

# 大学生サークル集団への入団理由と 組織構造との関連<sup>1</sup>

立教大学キャリアセンター 高田 治樹<sup>2</sup>

## Examining the relation between the reasons students join university clubs and the organization structure of clubs

Haruki Takada (Rikkyo University Career Center)

This study investigated the relation between the reasons undergraduates join university clubs and the club's organization structure. Participants were 331 university freshmen who belonged to club activities. The result revealed the following: First, entry reasons comprised "activity orientation," "member orientation," and "looseness orientation." Second, the organizational structure of clubs had four Latent Rank Structure that were unestablished organization stage, established organization stage, increasing members stage, and increasing activity frequency stage. Third, the students who had looseness orientation joined the low Latent Rank clubs, while the students who displayed activity orientation joined the high Latent Rank Clubs. Therefore, students select those clubs where they feel that there is a possibility to fit in and deliver on the club's demands.

**Key words:** University club activities, entry reasons, organizational structure, Latent Rank Theory, Person-Organization Fit.

本論文では、大学生のサークル集団への入団理由の構造ならびに、組織特性によるサークル集団の類型を探索し、サークル集団への入団理由とサークル集団の類型との関連を検討することを目的とする。なお、本研究では、新井（2004）や中溝（1998）を参考に、サークル集団を「大学生活における長期的かつ非営利的な正課外活動を目的として、大学生が主たる構成員として自主的に運営ならびに活動をする集団」と定義する。

### サークル集団研究の意義

多くの大学生が大学に入学すると、部活やサークルなどの正課外活動集団であるサークル集団に入団する。大学生サークル集団は、大学生の人間関係の拡充や、趣味活動の充実など、大学生活を充実させるために重要な課外活動集団と捉えられている（高田, 2014）。

一方で、サークル集団を運営する学生は、サークル集団に入団する学生が少ないことを問題視している（横山, 2011）。サークル集団の所属人数が少なくなることは、組織存続の危機である（黒川, 2014）。また、所属人数が増えることで、活動の幅が広がり、より活発な活動に繋がると考えられる。そのため、新入生の獲得は、サークル集団を運営する学生にとって、組織存続・発展に関わる重要な課題となると推察される。つまり、新入生がサークル集団を選択する過程を明らかにす

<sup>1</sup> 本研究は、平成26年度に筑波大学大学院人間総合科学研究科に提出した博士論文の一部を修正したものである。本研究のデータの一部は日本心理学会第77回大会において報告されている。

<sup>2</sup> 本論文の作成にあたり、ご指導頂いた松井 豊 教授（筑波大学）に感謝の意を表す。

ることで、サークル集団を運営する学生にとって、充実した運営を促す重要な知見が得られると考えられる。

### Person-Organization Fit と組織選択

組織心理学領域において、組織選択は Person-Organization Fit の概念が用いられてきた。Person-Organization Fit (個人—組織適合; 以下、POFit) とは、「個人と組織全体との互惠性」と定義される (Kristof, 1996)。POFit は、個人と組織が適合している程度を表し、入社後の職務態度を促す重要な概念であることから、多くの研究者の関心を集め、多くの研究が蓄積されてきた (竹内, 2009)。

また、POFit は、職務中の態度だけではなく、職業選択 (Job Choices) や採用過程 (Recruitment Process) において、組織参入を促す重要な要因としても捉えられている。POFit と組織参入との関連に関しては、POFit の下位側面である、「組織と個人の価値一致」(value congruence; Burnett, Vaughan, & Moddy, 1997; Cable & Judge, 1996, 1997; Pfieffermann, Wagner, & Libkuman, 2010) や、「欲求—構造適合」(needs-structure fit; Cable & Judge, 1994; Turban & Keon, 1993) が扱われている。

まず、組織と個人の価値一致と組織参入に関する研究では、組織参入前の組織と個人の価値一致が組織への参入意図や実際の参入を促すことが明らかにされている (Cable & Judge, 1997; Burnett et al., 1997)。また、Pfieffermann et al. (2010) は、入社前の女性社員を対象に調査を実施し、組織参入前の組織と個人の価値一致が組織に対する魅力を高めることを明らかにしている。

次に、欲求—組織構造と組織参入に関する研究として、Turban & Keon (1993) は、大学生を対象に、性格特性と組織体制との関連を検討した。その結果、自尊心が低い学生は、自尊心が高い学生よりも、分権的組織や企業規模が大きい組織に魅力を感じ、達成動機が高い学生は、達成動機が低い学生よりも成果主義的報酬制度の組織や、企業規模

が大規模の組織を好むことを明らかにした。また、Cable & Judge (1994) は、求職者を対象に、企業の給与体系と性格特性との関連を検討した。その結果、自尊心が高い人や集団主義傾向が低いほど、個別払いの給与体系を好み、リスク回避特性が高い人ほど固定給を好み、実利主義の人ほど高い給与体系の会社を好むことを明らかにした。

以上のように、組織参入前の組織選択においては、個人と組織の適合である POFit が重要な要因であることが明らかにされている。POFit の理論に基づけば、大学生がサークル集団を選択する際にも、大学生は個人側の要因と組織側の要因との適合を考慮すると想定される。しかし、サークル集団選択場面において、大学生がサークル集団に求める個人側の要因とサークル集団の組織構造との関連は検討されていない。そのため、本研究では、POFit の概念を援用して、個人側の要因と組織側の要因との関連を検討し、大学生のサークル集団選択を明らかにする。

なお、本研究では、サークル集団における POFit の個人側の要因として、入団理由に焦点を当てる。入団理由は、学生がサークル集団に求めるものである。POFit の理論に基づけば、学生は組織参入前に入団理由が満たされるかどうかを考慮し、サークル集団を選択すると想定される。したがって、入団理由は組織選択時に重要な個人側の要因と捉えられる。そのため、本研究では、サークル集団への入団理由を個人側の要因として取り上げる。

### 個人側の要因としてのサークル集団への入団理由

大学生サークル集団への入団理由については、多くの実態調査が実施され、大学生が様々な理由からサークル集団に入団することが明らかにされている (江刺, 1993; 川端, 1998; 栗原, 1989; 宮城, 1986; 田中, 1989)。実態調査に基づき、大学生がサークル集団に入団する理由をまとめると、入団する理由は二つにまとめられる。

第一の理由は、サークル集団の活動を求めて入団する活動志向理由である。たとえば、「活動を

楽しみたい」や「新しいことを始めたい」などである。大学のサークル集団の活動は、高校の部活動よりも幅広く、多種多様である。したがって、大学生は、高校時代に経験していた活動を継続するだけでなく、大学で新たな活動に参加したいと考えてサークル集団に入団すると考えられる。

第二の理由は、人間関係を求めて入団する成員志向理由である。たとえば、「大学での人間関係を広げたい」や「大学での居場所が欲しい」などの項目が挙げられる。大学では、高校とは科目履修の制度が異なるため、常に同じ人々と講義が同じになることが少ない。そのため、友人関係を形成することが困難であり、学生は新たな友人関係を求めてサークル集団に入団すると考えられる。

上記の二つの入団理由は、集団参加動機を検討した橋爪・高木（1995）においても、活動志向理由と成員志向理由として導出されている。また、集団での魅力を表す集団凝集性（Mullen & Copper, 1994）や、PM理論（三隅, 2001）でも、課題に関する側面と成員に関する側面が導出されている。つまり、サークル集団に所属しようとする集団成員にとって、活動や課題に関する側面と成員に関する側面は重要な側面と考えられる。

一方で、サークル集団に入団しない理由についての調査も実施されている（江刺, 1993; 不動, 2004; 平野, 1993; 川端, 1998）。サークル集団に入団しない理由では、サークル活動に参加することによる時間的な拘束や金銭的な負担などの、サークル集団における負担感に関する理由が主に挙げられていた。不動（2004）は、部活動に所属する学生の参加率が、サークルに所属する学生の参加率よりも、減少していることを明らかにし、近年、負担感の強い部活に参加する学生が減少したと考察している。サークル集団での「負担感の高さ」からサークル集団に参加しない学生もいることが明らかとなっていることから（江刺, 1993; 不動, 2004; 平野 1993; 川端, 1998;），学生の中には、サークル集団での「負担感の低さ」からサークル集団に入団しようとする学生もいると想定される。つまり、学生はサークル集団の緩さを求める「緩さ

志向理由」によっても、サークル集団に入団すると想定される。

以上をまとめると、サークル集団への入団理由は、活動志向理由、成員志向理由に、緩さ志向理由を加えた三つの理由に分類されると推測される。しかし、サークル集団への入団理由では、活動志向理由や成員志向理由に焦点を当てた研究はあるが（橋爪・高木, 1995）、緩さ志向理由のようにサークル集団に特有と考えられる理由に着目した研究は見当たらない。そのため、サークル集団に特有の入団理由を加えたうえで、サークル集団への入団理由の構造する必要がある。

### 組織側の要因としてのサークル集団の組織構造

先述のように、POFitの理論に基づくと、大学生は上記のサークル集団への入団理由を満たす可能性が高いサークル集団を選択すると考えられる。しかし、大学生サークル集団は非常に多様であり、学生が入団理由を満たすと考える組織の基準も多様であると考えられる。そのため、サークル集団の入団理由とサークル集団選択との関連を検討するうえで、サークル集団の組織構造について概観する必要がある。以下では、入団理由を満たす基準となるサークル集団の組織構造について議論する。

**サークル集団の組織構造の特徴** サークル集団は、「大学生の自主的な意思に基づいて結成され、主たる構成員が大学生であり、加入も運営も大学生の自発的意思決定に基づく集団」と定義される（新井・松井, 2003; 中溝, 1998）。サークル集団は、企業組織と比較すると、(a) 構成員同士の地位関係が不明確であり（新井・松井, 2003）、(b) 組織から離脱することのコストが低く（尾関・吉田, 2007）、(c) 所属期間が最長4年で短い、(d) 入団を希望する集団に入団しやすい、という特徴を有している。また、サークル集団は、サークル、部活動、クラブ、同好会、愛好会など多様な名称が混在し（新井・松井, 2003）、集団ごとに組織の活動目標が多様であり（三隅, 2001）、組織の性質にばらつきが大きい（新井・松井, 2003）。

以上のように、大学生サークル集団は、企業組織とは異なる性質を持ち、多様性が高い集団である。そのため、大学生サークル集団を対象とした研究では、サークル集団を質的に分類した立場とサークル集団の量的な組織特性の相違に焦点を当てた立場から検討されてきた。

**サークル集団の質的分類** 大学生サークル集団を質的に分類した立場では、サークル集団が活動系統と集団種類という二つの観点で分類されてきた。第一の活動系統の分類では、サークル集団は体育会系部活動と文化系部活動に分類される(平井・木内・中村・浦井, 2012; 高田, 2014)。体育会系部活動とは、蹴球部や野球部、陸上部など活動内容が運動に関わる部活動である。また、競技内容によって、体育会系部活動は個人競技と集団競技に細分化される(上條・湯川, 2013)。一方、文化系部活動は体育会系部活動以外の部活動を指す場合が多い。ただし、大学によっては、児童福祉ボランティアや社会ボランティアなどのボランティアサークルは、文化系部活動から独立した福祉系団体として扱われることもある。上記のように、サークル集団の活動系統は体育会系部活動と文化系部活動に分類されるが、角谷・無藤(2001)は、高校での部活動の関わりと個人の適応を検討する際に、部活動を物理的にカテゴリ化して統計的に処理することは不可能であることに加え、運動部と文化部を比較することの意義が少ないことを指摘している。

第二の集団種類の分類では、サークル集団は部活やサークルに大別される。大学にはクラブ、部活、サークル、同好会など様々な呼称のサークル集団が存在する(新井・松井, 2003)が、クラブとサークルでは、クラブの方がサークルより組織化されているイメージを有しているため(中溝, 1998)、クラブとサークルは明確に区別されて検討されてきた(綾部, 1988; 迫・荒井, 2002)。たとえば、迫・荒井(2002)では、課外活動集団の形態によって、学生の参加頻度が異なることを明らかにしている。高木(2007)は、部活とサークルで、サークル集団への帰属意識が大学生活満足

感に及ぼす影響が異なることを明らかにしている。一方で、高田(2014)では、部活と部活以外のサークル集団によって、態度の組み合わせが異なる学生の割合に差がみられなかった。

以上のように、サークル集団を質的に分類した研究では、集団系統と集団種類の2つに分類され、それぞれのサークル集団で大学生の活動状況が異なっていることが明らかにされている。

**サークル集団の量的組織特性** 大学生サークル集団を質的に分類する立場がある一方で、サークル集団の量的組織特性の相違に着目した検討もなされている。新井・松井(2003)は、サークル集団が、インフォーマル集団とフォーマル集団の双方の性質を併せ持つ「セミフォーマル集団」であると指摘しており、サークル集団のフォーマル性を測定する集団フォーマル性尺度が作成されている(新井, 2004)。尾関・吉田(2007)は、企業組織の組織特性の一つである組織風土をサークル集団において測定する尺度を作成し、管理性と開放性の2因子を導出している。黒川(2014)は、学生がサークル集団の活動に参加するために重要なサークル集団の評価指標として、「活動の魅力」、「活動の適切さ」「対人関係の円滑さ」を挙げている。また、集団凝集性(Mullen & Copper, 1994)も、サークル集団に適用されており、課題凝集性と成員凝集性の2因子が導出されている(阿江, 1985; 橋本・唐沢・磯崎, 2010)。

サークル集団の組織特性である集団フォーマル性(新井, 2004)や組織風土(尾関・吉田, 2007)、集団凝集性(阿江, 1985; 橋本他, 2010)は、対先輩行動(新井, 2004)、組織コミットメントや集団への態度などのサークル集団への関わり(橋本他, 2010; 高田, 2014)、サークル集団内の迷惑行為(尾関・吉田, 2007)、過剰適応(尾関・飯田・鈴木・中野, 2009)などとの関連が明らかにされている。

上記で概観したように、サークル集団の組織構造は、集団系統や集団系統などの質的分類に焦点を当てた立場と量的組織特性に焦点を当てた立場それぞれで検討されている。しかし、部活とサー

クルは質的に異なると指摘されているが(綾部, 1988), それぞれの組織の特徴が明らかにされていないため, なぜ部活とサークルで大学生の活動状況が異なるかは明らかにされていない。そのため, サークル集団の質的分類と量的特性の関連を明らかにする必要がある。

また, 量的組織特性の立場では, サークル集団のどれか一つの組織特性のみに着目しており, それぞれの組織特性の組み合わせが考慮されづらいと考えられる。したがって, サークル集団の実態をより把握しやすくするためにも量的組織特性を検討する際には, 複数の組織特性を包括した新たな類型を導出する必要がある。

## 目 的

以上の議論を踏まえて, 本研究では大学生のサークル集団選択を明らかにするために, POFit の概念を援用し, 個人側の要因であるサークル集団への入団理由と組織側の要因であるサークル集団の組織構造との関連を検討することとした。

検討に際し, 本研究では以下の三つの目的を持って調査を実施する。第一には, 大学生のサークル集団への入団理由の構造を検討する。第二には, サークル集団の組織構造を明らかにするために, 量的組織特性に基づきサークル集団のパターンを新たに分類し, サークル集団の質的分類との関連を検討する。第三に, サークル集団への入団理由とサークル集団の組織構造との関連を検討する。

## 方 法

### 調査時期・調査対象者

2012年5月に国立A大学と私立B大学, C大学, D大学, E大学の大学生436名を対象に調査を実施した。ただし, 本論文では, 回顧バイアスによる回答の歪みを最小限に留めるために, 入団理由を想起しやすいと考えられる入団して間もない大学一年生のみを対象とし, 明らかな無効回答を除

外した331名(男性124名, 女性202名, 不明5名; 平均年齢18.3歳( $SD=0.50$ ))を分析対象とした。

### 調査時期・手続き

2012年5月に大学の講義で, 個別自記入方式の質問紙調査を一斉配布・一斉回収方式で実施した。質問紙調査の表紙では, 個人が特定されないこと, 回答を拒否しても, 不利益にならないことを明記し, 口頭でも説明を行った。

### 調査項目

質問紙は以下の六つの項目により構成された。

1. フェイスシートでは, 性別, 年齢, 学年, 大学名について回答を求めた。
2. サークル集団の集団形態では, サークルと部活の2カテゴリにより構成される集団種類と, 文化系, 体育会系, 福祉系, 芸術系の4カテゴリにより構成される集団系統との組み合わせにより作成された8カテゴリに, その他を加えた9カテゴリより選択するように求めた。
3. サークル集団の名称と活動内容は, 自由記述により回答を求めた。
4. 活動頻度は, 「1. 月に1, 2日以下」, 「2. 週1, 2日」, 「3. 週3, 4日」, 「4. 週5日以上」より選択するように求めた。
5. 所属人数は, 具体的な人数を記入するように求めた。
6. サークル集団への入団理由について多選択肢により回答を求めた。先行研究より想定される「成員志向理由」, 「活動志向理由」, 「緩さ志向理由」の3側面について, それぞれ4項目を作成した。項目は, 予備調査として実施した半構造化面接調査ならびに先行研究の質問項目によって収集され, 心理学を専門とする教員ならびに筆者を含む大学院生2名の協議により生成された。質問紙では, 「その集団において, 自分がどのような理由で入団したかについて, 1(あてはまる)か2(あてはまらない)を選んでください」と教示し, 「0. あてはまらない」と「1. あてはまる」の2件法により回答を求めた。

7. サークル集団の組織風土を測定するために、尾関・吉田（2007）による組織風土尺度を用いた。尺度は「管理性」と「開放性」の2下位側面により構成され、「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の5件法により回答を求めた。
8. サークル集団がフォーマル集団に当てはまる程度を測定するために、新井（2004）による集団フォーマル性尺度を用いた。尺度は一次元であり、組織風土尺度と同じ選択肢の5件法により回答を求めた。

## 結 果

### サークル集団への入団理由の分類

まず、サークル集団への入団理由の選択率を算出した（Table 1）。その結果、選択率が高い入団理由は、「その集団の活動が面白そうだったから」が94.7%、「その集団で自分がやりたいことができそうだったから」が93.7%であり、多くの学生が活動に関わる理由によってサークル集団に入団していた。一方、選択率が低い入団理由は「他のやりたいことの邪魔にならなそうだったから」が42.3%、「その集団に時間を縛られなさそうだったから」が43.5%であり、およそ半数の学生が緩さに関わる理由によって入団していた。

次に、サークル集団への入団理由を分類するために、入団理由の各項目に対して「あてはまらない」と回答した人を1、「あてはまる」と回答した人を2として数値変換し、数量化理論Ⅲ類を実施した。数量化理論Ⅲ類の結果をFigure 1に示す。Figure 1のカテゴリの布置により、入団理由は以下の三つに分類されると解釈された。

第一の入団理由は、第二象限に近接して布置しており、「その集団で気楽に活動ができそうだったから」、「その集団の活動が厳しくなさそうだったから」など、緩さ志向理由を想定して作成した項目がまとまっていた。そのため、第二象限に近接して布置する入団理由を「緩さ志向理由」と命名した。

第二の入団理由は、第三象限に近接して布置しており、「大学での人間関係を広げたかったから」や「その集団の人たちと仲良くなれそうだったから」など、成員志向理由を想定して作成した項目がまとまっていた。そのため、第三象限に近接して布置する入団理由を「成員志向理由」と命名した。

第三の入団理由は、第三象限と第四象限の中間に近接して布置しており、「その集団の活動が面白そうだったから」や「その集団で自分がやりたいことができそうだったから」など、活動志向理

Table 1  
サークル集団への入団理由の選択率

項目番号	領域	項目内容	選択率
q2	活動志向理由	その集団の活動が面白そうだったから	94.7%
q1	活動志向理由	その集団で自分がやりたいことができそうだったから	93.7%
q9	成員志向理由	大学での人間関係を広げたかったから	77.3%
q10	成員志向理由	その集団の先輩たちが楽しそうだったから	74.3%
q11	成員志向理由	その集団の人たちと仲良くなれそうだったから	72.2%
q12	成員志向理由	サークル集団で人脈を広げたかったから	66.8%
q4	活動志向理由	その集団で新しいことに挑戦したかったから	65.6%
q6	緩さ志向理由	その集団で気楽に活動ができそうだったから	58.3%
q5	緩さ志向理由	その集団の活動が厳しくなさそうだったから	45.0%
q8	緩さ志向理由	その集団に時間を縛られなさそうだったから	43.5%
q3	活動志向理由	その集団で技術や技能を向上させたかったから	43.4%
q7	緩さ志向理由	他にやりたいことの邪魔にならなそうだったから	42.3%

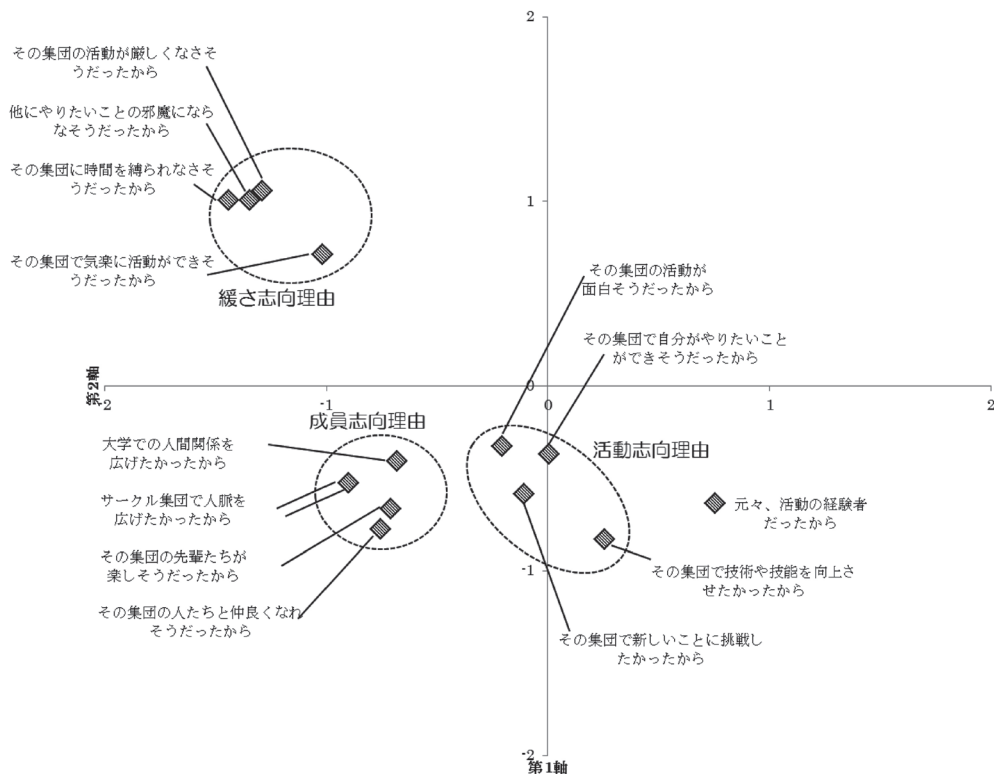


Figure 1. サークル集団への入団理由に対する数量化理論Ⅲ類の結果。

由を想定して作成した項目がまとまっていた。そのため、第三象限と第四象限の中間付近に布置する入団理由を、「活動志向理由」と命名した。

### 組織特性と組織属性によるサークル集団の組織構造

サークル集団を組織特性と組織属性により分類するために、まず組織風土尺度（尾関・吉田，2007）と集団フォーマル性尺度（新井，2004）について確認的因子分析を実施した。

確認的因子分析の結果、適合度指標は、組織風土尺度で  $\chi^2_{(53)} = 336.554$ , CFI = .782, TLI = .729, RMSEA = .128 [.115, .142], SRMR = .132 であり、集団フォーマル性尺度で  $\chi^2_{(35)} = 217.038$ , CFI = .867, TLI = .829, RMSEA = .127 [.111, .143], SRMR = .060 であった。

次に、信頼性係数を算出した結果、信頼性係数は、組織風土尺度の管理性で  $a = .809$ ,  $\omega = .822$ , 組織風土尺度の開放性で  $a = .761$ ,  $\omega = .771$ , 集団フォーマル性尺度で  $a = .878$ ,  $\omega = .881$  であった。それぞれの尺度で、十分な信頼性係数が得られた一方で、適合度指標は許容されなかった。しかし、信頼性係数が十分と判断されたことから、原著に準拠し、項目得点を単純加算して尺度得点を算出した。

なお、サークル集団への入団理由と組織特性・組織属性との相関係数を算出した結果（Table 2）、活動志向理由は、管理性 ( $r = .160, p < .01$ )、集団フォーマル性 ( $r = .225, p < .01$ )、活動頻度 ( $r = .209, p < .01$ ) と正の相関がみられた。一方で、成員志向理由ならびに緩さ志向理由は、管理性 ( $r = -.247, p < .01$ ;  $r = -.445, p < .01$ )、集団フォー

Table 2  
サークル集団への入団理由と組織特性・属性との相関行列

	1	2	3	4	5	6	7
1 活動志向理由	—						
2 成員志向理由	.076	—					
3 緩さ志向理由	-.086	.483 **	—				
4 管理性	.160 **	-.247 **	-.445 **	—			
5 集団フォーマル性	.225 **	-.258 **	-.411 **	.783 **	—		
6 開放性	.081	.180 **	.051	.274 **	.113 *	—	
7 活動頻度	.209 **	-.375 **	-.579 **	.531 **	.473 **	-.032	—
8 所属人数	.047	-.087	-.221 **	.277 **	.379 **	.037	.261 **

注). \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

ル性 ( $r = -.258, p < .01$ ;  $r = -.441, p < .01$ ), 活動頻度 ( $r = -.375, p < .01$ ;  $r = -.579, p < .01$ ) と負の相関がみられた。また, 成員志向理由は開放性と正の相関がみられ ( $r = .180, p < .01$ ), 緩さ志向理由は所属人数と負の相関がみられた ( $r = -.221, p < .01$ )。

**組織特性と組織属性による類型** 組織特性と組織属性によりサークル集団を類型化するために, 潜在ランク理論を用いた。潜在ランク理論(Latent Rank Theory; 莊島, 2010; 以下, LRT) とは, サンプルを量的変数に基づき順序性を有する潜在的ランクに分類する手法である。清水・大坊 (2014) では, LRT を精神的健康調査票 (GHQ) に適用し, 4つの潜在ランク構造を導出した。具体的には, 健康な人 (ランク 1), 社会活動障害や身体症状がある人 (ランク 2), 睡眠障害がみられる人 (ランク 3), うつ症傾向がみられる人 (ランク 4) がそれぞれ所属するランクである。清水・大坊(2014) は, 潜在ランクにより参加者の特徴を明らかにすることで, 得点の「意味のある違い」が判断しやすくなるために, 解釈が容易になる利点を指摘している。サークル集団の特徴を導出するにあたり, LRT による順序性を有する質的分類は有効な手段であると考えられる。そのため, 本研究では, サークル集団の質的順序性を仮定する LRT を組織特性・組織属性に適用することとした。

まず, LRT で用いる変数を検討するために, 組織特性として組織風土の管理性と開放性ならびに集団フォーマル性を, 組織属性としてサークル集団の所属人数とサークル集団の活動頻度をそれぞれ投入して主成分分析を実施した。その結果, 組織風土の開放性のみ, 第一主成分に対して .400 以上の負荷量がみられなかった。そのため, 組織風土の開放性を除く, 組織風土の管理性, 集団フォーマル性, 所属人数, 活動頻度を LRT にて用いた。

次に, LRT でのランク数を決定するために, ランク数を1つから5つまで変化させ, それぞれの情報量基準を算出した (Table 3)。その結果, ランク数が4つの場合に, AIC, BIC, SBIC がその他のランク数よりも低かった。また Entropy が .875 であり, 潜在ランク構造を4つとする分類が妥当であると判断された (Clark, 2010)。各ランクの潜在度数と潜在確率を Table 3 に示す。また, ランク毎の各得点の標準化得点の平均値を Figure2 に示す。なお, Figure2 では, LRT にて用いなかった開放性についても平均値を示した。

次に, LRT により導出されたランクを独立変数とし, 各組織特性・属性を従属変数とする分散分析を実施した (Table 4)。その結果, 開放性は, ランク 1 とランク 4 よりも, ランク 2 とランク 3 で高かった ( $F_{(3, 283)} = 6.38, p = .000, g_w$



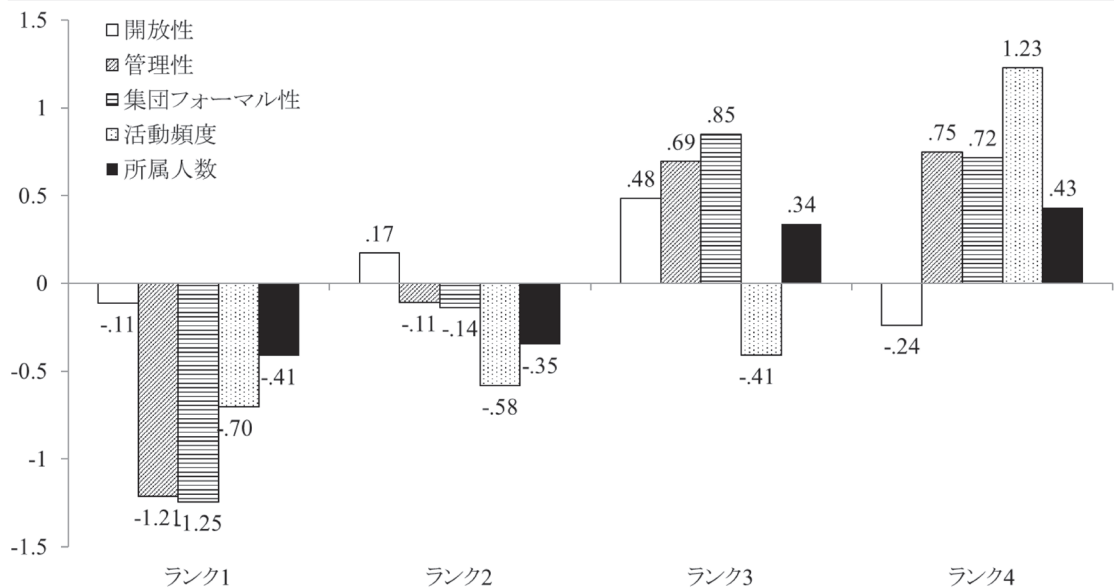


Figure 2. サークル集団の分類に基づく組織特性の標準化得点。

Table 3  
組織特性に基づく潜在ランク理論のランクごとの情報量基準

	LogLR	AIC	BIC	SBIC	Entropy
1ランク	-3640.02	7296.04	7324.77	7299.40	1.000
2ランク	-3418.57	6871.13	6932.18	6878.28	.832
3ランク	-3361.90	6775.80	6869.16	6786.73	.796
4ランク	-2900.49	5870.99	5996.67	5885.70	.875
5ランク	-3062.56	6213.12	6371.12	6231.61	.903

Table 4  
ランクごとの平均値の差の検定

	ランク1		ランク2		ランク3		ランク4		F	p	g $\omega$	MC
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD				
開放性	21.76	3.38	22.80	3.19	23.93	3.24	21.31	3.97	6.38	.000	.068	1,4<2,3
管理性	14.48	3.11	20.22	2.44	24.39	25.90	24.68	3.45	177.44	.000	.669	1<2<3,4
集団フォーマリティ	18.22	4.40	28.36	3.26	37.39	4.61	36.16	6.27	221.15	.000	.715	1<2<3,4
活動頻度	2.15	0.54	2.27	0.65	2.43	0.63	4.00	0.00	245.30	.000	.736	1,2<3<4
所属人数	43.79	25.19	47.64	28.51	89.02	67.98	94.59	77.83	16.18	.000	.155	1,2<3,4

注1). MCは多重比較, g $\omega$ は効果量を示す。

注2). 多重比較において, 開放性におけるランク1とランク2の間では有意傾向の差がみられ, それ以外は.05以下で有意であった。

Table 5  
潜在ランクと集団形態との関連

	体育会系		文化系	
	サークル	部活	サークル	部活
ランク1 度数	36	7	23	7
割合	97.3%	18.9%	62.2%	18.9%
調整済み残差	<b>4.56</b>	<b>-6.27</b>	1.41	<b>1.74</b>
ランク2 度数	27	14	18	5
割合	73.0%	37.8%	48.6%	13.5%
調整済み残差	<b>2.73</b>	<b>-3.44</b>	0.58	0.88
ランク3 度数	9	7	26	2
割合	25.7%	20.0%	74.3%	5.7%
調整済み残差	-1.33	<b>-3.06</b>	<b>5.62</b>	-0.33
ランク4 度数	5	80	1	1
割合	6.1%	97.6%	1.2%	1.2%
調整済み残差	<b>-5.76</b>	<b>11.95</b>	<b>-6.32</b>	<b>-2.20</b>

注) 調整済み残差が.165未満の場合は10%水準で有意, 1.96未満は5%水準で有意であることを示す。表中では太字で示した。

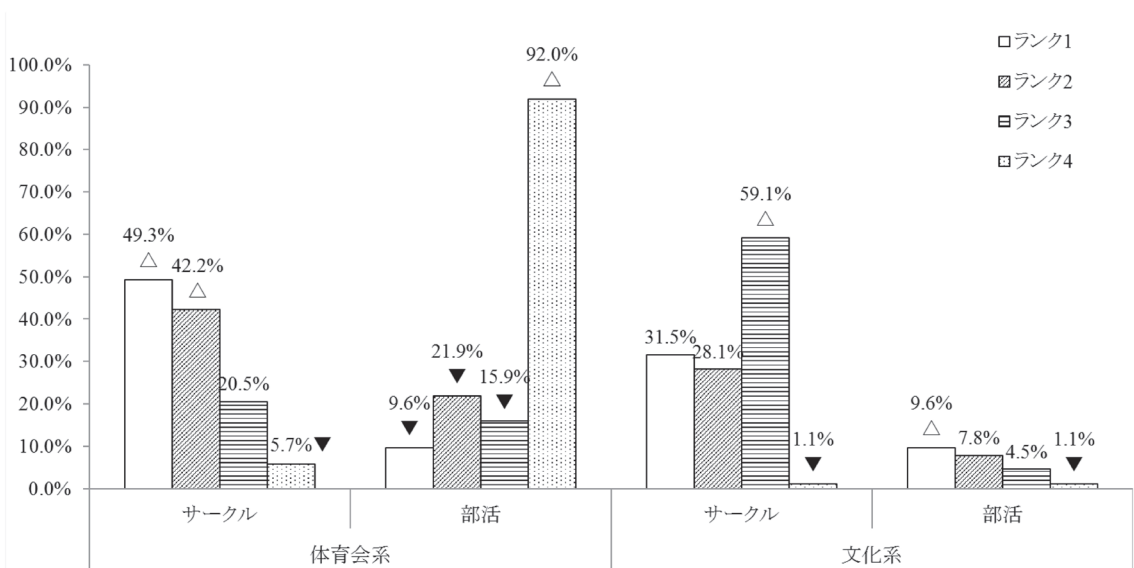


Figure 3. サークル集団の分類と集団形態との関連。

= .068)。管理性と集団フォーマル性は、ランク4とランク3が、ランク2よりも高く、ランク2がランク1よりも高かった ( $F_{(3, 283)} = 177.44, p = .000, g\omega = .669; F_{(3, 283)} = 221.15, p = .000, g\omega = .715$ )。所属人数は、ランク1とランク2が、ランク3とランク4よりも高かった ( $F_{(3, 283)} = 16.18, p = .000, g\omega = .155$ )。活動頻度は、ランク4がランク3よりも有意に高く、ランク3がランク1とランク2よりも有意に高かった ( $F_{(3, 283)} = 245.30, p = .000, g\omega = .736$ )。

次に、サークル集団の質的分類と組織特性との関連を検討するために、LRTによるランクと集団種類ならびに集団系統とのクロス集計表を作成した。結果を Table5 ならびに Figure3 に示す。

その結果、ランク1からランク4にかけて、体育会系サークルの比率ならびに文化系部活の比率が減少していた。また、クロス集計表に基づき  $\chi^2$  検定を実施した。その結果、潜在ランク構造とサークル集団形態との間に、中程度の効果を持つ連関がみられた ( $\chi^2_{(9)} = 165.33, p = .000, Cramer's V = .453$ )。残差分析の結果、文化系部活ではランク1の比率が最も多く、体育会系サーク

ルはランク1とランク2の比率が最も多く、文化系サークルではランク3の比率が最も多く、体育会系部活ではランク4の比率が最も大きかった。

### 入団理由とサークル集団の潜在ランク構造との関連

学生の入団理由とサークル集団の潜在ランク構造との関連を検討するために、判別分析を実施した。まず、判別分析の判別率の中率は45.5%であった。また、Wilksの $\lambda$ は.567 ( $\chi^2_{(4)} = 10.576, p = .032$ )であった。判別分析により算出された入団理由の標準化された正準判別関数係数と各ランクのサークル集団それぞれのグループ重心を Figure4 に併記した。

その結果、第一軸で正の値を示したのは、入団理由で成員志向理由と緩さ志向理由であり、ランク1からランク3のサークル集団であった。第二軸で正の値を示したのは入団理由で活動志向理由と成員志向理由であり、ランク2とランク3のサークル集団であった。

また、Figure4の布置から、サークル集団の潜在ランク構造と入団理由との関連は以下のように

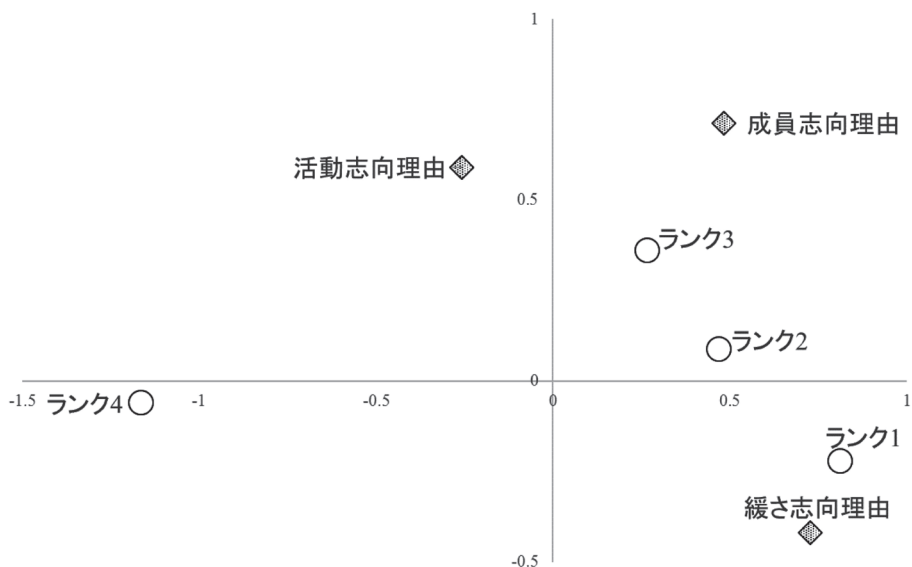


Figure 4. 入団理由による集団ランクの判別分析結果。

解釈された。ランク1の集団に所属する学生は緩さ志向理由を多く選択すると解釈された。ランク2とランク3に所属する学生は、活動志向理由と成員志向理由を多く選択していたが、ランク3に所属する学生の方が、活動志向理由と成員志向理由が強いと解釈された。ランク4に所属する学生は、緩さ志向理由と成員志向理由が弱く、活動志向理由を多く選択すると解釈された。

## 考 察

本研究の目的は、サークル集団への入団理由とサークル集団との関連を検討し、大学生のサークル集団選択を明らかにすることを目的とした。

### サークル集団への入団理由の分類

まず、サークル集団への入団理由を分類した結果、(a)「その集団の活動が楽しそうだったから」や「その集団で技術や技能を向上させたかったから」などのサークル集団の活動に関わる項目で構成される「活動志向理由」、(b)「大学での人間関係を広めたかったから」や「その集団の人たちと仲良くなれそうだったから」など、サークル集団の成員との関わりに関する項目で構成される「成員志向理由」、(c)「その集団で気楽に活動ができそうだったから」や「その集団の活動が厳しくなさそうだったから」というサークル集団での活動が負担にならない項目で構成される「緩さ志向理由」の3つの入団理由が導出された。

先述のように、入団理由の実態調査において、サークル集団に入団する理由として活動に関わる入団理由と成員に関わる入団理由が多く挙げられている。大学生はサークル集団に所属することで人間関係を拡充し(大島・浜島・岩田・竹内, 2003)、サークル集団の活動を通じて自身の興味を満たしていると考えられる。また、集団心理学研究において、集団に関する特性では、集団凝集性(阿江, 1985; 橋本他, 2010)やPM理論(三隅, 2001)など、課題と成員に関わる2側面が主として導出されている。そのため、本研究でも、同じ

く、サークル集団における課題に関わる入団理由である活動志向理由と、成員に関わる入団理由である成員志向理由が導出されたと推察される。

一方で、本研究では緩さ志向理由という新たな側面が導出された。新たな入団理由が導入された理由は、サークル集団の特徴と現代青年の特徴の二つの側面から推察される。まず、サークル集団の特徴の側面からは、サークル集団が希望する集団に入団しやすいという特徴が関連すると考えられる。多くのサークル集団では、入団希望の学生を拒否することは少なく、企業における入社面接のように、学生が選抜されることはない。つまり、企業での就職活動のように、志望動機や自己PRなどがなくてもサークル集団への入団は可能となる。そのため、緩さ志向理由のような積極的にサークル集団に関わろうとしない理由が導出されたと考えられる。

次に、現代青年の特徴の側面からは、人と積極的に関わりたくない、という特徴が考えられる。サークル集団が大学生の居場所となることが指摘される(新井・松井, 2003)。一方で、岡田(2011)は、現代青年の友人関係の特徴として、群れて表面的に楽しい関係を維持する青年や対人関係を回避する青年の存在を明らかにした。つまり、大学生の中には、深く関わることを避けて、人との距離を保とうとしていた。サークル集団に入団しても、積極的に活動に参加しないことで、傷つけられることや傷つけることを回避する対人関係(岡田, 2012)を形成しようとしていると考えられる。そのため、緩さ志向理由のように、積極的にサークル集団に関わらない理由が導出されたと推察される。

### 潜在ランク構造によるサークル集団の類型化

サークル集団をLRTにより分類した結果、情報量基準によりサークル集団の組織特性・属性の潜在ランク構造が4段階であることが支持された。

各潜在ランクの分散分析の結果、ランク1は組織特性・属性ですべての値が低かった。ランク2は、ランク1よりも、開放性、管理性、集団フォー

マル性が高かった。ランク3は、ランク2よりも、管理性、集団フォーマル性、活動頻度、所属人数が多かったが、開放性に差はみられなかった。ランク4は、ランク3よりも活動頻度が多く、開放性が低かった。

また、潜在ランク構造とサークル集団の形態との関連を検討した結果、ランク1は体育会系サークルと文化系部活が該当しやすかった。ランク2は体育会系サークルのみが該当しやすかった。ランク3は、文化系サークルが該当しやすかった。ランク4は体育会系部活が該当しやすかった。

以上の結果から、サークル集団の潜在ランク構造では、ランク1の集団はサークル集団の組織体制が未確立で、所属人数が少ない段階、ランク2の集団はサークル集団の組織体制が確立される段階、ランク3の集団は所属人数が増える段階、ランク4の集団は活動頻度が増える一方で、成員間の関係が低まる段階、という段階的順序が見出された。

サークル集団を運営する学生の困りごとを検討した横山(2011)は、集団レベルの問題として、「集団の統制が困難」、「メンバーの少なさ」、「練習量の少なさ」を運営する学生が認識していることを明らかにした。本研究で導出された段階的順序である「組織体制の確立」、「所属人数の増加」、「活動頻度の増加」は、横山(2011)の困りごととの対応がみられると考えられる。つまり、「集団の統制が困難」と「組織体制の確立」、「メンバーの少なさ」と「所属人数の増加」、「練習量の少なさ」と「活動頻度の増加」は、それぞれが集団における問題と潜在ランク構造の特徴と対応すると考えられる。したがって、それぞれの問題状況が解決されたことにより、段階的にサークル集団の順序性があがったと考えられる。

また、サークル集団の質的分類との関連を検討した結果、文化系部活、体育会系サークル、文化系サークル、体育会系部活の順で潜在ランク構造の順序と対応することが明らかにされた。先述のように、従来のサークル集団の分類では、体育会系や文化系などで構成される活動システムと部活や

サークルなどで構成される集団種類が用いられていた。活動システムと集団種類はそれぞれが相互独立に検討されることが多く、部活がサークルよりも厳格であるというイメージ(綾部, 1988)や、体育会系サークル集団は文化系サークルよりも厳しいというイメージがあったと推測される。本研究では、未検討であったサークル集団の質的な分類と量的組織特性との関連ならびに新たな集団構造との関連を検討した結果、単純に部活がサークルよりも厳しく、体育会系が文化系よりも厳しいわけではないことを明らかにした。つまり、活動システムのみもしくは集団種類のみでの分析では、必ずしも正確にサークル集団を分類出来ていない可能性が示唆された。

### 入団理由とサークル集団類型との関連

サークル集団への入団理由と潜在ランク理論によるサークル集団類型との関連を検討した結果から、緩さ志向理由が強い学生ほどランク1に該当する集団を選択しやすく、成員志向が強い学生ほどランク2に該当する集団を選択しやすく、活動志向が強い学生ほどランク4に該当する集団を選択しやすいくことが明らかになった。

判別分析の結果、ランク1からランク3の集団は、平面上で第一軸の正の領域に布置しており、ランク1からランク3は第二軸の負の領域から正の領域へと変遷していた。また、緩さ志向理由が平面上で第四象限に、成員志向理由が第一象限に、活動志向理由が第二象限に布置していた。つまり、緩さ志向が強いほどランク1の集団に所属しやすく、活動志向理由と成員志向理由が強くなるにつれて、ランク2やランク3の集団に所属しやすいくと推察される。

ランク1の集団は、組織体制が未確立であり、活動頻度も少ない集団である。ランク2の集団は、サークル集団の組織体制が確立され、意見が言いやすい集団であり、ランク3の集団は、組織体制が確立され、意見が言いやすく、さらに、所属人数が多い集団であった。つまり、ランク1ではサークル集団に積極的に関わることが求められ

ない集団であるが、ランク2やランク3では体制が確立され、所属人数が多い集団であることから、段階的の順序が進むにつれて、積極的に関わることが求められると考えられる。特に、所属人数が多くなるにつれて、サークル集団に所属する人間の多様性が広がり、また活動の幅も広がると考えられる。同様に、緩さ志向理由はサークル集団に積極的に関わろうとしない理由である一方で、成員志向理由は積極的に人間関係を広げようとする理由であり、活動志向理由は積極的に活動に参加しようとする理由であった。そのため、緩さ志向理由が強い学生は、ランク1のサークル活動への積極的参加が求められない集団に所属しやすく、成員志向理由や活動志向理由が強い学生は、ランク3のサークル集団への積極的参加が求められる集団に所属しやすいと考えられる。

他方、ランク4の集団は、ランク1からランク3の集団とは異なり、第一軸の負の領域に布置していた。第一軸の正の領域に布置する入団理由は活動志向理由のみであり、成員志向理由と緩さ志向理由は第一軸の負の領域に布置していた。つまり、ランク4の集団に所属しやすい学生は、活動志向理由のみが強い学生であると考えられる。ランク4の集団が該当しやすい体育会系部活は、その他のサークル集団とは異なり、活動頻度が多く、競技大会での優勝を目指すことを目標とする集団が多いため、積極的な集団参加を求める。また、体育会系部活では人間関係の特徴として、厳格な先輩—後輩関係も挙げられる。つまり、友人と仲良くやりたいと考える成員志向が強い学生や、積極的に関わりたいくない緩さ志向が強い学生は、体育会系部活を敬遠し、より活動志向が強い学生のみが体育会系部活に所属すると推測される。

以上をまとめると、集団参加への積極性という個人的側面と、個人に対する集団参加への要求という組織的側面において、集団参加に関する価値の一致がみられ、POFit理論と整合する結果が得られたと考えられる。ただし、大学生がサークル集団を選択する際には、企業組織で焦点を当てられた給与の支払い（Cable & Judge, 1994）や、企

業の成果主義体制（Turban & Keon, 1993）などの企業組織とは異なる側面に焦点が当てられている。サークル集団は、企業組織とは異なり、組織への参入と離脱の自由度が高いという特徴がある。本研究では、組織側の要因と個人側の要因で集団参加に関する価値の一致が重要となる可能性が示唆され、その価値はサークル集団の組織体制の特徴と類似していた。つまり、サークル集団を対象とした研究によって、組織に独特な特徴に焦点を当てたPOFitの存在が明らかにされただけではなく、個人が組織を選択する際には、組織体制の特徴と自身の価値が一致する可能性を考慮することが示唆された。

### 本研究の限界と今後の課題

本論文では、サークル集団選択過程を明らかにするために、サークル集団への入団理由とサークル集団との関連を検討した。しかし、以下の2点の限界が指摘される。

第一の限界は、サークル集団に入団した後の学生を対象とした点である。サークル集団への選択を検討するためには、サークル集団に入団する前の学生に対して調査を実施し、サークル集団への入団理由を尋ね、その後、どのようなサークル集団に入団したかを明らかにする必要がある。しかし、本論文では、サークル集団に入団した後の学生のみを対象としていた。そのため、今後は、サークル集団に入団する前の学生を対象とした調査を実施する必要がある。

第二の限界は、所属後のサークル集団との関わり方を検討していない点である。POFit理論では、POFitが組織参入前の組織選択だけではなく、組織参入後における組織との関わり方に影響を及ぼすことが明らかにされている（Kristof, 1996）。特に、高いPOFitは組織コミットメントを高め、離転職意図を低めることが明らかにされている（竹内, 2009）。しかし、本研究では、組織参入後の組織との関わりについては尋ねていない。そのため、サークル集団に所属する前の入団理由と組織体制との適合が所属した後の関わりに及ぼす影響

を検討する必要があると考えられる。

## 引用文献

- 阿江 美恵子 (1985). 集団凝集性と集団思考の関係, および集団業種性の試合成績への効果  
体育学研究, 29, 315-323.
- 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, 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  
紀要, 26, 95-105.
- 綾部 恒雄 (1988). クラブの人類学 アカデミア  
出版会
- Burnett, J. R., Vaughan, M., & Moody, D.(1997).  
The importance of Person-Organization  
value congruence for female students joining  
college sororities, *Journal of College Student  
Development*, 38, 297-300.
- Cable, D. M., & Judge, T. A.(1994). Pay preferences  
and job search decisions: A person-organization  
fit perspective, *Personnel Psychology*, 47, 317-  
348.
- Cable, D. M., & Judge, T. A.(1996). Person-  
organization fit, job choice decisions, and  
organizational entry, *Organizational Behavior  
and Human Decision Processes*, 67, 294-311.
- Cable, D. M., & Judge, T. A.(1997). Interviewers'  
perceptions of persons-organization fit and  
organizational selection decisions, *Journal of  
Applied Psychology*, 82, 546-561.
- Clark, S.(2010). *Mixture modeling with behavioral  
data*, Ann Arbor, MI: ProQuest Dissertations and  
Theses.
- 江刺 正吾 (1993). 女子学生と課外活動 大学と  
学生, 335, 11-20.
- 不動 俊樹 (2004). 愛媛大学のサークル活動の現  
状と課題 大学教育実践ジャーナル, 2, 35-  
37.
- 橋本 剛明・唐沢 かおり・磯崎 三喜年 (2010).  
大学生サークル集団におけるコミットメン  
ト・モデル ——準組織集団の観点からの検  
討—— 実験社会心理学研究, 50, 76-88.
- 橋爪 裕子・高木 修 (1995). クラブ・サークルへ  
の加入から離脱までの意思決定過程の研究  
日本社会心理学会第36回大会, 86-87.
- 平井 博志・木内 敦詩・中村 友浩・浦井 良太郎  
(2012). 大学期における課外活動の種類とラ  
イフスキルの関係 大学体育学, 9, 117-125.
- 平野 眞 (1993). 大学生の課外活動離れに関する  
研究——中学校の部活動との関連—— 東海  
大学紀要 教育研究所, 1, 37-45.
- 上條 菜美子・湯川 進太郎 (2013). 大学生アスリー  
トの試合満足度評価——制御焦点と競技不安  
に着目して—— 筑波大学心理学研究, 45,  
39-47.
- 川端 雅人 (1998). お茶の水女子大学生の課外活  
動に関する研究運動クラブについて お茶  
の水女子大学人文科学紀要, 51, 187-202.
- 栗原 満義 (1989). サークル活動の現状と課題 大  
学と学生, 288, 29-32.
- Kristof, A. L.(1996). Person-organization fit: an  
integrative review of its conceptualizations,  
measurement, and implications, *Personnel  
Psychology*, 49, 1-49.
- 黒川 光流 (2014). 集団活動への参加および自集  
団表課に及ぼす振り返りの効果 富山大学文  
学部紀要, 61, 41-58.
- 三隅 二不二 (2001). リーダーシップ行動の科学  
改訂版 有斐閣
- 宮城 勇 (1986). 本学体育学クラブ学生のスポー  
ツ意識や活動に関する研究 沖縄国際大学教  
養学部紀要, 13, 73-99.
- Mullen, B., & Copper, C.(1994). The relation between  
group cohesiveness and performance: An  
integration, *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
- 中溝 一仁 (1998). 「趣味的サークル」のもたらす  
満足度とその存在意義について——集团的余  
暇活動と生活充実感との関係から—— 立教

- 大学, 修士論文 (未公刊).
- 岡田 努 (2011). 現代青年の友人関係と自尊感情の関連について パーソナリティ研究, 20, 11-20.
- 岡田 努 (2012). 現代青年の友人関係に関する新たな尺度の作成 —— 傷つけ合うことを回避する傾向を中心として —— 金沢大学人間科学系研究紀要, 4, 19-34.
- 大島 真夫・浜島 幸司・岩田 弘三・武内 清 (2003). キャンパスライフの研究 —— サークル, 恋愛, アルバイトを中心に —— 日本教育社会学会大会発表要旨集録, 55, 102-107.
- 尾関 美喜・吉田 俊和 (2007). 集団内における迷惑行為生起及び認知 —— 組織風土・集団アイデンティティによる検討 —— 実験社会心理学研究, 47, 26-38.
- 尾関 美喜・飯田 典子・鈴木 香織・中野 ちあき (2009). 大学生の部活動・サークル集団における組織風土と過剰適応傾向との関連 日本教育心理学会第 51 回総会発表論文集, 43.
- Pfiffelmann, B., Wagner, S. H., & Libkuman, T. (2010). Recruiting on corporate web sites: Perceptions of fit and attraction, *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 40-47.
- 迫 俊道・荒井 貞光 (2002). 大学生のクラブ・サークル活動に関する研究 広島体育学研究, 28, 11-20.
- 清水 裕士・大坊 郁夫 (2014). 潜在ランク理論による精神的健康調査票 (GHQ) の順序的評価 心理学研究, 85, 464-473.
- 荘島 宏二郎 (2010). ニューラルテスト理論 —— 学力を段階評価するための潜在ランク理論 —— 植野真臣・荘島宏二郎 (著) シリーズ行動計量の科学 4 学習評価の新潮流 (pp.83-111) 朝倉書店.
- 角谷 詩織・無藤 隆 (2001). 部活動継続者についての中学校部活動の意義 —— 充実感・学校生活への満足度とのかかわりにおいて —— 心理学研究, 72, 79-86.
- 高田 治樹 (2014). 大学生サークル集団への態度の探索的検討 —— 否定的態度を含めた態度パターンの分類 —— 青年心理学研究, 26, 29-46.
- 高木 浩人 (2007). 学生の組織帰属意識と充実感の関係 (2) —— 組織による差異の検討 —— 愛知学院大学心身学部紀要, 3, 47-54.
- 竹内 倫和 (2009). 新規学卒就業者の個人—環境適合が組織適応に及ぼす影響 —— 個人—組織適合と個人—職業適合の観点から —— 産業・組織心理学研究, 22, 97-114.
- 田中 英之 (1989). 学生の課外活動に関する研究 (2) 相模女子大学紀要, 53, 65-72.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: An interactionist perspective, *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-192.
- 横山 孝行 (2011). 大学のサークル支援に関する一考察 東京工芸大学工学部紀要, 34, 8-14.

——2016.9.30 受稿, 2016.12.2 受理——