

■■ 特集「関係の開発」

### 3 つのグループワークの誕生と展開

#### およびグループワークの効果メカニズムとその測定の試み

津 村 俊 充

(南山大学人文学部心理人間学科)

本論では、まず人間関係における個人の諸問題の回復や人間のもつ潜在能力を実現するための代表的なグループワークとしての集団精神療法、ベーシック・エンカウンター・グループ、Tグループを概観する。そして、本論の目的としては、それらのグループ・アプローチ共通に見られるグループワークによる個人の行動変容や成長に関わるメカニズムを測定する尺度の構成を試み、その検討を行うことである。

MacKenzie (1992) は、グループ・アプローチの志向性として、分析的 (analytic)、グループ全体 (group as a whole)、活動指向 (action oriented)、体験的 (empirical) の4種の枠組みを取り上げ、これまでの著名な文献をレビューしている。中村 (1998) は、MacKenzie の研究に関する鈴木・斎藤 (1995) による研究を引用し、Tグループ (Tとは、トレーニングの頭文字)、ベーシック・エンカウンター・グループ、集団精神療法の比較検討を行っている。

#### ■さまざまなグループワーク

人間は、本来社会的動物であり、一日の多くの時間を集団の中で過ごしている。グループワークを集団活動と訳すならば、わたしたちは日々集団活動を行っているといえるだろう。集団とは、複数の個体の集合体をさす。ただ、社会心理学においては、共通の目標をもって相互作用を行い、影響を及ぼし合っていることなどの要件を満たしてはじめて集団といえる。家族、学校、職場や遊び仲間、地域活動などさまざまな集団があり、わたしたちはその集団の中で人と出会い、お互いに影響を及ぼし合い、成長し合っているのである。

一方、現代社会においてわたしたちは集団において不適応を起こしたり、十分に個人のもつ能力を発揮し損ねたりしている問題も起きている。こうした諸問題を解決するために、Bradford et al. (1964) は集団を用いて、個人の社会

的再適応 (rehabilitation) と社会環境の再組織を遂行することは可能であると述べている。まさに、日常生活における人々との関係から生まれる諸問題は、集団活動 (グループワーク) を通して、改善することが可能になるのである。

本論で扱うグループワークとは、特定の目的で集められたメンバーで構成されるグループにおいて、メンバーの相互作用過程であるグループ・ダイナミックスを通して、個人の性格や行動の成長や改善をはかるために行われる活動をさしている。このように定義づけたとしても、グループワークとは実に幅広い用語であり、読者の方々の関心領域の数だけ、グループワークがあるといってもよいかもしれない。精神障害、神経症、アルコール依存症や非行・犯罪者などと、特定の問題を抱えたメンバーから構成され実施される集団精神療法 (group psychotherapy) といわれるグループワークもあれば、治療的な目的だけでなく発達課題への取り組みを促進するようなグループ・カウンセリングや個人の成長をめざすようなグループワークもある。また、ソーシャルワークの現場においては、ソーシャル・ケースワークとコミュニティ・オーガニゼーションとともに、3本柱の一つとして、ソーシャル・グループワークを重要な活動に取り入れている。ソーシャル・グループワークの歴史は、古くは19世紀のイギリスにおけるグループワークにまで遡ることができると Reid (1981) は述べている。

企業におけるQCサークルといったものもグループワークであり、そのほかにも企業の諸問題の改善に取り組む多数のグループワークがある。たとえば、アクションラーニングという手法も実務を通じたリーダー育成、チーム・ビルディング、組織開発を効果的に行う問題解決手法の重要な働きとしてグループワークを取り上げている (Marquardt, 2004)。

本論では、心理学や社会心理学と関わりの深いグループワークとして、集団精神分析、ベーシック・エンカウンター・グループ、そしてTグループの3つの集中的なグループを中心に取り上げる。そして、グループワークが人間成長や発達に機能するメカニズムに関して、Corsini and Rosenbergs (1963) による治療過程におけるメカニズムを取り上げ、解説した後、そのメカニズムを測定するために尺度構成を試みた結果を報告する。

## ■グループワークの歴史

### (1) 集団精神分析

一般に、集団精神療法の始まりは、1905年 Pratt による肺結核患者に対して「結核患者学級 (tuberculosis class)」による教育・指導を取り上げることが多い。その他にも、18世紀の後半に Mesmer が行った集団催眠療法を草分けとする考えもある (対馬, 1973)。MacKenzie の研究によると、Pratt の研究と実践は、体験的なアプローチに分類されている。また、Freud (1921) が集団と個人との心理に共通性を発見し、両者には共通のメカニズムが存在していること

を主張しており、その共通のメカニズムとしての暗示の効果やリーダーシップの問題がそこにあることを明示していると、磯田（1995）は記している。

Pratt の後、分析的なアプローチとして、Burrow（1927）の研究があり、彼は精神分析理論に基づき、学生集団に対して精神分析的研究を行い、「個人が全体の一部としての役割から引き離されると、環境神経症になる」と考え、精神分析における集団的方法の重要性を唱えたのである（加藤，1987）。

MacKenzie の研究では、活動指向のタイプの研究として、Moreno があげられている。彼は、妻とともに心理劇（サイコドラマ、psychodrama）を開発し、ウィーンで売春婦や非行少年を中心に集団精神療法を実施したのである。集団内での治療的な行動化に重点を置いており、その心理劇における「今ここ（here and now）」での現象に着目したのである。その後、彼は、ソシオメトリーを提唱し、集団の心理的な特徴を測定し、心理的な構造を理解することの研究を行ったのである。今日ではその技法を、特にソシオメトリック・テストとよび、対人関係の分析技法として用いられている。

彼が、1925年アトランタで開かれた APA（アメリカ精神医学会）において集団を精神科治療に用いる手段として、集団精神療法という用語を用いている（磯田，1995）。その後、臨床心理学者である Slavson との対立があったとされる。それは、精神科医としての Moreno と臨床心理学者としての Slavson という対比とともに、非精神分析学派と精神分析学派といった対立であったともされる。

MacKenzie の研究によると、グループ全体を扱った研究の始まりとして、Bion をあげている。

Bion（1961）は、個人の無意識の理論をグループ全体に適応し、クライン派の精神分析の考えをもとに集団心性を解釈することを試みたのである。それは、グループ全体においても、クラインの自我発達の理論で提唱している分裂的-妄想的ポジション（schizoid-paranoid position）と抑鬱的ポジション（depressive position）とで解釈できるとしたのである。前者は、原始的な自我発達時に、外的現実からの不安にさらされた乳児が、投影や否認、分裂、投影的同一視を行うなどの原始的防衛機制を働かせ自分を守ろうとする状態である。後者は、対象を統合して認識できる段階で、現実的検討ができるようになり、防衛機制も神経症的な機制（抑圧、置換、昇華など）に変化してくる状態である。たとえば、グループの初期に葛藤状態になった時、メンバーがグループを否定したり、リーダーに対して不満をぶついたりする状態は分裂的-妄想的ポジションであり、その事態から脱してリーダーへの敵対行動を内省し理性的に行動できる状態は抑鬱的ポジションに移行したと解釈できる。

また、Bion は、すべてのグループは「ワーク・グループ（work group）」と「基底的な想定集団（basic assumption group）」とがあり、この2つの状態をいつたりきたりしていると考えたのである。「ワーク・グループ」とは、グループ

が目標や課題をもち議論をしながら進行しているグループの状態であり、個人レベルでは理性的で分別のある自我をもつ状態に相当している。「基底的な想定集団」は、グループが分別のない非効果的な行動をとっている状態である。この「基底的な想定集団」には、「依存 (dependency)」、「闘争-避難 (fight-flight)」、「つがい形成 (paring)」の3つ主題が考えられるとしている。それは、集団が発展していく3つの相としての「包含 (inclusion)」、「力 (power)」、「親密性 (intimacy)」と、もしくは集団の発展段階としての「抵抗 (resistance)」、「攻撃性 (aggression)」、「創造性 (creativity)」と対応していることとらえることができる (吉松、1987)。

Foulkes (1948) は、Bion の概念をさらに発展させ、さらには Slavson や Moreno の考えも包含する形で、集団精神療法 (Group Analysis) を作りあげてきている (磯田、1995)。

## (2) ベーシック・エンカウンター・グループ

1946年と1947年にシカゴ大学カウンセリング・センターにいた、非指示的カウンセリングの創始者である Rogers とその仲間たちによって、第二次世界大戦後の復員軍人の問題に対応するためのカウンセラー養成の方法として集中的なワークショップが行われた。こうしたカウンセラー養成から始まったグループ・アプローチを「ベーシック・エンカウンター・グループ」と称している。グループ体験は、一人ひとりの人間の存在を尊重し、「今ここ」での関係に生きるとき、メンバー相互に驚くほどのエネルギーの集中が起こり、その時個人やグループの変化成長が起こることを彼自身が発見していったのである。その後、Rogers (1968) は「集中的グループ体験は、おそらく、今世紀の最もすばらしい社会的発明である」と記し、彼はグループの力の偉大さを讃えている。

Rogers が始めたエンカウンター・グループでは、彼の主張するクライアント中心療法 (Client-centered therapy) の視点をグループ状況にもち込むことから一対一のメンバー相互の理解や出会いに強調点がおかれている。このグループ体験はグループの中で対話が実現するといった活動指向のグループ・アプローチといえるだろう。すなわち、グループ体験を通して、個人の気づきを深めることに焦点が当てられ、グループの視点からのかかわりやグループ・ダイナミックスの理解に向かうアプローチは比較的少ないと考えられる。

1960年以降、人間性回復運動 (Human Potential Movement) と連動しながら、Rogers の所属する人間研究センター (Center for Studies of the Person, La Jolla, California) が中心になり、エンカウンター・グループは米国をはじめ全世界にわたり急速に普及していった。このグループ体験は、参加者の心理的な成長 (personal growth) や個人のコミュニケーションや対人関係の改善・発展を主たる目的とすると共に、治療的な志向性ももっていたのである。

日本でも、1969年に Rogers のもとで学んできた畠瀬稔らが、1970年に「エ

ンカウインターグループワークショップ」と称してグループを実施して以来、畠瀬らを中心とした人間関係研究会や、村山を中心とする福岡人間関係研究会などが実践と研究を推し進め、広く日本で知られるようになってきている（村山，1977）。

エンカウインター・グループは本来、非構成的グループ体験といわれ、グループが取り組む課題や手順があらかじめ決められていないところからグループ体験が始まり、曖昧な状況の中から深い出会い体験が起こるような関わりを創り出していき、メンバー相互に成長していくことをめざしている。最近では、國分（1992）は、構成的グループ・エンカウインターというグループワークを開発し、学校教育をはじめ幅広い領域で実践している。彼によると、構成的グループ・エンカウインターの利点として、グループワークが所定の時間内に実施することができることや心理的外傷を引き起こすことを予防しやすいこと、またリーダーの負担や能力などが比較的軽くてすむことなどから、実施の容易さを主張している。

### （3）Tグループ

Lewin らによるグループダイナミックに関わる実証的研究は、上述の集団精神分析にも、またエンカウインター・グループにも影響を与えている。また、彼らが開発したTグループは、集中的なグループ体験を通して個人の対人行動から組織変革まで可能にする学習方法として全世界に普及し、人間関係トレーニングとしてさまざまな領域で活用されてきている。

遡れば1946年の夏、米国コネティカット州ニューブリテン市において、マサチューセッツ工科大学集団力学研究所とコネティカット州教育局人種問題委員会との共催によるワークショップがLewin らの研究者を中心に開催された。ソーシャルワーカー、教育関係者、産業界の人々や一般市民が参加し、公正雇用実施法の正しい理解と遵守を促進する地域社会のリーダー養成が目的であった。具体的な問題としては、ユダヤ人とアメリカ人の雇用差別の撤廃を推進するために、ワーカーの再教育を行い、人間関係能力の向上をめざすためのグループワークが実施されたのである（Benne, 1964）。

そのワークショップのプログラムには、現場の問題を持ち寄り問題解決のためのグループ討議やロールプレイングなどを取り入れていた。一日のプログラムが終わった後、Lewin の発案でグループ討議の場面に観察者を置くことにし、グループの中で何が起こっていたかを記録していくことになった。毎晩研究者と観察者が集りスタッフミーティングを開き、グループの中で何が起こっていたか（リーダーやメンバーの行動の分析と解釈）を話し合い、どのようにグループが成長しているか（グループの発達過程）などを議論していたのである。メンバーからスタッフミーティングに出席したい旨の要望が出され、Lewin はその会合に参加することを許可したのである。

ある晩、観察者のグループ状況についての報告を聞いていたメンバーが、その内容に異議を唱え出し、そこにいた他のメンバーもそれに補足をしはじめたのである。結局は、研究者、観察者、そして参加メンバー全員が、一堂に会して、3時間におよぶ討議になったのである。その討議の中では、今、その場で話し合っている人たちの間で起こっていることにも焦点があたることになり、そのことから、その人自身の行動、他のメンバーの行動や集団行動についての深い理解を得ることができたのである。すなわち、グループの相互作用過程において、「今ここ」で生起している事柄に対する認知と解釈がメンバー間で異なっていたのである。そして、それぞれの感じ方や見方を開示しながらグループで吟味することにより、刻々と変化していくグループの真実のプロセスを理解することができ、その討議を通してグループが成長していくことを発見したのである。(Benne, 1964、山口, 1989、津村, 1990a、星野, 1990)

それは、メンバーが、自分自身の行動やそれが周りに与える影響などについて、データを把握し、防衛的にならずに、それらのデータを考察することができるようになれば、自分自身、他者への反応、他者の行動、集団行動などについて、有意義な学習ができるといった新しい学習方法の発見であった。この学習方法を後に、ラボラトリー・メソッドによる学習－体験学習－とよんでいる(津村, 2002)。

レヴィンらにとってはこうした出来事は衝撃的であり、グループ・ダイナミックスや人間関係に関する学習は、一方的に聞く講義よりも参加者がその時その場でまさに体験していることを学習の素材として学ぶ体験学習が有効であることを確信したのである。翌1947年夏、メイン州ベセルにおいて、前記ワークショップと同じトレーニングスタッフで、3週間のプログラムが行われた。それは「基礎的スキルトレーニング (Basic skills training)」とよばれ、その後「Tグループを中心とする人間関係ラボラトリー (Human relations laboratory)」へと発展していったのである。残念なことに、Lewinはこの時他界しており、こうしたトレーニングの発展を自分の目で確かめることはできなかったのである。

学習者自身の体験をもとに学ぶラボラトリー・メソッドによる学習は、1948年以降は、NLT (National Training Laboratories: アメリカ教育協会 (NEL) の訓練部門、現在はNLT Institute for Applied Behavioral Science) が主催し、米国だけでなく、世界中に広まり、現在に至っている。

日本におけるラボラトリー・メソッドによる人間関係トレーニングの歴史をたどってみると、1949年にイリノイ大学の Leeds, W.L. を講師として招き、九州大学を中心にしてグループ・ダイナミックス研究と実践とを採り入れたのが、我が国最初の人間関係トレーニングとよぶことができるだろう。

JICE の影響を受け、日本で初めてで唯一の、ラボラトリー・メソッドによる教育を実践する高等教育機関が誕生したことも記しておく必要がある。それは、1973年、南山短期大学人間関係科が、机上の学問としての人間関係学を知

的に学習するだけでなく、体験学習を用いて生の人間関係を学ぶ場を創り出そうとする教育的冒険として名古屋の地に創設されたことである。その後、教員スタッフは NTL 主催の研修会への参加をはじめ世界各地での先進的な教育研究も重ね、我が国における今日の非人間化の進む社会の中であって、学習者一人ひとりの人間性の開発から、家族や企業さらには社会に及ぶ集団や組織の人間化に向けての教育と研究を行っている。1977年には、南山短期大学人間関係研究センターを開設し、人間尊重の原理にもとづいた社会人のための種々のトレーニングを実践するとともに、さまざまな人間性開発の教育研究を創造してきている。2000年4月に南山短期大学人間関係科の廃止にともない南山大学人文学部心理人間学科を新設すると共に、南山大学人間関係研究センターを開設し、その活動はさらに発展してきている。

日本におけるTグループを用いた人間関係トレーニングの変遷については、津村（1996）を参照していただきたい。

## ■グループワークの効果メカニズム

上記のいずれのグループ・アプローチにおいても、その有効性はさまざまな形で示され、今日も広く実践が続いてきている。グループ・ダイナミックスの創始者といわれる Lewin らによる一連の研究は、さまざまなグループ・アプローチの研究者や実践者に影響を与えている。特に、彼による「場の理論 (field theory)」の提唱は、グループ・ダイナミックス現象を解明するための有効なモデルとなり、リーダーシップ・スタイルが動機づけや創造性に影響を与えるというリーダーシップ研究、集団凝集性 (group cohesiveness) とメンバーのグループへの魅力や意志決定との関連性に関する研究や、集団討議と自己決定が態度変容に影響を与えるといった一連の研究など、かなりの研究がグループワークに影響を与えているといえるだろう。一方、近年、グループワークの実践者は、実験的・実証的な分析による研究の深化よりも、事例的・質的分析による研究を盛んに行っているのが現状である。これからは、実験的・実証的な研究の再考とともに、これらのアプローチのバランスのとれた研究が求められるだろう。

Corsini and Rosenbergs (1963) は、集団精神療法はじめグループワークに関わる300あまりの論文をレビューし、治療過程におけるグループのメカニズムの分類を試みている。これらは、種々のグループワークにも共通に見られるメカニズムであると考え、対馬 (1973) や大利 (1980) による紹介をもとにしながら、彼らの提唱するグループのメカニズムを記しておく。

### I. 知的要因 (intellectual factor)

#### ①観察効果 (spectator therapy)

メンバーがグループ内での他のメンバーの言動を見たり聞いたりして他者の問題を知り、またその解決の過程を観察することによって、自分自身の問

題を異なる視点からとらえることを学ぶ。

#### ②普遍化 (universalization)

他のメンバーも同じような問題をもっていると認知することにより、自分だけが特異な存在ではないことを自覚し、いわゆる世界が広がり、大きな視野で自分の問題や悩みを考えることができるようになる。

#### ③知性化 (intellectualization)

メンバーが自分の問題や悩みを客観的に把握したり知的に解釈したりすることができ、問題解決への洞察を深める過程であり、不合理な不安が減少する。

### II. 情緒的要因 (emotional factor)

#### ①受容 (acceptance)

リーダーがメンバーを、またメンバー同士がお互いに相手を尊重し、共感し、あたたかく受け入れ、信頼の風土が生まれることによって、メンバーは自信と安定感を得る。

#### ②利他性 (愛他性、altruism)

受容に近いメカニズムで、メンバーがお互いに援助者の働きを積極的に担う。メンバーに対してあたたかい激励や親切な助言を行い、メンバーをあたたかく包み込むような積極的な行動が生まれる。

#### ③転移 (transference)

個人的なアプローチの場合と異なり、リーダーに対する強い愛着や同一化といった転移だけでなく、メンバー相互の感情的な結合が生まれ、メンバー相互の愛情や同情が生まれる。

### III. 行為的要因 (actional factor)

#### ①現実吟味 (reality testing)

メンバーは、脅威のない安全な雰囲気の中でメンバーは自分の過程や対人関係の問題などを再現したり、自分自身の新しい行為を試したりしながら、現実的な生活場面での対人的な行為の仕方を学ぶ。

#### ②換気 (ventilation)

日常生活において罪や非難をおそれて、抑圧されている感情や考えが受容的な雰囲気の中で解放され、表現され、情緒的な緊張の解消が可能になる。いわゆるカタルシスのメカニズムである。

#### ③相互作用 (interaction)

リーダーとメンバー、あるいはメンバー同士の相互作用をさしており、明確に性格づけることは困難なメカニズムであるが、グループ内の相互作用がメンバーの精神の健全化に効果をもつ。

以上のことは、さまざまなグループワークによる効果を検討する際のメカニズムとして大切な視点を提供してくれる。このほかに、グループの成長・発達



過程を理解することもグループワークのもつメカニズムを考えるためには重要になるだろう（津村，1990b、村山，1977）。

### ■グループの効果メカニズムを測定するための尺度構成

Corsini and Rosenbergs (1963) が示したグループが個人の成長や発達に寄与するメカニズムとしての3要因を測定する尺度を作成することを試みた。これまでの多くの研究は、グループワークの効果測定に関する研究が多く行われていたが、そうした効果がグループのどのような働きで生じるものなのかの解明にはなかなか直接的には結び付かなかった現状がある。そこで、本論文では、グループワークのメカニズムを測定するツールを開発することにより、グループの成長や個人の成長に及ぼすメカニズムを明らかにすることが可能になるの

表1 Corsini and Rosenbergs によって提唱された要因・効果をもとに作成した質問項目

要因 < $\alpha$ 係数>	効果 < $\alpha$ 係数>	項目番号	質問項目
知的要因 (intellectual factor) <.852>	観察効果 (spectator therapy) <.617>	1	グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた
		10	グループメンバーの学びを知ることで、自分の問題を確認できた
		19	グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた
	普遍化 (universalization) <.705>	2	グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけの問題ではないことがわかった
		11	自分のかかわり方の特徴をこれまでの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった
		20	グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった
	知性化 (intellectualization) <.773>	3	自分の問題を客観的に把握することができるようになった
		12	自分の問題の解決過程を客観的に考えることができるようになった
		21	自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった
情緒的要因 (emotional factor) <.868>	受容 (acceptance) <.622>	4	グループのメンバーに自分の言動が受け入れられ、安心していられた
		13	グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた
		22	グループの中で感じている心配が受け入れられた
	利他性・愛他性 (altruism) <.700>	5	グループメンバー相互にあたたかい助言を与えあう言動がみられた
		14	グループメンバーをサポートする行動ができた
		23	グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた
	転移 (transference) <.742>	6	グループの一体感を感じる事ができた
		15	グループメンバーを愛おしく感じるようになった
		24	グループメンバー間の感情的な絆を感じる事ができた
行為的要因 (actional factor) <.837>	現実吟味 (reality testing) <.562>	7	自分の新しい課題を実行することができた
		16	日常生活ではすぐに実践することができないことをグループの中で試すことができた
		25	自分の対人関係の特徴を確認することができた
	換気 (ventilation) <.704>	8	自分の思いがけない気持ちを表出することができた
		17	これまではあまり表現したことのない感情を言えて、スッキリした
		26	自分の中にある緊張感が解き放たれるような感覚を経験できた
	相互作用 (interaction) <.726>	9	グループメンバー同士の交流が自由にできた
		18	グループの中で考えたり感じたりしたことをグループメンバー相互に伝え合うことができた
		27	グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた

ではないかと考え、尺度構成を試みることにした。

Corsini and Rosenbergs の提唱する 3 要因 3 効果ごとに 3 尺度を筆者のグループワーク参加体験やファシリテーター体験をもとにして質問項目の作成を試みた。その結果、表 1 に示したような 3 要因 3 効果にそれぞれ 3 尺度を対応させた 27 尺度のグループ効果メカニズム尺度を作成した。本尺度は、あくまでも Corsini and Rosenbergs によって示された効果を筆者のグループワークの経験知から言語化したものであり、実際にグループワーク参加者がそのようなメカニズムの認知をしているのかどうかを検討する必要がある。そこで、2005 年 6 月 18 日・19 日において南山大学人間関係研究センター主催の人間関係講座（グループ）に参加された方々の協力を得て、初日の 3 回のグループワーク終了ごとに 27 の尺度について評定を求め、項目分析を行った。

## ■グループの効果メカニズム尺度の検討

### （1）質問紙の構成

27 の尺度を表 1 に示した項目番号順に従い並べ直し、「この質問紙は、グループワーク体験が参加者にとってどのようなものであったかを検討するためのものです。今、グループワークを終えられた時点で、率直なお気持ちをお聞かせください。記入されたデータは、統計的に処理され、グループワークの特徴を調べたり、今後のグループワークの改善のために活用したいと考えています。各項目をよく読み、あてはまる場合には〈5〉に、ややあてはまる場合には〈4〉に、どちらとも言えない場合には〈3〉に、あまりあてはまらない〈2〉に、あてはまらない場合には〈1〉に、○印をおつけください。」といった教示文を示し、5 件法により評定を求めた。

### （2）協力者

2005 年度人間関係研究センター主催第 66 回人間関係講座（グループ）に参加した 33 名（男性 11 名、女性 22 名）。

### （3）実施プログラム

ねらいとしては、・グループの中で他者と関わっている自分を知る、・グループプロセスを捉える能力を高める、・グループやメンバーに働きかけていく能力を高める、といった 3 つねらいを提示し、図 1 に示しているようなプログラムを実施した。第 1 日目の午前、午後、夜のセッションの終了後に評定を求めた。

第66回 人間関係講座(グループ)  
日程表(予定)

ねらい:  
・グループの中で他者と関わっている自分を知る  
・グループプロセスを捉える能力を高める  
・グループやメンバーに働きかけていく能力を高める

6月18日(土)	6月19日(日)
<p>10:00</p> <p><b>S1</b> [グループプロセスに気づく] [グループの中の私に目を向ける] [体験から学ぶことを試みる]</p> <p>グループでの問題解決実習 実習「おもしろ村」</p> <p>課題の導入 課題の実施</p> <p>結果発表・正解発表 ふりかえり用紙記入 シェアリング 全体シェアリング</p> <p>12:00 昼食</p>	<p>9:00</p> <p><b>S4</b> [自分の課題をもってグループに取り組む] [プロセスに気づき働きかける]</p> <p>実習「的あて」</p> <p>実習の導入 実習実施</p> <p>結果の発表</p> <p>ふりかえり用紙記入 わかちあい</p> <p>12:00 昼食</p>
<p>13:00</p> <p><b>S2</b> [講座でのねらいを明確にする] [この講座での学び方の特徴を知る]</p> <p>小講義「コンテンツプロセス」 小講義「体験学習とは」</p> <p><b>S3-1</b> [グループプロセスを捉える視点を養う] [P:グループの中の私の特徴に気づく] [O:グループを観る眼を養うと共に効果的なフィードバックを行う]</p> <p>実習「討議と観察:POPO①」 実習の導入 課題の実施 正解発表・ふりかえり記入</p> <p>Oの話し合い PとOの話し合い ペアリング</p> <p>小講義「フィードバックの留意点～行為者と観察者の違い～」</p> <p>18:00 夕食</p>	<p>13:00 小講義「リーダーシップとは」</p> <p><b>S5</b> [コンセンサスによる意思決定を行う話し合いの過程で生じるプロセスに気づき、意識的に働きかける]</p> <p>コンセンサス実習「ボランティア」</p> <p>実習の導入 個人決定 話し合いの実施</p> <p>結果の発表 ふりかえり用紙記入 わかちあい</p> <p>インタビュー</p> <p><b>S6</b> [この講座での体験をふりかえり、意味づけ [日常生活に戻る際の行動目標を明確化する]</p> <p>小講義「こころの4つの窓」</p> <p>実習「日常に戻るにあたって」</p>
<p>19:00</p> <p><b>S3-2</b> 実習「POPO②」</p> <p>実習の導入 課題の実施 正解発表・ふりかえり記入 Oの話し合い PとOの話し合い ペアリング</p> <p>全体シェアリング</p> <p>21:00</p>	<p>個人記入 シェアリング</p> <p>全体シェアリング</p> <p>17:00 修了証&amp;アンケート</p>

図1 第66回人間関係講座(グループ)の日程表

## ■グループの効果メカニズム尺度のカテゴリー別の信頼性係数

筆者の経験値から、Corsini and Rosenbergs による3要因3効果のグループの効果メカニズム尺度を27尺度作成をした。それらの各要因各効果に対する尺度の信頼性を検討するために、33名の協力者の3回にわたる評定データを述ベデータ99サンプルとして扱い、 $\alpha$ 係数を求めた結果が表1の各要因、各効果の欄の〈 〉内に記している。各要因レベルでは、知的要因、情緒的要因、行為的要因、それぞれに関して、.852、.868、.837と、比較的高い $\alpha$ 係数を得ることができた。また9効果に分けて、 $\alpha$ 係数を求めたところ、表1に示したように、最も低い $\alpha$ 係数が現実吟味の.562から、最も高い $\alpha$ 係数は知性化の.773であった。

このようなことから、要因レベルではかなり信頼性の高い尺度となりうること、また効果のレベルにおいても、比較的まとまりをもった尺度群を構成することができたといえるのではないだろうか。ただ、今回のリサーチでは、各尺度群の内容的な妥当性については吟味することができていないことより、さらにそれぞれの項目群の妥当性にかかわる検討が今後必要である。

第66回人間関係講座（グループ）に参加された方々には、翌日、9効果について3尺度の単純平均を算出し、グループごとに3回の平均値をレーダーチャートの形式で表わし、集計結果としてお返しした。その結果の提示に対して、「グループ体験した実感と一致していた」、「グループの動き、特に効果についてのチャートを配布して頂いたことは新しい視点を得た」、「グループ体験の流れをふりかえる機会となった」などこうしたツールの利用は、グループワークの体験学習にも有効であることをかいま見ることができた。今後も、この質問紙を活用しながらグループ体験の学びを深めていくプログラムの工夫をしていきたいと考えている。

## ■グループの効果メカニズム尺度の因子分析の結果

33名に対して3回評定を求めたデータを、すべて述ベデータとして99（33名×3回）のサンプルとして取り扱い、因子分析（主因子法、バリマックス回転）により分析を試みた。その結果が、表2に示されている。

5因子が抽出され、第一因子は、項目23「グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた」、項目27「グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた」、項目6「グループの一体感を感じる事ができた」、項目24「グループの一体感を感じる事ができた」、項目5「グループメンバー相互に暖かい助言を与え合う言動がみられた」などに因子負荷量は高かったので、「情緒的親密さ体験」因子として命名した。第二因子は、項目17「これまであまり表現したことの無い感情を言えて、すっきりした」、項目8「思いがけない気持ちを表出することができた」、項目16「日常生活ではすぐに実践す

表2 グループワークの効果メカニズム尺度の因子分析の結果（バリマックス回転後の因子負荷量）

	因子					共通性
	1	2	3	4	5	
23 グループメンバー間にお互いに励まし合う関係ができた	<b>0.787</b>	0.249	0.283	0.084	0.018	0.769
27 グループメンバー相互に聞き合うコミュニケーションができた	<b>0.774</b>	-0.018	0.197	0.030	-0.048	0.641
6 グループの一体感を感じることができた	<b>0.718</b>	0.230	0.040	0.148	0.216	0.639
24 グループメンバー間の感情的な絆を感じることができた	<b>0.636</b>	0.301	0.353	0.105	0.084	0.638
5 グループメンバー相互にあたたかい助言を与えあう言動がみられた	<b>0.636</b>	0.218	0.170	0.133	0.232	0.552
9 グループメンバー同士の交流が自由にできた	<b>0.566</b>	0.369	0.140	0.128	0.387	0.643
4 グループのメンバーに自分の言動が受け入れられ、安心していられた	<b>0.517</b>	0.078	-0.103	0.379	0.287	0.510
26 自分の中にある緊張感が解き放たれるような感覚を経験できた	<b>0.498</b>	0.136	0.384	0.303	0.094	0.514
18 グループの中で考えたり感じたりしたことをグループメンバー相互に伝え合うことができた	<b>0.453</b>	0.308	0.123	-0.030	0.369	0.452
17 これまではあまり表現したことのない感情を言えて、すっきりした	0.091	<b>0.662</b>	0.309	0.126	0.321	0.661
8 自分の思いがけない気持ちを出ることができた	0.206	<b>0.623</b>	0.371	0.131	0.192	0.623
16 日常生活ではすぐに実践することができないことをグループの中で試すことができた	0.089	<b>0.595</b>	0.112	0.097	0.108	0.396
7 自分の新しい課題を実行することができた	0.232	<b>0.561</b>	0.120	0.161	-0.006	0.409
14 グループメンバーをサポートする行動ができた	0.240	<b>0.493</b>	0.104	0.325	-0.089	0.424
15 グループメンバーを愛おしく感じるようになった	0.376	<b>0.423</b>	0.155	0.222	0.022	0.394
20 グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった	0.222	0.216	<b>0.697</b>	0.046	0.049	0.587
21 自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった	0.046	0.306	<b>0.682</b>	0.160	0.325	0.692
2 グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけの問題ではないことがわかった	0.224	0.101	<b>0.653</b>	0.133	0.216	0.551
22 グループの中で感じていた心配が受け入れられた	0.234	0.177	<b>0.635</b>	0.268	-0.055	0.564
12 自分の問題の解決過程を客観的に考えることができるようになった	0.008	0.233	0.364	<b>0.715</b>	0.158	0.723
13 グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた	0.405	0.398	0.058	<b>0.563</b>	0.026	0.644
11 自分のかかわり方の特徴をこれまでの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった	0.114	0.362	0.325	<b>0.451</b>	0.215	0.498
3 自分の問題を客観的に把握することができるようになった	0.067	0.361	0.373	<b>0.382</b>	0.352	0.544
25 自分の対人関係の特徴を確認することができた	0.309	0.296	0.341	<b>0.358</b>	0.072	0.432
1 グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた	0.451	0.048	0.137	0.047	<b>0.457</b>	0.436
10 グループメンバーの学びを知ることで、自分の問題を確認できた	0.198	0.062	0.261	0.315	<b>0.452</b>	0.415
19 グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた	0.153	0.197	0.278	0.287	<b>0.302</b>	0.312
因子寄与	4.595	3.214	3.202	2.141	1.511	
累積寄与率	17.02	28.92	40.78	48.72	54.31	
α係数	0.901	0.816	0.829	0.819	0.617	

ることができないことをグループの中で試すことができた」、項目7「自分の新しい課題を実行することができた」などに因子負荷量が高いことから、「新しいチャレンジ行動」因子と命名した。第三因子は、項目20「グループメンバーの課題や悩みが自分のものと共通していることがわかった」、項目21「自分のかかわり方の問題をただ不安がっているのではなく、その行動の理由を考えることができるようになった」、項目2「グループメンバーの悩みを聞き、これまで考えていたことが自分だけではないことがわかった」、項目22「グループの中で感じていた心配が受け入れられた」に因子負荷量が高いことから、「普遍知性化」因子と命名した。第四因子は、項目12「自分の問題の解決過程を客観的に考えるようになった」、項目13「グループワークを通して、自分のかかわり方に自信を得ることができた」、項目11「自分のかかわり方の特徴をこれ

までの見方でなく視点を変えてとらえられるようになった」、項目3「自分の問題を客観的に把握することができるようになった」などに因子負荷量が高いことから、「自己認識自己受容」因子と命名した。第五因子は、項目1「グループメンバーの言動を見たり聞いたりして、その人の学びを知ることができた」、項目10「グループメンバーの学びを知ること、自分の問題を確認できた」、項目19「グループメンバーの学んだことから、自分の課題の解決方法を見つけることができた」に因子負荷量が高いことから、「観察効果」因子と名付けた。「情緒的親密さ体験」因子、「新しいチャレンジ行動」因子、「普遍知性化」因子、「自己認識自己受容」因子、「観察効果」因子のそれぞれの $\alpha$ 係数は、.901、.816、.829、.819、.617であった。「観察効果」因子は低い $\alpha$ 係数を示していたが、他の4因子に関しては高い信頼性を得ることができた。

尺度作成にあたっては、Corsini and Rosenbergs (1963) の述べる3要因3効果の9因子を想定して、尺度を構成したが、因子分析の結果、5因子に集約されることがわかった。ただ、今回の測定は、構造化した体験、すなわち実習を用いたグループワーク体験後に、評定を求めたことから、いわゆるTグループなどのあまり構造化されていないグループワーク体験とは体験の質が異なる可能性があり、構造化されたグループ体験では個々のメンバーのナイーブな心理的プロセスのやりとりが比較的起こることが少ないグループ体験故に、このようなシンプルな構造を示したのかも知れない。ただ、このようにグループワークのもつ5つの効果メカニズムを参加者は認知構造としてもっていること、そしてその測定が可能になったことにより、グループメンバーが体験しているグループ体験とその結果としての学びを関連づける研究がさらに充実し、発展していくことが可能になることを期待している。

今回は、質問紙の構造を検討することが主たる目的であったために他の要因（グループメンバーの特徴やグループメンバーの変化・成長、プログラムの構成の仕方など）についての検討は行っていないが、本グループワークの効果メカニズムの項目群とそれらとの関連性を検討することによって、学習者にとってどのようなプログラムが有効なのかといった分析も可能になると考えている。

最後に、上記の5因子について、負荷量の高かった項目群の平均値を求めることによって各因子得点を算出し、3時点での因子得点の変化を見てみた（表3）。因子得点ごとに3時点の分散分析を行い主効果のある時点間の平均値の差の検定（Bonferroniの方法）を行った。因子ごとの結果を図示したのが、図2～6である。

表 3 各因子得点の時点ごとの平均値と標準偏差

	TIME 1	TIME 2	TIME 3
	MEAN (S.D.)	MEAN (S.D.)	MEAN (S.D.)
「情緒的親密さ体験」因子	3.75 (.555)	3.73 (.593)	4.42 (.514)
「新規チャレンジ行動」因子	3.14 (.633)	3.27 (.726)	3.72 (.718)
「普遍知性化」因子	3.38 (.903)	3.52 (.765)	3.89 (.668)
「自己認識自己受容」因子	3.57 (.534)	3.62 (.688)	4.08 (.548)
「観察効果」因子	3.58 (.605)	3.81 (.576)	4.17 (.534)

\*\*\* P<.01      \*\* P<.05

図 2 「情緒的親密さ体験」因子得点の 3 時点の変化

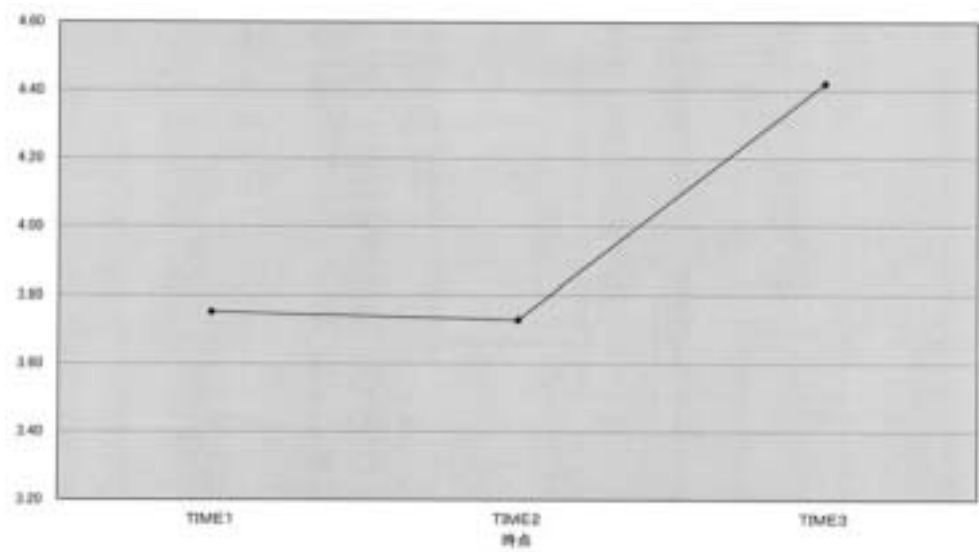


図 3 「新しいチャレンジ行動」因子得点の 3 時点の変化

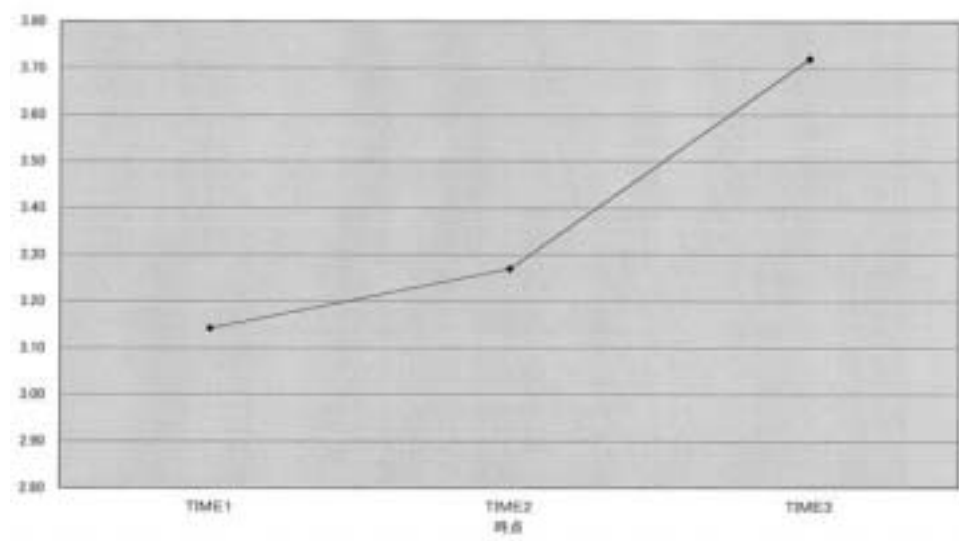


図4 「普遍知性化」因子得点の3時点の変化

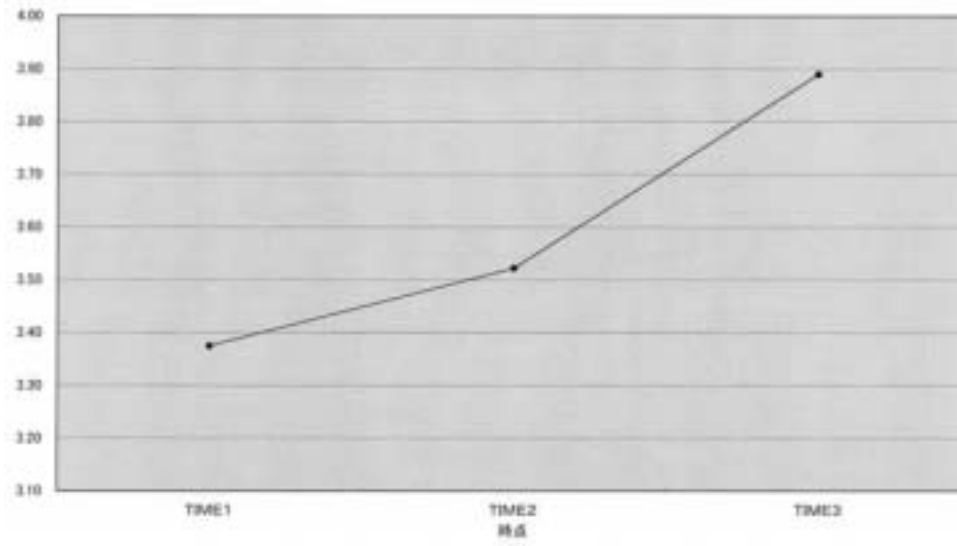


図5 「自己認識自己受容」因子得点の3時点の変化

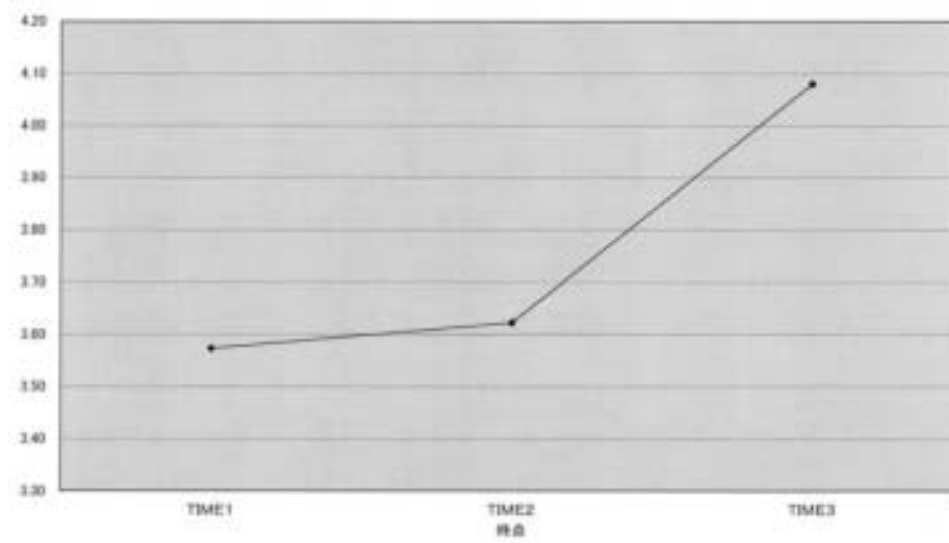
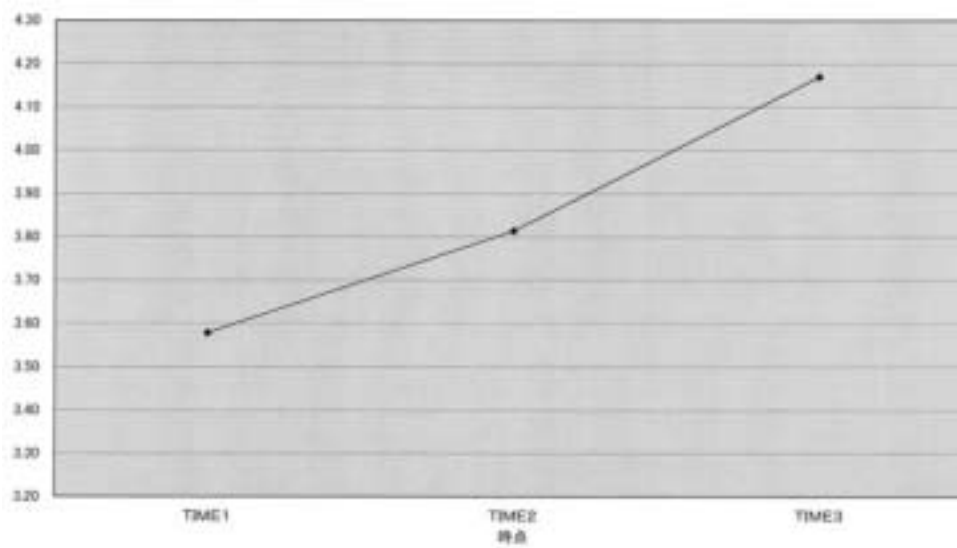


図6 「観察効果」因子得点の3時点の変化





グループセッションの変化に伴い、各因子得点は高くなり、とりわけ、初回の得点と3回目のグループワーク後の得点との間には、有意な差を見出すことができた。このことより、これらのグループワーク効果メカニズム尺度が、グループ体験の深さと関連する項目群として有効な指標になりうると考えられる。特に、今回のプログラムでは、第1時点の評定は初めて出会うグループメンバーによるグループ体験後であり、その後P O P O（グループの討議と観察）のプログラムによる各セッション後に第2回時点、第3回時点と評定を行っている。グループの他者の行為を見て学ぶ、「観察効果」とか、「普遍知性化」の尺度群の視点が強調されるプログラムであったかもしれない。各グループの変化に関して今回は分析を行わなかったが、P O P Oのプログラムにおいて、先に観察グループになるのか、討議グループになるのかといった、プログラムの順序性もグループの効果メカニズムの生起に関連している可能性があるため、今後、データ数を増やしながら、このようなプログラムの内容との関連についても検討を進めていきたいと考えている。

今後、他の変数のデータと併せて、グループ体験の質との関連についても検討し、さらに有効なグループワーク効果メカニズム尺度を構築していきたいと考えている。

## 引用文献

- Benne, K.D. 1964 History of the T-group in the Laboratory setting. In L.P. Bradford, J.R. Gibb, & K.D. Benne, (Eds.), T-group theory and laboratory method, John Wiley & Sons, p.80-135. [坂口順治・安藤延男訳 1971 ラボラトリにおけるTグループの歴史 三隅二不二監訳 感受性訓練 日本生産性本部 111-179.]
- Bion, W.R. 1961 Experiences in Groups. Tavistock Publications. [対馬忠訳 1973 グループ・アプローチ サイマル出版]
- Burow, T. 1927 The Social Basis of Consciousness, Harcourt Brace & World, New York.
- Corsini, R.J., and B.Rosenberg, 1963 Mechanisms of group psychotherapy: Process and Dynamics IN M.Rosenbaum and M. Berger (eds.), Group Psychotherapy and Group Function, New York: Basic Books.
- Foulkes, S. H. 1948 Introduction of Group-Analytic Psychotherapy. Wiliamm Heinmann Medical Books L\*td., London.
- Freud, S. 1921 Group Psychology and the analysis of the ego. Stand, Edit. Vol.18, p.67-143, Hogarth Press, London.
- 星野欣生 1990 TグループQ & A 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」, Vol.7, p.189-198.
- 磯田雄二郎 1995 集団精神療法総論—絡み合う三すじの糸—Moreno,

- Slavson, Bion— 集団精神療法, 11 (2), p.191-202.
- 加藤正明 1987 集団精神療法の歴史 山口隆・増野肇・中川賢幸 (編)『やさしい集団精神療法入門』星和書店 p.3-17.
- 国分康孝編 1992 構成的グループ・エンカウンター 誠信書房
- MacKenzie, K. R. (Ed.) 1992 *Classics in Group Psychotherapy*. The Guilford Press.
- Marquardt, M. J. 2004 *Optimizing the Power of Action Learning*. Davies-Black Publishing. [清宮普美代・堀本麻由子訳 2004 アクションラーニングとは何か：実践アクションラーニング入門 ダイヤモンド社]
- 村山正治編 1977 講座心理療法7 エンカウンター・グループ 福村出版
- 中村和彦 1998 非構成的なグループ・アプローチの歴史的・理論的背景に関する検討—Tグループ、エンカウンター・グループ、精神分析的集団療法を中心に— 人間関係 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」,Vo.?,p.72-98.
- 大利一雄 グループの力動 武田建・大利一雄『新しいグループワーク』日本YMCA同盟出版 49-72
- Reid, K. E. 1981 *The History of the Use of Groups in Social Work:From Character Building to Social Treatment*. Greenwood Press. [大利一雄訳 1992 グループワークの歴史：人格形成から社会的処理へ 勁草書房]
- Rogers, C. R. 1968 *Interpersonal Relationships: U.S.A.2000*, *Journal of Applied Behavioral Science*, 4,No.3.
- 鈴木純一・斎藤英二 1995 集団精神療法の最近の動向 精神医学, 37 (10), 1020-1029.
- 津村俊充 1990a コミュニケーションスキルの開発と訓練 原岡一馬編「人間とコミュニケーション」ナカニシヤ出版 118-130.
- 津村俊充 1990b 体験集団における相互作用過程 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編)「社会心理学パースペクティブ 2」 p.89-110.
- 津村俊充 1996 日本人の人間関係トレーニング 長田雅喜編 『対人関係の社会心理学』福村出版 p.232-241.
- 津村俊充 2002 Tグループを中心としたトレーニング・レボラトリ 伊藤義美編 『ヒューマニスティック・グループ・アプローチ』ナカニシヤ出版 p.79-98.
- 対馬 忠 1973 集団心理療法入門 [Bion, W. R. 1961 *Experiences in Groups* グループ・アプローチ 対馬忠訳 サイマル出版] p.209-236.
- 山口真人 1989 Tグループ 心理臨床, vol.2, p.289-294. 星和書店
- 吉松和哉 1987 集団精神療法とは何か 山口隆・増野肇・中川賢幸 (編)『やさしい集団精神療法入門』星和書店 p.18-35.