

チアリーディングにおける部員の満足度からみたリーダー行動のあり方

Ideal way of leader behavior seen from member's satisfaction rating in cheerleading

1K06B040

指導教員 主査 木村和彦先生

ト部 優香

副査 作野誠一先生

【緒言】

組織に属する個々の成員が自己および組織の目的を達成していくためには、それに応じた組織経営の仕組みが必要である。そのような組織の改善が試みられているが、特に基本となるのが人的資源だと考えられる。特にスポーツ集団においては、同じリーダーが同じリーダー行動をとっていてもメンバーの成熟度や見方によって受け取る印象はまったく異なることから、スポーツ集団に生ずる諸問題を解決するにはメンバーから見たリーダーの評価は特に重要であり、チームの違いでリーダーはその状況に応じたリーダーシップが必要である。スポーツ集団や組織にかかわるリーダーシップ特性を高めるためには、「組織の特性」や「成員の特性」に基づく質的な掘り下げも重要だと考えられる。本研究では、前に述べた背景や先行研究をふまえて、チアリーディングチームにおいて重要となるリーダーシップ構造や成員の特性、リーダー行動の機能、それぞれの個人特性に対する質的な作用のあり方に注目をしながら、チアリーディングチームというスポーツ集団の中でも人と人との繋がりが重要視され、独特である運動部集団のリーダーシップに焦点を当て、部員が思うリーダーの行動についてとリーダーに対する満足度から、それに伴ったリーダーの有り方を検討する。

【研究方法】

JCA に所属するチアリーディング4チームを

調査対象とし、リーダー行動と満足度についてのアンケート調査を行った。アンケート調査結果を、リーダー行動と満足度の項目について、それぞれ因子分析をした。因子を抽出した上で、リーダーシップの満足度に対する2因子をそのまま目的変数として使用し、各リーダーシップ要因を説明変数とする重回帰分析を行った。本研究では、調査対象であるチーム間の差をみるため、多重分析を行い、因子スコアの比較を行った。

【結果と考察】

リーダー行動における因子分析の結果、個別対応・指導、部員へのフィードバック、部員との協力、自分の行動の4つに分類され、満足度についてはチームに対する満足度、リーダーシップに対する満足度の2つに分類された。リーダーシップ要因である4因子と「チームに対する満足度」の重回帰分析結果では、自由度調整決定係数が0.628であった。「F1:個別指導・対応」、「F2:部員へのフィードバック」について5%水準で肯定的に有意であり、「F4:自分の行動」、「F3:部員との協力」について5%水準で否定的に有意であった。分析の結果から、集団よりも個々の部員に焦点を当てたリーダー行動が必要であることがわかった。また、リーダー行動について、チームごとの多重分析の結果、それぞれの項目でチーム間に、5%水準で有意差が認められた。リーダーは部員の個別性に対応したリーダー行動をとる必要があり、チ

ームの部員数が大きく、大きな集団であるほどリーダーはその集団に適した行動を取り、環境に応じて変えていく必要があると考えられた。リーダーは、競技に関する戦術や指導だけでなく、スポーツマネジメントにも対応できる能力が必要であると考えられた。