

問題解決集団に於ける課題役割と社会的役割

— ベールズの実験結果を中心として —

牧 正 英

序 文

過去10年間、小集団とその組織との間に於ける社会的相互作用の研究についての数多くの実験は、大学の調査センター・病院・診療所・軍隊等に於て始められた。今から紹介するこの研究もその1つとして数えられるものである。最初にこの研究は1947年、ハーヴァード大学に於て試みられたその結果である¹⁾。そこで本論に入る前に第1の問題として、ベールズの用ちいる実験集団の構成について簡単にふれておこうと思う。

研究の対象となる集団はその集団を観察し行動を記録する観察者集団の2つから構成され、その両集団の室も同時に2つに分かたれている。研究の対象となる成員には、その実験者の内容について、問題の開始以前に隣室に観察者集団とその観察者集団が行動記録装置を持っている事などの具体的な説明をきかされる。実験室は特殊な装置に依って作られており観察者集団から実験者集団を観察し得る事は出来るが、逆に実験者集団から観察者集団を見る事は出来ない。この様にベールズの実験室はすべて2つに区別された装置を持って実験が行われるが、この区別の目的は決して集団成員をあざむくためのものでもなく、又実験者集団と観察者集団との間の相互作用を軽視するものではない事を強調している。ベールズは数年間に渡って数々の実験を行い、その結果から1つのタイプを作り上げた。それが集団と課題の標準タイプ (standard type of group and task) についての理論である。いわばこれ迄数々のベールズ研究の紹介も、すべてそう云ったタイプの同じ状態

のもとでなされ、今回の研究紹介もそのタイプを基礎としている。此処で1つの問題とされて来るのは、こう云った側面からの研究は集団そのもののダイナミックな構造を、あるいは集団に於ける相互作用の理解には集団状況に於ける地位や役割が充足及解決にいかなる役目を果しているかを通して理解していこうとする1つの分析的メカニズムであるという事に注意せねばならぬと思う。集団に於ける相互作用の理解には決して地位や役割だけがその全能な武器である事は断言出来ないのである。いはばいかにして成員相互間の充足が求められ、そして課題が解決されていくかというそう云った点がこの研究紹介の上に於て知りたいのである。

1. 手 順

最初にこの実験の手順から始めよう。ベールズの比の種の手順はすでにいくつかの報告に於て紹介されているので今回はその要点のみにとどめ様と思う。

比の実験集団の構成は5名の男子を1グループとせる合計30集団から成り、すべてハーヴァード大学の新人 (freshmen) である。最初に実験内容を簡単に記入せるものを入学クラスにランダムに送りそれに同意せるものを選んだこの実験の有志者には、実験1時間に対してその報酬として1ドルを提供した。かかる有志者は相互にお互を知らないまったくの他人として1つの集団を構成するようになる。だから集団の成員として、いろんな事を知るといふ事は組織化せられ且つ集められた問題に当面すると同時に彼等にはっきりと理解せ

られ且つそれを通して運動が発展する様になる。成員は実験の始まる前に同じコピーを読み、各成員には此処で正確な実験報告を示されるが、事実の同じ範囲で正確に問題を進めるという事に関しての不確実性を取り除くことを企図していることを示される。実験を行う内容についてのコピーを成員が読んだ後ただちにそれが集められる。これは成員がその内容を読んだ後、各成員同志でいまの点について比較したり又邪魔がいらぬ様にする為である。そして成員はその内容についてそれをノートしたり記入することは更に出来ないことになっている。各集團成員にとってその課題内容を明確にされた後、いろんな点についての報告が集められる。即ち成員が為す行動とか問題解決の為の行動に関する点についての諸問題が討議の為推薦せられたりする。この報告の時間は40分間もうけられる。そして最後の会合が1、2分で終了する前に記録器に依ってその問題解決の方向を決定する。集團成員が問題のケースを解決する間、観察者は観察室に於て作業を始める様になる。観察者は組織的に相互作用の各タイプを記録する。この各タイプの中にはその問題についての成員の承諾のうなづきや不賛成でまゆをひそめたりする様なアイテムを含んでいる。各々の観察者は成員のいろんな行いの記録するコードから成る動力ペーパーのテープをともなう1つの小さな機械を持っている。その行いは基本的に簡単なステイメント・問題とジュスチャーによって明確にされている。通常、各々の行いは15分から20ごとの割合に於て生ずる。各々の行いの報告を記録したのものには、そこにはその成員の話していることや又他人に話しかけた事などを同一のあらかじめ予定されたカテゴリーにその行いを分類してとどめる様になっている。そのカテゴリーの構成は集團の組織的な問題によって解決する為の或は報告や意見そして指示の提供によって課題・問題を解決する企ての意味を含んでいる。このカテゴリーはいわゆる12のカテゴリーのセットかう成る Positive Reaction と Negative Reaction の問題といくつかのタイプによって成っている。これがすでに紹介されているペールズの “Interac-

tion-Process analysis” とよばれる方法である。このカテゴリーは集團研究（調査）に対する普遍的目的の使用を持つために意味付けられたものである。この方法の使用は此処に記述した実験室状態に於けるどんな方法にかぎってもそれに制限せられたものではない。そしてこのカテゴリーが目的とする1つの Norms は “Standard task” と “Group task” とに存するものである²⁾。

1957年3月 “How People Interact in Conferences”³⁾ に於ける Types of interaction and their relative frequencies の第1図によれば、成員の acts は平均してその半数の56パーセントが集團討議期間中、問題解決のカテゴリーを企てる Standard task の線で始められている。この acts の残りである44パーセントはいろんな acts, いはば Positive Reaction, Negative Reaction, Questions と云う風に分区している。これはそのプロセスに於ては、2つの側面から又は2つの側面となるべき傾向を持っているという事である。そして Reaction として働く様々な acts は問題解決を企てようとする、又それを受け入れようとする絶えざる 饋還 “feedback” となって外かれ少なかれ役立つ Reaction となっている。その第1図が次の如くである。

数多くのカテゴリーに於て見られる成員の acts の活動性の率に於て作られた相互の普遍性の数はグループ・サイズに従って異なる傾向がある。そのグループ・サイズはいはば一会合にともなう Time Period とか会合の期間に渡る集團の進展、成員のあるかじめ予定された status と共に関連する⁴⁾。此処にもられている項目も重要な部分に於て演んぜられる相互作用のデータに於ける問題の個々のセットに関連するものである。即ち相互作用間の異った役割発展に対する関係傾向かどうか、たとえそう云った様々な地位が予定されていなかった場合、今度はそれがどんな種類で、そしていかなる理由を持ってそうなるかということである。

従来、此の種の研究に於ては様々な観点から研究が為されているが、此の研究結果からは4つの区別された仮説を基盤として論を進める。

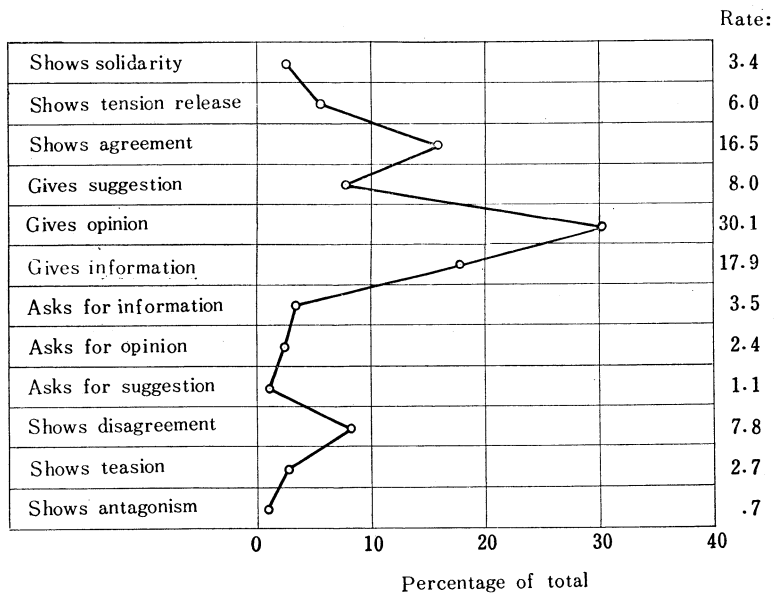


Fig. 1 Types of interaction and their relative frequencies

This profile of rates is the average obtained on the standard task from 24 different groups, four of each size from two to Size seven, each Group meeting four times, making a total of 96 Sessions. The raw number of Scores is 71. 838.

2. The Hypothesis of a Single-status order

最も一般的なものとしての一集団の概念はリーダーと成員との高低に於ける Status order から成り立っている。此の場合、リーダーは集団の Best-Liked 成員として特に活動的なものであり、集団がとる如何なる課題活動の最良の遂行者でもある。こう云った“Same rank order”を持った構造で見られる型が“Single-status order”である。だからよきリーダーであるということはその成員一同にやはり“Great man”であるべきであると云うイデオロギー的な位置と調和するものである⁵⁾。この様な型ではリーダーと成員と云った様に1つの役割分化を為していると思像され得る。しかし基礎的には1つの“Single quantitative dimension”の Leadership status”にそったものである事に注意せねばならぬであろう。

1953年、Working papers in the theory of Action に見られた研究⁶⁾では、集団成員相互間

ideasを持った意見とそれともなう相互作用がどの様にして関係するかと云う点について、その分析が進められているが、そこに見られる1集団内に於ける役割分化については、次の如く分解せられる。即ち或る成員が他の成員よりも与えられた標準で持ってより高い地位に位置しているという事についての意見の一致が、集団成員によって示されているかどうか、それが1つの Single-status order よりも寧ろそれは different-status order によって与えられた different criteria であるかどうかという点について、部分的に分解出来るのではないかということである。ベールズは最初実験集団から試験的データを開始した時、1つの Simply organization Group としての仮説のもとに試みられた。即ち活動に於ける成員の Rank order、課題能力に於ける成員の Rank order、Likeability に於ける成員の Rank order と云う風に。そしてこれらの集団成員がそれぞれの持つ order で成功或は最上の満足化したものかどうかと云う点について試みたものであ

った。例の Working papers に於ける研究結果も各成員の activity Rank による ideas, liking, disliking の Average Ratings が示されたが、これらの結果からは、第1に activity rank と idea rank との間に積極的な相関があるとされて居る。即ちこれらの傾向は A, B, C との各成員を比較した場合、Liking という点からは、B, C の各成員の平均率が A のそれよりも高い率を出している。これは A の平均率には何か Like を損失するような嫌悪を引き起す原因をもっているのではないかということを示めしていると同時に Idea ranking に於て期待せられたものよりはかなり違って来ているものがある様に思える。

その図が第2の図として次の通りである。

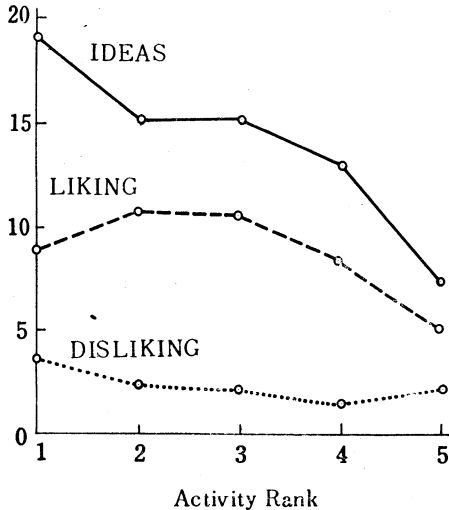


Fig. 2 Average ratings received on ideas, liking, and disliking by men of each activity rank.

こう云った点について4つの Sessions の Series に渡ってそこにおこる様々な点について1つの結果がある。即ち第1の Sessions では成員によるところの Idea ranking で Top position を占めた成員はやはり Likeability ranking でも Top position を占めた。所が Session の移行に従って今迄かなり高い率を占めていたものが、第2, 3, 4の Session に至ると全く低下の現象を見せ始めた。その図をごらんに入ると

Sessions			
1	2	3	4
56.5	12.0	20.0	8.5

である。この傾向は集団の課題問題に対する技術的貢献の為に、いはゆる友人をなくするとか又は離反の pattern がそうしたのか、又一方では集団の社会的感情問題により一層の注意を払う別の成員の抬頭によるものか、此処に問題に対する2つのタイプの仮説が考えられる様になった。べールズはこの実験で得たタイプを“The Hypothesis of two complementary leaders” 2つの補充リーダーの仮説とよんでいる⁷⁾。

3. The Hypothesis of two complementary leaders

此の2つの補充リーダーとは、一方は A task specialist を指摘し、他方は A social-emotional specialist を指摘する。それでは集団がこの2つの補充リーダーを持つ傾向にあるのは、一体如何なる理由がそこにあるのであろうか⁸⁾。

恐らくそれは1つとして、成員の相互作用が Idea ranking で承認された点ではより高く、Liking で承認された場合はそうでないと風にその他様々な点に於ける場合の観察に手助けとなる。更にこれらの2つのタイプの成員が異って行い、そして行動に於て差異を持っているという事は、その研究に対する差異であることの理由で、何んらかの解決の糸口を与える事が出来るかも知れない。

1955年、philip E. Slater, の“Role Differentiation in Small Groups”⁹⁾に示された idea men と best-liked men の 44 matched Session-pairs の Composite profiles では、此の両者の顕著にして普遍的な相異を次の如くにあげている。Idea man (集団に於てかならずしも Bestliked されたものでないもの) は Area B (problem-Solving Attempts)に於て、Best-liked man (Idea ranking に於て最上のものではないもの) は Area A (Positive Reactions) に於て見られる。即ち Idea man は少なくなくとも不賛成

と反対とを示し、Best-liked man は、問題を求めそして非常な緊張を示している。

これに対して承認された目的に関しては、その状況は Idea man はより一層の Agreement, questions, negative reactions と共に受け入れ、Best liked man はより一層の Problem-solving attempts とより一層の Solidarity と tension release でもって受け入れる。この様な型はいはば、より一層の Aggressive role を演んじながら、課題に専念する Idea man とより一層の Passive role を演んじながら、報酬を与え Social-emotional problems に専念する Best-liked man、換言して Specialization (専門化) と Complementarity (補充) のタイプであるといえる。

補充の具体的な種類としては、ここでは成員が持つ行為に於て示される。これは成員の会話から導き出される様々な状態としてあげられる。いはば Problem-solving attempt の場合には賛成、不賛成と云った様な行為、1つの pleasant remark や joke の場合にはほほえみや笑いの状態と云った風である。この様な行為のタイプによって分化される様々な状態には、いわば共通的にして且つ容易に認識化せられる事が考えられる。云はばその1つの行為や他人との間に於ける行いは Specialization せられ得ないものである。

こう云ったタイプの中に更に重要な事実がある。それは相互作用プロフィールに於ける差異の種類に於て、はっきりと High participators と Low participators との間に基礎付けられている傾向がある¹⁰⁾、High participators は problem-solving attempts に於て専門化せられる傾向にあり、Lower participators は positive, negative reactions, problems に於て専門化せられる傾向にある。更に Problem-solving attempts の割合は1成員が、Lower participators で占められている場合、それは増大し、逆に Higher participators に於て共に働いている時、それは減少する。この様な事実は一体何を示しているのであろうか？

これはその事実の1つとして、それぞれのacts

のタイプに於ける qualitative differences にその目がむけられる。即ち他者との話しかける傾向や、Problem-solving attempts を作る機会や他者の価値目的に反応する位置にある事などがあげられるであろう。

こう云った基盤の上にある成員の率はやはり他者との関係に於て、Ideas rating に於てその成員が Problem-solving attempts を持つ場合はそれについて積極的にして、多くの見解を提供することによって承認され得る。これに反して Liking rating に於ては他者との関係に於て、見解を前者よりひかえめに提供することによって承認され得るであろう。更にこう云った事実は1つの共通的にして組織的な整理を、他に見出すことが出来るのである。

例えば多くの家族に於ける夫婦関係はさきに記述した種類の Complementary roles を演んじていると思われるし、又多くの Administrators も2つの Leaders、——1つは Task side の側面に於て専門化せられた所のもの、他の1つは Social-emotional の側面に於て——を持つ。

又政党の格言に於て一般的に人望を持たない人を技術的に適材であると云って選ぶという事は全く不可能であるといわれている。たしかにそう云った点で、人望の欠除はそれ自身のものだけでなく、問題の性質に於ての specialization の一結果にもあるとされているが、問題は activity と ideas の goodness に於て承認される率との間には基本的に区別されるものがないという事の理論のイデオロギーの観点から説明せねばならない。両者はいわば Negative Correlation のタイプで働いているからである。こう云った問題の中で更に Leaders は課題解決を効果的に高かめてくるものと更にそれに附属せる人望・人気との間に於て選ばねばならぬという事が真実であろうかと云う事が考えられてくるであろう。

4. The Hypothesis of three orthogonal factors

前述の問題については、その文献についても、又研究調査に於ても数々の結果がとらえられてい

る。それらの結果はいわゆる3つの要素或は三次元として整理されている。即ち Carter, Couch Sakoda, Wherry, Clark, Wispe¹¹⁾らの研究がそうである。Carterはその要素を分析的研究の1シリーズとして把握した。その要素として、

Factor I. Individual prominence and achievement:

個々人の行動・行為は此の場合、他者から目立つ為の努力に関連しそして個々人的に様々のパーソナルな目標に達する為の努力に関連する。

Factor II. Aiding attainment by the group:

個々人の行動、行為は此の場合、集団が志向する所のものに対しての目標達成に於いて集団を援助する為の努力と関連する。

Factor III. Sociability:

個々人の行動・行為は他の集団成員との関係に於て社会的に満足する様なそして心からの支持と基礎付けの為の努力に関連する。

これらの要素は相互の観点に立つ評価にもとづく次元として示されるものである。だからこれらの要素は単なる Personality traits としてではなく、他者との Personality traits に応じて承認されるところのフレームワークとして観察するに最上の方法といえよう。

しかして更に重要なことはこれらの研究に於て“Acitivity”“Taskability”“Likeability”とよばれるところのものは、一般的には相互に独占されるものではないし、又高い地点からの排他的なものでもない。それらは相互にきさえるものであり、寧ろ相関的でない傾向にある。一般的に相関的でないと言うそれら事実に従うと、それらは要素間に依る現象の動的関係がないという事を意味するものではない。それらは単に直角的な関係ではなく、寧ろ動的関係としてはその要素は直角的なものでもなく、又付随的なものであってはならない。そこでこう云った関係に於て指摘され残されたものは何かと云う事が指摘されよう。

5. The Hypothesis of Individual Differences in Overtalking

問題について多くを話す事によって、概念の質上高い率の1つの保証をなすという事は単的には真実ではないけれど、それは又恐らく研究され実験されたそう云った集団に於ては、多くを話すことなしには課題の本質的な貢献を作ることは非常に困難である事が一方又真実であると云える。最初の会合にて、更に話す事が進んで来るとそこに他者によるそれ自身の地位に対するおそれとしてのいかりや又希望に対するフラストレーションが出て来る。この様な実験の結果、ある材料が考え方の線に調和するという事の規定が出て来る。そこでそう云った結果のある点に対するいくつかの実験結果を見てみよう。

Leavitt と Mueller¹²⁾は限られたコミュニケーションに於て、報告の受者には知識、問題、そして送り手に対する否定的な Reaction を再生する機会のない一方だけのコミュニケーションの効果を実験した。彼等は此処で受け手に対して敵意の最初の Reaction があらわれている傾向にあることを見出した。

Thibaut と Coules¹³⁾はやはり同じ実験で受け手に対してかならずしも敵意でない友好の Reaction があらわれている傾向の結果を示している。Leavitt の実験に於ては前者とその問題は異なるが、周辺の位置にある成員は中心の位置に位している成員に比してその仕事の満足がより少ない事の結果をあげている。

こう云った結果はいはば再生の評価の機会がない事が1つの素因としてあげられるであろう。

一般的に Activity, Task ability ratings, Liking ratings の多くの研究は Orthogonal factors (直角的要素)として指摘されている。しかしながら最も重要なことは1集団のサブパート、異った方法に於て関係変数として示されているという事を認識する事が必要に思われる。

結 語

3つの区別のもとにその3要素としての、Activity, Taskability rating, Likeability rating は成員の大きな集り会合・集団に渡って相互に相関的でない傾向にあること、もしその1

つが受け入れられるならば、その仮説は小集団に於けるタイプの簡潔にして非常に有効な分類として示されるであろう。

1. 3つの要素が高い率である成員は、慣習的に“Good Leader” “Great man” の概念に相当する。

2. Activity と Task-ability の率が高くそして Likeability が高くない所の成員は “Task specialist” とよばれる “Familiar type” である。

3. Likeability の率が高く Activity と Task ability の率が余り高くない所の成員は “Social specialist” とよばれる。

集団は此の第2の “Familiar type” と第3のタイプとの共通の2側面の Leadership のもとに作用し位置付けられる。

4. Activity の率が高くしかして Task ability と Likeability の率が低い所の成員は、 “Overactive deviant” とよばれる。このタイプはリーダーシップの文献に於ては、 “Leadership” よりも寧ろ “domination” として示されている。

5. すべて3つの要素が低い所の成員は、 “underactive deviant” とよばれるタイプである。そしてこれは実際上 “Scapegoat”¹⁴⁾ の1タイプでもある。

最後に此の実験結果の紹介に於て役割分化の様々なタイプが設定せられた仮説と調和を持つことよって始めて豊富な示唆を含んでいることが理解出来るであろうと思われる。

参 考 文 献

- 1) Robert F. Bales, “Task Roles and Social Roles in problem-solving Groups,” 10. Role and Role Conflict in Eleanor E. Maccoby Theodore M. Newcomb Eugene L. Hartley (eds), Reading in Social psychology (Henry Holt and Company: New York, 1958).
- 2) For norms, See Robert F. Bales and Edgar F. Borgatta, “Size of Group as a Factor in the Interaction Profile,” in A. Paul Hare, Edgar F. Borgatta, and Robert F. Bales, Small Groups, studies in Social Interaction (New York: Alfred A. Knopf, Inc., 1955), pp. 396-413.

- 3) From Robert F. Bales, “How People Interact in Conferences,” Scientific American, Vol. 192 (March, 1955.)
- 4) For a Shost review, See Robert F. Bales “Some Uniformities of Behavior in Small Groups” Guy E. Swanson, Theodore M. Newcomb, and Eugene L. Hartley (eds). Reading in Social Psychology. 1956
- 5) Edgar F. Borgatta, Arthur S. Couch, and Robert F. Bales, “Some Findings Relevant to the Great Man Theory of Leadership.” Am. Sociol. Rev, 1954, XIX, 755-759.
- 6) From Robert F. Bales, “The Equilibrium Problem in Small Group,” Ch. IV in Talcott Parsons, Bales, and Edward A. Shils (eds.), Working Papers in the theory of Action (Glencoe, Ill.: Free Press, 1953), p. 146.
- 7) Robert E. Bales, “Task Roles and Social Roles in problem-solving Groups,” Reading in Social psychology, 1958 pp. 441.
- 8) A theory is advanced in Robert F. Bales and Philip E. Slater, “Role Differentiation in Small Decision-Making Groups” Ch. V in Talcott Parsons et al. (eds), Family, Socialization, and Interaction Process (Glencoe, Ill.: Free Press, 1955)
- 9) Philip E. Slater, “Role Differentiation in Small Groups.” Am. Sociol. Rev., 1955, XX. 305.
- 10) See Edgar F. Borgatta and Robert F. Bales, “Interaction of Individuals in Reconstituted Groups.” Sociometry, 1953 xvi, 302-320.
- 11) Launor F. Carter, “Recording and Evaluating the Performance of Individuals as Members of Small Groups,” Person. Psychol., 1954, VII, 477-484. Arthur S. Couch Launor F. Carter, “A Factorial study of the Rated Behavior of Group Members,” Paper read at Eastern Psychological Association, March 1952; J. M. Sakoda, “Factor Analysis of OSS Situational Tests,” J. Abnorm. and Soc. Psychol., 1952, XLV II. 843-852; R. J. Wherry, Factor Analysis of officer Qualification Form Q CL-2B (Columbus: Ohio State University Research Foundation, 1950); R. S. Clark, “Analyzing the Group structure of Combat Rifle Squads,” Am. Psychologist, 1953, VIII, 333.
- Lauren G. Wispe, “A Sociometric Analysis of Conflicting Role-Expectations,” Am. J. Sociol., LXI (1955), 134-137.

- 12) H. T. Leavitt and R. A. H. Mueller, "Some Effects of Feedback on Communication. Hum. Relat., 1951. IV 401-410.
- 13) J. W. Thibaut and J. Coules. "The Role of Communication in the Reduction of Interpersonal Hostility," J. Abnorm. Soc. Psychol., 1952 XLVII. 770-777.
- 14) 語義としては(1) (聖) 贖罪のヤギ (古代ユダヤで贖買日に多くの罪を負わせて荒野に放したヤギ。)(2)他人の罪を背負うもの、身代りと云う風に解せられる。
抽稿、関西学院社会学第4輯1958年 システムの局面運動に関する一考察 ページ88参照。

—関西学院大学社会学部専任講師—