

大学の部活・サークルにおける 集団凝集性と参加率に関する研究

横山 孝行*

A study of Group Cohesiveness and Attendance Rate in University Student Clubs

Takayuki Yokoyama*

The purpose of this study is to examine the difference between high group cohesiveness university student clubs and low group cohesiveness university student clubs, to examine the difference between high attendance rate university student clubs and low attendance rate university student clubs, and to consider the factors affecting the group cohesiveness and attendance rate in university student clubs. 62 club presidents were given a questionnaire survey. The data was analyzed using chi square test, correlation analysis, t-test. The result has shown that 1) high group cohesiveness clubs had significantly higher scores for “The presence of instructors who regularly teaches” and “Group function” than low group cohesiveness clubs. 2) High attendance rate clubs had significantly higher scores for “The presence of instructors who regularly teaches” and “Group function” than low group cohesiveness clubs. Group cohesiveness and attendance rate in university student clubs is discussed in relation to the presence of instructors who regularly teaches and group function.

問題と目的

大学における部活・サークル・クラブ・同好会(以下、「部活」と略す。先行研究で用いられている呼称については各研究に従って記述する)は、学生達が自ら考え話し合い活動を運営する集団であることから、学生の様々な成長を促進できるものだと期待されている(例えば、栗原,1989;不動,2004)。アルバイトやインターンシップなどの他の課外活動においても学生の成長が期待できるが、江口(2009)は「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」と報告している。部活だからこそ成長できる力がある可能性がある。

しかし近年、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として、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た結果、文化系サークルが25.4%、体育系サークルが29.0%であった。青少年のコミュニケーション能力低下(社会人基礎力に関する研究会,2006)などが指摘されている現代だからこそ、学生の成長が期待される部活を支援していくことは意義があると考えられる。

横山(2011)は学生のニーズに基づいて部活・サークルへの支援案を検討するために、ニーズ調査として、部活・サークルの役職者(部長ら)を対象に「部・サークル運営で困っていること」を自由記述で尋ねた。その結果、「個人・集団・大学システム」の3つのレベルの困りが見出された。役職者の個人内で生じている「個人レベル」での困りは「リーダーとして自信がない」「忙しい」という2つのカテ

* 東京工芸大学学生支援センターカウンセラー
2012年9月12日 受理

ゴリーから形成された。役職者以外のサークルメンバーも関連がある「集団レベル」での困りは「集団の統制が困難」「メンバーが少ない」「練習量が少ない」という3つのカテゴリーから形成された。大学内のシステムとの関連性がある「大学システムレベル」の困りは「物理的不足」であった。「集団レベル」の「集団統制の困難」の困りは役職者の4割が記述し、最も多いカテゴリーであった。その「集団統制の困難」は①まとまらない、②集まりが悪い、③活動の温度差、④連絡の不備の4つのサブカテゴリーからなる。

「集団が集団らしくなるためには集団がまとまっていくことが重要(本間, 2011)」だといわれている。横山(2011)はニーズ調査の結果から「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(富永・田口, 2006)」が低下していることが根本的な問題の一つととらえ、支援策として部活・サークルの集団凝集性を向上させることが必要だと考察している。また、部活が集団として活動するためには、ある程度の人数が集まる必要がある。全く部員が集まらなければ、活動自体を開始することはできないだろう。そのため、本研究では横山(2011)の調査結果から、部活内のニーズである「集団統制の困難」の中の「まとまらない」と「集まりが悪い」に着目した。

横山(2011)のニーズ調査では、調査協力者の役職者全員が「集まりが悪い」「まとまらない」に関する内容を記述したわけではなかった。「まとまらない」ことに関して記述された割合は全体の14.9%で、「集まりが悪い」に関して記述された割合は全体の10.6%であった。すなわち、部活内のまとまりと部員の集まりについて困っていない役職者もいることが推測される。それでは、「まとまりが良い部活」と「まとまりが悪い部活」、「集まりが良い部活」と「集まりが悪い部活」にどのような違いがあるのだろうか。本研究では「まとまり」を部活内の「集団凝集性」と捉え、「集まり」を各部活における部員の「参加率」と捉え、次の3つの研究目的を設定した。部活の役職者から見て、①集団凝集性が「高いと認識されている部活」と「低いと認識されている部活」との違いを検討することと、②参加率が「高い部活」と「低い部活」の違いを検討すること、③①と②の結果から部活の集団凝集性と参加率に

影響を及ぼす要因について考察する。

方法

(1) 調査対象者

横山(2011)がニーズ調査した大学において、大学公認の部活の各部長などの役職者を対象とした。役職者は、役職者自身が所属する部活内の全体のことを把握している者だと思われるため、本研究では役職者を調査対象とした。役職者63名に調査票を配布し、62名から回答が得られた。回収率は98.4%だった。学年は1年生が20名、2年生が22名、3年生が15名、4年生が3名、不明者が2名であった。性別は男子学生が46名、女子学生が15名、不明者が1名であった。

(2) 調査手順

平成24年3月に実施された学友会主催の研修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) 調査項目

調査対象者が所属する大学の学友会では、「部活」ではなく「クラブ」という呼称が使われている。そのため、調査票では「クラブ」という表現を用いた。また、複数の部活に所属している者は一つの部活に絞ってから回答するように調査票の冒頭に記載し、調査票を配布した際に口頭でも説明した。調査表の項目は巻末資料1と資料2に示した。

1) 集団凝集性

源氏田(2009)の集団凝集性の設問方法を参照に、「所属しているクラブは、まとまりや団結が強いと思いますか」と尋ね、「全く思わない(1点)」から「非常に思う(4点)」までの4段階で評定するように求めた。

2) 参加率

参加率を表す指標は、調査対象者が所属する部活の「全在籍者」における「日頃の参加者」の割合と

した。そのため、調査票には全在籍者数を知るために「日ごろ、活動に参加していないメンバーも含めて、クラブに在籍しているメンバーの人数を教えてください」と教示し、日頃の参加者数を知るために「日ごろ、クラブの活動に参加しているメンバーの人数を教えてください。(練習や作業、ミーティングなどに)」と教示し、それぞれの人数を記入するように求めた。

3) 関連要因

集団凝集性と参加率との関連性を探る要因として、部活の種別(1項目)、指導者の有無(1項目)、公的行事への参加の有無(1項目)、活動頻度(1項目)、役職者としての負担感(1項目)、部活内の集団機能(16項目)について尋ねた。

部活の種別、指導者の有無、公的行事への参加の有無は3件法で、活動頻度は4件法で回答を求めた。役職者としての負担感は“全く負担ではない(1点)”から“非常に負担である(4点)”までの4段階で評定するように求めた。

集団機能とは集団がその本来の目標を達成し、持続さらに発展するように成員に作用する集団の働きや行為である(吉森, 1995)。部活の集団機能を測定する項目は Cartwright&Zander (1953)、吉森(1995)、松原(1999)、東瀬・高野(2011)、三沢ら(2009)、森口ら(2009)、社会人基礎力に関する研究会(2006)を参照に、グループアプローチを研究・実践する大学教員1名と臨床心理士3名(筆者含む)で、大学の部活集団内で行われていると推測される集団機能について検討し作成した。部活内の集団機能の回答は、調査対象者から見て、各項目の行動が所属している部活内でどの程度実施されているかについて、“全く行われていない(1点)”から“よく行われている(4点)”までの4段階で評定してもらった。

結果

分析にあたって部活の種別を「その他」と回答した3名、指導者の有無を「わからない」と回答した5名、公的行事への参加の有無を「わからない」と回答した3名は除外して統計的な検定を行った。

(1) 集団凝集性について

集団凝集性の平均値は2.85(SD=.85)で、平均値より得点が高い者を凝集性高群(n=25)、平均値より低い者を凝集性低群(n=37)とした。

集団凝集性の高低群と部活の種別(スポーツ系・文化系)、指導者の有無、公的行事への参加の有無、活動頻度(週1日、週2~3日、週4~7日、不定期)との関係について検討するために χ^2 検定を行った。その結果、指導者の有無について有意な偏りが見られた($\chi^2(1) = 5.52, p < .05$) (表1)。

集団凝集性と役職者としての負担感、集団機能との関連を検討するために、ピアソンの積率相関係数を算出した。その結果、集団凝集性は集団機能の合計得点($r = .66, p < .01$)とで有意な正の相関が見られた(表2)。各集団機能の項目では、目的共有($r = .41, p < .01$)、活動計画($r = .49, p < .01$)、モニタリング($r = .61, p < .01$)、情報共有($r = .61, p < .01$)、問題解決($r = .49, p < .01$)、役割遂行($r = .40, p < .01$)、活動評価($r = .64, p < .01$)、集団規範($r = .43, p < .01$)、自己表現($r = .31, p < .01$)、相互理解($r = .45, p < .01$)、相互サポート($r = .50, p < .01$)、葛藤解決($r = .40, p < .01$)、間違い指摘($r = .28, p < .01$)、建設的な話し合い($r = .65, p < .01$)、少数意見の尊重($r = .44, p < .01$)、ストレス対処($r = .41, p < .01$)となり、全て有意な差が認められた(表2)。次に、凝集性高低群を独立変数、役職者としての負担感と集団機能を従属変数とするt検定を行った。その結果、集団機能の合計得点($t(60) = 5.85, p < .001$)で有意な差が認められた(表2)。各集団機能の項目では、目的共有($t(60) = 3.17, p < .01$)、活動計画($t(60) = 3.55, p < .01$)、モニタリング($t(60) = 4.38, p < .001$)、情報共有($t(39.34) = 4.71, p < .001$)、問題解決($t(60) = 3.99, p < .001$)、役割遂行($t(60) = 2.92, p < .01$)、活動評価($t(60) = 5.59, p < .001$)、集団規範($t(60) = 3.22, p < .01$)、自己表現($t(60) = 2.65, p < .05$)、相互理解($t(60) = 4.14, p < .001$)、相互サポート($t(60) = 4.48, p < .001$)、葛藤解決($t(60) = 3.27, p < .01$)、間違い指摘($t(60) = 2.57, p < .05$)、建設的な話し合い($t(60) = 4.79, p < .001$)、少数意見の尊重($t(59) = 3.85, p < .001$)、ストレス対処($t(60) = 2.81, p < .01$)となり、全て有意な差が認められた(表2)。

表1 種別・指導者の有無・公的行事への参加有無・活動頻度と
集団凝集性高低群との関係 (人数)

		集団凝集性		χ^2 値
		高群	低群	
種別	スポーツ系	12	8	0.01
	文化系	23	16	
指導者	有	19 [†]	5 ^{††}	5.52*
	無	16 ^{††}	17 [†]	
公的行事	参加	33	20	0.34
	不参加	3	3	
活動頻度	週1日	6	5	2.97
	週2~3日	13	12	
	週4~7日	9	2	
	不定期	9	6	

* $p < .05$ 残差分析：[†]5%水準で有意に高いもの、^{††}5%水準で有意に低いもの

表2 集団凝集性と負担感・集団機能との関係 (相関およびt検定)

	集団凝集性 との相関 (<i>r</i>)	凝集性高群 (<i>n</i> =25)		凝集性低群 (<i>n</i> =37)		<i>t</i> 値
		平均値	(SD)	平均値	(SD)	
負担感	.47	2.84	.47	2.86	.82	.15
集団機能合計	.66**	48.46	8.79	36.36	6.61	5.85***
目的共有	.41**	3.11	.84	2.44	.77	3.17**
活動計画	.49**	3.43	.80	2.72	.74	3.55**
モニタリング	.61**	3.00	.88	2.04	.79	4.38***
情報共有	.61**	3.24	.93	2.24	.64	4.71***
問題解決	.49**	2.95	.66	2.28	.61	3.99***
役割遂行	.40**	2.84	.80	2.24	.78	2.92**
活動評価	.64**	3.08	.86	1.92	.70	5.59***
集団規範	.43**	2.92	.95	2.20	.71	3.22**
自己表現	.31*	2.95	.85	2.40	.71	2.65*
相互理解	.45**	3.00	.71	2.28	.61	4.14***
相互サポート	.50**	3.11	.70	2.28	.74	4.48***
葛藤解決	.40**	2.78	.79	2.12	.78	3.27**
間違い指摘	.28*	3.08	.76	2.56	.82	2.57*
建設的な話し合い	.65**	2.97	.80	2.04	.68	4.79***
少数意見の尊重	.44**	3.19	.78	2.44	.71	3.85***
ストレス対処	.41**	2.81	.70	2.25	.85	2.81**

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

(2) 参加率について

参加率は欠損値を除いた 59 名を対象に、「日頃の参加者」を「全在籍者」で除した後、100 を乗じて算出した。算出した参加率を四分位階級に分割し、第 1 四分位 (n=15) を低出席群、第 3 四分位 (n=15) を高出席群とした。実際の参加率の範囲は、低出席群が 10.0% から 37.5% までで、高出席群が 87.5% から 100.0% までである。

参加率の高低群と部活の種別 (スポーツ系・文化系)、指導者の有無、公的行事への参加の有無、活動頻度 (週 1 日、週 2~3 日、週 4~7 日、不定期) との関係について検討するために χ^2 検定を行った。その結果、指導者の有無について有意な偏りが見られた ($\chi^2(1) = 5.00, p < .05$) (表 3)。

参加率と役職者としての負担感、集団機能との関連を検討するために、スピアマンの順位相関係数を算出した。その結果、参加率は集団機能の合計得点 ($r = .36, p < .01$) と目的共有 ($r = .46, p < .01$)、活動計画 ($r = .51, p < .01$)、モニタリング ($r = .38, p < .01$)、活動評価 ($r = .31, p < .05$)、相互サポート ($r = .31, p < .05$)、間違い指摘 ($r = .28, p < .05$)、建設的な話し合い ($r = .30, p < .05$)、少数意見の尊重 ($r = .28, p < .05$)、ストレス対処 ($r = .38, p < .01$) で有意な正の相関が見られた (表 4)。次に参加率の高低群を独立変数、役職者と

しての負担感と集団機能を従属変数とする t 検定を行った。その結果、集団機能の合計得点 ($t(28) = 2.51, p < .05$) と目的共有 ($t(28) = 3.08, p < .01$)、活動計画 ($t(28) = 3.53, p < .01$)、モニタリング ($t(28) = 2.59, p < .05$)、ストレス対処 ($t(28) = 3.48, p < .01$) で有意な差が見られ、活動評価 ($t(28) = 1.90, p < .10$) と相互サポート ($t(28) = 1.83, p < .10$) で有意な傾向が見られた (表 4)。

考察

本研究の目的は、部活の役職者から見て、①集団凝集性が「高いと認識されている部活」と「低いと認識されている部活」との違いを検討すること、②参加率が「高い部活」と「低い部活」の違いを検討すること、③①と②の結果から部活の集団凝集性と参加率に影響を及ぼす要因について考察することであった。分析した結果、集団凝集性と参加率が高い部活と低い部活において、「指導者の有無」と「集団機能」のみ統計的に有意な差が見られた。そのため「指導者の有無」と「集団機能」が集団凝集性と参加率に及ぼす影響を考察していく。

表 3 種別・指導者の有無・公的行事への参加有無・活動頻度と参加率高低群との関係 (人数)

		高参加群	低参加群	χ^2 値
種別	スポーツ系	7	7	1.08
	文化系	7	8	
指導者	有	9 ⁺	3 ⁺⁺	5.00*
	無	6 ⁺⁺	12 ⁺	
公的行事	参加	13	14	1.04
	不参加	1	1	
活動頻度	週 1 日	3	0	5.87
	週 2~3 日	8	8	
	週 4~7 日	3	2	
	不定期	1	5	

* $p < .05$

残差分析：⁺5%水準で有意に高いもの、⁺⁺5%水準で有意に低いもの

表4 参加率と負担感・集団機能との関係 (相関および t 検定)

	参加率との 相関 (<i>r</i>)	高参加群 (<i>n</i> =15)		低参加群 (<i>n</i> =15)		<i>t</i> 値
		平均値	(SD)	平均値	(SD)	
負担感	.48	2.67	.82	2.67	.82	0.00
集団機能合計	.36**	49.53	9.88	41.00	8.66	2.51*
目的共有	.46**	3.53	.83	2.60	.83	3.08**
活動計画	.51**	3.73	.46	2.87	.83	3.53**
モニタリング	.38**	3.20	.94	2.40	.74	2.59*
情報共有	.22	3.13	.92	2.80	.77	1.08
問題解決	.14	2.80	.77	2.53	.74	.96
役割遂行	.25	2.80	.86	2.40	.86	1.37
活動評価	.31*	3.13	1.13	2.40	.99	1.90 [†]
集団規範	.14	3.00	1.00	2.60	.91	1.15
自己表現	.11	2.87	.83	2.67	.62	.75
相互理解	.24	2.93	.70	2.53	.83	1.42
相互サポート	.31*	3.07	.96	2.47	.83	1.83 [†]
葛藤解決	.20	2.80	.94	2.40	.83	1.24
間違い指摘	.28*	3.13	.83	2.80	.68	1.20
建設的な話し合い	.30*	3.00	.85	2.40	.91	1.87
少数意見の尊重	.28*	3.27	.70	2.80	.86	1.62
ストレス対処	.38**	3.13	.64	2.33	.62	3.48**

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

(1) 指導者の有無について

集団凝集性と参加率が高い部活には指導者がいることが多く、集団凝集性と参加率が低い部活には指導者がいないことが多いという偏りが見られた。つまり、日頃から部活の活動について学生を指導する者の存在が、部活の集団凝集性と参加率に影響を及ぼしている可能性が示された。

部活の指導者はスポーツ系なら競技内容や練習方法などについて、文化系なら制作方法や楽器演奏などについての経験が、学生よりは豊富な者と推測される。指導者からその種目の競技力を向上する練習内容や、制作方法のアドバイスなどが得られることで、学生はどのような練習や制作をすればよいのか、具体的に何をしていけばよいのかを知ることができるだろう。また、その競技や制作について初心者の部員であっても指導者から教えてもらうこ

とで、スムーズに活動に参加することができると推測される。これらのことから、指導者が部活にいて、部活の集団凝集性や参加率が高くなるのではないかと予測される。

しかし、本研究から指導者が学生にどのような関わりをしているかまではわからない。倉藤ら(2011)は大学生の運動部において、部の指導者のリーダーシップのタイプによって所属している学生の自主性や自発性に違いがあることを報告している。つまり、指導者の関わり方によって学生に及ぼす影響が異なると予測されるが、今後は指導者のどのような関わりが部活の集団凝集性と参加率に影響を及ぼすかを検討する必要がある。

(2) 集団機能について

集団凝集性と集団機能との間に正の相関関係が

見られた。また、集団凝集性が高い部活は、集団凝集性が低い部活よりも集団機能合計と各集団機能が有意に高いことが見出された。つまり、部活の集団機能が集団凝集性に影響を及ぼす可能性が示された。

各部活における目標達成や活動の維持・発展に必要な行動(集団機能)が部活内で適切に働くことで、活動を継続していくことができると推測される。「時間の経過という要素を入れると、集団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集団凝集性を高める方である(Mullen&Copper, 1994)」という指摘もあることから、活動を継続していく中で、徐々に部活内の集団凝集性が高くなっていくと考えられる。

また、参加率と集団機能との間において、一部正の相関関係が見られた。さらに参加率が高い部活は、参加率が低い部活よりも集団機能合計と目的共有、活動計画、モニタリング、ストレス対処が有意に高いことが見出された。つまり、部活の参加率には集団機能の一部が影響を及ぼす可能性が示された。

「達成すべき目標があるからこそチームを組む(山口,2008,p.11)」という観点から、活動目的が部活内で共有されているということは、活動の目的に賛同した者が部員として参加している可能性が高い。つまり、活動目的が共有されている部活は、活動目的に賛同した者が集まっているため、部員は部活へのモチベーションが高い状態にあると推察される。そのため参加率も高くなると考えられる。

部活内で活動の計画を立てていることで、部員は予め「いつ、どのような活動をするか」がわかるため、部員は自身の都合を事前に調整できるだろう。そのため、部員は部活に参加しやすくなると考えられる。ただし、今回の集団機能の活動計画の項目からはどの程度の計画性かはわからない。そのため、今後は項目の表現を活動計画の程度がわかるように修正し、計画性の程度と参加率の関連性を検討していく必要がある。

チームワーク行動において、モニタリングとは「メンバーが、他のメンバーの行動や課題遂行状況を確認したり、チーム全体の現状を確認したりする行為(山口,2008,p.30)」を意味している。「正確な現状把握がなされないと、フィードバック(モニタリングで把握したことがらを他のメンバーに伝えたり、問題

があればいかにして解決すべきか情報や提案を交換する行動)や支援(進捗のはかばかしくないメンバーや、過剰に負担がかかっているメンバーを手助けする行動)も外的外れなものになる危険性があるため、モニタリングは重要(山口,2008,p.30)」だといわれている。本研究では、参加率が高い部活は、参加率が低い部活よりもモニタリングが有意に高いだけでなく、相互サポートも有意に高い傾向にあった。つまり、部活内で互いの活動状況などを把握し、必要に応じて部員同士が助け合う関係性やシステムを築いている部活は、結果として部員は参加し続けることができると考えられる。

個人が集団の一員として活動を行う際に、各自自身のストレスに適切に対処していく必要がある。経済産業省の社会人基礎力(2006)においても、チームで働く力の中に「ストレスコントロール力」が含まれている。部活の部員も自身のストレスに対処していることで、部活に参加することができると考えられる。

今後の課題

本研究の調査対象者は62名であり、サンプル数が少なく、性別や学年に偏りもあった。そのため、本研究の調査結果を一般化して考えることは注意しなければならない。結果を一般化していくために、今後は他大学の学生を対象とした調査や、性別や学年のバランスを考慮した調査が必要である。

また、本研究ではあくまで部活の役職者から見た集団凝集性や集団機能という心理的な変数の認識を基に調査・考察を行った。しかし、心理的な変数であるため、部員の認識が役職者の認識と同様の結果になるかはわからない。そのため、今後は部員から見た集団凝集性と集団機能の関連も検討していく必要がある。

引用文献

- Cartwright,D.&Zander,A. 1953 Group Dynamics. Row,Peterson&co. (三隅二不二訳編 1959 グループダイナミックス. 誠信書房, p.635)
- 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(愛媛大学 大学教育総合センター), 2, 35-37.
- 源氏田憲一 2009 集団レベルで知覚されたサポートに関する一研究. 一橋社会科学, 7, 275-290.
- 本間道子 2011 集団行動の心理学 ダイナミックな社会関係のなかで. サイエンス社, p.32
- 倉藤利早・田島誠・米谷正造 2011 指導者のリーダーシップのタイプが選手の自主性に及ぼす影響. 川崎医療福祉学会誌. 20(2), 457-460.
- 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.
- 松原敏浩 1999 集団機能. 中島義明(編)心理学辞典. 有斐閣, p.386
- 三沢良・佐相邦英・山口裕幸 2009 看護師チームのチームワーク測定尺度の作成. 社会心理学研究, 24(3), 219-232.
- 森口竜平・日瀨淳子・小山田祐太・齊藤誠一・城仁士 2009 ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版の開発. 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 3(1), 87-91.
- Mullen,B.,& Copper,C. 1994 The relation between group cohesiveness and performance: An integration.*Psychological Bulletin*, 15, 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一.
- 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).
- 社会人基礎力に関する研究会 2006 社会人基礎力に関する研究会「中間取りまとめ」.経済産業省.
- 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.
- 東瀬朗・高野研一 2011 職種に合わせたチームトレーニングのための目標設定に関する研究. 人間工学, 47(5), 171-182.
- 山口裕幸 2008 チームワークの心理学 よりよい集団づくりをめざして. サイエンス社, p.11, p.30
- 吉森護 1995 集団機能. 小川一夫監修 社会心理学用語辞典.北大路書房, p.150
- 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(人文・社会編), 34 (2), 8-14.

資料1 調査表の項目（集団機能の項目以外）

質問内容および回答項目	
集団凝集性	<p>所属しているクラブは、まとまりや団結が強いですか。</p> <p>1. 全く思わない 2. あまり思わない 3. 少し思う 4. 非常に思う</p>
日頃の参加者数	<p>日ごろ、クラブの活動に参加しているメンバーの人数を教えてください（練習や作業、ミーティングなどに）。</p> <p style="text-align: right;">約 ___ 人</p>
全在籍者数	<p>日ごろ、活動に参加していないメンバーも含めて、クラブに在籍しているメンバーの人数を教えてください。</p> <p style="text-align: right;">約 ___ 人</p>
部活の種別	<p>クラブの種別について教えてください。</p> <p>1. スポーツ系 2. 文化系 3. その他（具体的に： _____）</p>
指導者の有無	<p>日ごろからクラブの活動を指導してくれる人はいますか（卒業生や教職員、学外の者など）。</p> <p>1. いる 2. いない 3. わからない</p>
公的行事への参加の有無	<p>毎年、公的な行事（試合や大会、学園祭への出店、作品発表会、コンクールなど）に、クラブとして参加していますか。</p> <p>1. している 2. していない 3. わからない</p>
活動頻度	<p>クラブの活動頻度を教えてください。（練習や作業、ミーティング等）</p> <p>1. 週1日 2. 週2~3日 3. 週4~7日 4. 不定期</p>
役職者としての負担感	<p>あなたは現在、クラブの役職に就いている者として、クラブ内の仕事に負担を感じていますか。</p> <p>1. 全く負担ではない 2. あまり負担ではない 3. 少し負担である 4. 非常に負担である</p>

資料 2 集団機能の質問内容

各集団機能	質問内容
目的共有	クラブの活動目的を立て、メンバーで共有している
活動計画	クラブの活動計画を立てている
モニタリング	メンバー同士、互いの活動状況や進行具合を把握している
情報共有	メンバー同士、活動に関する情報や知識などを共有している
問題解決	活動の中で問題や課題が生じた時に、うまく解決できている
役割遂行	各メンバーは、自身の果たすべき役割を適切に行っている
活動評価	クラブの活動について、建設的に振り返っている
集団規範	必要に応じて、クラブ内のルールを作ったり、修正したりしている
自己表現	メンバー同士、意見や気持ちを伝え合っている
相互理解	メンバー同士、互いの話を積極的に聞き、理解し合おうとしている
相互サポート	メンバー同士、助け合ったり、励まし合ったりしている
葛藤解決	メンバー間の対立やいざこざが生じた時、うまく解消している
間違い指摘	メンバーの誰かが間違ったことをした時、他のメンバーが注意をしている
建設的な話し合い	メンバーで建設的な話し合いができている
少数意見の尊重	少数意見もクラブ内で尊重されている
ストレス対処	各メンバーは、自身のストレスを適切に対処している
	1. 全く行われていない 2. あまり行われていない 3. 少し行われている 4. よく行われている