

学校組織への貢献意識を生む要因に関する一考察

—校長の働きかけとミドル教員の受容の狭間で—

京都教育大学大学院 連合教職実践研究科

教職実践専攻 生徒指導力高度化コース

156048 池主 遼

学校組織への貢献意識を生む要因に関する一考察 —校長の働きかけとミドル教員の受容の狭間で—

池主 遼

生徒指導力高度化コース

要約：教員の学校への貢献意識や愛着を生む要因について、学校長や管理職の働きかけに対してミドル教員はそれらをいかに受容しているかという点から考察を行った。その結果、学校長や管理職の「役割を付与する」というエンパワーメントに対して、ミドル教員が自らに効力感を感じた時に最も強くコミットメントを抱くことがわかった。コミットメントを生むには少なからず、教員自身が学校生活の中で「一体感を感じる」や「何かを成し遂げる」といった成就体験の中で教員自らが効力感を獲得することが必要であり、そういった挑戦に肯定的な職場風土であればより大きな効用が得られると考えられる。教員は個人としてエンパワーメントを素直に受容することが、教員の OCB を生み、結果として教員個人と学校組織双方の力量形成に直結する。

キーワード：エンパワーメント・コミットメント・OCB

1. 課題設定

日本における学校教育では開かれた学校づくりや、教員と教員以外の者が専門性を発揮し連携を図るチーム学校といった教育改革がここ数年で進んでいる。開かれた学校づくりやチーム学校を目指す背景には、学級経営や教科指導を充実させつつ、教員間の密な連携や協働性が求められることにある。実習やボランティア先で T1 として教科指導や授業、朝礼や終礼といった学級経営を経験し、それらのことをこなすことに集中したが、実際の教育現場では生徒の問題行動や保護者の対応、学年会や職員会議といった学校組織としての教育活動を柔軟にこなすことが求められている。教員が個別に教育活動に取り組むのではなく、組織としての教育活動を円滑に展開できるよう学校内の連携を深め、学校組織としての力量の向上が学校現場における課題である。大学院での学びや実習の経験を振り返ると、一人ひとりの教員が学校に貢献したいという思いを持つことや学校に愛着を持ちながら日々の教育活動に携わることが子供にとっても大切なことではないかと感じた。

では、教員として学校組織に貢献したいという思い（コミットメント）や帰属意識はどのように育まれるのだろうか。本研究では教員が「学校に貢献意識や愛着を持つこと」を過去の研究を

参考に研究的位置づけを明らかにし、学校長とミドル教員各五名のインタビュー調査を通して教員が貢献意識を持てる組織内部の条件について考察する。

2. 教員の貢献意識がもたらす学校組織への影響

「学校への貢献意識や愛着を持つこと」が教員個人や学校組織にどのような影響を与えるかを文献を参考に明らかにする。加えて、本研究において教員が学校組織への貢献意識や愛着を強化する働きかけを位置づける。

2.2 向社会的行動と組織市民行動 (Organization Prosocial Behavior : Organizational Citizenship Behavior)

組織に対して見返りを求めずに、個人の業務の範囲を超えた手助け行為をすることを向社会的行動、あるいは組織市民行動と呼ばれている。淵上(2005)は学校組織内における向社会行動を「成員個々の自分の職務に関する役割以外に組織のために役立つ他者に対する手助け行動」としたうえで、①生徒に対する行動（生徒の勉強を手助けするために放課後数時間学校に残るなど）、②同僚教師への行動（欠席している教師の担任クラスに学習課題を割り当てることによって手助けするなど）、③学校組織への行動（学校改善のために創造的な意見を述べるなど）の3つに分類されることを示唆している。また、Alper(1998)らは組織市民行動（OCB）について、「組織の目的を促進するための、組織単位、グループ、個人に向けた役割期待を超えた任意の行動であり、明示的な利益を伴わないものである。」と言及しており、どちらも個人が組織に対して行う仕事の範囲を超えた手助け行動であるといえる。また、教育現場における OCB の簡単な例として、職場の落ちていたゴミを拾う、休んでいる教員の代わりに授業を受け持つなどが挙げられる。

2.1 コミットメント (Commitment)

淵上(2005)は学校組織の中で、OCB を引き起こす要因として「コミットメント」を挙げている。コミットメントとは、教員が学校組織や教師集団と関わりを持つことで貢献したいと感じる、あるいは貢献意識を持って職務にあたるという意識であり、コミットメントを教職へのコミットメントと学校組織へのコミットメントの二種類に大別している。学校組織のコミットメントとは、自分の学校に誇りを持つことや、愛着や一体感を感じることに示している。ソメッシュ(2002)らはこれら二つのコミットメントの関係性について検討した。その結果、教職へのコミットメントの高さは、生徒に対する OCB を高めたのに対して、学校組織へのコミットメントの高さは、教師の OCB の三つの側面全てを高めることを明らかにした。また、OCB とコミットメントを高める

ことが密接な正の相関関係にあることがわかった。

2.3 エンパワメント (Empowerment)

近年、組織としての力量形成や改善図るという議論において、エンパワメントという言葉が頻繁に使われている。エンパワメントについての定義や捉え方は様々で、新英和大辞典では「権能[権限]を付与する、権力を委ねる、権利を委任する」とされており、学校組織においてこの定義を当てはめると、ベテラン教員が授業のノウハウや学級経営の工夫を若手教員にレクチャーするといった「力や技術面の付与」を指している。最近では、「力や技術の付与」という表面的な組織内小集団の関係だけでなく、エンパワメントが組織の課題解決に向けての内的な動機付けとも深く関係していることが明らかにされている。鎌田(平成 16～18)は「動機づけに関する概念としてのエンパワメントは、個人の効力感についての信念や、もしくは自己決定に対する内的な欲求であるといえる。」と述べており、エンパワメントと個人の内的な動機が相関関係にあることを示唆している。加えて、浜田(2012)はエンパワメントについて「自信と自己効力感をもたせるという重要な意味を含んでいる。一人ひとりの教師が、「自分の課題意識やアイデアをもって取り組み、必ず何かを実現できる」という積極的な思いを抱くことができる状態をつくること」と言及しており、教員が課題解決に取り組む、あるいは目標を達成しようとする際の動機付けのプロセスであることを示している。つまり、エンパワメントという概念には「技術や力の付与」と「動機付けのプロセスをつくる」という二通りの解釈が存在している。また、鎌田(2005)は「エンパワメントは意思決定の質を向上させ、教育の実践や生徒の学業達成を促進させ、教師の職務生活の質を向上させ、教師の動機づけ、コミット、満足度を高める。」としている。このように、エンパワメントが瞬発的な判断力や教員の心的健康が求められている学校現場において有効的な効果をもたらすことが明らかになっている。

3. 事例研究

3.1 研究の方法

以上の課題意識を踏まえて、元小学校校長 2 名、元中学校校長 3 名に対して学校内の協働性、同僚性、職場への帰属意識、職場風土に関するインタビュー調査を実施した。インタビュー項目は①学校長として教員間が接する機会をどのように設定されていましたか。②学校にはどのような同僚性が必要ですか。③あなたの考える学校現場に求められる職場風土（雰囲気）とは何ですか。④ボトムアップな職場環境を意識されていましたか。⑤あなたが実践されてきた学校への帰属意識を高めるためにされていたことは何ですか。これらの五項目を必須とし、それらに関係す

る内容も自由に語ってもらった。各教員に関するインタビューは 30～40 分程度とした。インタビューした内容を文字に起こし、各教員のインタビューに対する回答を抽出し、表にまとめた。

(表 1) また、教員の人材育成という観点に注目し、元中学校校長の A 教諭の言語データを切片化してそれぞれに名前を付け、共通ラベル毎をカテゴリーに統合して図 1 を作成した。

3.2 インタビュー結果

(1) 元学校長へのインタビュー結果

①の質問では、教員間が接する機会が職員会議や分掌での話し合いといった業務の範囲内での交流と、飲み会や放課後の話し合いなどの業務の範囲を超えた交流があることがわかる。質問の結果から業務の範囲を超えた交流を設定するのは校長ではなく、ミドル教員や学校の核となる教員が設定する場合が多いことがわかった。それは校長という立場で個人的に教員との交流を図ろうとすることがセクト主義に繋がることが懸念されるという理由が挙げられた。また、中学校では問題事象が生じたときなど生徒指導面の結束力が強く、小学校ではクラス毎で授業の進度を揃える必要があるという点で教科を通した交流は盛んに行われることがわかる。③の質問では、どちらの校種にも共通して「互いに批判ができる」、「挑戦できる」、「いつでもどこでも話せる雰囲気」、「明日も元気に行きたくなる職員室」という言葉が多く使われた。これらを踏まえると、学校長として人間関係に配慮をしつつ教員自身の成長を促進する雰囲気づくりを心掛けていることがわかる。また、⑤の質問では、学校への帰属意識高めるための働きかけとして、「職員の変化に敏感でフォローができる管理職」、「話しを聞くだけでなく自分の思いを添える」という教職員への配慮的な側面と、「自分の意見が学校に反映されていると思う」、「(仕事に対して) 社会的意義を見出すこと」、「課題解決に向かう教員集団の形成とやりきった経験」、「仕事を任せる」といった教員の効力感的な側面の二つにジャンル分けした。教員の効力感的な側面に注目すると、学校長や管理職の側から「研究報告会を実施する」、「毎年恒例の取り組みに工夫を加える」といった物事を達成しようとする取り組みを設定することが、教員の成功体験による達成感や成就感を生み、結果的に学校への帰属意識が高まると捉えている。また、二つの側面から校長や管理職による一部の働きかけに対して、各教員がそれらの働きかけに応える相互作用によって職場風土や各教員の学校への帰属意識が培われていることが考えられる。

表1 元学校長5名（元小学校校長2名、元中学校校長3名）へのインタビュー結果抽出

① 学校長として教員間が接する機会をどのように設定されていましたか？	
中学校	小学校
・業間や授業の空き時間での話し合う ・定期的な面談をする ・授業見学をして改善点などを話し合う ・若手教員が自発性に飲み会を設定する ・生徒指導の取り組みで話し合う	・食事会や行事後の打ち上げを行う ・放課後、時間のある教員でスポーツを行う ・校長室を解放し気軽に話す ・若手育成のための勉強会をする ・授業などの指導を揃える場面で話し合う
② あなたの考える学校現場に求められる職場風土（雰囲気）とは何ですか？	
中学校	小学校
・建設的な批判ができる関係づくり ・個人や組織の改善に繋げていくこと ・チャレンジできる職場 ・皆で応援できる雰囲気 ・若手の可能性を伸ばす環境 ・学校長として教職員の意見を把握している ・教員間が尊敬できる仲	・明るく元気で教職員が生き生きしている雰囲気 ・教職員の誰もが子供（人）に対して親身になって接する姿勢を持っている ・子供の話題が多い職員室 ・人の思いを大切に受け入れ体制を持った職場 ・モチベーションを保てる雰囲気 ・働く意欲がわいてくる学校
⑤ あなたが実践されてきた学校への帰属意識を高めるためにされていたことは何ですか？	
中学校	小学校
・勤務校に誇りを持つような働きかけ ・目標を達成し、愛着を生む循環 ・生徒集団を高めること ・それぞれの良さを活かし、フォローしあうこと ・他の教員に対して笑顔で接する姿勢 ・話を聞くだけでなく自分の思いを添えること ・勤務校での経験を次の学校で活かせる人材育成 ・教員が自分の意見が学校に反映されていると思えるような取り組み ・業務に対して社会的意義を見出すこと ・教員一人一人の成就感の獲得	・勤務校での経験を次の学校で活かせる人材育成 ・一丸となって課題解決に向かう教員集団の形成 ・教職員一人一人の持ち味を認めること ・課題に対して知恵を出し合い、工夫しあって協力して解決する素晴らしさを知ること ・校長が期待感を伝え、仕事を任せること ・職員の変化に敏感でフォローができる管理職や互いに支える周りの姿勢 ・常に目標を明確に掲げ、チャレンジする ・校種や社会との繋がりを見据えること ・自分の提案がここにあるという実感を持つこと

（２）元中学校校長 A 氏へのインタビュー

インタビュー結果を踏まえて、校長が教員の帰属意識を抱く過程をどのように捉えているかを探るために元中学校校長の A 氏の意識構造の一部を図にした。図を作成するにあたって、言語データを切片化し、ラベルにしたものを「思い」と「行為」でジャンルわけし、A 氏が抱く全ての思いの根本となる「子供のため」を図の最下部に設定した。A 氏個人の「思い」から、「（若手教員が）失敗してベテランに教えてもらい自分で考える」、「核となる人とは学校を作る思いを共有する時間を取っている」といった行為に派生し、同僚性や職場風土の構築に至るまでの意識構造を可視化したものである。

「若手に組織としての力を早くつけたい」という思いが「若手の育成は体験させて気付かせる」、「評価してもらうことで仕事をしていて良かったと思える」という教員の行為に影響を与えている。教員を育てるのはトップダウンでアドバイスをするよりも、「失敗してベテランに教えてもらい、自分で考える」とあるように教員自らが体験して気づき、その行為を周りの教員から評価してもらうことで仕事をしていて良かったと思えると A 氏は捉えている。加えて、「お茶をしながら話す」、「どやねんって話をする」といった校長としての A 氏自らの働きかけや、「飲みに行った時の様子を自然にメンバーが教えてくれる」という組織的な配慮によって教員の悩みをフォローしていたことがわかる。

図には記載していないが、「子供は例年通りじゃない」という教育に関する信念は「例年通りの取り組みをやめる」、「状況に応じた提案をする」という学校経営面の行為に発展している。A 教諭は子供の様子やその年の教員のメンバーによって取り組みの内容を変えることが大切であると捉えている。例年通りの取り組みを変えるということは小集団で話し合った内容を学校全体に浸透させる必要があり、例年通りの取り組みを行うよりも多くの時間と労力を要することが予想できる。時間の面では「業間や放課後の時間を見つけて、出来るだけ職員室で話すようにしていた」といったカリキュラムを工夫して時間を有効に使うこと、労力の面では「チャレンジする風土」や「職員全員が応援する風土」という挑戦に肯定的な職場の雰囲気が培われていることが例年通りの取り組みを変えることで生じる時間と労力を補っている。

同僚性、職場風土や帰属意識構築の軸を教員の人材育成と捉え、目の前の生徒を指導する立場としてお互いが考え合い、チャレンジできる環境作りをしてきたことがわかった。A 氏の思いが「学校経営」、「人材育成」、「校長としての働きかけ」といった行為を引き起こす要因であり、それらの行為が同僚性や「チャレンジする風土」といった職場風土、同僚性や帰属意識の構築に繋がっている。A 氏の「思い」に関するラベルを『教育観』、『学校経営への思い』、『人材育成への

思い』という三つのジャンルにわけ、それらの思いから派生した「行為」を『学校経営』、『学校長としての働きかけ』、『教員の人材育成』の三つにジャンルわけした。加えて、行為によって生成された学校文化や風土や各教員が抱く思いを『同僚性』、『職場風土』とした。(表2)

図1 A氏の意識構造(一部抜粋)

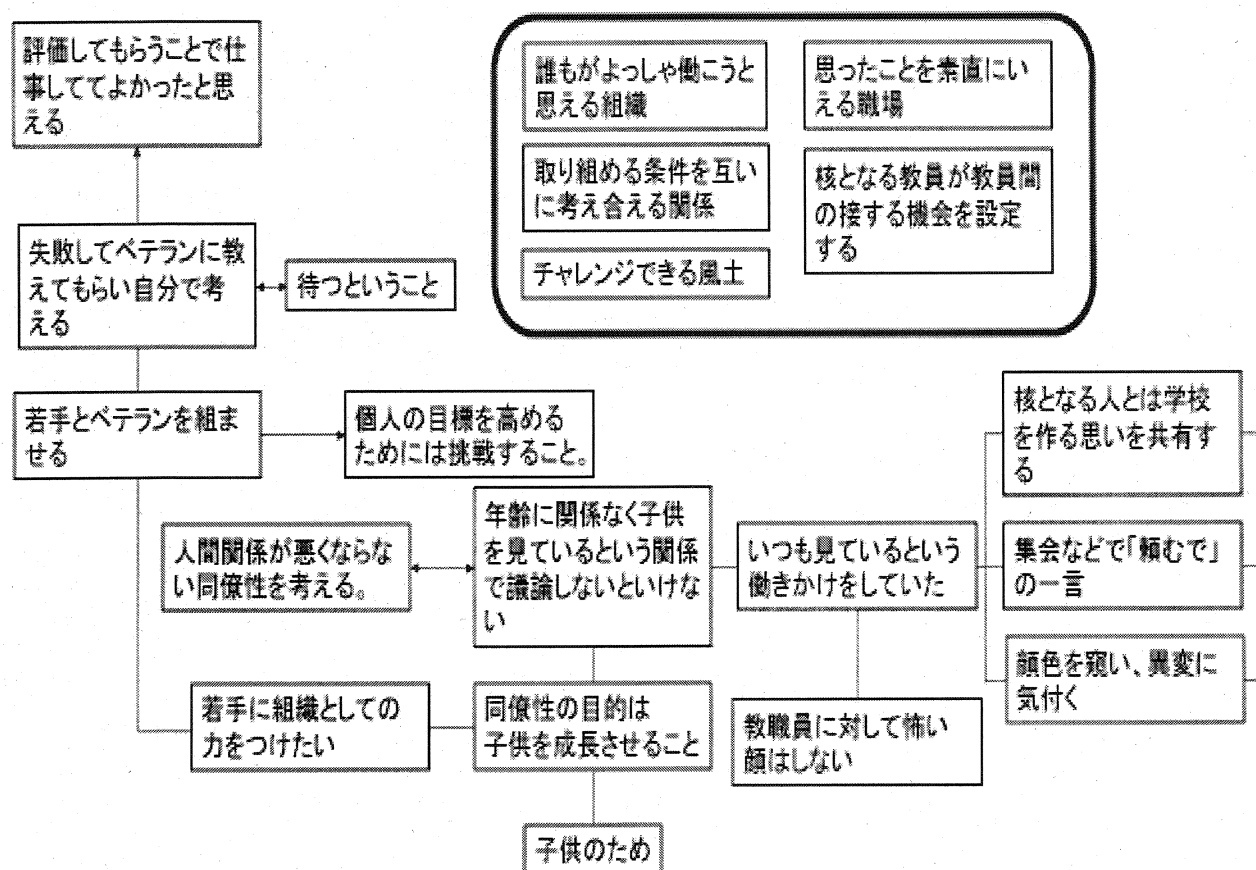


表2 思いが帰結に至るまでの推移

信念や思い		
教育観	学校経営への思い	人材育成への思い
・子供のため ・子供は例年通りじゃない ・教育なんて一回一回の対応の仕方全部違う ・子供を枠にあてはめない	・だれもがよっしゃ働こうっていうような気持ちになれる組織でないとかかん ・組織としての質の保持 ・年によって変えることが仕事として大事なこと	・人間関係が悪くならないような同僚性を考える ・この子を見ているという関係でお互いが議論できるっていう関係 ・若手に組織としての力を早くつけたい



行為、相互行為		
学校経営	校長の働きかけ	教員の人材育成
・例年通りの取り組みをやめる ・枝分かれした少人数組織での話し合い ・一人職の人と毎朝、用務室で気になることや一日の流れを話す ・面談では自己申告書を踏まえて、各教員に対して具体的な目標を設定し、役割を与える	・校長室はいつでも出入り自由にする ・若手とお茶する時間を取り、どやねんって話をする ・集会などで一声掛ける ・核となる教員とは学校を作る思いを共有する時間をとる ・いつも見ている、期待しているという働きかけをする ・教職員に対して怖い顔はしない	・若手とベテランを組ませる ・若手にはベテランがいる間に、失敗して教えてもらう ・若手の育成は体験させて気付かせる ・若手をそれなりの職に起用する ・辛やりたいことがやれる環境づくりをする ・いろいろな人に関わりを持たせ繋げる



帰結（同僚性、職場風土、帰属意識）	
同僚性	職場風土
・気になることがあったときは、飲みに行った時の様子を自然にメンバーが教えてくれる関係 ・子供の把握のためお互いの視点で思っていることを話し合う関係	・チャレンジする風土 ・職員全員が応援する風土 ・互いを認め合い挑戦し続ける風土 ・それぞれの思いを活かす風土

3.3 ミドル教員へのインタビュー調査

元学校長へのインタビュー結果から、学校長や管理職の視点から学校の職場風土や帰属意識を持つまでのプロセスを考察した。では、学校長や管理職の働きかけを加配の教員はどのように受容し、自分の職場風土を捉えており、帰属意識を抱いているのか。以上のことを踏まえて現役の小学校教員 B さんと中学校教員 C さんに職場風土や職場への満足感に関するインタビュー調査を実施した。インタビューの項目は①職場に満足感を感じるのはどんな時ですか。②どういう校長、管理職の下で働きたいですか。③自分の仕事の範囲を超えて業務はしますか。④学校の役に立ちたいと感じるときはありますか。それはどんな時ですか。⑤学校現場での同僚性とは何ですか。⑥ミドル教員として苦勞を感じることはありますか。これら 6 項目に 20～30 分程度でインタビューに答えてもらった。また、インタビューに対する回答の一部抜粋したものを以下の表 3 にまとめた。

まず、どちらの校種にも共通している回答に注目する。①の質問に対しては両者共に「何かをやり遂げた時」と回答している。加えて、②の質問に対して B 氏は「思考のビジョンを見せてくれる人」、C 氏は「しっかり考えている人」と回答しており、この質問に対して似通った回答をした。また、B 氏は「特徴や個性を活かせるよう人事に配慮してくれる人」という学校長や管理職への理想像を持っている。例えば、生徒指導に長けている先生がいれば、生徒指導は苦手であるが、教育相談を得意とする先生もいる。そういった個々の教員の特徴を人事に活かすためにも、理想の学校長や管理職を「現場を見て行動できる人」と捉えていることがわかった。

また、①の質問に対して A 氏は「学年を超えた教職員同士の繋がりを作った時」と回答しており、ミドル教員として教員間の関係に影響を与えることに満足感を感じていることがわかる。加えて、④の質問に対して B 氏は「校長先生のビジョンやプランをどのように具現化し、学校全体に広げていくかを考える時」と回答しており、ミドル教員として一工夫加えて学校全体に広げることに役割意識（コミットメント）を抱いていることがわかった。つまり、校長や管理職の側が改良の予知のある提案をすることが、ミドル教員の役立ちたいという気持ちを向上させることの可能性を示唆している結果となった。

ミドル教員が何に対して苦勞を感じているという⑥の質問に注目すると、B 氏は「基本的にはない」と語り、あまり苦勞を感じない理由として、助け合える同僚の存在が挙げられた。加えて、「ミドル教員になった現在でもわからないことがあれば、年齢に関係なく誰にでも尋ねる」と語った。この回答を逆説的に捉えると、周りの教員に相談することで助けを求めることが教員間の助け合いを促進し、結果的に「苦勞がない」と感じることに繋がったと考えられる。また、B 氏

は強いて苦勞を言うのであれば「変わらない学校文化」に対して感じていると答えた。変わらない学校文化とは、頭髪の規定や昼食時のおかずの限定といった学校内や他の学校で揃えて指導するといった指導上の決まり事を指している。B氏は生徒に対して我慢も必要であるとしたうえで、多様性を認めながら指導していけるよう、学校文化に対して変化を求めている旨の回答をし

表3 ミドル教員へのインタビュー結果抽出

① 職場に満足感を感じるのはどんな時ですか。	
中学校教員 B 氏	小学校教員 C 氏
・教職員が一体になって何かをやり遂げた 時 ・学年を超えた教職員同士の繋がりを作った時	・みんなに貢献できた時 ・協力して何かをやり遂げた時 ・一体感が生まれた時
② どういう管理職、校長の下で働きたいと思いますか。	
中学校教員 B 氏	小学校教員 C 氏
・特徴や個性を活かせるよう人事に配慮してくれる人 ・適材適所に人事をしてくれる人 ・現場を見て行動できる人 ・考えているビジョンを見せてくれる人	・自分を信用してくれる人 ・仕事を任せてくれる人 ・話を聞いてくれる人 ・考えがしっかりしている人
③ 学校の役に立ちたいと感じるときはどんな時ですか。	
中学校教員 B 氏	小学校教員 C 氏
・自分が出来ることで現在の学校の状況をよりよくしたいと思った時	・校長先生のビジョンやプランをどのように具現化し、学校全体に広げていくかを考える時 ・仕事を任された時
⑥ミドル教員として苦勞を感じることはありますか。	
中学校教員 B 氏	小学校教員 C 氏
・基本的に苦勞はない ・変わる事のない学校文化	・処理することに追われること

4. 考察

元学校長とミドル教員に対するインタビューを通して、学校長の働きかけに対し、それをミドル教員がどのように受容しているかを突き合わせることで、教員が学校に対して貢献意識を持てる要因とは何かについて考察する。

元学校長に対するインタビューの結果から、学校長として「体験させる」、「提案させる」、「職に起用する」という『役割を付与する働きかけ』と「期待しているという働きかけ」、「日頃の声掛け」といった『配慮的な働きかけ』を同時に行うことで、職場への貢献意識や同僚性を構築していることがわかった。

一方、ミドル教員は「何かをやり遂げた時」、「仕事を任されたとき」や「学校長のプランをどのように学校全体に広げるかを考える時」のような学校に対して効力感を感じる場合により多くの満足感や学校への貢献意識を持つという。つまり、「役割を付与する」といった学校長の働きかけがエンパワーメントであり、それらの働きかけを各教員が受容することで学校組織へのコミットメントを抱くのである。

加えて、ミドル教員は学校長や管理職の望ましい人物像を「考えているビジョンを見せてくれる人」、「考えがしっかりしている人」と考えており、思考を開示する校長を望ましい校長と捉えている。それは、ミドル教員が学校長の学校経営に対する思いを共有したいと考えているからである。これらを踏まえるとミドル教員が学校への貢献意識やコミットメントを感じるのは、校長の思いを知ったうえで自らの効力感が増した時である。また、元校長 A 氏の「挑戦出来る風土」や「失敗を許容する風土」などに表現されるような教員の挑戦に対して肯定的な職場風土が構築されれば、ミドル教員はより多くのコミットメントを学校に抱くと考えられる。つまり、校長とミドルの相互作用がうまくいくことによって、学校組織へのコミットメントが増すのである。実習Ⅱで私は分掌の掲示係を担当し、学校行事に撮影した写真を廊下に飾る業務の担当をした。学年主任の先生は全ての生徒の写真を貼るというのを条件として、その他のことは著者に自由に任せてもらい、学年の掲示物に一工夫を加えて作成することを心掛けた。これは役割をもらい、業務を任せてもらうことで学年組織へのコミットメントを抱くという今回のインタビュー調査の結果とも関連している。

5. おわりに

学校長や管理職の働きかけに対して、それをミドル教員がどのように受容しているかを突き合わせることで教員が学校組織に貢献意識を持てる要因をインタビュー調査から考察した。その結

果、教員が学校に貢献意識を持つには教員自身が業務に効力感を感じ、挑戦に肯定的な職場風土における教員間の相互作用がうまくいくことによって、学校組織へのコミットメントは強化されることがわかった。これらは、インタビュー調査に協力を得た一教員の考察であるので、今後は他の事例を踏まえてより客観的な視点で研究を進めたい。

6. 参考文献

- ・ 鎌田雅史(2005)「教師のエンパワーメント向上のための社会的資源に関する総合研究」研究成果報告書。
- ・ 淵上克義(2002)『リーダーシップの社会学』ナカニシヤ出版。
- ・ ハーグリーブス、アンディ(2000)「21 世紀に向けてのティーチングの社会学—教室・同僚コミュニティと社会変化」
- ・ 浜田博文(2012)『学校を変える新しい力』 小学館。
- ・ 淵上克義(2005)『学校組織の心理学』日本文化科学社会。
- ・ 吉本二郎(1965)『学校経営学』 国土社。
- ・ Alper, S., Tjosvold, D., & Law, K. S.(1998). Interdependence and cocontrovercy in group decision maiking : Antecedents to effective self-managing teams. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 74,33-52.
- ・ Somech, A. & Bogler, R. Anteceents and consequences of teacher organizational and professional commitment. *Educational Administration Quarterly*, 38 : 555-557.2002