

大学のサークル支援に関する一考察

横山 孝行*

A study of support for university student clubs

Takayuki Yokoyama *

The purpose of this study was to examine student club presidents' difficulty, and to consider the problems and the supports for the university student clubs. 50 club presidents were asked "what do you think difficult on the administration of the club?" The research found low confidence as the president and busyness as personal difficulties, the difficulty of controlling the group and few members as group difficulties, and lack of resource as the problems of the university. It was considered that one of the fundamental problems of university student clubs was low group cohesiveness. It was considered that it was effective to make them apply the concept of SST to improve the group cohesiveness of university student clubs, and acquire the skills that formed and maintained the group to students. The research method and the contents of the support for university student clubs were discussed for the further study.

問題と目的

大学のサークル集団の多くは、原則として学生の自主的な意志に基づいて結成され、構成員は学生であり、加入も運営も学生の自発的意思決定に基づいている特徴を持っている（新井・松井，2003）。すなわち、大学のサークル・部活・クラブ・同好会（以下、サークル）は、学生達が活動目標や活動計画、活動評価などを、ある程度の自由と責任を持って自ら考え実行できる自律的な集団である。また、活動する上で適切な手続きを行えば大学内の設備の利用ができ、さらに学内の教職員や所属していた卒業生などから助言や指導を受けることができる。つまり、様々な物理的・対人的な資源を持ち合わせ、学生達自らが考え話し合いながら活動できることから、サークルは学生の成長を促進できる集団形態の一つだと考えられる。栗原（1989）はサークル活動に期待しているものとして、人間関係調整能力の開発、技能・技術の開発、理念的思考力の開発、社会規範の取得の4つがあると整理している。また、サークルは「正課教育だけでは果たし得ない友情・責任感・協調性等、学生の人間形成に大いに貢献し、将来社会人として責任ある行動のできる豊かな人間性を育てる（不動，2004）」場として期待されて

いる。また、アルバイトやインターンシップなどの他の活動においても学生の成長が期待できるが、江口（2009）の調査によれば「インターンシップは仕事の業務的なスキルの習得や企業文化等の経験になっているのに対し、サークル活動は組織をまとめることを通じたコミュニケーション能力やリーダーシップについての育成に適している」ことが明らかにされている。サークル活動だからこそ成長できる力がある可能性がある。

近年、学生の課外活動は全国的に以前に比べて減少傾向にあるといわれている（不動，2004）。内閣府政策統括官（総合企画調整担当）（2001）の調査によれば、大学生・大学院生の学校関係集団（文化部・運動部・その他の部活動）への加入率が、1995年では49.8%、2000年では40.8%であった。また、日本学生支援機構（2011）は2010年9月に全国の大学を対象に、大学が把握している公認サークル（部活等含む）への学生の加入率を調査している。その結果、文化系サークルの加入率が25.4%、体育系サークルの加入率が29.0%であった。

関（2001）は、「一つの目標に向かって、目的意識的に課題に取り組もうとする学生が減少している時代とはいえ、学生時代にしか味わうことのできないかけがえのない時間を有効に活用できるよう

* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー
2011年9月14日 受理

に方向付けるのも、大学教育としての役割の1つである。更に大学として課外活動を活性化させていくことによって、他大学との交流等も活発になり、学生自身が社会的に成長していく上での動機づけになるのではないだろうか」と指摘している。また、「これからの大学は、学生が在学中にいかなる能力を身に付けたかや、いかに自立した人間として成長したかが、社会における大学の評価の際の基準の一つとなっていくものと考えられる(文部科学省高等教育局医学教育課, 2000)」ことから、大学は学生の能力開発や人間形成が期待できるサークルを教育の一環として位置づけ、サークルの停滞に関して適切な支援を行っていくことが必要だと思われる。

大学のサークルに関する研究動向を、新井・松井(2003)は体育学・教育学的研究と心理学的研究の観点からまとめている。体育学・教育学研究ではサークルの実態や、加入動機などのサークル集団に関連した意識調査などが多数発表されてきた。心理学的研究ではサークル集団内の友人関係や先輩後輩関係の心理学的意義や、社会心理学の分野における年功序列規範、リーダーシップ、サークル集団への所属を規定する要因、サークル内の対人関係に関する実証研究が行われてきた。新井・松井(2003)はサークル集団研究の今後の展開の1つとして、「サークルに所属する大学生を取り巻く問題と、集団内の対人関係に生起する具体的な問題を深く掘り下げ、これらの問題の解決方法を提案するための、実証的な研究を行っていくことが必要」だと指摘している。

サークルにおける支援に関連した研究として、サークルの活性化に関する試案の提案(関, 2001)やリーダーシップ育成に関する提案(都留, 1963)、リーダーシップトレーニングの効果検証(横山ら, 2011)が行われている。しかし、これまでの研究ではサークル活動の中で学生は実際何に困っており、悩んでいるかについて明らかにされていない。より効果的な支援を行うためには、学生の視点に立った適切な支援内容を検討することが必要である。

本稿ではサークルの役職者がサークルの運営においてどのようなことに困っているかを明らかにし、現在のサークルの問題点と今後のサークルへの支援を検討することが目的である。

方法

(1) 対象者

大学公認のサークル・部活の部長や会計係など役職者 50 名(男子 36 名、女子 13 名、性別不明 1 名)を対象とした。工学部が 22 名、芸術学部が 28 名であった。学年は 1 年生が 20 名、2 年生が 21 名、3 年生が 7 名、4 年生が 2 名の内訳であった。

(2) 調査手順

平成 23 年 3 月に実施された学友会主催の研修会会場において調査票を配布した。調査結果を公表する際、調査協力者のプライバシーが保障されることを伝えた上で、調査協力の要請を行った。同意が得られた者は記述してもらい、その場で調査票を回収した。

(3) 調査票

運営における困りを明らかにするために、「現在、サークル・部活の運営などに関して困っていることはありますか」との設問に、自由記述の意見を調査協力者に求めた。

結果

(1) サークル運営における役職者の困りの分類

部活運営における困りに関して 47 の記述が見られた。47 の記述は KJ 法(川喜田, 1967)を用いて検討したところ、7つのカテゴリーに分類することができた(表 1)。以下、< >はカテゴリー名を、『』はサブカテゴリー名、「」は具体的な記述例を表すものとする。

I. 集団の統制が困難(40.4%)

内容の分類のうち、最も多かったのは<集団の統制が困難>であった。具体的には「一人一人が自由すぎてまとまらない」などの『まとまらない』という内容が最も多かった。次いで「仕事をやる人とやらない人が出てくる」などの『活動の温度差』、「メンバーの集合率が悪い」などの『集まりが悪い』、「みんながあんまり、連絡をくれない」などの『連絡の不備』であった。

表1 「サークル運営における困り」分類結果

カテゴリー名 (度数および%)			サブカテゴリー名 (度数および%)			記述例
団体の統制が 困難	19	40.4	まとまらない	7	14.9	一人一人が自由すぎてまとまらない。
						言ってもきちんと行動しない。
						なかなかまとまらない。
			活動の温度差	5	10.6	仕事をやる人とやらない人が出てくる。
						部員がなかなかやる気を出してくれない。
			集まりが悪い	5	10.6	メンバーの集合率が悪い。
メンバーが 少ない	10	21.3	メンバーが 少ない	10	21.3	来ない人がいる。
						みんながあまり、連絡をくれない。
						部員が少ない。
リーダーとして 自信がない	7	14.9	リーダーとして 自信がない	7	14.9	後輩がいない。
						人数不足。入った子が何となく辞めてしまうこと。
						2年連続の部長でプレッシャー。
						自分が他人に比べてとても劣っている気がします。
忙しい	5	10.6	忙しい	5	10.6	「人がいない」という理由で部長になったので、モチベーションが維持できない。
						ノルマがきつい
物理的不足	4	8.5	予算不足	2	4.3	自由な時間が減ってしまう。
						忙しすぎる。
練習量が少ない	1	2.1	設備不備	2	4.3	予算が足りません。
						防音施設が欲しい。
予定の変化	1	2.1	練習量が少ない	1	2.1	練習量が少ないです。
合計	47	100	予定の変化	1	2.1	震災の影響による予定の変化。
				47	100	

自信がない>であった。

II. メンバーが少ない (21.3%)

内容の分類のうち、次に多かったのは<メンバーが少ない>であった。具体的には、「部員が少ない」や「後輩がいない」などであった。

III. リーダーとして自信がない (14.9%)

内容の分類のうち、次に多かったのは「2年連続部長はプレッシャー」や「自分が他人と比べてとても劣っている気がします」などの<リーダーとして

IV. 忙しい (10.6%)

内容の分類のうち、次に多かったのは「自由な時間が減ってしまう」や「忙しすぎる」などの<忙しい>であった。

V. 物理的不足 (8.5%)

内容の分類のうち、次に多かったのは<物理的不足>であった。具体的には「予算がありません」な

どの『予算不足』と、「防音施設が欲しい」などの『設備不備』であった。

VI. 練習量が少ない (2.1%)

「練習量が少ないです」の内容から＜練習量が少ない＞とした。

VII. 予定の変化 (2.1%)

「震災による予定の変化」の内容から＜予定の変化＞とした。

(2) サークル運営における役職者の困りの構造

7つのカテゴリーは＜忙しい＞などの役職者の個人レベルの困りもあれば、＜集団の統制が困難＞など集団を対象にした困りがある。それらを整理するために、7つのカテゴリーを個人・集団・大学システムの3つのレベルに分類した。

個人レベルは役職者の個人内で生じている困り

であり＜リーダーとして自信がない＞＜忙しい＞を分類した。集団レベルは役職者以外のメンバーにも関連性がある困りであり、＜集団の統制が困難＞＜メンバーが少ない＞＜練習量が少ない＞を分類した。大学システムレベルは大学内のシステムとの関連性のある困りであり、＜物理的不足＞を分類した。なお、＜予定の変化＞は、自然災害による影響の記述内容であったため3つのレベルには分類されないと判断した。

各カテゴリー間の関係性も考慮して、「サークル運営における役職者の困り」構造モデルを作成した(図1)。

考察

サークル運営における役職者の困りの中で、＜集団の統制が困難(40.4%)＞が最も多くあげられた。また、レベル別では個人レベル(25.5%)や大学システムレベル(8.5%)よりも、集団レベル(63.8%)における困りを多くあげられた。役職者の困りのほ

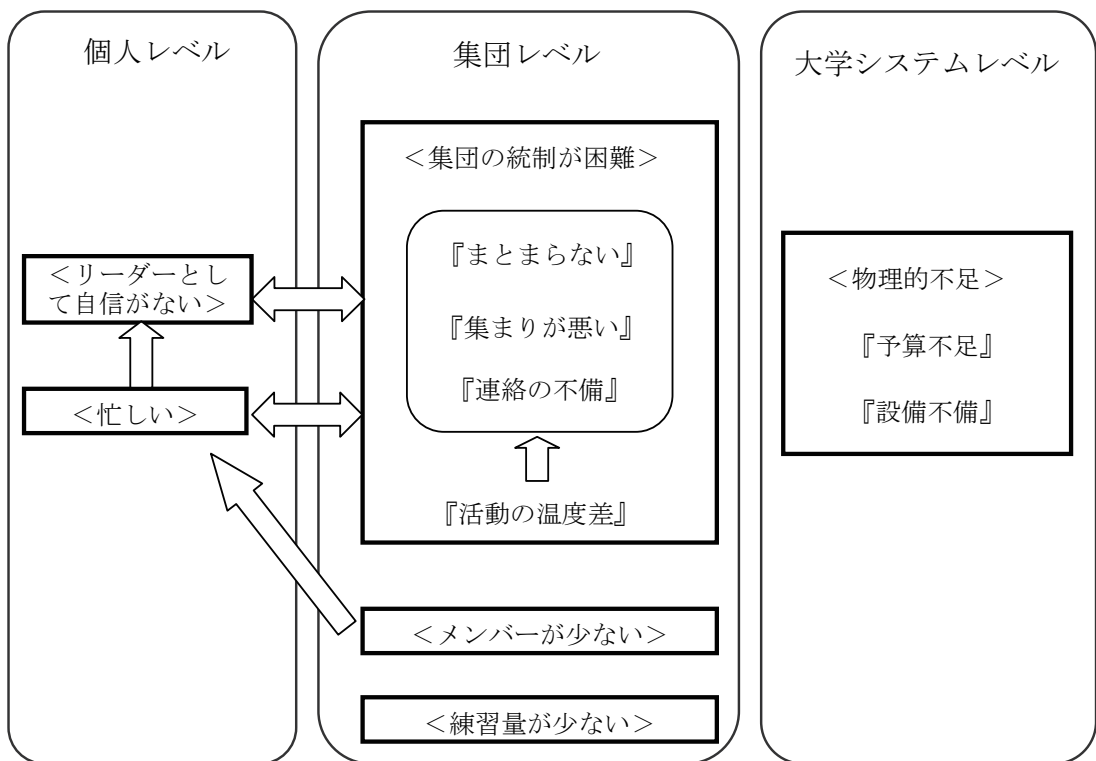


図1 「サークル運営における役職者の困り」構造モデル

とんどが個人または集団レベルに関するもの（約9割）である。そのため、ここでは個人または集団レベルの困りに対する支援について考察する。

（1）役職者の困りについて

＜集団の統制が困難＞の中の『まとまらない』『集まりが悪い』『連絡の不備』から、活動をする上で役職者とメンバー、またはメンバー間のコミュニケーションが円滑に行われていない様相が推測できる。また、活動意欲のある者とそうでない者との間に、活動や練習への参加頻度の違いが生じると考えられる。そのため『活動の温度差』は『まとまらない』『集まりが悪い』に影響を及ぼしていることが考えられる。

＜集団の統制が困難＞なことと＜部員が少ない＞ことは、サークル内の作業や仕事などが役職者に集中しているために＜忙しい＞という困りにつながっていることが推測できる。反対に、役職者の忙しさからメンバーやサークルに適切な働きかけが十分にできないため、＜集団の統制が困難＞な状態が続いていることも考えられる。そのため、個人レベルの＜忙しい＞と集団レベルの＜集団の統制が困難＞は相互に影響を及ぼしていることが考えられる。

役職者にとってサークル内の統制困難が続き、またサークル内の作業や仕事などの負担は、リーダーとしての自信の低下につながるだろう。反対に、役職者としての役割遂行に関して自信がないため、メンバーや集団に適切な働きかけを行えず、集団が統制されていないのかもしれない。そのため、個人レベルにおける＜リーダーとして自信がない＞ことと、集団レベルの＜集団の統制が困難＞は相互に影響を及ぼしている可能性が考えられ、リーダーは自信が持てない状況が続いていると思われる。

これらのことをまとめると、サークルの現状において3つの課題が考えられる。一つ目として、メンバー間の活動意欲の差もあり、サークル内で円滑なコミュニケーションが行われておらず、まとまりが低く、統制がとれていない。二つ目として、サークルのまとまりのなさや人数が少なさから上手く仕事の役割分担ができず、結果的に役職者の負担が大きくなっている。三つ目として、上手くサークルをまとめられず、忙しさもあって役職者は自信が持て

ない状況にある。

（2）サークルの問題点と支援について

サークルの現状における課題から、根本的な問題はサークル内のまとまりが低く、統制がとれていないことだと考えられる。「集団がまとまっている、成員同士の気が合っている、統制がとれている」などを表す集団凝集性という概念がある（富永・田口，2006）。集団凝集性は「集団を1つにまとめ、その成員を集団にとどめるように働きかけるさまざまな心理学的な力の総体（吉森，1995）」である。「本調査で「入った子が何となく辞めてしまう」という記述があったことから、メンバーがサークルにとどまりづらい様相が推測できる。また、集団凝集性が低くする要因として「集団内のコミュニケーションが不十分」などがいわれており（吉森，1995）、『連絡の不備』などからサークル内のコミュニケーションが円滑に行われていないことがうかがえた。つまり、現在のサークル内の凝集性が低い状態にあると推測でき、その低さが根本的な問題点の一つだと考えられる。そのため、サークル内の集団凝集性を向上させることが、役職者が困っている根本的な問題の解決につながるだろう。

一般的に、「集団目標や集団の活動に対する魅力」や、「集団の他の成員に対する魅力」などが集団凝集性に影響を及ぼすといわれている（飛田，2009）。Mullen&Copper（1994）は前者の魅力を「課題凝集性」とよび、後者の魅力を「成員凝集性」とよんでいる。課題凝集性を高める要因として「目標の共通度合いの高さ（堀内，2003）」が考えられる。また、富永・田口（2006）の大学生のスポーツ集団を対象にした調査では、役割があるメンバーは役割なしのメンバーよりも凝集性が高いことを報告している。集団凝集性が高い集団ほど優れたパフォーマンスを示すと期待されるが（飛田，2009）、Mullen&Copper（1994）の調査では「時間の経過という要素を入れると、凝集性がパフォーマンスを高める効果はあるが、より強い効果はパフォーマンスが凝集性を高めるという方である」と指摘している。活動を通して集団がまとまっていくことは、スポーツ系のサークルならば試合や大会に向けての練習や、文化系のサークルならば学園祭やイベントなどの準備を見て理解できる。成員凝集性を高める要因として「協同関係が成立している。集団が小さくコミュニ

ケーションが十分ある（田乃内，2000）」などが考えられる。檜塚ら（2008）は大学生のスポーツ集団の集団凝集性を高める要因の一つとして、メンバー間の「親密さ」を促進することが必要だと指摘している。

これらのことから、「課題凝集性」を持つためにサークル内で目標の共有や役割分担ができ、様々な活動を行っていくことが必要だと思われる。また、「成員凝集性」を持つために、サークル内のコミュニケーションが十分に取れ、親密で共同的な人間関係が築かれることが必要だろう。しかし、そもそもサークルとしてあまり活動ができず、サークル内の協同関係の構築が難しいために、現在サークルの集団凝集性が低くなっていると思われる。この状態を理解し支援案を検討する際、社会的スキルトレーニング（SST）の概念が参考になる。SSTでは社会性の問題を「学んでいないなら、教えればよい。間違えて覚えているのなら、修正すればよい（小林，2005）」という捉え方をして、具体的な社会的スキルを育成する。このSSTの概念を適用した場合、サークルの集団凝集性が低いことが推測される現状は、例えば「学生達は集団の運営方法を知らないため」「学生達の共同関係を構築するスキルが不十分なため」に生じていると捉えることができる。つまり、「学生達に集団を形成・維持できるようなスキルが不足しているならば、身につけさせればよい」という支援仮説を持つことができる。例えば目標や計画を設定するスキルの育成としてPDCAサイクルの教授や実習などが考えられる。また、コミュニケーション促進に関するスキルの育成として大学生向けソーシャルスキル教育（有沢，2008）の実施などが考えられる。集団の形成・維持するスキルを育成することで、サークルの課題凝集性と成員凝集性の向上ができることが推測され、そして学生達の自律的なサークル運営を促進できると考えられる。

集団を形成・維持するスキルを育成する具体的な方法として、サークルの部長など役職者に対するリーダーシップトレーニングの実施や、各サークルに出向いて役職に就いていない学生に対するワークショップの実施、学生がいつでもサークルの運営などに関して相談ができるサークル運営相談などが考えられる。

今後の課題

（１）調査方法に関する課題

今回は自由記述でサークル運営の困りを尋ねたが、普段学生はサークル運営において困ったことがあった場合に、どのような対処をしているのかまでは尋ねていない。例えばメンバー全員で話し合いの場を持つなど、学生はサークル内の問題に対して何らかの対処を行っていると思われる。日頃の学生達の対処方法をより効果的にしていく支援も考えられるため（例えば話し合いの中で起こりやすい偏った意思決定について知識教授）、困りだけでなく同時に対処方法も尋ねることが必要である。そのため調査方法の1つとして、サークル運営における困りやその対処方法を自由に語ってもらうようなインタビュー方式等が考えられる。

（２）サークル支援に関する課題

本稿では個人または集団レベルに関する困りを中心に支援案を考察した。しかし、大学システムレベルに関する困りもみられた。『予算不足』や『設備不備』は学生達だけでは解決できない部分もあると思われる。ただ、大学の資源の限界があるため、予算や設備の拡充にはそれなりの根拠と必要性が求められるだろう。そのため、「学生達が予算や設備の面で具体的にどのように困っているのか」「どの程度、予算や施設の拡充を必要としているのか」などを明らかにしていき、大学は限られた資源の中で適切な支援を考えていく必要はある。

また、サークルによって活動内容や人数などが異なっている。そのため、各サークルの実情にあった支援についてさらに検討していかなければならない。

最後に、集団を形成・維持するスキルを育成する支援について検討する。「スキルをすべて教育できるとは限らない（相川，2010）」ことやサークル集団の特性（利益追求の集団ではないこと、大学卒業までの時間制限があること等）、大学生の集団活動に対するレディネスなどを検討して、大学生がサークル集団を形成・維持するための適切なスキルを明らかにしていくことが必要である。また、学生達の自律的なサークル運営が前提であるため、学生の「今後所属しているサークルをどのようにしてい

きたいのか」という思いも重視しなければならない。そして、リーダートレーニングやワークショップの実施（アクション）とその効果と改善点の検討（リサーチ）を繰り返しながら、より効果的なサークルへの支援方法を構築していくことが必要である。

文献

- 相川充 2010 対人関係スキル教育の限界と可能性—人間関係をどこまでスキルとして学ばせることができるか。 児童心理臨時増刊学校でできる対人関係スキル・トレーニング。金子書房, 921, 29-36.
- 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。筑波心理学研究, 26, 95-105.
- 有沢孝治 2008 現代青年の人間関係に関する問題とSSEの導入についての研究。東海大学紀要, 教育研究所, 16, 75-93.
- 江口彰 2009 インターンシップと正課外活動の経験比較。年報(日本インターンシップ学会), 12, 33-38.
- 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.
- 飛田操 2009 集団凝集性と集団発達。日本社会心理学会編 社会心理学事典。丸善株式会社, p338.
- 堀内勝夫 2003 集団とリーダーシップ。中里至正・松井洋・中村真編著 社会心理学の基礎と展開。八千代出版, p138.
- 檜塚正一・五藤佳奈・伊達萬里子・田嶋恭江 2008 集団凝集性と心理的競技能力の関連性について—大学女子ハンドボール選手の場合—。武庫川女子大学紀要。人文・社会科学編, 56, 77-85.
- 川喜田二郎 1967 発想法—創造性開発のために。中央公論新社。
- 小林正幸 2005 先生のためのやさしいソーシャルスキル教育。ほんの森出版, p25.
- 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.
- 文部科学省高等教育局医学教育課 2000 大学における学生生活の充実方策について(報告)—学生の立場に立った大学づくりを目指して—。(2000年6月答申等)
- Mullen, B., & Copper, C. 1994 The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115, 210-227.
- 内閣府政策統括官(総合企画調整担当) 2001 日本の青少年の生活と意識(第2回調査)—青少年の生活と意識に関する基本調査報告書—。 <http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/seikatu2/html/html/2-1-2.html> (2011年8月18日)
- 日本学生支援機構 2011 大学、短期大学、高等専門学校における学生支援取組状況に関する調査。(平成22年度) http://www.jasso.go.jp/gakusei_plan/documents/seikagai.pdf (2011年8月18日)
- 関豪 2001 課外活動における活性化の試案。名古屋文理大学紀要, 創刊号, 147-153.
- 田乃内厚三 2000 小集団行動。村井健佑・土屋明夫・田乃内厚三編著 社会心理学へのアプローチ。北樹出版, p82.
- 富永徳幸・田口節芳 2006 大学運動部の集団凝集性。近畿大学工学部紀要。人文・社会科学篇, 36, 23-32.
- 都留春夫 1963 大学生の課外活動とリーダーシップ育成。国際基督教大学学報。I-A, 教育研究, 10, 123-141.
- 横山誠・相奈良律・森本崇資・松尾純子・村瀬浩二 2011 リーダーズトレーニングにおける効果の検証。国際研究論叢: 大阪国際大学紀要, 24(3), 97-105.
- 吉森護 1995 集団凝集性。小川一夫監修 社会心理学用語辞典。北大路書房, p151.