

# 総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者の コンピテンシーが職務満足，及び組織コミットメント に及ぼす影響

高松 祥平\*  
山口 泰雄\*

抄録

総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者は，クラブや会員の様々なニーズに対応する必要があるため，特に重要な役割を果たしている．しかしながら，わが国の総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者の活動に着目した研究は，ほとんどみられないのが現状である．本研究は，総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足，及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする．合計 190 名（男性 110 名，女性 80 名）のスポーツ指導者が，総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度，職務満足尺度，並びに組織コミットメント尺度を評価する質問紙に回答した．総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度は以下の 7 因子で構成された．1) マナー教育，2) 協働的アプローチ，3) マネジメント，4) 指導力，5) クラブ外交流，6) クラブ内交流，そして 7) 安全管理である．構造方程式モデリングによるパス解析によって，協働的アプローチとマネジメントが職務満足に影響を及ぼし，職務満足は組織コミットメントに影響を及ぼすことが明らかになった．さらに，マネジメントとクラブ内交流は直接的に組織コミットメントに影響を及ぼした．総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者の職務満足や組織コミットメントを高めるためには，スポーツ指導者が自律的に活動できる環境の整備や，幅広い活動機会の提供が必要であることが示唆された．

キーワード：総合型地域スポーツクラブ，スポーツ指導者，コンピテンシー，職務満足，組織コミットメント

---

\* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科 〒657-8501 兵庫県神戸市灘区鶴甲 3-11

# Effect of coaching competency in community sport clubs on job satisfaction and organizational commitment

Shohei Takamatsu \*  
Yasuo Yamaguchi \*

## Abstract

Coaches are considered to play an important role in the development of community sport clubs in terms of meeting the needs of club members and club staff. However, few studies have explored the coaching activities of community sport clubs in Japan. Therefore, this study aimed to examine the effect of coaching competency in community sport clubs on job satisfaction and organizational commitment. Furthermore, 190 coaches (110 male and 80 female) completed questionnaires assessing coaching competency, job satisfaction, and organizational commitment. The scale measuring coaching competency in community sport clubs comprised seven factors: 1) manner education, 2) cooperative approach, 3) field management, 4) coaching skills, 5) communication with people outside the club, 6) communication with people inside the club, and 7) safety management. Path analysis with structural equation modeling revealed that cooperative approach and field management influenced job satisfaction. Furthermore, it revealed that job satisfaction positively impacted organizational commitment. Furthermore, field management and communication with people inside the club directly influenced organizational commitment. Creating a sport environment in which coaches can behave autonomously and providing coaching opportunities in many activities for coaches are necessary to increase job satisfaction and organizational commitment of coaches in community sport clubs.

Key words : community sport club , coach , competency , job satisfaction , organizational commitment

---

\* Graduate School of Human Development and Environment, Kobe University, 3-11, Tsurukabuto, Nada, Kobe, Hyogo 657-8501

## 1. はじめに

2016年、全国に創設された総合型地域スポーツクラブ(以下、総合型クラブ)は3,385を数えた(スポーツ庁, 2016)。クラブの運営や指導活動を日常的に支える地域住民の活躍の場が広がり、総合型クラブは地域コミュニティの中心になっていくことが益々期待されている。他方、平成28年度総合型地域スポーツクラブ育成状況調査(スポーツ庁, 2016)で報告されているように、廃止・統合されたクラブが一定数存在(235クラブ)していることも事実であり、設立した後、いかに魅力的かつ存続可能なクラブを作りあげていくかが課題となっている。

山口(2006)は、総合型クラブの成功要因として「人的資源(ヒト)」、「物的資源(モノ)」、「財務(カネ)」、「情報」の4点を挙げており、「指導者・スタッフの確保」が阻害要因の一つであると指摘している。中でも、総合型クラブにおけるスポーツ指導者は、クラブや会員の様々なニーズに対応する必要があるため、特に重要な役割を果たす。しかしながら、スポーツ基本計画(文部科学省, 2012)においてもその重要性は指摘されているものの、今後のスポーツ指導者の養成において、量的・質的な目標が明確でないと述べられている。加えて、これまで総合型クラブにおけるスポーツ指導者に関する研究はほとんどされておらず、実際の指導行動について把握できていないのが現状である。

これらを踏まえて、高松・山口(2015)は、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度の作成を試みている。高松・山口(2015)においては、Spencer and Spencer(1993)の定義を援用し、コンピテンシーを「効果的あるいは優れた成果と関連する個人の基本的な特性」と定義している。そして、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度として「マナー教育」、「協働的アプローチ」、「マネジメント」、「指導力」、「クラブ外交流」、「クラブ内交流」、「安全管理」の7因子35項目を明らかにした。「マナー教育」とは、会員に礼儀の大切さや思いやりの精神を教える活動、「協働的アプローチ」とは、会員目線で、会員の積極的な活動を促す活動、「マネジメント」とは、指導現場やクラブ内での運営活動、「指導力」とは、会員に実技指導を行う活動、「クラブ外交流」とは、クラブ外の組織との交流活動、「クラブ内交流」とは、クラブ内の他の指導者や会員との交流活動、「安全管理」とは、会員の安全を確保する活動である。この研究は、これまでのような単一世代・単一種目のスポーツ指導に加え、新たな視点を持つことの重要性を示唆する結果となった。

他方、総合型クラブにおいては、有資格者の45.7%、無資格者の58.7%が手当の支給を受けていない状況(手当を受けているスポーツ指導者の平均額は一回当たり2,472円)である(スポーツ庁, 2016)。このことから、報酬を目的としないスポーツ指導者が大半を占めていることがうかがえる。雇用形態の改善、及び長期間にわたり安定してスポーツ指導者を配置することのできる仕組みづくりの必要性が説かれている(文部科学省, 2012)ものの、総合型クラブにおける財源確保の面からも十分な指導報酬を望むことは困難であり、週末や余暇時間を用いて指導を行っているスポーツ指導者は少なくない。例えば、Silverberg et al.(2001)は、ボランティアのスポーツ指導者は、知り合い(e.g., 子ども)が利益を受けることで高い職務満足を経験することを報告しており、ボランティア指導者においては、自らの活動に満足感を抱くことが、継続的なスポーツ指導に繋がるということを示している。また、職務満足は、組織コミットメントに影響を及ぼすことが明らかにされており(Lok and Crawford, 2001)、高い職務満足は、総合型クラブへの一体感や関与の強さを生み、スポーツ指導者としての継続的な活動を支えるものとなる。そこで本研究においては、総合型クラブのスポーツ指導者のどのような活動が職務満足、及び組織コミットメントに影響を及ぼすのか検証することを主な狙いとしている。

## 2. 目的

先行研究のレビューを踏まえ、本研究においては、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足、及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにすることを目的とする。先行研究では、指導者自身の能力、知識、経験の認知と職務満足との関連(Yusof and Shah, 2008)、職業経験(Conningham and Sagas, 2003)や組織市民行動(Rocha and Turner, 2008)といった指導者自身の行動の認知と職務満足及び組織コミットメントとの関連等が検証されており、多くの研究によって職務満足と組織コミットメントとの関連が明らかにされている(Anton, 2009)。しかしながら、報酬を目的としない場合は、職務に対する動機やコミットメントが異なる(Engelberg et al., 2012)という指摘に加えて、本研究の対象となる総合型クラブは歴史が比較的浅く、独自の文脈で考察する必要があるため、以下3つのリサーチクエスチョンを検証することとした。

RQ1: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーは職務満足に影響を及ぼすのか?

RQ2: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコン

ピテンシーは組織コミットメントに影響を及ぼすのか？

REQ3: 総合型クラブにおけるスポーツ指導者の職務満足は組織コミットメントに影響を及ぼすのか？

### 3. 方法

#### 3. 1. 調査対象と調査手続き

調査は2016年12月から2017年1月にかけて実施された。調査対象として、過去3年以内にスポーツ振興くじ助成である「活動基盤強化事業」または「クラブマネジャー設置事業」の助成実績のある80クラブを抽出し、クラブ代表者に対して調査協力の依頼を行った。このうち調査協力の回答が得られた33クラブのクラブ代表者を介して、スポーツ指導者に調査票を配布した。結果、196名のスポーツ指導者から回答が得られ、回答が欠如する6票を除いた190票を有効回答票とした。

#### 3. 2. 調査項目

##### 3. 2. 1. 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー

総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度(高松・山口, 2015)は、「マナー教育(5項目)」、「協働的アプローチ(8項目)」、「マネジメント(7項目)」、「指導力(6項目)」、「クラブ外交流(3項目)」、「クラブ内交流(3項目)」、「安全管理(3項目)」の7因子35項目で妥当性・信頼性の検証が行われている。しかしながら、指導現場での回答の負担を考慮するため、本研究では、高松・山口(2015)において各因子の因子負荷量の高かった上位3項目を採用し、7因子21項目を用いて測定することとした。各項目の回答は「1:全くあてはまらない」から「5:とてもあてはまる」の5段階尺度を用いた。

7因子21項目で構成されるモデルの妥当性を判断するために、SPSS Amos 18.0を用いて確認的因子分析を行った。モデル適合度を評価する適合度指標として、chi-square to degrees of freedom ratio ( $\chi^2/df$ ), comparative fit index (CFI), 及び root mean square error of approximation (RMSEA)を用いた。 $\chi^2/df$ は、 $\chi^2:df$ の割合が3:1以下がより良いモデルだとされており、CFIとGFIに関しては.90以上の値が望ましく、RMSEAは.05以下だと適合度がよく、.08以下だとまずまずの値、.10を超えるとよくないモデルだと判断される(Brown and Cudeck, 1992; Hair et al., 2010)。確認的因子分析の結果、 $\chi^2/df=2.329$ , CFI=.88, RMSEA=.084であり、標準化因子負荷量は.57から.93の

値を示した。クロンバックの $\alpha$ 係数は、それぞれマナー教育( $\alpha=.90$ )、協働的アプローチ( $\alpha=.80$ )、マネジメント( $\alpha=.59$ )、指導力( $\alpha=.76$ )、クラブ外交流( $\alpha=.76$ )、クラブ内交流( $\alpha=.75$ )、安全管理( $\alpha=.74$ )であった。

#### 3. 2. 2. 職務満足

職務満足に関しては、Cammann et al. (1983)の3項目(e.g., “全体的に、私は自分の活動に満足している”)から構成される職務満足尺度を援用した。各項目の回答は「1:全くあてはまらない」から「5:とてもあてはまる」の5段階尺度を用いた。クロンバックの $\alpha$ 係数の値は、.70であった。

#### 3. 2. 3. 組織コミットメント

組織コミットメントは、Engelberg et al. (2012)の情動的コミットメント(3項目; e.g., “私はクラブに愛着を感じている”)と規範的コミットメント(3項目; e.g., “もしクラブを辞めたら、私は不安になると思う”)から構成される組織コミットメント尺度を用いた。各項目の回答は「1:全くあてはまらない」から「5:とてもあてはまる」の5段階尺度を用いた。クロンバックの $\alpha$ 係数の値は、.82であった。

#### 3. 3. 分析方法

統計分析は、SPSS 18.0 statistical software packageとSPSS Amos 18.0を用いて行った。初めに、記述統計、並びに因子間相関を算出した。そして、総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー、職務満足、及び組織コミットメントの関連性を検証するため、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。モデルの適合度に関しては、確認的因子分析の際と同様の指標を用いた。

### 4. 結果及び考察

#### 4. 1. 調査対象者の概要

表1は、調査対象者の個人的属性を示している。性別の割合は、男性が約6割、女性が約4割であった。年代をみると、60代(23.0%)が最も多く、次いで40代(21.0%)、50代(18.3%)であった。指導者資格を「持っている」と回答した指導者は約7割であった。クラブでの指導年数においては、本調査のサンプルの3人に2人(66.0%)が5年以内と回答し、「6—10年」が約2割を占めた。そして、謝金支給の有無に関しては、約7割の指導者が受給していると回答しており、謝金支給の平均額は2,876円であった。平成27年度総合型地域スポーツクラブに関する実態調査(スポーツ庁, 2016)に

よると、全国の総合型クラブにおけるスポーツ指導者の資格保有率は46.6%であり、謝金を受給している割合は有資格者で54.3%、無資格者で41.3%であった。それらと比較すると、本研究における調査対象者は資格を保有しているスポーツ指導者、及び謝金を受けているスポーツ指導者の割合が高いことがうかがえる。

指導種目において、最も多かったのが「体操、ストレッチング(25名)」、「サッカー、フットサル(25名)」であり、次いで「器械体操(16名)」、「ヨガ、ピラティス(13名)」、「野球(11名)」、「バレーボール(11名)」、「陸上競技(10名)」であった(表2)。また、多種目というキーワードで総合型クラブの特徴が示されているように、その他(47名)の種目も非常に豊富であった。その他の例としては、スキー、トランポリン、和太鼓、介護予防運動、貯筋運動などがみられた。

表1. 調査対象者の個人的属性

変数名	カテゴリー	n	%
性別	男性	110	57.6
	女性	81	42.4
年代	10代	3	1.6
	20代	31	16.7
	30代	28	15.1
	40代	39	21.0
	50代	34	18.3
	60代	43	23.0
	70代	8	4.3
指導者資格	有	135	72.2
	無	52	27.8
クラブでの指導年数	5年以内	116	66.0
	6-10年	41	23.3
	11-15年	8	4.5
	16-20年	5	2.8
	21-25年	1	0.6
	26-30年	2	1.1
	31年以上	3	1.7
謝金支給	有	129	70.5
	無	54	29.5

表2. 指導種目(複数回答可)

指導種目	n
体操、ストレッチング	25
サッカー、フットサル	25
器械体操	16
ヨガ、ピラティス	13
野球	11
バレーボール	11
陸上競技	10
ウォーキング	9
エアロビクス	9
卓球	9
バスケットボール	9
運動指導	9
テニス	8
水泳、水中運動	7
トレーニング	7
レクリエーション	7
ソフトボール	6
ニュースポーツ	5
太極拳	3
ラグビー	3
ジョキング、ランニング	3
グラウンド・ゴルフ	2
空手	1
柔道	1
バドミントン	1
その他	47

図1は、スポーツ指導者の指導対象を示している。単一代に限らず、多世代にわたって指導している指導者が比較的多い結果となった。「小学生」を指導している指導者が最も多く(137名)、次いで「一般成人(92名)」、「高齢者(73名)」、「中学生、高校生(65名)」、「未就学児(53名)」、「障害者(20名)」であった。

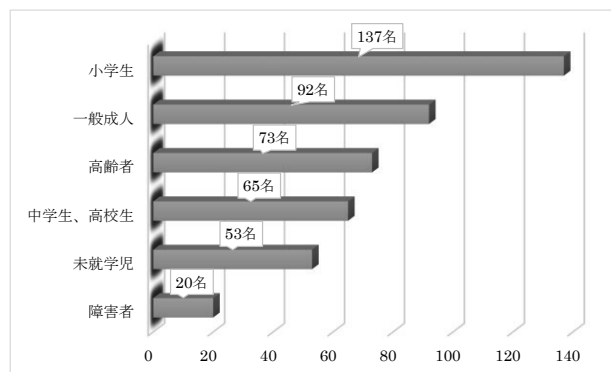


図1. 指導対象(複数回答可)

4. 2. 記述統計, 及び因子間相関

表3は, 本研究において測定した項目平均値, 標準偏差, 及び因子間相関を示している. 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーにおいては, 「協働的アプローチ ( $M=4.14$ )」と「指導力 ( $M=4.04$ )」が比較的高く, 「クラブ外交流 ( $M=3.40$ )」と「クラブ内交流 ( $M=3.61$ )」が低かった. また, 「職務満足」に関しては,  $M=4.24$  であり, 全体的に総合型クラブのスポーツ指導者としての活動に満足していることがうかがえる.

因子間相関をみてみると, 「協働的アプローチ」と「マネジメント」, 「協働的アプローチ」と「指導力」, 「マネジメント」と「指導力」, 「クラブ外交流」と「クラブ内交流」の間で中程度の相関がみられた. また, 「マナー教育」と「職務満足」, 「クラブ外

流」と「職務満足」, 「クラブ内交流」と「職務満足」, 「安全管理」と「組織コミットメント」の間で弱い相関がみられた.

4. 3. リサーチクエスションの検証

図2は, 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足, 及び組織コミットメントへ及ぼす影響を検証した結果を示している. 初めに完全に逐次的なモデルを設定した後, 有意でないパス係数を除去して検証を行った結果, モデルの適合度は,  $\chi^2/df=1.050$ ,  $CFI=.99$ ,  $RMSEA=.016$  であり, 良好な値を示した. なお, 職務満足 of 分散の説明率は 29%, 組織コミットメント of 分散の説明率は 38%であった.

総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピ

表3. 記述統計と因子間相関

	M	SD	$\alpha$	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. マナー教育	3.94	0.71	.90									
2. 協働的アプローチ	4.14	0.53	.80	.36 ***								
3. マネジメント	3.99	0.52	.59	.44 ***	.64 ***							
4. 指導力	4.04	0.62	.76	.33 ***	.70 ***	.62 ***						
5. クラブ外交流	3.40	0.86	.76	.46 ***	.36 ***	.43 ***	.39 ***					
6. クラブ内交流	3.61	0.83	.75	.40 ***	.35 ***	.45 ***	.35 ***	.61 ***				
7. 安全管理	3.91	0.73	.74	.31 ***	.41 ***	.49 ***	.48 ***	.32 ***	.37 ***			
8. 職務満足	4.24	0.54	.70	.29 ***	.51 ***	.46 ***	.47 ***	.25 **	.24 **	.30 ***		
9. 組織コミットメント	3.87	0.60	.82	.36 ***	.32 ***	.45 ***	.32 ***	.35 ***	.43 ***	.27 ***	.51 ***	

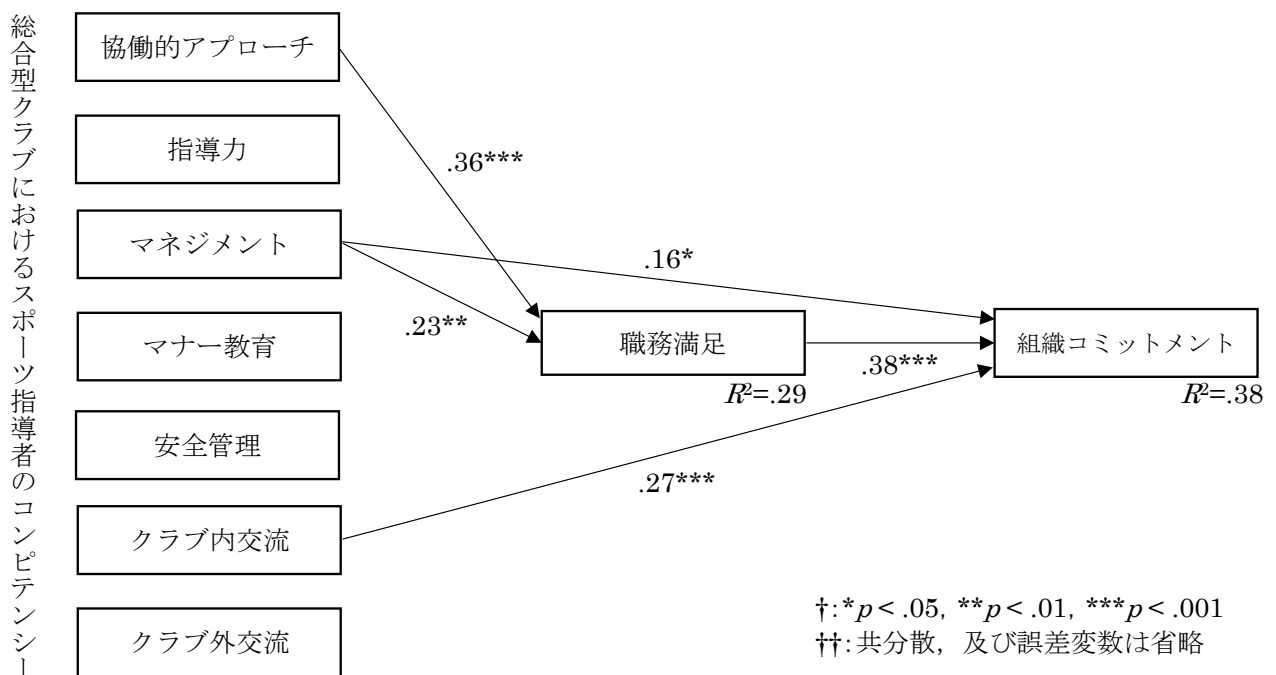


図2. 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足, 及び組織コミットメントに及ぼす影響

テンシーと職務満足, 職務満足と組織コミットメントとの関連をみると, 「協働的アプローチ ( $\beta = .36, p = .001$ )」と「マネジメント ( $\beta = .23, p = .01$ )」が「職務満足」に影響を及ぼし, 「職務満足 ( $\beta = .38, p = .001$ )」が「組織コミットメント」に影響を及ぼすことが明らかになった。つまり, 会員目線で会員の積極的な活動を促し, 指導現場とクラブでの活動をうまくマネジメントしていると認知している指導者ほど, スポーツ指導者としての満足感が得られており, 満足感を得ることが所属クラブへの愛着に繋がっていると考えられる。職務の多様性や自律性, 並びに組織からの情動的なサポートを認知しているスポーツ指導者ほど職務満足は高いという報告 (Kim and Cunningham, 2005) や, 役割の曖昧さや役割に対する葛藤は職務満足に負の影響を及ぼすという報告 (Anton, 2009) がなされており, 本研究においてもこれらの研究を支持する結果となった。総合型クラブにおけるスポーツ指導者の活動に対する満足感を高めていくためには, 指導者が自律的に活動することができ, 指導活動を幅広く行える環境づくりが必要であろう。

また, 「マネジメント ( $\beta = .16, p = .05$ )」と「クラブ内交流 ( $\beta = .27, p = .001$ )」を高く認知している指導者ほど直接的に「組織コミットメント」が高かった。このことは, 指導現場とクラブでの活動をうまくマネジメントしたり, クラブ内で他の種目のスポーツ指導者や会員と交流したりすることで, 指導者の所属クラブへの愛着が高まっていくことを示唆している。Harman and Doherty (2014) は, スポーツ指導者がクラブに期待するものとして, 練習や試合のスケジューリング, 必要な備品の提供といった「基本的なスポーツ資源の充実」, 「クラブの運営業務全般」, そして, クラブとのコミュニケーションや指導者からのフィードバックの受け入れといった「指導サポート」であったことを報告している。すなわち, スポーツ指導者は, スポーツ指導を円滑に行える環境の整備とともに, クラブから意見をもらったり, また自らの意見をクラブにフィードバックできるコミュニケーションの場を必要としているのである。本研究において「マネジメント」と「クラブ内交流」が「組織コミットメント」に影響を及ぼした理由として, スポーツ指導者と運営スタッフや他のスポーツ指導者たちとの良好な関係が築かれることでクラブへの信用, 愛着が高まっていくことが挙げられる。

## 5. まとめ

本研究の目的は, 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーが職務満足, 及び組織コミットメントに及ぼす影響を明らかにすることであった。3つのリサーチクエスチョンを設定し, 構造方程式モデリングによるパス解析によって検証した結果は, 以下のようにまとめることができる。

- 1) 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを構成する「協働的アプローチ」と「マネジメント」は「職務満足」に影響を及ぼした。
- 2) 総合型クラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシーを構成する「マネジメント」と「クラブ内交流」は「組織コミットメント」に影響を及ぼした。
- 3) 総合型クラブにおけるスポーツ指導者の「職務満足」は「組織コミットメント」に影響を及ぼした。

## 参考文献

- Anton, C. (2009). The impact of role stress on workers' behaviour through job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Psychology, 44*(3), 187-194.
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research, 21*(2), 230-258.
- Cammann, C., Fichman, M., Jenkins, D., & Klesh, J. R. (1983). Assessing the attitudes and perceptions of organizational members. *Assessing organizational change: A guide to methods, measures, and practices*, 71, 138.
- Cunningham, G. B., & Sagas, M. (2003). Occupational turnover intent among assistant coaches of women's teams: The role of organizational work experiences. *Sex Roles, 49*(3-4), 185-190.
- Engelberg, T., Zakus, D. H., Skinner, J. L., & Campbell, A. (2012). Defining and measuring dimensionality and targets of the commitment of sport volunteers. *Journal of Sport Management, 26*(2), 192-205.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J., & Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: A global perspective (Vol. 7)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson.

- Harman, A., & Doherty, A. (2014). The psychological contract of volunteer youth sport coaches. *Journal of Sport Management*, 28(6), 687-699.
- Kim, J., & Cunningham, G. B. (2005). Moderating effects of organizational support on the relationship between work experiences and job satisfaction among university coaches. *International Journal of Sport Psychology*, 36(1), 50-64.
- Lok, P., & Crawford, J. (2004). The effect of organisational culture and leadership style on job satisfaction and organisational commitment: A cross-national comparison. *Journal of Management Development*, 23(4), 321-338.
- 文部科学省 (2012) スポーツ基本計画.  
[http://www.mext.go.jp/a\\_menu/sports/plan/](http://www.mext.go.jp/a_menu/sports/plan/)  
 (閲覧日 : 2017年2月16日)
- Rocha, C. M., & Turner, B. A. (2008). Organizational effectiveness of athletic departments and coaches' extra-role behaviors. *Journal of Issues in Intercollegiate Athletics*, 1, 124-144.
- スポーツ庁 (2016) 平成28年度総合型地域スポーツクラブ育成状況調査.  
[http://www.mext.go.jp/sports/b\\_menu/sports/mcatetop05/list/detail/1379932.htm](http://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/detail/1379932.htm) (閲覧日 : 2017年2月16日)
- Silverberg, K., Marshall, E., & Ellis, G. D. (2001). Measuring job satisfaction of volunteers in public parks and recreation. *Journal of Park and Recreation Administration*, 19(1), 79-92.
- Spencer, M. S., & Spencer, S. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York, NY: John Wiley & Sons.
- 高松祥平・山口泰雄 (2015). 総合型地域スポーツクラブにおけるスポーツ指導者のコンピテンシー尺度作成の試み. *生涯スポーツ学研究*, 12(1), 13-23.
- 山口泰雄 (2006). 地域を変えた総合地域スポーツクラブ. 大修館書店.
- Yusof, A., & Shah, P. M. (2008). Transformational leadership and leadership substitutes in sports: Implications on coaches' job satisfaction. *International Bulletin of Business Administration*, 3,

17-29.

この研究は笹川スポーツ研究助成を受けて実施したものです。

