

関係學研究

第1卷第1号

1972(昭和47)年度 pp33-51

原著

心理劇による産業訓練
—効果の研究を中心として—

田中佑子

日本関係学会

心理劇による産業訓練

—効果の研究を中心として—

Industrial Training by Psychodrama.
—A Study on the Effectiveness—

田 中 佑 子

(東京理科大学)

I 序

心理劇とは、「即興劇の手法で、人間関係発展の法則を明らかにする科学⁽¹⁾」である。「即興劇の手法」とは、「『今、ここで・あたらしく、役割をとってふるまう』ことを本質とした手法のすべて⁽²⁾」である。「人間関係」とは、「広義の人間関係であり、人間におけるすべての関係——つまり、人と人との関係・人とその自己との関係・人と物や課題との関係を含むすべての関係」を意味する。心理劇は、「即興劇の手法」をもちいて、「広義の人間関係発展の法則を明らかにするという目的」をもった、「体系的に統一された個別の分野」である。人間関係発展の法則の体系化された理論は、関係理論に求めることができる。

心理劇は、狭義には、「即興劇による手法」を指す。この手法は、教育技法・臨床技法・訓練技法・研究方法として、学校教育・相談臨床・矯正・看護・産業の領域に広がっている。

心理劇による産業訓練とは、「即興劇の手法」をもちいて、「産業にかかわる人間の諸関係」を訓練し、同時に「人間関係発展の法則」を学習し、発見する活動である。

心理劇による産業訓練が訓練対象とする領域は、産業にかかわる人間が参加する広義の人間関係（人間の参加するすべての関係）である。つまり、(1)狭義の人間関係（人と人の関係）、(2)自分自身のあり方（人とその自己との関係）、(3)課題解決や課題のとりくみ方（人と課題の関係）、(4)集団や組織との関係などである。訓練の領域（問題）によって、「自発性中心の心理劇」「役割訓練中心の心理劇」「問題解決中心の心理劇」⁽³⁾などに分類することができる。しかし、訓練の状況ではこれらの問題が同時的に存在している。訓練目的に対応した関係（問題）に焦点をあてながら、同時に、他の関係（問題）にも考慮を払いつつ訓練はすすめられる。

心理劇による産業訓練の最終目標は、広義の人間関係発展の促進者を養成することである。関係発展の促進者は、広義の人間関係に適応するだけではなく、人間関係の発展を自らが作りだし

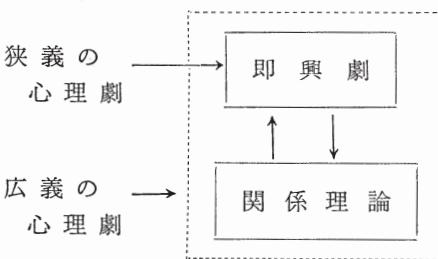


Fig. 1 広義の心理劇と狭義の心理劇

* 本論文を作成するに当って、お茶の水女子大学松村康平教授の指導と助言に謝意を表します。また、ラボの訓練をともにした産業心理劇協会の小川定時氏、河合昌子氏に謝意を表します。

ていく変革促進者でもある。従来、絶対的価値基準として設定してきた組織との関係においても、組織への適応を訓練するだけでなく、組織のもつ価値基準そのものを問い合わせてみることによって、組織変革の促進者をも訓練することを目標としている。

心理劇による訓練のレベルは、「行為」である。行為とは、「情緒・認識・行動の統合された一連の活動⁽⁴⁾」である。情緒・認識・行動は、相対的独立性を保ちながら、相互に影響しあって、「今、ここでの行為」をつくりだしている。心理劇では「行為」を訓練のレベルとすることによって、実践の場（現場）の活動との高い連続性を保っている。

訓練のクライエント（グループ）には、基本的には、次のような形態がある。

(1) クライエントの単位が個人であり、メンバーが集って訓練グループが形成される。

a. 別々の企業から来たクライエントによってグループが作られている。

b. 同じ企業の別々の部署から来たクライエントによってグループが作られている。

(2) クライエントの単位が集団であり、即訓練グループである。

ex. 職場ぐるみ訓練

訓練グループの被訓練者（以下、メンバーという）の構成の形態はさまざまであるが、訓練の対象とされるのは、「今、ここでのグループ（訓練グループそのもの）」である。

心理劇による訓練コースは、具体的には多様である。訓練目的に応じてコースができあがるからである。訓練コースには、2つのレベルがある。

(1) 計画のレベルのコース

訓練者（以下、リーダーという）がリーダーとメンバーで形成されるグループを予測し、一定の訓練目標に応じて構成した訓練コースである。計画のレベルでは、リーダーは先驗的に効果の確認のできている諸技法を組みあわせることによって、訓練コースをデザインする。

(2) 実施のレベルのコース

訓練は、訓練に関する諸変数を予測して計画した訓練コースをもつリーダーと、訓練に関する期待や要求をもつメンバーが出会い、相互に影響して、展開する。計画のレベルのコースは変更や修正をくりかえして、実施のレベルのコースに出来上っていく。実施のレベルのコースは、諸技法の実証と発展の過程であり、新しい技法の発見過程である。

II 効果の研究方法上の問題

効果の研究に関しては、(1)効果の研究方法に関する問題、(2)効果の内容に関する問題がある。第3章では、効果の研究方法に関する問題を、「心理劇による産業訓練の効果の研究方法上の留意点とその源泉」を中心とりあげる。第4章では、「効果の内容に関する問題」をとりあげ、著者が最近参加したクローズドなサイコドラマラボにおける効果研究の結果をのべる。

1. 心理劇による産業訓練の特質

心理劇による訓練の効果の研究例は非常に少ない。その大きな理由として、研究対象としての「心理劇による訓練」の特質があげられる。

(1)研究対象である訓練状況は、「接在共存状況⁽⁵⁾」である。

「接在共存状況」とは、「リーダーとメンバーが働きかけ、働きかけられる相互影響の性質をもつ状況」である。「訓練状況」自体が接在共存的性質をもちやすい傾向にある。さらに、「心理

劇による訓練状況」は、他の訓練技法によるものよりも強く、接在共存的性質をもつ。心理劇が「行為のレベル」の訓練を行なうことによる。

例えば、「認識のレベル」における訓練（講義法）と、「行為のレベル」における訓練（心理劇）を比較してみよう。講義法では、訓練状況は、フォーマルには、リーダーからメンバーへの一方向的情報の流れと働きかけで構成されている。「うなずき」「顔のかがやき」のような顔の表情や動き、「ガヤガヤした雰囲気」などによりメンバーからリーダーへの消極的働きかけはあるが、それによって、講義が変更されることは少ないし、期待されない。また、メンバーが十分訓練されたか否かは、訓練のその場その場で確かめられたり、表出されることはほとんどない。

心理劇による訓練は「体験学習」である。リーダーの訓練の結果は、その都度、メンバーの行為に表出される。リーダーは、訓練の全プロセスにおいて、「今、ここで、展開している状況」を認識し、「達成されるべき所与の目標」と「今、ここでの状況」を統合して、新しい方向を作りだしながら訓練をすすめることが期待されている。つまり、訓練のプロセスは、リーダーとメンバーの相互作用によって作られる性質をもつ。

(2)リーダーの働きかけは、基本的倫理観としての「教育的配慮」に基づいて行なわれる。

効果の研究では、研究者としてのリーダーは、同時に、訓練者である。訓練者の基本的倫理観は、「教育的配慮」である。教育的配慮とは、「最良の可能な体験を、すべての参加者に与える⁽⁶⁾」ことである。

以上のような2つの性質から、心理劇による訓練では、リーダーによる条件の統制（コントロール）が困難である。たとえ訓練前に一定の訓練コースをデザインしていても、メンバーの反応や働きかけ故に、コースを変更せざるえない場合が生ずるし、リーダーの倫理観故に、コースを変更すべき場合も生ずる。研究対象のこの性質は、効果の研究方法に強い影響を与える。「所与の条件」を用意し、訓練状況を「所与の条件」下にコントロールし、研究資料を収集する形態は、不可能である。そこでは、「所与の条件」の代りに、「今、ここで生じた事態」を条件として、条件一効果の研究をすすめることを可能にする方法論と方法が必要になる。

さらに、訓練状況における効果研究の資料収集（効果測定）は、訓練プロセスに位置づく活動である。従って、測定は「接在共存的状況」で行なわれる。また、訓練者としてのリーダーは、効果測定の活動が訓練状況一特にメンバーに及ぼす影響を十分に認識し、測定方法を選択しなければならない。

(3)効果の研究者は、同時に、すぐれた訓練者でなければならない。

上述のように、訓練状況は「接在共存状況」であるから、条件（訓練コース）そのものが変化しやすく、作られていく性質をもつ。従って、効果の研究者は、訓練のプロセスを十分知っておく必要がある。そのためには、訓練状況に参加し、体験する必要がある。

条件が事前に決定されており、そのプロセスが条件に即してすすむ訓練の効果研究では、研究者は実践活動に参加しなくとも、研究が可能であろう。研究室に居ながらにして、実践活動を予測することが可能であろう。しかし、「心理劇による訓練」のように、「働きかけ、働きかけられる状況」の展開が明白な場合、状況への参加なしに結果を考察することは不可能である。さらに、状況に参加するすべての者が働きかけ、働きかけられる可能性をもつから、研究者自身も、「教育的配慮」に基づいたリーダーのひとりとして、状況に参加せざるをえない。ここに、研究者は、同時に、訓練者でなければならないことになる。心理劇による訓練での研究者の参加の形態には、次の2つがある。

a) リーダーとして訓練状況の方向に関して主導的に行行為しながら、同時に、訓練状況を鳥瞰的に認識する研究者である場合

b) 参加観察者として参加している場合。

参加観察者は、状況が強くその主導性を要求する事態を除いては、可能な限り自らが働きかけることはしない。リーダーやメンバーからの働きかけがある場合には、それらを最少限の影響を及ぼすような範囲で受けとめる。しかし、訓練状況は、常に、潜在的危機状況（例えば、リーダーとメンバーの関係が危険になる等）をはらみ、その場合には参加観察者は状況の積極的リーダーとして、参加しなければならない。そこで、参加観察者もまた、すぐれた訓練者でなければならない。

以上のようなことから、訓練効果の研究者は、同時に、すぐれた訓練者でなければならない。

2. 研究上の留意点

本節では、心理劇による訓練の特質から生じてくる効果研究上の留意点を述べる。

(1) 実施された訓練コースを、効果に影響を与える重要な要因として考えること。

訓練の効果に影響を与える主要な要因としては、①メンバー側の条件、②リーダー側の条件、

③訓練コースがある。3つの要因は相互に影響しあい、効果を生む。

$$y=f(x_1, x_2, x_3)$$

y：集団および個人の上に生じた変化および効果

x_1 ：メンバー側の条件（パーソナリティ、参加意欲、メンバーの組み合せ等）

x_2 ：リーダー側の条件（パーソナリティ、訓練上必要な資質等）

x_3 ：訓練コース

リーダー側の条件は、リーダー自身の訓練により、均一に保つことが可能である。つまり $y=f(x_1, x_3)$ として考えることができる。心理劇による訓練は、訓練目的に応じてコースを自由にデザインできるし、一定の目的のための訓練コースをいくつもデザインできる。従って、「心理劇は効果があるのか」という間に代って、「心理劇による訓練コースAは目的A'の訓練に効果があるか」という間に答える必要がある。効果の研究においては、実施された訓練コースを具体的に知る必要がある。ここで訓練コースという場合には、コースを構成している各種の技法および、その組み合わせを含んでいる。

「訓練の全プロセスが、いかなる技法のいかなる組み合せであったか」は、訓練効果の際の重要な影響要因である。同時に、訓練の接在共存性質から、訓練効果の表出過程でもある。

(2) 心理劇による効果の研究においては、過程分析が重要な位置を占めている。

過程分析では、訓練の効果は訓練コースにそった時系列的・連続的変化過程としてとらえられる。

訓練効果の研究では、その多くが効果を結果分析によって研究している。その形態は、例えば

①訓練の事前一事後において、効果の測定を行なう。二点間の変化の仕方や程度を比較して、訓練の効果を推定する。二つの不連続点の変化に関与する要因には、訓練以外の要因一例えば、時間経過による自然発達など一が考えられる。従って、不連続点の変化を訓練の効果とみなす仮定を確かなものにするために、統制群をもちいる必要性が生じる。統制群の必要性は、訓練効果の研究をさらに困難にしている。

②訓練終了時に、内省によってメンバーは訓練による効果の仕方と程度を報告する。これを資

料として分析して、効果研究を行なう。

過程分析によれば、変化は連続した曲線として示される。2つの不連続点における変化も、過程分析によって説明づけられる。過程分析には、次の2種類が考えられる。

①各セッションごとに感想紙や質問紙などをもちいて変化の資料をあつめ、プロセスに即して変化の仕方や程度をとらえる。

②訓練の行なわれている集団、および集団を構成している個人の動きそのものを分析して、変化の仕方や程度をとらえる。

①は結果分析の期間を短くした方法である。結果分析との違いは、出来るだけ変化測定の点を多くとることによって、変化の仕方を連続的に分析している点である。

②は訓練プロセスそのものを、一定の観点から分析する方法で、観察法や行為法によって可能となる。観察法では研究者（観察者）と実践者（リーダー）は役割を明白に分化させている。研究者は可能な限り観察対象に影響を及ぼすことなく、データの収集に専念する。

行為法では研究者即実践者である。研究者は、リーダーとして訓練状況に参加しながら、リーダーとメンバーの相互作用で作られる状況を鳥瞰的に観察し、分析する。研究者は、「教育的配慮」を基礎として、その範囲内で研究目的の達成に必要な働きかけを行なう。

(3)訓練のレベルと一致したレベルをもつ効果測定を行なうこと。

産業訓練の効果研究では、次の3種のレベルを分化させて考える必要がある。

①訓練のレベル（訓練されているレベル）

②測定された効果のレベル

③現場において、効果の有無が判断されやすいレベル

効果測定のレベルに関しては、第一に、訓練のレベルと測定された効果のレベルの問題——訓練されたものが正しく測定されているか、訓練されたものと測定されているものが同じか——がある。心理劇による訓練のレベルは、「行為」である。「行為」を対象として訓練し、「行為」の変化を通して、「認識」「情緒」「行動」の変化をさそう。「行為」とは、「情緒・認識・行動の統合された一連の活動⁽⁷⁾」である。従来の効果の研究法の多くは、「認識のレベル」で測定されたデータを分析していた。「行為のレベル」を訓練の対象としている心理劇による訓練では「認識のレベル」で測定されたデータのみをもちいて効果の判定をすることは、きわめて危険である。「認識」は「行為」を構成し、「行為」に影響を与える一要因であり、「認識」と「行為」の間には必ずしも一致があるとは言えないからである。「認識のレベル」による研究は、効果の1側面の研究である。

第二に、測定された効果のレベルと現場において効果の有無を判定するレベルの問題がある。産業訓練の効果研究でしばしば問題になることは、「訓練では効果ありと判断されたが、現場に戻ったら全く効果がない」ということである。「訓練で測定された効果」と「現場で判断された効果」の不一致を起こす理由の1つは、両場面における効果の測定レベルの不一致である。現場で、効果の有無が表出したり、効果の有無が判断されやすいのは、「行為のレベル」である。訓練の場で測定される効果が「行為のレベル」であれば、両者に一致は生じやすい。

3つのレベルの間に不一致があるなら、訓練したものとは異なったものを測定したり、測定したものと異なったものを現場で期待する危険がある。心理劇による産業訓練が、「認識のレベル」では、どのような効果があるかを研究することは重要である。しかし、そこで測定された効果は、効果の部分である。

(4) 訓練の場で測定された効果と現場での効果の表出

産業訓練では、「現場での効果の表出をもって、訓練効果があったという。」という意見が十分に受け入れられているほど、現場での効果の表出は重視されている。そのためには、訓練の場で測定された効果が現場での効果の表出を予測できたり、説明できる方法であることを必要とする。

「訓練の場で測定された効果」と「現場での効果」の不一致を生む理由としては、前述したように、両場面での効果測定のレベルの不一致があげられる。もう1一つの重要な理由としては、職場の体質があげられよう。つまり、職場の風土が、訓練を受けてきたものの効果の発揮を圧迫している場合がある。アージリス (C. Argyris⁽⁷⁾) は、T-グループにおけるこのような例を報告している。

3. 行為法

行為法は、前節の4つの留意点の上から、「心理劇における訓練効果」の中心的研究方法である。行為法は、研究者（訓練者）と被験者（被訓練者）が「はたらきかけ合う関係において⁽⁸⁾」研究がすすめられ、「目的的因果の法則の発見⁽⁹⁾」が目ざされている。

効果の研究方法としては、2つの形態がある。

(1) 結果分析としての行為法（行為評価法）

結果分析としての行為法（以下行為評価法）とは、「即興劇を評価道具としてもちいて研究データを収集し、分析する方法」である。評価活動の始まりにおいては、リーダー（研究者であり、訓練者である）は、あらかじめ定められた場面と役割をメンバー（被験者であり、被訓練者である）に賦与することにより、所与の条件を状況に導入しつつ、メンバーに働きかける。メンバーはリーダーの働きかけに応じて、活動を作りだす。評価活動のプロセスにおいては、「教育的配慮」の範囲内で、機能的には一定の方向を、現象的にはメンバーの活動に即して導入する。

リーダーはメンバーと共に状況に参加し、状況を鳥瞰的に観察し、記録し、分析する。

リーダーが賦与する場面や役割や、導入する状況の種類は、評価目的によって異なる。例えばリーダーシップを評価する行為評価法が、1968年⁽¹⁰⁾に報告されている。

(2) 過程分析としての行為法

過程分析としての行為法とは、研究目的に応じた一定の観点をあらかじめ用意し、訓練過程そのものを分析する方法である。大槻は「精神病院入院棟における『心理劇』——集団心理療法過程の一研究⁽¹¹⁾」において、心理劇の臨床効果の研究に論及し、次のような観点をあげて分析をしている。

- ①心理劇における集団の発展過程
- ②セッションにおける集団状況の展開過程
- ③集団状況の変化と対応する役割関係の構造化
- ④集団状況における個の役割行為の発展
- ⑤集団状況の発展と関連する治療・指導者のチーム・ワーク

III 効果測定の事例

人間関係訓練としての心理劇による訓練の効果は、体験者には十分認められている。しかし、

客観的データを示した研究例は少ない。本章では、心理劇による産業訓練の効果の一研究を示す。現在、心理劇による産業訓練の効果の研究は、次の3方向で進められている。

①既成の方法（例えば、質問紙法）を、もちいて、効果の研究を行なう。

この種の研究の成果のみをもちいて、心理劇による訓練の効果を断定することは危険であることは、前述した。しかし、効果の一部は明確になるし、他の訓練技法（例えば、*Laboratory Training*など）による効果と比較研究することが可能になる。

②心理劇による訓練に適切な効果の研究方法や測定方法の開発を行ない、その方法をもちいて効果の研究を行なう。

心理劇が従来の訓練技法とは異なった理論と思想をもっている故に、それに応じた研究方法や測定方法が必要である。行為評価法の開発がすすめられている。

③訓練プロセスそのものを一定の観点から分析する。（過程分析としての行為法）

この方法は、心理劇による訓練の効果研究の中核を成す。リーダーとメンバーが働きかけ働きかけられながらの状況を体系的に整理し、時系列に並べられた中に、変化の流れを認識し、効果の研究を行なう。

本論文では、既成の方法を用いた研究例を示し、他の方法に関しては次の機会に述べる。

1. ラボの概要

本章で研究の対象となったのは、第一回サイコドラマ・ラボであり、概要は次のとおりである。

<月日>1973年1月21～24日（3泊4日）

<場所>大学セミナーハウス

<訓練担当>日本産業心理劇協会（小川定時、河合昌子、田中佑子）

<被訓練者> 女子2名、男子5名 計7名 一般企業の所属者

<訓練目的>組織変革のリーダーの養成

a) 導入（観客体験、演者体験）

①心理劇の基本的原理を体験的に知る

②行為化、ロールプレイへのウォーミングアップ

b) 展開（演者体験、補助自我体験）

①集団内の関係（自己との関係、人との関係、課題との関係）における3つの関係類型（1者の関係、2者の関係、3者の関係⁽¹²⁾）を体験的に知る。

②自分自身の從来とっていた関係類型を認識する。

c) 終結（補助自我体験）

①集団外関係（職場との関係）において、状況への適応および変革の促進者となる。

<訓練コース>

実施された訓練コースは、Table 1 のごとくである。

Tabl.1 実施された訓練コース

	目 的	運営方法・技法
オリエンテーション (導入1)	1. 緊張感をほぐす 2. いろいろの自己紹介の形があることを知る。 3. 自己紹介の方法によって効果がことなることを知る 4. 自発性の養成	1. オリエンテーション 2. 講師 } 参加者 } 自己紹介
S 1 (導入2)	1. ふるまうことができる。 2. 今、ここでの体験ができる。	1. 物媒介の心理劇 2. ペアのロールプレイング
S 2 (導入3)	自己との関係の養成 1. 自己の分化を意識化する (ふるまいながら状況にかかわる自己が意識化される)	1. 現象的自己の把握 2. 動作における、意識の分化 3. 対人的意識の分化
S 3 (展開1)	自己との関係の養成 1. 自己を自身でとらえる 2. 他人にとらえられた自己を知る	1. ミラー（認識のレベル）
S 4 (展開2)	人との関係の養成 1. 人へのかかわり方にいろいろあることを知る 2. 3つの関係の類型を体験的に知る 3. 自己の類型を知る	1. 場面中心のロールプレイング ロールチエンデ ロールリバーサル
S 5 (導入4)	人との関係の養成 1. 自分のみえ方を確立する 2. 人によって、みえ方が異なることを知る 3. 観客と演者の意図にちがいがあることを知る	1. 情況間関係認知体験
S 6 (展開3)	状況（自己・人・課題）との関係の養成 1. 自分のまわりにある、問題を意識化する 2. かかわり方（3つの関係の類型）によって、相手の気持が異なることを知る	1. プレイインストーミング的問題提出 2. 問題中心のロール扮演ing, ロールリバーサル
S 7 (展開4)	状況との関係の養成 1. ダブルによって、補助自我の役割を体験する	1. 問題中心のロール扮演ing ダブル

S 8 (展開5)	状況との関係の養成 全員参加のロールプレイング	1. 問題中心のロールプレイング ロールチエンヂ ロールリバーサル
S 9 (終結1)	1. 今までの成果を個々にたしかめる 2. 疑問点をだしあって話しあう	1. フリー・トーキング
S 10 (終結2)	1. ここで得られた成果を、職場を含めた現実生活に生かす方法を考える 2. 心理劇の5つの役割を体験する	1. 問題解決のロールプレイング
まとめ (終結3)	成果の確認	1. 講義とディスカッション

2. 効果の測定デザイン

本ラボでは、Table 2 のような効果の測定が計画された。

Tabl.2 効果の測定デザイン

測定者 測定時	被訓練者	訓練者
訓練直前	1. 肯定的関心質問紙 (L-1-1) 2. 文章完成法 (L-2-1)	
訓練中	1. 自己像質問紙 (S-1) 2. 感想 (S-2)	1. 行為の評価 (0-1) 2. ラボプロセスの分析 (0-2)
訓練直後	1. 肯定的関心質問紙 (L-1-2) 2. 文章完成法 (L-2-2)	
訓練1ヶ月後	1. 肯定的関心質問紙 (L-1-3) 2. 文章完成法 (L-2-3)	

①L-1 肯定的関心の度合の質問紙（後述）

②L-2 文章完成法 (Fig 2)

15の問題場面を用意し、各場面における自分の行動を推定させる。

Fig.2 文 章 完 成 法

あなたはある職場の課長だと仮定して下さい。次の文章を読んで、途中で切れているところから、文章を続けて完成して下さい。15番は現在の立場で書いて下さい。

1. 部下のAさんは、今日で3日間連続して遅刻しています。そこで私は
2. 私の課では、生産が目標の80%にしか達していないことがわかりました。そこで私は
3. 私の課では、作業上、問題が生じました。そこで私は
4. 部下のひとりが仕事の実績が目標の半分にも達しませんでした。そこで私は
5. 部下が仕事中におしゃべりをしています。そこで私は
6. 部下がまずい仕事をしていました。そこで私は
7. 部下が、仕事の手順について、新しい提案をもちこんできました。そこで私は
8. 部下の意見と私の意見がくいちがっています。そこで私は
9. 部下の間で、仕事の意見のくいちがいがでて来て、口論になりました。そこで私は
10. 部下が数人昼休みに、かたまって話をしています。そこで私は
11. 課の会議のとき、一言も発言しない人がいました。そこで私は
12. 課長会議で、部下の職務上の重要な変更が生じました。そこで私は
13. 部下が私生活のことでの悩んでいるようで元気がありません。そこで私は
14. 部下が、今の仕事が自分のやりたいことに一致していないようです。そこで私は
15. 私に求められている職場での課題は

氏名 _____

③S-1 自己像質問紙（後述）

④S-2 感想

各セッションの終了後に、自由記述で感想をかく。

⑤O-1 行為の評価 (Fig 3)

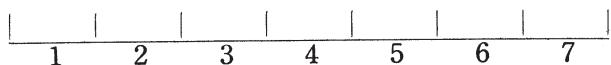
各セッションにおける各メンバーが、心理劇の4つの基本原理（自発性・発展性・役割性・行為性）に関してどのようなレベルにあったかが評価される。評価は、3人の訓練担当者が話しあいでメンバーの相互比較をし、順序づけを行なう。

Fig. 3 行為の評価

O-1

評定者

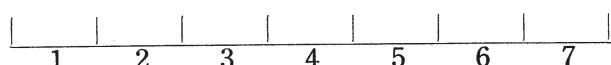
1 自発性順位（今、ここでの状況へのかかわり方）



why



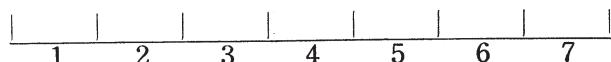
2 発展性順位（新らしく）



why



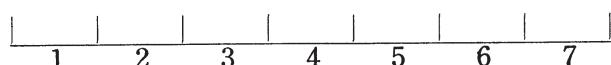
3 役割性順位（役割をとって）



why



4 行為性順位（ふるまう）



why



⑥O-2 過程分析

本論文では、L-1, S-1の分析結果について示す（L-1-3の資料の整理がおくれているためここでは、L-1-1およびL-1-2の検討のみを行なう）。

3. 肯定的関心の度合の変化 (L-1)

(1) 目的

本ラボの目的は「リーダーの養成」である。リーダーの資質の1つとして、部下との人間関係に高い関心を示し、受容的で肯定的な考え方で関係を操作する態度が必要とされる。本研究では、リーダーのこの資質の養成に心理劇が効果的であるかどうかを研究するため、フィードラー (Fred E. Fiedler 1967⁽¹³⁾) の開発したLPC得点の測定法をもちいた（注）。

（注）本研究では、白樺三四郎がTーグループの効果測定⁽¹⁴⁾にもちいた得点の尺度を、そのままもちいた。

フィードラーは、リーダーがさまざまの状況でとる監督行動の基礎には、そのリーダー個有の一貫した要求構造があると仮定し、これを「リーダーシップ・スタイル」と名付けた。さらに、「リーダーシップ・スタイル」を測定する方法として、LPC得点（Least Preferred Coworker Score もっとも好ましくない協力者の見かけの類似性得点）を開発した。

LPC得点は、リーダーの人間関係に対する精神的な暖かさ、受容性・許容性（つまり対人的相互関係の質）に関する指標である。リーダーシップ・スタイルは対人的な相互関係の認知の仕方によって類型化される。LPCの高い人間は、「同僚や部下との間に、良好な人間関係を打ち立てることに、より高い関心を示し、対人関係をうまくやっていくことに主なる満足を見出す。

仕事上の成績とパーソナリティとは区別して扱う⁽¹⁵⁾」傾向（関係指向的スタイル）にあると考える。

これに対して、LPCの低い人間は、「課業に対して一層の関心を払う傾向をもち、業績をあげることに主たる満足を見出す。従って同僚や部下との人間関係をそこねる危険をおかしても、割りあてられた仕事に成功することに関心をもつ。共同の仕事でろくな成績もあげられぬ男は、望ましくないパーソナリティ特性をもっているからだという考え方をもつ⁽¹⁶⁾」傾向（課業指向的スタイル）にあると考えられる。

LPC得点によって分類されたリーダーシップ・スタイルのどの型が、集団の生産性を高めるのに有効であるかは、リーダーシップ状況による。フィードラー他の数多くの研究によると、リーダーにとって中程度に有利な状況では、関係指向的スタイルのリーダーが有効であり、全く不利な状況や非常に有利な状況では、課業指向的スタイルのリーダーが有効である。状況を構成する要因は、①リーダーとメンバーの人間関係、②課題の構造度、③リーダーの勢力の強さである。

(2) 方 法

Fig 4 のように19の形容詞対句を並べ、その人が「もっとも好ましくない仕事上の協働者と思っている人」に関して、形容詞対句の上にプロットする。この方法を訓練の開始直前および終了直後に実施した。

Fig. 4

肯 定 的 関 心 の 度 合

あなたの職場_____

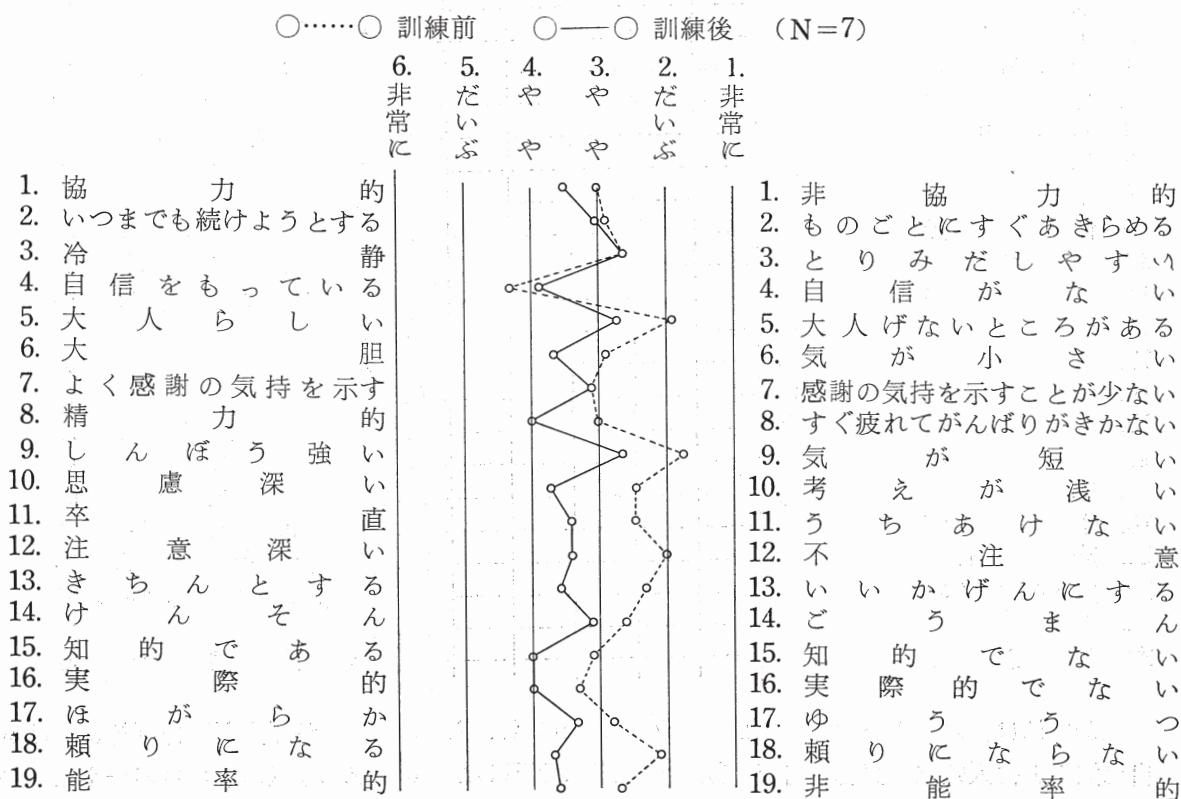
あなたの職場において、一緒に仕事をすることが最もむづかしいと思う人を1人だけ頭に思いうかべて下さい。そのような人が現在あなたの職場にいない時には、これまであなたが知りあった人の中からそのような人を1人だけ思いうかべて下さい。

次に対になっている言葉の組み合せが沢山あります。上で考えた人について、各組み合せのあてはまるところに○をつけて下さい。

	非 常 に	だ い ぶ	や や や	や や や	だ い ぶ	非 常 に	
1. 協 力 的							1. 非 協 力 的
2. ものごとをすぐあきらめる							2. いつまでも続けようとする
3. 冷 静							3. とりみだしやすい
4. 自信をもっている							4. 自信がない
5. 大人らし い							5. 大人げないところがある
6. 大 胆							6. 気が小さ
7. 感謝の気持を示すことが少ない							7. よく感謝の気持を示す
8. 精 力 的							8. すぐ疲れてがんばりがきかない
9. 気 が 短 い							9. しんぼう強
10. 考えが あさ い							10. 思う 慮
11. 卒直(何でもあっさりうちあける)							11. ちあけ
12. 不 注 意							12. 注意
13. いいかげんに する							13. ちんとす
14. ごうまん							14. ちんとそ
15. 知的である							15. 的でな
16. 実際							16. 実際的でな
17. ゆうう							17. ほがらか
18. 賴りに なる							18. 賴りになら
19. 能率							19. 非能率

(3)結果および考察

Fig. 5 肯定的関心の度合の変化



訓練の開始直前と終了直後での肯定的関心の度合には、Fig 5 のように、明らかに差があった。サインテストの結果 1% 水準で有意な差であった。つまり、訓練前よりも、訓練後の方が、メンバーの肯定的関心の度合は増大した——メンバーの人間関係に対する精神的な暖かさ、受容性・許容性は増大したといえる。ラボはクローズドな形で行われたので、メンバーの変化に影響する要因は、主に訓練コースの体験であると考えられる。

4. 自己像の変化 (S-1)

(1) 目的与方法

ラボの各セッションがメンバーに与える影響を知るために、「メンバーが、各セッションにおいて、どのような参加をしたか」を測定することを目的とした。参加の方法や程度を示す方法として、各セッションにおける自己像を、各メンバーに描いてもらった。つまり、尺度上に書き出された自己像によって、ラボの各セッションが、メンバーにどのような体験をもたらしたかを明らかにする。もちいられた測定法はFig 6のごとくである。

Fig. 6 自己像

今のセクションをふり返って、あなたの感じを現わして下さい。下の言葉の各組み合せの、あてはまるところに○をつけて下さい。

本測定法は、パークとベニス (R. L. Burke and W. G. Bennis) が「人間関係訓練における自己知覚と他人知覚の変化⁽¹⁷⁾」を測定する目的で開発したものである。(Fig 6 はパークとベニ

スの尺度を、原岡一馬⁽¹⁸⁾が翻訳したものに3つの対句をつけ加えた) 22の形容詞対句を6段階で評定できるように構成されている。

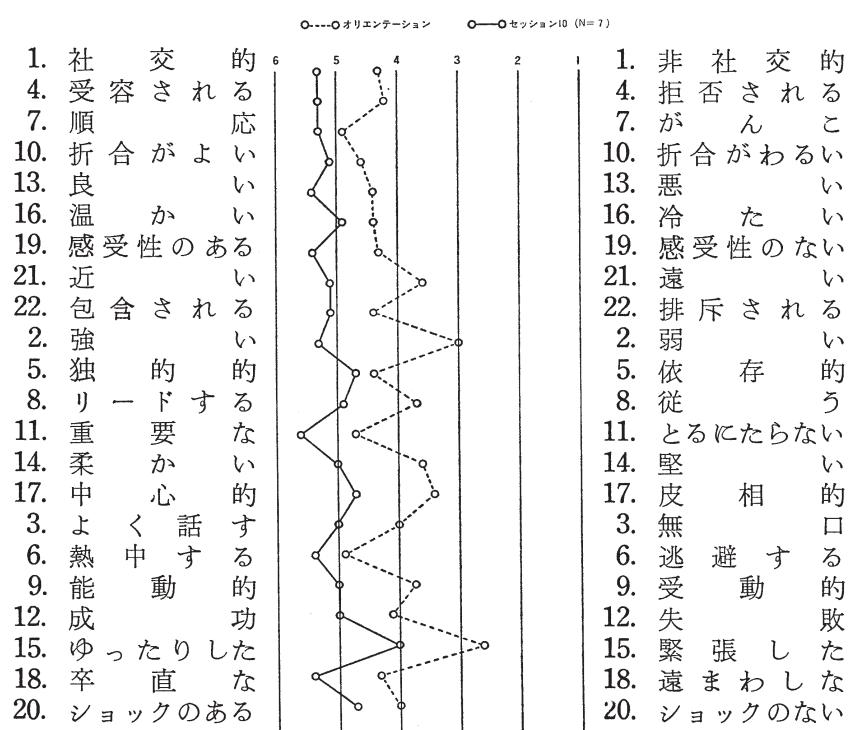
パークとベニスは19対句の因子分析を行ない、3つの因子(友好性一評定因子、支配一潜在力因子、参加一活動因子)とどれにも入らない1つの対句を発見した。友好性一評価因子は、「友好性、受容、積極的評価の要素をふくんだもの⁽¹⁹⁾」、支配一潜在力因子は、「支配と力をふくんだリーダーシップの要素をふくんだもの⁽²⁰⁾」、参加一活動性因子は、「集団への参加とその中の活動を含んだもの⁽²¹⁾」である。これら3つの側面からセッションにおける自己像を描くことにより、セッションが3つの側面に及ぼす効果と知ることが可能となる。

本測定は各セッションの終了後の休けい時間に行なわれた。各メンバーは、「今体験したセッションに参加していた自分自身の姿」を、測定用紙上の対句をもちいて書きだすように要請された。

(2)結果と考察

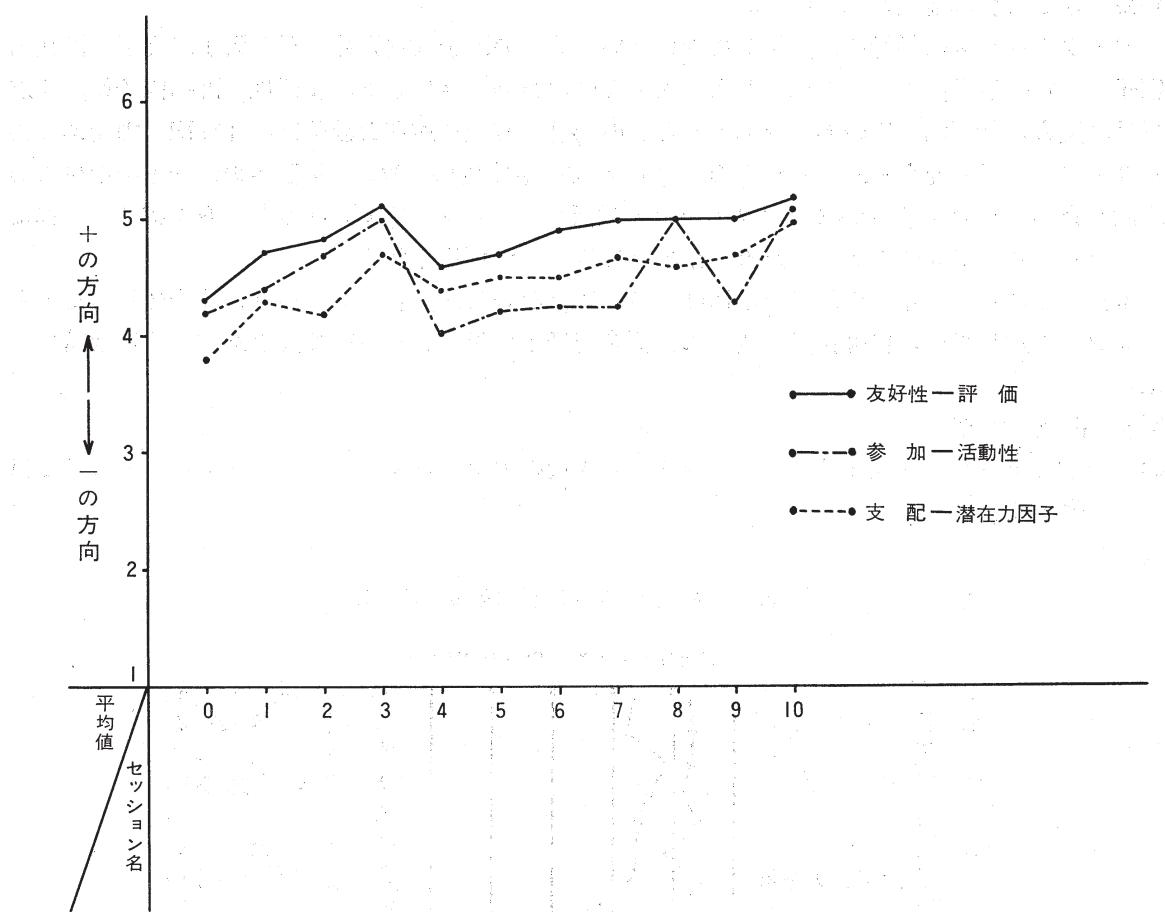
- a) 最初のセッション(オリエンテーション)と最後のセッション(セッション10)における自己像の変化。

Fig. 7 最初と最後の自己像の変化



2時点間の変化はFig 7に示したごとくである。Fig 7では、各因子の負荷量の大きい対句のグループをまとめて、その順序に2時点間の差異を示した。両者の間には、有意な差があった(サイン一テストの結果、1%水準で有意)。つまり、より友好的・受容的・積極的で、よりリーダーシップをとり、より積極的に集団に参加し活動する方向に変化した。(以下、「プラスに変化した」という)つまり、ラボは、メンバーを、より友好的・受容的・積極的で、よりリーダーシップをとり、より積極的に集団に参加し、活動するように変化させたといえる。

Fig 8 因子別セッションごとの変化



b) 各因子別のセッションごとの変化

各因子の負荷量の大きい対句をグループ化し、因子ごとの自己像の変化を、セッションの経過に即して示したのが、Fig 8 である。(1)「友好性一評価因子」のグループと、「支配一潜在力因子のグループ」とは、ほぼ同様の動きを示している。S0 (オリエンテーション) ~ S3 (セッション3) および、S4~S10はゆるやかに上昇し、S3~S4で急上昇と下降を示している。始めのゆるやかな上昇は、初体験効果であり、後の上昇は、ラボの内容のもつ効果と思われる。S4の下降は、S3の変化の大きさの反動と思われる。S3はミラーの技法で自己関係の養成を行ったセッションである。①今までではばく然としていた自己を、認識的に明確に意識化し、集団に「自分のとらえた自己の姿」をのべる、②「集団の各メンバーからとらえられた自己の姿」が発表され知る、③それについての「自分の感想」をのべる、という3つの段階で、自分および他人のとらえた自己の姿を意識化し、明確にした。この活動のメンバーの感想は、「自分の姿を知られて不安」と「自分の姿が明白になりすっきりした」の交錯である、2つの交錯の感情をいただきながら各メンバーは他のメンバーに心を開き、それによって安定する。さらに、他のメンバーから示された率直で鋭い洞察と、それと対照的な本人を傷つけまいとする配慮によって、グループ内の人間関係は急速に緊密になり、信頼を増す。自己の姿が自身および他人によって表出されることにより、各メンバーは自己の意思に即してふるまいやすくなる。メンバーはみなその人なりの特徴をもっていることを知って、共通の仲間意識が芽ばえる。つまり、S3は、訓練過程上、仲間

づくり上、個の成長上、導入から展開部分の入口であった。

(2)両グループは、0.5単位前後の巾をもつ。

(3)「参加一活動性因子」のグループは、前の2つのグループとは異った動きを示している。S0～S3, S4～S8, S9～S10の中ではそれぞれ上昇傾向にあるが、時間的経過にそって一定の傾向を示すとはいえない。むしろ、訓練の形態にも影響されると考えられる。しかし、S3やS8の様に、非常に高いセッションは、意味があろう。S8は全員参加によって、ダブル、ロールチエンジ、ロールリバーサル、役割の意識化などの技法をもちいた、長い時間のロールプレイであった。S3やS8は導入から展開へ、展開から終結への「節」と考えられるセッションである。

c) セッションごとの自己像の変化

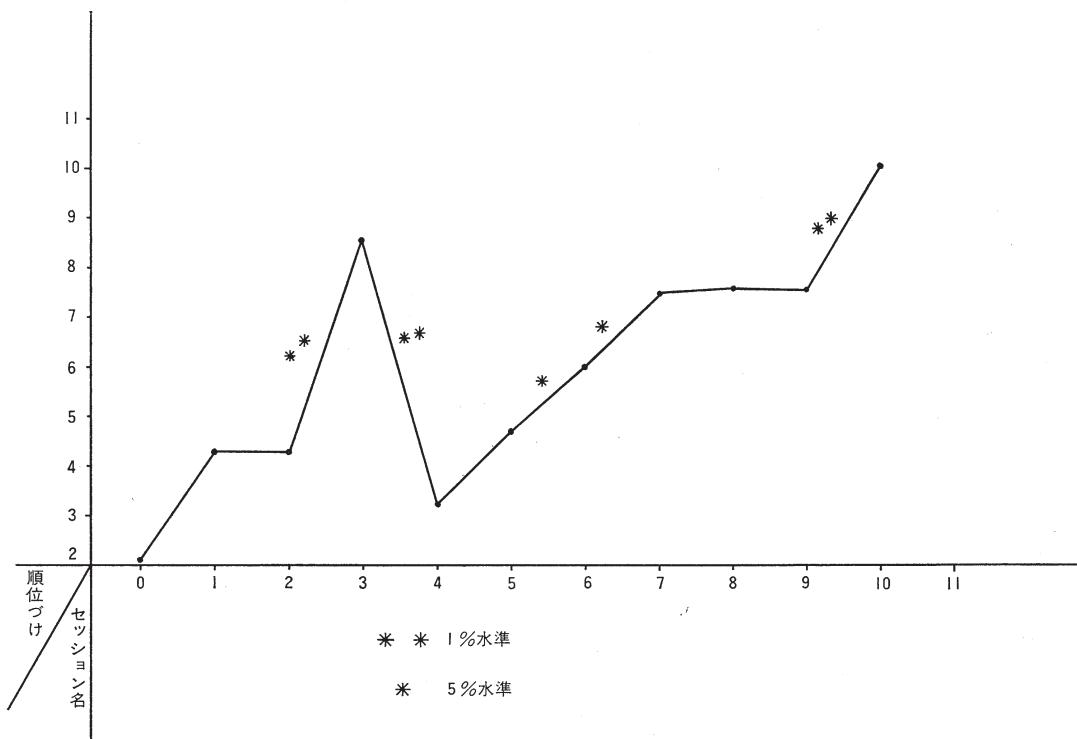
次に、セッションごとに合計した自己像の変化を知るために次のような操作をした。

①対句ごとに、各セッションの自己像の平均値を算出し、平均値にもとづいてセッションの順位づけをした。

②セッションごとに、順位づけの平均値を算出

以上のようにして、Fig 9 ができた。（結果b. から、2つの因子は同様な動きを示すが、残りの因子は異った動きを示していた。従って、3つの因子を重みづけするこなしに合計して算出された平均値で全体の流れを知ることには、多少問題が残る）

Fig 9 セッションごとの順位づけ



次に、1つのセッションと次のセッションの平均値の間の差を、サインテストで検定した。有意な差のあったものは、Table 3 のごとくである。（Fig 9 には有意差のあったものに、*又は**で示してある）

Table 3 差の検定

	変化の方向	
S 2 と S 3 (S 3 によって)	+	1 %
S 3 と S 4 (S 4 によって)	-	1 %
S 5 と S 6 (S 6 によって)	+	5 %
S 6 と S 7 (S 7 によって)	+	5 %
S 9 と S 10 (S 10 によって)	+	1 %

本訓練コースは①S3まで、②S7まで、③S10まで、の3つに分けられる。①は基礎訓練によるたかまり、②は自分たちの周囲の問題を中心としたロールプレイで、問題中心の心理劇——基礎訓練の応用中心による高まり、③は問題解決や人格変容という各人の課題が統合され、全員参加の形で行われたことによる高まりと考えられる。このようなプロセスを経て、自己像は変化した。S 4 の下降は、前述したように、自己の低下というより、S 3 の反動と考えられる。

5. 結論と展望

3泊4日のクローズドなラボで、「認識のレベル」における心理劇による訓練効果の測定が行なわれた。結果は、

- (1)訓練によって、メンバーの他者に対する肯定的関心の度合は有意に増大した——メンバーは、人間関係において、より精神的に暖かく、受容的で、許容的な態度を示すようになった。 $(P=0.01)$ 。つまり、「より関係指向的になった」といえる。
- (2)訓練によって、メンバーはより友好的・受容的・積極的で、よりリーダーシップをとるような自分自身に変化したと認知された。
- (3)活動における参加一活動性の側面では、結果的には、より積極的に参加し、活動性を増大した。しかし、この側面は活動の形態による影響をうけやすい。訓練経過上の「節」となるセッションでは、参加一活動性が急激に上昇した。

本章では、心理劇による産業訓練の効果の1側面を示した。本章に示された研究は、十分に検討され、構造化された効果の一部というわけではない。現段階では、種々の有効と考えられる研究方法をもちいて、種々の方向から効果の研究をしている。さらに、多くの結果から、効果の構造化をし、心理劇による訓練独自の効果を明らかにしていくことが望まれる。

<引用文献>

- (1)田中佑子、産業心理劇入門(1)、日本産業心理劇協会、産業心理劇会報、1972 Vol. 1. No. 1, P4
- (2)同上 P5
- (3)大槻優子、精神病院入院棟における「心理劇」、日本相談学会、相談学研究、Vol. 4. No. 2, P96
- (4)田中佑子、産業心理劇入門(2)、日本産業心理劇協会、産業心理劇会報、1973 Vol. 2. No. 1, P6
- (5)松村康平、研究方法とかかわり方、心理劇冬期研修会、1973. 1,
- (6)E. H. シャイン、W. G. ベニス(古屋・浅野訳編)、Tグループの理論・人間と組織の変革Ⅱ、岩崎学術出版社、1959, P6
- (7)C. Argyris, T-Group for Organizational Effectiveness, Harvard Business Review, 1964, 3~4, PP60~74

- (8)～(9)松村康平, 臨床心理学の方法, 松村. 竹内編, 臨床心理学, 朝倉書店, 1964, P251
- (10)谷口佑子, 大梶優子, 館田典子, 行為評価法の研究その1, 日本グループダイナミックス学会, 1968
大梶優子, 谷口佑子, 鮑田典子, 行為評価法の研究その2, 日本グループダイナミックス学会, 1968
- (11)大梶優子, 精神病院入院棟における「心理劇」一集団心理療法過程の一研究, 日本相談学会, 相談学研究, Vol 4, No. 2, 1971
- (12)松村康平, 板垣葉子共著, 適応と変革, 誠信書房, 1960
- (13)F. E. フィドラー (山田雄一監訳), 新しい管理者像の探求, 産能短大出版部, 1970
(Fiedler, F. E., A. Theory of Leadership Effectiveness, Mc Graw-Hill, 1967)
- (14)関計夫, 感受性訓練, 誠信書房, S40
- (15)F. E. フィドラー, 前掲書, PP63～66
- (16)同上, PP63～66
- (17)Richard L. Burke and Warren G. Bennis, Changes in Perception of Self and Others During Human Relations Training, Human Relations, vol 14 PP165～182
- (18)関計夫, 感受性訓練, 誠信書房, S40, P260
- (19)～(21) 同上, P266