

2016 年度 修士論文

大学スポーツ集団における組織風土がスポーツの満足度及び継続意図に及ぼす影響

早稲田大学 大学院スポーツ科学研究科

スポーツ科学専攻 スポーツビジネス研究領域

5 0 1 5 A 0 2 3 - 2

霜田 知佳

研究指導教員： 作野 誠一 教授

第1章 本研究の背景と目的

第1節	研究背景	1
第2節	先行研究の検討	1
第3節	研究の目的	3
第4節	研究の意義	3

第2章 研究方法

第1節	スポーツ集団における組織風土の定義づけ	4
第2節	研究枠組の提示	4
第3節	予備調査	5
第1項	予備調査の目的	5
第2項	調査方法(予備調査)	5
第3項	分析方法(予備調査)	6
第4項	調査対象の選定(予備調査)	6
第5項	調査期間(予備調査)	6
第6項	倫理的配慮(予備調査)	6
第4節	大学スポーツ集団における組織風土尺度の開発(研究1)	7
第1項	調査項目の作成(研究1)	7
第2項	調査方法(研究1)	10
第3項	調査票の作成と配布(研究1)	10
第4項	分析方法(研究1)	11
第5節	大学スポーツ集団の組織風土尺度が満足度・継続意図に及ぼす影響(研究2)	11
第1項	分析モデルの作成(研究2)	12
第2項	調査票の作成と配布(研究2)	13
第3項	分析方法(研究2)	15
第6節	属性別のモデル分析(研究3)	15
第1項	属性(性別、学年別、集団種別)	15
第2項	分析方法(研究3)	15

第3章 結果と考察

第1節 予備調査の結果	16
第2節 大学スポーツ集団における組織風土尺度の開発(研究1)	19
第1項 サンプルの属性(A大学)	19
第1項 大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討	19
第3項 サンプルの属性(B大学)	24
第4項 大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討(B大学)	24
第5項 考察	27
第3節 大学スポーツ集団の組織風土尺度が満足度・継続意図に及ぼす影響(研究2)	29
第1項 サンプルの属性	29
第2項 モデルの検討	29
第3項 分析結果	29
第4項 考察	30
第4節 属性別の比較(研究3)	32
第1項 組織風土の各要因に対する認知の属性別比較(男女別、学年別、集団種別)	32
第2項 考察	34
第3項 属性別モデル分析	34
第4項 考察(研究3)	43
第5節 総合論議	44

第4章 結論

第1節 まとめ	46
第2節 インプリケーション	47
第3節 研究の限界と今後の課題	48

参考文献

謝辞

第1章 本研究の背景と目的

第1節 研究背景

成人の運動習慣について、学生時代の継続的な(中－高－大)部活動への加入には相関があるという報告がある(文部科学省,1997)。また、部活動は中高年以降の運動習慣を定着させる一つの要因であり(岡田ほか,2003)、部活動への所属経験があり、そこでの活動の程度が多い、あるいは所属期間が長いほど、その後もスポーツを実施する傾向があるということが明らかにされている(高峰・守能,2000)。これらのことは、学生時代の部活動への所属経験が、卒業後のスポーツ実施を規定する一要因であるということを示唆していると考えられる。

このことから、若者のスポーツ実施者を増やしていくためには、大学において部活動・サークルに所属している学生が、卒業後も学生時代に行っていたスポーツを継続するための方策を検討することが重要であると考えられる。

第2節 先行研究の検討

第1項 学生のスポーツ継続に関わる要因について

学生のスポーツ継続に関する研究においては、将来的な運動の継続には満足度が関係しており(青木,1989;鶴山・大門,2005)、過去と現在のスポーツ経験の中でも満足度の高い成員はその後のスポーツ活動に積極的に関与していることが指摘されている(青木・松本,1997)。また、浪越ほか(2003)は、高校時代における部活動の所属の有無が大学生の運動及びスポーツ活動の状況(運動及びスポーツ生活)に影響を与えていることを明らかにした。このように運動部活動における満足度は、その後のスポーツ活動に影響を与えている可能性があると考えられる。

第2項 部活動における成員の満足度・意欲に影響を与える要因

永田(1994)は、部活動における満足度に関する研究において、野中(1978)の概念整理をもとに、クラブ員の意欲に影響を及ぼす競技的運動クラブの組織風土(目標達成風土、集団維持風土)について検討し、満足度が成員の意欲によって規定され、成員の意欲に対してはリーダーシップや組織風土が影響を及ぼしていることを明らかにした。永谷ら(1998)も、野中(1978)の概念整理にしたがい、クラブ員の意欲に影響を及ぼす競技的運動クラブの組織風土(目標達成風土、集団維持風土)について検討し、競技的運動部メンバーの意

欲の形成に関わる組織的な要因として、組織風土が成員の意欲の形成に強く影響を及ぼすことを明らかにした。このことから、部活動における満足度を規定する要因として、リーダーシップや組織風土は重要な要因であることが示唆される。

第3項 学生における部活動への参加動機に関する研究

大学生の部活動への参加動機に関する研究では、山本(1990)が、大学生の部活動参加にどのような動機が関与しているかを明らかにし、その動機の違いを正選手と補欠選手との比較から検証した。その結果、大学生の部活動参加に関連のあるものとして、「回避」「達成」「健康・体力」「親和」「自由・平等性」「固執」「社会的有用性」という7つの動機要因の存在が明らかになった。また、正選手と補欠選手の参加動機の違いを検証した結果、「自由・平等性」動機が正選手に強く影響をしていることが明らかとなった。「自由・平等性」動機とは、部活動への継続参加の理由としてチームの雰囲気的重要であるということであり(山本,1990)、このことから、正選手は補欠選手よりもチームの雰囲気の自由さや平等さに動機づけられて部活動に所属しているということを反映していると述べている。また山本(1992)は、九州地区大学体育大会参加者を対象として、大学生の部活動への継続的参加の動機を明らかにし、様々な観点から比較を行った。このうちレギュラーと一般部員との比較では、「固執」動機を除くすべての動機の影響はレギュラーにおいて最も強く、一般部員において最も弱かったことから、試合に出場できるか否かが、部員の達成意欲やチーム内外での友人関係、さらにチームの雰囲気の善し悪しの判断に影響を及ぼしていることを反映していると指摘している。

蔵本・菊池(2006)は、大学生の組織スポーツへの参加動機を明らかにするために、体育会部活動とスポーツサークル活動参加者の比較を行った。その結果、サークル参加者ほどチームの雰囲気について自由さを求めたり、健康維持や体力向上を目指していたり、仲間との交流を求めていること、一方で部活動参加者では競技レベルの向上を目指していたり、今後の進路に部活動で学んだことなどを活かしたいと考えていることを明らかにした。

これらのことから、学生は大学の部活動への参加において、クラブの雰囲気や、クラブにおける人間関係を重要視していることが示唆される。

第4項 スポーツ集団における組織風土について

スポーツ集団を対象とした組織風土に関する主な先行研究としては、樋口(1996)が日本学生ラクロス連盟に所属する大学生の女子チームを対象にして、スポーツ集団における組織風土尺度の作成を試みている。また山田ら(2014)は、樋口(1996)の組織風土尺度を用いてスポーツチームの一体感に対して組織風土が及ぼす影響を検討し、チーム作りの現場において組織風土が一体感を高めることを明らかにした。その際、組織風土については、樋口(1996)の尺度ではカバーしきれていない側面も存在するため、他の評価尺度を用いるなど、さらなる詳細な検討が求められることを指摘しており、スポーツ集団における組織風土の構成概念には検討の余地があるといえる。以上のことから、学生が卒業後もスポーツを継続するようなクラブマネジメントを行うためには、スポーツ集団における組織風土を捉える尺度について再検討し、それらがクラブの満足度や卒業後のスポーツ継続意図に対してどのような影響を与えているかを明らかにする必要があると考える。

第3節 研究の目的

本研究では、大学スポーツ集団における組織風土を構造的に把握し、大学スポーツ集団における組織風土の測定尺度を作成する。そして、作成された尺度の妥当性・信頼性について検討した上で、大学スポーツ集団の組織風土が、所属しているクラブへの満足度及び卒業後のスポーツ継続意図にどのような影響を与えているかを明らかにする。最後に、成員の属性が組織風土の認知に及ぼす影響について明らかにするとともに、成員の属性の違いが満足度及び継続意図に与える影響について比較検討を行う。なお、本研究では大学運動部活動・公認サークルを大学スポーツ集団とする。

第4節 研究の意義

大学スポーツ集団における組織風土の構成要因を明らかにし、所属しているクラブへの満足度や卒業後のスポーツ継続意図にどのような影響を及ぼしているかということは、大学生における卒業後のスポーツ継続に寄与する方策を検討する上で重要な知見であり、若者のスポーツ実施人口の拡大に寄与するものであると考えられる。また、スポーツ組織マネジメントの研究分野における研究の蓄積といった点からも有益であると思われる。

第2章 研究方法

第1節 スポーツ集団における組織風土の定義づけ

組織風土は『経営学大辞典』（占部・海道 1991）によると、「組織構成員によって知覚された組織特性であり、構成員の満足やモチベーションの影響因」とされており、Litwin & Stringer(1968)によれば、「組織風土とは、仕事環境で生活し、活動している人が、直接的あるいは間接的に認知し、メンバーのモチベーションや行動に影響を及ぼすと考えられる一連の仕事環境の測定可能な特性」のこととされている。

一方で、スポーツ集団における組織風土について、永田ら(1992)は「組織の中の個人が認知した組織内の心理環境の特性の集合」とし、樋口(1996)は「なにかの集団に所属しているときに『この集団はどことなく暖かくて落ち着いた気分させてくれる雰囲気がある』とか、『どことなく自由に思っていることを発言できない雰囲気がある』とかいったように、ごく主観的で漠然としたものではあるが集団の持つ雰囲気を知覚することがある」とし、そのような雰囲気を組織風土として捉えている。山田ら(2014)は、「組織や組織のメンバーの特徴に影響を受ける個人から見た組織の知覚」、また「組織やメンバーの特徴に影響を受ける個人から見た集団内の様子や雰囲気であり、メンバーの評価に基づいてのみ測定可能なもの」と定義している。

これらの先行研究をふまえ、本研究では大学スポーツ集団における組織風土を、「大学におけるスポーツ集団に所属し活動している学生が、直接的あるいは間接的に認知し、メンバーの満足、モチベーション、行動に影響を及ぼすと考えられる組織特性」と定義する。

第2節 研究枠組の提示

本研究は、4つの研究（予備調査、研究1、研究2、研究3）から構成される。予備調査では、大学スポーツ集団における組織風土を構成する要因について、大学に在籍し大学スポーツ集団に所属または所属経験のある学生へのインタビュー調査から明らかにする。研究1では予備調査から導かれた大学スポーツ集団における組織風土について、各要因の程度を測定する尺度（大学スポーツ集団における組織風土尺度）を作成し、統計的な手法により尺度の妥当性と信頼性について検討を行う。続く研究2では、作成された尺度を用い、大学スポーツ集団における組織風土の各要因が、所属する学生の満足度や卒業後のスポーツ継続意図に及ぼす影響を明らかにする。最後に、研究3では大学スポーツ集団における組織風土の各要因に対する認知の程度、それらの各要因に対する認知が満足度及び継

続意図に与える影響について、成員の属性ごとに比較検討を行う。これらの内容を、以下の図 1 に示した。

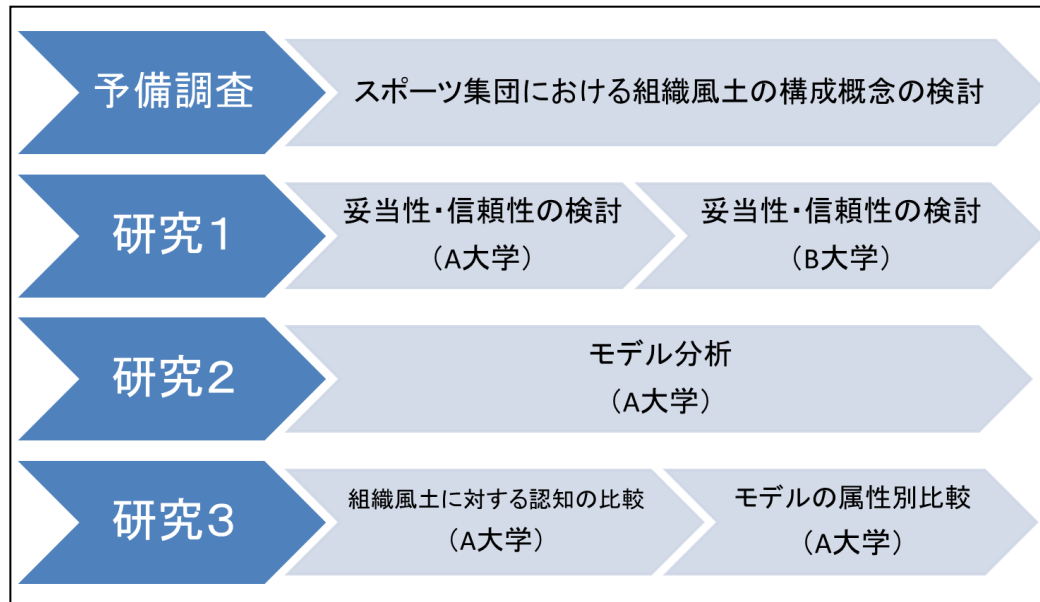


図 1 研究枠組み

第 3 節 予備調査

第 1 項 予備調査の目的

予備調査では、大学スポーツ集団における組織風土の構成要因を所属学生へのインタビューを通じて仮説的に明らかにする。

第 2 項 調査方法（予備調査）

まず、先行研究のレビューから、大学スポーツ集団における組織風土の定義を行う。つぎに大学スポーツ集団における組織風土を構成する要因について、大学スポーツ集団に所属または所属経験のある学生へのインタビュー調査から明らかにする。調査では、組織風土の定義に基づき、「あなたの所属する組織はどのような雰囲気ですか？」という質問を投げかけ、それに対する回答を得た。なお、インタビュー内容は対象者の許可を取った上で I C レコーダーに録音した。後日、録音された音声データをテキストデータに変換する作業を行い、これをローデータとした。

第3項 分析方法（予備調査）

データの分析は、川喜田(1967)による KJ 法を用いて行った。KJ 法は、断片的なデータから核心となる要因を抽出することのできる分析方法である。大学スポーツ集団における組織風土については、先行研究から示唆されるようにいまだ十分に明らかにされていない点が多いことから、大学スポーツ集団における組織風土としてどのような概念が存在するか検討する上で有効であると考えた。

本研究では、KJ 法を使ってテキストデータの分析を行っている霜島・木村(2014)の研究を参考に、先の概念定義の内容をふまえながら、インタビュー調査で得たデータのコーディングを行うこととした。次に、KJ 法を用いて構成された概念とデータをもとに、これらのカテゴリに対して上位概念を作成し、概念の命名・定義を行うこととした。

第4項 調査対象の選定（予備調査）

スポーツ集団に所属する学生に対して調査を行う上で、大学スポーツ集団における組織風土を包括的に把握するためには、多様なスポーツ集団が活動する大学を対象とすることが望ましいと考えられた。以上のことから、本研究においては、この条件を満たしつつ調査に協力的な大学として東京都内の A 大学を選定し、A 大学に在籍しかつ大学スポーツ集団への所属または所属経験のある学生を調査対象とすることとした。A 大学は、調査に対し協力的であり、多様な大学スポーツ集団が活動していることから、調査対象として適切であると判断した。

第5項 調査期間（予備調査）

調査は、2016 年 7 月 28 日から 8 月 8 日にかけて実施された。

第6項 倫理的配慮（予備調査）

インタビュー対象者に対し、調査の主体、目的などについて口頭で説明を行った上で、調査の同意を得た。また、途中中断の権利、不利益からの保護、プライバシーの保護についても説明をし、同意を得た。

第4節 大学スポーツ集団における組織風土尺度の開発（研究1）

第1項 調査項目の作成（研究1）

予備調査で得られたデータと、大学スポーツ集団における組織風土として KJ 法で抽出された「指導者の介入」「OB の介入」「上級生と下級生の信頼関係」「メンバーの信頼関係」「意見の共有」「発言環境」「変革受容」「練習の厳しさ」「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」「代表者選出の公正さ」「ルールによる統制」「目標の明確性」という 14 の上位概念のもと、村上(2006)による質問文作成の 6 つのポイント、すなわち「1.被験者が項目を読んでも測定項目が分からない方がよい」「2.項目はわかりやすく、明瞭に書く」「3.項目は特殊な行動習慣を書き、一般的な内容を避ける」「4.感情に関わる述語を避ける」「5.『しばしば』『頻繁に』『たまに』などの副詞はなるべく使わない」「6.あまり深く考えさせない項目にする」といった点に留意しながら、計 59 項目の質問文の形に再構成した(表 1)。

表 1 大学スポーツ集団における組織風土に関する質問項目

概念	項目
指導者の介入	1, 指導者の意見が強いため、メンバーの意見は反映されない。
	2, 指導者の意見よりも、メンバーの意見を尊重する雰囲気がある。(r)
	3, 指導者はクラブに干渉してくる。
OB の介入	4, OB・OG の意向に従わないメンバーには、非常に強い圧力がかかる雰囲気がある。
	5, OB・OG は、非常に高い競技成績を獲得するよう求める雰囲気がある。
	6, OB・OG は、従来のやり方をくり返すよう求める雰囲気がある。
	7, OB・OG は、メンバーに目上の人に対する礼儀正しさを求める雰囲気がある。
上級生と下級生の信頼関係	8, 上級生の意向に従わないメンバーには非常に強い圧力がかかる雰囲気がある。(r)
	9, 上級生と下級生はなんでも話し合えるような雰囲気である。
	10, 上級生と下級生は強い信頼関係で結ばれている。
	11, いかなる場面でも、上級生に対しては丁寧なことば遣いをするをを求める雰囲気がある(r)。
メンバーの信頼関係	12, プレー中には敬語を崩すことが許される雰囲気がある。
	13, メンバー同士は、強い信頼関係で結ばれている。
	14, メンバー同士が交流しやすい雰囲気である。
	15, このクラブでは、メンバー同士が仲良くなることは非常に難しい。(r)
意見の共有	16, メンバーの意見を積極的に取り入れようとする雰囲気がある。
	17, クラブのことに感じて不満を率直に話せる雰囲気がある。
	18, クラブで起こっている問題を積極的に把握するように努める雰囲気がある。
発言環境	19, ミーティングでは、メンバーが発言しづらい雰囲気がある。(r)
	20, ミーティングでは、メンバーの意見も積極的に取り入れようとする雰囲気がある。
	21, ミーティングでは、メンバー同士がなんでも話せる雰囲気がある。
	22, 気になることがあったら、たとえ相手が上級生でも指摘することをよしとする雰囲気がある。
	23, 気になることがあっても、相手が上級生だと言いづらい雰囲気がある。(r)
変革受容	24, クラブの中に新しい考え方を持ち込むことに好意的な雰囲気がある。
	25, 新しい練習のやり方を積極的に試そうとする雰囲気がある。
	26, メンバーが新しい練習方法を試そうとすると邪魔をされる雰囲気がある。(r)
	27, 従来の練習のやり方をくり返す傾向がある。(r)

練習の厳しさ	28, 練習に真剣に取り組む雰囲気である。
	29, 練習の雰囲気は緩い。(r)
	30, 練習は厳しい
	31, トレーニングに真剣に取り組む雰囲気である。
	32, トレーニングの雰囲気は緩い。(r)
	33, トレーニングは厳しい。
コンプライアンス軽視	34, 社会的マナーを忠実に守るように求める雰囲気がある。(r)
	35, 勝利のためであれば、約束事やルールを破ることも許される雰囲気がある。
	36, 勝利のためであれば、倫理的に不適切な行為も許容する雰囲気がある。
	37, 勝利のためであれば、ほかのクラブに対して迷惑な行為をしても許される雰囲気がある。
	38, 勝利のためであれば、ほかのチームの足を引っ張ることを許容する雰囲気がある。
ペナルティの厳しさ	39, クラブの雑務は、立場の弱いメンバーに押し付けられる雰囲気がある。
	40, 度を越えたペナルティが課されることがある。
	41, ペナルティには公正感がある。(r)
	42, とても傷つくことを言われる。
	43, ミスをする達成不可能なペナルティが課されることがある。
	44, ミスをする過度なペナルティが課されることがある。
ペナルティの公正さ	45, クラブでは、目立ちすぎるとたたかれる雰囲気がある。
	46, クラブのルールに違反したメンバーは公正に罰せられる。(r)
	47, ルール違反(遅刻など)をしたメンバーには相応のペナルティが課される。
	48, クラブのルールに違反したメンバーを放置する傾向がある。
代表者選出の公正さ	49, 幹部の選出には公正感があると思う。
	50, レギュラーの選出には公正感があると思う。
ルールによる統制	51, 規則や手続きに従うことを重要とする雰囲気がある。
	52, 規則を忠実に守ることを求める雰囲気がある。
	53, クラブの方針に従うことを求める雰囲気がある。
	54, 規則をきちんと守るメンバーをよいメンバーであるとする雰囲気がある。
	55, クラブのために自分を犠牲にすることを求める雰囲気がある。

目標の明確性	56, クラブでは、目標を定めることが重要視されている。
	57, クラブの目標は明確に定められていない。(r)
	58, クラブの目標をメンバーは理解している。
	59, メンバーは目標を持って練習している。

(r) は逆転項目

第2項 調査方法 (研究1)

研究1では、大学スポーツ集団における組織風土尺度の作成を行い、尺度の信頼性と妥当性について検討を行うために、質問紙調査にてデータを収集する。予備調査と同様、A大学を対象として、A大学の運動部及び公認サークルに所属する学生を対象に調査を行うものとした(研究1-1)。

また、作成された尺度は1大学のみを対象とした検討結果に基づくものであることから、他大学においても同様の調査を実施し、統計的手法により尺度の妥当性、信頼性及び交差妥当性について検討を行った(研究1-2)。交差妥当性とはある標本を用いて作成された(内的整合性が保証された)尺度が、異なる集団に適用した際にも妥当性(外的妥当性)がどの程度保証されるかを問題とする概念であり、一般化しうる評価尺度の作成を目的とする際には重要な概念だといわれている(佐藤,2014)。そこで、本研究ではA大学に加え、埼玉県内のB大学を調査対象として選定し、A大学と同様の調査を行うこととした。B大学もまた調査に対し協力的であり、多様な大学スポーツ集団が活動していることから、調査対象として適切であると判断した。

第3項 調査票の作成と配布 (研究1)

質問項目は、基本的属性、大学スポーツ集団における組織風土に関する項目(59項目)であった。基本的属性に関する項目は、性別、学年、所属団体の競技名、所属団体の種類(運動部・公認サークル)であった。一方、大学スポーツ集団における組織風土に関する項目については、研究1-1で作成した大学スポーツ集団における組織風土尺度を用いた。これらの質問項目に対し、「あなたが所属するクラブ(サークル・部活動)の特徴として、各々当てはまる数字に1つだけ○をつけてください」といった形で、「7:非常にあてはまる」から「1:全くそう思わない」までの7段階リッカート尺度を用い、これらが間隔尺度を構成するものとして回答を求めた。

A 大学においては郵送調査法、Web アンケート調査法、集合調査法を併用し、B 大学については集合調査法のみを実施した。

A 大学の郵送調査法による調査は部活動を単位として実施した。手順としては各団体担当者宛に調査人数分のアンケート用紙及び専用封筒をまとめて送付・配布してもらった。対象者には指定の期日までに調査用紙に無記名で回答してもらい、各自で専用の封筒に封入・厳封の上、代表者に郵送してもらった。Web 調査法による調査はサークルを対象に実施した。手順としては質問紙の内容と同様の Web アンケートを作成し、A 大学公認の全サークル団体の代表者に対して送信し、成員に転送することで回答してもらった。なお、本研究での調査においてはサンプルの重複が考えられたため、設問において同アンケートへの回答の有無について「初めて、2 回目、() 回目」といった形で回答を求め、2 回目以上のサンプルを除外した。集合調査法については、調査票を A 大学及び B 大学の教場において配布した。調査期間は、A 大学が 2016 年 11 月 9 日から 11 月 16 日、B 大学が 2016 年 11 月 21 日から 12 月 5 日であった。なお、倫理的配慮として調査の目的、回答は任意であること、途中中断の権利、不利益からの保護、プライバシーの保護について調査票の冒頭に明記した上で、可能なかぎり口頭でも説明し調査を実施した。

第 4 項 分析方法（研究 1）

研究 1-1 では、得られたデータを用いて、テニス参加動機尺度の妥当性と信頼性の検討を行った霜島・木村(2013)の手続きを参考に、大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討を行う。まず、分析には IBM SPSS Amos22 を用い、確認的因子分析を行った上で、収束的妥当性及び弁別的妥当性を検討するために因子負荷量、AVE、相関係数を算出し、尺度の信頼性は Cronbach' α 係数を算出することとした。

研究 1-2 では、研究 1-1 の結果をもとに尺度の信頼性と妥当性の検討を行うため、研究 1-1 同様に、IBM SPSS Amos22 にて確認的因子分析を行った上で、収束的妥当性及び弁別的妥当性を検討するために因子負荷量、AVE、相関係数を算出し、尺度の信頼性は Cronbach' α 係数を算出することにより検討することとした。

第5節 大学スポーツ集団の組織風土尺度が満足度・継続意図に及ぼす影響（研究2）

第1項 分析モデルの作成（研究2）

研究2では、大学スポーツ集団における組織風土が、クラブへの満足度及び卒業後のスポーツ継続意図に対し、どのように影響を与えているかを明らかにするための分析モデルを作成することとした。

まず、大学スポーツ集団における組織風土が、クラブへの満足度及び卒業後のスポーツ継続意図に及ぼす影響について検討するにあたり、それらの変数における媒介変数について検討を行った。本研究における媒介変数としては、組織コミットメントとスポーツコミットメントを採用した。その理由としては、人々のある行動に対する継続性やある組織との関連性の維持などを説明する際にコミットメント理論が援用されており(萩原・磯貝,2014)、この点、大学スポーツ集団における組織風土が、クラブへの満足度及び卒業後のスポーツ継続意図に及ぼす影響について検討する本研究の方向性とも一致することから、組織に対するコミットメントとスポーツに対するコミットメントに着目した。組織に対するコミットメントは、組織と個人との相互影響過程として生まれ(古川,1988)、個人と組織と心理的な結合のあり方を意味するとされる。田尾(1997)は、組織風土や満足度が組織コミットメントとかかわることは多くの研究で報告されていると述べ、組織コミットメントと他のさまざまな要因との関係について検討し、組織コミットメントを構成する「愛着要素」「内在化要素」「規範的(日本的)要素」「存続的要素」の4因子のうち、「愛着要素」「内在化要素」が、成員のモチベーション、組織風土、満足度に有意な正の相関を示すことを明らかにした。以上のことから、媒介変数として組織コミットメントにおける愛着要素と内在化要素をこのモデルに組み込んだ。

また、スポーツ科学領域においては、個人のスポーツの実施や継続化を説明するための有効な手段としてスポーツコミットメント理論(Scanlan et al.1993)が存在し、スポーツコミットメントは、スポーツを「行う」ことや「観る」ことを行い続けたいという欲求を表す心理的状态と定義されている(霜島・木村,2013)。以上のことから、媒介変数としてスポーツコミットメントをこのモデルに組み込んだ。

本研究では組織風土と満足度及び卒業後のスポーツ継続意図を包括的に検討するため、組織コミットメント及びスポーツコミットメントを媒介変数とする分析モデルを作成した。

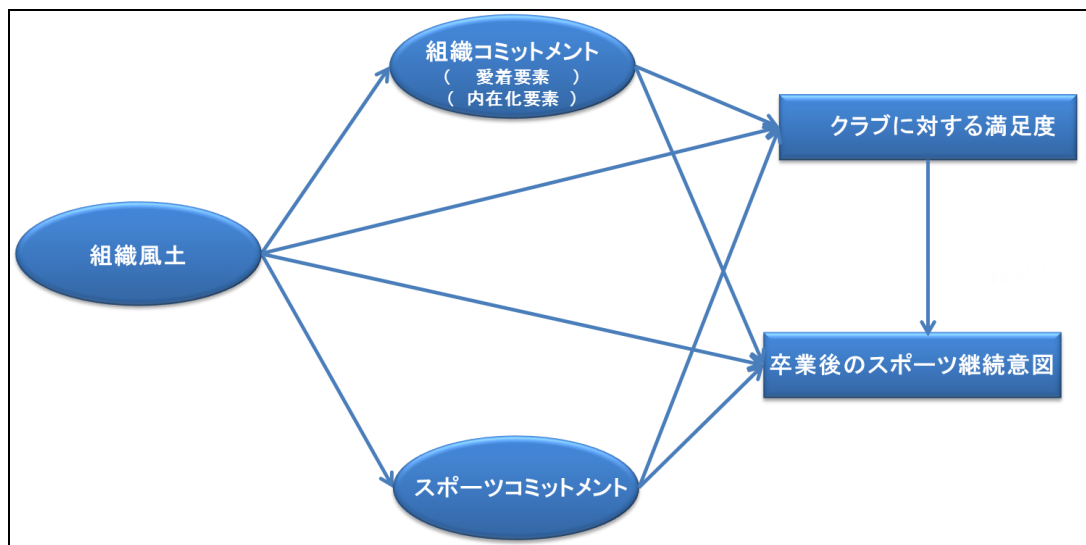


図 2 分析モデル

第 2 項 調査票の作成と配布（研究 2）

分析データの取得は、研究 1 における調査にて行った。研究 2 で新たに使用する質問項目としては、組織コミットメント(15 項目)、スポーツコミットメント尺度(7 項目)、クラブへの満足度、卒業後のスポーツ継続意図であった。

組織コミットメントに関しては、会社への組織コミットメントの測定尺度の作成を試みた田尾(1997)による組織コミットメント尺度を採用した。本研究においては、田尾(1997)による組織コミットメント尺度から、従属変数への影響力といった点で特に重要と考えられる「愛着要素」と「内在化要素」を使用するものとした。大学女子ラクロス部を対象に組織風土尺度の作成を行った樋口(1996)の組織風土尺度の質問文を参考にしながら、「会社」という用語を「クラブ」に変換し、測定にあたっては 7 段階リッカート尺度を採用した。なお、それ以外の用語が混在する質問文である「もう一度就職するとすれば、同じ会社に入る」は「もう一度入学するとすれば、同じクラブに入る」に、「この会社で働くことを決めたのは、明らかに失敗であった」は「このクラブに決めたのは、明らかに失敗であった」に、そして「友人に、この会社が素晴らしい働き場所であると言える」は「友人に、このクラブが素晴らしい組織であるといえる」に適宜変換して質問文を作成した。

スポーツコミットメント尺度に関しては、Scanlan, et al.(1993)による Sport Commitment(スポーツコミットメント)尺度を日本語に翻訳し、テニスに対する意欲の向上を定量的に測定した霜島・木村(2013)のテニスコミットメント尺度を用いた。なお、質問文における「テニス」という用語を「その競技」に置換し、測定にあたっては 7 段階リッカート尺度を採用した。

基本的属性に関する項目は、性別、学年、競技名、所属団体の種類(運動部－公認サークル)であった。また、回答の有無について「初めて、2回目、()回目」といった形で回答を求め、複数回回答しているサンプルを判別するものとした。

表 2 本研究における組織コミットメント尺度

項目	
愛着要素	1, 他のクラブではなく、このクラブを選んで本当によかったと思う
	2, もう一度入学するとすれば、同じクラブに入る
	3, このクラブに決めたのは、明らかに失敗であった
	4, このクラブにすることが楽しい
	5, 友入に、このクラブがすばらしい組織であると言える
	6, このクラブが気に入っている
内在化要素	7, このクラブに自分を捧げている
	8, このクラブの発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ
	9, このクラブにとって重要なことは、私にとっても重要である
	10, クラブのために力を尽くしていると実感したい
	11, いつもこのクラブの人間であることを意識している
	12, このクラブの問題があたかも自分自身の問題であるかのように感じる
	13, 私は自分自身をこのクラブの一部であると感じる
	14, このクラブのためだけに苦勞したくない
	15, このクラブの悪口を聞くと、心中穏やかではいられない

田尾(1997)を参考に作成

表 3 本研究におけるスポーツコミットメント尺度

	項目
スポーツコミットメント	1, あなたはその競技に対し、どのくらい熱心に取り組んでいますか。
	2, あなたはその競技を続ける上で、他のことをどこまで犠牲にできますか。
	3, その競技を完全にやめてしまうとしたら、それはあなたにとってどれくらいつらい事ですか。
	4, あなたはその競技を継続したいですか。
	5, あなたはその競技の継続に対し、どれくらい強い決意を持っていますか。
	6, あなたは、自分がその競技をしていることを、他の人に伝えることを誇りに思いますか。

霜島・木村(2013)を参考に作成

第 3 項 分析方法（研究 2）

研究 2 では、作成した分析モデルについて共分散構造分析を行った。なお、分析用ソフトには IBM SPSS Amos22 を用い、統計的有意水準は全て 5%とした。

第 6 節 属性別のモデル分析（研究 3）

第 1 項 属性（性別、学年別、集団種別）

スポーツ組織における組織風土が満足度及び継続意図に及ぼす影響について分析するにあたり、本研究では比較する属性として性別（男／女）、学年（1 年生・2 年生／3 年生・4 年生）、集団種別（サークル／部活動）を選定した。

第 2 項 分析方法（研究 3）

研究 3 では、成員の属性が組織風土に及ぼす影響について検討し(研究 3-1)、属性別のモデル分析を行う(研究 3-2)。研究 3-1 は t 検定によって分析を行い、分析用ソフトには IBM SPSS22 を用いた。また、研究 3-2 では、共分散構造分析を用い、分析用ソフトには IBM SPSS Amos22 を用いた。統計的有意水準は全て 5%とした。

第3章 結果と考察

第1節 予備調査の結果

調査の結果、15名(男性9名、女性6名)からデータが取得できた。データの分析は、川喜田(1967)によるKJ法を用いて行った。

KJ法を使ってテキストデータの分析を行っている霜島・木村(2014)の研究を参考に、まず、スポーツマネジメントを専門とする研究者2名及び筆者の1名によって本研究の定義を踏まえながら、インタビュー調査で得たデータのコーディングを行なった。そして、すべてのコードについて内容の近いもの同士を集め、19の概念を構成した。次に、KJ法を用いて構成した19の概念とデータをもとに、スポーツマネジメントを専門とする研究者1名及び筆者の1名によってこれらのカテゴリに対して14の上位概念を作成した。また、概念の命名・定義については、得られたコードとLitwin & Stringer (1968)及び樋口(1996)を参考にしながら行った。

KJ法による分析の結果、大学スポーツ集団における組織風土として「指導者の介入」「OBの介入」「上下関係(態度)」「上下関係(言葉)」「上下関係(仕事)」「メンバーの信頼関係」「意見の共有」「発言環境」「変革受容」「練習の厳しさ」「公共ルールの順守」「ルール違反」「理不尽な伝統」「異常な伝統」「ペナルティ」「代表者の選抜方式」「ルールによる統制」「優先順位の度合い」「目標の明確性」の19の概念が抽出された。さらにこれらは「指導者の介入」「OBの介入」「上級生と下級生の信頼関係」「メンバーの信頼関係」「意見の共有」「発言環境」「変革受容」「練習の厳しさ」「コンプライアンスの軽視」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」「代表者選出の公正さ」「ルールによる統制」「目標の明確性」という14の上位概念に再構成された。

(表4、表5)

表 4 KJ 法による分析結果(大学スポーツ集団における組織風土)

上位概念	概念
指導者の介入	指導者の介入
OB の介入	OB の介入
上級生と下級生の信頼関係	上下関係(態度)
	上下関係(言葉)
メンバーの信頼関係	メンバーの信頼関係
意見の共有	意見の共有
発言環境	発言環境
変革受容	変革受容
練習の厳しさ	練習の厳しさ
コンプライアンス軽視	公共ルール遵守
	ルール違反
ペナルティの厳しさ	上下関係(仕事)
	理不尽な伝統
ペナルティの公正さ	ペナルティの公正さ
代表者選出の公正さ	代表者選出の公正さ
ルールによる統制	ルールによる統制
	異常な伝統
	優先順位の度合い
目標の明確性	目標の明確性

表 5 スポーツ集団における組織風土の概念別定義

上位概念	定義
指導者の介入	所属するクラブにおける、指導者の介入について成員が認知する程度
OB の介入	所属するクラブにおける、OB の介入について成員が認知する程度
上級生と下級生の信頼関係	所属するクラブにおける、上級生と下級生の信頼関係について成員が認知する程度
メンバーの信頼関係	所属するクラブにおける、メンバーの信頼関係について成員が認知する程度
意見の共有	所属するクラブにおける、意見の共有について、成員が認知する程度
発言環境	所属するクラブにおける、発言環境について成員が認知する程度
変革受容	所属するクラブにおける、変革を受け入れる姿勢について成員が認知する程度
練習の厳しさ	所属するクラブにおける、練習の厳しさについて成員が認知する程度
コンプライアンス軽視	所属するクラブにおける、コンプライアンスについて成員が認知する程度
ペナルティの厳しさ	所属するクラブにおける、ペナルティの厳しさについて成員が認知する程度
ペナルティの公正さ	所属するクラブにおける、ペナルティの公正さについて成員が認知する程度
代表者選出の公正さ	所属するクラブにおける、代表者選出の公正さについて成員が認知する程度
ルールによる統制	所属するクラブにおける、ルールの遵守について成員が認知する程度
目標の明確性	所属するクラブにおける、目標の明確性について成員が認知する程度

第2節 大学スポーツ集団における組織風土尺度の開発（研究1）

第1項 サンプルの属性（A大学）

表6 回答者の属性(A大学)

	部活動		公認サークル		全体	
	n	%	n	%	n	%
性別						
男性	135	50.8	91	72.2	226	57.7
女性	130	48.9	35	27.8	165	42.1
学年						
1年	129	48.5	53	42.1	182	46.4
2年	74	27.8	32	25.4	106	27.0
3年	48	18.0	29	23.0	77	19.6
4年	15	5.6	10	7.9	25	6.4
5年	0	0.0	1	0.8	1	0.3
6年	0	0.0	1	0.8	1	0.3

第2項 大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討（A大学）

得られたデータを用いて、テニス参加動機尺度の妥当性と信頼性の検討を行った霜島・木村(2013)の手続きを参考に、大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討を行った。まず、統計ソフト IBM SPSS Amos22 にて確認的因子分析を行った上で、収束的妥当性及び弁別的妥当性を検討するために因子負荷量、AVE、相関係数を算出した。また、尺度の信頼性は Cronbach'α 係数を算出することにより検討した。

まず、確認的因子分析であるが、これは観測変数の背後にある因子構造をあらかじめ分析者が想定して現象の説明を行う分析手法(豊田,2007)である。つまり、研究者が立てた因子の仮説構造を設定し、その仮説に基づくモデルにデータが合致するか否かを検討する因子分析の手法(小塩,2008)である。そのため、研究1においては、予備調査で構成したスポーツ集団の組織風土における構成概念をもとに確認的因子分析を行うこととした。また、分析にあたっては、適合度指標(Fit Index)を用いる。適合度指標とは適合度指標とはモデルの適合のよさを判断することを目的として開発された指標(豊田,2003)で、一般的に GFI、

AGFI、CFI、RMSEA の値によって検討される(小塩, 2008)。しかし、観測変数が 30 以上あるモデルの場合、GFI の値は基準値である.900 を超えないといった指摘もあり(田部井, 2001)、その場合は CFI を用いることが推奨されている。または、RMSEA に関しては、一般的には.05 が基準として用いられるが(小塩, 2008)、.05 から.08 の場合には穏当な適合度、.08 から.10 の場合にはやや劣る適合度であるという指摘もあり(田部井, 2001)、これらのことを踏まえた上でモデルのあてはまりについて検討を行った。

59 項目 14 因子に対し、確認的因子分析を行った結果、CFI は.702、RMSEA は.077 と CFI の値が基準を満たさなかった。そこで狩野(2002)の指摘を踏まえ、適合度の値を勘案しながら、項目の削除を行った。項目の削除にあたっては、削除することで各構成概念の意味を損なうことがないように十分配慮した。

この結果、計 26 項目を削除した。残された 34 項目 11 因子に対し、再度確認的因子分析を行った結果、CFI は.905、RMSEA は.060 となり、一定のあてはまりの良さが確認された。

次に収束的妥当性と弁別的妥当性の検討であるが、各変数 AVE を.50 以上を基準に妥当性の検討を行った結果(Fornell and Larcker, 1981)、「変革受容」「コンプライアンス軽視」「代表者選出の公正さ」では、収束的妥当性は確認されなかった。それ以外の因子の AVE については基準を上回る結果となった。したがって、一部基準値を満たさなかったものの、一定の収束的妥当性を有していることが示された。

また、弁別的妥当性の検討を行うため、因子間の相関係数の 2 乗と各因子間の AVE を比較した。結果、「指導者の介入と OB の介入」「OB の介入とペナルティの公正さ」「OB の介入とルールによる統制」「信頼関係と変革受容」「ルールによる統制と目標の明確性」の間では弁別的妥当性は確認されなかった。それ以外の因子の AVE については、他の因子との相関係数の 2 乗より高い値を示したことから、それらの弁別的妥当性は確認された(表 7、表 8)。

表 7 因子間相関係数の平方と AVE (A 大学)

	指導者の介入	OB の介入	信頼関係	変革受容	練習の厳しさ	コンプライアンス軽視	ペナルティの厳しさ	ペナルティの公正さ	代表者選出の公正さ	ルールによる統制	目標の明確性
指導者の介入	.55a										
OB の介入	.53	.52b									
信頼関係	.00	.03	.56c								
変革受容	.02	.02	.48	.46d							
練習の厳しさ	.39	.47	.04	.00	.67e						
コンプライアンス軽視	.05	.02	.01	.01	.00	.54f					
ペナルティの厳しさ	.21	.18	.06	.19	.16	.02	.72g				
ペナルティの公正さ	.31	.66	.00	.00	.38	.00	.32	.56h			
代表者選出の公正さ	.00	.04	.14	.07	.04	.10	.00	.10	.36i		
ルールによる統制	.36	.58	.05	.03	.49	.00	.14	.39	.12	.59j	
目標の明確性	.25	.45	.18	.18	.62	.08	.02	.34	.20	.59	.66k

a.指導者の介入の AVE b.OB の介入の AVE c.信頼関係の AVE d.変革受容の AVE e.練習の厳しさの AVE

f.コンプライアンス軽視の AVE g.ペナルティの厳しさの AVE h.ペナルティの公正さの AVE

i.代表者選出の公正さの AVE j.ルールによる統制の AVE k.目標の明確さの AVE

表 8 大学スポーツ集団における組織風土の因子項目の信頼性と妥当性 (A 大学)

項目		FL	α	AVE
指導者の介入	指導者の意見が強い、メンバーの意見は反映されない	.68	.70	.55
	指導者はクラブに干渉してくる	.80		
OB の介入	OB・OG は、非常に高い競技成績を獲得するよう求める雰囲気がある	.73	.68	.52
	OB・OG は、メンバーに目上の人に対する礼儀正しさを求める雰囲気がある	.71		
信頼関係	上級生と下級生はなんでも話し合えるような雰囲気である。	.58	.82	.56
	上級生と下級生は強い信頼関係で結ばれている	.87		
	メンバー同士は、強い信頼関係で結ばれている	.85		
	メンバー同士が交流しやすい雰囲気である	.66		
変革需要	メンバーの意見を積極的に取り入れようとする雰囲気がある	.76	.80	.46
	ミーティングでは、メンバーの意見も積極的に取り入れようとする雰囲気がある	.71		
	ミーティングでは、メンバー同士がなんでも話せる雰囲気がある	.64		
	気になることがあったら、たとえ相手が上級生でも指摘することをよしとする雰囲気がある	.59		
	クラブの中に新しい考え方を持ち込むことに好意的な雰囲気がある	.67		
練習の厳しさ	練習の雰囲気は緩い(r)	.76	.89	.67
	練習は厳しい	.85		
	トレーニングの雰囲気は緩い(r)	.77		
	トレーニングは厳しい	.88		
コンプライアンス軽視	勝利のためであれば、約束事やルールを破ることも許される雰囲気がある	.82	.77	.54
	勝利のためであれば、倫理的に不適切な行為も許容する雰囲気がある	.72		
	勝利のためであれば、ほかのチームの足を引っ張ることを許容する雰囲気がある	.65		
ペナルティの厳しさ	度を越えたペナルティが課されることがある	.87	.88	.72
	ミスをすると達成不可能なペナルティが課されることがある	.78		
	ミスをすると過度なペナルティが課されることがある	.88		
ペナルティの公正さ	クラブのルールに違反したメンバーは公正に罰せられる	.64	.69	.56
	ルール違反(遅刻など)をしたメンバーには相応のペナルティが課される	.84		
代表者選出の公正さ	幹部の選出には公正感があると思う	.68	.51	.36
	レギュラーの選出には公正感があると思う	.51		

ルールによる統制	規則や手続きに従うことを重要とする雰囲気がある	.73	.81	.59
	規則を忠実に守ることを求める雰囲気がある	.80		
	クラブの方針に従うことを求める雰囲気がある	.77		
目標の明確性	クラブでは、目標を定めることが重要視されている	.85	.80	.66
	クラブの目標は明確に定められていない(r)	.75		
	クラブの目標をメンバーは理解している	.81		
	メンバーは目標を持って練習している	.83		

さらに、尺度の信頼性の検討を行ったところ、Cronbach'α 係数は、「OB の介入」「ペナルティの公正さ」「代表者選出の公正さ」において基準値である.70 に満たなかった。それ以外の因子の Cronbach'α 係数については基準値である.70 を超える結果となり (Nunnally,1978)、一定の信頼性を有していることが示された。

第3項 サンプルの属性(B 大学)

表 9 回答者の属性(B 大学)

	部活動		公認サークル		全体	
	n	%	n	%	n	%
性別						
男性	66	62.3	74	51.4	140	56.0
女性	40	37.7	70	48.6	110	44.0
学年						
1 年	12	11.3	45	31.3	57	22.8
2 年	39	36.8	46	31.9	85	34.0
3 年	41	38.7	41	28.5	82	32.8
4 年	14	13.2	12	8.3	26	10.4

第4項 大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性の検討(B 大学)

得られたデータを用いてスポーツ集団の組織風土尺度 34 項目 11 因子に対し、確認的因子分析を行った結果、CFI=.863、RMSEA=.070 と CFI の値が基準を満たさなかった。

次に収束的妥当性と弁別的妥当性の検討であるが、各変数 AVE を.50 以上を基準に妥当性の検討を行った結果(Fornell and Larcker,1981)、「OB の介入」「代表者選出の公正さ」では、収束的妥当性は確認されなかった。それ以外の因子の AVE については基準を上回る結果となった。したがって、一部基準値を満たさなかったものの、一定の収束的妥当性を有していることが示された。

また、弁別的妥当性の検討を行うため、因子間の相関係数の 2 乗と各因子間の AVE を比較した。結果、「OB の介入とルールによる統制」「信頼関係と変革受容」「ペナルティの公正さとルールによる統制」「代表者選出の公正さと目標の明確性」の間では弁別的妥当性は確認されなかった。それ以外の因子の AVE については、他の因子との相関係数の 2 乗より高い値を示したことから、それらの弁別的妥当性は確認された（表 10、表 11）。

表 10 因子間相関係数の平方と AVE (B 大学)

	指導者の介入	OBの介入	信頼関係	変革受容	練習の厳しさ	コンプライアンス軽視	ペナルティの厳しさ	ペナルティの公正さ	代表者選出の公正さ	ルールによる統制	目標の明確性
指導者の介入	.52a										
OBの介入	.34	.44b									
信頼関係	.13	.00	.64c								
変革受容	.14	.01	.66	.57d							
練習の厳しさ	.23	.30	.00	.00	.61e						
コンプライアンス軽視	.13	.08	.00	.00	.00	.51f					
ペナルティの厳しさ	.28	.17	.03	.04	.14	.12	.57g				
ペナルティの公正さ	.37	.42	.00	.00	.33	.03	.21	.52h			
代表者選出の公正さ	.02	.07	.29	.42	.06	.02	.03	.09	.44i		
ルールによる統制	.19	.66	.04	.08	.20	.02	.09	.53	.20	.54j	
目標の明確性	.03	.25	.25	.35	.33	.00	.02	.36	.58	.39	.51k

a.指導者の介入の AVE b.OB の介入の AVE c.信頼関係の AVE d.変革受容の AVE e.練習の厳しさの AVE f.コンプライアンス軽視の AVE g.ペナルティの厳しさの AVE h.ペナルティの公正さの AVE i.代表者選出の公正さの AVE j.ルールによる統制の AVE k.目標の明確さの AVE

表 11 大学スポーツ集団における組織風土の因子項目の信頼性と妥当性(B 大学)

	項目	FL	α	AVE
指導者の介入	指導者の意見が強いため、メンバーの意見は反映されない。	.80	.66	.52
	指導者はクラブに干渉してくる。	.63		
OB の介入	OB・OG は、非常に高い競技成績を獲得するよう求める雰囲気がある。	.72	.60	.44
	OB・OG は、メンバーに目上の人に対する礼儀正しさを求める雰囲気がある。	.60		
信頼関係	上級生と下級生はなんでも話し合えるような雰囲気である。	.72	.87	.64
	上級生と下級生は強い信頼関係で結ばれている。	.84		
	メンバー同士は、強い信頼関係で結ばれている。	.87		
	メンバー同士が交流しやすい雰囲気である。	.76		
変革受容	メンバーの意見を積極的に取り入れようとする雰囲気がある。	.82	.86	.57
	ミーティングでは、メンバーの意見も積極的に取り入れようとする雰囲気がある。	.84		
	ミーティングでは、メンバー同士がなんでも話せる雰囲気がある。	.77		
	気になることがあったら、たとえ相手が上級生でも指摘することをよしとする雰囲気がある。	.62		
	クラブの中に新しい考え方を持ち込むことに好意的な雰囲気がある。	.70		
練習の厳しさ	練習の雰囲気は緩い。(r)	.73	.86	.61
	練習は厳しい	.81		
	トレーニングの雰囲気は緩い。(r)	.69		
	トレーニングは厳しい。	.87		
コンプライアンス軽視	勝利のためであれば、約束事やルールを破ることも許される雰囲気がある。	.74	.75	.51
	勝利のためであれば、倫理的に不適切な行為も許容する雰囲気がある。	.76		
	勝利のためであれば、ほかのチームの足を引っ張ることを許容する雰囲気がある。	.64		
ペナルティの厳しさ	度を越えたペナルティが課されることがある。	.81	.80	.57
	ミスをするとは達成不可能なペナルティが課されることがある。	.74		
	ミスをするとは過度なペナルティが課されることがある。	.72		
ペナルティの公正さ	クラブのルールに違反したメンバーは公正に罰せられる。	.70	.68	.52
	ルール違反(遅刻など)をしたメンバーには相応のペナルティが課される。	.74		
代表者選出の公正さ	幹部の選出には公正感があると思う。	.71	.60	.44
	レギュラーの選出には公正感があると思う。	.61		

	規則や手続きに従うことを重要とする雰囲気がある。	.73	.78	.54
ルールによる統制	規則を忠実に守ることを求める雰囲気がある。	.74		
	クラブの方針に従うことを求める雰囲気がある。	.73		
目標の明確性	クラブでは、目標を定めることが重要視されている。	.72	.80	.51
	クラブの目標は明確に定められていない。(r)	.57		
	クラブの目標をメンバーは理解している。	.78		
	メンバーは目標を持って練習している。	.78		

さらに、尺度の信頼性の検討を行ったところ、Cronbach'α 係数は、「OB の介入」「ペナルティの公正さ」「代表者選出の公正さ」において基準値である .70 に満たなかった。それ以外の因子の Cronbach'α 係数については基準値である .70 を超える結果となり (Nunnally,1978)、一定の信頼性を有していることが示された。

第 5 項 考察

研究 1 では、大学スポーツ集団における組織風土尺度を作成し、それらの妥当性と信頼性について検討を行った。まず、A 大学で取得したデータを用いて確認的因子分析を行った結果、モデルの適合度を示す CFI、RMSEA の値は良好であり、一定の因子妥当性が確認された。収束的妥当性、弁別的妥当性については一部基準を満たさないものがあり、検討の余地が残る結果となったものの、大学スポーツ集団における組織風土尺度は、一定の構成概念妥当性は確認された。また、Cronbach'α 係数については一部基準を満たさないものも見られ、検討の余地が残る結果となった。特に基準値を明らかに満たしていない「代表者選出の公正さ」に関しては、2 項目で構成されていること、そのほかの概念に対する強い相関がみられなかったことから、概念そのものの削除を検討したが、削除された場合にモデル適合指標の RMSEA=.060 から RMSEA=.063 となり、モデルの適合度が悪くなったことをふまえ、大学スポーツ集団における組織風土尺度の概念としても重要であると判断されたため、「代表者選出の公正さ」の因子を本尺度に含めることとした。これらの結果から、大学スポーツ集団における組織風土尺度には、検討の余地はあるものの一定の妥当性と信頼性は担保されていると判断した。

加えて、交差妥当性を検討するために、B 大学で取得したデータを用いて、再度大学スポーツ集団における組織風土尺度の妥当性と信頼性について検討を行った。確認的因子分

析の結果、モデルの適合度を示す CFI が基準値を満たさなかった。RMSEA については基準値を満たしていることから一定の因子妥当性が確認された。弁別的妥当性については一部基準値を満たさなかったものの、一定の弁別的妥当性が確認された。AVE は一部基準値を満たさなかったものの、一定の構成概念の収束的妥当性が確認された。

これらの結果から、大学スポーツ集団における組織風土尺度には、検討の余地はあるものの一定の妥当性と信頼性が示され、両大学において一定の尺度の構成概念妥当性が示されたことから、交差妥当性が示され、尺度の妥当性と信頼性が確認された。大学スポーツ集団における組織風土尺度は、大学によって各因子の程度の違いはあるものの、同様の因子構造が確認されたことから、大学スポーツ集団の組織風土尺度として一定の構成概念妥当性を有している尺度であるといえる。

第3節 大学スポーツ集団の組織風土尺度が満足度・継続意図に及ぼす影響 (研究2)

第1項 サンプルの属性

研究1-1(A大学)において取得したデータを用いて分析を行った。

表12 回答者の属性 (A大学)

	部活動		公認サークル		全体	
	n	%	n	%	n	%
性別						
男性	135	50.8	91	72.2	226	57.7
女性	130	48.9	35	27.8	165	42.1
学年						
1年	129	48.5	53	42.1	182	46.4
2年	74	27.8	32	25.4	106	27.0
3年	48	18.0	29	23.0	77	19.6
4年	15	5.6	10	7.9	25	6.4
5年	0	0.0	1	0.8	1	0.3
6年	0	0.0	1	0.8	1	0.3

第2項 モデルの検討

大学スポーツ集団における組織風土が組織コミットメント、スポーツコミットメント、クラブへの満足度や卒業後のスポーツ継続意図に与える影響について検討するにあたって、共分散構造分析を行った。モデルの適合度を見てみると、CFI=.915、RMSEA=.055であり、それぞれ基準値を満たしていることから、一定のあてはまりの良さが確認された。

第3項 分析結果

続いて共分散構造分析により、大学スポーツ集団における組織風土が組織コミットメント、スポーツコミットメント、クラブへの満足度や卒業後のスポーツ継続意図に与える影響について分析を行った。分析の結果、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に

対して影響を及ぼさなかった。また、「愛着要素」「内在化要素」もスポーツコミットメントや卒業後のスポーツの継続意図に対して影響を与えなかった。卒業後のスポーツ継続意図に対しては「信頼関係」がプラスの影響を与えるとともに、「スポーツコミットメント」を介すことでより強い影響を与えていた。その一方で、「指導者の介入」「変革受容」「練習の厳しさ」は卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えた。

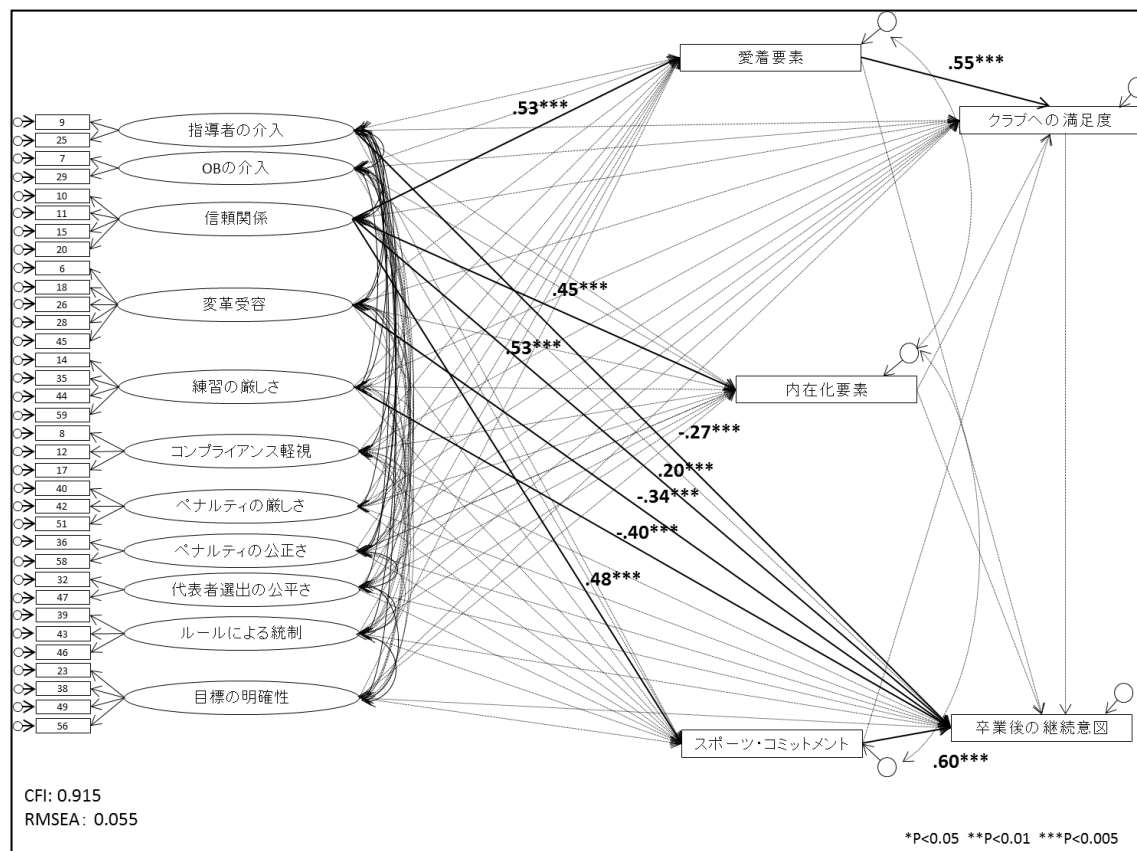


図3 大学スポーツ組織における組織風土と満足度・継続意図モデル (A 大学)

第4項 考察

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。浪越(2003)によると、高等学校における部活動への満足度は大学入学後のスポーツの継続を規定する重要な要因であったが、大学の部活動においては卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、スポーツコミットメントは卒業後のスポーツの継続意図にプラスの影響を与えたものの、「愛着要素」「内在化要素」はスポーツコミットメントや卒業後のスポー

ツの継続意図に対して影響を与えなかったことから、組織に対するコミットメントは、スポーツに対するコミットメントや卒業後のスポーツ継続意図に対してそれほど重要な要因ではないことが明らかになった。組織コミットメントはクラブのマネジメントを行う上では重要な概念であると考えられるが、成員の卒業後のスポーツの継続を考えた場合、実施しているスポーツに対するコミットメントを向上させるようなアプローチを検討する必要があるのではないか。

「信頼関係」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えた結果については、学生の卒業後のスポーツの継続を見据える場合、大学スポーツ集団において、上級生及びメンバー同士の信頼関係を良好にすることで、卒業後もスポーツを継続する可能性を期待できるだろう。同じく「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介して卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を与えた結果については、大学スポーツ集団において上級生及びメンバー同士の信頼関係を良好にすることで、スポーツを継続したいという欲求を喚起させ、卒業後もスポーツを継続する可能性を期待できる。

このほか「指導者の介入」が卒業後のスポーツ継続意図にマイナスの影響を与えた結果からは、指導者の意見が強く、成員が意見を言いにくいような雰囲気あるいは成員の主張を無視するような態度は成員の卒業後のスポーツの継続に対する意欲を低下させてしまうことが示唆される。成員の卒業後のスポーツの継続を見据えるのであれば、指導者は成員の意見に耳を傾けて、成員が話しやすい雰囲気を作ることが必要だろう。

最後に「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図にマイナスの影響を与えた結果から、練習を厳しいと感じることで、成員が卒業後に当該種目をやめてしまう可能性が高まることが示唆された。卒業後に当該種目をやめることを防ぐためには、成員に練習やトレーニングを厳しいと感じさせないように工夫をする必要があるだろう。身体的には厳しい練習でも、心理的には厳しいと思わない、楽しいと思えるような練習をしていくことで、成員が卒業後もスポーツを継続しようという欲求を喚起することができるのではないかと考える。

第4節 属性別の比較（研究3）

第1項 組織風土の各要因に対する認知の属性別比較（男女別、学年別、集団種別）

1. 性別

回答者における男女間平均値について表12に示した。男女間で統計的な差異のある項目は、「変革受容」「練習の厳しさ」「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」「ルールによる統制」「目標の明確性」であり、「変革受容」「ルールによる統制」「目標の明確性」の項目において男性の方が高い値を示し、「練習の厳しさ」「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」の項目において女性の方が高い値を示した。また、「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」については男女共に平均値が低い値を示した。

表12 組織風土の男女別平均値（n=391）

	男子(n=226)		女子(n=165)		t検定 (t 値)
	Mean	SD	Mean	SD	
指導者の介入	3.4	3.45	3.6	3.07	-1.45
OBの介入	4.8	3.43	4.9	3.01	.82
信頼関係	5.2	4.42	5.4	4.16	-1.70
変革受容	4.9	5.88	5.3	4.94	-3.23**
練習の厳しさ	4.2	7.39	4.8	5.49	-3.63***
コンプライアンス軽視	2.6	4.16	2.3	3.30	2.55*
ペナルティの厳しさ	2.6	5.06	1.8	3.68	5.17***
ペナルティの公正さ	4.6	3.84	4.2	3.15	2.33*
代表者選出の公正さ	5.2	3.84	5.0	3.15	1.35
ルールによる統制	4.7	4.56	5.1	3.64	-3.05**
目標の明確性	2.6	6.38	5.8	4.54	-5.11***

注) *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

2. 学年別

回答者における学年別平均値について表に示した。学年別で統計的な差異のある項目は見当たらなかった。また、「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」については学年別にみても平均値が低い値を示した。

表 13 組織風土の学年別平均値(n=391)

	1 年生・2 年生(287)		3 年生・4 年生(104)		t 検定 (t 値)
	Mean	SD	Mean	SD	
指導者の介入	3.4	3.14	3.4	3.72	.13
OB の介入	4.8	3.21	5.0	3.38	-1.14
信頼関係	5.2	4.44	5.5	3.92	-1.75
変革受容	5.0	3.65	5.1	5.34	-.71
練習の厳しさ	4.4	6.53	4.4	7.31	.03
コンプライアンス軽視	2.5	3.78	2.3	4.03	1.06
ペナルティの厳しさ	2.3	4.63	2.1	4.71	.91
ペナルティの公正さ	4.4	3.55	4.6	3.66	-1.27
代表者選出の公正さ	5.1	2.66	5.0	2.74	.62
ルールによる統制	4.8	4.21	5.1	4.22	-1.74
目標の明確性	5.4	5.76	5.3	6.06	.06

注) *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

3. 集団種別

回答者における集団種別平均値について表 14 に示した。集団種別間で統計的な差異のある項目は、「指導者の介入」「OB の介入」「練習の厳しさ」「ルールによる統制」「目標の明確性」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」であり、その全てにおいて部活動の方が高い値を示した。また、「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」についてはサークル、部活動共に平均値が低い値を示した。

表 14 組織風土の集団種別平均値(n=389)

	サークル(123)		部活動(266)		t 検定 (t 値)
	Mean	SD	Mean	SD	
指導者の介入	2.0	2.57	4.1	2.69	-14.70***
OB の介入	3.4	2.91	5.6	2.31	-14.91***
信頼関係	5.3	4.16	5.3	4.40	-.21
変革受容	5.0	5.31	5.1	5.69	-.14
練習の厳しさ	3.0	6.53	5.1	4.79	-13.12***
コンプライアンス軽視	2.4	3.53	2.6	3.98	-1.53
ペナルティの厳しさ	1.4	2.31	2.6	5.03	-9.76***
ペナルティの公正さ	3.0	3.29	5.1	2.90	-12.60***
代表者選出の公正さ	5.0	2.75	5.1	2.65	-.85
ルールによる統制	3.8	4.15	5.4	3.38	-10.87***
目標の明確性	4.2	6.42	5.8	4.00	-10.86***

注) *** p<.001 ** p<.01 * p<.05

第2項 考察

性別(男／女)での分析の結果、男女間で統計的な差異のある項目は、「変革受容」「練習の厳しさ」「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」「ルールによる統制」「目標の明確性」であり、スポーツ集団における組織風土に対する認知には男女間で差があることが示されたといえる。このことから、大学スポーツ集団を組織風土の視点からマネジメントする場合、性別を考慮することが求められるといえる。

学年別(1年生・2年生／3年生・4年生)での分析の結果、学年間で統計的な差異のある項目は見当たらなかった。この結果は、スポーツ集団における組織風土は、学年によって認知の差異が生じないことを示しており、いかなる学年であっても所属する組織の組織風土の認知に差は認められないといえる。

集団種別(部活動／公認サークル)での分析の結果、集団種別で統計的な差異のある項目は、「指導者の介入」「OBの介入」「練習の厳しさ」「ルールによる統制」「目標の明確性」「ペナルティの厳しさ」「ペナルティの公正さ」であり、その全てにおいて部活動の方が高い値を示した。このことから、運動部と公認サークルでは、組織風土の程度において差があることが示された。「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」についてはいずれも平均点が低い値を示した。「コンプライアンス軽視」「ペナルティの公正さ」に関わる風土を成員が認知することは少ない傾向にあることがうかがえる。

第3項 属性別モデル分析

1. 性別

1)モデルの適合度及び分析結果(男性)

図4は男性を対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、 $GFI=.999$ 、 $AGFI=.945$ 、 $RMSEA=.000$ であり、すべての指標において基準値を満たした。

クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を及ぼさなかった。また、卒業後のスポーツ継続意図に対しては「信頼関係」がプラスの影響を与え、「信頼関係」「練習の厳しさ」「代表者選出の公正さ」が「スポーツコミットメント」を介しプラスの影響を与えた。また、「変革受容」「練習の厳しさ」がマイナスの影響を与えた。

2). 考察(男性)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、「信頼関係」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えている結果から、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起するには、上級生及びメンバー同士の信頼関係を良好にすることが有効であるといえる。

そして、「代表選出の公正さ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えている結果からは、成員が幹部及びレギュラーメンバーの決め方に対して、公正であると認知するような方法で行うことが、成員の卒業後のスポーツ継続意欲を喚起するために重要であると言える。

さらに、「練習の厳しさ」がスポーツコミットメントに対してプラスの影響を与えている結果から、厳しいと感じるような練習が、成員がスポーツをやり続けたいという欲求を生じさせていると考えられる。その一方で、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えていることから、成員が厳しいと感じるような練習はスポーツコをやり続けたいという欲求を喚起するものの、卒業後のスポーツ継続に対する意欲を低下させていることが示された。

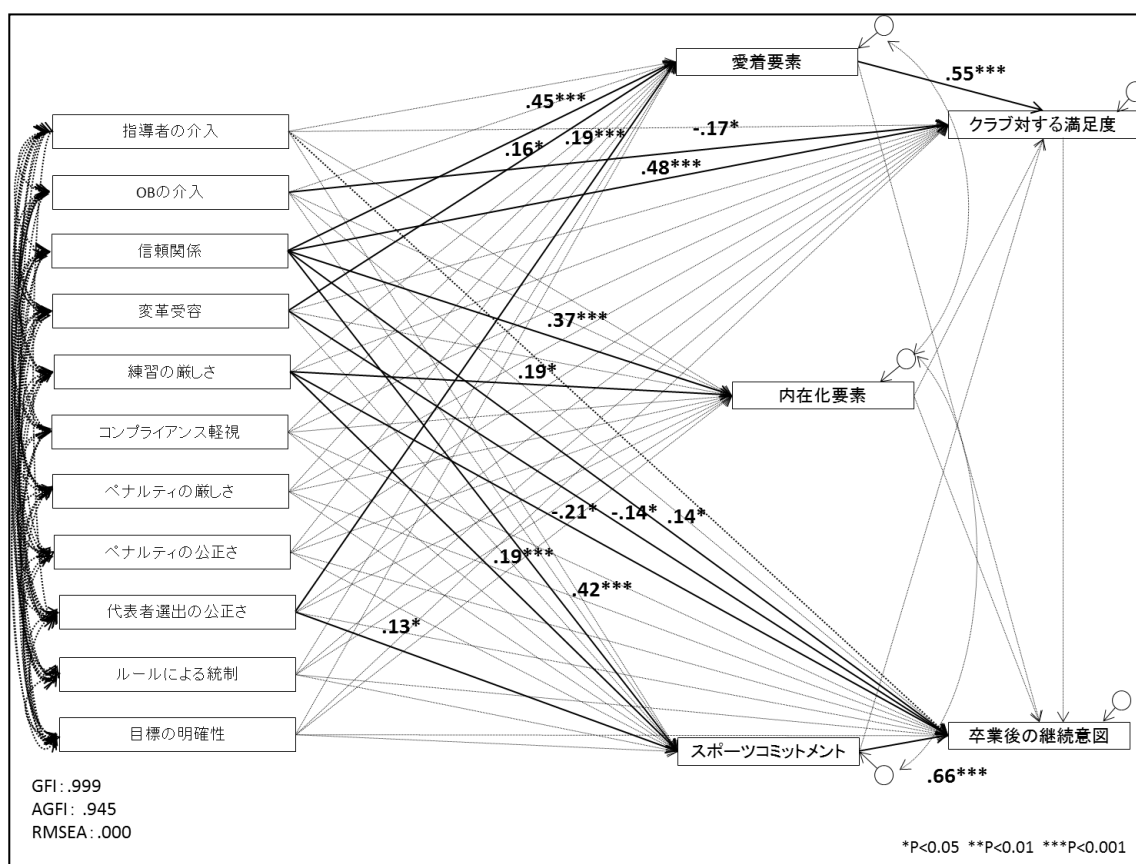


図4 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(男性)

1) モデルの適合度及び分析結果(女性)

図5は女性を対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、GFI=.997、AGFI=.863、RMSEA=.046であり、AGFIが基準値を満たさなかった。

クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を及ぼさなかった。

卒業後のスポーツ継続意図に対しては、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介しプラスの影響を与え、「練習の厳しさ」が、マイナスの影響を与えた。

2) 考察(女性)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介して卒業後のスポーツ継続意図にプラスの影響を与えていたことから、上級生及びメンバー同士の信頼関係が良好であるこ

とが成員のスポーツをやり続けたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起させることが示された。成員の卒業後のスポーツ継続意欲を喚起するには、上級生及び成員同士の信頼関係を良好にすることが重要であるといえる。

そして、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を及ぼしていたことから、厳しいと感じるような練習によって、卒業後の継続意欲が低下することが示された。

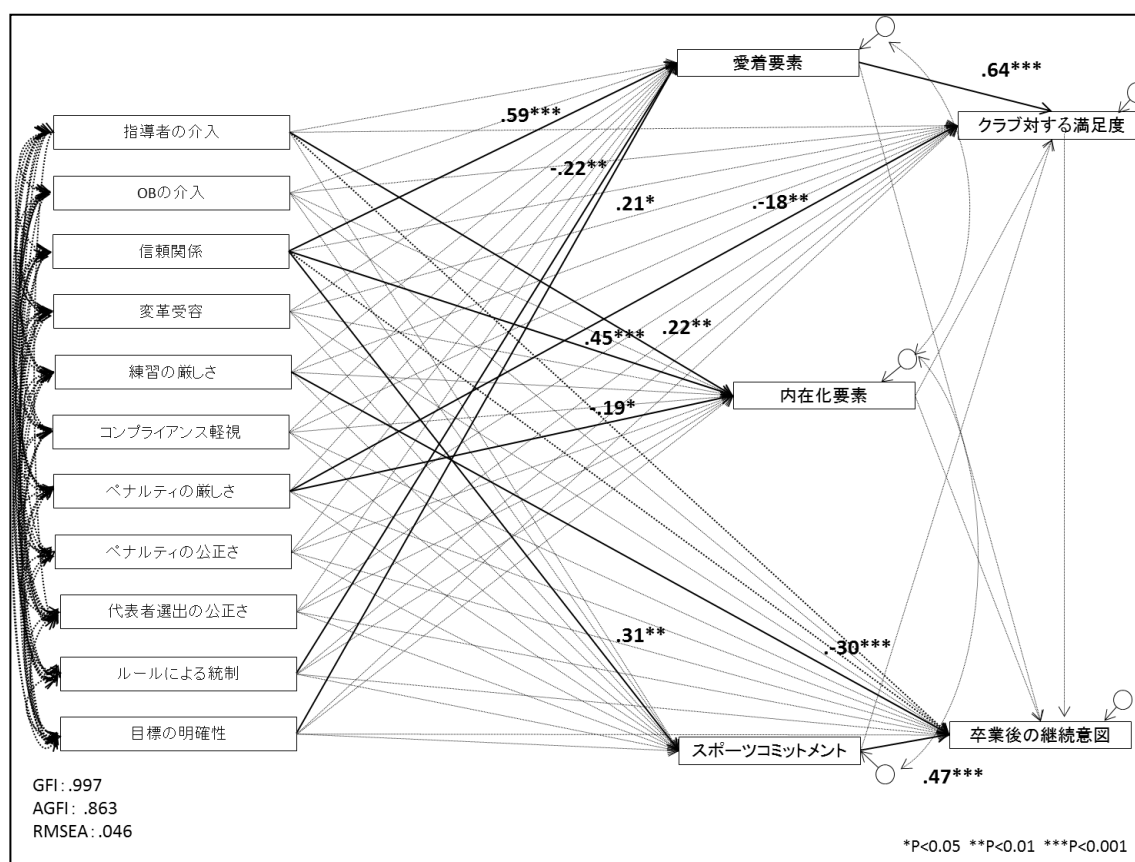


図5 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(女性)

1. 学年

1)モデルの適合度及び分析結果(1年生・2年生)

図6は1年生・2年生を対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、GFI=.997、AGFI=.869、RMSEA=.066であり、AGFIが基準値を満たさなかった。

クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を及ぼさなかった。

卒業後のスポーツ継続意図に対しては「指導者の介入」「変革受容」「練習の厳しさ」がマイナスの影響を与え、「信頼関係」「代表者選出の公正さ」「目標の明確性」が「スポーツコミットメント」を介しプラスの影響を与えた。「指導者の介入」「スポーツコミットメント」に対してプラスの影響を与えた。

2) 考察(1年生・2年生)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えていることから、厳しいと感じるような練習は成員の卒業後のスポーツ継続に対する意欲を低下させることが示された。

そして、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介し卒業後のスポーツ継続意図にプラスの影響を与えていることから、上級生及び成員同士の信頼関係が成員のスポーツを行いたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起することが示された。卒業後のスポーツの継続に対する意欲を喚起するには、上級生及び成員同士の信頼関係を良好にすることが重要であると言える。

さらに、「代表選出の公正さ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えていることから、成員が幹部及びレギュラーメンバーの決め方に対して、公正であると認知するような方法で行うことが、成員の卒業後のスポーツ継続意欲を喚起するために重要であると言える。

最後に、「目標の明確性」が「スポーツコミットメント」を介して卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼしていることから、クラブの目標を成員が明確に認知していることが、成員のスポーツを行いたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続に対する意欲を喚起させていることが示された。

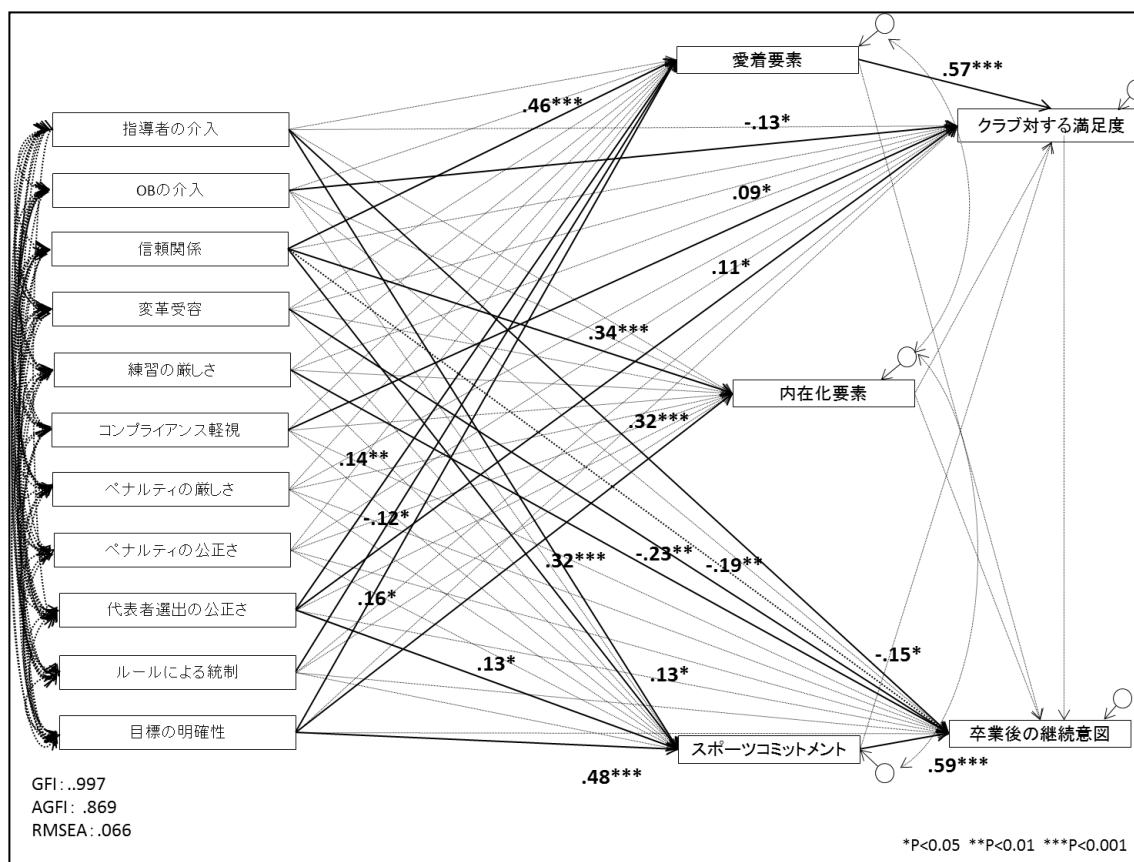


図 6 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(1年生・2年生)

1)モデルの適合度及び分析結果(3年生・4年生)

図 7 は 3 年生・4 年生を対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、GFI=.996、AGFI=.834、RMSEA=.012 であり、AGFI が基準値を満たさなかった。

満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えた。卒業後のスポーツ継続意図に対しては「ペナルティの厳しさ」がプラスの影響を与え、「練習の厳しさ」がマイナスの影響を与えた。また、「信頼関係」は卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えるが、「スポーツコミットメント」を介すことでより強い影響を与えた。

2)考察(3年生・4年生)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図にマイナスの影響を及ぼしたことから、クラブに対する満足感を得た成員は、卒業後のスポーツ継続意欲が低下することが示唆された。

また、「信頼関係」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与えていることから、上級生及びメンバー同士の信頼関係が良好であることがメンバーの卒業後のスポーツ継続意欲を喚起することが示された。卒業後のスポーツ継続意欲高めるには、上級生及びメンバー同士の信頼関係を良好にすることが重要であることが考えられる。

そして、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介し卒業後のスポーツ継続意図にプラスの影響を与えていることから、上級生及びメンバー同士の信頼関係が良好であることで、メンバーのスポーツを続けたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起することが示された。

さらに、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意欲に対してマイナスの影響を与えていることから、メンバーが厳しいと感じるような練習はメンバーの卒業後のスポーツ継続に対する意欲を低下させることが示された。

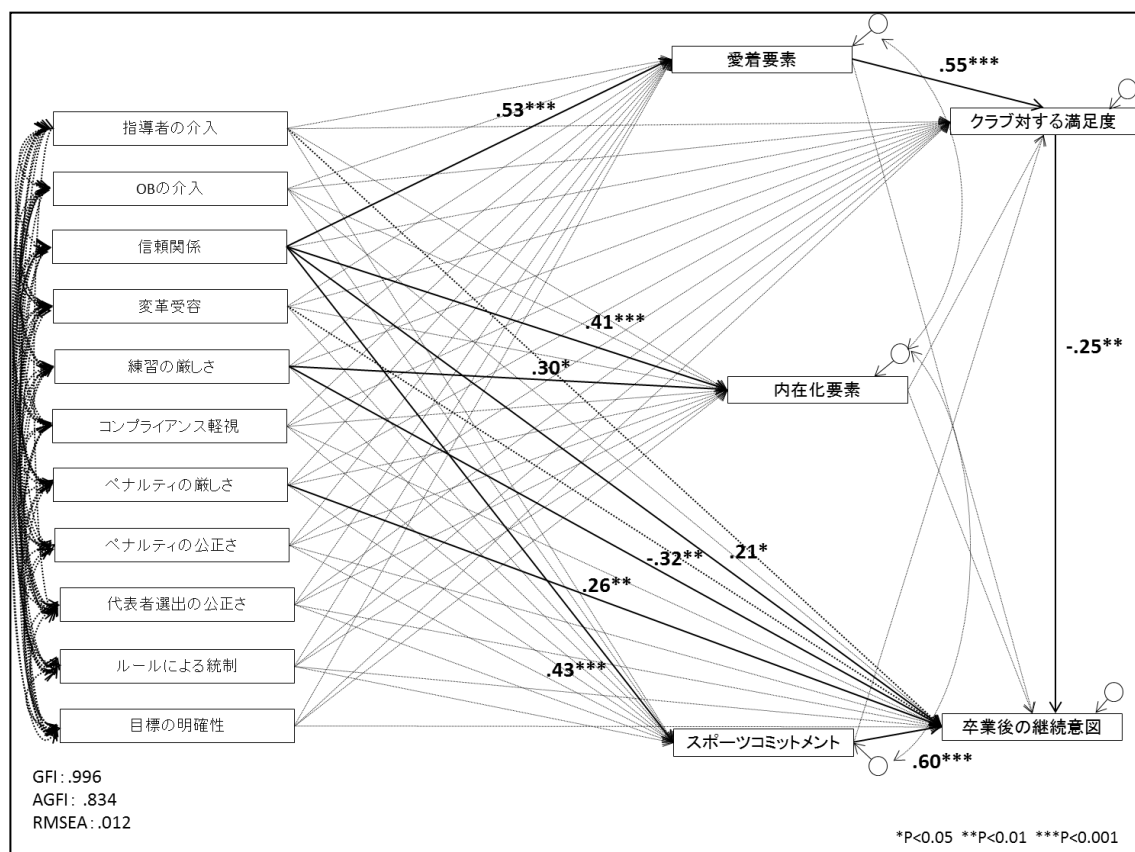


図 7 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(3年生・4年生)

1. 集団種別

1)モデルの適合度及び分析結果(部活動)

図8は部活動を対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、 $GFI=.998$ 、 $AGFI=.893$ 、 $RMSEA=.051$ であり、 $AGFI$ が基準値を満たさなかった。

クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を及ぼさなかった。

卒業後のスポーツ継続意図に対しては「練習の厳しさ」がプラスの影響を与え、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介すことでプラスの影響を与えた。また「変革受容」は「スポーツコミットメント」に対してマイナスの影響を与えることが明らかとなった。一方で、「練習の厳しさ」は「内在化要素」に対してマイナスの影響を与えることが明らかになった。

2) 考察(部活動)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介し卒業後のスポーツ継続意図にプラスの影響を与えていることから、上級生及び成員同士の信頼関係が成員のスポーツを行い続けたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起することが示された。卒業後のスポーツの継続に対する意欲を喚起するには、上級生及び成員同士の信頼関係を良好にすることが重要であると言える。

そして、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えていることから、成員が厳しいと感じるような練習は、成員の卒業後のスポーツ継続に対する意欲を低下させることが示された。一方で「練習の厳しさ」は組織コミットメントの因子である「内在化要素」に対してはプラスの影響を与えており、成員が厳しいと感じるような練習がクラブのために尽くしたいといった「内在化要素」を向上させることが示された。厳しいと感じるような練習やトレーニングは、クラブの運営にとって重要な要因であると言えるが、一方で成員が卒業後にスポーツを継続することに対する意欲を低下させる可能性があると考えられる。

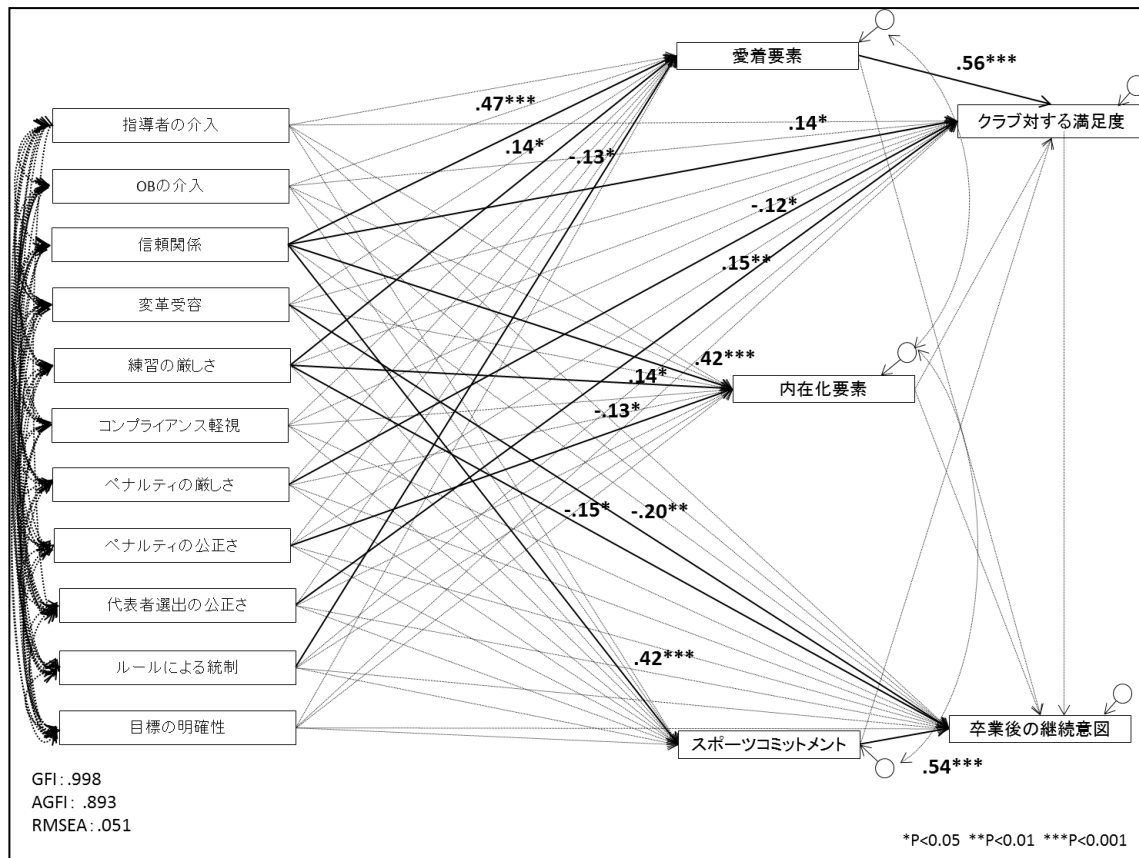


図 8 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(部活動)

1)モデルの適合度及び分析結果(公認サークル)

図 9 は公認サークルを対象とした大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデルの分析結果を示したものである。モデル適合度をみると、GFI=.998、AGFI=.888、RMSEA=.000 であり、AGFI が基準値を満たさなかった。

クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を及ぼさなかった。卒業後のスポーツ継続意図に対しては「信頼関係」「コンプライアンス軽視」が「スポーツコミットメント」を介しプラスの影響を与え、「練習の厳しさ」「コンプライアンス軽視」がマイナスの影響を与えた。

2)考察(公認サークル)

クラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に影響を及ぼさなかったことから、クラ

ブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図を規定しないことが示された。

また、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」を介し卒業後のスポーツ継続意図にプラスの影響を与えていることから、上級生及び会員同士の信頼関係が会員のスポーツを続けたいという欲求を生じさせ、卒業後のスポーツ継続意欲を喚起することが示された。卒業後のスポーツの継続に対する意欲を喚起するには、上級生及び会員同士の信頼関係を良好にすることが重要であると言える。

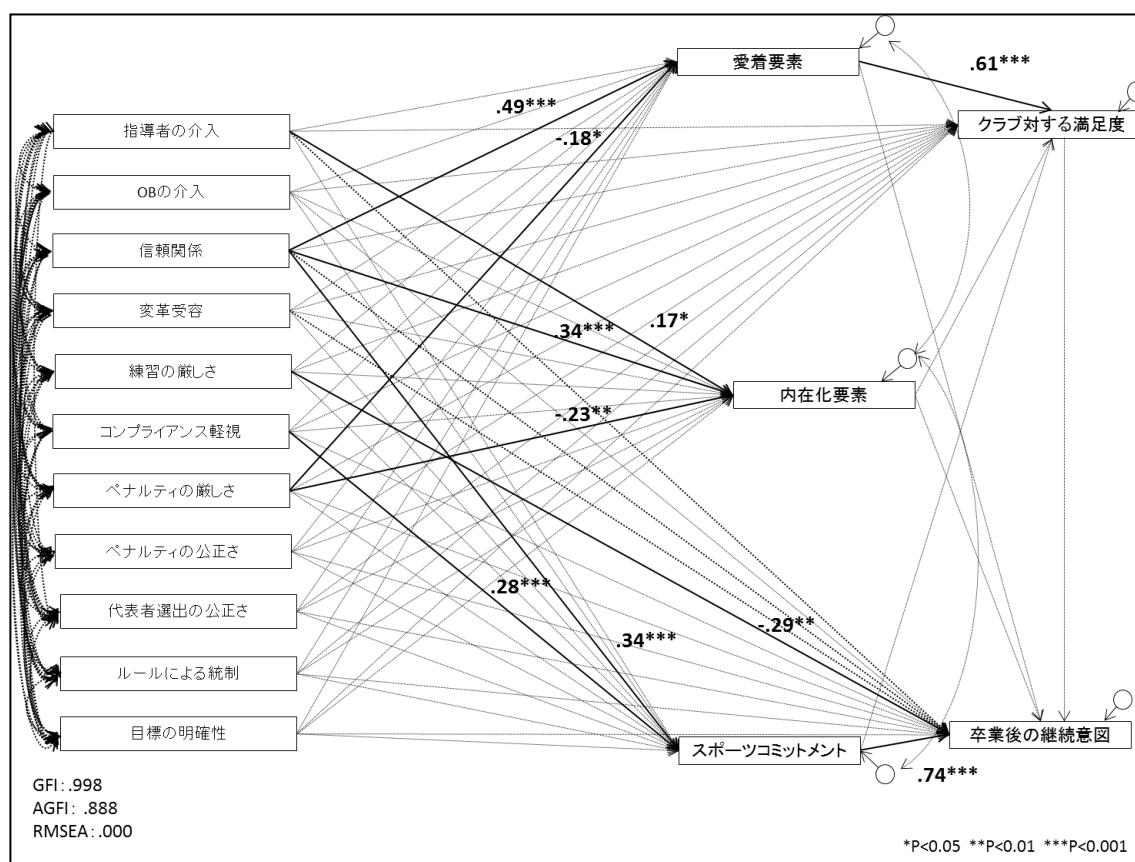


図9 大学スポーツ集団における組織風土と満足度・継続意図モデル(公認サークル)

第4項 考察(研究3)

属性別の組織風土の平均値を比較した結果、男女別及び集団種別の分析において差が認められた。このことは、男女間では組織風土の認知に差があることを示し、性別によって組織風土の認知が異なることを意味している。クラブの運営をする際には、性別を考慮した運営を行う必要があるだろう。また、集団種別の分析において平均値の差が認められたことから、サークルと部活動は異なる組織風土を醸成している可能性が示唆されたと言え

る。一方、学年別の分析においては、平均値の差が認められなかったことから、組織風土の認知は学年による認知に差異が生じにくいと言える。

また、「コンプライアンス軽視」「ペナルティの厳しさ」については、いずれも平均点が低い値を示したことから、「コンプライアンス軽視」「ペナルティの公正さ」に関わる風土を認知することが少ない傾向にあることがうかがえる。

さらに、属性別にみたモデル分析では、男性のモデルがモデル適合度の基準値を満たしたものの、それ以外の女性、1年生・2年生、3年生・4年生、サークル、部活動においてAGFIが基準値を満たさなかったことから、検討の余地が残る結果となった。

また、分析の結果、全てのモデルにおいて「スポーツコミットメント」が「卒業後のスポーツ継続意図」にプラスの影響を与えたことから、「スポーツコミットメント」は、卒業後のスポーツ継続意図との結びつきが強いと言え、卒業後のスポーツ継続意図にとって重要な要因であると考えられる。

全てのモデルにおいて「信頼関係」が「スポーツコミットメント」に対して、プラスの影響を与えていたことから、「信頼関係」は「スポーツコミットメント」にとって重要な要因であるとともに、「スポーツコミットメント」は、卒業後のスポーツ継続意図との結びつきが強いことから、上級生及びメンバー同士の信頼関係は、卒業後のスポーツ継続にとっても重要な要因であると言える。

第5節 総合論議（研究1、研究2、研究3の考察）

研究1では、予備調査と先行研究を基にスポーツ集団における組織風土の作成を試みた。結果として、11因子34項目の組織風土尺度が構成された。また、研究1-1の結果を基に他大学において交差妥当性の検討を試みた。結果として、モデル適合度が一部基準値を満たさなかったものの、一定のモデル適合の良さを示したことから、交差妥当性が確認され、スポーツ集団の組織風土尺度における一般化の可能性が示唆された。研究1で得られた結果は今後の大学スポーツ集団の組織風土研究において有益であろう。

研究2においては、分析モデルを作成し、共分散構造分析により、大学スポーツ集団における組織風土が組織コミットメント、スポーツコミットメント、クラブへの満足度や卒業後のスポーツ継続意図に与える影響について分析を行った。分析の結果、モデルの適合度がそれぞれ基準値を満たしていることから、本研究で作成した分析モデルの妥当性が示された。

また、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に対して影響を与えなかったが、この結果は、高校生を対象とした浪越(2003)とは異なり、高校生と大学生の卒業後のスポーツ継続意図の要因は異なることを示していると言える。大学生の卒業後のスポーツの継続を見据えた施策を検討するにあたってはその点を考慮し検討していく必要があると言える。

卒業後のスポーツ継続意図に対しては「信頼関係」がプラスの影響を与えるとともに、「スポーツコミットメント」を介すことでより強い影響を与えていた。その一方で、「練習の厳しさ」は卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えた。大学生においては、成員がスポーツを行い続けたいという欲求を喚起させることが重要であり、そのためには上級生及び成員同士の信頼関係を構築していくことが必要であると考えられる。一方で、成員が厳しいと感じるような練習は卒業後のスポーツ継続意図を低下させる原因であるため、卒業後に当該種目をやめることを防ぐには、練習やトレーニングを厳しいと感じさせないような工夫をする必要があると言える。

また、従来の研究においては、部活動におけるスポーツの継続に関わる要因として、満足度に着目されてきた。本研究においては、スポーツコミットメントを媒介変数として、大学生の卒業後のスポーツ継続意図について説明を試みたが、結果スポーツコミットメントが卒業後の継続意図において重要な要因であることが明らかになった。スポーツの継続について検討をしていくにあたって、スポーツコミットメントは重要な要因であると言えるだろう。

研究3では、大学スポーツ集団における組織風土の各要因に対する認知の属性別比較と、属性別にモデル分析を行った。属性別の平均値の比較では、性別と集団種族別の分析において差異がみられた。性別では男女間で組織風土の認知に差が生じたことから、組織風土の認知は性別により差があることが示される結果となった。大学スポーツ集団においては男女混合で活動するクラブのみならず、男性あるいは女性のみで活動するクラブも存在するため、性別によって組織風土の認知に差異があることを考慮したアプローチが必要であると言える。集団種別では、サークルと部活動において認知の差異が生じたことから、サークルと部活動では異なる組織風土を醸成している可能性が示唆された。学年別の分析においては、平均値の差が認められなかったことから、組織風土の認知は学年による認知の差異が生じない可能性が示唆された。今後、大学生を対象としたスポーツ組織風土研究においては、このような組織風土に対する認知の差異を考慮する必要があるだろう。

属性別のモデル分析において、男性においてモデル適合度の基準値を満たしたものの、それ以外の女性、1年生・2年生、3年生・4年生、サークル、部活動において AGFI が基準値を満たさなかったことから、検討の余地が残る結果となった。

また、部活動においてのみクラブへの満足度が卒業後のスポーツ継続意図に対してマイナスの影響を与えおり、それ以外の属性においては満足度から卒業後のスポーツ継続意図に対する影響が確認されなかった。そして、全ての属性別モデルにおいて「スポーツコミットメント」が卒業後のスポーツ継続意図に対してプラスの影響を与え、「信頼関係」が「スポーツコミットメント」に対して、プラスの影響を与えることが明らかになったことから、卒業後のスポーツ継続意図にとって「信頼関係」と「スポーツコミットメント」が、重要な要因であることが示された。このことから、「信頼関係」及び「スポーツコミットメント」は、いずれの属性においても重要な要因であることが明らかになった。

本研究において、大学スポーツ集団における組織風土がクラブへの満足度及び卒業後のスポーツ継続意図に与える影響について明らかにしたことで、大学生における卒業後のスポーツ継続に寄与する方策を検討する上で重要な知見と、スポーツ組織マネジメントの研究分野における研究に対して有益な結果が得られたと考える。

第4章 結論

第1節 まとめ

研究1-1(A大学)では、予備調査と先行研究を基にスポーツ集団における組織風土の作成を試みた結果、11因子34項目の組織風土尺度が構成された。また、研究1-2(B大学)では、研究1(A大学)の結果を基に他大学において交差妥当性の検討を試みた結果、モデル適合度が基準値を満たさない数値があったものの、一定のモデル適合の良さを示したことから、スポーツ集団の組織風土尺度における一般化の可能性が示唆される結果となった。

研究2では、A大学のデータからモデル分析を行い、研究3ではA大学のデータをもとに、組織風土の認知とモデルを属性ごとに比較した。研究2、研究3を通して、「信頼関係」は「スポーツコミットメント」を媒介し、卒業後のスポーツ継続意図に正の影響力を持っており、直接的にも卒業後のスポーツ継続意図に正の影響力を持っていることが示された。一方で、「練習の厳しさ」は卒業後のスポーツ継続意図に負の影響力を持っていることが示された。

また、組織風土は組織コミットメントに影響し、「愛着要素」はクラブへの満足度に正の影響を持っているが、クラブへの満足度は卒業後のスポーツ継続意図に影響しておらず、部活動においてはマイナスの影響を及ぼしていた。

すなわち、組織コミットメントを高めることはクラブ活動への満足度を向上させるが、結果として、それは卒業後の継続には繋がらない、あるいは低下させる可能性があるということが示唆された。

このことから、卒業後のスポーツ継続のためには、組織風土における「信頼関係」の重要性が一貫して示されたと言える。

第2節 インプリケーション

本研究では、スポーツ集団における組織風土の構造を明らかにしたうえで、スポーツ集団の組織風土が満足度及び卒業後のスポーツ継続意図に及ぼす影響について明らかにした。本研究で得られた知見は、若年層におけるスポーツ人口の拡大及び大学スポーツ集団をマネジメントする上でいくつかの有益な示唆を含むものであった。

本研究で開発した大学スポーツ集団の組織風土尺度により、大学スポーツ集団における組織風土を、従来の組織風土尺度と比較してより多面的に捉えることができた。この結果は、今後のスポーツ集団における組織風土研究に寄与するものであると言え、今後も研究の蓄積が求められる。

まとめでも述べたように、本研究を通して、卒業後の継続にとって重要な要因は「信頼関係」であることが明らかになった。監督、コーチ、キャプテンといったクラブを管理する立場にある者は、競技力の向上というものを考えることも必要である。しかし、目先の勝利だけでなく未来における競技の普及や振興といった点も視野に入れるのであれば、クラブの成員同士の信頼関係を高めていく努力や工夫により注力していく必要があるのではないか。また、「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図を低下させる要因であることから、過度に厳しい練習やトレーニングがその後の継続に及ぼす影響についても留意しておく必要があると考える。身体的に負荷のかかる練習であっても、楽しい・面白いと感じられるような雰囲気づくりや練習メニューを考えていくことが肝要であろう。そして、スポーツ集団における組織風土の認知は性別によって異なることが明らかになったことから、クラブのマネジメントを行う際には成員の性別を考慮したアプローチが必要であると言えよう。

本研究では卒業後のスポーツの継続意図に着目し、結果として「信頼関係」及び「スポーツコミットメント」重要であるという結果が得られた。一方でクラブの運営を考えた場合、クラブの満足度や組織コミットメントに着目していく必要があるといえ、スポーツの継続を目的としたアプローチとは異なる方法を検討する必要があると考えられる。このことは、スポーツ集団のマネジメント研究において有益な知見であると言えるだろう。

第3節 研究の限界と今後の課題

本研究では、2大学のみでしか調査を実施できておらず、研究成果の一般化を図るためには、今回調査対象にならなかった大学においても調査を実施する必要がある、その点は今後の課題である。

また、確認的因子分析の結果、AVEや信頼性係数が低い因子が見られた。これらの因子が大学スポーツ集団における組織風土として適切かどうかについて、今後再検討していく必要がある。そして、それに伴って分析モデルについても再検討の余地があると言える。本研究では、従属変数として「卒業後のスポーツ継続意図」を設定したが、大学1年、2年生にとっては、卒業後のスポーツ継続意図を正確に回答できていない可能性もあるため、より適切な変数の設定について検討することが必要である。

「練習の厳しさ」が卒業後のスポーツ継続意図を低下させる要因であることが明らかになったが、スポーツ集団の雰囲気に着目した研究において、木村(1985)は、クラブ（組織集団）自体のとらえ方に注目し、運動競技クラブにおいて、練習場面と試合場面であるとする「コートの中」と、練習以外の場面であるとする「コートの外」における雰囲気(きびしい／きびしい時もあれば和やかなときもある／和やか)を場面ごとに捉え、マネジメントの対象として練習外場面もまた重要であることを指摘している。本研究ではクラブの風土を2次元で捉えているため、この点についても今後検討していく必要があると言える。大学スポーツ集団における組織風土の各要因に対する認知の程度を検討した結果、調査対象となった大学においてスポーツ集団に所属する成員の認知の総体における差については明らかになったものの、所属集団内の認知の差の比較までに及ばなかったことから、厳密には成員が組織風土の認知に与える影響について明らかにしたとは言い難い。この点、所属組織ごとに成員の組織風土の認知の差を比較するなど、調査方法を検討する必要があるだろう。そのためにも今後の量的調査においては、各団体における一定数のサンプルサイズ確保が求められる。

参考文献

- 1) Fornell, C., and Larcker, D. ; Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, No.1, pp.39-50, 1981.
- 2) Nunnally, J.C. *Psychometric Theory* (2nd ed.). New York: McGraw Hill. 1978.
- 3) Litwin, G.H. and Stringer, Jr., R.A.; *Motivation and Organizational Climate*, Boston: Harvard Business School, Division of Research, 1968. (占部都美・井尻昭夫訳; 経営風土, 白桃書房, 1974.)
- 4) Scanlan, T. K., et.al ; The sport commitment model: Measurement development for the youth-sport domain. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, Vol.15, pp16-38, 1993.
- 5) 青木邦夫 ; 高校運動部活員の部活動継続と退部に影響する要因, *体育学研究*, Vol.34, No.1, pp.89-100, 1989.
- 6) 青木邦夫・松本耕二 ; 高校運動部員の部活動適応感に関連する心理社会的要因, *体育学研究*, Vol.42, pp.215-232, 1997.
- 7) 岡田 純一・鳥居 俊・宮内 孝知ほか; 大学運動部歴と中高年における身体活動の関連性に関する研究, . 早稲田大学体育学研究紀要, Vol.35, pp.25-35, 2003.
- 8) 小塩真司 ; SPSS と AMOS による心理・調査データ解析-因子分析・共分散構造分析まで, 東京図書株式会社, 2005
- 9) 小塩真司 ; はじめての共分散構造分析: Amos によるパス解析 , 東京図書, 2008.
- 10) 奥林他編 ; 『経営学大辞典』第二版, 1999.
- 11) 狩野 裕 ; 再討論:誤差共分散の利用と特殊因子の役割, *行動計量学*, Vol.29, No.2, pp.182-197, 2002.
- 12) 川喜田二郎 ; 発想法 : 創造性開発のために, 中央公論新社, 1967.
- 13) 木村和彦 ; 運動競技クラブのマネジメントに関する基礎的研究, *体育経営学研究*, Vol.2, pp.13-21, 1985.
- 14) 蔵本健太・菊池秀夫 ; 大学生の組織スポーツへの参加動機に関する研究 : 体育会運動部とスポーツサークルの活動参加者の比較, *中京大学体育学論叢*, Vol.47, No.1, pp.37-48, 2006.

- 15) 笹川スポーツ財団；スポーツ白書 2014: スポーツの使命と可能性, 笹川スポーツ財団, 2014.
- 16) 山下秋二・佐藤 進編・；健康・スポーツ科学のための調査研究法; 出村慎一監修, 東京図書, 2003.
- 17) 霜島広樹, 木村和彦；参加動機が観戦意図に与える影響に関する検討: テニスを事例にして, スポーツ科学研究, Vol.10, pp.12-25, 2013.
- 18) 霜島広樹, 木村和彦；テニスクラブ生を対象としたコーチによるエキシビジョンマッチが観戦者に与える影響: クラブマネジメントへの活用の観点から, スポーツ産業学研究, Vol.23, pp.119-132, 2013.
- 19) 霜島広樹・木村和彦；民間テニスクラブにおけるジュニア選手育成クラス「ジュニアチーム」の保有意義: クラブマネジメント上のメリットとデメリットに焦点をあてて, スポーツ産業学研究, Vol.24, No.1, pp.85-103, 2014.
- 20) 田尾雅夫；「会社人間」の研究: 組織コミットメントの理論と実際(第7章 実証的研究: 会社人間をめぐる要因構造 / 高木浩人, 石田正浩, 益田 圭), 京都大学学術出版会, p.334, 1997.
- 21) 高峰 修・守能信次；ウォーキングとスポーツ実施の規定要因に関する文献的研究: ウォーキング実施者の主体要因に関する特徴に着目して, 中京大学体育学論叢, Vol.41, No.2, pp.59-69, 2000.
- 22) 田部井明美；SPSS 完全活用法: 共分散構造分析 (Amos) によるアンケート処理, 東京図書, 2001.
- 23) 鶴山博之・大門信吾；大学生の運動経験と運動意欲に関する研究, 国際教養学部紀要, Vol.1, pp.81-92, 2005.
- 24) 独立行政法人日本学生支援機構(JASSO)；大学、短期大学、高等専門学校における学生支援の取組状況に関する調査, 2011.
- 25) 豊田秀樹；共分散構造分析入門編: 構造方程式モデリング, 朝倉書房, 1998.
- 26) 豊田秀樹; 共分散構造分析: 疑問編 , 東京図書, 2003.
- 27) 豊田秀樹；共分散構造分析: Amos 編 , 東京図書, 2007.
- 28) 永谷 稔ほか; 競技的スポーツ集団における成員の意欲に関する研究: 成員の意欲形成に関わる組織要因の検討, 東海保健体育科学, Vol.20, pp.35-46, 1998.

- 29) 永田靖章ほか；競技的運動クラブの成果と組織風土に関する研究，愛知教育大学研究報告，Vol.41, pp.21-35, 1992.
- 30) 永田靖章ほか；競技的運動クラブの満足度に影響を及ぼすクラブ員の意欲及びリーダーシップと組織風土に関する研究，愛知教育大学研究報告，Vol.43, pp.13-22, 1994.
- 31) 野中郁次郎ほか；組織現象の理論と測定，千倉書房, 1978.
- 32) 樋口康彦；スポーツ集団における組織要因とメンバーの達成動機との関連性について，実験社会心理学研究，Vol.36, pp.42-55, 1969.
- 33) 村上宣寛；心理尺度のつくり方，北大路書房, 2006.
- 34) 文部科学省；スポーツ基本計画, 2012.
- 35) 文部科学省；部活動の在り方に関する調査研究報告：中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査研究協力者会議，
1997<http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/sports/001/toushin/971201.htm>2017年1月10日アクセス
- 36) 山田 快ほか；スポーツチームの一体感と組織風土との関係性:コミュニケーションを起点とした一体感向上へのアプローチ方法の検討，スポーツ産業学研究，Vol.24, No.2, pp.1113-127, 2014.
- 37) 山本教人；大学運動部への参加動機に関する正選手と補欠選手の比較，体育学研究，Vol.35, pp.109-119, 1990.
- 38) 山本教人；大学体育会参加者の運動部参加の動機，健康科学，Vol.14, pp.25-33, 1992.