尺度間に有意な相関を示す」とした。さらに、理論仮説2を検証するために、作業仮説2a、2bとした。

1) 作業仮説 2 a

本研究の作業仮説 2 a は、「CoachDISC の Dominance (Adapted style) と CES の Motivation、Strategy、Technique との間に有意な正の相関を示す」とした。

2) 作業仮説 2 b

本研究の作業仮説 2 b は、「CoachDISC の Influence (Adapted style) と CES の Character Building との間に有意な正の相関を示す」とした。

第 3 項 コーチの指導フィールドによる比較

1. 理論仮説 3

本研究の理論仮説 3 は、「トップコーチの方が CoachDISC と LSS との関係、CoachDISC と CES との関係ともに有意に高い相関を示す」とした。さらに、作業仮説 3 a、3 b とした。

1) 作業仮説 3 a

本研究の作業仮説 3 a は、「Division I は Division III よりも CoachDISC の Dominance (Adapted style) と LSS の Autocratic Behavior、CoachDISC の Steady (Adapted style) と LSS の Democratic Behavior との関係において、有意に高い相関を示す」とした。

2) 作業仮説 3 b

本研究の作業仮説 3 b は、「国際的に活躍するコーチは、日本国内のコーチよりも CoachDISC の Dominance (Adapted style) と LSS の Autocratic Behavior、CoachDISC の Steady (Adapted style) と LSS の Democratic Behavior との関係において、有意に高い相関を示す」とした。

第3章 研究方法

第1節 調査対象者

本研究では、調査対象者を以下の3つのグループとした。

1. “NCAA Women Coaches Academy 2016”に参加した女性コーチ88名とし、87名から有効回答が得られた。
2. 日本の「女性コーチアカデミー2015」に参加した32名とし、31名から有効回答が得られた。
3. 日本の「女性コーチアカデミー2016」に参加した29名とし、28名の有効回答が得られた。

第2節 調査期間

本研究の調査期間を以下の3つのグループごとに以下の通りであった。

1. “NCAA Women Coaches Academy 2016”の調査は2016年6月に実施した。
2. 日本の「女性コーチアカデミー2015」の調査は2015年9月に実施した。
3. 日本の「女性コーチアカデミー2016」の調査は2016年9月に実施した。

第3節 質問紙調査

本研究の質問紙調査を以下の4つの質問紙で実施した。

“NCAA Women Coaches Academy 2016”に参加したアメリカ女性コーチの質問紙は、「添付資料：質問紙」に示した。この質問紙は、NCAA Women Coaches Academyの事務局により回答済の質問紙がアメリカから郵送され、回収された。

「女性コーチアカデミー2015」および「女性コーチアカデミー2016」の参加者の質問紙は、「添付資料：質問紙」に示した。これらの質問紙は、女性コーチアカデミーの会場で回収された。また日本のCoachDISCの結果は、調査対象者本人の許可を得て、事務局によりデータとして回収された。

なお、「女性コーチアカデミー2015」の参加者においては、Coaching Efficacy Scaleは実施しなかった。

第1項 個人的属性

個人的属性に関しては、“NCAA Women Coaches Academy 2016”、「女性コーチア

カデミー2015]、「女性コーチアカデミー2016」のそれぞれの事務局から、参加者の許可を得て上で、提供された。

第2項 CoachDISC

CoachDISC に関しては、“NCAA Women Coaches Academy 2016”では、Athlete Assessment 社が開発した CoachDISC を用いた。女性コーチアカデミーでは、日本語版 CoachDISC を用いた。

第3項 Leadership Scale for Sports

Leadership Scale for Sports に関しては、“NCAA Women Coaches Academy 2016”では、Chelladurai が開発した LSS を用いた。女性コーチアカデミーでは、日本語版 LSS を用いた。

第4項 Coaching Efficacy Scale

Coaching Efficacy Scale に関しては、“NCAA Women Coaches Academy 2016”では、Feltz et al.⁸⁾が開発した CES を用いた。女性コーチアカデミーでは、町田らにより作成された日本語訳版コーチング効力感尺度を用いた。

第4節 質問内容

第1項 個人的属性

個人的属性の項目は1) 年齢、2) 所属、3) コーチポジションの3項目であった。

第2項 CoachDISC に関する因子

DISC 理論はそれぞれのスタイルに特徴的な素直さやオープンさの尺度を用いて、外側から観察可能な行動パターンに注目されている。行動スタイルは Dominance、Influence、Steady、Conscientious の4つの因子に分類される。また、それぞれのコーチ行動は Adapted style (以下「Adapted」:適応スタイル) と Natural style (以下「Natural」:本来のスタイル) の2つに分類されるため、合計8因子で結果が表される。また、行動スタイルの Dominance、Influence、Steady、Conscientious の4つの因子は、割合(0～100%)で表される。

CoachDISC は、約 12 分間のオンライン調査により、個別化された 44 ページにわたるプロフィールレポートが提供される。

1. Dominance (主導)

Dominance とは、「解決しなければならない問題」にどのくらい重点があるか、問題に直面した時に、どのくらい断定的ではっきりとした問題解決を行うかである。一般的にとっても積極的で、率直で、用心深く、結果志向なコーチング行動を示す。評価の高い人は積極的に問題を追求し、問題を解決しようとするが、評価が低い人は解決が難しい問題に対して控えめ保守的である。

2. Influence (感化)

Influence とは、「人」にどのくらい重点があるか、どのくらい人と関わることを好むか、どのように関わろうとするかの指標である。一般的に人間本位の率直且つオープンなコーチング行動を示す。評価の高い人は社会的で個人的な繋がりを求めることを好み、頻繁に人々との交流を楽しむが、評価の低い人は内向的で控えめで、新しい繋がりや交流を始めることに消極的である。

3. Steady (安定)

Steady とは、日々の課題を行う際にどのような活動レベルや、ペースを好むかの指標である。一般的に間接的でありつつオープンでもあり、我慢強くチーム重視のコーチングの行動を示す。評価の高い人は強い忍耐力を発揮し、一貫性のある安定した作業負荷を好み、頻繁に方向性を変えることを好まないが、評価の低い人は早急に課題を解決しようとし、忍耐力がなく、早いペースで多くの役割を同時に果たす課題を好み、活発で変化志向である。

4. Conscientious (慎重)

Conscientious とは、どのくらい決められたルールに従い、データや資料の詳細に注目し正確にこだわるかの指標である。一般的に間接的で慎重で、データ重視の分析的なコーチング行動を示す。評価の高い人は正確性、信頼性のある事実、的確さや高水準にこだわるが、評価の低い人は決められたルールに対して疑問を抱き、独立心が強く、頑固なことが多く、論理的なデータよりも情緒的な説得を好むことが多い。

第3項 Leadership Scale for Sports に関する因子

本研究では、Chelladurai & Saleh⁵⁾が開発したLSSを使用した。

LSSに関する因子は、Training & Instruction (13項目)、Democratic Behavior (9項目)、Autocratic Behavior (5項目)、Social Support Behavior (8項目)、Positive Feedback (5項目)の5因子である。

LSSは、5段階尺度のリッカートスケール法「Always (いつも) = 5、Often (しばしば) = 4、Occasionally (たまに) = 3、Seldom (めったにない) = 2、Never (決して) = 1」でそれぞれのコーチング行動に関する項目を評価する。

1. Training & Instruction (トレーニングと指導)

Training & Instructionとは、ハードで精力的なトレーニングを強調し、促進することによって選手のパフォーマンスを向上することを目的とするコーチング行動：トレーニングではそのスポーツのスキル、テクニック、戦術を選手に教え、メンバー間の関係を明確にし、メンバーの活動をコーディネートする。さらに、メンバーの行動を組織的にしたり、調整したりする。

2. Democratic Behavior (民主的行動)

Democratic Behaviorとは、グループで達成する目標、練習方法、試合戦術や戦略などを選手に決定させ、より多くの選手の参加を許すコーチング行動である。

3. Autocratic Behavior (権威的行動)

Autocratic Behaviorとは、独立した意思決定と個人の権威を強調するコーチング行動である。

4. Social Support Behavior (社会的支援行動)

Social Support Behaviorとは、個別の選手の幸福、積極的なグループの雰囲気、メンバー同士の暖かい個人的な関係に関したことによって特徴づけられるコーチング行動である。

5. Positive Feedback (積極的フィードバック)

Positive Feedbackとは、良いパフォーマンスを承認したり、報酬を与えたりすること

によって選手を強化するコーチング行動である。

第4項 Coaching Efficacy Scale に関する因子

本研究では、CES に関する因子として、1) Motivation (7項目)、2) Strategy (7項目)、3) Technique (6項目)、Character Building (4項目) の4因子である。5段階尺度のリッカートスケール法で表される。

※日本女性コーチアカデミー2015ではCoaching Efficacy Scale 質問紙は実施していない。

1. Motivation (動機付け)

Motivation の効力感とは、コーチ自身が、選手の心理的スキルや状態に影響を及ぼすことに対して自信があるかということである。

2. Strategy (戦略)

Strategy の効力感とは、コーチ自身が競技中に選手やチームに対して、パフォーマンスを成功させることができる自信があるかということである。

3. Technique (テクニック)

Technique の効力感とは、コーチ自身が選手に対して指導と診断の能力を持っている信念として定義されている。

4. Character Building (人格形成)

Character Building の効力感とは、コーチ自身が選手のスポーツに対する個人的な発達とポジティブな姿勢に影響を及ぼすことができる自信があるかということである。

第5節 倫理的配慮

本研究は順天堂大学スポーツ健康科学研究科研究用倫理審査会により承認をえたものである (27-94号)。

本研究を実施するにあたり、回答者が特定されないよう対象となる個人を匿名化し統計処理することや、個人情報漏洩などの不利益が及ばないよう、個人情報の保管を徹底することを説明した。

第6節 分析方法

本研究の統計分析には、IBM SPSS Statistics Version 21 を用いた。

第1項 記述統計および尺度の信頼性

1. 個人的属性

個人的属性は、1) 年齢、2) 所属、3) コーチポジションの3項目について単純集計、記述統計を行った。

2. CoachDISC

CoachDISC は、8 因子 (Adapted : 4 因子、Natural : 4 因子) における全体の平均値および標準偏差を算出した。

3. Leadership Scale for Sports

LSS は、5 因子における平均値、標準偏差、および信頼性係数 (α 係数) を算出した。さらに、同様に LSS の 5 因子における相関分析を行った。

4. Coaching Efficacy Scale

CES は、4 因子における平均値、標準偏差、および信頼性係数 (α 係数) を算出した。さらに、同様に CES の 4 因子における相関分析を行った。

第2項 理論仮説の検証に関する分析

1. 理論仮説 1

理論仮説 1 について作業仮説 1 a、1 b、1 c の検証では、アメリカ女性コーチと日本女性コーチを分類し、CoachDISC と LSS との間の関係性を分析した。CoachDISC の 8 因子 (Adapted : 4 因子、Natural : 4 因子) と LSS の 5 因子で相関分析を行った。

2. 理論仮説 2

理論仮説 2 について作業仮説 2 a、2 b の検証では、アメリカ女性コーチと日本女性コーチを分類し、CoachDISC と CES との間の関係性を分析した。8 因子 (Adapted : 4 因子、Natural : 4 因子) と CES の 4 因子で相関分析を行った。

3. 理論仮説3

理論仮説3について作業仮説3a、3bの検証では、アメリカ女性コーチを Division I、II、IIIのグループごとに、日本女性コーチを世界（国際大会で活躍するコーチ）と日本（国内で活躍するコーチ）に分類し、CoachDISCとLSS、CESとの間の関係性を確認するため、8因子（Adapted：4因子、Natural：4因子）とLSSの5因子、CESの4因子で相関分析を行った。

第4章 結果

第1節 CoachDISC と Leadership Scale for Sports との相関関係

第1項 調査対象者の個人的属性

1. 調査対象者の年齢

表1は、調査対象者の年齢の最小値、最大値、平均値および標準偏差を示したものである。

表1. 調査対象者の年齢の最大値、最小値、平均値、標準偏差 (単位: 歳)

	最大値	最小値	平均値 (SD)
NCAA Women Coaches Academy 2016	62	23	33.02 (8.16)
女性コーチアカデミー2015	59	23	36.90 (8.47)
女性コーチアカデミー2016	55	24	34.89 (8.27)

また図2は、年代別における人数の割合を示したものである。全体では30代が最も多く、50代以上が最も少なかった。

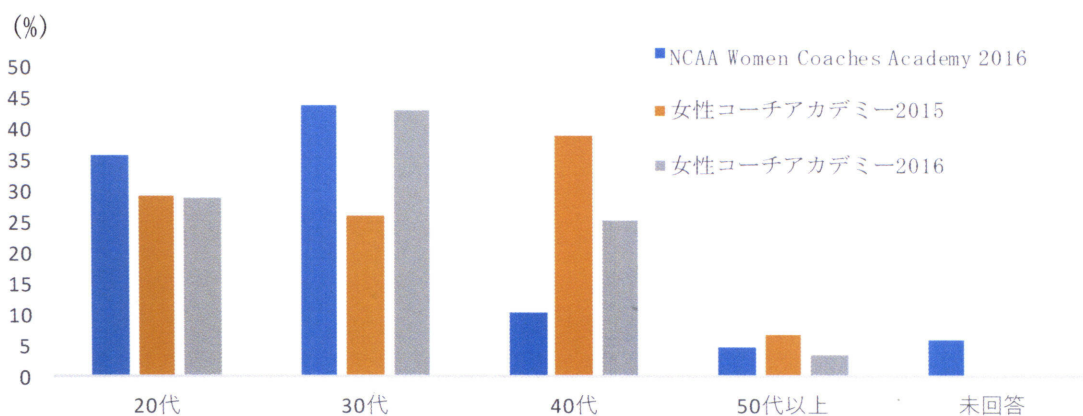


図2. 調査対象者の年代

2. 調査対象者の所属

表2は、アメリカ女性コーチを NCAA の区分である 1) Division I、2) Division II、3) Division III の所属ごとで示したものである。

表3は、日本女性コーチの最高指導成績を 1) 世界レベル: 国際大会、2) 日本レベル: 全国大会、3) 地域レベル: 地域大会、として分類し示したものである。

表2. アメリカ女性コーチの所属 (単位:人)

	Division I	Division II	Division III	その他
NCAA Women Coaches Academy 2016	44	17	22	4

表3. 日本女性コーチの所属 (単位:人)

	世界レベル	日本レベル	地域レベル	所属なし
女性コーチアカデミー2015	11	14	1	5
女性コーチアカデミー2016	6	20	2	0

3. ポジション

表4は、アメリカ女性コーチを1) Head coach、2) Assistant coach のポジションごとで示したものである。その他には、Coordinator や Director などが含まれる。

表5は、日本女性コーチ参加者のポジションを1) コーチ、2) 栄養士、3) チームドクターに分類し示したものである。本研究では、コーチのみを対象としたため、以下の分析では日本女性コーチ 49 名で分析を行った。

表4. アメリカ女性コーチのポジション (単位:人)

	Head coach	Assistant coach	その他
NCAA Women Coaches Academy 2016	42	40	5

表5. 日本女性コーチのポジション (単位:人)

	コーチ	栄養士	チームドクター	なし
女性コーチアカデミー2015	25	0	1	5
女性コーチアカデミー2016	24	3	0	1

第2項 Leadership Scale for Sports に関する因子

表6は、LSSに関する5因子について、アメリカ女性コーチにおける因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Autocratic Behavior、Social Support Behavior を除いて .70 を超えた結果となった。

表6. アメリカ女性コーチにおける LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	SD	Chronbach's α	Correlation Matrix				
				1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	3.99	(.35)	.722	1				
2. Democratic Behavior	3.18	(.48)	.742	.396**	1			
3. Autocratic Behavior	2.52	(.53)	.510	-.150	.019	1		
4. Social Support Behavior	3.44	(.46)	.641	.293**	.404**	-.074	1	
5. Positive Feedback	4.37	(.52)	.819	.580**	.272*	-.371**	.322**	1

n=87 * p < .05, ** p < .01

表7は、LSS に関する5因子について、日本女性コーチにおける因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Training & Instruction、Democratic Behavior が .70 を超えた結果となった。

表7. 日本女性コーチにおける LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
				1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	3.64	(.53)	.805	1				
2. Democratic Behavior	3.60	(.62)	.763	.325*	1			
3. Autocratic Behavior	2.66	(.61)	.526	.234	-.085	1		
4. Social Support Behavior	3.57	(.42)	.457	.506**	.221	-.076	1	
5. Positive Feedback	4.02	(.59)	.577	.513**	.158	.047	.522**	1

n=49 * p < .05, ** p < .01

第3項 アメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS)

表8は、アメリカ女性コーチにおける CoachDISC の8因子 (Adapted: 4因子、Natural: 4因子) の平均値、標準偏差および LSS の5因子との相関分析の結果を示したものである。

CoachDISC の Influence (Adapted、Natural) と LSS の Autocratic Behavior との間
に有意な負の相関が見られた。その他の因子間には、有意な相関が見られなかった。

表8. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC と LSS の相関関係、平均値、標準偏差

style	factor	Mean	(SD)	Leadership Scale for Sports				
				Training& Instraction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Supprt Behavior	Positive Feedback
CoachDISC Adapted	Dominance	39.99	(20.07)	.067	.128	.206	.089	.072
	Influence	55.40	(26.32)	-.117	-.128	-.263*	.137	.158
	Steady	61.68	(18.36)	-.014	-.099	-.053	-.141	-.092
	Conscientious	58.86	(24.10)	.060	-.002	.066	-.147	-.194
CoachDISC Natural	Dominance	40.76	(19.71)	-.042	.101	.176	-.068	-.016
	Influence	59.25	(26.63)	-.180	-.102	-.266*	.026	.120
	Steady	59.28	(20.86)	.075	-.136	-.105	-.160	-.034
	Conscientious	49.34	(20.57)	.050	.113	.066	-.018	-.131

n=87

* p < .05

第4項 日本女性コーチ (CoachDISC – LSS)

表9は、日本女性コーチにおける CoachDISC の8因子 (Adapted: 4因子、Natural: 4因子) 平均値、標準偏差および LSS との相関分析の結果を示したものである。

CoachDISC の Dominance (Adapted、Natural) と LSS の Autocratic Behavior との間
に有意な正の相関が見られた。その他の因子間には有意な相関が見られなかった。

表 9. 日本女性コーチにおける CoachDISC と LSS の相関関係、平均値、標準偏差

		Leadership Scale for Sports							
style	factor	Mean	(SD)	Training & Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Support Behavior	Positive Feedback	
CoachDISC	Adapted	Dominance	44.84	(21.97)	-.020	-.233	.329*	-.195	-.141
		Influence	60.33	(22.16)	-.024	-.015	-.225	.153	.083
		Steady	60.73	(17.34)	.011	.241	-.116	.084	-.085
	Conscientious	50.57	(21.57)	-.001	.140	-.076	.004	.068	
	Natural	Dominance	45.41	(20.23)	.077	-.174	.314*	.022	-.037
		Influence	61.16	(25.61)	-.130	-.052	-.239	.189	.002
		Steady	55.45	(17.91)	-.060	.190	-.103	-.180	-.046
		Conscientious	51.78	(22.81)	.032	.016	.083	-.043	.089

n=49 * p < .05

第 2 節 CoachDISC と Coaching Efficacy Scale との相関関係

第 1 項 Coaching Efficacy Scale に関する因子

1. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 10 は、CES に関する 4 因子について、アメリカ女性コーチにおける因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、全ての因子で .70 を超えた結果となった。

表 10. アメリカ女性コーチにおける CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's	Correlation Matrix			
			α	1	2	3	4
1. Motivation	4.02	(.52)	.851	1			
2. Strategy	4.07	(.53)	.874	.503**	1		
3. Technique	4.32	(.46)	.832	.499**	.575**	1	
4. Character Building	4.50	(.43)	.714	.494**	.350**	.271*	1

n=87 * p < .05, ** p < .01

2. CES に関する因子における各因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 11 は、CES に関する 4 因子について、日本女性コーチにおける因子の平均値、標準偏差、信頼性係数（ α 係数）および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、全ての因子で.70 を超えた結果となった。

表 11. 日本女性コーチにおける CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
			1	2	3	4
1. Motivation	3.45 (.72)	.853	1			
2. Strategy	3.20 (.77)	.852	.297	1		
3. Technique	3.44 (.85)	.791	.097	.800**	1	
4. Character Building	3.97 (.84)	.826	.242	.075	.188	1

n=24 * p < .05, ** p < .01

第2項 アメリカ女性コーチ (CoachDISC – CES)

表 12 は、アメリカ女性コーチにおける CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差および CES との相関分析の結果を示したものである。

CoachDISC の Dominance (Adapted) と CES の Motivation、Strategy、Technique との間に有意な正の相関が見られた。CoachDISC の Steady (Adapted) と CES の Motivation、Strategy との間に負の相関が見られた。CoachDISC の Conscientious (Adapted) と CES の Motivation との間に有意な負の相関が見られた。

表 12. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差

style	factor	Mean	(SD)	Coaching Efficacy Scale			Character Building
				Motivation	Strategy	Technique	
CoachDISC Adapted	Dominance	39.99	(20.07)	.236*	.353**	.279**	.121
	Influence	55.40	(26.32)	.180	-.082	.103	.086
	Steady	61.68	(18.36)	-.281**	-.302**	-.209	-.104
	Conscientious	58.86	(24.10)	-.231*	-.024	-.176	-.072
CoachDISC Natural	Dominance	40.76	(19.71)	.186	.318**	.216*	-.047
	Influence	59.25	(26.63)	.087	-.206	.008	.074
	Steady	59.28	(20.86)	-.249*	-.208	-.104	.002
	Conscientious	49.34	(20.57)	-.216*	-.137	-.250*	-.002

n=87 * p < .05, ** p < .01

第3項 日本女性コーチ (CoachDISC – CES)

表 13 は、日本女性コーチにおける CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差および CES との相関分析の結果を示したものである。

CoachDISC の Dominance (Natural) と CES の Strategy との間に有意な負の相関が見られた。また CoachDISC の Steady (Natural) と CES の Strategy との間にも有意な負の相関が見られた。

表 13. 日本女性コーチにおける CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差

style	factor	Mean	(SD)	Coaching Efficacy Scale			Character Building
				Motivation	Strategy	Technique	
CoachDISC Adapted	Dominance	44.84	(21.97)	-.209	.081	-.102	-.354
	Influence	60.33	(22.16)	.321	.147	-.001	.222
	Steady	60.73	(17.34)	-.187	-.286	-.252	.013
	Conscientious	50.57	(21.57)	.034	-.043	.161	.333
CoachDISC Natural	Dominance	45.41	(20.23)	.182	.411*	.208	-.296
	Influence	61.16	(25.61)	.107	-.099	-.085	.115
	Steady	55.45	(17.91)	-.369	-.608**	-.369	.018
	Conscientious	51.78	(22.81)	-.298	-.231	-.171	-.018

n=24 * p < .05, ** p < .01

第3節 コーチの指導フィールドによる違い

第1項 Division I に所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)

1. LSS の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 14 は、アメリカ女性コーチ (Division I) における LSS に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Autocratic Behavior、Social Support Behavior を除いて .70 を超えた結果となった。

表 14. アメリカ女性コーチ (Division I) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
				1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	4.03	(.34)	.712	1				
2. Democratic Behavior	3.16	(.45)	.759	.483**	1			
3. Autocratic Behavior	2.50	(.53)	.513	-.119	.009	1		
4. Social Support Behavior	3.37	(.44)	.603	.278	.529**	-.155	1	
5. Positive Feedback	4.41	(.55)	.861	.562**	.300*	-.371*	.381*	1

n=44 * p < .05, ** p < .01

2. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 15 は、アメリカ女性コーチ (Division I) における CES に関する 4 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Character Building を除いて .70 を超えた結果となった。

表 15. アメリカ女性コーチ (Division I) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
				1	2	3	4
1. Motivation	4.02	(.50)	.821	1			
2. Strategy	4.03	(.50)	.855	.389**	1		
3. Technique	4.30	(.44)	.803	.447**	.657**	1	
4. Character Building	4.41	(.45)	.663	.517**	.200	.273	1

n=44 ** p < .01

3. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係

表 16 は、アメリカ女性コーチ (Division I) における CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係を示したものである。CoachDISC の Dominance (Adapted) と LSS の Autocratic Behavior、CES の Strategy、Technique との間に有意な正の相関が見られた。また、CoachDISC の Influence (Adapted) と LSS の Autocratic Behavior には有意な負の相関が見られ、LSS の Social Support Behavior、Positive Feedback との間には有意な正の相関が見られた。

表 16. アメリカ女性コーチ (Division I) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差、および LSS、CES との相関関係

style	factor	Mean	(SD)	Leadership Scale for Sports				Coaching Efficacy Scale				
				Training & Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Support Behavior	Positive Feedback	Motivation	Strategy	Technique	Character Building
CoachDISC Adapted	Dominance	40.52	(18.78)	-.033	-.048	.332*	.027	-.003	.199	.329*	.327*	-.063
	Influence	60.43	(23.83)	.037	-.036	-.299*	.317*	.353*	.215	-.242	.034	.210
	Steady	61.70	(17.72)	-.080	-.035	-.187	-.189	-.202	-.308*	-.266	-.302*	-.102
	Conscientious	56.23	(24.42)	.074	.003	.009	-.304*	-.180	-.182	.126	-.158	-.049
CoachDISC Natural	Dominance	39.86	(18.87)	-.052	-.127	.390**	-.079	-.036	.133	.368*	.285	-.162
	Influence	61.16	(26.02)	-.128	-.039	-.217	.191	.251	.118	-.261	.057	.179
	Steady	59.09	(18.88)	.032	.064	-.167	-.196	-.196	-.214	-.151	-.214	.130
	Conscientious	47.95	(19.91)	.111	.263	-.155	.038	-.122	-.084	-.130	-.190	.174

n=44 * p < .05, ** p < .01

第2項 Division IIに所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)

1. LSS の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 17 は、アメリカ女性コーチ (Division II) における LSS に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Training & Instruction、Autocratic Behavior を除いて .70 を超えた結果となった。

表 17. アメリカ女性コーチ (Division II) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
			1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	4.11 (.26)	.562	1				
2. Democratic Behavior	3.25 (.58)	.798	.285	1			
3. Autocratic Behavior	2.72 (.60)	.643	-.052	.435	1		
4. Social Support Behavior	3.60 (.62)	.836	.607**	.421	.010	1	
5. Positive Feedback	4.40 (.45)	.751	.209	.345	-.265	.443	1
n=17							** p < .01

2. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 18 は、アメリカ女性コーチ (Division II) における CES に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、全ての因子で .70 を超える結果となった。

表 18. アメリカ女性コーチ (Division II) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
			1	2	3	4
1. Motivation	4.15 (.49)	.865	1			
2. Strategy	4.12 (.54)	.861	.794**	1		
3. Technique	4.30 (.52)	.860	.666**	.700**	1	
4. Character Building	4.57 (.47)	.815	.585*	.592*	.285	1
n=17						* p < .05 , ** p < .01

3. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係

表 19 は、アメリカ女性コーチ (Division II) における CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係を示したものである。CoachDISC の Influence (Adapted) と LSS の Democratic Behavior、Autocratic Behavior との間に有意な負の相関が見られた。

表 19. アメリカ女性コーチ (Division II) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係

style	factor	Mean	(SD)	Leadership Scale for Sports				Coaching Efficacy Scale				
				Training & Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Support Behavior	Positive Feedback	Motivation	Strategy	Technique	Character Building
CoachDISC Adapted	Dominance	48.41	(20.87)	.141	.323	.164	.208	.228	.461	.476	.466	.306
	Influence	53.88	(30.02)	-.309	-.539*	-.580*	-.100	.176	.270	.030	.299	-.041
	Steady	56.29	(23.44)	.160	.033	.219	.027	-.104	-.402	-.320	-.329	-.019
	Conscientious	55.59	(26.36)	.324	.237	.254	.021	-.322	-.457	-.268	-.305	-.010
CoachDISC Natural	Dominance	44.29	(18.78)	-.390	.042	.052	-.210	-.078	.369	.351	.289	-.275
	Influence	56.53	(29.45)	-.354	-.461	-.411	-.282	-.195	-.291	-.447	-.377	-.230
	Steady	56.94	(23.02)	.163	-.056	-.090	-.070	.098	-.324	-.133	-.102	.202
	Conscientious	47.65	(20.12)	.080	.572*	.451	.053	-.124	-.373	-.100	-.246	-.068

n=17

*p < .05

第 3 項 Division III に所属するアメリカ女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)

1. LSS の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 20 は、アメリカ女性コーチ (Division III) における LSS に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、Training & Instruction、Positive Feedback が .70 を超えた結果となった。

表 20. アメリカ女性コーチ (Division III) における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
				1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	3.81	(.39)	.757	1				
2. Democratic Behavior	3.09	(.43)	.656	.266	1			
3. Autocratic Behavior	2.51	(.46)	.364	-.397	-.357	1		
4. Social Support Behavior	3.48	(.36)	.327	.229	.251	-.221	1	
5. Positive Feedback	4.24	(.55)	.780	.736**	.081	-.489*	.233	1

n=22

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

2. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 20 は、アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CES に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数 (α 係数) および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数 (α 係数) は、全ての因子で .70 を超えた結果となった。

表 21. アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
			1	2	3	4
1. Motivation	3.90 (.58)	.891	1			
2. Strategy	4.01 (.57)	.890	.485*	1		
3. Technique	4.34 (.50)	.871	.513*	.334	1	
4. Character Building	4.57 (.37)	.740	.528*	.515*	.252	1

n=22 * p < .05

3. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係

表 22 は、アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係を示したものである。CoachDISC の Influence (Adapted) と LSS の Training & Instruction との間に有意な負の相関が見られた。また CoachDISC の Steady (Natural) と CES の Character Building との間に有意な負の相関が見られた。

表 22. アメリカ女性コーチ (DivisionIII) における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS、CES との相関関係

CoachDISC style	factor	Mean (SD)	Leadership Scale for Sports				Coaching Efficacy Scale				
			Training & Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Support Behavior	Positive Feedback	Motivation	Strategy	Technique	Character Building
Adapted	Dominance	33.18 (20.06)	.046	.174	.095	.193	.009	.163	.333	.109	.260
	Influence	47.68 (26.55)	-.440*	.121	.056	.193	-.208	.074	.031	-.010	.109
	Steady	66.82 (15.24)	.218	-.324	-.035	-.320	.241	-.089	-.328	.153	-.189
	Conscientious	69.68 (17.31)	.198	-.197	-.045	-.054	-.003	-.046	-.011	-.092	-.158
Natural	Dominance	35.86 (19.25)	-.002	.506*	-.034	.089	-.057	.131	.191	.038	.153
	Influence	57.55 (26.44)	-.319	.031	-.216	.109	.061	.245	-.091	.175	.328
	Steady	62.23 (24.68)	.205	-.475*	-.020	-.265	.174	-.257	-.285	.078	-.428*
	Conscientious	56.23 (21.47)	.147	-.379	.128	-.275	-.059	-.258	-.034	-.298	-.289

n=22 * p < .05

第4項 国際的に活躍する日本女性コーチ (CoachDISC – LSS, CES)

1. LSS の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 23 は、日本女性コーチ（世界レベル）における LSS に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数（ α 係数）および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、Training & Instruction、Democratic Behavior が .70 を超えた結果となった。

表 23. 日本女性コーチ（世界レベル）における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
			1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	3.56 (.54)	.785	1				
2. Democratic Behavior	3.46 (.62)	.757	.388	1			
3. Autocratic Behavior	2.74 (.60)	.467	.292	.440	1		
4. Social Support Behavior	3.48 (.43)	.416	.556*	.146	.039	1	
5. Positive Feedback	4.26 (.46)	.477	.725**	.097	.116	.693**	1

n=16 * p < .05, ** p < .01

2. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係

表 24 は、日本女性コーチ（世界レベル）における CoachDISC の 8 因子（Adapted、Natural）の平均値、標準偏差および LSS との相関関係を示したものである。CoachDISC の Influence (Adapted) と LSS の Social Support Behavior との間に有意な正の相関が見られた。また、CoachDISC の Influence (Natural) と LSS と Autocratic Behavior との間に有意な負の相関が見られた。

表 24. 日本女性コーチ（世界レベル）における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係

style	factor	Mean	(SD)	Leadership Scale for Sports				
				Training& Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Supprt Behavior	Positive Feedback
Adapted	Dominance	53.00	(21.30)	.033	-.202	.377	.351	.129
	Influence	56.81	(24.13)	.181	-.033	-.470	.509*	.456
	Steady	52.19	(17.19)	-.333	-.014	-.211	-.446	-.173
	Conscientious	48.50	(24.87)	-.164	.199	.319	-.463	-.408
Natural	Dominance	53.19	(20.04)	.128	.069	.232	.436	.021
	Influence	53.94	(29.35)	-.051	-.399	-.539*	.138	.172
	Steady	54.38	(19.96)	-.043	.206	.045	-.260	-.151
	Conscientious	50.31	(24.45)	.041	.321	.474	-.269	-.048

n=16 * p < .05

3. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 25 は、日本女性コーチ（世界レベル）における CES に関する 5 因子の因子の平均値、標準偏差、信頼性係数（ α 係数）および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、Character Building を除いて .70 を超えた結果となった。

表 25. 日本女性コーチ（世界レベル）における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
				1	2	3	4
1. Motivation	3.50	(.64)	.824	1			
2. Strategy	2.74	(.77)	.953	.301	1		
3. Technique	3.14	(.96)	.746	.288	.915*	1	
4. Character Building	4.04	(.49)	.614	.766	.016	.128	1

n=6 * p < .05

4. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および CES との相関関係

表 26 は、日本女性コーチ（世界レベル）における CoachDISC の 8 因子（Adapted、Natural）の平均値、標準偏差および CES との相関関係を示したものである。全ての因子間に有意な相関が見られなかった。

表 26. 日本女性コーチ（世界レベル）における CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差

style	factor	Mean	(SD)	Coaching Efficacy Scale			
				Motivation	Strategy	Technique	Character Building
CoachDISC Adapted	Dominance	47.67	(20.85)	-.217	-.354	-.602	.056
	Influence	57.67	(28.32)	.408	-.018	-.150	.624
	Steady	52.67	(17.39)	-.613	-.589	-.560	-.727
	Conscientious	46.00	(34.29)	-.439	-.025	.214	-.313
CoachDISC Natural	Dominance	41.67	(11.25)	.568	.731	.491	.360
	Influence	56.17	(36.26)	-.154	-.178	-.242	-.006
	Steady	68.67	(21.71)	-.393	-.306	-.155	-.449
	Conscientious	54.17	(29.46)	-.022	-.071	-.020	-.130

n=6

第 5 項 日本国内で活躍する日本女性コーチ（CoachDISC – LSS, CES）

1. LSS の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 27 は、日本女性コーチ（日本レベル）における LSS に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数（ α 係数）および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、Training & Instruction、Democratic Behavior が .70 を超えた結果となった。

表 27. 日本女性コーチ（日本レベル）における LSS に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean	(SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix				
				1	2	3	4	5
1. Training & Instruction	3.70	(.51)	.814	1				
2. Democratic Behavior	3.70	(.62)	.790	.203	1			
3. Autocratic Behavior	2.62	(.62)	.563	.186	-.362*	1		
4. Social Support Behavior	3.63	(.41)	.531	.403*	.152	-.173	1	
5. Positive Feedback	3.93	(.57)	.494	.442*	.159	-.098	.507**	1

n=31 * p < .05, **p < .01

2. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係

表 28 は、日本女性コーチ（日本レベル）における CoachDISC の 8 因子 (Adapted、Natural) の平均値、標準偏差、および LSS との相関関係を示したものである。CoachDISC の Dominance (Natural) と LSS の Autocratic Behavior との間に有意な正の相関が見られた。

表 28. 日本女性コーチ（日本レベル）における CoachDISC に関する平均値、標準偏差および LSS との相関関係

CoachDISC	style	factor	Mean	(SD)	Leadership Scale for Sports				
					Training & Instruction	Democratic Behavior	Autocratic Behavior	Social Supprt Behavior	Positive Feedback
Adapted		Dominance	40.06	(21.35)	.100	-.135	.354	-.352	-.281
		Influence	60.52	(21.11)	-.121	.023	-.106	-.017	.051
		Steady	66.32	(14.64)	-.031	.207	-.097	.163	-.136
		Conscientious	53.52	(19.12)	.040	.032	-.295	.244	.318
Natural		Dominance	41.55	(20.11)	.134	-.232	.357*	-.103	-.170
		Influence	63.19	(23.08)	-.231	.138	-.085	.217	.031
		Steady	56.42	(17.44)	-.147	.136	-.208	-.217	-.073
		Conscientious	54.16	(21.98)	-.052	-.241	-.113	-.001	.106

n=31 * p < .05

3. CES の因子に関する平均値、標準偏差、信頼性係数および相関関係

表 29 は、日本女性コーチ（日本レベル）における CES に関する 5 因子の平均値、標準偏差、信頼性係数（ α 係数）および相関関係を示したものである。内的妥当性を示す信頼性係数（ α 係数）は、全ての因子で .07 を超える結果となった。

表 29. 日本女性コーチ（日本）における CES に関する相関関係、平均値、標準偏差、信頼性係数

	Mean (SD)	Chronbach's α	Correlation Matrix			
			1	2	3	4
1. Motivation	3.39 (.76)	.862	1			
2. Strategy	3.40 (.73)	.792	.432	1		
3. Technique	3.63 (.76)	.786	.174	.730**	1	
4. Character Building	3.94 (.97)	.880	.178	.125	.259	1

n=17 ** p < .01

4. CoachDISC の因子に関する平均値、標準偏差および CES との相関関係

表 30 は、日本女性コーチ（日本レベル）における CoachDISC の 8 因子（Adapted、Natural）の平均値、標準偏差および CES との相関関係を示したものである。CoachDISC の Conscientious (Adapted) と LSS の Character Building との間に有意な正の相関が見られた。また CoachDISC の Steady (Natural) と LSS の Stratedy との間に有意な負の相関が見られた。

表 30. 日本女性コーチ（日本レベル）における CoachDISC と CES の相関関係、平均値、標準偏差

style	factor	Mean	(SD)	Coaching Efficacy Scale			Character Building
				Motivation	Strategy	Technique	
CoachDISC Adapted	Dominance	40.18	(25.40)	-.210	.268	.061	-.424
	Influence	63.12	(23.21)	.268	.241	.143	.174
	Steady	65.29	(17.87)	-.068	-.428	-.314	.146
	Conscientious	51.35	(19.47)	.371	-.230	-.061	.606**
CoachDISC Natural	Dominance	44.24	(24.20)	.161	.392	.156	-.342
	Influence	59.24	(23.66)	.140	-.027	.141	.167
	Steady	58.29	(20.05)	-.401	-.700**	-.452	.083
	Conscientious	52.71	(22.69)	-.362	-.380	-.373	.003

n=17 ** p < .01

第4節 アメリカ女性コーチと日本女性コーチの尺度間比較

第1項 アメリカ女性コーチ（全体）と日本女性コーチの尺度間比較

表 31 は、アメリカ女性コーチと日本女性コーチに分類し CoachDISC の 8 因子、LSS の 5 因子、CES の 4 因子の比較を示したものである。

CoachDISC の Conscientious (Adapted) に関しては、アメリカ女性コーチが日本女性コーチよりも有意に高い値を示した。LSS の Democratic Behavior に関しては、日本女性コーチがアメリカ女性コーチの方より有意に高い値を示した。また、CES に関しては全ての因子でアメリカ女性コーチが日本女性コーチよりも有意に高い値を示した。

表 31. CoachDISC、LSS、CES におけるアメリカ、日本女性コーチの平均値、標準偏差、t 検定の結果

Scale	Factor	アメリカ女性コーチ		日本女性コーチ		t	p	
		(n=87)		(n=49)				
		Mean	(SD)	Mean	(SD)			
CoachDISC	Adapted	Dominance	39.99	(20.07)	44.84	(21.97)	-1.31	n.s
		Influence	55.40	(26.32)	60.33	(22.16)	-1.11	n.s
		Steady	61.68	(18.36)	60.73	(17.34)	0.29	n.s
		Conscientious	58.86	(24.10)	50.57	(21.57)	2.00	*
	Natura	Dominance	40.76	(19.71)	45.41	(20.23)	-1.31	n.s
		Influence	59.25	(26.63)	61.16	(25.61)	-0.41	n.s
		Steady	59.28	(20.86)	55.45	(17.91)	1.08	n.s
		Conscientious	49.34	(20.57)	51.78	(22.81)	-0.64	n.s
Leadership Scale for Sports	Training & Instruction	3.99	(.35)	3.64	(.53)	4.22	***	
	Democratic Behavior	3.18	(.48)	3.60	(.62)	-4.38	***	
	Autocratic Behavior	2.52	(.53)	2.66	(.61)	-1.38	n.s	
	Social Support Behavior	3.44	(.46)	3.57	(.42)	-1.60	n.s	
	Positive Feedback	4.37	(.52)	4.02	(.59)	3.65	***	
Coaching Efficacy Scale	Motivation	4.02	(.52)	3.45	(.72)	3.65	***	
	Strategy	4.07	(.53)	3.20	(.77)	5.17	***	
	Technique	4.32	(.46)	3.44	(.85)	4.85	***	
	Character Building	4.50	(.43)	3.97	(.84)	2.96	**	

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

第2項 アメリカ女性コーチ (Division I、II、III) と日本女性コーチの尺度間比較

表 32 は、アメリカ女性コーチ (Division I、II、III) と日本女性コーチに分類し CoachDISC の 8 因子を比較したものを示したものである。

表 33 は、アメリカ女性コーチ (Division I、II、III) と日本女性コーチに分類し LSS の 5 因子、CES の 4 因子を比較したものを示したものである。

CoachDISC の Conscientious (Adapted)、LSS の Positive Feedback に関して、アメリカ女性コーチ (Division III) が日本女性コーチよりも有意に高い値を示した。また、CES に関しては、Motivation の Division III と日本女性コーチとの比較を除く因子でアメリカ女性コーチが日本女性コーチよりも有意に高い値が示された。

表 32. 各 Division のアメリカ女性コーチと日本女性コーチにおける CoachDISC の各因子の平均値、標準偏差、ANOVA の結果

	Mean	(SD)	1	2	3	4	F 値	p
Dominance(Adapte)							1.719	n.s
1. Division I	40.52	(18.78)	—					
2. Division II	43.41	(20.87)		—				
3. Division III	33.18	(20.06)			—			
4. 日本女性コーチ	44.84	(21.97)				—		
Influence(Adapted)							1.72	n.s
1. Division I	60.43	(23.83)	—					
2. Division II	53.88	(30.02)		—				
3. Division III	47.68	(26.55)			—			
4. 日本女性コーチ	60.33	(22.16)				—		
Steady(Adapted)							1.142	n.s
1. Division I	61.70	(17.72)	—					
2. Division II	56.29	(23.44)		—				
3. Division III	66.82	(15.24)			—			
4. 日本女性コーチ	60.73	(17.34)				—		
Conscientious(Adapted)							3.626	*
1. Division I	56.23	(24.42)	—					
2. Division II	55.59	(26.36)		—				
3. Division III	69.68	(17.31)			—			
4. 日本女性コーチ	50.57	(21.57)			*	—		
Dominance(Natural)							1.485	n.s
1. Division I	39.86	(18.87)	—					
2. Division II	44.29	(18.78)		—				
3. Division III	35.86	(19.25)			—			
4. 日本女性コーチ	45.41	(20.23)				—		
Influence(Natural)							.221	n.s
1. Division I	61.16	(26.02)	—					
2. Division II	56.53	(29.45)		—				
3. Division III	57.55	(26.44)			—			
4. 日本女性コーチ	61.16	(25.61)				—		
Steady(Natural)							.643	n.s
1. Division I	59.09	(18.88)	—					
2. Division II	56.94	(23.02)		—				
3. Division III	62.23	(24.68)			—			
4. 日本女性コーチ	55.45	(17.91)				—		
Conscientioius(Natural)							.894	n.s
1. Division I	47.95	(19.91)	—					
2. Division II	47.65	(20.12)		—				
3. Division III	56.23	(21.47)			—			
4. 日本女性コーチ	51.78	(22.81)				—		

*p<.05

表 33. 各 Division のアメリカ女性コーチと日本女性コーチにおける LSS、CES の各因子の平均値、標準偏差、ANOVA の結果

	Mean	(SD)	1	2	3	4	F 値	p
Training & Instruction							8.987	***
1. Division I	4.03	(.34)	—					
2. Division II	4.11	(.26)		—				
3. Division III	3.81	(.39)			—			
4. 日本女性コーチ	3.64	(.53)	***	***		—		
Democratic Behavior							7.235	***
1. Division I	3.16	(.45)	—					
2. Division II	3.25	(.58)		—				
3. Division III	3.09	(.43)			—			
4. 日本女性コーチ	3.60	(.62)	***		***	—		
Autocratic Behavior							1.133	n.s
1. Division I	2.50	(.53)	—					
2. Division II	2.72	(.60)		—				
3. Division III	2.51	(.46)			—			
4. 日本女性コーチ	2.66	(.61)				—		
Social Support Behavior							1.856	n.s
1. Division I	3.37	(.44)	—					
2. Division II	3.60	(.62)		—				
3. Division III	3.48	(.36)			—			
4. 日本女性コーチ	3.57	(.42)				—		
Positive Feedback							4.534	**
1. Division I	4.41	(.55)	—					
2. Division II	4.40	(.45)		—				
3. Division III	4.24	(.55)			—			
4. 日本女性コーチ	4.02	(.59)	***			—		
Motivation							6.72	***
1. Division I	4.02	(.50)	—					
2. Division II	4.15	(.49)		—				
3. Division III	3.90	(.58)			—			
4. 日本女性コーチ	3.45	(.72)	***	***		—		
Strategy							12.695	***
1. Division I	4.03	(.50)	—					
2. Division II	4.12	(.54)		—				
3. Division III	4.01	(.57)			—			
4. 日本女性コーチ	3.20	(.77)	***	***	***	—		
Technique							13.97	***
1. Division I	4.30	(.44)	—					
2. Division II	4.30	(.52)		—				
3. Division III	4.34	(.50)			—			
4. 日本女性コーチ	3.44	(.85)	***	***	***	—		
Character Building							6.012	***
1. Division I	4.41	(.45)	—					
2. Division II	4.57	(.47)		—				
3. Division III	4.57	(.37)			—			
4. 日本女性コーチ	3.97	(.84)	***	***	***	—		

p<.01, *<.001

第3項 アメリカ女性コーチにおける CoachDISC、LSS、CES の重回帰分析の結果

表 34 は、アメリカ女性コーチにおける CoachDISC の 8 因子に対して、LSS の 5 因子と CES の 4 因子がどのくらいの影響があるかを表した重回帰分析の結果を示したものである。図 3 は、アメリカ女性コーチにおける CoachDISC、LSS、CES の重回帰分析の結果をパス図として示したものである。

図 3 により、Dominance (Adapted) に対しては、LSS と CES の因子が 20.8% を説明していることが明らかとなった。また、LSS の Autocratic Behavior と CES の Strategy が有意に Dominance (Adapted) を説明していることが明らかとなった。

Dominance (Natural) に対しては、LSS と CES の因子が 21.4% を説明していることが明らかとなった。また、CES の Strategy が有意に Dominance (Natural) を説明していることが明らかとなった。

LSS の Autocratic Behavior は CoachDISC の Dominance (Adapted) には正に影響を、CoachDISC の Influence (Natural) には負に影響していることが明らかとなった。

表 34. アメリカ女性コーチにおける CoachDISC、LSS、CES の重回帰分析の結果

	Dominance (Adapted)		Influence (Adapted)		Steady (Adapted)		Conscientious (Adapted)		Dominance (Natural)		Influence (Natural)		Steady (Natural)		Conscientious (Natural)			
	R ²	p	R ²	p	R ²	p	R ²	p	R ²	p	R ²	p	R ²	p	R ²	p		
	.208	*	.208	*	.161	n.s.	.147	n.s.	.214	*	.207	*	.189	n.s.	.148	n.s.		
	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p	ベータ	p		
Training & Instruction	-.155	n.s.	-.255	n.s.	.217	n.s.	.289	*	-.240	n.s.	-.275	n.s.	.304	*	.226	n.s.		
Democratic Behavior	.011	n.s.	-.136	n.s.	.004	n.s.	.028	n.s.	.098	n.s.	-.005	n.s.	-.090	n.s.	.157	n.s.		
Autocratic Behavior	.247	*	-.218	n.s.	-.074	n.s.	-.006	n.s.	.160	n.s.	-.230	*	-.094	n.s.	.018	n.s.		
Social Support Behavior	.088	n.s.	.193	n.s.	-.147	n.s.	-.162	n.s.	-.051	n.s.	.019	n.s.	-.179	n.s.	-.101	n.s.		
Positive Feedback	.081	n.s.	.105	n.s.	-.049	n.s.	-.211	n.s.	.040	n.s.	.143	n.s.	-.087	n.s.	-.128	n.s.		
Motivation	.041	n.s.	.175	n.s.	-.176	n.s.	-.169	n.s.	.147	n.s.	.136	n.s.	-.266	n.s.	-.157	n.s.		
Strategy	.303	*	-.168	n.s.	-.286	n.s.	.089	n.s.	.347	*	-.296	*	-.231	n.s.	-.083	n.s.		
Technique	.142	n.s.	.169	n.s.	-.052	n.s.	-.194	n.s.	.072	n.s.	.117	n.s.	.008	n.s.	-.218	n.s.		
Character Building	-.032	n.s.	-.027	n.s.	.105	n.s.	.076	n.s.	-.209	n.s.	.059	n.s.	.229	n.s.	.152	n.s.		
n=87	*p<.05		F(9, 77)=2.247		F(9, 77)=2.249		F(9, 77)=1.647		F(9, 77)=1.477		F(9, 77)=2.329		F(9, 77)=2.231		F(9, 77)=1.987		F(9, 77)=1.489	

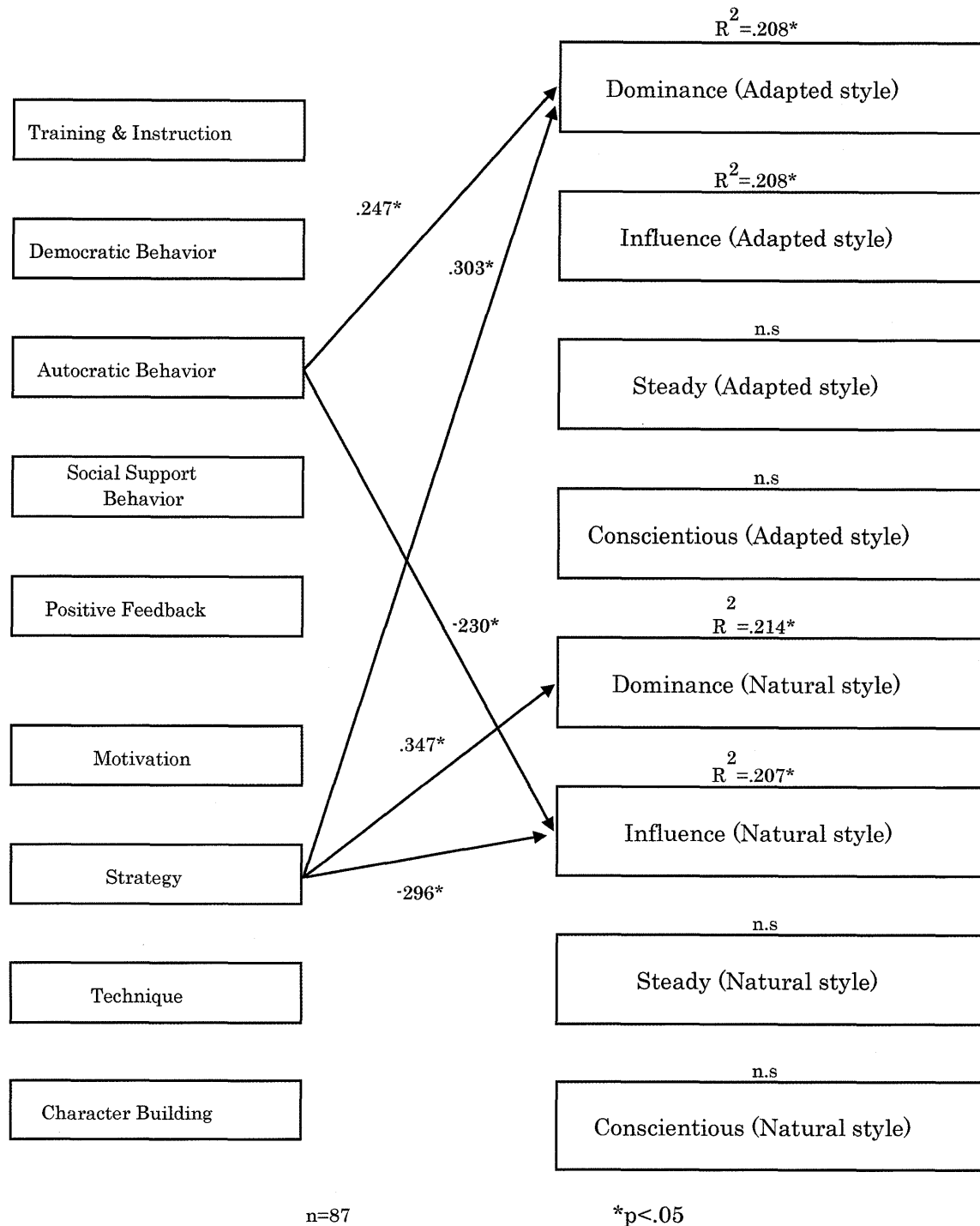


図3. アメリカ女性コーチにおけるLSS、CESがCoachDISCに与える影響：重回帰分析

第5章 考察

第1節 CoachDISC と Leadership Scale for Sport との関係性に関する考察（仮説1の検証）

第1項 アメリカ女性コーチに関する考察

作業仮説1 a、1 bを検証するため、表8で示したアメリカ女性コーチの CoachDISC と LSS との相関分析を行った結果、CoachDISC の Influence (Adapted、Natural) と LSS の Autocratic Behavior との間に有意な負の相関が見られた。普段は練習を観察し、アドバイスを求められた時に指導を行うというアメリカコーチの指導の傾向が Autocratic Behavior の数値が低くなり、有意な負の相関が見られたと考えられる²⁸⁾。その他の因子間では、有意な相関は見られなかった。

したがって、アメリカ女性コーチにおいて、作業仮説1 aの「CoachDISC の Dominance (Adapted style) と LSS の Autocratic Behavior との間に有意な正の相関を示す」と作業仮説1 bの「CoachDISC の Steady (Adapted style) と LSS の Democratic Behavior との間に有意な相関を示す」という仮説は支持されなかった。

このようにアメリカ女性コーチにおいて作業仮説1 a、1 bが支持されなかった理由として、雇用形態や目標が異なる各 Division のコーチをまとめて分析したことであると考えられる。

第2項 日本女性コーチに関する考察

作業仮説1 a、1 bを検証するため、表9で示した日本女性コーチの CoachDISC と LSS との相関分析を行った結果、CoachDISC の Dominance (Adapted、Natural) と LSS の Autocratic Behavior との間に有意な正の相関が明らかとなった。しかし、それ以外の有意な相関は見られなかった。

したがって、日本女性コーチにおいて、作業仮説1 aの「CoachDISC の Dominance (Adapted style) と LSS の Autocratic Behavior との間に有意な正の相関を示す」は支持された。

しかし、作業仮説1 bの「CoachDISC の Steady (Adapted style) と LSS の Democratic Behavior との間に有意な相関を示す」という仮説は支持されなかった。

日本人コーチは「日本人選手は教えないと考えられない。したがって教え込まないといけない」と決めつける指導傾向が強いとされている¹³⁾。このような特徴を CoachDISC の

Dominance と LSS の Autocratic Behavior に強く示され、有意な正の相関が明らかとなったと考えられる。

第2節 CoachDISC と Coaching Efficacy Scale との関係性に関する考察(仮説2の検証)

第1項 アメリカ女性コーチに関する考察

作業仮説2a、2bを検証するため、表12で示したアメリカ女性コーチの CoachDISC と CES との相関分析を行った結果、CoachDISC の Dominance (Adapted style) と CES の Motivation、Strategy、Technique との間に有意な正の相関が見られた。しかし、CoachDISC の Influence (Adapted style) と CES の Character Building との間には有意な相関が見られなかった。

しかたがって、アメリカ女性コーチにおいて、作業仮説2aの「CoachDISC の Dominance (Adapted style) と CES の Motivation、Strategy、Technique との間に有意な正の相関を示す」という仮説は支持された結果となった。

しかし、作業仮説2bの「CoachDISC の Influence (Adapted style) と CES の Character Building との間に有意な正の相関を示す」という仮説は支持されなかった。

アメリカ人の「自らの行動に対してポジティブな解釈をする」¹⁰⁾ という特徴に対し、CES の Motivation、Strategy、Technique の因子が評価したこと考えられる。この特徴に対して、CoachDISC の問題を解決するコーチング行動である Dominance も同様に評価したため、これらの因子間に有意な正の相関が示されたと考えられる。

第2項 日本女性コーチに関する考察

作業仮説2a、2bを検証するため、表13で示した日本女性コーチの CoachDISC と CES との相関分析を行った結果、CoachDISC (Adapted) と CES との間に有意な相関が見られなかった。

しかたがって、日本女性コーチにおいて、作業仮説2aの「CoachDISC の Dominance (Adapted style) と CES の Motivation、Strategy、Technique との間に有意な正の相関を示す」という仮説、作業仮説2bの「CoachDISC の Influence (Adapted style) と CES の Character Building との間に有意な正の相関を示す」という仮説は支持されなかった。

日本人の特徴とされている、自らの行動に対して厳しく評価する¹⁰⁾ことや、女性コーチは男性コーチより自己効力感が低い¹⁸⁾ということに対してCESが正確に測定し、この

ことに対し CoachDISC (Adapted) のどの因子においても測定することができなかったと考えられる。また、女性コーチアカデミー2016の参加者が様々なカテゴリーに所属するコーチであったため、CoachDISCで測定することができなかったとも考えられる。

第3節 コーチの指導フィールドに関する考察（仮説3の検証）

第1項 Division（アメリカ女性コーチ）による違いを考察

作業仮説3aを検証するために、表16、19、22で示したアメリカ女性コーチを所属するDivisionごとにCoachDISCとLSS、CESとの相関分析を行った結果、Division Iの結果においてのみCoachDISCのDominance (Adapted)とLSSのAutocratic Behaviorに有意な正の相関が見られた。一方、CoachDISCのSteady (Adapted)とLSSのDemocratic Behaviorでは、各Divisionにおいて有意な相関が見られなかった。

したがって、作業仮説3aの「Division IはDivision IIIよりもCoachDISCのDominance (Adapted style)とLSSのAutocratic Behavior、CoachDISCのSteady (Adapted style)とLSSのDemocratic Behaviorとの関係において、有意に高い相関を示す」という仮説は一部、支持された結果となった。

このように、Division IがDivision IIIよりも有意な相関が見られた理由として、Division Iのようなフルタイムで指導するコーチ、競技性を重視し、さらにエンターテイメントを重視するような団体に所属するコーチに対しては、LSS、CESが測定したことがCoachDISCも同様に測定されたことから、CoachDISCはこのようなコーチにおいて有用である可能性があると考えられる。

第2項 国際的に活躍するコーチと国内で活躍するコーチによる違いを考察

作業仮説3bを検証するために、表24、26、28、30で示した日本女性コーチの活躍するフィールド（世界、日本）ごとにCoachDISCとLSS、CESとの相関分析を行った結果、作業仮説3bのような有意な相関が見られなかった。

したがって、作業仮説3bの「国際的に活躍するコーチは、日本国内で活躍するコーチよりもCoachDISCのDominance (Adapted style)とLSSのAutocratic Behavior、CoachDISCのSteady (Adapted style)とLSSのDemocratic Behaviorとの関係において、有意に高い相関を示す」という仮説は支持されない結果となった。

このように作業仮説3bが支持されなかった理由として、本研究の対象者である国際的

に活躍するコーチ、国内で活躍するコーチのサンプル数が少なかったことやフルタイムでコーチ業に専念しない日本の雇用形態やエンターテイメントを重視するような体制ではないということが考えられる。

第6章 結論

第1節 研究の概要

本研究は、Athlete Assessment 社が開発した CoachDISC の有用性を検証した。CoachDISC とは4因子 (Dominance、Influence、Steady、Conscientious)、2スタイル (Adapted style、Natural style) の合計8因子で表される。調査対象者は、NCAA Women Coaches Academy 2016 に参加したアメリカ女性コーチ 87 名、女性コーチアカデミー 2015・2016 に参加した日本女性コーチ 49 名である。CoachDISC の有用性を検討するため LSS、CES との関係性を検証した。

日本女性コーチにおいて、CoachDISC と LSS、CES との間に有意な相関をほとんど示されなかった。一方、アメリカ女性コーチにおいては、有意な相関が多く示された。

また、Division I に所属するアメリカ女性コーチにおいて、CoachDISC の Dominance (Adapted) と LSS の Autocratic Behavior、CES の Strategy、Technique の間に有意な正の相関が示され、CoachDISC の Influence (Adapted) と LSS の Social Support Behavior、Positive Feedback との間に有意な正の相関が示された。Division I に有意な相関が明らかになった結果から、CoachDISC は、競技成績を重視するようなコーチ、エンターテインメントを重視するような団体に所属するコーチ、コーチを職業にするようなフルタイムで指導するコーチに有用な尺度である可能性が示唆された。

また、重回帰分析の結果から、アメリカ女性コーチにおいて、CoachDISC の Dominance (Adapted) に LSS の Autocratic Behavior、CES の Strategy が有意に関係していることから、LSS、CES の因子が一部の CoachDISC の因子を説明できることが明らかとなった。

第2節 研究の限界

本研究において、女性コーチアカデミーに参加するコーチが、様々な選手 (社会人、大学、高校など) を指導するコーチたちが参加していたため、日本女性コーチの対象者にばらつきがあったと考えられる。

アメリカ女性コーチにおいても NCAA に所属するコーチのみが対象であったため、それ以外のアメリカコーチにおいては検証することができなかった。また、サンプルが少なく、競技ごとの傾向、特徴や性別などを検討することはできなかった。

第3節 今後の課題

本研究において明らかとなった今後の課題を以下に示す。

第1項 対象者

対象者をプロスポーツのコーチ、大学のコーチ、高校のコーチなどのサンプルを集め、CoachDISC の有用性を検討することが必要であると考え。また、対象者を女性のみではなく、男性の対象者も増やし研究を実施することも必要であると考え。

第2項 尺度

本研究では、CoachDISC との関係性を検討するために、Leadership Scale for Sports と Coaching Efficacy Scale を使用したが、今後は他のコーチング尺度も用いて分析をすることも必要であると考え。

第3項 研究方法

今後の研究では、CoachDISC を使用することで、どれくらいコーチ自身の自己認識が高まるかについての研究やコーチ自身の自己認識とコーチング効力感、選手の満足やパフォーマンスとの関係性を明らかにする研究も行う必要があると考え。

引用・参考文献一覧

- 1) Athlete assessments (2016). CoachDISC プロファイルレポート.
- 2) Alliance of Women Coaches (2016). NCAA Women Coaches Academy.
Retrieved November 30, 2016 from <http://gocoaches.org/programs-events/wca/>
- 3) 東俊之 (2005). 変革型リーダーシップ論の問題点：新たな組織変革行動論へ向け
て. 京都マネジメント・レビュー, 8, 123-144.
- 4) Chelladurai, P. (2014). Behavioral process of leading. Managing organizations
for sport and physical activity a systems perspective. AZ : Holcomb Hathaway.
- 5) Chelladurai, P., & Saleh, S. D. (1980). Dimensions of leader behavior in sports
: Development of a leadership scale. Journal of sport psychology, 2(1), 34-45.
- 6) David P. Hedlund. (2015). Research into the effectiveness of developing sport
coaches' self-awareness using DISC profiling.
- 7) 独立行政法人日本スポーツ振興センター (2016). 日本のスポーツの歴史.
Retrieved December 12, 2016 from <http://www.jpnsport.go.jp/muse/siryu/tabid/141/default.aspx>
- 8) Feltz, D. L., Chase, M. A., Moritz, S. E., & Sullivan, P. J. (1999). A conceptual
model of coaching efficacy: Preliminary investigation and instrument
development. Journal of educational psychology, 91(4), 765.
- 9) 深山元良 (2013). 体育・スポーツにおける動機づけ研究の展望. 城西国際大学紀
要, 21(2), 127-143.
- 10) Heine, S. J. (2001). Self as cultural product: An examination of East Asian and
North American selves. *Journal of personality*, 69(6), 881-905.
- 11) 井上美代子 (2012). 佐世保西地区総合型地域スポーツ・文化クラブの活動. 研究紀
要, 24, 75-89.
- 12) Invenio (2014). Leadership Insight. Retrieved December 4, 2016 from
<http://leadershipinsight.jp>
- 13) 石原創、諏訪正樹 (2011). 身体的メタ認知を通じた身体技の「指導」手法の開拓.
身体知研究会 (人工知能学会第2種研究会) SIG-SKL-09-03, 19-26.
- 14) 伊藤公雄 (2009). We, Japan, gotta have WA? -日本のスポーツ文化と「集団主
義」-. スポーツ社会学研究, 17(1), 3-12.

- 15) 順天堂大学 (2016). 女性コーチアカデミー. Retrieved November 30, 2016 from http://www.juntendo.ac.jp/athletes/women_coaches_academy/
- 16) 順天堂大学マルチサポート事業 (2013). 女性アスリート戦略的強化支援方策レポート. 東京, 順天堂大学.
- 17) 国際オリンピック委員会 (2016). オリンピック憲章. Retrieved November 30, 2016 from <http://www.joc.or.jp/olympism/charter/pdf/olympiccharter2016.pdf>
- 18) 町田萌、荒木香織、木田京子 (2014). 女性のスポーツ指導者キャリアパスの検討：コーチング効力感に着目して (スポーツ政策に関する研究). *SSF スポーツ政策研究* =SSF journal of sport for everyone, 3(1), 12-17.
- 19) Masteralexis, L., Barr, C., & Hums, M. (2014). *Principles and practice of sport management*. Jones & Bartlett Publishers.
- 20) Moen, F., Hoigaard, R., & Peters, D. M. (2014). Performance progress and leadership behavior. *International Journal of Coaching Science*, 8(1), 69-81.
- 21) 文部科学省 (2011). スポーツ基本法. Retrieved November 23, 2016 from http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/kihonhou/attach/1307658.htm
- 22) 文部科学省 (2012). スポーツ基本計画. Retrieved November 23, 2016 from http://www.mext.go.jp/component/a_menu/sports/detail/__icsFiles/afieldfile/2012/04/02/1319359_3_1.pdf
- 23) 文部科学省 (2013). 私たちは未来から「スポーツ」を託されている-新しい時代にふさわしいコーチング-. Retrieved December 12, 2016 from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/017/toushin/__icsFiles/afieldfile/2014/06/12/1337250_01.pdf
- 24) 文部科学省 (2015). グッドコーチに向けた「7つの提言」. Retrieved February 3, 2016 from http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/03/__icsFiles/afieldfile/2015/03/13/1355873_1.pdf
- 25) 文部科学省 (2016). スポーツ庁. Retrieved December 12, 2016 from <http://www.mext.go.jp/sports/bmenu/choukan/detail/1377736.htm>
- 26) 内閣府男女共同参画局 (2015). 第4次男女共同参画基本計画. Retrieved November 19, 2016 from http://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/4th/pdf/kihon_houshin.pdf

- 27) NCAA (2016). About the NCAA Retrieved November 24, 2016 from <http://www.ncaa.org/about>
- 28) 日本経済新聞 (2015). 大リーグコーチは指導しない? 意外な「教え魔」も. Retrieved January 19, 2017 from <http://www.nikkei.com/article/DGXMZO86765410U5A510C1000000/>
- 29) 日本体育協会 (2007). 21世紀のスポーツ指導者-望ましいスポーツ指導者とは-. Retrieved February 23, 2016 from <http://www.japan-sports.or.jp/Portals/0/data0/publish/pdf/01.pdf>
- 30) 日本体育協会 (2013). スポーツ指導者のための倫理ガイドライン. Retrieved February 23, 2016 from <http://www.jtu.or.jp/news/2013/pdf/rinri-guidline.pdf#search='スポーツ指導者のための倫理ガイドライン'>
- 31) 西山哲郎 (2014). 体罰容認論を支えるものを日本の身体教育文化から考える. スポーツ社会学研究, 22(1), 51-60.
- 32) 小塩真司、岡田涼、茂垣まどか、並川努、脇田貴文 (2014). 自尊感情平均値に及ぼす年齢と調査年の影響. 教育心理学研究, 62(4), 273-282.
- 33) Tony Alessandra (2015). DISC Products. Retrieved December 1, 2016 from <http://www.alessandra.com/tadisc.asp>
- 34) 内山治樹 (2013). コーチの本質. 体育学研究, 58(2), 677-697.
- 35) 関子浩二 (2015). 体罰・暴力根絶のためのコーチング学からのアプローチ法. 体育学研究, 60(Report), R10_1-R10_14.

Evaluating the Practicality of CoachDISC to Assess Coaching Behavior

Junya Kitagawa

Juntendo University

Abstract

Background

CoachDISC was developed by Australia's Athlete Assessments Inc. to assess one's coaching behavior and coaching preferences, and to deepen the awareness of their coaching style. CoachDISC consists of two styles an Adapted style and a Natural style, and also has four factors 1) Dominance 2) Influence 3) Steady 4) Conscientious, which is expressed by a percentage between 1 and 100. However, CoachDISC was developed for the business world so the method of analysis is still unknown. There are very few studies that have evaluated the practicality of CoachDISC to assess coaching behaviors in the sports world.

Purpose

The purpose of this study was to verify the practicality of CoachDISC to assess coaching behaviors by comparing it to other coaching behavior measurement scales.

Method

The study had three groups, 1) 87 female NCAA Women Coaches Academy 2016 participants, 2) 32 female Japan Women's Coach Academy 2015 participants, and 3) 29 female Japan Women's Coach Academy 2016 participants to answer the three questionnaires regarding 1) CoachDISC 2) Leadership Scale for Sports 3) Coaching Efficacy Scale. The results of the three scales were then analyzed using the t-test and ANOVA, and compared to each other to verify the correlation analysis and multiple regression.

Results and discussion

For Japanese Women's coaches there was a positive correlation between CoachDISC's Dominance and LSS's Autocratic Behavior. However, the rest of them did not have any correlations. When comparing the three NCAA divisions, using CoachDISC, LSS, and CES, a positive correlation was most apparent for fulltime NCAA Division I female coaches.

Conclusion

Based on the results of the current study, CoachDISC was thought to be most practical to assess coaching behaviors for those who coached in a competitive and entertaining environment such as NCAA Division I coaches.

謝辞

本論文の執筆にあたり、多くの方々の御指導や御協力を賜りましたことを厚く御礼申し上げます。

大学時代からの指導教官である小笠原悦子教授には、奇跡的な偶然の重なりで実現した突然の大学院入学にも関わらず、快く受け入れて下さったことに、まず心より感謝申し上げます。また、小笠原先生の包容力と挑戦できる空気感により、2年前では想像もつかなかった数多くの高い壁にも挑戦することができました。小笠原先生から学んだ「新しい事に挑み続ける姿勢」、「人を巻き込む求心力」、「パワフルさ」を強く心に刻むと共に、2年間の自信と成長を胸に今後も日々挑み続けます。

主査である吉村雅文教授には、丁寧に研究の本質を御指導していただいたことに心より感謝申し上げます。また、吉村先生の刺激ある講義により、毎回胸を躍らせたことは今も忘れません。副査である伊藤真紀助教は、優しい人柄で日頃から研究の助言だけでなく、親身に御指導していただいたことに心より感謝申し上げます。また、分析などのアドバイスを下さった廣津信義教授、河野洋氏、山口慎史氏にも感謝申し上げます。さらに、本研究において多大なる御支援をしていただいた Marlene Bjornsrud、女性スポーツ研究センターの皆様にも心より感謝申し上げます。

研究室の先輩・後輩の皆様、特に同期である杉山愛さん、杉山走さん、藤崎真琴さん、菅野春菜さんに心より感謝申し上げます。普段の生活、講義、ゼミ活動、論文執筆や打ち上げなどの楽しい時間や苦しい時間を共有できたことが最高の思い出です。これからも刺激し合い、成長し合える関係を継続したいと心の底から願っています。

最後に、突然の大学院入学にも関わらず、サポートし、見守ってくれた母・智津子、姉・裕子、そして祖母・西垣内よし子さんに深く感謝申し上げます。最高の機会を与えて下さった全ての方に、感謝申し上げます。

順天堂大学大学院を通じての学びと出会いを胸に、これからも周囲の人たちに「活力」や「幸せ」を届けることができるような人間になれるよう日々精進してまいります。

本研究に対し御指導、御協力していただいたすべての方に、改めて心より感謝の意を込めて本論文の謝辞とさせていただきます。誠にありがとうございました。

2017年2月2日

北川純也

添付資料：質問紙

Do you have a degree of self-confidence, please circle the true number. (Only one thing)

How confident are you in your ability to		Not at all confident				Extremely confident
1	Maintain confidence in your athletes	1	2	3	4	5
2	Recognize opposing team's strengths during competition	1	2	3	4	5
3	Mentally prepare athletes for game/meet strategies	1	2	3	4	5
4	Understand competitive strategies	1	2	3	4	5
5	Instill an attitude of good moral character	1	2	3	4	5
6	Build the self-esteem of your athletes	1	2	3	4	5
7	Demonstrate the skills of your sport	1	2	3	4	5
8	Adapt to different game/meet situations	1	2	3	4	5
9	Recognize opposing team's weakness during competition	1	2	3	4	5
10	Motivate your athletes	1	2	3	4	5
11	Make critical decisions during competition	1	2	3	4	5
12	Build team cohesion	1	2	3	4	5
13	Instill an attitude of fair play among your athletes	1	2	3	4	5
14	Coach individual athletes on technique	1	2	3	4	5
15	Build the self-confidence of your athletes	1	2	3	4	5
16	Develop athletes' abilities	1	2	3	4	5
17	Maximize your team's strengths during competition	1	2	3	4	5
18	Recognize talent in athletes	1	2	3	4	5
19	Promote good sportsmanship	1	2	3	4	5
20	Detect skill errors	1	2	3	4	5
21	Adjust your game/meet strategy to fit your team's talent	1	2	3	4	5
22	Teach the skills of your sport	1	2	3	4	5
23	Build team confidence	1	2	3	4	5
24	Instill an attitude of respect for others	1	2	3	4	5

Awareness about your own leader behavior

Please refer to the circle to the true number. (Only one thing.)

I prefer my coaching to		Never	Seldom	Occasionally	Often	Always
1	Seems to it that athletes work to capacity.	1	2	3	4	5
2	Asks for the opinion of the athletes on strategies for specific	1	2	3	4	5
3	Helps athletes with their personal problems.	1	2	3	4	5
4	Compliments an athlete for good performance in front of others.	1	2	3	4	5
5	Explains to each athlete the techniques and tactics of the sports.	1	2	3	4	5
6	Plans relatively independent of the athletes.	1	2	3	4	5
7	Helps members of the group settle their conflicts.	1	2	3	4	5
8	Pays special attention to correcting athletes' mistakes.	1	2	3	4	5
9	Gets group approval on important matters before going ahead.	1	2	3	4	5
10	Tells an athlete when the athlete does a particularly good job.	1	2	3	4	5
11	Makes sure that the coach's function in the team is understood by all	1	2	3	4	5
12	Does not explain his/her actions.	1	2	3	4	5
13	Looks out for the personal welfare of the athletes.	1	2	3	4	5
14	Instructs every athlete individually in the skills of the sport.	1	2	3	4	5
15	Lets the athletes share in decision making.	1	2	3	4	5
16	Sees that an athlete is rewarded for a good performance.	1	2	3	4	5
17	Figures ahead of what should be done.	1	2	3	4	5
18	Encourages athletes to make suggestions for ways to conduct practices.	1	2	3	4	5
19	Does personal favors for the athletes.	1	2	3	4	5
20	Explains to every athlete what should be done and what should not be done.	1	2	3	4	5
21	Lets the athletes set their own goals.	1	2	3	4	5
22	Expresses any affection felt for the athletes.	1	2	3	4	5
23	Expects every athlete to carry out one's assignment to the last detail.	1	2	3	4	5
24	Lets the athletes try their own way even if they make mistakes.	1	2	3	4	5
25	Encourages the athlete to confide in the coach.	1	2	3	4	5
26	Points out each athlete's strengths and weaknesses.	1	2	3	4	5
27	Refuses to compromise on a point.	1	2	3	4	5
28	Expresses appreciation when an athlete performs well.	1	2	3	4	5
29	Gives specific instructions to each athlete on what should be done in every situation.	1	2	3	4	5
30	Asks for the opinion of the athletes on what should be done in every	1	2	3	4	5
31	Encourages close and informal relations with athletes.	1	2	3	4	5
32	Sees to it that the athletes' efforts are coordinated.	1	2	3	4	5
33	Lets the athletes work at their own speed.	1	2	3	4	5
34	Keeps aloof from the athletes.	1	2	3	4	5
35	Explains how each athlete's contribution fits into the total picture.	1	2	3	4	5
36	Invites the athletes home.	1	2	3	4	5
37	Gives credit when it is due.	1	2	3	4	5
38	Specifies in detail what is expected of athletes.	1	2	3	4	5
39	Lets the athletes decide on plays to be used in a game.	1	2	3	4	5
40	Speaks in a manner which discourages questions.	1	2	3	4	5



Thank you for your cooperation

Part I: Leadership Scale for Sports (LSS)

[コーチご自身のコーチング行動]

下記の全ての質問に1～5に当てはまるものを1つだけ○で囲んで下さい。

NO	項目	いつも	よく	ときどき	あまり	まったく
		ある	ある	ある	ない	ない
		100%	75%	50%	25%	0%
1	一人一人の選手のすべてが能力を十分発揮できるように心がける。	5	4	3	2	1
2	一つ一つの試合の作戦(やメンバーの決定)について、選手に意見を求める。	5	4	3	2	1
3	選手が個人的な問題を解決するのに力をかす。	5	4	3	2	1
4	ある選手が功績をあげたら他の選手の前でほめる。	5	4	3	2	1
5	それぞれの選手に競技の技術や戦術などを説明する。	5	4	3	2	1
6	あまり選手といちいち相談などせずに指導する。	5	4	3	2	1
7	選手間の摩擦をなくすよう助力する。	5	4	3	2	1
8	選手の誤りを指導するため特別の注意を払う。	5	4	3	2	1
9	重要なことについては実行する前に選手の承認を求める。	5	4	3	2	1
10	選手が特によい成績をあげた(よいプレーをした)時にはほめる。	5	4	3	2	1
11	チームの中での監督(コーチ)の立場がすべての選手に理解されているかを確かめる。	5	4	3	2	1
12	自分のすることを、いちいち説明することはない。	5	4	3	2	1
13	選手個人の精神的物質的な悩みにも注意を払う。	5	4	3	2	1
14	スポーツ技術をそれぞれの選手に個別に指導する。	5	4	3	2	1
15	チームの意思決定に選手も参加させる。	5	4	3	2	1
16	選手というものは、良い成績によって報いられるものだということを理解している。	5	4	3	2	1
17	何がなされるべきかについて前もってよく考える。	5	4	3	2	1
18	練習のやり方について提案するよう選手にすすめる。	5	4	3	2	1
19	選手の個人的な悩みを聞く。	5	4	3	2	1

NO	項目	いつも	よく	ときどき	あまり	まったく
		ある	ある	ある	ない	ない
		100%	75%	50%	25%	0%
20	各選手に何をなすべきか、何をなすべきでないかを説明する。	5	4	3	2	1
21	チームの目標は選手たちに決めさせる。	5	4	3	2	1
22	選手に対して感じる親愛感を表現する。	5	4	3	2	1
23	全ての選手が与えられた課題を一つ残らず遂行することを期待する。	5	4	3	2	1
24	たとえ結果的には失敗するとしても、選手の思うようにやらせる。	5	4	3	2	1
25	自信を持つように選手を励ます。	5	4	3	2	1
26	各選手の長所や欠点を指摘する。	5	4	3	2	1
27	妥協しない。	5	4	3	2	1
28	選手がよい成績を上げたら(よいプレーをしたら)感謝の意を表わす。	5	4	3	2	1
29	場合に応じて何をなすべきかについて、各選手に詳しく説明する。	5	4	3	2	1
30	どのような場合においても、何をなすべきかについて選手の意見を求める。	5	4	3	2	1
31	選手とうちとけた関係を持つように努める。	5	4	3	2	1
32	皆が対等に努力するように配慮する。	5	4	3	2	1
33	選手に自分のペースで活動させる。	5	4	3	2	1
34	選手から距離を置き、超然としている。	5	4	3	2	1
35	それぞれの選手がクラブ活動全体にどのように貢献しているか説明する。	5	4	3	2	1
36	選手を自分の家に招く。	5	4	3	2	1
37	信用すべきところは選手を信用する。	5	4	3	2	1
38	それぞれの選手に何が期待されているかを詳細に示す。	5	4	3	2	1
39	選手に試合での競技のしかたを決めさせる。	5	4	3	2	1
40	反論を許さないような毅然とした態度で話す。	5	4	3	2	1

Part II: コーチング効力感尺度

スポーツの指導における以下の能力に対して、現時点であなたはどの程度自信があるか、
あてはまる数字 1 つに○をしてください。

指導しているスポーツの		全く自信がない		やや自信がある		非常に自信がある
1	選手達の自信を維持する能力	1	2	3	4	5
2	試合中に相手チームの強みを見極める能力	1	2	3	4	5
3	試合に向け選手達を精神的に準備させる能力	1	2	3	4	5
4	試合における戦術を理解する能力	1	2	3	4	5
5	道徳的な人間性や姿勢を教え込む能力	1	2	3	4	5
6	選手達の自尊心(自分を肯定的に捉える態度)を高める能力	1	2	3	4	5
7	競技のスキルの見本を見せる能力	1	2	3	4	5
8	様々な試合状況に適応する能力	1	2	3	4	5
9	試合中に相手チームの弱みを見極める能力	1	2	3	4	5
10	選手達をやる気にさせる能力	1	2	3	4	5
11	試合中に重大な決断をする能力	1	2	3	4	5
12	チームの団結力を高める能力	1	2	3	4	5
13	選手達にフェアプレーの姿勢を教え込む能力	1	2	3	4	5
14	個々の選手に技術指導をする能力	1	2	3	4	5
15	選手達の自信を高める能力	1	2	3	4	5
16	選手達の能力を伸ばす能力	1	2	3	4	5
17	チームの強みを試合で最大限に発揮させる能力	1	2	3	4	5
18	選手達の才能を見極める能力	1	2	3	4	5
19	選手達の公平・公正な態度を奨励する能力	1	2	3	4	5
20	スキルの修正点を見抜く能力	1	2	3	4	5
21	試合の戦術をチームの才能に合うよう調整する能力	1	2	3	4	5
22	競技のスキルを教える能力	1	2	3	4	5
23	チームの自信を高める能力	1	2	3	4	5
24	他者への尊敬の姿勢を教え込む能力	1	2	3	4	5