

組織内部の集団形成における信頼の役割

— 学生間の評判メカニズムの解明 —

行本勢基・アーマン ハディ・榊原貞雄

キーワード：

組織内部の構成員の信頼関係、リーダーシップ

本論文では、著者らが担当している「専門入門演習」（前後期）を一つの実験として捉え、その教育的な達成度の測定を通じて学生間の信頼関係を探ることを目的としている。この演習では、英語による論文の作成方法に関する基礎を学ぶことを目的とし、学部学生にリサーチデザインの意義と構成、実際のリサーチの実施までを半年間の演習中に指導している。テキストは一橋大学英語科による『英語アカデミック・ライティングの基礎』であり、二年連続で同じテキストを採用している。

参加している学生は、基本的に神奈川大学経営学部のBSAPプログラムに参加したメンバーであり、1年間のマレーシア提携先大学での留学経験を持っている。マレーシアでは、ファウンデーションコースに所属し、英語の他、情報科目、数学、経営学の基礎、経済学の基礎、そして会計学の基礎を受講してきた。ファウンデーションコースとは、日本の大学における共通教養科目として位置付けられ、同コースの修了後はマレーシア国内、あるいはイギリスなどの国内外の大学における学部課程への進学が可能となり、高校教育の延長線上に置かれるような基礎科目の修得が目指されている。参加学生は、提携先大学の学生寮に寄宿し、現地学生を含めて寝食を共にしている。

演習の担当教員は、マレーシアの提携先大学から派遣された教員1名と神奈

川大学のBSAP担当教員1名、合計で2名となっている。マレーシア人教員の専門分野は組織行動論であり、専門入門演習の他、経営倫理論、リーダーシップ論などの講義科目を担当している。日本人教員の専門分野は国際経営論であり、専門入門演習の他、ベンチャー論、経営学総論などの講義科目を担当している。

日本の大学においては共同担当の演習科目を設置すること自体が稀であり、更には全て英語で演習の運営が行われている。受講学生は、上記のテキストを除き、全て英語による発表と議論、質疑応答を行うことを義務付けられており、日本人担当教員を含めて日本人参加者が日本の大学において英語を使用していることになる。

学生は二つのグループに分かれている。第一のグループは、2014年4月～2015年3月まで一年間、AIMST大学へ留学した学生である。第一グループは、合計15名となっており、そのうち3名はマレーシア人教員の担当する講義を留学中に（日本へ帰国する直前まで）受講している。第二のグループは、2015年4月～2016年4月まで一年間、第一グループと同じ大学へ留学していたグループである。第二グループは、合計で8名となっており、そのうち2名は2年次の学生でBSAPプログラムを受講していない。第二グループに関しては、留学中にマレーシア担当教員との接点はなく、帰国後に初めて授業を受講している。これは、マレーシア担当教員が2015年4月に来日し、神大にて教鞭をとり始めたからである。日本人担当教員とは全ての学生が留学前に研修会などで面会しており、留学後の相談にも応じている。その意味で、日本人担当教員とは一定の人間関係が構築されている。

調査対象としては日本の経営学部における一演習であるが、担当教員がそれぞれ日本、マレーシアの国籍を持ち、参加学生は全てマレーシアでの留学経験を有している。教育している内容も同じであり、基本的な相違はない。その中で、参加学生のプレゼンテーション、資料作成、いわゆる達成度には非常に大きな差異が見られた。この差異が生まれた要因について本プロジェクトでは明らかにしていく。

学生の客観的な能力を表す指標として留学前後のTOEFLスコアを採用する。まず、この英語運用能力が高ければ教育内容の理解力は高まるはずであり、達成度も高まる（仮説1）。次に、学生の学修態度を表す指標として授業期間中

の出欠を採用する。学生は毎回、アテンダンスカードに学籍番号と氏名を記入している。また、学生証をカードリーダーにかざすことで出席となるため、そのデータも補完的に採用する。仮にTOEFLスコアに示される英語運用能力が低くても、つまり留学の成果が乏しい場合でも、専門入門演習における学修態度が良ければ、教育内容の理解は進むはずであり、達成度は高まる（仮説2）。最後に、本研究における達成度を次のように定める。参加学生は、毎回の発表資料の作成と口頭発表、最終的な英文レポートの作成を成績評価の対象として求められている。本研究における達成度を学生各自の発表資料とレポート内容に基づいて評価することにする。

その上で、教員と学生、そして学生間の信頼関係の構築について考察を加えていく。これは、仮説1、2がそれぞれ支持されなかったからであり、仮に英語の運用能力が高くても、あるいは学修態度が良かったとしても、必ずしも教育内容の十分な理解にはつながらないことを示している。

つまり、第一グループと第二グループの間に顕著な差が見られた背景には教員との信頼関係、更には学生間の信頼関係といった大きな要因が働いていることが示唆される。国際経営の現場においても、ある特定のコンテキストで（今回は日本の大学）国籍の異なる複数のリーダーが（今回は日本人、マレーシア人の教員）、一つのプロジェクト（今回は専門入門演習における発表、レポートの作成）を遂行していくことがある。例えば、日本の外資系企業における現地人駐在員と日本人マネージャー、そして日本人の従業員というケースが挙げられる。この場合は、現地人駐在員と日本人マネージャーがそれぞれマレーシア教員と日本人教員に該当する。

今回は、こうしたコンテキストとの比較が可能であり、研究の成果に基づけば、マレーシア人教員との信頼関係の構築の有無が学生の達成度に大きな影響を及ぼしていると考えられる。第一グループの学生は留学中にマレーシア担当教員と面会しており、一部の学生は授業を受けている。日本人教員との信頼関係はそれを補完するものと考えられるが、今回の研究ではそこまでの確証は得られていない。ただし、第二グループの各学生は後期担当者のゼミナールに所属しており、日本人担当教員との信頼関係も構築されていない。

同時に、もう一つの大きな要因は学生間の信頼関係の有無である。第一グルー

プは学生相互の意思疎通がうまく取れており、グループでの発表となっていた。グループでの発表時間は設けているが、準備時間は含まれていない。演習の前後に各グループで集合し、準備作業を行っていたと考えられる。それだけのコミットメントを示していたことが伺える。

その一方で、第二グループの学生は、全て個人による発表であり、活発な質疑応答も行われなかった。発表学生のプレゼンも未完成なものが多く、達成度は低かった。これは、学生間相互に信頼関係が欠落している一つの証拠であり、担当教員とは一切の関係がない。担当教員との信頼関係が構築されていたとしても、学生間で相互に意思疎通が取れない場合には、やはり達成度に大きな差異が生まれる可能性がある。

今後、信頼関係を測定するためにはより精緻な分析が必要になるであろう。第一グループでは、学生間で理想とするモデルが存在していた。彼・彼女は、留学中にもリーダー的な役割を果たしていたという。しかし、第二グループでは、そうした役割を担える学生がいなかったため、統率が取れず個人的な発表作業に終始したと考えられる。

今回の研究を通して明らかになったことは、置かれたコンテキストに関わらず、組織構成員の信頼関係、人間関係によってそのプロジェクトの遂行度が大きく影響を受けることである。

後期の専門入門演習との比較が重要となるが、2016年9月には留学前に神大の経営学部の中でマレーシア担当教員の講義科目を受講した学生が帰国する。彼らは2015年10月からの1年間、マレーシアの大学へ留学しており、2015年4月から半年間、マレーシア担当教員の授業を受けていた可能性がある。これらの学生がどのような達成度を示すのか。今後の時系列的な分析が欠かせないと考えられる。