

体育会部活における個人の行動に関する研究

－組織市民行動と組織阻害行動に着目して－

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 大庭 周

枚数 : 26 枚

体育会部活における個人の行動に関する研究

－組織市民行動と組織阻害行動に着目して－

大庭 周

要約

体育会部活に所属している学生は、就職活動の際に注目されている対象であるが、体育会部活の学生の行動に着目した研究はあまり行われておらず、また、体育会部活内での競争に関する研究も進んでいない。そこで本研究では、体育会部活におけるレギュラー争いの激しさや体育会部活における諸要因が個人の行動に及ぼす影響について研究した。

分析では、組織市民行動と組織阻害行動の相反する 2 つの概念を用いて、より詳細な検証を行った。分析の結果として、情緒的コミットメントや組織の部員数、さらには控えの選手であることが組織市民行動に影響を与え、レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用が組織阻害行動に影響を与えることが判明した。組織内競争を表すレギュラー争いの激しさ、ポジション（立場）ごとの得点の比較、多くの体育会部活に着目をした点がこの研究の新しさである。

キーワード：体育会部活 組織内競争 組織市民行動 組織阻害行動 情緒的コミットメント

目次

I. 問題意識

II. 既存研究

1. 組織市民行動
2. 組織阻害行動
3. 組織コミットメントと情緒的コミットメント
4. 組織内競争

III. 仮説の導出

IV. 調査方法

1. 概要
2. 尺度

V. 分析

1. 仮説 1 から仮説 4 の検討
2. 交互作用に関する追加分析
3. 因子分析
4. 交互作用に関する得点の比較
 - 4-1. レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用項の得点
 - 4-2. レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項の得点

5. ポジションにおける得点の比較

5-1. 組織市民行動の得点

5-2. 組織阻害行動の得点

6. 部活ごとにおける得点の比較

6-1. 組織市民行動の得点

6-2. 組織阻害行動の得点

VI. 考察

1. 仮説の検証

2. 交互作用項について

2-1. レギュラー争いの激しさ×競技歴が組織市民行動に与える影響

2-2. レギュラー争いの激しさ×指導者数が組織阻害行動に与える影響

3. ポジション（立場）ごとにおける得点の比較

3-1. 組織市民行動の得点

3-2. 組織阻害行動の得点

4. 部活ごとにおける得点の比較

4-1. 組織市民行動の得点

4-2. 組織阻害行動の得点

VII. 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

VIII. 研究の限界と今後の課題

IX. あとがき

X. 参考文献

I. 問題意識

筆者は、小学生から大学生まで野球を続けてきたが、競技を続けていく中で、チームをうまく機能させるためにどのような方法があるのか、またどのような組織の状況下でどの行動が生まれてくるのか疑問に感じてきたことが本研究の出発点である。佐藤ら(2015)によると、企業の人事考課制度には従業員の能力や仕事を評価し、能力開発を促進させる「育成の論理」と従業員に差をつける「選抜の論理」の2つが存在しているという。これをスポーツ組織に当てはめると、補欠選手を含めチーム全体が強くなるのが「育成の論理」、優秀な選手が適切なポジションに選出されることが「選抜の論理」といえる。この2つの論理はいかなる組織でも存在しており、集団スポーツであればあるほど顕著に表れている。

また、集団競技の中で組織に協力的な行動を示す構成員がいる一方で、組織に悪影響を与える行為があり、前者を組織市民行動、後者を組織阻害行動という。田中(2012)は、組織市民行動が組織心理学の領域で研究課題として重視され続けていると述べており、河津ら(2012)の研究では、スポーツチームにおける組織市民行動尺度の作成が行われた。

一方、Folger & Baron(1996)の研究では、組織阻害行動を生起させる要因として一つの職場で従業員が感じている不公正感があるとされている。多様な構成員がいるスポーツの集団競技においては、組織市民行動と組織阻害行動ともに引き起こす可能性が十分に考えられる。三崎(2006)は、組織公

正性の手続的公正と分配的公正が組織市民行動の3因子（愛他主義因子・誠実さ因子・市民の美德因子）に影響を与えていると述べているが、スポーツチームの組織内競争と組織市民行動や組織阻害行動への影響に関する研究は乏しいのが現状である。

本研究では、体育会部活に所属している大学生を研究対象と想定しているが、体育会部活の学生と一般学生のそれぞれの内定率を比較したディスコキャリアタスリサーチ（2016）の調査によると、体育会部活の学生の方が僅差ではあるが、内定を得ている割合が高いことが示されている。また、萩原ら（2017）が大学運動部の活動経験と社会人基礎力の関連性を研究するなど、体育会部活は注目されているものの、体育会部活における組織市民行動、組織阻害行動に着目した研究は日本で行われておらず、この点に着目したことが本研究で強調したい部分である。さらに、体育会部活にはレギュラー争いといった組織内競争が発生するものの、どのような影響を与えるのか先行研究では具体的に述べられていない。本研究では、スポーツ分野における組織内競争を指すレギュラー争いの激しさや個人の組織への愛着を示す情緒的コミットメント、個人の種目における競技歴など個人特性にも着目をし、組織市民行動および組織阻害行動にどのような影響を与えるのかを検討する。

II. 既存研究

1. 組織市民行動

Organ（1988）によると、組織市民行動とは、従業員が行う任意の行動のうち、正式な職務の必要条件ではない行動で、それにより組織の効果的機能を促進する行動である。田中（2001a）は、組織市民行動の規定要因に、手続的公正・分配的公正といった公正さの認知、上司のリーダーシップ・スタイル、職場における満足感、組織コミットメント、従業員の気分の効果をあげている。田中（2001a）の研究を補足するものとして、三崎（2006）は、組織公正性の手続的公正と分配的公正が組織市民行動の3因子（愛他主義因子・誠実さ因子・市民の美德因子）に影響を与えると示している。

また、民間企業で働く人を対象とした西田（1997）の研究では、企業で働く人のストレス反応は組織市民行動にマイナスの影響を、職務満足がプラスの影響を与えることが示されている。

測定尺度は多くあるものの、最も多くの研究で用いられている尺度がOrgan（1988）の5因子モデルである。Organ（1988）自身は組織市民行動尺度を構成していないものの、Podsakoff et al.（1990）が5因子モデルに基づいた項目を作成し、5因子24項目から構成される組織市民行動尺度を開発した。

日本では、「対人的援助」因子、「誠実さ」因子、「職務上の配慮」因子、「組織支援行動」因子、「清潔さ」因子の5因子33項目から成る日本語版組織市民行動尺度が作成された（田中，2001a）。最近では、河津ら（2012）の研究で大学球技スポーツチームにおける組織市民行動尺度開発が行われ、「チームへのコミットメント行動」因子、「メンバーへの援助行動」因子、「チーム状況への忍耐」因子の3因子12項目からなる尺度が作成されるなど、労働者のみに当てはまる行動ではなく、スポーツ組織においても当てはまる概念として注目されている。本研究においては、組織市民行動研究において代表的な田中（2001a）の尺度を使用する。なお、分析結果から本研究における組織市民行動の因子がどのように構成されるのかについても既存研究に照らし合わせ、解釈を行っていく。

2. 組織阻害行動

Skarlicki & Folger（1997）によると、組織阻害行動とは、職場の人々に直接危害を与えるほど危険ではないが、意図するか否かに関わらず、職場の人々に間接的に悪影響を与えるものや、効果的な組織機能を損なうとみなされるものである。さらに、分配的公正・手続的公正・対人的公正が組織阻

害行動に対してプラスの効果を示しており、従業員が職場で不公平だと感じていればいるほど、組織阻害行動が起りやすくなることを示している。従業員の気分が組織行動に及ぼす影響を検討した Skarlicki & Folger (1999) は、自分のことをネガティブに感じている従業員ほど、組織阻害行動が起りやすいと述べている。

日本においては、田中 (2001b) により、17 項目 (そのうち 1 つは因子負荷量が一定値を満たなかったため省略)、2 因子の日本語版組織阻害行動尺度が作成された。第 1 因子は職場での対人関係に支障をきたす行動 9 項目から構成された「対人的逸脱行為」因子、第 2 因子は仕事の能率や生産性を低くする行動 7 項目から構成された「怠業」因子から成る。

また、組織阻害行動の類似した概念として組織機能阻害行動があげられる。田中・外島 (2003) は、日本企業の職場では、組織阻害行動にどのような要因があるのか、そしてそれらの行動による従業員の影響について半構造化面接法を用いて調査し、暴力に該当する行為は報告されず、曖昧な意図を持った行動である不作法に該当する行為が見出され、その行為を組織阻害行動と区別し、組織機能阻害行動とした。田中 (2007) は、組織機能阻害行動を「組織構成員によって行われる、組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して直接的・間接的に良くない結果をもたらす行為」と定義しており、企業が成果主義的人事施策を行っているほど、組織の特性は流動的に変化していることを明らかにしている。組織機能阻害行動に関する尺度開発も進み、田中・外島 (2005) の研究で 30 項目 4 因子 (「言語的暴力」因子、「言語的嫌がらせ」因子、「業務への深刻な阻害行動」因子、「怠業」因子) の日本版組織機能阻害行動尺度が作成された。さらに田中・外島 (2005) の尺度における問題点を指摘した仙波・原口 (2014) が「攻撃的な自己主張」因子、「他者への批判」因子、「反抗的態度」因子の 3 因子 10 項目から成る新たな組織機能阻害行動尺度を作成している。

組織阻害行動と組織機能阻害行動、さらには職場逸脱行動など組織における反社会的行動は様々な呼び名で研究されており、多様に解釈されている。その中で、本研究においては、組織市民行動と対の関係である組織阻害行動の概念を使用する。なお、分析結果から本研究における組織阻害行動の因子がどのように構成されるのかについて既存研究と照らし合わせ、解釈を行っていく。

3. 組織コミットメントと情緒的コミットメント

高木 (2003) によると、組織コミットメントとは「個人と組織の関わりについて考える際、特に個人からの視点に着目した概念」と定義されている。組織コミットメントが現在まで多くの研究が行われてきた理由として、倉谷・城戸 (2006) は、組織コミットメントが組織に対する帰属意識を示す概念であり、組織成員の行動を予測する多様な変数と関係しているためと述べている。組織コミットメントに関する研究は多くあるが、その中でも長きにわたり注目されてきた研究として、Allen & Meyer (1990) の研究があげられる。Allen & Meyer (1990) の研究は、組織コミットメントの下位概念を情緒的コミットメント、存続的コミットメント、規範的コミットメントの 3 つの次元で捉えている。橋本ら (2010) によると、情緒的 (情動的) コミットメント (Affective Commitment) とは、組織に対する情緒的な愛着を示すものである。つまり、強い情緒的コミットメントを有する個人は組織のメンバーであることに喜びを感じるという考え方である。継続的 (存続的) コミットメント (Continuance Commitment) は、組織を辞めた場合コストと比較して、組織に留まるコミットメントのことである。

最後に、規範的コミットメント (Normative Commitment) であるが、組織の留まらなければならないという義務感から生じる考え方である。

今回の研究では、組織に対する愛着を示す情緒的コミットメントに絞って考えていくが、日本にお

ける情緒的コミットメント研究においては、倉谷・城戸（2006）によって、Allen & Meyer（1990）の情動的コミットメントが組織市民行動にプラスの影響を与えることが見出されている。また、生活協同組合の従業員を対象に行った鈴木（2001）の研究では、組織文化の「積極」因子（積極的な文化）、リーダーシップ行動の「配慮」因子（リーダーの配慮行動）、理念志向の店舗経営の変数が情緒的コミットメントにプラスの影響を与えていることが示されるなど日本で盛んに研究が行われている。

4. 組織内競争

組織内競争の導入効果に関する研究を行った、大木・中川（2010）は、組織内競争のメリットとして、①モチベーションを高める、②環境に対する適応可能性を高める、③多様な能力を有した主体による学習効果の3点をあげている。その一方で、資源の重複によるコスト、組織内に悪影響を与える可能性があることをデメリットとしている。さらに、松尾（2002b）によると、心理的な敵対感を抑制し、メンバーやサブユニットの協調性を維持しながら組織内競争を行うことで、創造的かつ動機づけられた仕事が達成されることが示されている。

本研究においては、体育会部活における組織内競争をレギュラー争いの激しさ指数として表し、研究を進めていく。

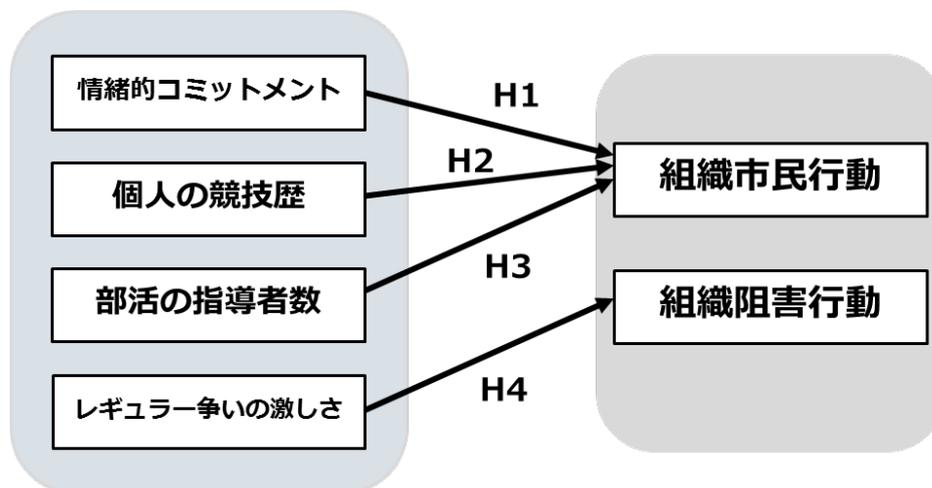
Ⅲ. 仮説の導出

倉谷・城戸（2006）によると、Allen & Meyer（1990）の情緒的（情動的）コミットメントが組織市民行動にプラスの影響を与えていることが分かっており、林・大淵（1999）の研究でも、情緒的コミットメントが組織市民行動の重要な規定要因であることが示された。

ただし、倉谷・城戸（2006）の研究対象が行政組織、林・大淵（1999）が日本企業の従業員を対象としており、今回の研究対象と異なる。このことから研究で明らかにする必要があると考え、仮説に組み込んでいる。また、個人のスポーツ組織への愛着が組織市民行動に影響を与えているか研究するため、組織コミットメントの情緒的コミットメントにのみ対象としている。ここから仮説1を導出する（図表1）。

仮説1：情緒的コミットメントは、組織市民行動にプラスの影響を与える。

図表1 本研究の枠組み



山田ら (2007) の研究では、経験年数が長ければ長いほど本質的直観能力の「知力」「経験の豊かさ」が高まることが報告されている。

スポーツにおいては、チームの勝利に貢献するためにベテラン選手がそれまでに経験してきた事を活かし、監督からの指示ではなく自ら考えて行動することがある¹⁾。これは、競技歴の長い選手はチームの勝利への協力行動である組織市民行動を起こしやすく、組織に良い影響を与えると考えられる。よって、仮説 2 を導出する (図表 1)。

仮説 2 : 現在続けている競技の競技歴が長ければ長いほど、組織市民行動にプラスの影響を与える。

石橋 (2016) において、「タスク重要性」「フィードバック」「自律性」といった職務特性を持つように職務設計をすることで、組織市民行動を促すことが示されている。また、スポーツ組織の中で監督やコーチといった指導者が多い組織に所属している選手は、監督やコーチからの指示を受け、競技に対して積極的に取り組む傾向にあることが予想される反面、指導者が少ない組織は自ら考え、行動する可能性も考えられる²⁾。つまり、指導者が少ない組織の選手は、自分で考えて行動する自律性が身につく、組織市民行動を行うのではないかと予想される。ここから仮説 3 を導出する (図表 1)。

仮説 3 : 所属する部活の指導者数が少なければ少ないほど、組織市民行動にプラスの影響を与える。

松尾 (2002a) は、内部競争は個人的な危機感や不安を増大させ、個人の認知プロセスを阻害すると述べている。また、守島 (2004) は、競争と結びつきの強い成果主義が企業内に導入されると、職場で協働する雰囲気が低下すると指摘している。ここで、競争意識に関する研究を行った山口 (1992) は、活力に溢れた組織集団では、お互いに切磋琢磨しながら競争し、個々の能力の発展を実現しようとしていると述べている。このような切磋琢磨しながらの競争が存在する一方で、体育会部活は成果主義が導入されている企業のように、レギュラーに選ばれるために自分が結果を残しアピールする競争であると考えられる。

よって、先ほどの先行研究から内部競争が激しい、つまりスポーツにおいてレギュラー争いが激しいと個人の不安を増大させ、組織にネガティブな行動を行うことが予想される。ここから仮説 4 を導出する (図表 1)。

仮説 4 : レギュラー争いが激しいほど、組織阻害行動にプラスの影響を与える。

IV. 調査

1. 概要

本研究では、体育会部活に所属している大学生を対象としたアンケート調査を実施した。回答期間は 2017 年 9 月 12 日から 10 月 5 日までとし、Google Form を使用して作成した WEB アンケートによる回答が 324 名であった。そのうち、回答に不備のあったものや対象外であるサークルに所属している回答があった 20 名をサンプルから除外し、残りの 304 名 (男性 178 名、女性 126 名) を研究で使用した (図表 2)。

図表 2 回答者属性

性別	人数	割合(%)
男	178	58.6%
女	126	41.4%
合計	304	100.0%

立場	人数	割合(%)
レギュラー	126	41.4%
準レギュラー	65	21.4%
控え	113	37.2%
合計	304	100.0%

年齢(歳)	人数	割合(%)
18	31	10.2%
19	74	24.3%
20	63	20.7%
21	72	23.7%
22	53	17.4%
23	7	2.3%
24	2	0.7%
26	1	0.3%
30	1	0.3%
合計	304	100.0%

	人数	割合(%)
硬式野球	54	17.8%
準硬式野球	9	3.0%
軟式野球	7	2.3%
サッカー	32	10.5%
硬式テニス	3	1.0%
軟式テニス	11	3.6%
バスケットボール	31	10.2%
バレーボール	38	12.5%
アメリカンフットボール	6	2.0%
ラグビー	2	0.7%
卓球	9	3.0%
アイスホッケー	7	2.3%
ラクロス	24	7.9%
ソフトボール	22	7.2%
水泳	17	5.6%
剣道	8	2.6%
フライングディスク	16	5.3%
フィールドホッケー	3	1.0%
なぎなた	2	0.7%
ハンドボール	1	0.3%
バドミントン	2	0.7%
合計	304	100.0%

2. 尺度

従属変数

2-1. 組織市民行動

田中 (2001a) において作成された日本語版組織市民行動尺度から、5つの下位次元に関する合計 33 問の質問項目を体育会部活向けに文言を修正し、使用した。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「一度引き受けた仕事は最後まで責任をもって実行する」「部活の人に迷惑にならないように注意して行動する」の 2 項目を排除した。残った 31 項目で因子負荷量が 0.400 以下の項目が検出されないまで因子分析を行った結果、4 項目からなる因子 1、4 項目からなる因子 2、4 項目からなる因子 3、3 項目からなる因子 4、3 項目からなる因子 5 が抽出された。

抽出された 18 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 0.876 であったため、18 項目の合成変数を組織市民行動尺度として使用する (平均値 = 3.623, 標準偏差 = 0.583)。

2-2. 組織阻害行動

Skarlicki & Folger (1997) の作成した 17 項目からなる尺度を田中 (2001b) が日本語訳にした尺度から、2つの下位次元に関する合計 17 問の質問項目を体育会部活向けに文言を修正し、使用した。

記述統計を確認したところ、天井効果は確認されなかったが、床効果が確認された「同期を無視した」「同期に必要な情報を与えることを怠った」「求められた時でも、オフの日または練習終了後の居残りを断った」「意図的にゆっくり練習をした」「休憩時間や昼休みの時間を延長させた」「部活中にスマートフォン (携帯) をいじった」「さぼっている時は辛そうに見せようとした」「部活の備品・設備

を粗末に扱った」「部活の練習中に備品・設備をわざと壊した」「病気でもないのに、「今日は体調が悪い」と連絡した」「許可なしに部活の供給品を家に持ち帰った」の 11 項目を排除した³。残りの 6 項目で因子負荷量が 0.400 以下の項目が検出されないまで因子分析を行った結果、2 項目からなる因子 1 と 3 項目からなる因子 2 が抽出された。抽出された 5 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 0.732 であったため、5 項目の合成変数を組織阻害行動尺度として使用する(平均値=2.310, 標準偏差=0.737)。

独立変数

2-3. 情緒的コミットメント

Allen & Meyer (1990) の情緒的コミットメントを使用した倉谷・城戸 (2006) の論文内の 6 項目を体育会部活向けに文言を修正し、使用した。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、「私は、部の一員であると感じている」「私はこの部(組織)に所属していることを意識している」「私は、この部(組織)に愛着を感じている」「私の学生生活の残りを今の部(組織)で過ごせれば、幸せである」「この部(組織)は、個人的に大きな価値がある」について天井効果が見られたため、「私は、部の問題を自分自身の問題のように感じる」を情緒的コミットメントとして使用する(平均値=3.753, 標準偏差=1.057)。

2-4. レギュラー争いの激しさ指数

部活の所属人数(マネージャーを除く)をその競技のレギュラーポジション数で割り、その値をレギュラー争いの激しさとした(平均値=6.708, 標準偏差=9.804)。数値が大きいほど、競争が激しいことを示す。

2-5. その他(コントロール変数)

今回の調査では、体育会部活を多角的な視点で捉えるために、体育会部活ならではの質問項目を追加した。以下、分析に使用した尺度を記載する。

(1) 性別

回答者の性別に応じ、男性を 1、女性を 0 とするダミー変数を作成した。

(2) 年齢(実数)

(3) 所属している部活

その部に属している回答者を 1、属していない回答者を 0 とするダミー変数を作成した。

(4) 競技歴

その競技を始めてから今年で何年目なのかを実数で示す。

(5) 部活でのポジション(立場)

回答者の部活でのポジション(立場)に一番近いものをレギュラー、準レギュラー(レギュラーとして出られる場合とそうでない場合がある)、控え(あまり出られない)の 3 つの中から選択してもらった。レギュラーと答えた回答者を 1、当てはまらない回答者を 0 とする「レギュラーダミー」を作成し、同様に「準レギュラーダミー」と「控えダミー」を作成し、使用した。

(6) 部活の所属人数(実数)

マネージャーを除いた部活の選手の人数を記載してもらった。

(7) 部活の指導者数の人数 (実数)

学生コーチを含めない、選手以外の外部の指導者を想定してもらい、指導者がいない場合は 0 人と記載してもらった。

(8) 部活のポジション数 (実数)

V. 分析

1. 仮説 1 から仮説 4 の検討

第 1 段階として、組織におけるレギュラー争いの激しさや指導者数、個人における情緒的コミットメントや競技歴が組織市民行動と組織阻害行動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、組織市民行動と組織阻害行動を従属変数とし、レギュラー争いの激しさ、指導者数、情緒的コミットメント、競技歴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。分析結果を示す (図表 3)。

モデル 1 を見ると、第 1 に、情緒的コミットメントが組織市民行動に有意なプラスの影響を与えていることが示された。これは、組織の一員であることに愛着を持っている個人は組織市民行動を行っていることを示しており、仮説 1 は支持された。

第 2 に、個人の競技歴は組織市民行動に影響を与えておらず、また、体育会部活の指導者数は組織市民行動に影響を与えていないことが示され、仮説 2 と仮説 3 はともに棄却された。

そのほかの項目では、女性よりも男性の方が組織市民行動を行わない傾向にあること、現在のポジションが控えであると組織市民行動を行にくいこと、部員数が多いと組織市民行動を行やすいことが明らかとなった。

次に、モデル 2 を見ると、レギュラー争いの激しさが組織阻害行動に影響を与えていないことが示され、仮説 4 は棄却された。しかし、女性よりも男性の方が組織阻害行動を行う傾向にあること、年齢が高いほど組織阻害行動を行っていること、硬式野球・準硬式野球・バスケットボール・ソフトボールを行っている選手ほど、組織阻害行動を行にくいことが明らかになった。

図表 3 仮説 1 から仮説 4 に関する重回帰分析

変数	組織市民行動		組織阻害行動	
	モデル1		モデル2	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
性別(男性=1,女性=0)	-0.154 **	0.076	0.275 ***	0.112
年齢	0.083	0.022	0.166 ***	0.032
硬式野球ダミー (あてはまる=1)	0.035	0.143	-0.254 **	0.211
準硬式野球ダミー (あてはまる=1)	0.051	0.202	-0.166 **	0.298
軟式野球ダミー (あてはまる=1)	-0.041	0.219	-0.079	0.324
サッカーダミー (あてはまる=1)	0.042	0.145	-0.005	0.214
バスケットボールダミー (あてはまる=1)	0.028	0.134	-0.168 **	0.199
バレーボールダミー (あてはまる=1)	0.099	0.134	-0.056	0.197
アメフトダミー (あてはまる=1)	0.075	0.278	-0.005	0.411
ラグビーダミー (あてはまる=1)	0.046	0.388	-0.035	0.574
アイスホッケーダミー (あてはまる=1)	0.073	0.229	-0.045	0.339
ラクロスダミー (あてはまる=1)	-0.017	0.169	0.032	0.249
ソフトボールダミー (あてはまる=1)	0.077	0.151	-0.188 **	0.223
フライングディスクダミー (あてはまる=1)	0.057	0.175	-0.001	0.259
フィールドホッケーダミー (あてはまる=1)	0.021	0.313	0.043	0.463
ハンドボールダミー (あてはまる=1)	-0.083	0.519	0.021	0.768
競技歴	0.003	0.010	-0.010	0.015
準レギュラーダミー(あてはまる=1)	-0.077	0.081	-0.026	0.119
控えダミー(あてはまる=1)	-0.173 ***	0.078	0.010	0.116
部員数	0.252 ***	0.002	0.077	0.003
指導者数	-0.074	0.025	-0.077	0.037
情緒的コミットメント	0.421 ***	0.029	-0.033	0.043
レギュラー争いの激しさ	-0.015	0.005	-0.118	0.007
定数	2.086		0.689	
調整済み決定係数	0.254		0.084	
F値	5.479***		2.202***	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

2. 交互作用に関する追加分析

競技歴と指導者数は組織市民行動や組織阻害行動に影響を与える要因ではなかったことが判明したが、公益社団法人全国大学体育連合（2014）が大学・短大別に「指導者」に関する調査を行ったところ、回答の約 25%にあたる 33 大学で専門的な指導者不足を挙げており、さらに、本研究の回答者の 47%にあたる 143 名が部活内に指導者がいないと回答している。一方、スポーツと昇進に関する研究を行った大竹・佐々木（2009）によると、スポーツの活動歴が長い従業員ほど、昇進する傾向が示されている。昇進に 1%水準でプラスに有意であることが示されている。このことから、レギュラー争いが激しい状態と掛け合わせた時にどのような影響を与えるのか調べるため、レギュラー争いの激しさと競技歴を掛け合わせた交互作用とレギュラー争いの激しさと指導者数を掛け合わせた交互作用を独立変数に入れ、組織市民行動と組織阻害行動にどのような影響を与えるのか検討する。分析手法は、仮説の検証時に使用した変数に交互作用の変数をそれぞれ独立変数に加え、重回帰分析を実施した。分析結果を図表 4 に示す。

モデル 3 を見ると、レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用項が組織市民行動に有意なプラスの影響を与えており、年齢も組織市民行動に有意なプラスの影響が示された。一方、モデル 4 では、レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項は組織市民行動に影響を与えていないことが示された。

次に、モデル 5 を見ると、レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用項は、組織阻害行動に影響を与えていないことが示されたが、モデル 6 では、レギュラー争いの激しさが組織阻害行動に有意な

図表 4 交互作用項に関する重回帰分析

変数	組織市民行動				組織阻害行動			
	モデル3		モデル4		モデル5		モデル6	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
性別(男性=1,女性=0)	-0.147 **	0.074	-0.154 **	0.076	0.272 ***	0.112	0.274 ***	0.111
年齢	0.103 *	0.021	0.083	0.022	0.157 **	0.032	0.178 ***	0.032
硬式野球タミー (あてはまる=1)	0.031	0.140	0.036	0.143	-0.252 **	0.211	-0.254 **	0.210
準硬式野球タミー (あてはまる=1)	0.045	0.198	0.051	0.202	-0.163 **	0.298	-0.160 **	0.296
軟式野球タミー (あてはまる=1)	-0.041	0.215	-0.041	0.219	-0.079	0.323	-0.076	0.321
サッカータミー (あてはまる=1)	0.051	0.142	0.041	0.146	-0.009	0.214	-0.021	0.213
バスケットボールタミー (あてはまる=1)	0.020	0.132	0.028	0.135	-0.164 **	0.199	-0.162 **	0.197
バレーボールタミー (あてはまる=1)	0.070	0.132	0.099	0.134	-0.043	0.198	-0.050	0.196
アメフトタミー (あてはまる=1)	0.045	0.275	0.074	0.287	0.008	0.414	-0.048	0.420
ラグビータミー (あてはまる=1)	0.025	0.384	0.046	0.390	-0.025	0.577	-0.044	0.571
アイスホッケータミー (あてはまる=1)	0.036	0.229	0.073	0.231	-0.028	0.344	0.073	0.338
ラクロスタミー (あてはまる=1)	-0.057	0.167	-0.018	0.171	0.050	0.252	-0.018	0.250
ソフトボールタミー (あてはまる=1)	0.062	0.148	0.077	0.151	-0.182 **	0.223	0.077 **	0.221
フライングディスクタミー (あてはまる=1)	0.022	0.174	0.057	0.176	0.015	0.262	0.057	0.257
フィールドホッケータミー (あてはまる=1)	0.016	0.307	0.021	0.314	0.045	0.462	0.021	0.459
ハンドボールタミー (あてはまる=1)	-0.090 *	0.510	-0.083	0.520	0.024	0.767	0.022	0.762
競技歴	-0.036	0.010	0.002	0.010	0.008	0.015	-0.040	0.015
準レギュラータミー (あてはまる=1)	-0.071	0.079	-0.077	0.081	-0.028	0.119	-0.035	0.119
控えタミー (あてはまる=1)	-0.147 **	0.077	-0.173 ***	0.078	-0.002	0.116	0.001	0.115
部員数	0.209 **	0.002	0.253 ***	0.002	0.097	0.003	0.109	0.003
指導者数	-0.036	0.025	-0.073	0.026	-0.095	0.037	-0.043	0.037
情緒的コミットメント	0.424 ***	0.029	0.421 ***	0.029	-0.034	0.043	-0.033	0.043
レギュラー争いの激しさ	-0.024	0.004	-0.016	0.005	-0.114	0.007	-0.199 **	0.007
レギュラー争いの激しさ×競技歴	0.180 ***	0.001			-0.082	0.001		
レギュラー争いの激しさ×指導者数			-0.002	0.002			-0.155 **	0.003
定数	1.987		2.085		0.749		0.618	
調整済み決定係数	0.281		0.251		0.087		0.098	
F値	5.942***		5.232***		2.197***		2.379***	

*** 1%水準で有意 ** 5%水準で有意 * 10%水準で有意

マイナスの影響を与えることが示され、さらにレギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項が組織阻害行動に有意なマイナスの影響を与えていることが示された。

3. 因子分析

3-1. 組織市民行動

今回の研究で抽出された5つの因子について検討していく。

まず、因子1について検討していく。因子1に該当する項目は、「部活での仕事を多く抱えている人の手助けをする」「部活上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする」「休んでいる人の部活での仕事を代わりに手伝ってあげる」「同期の部活でのトラブルを進んで手助けする」の4項目である。これらの項目は、仕事やトラブルを抱えている人を手助けすることや代わりに手伝うといった人を援助する意味合いが含まれている。以上のことから、因子1を「援助」因子と命名する（クロンバックのα係数=0.823, 平均値=3.650, 標準偏差=0.766）。

次に、因子2について検討する。因子2に該当する項目は、「不必要に部活中に手を休めないように心がける」「部活中に必要以上の休息をとらないようにする」「部活中は無駄な会話で時間をつぶさな

図表 5 組織市民行動に関する因子分析

質問項目	因子				
	援助	常識行動	配慮	組織外行動	清潔さ
部活での仕事を多く抱えている人の手助けをする	.789	-.001	.022	-.050	-.018
部活上のトラブルを抱えている人を、進んで手助けする	.727	-.023	.134	.029	-.037
休んでいる人の部活での仕事を代わりに手伝ってあげる	.746	.047	-.157	-.005	.120
同期の部活でのトラブルを進んで手助けする	.566	-.037	.221	.025	-.047
不必要に部活中に手を休めないように心がける	.107	.591	-.012	.118	.011
部活中に必要以上の休息をとらないようにする	.070	.782	-.123	.033	.075
部活中は無駄な会話で時間をつぶさないようにする	-.069	.838	.053	-.072	-.060
昼休みや休憩時間を長くとりすぎないように努める	-.057	.701	.118	-.041	-.053
部活での間違いに気が付いたらすぐにそれを正す	.040	-.004	.625	.064	-.052
自分の仕事に注意を行き届かせる	.051	.111	.511	-.098	.141
同期や後輩からの疑問や質問には、丁寧に答える	.017	-.028	.712	-.036	.032
個人的に得た有益な情報を、適切なときに部活に提供する	.043	.035	.587	.138	-.072
自分の部活(組織)が主催する試合の情報を自主的に紹介する	.000	-.032	.076	.680	.098
部活の場以外でも積極的に自分の部活(組織)を宣伝する	-.085	.065	-.062	.920	.011
優秀な人材を自分の部活(組織)に入るように勧める	.090	-.065	.058	.636	-.084
部活では道具をいつもきれいにし、汚さないように努める	-.135	.007	.360	-.014	.525
部活では自分の身のまわりをきれいに掃除する	-.002	-.017	.076	-.006	.707
自分の道具や消耗品を使いやすいように整理し、配置する	.097	-.026	-.160	.025	.782

因子抽出法: 最尤法

いようにする」「昼休みや休憩時間を長くとりすぎないように努める」の4項目である。これらの項目は、不必要に手を休めないことや時間をつぶさないといった部活における常識的な行動という意味合いが含まれている。以上のことから、因子2を「常識行動」因子と命名する(クロンバックの α 係数=0.822, 平均値=3.645, 標準偏差=0.853)。

同様に因子3、因子4についても検討していく。因子3に該当する項目は、「部活での間違いに気が付いたらすぐにそれを正す」「自分の仕事に注意を行き届かせる」「同期や後輩からの疑問や質問には、丁寧に答える」「個人的に得た有益な情報を、適切なときに部活に提供する」の4項目である。これらの項目は、情報を提供することや間違いを正し、疑問に丁寧に答えるといった部活への配慮行動の意味合いが含まれている。その点を考慮して、因子3を「配慮」因子と命名する(クロンバックの α 係数=0.752, 平均値=3.988, 標準偏差=0.678)。

因子 4 に該当する項目は、「自分の部活（組織）が主催する試合の情報を自主的に紹介する」「部活の場以外でも積極的に自分の部活（組織）を宣伝する」「優秀な人材を自分の部活（組織）に入るように勧める」の 3 項目である。これらの項目は、試合情報を自主的に紹介することや宣伝するなど組織にいる時間外の行動の意味合いが含まれている。その点を考慮し、因子 4 を「組織外行動」因子と命名する（クロンバックの α 係数=0.793, 平均値=2.925, 標準偏差=1.069）。

最後に、因子 5 について検討する。田中（2001a）の尺度と項目が一致しているため、因子 5 を「清潔さ」因子とする（クロンバックの α 係数=0.749）。なお、該当する項目は、「部活では道具をいつもきれいにし、汚さないように努める」「部活では自分の身のまわりをきれいに掃除する」「自分の道具や消耗品を使いやすいように整理し、配慮する」の 3 項目である（平均値=3.769, 標準偏差=0.808）。

既存研究では 33 の項目が 5 因子に分かれたが、本研究では 18 の項目が 5 因子に分かれる結果となった。本研究が既存研究と異なる点は、項目数が減少した点である。その理由を研究対象が異なる点から検討する。既存研究の日本語版組織市民行動尺度を作成した田中（2001a）は、西田（1997）や林・大淵（1999）などの研究で使用された組織市民行動尺度はアメリカで作成された尺度の翻訳版を使用していると指摘し、日本の企業・組織において当てはまる尺度を作成したと述べている。つまり、田中（2001a）の尺度は日本の企業や組織で働く従業員向けの尺度である。一方で、本研究は、体育会部活に所属している大学生を対象としている。そのため、「他の部活を尋ねに来た訪問者の応対をする」や「部活の資料や掲示物にまめに目を通して、社内の最新情報を知っておく」といった項目などは大学生に馴染み深い要素ではなく、また「部活上の役割を果たすためには、プライベートを犠牲にする」や「先輩の仕事であっても進んで手伝う」など体育会部活に所属している大学生にとっては、プライベートよりも部活を大切にしたいと感じていることや上下関係を意識して、先輩の仕事を手伝うことは自主的な行動ではないと考えているため、要素に当てはまらなかったと予想される。

3-2. 組織阻害行動

組織市民行動同様に組織阻害行動に関しても、因子分析によって抽出された 2 つの因子について検討する。まず、因子 1 について検討していく。因子 1 に該当する項目は、「先輩の指示に背いた」「先輩に口答えした」の 2 項目である。これらの項目は、部活の先輩に背く行動を行うという意味合いが含まれている。その点を考慮し、因子 1 を「反抗」因子と命名する（クロンバックの α 係数=0.863, 平均値=2.043, 標準偏差=0.963）。

次に、因子 2 について検討する。因子 2 に該当する項目は、「先輩についてのうわさ話をした」「同期についての噂を広めた」「他人に自分の部活についてのひどいことを話した」の 3 項目である。これらの項目は、部活の先輩や同期の噂を広めることや他人に部活についてのひどいことを話すといった迷惑な行動という意味合いが含まれている。その点を考慮し、因子 2 を「迷惑行為」因子と命名する（クロンバックの α 係数=0.718, 平均値=2.491, 標準偏差=0.942）。

田中（2001b）の尺度は、17 の項目（そのうち 1 つは因子負荷量が一定値を満たなかったため省略）が 2 因子に分かれたが、本研究では 5 項目が 2 因子に分かれた点が既存研究と異なる点である。その理由を研究対象が異なる点から検討する。本研究で使用した田中（2001b）の尺度は、Skarlicki & Folger（1997）が作成した尺度を日本語訳したもので、従業員を対象とした尺度である。

一方、本研究の対象は、体育会部活に所属している大学生である。高橋（2008）によると、アマチュア・チームの組織文化の特徴として、協調的文化をあげている。アマチュア・スポーツである大学生の体育会部活は、組織に迷惑をかけまいとする部員が多くおり、「部活の備品・設備を無駄にさせた」

図表 6 組織阻害行動に関する因子分析

質問項目	因子	
	反抗	迷惑行為
先輩の指示に背いた	.772	.042
先輩に口答えした	.975	-.020
先輩についてのうわさ話をした	-.079	.800
同期についての噂を広めた	.026	.708
他人に自分の部活についてひどいことを話した	.114	.523

因子抽出法: 最尤法

や「部活の練習中に備品・設備をわざと壊した」といった組織に悪い影響を及ぼす項目が体育会部活に所属する大学生を対象とした組織阻害行動の要素に当てはまらなかったと予想される。また、荻原ら（2017）は、メンバーや指導者に対してきちんと意見を言うことや考えを伝える「自己開示」経験をしていると、社会人基礎力の「チームで働く力」にプラスの影響を与えると述べている。体育会部活に所属している大学生は、メンバーに対してアドバイスをすることや指導者に対して自分の意見を表明する機会を多く経験しており、チームに対してマイナスとなる行動をしないように心がけていると考えられる。そのため、チームの雰囲気を乱す「意図的に部活中にスマートフォン（携帯）をいじった」や「さぼっている時は辛そうに見せようとした」といった項目が当てはまらない項目としてあがったといえる。

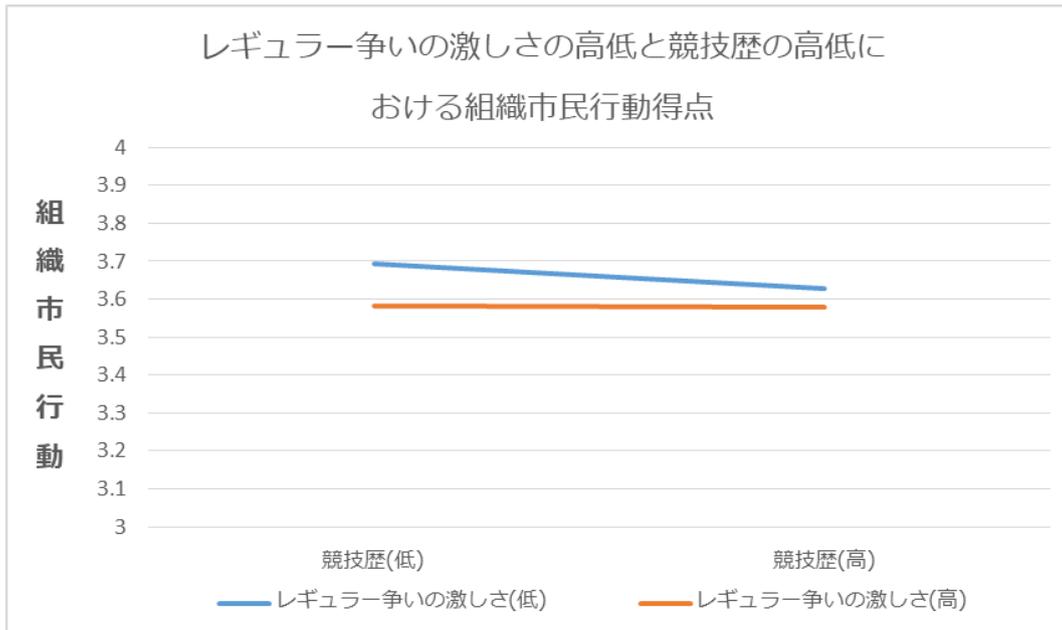
4. 交互作用に関する得点の比較

4-1. レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用項

図表 4 のモデル 3 で有意な結果が得られたレギュラー争いの激しさと競技歴の関係性について検討する。それぞれの項目の中央値よりも高い群と低い群の 2 つに分け、**2×2 の 4 タイプを抽出した**。そのタイプにおける組織市民行動の平均得点を算出し、グラフにしたものが図表 7 である。

競技歴が長い場合、レギュラー争いの激しさの高低は組織市民行動に影響を与えないことが示された。（低群=3.694→3.629；高群=3.580→3.579）。これにより、図表 4 のモデル 3 で数値として有意な結果が得られ、レギュラー争いの激しさが激しいほど、競技歴が組織市民行動に与える効果が高まるという交互作用効果はほとんど確認されない結果となった。

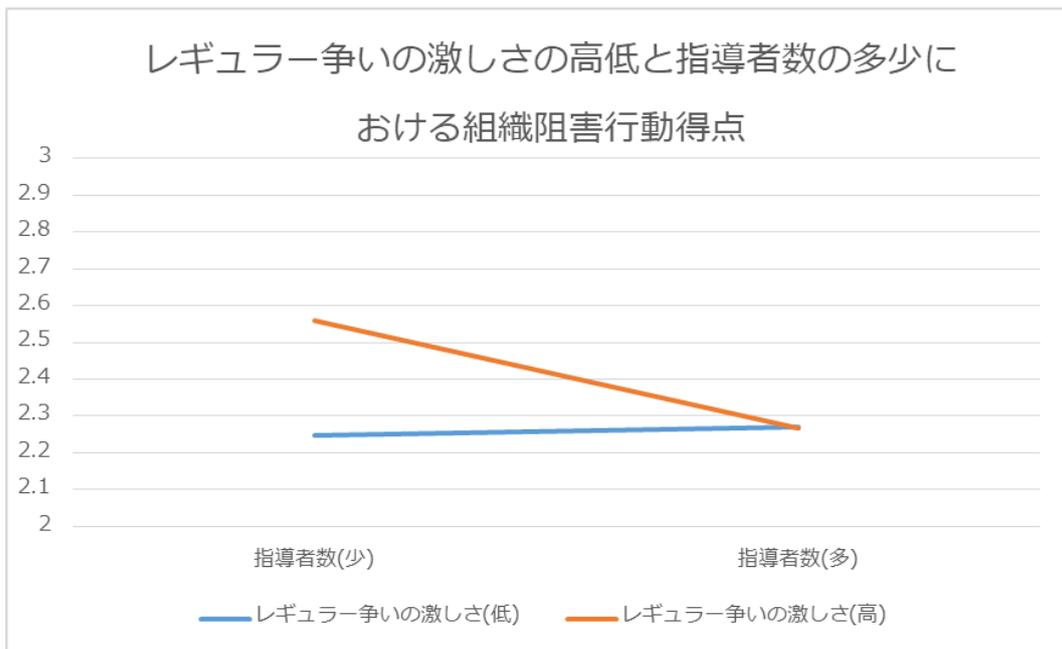
図表 7 レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用に関する組織市民行動得点



4-2. レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項

モデル 6 で有意な結果が得られたレギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項について検討する。それぞれの項目の中央値よりも高い群と低い群の 2 つに分け、2×2 による 4 タイプに分けた。そのタイプにおける組織阻害行動の平均得点を算出し、グラフにしたものが図表 8 である。レギュラー争いが激化しない場合、指導者数が多くなっても組織阻害行動の得点は、ほとんど変化しない（低群=2.248→2.270）。一方で、レギュラー争いの激しさが高い場合は、指導者数が多くなることによって、組織阻害行動の得点が 2.558 から 2.267 へ低下する。

図表 8 レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用に関する組織阻害行動得点



5. ポジションにおける得点の比較

5-1. 組織市民行動の得点

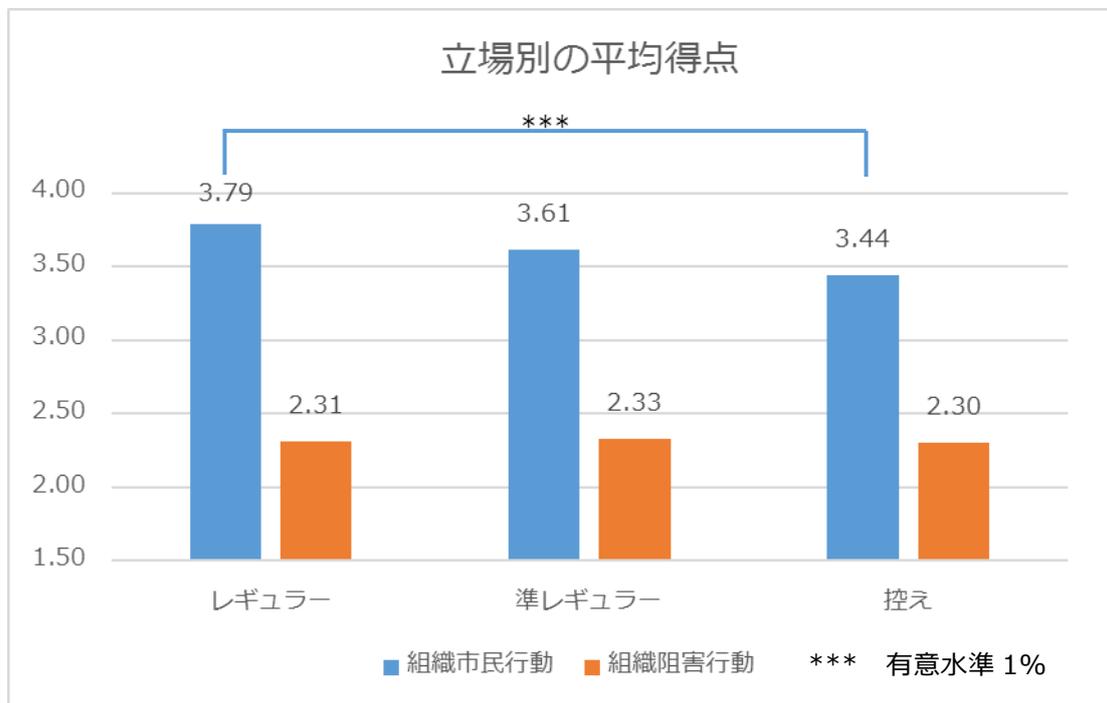
西田（1997）において、社内における地位の高さが組織市民行動にプラスの影響が及ぼされることが示されている。地位の高さは責任の重さと関係しており、体育会部活の立場ごとに組織市民行動を行う程度が異なるのではないかと考え、それぞれのポジション（立場）ごとの組織市民行動得点について検討する。ポジションごとに組織市民行動のスコアを見た一元配置分散分析を実施した。それぞれのポジションにおける組織市民行動の平均得点を算出し、グラフにしたものが図表9である。

分析の結果、ポジションごとにおける組織市民行動得点に有意水準1%以内の有意な結果が得られ、このグラフからレギュラーの選手であるほど組織市民行動得点は高く、控えの選手であるほど組織市民行動得点が低いと言える。

5-2. 組織阻害行動の得点

田中（2008）は、職位が高いほど反社会的行動（深刻な阻害行動）を取る傾向があることを示している。組織における職位は、体育会部活における立場と関連しており、組織市民行動得点と同様にポジション（立場）ごとに組織阻害行動を行う程度が異なるのではないかと考え、それぞれのポジションごとの組織阻害行動得点について検討する。分析手法は、ポジションを因子とし、組織市民行動得点を従属変数リストとする一元配置分散分析を実施したが、ポジションごとにおける組織阻害行動得点に有意な結果が得られず、ポジションごとでは組織阻害行動に影響を与えていないことが示された。

図表9 ポジション（立場）ごとの平均得点



6. 部活ごとにおける得点の比較

6-1. 組織市民行動得点

本研究では、多くの体育会部活を対象としてきたが、その部活ごとに組織市民行動を行う程度が異なるのではないかと予想したため、それぞれの部活ごとにおける組織市民行動得点について検討する。

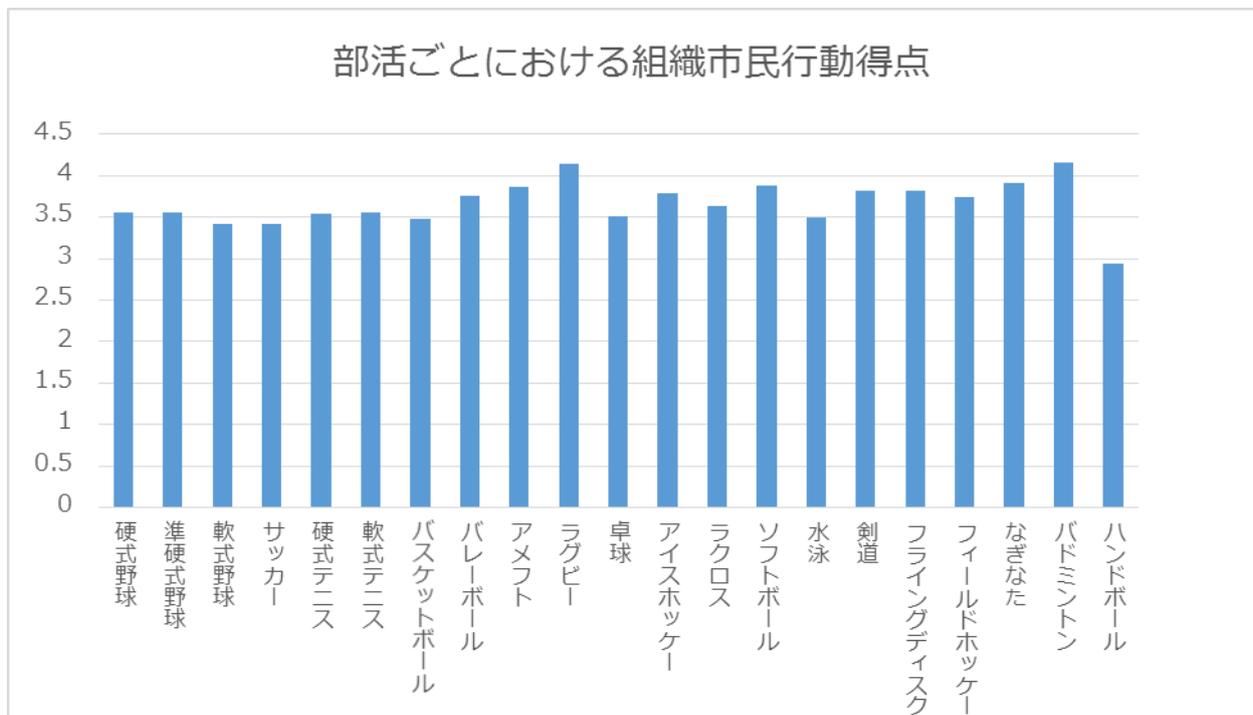
部活ごとに平均点を比較した結果が図表 10 である。図表から、ラグビー部とバドミントン部に所属している大学生が 4.1 点と最も高くなり、ハンドボール部に所属している大学生の得点が 2.9 点と最も低い結果となった。

6-2. 組織阻害行動得点

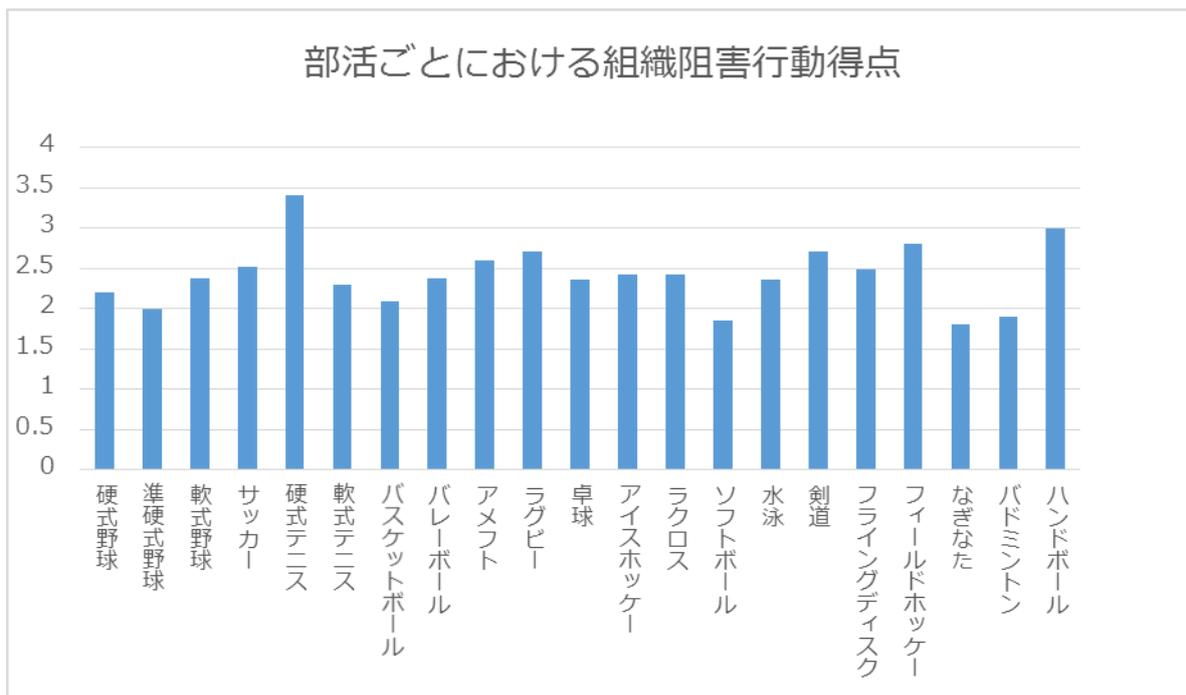
次に、組織市民行動と同様に部活ごとに組織阻害行動を行う程度が異なるのではないかと予想したため、それぞれの部活ごとにおける組織阻害行動得点について検討する。結果を図表 11 に示す。

平均点を比較した結果、硬式テニス部に所属している大学生は 3.4 点と最も高く、ソフトボール部となぎなた部に所属している大学生が 1.8 点と最も低いことが明らかになった。

図表 10 部活ごとにおける組織市民行動得点



図表 11 部活ごとにおける組織阻害行動得点



VI. 考察

1. 仮説の検討

仮説 1：情緒的コミットメントが高いと組織市民行動にプラスの影響を与える。

仮説 1 は支持された。所属している部活に自分自身が所属していると強く感じ、組織に愛着を感じている部員は、組織に協力的な行動をするように心がけると予想される。その結果、情緒的コミットメントが高い部員は、組織市民行動を行うと考えられる。

仮説 2：現在続けている競技の競技歴が長ければ長いほど、組織市民行動にプラスの影響を与える。

仮説 2 は棄却された。図表 3 の重回帰分析により、性別や控えの選手であることが組織市民行動にマイナスの影響を、部員が多い組織であることがプラスの影響を与えていることが示された。また、田中（2012）は、性格特性としての調和性や誠実性が組織市民行動を規定する要因であり、従業員が性格的に調和性や誠実性が強い場合、組織市民行動を行いやすいとしており、高岡・佐藤（2014）では、一般学生と比較して体育会学生は調和性と誠実性が高いことを示している。これらの先行研究から、競技歴が組織市民行動と関係をしているのではなく、性別や組織の部員数、立場などの要因が組織市民行動に関係を与えたのではないかと考えられる。

仮説 3：所属する部活の指導者数が少なければ少ないほど、組織市民行動にプラスの影響を与える。

仮説 3 は棄却された。Organ（1988）は、組織市民行動に従業員が行う任意の行動のうち、正式な職務の必要条件ではない行動で、それにより組織の効果的機能を促進する行動と定義している。組織の指導者数が多いと、部員一人あたりの指導者数の割合は高くなる。このことにより、部員は組織市民行動を行わなくてもよいと考えるのではないかと予想できるため、指導者数の多少は、組織市民行動に影響を与えなかったと考えられる。

仮説 4：レギュラー争いが激しいほど、組織阻害行動にプラスの影響を与える。

仮説 4 は棄却された。体育会クラブ活動に関する研究を行った松山 (2012) は、Allen & Meyer (1990) の愛着的 (情緒的) コミットメントが高いと、モチベーションが高まると述べている。また、高橋 (2008) は、アマ型組織 (アマチュア・チーム) は、所属チームの勝利に貢献する喜びや純粋にプレーしたいという動機の充足を求め、努力を行うなどチームへの貢献や純粋動機をより重視していることを指摘している。つまり、体育会部活に所属している学生は、チームの勝利という共通の目的を持ち、高いモチベーションを持ちながら競技に取り組んでいると考えられる。また、高岡・佐藤 (2014) によって、体育会学生の方が一般学生よりも外交的であり、利他的に行動しやすい傾向であることが示された。これらの先行研究から、組織内に迷惑行動を行う部員がいる一方で、他のポジションのメンバーに迷惑をかけまいとする部員も多く存在していると予想され、組織阻害行動に影響を与えないと考えられる。

2. 交互作用項について

2-1. レギュラー争いの激しさ×競技歴が組織市民行動に与える影響

重回帰分析において、レギュラー争いの激しさと競技歴の交互作用が組織市民行動にプラスの影響を与えていることが数値として示されたが、個人の競技歴の長短とレギュラー争いの激しさの強弱の 4 タイプに分けて平均の比較をしたところ、交互作用効果がほとんど確認されなかった。高橋 (2008) は、アマチュア型組織の組織文化を協調的だと述べているが、組織風土・文化の規定因に関する研究を行った松尾 (1996) によると、組織風土・文化の規定因として環境などの外的要因、組織構造などの組織的影響、個人的影響、全社的な経営成果の影響、特定の成功体験の影響の 5 つをあげている。

大学の体育会部活における組織風土は、組織内競争における部員数や組織内の雰囲気、部員の加入や卒業により、組織文化の規定因である外的要因や組織的影響といった変化する側面はあるものの、組織へ協力する姿勢などの協調的な側面は残っているものと考えられる。そのため、レギュラー争いが激しい場合であっても、競技歴の長さに関わらず、組織市民行動をしていると予想される。

2-2. レギュラー争いの激しさ×指導者数が組織阻害行動に与える影響

重回帰分析において、レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用が組織阻害行動にマイナスの影響を与えていることが示された。林・高橋 (2002) によると、競争度の高い職場に所属する従業員ほど評価に納得していることが示されている。さらに、その理由として、日頃から競争にさらされている従業員は、競争によって個人間に評価に差が生じることを当然の事態として受け止め、たとえ低い評価を得たとしても、その結果を受け入れる耐性が準備できているため、評価に納得していると述べている。これは、体育会部活に所属している大学生においても当てはまると考えられる。さらに、レギュラー争いが激しく、指導者数が多い組織は、指導者からのチェックを感じやすく、試合に出場するためには、組織を阻害するような行動を控えるようになると考えられるため、組織阻害行動にマイナスの影響を与える結果が得られたと予想される。

3. ポジション (立場) ごとにおける平均の比較

3-1. 組織市民行動得点

組織市民行動の平均得点は、1%水準で差があり、高い順にレギュラーの選手、準レギュラーの選手、

控えの選手となった。

山崎ら(2008)によると、車いすバスケットボール選手のレギュラー選手は、準レギュラーを含む非レギュラー選手に比べ、競技意欲の得点が高いことが示されている。また、ポジション(立場)ごとに情緒的コミットメントの平均得点の比較に関し、一元配置分散分析を使用して行ったところ、有意水準1%以内の有意な結果が得られ、平均得点は高い順にレギュラーの選手、準レギュラーの選手、控えの選手となった。つまり、レギュラー選手であるほど組織へのコミットメントが強く、競技に対するモチベーションが高くなり、組織に対する協力的な行動を行いやすいと考えられ、控え選手は、組織への愛着がわきつつある部員がいると考えられるが、レギュラー選手に比べると現状では愛着が低くなっており、組織市民行動の得点が低くなっていると予想される。

3-2. 組織阻害行動得点

組織阻害行動の平均得点は、有意な結果が得られず、ポジション(立場)が組織阻害行動に影響を与えていないことが示された。それぞれのポジション(立場)ごとの得点を見ると、レギュラーの選手が2.312点、準レギュラーの選手が2.329点、控えの選手が2.301点とほとんど変わらない。

高橋(2008)は、プロ型組織(プロスポーツ・チーム)と比較したアマ型組織(アマチュア・チーム)の組織文化は、協調的文化であると指摘している。さらに、チームの成果が好調でも不振でも全員がチームに自分なりの貢献が出来ていると感じているため、連帯感が促進されるようになると述べている。このことから、自分がどのポジション(立場)であろうと、チームに貢献するために組織にマイナスとなる行動をしないよう心がけていると考えられ、ポジション(立場)は、組織阻害行動得点に影響を与えないと考えられる。

4. 部活ごとにおける平均の比較

4-1. 組織市民行動得点

部活ごとにおける組織市民行動の平均得点に関し、比較をしたところ、ハンドボール部に所属している大学生の得点が3点未満だったものの、それ以外の部活に所属している大学生の得点は3.5点以上の得点を確認されるなど、部活による組織市民行動の違いはあまり見られなかった。

動機的側面から組織市民行動を捉えた潮村・松岡(2005)は、達成動機、親和動機、権力動機の3つと組織市民行動の関連性を研究している。その中で、達成動機の側面から組織市民行動が行われるのは、組織市民行動が成功のためには欠かせない行動であると見られており、役割外の行動ではなく成功への鍵となる行動だと述べている。そのため、親和動機の側面から、人々や組織との関係を維持するために組織市民行動を行っていることが示されている。

体育会部活でもさまざまな動機を持った部員が所属しているが、サークルや同好会と比較して、体育会部活の部員は、達成動機や親和動機が相対的に強く、それゆえにそれらに基づいて組織市民行動を行っていると考えられる。そのため、体育会部活に所属していれば、組織市民行動を自然に行う行動と捉えており、部活ごとでの違いがなかったと考えられる。

4-2. 組織阻害行動得点

組織阻害行動の平均得点を部活ごとに比較したところ、硬式テニス部やハンドボール部はそれぞれ3.4点、3.0点であった。その一方で、ソフトボール部やなぎなた部は1.8点と点数が低く、部活による組織阻害行動の違いが確認された。体育会部活には、集団競技と個人競技があり、それぞれの部活

には異なる要素があると考えられる。集団競技は、チームとして戦うため、個人が組織に悪影響を及ぼす行動をしてしまうと、組織内の他の部員に対しても影響を与えてしまい集団のパフォーマンスが低下する可能性がある。

一方で、個人競技は、個人で戦うため、組織に悪影響があろうと、自分のパフォーマンスが低下するわけではないため、組織阻害行動を起こしたとしても問題ないだろうという意識が生まれている可能性がある。そのため、部活特性の違いにより、組織阻害行動の得点に影響を与えたと考えられる。

VII. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的なインプリケーションを 3 点挙げる。

1 点目に、組織市民行動や組織阻害行動に関する研究において、大学生の体育会部活を研究対象にしたことである。既存研究の多くは、社会人に対して行われており、大学生でかつ体育会部活に焦点をあてた研究が少ない。また、組織市民行動は河津ら（2012）が大学スポーツチームに対し、研究を行っていたが、組織阻害行動は大学生や体育会部活を対象とした研究は行われていなかった。今回の研究で、尺度構成が変化したことから、大学生と社会人では行動特性が異なることが判明した。その点で、研究対象を大学生の体育会部活に絞った本研究は、体育会部活研究の核心に迫ったといえる。

2 点目に、集団部活を中心に多くの部活に研究対象を広げたことである。高校生の部活や体育会部活に関する既存研究はあったが、多くの研究は 1 種目に限定して行われており、多種目に焦点を当てた研究が少ない。今回の研究では、21 の体育会部活を研究対象にし、部活ごとの組織市民行動および組織阻害行動にどのような影響を与えているかを検討した結果、いくつかの部活で組織阻害行動に有意な結果が表れた。所属部活ごとの行動に着目をした点で、組織市民行動および組織阻害行動の研究に寄与できたといえる。

3 点目に、組織内競争の概念に着目をし、組織内競争が個人の行動に対して与える影響を見た点である。組織内競争というテーマは、企業組織においても存在する概念であるが、実証研究はあまり進んでいない。その状況の中で、本研究において大学生のアマチュアスポーツの観点から組織内競争をレギュラー争いの激しさとして概念化し、研究を進めた。本研究では、レギュラー争いの激しさだけでは個人の行動に影響を与えず、レギュラー争いの激しさと指導者数が掛け合わさることで個人の行動に影響を与えていることが示された。この点が企業組織においても当てはまるのか否か、今後の研究で明らかにすべき点ではあるが、体育会部活の組織内競争を表すレギュラー争いの激しさに注目をした点で、組織内競争の研究に貢献できたといえる。

2. 実務的インプリケーション

大学の体育会部活をはじめとするスポーツチームの監督及び指導者に対する本研究の実務的なインプリケーションを 2 点挙げる。1 点目に、大学生の体育会部活における指導者数がレギュラー争いの激しいと、個人の行動に影響を及ぼすことが明らかとなったことである。本研究では、レギュラー争いの激しさと指導者数の交互作用項が組織阻害行動にマイナスの影響を与えることが分かり、さらに詳しく見た場合、レギュラー争いが激しくない時に指導者数が多くても組織阻害行動をより行っている可能性がある事が判明した。レギュラー争いがあまり激しくない、つまり競技に必要な最低人数しかいない少人数の組織の監督や指導者は選手が組織阻害行動を行わないよう、一人一人と綿密なコミュニケーションをとることや、定期的なミーティングでチーム状況をいち早く把握し、組織阻害

行動を行わないような組織の雰囲気づくりを行っていくことが改善策である。

2 点目に、ポジション（立場）で組織市民行動得点が異なることである。本研究では、レギュラーの選手ほど組織市民行動を行いやすく、控え選手ほど組織市民行動を行いにくいことが判明した。

レギュラーではない選手は、ライバル選手であろうとなかろうとその選手にアドバイスすることで、部活中に無駄な時間を過ごさず、さらにはレギュラーの選手に近づくことが出来るのではないかと予想される。監督や指導者は、レギュラー争いを激しくさせるために部員に対し、一定の成績を残しているレギュラーの選手が組織に協力的な行動をしているという事実をチーム内に浸透させ、準レギュラーや控えの選手に対して、より組織に協力的な行動を促すことがレギュラー争いを激化させることにつながるだろう。

VIII. 研究の課題と今後の課題

本研究では、競技ごとのポジション数を回答者に回答させたが、軟式テニス部や卓球部・水泳部といった個人戦と団体戦の両方がある場合にどのように回答をすべきなのか統一できなかったことが問題点の1つとして挙げられる。今回は、松井（2014）の研究を参考にしながらあてはめたものの、考え方によっては軟式テニスも集団競技と捉えることが可能であるため、今後の研究で明確にしていく必要がある。また、本研究で用いた変数であるレギュラー争いの激しさは、部員数をポジション数で割り算しているため、ポジション数の回答が異なればレギュラー争いの激しさが変わる。今後の研究では、ポジション数を個人戦と団体戦のどちらを想起させるのか統一することで、よりレギュラー争いの激しさに関する研究の精度を向上させられるだろう。さらに、本研究では、体育会部活における環境を考慮せず、また、サークル組織との比較を行わなかった。設備の充実度や学校のサポート体制の状況といった環境面の要因は、組織市民行動や組織阻害行動といった行動に影響を与える可能性があるため、今後の研究においては、組織環境についても着目することで、体育会部活における個人の行動をより詳細に研究できると考えられる。

サークル組織との比較に関しては、組織市民行動および組織阻害行動の得点の比較の際に本研究の対象となった体育会部活と比べたときに得点差に特徴が現れる可能性があるため、今後の研究で考慮したい点である。

IX. あとがき

本稿の執筆にあたり、貴重な時間を割いてアンケートに回答していただいた324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。皆様には質問票の拡散、卒業論文に関する意見などをいただいたことは、研究の励みとなりました。

そして、何よりも本稿の執筆に際し、親切にご指導くださいました西村孝史准教授に感謝申し上げます。論文の書き方や分析方法など研究の基本的な部分から丁寧に教えていただいたことで、充足感のある卒業論文を執筆することが出来ました。

卒業論文は、個人で進めるものと捉えがちですが、研究室の仲間と励ましあったことで本稿を書きあげることが出来ました。私は、野球を続けてきた中で人とのつながりを感じ、大切にしてきましたが、ゼミにおいても当てはまることだと強く実感いたしました。大切な仲間と共に卒業論文を執筆できたことに感謝し、あとがきとさせていただきます。

X. 参考文献

- Allen, N. J, and Meyer, J. P. (1990) “The measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization” , *Journal of Occupational Psychology*, Vol.63, pp. 1-18.
- Folger, R. and Baron, R. A. (1996) “Violence and hostility at work: A model of reactions to perceived injustice” . In G.R. Van den Bos & E. Bulatao (Eds.), *Violence on the job: Identifying risk and developing solutions*, pp.51-85. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- 萩原 悟一・下園 博信・竹下 俊一・前田 博子・隅野 美砂輝(2017)「大学生ラグビー選手を対象とした競技活動経験と社会人基礎力の関連」『スポーツ産業学研究』Vol. 27, No. 2, pp. 177-183.
- 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：準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.
- 林 洋一郎・大淵 憲一(1999)「従業員の組織に対する公正知覚と組織志向-経済的交換モデルと集団価値モデル-」『産業・組織心理学研究』Vol. 12, pp. 99-110.
- 林 洋一郎・高橋 潔(2002)「成果主義人事制度と評価の公平感との関連性-職場の競争的雰囲気注目して-」『経営行動科学』Vol. 16, No. 1, pp. 15-24.
- 石橋 貞人(2016)「職務特性・職務満足が組織市民行動へ与える影響」『日本経営工学会論文誌』Vol. 66, No. 4, pp. 309-316.
- 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』Vol. 4, No. 1120, pp. 117-134.
- 公益社団法人 全国大学体育連合(2014)「大学・短大における課題スポーツ活動支援に関する調査結果報告書」pp. 1-66.
- 倉谷 尚孝・城戸 康彰(2006)「行政組織における組織コミットメント - 組織コミットメントの先行要因と結果要因の実証研究 - 」『産能大学紀要』Vol. 26, No. 2, pp. 55-71
- 松井 幸太(2014)「高校運動部活動における生徒の内発的動機づけと指導者のフィードバック行動および生徒と指導者の関係 - 性別・学年・競技水準・競技種目からの検討 - 」『聖泉論叢』No. 22, pp. 71-83.
- 松尾 睦(1996)「組織風土の規定因に関する研究」『産業・組織心理学研究』Vol. 10, No. 1, pp. 75-87.
- 松尾 睦(2002a)「組織内部の競争と強調がイノベーションに及ぼす影響：営業部門の実証研究」『日本経営学会誌』第 8 号, pp. 54-65.
- 松尾 睦(2002b)『内部競争のマネジメント：営業組織のイノベーション』白桃書房.
- 松山 一紀(2012)「内在化コミットメントの特質」『商経学叢』Vol. 59, No. 2, pp. 483-499.
- 三崎 秀央(2006)「組織的公正と組織の価値観に関する一考察」『商学論集』Vol. 75, No. 1, pp. 19-35.
- 守島 基博(2004)「成果主義は企業を活性化するか」『日本労働研究雑誌』No. 525, pp. 34-37.
- 西田 豊昭(1997)「企業における組織市民行動に関する研究-企業内における自主的な行動の原因とその動機-」『経営行動科学』Vol. 11, No. 2, pp. 101-122.
- 大木 清弘・中川 功一(2010)「多国籍企業における組織内競争導入の効果-企業内における自主的な行動の原因とその動機-」『組織科学』Vol. 43, No. 3, pp. 4-17.
- 大竹 文雄・佐々木 勝(2009)「スポーツ活動と昇進」『日本労働研究雑誌』No. 587, pp. 62-89.
- Organ, D. W. (1988) “Organizational citizenship behavior: *The good soldier syndrome.*” Lexington

Books.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., and Fetter, R. (1990) "Transformational leader behaviors and their effects and their effects of followers trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors." *Leadership Quarterly*, Vol.1, pp.107-142.
- 佐藤 博樹・藤村 博之・八代 充史(2015)『新しい人事労務管理—第5版—』有斐閣アルマ pp.78-79.
- 仙波 亮一・原口 泰彦(2014)「新たな組織機能阻害行動尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島マネジメントレビュー』No.10, pp.1-19.
- 潮村 公弘・松岡 瑞希(2005)「組織市民行動を規定する集団的アイデンティティ要因と動機要因の探索 - 職場集団と大学生集団との比較から - 」『人文科学論集. 人間情報学科編』No.39, pp.27-47.
- Skarlicki, D. P. and Folger, R. F. (1997) "Relation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice." *Journal of Applied Psychology*, Vol.82, pp.434-443.
- Skarlicki, D. P. and Folger, R. F. (1999) "Personality as a moderator in the relationship between fairness and relation." *Academy of Management Journal*, Vol.42, pp.100-108.
- 鈴木 竜太(2001)「コープこうべの店舗における組織コミットメントとその決定要因 - 組織文化とリーダー行動を中心として - 」『経営行動科学』Vol.14, No.3, pp.129-141.
- 高木 浩人(2003)「多次元概念としての組織コミットメント—先行要因、結果の検討」『社会心理学研究』Vol.18, No.3, pp.156-171.
- 高橋 潔(2008)「内部・外部労働市場における職業能力評価の役割」『日本労働研究雑誌』No.577, pp.4-16.
- 高岡 しの・佐藤 寛(2014)「体育会男子学生のパーソナリティ—5 因子モデルに基づいた一般男子学生との比較」『関西大学『社会学部紀要』』Vol.45, No.2, pp.279-287.
- 田中 堅一郎(2001a)「組織市民行動—測定尺度と類似概念, 関連概念, および規定要因について—」『経営行動科学』Vol.15, No.1, pp.1-28.
- 田中 堅一郎(2001b)「職場に対する従業員のささやかな抵抗: 組織阻害行動とその規定要因の研究」『経営行動科学』Vol.14, No.2, pp.87-97.
- 田中 堅一郎・外島 裕(2003)「組織機能を阻害する従業員の行動についての面接調査: 従業員の機能を阻害する従業員の「困った」行動に関する研究(3)」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』Vol.6, pp.2-8.
- 田中 堅一郎・外島 裕(2005)「日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』Vol.18, No.1, pp.11-19.
- 田中 堅一郎(2007)「成果主義的人事施策は組織の機能を阻害するか」『経営行動科学』Vol.20, No.3, pp.355-362.
- 田中 堅一郎(2008)『荒廃する職場/反逆する従業員—職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究』ナカニシヤ出版.
- 田中 堅一郎(2012)「日本の職場にとっての組織市民行動」『日本労働研究雑誌』Vol.54, No.627, pp.14-21.
- 山田 理絵・泉 キヨ子・平松 知子・加藤 真由美・正源寺 美穂(2007)「臨床看護師の直観と病院, 経験年数, 職種との関係性の検討」『日本看護管理学会誌』Vol.20, No.2, pp.40-47.
- 山口 裕幸(1992)「成員間の競争意識が活性化した集団における全体連合の形成」『心理学研究』Vol.62, No.3, pp.357-363.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2017 年度卒業論文

山崎 先也・篠木 賢一・柳井 義裕・竹藤 八恵・松原 秀治・徳永 幹雄(2008)「車椅子バスケットボール選手の心理的競技能力～レギュラー選手と非レギュラー選手の比較～」『第一福祉大学紀要』No. 5, pp. 123-126.

ディスクォリタスリサーチ(2016)「体育会学生の就職活動調査」

http://www.disc.co.jp/uploads/2016/08/Athlete-Students-Report_201608.pdf

アクセス日：2017 年 9 月 7 日

日刊スポーツ(2015)「中日谷繁監督また兼任 秋季練習に捕手指導者不在」

<http://cf-origin-bitisle-cache.nikkansports.com/baseball/news/1552530.html>.

アクセス日：2017 年 7 月 15 日

日刊スポーツ(2017)「阪神金本劇的 100 勝 福留サヨナラ呼ぶ気迫バント」

<https://www.nikkansports.com/baseball/news/1841075.html>. アクセス日：2017 年 7 月 17 日

¹ 日刊スポーツ(2017)において、阪神の福留選手が自分の判断でバントを選択し、その行動が勝利に結びついたことが記されている。

² 日刊スポーツ(2015)において、中日の秋季キャンプにおいて指導者が少なくなった場合に組織を効率的に機能させることが記されている。

³ 排除した 11 項目とは別の項目である「先輩に口答えした」において、床効果が確認されたが、標準偏差の数値は 1 以上の数値が確認された。これは、部活の構成員に多様な考えがあるという特徴を示しており、その項目が体育会部活ならではの項目であると判断し、この項目は排除せずに今後の研究でも使用している。