

競技性を追求する部活動における理想的なマネジメント

—箱根駅伝上位校に着目して—

スポーツマネジメントゼミナール 1315036 武田 佳樹

1. 研究動機・研究目的

運動部におけるマネジメントは非常に重要である。これまで運動部に対するマネジメントに関する研究は数多くされてきた。リーダーシップと部員の満足度に関する Chelladurai (1993) の研究、運動部の組織マネジメントに関する研究 (八丁・畑・柴田・佐伯・吉田・佐々木, 2015) などがあるが「マネジメント」のみに着目した研究は少なかった。

その中で、箱根駅伝に関する論文は存在するが、陸上競技部のマネジメント体制に関する研究はあまり行われていない。運動部の組織マネジメントに関する八丁ら (2015) の研究によれば、部内のブロックや役割、モラルなどの要因により組織的な機能は異なり、組織によって異なるマネジメントが必要であるとされている。

そこで、本研究では、J大駅伝チームのマネジメント体制の課題を明らかにすることを目的とした。そして、箱根駅伝優勝を目指す大学陸上競技部の理想的なマネジメント体制について考察すると共に、今後の陸上競技部 (長距離ブロック) のマネジメントに貢献する資料を提供することを目的とした。

2. 研究方法

1) 文献研究

Managing Organizations for Sport and Physical Activity (Chelladurai, 2014) はスポーツ組織のマネジメントについて理論をベースとして執筆された教科書である。その中で、運動部に応用可能なものに焦点を当て、抜粋して表にまとめた。次に、本書内の応用可能な理論を、J大駅伝チームに当てはめて検証し、現状で実践できているのか否を確認し、課題を明らかにした。最後に以上の結果から理想的なマネジメント体制について考察した。

2) アンケート調査

本調査の調査対象者は、箱根駅伝上位校 (2016～2018 年の箱根駅伝の上位 5 位以内に入ったことのある大学) の駅伝主務 (マネージャー) 3 名であった。調査項目は、理想的なマネジメント体制の項目を基にした、各大学駅伝チームの現在のマネジメント体制の状況について Google Form を用いて尋ねた。

3. 主な結果と考察

J大駅伝チームのマネジメント体制の課題については、文献研究とアンケート調査の結果、5つの課題が抽出された。

1つ目が明確な言語化された目標がないという点である。J大駅伝チームにはチーム全員が目標を把握しておらず、目標に沿った具体的な戦略がなく、各チームに明確な目標と計画がなかった。また、各チームがどのように機能し合えば上手くいくのかも明らかにできていなかった。

2つ目が選手起用や主要大会のメンバー選考に不明瞭な部分があるという点である。予め定められたメンバー選考の基準がないことが課題である。明確な基準がなければ全員が納得する選考はできないと考えられる。

3つ目がメンバーの欲求・動機に合わせたサポートの不足である。メンバーの欲求や動機に合わせた対応やフィードバック、リーダーシップが十分ではない。まず、選手の欲求や特性を明らかにすることが必要である。

4つ目が変革を要する際のリーダーシップが弱いという点である。ビジョンを明言したり、実行可能性をメンバーに確信させたりすることが出来ていなかった。

5つ目が、毎年のチームの厳格な評価ができていないという点である。毎年の評価が行われていたとしてもそれがチームに還元されておらず、緻密なプロセスを踏んで慎重な評価は出来ていなかった。今後の改善点を挙げ、それを改善するためのプログラムが必要である。また、選手の満足度の評価も不十分であった。

4. 結論

J大駅伝チームの課題については上記の通りである。理想的なマネジメント体制については研究結果を「プランニング」「組織体制」「リーダーシップ」「プログラム評価」の4つの項目に分けた。まず、プランニングにおいては全体が慎重で厳密なプロセスに従ってプランニングを行うことが必要である。そして各チームがチーム目標と計画を持ち、明確な全体目標に向かって同じ方向に向かうようなプランニングを行うことが理想である。

次に、組織体制においては厳格なルールや安定した生活環境があることが大前提であり、マネージャー・選手がそれぞれの特徴・欲求に応じた役割やフィードバックを監督・コーチから受けていることが理想的である。また、マネージャーは監督・コーチと選手間での不一致が生じた際にサポートすることが重要である。そして監督はフェアであり、選手にモチベーションを与えたり、意思決定に参加したりできるようにすることが必要である。また、競技性を追求する以上、選手の能力を最優先することが大切である。大会における起用選手においては、メンバー選考の基準を予め定めることが理想的であるといえる。

次に、リーダーシップにおいては再編や変革を要する際にメンバーに実行可能性を確信させるような強力なリーダーシップが必要である。また、メンバーの欲求や動機、状況に合わせた変化型のリーダーシップが理想的である。

最後に、プログラム評価においては、プログラムが意図した通りに実施されたのか、本当にプログラムによって得られた結果なのかを慎重に評価することが必要である。個人、チーム、全体でのそれぞれの評価も求められる。また、選手の満足度をインタビューやアンケートなどで評価することはもちろん、今後の改善案をしっかりと提示できていることが理想であると考察された。

5. 卒業論文の執筆を終えて

本研究を進めるにあたり、ご指導を頂いた指導教員の小笠原悦子教授、何でも親身になって教えてくださった修士生の三倉茜さん、共に卒業論文と戦ったゼミ員のみんな、アンケート調査に協力してくださった大学駅伝チームのマネージャーの方々に感謝の気持ちと御礼を申し上げます。