

平成 18 年度  
順天堂大学大学院スポーツ健康科学研究科 修士論文

# 野球部における 部員のコミットメントについて

スポーツ科学領域  
コーチング科学専門分野  
菊地 啓太

論文指導教員 中島 宣行 助教授

合格年月日 平成 19 年 3 月 5 日

論文審査員 主査 中島 宣行

副査 伊藤 政男

副査 水野 基樹

## 目次

第1章 序論	5
第1節 わが国の野球の歴史と学生野球の位置づけ	5
第2節 学生野球における部員数の増加とその背景	6
第3節 部員数増加がもたらす問題	10
第2章 関連文献の考証	12
第1節 運動部活動への参加・継続・退部に関する研究	12
第2節 組織コミットメントに関する研究	16
第3節 スポーツ・コミットメントに関する研究	18
第3章 本研究の目的	22
第4章 予備調査	23
第1節 予備調査の目的	23
第2節 調査方法	23
第3節 予備調査の分析結果	24
第5章 本調査	27
第1節 本調査の目的	27
第2節 調査方法	27
第3節 各コミットメントの関連	28
第4節 基本的属性にみたコミットメントの比較	28
第5節 基本的属性とコミットメントの関連	29
第6章 結果	31
第1節 各コミットメントの関連	31
第2節 基本的属性にみたコミットメントの比較	31
第3節 基本的属性とコミットメントの関連	32
第7章 考察	34
第1節 各コミットメントの関連	34
第2節 基本的属性にみたコミットメントの比較	34
第3節 基本的属性とコミットメントの関連	45
第4節 全体的考察	45
第8章 結論	49

第9章 要約	.....	50
謝辞		
参考および引用文献		
Summary		
資料		

## 第1章 序論

### 第1節 わが国の野球の歴史と学生野球の位置づけ

現在、わが国の野球の競技人口はおよそ 600 万人ともいわれているが<sup>註1)</sup>、長らくスポーツ界における中心的存在として認識されながらも、サッカーを中心とした他競技の台頭や娯楽の多様化などの影響を受け、プロ野球を中心にその人気の衰えが叫ばれて久しい。

一方で、衰退傾向にある我が国の野球界の中でも学生野球はその中核を担ってきた。わが国に初めて野球が紹介されたのは 1873 年に現在の東京大学の前身である第一大学区第一番中学（あるいは開成校。以下、一高）<sup>註2)</sup>だとされており<sup>5) 20) 54) 55) 73)</sup>、1934 年に職業野球（現在のプロ野球）球団が発足する<sup>45)</sup> かなり以前から学生野球が中心をなしていた<sup>5) 20) 32) 54) 55) 66)</sup>。野球の渡来当時の学生野球の中心的存在はルーツ校でありエリート養成の基盤として位置づけられた一高であり、野球部の活動もその校風や学生のエリート意識や武士道精神と結びついたことで<sup>21) 28) 55) 73)</sup>、勝利至上主義や修養・鍛錬などといった精神主義が日本野球の真髄として確立されていった<sup>54) 55)</sup>。一高精神は定期戦や大会を通じて中等学校野球界に伝播した<sup>45) 73)</sup>。その後、早稲田大学と慶應義塾大学が学生野球の中心的存在となり<sup>20) 32) 73)</sup>、両校は勝利至上主義の上に「フェアプレー」や「スポーツマンシップ」といった倫理観を形成し、野球界に影響を及ぼしていった<sup>54) 55)</sup>。

長嶋茂雄がプロ入りした 1950 年代以降、中心は学生野球からプロ野球へと移行していき、特

---

註1) カテゴリーによってはデータベースが整理されていないものもあることから、正確な競技人口を把握するのは難しく、また野球という競技において全カテゴリーを統括する団体がいないため、正確な競技人口は定かではない。

註2) 野球の伝来については 1872 年説、1873 年説など諸説があり、ルーツ校とされる現在の東京大学の当時の名称も文献によって様々である。その後も学制および教育法令に伴って度々その名称を変更しているが、当時のわが国の野球について記した文献においては第一高等学校（あるいは第一高等中学校）の略称である「一高」と記されることが多いため、本研究においてもそれに倣って一高とした。

に近年では度々指摘される大学野球の人気低迷にみられるように学生野球は徐々に衰退していき、2006年の全国高等学校野球選手権大会ではスター選手の出現により、減少傾向にあった入場者総数は回復しつつあり<sup>44)</sup>(図1)、特に高校野球はいまだ根強い支持を得ている。その背景として、高校野球が他のアマチュアスポーツでは類を見ない頻度でテレビや新聞といったメディアへの露出を維持し続けていることが考えられるが、同時に、マスメディアが技術的に未熟な高校生の野球を面白くかつ感動的なものとしてしまう認識の枠組みと価値観を提供し<sup>4)</sup>、学生野球を精神修養の場とする認識を広めるに至ったともいえよう。

## 第2節 学生野球における部員数の増加とその背景

### (1) 部員数の増加

さて、わが国においては少子化が重要な問題として認識されている。高等学校の生徒数は1989年度をピークに減少し、高校生の運動部加入率や運動部に加入する生徒数が低減しているという報告<sup>13)14)</sup>からはスポーツも少子化問題とは無関係ではないと思われるが、その一方では野球が運動部加入率と運動部員数において増加をみせている唯一の種目であると報告されている<sup>13)</sup>。日本高等学校野球連盟<sup>42)43)</sup>(以下、高野連)の報告からは、高野連における硬式野球の登録部員数や1校あたりの平均部員数、継続率が増加あるいは上昇している(図2、図3)。

また、高校野球と同じ学生野球にカテゴライズされる大学野球というカテゴリーで中心的存在を担ってきた東京六大学野球連盟では、2000年度の登録部員数が545人、1校あたりの平均部員数が90.8人であったが、以降は部員数、平均部員数ともに年々増加し、2005年度には登録部員数が680人、1校あたりの平均部員数は113.3人に増加している<sup>67)68)69)70)71)72)</sup>(図4)。一つのリーグの現状のみで大学野球全体の実態に言及することはできないが、第2節でふれるように、

選手の分散化が進みつつある大学野球の現状を踏まえると、地域にかかわらずブランド化されたチームや、高い競技水準や成績を保つチームに選手が集まっていくことは十分に想定されることであろう。

## (2) 学生野球を取り巻く環境

部員数の増加について想定されるその背景として、高校野球が学生スポーツの中でもとりわけ華やかな舞台である<sup>12) 51) 76)</sup>ことや、選手が華やかな舞台で活躍して脚光を浴びたいと考える<sup>57)</sup>者が少なくないことが考えられる。

また、メディアへの露出が期待される高校野球が学校経営において有効なツールとなっていることで学校が選手集めに熱心になることや<sup>62)</sup>、選手が甲子園やその先に広がる道を求めて学校を選択している<sup>57)</sup>ことから、強豪校に選手が集まりやすいと思われる。強豪校の中には部員数を制限して少数精鋭の活動を行っているケースも見られるが、2006年夏に行われた第88回全国高等学校野球選手権大会を例として挙げると、代表49校の平均部員数が70.6名(SD=21.0)で、初出場5校を除いた44校の平均部員数も72.5名(SD=20.3)であった。内訳は最多で130名、最少で30名であり、標準偏差も含めて考えるとかなりばらつきがあるとはいえ、高野連<sup>42)</sup>の公表している平均部員数(39.2名)と比較しても、強豪校と位置づけられる学校の部員数が多いことがうかがえる。

大学野球に目を移すと、学生獲得競争が激化する中で、新興大学を中心に知名度やイメージを高める戦略においてスポーツを重視するケースが多いという谷口<sup>63)</sup>の指摘の通り、野球が学校経営上のツールとして意義を持つものと認識されていることは高校と同様と考えられる。近年、全

国大会では地方リーグ<sup>註1)</sup> 所属の新興校が躍進をみせているが、それは学校経営戦略の結果の一つであると同時に、注目度<sup>註2)</sup> が高い全国大会に出場するために、あえてチーム内やチーム間の競争が厳しい中央リーグを避ける有望選手が増えている結果であると思われる。2005年のプロ野球の大学・社会人ドラフトでは、指名を受けた58名のうち地方リーグ所属校に在籍経験のある選手が39名であったことから地方リーグへの分散化がうかがえる。

一方で、中央リーグ所属校の部員数が減少しているというわけではない。その背景としては、中央リーグにカテゴライズされる「東京六大学野球リーグは『伝統』や『大学のステイタス』といったコミュニケーションを包摂したシステム」<sup>53)</sup>であり、単に野球を取り巻く環境だけではなく、大学として選手を引きつける要素が存在することが考えられる。

また、社会人野球では1963年には237あった企業チームであるが、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降、2005年には84チームにまで縮小しており<sup>47)</sup>、選手の受け皿が減少していることも、大学野球に選手が集まる背景の一つとして考えられるだろう。

### (3) 指導者の認識

指導者が野球を通じた教育を主眼に置いているという功力<sup>23) 24) 27)</sup>の考察や、高校野球の指導者が野球を教育の場として認識している<sup>5) 6) 15) 21) 30) 39) 41) 50) 51) 56) 65) 75) 76) 85)</sup>ことから、「甲子園とは何かを考えると、まっさきに思い起こされることは、『教育の一環』としての高校野球という理念である」<sup>21)</sup>という指摘の通り、野球部の活動が教育の一環として捉えられていることがうかが

---

註1) ここでいう地方リーグは、大学野球で中心となっている東京六大学野球連盟と東都大学野球連盟を中央リーグとした場合に、その他のリーグをさす総称としてのものであり、単にリーグの所在する地域をもとにカテゴライズされるものではない。

註2) ここでいう注目度は、メディアへの露出等の頻度ではなく、選手のスカウトを目的とするプロ野球のスカウトや社会人野球関係者が観戦する頻度が高いことをさす。

える。また、功力<sup>29)</sup>は、大学野球の監督についても「野球の実践を通じて、より人間性を高める修養の場として位置づけているようにみえた」と指摘しており、一高精神に端を発するわが国の野球を教育の場であるとする認識は、現在もなお指導者に浸透しているといえよう<sup>18)</sup>。つまり、学生野球においては部員数の制限などといった効率化によって徹底した勝利追求を前面に出すのではなく、あくまで野球部の活動を人間形成の一環とする教育の場としてとらえ「来る者は拒まず」といった姿勢で部員を受容し、加えて多くの野球部員に対する配慮が入部あるいは継続を促すことで、これらが部員数増加の一因となっているのではないかと推察される。

#### (4) 推薦制度とその多様化

「多くの大学がスポーツでの実績だけで入学させる特別推薦制を採用している」<sup>64)</sup>ことは、スポーツを学校経営戦略のツールとして認識されていることの現れであると考えられるが、スポーツの実績を重視した推薦制度を採用しているのは高校・大学を問わずみられるケースである。それぞれの学校あるいは推薦制度によって採用方法、名称や形態は異なると思われるが、一般に「スポーツ推薦」とカテゴライズされる制度においては部単位で採用枠を付与されているケースが多い。また、指定校推薦制度、AO入試、自己推薦制度など、推薦制度が多様化していることで高い競技成績を有した選手の入学のチャンスが広がっていることや、採用基準を階層化しスポーツ推薦制度を細分化することで優秀な選手が採用される機会が増えていることで、毎年一定の人数を確保できるということが少なからず部員数増加に影響を及ぼしているのではないかと考えられる。

#### (5) 外郭団体の存在

高校・大学共にOB会等の外郭団体を抱えていることが多く、援助団体ではなく圧力団体とな

って部の活動を制約するようになるという指摘<sup>51)</sup>や保護者会などとの関係に悩む指導者が多いという報告<sup>5)</sup>の通り、本来の機能を逸脱して外郭団体が部の運営に影響を及ぼすケースも少なくない。特に創部からの年数が非常に長い「伝統」のある強豪校ではこのようなケースに該当する場合が多いと思われ、外郭団体の持つ発言力は決して無視できないであろう。例えば指導者が適正な運営のために部員数をコントロールしたいと考えていても、外郭団体の意向を汲まざるを得ないことで部員が増える一方といったように、適正な部員数の維持を図る方策を実行できずにいるとすれば、それが部員数増加の一因になりうると推察される。

### 第3節 部員数増加がもたらす問題

種目間の競技人口の奪い合いや、それに拍車をかける我が国の少子化問題を踏まえると、部員数の増加や継続率の上昇をポジティブに捉えがちであるが、多数の部員に均等な活動機会を提供可能な時間や施設を確保することが容易ではない<sup>38) 48) 83)</sup>ことや、コーチの存在が重要<sup>27)</sup>でありながら指導者の数が足りないという指摘<sup>12) 19) 25)</sup>からは、時間や施設などの制約された条件下で部の運営が行われていると推察され、このような制約下にあっては、活動の中心が直接ゲームに係る部員になりがちで、部員数の増加がネガティブな側面を持ち合わせていることも否めない。

選手の登録枠が制限されているロースター制を採りながらもトランスファー（学校間の転籍）が認められているアメリカの学生スポーツ<sup>36) 77) 78)</sup>のように、試合に出場する機会に恵まれない部員がチーム外にチャンスを求めることは非常に難しく、さらにプロ野球のファームシステムやJリーグのサテライトのような競技レベルに応じて階層的にプレーの場を提供するシステムはわが国の学生野球には存在しない。それゆえ、組織活動への参加機会を限定され、組織や組織活動にコミットしづらい立場にある部員が増加していると推察されるが、一方では、そのような部員

の多くが辞めずに部に所属し続けていることも事実であり、その背景に存在する要因は明らかではない。さらに、組織や組織活動にコミットしづらい部員を多数抱えることは勝利を追求していく上でネガティブな要因になりうるものであると思われる。剰余人員を活用するシステムを構築しているチームが見受けられるが、その有効性や、それ自体が明確なソリューションとして提示されていないという現状を踏まえると、部員のコミットメントレベルを把握することが重要な示唆を与えてくれるものと思われる。

## 第2章 関連文献の考証

本章では、まず第1節で運動部への参加・継続・退部に関する研究について考証を進める。第2節では、本研究において部員の所属を規定する重要な要因として想定する組織コミットメントについて関連文献の考証を進める。第3節ではスポーツ・コミットメントを中心にスポーツ行動や志向性を規定する要因を取り上げた研究について考証を進める。

### 第1節 運動部活動への参加・継続・退部に関する研究

これまで運動部活動について様々な研究が行われており、特に中途退部による「スポーツ・ドロップアウト」として「スポーツによるドロップアウト」と「スポーツからのドロップアウト」の両側面が扱われてきた<sup>84)</sup>。「スポーツによるドロップアウト」についてはバーンアウト・シンδροーム（燃え尽き症候群）に関連する研究が多く、中込ら<sup>41)</sup>はバーンアウト選手が競技歴の初期において高い競技成績を収め、自己のアイデンティティの大半を自己に求めながらも、競技成績の停滞・低下に伴って「過去の実績やそれに伴う周囲の期待、そしておかれている社会的状況より、非常に限定された自己イメージに固執」し、競技に固執することを指摘している。また吉田ら<sup>86)</sup>は、スポーツ選手のバーンアウトに関して社会学的立場からのアプローチを行い、過去の競技成績からもたらされる自己イメージと実力相応の役割期待との対立を指摘している。

また、「スポーツからのドロップアウト」については、組織的スポーツからのドロップアウトに関する研究<sup>85)</sup>や、運動部における中途退部要因の研究<sup>87)</sup>が挙げられ、ドロップアウトをもたらす主な要因として人間関係のあつれき、過度の競争、勉強との両立、楽しさの欠乏、失敗の経験等が共通して指摘されている。同様に、荒井<sup>88)</sup>の中学、高校、大学の運動部員の意識に関する研究でも、人間関係のあつれきが主な退部要因として挙げられている。また、青木<sup>2)</sup>は高校運動部

員を対象とした部活動継続と退部に影響する要因について、「退部者の退部理由は、男子では、(1) 人間関係のあつれき、(2) 他にしたいものがある、(3) 勉強との両立が 3 大理由」であり、「3 大理由とは別に男女に共通して自分の意志が弱いという内罰的理由が重要な退部理由として挙げられる」としており、「継続・退部に最も強く影響する要因は、男女とも現在のスポーツ活動要因群（レギュラー状態、厳しさ、感動経験、指導者への満足度）」で、「男子では活動内容を厳しいと感じながらも、指導者に満足し、レギュラーで達成動機は強く、勉強時間は少ないことなどが運動部活動継続を促進している」と報告している。

ここまでは運動部活動からのドロップアウト要因をもたらす要因を明らかにする研究が多く、「なぜやめてしまうのか」といった側面に注目したものが殆どであるが、行動を背後から規定する社会的規範性が捨象される傾向が強く<sup>34)</sup>、「励まし」や「継続は力なり」といった社会規範により本来は部員の責任に帰結すべき参加・不参加や継続・中止の選択権が実質的に奪われ、仕方なく部活動を継続するという構造を生み出しやすいとも指摘されている<sup>52)</sup>。同様に山本<sup>79)</sup>は、大学運動部に所属する競技者を対象とした運動部への参加動機に関する研究において、「回避」や「固執」を運動部への参加を規定する重要な要因として挙げており、これらが「やめるにやめられないから、あるいは何としても最後までやめないで続けたいからということの意味」し、「対人関係的要因が我が国の運動部における成員の行動を規定する特徴的な要因であるといえるのかも知れない」と報告している。また、「社会的有用性」動機が特に体育専攻の正選手において強い影響が見られたことと併せて、運動部への参加が単に達成や健康・体力といった動機だけではなく、対人関係や進路形成といった必ずしもポジティブとはいえない動機によって規定されていることを明らかにした点においては意義のあるものだと考えられ、特に、退部要因として挙げ

られてきた対人関係が継続を規定している可能性を示唆した点は注目すべきであろう。ただ、競技志向の強い部であれば成員の志向タイプもそれに伴って形成されうるものと予想されることや、部の規模によって成員の意識が変容する可能性が考えられるが、幅広い競技レベルを対象としていることや部の規模を明らかにしていないことから、これらを限定した場合に違った結果が見出される可能性は大いに考えられる。また、正選手と補欠選手の分類および両群の比較において、補欠選手は学年を重ねるにつれ達成志向から健康・体力志向に移行することや親和動機が強いことを報告しているが、学生野球では指導者が教育的配慮を巡らせる傾向が強く、役割の付与等によって部内の規範意識が確立されていることが想定されるため、補欠選手においてはここで明らかにされていない別の要因が参加を規定している可能性があると考えられる。また、どちらにも分類されない不安定な立場の選手は比較から除外されているが、自らの不安定な立場を案ずる一方でチームへの貢献を求められるデリケートな立場にある選手こそ強いコンフリクトを感じていることが予想され、チームやその他の対象にどういった認識を持っているのかを把握することはマネジメント上、不可欠であると思われる。

また、山本<sup>80)</sup>は大学体育学部で運動部に所属する3年生を対象とした運動部への参加動機と原因帰属様式の間を関連を検証した研究において、参加動機が「達成」、「期待」、「不利益回避」、「健康・体力」、「社会的有用性」、「自由・平等性」、「不安回避」の7因子から構成され、山本<sup>79)</sup>の報告における「回避」動機が、部活動からの離脱に伴う「不利益回避」と漠然とした不安の回避を意味する「不安回避」とに分かれた一方で、「親和」と「固執」が継続に伴う満足感に対する「期待」動機に統合されたが、全体として意味する内容は変わらず、大学生の運動部参加の動機が比較的安定した要因によって説明されると述べている。また、最上位に位置づけられていた「回避」に

代わって最も重要な要因として示された「達成」動機においては、正選手と補欠選手で最も顕著な差異がみられ、正選手の運動部参加の重要な要因として「達成」動機を挙げている一方で、「補欠選手を運動部へと積極的に関わらせている独特な要因については明らかではない」と述べるにとどまっている。さらに原因帰属様式についても、正選手が運の良さと自らの努力に原因を帰属させ「正選手の座を自ら勝ち取ったと強く意識している」のに対し、補欠選手はその立場を「もはや自らの力では制御できないような原因のせいなのだ」と判断し、自らの努力不足や能力不足や運のなさに原因を帰属させる者ほど、達成動機や期待動機を部活動継続の理由とせず「最善を尽くす気がないことを意味している」と述べるにとどまっており、補欠選手を積極的に関わらせる動機を明らかにするには至っていない。

また山本ら<sup>80)</sup>は、大学生の競技大会参加者を対象にした運動部参加の動機に関する研究で、全体的には「自己の能力の挑戦といった側面が運動部に所属し続ける理由として重要」であり、「やめられないから部活動を続けているのだとする理由は優位にはなり得ない」と述べると同時に、試合に出場できるか否かが達成意欲や友人関係、チームの雰囲気善し悪しの判断に影響を及ぼしていると報告している。また、スポーツ継続の意図を持たない群が「やめたくてもやめられないということを運動部参加の主要な理由としている」ことは、部活動の継続が必ずしもポジティブな要因によってのみ規定されているものではないことを示唆する重要な指摘であると思われるが、継続意図の有無が「回避」動機に及ぼす影響について言及しているにすぎず、やはり補欠選手の参加要因を明らかにするには至っていない。

わが国の学生スポーツの中でも野球が特異性を帯びていることや、球技に分類される他競技も含めて唯一部員数が増加している<sup>19)</sup>と同時に継続率も上昇傾向にあることから、野球部に限定

されていないこれらの研究だけでは部員が所属し続ける要因を明らかにすることはできないものと考えられる。

## 第2節 組織コミットメントに関する研究

組織コミットメントは多くが企業における従業員のパフォーマンスや離職行動を予測する概念として研究されてきた。その概念についてはこれまで多様な研究あるいは議論がなされてきたが、組織コミットメントは「2つの主要な概念とそれ以外の概念に分類することができ、その2つの主要な概念とは、組織との感情的なつながりを意味するコミットメント（情緒的コミットメント）と、物質的なつながりを意味するコミットメント（功利的コミットメント）」<sup>58)</sup>である。

情緒的コミットメントはMowday et al.<sup>37)</sup>の「組織への同一化と没入の度合い」として定義されるものが代表的なものとして挙げられる<sup>58)</sup>。これは組織そのものや目標に対してすすんで没入あるいは努力や貢献することを意味し、「組織に残りたいから残る」といった「want」<sup>58)</sup>の側面として認識される。一方で、功利的コミットメントはBecker<sup>7)</sup>の付属的賭け理論を基に考えられている。これは「活動を中止した時に失うことになる『付属的賭け』の集積の結果として『一貫した行動』へと結びつく性質のもの」<sup>7)</sup>と定義されているが、付属的賭けとは組織を辞めることによって価値を失う金銭に関わるものや、費やした努力や時間を指す。つまり、組織に貢献を続けるうちに金銭や努力、時間といったものを費やしていくにつれ、「残る必要があるから残る」といったようにコミットせざるを得なくなるというわけで、「need」<sup>58)</sup>の側面として認識されよう。

また、組織コミットメントを単次元概念と捉えるか多次元概念と捉えるかについても議論がなされてきたが、Allen & Meyer<sup>4)</sup>は組織コミットメントを感情的要素、存続的要素、規範的要素

の3次元からなる概念として捉えた<sup>34) 58)</sup>。組織コミットメントを3次元で捉える彼らのモデルは「組織と従業員との関係の特徴づけるとともに、組織におけるメンバーシップの継続の決定に関して影響を持つ心理的状态」<sup>34)</sup>と定義されており、現在最も体系化され最も注目されているものである<sup>58)</sup>。感情的要素とは「組織への感情的な愛着、同一化、没入」<sup>34)</sup>と定義され、Mowday et al.のコミットメントを情緒的な側面から捉えたものと内容が類似している<sup>58)</sup>。感情的コミットメントが強い成員は「組織に残りたいから残る」といった「want」の側面を捉えている。存続的要素は「組織を離れる際に伴うコストの認知」<sup>34)</sup>と定義され、Becker<sup>7)</sup>に代表される功利的コミットメントに該当する要素であり、「組織に残る必要があるから残る」といった「need」の側面を捉えている。規範的要素は「組織に残る道徳的義務の自覚」<sup>34)</sup>と定義されるもので、理屈抜きに組織にコミットすべきであるという忠誠心を意味している<sup>58)</sup>。感情的要素と存続的要素がそれぞれ「want」、「need」と表現されるならば、規範的要素は「should あるいは must」と表現されるものといえよう。

また、個人がコミットメントを形成する対象としては組織以外に目を向ける「多重コミットメント」が必要であると指摘されている<sup>34) 58) 59) 60)</sup>。Meyer & Allen<sup>34)</sup>は多重コミットメントを形成する対象として組織の他に「トップ・マネジメント」、「部署」、「部長」、「ワーク・チーム」、「チーム・リーダー」を挙げ、それぞれ感情的、存続的、規範的の次元と併せて分類している。

さらに、従業員の行動を予測する変数である組織コミットメントが注目される中で、どのような要因が組織コミットメントに影響を及ぼすのかが重要な研究テーマとされてきた<sup>58)</sup>。Mathieu & Zajac<sup>31)</sup>が組織コミットメントの先行要因として個人属性、役割、職務特性、グループとリーダーの関係、組織特性を取り上げ、多くの変数との間に有意な相関を見出している<sup>58)</sup>他、Meyer et

al.<sup>36)</sup>も個人属性, 個人差, 職務経験を取り上げている。さらに, Becker<sup>7)</sup>のサイドベット要因は, 所属することはすなわち辞めた時に失うものを蓄積していくことであるという側面を持っており, 所属年数などが想定される。

### 第3節 スポーツ・コミットメントに関する研究

金崎<sup>16)</sup>はスポーツ・コミットメントに関する研究で, 「コミットメントの概念は様々に解釈されているが, 要するにそれはある行動や集団, 思想, 価値などへの傾倒, 執着, 結びつき, 忠誠などを意味する用語であり, いわば疎外とは反対に位置する概念」とし, 中でもスポーツ・コミットメントを「スポーツへの傾倒, 執着, 結びつき, あるいはスポーツ行動やスポーツ集団に身を投入することを意味する」としている。コミットメントの高位群は競技会出場型が多く, 「スポーツ・コミットメントの程度が高い者ほど, ①スポーツをより重要視している, ②スポーツの実施程度が高い, ③スポーツの実施時間が長い, ④スポーツへの出費が多いという傾向が明らかに見られた」と報告しているが, ここでいうスポーツ・コミットメントは, あくまで個人がスポーツを実施する程度を規定するものとして捉えられている。また, 金崎ら<sup>17)</sup>の運動部に所属する青少年を対象にしたスポーツ・コミットメントとスポーツ行動の継続化の関係を検討した研究では, 「周囲の人から自分がスポーツをすることを期待されていると思っている者, またはスポーツをすることを期待している人がいると思っている者は, スポーツを実施する傾向が強い」とし, 「自分がスポーツをすることを期待している重要な他者がいると思っている者ほどコミットメントのレベルは高い」と述べている。この指摘は他者の期待によってスポーツを継続する可能性が高いことを明らかにした点において意義のあるものと思われるが, 周囲の期待が必ずしもポジティブに作用するとは限らない。期待が過度である場合はネガティブに作用することも十分考え

られるが、期待をネガティブなものとして位置づけていないことや、期待の認知がコミットメントのレベルを上げ、スポーツの継続化につながっているとの言及にとどまっていることを踏まえると、少なくとも周囲の期待はネガティブな要因ではないと見なされているものと思われる。さらに、過去のスポーツ参加がスポーツへのコミットメントを形成し、それがスポーツの継続化につながることを示したスポーツ行動の継続化モデルを示しているが、「他にも別な要因が位置づくこともあり得る」とコミットメントを規定する要因が他にも存在することを示唆することとどまっており、例えば山本<sup>79)</sup>による報告や本研究で想定しているような人間関係や出身校とのしがらみといったような、必ずしもポジティブとはいえない要因やネガティブな要因の存在を明らかにするには至っていない。また、スポーツに参加することが前提となっている競技志向の強い野球部においても、実際にプレーすること以外にも役割を担って部の活動との結びつきを持つような内的満足や外的満足を得たり、部にとどまろうとする人間は存在すると思われる。これらを運動部への参加とし、それを規定するものが組織コミットメントであると想定するならば、金崎の研究ではスポーツ参加やその程度についての言及が多く、スポーツや競技に対するコミットメントが念頭に置かれていると思われ、スポーツ・コミットメントの定義について「スポーツ集団に身を投入することを意味する」としながらも、スポーツ・コミットメントを部という組織あるいは集団への所属を規定する要因ではなく単にスポーツを継続を規定する要因として捉えられている。厳密に言えば運動部への参加とスポーツ参加は似て非なるものであると思われ、競技志向の強い野球部の中にあっても、練習時間を確保してもらえないなど活動に制約があるにもかかわらず、身体活動を伴わない形でスポーツに携わることや組織に貢献することを受容する部員がいることも想定される。単にスポーツ参加を求めるのであれば一つの部に所属し続けることなく参加

することは可能であるし、つまり、スポーツ・コミットメントのみをもってチームに所属し続ける要因として説明することはできないと考えられる。

石井ら<sup>10)11)</sup>は、体育・スポーツに対する志向性を規定する要因を検討し、「スポーツが好きなものほどスポーツに対して好意的な態度を持っており、特に忍耐力とか意志が強くなるといった意志性の効果、協力する習慣とか指導力が身につくといった社会性の効果、明朗快活になるとか情緒が安定するといった情緒性の効果」を認め、「実際の運動能力はともかく、自分の能力を高く評価しているものほどスポーツや体育の授業に対して好意的な態度を持っており、しかもスポーツの行い方は競技志向的な傾向が強い」と報告しているが、高校・大学共に競技レベルの高い野球部に所属する部員は、入部に際しては自分の能力を高く評価しているものと思われ、スポーツに対して好意的な態度を持っていると仮定すれば、意志性、社会性、情緒性の効果が作用していると考えられる。特に意志性と社会性の効果については、非レギュラーの部員が制約の多い立場に置かれたとしても、我慢強く意志を貫きチームに貢献することで部を辞めることなく所属し続けるという現象を説明しうるものと考えられる。しかし、非レギュラーの部員が活動に制約を受ける過程においては、入部当初に比べて時系列的にスポーツに嫌悪感を持つことや好意的な態度を失っていくことも大いに想定され、それゆえポジティブな態度を失っていても所属し続ける部員がいることも想定されるだろう。つまり、単にこれらの諸効果の作用が必ずしも所属を規定しているとはいえず、他に所属を規定する要因が存在する可能性があるものと思われる。

ここまで学生野球の部員数増加や継続率の上昇およびその背景について述べてきたが、現状で考えられる要因を挙げたに過ぎず、これらが果たして部員数増加や継続率の上昇に影響を及ぼしているのかどうかは定かではない。しかし、マスメディアや高野連が中心となって力説してきた

建前としての教育的価値の付加がみられる、指導者の認識が勝利追求よりも本質的な教育を重視する傾向が強くなっていることは注目すべき事実であり、それゆえ学生野球においては多くのチームが入部制限などをせずにオープンな形態を採っている。その中で、指導者が工夫を凝らした取り組みによって何とか部を運営していることは既に述べた通りであるが、様々な制約が存在し、剰余人員が増加していることは疑いようのない実情であろう。

本来ならば、既述したアメリカの学生スポーツのような剰余人員を生み出さずにチャンスを与えるシステムや、プロ野球のファームシステムやJリーグのサテライトのような競技レベルに応じて選手にプレーする環境を提供するシステムなど、多くの選手にプレーする機会を提供するシステムの構築が必要であると考え、その一方で、部員数が漸増傾向にある現場としては剰余人員を活用するシステムの構築や、プレーを最大の目的として入部してきた剰余人員が能動的に他の役割を遂行することのできる組織の構築を模索することが急務であり、まず大所帯のチームに所属する部員が「仮に試合に出られなくとも、所属し続けるのは何故なのか」という現状を把握する必要があると考えられ、学校の運動部としては特異性を帯びていると思われる野球部を対象とした組織マネジメントについての研究が見受けられないことも踏まえると、意義のあるものと考えられる。

つまり、剰余人員が多い大所帯の野球部において、部員の所属を規定する要因や組織あるいは組織活動にコミットさせるための要因を探ることは、人的資源を有効に活用するシステムを構築するための基礎的な枠組みを提示する第一歩になると考えられる。

### 第3章 本研究の目的

そこで本研究では、部員が組織や他の対象に形成するコミットメントの把握を行い、コミットメントの各対象の関係を検討する。部員の所属を規定する要因と組織活動への関与の度合いを規定する要因を把握し、中心選手とそれ以外の選手の持つ組織への所属要因や組織活動への関与の度合いの比較・検討を行うことで、部員の実態を把握しきれずに大所帯のチームのマネジメントを行う現場の指導者に寄与しうる成果を得られるものとする。

本研究では、競技スポーツ組織の中でも特に野球部を対象とし、部員の活動継続と組織活動への関与の度合いに影響を及ぼす要因としてのコミットメントを検討することを目的とする。

## 第4章 予備調査

### 第1節 予備調査の目的

予備調査の目的は、本調査に使用する野球部における部員のコミットメント尺度を作成し、その妥当性、信頼性を検証することとした。

### 第2節 調査方法

#### (1) 被調査者

対象チームおよび対象者は、2006年度高校野球都道府県大会の上位校と大学野球中央リーグおよびそれに準ずるレベルの地方リーグ所属校に分類されるチームの部員とした。その結果、高校2校に所属する部員86名、大学2校に所属する部員87名の合計173名を対象に行った。

#### (2) 調査期間

調査期間は2006年9月-11月に質問紙による調査を行った。

#### (3) 調査手続き

郵送調査法および留め置き調査法によって行った。実施場所は教室およびグラウンドである。調査用紙に関しては、被験者全員に対して口頭あるいは文書をもって説明を行った。

#### (4) 質問紙の構成

本研究の目的に沿って、コミットメントの先行要因として想定される学年、年齢、チーム内での立場、チーム内での役職、入学方法、在籍する学校が第1志望であったかどうか、現在の住居といった基本的属性に加えて、感情的、存続的、規範的の3つの要素から成る組織コミットメント、指導者、同僚、組織目標、役割、プレー、競技の各対象へのコミットメントを調査した。組織コミットメントについてはAllen & Meyer<sup>34)</sup>のOrganizational Commitment Scaleが企業に

おける従業員向けであったため、野球部の部員用に改変し、さらに各要素に相応の野球部場面を想定した項目を作成した。また、他の各対象については野球部場面を想定し質問項目を作成したものを用い、合計 68 項目を予備調査に用いる野球部における部員のコミットメント尺度の項目とした。「全く当てはまらない」の 1 から「非常によく当てはまる」の 5 までの 5 件法による評定尺度で回答を求めた。

#### (5) データ処理

データ処理は野球部における部員のコミットメント尺度における有効データ 173 として行われた。なお、逆転項目の得点化については、「全く当てはまらない」を 5 点、「非常によく当てはまる」を 1 点とした。

### 第3節 予備調査の分析結果

#### (1) 度数分布

有効データ 173 について、各項目における平均値と標準偏差を算出し、度数分布を調べた。各項目についてヒストグラムを作成したところ、8 項目において極端な偏りが見受けられ、正規分布と見なすことはできなかつたため、因子分析からは除外することとした。

#### (2) 項目分析

項目分析として各項目得点の上位 25%と下位 25%に分け Good-Poor 分析を行い、有意差がみられなかった 7 項目を因子分析から除外することとした。また、Item-Total 相関分析を行ったところ、11 項目で有意な相関がみられなかったか著しく低い相関を示したため、因子分析から除外することとした。これらの項目を除くことで相関係数は 0.73-0.31 と高い数値を示し、信頼性が検証された。これは内的整合性が高いことを示している。

### (3) 因子分析の結果

度数分布および項目分析において不適切であると見なした項目を削除した結果、SPSS 10.0J for Windows を用い、42 項目で因子分析（主因子法バリマックス回転）を行い、解釈可能な 7 因子を抽出した。7 因子の分散は 41.36%を占めていた。いずれの因子においても因子負荷量 0.35 以上の項目を取り上げ、因子負荷量の低いその他の項目については削除した。さらに因子負荷量の高い項目の中から各因子の内容と適合しない項目を選び、削除した。その結果、7 因子構造を持つ 27 項目を選出した。27 項目についてさらに因子分析（主因子法、バリマックス回転）を行ったところ、因子の解釈と命名が可能であったのは第 6 因子までで、さらに各因子の内容と適合しない項目を削除した結果、6 因子 26 項目を選出した。6 因子の分散は 46.93%を占めていた。因子行列は表 1 に示す通りである。

### (4) 因子の解釈および命名

第 1 因子は「試合に出て活躍すること以外に、チームの勝利に貢献できる役割があると思う」や「チームメイトの助けになることのためなら、少々の犠牲は払っても良いと思う」などといった項目に高い負荷量を示し、チーム内における役割やその遂行によってチームに貢献することに対するコミットメントであることから「役割」と命名した。

第 2 因子は「人格が優れているから、このチームの指導者についていこうと思う」や「監督やコーチの下で野球をやっているのが楽しいと感じる」といった項目に高い負荷量を示し、指導者に対するコミットメントであることから「指導者」と命名した。

第 3 因子は「このチームの目標は何よりも優先されるべきだと思う」や「私はひとつのチームに忠実に残る価値を信じることを教えられた」といった項目に高い負荷量を示し、チームの目標

やチームに対する忠誠など、規範的なコミットメントであることから「規範」と命名した。

第4因子は「どんな形であれ、野球に関わっていたいと思う」や「仮に怪我などでプレーができなくても、野球という競技に携わっていたいと思う」といった項目に高い負荷量を示し、野球という競技そのものに対するコミットメントであることから「競技への執着」と命名した。

第5因子は「近い将来にチームを離れることは、私にとって非常に大きな損失となることではない」や「私はチームに所属していることへの強い意識を感じない」といったチームからの離脱に対する認識やチームへの感情的なコミットメントであることから「感情」と命名した。

第6因子は「仮に今のチームを辞めたいと思ったとしても、出身チームのことや人間関係などを考えると、簡単に辞めることができないと思う」や「もしすぐにチームを離れたいと決断すれば、私の生活のほとんどは崩れてしまうだろう」といったチームに対する存続的なコミットメントであることから「存続」と命名した。

野球部における部員のコミットメントとして、これらの6因子が得られたことで因子的妥当性が検証された。これは構成概念妥当性が検証されたことを示す。

#### (5) Cronbach の $\alpha$ 係数

Cronbach の  $\alpha$  係数は第1因子で  $\alpha = .81$ 、第2因子で  $\alpha = .83$ 、第3因子で  $\alpha = .68$ 、第4因子で  $\alpha = .76$ 、第5因子で  $\alpha = .67$ 、第6因子で  $\alpha = .66$  であった。第1因子、第2因子、第4因子ではいずれも.70以上であり、信頼性が検証された。第2因子、第5因子、第6因子ではいずれも.70を下回っており十分な値とはいえないが、比較的高い信頼性が検証された。これらを平均すると  $\alpha = .74$  となり、尺度全体としては比較的高い信頼性が検証されたといえよう。

以上の結果から、野球部における部員のコミットメント尺度の妥当性、信頼性が検証された。

## 第5章 本調査

### 第1節 本調査の目的

本調査の目的は、野球部員の基本的属性を把握し、コミットメントを測定することとした。

### 第2節 調査方法

#### (1) 被調査者

2006年度高校野球甲子園大会出場校および都道府県大会上位校の3校に所属する部員210名（1年生88名、2年生84名、3年生38名、年齢範囲15-18歳、 $M=16.56$ ,  $SD=.84$ ）と大学野球中央リーグおよびそれに準ずるレベルの地方リーグ所属校3校に所属する部員226名（1年生79名、2年生68名、3年生79名、年齢範囲18-25歳、 $M=20.04$ ,  $SD=1.10$ ）の合計436名（年齢範囲15-25歳、 $M=18.4$ ,  $SD=2.00$ ）を対象に行った。

#### (2) 調査期間

2006年11月-12月に質問紙による調査を行った。

#### (3) 調査手続き

集合調査法、留め置き調査法および郵送調査法によって行った。実施場所は教室およびグラウンドである。調査用紙に関しては、被験者全員に対して口頭あるいは文書をもって説明を行った。

#### (4) 質問紙の構成

本研究の目的に沿って予備調査において作成した「野球部における部員のコミットメントについて」の質問紙を用いて行った。コミットメントの先行要因として想定される年齢、学年、チーム内での立場、チーム内での役職、入学方法、在籍する学校が第1志望であったかどうか、現在の住まいといった基本的属性に加えて、「役割・貢献」、「指導者」、「組織目標・忠誠」、「競技へ

の執着」,「所属意識・離脱」,「存続」の6因子26項目からなり,回答は「全く当てはまらない」の1から「非常によく当てはまる」の5までの5件法による評定尺度で求めた。

#### (5) データ処理

データ処理は「野球部における部員のコミットメント尺度」における有効データ436として行われた。なお,逆転項目の得点化については,「全く当てはまらない」を5点,「非常によく当てはまる」を1点とした。

### 第3節 各コミットメントの関連

#### (1) 分析の目的

本節における分析の目的は,コミットメントの各要素間の関連およびコミットメントの各要素とコミットメント全体との関連を検証することとした。

#### (2) 分析方法

各因子における項目の得点を合計した下位尺度得点およびそれらの合計得点を用い, Pearsonの積率相関係数を算出した。分析にはSPSS 10.0J for Windowsを用いた。

### 第4節 基本的属性にみたコミットメントの比較

#### (1) 分析の目的

本節における分析の目的は,基本的属性の違いによって部員のコミットメントの度合いに差異がみられるとの仮定のもと,志望順位,所属年数,役割の有無,立場,入学方法,住まい別にコミットメントを比較することとした。

## (2) 分析方法

各要素における項目の得点を合計した下位尺度得点の平均値を従属変数に用い、基本的属性の各項目を独立変数として t 検定および一元配置分散分析を行った。分析には SPSS 10.0J for Windows を用いた。

## 第5節 基本的属性とコミットメントの関連

### (1) 分析の目的

基本的属性によってどの程度コミットメントが説明されるかについて検討するため、重回帰分析を行った。なお、分析には SPSS 10.0J for Windows を用いた。

### (2) 分析方法

a) 統制変数：本研究のサンプルは、各カテゴリーにおける競技レベルが大きく異なることのないよう収集されているが、厳密に均質であるとはいえず、これらの要因が結果に対して影響を及ぼす可能性があることから、チームを統制するためにダミー変数として表した。チームについては5つの変数（A校、B校、C校、D校、E校）を作り、0, 1で表すこととした。A校に所属している場合は（1, 0, 0, 0, 0）となり、F校に所属している場合は（0, 0, 0, 0, 0）となる。

b) 先行要因：コミットメントの先行要因として、役職（なし：0, あり：1）、立場（ベンチ外：1, 当落線上：2, その他：3, 準レギュラー：4, レギュラー：5）、入学方法（一般入試：1, 内部進学：2, 指定校推薦：3, AO・自己推薦：4, スポーツ推薦：5）、所属年数、志望順位（非第1志望：0, 第1志望：1）、住まい（寮以外：0, 寮：1）といった基本的属性を想定した。また、これらの先行要因として想定された基本的属性間の関連を検証するため、Pearson の積率相

関係数を算出した。

c) 階層的重回帰分析：先行要因の説明力について検討するため、まずコミットメントの 6 因子を従属変数、統制変数を独立変数とする重回帰分析を行い、続いて独立変数に先行要因を加える階層的重回帰分析を行った。

## 第6章 結果

### 第1節 各コミットメントの関連

前章第3節において行われたコミットメントの各要素間および各要素とコミットメント全体間の相関関係の検証において、「感情」と「存続」の間に有意な相関が認められなかったが、「感情」と「競技への執着」の間に5%水準で、他の下位尺度得点間および下位尺度得点-合計得点間には1%水準で有意な正の相関が認められた。下位尺度得点間相関および下位尺度得点-合計得点を表2に示した。

### 第2節 基本的属性にみたコミットメントの比較

前章第4節において行われた基本的属性別コミットメントの比較の結果は以下の通りである。

志望順位にみた各コミットメントの比較では「感情」のみにおいて第1志望群が非第1志望群に比べて5%水準で有意に高いことが示された(表3)。役職の有無にみた各コミットメントの比較では、全ての因子において役職群が非役職群に比べて1%水準で有意に高いことが示された(表4)。住まい別にみた各コミットメントの比較では「指導者」、「規範」、「競技への執着」において寮群が非寮群に比べて1%水準で、「存続」において寮群が非寮群に比べて5%水準でそれぞれ有意に高いことが示された(表5)。所属年数にみた各コミットメントの比較では「役割」において1%水準で、「感情」において5%水準で有意差が確認され、さらに、有意差がみられた2因子において Tukey-Kramer 法による多重比較を行ったところ、表6のような結果が示された。立場別にみた各コミットメントの度合いの比較では「役割」において1%水準で、「指導者」、「規範」、「存続」において5%水準で有意差が確認され、有意差がみられた4因子において Tukey-Kramer 法による多重比較を行ったところ、表7のような結果が示された。入学方法別にみた各コミット

メントの度合いの比較では「役割」において1%水準で、「存続」において5%水準で有意差が確認され、さらに、有意差がみられた全ての因子において Tukey-Kramer 法による多重比較を行ったところ、表8-1のような結果が示された。

### 第3節 基本的属性とコミットメントの関連

先行要因の説明力について検討するため行われた階層的重回帰分析では、表9-1が示すように、全ての因子において先行要因を独立変数に加えることによって有意に説明率が上昇した。また、先行要因間の相関係数は表9-2に示される通りで、各要因間に強い関連はみられなかった。

「役割」では役職 ( $\beta = .22, p < .01$ ) と入学方法 ( $\beta = .13, p < .05$ ) がそれぞれ正の影響を及ぼすことが示された。説明率は  $R^2 = .23 (p < .01)$  であった。

「指導者」においては立場 ( $\beta = -.13, p < .01$ ) が負の影響を及ぼすことが示され、役職 ( $\beta = .07, p < .10$ ) が正の影響を、所属年数 ( $\beta = -.10, p < .10$ ) が負の影響を及ぼすそれぞれ有意傾向がみられた。説明率は  $R^2 = .44 (p < .01)$  であった。

「規範」では役職 ( $\beta = .11, p < .05$ ) に正の影響がみられ、入学方法 ( $\beta = .10, p < .10$ ) に正の影響を、立場 ( $\beta = -.08, p < .10$ ) と住まい ( $\beta = -.15, p < .10$ ) に負の影響を及ぼすそれぞれ有意傾向がみられた。説明率は  $R^2 = .24 (p < .01)$  であった。

「競技への執着」においては役職 ( $\beta = .13, p < .05$ ) が正の影響を及ぼし、所属年数 ( $\beta = -.15, p < .01$ ) が負の影響を及ぼすことが示された。説明率は  $R^2 = .13 (p < .01)$  であった。

「感情」には所属年数 ( $\beta = .13, p < .01$ ) が正の影響を及ぼすことが示され、住まい ( $\beta = .15, p < .10$ ) が正の影響を及ぼす有意傾向がみられた。説明率は  $R^2 = .07 (p < .01)$  であった。

「存続」では立場 ( $\beta = -.13, p < .01$ ) が負の影響を及ぼすことが示された。説明率は  $R^2 = .12$

( $p < .01$ ) であった.

また, VIF は最大で 3.33 と, 多重共線性を示す  $VIF > 10$  の基準より低いことが示された.

## 第7章 考察

### 第1節 各コミットメントの関連

表2に示したように、各コミットメント間で最も高い相関を示したのが「規範」と「指導者」であることから、指導者へのコミットメントが高い部員は規範的なコミットメントが高いことが示唆されたといえる。

「指導者」、「規範」、「競技への執着」がそれぞれ「役割」と中程度の正の相関を示した。指導者に対するコミットメントが高い部員、規範的なコミットメントが高い部員、競技に執着する部員は役割に対するコミットメントが高いことが示唆されたといえよう。

さらに、「存続」が「規範」と中程度の相関を示しているが、チームに消極的にコミットしていても、否応なしにコミットすることが示唆されたといえよう。「存続」と「感情」との間に相関が認められなかったことで、感情的なコミットメントである前者と、存続的なコミットメントである後者には関連がないことが示唆された。

また、各コミットメントと合計得点との間には、特に「役割」、「指導者」、「規範」の3要素に強い相関がみられ、「競技への執着」と「存続」はそれぞれ中程度の相関がみられた。また、「感情」にも相関がみられたものの、他の要素に比べるとかなり弱い程度であった。つまり、部員の所属を規定する要因のうち、「役割」、「指導者」、「規範」がかなり強く関連しており、それらに続いて「競技への執着」と「存続」が関連しているのに対し、「感情」はそれほど関連していないことが示唆された。

### 第2節 基本的属性にみたコミットメントの比較

本節では前章第4節で基本的属性によって部員のコミットメントの度合いに差異がみられるか

について検討した結果を参照しつつ、考察を行う。

#### (1) 志望順位にみた各コミットメントの度合いの比較

「感情」において第1志望群が非第1志望群に比べて有意に高いことが示されたことについて、第1志望群が非第1志望群に比べてチームに感情的にコミットしていることの現れであり、入学以前よりそのチームに所属することを望んでいたことを踏まえると当然の結果といえよう。

また、群間に有意な差はみられなかったが、「存続」においてのみ非第1志望群が高い値を示していることから、第1志望校でなくとも野球に関わる機会を求めて所属している可能性が考えられる。わが国のアマチュア野球は長らくその活動の場を学校に依存してきた歴史があり、今後もそれがドラスティックに変化を遂げるとは考えにくい。野球を行う場が学校以外にほとんどないと思われる現在のわが国の野球を取り巻く環境を踏まえると、学校が野球を続けるための重要な選択肢であり、第1志望でなくとも野球を続ける学校に進学し野球部に所属しようという姿勢がうかがえる。「競技への執着」において両群がほぼ同程度の値を示していることから、競技への執着が同程度であれば、第1志望でなくとも野球を続けられる機会を求めてチームに所属し「存続する」という作用が働き、「存続」のみで非第1志望群が高い値を示していることが考えられ、今後の検討する余地があるものと思われる。

#### (2) 役職の有無にみた各コミットメントの度合いの比較

a) 「役割」：役職群は役職に就いていることで、チーム内において明確化された自らの役割を遂行し責務を果たすことでチームへ貢献するという姿勢がうかがえる。また、役職に就いていることで、周囲からはその役職相応の役割期待がなされるため、その役割期待の認知が役割を遂行しチームへ貢献することへと向かわせているということも考えられるが、本研究では役割期待

の認知については扱っておらず、明確に言及するには至らない。ただし、コミットメントと役割期待との関連については今後検討する余地があるものと思われる。

さらに、役職群がチームを主導する立場にあることを踏まえると、自らが役割に対するコミットするだけでなく、周囲のチームメイトにもその姿勢を求めている結果であるとも考えられる。

しかし、部員を役職に就かせることが役割や貢献に対するコミットメントを高めると結論づけることは避けるべきであろう。いたずらに役職を設けても役割が明確ではないか、あるいは役職に重みづけがなされることがなければ、役職そのものが空虚なものとなるおそれも考えられ、慎重に検討すべきであろう。

b) 「指導者」：役職群が非役職群に比べて指導者へのコミットメントが高い背景としては、部員のチーム内における役職が指導者によって決定されるケースが多いことが考えられる。指導者は何らかの期待をもって部員に役職を付与するものと考えられ、それによって無条件に指導者にコミットしている可能性があると思われる。

また、役職群は指導者とコミュニケーションをとる機会が非役職群に比べて多いことも考えられよう。役職に就いている場合、指導者が示すチーム運営や目標達成に向けた活動の指針を基にチームを主導する立場にあり、コアな部分に位置する部員は指導者とのコミュニケーションをとる頻度も自ずと高くなることから、その過程で指導者の指針に理解を進めた上で指導者にコミットしていると思われる。一方、近年では徐々にボトムアップ・スタイルを取り入れたチーム運営がみられるようになったが、それでもなおトップダウン・スタイルの色彩が強いことを考慮すると、チームの活動をスムーズに進めていくためにはコアな部分に位置する部員が指導者の指針を理解しコミットせざるを得ない側面もあるのではないかと推察される。非役職群の場合、役職群

に比べて指導者とのコミュニケーション頻度が低くなってしまふことによつて距離感が生まれる一方で、その距離感がネガティブなコミットメントを抑制していることも考えられ、いずれにせよリーダーシップスタイルなど、指導者の要因との関連を検討する余地があると考えられる。

c) 「規範」：役職群の場合、チームの目標達成に向けた組織活動を主導する立場にあることから、規範的なコミットメントが高いものと推察される。しかし、それが能動的なものあるかどうかは明らかではなく、役職に就いているからこそ理屈抜きにチームにコミットすべきだという規範意識が形成されていることによつてコミットメントが高まっていることも考えられよう。

d) 「競技への執着」：役職群は主将、副将といったプレーヤーの中心的立場にある部員だけでなく、学生スタッフも含まれているが、プレーできるか否かにかかわらず野球に打ち込みたい、野球に関わりたいという姿勢がうかがえる結果であろう。

e) 「感情」：役職群は、チーム運営に関わりの大きいコアな部分に位置する部員であることから、「自らがチームを動かしている」という認識が強く、よりチームに没入していると思われ、それゆゑチームに対する感情的なコミットメントが高まり、チームから離脱するという選択肢から乖離しているものと思われる。

f) 「存続」：役職群がチームを辞める際にはその立場を放棄するという大きなコストを伴うわけで、非役職群より高い値を示したのは当然の結果といえよう。

### (3) 住まい別にみた各コミットメントの比較

a) 「指導者」：寮群の場合、非寮群よりも指導者との距離が近いのではないかとと思われる。非寮群が生活の拠点を自宅や下宿先に置いていることによつて基本的にグラウンド以外で指導者と接する機会が少ないことを考慮すると、寮が部員と指導者を媒介する装置として機能してい

るとも考えられる。指導者が寮生活に度々干渉するようなことはあまりみられないが、チームの監督者として寮生活に配慮をしていることもあるだろう。

b) 「規範」：寮は単に部員の生活の拠点であること以外に、時間的・物理的条件を良好にすることで部員の活動環境を担保するものであると思われるが、寮で生活を送る部員の規範的なコミットメントが高いことが示されたことで、上述した機能以外に規範的なコミットメントを高めるツールにもなりうるということが示唆されたものと思われる。トリアンディス<sup>74)</sup>は内集団について「通常、成員間の類似性によって特徴づけられ、個々人にはない集団との『共同運命』感がある」と述べ、そのうちのひとつとして競技集団を挙げているが、内集団においてさらに集団生活を送るによって「共同運命感」が助長され、その結果としてチームに対する忠誠心の高揚というアウトプットに結びついているのではないかと推察される。

c) 「競技への執着」：寮生活が野球に対するコミットメントを高めるというよりは、野球に対するコミットメントの高い部員が寮生活を送っていると解釈されるべきであろう。チームによって寮の有無やその環境あるいはシステムに差異があり、原則として入寮を義務づけられているチームもそうでないチームもあるが、野球に対するコミットメントによって、決して快適とはいえない環境であったりストレスを知覚することが多い寮生活を選択させているものと思われる。

#### (4) 所属年数にみた各コミットメントの度合いの比較

a) 「役割」：1年目群が2年目群、3年目群それぞれに比べて低い値を示したのは、現時点ではチーム内において役割を遂行していこうというよりは、自らのプレーや成績に関心が向いているためであると推察される。高校では3年、大学では4年と年限が存在するため、上級生に役割を付与することによる上級生主導の年功序列型のチーム運営が学生野球では基本的な運営手法

であるが、所属年数が長いほど役職に就く部員が多いと思われる。また、フォーマルな役職に就いていなくとも、年功序列型のチーム運営の中にあつては、所属年数に応じてインフォーマルな役割を要求される部員も増えていくものと思われる。つまり、所属年数を重ねるにつれて立場や役職の有無に関わらず役割遂行が求められると考えられるわけであるが、所属年数の浅い1年目の部員では役職に就いている部員が非常に少ないことや、それほどインフォーマルな役割を求められていないことが、部員側の関心もチームより各個人に向いているものと思われる。

また、多重比較では2年目群と3年目群の間に有意な差は認められなかったが、2年目群の部員も役割に対する意識が高いという表れであると思われる。表6では2年目群の部員が3年目群の部員ほどではないが、役職に就いていることが示されており、徐々にチーム運営に没入していくことによって役割に対してコミットしていくものと思われる。しかし、3年目群の部員が最も高い値を示していることは注目すべきであろう。年功序列型のチーム運営においては、最上級生に「自分たちのチーム」という意識が生まれ、それがチームに対して貢献しようという姿勢に反映されるものと思われる。

b) 「感情」：1年目群が3年目群に比べて低いことが示されたが、やはり上級生主導の年功序列型のチーム運営に反映されたものと推察される。既述した通り、最上級生には「自分たちのチーム」という意識が生まれ、チームに没入しやすくなると思われることから、下級生に比べると愛着が強く、チームに対してより感情的にコミットしているものと考えられる。

ただ、これらはいくまで所属年数の異なる部員間の比較における考察であり、時系列的な変化については言及するまでに至らず、継続的に調査を行うなど、さらなる検討の余地があるものと思われる。

(5) 立場別にみた各コミットメントの度合いの比較

a) 「役割」：レギュラー群がベンチ外群よりも有意に高いことが示されたが、その背景としては、まず組織活動への関与の度合いの違いが挙げられる。レギュラー群はチームの代表として試合に出場する機会が最も多く、チーム活動の目的の中で大きな比重を占める「試合に勝つ」ことに自らのプレーで直接影響を及ぼすことができる立場にあるのに対し、試合に出場する機会に恵まれず「試合に勝つ」ことに直接影響を及ぼしにくいベンチ外群は、プレーヤーでありながらプレーで役割を果たし貢献をすることが難しいという認識を持っているのではないかと推察される。

また、レギュラー群においては役職に就いている部員が多いと考えられるが、プレーすることで役割を遂行しチームに貢献する一方で、プレー以外でチームに貢献する役割が明確に付与されていることによって役割に対するコミットメントが高くなったものと考えられる。さらに、プレー以外でチームに貢献する役割の多くが実際に試合に出場するレギュラーをサポートするものであることを踏まえると、サポートを受ける立場にあるレギュラー群はそういった役割の重要性を感じている一方で、ベンチ外群はプレー以外にも果たすべき役割があつてチームに貢献すべきだと感じていても、それがどの程度組織活動に関与するもので、どの程度貢献できるものなのかということに対して明確に認識できていないのではないかと推察される。指導者が組織活動におけるプレー以外の役割の位置づけやその重要性を正しく認識させるだけでなく、部員間でこれらの役割について位置づけや重要性を共有することが重要になるであろう。

また、学生コーチや学生スタッフ、マネージャーといった立場にあるスタッフ群が準レギュラー群、当落線上群、ベンチ外群よりも高い値を示したことについては、スタッフ群は自らプレー

で直接影響を及ぼすことができない立場であり、むしろ自らをプレーヤーとして認知していない分、プレー以外で貢献を求められる自らの置かれた立場や期待される役割を明確に認識していることが、準レギュラー群や当落線上群、ベンチ外群といったプレーヤーに比べて高い値を示した背景として考えられよう。特に継続的にベンチに入りしても試合での出場機会がレギュラーほど多くない準レギュラー群や立場が不安定な当落線上群では、やはりチーム内での自らの立場を向上させるために自らのパフォーマンスを向上させることに関心が向きがちであることも反映されているものと思われる。

b) 「指導者」：当落線上群がスタッフ群に比べて有意に低いことが示されたが、当落線上群はベンチ入りできるかどうか微妙な立場が反映された結果と考えられる。スタッフ群は指導者からプレー以外の部分において役割を求められている立場であり、自らに何らかの責務を付与し、組織活動との接点を与えてくれた指導者にコミットしていると推察される一方で、当落線上群は指導者と距離が生じがちな立場であると思われる。つまり、自らの立場は指導者の評価によって規定されるものであり、試合ごとにベンチ入りしたりベンチ入りから外れたりと不安定な立場に置かれていることによって、指導者が自らをどのように評価しているのについて理解しづらい立場であることが、指導者との距離を生み、指導者へのコミットメントが低くなっているのではないかと推察される。デリケートな立場の部員にはその処遇についての説明を行うなど、指導者側が当落線上にある部員との接点の持ち方を再考する必要があるのではないかとと思われる。

c) 「存続」：所属チームにあってプレーヤーとして中心的な立場に置かれているレギュラー群がチームを辞めることには、レギュラーとして試合に出場できるその立場を放棄するという大きなコストを伴うわけで、ベンチ外群より高い値を示したのは当然の結果といえよう。

## (6) 入学方法別にみた各コミットメントの度合いの比較

a) 「役割」：AO・自己推薦群がスポーツ推薦群に比べて高いことが示されたことについて考察をすると、わが国におけるAO入試は1990年に慶應義塾大学が導入して以来、近年では私立大学のみならず国公立大学においても採用される入試方式であり、高等学校においてもこの方式を踏襲した推薦制度が見受けられる。厳密に、AO入試と自己推薦制度とは区別されるものであるが、基本的に他薦でなくても出願できることや、学力やある分野における業績のみで評価される制度ではないことから、同様のものとして分類した。この方式の基幹は学力試験による選抜ではなく、受験者を面接等によって多面的に評価し、学校の指針にフィットした人材を選抜することにあるが、その細部に関しては学校間によって若干の差がみられる。また、多面的な評価材料の中でスポーツにおける業績はひとつの資本となりうるものであるが、スポーツにおける業績が評価材料の中で多くを占めるような一芸入試と見紛う面があることも否定できないだろう。ただ、AO入試が受験者を多面的に評価することで学校側のニーズに応える受験者を選抜するという仮定に立てば、スポーツにおける業績自体が評価基準として選抜されたスポーツ推薦群とは違い、AO・自己推薦群はスポーツにおける業績はあくまで評価材料のひとつとして多面的に評価された上で学校が求める人材として選抜されたわけで、選抜基準や選抜方法の違いが両群の差異に結びついたものと推察されるが、学校間によって多面的評価の定義やその基準、あるいは学校のニーズといった部分において差異が見受けられることを考慮すると、一概に結論づけることはできないと考えられる。

さらに、表8-2が示すように、両群ともにレギュラークラスに分類される部員数はほぼ同じであるが、スポーツ推薦群においては当落線上やベンチ外といったチームの活動にコミットしづら

い立場にある部員が半数以上を占めていることも何らかの影響を及ぼしていると思われる。過去のスポーツの業績と現状の芳しくない立場とのコンフリクトが、役割に対するコミットメントを低減させる状況を生み出していると思われる。

また、一般群が内部進学群に比べて高い値を示したことについては、表 8-2 で示されるように学生スタッフを中心とする役職にある部員が一般群に多いことが反映されたものと考えられる。しかし、単に一般群において役職にある部員が多いことで役割にコミットする程度が高くなっていると解釈できる一方で、内部進学群に比べて役割に対するコミットメントが高く、意図的ではないにせよ、指導者からサポートする立場で力を発揮することを期待される部員が一般群に多いという解釈もできるだろう。

b) 「存続」：まず表 8-2 が示すように、レギュラーあるいは準レギュラーの立場にある部員がスポーツ推薦群や AO・自己推薦群に多く、内部進学群においては非常に少ない。本節 (5) の c) で既述した通り、チームを辞めることはプレーヤーとしての優位な立場を放棄することを意味し、大きなコストが伴うわけで、それゆえ優位な立場にある部員が多いスポーツ推薦群や AO・自己推薦群の存続的なコミットメントが高いと解釈できるだろう。

さて、「存続」はコミットメントの中でも「need」の側面を捉えるものであり、この結果より、スポーツ推薦と AO・自己推薦群は内部進学群に比べて人間関係やしがらみ、個人の利益などといった要素によって所属を規定されている可能性があることが示唆されたといえよう。これは単に推薦制度を利用して高校あるいは大学に入学するというより、チームの指導者あるいは関係者がリクルーティングを行った上で推薦制度を利用して入学に至っているケースが多いことが背景として考えられる。リクルーティングを行う過程で、チームとチーム、指導者と指導者といっ

たコネクションが形成され、その結果として強豪校は優秀な選手を供給してくれるチームとのパイプを形成していくことになり、供給側のチームも強豪校に選手を供給することは自チームのステータスになることから、互いに継続的に選手を供給あるいはリクルートしようという思惑が一致し、このような関係が構築されていることが多い。推薦制度を利用して入学した部員が人間関係やしがらみを考慮しているのは、自らが辞めることによって、構築過程にあるか既に構築された自らの出身チームと現在の所属チームとの関係が崩れてしまうことを憂慮している結果であるものと推察される。

また、スポーツ推薦群はもちろんであるが、AO・自己推薦群も選抜される過程においてはスポーツにおける業績が評価材料として用いられていると想定されることから、程度の違いはあっても潜在的に部員が「野球の実績で入った」と認識している可能性が考えられる。つまり、部を辞めることによって進路形成過程において資本あるいは資本のうちのひとつとしてきた野球を放棄することになり、それが周囲からのレッテルなどといった形でコストとして生じるリスクを認知し、野球そのものにコミットしているというよりは、仕方なく所属チームで野球を続けている部員が存在する可能性を示唆しているものと思われる。

一方、本研究で調査対象としたチームにおける内部進学群は、内部進学率が非常に高い一貫校からの進学者であり、部を辞めることに対してはスポーツ推薦群やAO・自己推薦群とは違った認識を持っているものと思われる。つまり、内部進学率が高い一貫校であるがゆえ、仮に自らが辞めても一貫校から継続的に入部してくる可能性は非常に高く、よって存続的な要因に所属を規定される度合いが低いことが示唆されたといえよう。ただし、これがすなわち「内部進学者がすぐに辞めてしまう」ということではなく、所属を規定する要因のうち、存続的な要因の程度が低

いのではないかということである。

### 第3節 基本的属性とコミットメントの関連

前章第5節では、基本的属性によってどの程度コミットメントが説明されるかについて考察を行ったが、役職に就くことが「役割」におけるコミットメントを高めることが示唆された。役職に就いた部員の役割に対するコミットメントが高いことは本章第2節からも示唆されている。

しかし、役職をむやみに設置し、それらを部員に付与していくことが必ずしも「役割」のコミットメントを強化するものではないということを指導者は留意する必要があるだろう。役職の増加や多様化によってそれぞれの役割の希薄化を招けば、各部員の役割に対する認識や、本来生まれるであろう「責任感」や「使命感」といったものも軽微なものになる可能性があると考えられる。

役職以外にも有意にコミットメントに影響を与える要因がみられたが、満足できる値であるとはいえず、本研究での言及は避けることとした。

### 第4節 全体的考察

本研究では野球部への所属を規定する要因としてコミットメントに注目し、「役割」、「指導者」、「規範」、「競技への執着」、「感情」、「存続」の6要素を抽出した上で、各要素間の関連を検証した。その結果、規範的なコミットメントと強く関連する要因が指導者へのコミットメントにあることや、役割に対するコミットメントと関連する要因として「指導者」、「規範」、「競技への執着」の各コミットメントが確認された。さらにコミットメント全体と特に強い関連がみられたのは「役割」、「指導者」、「規範」の3要素で、「競技への執着」と「存続」も中程度の相関が認められた一方で、感情的なコミットメントである「感情」はそれほど関連していないことが確認され

た。

先行要因となる基本的属性別のコミットメントの各要素の比較では、役職にある部員や立場がチーム活動の中心に近い部員ほどコミットメントが高いことが示され、積極的に組織活動に没入していることがうかがえたが、一方で、立場がチーム活動の中心に近づくほど、存続的なコミットメントも強化される可能性が示唆された。所属年数の長い部員は役割やチームに対する感情的なコミットメントが高い一方で、指導者へのコミットメントが低いことが示唆された。AO入試や自己推薦制度を利用した部員はそれ以外に比べて役割に対するコミットメントが高いが、スポーツ推薦群、AO・自己推薦群はチームに対してより存続的にコミットしていることが示唆された。

本研究では指導者へのコミットメントが役割に対するコミットメントや規範的なコミットメント全体に強く関連していることや、規範的なコミットメントが役割へのコミットメントと関連しているという結果を踏まえると、指導者の指導技術や部員とのコミュニケーションの取り方もさることながら、指導者がいかに規範意識を形成するかが部員の役割へのコミットメントを高めるためには重要であると考えられる。既に規範意識が確立されているとすれば、杞憂なのかも知れないが、さらにチームへの感情的なコミットメントが役割に対するコミットメントとそれほど関連していないことを考慮すれば、チームへの愛着を高めることよりも規範意識の形成が重要であることが強調されるべきであろう。

一方で、チーム活動の中心から距離のある部員や、不安定な立場にある部員の役割に対するコミットメントが低いことが明らかにされたことから、やはり彼らに対する指導者のアプローチが非常に重要になるものと思われる。不安定な立場にある当落線上の部員が指導者にコミットし

づらいことが示唆されたが、メンバー選考の評価基準を曖昧にすることなく、適宜その処遇に対する説明を行うなどといったアプローチが必要であると考えられ、競争原理を強く働かせているチームであればさらにその必要性が生じると考えられる。さらに、剰余人員が指導者にコミットメントが低い上級生である場合、彼らが役割に積極的に向き合うためには指導者側が積極的にアプローチする必要があるだろう。

また、役職にある部員のコミットメントが総じて高く示されたが、積極的にエンパワーメントを押し進めることがコミットメントを強化する万能なソリューションであるとは考えにくい。役職を設置しすぎることによって役割の希薄化などといったリスクが予想され、インフォーマルに役割を付与することや、必要に応じて役職を設けるなど、指導者にはフレキシブルな対応が求められるだろう。また、技能が劣り、ベンチに入ることのできない部員を最上級生時に役職に就かせるケースが多い中で、功力<sup>26)</sup>が下級生時からコーチを養成することの重要性を指摘しているように、長いスパンで学生スタッフを下級生から選出あるいは養成し、エンパワーメントを進めることによって、より役割に対する重みづけがなされることが期待されることが考えられる。さらに、その際には野球へのコミットメントの程度も有用な判断基準となると思われる。

また、存続的なコミットメントについて、特に推薦制度を利用したグループの存続的なコミットメントが高い傾向がみられたことから、入学に至るまでに周囲の人間が介在していることや、出身チームとの継続的な選手の需給関係を維持するという背景からか、部員に辞めることを検討する際に出身チームや人間関係を考慮する結果として、より強くコストを知覚させられることが示唆された。

先行要因とコミットメントの各要素との関連では、役職を付与することが部員の役割に対する

コミットメントを強化する可能性が示唆された。

本研究の限界は、あくまでコミットメントという概念を用いて学生野球部員の現状を把握することにとどまっていることである。今後の課題としては、高校生と大学生を別に検討することや、コミットメントの結果として他にとり得る行動や部員の満足度といった成果変数を想定することによって、部員のコミットメントが部員の行動や満足度を予測し得る要因であることを検討すること、コミットメントに影響を及ぼすと思われるリーダーシップスタイルやパーソナリティーといった指導者の要因、部員の精神的成熟度などとの関連を検討することが挙げられる。

## 第8章 結 論

本研究により以下の結果が得られた。

1. 部員の所属を規定する要因として、感情的なコミットメントはそれほど重要ではない。また、役割に対するコミットメントと「指導者」、「規範」、「競技への執着」が関連していることから、部員の役割に対するコミットメントを高めるには、感情的なコミットメントを引き出すよりも、指導者がいかに規範意識を形成するかが重要である。
2. 役職にある部員や立場がチーム活動の中心に近い部員ほど積極的に組織活動に没入しているが、指導者は特に役職の設置や付与に関して留意する必要がある。また、立場がチーム活動の中心に近づくほど存続的なコミットメントも強化される可能性が示唆された。
3. 不安定な立場にある当落線上の部員は指導者へのコミットメントが低いですが、部員との良好な関係を構築するだけでなく、役割に対するコミットメントと指導者に対するコミットメントが関連している点からは部員の役割に対するコミットメントを引き出すためにも、当落線上の部員に適宜処遇に対する説明を行うなどといったアプローチが必要である。
4. 特に推薦制度を利用した部員の存続的なコミットメントが高く、辞めることを検討する際に出身チームや人間関係といったしがらみを考慮する結果として、より強くコストを知覚させられている。

## 第9章 要約

本研究の目的は、個人が組織や他の対象に形成するコミットメントを把握し、野球部における部員の所属を規定する要因と組織活動への関与の度合いを規定する要因を明らかにすることで、大所帯のチームのマネジメントを行う現場の指導者に寄与しうる知見を得ることである。

手続きは以下の通りである。本研究は予備調査と本調査の2回に分けて行われた。予備調査では野球部における部員のコミットメント尺度が作成された。本調査は、高校・大学野球部員436名を対象に行われた。コミットメントの各要素の測定には、予備調査で作成した野球部における部員のコミットメント尺度を用いた。

その結果、感情的なコミットメントではなく、特に役割や指導者へのコミットメントや規範的なコミットメントによって部員の所属が規定されていることが示唆された。また、役割に対するコミットメントを強化する要因が「指導者」や「規範」、「競技への執着」の各要素である可能性が示唆され、指導者へのコミットメントと規範的なコミットメントに関連がみられた。さらに、役職、立場、所属年数、入学方法、住まいの基本的属性別の比較ではコミットメントに差異がみられた。

これらの結果を基に考察した結果、以下の結論が得られた。

1. 部員の所属を規定する要因として、感情的なコミットメントはそれほど重要ではない。また、役割に対するコミットメントと「指導者」、「規範」、「競技への執着」が関連していることから、部員の役割に対するコミットメントを高めるには、感情的なコミットメントを引き出すよりも、指導者がいかに規範意識を形成するかが重要である。
2. 役職にある部員や立場がチーム活動の中心に近い部員ほど積極的に組織活動に没入している

が、指導者は特に役職の設置や付与に関して留意する必要がある。また、立場がチーム活動の中心に近づくほど存続的なコミットメントも強化される可能性が示唆された。

3. 不安定な立場にある当落線上の部員は指導者へのコミットメントが低いが、部員との良好な関係を構築するだけでなく、役割に対するコミットメントと指導者に対するコミットメントが関連している点からは部員の役割に対するコミットメントを引き出すためにも、当落線上の部員に適宜処遇に対する説明を行うなどといったアプローチが必要である。

4. 特に推薦制度を利用した部員の存続的なコミットメントが高く、辞めることを検討する際に出身チームや人間関係といったしがらみを考慮する結果として、より強くコストを知覚している。

## 謝 辞

本研究において適切なご指導と多大なご支援をいただいた中島宣行助教授に深く感謝致します。他大から入学してきた私を快く受け入れて下さり、高校、大学と野球に没頭していた私が本論文を作成できたのは、先生の指導あってこそだと確信しております。また、適切なご指導をいただき、審査をしていただいた伊藤政男教授、水野基樹専任講師にも厚くお礼申し上げます。

本研究の調査にあたっては、お忙しい中他大なるご協力をいただいた高校、大学あわせて 10 校の野球部ならびに野球部員の皆様に感謝申し上げます。

## 引用および参考文献

- 1) Allen, N.J., & Meyer, J.P. : The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. Journal of Occupational Psychology, 63, 1-18, (1990)
- 2) 青木邦男 : 高校運動部員の部活動継続と退部に関する要因. 体育学研究, 34, 89-100, (1988)
- 3) 荒井貞光 : 中学, 高校, 大学の運動部員の意識に関する調査研究. 広島大学総合科学部紀要 IV, 1, 15-28, (1983)
- 4) 有山輝雄 : 甲子園野球と日本人, 第1版, 吉川弘文館 : 東京 (1997)
- 5) 朝日新聞社 : 高校野球の指導に関するアンケート, 朝日新聞 6月5日朝刊 12版 21面, 朝日新聞社 (2006)
- 6) 馬場輝雄 : 特集 高校時代の送り方 現場からの声 いかにして3年間を充実させるか④, ベースボール・クリニック, 12 (4), 18-21, (2001)
- 7) Becker, H.S. : Notes on the concept of commitment. American Journal of Sociology, 66, 32-40, (1960)
- 8) 海老原修 : 組織的スポーツからのドロップアウトに関する研究. 体育・スポーツ社会学研究会編 体育・スポーツ社会学研究7 現代スポーツを考える, 道和書院 : 東京 (1988)
- 9) 稲地裕昭・千駄忠至 : 中学生の運動部活動における退部に関する研究—退部因子の抽出と退部予測尺度の作成—. 体育学研究, 37, 55-68, (1992)
- 10) 石井源信・岩本良裕・古屋正俊 : 体育・スポーツに対する態度および志向性を規定する要因分析. 東京工業大学論叢, 9, 115-127, (1983)
- 11) 石井源信・古屋正俊・岩本良裕 : 体育・スポーツに対する態度および志向性を規定する要因分析 (2) —スポーツへの志向タイプの分類とその規定要因—. 東京工業大学論叢, 12, 41-48, (1986)
- 12) 伊藤龍治 : このままではだめになる高校スポーツ—高校野球を中心に—. 体育科教育, 54 (1), 38-41, (2006)
- 13) 伊藤静夫・谷口勇一・森丘保典 : スポーツ競技団体の登録人口動態. 体育の科学, 56 (5), 372-377, (2006)
- 14) 甲斐健人 : 高校部活の文化社会学的研究, 第1版, 26-40, 南窓社 : 東京 (2000)
- 15) 垣内邦夫 : 特集 チームづくり再考・目指す野球を実現するための方法論アラカルト 現場からの声③. ベースボール・クリニック, 9 (1), 14-17, (1998)

- 16) 金崎良三：スポーツ・コミットメントの形成とスポーツ参与に関する研究 (1) —スポーツにおける友人関係によるコミットメント尺度作成の試み—。健康科学, 14, 35-42, (1992)
- 17) 金崎良三・橋本公雄：青少年のスポーツ・コミットメントの形成とスポーツ行動の継続化に関する研究：中学生・高校生を対象に。体育学研究, 39, 363-376, (1995)
- 18) 岸雅司：特集 高校野球後のステージ 現場からの声①。ベースボール・クリニック, 17 (9), 14-17, (2006)
- 19) 北野斉：特集 練習効率を考える 現場からの声②。ベースボール・クリニック, 11 (6), 10-13, (2000)
- 20) 国民新聞社運動部：日本野球史, 第1版, ミュージアム図書：東京 (2000)
- 21) 小椋博：甲子園と「日本人」の再生産。江刺正吾・小椋博編 高校野球の社会学, 第4版, 161-182, 世界思想社：京都 (1999)
- 22) 功力靖雄：『野球部監督の指導理念等に関する意識調査』の概要について その3 クラブ活動の運営に対する満足度。ベースボール・クリニック, 10 (8), 56-61, (1999)
- 23) 功力靖雄：『野球部監督の指導理念等に関する意識調査』の概要について その4 クラブ活動のねらい。ベースボール・クリニック, 10 (9), 56-61, (1999)
- 24) 功力靖雄：『野球部監督の指導理念等に関する意識調査』の概要について その6 監督業の“魅力・生きがい”。ベースボール・クリニック, 10 (11), 56-61, (1999)
- 25) 功力靖雄：『野球部監督の指導理念等に関する意識調査』の概要について その7 指導上の“悩み・苦しみ”。ベースボール・クリニック, 10 (12), 56-61, (1999)
- 26) 功力靖雄：技能練習の具体的な考え方, ベースボール・クリニック, 11 (6), 26-29, (2000)
- 27) 功力靖雄：野球部監督の指導理念等に関する一考察—中学と高校野球の比較から—。筑波大学体育科学系紀要, 23, 1-12, (2000)
- 28) 功力靖雄：日本野球のルーツは“武士道精神”にあり！。日本野球文化研究, 4, 70-76, (2004)
- 29) 功力靖雄：野球部監督の指導理念等に関する一考察 —大学と社会人野球の比較から—。ベースボール・マガジン社, 7, 106-135, (2006)
- 30) 牧野直隆：高校野球の方向。体育の科学, 33 (8), 568-569, (1983)
- 31) Mathieu, J.E., & Zajac, D.M. : A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108, 171-194, (1990) ; 高木浩人：組織の心理的側面, 第1版, 白桃書房：東京 (2003) より引用
- 32) 松尾俊治：早慶戦90年, 第1版, 13-15, ベースボール・マガジン社：東京 (1993)

- 33) 松尾哲矢：ドロップアウト。池田勝・守能信次編 講座・スポーツの社会科学1 スポーツの社会学, 杏林書院：東京 (1998)
- 34) Meyer, J.P., Allen, N.J. : Commitment in the Workplace, 1st ed. : SAGE Publications : California (1997)
- 35) Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., : Affective, continuance, and normative commitment to the organization : A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. Journal of Vocational Behavior, 61, 20-52, (2002)
- 36) 森山恭行：アメリカのカレッジバスケットボールに触れて。松江高専研究紀要, 33, 41-60, (1998)
- 37) Mowday, R.T., Steers, R.M., & Porter, L.W. : The measurement of organizational comittment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247, (1979)
- 38) 武藤周二：特集 練習効率を考える 現場からの声①, ベースボール・クリニック, 11 (6), 6-9, (2000)
- 39) 中藤昌彦：特集 野球部に入ろう 現場からの声②. ベースボール・クリニック, 9 (4), 10-13, (1998)
- 40) 中込四郎・岸順治：運動選手のバーンアウト発生機序に関する事例研究. 体育学研究, 35, 313-323, (1991)
- 41) 中村三四：特集 野球部指導新事情 現場からの声①. ベースボール・クリニック, 17 (2), 14-17, (2006)
- 42) 日本高等学校野球連盟：部員数(硬式) . 日本高等学校野球連盟 HP, (2006)  
<http://www.jhbf.or.jp/data/statistical/page01.html>
- 43) 日本高等学校野球連盟：部員数資料(部員数統計) . 日本高等学校野球連盟 HP, (2006)  
<http://www.jhbf.or.jp/data/statistical/page02.html>
- 44) 日本高等学校野球連盟：選手権大会大会入場者数. 日本高等学校野球連盟 HP, (2006)  
<http://www.jhbf.or.jp/sensyuken/spectators/>
- 45) 日本プロ野球70年史 歴史編. 18-23, ベースボール・マガジン社：東京 (2004)
- 46) 日本野球連盟：加盟チーム数の推移. 日本野球連盟 HP, (2006)  
<http://www.jaba.or.jp/suii.html>
- 47) 西原忠善：特集 チームづくり再考・目指す野球を実現するための方法論アラカルト 現場からの声①. ベースボール・クリニック, 9 (1), 6-21, (1998)

- 48) 西谷浩一：特集 高校時代の送り方 現場からの声 いかにして3年間を充実させるか②, ベースボール・クリニック, 12 (4), 6-9, (2001)
- 49) 佐藤道輔：高校野球の監督・コーチの役割—日々の練習に思うこと—. 体育の科学, 33 (8), 578-580, (1983)
- 50) 佐藤茂富：特集 チームビルディング 現場からの声①. ベースボール・クリニック, 13 (10), 6-9, (2002)
- 51) 佐藤保：高校野球の監督・コーチの役割. 体育の科学, 33 (8), 574-575, (1983)
- 52) 澤井和彦：日本体育学会 50 回記念大会報告「体育・スポーツ関連学会大会スケッチ」体育社会学. 体育の科学, 42, 146-148, (2000)
- 53) 澤井和彦：高校野球と東京六大学野球リーグにおける女性選手の参加問題—社会システム理論による把握の試み—. 体育の科学, 51 (11), 901-906, (2001)
- 54) 佐山和夫：ベースボールと日本野球, 第1版, 中公新書：東京 (1998)
- 55) 清水諭：甲子園野球のアルケオロジー, 第1版, 新評論：東京 (1998)
- 56) 清水茂：特集 指導者に求められるもの 現場からの声②. ベースボール・クリニック, 15 (4), 10-13, (2004)
- 57) 杉本厚夫：劇場としての甲子園. 江刺正吾・小椋博編 高校野球の社会学, 第4版, 15-38, 世界思想社：京都 (1999)
- 58) 高木浩人：組織の心理的側面, 第1版, 白桃書房：東京 (2003)
- 59) 高橋弘司：組織コミットメント. 宗方比佐子・渡辺直登編 キャリア発達の心理学, 第1版, 55-79, 川島書店：東京, (2002)
- 60) 高尾尚二郎：組織コミットメントの多次元性—確認的因子分析による次元性の検討—. 慶應経営論集, 13, 33-52, (1996)
- 61) 竹熊鉄昭：特集 指導者に求められるもの 現場からの声③. ベースボール・クリニック, 15 (4), 14-17, (2004)
- 62) 竹内一郎：特集 チームビルディング 現場からの声②. ベースボール・クリニック, 13 (10), 6-21, (2002)
- 63) 谷口源太郎：大学スポーツの危機. 体育科教育, 54 (1), 42-45, (2006)
- 64) 飛田三洋：特集 練習効率を考える 現場からの声③, ベースボール・クリニック, 11 (6), 14-17, (2000)
- 65) 戸田直光：特集 チームづくり再考・目指す野球を実現するための方法論アラカルト 現場

- からの声②. ベースボール・クリニック, 9 (1), 10-13, (1998)
- 66) 東京六大学野球連盟: 東京六大学野球連盟について. 東京六大学野球連盟 HP, (2006)  
<http://www.big6.gr.jp/big6/guide/guide.html>
- 67) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 12 年度, 第 1 版: 東京, (2001)
- 68) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 13 年度, 第 1 版: 東京, (2002)
- 69) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 14 年度, 第 1 版: 東京, (2003)
- 70) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 15 年度, 第 1 版: 東京, (2004)
- 71) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 16 年度, 第 1 版: 東京, (2005)
- 72) 東京六大学野球連盟: 野球年鑑 平成 17 年度, 第 1 版: 東京, (2006)
- 73) 富永俊治: 早慶戦百年 激闘と熱狂の記憶, 第 1 版, 9-22, 講談社: 東京 (2003)
- 74) H・C・トリアンディス: 個人主義と集団主義, 神山貴弥・藤原武弘編訳, 第 1 版, 10-12,  
北大路書房: 京都
- 75) 辻川正彦: 特集 高校時代の送り方 現場からの声 いかかにして 3 年間で充実させるか①,  
ベースボール・クリニック, 12 (4), 6-9, (2001)
- 76) 鶴川昇: 高校野球のチームづくり. 体育の科学, 33 (8), 572-573, (1983)
- 77) 綿田博人: アメリカのカレッジベースボールの組織とその現状についての一考察. 慶應義塾  
大学体育研究所紀要, 29 (1), 31-44, (1989)
- 78) 綿田博人: 日本の野球とアメリカ合衆国のベースボールの相違についての一考察. 慶應義塾  
大学体育研究所紀要, 42 (1), 27-36, (2003)
- 79) 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, 35, 109  
-119, (1990)
- 80) 山本教人: 正選手と補欠選手の運動部への参加動機と原因帰属様式. 健康科学, 13, 49-58,  
(1991)
- 81) 山本教人・金崎良三・南貞己: 大学体育大会参加者の運動部参加の動機. 健康科学, 14, 25  
-33, (1992)
- 82) 横井康博・守能信次: 高校野球の持つ価値と問題性に関する一考察. 中京大学体育学論叢,  
38 (2), 45-52, (1997)
- 83) 横川恒雄: 特集 高校時代の送り方 現場からの声 いかかにして 3 年間で充実させるか③,  
ベースボール・クリニック, 12 (4), 14-17, (2001)
- 84) 横田匡俊: 運動部活動の継続及び中途退部にみる参加動機とバーンアウトスケールの変動.

体育学研究, 47, 427-437, (2002)

85) 吉田和幸：特集 高校野球後のステージ 現場からの声③. ベースボール・クリニック, 17 (9), 22-25, (2006)

86) 吉田毅・松尾哲矢：スポーツ選手のバーンアウトに関する社会学的研究—社会学的概念規定への試み—. 体育の科学, 42, 640-643, (1992)

# A Study of Commitment of Member in Student Baseball Club

Keita KIKUCHI

## Summary

The purpose of this study is to obtain the knowledge which can contribute to the manager of the student baseball club that formed by many members, it is done by explaining the commitment which the individual forms in organization and the other object, and the factors which determines remaining of the member and the extend of participation to organization activity.

### 1) Method and Objects.

This study consists of the primary investigation and the present investigation. In the pilot investigation, commitment scale in the student baseball club was developed.

The present investigation was conducted with 436 male members of the high school and college baseball club. Commitment was measured by commitment scale in the student baseball club.

### 2) Result

General commitment was correlated strongly with role commitment, manager commitment and normative commitment. In addition, it was shown that role commitment was correlated strongly with manager commitment, normative commitment and adherence commitment (committing to baseball), and it was shown correlation between manager commitment and normative commitment. Furthermore, the results of t-test and ANOVA, it was demonstrated that means of sub scale score of each commitment were different by attributions of members. Moreover, as a result of hierarchical multiple regression analysis, a post improved role commitment of members.

### 3) Conclusions

1. General commitment was correlated strongly with role commitment, manager commitment and normative commitment, and affective commitment was not important as factor influencing on belonging of members.

2. Members that were in post and was in higher position were involved in club activities, however, managers of club need to regard about placing post and investing post in members. Furthermore, it was suggested that continuous commitment of members becoming the

nucleus of club were high.

3. Manager commitment of members were in uneasy position was low, not only manager build a close relationship with members but also should approach members by properly explaining about treatment of them for elevate role commitment.

4. Continuous commitment of members that enrolled at high school and college by recommendation (recommended by athletic record or "Admissions Office") especially was high. Therefore, it was shown that they made allowances for bond of human relations when they considered leaving club, with the result that they were perceiving cost.

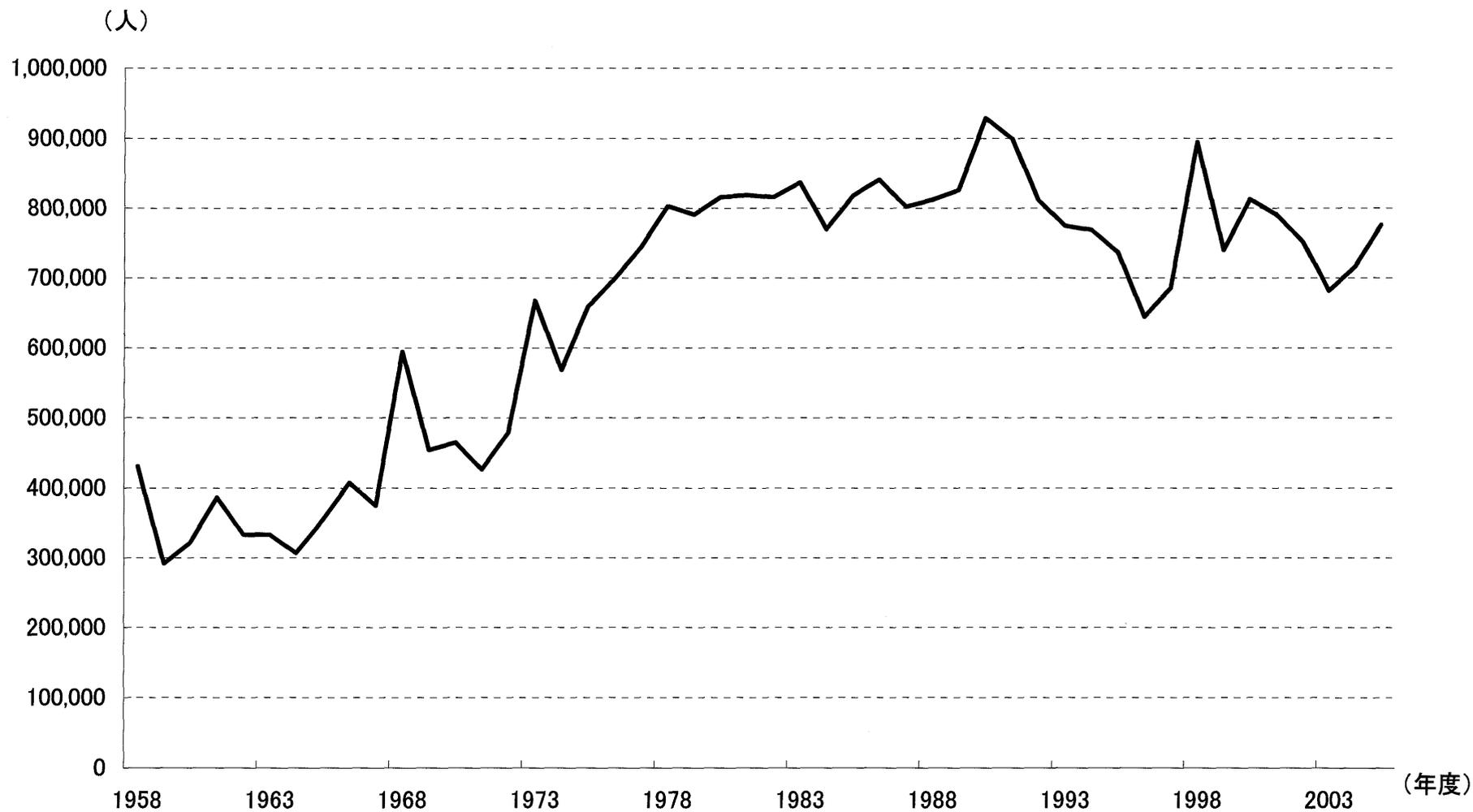


図1 全国高等学校野球選手権大会入場者総数の推移  
 (日本高等学校野球連盟, 2006より作成)

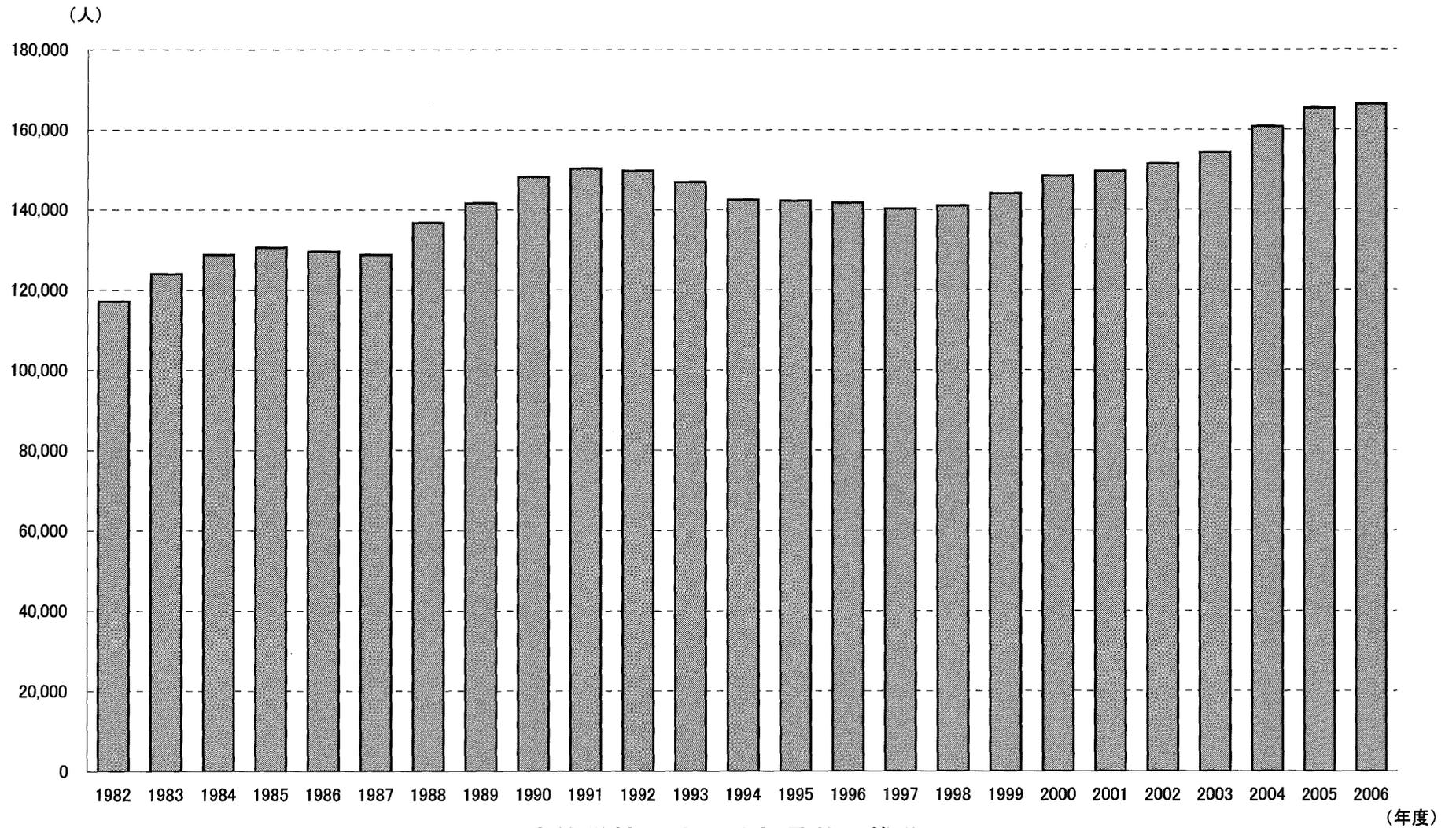


図2 高等学校硬式野球部員数の推移  
 (日本高等学校野球連盟, 2006より作成)

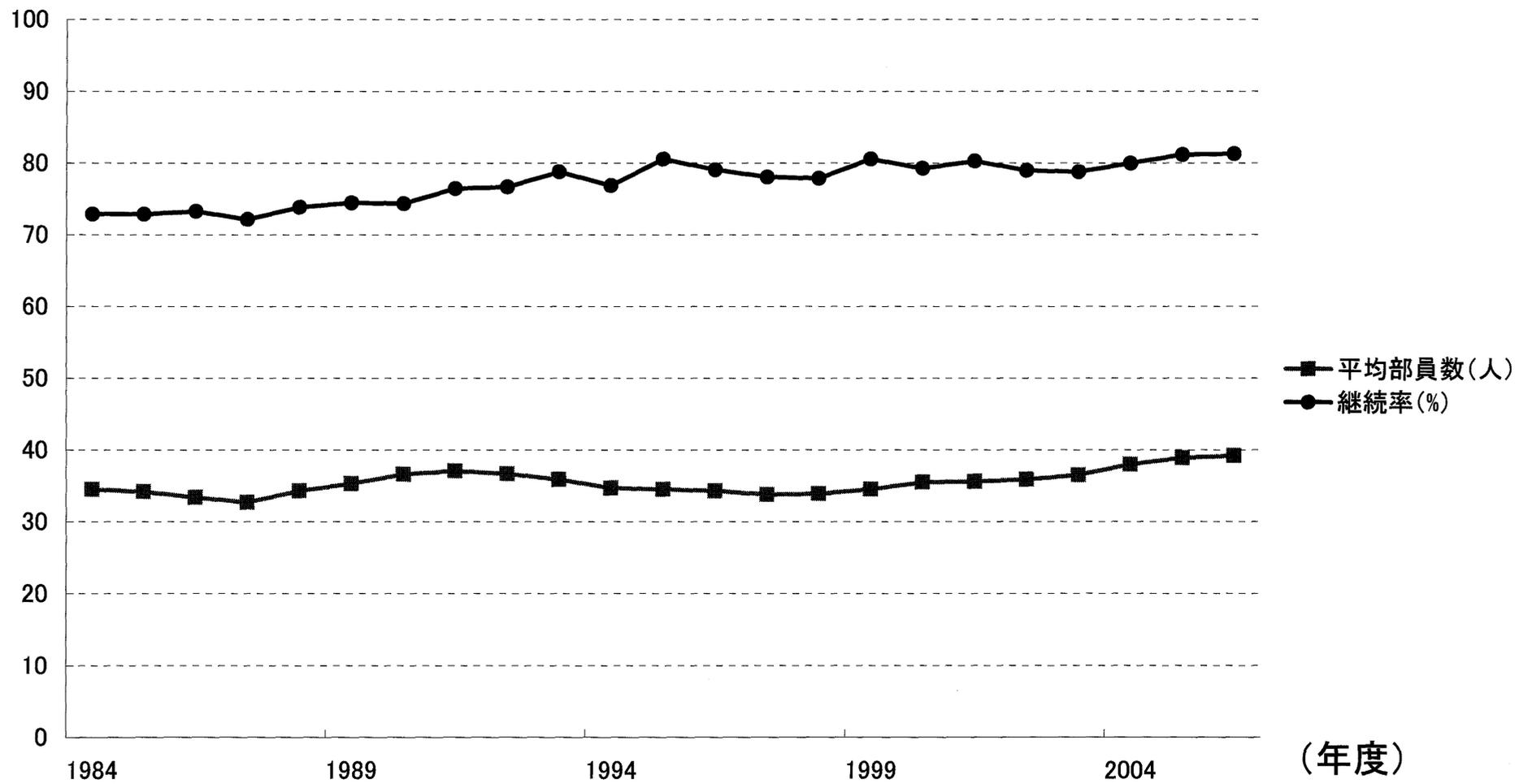


図3 高等学校硬式野球における平均部員数と継続率の推移  
 (日本高等学校野球連盟, 2006より作成)

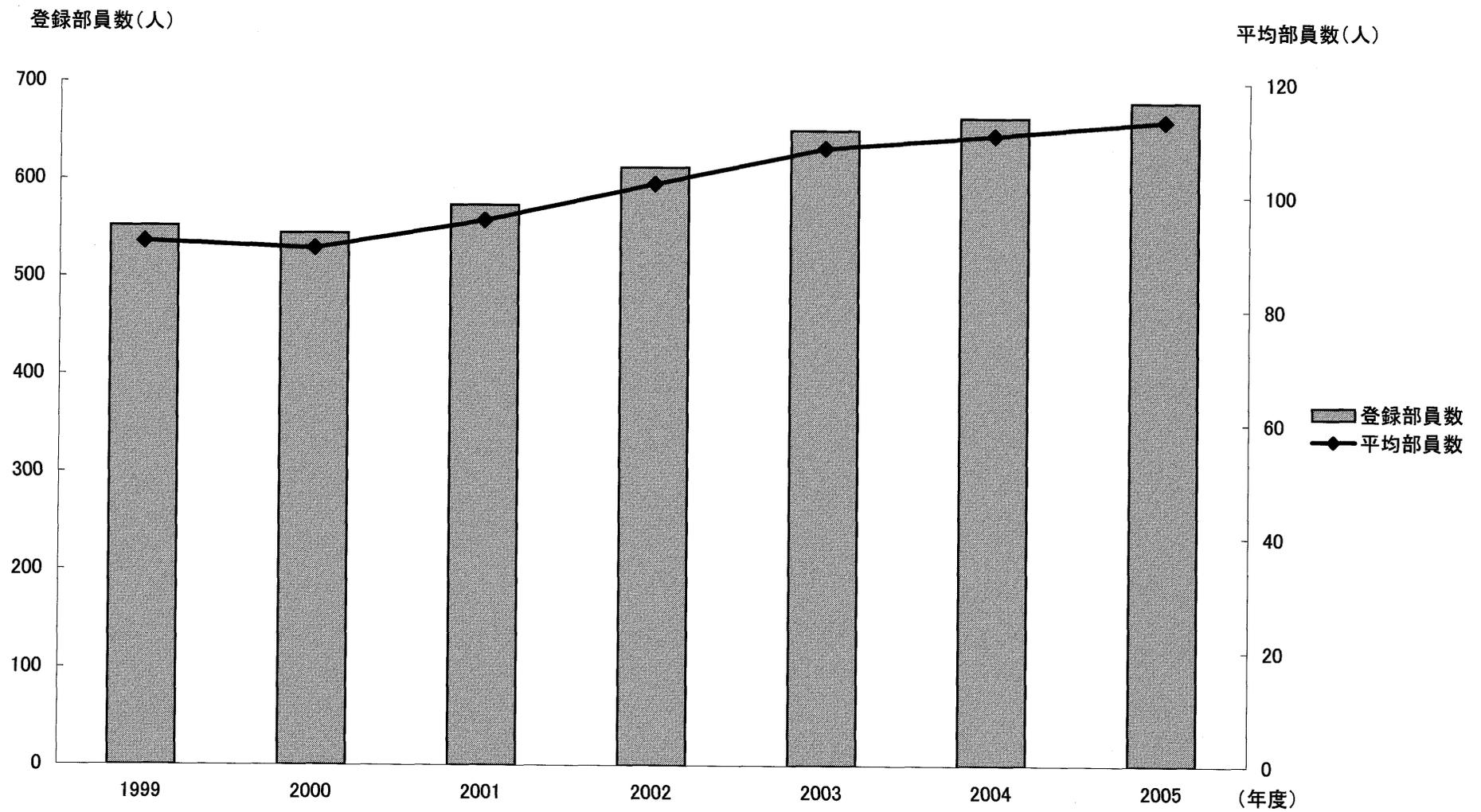


図4 東京六大学野球連盟における登録部員数と1チームあたりの平均部員数  
 (東京六大学連盟, 2005他より作成)

表1 予備調査で作成された質問紙

質問項目	因子						
	1	2	3	4	5	6	
58.試合に出て活躍すること以外に、チームの勝利に貢献できる役割があると思う。	0.77	0.01	0.10	0.12	0.14	0.02	
34.仮に試合に出られなくても、チームに貢献するための役割を果たすべきだ。	0.62	0.11	-0.03	0.28	0.14	0.05	
40.チームメイトの助けになることのためなら、少々の犠牲は払っても良いと思う。	0.56	0.15	0.06	0.22	-0.03	0.29	
64.役割は、責任を持って最後までやり抜くべきだと思う。	0.54	-0.04	0.15	0.07	0.23	0.20	
18.部員一人一人に何らかの役割があると思う。	0.51	0.13	0.32	0.11	0.09	0.05	
52.このチームの目標達成のために頑張ることは、とても素晴らしいことだと思う。	0.49	0.02	0.41	0.23	0.19	0.15	
62.人格が優れているから、このチームの指導者についていこうと思う。	0.08	0.76	0.21	0.03	-0.02	0.16	
54.指導ぶりが素晴らしいものであるから、このチームの指導者についていこうと思う。	0.04	0.72	0.22	0.01	0.11	0.14	
32.監督やコーチの下で野球をやっているのが楽しいと感じる。	0.06	0.71	0.08	0.04	0.22	0.02	
15.どんなことがあっても、監督やコーチについていこうと思う。	0.13	0.56	0.43	0.16	0.19	-0.01	
6.このチームの目標は何よりも優先されるべきだと思う。	0.26	0.15	0.57	0.10	0.06	0.07	
47.監督やコーチに対しては、いつも忠実でなければならないと思う。	0.19	0.09	0.56	0.05	0.15	0.14	
49.私は一つのチームに忠実に残る価値を信じることを教えられた。	0.00	0.25	0.52	0.01	-0.07	0.06	
61.このチームは私の忠誠心に値する。	-0.03	0.30	0.49	0.20	0.11		
69.どんな形であれ、野球に関わっていたいと思う。	0.27	0.11	0.14	0.75	0.12	0.09	
65.仮に怪我などでプレーができなくても、野球という競技に携わっていたいと思う。	0.27	0.03	0.13	0.66	0.01	0.05	
60.試合に出られても出られなくても、野球に打ち込むことに価値があると感じる。	0.39	0.02	0.42	0.43	0.14	0.11	
19.近い将来にチームを離れることは、私にとって非常に大きな損失となることではない。	-0.02	0.13	-0.05	0.19	0.66	0.11	
35.もし私がまだこのチームに私自身の大部分を費やしていないならば、私は他の場所で野球をすることを考えるかもしれない。	0.22	0.11	0.05	-0.01	0.55	0.14	
17.私は、今のチームに所属しているのと同じくらい簡単に他のチームに所属することができると思う。	0.18	0.06	0.19	-0.05	0.51	0.04	
27.私はチームに所属していることへの強い意識を感じない。	0.35	0.14	0.14	0.15	0.41	0.13	
43.仮に今のチームを辞めたいと考えたとしても、チームメイトとの関係を考えると辞めないだろうと思う。	0.19	0.09	0.09	-0.04	0.08	0.54	
39.仮に今のチームを辞めたいと思ったとしても、出身チームのことや人間関係などを考えると、簡単に辞めることができないと思う。	0.34	-0.14	0.00	0.02	0.05	0.49	
12.もしすぐにチームを離れたいと決断すれば、私の生活のほとんどは崩れてしまうだろう。	-0.12	0.20	0.19	0.11	0.19	0.46	
24.今現在、このチームにとどまることは、願望同然の必要なことである。	0.29	0.31	0.07	0.30	0.31	0.45	
25.このチームは、私にとっての個人的利益がたくさんある。	0.05	0.30	0.13	0.16	0.10	0.40	
	(因子寄与率)	11.40	9.53	8.01	6.34	6.21	5.44
	(累積寄与率)	11.40	20.93	28.94	35.27	41.48	46.93

表2 下位尺度得点間相関および下位尺度得点-合計得点間相関

	役割・貢献	指導者	組織目標・忠誠	競技への執着	所属意識・離脱	存続
役割・貢献						
指導者	.42**					
組織目標・忠誠	.47**	.64**				
競技への執着	.47**	.32**	.37**			
所属意識・離脱	.28**	.17**	.15**	.11*		
存続	.35**	.36**	.41**	.39**	.04	
合計得点	.74**	.77**	.77**	.64**	.38**	.67**

\*:p<.05, \*\*:p<.01

表3 志望順位にみた各コミットメントの平均の比較

コミットメント名	第1志望 (n=366)	非第1志望 (n=69)	t値
役 割	26.49 (3.14)	26.11 (3.07)	0.91
指 導 者	12.82 (3.95)	12.33 (3.80)	0.95
規 範	14.16 (2.75)	14.13 (2.78)	0.10
競技への執着	11.71 (2.66)	11.68 (2.32)	0.09
感 情	13.90 (2.26)	13.30 (2.49)	1.98*
存 続	19.27 (3.55)	19.36 (3.01)	0.19

\*:p<.05, ()内はSD

表4 役職の有無にみた各コミットメントの平均の比較

コミットメント名	役職 (n=84)	非役職 (n=352)	t値
役 割	28.39 (2.01)	25.95 (3.16)	8.82**
指 導 者	14.04 (3.79)	12.43 (3.90)	3.40**
規 範	15.19 (2.48)	13.91 (2.76)	3.87**
競技への執着	12.45 (2.32)	11.53 (2.64)	2.95**
感 情	14.41 (2.50)	13.66 (2.23)	2.68**
存 続	20.27 (3.16)	19.04 (3.50)	2.95**

\*\* : p<.01, ()内はSD

表5 住まい別にみた各コミットメントの平均の比較

コミットメント名		寮 (n=167)	非寮 (n=268)	t値
役	割	26.63 (2.55)	26.29 (3.43)	1.15
指	導	13.69 (3.62)	12.15 (3.63)	4.01**
規	範	14.64 (2.63)	13.86 (2.63)	2.91**
競技への執着		12.24 (2.13)	11.38 (2.13)	3.64**
感	情	13.86 (2.22)	13.77 (2.35)	0.37
存	続	19.72 (3.30)	19.01 (3.55)	2.07*

\*:p<.05, \*\*:p<.01, ()内はSD

表6 所属年数にみた各コミットメントの平均の比較

		1年目 (n=167)	2年目 (n=152)	3年目 (n=115)	F値	多重比較
役	割	25.57 (3.17)	26.89 (2.96)	27.04 (3.02)	10.55**	1年目<2年目 1年目<3年目
指	導	12.96 (3.87)	12.66 (4.26)	12.53 (3.53)	.46	
規	範	14.05 (2.78)	14.40 (2.49)	13.98 (3.02)	.98	
競技への執着		11.78 (2.66)	11.88 (2.64)	11.38 (2.64)	1.28	
感	情	13.40 (2.08)	13.98 (2.50)	14.16 (2.26)	4.58*	1年目<3年目
存	続	19.22 (3.43)	19.63 (3.19)	18.92 (3.84)	1.40	

\*:p<.05, \*\*:p<.01, ()内はSD

表7 立場にみた各コミットメントの平均の比較

		レギュラー (n=52)	準レギュラー (n=69)	当落線上 (n=84)	ベンチ外 (n=198)	その他 (n=33)	F値	多重比較
役	割	27.33 (2.93)	26.49 (2.76)	26.40 (3.46)	25.86 (3.10)	28.27 (2.39)	5.81**	レギュラー>ベンチ外, 準レギュラー<その他 当落線上<その他, ベンチ外<その他
指	導	13.42 (4.14)	13.28 (3.77)	11.92 (3.79)	12.47 (3.95)	14.24 (3.51)	3.13*	当落線上<その他
規	範	14.44 (2.79)	14.81 (2.30)	13.93 (2.77)	13.83 (2.85)	14.91 (2.56)	2.58*	
競技への	執着	11.94 (2.37)	11.87 (2.57)	11.26 (2.85)	11.63 (2.54)	12.58 (2.57)	1.76	
感	情	14.21 (2.35)	13.48 (2.81)	13.89 (2.42)	13.75 (2.00)	13.97 (2.43)	0.86	
存	続	20.48 (3.01)	19.88 (3.22)	18.90 (4.04)	18.91 (3.37)	19.27 (3.22)	2.93*	レギュラー>ベンチ外

\*:p<.05, \*\*:p<.01, ()内はSD

表8-1 入学方法にみた各コミットメントの平均の比較

		一般 (n=162)	内部進学 (n=57)	スポーツ推薦 (n=117)	AO・自己推薦 (n=77)	指定校推薦 (n=23)	F値	多重比較
役	割	26.64 (3.02)	25.25 (3.58)	25.97 (3.39)	27.57 (2.33)	26.35 (2.17)	5.68**	一般>内部進学, 内部進学<AO・自己推薦, スポーツ推薦<AO・自己推薦
指	導	13.09 (3.54)	11.95 (3.65)	12.81 (4.65)	12.42 (4.02)	13.00 (2.39)	1.08	
規	範	13.89 (2.98)	13.74 (2.56)	14.62 (2.76)	14.26 (2.46)	14.39 (2.13)	1.64	
競技への	執着	11.55 (2.45)	11.16 (2.68)	11.68 (2.82)	12.29 (2.64)	12.39 (1.64)	2.16†	
感	情	13.86 (2.17)	13.98 (2.23)	13.69 (2.49)	13.71 (2.33)	13.83 (2.37)	.21	
存	続	19.05 (3.45)	18.05 (3.74)	19.86 (3.40)	19.76 (3.41)	19.35 (2.59)	3.24*	内部進学<スポーツ推薦, 内部進学<AO・自己推薦

\*:p<.05, \*\*:p<.01, ()内はSD

表8-2 入学方法と立場のクロス集計表

	レギュラー	準レギュラー	当落線上	ベンチ外	その他
一般 (入学方法の%)	8 4.9%	13 8.0%	33 20.4%	84 51.9%	24 14.8%
内部進学 (入学方法の%)	3 5.3%	7 12.3%	8 14.0%	37 64.9%	2 3.5%
スポーツ推薦 (入学方法の%)	21 17.9%	31 26.5%	25 21.4%	38 32.5%	2 1.7%
AO・自己推薦 (入学方法の%)	20 26.0%	16 20.8%	15 19.5%	21 27.3%	5 6.5%
指定校推薦 (入学方法の%)	0 0.0%	2 8.7%	3 13.0%	17 73.9%	1 4.3%
合計 (入学方法の%)	52 11.9%	69 15.8%	84 19.3%	197 45.2%	34 7.8%

表9-1 野球部におけるコミットメントの重回帰分析

	役 割	指 導 者	規 範	競技への執着	感 情	存 続						
A	-.14 *	-.16 *	-.40 **	-.39 **	-.34 **	-.37 **	-.17 **	-.16 *	-.04	.02	-.26 **	-.29 **
B	.12 *	.09	.33 **	.31 **	.23 **	.18 **	.12 *	.07	.13 *	.16 *	.10 †	.05
C	-.39 **	-.44 **	-.29 **	-.31 **	-.26 **	-.33 **	-.24 **	-.31 **	-.13 *	-.02	-.13 *	-.21 **
D	-.09	-.01	.07	.11 †	-.09	.00	-.04	.00	-.05	-.12	-.05	.03
E	-.09	-.08	-.27 **	-.25 **	-.05	-.03	.05	.05	-.08	-.14 †	-.02	.00
役職		.22 **		.07 †		.11 *		.13 *		.07		.08
立場		.05		.13 **		.08 †		.06		.06		.13 **
入学方法		.13 *		.00		.10 †		.07		-.01		.10
所属年数		.03		-.10 *		-.05		-.15 **		.13 **		-.08
志望順位		-.03		.01		-.01		-.03		.07		-.01
住まい		-.13		-.02		-.15 †		-.05		.15 †		-.12
R	.39	.48	.64	.66	.45	.49	.32	.36	.20	.27	.28	.34
R <sup>2</sup>	.15 **	.23 **	.41 **	.44 **	.21 **	.24 **	.10 **	.13 **	.04 **	.07 **	.08 *	.12 **

†:p<.10, \*:p<.05, \*\*:p<.01

表9-2 先行要因の相関係数

	役職	立場	入学方法	年数	志望順位	寮
役職						
立場	.32 **					
入学方法	-.06	-.29 **				
年数	.36 **	-.23 **	-.14 **			
志望順位	.05	-.06	.06	.06		
寮	-.03	.14 **	.15 **	-.09 †	.13 **	

†:p<.10, \*:p<.05, \*\*:p<.01

## 野球部における部員のコミットメントについて

このアンケートは、皆さんのチームに対する認識、指導者に対する認識、チームメイトに対する認識、自分の役割に対する認識、プレーすることへの認識、野球に対する認識と、これらの度合いを測るものです。答えづらいものもあるかも知れませんが、あまり考えすぎず思ったままに、「全く当てはまらない」から「非常によく当てはまる」までの5つの選択肢から○をつけて回答して下さい。

なお、回答していただいた調査票および調査結果は、論文等の公表に際しては匿名扱いとし、また第三者には公開しないこととし、皆さんのプライバシーは守られます。

順天堂大学大学院 菊地啓太

順天堂大学 中島宣行

学年	年
年齢	歳
チーム内での立場	レギュラー 準レギュラー（ベンチ入り） ベンチ入りできるかどうか ベンチ入りではない その他 ( )
チーム内での役職	主将 ・ 副将 ・ なし その他 ( )
入学方法	一般 ・ 内部進学 推薦（できれば詳しく） ( ) その他 ( )
この学校は第1志望校でしたか？	はい ・ いいえ
住まい	自宅 ・ 寮生活 ・ 下宿 その他 ( )

予備調査用質問紙

	全く当てはまらない		あまり当てはまらない		どちらでもない		だいたい当てはまる		非常によく当てはまる
	0～		10～		30～		70～		90～
	9%		29%		69%		89%		100%
1. このチームで私の野球選手としてのキャリアを過ごすことはとても幸せだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
2. 私は他のチームで野球を続けられるという確証なしに今のチームで野球を続けることを辞めてしまうことによって起こりうる出来事を恐れていない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
3. 近頃、人々がしばしばチームからチームへと移動していると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
4. 私は現在の監督と共にある義務を少しも感じない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
5. 良いチームメイトに恵まれたと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
6. このチームの目標は何よりも優先されるべきだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
7. どんな役割であれ、チーム内で私が担っている役割には意味があると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
8. 野球をする上で、プレーすることこそ最も意味があることであると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
9. 私は個人がいつもチームに忠実でなければならないとは思わない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
10. たとえそうしたいと考えていても、今すぐにチームを離れるのは非常に難しい。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
11. 私のチームについて外部の人々と議論することが楽しい。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
12. もしすぐにチームを離れたいと決断すれば、私の生活のほとんどは崩れてしまうだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
13. 選手としてプレーする以外に野球への関わり方はたくさんあると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
14. 私は本当にチームの問題が自分自身のことであるかのように感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
15. どんなことがあっても、監督やコーチについていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
16. 私はチームに対して多くの部分を負っていると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
17. 私は、今のチームに所属しているのと同じくらい簡単に他のチームに所属することができると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
18. 部員一人一人に何らかの役割があると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
19. 近い将来にチームを離れることは、私にとって非常に大きな損失となることではない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
20. このチームの目標を達成するためなら、多少の個人的な犠牲は払うべきだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
21. 私はチームで「家族の一員」だと感じない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
22. 私がこのチームに所属するのは、プレーをするためである。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
23. 私はこのチームに対して「感情的に結びついている」と感じない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5

予備調査用質問紙

	全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらでもない	だいたい当てはまる	非常によく当てはまる				
	0～	10～	30～	70～	90～				
	9%	29%	69%	89%	100%				
24. 今現在、このチームにとどまることは、願望同然の必要なことである。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
25. このチームは、私にとっての個人的利益がたくさんある。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
26. 私の個人的な目標とチームの目標は合致していると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
27. 私はチームに所属していることへの強い意識を感じない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
28. チームからチームへ転々とすることは、少しも非倫理的だとは思わない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
29. このチームを離れることを検討するには、選択肢があまりにも少ないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
30. チームメイトと感情的な結びつきがあると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
31. このチームを離れることによって生まれるネガティブな結果の一つは、代わりにできそうなものが少ないことだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
32. 監督やコーチの下で野球をやっているのが楽しいと感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
33. 私がこのチームで野球を続ける大きな理由の一つは、離脱することでかなりの個人的犠牲を必要とするためである。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
34. 仮に試合に出られなくても、チームに貢献するための役割を果たすべきだ。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
35. もし私がまだこのチームに私自身の大部分を費やしていないならば、私は他の場所で野球をすることを考えるかもしれない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
36. 私がこのチームで野球を続ける大きな理由の一つは、私が忠誠心は重要であると思うからで、とどまることへの道徳的義務の自覚を感じるためである。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
37. 選手としてプレーできなければ、野球を続ける意味がないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
38. 指導を受けている監督やコーチのようなレベルの指導者は、他にもたくさんいると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
39. 仮に今のチームを辞めたいと思ったとしても、出身チームのことや人間関係などを考えると、簡単に辞めることができないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
40. チームメイトの助けになることのためなら、少々の犠牲は払っても良いと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
41. もしチームを辞めたいと考えたとしても、周囲の目が気になって辞められないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
42. このチームの目標達成のために頑張ることは、とても素晴らしいことだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
43. 仮に今のチームを辞めたいと考えたとしても、チームメイトとの関係を考えると辞めないだろうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
44. チームに貢献できるのはプレー以外にないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
45. もし他のより良い環境で野球をできるという申し入れを受けたら、私はチームを離れることを正しいとは思わないだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5

予備調査用質問紙

	全く当てはまらない		あまり当てはまらない		どちらでもない		だいたい当てはまる		非常によく当てはまる
	0～		10～		30～		70～		90～
	9%		29%		69%		89%		100%
46. このチームで野球を続ける大きな理由の一つは、甲子園（または全国大会）に出場できる可能性が高いチームだからだ。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
47. 監督やコーチに対しては、いつも忠実でなければならないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
48. 私が周りから期待されている役割を果たすのは、実は気がすすまないと感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
49. 私は一つのチームに忠実に残る価値を信じることを教えられた。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
50. 多少辛いことがあっても、チームメイトがいるから野球を続けていると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
51. チーム自体が嫌いでも、甲子園に出られるならばこのチームにとどまるだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
52. このチームの目標達成のために頑張ることは、とても素晴らしいことだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
53. 指導ぶりが素晴らしいものであるから、このチームの指導者についていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
54. チーム自体が嫌いでも、今後の進路が自分にとって良いものになるならば、このチームにとどまるだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
55. たとえ私に有利なことであっても、私は今、チームを離れることを正しいとは思わない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
56. 経歴が素晴らしいものであるから、このチームの指導者についていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
57. 試合に出て活躍すること以外に、チームの勝利に貢献できる役割があると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
58. もし今チームを離れば、私は罪の意識を感じるだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
59. 試合に出られても出られなくても、野球に打ち込むことに価値があると感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
60. このチームは私の忠誠心に値する。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
61. 人格が優れているから、このチームの指導者についていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
62. このチームには仲間と言える同僚はいないと思う	1	—	2	—	3	—	4	—	5
63. 役割は、責任を持って最後までやり抜くべきだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
64. 仮に怪我などでプレーができなくても、野球という競技に携わってみたいと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
65. 私はすぐにチームを離れないだろう、なぜならチームの人々に感謝の念を持っているからだ。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
66. 野球という競技に対して、あまりこだわりを持っていない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
67. チーム内での役割は自らすすんで果たすものではなく、誰かに与えられて仕方なく果たすものだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
68. どんな形であれ、野球に関わってみたいと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5

ご協力、ありがとうございました。

## 野球部における部員のコミットメントについて

このアンケートは、皆さんのチームに対する認識、指導者に対する認識、チームメイトに対する認識、自分の役割に対する認識、プレーすることへの認識、野球に対する認識と、これらの度合いを測るものです。答えづらいものもあるかも知れませんが、あまり考えすぎず思ったままに、「全く当てはまらない」から「非常によく当てはまる」までの5つの選択肢から○をつけて回答して下さい。

なお、回答していただいた調査票および調査結果は、論文等の公表に際しては匿名扱いとし、また第三者には公開しないこととし、皆さんのプライバシーは守られます。

順天堂大学大学院 菊地啓太

順天堂大学 中島宣行

学年	年
年齢	歳
チーム内での立場	レギュラー 準レギュラー（ベンチ入り） ベンチ入りできるかどうか ベンチ入りではない その他 ( )
チーム内での役職	主将 ・ 副将 ・ なし その他 ( )
入学方法	一般 ・ 内部進学 推薦（できれば詳しく） ( ) その他 ( )
この学校は第1志望校でしたか？	はい ・ いいえ
住まい	自宅 ・ 寮生活 ・ 下宿 その他 ( )

本調査用質問紙

	全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらでもない	だいたい当てはまる	非常によく当てはまる				
	0～	10～	30～	70～	90～				
	9%	29%	69%	89%	100%				
1 試合に出て活躍すること以外に、チームの勝利に貢献できる役割があると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
2 人格が優れているから、このチームの指導者についていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
3 このチームの目標は何よりも優先されるべきだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
4 仮に今のチームを辞めたいと考えたとしても、チームメイトとの関係を考えると辞めないだろうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
5 どんな形であれ、野球に関わっていたいと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
6 私は、今のチームに所属しているのと同じくらい簡単に他のチームに所属することができると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
7 仮に怪我などでプレーができなくても、野球という競技に携わっていたいと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
8 仮に今のチームを辞めたいと思ったとしても、出身チームのことや人間関係などを考えると、簡単に辞めることができないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
9 監督やコーチに対しては、いつも忠実でなければならないと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
10 監督やコーチの下で野球をやっているのが楽しいと感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
11 仮に試合に出られなくても、チームに貢献するための役割を果たすべきだ。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
12 指導ぶりが素晴らしいものであるから、このチームの指導者についていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
13 私は一つのチームに忠実に残る価値を信じることを教えられた。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
14 もしすぐにチームを離れたいと決断すれば、私の生活のほとんどは崩れてしまうだろう。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
15 試合に出られても出られなくても、野球に打ち込むことに価値があると感じる。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
16 近い将来にチームを離れることは、私にとって非常に大きな損失となることではない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
17 今現在、このチームにとどまることは、願望同然の必要なことである。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
18 このチームの目標達成のために頑張ることは、とても素晴らしいことだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
19 どんなことがあっても、監督やコーチについていこうと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
20 チームメイトの助けになることのためなら、少々の犠牲は払っても良いと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
21 もし私がまだこのチームに私自身の大部分を費やしていないならば、私は他の場所で野球をすることを考えるかもしれない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
22 このチームは、私にとっての個人的利益がたくさんある。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
23 部員一人一人に何らかの役割があると思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
24 このチームは私の忠誠心に値する。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
25 私はチームに所属していることへの強い意識を感じない。	1	—	2	—	3	—	4	—	5
26 役割は、責任を持って最後までやり抜くべきだと思う。	1	—	2	—	3	—	4	—	5

ご協力、ありがとうございます。