

# 人間関係訓練, 特に Sensitivity Training の効果に関する一研究\*

星 野 命  
新 井 弘 子

- I はじめに
- II Sensitivity Training について
- III STの効果の測定に関する研究
- IV 一つの効果測定を試み
  - A. 立場, 仮説, 目的
  - B. 効果測定の方法
    - 1. 被験者
    - 2. 使用テストとその実施
  - C. 結 果
    - 1. YG性格テストの結果
    - 2. 自己像テストの結果
    - 3. 感想文にみられる記述
  - D. 考 察
    - 文 献
    - 英文要約

## I. は じ め に

この20年来わが国においては、米国におけると同様に、カウンセリングや人間関係などの、いわゆる人格の適応をめぐる技術や方法に対する興味と関心が増大してきている。それは現代の科学と産業の進歩に伴って生ず

---

\* 本研究は、1968年2月に国際基督教大学大学院教育学研究科修士請求論文として、星野の指導によって新井が作成し、大学院委員会によって承認を受けたものの一部である。

る人間性の喪失に対する，人間の主体性の回復への動きとみることができ  
る。現代社会の基本的欠陥は，もともと人間の福祉のための手段として発  
達すべきであった政治や産業や科学，またさまざまな制度や組織が逆に人  
間を手段として利用し操作して，人間をそれらにまさって価値あるもの  
としては対処していないところにある。それは人間に生きることへの無意味  
さや不安感を与え，そしてそれらの克服をめざして，改めてあらゆる分野  
で，人間の生きる意味とか生き方が求められ，あるいは人格適応とか人間  
関係などのありかたが論じられるようになってきたといえよう。心理学に  
おいては，それは人格の形成・再形成，または成長・変容の問題としてと  
りあげられ，その方法論は，教育・心理治療の領域に深くかかわる問題と  
して論じられている。

人格変容に関する研究や理論づけは心理治療の実践の中から生まれた。  
その臨床経験において，患者の人格変容におよぶ治療者と患者の人間関係  
の要因の重要さが指摘された。人間は本来関係の中に生きているもので，  
人と人との関係外では生存できない。多くの不適応症状の中には人間関係  
による障害が原因のものが多く。そしてその状況を分析してみると自己と  
他者との関係の歪みの底に，自己と自己との関係の破綻を見出す。こうし  
て自己内における対立関係が注目され，自己洞察によってその対立関係を  
除くことが治療の目標であり，人格変容の方法であるとして多くの実証的  
研究が行なわれている<sup>(12)</sup>。

最近の米国と西欧諸国，また日本においても「人間関係訓練」，または  
“Sensitivity Training” と呼ばれる新しい教育訓練法が識者の注目を集  
めている。これは主として，必ずしも不適応状況を起こしていない，いわ  
ゆる「健康人」を対象に，かれらがより自主的に，自由に，創造的に，効  
果的な対人行動ができるようになることを目標としたもので，人間関係の  
場としての集団の流動的な過程の中で個人が，他者とまた自己自身との  
「出会い」“encounter” の体験を通して，態度や行動を柔軟的で主体的と  
なる方向へ変容していくことをめざしている。

この研究においては、“Sensitivity Training”（以下 ST と略称する）とは何かをのべ、またそれがもたらす人格特性または自己像の変化を測定した一つの試みを報告したい。

## II. Sensitivity Training について

STは1946年夏アメリカのメイン州ベセルで K. Lewin の指導によって行なわれたワークショップでの新しい発見にその起源を発する。すなわち、「グループの成員が自分の言動がもたらす結果について他人からの客観的な反応を非防衛的な態度で受けとめるならば、自分自身について、他人の反応について、そして集団の過程について、より深い層での学習が行なわれるのではないか」<sup>(3)</sup> という発見である。この新しい学習法は心理学、社会学、哲学、教育学などの分野からの多大の関心を集め、翌 1947 年から “National Training Laboratory in Group Development” として（1954年に “National Training Laboratories” と改称されたが）毎年開催され発展していった。精神分析・集団療法・カウンセリングなどの新しい分野の専門家の参加によって研修会は徐々に変化を生み、1960年あたりから三つの傾向にわかれていった。第一はカリフォルニア大学を中心とする “Sensitivity Training” と呼ばれる研修会で、集団心理療法と同じ原理に立ち、情緒的側面を強調し、個人の変容・成長に焦点をあてる。第二は前述の NTL を中心に “Laboratory Training” と呼ばれているもので個人の成長とグループの発達に両面に焦点をあて、第三はテキサス大学を中心とした “Laboratory Seminar” と呼ばれる、グループの生産性と組織体の発展に焦点をあてるものである<sup>(3)</sup>。

ST の目標はこの三つの傾向によって焦点のおき方が多少異なるが、(1)自己理解、(2)他者理解、(3)集団過程への洞察という三つのステップは共通のものとしてあげられるであろう。その変化の過程は次のようである。(1)グループの他のメンバーからの卒直で真実な “feed back” を受け入れることによって、自己の中の不安や葛藤の底にある防衛的な仮面

に気づき、今迄脅威として受けとっていた自己のさまざまな経験を自己の一部として受けとるようになる。自分の存在が変化し流動的な過程であることを認め、自分の中に進行しているものに敏感に聞くようになり、自己に対する信頼と受容が生じる。価値や評価の源泉が自分自身の中にある事を発見し、自己決定・、自己選択ができるようになり積極的行動が開始されるようになる。(2)こうして自己理解が深まってくると、脅威を持たないで人と接していただけるので、コミュニケーションが良くなり、他人の欲求や感情の動きについて敏感になり、それをありのままに受けとめることができるようになる。各々の個人差を認識することができ、他と一緒に行動しようという要求が出てくる。(3)こうした自己理解・他者理解が深まるにつれて、グループの力動的な集団過程を敏感に正しく感知し、診断できるようになり、グループに効果的に貢献できる洞察力と行動の柔軟性が身についてき、また集団機能をもっとも迅速な仕方で働かせる技能に習熟するようになる。

このような学習目標を全うさせるためには、自由なコミュニケーションと、効果的な feed back の得られるような10人前後の小集団の中で、“here and now”「いま、ここ」にある自分自身および自分とかわわっている他者、そしてグループの過程を素材として、自分の経験を通して自主的に学びとっていくことが必要となる。そこで「Tグループ」“Training group”が考案された。Tグループは普通10人前後のメンバーと1・2名のトレーナーによって構成され、時間と場所のみが決められており、課題も司会者もなく、あとは自由で、いわば無構造なグループである。見知らぬ人どうしの集合の中であるから、はじめは「不安から生れる権威への依存」<sup>(2)</sup>、あるいは「恐怖と不信頼という防衛的感情」<sup>(9)</sup>が発生し展開し、その雰囲気の中でグループが発展していく。その過程において自己理解と他者理解が深まり、グループ全体が成長していくことが狙いである。STのスケジュールはこのTグループを中核に組まれ、Tグループの進展状況を考慮しながら、参加者の体験を一般化する共同学習や理論の時間、また

Tグループで生起した人間関係などの問題解決に適切な各種の技能を学ぶ実験実習の時間などが組まれる。(このスケジュールの下で生起する過程については後述する。)

### III. ST の効果測定に関する研究

ST が参加者の知覚、態度、行動に及ぼした影響・効果などについては、これまでに既に種々な研究が試みられているが、いずれも試行錯誤的で決定的な測定方式はまだ見出されていない。次にその研究のいくつかを眺めてみよう。

Bass<sup>(1)</sup> は参加者の知覚的变化を調べる為「12人の怒れる男」という映画のいくつかのシーンを見せた後、文章完成法テストを施行し、その回答から“sensitivity score”を算出した。結果は、トレーニングを受けたグループの“performance score”が有意に増加し、正しい知覚ができるようになったことがわかった。

Harrison<sup>(10)</sup> は同じ組織内の良く知っている人を選んでその人について質問紙に記述させて、トレーニングを受けた実験群では情緒的な記述がふえるようになるであろうという仮説を立証した。

Burke と Bennis<sup>(6)</sup> は訓練期間中のメンバーの知覚の推移を“Group semantic differential”を用いて分析した。Tグループ内において時間の経過するにつれてグループメンバーの知覚に次のことがらに対して有意な差がみられた。即ち自分の実際行動の知覚と理想行動の知覚との間に類似度が高まり(理想行動の知覚の変化よりも実際行動の知覚の変化が大きい)、自分の実際行動の知覚と他のメンバーによるその個人に対する知覚の平均との間に類似度が高まった。(他人による個人の知覚の変化がその個人の自分に対する知覚の変化よりも大きい)。

Lohmann, Zenger, Weshler<sup>(11)</sup> は“Gordon personal profile”を使用して1週間2回のセッションを16週経験した大学生を被験者として、自分自身に対する知覚の変化をはかった。訓練によって“self-adequacy”

が高まるであろうという仮説であったが統計的に有意な結果は出なかった。

Clark と Culbert は，Tグループの相互治療関係によって自己知覚が高まるという仮説を検証するため，Tグループにおけるメンバーの発言内容を“Problem Expression Scale”を用いて測定し，10人の被験者中4人が有意な変化を示したと報告している。

Schutz と Allen<sup>(17)</sup> は行動的測定に重点をおく FIRO-B（社会的場面への参加や，他者と共にいようとする欲求と，他者を愛し他者から愛されたいという欲求をはかる）を用いて，訓練前・訓練後・6カ月後の調査を行って，訓練の間も後も変化を増しているという結果を得た。

Carron<sup>(7)</sup> は“Leader Opinion Questionnaire”を用いて理想的なリーダーの行動について“consideration”（参加的決定を行う，部下を支持するなど人間関係中心アプローチ）と“structure”（仕事や部下に関してリーダーが計画し，組織し，統制するなど仕事中心のアプローチ）の二側面のどちらが好ましいかを調査した。訓練グループは好ましいリーダーのタイプとして“consideration”の方に意見を変えた。

Underwood<sup>(22)</sup> は被訓練者の職場の関係者による personal, interpersonal, non-personal な行動について positive および negative に変化したかどうかの報告によって行動変化を測定し，統計的検定はされなかったが実験群と統制群の間に大きい差があることを明らかにした。

Bunker<sup>(5)</sup> は訓練による変化を自分自身の知覚と職場の仲間による評定とで測定し，実験群の 2/3，統制群の 1/3 有意な変化を示すという結果を得た。変化の内容を分析すると，（1）開放性の増加，相違に対する寛容さ，（2）対人相互関係の技術の増加，（3）自己及び他人の理解と両者の相互作用の過程に対する「診断覚知」“diagnostic awareness”の三つの群にわけられた。

以上 ST の効果を測定している多数の研究の中からその代表的なものを簡単に述べてみた。

#### IV. 一つの調査的研究

##### A. 立場・仮説・目的

この研究においては、ST を集団心理療法・来談者中心カウンセリングなどの原理に基づいて、個人の態度や行動の変容・成長に焦点をあてるカリフォルニア大学を中心とした Sensitivity Training と同じ立場に立っている。したがって、ST に参加することによって、集団の対人相互作用を媒体として、自己理解が増大し、自己受容が達成され、責任ある主体としてより効果的に行動できるように変化すると考える。

このような観点から次の仮説をたてた。これらを検証することが本研究の目的である。

1. STを受けることによって、自己に対する認知がこれ迄より positive なものとなる。
2. その変化は訓練の過程において、今迄より自己に対する認知が negative で不安になる時期を経過することによって生じる。

##### B. 効果測定の方法

###### 1. 被験者

被験者は1967年3月8日—18日にわたって行われた国立療養所幹部看護婦研修会参加者22名で、うち2名は前年度の同じ会に参加してTグループの経験を持つが、残り20名は始めてTグループに参加した。平均年齢37.5歳。TグループはAB二つのグループに分けられ、各11名にトレーナー各1名（男性、大学教授または講師）、観察者各1名（筆者—新井—ともう1人の女性）が加わった。グループ分けはこれ迄に親交のある人は同じグループにしないために、同じ職場または同じ地域からの参加者はABに分け、その他はできるだけ同質となるようにしたが、ABそれぞれ表1のような相違が生じた。

この研修会のスケジュールは表2の通りであり、Tグループ、看護研究、

表 1 A・Bグループ構成の相違

		Aグループ (N=11)	Bグループ (N=11)
年 齢		39.8歳 (34—44歳)	34.1歳 (29—44歳)
地 位		副総看護婦 1名 婦 長 9名 平看護婦 1名	婦 長 8名 平看護婦 3名
学 歴		高等女学校または高校卒 6名 高等小学校卒 5名	高等女学校または高校卒 9名 高等小学校または中学卒 2名
Y G 性 格 検 査	型	A型 2名 B型 1名 C型 3名 D型 4名 E型 1名	A型 3名 B型 2名 C型 なし D型 4名 E型 2名
	12尺度 の得点	IおよびTがBグループより 高い	D, C, N, O, Co および Ag, G, R, A, S が Aグループより高い

病棟実習，講義，話し合いから成り，Tグループは通常1日1回，2時間で10回持たれた。病棟実習を除き，他の会合はTグループの経過を考慮し関連づけながらプログラムが組まれた。

## 2. 使用テストとその実施

性格特性と自己像の変化をみる為に (1)矢田部・ギルフォード性格検査(YGと略称する)と(2)国鉄労働科学研究所で考案されたSemantic Differential Methodによる自己像テスト(SDと略称する)(3)F. Massarikによって作製された開放性テスト(OTと略称する)を用いた。

調査は研修会のプログラムの始まる前，Tグループの中間(SDのみ)，研修会の終了時，および6カ月後に行なわれた。事前・事後テストは全員が一堂に集合したさいに，筆者の教示の下に行なわれ，中間テストは各Tグループで第6回目のTグループが終了したさいに，トレーナーがテスト用紙を配布(教示なし)してそれに記入させた。6カ月後テストは郵送による。

またテストの他に，研修会終了時に記述させた感想文の中に，Tグループの経験に関するものがあつたので，質的データとして参考にした。



表2 研修会日定表

	第一日 (水)	第二日 (木)	第三日 (金)	第四日 (土)	第五日 (日)	第六日 (月)	第七日 (火)	第八日 (水)	第九日 (木)	第十日 (金)	第十一日 (土)
7:00-											
8:00-											調査
9:00-	開講式、 オリエンテーション 調査	C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>	N <sub>1</sub>		C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>	自習	N <sub>3</sub>	N <sub>4</sub>	G <sub>4</sub>
10:00-											G <sub>5</sub>
11:00-											
12:00-											
1:00-											
2:00-		C <sub>1</sub>	C <sub>2</sub>			C <sub>3</sub>	C <sub>4</sub>		自習	N <sub>5</sub>	閉講式、 懇談会
3:00-								N <sub>2</sub>			
4:00-	G <sub>1</sub>	T <sub>3</sub>	T <sub>4</sub>			G <sub>2</sub>	G <sub>3</sub>		T <sub>8</sub>	T <sub>9</sub>	
5:00-											
6:00-											
7:00-											
8:00-	T <sub>1</sub>	T <sub>2</sub>				T <sub>5</sub>	T <sub>6</sub>	T <sub>7</sub>		T <sub>10</sub>	
9:00-											
10:00-											

病棟実習 (C)—24時間  
Tグループ (T)—20時間

看護研究 (N)—15時間  
講義・討義 (G)—8時間

### C. 結 果

#### 1. 矢田部・ギルフォード性格検査の結果

事前・事後・6カ月後テスト共、各々指示に従って採点し粗点の形で個人別の得点を得た。粗点は12の性格特性尺度について、いずれも0点から20点まで与えられている。

個人別の得点を比較した結果、法則的な変化が見出せなかった。したが

表 3 前・後・6 カ月後の矢田部・ギルフォード検査

グループ 尺度	A グループ N=11									
	事前テスト		事後テスト				6 カ月後テスト			
	M	SD	M	SD	前・後 平均差	t 検定	M	SD	前6カ 月後平 均差	t 検定
D	8.36	4.54	8.55	6.42	.19	.079	5.09	3.73	-3.27	1.76
C	8.73	4.84	8.27	4.75	-.46	.022	6.27	5.72	-2.46	1.04
I	9.27	4.05	8.45	4.74	-.82	.42	5.45	4.48	-3.82	1.98*
N	7.55	3.77	6.64	4.72	-.91	.47	4.09	3.40	-3.46	2.15*
O	6.09	3.53	7.18	4.73	1.09	.58	4.91	3.42	-1.18	.76
Co	4.91	3.37	3.82	3.43	-1.09	.72	2.55	2.39	-2.36	1.80*
Ag	9.91	3.87	8.73	2.42	-1.18	.81	8.00	3.81	-1.91	1.11
G	11.55	4.03	13.00	3.28	1.45	.88	12.73	4.24	1.18	.78
R	10.45	4.10	8.27	3.02	-2.18	1.35	7.64	3.57	-2.81	1.63
T	8.82	4.06	8.36	5.05	-.46	.22	10.18	2.69	1.36	.88
A	8.18	4.23	9.91	4.91	1.73	.84	10.73	4.14	2.55	1.36
S	9.36	3.14	10.18	3.95	.82	.52	10.09	4.21	.73	.44

\* 10%の水準で有意

ってグループごとの平均を求め，その変化によって分析することにした。すなわち個人の得点をA・Bグループ別に合計して平均を出したものを，標準偏差，事前と事後，事前と6カ月後のそれぞれの平均値の差と検定の結果を記入したものが表3である。

これによると事前テストと事後テストとの平均値の差については，二つのグループとも，どの尺度についても統計的に有意な差は得られなかった。事前テストと6カ月後テストとの差において，Aグループでは「劣等感の減少」(I)，「神経質でない」(N)，「協調的」(Co)，また，Bグループでは「攻撃的でない」(Ag)の尺度において10%のレベルで有意な差があった。また事後テストと6カ月後テストの差ではBグループで「神経質でない」(N)において有意な差が見られた。

YGテストの12尺度は，情緒不安定性因子(D, C, I, N)，社会不適応性因子(O, Co, Ag)，活動性因子(Ag, G)，衝動性因子(G, R)，非内

## 結果とその比較 グループ別

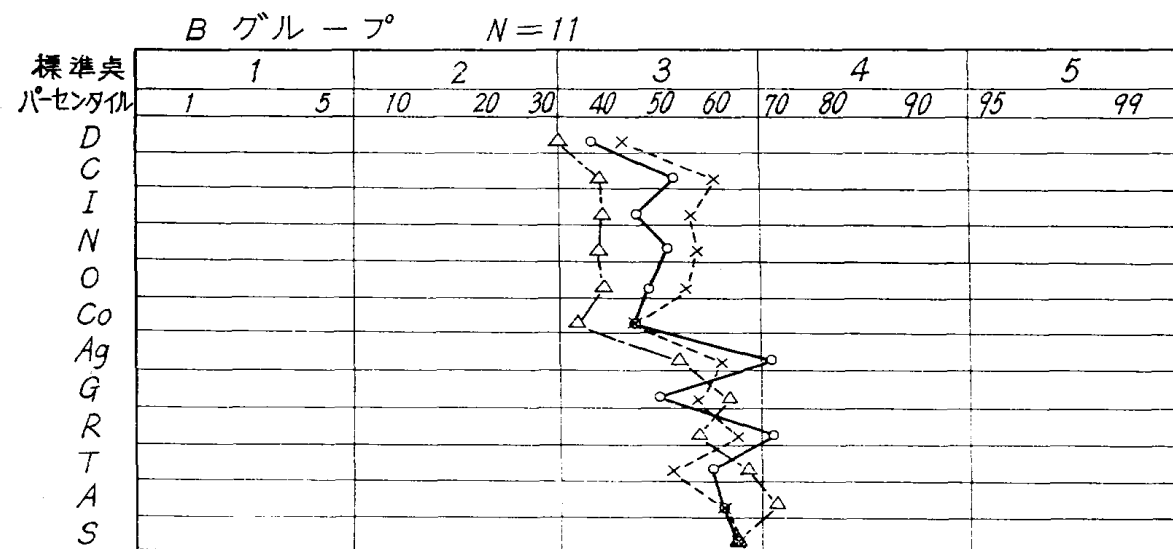
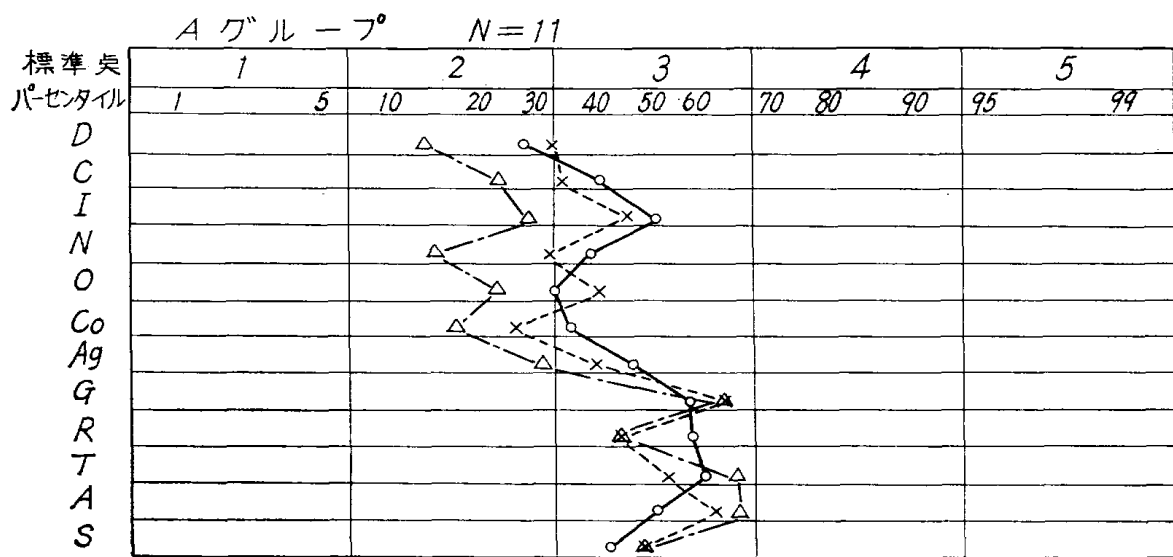
B グループ						N=11			
事前テスト		事後テスト				6カ月後テスト			
M	SD	M	SD	前後 平均差	t検定	M	SD	前-6 カ月後 平均差	t検定
10.00	5.58	11.45	3.89	1.45	.67	8.91	4.78	-1.09	.51
11.45	5.19	11.91	4.98	.46	.20	9.18	4.67	-2.27	1.11
8.00	5.43	9.91	3.94	1.91	.89	6.91	4.93	-1.09	.47
9.73	5.51	11.18	4.13	1.45	.67	7.73	4.24	-2.00	.91
8.45	3.92	8.73	4.35	.28	.15	7.18	4.71	-1.27	.68
6.45	4.52	6.27	2.09	-.18	.11	5.00	2.92	-1.45	.84
13.18	2.59	11.55	1.62	-1.63	1.70	10.91	2.78	-2.27	1.89*
11.27	4.99	12.09	3.34	.82	.43	13.18	4.41	1.91	.97
11.82	4.28	11.36	3.87	-.46	.25	10.27	3.79	-1.55	.89
8.73	2.96	7.82	5.32	-.91	.47	9.82	4.15	1.09	.74
9.55	3.94	9.45	5.11	-.10	.05	11.55	4.14	2.00	1.18
13.00	4.13	13.18	5.00	.18	.09	13.18	4.09	.18	.10

省性因子 (R, T), 主導性因子 (A, S) の6因子からなる。そこで D, C, I, N で情緒安定性を, O, Co, Ag で社会適応性を, G, R, T, A, S, で外向性を見ていく。(D から Co までは得点が小さくなればなる程, 情緒安定性及び社会適応度が高く, Ag から S までは得点が大い程, 活動的で外向的である。)

テストの結果は統計学的には有意ではなかったが, 次のような傾向がうかがわれる。事前テストと事後テストの差をみると, Aグループでは D (抑うつ性)を除いて情緒不安定の方に, Bグループではすべての尺度で情緒不安定の方に動いている。社会適応性はA・BグループともO (客観性)を除いて高まっている。A・Bグループとも内省的になっているが活動性は高まっている。大まかに言えばAグループの方がBグループよりも情緒的に安定し, 社会適応性が高まっており, いずれもプラスの方向への変化の量が多い。事前テストと6カ月後のテストの差をみると, A・

Bグループとも情緒安定性，社会適応性，外向性の方向に動き，その変化の度合は事前テストと事後テストによるそれより大きい。A・Bグループを比較するとAグループの方が情緒的安定性・社会適応性が増大しており，活動性はBグループの方が変化度（攻撃性は有意にマイナス）が大きい。一般に情緒安定性，社会適応性の変化の方が活動性，外向性の領域における変化より大きい。（それは次のプロフィールを見れば明らかである）

図1 グループ別前・後・6カ月後の矢田部・ギルフォード性格検査プロフィール



○—○—○ 事前テスト    ×---×---× 事後テスト    △---△---△ 6ヶ月後テスト

前・後・6カ月後の各尺度得点をプロフィールで表わすと前頁の図のようになり、A・Bグループとも6カ月後テストにおいては右下り型の割合が高くなり「最も理想的な人格の持主で情緒的に安定し、社会適応もよく活動的で対人関係もうまくいくタイプ」<sup>(20)</sup>に平均して移行したと考えられる。

なお、型による変化をみると次のようになる。

表4 YGプロフィール5類型にみるグループ別、事前・事後・6カ月後の変化

グループ テスト 時期 型	Aグループ			Bグループ		
	事前 テスト	事後 テスト	6カ月後 テスト	事前 テスト	事後 テスト	6カ月後 テスト
A	2名	1名	2名	3名	4名	3名
B	1	2	0	2	3	1
C	3	2	5	0	0	0
D	4	3	4	4	2	6
E	1	3	0	2	2	1

6カ月後テストにおいて、B型（不安定・不適応積極型）、E型（不安定・不適応消極型）が減り、D型（安定積極型）、C型（安定適応消極型）がふえている。その変化の過程を、ABグループをいっしょにして（N=22）考察して概略をのべると、事前テストと6カ月後のテストの比較においては、不安定型に動いた人が3名、安定型に動いた人が14名、変化のなかった人が5名である。また事前テストと事後テストとの比較では、不安定型に動いた人が12名、安定型に動いた人が5名、変化のなかった者が5名である。

## 2. Semantic Differential Method による自己像テストの結果

自己像テストは三つの次元\*（行動的・評価的・意志的側面）に項目を分類し、negative から positive の方向に1~7の評点を与えて採点し

\* 因子分析によって三つの因子が得られている。第1因子（行動的側面）は、積極的—消極的、強気な—弱気な、しっかりした—頼りないなど、第II因子（評価的側面）は、正しい—間違った、思いやりがある—自分本位な、冷静な—怒りっぽいなど、第III因子（意志的側面）は、はっきりした—あいまいな、一貫した—矛盾した、自主的—依存的などからなる。

表 5 グループ別，前・中・後，6カ月後，Semantic Differential Method による自己像テスト結果とその比較

因子		A グループ (N=11)															
		事前テスト			中間テスト			事後テスト			6カ月後テスト						
		M	SD	t検定	M	SD	前・中 平均差	M	SD	前・後 平均差	M	SD	前・6 カ月後 平均差	t検定	M	SD	後・6 カ月後 平均差
I	21.55	3.94	17.64	4.72	-3.91	2.02*	20.73	3.14	-0.82	22.55	2.97	1.00	.64	1.82	1.34	1.82	1.34
II	27.36	4.27	24.64	6.54	-2.72	1.10	28.55	4.14	1.19	29.91	4.81	2.55	1.26	1.36	.68	1.36	.68
III	17.55	2.57	14.64	3.55	-2.91	2.11*	18.36	2.14	.81	19.82	1.80	2.27	1.91*	1.46	1.66	1.46	1.66

因子		B グループ (N=11)															
		事前テスト			中間テスト			事後テスト			6カ月後テスト						
		M	SD	t検定	M	SD	前・中 平均差	M	SD	前・後 平均差	M	SD	前・6 カ月後 平均差	t検定	M	SD	後・6 カ月後 平均差
I	20.73	3.47	18.19	4.32	-2.54	1.44	19.00	3.91	-1.73	19.91	4.52	-0.82	.46	.91	.48	.91	.48
II	27.64	4.50	26.09	3.40	-1.55	.87	25.36	3.75	-2.28	27.09	3.87	-0.55	.32	1.73	1.01	1.73	1.01
III	17.45	3.17	15.36	3.36	-2.09	1.43	15.09	2.31	-2.36	16.91	2.75	-0.54	1.33	1.82	1.60	1.82	1.60

\* 10%の水準で有意

た。どちらでもないは4点となる。各項目毎に出された粗点は因子毎に合計されて第Ⅰ因子は最高35点，最低5点，第Ⅱ因子は42点～6点，第Ⅲ因子は28点～4点となる。各因子毎に合計された個人の得点はグループでまとめられ，その平均値と標準偏差，前・中・後，6カ月後テストの差とt検定の結果を出したものが表3である。

Aグループは第Ⅰ・第Ⅱ因子に関して，事前テストと中間テストの平均値の差が10%の水準でマイナスの方向に有意であり，また事前テストと6カ月後テストの差に関して第Ⅲ因子においてプラスの方向に有意であった。Bグループでは第Ⅲ因子において，事前・事後テストの差が10%の水準でマイナスの方向に有意であった。

その他統計的に有意ではないが次のような変化の傾向がうかがえた。A・B各グループの変化の方向には違いがあり，前・後テストを比較すると，Aグループは第Ⅱ・Ⅲの因子でプラスの方向に変化した，Bグループはすべての因子でマイナスの方向に移動した。前と6カ月後テストの比較をすると，AグループはⅠ・Ⅱ・Ⅲすべての因子でプラスの方向へ，Bグループは後テストより量は小さいが，いずれもマイナスの方向に移動した。Aグループが研修会の終了時および6カ月後において，その自己像が積極的で，しっかりした（第Ⅰ因子），正しく，思いやりのある（第Ⅱ因子），はっきりした，一貫した（第Ⅲ因子）方向に移動したのに比して，Bグループは逆方向への動きをしめた。この傾向はYGテストにおけるAグループとBグループの動きと共通のものがある。

(3)の開放性テストの結果については，一応の分析を行なったがどの項目に関しても統計学的に有意な差が生じなかった。説明を省略する。

### 3. 感想文に見られる記述

研修会終了時における感想文からTグループ経験による自己自身の変化の認知に関する記述をとり出してみよう。

「岩陰の隙間から，かすかな光を感ずるように清々しい気持で，明日への第一歩を力強く踏み出す念で一杯である」(グループA所属の人)

「心の中に多くの喜びが深く厚く入ったように思われる」(グループB所属の人)

「新しい私が生まれたようにさわやかな気持で一杯である」(B)

「とても素直な気持で明日からの仕事に精進できそうだ」(A)

「今迄になかったものが胸の中にぐーっとつき当るのを感じる。ものの見方，考え方が変わったと云い切れるものがある」(A)

「自分自身が見えてきた。どろどろの自分ながら，それを自分として自覚しよう」(A)

「苦しみながらも自分をみつめることができた。そして非常に純粋な気持になることができた」(B, YGの事後テストにおいて，最も情緒不安定の得点を出した人)

「Tグループでの人間関係を患者・部下・同僚との関係に再現したい。できそうな自信が湧いてきた」(A)

「しっかりと足を地につけて歩いて行く」(A)

「何と充実感のあることか。今迄なかった，できないと信じていたものが努力でできるような気がする」(B)

「人と人との触れ合いがたとえ様もない位，ほのぼのと温いもの感じられる」(B)

「人間同志のふれ合いがどんなに素晴らしいものか知った。集団の中に素直な気持で入って行けた喜びを知ると同時に肩の荷がおりたように楽になった」(A)

以上，引用した参加者の感想文にみられるように，記述者20名中の大半は positive な自己認知をしている様に思われる。やや negative な自己像をもっているのではないかと推測される記述は次の二つだけであった。

「人のあとからしか歩いていけなかった自分が情けなかった」(B)

「自分自身をみつめながら，考え考えよちよち歩きをしようと思う」(B)



#### D. 考 察

YGテストの結果でみると、A・Bグループとも事後テストにおいて統計的に有意な差がなかったが、傾向としてはAグループでは情緒安定、Bグループでは逆に不安定な方向への変化がうかがえた。6カ月後テストにおいてはAグループは情緒安定性が高まり、Bグループも有意ではないが、同じような傾向がある。

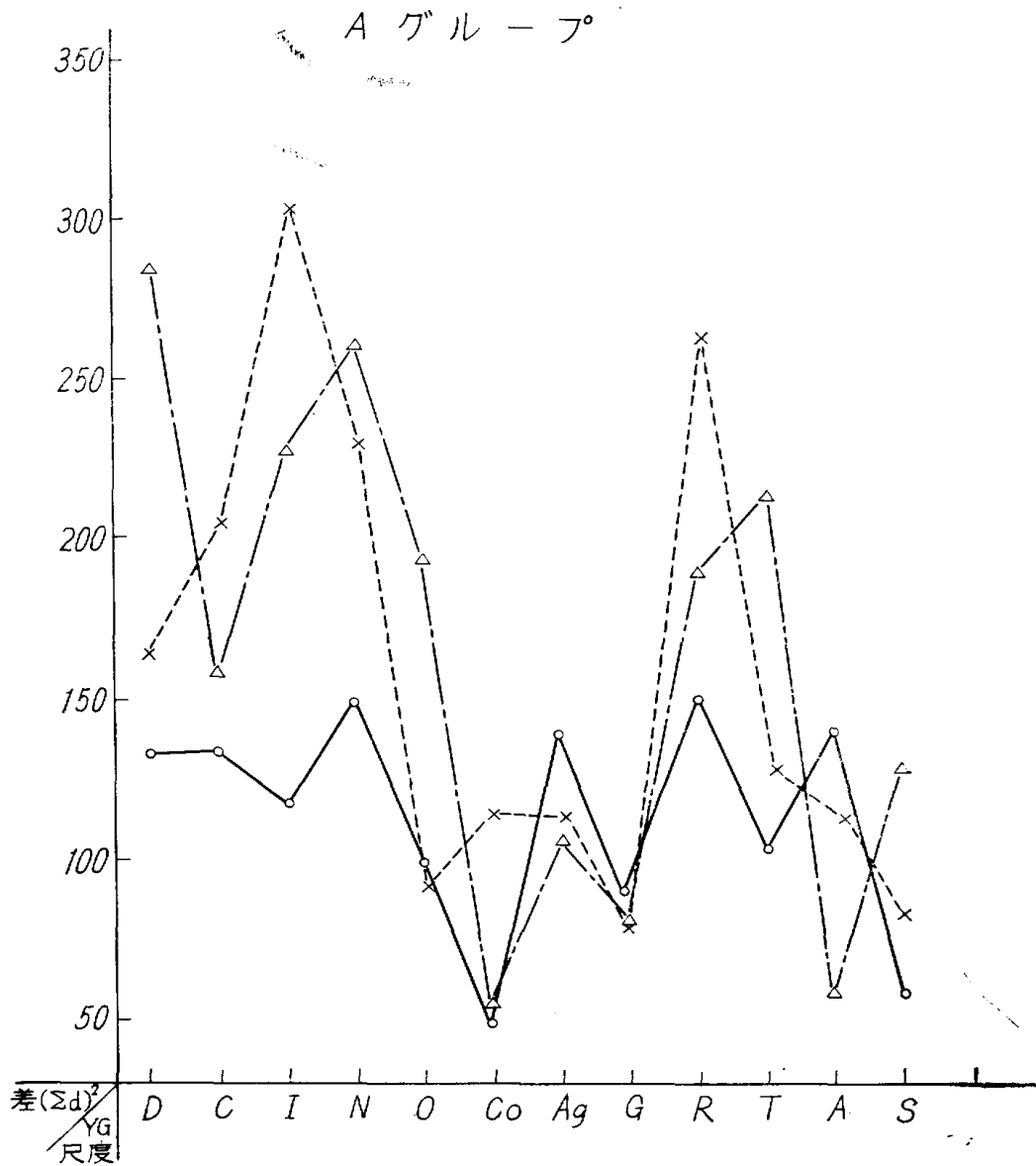
SDテストでみると事後テストにおいてはAグループでは第I因子を除いてプラスの方向に動いているが統計的に有意ではなく、Bグループでは三因子ともマイナスの方向に動き、第III因子においては統計的に有意であり、あいまいで矛盾した、依存的な自己像をいただいている。6カ月後テストにおいては、Aグループはすべてプラスとなり第III因子では有意差がみられたが、Bグループでは依然として訓練前より negative な傾向がうかがえる。

この二つのテスト結果からは仮説1を立証することは困難である。

Bグループの傾向からSTが、これ迄の自信にみちた positive な自己概念をゆさぶり、本当は自分自身を知らなかったのではないか、他の人からそれ程 positive に受けとめられていなかったのではないかなどと、不安状況を作り出していると云えよう。YGテストは中間にテストされていないのでSDテストによって第2の仮説をはかってみると、Aグループは第I・第II因子において有意にマイナスとなり、自己像が positive になる過程においては negative になる時期を経過するであろうという第2の仮説は検証された。

これまでにみてきたようにAグループとBグループは異った動きをしめた。図2によってYGテストにおける変化をみると、Aグループでは訓練によって生じた変化が、6カ月後にはますます大きくなり強化されていたことを示し、これに対しBグループは訓練によって生じた大きな変化（情緒不安定の方向）が、前・6カ月テストの差では小さくなって（ただし、今度はプラスの方向への変化）もとに戻ったことを示している。この

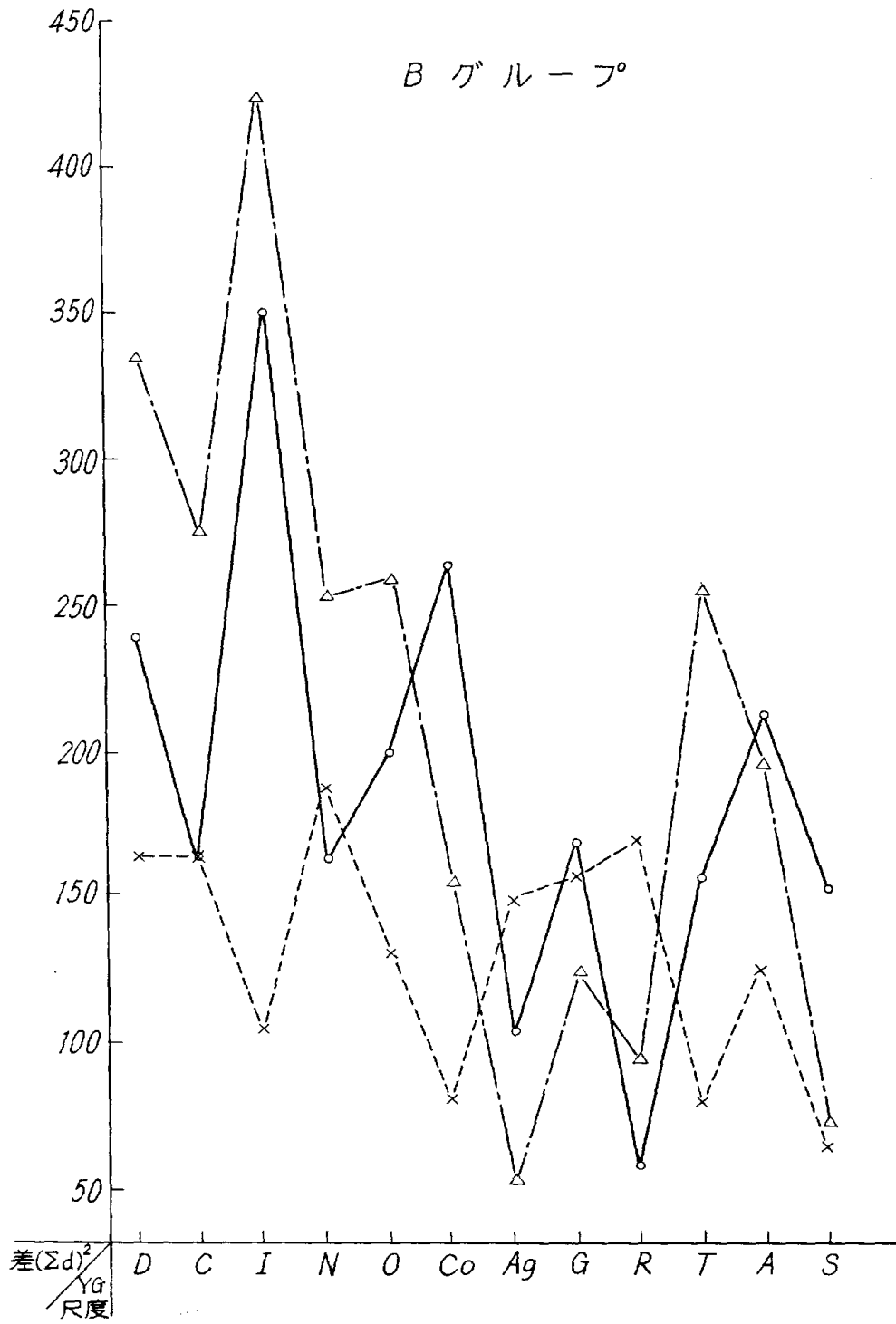
図 2 矢田部・ギルフォード性格検査前・後テストの差  
後・6 カ月後テストの差  $[\Sigma(Y_2 - Y_3)^2]$  結果



○——○	前・後テストの差	$\Sigma d^2$ は各尺度別に個人得点について、
×……×	前・6 カ月後テストの差	前・後・6 カ月後テストの差を出し、
△——△	後・6 カ月後テストの差	それを二乗して総和した数値

図でA・Bグループの結果を比較すると，Aグループの方がBグループより学習度が高く，仮説に近い変化をしたと考えられる。訓練の終了時において既にAグループには安定感，自信，自己信頼などがあり，それが現場での実際経験の中で確かめられ，強化されていったと推察される。

$[\Sigma(Y_1 - Y_2)^2]$ , 前・6カ月後テストの差  $[\Sigma(Y_1 - Y_3)^2]$



A・Bグループに変化の方向及び度合の差が生じたのは何故であろうか。これをメンバー構成から考えると次のように比較することができる。（表1参照）年齢・地位・学歴からみるとBグループの方が若く，地位が低く，学歴は高い。YGテストでみるとBグループには，最初から不安型（B・E）の人がやや多く，もう少し詳しく尺度点からみれば，Aグループに比べて情緒不安定で社会適応性が低く外向性の人が多い。こうしたグループ構成の問題の他にトレーナーの性格，介入の方法，熟練度なども大きな要素となる。両グループトレーナーとも職業は大学の教授および講師であるが，Aグループはカウンセラー，Bグループはグループリーダーとしての専門家であった。

以上においてほとんど同じ状況下で行なわれたTグループが，グループによって異ったプロセスを経たのち，異った速度で学習効果をあげたことに焦点をあてて考察したが，第1の仮説が証明されるに至らなかった原因として，このST全体の特徴から来る種々の問題もあろう。この研修会は病棟実習24時間，看護研究15時間，Tグループ20時間という三本の柱からなるスケジュールを持ち，Tグループ以外の活動が割に主要な位置をしめている。日常の社会生活における社会的制約や影響，年齢，資格，地位などの役割関係を離れた「文化的孤島」“cultural island”として行われる「純粋な」STデザインではない。Tグループに用いられる時間も少ない。（ふつうは1回1時間半から2時間で15回～20回持たれる。）Tグループの中で自己の防衛機制と向き合う極度の情緒的緊張状態に追いやられたとき，次の病棟実習の時間の中で患者の世話や，医師の助手としての仕事に専心することによって，その不安を回避したり逃避したりすることができ，自己洞察の機会を逃してしまうことなどが生じる。また逆にTグループで学んだ経験をすぐ現場の生活の中で実施し生きた経験を積むというpositiveな面もあるであろう。ともあれプラスにせよマイナスにせよ，他のプログラムがTグループ発達のプロセスに大きな影響を与えたことが考えられる。

次にYGテストおよびSDテストが，STの効果測定に適しているかど

うかという問題がある。YGは自己に対する認知のパターンをみるために、SDは ambivalent な状況の中で、間接的な自己の認知の表明に適しており、Tグループのプロセスを敏感に反映するであろうという予想のもとに、これらのテストの採用を試みた。特にYGテストの使用に関して、YGが測ろうとしているものと、STにおいてはかろうとしているものが同じ次元のものであるかどうかという疑問がある。すなわち、YGは比較的变化の少ない性格特性を問題とし、STが性格というよりも態度の次元——それは特定の対象に対する態度ではなく、人生に対する姿勢とか構えを意味する——の変化をめざすのであれば、YGにおいてその変化が敏感に出て来ないという問題もあろう。

またSTを受ける前と後、および6カ月後の変化が、すべてSTによるとは云い切れない。人間がある一定期間、一つの社会状況の中で生活してゆくとき、人格に関りをもつ何か起きることが十分に予想される。特に研修後6カ月を経たテストを実施する直前までの期間にさまざまな要素が介入するので、STによる効果だと断言することは困難である。この意味から多少の無理は伴っても、生活背景の類似な control group を作って、同様な測定のみを行い比較することが必要であったかと思う。

(新井弘子——東京基督教女子青年会幹事  
星野 命——本学アソシエイトプロフェッサー)

#### <註および参考文献>

1. BASS, B. M., Reactions to Twelve Angry Men as a Measure of Sensitivity Training, J. of Appl. Psychol. 46, 2, 1962.
2. BENNIS, W. G., Patterns and Vicissitudes in T-Group Development, In BRADFORD, L. P., GIBB, J. R. & BENNE, K. D., (Eds.), T-Group Theory and Laboratory Method, New York: Wiley, 1964. Chap. 9.
3. BLAKE, R. R., & MOUTON, J. S., The Managerial Grid, Texas: Gulf, 1964.
4. BRADFORD, L. P., GIBB, J. R., & BENNE, K. D., (Eds.), T-Group Theory and Laboratory Method, New York: Wiley, 1964.
5. BUNKER, D. R., Individual Applications of Laboratory Training, J.

- of Appl. Behav. Sci. 1, 1965, 131—148.
6. BURKE, R. L., & BENNIS, W. G., Changes in Perceptions of Self and Others During Human Relations Training, *Human Relations*, 14, 1961.
  7. CARRON, T. J., Human Relations Training and Attitude Change: A Vector Analysis, *Personnel Psychol.*, 17, 1964, 403—424.
  8. CLARK, J. V., & CULBERT, S. A., Mutually Therapeutic Perception and Self-Awareness in a T-group, *J. Appl. Behav. Sci.*, 1, 1965, 180—194.
  9. GIBB, J. R., Climate for Trust Formation, In BRADFORD, L. P., GIBB, J. R., & BENNE, K. D., (Eds.), 1964, 前掲書 Chap. 10.
  10. HRARISON, R., The Effects of Training on Interpersonal Perception, (Mimeo), Bethel, 1961.
  11. LOHMANN, K., ZENGER, J. H., & WESCHLER, I. R., Some Perceptual Change During Sensitivity Training, *J. of Educational Research*, 53, 1959, 28—31.
  12. ROGERS, C. R., & DYMOND, K. F., *Psychotherapy and Personality Change*, Chicago: Univ. of Chicago Press, 1954.  
友田不二男編訳 パースナリティの変化。ロージアズ全集第13巻。岩崎学術出版社。1967
  13. ROGERS, C. R., What It Means to Become a Person, In MOUSTAKAS, C. E., (Ed.), *The Self*, New York: Harper and Bros, 1956.  
村山正治編訳 人間論。ロージアズ全集 第12巻。岩崎学術出版社。1967
  14. ROGERS, C. R., The Process of the Basic Encounter Group, In BUGENTAL, J. F. T. (Ed.), *Challenges of Humanistic Psychology*, New York: McGraw Hill, 1967, Chap. 28.
  15. 坂口順治 N T L設立の経過とその概要。国立社会教育研究所紀要 第1集。1967, 121—130
  16. 坂口順治・永田良昭 T-Groupの効果測定を試み(集団法による人間関係訓練の効果測定のための方法論的研究)。日本社会心理学会 第8回大会発表資料, 1967
  17. SCHUTZ, W. C., & ALLEN, V. I., The Effects of a T-group Laboratory on Interpersonal Behavior, *J. of Appl. Behav. Sci.*, 2, 1966, 265—286.
  18. 関 計夫 感受性訓練——人間関係改善の基礎。誠信書房。1965
  19. TANNENBAUM, R., WESCHLER, I. R. & MASSARIK, F., *Leadership and Organization: A Behavioral Science Approach*, New York: McGraw Hill, 1961.

- 嘉味田朝功ら訳 リーダーシップと組織。池田書店。1965
20. 辻岡美延, 新性格検査法, 竹井機器工業, 1965
  21. UNDERWOOD, W. J., Evaluation of Laboratory Method Training, J. American Society of Training Directors, 19, 1965.
  22. 渡辺 博・若松利昭. STの効果測定に関する研究 その1・その2, 日本社会心理学会 第8回大会発表資料, 1967
  23. 横山定雄 センシティブィティ・トレーニング。同文館。1965

## A Study of the Effects of Human Relation Training

—Especially those influenced by “Sensitivity Training”—

Hiroko Arai and Akira Hoshino

Sensitivity training aims to change a personality by means of the interpersonal process of the group. It provides a participant with opportunities to understand his own feeling and how they affect his behavior toward others, to become more sensitive to the ways people communicate with each other, to learn how a person affects groups and how groups affect him, and to learn how to help a group function more effectively.

This study was designed to measure the personality or attitude change which was brought about by Sensitivity Training. The hypotheses were follows: 1) One's self-concept becomes more positive by his participation in S. T. 2) In the process of training a change occurs after a certain period of time when the self-concept is negative.

The subjects were nurses who participated in a Leadership Training Laboratory held in March of 1967. There were two T-groups ( $n=22$ ), each of which consisted of 11 females, plus a male “trainer”. The age of the subjects ranged from 29 to 44 years, with a median age of 37.5. The training lasted for 10 days. During that time the participants met every day for two hours in the same T-group. Other meetings were held for Nursing Research, Clinical Training and General Session. The Yatabe-Guilford Inventory (YG) and the Self-Concept Test by means of the Semantic Differential Method (SD) were used to measure personality changes. The first test was given before T-group training, the second was given during the



latter part of the first week (SD only), the third was given at the end of the T-group session, and the fourth six months later.

The following results were obtained through statistical analysis:

1) When examining the discrepancy between mean scores of various sub-scales of the YG obtained from the first test and the third test respectively, no significant differences were found. However, there were significant differences between mean scores obtained from the first and the fourth test respectively in the following groups, and sub-scales: Group A—inferiority feelings (I), nervousness (N), lack of cooperativeness (Co); Group B—lack of agreeableness (Ag). Also, a significant difference was found between the scores of the third and the fourth test on the (N) scale in Group B.

When comparing the type of adjustment shift of the subjects (N=22), more than half appeared to have changed negatively, i. e. from "secure" to "insecure", whereas only five had changed to "secure" between the first and the third test. However, a reversed change was revealed in comparison to the first and the fourth results.

2) The self-concept test (SD) revealed that there was a significant difference of the average scores of factor I and II between the first and the second testing, and also those of factor III between the first and the fourth testing, both given to Group A. This meant that the self-image became more "positive" and "firm", more "correct" and "thoughtful" and more "clear and "consistent" immediately after, and 6 months after, the group session. But this was not revealed in Group B.

From these results it is difficult to substantiate hypotheses 1) and 2) with a high level of significance. But the following difference tendencies were found between Group A and Group B to a certain degree. Namely, on the YG Group A was more

socially adjusted than Group B. This difference was considered as based on various variables, such as the structure of the group, the character of the trainer, and the trainer invented. It is also likely that the way the members of Group A were changed in a positive direction in accordance with the hypothesis.

Generally speaking, the degree of the change was higher at the time of the test given in six months later than that given immediately after the group process. It was also indicated that the direction of the change was more in line with hypothesis I.

There is, however, a weakpoint in this study, due to the fact that various other activities which took place at the same time could not be controlled. The effect of "pure" sensitively training could therefore not be fully measured.