

Tグループの予後効果に関する研究

— A企業, 管理・監督者層の場合 —

片 野 卓*

Study on Prognostic Effects of T-Group
— On Managerial Staff of "A" Company —

Takashi KATANO

(1977年9月30日受理)

はじめに

最近数年の間に、吾が国でもTグループに関する著訳書・論文等が急増し、筆者が初めて参加した10年前の“産能大ST”時代とは、まさに隔世の感がある。それらはK. Lewinのグループ・ダイナミックスの理論を背景とした「ST (Sensitivity Training)」とか、「ラボ (Laboratory Training in Human Relations)」、1960年代以後のC. Rogersを始点とした「エンカウンター・グループ (Basic Encounter Group)」の流れ、またこれら2大潮流以外に、「ゲシュタルト療法 (Gestalt Therapy)」や「ビオン (Bion) 法」、「マラソン (Marathon)」、「シナノン (Synanon)」など、多種多様に呼称され、それぞれに流儀を競っているかのようである。が、側聞すればそれらには幾分かの主張や理論、方法などでの差異はみられても大差はなく、概して“予防—治療”的側面、“モラル促進”的側面および“創造性開発”的側面の3点に主題がおかれており、方法としては“小集団”のかたちをとり、“インフォーマル”で“情緒的 (affective)”な面に力点がおかれ、かつ“非操作的”であるという点では、さして変わりはないといえよう。

確かに、神経症の患者のみを対象としたグループ・アプローチと、企業の管理・監督者のみを対象としたグループ・アプローチとでは、ファシリテーター (facilitator) の介入 (intervention) の仕方はもちろん、場の構造や時間の配分等、かなりの点で異なってくるのは当然である。しかし、スタッフの専門性の問題は別としても、すぐれた資質 (洞察力や柔軟性など) が要求されるという点では、これも大差はありえない。むしろ、精神科医とはいっても、感受性がにぶく、洞察力欠如の硬直したパーソナリティの持主がいかにかいかに、その方がより問題¹⁾とされよう。それはともかく、以上のようなグループ・アプローチを、今日一般に用いられているように、筆者もTグループと呼称し、以下、稿をつづけていきたい。

さて、筆者は今日まで60数回にわたり、各種のTグループを主催して来たが、主なるものは学生対象のものおよび職業人対象のグループであった。学生と職業人とのT体験の比較についての感想や効果については、数年前に公表²⁾したことがあるのでここでは省くが、

* 社会科学研究室

いずれにしろ、Tグループは認知的レベルでの定型的学習ではなく、情緒的または行動的レベルでの非定型的な学習であり、それだけに予後の効果についての測定はひじょうに困難である。しかしT体験中のプロセスにおいては、各セッション毎に自己と他者の立場から、そのセッションにどの程度魅力を感じたかを記入してもらうこと（魅力度表）とか、色彩による心情反応をとり（色彩表）、また相互に誰れが“リーダーシップ”を発揮し、あるいは“依存的”であったか、“共感性”を誰れに感じたか等（相互評価表〈私案〉）を記入してもらい、さらに簡単な（感想文）を求めるなどして、参加者全員にプロセスの深度を客観的に理解してもらうような工夫もこらしている。また、Tグループの最初（セッションに入る前）と適当な時期に、自・他についてのイメージをC. Osgood 原稟修正票〈私案〉に記入してもらうこととか、パーソナリティ・インベントリー〈精研方式 No. 357〉もT前とT終了後にとり、その変容を客観化する等をし、いずれもメンバー全員にそのまま会場に表示（但し、パーソナリティ・インベントリーは各自宛個別に配布）している³⁾。

このような客観化の作業によって、Tグループの深化が相互に理解されるが、それは同時に、グループの成熟や発展のための“促進剤”の役割も果たしてくれるようである。

だが、こうした道具立てが余りに多すぎたりすれば、本来、非構造的 (unstructured) で非操作的な場であるべきTグループを構造化 (structured) してしまう危険性もないわけではない。したがって、これらの作業についてメンバーから疑義が出され、スタッフが説得してもなお合意が得られなかった場合には、テープ・レコーダーの使用もあわせて取り止めるのは当然のことである。

さて、前文が長すぎたが、問題はTグループの予後の効果についてである。よく、T体験は「一種の西洋禅だ」ともいわれるが、禅の解答や効果を座禅期間中には求められないと同様、Tグループの効果をTの最中や直後に求めようとするのも適切とはいえない⁴⁾。事実、Tグループそれ自体が、現実の社会から隔離された「実験室的場」で展開されるもの、と限定されている以上は、むしろそれ以後の、つまり現実社会復帰後の日常生活（職場や家庭などでの）における解答や効果が問われるべきであり、また現実科学としての社会学的意味を問うという点でも、至極当然のことである。

1) 調査の目的

ではいったい、T体験者達は予後どのように現実生活の中でそれを見出しているのだろうか。本調査は、T体験後短期で2カ月、長期で1年6カ月経過した後で、一)各自がT体験をどのように受けとり、またその後、二)職場や家庭その他の対人関係において、自己がどう変容していると考えているか、三)グループ未参加者の典型的なT反対論に対し、体験者はどのような意見をもっているのか、また四)上記の諸点相互間、および彼らの社会的属性等との相関性はどうか、以上主として4点に焦点をおき、アンケート調査（質問紙郵送法）し、それを集計・分析し、考察したものである。

2) 対象者および方法

1976年2月から1977年6月末までに実施された主として3泊4日の筆者主催（メン・ファシリテーターとして）のTグループ（計10回）参加者（A企業、管理・監督者層、男性、平均年齢36.0才弱）計89名全員に7月下旬調査紙を郵送し、8月23日を有効回収期限として（企業の夏休み等の事情から約1カ月の猶予を認めざるをえなかった）集計した。回収数78（回収率88%）。

3) 質問紙

主に筆者創案のものであるが、1部はロジャース、横山、上地・藤土氏の原票⁵⁾の修正肢を用いた。質問項目数は計20であるが、内容的に大別れば、(Ⅰ) T体験を現時点でフィード・バックし、それをどう受けとめているかを設問したもの、(Ⅱ) T体験によって対人関係がどのように変容したと思うかを設問したもの、(Ⅲ) Tグループ未参加者の典型的な反対論(5つ)に対して、体験者はどう考えているかを設問したもの、および(Ⅳ) 自由な感想文、以上4種に分けられる。

4) 集計結果

a) フェース・シート

フェース・シート(イ)

地 位	部課長クラス	21(名)	社 歴	0～5年	5(名)
	係長クラス	22		6～10年	28
	主任クラス	34		11～15年	29
		16年以上		15	
年 齢	29～31才	20(名)	学 歴	旧中・新高卒など	35(名)
	32～33才	17		旧専・短大卒など	3
	34～38才	21	旧大・新大・大学院卒など	40	
	39～50才	19			

フェース・シート(ロ)

		+2	+1	0	-1	-2						
		(名)	(名)	(名)	(名)	(名)						
パーソナリティ 特性	Z	8	19	11	30	9	相 互 評 価 内	リーダーシップ	13	11	20	33
	E	2	14	16	26	19		依存的	7	11	21	38
	S	5	14	13	21	24		共感的	9	16	30	22
	H	0	16	22	30	9		(註)・欄外の教値は各グループ、メンバーによって相互に評価してもらった評点の総合点を4段階に分類したもの。				
	N	3	8	9	19	38						

(註)・精研方式 No. 357 によりTグループ・セッション直前に施行したもの。
 ・0は全国平均値・+はそれ以上、-は以下で、数値は段階を示したもの。
 ・Z…同調性気質 H…ヒステリー性性格
 E…粘着性気質 N…神経質性性格
 S…内向性気質

b) 集計結果と考察

一) T体験を現時点でフィードバックし、どう受けとめているかを設問したもの(Ⅰ)

① T体験を思い出すか。

	%	実数
わりあいよく思い出す	26.9	21
たまに思い出す	69.2	54
ほとんど思い出さない	3.8	3
全く思い出さない	0	0

② どのような時思い出すか

	%	実数
気分がすぐれない時	15.4	12
どちらともいえない	70.5	55
気分がよい時	12.8	10

③ T体験の感じは
何色か。

	%	実数
白	9.0	7
黄	2.6	2
橙	14.1	11
桃	9.0	7
赤	9.0	7
緑	16.7	13
紫	0	0
茶	2.6	2
青	26.9	21
灰	6.4	5
黒	1.3	1

④ Tグループに魅力を感じるか。
% 実数

非常に感じる	30.8	24
やや感じる	50.0	39
どちらともいえない	9.0	7
あまり感じない	6.4	5
全く感じない	2.6	2

⑤ 再度参加したいか。

	%	実数
非常にそう思う	12.8	10
まあまあそう思う	39.8	31
どちらともいえない	24.4	19
あまりそう思わない	12.8	10
全くそう思わない	10.3	8

⑥ 参加するとすればどのような人と(実数)

	部下と同僚と	他部内知らな の人とい人と	上司と	前回の メンバーと	問題 を 持 て い る 人 と	友人と	他人と
第一希望	9	7	6	5	4	3	2
第二希望	3	5	1		4		1
第三希望		2	1		1	1	

⑦ あの時“感情の主人公”になりき
れた時があったか。

	%	実数
完全になりきれた時があった	39.7	31
ややなりきれた時があった	32.1	25
どちらともいえない	10.3	8
あまりなりきれた時がなかった	14.1	11
全くなりきれた時がなかった	1.3	1

⑧ 自分の特性(美点や欠点)を
認知できたと思うか。

	%	実数
非常にできた	25.6	20
ややできた	44.9	35
どちらともいえない	23.1	18
あまりできなかった	5.1	4
全くできなかった	1.3	1

<分析と考察>

1) 体験後かなりの月日(最短期の者で2カ月, 最長時で1年6カ月)が経過しているにもかかわらず, それを「わりあいよく」, または「たまに」思い出すのは計75名(96%)を占めており, かなり強い印象が残っていると考えられる。しかし, 2) 思い出す時の心的状態については, わずかに「気分がすぐれない時」が「よい時」より多いだけであり, 特定した状態とは言えないようである。3) Tグループに「魅力」を感じている者は「非常に」「やや」の計63名を占め圧倒的多数が肯定的であるが, そのことは色彩感情反応の面においても明確であり, 青・緑・橙・桃・赤などのポジティブ反応で90%を占め, ネガティブ反応(灰や黒)はわずかに6名(7.7%)にしかすぎない。また「魅力」を「あまり感じない」「全く感じない」の両者も計7名(9%)しか存在しない。4) 再度メンバーとして参加してみたいかの設問に対しては, 「まあまあそう思う」と「非常にそう思う」で計41名(53%弱)を数え, いずれにしろ過半数の者は再度の体験を希望しているが, 「あまり思わない」と「全く思わない」の両者は計18名(23%)存在した。また再度参加するとすればどのような人と組んでみたいかの設問に対して(回答数は37名), 第1から第3希望までを合計してみると「同僚と」14名, 「部下と」12名, 「上司と」9名, 「他部門の人と」8名である。5) Tグループの中で“感情の主人公”になりきれた時があったかどうかの設問に対して「完全になれた」と「ややなれた」の両者で計56名(70%強)あり, 先ずもって大多数の者が“体験的”だったといえる。しかし, 「あまり」または「全くなりきれなかった」と回答した者も12名(15%強)存在した。6) Tグループによって, 自分の特性(美点や欠点)を認知できたかどうかに対しては「やや

できた」と「非常にできた」が計55名(71%)弱)、「ややできなかった」と「全くできなかった」で計5名(6%強)存在した。

以上の諸点を概括すれば、圧倒的多数の者が、T体験をたんに印象深いものとして受けとっただけでなく、かなり魅力的なものと感じとっており、また事実上、大多数の者が主体的・積極的に学習に参加し、それによって自己の特性認知度が向上し、機会があれば再度参加してみたいと希望する者が多く、その場合は同僚とか部下、上司といった同一組織内の者との編成を希望している等があげられよう。

しかし、いずれの設問に対しても否定的な回答者が若干存在することは無視できない。

二) T体験によって対人関係(敏感, 積極, 意志疎通, 信頼, 気楽さ, 理解)がどのように変容したかを設問したもの(Ⅱ)

① 対人関係に敏感になったと思うか。

	友人に %実数	同僚に %実数	上司に %実数	部下に %実数	妻に %実数	子供に %実数	Tのメン バーに %実数	父に %実数	母に %実数									
非常に敏感になった	7.7	6	11.5	9	12.8	10	20.5	16	14.1	11	14.1	11	26.9	21	3.8	3	3.8	3
まあまあ敏感になった	46.2	36	51.3	40	42.3	33	46.2	36	23.1	18	19.2	15	46.2	36	19.2	15	23.1	18
どちらともいえない	29.5	23	20.5	16	25.6	20	14.1	11	28.2	22	29.5	23	14.1	11	24.4	19	23.1	18
別にかわらない	14.1	11	14.1	11	14.1	11	11.5	9	23.1	18	21.8	17	7.7	6	26.9	21	29.5	23

② 積極的に発言, 行動するようになったか。

	友人に %実数	同僚に %実数	上司に %実数	部下に %実数	妻に %実数	子供に %実数	Tのメン バーに %実数	父に %実数	母に %実数									
非常に保てるようになった	17.9	14	17.9	14	16.7	13	26.9	21	11.5	9	15.4	12	23.1	18	3.8	3	5.1	4
まあまあ保てるようになった	41.0	32	50.0	39	52.6	41	39.7	31	24.4	19	19.2	15	44.9	35	21.8	17	21.8	17
どちらともいえない	17.9	14	15.4	12	14.1	11	16.7	13	26.9	21	25.9	20	16.7	13	20.5	16	21.8	17
別にかわらない	23.1	18	15.4	12	14.1	11	14.1	11	24.4	19	25.6	20	11.5	9	28.2	22	30.8	24

③ 人との意志疎通が楽になったか。

	友人に %実数	同僚に %実数	上司に %実数	部下に %実数	妻に %実数	子供に %実数	Tのメン バーに %実数	父に %実数	母に %実数									
非常に楽になった	11.5	9	12.8	10	15.4	12	12.8	10	9.0	7	9.0	7	23.1	18	5.1	4	3.8	3
まあまあ楽になった	38.5	30	41.0	32	44.9	35	47.4	37	25.6	20	21.8	17	43.6	34	23.1	18	20.5	16
どちらともいえない	30.8	24	26.9	21	23.1	18	21.8	17	25.6	20	26.9	21	21.8	17	21.8	17	20.5	16
別にかわらない	17.9	14	15.4	12	15.4	12	16.7	13	28.2	22	26.9	21	7.7	6	29.5	23	34.6	27

④ 人に対する信頼感が強くなったか。

	友人に %実数	同僚に %実数	上司に %実数	部下に %実数	妻に %実数	子供に %実数	Tのメン バーに %実数	父に %実数	母に %実数									
非常に強くなった	12.8	10	12.8	10	19.2	15	17.9	14	16.7	13	12.8	10	21.8	17	9.0	7	9.0	7
まあまあ強くなった	34.6	27	38.5	30	32.1	25	33.3	26	15.4	12	20.5	16	41.0	32	14.1	11	15.4	12
どちらともいえない	25.6	20	24.4	19	26.9	21	26.9	21	26.9	21	24.4	19	19.2	15	17.9	14	16.7	13
別にかわらない	25.6	20	23.1	18	20.5	16	20.5	16	28.2	22	29.5	23	11.5	9	34.6	27	39.7	31

⑤ 人と気楽に話せるようになったか。

	友人に	同僚に	上司に	部下に	妻に	子供に	Tのメン バーに	父に	母に	異性に										
	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数										
非常にできるようになった	21.8	17	21.8	17	20.5	16	25.2	20	16.7	13	15.4	12	35.9	28	7.7	6	7.7	6	11.5	9
まあまあできるようになった	25.6	20	33.3	26	39.7	31	35.9	28	17.9	14	17.9	14	34.6	27	9	7	11.5	9	24.4	19
どちらともいえない	24.4	19	21.8	17	12.8	10	11.5	9	21.8	17	19.2	15	9	7	16.7	13	16.7	13	25.6	20
別にかわらない	25.6	20	25.6	20	24.4	19	23.1	18	30.8	24	29.5	23	20.5	16	41.0	32	46.2	36	33.3	26

⑥ 他人の気持ちを理解できるようになったか。

	友人に	同僚に	上司に	部下に	妻に	子供に	Tのメン バーに	父に	母に									
	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数	%実数									
非常にできるようになった	19.2	15	15.4	12	17.9	14	20.5	16	14.1	11	9.0	7	23.1	18	9.0	7	7.7	6
まあまあできるようになった	44.9	35	51.3	40	55.1	43	52.6	41	38.5	30	41.0	32	56.4	44	21.8	17	26.9	21
どちらともいえない	19.2	15	21.8	17	15.4	12	12.8	10	17.9	14	14.1	11	7.7	6	16.7	13	15.4	12
別にかわらない	16.7	13	10.3	8	11.5	9	12.8	10	16.7	13	19.2	15	9.0	7	26.9	21	29.5	23

<分析と考察>

Tグループ体験後の変容に関しては上記の6項目について、それぞれ「友人に」「同僚に」「上司に」等の対人関係を指定して設問し、上表の通りの結果がみられた。しかし繁雑さを避ける意味から、ここでは「非常に」と「まあ」「変った」を合計し、「別に変らない」との対比を求めたこととした。

1) 「対人関係に“敏感”になったか」の項目でもっとも効果的だったものからあげると、「Tのメンバーに」対してが57名(73%)、「部下に」が52名(67%)、「同僚に」が49名(63%)、「上司に」が43名(55%)、以下「友人に」「妻に」「子供に」「母に」「父に」の順となり、「変化なし」は「母に」の23名(30%)、「父に」21名(27%)、「妻に」18名(23%)、「子供に」17名(22%)、以下「友人に」11名(14%)、「同僚に」「上司に」そのほかが続く、「Tのメンバーに」対しては6名(8%)のみであった。2) 「積極的に発言・行動するようになったか」の項目で効果的だったものからあげると、「上司に」が54名(69%)、「同僚に」と「Tのメンバーに」が同数で53名(68%)、「部下に」52名などが続き、「変化なし」では「母に」24名(31%)、「父に」(22名)、「子供に」(20名)などとなり、最後は「Tのメンバーに」の9名である。3) 「人との意志疎通が“楽に”なったか」の項目で効果的だったものから順にあげると、「Tのメンバーに」が49名(63%)、「上司に」が47名(60%)、「同僚に」が42名(54%)、「部下に」が40名(51%)などと続き、「変化なし」では「母に」31名(40%)、「父に」(27名)、「子供に」(23名)、「妻に」(22名)となり、最後は「Tのメンバーに」の9名である。4) 「人に対する“信頼感”が強くなったか」の項目で効果的だったものから順にあげると、「Tのメンバーに」が49名(63%)、「同僚に」「上司に」「部下に」が同数で40名(51%)、以下「友人に」「子供に」と続き、「変化なし」では「母に」が31名(40%)、「父に」(27名)「子供に」(23名)「妻に」(22名)となり、最後は「Tのメンバーに」の9名である。5) 「人と“気楽”に話せるようになったか」の項目で効果的だったものから順にあげると、「Tのメンバーに」が55名(71%)、「部下に」48名(61%)、「上司に」47名(60%)、「同僚に」43名(55%)、「友人に」37名(47%)、以下「異性に」「妻に」「子供に」「母に」「父に」の順であり、「変化なし」では「母に」36名(46%)、「父に」(32名)、「異性に」(26名)となり、最後に「Tのメンバーに」で16名である。6) 「他人の気持ちを“理解”できるようになったか」の項目で効果的だったものから順にあげると、「Tのメンバーに」62名(80%)、「上司に」「部下に」が同数の57名(73%)、「同僚に」52名(67%)、「友人に」50名(64%)と続き、「変化なし」では「母に」23名(30%)、「父に」(21名)、「子供に」

(15名)、「妻に」「友人に」が同数の(13名)となり、最後が「Tのメンバーに」7名である。

以上の諸点を概括すると、大多数の者が対人関係の変容を認めており、なかでも同じ体験を分ちあったグループ・メンバーに対する変容は著しいものがある。内容別にみると、理解、敏感、気楽さ、積極、信頼、意志疎通の順に多いことがわかる。

が、こうした対人関係上の変容はT体験メンバーに対してだけでなく、それ以外の人達に対しても認められており、同じ体験を分ちあわなかった職場の同僚、上司また部下に対しても著しい。さらに、職場外の友人や妻、子供、父や母に対する変容もかなり認められており、T体験の“派生的効果”はけっして無視し得ないものがあるといえよう。

しかし、T体験のメンバーに対してさえ、変容を認められないと回答した者が若干存在することも無視できない事実である。

三) Tグループ未参加者の典型的な反対論(5つに)対して、体験者はどう考えているかを設問したもの(Ⅲ)

①「俺はしょっちゅうTみたいな事をやっているヨ。酒飲んで、ホンネを吐き合っているしネ。上役、同僚、部下、分け隔てなくやっているから…」(酒説)

	%	実数
わかっちゃいけないと思う	30.8	24
どうともいえない	12.8	10
そういう所もあると思う	53.8	42
確かにそうだと思う	2.6	2

②「俺は昔、Tみたいな事を、学生時代の寮生活や軍隊で体験済みだから、今更らねエ…」(軍隊一今更説)

	%	実数
わかっちゃいけないと思う	34.6	27
どうともいえない	39.7	31
そういう所もあると思う	23.1	18
確かにそうだと思う	1.3	1

③「俗界を離れて涙を流したり抱き合ったりしても、結局、俺達は俗界に生きているんだヨ。あれは特別な状態(環境)の中で、ただ集団催眠にかかっただけなんだ、帰ってくれば、また同じ事ヨ…」(集団催眠説)

	%	実数
わかっちゃいけないと思う	29.5	23
どうともいえない	32.1	25
そういう所もあると思う	34.6	27
確かにそうだと思う	3.8	3

④「“here and now”と言ったって君、その場で俗界の事をすべて捨て切れるものじゃないだろう。絶対に後遺症が残るはずだよ。危険だネ…」(後遺症説)

	%	実数
わかっちゃいけないと思う	25.6	20
どうともいえない	35.9	28
そういう所もあると思う	33.3	26
確かにそうだと思う	5.1	4

⑤「あれは結局、人間を“骨ぬぎ”にして、クラゲのようにしてしまうところがある。それじゃあ仕事ができなくなるヨ。危険だ。」(骨ぬぎ説)

	%	実数
わかっちゃいけないと思う	62.8	49
どうともいえない	28.2	22
そういう所もあると思う	7.7	6
確かにそうだと思う	1.3	1

<分析と考察>

上記5項目の設問いずれの場合も、回答中の「どうともいえない」と「そういう所もある」は意

味的にひじょうに近いものがあり(グレードがつけにくい、回答肢作製上のミスであった点、お詫びする)、中間的意見とみて1つにまとめ分析していきたい。

1) (酒説)については、中間的意見をもつ者が52名(66%)で全体のはぼ3分の2を占め、「わかつちない」が24名(31%)で約3分の1弱、「確かにそうだ」が2名(3%)であった。2) (軍隊—今更ら説)については、中間的意見をもつ者が49名(63%)で、約3分の2弱、つぎに「わかつちない」が27名(35%)、「確かにそうだ」は1名(1%)にすぎなかった。また、3) (集団催眠説)も同様で中間的意見は52名(67%)で全体のはぼ3分の2を占め、「わかつちない」と答えたものは23名(30%)、「確かにそうだ」は3名(4%)であった。4) (後遺症説)については中間的意見が54名(69%)で全体の3分の2強を占め、「わかつちない」と答えたものは20名(26%)、「確かにそうだ」と答えたものは4名(5%)であった。5) (骨ぬき説)は、「わかつちない」が49名(63%)で全体のはぼ3分の2を占め、中間的意見は、28名(36%)で、「確かにそうだ」と答えたものは、わずかに1名(1%)にすぎなかった。

以上を概括すれば、Tグループ反対論の支持者は極わめて少なく、(後遺症説)の4名、(酒説)の2名、(軍隊—今更ら説)および(骨ぬき説)の各1名、(集団催眠説)はゼロであった。それに比べ、反対論否定者は全体の3分の1程度あり、とくに(骨ぬき説)否定論者はかなり多くみられた。後述するが、こうした反対論否定の立場に立つ者は、当然のことながらもTグループを魅力的だととらえ、再度の参加を希望し、かつ積極的・主体的な参加者に多かったことが統計的にも明らかになっている。とはいえ、中間的意見をもつものもかなり多かったという点は過視できない事柄である。

四) 自由な感想文(IV)

これは自由記述式のものであり、表現方法は多彩である。したがって集計者が共通した意味内容に属するものをまとめ、パターン化した。記入者は47名(60%強)であったが、一人が数項目記述した者もあり、人数と記述数は一致しない。

1) <主としてT体験の“効果”に関して述べたもの>

- Tグループは非常に感動的なものであり、深く感謝している……………26
- グループの連帯感や信頼感、相互理解ができてすばらしい……………12
- すがすがしき、新鮮さ(活性化)がよみがえってくる……………7
- あの体験をいつもフィード・バックすることによって職場その他で生かしている……………6
- 相手の気持ちを聞き、話し合いをする方法を学んだ……………4
- 自己をみつめる全くすばらしい機会であった……………3
- “勇氣”と“やる気”が生れてくる……………3
- 上司、部下の人間関係改善に殊に効果的である……………2
- 人間一般に対する信頼感が得られた……………2
- 研修後の自分の態度が変わり、妻や子どもも喜んでいる……………2
- 欠点は欠点、長所は長所として素直に認めることが自己改革になることを学んだ……………1
- 一流企業の管理者同志だという誇りを味あうことができた……………1

2) <主としてTの“方法論”に関して述べたもの>

- 時がたつにしたがってしだいに冷却してくるので継続的なフォロー・アップTが必要だ……………7
- もっと心理学的な勉強(知性化セッションのようなもの)をしたい……………4
- Tにはもっと十分な時間と適切な人数を考える必要がある……………3
- 裸になりきれずにいた人がいた事は残念だ……………2
- 所属の上司がグループに入ることが望ましい……………2
- “問題児”のためにもおおいにやった方がよい……………1
- “ほんとうの自分”を出してしまったことが悔まれる……………1
- あの時のメンバーと再会したい……………1
- 未知の人達とのグループをもてばもっと効果的だ……………1
- Tとは結局、教えられるものではなく、自分が主体的に学ばなくてはならないものだ……………1

○ 良いものは良い、反対するものがあったとしても堂々とやっていこう…………… 1

3) <その他>

- あの研修はとても疲れる…………… 2
- アシスタントはすばらしかった…………… 2
- Tグループは参加してみなくてはわからないものだ…………… 1
- Tグループを取り入れて、A社を“人間復活”の企業にしたい…………… 1

五) 上記の諸点相互間、および企業内の地位や社歴・パーソナリティ特性その他との間に、どのような相関性がみられるか。

(クロス集計)

体験者たちのフェース・シートに当るもの、すなわち、地位や社歴、学歴、年齢、パーソナリティ特性、Tグループ内の相互評価(共感性、依存性、リーダーシップ)、および上記の質問項目すべてにわたりクロス集計を行ない、厳密な意味で相関性(有意水準 0.005)のみられたもののみをあげると下記のごとくである。

質問項目	相関係数	質問項目	相関係数
「リーダーシップ」×「共感性」	0.364	「 ” 」×「対人関係—理解」	0.318
「思い出すか」×「魅力を感じるか」	0.392	「感情の主人公」×「再度参加希望」	0.314
「 ” 」×「再度参加希望」	0.304	「 ” 」×「魅力を感じる」	0.483
「 ” 」×「対人関係が敏感になった」	0.320	「 ” 」×「自己の特性認知」	0.607
「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.385	「 ” 」×「対人関係—敏感」	0.328
「 ” 」×「対人関係—意志疎通」	0.339	「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.412
「魅力を感じる」×「再度参加希望」	0.660	「 ” 」×「対人関係—意志疎通」	0.374
「 ” 」×「自己の特性認知」	0.413	「 ” 」×「対人関係—信頼感」	0.372
「 ” 」×「“酒説”否定論」	0.417	「 ” 」×「リーダーシップ」	0.292
「 ” 」×「“集団催眠説”否定論」	0.414	「自己の特性認知」×	
「 ” 」×「“後遺症説”否定論」	0.425	「 ” 」×「“集団催眠説否定論”」	0.362
「 ” 」×「“骨ぬき説”否定論」	0.429	「 ” 」×「対人関係—敏感」	0.591
「 ” 」×「対人関係—敏感」	0.379	「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.612
「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.406	「 ” 」×「対人関係—意志疎通」	0.629
「 ” 」×「対人関係—信頼感」	0.410	「 ” 」×「対人関係—信頼感」	0.490
「 ” 」×「対人関係—気楽」	0.333	「 ” 」×「対人関係—気楽」	0.568
「 ” 」×「対人関係—理解」	0.435	「 ” 」×「対人関係—理解」	0.503
「再度参加希望」×「“集団催眠説”否定論」	0.372	「“集団催眠説”否定論」×「対人関係—敏感」	0.332
「 ” 」×「“後遺症説”否定論」	0.322	「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.424
「 ” 」×「“骨ぬき説”否定論」	0.345	「 ” 」×「対人関係—意志疎通」	0.518
「 ” 」×「対人関係—敏感」	0.399	「 ” 」×「対人関係—信頼感」	0.492
「 ” 」×「対人関係—積極的」	0.403	「 ” 」×「対人関係—気楽」	0.424
「 ” 」×「対人関係—気楽」	0.351	「 ” 」×「対人関係—理解」	0.475

<分析と考察>

以上、47の項目に厳密な意味での相関性がみられたが、フェース・シートに当るものの相関性はわずかであり、1) グループ内相互評価中の「リーダーシップ」の高い者は「共感性」も高いという点、および「リーダーシップ」が高い者は「Tグループの中で“感情の主人公”になれた」度合も高いという2点であり、他の要因(地位、学歴、その他)との相関性はみられなかった。2) T体験を「思い出す」度合の高い者は、(イ)Tグループを「魅力的」だと感じ、かつ(ロ)「再度の参加希望」の度合も高く、さらに(ハ)T後の対人関係において、より「敏感」になり「積極的」になり「意志疎通が楽」になったと感じている。3) Tグループに「魅力」を感じている者は、当然ながら(イ)「再度参加」したいと思う度合が高く、(ロ)自己の特性(美点や欠点)をより明確に認知し、(ハ)“酒説”や“集団催眠説”“後遺症説”“骨ぬき説”を否定する度合も高くなり、(ニ)対人関係では、より「敏感」「積極的」になり、「信頼感」が強くなり、かつ「気楽」になり、「理解も深くなった」と指

摘している。4) Tグループに「再度参加」したいと思っている度合の高い者は、(イ)“集団催眠説”や“後遺症説”“骨ぬき説”を否定する度合も高くなり、(ロ)対人関係ではより「敏感」「意志疎通が楽」になり、「信頼感」が強くなり、また「気楽」になり「理解」も深くなったと感じている。5) Tグループの中で、“感情の主人公”になりきれたと考えている度合の高い者は、(イ)グループ内相互評価の「リーダーシップ」が高く、(ロ)「再度参加希望」の度合が高く、(ハ)「自己の特性」をより明確に認知し、さらに(ニ)Tグループに「魅力」を感じている度合が高く、(ホ)対人関係においては、より「敏感」「積極的」になり、かつ「信頼感」が強くなり、「意志疎通が楽」になったと感じている。6) 「自己の特性」をより明確に認知できた者は、(イ)“集団催眠説”を否定する度合が高く、(ロ)対人関係では、全項目(敏感、積極、意志疎通、信頼、気楽、理解)において改善の度合が高くなったと指摘している。7) “集団催眠説”に否定の度合が高い者は、対人関係の全項目において改善の度合が高くなったと感じている。

以上の諸点を概括すればつぎのようになる。すなわち、リーダーシップの高い人達は共感性も高度であり、またT体験に魅力を感じ、かつT体験後においてもそれを想起する頻度の高い者(フィード・バック度の高い者)は再度の参加希望も高いこと、またそうした人達は自己の特性認知度とか、Tグループ反対論に異議を唱える度合や、T予後の対人関係改善の度合も高いということ、同様なことは再度の参加希望者や、Tグループに積極的かつ主体的に参加し得た人達においても明確な事実として認められる。

おわりに

Tグループの効果測定の方法としては、3つの側面から評価、考察される必要があるが、1つはTグループの企画者や推進者のもつ「リサーチ(研究課題と仮説)に結びついたもの」の立場から、2つは参加者自身の実感的(あるいは主観的)評価から、3つは参加者の所属組織や対人関係の立場から、であるといわれる⁶⁾。

本稿は、冒頭にもふれたように、1および3の側面からではなく、もっぱら参加者の主観的评价に依拠して行なったものである。が、これとても事実、真に客観的な測定とはいえない難い面がかなりあり、問題ともいえる。横山定雄も述べているが、参加者たちは、「学習や体験の評価や認識については、時々刻々に変化し固定せず一発展したり、消滅したり、しかもそれを正しく十分に言葉や文字に表現できるとはかぎらない」からであり、「効果内容についての反応や表現に際しての社会的感情にも差異があり、そのため参加者の全人構造のなかに動き、かつ、ある(存在する)効果、あるいはすでにどこかで行動や態度などによって表現しているかもしれない効果や影響を、正確に偽りなく主体的に記述できるような調査や測定は非常にむづかしい」⁷⁾からである。

事実、ある参加者の場合でいえば、彼の職場の上司や同僚、部下にいたるまで殆んどの人達は、異口同音につぎのように筆者に語ったものである。「Tグループに参加する前の彼は人とのつき合いが悪く、いかにも自閉的だったが、T以後には見違えるように変わってオープン・マインドになり、進んでチーム・ワークを組んで仕事をするようになった。勿論、文句や叱言もドシドシ出すようになったが……」と。ところが、アンケート調査での彼の回答は、予測に反し、多くの項目に否定的であったばかりでなく、対人関係、とくに職場内の人間関係変容項目の大部分に否定的な回答を寄せていたのである。

ともあれ、Tグループ予後の効果を、体験者の主観的评价に依拠して整理してみると、大多数の人達は、①T体験を“魅力的”だと受けとり、②それによって“自己認知”が高度になり、③対人関係(人間関係)が改善され、また④Tグループに主体的・積極的に参

加した人達ほど以上のような効果も著しいこと、だが、⑤企業内の地位や年齢・学歴などの社会的属性とTグループの効果との間には厳密な意味での相関関係はみられない。以上、少なくとも5点に関しては本調査によって明確に実証し得たのである。

しかし、全体的にみて、約1割弱の人達はいずれの項目においても否定的な回答をしていることは事実であり、こんごの問題として多角的な検討が必要とされよう。

一般には、5泊6日、10名内外のメンバーによって構成され、かつフォロー・アップTは1～2泊とされるのであるが、筆者主催のTグループは、原則的に3泊4日、計15セッション（オリエンテーション1、Tセッション12、知性化セッション2）、平均約9名弱のメンバーにたいして、スタッフ2名（メーンおよびコ・ファシリテーター）、アシスタント1名という構成であり、ファシリテーターの未熟さもふくめ、反省されなければならない点も多々あると思われる。

なお、以上のようなTグループの構造や方法、理論等に関する諸点については、後日の機会にゆずり論じたい。

註

1. 医師は概して、自然科学偏重の“医学”を徒弟制度的にうけ、機械唯物論的観念に支配されがちであり、そのうえ病院構造（人間組織）そのものもつ“病理”性のために、洞察力や柔軟性の欠如した者が多くみられがちである。したがって、医師の教育には、たんにホーソン実験的な“人間関係論”の理論学習だけでなく、体験学習としてのTグループの参加が必須であると著者は痛感している。事実、マックスウェル・ジョーンズも、ディングルトン病院内の医師その他の治療者のTグループを実施し、病院の「管理的社会」を「治療的社会」に改変させていることは、近訳「治療共同体を超えて」（岩崎学術出版社、1976年）でも明らかなことである。また拙論、「病院病理と治療共同体の問題」（現代人の病理、第1巻、誠信書房、昭和47年4月）p. 331. および安食・片野「医療集団の行動と性格」誠信書房、昭和38年、第2章、参照。
2. 学生集団と職業人集団のT体験の基本的差異は、いわゆる心理学的指標より生活構造（人間関係的な集団構造）の相違、すなわち社会学的指標がより重要な意味をもつことを指摘したものであるが、要約すれば、①学生はT体験を個人的、心理的なレベル（自己の精神内界でのダイナミックス・レベル）で受けとるが、職業人は社会的感受性（social sensitivity）の開発（対人関係の是正とかモラル促進）の問題として受けとる。②学生ではかえって神経症的、場合によっては自閉的になるものもあるが、職業人の場合は柔軟性のある行動（behavioral flexibility）が目立ち、行動的になり発想も豊かになる。③学生の場合はTプロセスにおける“危機”的状况の中にあっても長期間の自己合理化や抽象化を行ない、知的習慣（conventionalism）からの離脱がむづかしいが、職業人では一挙に情緒的レベルに至り、ダイナミックスが劇的に展開する。④学生では内言語の表白や分析的モノログが沈黙と交錯して多いが、職業人は相互間のフィード・バックがふえて相互理解を深めてゆく傾向がつよい、以上4点の差異をあげ論じた。詳細は、拙論「Tグループについての断章——学生と職業人との比較を中心として」（山梨大学保健管理センター紀要第1号、1974年3月）p. 20. および筆者ら「精神健康増進のための合宿訓練報告書——センシティブィ・トレーニングの実際」山梨大学保健管理センター、昭和47年8月、p. 153-180 参照。
3. これらの諸道具も紹介し、批判も受けたいが、紙数制限の都合上省略せざるをえない。
4. 大島貞夫「トレーナーとして考えたこと」（同上、紀要）16頁参照。
5. ロジャース、畠瀬訳「エンカウンター・グループ」（ダイヤモンド社、昭和48年9月）p. 180～181. 横山定雄「センシティブィ・トレーニング」（同文館、昭和40年10月）p. 420～424. および上地安昭、藤土圭三「グループ・アプローチの実際」（誠信書房、1977年7月）p. 67～68 参照。
6. 前掲、横山定雄、p. 413 参照。
7. 同上、p. 416 参照。

参考文献

- 横山定雄「センシティブティ・トレーニング」同文館，昭和40年。
 青井和夫「小集団」誠信書，1959年。
 青井・綿井・大橋「集団，組織，リーダーシップ」培風館，1962。
 尾高邦雄「産業における人間関係の科学」有斐閣，1953年。
 尾高邦雄「産業社会学」ダイヤモンド社，昭和43年。
 喜味田朝功「センシティブティ・トレーニング」技報堂，産能大編マネジメント・ガイド，1963年。
 佐治・石郷・上里編「グループ・アプローチ」誠信書房，1977年。
 原岡一馬「態度変答の社会心理学」金子書房，昭和45年。
 Robert W. Siroka, Ellen K. Siroka and Gilbert A. Schloss (eds.) "Sensitivity training and group encounter, Grossert & Dunlap, New York. 1971.
 Irvin D. Yalom, Gary Bond, Sidney Bloch, Erik Zimmerman and Leah Friedman "The impact of a weekend group experience on individual therapy" Arch Gen Psychiatry — Vol 34, April 1977.
 Dorwin Cortwright and Alvin Zander "Group dynamics" Tavistock Pub. 1960 (三隅・佐々木訳編「グループ・ダイナミクスI」誠信書房，第二版，昭和49年。
 I. R. Weschler, R. Tannenbam and F. Massarik "Leadership and organization — A behavioral science Approach." McGaw-Hill, New York, 1961.
 Carl Rogers "On encounter group." Harper & Row. 1970. (C. ロジャース，島瀬訳「エンカウンター・グループ」ダイヤモンド社，昭和48年。
 W. R. Bion "Experiences in groups" Tavistock Pub. 1961 (対馬訳「グループ・アプローチ」サイマル出版会，1973年。

Summary

In recent years, there have been increasing cases of application of the group approach in Japan. The author of this paper has, for the last few years, conducted numerous sessions of T-Group which involved a large cross section of the population that included students, salaried workers, housewives, etc. To the people involved, these sessions provided new experiences on the cognitive — and hence non-formal — level. This rendered it extremely difficult to determine, concretely. The prognostic effects obtained after a certain period of time.

In this paper, attempts are made to analyse and study the prognostic effects of T-Group conducted in altogether 10 sessions, on 87 members of the managerial staff of "A" company. A questionnaire was prepared, printed copies of which were mailed to all the 87 members to fill in and return.

The questionnaire drew positive replies with regard to the merits of T-Group. The majority of the people answered that 1) they considered the T-Group experience "attractive", 2) found the sessions helpful for "self-recognition", and 3) were able to handle human relations better than before. The questionnaire also indicated that the above merits were relatively more apparent to the more willing and self-motivated among the participants.