

エンカウンター・グループの成立とその研究展開

裴岩 秀章

本研究においては、エンカウンター・グループの成立とその研究展開を概観し、今後の研究展開を展望することを目的とする。

1. エンカウンター・グループの成り立ち

村山 (1977) によればエンカウンター・グループの起源は様々であり、それぞれが相互に関連しあって発展してきている。そのなかで中心的な流れとなっているのが Lewin, K. によって始められた T グループと、Rogers, C.R. の創始した来談者中心療法の流れをくむベーシック・エンカウンター・グループ (Basic Encounter Group) である。

Lewin を中心としたグループ・ダイナミクス研究者たちが T グループの経験を持ち始めたのが 1944 年頃からであり、組織的に T グループを行う団体として設立されたのが National Training Laboratory (NTL) である (Marrow, 1967)。T グループは今ここでの状況の中で、参加者がグループ・プロセスやグループ・ダイナミクスを体験的・認知的に理解することが強調される (小谷, 1983)。

Rogers がカウンセリング・ワークショップという形でエンカウンター・グループの原形となるカウンセラーの訓練を始めたのは 1946 年であり、Rogers が WBSI (Western Behavioral Science Institute) に 1964 年に移ってからは、エンカウンター・グループの研究と実践が彼の活動の中心となっ

た (Hall, 1967)。Tグループでは知的討議や課題解決の運営がしばしば行われるのに対し、そういうものを最小限に留めるベーシック・エンカウンター・グループは体験的なものであり、そこでは情緒活動の活性化・開放がみられ、個人の自発的経験が強調される (小谷, 1983)。

両者の交流は1950年代から始まり、その後NTLは感情的側面へのアプローチを取り入れ、今までの方法を改善・発展させた。また来談者中心療法のグループもTグループ的思考を取り入れ、対象をクライアントのみから一般の人々へと拡大していった。NTLのリーダーがエンカウンター・グループに招かれたり、RogersがNTLのリーダーとして招かれるなど、Tグループとエンカウンター・グループは相互交流を深める中で差異は少なくなってきた (畠瀬, 1970)。両者の違いはTグループが認知的学習を重要な目標の一つとし、ベーシック・エンカウンター・グループでは個人の情緒体験を強調する点と、Tグループが課題解決の場面構成を取り入れるのに対し、ベーシック・エンカウンター・グループでは場面構成をほとんど行わないという点にあると思われる。

以上のような成立の背景を踏まえて、広義のエンカウンター・グループには集中的に行われるグループ体験の総称の意味がある。また Human Potentiality Movement の流れをくむ小集団活動全体を指すこともある (小谷, 1983 ; 野島, 1988)。それらのエンカウンター・グループは、それぞれの流れによって目的も様々な表現を取るが、国分 (1981) はそれらに共通した目的を「集団による自己成長」であるとしている。

狭義の意味でのエンカウンター・グループは、Rogers, C.R. が自分たちの行うグループ体験を従来のTグループなどと区別するために用いたベーシック・エンカウンター・グループという用語を指す (村山, 1977)。日本ではエンカウンター・グループというときは、ほぼこの意味で用いられる。

日本においては先に産業界を中心にTグループが導入され、その後 Rogers の下で学んだ畠瀬稔によってベーシック・エンカウンター・グループが導入されたが、米国ほど相互交流は起きず、日本の風土の中で独自の発展を遂げ

てきた（野島，1988）。しかしあくまでその理論と実践の基盤は Rogers の理論と実践にあるとされ（村山，1977；申 1986）、また T グループの経験者らの参加による影響も当然考えられよう。

これがエンカウンター・グループの成立と、日本におけるエンカウンター・グループ活動の展開の歴史である。

2. エンカウンター・グループ研究の概観

次に、エンカウンター・グループ研究において課題となっていることを明らかにするために、エンカウンタ・グループがどのように研究されてきたかを概観する。

エンカウンター・グループの研究は大きく分けて、ファシリテーター、効果（エンカウンター・グループにおける個人の変化）、グループ・プロセスの三つの分野に分けられるので、それぞれの分野の研究について検討する。

2.1. ファシリテーター研究

エンカウンター・グループには、通常 1～2 名のファシリテーターがいてグループに参加し、その動きを促進する。またファシリテーターの人格（Personality）は、グループのメンバー（通常 10 名前後）の心理的成長にも、大きな影響を及ぼすと考えられている（Anderson et al, 1985；畠瀬直，1977）。しかし、エンカウンター・グループの実践および研究が盛んであるにもかかわらず、村山ら（1979）、Anderson et. al.（1985）らの指摘にもあるように、ファシリテーターに関する研究は不足している。そこでここでは、ファシリテーターについて何が分かり何が必要とされているかを明らかにしていくために、ファシリテーター研究を（1）ファシリテーターのあり方・基本的態度を論じたもの、（2）ファシリテーターを扱った事例研究、（3）質問紙調査の 3 つに分類して概観する。

(1) ファシリテーターのあり方・基本的態度を論じたもの

この形の研究は、ファシリテーター論という形で比較的多く見られる (Anderson and Robertson, 1985 ; Cohen and Smith, 1972 ; Dinkmeyer and Muro, 1971 ; Egan, 1973 ; 島瀬稔, 1977 ; 島瀬直, 1977 ; 日高・小柳, 1990 ; 裴岩, 1989 ; 岩村, 1990 ; 加藤, 1991 ; MacLenonn, 1975 ; 野島ら, 1988 ; Rogers, 1970 ; 下田, 1988)。

Rogers (1970) はグループ・プロセスのほうが彼の発言や行動よりも重要であり、彼の介入なしにでもプロセスは展開するとしながらも、自分の促進者としての動き方がグループの生命に重大な意味をもつと信じていると述べている。そしてエンカウンター・グループのファシリテーターとして見られたときに取りたい動き方として、「(安全な) 風土作りの機能」、「グループ・個人の受容」、「共感的理解」、「私の感情に従って動くこと」、「対決とフィードバック」、「自分の問題の表明」などを挙げている。

Egan (1973) は、ファシリテーターの機能として、1) 契約に基づいた初期の構造化、2) 自己の資源の提供、3) 行動モデルとしてのファシリテーター、4) 心理的安全の守護者としてのファシリテーター、5) メンバーへのリーダーシップの委譲、という5つを挙げている。

島瀬直子 (1977) は、Eysenk, H. J. の心理療法の「結果に重大な影響を与えるのは治療者の人格である」という意見を引用し、ファシリテーターの条件として人格というものを挙げている。

島瀬稔 (1977) は、1) 場面構成をしない、2) グループを信頼する、3) 個人の心理的安全を保証する、4) here and nowを重視する、5) ファシリテーター自身の自己表明、6) 権威からの脱却、7) 対立やトラブルへの配慮、8) グループとメンバーの促進機能を生かす、などの点からグループ促進の方法を述べている。

Dinkmeyer and Muro (1971) や MacLenonn (1975) は、メンバーの成長のうえでは純粋性・自己一致・自己受容・共感性といったものをファシリテーターが持っているということがメンバーに分かる必要があると述べてい

る。

Cohen and Smith (1972) は、グループ・リーダーの介入を、介入の強さ・タイプ・次元の3つの軸からなる“The Intervention Cube”から説明し、EGのファシリテーターの介入のタイプには体験的なものが多いことを指摘している。

Anderson and Robertson (1985) は、グループメンバーの成長を促進する重要な媒介としてファシリテーターの個人的性質を考え、それらを1) Relationship Stance、2) Self Awareness、3) Belief system の3つに分類した。

野島ら(1985)は、ファシリテーター養成をめぐるシンポジウムを開いた。様々な立場からエンカウンター・グループのファシリテーターを養成する上での重要な点についての発表がなされた。それらを収束させていく枠組みを構築することが次の目標ではないだろうか。

下田(1988)は、エンカウンター・グループの内部構造と外部構造という観点から、エンカウンター・グループの本質がリーダーシップの分散にあり、それがいかに実現されるべきかを論じている。これは単なるファシリテーター論ではなく、エンカウンター・グループ論として評価されるが、「エンカウンター・グループの構造」という概念の概念構成が不十分なので、外部と内部の意味、構造という時の何のためにエンカウンター・グループが行われるか(目的)、誰を対象とするのか、どのようなグループ構成・環境設定で臨むべきかなどの論述がやや弱い。またグループにおけるリーダーシップが従来どのようなものであるかの検討が少なく、結論としてのリーダーシップの分散とエンカウンター・グループにおけるリーダーシップの拡散(エンカウンター・グループの解体の危機)との区別が概念的に曖昧となっている。

裴岩(1989)は、エンカウンター・グループにおける個人の変化のメカニズムに対するファシリテーターの機能を明らかにするために「対決」の概念を提出し、その定義を試みた。またTグループにおけるフィードバックとの相違を論じた。受容や対決と、エンカウンター・グループのメンバーの変化

との関連についての理論的研究はされているが、やはり「対決」の概念構成が不十分で、それは個人の変化メカニズムの理論構成の不十分さに起因すると思われる。

日高・小柳(1990)は、「私の Facilitation style」というシンポジウムを開き、自分たちの体験を踏まえたファシリテーターのあり方についての意見交換を行っている。自分の体験を踏まえたという点では、岩村(1990)があたたいグループへのファシリテーションという観点から自分のファシリテーターのあり方の独自性・主張をまとめている。しかしこの二つの研究は、どこまでがそれぞれの理論的立場により、どこからが経験の集大成であるかはわかりにくく、各人の違いが何を生み出すのかははっきりとしていない。

加藤(1991)は、初回セッションにおけるその後のファシリテーターのあり方の見極めについて事例から報告しているが、漠然とした経験的ファシリテーター論ではなく、対象や状況を絞った検討であり、このように具体的に検討する点のはっきりとした事例研究が今後必要であろう。しかし、何に準拠して初回のセッションに臨むか・その後の展開を組み立てるかという点については不十分で、ここでも概念構成のあいまいさや理論軸の不在が明らかである。

(2) ファシリテーターを扱った事例研究

この研究には、a) メンバーからみたファシリテーターを取り扱ったもの(都留, 1983 など)、b) オブザーバーを置いたもの(村山・野島, 1975 など)、c) ファシリテーター自身による自己検討(野島, 1980 など)がある。

都留(1983)は、リーダーがメンバーに及ぼす影響を、その外見によるものからメンバーの心性によるものまで幅広く考察している。

村山・野島(1975)はオブザーバーにおいて、ファシリテーターの機能を取り出して Support と Activate と名づけた。これはファシリテーターの機能の本質を捉えていると思われるが、それらの機能がメンバーの人格変化とどう関わるのか、なぜそのような機能は有効なのかといった理論的検討やそ

のような機能がいつも見られるのかといった検証がその後見られず、これに続く研究もほとんどない。機能の概念構成を行い、客観的にそれを取り出す研究が行われていれば、エンカウンター・グループ研究は飛躍していたと思われる。

野島（1980）は自身のファシリテーター事例を分析の対象とし、丹念な逐語の検討を通して、ファシリテーターどうしのコンビネーションの重要性や、スケープゴートへの注意、率直さやストレートな気持ちの表現の重要性など、ファシリテーターを行う上での留意点をまとめている。いずれも示唆に富んだものばかりで、いまだにファシリテーターをする上で大いに助けになるばかりでなく、研究の視点としても新しいものが多い。

（3）質問紙調査

ファシリテーターに関する調査は、国内ではあまり見られない。そのなかで茂田・村山（1978）が自己実現尺度を用いて成功グループと失敗グループを選別し、各々におけるメンバーのファシリテーター態度の認知を比較している。それによると、成功グループは失敗グループに比べ、「共感的理解と自己一致」、「愛情」を高く認知し、「統御」、「とまどい」を低く認知した。グループ初期では、両グループ間で差が見られたのは「統御」のみだった。この研究はファシリテーターとグループの効果との関連に着目した点で評価できるが、個々のメンバーの変化を考慮していないこと、グループの成功・失敗の操作的定義の根拠の論述の乏しいこと、なぜそのような違いが出るかについての理論的考察がされていないことなどが課題として残る。

また武山（1984）は、LOC尺度とSD法を用いてメンバーの統制型と、リーダーシップの違いによってグループからメンバーが受ける影響の違いとの関連について調べ、相互作用仮説の検証を試みたが差は見出せなかった。

申（1986）は、ファシリテーターがどのようにメンバーに関わり、メンバーがどのようにファシリテーターに関わったか、についてのメンバーの認知を分析し、ファシリテーター関係認知スケールを作成して、心理的成長度の高

いもの（HL）と低いもの（LL）とによるファシリテーター関係認知の違いを測定した。その結果、「相互作用促進」についてはHLがグループの初期から中期にかけて大きく増加し、LLは微増した。中期から終期にかけてHLは微増、LLは減少を示した。「率直な自己表現」では、中期から終期にかけてHLの得点が大きく伸びたのに対しLLは微減を示した。「無理強い」では逆に、中期から終期にかけてHLが減少を示しLLは微増を示した。「傾聴」ではHLはずっと増加を示しているのに対し、LLは殆ど変化を示さなかった。さらにファシリテーターに対するメンバーの反応は、「肯定的感情」において、中期から終期にHLの得点が大幅に増加したのに対し、LLは逆に減少を示した。「依存的不満」では、HLが減少を示す一方、LLは殆ど得点の変化を示さなかった。このように、この研究は従来おざなりにされてきたリサーチに取り組み、ファシリテーターをメンバーがどのように認知しているかについて基礎的な資料を提供した。しかし、この研究では、①メンバーの成長の概念が曖昧であり、②研究対象となった各グループのグループ・プロセスの違いを考慮しておらず、③統計的処理にも不備があり、④看護学校の授業の一環なので対象が偏っており一般的なエンカウンター・グループとは言い難い、等の問題点を残している。

林（1990）はコ・ファシリテーター関係に着目し、ファシリテーター同士の関係がグループの展開と成果に影響を与えるという問題を取り上げた。ファシリテーター関係がうまくいったと思われる場合にはグループの発展段階が高くなるという結果が出たが、うまくいくという意味が定まっておらず、自由記述の質問の仕方や、グループ発展段階尺度そのものが曖昧で、独立した概念の測定にならなかった。

巖谷（1988）は、メンバーのファシリテーター認知とメンバーのエンカウンター・グループにおける変化との間に関連があるのではないかと考え、メンバーの変化の尺度に自己認知の変化を取りファシリテーター認知との間の関連を見た結果、自己認知が肯定的に高く変化した者のファシリテーター認知はグループを通してV字型（グループの途中で否定的になるが最終的に肯

定的に認知する型)に推移し、自己認知の変化が横ばいもしくは否定的だった者のファシリテーター認知は山型(最初肯定的に変化するが後から否定的になる型)に推移することを示した。しかしこの研究も、ファシリテーター認知と変化との関連の理論的意味の考察が乏しい。

海外ではファシリテーターの訓練に関する研究が盛んだが、実証的な研究というと、どのようなリーダーのあり方が、メンバーやグループにとって、より効果的か、ということについて研究しているものが多い(Cooper, 1969 ; 1977 ; Lundgren, 1975 ; Lundgren and Knight, 1977 ; Smith, 1980 ; Truax and Mitchell, 1971)。

Truax and Mitchell (1971) は、ファシリテーターの対人技術とグループのプロセス・効果との関わり関する研究を集めて分析し、ファシリテーターの持つ純粋性・自己一致・受容・共感性などの個人的性質が、メンバーの成長にとっては技術よりも重要ではないかと述べている。

Cooper (1969) によれば、ファシリテーターに魅力を感じたメンバーは、ファシリテーターに、似るような行動の変化を示したが、その変化は持続しなかった。他方、ファシリテーターに純粋性を感じたメンバーは、行動ファシリテーターに似なかったものの自我同一性に大きな変化を示し、その持続が確認された。また Cooper (1977) の研究ではグループが終了してから6週間後の追跡調査において、グループで受けたサポートとメンバーの変化の間に相関を見出したが、7か月後には相関は見られなかった。

Lundgren (1975) は、ファシリテーターに肯定的な態度が見られるのはグループの初期(ファシリテーターもメンバーも高いコントロールが必要とされている)と、グループの終期(ファシリテーターもメンバーも低いコントロールしか必要ない)であることを見出した。しかし、Lundgren and Knights (1977) は、ファシリテーターがメンバーを統制したり、メンバーに愛情を求めるようなときを除き、時間とともにメンバーのファシリテーターに対する好意が増加することを示した。

Smith (1980) は、ファシリテーターがメンバーからグループの中で最も

影響力があるにとらえられていることを示した。また、今までの効果とファシリテーターに関する諸研究をまとめた結果、効果的なファシリテーターという観点から、効果的なファシリテーターは高いレベルのサポートとコンフロンテーションを供給するが、グループの文化を決定する力をもつとは限らないと結論づけている。

以上をまとめてみると、国内のファシリテーター研究は体験の記述に始まり、さまざまな測定が試みられてきたが、概念化・理論化が弱く、現象の記述以上の研究はあまりなされてこなかったといえよう。それは現象を概念化・理論化する上で必要な、理論的基盤、準拠枠に乏しく、また先行研究の検討が少ないため概念構成が混乱しやすいからだと思われる。それでもかなりファシリテーターの機能や、ファシリテーターがメンバーやプロセスに及ぼす影響について考察されるようになってきている。それを発展させるためにも、今後は理論的背景を明確にしたうえで仮説の検証をしていく研究が必要である。さもないと、ファシリテーターの個人の変化に対する影響というものは、いつまでも曖昧なまま残されるであろう。

2.2. 効果研究

村山ら（1979）が国内の効果研究を①アンケート法、②心理テスト法、③面接法、④事例研究法の四つにわけて概観している。本研究でもこの分類に従ってみていくこととする。

畠瀬（1971）の研究は①のアンケート法を用いた研究の一つだが、EGの参加者31名のうち25名が同僚・家族や知人・仕事や研究への効果を認める解答を得ている。この場合は自己申告でしか影響を聞いていないので、周囲にいる他者からの評価を合わせて調査することがより客観的な資料を得る上で有効かもしれない。

②の心理テスト法については村山ら（1979）は更に、1）Q分類、2）SD法、3）Self-Esteem、4）PFスタディ、5）YG検査、6）その他、に分けているが、テストを組み合わせで用いているものも多く、村山らは参加者に

与える負担や信頼性を考えて最適なものを一つ選択するか、或いは開発することの必要性を指摘している。

2) のSD法を用いて効果を測定した小窪・村山(1979)は、EG群の「人間」、「異性」、「他人」、「権威」、「家族」の5概念において、グループ前後における意味変化を見出した。統制群には変化は見られなかった。

心理テスト法を用いた研究は何を測定しているかが曖昧であることが多く、もっと概念を明確にして村山らの指摘のようにメンバーの疲労やグループ体験の独自性を考慮したテストの選択・開発をしていくことが必要であろう。

③の面接法、④の事例研究法については、村山らによって集中的グループ体験の具体像の明確化や、効果に関する変数の明確化のために有効であろうが、あまり数多くなされていないという指摘がされている。

村山らは、効果研究の総括として効果の確認・理論構成のうえで、仮説の設定と検証による研究が必要であると述べている。

村山らの指摘の後にされた研究を見ると、高松ら(1984)はエンカウンター・グループの体験内容を測定する体験内容目録を作成し、改定POIとの関連を見た。体験内容目録の「ファシリテーターに対する安心感」とPOIの「素直な自己表明」、体験内容目録の「親密な相互理解」とPOIの「肯定的人間観」の間に相関を見出した。

阿部ら(1985)は、改訂版POIからエンカウンター・グループ効果測定尺度を作成し、村山ら(1977)のエンカウンター・グループの発展段階との関連を見た。

畠瀬(1990)は、約20年間の実践と研究をまとめ、その中でエンカウンター・グループ参加者の経験内容と、その後の生活での変化との関係を追跡調査の中で示した。

では次に、海外のエンカウンター・グループの効果研究について見ていくこととする。

Rogers(1970)自身は、エンカウンター・グループの効果については現

象を記述し、彼がそこに何を見出したかということを個人の変化・人間関係の変化・組織の変化に分けて仮説として述べている。同時に Rogers (1970) は、研究から分かっていることとして、Gibb (1970) の研究を引用し論評を加えているが、そのなかで“グループは心理学的な成長促進効果をもつ”と述べている。

Gibb (1970) は、1) 感受性、2) 感情処理能力、3) 動機付けの方向性、4) 自己に対する態度、5) 他者に対する態度、6) 相互依存の6つの面とグループの形式などから、EGに関する実証的研究をまとめ、効果が様々な解釈の可能性をもつと同時に非常に強力なものであると考えられることを示唆している。

Smith (1980) は、Rogers (1970) のアプローチを含む感受性訓練が、どのような効果をあげてきたかということを多くの実証的研究を集めて調べている。その中で彼は「広い意味での自己の変化」について、1) SD法、2) Tennessee Self-Concept Scale (TSCS)、3) 『理想の自己』と『自己』の一致、の3通りの研究方法から調べている。1) のSD法では、15の研究のうち12の研究において、グループの前後で自己認知の肯定的変化が見られた。2) のTSCSでは、細かい下位得点については報告のない研究が多数含まれるものの、11編の研究において変化が見られなかった。下位得点で変化を示した研究が3編あった。3) の『理想の自己』と『自己』の一致は、6編の研究があり、一致の増加が見られたのは4編であった。

自己概念の変化については、Cicatti (1970) によれば、SD法の測定による自己認知の肯定的変化を3か月後に追跡調査したところ、変化の減少が見られた。一方 Larson (1972) は、半年後の追跡調査によって、EG群には統制群と比較して、有為に大きい自己認知の肯定的変化が持続していることを見出した。

Smith (1980 ; 1987) によれば、グループ体験による個人的変化のなかで、最も安定して測定されているのは、自己認知の変化と対人関係の2つである。しかし、その結果を導いた多くの研究が— Smith 自身のものを含め

一、グループとしての効果測定を追及するあまり、個々のメンバーにはどのような効果があったのかを考察する視点が欠けているように思われる。

Beck et al. (1986) は self concept, self awareness, perception of others, empathy, behavioral complexity の 5 つの側面からグループの効果を測定しているが、一度に多くの変数を扱い過ぎて、ねらっていた効果についての対人面および行動面からの考察が十分できなかった。これも理論的背景に基づく変数の絞り込みと条件の統制が必要であろう。

以上を振り返ると、畠瀬 (1990) や Rogers (1970) の研究などから事例研究の上では、エンカウンター・グループの効果や持続性がどのようなものであるか、かなり明らかにされてきたと言えるだろう。今後は事例研究においても、仮説検証的な事例研究や理論的になぜそのような変化が起き得るかという考察が必要である。

また調査研究においては、その大半が研究の対象となったグループの記述に乏しく、各グループの発展段階・メンバー構成などについて不明なことが多い。発展段階やメンバー構成、ファシリテーターなどの要因を視野に入れた上で、理論的背景に立った効果の測定を行わなければ、効果研究はその都度違う条件で起きた事柄を記述するのみで、検証を試みる研究にまでは至らない恐れがある。特に日本の効果研究においては、測定しようとする効果の概念構成、なぜそのような効果が見られるかの仮説構成、測定時のグループの発達段階の統制、社会的望ましさなどを反映していない質問紙の作成などに課題があり、いずれも今後の研究において扱われるべき問題である。

2.3. プロセス研究

Rogers (1970) は、EGのプロセスを、観察に基づく 15 のプロセス・パターンとして記述している。すなわち、1. 模索、2. 個人的表現または探求に対する抵抗、3. 過去感情の述懐、4. 否定的感情の表明、5. 個人的に意味のある事柄の表明と探求、6. グループ内における瞬間的対人関係の表明、7. グループ内の治癒力の発展、8. 自己受容と変化の芽ばえ、9.

仮面の剥奪、10. フィードバック、11. 対決、12. グループ・セッション外での援助関係の出現、13. 基本的出会い、14. 肯定的感情と親密さの表明、15. グループ内での行動の変化、である。

村山・野島（1977）は、グループの観察の蓄積から、グループ・プロセスの発展段階をⅠ：当惑・模索、Ⅱ：グループの目的・同一性の模索、Ⅲ：否定感情の表明、Ⅳ：相互信頼の発展、Ⅴ：親密感の確立、Ⅵ：深い相互関係と自己直面の6段階に区別し、各段階を1）メンバー個人の動き、2）ファシリテーターの動き、3）相互作用のレベル、4）グループ形成のレベルの4つの観点から記述している。これは極めて丁寧に各段階が描かれているが、村山ら（1979）はこの仮説モデルが、「目安というレベル」とであると述べている。

小谷（1978）は、同様に観察に基づいて、グループ・プロセスをⅠ：初発反応、Ⅱ：初発反応の活性化および分化、Ⅲ：人間関係過程および自己過程、Ⅳ：連帯感と自由・安全感による安定、Ⅴ：別離反応、Ⅵ：統合的安定、に分けている。

Weber（1982）は、グループの主要な発達段階（Stage）を、人間の発達段階に対比させて、Ⅰ. 幼児期“Forming”、Ⅱ. 青年期“Storming”、Ⅲ. 成人期“Norming & Performing”に分けた。各ステージとも、「集団行動」、「グループの課題・問題」、「対人的問題」、「リーダーシップの問題」という注目すべき4つの次元をもつ。時間が十分にあるときは、各ステージを再循環的に体験し、グループの目的が達成されるか時間が終りになると、Ⅳ. 変容期“Transforming”をむかえるとしている。

野島（1983）は、エンカウンター・グループにおける個人の体験のプロセスに着目し、グループ・プロセスとは異なる観点から個人の体験をエンカウンター・グループにおける個人過程として、「主体的・創造的探索」、「開放的態度形成」、「自己理解・受容」、「他者援助」、「人間理解・深化・拡大」、「人間関係親密化」の6種類に分類した。しかし個人差がかなりあると野島自ら認めており、個人差に限らずこのカテゴリーに当てはまるような行為は漠然

としていて、いつでも見られるようでもあり、かといって必ず見られるとは限らず、このカテゴリーが個人の体験をすべて表しているとは言えない。またグループ・プロセスとのかかわりも不明瞭である。

これらはいずれも経験・観察に基づく概念化であり、探索的でしかもそこから仮説を抽出・明確化しようとする姿勢にも乏しく、妥当性・信頼性を伴った観察・測定による資料に基づくグループ・プロセスの研究はあまり見られない。

村山ら（1979）も、各研究で取り上げられているグループ・プロセスの理論やモデルが必ずしも同一とは言えないので、諸研究を合わせて検討することの必要性を指摘している。しかしこのような指摘にもかかわらず、グループ・プロセスの理論構成を無視して、単純な事象の再構成や測定に走る研究が後を絶たない。

尾川（1989）は、Bateson の理論を用いてエンカウンター・グループの発達の位相の過程に見られる規則性を明らかにしようとした。しかしなぜグループのコミュニケーションの質が変わるかという説明はあっても、元々のエンカウンター・グループのプロセスの発達に関する仮説構成が見られず、変わることを意味やその要因、規則性を見出すことの意義が不明確である。林（1989）は、村山ら（1977）の発展段階仮説に従いエンカウンター・グループの発展段階尺度を作成した。村山らの仮説モデルを測定するための尺度化は、信頼性が高いものとなったようである。しかし、村山ら（1979）の指摘は無視され、他のグループ発展段階研究やグループ・プロセス理論との照合はされなかった。妥当性の検討を行うと主張してグループの成功度とのつき合わせを行っているが、成功度という言葉が何を表すのか一切示されておらず、概念の独立性は無いに等しい。

村山ら（1988）は、体験過程スケールを用いてエンカウンター・グループのプロセスを分析している。この研究は仮説構成・実証的研究を目指す方向にあると思われる。体験過程スケールはファシリテーター、メンバー双方から測定が可能であり、かつ多面的な次元からの測定を試みるものなので、プ

ロセスの測定に適しているが、評定基準があいまいであり個人個人の判断よりもグループ全体の雰囲気に影響されやすく、また従来個人の変化に関するものである体験過程理論とエンカウンター・グループのプロセスとの関連が不明確なので、少数の事例にとどまらず実験的な調査によってスケールの改善と測定の意義を明らかにしていくことが必要であろう。

海外においては、グループ・プロセスを理論的に、あるいは実証的にとらえる手段として凝集性 (Cohesion) の概念を導入したものが多い (Beck et al. 1986 ; Budman et al., 1987 ; Dies, 1985 ; Drescher et al., 1985)

Beck et al. (1986) は “The Hostility/Support Scale”, “The Client and Therapist Experiencing Scale”, “The Normative-Organizational/Personal Exploration Scale” などを用いてグループ・プロセスを測定しているが、それぞれのスケールが測定している次元が違ったり重なっているので、総合的考察を難しくしている。

Budman et al. (1987) は、オブザーバーが評定しないグループ・プロセス・スケールは、凝集性に焦点を当てているが焦点の当て方が一様ではなく、オブザーバーが評定するものは直接には凝集性には触れないものが多数であると述べている。

Drescher et al. (1985) は、Dies (1985) の “who”, “what”, “when”, “where”, “how” という、凝集性の 5 つの様相を用いて先行研究を概観し、それらが、各様相の一面のみを取り上げていることを指摘した。

また、従来グループ・プロセスと個人の変化との関係についての研究は不十分であるという指摘がされていたが (Hartman, 1979 ; Lieberman et al., 1973), Kuypers et al. (1987) は、エンカウンター・グループにおける個人の変化は、グループ・プロセスの発達の進化による結果であるという仮説の下に実証的研究を行い、13 のグループを比較して、プロセスの発達によってそれぞれのグループに参加しているメンバーの変化の間には差があることを示した。

このようにグループ・プロセスの研究は、単純なモデル化だけの研究から

理論的検討に基づいた個人の変化との関連を見る研究も必要となってきたのである。そこで、今後は理論と関連して客観的・多面的な測定によって資料を収集し、それに基づいて仮説の構成を行いその検証を試みる研究が重要であらう。

3. 今後の研究展開の展望

前節までエンカウンター・グループ研究を全体的に概観してきたが、そこからわかるようにエンカウンター・グループの研究は、ファシリテーター、効果、グループ・プロセスなどをそれぞれ単独で取り上げるのではなく、その相互関係を追求することが今後の課題と言える。その中でも特に、エンカウンター・グループでメンバーがどのように変化するかということとファシリテーターがそれにどのようにかかわるのかということの関係を見ていく必要性が増大しているのではないだろうか。なぜならこの問題は心理的損傷の問題と関連し、ファシリテーターのあり方や技法を考えていく上では不可欠の研究と考えられるからである。

その意味で今後のエンカウンター・グループ研究の課題は、単なるファシリテーター論や効果との関連研究ではなく、なぜそのような促進の成果が見られるのかという理論的根拠に基づいて、エンカウンター・グループにおける個人の変化とファシリテーターとの関係を、グループ・プロセス要因の統制を試みつつ、調査・実証していくことであると結論づけられる。

引用文献

- 阿部啓子・村山正治, 1985, エンカウンター・グループの効果測定尺度作成の試み, 九州大学教育学部紀要 (教育心理学部門), 29(2), 85-92.
- Anderso,L.F.ando S.E.Robertson, 1985, "Group Facilitation", Small Group Behavior, 16-2;139-55
- Beck,A.P.,MiDuge,J., A.M.Eng,and C.M.Lewis,1986, "The search for phases in group development:designing process analysis measures of group interaction", The Psychotherapeutic Process:A Research Handbook, 615-705
- Budman,S.,A.Demby, et al.,1987, "preliminary Findings on a New Instrument to Measure Cohesion in Group Phycotherapy", Int.J.Group Phycother.,37(1);75-94
- Cicatti,S.M.,1970, "Companion of three method of facilitating encountergroups in a collage enviroment", Dissertation Abstract International,31B,2954.
- Cohen Aryhur,M.and Smith R.Douglas.,1976, "The critical incident in grouth groups ; theory and technique", La Jolla:CA.University Associates, Inc.
- Cooper,C.L.1969, "The influence of the trainer on participant change in T-group". Human Relation, 22.
- Cooper,C.L.1977, "Adverse and growthful effects of experiential learning group:the role of the trainer,paticipant,and group characteristics". Human Relations,30,1103-1129.
- Dies,R.R.,1985, A muld-dimentional model for group process research: Elabolation and critique.Small Group Behav., 16:3-30
- Dinkmeyer,D.and J.Muro,1971, Group Counseling:Theory and Practice, Illinois:Peacock

- Drescher, S., Buringame, G., & Fuhrman, A. 1985, Cohesion: An odyssey in empirical understanding/Small Group Behav., 16:3-30.
- Egan, G., 1973, Face to Face. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Gibb J.R., 1970, "The effects of human relations training", Handbook of Psychotherapy and Behavior Change: an Empirical Analysis: 839-857
- Hall, M.H., 1967, "Carl Rogers speaks out on groups and the lack of a human science: A conversation with the father of Rogerian therapy." Psychology Today, 1(7), 62.
- 畠瀬稔, 1970, エンカウンター・グループについて—来談者中心療法の行動科学的発展, 教育と医学, 18(1)
- 畠瀬稔, 1971, エンカウンター・グループに関する研究 (1) 日本心理学会第35回大会発表論文集: 669-670
- 畠瀬稔, 1977, グループの促進技法, 佐治・水島 (編), 心理療法の基礎知識, 有斐閣,
- 畠瀬稔, 1990, エンカウンター・グループと心理的成長, 創元社
- 畠瀬直子, 1977, ジェネラルエンカウンターグループ, 村山 (編), エンカウンターグループ, 福村出版, 23-41
- 林もも子, 1989, エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係のあり方の重要性—自由記述式質問紙を用いた探索的研究, 東京大学教育学部心理教育相談室紀要, 11, 67-73.
- 林もも子, 1990, エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の重要性, 心理学研究, 61(3)
- 日高正宏, 小柳晴生, 1990, 私の facilitation style, 日本心理臨床学会第9回大会発表論文集, 64.
- 裴岩秀章, 1988, エンカウンター・グループにおけるメンバーの自己認知の変化とファシリテーター認知の変化との関係についての一研究, 日本心理学会第52回大会発表論文集, 356.
- 裴岩秀章, 1989, エンカウンター・グループにおける対決の意義 (1), 日

本人間性心理学会第8回大会発表論文集

- 岩村聡, 1990, あたたかいグループへのファシリテーション, 広島大学総合科学部学生相談室「学生相談室活動報告書」, 14, 6-26.
- 加藤美智子, 1991, 青年期エンカウンター・グループにおける初回セッション・ファシリテーション目標の見立てについての反省的検討一事例を通して(その1), 東京都立大学学生相談室「学生相談レポート」18, 17-29.
- 小窪輝吉・村山正治, 1979, SD法によるエンカウンター・グループの効果測定の試み, 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門)第24巻第1号: 81-87
- 国分康孝, 1981, エンカウンターグループ, 誠信書房
- 小谷英文, 1978, エンカウンター・グループ・プロセス理論に向けて(1), 広島大学総合科学部学生相談室活動報告書, 3;13-25
- 小谷英文, 1983, グループ・アプローチ・グロサリー I, 臨床的グループアプローチ研究会(編), グループ・アプローチ, 2;57-73
- Kuypers, B.C., Davies, D. and Vegt, R. 1987, "Training group development and outcomes", *Small Group Behavior*, 18(3), 309-335.
- Larson, J.L., 1972, "The effects of a human relations workshop on personal and interpersonal perceptions in a military setting." *Dissertation Abstracts International*, 33A, 2716
- Lieberman, M.A., Yalman, I.D., and Miles, M.B. *Encounter Group: First Fact*. New York, Basic Books, 1973.
- Lundgren, D.C., 1975, "Interpersonal needs and member attitudes toward trainer and group". *Small Group Behavior*, 6, 371-388
- Lundgren, D.C., and Knight, D., 1977, "Trainer style and member attitudes toward trainer and group in T-groups". *Small Group Behavior*, 6, 179-200.
- MacLennan, B., 1975, "The Personalities of Group Leaders" *Int.J. of Group, F. Psychotherapy*, 25-2; 177-83
- Marrow, A.J. 1967, "Events leading to the establishment of the National

- Training Laboratories”, J.Appl.Behav.Sci.,3-2;144-150.
- 村山正治, 1977, エンカウンター・グループ, 福村出版
- 村山正治・樋口昌己, 1988, 体験過程の促進からみたエンカウンター・グループ体験過程スケールによるエンカウンター・グループ過程の分析 人間性心理学研究, 5;88-98
- 村山正治, 野島一彦, 1975, エンカウンター・グループの1事例—ファシリテーターの機能を明確にする1つの試み, 日本心理学会第39回大会発表論文集, 499-500
- 村山正治, 野島一彦, 1977, エンカウンター・グループ・プロセスの発展段階, 村山(編), エンカウンター・グループ, 福村出版, 42-57
- 村山正治, 野島一彦, 阿部恒久, 岩井力, 1979, 日本における集中的グループ経験研究の展望, 実験社会心理学研究, 18;139-52
- 野島一彦, 1980, エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの事例研究, 久留米信愛女学院短期大学紀要, 3;41-67
- 野島一彦, 1983, エンカウンター・グループにおける個人過程—概念化の試み, 福岡大学人文論叢, 15
- 野島一彦, 1988, グループ・アプローチ, 現代のエスプリ (252) 「カウンセリングの理論」, 178-189.
- 野島一彦・阿部恒久(編), 1985, 「グループ・ファシリテーターの養成をめぐって—第3回日本心理臨床学会自主シンポジウム(1984年, 広島大学)」 日本グループ・アプローチ研究会資料 No.1.
- 尾川丈一, 1989, エンカウンター・グループにおけるステージ形成について—ベイトソン理論による精緻化の試み, 集団精神療法, 5(1), 69-74.
- Rogers, C.R., 1970, Carl Rogers on Encounter Group, New York : Harper & Row
- 茂田みちえ・村山正治, 1978, エンカウンター・グループにおける人格変化とファシリテーター態度の関係, 九州大学教育学部紀要, 23;55-60
- 下田節男, 1988, エンカウンター・グループの「構造」について—「リーダー

- シッパの分散」の現実を支えるもの，神奈川大学心理教育・研究論集，6
 申栄治，1986，エンカウンターグループにおけるメンバーの成長度とファシリテーター関係認知プロセス，心理臨床学研究，3-2;38-47
- Smith,P.B.,1980,Group Processes and Personal Change,Harper & Row
- Smith,P.B.,1987,“Laboratory Design and Group Process as Determinants of the Outcome of Sensitivity Training”, Small Group Behavior,18-3;291-308
- 高松里・村山正治，1984，エンカウンター・グループにおける体験内容と効果との関連について，九州大学教育学部紀要（教育心理学部門），29-1
- 武山雅志，1984，グループ経験におけるリーダーシップのタイプとメンバーが受ける影響の関係について，金沢大学臨床心理学研究室紀要，3;3-10
- Truax,C.B. and K.M.Michell,1971,“Research on Certain Therapist Interpersonal Skills in Relation to Process and Outcome”, A.E.Bergin (ed.),Handbook of Psychotherapy and Behavior Change, New York : John Wiley.
- 都留春夫，1983，スモールグループ経験に及ぼすリーダーの影響，心理臨床ケース研究 1，3-21
- Waber,R.C.,1982,“The Group:a cycle from birth to death”，Porter,L.et al. (ed), Reading Book:for human relations training,N.T.L.Institute