

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 21 日現在

機関番号：32605

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2016

課題番号：25380943

研究課題名(和文) コーチング心理学に基づく日本におけるピアコーチングプログラム開発に関する研究

研究課題名(英文) Development of a Coaching Psychology-based Peer Coaching Program in Japan

研究代表者

石川 利江 (Ishikawa, Rie)

桜美林大学・心理・教育学系・教授

研究者番号：20222979

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,600,000円

研究成果の概要(和文)： コーチング心理学はヨーロッパ諸国においてエビデンスに基づいた1つの学術分野とされているが、本邦における実証的研究は極めて少ない。本研究ではコーチング心理学の介入効果を評価するための尺度の作成とコーチングプログラムの作成を行い、プログラムの検証を行った。ピアコーチ、ピアクライアント、ピア観察者を基本としたピアコーチングプログラムを学生、勤労者、女性を対象として実践しその有効性を検討した。これらの研究成果は国内外の学会での報告や論文、著書などにより公表した。また、国際的にも活躍するコーチング心理学の研究者を招聘した講演会やワークショップの開催などを行った。

研究成果の概要(英文)： Coaching psychology is an evidence-based academic field in Western countries, whereas empirical studies are scarce in Japan. This empirical study attempted to develop a scale measuring the effectiveness of interventions, create a program, and put it into practice. We presented the results of the study at both international and domestic conferences and through paper and book publications. Further, we held lectures and training seminars on coaching psychology as well as a seminar in collaboration with overseas coaching psychology researchers.

研究分野：健康心理学

キーワード：コーチング心理学 健康心理学 尺度作成 ピアサポート

1. 研究開始当初の背景

コーチングは欧米のビジネス領域において人材育成のための包括的な組織化された介入法とみなされ、近年飛躍的な成長をとげている (Grant, 2013)。コーチング市場の拡大や需要の高まりとともに、コーチングに対する信頼性が求められるようになり、コーチング資格の背景となる概念、理論、スキルといった点について明らかにすることが求められるようになった (Grant, 2007)。これに対しオーストラリアや英国の心理学会においてビジネス偏重であったコーチングの流れを、心理学の1つの応用分野として体系的・批判的に検討し、学術的基盤に基づく専門的な実践領域として発展させようとする動きが高まった (Palmer & Whybrow, 2007)。それはコーチング介入の有効性、費用対効果を検証するための信頼性・妥当性のある指標の必要性、コーチングの実証的検証の必要性につながり、欧米では既存の心理尺度の活用だけでなくコーチングに特化した多様な評価尺度が作成され、コーチング心理学の介入の検証が行われるようになった (Grant & Cavanagh, 2007; Vieira & Palmer, 2012; Grant, Cavanagh, Kleitman, Spence, Lakota, & Yu, 2012; Moen, & Federici, 2012)。

日本においてもビジネス、教育、医療など様々な領域でコーチングに対する関心が高まっている。しかしながら、コーチング心理学の介入効果を評価するための客観的尺度の開発も十分でなく、コーチング心理学の実践の方法やプログラムの妥当性の検証もほとんど行われていない。日本で活躍するコーチの多くは心理学の専門教育を受けておらず、コーチング心理学に関する研究の必要性や可能性についても十分な認識が得られていないという状況にあった。

2. 研究の目的

ピアコーチングは、専門家コーチによるコーチングではなく、内部コーチングの一つの形態であり、類似した環境で同様の問題を持つ者同士がコーチングを行うものである。本研究では、コーチング心理学の実証的研究の一つとして、評価尺度の開発を行うとともにこのピアコーチングの実践プログラムの開発と効果の検討を行う。また、海外のコーチング心理学研究者との研究交流を通じ、本邦におけるコーチング心理学の発展の可能性について検討する。具体的には、以下のような点について検討する。

- (1) コーチング介入の効果評価に使用できる妥当性と信頼性を有する簡便な尺度を作成する。
- (2) ピアコーチングプログラムの開発し多様なフィールドにおけるピアコーチングプログラムの実践的検証を行う。
- (3) 本邦におけるコーチング心理学の方向性を検討する。

3. 研究の方法

(1) コーチング心理学で使用可能な尺度開発のための2つの調査研究を実施した。

コーチング介入による効果を評価するための簡便な評価尺度として社会情動スキル尺度を作成した。コーチング効果評価のための項目を選定するために、インタビュー、文献検討を用いて項目の検討を行い、コーチング介入の効果評価として適当と考えられる35項目を社会情動スキル尺度原案として準備した。この尺度は、どのくらい自己や他者の情動を認識できるか、自己の強みの活用し所属する組織に貢献できるかという効力感を5件法で問うものである。この社会情動スキル尺度原案を268名の勤労者を対象としたWeb調査と120名の学生を対象とした質問紙による調査を実施した。社会情動スキル尺度の妥当性・信頼性の検討のために、10項目の自尊感情尺度 (山本・松井・山成 (1982)) と8項目の組織内自尊感情尺度日本語版 (Matsuda・Pierce・Ishikawa, 2011) も同時に実施した。

ピアコーチングスキルを評価するために、コーチングスキルの効力感を評価するコーチングポテンシャル尺度の作成を試みた。1300名の一般成人を対象としてWeb調査を実施した。傾聴と質問、解決のための支援、承認、行動修正の求め方、フィードバックについて尋ねる62項目に対して4件法での回答を求めた。妥当性・信頼性の検討のために、組織内自尊感情尺度日本語版 (Matsuda・Pierce・Ishikawa, 2011) と一般的セルフエフィカシー尺度 (坂野・東條, 1986) も同時に調査に含めた。

(2) ピアコーチングの実践がピアコーチングにおけるピアクライアントとピアコーチにどのような効果を与えるのかについて、2つの介入研究を行った。

大学生を対象としたピアコーチング
対象者：9名の男女大学生 (男性2名、女性7名)

方法：各セッションはコーチング概念の説明とワークで構成された。1セッション90分×6回のセッションを実施した。6セッションの内容は、コーチング心理学の概念、コーチング心理学に基づく傾聴と承認、質問、目標設定、コーチングモデル、コーチングプロセスの振り返りであった。ピアコーチングワークでは、クライアント役、コーチ役、メンターコーチ (観察・フィードバック) 役の3名1組で実施した。ピアコーチングの課題は、「クライアント役のやりたいと思っているが実施できていないこと」とした。

調査内容：第1セッション前と第6セッション後に社会情動スキル尺度、コーチングポテンシャル尺度とともにコーチングのイメージ、自分の将来についての考えなどについて自由記述による回答を求めた。さらに実施後

には、ピアコーチングを体験した感想なども自由に回答してもらった。

勤労者を対象としたピアコーチング

参加者：20代から40代までの18名の男性勤労者。

方法：講義とワークを組み合わせた2回の研修で1か月の間隔をおいて実施された1回目は6時間、2回目4時間で各セッションはコーチング概念の説明とワークで構成された。コーチングの基本的スキルである傾聴、開かれた質問、承認のスキルを学び、職場で実践につなげられることを目指した。ワークの題材は参加者が職場で実際に抱えているコミュニケーションに関することを課題とした。調査内容：研修参加前後で社会情動スキル尺度、25項目版コーチングスキル効力感尺度、組織内自尊感情尺度への回答、研修後に自由記述による回答を求めた。

(3) 欧米におけるコーチング心理学の実証的研究の方法や実践方法についての理解を深め、本邦におけるコーチング心理学の実践を拡大するために英国やオーストラリアのコーチング心理学の研究者との交流をはかった。具体的には、コーチング関連学会への参加と報告、論文執筆、講演会、ワークショップ、セミナー開催を企画した。

4. 研究成果

(1) コーチング心理学に基づく介入効果とピアコーチングスキルの向上を評価することを主な目的とした2つの尺度が作成された。

社会情動スキル尺度作成

コーチングの介入効果を評価するために社会情動スキル尺度を作成した。「自己感情への気づき」、「他者感情への気づき」、「強みの活用」、「周囲との一体感」の4因子構造16項目の尺度として、内的整合性も十分であり、自尊感情尺度や組織内自尊感情尺度との有意な相関も確認され、妥当性・信頼性に問題はないことが確認された。勤労者においては役職による社会情動スキル尺度に違いが認められ、課長職や部長職などの上位の職位において得点が一般職や学生よりも有意に高いという結果が得られた。したがって、社会情動スキル尺度は項目数も比較的少ないことから、コーチングの達成度の指標としても今後活用できるものといえる。

コーチングポテンシャル尺度作成

ピアコーチングスキルの向上を評価するために、コーチングポテンシャル尺度を作成した。因子分析の結果、「課題解決をさぐる質問」、「アクノレジメント」、「行動を促すフィードバック」、「受容的態度の表出」の4因子が抽出され、妥当性・信頼性も確認された。しかし、各因子の項目数にばらつきがあり、さらに検討することで使用の利便性を高めることができる。

(2) ピアコーチングによる介入効果には、学生と勤労者ではやや異なるものとなった。

学生のピアコーチングの結果

社会情動スキル尺度のコーチング前後比較では、4下位尺度得点および合計得点において、ピアコーチング前に比べピアコーチング後に有意に低下した。一方、コーチングポテンシャル尺度では、「課題解決をさぐる質問」と「コーチングポテンシャル合計」において有意な改善が認められた。すなわち、「自己感情への気づき」、「他者感情への気づき」、「強みの活用」、「周囲との一体感」といった自己の行動への効力感にはピアコーチングの実施により低下するが、他者への支援への効力感には向上した。一方、ピアコーチング後の自由記述の回答をみると、ピアコーチングを受けて変化したことについての質問に対して、「目標達成に向けた行動が何か明確になり行動し始めた(5名)」、「目標ではないが避けていた行動を実践し完成できた(1名)」と、学生自身の行動が変化し良い影響が出ていることが示された。「自分の立てた目標の真の意味に気づきこれまでよりやる気が出てきた(1名)」、「自分のことは自分で解決しなくてはならないという意識から他者に話してもよいと考えられるようになり、多様な情報が得られ意外な解決策が見つかり、精神的にも楽になることがわかった(2名)」といった意識の変化が認められた。コーチ役を実施することに関しては、緊張とともにメンターコーチがいることの安心感、相手の気づきに接した時の喜びなど全体的に肯定的なとらえ方が多かった。

勤労者のピアコーチングの結果

コーチング前後での社会情動スキル尺度得点を比較したところ、「強みの活用」において介入後に有意な改善がみられた。また、コーチングポテンシャル尺度では、介入後に合計得点が有意に上昇した。自由記述の感想では、「今まで助言や指導が多く、部下に自分の考えを押し付けていたことに気づいた」、「傾聴した時の話しやすさや質問により答えの引き出し方が体験できた」、「いろいろな方向から質問することで真の問題に気づけた」といった感想が述べられた。

学生と勤労者という異なる対象者に対して行ったピアコーチング介入の本研究結果について考察してみたい。ピアコーチングの効果評価として社会情動スキル尺度による比較では、勤労者において部分的効果が認められただけであり、学生ではむしろ低下するという結果であった。Grant(2007)は、解決志向コーチングスキルと情動的知能の改善にむけた介入効果として2日間コースでは解決志向コーチングスキルのみ改善し情動的知能には改善が認められず、13週間のコースでは両者ともに改善したと報告している。本研究における勤労者の場合も、Grantの研究と同様に実施期間の問題があり十分な効果が得られなかったことが考えられる。勤労者にとって長期間の研修への参加は難しく、ピアコーチングを職場で継続的に実施できる

ような仕組みを提案していくことが今後必要であろう。学生の場合はどうであったらうか。コーチング介入によって、あいまいな認識に基づく当初の高い評価がコーチングの実践のなかで新たな知識や経験が獲得されることで評価が厳しくなり低下した可能性が考えられる。あるいは、学生のコーチング課題が社会情動スキルの向上を直接の目的としていなかったことによる可能性も考えられる。学生の自由記述の回答にはピアクライアントとしてもコーチングにより認知・行動の側面に変化が生じていることが示されており、これらの側面を社会情動的スキル尺度では評価しきれていなかった。こういったコーチング開始後に設定される多様なコーチング課題や関連して生じる効果をどのように評価していくのかについて今後十分検討することが必要である。また、コーチング介入の長期的効果の評価だけでなく比較的短期間で生じる効果についても評価できるように様々な評価尺度を準備していくことも必要であろう。

一方、コーチングポテンシャル尺度は学生、勤労者において変化をとらえることができ、ピアコーチングの実践の効果評価として活用可能性が高いと言える。ピアコーチングにおいてコーチ役となることの効果については今後さらに詳細に検討する必要がある。

(3) コーチング心理学の本邦における実践を拡大するために以下のことを実施した。

本邦におけるコーチング心理学の認識の拡大を図るために、2013年度日本心理学会第77回大会チュートリアルワークショップ「コーチング心理学の理論と基礎的技法」、2014年度日本心理学会第78回大会シンポジウム「日本におけるコーチング心理学の展開」のなかで「コーチング心理学における心理アセスメント」について報告した。

2014年には、オーストラリアのメルボルンで開催された4th International Congress on Coaching Psychologyに参加し、オーストラリアで活動する研究者、専門コーチとの情報交換をはかった。

2015年度日本健康心理学会第28回大会においてオーストラリアシドニー大学のMichael Cavanagh氏に招待講演「Coaching for Health - A pathway for enhancing outcomes」、ワークショップ「Coaching for Health- A pathway enhancing outcomes in complex cases」を企画し実施した。また、地域の企業の経営者・人事担当者を対象としたセミナー「Coaching for engagement, innovation and resilience」を開催し、職場におけるコーチング心理学の認識と活用拡大を図った。

2016年 The 31st International Congress of PsychologyのThematic sessionにおいて「A preliminary study of a coaching psychology intervention to enhance

women's well-being」を報告した。同じくヨーロッパ健康心理学会において「Efficacy of a coaching psychology-based intervention for public health nurses」を発表した。

以上のような活動を通じ、コーチング心理学の認識拡大と実証的研究発展のための活動を行った。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計 4件)

1. 石川利江、松田チャップマン与理子・神庭直子・奥田訓子・鈴木文子、コーチングの介入効果評価のための社会情動スキル尺度作成の試み、心理・教育学研究、査読有、8巻、2017、1-10.
2. 松田チャップマン与理子、石川利江、塩澤史枝、コーチング型職場コミュニケーション研修の効果評価、心理・教育学研究、査読有、8巻、2017、19-29.
3. 森和代、奥田訓子・鈴木文子、松田与理子・石川利江、子育てコーチングの効果の検討、心理・教育学研究、査読有、8巻、2017、31-40.
4. 石川利江、Christian van Nieuwerburgh、コーチング心理学の現状と教育の方向性、健康心理・福祉研究、査読有り、2014、65-72.

〔学会発表〕(計9件)

1. 石川利江、松田チャップマン与理子・神庭直子・奥田訓子、大学生を対象とした社会的情動スキルの検討、2016年11月、日本健康心理学会第29回大会(岡山)
2. 松田与理子・石川利江・塩澤史枝・森和代、コーチング型職場コミュニケーション研修の効果の評価、2016年11月、日本健康心理学会第29回大会(岡山)
3. 森和代・奥田訓子・松田与理子・石川利江、子育てコーチングの効果の検討、2016年11月、日本健康心理学会第29回大会(岡山)
4. 石川利江、A Preliminary Study of a Coaching Psychology Intervention to Enhance Women's Well-being、2016年7月、31st International Congress of Psychology(パシフィコ横浜)
5. Rie Ishikawa、Yoriko Matsuda Efficacy of a coaching psychology-based intervention for public health nurses. 2016年8月、30th European Health Psychology Society and British Psychology Society Division of Health Psychology Conference(スコットランド)
6. 石川利江、松田与理子、奥田訓子 社会的情動スキル尺度改訂版 SES-R作成の試

み コーチング心理学に基づく介入効果評価のために、2015年9月、日本健康心理学会第28回大会(東京)

7. 石川利江 シンポジウム：日本におけるコーチング心理学の展開、コーチング心理学における心理アセスメント、2014年9月、日本心理学会第78回大会(京都)
8. Rie Ishikawa、Yoriko Matsuda The Effects of Giving and Receiving Social Support on Improvement of health behavior and Subjective Well-being, 2014年8月、28th European Health Psychology Society of Health Psychology Conference (オーストリア)
9. 石川利江・松田与理子・神庭直子(2013) チュートリアルワークショップ・講師：コーチング心理学の理論と基礎的技法、2013年9月、日本心理学会第77回大会(札幌)

〔図書〕(計2件)

石川利江、(2017) 晃洋書房、高齢者とコーチング心理学(全177ページ)

石川利江、(2015) ナカニシア出版、第3章 コーチング心理学におけるアセスメント in コーチング心理学概論 (全244ページ、P51-70)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕

ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石川利江 (Ishikawa, Rie)
桜美林大学・心理・教育学系・教授
研究者番号：20222979

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

神庭直子 (Kamba, Naoko)
京都光華女子大学・健康科学部・講師
研究者番号：00649626

(4) 研究協力者

松田与理子 (Matsuda, Yoriko)
桜美林大学・心理・教育学系・准教授
研究者番号：50649184