

コーチングにおける 解決志向アプローチと 問題志向アプローチの効果に関する 比較研究

北	居	明
大	伴	宗弘
島	田	善道
多	湖	雅博
上	林	憲雄

1. はじめに

日本では伝統的に謙遜が美德とされ、自分を褒めるのが苦手な日本人が多いと言われている。また、日本人は欠点を見つけて修正する習慣があると言われている。とはいえ、日本においても解決志向の質問の方が問題志向の質問よりも優れた効果があることは、海外の先行研究と同様である。Kitai et al. (2023) によれば、解決志向の質問は日本でも有効であり、学生だけでなくビジネスパーソンの自己効力感を高め、ネガティブ感情を和らげる効果があることが示唆された。

しかし、日本での有効性の程度を評価するためには、他の先行研究との効果の比較が必要である。そこで、同じ研究デザインを用いた先行研究を抽出

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

し、解決志向の質問および問題志向の質問がポジティブ感情、ネガティブ感情、自己効力感に与える影響の比較分析を試みる。

2. 効果量とは

グループ間の平均値に統計的な違いが存在することを実証するためには、 t 検定や分散分析（ANOVA）などの手法が用いられる。多くの場合、基準として p 値が0.05以下の場合に平均値に有意な差があるという報告をするのが慣例であり、対象となったグループの平均値、標準偏差、サンプル数、検定量、有意値などの情報が示される（水本・竹内 2008）。しかしながら、これらの検定には「サンプルサイズが大きくなればなるほど、統計的に有意であるという結果になりやすいという大きな問題」（水本・竹内 2008；58頁）が存在する。

昨今はデータの持つ意味を様々な側面から評価し解釈することが推奨されるようになってきており（波田野・吉田・岡田 2015）、その一つの情報として効果量（effect size）を「積極的に報告し、また解釈に活用することが推奨」（波田野・吉田・岡田 2015；151頁）されているという。

効果量とは、「観察された効果の大きさを客観的かつ標準化して測定したものである（Field and Hole 2003; p. 152）。効果量は標準化された指標であり、サンプルサイズによって変化することがない（水本・竹内 2008）。したがって、効果量を利用すれば異なる研究間で効果の大きさを比較することが可能になる（南風原 2011）。そのため、効果量はメタ分析にも適していると言える（水本・竹内 2008）。

効果量を表す指標は数多く存在するが、主に2つに分類することができる（Kline 2004）。1つ目は d family（ d 族）と分類されるグループ毎の平均値差を標準化した効果量（例：Cohen's d, f など）、2つ目は r family（ r 族）と分類される変数間の関係の強さを示す効果量（例： r^2, R^2 など）である。い

ずれの指標も絶対値が大きいほど効果が大きいことを示す(水本・竹内2008)。

t 検定のように2グループ間の平均値差を比較する際には、 d familyの代表的指標と言えるCohen's d を用い、平均値差の効果を以下の式で求める(小野寺・菱村2005)。

$$d = \frac{\text{実験群の平均} - \text{統制群の平均}}{\sqrt{\frac{\text{実験群の標準偏差}^2 + \text{統制群の標準偏差}^2}{2}}}$$

算出される数値は、プールされた標準偏差を単位として平均値がどれだけ離れているかを表しており、たとえば $d=1.0$ なら、1SD(標準偏差1つ分)の差があることを意味する。しかし、サンプルサイズが小さい場合にCohen's d には無視できないバイアスがかかるため、そのバイアスを補正するのがHedge's g である(津田2021)。

$$\text{Hedge's } g = \frac{\text{Mean}_1 - \text{Mean}_2}{SD_{\text{pooled}}} \quad SD_{\text{pooled}} = \frac{\sqrt{(N_1 - 1)S_1^2 + (N_2 - 1)S_2^2}}{N_1 + N_2 - 2}$$

上式において、 Mean_1 と Mean_2 はそれぞれグループ1とグループ2の平均、 S_1^2 と S_2^2 はそれぞれのグループの標準偏差の2乗、 N_1 と N_2 はそれぞれのグループのサイズを表している。

Cohen(1988)は効果量の目安を大中小で提示しており、 d familyの場合、効果量小が0.2、効果量中が0.5、効果量大を0.8としており(Cohen 1988; 津田2021)、この効果量の目安は多くの研究で参照されている(Durlak 2009)。

近年、わが国では心理学などの論文雑誌での効果量の報告について、増加傾向がうかがえる。小野寺・菱村(2005)は、効果量の報告について「日本ではこのような流れはまだみえてきていないが、方向性は定まっており、いずれ数年のうちに効果サイズを無視した研究報告はできなくなると考えられる」(153頁)と述べ、水本・竹内(2008)では英語教育に関する学会誌について対象22本の論文のうち効果量の測定が行われているのはわずか3本であ

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）
ると報告している。しかしその後、日米の心理学会をはじめ「多くの学会や
学術誌が論文の投稿規定に効果量の報告を推奨ないし義務としたこともあり、
効果量の記載はかなり一般的になってきた」（津田 2021：70頁）とされてい
る。経営学においても、効果量の報告は今後必要となると考えられる。⁽¹⁾

3. 解決志向アプローチと問題志向アプローチ

解決志向は、アメリカのミルウォーキーにあるブリーフ・ファミリー・セラ
ピー・センター（Brief Family Therapy Center: BFTC）の S. de Shazer と
I. K. Berg 夫妻らが中心となって開発した、セラピーの方法である。解決志
向セラピーとは、問題を抱えたクライアントに対し、その問題の原因を追究
するのではなく、クライアントの持っている可能性や強みについて問いかけ、
それらを拡張・活用しようとする心理療法の方法である（de Shazer 1994;
De Jong and Berg 2013）。問題志向が、問題の原因を分析・特定し、その克
服や排除を試みようとするアプローチであるのに対し、解決志向は問題の原
因には着目しない。解決志向では、問題が解決された状況あるいは比較的問題
が軽い状況についてクライアントに質問し、解決の手がかりをセラピスト
と共同で探求する。

解決志向は、その後マネジメントや教育現場など様々な非臨床の分野で応
用されていったが、その中でも最も研究蓄積が多いのはコーチングの分野で
ある。コーチングの効果に関するメタ分析（Theeboom, Beersma and Van
Vian 2013）によると、コーチングは参加者に統計的に有意な影響を与える
ことがわかっている。彼らの分析には、解決策に焦点をあてたコーチングに

(1) しかしながら、本稿執筆時点（2024年8月）では、わが国の経営学領域におい
て効果量の記載が一般的になったとは言い難い。たとえば、2022年から2024年7月
までに発行されたわが国の経営学の学術雑誌2誌（組織科学と経営行動科学）にお
いてt検定もしくはANOVAを実施した論文2本とも、効果量の記載は無かった。

関する研究が含まれており、そのすべてが、解決策に焦点をあてることで、生徒、教師、管理職の幸福とパフォーマンスが向上することを示している (Grant et al. 2009; 2010; Green et al. 2006; 2007; Poepsel 2011; Spence and Grant 2007)。さらに、コーチングの分野では解決志向の質問と問題志向の質問の有効性に関する比較研究も近年増加傾向にある。表1は、こうした比較研究のうち、介入前と介入後の比較をすることによって変化の大きさを分析する、前後比較の調査デザインが用いられた研究の一覧である。

表1. 解決志向と問題志向の比較研究 (前後比較デザイン)

研究	参加者
Grant and O'Connor (2010)	オーストラリアの大学院生 (N=39)
Grant (2012)	オーストラリアの大学生 (N=225)
Neipp, Beyebach, Nuñez and Martínez-González (2016)	スペインの大学生 (N=204)
Braunstein and Grant (2016)	オーストラリアの大学生 (N=140)
Grant and O'Connor (2018)	オーストラリアの大学生 (N=512)
Grant and Gerrard (2020)	オーストラリアの大学生 (N=80)
Martenstyn and Grant (2021)	オーストラリアの大学生 (N=118)
Neipp, Beyebach, Sanchez-Prada and Álvarez (2021)	スペインの大学生 (N=246)
Kitai, Shimada, Tagoo, and Otomo (2023)	Study 1:日本の大学生 (N=118) Study 2:日本の社会人 (N=36)

これらの先行研究では、解決志向のアプローチの方が問題志向のアプローチよりも一貫して優れていることが、実証的に明らかにされている。このうち6つの研究が、オーストラリアで実施された。Grant and O'Connor (2010) は、解決志向の質問は、問題志向の質問と比較して、ポジティブ感情を有意に増加させ、ネガティブ感情を減少させ、自己効力感を増加させ、目標へのアプローチを強化することを発見した。Grant (2012) は、200人以上の参加者を用いて追試研究を行い、同様の結果を得ている。Braunstein

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

and Grant (2016) は、解決志向の質問、問題志向の質問、接近目標と回避目標の相互作用を調査した。彼らは、ポジティブ感情およびネガティブ感情、自己効力感、知覚された目標の進捗を従属変数として使用した。その結果、解決志向の質問では、ポジティブ感情、自己効力感、目標達成の進捗がより大きく増加し、ネガティブ感情がより大きく減少することがわかった。しかし、質問と接近・回避目標との間に相互作用は見られなかった。つまり、どちらの目標タイプに対しても、解決志向の質問は、問題志向の質問よりも効果的であった。

Grant and O'Conner (2018) は、解決志向の質問と問題志向の質問、およびポジティブ感情がもたらす効果を調査した。参加者は4つの条件（解決志向、問題志向、ポジティブ感情、解決志向+ポジティブ感情）に分けられた。彼らによると、ポジティブ感情の強化、自己効力感の向上、目標へのアプローチの向上、行動ステップの進歩において、ポジティブ感情条件と解決志向条件は同等の効果を示した。彼らの研究はまた、ポジティブ感情はコーチングの成果に価値ある貢献をする一方で、ポジティブ感情と解決志向の質問を組み合わせることで、ポジティブ感情や解決志向質問の条件単独よりも、自己効力感、目標へのアプローチ、行動ステップの点で優れた成果が得られたことも示している。しかし、問題志向型の質問は、すべての条件の中で最も効果が低かった。Grant and Gerrard (2020) は、解決志向、問題志向、問題志向と解決志向を組み合わせた質問の相対的な影響を比較した。この研究では、解決志向の条件と組み合わせの条件が、ポジティブ感情を有意に増加させ、ネガティブ感情を減少させることがわかった。さらに、解決志向の質問は、問題志向と解決志向型の質問の両方を組み合わせた条件よりも自己効力感を増加させ、ネガティブ感情を減少させる効果が有意に高かった。一方問題志向の質問は、解決志向の質問および組み合わせ質問と比較して、最も効果が低かった。彼らはまた、問題志向型と組み合わせ質問の条件では、

機能不全的態度とネガティブ感情との間に統計的に有意な関係があることを発見した。つまり、問題志向の質問と組み合わせ質問は、参加者の態度がより機能不全に陥っている場合には、解決志向型の質問よりも効果が低かった。しかし、参加者の態度が機能不全に陥っていない場合には、3つの条件すべてがネガティブ感情を減少させるのに等しく効果的であった。なお、問題志向型との比較ではないが、Martens et al. (2021) は、解決志向のセルフコーチングと個人の実施意図を引き出すメンタルコントラストとの比較を行っている。大学生を対象とした実験によると、解決志向とメンタルコントラストは、目標の達成度、自己効力感、ポジティブ感情を同程度に増加させ、ネガティブ感情を同程度に減少させることがわかった。

スペインでは、Neipp et al. (2016) が Grant (2012) の追試研究を行い、ほぼ同様の結果を再現した。大学生204人を用いて、彼らは、解決志向の質問は問題志向の質問よりも、自己効力感、目標アプローチ、行動ステップの有意な増加をもたらし、ネガティブ感情の有意な減少をもたらすことを発見した。また、Neipp et al. (2021) は、スペインの大学の学生246人を用いて、被験者を問題志向の条件、解決志向の3条件（ミラクルクエスト⁽²⁾を用いた条件、スケーリングクエストを用いた条件、例外に関する質問条件）の合計4条件に割り当てて実験を行った。その結果、ミラクルクエスト条件と例外質問条件は問題点に焦点を当てた条件よりもネガティブ感情を減少させるのに有効であった。また、スケーリングクエスト条件は、ミラクルクエスト条件や例外質問条件よりも多くの行動ステップを生み出した。

(2) ミラクルクエストとは、奇跡が起こって問題が解決された状態を尋ねる質問である。たとえば「もしも、あなたが眠っている間に魔法がかかって、奇跡が起き、すべての問題が解決してしまったとしましょう。あなたは、目覚めて、どんな変化が起こっていることで、問題が解決してしまったことに気づきますか？」(鈴木 2009: 42頁) といった内容の質問を行う。問題から開放された自分の姿を想像し、どのような変化が伴っているのかを明らかにする質問である。

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

これまでの研究は、オーストラリアとヨーロッパで行われ、参加者はすべて学生であった。Kitai et al. (2023) は、日本の大学生と会社員を対象に、解決志向の質問と問題志向の質問の影響を比較した。研究1では大学生118名が、研究2では会社員36名が参加した。研究1では、解決に焦点をあてた質問の方が、自己効力感を高め、ネガティブ感情を軽減させるのに効果的であった。一方問題志向の質問は、ポジティブ感情を減少させた。研究2では、自己効力感を促進し、ネガティブ感情を減少させるという点で、解決志向の質問の方が優れていた。

このように、すべての先行研究が、解決志向の優位性を示唆している。解決志向の質問は、他の質問よりも、ポジティブ感情や自己効力感を高め、目標への距離感を縮減し、ネガティブ感情を低下させる可能性が高い。また、いくつかの研究では、解決志向の質問は、ポジティブ感情だけでは完全に説明できない独自の心理的プロセスを通じて、結果に影響を及ぼす可能性があることが示唆されている。このことは、解決志向が感情だけでなく、認知的側面にも影響することを示唆している⁽³⁾。さらに、解決志向の質問は、参加者の態度が機能不全に陥っていても、なお効果的である（Grant and Gerrard 2020）。

4. 効果量の比較分析

上述の先行研究は、解決志向の相対的有効性の高さを示していると言えるが、その効果の大きさについては検討されていない。また、異なる文化的背景が効果の大きさに与える影響についても、いまだ分析されていない状態である。ここでは、解決志向と問題志向の質問の影響について、その効果量を

(3) 調査デザインが異なるためここでは取り上げていないが、他の研究では、解決志向の質問が行動の統御可能性（Abdulla and Woods 2020）や認知的柔軟性（Theeboom, Beersma and Van Vianen 2016）に影響することが確認されている。

計算し比較分析を行う。分析の目的は、以下の二つである。

一つ目は、解決志向は問題志向よりもどの程度効果的なのかを評価するという目的である。上述のように、解決志向と問題志向の比較研究は徐々に蓄積されている。しかし、これらの研究を統合した、両者の効果の違いについての総合的な比較検討は行われていない。

二つ目は、日本における解決志向と問題志向の効果 (Kitai et al. 2023) について、他の研究と比較するという目的である。前述のように、日本では伝統的に謙遜が美德とされ、自分を褒めるのが苦手な日本人が多いと言われている。また、日本人は欠点を見つけて修正する習慣があると言われている。Kitai et al. (2023) では、日本の学生や社会人に対しても問題志向よりも解決志向の質問の方が有効であることが確認されたが、その効果の程度について海外の研究と比較検討する必要があるだろう。

解決志向と問題志向の有効性を測定する尺度として、ポジティブ感情、ネガティブ感情、そして自己効力感を取り上げる。この3つの変数に着目する理由は、これらが上述の先行研究の多くで用いられているためである。⁽⁴⁾ Watson et al. (1988) によると、ポジティブ感情とは、興奮、熱意、注意力といった感情の度合いのことである。ポジティブ感情が高い状態とは、エネルギーや注意力が高い状態を指し、一方ポジティブ情動が低い状態とは、悲しみや無力感を感じることを指す。一方、ネガティブ感情とは、不承不承活動をしている状態や、怒り、軽蔑、いらだち、動揺、罪悪感、恐怖、緊張などの感情を指す。ネガティブ感情が低い状態とは、穏やかで落ち着いた気分のことである。Watson et al. (1988) は、20個の形容詞でポジティブ感情およびネガティブ感情を測定する PANAS (Positive Affect and Negative Affect

(4) ポジティブ感情、ネガティブ感情、自己効力感を従属変数に含む先行研究のうち、Neipp et al. (2021) については効果量の計算に必要な統計量 (介入前の平均と標準偏差) が掲載されていなかったため、以降の分析からは除外している。

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

Schedule) を開発した。本稿で検討する先行研究では、すべて PANAS が用いられている⁽⁵⁾。

自己効力感とは、「成果を生み出すために必要な行動をうまく実行できるという確信」と定義されている（Bandura, 1977: p. 193）。自己効力感が高い人は、自分の環境を探求し、積極的に影響力を行使する傾向がある。自己効力感に関する研究は数多く存在し、職場での成功と強い関係があることもわかっている。Stajkovic and Luthans (1998) によるメタ分析によると、両者の相関関係は0.38であった。自己効力感の測定は、1項目バージョン（Grant and O'Connor 2010; 2018; Kitai et al. 2023）と3項目バージョン（Grant 2012; Grant and Gerrard 2020; Braunstein and Grant 2016; Martenstyn and Grant 2021; Neipp et al. 2016; 2021）の2種類が先行研究で用いられている。

これら3つの従属変数を含むのは、解決志向では9研究12条件、問題志向では7研究9条件であった。これらの条件がポジティブ感情、ネガティブ感情、自己効力感に与える影響について比較分析を行い、それぞれの効果量（Hedge's *g*）を測定した⁽⁶⁾。表2は、解決志向と問題志向の効果量を要約したものである。これを見ると、解決志向質問および問題志向質問の双方で、効果量の大きさに相当なばらつきがあることがわかる。しかし、平均値と中央値に注目すると、解決志向と問題志向では効果の大きさが大きく異なってい

表2. 解決志向と問題志向の効果量比較

	解決志向			問題志向		
	範囲	平均	中央値	範囲	平均	中央値
ポジティブ感情	-0.21~0.89	0.40	0.48	-0.34~0.19	-0.08	-0.05
ネガティブ感情	-0.97~-0.28	-0.53	-0.48	-0.29~0.20	-0.07	-0.06
自己効力感	0.41~1.57	0.67	0.56	0.05~0.41	0.21	0.21

(5) Kitai et al. (2023) では、PANAS の日本語版（川人他 2011）が用いられた。

(6) 個々の条件における統計量は、付表1～6を参照されたい。

る。問題志向の質問に焦点を当てた場合では、ポジティブ感情の改善はほとんどなく、ネガティブ感情の緩和もほとんど期待できないと言える。しかし、解決志向の質問では、中程度の効果が期待できる。自己効力感に関しては、問題志向では改善は弱く、解決志向ではその3倍前後の効果が期待できることが明らかになった。

表3は、Kitai et al. (2023) と他の先行研究の解決志向質問の効果を比較したものである。その結果、Kitai et al. (2023) における解決志向の質問は、ポジティブ感情への効果が最低レベルであることがわかる。一方、ネガティブ感情と自己効力感に関しては、先行研究の中で中程度の効果を示していることがわかった。

表3. Kitai et al. (2023) における解決志向質問の効果量

	Study1		Study2	
	順位	Hedge's <i>g</i>	順位	Hedge's <i>g</i>
ポジティブ感情	11/12	0.01	12/12	-0.21
ネガティブ感情	7/12	-0.45	8/12	-0.43
自己効力感	4/12	0.73	6/12	0.59

表4では、Kitai et al. (2023) と他の先行研究の問題志向質問の効果を比較した。その結果、ポジティブ感情に対して、先行研究の中で最低レベルの否定的な影響を及ぼしていることがわかった。また、ネガティブ感情とはほとんど関係がなく、自己効力感には弱い影響を与えていた。特に、Study2

表4. Kitai et al. (2023) における問題志向質問の効果量

	Study1		Study2	
	順位	Hedge's <i>g</i>	順位	Hedge's <i>g</i>
ポジティブ感情	8/9	-0.27	9/9	-0.34
ネガティブ感情	6/9	-0.01	4/9	-0.14
自己効力感	4/9	0.21	2/9	0.34

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）
では先行研究の中でも2番目に強い効果が見られた。

5. 考察

本研究では、解決志向と問題志向の質問の効果について、先行研究の結果から効果量を測定し、比較検討を行った。その結果、これらの質問がポジティブ感情とネガティブ感情におよぼす効果にはばらつきが見られるものの、平均的には大きな違いが見られた。問題志向がポジティブ感情とネガティブ感情に与える影響は非常に弱いものであったのに対し、解決志向は中程度の効果が見られた。また、自己効力感に対しても、問題志向の効果は弱いものだったが、解決志向の質問は中程度の効果があった。この発見は、これまでの先行研究の傾向を裏づけるものであり、われわれは解決志向の有効性を改めて確認することができたと言える。

次に、先行研究と Kitai et al. (2023) の結果を比較したところ、日本においても、解決志向の質問は自己効力感を高め、ネガティブ感情を和らげることに効果的であり、その効果は先行研究の中で平均レベルであることが確認された。したがって、文化的背景が異なる場合でも、解決志向型の質問は、回答者のリソースや強みを意識することで、自己効力感を高め、ネガティブ感情を和らげることが確認された。しかし、ポジティブ感情に対しては、解決志向型の質問はほとんど効果がなかった。

また、問題志向の質問は、ポジティブ感情に対して、先行研究の中でも相対的に大きな否定的効果をもたらすことがわかった。しかし、自己効力感に対しては、弱い効果が見られた。このように、Kitai et al. (2023) は、ポジティブ感情への効果について先行研究の中でも特徴的であったことがわかる。ポジティブ感情にこのような効果があった理由について、われわれは以下の3つの可能性を考えている。

第一に、解決志向の質問は、日本人にはまだ馴染みが薄い可能性が考えら

れる。前述したように、多くの日本人は自分の強み、リソース、理想を見つけることに慣れていないと推測される。そのため、解決志向の質問に答えることに慣れていない可能性がある。また、ミラクルクエスションは理想的な状況ではなく、非現実的な状況を呼び起こす可能性がある。

第二に、日本人はポジティブ感情を抑制する傾向があると言われていることが、理由としてあげられる。岩田(2009)は、日本人はポジティブな心理的側面を尋ねる項目に対して抑制的に回答するバイアスがあることを示唆している。したがって、解決志向の質問によってポジティブ感情が高まったとしても、それが測定値に反映されない可能性がある。一方、問題志向の質問によって喚起されたネガティブ感情に対して、参加者が敏感に反応した可能性もある。

第三に、認知戦略としての対処的な悲観主義の傾向が、日本人にあると言われていることが理由として考えられる。対処的悲観主義とは、失敗や最悪のシナリオを想像し、あらゆる失敗の可能性を想像する認知戦略である。対処的悲観主義は、より不安で悲観的なアジア人に適した戦略であると言われている。対処的悲観主義者は、コントロール可能な状況に対処する際、回避的でなく、より積極的であることが観察されている(細越・兎玉2006)。したがって、解決志向の質問によって問題に対するコントロール意識が高まったとしても、対処的悲観主義者の肯定的感情は改善されない可能性がある。これらの理由から、ポジティブ感情に対して特徴的な効果が見られたのではないだろうか。

6. おわりに

本研究にはいくつかの限界がある。まず、本研究が依拠した先行研究の数が少ない上に、わずか3か国(オーストラリア、スペイン、日本)のサンプルに基づいている。今後はより多くの国々や多様な属性を持つ人々を対象と

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

した研究を蓄積することが必要である。

次に、解決志向の質問の効果量の平均は全体的に中程度であり、解決志向型の質問の効果をさらに大きくする要因は未解明であることが挙げられる。効果量に影響する条件を探索することが必要である。

さらに、本研究では3つの変数のみを検討したことが挙げられる。解決志向の質問が、他の変数（例、創造性、人間関係、ストレスコーピングなど）に与える影響を分析することが必要である。たとえば、多様なメンバーが集う組織において如何に創造性が発揮されるかについては、多様性があるだけではなく、組織開発等の何かしらの組織的な支援や工夫が必要であるとされている（多湖 2022；島田 2024）。しかし、これらの支援や工夫を如何に生み出すことができるのかについては未知のままである。解決志向が組織的な創造性の発揮に有効な一つの手段となり得るのではないかと考えられる。

また、本研究では解決志向の質問が自己効力感に影響を及ぼすことが明らかになったが、ストレスコーピングと関連する要因のひとつに自己効力感が挙げられている（秋山・丸山, 2010）。そのため、解決志向の質問がストレスコーピングに影響を及ぼす可能性があると考えられる。解決志向の可能性は未開拓である。今後の研究において解決志向が持つ様々な効果が明らかにされることが望まれる。

謝辞

本研究は神戸大学大学院経営学研究科人的資本経営研究教育センター（インソース創業20周年記念寄付センター）の助成を受けています。記して感謝いたします。

参考文献

- Abdulla, A. and Woods, R., 2020 “Obstacles vs. Resources- Comparing The Effects of A Problem-focused, Solution-focused and Combined Approach on Perceived Goal Attainability and Commitment”, *International Journal of Applied Positive Psychology*, Vol. 6, pp. 175-194.

- 秋山萌・丸山総一郎, 2010 「女子大学生における月経前の不定愁訴とストレスコーピングおよび自己効力感との関連性—月経前症候群 (PMS) への接近」, 神戸親和女子大学大学院研究紀要, 6, pp. 19-31.
- Bandura, A., 1977 “Self-efficacy: Toward A Unifying Theory of Behavioral Change”, *Psychological Review*, Vol. 84, pp. 191-215.
- Braunstein, K. and Grant, A. M., 2016 “Approaching Solutions or Avoiding Problems? The Differential Effects of Approach and Avoidance Goals with Solution-focused and Problem-focused Coaching Questions”, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, Vol. 9 No. 2, pp. 93-109.
- Cohen, J., 1988 *Statistical Power Analysis for The Behavioral Science (2nd ed.)*, Hillsdale NJ: Lawrence Earlbaum Associates.
- De Jong, P. and I. K. Berg, 2013 *Interviewing for Solutions, 4th Edition*, Brooks/Cole, Cengage Learning. (桐田弘江・住谷裕子・玉真慎子訳『解決のための面接技法 [第4版] —ソリューション・フォーカストアプローチの手引き—』, 金剛出版, 2016)
- de Shazer, S., 1994 *Words Were Originally Magic*, W. W. Norton & Co. Inc., New York. (長谷川啓三監訳『解決志向の言語学—言葉はもともと魔法だった—』, 法政大学出版局, 2014)
- Durlak, J., 2009 “How to Select, Calculate, and Interpret Effect Sizes,” *Journal of Pediatric Psychology*, Vol. 34, No. 9, pp. 917-28.
- Field, A and Hole, G., 2003 *How to Design and Report Experiments*, Sage Publications.
- Grant, A. M., 2012 “Making Positive Change: A Randomized Study Comparing Solution-focused vs. Problem-focused Coaching Questions”, *Journal of Systemic Therapies*, Vol. 31 No. 2, pp. 21-35.
- Grant, A. M., Curtayne, L., and Burton, G., 2009 “Executive Coaching Enhances Goal Attainment, Resilience and Workplace Well-being: A Randomised Controlled Study”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 4 No. 5, pp. 396-407.
- Grant, A. M., Green, L. S., and Rynsaardt, J., 2010 “Developmental Coaching for High School Teachers: Executive Coaching Goes to School”, *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, Vol. 62 No. 3, pp. 151-168.
- Grant, A. M. and O'Connor, S. A., 2010 “The Differential Effects of Solution-focused and Problem-focused Coaching Questions: A Pilot Study with Implications for Practice”, *Industrial and Commercial Training*, Vol. 42 No. 2, pp. 102-111.
- Grant, A. M. and O'Connor, S. A., 2018 “Broadening and Building Solution-focused Coaching: Feeling Good Is Not Enough”, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, Vol. 11 No. 2, pp. 165-185.
- Grant, A. M. and Gerrard, B., 2020 “Comparing Problem-focused, Solution-focused and Combined Problem-focused/Solution-focused Coaching Approach: Solution-focused Coaching Questions Mitigate The Negative Impact of Dysfunctional Attitudes”, *Coach-*

コーチングにおける……（北居明・大伴宗弘・島田善道・多湖雅博・上林憲雄）

- ing: *An International Journal of Theory, Research and Practice*, Vol. 13 No. 1, pp. 61-77.
- Green, L. S., Grant, A. M., and Rynsaardt, J., 2007 “Evidence Based Life Coaching for Senior High School Students: Building Hardiness and Hope”, *International Coaching Psychology Review*, Vol. 2, pp. 24-32.
- Green, L. S., Oades, L. G., and Grant, A. M., 2006 “Cognitive-behavioral, Solution-focused Life Coaching: Enhancing Goal Striving, Well-being, and Hope. *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 1 No. 3, pp. 142-149.
- 波田野結花・吉田弘道・岡田謙介, 2015 『『教育心理学研究』における p 値と効果量による解釈の違い』『教育心理学研究』第63号, 151-161頁。
- 細越寛樹・小玉正博, 2006 「対処的悲観者の心理的 well-being および主観的 well-being の検討」『心理学研究』第77巻第2号, 141-148頁。
- 岩田昇, 2009 「心理測定と文化差—日本人の評価尺度への回答は、欧米人とどんな風に異なるのか?」『ストレス科学』第4号, 206-214頁。
- 南風原朝和, 2011 『臨床心理学をまなぶ7量的研究法』, 東京大学出版会。
- 川人潤子・大塚泰正・甲斐田幸佐・中田光紀, 2011 「日本語版 The Positive and Negative Affect Schedule (PANAS) 20項目の信頼性と妥当性の検討」『広島大学心理学研究』第11号, 225-240頁。
- Kitai, A., Shimada, Y., Tagoo, M., and Otomo, M., 2023 “Can a Solution-focused Coaching Approach Go Beyond the Ocean and Campus? Comparing Solution and Problem-focused Approaches for Japanese Students and Business People”, *Journal of Solution Focused Practices*, Vol. 7 No. 1.
- Kline, R. B., 2004 *Beyond Significance Testing: Reforming Data Analysis Methods in Behavioral Research*, American Psychological Association.
- Martenstyn, J. A. and Grant, A. M., 2021 “An Online, Comparative Effectiveness Trial of Mental Contrasting with Implementation Intentions (MCII) versus Solution-focused Coaching (SFC) Questions”, *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, Vol. 15, No. 1, pp. 60-84.
- 水本篤・竹内理, 2008 「研究論文における効果量の報告のために—基礎的概念と注意点—」『英語教育研究』第31号, 57-66頁。
- Neipp, M. C., Beyebach, M., Nuñez, R. M., and Martínez-González, M. C., 2015 “The Effect of Solution-focused versus Problem-focused Questions: A Replication”, *Journal of marital and family therapy*, Vol. 42 No. 3, pp. 525-535.
- Neipp, M. C., Beyebach, M., Sanchez-Prada, A., and Álvarez, M. 2021 “Solution-focused versus Problem-focused Questions: Differential Effects of Miracles, Exceptions and Scales”, *Journal of Family Therapy*, Vol. 43, No. 4, pp. 728-747.
- 小野寺考義・菱村豊, 2005 『文系学生のための新統計学』ナカニシヤ出版。
- Poepsel, M. A., 2011 “*The Impact of An Online Evidence-based Coaching Program on Goal Striving, Subjective Well-being, and Level of Hope*”, [Unpublished Doctoral dissertation,

- Harold Abel School of Social and Behavioral Sciences].
- 島田善道, 2024 「組織, 集団における多様性と創造性の関係」, 磯野 誠・高橋佳代・島田善道『アイデアをもたらす思考—創造的認知を新製品・サービス開発へ応用する』, ナカニシヤ出版, 135-159頁。
- Spence, G. B. and Grant, A. M., 2007 “Professional and Peer Life Coaching and The Enhancement of Goal Striving and Well-being: An Exploratory Study”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 2 No. 3, pp. 185-194.
- Stajkovic, A. D. and Luthans, F., 1998 “Self-efficacy and Work Related Performance: A Meta Analysis”, *Psychological Bulletin*, Vol. 124, pp. 240-261.
- 鈴木俊太郎, 2009 「ソリューション・フォーカスト, ブリーフ・セラピー面接におけるミラクル・クエスションの効果的な運用について」信州大学教育学部附属教育実践総合センター紀要『教育実践研究』No.10, 41-50頁。
- 多湖雅博, 2022 「職場のダイバーシティ推進のための対話型組織開発の適用可能性」『総合社会学部研究報告』(京都文教大学), 第23号, 1-12頁。
- Theeboom, T., Beersma, B., and van Vianen, A. E. M., 2013 “Does Coaching Work? A Meta-analysis on The Effects of Coaching on Individual Level Outcomes in An Organizational Context”, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 9 No. 1, pp.1-18.
- Theeboom, T., Beersma, B. and Van Vianen, A. E. M., 2016 ‘The Differential Effects of Solution-focused and Problem-focused Coaching Questions on The Affect, Attentional Control and Cognitive Flexibility of Undergraduate Students Experiencing Study-Related Stress’, *The Journal of Positive Psychology*, Vol. 11 No. 5, pp. 460-469.
- 津田恭充, 2021 「心理学における効果量の活用とその具体例」『総合福祉科学研究』第12号, 65-72頁。
- Watson, D., L. A. Clark and A. Tellegen, 1988 “Development and Validation of Brief Measures of Positive and Negative Affect: The PANAS Scales”, *Journal of Personality and Social Psychology* Vol. 54 No. 4, pp. 1063-1070.

付表 1. ポジティブ感情に対する解決志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>
1	Grant and Gerrard 2020	解決志向	29	9.68	3.96	13.37	4.34	3.69	0.89
2	Grant and O'Connor 2018	解決志向＋ ポジティブ感情	132	17.11	6.43	22.15	6.9	5.04	0.76
3	Braunstain and Grant 2016	解決志向＋ 目標達成	35	18.49	6.19	22.63	6.63	4.14	0.65
4	Grant and Gerrard 2020	解決志向＋ 問題志向	22	9.40	3.64	11.95	4.98	2.55	0.58
5	Grant and O'Connor 2018	解決志向	129	17.09	6.28	20.63	6.89	3.54	0.54
6	Grant and O'Connor 2010	解決志向	35	18.60	5.07	21.51	6.01	2.91	0.52
7	Braunstain and Grant 2016	解決志向＋ 目標回避	34	19.57	5.89	22.08	5.87	2.51	0.43
8	Grant 2012	解決志向	117	18.05	6.55	19.99	8.25	1.94	0.26
9	Matenstyn and Grant 2021	解決志向	57	2.75	0.84	2.97	0.85	0.22	0.26
10	Neipp et al. 2016	解決志向	102	32.40	7.91	33.76	8.36	1.36	0.17
11	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study1)	54	29.76	8.98	29.85	10.33	0.09	0.01
12	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study2)	20	31.37	7.56	29.68	8.29	-1.69	-0.21
								平均	0.40
								中央値	0.48

付表 2. ネガティブ感情に対する解決志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>
1	Grant and Gerrard 2020	解決志向	29	7.62	4.41	3.86	3.28	-3.76	-0.97
2	Braunstain and Grant 2016	解決志向＋ 目標達成	35	18.69	6.65	14.17	5.99	-4.52	-0.71
3	Grant and O'Connor 2018	解決志向＋ ポジティブ感情	132	18.89	6.84	14.69	5.81	-4.20	-0.66
4	Matenstyn and Grant 2021	解決志向	57	2.39	0.81	1.92	0.72	-0.47	-0.61
5	Grant and O'Connor 2018	解決志向	129	19.96	6.58	16.26	6.97	-3.70	-0.55

6	Grant and Gerrard 2020	解決志向+問題志向	22	7.90	4.39	5.63	4.72	-2.27	-0.50	
7	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study1)	54	29.09	8.45	25.09	9.19	-0.40	-0.45	
8	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study2)	20	25.35	8.69	21.65	7.83	-0.37	-0.43	
9	Braunstein and Grant 2016	解決志向+目標回避	34	15.32	4.75	13.22	5.30	-2.10	-0.42	
10	Neipp et al. 2016	解決志向	102	28.15	8.18	25.73	3.89	-2.42	-0.38	
11	Grant and O'Connor 2010	解決志向	35	17.31	6.14	15.02	6.67	-2.29	-0.36	
12	Grant 2012	解決志向	117	19.16	6.60	17.14	7.55	-2.02	-0.28	
									平均	-0.53
									中央値	-0.48

付表3. 自己効力感に対する解決志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>	
1	Grant and Gerrard 2020	解決志向	29	-1.10	3.33	4.13	3.35	5.23	1.57	
2	Braunstein and Grant 2016	解決志向, 目標回避	34	11.22	3.11	13.65	2.76	2.43	0.83	
3	Braunstein and Grant 2016	解決志向+目標達成	35	10.71	3.08	13.17	3.10	2.46	0.80	
4	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study1)	54	2.59	1.25	3.59	1.49	1.00	0.73	
5	Grant and O'Connor 2010	解決志向	35	2.97	1.33	3.80	1.25	0.83	0.64	
6	Kitai et al. 2023	解決志向 (Study2)	20	3.35	1.27	4.05	1.10	0.70	0.59	
7	Grant and Gerrard 2020	解決志向+問題志向	22	-0.13	4.77	2.27	4.39	2.40	0.52	
8	Neipp et al. 2016	解決志向	102	9.77	3.63	11.70	4.01	1.93	0.50	
9	Matenstyn and Grant 2021	解決志向	57	4.19	0.77	4.57	0.76	0.38	0.50	
10	Grant 2012	解決志向	117	8.12	3.76	10.03	4.31	1.91	0.47	
11	Grant and O'Connor 2018	解決志向+ポジティブ感情	132	3.47	1.37	4.08	1.38	0.61	0.44	
12	Grant and O'Connor 2018	解決志向	129	3.34	1.33	3.91	1.48	0.57	0.41	
									平均	0.67
									中央値	0.56

付表 4. ポジティブ感情に対する問題志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>
1	Grant and O'Connor 2010	問題志向	39	19.97	5.49	20.08	6.02	1.11	0.19
2	Grant and Gerrard 2020	問題志向	29	9.72	4.77	10.44	6.29	0.72	0.13
3	Grant and O'Connor 2018	問題志向	126	17.48	6.04	17.38	6.53	-0.10	-0.02
4	Grant 2012	問題志向	108	17.28	6.28	17.00	7.02	-0.28	-0.04
5	Neipp et al. 2016	問題志向	102	29.75	7.48	29.36	8.78	-0.39	-0.05
6	Braunstein and Grant 2016	問題志向+ 目標達成	34	18.18	6.12	17.38	7.49	-0.80	-0.12
7	Braunstein and Grant 2016	問題志向+ 目標回避	37	19.94	6.65	18.71	7.56	-1.23	-0.17
8	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study1)	64	27.98	8.36	25.77	8.03	-0.22	-0.27
9	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study2)	16	29.56	6.75	27.19	7.12	-0.24	-0.34
								平均	-0.08
								中央値	-0.05

付表 5. ネガティブ感情に対する問題志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>
1	Grant and O'Connor 2010	問題志向	39	18.9	8.41	16.59	7.37	-2.31	-0.29
2	Grant and Gerrard 2020	問題志向	29	7.51	4.13	6.58	5.12	-0.93	-0.20
3	Grant and O'Connor 2018	問題志向	126	19.11	6.29	18.04	6.46	-1.07	-0.17
4	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study2)	16	24.00	9.32	22.63	10.79	-1.37	-0.14
5	Grant 2012	問題志向	108	19.98	6.90	19.55	6.87	-0.43	-0.06
6	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study1)	64	28.73	9.89	28.63	10.33	-0.10	-0.01
7	Neipp et al. 2016	問題志向	102	24.72	8.95	24.70	9.24	-0.02	0.00
8	Braunstein and Grant 2016	問題志向+ 目標回避	37	15.68	6.34	16.21	7.21	0.53	0.08

9	Braunstein and Grant 2016	問題志向+目標達成	34	15.53	6.75	16.91	6.92	1.38	0.20
								平均	-0.07
								中央値	-0.06

付表6. 自己効力感に対する問題志向質問の効果量

順位	研究	条件	N	M (事前)	SD (事前)	M (事後)	SD (事後)	差異	Hedge's <i>g</i>
1	Grant and O'Connor 2010	問題志向	39	3.03	1.47	3.58	1.17	0.55	0.41
2	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study2)	16	2.88	1.20	3.25	1.00	0.38	0.34
3	Grant and Gerrard 2020	問題志向	29	0.48	5.10	1.89	4.85	1.41	0.28
4	Kitai et al. 2023	問題志向 (Study1)	64	2.89	1.32	3.19	1.47	0.30	0.21
5	Braunstein and Grant 2016	問題志向+ 目標回避	37	11.21	3.91	12.09	4.43	0.88	0.21
6	Braunstein and Grant 2016	問題志向+ 目標達成	34	11.21	3.45	11.71	4.05	0.50	0.13
7	Neipp et al. 2016	問題志向	102	10.42	4.29	10.88	4.38	0.46	0.11
8	Grant 2012	問題志向	108	8.17	3.27	8.53	3.69	0.36	0.10
9	Grant and O'Connor 2018	問題志向	126	3.41	1.23	3.47	1.34	0.06	0.05
								平均	0.21
								中央値	0.21