

資 料

学校適応における部活動とその人間関係のあり方

—自己表現・主張の重要性—

吉 村 齊¹HUMAN INTERACTIONS IN EXTRACURRICULAR ATHLETIC CLUBS
IN RELATION TO SCHOOL ADJUSTMENT MEMBERS

—The importance of self-assertion—

Hitoshi YOSHIMURA

The present study examined the adjustment to school by members of extracurricular athletic clubs in relation to their leaders. Subjects were 494 high school students currently active in clubs. The research was conducted by means of a questionnaire and the following significant results were obtained. Members, who could not assert themselves clearly (L-members), were not satisfied with either their leaders or club activities. In addition, members belonging to clubs whose leaders took an authoritative command (authoritarian club), were not satisfied either. Neither the L-members nor members of the authoritarian clubs were satisfied with their school in general either. Moreover, the L-members belonging to the authoritarian clubs could not pay as much attention to other personal interests as the L-members belonging to other kinds of clubs. The above results suggested that human interactions between members and leaders influenced members' adjustment to school. In order to improve human interactions, students should assert themselves clearly.

Key words : adjustment to school, athletic club, self-assertion, leadership, human interaction.

問 題

中学生にとって、学校生活は日常生活の中核をなしている。生徒が豊かな生活を送るためには、学校適応が重大な課題である。なかでも、部活動は中学校入学時の生徒が1番強く期待する活動である。本研究では、学校生活の充実や向上を図る活動としての部活動に注目し、主将との人間関係と学校適応について検討する。

まず、学校適応と部活動の関係について考えてみよう。部活動は、学校生活をより充実し、豊かにすることを目的とした活動である。しかし、部活動は、同時

に生徒にとってストレスをもたらす主要原因の1つでもあり、ストレス症状に直接影響を及ぼす原因は、部活動の内容そのものよりも部内の友人関係のあり方である。例えば、中学生が中途退部の理由として挙げる割合が高いものは人間関係で(高知県スポーツ教育センター, 1993)、部活動を継続するか否かは部内の人間関係によって大きく左右されている。部内の人間関係は、部活動への適応を考える上でもっとも重要な問題なのである。

部活動における主将のリーダーシップのあり方と部員との関係、部員の態度などについて、同一成員が課題達成・集団維持両機能を遂行する統合型集団では、部員の参加動機が課題達成にある(蜂屋, 1968)。また、

¹ 高知学園短期大学 (Kochi Gakuen College)

統合型集団の部員は課題達成志向が強い主将に友好的態度を示す(蜂屋, 1972)。あるいは, 主将のリーダーシップ類型と部員自身がとりたいと望むリーダーシップの間に深い関係がある(坂西, 1989) など, 主将のリーダーシップ類型に応じて部員と主将との人間関係のあり方が異なることが示されている。

しかし, リーダーシップの効果はリーダーのスタイルだけで決まるわけではなく, 個人の特性, あるいは場面や集団の状況の違いによっても変化する(フィードラー, 1970)。例えば, 同じリーダーのもとでも, フォロアーの個人特性によって各自のリーダーシップの捉え方が異なる。蜂屋(1978)や坂西(1989)の研究では, 消極的な特性をもつ成員は集団維持を強く配慮するリーダーに満足している点で共通していた。集団活動を円滑に進めるためには, 消極的ないし非社交的な部員をも部活動に積極的に参加させることが必要である。そのためには, リーダーがフォロアーの個人差を的確に把握しなければならない。ここでは, 部員の重要な個人特性として, 自己表現力および自己主張(以下「自己表現・主張」と略記)を取り上げることとする。

臨床的観点からも, アドラー(1984)や平木(1993)によれば, 自己表現できない成員は心理的不適応を起こしやすいと考えられ, リーダーの方から彼/彼女に接することが必要となる。さらに, 平木(1993)は, 自己表現・主張によってお互いの考えを調整することは, 自分自身をすすがしくするだけでなく, 相手にもさわやかな印象を与える, と述べている。また, ロジャーズ(1982)は, 成員間の相互作用を活性化させる機能を数点挙げている。そのうち, 自分の感情に従って動くこと, 気持ちの表現による対決とフィードバック, グループの中で自分の悩みを表現すること, 自発的な体の動きによる表現, の4点が自己表現力に関するものである。こうした態度は集団内に心理的に安全な雰囲気をつくり出し, 相互の人間関係を満足させ, かつ積極的な活動を生み出す。このように集団活動での適応感を考える場合, 自己表現・主張はきわめて重要な要因である。

しかし, 従来の部活動に関する研究において, 自己表現・主張を取り上げたものはほとんどない。坂西(1989)や蜂屋(1978)の研究によれば, 自己表現・主張の弱い人には強い人と違うリーダーシップが求められると考えられる。自己表現・主張の程度に応じた人間関係の違いを明らかにすることで, 教師が適切に部活動を指導するためだけでなく, 生徒自身が部活動によりよい適応を示すためにも価値のある手掛りが得られ

るであろう。

次に, 部員の自己表現・主張とリーダーシップの問題について, Lippitt & White(1943)のようなリーダーシップ・スタイルの効果を検討した研究は見当たらないが, 彼らの研究からすれば, 権威的に管理する主将は部員の意見と対立することが予測される。その場合, お互いの意見を調整し, 人間関係を豊かにする態度がリーダーと成員の双方に求められる。磯貝(1992)や平木(1993)に基づけば, 自己表現・主張できる部員は, 話し合いを深め, 互いに問題解決に向けて努力し, 部員と主将が自らの思いを自由に出し合うことによって, 両者は親密な関係へと発展するだろう。それに対して, 自己表現・主張できない部員は権威的な主将の行動に反論や対抗することができず, 萎縮してしまい, 主将への不満も強くなることが予想される。

ところで, 部活集団の中で, 自己を表現する場合には, おのずから自主的な態度が要求される(池田, 1990)。自主的な態度が強ければ, 自ら練習したり工夫したり, 関連した知識を得ようと努力することが多く, 行動・意欲も活発であり, 積極的に活動するであろう。自発性が弱く自己表現・主張の小さい成員は, 権威主義的なリーダーシップは威圧的な行動で強制的に課題を押しつける行為と受け取るであろう。その結果, このような権威的リーダーのもとでは, 自己表現・主張の小さい成員は満足度も低く, 萎縮し, 行動も消極的になるだろう。

最後に学校生活全般について考えてみると, 部活動での適応感は自由で創造的な活動に対する新たな認識とそれへの動機づけを与える(宮坂, 1962)ことから, 生徒の学校生活全体に対する士気に大きな影響を及ぼす。さらに, 部活動で養われた興味や自信によって教科学習への動機づけを可能にし(宮坂, 1959), 学習活動を活発化させる。このように, ある生徒の部活動に対する満足は学校生活全般にも積極的な効果を及ぼし, その満足を増大させると考えられる。

部活動は中学以降本格的に遂行され, とりわけ中学生と高校生の活動が盛んである。両者の活動の目的は基本的に変わらないが, 人間関係のあり方や学校生活への影響力が同じかどうかは不明である。例えば, 全員参加を原則とした中学校は61.2%, 高等学校は21.4%であることから(文部省, 1996), 自主性が両者の間で異なるかもしれない。また, 高校生になると練習量も増加し, 部員の求めるリーダー像は変化するかもしれない。運動部の各種大会の規模を考えると, その社会的影響力は高校生の方が大きいと思われる。しか

し、中学生と高校生の差については今のところ特定の仮説を設定するだけの理論的根拠がない。そこで、今回は中学生に焦点をあて、その結果を高校生と探索的に比較する。

以上の考察より、本研究では、次の3つの結果を予測し吟味することにする。

予測1：権威的な主将の集団において、自己表現・主張の弱い部員は、強い部員に比べて部活動での満足感が低くなる。

予測2：権威的な主将の集団において、自己表現・主張の弱い部員は、強い部員に比べて具体的行動・意欲の積極性が低くなる。

予測3：部活動への満足感が高い部員は、学校生活全般への満足感も高くなる。

方 法

調査対象 調査対象はS、K両県の公立中学校2校の運動部員の2年生で、部員の総数は342名(男子207名、女子135名)である。また高校生についてはK県内私立高等学校の運動部員2年生152名(男子98名、女子54名)である。

なお、本研究では主将を除く部員のデータを分析の対象とした。それは、リーダーの自己評定は客観性に乏しいことが指摘されており(Schriesheim, Kiniki & Schriesheim, 1979)、主将と部員の間に認識のズレが生じると考えたからである。

また2年生を分析の対象とした理由は次の2点である。まず3年生は部活動から引退する時期にあり、主役が2年生に移っている。さらに1年生については部活動、学校生活に慣れてはきているものの、活動内容や部内の人間関係、さらに学校生活全体を総合的に捉えるには入学後の時期が短かすぎるからである。

手 続

1. 調査用紙の作成 本研究で用いた調査用紙は、部員の自己表現・主張測定尺度、主将のリーダーシップ測定尺度、部員の満足感測定尺度、具体的行動・意欲測定尺度から構成されている。

(1)部員の自己表現・主張測定尺度 本尺度は、日常生活の対人場面において、自分自身をどれだけ明確に主張できると思うかについて問うものである。項目作成にあたっては、ロジャーズ(1982)が挙げた自己表現力に関する4点と、自己実現の測定を目的としたSelf Actualization Scale(村山・山田・峰松・冷川・亀石, 1984)の自己主張尺度を参考に、学校場面に合うよう作成した。最終的に、学校や友達同士の場面における行動や

発言の積極性に関する9項目を作成した。

次に、本尺度で測定された結果を被験者のパーソナリティ特性として取り上げるため、尺度の妥当性・信頼性を検討した。

①尺度の内容的妥当性の検討…作成した項目が自己表現・主張の強さを測定するのに妥当か否かを調べるために、心理学専攻の大学院生3人と修士課程修了者1人に検討を依頼した。具体的には、9項目の中から強い人にあてはまると思われる項目を選択させた。その結果、4人中3人以上の間で判断が一致した7項目を尺度項目として採用した。例えば、「学級会や班の話し合いで自分の意見をきちんと発表できる」、「大勢の人の前で自分の言いたいことが平気で言える」などである。

②項目分析…採用された7つの項目が自己表現・主張をどの程度の一貫性をもって測定しているかをみるために、前述の中学・高校運動部員に運動部以外の生徒を加えたデータ(中学男子245名、女子247名、高校男子220名、女子146名)をもとに、各項目得点とそれ以外の項目全体の合計得点との相関係数を算出した。その結果、相関係数は.44～.65の範囲に分布し、全項目とも有意な相関が認められた。

③尺度の内的一貫性の検討…内的一貫性を調べるために、②の中学・高校生のデータをもとにCronbachの α 係数を算出した。その結果、 $\alpha = .80$ と十分高い値が得られた。

④尺度の安定性の検討…尺度の安定性を調べるために、75名の中学1年生に対して3週間の期間において2度検査を実施した。再検査の結果、各項目の得点間の相関係数は.67～.91であり、いずれも有意な正の相関が認められた。したがって、本尺度の安定性が確認された。

これらの結果から、作成された尺度は十分に信頼性が高く、自己表現・主張を適切に測定すると判断した。

なお、各項目については「ぜんぜんあてはまらない・1点」から「とてもよくあてはまる・5点」までの5点尺度法で回答させた。

(2)リーダーシップ測定尺度 主将のリーダーシップ行動を測定するために、職場集団の上司を対象とした蜂屋(1978)を参考に、部活集団の主将に適用できるように調整し、29項目作成した(TABLE 1を参照)。

各項目については「ぜんぜんあてはまらない・1点」から「とてもよくあてはまる・5点」までの5点尺度法で回答させた。

(3)満足感測定尺度 主将、部活動、学校生活全体に

TABLE 1 主将のリーダーシップに関する質問項目の因子負荷

リーダーシップ測定尺度(寄与率56.01%)	因子負荷量
第I因子(38.97%)	
練習内容や計画を部員が十分に理解できるように教える	.67
部員の技術向上のために面倒をよくみる	.64
部員全員ができるような計画を立てる	.63
大会、コンクールまでの練習計画を中心になって立てる	.61
部の目標・計画をキャプテン自身できっちり決めている	.60
反省したことは常に次の機会に生かすように指導する	.59
技術やコツを上手に部員に教える	.58
練習の時はキャプテン自らが模範演技者となって指導する	.53
部の目標(目標とする成績等)を中心となって立てる	.52
競技についての専門知識や優れた技能を持っている	.50
失敗などをした時、失敗した本人自身を責めるのではなく技術面で注意を与える	.49
みんなが決められたやり方で練習しているか気を配る	.45
第II因子(8.92%)	
権威的に命令したり注意したりする	.63
部員の練習量をやかましく言う	.62
練習に遅刻したり、無断欠席をしたら厳しく注意する	.55
注意・批判する時は一方的に厳しく行う	.53
練習中の服装が部活にふさわしくなければ厳しく注意する	.52
先輩に対する態度(言葉づかい等)に関してはきちんと指導する	.49
たまにキャプテンに近寄り難い時がある	.48
部のことについてはもっと部員の意見を聞いて欲しい	.46
第III因子(4.26%)	
失敗した時など冗談を言ったりしてみんなを励ます	.71
部員の悩みには親切に相談にのってくれる	.67
部員全体がなじめるような雰囲気を作る努力をしている	.62
部員の立場をよく考えている	.60
よいプレーをしたり、いい結果が出たらほめる	.55
第IV因子(3.85%)	
練習態度が悪い時には注意する	.59
集団外出などがあれば中心になってみんなをまとめる	.52

対する満足感を測定するために、蜂屋(1978)や坂西(1989)の尺度を参考にしながら、各々に関する項目を30項目作成した。

各項目については「ぜんぜんあてはまらない・1点」から「とてもよくあてはまる・5点」までの5点尺度法で回答させた。

(4)具体的行動・意欲測定尺度 日常生活において実際にどのような行動を志向しているのかを測定するために、蜂屋(1978)の「成長欲求の強さの測定尺度」や「ワークモチベーションの測定尺度」を参考に15項目

作成した。項目作成にあたっては、行動については「～する／している」、意欲については「～するようにしている」の形式で質問し、内容は部活動や趣味・特技、学習などに関するものとした。

各項目については「ぜんぜんあてはまらない・1点」から「とてもよくあてはまる・5点」までの5点尺度法で回答させた。

なお、質問項目中の「クラブ活動」はすべて課外活動の「部活動」として回答させた。

2. 調査の実施 調査は、1991年10月中旬から11月初旬にかけて、各学級の担任教師に依頼し、ホームルームの時間などを利用して無記名回答の集団調査を実施した。実施に際し、新主将は任命されてからまだ日が浅く、一方旧主将が実際に引退してから調査実施までの間は1～3カ月弱であり、評定に支障を来すほどの時間的ずれはないと思われるので、3年生が確実に現役として活動していた時期の主将を評定の対象人物とした。

結 果

リーダーシップの類型化 リーダーシップを類型化するために、標本全体の資料をもとに次の計算をした。

1. リーダーシップ測定項目の因子分析 リーダーシップ測定尺度の内容や構造を分析するために、因子分析(主因子法・バリマックス回転)を行った。固有値1.0以上、抽出因子の寄与率が合計で50%以上になること、解釈可能であることを条件として、最終的にTABLE 1の4因子に決定した。各因子を代表する項目は、回転後の因子負荷量が.45以上の項目とし、基準を満たす27項目が採用された。第1因子は練習の計画立案や競技に関する技術・知識に関するものと解釈でき、これを「技術指導の因子」と命名した。第2因子は部員の行動を厳しく権威的に管理しようとする態度であり、「権威的管理の因子」とした。第3因子は集団内での人間関係づくりに関わる行動であり、「人間関係調整の因子」とした。第4因子はチームをまとめ統率する働きを主な内容としていることから、「統率の因子」と命名した。

なお、各因子の内的一貫性を α 係数で示すと、第1因子.89、第2因子.79、第3因子.86、第4因子.73であった。各因子の内的一貫性は保たれていると考えられる。

2. リーダーシップの分類 リーダーシップを特徴的な群に分類する際、リーダーシップの4因子でどのような評定パターンを示しているかを考慮した。特に、

現在の部活動では体罰やしごきなどから上級生の過剰な管理が問題となっていること、従来の研究で民主的な集団づくりの重要性が指摘されていることを踏まえ、権威的管理、人間関係調整両因子に注目した。類型化にあたり、権威的管理が高く(低く)人間関係調整が低い(高い)群、4因子すべてが高い群、逆に低い群を予め想定した上で、4つの因子を説明変数としたk-means法による非階層的クラスター分析を行った。この方法を用いた理由は、想定基準に照らしてクラスターを再構成しやすく(丸井, 1986)、サンプル数の多いデータに適用できる(ジョンソン・ウィッチャン, 1992)からである。

各群が心理的に区別可能、解釈可能であることをもっとも重視して群の抽出を行い、次の6つの特徴的なリーダーシップの群を選定した。①統率因子が低く他因子は平均的な群、②権威的管理、統率因子が高く人間関係調整因子が低い群、③4因子すべての因子が著しく低い群、④統率因子が平均で他因子は低い群、⑤すべての因子が著しく高い群、⑥技術指導、人間関係調整、統率因子が高く権威的管理の因子が低い群、である。さらに、この6つのリーダーシップ群の中から②③⑤⑥の4群を特徴的な群として最終的に採用した。採用したリーダーシップ群は、それぞれ②管理型主将群、③消極型主将群、⑤積極型主将群、⑥民主型主将群と命名した(TABLE 2)。

なお、①④の両群は、統率因子に特徴はみられるが、権威的管理、人間関係調整両因子が平均的であり、想定した群に該当しないので、分析の対象から外すこととした。

従属変数の因子分析 従属変数の因子を把握するために、標本全体の資料を用いて、以下の因子分析(主因子法・バリマックス回転)を行った。因子数の決定はリーダーシップ測定項目と同様の条件を基準とした。

1. 満足感測定項目の因子分析 部員の満足度に関する

TABLE 2 リーダーシップの類型

主将群	因 子				
	n	技術指導	権威的管理	人間関係調整	統 率
管理型	73	3.11(0.42)	3.36(0.47)	3.12(0.49)	3.92(0.51)
消極型	38	1.75(0.53)	1.92(0.65)	2.35(0.90)	1.36(0.45)
積極型	48	4.29(0.44)	3.79(0.51)	4.36(0.49)	4.60(0.41)
民主型	53	3.60(0.51)	2.54(0.56)	4.22(0.44)	4.10(0.52)
平 均		3.16(0.84)	2.84(0.77)	3.50(0.86)	3.41(1.07)

n：中学生の人数

因子の数値：平均、()内は標準偏差

る質問30項目について6因子を得、回転後の因子負荷量が.45以上を示す27項目を採用した。第1因子は「キャプテンの意見はいつも正しいように思う」、「キャプテンを目標に練習したいと思う」など6項目で、これを「部活動における主将に対する満足」と命名した。第2因子は「部活は自分の生活にとってなくてはならないものだ」、「クラブ活動のない学校生活は考えられない」など5項目で、「部の活動そのものに対する満足」とした。第3因子は「部員とはうまくいっている」、「自分のクラブはみんな仲が良くて明るい」など5項目で、「部員相互の人間関係に対する満足」とした。第4因子は「何か面白いことがあるとキャプテンも誘いたくなる」、「キャプテンには個人的なことも話をする」など5項目で、「主将との関係のよさ」とした。第5因子は「学校は楽しい」、「学校は自分の生活の中で大切である」など4項目で、「学級・友達・学校全体に対する満足」とした。第6因子は「学校の勉強が好きである」など3項目で、「学習に対する満足」とした。

各因子の内的一貫性を α 係数で示すと、第1因子.85、第2因子.89、第3因子.86、第4因子.88、第5因子.75、第6因子.73であった。各因子の内的一貫性は保たれていると考えられる。

2. 具体的行動・意欲測定項目の因子分析 部員の具体的行動・意欲に関する質問15項目について3因子を得た。各因子を代表する項目は、回転後の因子負荷量が.40以上の項目とした。第1因子は「部員の誰よりも上手になろう、と真剣に努力している」、「部員の誰よりも競技に関して詳しく知ろう、としている」など8項目で、これを「部活動における積極的行動」と命名した。第2因子は「趣味・特技に関する本やテレビ番組は進んで見るようにしている」、「自分の得意なことについてはもっと能力を伸ばしていきたい」など4項目で、「一般的積極的行動」とした。第3因子は「授業中以外でも勉強のことをよく考える」など3項目で、「勉強における積極的行動」と命名した。

各因子の内的一貫性を α 係数で示すと、第1因子.86、第2因子.70、第3因子.65であった。第3因子の α 係数が全体に比べてやや低かった。しかし、勉強への積極的行動は学校適応における具体的行動・意欲を推測する重要な指標と考えられる。各項目の内容も勉強への積極性に関することから、本研究ではそのまま使用することとした。

中学生の分析の結果 予測を吟味するにあたって、部員の自己表現・主張の強弱がリーダーシップの違い

とどのように関連するかを明らかにすることが中心的な目的となる。そこで、満足感測定尺度と具体的行動・意欲測定尺度の各因子を従属変数として、自己表現・主張 (2) × リーダーシップ (4) の分散分析を行うこととする。なお、従属変数の得点は、因子別の項目あたりの平均値を用いた。自己表現・主張の群分けは、標本全体の平均値 ($M=3.01$, $SD=0.74$) を基準として、個々人の得点がある基準より高いか低いかによって二分した。各変数における平均および標準偏差は TABLE 3 に示した。

1. 部活動での満足感における自己表現・主張とリーダーシップとの関係 予測 1 を検討するために、満足感測定尺度の第 1 因子と第 4 因子を「主将への満足」に関する因子、第 2 因子と第 3 因子を「部活動への満足」に関する因子として分散分析を行った。

(1) 主将への満足…分散分析の結果、「部活動における主将に対する満足」については、自己表現・主張とリーダーシップの両主効果がみられた ($F=11.07$, $df=1/200$, $p<.01$; $F=35.98$, $df=3/200$, $p<.01$)。下位検定 (有意水準は $p<.05$ として Tukey の HSD 法を用いた) を行うと、前者につい

ては自己表現・主張得点が高い部員 (以下「自己表現・主張 H 群」と略記) の方が低い部員 (以下「自己表現・主張 L 群」と略記) より有意に満足が高く、後者については積極型・民主型両主将群がともに管理型・消極型両主将群より、また管理型主将群は消極型主将群より有意に満足が高かった。また、「主将との関係のよさ」においても自己表現・主張とリーダーシップの両主効果がみられた ($F=21.18$, $df=1/200$, $p<.01$; $F=21.60$, $df=3/200$, $p<.01$)。下位検定の結果、前者については自己表現・主張 H 群が自己表現・主張 L 群より有意に関係がよく、後者については積極型・民主型両主将群がともに管理型・消極型両主将群より有意によかった。

(2) 部活動への満足…「部の活動そのものへの満足」については、自己表現・主張とリーダーシップの両主効果がみられた ($F=7.16$, $df=1/203$, $p<.01$, H 群 > L 群; $F=11.32$, $df=3/203$, $p<.01$, 積極型・民主型 > 管理型・消極型)。つまり、自己表現・主張 H 群は L 群より有意に満足が高く、後者については、積極型・民主型両主将群の満足がともに管理型・消極型両主将群より有意に高かった。また、「部員相互の人間関係に対する満足」においても自己表現・主張とリーダーシップの両主効果がみられた ($F=7.26$, $df=1/201$, $p<.01$, H 群 > L 群; $F=19.02$, $df=3/201$, $p<.01$, 積極型・民主型 > 管理型・消極型, 管理型 > 消極型)。つまり、自己表現・主張 H 群は L 群より有意に満足が高かった。後者については、積極型・民主型両主将群がともに管理型・消極型両主将群より、さらに管理型主将群は消極型主将群よりも有意に満足が高かった。

2. 具体的行動・意欲における自己表現・主張とリーダーシップとの関係 予測 2 を検討するために、具体的行動・意欲測定尺度の各因子について分散分析を行った。

全体的に、自己表現・主張 H 群は自己表現・主張 L 群より意欲的に活動している (部活動における積極的行動: $F=26.03$, $df=1/197$, $p<.01$; 一般的積極的行動: $F=10.61$, $df=1/202$, $p<.01$)。また、リーダーシップについても全体的に積極型主将群と民主型主将群が活動に意欲的である (部活動における積極的行動: $F=8.78$, $df=3/197$, $p<.01$, 積極型・民主型 > 管理型・消極型; 一般的積極的行動: $F=10.61$, $df=1/202$, $p<.01$, 積極型 > 消極型・管理型, 民主型 > 管理型)。

さらに、「一般的積極的行動」では自己表現・主張とリーダーシップの交互作用が有意であった ($F=2.65$, $df=3/202$, $p<.05$)。単純効果の検定を行うと、管理型主将群において自己表現・主張 L 群の一般的積極的行動得点が自己表現・主張 H 群より著しく低かった ($t=3.66$, $df=70$, $p<.01$)。

TABLE 3 各変数における平均点および標準偏差

リーダーシップ			管理型		消極型		積極型		民主型	
自己表現・主張			H	L	H	L	H	L	H	L
尺 度	因 子	n	38	35	13	25	32	16	32	21
満 足 度	I 部活動の主将		3.28	2.89	2.68	2.37	4.24	4.00	4.00	3.67
	主将への		0.72	0.86	0.87	0.95	0.67	0.86	0.59	0.84
	満足 IV 主将との関係		3.05	2.59	2.86	2.19	3.92	3.55	3.79	3.19
	のよさ		0.82	0.90	0.87	0.82	0.76	0.76	0.69	0.93
	II 部の活動その		3.70	3.14	3.15	3.12	4.14	4.25	4.06	3.96
	部活動へ		0.81	0.98	0.99	1.20	0.76	0.68	0.85	0.84
	の満足 III 部員の人間関		3.69	3.52	3.43	2.92	4.29	4.28	4.28	4.02
	係への満足		0.91	0.86	0.90	0.67	0.72	0.77	0.61	0.66
	V 学級・友達等		4.20	3.78	3.69	3.62	4.28	4.17	4.32	4.01
	学校生活		0.65	0.78	0.84	0.81	0.59	0.69	0.52	0.56
への満足 VI 学習への満足		3.16	2.90	2.54	2.52	3.25	2.94	3.10	3.06	
			0.59	0.66	0.92	0.94	0.78	0.75	0.79	0.66
具 体 的 行 動 ・ 意 欲	I 部活動におけ		3.14	2.82	3.01	2.45	3.72	3.05	3.58	3.10
	る積極的行動		0.64	0.71	0.76	0.81	0.67	0.98	0.56	0.81
	II 一般的積極的		4.12	3.36	3.79	3.79	4.18	4.22	4.19	3.98
	行動		0.64	0.88	0.85	0.83	0.60	0.65	0.48	0.70
	III 勉強における		3.41	3.02	3.00	3.03	3.55	3.16	3.09	3.30
	積極的行動		0.81	0.73	0.88	0.76	0.75	0.89	0.72	0.71

※ n: 中学生の人数, 上段: 平均, 下段: 標準偏差

3. 学校生活における自己表現・主張とリーダーシップとの関係 予測3を検討するために、満足感測定尺度の第5因子と第6因子について分散分析を行った。

「学級・友達・学校全体に対する満足」については、自己表現・主張とリーダーシップの両主効果がみられた ($F=7.76$, $df=1/204$, $p<.01$, H群>L群; $F=4.89$, $df=3/204$, $p<.01$, 積極型・民主型・管理型>消極型)。つまり、自己表現・主張H群はL群より有意に満足が高かった。後者については、積極型・民主型・管理型各主将群が消極型主将群より有意に高かった。一方、「学習に対する満足」についてはリーダーシップの主効果がみられた ($F=4.82$, $df=3/204$, $p<.01$, 積極型・民主型・管理型>消極型) が、自己表現・主張の間に差はみられなかった。つまり、積極型・民主型・管理型各主将群が消極型主将群より有意に満足が高かった。

中学生と高校生の比較 自己表現・主張とリーダーシップがどの程度満足感に影響を与えているかを発達的にみるための手掛りとして、中学生と高校生の違いを探索的に検討する。なお高校生の消極型主将群の人数が少ない ($n=2$) ことから、消極型主将群を分析の対象から外し、各満足感の平均得点を従属変数として自己表現・主張(2)×リーダーシップ(3)×中学生・高校生(2)の分散分析を行った。

自己表現・主張H群は自己表現・主張L群より、「部活動における主将への満足」($F=19.41$, $df=1/248$, $p<.01$), 「主将との関係のよさ」($F=21.77$, $df=1/248$, $p<.01$), 「部の活動そのものの満足」($F=5.49$, $df=1/251$, $p<.05$), 「部員相互の人間関係への満足」($F=5.03$, $df=1/249$, $p<.05$), 「学級・友達・学校全体への満足」($F=11.72$, $df=1/252$, $p<.01$)において有意に高かった。中学生と高校生の間に有意な差は認められなかった。

リーダーシップについては、「部活動における主将への満足」($F=38.54$, $df=2/248$, $p<.01$), 「主将との関係のよさ」($F=30.80$, $df=2/248$, $p<.01$), 「部の活動そのものの満足」($F=11.57$, $df=2/251$, $p<.01$), 「部員相互の人間関係への満足」($F=17.06$, $df=2/249$, $p<.01$)において積極型・民主型両主将群がともに管理型主将群より有意に高く、「学級・友達・学校全体への満足」($F=3.31$, $df=2/252$, $p<.05$)においては積極型主将群が管理型主将群より有意に高かった。中学生と高校生の間に有意な差は認められなかった。

また「主将との関係のよさ」では、リーダーシップと中学生・高校生の交互作用がみられた ($F=3.30$, $df=2/248$, $p<.05$)。単純効果の検定を行ったところ、民主型主将群において高校生の方が中学生よりも高い値を示し

た ($t=2.41$, $df=85$, $p<.05$) が、他群では学校差はなかった。

考 察

本研究では、主将と部員の人間関係の視点から、部活動と学校生活への適応感の関係について検討した。以下では、部員の自己表現・主張の特徴を中心に考察する。

本研究の第1の目的は、権威的な主将の集団において、自己表現・主張の弱い部員が強い部員に比べ部活動での満足感が低いかどうかを検討することであった。全体的に自己表現・主張が強い部員と積極型・民主型主将の集団に属する部員が主将に強く満足していた。交互作用はなく、予測1を支持するような結果は得られなかった。しかし、自己表現・主張とリーダーシップの両主効果が有意で、交互作用が有意でなかったことは重要であろう。主将のリーダーシップのあり方に関係なく、自己表現・主張の強い部員は主将に満足することが示唆されているからである。すなわち、部員自身の立場や意見を表現・主張することは、主将との関係の改善につながるかもしれない。部の活動や部員相互の人間関係への満足感についても、自己表現・主張H群と積極型・民主型主将群の方が高かった。この結果は、先の主将への満足感と整合する。つまり、部活動に満足する部員は主将を肯定的に評価していると考えられる。いいかえれば、部活動への満足感の向上のためには主将への満足感が前提になるということであろう。同時に、実り豊かな部活動を送るためには自己表現・主張する態度を発達させることが求められる。

本研究の第2の目的は、権威的な主将の集団において、自己表現・主張の弱い部員が強い部員に比べ具体的な行動・意欲の程度が低いかどうかを検討することであった。このことは自己表現・主張とリーダーシップの交互作用を検討することで考察できる。「部活動における積極的行動」では両主効果が有意であり、先の満足感における結果と同様であった。すなわち、満足度の高い部員は部活動でも意欲的に行動していることが示された。満足感は具体的な行動・意欲に対して効果的に機能することを示唆するものである。一方、「一般的積極的行動」では交互作用が有意であった。本研究の結果をみると、管理型主将群に所属する自己表現・主張L群は一般的積極的行動が極端に低かった。リーダーシップ効果が自己表現・主張に規定される点で重要であろう。自己表現・主張できない部員にとって、主将が権威的に部を管理することは主将に圧力を感じ

る要因となり、行動や意欲も消極的になることを示しているからである。これは予測2を支持する結果と考えられる。ここで注意しなければならないことは、交互作用効果が部活動以外の行動において生じている点である。自己表現・主張するには自主的な態度が要求される(池田, 1990)。一般的積極的行動は本来自主性に基づく行動であり、彼/彼女らにとってリーダーシップのあり方は関係ないのかもしれない。逆に弱い部員は自主性に乏しいと考えられ、部活動における行動はリーダー行動の影響を受けやすいのだろう。例えば、主将が協力的に補助指導してくれるのであれば、彼/彼女らの具体的行動・意欲も正の効果を受けやすい。しかし権威的に管理される集団では、彼/彼女らは萎縮し、部活動を意欲的に練習できるとは考えにくい。練習は主将も一緒に行う。強制的であれ受動的であれ、彼/彼女らは練習をしなければならない。部活動の特質には自主的態度を育てることが含まれている(文部省, 1989)。重要なことはその態度が他の場面で生かされるかどうかである。本研究の結果は、彼/彼女らが部活動で自主的態度を養うことができず、部活動以外の行動も積極性を失うことを示唆している。

本研究の第3の目的は、部活動に満足する部員は学校生活全体にも満足しているかどうかを明らかにすることであった。全体的に、自己表現・主張の強い部員は学級や友達、学校全体に満足している。一方リーダーシップの側面では、消極型主将の集団に属する部員は他3群より極度に満足感が低い。これらは大筋において部活動に関する結果にあてはまる。つまり、部活動への満足感が高い部員は学校生活全体への満足感も高かった。このことは、部活動への満足感が学校生活全体への満足感にも結びつくことを意味する。したがって、予測3は支持を得たと考えられる。部活動は学校生活をより充実し、豊かにする活動である。その意味では当然予想された結果かもしれない。しかし、現在では部活一辺倒、部活動の過熱化など、部活動のあり方について多くの問題が議論されている(城丸・木内, 1991)。本研究で明らかにされた結果は、自己表現・主張を育成することが多くの問題点を改善する手掛りとなるだけでなく、学校適応感の向上につながることを示唆している。

ところで、以上のことは中学生を対象に検討されてきた。本研究では探索的に中学生と高校生の比較も行ったが、これらの間に有意差はあまりみられなかった。ただ1つ、民主型主将の集団では高校生が中学生より「主将との関係のよさ」を有意に高く評定してい

た。高校生の方が、自己の独自の考え・存在を認められることに強く期待するのかもしれない。なお、中学生のデータを特定の高校の回答と比較したことから、この結果をそのまま一般化することはできない。今後さらに、調査対象の数や種類を増やした上での検討や縦断的な調査検討が望まれる。

部活動の目的は基本的に男女共通である。満足感や具体的行動・意欲は生徒自身の意識や周囲の環境に強く規定される。個人差も大きく、そこでの性差が各性において一貫性をもつとは思えない。以上の理由から、本研究では、男女間の差については検討しなかった。部活動の問題を取り上げる場合、運動部と文化部など活動形態の違いについては考慮しなければならない。部の特質を含めた今後の分析が必要である。

以上に示した本研究の知見は、部員の自己表現・主張する態度が主将との人間関係のあり方を規定すること、その態度の規定は部活動や学校生活への満足感に対してもあてはまること、さらに権威的な主将のもとでは具体的行動・意欲を規定することを裏付けるものといえよう。すなわち、学校適応における自己表現・主張の重要性が示された。自己表現・主張が具体的行動・意欲につながり、そこでの達成感が満足度に影響するのだろうか。充実した部活動のためには、主将との人間関係が前提となること、部活動への満足感は学校生活全体にも反映されること、そのためには自己表現・主張が重要な態度であることが考えられる。本研究の結果は、生徒自身が自己表現・主張できる力を育むこと、それによって集団内の人間関係を充実させることが、よりよい学校生活に結びつくことを示すものかもしれない。本研究は質問紙による同一の方法によって被験者の反応傾向を測定したものである。したがって、主将との人間関係、部活動への満足感、学校生活への満足感、具体的行動・意欲の4つの変数を関連づけるには限界がある。今後、自己表現・主張の発達と学校適応の変化について継続的に調査するなど、4変数の関連性を追究することが求められる。

引用文献

- アドラー, A. 高尾利数訳 1984 人生の意味の心理学 春秋社 (Adler, A. 1932 *What life should mean to you*. London: George Allen & Unwin.)
- 坂西友秀 1989 フォロアーのパーソナリティ特性の関数としてのリーダーシップ効果 教育心理学研究, 37, 107-116.

- フィードラー, F.E. 山田雄一監訳 1970 新しい管理者像の探究 産業能率短期大学出版部 (Fiedler, F.E. 1967 *A theory of leadership effectiveness*. New York : McGraw-Hill.)
- 蜂屋良彦 1968 集団機能に関する研究—大学における運動部集団の調査より— 教育・社会心理学研究, 7, 149—157.
- 蜂屋良彦 1972 リーダーシップの課題的役割と集団維持的役割の間の関係についての調査研究 実験社会心理学研究, 12, 1—10.
- 蜂屋良彦 1978 リーダー行動と上司への満足感との関係に及ぼす職務特性および個人特性の影響 実験社会心理学研究, 18, 47—55.
- 平木典子 1993 アサーション・トレーニング—さわやかな〈自己表現〉のために— 金子書房
- 池田源宏 1990 クラブ・部活動の編成と指導 柴田義松(編著) 特別活動—学校の活性化をめざす特別活動— ぎょうせい Pp.135—151.
- 磯貝芳郎 1992 自己を表現する 磯貝芳郎(編) 上手な自己表現 有斐閣選書 Pp.23—42.
- ジョンソン, R.A.・ウィッチャン, D.W. 西田俊夫訳 1992 多変量解析の徹底研究 現代数学社 (Johnson, R.A., & Wichern, D.W. 1988 *Applied multivariate statistical analysis*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.)
- 高知県スポーツ教育センター 1993 運動部活動に対するアンケート調査について 高知県スポーツ教育センター研究紀要, 9, 1—57.
- Lippitt, R., & White, R.K. 1943 The “social climate” of children’s group. In Berker, R.G. et al. (eds), *Child behavior and development*. New York : McGraw-Hill. Pp.485—508.
- 丸井英二 1986 クラスタ分析 柳井晴夫・高木廣文(編著) 多変量解析ハンドブック 現代数学社 Pp.224—242.
- 宮坂哲文 1959 新訂特別教育活動—その歴史と理論— 明治図書
- 宮坂哲文 1962 生活指導の基礎理論 誠信書房
- 文部省 1989 中学校指導書—特別活動編— ぎょうせい
- 文部省 1996 中学生・高校生のスポーツ活動に関する調査 文部省調査
- 村山正治・山田裕章・峰松 修・冷川昭子・亀石圭志 1984 自己実現尺度で測る精神的健康(3)—項目とフォームの決定— 健康科学, 6, 45—57.
- ロジャーズ, C.R. 畠瀬 稔・畠瀬直子訳 1982 エンカウンター・グループ—人間信頼の原点を求めて— 創元社 (Rogers, C.R. 1970 *Carl Rogers on Encounter Groups*. New York : Harper & Row.)
- Schriesheim, C.A., Kiniki, A.J., & Schriesheim, J.F. 1979 The effect of leniency on leader behavior descriptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 1—29.
- 城丸章夫・水内 宏(編) 1991 スポーツ部活はいま 青木書店

謝 辞

本論文は埼玉大学教育学研究科に提出した修士論文(1994)を加筆修正したものです。御指導を賜った埼玉大学助教授・坂西友秀先生, 様々な助言を与えて下さった横浜市立大学教授・木下芳子先生, 尺度構成の際, 貴重な御意見を述べて下さった方々に深く謝意を表します。また, 調査に御協力下さいました中学校・高等学校の先生方ならびに生徒の皆さんにもこの場を借りて御礼申し上げます。

(1996.1.22 受稿, '97.4.4 受理)