

「大学運動部員における感謝の生起を促進する組織環境尺度」の開発

久保, 昂大
九州大学大学院人間環境学府

杉山, 佳生
九州大学大学院人間環境学研究院

<https://doi.org/10.15017/4372017>

出版情報：健康科学. 43, pp.82-88, 2021-03-25. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン：
権利関係：

—原 著—

「大学運動部員における感謝の生起を促進する組織環境尺度」 の開発

久保昂大¹⁾, 杉山佳生^{2)*}

Development of the scales of organizational environments that promote
gratitude among university athletes

Kouta KUBO¹⁾ and Yoshio SUGIYAMA^{2)*}

Abstract

Empirical research conducted recently has suggested that athlete gratitude facilitates mental health and human relationships. This research aims to create scales concerning organizational environments that promote gratitude among university athletes, and to test the reliability and validity of these scales. A questionnaire survey was administered to 231 students participating in university athletic club activities. Exploratory factor analyses of these scales revealed that a climate of gratitude consisted out of four factors (climates of gratitude relating to team assistants, grounds and tools, expeditions, and a climate of expressing such gratitude) across 12 items. This accompanied a public gratitude system consisting of three factors (roles in expressing gratitude, efforts to foster members' gratitude, and the roles in expressing one's gratitude to supporters) via 11 items. After identification, we calculated Cronbach's alpha coefficients and obtained high internal consistencies with respect to all subscales. Furthermore, confirmatory factor analyses of these scales indicated that we need to revise the factor structure of the public gratitude system. Finally, we discussed the limitations and future directions of this study. In future research, we should investigate the antecedents that evoke gratitude and create scales that measure them.

Key Words: Gratitude, Organizational climate, Public system, Organizational environments

(Journal of Health Science, Kyushu University, 43: 81-88, 2021)

1) 九州大学大学院人間環境学府 Graduate School of Human-environment Studies, Kyushu University, Japan.

2) 九州大学大学院人間環境学研究院 Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University, Japan.

*連絡先：九州大学大学院人間環境学研究院 〒819-0395 福岡県福岡市西区元岡 744 Tel&Fax : 092-802-5162

*Correspondence to: Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University. 744 Motoooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan.

Tel&Fax: +81-92-802-5162 E-mail: sugiyama@ihs.kyushu-u.ac.jp

問題

周囲の存在に日頃から感謝を感じることは、精神的健康の促進や人間関係の維持・改善に効果があることが示されている¹⁾²⁾。

記録の向上や勝利することを目的とした競技スポーツでは、精神的健康に関する問題が発育期から青年期のアスリートまで幅広く見受けられている³⁾。また、和ほか⁴⁾の研究では、高校運動部活動生の「挫折」経験の一つとして、人間関係におけるトラブルを挙げている。したがって、スポーツ選手において、精神的健康の増進や人間関係の維持・改善に効果のある感謝の生起は重要であると考えられる。先行研究においても、日頃から感謝を感じている選手ほど、人生や競技に対して満足感を抱いていることや⁵⁾、コーチやチームメイトからのソーシャルサポートをより認知していること⁶⁾などが示されている。

感謝によって得られるこれらの恩恵を、選手に還元するには、感謝の生起促進を意図した実践的な介入法を構築する必要がある。しかしながら、感謝の生起促進を目的とした介入法の効果性はこれまでの先行研究で検討されていても⁷⁾⁸⁾⁹⁾、どのような要因が選手の感謝を促進するのかという点は検討されていないため、これまで検討されてきた介入法を今後修正するための科学的論拠が乏しい状況にある。したがって、スポーツ選手を対象にした感謝研究においては、感謝の生起促進要因を検討し、実践的な介入法を改良するための有益な知見を提供することが求められる。

そして、近年、感謝の生起促進における「組織」の重要性が示唆されている。例えば、Chang et al.¹⁰⁾は、感謝の生起とメンバーへの援助行動の連鎖が「組織」内で広がることを社会的ネットワーク分析によって実証している。また、池田¹¹⁾は、「感謝を表明することを目的とした朝礼」を実施している「組織」を対象に調査を行い、このような朝礼に参加している従業員ほど、日頃から感謝を抱いている可能性を示唆している。これらの知見から、どのような組織環境であるのかが、選手の感謝の生起促進に何らかの影響を持つことが推察される。よって、本研究では、感謝の生起を促進する組織環境要因に着目する。

ここで、本研究における組織環境の枠組みについて整理する。大学運動部員の動機づけを高める組織要因について検討した樋口¹²⁾は、(マクロ-ミクロ)、(フォーマル-インフォーマル)の2軸で組織環境を捉え、マクロ-フォーマル次元を公的システム、マクロ-イ

ンフォーマル次元を組織風土、マイクロ-フォーマル次元をキャプテンのリーダーシップ、マイクロ-インフォーマル次元をチームメイトに対する満足感とした(図1)。

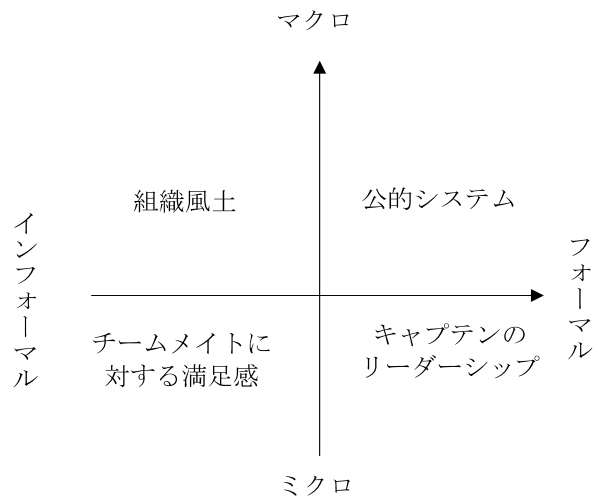


図1 樋口¹²⁾における組織要因

感謝における組織環境の重要性を示唆した Chang et al.¹⁰⁾と池田¹¹⁾の研究では、組織の構成員全員の連鎖関係や朝礼という組織全体でのイベントの影響といった組織環境におけるマクロな側面について検討している。本研究においても同様に、キャプテンやチームメイトなどの個人に対する評価というミクロな側面の組織環境ではなく、よりマクロな組織環境要因を扱うこととする。したがって、本研究では、組織風土や組織の公的システムに焦点を当てる。

以上から、感謝の生起を促進する組織環境要因として、感謝の生起を促進する組織風土(感謝風土)と感謝の生起を促進する公的システム(感謝に関する公的システム)の2つに着目する。

また、より具体的に、感謝風土を「感謝の生起を促進するそのスポーツチーム固有の雰囲気」と定義し、感謝に関する公的システムを、「感謝の生起を促進するそのチームのテーマや規則、取り組み」と定義する。これらの概念がどのようなものなのかは、先行研究では明らかになっておらず、これらの概念を測定する尺度も作成されていない。これらの概念を測定する尺度を作ることで、これらの概念と選手の感謝の生起の関係を検討することができる。そして、選手の感謝の生起を促進する具体的な組織環境要因を明らかにすることができる。

よって、本研究の目的は、感謝風土と感謝に関する公的システムという2つの組織環境要因を測定する

尺度を作成し、それらの信頼性と因子的妥当性を検討することとする。

なお、本研究における感謝の定義として、岩崎・五十嵐¹³⁾の「日常生活において、個人が価値のあるものを受け取ったときや、現在の生活を充実させている環境、既に在るものや所有しているものを意識することによって、提供してくれた対象や存在していることに対して抱く複合的な感情およびそれに伴う表出行動」という定義を採用する。

方法

予備尺度の作成

尺度作成にあたって予備尺度を作成するために、大学運動部員を対象にした自由記述による予備調査を行った。得られた自由記述を、KJ法のグループ編成¹⁴⁾に基づいてカテゴリー化し、得られたカテゴリーを参考に、大学運動部における感謝風土と感謝に関する公的システムの項目を作成した(表1-1, 表1-2)。その結果、感謝風土は38項目、感謝に関する公的システムは41項目が得られた。

調査協力者

調査協力者は、福岡県内および東京都内の大学運動部に所属する大学生231名(男性179名, 女性51名, 不明1名)であった。そのうち、有効回答数は137名(男性115名, 女性2名, 平均年齢20.1歳 SD=1.35)であった。種目は、硬式野球、バスケットボール、アメリカンフットボール、ラクロス、弓道、ハンドボール、剣道、バレーボール、陸上競技、水泳、卓球であった。競技レベルは、地区大会出場レベルから、全国大会出場まで多岐にわたっていた。

調査内容

年齢、学年、競技名、部内での立場(レギュラー・準レギュラー・非レギュラー)、練習頻度(週1-2回・週3-4回、週5回以上)、ベスト成績、競技に対する姿勢(競技志向・レクリエーション志向)に続き、以下の尺度に回答してもらった。

・感謝風土と感謝に関する公的システムの予備尺度

前述した項目(感謝風土38項目、感謝に関する公的システム41項目)を使用した。

回答は、所属するチームについて、「とてもそう思う(6点)」、「そう思う(5点)」、「少しそう思う(4点)」、「あまりそう思わない(3点)」、「そう思わない(2点)」、「全くそう思わない(1点)」の6段階で求めた。また、感謝に関する公的システムにおいては、対象者の項目文に対する理解の統一を図るため、教示文に「ここで使われる決まりとは、『そのチームにおいて強制力を持つ規則』とします」という説明を付け加えた。

調査期間

調査は、2019年10月から12月にかけて実施した。

手続き

郵送調査法、部活動の活動場所での集合調査法、Google Formsを用いたオンライン調査による質問紙調査を行った。先行研究では、オンライン調査における努力の最小限化(Satisfice)の存在が指摘されている¹⁵⁾。この努力の最小限化とは、「協力者が調査に際して応分の注意資源を割こうとしないこと」¹⁶⁾とされ、これらの行動によって、回答結果が歪められる可能性が示唆されている¹⁷⁾。よって、調査に対して十分な注

表1-1 感謝風土の予備尺度項目

1 あなたのチームのメンバーは競技ができていことに感謝している	20 あなたのチームには日頃から競技を行う環境に対して感謝の気持ちを持っている人が多い
2 あなたのチームのメンバーは競技ができることを楽しんでいる	21 あなたのチームでは活動する場所(例:グラウンド)に対して礼をする人が多い
3 あなたのチームには些細なことでもありがとうと言える人が多い	22 あなたのチームではグラウンドの管理を丁寧にやっている人が多い
4 あなたのチームでは日頃から感謝の言葉が飛び交っている	23 あなたのチームは使用する道具に対してありがたみを感じている選手が多い
5 あなたのチームのメンバーは誰かから助けてもらった時に必ずありがとうという	24 あなたの所属するチームのメンバーは自分の道具を大切に扱う人が多い
6 あなたのチームはお世話になっている地域の人々へのお礼として奉仕活動を行うことがある	25 あなたのチームには競技をしている自身を支えてくれる人々に対して感謝の気持ちを持っている人が多い
7 あなたのチームにはマネージャーに感謝の気持ちを持っている人が多い	26 あなたのチームのメンバーはお世話になった人に対して感謝の気持ちを持っている人が多い
8 あなたのチームではメンバーが頻繁にマネージャーに対する感謝の言葉を口にしている	27 あなたのチームは遠征時のバスの運転手にお礼を必ず言う
9 あなたのチームはマネージャーを大切にしている人が多い	28 あなたのチームは合宿の宿泊先の従業員にお礼を言う
10 あなたのチームには対戦相手に対して感謝の気持ちを持っている人が多い	29 あなたのチームには自身の成長に尽くしてくれた人に対して感謝している人が多い
11 あなたのチームには保護者に対して感謝の気持ちを持っている人が多い	30 あなたのチームには指導してくれた人に対して感謝している人が多い
12 あなたのチームには保護者に対して「ありがとう」を言える人が多い	31 あなたのチームのOBはよく自分たちの試合を見に来てくれる
13 あなたのチームのメンバーは自身の保護者を大切にしている	32 あなたのチームの上級生は下級生たちに優しく接している
14 あなたのチームにはメンバーが困っている時に手を差し伸べる人が多い	33 あなたのチームは周囲の人に日頃から挨拶を行う人が多い
15 あなたのチームのメンバーは困っているメンバーの相談にのることが多い	34 あなたのチームでは日頃から挨拶の言葉が飛び交っている
16 あなたのチームのメンバーは日頃から協力し合っている	35 あなたのチームが試合をするとき、観客の応援が盛んである
17 あなたのチームはメンバー丸となって試合に臨んでいる	36 あなたのチームは試合中の声援に力をもらうことがある
18 あなたのチームの人間関係は良好である	37 あなたのチームは試合後に応援してくれた人々に必ずお礼を言いに行く
19 あなたのチームでは言い争いが少ない	38 あなたのチームは差し入れをしてくれた人に対して必ずお礼を言う

表 1-2 感謝に関する公的システムの予備尺度項目

1 あなたのチームには応援してくれる人に対して感謝する決まりがある	22 あなたのチームにはこれまでの伝統を築いてくれたOB, OGに感謝する決まりがある
2 あなたのチームには試合が終わった後に応援してくれた人々にお礼を言いく決まりがある	23 あなたのチームには他者から指導を受けた時はその相手にしっかり感謝を伝える決まりがある
3 あなたのチームでは試合ができることに感謝する決まりがある	24 あなたのチームではお世話になっている人にチームの活動内容を報告している
4 あなたのチームでは日常的に感謝した出来事を部日誌に記入する決まりがある	25 あなたのチームでは感謝の気持ちを必ず言葉にする決まりがある
5 あなたのチームでは日常で感謝したことを紙に書く機会がある	26 あなたのチームには困っているときに助けてもらったお礼をする決まりがある
6 あなたのチームには審判に感謝の気持ちを持つという方針がある	27 あなたのチームには差し入れをもらったらず必ずお礼を言う決まりがある
7 あなたのチームでは試合後に審判に対してお礼を言うことがある	28 あなたのチームには試合後に応援してくれた人々にお礼を述べる時間がある
8 あなたのチームでは送り迎えをしてくれた人に対して感謝を述べる決まりがある	29 あなたのチームには試合後に相手チームにお礼を言う決まりがある
9 あなたのチームには競技ができる環境に感謝する決まりがある	30 あなたのチームには指導者に対して日常的に感謝を伝える決まりがある
10 あなたのチームには合宿の宿泊先の従業員に必ずお礼を言う決まりがある	31 あなたのチームには日頃から礼儀正しく人と接する決まりがある
11 あなたのチームには周囲の人に感謝する決まりがある	32 あなたのチームには保護者に日頃から感謝を伝える決まりがある
12 あなたのチームには保護者に感謝の気持ちを持つ決まりがある	33 あなたのチームには練習場所に入出入りする時に礼をする決まりがある
13 あなたのチームにはチームに寄付してくれた人々に感謝する決まりがある	34 あなたのチームには試合会場に入る時に礼をする決まりがある
14 あなたのチームでは指導者が頻繁に感謝を大切にするように言う	35 あなたのチームでは周囲に挨拶をする決まりがある
15 あなたのチームではチームメイト同士できつい時には声を掛け合い応援し合う決まりがある	36 あなたのチームには自分の家の手伝いをする決まりがある
16 あなたのチームでは引退後に後輩たちの試合を応援に行くことが多い	37 あなたのチームには日常的に清掃活動を行なう決まりがある
17 あなたのチームには日頃から感謝の気持ちを持って競技に取り組む決まりがある	38 あなたのチームには感謝を大切にするといったスローガンがある
18 あなたのチームにはチームメイトに何かしてもらった時はお礼を言う決まりがある	39 あなたのチームには、日頃の感謝の気持ちをチーム内で共有する時間がある
19 あなたのチームにはマネージャーに日頃からお礼を伝える決まりがある	40 あなたのチームには練習環境を日常的に掃除する決まりがある
20 あなたのチームにはマネージャーに感謝の気持ちを持つ決まりがある	41 あなたのチームでは道具を大切に使う決まりがある
21 あなたのチームでは上級生が引退する時にこれまでの感謝を伝える風習がある	

意資源を割いていない調査協力者を検出するため、三浦・小林¹⁶⁾を参考に、質問紙にDQS (direct question scale) を取り入れた。具体的には、質問紙に「この項目は少しそう思うを選んでください」、「この項目はそう思わないを選んでください」という2つの項目を組み込み、それぞれの指示通りに回答していない調査協力者は、分析から除外した。

倫理的配慮として、調査協力者全体に向けて①本調査の趣旨、②統計的処理をかけるため個人が特定されることがないこと、③途中で回答を辞退できることを口頭により伝えた。なお、本研究における以下の統計分析は、IBM SPSS Statistics (ver.23.0) を用いて行った。

結 果

探索的因子分析による因子構造の検討

感謝風土 38 項目と感謝に関する公的システム 41 項目において平均値と標準偏差を算出し、天井—フロア効果を検討した。(項目の平均点) +1SD が 6 以上の項目は天井効果ありとみなし、(項目の平均点) -1SD が 1 以下の項目はフロア効果ありとみなした。感謝風土においては、8 項目において天井効果が見られた。これら 8 項目は、以降の分析には含めなかった。感謝に関する公的システムに関しては、3 項目においてフロア効果が見られた。これらの項目は、“あなたのチームでは日常で感謝したことを紙に書く機会がある”や“あなたのチームには自分の家の手伝いをする決まりがある”といったチーム内での感謝に関する取り組みについての項目であった。感謝に関する公的

システムの概念定義を考慮すると、このような取り組みの頻度を測定する項目のすべてを分析から削除することは、感謝に関する公的システムという構成概念を十分に測定できなくなる可能性が考えられた。よって、これら 3 つの項目を、分析から除外することはしなかった。

次に、感謝風土 30 項目において、最尤法による探索的因子分析を行った。固有値の減衰状況から、4 因子解が妥当であると判断した。そこで 4 因子を仮定して、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を繰り返し行い、項目の選定を行った。その際、因子負荷量が.50 以下の項目や複数の因子において負荷量が.35 以上の項目、因子の概念定義にそぐわないと判断した項目は削除した。その結果、4 因子 12 項目が抽出された (表 2)。

第 1 因子は、“あなたのチームはマネージャーを大切に人が多く”や“あなたのチームにはマネージャーに感謝の気持ちを持っている人が多い”といったチームのマネージャーに対するメンバーの感謝に関する 3 項目によって構成されていたため、「マネージャーに対する感謝の風土」と命名した。

第 2 因子は、“あなたのチームではグラウンドの管理を丁寧に行っている人が多い”や“あなたのチームは使用する道具に対してありがたみを感じている選手が多い”といった競技を行う場所や使用する道具に対する感謝に関する 4 項目によって構成されていた。したがって、第 2 因子を、「グラウンドや道具に対する感謝の風土」とした。

第 3 因子は、“あなたのチームでは日頃から感謝の

表 2 感謝風土の因子構造

	I	II	III	IV
マネージャーに対する感謝の風土				
9 あなたのチームはマネージャーを大切にすることが多い。	.97	-.02	-.02	-.01
7 あなたのチームにはマネージャーに感謝の気持ちを持っている人が多い。	.95	.02	-.03	.01
8 あなたのチームではメンバーが頻繁にマネージャーに対する感謝の言葉を口にする。	.88	.00	.09	.04
グラウンドや道具に対する感謝の風土				
22 あなたのチームではグラウンドの管理を丁寧にやっている人が多い。	.06	.87	-.14	.02
23 あなたのチームは使用する道具に対してありがたみを感じている選手が多い。	.05	.84	.07	-.08
24 あなたの所属するチームのメンバーは自分の道具を大切に扱う人が多い。	.06	.79	.03	-.02
21 あなたのチームでは活動する場所（例：グラウンド）に対して礼をする人が多い。	-.24	.58	.08	.11
感謝表現の風土				
4 あなたのチームでは日頃から感謝の言葉が飛び交っている。	-.02	.02	.89	-.02
3 あなたのチームには些細なことでもありがたいと言える人が多い。	.02	.04	.83	-.08
5 あなたのチームのメンバーは誰かから助けてもらった時に必ずありがたいという。	.04	-.06	.68	.13
遠征先での感謝表現の風土				
28 あなたのチームは合宿の宿泊先の従業員にお礼を言う。	-.02	.07	-.03	.99
27 あなたのチームは遠征時のバスの運転手にお礼を必ず言う。	.07	-.06	.05	.70
因子間相関				
	I	II	III	IV
I	-	.16	.23	.23
II		-	.39	.36
III			-	.33
IV				-

表 3 感謝に関する公的システムの因子構造

	I	II	III
周囲への感謝表現の決まり			
18 あなたのチームにはチームメイトに何かしてもらった時はお礼を言う決まりがある。	.92	.12	-.14
13 あなたのチームにはチームに寄付してくれた人に感謝する決まりがある。	.85	-.19	.04
23 あなたのチームには他者から指導を受けた時はその相手にしっかり感謝を伝える決まりがある。	.81	-.06	.09
10 あなたのチームには合宿の宿泊先の従業員に必ずお礼を言う決まりがある。	.80	-.02	-.01
27 あなたのチームには差し入れをもらったら必ずお礼を言う決まりがある。	.79	-.03	.13
26 あなたのチームには困っているときに助けてもらったらお礼をする決まりがある。	.74	.19	.08
感謝の生起促進を意図した取り組み			
5 あなたのチームでは日常で感謝したことを紙に書く機会がある。	-.08	.84	.00
4 あなたのチームでは日常的に感謝した出来事を部日誌に記入する決まりがある。	-.10	.78	.02
36 あなたのチームには自分の家の手伝いをする決まりがある。	.25	.52	.01
応援してくれる人に対する感謝表現の決まり			
1 あなたのチームには応援してくれる人に対して感謝する決まりがある。	.01	.02	.97
2 あなたのチームには試合が終わった後に応援してくれた人々にお礼を言いに行く決まりがある。	.17	.00	.67
因子間相関			
	I	II	III
I	-	.47	.72
II		-	.37
III			-

言葉が飛び交っている”や“あなたのチームには些細なことでもありがたいと言える人が多い”といったチームのメンバーの感謝表現に関する 3 項目によって構成されていたため、「感謝表現の風土」と命名した。

第 4 因子は、“あなたのチームは合宿の宿泊先の従業員にお礼を言う”と“あなたのチームは遠征時のバスの運転手にお礼を必ず言う”との 2 つの項目から構成された。これらの項目の共通点は、遠征や合宿で恩恵を提供してくれた他者に対する感謝表現に関する項目であるという点である。したがって、第 4 因子は、「遠征先での感謝表現の風土」とした。

感謝に関する公的システム 41 項目においては、主因子法による探索的因子分析を行った。固有値の減衰状況から、3 因子解が妥当であると判断した。よって、因子数を 3 に固定して、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を繰り返して行い、項目の選定を行った。感謝風土と同様に、因子負荷量が.50 以下の項目や複数の因子において負荷量が.35 以上の項目、因子の概念定義にそぐわないと判断した項目は削除した。その結果、3 因子 11 項目が残った（表 3）。

第 1 因子は、“あなたのチームにはチームメイトに何かしてもらった時はお礼を言う決まりがある”や“あなたのチームにはチームに寄付してくれた人に感

謝する決まりがある」といった競技生活における重要な他者への感謝表現の決まりに関する 6 項目によって構成されていた。したがって、第 1 因子は、「周囲への感謝表現の決まり」と命名した。

第 2 因子は、“あなたのチームでは日常で感謝したことを紙に書く機会がある”や“あなたのチームでは、日常的に感謝した出来事を部誌に記入する決まりがある”などの、感謝の生起促進を意図したチームの取り組みに関する 3 項目によって構成されていたため、「感謝の生起促進を意図した取り組み」と命名した。

第 3 因子は、“あなたのチームには応援してくれる人に対して感謝する決まりがある”と“あなたのチームには試合が終わった後に応援してくれた人々にお礼を言いに行く決まりがある”の 2 項目から構成されていた。したがって、第 3 因子は「応援してくれる人に対する感謝表現の決まり」と命名した。

確証的因子分析による因子的妥当性の検討

感謝風土と感謝に関する公的システムにおいて、探索的因子分析によって得られた因子モデルで確証的因子分析を行った。両尺度の因子モデルを、図 2, 3 に示す。感謝風土のモデル適合度は、GFI=.910, AGFI=.853, CFI=.966, RMSEA=.073 であり、許容範囲といえる値であった。また、全ての項目において .59-.99 のパス係数が得られ、項目の妥当性が確認された。感謝に関する公的システムにおいては、GFI=.878, AGFI=.803, CFI=.937, RMSEA=.109 であった。RMSEA については、.10 以上の値であればよくないとされる¹⁸⁾。よって、感謝に関する公的システム尺度に関しては、良好なモデル適合度は得られなかった。

信頼性の検討

次に、両尺度の下位尺度ごとにクロンバックの α 係数を算出した。感謝風土に関して、「マネージャーに対する感謝の風土」因子は .95, 「グラウンドや道具に対する感謝の風土」は .84, 「感謝表現の風土」は .85, 「遠征先での感謝表現の風土」は .83 であった。感謝に関する公的システムに関しては、「周囲への感謝表現の決まり」は .93, 「感謝の生起促進を意図した取り組み」は .76, 「応援してくれる人に対する感謝表現の決まり」は .88 であった。

因子構造の検討

本研究では、感謝風土と感謝に関する公的システムの両尺度において探索的因子分析を行い、両尺度の因子構造を検討した。その結果、感謝風土では 4 因子 12 項目、感謝に関する公的システムにおいては 3 因子 11 項目が抽出された。

感謝風土においては、競技生活における様々な対象に対する感謝表現が、チーム内でどの程度行われているのかを問う項目によって構成された。よって、スポーツチームにおける感謝風土とは、競技生活における重要な他者への感謝表現がチーム内のメンバーによって頻繁になされている雰囲気のことを指すことが示唆された。また、第 2 因子として「グラウンドや道具に対する感謝の風土」が抽出された。先行研究においては、人以外の対象にも感謝を感じることがあることが示されている¹⁹⁾²⁰⁾。本研究において、「グラウンドや道具に対する感謝の風土」因子が抽出されたことは、これらの知見と一致する結果であるといえる。

感謝に関する公的システムにおいては、競技生活における重要な他者への感謝表現に対する決まりだけでなく、感謝の生起促進を意図した取り組みに関する因子も抽出された。しかし、これらの取り組みに関する 3 項目は、フロア効果を示した。この原因として、大学運動部活動においては、このような活動が実施されるのは稀であることが考えられる。今回の研究では、感謝に関する公的システムという概念定義におけるこれらの項目の重要性を考慮して、分析から除外することはしなかった。しかし、フロア効果が得られたということは、これら 3 つの項目は弁別性が乏しいということである。よって、今後の研究では、このような取り組みに関する項目文を修正したり、単極尺度を採用したりするなどの対策を取った上で、尺度の改訂を行うことが求められる。

因子的妥当性の検討

得られた因子構造について確証的因子分析を行ったところ、感謝風土は良好な適合度が算出されたが、感謝に関する公的システムに関しては、十分な適合度が得られなかった。今後の研究においては、感謝に関する公的システムの因子構造を再検討する必要がある。

信頼性の検討

両尺度の下位尺度において、.76-.95 のクロンバックの α 係数が得られた。クロンバックの α 係数につ

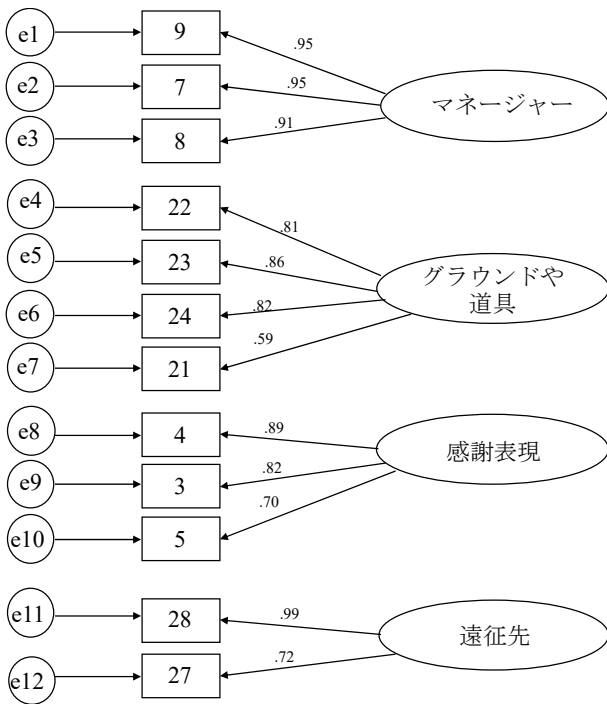


図2 感謝風土の確証的因子分析結果

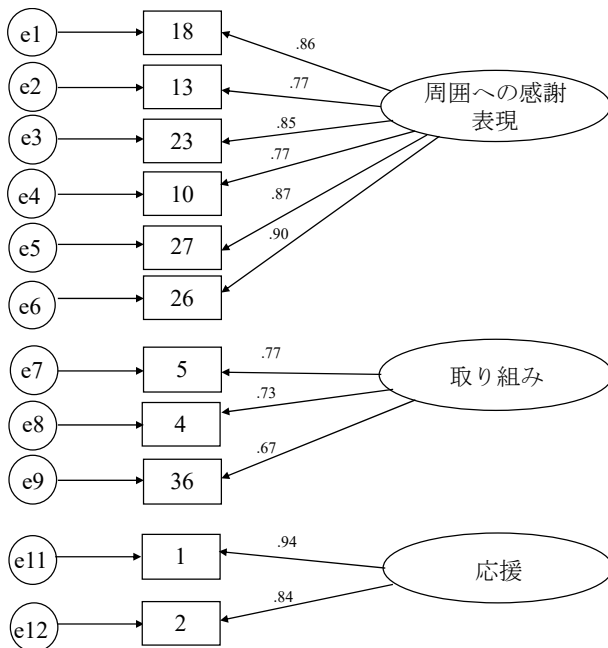


図3 感謝に関する公的システムの確証的因子分析結果

いては、.80以上であれば、尺度の内的整合性が高いと言える¹⁸⁾。「感謝の生起促進を意図した取り組み」因子は.80を少し下回ったが、概ね許容範囲の値が得られた。したがって、両尺度は、十分な内的整合性を有することが確認された。

本研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、調査対象者の負担が挙げられる。徳永²¹⁾によると、予備尺度には、30～50項目が

ふさわしいとされる。本研究では、これに準拠して感謝風土の予備尺度には38項目、感謝に関する公的システムの予備尺度には41項目用意した。しかし、それによって質問紙全体の項目数が多くなり、調査者の負担が大きくなってしまった。有効回答者数の割合が59%であることから、調査協力者の負担が推察される。尺度の改訂を目指した調査を今後行う場合は、本研究で得られた知見をもとに尺度項目を選定した上で調査を行う必要がある。

本研究では、確証的因子分析による因子的妥当性の検討を行うのみに留まった。今後は、先行研究から相関が予想される他尺度との相関を調査し、基準関連妥当性についても検証する必要がある。

また、本研究で作成した尺度は、あくまで、感謝風土や感謝に関する公的システムに対する個人の認知を測定する尺度であることに注意が必要である。これらの尺度を今後の調査で用いる際は、階層的なデータを適切に分析するための手法であるマルチレベル分析²²⁾などを使用して、組織レベルの概念として扱うことが必要である。

まとめ

本研究では、大学運動部活動生の感謝の生起を促進する組織要因として、感謝風土と感謝に関する公的システムの2つの要因を取り上げ、それらを測定する尺度の開発に取り組んだ。

探索的因子分析の結果、感謝風土は4因子12項目、感謝に関する公的システムは3因子11項目となった。得られた因子構造を確証的因子分析によって検討したところ、感謝風土においては、因子構造における妥当性を有することが統計的に示されたが、感謝に関する公的システムに関しては、さらなる検討の余地が残された。クロンバックの α 係数を下位尺度ごとに算出したところ、両尺度の全ての下位尺度で十分な信頼性を有することが確認された。今後は、尺度の改訂を行った上で、感謝風土および感謝に関する公的システムが、選手の感謝の生起に及ぼす影響を検討することが求められる。

謝辞

調査に協力いただいた顧問の先生方、および選手の皆さんに心よりお礼申し上げます。

引用文献

- 1) Algoe, S. B, Haidt, J., and Gable, S. L. (2008): Beyond reciprocity: gratitude and relationships in everyday life. *Emotion* 8 (3) : 425-429.
- 2) Emmons, R. A. and McCullough, M. E. (2003): Counting blessings versus burdens: an experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84 : 377-389.
- 3) 岡 浩一朗, 竹中 晃二, 松尾 直子, 堤 俊彦 (1998): 大学生アスリートの日常・競技ストレスサー尺度の開発およびストレスサーの評価とメンタルヘルスの関係. *体育学研究*, 43 : 245-259.
- 4) 和 秀俊, 遠藤 伸太郎, 大石 和男 (2011): スポーツ選手の挫折とそこからの立ち直りの過程: 男性中高生競技者の質的研究の観点から. *体育学研究*, 56 (1) : 89-103.
- 5) Chen, L. H. and Kee, Y. H. (2008) : Gratitude and adolescent athletes' well-being. *Social Indicators Research*, 89: 361-373.
- 6) Chen, L. H. (2013) : Gratitude and adolescent athletes' well-being: the multiple mediating roles of perceived social support from coaches and teammates. *Social Indicators Research*. 114: 273-285.
- 7) Gabana, N. T., Steinfeldt, J., Wong, Y. J., Chung, Y. B. and Svetina, D. (2019) : Attitude of gratitude: exploring the implementation of a gratitude intervention with college athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*, 31 (3): 273-284.
- 8) Gabana, N. T., Wong, Y. J., D'Addario, A. and Chow, G. M. (2020) : The Athlete Gratitude Group (TAGG): effects of coach participation in a positive psychology intervention with youth athletes. *Journal of Applied Sport Psychology*.
- 9) Salim, J., and Wadey, R. (2019) : Using gratitude to promote sport injury-related growth. *Journal of Applied Sport Psychology*: 1-36.
- 10) Chang, Y. P., Lin, Y. C. and Chen, L. H. (2012) : Pay It Forward: Gratitude in Social Networks. *Journal of Happiness Studies*, 13: 761-781.
- 11) 池田 浩 (2015): 組織における「感謝」感情の機能に関する研究. *組織学会大会論文集*, 4(1): 120-125.
- 12) 樋口 康彦 (1996) : スポーツ集団における組織要因とメンバーの達成動機との関連について. *実験社会心理学研究*, 36 (1) : 42-55.
- 13) 岩崎 眞和, 五十嵐 透子 (2014) : 日本人用感謝尺度の作成に向けた課題. *上越教育大学心理教育相談研究*, 13 (1): 55-65.
- 14) 田中 博晃 (2012): KJ法クイックマニュアル. 外国語教育メディア学会 (LET) 関西支部 メソドロロジー研究部会 報告論集, 102-106.
- 15) 三浦 麻子 (2020) : 心理学研究法としてのウェブ調査. *基礎心理学研究*, 39 (1) : 123-131.
- 16) 三浦 麻子, 小林 哲郎 (2015) : オンライン調査モニタの Satisfice に関する実験的研究. *社会心理学研究*, 31 (1) : 1-12.
- 17) 増田 真也, 坂上 貴之, 森井 真広 (2019) : 調査回答の質向上のための方法の比較. *心理学研究*, 90 (5) : 463-472.
- 18) 小塩 真司 (2013) : SPSS と Amos による心理・調査データ解析-因子分析・共分散構造分析まで 第2版. 東京図書, p.143.
- 19) 佐竹 真次 (2004) : 人は何について感謝しているか-大学生とその親がいただく感謝の内容と相手-. *山形保健医療研究*, 7 : 1-8.
- 20) 池田 幸恭 (2015) : 感謝を感じる対象の発達的变化. *和洋女子大学紀要*, 55 : 65-75.
- 21) 徳永 幹雄 (2004) : 体育・スポーツの心理尺度. 不昧堂出版, p. 218.
- 22) 清水 裕士 (2017) : 個人と集団のマルチレベル分析. ナカニシヤ出版.