

## 科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 25 年 6 月 7 日現在

機関番号：32620

研究種目：基盤研究（C）

研究期間：2010～2012

課題番号：22500594

研究課題名 組織的コミットメントの先へ -コーチの心理的契約-

研究課題名 Beyond Organizational Commitment - Psychological Contract Among Coaches-

研究代表者

小笠原 悦子（OGASAWARA ETSUKO）

順天堂大学・スポーツ健康科学部・教授

研究者番号：80194413

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、日本のコーチ（水泳と J リーグのユースコーチ）の「心理的契約」を検証すること、そして、その心理的契約執行（PCF）に及ぼす要因および、コーチの所属している組織に対するコーチの信頼感や満足度に作用する要因を検証することであった。本研究では心理的契約指標の妥当性と信頼性を確認し、心理的契約執行の 5 局面がコーチの成果変数（職務満足等）に及ぼす影響等を重回帰分析によって検証した。

研究成果の概要（英文）：The purpose of this study was two folds: First, we examined the measures of psychological contract, using data collected from Japanese coaches (swimming coaches and J-League Youth coaches). Second, the current investigation attempted to examine the effect of psychological contract fulfillment (PCF) on employee-related outcomes. The results indicated that the proposed measurement model was an acceptable fit to the data with construct validity and construct reliability. In order to investigate the effects of the five PCF dimensions on employee-related outcomes, a series of multiple regression analyses were performed.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010 年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2011 年度	600,000	180,000	780,000
2012 年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
総計	2,300,000	690,000	2,990,000

研究分野：スポーツマネジメント

科研費の分科・細目：健康・スポーツ科学・スポーツ科学

キーワード：コーチ、心理的契約、コミットメント、職務満足、リーダーシップ

### 1. 研究開始当初の背景

これまで個人と組織の関わりを測定する尺度に、コミットメントが使われてきたが、最近では、個人と組織との関係を把握する新しい概念が現れた。それが、心理的契約

(Psychological Contract)である。この心理的契約は法的な契約とは異なり、個人と組織の関係の中で起こる、暗黙で非公式的な相互の約束を指す (Bravo, 2009)。その相互理解を行う条件としては、(1)心理的契約をし

たという自覚、(2)契約内容を遵守できるだけの資源と倫理性の存在、(3)契約内容を遵守すべきであるという社会的規範の存在、(4)約束不履行の場合の社会的制裁の可能性という4つが列挙される。

スポーツというコンテキストにおいて、心理的契約に関する研究は決して多くない。心理的契約に関する研究は、最も新しいスポーツマネジメントの研究テーマの一つである。

## 2. 研究の目的

本研究の目的は、スポーツという分野では比較的新しい研究分野であるコーチの「心理的契約」(Psychological Contract)に着目し、その心理的契約に及ぼす要因および、コーチの所属している組織に対するコーチの信頼感や満足度に作用する要因を検証することであった。

## 3. 研究方法

本調査は Bravo & Won(2009)によって開発されたコーチの心理的契約を測定する指標を用いた。具体的には、(1)コーチの心理的契約の局面(「取引」、「関係性」、「トレーニング」、「一般的契約」、「資源の援助」)に関する質問項目、(2)従属変数(「職務満足」、「感情的コミットメント」、「信用」、「転職意図」)に関する質問項目、(3)心理的契約に関係するといわれている媒介変数(「一般的な心理的契約」、「知覚的組織的支援」、「手続き上の公平性」、「相互の公平性」、「義務感」、「仕事や職場における家族主義」)に関する質問項目である。

また、個人属性に関する調査項目は、人口動態的特性(年齢、家族構成など)、コーチの雇用形態、コーチのポジション、指導しているチームのレベル、指導している選手のレベル、勤続年数、上司の性別、業績評価に関

する質問項目、コーチの指導資格である。

調査対象者は日本の水泳のコーチとJリーグのユースコーチであり、以上の調査項目の記載された調査用紙を用いて、調査を実施した。

最終的に、水泳コーチ(n=200)とJリーグユースコーチ(n=152)からそれぞれ有効回答が得られた。

5つの心理的契約の指標の局面の妥当性を検証するために、それぞれのサンプルの確認的因子分析を行った。

また、個人的属性(年齢、性別、コーチのポジション、就業年数など)、「職務満足」、「感情的コミットメント」、「信用」、「転職意図」の4因子、および媒介変数が、5つの心理的契約局面とどのような関連があるかを重回帰分析によって検証した。

## 4. 研究成果

### 【水泳コーチの心理的契約】

本研究の予備的な調査として、水泳のコーチの心理的契約を調査した。

水泳コーチの心理的契約執行(PCF)の5局面(取引、関係性、トレーニング、一般的契約、資源の援助)の妥当性は確認的因子分析(CFA)を用いて検証された。

その結果、提案されたモデルの妥当性が本研究の日本人の水泳コーチのサンプルにおいても確認できた(chi-square/df = 2.67,  $p < .01$ ; CFI = .98; NNFI = .97; RMSEA) = .09)。

また各因子の信頼性分析においても信頼性を確認することができた( $\alpha = .82 \sim .92$ )。さらに、心理的契約執行(PCF)の5局面の「職務満足」、「感情的コミットメント」、「転職意図」への影響を見るために、重回帰分析を行った。職務満足との関係においては、「取引」契約が有意な関係を示した(job satisfaction = 31,  $p < .01$ )、一方、

他の局面には有意な関係は見られなかった。また、「感情的なコミットメント」と「転職意図」は「一般的契約」局面に有意に影響があることが明らかとなった ( $\beta_{\text{affective commitment}} = .24, p < .05$ ;  $\beta_{\text{turnover intention}} = -.25, p < .05$ )。心理的契約実行の能力を示す  $R^2$  値は職務満足 (.18)、感情的コミットメント (.15)、転職意図 (.23) であった。

## 【Jリーグユースコーチの心理的契約】

### (1). 概要

同様に、Jリーグのユースコーチの心理的契約実行 (PCF) の5局面(取引、関係性、トレーニング、一般的契約、資源の援助)の妥当性は確認的因子分析 (CFA) を用いて検証した。その結果、この調査対象者においても水泳のコーチ同様に本指標の妥当性を確認することができた ( $\chi^2/df = 1.80, p < .01$ ; CFI = .93; NNFI = .92; RMSEA = .07)。

Jリーグユースコーチの心理的契約執行 (PCF) の5局面 (取引、関係性、トレーニング、一般的契約、資源の援助) と、媒介変数 (年齢、性、就業年数)、結果変数 (職務満足、感情的コミットメント、信頼、転職意図) との関係がそれぞれ重回帰分析によって検証された。

モデル1として、年齢と就業年数は「感情的コミットメント」のみに有意な関係を示した ( $\beta_{\text{age}} = -.19, p < .05$ ;  $\beta_{\text{organizational tenure}} = .19, p < .05$ )。これらの媒介変数は職務満足 ( $R^2 = .02$ )、感情的コミットメント ( $R^2 = .06$ )、信頼 ( $R^2 = .03$ )、転職意図 ( $R^2 = .01$ ) のそれぞれの因子への影響としてはわずかな割合を示した。

また、モデル2としては、関係性という心理的契約因子が職務満足 ( $\beta = .46, p < .01$ )、感情的コミットメント ( $\beta = .35, p < .01$ )、信頼 ( $\beta = .47, p < .01$ ) に対して正の影響を示した。また、一方、転職意図 に対しては

負の影響を示した ( $\beta = -.38, p < .01$ )。

一般的契約の局面は、信頼に正の影響が確認できた ( $\beta = .36, p < .01$ )。しかしながら、取引とトレーニングの局面は信頼 ( $\beta_{\text{transactional contract}} = -.33, p < .01$ ;  $\beta_{\text{training}} = -.28, p < .01$ ) と転職意図 ( $\beta_{\text{transactional contract}} = .27, p < .05$ ) には負の影響を示した。

本研究結果から、仕事関係における心理的契約の重要性を指摘することができた。特に、「関係性」の心理的契約因子(立場の尊重など)の重要性が明らかとなった (職務満足、感情的コミットメント、信頼、転職意図のいずれにも影響が示された)。すなわち、Jリーグのユースコーチは彼らの給与、昇進、他の心理的報酬を気にかけるばかりではなく、人間的な関係、すなわち、社会的・情緒的なインタラクションを重視していることが伺えた。

### (2). 詳細な結果

#### ①ポジション別心理的契約

ポジション別 (監督・コーチ) に心理的契約および関連する要因の平均値を比較した結果、次のことが明らかとなった: (1) 義務感および職務満足は監督の方がコーチよりも統計的に有意に高かった、(2) 手続き上の公平性 (質問例: 所属する組織で行われている業績評価の方法に満足している) の平均値が他の要因よりも低かった (監督 = 2.69; コーチ = 2.70)、(3) 転職意図の平均値は低く (監督 = 1.74; コーチ = 1.96)、監督、コーチともに転職の意思は低い結果となった。

#### ②勤続年数別の心理的契約

勤続年数別 (1年目; 2、3年目; 4年以上) に心理的契約および関連する要因の平均値を比較した結果、以下のことが明らかとなった: (1) 上司による監督・コーチの立場の尊

重（関係性）、業務遂行上の自由度（一般的契約）、手続き上の公平性（所属する組織で行われている業績評価の方法に満足している）、直属の上司の誠実性（信用）の4要因については、勤続年数1年目の者の方が2年以上の者よりも高い結果となった、(2) 義務感（質問例：組織の目標達成のためにベストを尽くすことは個人的に責任である）は、勤続年数が1年目および4年以上の者の方が、2、3年目の者よりも高かった、(3) 転職意図については、勤続年数1年目の者の方が2年以上の者よりも低かった。

### ③ライセンス別の心理的契約

ライセンス別（S級、A級、B級、C級）に心理的要因および関連する要因を比較した結果、次のことが明らかとなった：(1) 業務的契約、上司との関係性、資源援助、心理的契約、組織的サポート、義務感、組織における家族主義、職務満足などの要因において、S級コーチの得点が他のコーチよりも高い結果だった、(2) 業務的契約、立場の尊重、資源援助、トレーニング、組織的サポート、手続き上の公平性などの要因において、B級コーチの得点が他のコーチよりも低かった。

### ④職場満足の規定要因

心理的契約およびその他の要因が職場満足に及ぼす影響を検討した結果、次のことが明らかになった：(1) 全体を対象とした場合、監督・コーチの職場満足を規定する要因は感情的コミットメント（質問例：この組織に強い帰属意識を感じる）、関係性（上司による立場の尊重）、心理的契約（質問例：雇用主は、あなたに対する責任をよく果たしてきた）の3要因であった、(2) 監督を対象とした場合、職務満足を規定する要因は業務上の自由度（質問例：業務遂行上のための自由度）、

心理的契約（質問例：雇用主は、あなたに対する責任をよく果たしてきた）の2要因だった、(3) コーチの職務満足を規定する要因は感情的コミットメント（質問例：この組織に強い帰属意識を感じる）、信用（質問例：直属の上司は、いつも正直である）の2要因であった。

### (3)まとめと今後の課題

本研究は、国際プロジェクトとしてスタートしたコーチの心理的契約研究であったが、日本の水泳コーチ（プロとアマチュアが混在）とほぼ全員がプロフェッショナルであるJリーグのユースコーチを対象として実施した。

水泳のコーチにおいても心理的契約の指標の妥当性を確認することができたが、雇用形態が様々であったために、その後の分析を行わなかった。しかし、Jリーグのユースコーチにおいてはほとんどがプロフェッショナル契約をしているため、詳細な分析まで行うことができた。

心理的契約に関する研究はまだ発展途上の研究分野である。他の種目や、女性のコーチ（今回のJリーグユースコーチはほとんどが男性であったため）等にも対象を拡げて研究する余地が残されていると思われる。

また、更なるコーチの心理的契約に関する国際比較研究のために、各国の対象コーチの条件を揃えることが、重要であることが示唆された。

### 5. 主な発表論文等

〔学会発表〕（計3件）

- ① Bravo, G., Won, D., Ogasawara, E., Shao, J., D' Amico, R.L. Smolianov, P., & Voznyak, O. (2013). Testing the Moderating Role of Collectivism

between Psychological Contract  
Fulfilment and Job Satisfaction: An  
Analysis of Coaches from Japan, Russia,  
Taiwan and Venezuela. The 28<sup>th</sup>  
North American Society for Sport  
Management Conference, Austin, Texas,  
USA., May 31<sup>st</sup> , 2013

② Ogasawara E., Yoshida M. &  
Bravo, G. (2012). *Psychological  
contract fulfillment in youth coaches  
of the J League*. The 20<sup>th</sup> European  
Association for Sport Management  
Conference, Alborg, Denmark,  
September 21, 2012.

③ Ogasawara, E., Yoshida, M. & Bravo, G.  
(2011) . *Examining Psychological  
Contract Among Japanese Coaches*. The  
19<sup>th</sup> European Association for Sport  
Management Conference, Madrid, Spain,  
September, 9, 2011.

[その他]

報告書：小笠原悦子・吉田政幸・松田保・  
望月聡・Bravo, Gonzalo. (2013) .Jリー  
グユースコーチの心理的契約の達成度.

## 6. 研究組織

### (1)研究代表者

小笠原悦子 (OGASAWARA ETSUKO)  
順天堂大学・スポーツ健康科学部・教授  
研究者番号：80194413

### (2)研究分担者

吉田 政幸 (YOSHIDA MASAYUKI)  
びわこ成蹊スポーツ大学・スポーツ学部・  
講師  
研究者番号：60557445