

構成的グループ・エンカウンターへの魅力度に関連する要因の検討^{1,2}

水野 邦夫・中地 展生・吉田 かける

問題

個人の心理的成長を促す手段のひとつに「グループ・アプローチ」がある。野島(1999)はグループ・アプローチについて、「自己成長をめざす、あるいは問題・悩みをもつ複数のクライエントに対し、一人または複数のグループ担当者が、言語的コミュニケーション、活動、人間関係、集団内相互作用などを通して心理的に援助していく営みである(p. 6)」と定義している。グループ・アプローチにもさまざまな技法があるが、石崎(2008)は、主なグループ・アプローチとして、サイコドラマ、禁酒同盟、Tグループ、グループサイコセラピー、グループカウンセリング、グループワーク、集団指導、集中的グループ体験、ソーシャルスキルトレーニング、対人関係ゲーム、プロジェクト・アドベンチャー、ネイチャーゲームを挙げている。

これら多くのグループ・アプローチ技法のうち、とくに普及したもののひとつに「構成的グループ・エンカウンター(以後、SGEと略記)」がある。SGEとは、ふれあい(メンバーどうしの感情交流)と自己発見(自己もしくは自己盲点への気づき)を通して、参加者の行動変容を目標とし、究極的には人間的成長を目的とし、人間関係開発を意図した予防的・開発的カウンセリングのグループ・アプローチのことである(片野, 2003)。SGEは教育現場を中心に普及し、これまでにさまざまな成果が報告されている(主な研究については、國分・片野(2001)、片野(2007)などに詳しい)。

しかし、SGEに参加したすべての人が、グループ体験に魅力を感じ、好意的であるとは限らないであろう(もちろん、SGEだけでなく、すべてのグループ・アプローチにも言えることではあるが)。水野・中地・吉田(2016)は、大学院生や大学生を中心とした参加者を対象に、自発参加・単発型のSGEを実施し、参加者の研修への期待度、研修内の各セッションの魅力度、研修への満足度をもとに参加者の分類を行ったところ、「SGE体験を肯定的に捉えている群」、「セッションの魅力度や満足感が一貫して高い群」、「SGE体験を肯定的に捉えていない群」の3群を見出し、3つ目の群は、セッションが進行しても疲労感が低下しなかったことを見出している。また、水野(2017a)は大学生を対象とした研修・単発型のSGEを実施し、同様の指標をもとに参加者の分類を行い、「積極的のめり込み型」、「漸次的のめり込み型」、「のめり込み回避型」の3群を見出したが、3つ目の群は集団やコミュニケーションに対する苦手意識が特徴的であったと報告している。このように、参加者の中には、(たとえ自発的に参加した場合であっても)SGE体験に魅

力や満足さをほど感じずに終わってしまう者がいることが考えられる。

そこで本研究では、自発参加・単発型のSGEへの参加者のSGEに対する魅力度を指標に参加者の分類を試み、魅力を感じた者とあまり感じなかった者の間にはどのような違いがみられるかを調べ、魅力度と関連する要因について検討することを目的とした。

方法

参加者

第1、第2著者の所属先が201X年に関西の某地域の教職員(小学校・中学校・高等学校)を対象に主催したSGEの研修会に17名³(男性11名、女性6名)が参加した。なお、この研修会は自発的に参加する希望者を募った一日研修方式のものであった。

参加者の年齢層は20～29名:2名、30～39歳:3名、40～49歳:5名、50～59歳:6名、不明:1名であり、また、これまでのグループ体験に関する研修への参加頻度については、「今回が初めての参加である」が4名、「以前に1、2回程度は参加したことがある」が9名、「既に何度か参加したことがある」が3名、「数えきれないくらいに参加してきた」が1名であった⁴。

心理尺度

参加者の心理状態を測定するために、以下の項目・尺度を使用した。なお、これらは「リサーチノート」という形で1冊の冊子にまとめた。

期待感・魅力度・満足感に関する項目 森園・野島(2006)を参考に、研修への期待感、各セッションに対する魅力度、研修に参加しての満足度を、それぞれ「非常に感じる(7)」から「全く感じない(1)」までの7段階で評定できる質問紙を作成した。

なお、後述するように、期待感は研修開始前、魅力度は各セッション終了直後、満足度は研修終了時に回答を求めているが、同時に各時点で感じていることや思っていることを自由記述する欄も設けた。

一時気分尺度 徳田(2011)が作成した尺度で、「活発」・「疲労」・「怒り」・「抑うつ」・「緊張」・「混乱」の気分(各3項目)を測定するもので、「非常にあてはまる(5)」から「全くあてはまらない(1)」の5段階で評定できるようにした⁵。

SGE体験評価尺度 水野(2013)が作成した尺度で、SGE体験を通じての心理的成長感を測定するものである。尺度は「信頼感形成」・「自己発見」・「自己表出」・「他者受

容・「自己受容」の下位尺度および「違和感」に関する項目からなり、それぞれ「非常にあてはまる(5)」から「全くあてはまらない(1)」の5段階で評定できるようにした。なお、水野(2013)によれば、各下位尺度は当初5項目ずつで構成していたが、因子分析の結果などから、信頼感形成・他者受容・自己受容尺度は6項目、自己発見・自己表出尺度は3項目に修正している。そこで今回は修正版による得点の算出を試みたが、信頼感形成尺度および自己発見尺度の α 係数が.70を下回った(各、.693、.442)ため、それぞれ値を低めている1項目(各、問1、問14)を除外したところ、値が.70を超えた(各、.713、.792)ので、これらについては値を低めた項目を除外して使用した。なお、他の尺度の α 係数は、自己表出:.807、他者受容:.780、自己受容:.777、違和感:.747であった。

SGEリーダー評価尺度 水野(2014)が作成した、参加者からみたリーダーを評価する尺度で、「リーダーシップ」と「メンバーへの配慮」の下位尺度からなり、「非常にあてはまる(5)」から「全くあてはまらない(1)」の5段階で評定できるようにした。

プログラム・スケジュール

研修の実施にあたり、参加者が安心してグループに参加し、メンバー間の信頼関係を構築しながら自己開示をし、それを通してメンバーどうしの感情交流を促進させつつ参加者個人の心理的成長を高めていくことを目指して、プログラムを企画した。プログラムおよびスケジュールについては、Table 1に示す。

実施手続き

研修の開始前に、参加者にリサーチノートを配付し、グループ体験がどのような効果をもたらすかなどについて心理学的な観点からの調査を行っていることなどを説明し、調査へ協力してもよいという参加者に対してはリサーチノートへの匿名での回答を求めた。冒頭では、「現在の気持ち」として一時気分尺度および研修への期待度、現時点で感じていることや思っていることへの回答を求めた。

研修の開始にあたり、グループ・アプローチやエンカウンター・グループ、SGEに関するレクチャーを行い、研修時におけるルールとして、1)参加・不参加の自由、2)非審判的態度で臨むこと、3)守秘義務の履行、4)自己開示についての注意事項などを説明・確認し、参加者の心理的安全性を確保するように努めた。

その後は、プログラムに従ってエクササイズを実施し、各セッション(ただし、第1～第3セッションまで)の終了直後に一時気分尺度、魅力度および現時点で感じていることや思っていることへの回答を求め、終了時には一時気分尺度、SGE体験評価尺度、SGEリーダー評価尺度および研修に参加しての満足度、研修を振り返って感じたことや思ったことの自由記述への回答を求めた。

Table 1 研修プログラム・スケジュール

<開始>
○現在の気分、研修への期待度、自由記述への回答
<オープニング>
*ペンネームづけ、ペンネームの展覧会
*アイスブレイキング(自由歩行、バースデーチェーンほか)
<第1セッション ねらい:自己開示と傾聴>
*インタビュー・将来願望・印象を語る
*相方さん紹介
*シェアリング
○現在の気分、セッションへの魅力度、自由記述への回答
休憩・昼休み
<第2セッション ねらい:自己理解・他者理解>
*自己概念カード(作成、展覧会、説明、リフレーミング)
*シェアリング
○現在の気分、セッションへの魅力度、自由記述への回答
休憩
<第3セッション ねらい:人生を聴き合う>
*私をスキルアップしてくれた人または出来事
*シェアリング
○現在の気分、セッションへの魅力度、自由記述への回答
休憩
<第4セッション ねらい:感謝の表明>
*言葉の花束
<終了>
*全体シェアリング
○現在の気分、SGE体験評価尺度、SGEリーダー評価尺度、研修への満足度、自由記述への回答

註:エクササイズについては、國分・國分(2004)や水野(2017b)を参照されたい。

結果

参加者のうち、1名(50歳代男性)は中途からの参加であり、1名(30歳代女性)は所用のため中座した。そこで、これら2名のデータを除外した15名(男性10名、女性5名)のデータを分析対象とした。

また、分析に際しては、IBM SPSS Statistics 22、KH Coder Ver. 2.00fおよびMicrosoft Excel 2013を使用した。

参加者の分類

SGE体験に対する参加者の反応をもとに、参加者の分類を試みた。第1セッション後から第3セッション後における魅力度を標準得点化した値をもとに、クラスター分析(Ward法による)を行った⁶。デンドログラムの分岐状況から、クラスターは $n = 7$ (当面、第1クラスターという)と $n = 8$ (同、第2クラスターという)の2クラスター解を適切と判断した。

各クラスターの特徴を調べるために、各クラスターの第1セッション後から第3セッション後における魅力度について、

平均値および標準偏差を算出した。その結果をTable 2に示す。2(クラスター)×3(魅力度)の分散分析を行ったところ、クラスターの主効果のみが有意であり($F(1, 13) = 27.86, p < .001, \eta_p^2 = .682$)、いずれのセッションにおいても第2クラスターの方が平均値が高かった。これより、第1クラスターは「(SGE体験への)魅力度低群」、第2クラスターは「(同)魅力度高群」と解釈した⁷⁾。

Table 2 各クラスターの魅力度得点の平均値・SD

	魅力度1		魅力度2		魅力度3	
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
CL1(<i>n</i> =7)	5.14	0.38	5.00	0.00	5.00	0.82
CL2(<i>n</i> =8)	5.75	0.71	6.00	0.00	5.88	0.64

註: CL1は第1クラスター、CL2は第2クラスターをそれぞれ表す。

性別・年齢層・研修会への参加頻度の違い

各群の性別の違いを調べるために、2(魅力度高低)×2(性別)のクロス集計表を作成した(Table 3参照)。魅力度低群は男性が圧倒的に多かったが、Fisherの直接確率検定の結果は有意ではなかった。

Table 3 魅力度高低×性別のクロス集計表

	性別		合計
	男子	女子	
魅力度高群	4	4	8
魅力度低群	6	1	7
合計	10	5	15

次に、各群の年齢層の違いを調べるために、2(魅力度高低)×4(年齢層)のクロス集計表を作成した(Table 4参照)。魅力度低群は40歳代に、魅力度高群は50歳代に偏っていたが、Fisherの直接確率検定の結果は有意ではなかった。

Table 4 魅力度高低×年齢層のクロス集計表

	年 齢 層				合計
	20～29	30～39	40～49	50～	
魅力度高群	1	1	1	4	7
魅力度低群	1	1	4	1	7
合計	2	2	5	5	14

註: 魅力度高群で、1名が年齢を記入していなかった。

最後に、今回のようなグループ体験に関する研修会への参加頻度の違いを調べるために、2(魅力度高低)×3(参

加頻度)のクロス集計表を作成した(Table 5参照)。魅力度低群は「以前に1、2回程度は参加したことがある」者がほとんどを占めているが、魅力度高群は「今回が初めての参加である」、「既に何度か参加したことがある」がほぼ均等に存在していた。Fisherの直接確率検定の結果、有意な傾向が認められた。

Table 5 魅力度高低×参加経験のクロス集計表

	参加経験			合計
	初めて	以前に1、2回程度	既に何度か	
魅力度高群	3	2	3	8
魅力度低群	1	6	0	7
合計	4	8	3	15

期待度および満足度の違い

魅力度高群・低群の研修への期待度および研修後の満足度の違いを調べるために、各群におけるこれらの平均評定値等を算出し、平均の差を調べるために *t* 検定を行ったところ、研修後の満足度において有意な差がみられ、魅力度高群の方が研修への満足度が高かった。また、研修への期待度については有意傾向がみられ、魅力度高群の方が期待度が高かった(Table 6参照)。

Table 6 各群の期待度・満足度の結果

	<i>M</i>	魅力度高群 (<i>n</i> =8)	魅力度低群 (<i>n</i> =7)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
		<i>SD</i>	<i>SD</i>				
期待度	5.50	0.76	4.71	1.78	13	.10	1.00
満足度	6.63	0.74	5.71	2.76	13	.05	1.55

註: *d*は効果量(Cohenの*d*)を表す。

心理的成長感の違い

次に、SGE体験評価尺度の各尺度得点について両群の平均の差を調べるために、平均得点等を算出し、同様に *t* 検定を行ったところ、信頼感形成、自己発見、他者受容、自己受容および体験評価尺度全体で有意な差がみられ、魅力度高群の方が総じてSGE体験を通しての心理的成長をより強く感じていることが示された(Table 7参照)。

リーダー評価の違い

SGEリーダー評価尺度(各尺度の α 係数は、リーダーシップ:.853、メンバーへの配慮:.788、尺度全体:.877)の得点についても同様に検討を行ったが、両群間に有意な差は認められなかった(Table 8参照)。

魅力度の高低による感情変化の違い

開始から終了までの間を通して、どのような感情の変化がみられたかを調べるために、開始前から終了時までに回

Table 7 各群の平均SGE体験評価尺度得点等

		魅力度 高群 (<i>n</i> =8)	魅力度 低群 (<i>n</i> =7)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
信頼感 形成	<i>M</i>	4.45	3.80	4.17	13	.01	2.32
	<i>SD</i>	0.33	0.26				
自己発見	<i>M</i>	4.13	3.43	2.27	13	.05	1.26
	<i>SD</i>	0.52	0.67				
自己表出	<i>M</i>	4.13	3.62	1.70	13	<i>n.s.</i>	0.94
	<i>SD</i>	0.53	0.62				
他者受容	<i>M</i>	4.60	3.98	5.28	13	.001	2.93
	<i>SD</i>	0.25	0.20				
自己受容	<i>M</i>	4.00	3.52	2.33	13	.05	1.30
	<i>SD</i>	0.42	0.37				
合計得点	<i>M</i>	4.21	3.72	4.11	13	.01	2.28
	<i>SD</i>	0.24	0.21				
違和感	<i>M</i>	2.08	2.34	0.77	13	<i>n.s.</i>	0.43
	<i>SD</i>	0.78	0.51				

註: 平均値、*SD* は1項目あたりの得点をもとに算出している。*d* は効果量 (Cohenの*d*) を表す。

Table 8 各群の平均SGEリーダー評価尺度得点等

		魅力度 高群 (<i>n</i> =8)	魅力度 低群 (<i>n</i> =7)	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
リーダー シップ	<i>M</i>	4.48	4.49	4.17	13	<i>n.s.</i>	0.02
	<i>SD</i>	0.49	0.42				
メンバー 配慮	<i>M</i>	4.40	4.33	2.27	13	<i>n.s.</i>	0.15
	<i>SD</i>	0.45	0.43				
合計得点	<i>M</i>	4.43	0.44	1.70	13	<i>n.s.</i>	0.09
	<i>SD</i>	4.39	0.40				

註: 平均値、*SD* は1項目あたりの得点をもとに算出している。*d* は効果量 (Cohenの*d*) を表す。

答を求めた各感情得点の評定平均値等を算出した (Table 9参照)⁸。

魅力度の高低によって、各感情にどのような変化の違いがみられるかを調べるために、感情ごとに2 (魅力度高低) × 5 (測定時点) の分散分析を行った。その結果、まず、すべての感情について測定時点の主効果が有意であった (活発: $F(5.3, 31.1) = 5.33, p < .01, \eta_p^2 = .291$; 疲労: $F(4, 52) = 4.56, p < .01, \eta_p^2 = .260$; 怒り: $F(1.9, 24.7) = 9.28, p < .01, \eta_p^2 = .417$; 抑うつ: $F(4, 52) = 15.59, p < .001, \eta_p^2 = .545$; 緊張: $F(4, 52) = 11.92, p < .001, \eta_p^2 = .478$; 混乱: $F(2.3, 29.8) = 6.89, p < .01, \eta_p^2 = .347$)。多重比較 (Bonferroni法による) の結果、活発は終了時の方が第3セッション後よりも有意に高かった。疲労は開始前が第1、2セッション後および終了時よりも有意に高かった。怒りは開始前が終了時よりも有意に高かった。抑うつは開始前

がその他の測定時点よりも有意に高く、また、終了時は第1セッション後よりも有意に低かった。緊張は開始前と第1セッション後が第3セッション後や終了時よりも有意に高かった。混乱は開始前が第2セッション後や終了時よりも有意に高かった (Table 9参照)。

一方、疲労では、魅力度高低 × 測定時点の交互作用が有意であった ($F(4, 52) = 3.66, p < .05, \eta_p^2 = .219$) ので、単純主効果の検定を行ったところ、魅力度高群では研修開始前が開始後の各測定時点よりも有意に高かったが、魅力度低群では測定時点間に有意な差は認められなかった。さらに、終了時において、魅力度低群は高群よりも値が有意に高かった。

各測定時点における各群の特徴語

各測定時点において、参加者が感じていることや思っていることを自由記述させた文章について、各群でどのような単語が特徴的に現れるかを調べるために、Jaccard係数⁹を算出した。係数値が.30以上の単語をTable 10に示す。魅力度低群は、開始前に「研修」や「効果」、「子ども」、「学級」などが特徴的に出現しており、この研修で学んだことを学級経営や児童たちのために活かしたいという意思の表れが推察される。また、低群は第2セッション後以降、「自分」が特徴的に出現しており、自己への焦点化が生じている可能性が考えられる。一方の魅力度高群は、第2、3セッション後の特徴語はエクササイズ (のねらい) と関連するものが多いと考えられ、エクササイズの流れに即した参加をしていることが窺える。その他、魅力度高群において、自由記述への無回答が目立った。

考察

本研究は、自発参加・単発型のSGEにおいて参加者の分類を試み、SGEへの魅力を感じた者とあまり感じなかった者の間にはどのような違いがみられるかを調べ、魅力度と関連する要因について検討することを目的とした。

その結果、まず、参加者はSGE体験に対する魅力度において、強く魅力を感じている群 (魅力度高群) とそうでない群 (魅力度低群) に大別されることが示された。水野他 (2016) や水野 (2017a) では、SGEを肯定的に捉える2群とあまり肯定的に捉えない1群の3群が見出されたが、今回は2群しか見出されなかった。また、この2群は研修への期待度の時点において既に差がみられており、最初はどこらかといえは消極的であったが、セッションの進行とともにSGE体験にのめり込んでいくというパターンがみられなかったといえる。これについて、水野 (2017b) は成人を対象としたSGE (研修・単発型) を実施した際に、否定的感情が高まったことを報告しており、その原因として、メンバーどうしの未知性や将来における関係継続の不透明さ、就労などを通して守秘義務などを考慮するようになったと思われることから、SGE体験 (とりわけ自己開示) に当惑感を示してしまった可

Table 9 各群における各測定時点の平均感情得点・SDについて

		開 始 前		第1セッション後		第2セッション後		第3セッション後		終 了 時	
		M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
活発	魅力度高群(n=8)	8.88	2.47	10.88	1.25	10.75	1.67	9.88	1.81	11.25	1.49
	魅力度低群(n=7)	9.43	2.57	10.86	0.90	9.86	1.95	8.57	2.30	11.14	1.21
	合 計	9.13 ^{ab}	2.45	10.87 ^{ab}	1.06	10.33 ^{ab}	1.80	9.27 ^b	2.09	11.20 ^a	1.32
疲労	魅力度高群(n=8)	9.13	2.42	6.13	2.10	6.75	2.55	6.50	2.67	4.75	1.75
	魅力度低群(n=7)	8.86	2.19	7.86	1.95	7.57	3.10	9.00	1.73	8.71	2.81
	合 計	9.00 ^a	2.24	6.93 ^b	2.15	7.13 ^b	2.75	7.67 ^{ab}	2.55	6.60 ^b	3.02
怒り	魅力度高群(n=8)	5.63	2.97	3.38	0.74	3.75	1.04	3.25	0.71	3.13	0.35
	魅力度低群(n=7)	6.00	1.00	4.43	1.51	4.00	1.41	4.14	1.46	3.57	1.13
	合 計	5.80 ^a	2.21	3.87 ^{ab}	1.25	3.87 ^{ab}	1.19	3.67 ^{ab}	1.18	3.33 ^b	0.82
抑うつ	魅力度高群(n=8)	7.50	3.51	4.88	1.36	3.88	1.36	4.00	1.07	3.50	0.76
	魅力度低群(n=7)	7.71	1.50	5.29	1.38	4.71	1.70	5.14	1.57	3.71	1.11
	合 計	7.60 ^a	2.67	5.07 ^b	1.33	4.27 ^{bc}	1.53	4.53 ^{bc}	1.41	3.60 ^c	0.91
緊張	魅力度高群(n=8)	8.00	2.88	6.75	2.96	5.75	2.66	4.88	2.17	4.63	1.69
	魅力度低群(n=7)	7.86	1.46	7.86	1.95	6.14	2.48	5.86	2.54	6.00	1.83
	合 計	7.93 ^a	2.25	7.27 ^a	2.52	5.93 ^{ab}	2.49	5.33 ^b	2.32	5.27 ^b	1.83
混乱	魅力度高群(n=8)	6.88	2.59	5.50	0.93	5.00	1.31	4.75	1.49	4.00	1.31
	魅力度低群(n=7)	8.57	3.36	6.71	1.11	6.57	3.31	6.14	1.68	5.86	2.12
	合 計	7.67 ^a	2.99	6.07 ^{ab}	1.16	5.73 ^b	2.49	5.40 ^{ab}	1.68	4.87 ^b	1.92

註:合計得点の平均値の右肩の記号(アルファベット)は、多重比較(Bonferroni法による)の結果、同じ記号がないもの間には有意差がみられたことを表す。

Table 10 各測定時点における各群の特徴語について(Jaccard係数)

開 始 前		第1セッション後		第2セッション後				
魅力度高群	魅力度低群	魅力度高群	魅力度低群	魅力度高群	魅力度低群			
該当なし	研修	.500	人	.375	リフレーミング	.444	自分	.556
	効果	.429	気持ち	.333	思う	.400	短所	.333
	子ども	.429	該当なし	話す	.333			
	学級	.429		自分	.333			
	思う	.375		思う	.300			
第3セッション後		終 了 時						
魅力度高群	魅力度低群	魅力度高群	魅力度低群					
思う	.444	自分	.625	場	.500	自分	.429	
大切	.375	話	.375	思う	.417	違う	.429	
人生	.364	人	.300	ありがとう	.333	研修	.333	
聞く	.364							

註:自由記述に無回答であった人数は以下のとおりである。開始前:魅力度高群5名、低群1名、第1セッション後:魅力度高群1名、第2セッション後:魅力度高群2名、第3セッション後:魅力度高群1名、終了時:魅力度高群1名。

能性を指摘している。水野他(2016)や水野(2017a)の参加者のほとんどが、既知性が高いか将来における関係継続が確実な大学院生や大学生であったのに対し、今回はほとんどが30歳以上の社会人であったことや、今回の参加者どうしの未知性が高いと考えられることから、研修に対して期待度が低い(消極的な)者は、上記のような理由から、当惑感が強くなり、魅力度が高まらなかったのかもしれない。

心理的成長感に差がみられたことは当然の結果であり、SGE(もしくはグループ・アプローチ)においては、単に体験するだけでは心理的成長はあまり期待できないということで

あろう。しかし、水野(2017a)が指摘するように、楽しくないグループでも成長できないわけではなく、魅力度が高まらない中でもさまざまな刺激を受け、心理的成長に何らかの影響を及ぼしている可能性も考えられ、心理的成長感の測定方法についてもさらなる検討が必要であろう。

一方、リーダー評価については、魅力度高群・低群の間に有意な差はみられなかった。SGEへの魅力度が低い場合、SGEを進めるリーダーに対しても不満が向けられると思われるが、そのような結果にならなかったことは、低群は魅力度をあまり感じない原因をリーダーに帰するのではなく、自

身の問題として受け止めている可能性が考えられる。

次に、感情的変化に注目すると、怒りや抑うつ、緊張、混乱といったネガティブな感情反応はセッションの進行に伴って低下していく傾向がみられた。実施形態は異なるが、櫻井(2013)や水野(2010a)も同様の傾向を報告している。これらのことから、SGE体験にはネガティブな感情反応を緩和する効果があると考えられる。一方で、先に引用したように、水野(2017b)は、SGE体験を通して否定的感情が高まったことを報告している。これについては、測定に用いた尺度の違いなど、諸条件に違いがあることも考慮すべきではあるが、ネガティブな感情反応を緩和しない場合もあることは留意すべきであろう。

一方、活発のようなポジティブな感情反応は、第3セッション後が終了時よりも値が低くなっていた。エクササイズの内容によって、ポジティブな感情反応が低下することは、先行研究でも示されている(水野, 2010b; 水野, 2016; 水野・田積・興津, 2012)が、これらの研究をはじめ、多くの研究で、開始前よりも第1セッション後のポジティブ感情が有意に高まることが報告されているが、本研究ではそのような結果は得られなかった。これについては不明な点も多いが、Table 5をみると、かつて今回のようなグループ研修会に参加経験のある参加者が70%以上もいることから、セッションによってポジティブ感情が高まる経験を過去にしているの、グループ体験における大体の心理的傾向を知っており、却って大幅な変化が生じなかったのかもしれない。

疲労感については、魅力度高群は開始前よりも開始後に低下しているのに対し、魅力度低群は一貫して低下せず、しかも、終了時には両群の間に有意な差がみられた。これについては、水野他(2016)でも、SGE体験をあまり肯定的に捉えていない群において、同様に疲労が低下しないという結果が得られており、他のネガティブ感情は低下しているにもかかわらず、疲労だけが低下しない点も、水野他(2016)と同様である。

ここで、魅力度低群において疲労が低下しなかった原因について考えると、まずは先に述べたように、研修における当惑感の存在が考えられる。未知性の高いメンバーと交流をする中で、どこまで相手に心を開いてよいのか判断しかねるなどの気苦労が絶えなかったことが考えられる。

次に、研修へ臨む態度が影響していると考えられる。特徴語分析の結果のところでも述べたように、魅力度低群はこの研修で学んだことを学級や児童たちに活かすために、「この場に勉強しに来た」という思いが強かったのかもしれない。一方で魅力度高群は、そのような思いはさほど強くはなく、エクササイズの流れに沿って参加し、研修会に楽しんで参加している可能性が示唆される。もしそうであれば、魅力度低群は研修に対する義務感が強く、それが疲労に結びついているとも考えられよう。

さらに、魅力度低群は自己への焦点(注目)化が生じて

いる可能性が考えられる。自己への焦点化や自己意識と疲労との関連性について論じた研究は、管見の限り見当たらなかったが、自己に関しての意識が高まることで、場合によっては、自己嫌悪感や自己卑下感などが生じ、そのゆえに疲弊する可能性は考えられる。このことも魅力度低群の疲労に何らかの影響を及ぼしているかもしれない。

最後に、今回のデータはある一グループのSGE体験にすぎず、またデータ数も少なく、このサンプルだけから全体像を推測することは危険である。しかし、グループ・アプローチ研究において、膨大かつ安定したデータを収集すること自体も困難である。本研究は一事例として提示し、今後の研究の蓄積が期待される。

引用文献

- 樋口耕一 (2014). 社会調査のための計量テキスト分析 ナカニシヤ出版
- 石崎一記 (2008). グループ・アプローチの諸形態 國分康孝 (監修) カウンセリング心理学事典 (pp. 159-161) 誠信書房
- 片野智治 (2003). 構成的グループ・エンカウンター 駿河台出版社
- 片野智治 (2007). 構成的グループエンカウンター研究 SGEが個人の成長におよぼす影響 図書文化
- 國分康孝・片野智治 (2001). 構成的グループ・エンカウターの原理と進め方—リーダーのためのガイド 誠信書房
- 國分康孝・國分久子 (総編集) (2004). 構成的グループ・エンカウンター事典 図書文化社
- 水野邦夫 (2010a). 構成的グループ・エンカウンターにおけるグループの深まりに影響する要因について—研修型による実施の検討— 帝塚山大学心理福祉学部紀要, 6, 165-177.
- 水野邦夫 (2010b). 構成的グループ・エンカウンターが自己概念の変容および個人・グループ過程に及ぼす影響に関する追試的検討 聖泉論叢, 18, 149-161.
- 水野邦夫 (2013). 構成的グループ・エンカウンターにおける体験の測定—SGE体験評価尺度作成の試み 帝塚山大学心理学部紀要, 2, 41-56.
- 水野邦夫 (2014). SGEリーダー評価尺度作成の試み 日本教育カウンセリング学会第12回研究発表大会発表論文集, 49-50.
- 水野邦夫 (2016). 単発・研修型による構成的グループ・エンカウターのプロセスに関する研究—感情的変化と心理的成長感をもとに— 帝塚山大学心理学部紀要, 5, 11-18.
- 水野邦夫 (2017a). 一日研修方式のSGE体験における参加者のプロセスの差異の検討 第15回日本教育カウンセリング学会研究発表大会発表論文集, 76-77.
- 水野邦夫 (2017b). 成人を対象とした構成的グループ・エンカウターのプロセスおよび効果に関する研究 帝塚山大学心理学部紀要, 6, 7-15.
- 水野邦夫・中地展生・吉田かける (2016). 自発参加型の構成的グループ・エンカウンターにおけるプロセスの検討—参加者への効果の違いによる感情変化の比較— 日本カウンセリング学会第49回大会発表論文集, 142.
- 水野邦夫・田積 徹・興津真理子 (2012). 合宿・自発参加型に

- による集中的グループ体験が大学生の自己概念に及ぼす影響—構成的グループ・エンカウンターによる検討— 心理臨床科学(同志社大学心理臨床センター), 2, 15-29.
- 森園絵里奈・野島一彦 (2006). 「半構成方式」による研修型エンカウンター・グループの試み 心理臨床学研究, 24, 257-268.
- 野島一彦 (1999). グループ・アプローチへの招待 現代のエスプリ, 385, 5-13.
- 櫻井由美子 (2013). 単発型構成的グループ・エンカウンターのエクササイズによる気分の変化 茨城キリスト教大学紀要 II. 社会・自然科学, 47, 237-246.
- 徳田完二 (2011). 一時的気分尺度 (TMS) の妥当性 立命館人間科学研究, 22, 1-6.

註

- ¹ 研修会にご参加いただき、データも提供していただいた方々には、厚くお礼申し上げます。
- ² 本研究のデータは、日本カウンセリング学会第51回大会(於松本大学)においてポスター発表された。
- ³ 参加者のうちの2名は、教職課程を履修している大学学部生1名および臨床心理学を専攻する大学院生1名(いずれも年齢は20代)であった。
- ⁴ 参加者の既知・未知度については今回は調べていないが、募集方法等から考えると、未知性が高いと思われる。
- ⁵ この尺度では、「気分(mood)」と表現しているが、本研究ではより広く「感情(feeling)」として扱う。
- ⁶ 水野他(2016)や水野(2017a)は研修への期待度や研修への満足度も含めてクラスター分析を行っているが、期待度や満足度と魅力度は概念的には異なると考えられるので、本研究では、魅力度のみを分類の指標とした。ちなみに、期待度や満足度も含めて分析を行ってみたが、分類のされ方は全く同じであった。
- ⁷ ここでいう「高低」は両群の比較においてである。魅力度低群もいずれのセッションにおいても平均値は理論的中央値(4点)を超えており、理論的中央値と比較した1サンプルの t 検定を行ったところ、第1、第3セッション後の魅力度はそれよりも有意に高かった(第1セッション後: $t(6) = 36.00, p < .001, r = 1.00$; 第3セッション後: $t(6) = 16.20, p < .001, r = 0.99$ 。なお、第2セッション後については、標準偏差が0であったため、算出不能)。
- ⁸ 尺度によっては、各測定時点における α 係数には相当のぶれが生じた(活発: .082～.862、疲労: .690～.897、怒り: .766～.883、抑うつ: .252～.911、緊張: .471～.867、混乱: .359～.807)が、ここでは各感情の変化を調べるのが目的であることから、敢えて各尺度得点を算出し、分析を行うこととした。
- ⁹ Jaccard係数とは、類似度や共起(ともに出現すること)度の指標のことで、0から1までの値をとり、関連が強いほど1に近づく。今回の場合、各測定時点でのデータ(文書)全体に比べて、各群において高い確率で出現していることを示している(詳細は樋口(2014)などを参照されたい)。

A study on factors related to attractiveness to Structured Group Encounter

Kunio MIDZUNO, Nobuo NAKAJI and Kakeru YOSHIDA

Abstract

The present study attempted to investigate factors related to attractiveness to Structured Group Encounter (SGE). Seventeen people (11 males and 6 females) participated in a one-day SGE workshop for schoolteachers. They were asked to rate their expectation to the workshop, attractiveness to each session in the workshop, satisfaction to the workshop (and describe freely what they felt or thought), and rate feelings (liveliness, fatigue, anger, depression, tension, and confusion) which they experienced in each measuring point and psychological growth (building a relationship of trust, self-discovery, self-expression, acceptance of others, self-acceptance, and feelings of wrongness). Results showed that 1) participants were classified into two clusters, which were the more attractive to SGE group (MAG) and the less attractive to SGE group (LAG), 2) the MAG were more expective and satisfied to the workshop than the LAG, 3) the MAG were more trustful and acceptive to other participants, more accepting and discovering self than the LAG, 4) the MAG's fatigue decreased through sessions while LAG's did not. Causes which LAG's fatigue did not decrease were discussed as follows: 1) the LAG might have been embarrassed to the workshop because they should communicate with unknown participants (the LAG might have hesitated how openly they should talk about themselves), 2) the LAG might have felt excessive obligations because they participated with vocation that they should put outcomes to good practical use, 3) the LAG might have been exhausted because they felt self-deprecating or self-hatred, and so on.