

記述的規範、命令的規範の掲示がゴミの適正排出行動を促進する影響の比較

ースーパーマーケットにおけるリサイクルボックスでの取り組みー

問題・目的

環境問題は日々悪化している。よって、人々により環境に配慮した行動を促す研究は切要である。本研究は、社会的属性を限定しない不特定多数の人々が利用する公共の場で規範の提示によってゴミの分別マナーの向上を図る。そして、実験領域として某スーパーマーケットを採択した。事前調査では、ルールが守られない現状と、それに対して現在店舗が実施している対応は中島(2019)の定義するところの「強要」「脅迫」であることを確認した。本研究は、調査を踏まえ、自主的な行動変容を促す「ナッジ」を実施するとともに、「記述的規範」と「命令的規範」の効力の比較検討をすることを新たに目的とした。

方法

某スーパーマーケットのペットボトルのリサイクルボックスにて実験を行った。ペットボトルを捨てる際の規定として定められている「キャップを外す」、「ラベルをはがす」、「洗う」「つぶす」処理のうち、「キャップを外す」、「ラベルをはがす」処理を測定項目とした。ベースライン、記述的規範条件、命令的規範条件の各1週間ごと、合計3週間にわたって実験を行った。12時から17時にかけての5時間分のゴミの測定を行い、分別率の変動を検証した。記述的規範条件としては、正しい捨て方の見本となるペットボトルを、「いつもたくさんのお客様にご協力いただいております」という文言とともに設置した。命令的規範条件としては、環境保全を呼びかけるポスターを設置した。

結果・考察

実験の結果、記述的規範条件において規定を守ったペットボトルの割合が高くなった。よって、ナッジの有用性を改めて示すとともに、「強要」や「脅迫」といったアプローチではなく、自律的な行動を促す取り組みの有効性が示唆された。一方で、命令的規範条件では効果が見られなかった。このことから、ポスターが命令的規範として妥当ではなかったことが考えられる。また、ゴミを回収する行為することによってリサイクルボックスの状態をきれいに保ち、記述的規範を顕現させていたことなど、本実験は実情に則していない点が多々あった。

大学スポーツにおける帰属意識の調査

本稿の目的

本研究では組織の成員がもつ帰属意識について調べた。組織の発展においては会議やミーティングなどが必須になる。しかしそれは成員に対して時間的負担を強いることになる。この時間的負担が大きいと組織を辞めてしまうものも現れる。時間的負担のかかる行為は組織において必須である。この時間的負担がかかりながらも組織を辞めずに活動をし続けるための要素の一つに組織への帰属意識が挙げられる。時間的な負担を感じながらも組織の成員として活動をし続けるための要素を研究していく。組織において必要な要素は一体感、組織忠誠心、組織によるエンパワーメントや組織への愛着などがあげられる。今回の調査対象は大学のアメリカンフットボール部である。アメリカンフットボールというスポーツはチームスポーツでありながら、ポジションが完全分業制となっており、ここで言う一体感には当てはまらないスポーツとなっている。組織忠誠心は組織に忠誠を誓うような心持ちで時として組織に対して盲目的になってしまう要素が含まれている。組織によるエンパワーメントは組織によって個人が自らやその環境を改善する力を得た、と自分自身で認識をさせることである。組織への愛着は組織の成員が喜んでその組織の一員でありたいか、組織のために尽くしたい、と思わせる気持ちである。これらの、組織によるエンパワーメントと組織への愛着は帰属意識へとつながると仮定し、研究をする。以上のことから今回は組織エンパワーメントと組織への愛着の気持ちの度合いをアンケート項目にし、大学アメリカンフットボール部を対象に調査をする。

結果

アンケートの調査結果は、組織による個人へのエンパワーメントは帰属意識の有無には関係が見られなかった。組織への愛着の度合いは帰属意識への関与が認められた。

考察

今回の結果は時間的負担のかかる組織の維持、発展への目に見える大きなヒントとなった。昨今の問題になっている学生の運動部離れへの解決の一步となった。チームスポーツはその特性上時間的負担のかかる組織である。上手くなるためには莫大な練習時間が必要になるからである。そんな時間的負担の大きい組織においてどのような要因に気を配れば組織への帰属意識が高まるかが今回の研究で明らかになった。

過去の失敗経験が失敗観に及ぼす影響

―失敗した他者をどう見るか―

問題と目的

本研究では、人が他者の失敗をどのように捉えるのか検討することを目的とした。生きていく上で避けては通れない失敗は、ポジティブに捉えることで成長に結びつくと考えられている。一方で、失敗をネガティブに捉えることは人生の大きな挫折に結びつく可能性もある。それは、自分の失敗に限った話ではなく、他者の失敗を前向きに捉えることで適応的な人間関係の構築につながることもある。その中で、本研究では、過去の失敗経験と失敗観と他者の受け容れの3つに着目し、その関連の検討を行った。

方法

新しい環境にチャレンジする機会の多い、16歳から25歳までを対象に、Google Formsを用いた質問紙調査を実施した。そこで回答を得られた(男性72名、女性78名、平均年齢21.2歳、SD = 2.29)を分析対象とした。質問紙は(1)フェイスシート、(2)失敗した他者に対する受け容れの質問6項目、(3)失敗経験の有無の質問6項目、(4)、失敗観尺度の質問で構成された。失敗観尺度は池田・三沢(2012)が作成した25項目を使用した。

結果と考察

3種類の失敗にそれぞれ、原因が内的に帰属されやすい状況と外的に帰属されやすい状況を設定し、計6つの失敗場面をパス解析により検討した。結果、失敗観と他者の受け容れの関連では、「作業ミス」の失敗において内的・外的状況ともに一部のパスが有意であったものの、他の場面では差が見られなかった。そこから、失敗の種類により人が失敗をどう捉えるかわかる可能性が示唆された。失敗経験と失敗観の関連では、失敗場面「作業ミス」の内的状況、失敗場面「忘れ物」の内的・外的状況で一部のパスが有意であったことより、自分に落ち度のある状況で関連の表われた可能性が考えられる。しかし、「遅刻」の内的状況で差が見られないなど課題も示された。失敗経験と他者の受け容れの関連では、「遅刻」の内的・外的状況、「作業ミス」の内的状況、「忘れ物」の外的状況においてパスが有意であった。その結果より、起こす頻度が少なく、記憶に残りやすい失敗をしている人ほど、その経験から他者の失敗を前向きに受け止める傾向が示唆された。

大学での人間関係への適応過程

—被服行動の変化の視点から—

研究目的

本研究では、高校から大学へ入学した際の環境の変化に伴う、大学における適応の仕方とその適応から何を知り・何を学んでいったかという事を「被服行動」の観点から、インタビューを実施する。特に本研究では、中高一貫男子校で、かつ私服登校をしていた人を研究対象とした。大学入学前、相対的に多様性に乏しく限られた人間関係の中で、通学のための私服を選択する経験を行っていた人が、6年間の生活の中で作り上げていった被服行動や服装選択に対する価値観が、多様性に富む大学生活を送る中でどのように変化しながら適応に結びついて行ったかについて、検討していく。

研究対象者・研究方法

本研究では、中学高校一貫校の男子校に通い、その後同じ大学へ進学した男子生徒5人（大学4年生）を対象とした。この5名に対しそれぞれ2回30分程度のインタビュー調査を行い、収集したデータを用いて研究を行った。

結果と考察

インタビューの結果から、ほとんどの人が高校から大学への環境の変化に伴って、被服行動に変化をもたらしていた。いままで限定的な空間の中で生活してきたことによってできた価値観がそれぞれの中に存在していた。その中で、異なる状況で生活してきた人たちと関わりを持つ・同じ環境で生活することにより、少しずつ揺さぶられて変わっていく過程が見られた。

また、新しい環境に適応していく中で、被服行動を通して社会的な学習や経済的な学習が進んでいったのを見て取れた。自発的に行動しなければいけない被服行動というものを通して、自分で考え・感じていく事によって学びが促されると考えられる。

どのような服装を選択するか（できるか）は、個人の価値観や経済感覚の影響を強く受ける。一方で、人間関係へ適応するために、関わる人々に合わせた服装選択を行うという行動の変容が迫られる。こうした行動変容が、個人の価値観や経済感覚の変容も生み出しうることを、本研究を通して示された。

ゲームの利用と感情調節の関連の検討

—再評価方略と抑制方略に着目して—

問題と目的

近年、我が国ではゲーム需要が増加に伴い、ゲームの市場・利用も拡大している。その一方で、ゲームの利用による攻撃性や暴力性の助長を危惧する声が増えつつある。ゲームの利用と攻撃性との関連を扱う研究は数多く存在するが、一貫した知見は得られていない。本研究では、ゲームの利用と感情調節という攻撃性と反対の側面からのアプローチを試みることで、ゲームの利用に関する知見を広げることを目的とする。

方法

調査は、92名（男性48名、女性42名、無回答2名）、平均年齢21.64歳（SD=0.99）を分析対象とした。質問内容は、感情調節尺度（再評価方略と抑制方略）の10項目（吉津・関口・雨宮, 2012）、ゲームの利用状況・ゲームの利用について問う質問項目で構成された。

結果と考察

感情調節尺度とゲームの利用状況の関連を検討するため、分散分析を行った。しかし、2者の間に有意な差は確認されなかった。感情調節尺度とゲームの利用に関する質問項目に対して、分散分析を行ったところ、再評価方略では、ゲーム時の自分以外に対する怒りの程度、楽しさを重視する程度、感謝や頼られる程度との間に関連が見られた。また、再評価方略の程度と熟練度との間にも関連が見られた。一方で、抑制方略においては、ゲーム時における怒りの程度、楽しさを重視する程度、感謝・頼られる程度のどのゲームの利用の様子にも関連は確認されなかった。加えて、熟練度との間にも有意な差は見られなかった。

研究結果より、ゲームの利用の様子は、感情調節の中でも特に、再評価方略の程度で大きく異なることが示唆された。ゲームの利用において問題視される攻撃性と関連のある怒りの感情は自分以外に対する怒りにのみ、再評価方略が高い人ほど生じされにくいことが推察された。すなわち、再評価方略をしやすい人ほど、ゲーム時において怒りや攻撃性を表出しない可能性が示唆された。また、ゲームの熟練度が高くなるにつれ、再評価方略の程度が低くなる傾向が確認されたことから、熟練度の高い人ほど、感情調節ができず攻撃的になりやすい可能性が示唆された。ゲームの利用により攻撃性の助長が危惧される現代において、ゲームの利用の様子や熟練度を確認することで、自身の感情調節の傾向を把握できることは意義のあることだと考えられる。

日本人はマスクを外すことができるのか —同調圧力と友人との親密さに着目して—

新型コロナウイルスの世界的流行に伴い、マスクの着用が推奨され、我々の生活においてマスクの着用は当たり前となっていった。しかし、新型コロナウイルスが長期化する中で、マスク着用に対する政府の見解は軟化している。

そこで、本研究では、同調圧力によって生じていると言われていた日本でのマスク着用について、マスクを外すことを促進する要因を、親しい友人の行動が及ぼす効果の観点から検討することである。特に、集団場面での親しい友人の有無に着目し、場面想定法を用いて 135 名の大学生に対する質問紙調査を行なった。仮説は以下の 2 点である。

①マスクの着用が同調によって生じているのであれば、アッシュの同調モデルによれば、1 人でもマスクを外す人がいれば、マスクを外す選択をされると考えられる。

②その上で、親しい友人がその 1 人だった場合、マスクの着脱選択に強く影響を与える可能性が高いのではないかと考える。

その結果、マスクの着脱選択において、親しい友人の有無は影響を及ぼさず、友人への感情尺度と同調行動尺度においても有意差が見られなかった。当初の仮説とは異なり、マスクの着脱選択においての要因として、親しい友人の行動による影響がないことが明らかとなり、マスクを外すことを促進する要因として、親しい友人の影響を指摘することはできなかった。

従って、マスクを外すか外さないかの要因には、他の要因がある可能性が示されている。その要因として、個人の何らかのものに委ねられている点、新型コロナウイルスの再拡大に伴う影響などが挙げられる。

このように、マスク着脱選択における新たな要因の可能性を示した点については、本研究の新奇性であると考えられる。

今後の展望として、尺度・調査方法・分析などの妥当性を検討することに加え、新たな要因の可能性について調査を行い、経時的な変化を捉えていくことで、マスク着脱選択における要因を明らかにしていきたいと考える。

大学生の自尊感情はなぜ低下するのか

-SEMモデルの観点から-

問題と目的

状態自尊感情とは、現時点の自分に対して感じる全体的な評価であり、日常生活の出来事などに対応して変動する概念である（阿部・今野，2007）。自尊感情が変化するものであるならば、いつどのように変わり、変化後にはどんな行動を起こすのだろうか。本研究では、Tesser(1984)の提唱した SEM モデルに基づき検討を進める。SEM モデルでは、他者との比較を通じた個人の自己評価維持機制について述べられており、人間はポジティブな自己評価を維持するために、他者との親密性(心理的距離)、課題が自身にとってどの程度重要であるか(関与度)、他者と比較した遂行結果(遂行)の 3 つを調整するとされる。そこで本研究では、自己評価を維持するために心理的距離や関与度を調整するのではなく、自己評価が低下することを許容し、低下した自己評価が自尊感情の低さを引き起こす可能性について検証する。

方法

大学生 106 名(男性 46 名、女性 58 名、性別無回答 2 名、平均年齢 21.37 歳)を対象に質問紙調査を実施した。質問内容は、(1) フェイスシート (2) 状態自尊感情尺度 (3) 対象人物の制定 (4) 心理的距離尺度 (5) 学業における自己と対象人物の優秀さの比較 (6) 学業における関与度の尺度から構成されている。

結果と考察

測定尺度への回答傾向に基づいてからクラスター分析を行い 4 つのクラスターに分けた後、クラスター間の回答傾向について分散分析を行った。その結果、各質問項目において有意差が見られたものの、扱った変数に影響しそうな可能性はどれも推測の域を出ず、明確な影響を明らかにすることはできなかった。これは、SEM モデルや、SEM モデルを基に予想した本研究の仮説が、多様に存在するはずの他の要因に対する可能性をそぎ落としすぎていて理路整然となってしまうためであると解釈できる。本研究の結果、特に関与度は概念そのものが曖昧であり、SEM モデルもまだまだ不完全であることが示唆されたため、今後さらなる検討が必要と考えられる。

アルバイトにおいて社員との面談はどのような効果を持つのか

ーキャリア形成とアルバイトの継続期間に注目してー

問題と目的

近年、外食産業などでアルバイト不足が大きな問題となっている。これにより、多くの企業ではアルバイトの時給を上げたり、採用予算を増やしたりと人材に関するコストが上がっている傾向が見られる。こうした状況下で、高い定着率を実現させている企業が複数ある。これらの共通点として、キャリア形成を促進させるような機会を設けているということが挙げられる。ここから、職場への定着率を高めるには、職場におけるキャリア意識の形成を促進するような機会を企業側が従業員に対して設けることが重要だと考えられる。そこで本研究では、キャリア意識を形成する機会の中でも特に社員との面談に着目し、(1)面談がアルバイトにおけるキャリア形成に与える影響、(2)キャリア形成の度合いと職場への定着率の関連性の2点について検討する。

方法

大学生を対象に、Google フォームによる質問紙調査を行い、100名（男性41名、女性59名）から回答が得られた。質問紙は(1)年齢、性別、(2)アルバイトの継続期間、(3)週あたりのアルバイト時間、(4)アルバイトの業種や職種、(5)アルバイト先における社員との面談の有無、(6)関口(2010)が作成した「キャリア形成の度合い尺度」16項目、(7)荒木(2007)が作成した「キャリアの確立尺度」10項目で構成されていた。

結果・考察

t 検定によって、面談なし群より、あり群の方が有意に継続期間が長いことがわかった。この結果より、アルバイトの雇用側が学生の継続期間を延ばすために面談を行うことは有効であると言える。また、アルバイト先の社員との面談と、キャリア形成との関連を検討するため、 t 検定を行ったところ、面談なし群より面談あり群の方が、主体的キャリア行動、今後のキャリアに対する意欲と展望、専門領域の自覚が有意に高かった。そのため面談は、学生の一部のキャリア形成を促進すると言える。また、キャリア形成の度合いとアルバイトの継続期間の関連を検討するために重回帰分析を行ったところ、全体と面談あり群では関連がなかった。一方で面談がない群では、職場メンバーとしての自己効力感、今後のキャリアに対する意欲と展望が継続期間を延ばし、主体的キャリア行動、キャリアの焦点が継続期間を短くすることがわかった。ここから、継続期間を延ばすという点では、あらゆるキャリア形成を促進すればよいというわけではないと考えられる。以上の結果から、学生の継続期間を長くするには、社員や上司が面談の機会を設けたり、そういった制度がなくとも日常からコミュニケーションを取り合い、今後もアルバイトとしてうまくやっていけそうだと感じてもらうことが重要だと言えるだろう。今後の課題として、より多くのデータを集め、アルバイトの職種、また面談の内容や頻度まで考慮できるようにし、再度検討することが必要である。

特定非営利活動法人 Grow & Leap におけるキャリア教育のプログラム評価

問題と目的

止まることなく変化する社会の中で、子どもたちが将来に希望を持って、自立的に自分の未来を切り拓ひらいていく力を育むためのキャリア教育が、20 世紀後半以降、必要不可欠であると言われている。その中でも近年、学校や行政では手の届かない、個別ニーズや時代・対象・地域特性に合わせたよりスピーディーできめ細やかな対応ができる NPO による子どもたちのキャリア教育の推進に期待されている。これから一層、NPO のキャリア教育の充実を図る動きが大きく広がっていくことが予測される中で、プログラム効果を裏付ける研究は必要であると言える。よって、本研究は、愛知県名古屋市を中心に活動する特定非営利活動法人 Grow & Leap (以下略称: GL) で実施されているプログラムの効果を調査・検証し、NPO が今後、個別のニーズや対象に合わせた柔軟なキャリアサポートの充実を図るためにエンパワーメント評価のアプローチを用いて、プログラム評価を実施し、今後のプログラムの改善や展望を示唆すること目的とする。

方法

本研究は、プロセス評価およびアウトカム評価、それに伴うプログラムの計画の修正及び実施を経て、プログラム評価を実施した。調査対象者は、GL でプログラムを中高生に提供している 5 名のスタッフであり、プログラム開始前の 2022 年 6 月より 2022 年 11 月下旬までを調査期間とした。調査方法として、GL スタッフを集め、ミーティングを月に一度ほど開催し、所属スタッフの間で、プログラム提供の改善点を話し合い、プログラムの改善・修正を図った(プロセス評価)。なお、この話し合いは、プログラムを受講する中学生・高校生が回答したアンケート調査結果をもとに実施し、同時にこのプログラムの効果測定も実施した。質問内容は、プログラムの実施を通して、身につけさせたい能力に関する質問項目 15 項目を 3 分程度で受講生に回答してもらった(アウトカム評価)。最終的に、プログラムの実施前と実施後で、提供するプログラムの質がどれほど向上したのか、また組織に所属するスタッフの意識と行動にどのような変容が得られたのかを調査した。

結果と考察

評価を通じて、GL の組織コミュニティスタッフの行動の変化及び、説明責任の意識が生まれるようになった。また、キャリア教育支援を実施する NPO の実質的なプログラム評価研究は、未だ少ない中で、本研究を通して、GL が中高生に提供するキャリア教育の効果の検証ができたことは、いち NPO 法人としてという規模にとどまらず、今後 NPO が質の高いキャリア教育の充実を図っていくための意味のあるステップであった。今後の展望として、アンケート調査の精度を上げるためににおける質問項目の検討、及び項目数の増加が必要であり、プログラム評価を継続的に実施することを通して、より正確なコミュニティの変化の促進を促せるのではないかと示唆された。