

大学における運動部員の「職務満足」の構造と機能

A study on the job satisfaction for college club members

杉山 歌奈子¹⁾ 畑 攻²⁾

Kanako SUGIYAMA and Osamu HATA

Abstract

Today's, Leadership and theory of organization has been highlighted in various area which are business, education, sports and other general fields. Job Satisfaction is one important element for team management, and concerning to team & member's morale, performance, members satisfaction. Sport science area, it is expected that Job Satisfaction for players would be defined and clarified. Further more, those function would be examined and actualized. The purpose of the study is to construction the Job Satisfaction for college sports club Members and specific content. This study employed a specially designed questionnaire, which are consisted of demographics (affiliation team & block, academic year, skill level, and influenced level of their leaders), Job Satisfaction, and members' satisfaction items. The sample population included members for athletic team A (n-137), B (n-112) in Japan Women's College of Physical Education. Multi variety statistical procedures such as factor analysis, regressions, and adequate statistical test (ANOVA, Ryan Method, and T-test) were applied. The following results were obtained:

1. Original 5 factors for Job Satisfaction and 2 factors for team members' satisfaction were identified.
2. Specific function of Job Satisfaction for member's peculiarity.
3. Characteristic operation of Job Satisfaction according to members' satisfaction, and each organizational conditions.

keywords : job satisfaction, member's satisfaction, college sports club

I 研究の背景・目的

勝敗や記録の向上を最大の目的とする大学の運動部の強化・活性化のためには、各種目の高度なコーチングとともに、部員の士気を高めるためのリーダーシップをはじめとする組織論的な働きかけが不可欠である。とくに、共通の目標や目的に向かって日々トレーニング活動に励む競技を志向する運動部という集団では、そこでのプレーやゲームを実践する主体としての各部員の能動性を引き出す働きかけや、部全体の活性化に機能するしくみづくりが重要である。

集団や組織のしくみづくり関わる研究は、基本的には組織形態論と組織機能論に大別される。前者は、官僚制組織やスタッフ組織、あるいはファンクショナル組織などのように、組織の形態がどのような状況で有効に機能するかという形態追求的なアプローチとなる。一方、後者は組織をどのようにリードし、いかにして対象の組織を最大限に機能させるかという機能追求的なアプローチとなる。

運動部というスポーツ組織・集団に対しては、形態論的なアプローチよりも、むしろ機能論的なアプローチが多く試みられており、いかにして部員のモチベーションを高めて、現有のマンパワーを引き出すかに関心が寄せられてきた経緯がある。そのような状況は、運動部員に対して監督やコーチをはじめとする組織・集団のリーダーがどのような行動をとることが、運動部の成果につながるのかという切実な課題から、多くのリーダーシップ研究に至っている。

運動部のリーダーシップ研究は、藤田(1980)の研究を皮切りにして、三隅(1966)のPM理論による「仕事」と「人間」の2つの次元でリーダーの行動を捉えることから、進展している。その後、各領域のリーダーシップを取り巻く状況要因の重要性が指摘されるようになり、対象集団の特性や状況に応じて依存する「状況適応理論」が注目され、普遍化された一般集団のリーダーシップ論から、対象集団に固有・個別な具体的なリーダーシップ研究が展開され始めている。たとえば、スポーツ科学の分野においては Chelladuari(1988)のスポーツ集団に固有なスポーツ・リーダーシップの研究をはじめ、日本のスポーツ集団に固有な部員のモ

1) 日本女子体育大学(陸上競技部コーチ)

2) 日本女子体育大学(教授)

ルールやマチュリティとの関係を検討した鶴山ら(1996)の研究, 大学女子陸上競技部における監督・コーチのリーダーシップ行動を具体化した杉山ら(1998)の研究のように, スポーツ集団固有のリーダーシップが, 集団及び部員特性に応じて特徴的に機能することが報告されている。

また, 最近の文部省調査報告(1997)では, 部員の意見が反映される運動部ほど有意に活性化されているという結果も報告されていることから, 部や部員の状況に応じた動機づけのしくみの解明と, そのしくみを応用した指導が強く求められているのが現状である。

一方, そのような集団や組織の活性化や効率化をめぐる, 他者であるリーダー等の働きかけのあり方とともに, 活動の主体である組織成員自らの能動性の追及も重要な課題となっている。いわゆるフォロワーの自主的・自発的な行動がどのようなメカニズムで生成され, 目標に対して機能していくかという, より基礎的な組織論課題である。ハーズ・バーグ(1978)は, 企業組織に対する研究による従業員満足度の構造を「動機付け=衛生理論」(二要因説)で明らかにし, 職務の内容と環境を含めた, より広義な Job Satisfaction の概念と分析方法を提示している。

スポーツの分野においても, 近年そのような Job Satisfaction の概念を具体化し, モチベーション-環境条件追求の視点による研究が展開されはじめています。たとえば, Ogasawara, E (1997) は, 全米大学スポーツ連盟(NCAA)における各ディビジョンのコーチの職務満足度をスケール化し, 重要なファクターを解明している。また, 江口(1999)は, そのような Job Satisfaction の概念を実践的に拡張して, 運動部員の部員満足に関する研究に適用している。

すなわち, 運動部員は, 単なる部内での役割や部の運営上の職務だけではなく, 個人個人が運動部に所属し, さまざまに活動する主体であるという認識が成立する。部員は, 部における多くの関わりをとおして, さまざまな満足を獲得するという事実は, まさに Job Satisfaction の概念に整合するものである。また, そのような運動部員の Job Satisfaction は, 単なる部員の満足を記述することに留めず, 基本的なリーダーシップをはじめとする組織・集団のマネジメントと関連づける視点が重要であると考えられる。

本研究は, これまでの運動部の組織研究の経緯および実情をふまえて, 運動部員の活動を動機づける複数の満足を「職務満足=Job Satisfaction」とし, 実際の

運動部員における「職務満足」の構造と, 具体的な内容を明らかにしようとするものである。また, そのような部員の「職務満足」が, 競技種目や選手レベルなどの集団特性の差異および部員の「指導に対する満足度」と「成果・結果に対する満足度」などの部員の所属満足との関係において, どのように機能するかを基礎的に検討することを目的とする。

II 研究の方法

調査項目は, 個人の条件〔所属運動部, 所属部内小集団(ブロック), 学年, 役割, 選手レベル, 最高戦績, 指導者から受ける影響度・5段階スケール〕, 「職務満足」, 満足度の3つの観点で捉えた。

本研究の中心となる「職務満足」の項目設定は, 表1に示すとおり, 先行研究であるハーズ・バーグの「動機づけ要因」を基本に, 達成・承認・活動・仲間・部の方針・規則・組織的行動・対人関係・活動条件の視点で構成し, 19項目設定した。部員の満足度は, 杉山らの「リーダーシップに対する満足度」と「結果に対する満足度」の2因子から項目を選択した。これらの項目を因子分析し, 抽出された因子の妥当性及び構造を検討するとともに, 各因子スコアを関連の変数と比較分析・考察を行った。

調査は, 1999年7月, 日本女子体育大学の運動部員397名を対象として実施した。回収した350名(回収率: 88.2%)のうち, 本研究において比較分析に用いたのは表2に示すとおり, とともに伝統的競技レベルの高い個人競技A部員137名とチーム系B部員112名であった。

III 結果と考察

1) 対象者の特性

比較分析に用いた個人競技A部とチーム系B部の特性は, 表3に示している。A部は, 競技種目別に分かれているAAブロック, ABブロック, ACブロック, ATブロックから構成される。競技力の比率は, 一般選手が過半数以上を占め, 公式試合に出場している正選手と, そうでない一般選手にわかれている。部の戦績は, 調査前年(1998), 関東インターカレッジ3位, 全日本インターカレッジ4位, 調査後(1999), 関東インターカレッジ5位の競技レベルの高い伝統的な競技部であり, 各ブロックの指導にあたる監督・コーチはそ

表1 調査項目

個人の条件	所属運動部 所属部内小集団(ブロック) 学年 選手レベル(一般選手・補欠選手・正選手) 最高戦績 指導者から受ける影響【5段階スケール】	
満足度(L.S.S)【5段階スケール】	「リーダーシップに対する満足度」 「結果に対する満足度」	
職務満足【5段階スケール】	達成 承認 活動 仲間 部の方針・規則 組織的行動 対人関係(リーダー・指導者) 活動条件	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>ハーズ・バーグの 「動機づけ要因」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・達成 ・承認 ・仕事そのもの ・責任 ・昇進 ・社会の政策と経営 ・監督技術 ・給与 ・対人関係(上司) ・作業条件 </div>

表2 調査対象

個人競技A部	チーム系B部	対人系C部	対人系D部	チーム系新興種目E部	合計
137	112	24	25	52	350
39.1%	32.0%	6.9%	7.1%	14.9%	100.0%

表3 対象者のデモグラフィック

	A部 N=137 f(%)	B部 N=112 f(%)
(ブロック)		
AAブロック	50(36.5)	BAブロック 30(26.8)
ABブロック	38(27.7)	BBブロック 14(12.5)
ACブロック	28(20.4)	BCブロック 13(11.6)
ADブロック	21(15.3)	BDブロック 55(49.1)
(学年)		
1年生	32(23.4)	35(31.3)
2年生	34(24.8)	34(30.4)
3年生	28(20.4)	24(21.4)
4年生	43(31.4)	19(17.0)
(選手レベル)		
正選手	34(24.8)	7(6.3)
補欠選手	6(4.4)	6(5.4)
一般選手	85(62.0)	75(67.0)
その他	12(8.8)	24(21.4)
(指導者の影響)		
強く受ける	24(17.5)	21(18.8)
まあ受ける	35(25.5)	25(22.3)
受ける	35(25.5)	42(37.5)
あまり受けない	35(25.5)	16(14.3)
全く受けない	8(5.8)	6(5.4)

れぞれ異なっている。

球技系B部も、関東・全日本インターカレッジ上位の競技レベルの高い伝統的な運動部の一つであり、一軍、二軍といった技能レベル別、選手と審判といった役割別に分かれるブロックで構成されている。公式試合で起用されるレギュラー選手に限られているため、正選手の割合が低くなっている。またB部においても、各ブロックの指導者は、A部同様に異なっている。

2) 「職務満足」項目に対する基礎的反応

表4は、A部員とB部員の「職務満足」19項目の基本統計を示したものである。A部員において高い値を示したのは、「部活に関わる出費はやむをえない」、「自分の目標に向かって日々努力している」、「勝敗・記録向上のために努力している」の項目で、チームに所属するうえで必要な条件に納得していることや、自分が目標に向かって日々努力していることに対して満足していることを示している。また、「上下関係がうまくいっている」、「自分はチームの戦力となっている」、「自分の目標を達成している」、「自分の競技成績や記録が向上している」などが低い値を示し、組織特有の人間関係、自己のチームへの貢献度や目標達成度及び、記

表4 職務満足の基本統計

	A部 N=137		B部 N=112		T値
	M	S.D	M	S.D	
1. 自分の目標を達成している	2.23	1.039	2.87	0.829	5.286***
2. 自分は信頼されている存在だと思う	2.59	0.908	2.65	0.740	0.563
3. チームの立てた目標を達成している	2.32	0.836	2.94	0.616	6.531***
4. クラブの練習以外に自主練をよくしている	2.58	1.057	2.65	0.960	0.542
5. コーチとの関係がうまくいっている	2.53	0.936	3.04	0.794	4.575***
6. 栄養に気を配っている	3.18	1.045	3.07	0.893	0.881
7. 今ある部則に納得している	2.34	0.962	2.34	0.891	0.000
8. 自分の競技成績や記録が向上している	2.24	1.149	2.59	0.871	2.659**
9. クラブを運営するにあたり必要な存在である	2.51	0.974	2.84	0.829	2.841**
10. チームの成績が向上している	2.73	0.739	2.96	0.667	2.552*
11. 自分の目標に向かい日々努力している	3.39	0.954	3.36	0.765	0.269
12. 上下関係がうまくいっている	2.22	0.909	3.29	0.724	10.108***
13. 生活のリズムが確立されている	3.00	1.067	2.82	1.135	1.287
14. 部活に関わる出費はやむを得ないと思う	3.40	0.915	3.12	1.006	2.297*
15. 自分に与えられた役割を十分に果たしている	3.11	0.851	3.10	0.693	0.100
16. 自分はチームにとって戦力となっている	2.23	0.966	2.61	0.859	3.184**
17. 部員がそれぞれの役割を十分に果たしている	3.04	0.768	3.07	0.690	0.321
18. 勝敗または記録の向上のために努力している	3.39	0.915	3.25	0.784	1.280
19. リフレッシュできるよう工夫している	2.28	0.869	3.21	0.880	8.353***

*** P<0.001 ** P<0.01 * P<0.05

録向上に関する満足が低いことも示している。

B部の場合は、「自分の目標に向かって日々努力している」や「上下関係がうまくいっている」の項目のスコアが高く、「今ある部則に納得している」の項目が低い反応を示した。A部とB部のそれぞれの部員による職務満足の傾向が、部によって異なる結果が示された。

さらに、クラブ間で有意差が見られた「職務満足」項目では、「部活に関わる出費はやむを得ないと思う」以外は、A部よりもB部の部員の満足が高いという結果であった。それらは、「自分の目標を達成している」、「コーチとの関係がうまくいっている」、「上下関係がうまくいっている」などの項目で、現状ではA部よりもB部の部員の満足が高い傾向にあった。しかし、競技種目の特性や競技形態を考慮すると、「チームの目標を達成している」や「チームにとって戦力となっている」の項目は、チームスポーツ固有の要因であり、チームスポーツ系種目であるB部の部員の満足が高くなるのは種目特性をも含む結果であると考えられる。

3) 「職務満足」の因子構造

表5に示したのは、本研究で設定した「職務満足」19項目を、主因子法によって抽出された各因子の固有値1.0以上を基準にして因子を決定した結果である。5因子が抽出され、因子の単純構造を得るために Nor-

表5 「職務満足」の因子構造

アイテム	(寄与率)	負荷量
第1因子: 目標達成の満足 (28.07)		
1 自分の目標を達成している		0.816
8 自分の競技成績や記録が向上している		0.737
3 チームの立てた目標を達成している		0.623
第2因子: 制度に対する納得 (9.63)		
12 上下関係がうまくいっている		0.674
7 今ある部則に納得している		0.616
17 部員がそれぞれの役割を十分に果たしている		0.588
14 部活に関わる出費はやむを得ないとおもう		0.563
第3因子: 自己努力 (7.29)		
18 勝敗または記録の向上のために努力している		-0.769
10 チームの戦績が向上している		-0.626
4 クラブの練習以外に自主練をよくしている		-0.598
第4因子: 節制 (5.69)		
6 栄養に気配りしている		0.562
11 自分の目標に向かい日々努力している		0.552
第5因子: 存在意識 (5.50)		
2 自分は信頼されている存在だと思う		0.737
9 クラブを運営するにあたり必要な存在である		0.712
15 自分に与えられた役割を十分に果たしている		0.642
5 コーチとの関係がうまくいっている		
13 生活のリズムが確立されている		
16 自分はチームにとって戦力となっている		
19 リフレッシュ出来るよう工夫している		

mal-Varimax 法による直交回転を施し、因子負荷量 0.500以上の項目を取り上げて因子の解釈・命名を行った。

第1因子に高い負荷量を示した項目は、「自分の目標を達成している」、「自分の競技成績や記録が向上している」、「チームの目標を達成している」の『F1：目標達成への満足』、第2因子は、「上下関係がうまくいっている」や「部則に納得している」などの『F2：制度に対する納得』、第3因子は、「勝敗・記録向上のために努力している」や「自主練を良くする」などの『F3：自己努力』、第4因子は、「栄養に気配りしている」、「目標に向かい日々努力している」の『F4：節制』であった。第5因子は、「自分は信頼されている存在だと思う」や「クラブ運営をするにあたり必要な存在である」などの『F5：存在意識』とそれぞれ因子の解釈・命名を行なった。

また、「生活のリズムが確立されている」、「リフレッシュ出来るよう工夫している」など、負荷量の低い項目や複合的に高い因子負荷量を示した4項目は除外し、また当初に設定した項目のうち、複数の因子に同時に反応する項目は、その意味の曖昧さから、以降の分析から除外した。

これらの、統計的な手法によって抽出された『目標達成の満足』、『制度に対する満足』、『自己努力』、『節制』、『存在意識』は、現状の競技運動部員に対して、経験的にも適合し、運動部員の「職務満足」としての妥当な因子であるものと考えられる。

4) 競技レベルの異なる集団間での「職務満足」因子スコアの反応

表6は、抽出された「職務満足」の5因子をスコア化し、A部の選手レベル間において比較した結果である。『目標達成の満足』と『存在意識』において差が見られ、多重比較による選手レベル間の差が明確になった。

『目標達成の満足』と『存在意識』の因子で、一般選手よりも正選手の方が高いスコアを示した。この結果から、自己目標やチーム目標を達成しているという満足、部内における自己の役割を果たしているという満足や、自分が信頼されている存在であるというような職務満足に関しては、チームの代表として試合で活躍するような正選手のほうが一般選手よりも満足していることを示した。このように、競技レベルの違いによって「職務満足」因子の反応は異なり、部員の高い競技成績や試合での活躍が、集団における自己の役割を果たすことや周りから信頼されているという自覚につながる要因となっている。

また、A部以外の選手レベル別「職務満足」因子スコア比較では差が見られなかった。

5) 満足度の因子分析

部員の満足度は、表7に示すとおり、杉山らが抽出した競技スポーツ集団における部員の満足度としての2因子、「F1：リーダーシップに対する満足度」と「F2：結果や成果に対する満足度」の同様の因子が抽出された。

これらのように競技活動に対する総合的な部員の満足度は、大きく2分されるが、それぞれの満足に対して部員の「職務満足」の各因子がどのような規定力を持つかは、言いかえれば部員の所属満足を「職務満足」からどのようにコントロールできるかという可能性を

表7 満足度の因子構造

第1因子: リーダーシップに対する満足度	
1	指導者は十分に私を指導してくれる
2	私は練習の方法や内容に満足している
第2因子: 結果に対する満足度	
1	私は記録・成績の向上に満足している
2	私は私の体力の向上に満足している

表6 選手レベル別「職務満足」因子スコア

FACTOR	正選手 N=34		補欠選手 N=6		一般選手 N=85		F値	RYAN 多重比較(5%)
	MEAN	S.D	MEAN	S.D	MEAN	S.D		
F1:目標達成の満足	-0.099	1.099	-0.619	0.638	-0.730	0.982	5.673**	一般選手<正選手
F2:制度に対する納得	-0.225	0.760	-0.279	0.580	-0.273	0.977	27.932	n.s
F3:自己努力	0.274	0.999	0.101	0.450	-0.178	1.260	1.825	n.s
F4:節制	-0.235	0.764	0.40	0.610	-0.141	1.063	1.061	n.s
F5:存在意識	0.065	0.802	0.311	0.186	-0.426	1.154	3.562*	一般選手<正選手

** P<0.01 * P<0.05

示すものと考えられる。

6) 部員の満足度と「職務満足」の規定関係

本研究で抽出された「職務満足」因子と、部員の2つの満足度「リーダーシップに対する満足度」、「結果に対する満足度」との規定関係を検討するため、「職務満足」の各5因子を説明変数、満足度を目的変数として重回帰分析を行った。

表8は、部員の「結果に対する満足度」の規定要因を示したものである。部員の記録及び、成績向上の満足に影響する「職務満足」因子は、『目標達成の満足』であった。このことから、勝敗や競技力向上を目的とする競技運動部員においては、自己目標及び、チーム目標を達成しているという「職務満足」の度合いが、自己記録更新、成績向上や体力向上といった部員の最終的な成果満足につながる有力な要因であることを示している。

表9は、部員の「リーダーシップに対する満足度」を規定する因子を示したものである。規定順位の高い因子から、『制度に対する納得』、『目標達成の満足』、『節制』となった。これは、部員が部則に納得していることや、上下関係がうまくいっているといった人間関係への満足、そして、自己の目標達成やチームの目標

表8 「結果に対する満足度」の規定要因

因子名	標準偏回帰係数	F値	規定順位
目標達成の満足	0.638	192.734***	1
制度に対する納得	0.067	2.023	2
自己努力	-0.018	0.149	3
節制	0.007	0.027	4
存在意識	0.005	0.012	5
重相関係数	0.661		
分散比	53.465***		
*** P<0.001			

表9 「リーダーシップに対する満足度」の規定要因

因子名	標準偏回帰係数	F値	規定順位
目標達成の満足	0.291	33.004***	2
制度に対する納得	0.315	36.151***	1
自己努力	0.026	0.262	4
節制	0.099	3.763**	3
存在意識	0.021	0.152	5
重相関係数	0.563		
分散比	32.039***		
*** P<0.001 ** P<0.01			

達成に関する満足が、指導者や指導内容の満足に影響する大きな要因であることを示した。さらに部員達は、目標達成につながるトレーニング指導の他に、栄養に気を配るなどのコンディショニングや、日々の努力を認めてくれるような監督・コーチの働きかけを求めていることを示しているものと考えられる。

これらの結果は、特定の職務満足の要因が、特徴的に部員の総合的な所属満足を規定していることを示すものである。すなわち、これらの規定力は、対象集団に応じて求められる指導者の具体的な働きかけに必要なウエイトを示し、部の強化・活性化につながる今後の動機づけの可能性を示しているものと考えられる。

IV まとめ

大学競技運動部員の「職務満足」がどのような構造で出現し、対象集団においてどのように機能しているかを分析・検討した結果、「職務満足」としての明確な5因子が抽出された。それらは、『目標達成の満足』『制度に対する満足』『自己努力』『節制』『存在意識』であった。

また、競技レベルの異なる集団において、「職務満足」因子スコアの反応が特徴的で、対象集団に応じた「職務満足」の特質が明確になった。さらに、部員の満足度に対する「職務満足」因子の規定力のウエイトが明確になり、部員の全体的な所属満足度に貢献する具体的な「職務満足」の各要素の機能を明らかにすることが出来た。部員の動機づけに合理的に生かされる新たな部のあり方の可能性を示唆し、基本的な科学的なコーチングとともに、人間活用のための組織マネジメントの重要性を強く示すものであった。

参考文献

1. Chelladurai, P (1993) LEADERSHIP. HANDBOOK OF RESEARCH ON PSYCHOLOGY MACMILLAN-PUBLISHING COMPANY: 647-671
2. Chelladurai, P (1993) Leadership in sports. International Journal of Sports Psychology 21: 328-354
3. Chelladurai, P, Sslen, S.D (1980) Dimension of leader behavior in sports Development Of Leadership scale. Journal of sport Psychology 2: 34-45
4. Chelladurai, P, Imanura, H, Yamaguti, Y, Oinuma, Y, Miyauti, T (1988): Sports Leadership in Cross-National Setting. Journal of Sports & Exercise Psychology 10: 374-389
5. 江口 潤(1999)「競技者満足に関する研究—大学競技

- 者の事例ー」日本体育学会第50回記念大会：367
6. F. ハーズ・バーグ(1978)：北野利信訳「仕事と人間動機づけー衛生理論の新展開」東洋経済新報社
 7. 藤田雅文(1980)「競技的運動クラブのマネジメント」日本体育学会第31回大会号 p472
 8. 藤田雅文(1980)「競技的運動クラブのマネジメント第2報」日本体育学会第32回大会号 p470
 9. 三隅二不二(1966)「リーダーシップ行動の科学」有斐閣
 10. 三隅二不二(1986)「リーダーシップの科学」講談社
 11. 野中郁二郎(1980)「経営管理」日本経済新聞社
 12. 文部省(1999)「みんなでつくる運動部活動」文部省
 13. 中野 繁, 加藤茂夫共著(1987)「行動科学と組織革新」泉文堂
 14. 小笠原悦子(1997), 松岡広高, 八代 勉, 柳沢和雄, 川西正志「大学競技スポーツのコーチの職務満足に関する研究」日本体育学会第48回大会：357
 15. P. ハーシ・K. プランチャード(1978)：山本成二訳「行動科学の展開～人的資源の活用～」日本生産性本部
 16. 杉山歌奈子(1998)「競技スポーツ集団におけるリーダーシップに関する研究」日本女子体育大学平成11年度修士論文
 17. 鶴山博之, 畑 攻, 渡部 誠, 武田 一(1997)「競技スポーツ集団としての陸上競技部の指導に関する研究」陸上競技紀要10：25-33(財)日本陸上競技連盟
 18. 鶴山博之, 畑 攻, 渡部 誠, 武田 一(1996)「リーダーシップから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究」陸上競技紀要9：21-29(財)日本陸上競技連盟
 19. 鶴山博之, 畑 攻, 渡部 誠, 武田 一(1995)「選手のマチュリティから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究」陸上競技紀要8：42-48(財)日本陸上競技連盟
 20. 鶴山博之, 畑 攻, 渡部 誠, 武田 一(1994)「モラルから見た陸上競技部のマネジメントに関する基礎的研究」陸上競技紀要7：29-35(財)日本陸上競技連盟

(平成13年9月21日受付)
(平成13年11月26日受理)

