

【緒言】

筆者は、中学生の頃から現在まで陸上競技の短距離種目に取り組んでいる。陸上競技とは、いわゆる「個人種目」であり、リレー種目はあるが基本的には個人での争いになる。筆者自身も中学校、更には高等学校と個人の「結果」のみを追求する競技生活を送っていた。少なからず、チームみんなで戦うという感覚はあまりなかった。つまり、この時点ではリーダーシップの概念がなかったのが事実である。しかし、大学に入学して、初めて「チームで戦う」ということを意識するようになった。最高学年時には短距離主将に任命され、本格的にチームを牽引するようになり、より一層リーダーの在り方について考えるようになった。この時から、漠然としたリーダーシップスタイルで取り組むのではなく、「競走部にとっての最適なリーダーシップスタイルは何か」ということに関心を抱いていた。本研究では、早稲田大学競走部が今後、個人の特出した競技成績のみならず「チーム早稲田」として勝ち続けるために有効なリーダーシップスタイルを明らかにすることを目的とする。また、従来のトップダウン型のリーダーシップスタイルだけでなく、今回研究の軸となるサーバントリーダーシップという新たなリーダーシップスタイルが「組織」に対してどのような影響を与えるのかについても研究をする。

【研究方法】

本研究では、まずリーダーシップ論の先行研究をもとに、トップダウン型リーダーシップスタイルおよび、サーバントリーダーシップスタイルについての比較を行い、①スタイル②思考③コミュニケーション④成長についての考え方⑤失敗についての考え方⑥リーダーの資質⑦競走部における理想のリーダー像という7つの項目に分けて面接調査での質問項目を作成した。過去の早稲田大学競走部における主将・もしくは短距離主将を経験した4名を対象に半構造化面接を行った。この4名については、「チームとして結果を残すことが出来ていたどうか」を基準に選出した。

【結果および考察】

あらゆる面から調査をしたが、四者に共通していたことは、チームの目標が「インカレ優勝」であったこと、そして選手の「自主性」を尊重する姿勢があったことである。しかし、インタビュー調査を総合的に分析した結果、チームとしてあまり結果を残すことが出来なかったリーダーは、考え方とフォロワーに対する実際の行動に矛盾が生じていたのである。考え方の中ではリーダーがフォロワーの自主性を尊重する語が見られたが、実際のフォロワーに対すアプローチの中では従来のトップダウン型のリーダーシップ的な思考や考え方の方が先行している現状があったのだ。一方でチームとして結果を残すことが出来ている時のリーダーは一貫して「フォロワーの話をしっかり聞いた後で「自主性」を尊重するという、まさにサーバントリーダーシップの要素を多く持ち合わせて組織マネジメントを行っていたのである。今回の研究から、チームとして結果を残すためにはサーバントリーダーシップ的なスタイルに比重をおいて組織マネジメントを行った方が「チーム」として結果を残すことが出来るとわかった。

【まとめ】

研究でもわかった通り、早稲田大学競走部における「チーム力」を向上させるための効果的なリーダーシップスタイルとは、従来のリーダーシップよりもサーバントリーダーシップの方が効果的であることが明らかになった。リーダーはフォロワーの意見を汲み取る姿勢を持ち続けることに比重をおいて組織マネジメントをしたほうが良いというである。しかし、今回の研究では面接対象者数が4名と非常に少なかった。また、質問項目の吟味によっては結果が変化してくることも十分に考えることが出来る。今後の課題としては、面接対象者の増加や質問項目の吟味等により、競技者のより深いところ（競技面での対応と私生活での対応）に焦点を当てた研究が出来るとより、運動部活動におけるサーバントリーダーシップ研究の質が向上するのではないだろうか。