

実業団選手における多面的コミットメント研究

—規定要因及び成果変数に関する量的・質的研究—

指導教員名： 西村 孝史

氏名： 石川 優鈴

頁数： 32 頁

実業団選手における多元的コミットメント研究

—規定要因及び成果変数に関する量的・質的研究—

名 前 石川 優鈴

要約

企業に勤務しながら、競技やチームの活動との両立が必要である実業団チームに所属する選手において、組織や競技に対するコミットメント(愛着心)に関する研究はあまり行われていない。そこで本研究では、組織コミットメント及びスポーツコミットメントの規定要因としてのワーク・ライフ・バランス(WLB)及びセカンドキャリアに着目する。また、コミットメントが競技パフォーマンス及び競技モチベーションに与える影響についてもアンケート調査とインタビュー調査を用いて検討した。分析から、WLBが組織コミットメントに正の影響を与えること、セカンドキャリアとコミットメントの高さに関連性があることが判明した。また、実業団チームに対するコミットメントが、モチベーションに正の影響を与えることが明らかになった。本研究の貢献は、多元的コミットメントについて、実業団選手を対象に、セカンドキャリアとコミットメントの関連性を明らかにしたことである。

キーワード： WLB セカンドキャリア コミットメント モチベーション パフォーマンス

目次

I. 問題意識

II. 既存研究

1. コミットメント

1-1. 組織コミットメント(情緒的コミットメント)

1-2. スポーツコミットメント

2. 選手引退後のセカンドキャリア

3. ワーク・ライフ・バランス(WLB)

4. モチベーション

III. 仮説の導出

1. コミットメントとセカンドキャリアの関連性

2. WLBがコミットメントに与える影響

3. コミットメントがパフォーマンスおよびモチベーションに与える影響

IV. 研究1(アンケート調査による検討)

1. 調査概要

2. 使用尺度

V. 分析

1. 仮説1の検証

2. 仮説 2 の検証と WLB に関する追加分析
3. 仮説 3 と仮説 4 の検証と交互作用に関する追加分析
 - 3-1. 仮説 3 と仮説 4 の検証
 - 3-2. 仮説 3 に関する交互作用の追加分析

VI. 考察

VII. 研究 2(インタビューによる検討)

1. 調査方法
2. セカンドキャリアについて
3. WLB について
4. パフォーマンスについて
5. コミットメントについてのまとめ

VIII. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション
2. 実務的インプリケーション

IX. 研究の限界と今後の課題

X. 参考文献

I. 問題意識

筆者は小学生から大学生まで陸上競技を続けてきたが、高校時代に陸上競技の強豪校で競技に取り組む中で、コーチやチームメンバーに対する信頼感が強いほど、自分のパフォーマンス発揮につながった経験がある。信頼しているからこそ、すぐに分からないことや悩み事を相談することができ、モチベーションの向上につながったことがある。駅伝のようなチーム戦や厳しい練習の時でも「みんながいるから、先生がそう言っているから、きっと大丈夫」といった安心感が自信につながり、自分のパフォーマンスの発揮につながるきっかけとなった。このような「安心感」や「組織やメンバーに対する信頼感」が強い組織をつくっていたのではないか、という思いが本研究の出発点である。高校時はチームメンバーが 15 人ほどであったが、全員が先生・チームを信頼して、同じ目標に向かって取り組んでいたと感じる。しかし、人によってもともと信頼感を抱きやすい人、信頼感を抱きにくい人で違いがあると考えられる。山岸・小見山(1995)によると、お互いの好意や魅力、忠誠心などにより支えられているコミットメント関係というものがあり、安定したコミットメント関係の中では相手が信頼できるかどうかを心配する必要がない。自分が自ら選択している部活などの組織には、その組織に対する魅力や忠誠心のようなものに支えられているコミットメント関係がある。橋本ら(2010)は、集団の活動内容そのものが集団のモチベーションをあげると述べており、組織へのコミットメントが強いほど、モチベーション向上に繋がると考える。

コミットメントの種類は、組織コミットメントの他にもスポーツコミットメントが挙げられる。平野(2013)によると、スポーツコミットメントに関する研究は、個人のスポーツ活動の継続的な参加に焦点を当てた個人的コミットメント研究と、スポーツ団体や部活動などのスポーツ組織への継続的な参加に焦点を当てた組織コミットメント研究に大別される。萩原・磯貝(2013)の研究では、スポーツコミットメントが強く形成されている人ほど競技成績が良いことや、強さの程度によって出場大会のレベルが異

なるとされている。

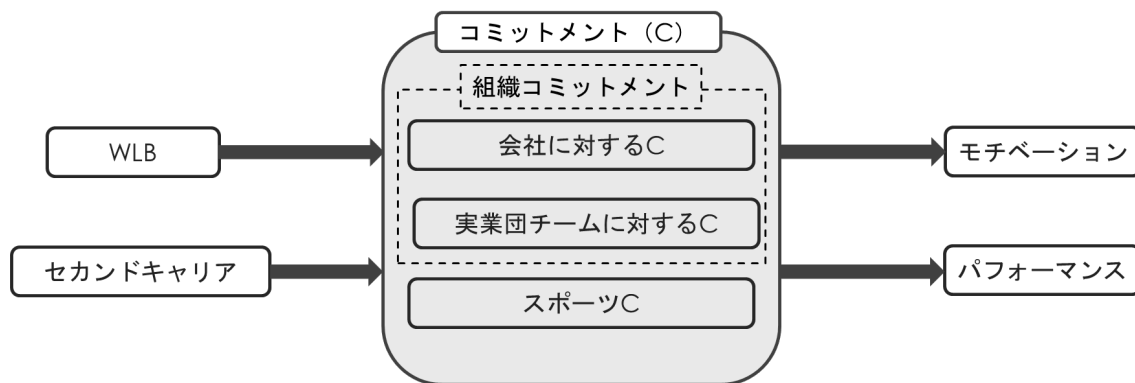
本研究では、実業団チームに所属する現役選手を研究対象としている。組織コミットメントやスポーツコミットメントについて、学生スポーツと比べて、競技人生においても社会人としても将来目標に違いがある点、実業団選手の視点での多面的コミットメントの研究は行われていない点から、実業団選手におけるコミットメントが及ぼす影響の強さや、コミットメントに影響を与える要因を明らかにすることが、実業団選手に着目する大きな理由である。

自分の経験や問題意識を基に、本研究の分析枠組みを図表1に示す。本研究では、組織や取り組んでいることに対する愛着心や忠誠心であるコミットメントについて、①会社組織に対するもの、②実業団組織に対するもの、③スポーツに対するものの3つとする。実業団選手は、会社で勤務しながら会社の持つ実業団チームでの練習や活動を行っているが、会社組織と実業団組織に対する愛着心は選手によって異なるため、組織へのコミットメントを2つ挙げる。また、組織には愛着心はないが競技を続けるために組織に所属している、スポーツへのコミットメントが高い選手もいると考えるため、組織コミットメントにスポーツコミットメントを加えた3つで研究を進めていく。

コミットメントの規定要因として、本研究は2つ挙げる。1つ目は、競技生活引退後のセカンドキャリアである。個人のキャリア観によって、コミットメントの強さが変わると考え、既存研究では行われていない実業団選手の引退後のセカンドキャリアとの関連性に着目する。2つ目は、ワーク・ライフ・バランス(WLB)である。一般的な社員とは異なる特殊な勤務形態である実業団選手における、会社での就業時間・実業団の活動の時間以外の活動や、取り組みの時間(WLB)に着目する。また、組織コミットメントおよびスポーツコミットメントが、個人のパフォーマンスやモチベーションにどのような影響を与えるのかを、実業団チームに所属する陸上競技選手の観点から検討する。

本研究ではアンケート調査とインタビュー調査の2部構成で進める。研究1ではアンケート調査による回答を統計分析し、仮説の検証、結果の考察を行う。研究2では分析結果について、インタビュー調査で得た回答を基に検討を行い、新しいパスがあるのか、どのような傾向があるのかを明らかにする。

図表1 本研究の分析枠組み



II. 既存研究

1. コミットメント

1-1. 組織コミットメント(情緒的コミットメント)

組織コミットメントの定義は様々な学問分野ごとにも多岐にわたっているが、その中でも代表的な定義は、Porter ら(1974)による「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ」である。この定義から、Mowday ら(1982)は強い組織コミットメントを有する組織成員は、(a)当該組織の価値観や目標の強い受容および信念、(b)自らを組織の代表とみなして行う多大な努力、(c)当該組織への引き続いての所属を希望する強い意思、の3つを伴うものと主張している。また、西田(2000)によると、一般的に強い組織コミットメントを持つ人は、所属する組織の価値観や目標を受け入れ、自らが組織の代表として努力し、組織に所属し続けたいと強く願う。

高橋(1997)によると、組織コミットメントを下位3次元からなる集合概念として捉える傾向が強く、その3次元として組織コミットメントの下位概念には「情緒的コミットメント」「継続的コミットメント」「規範的コミットメント」がある。

本研究では、先に示した「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ」(Porter et al. , 1974)と定義され、職務・役割といった組織内の個別要素に対してではなく、組織全体への情動的な同一化および関与の強さを示している(高橋, 1997)、『情緒的コミットメント』に着目する。また、本研究では実業団選手における組織コミットメントは、①実業団チームの組織に対するもの、②会社組織に対するもの、この2つがあると考え、実業団チームに対する情緒的コミットメントと会社に対する情緒的コミットメントに分けて研究を進めていく。

1-2. スポーツコミットメント

実業団選手において会社やチームに所属している理由として、組織コミットメントの他にも、「競技をずっと続けているから」「その競技が大好きだから」など、その競技に対するコミットメントもある。平野(2013)は、スポーツ参加を続ける願望と決心を表している心理上の概念として『スポーツコミットメント』を挙げている。スポーツコミットメントとは、スポーツに専心している度合いを示し、スポーツ活動の継続性を示す概念である。また、萩原・磯貝(2013)によると、スポーツコミットメントが強く形成されている人ほど、スポーツへの参加・継続への意欲が高いことや、競技成績が良いこと、スポーツコミットメントの程度によって、出場経験のある大会のレベルが異なることが明らかになっている。本研究でもコミットメントとパフォーマンスの関係性について、実業団の視点から検討する。

2. 選手引退後のセカンドキャリア

選手引退後のセカンドキャリアについて、キャリア支援や問題点など様々な先行研究がある。平成22年に日本オリンピック委員会(JOC)がその強化指定選手(プロ契約選手を含む)を対象に実施した調査結果によると、彼らがセカンドキャリアとして希望している職業は、①スポーツの指導者となる(43.1%)、②引退した時の勤務先にそのまま残る(40.5%)、③異なる企業・団体に勤務する(28.4%)、④大学・大学院の教諭になる(12.0%)、⑤その競技のプロフェッショナルとなる(8.5%)、⑥実家の家業を継ぐ(7.1%)、⑦スポーツの解説者となる(4.6%)の順である(大崎企業スポーツ事業

研究助成財団, 2005)。

また、企業スポーツの正社員選手は、選手引退後その企業において定年まで働き続けることを前提に入社してくることが慣例であったが、昨今雇用システムの変容や企業に対する労働者の価値観についても社会全体として変化しており、セカンドキャリアの選択の幅も変化している。また、所属会社側の業績不振・リストラなどの経済的事情により、陸上競技において強豪チームであり、名選手を多数輩出してきた日清食品グループやエスビー食品など、多数の企業がスポーツチームの所有を断念するケースも起こっている。青石・佐々木(2010)によると、このような経済環境の激変に伴い、選手引退後に所属企業の業務外への転職を希望する選手も出てきている。

このような経済環境の変化により、実業団選手個人の希望するセカンドキャリアは以前よりも選択の幅が広がっている。引退後も同じ会社で働くことを希望している選手は、そうでない選手と比べて、引退後の勤務に支障が出ないように行動すると考えられるため、会社に対するコミットメントが高いだろう。例えば、業務を覚えようとする意欲や、周りの社員と積極的にコミュニケーションを取ることなどが挙げられる。引退後も実業団チームに残ることを希望する選手や、チームの実績・在籍選手に憧れて入社している選手は、移籍や会社に入ることを目的として競技を行っている選手と比べて、実業団チームへの愛着心や貢献意欲が高く、実業団チームに対するコミットメントが高いと考える。特に今回対象としている駅伝部の実業団選手は、個人戦だけでなくチームで大会に臨むことが多い。また、実業団選手において、会社の事業に関係なくスポーツを継続することを主たる目的として、会社に入社した選手もいるだろう。よって本研究では、様々なセカンドキャリアが、組織コミットメントやスポーツコミットメントとどのような関連性があるのか検証する。

3. ワーク・ライフ・バランス(以下、WLB)

佐藤・武石(2008)によると、WLB がコミットメントに正の影響をもたらすことが報告されている。坂爪(2009)は、休業や柔軟性のある勤務時間などの WLB 施策は、コミットメントの向上を組織にもたらすと述べている。荒井(2019)によると、長い人生の一部である競技生活の始まりから終わりまでを、学業や仕事、その他人生それぞれの段階で占める重要な出来事やそれに伴う欲求とうまく組み合わせていくことである「デュアルキャリア」という考え方があり、国内外において、この「デュアルキャリア」に注目が集まっており、「競技とそれ以外の生活とのバランス」が重視されるようになってきた。本研究では、時間のバランスの調整を行う会社・実業団チームに着目し、会社での勤務・実業団チームでの活動や個人練習以外の活動のバランスが、組織コミットメントに及ぼす影響について検討していく。また、個人の自由な時間の中で、実業団選手はどのような活動を大切にしているのかを明らかにすることで、実業団選手においてどれくらいの WLB が必要になるのか合わせて検討する。

4. モチベーション

本研究におけるモチベーションは、競技に対するモチベーションとする。モチベーションとコミットメントの関係性について、枝川・杉浦(2013)は、目標設定したものについて、それを達成することにモチベーションを感じ、没入していくことで、その対象に対するコミットメントが高まるとある。また、安藤(2011)は、組織コミットメントや情緒的コミットメントは測定尺度の内容が帰属意識や貢献意欲であるため、これらの度合いが強ければモチベーションが高い状態であると述べている。コミ

ットメントとモチベーションの関係性において、西脇(2004)は、多くのコミットメントの研究はモチベーションとの関係を軸にしてきたと指摘し、その理由として、コミットメントがモチベーション理論の限界を補い、人事管理上の代替手段となりうる可能性を秘めていたからであると指摘している。

本研究では、モチベーションとコミットメントの関係性について、問題意識で述べた、組織への愛着心や忠誠心があるからこそ、組織の目標を受け入れ、主体的に個人目標を立てて行動することができた経験と、安藤(2011)によるコミットメントが強いことによって、モチベーションが高くなるという研究から、コミットメントがモチベーションに与える影響に着目して検討する。

Ⅲ. 仮説の導出

本研究では最初にセカンドキャリアとコミットメントの関連性を検討する。続いて、コミットメントに与える影響について、WLBに着目して検討する。最後に、コミットメントがパフォーマンスおよびモチベーションに与える影響を検討する。

1. コミットメントとセカンドキャリアの関連性

青石・佐々木(2010)によると、経済環境の激変に伴い、選手引退後に所属企業の業務外への転職を希望する選手が出てきている。このことから、引退しても定年まで同一企業で働き続けることを前提に入社してくることが慣例であった時より、選手1人1人のセカンドキャリア観が多様化している様子が見られる。個人の将来の夢の実現の為に、現在所属する組織や取り組みに対するコミットメントに差異が生じると考える。

日本オリンピック委員会(JOC)がその強化指定選手(プロ契約選手を含む)を対象に実施した調査により、選手たちがセカンドキャリアとして希望している職業として得た回答に、スクールのインストラクターや実業団チームの行っている地域貢献活動等を加えた以下の10項目を、実業団選手が考えているセカンドキャリアとしてあげる。セカンドキャリアとコミットメントには、以下3つの組み合わせが想定される。1つは、引退後も会社にとどまり社業に専念することを希望している選手は、会社に対する愛着心や業務への責任や貢献意欲が他のキャリア観に比べて高いと考えられる。2つ目は、セカンドキャリアとして所属チームの監督・コーチ、実業団チームの行っている地域貢献活動を希望している選手は、実業団チームの活動やチームメンバーに対する愛着心や貢献意欲が高いと考えられる。3つ目は、監督・コーチ、プロアスリート、教諭、競技の連盟や協会に入る、スクールのインストラクター、メディア・タレントといったスポーツに関わるセカンドキャリアを希望している選手は、スポーツの継続意志が強く、スポーツそのものに対する愛着心が高いと考えられる。上記で挙げたセカンドキャリアの種類と、コミットメントの高さが対応すると考える組み合わせを図表2のように分け、仮説1を導出する。

仮説 1-1: 「社業に専念」を希望する選手は、会社に対するコミットメントが高い。

仮説 1-2: 「所属チームの監督・コーチ」「実業団チームの行っている地域貢献活動」を希望する選手は、実業団チームに対するコミットメントが高い。

仮説 1-3: 「監督・コーチ」「プロアスリート」「教諭」「競技の連盟や協会に入る」「スクールのインストラクター」「メディア・タレント」を希望する選手は、スポーツコミットメントが高い。

図表2 セカンドキャリアとコミットメント

個人のセカンドキャリア	高いコミットメント
・ 社業に専念	①会社に対するC
・ (所属チームの)監督,コーチ ・ 実業団チームの行っている地域貢献活動	②実業団チームに対するC
・ 監督,コーチ ・ (実業団から離れて)プロアスリート ・ 教諭 ・ 競技の連盟や協会に入る ・ スクールのインストラクター ・ メディア,タレント(解説者)	③スポーツに対するC
・ 転職して他の一般企業に就職 ・ その他	どれでもない

2. WLBがコミットメントに与える影響

先にも述べたが、坂爪(2009)によると、休暇や柔軟性のある勤務時間などのWLB施策は、コミットメントの向上を組織にもたらす。実業団選手においては、練習や大会との両立が必須であるため、会社は就業時間の調整が必要である。また、実業団チームでも、趣味や家庭に費やす時間などの自由な活動の時間と、就業時間や実業団チームの活動といった組織で動く時間とのバランスが、コミットメントに影響を及ぼすと考える。時間のバランスの調整は、会社や実業団チームといった組織の影響を強く受けるため、勤務時間や実業団チームでの活動以外の時間が充分であり、WLBに満足している選手は、特にコミットメントの中でも組織コミットメントに影響をもたらすと考える。よって、ここから仮説2を導出する。

仮説 2-1 : WLB は組織コミットメント(会社)に正の影響を与える。

仮説 2-2 : WLB は組織コミットメント(実業団チーム)に正の影響を与える。

3. コミットメントがパフォーマンスおよびモチベーションに与える影響

萩原・磯貝(2013)によると、スポーツコミットメントが強く形成されている人ほど、スポーツへの参加・継続への意欲が高いことや競技成績が良いことが示されている。学生スポーツの視点からの研究が多いが、実業団選手においてもスポーツコミットメントが強く形成されている選手は高いパフォーマンスを発揮すると考える。ここから仮説3を導出する。

仮説 3 : スポーツに対するコミットメントがパフォーマンスに正の影響を与える。

安藤(2011)は、組織コミットメントや情緒的コミットメントの測定尺度の内容は帰属意識や貢献意欲であるため、これらの度合いが強ければモチベーションが高い状態であると述べている。実業団選手において、実業団チームの功績や活動による愛着心や貢献意欲が高いと、自分ももっと成長したいと感じると考える。Mathieu & Zajac (1990)によると、モチベーションと組織コミットメントに強い相関があ

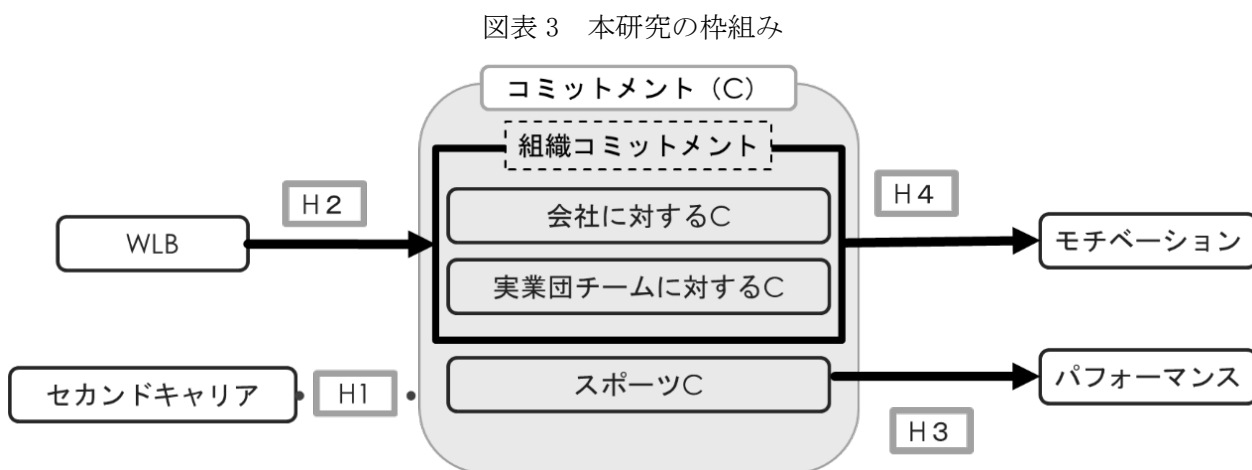
り、組織コミットメントがモチベーションを高めること、離職意志を低めることが示されている。

また、実業団組織という視点で会社に対するコミットメントが、会社の業務以外の活動に対するモチベーションに影響を与えるという研究は行われていない。就業時間よりも練習時間や大会を優先としている実業団選手において、会社に対するコミットメントが高いと、他の社員とは違う就業時間に調整している会社に対して感謝をし、競技面で貢献しようとする努力すると考える。ここから仮説 4 を導出する。

仮説 4-1 : 組織コミットメント(会社)がモチベーションに正の影響を与える。

仮説 4-2 : 組織コミットメント(実業団チーム)がモチベーションに正の影響を与える。

仮説 1 から仮説 4 を基にした本研究の枠組みを、図表 3 に示す。



IV. 研究 1(アンケート調査による検討)

1. 調査概要

本研究では、実業団チームに所属する現役の陸上競技選手を対象としたアンケート調査を実施した。回答期間は、2019 年 10 月 23 日から 10 月 29 日とした。Google Form を使用した Web アンケートで得た回答、合計 52 名(男性 8 名、女性 44 名、企業数 21 社)を研究で使用した。回答者の性別、企業数と 1 社ごとの所属する選手の人数、年齢、競技年数、勤続年数をまとめたものを図表 4 に示す。

図表 4 回答者属性

性別	人数	割合 (%)
男	8	15.4
女	44	84.6
合計	52	100.0

年齢(歳)	人数	割合 (%)
20歳未満	12	23.1
20~22	13	25.0
23~25	22	42.3
26~28	5	9.6
合計	52	100.0

競技年数	人数	割合 (%)
3年以上7年未満	5	9.6
7年以上10年未満	15	28.8
10年以上13年未満	23	44.3
13年以上16年未満	8	15.4
16年以上20年未満	1	1.9
合計	52	100.0

企業	人数	割合 (%)
A	2	3.9
B	1	2.0
C	1	2.0
D	2	3.9
E	1	2.0
F	8	15.5
G	2	3.9
D	2	2.0
E	1	2.0
F	2	3.9
G	5	9.8
H	2	3.9
I	3	6.0
J	1	2.0
K	3	6.0
L	1	2.0
M	1	2.0
N	1	2.0
O	6	11.6
P	6	11.6
Q	1	2.0
合計	52(21社)	100.0

勤続年数	人数	割合 (%)
1年未満	18	34.6
1年以上3年未満	21	40.4
3年以上5年未満	9	17.3
5年以上8年未満	3	5.8
8年以上10年未満	1	1.9
合計	52	100.0

28

2. 使用尺度

2-1. コミットメント

コミットメントについて、会社に対するコミットメント、実業団に対するコミットメント、スポーツに対するコミットメントの3つに分けた質問項目を使用して、それぞれ尺度を作成した。

(1) 会社に対するコミットメント

西田(2000)の、組織コミットメント尺度から「会社や業務内容に対して責任感や愛着を感じている。」「会社の一員として仕事をすることに誇りを持っている。」の2問と、松山(2010)において作成された、組織コミットメント尺度の内因的コミットメントから5問の質問項目、計7問を使用した。回答は、「1:全く思わない」から「5:とてもそう思う」までの5点尺度で求めた。

記述統計を確認したところ、床効果は確認されなかったが、天井効果が確認された「知人にこの会社が素晴らしい働き場所であると言える。」の1項目を排除した。残った6項目で因子分析を行ったところ、1つの因子にまとまった。6項目で信頼性分析を行った結果、クロンバックの α 係数が0.845であったため、6項目の合成変数を会社に対するコミットメント尺度として使用する(平均値= 3.897, 標準偏差=0.718)。

(2) 実業団に対するコミットメント

河津ら(2012)において作成された、チームの目標達成に責任をもっているメンバーが行う行動で、愛着心の有無は関係なくチーム全体のために行われるものであるチームへのコミットメント行動に関する7問の質問項目を、実業団選手向けに文言を修正したものに、そのコミットメント行動を起こす

情緒的な部分の質問項目として「私はこのチームが好きである。」「私はチームの目標を達成するために、努力を惜しまない。」の2問を加えた計9問を使用した。回答は、「1:まったくない(全く思わない)」から「5:とてもよくある(とてもそう思う)」までの5点尺度で求めた。

記述統計を確認したところ、床効果は確認されなかったが、天井効果が確認された「もし競技の事や何か悩んでいるチームメンバーがいたら、そのメンバーを助けるために自らが率先して相談にのる事や、話を聞くことがある。」「私はチームの目標を達成するために、努力を惜しまない。」の2項目を排除した。残った7項目で因子負荷量0.400以下の項目が検出されなくなるまで因子分析を行った結果、6項目が抽出された。抽出された6項目で信頼性分析を行った結果、クロンバックの α 係数が0.828であったため、6項目の合成変数を実業団に対するコミットメント尺度として使用する(平均値=3.676, 標準偏差=0.706)。チームに対する愛着心が高いことでチームへのコミットメント行動を起こしているという事を想定して、これを実業団に対するコミットメントが高い状態とし、本研究ではこの尺度を使用する。

(3) スポーツコミットメント

競技者を対象として開発された Scanlan(1997a)の作成した尺度を、萩原・磯貝(2014)が和訳した尺度から、「陸上競技をこれからも続けたいですか。」を使用した。スポーツコミットメントの定義が、スポーツ参加を続ける願望と決心を表している心理上の概念(平野, 2013)という点からこの設問を選ぶ。回答は、「1:全く思わない」から「4:とても思う」までの4点尺度で求めた。記述統計を確認したところ、床効果および天井効果は確認されなかった(平均値=3.231, 標準偏差=0.750)。

2-2. セカンドキャリア

選手引退後のセカンドキャリアについて、「将来競技を引退された後に、今考えている希望の職種をお答えください(複数回答可)。」の1問の質問項目を使用した。日本オリンピック委員会(JOC)がその強化指定選手(プロ契約選手を含む)を対象に実施した調査により、選手たちがセカンドキャリアとして希望している職業として得た回答に、スクールのインストラクターや実業団チームが行っている地域貢献活動などを加えた10項目を、複数回答で求め、ダミー変数として使用した。

2-3. WLB

本研究におけるWLBは、会社での勤務・実業団チームでの活動や個人練習以外の「自由な活動」の時間に着目する。独自に作成した自由記述の質問項目「会社や実業団の活動以外の時間で何か行っている事、普段の生活の中で大事にされている事はありますか。」に加えて「活動の時間は、十分にとれていると思いますか。」の2項目の質問項目を使用した。分析で使用するWLBにおける回答は、「1:とてもそう思う」から「4:全く思わない」までの4点尺度で求めた。

記述統計を確認したところ、床効果および天井効果は確認されなかった。「活動の時間は、十分にとれていると思いますか。」の1項目をWLB尺度として使用する(平均値=2.962, 標準偏差=0.649)。

2-4. パフォーマンス

本研究におけるパフォーマンスは、個人の競技レベル・実績とする。独自で作成した「入社前後で自身のパフォーマンスに差は感じますか。」の1項目を使用した。回答は、「1:記録が良くなった」「2:どちらでもない」「3:記録が悪くなった」の3点尺度で求めた。

記述統計を確認したところ、床効果および天井効果は確認されなかった。「入社前後で自身のパフォーマンスに差は感じますか。」の1項目をパフォーマンス尺度として使用する(平均値= 2.058, 標準偏差=0.795)。

2-5. モチベーション

竹村ら(2013)においてスポーツ集団に所属する選手個人を対象として作成されたスポーツ・セルフマネジメントスキル尺度の8つの下位次元のうちの、チームへの貢献・継続的取り組み・達成努力から4問の質問項目を使用した。加えて、「チームの中で、自分は競技に対するモチベーションが高いほうである。」の計5問を使用した。回答は、「1:全く思わない」から「5:とてもそう思う」までの5点尺度で求めた。

記述統計を確認したところ、床効果は確認されなかったが、天井効果が確認された「自主トレーニング(補強やストレッチ等)を毎日継続して行っている。」の1項目を排除した。残った4項目を因子分析を行い、1つの因子にまとまった。4項目で信頼性分析を行った結果、クロンバックの α 係数が0.820であったため、4項目の合成変数を競技に対するモチベーション尺度として使用する(平均値= 3.957, 標準偏差=0.733)。

2-6. コントロール変数

本研究では、コントロール変数として、回答者の性別に応じて、男性を0、女性を1とするダミー変数である①「女性ダミー」、競技年数を10年以上と答えた回答者を1とし、それ以外を答えた回答者を0とする②「競技歴10年以上ダミー」、回答者の現在の企業での勤続年数を、3年以上と答えた回答者を1、それ以外を答えた回答者を0とする③「勤続年数3年以上ダミー」、回答者の平均的な1日のトータルの練習時間(自主練習含む)が、3時間以上と答えた回答者を1、それ以外を答えた回答者を0とする④「練習時間3時間以上ダミー」、回答者の平均的な1日の就業時間(残業時間含む)が、5時間未満と答えた回答者を1、それ以外を答えた回答者を0とする⑤「就業時間5時間未満ダミー」の計5つを使用した。

V. 分析

本研究では、はじめにセカンドキャリアとコミットメントの関連性についてクラスター分析の結果を用いて検討する。続いて、WLBがコミットメントに与える影響、コミットメントがパフォーマンスおよびモチベーションに与える影響について重回帰分析を用いて検討する。以下、仮説ごとに分析のまとめを行う。

1. 仮説1の検討

仮説 1-1: 「社業に専念」を希望する選手は、会社に対するコミットメントが高い。

仮説 1-2: 「所属チームの監督・コーチ」「実業団チームの行っている地域貢献活動」を希望する選手は、実業団チームに対するコミットメントが高い。

仮説 1-3: 「監督・コーチ」「プロアスリート」「教諭」「競技の連盟や協会に入る」「スクールのインストラクター」「メディア・タレント」を希望する選手は、スポーツコミットメントが高い。

WLB、3つのコミットメント、パフォーマンス、モチベーションの相関分析を行った結果が図表5である。コミットメントの相関について、実業団コミットメントから会社コミットメントに1%水準で正の相関が見られた。

次に、個人の現段階で考えているセカンドキャリアが、3つのコミットメントとどのような相関があるのか検討する。分析手法は3つのコミットメントについて、クラスター分析を使用した。その結果、①スポーツコミットメントが高いクラスター、②実業団コミットメントが高いクラスター、③全てのコミットメントが高いクラスター、の3つに分類された(図表6)。

(所属チームの)監督・コーチ、実業団チームの行っている地域貢献活動を「実業団に関するセカンドキャリア」、社業に専念を「会社に関するセカンドキャリア」、監督・コーチ、(実業団から離れて)プロアスリート、教諭、競技の連盟や協会に入る、スクールのインストラクター、メディア・タレント(解説者)を「スポーツに関するセカンドキャリア」として、クラスター分析によって分類したグループごとのクロス集計表を作成したものが図表7である。セカンドキャリアごとに比較し、3つの中でパーセンテージが高いものに下線を引いている。

スポーツに関するセカンドキャリアを見ると、スポーツコミットメントの高いクラスター1が、スポーツに関するセカンドキャリアを選んだ割合が1番高い。実業団に関するセカンドキャリアについては、実業団に対するコミットメントが高いクラスター2が、実業団に関するセカンドキャリアを選んだ割合が1番高いという結果になった。よって、仮説1-2、仮説1-3は支持された。仮説1-1の「社業に専念」を希望する選手は、会社に対するコミットメントが高い、はクラスター分析の際に会社に対するコミットメントのみが高いクラスターが出なかったため、検証を行うことができなかった。

図表5 相関マトリクス

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1女性ダミー	0.846	0.364	1.000										
2競技歴10年以上ダミー	0.615	0.491	-.118	1.000									
3継続年数3年以上ダミー	0.250	0.437	.123	.000	1.000								
4練習時間3時間以上ダミー	0.731	0.448	.342 *	-.123	.050	1.000							
5就業時間5時間未満ダミー	0.750	0.437	.492 **	-.183	.128	.250 *	1.000						
6WLB	2.962	0.656	.221	-.351 *	-.034	.298 *	.171	1.000					
7会社C	3.676	0.713	.169	-.185	.296 *	.203	.354 *	.308 *	1.000				
8実業団C	3.897	0.725	.447 **	-.370 **	.093	.608 **	.485 **	.480 **	.576 **	1.000			
9スポーツC	3.231	0.757	-.295 *	-.231 *	-.296 *	.129	-.355 **	.216	.044	.181	1.000		
10パフォーマンス	2.058	0.802	-.170	-.142	.238 *	.153	.210	.191	.176	.280 *	.139	1.000	
11モチベーション	3.957	0.740	.102	-.222	.079	.437 **	.178	.431 **	.572 **	.584 **	.429 **	.334 *	1.000

**1%水準で有意 *5%水準で有意 +10%水準で有意

※10%水準までの項目に網掛けしている

図表 6 クラスタ分析によるグループ分けと分散分析(C : コミットメント)



図表 7 セカンドキャリアとコミットメントのクロス集計表(SC : セカンドキャリア)

クラスター	会社に関するSC	実業団に関するSC	スポーツに関するSC	どれでもない (転職, 保育士, 資格取得)
1 複数回答者: 10名	9人 (24%)	3人 (8%)	8人 (21%) 割合が1番高い値	18人 (47%) 割合が1番高い値
2 複数回答者: 4名	4人 (44%) 割合が1番高い値	1人 (12%) 割合が1番高い値	1人 (11%)	3人 (33%)
3 複数回答者: 4名	11人 (39%)	2人 (8%)	6人 (21%) 割合が1番高い値	9人 (32%)

※SCの中で割合が高いものに下線を引いている

2. 仮説2の検証とWLBに関する追加分析

仮説 2-1 : WLB は組織コミットメント(会社)に正の影響を与える。

仮説 2-2 : WLB は組織コミットメント(実業団チーム)に正の影響を与える。

第二段階として、WLB が組織コミットメント(会社・実業団チーム)にどのような影響を与えるのか検討する。分析手法は、会社に対するコミットメントと実業団チームに対するコミットメントを従属変数とし、WLB とコントロール変数を独立変数とする重回帰分析を使用した。仮説 2 における重回帰分析の結果を図表 8 に示す。

重回帰分析結果の網掛けしている数値を見ると、WLB は会社に対するコミットメントに有意な正の影響を与えていることが示された。また、WLB は実業団チームに対するコミットメントにおいて、正の影響を与える傾向が見られるという事が示された。これは WLB が高いほど、組織コミットメントが高くなるという事を示しており、仮説 2 は 1 部支持された。

そのほかの項目では、練習時間が 3 時間以上であり、就業時間が 5 時間未満である選手は、会社に対するコミットメントが高い傾向にあり、競技歴が 10 年以上である選手は会社に対するコミットメントが低い。実業団に対するコミットメントについては、勤続年数が 3 年以上である事、就業時間が 5 時間未満である選手が高い傾向にある事が明らかになった。

では、WLB が高い選手は、練習時間と就業時間のバランスはどうかをクロス集計表を用いて検討する(図表 9)。左の図表は、「会社や実業団の活動以外の時間で何か行っている事、普段の生活の中で大事にされている事はありますか。」という設問を、自由記述で回答してもらい、集計したものである。それらの活動の時間が十分であるかを 4 点満点で回答してもらい、1 日の個人練習を含む平均の練習時間と 1 日の残業時間を含む平均の就業時間が同じ選手ごとに分けて、平均得点を出したものが右

のクロス集計表である。

結果を見ると、最も WLB の平均得点が高いグループは、練習時間 5 時間以上・就業時間 5 時間未満のグループであり数値は 3.40、最も WLB が低いグループは、練習時間 3 時間未満・就業時間 8 時間以上のグループで数値は 2.00 であることが明らかになった。また、半数以上の選手が、就業時間が 5 時間未満、練習時間が 4 時間未満であり、最も多くの回答があった練習時間 3 時間以上 4 時間未満・就業時間 5 時間未満のグループの WLB の数値は 3.11 である事が明らかになった(図表 9)。

図表 8 仮説 2 に関する重回帰分析

変数名	仮説2			
	会社C		実業団C	
	係数(β)	S.E.	係数(β)	S.E.
性別ダミー(女性=1, 男性=0)	0.206	0.224	-0.185	0.299
競技歴10年以上ダミー(あてはまる=1)	-0.266 +	0.150	-0.066	0.199
勤続年数3年以上ダミー(あてはまる=1)	0.057	0.158	0.448 *	0.210
練習時間3時間以上ダミー(あてはまる=1)	0.676 **	0.168	0.105	0.223
就業時間5時間未満ダミー(あてはまる=1)	0.420 *	0.182	0.484 +	0.243
WLB	0.251 *	0.117	0.274 +	0.155
調整済み決定係数	.602		.270	
切片	2.321 **		2.508 *	
F値	11.327 **		2.778 *	

**1%水準で有意 *5%水準で有意 +10%水準で有意

※仮説で立てている数値に網掛けしており、影響が見られた数値は太字で示している。

図表 9 練習時間×就業時間で見た WLB

趣味 25	睡眠 5	練習時間 就業時間	1 (~1h59m)	2 (2h~2h59m)	3 (3h~3h59m)	4 (4h~4h59m)	5 (5h~)
料理 3	気分転換 2		1 (~4h59m)	2.75 (8名)	3.11 (19名)	2.86 (7名)	3.40 (5名)
勉強 3	外出 4	2 (5h~5h59m)		2.67 (3名)	3.00 (4名)		
アニメ 1	サイクリング 1	3 (6h~6h59)			3.00 (1名)		
手芸 1	音楽関係 2	4 (7h~7h59m)		3.00 (1名)	3.00 (2名)		
読書 3	身体のケア 5	5 (8h~)		2.00 (2名)			
動画鑑賞 3	家庭 1						
ボランティア 1	※複数回答 人数						

※下線部については、1 については WLB の平均得点が高い数値、2 については WLB の平均得点がいちばん低い、3 については最も人数が多いグループの WLB の平均得点、を示している

3. 仮説 3 と仮説 4 の検証

3-1. 仮説 3 と仮説 4 の検証

仮説 3 : スポーツに対するコミットメントがパフォーマンスに正の影響を与える。

仮説 4-1 : 組織コミットメント(会社)がモチベーションに正の影響を与える。

仮説 4-2 : 組織コミットメント(実業団チーム)がモチベーションに正の影響を与える。

第 3 段階として、組織コミットメント(会社・実業団チーム)とスポーツコミットメントがパフォーマンスとモチベーションにどのような影響を与えるのか検討していく。分析手法は、パフォーマンスとモチベーションを従属変数とし、会社に対するコミットメント、実業団チームに対するコミットメント、スポーツコミットメント、そしてコントロール変数を独立変数とする重回帰分析を使用した。分析結果を図表 10 に示す。

仮説 3 の網掛けしている数値を見ると、スポーツコミットメントはパフォーマンスに影響を与えていないことが示され、仮説 3 は棄却された。

仮説 4 の網掛けしている数値を見ると、会社に対するコミットメントはモチベーションに影響を与えていないことが示された。また、実業団チームに対するコミットメントはモチベーションに有意な正の影響を与えていることが示された。これは、実業団チームに対するコミットメントは、モチベーションを高めることを示している。よって、仮説 4-1 は棄却、仮説 4-2 は支持された。

3-2. 仮説 3 に関する交互作用の追加分析

仮説 3 ではコミットメントがパフォーマンスにどのような影響を与えるのかを検証した。分析の結果、スポーツコミットメントだけでなく、組織コミットメント(会社・実業団チーム)もパフォーマンスに影響を与えない(図表 10)。

萩原・磯貝(2013)の学生スポーツの視点からの研究では、スポーツコミットメントが強く形成されている人ほど、競技成績が良いこと、スポーツコミットメントの程度によって競技レベルが異なることが示されている。実業団においては、会社の勤務と実業団での練習・地域貢献活動を両立している。そのため、パフォーマンス発揮のためには会社への愛着心や実業団チームへの忠誠心や愛着心も必要になる。よって、スポーツコミットメントだけでなく、組織コミットメント(会社・実業団チーム)を含めて 3 つのコミットメントを掛け合わせたときに、パフォーマンスにどのような影響を与えるのか検討する。

分析手法は、仮説 3 と仮説 4 の検証時に使用した変数に 3 つのコミットメントを掛け合わせた交互作用の変数を独立変数に加えた重回帰分析を実施した。分析結果を図表 10 に示す。

図表 10 の仮説 3 の結果を見ると、3 つのコミットメントはパフォーマンスに影響を与えない。3 つのコミットメントを掛け合わせた交互作用項を従属変数に加えた追加分析において、網掛けしている数値を見ると、3 つのパフォーマンスを掛け合わせた交互作用項は、10%水準ではあるがパフォーマンスに負の影響を与える傾向があることが示された。また、スポーツコミットメントはパフォーマンスに正の影響を与える傾向があることが示された。

図表 10 仮説 3 と仮説 4 に関する重回帰分析と交互作用項による追加分析

変数名	モチベーション		パフォーマンス			
	仮説4		仮説3		追加分析	
	係数(β)	S.E.	係数(β)	S.E.	係数(β)	S.E.
性別ダミー(女性=1, 男性=0)	-0.014	0.257	-1.021 **	0.356	-1.006 **	0.346
競技歴10年以上ダミー(あてはまる=1)	0.030	0.166	0.009	0.230	0.001	0.223
勤続年数3年以上ダミー(あてはまる=1)	0.048	0.187	0.580 *	0.258	0.528 *	0.253
練習時間3時間以上ダミー(あてはまる=1)	0.216	0.215	0.009	0.297	-0.041	0.291
就業時間5時間未満ダミー(あてはまる=1)	0.068	0.231	0.621 +	0.319	0.798 *	0.325
会社に対するコミットメント	0.125	0.189	0.404	0.262	0.276	0.264
実業団に対するコミットメント	0.408 **	0.138	-0.198	0.191	-0.193	0.186
スポーツコミットメント	0.402 **	0.130	0.168	0.179	0.371 +	0.206
会社C×実業団C×スポーツC					-0.491 +	0.266
調整済み決定係数	.581		.318		.370	
切片	0.258 **		2.058 *		2.104 *	
F値	7.452 **		2.51 *		2.735 *	

**1%水準で有意 *5%水準で有意 +10%水準で有意

※仮説で立てている数値及び追加分析に網掛けしており、影響が見られた数値は太字で示している。

VI. 考察

以下、仮説ごとに分けて検討していく。

仮説 1-1: 「社業に専念」を希望する選手は、会社に対するコミットメントが高い。

仮説 1-2: 「所属チームの監督・コーチ」「実業団チームの行っている地域貢献活動」を希望する選手は、実業団チームに対するコミットメントが高い。

仮説 1-3: 「監督・コーチ」「プロアスリート」「教諭」「競技の連盟や協会に入る」「スクールのインストラクター」「メディア・タレント」を希望する選手は、スポーツコミットメントが高い。

仮説 1-2 と仮説 1-3 はクラスターごとの検証により支持され、個人が現在考えているセカンドキャリアと、コミットメントの高さには関連性があることが明らかになった。仮説 1-1 においては、クラスター分析の際に会社に対するコミットメントのみが高いクラスターが出なかったため、検証ができなかった。理由としては、実業団選手において最も大事にしていることは、競技をすることであり、会社に対するコミットメントが高い選手はあまりいないと考えられる。

スポーツコミットメントが高いクラスター1において、スポーツに関するセカンドキャリアおよび、会社・実業団・スポーツ以外のセカンドキャリアの回答の割合が、3つの中のクラスターで1番多かった。これは、スポーツに対する愛着心が高いため、競技を引退するとなると競技をするために入っている会社や実業団に所属する意味を感じなくなるからだと考えられる。

クラスター2・3においては、会社に関するセカンドキャリアの回答が4割ほどであった。第1に、実業団チームに対するコミットメントが高いクラスター2は、実業団チーム自体が会社の中にあるものであるため、会社に関するセカンドキャリアの回答も多くなったと考えられる。第2に、全てのコミットメントが高いクラスター3は、会社に関するセカンドキャリア、スポーツに関するセカンドキャリア

アを回答した割合は、3 つクラスターが一番高い値とそれほど変わりはない。理由としては、3 つのコミットメントが高いクラスター3において、クラスター1・クラスター2 の中の高いコミットメントと同程度に各コミットメントが高いため、そのようになったと考えられる。

仮説 2-1 : WLB は組織コミットメント(会社)に正の影響を与える。

仮説 2-2 : WLB は組織コミットメント(実業団チーム)に正の影響を与える。

仮説 2-1 は支持、仮説 2-2 は 1 部支持された。図表 8 の重回帰分析により、WLB は会社に対するコミットメント・実業団チームに対するコミットメントに正の影響を与える傾向があることが示された。

第 1 に、練習時間が 3 時間以上、就業時間が 5 時間未満である選手の方が、会社に対するコミットメントが高い。これは、実業団選手において、競技面での活躍が重要視されるが、会社での勤務と競技の両立が必要であるため、会社側が練習時間を十分に取れる就業時間を設定することで、会社に対するコミットメントが高くなると考えられる。

第 2 に、勤続年数が 3 年以上、就業時間が 5 時間未満である選手の方が実業団チームに対するコミットメントが高い。これは、チームでの在籍が長くなるほどチーム内での個人の役割などのポジションなどにより、責任感や愛着心が生まれてくると考えられる。Mathieu & Zajac(1990)の研究でも、組織の在籍年数がコミットメントにポジティブな影響を及ぼすことが指摘されている。また、就業時間が 5 時間未満であることにより、実業団チームでの活動に時間を当てることのできるため、実業団チームに対するコミットメントが高くなると考えられる。

図表 9 をみると、一番回答が多かったのは就業時間が 5 時間未満、練習時間が 3 時間以上 4 時間未満のグループであった。WLB が一番高かったグループは、就業時間が 5 時間未満、練習時間が 5 時間以上のグループであった。逆に WLB が一番低かったグループは、就業時間が 8 時間以上、練習時間が 2 時間以上 3 時間未満のグループであった。WLB を上げるためには、選手にとって十分な練習時間を提供すること、練習時間を確保するための就業時間の割合が重要になると考えられる。

仮説 3 : スポーツに対するコミットメントがパフォーマンスに正の影響を与える。

仮説 3 は棄却された。回答を見ると、入社前よりも記録が伸びたと答えた選手は、全体の 35%と半数にも満たなかった。記録が伸びていない理由としては、フォームや練習メニューの調整中や怪我が原因という人が多かった。仮説 3 ではスポーツのみに着目したが、他のコミットメントはパフォーマンスにどのような影響を与えるのか、すべてのコミットメントが高いとパフォーマンスにどのような影響を与えるのかを明らかにするため、図表 10 の交互作用に関する追加分析を用いて仮説 3 の検討を行う。

図表 10 の仮説 3 の数値を見ると、組織コミットメント(会社・実業団チーム)を含めた 3 つのコミットメントは、パフォーマンスに影響を与えないという結果が見られた。追加分析では 3 つのコミットメントを掛け合わせた交互作用項を従属変数に含めて分析を行った結果、スポーツコミットメントがパフォーマンスに正の影響を与える傾向があること、3 つのコミットメントの交互作用がパフォーマンスに負の影響を与える傾向があることが示された。

仮説 1 で行ったクラスター分析によって分けられた、スポーツコミットメントが高いクラスター 1(24 名)と、3 つのコミットメントが高いクラスター 3(21 名)では、パフォーマンスに与える影響が異

なるため、その2つが打ち消し合い、仮説3では影響が見られなかったと考えられる。

3つのコミットメントが高いとパフォーマンスに負の影響を与える理由は、全てに対して愛着心や忠誠心があると、会社の業務への取り組み、実業団チームの活動、すべてに熱量を注ぐことで選択と集中ができなくなり、競技のパフォーマンスに負の影響を与えると考えられる。

仮説 4-1：組織コミットメント(会社)がモチベーションに正の影響を与える。

仮説 4-2：組織コミットメント(実業団チーム)がモチベーションに正の影響を与える。

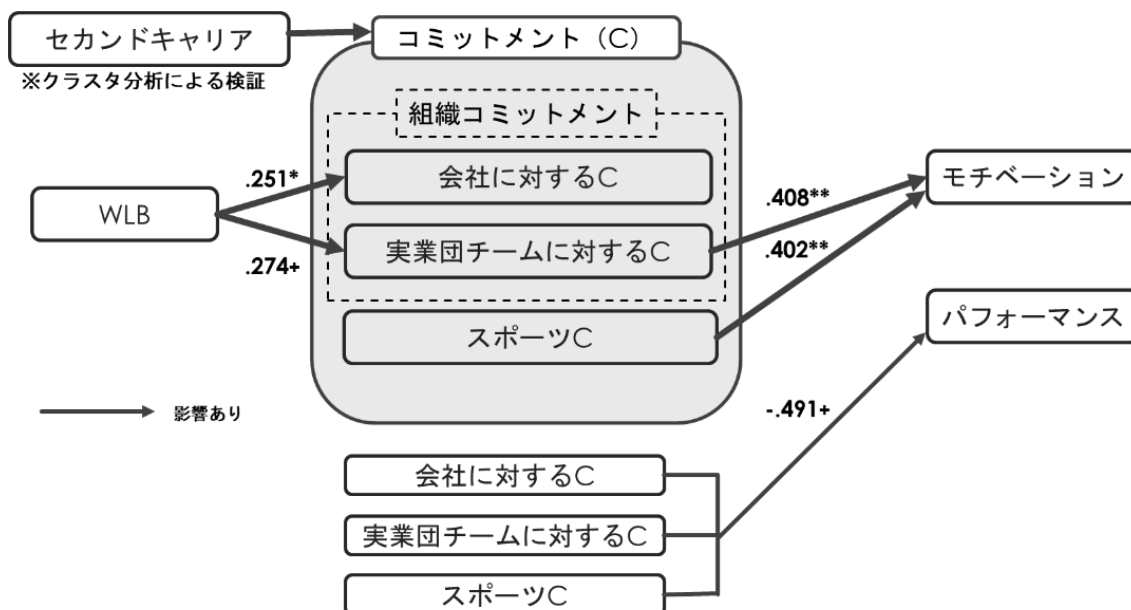
仮説 4-1 は棄却、仮説 4-2 は支持された。会社に対するコミットメントがモチベーションに影響を与えなかった理由は、会社コミットメント尺度として使用していた「会社や業務内容に対して責任感や愛着を感じている」「会社の一員として仕事をすることに誇りを持っている」「この会社にとって重要なことは私にとっても重要なことである」の3つが、競技に対するモチベーションとはベクトルが異なるため、結果が見られなかったと考えられる。競技に対するモチベーションと会社に対するコミットメントについての関係性について、研究2でより深く検討する。

図表 10 の重回帰分析により、実業団チームに対するコミットメントがモチベーションに正の影響を与えることが示された。アンケートの対象者は、陸上競技選手であるが、ほぼ全員が駅伝を主として活躍している選手である。また、普段はチーム全体で練習を行うことが多いため、実業団チームへのコミットメントが高いと、チームメンバー同士で刺激し合い、駅伝というチームスポーツにおいてもいい成績を残そうという思いが強くなり、モチベーションが高くなるのだと考えられる。

また、仮説には入れていなかったが、スポーツコミットメントが高いと、モチベーションが高まるという事も明らかになった(図表 10)。スポーツコミットメントの尺度として使用した「陸上競技をこれからも続けたいか」に着目すると、競技の継続意思が強い選手ほど、短・長期の目標をもち、より成長したいという思いが強くなり、モチベーションに正の影響をもたらすと考えられる。

仮説の検証と追加分析を含めた重回帰分析で、影響が確認できたものを図表 11 に示す。

図表 11 分析結果まとめ



Ⅶ. 研究 2(インタビュー調査による検討)

本章では、アンケート調査に加えてインタビュー調査を用いた検討を行う。アンケートで複数回答にしたものや、棄却されて具体的に検討することができなかった、①セカンドキャリア、②WLB、③会社に対する思い、④パフォーマンス、の4点についてインタビュー調査で得た回答を基に追加検討する。

1. 調査方法

1-1. 調査概要

本研究では、アンケート調査に加えて実業団チームに所属する現役の男性陸上競技選手を対象としたインタビュー調査を実施した。調査期間は2019年11月26日・28日の2日間である。男子駅伝部を保有する2社を対象に、各5名の計10名にインタビュー調査を行った。回答者の年齢、競技年数、勤続年数、チームでの役割、インタビュー時間をまとめた回答者データを図表12に示す。

図表 12 インタビュー回答者属性

	性別	年齢	競技年数	勤続年数	チームの役割	時間
X社 A	男性	33	15	10		20'49"
B	男性	30	19	9		17'15"
C	男性	22	8	1		17'59"
D	男性	29	19	7	キャプテン	15'07"
E	男性	26	14	1(今年移籍)		13'35"
平均		28	15	5.6	X社合計時間	84'45"
Y社 F	男性	31	17	10	キャプテン	24'44"
G	男性	26	12	5	副キャプテン	12'01"
H	男性	26	11	4		9'20"
I	男性	26	8	4		12'46"
J	男性	23	9	2		15'24"
平均		26.4	11.4	5	Y社合計時間	74'15"
全体の平均		27.2歳	13.2年	5.3年	合計時間	2時間39分

1-2. インタビュー質問項目

「就職理由」「雇用形態」などの個人属性、「1日の平均的な練習時間及び就業時間」「実業団チームでの活動・実業団チーム以外の時間の中で大切にしている事」などのWLB、会社および実業団チームに対する思い、「競技を始めたきっかけ」「競技の継続意志」などのスポーツに関する事、自身のパフォーマンス、引退後のセカンドキャリア、についてインタビューを行った。

1-3. アンケート質問項目

インタビュー対象者には、インタビュー開始前にアンケートに回答してもらった。具体的には、年齢・競技年数・勤続年数・チームでの役割といった個人に関する事(図表 12)、会社・実業団チーム・モチベーションについてアンケート調査時に用いた尺度を使用(5点尺度)し、パフォーマンスについては入社後の実績・入社前後のパフォーマンスの差・パフォーマンスの発揮について尋ねた(図表 13)。

図表 13 企業ごとの共通事項と事前アンケート調査結果の比較

	X社		Y社		
創部年数	約50年		約17年		
チームメンバー数(選手)	15名		14名		
平均練習時間	4-5時間/日		3-4時間/日		
平均就業時間	22時間/週		23時間/週		
実業団チームの活動日数	6日/週				
雇用形態	正社員(引退後も勤務可)				
部署	選手全員異なる部署				
仕事内容	主に事務作業				

事前アンケート調査(5名の平均値)※Cコミットメント					
	X社(5名)		Y社(5名)		アンケート調査(52名)
会社に対するC	3.23		3.71		3.68
実業団チームに対するC	3.47		4.07		3.90
入社後のパフォーマンス	自己記録更新 変わらない	3名 2名	自己記録更新 変わらない	4名 1名	自己記録更新者 19名
パフォーマンスの発揮	できている できていない	2名 3名	できている できていない	1名 4名	できている 15名
モチベーション	3.40		4.28		3.96

個人のコミットメントの割合(対象者の平均値)					
会社に対するC	2		2.8		2.83
実業団に対するC	3.6		2.8		3.44
スポーツに対するC	4.4		4.4		3.73
コミットメントの合計(10点満点)	10.00		10.00		10.00

※特定を防ぐため会社に関する具体的なデータは記載していない

インタビューで得た平均就業時間や実業団チームの活動などの企業ごとの全選手共通事項と、アンケートの回答を集計した 52 名のアンケート調査結果の平均値と、インタビューの事前アンケート結果を比較したものが図表 13 である。共通事項についてみると、選手人数・実業団チームの活動日数・雇用形態・部署配置・仕事内容については 2 社ほぼ同じである。なお、勤務日数については X 社が週 4 日勤務、Y 社が週 5 日勤務である。特徴として、X 社においては、日の入りが長くなり気温も高い、夏季期間は就業時間が平均よりも 1 時間長くなる。また、X 社は実業団チームの歴史が長く、高い実績を残しているチームである。Y 社は X 社と比べると実業団チームの創部年数は短い。

図表 13 の数値をみると、全体的に会社よりも実業団チームに対するコミットメントが高い傾向にある。アンケート調査では、スポーツの継続意志をスポーツコミットメント尺度として使用しているが、今回は会社・実業団・スポーツへの回答者個人の愛着の割合を、合計 10 点満点となるように回答してもらった。この結果、実業団選手全体的にスポーツへの愛着が一番高いという事が明らかになった。

2. セカンドキャリアについて

アンケート調査により、仮説 1 の実業団選手引退後のセカンドキャリアとコミットメントの関係性が明らかになった。アンケート調査では、セカンドキャリアにおける回答を複数回答としたため、選手が複数回答している場合、どの職種に一番思い入れが強いのか判別ができなかった。そのため、インタビュー調査で傾向を確認する。なお、インタビュー回答については個人の特定を防ぐため、年齢や勤続年数といった回答者データ、会社が特定できる内容については記載していない。

2-1. 指導者について

対象者 10 名のセカンドキャリアは、10 名中 6 人が指導者やスポーツの復興活動といったスポーツに関するものであった。理由としては、自分が今まで行ってきたスポーツ経験を活かすことができるから、引退後も選手と一緒に大きな大会の優勝や世界レベルを目指すことができるからという意見が多い。

「指導者をやりたい。経験年齢からいってもこのまま陸上とともに死ぬしかないんじゃないかなって。これを自分の人生としてもそうですし、やっぱりこのやってきた経験を、他の人、これからの人に還元するっていう意味でも陸上に携わるのが 1 番かなって思っていますね。」

「社会人か指導者。指導者はタイミングとかいろいろあると思うんですけど、母校とか行きたいなって。大学か、実業団で。まずはコーチからいってという感じですかね。」

「僕は指導者になりたいと思っているので、そういうことも考えながら今も練習の時とかにもそういうことを頭に入れながらやっていますね。どこのチームとかは縁もあるので特にこだわりはないですけど、でも大学とか実業団とかで日本・世界を目指して戦えるところにやりがいはあると感じています。指導者も結局受け皿なので、あとは陸上競技をやってきた中でそこでつくってきたノウハウだったり、そこまで色々な人に関わってきたので、自分の経

験を活かした仕事をできても面白いのかなって、具体的にはないですけど。」

「子供の時の教育とか、そういう走ることを教えるピラミッドの一番下の部分を実業団でやっていた選手が教えてないんですよ。僕の中で陸上競技を勧めたいんじゃないで、スポーツの入り口として自分が教えられるのは走りに関する事なので、でも走っていると色々なスポーツに役に立ちますし、それで、意外とかけっこの習い事をしようっていうのはないのかと思っていたら、結構盛り上がってきていて。それをもっと盛り上げたい。」

「陸上に携わりたいと思っているので、いずれは監督・コーチになって選手を育てたいですね。今の企業でとかのこだわりはなく。夢として大学の監督になって箱根で優勝したいという夢があります。」

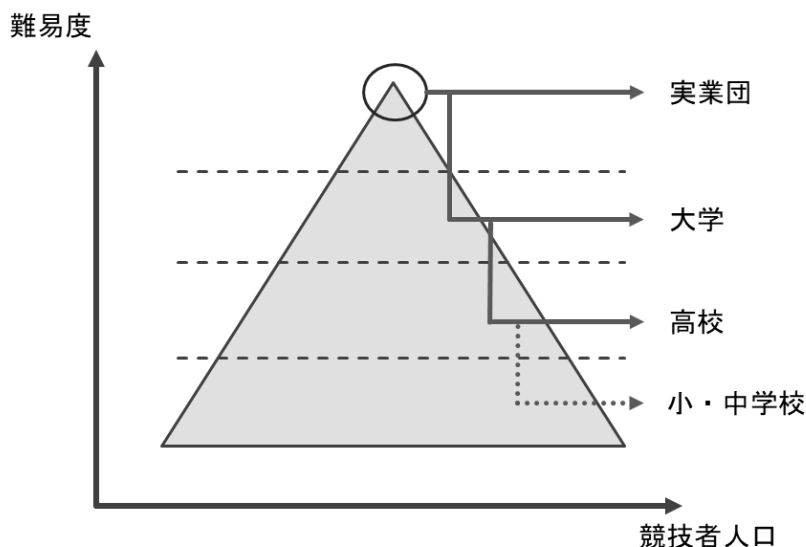
「まずは競技に携わることが1番だと思うので、何かしらチームのスタッフだったり、そういうのに携わりたいですね。1番はこの会社のチームでずっと最後までやりたい。」

セカンドキャリアにおける回答から、指導者といっても実業団や大学、さらに小学生、監督やコーチやスタッフととても幅広い(図表 14)。

インタビュー対象者は、ほぼ全員が中学校の部活動から陸上競技を始めている。陸上競技人口について、平成 30 年度の日本陸上競技連盟の発表している学生の登録者数は、中学生 201,397 名、高校生 114,391 名、大学生 20,742 名である。このことから年齢が上がるにつれて競技者は激減している。それに伴い、監督のポストについても中学校から高校、高校から大学と上がるにつれて減り、特に実業団チームにおいては大学の学校数よりもはるかに少ないため、監督になることができる人数は極めて少ない。図表 14 の三角形は上に上がるほど競技者が少なくなることを表しており、監督になれる人数も少なくなるためそれに付随して難易度も高くなる。しかしインタビュー結果を見ると、多くの選手が監督やコーチになることを希望している。そうすると、実業団の監督になることができなかった選手は、大学の監督へ、大学の監督になれなかった選手は高校へ、と下向きの矢印に向かうと考える。選手の回答にもあったように、ポストが空くタイミングも重要である。

今回インタビューを行った選手の中には、実業団選手がピラミッドの一番下の位置にある小学生にスポーツを教えている人が少ないため、自分がその子たちにスポーツを教えたい、という意見もあった。筆者も小学生のころに所属していた陸上クラブのコーチが元実業団の選手であったが、大会時に他の陸上クラブを見ると、実業団チームで競技をしていた経歴をもつコーチがいるクラブは少なかった。このことから、第一線で活躍している実業団選手は、引退後も世界や日本で戦うことができる実業団や大学の指導者として第一線で活躍したいという思いがある選手が多いと考えられる。

図表 14 セカンドキャリアにおける指導者の傾向



2-2. 指導者以外の回答について

続いて指導者以外について見られた回答を検討する。実業団チームの所属年数が短い若手の選手は、まだセカンドキャリアについて明確に考えていないという意見が多かった。指導者と決めていないがスポーツに携わりたい、就職理由に会社の規模や事業内容に魅力を感じて入社している選手は、会社についてのセカンドキャリアを考えているという意見もあった。

「全然何も考えてないですね。競技が終わるまでは、仕事の基本的なところを学んでいってある程度は仕事ができるようになっておくというのが、部署の方にも言われていることで、辞めた後に0から始めるのと、多少できるのではまた違うと思うので。やめる気はないのでやめてから少しでも身になっているように、辞めてからは協力できるようになりたいですね。」

「今は特に何も考えていないですね。練習に集中して、パフォーマンスをあげることにしか考えていないです。ただ、これだけやってきた陸上と離れるのはさみしいとは思いますが。何かしらで携わりたいかなとは思いますがね。」

「そうですね、今のところは会社に残って、現場を経験してって感じを想像していますね。今のところは他のチームや会社に移籍するというのは考えられないかな。」

「やっぱり競技を辞める年齢にもよるんですができればスポーツ系の事を転職っていうか、変えてでもスポーツに関わるようなことをやりたいと思っています。」

先ほど第1希望は指導者になりたいと考えている選手の中でも、「企業の規模の大きさや、将来を見据えた時に競技人生はそう長くはないので、やめた時のことを考えた時に大企業に勤めたほうが良いなと考えました。」と述べている選手もいた。他にも何人かの選手が会社の規模や事業内容で選んでいる。アンケート調査時も、希望するセカンドキャリアについて『社業に専念』と答えた選手が52名中24名

(46%)存在している。このことから、選手の多くは指導者や他の企業に転職することが難しかった場合を考え、短い現役選手を終えた後も会社に残って働くことを念頭に就職する会社を選んでいるという事が窺える。

セカンドキャリアと事前アンケートで得たコミットメントのデータの比較をしたところ、会社に対するコミットメントについて、指導者を希望している選手(6名)の平均値が3.95、指導者以外(転職・まだ考えていない・社業)を希望している選手(4名)の平均値が3.00であった。実業団チームに対するコミットメントについては、指導者を希望している選手の平均値が4.28、指導者以外を希望している選手の平均値が3.00であった。指導者を考えている選手の方が会社・実業団チームに対するコミットメントが高いという事が明らかになった。また、指導者を希望している選手の平均年齢は29歳、指導者以外を希望している選手の平均年齢は24歳であった。指導者以外を希望している選手は、セカンドキャリアについてまだ考えていないという選手が50%であった。これは、実業団選手年数が長いことでセカンドキャリアについて意識する機会が多くなり、自分のやりたいことが具体化すると考えられる。また、コミットメントの高さの違いについては、研究1でも述べたように、チームでの在籍が長くなるほどチーム内での個人の役割などのポジションにより、責任感や愛着心が生まれてくると考えられる。

3. WLBについて

インタビュー調査を行った10名における、就業時間、実業団での活動以外の時間に大切にしている事柄について図表15に示す。多くの選手は、日ごろの練習の疲労を取るため陸上競技の事を考えないリラックスできる時間を取るという意見であった。どちらの会社も、結婚している選手は寮には住まわずに寮の付近で家族と一緒に住むことが可能であるため、休みの日は家族と過ごすことを大切にしているという意見があった。

X社・Y社ともに、実業団の活動や会社がなく1日自由にできる日は1週間の中で1日である。選手たちには図表15で回答してもらったWLBの内容について十分にその時間がとれているかを聞いたところ、長期休みは取りにくい競技者としては継続して練習する必要があるため、自由な時間は1日が妥当という意見が多かった。

図表 15 インタビュー対象者の WLB の内容

	WLBの内容
X社 A	家族と過ごす、子どもの習い事の付き添い
B	家族と過ごす
C	睡眠をたくさんとる
D	車が好きなので運転をする
E	特になし、競技に集中するため
Y社 F	休養
G	家族と過ごす。疲れないように遠出は控えている
H	買い物や映画
I	映画や読書
J	休養

「そうですね。そんなに自由な時間が少ないなどは感じないですけど、やっぱり継続的に練習をしてないといけないので、長期間旅行とか行くのはし辛いかなって。」

「ちょうど1日あったら十分ですね。」

「自由な日は必要ないかなって思います。結婚している選手とかってうまくやっついていかないといけないと思うので、そういう分では週1・週2あったほうが良いと思うんですけど、競技者っていう面ではまあいらんんじゃないかなって思いますし、結局普段と変わらないのかなって。」

アンケート調査では、WLBが高い選手は練習時間5時間以上、就業時間5時間未満であることが明らかになったが、インタビュー調査でも自分にとって十分な練習時間を取ることができる就業時間であるとWLBが高いと考えることができる。会社の取り組みとしては以下の意見が見られた。

「やっぱり練習がメインになるので、ここ最近はそのような側面が結構あって、特にちょうど大事なレースがあったので、その前は殆ど業務をやっていた。ここ2・3年くらいはほとんどいなかったので、その前だったら業務の話はできたけど今はまだ業務がちゃんとできていない。」

実業団選手において練習や合宿が中心となるため、個人の大会に合わせて会社側が仕事内容を柔軟に変える事が可能という事は、仮説2が支持されたようにWLBが高くなり、会社に対するコミットメントを高めると言える。

4. 会社に対する思いについて

事前アンケート調査の会社に対するコミットメントの設問の他に、インタビュー調査で「会社に対する思い」についての聞いたところ、「同じ部署の人がたくさん応援してくれるから、あまり長い時間働くことができないから、その分を走りて貢献したい」という意見が多くあった。マイナスの意見としては、「会社の人とコミュニケーションを取る時間が短いため本当の信頼関係が築けない」「短時間勤務をあまりよく思わない人もいる」という意見であった。アンケート調査では、仮説4に会社に対するコミットメントが競技のモチベーションに正の影響を与えていると考えていたが、仮説は棄却された。理由として、前者のようなプラスの意見と後者のようなマイナスの意見が打ち消し合ったため結果が出なかったと考えられる。

○肯定的な意見

「うちの会社は結構昔から陸上部があるので雰囲気としてやっぱり陸上部を応援しようという雰囲気がある。周りがかかなり応援してくれるので、例えば急にレースが入って計画と変わって業務が出来ない時や、合宿などで予定がずれるときも、「全然問題ないですよ」って対応

してくれる。本当にたくさん応援してくれる雰囲気があって僕らも業務をやっている時間は限られているけどその中で、やれることはやりたい、応援してくれている分。でもやっぱり一番は走りて返したい。業務の時間は最低限のことはしっかりやりたい。」

「できるだけ走りて恩返ししたいなって思いますし、職場にすごく恵まれているので。かなり応援してくれていますね。ちょくちょく陸上の話もしますし。本当に皆さん応援してくれる職場なので、駅伝でも走っている姿をみせたい。」

「社長も陸上部が好きで応援してくださっているので、職場の人も自分からしたら仕事の方がすごく大変だなって思いますが、職場の方々は自分たちの走りを見て元気をもらったとか、言ってもらって応援してくれるので、そういうのは社員さんの応援とか優しさとかをすごく感じるので、やっぱり僕にとっては走りて還元したいなって思っていますね。」

○否定的な意見

「やっぱりみんな人間なのでいいように思う人もいれば、面白く思わない人もいるので、やっぱりそういう興味持ってくれている人とは接しやすいですけど、そうは思っていない人もいる中で、一応自分たちは特別扱いじゃないですか。僕は会社の中での本当の意味での信頼関係は僕は築けなかったのかなっておもってしまいますね。やっぱりコミュニケーションを取る時間が少ないっていうのもありますけど、中には親切な方もたくさんいるんですけど、やっぱりそこが課題なのかなって思います、実業団スポーツの。一般社員のひとどれだけ本当のサポーターになっていただけるか。かなり難しい課題ですね。」

「そうですね。あまり普通の方とは働いている時間も短いので、多少の引け目というか、そういうのはありますね。応援してくださって、ランニングチームのわがままで競技をさせてもらっているので、申し訳なさっていうのがあります。会社の中では戦力になっていないというのがあるので。」

今回インタビューを行った双方の会社では、育児や介護をする社員を対象とする短時間勤務も行っている。しかし、短時間勤務と比べても、他の社員より短時間勤務になってしまう実業団選手において、他の社員とのコミュニケーション不足や、業務内で戦力になっていないことに対する劣等感、実業団選手全体の課題だといえる。コミュニケーションを取るために、ある選手は「お昼ごはんや夜の飲み会に参加して、打ち解けるようにしている。応援してもらえるように部署の人とのコミュニケーションを大事にしたい。」と述べている。実業団を所有する会社の中でも、歴史の長いチーム(X社)の方が社内全体で実業団選手への理解があるようだ。普段コミュニケーションを取る時間が少ない実業団選手にとって、周りの社員が理解をすること、そのために他の社員に実業団選手自身も自ら歩み寄るという事が重要であると考えられる。

4. パフォーマンスについて

入社後のパフォーマンスについては、インタビュー対象者の中で自己記録更新をした選手は 10 人中 6 名 (60%) であった。アンケート調査では 52 名中 19 名 (37%) であった。自己記録更新した回答者データをみると勤続年数が高い選手が多い。若い選手の自己記録更新者が少ない理由は、未だ実業団チームの練習や業務時間と練習時間の生活リズムになれていないことや、出場する大会の回数が少ないためであると考えられる。設問にあるパフォーマンスの発揮については、まだ最大限発揮することができていないと思う選手が多かった。その点においても、若手選手はまだ最大限のパフォーマンスを発揮できていないと答える選手が多い。インタビュー調査で出た理由としては「まだまだ伸びる可能性がある」「実績を未だ残していない」「自分の立てている目標を達成するまではパフォーマンスを発揮しているとは言えない」という意見が挙げられた。アンケート調査において結果が出なかったのは、勤続年数が 3 年未満の選手がほとんどであったためだと考えられる。

「代表に入るのが競技をやっている最大の目標になるので、そこに入るのが 1 番の目標になるので、それを達成するまでは、未だですね。」

「今で言ったら全くできていないと思います。でも実業団生活を通したら、発揮できている時期はたくさんあったと思います。全然走れていません、実業団不満ですとかは全くない。」

「まだ発揮できていないと思います。マラソンではこれくらい行きたいとかの目標はまだあるので、そこは達成したいなどは思っています。30 歳超えてもバリバリ走っている選手もいるのでやっぱりそれを見ると、まだやれるんじゃないかって感じです。」

5. コミットメントについてのまとめ

アンケート調査においても、インタビュー調査においても、組織コミットメントは勤続年数が多い選手ほど高い。これは、会社の業務を覚えることで責任感を抱くようになる、コミュニケーションを取る機会が多くなることで組織に対する愛着が生じるのだろう。また、実業団チームに対するコミットメントにおいても、勤続年数が増えるにつれて高まる。その理由は、チーム内でキャプテンや副キャプテンといった責任ある立場になる事、疑問や意見を監督・コーチに話しやすい、という事が考えられる。

「監督スタッフの意見、それから選手の意見が対立することが多々あるんですけど、そこをうまく間に入って監督の意見だったり、選手の意見だったり、そこをお互いが知れるようにうまく伝えるという事を意識しています。」

「疑問に思ったりわからないなと思った時は監督と相談してちゃんと理解してからやっているんで合わないなと思いつつやっているという事はないです。」

「下からは声かけづらいとかあると思うので、積極的に自分から話しかけるようにはしています。」

Ⅷ. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本研究における学術的インプリケーションを3点挙げる。

1点目はスポーツコミットメント・組織コミットメントの多面的コミットメントについて、実業団チームに所属する現役選手を対象としたことである。コミットメントの既存研究の多くは、学生や一般的な社会人に対して行われており、実業団選手に焦点を当てた研究は少なかった。また本研究では、前半部分にアンケート調査による定量分析を行い、後半部分にアンケート結果を踏まえてインタビュー調査結果による検討を行い、量的・質的の双方の視点から分析を試みた。坂爪(2009)の社会人に対する研究で示された休業や柔軟性のある勤務時間などのWLB施策は、コミットメントの向上を組織にもたらす、という結果は実業団選手においても当てはまるという事が明らかになった。スポーツコミットメントにおいて、萩原・磯貝(2013)の研究で示されたスポーツコミットメントが強く形成されている人ほど競技成績が良いという既存研究に関して、本研究では組織コミットメント(会社・実業団チーム)を含めた3つのコミットメントを掛け合わせた交互作用項は、パフォーマンスに負の影響を与える傾向にあることが新たに明らかになった。

2点目は、実業団選手における、セカンドキャリアとコミットメントの関連性を明らかにしたことである。既存研究ではセカンドキャリアとコミットメントに着目した研究は行われていなかった。本研究では、平成22年に日本オリンピック委員会(JOC)がその強化指定選手(プロ契約選手を含む)を対象に実施した調査結果を基に研究を進めた。その結果、スポーツコミットメントが高い選手は、スポーツに関するセカンドキャリアを希望する傾向にある事や、引退後は会社や実業団チームから退くことを考えている選手も多いことが示された。実業団チームに対するコミットメントが高い選手は、実業団に関するセカンドキャリアを希望する傾向がある事も明らかになった。

3点目は、実業団チームに対するコミットメントとスポーツコミットメントがモチベーションに正の影響を与えるという事である。スポーツの継続意志が強い選手ほど、短期的な目標から長期的な高い目標まで立てることで、目標を達成しようと練習に励むため、モチベーションに正の影響を与えたと考えられる。また、陸上競技といっても今回対象とした駅伝部の実業団選手は個人種目だけでなく、駅伝大会を主として行っており、駅伝ではチーム一丸となって戦う。そのため、目標として「〇〇駅伝大会で〇位以上」とチームの目標を書いている選手が多くいた。日ごろチーム全員で練習し、日々の生活のほとんどを共にし、互いに高め合っている実業団選手において、実業団チームに対するコミットメントはモチベーションに正の影響を与えるという事が明らかになった。

2. 実務的インプリケーション

実業団チームを持つ会社や、実業団チームの監督および指導者に対する本研究の実務的インプリケーションを3点挙げる。

1点目はWLBが、会社に対するコミットメント、実業団チームに対するコミットメントに正の影響を与える事が明らかになったことである。この結果から、選手に十分な練習時間を確保できるよう、就業時間とのバランス調整をすることが実業団チームを持つ会社には必要であるといえる。実業団チームにおいては、息抜きができる時間やセカンドキャリアに向けた時間(資格勉強など)といった、自由な活動の時間を確保することにより、実業団に対するコミットメントの向上の効果が得られると考え

る。また、選手の大会に合わせた柔軟な働き方を可能とする事も、選手の会社に対するコミットメントの向上に繋がると考える。

2 点目はセカンドキャリアとコミットメントの関係性が明らかになったことである。短い競技生活の後に、選手たちが現役時代にセカンドキャリアについて多くの選択肢を考えることができるように支援を行うことが、実業団チームにとって必要であると考えられる。入社前や実業団の現役選手であるうちに、選手のセカンドキャリアを知ることで、その選手が何に対してコミットメントが高いのかを知るきっかけにもなる。セカンドキャリアとして指導者になると考えている選手が多いことが明らかになったが、ほとんどの人が実業団や大学の指導者であった。実業団選手という貴重なキャリアをスポーツ復興のために小・中学生の指導者に活かせる場があると良いと考える。

3 点目は会社での他の社員とのコミュニケーションの不足と業務内の戦力になることができない劣等感である。この 2 点は実業団選手全体の課題として挙げる。会社コミットメントの向上のためにも、実業団選手への周りの理解が必要である。しかし、そのために実業団選手自身も自ら他の社員の人に歩み寄ることも重要である。組織コミットメントが競技へのモチベーション向上に貢献するために、勤務時間内の社内全体とのコミュニケーションを深めることが必要となる。また、短時間勤務の実業団選手において、一般的な社員と比べて業務を覚える時間が少なく、普段の業務において戦力になれないことに劣等感を抱く選手もいることが明らかになった。引退後も同じ企業で就職することを希望している選手もいるため、そのような選手に対して、短い時間の中でも責任がある業務を指導することや、効率よく業務を覚えるサポートを、各企業が行っていくことも重要であると言える。

IX. 研究の限界と今後の課題

本研究においては、実業団に所属する現役選手を対象とした分析を行ったが、全員が陸上競技者であり、原則として個人スポーツであるため、サッカーや野球などのチームスポーツになると、実業団選手・プロアスリートでも結果が変わる可能性がある。今後の研究では、チームスポーツにも着目して、個人スポーツとの比較により違いを明確にする必要がある。

本研究ではアンケートによる回答者の 8 割以上が女性であり、対象者が入社 3 年程度の若い選手が多いこと、インタビュー対象者が全員男性であったことなど、サンプルに偏りがあった。さらに実業団選手歴の長い選手が入ると、結果が変わる可能性がある。サンプル数を増やし、男女比率にあまり差が出ないようにすること、競技歴においても若手選手からベテラン選手を万遍なく対象とするなどのサンプルの偏りがないように、考慮すること必要である。

あとがき

本稿の執筆にあたり、貴重な時間を割いてインタビューの日程調整を行ってくださった 2 社の監督・コーチのみなさま、就業時間中や練習時間前の時間を割いてインタビューにご協力いただきました 10 名の選手のみなさま、アンケートに答えていただいた 52 名の回答者および回答にご協力いただいた多くの友人に感謝申し上げます。調査対象が実業団チームに所属する選手でしたが、皆様には質問票の拡散、卒業論文に関する貴重な意見を頂くことができたことで、自分 1 人だけでは集めることができなかった貴重なデータを用いて分析を行うことができました。ここに記して、改めて御礼申し上げます。ただし、本論文中に存在するいかなる瑕疵も筆者の責任に属します。

そして、本研究に際して論文の書き方や分析手法など、様々なご指導を頂きました西村孝史先生に深く感謝致します。また、互いに励まし合い、研究に関して意見を頂きましたゼミナールの同期、先輩の皆様には、多くのご指摘を下さり感謝致します。協力していただいた皆様に心から感謝の気持ちと御礼を申し上げます。

X. 参考文献

- Mathieu, J. E. and D. M. Zajac(1990), “A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment,” *Psychological Bulletin*, Vol.108, pp.171-194.
- Mowday, R. T., Porter, L. M., & Steers, R.(1982) *Organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. San Diego, CA: Academic Press.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V(1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp.603-609.
- 青石哲也・佐々木康(2010)「企業スポーツチームにおけるトップアスリートのセカンドキャリア形成に関する研究--ラグビー部を有する企業に所属している選手を事例として」『生涯学習・キャリア教育研究』No.6, PP.37-46.
- 荒井弘和(2019)「アスリートの抱える心身医学的問題とその支援」『心身医学』Vol. 59, No. 1, pp.15-21.
- 安藤正人(2011)「雇用形態によるモチベーション構造の違いに関する研究」『広島大学マネジメント研究』No. 11, pp.21-42.
- 枝川義邦・杉浦正和(2013)「職場におけるコミットメントの認知」『早稲田大学高等研究所紀要』NO. 5.
- 河津慶太・杉山佳生・中須賀巧(2012)「スポーツチームにおける組織市民行動、チームメンタルモデルとパフォーマンスの関係の検討-大学生球技スポーツ競技者を対象として-」『スポーツパフォーマンス研究』No. 4, pp.117-134.
- 坂爪洋美(2009)「ワーク・ライフ・バランス施策に対する管理職の認識がリーダーシップ行動に与える影響」『経営行動科学』Vol.22, No. 3, pp. 205-221.
- 佐藤博樹・武石恵美子(2008)「人を活かす企業が伸びる——人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス」『勁草書房』
- 高橋弘司(1997)「組織コミットメント尺度の項目特性とその応用可能性-3次元コミットメント尺度を用いて-」『経営行動科学』Vol.11, No. 2, pp.123-136.
- 竹村りょうこ・島本好平・加藤貴昭・佐々木三男(2013)「スポーツ集団における学生アスリートのセルフマネジメントに関する研究—スポーツ・セルフマネジメントスキル尺度の開発—」『体育学研究』Vol. 58, NO. 2, pp.483-503.
- 西田豊昭(2000)「職務満足、組織コミットメント、組織公正性、OCB が職場の有効性に及ぼす影響」『経営行動科学』 Vol.13, No. 3, pp.137-158.
- 西脇暢子(2004)「組織とコミットメント—組織流動化時代の忠誠心と帰属—」二村敏子編著『現代

ミクロ組織論』第6章 pp.105-122, 有斐閣

西脇暢子(2008)「人的資源管理研究におけるコミットメント研究の位置づけ」『産業経営研究』
No. 30, pp. 47-56.

橋本剛明・唐沢かおり・磯崎三喜年(2010)「大学生サークル集団におけるコミットメント・モデル：純組織的集団の観点からの検討」『実験社会心理学研究』Vol. 50, No. 1, pp. 76-88.

萩原悟一・磯貝浩久(2013)「スポーツコミットメントの形成に関する競技者アイデンティティとソーシャルサポートの検討」『スポーツ産業学研究』 Vol. 23, No. 2, pp. 227-239.

萩原悟一・磯貝浩久(2014)「競技スポーツにおけるコミットメントの検討」『スポーツ心理学研究』
Vol. 41, No. 2, pp. 131-142.

平野貴也(2013)「スポーツコミットメント尺度の作成：信頼性及び妥当性の検討」『沖縄地域学リ
ポジトリ』 No. 22, pp. 9-16.

本間利通(2006)「ホイッスル・ブローイングと情緒的・継続的コミットメント—雪印食品の牛肉偽
装事件を事例として」『経済論叢』 Vol. 178, No. 1, pp. 73-89.

松山一紀(2010)「組織に対する帰属意識が従業員の心の健康に及ぼす影響」『商経学叢』
Vol. 56, No. 3, pp. 639-654.

山岸俊男・小宮山尚(1995)「信頼の意味と構造—信頼とコミットメント関係に関する理論的・実証的
研究」『INSS Journal』 Vol. 2, pp. 1-59.

(財)大崎企業スポーツ事業研究助成財団(2005)『「社員選手」の処遇のあり方に関する調査研究』
日本陸上競技連盟公式サイト「日本陸連について」

<https://www.jaaf.or.jp/about/entry/> アクセス日：2019年12月15日