

大学生のチームワークに関するスキルを向上させる トレーニングの有効性 (3) ースキルの持続性の検討ー

太幡直也 (常磐大学)

大学生は、就職後、さまざまな者とチームワークを発揮する能力が必要となる。太幡 (2013) は、大学生にチームワークに関するスキルを向上させるトレーニングを実施した。そして、トレーニング実施条件のみで、チームワークを構成する能力を測定する尺度 (相川・高本・杉森・古屋, 2012)、社会的スキル (菊池, 1988) の得点が向上したことを示した。しかし、トレーニングの有効性が持続するか否かは検証されていない。

そこで、本研究では、太幡 (2013) のトレーニングの有効性が持続するか否かを検討することを目的とする。具体的には、太幡 (2013) の調査対象者に、トレーニング実施から約 2 年後に、チームワークを構成する能力を測定する尺度 (相川他, 2012)、社会的スキル (菊池, 1988) に回答するように求める。トレーニングの有効性が持続するならば、トレーニング実施条件の方が非実施条件よりも上記の尺度の得点が高いと予測される。

方法

調査対象者 太幡 (2013) の調査対象者 (49 名) のうちの 46 名 (男性 7 名、女性 39 名、平均年齢 22.09 ± 0.46 歳) に、2014 年 3 月に実施した。

実験計画 トレーニング (実施、非実施) の実験参加者間要因であった。実施条件の調査対象者には、2012 年 4～7 月に、授業内でトレーニングを実施した。一方、非実施条件の調査対象者は、上記の授業を受講していなかった。

質問紙の構成 菊池 (1988) の社会的スキル尺度 (KiSS-18) に 5 件法で、相川他 (2012) のチームワークを構成する能力を測定する尺度に 6 件法で回答するように求めた ($\alpha = .64 \sim .94$)。下位尺度ごとに、あてはまると回答するほど得点が高くなるように得点を算出した。

結果と考察

条件ごとの得点の平均値を Table 1 に示す。そ

れぞれの得点を条件間で比較したところ、10 尺度で有意差、3 尺度で有意傾向がみられた。いずれもトレーニング実施条件の方が非実施条件よりも得点が高かったため、予測は概ね支持された。また、これらの尺度の多くは、太幡 (2013) において実施条件のみで得点が上昇していた尺度であった。したがって、太幡 (2013) のトレーニングの有効性はある程度持続すると考えられる。

Table 1
条件ごとの社会的スキル、チームワークに関する尺度得点の平均値 (標準偏差) と t 値

	トレーニング		t 値
	実施	非実施	
KiSS-18	3.49 (0.49)	3.07 (0.65)	2.45 [*]
コミュニケーション能力			
解読	4.38 (0.65)	3.96 (0.52)	2.32 [*]
記号化	4.53 (0.75)	4.04 (1.00)	1.90 ⁺
主張	4.01 (0.73)	3.36 (0.90)	2.72 ^{**}
チーム志向能力			
同調	4.43 (0.74)	4.29 (0.87)	0.57
調和	5.20 (0.66)	4.55 (0.75)	3.11 ^{**}
自主	2.49 (0.83)	2.56 (0.92)	0.26
バックアップ能力			
情緒支援	4.96 (0.79)	4.55 (0.60)	1.92 ⁺
情報支援	4.58 (0.82)	3.84 (0.81)	3.03 ^{**}
手段支援	4.99 (0.68)	4.67 (0.61)	1.63
モニタリング能力			
状況把握	4.90 (0.78)	4.28 (0.65)	2.81 ^{**}
調整思考	4.98 (0.74)	4.47 (0.60)	2.43 ⁺
意見比較	5.00 (0.72)	4.53 (0.49)	2.50 ⁺
リーダーシップ能力			
遂行指導	4.10 (0.86)	3.55 (0.86)	2.16 ⁺
関係構築	4.57 (0.99)	4.12 (1.05)	1.50
公平対応	4.80 (0.77)	4.28 (0.83)	2.19 ⁺
問題対処	4.54 (0.82)	4.05 (0.87)	1.95 ⁺

⁺ $p < .10$, ^{*} $p < .05$, ^{**} $p < .01$.