

タッチ・ザ・ネイチャーにおける帰属意識の変化に関する考察

12002072 薄井 崇裕 (立木 茂雄 研究室)

《研究要旨》

タッチ・ザ・ネーチャープログラムが目的とするところは、小学生の自然体験と高校生のリーダーシップ養成にある。タッチ・ザ・ネーチャーは前年度、立木研究室によって神戸でも実施されたプログラムであり、積極的に参加した高校生ほどより高いリーダー性が養成されたことが証明されている。

今回の調査では、調査仮説を、「グループへの帰属意識が高い人ほど、活動に積極的に取り組むようになる。」とし、タッチ・ザ・ネーチャーをより良い自然体験プログラムにするために、参加高校生の帰属意識の調査を行った。

今回の調査の対象者は、今回のタッチ・ザ・ネーチャーに参加した15名の高校生の中から、4日間参加した9人を調査標本とし、所属グループに対する帰属意識測定質問紙調査及び Bales,R,F,1955, Interaction Process Analysis,を参考にした Interaction Process Analysis 調査を行った7人を調査対象者とした。尚、7人の内訳は男4人、女3人である。そのうち、リーダーをしていたのは4人(男3人、女1人)であり、サブリーダーをしていたのは3人(男1人、女2人)である。

帰属意識の先行研究の過程で、ポーターらが開発したOCQ以外の要素を加えた調査が、必要であることを、多くの研究者が指摘していることを受けて、今回の帰属意識調査には、企業向けの帰属意識を測定する目的で関本・花田によって作成された企業帰属意識調査(1987)を高校生向けにワーディングして使用した。また、高校生のリーダー性と帰属意識の相関性の調査を目的として Bales,R,F,1955, Interaction Process Analysis,を参考にした Interaction Process Analysis 調査を合わせて実施した。

帰属意識調査の結果としては、1回目に比べて4回目は、グループの目標・規範・価値観に共鳴し、自分のものとして受け入れている。グループに留まっていたいという願望を持つようになってきている。若干弱いながらもグループのために働きたいという意欲を有するようになってきている。非功利的な意識で参加するようになってきている。ということが分かった。同時に、Leader と Sub-leader の間には帰属意識の増減に関して相違が生じていることも見いだされた。これは、役職によるプログラム差や求められる役割の差が、Sub-leader 達の帰属意識向上の阻害要因の1つとして存在しているようであった。

また、帰属意識とIPAの相関関係については、一部相関性が認められたが、高い帰属意識が高いリーダーシップスコアに直結するというわけではないようであった。

《目次》

< 第1章 > はじめに	04 頁
第1節 タッチ・ザ・ネーチャー参加者の帰属感を測定する目的	
第2節 タッチ・ザ・ネーチャー参加者の帰属感を測定する意義	
第3節 調査仮説	
< 第2章 > 先行研究	06 頁
第1節 帰属意識という概念	
第2節 帰属意識を調査する手法	
第3節 帰属意識とパフォーマンスに関する先行研究	
< 第3章 > 帰属意識とリーダー性の相関関係の有無の判別方法	11 頁
第1節 今回の調査の対象者	
第2節 使用器具	
3-2-1. 帰属意識測定質問紙調査について	
3-2-2. 帰属意識測定調査の調査期間	
3-2-3. 帰属意識測定調査の調査手続き	
3-2-4. 帰属意識調査の調査資料	
3-2-5. 帰属意識調査の採点方法	
3-2-6. Interaction Process Analysis の方法	
3-2-7. 帰属意識調査と Interaction Process Analysis の分析方法	
< 第4章 > 結果	15 頁
第1節 帰属意識の粗点データの比較	
第2節 Leader 達と Sub-leader 達という役割と帰属意識変化の影響	
第3節 帰属意識と IPA の関係性の分析	
< 第5章 > 考察	27 頁
第1節 帰属意識調査の結果を振り返って	
第2節 帰属意識調査における Leader 達と Sub-leader 達の違い	

第3節 Leader と Sub-leader という役割が生んだ格差

第4節 帰属意識と IPA の相関関係について

第5節 調査を終えて

資料

・・・・・・・・・・36 頁

タッチ・ザ・ネーチャーにおける帰属意識の変化に関する考察

文学部 社会学科 社会学専攻 12002072 薄井 崇裕

第1章 はじめに

第1節 タッチ・ザ・ネーチャー参加者の帰属感を測定する目的

今回、広島で行われたタッチ・ザ・ネーチャープログラムが目的とするところは、小学生の自然体験と高校生のリーダーシップ養成にある。タッチ・ザ・ネーチャーは前年度、立木研究室によって神戸でも実施されたプログラムであり、積極的に参加した高校生ほどより高いリーダー性が養成されたことが証明されている。

積極的に参加した方が、高いリーダー性が養われるのであるから、1人でも多くの高校生達にタッチ・ザ・ネーチャーに積極的に参加して貰いたいものである。だが、高校生が積極的にプログラムに参加するようになるためには高校生本人の意志こそが重要になってくる。

そこで、高校生がどのような帰属感を有しながら、タッチ・ザ・ネーチャープログラムに参加しているかを理解し、その気持ちに応えうるようなプログラムを次回以降整備、提供することで、より多くの高校生に積極的かつ継続的に参加して貰えるようになるだろう。タッチ・ザ・ネーチャーをより良いプログラムにするために、参加高校生の帰属意識の調査を行う。

第2節 タッチ・ザ・ネーチャー参加者の帰属感を測定する意義

タッチ・ザ・ネーチャープログラムのような自然体験学習は、都市化が進み自然が減るに従ってその重要性がより指摘されるようになっている。

平野吉直(1997)は「高度経済成長の中で、青少年を取り巻く社会環境は著しく変化してきた。都市化、核家族化、少子化、情報化、高学歴化、さらには受験戦争の過熱化などが生じている。こうした社会環境の変化の中で、青少年の健全な成長に極めて重要な自然との触れ合い、屋外での遊び、色々な人々との触れ合い、直接的な体験活動をする事の出来る場と機会が減少していることである。」と青少年の抱える問題を指摘した上で、「野外教育の特徴は、自然の中で、集団で、体験活動を主体としていることである。青少年を対象とした野外教育は、こうした青少年の諸問題を解決する上で、まさに大きな意

義を有しており、今後さらに、多様なアプローチが期待される教育領域、研究領域である。」と述べている。仲野寛(1998)も、「子どもたちの身体運動の減少や自然体験、生活体験の不足が顕著になってきており、このことは、常日頃私たちの子どもの時代と比較して感じている以上に深刻な危機的状況にある。したがって、今以上に子どもたちが自然と触れ合うことや、豊かな生活体験をすることが可能となるよう新たな社会全体の取り組みが必要であるといえる。」と指摘している。

今回の研究の意義とは、自然体験学習であるタッチ・ザ・ネーチャーに、参加する過程で高校生リーダーがグループに対してどのような帰属感を持ったのか、そして帰属感の高低と活動内容に関連性があるのかを調査し、どのような帰属感を高校生が感じているのかを確認することで、タッチ・ザ・ネーチャーに主体的に参加していきたいと高校生が思うようなプログラム及び実施枠組みを作る参考となるデータを提供することにある。

第3節 調査仮説

環境ボランティア団体における活動継続意図・積極的活動意図の規定因を調査した広瀬幸雄、安藤香織(1999)はボランティア活動と帰属意識の関係に言及し、「活動を継続するか、さらに積極的に関わるかどうかの意志決定は、組織への帰属意識や、主観的規範といった集団や他者からの影響が大きいことが示された。」と述べ、ボランティア活動にも帰属意識が影響をおよぼすことを指摘している。

また、桑田耕太郎・田尾雅夫(1998)は、コミットメントの強弱と活動パフォーマンスの関係性に関して、「個々のメンバーは、組織の中で、その目標と合致させながら、組織への帰属意識を発達させ、モチベーションを高めていく。新人ではまだその隔たりは大きいですが、社会化とともに、キャリアを得るとともに、役割や立場を確保するとともに、組織の目標との隔たりを小さくし、働く意欲を強化するのが、通常の組織人になる過程である。したがって、ベテランといわれる人たちではコミットメントが大きくなる。このような社会化の過程で、コミットメントを強化しながら、名実ともに組織人になるのである。コミットメントとモチベーションの関係については、不分明なところもあるが、組織に強くコミットメントしたメンバーが、相応の成果を得、相応の報酬を得れば、そのときの満足感は大くなり、仕事への意欲も最大限大きくなることであろう。」と述べている。それらの研究を踏まえ、今回の調査の調査仮説は、「グループへの帰属意識が高い人ほど、活動に積極的に取り組むようになる。」とする。

第2章 先行研究

第1節 帰属意識という概念

所属グループへの帰属意識がタッチ・ザ・ネーチャーにおける高校生の活動にどのような影響をもたらすのかを考察するのが本論文の目的とするところであるが、その前にまず、帰属意識に関する先行研究を振り返ってみたい。

三省堂大辞林で帰属という言葉を引きくと、「属して、つき従うこと。「会社への—意識」と出る。帰属意識という言葉は、国への帰属意識であるとか、企業への帰属意識などといった具合に日常的にも良く耳にする言葉ではあるが、その概念に関しては概して明確にされていないことの方が多い。そこで、まず、帰属意識に関する概念に関して過去の研究をレビューする。

アメリカの社会心理学者である、ニューカム (Newcomb, 1959) は「集団の成員が、その集団への所属に満足し、集団を愛し、集団の存続発展を願っているとき、その心情を帰属意識と呼ぶことにする」と帰属意識を定義している。

1950年代から60年代にかけて、日本の大企業労働者を対象にした帰属意識調査を行った、尾高邦雄 (1965) は、「帰属意識というのは、ある集団の成員が、たんに形の上でそれに所属しているだけではなく、生活感情のうえでも、その集団を自分の集団、自分の生活根拠として感じ、したがってまた、自分自身を何よりもまずその特定の集団の一員として感じている度合いを指す言葉であって、この度合いが普通よりも大きく、いわばプラスの側にある場合には帰属意識、帰属性が高いといい、普通よりも小さく、いわばマイナス側にある場合にはそれが低いというのである。一体感とか忠誠心とか言う言葉も、これに近い内容持っているが、前者はやや抽象的で実感に乏しく、後者には封建的な匂いが伴うのでこれらの語はとらない」と述べている。

また、心理学的見地から帰属意識を検証した田之内厚三 (1983) は「1. 類似性 (目標の共有感の知覚・相互作用の頻度・意志参加決定の参加の度合) 2. 連帯性 (成員であることの自覚や誇り) 3. 支持とローカリティ (欲求充足度から生じる集団や職務への満足感、組織に対する愛着と外集団への抵抗) という共通要因で帰属意識をまとめることが出来る」と述べている。

第2節 帰属意識を調査する手法

尾高(1965)は従業員の企業と労働組合への二重帰属の意識を、労働条件、民主性、業績、幹部に対する信頼感、運営、全般的評価の6つの要素から調査し、帰属意識研究としてまとめている。しかし、田尾(1998)によれば、「1952年から数度に及ぶ継続的な調査が試みられ、その結果、企業と組合は対立するものではなく、重層的に捉えられていることが明らかにされたのである。」と尾高の研究に対しては一定の評価を与えるものの、「しかし、この研究については、方法的な視点からの批判が少なくない。それらに共通しているのは、概念の定義とその測定尺度が整合しておらず、その尺度で測定されているのは相対的満足度に過ぎないというものである。それらの批判は的を射たものであり、実証的な研究としては不足の感が拭えない。以後、この尺度は採用されていないようである。」と述べ、帰属意識の測定尺度としては不十分であったことを指摘している。

80年代以降、米国から組織コミットメント理論が導入され、ポーターらの測定尺度などを使った実証的な帰属意識研究の成果が蓄積されるようになった。

大規模組織の労働集団について研究し、組織規模と満足度や凝集性の低下の関連性を指摘した米国の心理学者のポーター(porter,L.W 1974)は、従業員が自己の組織に対する一体感・帰属感を組織帰属と定義し、組織目標と規範を自己の価値意識として受け入れる強い欲求、組織のために主体的に働く強い意欲、組織にとどまる強い願望の3要因で帰属意識を捉え、この各々を15項目からなるポータースケール(Organizational Commitment Questionnaire(OCQ))を完成させた。

ポーターグループが行った研究が、尾高らの行ってきた従来の日本国内の研究と大きく異なる点を花田光世(1988)は「第1に日本国内の研究は、実証研究というよりも、帰属意識を付与のものとして考え、その報告に主観的・観念的記述を行うものが多数を占めていた。しかし、ポーターグループの研究はさまざまなサンプルを取り上げた実証研究から成立している。第2に、この主観的記述を中心とした日本の研究では、この研究対象に価値観が入り込み、帰属意識=忠誠心、滅私奉公、運命共同体、企業一家主義といった個人を犠牲にし集団に奉仕するという意識が取り上げられ、それが倫理的により望ましい、あるいは望ましくないという価値が入り込んでしまうという傾向が存在していた。しかし、ポーターグループの研究では、帰属意識をより中立的な立場からとらえ、従業員と組織の連結(employee-organization linkages)という言葉を使用することにより、倫理観に縛られた帰属意識から距離を置こうとした(マウデイ Mouday,R.T.ら、1982)。第3に日本国内の研究では、「倫理的に望ましい」帰属意識自体が研究の直接かつ最終的な研究対象とさ

れ、個々の従業員このような帰属意識の有無の確認を行おうとするオール・オア・ナッシングの立場からのアプローチが中心であったのに対し、このポーターグループではステイヤーズのモデルにあるように帰属意識の形成、およびその強弱が従業員の生産性・労働移動などにどのような影響を与えるかといったより相対的な立場から帰属意識研究が進められている。」と指摘し、従来国内で行われていたような研究ではなく、ポータースケールを使用した研究のほうが望ましいことを述べている。

花田は、ポーターの研究を踏まえて、関本昌秀（1987）と日本における企業帰属意識研究を行った。関本と花田は帰属意識を「帰属意識とは、組織の目標、規範、価値観を受け入れ、その組織のために働きたいという意欲のことである。」とし、ポータースケールをベースに、組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために人一倍働きたいという積極的意欲、積極的な意味で組織に留まりたいという強い願望、組織に従属安定したいという強い願望、その組織から得るものがあるうちはその組織に帰属したいという願望、伝統的な日本的帰属意識の6つの要素から帰属意識を測定した。

ポータースケールをそのまま日本国内で使用しなかった理由に関して、関本は、「帰属意識変数に関する質問項目の作成に当たっては、米国の組織心理学者ポーターを中心としたグループによって開発された帰属意識尺度を参考にしながら日本的な要素も加えた帰属意識調査項目を作成した。すなわち、ポーターらは組織への帰属意識を組織の目標・規範・価値観の受け入れ、組織のために人一倍働きたいという積極的意欲、積極的な意味で組織に留まりたいという強い願望の三要素からなるものと考え、さらにそれらを同じ次元のものとして一次元化し、帰属意識の尺度としている。しかし、われわれが現代の日本企業における従業員の帰属意識を考える場合、ポーターらが考えたような積極的な意味での帰属意識だけでは不十分であり、そのほかに組織に従属安定したいという強い願望（いわゆるぶら下がり型の帰属意識）その組織から得るものがあるうちはその組織に帰属したいという願望（すなわちこりの判断に基づく帰属意識）といった消極的な意味での帰属意識を考える必要があるし、さらにまた伝統的な日本的帰属意識（滅私奉公、運命共同体意識、組織への情緒的なのめりこみとった類の帰属意識）といった要素も考慮する必要があると考えた。また、これら帰属意識の6要素はポーターらが考えたように一次元化された尺度として取り扱うのではなく、それらの要素はそれぞれ独立の次元を持ち、さらにそれらが構造化されることによって、内容の異なったいくつかの帰属意識のパターンを構成するものと考えた。」と述べ、ポーターらが開発したOCQ以外の要素を加えた調査が、

日本国内では必要であることを指摘している。

帰属意識を一次元化した尺度ではなく、複数の要素から調査する必要があると考え、それを組織コミットメント研究から類型化した Meyer&Allen (1990) も、情緒的コミットメント(組織に対する労働者の情緒的な連帯志向、同一化、参加を意味する。情緒的コミットメントの強い労働者は、自ら希望して組織との雇用関係を存続する。) 存続的コミットメント(組織を離脱する際に生じるであろうコスト意識を意味する。存続的コミットメントが強い労働者は、それが必要であるから組織との雇用関係を存続する) 規範的コミットメント(組織との雇用関係を存続する義務感を反映する。規範的コミットメントの強い労働者は、それを義務だと感じて組織に留まる。)の3要素を踏まえた意識研究が必要であると組織コミットメント研究の観点から述べている。

組織コミットメント研究からの帰属意識の考察に関しては、田尾(1998)が詳しい。田尾は、「組織への帰属意識を表す概念である組織コミットメントを、どのように捉えればよいのだろうか。マウデイらの組織心理学者の研究によれば、組織コミットメントとは、組織の目標に対する信頼と受容、組織の代表として進んで努力する姿勢、組織の一員としてとどまりたいとする願望、以上の3つの成分によって成り立つとしている。このような捉え方は、コミットメントを組織への常道的な、いわば気分としての愛着であり、会社にいれば、会社の価値や目標を共有して、会社に残りたいという願望をもって、また、外に対しては会社を代表しての役割を果たしたいなどによって特徴づけられている。しかし、批判を受けることもある。愛着とはいいながら、その中身はさまざまな雑多なものを含んでいる。たとえば、コミットメントを、組織の目標と価値を内在化させることだけに限定させるべきと考えて、意欲とか、組織に残りたいという願望などは除外すべきであるとする考えもある。ともに、愛着に関係はするが愛着そのものではないので、組織コミットメントの要素とは考えにくいというのである。組織のために努力する意欲と組織に残りたいという願望は、コミットメントの結果であって、そのものではないとする見方である。」と帰属意識を組織コミットメントの観点から捉える方法に関して述べている。

太源有(1998)は組織帰属意識を従来の組織コミットメント理論から離れて、組織を自己の延長として認知する自己現象として分析を試みている。太は、組織帰属意識の構成要素に関して、「組織帰属意識を自他の分節からなる自己現象プロセスで考えると、組織帰属意識は四つの構成要素で構成されている。ある仕事環境で行われる経営実践や動機管理、内外の仕事環境や自己を規定する文化的価値や行動コンテキスト、経営管理やモチベ

ーション管理を分析するし、文化によって規定される自己現象（組織帰属意識） 組織を自己現象の結果現れる組織帰属行動である。」と述べ、米国の組織コミットメント理論以外から日本人の組織帰属意識及び行動を解析する必要があるとしている。

第3節 帰属意識とパフォーマンスに関する先行研究

会社人間に関する研究を行っている田尾（1997）は、組織へのコミットメントの強弱とパフォーマンスの相関関係に関して、「組織コミットメントとパフォーマンスの間には弱い関係しか見いだされてこなかった。もっとも、有意な関係が認められる場合には、コミットメントが高いほどパフォーマンスも高くなるという期待通りの結果が確認されてはいない。」と指摘し、組織との結びつきとパフォーマンスの間には関係性があることを指摘している。

日本の正社員の企業帰属意識を構成する要素を抽出し、それに影響を与える要因やそれがもたらす結果を考察した西川真規子（2000）は、正社員の企業帰属因子として、「一心同体」「共同体」「滅私奉公」「勤勉」があるとし、そのなかでも特に、企業への「一心同体」意識がパフォーマンスに影響を与える要因であると述べている。西川は、「一心同体の意識が、正社員の貢献意識や定着意識などとプラスの関連性が高いことが分かった。一心同体意識の低下が従業員構成やその就労意識の変化から予測されるが、影響を与える要因の分析結果から一心同体意識は、職場や会社レベルの影響を最も強く受けることが判明した。つまり、職場、会社レベルで対処することによって、一心同体意識を高め、ジョブパフォーマンスを高めることは可能である。」ことを指摘している。

また、広瀬と安藤（1999）も、環境ボランティア団体における調査結果をもとに、「環境運動をはじめとする集合行為は活動による利益が目に見えにくく、活動の効果が現れるのに時間がかかるため運動参加の誘因が弱い場面であると考えられる。しかし逆の見方をすれば、活動継続意図・積極的活動意図の主要な規定因が環境運動の望ましさに限られないのならば、活動の効果が現れにくいことは大きな障害とならないともいえる。環境運動自体の望ましさの評価は初期の参加を決定する段階では影響を及ぼすかもしれないが、いったん活動を始めれば、組織との結びつきや、他者からの期待などによって活動継続意図・積極的活動意図が維持されることが本研究の結果より示唆された。」と述べ、組織との結びつきや他者からの期待によって、より高いパフォーマンスが構成員に生じうることを指摘した。

第3章 帰属意識とリーダー性の相関関係の有無の判別方法

第1節 今回の調査の対象者

今回の調査における実験群は、クラーク記念国際高校広島分室の高校生のうち、タッチ・ザ・ネーチャーにリーダーとして参加した15人の高校生である。うち、4日間参加した者は9人(男6人、女3人)、3日間参加した者は3人(男3人)、2日間参加した者は2人(男1人、女1人)、1日だけの参加者が1人(男1人)である。

今回は上記の15名の高校生の中から、4日間参加した9人を調査標本とし、所属グループに対する帰属意識測定質問紙調査及びBales,R,F,1955, Interaction Process Analysis,を参考にしたInteraction Process Analysis 調査を行った7人を調査対象者とした。

7人の内訳は男4人、女3人である。そのうち、リーダーをしていたのは4人(男3人、女1人)であり、サブリーダーをしていたのは3人(男1人、女2人)である。

第2節 使用用具

今回の調査では、関本と花田が1987年に開発した企業帰属意識尺度を高校生向けにワーディングした質問紙調査と、Bales,R,F,1955, Interaction Process Analysis,を参考にしたInteraction Process Analysis 調査の2つを使用した。以下にその使用用具について述べる。

3-2-1. 帰属意識測定質問紙調査について

今回のタッチ・ザ・ネーチャーにおいてはリーダー数名でグループを作り、グループごとに活動を行っていた。リーダーがその所属グループに対してどの程度の帰属意識を持っているのかを測定する目的で質問紙調査(資料1)を実施した。

3-2-2. 帰属意識測定調査の調査期間

調査期間はタッチ・ザ・ネーチャーの終了後の振り返りの会後の時間の4回(2003年7月20日、8月26日、9月23日、10月12日)である。

3-2-3. 帰属意識測定調査の調査手続き

調査は、タッチ・ザ・ネーチャー終了後の振り返りの会後に質問紙回答のための時間を設け、回答終了後に回収することで行った。

3-2-4. 帰属意識調査の調査資料

今回使用した質問紙は、企業向けの帰属意識を測定する目的で関本・花田によって作成された企業帰属意識調査(1987)を高校生向けにワーディングし、高校生対象としては不相当と思われる2つの質問項目を削除し、質問順番をランダムに再配置したものである。質問紙の要素は、グループの規範の受け入れ、グループのために働く意欲、積極的にグループにとどまりたいとする願望、グループに従属安定したいとする強い願望、滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識、自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識、の6つの下位概念から構成した。

グループ規範の受け入れは4項目で「このグループの雰囲気は自分の価値観や考え方と良く合っている。」など、グループの目標・規範・価値観をどの程度受け入れているのかを尋ねた。得点が高いほど、グループの目標・規範・価値観を積極的に取り入れようとする意図が強い。

グループのために働く意欲は4項目で「このグループにとって本当に必要であるならば、どんな活動でも、これまで以上に頑張る。」など、グループのために積極的に働こうとする意欲の有無を尋ねた。得点が高いほど、グループのために積極的に働こうとする意図が強い。

積極的にグループにとどまりたいとする願望は4項目で「グループが困難に直面したとしても、わたしは、このグループにとどまりたい。」など、自身から積極的にグループにとどまろうとする願望があるのかを尋ねた。得点が高いほど、積極的にグループにとどまろうとする意図が強い。

グループに従属安定したいとする強い願望は3項目で「このグループにこのまま参加していれば安心なので、わざわざよそのグループに移りたいとは思わない。」など、グループに従属してとどまりたいとする願望があるのかを尋ねた。得点が高いほど、グループにぶら下って帰属することで安定を得たいとする願望が強い。

滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識は3項目で「このグループに入った以上、このままこのグループで頑張りたいと思う。」など、組織への情緒的なのめりこみといった類の帰属意識を有しているのかを尋ねた。得点が高いほど、滅私奉公的志向でグループにとどまりたいとする意図が強い。

自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識は4項目で「このグル

ープから得るものがあるうちは、このグループに参加していようと思う。」など、グループから得るものがある限りグループに帰属しようとする功利的帰属意識が強いのかを尋ねることで導き出した。得点が高いほど、功利的帰属意識が強く非功利的帰属意識が弱い。

3-2-5. 帰属意識調査の採点方法

「そう思う 5 点」「どちらかと言えばそう思う 4 点」「どちらでもない 3 点」「どちらかと言えばそう思わない 2 点」「そう思わない 1 点」の 5 段階 5 ポイントの各質問の答えに○をつけ、総点は下位概念ごとの得点を合計したものによった。その際、逆項目のポイントは「そう思う 1 点」「どちらかと言えばそう思う 2 点」「どちらでもない 3 点」「どちらかと言えばそう思わない 4 点」「そう思わない 5 点」として採点した。なお逆項目になっている設問は非功利的帰属意識を問うために設けた設問の問 2、7、12、19 である。

3-2-6. Interaction Process Analysis の方法

社会学において、個人の内面の変化は他者との相互作用のありようの変化が内在化したものだと考えられてきた。そこで、プロセス調査では、彼らの内面の変化が、どのような相互行為の変化と同時に起こっているのかを、映像資料を分析することで明らかにした。

調査の具体的な手続きおよび観察データの作成の手続きは以下のようである。

- (1) 観察対象は、クラーク記念国際高等学校広島分室が実施した、タッチ・ザ・ネーチャーというキャンプ・プログラムに計 4 日参加した生徒 9 人のうち、カメラの都合により撮影できなかった 2 人を除く 7 人の高校生である。彼らについてのデータの抽出方法を以下に記す。

プログラムにおいて、高校生リーダーたちは、基本的に、Leader 若しくは Sub-leader のいずれかの役割を担い、毎回のキャンプで行われる農作業、レクリエーションなどのイベント(資料 2)において、4~6 人の小学生キャンパーを世話した。各班に 1 人ずつビデオカメラ撮影スタッフをつけ、小学生キャンパーとの相互作用が多く見られそうなイベントを選び、そのときの彼らの様子を撮影した。このとき、撮影スタッフは、各班のリーダーとサブリーダーを交互に、5 分ずつ撮影した。この 5 分の映像を「シークエンス」と名づけた。

- (2) キャンプ全日程が終了した後、プログラム 4 日間すべてにおいて行われた、畑で

の農作業のシーケンスに注目することにした。これらのシーケンス中に見られる、リーダーたちの小学生との相互作用行為をテープ起こしし(資料 3) 以下のカテゴリーに分類した。カテゴリーの分類は、ペールズ(1950)がその著書の「付録」(Appendix)で詳細に述べている「カテゴリーの定義」に基づいて行った。分析の単位は、会話の中にある 1 つの意味をなすセンテンスである。

1) 課題領域(小集団の達成すべき課題を遂行していくための行為)

応答(Attempted Answers) = 指示や方向付けを与える行為

質問(Question) = 意見や気持ちを聞く行為

2) 社会・情緒的領域(情緒を伴う、小集団の維持のための行為)

正反応(Positive Reactions) = 援助する、笑う、賛同するなどの仲良くする行為

負反応(Negative Reactions) = 自己防衛、緊張、拒否などの成員同士が対立する行為

さらに、上記 4 つのカテゴリーそれぞれを「行動」と「発話」に分類した。

つまり、計 8 つのカテゴリーに分類した。

観察データの相互作用の分類は、その評定の信頼性を確保するために、常時 2 人以上の分析者を配置し、相談・検討しながら行った。

そして、各シーケンス中の各カテゴリーに分類される行為の合計を出した(資料 3)。第 1 回から第 4 回までの各回において、農作業シーケンスは、リーダー一人一人について複数存在したが、すべてのシーケンスをひっくるめて、各カテゴリーの 5 分についての頻度の平均をもとめ、それを、そのリーダーのその日のデータとした。各リーダーについて、各カテゴリーの毎回の頻度の変化を結果として下記に記載する。

3-2-7. 帰属意識調査と Interaction Process Analysis の分析方法

今回の調査において、結果の分析には主に Microsoft 社の Excel を使用した。帰属意識の分析は 6 つの下位概念それぞれの得点を折れ線化することで、各回の帰属意識の増減と最終的な帰属意識値を導き出した。Leader 達と Sub-leader 達などの役割による、帰属意識

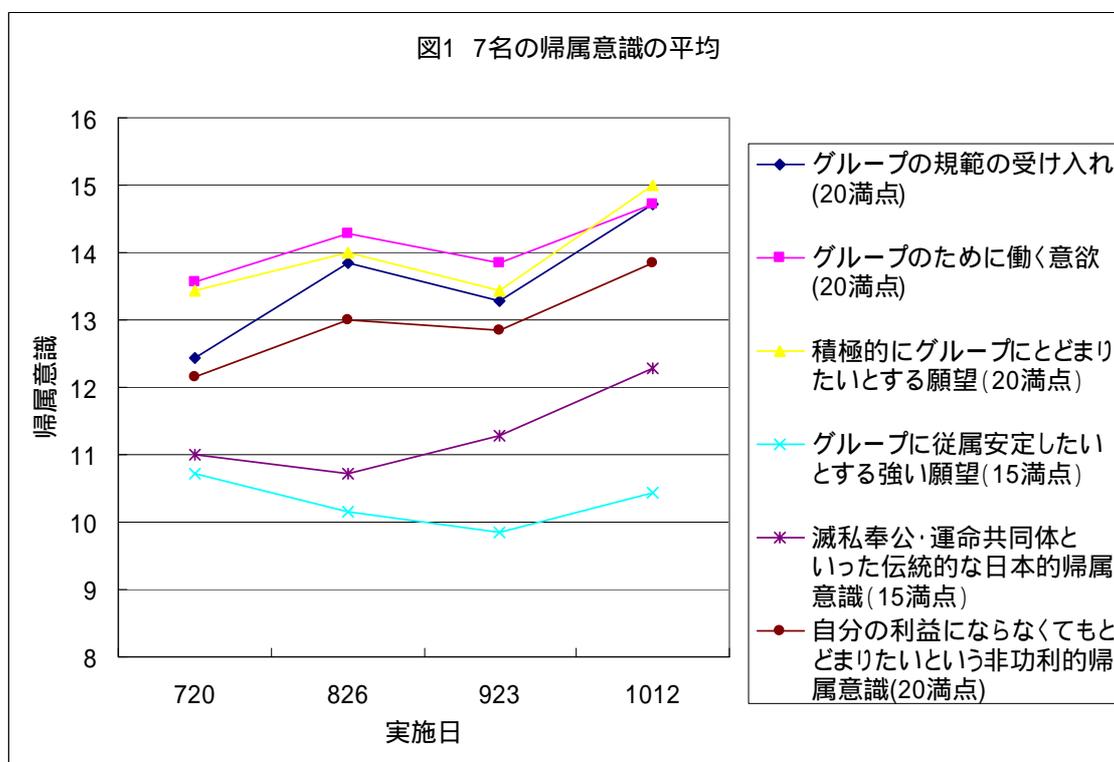
の増減の変化を確認するためにレーダー図も合わせて使用した。

帰属意識と Interaction Process Analysis から導き出されたリーダー性の相関関係を考察することを目的とし、帰属意識を構成するすべての下位概念の得点の総和と IPA 調査から導き出した課題領域及び社会・情緒的領域に分類される行為の 5 分についての頻度の、全日程を通じての変化を、前者は折れ線グラフで、後者は棒グラフで示し、1 つの表にまとめることとした。また、帰属意識の調査結果と IPA の調査結果との間の関係を更に調べるために散布図を作成し、使用した。

第4章 結果

第 1 節 帰属意識の粗点データの比較

帰属意識の質問項目に対する被調査者全員の回答（粗点）を因子ごとに平均化したものが図 1 あり、被調査者全員の回答（粗点）を Leader 達と Sub-leader 達という高校生に与えられた役割ごとに分けてグラフ化したものが図 2-1 と図 2-2 である。



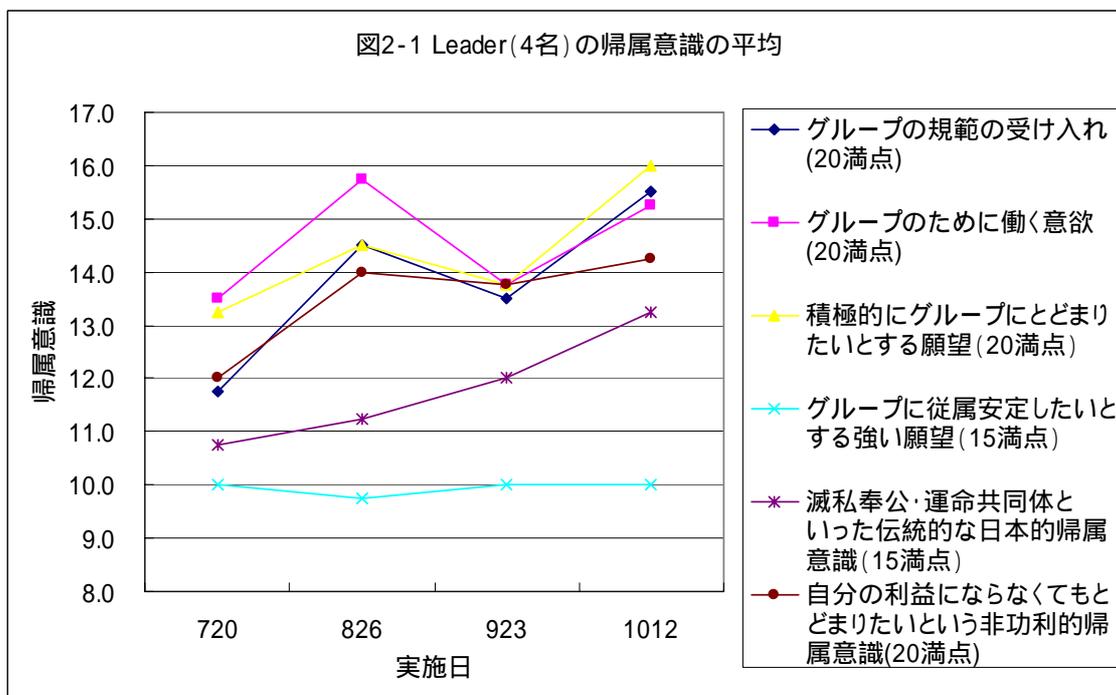
まず初めに、被調査者である 7 名の帰属意識の平均を要素ごとに分析してみると、次のような傾向がうかがえた。

1. 「グループに従属安定したいとする強い願望」以外の 5 つの帰属意識の要素に関してはタッチ・ザ・ネーチャー開始前よりも増加が見られた。「グループに従属安定したいとする強い願望」は第 1 回目よりも減少した。

第 1 回目と第 4 回目を比較すると、伸び率が一番高かったのは「グループ規範の受け入れ」(118.4%)で、以下「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」(114.1%)、「積極的にグループにとどまりたいとする願望」(111.7%)、「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」(111.7%)、「グループのために働く意欲」(108.4%)、「グループに従属安定したいとする強い願望」(97.3%)の順であった。

2. 「グループ規範の受け入れ」・「グループのために働く意欲」・「積極的にグループにとどまりたいとする願望」・「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」の 4 つの帰属意識の要素に関しては、第 2 回目に増加し、第 3 回目では減少し、第 4 回目では増加するという傾向が見られた。

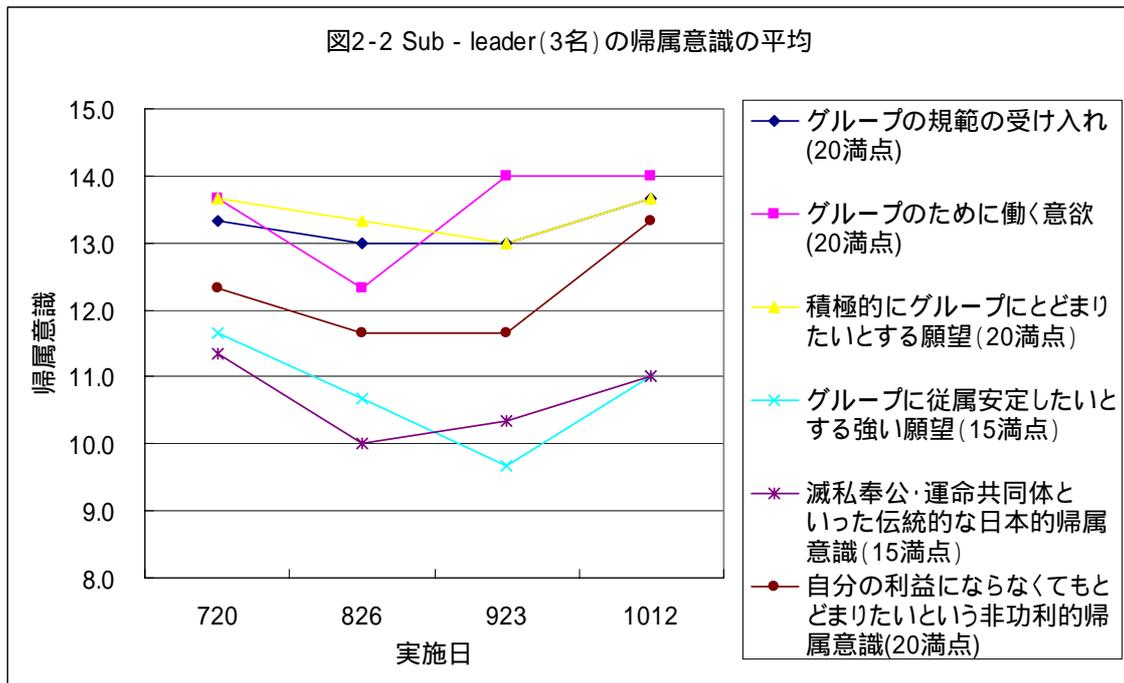
3. 「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」は、2 回目には減少したが 3 回目、4 回目と増加した。



次に 7 名の中から、Leader 達の 4 名だけに限った帰属意識の平均を要素ごとに分析して

みると、次のような傾向がうかがえる。

1. 「グループに従属安定したいとする強い願望」以外の 5 つの帰属意識の要素に関してはタッチ・ザ・ネーチャー開始前よりも増加が見られた。「グループに従属安定したいとする強い願望」は第 1 回目と変わらなかった。
第 1 回目と第 4 回目を比較すると、伸び率が一番高かったのは「グループ規範の受け入れ」(131.9%)で、以下「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」(123.3%)、「積極的にグループにとどまりたいとする願望」(120.8%)、「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」(118.8%)、「グループのために働く意欲」(113.0%)、「グループに従属安定したいとする強い願望」(100%)の順であった。
2. 「グループ規範の受け入れ」・「グループのために働く意欲」・「積極的にグループにとどまりたいとする願望」・「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」の 4 つの帰属意識の要素に関しては、第 2 回目に増加し、第 3 回目では減少し、第 4 回目では増加するという傾向が見られた。
3. 「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」は、回を重ねるごとに増加した。



また、Sub-leader 達の 3 名だけに限った帰属意識の平均を要素ごとに分析してみると、次のような傾向が見られた。

1. 「グループ規範の受け入れ」・「グループのために働く意欲」・「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」の 3 つの帰属意識の要素に関しては第 1 回目よりも増加が見られた。

第 1 回目と第 4 回目を比較すると、伸び率が一番高かったのは「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」(108.1%)で、以下「グループ規範の受け入れ」(102.5%)、「グループのために働く意欲」(102.4%)、「積極的にグループにとどまりたいとする願望」(100%)、「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」(97.1%)、「グループに従属安定したいとする強い願望」(94.3%)の順であった。

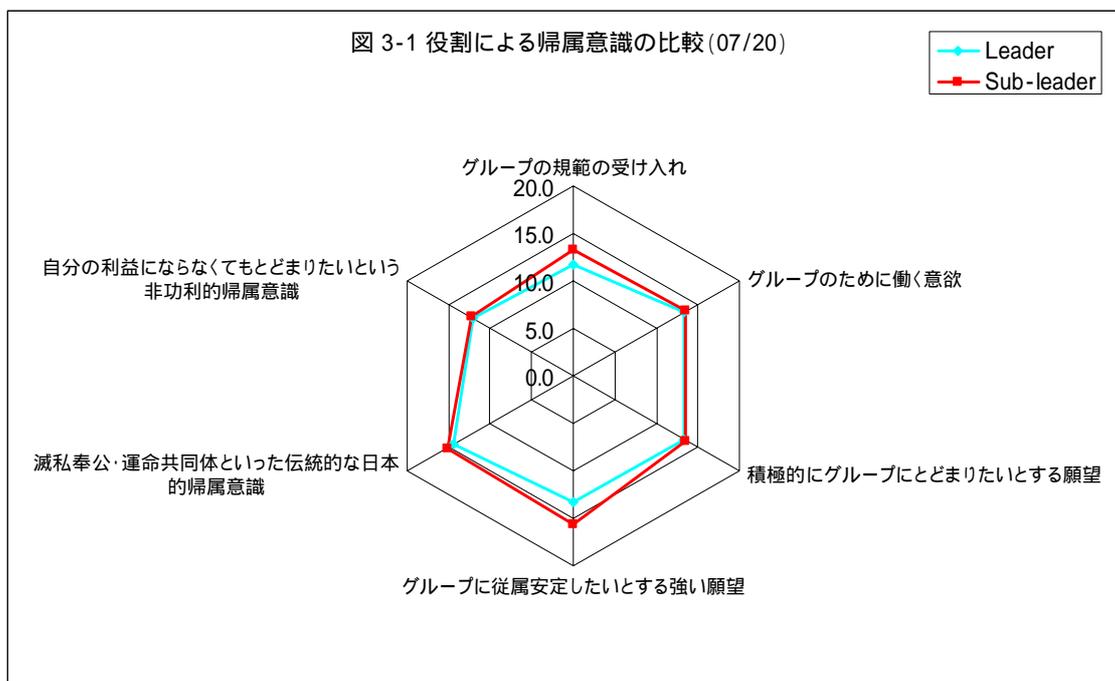
2. 「積極的にグループにとどまりたいとする願望」に関しては、第 2 回目に増加し、第 3 回目では減少したが、第 4 回目では減少分だけ増加したため、結果的には第 1 回目と変わらなかった。
3. 「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」・「グループに従属安定したいとする強い願望」の 2 つの帰属意識の要素に関しては第 1 回目よりも最終的には減少した。

第2節 Leader 達と Sub-leader 達という役割と帰属意識変化の影響

図 2-1 と図 2-2 の結果によって、Leader 達と Sub-leader 達には帰属意識の各要素の増減に大きな差が見られた。

そこで、次に、Leader 達と Sub-leader 達間の帰属意識の構成バランスに変化があるのかを確認するために、第 1 回目から最終回までの Leader 達と Sub-leader 達の帰属意識のバランスを比較することとした。それが図 3-1 から 3-4 である。

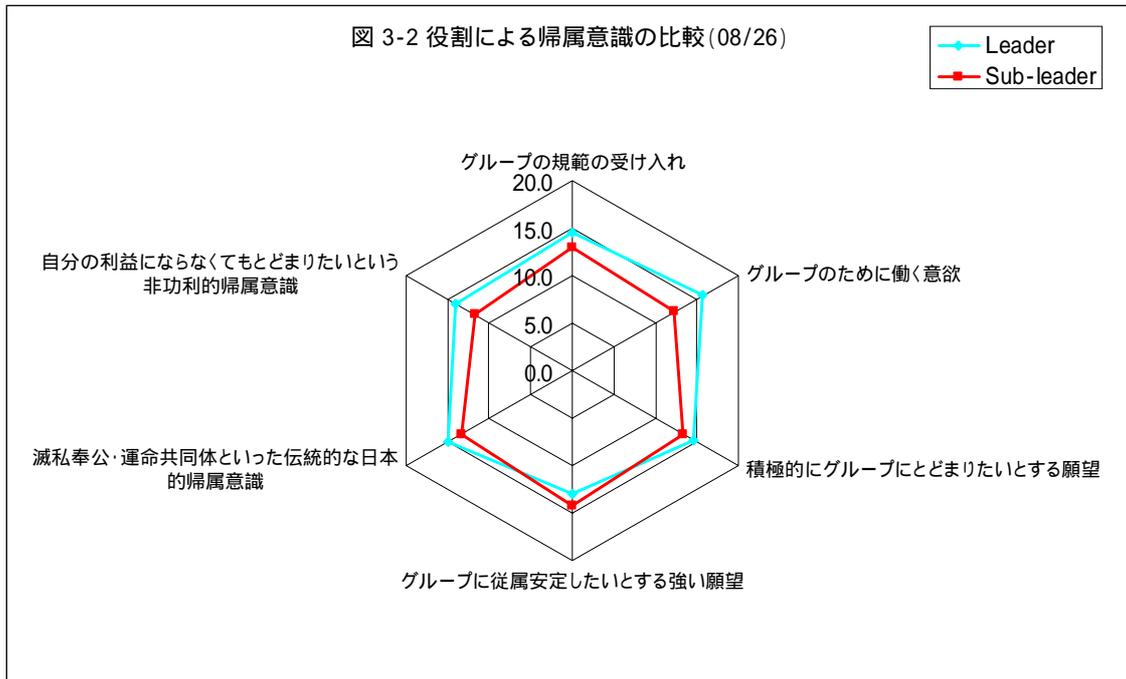
尚、この図に関しては全体的なバランスを適正に表示するために、15 点満点の「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本の帰属意識」・「グループに従属安定したいとする強い願望」の 2 要素に関しては 20 点満点に換算して表示することとした。



1 回目の段階では、Leader 達と Sub-leader 達の帰属意識要素のレベルに大きな差はない。Sub-leader 達のほうが、若干、「グループ規範の受け入れ」と「グループに従属安定したいとする強い願望」が高いが、他の 4 つに関しては同じぐらいの水準である。

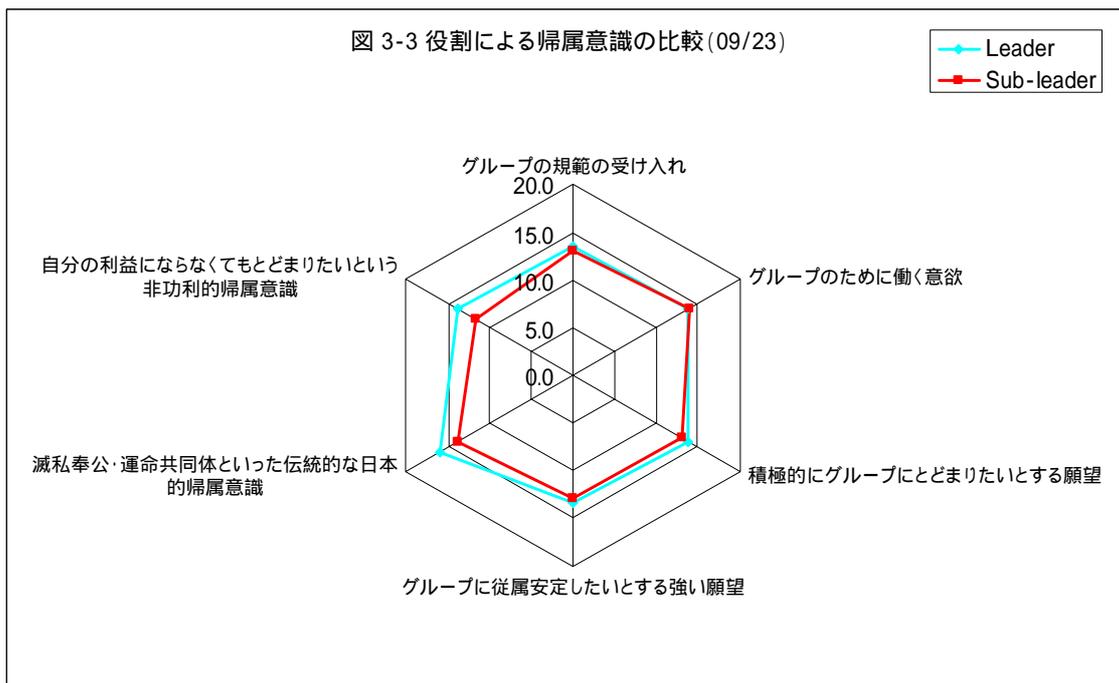
また、帰属意識の各要素のバランス的には、Leader 達と Sub-leader 達ともに、「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本の帰属意識」が強く、「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」が弱い。Sub-leader 達に関しては「グループに従属安定したいとする強い願望」も強い。

図 3-2 役割による帰属意識の比較 (08/26)



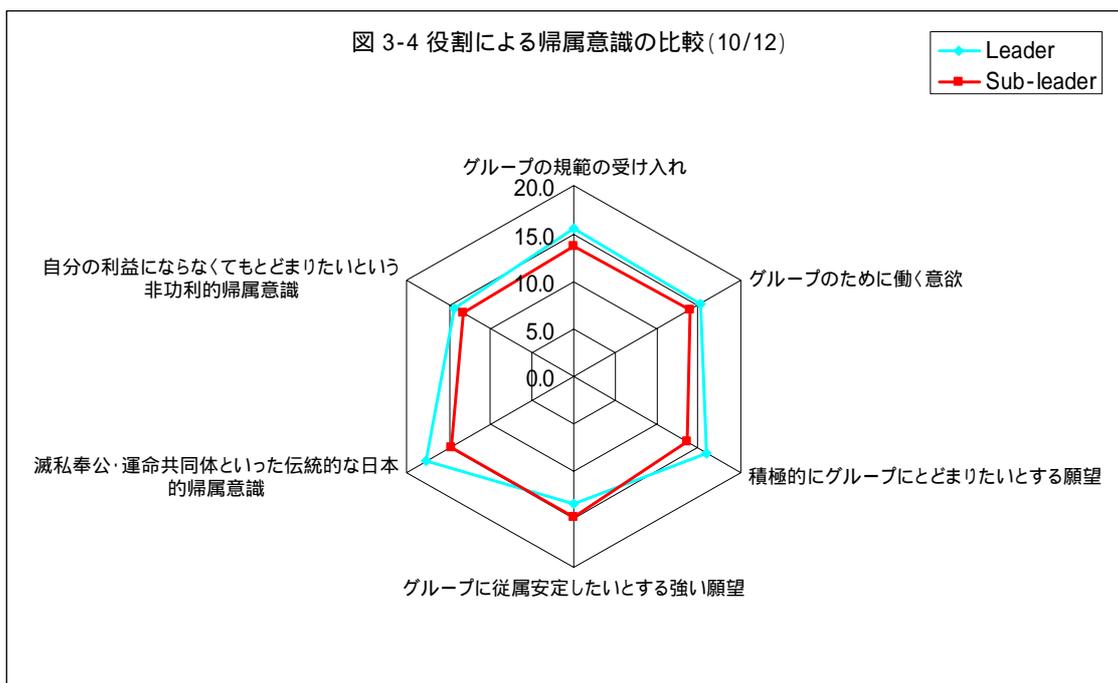
2回目の段階になると、Leader達が「グループに従属安定したいとする強い願望」以外は帰属意識が大きく増加したのに対して、Sub-leader達のほうは、全ての要素で帰属意識が低下している。特に、Leader達の「グループのために働く意欲」がピークだったのに対して、Sub-leader達は最低値を記録している。

また、帰属意識の各要素のバランス的には、Leader達の「グループに従属安定したいとする強い願望」が弱いだけなのに対して、Sub-leader達は、「グループのために働く意欲」・「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」が弱くなっている。



3 回目は、Leader 達の「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」以外の帰属意識が下がり、Sub-leader 達の「グループのために働く意欲」・「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」が上がったため、「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」と「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」以外の要素の帰属意識は Leader 達と Sub-leader 達ほぼ同じとなった。

帰属意識の各要素のバランス的には、Leader 達が「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」が強いのに対して、Sub-leader 達は「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」が強く、「自分の利益にならなくてもとどまりたいという非功利的帰属意識」が弱くなっている。



4 回目の段階になると、Leader 達と Sub-leader 達に大きな帰属意識の差が生じている。1 回目の段階ではほとんど同水準にあったにもかかわらず、「グループに従属安定したいとする強い願望」以外は全て Leader 達のほうが高い水準を記録した。また、Sub-leader 達の帰属意識が 1 回目の水準とほとんど変わらないのに対して、Leader 達の帰属意識の水準は「グループに従属安定したいとする強い願望」以外は増加している。(1)

帰属意識の各要素のバランス的には、Leader 達が「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」が強く、「積極的にグループにとどまりたいとする願望」が若干強く、「グループに従属安定したいとする強い願望」が弱いのに対して、Sub-leader 達は「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」と「グループに従属安定したいとする強い願望」が若干強く、「積極的にグループにとどまりたいとする願望」が若干弱いという傾向があった。

第 3 節 帰属意識と IPA の関係性の分析

帰属意識の質問項目に対する被調査者全員の回答(粗点)の総和と IPA 調査から導き出した課題領域及び社会・情緒的領域に分類される行為の 5 分についての頻度の、全日程を通じての変化を示したのが図 4 あり、被調査者全員の回答(粗点)を Leader 達と Sub-leader 達という高校生に与えられた役割ごとに分けてグラフ化したものが図 5-1 と図 5-2 である。

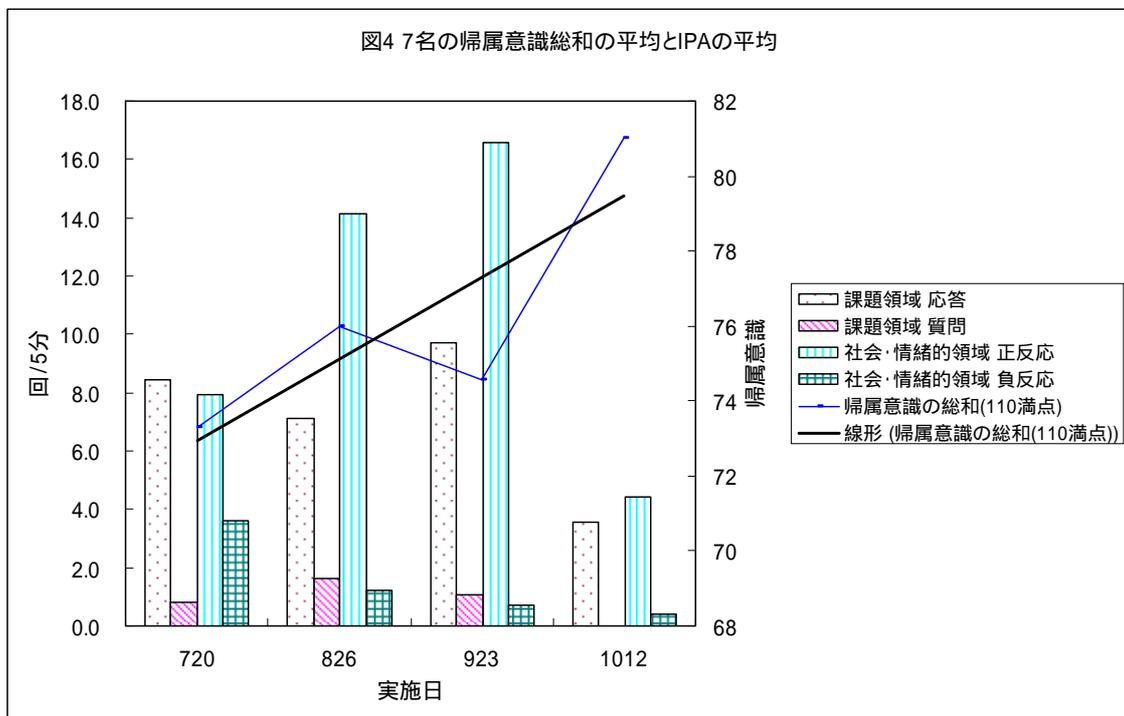
尚、4 回目の広島の気温が 10 月にしては想定外(2)に高く、高校生達の作業能率が著

しく損なわれたため、10月のIPAデータは欠損値として使用しないこととした。

さて、タッチ・ザ・ネイチャープログラムが目的とするところは、小学生の自然体験と高校生のリーダーシップ養成にあるというのは、前述したとおりである。IPA調査においては、高校生達のリーダーシップスコアの増減などの変化を出していくことを目的としている。

タッチ・ザ・ネイチャープログラムで望まれる、リーダーシップとは、小集団の達成すべき課題を遂行していくために、リーダーとして小学生に指示や方向付けを与えられ、小学生から意見や気持ちを聞けること。情緒を伴う、小集団の維持のために、小学生に対して、援助する、笑う、賛同するなどの仲良くする行為をする一方で、自己防衛、緊張、拒否などの成員同士が対立するような行為を抑えられる高校生のことを指す。

つまり、「課題領域の応答値」及び「課題領域の質問値」、「社会的・情緒的領域 正反応値」が高く、「社会的・情緒的領域 負反応値」が低いことが求められるのである。ここでは、そのようなリーダーシップと帰属意識に関係性があるのかを分析した。

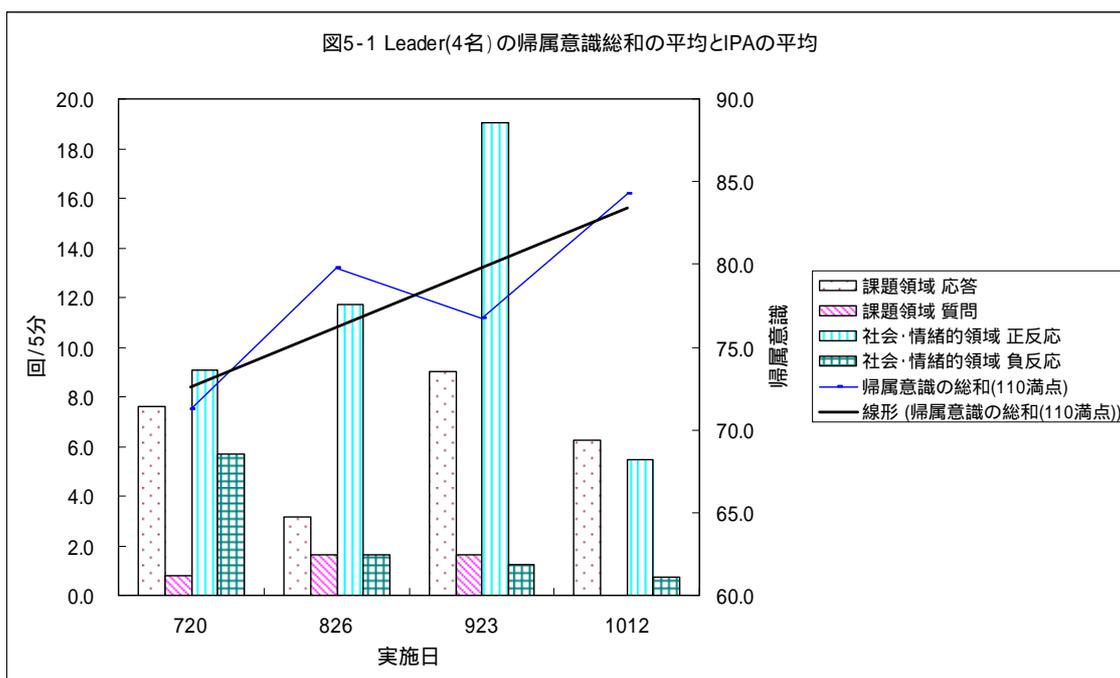


まず初めに、被調査者である7名の帰属意識の総和とIPAの各要素を分析してみると、次のような傾向がうかがえた。

1. 「帰属意識の総和」は、2回目まで増加傾向にあったが、3回目で減少し、4回目で再

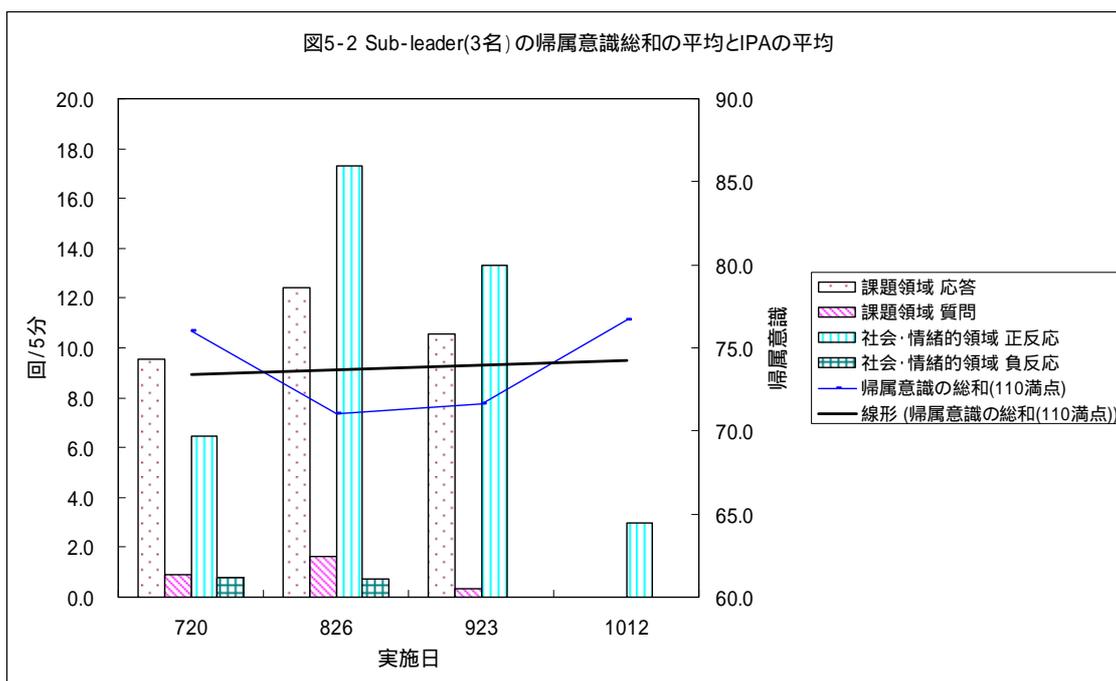
び増加した。

2. 「課題領域の応答」は、2 回目に減少し、3 回目に増加した。
3. 「課題領域の質問」は 2 回目まで増加したが、3 回目は減少した。
4. 「社会的・情緒的領域 正反応」は、回を重ねるごとに増加した。
5. 「社会的・情緒的領域 負反応」は、回を重ねるごとに減少した。



次に 7 名の中から、Leader 達の 4 名だけに限った帰属意識の総和と IPA の各要素を分析してみると、次のような傾向がうかがえた。

1. 「帰属意識の総和」は、2 回目まで増加傾向にあったが、3 回目で減少し、4 回目で再度増加した。
2. 「課題領域の応答」は、2 回目に減少し、3 回目に増加した。
3. 「課題領域の質問」は 2 回目まで増加したが、3 回目は 2 回目と変化がなかった。
4. 「社会的・情緒的領域 正反応」は、回を重ねるごとに増加した。
5. 「社会的・情緒的領域 負反応」は、回を重ねるごとに減少した。



また、Sub-leader 達の 3 名だけに限った帰属意識の総和と IPA の各要素を分析してみると、次のような傾向がうかがえた。

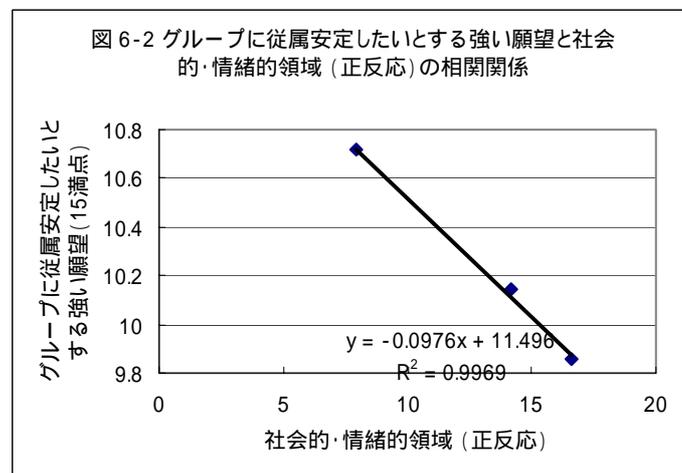
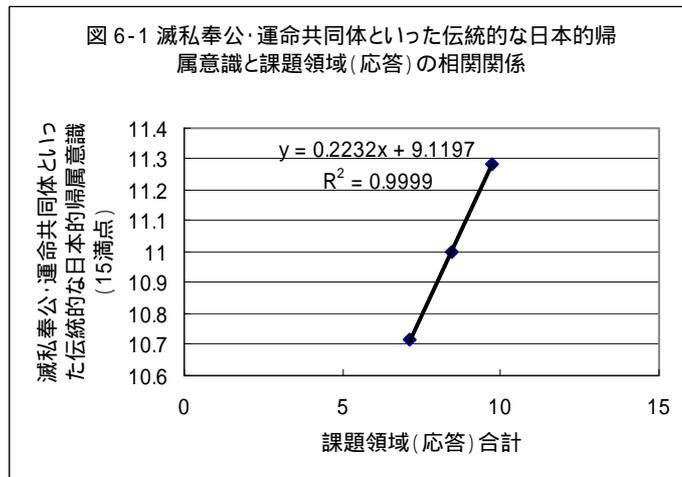
1. 「帰属意識の総和」は 2 回目まで減少傾向にあったが、3 回目には微増し、4 回目には増加した。
2. 「課題領域の応答」・「課題領域の質問」・「社会的・情緒的領域 正反応」は、2 回目まで増加傾向にあったが、3 回目には減少した。
3. 「社会的・情緒的領域 負反応」は、回を重ねるごとに減少した。

第 4 節 各帰属意識と IPA の相関関係の分析

帰属意識の下位要素 6 項目と IPA 調査から導き出した課題領域及び社会・情緒的領域に分類される 4 項目を掛け合わせたデータを、SPSS を使用し分析した。SPSS の結果が表 1 であり、有意な相関関係が示されたものを抽出し、散布図にしたものが図 6-1 と 6-2 である。

表1. IPA と帰属意識の相関性に関する SPSS データ

	課題領域 応答合計	課題領域 質問合計	社会・情 緒的領域 正反応合 計	社会・情 緒的領域 負反応合 計	グループ の規範の 受け入れ	グループ のために 働く意欲	積極的に グループに とどまり たいとする 願望	グループ に帰属安 定したいと する強い 願望	滅私奉公・運命 共同体と いった伝 統的な日 本的帰属 意識	自分の利 益になら なくとも どまりたい という非功 利的帰属 意識
課題領域応答合計	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	1 0.525148	0.263299 0.830879	-0.15973 0.897874	-0.40765 0.732699	-0.60503 0.586326	-0.87159 0.326179	-0.31669 0.794859	0.999937 0.007154	-0.16663 0.89342
課題領域質問合計	N	3	3	3	3	3	3	3	N	N
課題領域質問合計	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	1 0.525148	0.52988 0.644474	-0.61665 0.576978	0.947324 0.207551	0.995386 0.061178	0.951556 0.198969	-0.48176 0.679993	-0.67033 0.532302	0.837294 0.368273
課題領域質問合計	N	3	3	3	3	3	3	3	N	N
社会・情緒的領域正反応合計	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	0.263299 0.830879	1 0.644474	-0.99438 0.067495	0.773585 0.436923	0.608809 0.583295	-0.34472 0.802955	-0.99844 0.775947	0.274124 0.823224	-0.94674 0.208706
社会・情緒的領域正反応合計	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
社会・情緒的領域負反応合計	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.15973 0.897874	-0.61665 0.576978	-0.99438 0.067495	0.773585 0.436923	0.608809 0.583295	-0.34472 0.802955	-0.99844 0.775947	0.274124 0.823224	-0.94674 0.208706
社会・情緒的領域負反応合計	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
グループの規範の受け入れ	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.40765 0.732699	0.947324 0.207551	0.773585 0.436923	-0.8363 0.369427	0.973684 0.146373	0.802955 0.40652	0.917663 0.260147	0.243449 0.843442	0.907352 0.276201
グループの規範の受け入れ	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
グループのために働く意欲	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.60503 0.586326	0.995386 0.061178	0.608809 0.583295	-0.68934 0.5158	0.973684 0.146373	0.917663 0.260147	-0.56362 0.878962	-0.39736 0.739853	0.885892 0.307094
グループのために働く意欲	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
積極的にグループにとどまりたいとする願望	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.87159 0.326179	0.951556 0.198969	-0.34472 0.775947	0.802955 0.40652	0.917663 0.260147	1 0.878962	-0.18898 0.878962	0.243449 0.843442	0.907352 0.276201
積極的にグループにとどまりたいとする願望	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
グループに帰属安定したいとする強い願望	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.31669 0.794859	-0.48176 0.679993	0.99844 0.103015	-0.73704 0.40652	-0.56362 0.618815	-0.18898 0.878962	1 0.787704	-0.99844 0.003552	0.907352 0.276201
グループに帰属安定したいとする強い願望	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本の帰属意識	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	0.999937 0.007154	-0.67033 0.532302	0.274124 0.823224	-0.17082 0.89072	-0.59604 0.59348	-0.86603 0.333333	-0.32733 0.787704	0.274124 0.823224	-0.94674 0.208706
滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本の帰属意識	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3
自分の利益にならなくともどまりたいという非功利的帰属意識	Pearson の相関係数 有意確率(両側)	-0.16663 0.89342	0.837294 0.368273	0.907352 0.276201	-0.94674 0.208706	0.885892 0.307094	0.628619 0.567241	-0.8825 0.311721	-0.15554 0.900575	1 0.900575
自分の利益にならなくともどまりたいという非功利的帰属意識	N	3	3	3	3	3	3	3	3	3



結果として、次のような傾向が示された。

1. 「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本の帰属意識」が増加するほどに、「課題領域の応答」が増加する。
2. 「グループに従属安定したいとする強い願望」が減少するほどに、「社会的・情緒的領域 正反応」が増加する。

第5章 考察

第1節 帰属意識調査の結果を振り返って

調査対象者 7 名の帰属意識の平均を調べたところ、1 回目比べて 4 回目は、グループの目標・規範・価値観に共鳴し、自分のものとして受け入れている。グループに留まっていたいという願望を持つようになっている。若干弱いながらもグループのために働

きたいという意欲を有するようになってきている。非功利的な意識で参加するようになってきている。ということが浮かび上がってきた。つまり、タッチ・ザ・ネーチャーを通して高校生達は所属していた作業グループに対して、帰属意識を持ち、見返りを求めることもなく、積極的にグループに留まっていたと思うようになったのである。

しかし、Leader 達と Sub-leader 達という役割ごとの帰属意識調査の結果が示すように、全員が全員そのような帰属意識を向上させたというわけではない。

確かに、Leader 達・Sub-leader 達共に、非功利的な意識で参加するようにはなっているが、Leader 達が グループの目標・規範・価値観に共鳴し、自分のものとして積極的に受け入れられるようになってきている。グループに積極的に留まっていたという願望を持つようになっている。グループのために働きたいという意欲を有するようになってきている。のに対して、Sub-leader 達は、グループの目標・規範・価値観などを共有できるようにはなっていない。組織に留まっていたという願望も強くはならなかった。組織のために働こうという意欲も強くはならなかった。ということ調査結果は示している。

Leader と Sub-leader という役割ごとの作業が一部あったため、全て同一のプログラムを全員が体験したわけではないが、一部を除きほぼ同じ作業を体験していたのに、何故、Leader 達と Sub-leader 達の間大きな帰属意識格差が生じたのだろうか。次の節でそのことを考察してみたいと思う。

第2節 帰属意識調査における Leader 達と Sub-leader 達の違い

何故、このように Leader 達と Sub-leader 達で帰属意識の格差が生じてしまったのか、一般的に考えられることとして、Leader になるような子は積極的な子が多く、Sub-leader になるような子は控えめな子が多いから、前述のような結果になったということは勿論、想定できないことではない。

だが、1 回目の段階では、Leader 達と Sub-leader 達の帰属意識にほとんど差がなく、Sub-leader 達のほうが若干、「グループ規範の受け入れ」と「グループに従属安定したいとする強い願望」が高いくらいであったことを考えれば、帰属意識の向上に格差をもたらしたのは、元からの性格云々の話ではなく、2 回目から 4 回目までの間のタッチ・ザ・ネーチャーというプログラムに原因があるということが言えそうである。

今回の、タッチ・ザ・ネーチャーのプログラムには、実施上の都合から Leader 達と Sub-leader 達の緩やかな職種分担制になっている作業がいくつか用意されていた。(Leader

達は調理、Sub-leader 達は子どものお絵かきなど。)このような、僅かなプログラム差や求められる役割の差が、Sub-leader 達の帰属意識向上の阻害要因の 1 つになっているということは可能性としては考えられそうである。

ミードは、自著の「精神・自我・社会」(1934)の中で、自我を「I」と「me」に区別している。「I」は他人の態度に対する反応であって、不定型であり、内的であり、新奇なものを生み出す可能性を持った未知のものであり、ego であるとする。これに対して、個人の自我にとり入れた他人の態度が「me」であるとし、「me」は、伝統的な価値観的なものであり、社会的なものであり、既知のものである。社会制度を代表するのが「me」であり、衝動的なものを代表するのが「I」であるとする。

ミードによれば、他者の己に対する態度を自らのうちに取り入れそれらを組み合わせながら他者によって期待されている役割を取り入れて「me」を形成する。この、「me」の形成過程で、個々人間の態度だけでなく、社会の一般的な規範が一般化された他者の態度とし取り入れられ社会性を有した個人が形成されるのであるが、今回のケースもミードが指摘しているケースなのかもしれない。

一般化された他者(高校の先生、仲間内の期待)から、全体を先導する人という役割を期待された Leader 達と、それを支える役割を期待された Sub-leader 達が 1 つの共同体(作業グループ)で作業をしていた結果がそれぞれの「me」に反映されて、プログラム終了時の帰属意識の状態を生み出したように思う。Leader 達という役割への反作用として Sub-leader 達という役割の高校生に冷めた帰属感が生じているのではないだろうか。

ミードは、「me」について次のようにも述べている。「me」は共同体の全員が持っている習慣や反応を取り込む。だが、個人は自己表現という形で組織化された共同体にたいして絶えず反作用しているのである。共同体にも属している協同的過程で自己を表現しようとしており、自己表現を組織化して持っている個人は、かつては起こらなかったような〔新奇〕な表現を共同体に与えているのである」と。(3)

また、会社人間に関して研究した田尾(1998)も、「会社という組織に対してコミットメントを強化することになるのだろうか。つまり、会社人間として、会社にのめり込んでいく過程とはどのようなものであるか。日本的な経営のなかで、変容しつつある会社と人間の間関係をどのように捉えるか。だれもかれもが、会社との関係が同じということはない。ある人は近く、ある人遠い。近くにいても遠く感じることもある。会社の中の立場、地位、役割によって、その距離は千差万別、その感じ方に至っては万人万様の捉え方がある。」と

述べている。今回、帰属意識の伸びに変化があった要因として Leader 達と Sub-leader 達という役割と地位が、1つの要因として関係しているとは言えるのではないだろうか。

第3節 Leader と Sub-leader という役割が生んだ格差

では、帰属意識を大きく向上させた Leader 達と全く向上させなかった Sub-leader 達の違いはやはり役割や地位によるところが大きいのだろうか。

Leader 達の帰属意識の1回目と4回目を比較してみると、伸び率が一番高かったのは「グループ規範の受け入れ」であり、2番目に伸び率が高かったのは「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」である。この結果から考えるに、4名の Leader 達にとっては、タッチ・ザ・ネーチャープログラムとは、規範を受け入れやすいものであり、心情的にのめり込める対象であったのであろう。故に、例え4回目のプログラムが暑くて全く作業にならなかったとしても、2回目にリーダーシップスコアが上がるような活動が出来なかったとしても、帰属意識を感じる事が出来ていたのであろう。

しかし、その一方で、3名の Sub-leader に取っては、今回のタッチ・ザ・ネーチャープログラムとは規範を受け入れにくいものであったため、時として、Leader よりもリーダーシップを発揮してプログラムに取り組んでいたにもかかわらず、4回目には非功利的な帰属意識 = ボランティア精神で参加するプログラムとなってしまったのではないだろうか。

やはり、これらのことから考えるに、Leader と Sub-leader という規定された役割が Sub-leader 達の帰属意識向上の阻害要因となっている可能性はかなり高いと言えるのではなからうか。Leader と Sub-leader という役割分担は実施主体側の教員にとってはタッチ・ザ・ネーチャープログラムの円滑な運営上に必要であり、作業グループ内では緩やかな役割を規定するものであったのかも知れないが、Sub-leader 達に取ってはかなり大きなウェイトを占める問題であったに違いない。

桑田・田尾(1998)は、ボランティア組織に関して、「自発的で利他的な無償行為を優先させるボランティアな心性を中核に置いた組織である。しかし、ここには、根本的ともいうべき相克が存在する。組織はたえずシステムの有効活用を考える。官僚制システムを構築しようとする。役割や地位を決めて、少ない資源をどのように分配すればよいか、その決定を合理的に決定しようとする。つまり、厳密な規範や基準をもって、人々の行動を規制しようとする。しかし、ボランティアは自らの意図関心で判断し行動する。自発的な参加を旨とするので、規制を好まない、あるいは、なじまない。」と指摘しているが、タッチ・

ザ・ネーチャープログラムにおいても、積極的に参加したいという意識を持ちながら高校生達に参加して貰い、高いリーダー性を養うためには、規定された役割をなるべく作らず、高校生が自主的に活動できる場を創出することが肝要なのではなかろうか。

第4節 帰属意識とIPAの相関関係について

図5-1や図5-2が示すように、帰属意識の低いSub-leader達の方が帰属意識の高いLeader達よりもリーダーシップを発揮していることから考えるに、今回の調査においては、帰属意識の総和とリーダーシップ性には高い相関関係は見られなかった。しかしながら、

「滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識」が増加するほどにリーダーとして小学生に指示や方向付けを与えられるようになった。

「グループに従属安定したいとする強い願望」が減少するほどに小学生に対して、援助する、笑う、賛同するなどの仲良くする行為をするようになった。

という図6-1や図6-2の散布図から導き出された傾向が示すように、グループへの帰属意識の各要素の増減が高校生のリーダー性に影響を及ぼす要因にはなっていた。

高校生達が、組織への情緒的なめりこみといった類の意識（滅私奉公・運命共同体といった伝統的な日本的帰属意識）を持つことにより、グループの小学生に対してリーダーらしく振る舞おうと努力するようになり、グループにぶら下がりて帰属することで安定を得たいとする意識（グループに従属安定したいとする強い願望）を減らしていくことで、グループだけに留まらずタッチ・ザ・ネーチャーに参加している子ども達全体に対してリーダーらしく振る舞おうとしたという、結果が示すように、グループへの帰属意識が高いほど、グループの活動に積極的に取り組むようになるというわけではなかった。田尾(1998)が、「会社人間が多くいるほど、活気があり熱気があって、登り竜にたとえられるような勢いを見せたのである。しかし、他方では、会社人間が多くいたとしても、その中の大多数は、もしかしたらぶら下がっているだけの人たちであるだけで、活気も熱気も屋気楼のようなものであったかもしれないという見方もある。帰属意識が旺盛であるといっても、態度が行動にそのまま直結しないのは、社会心理学では公理のようなものである。」と指摘するように、タッチ・ザ・ネーチャーにおいても、高い帰属意識が高いリーダーシップスコアに直結するというわけではないようである。

第4節 調査を終えて

現在感じているのは、Leader 達と Sub-leader 達の帰属意識に大きな乖離が見られたのは、役割に囚われるあまり、高校生達が4回のタッチ・ザ・ネイチャープログラムの中で、Roll-making するのではなく、Roll-playing してしまったからではないだろうかということである。

清水博が「生命知としての場の論理 柳生新陰流に見る共創の理」(1996)で、「共感から助け合う関係が生まれてエネルギーが集中的に生み出され、閉塞的状况を打ち破った明治維新の時のような縁起的関係を作るには、それぞれが自分の役割を発見しながら人々と関係をもって自主的にはたらく(創造する)ことが必要である。」と述べている通り、実施側は高校生達が役割に縛られてしまうようにするのではなく、学年や、役割や、期待されていることなどに囚われることなく主体的かつ積極的に役割を作り出してタッチ・ザ・ネイチャープログラムに参画出来るような基盤作りをしていくべきだったのであろう。

また、高校生達も、それぞれが役割に過度に影響されることなく、一緒に活動することによるメリットを得られる方法を他の高校生達と模索していきながら、Leader と Sub-leader という個で集まるだけでなく、作業グループという運動体の場所を創出するように努力しなくてはならなかったのだらう。

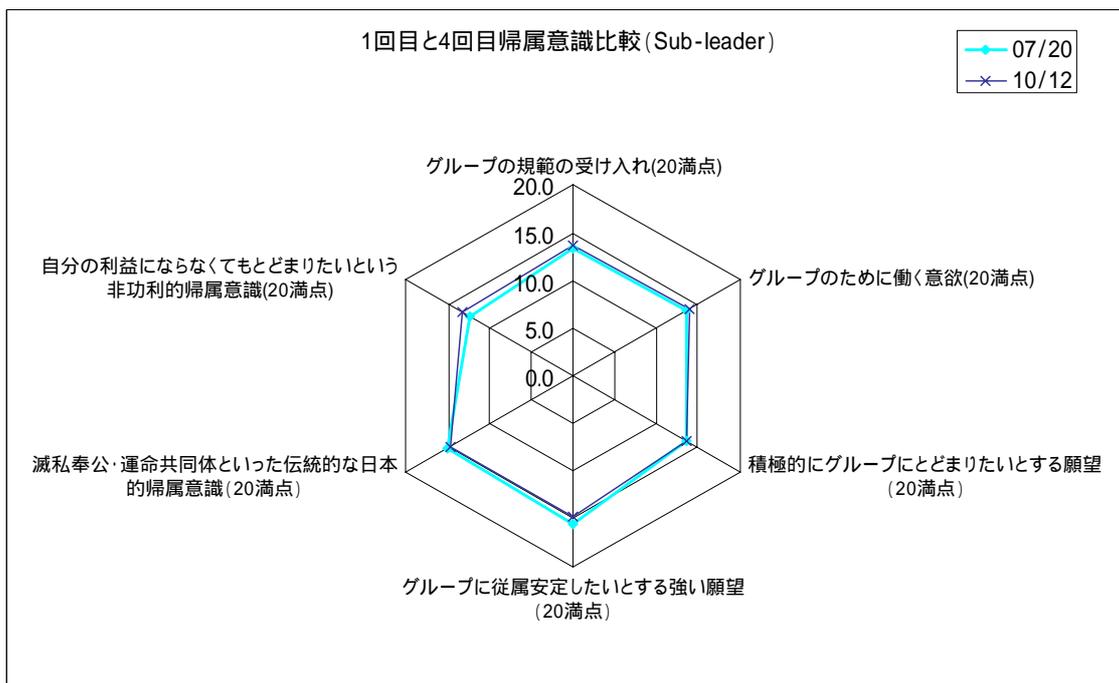
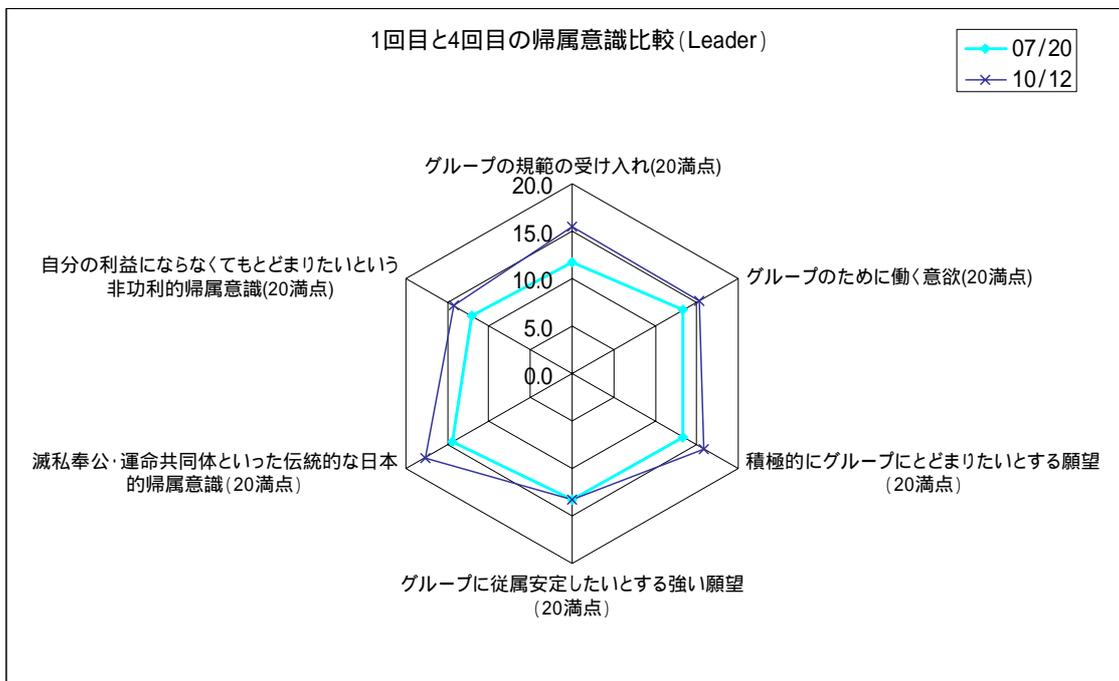
高校生達が Roll-making し、規定された役割に関係なく共に活動していく場が作られるようにすれば、最終的には、高校生達はタッチ・ザ・ネイチャープログラムに主体的に参加し、グループや役割などに囚われることなく積極的に活動をするようになるようになるはずである。それは、グループにぶら下がって帰属することで安定を得たいとする意識(グループに従属安定したいとする強い願望)を減らしていくことで、グループだけに留まらずタッチ・ザ・ネイチャーに参加している子ども達全体に対してリーダーらしく振る舞おうとした今回の結果が示していることでもある。高校生達が Roll-making できるように環境を醸成していければ、結果として、タッチ・ザ・ネイチャープログラムはより、リーダーシップ性を育む、素晴らしい自然体験プログラムになることだらう。

最後に、時に学部生という立場や狭い視野でしか行動できなかったにも関わらず、そのような私たちに惜しみない支援をしてくださった子ども教育支援財団の中村さん、クラーク記念国際高校広島分室の杉田先生、TAの吉本さん、ご指導してくださった立木茂雄教授には深く感謝の意を申し上げたい。本当にありがとうございました。

参考文献

- ・ G.H.ミード, 1934 『精神、自我、社会』, 青木書店
 - ・ 若林 満・松原敏浩 編, 1988 『組織心理学』, 福村出版
 - ・ M.A.ホッグ, 1994 『集団凝集性の社会心理学』, 北大路書房
 - ・ 清水博, 1996 『生命知としての場の論理 柳生新陰流に見る共創の理』, 中公新書
 - ・ 田尾雅夫, 1997 『「会社人間」の研究 組織コミットメントの理論と実際』,
京都大学学術出版会
 - ・ 田尾雅夫, 1998 『会社人間はどこに行く 逆風下の日本的経営の中で』, 中公新書
 - ・ 桑田耕太郎・田尾雅夫, 1998 『組織論』, 有斐閣
 - ・ 関本昌秀, 1992, 「企業帰属意識の変化」『法学研究』 65(1): 287-312 .
 - ・ 太源有, 1997, 「日本における組織帰属意識研究の展開と今後の課題」『産業・組織心理
学研究』 10(2): 155-161 .
 - ・ 西脇暢子, 1997, 「組織へのコミットメントメカニズム」『経済と経済学』 83: 97-112 .
 - ・ 仲野寛, 1998, 「青少年の野外キャンプの企画と実行 より豊かな自然体験のために」
『青少年問題』 46(8): 10-15 .
 - ・ 平野吉直, 1997, 「現代青少年のかかえる問題点と野外教育の意義」『社会教育』52(7): 18-20 .
 - ・ 安藤香織・広瀬幸雄, 1999, 「環境ボランティア団体における活動継続意図・積極的活動
意図の規定因」『社会心理学研究』 15(2): 90-99 .
 - ・ 西川真規子, 2000, 「日本における正社員の企業帰属意識 その構成要素と影響を与え
る要因、及び結果についての実証分析」『社会科学研究』 51(4):
135-157 .
- Bales, Robert F, 1950, Interaction Process Analysis - a Method for the Study of small
Groups, Addison-Wesley, Inc. (= 1971, 友田不二男編, 手塚郁恵訳 『サイコセラピシ
リーズ 6 グループ研究の方法』 岩崎学術出版 .)

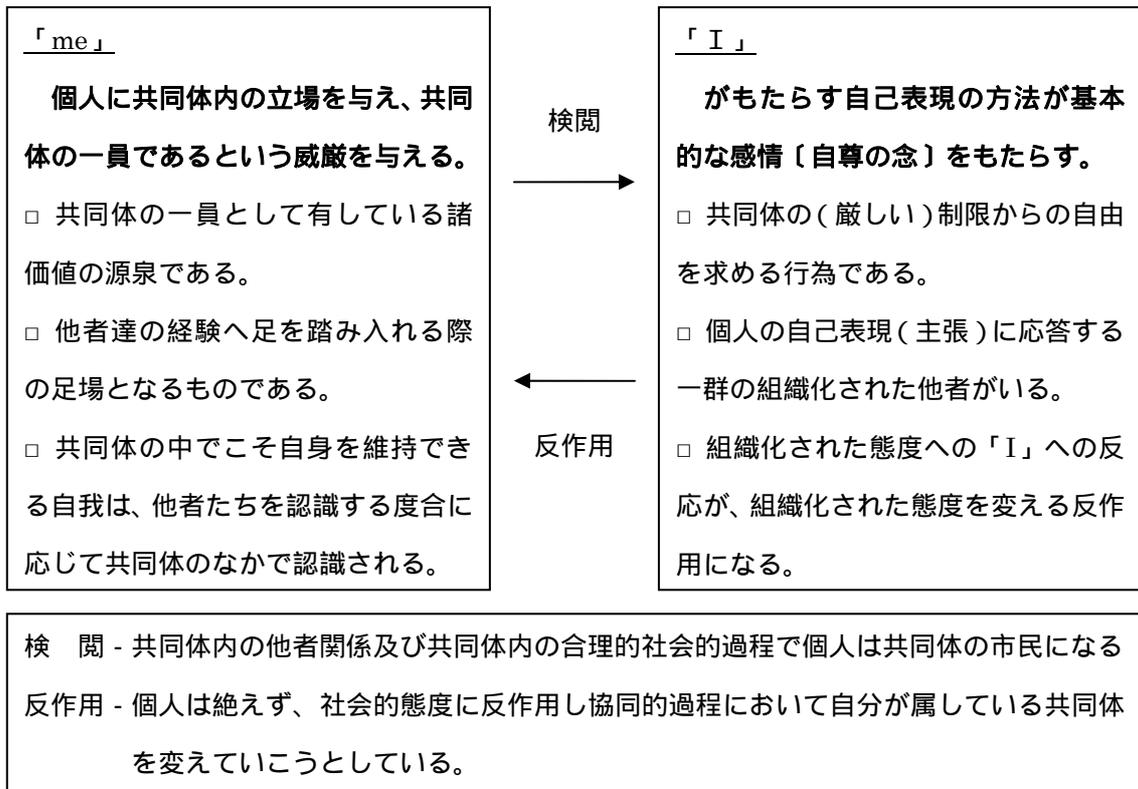
1：Leader 達と Sub-leader 達の帰属意識の水準変化（1回目と4回目）



2：タッチ・ザ・ネチャー実施日における広島市内の気温と相対湿度

	平均気温()	最高気温()	最低気温()	平均相対湿度(%)
07/20(1回目)	24.5	28.2	22.7	87
08/26(2回目)	25.4	28	23.7	90
09/23(3回目)	20.6	26.3	16	64
10/12(4回目)	23.4	29.9	19.3	81

3：ミードの考える、「I」と「me」の関係性



《資料1》 帰属意識調査の質問紙項目

- 1 このグループの雰囲気は自分の価値観や考え方に良く合っている。
- 2 このグループのやり方には共鳴できるものが多い。
- 3 このグループのメンバーのものの考え方や行動パターンは、自分にとって非常に受け入れやすい。
- 4 このグループの目標やルールは自分には抵抗なく受け入れられる。
- 5 グループにとって必要な準備はすすんで引き受ける。
- 6 このグループにとって本当に必要であるならば、どんな活動でも、これまで以上に頑張るって参加する。
- 7 他のメンバーよりもはるかにこのグループのために尽くそうという気持ちが強い。
- 8 このグループを盛り上げるためならば、人並み以上の努力をすることをいとわない。
- 9 たとえ他にしたいことがあっても、このグループが好きなので、他のことをする気はない。
- 10 グループが困難に直面したとしても、わたしは、このグループにとどまりたい。
- 11 たとえこの先、自分の望んでいることがなくても、このグループに参加していきたい。
- 12 自分の参加する場所として、このグループよりよいところはそうざらにない。
- 13 せっかくここまで参加したのだから、これから先もこのグループに参加したい。
- 14 このグループにこのまま参加していれば楽しそうなので、わざわざよそのグループに移りたいとは思わない。
- 15 よそのグループに移ってもどんなことが起きるか分からないので、むしろこのグループに留まっていたい。
- 16 このグループに対して例え不満が多々あっても、このグループを離れたいとは思わない。
- 17 このグループを盛り上げるためなら、自分の労力を割いてもいい。
- 18 このグループに入った以上、このグループで頑張りたいと思う。
- 19 このグループで自分にとってやりがいのある活動を担当させてもらえないなら、このグループにいてもあまり意味がない。
- 20 このグループから得るものがあるうちは、このグループに参加していようと思う。
- 21 自分の求めているものが得られなければ、このグループに留まるメリットはあまりない。

い。

22 自分の頑張りに見あったものが返ってこなければ、働く意欲はわいてこない。

《資料2》 2003年度 タッチ・ザ・ネーチャー各回の内容

回	月日(曜)	実施内容	リーダー人数	小学生数
第1回	7月20日(日)	開会式 農園内散策(農園の作物の観察、入浴剤用のハーブの摘み取り) サラダとスープ作り 秋に向けての種まき(葉牡丹、にんじん) ネイチャークイズ(リーダーによる)	11名	25名
第2回	8月26日(火)	畑の手入れ、種まき後の観察 カレーライスとサラダ作り 近くの神社で昆虫採集、グループ対抗のクイズ大会	12名	24名
第3回	9月23日(火・祝)	種まき フラワーアレンジメント用の花摘み 農園内でのグループ対抗クイズラリー フラワーアレンジメント	14名	21名
第4回	10月12日(日)	芽野菜収穫 シチューとサンドイッチ作り どんぐり拾いとどんぐりスケッチ ウェルカミングボード作り 似顔絵クイズ ネイチャーキッズ認定式	13名	15名

《資料3》 カテゴリー分類表

Bさん 5.19		課題領域				社会・情緒的領域			
		応答		質問		正反応		負反応	
時間		発話	行動	発話	行動	発話	行動	発話	行動
2:25:23									
2:25:24									
2:25:25							1 手を持たせる		
2:25:26									
2:25:27									
2:25:28									
2:25:29									
2:25:30								1 立ち止まって子供を待つ・B	
2:25:31									
2:25:32									
2:25:33									
2:25:34								子供を待つ・E	
2:25:35									
2:25:36									
2:25:37		1 「すべるから気をつけてね」							
2:25:38									
2:25:39									
2:25:40							1 「おっ、可愛いジャガイモやな」		
2:25:41									
2:25:42									
2:25:43							1 「うん、いいよ」		
2:25:44									
2:25:45	CE								
2:25:46									
2:25:47									
2:25:48									
2:25:49									
.....									
2:25:57									
2:25:58								1 話しかけた子供に近づく	
2:25:59			1 指差して指示する						
2:26:00		1 「そしたら、もうすこしそっち・・・」							
2:26:01							1 「はいよ」		
2:26:02								1 子供から苗を受け取る	
2:26:03		1 「いや、全部ここに入れちゃだめだよ」							
2:26:04								1 呼んだ子供に近づく。	
2:26:05		「不明」						1 顔を下げて子どもに近づける	
2:26:06									
2:26:07		1 「よし、じゃあこっちおいで」						1 苗を植えてあげる	
2:26:08									
2:26:09									
2:26:10									
2:26:11	CB								
2:26:12									
2:26:13							1 「ふ」(笑う)		
2:26:14									
.....									
2:30:22									
合計		24	14	6	3	3	9	0	0

Bはbeginを意味し、ある程度の時間の幅を持つ行為の終わりの部分に記入した。

Eはendを意味し、ある程度の時間の幅を持つ行為の終わりの部分に記入した。

カメラのフレームから映している高校生リーダーが外れたらCE(カメラ・エンド)を記入した。

CE

CB

カメラのフレームから外れていた、撮影対象の高校生リーダーが、フレーム内に再び映りはじめたらCB(カメラ・ビギン)を記入した。

最後に、各カテゴリーに分類された行為の数の合計を出す。

(40 字 × 30 字 : 33 頁)
(原稿用紙 56 枚 : 22411 字)