

商業スポーツクラブ指導者の職務満足に関する研究 — 二要因理論を適用して —

○岳藤 史泰 (大阪YMCA社会体育専門学校) 野川 春夫 池田 勝 (鹿屋体育大学)

商業スポーツクラブ指導者 職務満足 二要因理論 余暇行動

1. はじめに

近年、労働時間の短縮等による余暇時間の増大や国民の健康に対する関心の高まりなどにより、余暇行動として運動・スポーツを行うケースが増えてきた。また、生涯スポーツ (Life-Time Sport) の振興という点からも、スポーツの重要性が国民の間で少しずつ理解されるようになってきた。こうした状況の中で、スポーツ・運動を国民に提供する受け皿として、活発な活動を展開しているのが商業スポーツクラブである。

しかしながら、その商業スポーツクラブは、すでに施設数からみても飽和期に突入し、各クラブとも独自の施設やプログラムの導入などにより、今後の生き残りの対応に迫られている。ここ数年、年間 200以上のクラブが開設されてきたが、今年は半減、来年はさらに低下の兆しを見せてきている。こうした現状の中で、各クラブは様々な対応策を採らざるをえない状況であるが、施設やプログラムの開発や改善だけでなく、指導者の質的レベルの向上と絶対数の確保が一番の課題であると考えられる。そのような状況の中で、現職の指導者が、職場に対してどのような意識をもって指導にあたり、勤務しているかを知ることが、非常に重要な要素であると考えられる。

これまで、職務満足に関しては、ハーズバーグの二要因理論 (動機づけ-衛生理論) を中心に、幅広い対象者で行われてきている。二要因理論は、職務の満足度と不満足度は、それぞれ異なった要因によって決定されるというものであり、それを反証する研究もあるが、支持的な研究も数多く報告されている。しかしながら、近年急速に発展してきた商業スポーツクラブの指導者を対象とした研究は皆無である。

そこで、商業スポーツクラブの指導者を対象に職務への満足度を測定することは、二要因理論の検証、及び現在の指導者の職務への意識を測定する上で非常に重要であると考えられる。本研究の目的は、二要因理論を適用して、商業スポーツクラブ指導者の職務への満足度を測定し、理論の検証及び指導者の職務意識を明らかにすることである。

2. 研究の方法

調査対象：関西及び福岡県の商業スポーツクラブ15社に、正社員として勤務する指導者 98名を有意に抽出

調査時期：1990年10月～11月

調査方法：個人面接による質問紙調査

調査内容：個人的属性 (7項目)、職務への満足度 (24項目)、職業定着意識、健康状態 (2項目)

職務満足要因：二要因理論で検証されている動機づけ要因 (「承認」「達成」「仕事そのもの」「責任」「昇進」「成長の可能性」と環境要因 (「給与」「監督-技術」「会社の政策と経営」「作業条件」「職務保障」「人間関係」)

分析方法：二要因理論に基づき、サンプル全体を仕事への動機づけのタイプから、仕事内容によって動機づけられるタイプを動機型、職場環境の性質によって動機づけられるタイプを環境型に分類した。そして、各要因の満足度・不満足度をパーセント頻度で示し、理論上の結果と比較・検討する。

3. 結果・考察

サンプル特性は、表1に示すとおりである。年齢的にも比較的若い指導者が多くみられ、過半数が体育系の大学、専門学校を卒業していたが、その他の専攻も多くみられた。

職務満足の要因で、全体的に満足度の高い要因としては、「人間関係」であり、次に「達成」、「責任」と続いていた。逆に不満足度の高く表れた要因としては、「給与」であり、つぎに「会社の政策と経営」、「成長の可能性」の順であった。また、動機型と環境型とで大きく異なつた要因としては、成長の可能性であり、動機型ほど満足度が高く、環境型ほど不満足度が高く示された。類似した傾向にあった要因としては、「監督-技術」、「作業条件」、「人間関係」であった。逆に、環境型ほど満足度が高く、動機型ほど不満足度が高く示された要因としては、「昇進」、「給与」であった。

表1 サンプル特性

項 目 (%)	動機型 (n=53)	環境型 (n=45)
性別		
男性	27(50.9)	16(35.6)
女性	26(49.1)	29(64.4)
年齢		
20歳未満	1(1.9)	1(2.2)
20～24歳	30(56.6)	25(55.6)
25～29歳	21(39.6)	12(26.7)
30歳以上	1(1.9)	7(15.6)
婚姻関係		
既婚	6(11.3)	8(18.2)
未婚	47(88.7)	36(81.8)
最終学歴		
大学院卒	1(1.0)	0(0.0)
大学卒	38(38.8)	16(35.6)
専門学校卒	19(19.4)	5(11.1)
短大卒	25(25.5)	15(33.3)
高校卒	15(15.3)	8(17.8)
最終学歴の専攻		
体育	19(35.8)	20(45.4)
社会体育	10(18.9)	5(11.4)
その他	24(45.3)	19(43.2)
年間所得		
200万円未満	10(25.6)	3(11.5)
200～299万円	16(41.1)	15(57.7)
300～399万円	10(25.6)	5(19.3)
400～499万円	3(7.7)	2(7.7)
500万円以上	0(0.0)	1(3.8)

4. まとめ

本研究で適用した二要因理論に関して、理論上では、動機づけ要因は満足要因、環境要因は不満足要因に作用するが、本研究では少し相反する結果となった。これは、職務満足の理論が欧米を中心に進められた研究であり、日本との文化や国民性の違いや商業スポーツクラブという特異な職種の差異などが起因していると考えられる。また、方法論上にも課題は残るが、動機づけ要因、環境要因にかかわらず、満足にも不満足にも働くのではないかと考えられる。

商業スポーツクラブ指導者の職務満足に関しては、「人間関係」の要因で非常に高い満足度を示した。また、「給与」、「会社の政策と経営」などの要因で不満足度が高く表れていることが示された。ここから指導者は、対人関係、つまり人とのつながりを重視し、給与・待遇面や会社方針などに不満をもっていることが明らかとなった。つまり、商業スポーツクラブは、国民に対して健康や体力づくりを提供する場として、まず指導者に対する待遇改善などの環境を整備することが望まれる。