

コロナ禍におけるチーム・ビルディングの取り組みの影響 —体育会系部活動でのアクションリサーチ—

研究目的

2020年以降、世界では新型コロナウイルスが流行し、対面による大勢でのコミュニケーションが避けられる日々が続いている。学校や企業では、急激に感染症対策が進められた。大学での部活動も例外ではなく、筆者が引退するまで所属していたA大学の体育会系部活動B部もその影響を受けて、大勢で集まっの練習が一時的に停止、制限される日々が続いた。

本研究では、新型コロナウイルスの影響下で、A大学の体育会系部活動B部に対して、オンラインでのチーム・ビルディングの取り組みを実施した。関係性が構築されていない状態から、チーム・ビルディングの取り組みを通して、部員同士や部活動のチームとしての関係性にどのような影響を与えるかを考察していくことを研究の目的とする。

研究方法

本研究では、A大学の体育会系部活動B部に対して、アクションリサーチの流れに則って、チーム・ビルディングの取り組みを実施した。本研究では、2～3月と9月にチーム・ビルディングの取り組みを行った。

取り組みの影響を検討するための調査として、質問紙調査とインタビュー調査を行った。質問紙調査は同じ項目で事前調査、中間調査、事後調査を行い、一元配置の分散分析を用いて比較した。インタビュー調査では、2回のチーム・ビルディングの取り組みの中で感じたことや一連の取り組みで変化したことなどについて尋ねた。そして、インタビュー調査によって得られたデータをM-GTAを用いて分析した。

結果と考察

一元配置の分散分析とM-GTAによる分析した結果について、①部員同士の関係性への影響、②チームの雰囲気への影響、③個人のモチベーションへの影響、の3つの枠組みを用いて考察を行った。①部員同士の関係性への影響は、9月の行動目標を設定する取り組みから、選手とマネージャー間の会話量の増加や部活外での関わりの増加が見られ、部員間での関係性が向上した。②チームの雰囲気への影響は、3月のオンラインでの対話を通した目標を共有する取り組みから、部員間での一体感が見られるなど、チームの雰囲気も大きく向上した。③個人のモチベーションへの影響は、3月のオンラインでの対話を通した目標を共有する取り組みから練習意識の向上や競争意識の芽生えが見られ、それらが部活動に対するモチベーションの向上に影響したと考えられる。

本研究における今後の研究課題として、部員全員が毎回参加した場合のチーム・ビルディングの取り組みの影響を明らかにすることが挙げられる。本研究では、取り組みに対する部員の参加意識に違いがあった。そのため、全ての取り組みに全員が参加した上での影響を再検討する必要がある。また、本研究のように参加率にばらつきがある場合は、全てに参加した群と一部参加の群に分けての分析も行うことも考えられる。

ゼミにおけるバディ（異なる学年間の支援）制度の効果的な運用に関する検討

研究目的

近年の大学では、学生の学びへの主体性を引き出す取り組みとして、学生同士の学びの支援が推進されている。その一例であるメンター制度は、メンター（指導者）がメンティー（年下の学生）とペアになり、指導を行う制度である。南山大学応用行動科学ゼミ（以下、「Zゼミ」と記す）でも、2011年度からバディ制度という学年の異なる学生が二人一組になって互いを支援する取り組みを実施している。また、2020年度からは、2つのバディを組み合わせた3年生2名、4年生2名からなる「バディズ」が組織された。

バディ制度に関する伊藤（2018）の先行研究では、バディ制度の効果として、ペア間の信頼関係の構築や、研究や卒論に対しての意欲の向上などが明らかにされた。しかし、バディズでは何を話し、何を目指す場なのかということに腹落ちすること（以下、「バディズへの意味づけ」と記す）がバディズの実施頻度、話される内容や互いの支援（以下、「バディズの在りよう」と記す）にどのような影響をもたらすかは明らかにされていなかった。

そこで、本研究ではバディズの現状に気づいて改善を行うこと、バディズへの意味づけを促進することを目的とした取り組みを実施した。本研究の目的は、実施した取り組みが一人ひとりのバディズへの意味づけにどのような影響を及ぼすか、また、バディズへの意味づけが浸透することによって、バディズの在りようにどのような効果や影響を及ぼすかを検討することとした。

研究方法

本研究では、2021年度Zゼミのゼミ生を対象に3回にわたる働きかけを実施した。1回目は各バディズにて振り返り（KPT）を、2回目はゼミ全体にてバディ制度の振り返りを行った。3回目は1回目と同様の取り組みを実施した。一連の働きかけを通して、一人ひとりのバディズへの意味づけにどのような影響を及ぼすか、また、バディズへの意味づけが浸透することで、バディズの在りようにどのような効果や影響があるのかを明らかにするために、インタビュー調査を行った。バディズごとの多様な選択や経路に着目し、時間の流れに沿ったバディズの変化を明らかにすることを目的として、TEM（安田・サトウ, 2012）を分析方法とした。

結果と考察

分析結果について考察を行ったが、本研究で新たに見出されたことは以下の2点である。1点目は、現状に気づいて改善を行うこと、バディズへの意味づけを促進することを目的とした取り組みは、一人ひとりのバディズへの意味づけや、卒論に対する意識向上やバディズの運用を促進させた、ということである。

また2点目として、バディズへの意味づけがより具体化し、浸透することで、バディズの運用やバディズをよりよくするための行動が生まれやすくなり、また、行動を起こし、運用していくなかで、バディズへの意味づけが再構成されるという、相互の影響があるのではないか、ということも示唆された。

組織開発を学んだ学生は社会に出た後にその力を活かしているのか

【研究目的】

南山大学人文学部心理人間学科の応用行動科学ゼミでは、チェンジエージェント（組織開発を推進する者）としての力を身に付けることを目標に、学生主体で組織開発の知識や手法について体験を通して学んでいる。しかし、ゼミ生が社会に出た後に、身に付いたチェンジエージェント力を活かすことができているのかについては、これまでに検討されていない。就職した業界や職種によって、活かせるチェンジエージェント力は限られるのではないかと考えられる。そこで本研究では、学生時代に身に付いたチェンジエージェント力が、卒業後にどのような環境で、どのように意識され、活かされているのか考察することを目的とした。

【研究方法】

研究1では、応用行動科学ゼミの卒業生を対象にオンライン上で質問紙調査を行い、34名から回答を得た。

研究2では、質問紙調査に回答した者の中で、チェンジエージェント力を活かしにくいことが明らかとなった業界や職種で働く卒業生3名を対象にインタビュー調査を実施した。インタビューで得られた録音データを逐語に起こし、ナラティブ分析を行った。

【結果と考察】

研究1の結果、チェンジエージェント力を活かしやすい業界はコンサル・教育・人事サービスであり、活かしにくい業界はメーカーや金融であることが明らかになった。また、職種としては、活かしやすいと回答した人が多いのが企画系、少ないのが事務管理系であった。また、「聴くこと」、「プロセスを観ること」などのような、自分自身が実践することで完結する力は活かしやすい一方で、「組織開発の知識や手法」、「他者を巻き込むこと」などのような、働きかけることによって他者やグループに影響を与える力は活かしている割合が低いことが示唆された。

研究2では、応用行動科学ゼミで組織開発を学んだことで卒業生は、組織をよりよくしたい気持ちを持ち続けていることが明らかになった。それに加え、全体の間では組織を変えようとする試みは場に安心感がない場合はできていない一方で、個人間のやり取りの中で、気になったことがあれば質問し、聴いていく実践をしていることが窺えた。また、話し合いをする中でファシリテーションすることや雰囲気づくりをすることも行われていた。全体の間でも働きかけるためには、周りからの理解や受け入れられる環境が求められていることが示唆され、このことから、グループや組織に働きかけるチェンジエージェント力が発揮されるためには、その場に対する心理的安全性が必要であると考えられる。

WEB 開催でのインターンシップにおいてなぜ社風は伝わらないのか

問題・目的

近年、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で、主に対面で開催されていたインターンシップ（ワンデー仕事体験等も含む）が WEB 上で開催されることが多くなった。WEB 開催のインターンシップには、社風（その企業が持つ独特の雰囲気や価値観）の理解が難しいという課題があることが示唆される。この課題の原因としては、社員と参加者である学生の関わりや、社員同士の関わり方についての体験や情報がないからであると考えられる。一方で、インターンシップを通じて自分が行きたい企業の社風を見極めたいという学生の意向が見られる。これらのことから、WEB 開催のインターンシップで社風や雰囲気を感じ取ることができた過程、および、できなかった過程と社風が伝わる方法、個人の思考と社風や雰囲気を感じ取る視点の関係について検討することを目的とした。

方法

研究 1 では、就職活動を行っており、WEB 開催のワンデー仕事体験、インターンシップに参加経験のある学生 160 名を対象に、7 月下旬～8 月下旬にかけて、質問紙調査を実施した。質問紙調査の結果について、相関分析を行い、学生がインターンシップにおいてどのように社風を理解しているのかを検討した。

研究 2 では、質問紙調査に回答していただいた学生の中で、同意を得られた 12 名を対象に、9 月下旬～10 月上旬にかけて、インタビュー調査を実施した。インタビュー調査では、社風を感じ取ることができた場面などを尋ねた。インタビューの内容を逐語に起こし、社風の理解に影響を及ぼす要因について、事例研究法の観点から分析を行った。

結果と考察

研究 1 の相関分析の結果として、グループディスカッションや質疑応答の場面での社員との交流が多いほど、学生は社風をよく理解していることがいえる。しかしそれ以上に、企業説明の中で具体的に社風が伝えられることによって、学生は社風を理解していることが示唆された。また、質疑応答での社員同士の交流は社風の理解にあまり影響はないことが明らかになった。

研究 2 において、社風を感じ取れた過程は人によって様々であった。その中でも、社員同士の交流を見ることで社風を感じ取れたと話す学生が多く、この点が質問紙調査の結果とは矛盾していた。そして、社員間の関係性や雰囲気を重視する学生は社員同士の交流から社風を感じていることが示唆された。また、企業のインターンシップにおいての目的と学生のニーズとの相違が明らかになった。企業は、インターンシップの目的に合わせて、プログラムの内容や時間配分、参加人数や形態を考える必要がある。また、社風を知りたいという学生のニーズを考慮せずに、企業が WEB のインターンシップを短時間（2～3 時間）で行っていることの問題もある。企業のインターンシップにおいての目的と学生のニーズが一致することによって、お互いのすり合わせが可能になると考える。

チアリーディング部におけるオンラインでの練習がチームの集団凝集性に及ぼす影響の考察

【研究目的】

筆者は、Z大学のスポーツ系団体の1つであるチアリーディング部Yに所属していた。2020年4月に新型コロナウイルス感染拡大により、全国に緊急事態宣言が発出された。それに伴い、大学の多くの部活動・サークルでは対面での活動が禁止された。筆者が所属していたZ大学のスポーツ系団体の1つであるチアリーディング部Yにおいても、Zoomを用いたオンラインでの練習が開始された。しかし、オンライン練習では対面練習では感じていたチームのまとまりを感じにくかった。そのため、なぜオンライン練習ではチームのまとまりを感じにくかったのか、その要因を明らかにしたいと考えた。

このことから、本研究では、チームのまとまりの良さを示す概念である集団凝集性の観点から、チアリーディング部におけるオンライン練習がチームの集団凝集性にどのような影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的とする。

【研究方法】

本研究では、オンライン練習においてチームのまとまりを感じられたかどうかや、なぜ感じにくかったのかを明らかにするため、インタビュー調査を行った。対象は、2020年度にZ大学チアリーディング部Yに所属し、実際にオンライン練習を経験したことのある部員10名であった。そして、インタビュー調査で得られたデータをもとに修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）により分析を行った。

【結果と考察】

M-GTAによる分析の結果、オンライン練習ではチームのまとまりを感じにくいことがわかった。また、チームのまとまりである集団凝集性を低下させた要因として、「モチベーションの低下」、「練習内容の満足度の低さ」、「コミュニケーションや発言量の減少」、「雰囲気や熱量の伝わりにくさ」が見出された。また、対面への練習に戻ったことの影響について、「コミュニケーションや発言量の増加」、「同じ場所で同じことをすることのまとまりの感じやすさ」という概念が抽出された。これらの結果について、チームワークを形成する構成要素の中の「チームの指向性」、「コミュニケーション」、「モニタリング」という観点から考察を行った。すると、「モチベーションの低下」、「練習内容の満足度の低さ」はチームワークの構成要素である「チームの指向性」を弱め、「コミュニケーションや発言量の減少」は要素の中の「コミュニケーション」を弱めた。また、「雰囲気や熱量の伝わりにくさ」は「モニタリング」を弱めたと考えられた。以上のことから、Z大学チアリーディング部Yにおけるオンライン練習では「モチベーションの低下」、「練習内容の満足度の低さ」、「コミュニケーションや発言量の減少」、「雰囲気や熱量の伝わりにくさ」がチームワークを弱め集団凝集性を低下させた要因であることがわかった。

卒論を学び支援し合う取り組みがゼミ同学年に与える影響

【研究目的】

現在、日本の大学の多くが、卒業の要件として、卒論を課している。そして、学生は、卒論を完成させるまでの過程で、多くの課題に直面している。これらの課題を効果的に解決するために、学生は、人々と共有や探求、学習をしていく必要があると考えられる。本研究では、この、人々と共有や探求、学習をしていくことを「学び支援し合う」と定義する。この、学び支援し合うことに関する先行研究はさまざまあり、それらの影響も明らかにされている。しかし、それらの先行研究のほとんどが教科指導に関することであり、個人のプロジェクトや卒論に関する先行研究はなかった。また、卒論を学び支援し合う必要性がある一方で、その実施をゼミの授業内で行っていないゼミが多くある。その中の1つであるAゼミにおいて、実際に卒論を学び支援し合うことがどのような影響が得られたのかを、明らかにすることを目的とする。

【研究方法】

Aゼミの2021年度の4年生8名を対象に、アクションリサーチを実施した。はじめに、全体の場で参加者のニーズを聞きながら、アクションの計画を行い、進捗共有など卒論についてゼミ同学年で話し合う場として、3回のアクションを実施した。その後、第1回調査としてインタビューを行い、その調査をもとに同様のアクションを2回実施した。全てのアクション実施後、第2回調査としてインタビューを行い、インタビューによる質的データを、事例研究方法によって分析した。

【結果と考察】

分析の結果、卒論を学び支援し合うことによる影響として、「やる気の変化」、「仲間意識の醸成」、「進捗や質に対する考え方の変化」、「会話の増加」、「学年アクション外での学び支援し合うことの実施」、「関係性の変化」の6つの要素が得られた。この要素の中でも、「やる気の変化」、「仲間意識の醸成」、「進捗や質に対する考え方の変化」の3つは、ゼミ内で学び支援し合うことを行ったことがないゼミが、ゼミ外で学び支援し合うことを行ったことで得られた要素と考えられる。ゼミの時間外に、ゼミ同学年のみで行ったことで、悩みを素直に話せたことや、自分たちで進めなければならないという思いが強くなったことが関係していると考えられる。

本研究で見出された知見は、卒論を学び支援し合ったことのないゼミにおいて、学び支援し合うことで得られる卒論へのさまざまな良い影響を、明らかにするものである。特に、本事例では、ゼミ内で学び支援し合うことを行っているゼミではみられないと考える、自主的な学年アクション外での学び支援し合うことの実施という良い影響がみられた。これに関する先行研究がなく、はじめて明らかにできたことに意義がある。また、学生にとって苦勞するものである卒論を、より良く行うための事例の1つとなった。

大学の運動部活動における勝利志向性と楽しみ志向性の混在によって生じる問題の検討

研究目的

深見・岡澤(2016)は、中・高校生について勝利志向メンバーの方が楽しみ志向メンバーよりも満足度が高いことを明らかにしている。しかし大学の部活動では、主に学生によって運営が行われ、様々な所属動機をもつメンバーで構成されているため、より活動の自由度が高くなっており、志向性による満足度の違いは生じないと考えられる。そこで研究1では、深見・岡澤で見出された結果について、大学生を対象に質問紙調査を行うことで再検討を行うとともに、志向性の高さや志向性の混在度と満足度との関連を明らかにする。

また、メンバーの志向性の違いによって活動上の困難を抱える部活動も多い。横山(2012)は、大学の部活動における困難として、「まとまらなさ」や「活動の温度差」が特に感じられていることを明らかにしている。このような困難を抱える部活動では、メンバーによって対処がなされていると考えられる。このことから研究2では、メンバーの志向性が混在している部活動において、どのような困難が生まれ、その困難に対してどのような対処が行われたのかをインタビュー調査を通して検討し、その対処に効果が見られた要因を明らかにすることを目的とした。

調査方法

研究1では、大学の運動部活動に所属している学生にオンラインでの質問紙調査を行い、198名から回答を得た。そして研究2では、その中でも部内のメンバーの志向性が混在しており、その状況に対して効果的な対処を行った方3名にインタビュー調査を行った。インタビューの内容は録音した上で逐語を作成し、ナラティブ分析を行った。

結果と考察

研究1では、大学の部活動では、個人の志向性の違いは満足度に影響せず、勝利志向性と楽しみ志向性の両志向性が高い場合に満足度も高くなることが明らかになった。くわえて、団体メンバーの志向性が混在している場合は満足度が低くなることが分かった。

研究2においては、部活動全体の雰囲気と個人の志向性との相違が不満や抵抗を生み、メンバー間の葛藤や、関係性の溝、距離感が困難として生じることが明らかになった。また、メンバーの関係性を基盤として、両志向性への理解があることが対処に効果をもたらすことがわかった。くわえて、対処を小さなコミュニティから始めることや対処をする上でのリーダーシップ力も効果的であることが示唆された。

大学祭実行委員会で起こるプロセスのパターンについて

研究目的

現在、多くの学生が大学の中でグループ活動を行っている。このような活動の中では、人々との間でプロセスと呼ばれる様々な事柄が起きており、より良い活動を行うためには、グループの中にどのようなプロセスが見られるのかを理解する必要がある。また、大学祭実行委員会という組織は、数多く存在する学生団体の中でも、調べることができる限り全ての大学に存在しており、それぞれの大学で体制や活動の特徴などが類似しているという特性を持つことから、そこで見られるプロセスについても類似しているのではないかと考えられる。しかし、大学祭実行委員会の中でどのようなプロセスや問題が見られるのかということについての調査は未だになされていない。

本研究では、その瞬間だけではなく、グループや組織の中で普段から頻繁に起こることをプロセスのパターンと定義した。そして、大学祭実行委員会の中で問題を生じさせるプロセスのパターンにはどのようなものがあるのかを明らかにすることを第一の目的とした。更に、それらの具体的な特徴と、解決の過程を検討することを第二の目的とした。

研究方法

大学祭実行委員会への所属経験を持つ人に対し、質問紙調査によって大学祭実行委員会におけるプロセスのパターンと、どのような問題が発生しているのかを検討した。そして質問紙調査の結果を基に、4名の方を対象にインタビュー調査を行い、それぞれの体験から具体的にどのようなプロセスのパターンが問題を引き起こしているのかということ、ナラティブ分析の観点から検討した。

結果と考察

質問紙調査の結果、約半数の人が大学祭実行委員会の中で人間関係に関する問題を抱えたことがあることがわかった。またこの問題というのは、複数の要因がありつつも、特に「意見や価値観の違い」と「相性や特定の人との間の葛藤」が基になっていることが多いことや、これらの要因が含まれている問題は、解決するよりも継続することの方が多きことも判明した。

そしてインタビュー調査から、大学祭実行委員会の中で問題を引き起こすプロセスのパターンの具体例として、①コンセンサスによる決定ではなく、組織全体における決定であるため、個人の意見が反映されにくい、②グループや個人としての目標が明確化されていない、③大きな組織ではあるが個業化が激しく、部署が細分化されている、④個人に対して良く思っていないことがあったとしても、それを相手に伝えるよりも、自身が辞める・異動する方を選択しやすい雰囲気が存在する、という4つが存在しているということが明らかになった。また、プロセスが改善されることで、問題が解決に向かうということも明らかになった。組織の在り方を変え、プロセスのパターンに変化を起こすことで、問題を発生させない環境を作ることができると考えられる。