

平成 21 年度

卒業論文

サークル活動とアルバイトにおける 対人葛藤方略の選択

大学生の上下関係的人間関係に着目して

三重大大学教育学部

人間発達科学課程 人間発達科学コース

58 期 206708

河井 晴美

平成 22 年 1 月 20 日提出

【目次】

要旨	3
問題と目的	4
1．大学生の課外活動	
2．青年期の所属集団における対人関係の機能	
3．対人葛藤	
4．葛藤解決方略	
5．本研究の目的	
6．仮説	
方法	10
1．調査対象者	
2．調査時期	
3．手続き	
4．質問紙の構成	
1) サークル活動に関する質問	
対先輩行動尺度	
サークル葛藤方略スタイル尺度	
所属するサークル活動集団の属性の認知と、サークル活動への取り組みの姿勢	
についての質問項目	
2) アルバイトに関する質問項目	
対上司行動尺度	
アルバイト葛藤方略スタイル尺度	
所属するアルバイト集団の属性の認知と、アルバイトへの取り組みの姿勢につ	
いての質問項目	
結果	17
1．分析対象者	

2．尺度構成の検討	
1) 対先輩行動尺度	
2) 対上司行動尺度	
3) サークル葛藤方略スタイル尺度	
4) アルバイト葛藤方略スタイル尺度	
3．活動群の分類と各活動群の特徴	
4．各活動群による各下位尺度得点の差	
5．所属集団の属性の認知，活動への取り組みの姿勢と行動尺度との関連	
6．積極責任得点と行動，葛藤方略スタイルとの関連	
7．行動尺度と加藤方略スタイル尺度との関連	
8．行動尺度から葛藤方略スタイルへの影響	
9．上位者の年齢と性別	
考察	40
1．仮説 1 の検証—サークル集団とアルバイト集団における，上位者に対する普段の態度や働きかけの相違	
2．仮説 2 の検証（1）—各活動群の基本的な特徴	
3．仮説 2 の検証（2）—各活動群による上位者に対する普段の態度や働きかけの相違	
4．上位者に対する普段の態度や働きかけに関連する変数	
5．仮説 3 の検証—行動尺度と葛藤方略スタイル尺度との関連	
6．全体的考察	
7．今後の課題	
引用文献	49
謝辞	51
付属資料	52
質問紙	

【要旨】

本研究の目的は 3 つである．1 つは，サークル集団やアルバイトの集団の上位者に対して，大学生が普段どのような行動をし，その上位者との葛藤時には，どのような葛藤方略を選択するのかを明らかにすることである．2 つは，サークル集団やアルバイト集団の集団特性，あるいはそれらの活動への取り組みの姿勢の違いが，集団の上位者に対する普段の態度や働きかけ方と関連があるかを明らかにすることである．3 つは，課外活動に複数所属し活動している経験が，集団での普段の行動や葛藤方略の選択と関連があるかを明らかにすることである．

サークル集団とアルバイト集団における上位者に対する行動を測定するため，新井（2004）の対先輩尺度を一部改変して使用した．葛藤方略スタイルについては，自己志向性と他者志向性の 2 次元 5 分類からなる方略スタイルモデルを基にした，加藤（2003）の対人葛藤方略スタイル尺度（HICI）を一部改変したものをを用いた．サークル集団の先輩との間に生じた葛藤状況と，アルバイト集団の上司との間に生じた葛藤状況とを想定したシナリオを呈示し，そのシナリオについて改訂版の HICI 尺度を評定させ，サークル葛藤場面とアルバイト葛藤場面において大学生が選択する葛藤方略スタイルを明らかにした．そして，各集団の上位者に対する行動と，各場面において選択された葛藤方略スタイルの関連を検討した．このほかに，集団の集団特性や活動への取り組みの姿勢などについて被験者から回答を得て，上位者への行動や葛藤方略スタイルとの関連をみた．

その結果，集団の上位者に対しては礼儀行動を取りやすく，服従行動はあまり取らない傾向にあることが明らかになった．また，アルバイト集団よりもサークル集団の方が，親交行動や参照行動が生起されやすいということが示された．葛藤方略と行動の関連については，衝突回避行動が回避スタイルや譲歩スタイルなどの，自己志向性の低い解決方略スタイルを選択する一要因となっていることが示唆された．さらに，社会的に望ましい行動である礼儀行動が，サークル集団では問題解決に有効な統合スタイルに，アルバイト集団では根本的な問題解決につながりにくい回避スタイルに，それぞれ正の影響を与えていることが明らかにされた．

また，サークル活動において積極性が高いほど礼儀行動と親交行動を取りやすいという結果から，積極的な姿勢で活動や臨んでいるかどうか，上位者に対する行動の一部に影響を与えていることが示された．

【問題と目的】

1．大学生の課外活動

2001 年の内閣府の調査によると、部活動やサークル活動に参加している大学生は、調査対象の大学生全体およそ 4 割であると報告されている（内閣府政策統括官,2004）。この数字は、1996 年の内閣府調査結果と比べると減少しているものの、大学サークルや部活動への参加率は、現在もそれほど少くないということが予想される。また、大学の正課外の活動として、アルバイトが挙げられる。アルバイトについては、大学生の約 9 割が経験しており、その内 3 割強が 1 年以上勤続しているという調査結果が報告されている（株式会社インテリジェンス,2006）。これらの調査から、部活動やサークル活動などの課外活動、あるいはアルバイトは、大学生にとって学業以外の重要な関心事であることがうかがえる。これらの活動は、大学生のどのような成長を導くのであろうか。

新井・松井（2003）は、部活動・サークル集団は、これらの集団の本来の目的である、興味を満たし、技術を向上させる機能だけでなく、集団に所属することで得られる友人関係や先輩後輩関係によって対人关系的な機能も果たしていると述べている。また、小平・西田（2004）の大学生のアルバイトに関する研究において、調査対象となった学生の 9 割が、自らのアルバイト経験に対して何らかの意味づけをしている。そして、その意味づけの内容として「人間関係における成長」や「仕事に対する意識の高まり」などを多くの学生が挙げていることが明らかにされている。このように、大学生の課外活動は、大学生活の充実感や大学生の成長に対し、時として学業以上に大きな役割を果たしていると考えられる。

以下、本研究では、大学生の課外活動集団の「部」「サークル」という名称を区別することなく「サークル集団」という表記に統一し、この「サークル集団」が行う活動を「サークル活動」と表記する。さらに、この「サークル集団」には、いわゆる委員会などの集団も含むこととする。また、アルバイト先の職場（大きい組織の場合には同じ部署）の集団について、「アルバイト集団」と表記する。

2．青年期の所属集団における対人関係の機能

松井（1990）は、青年期の友人関係が青年の社会化において果たす機能として、「安定化の機能」「社会的スキルの学習機能」「モデル機能」の 3 つを挙げている。「安定化の機能」は、友人との関わりによってストレスが発散されたり、心理的なゆとりを与えて自我

を支えるなどの精神安定への役割を果たすものである。「社会的スキルの学習機能」は、友人と親密に関わることによって、家族とは違うつきあひ方の技術の必要性が生じ、その中で、友人以外の他者一般に対しても使用できる社会的スキルが学習されるというものである。「モデル機能」は、青年が自分の人生観や価値観を広げるための手本となる、発達的なモデルの機能を友人が果たしているということを指す。これら3つの機能は、友人という、年齢や社会的立場は対等でありながら、家族にはない異質性をもつ存在から得られるものである。

大学生にとって、家族以外に日常的に関わる他者や親しいつきあひを持つ他者は、対等な立場である友人だけではない。例えば、大学の教員、サークル集団の先輩や後輩、アルバイト先の上司などが挙げられる。このような他者との関係においても、松井（1990）のいう3つの機能が果たされるだろう。特に「社会的スキルの学習機能」や「モデル機能」は、例えばサークル集団の同輩の関係よりも、集団における所属期間や人生経験の豊富な、先輩に対する関係において、より強いと考えられる（新井,2004）。

宮下（1995）は、集団活動における先輩後輩関係の意義を述べている。第一の意義として、ある目標をみんなで共有し、リーダーの下に協力してそれを育んでいく点が上げられている。同年齢での集団よりも、職場集団などの社会の実態に近いかたちで意見の交換や課題を解決するといった経験をすることで、青年の信念や価値観も徐々に明確になっていくと考えられている。第二の意義として、リーダーや先輩への礼儀と尊敬の態度や、上下関係の中でうまく自分の役割を遂行する能力などを主とした、社会性の獲得が挙げられている。第三の意義として、集団内での役割を上手く果たすことを学ぶという点も重要であると述べられている。先輩と後輩とが、それぞれの果たす役割の違いにも意識を向けながら、各自が自分の役割の重要性を認識し、集団の中でその役割を遂行していくことが、集団活動を維持する上でどうしても求められるのである。

3．対人葛藤

このようなことから、所属する集団における他者との関わり、特に先輩後輩関係は、青年期にある大学生にとって大きな意味をもつと考えられる。しかしながら、サークル集団やアルバイト集団で、先輩や後輩、あるいは上司と上手く関わるのが難しいと感じている大学生も少なくないだろう。高井（2008）の大学生を対象にした調査では、悩みが生じる人間関係の種類として、友人関係の他に、先輩後輩関係やアルバイト先の人間関係など

が挙げられている。悩みの内容としては、「対人スキル不足・コミュニケーションスキル不足」「合わない相手との関係」「考え方の異なる他者との共存」などがあった。これらの悩みは、集団の中で上手くやっていくことや、集団全体として活動を維持していくことの妨げになると考えられる。

他者との意見の食い違いや対立、他者から妨害や邪魔をされるなどの不愉快な状態のことを、対人葛藤という。大坊・奥田（1996）によると、Kelley（1987）は対人葛藤を「ある人の行動、感情、思考の過程が、他の人によって妨害される状態」と定義している。対人葛藤のような状態は、誰もが避けたいと考えるものであるが、社会的接触において、関係者が抱く認知や意見が自然に一致することの方がむしろ稀であり、避けられない面もあることは確かである。

4．葛藤解決方略

葛藤は人々の営みに悪影響を及ぼすばかりではない。組織心理学などの研究分野においては、葛藤を経験してそれをうまく乗り越えることは、組織の構造や運営の見直しのきっかけになるなど、むしろ組織の成長にとって必要なことであるという見解が主流となっている（大淵,1997）。葛藤解決を通して互いの気持ちが理解でき、その後のつきあいがスムーズになることや、腹を割って話し合うことによって以前よりも親しくなることもある（大淵,2003）。

葛藤を解決しようとして人々が試みる行動は「葛藤解決方略（conflict resolution strategies）」と呼ばれ、家族、友人、職場など様々な領域で研究が行われており（福島・福島・大淵,1997）、藤森（1989）や Ohbuchi & Kitanaka（1991）などの諸研究によって葛藤解決方略の分類が試みられてきた。大淵（2005）によると、葛藤解決方略分類の研究において最も一般的に使用されてきたものは Thomas & Kilmann（1975）の二重関心モデルであると述べられている。この二重関心モデルとは、「自己志向性」と「他者志向性」の2次元によって葛藤方略を分類するものである。「自己志向性」とは、方略行使者が自分の願望充足を重視する程度、すなわち自己利益への関心の強さを表し、一方の「他者志向性」は反対に、葛藤相手の願望充足を重視する程度、すなわち他者利益への関心の強さを表すものである。これら2次元の高低の組み合わせによって、「主張」「協力」「妥協」「回避」「譲歩」の5タイプの方略が位置づけられている。加藤（2003）も、多くの研究者と同様に、この「自己志向性」と「他者志向性」の2次元からなる葛藤方略5スタイルモデ

ルを Rahim & Banama (1979) を参考に作成し使用している (Figure1)。

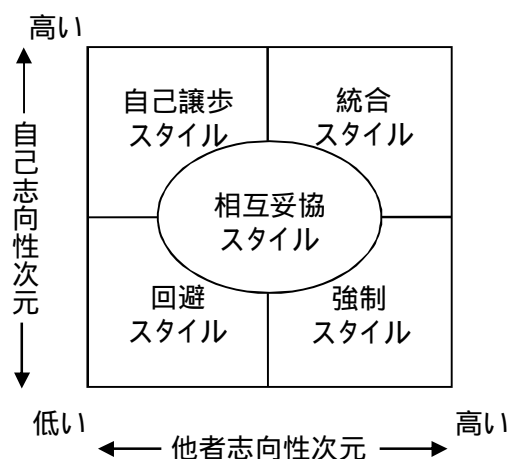


Figure1 加藤 (2003) の 2 次元 5 スタイルモデル

加藤 (2003) は、この 2 次元 5 スタイルの葛藤方略モデルに基づき、対人葛藤方略スタイル尺度 (Handling Interpersonal Conflict Inventory:以下 HICI) の作成を行った。そして、大学生の友人関係において生じる対人葛藤への解決方略スタイルとして、「統合スタイル」「回避スタイル」「強制スタイル」「自己譲歩スタイル」「相互妥協スタイル」の 5 スタイルが存在することを明らかにした。この 5 スタイルの定義を加藤 (2003) から引用すると、「統合スタイル」とは、方略行使者と葛藤相手の両者が受け入れられるように交渉し、問題を解決しようとする方略群であるとされ、「回避スタイル」は、直接的な葛藤を避けようとする方略群、「強制スタイル」は、葛藤相手の利益を犠牲にしてでも、方略行使者の要求や意見を通そうとする方略群、「自己譲歩スタイル」とは、葛藤相手の要求や意見に服従する方略群、「相互妥協スタイル」は、方略行使者と葛藤相手の両者が相互に要求や意見を譲歩し合い、お互いに受け入れられる結果を得ようとする方略群であるとされている。

5. 本研究の目的

対人葛藤は、大学生が所属するサークルやアルバイトといった集団においても、日常的に経験されるものである。葛藤状況において、好ましい葛藤解決方略を選択することは、当該の集団や類似の集団でうまく活動し、集団での活動を維持していくために重要であると考えられる。そこで本研究では、サークル集団とアルバイト集団の上下関係的人間関係 (先輩後輩、上司部下) において生じる対人葛藤において、大学生がどのような葛藤解決方略

を選択するのかについて、加藤（2003）の2次元5スタイルの葛藤方略スタイルの立場から検証する。

サークル集団の先輩後輩関係やアルバイト集団の上司部下関係のもつ機能は、それぞれの集団に特有なものであり、友人関係の機能とは異なる機能がみられると考えられる。また、先輩や上司との間に生じる対人葛藤は、友人関係との間に生じる対人葛藤と異なる性質をもつと考えられる。これらのことから、本研究では研究対象を上下関係の人間関係、特に、自分よりも地位が上位の者に対して葛藤方略を行使する場面に限定した。

そして、サークル集団やアルバイト集団の集団特性の違いに着目し、それらが葛藤解決方略スタイルの選択に及ぼす影響を検討する。サークル活動とアルバイトは大学生の行う課外活動として共通する部分も見られるが、それらが果たす役割としては異なる部分もあるはずである。共通する点として、例えば、個人の意志決定によって選択的に行われる活動であることや、集団の中で他者との関わりを持ちながら活動すること、目的を共有しているという点などが挙げられる。一方、異なる点としては、サークル集団は主に学生同士の集団であるのに対して、アルバイト集団は年齢的にも立場的にも成員間に幅があることが考えられる。また、活動を行う目的や動機の違い、それに伴って活動に対する取り組みの姿勢が異なることが考えられる。アルバイトをする動機として、収入を得ることが大きなウェイトを占めていることは様々な調査で明らかになっており（楠見・滝川,2002）、友人を得ることなどや活動自体の魅力を参加動機としているサークル（田中,1993）とは活動への取り組みの姿勢が異なることが予想される。

ところで、大坊（2003）は、保守的な心理傾向は、コミュニケーションの仕方についての臨機応変さ、それぞれの状況や他者に合わせた柔軟さを欠きがちになると述べている。保守的な心理傾向とは、狭い行動範囲でステレオタイプ的な行動をしようとする傾向のことであり、人は基本的に保守的な心理傾向を示すという。葛藤状況では、その状況や葛藤相手の意向を適切に判断し、有効と思われる葛藤方略を選択する必要があるから、多様な状況に対応できる素地を養うことは葛藤解決に有用であろう。このことから、1つの課外活動集団に所属しているよりも、複数の集団に所属しているほうが、より解決に有効な葛藤方略を選択するのではないかと考える。

以上より、本研究の目的を簡潔にまとめると3つとなる。1つは、サークル集団やアルバイトの集団の上位者に対して、大学生が普段どのような行動をし、その上位者との葛藤時には、どのような葛藤方略を選択するのかを明らかにすることである。2つは、サーク

ル集団やアルバイト集団の集団特性、あるいはそれらの活動への取り組みの姿勢の違いが、集団の上位者に対する普段の態度や働きかけ方と関連があるかを明らかにすることである。3 つは、課外活動に複数所属し活動している経験が、集団での普段の行動や葛藤方略の選択と関連があるかを明らかにすることである。

6．仮説

これら 3 つの目的から、本研究の仮説を以下の 3 点に設定した。

- 仮説 1 サークル集団とアルバイト集団とでは、集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけに異なる特徴があるだろう。
- 仮説 2 サークル集団とアルバイト集団の両方に所属している者と、サークル集団またはアルバイト集団の一方のみに所属している者とでは、集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけに異なる特徴があるだろう。
- 仮説 3 集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけの特徴は、その上位者との葛藤時に選択する解決方略と関連があるだろう。

【方法】

1．調査対象者

国立M大学の学生 200 名(教養科目の受講生 138 名と教育学部専門科目の受講生 62 名) を対象とした．

2．調査時期

2009 年 11 月下旬から 12 月上旬にかけて実施した．

3．手続き

調査は講義時間中に質問紙を配布し，一斉に実施した．最近 3 ヶ月以内にサークル活動とアルバイトのどちらも活動をしていない調査対象者については，フェイスシートのみ回答させ，その後の質問には回答させなかった．また，サークル活動あるいはアルバイトのどちらか一方のみの活動をしている調査対象者については，活動しているものに関する質問にのみ回答させた．質問紙の回答に要した時間は，サークル活動に関する質問とアルバイトに関する質問の両方に回答した場合で，15 分程度であった．

4．質問紙の構成

- p.1 フェイスシート：調査対象者の性別，年齢，学年，最近 3 ヶ月以内のサークル活動経験の有無，最近 3 ヶ月以内のアルバイト経験の有無について尋ねた．
- p.2-4 サークル活動に関する質問：対先輩行動尺度（20 項目），サークル葛藤方略スタイル尺度（20 項目），所属しているサークル集団の属性の認知と，サークル集団への取り組みの姿勢に関する質問項目（11 項目）
- p.5-7 アルバイトに関する質問：対上司行動尺度（20 項目），アルバイト葛藤方略スタイル尺度（20 項目），所属しているアルバイト集団の属性の認知と，アルバイト集団への取り組みの姿勢に関する質問項目（11 項目）

1) サークル活動に関する質問

対先輩行動尺度

新井(2004)によって作成された対先輩行動に関する尺度は、「親交」「衝突回避」「攻撃」「礼儀」「参照」「服従」の5因子からなる。本研究では、このうち、新井(2004)の研究で下位尺度得点の平均値が低かった「攻撃」因子の項目を除き、他の5因子から、それぞれ因子付加の高い項目から順に4項目ずつ、全20項目を抜き出して使用した(Table1)。

まず、調査対象者には「あなたがよく知っている、サークル(またはクラブ・委員会)の先輩を一人、思い浮かべてください。」という教示文の後に、その先輩の性別と学年を回答させた。そして、調査対象者が想起したその先輩に対する調査対象者自身の普段の行動として、対先輩行動尺度の各項目がどの程度当てはまるか、それぞれの項目について「全く当てはまらない」を1点、「非常に当てはまる」を5点とする5件法で評定させた。

Table1 対先輩行動尺度の項目

1 先輩と個人的に遊びに行ったりする
2 先輩のような指導力を身につけたい
3 先輩とは普段から親しくしている
4 先輩と意見が食い違ったら譲る
5 先輩の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す
6 先輩にはきちんとした態度で接する
7 先輩の意見には必ず同調する
8 先輩には失礼のないように接する
9 先輩に話しかけられたら必ず反応を返す
10 先輩には敬語を使う
11 先輩のような考え方をしたい
12 先輩の荷物を持つ
13 先輩に悪く思われないように本音と違うことを言う
14 先輩に個人的な相談にのってもらう
15 先輩の使い走りをする
16 どうふるまうか決めるとき、先輩がどうしていたかを考えることがある
17 先輩の仕事を先輩の代わりにする
18 先輩に誘われたら断らない
19 先輩と積極的に関わる
20 人と接するとき、先輩のように行動したい

サークル葛藤方略スタイル尺度

2次元5分類の方略スタイルモデルを採用している、加藤（2003）の対人葛藤方略スタイル尺度（HICI）を一部改変して用いた。HICIは「統合スタイル」「回避スタイル」「強制スタイル」「自己譲歩スタイル」「相互妥協スタイル」の5因子からなり、各因子4項目の全20項目である。加藤（2003）では、友人との葛藤状況を想定してHICIを作成しているため、項目中の葛藤相手の表記が「友人」となっている。本研究では、葛藤相手をサークル集団の先輩に設定することから、HICIの「友人」という表記を「先輩」に書き換え、サークル葛藤方略スタイル尺度として使用した（Table2）。

Table2 サークル葛藤方略スタイル尺度の項目

1 お互いの意見の間を取ろうとする
2 先輩の要求に従う
3 お互いの意見を水に流すよう主張する
4 先輩の目的に添うようにする
5 自分の意見を通すために、いろんなことをする
6 お互いの利益になるような決定をする
7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする
8 お互いの意見の相違に直面しないようにする
9 お互いの目的を支持する
10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する
11 できる限り口論にならないようにする
12 お互いの妥協点を探そうとする
13 自分にとって有利な結果を得ようとする
14 自分の立場を通そうとする
15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする
16 相手との衝突を避けようとする
17 先輩の望み通りにする
18 先輩の考えを認める
19 対立を防ごうとする
20 自分の意見を通そうとする

まず、調査対象者には、サークル活動における先輩との葛藤状況を想定したシナリオを呈示した。シナリオの内容については後述する。そして、その葛藤状況に対して調査対象者自身がとる行動として、サークル葛藤方略スタイル尺度の各項目がどの程度当てはまるか、それぞれの項目について「全く当てはまらない」を1点、「非常に当てはまる」を5点とする5件法で評定させた。ここでの葛藤相手の先輩は、の質問で想起した先輩を想定させた。

葛藤状況を想定したシナリオは、心理学を専攻する教育学部生 6 名 (4 年生 2 名, 3 年生 4 名) の協力を得て、彼らとの合議の上で独自に作成したものである。シナリオの内容を以下に示す。

ある日、あなたとその先輩に、サークル (クラブ・委員会) で行うある企画について内容を考えてサークルの仲間に提案するという役割が与えられました。企画の内容をまとめるため、あなたと先輩は一度会って話をしましたが、あなたと先輩の考えはまったく違っているということがわかりました。この日は時間がなかったので、後日、あなたと先輩はもう一度会って話をすることになりました。
* サークルへの提案の期限までは、十分に時間があります。

所属するサークル集団の属性の認知と、サークル活動への取り組みの姿勢についての質問項目

調査対象者が自分の所属する集団の属性をどう捉えているか、その上でどのように活動に取り組んでいるかを知るため、サークル集団の属性や取り組みの姿勢に関する質問を設けた。対人葛藤に関係すると考えられるサークル集団の属性や、取り組みの姿勢に関する 6 つの記述について、「全く当てはまらない」を 1 点、「非常に当てはまる」を 5 点とする 5 件法でそれぞれ評定させた。サークル活動への取り組みの姿勢については、「わたしは、所属している団体の活動に、積極的にかかわっている。」「わたしは、所属している団体の活動において、重要な役割を担っていると思う。」「わたしは、所属している団体の先輩も参加する飲み会などに、積極的に参加している。」の 3 項目であった。サークル集団の属性については、「わたしの所属している団体では、同期のメンバーと連携しないと上手く活動が行えない。」「わたしの所属している団体では、先輩と連携しないと上手く活動が行えない。」「わたしの所属している団体では、活動時間外に、先輩を含むグループで食事などに行くことがよくある。」の 3 項目であった。

被験者が所属している集団について、その集団に所属している目的について回答を求める質問項目も設けた。「健康維持や体力づくりのため」「自分の視野を広げるため」「友人を得るため」などの 8 つの選択肢の中から、目的として当てはまるものを重要度が高いものから順に 3 つまで選択させる形式であった。

このほかに、団体のメンバーの数、団体の活動日数 (頻度)、団体の種類、他に

所属している団体の数を尋ねる質問項目を設けた。

2) アルバイトに関する質問項目

対上司行動尺度

対先輩行動尺度の質問項目における「先輩」という表記を「上司」に書き換えて使用した (Table3)。

Table3 対先輩行動尺度の項目

1	上司と個人的に遊びに行ったりする
2	上司のような指導力を身につけたい
3	上司とは普段から親しくしている
4	上司と意見が食い違ったら譲る
5	上司の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す
6	上司にはきちんとした態度で接する
7	上司の意見には必ず同調する
8	上司には失礼のないように接する
9	上司に話しかけられたら必ず反応を返す
10	上司には敬語を使う
11	上司のような考え方をしたい
12	上司の荷物を持つ
13	上司に悪く思われないように本音と違うことを言う
14	上司に個人的な相談にのってもらう
15	上司の使い走りをする
16	どうふるまうか決めるとき、上司がどうしていたかを考えることがある
17	上司の仕事を上司の代わりにする
18	上司に誘われたら断らない
19	上司と積極的に関わる
20	人と接するとき、上司のように行動したい

まず、調査対象者には「あなたがよく知っている、アルバイト先の上司を一人、思い浮かべてください。」という教示文の後に、対先輩行動尺度と同様の形式で回答させた。

アルバイト葛藤方略スタイル尺度

サークル葛藤方略スタイルの「先輩」という表記を「上司」に書き換え、アルバイト葛藤方略スタイル尺度として使用した。評定方法は、サークル葛藤方略スタイルと同様であった (Table4)。

Table4 アルバイト葛藤方略スタイル尺度

-
- 1 お互いの意見の間を取ろうとする
 - 2 上司の要求に従う
 - 3 お互いの意見を水に流すよう主張する
 - 4 上司の目的に添うようにする
 - 5 自分の意見を通すために、いろんなことをする
 - 6 お互いの利益になるような決定をする
 - 7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする
 - 8 お互いの意見の相違に直面しないようにする
 - 9 お互いの目的を支持する
 - 10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する
 - 11 できる限り口論にならないようにする
 - 12 お互いの妥協点を探そうとする
 - 13 自分にとって有利な結果を得ようとする
 - 14 自分の立場を通そうとする
 - 15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする
 - 16 相手との衝突を避けようとする
 - 17 上司の望み通りにする
 - 18 上司の考えを認める
 - 19 対立を防ごうとする
 - 20 自分の意見を通そうとする
-

アルバイト場面における葛藤を想定したシナリオについても、独自に作成した。その内容を以下に示す。

ある日、あなたとその上司は、二人で同じ業務を行うことになりました。あなたは以前に、同僚とその業務を行ったことがありました。しかし、上司の業務の進め方と以前あなたが経験した進め方とはずいぶん違っていています。あなたは以前の進め方のほうがやりやすく感じ、上司は自分の進め方のほうがやりやすく感じています。

この業務は、二人の進め方が同じでないと非常に効率が悪くなってしまいます。そのことは、あなたも上司も理解しています。

*この業務は、あなたと上司の決めた期限までに終わらせればよいことになっています。

所属するアルバイト集団の属性の認知と、アルバイトへの取り組みの姿勢についての質問項目

アルバイトへの取り組みの姿勢については、「わたしは、アルバイト先の業務に、積極的にかかわっている。」「わたしは、アルバイト先の業務において、重要な役

割を担っていると思う。」「わたしは、アルバイト先の上司も参加する飲み会などに、積極的に参加している。」の 3 項目であった。アルバイト集団の属性については、「わたしのアルバイト先では、同僚と連携しないと上手く業務が行えない。」「わたしのアルバイト先では、上司と連携しないと上手く業務が行えない。」「わたしのアルバイト先では、勤務時間外に、上司を含むグループで食事などに行くことがよくある。」の 3 項目であった。

そのアルバイトをしている目的についても、サークルに関する質問項目と同様に回答を求めた。このほかに、アルバイト先の従業員の数、アルバイトの勤務日数(頻度)、アルバイトの職種、他に勤務しているアルバイトの数を尋ねる質問項目を設けた。

【結果】

1．分析対象者

調査対象者 200 名のうち , 最近 3 ヶ月以内にサークル活動とアルバイトのどちらも行っていない調査対象者 24 名と , 欠損値のあった 14 名のケースを除き , 162 名 (男性 67 名 , 女性 96 名) のデータを分析の対象とした . 分析対象者の平均年齢は 19.4 歳 ($SD = 0.49$) で , 1 年生 104 名 , 2 年生 44 名 , 3 年生 8 名 , 4 年生以上 6 名であった .

分析対象者 162 名のうち , サークル活動とアルバイトのどちらも行っている者が 87 名 , サークル活動のみ行っている者が 42 名 , アルバイトのみ行っている者が 33 名であった .

2. 尺度構成の検討

1) 対先輩行動尺度

対先輩行動尺度 20 項目について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。どの因子にも $|.40|$ 以上の負荷を示さなかった項目を削除し、再び主因子法・プロマックス回転による因子分析を行うという手順をくり返した結果、最終的に 5 因子が抽出された (Table5)。

Table5 対先輩行動尺度の因子分析結果 (主因子法・プロマックス回転)

	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
F1対先輩礼儀行動						
6 先輩にはきちんとした態度で接する	.833	-.060	-.038	-.015	.053	.67
8 先輩には失礼のないように接する	.827	-.034	-.097	-.069	.031	.63
10 先輩には敬語を使う	.592	-.007	.039	-.049	-.031	.36
9 先輩に話しかけられたら必ず反応を返す	.462	.175	.210	.113	-.141	.41
F2対先輩親交行動						
3 先輩とは普段から親しくしている	.063	.848	.042	-.138	-.040	.65
19 先輩と積極的に関わる	.001	.741	.040	.184	-.083	.66
1 先輩と個人的に遊びに行ったりする	-.151	.594	-.089	-.132	.136	.41
14 先輩に個人的な相談にのってもら	.018	.539	-.015	.125	.186	.42
F3対先輩衝突回避行動						
5 先輩の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す	-.020	-.118	.792	.029	.031	.66
4 先輩と意見が食い違ったら譲る	-.003	.131	.694	-.075	-.128	.46
13 先輩に悪く思われないように本音と違うことを言う	-.036	-.129	.570	-.010	.198	.40
7 先輩の意見には必ず同調する	.019	.080	.503	.014	.041	.26
F4対先輩参照行動						
20 人と接するとき、先輩のように行動したい	-.097	-.013	-.050	.877	-.045	.73
11 先輩のような考え方をしたい	-.074	-.072	.048	.781	.028	.57
2 先輩のような指導力を身につけたい	.242	.099	-.069	.471	.119	.38
F5対先輩服従行動						
12 先輩の荷物を持つ	.152	-.066	.067	.021	.682	.49
15 先輩の使い走りをする	-.117	.171	.021	-.108	.579	.41
17 先輩の仕事先輩の代わりにする	-.063	.054	-.004	.137	.420	.21
因子間相関						
F1 -						
F2	.072					
F3	.273	-.121				
F4	.202	.346	.104			
F5	-.040	.161	.089	.014		

新井 (2004) を参考に、各因子の解釈を行った。最終的に得られた 5 因子は、全ての因子において先行研究と同じ項目に高い負荷を示したことから、対先輩行動尺度は先行研究とほぼ同一の尺度構成であると考えられた。第 1 因子は、「6.先輩にはきちんとした態度で接する」「8.先輩には失礼のないように接する」といった項目に高い負荷を示したため、「対先輩礼儀行動」因子と解釈した。第 2 因子は、「3.先輩とは普段から親しくしている」「19.先輩と積極的に関わる」といった項目に高い負荷を示したため、「対先輩親交行動」因子と解釈した。第 3 因子は、「5.先輩の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す」「4.

先輩と意見が食い違ったら譲る」といった項目に高い負荷を示したため、「対先輩衝突回避行動」因子と解釈した。第4因子は、「20.人と接するとき、先輩のように行動したい」「11.先輩のような考え方をしたい」といった項目に高い負荷を示したため、「対先輩参照行動」因子と解釈した。第5因子は、「12.先輩の荷物を持つ」「15.先輩の使い走りをする」といった項目に高い負荷を示したため、「対先輩服従行動」因子と解釈した。

各因子に負荷の高かった項目の得点を足し合わせ、下位尺度得点を算出した。各下位尺度は、それぞれ因子名と同様に「対先輩礼儀行動」「対先輩親交行動」「対先輩衝突回避行動」「対先輩参照行動」「対先輩服従行動」とした。各下位尺度の Cronbach の α 係数は、「対先輩礼儀行動」は.776、「対先輩親交行動」は.764、「対先輩衝突回避行動」は.734、「対先輩参照行動」は.746、「対先輩服従行動」は.576であった。「対先輩服従行動」については十分な内的整合性が認められなかったが、先行研究と同様の項目から構成されたため、そのまま分析に用いた。他の下位尺度については、十分な内的整合性が認められた。

対先輩行動尺度の下位尺度得点の相関係数と平均、標準偏差を Table6 に示す。

Table6 対先輩行動下位尺度得点の相関

						Mean	SD
対先輩礼儀行動	(.776)		*			4.41	2.37
対先輩親交行動	.025	(.764)		**	*	3.14	3.77
対先輩衝突回避行動	.214	-.103	(.734)			3.15	2.81
対先輩参照行動	.168	.277	.046	(.746)		3.74	2.30
対先輩服従行動	-.028	.215	.127	.090	(.576)	2.15	2.40

* $p < .05$ ** $p < .01$ ()内はCronbachの α 係数

2) 対上司行動尺度

対上司行動尺度 20 項目について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。どの因子にも|.40|以上の負荷を示さなかった項目を削除し、再び主因子法・プロマックス回転による因子分析を行うという手順をくり返した結果、最終的に5因子が抽出された (Table7)。

Table7 対上司行動尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
F1対上司礼儀行動						
8 上司には失礼のないように接する	.873	-.009	.079	.041	-.040	.79
6 上司にはきちんとした態度で接する	.798	-.072	-.012	.072	-.009	.58
10 上司には敬語を使う	.664	-.140	.084	.006	-.004	.48
9 上司に話しかけられたら必ず反応を返す	.570	.210	-.132	-.277	-.015	.49
F2対上司参照行動						
11 上司のような考え方をしたい	-.016	.919	-.012	-.038	.065	.83
2 上司のような指導力を身につけたい	-.079	.879	.123	-.005	-.005	.74
20 人と接するとき、上司のように行動したい	.060	.703	.039	.249	.013	.71
F3対上司衝突回避行動						
5 上司の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す	-.140	.016	.994	.012	-.089	.84
4 上司と意見が食い違ったら譲る	-.031	.189	.666	-.171	-.084	.46
7 上司の意見には必ず同調する	.284	.041	.597	.075	.056	.57
13 上司に悪く思われないように本音と違うことを言う	.132	-.099	.536	.022	.204	.47
F4対上司親交行動						
19 上司と積極的に関わる	.078	.113	-.035	.722	-.054	.58
1 上司と個人的に遊びに行ったりする	-.226	-.155	.132	.659	.059	.51
14 上司に個人的な相談にのってもらう	.050	.133	-.132	.649	.122	.57
3 上司とは普段から親しくしている	-.031	.120	-.070	.611	-.179	.50
F5対上司服従行動						
15 上司の使い走りをする	-.029	-.007	.079	-.008	.773	.64
12 上司の荷物を持つ	-.026	-.001	-.003	-.097	.695	.48
17 上司の仕事を上司の代わりにする	-.020	.139	-.125	.074	.543	.34
因子間相関						
F1 -						
F2	.169					
F3	.395	-.080				
F4	-.335	.432	-.209			
F5	.016	.142	.324	.096		

因子分析によって得られた5因子全てにおいて、対先輩行動尺度と同じ行動カテゴリの項目が、それぞれの因子で高い負荷を示した。第1因子は、「8.上司には失礼のないように接する」「6.上司にはきちんとした態度で接する」といった項目に高い負荷を示したため、「対上司礼儀行動」因子と解釈した。第2因子は、「11.上司のような考え方をしたい」「2.上司のような指導力を身につけたい」といった項目に高い負荷を示したため、「対上司参照行動」因子と解釈した。第3因子は、「5.上司の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す」「4.上司と意見が食い違ったら譲る」といった項目に高い負荷を示したため、「対上司衝突回避行動」因子と解釈した。第4因子は、「19.上司と積極的に関わる」「1.上司と個人的に遊びに行ったりする」といった項目に高い負荷を示したため、「対上司親交行動」因子と解釈した。第5因子は、「15.上司の使い走りをする」「12.上司の荷物を持つ」といった項目に高い負荷を示したため、「対上司服従行動」因子と解釈した。

各因子に負荷の高かった項目の得点を足し合わせ、下位尺度得点を算出した。各下位尺度は、それぞれ因子名と同様に「対上司礼儀行動」「対上司参照行動」「対上司衝突回避行

動」「対上司親交行動」「対上司服従行動」とした。各下位尺度の Cronbach の α 係数は、「対上司礼儀行動」は.826、「対上司参照行動」は.894、「対上司衝突回避行動」は.815、「対上司親交行動」は.781、「対上司服従行動」は.693 であった。「対上司服従行動」については α 係数がやや低い値であったが、対先輩上司行動尺度と同様の行動カテゴリーの項目から構成されたため、そのまま分析に用いた。他の下位尺度については、十分な内的整合性が認められた。

対上司行動尺度の下位尺度得点の相関係数と平均、標準偏差を Table8 に示す。

Table8 対上司行動下位尺度得点の相関

						Mean	SD
対上司礼儀行動	(.826)		**	**		4.44	2.48
対上司参照行動	.091	(.894)		**	*	3.18	3.36
対上司衝突回避行動	.406	.024	(.815)	*	*	3.51	3.31
対上司親交行動	-.335	.461	-.232	(.781)		2.54	3.90
対上司服従行動	-.032	.200	.233	.090	(.693)	2.17	2.83

* $p < .05$ ** $p < .01$ ()内はCronbachの α 係数

3) サークル葛藤方略スタイル尺度

サークル葛藤方略スタイル尺度 20 項目について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。どの因子にも $|.40|$ 以上の負荷を示さなかった項目を削除し、再び主因子法・プロマックス回転による因子分析を行うという手順をくり返した結果、最終的に 5 因子が抽出された (Table9)。

Table9 サークル葛藤方略スタイル尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
F1サークル葛藤統合スタイル						
7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする	.750	-.092	-.150	-.003	-.004	.55
10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する	.741	.065	-.028	-.051	-.110	.50
9 お互いの目的を支持する	.556	-.043	-.018	-.001	.064	.34
15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする	.539	.007	.200	.025	.216	.52
6 お互いの利益になるような決定をする	.534	.181	.125	.008	-.034	.35
F2サークル葛藤回避スタイル						
16 相手との衝突を避けようとする	-.019	.814	-.044	.058	.058	.72
19 対立を防ごうとする	-.021	.811	.098	-.004	.020	.65
11 できる限り口論にならないようにする	.090	.800	-.090	.016	-.054	.69
F3サークル葛藤強制スタイル						
20 自分の意見を通そうとする	.066	-.019	.789	-.049	-.232	.64
14 自分の立場を押し通そうとする	-.004	-.147	.771	.011	-.016	.63
5 自分の意見を押し通すために、いろんなことをする	-.027	-.020	.659	.097	.052	.45
13 自分にとって有利な結果を得ようとする	-.028	.183	.573	-.048	.135	.37
F4サークル葛藤自己譲歩スタイル						
2 先輩の要求に従う	.041	-.099	-.072	.940	-.094	.80
4 先輩の目的に添うようにする	.060	.144	-.079	.626	-.059	.49
17 先輩の望み通りにする	-.128	.149	.125	.562	-.025	.43
*) 8 お互いの意見の相違に直面しないようにする	-.039	-.027	.103	.508	.217	.34
F5サークル葛藤相互妥協スタイル						
12 お互いの妥協点を探そうとする	-.048	.108	-.057	-.084	.681	.43
1 お互いの意見の間を取ろうとする	.158	-.143	-.009	.096	.574	.46
因子間相関						
F1 -						
F2	.141					
F3	.075	-.071				
F4	-.044	.436	-.012			
F5	.501	.089	.110	.160		

*) 「サークル葛藤自己譲歩スタイル」の下位尺度項目からは除外された。

加藤（2003）を参考に、各因子の解釈を行った。第1因子は、「7.お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする」「10.最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する」といった項目に高い負荷を示したため、「サークル葛藤統合スタイル」因子と解釈した。第2因子は、「16.相手との衝突を避けようとする」「19.対立を防ごうとする」といった項目に高い負荷を示したため、「サークル葛藤回避スタイル」因子と解釈した。第3因子は、「20.自分の意見を通そうとする」「14.自分の立場を押し通そうとする」といった項目に高い負荷を示したため、「サークル葛藤強制スタイル」因子と解釈した。第4因子は、「2.先輩の要求に従う」「4.先輩の目的に添うようにする」といった項目に高い負荷を示したため、「サークル葛藤譲歩スタイル」因子と解釈した。第5因子は、「12.お互いの妥協点を探そうとする」「1.お互いの意見の間を取ろうとする」といった項目に高い負荷を示したため、「サークル葛藤相互妥協スタイル」因子と解釈した。先行研究の因子構成と比較すると、「サークル葛藤回避スタイル」「サークル葛藤強制スタイル」「サークル葛藤相互妥協ス

スタイル」は、それぞれ先行研究の「回避スタイル」「強制スタイル」「相互妥協スタイル」の下位因子で構成されたことから、ほぼ同様の因子構成が得られたと考えられた。しかしながら、「サークル葛藤統合スタイル」には「相互妥協スタイル」の下位因子が、また、「サークル葛藤譲歩スタイル」には「回避スタイル」の下位因子が存在し、この2因子については先行研究と異なる因子構成となった。

各因子に負荷の高かった項目の得点を足し合わせ、下位尺度得点を算出した。各下位尺度は、それぞれ因子名と同様に「サークル葛藤統合スタイル」「サークル葛藤回避スタイル」「サークル葛藤強制スタイル」「サークル葛藤譲歩スタイル」「サークル葛藤相互妥協スタイル」とした。「サークル葛藤統合スタイル」因子に含まれた「15.お互いの意見が歩み寄ったところで、取り決めようとする」は、先行研究では「相互妥協スタイル」の下位因子として抽出されているが、この項目は自他双方の立場を尊重し、問題解決を志向している方略であるとも解釈できることから、本研究では「サークル葛藤統合スタイル」の下位尺度項目として扱った。「サークル葛藤譲歩スタイル」因子に含まれた「5.お互いの意見の相違に直面しないようにする」は、先行研究で「回避スタイル」の下位因子として抽出されていることや、相手の意見や要求に従うという譲歩スタイルの概念と解釈し難いことから、「サークル葛藤情報スタイル」の下位尺度項目から除外した。各下位尺度の Cronbach の α 係数は、「サークル葛藤統合スタイル」は.782、「サークル葛藤回避スタイル」は.857、「サークル葛藤強制スタイル」は.794、「サークル葛藤譲歩スタイル」は.744、「サークル葛藤相互妥協スタイル」は.585であった。「サークル葛藤相互妥協スタイル」については十分な内的整合性が認められなかったが、先行研究で「相互妥協スタイル」因子に含まれる項目で構成されていたため、そのまま分析に用いた。他の下位尺度については、十分な内的整合性が認められた。

サークル葛藤方略スタイル尺度の下位尺度得点の相関係数と平均、標準偏差を Table10 に示す。

Table10 サークル葛藤方略スタイル下位尺度得点の相関

						Mean	SD
サークル葛藤統合スタイル	(.782)				**	4.00	2.66
サークル葛藤回避スタイル	.167	(.857)			**	4.10	2.39
サークル葛藤強制スタイル	.083	-.074	(.794)			2.22	2.72
サークル葛藤自己譲歩スタイル	-.030	.403	.015	(.750)		3.19	2.21
サークル葛藤相互妥協スタイル	.398	.070	.032	.113	(.585)	3.62	2.29

** $p < .01$ ()内はCronbachの α 係数

4) アルバイト葛藤方略スタイル尺度

アルバイト葛藤方略スタイル尺度 20 項目について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。どの因子にも|.40|以上の負荷を示さなかった項目を削除し、再び主因子法・プロマックス回転による因子分析を行うという手順をくり返した結果、最終的に 4 因子が抽出された。(Table11)

Table11 アルバイト葛藤方略スタイル尺度の因子分析結果(主因子法・プロマックス回転)

	F1	F2	F3	F4	共通性
F1アルバイト葛藤統合スタイル					
7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする	.830	-.051	-.236	.124	.69
6 お互いの利益になるような決定をする	.801	.007	.004	-.039	.66
10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する	.797	-.032	-.156	.007	.65
15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする	.709	.074	.218	-.086	.58
9 お互いの目的を支持する	.649	.026	.064	.000	.43
12 お互いの妥協点を探そうとする	.577	.055	.276	-.048	.41
F2アルバイト葛藤強制スタイル					
14 自分の立場を押し通そうとする	-.068	.903	-.078	.053	.80
13 自分にとって有利な結果を得ようとする	.189	.728	-.058	.178	.55
20 自分の意見を通そうとする	-.039	.706	.020	-.121	.56
5 自分の意見を押し通すために、いろんなことをする	.030	.664	.027	-.167	.56
F3アルバイト葛藤回避スタイル					
11 できる限り口論にならないようにする	.011	-.019	.925	-.057	.82
19 対立を防ごうとする	-.020	.074	.799	.142	.73
16 相手との衝突を避けようとする	.088	-.147	.782	.025	.70
F4アルバイト葛藤自己譲歩スタイル					
4 上司の目的に添うようにする	.042	.050	.146	.845	.79
2 上司の要求に従う	.003	.027	-.032	.757	.54
17 上司の望み通りにする	-.211	.008	.066	.710	.66
18 上司の考えを認める	.136	-.258	-.080	.458	.31
因子間相関					
F1 -					
F2	.217	-			
F3	-.041	-.232	-		
F4	-.234	-.404	.425	-	

加藤(2003)を参考に、各因子の解釈を行った。第1因子は、「7.お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする」「6.お互いの利益になるような決定をする」といった項目に高い負荷を示したため、「アルバイト葛藤統合スタイル」因子と解釈した。第2因子は、「14.自分の立場を押し通そうとする」「13.自分にとって有利な結果を得ようとする」といった項目に高い負荷を示したため、「アルバイト葛藤強制スタイル」因子と解釈した。第3因子は、「11.できる限り口論にならないようにする」「19.対立を防ごうとする」といった項目に高い負荷を示したため、「アルバイト葛藤回避スタイル」因子と解釈した。第4因

子は、「4.上司の目的に添うようにする」「2.上司の要求に従う」といった項目に高い負荷を示したため、「アルバイト葛藤譲歩スタイル」因子と解釈した。先行研究で見られた「相互妥協スタイル」に相当する因子は抽出されず、「アルバイト葛藤統合スタイル」のなかに「相互妥協スタイル」の下位因子が存在するという因子構成となった。「アルバイト葛藤強制スタイル」「アルバイト葛藤回避スタイル」「アルバイト葛藤譲歩スタイル」は、それぞれ先行研究の「強制スタイル」「回避スタイル」「自己譲歩スタイル」の下位因子で構成されたことから、この3因子については先行研究とほぼ同様の因子構成が得られたと考えられた。

各因子に負荷の高かった項目の得点を足し合わせ、下位尺度得点を算出した。各下位尺度は、それぞれ因子名と同様に「アルバイト葛藤統合スタイル」「アルバイト葛藤回避スタイル」「アルバイト葛藤強制スタイル」「アルバイト葛藤譲歩スタイル」「アルバイト葛藤相互妥協スタイル」とした。各下位尺度のCronbachの α 係数は、「アルバイト葛藤統合スタイル」は.870、「アルバイト葛藤強制スタイル」は.844、「アルバイト葛藤回避スタイル」は.848、「アルバイト葛藤譲歩スタイル」は.705であった。すべての下位尺度について、十分な内的整合性が認められた。「アルバイト葛藤統合スタイル」に含まれた「15.お互いの意見が歩み寄ったところで、取り決めようとする」「お互いの妥協点を探そうとする」の2項目は、先行研究では「相互妥協スタイル」の下位因子として抽出されているが、項目の内容が解決志向で統合スタイルと解釈可能であることや、この2項目を加えても下位尺度の整合性は上述のように十分に認められたことから、「アルバイト葛藤統合スタイル」の下位尺度項目として扱い、後の分析を行った。

アルバイト葛藤方略スタイル尺度の下位尺度得点の相関係数と平均、標準偏差をTable12に示す。

Table12 アルバイト葛藤方略スタイル下位尺度得点の相関

					Mean	SD
アルバイト葛藤統合スタイル	(.870)	**	*		3.61	5.15
アルバイト葛藤強制スタイル	.236	(.844)	**	***	2.21	3.53
アルバイト葛藤回避スタイル	.001	-.266	(.891)	***	4.26	2.53
アルバイト葛藤自己譲歩スタイル	-.224	-.406	.432	(.809)	3.74	3.12

** $p < .01$ ()内はCronbachの α 係数

3. 活動群の分類と各活動群の特徴

サークル活動とアルバイトのどちらも行っているものを「サークル・バイト群 (n = 87)」, サークル活動を行っており, アルバイトを行っていないものを「サークル群 (n = 42)」, アルバイトを行っており, サークル活動を行っていないものを「アルバイト群 (n = 33)」として 3 つの活動群に分類した.

以下の Figure2,3 は, 被験者が所属するサークル集団の種類とアルバイトの職種の傾向を, 活動群別に示したものである. サークル集団の種類については, サークル・バイト群ではスポーツ系サークルが最も多く, 次いでスポーツ系クラブが多い結果となった. サークル群では, 文化系クラブとスポーツ系クラブの割合が大半を占める. サークル・バイト群と比較して, 文化系クラブの占める割合が大きくなっていた. アルバイトの職種については, サークル・バイト群では, 接客・ウェ이터が最も多く, 次いで塾・家庭教師が多いという結果となった. アルバイト群においても, 接客・ウェ이터と塾・家庭教師の占める割合は大きく, サークル・バイト群と比較すると, 販売・レジの占める割合が大きいことも目立った.

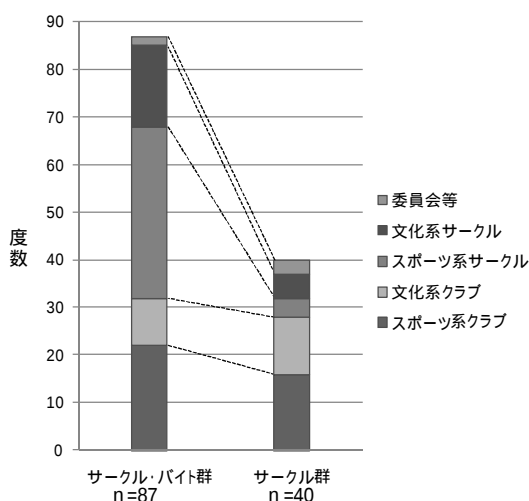


Figure2 サークル集団の種類

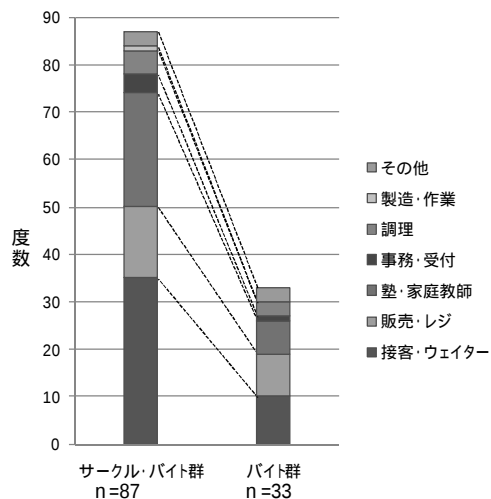


Figure3 アルバイトの職種

活動群別に, サークル活動あるいはアルバイトの勤務の頻度の傾向を Figure4,5 に示す. サークル活動の頻度については, サークル・バイト群は週 1~2 日が最も多く, サークル群では週 1~2 日と週 3~4 日が同程度の割合で多かった. アルバイトの勤務の頻度について

では、サークル・バイト群は週 1～2 日と週 3～4 日が同程度の割合で最も多く、アルバイト群は週 3～4 日が最も多い結果となった。

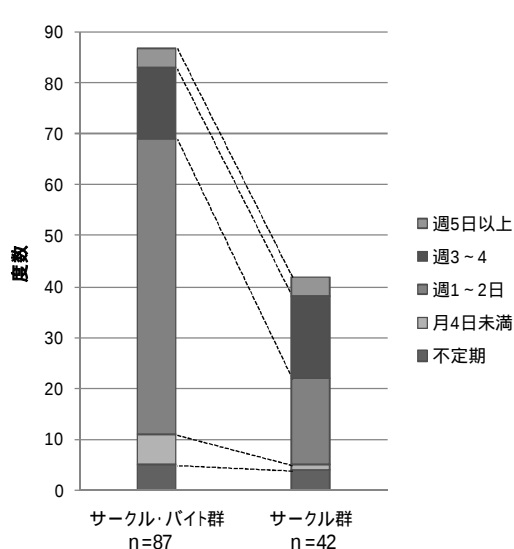


Figure4 サークル活動の頻度

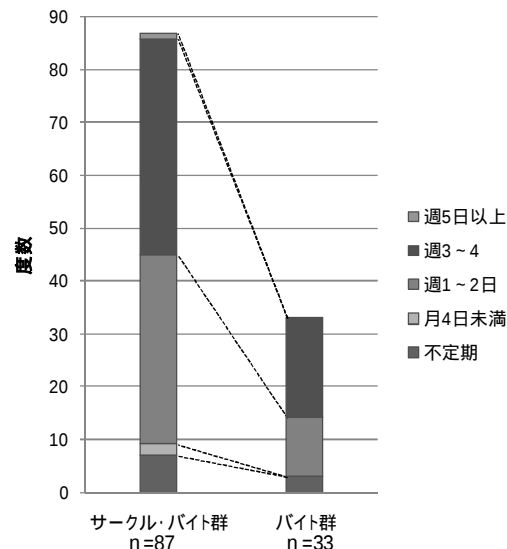


Figure5 アルバイトの勤務頻度

集団に所属している目的についての回答結果を、群別にまとめたものが Figure6-9 である。度数は、それぞれの項目について重要度が高い順に 1 位～3 位として、その項目を選択した被験者数を表す。

サークル集団所属の目的については、サークル・バイト群、サークル群ともに、「活動自体を楽しむため」という項目を選択しているものが最も多かった。次いで、サークル・バイト群では「友人を得るため」、サークル群では「面白い体験をするため」が多かった。サークル群では、「自分の視野を広げるため」を重要度 1 位に選択している者も多かった。

アルバイト勤務の目的については、サークル・バイト群、アルバイト群ともに、「趣味などの出費に充てるため」が最も多く、次いで「貯金をするため」「視野を広げるため」が多かった。

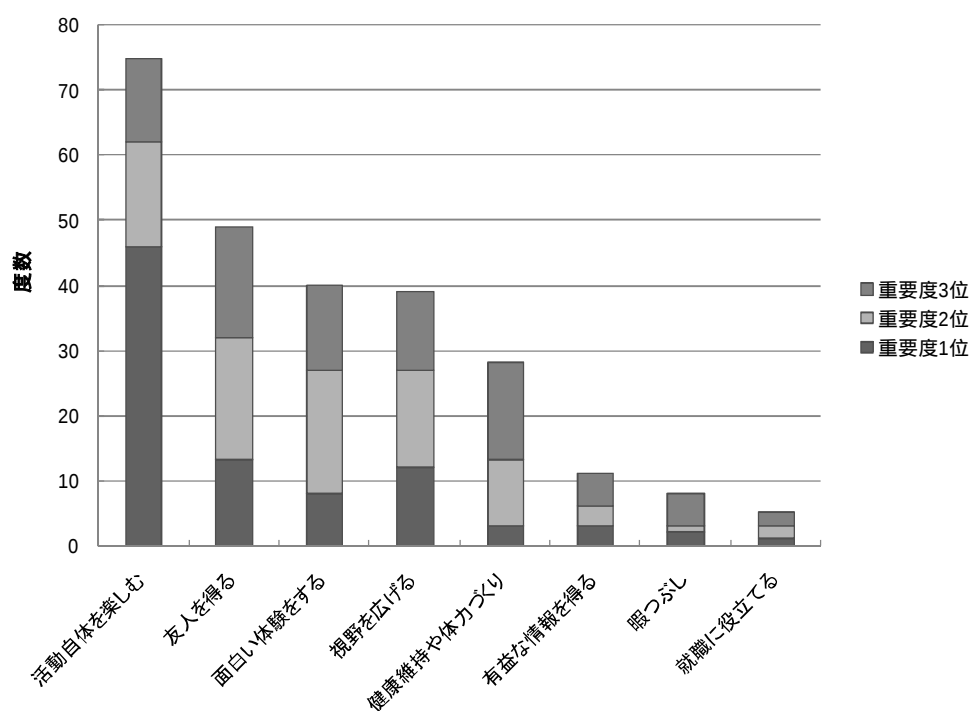


Figure6 サークル・バイト群のサークル集団所属の目的

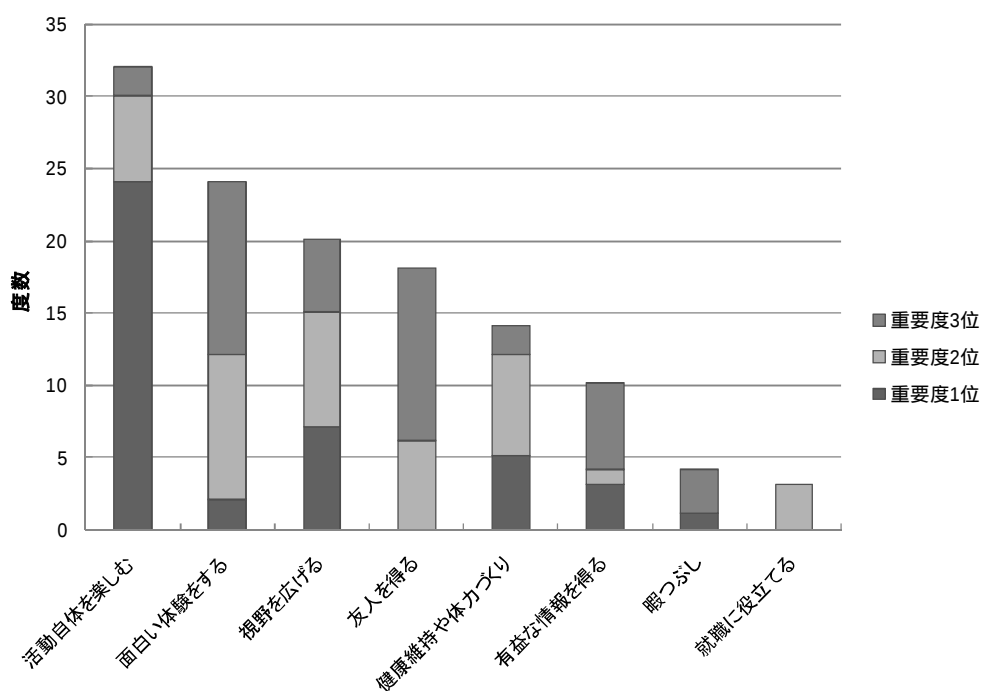


Figure7 サークル群のサークル集団所属の目的

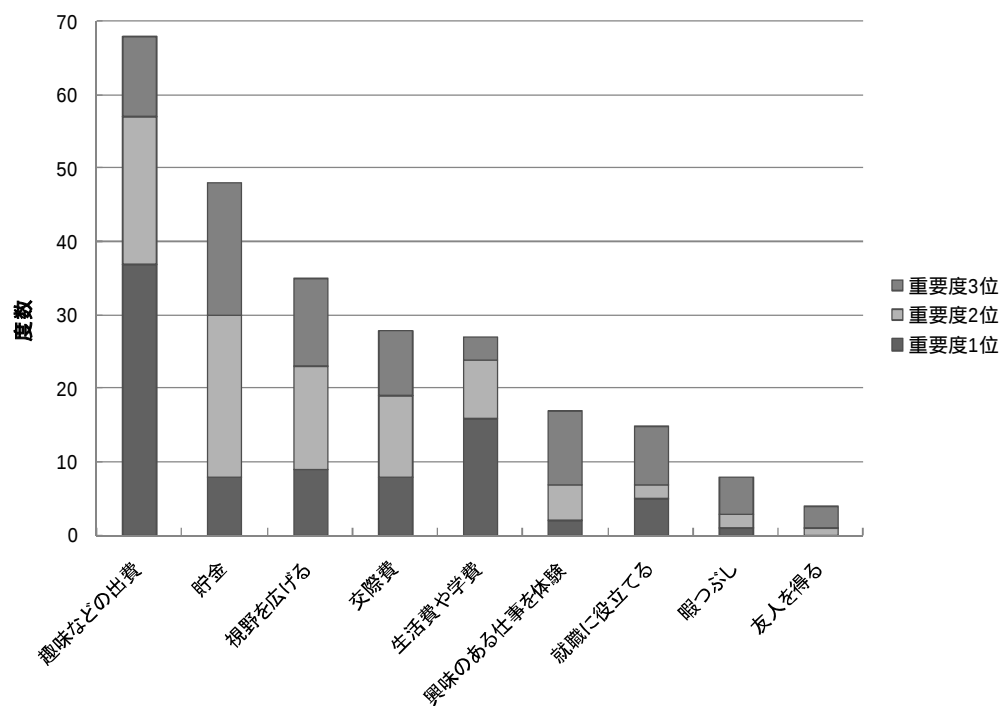


Figure8 サークル・バイト群のアルバイト勤務の目的

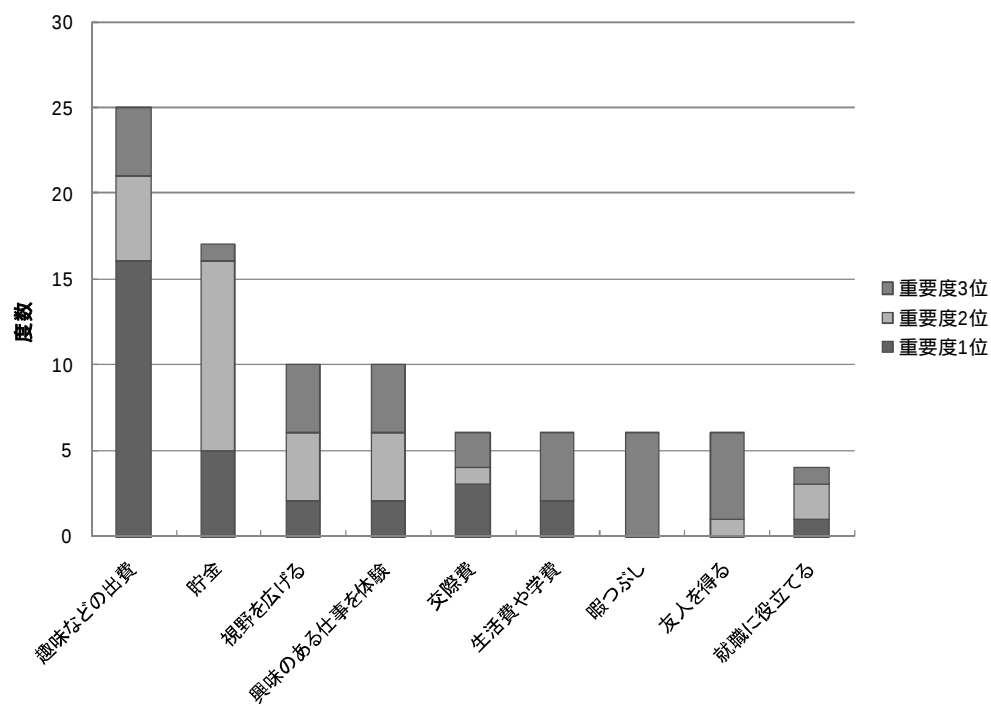


Figure9 アルバイト群のアルバイト勤務の目的

4. 各活動群による各下位尺度得点の差

活動群と各行動下位尺度・各葛藤方略スタイル下位尺度との関連を検討するため、活動群を独立変数、各下位尺度を従属変数として t 検定を行った。その結果を Table13-16 に示す。サークル活動についてはサークル・バイト群とサークル群の2群、アルバイトにおいてはサークル・バイト群とアルバイト群の2群について、それぞれ検討した。

サークル活動については、対先輩行動の服従行動で、活動群間に有意な差がみられた ($t(127)=2.29, p<.05$)。サークル葛藤方略では、回避スタイルで活動群間に有意な差がみられた ($t(127)=2.21, p<.05$)。

アルバイトについては、対上司行動では活動群間に有意な差はみられなかった。アルバイト葛藤方略スタイルでは、統合スタイルで活動群間に有意な差がみられた ($t(118)=2.29, p<.05$)。

Table13 サークル・バイト群とサークル群における対先輩行動下位尺度得点の差

	サークル・バイト群(n=87)		サークル群(n=42)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
礼儀行動	4.39	0.62	4.43	0.54	0.37
親交行動	3.20	0.96	3.01	0.90	1.04
衝突回避行動	3.20	0.69	3.03	0.72	1.32
参照行動	3.77	0.77	3.68	0.76	0.61
服従行動	2.03	0.78	2.37	0.80	2.29 *

* $p < .05$

Table14 サークル・バイト群とサークル群におけるサークル葛藤方略スタイル下位尺度得点の差

	サークル・バイト群(n=87)		サークル群(n=42)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
統合スタイル	4.02	0.53	3.96	0.53	0.56
回避スタイル	4.21	0.72	3.88	0.91	2.21 *
強制スタイル	2.23	0.69	2.20	0.66	0.20
譲歩スタイル	3.22	0.72	3.13	0.78	0.63
相互妥協スタイル	3.57	0.76	3.71	0.74	0.98

* $p < .05$

Table15 サークル・バイト群とアルバイト群における対上司行動下位尺度得点の差

	サークル・バイト群(n =87)		アルバイト群(n =33)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
礼儀行動	4.44	0.66	4.42	0.51	0.12
参照行動	3.15	1.17	3.25	0.99	0.43
衝突回避行動	3.51	0.88	3.52	0.69	0.02
親交行動	2.49	0.98	2.67	0.96	0.90
服従行動	2.11	0.94	2.32	0.93	1.12

n.s.

Table16 サークル・バイト群とアルバイト群におけるアルバイト葛藤方略スタイル下位尺度得点の差

	サークル・バイト群(n =87)		アルバイト群(n =33)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
統合スタイル	3.50	0.84	3.90	0.84	2.29 *
強制スタイル	2.22	0.93	2.18	0.74	0.19
回避スタイル	4.23	0.87	4.32	0.76	0.52
譲歩スタイル	3.77	0.79	3.67	0.77	0.67

* $p < .05$

5. 所属集団の属性の認知、活動への取り組みの姿勢と行動尺度との関連

サークル集団に関する質問項目における、サークル活動への取り組みの姿勢についての質問項目のうち、「わたしは、所属している団体の活動に、積極的にかかわっている。」の評定値を「積極性」の得点とし、得点が高いほど積極的に活動に関与しているとした。また、「わたしは、所属している団体の活動において、重要な役割を担っていると思う。」の評定値を「役割の重要度」の得点とし、得点が高いほど集団内での被験者の役割が重要であるとした。アルバイトに関する質問項目についても同様に、「わたしは、アルバイト先の業務に、積極的にかかわっている。」の評定値を「積極性」得点、「わたしは、アルバイト先の業務において、重要な役割を担っていると思う。」の評定値を「役割の重要度」得点とした。

また、サークル集団の質問項目において「わたしの所属している団体では、同期のメンバーと連携しないと上手く活動が行えない。」「わたしの所属している団体では、先輩と連携しないと上手く活動が行えない。」の評定値をそれぞれ「同期との連携」「先輩との連携」得点とし、得点が高いほど連携の必要性が高い集団であるとした。同様に、アルバイトの質問項目においては「わたしのアルバイト先では、同僚と連携しないと上手く業務が行えない。」「わたしのアルバイト先では、上司と連携しないと上手く業務が行えない。」の評定

値をそれぞれ「同僚との連携」「上司との連携」得点とした。

さらに、サークル集団に関する質問項目中の、「わたしの所属している団体では、活動時間外に、先輩を含むグループで食事などに行くことがよくある。」の評定値を「アフターの有無」の得点とし、得点が高いほど、活動時間外に集団成員同士が関わる機会の多い集団であるとした。「わたしは、所属している団体の先輩も参加する飲み会などに、積極的に参加している。」の評定値は「アフターへの参加」の得点とし、得点が高いほど活動時間外での集団成員との関わりに対して積極的であるとした。アルバイトの質問項目でも同様に、「わたしのアルバイト先では、勤務時間外に、上司を含むグループで食事などに行くことがよくある。」の評定値を「アフターの有無」得点、「わたしは、アルバイト先の上司も参加する飲み会などに、積極的に参加している。」の評定値を「アフターへの参加」得点とした。

上述した「積極性」「役割の重要度」「同期／同僚との連携」「先輩／上司との連携」「アフターの有無」「アフターへの参加」と、各行動下位尺度の相関係数を活動群別に算出した。その結果を Table17-20 に示す。

Table17 集団特性・取り組みの姿勢と対先輩行動との相関（サークル・バイト群 n =87）

サークル活動に関する質問項目	礼儀行動	親交行動	衝突回避行動	参照行動	服従行動	Mean	SD
積極性	.29 **	.48 ***	-.07	.24 *	.01	4.10	1.02
役割の重要度	.07	.32 **	.08	-.01	.22 *	2.83	1.16
同期との連携	.20	.16	.02	.11	.25 *	3.70	1.26
先輩との連携	.13	.30 **	-.10	.25 *	.09	3.90	1.10
アフターの有無	-.01	.49 ***	.05	.04	.13	3.77	1.29
アフターへの参加	.29 **	.61 ***	.02	.25 *	-.04	4.02	1.16

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table18 集団特性・取り組みの姿勢と対上司行動との相関（サークル・バイト群 n =87）

アルバイトに関する質問項目	礼儀行動	親交行動	衝突回避行動	参照行動	服従行動	Mean	SD
積極性	.15	.18	-.18	.28 **	.04	3.97	1.01
役割の重要度	-.07	.30 **	-.22 *	.31 **	.11	3.05	1.10
同期との連携	.11	.10	.12	.00	.03	3.56	1.34
上司との連携	.08	.21	.07	.00	-.05	3.78	1.21
アフターの有無	-.12	.36 **	.01	.21 *	.22 **	2.20	1.35
アフターへの参加	-.14	.38 ***	-.02	.28 **	.18	2.14	1.46

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table19 集団特性・取り組みの姿勢と対先輩行動との相関（サークル群 n =42）

サークル活動に関する質問項目	礼儀行動	親交行動	衝突回避行動	参照行動	服従行動	Mean	SD
積極性	.44 **	.53 ***	-.04	.25	.05	3.76	1.21
役割の重要度	.34 *	.59 ***	-.12	.33 *	.31 *	2.71	1.17
同期との連携	.47 **	.19	.12	.28	.13	4.10	0.91
先輩との連携	.38 *	.39 *	-.03	.35 *	.14	4.00	0.96
アフターの有無	.24	.40 **	-.10	-.01	.28	3.69	1.33
アフターへの参加	-.14	.23	-.20	.21	-.01	3.55	1.29

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table20 集団特性・取り組みの姿勢と対上司行動との相関（アルバイト群 n =33）

アルバイトに関する質問項目	礼儀行動	親交行動	衝突回避行動	参照行動	服従行動	Mean	SD
積極性	.39 *	.21	.05	.11	-.13	4.00	0.87
役割の重要度	.14	.24	-.16	.23	-.09	3.27	1.18
同期との連携	-.08	.18	.08	.28	.28	3.33	1.43
上司との連携	.17	.13	.24	.00	.07	3.48	1.23
アフターの有無	-.17	.42 *	-.06	.16	.23	2.48	1.42
アフターへの参加	.18	.37 *	-.17	.19	-.23	2.82	1.42

* $p < .05$

6．積極責任得点と行動，葛藤方略スタイルとの関連

サークル活動に関する質問項目の「活動への取り組みの姿勢に関するもので「わたしは，所属している団体の活動に，積極的にかかわっている。」と「わたしは，所属している団体の活動において，重要な役割を担っていると思う。」の項目得点の間に強い正の相関がみられた（ $r = .48, p < .001$ ）。この2項目の得点を足し合わせたものを「サークル活動の積極責任得点（以下，サークル積極責任）」として，積極責任H（高）群と積極責任L（低）群とに分けて分析を行った。アルバイトに関する質問項目においても，「わたしは，アルバイト先の業務に，積極的にかかわっている。」と「わたしは，アルバイト先の業務において，重要な役割を担っていると思う。」との間に強い相関関係が見られたため（ $r = .62, p < .001$ ），この2項目の得点を足し合わせたものを「アルバイトの積極責任得点（以下，アルバイト積極責任）」として，積極責任H群と積極責任L群とに分けて分析を行った。積極責任H・L群の分類は，積極責任得点の平均値より高い値のものをH群，平均値以下のものをL群とした。

積極責任H・Lと各行動下位尺度・各葛藤方略スタイル下位尺度との関連を検討するた

め、積極責任H・Lを独立変数、各下位尺度を従属変数として t 検定を行った。その結果を Table21-24 に示す。

対先輩行動では、礼儀行動 ($t(127)=3.56, p<.01$) と親交行動 ($t(127)=6.02, p<.001$)、参照行動 ($t(127)=3.11, p<.01$) について、サークル積極責任H・L群間における平均値の差が有意であった。サークル葛藤方略スタイルでは、統合スタイルについて、サークル積極責任H・L群間における有意差がみられた ($t(127)=3.15, p<.01$)。対上司行動では、親交行動について、アルバイト積極責任H・L群間における差に有意傾向がみられるにとどまった ($t(118)=1.96, p<0.1$)。アルバイト葛藤方略スタイルでは、統合スタイルについて、アルバイト積極責任H・L群間における有意差がみられた ($t(118)=2.71, p<.01$)。

Table21 サークル積極責任 H・L 群における対先輩行動下位尺度得点の差

	積極責任H群(n =61)		積極責任L群(n =68)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
礼儀行動	4.59	0.08	4.24	0.07	3.56 **
親交行動	3.60	0.11	2.72	0.10	6.02 ***
衝突回避行動	3.12	0.10	3.12	0.08	0.37
参照行動	3.96	0.10	3.55	0.09	3.11 **
服従行動	2.24	0.11	2.06	0.09	1.21

** $p < .01$ *** $p < .001$

Table22 サークル積極責任 H・L 群におけるサークル葛藤方略スタイル下位尺度得点の差

	積極責任H群(n =61)		積極責任L群(n =68)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
統合スタイル	4.15	0.53	3.86	0.50	3.15 **
回避スタイル	4.12	0.82	4.08	0.78	0.26
強制スタイル	2.12	0.70	2.25	0.67	0.49
譲歩スタイル	3.15	0.78	3.24	0.70	0.67
相互妥協スタイル	3.67	0.80	3.57	0.72	0.73

** $p < .01$

Table23 アルバイト積極責任 H・L 群における対上司行動下位尺度得点の差

	積極責任H群(n =61)		積極責任L群(n =59)		t 値
	Mean	SD	Mean	SD	
礼儀行動	4.43	0.52	4.44	0.71	0.02
参照行動	3.37	1.03	2.99	1.18	1.87
衝突回避行動	3.42	0.79	3.61	0.86	1.28
親交行動	2.71	0.87	2.37	1.05	1.96 +
服従行動	2.21	0.94	2.12	0.96	0.48

+ $p < 0.1$

Table24 アルバイト積極責任 H・L 群におけるアルバイト葛藤方略スタイル下位尺度得点の差

	積極責任H群(n =61)		積極責任L群(n =59)		t値
	Mean	SD	Mean	SD	
統合スタイル	3.82	0.69	3.40	0.96	2.71 **
強制スタイル	2.24	0.88	2.17	0.89	0.45
回避スタイル	4.33	0.81	4.18	0.87	0.99
譲歩スタイル	3.74	0.79	3.75	0.78	0.09

** $p < .01$

7．行動尺度と葛藤方略スタイル尺度との関連

各群における行動尺度と葛藤方略スタイルとの関連について、3 群間の比較検討を行うため、群別に対先輩行動下位尺度得点とサークル葛藤方略スタイル下位尺度得点との相関係数を算出した。その結果を Table25-28 に示す。

Table25 対先輩行動とサークル葛藤方略スタイルの相関（サークル・バイト群 n=87）

	対先輩 礼儀行動	対先輩 親交行動	対先輩 衝突回避行動	対先輩 参照行動	対先輩 服従行動	Mean	SD
サークル葛藤統合スタイル	.38 ***	.10	.05	.21 *	-.03	4.00	0.53
サークル葛藤回避スタイル	.12	.12	.42 ***	.06	.03	4.10	0.80
サークル葛藤強制スタイル	-.20 *	.06	.01	.00	.08	2.22	0.68
サークル葛藤譲歩スタイル	.00	.03	.47 ***	.15	.19 *	3.19	0.74
サークル葛藤相互妥協スタイル	.13	.06	-.05	.01	.04	3.62	0.76
Mean	4.41	3.14	3.15	3.74	2.14		
SD	0.59	0.94	0.70	0.77	0.80		

* $p < .05$ *** $p < .001$

Table26 対上司行動とアルバイト葛藤方略スタイルの相関（サークル・バイト群 n=87）

	対上司 礼儀行動	対上司 参照行動	対上司 衝突回避行動	対上司 親交行動	対上司 服従行動	Mean	SD
アルバイト葛藤統合スタイル	.07	.47 ***	-.30 **	.27 *	-.05	3.50	0.84
アルバイト葛藤強制スタイル	-.53 ***	.03	-.16	.32 **	.10	2.22	0.93
アルバイト葛藤回避スタイル	.50 ***	.25 *	.38 ***	-.17	.09	4.23	0.87
アルバイト葛藤譲歩スタイル	.34 **	.21	.48 ***	-.24 *	.12	3.77	0.79
Mean	4.44	3.15	3.51	2.49	2.11		
SD	0.66	1.17	0.88	0.98	0.94		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

Table27 対先輩行動とサークル葛藤方略スタイルの相関（サークル群 n=42）

	対先輩 礼儀行動	対先輩 親交行動	対先輩 衝突回避行動	対先輩 参照行動	対先輩 服従行動	Mean	SD
サークル葛藤統合スタイル	.23	.16	-.19	.03	.14	3.96	0.53
サークル葛藤回避スタイル	.20	.00	.49 **	-.10	.01	3.88	0.91
サークル葛藤強制スタイル	-.16	.10	.01	.06	.24	2.20	0.66
サークル葛藤譲歩スタイル	.00	-.04	.53 ***	.19	.07	3.13	0.78
サークル葛藤相互妥協スタイル	-.06	-.15	-.20	-.14	.16	3.71	0.74
Mean	4.43	3.01	3.03	3.68	2.37		
SD	0.54	0.90	0.72	0.76	0.80		

** $p < .01$ *** $p < .001$

Table28 対上司行動とアルバイト葛藤方略スタイルの相関（アルバイト群 n=33）

	対上司 礼儀行動	対上司 参照行動	対上司 衝突回避行動	対上司 親交行動	対上司 服従行動	Mean	SD
アルバイト葛藤統合スタイル	.11	.20	-.25	.23	-.24	3.90	0.84
アルバイト葛藤強制スタイル	-.22	-.06	-.19	-.03	.01	2.18	0.74
アルバイト葛藤回避スタイル	.38 *	-.29	.62 ***	-.54 **	-.01	4.32	0.76
アルバイト葛藤譲歩スタイル	.39 *	.02	.59 ***	-.11	.07	3.67	0.77
Mean	4.42	3.25	3.52	2.67	2.32		
SD	0.51	0.99	0.69	0.96	0.93		

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

8．行動尺度から葛藤方略スタイルへの影響

サークル・バイト群，サークル群，アルバイト群の各群において，行動下位尺度が葛藤方略スタイル尺度の下位尺度に与える影響を検討するために，行動下位尺度を独立変数，葛藤方略スタイル下位尺度を従属変数とした重回帰分析を行った．その結果をもとに作成したパス図を Figure10-13 に示す．パス図には，有意な影響が見られたパスのみを記載した．実線のパスは正の影響を，点線のパスは負の影響を表す．

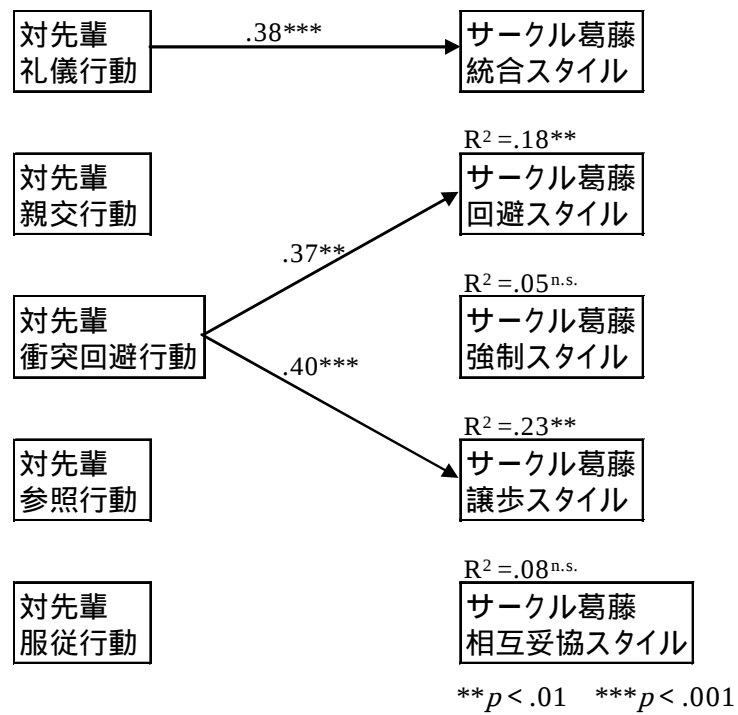


Figure10 対先輩行動からサークル葛藤方略スタイルへの影響(サークル・バイト群:n=87)

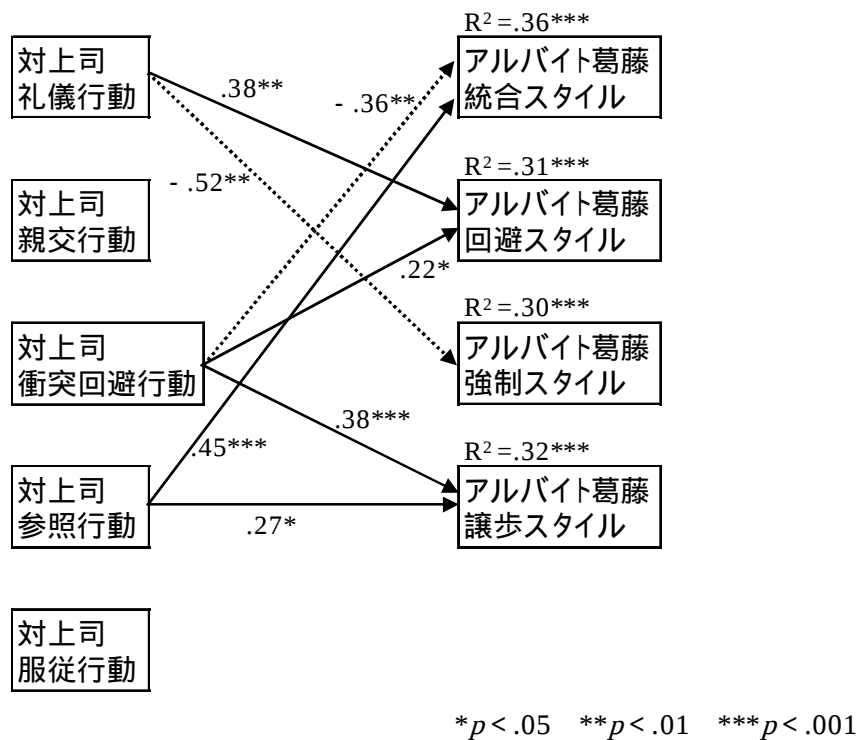


Figure11 対上司行動からアルバイト葛藤方略スタイルへの影響 (サークル・バイト群 : n=87)

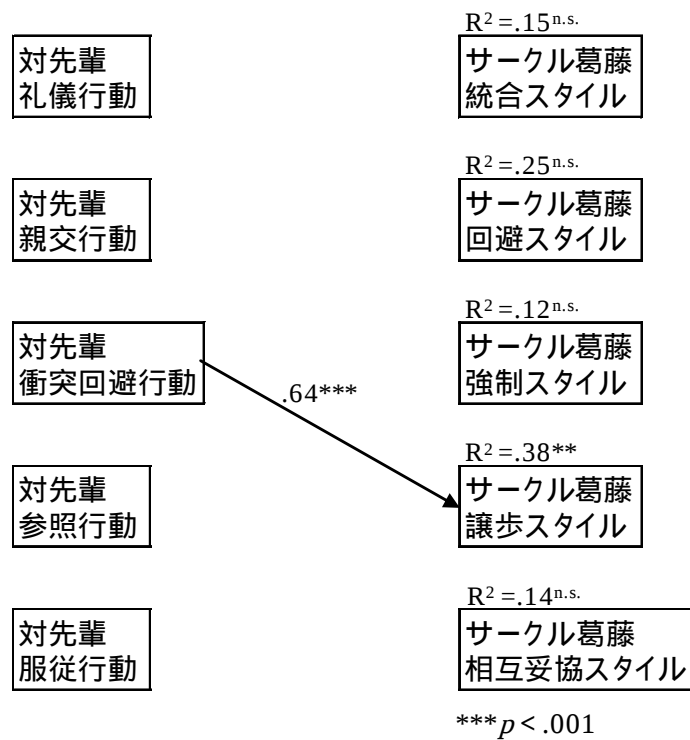


Figure12 対先輩行動からサークル葛藤方略スタイルへの影響（サークル群：n=42）

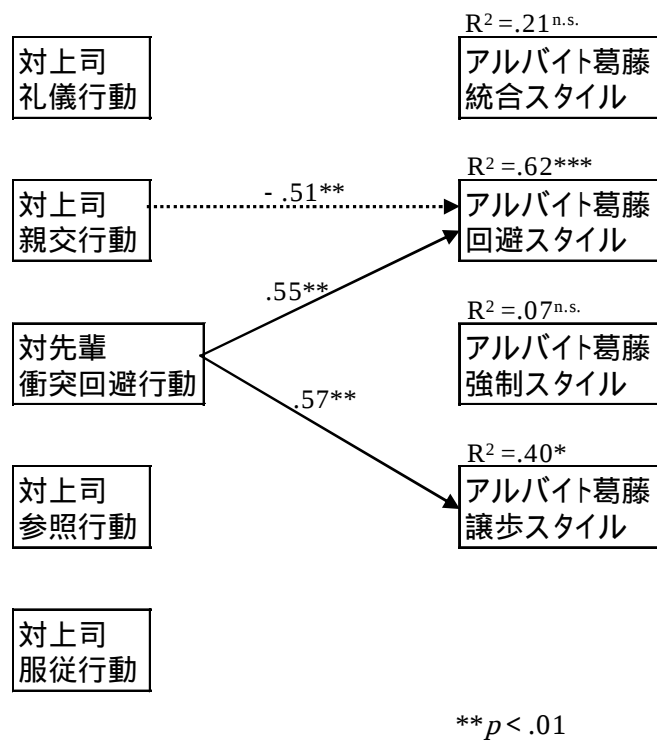


Figure13 対上司行動からアルバイト葛藤方略スタイルへの影響（アルバイト群：n=33）

サークル・バイト群では、サークル葛藤場面において、礼儀行動が統合スタイルに正の影響 ($\beta=.38, p<.001$) を、衝突回避行動が回避スタイルと譲歩スタイルに正の影響 ($\beta=.37, p<.01, \beta=.40, p<.001$) を与えていた。アルバイト葛藤場面においては、礼儀行動が回避スタイルに正の影響 ($\beta=.38, p<.01$) を、強制スタイルに負の影響 ($\beta=-.52, p<.01$) を与えていた。衝突回避行動は、回避スタイルと譲歩スタイルに正の影響 ($\beta=.22, p<.05, \beta=.38, p<.001$) を、統合スタイルに負の影響 ($\beta=-.36, p<.01$) を与えていた。参照行動は、統合スタイルと譲歩スタイルに正の影響を与えていた ($\beta=.45, p<.001, \beta=.27, p<.05$)。

サークル群では、サークル葛藤場面において、衝突回避行動が譲歩スタイルに正の影響 ($\beta=.64, p<.001$) を与えていた。

アルバイト群では、アルバイト葛藤場面において、親交行動が回避スタイルに負の影響 ($\beta=-.51, p<.01$) を与えていた。衝突回避行動は、回避スタイルと譲歩スタイルに正の影響 ($\beta=.55, p<.01, \beta=.57, p<.01$) を与えていた。

9. 上位者の年齢と性別

被験者が想起した上位者について、年齢と性別の分布を Table29-30 に示す。

Table29 被験者が想起した先輩と上司の性別

	度数	
	先輩	上司
男性	86 (66.7%)	75 (62.5%)
女性	42 (32.6%)	45 (37.5%)
欠損値	1 (0.8%)	0 (-%)
合計	129 (100.0%)	120 (100.0%)

Table30 被験者が想起した先輩の学年と上司の年齢

	度数			
	先輩		上司	
2年生	29 (22.5%)		20代	57 (47.5%)
3年生	46 (35.7%)		30代	32 (26.7%)
4年生以上	52 (40.3%)		40代以上	25 (20.8%)
-			知らない	6 (5.0%)
欠損値	2 (1.6%)		欠損値	0 (-%)
合計	129 (100.0%)		合計	120 (100.0%)

【考察】

本研究の目的は3つあった。1つは、サークル集団やアルバイト集団の上位者に対して、大学生が普段どのような行動をし、その上位者との葛藤時には、どのような葛藤方略を選択するのかを明らかにすることであった。2つは、サークル集団やアルバイト集団の集団特性、あるいはそれらの活動への取り組みの姿勢の違いが、集団の上位者に対する普段の態度や働きかけ方と関連があるかを明らかにすることであった。3つは、課外活動に複数所属し活動している経験が、集団での普段の行動や葛藤方略の選択と関連があるかを明らかにすることであった。

以上の目的をふまえ、本研究で立てた仮説は以下の3点であった。

- 仮説 1 サークル集団とアルバイト集団とでは、集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけに異なる特徴があるだろう。
- 仮説 2 サークル集団とアルバイト集団の両方に所属している者と、サークル集団またはアルバイト集団の一方のみ所属している者とでは、集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけに異なる特徴があるだろう。
- 仮説 3 集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけの特徴は、その上位者との葛藤時に選択する解決方略と関連があるだろう。

1. 仮説 1 の検証—サークル集団とアルバイト集団における、上位者に対する普段の態度や働きかけの相違

サークル集団の上位者に対する態度や働きかけについては対先輩行動尺度、アルバイト集団の上位者に対する態度や働きかけについては対上司行動尺度を用い、分析を行った。対先輩行動尺度と対上司行動尺度の因子分析の結果、どちらも「礼儀」「親交」「衝突回避」「参照」「服従」の5つの行動下位尺度に分類された。これを踏まえた上で、サークル集団とアルバイト集団の上位者に対する態度や働きかけの特徴を明らかにするため、各下位尺度得点の平均値と各下位尺度間の相関係数を算出した (Table 6, 8)。

その結果、サークル集団とアルバイト集団とに共通して、礼儀行動の平均値が他の行動に比べて高い値 (対先輩礼儀行動 Mean= 4.41(SD= 2.37), 対上司礼儀行動 Mean= 4.44(SD= 2.48)) を取り、逆に、服従行動は比較的低い値 (対先輩服従行動 Mean= 2.15(SD= 2.40), 対上司服従行動 Mean= 2.17(SD= 2.83)) となった。これは、集団の上位者に対し

て、大学生が全体的に礼儀行動を取りやすく、一方で服従行動はそれほど取らないということを示している。自分よりも目上の他者に対して礼儀的な行動を取ることは、社会的行動として一般的に望ましいとされていることであり、本研究の対象となった大学生においても、そのような行動をとることができていると言えるだろう。一方で、「先輩の使い走りをする」「先輩の荷物を持つ」などの、自分が犠牲となって上位者のために尽くすような服従行動は、あまり行わない傾向にあるようである。親交行動と参照行動については、サークル集団の方がアルバイト集団に比べて平均値が高かった（対先輩親交行動 Mean= 3.14(SD= 3.77)、対上司親交行動 Mean= 2.54(SD= 3.90)、対先輩参照行動 Mean= 3.74(SD= 2.30)、対上司参照行動 Mean= 3.18(SD= 3.36)）。このような結果となった要因の一つとして、サークル集団の先輩は年齢や立場が近い存在であることから、「先輩と個人的に遊びに行く」「先輩のような考え方をしたい」といった親交行動や参照行動が生起しやすいということが考えられる。これに対して上司は、サークルの先輩と比べると、年齢や立場が個人や集団によって大幅に異なることが予想されるので、上司が身近であると認知するかどうかということにも個人差が見られやすいと考えられる。本研究の調査においても、被験者が想起した上司の年齢は20代が47.5%、30代が26.7%、40代以上が20.8%と幅がみられた（Table30）。アルバイト集団で親交行動と参照行動の平均値にばらつきが見られたのは、このような要因が絡んでいるためと思われる。

各下位尺度間の相関（Table6,8）については、サークル集団とアルバイト集団に共通して、礼儀行動と衝突回避行動、親交行動と参照行動の間に、それぞれ有意な正の相関関係がみられた。そして、これらの行動の相関関係については、アルバイト集団の方がサークル集団に比べて高い相関を示した（対先輩礼儀×衝突回避 $r = .241, p < .05$ 、対上司礼儀×衝突回避 $r = .406, p < .001$ 、対先輩親交×参照 $r = .277, p < .01$ 、対上司親交×参照 $r = .461, p < .01$ ）。礼儀行動と衝突回避行動の間に正の相関が示された理由としては、「先輩（上司）と意見が食い違ったら譲る」などの衝突回避行動が、上位者に対する礼儀であるとも解釈されることが、また、「先輩（上司）には失礼のないように接する」といった礼儀行動をしなければ上位者との衝突のリスクが生じると考えられることなどが挙げられる。親交行動と参照行動に正の相関がみられた理由としては、先に述べたこととも関連するが、上位者を身近な存在であると捉えているかどうかということが考えられる。他には、親しく接することで参照行動が生起される、また逆に、参照にしたいという思いから積極的に関わっていくようになる、といった双方向からの影響によって関連性が生じている可能性が考えられるであ

ろう。そして、アルバイト集団において、よりこの傾向が強いといえる。

以上から、「サークル集団とアルバイト集団とでは、集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけに異なる特徴があるだろう。」という仮説 1 は、一部支持された。

2. 仮説 2 の検証(1)―各活動群の基本的な特徴

まず、サークル集団とアルバイト集団の両方に所属している者と、どちらか一方のみに所属している者との、それぞれどのような特徴があるのかを明らかにするため、サークル集団とアルバイト集団の両方に所属している者を「サークル・バイト群」、サークル集団のみに所属している者を「サークル群」、アルバイト集団のみに所属している者を「アルバイト群」として、3 つの活動群に分類して分析を行った。以下から、各活動群の特徴を分析結果から概観する。

サークル集団に所属するサークル・バイト群とサークル群の両者については、所属サークルの種類 (Figure2) の特徴として、サークル・バイト群はいわゆるサークル系の団体、サークル群はいわゆるクラブ・部活動系の団体に所属している割合が、それぞれ多いということが分かった。このことから、いわゆるサークル系の団体はアルバイトをしながら所属可能な集団であるのに対して、クラブ・部活動系の団体はそれらの活動に費やす時間や労力が比較的多くかかるために、アルバイトをしないで、それらの団体の活動を行っている人が多いということが予想される。これは、サークル・バイト群とサークル群の活動頻度の結果 (Figure4) で、サークル群の方がサークル・バイト群と比べて週 5 日以上占める割合が多くなっていることからもうかがえる。

サークル集団所属の目的については、サークル・バイト群とサークル群ともに「活動自体を楽しむため」が目的の重要度の 1 位に最も多く選択されている。両者で目立って異なるのは「友人を得るため」という目的の重要度の位置づけである。サークル・バイト群においては、「友人を得るため」という項目は重要度全体としても「活動自体を楽しむため」に次いで多くなっており、重要度 1 位に選択している割合も高い (Figure6)。それに対してサークル群では、「友人を得るため」を重要度 1 位に選択している者はおらず、「視野を広げるため」を 1 位に選んでいる者が比較的多かった (Figure7)。これらのことから、サークル群はアルバイトを行っていない分、サークル活動を楽しむだけでなく、自己啓発的な機能もサークル集団に求めていると考えられる。

アルバイト集団に所属するサークル・バイト群とアルバイト群については、職種や勤務

頻度で両者にほとんど差はみられなかった。これは、サークルをしようといまいと、1 週間での勤務日数が変わらないという結果であるといえるが、サークル活動を行っていない分、アルバイト群の方がアルバイトに従事している時間が長いということも予想される。本研究では 1 回の勤務時間を調査しなかったために、アルバイト群では 1 回での勤務時間がサークル・バイト群に比べて長いということも考えられるだろう。

アルバイト勤務の目的については、両者ともに「趣味などの出費に充てるため」「貯金するため」といった項目が多く選択され、いくつかの先行研究と同様にアルバイトは金銭目的に行われている部分が多いということがわかった。

3．仮説 2 の検証 (2) —各活動群による上位者に対する普段の態度や働きかけの相違

上位者に対する普段の態度や働きかけについて、活動群による差があるかどうかを明らかにするために、活動群を独立変数、行動下位尺度を従属変数とした t 検定を行った。その結果、サークル集団に所属するサークル・バイト群とサークル群とでは、服従行動がサークル群で有意に高かった ($t(127)=2.29, p<.05$)。アルバイト集団に所属するサークル・バイト群とアルバイト群とでは、対上司行動に有意な差はみられなかった。

これらのことから、アルバイト集団では、サークル集団にも所属しているか否かということと上司に対する普段の態度や働きかけとは関連がなく、仮説 2 は支持されない結果となった。サークル集団においては仮説 2 が一部支持されたとも考えられるが、サークル所属のみのサークル群で服従行動が高くなった要因は、先に述べたサークル・バイト群とサークル群の特徴の差異についてのみでは説明することが不可能であると考えられる。この点についてはさらなる調査が必要であろう。

4．上位者に対する普段の態度や働きかけに関連する諸要因

各活動群間での行動尺度得点の有意差はほとんど見られなかったため、上位者に対する普段の態度や働きかけに関連する他の要因を探るべく、行動尺度と関連をもつと予想される変数と、行動尺度との関連について検討した。

集団特性・活動への取り組みの姿勢に関する項目と、行動尺度との相関分析の結果、サークル集団・アルバイト集団ともに、アフターの有無の得点とアフターへの参加の得点が、親交行動と有意な正の相関を示した (Table 17, 18)。このことから、上位者への親交行動は、サークルのメインの活動やアルバイトの勤務中だけでなく、活動時間外の飲み会や食

事会などの機会があることで生起されやすくなると考えられる。また、そういった飲み会などに積極的に参加することで上位者との親密な関係性が築かれ、飲み会の場以外でも、上位者に対する親交行動が導き出されるようになる可能性も考えられる。逆に、普段から上位者と普段から親しくすることで、飲み会への参加動機が生起されるとも解釈できる。いずれにせよ、この結果から、上位者に対する態度や働きかけに影響する要因は、メインの活動や勤務以外の場にも存在するということが示されたといえる。

サークル集団に関しては、先輩との連携得点と親交行動との間に正の相関関係がみられ、先輩との連携が必要とされる活動内容であるほど、親交行動が生起されやすいことが分かった (Table17)。積極性については、サークル集団では積極性が高いほど礼儀行動と親交行動が高くなるのに対し (Table17)、アルバイト集団では、積極性と礼儀・親交行動とは有意な相関は見られなかった (Table18)。この結果は、サークル活動に積極的に参加することと、アルバイトを積極的に行うことの意味の違いを示唆するものであると考える。例えば、サークル活動に積極的に参加するという場合に、先輩とも積極的に関わり、協同して活動を展開していこうとすることが考えられる。これは、「活動を楽しむため」「友人を得るため」といった項目が、サークル集団所属の目的として重要度が高く評価されているということからも推測される (Figure6,7)。つまり、サークル活動自体を楽しむためには、先輩と積極的な関わりをもち、その際に礼儀的なふるまいをすることが、ある程度必要であるということが考えられるのである。一方、アルバイトを積極的に行うという場合では、必ずしも上司との積極的な関わりを必要とせず、自分の仕事を効率よく行いさえすればよいということが考えられるということである。これには、アルバイト勤務の目的として「趣味などの出費に充てるため」「貯金するため」などの、勤務自体ではなく、勤務によって得る収入についての重要度が高く評価されていること (Figure8,9) が関係していると思われる。

以上のように、積極性については、サークル集団とアルバイト集団で行動尺度との関連に差がみられる結果となった。ただし、役割の重要度については、サークル集団とアルバイト集団でともに親交行動と有意な正の相関を示している。サークルにしてもアルバイトにしても、集団内で重要な役割を担っていると認知している場合に、その役割を遂行していく上で、上位者と積極的に関わるが必要になってくるということであろう。

集団特性・取り組みの姿勢と行動尺度との相関分析の結果において、各活動群による違いがみられた (Table17-20)。サークル群において積極性、役割の重要度、同期との連携、

先輩との連携と礼儀行動との間に正の相関が有意であった (Table17)。これらの結果は、サークル群では、サークル・バイト群と比べて、クラブ・部活動系の団体に所属している者が多いことに関連するものであると考えられる。すなわち、クラブ・部活動系の団体は、サークル系の団体と比較すると、概して、先輩に対する礼儀正しい行動・形式的な礼儀を求める雰囲気があると考えられることから、そのようなクラブ・部活動系の団体の性質を反映した結果であると推測される。また、サークル群の活動の頻度は、サークル・バイト群よりも比較的高いということも、積極性と正の相関が見られたこととの要因の一つと考えられよう。

積極性については、サークル・バイト群においても礼儀行動と正の相関関係を示したが ($r = .29, p < .01$) (Table15), 相関係数の値はサークル群の方が高くなっている ($r = .44, p < .01$)。この結果は、サークル・バイト群が多く参加しているサークル系の集団において、先輩に対する礼儀正しい行動・形式的な礼儀が、積極的に活動に参加する上で必ずしも求められるわけではないということを示唆しているだろう。

また、積極責任 H・L 群による行動下位尺度得点の平均の差について検討するために、積極責任 H・L 群を独立変数、各下位尺度を従属変数とした t 検定を行った。その結果、サークル集団の親交行動と礼儀行動において、サークル積極責任 H 群が有意に高い結果となった。アルバイトでは、親交行動についてアルバイト積極責任 H 群の方が高い値を取っているが、その差は有意傾向にとどまった。集団の活動参加に積極的かどうか、集団内で責任ある役割を担っているかどうかは、サークル集団における上位者との関わりにおいて特に関連があるようである。

5. 仮説 3 の検証—行動尺度と葛藤方略スタイル尺度との関連

サークル葛藤場面においては、「統合スタイル」「回避スタイル」「強制スタイル」「譲歩スタイル」「相互妥協スタイル」の 5 つの方略スタイルが存在することが示されたのに対し、アルバイト葛藤場面においては「相互妥協スタイル」を除いた「統合スタイル」「回避スタイル」「強制スタイル」「譲歩スタイル」の 4 つの方略スタイルに分類された。

集団内の上位者に対する普段の態度や働きかけの特徴と、葛藤時に選択する解決方略との関連を明らかにするため、行動尺度と葛藤方略スタイル尺度の相関分析と重回帰分析を行った。重回帰分析については、各行動下位尺度を独立変数、葛藤方略スタイル下位尺度を従属変数として、階層的重回帰分析を行った。各活動群による対先輩 (上司) 行動の差

はほとんど見られなかったため、以下では、サークル集団とアルバイト集団の両方に所属するサークル・バイト群の分析結果について検討する（Table25,26, Figure10,11）。

分析の結果、サークル集団とアルバイト集団とに共通して、衝突回避行動と回避スタイル、譲歩スタイルの2つの方略スタイルとの間に正の相関関係がみられた。また、重回帰分析によって、衝突回避行動から回避スタイルと譲歩スタイルへの正の影響が、サークル・アルバイトの両方で確認された。普段から葛藤を起こすまいとして行動するのが衝突回避行動であるから、いざ葛藤が生じた場合に、その問題に直面するのを避けようとしたり、上位者の意見に合わせようという方略スタイルを取るという傾向は容易に推測できる。

これも両集団で共通の傾向として、礼儀行動と強制スタイルの間には負の相関関係がみられた。また、重回帰分析においては、アルバイト集団でのみ、礼儀行動から強制スタイルへの負の影響がみられた。これらの結果から、普段、先輩や上司を立てるなどの礼儀的な行動をとる者が、葛藤時に自分の意見を押し通そうとするような方略スタイルをとりにくいということが考えられる。さらに、アルバイトでは、礼儀行動をよく取るほど、強制スタイルのような自分の意見を強く主張する葛藤方略スタイルは抑制されることが示唆された。

逆に、アルバイト集団ではみられず、サークル集団でのみみられた傾向としては、礼儀行動と統合スタイルが正の相関を示したことがあげられる。重回帰分析の結果からも、サークル集団における礼儀行動が、統合スタイルに正の影響を与えていることが示された。統合スタイルは、相手の意向だけでなく自分の主張も取り入れて問題を解決しようとする方略であることから、先輩を立てることを志向する礼儀行動との間でのみ、有意な正の関連性を示したことは興味深い結果である。ちなみに、礼儀行動は、自分の意見を抑制して相手の意見を取り入れる譲歩スタイルとの関連性はみられなかった。

これに対しアルバイト集団では、礼儀行動は回避スタイルに正の影響を与えているという結果が示された。回避スタイルは問題に対する直接的な行動を避けようとする、最も消極的な方略スタイルであり、一時的には葛藤状態に有効である場合もあるが、問題の本質的な解決にはつながりにくい（大淵,2005）。この回避スタイルに正の影響を与えている礼儀行動は、他の行動下位尺度に比べて、上位者に対して多く取られる行動であることが、本研究の結果で示されている。このことから、上位者との間の葛藤が解決されにくいという特性が、アルバイト集団にあるということが推測される。しかしながら、回避スタイルを使用することによって、集団内の和を保つことや、まわりの人から私の強い人間だと思

われずに済むといった効果が得られたことが、大淵・渥美（2002）によって明らかにされている。礼儀行動も、自分を主張しすぎることなく相手を立てて、集団の和を保つことなどを目的として行う行動であることから、アルバイト集団においては、問題そのものの解決よりも、上司との間の不快な状況を避けて集団内の和を保つことなどを志向して、葛藤方略スタイルを選択していると考えられる。

以上より、上位者に対する行動と、葛藤時に選択する解決方略とに関連がみられたことから、仮説3は支持された。

6．全体的考察

本研究における3つの目的を軸に、全体的考察を行う。

第一に、サークルやアルバイト集団の上位者に対して、大学生が普段どのような行動をとるか、どのような葛藤方略を選択するのかという点について以下に記す。

本研究の対象となった大学生において、集団の上位者に対して礼儀行動を取りやすい。一方で、自分が犠牲となってまで上位者のために尽くすような服従行動は、あまり取らない傾向にあることが明らかになった。また、アルバイト集団よりもサークル集団の方が、「先輩と個人的に遊びに行く」「先輩のような考え方をしたい」といった親交行動や参照行動が生起されやすいということが示された。

葛藤方略の選択については、上位者に対する行動との関連性から検討したところ、普段から葛藤を起こすまいとして行動する衝突回避行動が、葛藤時には回避スタイルや譲歩スタイルなどの、自己志向性の低い解決方略を選択する一要因となっていることが示唆された。さらに、社会的に望ましい行動である礼儀行動が、サークル集団において、問題解決に有効であるとされる統合スタイルに正の影響を与えていた。また、同じく礼儀行動が、アルバイト集団においては、根本的な問題解決につながりにくい回避スタイルに正の影響を示した。このことから、集団の特性の違いや、その違いによって生じると考えられるサークル葛藤場面とアルバイト葛藤場面に対する解決目標の違い、すなわち葛藤を起こさないことを第一の目標とするか、あるいは問題から逃げずに解決することを第一の目標とするかによって、選択される解決方略スタイルが異なるという可能性が示唆された。

第二に、集団の特性や活動への取り組みの姿勢の違いが、集団の上位者に対する普段の態度や働きかけ方と関連があるかどうかという点について以下に記す。

まず、サークルのメインの活動やアルバイトの勤務中だけでなく、活動時間外の飲み会

や食事会などの機会があることで、上位者への親交行動が生起されやすくなることが考えられた。このことから、メインの活動や勤務以外の場において、上位者に対する態度や働きかけに影響する重要な要因が存在する可能性があることが示唆された。

また、サークル活動において積極性が高いほど礼儀行動と親交行動を取りやすいという結果から、積極的な姿勢で活動や臨んでいるかどうか、上位者に対する行動の一部に影響を与えていることが示された。アルバイトでは、積極性が高いほど礼儀行動と親交行動を取りやすいという傾向が見られなかったが、このようなサークルとアルバイトでの違いは、両者の活動や勤務に対する目的意識が関わっていることが考えられた。

第三に、課外活動に複数所属し活動している経験が、集団での普段の行動や葛藤方略の選択と関連があるかということについてであるが、この点に関しては、複数所属しているかどうかというだけではなく、集団の特性や取り組みの姿勢、目的意識などが相互に影響し合うことで、行動や葛藤方略の選択に影響を与えていることが、本研究の結果から考えられた。

7. 今後の課題

本研究では、サークル集団の先輩とアルバイト集団の上司を、各集団における上位者と定義し、サークル集団における上位者とアルバイト集団における上位者とで比較検討を行った。しかし、厳密には先輩と上司との間で大幅な年齢差や親密度の差などがあると考えられる。よって、違う集団の上位者で比較するためには、それぞれの集団における上位者との親密度や地位の高さなどを、より詳細に設定する必要があるだろう。

また、葛藤状況のシナリオについて、本研究では状況の統制を図るためにサークル集団とアルバイト集団で一つずつ設定をしたが、その内容の捉え方に個人差があったことは否定できない。そのために、解決に対する意欲などに個人差が生じ、それが葛藤方略スタイルの選択に対して影響を及ぼした可能性も考えられる。したがって、葛藤状況の深刻性や葛藤による利害関係などの条件について、さらなる検討の余地があるだろう。そして、葛藤方略スタイルを選択する際に、どのような目標を志向してその葛藤方略スタイルを選択したかも検討するべきであった。なぜなら、そうすることによって、その人にとって真に有効な方略スタイルを選択できているかということを推測できる可能性が考えられるからである。

【引用文献】

- 新井洋輔 2004 サークル集団における対先輩行動：集団フォーマル性の概念を中心に
社会心理学研究，20（1），35-47.
- 新井洋輔・松井豊 2003 大学生の部活動・サークル集団に関する研究動向 筑波大学心
理学研究，26，95-105.
- 大坊郁夫 2003 社会的スキル・トレーニングの方法序説—適切な対人関係の構築— 対
人社会心理学研究，3，1-8.
- 大坊郁夫・奥田秀宇 1996 親密な対人関係の科学 誠信書房，pp.150-179.
- 藤森立男 1989 日常生活にみるストレスとしての対人葛藤の解決過程に関する研究
社会心理学研究，4（2），108-116
- 福島治・大淵憲一 1997 紛争解決の方略 大淵憲一（編） 紛争解決の社会心理学：現
代応用社会心理学講座3 ナカニシヤ出版，pp.32-58
- 株式会社インテリジェンス（経営企画統括部 広報部） 2006 高校生・大学生アルバイ
ト実態調査2006 pp.1-17.
- 加藤司 2003 大学生の対人葛藤方略スタイルとパーソナリティ，精神的健康との関連性
について 社会心理学研究，18（2），78-88
- 小平英志・西田裕紀子 2004 大学生のアルバイト経験とその意味づけ 日本青年心理学
会大会発表論文集，12，30-31.
- 楠見孝・滝川智也 2002 大学生におけるアルバイトの意義：動機，選職，仕事態度の構
造 日本教育心理学会総会発表論文集，44，p.327
- 松井豊 1990 友人関係の機能 斎藤耕二・菊池章夫（編著） 社会化の心理学ハンドブ
ック—人間形成と社会と文化— 川島書店，pp.283-296.
- 宮下一博 1995 青年期の同年代関係 落合良行・楠見孝（編） 講座生涯発達心理学4
自己への問い直し—青年期— 金子書房，pp.155-184.
- 内閣府政策統括官（総合企画担当）（編） 2004 青少年の育成を考える—青少年の育成を
めぐる議論と青少年の育成に関する有識者懇談会報告書— ぎょうせい，p.143.
- 大淵憲一 1997
- 大淵憲一 2003 対人葛藤の解決スキル 教育と医学（特集 社会的スキルを育てる）
慶應義塾大学出版，51（10,164）pp.923-931

- 大淵憲一 2005 対人葛藤における消極的解決方略：新しい対人葛藤スタイル尺度の開発に向けて 東北大学文学部研究科研究年報 55, 92-78
- 大淵憲一・渥美恵美 2002 目標達成の観点から見た組織内葛藤解決方略の効果：特に葛藤回避の効果を巡って 東北大学文学研究科研究年報, 52, 102-89.
- Ohbuchi, K., & Kitanaka, T. 1991 Effectiveness of power strategies in interpersonal conflict among Japanese students. Journal of Social Psychology, 131,791-805
- 高井範子 2008 青年期における人間関係の悩みに関する検討 太成学院大学紀要, 10, 85-95.
- 田中勉 199 集団参加をめぐる意識と行動—大学生調査から— 法政大学教養部紀要,94, 67-77

【謝辞】

本論文の執筆にあたり、周囲のみなさまの多大なるお力添えをいただき、ここに無事、卒業論文を完成させることができました。この場を借りて、本論文に関わって頂いた皆様に、感謝の意を表します。

まず、質問紙調査の実施にあたり、松浦均先生、根津知佳子先生、鈴木英一郎先生には、貴重な授業時間を割いていただきまして、ありがとうございました。また、質問紙調査に協力してくださった学生の皆さんには、つたない文面にもかかわらず真剣に回答していただき、ありがとうございました。先生方や学生の方にねぎらいの言葉をかけていただいた時は、本当に嬉しい限りでした。

そして、学校教育講座 58 期の皆さんや教育学研究科の先輩方には、分析や文章構成に関して教わるが多く、また、気持ちの面でも支えていただき、とても感謝しています。特に、同研究室の阿辻優美さんと千代坂亜子さんには、中間発表で失敗して落ち込んでいた時や、思うように研究が進まない時に励ましの言葉を掛けてもらい、私にとって大きな心の支えとなりました。3 人で苦労を共にしながら卒業論文を書き上げた経験は、私の今後の人生における糧となることでしょう。そして、同研究室の 3 年生の皆さんには、先輩ながら教わることも多く、本論文に関して重要な意見もいただき感謝しています。

教育心理学講座の松浦均先生、中西良文先生、赤木和重先生には、中間発表の際や、個人的に伺った際にもアドバイス、ご指導を頂きありがとうございました。その際には疑問点が解消され、また、新たな視点を得ることができました。

最後になりましたが、指導教官の南学先生には、お忙しい中で非常にじっくりと指導をしていただき、本当にありがとうございました。感謝しても仕切れません。1 年間、先生に卒業論文の指導をしていただいたことを通して、研究することの面白さや楽しさ、努力することの大切さを学ぶことができました。本論文の執筆を通じて学んだことを、これからの学びにもつなげていきたいと思います。

平成 22 年 1 月 20 日

【付属資料】

質問紙

大学生の「先輩・上司」に対する意識調査

この調査は、大学生の「先輩」や「上司」に対する意識についてお聞きするものです。
この調査には正しい答えや望ましい答えといったものではありませんので、あなたの思ったとおり、率直に回答してください。
このアンケートの回答結果はすべて統計的に処理され、個人の回答が問題とされたり、他の人の目に触れたりするようなことは一切ありません。回答者の方に個人的なご迷惑をおかけすることは決してありませんので、お手数とは思いますが、ご協力お願いいたします。

なお、この調査に関してご意見や問題点がございましたら、下記までご連絡ください。

2009年11月
三重大学教育学部人間発達科学コース
河井 晴美 E-mail[206708@m.mie-u.ac.jp]

1) 性別 (男性 / 女性)

2) 年齢 [] 歳

3) 学年 (1年 / 2年 / 3年 / 4年以上)

*4) 現在、あなたは大学でサークルやクラブ、委員会などに所属していますか。 (はい / いいえ)
(2か月以内に辞めた場合は「はい」を選択してください。また、3か月以上活動を休んでいる場合は「いいえ」を選択してください。)

*5) 現在、あなたはアルバイトをしていますか。 (はい / いいえ)
(2か月以内に辞めた場合は「はい」を選択してください。また、3か月以上休んでいる場合は「いいえ」を選択してください。)

以下の説明をよく読んでから、次ページ以降の質問に回答してください。

【*4)と*5)、どちらも「はい」と回答した人】…全ページの質問に回答してください。

【*4)に「はい」、*5)に「いいえ」と回答した人】…2～4ページの質問に回答してください。

【*4)に「いいえ」、*5)に「はい」と回答した人】…5～7ページの質問に回答してください。

【*4)と*5)、どちらも「いいえ」と回答した人】…これ以降の質問には回答しないで、このまま提出してください。

現在、サークルやクラブ、委員会などの団体に所属している人は以下の質問に回答してください。
(アルバイトのみの人は5ページに進んでください。)

あなたがよく知っている、サークル(またはクラブ・委員会)の先輩を一人、思い浮かべてください。
(ただし、OB・OGは除く。)

- 1) あなたが思い浮かべた先輩は男性ですか、女性ですか。 (男性 / 女性)
- 2) あなたが思い浮かべた先輩は何年生ですか。 (2年 / 3年 / 4年以上)
- 3) その先輩に対するあなたの普段の行動についてお聞きます。
次の項目1～20について、あなたの普段の行動にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

	全 く 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	少 し 当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1 先輩と個人的に遊びに行ったりする	1	2	3	4	5
2 先輩のような指導力を身につけたい	1	2	3	4	5
3 先輩とは普段から親しくしている	1	2	3	4	5
4 先輩と意見が食い違ったら譲る	1	2	3	4	5
5 先輩の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す	1	2	3	4	5
6 先輩にはきちんとした態度で接する	1	2	3	4	5
7 先輩の意見には必ず同調する	1	2	3	4	5
8 先輩には失礼のないように接する	1	2	3	4	5
9 先輩に話しかけられたら必ず反応を返す	1	2	3	4	5
10 先輩には敬語を使う	1	2	3	4	5
11 先輩のような考え方をしたい	1	2	3	4	5
12 先輩の荷物を持つ	1	2	3	4	5
13 先輩に悪く思われないように本音と違うことを言う	1	2	3	4	5
14 先輩に個人的な相談にのってもらう	1	2	3	4	5
15 先輩の使い走りをする	1	2	3	4	5
16 どうふるまうか決めるとき、先輩がどうしていたかを考えることがある	1	2	3	4	5
17 先輩の仕事を先輩の代わりにする	1	2	3	4	5
18 先輩に誘われたら断らない	1	2	3	4	5
19 先輩と積極的に関わる	1	2	3	4	5
20 人と接するとき、先輩のように行動したい	1	2	3	4	5

- 4) 次の文章を読んで、後の質問に回答してください。

ある日、あなたとその先輩に、サークル(クラブ・委員会)で行うある企画について内容を考えてサークルの仲間に提案するという役割が与えられました。

企画の内容をまとめるため、あなたと先輩は一度会って話をしましたが、あなたと先輩の考えはまったく違っているということがわかりました。この日は時間がなかったので、後日、あなたと先輩はもう一度会って話をすることになりました。

* サークルへの提案の期限までは、十分に時間があります。

質問：後日先輩に会って話をする時、あなたはどのように行動しますか。次の項目1～20について、あなたの行動にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

	全 く 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	少 し 当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1 お互いの意見の間を取ろうとする	1	2	3	4	5
2 先輩の要求に従う	1	2	3	4	5
3 お互いの意見を水に流すよう主張する	1	2	3	4	5
4 先輩の目的に添うようにする	1	2	3	4	5
5 自分の意見を押し通すために、いろんなことをする	1	2	3	4	5
6 お互いの利益になるような決定をする	1	2	3	4	5
7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする	1	2	3	4	5
8 お互いの意見の相違に直面しないようにする	1	2	3	4	5
9 お互いの目的を支持する	1	2	3	4	5
10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する	1	2	3	4	5
11 できる限り口論にならないようにする	1	2	3	4	5
12 お互いの妥協点を探そうとする	1	2	3	4	5
13 自分にとって有利な結果を得ようとする	1	2	3	4	5
14 自分の立場を押し通そうとする	1	2	3	4	5
15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする	1	2	3	4	5
16 相手との衝突を避けようとする	1	2	3	4	5
17 先輩の望み通りにする	1	2	3	4	5
18 先輩の考えを認める	1	2	3	4	5
19 対立を防ごうとする	1	2	3	4	5
20 自分の意見を通そうとする	1	2	3	4	5

次の項目1～9について、あなた自身や、あなたの所属する団体にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

複数の団体に所属している場合は、前の質問で思い浮かべた先輩のいる団体についてお答えください。
項目6～9については、[]内に記入するか、当てはまる選択肢に○をつけてください。

全 く 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	少 し 当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1	2	3	4	5

1 わたしは、所属している団体の活動に、積極的にかかわっている。

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

2 わたしは、所属している団体の活動において、重要な役割を担っていると思う。

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

3 わたしの所属している団体では、同期のメンバーと連携しないと上手く活動が行えない。

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4 わたしの所属している団体では、先輩と連携しないと上手く活動が行えない。

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

5 わたしの所属している団体では、活動時間外に、先輩を含むグループで食事などに行くことがよくある。

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

6 わたしは、所属している団体の先輩も参加する飲み会などに、積極的に参加している。

7 団体のメンバーの人数 *およその人数でも結構です。[] 人

8 団体の活動日数

(週5日以上 / 週3～4日 / 週1～2日 / 月4日未満 / 不定期 / その他[])

9 団体の種類

(スポーツ系クラブ / 文化系クラブ / スポーツ系サークル / 文化系サークル / 委員会等)

*差支えなければ団体名をお書きください。[]

10 あなたがその団体に所属している目的は何ですか。

下記の選択肢ア～コの中から、あなたにとっての重要度が高い順に3つまで選択してください。

重要度 高[→ →]低

選択肢	(<table border="0"> <tr> <td>ア.健康維持や体力づくりのため</td> <td>イ.自分にとって有益な情報を得るため</td> </tr> <tr> <td>ウ.自分の視野を広げるため</td> <td>エ.面白い体験をするため</td> </tr> <tr> <td>オ.活動自体を楽しむため</td> <td>カ.就職に役立てるため</td> </tr> <tr> <td>キ.暇な時間をつぶすため</td> <td>ク.友人を得るため</td> </tr> </table>)	ア.健康維持や体力づくりのため	イ.自分にとって有益な情報を得るため	ウ.自分の視野を広げるため	エ.面白い体験をするため	オ.活動自体を楽しむため	カ.就職に役立てるため	キ.暇な時間をつぶすため	ク.友人を得るため
		ア.健康維持や体力づくりのため	イ.自分にとって有益な情報を得るため						
		ウ.自分の視野を広げるため	エ.面白い体験をするため						
オ.活動自体を楽しむため	カ.就職に役立てるため								
キ.暇な時間をつぶすため	ク.友人を得るため								

11 上記の質問で回答された団体以外で、現在、あなたは大学でいくつの団体に所属していますか。
ただし、3カ月以上活動に参加していない団体は除きます。

*ない場合は「0」と記入してください。[]団体

現在アルバイトをしている人は以下の質問に回答してください。
(サークルやクラブ、委員会のみの方は、アンケートはこれで終わりです。ご協力ありがとうございました。)

あなたがよく知っている、アルバイト先の上司を一人、思い浮かべてください。

- 1) あなたが思い浮かべた上司は男性ですか、女性ですか。 (男性 / 女性)
- 2) あなたが思い浮かべた上司の年齢を教えてください。 (20代 / 30代 / 40代以上 / 知らない)
- 3) その上司に対するあなたの普段の行動についてお聞きます。
次の項目1～20について、あなたの普段の行動にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

	全 く 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	少 し 当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1 上司と個人的に遊びに行ったりする	1	2	3	4	5
2 上司のような指導力を身につけたい	1	2	3	4	5
3 上司とは普段から親しくしている	1	2	3	4	5
4 上司と意見が食い違ったら譲る	1	2	3	4	5
5 上司の考えに本心では賛成していなくても、賛成を示す	1	2	3	4	5
6 上司にはきちんとした態度で接する	1	2	3	4	5
7 上司の意見には必ず同調する	1	2	3	4	5
8 上司には失礼のないように接する	1	2	3	4	5
9 上司に話しかけられたら必ず反応を返す	1	2	3	4	5
10 上司には敬語を使う	1	2	3	4	5
11 上司のような考え方をしたい	1	2	3	4	5
12 上司の荷物を持つ	1	2	3	4	5
13 上司に悪く思われないように本音と違うことを言う	1	2	3	4	5
14 上司に個人的な相談にのってもらう	1	2	3	4	5
15 上司の使い走りをする	1	2	3	4	5
16 どうふるまうか決めるとき、上司がどうしていたかを考えることがある	1	2	3	4	5
17 上司の仕事を上司の代わりにする	1	2	3	4	5
18 上司に誘われたら断らない	1	2	3	4	5
19 上司と積極的に関わる	1	2	3	4	5
20 人と接するとき、上司のように行動したい	1	2	3	4	5

- 4) 以下の文章を読んで、後の質問に回答してください。

ある日、あなたとその上司は、二人で同じ業務を行うことになりました。あなたは以前に、同僚とその業務を行ったことがありました。しかし、上司の業務の進め方と以前あなたが経験した進め方とはずいぶん違ってます。あなたは以前の進め方のほうがやりやすく感じ、上司は自分の進め方のほうがやりやすく感じています。この業務は、二人の進め方が同じでないと非常に効率が悪くなってしまいます。そのことは、あなたも上司も理解しています。
*この業務は、あなたと上司の決めた期限までに終わらせればよいことになっています。

質問：このような時、あなたはどのように行動しますか。次の項目1～20について、あなたの行動にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

	全 く 当 て は ま ら な い	あ ま り 当 て は ま ら な い	ど ち ら と も い え な い	少 し 当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1 お互いの意見の間を取ろうとする	1	2	3	4	5
2 上司の要求に従う	1	2	3	4	5
3 お互いの意見を水に流すよう主張する	1	2	3	4	5
4 上司の目的に添うようにする	1	2	3	4	5
5 自分の意見を押し通すために、いろんなことをする	1	2	3	4	5
6 お互いの利益になるような決定をする	1	2	3	4	5
7 お互いに満足するような結論を見つけ出そうとする	1	2	3	4	5
8 お互いの意見の相違に直面しないようにする	1	2	3	4	5
9 お互いの目的を支持する	1	2	3	4	5
10 最良の結果が得られるように、お互いの考えを理解する	1	2	3	4	5
11 できる限り口論にならないようにする	1	2	3	4	5
12 お互いの妥協点を探そうとする	1	2	3	4	5
13 自分にとって有利な結果を得ようとする	1	2	3	4	5
14 自分の立場を押し通そうとする	1	2	3	4	5
15 お互いの意見の歩み寄ったところで、取り決めようとする	1	2	3	4	5
16 相手との衝突を避けようとする	1	2	3	4	5
17 上司の望み通りにする	1	2	3	4	5
18 上司の考えを認める	1	2	3	4	5
19 対立を防ごうとする	1	2	3	4	5
20 自分の意見を通そうとする	1	2	3	4	5

次の項目1～9について、あなた自身や、あなたのアルバイト先にどれくらい当てはまるか、「非常に当てはまる」～「まったく当てはまらない」のうち1つに○をつけてください。

複数のアルバイトをしている場合は、前の質問で思い浮かべた上司のいるアルバイト先についてお答えください。
項目6～9については、[]内に記入するか、当てはまる選択肢に○をつけてください。

	全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらともいえない	少し当てはまる	非常に当てはまる
1 わたしは、アルバイト先の業務に、積極的にかかわっている。	1	2	3	4	5
2 わたしは、アルバイト先の業務において、重要な役割を担っていると思う。	1	2	3	4	5
3 わたしのアルバイト先では、同僚と連携しないと上手く業務が行えない。	1	2	3	4	5
4 わたしのアルバイト先では、上司と連携しないと上手く業務が行えない。	1	2	3	4	5
5 わたしのアルバイト先では、勤務時間外に、上司を含むグループで食事などに行くことがよくある。	1	2	3	4	5
6 わたしは、アルバイト先の上司も参加する飲み会などに、積極的に参加している。	1	2	3	4	5

7 アルバイト先(同じセクション・部署)で働いている人の数 *おおよその人数でも結構です。[] 人

8 アルバイトの勤務日数

(週5日以上 / 週3～4日 / 週1～2日 / 月4日未満 / 不定期 / その他[])

9 アルバイトの職種

(接客・ウェ이터 / 販売・レジ / 塾・家庭教師 / 事務・受付
/ 調理 / 製造・作業 / 配達 / その他[])

10 あなたがそのアルバイトをする目的は何ですか。

下記の選択肢ア～コの中から、あなたにとっての重要度が高い順に3つまで選択してください。

	重要度 高	→	→	低
選択肢	ア. 趣味などの出費に充てるため エ. 生活費や学費に充てるため キ. 興味のある仕事を体験するため ケ. 暇な時間をつぶすため	イ. 交際費に充てるため オ. 自分の視野を広げるため ク. 就職に役立てるため コ. 面白い体験をするため	ウ. 貯金をするため カ. 友人を得るため	

11 上記の質問で回答されたアルバイト先以外で、現在、あなたはいくつのアルバイトをしていますか。
ただし、3カ月以上勤務していないアルバイト先は除きます。

*ない場合は「0」と記入してください。[] 団体

お疲れ様でした。アンケートは以上です。
ご協力ありがとうございました。