

Tグループに於ける女性

————— 規範と性役割に由来する問題点 —————

Rosabeth Moss kanter 著

會 澤 俊 三 訳

training group(小集団訓練)は、特に男性が、男性役割についてのステレオタイプの傾向を反対平衡するため、新しい行動レパートリと自己洞察とを啓発するよう援助するのに適わしいものである、と長い間みなされてきた。男性役割が道具的リーダーシップ(課題と権力の指向)に力点を置くと、Tグループ規範は感情表出の学習を強調し；男性役割が分析的で知的な推理を強調する場合に、Tグループ規範は情動に留意するよう学習に力点を置き；男性役割が課題達成に基づく自我同一性に重きを置く場合に、Tグループ規範は他人からのフィードバック受容の習得に焦点を向け；男性役割が攻撃と競争に重きを置く場合に、Tグループ規範は協同的に学ぶことを強調する。等々。このような延長上で、小集団訓練は男性の再教育にとって劇的な道具とみなされてきたのである。

規範と人数

しかしながら、男性に新しい学習を提供する規範それ自体がすでに、表出的リーダーシップ、養育と支持、情動的推理、直截的相互対話、直観、協同といった女性役割のステレオタイプの部分をなしているのである。それ故に、Tグループ設定で、男性にとり劇的で新規な学習となる事柄が、実は女性のステレオタイプの性役割の存続を支持することになるのである。男性は主として、人への配慮と情動的表出の学習援助を必要とするのであるが、女性はそれとは丁度逆に、自分達の力を経験し、課題指向を啓発し、理知的となり、非私個人的に行動し大集団に向って話し掛け、フィードバックに傷つけられなくなり、自分の抱負を持つと同時に他人への責任を重じることがを学習するために援助を必要とするのである。

ワークショップと集団訓練セッションを企画するラボラトリー・トレーナーとプロセスマネジメントにとって、この論旨に含まれる第一の主要な意味は、

男性と女性とはそれぞれに非常に異った事前協議事項を必要とするということである。それ故、トレーナーとコンサルタントは自身のやり方を修正しなければならないであろう。例えば、全員男性集団の中での男性には他人への配慮を学ぶよう援助し、全員女性集団の中での女性には他人との境界を学ぶよう補助し、また混成集団の中での男性と女性とは、上述それぞれの新しい行動可能性の光の下で、あらためてお互いを見るよう励ますことによって、彼らの通常の相互作用の様態を再定義するように援助し得るであろう。

第二の重要な問題点は集団の性比に関するところである。どのような集団に於いても、男女の相対比率は、多様な行動結果を生ぜしめるものである。最新の社会心理学的研究もその一般的常識を実証しているように、男性のみ、女性のみ、そして混成での小集団では、その対話内容、プロセス、そして関係スタイルはそれぞれに相異なるものなのである。全員男性集団での主題は競争、攻撃、暴力、犠牲、冗談、自我同一性の問題、それに自己開示の恐れを含むのである。ある研究報告によれば、全員男性集団での発言のほぼ $\frac{1}{3}$ は集団全体に向けられており、それは親密さの回避を意図し、他人への関心は他の集団に比べて非私個人的な発言頻度で高い値を示しているのである。一方、全員女性集団での話題は親密さ、家族のこと、競争とリーダーシップに関わる葛藤、そして人との諸々の関係にまつわる情報探究が多く含まれ、全員男性集団に比べて、私個人に関することがらが多く、また、人との関わりに関連する発言は多くの場合に私個人的なものである。混成集団での男性は著しく緊張、真剣、自己意識的であり、攻撃的な言葉づかいは少なく、また冗談する頻度も低い傾向にある。両性ともに私個人に関連することがらと感情については言葉多く話し合っているが、一般に男性に比べ女性からの発言は控えめである。性緊張は混成集団に於いて特に注目され、異性との交際が重じられ、異性に対しいかに魅力的であるかが興心事として表出されるのである。

歪度の性分布は集団の力学に著しい影響を及ぼすものであり、それは端的に、以下の二つに概括することができよう。男性が集団の中で稀少である場合には、彼は多分に中心におかれ、異なる者として遇されるが関心も持たれるのである。一方、女性が集団の中で稀少である場合には、彼女は多分に孤立させられ、取るに足りないものとして遇される傾向にある。このような状況下での効果的な介入は、これらの力学を集団機能として理解することに基づくことであり、かならずしも介入する個々人の機能によるものではないであろう。

男性支配集団に於ける4つの女性ステレオタイプ

トレーニング スタッフが企業体のブルーカラー層と関わって最も頻繁に直面する情況は、恐らく男性支配集団の中で孤立した（潜在的にも）女性のそれであろう。token ` 具現例 `女性は、` 母親 ` ` 性的対象 ` ` ペット ` iron maiden ` 鉄血娘 ` という4つのステレオタイプ型役割のいずれか一つの

枠にはめ込まれてしまうために、男性集団の中で彼女の適合性ある能力遂行を困難とさせられるのである。以下に、これら4つのステレオタイプについて詳述したい。なぜなら、これらのことは、われわれが、小訓練集団設定での女性達について論ずるにしても、或いは、既存の全員男性組織集団の中へ細々と入り始めた僅かな女性達について論ずるにしても、集団力学を特性付けるために重要な要因だからである。

“母親”

孤立した女性はしばしば、自分が男性集団にとっての“母親”となっていることを知る。男性達は彼女に悩みを持って来、“母親”は彼らを慰めるのである。女性が同情的聴き手であり、その人の問題について話し合える者との仮定は、男性支配社会で共通した考え方である（たとえ治療的役割が通用されるにしても、多くの場合に男性から求められるのである）。この役割は比較的に安全であろう。母親は性追求に対してもまた彼女の好意への張り合いに対しても必ずしも批難・中傷などを受けやすいとは限らないのである。

女性をこの養育者の型にはめ込むということは、以下の三つの結果をもたらすことになるのである。

1. “母親”がその同僚の男性達から報いられるのは、まず第一に男性への彼女の奉仕の故であり、彼女の独立した活動の故ではないのである。
2. 母親イメージの支配的で強じんな様相は男性から恐れられるであろう。それ故に、“母親”は彼女の間をずっと無批判的、受容、かつ“良き”母親であるよう期待され、もしそうでなければ彼女は報いを失うのである。分別力をもた批判的であることは、多くの場合に、仕事集団の中での能力を指示するものとみなされ、このために“母親”である女性は、自分の能力を効果的に表明することを妨げられるのである。
3. “母親”は集団生活の中で、特別に情動の人としての位置付けをされてしまうのである。企業体で女性の地位改善をめざしている多くの人達が証言しているように、今日でも、権力地位にある男性達がしばしば女性の伝統的な特質として批評することは、“情動性”の過剰である。たとえ“母親”なる彼女自身が、末だかつて集団の中で泣いたり情動的に爆発したりしたことがないにしても、彼女は、批判的、独立的、課題達成志向行動者としてよりは、むしろ情動的なものに相違ないと見なされてしまうのである。



“魅惑者”

魅惑者あるいは性的対象の役割は、性的競合や嫉妬の要因を集団の中を導入することになるため、母性的役割に比べて多大の緊張を伴うことになるのである。母親は多数の息子を持ち得るのであるが、性的対象者が大勢の愛人を有するのは非常に困難なことである。性的対象とみなされる女性が自分の

注意を広く男性に配るなら、彼女は売春婦へ品を憎す危険をおかすのである。また、彼女がある特定の男性と親しい間柄となるなら、彼女は憤りをまき起すことになるのである — 特に、彼女が稀少な女性存在であり、その周囲に十分な数の女性が居ないなら。

地位の高い男性（スタッフメンバー、マネジャー、教師、等々）は、他の男性達が自分のものと意思表示しても得られないにもかかわらず、彼自身の性的関心には仮面をかぶせ通して、容易に、未だ手付かずの魅惑者の“保護者”になり得るのである。しかしそのように、性市場から魅惑者を除去することは、それ自体の問題を含むのである。他の男性達は、その地位高い男性に対して皆のうらやむ追求物を獲得したが故に憤り、またその女性に対しては、彼らが男性として得られない高い男性の地位の“中に”とりこになった彼女の力量の故に憤るのである。魅惑者はその女性性の故に報いられ、また集団の注目を確かなものとするのではあるが、しかし同時に、かなり大きな緊張の原因となるのである。そして更に、魅惑者と認知された彼女の女性性は、彼女がもつ他のすべての性格を抹消してしまうのである。



“ ペット ”

“ ペット ”は男性集団から可愛く興がらせる“女の子”として養われ、また象徴的にグループ行事のマスコット、男性の勇敢な行為の見せ場でのチアリーダーとして連れまわられるのである。ユーモアはしばしばペットの特性を示している。彼女は男性の自己顕示を嘆賞するよう期待されるが、彼らの中に入ることは期待されず、ただ外側から声援を送るだけなのである。彼女からの能力の顕示は、ただ単に男性から期待されていないという理由から、特別なものとして扱われ、またていよくお世辞を言われるのがおちである。ある女性が報告しているように、男性集団の中で、女性ただ1人の彼女が、討議中の論争点について詳細な意見を述べたところ、会議終了後の男性達から彼女へのコメントは、そのほとんどが彼女の会話能力（例えば、いかに流調に話したか）についてであり、彼女が言及した内容についてではなかったのである。一方、男性が相互に交すコメントは、そのほとんどが例外なく内容あるいは争点に向けられていた、ということである。

集団の中でのこのような男性側の態度は、孤立女性の側に、ますます人目をばばかり少女的応答を増長せしめ、彼女が自分の適合性能力を自覚し実証することをさまたげるものなのである。

“ 鉄血娘 ”

“ 鉄血娘 ”は強じんな女性が置かれるステレオタイプの役割の今日的翻訳である。上述の3つの役割のどれにもおとしめられず、さらに、彼女を“ふざけ嬌態の如き役”におとしめようとの、度重なる申込みを固く拒絶する女性は、

その結果として、強硬な「或いは危険な女として感応されるのである。もし彼女が集団での全ての権利を言い張るなら、もし彼女があげすけに適合性能力を誇示すなら、或いはもし彼女が性的当てこすりを遮断するなら、彼女は「女性解放運動のメンバーじゃないんでしょね」と尋ねられるであろう。そして、その返答のいかんに関わらず、それ以後の彼女は嫌疑、不当、そして過度のいんぎんな儀礼的態度で、距離を置いて遇されるのである。なぜなら、彼女は未だかつてあり得なかったような扱いを要求しているからである。」鉄血娘「役に陥しめられた女性は、しばしば健全で自己実現的仕方で行動しているが、しかし、男性の反応は彼女がそうである以上に強硬な女としてステレオタイプ化するであろうし、また、彼女がそうである以上に闘争的立場へと彼女をおとしめ込むことであろう。

女性はみな、独りで、競争している

勿論、ここでは、ステレオタイプの類型とその反応について、それらの特徴を故意に誇張して論じているわけであるが、私は上記4つの役割概念を多肢に細分化される現実の生活行動の意味を判ずる「増感概念」として見ているのである。これら役割の4つ全ての理念的な概念とそれらの現実生活での現われとが共通に有する点は、孤立した女性を一多人数男性集団の中での1人、2人或いは3人一集団での相互作用の主流から隔離された状態に留め置くということであり、その結果、孤立女性はステレオタイプの役割と対立矛盾する適合性能力を、その集団の中で表示することを拒ばまれるのである。更に、これら役割のあるものは、男性同僚に不快を覚醒させるに留まらず、更に、そのような彼のステレオタイプの行動を増長せしめるのである。そして、ついには、個々の役割は当の女性の中に効果的な実行を容易に妨げる葛藤を起こすのである。

「具現例」女性は、男性支配文化に拮抗する「対抗文化」を一諸に作り出す同性の数・量、一生活を維持し地位身分の指標を備えるという結果を能率よく達成するために必要な人数、を欠くのである。もし地位と権力が男性専有のものであるならば、女性はいつまでも数・量包含と強化刺激報酬のために、男性に依存しつづけることになるのである。

更に、集団の中で、わずか一握りの女性に、しかも、わずかな場所しか開かれていない現状からして、孤立した女性自身は、配置転換の恐れを述べる他の女性達に対して、非常に両面感情的な感応を持つことであろう。このように、「具現例」女性は、自分の「築きあげている」運命と未来とが、やはり男性に依りかかるものと感ずるのである。集団に居合わず少数の女性達に対する彼女のありうる敵対反応は、彼女とそれら女性達との双方に葛藤をつのらせるのである。

最後に、全女性（彼女1人の故に）とみなされる女性は、もし集団での自分の行動が、新しく開設される女性の地位に有能であるか否かを決定させるもの



であると認知するならば、ほう外な負担を背負い込むのである。このことは重復する不安を産みこすすれ、その女性同僚について批判過剰になる傾向を意味するものではないのである。

数・量とモデル

男性支配集団の中に組込まれている女性に特有の問題は、強力な多数派集団と相互作用をもつどの極少数派集団に於いても生起する問題をその一部に含むのではあるが、更にまた、男性が多数で女性が少数の場合に生じる性別問題も同時に混合されているのである。女性がこのような状況での緊張を解消し、ステレオタイプと硬着した役割に妨げられず、自分の適合性能力を履行するには、どのような解決が可能なのであろうか。

第一のステップは、男女の数の多少に起因する問題点を、仕事集団の中で卒直に話し合うよう試みることである。しかしながら、性的問題を含むことからは一般に男女集団の中で話し難く、またしばしば当の参加者達から不十分に理解されるため、これは部分的な解決と言えよう。

第二は、有力な地位の女性役割「モデル」を各集団の内部、或いはその周辺に、含めることである。これら女性達は、実際の地位にあるばかりでなく、集団での相互作用力学を十分に理解する能力を持つ者であるべきで、これにより「モデル」女性は女性参加者に対して、いかに彼女らの行動が役割の硬着に貢献しているかを、フィードバックすることができるのである。

第三のステップは、男性スタッフ側の意識性—例えば、彼が孤立女性の「保護者」の役割を採ることにより、いかに彼自身が女性ステレオタイプを増強するか、またいかに集団成員のステレオタイプ過程に立ち向かうかの気付である。

第四は、具現例主義の終結である。可能ならばどの仕事集団あるいは訓練集団に於いても、女性の望ましい結果を能率よく達成するために必要な「数・量」の一二人とか三人である以上の、それにより女性達がステレオタイプ化を減少し、集団の文化を変え、そして相互に怖れなく援助し得る十分な比率の人数、を含めることである。



集団に於ける男性－女性役割傾向

男性ステレオタイプ役割傾向	Tグループ規範	女性ステレオタイプ役割傾向
道具的リーダーシップ：課題と権力指向	感情表出の学習	表出的リーダーシップ：養育と支持
分析的推理：知性化	感情に留意する学習	情動的推理：直観
一般化	自分の思うことを言う学習	個人化
達成に基づく自我同一性：他人が自分をいかに見るかは重要でない	フィードバック受容の学習	自分に対する他人の感情に依る自我同一性：伝統的に人との関わりに基づく地位
大きな組織の問題点に留意：グループの中で非個人的、間接的立場に留る	他人に対し直接的に話す学習	小数の者に留意：グループの中で個人的に他人に向られた言質に留意
怒り非難の外面化：復讐の追求	自分の行動に個人的責任をとる学習	非難の内面化：怒り表出の困難
身体的距離：群衆状況下で敵対と暴力	身体接触でのやすらぎの学習	接触での多大な慰め：群衆状況下での協同
組織の中での失敗の恐れ：どんな犠牲を払っても組織での成功を入手する	人間的関心を重視する学習	組織の中での成功に両面価値感情：人との利害関係の優先
攻撃：競争	協同的行動の学習	協同，支持
力の顕示：弱さの隠蔽	脆弱性表示の学習	弱さの表示：力の隠蔽

訳者あとがき

本稿は、Rosabeth Moss Kanterが、その著書Men and Women of the Corporation, New York: Basic Books, 1977, を要約して、1979年にNTL Instituteが編纂したラボラトリー・トレーニング参加者用の読本Reading Book for Human Relations Training に投稿した「Women in T Groups: Norms and Sex-Role Issues」の全訳である。

この本の成立過程は、なかなか興味深いものがある。ラボラトリー・トレーニング教育方法の発展をみると、その当初はグループ・ダイナミクスや組織変革を強調していたが、1950年代中頃には、組織のなかでの個人の働きを増大させるために個人の成長が強調されるようになり、多くの人びとをひきつけるようになった。1960年代には人種問題の、次いで女性問題の大きな時代の潮流を迎え、1970年代に入ると、NTLも、「夫婦関係」「女性であること」

など、女性の特定のテーマのラボも主催するようになった。Tグループの中に、性のかもしだす規範と役割の問題を抱え込んだ参加者が激増し始めたためである。このような時代の要請にこたえ、米国での企業体に於ける男性・女性の問題をラボラトリー・トレーニングの経験からとりあげたのが本書である。1981～82年に訳者が参加した幾つかのNTL主催のラボ・プログラムで特に感じたことは、どのトレーナーもこの性役割と規範について細心の注意を配り、また積極的に対処していたことである。また、参加者の要望に答えて、特に女性だけを対象としたプログラムも開催されていた。たとえば Professional and Personal Skills for Women Managers, The Organizational Woman: Self Management for Continued Development, Becoming Whole: Personal Growth for Achieving Black Women などである。

最近、わが国においても、企業内での女性の地位、職業婦人、家庭での女性と男性の役割と規範、等々、の問題に関心が高まりつつあるが、本稿で述べられていることがらは、日米の土壌、文化、社会機構、人間関係の歴史的発達などの相異を考慮に入れながらも、読者の興味をそそるものであろう。

訳者がこの著書をはじめて手にしたのは、1981年にNTL本部で、女性の立場から Androgyny の研究とワークショップを指導している Alice G. Sargent を紹介された折であった。彼女は、日本に於ける企業体での男性、女性の両性具有ぶりに興味を示し、また南山短期大学での女性のみでのTグループの実践にと、話題はつきなかつた。訳者の私見ではあるが、南山短期大学人間関係科の教員をその主要研究員とする人間関係研究センターの研究の一項目として、今後とも、女性の立場からの性役割と規範、両性具有の諸問題を研究して行くことは、課せられた使命であろうと思われる。

特に、同性、同年令で、実社会体験の薄く、従って参加目的意識と自己変革の緊要性の低い女子大学生の、Tグループ設定に於けるトレーナーのやり方、関わり方には、性の諸問題の側面からの十分な研究とアプローチが必要であろう。

更に、人間関係科の主要な教育方法として、ラボラトリー学習方法を導入しているこの大学の場合に於いて、そして、学生のほとんどが男性支配集団の型態をとる現在の企業体に就職する現状からして、女子のみ人間関係科生に対する特色ある教育方策を考案する主要な側面として、性の役割と規範の研究は欠かせない事項であると思われる。

また、人間関係研究センターの公開公座に参加する社会人から、職場、家庭、その他の集団内での性比に起因する諸問題に関するプログラムの要望も、増加するものと思われる。

今回の翻訳は、上記の理由からあえて自分を鼓舞するため門外漢にもかかわらず筆をとらせていただいた。今後、この領域での多数の研究発表を期待して止まない。