

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 23 日現在

機関番号：32671

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K16550

研究課題名(和文)プロスポーツ企業における従業員の心理的契約に関する組織論的研究

研究課題名(英文)The psychological contracts of employees in professional sports company: approach from organizational behavior

研究代表者

芳地 泰幸 (Hochi, Yasuyuki)

日本女子体育大学・体育学部・准教授

研究者番号：70736256

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：面接調査によるナラティブ解析に基づき、プロスポーツ組織における従業員が知覚(期待)する心理的契約に関する内容を構造化した。特に、スポーツ企業の従業員は「仕事内容」「仕事の進め方」「職場環境」を相対的に強く期待していることが明らかになった。本研究では最終的にプロスポーツ企業従業員の心理的契約内容をとらえる40項目を作成した。そして心理的契約の履行/不履行が従業員のワークモチベーション、組織コミットメント、職務満足度に影響を与える可能性があることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究のもっとも大きな特色(意義)は、心理的契約の観点から企業と個人(従業員)との関係を明らかにすることで従業員の職務パフォーマンスや豊かなキャリアを支え、スポーツ産業の発展に貢献しようとするところにある。本研究の成果を活用することで、従業員が知覚している心理的契約の内容およびその履行/不履行を客観的に評価することが可能であり、効果的な人事施策立案・実行に向けた計画的な努力が可能となる。

研究成果の概要(英文)：This study had structured the contents about the psychological contracts perceived (expected) by employees in professional sports company from interview survey. As a result of analysis, it became clear that "work itself", "work procedure (procedure)" and "work environment" are strongly expected as the characteristics of the psychological contract contents of professional sports company employees. Furthermore, 40 items were created to evaluate the psychological contracts of professional sports company employees. In addition, when employees perceiving the fulfill / non-fulfill the psychological contracts, it was shown that it could influenced employee's work motivation, organizational commitment and job satisfaction.

研究分野：組織行動学

 キーワード：心理的契約 ワーク・モチベーション プロスポーツ企業 ワーク・エンゲージメント 人的資源管理
組織行動学

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。

1. 研究開始当初の背景

ビジネスの世界においては、他者(社)との関係が生じる場面で、しばしば文章化された契約が取り交わされる。契約書には当事者が履行すべき事項が記載され、当事者はそれを確実に履行することを法的に義務付けられる。その一方で、文章化された契約書には書ききれない、多様な相互期待も成立している(Macaulay, 1963)。すなわち、文章化された契約だけでなく「書かれざる約束」が組織における個人の態度、行動に重要な影響を与えているという指摘もある(Rousseau, 1989, 1995)。筆者が2015年にJリーグクラブの従業員を対象に実施した面接調査では「いつかは正社員へ登用すると会社は言うが、見通しが見えない」という意見や、「チームの成績が雇用に影響するため契約が延長されるか不安」、「サービス残業は当たり前」などの意見が確認されている。つまり、プロスポーツ事業の市場は収益性が低く、その財務基盤は堅実ではない。そのため、スポーツ事業の中核となる従業員の雇用も不安定であり、従業員の多くが親(関連)会社からの出向または、中途採用により入社し、多様な雇用形態(正規・非正規)の従業員が協働している。スポーツ企業の従業員を対象に、心理的契約の観点から企業と個人との関係を明らかにすることは事業運営の中核を担う従業員の職務パフォーマンスの発揮や豊かなキャリアを支えていくためにも極めて重要である。

2. 研究の目的

【目的1】まず、プロスポーツ企業とそこに所属する従業員に知覚された相互期待である心理的契約の内容を明らかにする。その際、複数のプロスポーツ企業を調査することで心理的契約の内容は特定の企業の枠を超えて広く共有されているのか、特定の企業に所属する従業員によってのみ共有されているのかについての検証(企業特殊性の検証)もおこなう。さらに、日本の一般企業を対象とした先行研究(例:服部、2009年)との比較検討を通じて、スポーツ企業における心理的契約内容の特徴および、スポーツ企業に共通する契約内容の項目を明らかにする。

【目的2】従業員はどのような心理的契約の内容を重要視し、どのような契約の不履行を知覚しているのかを把握し、スポーツ企業における契約の履行/不履行が職務満足やワークモチベーション等の職務パフォーマンスにどのように影響を及ぼすのかを明らかにする。

3. 研究の方法

本研究の目的を達成するために、表1に示す通り国内のプロスポーツ企業であるプロ野球球団(独立リーグ球団職員含む)および、Jリーグクラブに勤務する計8名(男性6名、女性2名、平均年齢=36.3歳、平均勤務年数=5.25年)を本研究の対象として設定した。先行研究(Herriot, 1997; 服部、2007年)を参考に、プロスポーツ企業で働く従業員の心理的契約の内容を明らかにするための面接調査(半構造化面接法)を実施した。さらに、心理的契約の内容に基づき心理的契約の履行/不履行が従業員の職務パフォーマンスに与える影響を検証するための調査を実施した。

表1. 本研究の対象者(属性)

No.	年齢	性別	部署・役職	採用	前職	雇用	結婚	子ども
1	38	男	営業	中途	介護福祉/歯科技工士	正規	既婚	2
2	31	女	事務	中途	広告会社・営業	正規(出向)	独身	0
3	44	男	マネジャー	中途	広告会社・営業	正規	既婚	2
4	49	男	営業	中途	広告会社・営業	正規(出向)	既婚	2
5	42	男	営業	中途	運輸会社(事務)	正規	既婚	3
6	29	男	営業	中途	プロ野球選手	正規(出向)	既婚	2
7	31	男	営業	中途	食品会社・営業	正規	独身	0
8	26	女	営業	新卒	大学生(新卒)	正規	独身	0

4. 研究成果

面接調査によるナラティブ解析に基づき、プロスポーツ組織における従業員が知覚(期待)する心理的契約に関する内容を構造化した。特に、スポーツ企業の従業員は「仕事内容」「仕事の進め方」「職場環境」を相対的に強く期待していることが明らかになった。さらに、本研究によって得られた結果と一般企業を対象とした先行研究との比較検討を行った結果、「会社は他の会社に比べて高い賃金を支払う」などの内容はプロスポーツ企業の従業員は期待していないことが明らかになった。以上を踏まえ、最終的にプロスポーツ企業従業員の心理的契約内容をとらえる40項目を作成した(表2)。次に、心理的契約の履行/不履行が従業員の職務パフォーマンスに与える影響を検証した結果、心理的契約の履行/不履行が従業員のワークモチベーション、組織コミットメント、職務満足度に影響を与える可能性があることが示された。同時に、本研究の対象者においては極端な不履行が生じていない(不履行を強く認識していない)ことも明らかになった。この背景には、入職前と入職後のギャップが少ないことがその要因として指摘される。具体的には、入職した時点から高い給与水準を期待していないこと、試合やイベント等に左右される不規則な勤務形態を事前に理解していること、好きなスポーツに携われることの喜びを感じていること(有意味感)、業務範囲が広く業務の完結性と重要性、自立性が高いこと(プロスポーツ企業における職務特性)、様々な業務の意思決定にも参画しやすいこと(心理的安全性も高い)等がその背景要因として指摘される。

表2. 心理的契約内容を捉えるための項目

No.		A.会社に対して					B.会社はその期待を				
		全 く 期 待 し て い な い				大 い に 期 待 し て い る	全 く 守 っ て い な い				大 い に 守 っ て い る
1	会社は他の従業員と比べて公平な賃金を支払う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2	会社は従業員の業績に応じた賃金の支払いをする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3	会社は従業員の責任に見合う賃金を支払う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4	会社は従業員の勤続年数に応じた賃金の支払いをする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5	会社は従業員の雇用の安定性を確保する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6	会社は終身雇用を保证する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7	会社は挑戦的な仕事の機会を従業員に提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8	会社はやりがいを感じられる仕事を従業員に提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
9	会社は各従業員の担当する仕事を明確にする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
10	会社は従業員にこれまでの経験を生かす機会を与える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
11	会社は従業員の仕事をなるべく定型化する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
12	会社は従業員に対して、会社の方向性を伝達・説明する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
13	会社は業務上の意思決定に従業員を参加させる	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
14	会社は従業員に業務遂行上、適切な責任を与える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
15	会社は従業員に業務遂行上、必要な権限を与える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
16	会社は職場環境の物理的な快適性を確保する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
17	会社は人間関係の良好な職場環境を提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
18	会社は従業員が働きやすい職場環境を提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
19	会社は従業員を自立した個人として扱う	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
20	会社は能力に応じて従業員を適切に配置する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
21	会社は従業員の配置・転属について十分な説明をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
22	会社は従業員の配置・転属について公平さを確保する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
23	会社は従業員の業績を適切に評価する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
24	会社は従業員の昇給について公平さを確保する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
25	会社は従業員の成績・業績についてフィードバックをする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
26	会社は従業員に対して納得のいく成績・業績の評価をする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
27	会社は従業員の取り組み姿勢や行動も評価する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
28	会社は従業員の特別な貢献も評価する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
29	会社は従業員の仕事と家庭の両立をサポートする	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
30	会社は従業員に適切な休暇を与える	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
31	会社は適切な福利厚生を従業員に提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
32	会社は従業員にサービス残業を禁止する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
33	会社はフレックスタイムのように柔軟な勤務時間を提供する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
34	会社は従業員の就業時間を遵守する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
35	会社は各種休暇制度の取得を積極的に推進する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
36	会社は従業員の健康について配慮する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
37	会社は従業員の健康維持・増進を組織的に支援する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38	会社は従業員に適切な社内研修をおこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
39	会社はOJTを適切におこなう	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
40	会社は業務に役立つ資格試験やスキルの修得を支援する	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

< 引用文献 >

Macaulay, S., 1963, "Non-contractual relations in business: A preliminary study," *American sociological review*, pp.55-67.
 Rousseau, D. M., 1989, "Psychological and implied contracts in organizations," *Employee responsibilities and rights journal*, 2(2), 121-139.
 Rousseau, D. M., 1995, *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage publications.
 服部泰宏(2007)「日本企業の心理的契約：従業員と雇用者の相互義務分析に向けて」神戸大学大学院経営学研究科第二論文
 服部泰宏(2009)「日本企業における心理的契約：契約内容と履行成果の検討」(神戸大学大学院経営学研究科博士論文)
 服部泰宏(2011)『日本企業の心理的契約：組織と従業員の見えざる約束』白桃書房。
 Herriot, P., Manning, W. E. G., & Kidd, J. M. (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of management*, 8(2), 99.151-162.

< 研究成果(発表済み) >

Hochi Y., Ohsiro T., Minato S., Mizuno M., 2017, "The psychological contract of employee among professional sport company: A case of Japan independent baseball league," 8th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics, Conference Proceedings, USB(e-journal).

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Yasuyuki Hochi, Takuya Ohsiro, Shuichiro Minato, Motoki Mizuno
2. 発表標題 The Psychological Contract of Employee among Professional Sport Company; A case of Japan Independent Baseball League
3. 学会等名 8th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics (国際学会)
4. 発表年 2017年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----