

サッカー審判員の職務満足と組織コミットメント

平岡 佑介 (競技スポーツ学科 スポーツビジネスコース)

指導教員 吉倉 秀和

キーワード：審判員 職務満足 組織コミットメント

1. 緒言

2010年FIFAワールドカップ(W杯)南アフリカ大会は選手にとっても、審判にとっても、日本人にとって実り多き結果をもたらした。日本代表チームは自国開催以外のW杯で初めて決勝トーナメントに進出した。そして、日本の審判を代表して出場した2名の審判員はW杯で過去最高となる4試合の主審、副審を担当し、また、初めて決勝の舞台にも立った。しかし、一方で審判のミスが大きくメディアに取り扱われ「審判がミスをしたW杯」という印象が残ってしまった。(松崎, 2011)

審判の一つ一つの判定は、非常に重要な意味を持ち、局面を一変させるほど責任の大きな役割である。そのため、一つの判定ミスにより選手やチームスタッフ、観客席からは異議や審判を侮辱するような声が飛び交う。その結果、審判に対するイメージはネガティブなものとなり、審判を自ら進んで行う者が減ってきていると考える。

ではなぜ、審判員は審判をしているのか。何をモチベーションとして審判を行っているのか、という疑問を明らかにするため、本研究では、サッカー審判員の職務満足、および、組織コミットメントの結果を明らかにし、今後のサッカー審判の発展に繋がる基本的資料を作成することである。

2. 調査方法

【調査対象者】

Aサッカー協会に所属する4級、3級審判員。

【調査期間】

2011年2月26日八幡市文化センター(50名)

2011年3月12日京都商工会議所(150名)

【調査方法】

1) 訪問留置法による予備調査を実施

2) コーチに対する職務満足と仕事へのコミットメントを測定する調査項目(小笠原,1997)を参考に、本研究のためのサッカー審判の職務満足に対する調査項目を独自に開発し、質問紙を用いて集合配布法によるアンケート調査を行った。

【調査項目】

1)基本的属性(8項目)

2)職務満足要因(50項目)

3)コミットメント要因(31項目)

【分析方法】

1)SPSSを用いて基本的属性を単純集計する。

2) 職務満足要因とコミットメント要因の単純集計を行う。

3) 職務満足における8因子と、コミットメントにおける4因子を、基本的属性によって分けられたグループ間における差の検定を行う。

3. 結論

審判員は審判という仕事に関与して、審判活動を行っているのではなく、審判という職務、特に本研究で因子分けをした「自主性」「活動」「同僚」「承認」について、満足度が高い値を示した。そのことから、審判員は審判を行う上での責任感や、審判から得られる達成感、審判仲間の協力、周囲からの称賛の声をモチベーションとして審判を行っていることが明らかとなった。職務満足要因において「給与」の値が低い結果となったが、ハーズ・バーグの二要因理論では、「給与」は衛星要因であり、不足すれば不満足を引き起こすが、満たされても満足に繋がることではなく、直接的な動機づけの要因ではない事がわかった。

【参考文献】

松崎康弘(2011) 審判目録 7:7-15