

役割取得による帰属意識と行動の変化
他者の反応による自己の変容を通して

12022007 藤田淑恵
指導教員 立木茂雄

[目次]

1	序論	1~4
1.1	動機	
1.2	クラブの説明	
	(1) マンドリンとは何か	
	(2) 活動内容	
	(3) クラブ構成員	
2	研究の背景	4~8
2.1	クラブ外の練習時間	
2.2	部員への働きかけ	
2.3	(1)と(2)の分析	
2.4	役割についての定義	
	(1) 役員とは	
	(2) 幹部とは	
3	調査	8~10
3.1	調査用具	
3.2	調査の枠組み	
	(1) 調査対象者	
	(2) 分析の展望	
3.3	調査の具体的手続き	
4	結果	10~27
4.1	A君のクラブ・ヒストリー	
4.2	B君のクラブ・ヒストリー	
4.3	A君とB君のクラブ・ヒストリーを踏まえて	
4.4	C君のクラブ・ヒストリー	
5	まとめ	27
6	最後に	28
	注	
	参考文献	
	付録	

1 序論

1.1 動機

私は現在同志社大学ギターマンドリンクラブというクラブに所属しており、日々の生活の大半をクラブ活動に費やし生活している。私の所蔵するマンドリンクラブは、活動日も週に4、5回、(多い時は6回)と活動の盛んなクラブであり、また総会などの集まりも多く「忙しいクラブ」といえるだろう。しかし、入部当初はこのような忙しいクラブであるとは知らずに入部するものが多い。それにも拘らず、4回生になった現在、私を含め私の周りには、クラブの練習時間後の深夜も楽器の練習をする等、クラブにのめり込み、時間の多くをクラブ活動に費やす人が少なくない。

大学のサークルやクラブなどの団体は必ずしも私の所属するような種類の、いわゆる「忙しいクラブ」ではないだろう。週に1~2回、2時間だけ、そんな団体もたくさんある。当クラブでは、その忙しさ故に他サークルとの掛け持ちは難しく、バイトをするにしても出来るバイトの種類が制限されてしまうこともある。

現在クラブ活動に多くの時間を費やしている部員の中に、このようなクラブであると知らずに入部した者もいるだろう。彼らの中に、入部当初はこのような「忙しい」といえるクラブ生活を特に望んでいなかった者もいるかもしれない。例えば、大学生になったらお金をたくさん貯めて色々な場所に旅行に行こうと思っていた者もいたかもしれない。授業帰りに京都中を回ってカフェ巡りをしようと思っていた者もいたかもしれない。クラブやサークルをしながらたくさん本を読んだり、たくさん資格を取ったりしようと思っていた者もいたかもしれない。

私自身、どのようなクラブであるかを詳しく知らずに入った者の1人であり、特に1回生や2回生の間は、バイト等を優先し、クラブを休みがちであった時期もあった。しかし4回生になった現在、練習は授業で出れない場合以外は必ず出席し、少しの時間を見つけては楽器の個人練習をし、技術を磨こうとしている。自分自身そのような変化があったが、どういう理由でそうなったのかは漠然としていた。そのようにクラブの関わり方が変わっていったのには何らかの原因があるはずだ。また、多かれ少なかれこのような変化があった者は私の他にも少なくないだろう。ではそれらはどのような理由で、どのように変化していったのであろうか。

1.2 クラブの説明

上記 1.1 で、私たちのクラブを忙しいクラブであると位置づけたが、実際どのようなクラブであるか、それをこの節で説明した上で、本稿の考察にあたりたいと思う。なお、下記のクラブの説明文はクラブの公式の説明文ではなく、あくまで本稿で考察をするにあたり書かれたものである事を前もって断っておく。

(1)「マンドリン」とは何か

マンドリン(英:Mandolin,伊:Mandolino)とは、イタリア発祥の撥弦楽器であり、弦はスチール製で2本を一对にした8弦4コース。ただし、調弦はヴァイオリンと同じく低い方からG-D-A-E。ヴァイオリンとの違いとして指板にはフレットがあり、弓ではなくピックを使って演奏する。マンドリンはギターと同じく持続音が出せない楽器である。この問題は高音においてギターより大きな問題となり、その結果、持続音を模したトレモロ奏法が使われる。トレモロ奏法とは、ピックを使い弦を弾き往復させ、それを一定以上の速さで繰り返す事により、音を持続させる奏法である。私たちのクラブはこのマンドリンという楽器の他に5種類の楽器を使い、オーケストラ形式を取り演奏している。

マンドリンオーケストラとは通常、第1マンドリン 第2マンドリン マンドラ ギター(クラシックギター) マンドロンチェロ コントラバス で編成されるオーケストラであり、時々マンドリン族の最低音域を担当するマンドローネやフルート・クラリネットなどの管楽器、ティンパニなどの打楽器が用いられることもある。

私たちのクラブでは、フルート・クラリネットなどの管楽器は使用しない。ティンパニなどの打楽器は演奏会に賛助出演としてパーカッションを入れることはあるが、クラブのパートとしては存在しない。私たちのクラブでは、ファーストマンドリン、セカンドマンドリン、マンドラテノール、クラシックギター、マンドロンチェロ、コントラバス、マンドローネというパートがある。

マンドリンオーケストラについて言及すると、これが興隆を極めたのは、19世紀~20世紀初頭にかけて、イタリアでのこと。この時代に、マンドリンオーケストラのための曲、またクラシック作品のマンドリンオーケストラへの為の編曲が大量に作られた。日本でも19世紀終わりにマンドリンが伝えられて以来、数度にわたるマンドリンオーケストラのブームが巻き起こった。現在では各地の高校、大学、また社会人の団体がマンドリンオーケストラを嗜んでいる。

最近では、CMのバックミュージックとしてマンドリンが使われたり、また、話題となった2005年の愛知万博では、2005人でマンドリンの演奏をといた企画がなされ、様々な地域からたくさんの人が集まり、1つのマンドリンオーケストラを作り演奏した。(参考：wikipedia)

(2) 活動内容

同志社大学ギターマンドリンクラブは、プレクトラム音楽¹⁾の普及と発展を目的としたクラブであり、マンドリン音楽をたくさんの人に知ってもらうこと、マンドリン音楽を良くしていくということを目指して活動しているクラブである。具体的な活動内容は、主に年に2回の定期演奏会と年に1回の地方演奏会に向け、日々練習を重ねている。

練習日は週に4、5日で、土日にも練習が入る事が多い。1日の練習時間は4~6時間だが、大半が練習終了後もしばらく個人練習をしており(練習場が閉まるまで続ける者も少なくない)、1人1人の実際の練習時間はもっと長いと思われる。さらに、合宿になると1日に13時間以上の練習が連日続き、過酷とも言えるスケジュールの中で練習をする。また他大学との交流も盛んで、年3回の当クラブの演奏会とは別に、マンドリン連盟に加盟する京都府下の大学のマンドリンクラブと共に、毎年4月に合同演奏会を開いている。さらに、同じくそれに加盟する日本中の大学のマンドリンクラブと共に、隔年で8月に合同演奏会を開く事となっている。

当クラブ単独で行なう年3回の演奏会の後は、時期により1か月~3か月間、オフ期間といって練習のない時期があるが、その間も部内演奏会²⁾、テープコンサート³⁾、そして総会などの行事がある。この総会の在り方は、当クラブを特徴付けるものの1つと言える。総会とは主にクラブの運営役員が開き、様々な事を話し合い、審議する場である。例えば、事前総会といって演奏会や合宿でかかる費用などを部員に予め承認してもらう総会や、決算総会・反省会といって演奏会や合宿で出入りした会計の報告と説明、そしてその反省をする総会等があるが、その大半が朝から始まり夜までかかるというハードなものである。数々ある総会の中でもクラブの運営役員を決める役員総会や、指揮者を決める指揮者総会はクラブの大きなイベントであり、それらを開催するに向けて、練習の合間やオフの日に同回生などの間で幾度となくミーティングを開き、それについて話し合う。特に総会の直前期は、毎日のようにミーティングを重ねる場合が多く、必要によっては徹夜のミーティングになることもある。

このように、私たちのクラブではクラブの演奏面、運営面共に活動が盛んであり、年間を通して「忙しいクラブ」であるといえるであろう。

(3) クラブの構成員

私たちのクラブは 1.2(1) で述べたようなオーケストラ形式をとっている。練習日程の多さ等から、マンドリン音楽に精通しているものが多い合奏団であると思われがちだが、今まで運動クラブしか所属した事のない者や、他の楽器を弾いた事はあるがマンドリンには触れたことがない等、初心者から始める者が大半を占めている。現在のクラブ員の人数は表 1 を見て欲しい。特徴としては、1~3 回生が各 15 人以上在籍し、4 回生のみが極端に少ない。男女比は回生によって全く異なるが、全体としてはやや女性が多い。部員数の傾向としては増加傾向にある。現在の 4 回生が 1 回生であった 4 年前は、2~3 回生で 24 人、1 回生を入れても 35 人と今よりだいぶ少ない。

表 1 クラブ部員数 (2005 年度)

	男(人)	女(人)	計(人)
1回生	11	5	16
2回生	3	13	16
3回生	8	10	18
4回生	2	2	4
計(人)	24	30	54

2 研究の背景

私たちのクラブに入部してくる新入生の中には、上記で述べたような「忙しいクラブ」であると知らずに入部してくる者もいる。というのは、新入生を勧誘する時、どのような演奏をするかや楽器の楽しさは勧誘の為に伝えるが、練習日の多さや合宿の厳しさ等は、必要時以外言及しない事もあるからだ。勧誘時、新入生から敬遠されがちな事実が口が重くなるというこのような傾向は、どの団体にもあることかもしれない。しかし、これではよく知らないままの入部者を減らす事は当然出来ず、私たちの反省すべき点の 1 つであるだろう。

大学生活の大半をクラブに当ててるつもりになかった入部者は、多くの時間をクラブに費

やすことをせず、クラブを休みがちであったり、クラブ自体にさほど関心がなかったりするが、回生が上がるにしたがって、そのような者は減ってくる傾向にある。

その変化が一体どのようなものであるかを明らかにしたいと思うが、まず私の疑問の前提である、回生が上がるに連れ、クラブに対する行動や意識が変わる傾向がある について検証しておきたいと思う。それを検証するために、クラブ員に協力してもらい、調査表を配布した。調査は、クラブ員 54 名全員に調査票を配布し、そのうち 40 名からデータを
得る事が出来た。

2.1 クラブ外の練習時間

私たちのクラブは運営面等もあるが本質的に楽器を弾くクラブである。そのため、各々の楽器の上達を図るかどうかは、クラブへの関心の指標となると考えた。図 2 は、「週にどのくらいクラブ時間外で個人練習をしたか(オフ日含む)」という質問に対して得られたデータである。

図を見ると、まず 4 回生の練習量が多い事が明らかである。そして 3 回生の 9 割以上が週に 1 時間以上のクラブ外での個人練習を行っている事も読み取れる。2 回生のそれが 6 割であること、1 回生にだけ個人練習を全く行っていない者がいることから、回生が上がるに従ってクラブ時間外の個人練習が多くなるといえる。

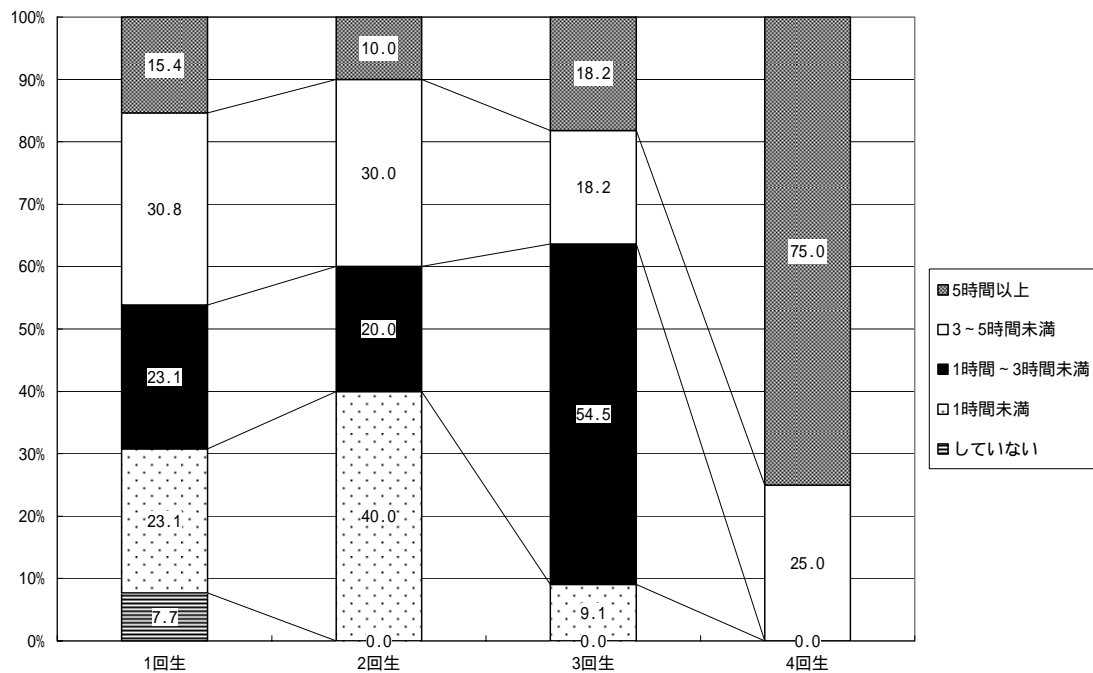


図2 週にどのくらいクラブ時間外で個人練習をしたか（オフ日含む）

2.2 部員への働きかけ

次に、運営面やクラブのあり方に興味があるかどうかを、クラブの規則などから逸脱する者への振舞い方を通して検証したいと思う。図3は、「遅刻など、決まりに反した行動をするクラブ員に対し注意をする等、正そうとしていたか」という質問に対して得られたデータである。

図を見ると、1回生の「ほとんどしていない」の指標が高いこと、4回生に「ほとんどしていない」が全くいないことが分かる。また、3回生の「よくしていた」が2回生の倍以上であることや、2回生の「しなければいけない時はしていた」と「ほとんどしていない」を足した数値が6割と、3回生の1.5倍以上であることから、回生が上がるに連れて、逸脱するクラブ員に自ら注意をする者が多くなるといえる。

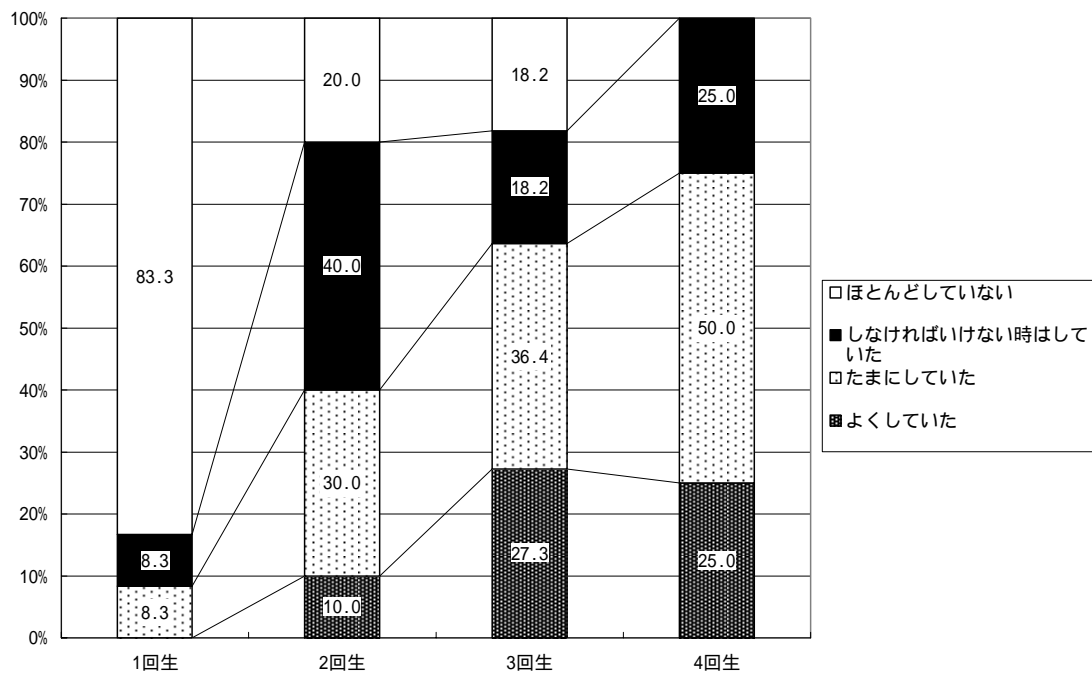


図3 遅刻など、決まりに反した行動をする部員に対し注意を行っていたか

2.3 (1)と(2)の分析

まず(1)の結果についてだが、3回生、4回生が週に1時間~3時間以上と、確固とした練習時間を確保している。これについて、私は音楽面の責任者であるという役割がそうさせているのではないかと分析した。4回生の全員が音楽面の責任ある役職に就き、3回生は責任ある役職に就く者、それらの補佐的な役割を持つ者を合わせると大半が何らかの役割を持っている。

次に(2)の結果を見てみたい。先程述べたように、回生が上がるに従って注意する者が増えるといえる。1回生の「ほとんどしていない」の多さは、他の回生と違い後輩がないため、注意する対象者が同回生だけであるという状況が関係しているのではないかと分析した。ここでは、特に2回生と3回生の違いに注目したい。2回生に比べ、3回生は「よくしていた」「たまにしていた」と、自ら積極的に行動を起こしている者の割合が高い。これは3回生で全員が経験する運営役員という役職の経験によるものでないかと分析した。クラブを運営するという役割を経験することによって、クラブや部員への関心が高まり、行動・意識が変化したのではないだろうか。

桑原耕太郎・田尾雅夫(1998)によれば、個人も組織の中で独自の期待を持つが、それ

が組織によって表明された目標と合致しないこともよくあることで、個人と組織で対立することにもなる。そしてこの2つを埋めるには「組織の価値や目標に関与するほど、個人と組織、この2つの目標の間で相違するところは小さくなる。」(桑原耕太郎・田尾雅夫 1998:220)と述べている。これを置き換えると、クラブの運営などに関わるほどクラブと自分の目標が一致し、帰属意識が高まるということではないだろうか。また、「組織の枠組みに、自らの考えや行動を準拠させ、組織のために働く」(桑原・田尾 1998:207)動機づけをする、つまりモチベーションを上げるには「組織の中で自身の立場や役割を修得し、知識や技術を蓄えていくか」(桑原・田尾 1998:208)というキャリア発達が重要であると述べている。

これらを踏まえ、クラブへの帰属意識が高まり、行動や意識が変化することが役割取得によるものであるという仮説を立てた。そして、それを検証・考察する事を本稿の目的としたい。

2.4 「役割」についての定義

役割と一口に言っても、様々な役割がある。毎日1番最初に部室の鍵を開けることが日課になっていれば、それも立派な役割であるかもしれない。そこでまず、本稿で言及する「役割」について定義したい。

私たちのクラブでは毎年、3回生の時に役員という役職に就きクラブの運営面を、そして4回生の時には幹部という役職に就き、音楽面の責任者となるのが通常だ。クラブは大きく分けてこの運営面、音楽面の2つの側面から成っており、それぞれ役員、幹部というクラブの役職を指標として、「役割」を分析していきたい。

(1) 役員とは

役員とはクラブの運営面の責任者で、クラブの最高権力者である幹事長や、演奏会をマネジメントし作り上げる内政マネージャー、その他10を超す役職の総称である。通常、毎年3回生が回生全体で役員を務め、クラブを運営する。

(2) 幹部とは

幹部とはクラブの音楽面の責任者で、指揮者、各パートトップ、技術役員の総称である。パートトップとは各パートの主導者のことであり、通常、最上回生から、つまりパートの

4 回生が務めるのが常である。4 回生がいない場合は 3 回生、2 回生とそのパートの最上回生が務めることもある。トップは各パートに 1 人であり、トップにならなかった 4 回生は技術役員という役割に就く。技術役員とは指揮者やトップのように、合奏団やパートに主導権は持たないが、演奏の出来に責任を持ち指揮者やトップに協力する役割にある。

幹部は役員とは違って、回生単位だと必ずしも決められているわけではなく、各パートのバランスや状態を考慮して人数やトップの有無が決められる。そのため、あるパートにだけ 3 回生からトップや技術役員が出ることもある。実際、現在 2005 年度の幹部は、指揮者 2 人（3 回生 1 人、2 回生 1 人）、トップ 6 人（4 回生 3 人、3 回生 3 人）、技術役員 2 人（4 回生 1 人、3 回生 1 人）で、トップも技術役員もないパートも 1 つある。

3. 調査

2 章で述べたように、回生が上がるに連れてクラブへの帰属意識が高まり、意識や行動が変化するというデータが得られ、その変化が役割取得によるものであるという仮説を立てた。これについてこれから検証していきたいと思う。

3.1 調査用具

調査には、個人へのインタビュー形式をとった。始めは、量的調査の追跡調査として用いられ、データを解釈するときや、原因・理由を明らかにする時に優れた手段として多く使われている「フォーカス・グループ・インタビュー」という手法に興味を持った。フォーカス・グループ・インタビューには今述べたような特長があり、手法として他のインタビューと明確に違うのはグループディスカッションがあることだ。広範囲のアプローチと研究目的に有効であるとされているが、探索的な研究に最も適していることや、何より、調査対象者であるクラブ員の時間のなさを考えると、集団での調査は難しかった。そして、このフォーカス・グループ・インタビューに最も近いのが個人インタビューであるという点から、個人インタビュー形式で調査をするという経緯に至った。

3.2 調査の枠組み

(1) 調査対象者

調査対象者はクラブ員の 4 回生 2 人、クラブを途中で辞めた 4 回生 1 人である。全て 4

回生に調査対象を絞ったのは、4 回生までが、クラブの部員不足に苦しんだ時代を知る最後の回生であるからだ。私たちのクラブは、現在の 3 回生達の入部をきっかけに息を吹き返した。クラブ内の空気、そして制度や行事のあり方も変化した。部員数も増加傾向にあり、回生に 15 人を超える人数で安定している。そのようにクラブ自体が変化しており、4 回生は、その他の回生は経験していないクラブ生活を送ってきたと言える。

また、4 回生の人数の少なさから、現在の 3 回生には通常と違った役割を持たなければいけなかった者も多い。通常は回生で分担する役員の役職であるが、4 人しかいない 4 回生は、10 を超える役職を背負いきれず、現在の 3 回生は有志で 2 回生時から役員を経験することとなった。また、幹部も同様で、4 回生のいないパートが多いため、多くの 3 回生が 3 回生ながらトップ等の役割を担った。通常回生に 1 人ずついるはずの指揮者も、4 回生からは出ず、下の回生に任すこととなった。

3 回生のそのような特異性と、先程述べたように、4 回生とそれ以外のクラブ生活が基本的に異なったスタートであることから、両者を織り交ぜての調査はせず、調査対象を 4 回生に絞り検証したいと思う。

(2) 分析の展望

インタビューでは、各人の 1 回生入部当時のクラブ生活について尋ねた。例えば、クラブ出席率や、バイトをしていたか、どのくらいしていたか等を質問し、生活の中のクラブの占有率を、そしてバイトの占める割合が多ければ、なぜそうなのか聞き出した。そのように各人からクラブ生活について話を聞き、それを細かく分析し、最後に全体を通し、仮説が正しいといえるか分析したいと思う。

3.3 調査の具体的手続き

インタビューは、部員の 4 回生には前もってインタビューをさせて欲しい旨を伝えておき、クラブがある日のクラブ終了後に 1 対 1 で行なった。クラブ後であること、演奏会が近い時期であることを考慮し、すぐに質問に入った。辞めた 4 回生に関しては、クラブの演奏会が終了した後日、インタビューさせて欲しい旨、どのような調査を行なっているかを伝え、インタビューに協力してもらった。彼については久々に会ったということもあり、お互いの世間話をする等、充分アイスブレイクを行なってからインタビューを開始した。いずれも、インタビューを行なってすぐにそのインタビューをまとめ、各人のクラブ・ヒ

ストーリーとした。

4. 結果

4.1 A君のクラブ・ヒストリ -

ここでは、2005年11月現在4回生のA君のクラブ・ヒストリーをみていきたい。彼は3回生の時には役員として会計という役職に就き、4回生の時には、幹部の技術役員という役職に就いた。役割取得により、彼の行動や意識に何らかの変化があるのか、クラブの出席率をキーワードに検証していきたい。

1回生~3回生のクラブ出席率

「1回生の時は7割くらい出席していたかな。居心地良かったし。クラブ入ったのも居心地良かったから。人が面白かったし。特に音楽に興味あったとかそんなじゃないわ。あ、でも(五月の)今出練⁴⁾になってからは半分も出席していないわ。お金かかるからな。そう、電車賃。八月の(夏休みの)今出練も半分くらいかな。今出まで行くのお金がかかるのが嫌ややったし。あと面倒くさかったし。」

彼は1回生時、出席率自体は悪くなかったようだが、授業のある田辺キャンパスから、移動時間の40分ほどかかる今出キャンパスでの練習にはあまり意欲的に参加していなかったようだ。実際、授業後に片道40分以上かかる場所に練習に行くのはなかなか大変であり、当時の1回生は今出練を休みがちである者も多かった。

彼は今出練に行かない理由に、面倒くさい、お金がかかるなどの理由を挙げており、当時の彼は、クラブについて生活のほんの一部と認識していたのであろう。

「練習はクラブ時間内だけかな。クラブ時間外はしてないな。何でかはわからんけどする気がなかったんやと思うで。授業の空き時間とかも1c⁵⁾に行かんとボックス⁶⁾で喋ったりしてたしな。」

またこのように、時間のある時に楽器の練習をすることはなく、「忙しいクラブ」どころか「楽しいサークル」のような認識であったのではないだろうか。しかし、この認識に彼

だけがそうであったとはいえない。実際私もそのような認識はなかった。後に出てくる C 君は、クラブ入部理由と当時の様子を次のように語っている。

C 君「何で入ったんかか～。F さんに勧誘されたからかなあ～。暇やったし。まあ高校まで普通に運動してて興味なかったけど新しい事しようかなと思ってん。帰り際に勧誘されてな、ついて行ったらたまたまマンドリンクラブやってん。まあその後は、知り合いおらんかったしな～、で毎週じゃないわ、毎回ご飯出てくるやん。でおごってくれるんや～と思って(クラブに行っていた)。他のサークルには行ってへんなあ。何で行ってへんねやろうなあ。何で行かんかったんやろうなあ。まあ遊びに行ったりはしたけど。飲み会とか。でも別にちゃんと見てなかったな～。うん？あうん、(他のサークルに)入る気はなかったわ～。全然。んで、なんで(マンドリンクラブに)入ったかって言ったらな、何か『入るだろう』的、雰囲気やってん。んで『まあいいや』と思って(入った)。」

「すぐ馴染んだわ～。先輩とかとも。友達おらんかったしボックスよく行っとったな。遊びに行っとった。ボックスではカードゲームしたり人生ゲームしたり喋ったりしとった。同回生ともまあ俺から見たらやけど仲良かった。まあ向こうがどう思ってんのか知らんけどな～。」

当時の 1 回生は授業の空き時間などは、楽器の練習をせずに皆でトランプなどゲームをして楽しんだ。時には練習も疎かに、飲み会をする時もあった。先輩からも 1 回生は今出練は来なくてもどちらでも良いと言われ、練習に行っても楽器やクラブへの取り組み方について厳しく言われる事はなかった。A 君(C 君でもあるが)は、まさしく「忙しいクラブだと知らずに入部してきた者」の 1 人だったのだ。

A 君「2 回生の時は 3 分の 2 ぐらい出席していたかなあ。あでもバイトが増えてからは減ったかな。バイトはね～、1 回生の時はカテキヨ(家庭教師)週 1 でやってて、2 回(生)になって個別指導も増えて週 2 になってん。お金欲しいと思ったから。このクラブぶちゃっけお金かかるよなあ。2 回の夏休みからは土日に派遣のバイトもするようになってん。それから減ったわ～。2 回(生)の時はあんまりクラブ行ってなかったわ。」

2 回生になって彼はバイトを増やした。クラブよりもバイトを優先させており、クラブ

への関心度は低く帰属意識も低いといえる。では、3 回生になり、役員という役割についてからはどうであったのだろうか。

「3 回（生）の時は週に 2~3 回ぐらい出席していたかな。う~ん、わからんけどクラブの練習日の多分半分ぐらい。夏休みは週 1 ぐらいしか出席してなかったわ。なんで？う~ん。収入が減ると困るからかな...。欲しいものとか買われへんのとか。あとは、右手が調子悪かったのと精神的にちょっと...。精神的ダメージ。」

と、このように述べた。ここで図 4 に注目して欲しい。「あなたはクラブ活動日のうち、どのくらい練習に参加していましたか」という質問に、80~100%、60~80%、40~60%、20~40%、0~20%のどれにあたるか、1~4 回生の春、夏、秋という区分にわけ回答してもらったものである。なお、時期の区分を春、夏、秋にわけてあるのは、クラブの演奏会が年に 3 回あり、毎年 5 月末に行なわれる定期演奏会に向けての練習の時期を春、9 月の地方演奏会に向けての練習時期を夏、同じく 11 月末もしくは 12 月始めに毎年行なわれる演奏会に向けての練習時期を秋とした。なお、各々の演奏会の後にはオフ期間といい、クラブのない時期があり、練習開始は次の演奏会に向けて行なわれる。

さて A 君の語りに話を戻すが、3 回生になり、会計という役職についても、彼のクラブ出席率は一向に良くならない。良くなるどころか 3 回生の夏の出席率は今までで最も低い。仮説であった、「役割取得によりクラブに対する意識や行動が変化する」には全くあてはまらない。

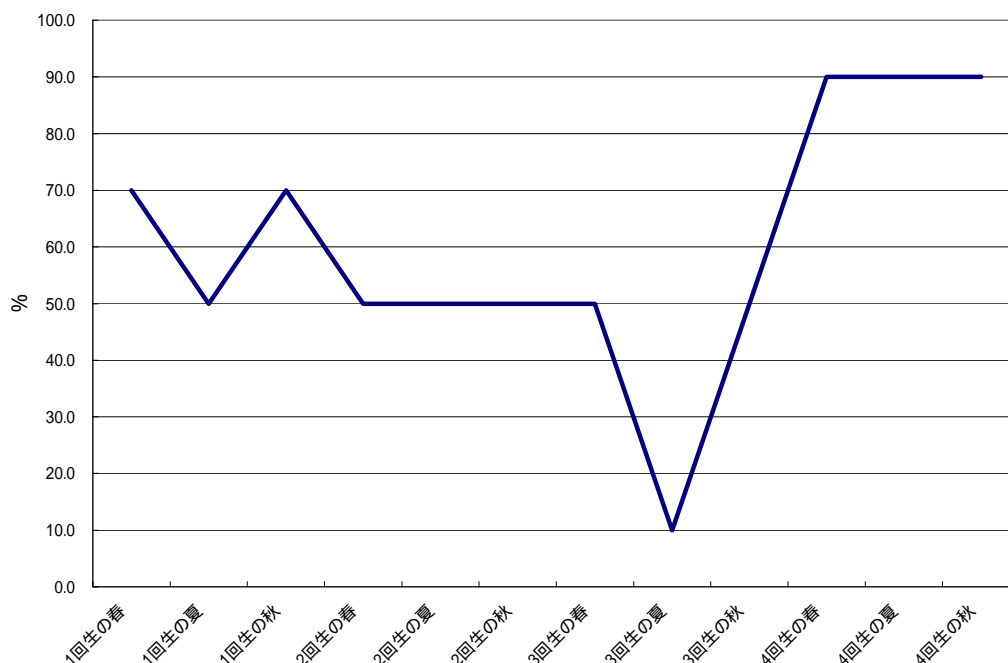


図4 A君のクラブ出席率の推移

役員時代

A君は3年生になって役員の会計という役職についたが、クラブの出席率が良くなる事はなかった。彼がクラブに来ない日が多いためミーティングが開けない等、役員の仕事に支障を来すこともあった。

「会計に対して甘い考えがあったんかも。あんまり責任感なかった。会計に対して。役員？何でなったかと言われても…。ならなあかんからなった。役員の仕事はしんどかったわ。何ていうかしんどい事はやりたくないみたいな。」

A君の出席率は良ならず、役員の仕事には責任感を感じる事がなかった。「しんどい事はやりたくない」とクラブに深く関わることを疎み、クラブに対し関心・帰属意識も低いと言える。

やはり役割取得によって行動や意識が変化するという仮説は間違っていたのであろうか。ここで1つの疑問が生まれた。彼は自分の意志と反して会計という役割を担ったが、それは「ならなければいけないもの」であり、取得したとはいえないのではないだろうか。役

割を与えられたが、その役割を自分のものとして「取得」できなかったのではないか。これが彼の行動が変わらなかった理由であるかもしれない。

変化

役員という役割に就いても一向に変わらなかった A 君であるが、4 回生になった彼は、3 回生の頃の彼とは大きく変化した。もう 1 度、図 4 の出席率を見て欲しい。3 回生と 4 回生での、彼の出席率の変化は明らかである。4 回生になった頃、彼のクラブ出席率は一気に高い数値を示し、その後も 80～100%の出席率を維持している。なぜこのような大きな変化があったのか。

「3 回生の終わりぐらいかな。色々あったやん。周りから、同回生もやし先輩とかからも言われたり色々して、自分で変わらなと思ってたんやけど。でも何か上手くいかんというか、なかなか変わられへんかって、ずっと変わりたい変わりたいと思ってて。」

前にも述べたが、私たちのクラブでは 4 回生は音楽面の責任者として幹部になり、各パートには 1 人トップというパートの最高責任者を置くのが通常の形となっている。トップは 4 回生がいる場合は 4 回生から選ばれ、いない場合は下回生から、もしくはトップ不在という形をとる。

A 君の所属するギターパートの 4 回生は彼 1 人である。つまり、当然 A 君がトップとなるはずなのであるが、彼のクラブの出席率の悪さなど、クラブに対する態度の点から彼はトップになれるかどうかを疑問視されていた。これに関して、次期幹部候補の 4 回生や 3 回生とミーティングが開かれ、A 君がトップになるか、1 つ下の 3 回生からトップを出すかということを何度も話し合い、下の回生からトップを出すという異例の決断が下った。

同回生や幹部候補の後輩は、今度は幹部の役割の 1 つである技術役員になる為に態度を改めるよう説得した。彼は立場に苦しんだが、クラブを辞めることも許されず、周りに強く言われ続けたこともあり、徐々にクラブに来るようになった。

では彼の出席率の向上は彼の意志に反するものであるのか。以前はクラブよりも優先させていたバイトに対し、彼は次のように述べている。

「バイトは 4 回(生)の時は週 1 の個別指導だけやで。まあお金も欲しいとは思うけど。」

正直。自分の立場考えたらな。」「今までクラブに迷惑かけてきたからクラブのために何かしなあかんと思ったし。」「バイト増やさん理由？クラブに支障出てしまうしな。」

始めは同回生や先輩に言われてクラブにきちんと来るようになった A 君だが、このようにバイトよりクラブを優先するように変化している。彼の出席率の変化は彼の意志に反するものではない。クラブに対する帰属意識の高まりを伴っているといえる。

「4 回生の時の出席は 9 割。ほぼ全部出席してたんちゃう。なんで？幹部っていう責任ある立場やから。クラブも楽しかったし。うん、楽しいという気持ち生まれた。責任感も生まれた。」

クラブに来るようになってからの A 君は、確かに技術役員という役割を果たしていた。楽器の練習や後輩への指導、その他パートの向上の為のアプローチをする姿が見られた。

彼は 3 回生時、役員という役割を持っていたが、行動や意識は変わらず、その役割を「取得」していなかったのではないかという疑問が生まれた。

4 回生になった彼は、幹部と言う役割に基づき、バイトを抑え、後輩にも指導した。幹部と言う役割を「取得」しているといえるだろう。

では彼が役割を取得できた原因について考えたい。そこで、彼の「楽しいという気持ちが生まれた」という言葉に注目したい。彼は 3 回生時のクラブのイメージについて次のように述べている。

「クラブに対するイメージも良くなかったし、しんどいだけ、嫌、みたいな。イメージ？先輩が嫌やった。クラブもたまに来てても何ていうか疎外感みたいなんあったし。周りとは壁じゃないけど…。役員楽しくなかったし、クラブ自体も楽しくなかった。物事が裏目に出る…てのはまた違うか。とにかく何をやってもうまく行かんかったわ。」

彼は 3 回生時、クラブが好きではなかった。しかし、同回生や先輩から言われ、クラブにきちんと来るようになって以降、クラブに対する考え方は変化している。

「(皆に言われたから) とりあえず来るようにしてた。(きちんと) 来るようになって周り

の反応も変わった。どう言ったらいいかわからんけど変わったと思う。あつたかくなつたかな。あとギターの後輩とかもかな。YとかIとか。話してるとおもしろかつたし。あと…。それまでが皆が積極的に冷たい視線（自分に）与えてたわけじゃないけど、何ていうかクラブ来続ける事によって後ろめたさがなくなった。周りの反応も変わったし4回（生）になってYとかIとかFとかと仲良くなつたしな。」

クラブに来て疎外感を感じていた彼が、クラブにきちんと来るようになったことによりクラブに対し後ろめたさを感じなくなった。また、このような中で部員と楽しく話す機会も増え、楽しく話してくれる等の周りの自分に対する良い反応を感じるようになった。

G.H.ミード(1934)によれば、自分、自我というものは他者の態度を自分に取り入れることにより形成されると述べている。ミードは自我を説明する際に、「I」と「me」という言葉を用いて説明をしている。「I」とは、ある事柄に対して個人自身が感じ、行動することである。その行動は個人から自ずと発せられる自発的なものであり、何物にも制御されない。故に独創性、個性を持つ、本質的な内にいる自分である。一方「me」とは、他者によって作られた自分のことである。他者の行動や考えに反応し、それに合わせて行動する自分である。他人の期待や周りの環境に対応する、社会的な自分である。そして、「I」と「me」というものは切り離されるものではなく、自我の異なった局面である。ゆえに、自我というものは自分自身の対象物であるにも関わらず、自分自身から区別され、確認することはできない。眼が自分の足は見ることができても、体全体を見ることできないというところの「体全体」が自我にあたる。自我は主体であると同時に客体、対象物であるという特徴をもつ。

自我とは、「me」を認知し、「I」に影響を与える中で作られる。つまり、周りの人と何らかの交流し、その影響を受けることによって自分の中で作られるものなのである。その影響とは、他者の期待にこたえようとしたり、他者の態度を自分の中に取り入れたったりすることによって起こるものである。

このミードの考えをA君に当てはめて考えてみようと思う。彼は、クラブにきちんと来るようになり、クラブ員と楽しく話せる等の交流の中で、クラブ員からの良い反応を受け、「クラブの中の自分」像を変化させたと考えられる。つまり以前持っていた疎外感、部員と自分の隔たりは払拭され、距離が縮まった。それによりクラブに良いイメージを持つようになり、帰属意識が高まることにより、役割を「取得」できたのだ。

4.2 B君のクラブ・ヒストリー

次に、2005年11月現在4回生のB君のクラブ・ヒストリーをみていきたい。彼は1回生の冬に回生代表の役に就き、役員では幹事長を務めた。回生代表と幹事長という役割を持つ事により、その所属団体への帰属意識に何らかの変化があるかどうかについて、役割取得後の役割意識の変化に焦点を当てて考察しようと思う。

回生代表とはその回生をまとめる代表者で、私達のクラブでは1回生の秋から冬頃に、毎年決められる。3回生で役員については幹事長がその役割となり、役員に就くまでの回生の代表者である。幹事長とは2.4の(1)で記述してあるが、簡単に言うと役員の役職の一つで、クラブをまとめる最高責任者である。

入部動機と1回生時のクラブ生活について

「クラブ入ったのは新勤期間に勧誘されて(クラブ見学に)来て音楽に興味持ったから。何か楽器やりたいと思ったし。居心地良かったし。あ、うん、人が馴染みやすかった。それと褒められて乗せられたっていうのもある。あとは、大学って場所ないやん。おる場所。それで1Cとか来るようになったら楽器弾いっとたら楽しかったからすぐ馴染めた。馴染んどった。1回生の時は先輩が楽器教えてくれたりしとったしなあ。出席?1回生の時は9割。」

B君の出席率の良さはクラブでも指折りであり、授業にはほとんど行かずにクラブに行っていた。私の記憶ではほぼ100パーセントである。彼は、授業にも出ずクラブに出席しているどころか、授業に出ず1Cで個人練習をしていることも多かった。そして、クラブ員、特に先輩とはとても仲が良かった。また、こんな事もあった。私はマンドリンクラブに入部したのは彼より遅く、8月頃からであった。まだ入部するか迷っていた頃、1Cに練習見学に行った際、先輩が少なかったということもあるが、B君が楽器の持ち方やピックの使い方等を教えてくれた。その教え方の堂々とした雰囲気はいかにもクラブに精通した感じで、私はクラブの先輩であると思っており、後になって彼も新入部員であると知って驚いた。

そんなB君だが、入部動機は小さなことをきっかけとしているようだ。たまたま勧誘され音楽を見て興味を持ったということだが、褒められて乗せられたということがいかにも彼らしい。大学に入るまで音楽に特に触れた事もなく、入部当初、楽譜も全く読めなか

った彼が、後々、3 回生時にはクラブの最高責任者である幹事長を務め、4 回生時には、合奏団の奏者のリーダーであるコンサートマスターを務めあげるのだ。

1 回生の冬、回生代表になった理由

B 君は 1 回生の終わりごろから回生の代表というポジションに就いている。

「回生代表は...、(考え出したのは) 1 回生の 12 月ぐらい。何でやったかって言ったら... イブ祭の代表やったところから話さなあかんかな。イブ祭の代表は誰もやりたいて言わんかった。し、チャレンジしてみようと思って。今までやったことなかったから。」

イブ祭とは、私たちの通う同志社大学で毎年 11 月の末に行なわれる行事である。私たちのクラブでは、毎年 1 回生がそこで出店を出すこととなっており、イブ祭代表者とはそれに関する 1 回生のリーダーのことである。回生単位で何かをやるという初めての機会であったが、この頃、自ら進んで代表をやりたいという者はいなかったのである。

「あとは目立ちたいっていうのもあったと思う。人の上に立ちたいと思った。んで、イブ祭で苦労したし得たものもあったし、あとそんなんでも苦労とかしたのに他の人がその後やんの腹立たしかったから。上とか下とかそんな意識めっちゃあったんやと思う。イブの代表者やったのにその後他の人の下につくのとか嫌やったし。」

彼はこのようなプライドの高さを持っており、人の下につきたくない、人の上に立ちたい、そんな思いから回生代表になった。クラブやクラブ運営に特に興味を持っているわけではなく、代表というポジションに就いた。それは次の彼の語りでも顕著に表れている。

「回生代表は『えらい人』とか『ミーティング開く人』とか何か『出来そうな人』って感じ(のイメージ)かな。幹事長とか役職とか何も知らなかったわ。総会とかで(名前が)出るから会計とかは知ったかも。あでも役員総会⁷⁾出てたから(幹事長も)知ったかな。まあ存在は知ったか。でも何やってるとかは知らなかった。」

このように、回生代表が何をするのか彼はよく知らなかった。クラブの運営役員である幹事長についても同じで、「えらい人」、「出来そうな人」、そのようなポジションを求めて

回生代表という役に就いた。

「総会はめんどくさかったな。どうでもいいっていうか、役員が怒られるみたいなイメージ。質問者も回答者もいいイメージなかったな。質問者は質問者でどうでもいい質問ばっかするし、答えてる方も何であんな情けないんやろうとか思ってた。本当どうでもいいみたいな。回生代表の話戻るけど他にいなかったってのもある。同回生信用してなかったし任せられへんと思ってた。自分が1番適任やと思っただし。『(自分が)やらなければいけない』みたいな意識あった。役員はやらされるものってイメージあったわ。」

総会とはクラブを運営している役員が開くもので、演奏会などに役員がどのように働いたかを部員に知らせる場でもある。彼は総会にも役員にも特に興味を持っていなかった。役員に関しては、「やらされる」というマイナスイメージしか持っていなかった。

『クラブ嫌い』から『楽しい』への変化

クラブの運営に興味がなく、「やらされる」役員というイメージから、彼はここにきて大きな変化を遂げた。

「クラブは嫌いやった。やめたいと思ったよ。(やめたいと思い始めたのは)2回生になったぐらいかな。先輩嫌いやったから。でもやめれなかった。やめれなかったっていうか、Iさん(同じパートの当時トップの先輩)好きやったしな。自分の時に(自分がトップの時に)やめたら悲しむかな~と思って。まあ実際(悲しむかどうか)知らんけどな。やめてから会いたくなかったし。あとは逃げるみたいで嫌やった。合っていないと思ったら途中で止めて違う方に行くのは全然間違っていないけど。楽器は、好きやった。意地になって練習しとった。」

彼がやめたいと思い始めた時期は、回生の部員がどんどん辞めていき、急激に人数が減った時期であった。彼らが辞めようとする中で、それぞれについてミーティングが行なわれ、何度も話し合いの場が持たれた。また、辞めていく理由としても、仕方のない理由であった者もいたが、部員とのトラブル等、暗い理由も多かった。そんな中、どんどん人数が減っていく回生に、元の明るさはなかった。辞めていく者が多い中で、来年、3回生になった時に就く役員の布陣についてのミーティングが行なわれ、そんな中役員のイメージ

が良くないもの当然であるといえるかもしれない。やめた同回生と最も交流が深かったのは彼で、やめる時も1番辛かったのはもしかしたら彼かもしれない。彼はやめたかったがやめなかった。当時、彼から何度かやめたいという言葉聞いたことがあったが、本気でやめると言う事はなかった。先輩とは、トラブルがあったからである。

「回生代表の仕事は我慢してやとった。まゝそんなに実際仕事ないけど。嫌々やな。でも何かやってたら楽しくなってきた。どんなことやる。人まとめんのもやし、...あと先輩が頼ってきてくれたりとかもやし。周りが自分を認めてくれたりやったことにいい反応返ってきてたりしたからかな。相談とかもやし、色々。途中からそれなりに楽しかった。」

ここで大きな変化があった。嫌々やっていたという回生代表の仕事を楽しいと思うようになって来たのである。それについて彼は人が頼ってきてくれたからという理由を挙げている。周りが自分を認めてくれ、いい反応を返してくれるようになった事をきっかけに、仕事を楽しいと思えるようになったのだ。周りの反応 というキーワードは、A君における役割取得について重要なキーワードとなっていたものである。

また彼は次のようにも述べている。

「あと自分も成長した。人と接するのとかこなせるようになった。うん、前はあんまり...。まゝ話すと普通になんやけど。慣れたって感じかな。あと自分の能力も自信ついたし。自分が何かやったこととかうまくいっていい結果が出たりとか。(どんな能力かは、)人見抜く能力とか。どういう奴とか色々。あと論理的な考えとか。あとは人に何かさせるっていうか、ついて来させるとか。人褒めたり怒ったりして何かやらすとか。」

回生代表や幹事長という仕事をし、自分にプラスの影響を与えるという事を発見し、仕事に対するマイナスイメージが減っていったという側面もあるようだ。

そして、仕事に対するこのような意識の変化により、クラブに対する意識も変化している。

クラブの多忙さについての意識の変化

「(1回生の頃はクラブ忙しいことについて)不満は持ってたよ。でも何ていうか間違っ

た理論やったと思う。先輩が嫌いやった。先輩が嫌いやったから不満やった。そうやな～、先輩の（クラブの運営の）やり方が悪いと思ってた。他になんかやりたいことがあったとかじゃないけど。今は...（不満は）ない。運営の責任が自分にかかってきてクラブ中心になって動かして行ってクラブ好きになった。まあ自分がやってる立場やからかな。自分のやってることやし。あと他の活動とか捨ててるってのもある。」

幹事長と言う役割に対する意識の変化

「幹事長と他の役職は違うと思うよ。他の人らは自分の仕事最低限やし。皆が何をしているかと、何か問題起こってないかとか見たりすんのが幹事長。仕事内容も違うし意識も違うよ。自分がやらんかったら誰もやらんし。そう思わなあかんし。実際そうやけど。周り見んといかんし。（例えば）会計と春マネとか、精神的に不安定じゃないかとか、衝突してないかとか。」

「人も幹事長頼ってくるし。あとクラブの最高責任者やから、他の人の失敗とか自分にかかって来んねん。だから（例えば）S（後輩）がなんかクラブの仕事で何かカチンとなって誰か殴ったりしたら俺が謝りに行かなあかんねん。そうやな～別に自分でそう（自然に）思ってた。自分＝クラブみたいな。自分の行動とか結局クラブの行動やし、自分のイメージがクラブのイメージとかになるし。外とか（で人と関わる時とか）」

先輩が嫌いであったというのは、彼がクラブを辞めたかったという理由であった。先輩が嫌いで、クラブも好きではなかったのである。

しかし、彼は幹事長を務め、クラブを中心になって動かす事によって、クラブを好きになった。幹事長を務めるうち、自分にはクラブをまとめる責任があり、そのような立場であるという意識が生まれ、帰属意識が高まったのだ。

組織の中核、目標に関わり、個人と組織の目標の溝が小さくなり、帰属意識が高まった - これはまさに、仮説であったように、役割取得により帰属意識が高まり、行動や意識が変化したといえるのではないだろうか。

しかし、彼はクラブ嫌いでありながら嫌々に代表をやっていた時期もあった。が、現在はそのような意識はない。それには、A君と同じく、周りの人の反応 というものがキーワードになってくるのではないだろうか。

4.3 A君とB君のクラブ・ヒストリーをふまえて

A君の場合、3回生時にも4回生時にも役割を持っていたが、3回生時は役割を感じる事が出来なかった。そのため、漠然と、役員であるべき態度に自己を変容させたいと思っていたが、それを実行できなかった。それは自己の変容に必要な、他者の反応を上手く得られていなかったからだ。

自己の変容には、他者の反応が必要である。それにより、「役割を持つ」という自分を取り入れ、内面化できるのである。

ではB君の場合どうであろうか。

嫌々に役割をやっていたが、仕事をする事により、後輩に頼られるなどの反応が得られた。

ミード(1934)によるところの、meが、この他者の反応を感じ取った。meとIは自我の異なった一面であり、それらが切り離されることはない。meに対し反応するのがIである。他者の反応や、他者からの期待を感じ(me)、それを受け取ったmeを鏡のように写し、それによりIは形を変えていく。

B君は、後輩から頼られるという反応を感じ、そしてその期待に応えようとIが反応した。つまり、頼られる事により、頼られる自分というものに自己を変容させていったのだ。「頼られる幹事長」を自分の中に取り入れたのだ。

このように、他者の反応により自己を「幹事長としての役割を持つ自分」へと変化(役割の内面化)させ、それにより同時に行動や意識も変化した。

では、「役割取得によりクラブへの帰属意識が高まり、行動や意識が変化する」という本稿の仮説に戻りたい。先に述べた見解からいくと、行動や意識を変化させるのは他者の反応であって、役割は必要がないのではないか。

4.4 C君のクラブ・ヒストリー

ここで、2005年11月現在4回生のC君のクラブ・ヒストリーをみていきたい。彼は、1回生の始めからマンドリンクラブに所属し、2回生の夏頃にクラブを辞めている。役員が始めるには3回生からであり、彼はクラブにおいて役員や幹部などの役割を経験することなく辞めている。

A君、B君共に、1、2回生時の役員やクラブのイメージをしてよくないものを挙げてい

たが、C君の退部理由はクラブのそのような点に関わっているようだ。

「忙しいクラブ」の認識

A君のところで少し紹介したが、彼は入部当初、マンドリンクラブに対して、「忙しいクラブ」であると知らずに入部したものの1人であった。

「何で入ったんかか～。Fさんに勧誘されたからかなあ～。暇やったし。…」「帰り際に勧誘されてな、ついて行ったらたまたまマンドリンクラブやってん。まあその後は、知り合いおらんかったしな～、で毎週じゃないわ、毎回ご飯出てくるやん。でおごってくれるんや～と思って(クラブに行っていた)。…」「んで、なんで(マンドリンクラブに)入ったかって言ったらな、何か『入るだろう』的、雰囲気やってん。んで『まあいいや』と思って(入った)。」

「(うちのクラブが)練習多いのは(知ったのはクラブに)入ってすぐぐらいやな。四月前半…具体的には覚えてないけど。何か教えてもらったというか…皆言ってる。うん、先輩。『厳しいよ～』『うちは練習厳しいよ～。』みたいなん。うん。何か他の人が話してんの聞いててん。話入れへんかったから(笑)んでやめようと(笑)いや(でも)まあどんなけ人が厳しいって言っても人それぞれやから分かれへんやん。」

ここで予め言及しておきたいことがある。それはC君の性格に関してだ。C君は話をする時に、照れ屋という性格から、大事な事を軽い口調で話したり、冗談を言ってしまったりする傾向がある。それを踏まえて、C君の語りを見て欲しい。

C君は「忙しいクラブ」であると知らずに入部し、だが入ってすぐにそれを知った。しかし、だからといって辞めようとは思わず、自分で判断しようとした。

「今出練も行っとったよ。出席率はほぼパーフェクトちゃう。行っとったよ。だって『来い』って言われとったやん。言われとったよ。『今出で(クラブ)やるから』って言われたら行くしかないやん。」

当時の1回生は入部してから知ることも少なくなかった。出席については特に全体とし

では特に厳しくされてなかったが、C君は先輩に「来い」といわれ練習に参加していた。

「今出練？まゝ遠かったけど行くの嫌ではなかったよ。京都（市内）行こうと思って。でついでに？（笑）遊びメインかな～（笑）」

「行って練習場で楽器跳めとった。あ、基礎練しとったわ。上（ボックス）で。でSさん（パートの先輩）が来て色々言っとった。『これが4分音符で～、8分音符がその半分で～、...』みたいな。『そんなん言われてもわかれへ～ん』って（笑）。」

「オフの日は練習？してなかったなあ～。せずに、夜は大体クラブの人と飲み会。同回生？とは、入ってしばらくしたら仲良くなったなあ。」

このように、1回生時、「忙しいクラブ」ということは知っていたものの、それを実際に感じる機会は少なかったようだ。

クラブを辞めた理由

「やめたのは...いつやったかな。2回（生）の...春じゃないよ。春おったって。夏ぐらいかな。お金なかったから。（クラブに）滞納いっぱいあったし。滞納キングやから。クラブお金かかるのは知らされてなくて思ったよりもかかったなあ。学生に出せとはなあ（笑）1年ぐらい我慢したけど、やめた。まゝ自分のほうが4年間我慢したんやから偉いよな（笑）」

彼はクラブを辞めた理由に1番にお金を挙げた。しかし、当時、合宿などクラブにかかる費用を滞納するものは非常に多く、当時の1回生も大半が滞納していた。また、饒舌に話していた彼が、クラブを辞める話になった途端に、冗談を言ったり話をそらしたりと、落ち着かなくなった。クラブに残った同回生には言いにくいことかもしれない。

そこで彼が辞める当時、回生で話し合いを進めていた役員の話振った。

「（やめるまでの時）役員の話とかはしとったな～。しとったけど役員の話聞いてうんざりしたからやめた。あとN（同回生）がやめたがってたりな。あとあの時期（同回生）皆やめたがってたってのもあるかな。それもあかな。皆（他の同回生）は何でやる。クラブ。まゝ色々やるな。ある人は人間関係とかな。IとかNとか。俺はTがやめたときかなあ～（やめたくなかったのは）やめたい人多いな～と思って流れに乗らな～と思って（笑）。」

前に少し述べたが、私たちのクラブは、表 1 にあるように、4 回生の人数が圧倒的に少ない。もともとは 4 回生にも 15 人を超える部員が在籍していた。しかし、始めの 1 年で多くの部員が辞めてしまい、2 回生の夏には 4 人になっていた。余談だが、このように途中で辞めていく部員が少ない事は、その当時の我がクラブの特徴であった。昨年卒部した回生は 16 人入部し、そのうち 6 人が途中で辞めており、一昨年に卒部した回生は卒業時、全員で 5 人であった。

このように、周りの同回生がどんどんやめていったこと、これも彼のやめた理由の 1 つであろう。その当時、回生皆がクラブを辞めていくのではないかという雰囲気は確かにあった。辞めてしまった同回生の 1 人が、「最後の 1 人になったらやめにくいだろう」と言っていたことは今も記憶に新しい。

C 君は、やめたい理由に役員の話聞いたからだと述べている。当時の 1 回生の間では、直接役員に対して、「なりたくない」等の批判的なコメントが飛び交う事はそれほど多くなかったが、役員が開催する総会については「出席したくない」「厳しいだけで意味がない」「退屈」などの声が良く聞かれた。C 君も総会について次のように述べている。

「総会はめんどくさいと思ってたな。めんどくさいというか…。まあめんどくさいかな。役員とかは厳しそうなイメージやったな。なりたい役職とかなかったし。あんまりなりたくないな～と思っとったし。下っぱでいいやって。うん？まあ（役員に対して）負のイメージやったな。」

このような総会に対する批判は回生内でよく耳にした。「総会は役員が怒られる場」。B 君の語りにもあったが、このような意見は多く聞かれた。実際、総会とは役員が演奏会などを作るにあたって、どのような働きをしたか部員に伝える場であり、些細な事と思われるような事であっても、不備や失敗があった場合、総会で役員が 4 回生に怒られる場面をよく目にした。役員になれば大変だ、役員になれば怒られる、それが当時の 1 回生の共通の認識であった。

「(当時) やめるかどうか迷ったりはなかったなあ。全然。やめる気満々やった。引き止められたりしたなあ。最悪やったわ。やめさせたらいいのに。もっと簡単に。一番止めら

れたのは先輩やな。あ～、Nさん(同じパートの先輩)は微妙やったな。Fさん(同じパートの当時のトップの先輩)はなんか事務的やったな～。Yさん(先輩)とOさん(先輩)やな。(クラブを辞めるのを一番とめてくれたのは)。結構止められたよ。飲まされたりとか。」

彼はクラブを辞めるとき、先輩などにクラブを辞めないよう引き止められた。彼は同回生とはもちろん、先輩とも非常に仲が良かった。

ミード(1934)の論によると、他者の期待に反応して自己は変容するはずである。C君は、クラブをやめないで欲しいという他者の反応に対し、Iを変化させなかったのであろうか。

先に述べたが、当時回生は、回生全体として総会、ひいては役員になることに対して批判的であった。そしてそれらを理由に、クラブを辞めようとする者が出始め、それは回生全体の雰囲気にも影響した。その中で、C君は、「クラブを辞めるよう期待されていた」のではないだろうか。

ミードによると、Iは、自身だけでなくその共同体にも影響を及ぼすという。個人が共同体に適応させようとし、以前と異なる個人になり、それがまた共同体に影響を及ぼし、共同体もまた以前と異なる共同体へと変化するのである。そしてその共同体の中で、より共同体に一体であるという感覚を生み出すのは、「共通の敵」であるという。それを持つ事により、自由に自己を表現できるのだ。

これをC君に当てはめて考えてみよう。個人それぞれの辞めたいという思いが、回生という共同体に影響を与え、そして変化した共同体がまた個人にも影響を与え、より一層辞めたいという気持ちに変化させた。その共同体とは、互いに辞めるということを期待された社会であり、C君の先輩からの(やめないで欲しいという)期待を取り入れることが出来なかったのだ。

なぜ先輩の期待よりも同回生の期待を優先させたのだろう。それは、「me」が、本質的にある社会集団の成員であるからだ。確かにC君はクラブという社会集団に属しているが、同時に回生という社会集団にも属している。そして彼にとって、より身近に、一体感を持ち、「me」として考えられたのは回生という共同体であったのであろう。

それには、回生に役員という「共通の敵」があったとことも関係しているはずだ。役員の厳しさや大変さを目の当たりにし、それに対する批判的な言葉を共有する事により、回

生は一層一体感を増していったのだ。同回生という繋がり、「共通の敵」の存在により(一時的であったとしても)益々強固な共同体へと形を変えていき、C君に影響を与えたのだ。

5. まとめ

ここで以前の疑問に戻りたい。「役割取得によりクラブへの帰属意識が高まり、行動や意識が変化する」という本稿の仮説について、行動や意識を変化させるのは他者の反応であって、役割は必要がないのではないか。そのような疑問だ。

A君は会計や、幹部という、帰属団体に貢献する「役割」を持っていた。それを内面化するには他者の反応によって自分を変容させることが必要であった。その内面化に成功し、クラブに対する行動や意識が変化した。

B君は、回生代表、後に幹事長という「役割」を持っていた。嫌々に仕事をしていたが、後輩に頼られる事により、その期待に合わせて自己を、期待に合わせた「幹事長像」を変化させた。同時に行動や意識も変化した。

C君は、クラブにおいて、内面化したり、期待に合わせて変容させるべき「役割」自体を持たなかった。そのため、他者の反応によるIの変容は、クラブに貢献するとは別の効力を持ってしまった。(それどころか、クラブの役職という役割は、その厳しさや大変さから、当時の1回生の共通の敵となり、クラブ離れを促進する結果となった。)

共同体への帰属意識が高まり、行動や意識が変化するには、役割を自分の中に内面化させることが必要だ。そしてその変化は、他者の反応によって自己を変化させることによって起こる。それゆえ、他者の反応は、帰属意識を高め、行動や意識を変化させるのに重要だ。しかし、役割のないところでの他者の反応による自己の変容は、その共同体への貢献と別方向の変容を呼ぶかもしれない。

そのため、帰属団体へ貢献する役割を持ち、それを他者の反応により自己に内面化させることにより、共同体への帰属意識が高まり行動や意識が変化する。これを本稿のまとめとしたい。

6. 最後に

本稿を書き進める中で、役割を内面化するには他者の反応が必要であるという発見があ

った。他者の重要性というのは、クラブや学校生活を通し実感することであったが、それを卒業論文で明らかにできた事を嬉しく思う。

最後になってしまったが、本稿を書くにあたって、忙しい中インタビューに答えてくれた同回生、そして質問紙に回答してくれた部員、そして指導して下さった先生、TA さんに感謝の気持ちを伝えたい。

(23,615 字 40 字×30 行 30 ページ 原稿用紙 60 枚)

[注]

- 1) 弦を弾く、撥弦楽器を使用した音楽のこと。マンドリン音楽もこの一種である。
- 2) 毎年 6 月に行なわれ、部員に発表するための演奏会
- 3) 演奏会で録音した音源を部員皆で聞き、1 人ずつ感想や反省を述べる
- 4) 今出川キャンパスで行う練習。キャンパスが分かれているため、月単位で交互に練習場所が変わる。
- 5) 田辺キャンパスにあるクラブの練習場
- 6) クラブの部室
- 7) 3 回生が役員になる為に開かれる総会。役職の志望動機、適正、連帯などを述べ、部員に承認してもらう。毎年 12 時間以上かかる。同じようなものとして、指揮者を決める指揮者総会がある。

[文献]

G.H. ミード, 1934, 『Mind, self, and society: from the standpoint of a social behaviorist』, University of Chicago Press. (1995, 河村望訳, 『精神・自我・社会』, 人間の科学社)

成田和信, 2004, 『責任と自由』, 勁草書房

上淵寿編, 2004, 『動機付け研究の最前線』, 北大路書房

桑田耕太郎・田尾雅夫, 1998, 『組織論』, 有斐閣

田尾雅夫, 1991, 『組織の心理学』, 有斐閣

福岡安則, 2000, 『聞き取りの技法 <社会学する> ことへの招待』, 創土社

S・ヴォーン/J・S シューム/J・シナグブ, 1999, 『グループ・インタビューの技法』, 慶応義大学出版会. (= 田部井潤, 柴原宜幸訳)

永江 朗，2002，『インタビュー術』，講談社

白谷秀一，朴相権編，2002，『実践はじめての社会調査 テーマ選びから報告まで』，自治体研究社

K・F・パンチ，2005，『社会調査入門 量的調査と質的調査の活用』，慶応義塾大学出版会（川合隆男監訳）

Wikipedia，<http://jawikipedia.org/wiki/>，2005.1216