

<論文>

「職務満足」からみた大学運動部員のマネジメント
A study on the management of the university athletic club member
from the point of view job satisfaction

小野里 真弓 谷口 英規
ONOZATO Mayumi TANIGUCHI Hidenori

大学運動部は、競技力向上および勝敗や記録の向上を目的としたスポーツ集団・組織である。その活動においては、各種目・競技における高度なコーチングとともに、組織の成員である部員の士気を高めるための動機づけやリーダーシップをはじめとした組織論的なはたらきかけが不可欠である。本研究は、大学運動部員におけるチームマネジメントを検討することを目的とし、様々な集団のマネジメントや組織づくりに有用な示唆を与えている「Job Satisfaction＝職務満足」の視点から、部員の動機づけや活動の促進につながるマネジメントのポイントを考察した。

キーワード：職務満足、動機づけ、大学運動部、満足度、チームマネジメント

1. 研究の意義・目的

平成 20 年に改定された新学習指導要領（中学校保健体育）¹⁴⁾では、運動部活動は、学校における教育活動の一環として位置づき、生徒の学習意欲や責任感、連帯感の涵養、互いに協力し合って友情を深めるといった好ましい人間関係の形成等に資する活動としてその意義と留意点が規定されている。加えて、スポーツの楽しさや喜びを味わい、生涯にわたり運動・スポーツに親しむ能力や体力の向上、心身の健康の保持増

進のための知識や技能を身につけることを目的とした活動として大きな意義を有するものである。このように日本の学校教育においては、教育活動の一環として、運動部活動の最も基本的な意義であるスポーツ本来の楽しさや喜びを味わうことおよび技能や体力を高めること、さらに、集団の中での様々な経験を通して社会性を育むことなどが期待されてきた。しかしながら、運動部活動の実態に関する調査研究報告書（2002）²⁰⁾によると、昨今の学校運動部においては、部員数の減少や指導者不足による運営上の問題点をはじめ、運動部活動の在り方等が課題として報告されている。また、社会的な関心事にもなっている体罰問題など現代的な課題に直面し、休部や廃部を余儀なくされる運動部も少なくはない。

一方、大学などの高等教育の場におけるクラブ活動は、課外活動として位置づくものであり、学生の自発性や主体性を基本として学則などに則して活動体系が構成されるものである。活動の内容や形態はそれぞれ特徴があるが、勝敗や記録の向上を最大の目的とする競技性の高い大学運動部においては、各競技種目の高度なコーチングとともに、選手である部員の士気を高めるための働きかけが不可欠である。特に、チームスポーツ系の運動部では、チームの勝敗に関わる中心的な選手となる部員から、選手あるいはチームスタッフとして共通の目標や目的に向かって活動する各部員の能動性を引き出す働きかけおよび部全体の活性化に機能する組織づくりやチームマネジメントが重要な課題であると考ええる。

運動部というスポーツ組織・集団における組織づくりやチームマネジメントは、スポーツマネジメント分野の伝統的な課題であり、部員のモラル（士気）やマチュリティ（成熟度）に焦点を当てた研究をはじめ、指導者のリーダーシップ行動にアプローチした研究を中心として以下のような研究が報告されている。運動部のリーダーシップ研究は、三隅（1966）⁹⁾のPM理論に依拠した藤田（1980）⁸⁾の研究においてPerformance「仕事」とMaintenance「人間」の2つの次元でリーダーの行動を捉えるリーダーシップ論をはじめ、Chelladurai（1988）¹⁾により提唱されたスポーツ集団に固有なリーダーシップ研究が有用な示唆を与えている。また、日本のスポーツ集団を対象とした部員のモラル（士気）やマチュリティ（成熟度）との関係を検討した鶴山ら（1994,1995,1996）¹⁷⁾¹⁸⁾¹⁹⁾の研究や大学陸上競技部における監督・コーチのリーダーシップ行動を具体化した杉山ら（1999）¹⁵⁾の研究によりスポーツ集団固有のリーダーシップ研究が報告されている。

一方、そのような組織や集団におけるリーダーの働きかけのあり方や行動論とともに、活動の主体である組織成員、即ち、運動部においては部員自らの活動に対する能動性や組織の中でのあり方の追及も重要な課題である。つまり、人間の自主的・自発的な行動がどのようなメカニズムで生起し、活動に対してどのように機能するのかといった組織論的な課題であると言える。このような課題に対して、ハーズ・バーグ（1978）⁶⁾は、仕事の効率性に対する従業員満足 of 構造を「動機付け・衛生理論」（二要因説）として明らかにし、職務の内容と環境を要因とした「Job Satisfaction＝職務満足」（以下、「職務満足」）の概念を提示し、人間の活動に対する動機づけについて言及している。この概念では、人間の仕事における満足度は、ある特定の要因が満たされると満足度が上がり、不足すると満足度が下がるという考え方ではなく、満足に関わる要因を「動機付け要因」とし、不満足に関わる要因を「衛生要因」とした二つの種類があることを提唱し、仕事の効率性を高めるためには「動機付け要因」を機能させ「職務満足」を高めることが効果的であると考えたものである。

スポーツの分野においてもこのような「職務満足」をスポーツ組織における活動内容に具現化した運動部のマネジメント研究として、江口（1999）⁵⁾や杉山ら（2002）¹⁶⁾の研究が報告され、運動部の組織研究やリーダーシップ行動および競技スポーツ集団のチームマネジメントに有効な研究方法として取り上げられている。

本研究は、これまでの運動部のマネジメント研究を踏まえ、大学運動部員の活動を動機づける様々な要因を「職務満足」の視点からアプローチするとともに、部員の特性や活動の満足度との関係を明らかにすることから、今後の部員およびチームマネジメントのあり方を検討することを目的とした。

2. 研究方法

（1）調査方法

本研究は、大学運動部における部員のマネジメントを検討するにあたり、様々な組織・集団のマネジメント研究に用いられている「職務満足」の概念を踏まえ、関連の先行研究を参考にし、調査項目を設定した。具体的には、表 1 に示すとおり、個人の条件となる学年、役割、選手レベル、最高戦績、活動に対するモチベーションなどの基本特性に関する項目および調査対象集団である野球部の活動に対する満足度、学生生活における満足度、さらに「職務満足」に関する項目を設定した。

表 1 調査項目

個人の条件	学年
	選手レベル
	部内の役割
	野球歴
	最高戦績
	野球に対するモチベーション
<hr/>	
満足度	
【5段階スケール】	野球部の活動に対する満足
	学生生活に対する満足
<hr/>	
職務満足	
【5段階スケール】	達成
	承認
	活動
	仲間
	部の方針・規則
	組織的行動
	対人関係(部員同士)
	活動条件
<hr/>	

「職務満足」の項目は、ハーズ・バーグの「動機づけ要因」を基本とし、大学における運動部員の職務満足の構造と機能に言及している杉山ら（2002）¹⁶⁾の先行研究から、達成、承認、活動、仲間、部の方針・規則、組織的行動、対人関係（部員同士）、活動条件の視点で 21 項目を設定し、「非常に思う」から「全く思わない」までの 5 段階スケールで回答を求めた。

調査は、上武大学硬式野球部に所属する 1 年生から 3 年生の男子部員を対象とし、2012 年 10 月下旬に実施した。この時期は、秋のリーグ戦を終え 4 年生部員が引退し、3 年生を中心に新たなチームがスタートしている状況であり、107 名の部員を対象とし、78 名（回収率 72.9%）の回答を得た。

（2）分析の手順

上記の方法で収集したデータに対して統計ソフト SPSS17.0 を用いて以下の手順による統計処理を施し、結果を分析、考察した。

- ①対象部員の実態として、学年、役割、野球に対するモチベーションなどの基本項目において基礎集計を行い、部員の特性を把握した。
- ②「職務満足」に関する 21 項目において、学年別による平均値の分散分析を行った。
- ③「職務満足」に関する 21 項目に対し、これらの項目の妥当性ととも、共通する要素（因子）に縮約・統合するために因子分析を行った。因子分析は、最も標準的な主因子法を用い、固有値 1.0 以上を基準にして因子数を決定し、Normal-Varimax 法による直交回転を施し、因子負荷量 0.6 以上の項目を取り上げ、因子として解釈した。
- ④各因子スコアを部員の特性との関連性からスコア比較により分散分析を行った。
- ⑤部員の満足度項目として設定した「野球部の活動に満足している」、「学生生活に満足している」の 2 つの満足度を目的変数、「職務満足」として抽出された因子を説明変数として重回帰分析を用い、部員の満足度に対する規定関係について分析、考察を行った。

3. 研究結果

（1）対象者の特性

表 2 は、本研究の対象となった部員の特性を示したものである。役割では、チーム内での自身の役割として、キャプテン、副キャプテン、正選手、補欠選手、学生コーチ、その他の回答を求めた。チームが新体制に移行する時期ということもあり、各学年にキャプテン、副キャプテンがまとめ役として存在するとともに、学生コーチやマネージャーなどのサポート役も含めチームが構成されている。部の戦績は、大学日本一を目指し、これまでも関甲新大学野球リーグにおいて何度も優勝を果たしている競技レベルの高いチームであるが、調査実施の直前に行われた秋のリーグ戦においてはリーグ 3 位という不本意な結果であった。しかしながら、新チームとしてスタートした部員たちの野球に対するモチベーションは、「非常に高い」、「高い」の回答が約 8 割を占め、次の目標に向けての高い意欲があることがわかる。

満足度の項目では、「野球部の活動に満足している」において「非常に思う」・「思う」の回答が 50.0%と半数を占め、「どちらともいえない」が 26.92%、「思わない」・「全く思わない」が 23.08%と多くの部員が充実した野球活動を実践できていることが示された。一方、「学生生活に満足している」では、「非常に思う」・「思う」が 37.18%、

「どちらともいえない」が29.49%、「思わない」・「全く思わない」が33.34%であり、野球活動と学生生活では異なる反応が示された。当然のことながら野球部での活動は学生生活の一部ではあるものの、大学生活においてはクラブ活動だけではなく、講義や様々な要素が含まれた学生生活の満足度を示唆するものとする。

表2 対象者の特性

		人数	%
学年	1年	30	38.5
	2年	25	32.1
	3年	23	29.5
役割	キャプテン	3	3.8
	副キャプテン	3	3.8
	正選手	23	29.5
	補欠選手	41	52.6
	学生コーチ	5	6.4
	その他	3	3.8
野球に対するモチベーション	非常に高い	15	19.2
	高い	47	60.3
	低い	13	16.7
	非常に低い	3	3.8
野球部の活動に満足	非常に思う	12	15.4
	思う	27	34.6
	どちらともいえない	21	26.9
	思わない	15	19.2
	全く思わない	3	3.8
学生生活に満足	非常に思う	9	11.5
	思う	20	25.6
	どちらともいえない	23	29.5
	思わない	8	10.3
	全く思わない	18	23.1

（2）部員特性からみた「職務満足」項目における特徴的な反応

表3は、「職務満足」に関する21項目において学年別による基本統計を比較した結果を示したものである。全ての学年において平均評点4.0以上の高い値を示した項目は、「5.野球部に尊敬できる先輩がいる」、「6.先輩とコミュニケーションがうまくとれている」、「8.同級生とコミュニケーションがうまくとれている」であり、学年を問わず部内での人間関係、上下関係が良好であることが示された。

また、各学年による特徴的な反応を明らかにするために、分散分析を用いて分析を行った。その結果、1年生は全体的に高い値を示しているが、特に「10.自分の目標がはっきりしている」、「13.自主練習をよくしている」、「14.自分の目標に向かい努力している」、「1.部員としてのやりがいや誇りを感じている」、「21.野球部に愛着を感じている」の項目において上級生に比べ高い反応がみられ、明確な目標を掲げ、ひたむきに努力していると意識していることがわかった。一方で、3年生は統計的な有意性は認められていないものの「2.自分の能力はチームにとって戦力になっている」、「11.自分の目標を達成している」、「12.チームの立てた目標を達成している」の項目において低い値となり、上級生としてこれまでの取り組みに対する自身の評価にシビアであることが示された。また、2年生は他の学年に比べて低い反応を示していることが特徴的であった。

これらの結果から、部員における「職務満足」の傾向が明らかになるとともに、学年によってクラブ活動へ取り組む意識が異なることが示された。

表3 「職務満足」項目に関する平均値の学年別比較

	(1) 1年生 n=30		(2) 2年生 n=25		(3) 3年生 n=23		F 値 DF=2	有意 確率	多重比較 (RYAN)
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
1. 部員としてのやりがいや誇りを感じている	3.97	0.72	3.04	1.02	3.43	0.99	7.25	**	(1)>(2), (3)
2. 自分の能力はチームにとって戦力になっている	3.00	1.02	2.40	1.26	2.78	1.09	1.98	n.s.	
3. 自分の能力が伸びたと感じている	3.80	0.96	3.20	1.35	3.13	1.01	3.00	n.s.	
4. 自分に関して公平で納得できる評価をもらっている	3.77	0.97	3.00	1.15	3.43	0.66	4.36	*	(1)>(2)
5. 野球部に尊敬できる先輩がいる	4.50	0.82	4.40	1.00	4.30	0.88	0.31	n.s.	
6. 先輩とコミュニケーションがうまくとれている	4.30	0.70	4.24	0.88	4.30	0.88	0.05	n.s.	
7. 後輩とコミュニケーションがうまくとれている	3.07	1.31	4.00	1.08	4.17	0.72	8.18	**	(1)<(2), (3)
8. 同級生とコミュニケーションがうまくとれている	4.27	0.83	4.36	0.99	4.09	0.95	0.54	n.s.	
9. 自分の意見を素直に言える雰囲気がある	3.50	1.04	2.64	1.11	3.52	0.79	6.42	**	(1),(3)>(2)
10. 自分の目標がはっきりしている	4.20	0.92	3.20	1.15	3.70	0.93	6.78	**	(1)>(2)
11. 自分の目標を達成している	3.00	1.34	2.72	0.98	2.91	0.95	0.43	n.s.	
12. チームの立てた目標を達成している	3.30	1.21	2.48	1.12	2.83	1.07	3.58	*	(1)>(2)
13. 自主練習をよくしている	4.13	0.68	3.08	1.15	3.39	0.84	10.03	***	(1)>(2), (3)
14. 自分の目標に向かい努力している	4.07	0.83	3.24	1.13	3.43	0.84	5.89	**	(1)>(2), (3)
15. 生活のリズムが確立されている	3.33	1.06	3.48	1.45	3.13	0.81	0.57	n.s.	
16. 部活動に関わる出費はやむを得ない	3.90	0.99	3.12	1.09	3.35	1.07	4.06	*	(1)>(2)
17. 自分に与えられた役割を十分に果たしている	3.60	0.81	3.08	1.15	3.17	0.98	2.21	n.s.	
18. 部員がそれぞれの役割を十分に果たしている	3.67	0.92	3.20	1.26	3.52	0.85	1.46	n.s.	
19. 野球部の改善・改革の必要性を感じている	3.90	0.99	3.80	1.29	3.87	0.92	0.06	n.s.	
20. リフレッシュできるよう工夫している	3.50	1.11	3.12	1.27	3.43	0.95	0.86	n.s.	
21. 野球部に愛着を感じている	3.93	0.94	3.00	1.08	3.39	0.89	6.36	**	(1)>(2), (3)

* P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001

（3）「職務満足」の因子構造

表4は、本研究で設定した「職務満足」に関する21項目に対し、主因子法によって固有値1.0以上を基準として抽出された5因子において、Normal-Varimax法による直交回転を施し、因子負荷量0.600以上の項目を取り上げた因子構造を示したものである。

表4 「職務満足」の因子構造

アイテム	寄与率	負荷量
第1因子：チームへの貢献		31.22%
17. 自分に与えられた役割を十分に果たしている		0.80
12. チームの立てた目標を達成している		0.68
2. 自分の能力はチームにとって戦力になっている		0.67
18. 部員がそれぞれの役割を十分に果たしている		0.67
3. 自分の能力が伸びたと感じている		0.65
16. 部活動に関わる出費はやむを得ない		0.61
第2因子：自己努力		11.08%
14. 自分の目標に向かい努力している		0.89
13. 自主練習をよくしている		0.86
10. 自分の目標がはっきりしている		0.78
第3因子：部員同士のコミュニケーション		9.10%
8. 同級生とコミュニケーションがうまくとれている		0.81
6. 先輩とコミュニケーションがうまくとれている		0.77
7. 後輩とコミュニケーションがうまくとれている		0.65
第4因子：規律		6.97%
19. 野球部の改善・改革の必要性を感じている		0.79
15. 生活のリズムが確立されている		0.64
第5因子：自己コントロール		5.77%
20. リフレッシュできるよう工夫している		0.64
11. 自分の目標を達成している		0.61

第1因子に高い負荷量を示した項目は、「17.自分に与えられた役割を十分に果たしている」、「2.自分の能力はチームにとって戦力になっている」、「18.部員がそれぞれの役割を果たしている」などの項目であり、チームに対する自身の存在意義や貢献度な

どを示すことから『F1:チームへの貢献』と解釈した。第2因子は、「14.自分の目標に向かい努力している」、「13.自主練習をよくしている」などの項目から『F2:自己努力』、第3因子は、「8.同級生とコミュニケーションがうまくとれている」、「6.先輩とコミュニケーションがうまくとれている」などの項目から『F3:部員同士のコミュニケーション』、第4因子は『F4:規律』、第5因子は『F5:自己コントロール』と解釈・命名した。

これらの統計的手法によって抽出された5因子は、本研究の対象となった部員における「職務満足」として妥当な因子であると考ええる。

(4) 部員の特性による「職務満足」因子スコアの反応

部員の学年や役割は、部（組織）を構成する要因であり、それぞれの部員の特性となるものである。表5は、因子分析により抽出された「職務満足」の5因子をスコア化し、学年別による比較を示したものである。一元配置分散分析の結果、「F1:自己達成感」、「F2:自己努力」の因子において学年間に有意な差があり、1年生の評価が高い結果を示した。即ち、調査実施時においては、1年生は下級生としてチーム内の役割を果たしていると実感できているが、2・3年生は部内における自分たちの貢献度や役割に対して、あまり評価できていない状況であることが示された。また、「F2:自己努力」においても1年生の反応が2・3年生に比べて高い反応を示し、1年生は自分自身の目標に向かって練習に努力を重ねていることを評価しているが、2・3年生は自身の努力にあまり評価していない結果が示された。

表5 学年別「職務満足」因子スコア比較

FACTOR	(1)1年生		(2)2年生		(3)3年生		F値 DF=2	有意 確率	多重比較 (RYAN)
	n=30		n=25		n=23				
	Mean	S.D.	Mean	S.D.	Mean	S.D.			
F1: チームへの貢献	0.33	0.99	-0.31	1.00	-0.10	0.91	3.17	*	(1)>(2)
F2: 自己努力	0.53	0.67	-0.47	1.18	-0.17	0.85	8.76	***	(1)>(2),(3)
F3: 部員同士のコミュニケーション	-0.17	0.80	0.16	1.30	0.06	0.86	0.79	n.s.	—
F4: 規律	-0.05	0.97	0.09	1.30	-0.04	0.64	0.15	n.s.	—
F5: 自己コントロール	0.02	1.10	-0.29	0.90	0.29	0.92	2.09	n.s.	—

* P<0.05, *** P<0.001

一方、部内の役割別による比較においては、一元配置分散分析の結果、統計的な有意性は認められなかった。

これらの結果は、部員の「職務満足」に対する意識を具体的に示すものであり、指導者の関わり方やチームマネジメントにおいては、学年や部内の役割など、部員の特性に応じたアプローチが必要であると考ええる。

（5）部員の満足度と「職務満足」の規定関係

本研究で抽出された「職務満足」5因子と部員の「野球部の活動に満足している」、「学生生活に満足している」の2つの満足度との規定関係を検討するため、「職務満足」の5因子を説明変数、2つの満足度を目的変数として重回帰分析を行った。

表6図1は、部員の「野球部の活動に満足」を目的変数とし、「職務満足」因子を説明変数として重回帰分析を行った結果を示したものである。その結果、「F2:自己努力」、「F1:チームへの貢献」、「F5:自己コントロール」の順に満足度を高める要因であることが示された。即ち、野球部の活動において、部員自身が明確な目標を掲げその目標に向かって自主練習に取り組むことや部内での役割や目標を果たし、自分の成長や部内での存在価値を感じることが部員の満足度を高める要因であることを示している。また、気持ちを切り替えてリフレッシュすることも有効に機能する要因であることが示された。

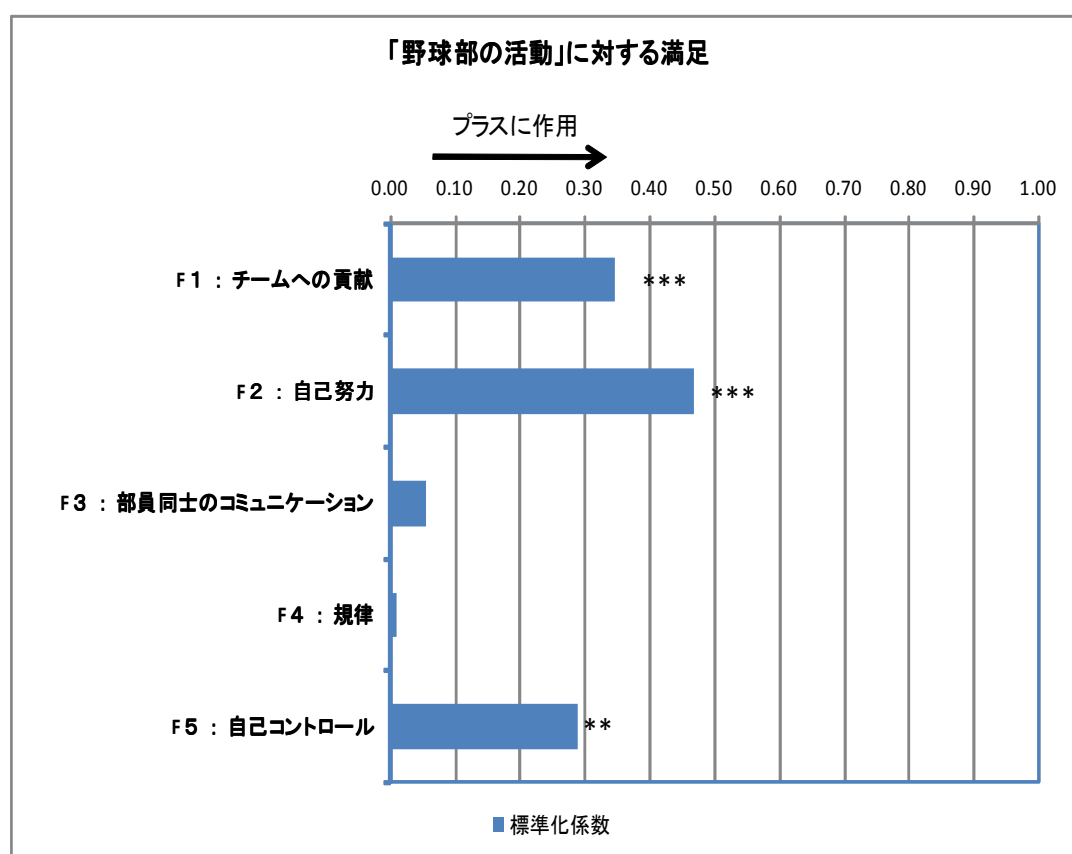
表7図2は、部員の「学生生活に満足」を目的変数とし、「職務満足」因子を説明変数として重回帰分析を行った結果を示したものである。ここでは、「F1:チームへの貢献」および「F5:自己コントロール」が満足度を高める要因となる結果であった。学生生活においても部員として自身の役割を果たしていることの充実感が大学生活を満足させる要因であるとともに、自己コントロールのできるめりはりのある行動が学生生活に影響力を持つことが示された。

これらの規定力は、大学運動部に所属する部員たちの活動に対する動機づけ要因となるとともに、部の強化や活性化につながるマネジメントのポイントを示唆するものと考ええる。

表6 「野球部の活動に満足」に対する規定関係

FACTOR	標準化係数	t値	有意確率	規定順位
F1: チームへの貢献	0.35	3.87	***	2
F2: 自己努力	0.47	5.23	***	1
F3: 部員同士のコミュニケーション	0.05	0.61	n.s.	
F4: 規律	0.01	0.11	n.s.	
F5: 自己コントロール	0.29	3.23	**	3
重相関係数	0.65			
D F	5			
F 値	10.63***			

*** P<0.001 ** P<0.01



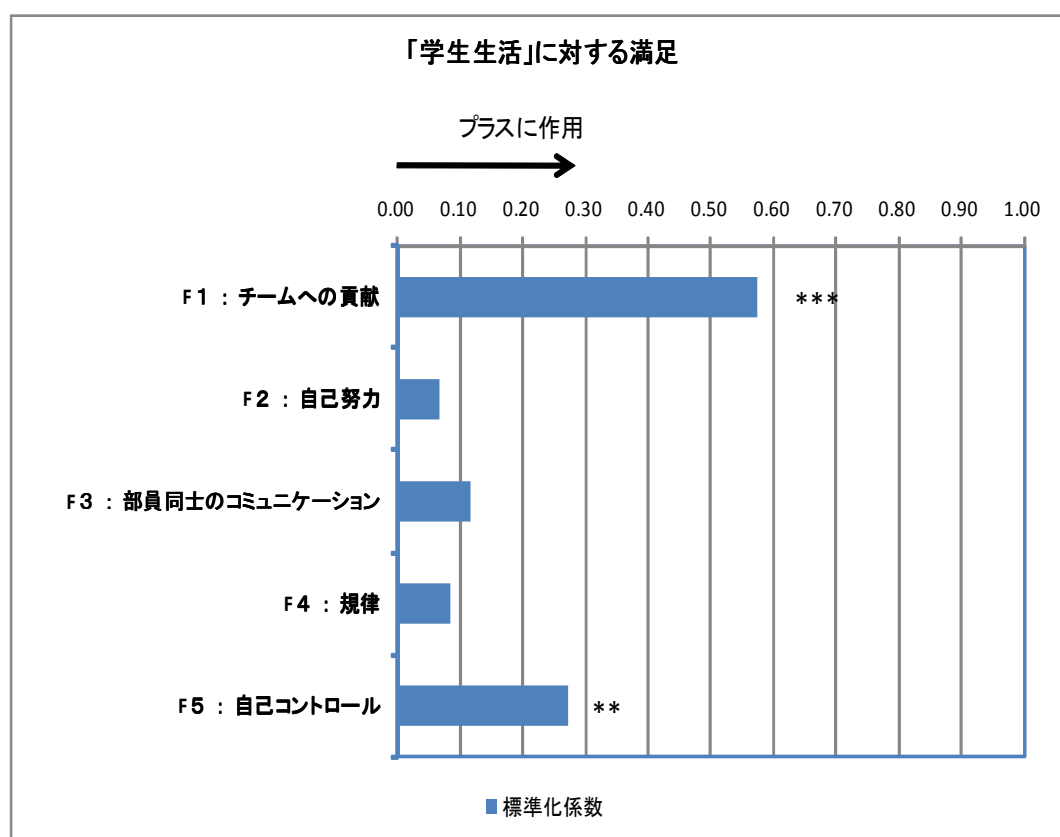
*** P<0.001 ** P<0.01

図1 「野球部の活動に満足」に対する規定関係

表7 「学生生活に満足」に対する規定関係

FACTOR	標準化係数	t値	有意確率	規定順位
F1: チームへの貢献	0.58	6.47	***	1
F2: 自己努力	0.07	0.75	n.s.	
F3: 部員同士のコミュニケーション	0.12	1.30	n.s.	
F4: 規律	0.09	0.95	n.s.	
F5: 自己コントロール	0.27	3.07	**	2
重相関係数	0.66			
D F	5			
F 値	10.87***			

*** P<0.001 ** P<0.01



*** P<0.001 ** P<0.01

図2 「学生生活に満足」に対する規定関係

4. 考察

(1) 対象運動部における「職務満足」の因子構造

本研究では、ハーズ・バーグの「動機付け要因」の概念に依拠し、先行研究を踏まえ運動部における「職務満足」に関する 21 項目を設定した。さらに、対象運動部における部員の「職務満足」を検討するために、設定した 21 項目に対し因子分析を行い、項目の妥当性および縮約、統合を試みた。その結果、「F1:チームへの貢献」、「F2:自己努力」、「F3:部員同士のコミュニケーション」、「F4:規律」、「F5:自己コントロール」の 5 因子が抽出された。このような因子構造は、運動部の活動を構成する様々な要因を構造的に捉えることを可能にするとともに、部員の「職務満足」を規定する有効な指標となるものである。即ち、これらの 5 因子は、部員が活動に取り組む中で部内での自身の役割を認識することや活動への意欲を促進する「動機付け要因」として妥当な因子であると考ええる。

(2) 「職務満足」因子の機能とチームマネジメント

部員の基本特性である学年や部内の役割における因子スコアの比較分析から、「職務満足」因子の特徴的な反応が示された。1 年生は、下級生として練習の準備や後片付けをはじめ、部内での雑務を担うことが多々あるが、そのような役割をきちんと果たすことにより部員としての存在意義や自身の成長を実感できていると考えられる。また、競技に対する自身の目標が明確であり、その目標に向かい練習に取り組むことが実践できている状況であることがわかる。一方、2・3 年生においては、1 年生に比べて低い反応を示しているが、この結果は、単にチームへの貢献や自己努力が不足しているということではなく、上級生としての高い目標設定やこれまでの練習への取り組みを顧みる中で、自身の評価がシビアであることも考慮する必要がある。また、上級生として、部内の状況や自身の役割をいかに自覚して活動に取り組むことができるかという自己判断力も「職務満足」を促進するための課題であると考ええる。

さらに、「野球部の活動に満足」、「学生生活に満足」の 2 つの目的変数に対しての規定関係においては、各因子の満足度に対する機能が明確に示された。「野球部の活動に満足」では、「F2:自己努力」、「F1:チームへの貢献」が高い規定力を示し、当然のことながら、自身の目標に向かい努力することや自分の力がチームに貢献できることが満足度にプラスに作用する結果であった。「学生生活に満足」では、「F1:チームへの貢献」、

「F5:自己コントロール」が高い規定力を示していることから、学生生活においても部員としてチームに貢献することが満足度を高めるとともに、部の活動以外でリフレッシュすることも必要であることが示唆された。

これらの結果から、部員の活動意欲を促進するためのチームマネジメントを考察すると、チームにおける目標の明確化およびその目標を達成するための部員個人の目標設定、部内での役割、チームの戦力としての役割等を具体化するとともに、部員自身がその目標に向かい努力することがチームの活性化に有効に機能すると考える。

5. まとめ

本研究は、大学運動部における部員のマネジメントを検討するにあたり、部員の「職務満足」がどのような構造で出現し、対象集団における満足度との規定関係から、どのように機能しているのか分析・考察した。その結果、本研究の対象における「職務満足」として明確な5因子が抽出され構造化された。それらの因子は、「F1:チームへの貢献」、「F2:自己努力」、「F3:部員同士のコミュニケーション」、「F4:規律」、「F5:自己コントロール」の5因子であり、「職務満足」の要因を具体的に示す構造であると考ええる。

また、学年における因子スコアの比較から特徴的な反応が示されるとともに、部員の満足度に対する規定関係から満足度を高める要因が明らかとなり、チームマネジメントのポイントが示唆された。

これらの結果は、部員の活動に対する動機づけに合理的に活かされた部活動のあり方の可能性を示唆するものであり、競技力向上やチームの強化を目指すための科学的なコーチングとともに、人間活用のための組織づくりやチームマネジメントの重要性を示すものと考ええる。

引用・参考文献

1. Chelladurai, P. et al. Sports leadership in cross-national setting: The case of Japanese and Canadian university athletes. *Journal of Sports & Exercise Psychology*, 10 : 374 - 389. 1988.
2. Chelladurai, P. Leadership. In R. Singer et al. (Ed.), *Handbook of research on sport psychology*. New York : Macmillan Publishing Company. 1993.
3. Chelladurai, P. and Saleh, S. D. Dimension of leader behavior in sports : Development of a leadership scale. *Journal of Psychology*, 2 : 34 - 45. 1980.
4. リース : 浪越 信夫 他訳. コーチのためのスポーツ経営入門. 文化書房博文社. 1994 年. < Leith, L. M. *Coaches guide to sport administration*. Illinois : Human Kinetics Publishers.>
5. 江口 潤. 競技者満足に関する研究－大学競技者の事例－. 日本体育学会第 50 回記念大会号. 367. 1999 年.
6. F. ハーズ・バーグ : 北野 利信訳. 仕事と人間動機づけ－衛生理論の新展開. 東洋経済新聞社. 1978 年.
7. 藤田 雅文. 競技的運動クラブのマネジメント. 日本体育学会第 31 回大会号. 472. 1980 年.
8. 藤田 雅文. 競技的運動クラブのマネジメント第 2 報. 日本体育学会第 32 回大会号. 470. 1981 年.
9. 三隅 二不二. 新しいリーダーシップ－集団指導の行動科学－. ダイヤモンド社. 1966 年.
10. 三隅 二不二. リーダーシップ行動の科学. 有斐閣. 1984 年.
11. 三隅 二不二. リーダーシップの科学. 講談社. 1986 年.
12. 文部省. みんなでつくる運動部活動. 文部省. 1999 年.
13. 文部科学省. 中学校学習指導要領解説・保健体育編. 東山書房. 2008 年.
14. 小笠原 悦子, 松岡 宏高, 八代 勉, 柳沢 和雄, 川西 正志. 大学競技スポーツのコーチの職務満足に関する研究. 日本体育学会第 47 回大会号. 357. 1997 年.
15. 杉山 歌奈子. 競技スポーツ集団におけるリーダーシップに関する研究. 日本女子体育大学大学院平成 11 年度修士論文. 1999 年.
16. 杉山 歌奈子, 畑 攻. 大学における運動部員の「職務満足」の構造と機能. 日本

女子体育大学紀要第32巻．125－131．2002年．

17. 鶴山 博之，畑 攻，渡部 誠，武田 一．モラルから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究．陸上競技紀要 7．29－35．(財)日本陸上競技連盟．1994年．
18. 鶴山 博之，畑 攻，渡部 誠，武田 一．選手のマチュリティから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究．陸上競技紀要 8．42－48．(財)日本陸上競技連盟．1995年．
19. 鶴山 博之，畑 攻，渡部 誠，武田 一．リーダーシップから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究．陸上競技紀要 9．21－29．(財)日本陸上競技連盟．1996年．
20. 運動部活動の実態に関する調査研究協力者会議．運動部活動の実態に関する調査研究報告書．2002年．