

訓練キャンプの集団力学的研究

山 口 真 人
佐 々 木 薫

問 題

Murphy (1959) はソーシャル・グループ・ワークの目的のうち広く認められているものとして、個人の可能性に向けての発達、人間関係と社会的に機能する能力の改善、そしてソーシャル・アクションをあげており、この目標達成のためにワーカーは、ワーカーとメンバーの関係、メンバー間の関係、グループ活動を意識的に活用すること、つまり個々のメンバーに対する関係及びグループに対する関係を両立させることが必要であると述べている。それではワーカーの機能の差異はグループ・ワークの目的遂行にどのような違いをもたらすであろうか。本研究はワーカーが目的を遂行するために活用する集団過程を集団力学的諸概念によってとらえ、ワーカーの機能的差異が集団過程にどのような影響を及ぼし、グループ・ワークの目的遂行につながるかを検討しようとするものである。

ワーカーの機能に関する American Association of Group Workers (1949) の定義によれば『グループ・ワーカーは各種のグループを援助して、グループの相互作用とプログラム活動によって、個人の成長と望ましい社会的諸目標が達成できるようにつとめる。』とあり、Murphy の言うところと考えあわせると、ワーカーの機能としては、メンバーを個別化しかつ集団全体を維持強化するように援助する機能及び、個人の社会的目標と集団の活動目標を達成するように援助する機能の2つにまとめることができよう。これら2つの機能は、集団の持つ2つの機能つまり集団維持機能 (maintenance 機能、略してM機能) と目標達

成機能 (performance 機能、略してP機能) とほぼ対応すると思われる。最近の実験社会心理学では、リーダーシップをこれら2つの機能の複合体としてとらえている。三隅(1966)はP機能とM機能の組み合わせから4通りのタイプを類型化し、P機能M機能ともに強いものをPM型、P機能のみ強くM機能の弱いものをPm型(略してP型) 反対にM機能のみ強くP機能の弱いものをpM型(略してM型)、P機能M機能ともに弱いものをpm型と名づけた。このPMリーダーシップ論に関しては多くの研究が行なわれており、実験的研究では三隅・白樫(1963)は郵政研修所の研修生を被験者としてPMタイプが生産性、モラルに及ぼす効果を検討している。三隅・関(1968)は達成動機の異なる集団での生産性に及ぼす効果を、佐藤(1968)、三隅・佐藤(1968)、三隅・吉田・佐藤(1969)、三隅・佐藤・吉田(1970)は知覚-運動学習におけるパフォーマンスとレミニッセンスに及ぼす効果を検討している。佐々木・山口(1971)は生産性、凝集性、動機づけに加えて生産水準規範に及ぼす効果を検討している。また狩野(1970)は集団効率と満足感に及ぼす集団の構造特性とリーダーシップとの交互作用の検討を試みている。他方現場研究においてもP・Mタイプと生産性、モラル等については、三隅・田崎(1965)は炭鉱の現業員集団で、三隅・河津・武田(1967)及び三隅・武田・関(1967)は銀行従業員を対象に、また三隅(1966)はベアリング製造会社の従業員集団で、さらにまた三隅(1970)は製鉄所の従業員集団で行なった研究を報告している。また三隅(1970)では社会的勢力についても検討しており、病院における医師と看護婦の集団

※ 本研究は関西大学院大学社会学部昭和44年度佐々木ゼミナールの本持三千代、成瀬真弓両君の努力に負うている。また、本学岡村重夫教授および大阪中央児童相談所稲浦康稔所長には貴重なアドバイスをいただいた。さらに研究の実施を快よくお引受けいただきキャンプ期間中お力添えいただいた大阪青少年活動振興協会職員諸氏、同協会専属指導者諸氏及びキャンプ参加中学生諸君に対しても深甚の謝意を表する次第である。

についてP・Mタイプと社会的勢力の関係を検討した三隅・武田・橋口(1969)の研究もある。また河津(1967)はM機能の触媒効果の検討を行ない、三隅・河津(1970)は生理心理学的レベルでのP・Mタイプの影響を検討している。また阿久根・三隅(1969)は親のP・Mの態度と子供の学業成績との関係を検討している。以上の如く主として課題志向的集団を対象に行なわれてきたP・Mリーダーシップ研究ではPM型の優位性が繰り返し検証されているが、このことはグループ・ワークの分野(特に成長志向的集団)においても主張され得るものであろうか。本研究はこの問題を実際の青少年訓練キャンプにおけるテント・グループについて検討しようとするものである。

方 法

1) 調査対象者及びプログラム

調査の対象は昭和45年度大阪府青少年キャンプ(F次、8月23日～8月29日の6泊7日間実施)に参加した中学2年生男子72名で(ごく軽度の心因性情緒障害児でキャンプによる訓練効果の期待できる者が含まれている)、学校からの報告にもとづいた参加者の持つ問題傾向は表1に示したごと

く、イ)～ヌ)注1)の全般にわたっていた。テント・グループのグルーピングに際しては、グループ間が等質となるように各グループにイ)～ヌ)の問題傾向を持つ者をまんべんなく配して6人から9人を1グループとし、9グループ編成した(各グループの成員数と問題傾向の百分率は表1参照)。また各テント・グループには1名のワーカー(キャンプ・カウンセラー注2)と呼ばれているが、配され、ワーカーは担当テント・グループのメンバーと1週間生活を共にしながら助言、指導を行なった。

訓練キャンプは大阪府野外活動センター第2キャンプ場において実施され、主要なプログラム及び各種測定スケジュールは表2の如くであった。

2) 各種測定

まず本研究において独立変数的位置を占めるものとして、ワーカーのリーダーシップとメンバーたちによってワーカーに付与された社会的勢力とが測定された。

(1) ワーカーのリーダーシップ・タイプ:

三隅(1966)のP・Mリーダーシップ論にもとづきキャンプ中にワーカーが果たしたP機能及びM機能を質問紙法によって測定し、事後的にPM型

表1. 参加中学生の持つ問題傾向(学校からの報告による)

問題傾向	全体の ※ 百分率	グループ別百分率*								
		1 N=9	2 N=9	3 N=8	4 N=6	5 N=9	6 N=6	7 N=9	8 N=9	9 N=7
イ) 孤独、無口なもの	12.5%	22.2	11.1	12.5	0.0	11.1	16.7	11.0	11.1	14.3
ロ) 内気、引込思案なもの	20.8	22.2	44.4	12.5	0.0	0.0	50.0	22.2	22.2	14.3
ハ) 神経質、心配性なもの	13.9	11.1	11.1	12.5	16.7	22.2	16.7	0.0	11.1	28.6
ニ) 依頼心が強いもの	20.8	11.1	11.1	50.0	16.7	11.1	50.0	0.0	0.0	42.9
ホ) 家にとじこもり、学校を休みがちのもの	2.4	11.1	11.1	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
ヘ) 劣等感が強いもの	9.7	0.0	0.0	25.0	16.7	0.0	16.7	0.0	22.2	14.3
ト) みえっぱり、関心をひこうとするもの	30.6	22.2	44.4	25.0	33.4	11.1	16.7	22.2	33.3	57.2
チ) 落ち着きがないもの	59.6	66.6	33.3	87.5	50.0	55.5	100.0	44.4	33.3	57.2
リ) 協調性に欠ける、自分勝手な行動をとるもの	50.0	55.5	33.3	62.5	66.7	55.5	66.7	55.5	11.1	42.9
ヌ) その他	6.9	11.1	11.1	0.0	0.0	11.1	16.7	11.1	0.0	0.0

※複数の問題傾向を持つ者が含まれているので、百分率の計は100を超える。

注1) イ)～ヌ)の10種の問題傾向カテゴリーは大阪府青少年キャンプが参加中学生の問題傾向を分類するために用いているもので、参加者の担任教諭からの報告にもとづいている(大阪青少年活動振興協会事業報告書, 1971)

注2) キャンプ・カウンセラーは4年制大学在学者で、グループ・ワーク、レクリエーション原理、青少年心理などの専門的訓練を受けている。

表2. 実施プログラムの概略と測定時及び測定項目の概略

	第1日(8/23)	第2日(8/24)	第3日(8/25)	第4日(8/26)	第5日(8/27)	第6日(8/28)	第7日(8/29)
6:00		起床、洗面	起床、洗面				
7:00		朝のつどい	朝のつどい			起床、洗面	起床、洗面
8:00		測定時Ⅱ	共同作業	(日課は各グループの運営にまかせる)	(前日と同じ)	朝のつどい	朝のつどい
9:00		朝食	朝食			朝食	朝食
10:00		キャンパスクール(テントの張り方、ロープの使い方)	スポーツ大会(I)(キックボール)	グループ毎に(食事3食とも自炊)	グループ毎に(前日と同じ)	グループミーティング(キャンプ生活について)	興味別プログラム(Ⅱ)
11:00	受付開始		(アーチェリー)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	全体ミーティング(テーマ同上)	測定時Ⅳ
12:00	測定時Ⅰ	自炊昼食	昼食	但し各グループに(自炊材料)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	昼食	測定時Ⅳ
13:00	昼食	休息(午睡)	休息(午睡)	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	興味別プログラム(I)	閉会式
14:00	バス乗車・出発		スポーツ大会(Ⅱ)(キックボール)	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	参加者の希望により、グループに分けて実施	バス乗車、出発
15:00	キャンプ場到着		(アーチェリー)	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	測定時Ⅳ	測定時Ⅳ
16:00	オリエンテーション	グループタイム	弁当作り	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	(テント設営法、工作、オリエンタリング、ゲーム・ソング)	青少年会館到着解散
17:00	夕べののどい	夕べのつどい	剣尾山登山	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	夕べのつどい	
18:00	夕食	夕食	(山頂にて夕食)	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	夕食	
19:00	オープニングファイアー	ボンファイアー	夕べのつどい	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	カウンスルファイアー	
20:00			入浴	薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループ毎に(薪3束、マッチ10本、茶1回分のみ配分し、他は一切手配せず)	グループファイアー	
21:00	グループタイム	測定時Ⅲ	測定時Ⅳ	測定時Ⅴ	測定時Ⅵ	測定時Ⅶ	
22:00	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝	就寝

測定時Ⅰ・Ⅱ…集団TAT

測定時ⅢⅣⅤⅥⅦ…(毎日のプログラムへの主観的参加度(1)~(5)、毎日のプログラムへの満足度(1)~(5))

測定時Ⅱ…… { テント・グループへの誘引度(1)
 キャンプへの動機づけ(1)
 キャンプへの期待

測定時Ⅳ… ワーカーのP機能・M機能・社会的勢力
 テント・グループへの誘引度(2)・キャンプへの動機づけ(2)
 キャンプ全体の満足度
 キャンプの主観的成果
 ワーカーへの依存度の規範(集団規範・ワーカーからの期待)

測定時Ⅶ……ディスカッション場面での相互作用の録音(テープレコーダー使用)

P型, M型, pm型の4つのタイプに分類した。P機能M機能は各8項目ずつ(各項目は5点尺度で、P得点M得点はそれぞれ8点~40点まで分布可能)を使用して測定時Ⅳで測定した。P項目は次の如くであった。『①あなたの班のカウンセラーはキャンプや班の規則を守るように(5.大変やかましく言う~1.少しもやかましく言わない) ②あなたの班のカウンセラーはキャンプ中困ったことがおきるとうまい解決策を(5.いつも教えてくれる~1.ほとんど示さない) ③あなたの班のカウンセラーは班内の役割分担のことを(5.いつも言う~1.ほとんど言わない) ④あなたの班のカウンセラーは何か失敗すると、(人ではなくて)やり方のまずさを^{注3)}(5.非常に強く批判する~1.ほとんど批判しない) ⑤あなたの班のカウンセラーはあなたがベストをつくすように(5.いつも要求する~1.ほとんど要求しない) ⑥あなたの班のカウンセラーはあなたが話しあって決めたことをきちんと報告してほしいと(5.いつも要求する~

1.ほとんど要求しない) ⑦あなたの班のカウンセラーはキャンプ生活(テントの張り方、料理、ゲームなど)の技術やコツを(5.いつも教えてくれる~1.ほとんど教えてくれない) ⑧あなたの班のカウンセラーの計画や手順や準備がまずいために時間が無駄になってしまうことが(5.ほとんどない~1.しばしばある) またM項目は次の如くであった。『①あなたの班のカウンセラーはあなた方が意見や提案などをもちこめばうるさくならず(5.いつでもきいてくれる~1.ほとんどきいてくれない) ②あなたの班のカウンセラーは自分の意見があなた方の意見とくい違う場合カウンセラー自身の意見を(5.おし通そうとすることはめったにない~1.いつでもおし通そうとする) ③あなたの班のカウンセラーはあなた方に何かさせるときあなた方の気持を(5.いつも考えてくれる~1.ほとんど考えてくれない) ④あなたの班のカウンセラーはあなたが必要だと思うときあなたを(5.いつでも援助してくれる~1.ほとんど援助してくれ

注3) この項目は印刷のミスで「何か失敗すると、(人ではなくて)やり方のまずさを」の部分抜けたが、タイプ間に有意な差が見られなかったため、P得点の算出に際して除外はしなかった。

ない) ⑤あなたの班のカウンセラーは班の中に何かきまわずに雰囲気が生じた時それをときほぐすのが(5.非常に上手である~1.まずい) ⑥あなたの班のカウンセラーはあなたの個人的な相談に(5.非常によくのってくれる~1.どうも話しぶらい) ⑦あなたはあなたの班のカウンセラーと(5.ごく気軽に話しができる~1.どうも話しぶらい) ⑧一般的に言って、あなたの班のカウンセラーはあなたを(5.いつも支持してくれる~1.ほとんど支持してくれない)』

(2) **社会的勢力**：French & Raven (1959) の理論にもとづき、報酬性勢力、強制性勢力、準拠性勢力、専門性勢力、正当性勢力の5つの社会的勢力を次の項目を用いて測定時Ⅸで測定した。『あなたが(あなたの班の)カウンセラーのいうことに従うのは、主としてどのような理由からですか(2つ選んでください)。1.従っておけばきっとよいことがあるから。2.従わないとこわいから。3.人柄が好きだから。4.キャンプの専門家だから。5.リーダーだから従うのは当然。』

次に本研究の従属変数、すなわち訓練キャンプの効果測定するため、キャンプ前後に集団TATを実施して、その標準得点の変化をみた。

(3) **集団TAT**：牛島・野村による「集団TAT検査」(金子書房)によって被験者の欲求の種類(権力、愛情、社会的承認、所属、独立)、フラストレーションに際しての反応の型(攻撃、退行、非現実)、結末の種類(幸福、不幸、不定)及び欲求の関連している領域(社会、家庭、自己)が測定され、いずれも標準得点で表示された。本検査の実施は測定時Ⅰ(集合地へ集合直後)と測定時Ⅹ(解散地へ向うバスの中)とであった。これらの他に次の諸変数が測定された。

(4) **テント・グループへの誘引度(凝集性)**：測定時Ⅱ及びⅨに質問紙法で測定した。各5点尺度からなる次の3項目を用い反応値の合計(誘引度得点は3点~15点まで分布可能)を測度とした。『①あなたは今の班の人たちとどのくらい仲良くなりたくらいと思えますか(5.大変仲

良くなりたくらい~1.少しも仲良くなりたくない) ②あなたは今の班の人たちといつまでもいっしょにいたいと思えますか(5.ぜひいつまでもいっしょにいたい~1.この班から早く出たい) ③この次キャンプをするとしたら、今の班の人たちといっしょの班になりたいと思えますか(5.いっしょの班になりたいと強く思う~1.いっしょの班になりたいとは少しも思わない)』

(5) **キャンプへの動機づけ**：誘引度と同じ時点で次の3項目(各5点尺度で動機づけ得点は3点~15点まで分布可能)を用いて測定した。『①あなたはこのキャンプをおもしろいと思えますか(5.大変おもしろい~1.つまらない) ②あなたはこのキャンプがよい経験を与えてくれると思えますか(5.おおいに与えてくれる~1.少しも与えてくれない) ③あなたは予定より長くキャンプをしたいと思えますか(5.ぜひ長くしたい~1.できれば早く終わればよいと思う)』

(6) **ワーカーへの依存度に関する集団規範とワ**

表3 ワーカーへの依存度に関する規範の質問項目

a. 集団規範 「もしあなたがキャンプ活動に対して次のように思った場合、あなたの班の人達は どう思うでしょうか。班の人達が どう答えるか想像して、あてはまる数字を○で囲んで下さい。」

もしあなたが	くおおいに賛成して くれるだろうか	かなり賛成して くれるだろうか	だま 賛成 する	い だ ろ う	賛成も反対も しな い	反 対 す る だ ろ う い ま ば	ど ん な り 反 対 す る だ ろ う	だ ん 大 変 反 対 す る だ ろ う
1) カウンセラーには絶対まかせず... 自分達だけでしよう	1	2	3	4	5	6	7	
2) カウンセラーにはほとんどまか... せず自分達だけでしよう	1	2	3	4	5	6	7	
3) カウンセラーに少しまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
4) カウンセラーと同等に相談しよう...	1	2	3	4	5	6	7	
5) カウンセラーにかなりまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
6) カウンセラーにほとんどまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
7) カウンセラーにすべてまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	

b. ワーカーからの期待 「ではあなたが次のように買ったら、カウンセラーはどう思うでしょうか。」

あなたが	くおおいに賛成して くれるだろうか	かなり賛成して くれるだろうか	だま 賛成 する	い だ ろ う	賛成も反対も しな い	反 対 す る だ ろ う い ま ば	ど ん な り 反 対 す る だ ろ う	だ ん 大 変 反 対 す る だ ろ う
1) カウンセラーには絶対まかせず... 自分達だけでしよう	1	2	3	4	5	6	7	
2) カウンセラーにはほとんどまか... せず自分達だけでしよう	1	2	3	4	5	6	7	
3) カウンセラーに少しまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
4) カウンセラーと同等に相談しよう...	1	2	3	4	5	6	7	
5) カウンセラーにかなりまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
6) カウンセラーにほとんどまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	
7) カウンセラーにすべてまかせよう...	1	2	3	4	5	6	7	

一カーからの期待： Jackson (1960) の return potential model を用いて測定時Ⅹに測定した。集団規範とワーカーからの期待の質問項目は表3に示した。

(7) ディスカッション場面での相互作用：テープレコーダーを用いて第6日のグループ・ディスカッション(測定時Ⅶ)の録音をおこなった。テープレコーダに対するメンバー達の異和感や緊張を除去するため測定時の2日前から各グループにレコーダ1台ずつを貸与し、自由に遊ばせておいた。録音の分析には Bales (1950) の相互作用過程分析の12のカテゴリーを用い、事前に約20時間の訓練を受けた評定者2名が合議してカテゴリー化した。

(8) 毎日のプログラムへの主観的参加度及び(9) 毎日のプログラムへの満足度：第2日から第6日までの毎夜おこなわれた各テント毎の反省会(測定時Ⅲ, Ⅳ, Ⅴ, Ⅵ, Ⅷ)において次の質問項目を用いて測定された。毎日の参加度『今日の活動全体についてみた場合、あなたはどれくらい参加できましたか(5.非常に熱中できた～1.全然気がしなかった)』毎日の満足度『今日やった活動全体について、あなたはどれくらい満足していますか(5.たいへん満足している～1.少しも満足していない)』

(10) キャンプへの期待と、(11)主観的成果：それぞれ測定時Ⅱ及びⅩで測定された(いずれも9点尺度)。期待『あなたはこのキャンプで何を得たいと思いますか。(1)いろいろな人と楽しく交わりたい(9.非常に強く思う～1.少しも思わない)(2)キャンプ技術を習得したい(9.非常に強く思う～1.少しも思わない)』主観的成果『あなたはこのキャンプで何を得たと思いますか。(1)いろいろな人と楽しく交わられた(9.非常に強く思う～1.少しも思わない)(2)キャンプ技術を習得した(9.非常に強く思う～1.少しも思わない)』

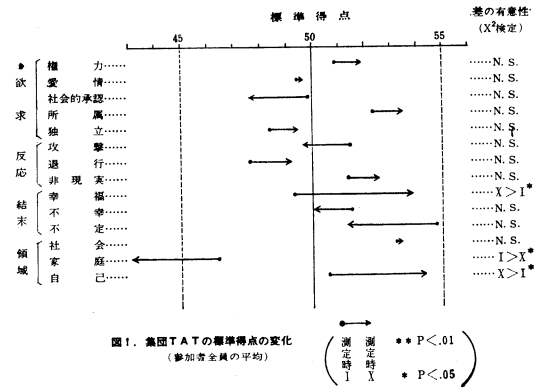
(12) キャンプ全体についての満足度：測定時Ⅹに次の項目を用いて測定された。『あなたは今度のキャンプ全体のことを考えて、どのくらい満足

ですか(5.おおいに満足している～1.少しも満足していない)』

これら(4)～(12)の諸変数は本研究の理論的枠組のもとでは媒介変数としての地位を与えられるべきものと思われる(注4)。

結果及び考察

1) 集団TATに見られた訓練キャンプの効果：訓練キャンプ参加者の、集団TATによって測定される諸特性におけるキャンプ前後での変化を図1に示した。図中の矢印の根元は測定時Ⅰでの



標準得点の平均を示し、先端は測定時Ⅹでの標準得点の平均を示した。検定の結果、結末の「幸福」の増加 (p<.01), 領域の「家庭」の減少 (p<.05) 「自己」の増加 (p<.05) に有意差が見られた。キャンプ全体としての効果を見るには変化を比較する統制群が必要であるが、ここでは一応キャンプに参加しなかった場合には集団TATには変化がないものと前提して考察する。前述のようにF次青少年キャンプは参加者の問題傾向が多様であり、ここに見られた変化は訓練キャンプの持つ普遍的効果と考えられる。つまり結末の「幸福」の増加はものの見方がより楽観的になったことを示しており、楽しいキャンプ生活を経験し、やれば何でもできるという自信を得たと推論すれば一応ポジティブな効果と解釈される。また領域の「自己」の増加と「家庭」の減少は、キャンプでは家庭から離れて見知らぬ人とグループを作っ

注4) もっとも、より詳細にみればこれらの中でも相対的に独立変数に近く位置づけられるもの(たとえば(4), (5), (6), (7), (10)など)と従属変数に近く位置づけられるもの(たとえば(8), (9), (11), (12)など)とが区別できるかもしれない。しかし多くの場合、変数間の因果関係は循環的であろうと思われるから、あまり詳細で固定的な変数の類別はこのような現場研究においてはあまり生産的でないと思われる。

て生活するという事実からうなずける結果といえるものであり、この自己に向った欲求をワーカーがどのように表現させ、洞察を与え、満たすように導くかによって個人のパーソナリティに及ぼす効果は大きく異なってくると考えられる。

次にワーカーのリーダーシップ・タイプの差異が集団TAT上の変化や集団過程その他にどのような違いを生み出したかを見てみることにする。

2) ワーカーのリーダーシップ・タイプ及び社会的勢力：ワーカーのP・M機能を2次元座標上にプロットして図2に示した。タイプ分けはワーカーのP機能及びM機能に対するメンバー全員(72名)の認知反応の平均値を基準として、P得点M得点とも平均以上のワーカーをPM型、P得点のみ平均以上のワーカーをP型、M得点のみ平均以上のワーカーをM型、P機能M機能ともに平均以下のワーカーをpm型とし、PM型に3名、P型に2名、M型に1名、pm型に3名が分類された。以後の結果はこの4種のリーダーシップ・タイプにもとづいて分析するが、M型には1ケースしかなくM型を代表しているとは言い難いので(M型)として示した。

P・M項目に対する各タイプの得点の平均値を図3に示した。P項目では『カウンセラーはキャンプ中困ったことがおきるとうまい解決策を』示すかという項目でPM型>P型、PM型>pm型、P型>pm型(いずれも $p<.05$)、『カウンセラーは班内の役割分担のことを』言うかという項目で

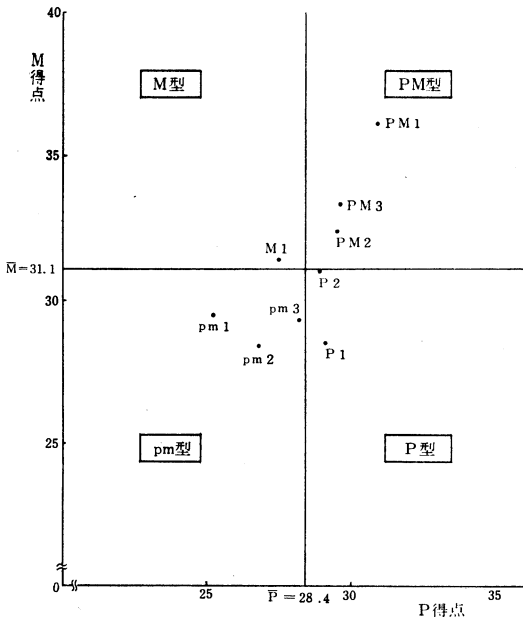


図2. リーダーシップ・タイプ判別図

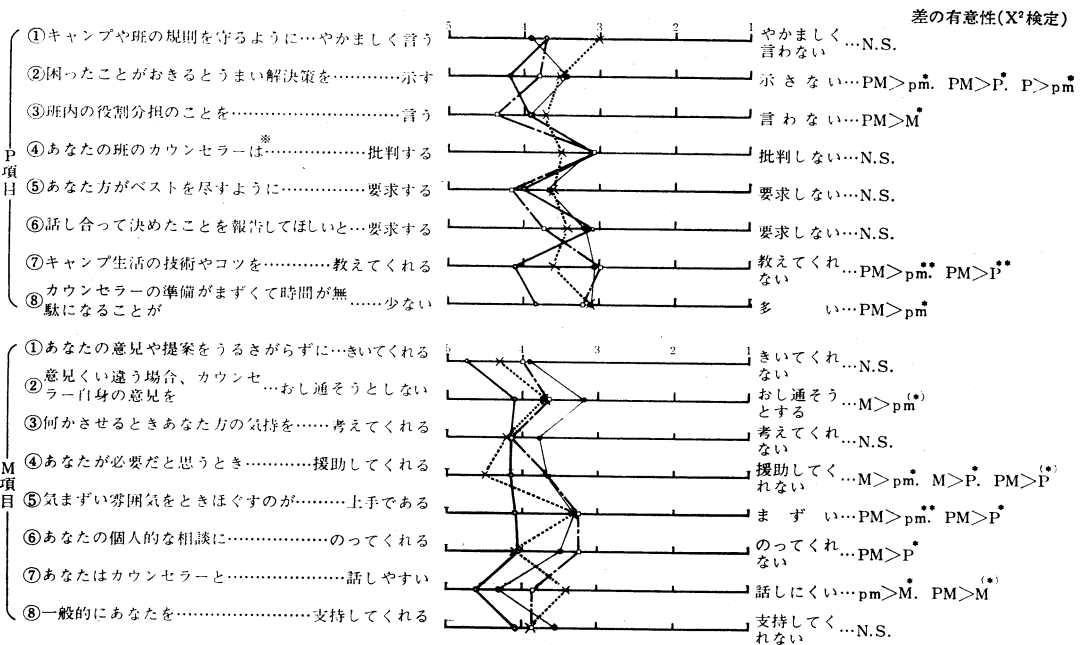


図3. リーダーシップ・タイプとP・M項目

● PM型 ○ P型 × (M型) ● pm型
 ** $P<.01$ (*) $P<.10$
 * $P<.05$
 ※質問項目のミスの為参考にとどめる(但、タイプ間に有意差がなかったのでP得点の算出に際しては除外しなかった。)

P M型>(M型) ($p < .05$), 『カウンセラーはキャンプ生活(テントの張り方, 料理, ゲームなど)の技術やコツを』教えてくれるかという項目でP M型>pm型, P M型>P型(いずれも $p < .01$), 『カウンセラーの計画や手順や準備がまずいため時間が無駄になってしまうことが』ないかという項目でP M型> pm型 ($p < .05$)に有意差が見られた。M項目では『カウンセラーはあなたが必要だと思うときあなたを』援助してくれるかという項目で(M型)>P型, (M型)> pm型(いずれも $p < .05$), 『カウンセラーは班の中に何か気まずい雰囲気が生じた時はそれをときほぐすのが』上手であるかという項目でP M型>pm型 ($p < .01$), P M型>P型($p < .05$), 『カウンセラーはあなたの個人的な相談に』のってくれるかという項目でP M型>P型 ($p < .05$), 『あなたの班のカウンセラーと』気軽に話しができるかという項目でpm型>(M型) ($p < .05$)に有意差が見られた(図中には $p < .10$ のものも示した)。

4種のタイプのワーカーに対してメンバーが付与した5種の社会的勢力の比を図4に, その差の有意性を表4に示した。P M型では強制性勢力

表4.リーダーシップ・タイプと社会的勢力における差の有意性

	差の有意性 (X ² 検定)
P M型	正当>強制**、専門>強制**、準拠>強制* 報酬>強制*
P型	専門>強制*、正当>強制*
(M型)	報酬>専門(*)
pm型	N.S.
報酬性勢力	N.S.
強制性勢力	N.S.
準拠性勢力	N.S.
専門性勢力	P型>pm型(*)
正当性勢力	PM型>pm型(*)

(** $P < .01$, * $P < .05$, (*) $P < .10$
但、(M型)の準拠性勢力は0%の為検定は行えない)

が他のどの勢力よりも有意に少なく, P型では専門性勢力及び正当性勢力が強制性勢力より有意に多く(M型)では準拠性勢力は全くみられなかった(表中には $p < .10$ のものも示した)。

以上の結果から各タイプのワーカーの機能の発

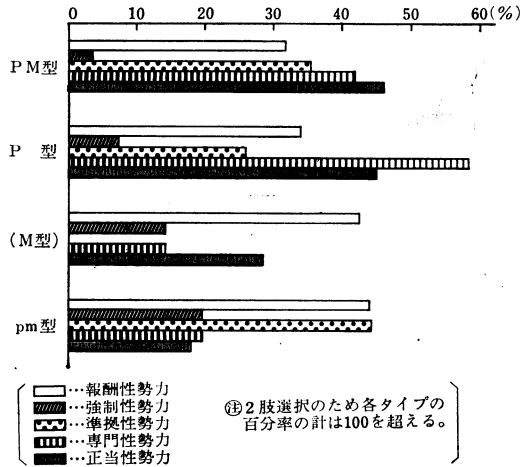


図4.リーダーシップ・タイプと社会的勢力

揮の仕方に若干の差異があり, ワーカーがどのような勢力にもとづいてメンバーに影響を及ぼしていたかが理解できよう。ちなみに三隅(1970)の職場監督者のP・Mリーダーシップ・タイプと社会的勢力に関する研究によると, 上役に従う理由として5つの勢力のそれぞれに賛成-反対の5段階評定を求めたところ, 報酬性勢力と強制性勢力に高得点を示すのはP型とpm型であり, 正当性勢力や専門性勢力に高得点を示すのはP M型, ついでM型であり, 準拠性勢力はP M型, P型, M型, pm型の順であった。本研究では報酬性勢力と強制性勢力はpm型と(M型)に多く, 正当性勢力と専門性勢力はP型とP M型に多く, 準拠性勢力はpm型, P M型, P型, (M型)の順であった。特にP型に専門性勢力が多く, pm型に準拠性勢力が多いという目立った特徴があった。

次にワーカーのリーダーシップの違いが種々の変数に及ぼす異なる差異を生み出したかを検討する。従属変数に対しては次の如くであった。

3) 集団TATに見られた変化: 集団TATの標準得点のキャンプ前後での変化をワーカーのタイプ別に検討し, 変化に有意性の認められたもののみを図5に示した(矢印の根元は測定時I, 先端は測定時Xでの標準得点の平均を示している)。P M型では結末の「幸福」の増加 ($p < .01$), (M型)では結末の「不幸」の減少 ($p < .05$), pm型では領域の「家庭」の減少 ($p < .05$)と「自己」の増加 ($p < .05$)に有意差が見られた(図中には $p < .10$ のものも示した)。これらの結果は, 先に

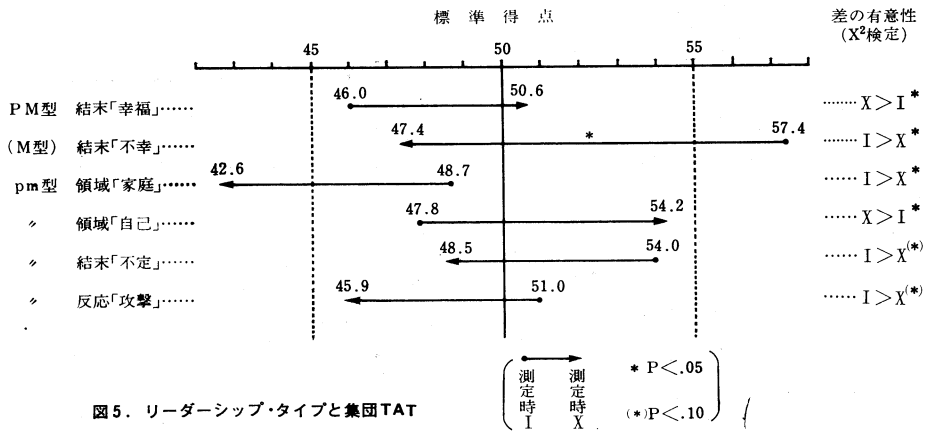


図5. リーダーシップ・タイプと集団TAT

見たキャンプ全体の効果とよく対応しており、ワーカーのタイプの差異が効果においても差異を生じていた。先のキャンプ全体としての変化に加えた解釈に従えば、PM型でもの見方がより楽観的になり、(M型)でより悲観的でなくなったということはどちらもキャンプで楽しい経験をし、やれば出来るという自信にもつながるポジティブな効果と解される。P型には有意な変化は見られなかったが、pm型では関心がより自己に向っており、ワーカーの導き方でポジティブにもネガティブにもなると思われる。これらのワーカーのタイプがメンバーのパーソナリティに及ぼす効果に関しては今後のより詳細な研究が必要であると思われる。

媒介変数の中でも独立変数に近いものに生じたワーカーのタイプの差は次の如くであった。

4) テント・グループへの誘引度(凝集性): 誘引度得点の平均値は図6に示した。測定時Ⅱではタイプ間に有意差は見られなかった。測定時ⅣではPM型 > pm型 ($p < .05$) に有意差が見られ、PM型、P型、(M型)、pm型の順であった(図中には $p < .10$ のものも示した)。

7) キャンプへの動機づけ: 動機づけ得点の平均値は図7に示した。測定時ⅡではP型 > pm型 ($p < .05$) に有意差が見られた。測定時ⅣではP型 > pm型、PM型 > pm型、(M型) > pm型 (いずれも $p < .01$) に有意差が見られ、P型、PM型、(M型)、pm型の順であった。また測定時ⅡからⅣへとPM型の動機づけ得点は有意に増加していた ($p < .05$)。

以上の誘引度及び動機づけにおいては測定時

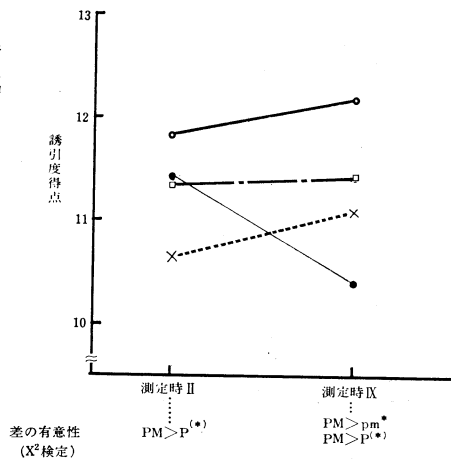


図6. 誘引度得点

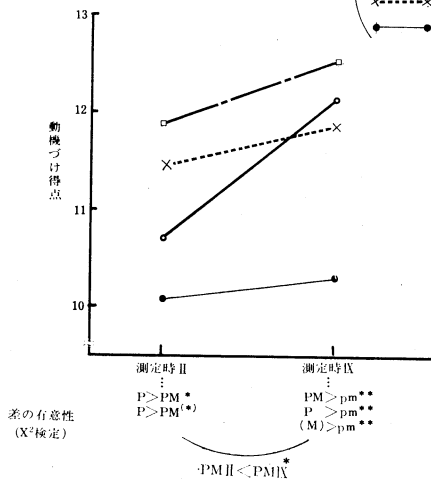


図7. 動機づけ得点

Legend for Figure 7:
 •• $P < .01$
 • $P < .05$
 (*) $P < .10$

Ⅱですでにタイプ間に差が生じていたが、これは測定時Ⅱが第2日の朝であり、ワーカーの影響がすでにあらわれたものと考えられる。

8) ワーカーへの依存度に関する規範：ワーカーへの依存度に関する集団規範及びワーカーからの期待は図8に示した。グラフは7段階のワーカーへの依存度に対する他成員からの評価に関する認知及びワーカーからの評価に関する認知の平均を各依存度毎にプロットしたものである。各依存度におけるタイプ間の差の有意性は図の上に示した。「集団規範」及び「ワーカーからの期待」より各タイプにおける依存度に関する規範の特徴を読みとると次のようになる。PM型では「集団規範」「ワーカーからの期待」と両者とも最大リターン点(最も高い是認の得られる行動次元上の点)を依存度3の『カウンセラーと対等に相談しよう』に持ち、望ましい依存度に関しては「ワーカーからの期待」も「集団規範」も同じであり、メンバー間でも認知がよく一致しているようである。また依存度が3以下ならばワーカーはいずれの依存度でも是認してくれるというように、かなり許容的なワーカーからの期待を認知している。P型では「集団規範」も「ワーカーからの期待」も最大リターン点は依存度3の『カウンセラーと対等に

相談しよう』に一致しているが、「集団規範」では依存度1~3までの行動しか許されておらず、「ワーカーからの期待」では成員の認知に、依存度3を最大リターンに持つものと依存度1を最大リターンに持つものの2種が混在しているようである。また依存度1~3のいずれの行動に対してもPM型のワーカーが与える程の是認はP型のワーカーは与えないと認知されていた。(M型)では「集団規範」「ワーカーからの期待」ともに依存度3を最大リターンに持つ認知と依存度0というような低依存度を最大リターンに持つ認知とが混在しており、おそらくワーカーの側の期待の表出が不明確なためと解釈される。また是認される行動次元の範囲(許容範囲)が狭くなっていた。pm型では「集団規範」の最大リターン点は依存度1の『カウンセラーにほとんどまかせず自分達だけでしよう』に、「ワーカーからの期待」の最大リターン点は依存度3の『カウンセラーと対等に相談しよう』にあり、両者が大きく食い違っていた。またいずれの依存度をとっても、ワーカーはあまり大きな是認も否認もしないと認知されていた。これらの結果は佐々木・山口(1971)における生産水準規範に見られた特徴と一致する所が多い。つまりPM型ではワーカーは是認するときは

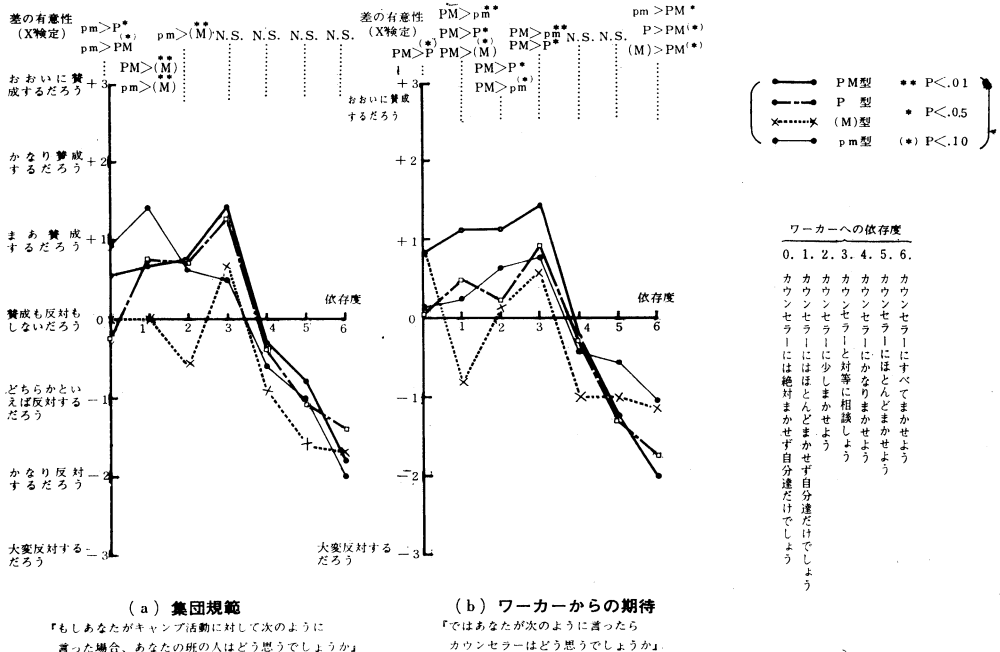


図8. ワーカーへの依存度に関する規範

強く是認し、否認するときは強く否認している。また pm型ではワーカーからの是認、否認が弱くあいまいになっており、ワーカーからの期待と異なった所に集団規範の形成が行なわれているということなどである。

9) ディスカッション場面での相互作用：ディスカッション場面での総発言単位に対するワーカー及びメンバーのカテゴリズされた発言単位数の比を図9に示し、各カテゴリーにおけるタイプ間の差の有意性を表5に示した。PM型ではワー

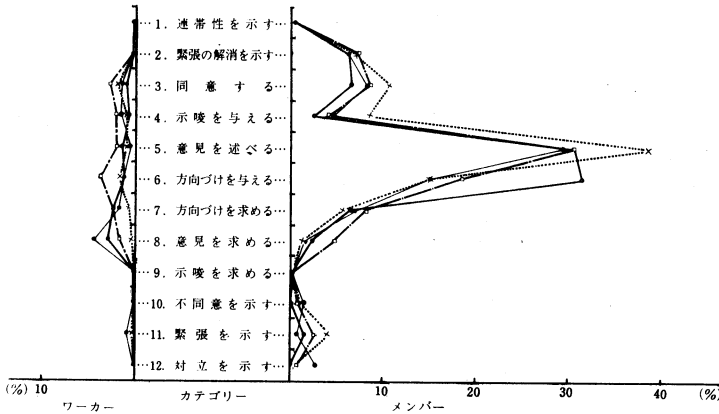


図9. ディスカッション場面でのワーカー及びメンバーの発言単位数 (各カテゴリーの単位数/総単位数)

(○—○ P型 ×……× (M)型)
(□—□ P型 —△—△ pm型)

表5. ディスカッション場面でのワーカー及びメンバーの発言単位数の差の有意性 (X²検定)

カテゴリー	ワーカー	メンバー
1	N.S.	N.S.
2	N.S. **	N.S.
3	P>PM (M)>PM** pm>PM* P>pm*(M)>pm** pm>PM*	(M)>PM** pm>PM* (M)>PM*(M)>pm*(*) P>PM*
4	PM>pm** P>pm*	(M)>PM*(M)>pm** PM>P** PM>(M)** PM>pm** P>pm**
5	PM>P** PM>pm** (M)>P(*)	P>(M)** P>PM** P>pm* P>(M)*
6	pm>P** PM>p** P>(M)** pm>(M) PM>(M)**	P>PM* PM>(M)*
7	N.S.	N.S.
8	N.S.	pm>PM*
9	N.S.	P>PM** (M)>pm* PM>pm*(*)
10	N.S.	pm>PM** pm>P** pm>(M)**
11	pm>P** pm>PM*(M)>P*	
12	N.S.	

(**P<.01 *P<.05 (*)P<.10)

ーカーもメンバーも『6.方向づけを示す』が最も多く、他のタイプと大きく異なっていた。P型のワーカーは『3.同意する』を、メンバーは『7.方向づけを求める』『8.意見を求める』を他のタイプに比して多く行なっていた。pm型のワーカーは『8.意見を求める』を、メンバーは『12.敵意を示す』を他のタイプに比して多く行なっていた。1

グループしか含まれていないが (M型) のメンバーは『4.示唆を与える』『5.意見を述べる』を多く行なっていた。Bales & Strodtbeck (1951) は「Rogers とその協同研究者たち (1942) は、カウンセラーが非指示的活動 (われわれのカテゴリーでいえば、方向づけ) だけに自分の行動を局限すれば来談者の側の否定的反応が非常に少なくなるを見いだしている」と述べているが、本研究のPM型は『6.方向づけを与える』を最も多く行なっており、メンバーの10, 11, 12のカテゴリーの反応が少ないことは、それと同様の現象が本研究のディスカッション場面でも生じていることを示唆していると考えられる。

媒介変数のうちでも従属変数に近いものに生じたワーカーのタイプの差は次の如くであった。

10) 毎日のプログラムへの主観的参加度と満足度：毎日のプログラムへの主観的参加度と満足度のタイプ別平均値を図10に示した。タイプ間の差の有意性はグラフの下に示した。主観的参加度の第3日にタイプ

間で大きな差が生じ、第4日、第5日と差が無くなり、第6日に再び差が生じたことに対する説明は容易ではないが、一つの大きな要因はプログラムにあると思われる。第2日第3日第6日はあらかじめ決められたプログラムに従って活動し、第4日第5日はプログラムの立案運営ともすべてグループにまかされたグループ・デイであった。このようにメンバーが自らの興味

及びニードの満しやすしいプログラム (例えばグループ・デイなど) では、メンバーがプログラムに熱中できたかどうかにはワーカーのタイプの違いは影響しないが、自らの興味とニードを直接的に満たすことの難しいプログラム (例えばキャンプ全体の行事など) ではワーカーのタイプがメンバーのプログラムへの熱中度に大きな違いをもたらす

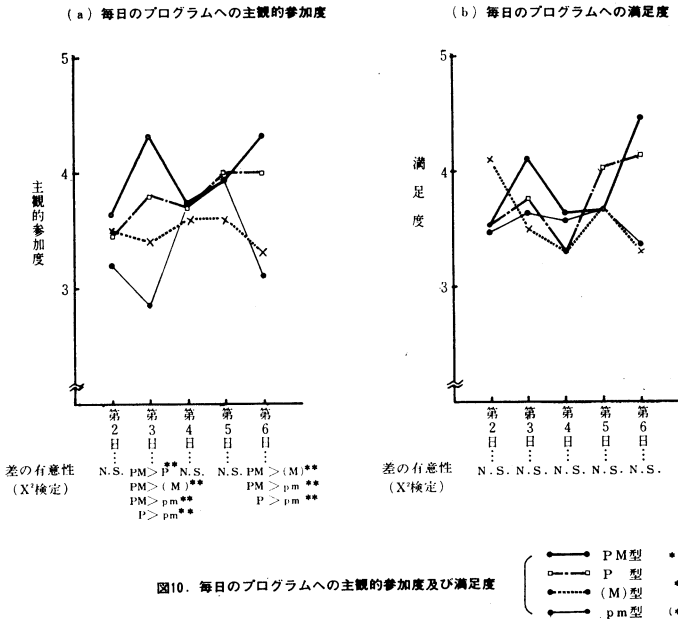


図10. 毎日のプログラムへの主観的参加度及び満足度

ものと思われる。満足度にはタイプ間の差も見られず、参加度との間の関連も不明瞭であるが、P M型は参加度と満足度が比較的パラレルになって

いるようであった。

11) キャンプへの期待とその主観的成果：キャンプへの期待(『いろいろな人と楽しく交わる』及び『キャンプ技術の習得』)とその主観的成果は図11に示した。タイプ間の差の有意性はグラフの右端に示した。PM型では他の3つのタイプに比して大きな成果が得られたと認知されていた。

12) キャンプ全体への満足感：キャンプ全体への満足感は図12に示した。タイプ間には有意差は見られなかったが、PM, (M型), P型, pm型の順であった。

13) 変数間の相関：種々の変数間の相関をスピアマンの順位相関によって算出し、有意性の認められたもののみ表6に示した。P・M得点は高い

ものから順に、誘引度及び動機づけは(測定時Ⅸでの得点-測定時Ⅱでの得点)の大きいものから順に、集団TATの各項目は測定時ⅠからⅨへの得点が標準得点50点の方向へ変化したも

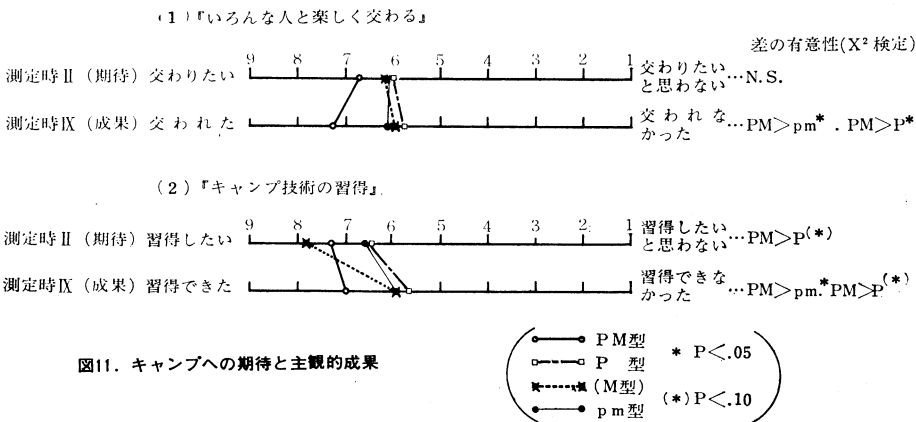


図11. キャンプへの期待と主観的成果

『あなたは今度のキャンプ全体のことを考えて、どのくらい満足ですか。』

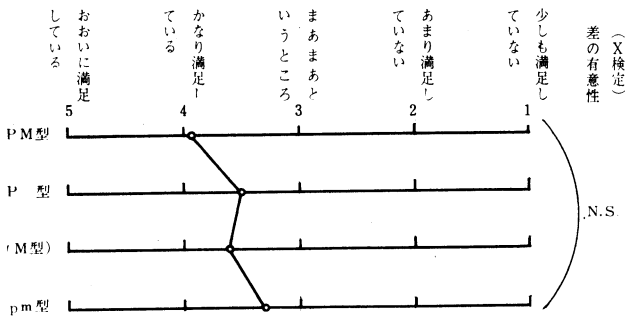


図12. キャンプ全体への満足感

のを+として大きいものから順に順位付けを行なった。これらの結果は誘引度が増加すると欲求や結末感といったパーソナリティが正常(標準得点50点)の方向へ変化することを示しており、さらにこの誘引度の増加量はワーカーのM得点が高い程大きいということを示している。つまりワーカーがM機能を十分果し、集団への誘引度(凝集性)を高めて集団を成熟させれば、メンバーのパーソナリティがより正常に変化すると考えることが

出来ると思われる。

表6. 変数間の相関 (rs)

変数	rs
M得点-誘引度の増加量	rs = .800 *
M得点-動機づけの増加量	rs = .610 (*)
誘引度の増加量-動機づけの増加量	rs = .675 (*)
誘引度の増加量-所属の欲求の標準得点	rs = .667 (*)
50点の方向への変化量	
▷ 一結末「不幸」の標準得点	rs = .678 (*)
50点の方向への変化量	
▷ 一結末「不定」の標準得点	rs = -.600 (*)
50点の方向への変化量	

(*P<.05 (*) P<.10)

14) 全体的考察：本研究は、いわゆる成長志向的集団におけるワーカーの効果的なリーダーシップ・タイプとはどのようなものかを検討しようとしたものであるが、従属変数である集団TAT及び媒介変数のいずれをとっていてもPM型が有効であるが、従来の課題志向的集団での研究結果と同様であった。しかしながら課題志向的集団において生産性に関してPM型に次ぐ効果をあげているのはP型であり、本研究において集団TATの変化に関してPM型に次ぐのはM型と思われる（M型には1グループしか含まれておらず明確にM型の有効性を示すことはできなかったが、変数間の相関などから推論によればM型はかなり有効であることが予想される）。ところがM型は媒介変数においてはあまり良い効果を示しておらずむしろP型の方が優っていたのであるが、そこには本研究で扱った集団の持つ特殊性が存在しているように思われる。つまり本研究に用いた集団は既存の人間関係の利用できない人為的集団であり、メンバーは中学2年生で彼らはキャンプ生活の経験がほとんどなく、キャンプ期間が1週間という短期であるがゆえに集団の形成にはワーカーの援助が必要であり、その為にワーカーは当面グループ・リーダーとしての役割からP機能を多く果す必要があるのであろうと考えられる。以上のことを前提すると、集団形成の初期にはPM型のワーカーが効果的であるが、集団が成熟するにつれてワーカーの果していたP機能は集団自体が果すようになり、本来のパーソナリティの変化に必要なM機能のみを果すM型のワーカーが有効になるであろうと思われる。このような集団の発達に伴

うワーカーの効果的なリーダーシップ・タイプの位相の問題も今後の課題であると考えられる。

要約

本研究はごく軽度の心因性情緒障害児を含む中学2年生72名を対象とした短期訓練キャンプの効果を集団TATによって測定し、ワーカーのリーダーシップ・タイプ（PM型・P型・M型・pm型）の差異が集団TAT上にどのようにあらわれるかを検討し、あわせてワーカーの社会的勢力、テント・グループへの誘引度、キャンプへの動機づけ、ワーカーへの依存度に関する規範、ディスカッション場面での相互作用、毎日のプログラムへの主観的参加度及び満足度、キャンプへの期待と主観的成果、キャンプ全体への満足度などを測定し、比較検討した。結果は次の如くであった。

- 1) ワーカーは3名がPM型、2名がP型、1名が(M型)、3名がpm型に分類された。
- 2) ワーカーの社会的勢力はPM型では正当性勢力、P型では専門性勢力、(M型)では報酬性勢力、pm型では報酬性勢力及び準拠性勢力が最も多かった。
- 3) 集団TATに見られたキャンプの効果は結末「幸福」の増加、領域「家庭」の減少と「自己」の増加であり、PM型では結末「幸福」の増加、(M型)では結末「不幸」の減少、pm型では領域「家庭」の減少と「自己」の増加が認められた。
- 4) グループへの誘引度はPM型>P型>(M型)>pm型の順であった。
- 5) キャンプへの動機づけはP型>PM型>(M型)、>pm型の順であった。
- 6) 依存度に関する規範では、PM型では集団規範とワーカーからの期待が一致していた。pm型では集団規範とワーカーからの期待とに大きなズレが見られた。
- 7) ディスカッション場面での相互作用は、PM型ではワーカー、メンバーともに『6.方向づけを示す』が多かった。P型のワーカーは『3.同意する』メンバーは『7.方向づけを求める』が多かった。(M型)のメンバーは『5.意見を述べる』が多かった。pm型のワーカーは『8.意見を求める』メンバーは『12.対立を示す』が多かった。
- 8) 毎日のプログラムへの主観的参加度は第3日

第6日にPM型>P型>(M型)>pm型の順になった。毎日の満足度はタイプ間に有意差はなかった。

9) キャンプへの期待にタイプ間の差はなく、主観的成果は『いろんな人と楽しく交わる』『キャンプ技術の習得』のいずれにおいてもPM型が他のタイプより高い成果を示していた。

10) キャンプ全体への満足度はPM型>(M型)>P型>pm型の順であった。

文 献

- 阿久根求・三隅二不二 (1969) 親のPM的態度と子供の達成動機, 学業成績との関係, 日心33回大会, 294.
- American Association of Group Workers (1949) The function of the professional group worker, *The Group*, 11, 3(May).
- Bales, R. F. (1950) *Interaction process analysis: A method for the study of small groups*. Cambridge, Mass.: Addison-Wesley Press.
- Bales, R. F. & Strodtbeck, F. L. (1951) Phases in group problem solving, *J. abnorm. soc. Psychol.*, 46, 485—495. (カートライト・ザンダー, 三隅二不二・佐々木薫訳編「グループ・ダイナミックス」〔第2版〕Ⅰ, 33章, 誠信書房, 昭45)
- French, Jr., J. R. P. & Raven, B. (1959) The bases of social power. In D. Cartwright (ed.) *Studies in Social Power*, Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research. (D. カートライト編千輪浩監訳, 社会的勢力, 第9章, 誠信書房, 昭37. カートライト・サンダー, 三隅二不二・佐々木薫訳編「グループ・ダイナミックス」〔第2版〕, Ⅰ, 32章, 誠信書房, 昭45)
- Jackson, J. M. (1960) Structural characteristics of norms. In G. E. Jensen (ed.) *Dynamics of Instructional Groups*. Chicago: Chicago Univ. Press. (末吉梯次他訳学習集団の力学, 第7章, 黎明書房, 昭42)
- 狩野素朗 (1970) 集団効率と成員満足度におよぼす構造特性とリーダーシップ特性との交互作用, 教社心研, 9(2), 127—144.
- 河津雄介 (1967) いわゆるPM式リーダーシップ論におけるM機能の触媒効果に関する感情論的分析, 教社心研, 6(2), 173—184.
- 三隅二不二 (1966) 新しいリーダーシップ, ダイヤモンド社.
- 三隅二不二他 (1970) 組織におけるリーダーシップの研究, 年報社会心理学, 11, 63—90.
- 三隅二不二・河津雄介 (1970) PMリーダーシップ論というP型およびM型のリーダーシップパターン特性の生理心理学的検討, 教社心研, 9(2), 79—86.
- 三隅二不二・河津雄介・武田忠輔 (1967) 組織体のPM式管理・監督行動類型が, 生産性とモラルにおよぼす効果に関する実証的研究, 教社心研, 6(2), 111—123.
- 三隅二不二・武田忠輔・橋口捷久 (1969) 病院看護婦集団におけるPM式リーダーシップおよび社会的勢力に関する実証的研究, 教社心研, 8(2), 150—172.
- 三隅二不二・武田忠輔・関文恭 (1967) 組織体のPM式リーダーシップ条件が, 生産性とモラルとくに達成動機におよぼす効果に関する実証的研究, 教社心研, 7(1), 27—42.
- 三隅二不二・田崎敏昭 (1965) 組織体におけるリーダーシップの構造—機能に関する実証的研究, 教社心研, 5(1), 1—13.
- 三隅二不二・佐藤静一 (1968) 作業課題遂行とレミニッセンスに及ぼすPM式監督行動類型の効果, 教社心研 8(1), 13—23.
- 三隅二不二・佐藤静一・吉田正敏 (1970) PM式指導条件が知覚—運動学習におけるパフォーマンスとレミニッセンスに及ぼす効果(Ⅲ), 教社心研, 9(1), 1—16.
- 三隅二不二・白樫三四郎 (1963) 組織体におけるリーダーシップの構造—機能に関する実証的研究, 教社心研 4(2), 115—127.
- 三隅二不二・関文恭 (1968) PM式監督条件効果の動機論的分析, 教社心研, 8(1), 25—33.
- 三隅二不二・吉田正敏・佐藤静一 (1969) PM式指導条件が知覚—運動学習におけるパフォーマンスとレミニッセンスに及ぼす効果(Ⅱ), 教社心研, 8(2), 147—158.
- 佐々木薫・山口真人 (1971) リーダーシップ・タイプが集団規範の形式に及ぼす効果の実験的研究, 関西学院大学社会学部紀要, 22, 209—226.
- 佐藤静一 (1968) 課題遂行とレミニッセンスにおけるモチベーションの効果, 教社心研, 7(2), 159—167.
- Murphy, M. (1959) *The Social Group Work Method in Social Work Education*, A Project Report of the Curriculum Study, XI, Werner W. Boehn, Director and Coordinator, New York: Council on Social Work Education.
- Rogers, C. R. (1942) *Counseling and psychotherapy; New concepts in practice*. Boston: Houghton Mifflin. (友田不二男(訳) カウンセリング(佐治守夫編・ロジャーズ全集2, 9)岩崎学術出版社. 1966)