

討議集団の発達過程の実証的研究(I) : Tグループにおける位相の測定

関, 文恭

吉田, 道雄
九州大学教育学部

杉万, 俊夫
九州大学教育学部

<https://doi.org/10.15017/72>

出版情報 : 九州大学医療技術短期大学部紀要. 3, pp.49-58, 1976-03-10. 九州大学医療技術短期大学部
バージョン :
権利関係 :

討議集団の発達過程の実証的研究 (I)

— Tグループにおける位相の測定 —

関 文 恭 吉 田 道 雄* 杉 万 俊 夫*

An Empirical Study of the Process of Group Development
on Discussion Groups (I)

— Measurement of Phase on T-Group —

Fumiyasu Seki, Michio Yoshida and Toshio Sugiman

問 題

本研究は、討議集団とくにTグループにおける集団発達の位相を情緒的側面から測定するための、形容詞選択法による新しい尺度の分析を試みたものである。

Tグループにおける集団発達の位相についてBradford²⁾は、学習動機の観点から、防衛、集団形成、相互啓発の三位相を設定し集団の発達にともなってそれぞれの位相が支配的になることを報告している。篠原⁴⁾は、Tグループにおいてこの三位相をリカートタイプの7段階尺度15問によって測定し、Bradfordの提起した位相の推移が生起することを見出している。柏木³⁾は、Bradfordの見解に対応づけて、Tグループの会合魅力度を測定し、セッション間の変動を核因子マトリックスによってメンバーの学習動機を解析した結果、Tグループが成功したと評定されるデータでは、セッション間に三つの成分を見出し、後期成分の寄与率が高いことを報告している。本研究はこれらの研究に示唆され、討議集団とくにTグループにおける情緒的側面を測定することによってTグループの発達過程の位相を明らかにし、新しい尺度開発を目的として企図された一連の研究の第一報告である。

方 法

<Tグループの実施期日> 昭和49年8月19日～8月23日に、集団力学研究所の企画・指導のもとに実施された、リーダーシップ訓練のためのPMTコースのうち、Tグループは前半の19日、20日の2日間、5セッションのスケジュールで実施した。

<実施場所> 某タイヤ工場天ヶ瀬保養所(大分県)。

<参加者> 某タイヤ工場職長(現場第一線監督者で、職長経験3～4年)14名。年令は33～52才までにわたっており、平均年令39才。全員男性。

<トレーナー> 九州大学教養部安藤延男教授。

<リサーチスタッフ> 観察および評価は関、吉田が担当した。

<コース・スケジュール> 実施期日の項で述べた如く、本研究の対象となるTグループは、某タイヤ工場職長を対象とするリーダーシップ訓練の前半を構成するものである。Tグループのスケジュールのみを取り出して表1に示す。

* 九州大学教育学部

表1 Tグループ・コーススケジュール

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
8/19			オリエンテーション T ₁		会合評価	昼食		T ₂	会合評価	夕食	T ₃		会合評価
8/20		T ₄	会合評価	昼食		T ₅	会合評価	理論セッション					

以下、Tグループのプロセスを時間を追って略述する。

T₁ : 11:00~13:00

10時30分からの研修全体のオリエンテーションに続いて、11時よりT₁に入る。トレーナーより時間的スケジュールの説明と、「今、ここでの問題（here and now）」を取り扱うことの強調が行われ、「13時になりますと、第1回目は終了します」という言葉でスタートした。

会合評価 : 13:00~13:15

13時になるとT₁を終了し、ただちに会合雰囲気の測定および感想記述を行う。会合雰囲気尺度は、その会合の雰囲気的情緒的側面を反映する形容詞40個を提示され、各参加者は会合の中で感じたことや会合が終了したその時のイメージに近いものを任意の数だけ、選択し、チェックする。形容詞は肯定的、否定的内容各20個から構成されている（資料を参照のこと）。この評価内容は、T₅まで毎回同じものが実施された。

T₂ : 14:30~16:30

会合評価 : 16:30~16:45

T₃ : 18:30~20:30

会合評価 : 20:30~20:45

T₃の会合評価を終え、第一日目のスケジュールを終了した。

T₄ : 第2日目9:00~11:00

このとき、T₃まで最初から座り続けてきた同じ座席を、参加者達は自発的にお互いの座席を変更した。

会合評価 : 11:00~11:15

T₅ : 12:30~15:00

T₅は、Tグループを前半1時間で終了し後半1時間30分は緊張解消セッションにあてた。このときからトレーナーは、司会の役割を果たし、この2日間のTグループで感じたことを1人1人のメンバーに対して、他のメンバーがお互いに、助言的意見を与えあう、「言葉のプレゼント」の時間をもうけた。

会合評価 : 15:00~15:15

結 果

＜会合雰囲気＞ 各Tグループ終了後に参加者がチェックした形容詞を肯定的なものとする、否定的なものにわけて、集計した結果を図1に示す。図1によれば、T₁では肯定的形容詞選択数21、否定的形容詞選択数52で、否定的反応が圧倒的に多い。T₂に移るとその数は25:27でほぼ同数になるが、T₃では25:17で肯定的反応が否定的反応を上まわる。T₄ではその数は25:24と再びほぼ同数となり、最後のT₅において、37:16と肯定的反応が否定的反応を大きく上まわって終了している。

次に最も多く選択された形容詞を肯定、否定的反応に分けて上位3個（同数を含むため3個以上になる場合がある）を取り出した結果を表2に示す。これによって、各Tグループの雰囲気を知ることができる。

表2 各セッションで多く選択された形容詞（数値は被選択数）

	T ₁	T ₂	T ₃	T ₄	T ₅					
肯定的 反応	ほがらかな	3	おだやかな	8	はずんだ	9	はずんだ	8	はずんだ	6
	快い	3	はずんだ	4	楽しい	3	おだやかな	4	スカッとした	5
	おだやかな	3	快い	2	快い	2	明るい	2	快い	3
					はればれした	2	情熱的な	2	はればれした	3
					情熱的な	2			楽しい, 明るい	3
									そう快な	3
否定的 反応	おも苦しい	10	おも苦しい	5	ドキッとした	6	カッカした	4	ドキッとした	3
	頼りない	7	不安な	4	おも苦しい	3	苦しい	3	情けない	3
	不安な	7	弱々しい	3			いまいましい	3	くやしい	3
			腹だたしい	3			イライラした	3		
			いらいらした	3						

T₁では、おも苦しい（選択数10）、不安な、頼りない（選択数共に7）に50%以上の者が反応しており、肯定的反応としては、ほがらかな、おだやかな、快いがあげられるが、これらは14名中わずかに3名がチェックしているにすぎない。

T₂では、おも苦しい（選択数5）、不安な（同4）に続いて、弱々しい、腹だたしい、いらいらしたが3個で並んでいる。肯定的反応には、おだやかな（8）、はずんだ（4）、快い（2）などがみられる。

T₃では肯定的反応数が多いが、はずんだ（9）が60%以上の者からチェックされており、以下楽しい、快い、はればれした、情熱的な、が続くがそれぞれ選択数は2個にすぎない。否定的反応としては、ドキッとしたが6名のチェックで最も多く、おもくるしいが3個で続き、以下8種の形容詞がそれぞれ1個ずつ選択されている。

T₄では肯定、否定的反応がT₂と同様、ほぼ同数選択されたが、肯定的反応では、はずんだ（8）、おだやかな（4）が多く、明るい、情熱的なが2個で続いている。否定的反応では、カッカした（4）、苦しい、いまいましい、いらいらした（3）の順で並んでいる。

T₅では、肯定的反応が、否定的反応を大きく上まわっているが、その反応としては、はず

んだ（6）、スカッとした（5）が多く、快い、はればれした、楽しい、明るい、そう快ながそれぞれ3名からチェックされて続いている。

統計的解析にあたっては、林知己夫による数量化理論Ⅲ類を適用した⁹⁾Ⅲ類といわれるモデルは、 n 個の個体が l 個の二分法的属性に反応しているとき、予測すべき外的基準のないままに、上記の反応のパターンのみに基づいて、内部的に意味のある数値を l 個の属性に対して、また n 個の個体に対して与える1つの方法である。本研究においては、40個の形容詞のうち反応のなかった項目は、分析の対象からはずした。表3に反応のなかった項目の一覧を示している。図2, 3, 4は、T₁, T₄, T₅における形容詞の選択され方の内部的相互関係をその第1因子および第2因子の座標において示したものである。原点に近い項目は、その項目を選ぶ人が多いことを示し、原点からの距離の大きい項目は、選択の共通性の少ないことを示している。図2, 3, 4を比較すると、図2におけるほとんどすべての項目が、図3, 4では原点に近づいてきていることが明らかである。また図2においては原点に近いところには肯定、否定の項目が混在しているが、図3においては肯定的項目と否定的項目の分化が見られる。図4においては、原点の近くに肯定的反応が多くみられている。

表3 各セッションにおいて反応のなかった項目

	T ₁	T ₂	T ₃	T ₄	T ₅
肯定的項目	楽しい, あたたかい, うきうきした, うれしい, はつらつした, 情熱的な, スカッとした	理性的な, ホンワカした, 堂々とした, あたたかい, うきうきした, うれしい, 力強い, はつらつした, ソウ快な, 情熱的な,	理性的な, おだやかな, 静かな, ホンワカした, うきうきした, うれしい, はつらつした, ソウ快な,	ほがらかな, ホンワカした, 快い, 堂々とした, うきうきした, 力強い, はつらつした, スカッとした,	ほがらかな, 理性的な, 堂々とした, うきうきした, 情熱的な,
否定的項目	弱々しい, はずかしい, 悲しい, 腹だたしい, いまいましい,	はずかしい, カッカした, 悲しい, くやしい,いやな, いまいましい,	弱々しい, よどんだ, はずかしい, 頼りない, 悲しい,いやな, 腹だたしい, いまいましい, いらいらした,	よどんだ, 情けない, はずかしい, 悲しい, くやしい, つらい, さびしい,	弱々しい, よどんだ, はずかしい, 頼りない, カッカした, 悲しい, 腹だたしい, いまいましい, いらいらした, もやもやした,

* 5回を通じて無答の項目 はずかしい, 悲しい, うきうきした

<参加者の発言及び感想文> 次に以上の数量的データに加えて、観察者による参加者の発言記録及び各セッション後の感想文からTグループの雰囲気を反映するものを選択して記述する。

T₁: Tグループの場に投げこまれた参加者は話のテーマを求めようとし、それにともなってトレーナーへの依存が見られた。

発言記録

「何をテーマにしてよいかわからない」

「どうして、トレーナーは何もアドバイスをしないのだろうか」

「何かテーマを一つにしばるよう話しあわなければならない」

「何かやりはじめるがよかろう。間違っていたらトレーナーの評価があるだろう」

「リーダーシップに問題を絞ろうではないか」

「このままでは、最後まで何をするかという話だけで終わってしまうのではないか」

感想文

「真空状態におかれた立場で、自分は何をす

ればよいかかわからず、自分の発言を堂々といえずに終わったように思う。」

「全員の意見がでなくて、一部で進められた感じだった」

「話題を何かにしばって話し合いを進める必要を感じている」

「なんとなくおもしろい雰囲気でもっと全員が積極的に意見を出してほしかった」

「最後まで目標をしばることができなかった。リーダー(トレーナー)のアドバイスが必要だったと思う」

「テーマなしの会合の不安さ、むずかしさを感じた」

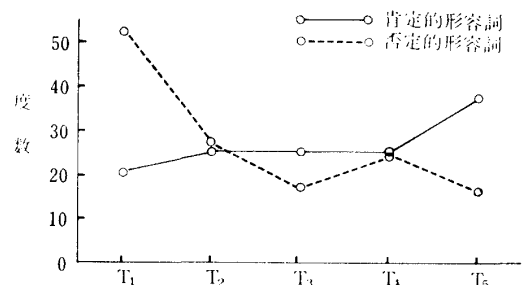


図1 各セッションで選択された形容詞数

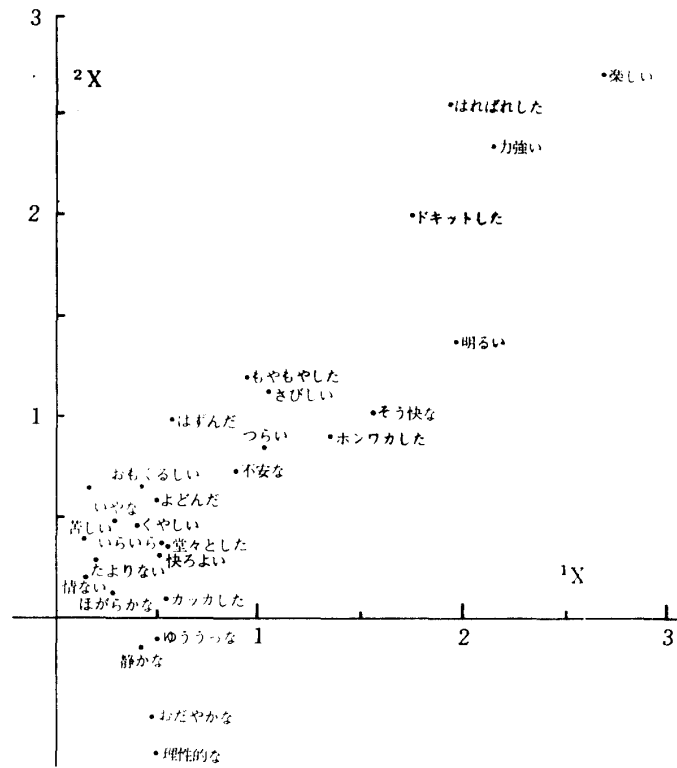


図2 T₁における選択された形容詞の分布
(数量化Ⅲ類による数値¹X, ²Xの分布)

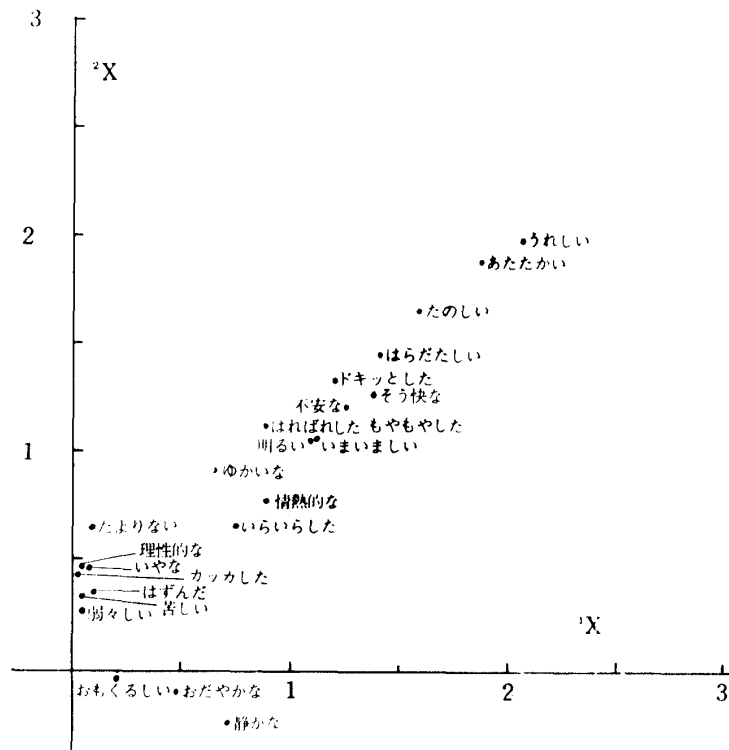


図3 T₄における選択された形容詞の分布
(数量化Ⅲ類による数値¹X, ²Xの分布)

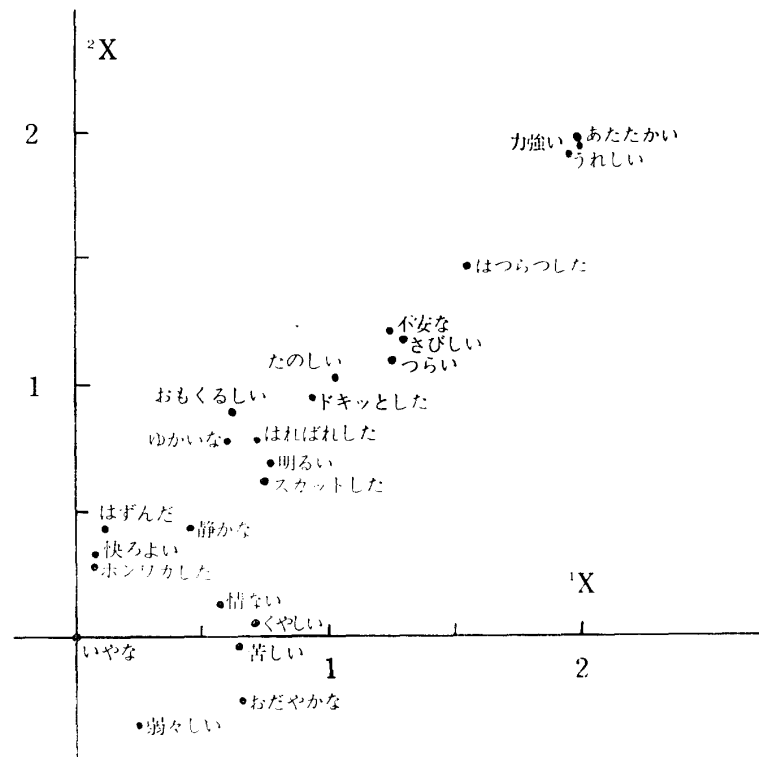


図4 T₅における選択された形容詞の分布
(数量化Ⅲ類による数値¹X, ²Xの分布)

T₂: T₁に続いて、テーマを探そうとするが、多発言者A, B 2名の対立が表面化する。沈黙の時間も多く、トレーナーに対する発言も依存的なものからやや攻撃的で無視するようなニュアンスをおびたものがふえてきた。

発言記録

「目的をつかんでいないので話題がでない」

「思ったことをドンドン言おう」

「トレーナーは何もアドバイスをしないのだから、我々で勝手にやっていいのではないですか」

「こんなことをいうとまずいのではないかと
いう心配がある。役職も年齢も近いのに遠慮があるのは何故だろう」

「まとめをやりましょう」(Aの発言)

「まとめるといっても目的がないではないか」(Bの発言)

「先の会合といい、今度といいA君がリーダーになっているが、A君はいつ部長になったのかと思っている」(Bの発言)

感想文

「他人を意識して『ホンネ』を出してくれない。表面的なものに流されてしまった」

「第1回目の会合よりもやわらいだ感じだ。まだ話が途中でとぎれる。話題がとぼしいようだ」

「全員が腹を割って話せるようにすることが必要」

「リーダーのいない会合であり、もう少し気楽に発言するよう、皆がリーダーになった気持になることが必要ではないか」

「討議の突込みが不足している」

T₃: テーマを求めようという動きは依然としてあるが、グループの中での自己の発言に注意し、それが他者に理解されているかを確認しようとする人がでてくる。発言の少ない人の意見を引きだそうとする試みも行なわれたが、トレーナーの無視は続く。

発言記録

「私のいったことを皆さんは、わかっておら

れますか」

「発言の少ない人がいるが、その人達に意見を聞きたい」

「皆がしゃべることが大切で、特定のものがしゃべるのはよくない」

「議論に勝っても負けてもどうということはないという気がしている。自分はそれでいいが、他人がどう思うかと考えると遠慮がでてる」

「遠慮しなくてもいいと思う」

「私の気持は皆がわかってくれたと思うので、はっきりいってトレーナーにわかってもらえなくてもよい」

感想文

「会合は熱をおびてきて、発言の少なかった人も、その理由を述べ、お互いに心も打ちとけ会合もはずんできたと思う」

「相手の者がどう受けとめたかをキャッチする必要はある」

「グループの雰囲気が大分なごやかになり、だんだんと理解できるようになった」

「人に自分の気持をつたえることが特にむずかしく感じられた」

「発言の仕方に今一步の配慮と工夫がいると思う」

T₄: 2日目をむかえ、参加者達は自発的に座席を変更した。T₃まで一回も発言のなかったメンバーも発言し、またメンバー全員に、すべてを出そうという規範が醸成されていった。

発言記録

「装飾せずに話せばよい」

「何を言っているのかを聞きとり、自分との相違を考えることが大切だ」

「思ったことは思ったときにすぐいわねばならない」

「まわりを気にしていますね」

「14名対トレーナーという感じで、トレーナーを意識していた」

「もう一步のところまで妥協しているところがある」

「私はA君との話のときには裸になりかけた

と感じています。衆人監視のもとで二人だけ裸では恥ずかしい」(Bの発言)

感想文

「自分は自分の考えた事をそのまま発言している」

「会合の進め方にとらわれ、充分発言ができなかった」

「討議の意味が少しわかってきたが、私はもう少し積極性が必要だと思う。会合の中で個人差がみられる」

「言おうとしていることが伝わらない」

「前日発言の少なかった人が全体のレベルに近づきつつある」

「自分なりに本音がいえるようになった」

T₅: このセッションは1時間で終了したが4回までの自己の行動を振り返る発言が多くみられた。

発言記録

「発言の回数だけでなく、あの人は裸になっている、あの人はまだ裸になっていないという判断のできる発言がある」

「点をとろりとして、観察者に気をとられて、ややもすると発言の回数が気になることがあった」

「発言回数は問題ではなくて、話を進めてゆかためには発言しなければ駄目だと思う」

「自分が裸にならなかったのは話題に対する突っ込みが足りなかったのではないかと考える」

感想文

「会合で発言したことがグループに与える影響は時と場合によって非常に強く影響を及ぼすことがよくわかった」

「自分がグループの中で発言したいと考えながらも、ひっこみがちになり反省している」

「意見はかなり出したと思うが、人をリードするような発言がなかったことを反省している。自分なりに最後はスカッとした気持である」

「自分で考えていることが十分に出し切れずに終わった感じである」

考 察

最初にTグループの経過の考察を試みる。T₁では、メンバーの間にテーマを決定しようとする動きがみられ、それにともなってトレーナーにテーマを求めようとする依存的態度がみられた。T₂に移っても、テーマを求めようとする欲求はT₁と同様に強いが、その中で発言の多い二人のメンバーの対立がみられ、いわゆる leadership struggle の状態が続いた。またT₁とは異なり、トレーナーに対しても攻撃的あるいは無視するような動きがみられた。これにともなって、トレーナーは何もしてくれないから自分達でやってゆこうという反依存的態度や、二人のメンバーの対立の中から思ったことが十分に表明されていない、腹を割った話し合いをやらねばならない等々の発言がみられ、自己露呈の意識が表面に出はじめてきた。

T₃において、T₂での腹を割った話し合いの必要性の認識と、自分の発言の真意を他者に伝えることの困難さの認識から自己の発言に注意し、それが他者に理解されているかを確認しようというメンバーがあらわれてくる。それと同時に少数発言者から意見を引き出そうとする試みもみられT₄と移行する。T₄では、メンバー全体にお互いすべてを出しあってみようではないかという自己露呈の規範が作り上げられ、T₃までほとんど発言のなかったメンバーからの発言が見られた。(メンバー自身の自己分析によれば、彼はどもろくせがあり、話しもへたなのでどうも気がひけていたがなんとなく話さないと悪いような気がしてきて、話しをはじめていたと分析している)。T₅は最後のセッションであるということもあって、メンバー間にT₄までの自己の行動をふり返って分析してみようという動きがみられて、Tを終了した。

以上T₁～T₅の動きを Bennis¹⁾の集団発達の位相と対応させてみると少なくとも、グループは、位相Ⅰの依存・服従、反依存、解決までは移行、発達していったと考えられる。しかし位相Ⅱすなわち恍惚状態・逃避、覚醒状態・斗争、合意による確認まで発達しているとの確証

は得られなかった。これは、通常実施されるTグループは15回～20回という長期にわたるのに比較して、今回のTグループは短期であったことが一要因と考えられる。

次に、形容詞による集団の位相の測定結果の考察を試みる。

メンバーによって選択された形容詞を分析すると、初期には否定的形容詞が多く、回を重ねるにしたがって、肯定、否定が拮抗し、最終的には肯定的形容詞が多く選択されている。T₁、T₂を代表する形容詞は「おも苦しい」「不安な」であり、肯定的形容詞にしても「おだやかな」といったどちらかといえば静的な意味あいの形容詞であり、全体として動きの少ない集団状態である。

この静的な状態が、T₃以降には動的な状態へ移行しているのがわかる。すなわち、否定的形容詞も「ドキッとした」「カッカした」といったものが多く、T₁、T₂のおも苦しさはT₃で消えて、T₄、T₅においては、何かを求めつつもそれが十分に満たされないというニュアンスで「いまましい」「イライラした」「情けない」といった形容詞に代表される。一方肯定的反応においても、「はずんだ」「明るい」「情熱的な」といった動的なものが選択され、T₅においては「スカッとした」が出現している。このことは、5回という限られたセッションではありながらも、初期の不安な防衛的状态から、すべてを出してやってみようという集団形成や相互啓発の動きに移行していったことを示唆していると考察される。また数量化Ⅲ類による分析によってもT₁とT₄、T₅の構造が相違していることが明らかである。すなわち、T₁においては(図2)「情けない」「苦しさ」「たよりない」「くやしい」「いやな」「ゆううつな」という否定的反応と共に、「ほがらかな」「快い」「堂々とした」という肯定的反応が原点の近くに混在していることは、集団が、混乱の状態にあり、方向性を見出し得ないことを示していると考察される。図3はT₄の状態を示したものであるが原点の近くに否定的反応すなわち、「たよりない」「いやな」「カッカし

た。『苦しい』、『弱々しい』等の否定的項目が多いことが特長的である。しかしながらTの最終セッションであるT₅(図4)においては『はずんだ』、『快い』、『ホンワカした』、『静かな』、『スカッとした』、『そう快い』等の肯定的反応が原点近くにあつまっており、きわめて対称的である。このことは、Tのプロセスにおいて、T₄はまだ緊張持続の状態にあったが、T₅にいたりその解消が行なわれたことを示すものと考察されよう。

以上の考察からTグループの動きを発言内容や感想文によって記述したものと、形容詞の自由選択による測定結果がよく対応しているといえよう。したがってTグループの情緒的側面を形容詞の自由選択によって測定することによって集団発達の位相を明らかにすることの可能性が実証されたと考えられる。

40項目の形容詞の中でまったく選択されていないものがあることは、今回のグループ構成がまったく面識のない人々によってなされたのではなく、職場が同一であることから、いわゆるFamily的要因をもっていたことによるのかもしれない。しかしながら質問紙構成上の問題点も考えられるので、今後の検討を要する。また静的、動的、あるいは肯定的、否定的形容詞による分類のみで、Tグループの発達過程をとらえることができるかどうかは、本研究では明確にされていない。更に、BradfordやBennisの集団発達の位相との対応も不十分である。今後なおデータを積み重ねて、より詳細な分析を進めてゆく必要がある。

要 約

本研究の目的は、討議集団とくにTグループにおける情緒的側面を測定することによって、Tグループの発達過程の位相を明らかにすることにあった。

本研究の対象者は、リーダーシップ開発訓練に参加した職長(第一線監督者)14名であった。5回のTグループが実施された。

主要な結果は下記の通りである。

1. Tグループの情緒的側面を形容詞の自由選択によって測定することにより、Tグループの位相を明確にする可能性が実証された。
2. 集団発達の位相を明らかにすることはできなかったが、更に検討を加えることによって、BradfordやBennisの位相との対応関係の可能性が示唆された。

付 記

1. 本研究の場を提供していただいた集団力学研究所に謝意を表す。
2. 本研究で用いた40項目の質問紙は、熊本大学教育学部篠原弘章講師によって作成されたものである。本研究で使用することを快く了解していただき、有益な助言も得た。記して謝意を表す。
3. 本研究の数値計算に関しては、九州大学計数施設 Facom 230—45, 九州大学大型計算機センター Facom 230—75 を使用した。
4. PMT コースの詳細については、吉田道雄：PM理論に基づく新しいリーダーシップトレーニング 集団力学研究所々報心の科学No.2, 1—13, 1975. を参照されたい。

引 用 文 献

- 1) Bennis, W.G.: Patterns and vicissitudes in T-group development. In Bradford, L.P., et al. (Ed.), T-group theory and laboratory method. New York:John Wiley, 1964.
- 2) Bradford, L.P.: Membership and the learning process. In Bradford, L.P., et al (Ed.), T-group theory and laboratory method. New York:John Wiley, 1964.
- 3) 柏木繁男：核因子マトリックスによるTグループの学習動機の研究。心研10：1, 1—11, 1969.
- 4) 篠原弘章：討議集団における会合雰囲気(Ⅰ)。熊本大学教育学部紀要23, 第2分冊, 183—193, 1974.
- 5) 安田三郎：社会統計学。丸善, 1969.

資 料

会合の雰囲気

今の会合であなたはどのような感じや気分をいだかれ

ましたか。

下に上げた40項目の中からあなたが会合の中で感じたことや会合が終わった今の感想に近い言葉がありましたら、いくつでも結構ですから番号に○印をつけて下さい。

- | | |
|----------|------------|
| 1. ゆううつな | 16. 堂々とした |
| 2. 弱々しい | 17. くやしい |
| 3. ほがらかな | 18. いやな |
| 4. 苦しい | 19. はずんだ |
| 5. 理性的な | 20. おもくるしい |
| 6. よどんだ | 21. 愉快的な |
| 7. 情けない | 22. はればれした |
| 8. はずかしい | 23. ドキッとした |
| 9. おだやかな | 24. 楽しい |

- | | |
|------------|------------|
| 10. 頼りない | 25. あたたかい |
| 11. 静かな | 26. うきうきした |
| 12. カッカした | 27. 腹だたしい |
| 13. ホンワカした | 28. うれしい |
| 14. 快い | 29. 力強い |
| 15. 悲しい | 30. いまいましい |
| 31. 不安な | 36. つらい |
| 32. はつらつした | 37. 情熱的な |
| 33. 明るい | 38. さびしい |
| 34. 爽快な | 39. スカッとした |
| 35. いらいらした | 40. もやもやした |

会合№ _____ 回 _____
 グループ名 _____
 氏 名 _____