

プロスポーツクラブの人的資源に関する研究

ーフロントスタッフの組織コミットメントおよび職務満足に着目してー

スポーツビジネス研究領域

5008A013-0 大竹 徹

研究指導教員：原田 宗彦 教授

1. 序論

日本におけるプロスポーツクラブは、プロ野球球団やJクラブなどがある。プロ野球球団は親会社が広告宣伝費として損失の補填をし、赤字経営でも球団が存続することが可能であった。Jクラブにおいても同様なことが言える。損失補填による1社依存型の経営は、親会社の経営状況にクラブの経営が大きく左右されるリスクを含んでおり、自らが利益を生み出す独立した経営が求められている。

企業経営における経営資源の中でも「ヒト」にあらわされる人的資源は物的資源と比べ調整し、統合し、判断し、創造する能力、人的資源の担い手である人間主体自らが自分の能力を開発し、統合し、判断し、創造する能力、人的資源そのものが成長・発展を施し、助長する能力がある(Drucker, 1982)。このように企業における人的資源の重要性は明らかなものとなっているが、プロスポーツクラブにおける人的資源管理に焦点を当てた研究は少なく、未解明の部分が多い。プロスポーツクラブのフロントスタッフにおいて、人的資源管理を行うのであれば最初にプロスポーツクラブの特徴をとらえなければならない。事業規模が小規模であるが事業ないし収入は多岐にわたっており、ステークホルダーが多様であること、営利と非営利の二面性を持つ組織であること、チームの成績と会社の事業成績という二つの成績があるということの3つがあげられる。このような特徴を持っているプロスポーツクラブが安定した業績を上げ、存続していくためには、実際に成果を生み出すフロントスタッフの就業実態の把握、ならびに組織コミットメント、職務満足の先行要因の把握が重要である。

2. 先行研究

人的資源の参加意識を高めることは、組織力を向上する上で重要な事項であり、人の行動モデルを考慮した企業活動が最近積極的に行われている。行動モデルを考え動機づけを行う理論としては、基礎論的理論と実践論的理論がある。基礎論的理

論とは、Maslowの欲求5段階説や組織均衡論、欲求待理論、Hertzberg(1959)の動機づけ理論など、個人がどのような場合に組織に参加するのか、組織はどのように存在できるのかを述べたものである。実践論的理論には、人間関係アプローチや、人的資源アプローチ、MacGregorのX理論とY理論などがある。実践論的理論は、個人はより大きい満足を求めて組織に参加すると考えてられている理論である。どちらの理論においても、欲求や情緒などといった心理的側面や、それらが態度や行動につながる組織コミットメントや職務満足は、人的資源管理の領域では重要な概念であると考えられる。本研究ではそれらに焦点を当てて研究を進めていく。

3. 研究目的

本研究では、プロスポーツクラブのフロントスタッフにおける組織コミットメント及び職務満足に影響を与えている要因を明らかにすること、明らかになった要因を質的データ及び関係のある理論を用いて考察することを目的とする。

4. 調査概要

プロスポーツクラブのフロントスタッフにインタビュー調査を行った。インタビューイーはプロ野球機構とJリーグに属するクラブのフロントスタッフ7名であった。調査対象のサンプリング方法は、スノーボールサンプリングを採用した。インタビューイーには研究の目的と概要を説明し、研究への参加と会話の録音の了承を得た。録音されたインタビュー内容は後に文字起こし、逐語録を作成した。インタビューの実施と逐語録の作成は筆者一人で行った。1回のインタビューは約1時間で、各クラブの会議室もしくは、近くの喫茶店で行われた。調査は2009年10月から12月にかけて行われた。インタビュー方法としては、半構造化インタビューを採用しデータ収集を行った。

4. 分析方法

本研究では、大谷(2007)によって提唱された4ステップコーディングによる質的データ分析手法SCATに即してデータのコーディングを行い、分析

を行った。

表１．インタビュー어의属性

	年齢	性別	勤続年数
Aさん	27	男性	2年
Bさん	23	女性	1年
Cさん	24	男性	1年
Dさん	27	男性	3年
Eさん	27	男性	2年
Fさん	31	男性	2年
Gさん	26	男性	2年

5．結果

プロスポーツクラブのフロントスタッフにおける組織コミットメントおよび職務満足に影響を与える要因についてのインタビュー回答の分析を行った。結果として、「スポーツに関われること」、「競技に関われること」、「社会貢献活動」、「コーポレート・レピュテーション」、「ファン・サポーター」、「チーム・ロイヤルティ」、「チーム成績」、「出向との人間関係」、「フロントスタッフの人間関係」、「上司」、「責任」という要因が組織コミットメントと職務満足へ影響を与えていることが示唆された。

6．考察

(1) スポーツ、競技に関われていること

過去に多大な時間、お金、エネルギーをスポーツに費やしてきた彼（女）らは、スポーツ・コミットメントが高く、スポーツの世界へ留まろうとするアイデンティティが形成されていることが推察される。そのことにより、スポーツや競技との関わりが職務満足や組織コミットメントへ影響を与えているのではないかと考えられた。

(2) 社会貢献活動

過去に社会貢献活動に携わった、もしくは社会貢献活動の恩恵を受けた経験のある人たちは就職を決めている時から社会貢献活動を行いたいと考えており、実際に社会貢献活動に携われた時には内発的報酬を得ている。社会貢献活動を経験したことが無い人に関しては、入社して社会貢献活動に携わるようになってから、社会貢献活動にやりがいを感じてきている。

(3) コーポレート・レピュテーション

プロスポーツクラブが行っている地域振興、スポーツ振興など様々なCSR活動によってクラブのレピュテーションが高まり、そこで働いているスタッフも、周りの人に悪い目で見られないという

現象が起こり、それが組織コミットメント及び職務満足に影響を与えていると考えられる。

(4) ファン・サポーター

インタビューーの中には、フロントスタッフでありながらファンでもあるという人がいることが示唆された。ファンのチームへの心理的態度は、チームの成績と正の相関が確認されていることから、ファンである従業員はチームの成績が組織コミットメントや職務満足に影響を与えていることが考えられる。

(5) チーム・ロイヤルティ

「チーム・ロイヤルティ」とは、ある人がある特定のスポーツチームを気に入っているという心理状態であり、チーム・ロイヤルティが高まることによって組織に対しての心理的愛着である情緒的コミットメントも高くなると考えられる。

(6) チーム成績

チームの成績に関して、会社としてはほとんどコントロールが出来ないことではあるが、スポーツファンは強い・成功しているチームと自らの関係を深めようとし、そうでないチームとは距離を置こうとすることが指摘されていることから、チーム・ロイヤルティが高いフロントスタッフはチームの成績が組織コミットメントや職務満足に影響を与えていると考えられる。

(7) 衛生要因

「出向との人間関係」、「フロントスタッフの人間関係」、「上司」、「責任」は、2要因理論をもとに分類すると、衛生要因に分類される。これらの要因に関しては先行研究でも職務満足に影響を与える事が明らかになっている。

7．まとめ

プロスポーツクラブの特徴を加味して考えると、フロントスタッフは職務の中で様々な内的報酬を受ける機会がある。業務が多岐にわたっていることもあり、今回示唆された組織コミットメントおよび職務満足の先行要因と関わる機会が多々ある。プロスポーツクラブは財政が安定していないため、給料などの外的報酬によるスタッフの動機づけが出来ない現実があり、その分スタッフが内的報酬をなるべく多く得るような人的資源管理戦略的に行うことが必要である。本研究結果を踏まえることによりそれが可能となり、結果として組織コミットメント及び職務満足が向上し、プロスポーツクラブの発展に寄与していくことを期待する。