

構成的グループ・エンカウンターにおける体験の測定¹⁾

—SGE体験評価尺度作成の試み—

水野邦夫

個人の心理的成長を支援する方法にはさまざまなものがあるが、グループの持つ力に期待し、グループを通じて心理的成長を図る手法はグループ・アプローチ (group approach) と呼ばれる。野島 (1999) はグループ・アプローチを「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アントに対し、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。また、グループ・アプローチにもさまざまな技法があり、石崎 (2008) は主なグループ・アプローチとして、サイコドラマ (心理劇)、禁酒同盟、Tグループ、グループ・サイコセラピー (集団精神療法)、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 (エンカウンターなど)、ソーシャルスキル・トレーニング (SST)、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。

これらのさまざまなグループ・アプローチ

の中で、とくに教育現場を中心に普及している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は、エンカウンター・グループの一形態と捉えることができよう。エンカウンター・グループとは、グループを対象とし、心理的な悩みを持つ者だけでなく、症状を持たない者がさらなる心理的成長を目指すもの (安福, 2005) であるが、その進め方において、基本的にはあくまでも参加者の主体性を尊重するRogersらのベーシック・エンカウンター・グループに対し、SGEはファシリテーター (リーダー) が主導権をとって、課題を与えたりエクササイズをさせたりするグループである (國分, 1981)。國分 (1981) はSGEを推奨する理由として、1) 短時間にリレーションを高められること、2) メンバーのレディネスに応じて、グループ体験のレベルを調整したり、体験の進展速度を加減したりすることで、メンバーの心的ダメージを予防できること、3) プログラムが定型化すれば、専門的リーダーでなくても実施・展開できることを挙げており、さらに國分 (1992) は、1) 所定の時間内に収められること、2) 内容・時間・空間的な枠がある (筆者註: エクササイズ等の選定やその実施時間・人数などをリーダー側が設定することなどを指す) ためにグループが

1) 本研究のデータの一部は、日本カウンセリング学会第44回大会 (平成23年9月18日、於上越教育大学)、日本教育カウンセリング学会第10回記念研究発表大会 (平成24年8月19日、於京都華頂大学・華頂短期大学) ならびに日本カウンセリング学会第45回大会 (平成24年10月28日、於麗澤大学) においてポスター発表された。

荒れにくく、リーダーは比較的楽であること、
 3) 大人数のグループにも活用できること、
 4) 適任なリーダーを教師や企業人、社会教育家の中に見つけやすいことなども挙げている。SGEが教育現場に普及した理由のいくつかは、これらのことが教育現場の状況に適合しやすかったことにあると考えられる。

SGEが児童・生徒・学生の心理的成長にポジティブな影響をもたらすことについては、これまで多くの研究がなされている。近年の研究だけを見ても、たとえば、上蘭・西田・内野(2001)は小学5年生の児童に3ヶ月間SGEを実施したところ、友だちを肯定する言葉が増加したり、あまり知らなかったクラスメートを意識するようになったりなどの変化がみられたことを、嶋田(2008)は小学3年生と5年生の児童に計4回(各45分)、約1週間にわたるSGEを実施したところ、SGEを実施しなかった群よりも自己肯定感や学校生活意欲度、学級満足度が上昇したことなどをそれぞれ報告している。また、川崎(1994)は中学3年生に計7回(各90分)、約1ヶ月のSGEを実施したところ、自己肯定度や進路意識度が上がったことを見出しており、小野寺・河村(2005)は中学生を対象に始業前の15分間にショートエクササイズを3週間にわたって実施したところ、学級における生徒の承認(学級内で友人等から承認されているか否か)得点が増加し、被侵害(学級内における不適応感やいじめ・冷やかしの被害の有無)得点が低下したことを報告している。さらに、宮前・竹内(2005)は大学生を対象に週1回(90分)、4週間にわたるSGEを実施し、自己実現的態度や充実感が上昇し

たことを、水野・田積(2012)は大学生にSGEとレクリエーションスポーツを実施し、その効果を比較したところ、SGEに関心を示した者は私的自己意識や他人への信頼が高まったが、レクリエーションスポーツではそのような変化がみられなかったことなどをそれぞれ報告している。これらの成果は、個人の心理的成長のためにSGEを教育現場に導入することを積極的に支持するものであるといえよう。

しかしながら、SGEを導入することで児童・生徒・学生らに何らかの心理的成長がみられたとして、SGE体験の何がそのような成長をもたらしたのかという観点からの研究はあまり行われていないように思われる。これでは、単に「SGEをすると、〇〇に効果がある」という成果を積み重ねているだけで、SGEを体験することで個人が何を受け取り、それが心理的成長とどう結びつくのかを実証していることにはならないであろう。従来の効果研究では、「SGEを体験したことで、参加者の日常の認知や行動、もしくは広義の自己概念に変化が生じる(いわば、波及効果)」ことと「SGEを体験する過程で参加者が何かを得る(いわば、体験効果)²⁾」ことが必ずしも明確に区別されていないように思わ

2) ここでいう体験効果は、体験過程の問題と言えるかもしれない。しかし、体験過程とは時間的な流れを通じての変化を問題とするものであり、「SGE体験を通して結局はどうなったのか」ということに焦点を当てれば、それは体験効果と言わざるを得ないであろう。すなわち、体験過程を「線」とするならば、体験効果は「点」ということになろう。本研究は「点」に着目しているため、体験効果と称しているが、「線」に着目するならば、体験過程ということになろう。それゆえ、完成された尺度はいずれに着目するかによって、効果研究にも過程研究にも使用が可能であろう。

れる。両者を峻別し、その関係性を明らかにすることがSGEの意義を考えるうえで重要であろう。よって、本研究は体験効果を測定する尺度の作成を目指すものである。

もっとも、SGEの体験効果を調べた研究は数多く行われており、その際にさまざまな尺度が使用されてきた。しかしそれらの尺度は、もともとは日常の自己概念を測定するものであったり、十分な信頼性や妥当性の検討を経ていないものであったり、あるいはSGE体験の過程や効果において重要と思われる概念が含まれていないものであったりなど、SGE体験を測定するのに必ずしも適切であるとはいえないと考えられる。それゆえ本研究では、SGE体験を多面的かつ集約的に測定できる尺度の作成を試みた。

ところで、SGE体験を測定する尺度を作成するには、SGEを体験した者の率直な感想をもとに検討するというのがひとつの方法として考えられる。しかし、SGEは1970年代以降、さまざまな研究が蓄積されている（國分・片野，2001）ことから考えると、むしろSGEの理論的側面を詳説した文献をもとに要諦を抽出していく方が効率がよいと思われる。

そこで本研究では、SGE研究に関する代表的かつ理論的文献からSGE体験の要諦について抽出を行った。さらに、抽出された要諦をもとに、SGE体験を測定しうる尺度を作成し、その信頼性および妥当性を検討することを最終的な目的とした。

研究 1

研究1では、SGEに関する理論的文献に

基づいてSGE体験の要諦を具体的に抽出し、それらをもとに項目を選定し、尺度を構成するとともに、大学の授業で実施したSGEにおいて、その信頼性および妥当性を検討した。

方法

項目の選定と暫定尺度の構成

尺度項目の選定にあたり、SGEの理論的側面を縷説した文献として、國分（1981）、岡田（2000）および片野（2003）を取り上げた。これらの文献はSGEを確立し、長期にわたり実践・研究してきた者が執筆したものである。國分（1981）はSGEの理論を詳説した古典的文献であり、2006年1月の時点で27刷を数えるに至っている。岡田（2000）は学校の授業にSGEを導入した場合を中心に、詳細かつコンパクトにまとめられている。片野（2003）は合宿形式の集中的グループ体験を中心にまとめられている。

それぞれの文献の著述から、SGE体験で得られることの要諦を抽出すると、まず、國分（1981）はSGEで何を体験するかについて述べており、1) 自己覚知（自分のホンネを知る）、2) 自己開示（ホンネを表現する）、3) 自己主張（ホンネを主張する）、4) 他者受容（他人のホンネを受け入れる）、5) 信頼感（他者の行動の一貫性を信ずる）、6) 役割遂行（他者とのかかわりをもつ）を挙げている。また、岡田（2000）はSGEのエクササイズの目的として、1) 自己理解、2) 他者理解、3) 自己受容、4) 自己主張、5) 感受性の促進、6) 信頼体験を挙げており、このような目的をもつエクササイズを通して、メンバーが相互の自己開示をしながら自己発見を

すると述べている。さらに片野（2003）は、エクササイズのねらいとして、1）自己理解、2）自己受容、3）自己表現・自己主張、4）感受性、5）信頼体験、6）役割遂行を挙げるとともに、望ましいSGE体験として、1）心理的自由と行動の自由、2）自己開示、3）自己主張、4）他者のホンネの受容と自己受容、5）ありたいようにあれ、6）自己発見を挙げている。そこで、これらの文献から共通して読み取れることをまとめると、①メンバーどうしの信頼感を形成し（信頼感形成）、②自分のホンネや新たな一面に気づき（自己発見）、③自己を表現し（自己表出）、④他者を受け入れ（他者受容）、⑤自分自身をも受け入れる（自己受容）こと、ということになると考えられる。よって、これらをSGE体験の要諦とした。

次に、これら5つの要諦をキーコンセプトとして、それぞれを具体的に表す状態について、上記文献の記述や筆者のこれまでのSGE体験などをもとに文章化を行い、それぞれ項目を5つずつ作成した。また、これらの項目だけでは、イエス・テンデンス効果（各項目の同じ方向の文意のみが強調され、誘導的になる恐れがあること（奥田，1987））などの影響が懸念されるため、SGE体験による違和感に関する項目も5つ作成し、計30項目からなる「SGE体験評価尺度³⁾」を暫定的に構成した。各尺度項目をTable 1に示す。

3) 尺度の名称に関して、この尺度が体験効果を測定するのが目的であるならば、「SGE体験効果尺度」とすべきかもしれない。しかし、前述のように、この尺度を過程研究に利用することも可能であろう。その場合、「体験効果尺度」と称することで混乱を生じる恐れがあるかもしれない。そこで、尺度名を敢えて「SGE体験評価尺度」とした。

なお、回答に際しては、本研究ではSGE体験の事後に評価を求めたため、「この授業（または研修）を受けて、次のことはどれくらいあてはまると思いますか」という教示をしたうえで、いずれの項目についても、「非常にあてはまる（5）」、「ややあてはまる（4）」、「どちらともいえない（3）」、「ややあてはまらない（2）」、「全くあてはまらない（1）」までの5段階で回答できるようにした。

被調査者

20XX年度から20XX+2年度にかけて、近畿圏の一大学で開講された必修の演習科目（1回生対象・前期開講）のなかで、下記SGE体験プログラムを実施する授業を受講した342名（男子116名、女子226名）に対し、SGE体験評価尺度ならびに下記心理尺度への回答を依頼した。

妥当性に関する心理尺度

SGE体験評価尺度の妥当性を検討するために、以下の心理尺度を用いた。

1) SGEグループ過程尺度（片野，2007）

片野（2007）はSGEにおけるグループ過程について、「エクササイズやシェアリングを介して、メンバー相互の中に生じ、意識化された認知的・感情的・行動的側面の、あるがままの自己の言語的または非言語的手段による、今ここでのインターアクションの過程（p.103）」と捉え、「グループにおける居心地や、メンバーどうしの防衛のなさや自由感、被受容感などに焦点づけて（p.105）」、SGEグループ過程尺度を作成している。尺度は計11項目からなり、本研究ではそれぞれ「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」

Table 1 SGE体験評価尺度項目

<p><信頼感形成></p> <p>1. いろいろな人と知り合うことができた。</p> <p>7. みんなとの(心理的)距離が近くなったように感じた。</p> <p>13. ふだんあまり話をしない人も安心して話さできた。</p> <p>19. みんなに自分のことを話してもよいという気になった。</p> <p>25. みんなに受け入れてもらえたという感じがした。</p>	<p><違和感></p> <p>4. 自分のことを話すのに戸惑いがあった。</p> <p>10. 自己嫌悪におちいることが多かった。</p> <p>16. 自分のことがよくわからなくなった。</p> <p>22. 自分は他の人よりも劣っていると感じた。</p> <p>28. 自分ひとりだけが取り残されているように感じた。</p>
<p><自己発見></p> <p>2. 自分自身について新たな発見があった。</p> <p>8. 自分の意外な一面に気づいた。</p> <p>14. 自分の行動や感じ方の癖に気づいた。</p> <p>20. 自分とは違う意見を聞いて、新たに気づかされることがあった。a)</p> <p>26. 自分の新たな可能性が見出せた。b)</p>	<p><他者受容></p> <p>5. 他の人の気持ちを受け入れることができた。</p> <p>11. 他の人の話を聞いて共感できた。</p> <p>17. 他人の考え方を尊重することができた。</p> <p>23. 自分と違う考え方を聞いても受け入れることができた。</p> <p>29. 相手の立場に立って話を聴くことができた。</p>
<p><自己表出></p> <p>3. 不快な気持ちも表現することができた。c)</p> <p>9. 自分を積極的に話すことができた。</p> <p>15. いろんなことをホッソで話せた。d)</p> <p>21. 他の人と考えが違っていても、自分の意見が言えた。</p> <p>27. 言いたいことをじゅうぶんに伝えることができた。</p>	<p><自己受容></p> <p>6. 自分に自信が持てた。</p> <p>12. 自分で自分のことを受け入れられるようになった。</p> <p>18. 自分はこれでよいと思えるようになった。</p> <p>24. 自分は前向きになれたと思う。</p> <p>30. 自分自身に対して満足できるようになった。</p>

注1:各項目の左の数字は項目番号を表す。

注2:a)後述するように、他者受容尺度に移動。b)同、自己受容尺度に移動。c)同、尺度から除外。d)同、信頼感形成尺度に移動。

までの5段階で回答できるようにした。なお、後述するように、この尺度はSGE体験の前後に実施したが、項目自体が体験後のことをたずねる形になっており(例、「話しやすかったか」)、このままでは事前には回答しづらいと考えられるため、体験前の実施にあたっては、回答に違和感がないように各項目の表現を改めた(例、「話しやすそうか」)。また、質問項目に「エクササイズ」という表現が用いられるものがあるが(項目10)、事前の場合、被調査者には意味が分かりにくいと思われるため、「エクササイズ(これから授業でやること)」と註を付けた。

2) SGE個人過程尺度(片野, 2007) 片野(2007)はSGEにおける個人過程を、グループ過程やエクササイズ、シェアリングを通して、メンバー個々の自己への意識や価値観などに関連したあるがままの自己の過程と捉え、自己露呈(普段なら言わないようなことについても自己開示したくなる)、自己歪曲(よく思われたいという気持ちから、自分を曲げてしまう)、自己否定(相手を羨み、自己を

嫌悪・卑下する)、自己主張(自分のホンネを表明し、打ち出していく)の下位尺度からなるSGE個人過程尺度を作成している。尺度はそれぞれ、4項目、4項目、3項目、5項目の計16項目からなり、同様に5段階で回答できるようにした。

SGE体験プログラム

SGEの実施にあたり、SGE体験プログラムを構成した。このプログラムは短期のSGE体験の中での個人の心理的成長を目指したもので、自己開示と傾聴を基本にメンバー相互の感情交流を深めつつ、互いの価値観を聴き合うことで新たな視点に気づかせ、さらに、敢えて自己主張をさせることで、自分自身のありようを再認識させるという流れのなかで、信頼感形成・自己発見・自己表出・他者受容・自己受容を体験し、延いては個人の心理的成長を促すことを目標としている。プログラムは4つのセッションからなり、第1・2セッションは自己開示と傾聴をねらいとしたエクササイズを配置した。第3セッションは、自己開示と傾聴に加え、他人の価値観を聴き合

うこともねらいとしたエクササイズを、第4セッションはさらに自己主張もねらいとしたエクササイズをそれぞれ配置した。エクササイズ等の詳細についてはTable 2に示す。

Table 2 プログラムおよび主なスケジュール

週	主な内容
1 週 目	オリエンテーション SGEグループ過程・個人過程尺度等の実施 <第1セッション:自己開示と傾聴> *インタビュー ^{a)} *相方紹介 ^{a)} *シェアリング
	<休 憩>
	<第2セッション:自己開示と傾聴> *スゴロトーキング ^{b)} *シェアリング
	<第3セッション:価値観を聴き合う> *二者択一 ^{a)} *シェアリング
2 週 目	<休 憩>
	<第4セッション:価値観を聴き合う、自己主張> *クルーザー ^{c)} *シェアリング
3 週 目	授業の振り返り SGE体験評価尺度、SGEグループ過程・個人過程尺度の実施 レポート作成

註1:エクササイズの出典は以下のとおりである。なお、内容を一部変更したり、名称を変更したりしているものもある。

a)國分・國分(2004)、b)國分・正保(1999)、c)星野(2003)

註2:*「インタビュー」のあと、グループの様子や時間的余裕などをみて、直後にエクササイズ「印象を語る」を取り入れた場合もある。

SGEおよび心理尺度実施手続き

この授業は、各年度とも、受講生を機械的に5つのクラスに分け(1クラスは20~25名程度)、クラス単位で5つのテーマをそれぞれ3週連続で順々に受講するというスタイルで行われたが、5つのテーマのうちの1つは「コミュニケーションと心理測定」であり、この中でSGE体験プログラムが実施された。授業は毎週1回、2時限連続(1時限は90分)で行われたが、SGE体験プログラムが実施されたのは、2週目のみであった。なお、プログラムの実施にあたっては、このテーマの担当者(1名)がリーダー役を務めたが、担当者は大学・専門学校等で11年のSGE実践経験を有していた。

1週目は、まず授業開始時にオリエンテーションを行った。担当者は授業の趣旨と進め方を説明した後、参加・不参加の自由(したくない、できないエクササイズなどは無理に参加しなくてもよい)があることを告げるとともに、受講者には非審判的態度(他人も自分自身も批判しないこと)で臨み、守秘義務(授業内で知り得た個人情報を本人の許可なく口外しない)を果たすことを求めた。さらに、授業の効果や意義を研究するために、授業で実施される質問紙調査への回答とデータの提供を依頼した。その際、データは研究のためにのみ使用し、それ以外の目的(成績評価、個人情報の把握など)には使用しないこと、回答者のプライバシーを厳守し、個人が特定される方法で研究を進めたり、個人情報を漏洩したりしないこと、さまざまな理由から、調査に回答できない・したくない場合には、拒否をする権利を保障することを約束し、回答への了承を得た。そのうえで、オリエンテーションの直後にSGEグループ過程・個人過程尺度への回答を求めた⁴⁾。その後、アイスブレイキングを目的としたショートエクササイズを行い、引き続き第1セッションを開始した。その終了後、10分の休憩時間を取り、第2セッションを行った。このとき、できるだけさまざまな者と交流できることと参加者の心理的安全性を確保するために、セッショングループのメンバーを組み替えた(以後のセッションも同様)。

2週目は同じくショートエクササイズから

4) この時点を含め、本論文に記載していない尺度、質問紙等も授業時間に実施しているが、それらは本研究の目的のために使用していないので、詳細は割愛する。

始め、引き続き第3セッションを実施し、10分間の休憩の後に第4セッションを実施した。3週目は授業開始時に、過去2週の授業を振り返って、授業のよかったところ・改善した方がよいところを自由記述させた後、SGE体験評価尺度を実施し、回収後にSGEグループ過程・個人過程尺度を実施した。

結果と考察

分析にあたり、目標に基づいたSGE体験ができたと考えられる、3セッション以上に参加した314名（男子104名、女子210名）のデータのみを分析対象とした。また、尺度等への記入漏れなどにより、得点等が算出できないデータについては、当該分析の都度に除外した。それゆえ、分析によってデータ数が異なっている。

信頼性の検討

SGE体験評価尺度の信頼性（内的整合性）を調べるために、各尺度（信頼感形成・自己発見・自己表出・他者受容・自己受容）、尺度全体、違和感、違和感を逆転項目と見なした場合の尺度全体について、Cronbachの α 係数を算出した（いずれも $n=305$ ）。その結果、信頼感形成は.781、自己発見は.671、自己表出は.760、他者受容は.780、自己受容は.828、尺度全体は.914、違和感は.764、違和感を逆転項目と見なした場合の尺度全体は.905であった。自己受容以外の各尺度の値は.80を下回っており、とくに自己発見は.70も下回った。

そこで、違和感を除く項目について因子分析（主因子法、プロマックス回転、5因子指定）を行った。因子パターンおよび因子間相

関をTable 3に示す。第1因子は自己受容項目と項目26（自己発見項目）が高く負荷しており、自己受容因子と解釈される。第2因子は他者受容項目と項目20（自己発見項目）が高く負荷しており、他者受容因子と解釈される。第3因子は信頼感形成項目と項目15（自己表出項目）が高く負荷しており、信頼感形成因子と解釈される。第4因子は自己発見項目中の項目2、8、14が高く負荷しており、自己発見因子と解釈される。第5因子は自己表出項目中の項目9、21、27が高く負荷しており、自己表出因子と解釈される。次に、各

Table 3 SGE体験評価尺度の因子パターンおよび因子間相関

項目番号	I	II	III	IV	V
30	.768	-.062	-.050	-.007	.138
6	.648	.039	-.019	.147	-.030
12	.592	.098	.150	-.077	-.008
24	.579	.009	.334	-.048	-.066
18	.557	.027	.004	-.120	.085
26	.552	-.068	-.035	.231	.136
17	.124	.716	-.071	.015	-.122
23	.128	.675	-.075	-.210	.123
11	-.240	.603	.215	-.007	.176
5	.162	.568	-.021	.128	-.144
20	-.236	.527	.062	.026	.186
29	.157	.483	.007	.167	-.005
7	.014	-.016	.819	.101	-.173
19	.179	-.051	.692	-.204	.025
25	.232	.079	.530	-.080	-.007
15	.024	-.104	.472	.056	.322
1	.006	.086	.450	.102	-.074
13	-.114	.205	.419	.068	.168
8	.011	.015	-.038	.786	-.057
14	-.046	.113	-.058	.528	.016
2	-.012	-.011	.237	.490	.036
3	.007	-.163	-.019	.323	.166
27	.144	-.024	-.053	.025	.786
21	.050	.237	-.126	-.045	.646
9	.182	-.053	.093	.157	.525
因子間相関					
		II	III	IV	V
	I	.391	.651	.554	.538
	II		.548	.313	.432
	III			.535	.638
	IV				.366

註 太字は因子負荷量が.40以上であることを表す。 $n = 305$

因子で因子負荷量が.400を超える項目についてCronbachの α 係数を算出すると、自己受容因子項目は.852、他者受容因子項目は.795、信頼感形成因子項目は.814、自己発見因子項目は.661、自己表出因子項目は.797で、自己発見以外は係数値が上昇した。そこで、自己発見尺度には信頼性に問題が残るが、とりあえずは、これらの因子項目を各体験測定の新尺度とした。ちなみに、項目3はいずれの因子にも.400以上の負荷をしていないが、それを除外した全体項目（違和感項目は除外）の α 係数は.916であり、もとの全体尺度より若干上昇した⁵⁾。

妥当性の検討

次に、SGE体験評価尺度（新尺度）の妥当性を検討した。体験評価尺度の信頼感形成はグループ過程尺度と、自己表出は個人過程尺度の自己露呈や自己主張と、自己受容は自己歪曲や自己否定（ただし、負の関係）と概念的に近いと考えられる。また、他者受容と自己発見に直接関連する概念はグループ・個人過程尺度にはないが、各過程尺度とある程度の関連性が認められれば間接的な妥当性の高さを傍証すると考えられる。

そこで、新尺度とSGEグループ・個人過程尺度（ただし、事後に実施した分）との相関係数を算出した。ただしこの授業は、クラスによってはSGE体験プログラムを受ける前に、他の授業で既にリレーションが形成され、それがSGE体験に影響する可能性が考えられたので、参加者の属するクラスがSGE体験プログラムを受ける順序（早い順に1

5) さらに、自己発見尺度の3項目（項目2、8、14）を除外して α 係数を算出したところ、 $\alpha=.915$ であった。

から5の数値を充てた)を統制変数とした偏相関係数を算出した。また、この尺度がグループ・個人過程尺度の事前-事後の変化とどのように関連するかを調べることも、妥当性の検討に役立つと考えられる⁶⁾。そこで、それぞれ事前の尺度得点も統制変数とした偏相関係数も併せて算出した。それらの結果をTable 4に示す。なお、第1週目開始時、第3週目におけるSGEグループ・個人過程各尺度の α 係数は、SGEグループ過程尺度は1週目が.915 ($n=312$)、3週目が.936 ($n=305$)であった。SGE個人過程各尺度は、1週目は自己露呈.747 ($n=312$)、自己歪曲.828 ($n=311$)、自己否定.800 ($n=312$)、自己主張.825 ($n=312$)であり、3週目は自己露呈.779 ($n=305$)、自己歪曲.860 ($n=305$)、自己否定.827 ($n=305$)、自己主張.845 ($n=305$)であった。

Table 4より、信頼感形成尺度はグループ過程尺度との相関が高く、十分な妥当性を有していると考えられる。また、自己表出尺度も自己露呈尺度や自己主張尺度との間に適度な相関関係が認められ、これも妥当性が高いと考えられる。自己受容尺度については、自己歪曲尺度や自己否定尺度との間に適度な相関関係が認められたが、事前の自己否定尺度得点を統制した場合の偏相関は高くはなく、SGE体験によって自己受容を感じたからといって、必ずしも自己否定が低減しているとは限らないようであり、一定の妥当性の高さ

6) 事前-事後の変化は体験過程の問題と言えるかもしれないが、「変化した」という見方（すなわち、変化を「点」で捉える）をすれば、これも一種の体験効果といえよう。その意味で、変化をこの尺度の妥当性の検討指標とすることは、必ずしも不適切とはいえないであろう。

Table 4 SGE体験評価各尺度とSGEグループ・個人過程各尺度の相関（偏相関）

	グループ過程	自己露呈	自己歪曲	自己否定	自己主張
新信頼感形成	.783 *** .667 ***	.464 *** .363 ***	-.167 ** -.121 *	-.046 .052	.313 *** .268 ***
新自己発見	.313 *** .241 ***	.324 *** .195 **	.005 -.019	.058 .099	.103 .107
新自己表出	.644 *** .512 ***	.325 *** .216 ***	-.370 *** -.271 ***	-.231 *** -.158 *	.567 *** .352 ***
新他者受容	.554 *** .519 ***	.213 *** .145 *	-.062 -.039	.023 .060	.201 *** .224 ***
新自己受容	.539 *** .400 ***	.373 *** .310 ***	-.317 *** -.214 ***	-.294 *** -.123 *	.397 *** .237 ***
新合計得点	.745 *** .637 ***	.447 *** .337 ***	-.243 *** -.172 **	-.140 * -.019	.408 *** .304 ***

註 上段は順序のみを統制変数とした偏相関係数値、下段は事前測定SGEグループ・個人過程各尺度も統制変数とした偏相関係数値を表す。*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$ (以下同様)。分析対象者数は、自己歪曲のみ302名で、他は303名であった。

はあるが、若干の問題も残るといえよう。他者受容尺度については、グループ過程尺度との相関が高かった。グループ過程尺度の測定概念には、先に述べたように、メンバーどうしの防衛のなさや自由感も含まれることから、他者受容尺度の妥当性も一定の高さを有するといえよう。自己発見尺度については、グループ過程尺度と自己露呈尺度の間には有意な相関がみられたが、グループ過程尺度との相関係数の値について、他の評価尺度ほどには高くないこと、事前の自己露呈尺度得点を統制した場合の偏相関係数の値がそれほど高くないことなど、妥当性には何らかの問題があるかもしれない。

以上のことから、SGE体験評価尺度は、当初の理論的に作成されたものよりも、項目を整理した新尺度の方が信頼性が高く、また新尺度の妥当性も、尺度によっては必ずしも充分とまでは言えないが、一定の妥当性の高さは認められ、今後は新尺度を採用することが望ましいといえよう。ただし自己発見尺度については、信頼性が高いとはいえず、妥当性にも問題があるかもしれない。

研究 2

研究 1 では、短期間のSGE体験におけるSGE体験評価尺度の信頼性・妥当性を検討した。しかし、短期間の体験で得られるものは少ない可能性も考えられ、研究 1 の結果のみから尺度の信頼性・妥当性を断じるのは却って危険かもしれない。そこで本研究では、単発型（一日体験のような短期集中型の実施）のSGE体験について、体験評価尺度の信頼性・妥当性の検討を行った。

方法

被調査者

20XX年、20XX+1年、20XX+2年に近畿圏の一大学で単発型によるSGEを実施した。20XX年は謝礼を条件に応募した1回生を対象に実施し、16名（男子3名、女子13名）が参加した。20XX+1年および20XX+2年はゼミナール形式の演習科目を受講した3回生を対象に実施し、それぞれ12名（男子4名、女子8名）および7名（男子2名、女子5名）が参加した。なお、被調査者にはSGEへの参加と下記尺度等への回答について事前の了承を得た。また、参加者は授業を通じてSGEの経験があり、20XX+2年に参加した者のうち、男子2名、女子2名は20XX年にも参加している。

心理尺度

心理尺度として、SGE体験評価尺度およびSGEグループ過程尺度を用意した⁷⁾。評定方法等は研究 1 と同様であった。

7) ここでも、その他の尺度等を実施しているが、詳細は割愛する。

SGE体験プログラム

各グループにおけるSGE体験プログラム等の概要をTable 5に示す。表にある通り、セッション数やエクササイズの内容は異なるが、いずれも研究1とほぼ同様の目標を設定して構成されている。

SGEおよび心理尺度実施手続き

各グループとも、Table 5のスケジュールでSGEを体験した。また、SGEグループ過程尺度への回答は集合時と全セッション終了時に、SGE体験評価尺度への回答は全セッション終了時にそれぞれ求めた。なお、プロ

Table 5 各単発型SGE体験プログラムおよび主なスケジュール

主 な 内 容		
20XX年	20XX+1年	20XX+2年
集合	集合	集合
SGEグループ過程尺度等の実施	SGEグループ過程尺度等の実施	SGEグループ過程尺度等の実施
<第1セッション:アイスブレイキング> *自由歩行a)/たまご/ボール遊び *シェアリング	*アイスブレイキング *自由歩行/会釈とハイタッチ/ひたすらジャンケンd)/ ネームゲームa)	*アイスブレイキング *自由歩行/会釈/四択ゲームa)/感受性トレーニング
<休 憩>	<第1セッション:自己開示と傾聴> *インタビュー/印象を語る/相方紹介	<第1セッション:自己開示と傾聴> *インタビュー/印象を語る/相方紹介
<第2セッション:自己開示と傾聴> *インタビューa)/印象を語るa)/相方紹介a)/将来願望 a)	*シェアリング	*シェアリング
<昼休憩>	<昼休憩>	<昼休憩>
*シェアリング	<第2セッション:みんなで協力する> *お誕生日おめでとう	<第2セッション:やや深い自己開示と傾聴> *ちよつとした自慢話・今だから言える失敗談
<休 憩>	*シェアリング	*シェアリング
<第3セッション:みんなで協力する> *お誕生日おめでとうb)	<休 憩>	<休 憩>
*シェアリング	<第3セッション:より深い自己開示と傾聴> *ちよつとした自慢話・今だから言える失敗談	<第3セッション:みんなで協力する> *なぞの宝島b)
<休 憩>	*シェアリング	*シェアリング
<第4セッション:価値観を聞き合う、自己主張> *学校対抗マラソン大会c)	<休 憩>	<休 憩>
*シェアリング	<第4セッション:価値観を聞き合う、自己主張> *クルーザーe)	<第4セッション:価値観を聞き合う、自己主張> *クルーザー
<休 憩>	*シェアリング	*シェアリング
<第5セッション:より深い自己開示と傾聴> *ちよつとした自慢話・今だから言える失敗談a)	<休 憩>	<休 憩>
*シェアリング	<第5セッション:フィードバックによるリフレーミング> *ホットシート	<第5セッション:フィードバックによるリフレーミング> *ホットシート
<休 憩>	*シェアリング	*シェアリング
<第6セッション:フィードバックによるリフレーミング> *ホットシートa)	<休 憩>	<休 憩>
*シェアリング	<第6セッション:1日の振り返り> *ふりかえり	<第6セッション:1日の振り返り> *ふりかえり
<休 憩>	SGEグループ過程尺度、SGE体験評価尺度等の実施	SGEグループ過程尺度、SGE体験評価尺度等の実施
<第7セッション:1日の振り返り> *ふりかえり	終了	終了
SGEグループ過程尺度、SGE体験評価尺度等の実施		
終了		

註:エクササイズの出典は以下のとおりである。なお、内容を一部変更したり、名称を変更したりしているものもある。
a)國分・國分(2004)、b)坂野・日本学校GWT研究会(1994)、c)福山・日精研心理臨床センター(1998)、d)田上・今田・岸田(2007)、e)星野(2003)

グラムの実施にあたっては、研究1と同じ者がリーダーを務めた。

結果と考察

各グループの体験内容は異なるものではあるが、それぞれの人数が少ないことや、SGEの目標はいずれも同一であることを考慮し、全員のデータを込みにして分析を行った。ただし、20XX+1年および20XX+2年の分については、各男子1名が集合時のSGEグループ過程尺度に回答していないため、当該分析ではそれらを除外して行った。

信頼性の検討

SGE体験過程各尺度の信頼性（内的整合性）を調べるために、理論的尺度、新尺度それぞれについてCronbachの α 係数を算出した（いずれも $n=35$ ）。その結果、信頼感形成は.755および.790、自己発見は.697および.602、自己表出は.737および.772、他者受容は.677および.695、自己受容は.810および.814、尺度全体は.909および.910であった⁸⁾。ちなみに、違和感は.823であった。研究1と比べて分析対象者数が約1/10ではあるが、研究1同様に、自己発見以外は新尺度の方が値が高く、しかも概ね十分な内的整合性があると考えてよいであろう。しかし、やはり本研究においても、自己発見尺度は信頼性に問題があるといえよう。

妥当性の検討

次に、SGE体験評価尺度（新尺度）の妥当性を調べるために、先と同様に、各体験評価尺度得点と事後のSGEグループ過程尺度

得点との相関および開始時のSGEグループ過程尺度得点を統制変数とした場合の両者の偏相関を求めた。その結果をTable 6に示す。なお、開始時および終了時のSGEグループ過程尺度の各 α 係数は、それぞれ.905および.937であった（いずれも $n=33$ ）。

Table 6より、信頼感形成尺度、自己表出尺度、自己受容尺度については相関係数も偏相関係数も高く、十分な（もしくは一定の）妥当性の高さが認められたといえよう。一方、自己発見尺度と他者受容尺度については、相関係数は高かったものの、偏相関係数は有意でなかったことから、SGE体験で自己発見や他者受容を感じたからといって、グループにおける居心地や、メンバーどうしの防衛のなさや自由感、被受容感などが高まっていないと考えられる。研究1と比べて、SGEが実施された状況や調査のタイミング、分析対象者数の問題などを考慮する必要があるが、この2つの尺度については、さらなる妥当性の検討が必要であろう。

Table 6 SGE体験評価尺度とSGEグループ過程尺度の相関および偏相関

	事後グループ過程	
	相関係数	事前のグループ過程得点を統制した偏相関係数
新信頼感形成	.828 ***	.659 ***
新自己発見	.449 **	.136
新自己表出	.777 ***	.649 ***
新他者受容	.488 **	.259
新自己受容	.794 ***	.682 ***
新全体得点	.840 ***	.680 ***

註 $n=33$

8) これについても自己発見尺度の3項目を除外して α 係数を算出したところ、 $\alpha=.911$ であった。

総合考察

本研究は、構成的グループ・エンカウンター (SGE) を体験することで得ることの要諦を抽出するとともに、それらを測定する尺度を作成し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とした。SGEに関する理論的文献をもとに、信頼感形成、自己発見、自己表出、他者受容、自己受容の各要諦が抽出された。次に、それらを測定する尺度を構成し、授業時間を利用した短期間のSGEと一日研修方式の単発型SGEにおいて尺度の検討を行ったが、理論的に作成された尺度は、自己発見尺度を除いて、一定の信頼性の高さが確認されたと考えられるものの、因子分析などの結果等を踏まえると、そのまま使用するよりも、若干の項目を移動または削除して使用する方が適切であることが示された。ただし、いくつかの尺度については、十分な妥当性の高さが確認されたとは言い難く、さらなる妥当性の検討が求められよう。とくに自己発見尺度については、信頼性にも問題が残った。理論的文献に照らしても、自己発見はSGE体験における主要テーマのひとつである。今後は項目選定の見直しなどを行うなどして、早急に自己発見を測定する適切な尺度の作成を進める必要がある。

一方、いくつかの問題点を残すものの、このような尺度が作成できたことで、今後のSGE研究や実践において、以下の展開が期待される。まず第一に、SGE体験を通して得られた心理的成長はSGE体験のどのような側面によってもたらされるのかを検討することができることである。はじめにも述べたように、

これまでのSGE研究は専ら心理的成長への関心が強く、心理的成長はSGE体験によるものであると半ば自明の理のように考えられていたように見受けられる。それゆえ、体験から得たことと心理的成長の関係を実証的に検討するという観点が欠けていたように思われる。これでは、SGEはブラックボックスのままであり、「SGEの何が心理的成長にとって効果があるのか」という疑問に答えていないといえよう。しかし、SGE体験評価尺度を用いることで、SGE体験で得たことがさまざまな心理的成長にどのように影響しているのか、あるいはその影響は直接的なものか間接的なものか（あるいは見かけ上の影響なのか）などを明確にすることができよう。

第二に、この尺度は実施されたSGEの妥当性や評価に寄与すると考えられる。SGEの普及に伴い、SGE実施のマニュアルも多く出版されるようになった（例、國分・國分、2004）。一方で、それが安易なSGEの実施につながりかねない恐れもある。また、リーダーの熟達度によっては、実施されたSGEが不十分である可能性も懸念される。そこで、実施されたSGEが妥当であったかどうかやリーダーの熟達度をチェックするための指標として、この尺度を活用することができよう。

第三に、SGEを他の技法と比較する際にもこの尺度は有効となるであろう。教育現場に普及するグループ・アプローチはSGEに限らない。さまざまな技法が現場に取り入れられ、相応の成果を上げている（たとえば、SSTについては佐野（2010）や上村・佐藤・浅沼・曾山（2012）などを、アドベンチャー・カウンセリングについては、白鳥・玉瀬

(2009, 2010) や小西・澤田 (2010) などを、対人関係ゲームについては高橋 (2008) や中村・田上 (2009) などをそれぞれ参照された (い)。いずれの技法も相応の効果を挙げているのであれば、逆に技法にこだわる必要はなく、「どの技法も同じ」、「どれでもよい」ということになってしまう。それでは、それぞれの技法の持ち味が無視されてしまうことになるであろう。他の技法でもSGE体験と同様のものが得られるかどうか、あるいは得られ方に何らかの違いがみられるかなどを検討することは、各技法の差別化を図るとともに、技法自体の発展にもつながっていくであろう。その意味でも、SGE体験評価尺度はSGEの特徴を明確化するのに寄与するといえよう。

第四に、体験過程自体がどのように展開されていくのかを検討するのにも、この尺度は役立つであろう。SGEのグループプロセスに関する研究では、ベーシック・エンカウンター・グループにおける「相互信頼の段階 (村山・野島, 1977)」から発展が開始されるということが見出されている (片野, 2007; 水野, 2011; 武蔵・河村, 2003)。その一方で、野島 (2000) は構成的なエンカウンターグループにはグループプロセスに関する研究が不足していると指摘している。たしかにSGE研究においては、グループ (あるいは個人) がどのようなプロセスを経て展開していくのかについての検討が不十分な観は否めない。そこで、SGE体験評価各尺度を用いて、プロセスの進展に関する因果モデルを想定したり、プログラムの中で数次にわたって回答を得ることで、展開の様子を把握したりすることなどが可能となろう。それを手がか

りにプロセス研究を進展させることが期待できるであろう。ただし、この尺度を体験過程の測定に用いる可能性についてはクリアすべき点があろう。先に述べたように (註2)、この尺度をSGE体験のある時点に用いるならば、それは体験効果 (いわゆる「点」) の測定となり、時間的な流れを考慮しつつ用いるならば、体験過程 (いわゆる「線」) の測定ということになろう。本研究では、体験効果の測定という観点からこの尺度の信頼性・妥当性を検討してきたが、体験過程の測定に用いる場合に、同等以上の信頼性・妥当性が確保されているかどうかについては疑問が残る。今後は、過程研究での転用可能性についても検討が求められよう。

最後に、今後のさらなる課題や考慮すべき点を指摘しておく。まず、今回のSGE体験評価尺度は教育場面で実施されたSGEにおいて信頼性・妥当性を検討したものである。しかし、SGEは必ずしも教育現場での実施のために開発されたものではなく、むしろ本来は参加者の自発的な参加を前提とし (自発参加型)、いわゆる「文化的孤島」のなかで実施されるべきものであろう。教育場面で実施するSGEは参加者が必ずしも自主的に参加しているわけではなく、授業の一環として参加しているにすぎないことが多い (研修型)。よって、自発参加型のSGEでもこの尺度が適用できるか否かを検証する必要がある。

次に、考慮すべき点であるが、今回のSGE体験評価尺度は違和感尺度を入れることでイエス・テンデンス効果を防ぐなどの配慮を取り入れているが、それでも、この種の尺度は回答の際に社会的望ましさの影響を受けや

すいと考えられる。あるいは、SGEを体験するコストとそれによって何を得たかを考えることで認知的不協和（たとえば、大きなコストを払ったという認知とさほどの体験効果が得られなかったという認知の間の不協和）が生じた場合、それを低減するために、半ば無意識的に回答へのバイアスが生じることも考えられよう。本研究に関わらず、そもそも尺度研究自体にはこのような問題点が絶えず伴うものであり、尺度研究のみの検討では不十分である。例えば、野島（2000）が指摘するように、事例研究を積み重ねることが必要であり、それと尺度を用いた研究を並行して行っていくことが今後は求められよう。また、そのことは尺度の精度を考えるうえでも、重要な知見をもたらすであろう。

引用文献

- 福山清蔵 日精研心理臨床センター（編）（1998）.
カウンセリング学習のためのグループワーク
金子書房
- 星野欣生（2003）. 人間関係づくりトレーニング
金子書房
- 石崎一記（2006）. 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
誠信書房 Pp.159-161.
- 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
文化社
- 川崎知己（1994）. 構成的グループ・エンカウンター
が中学生の進路意識に及ぼす効果 カウンセリ
ング研究, 27, 132-144.
- 國分康孝（1981）. エンカウンター 心とこころの
ふれあい 誠信書房
- 國分康孝（1992）. 構成的グループ・エンカウンター
の意義と課題 國分康孝（編） 構成的グループ・
エンカウンター 誠信書房 Pp.2-13.
- 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
- 國分康孝（監修） 正保春彦（編）（1999）. 3分で見
るエクササイズ×20例 エンカウンターCD-ROM
図書文化社
- 小西浩嗣・澤田幸嗣（2010）. アドベンチャーカウ
ンセリングの授業実践に関する研究（2）授業
を通じての学生のソーシャルスキルと行動変化
について 帝塚山大学心理福祉学部紀要, 6, 83-
88
- 宮前 理・竹内加奈子（2005）. 教育大学の学生に
おける構成的グループ・エンカウターの効果
宮城教育大学紀要, 40, 245-250.
- 水野邦夫（2011）. 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・田積 徹（2012）. 授業でのグループ・
アプローチの実施が大学生の肯定的自己概念お
よび信頼感の形成に及ぼす効果—構成的グルー
プ・エンカウンターとレクリエーションスポー
ツを用いた実施— 教育カウンセリング研究, 4,
1-10.
- 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 九州大学教育学部紀
要（教育心理学部門）, 21, 77-84.
- 武蔵由佳・河村茂雄（2003）. 日本におけるエンカウ
ター・グループ研究とその課題—Basic Encounter
Group研究とStructured Group Encounter研究
の比較から— カウンセリング研究, 36, 282-
292.
- 中村恵子・田上不二夫（2009）. 対人関係ゲームに
よる学級の人間関係づくり（32） 日本カウンセ
リング学会第42回大会発表論文集, 85.
- 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.
- 野島一彦（2000）. 日本におけるエンカウンター・グ
ループの実践と研究の展開：1970-1999 九州大
学心理学研究, 1, 11-19.

- 岡田 弘 (2000). エンカウンターのよしあしとは
國分康孝・國分久子・片野智治・岡田 弘・加
勇田修士・吉田隆江 (著) エンカウンターとは
何か—教師が学校で生かすために— 図書文化
社 Pp.55-86.
- 奥田秀宇 (1987). 調査法の実際 末永俊郎 (編) 社
会心理学研究入門 東京大学出版会 Pp.131-
147.
- 小野寺正己・河村茂雄 (2005). ショートエクササイ
ズによる継続的な構成的グループ・エンカウ
ンターが学級適応に与える効果 カウンセリング
研究, 38, 33-43.
- 坂野公信 (監修) 日本学校GWT研究会 (1994).
協力すれば何かが変わる—一統・学校グループワ
ーク・トレーニング—遊戯社
- 佐野 完 (2010). 学級内の友好的なかかわりをは
くむコミュニケーション能力の育成：ソーシャ
ルスキルトレーニングの活用を通して 上越教
育大学学校教育実践研究, 20, 211-216.
- 嶋田進吾 (2008). 児童の自己肯定感を高める教育
相談の在り方—構成的グループエンカウンターの
実践を通して— 広島大学大学院心理臨床教
育研究センター紀要, 7, 75-78.
- 白鳥 司・玉瀬耕治 (2009). 小学校におけるアド
ベンチャーカウンセリングの効果測定に関する
研究 帝塚山大学心理福祉学部紀要, 5, 59-74.
- 白鳥 司・玉瀬耕治 (2010). 小学校におけるアド
ベンチャーカウンセリングの効果測定に関する研
究 (2) 帝塚山大学心理福祉学部紀要, 6, 107-
122.
- 田上不二夫・今田里佳・岸田優代 (編) (2007).
特別支援教育コーディネーターのための対人関
係ゲーム活用マニュアル 東洋館出版社
- 高橋淳一郎 (2008). 対人関係ゲームによる中学校
への介入効果 (5) —1年間の継続的介入によ
る不適応傾向の低減効果— 日本教育心理学会
第50回総会発表論文集, 139.
- 上村佐知子・佐藤さゆ里・浅沼知一・曾山和彦 (2012).
小学校3年生に対するソーシャルスキルトレー
ニング (SST) は中学校生活に影響を与えるか?
秋田大学大学院医学系研究科保健学専攻紀要,
20, 69-73.
- 上蘭恒太郎・西田利紀・内野成美 (2001). グルー
プ・エンカウンターとつなげた道德教育 長崎
大学教育学部紀要—教育科学—, 60, 9-20.
- 安福淳子 (2005). エンカウンター・グループ 乾
吉佑・氏原 寛・亀口憲治・成田善弘・東山絳
久・山中康裕 (編) 心理療法ハンドブック 創
元社 Pp.263-269.

Measurement of Experience in Structured Group Encounter (SGE)

: An Attempt to Construct SGE Experience Evaluation Scale

Kunio Midzuno

Abstract

The present study attempted to derive essences of what those who participated in Structured Group Encounter (SGE) got through experiences of SGE and to construct the scale to measure experience in SGE on the basis of those essences. In study 1, it was attempted to derive essences of experience in SGE from representative and theoretical literatures concerning SGE. Five essences were extracted as follows: building trust among participants, self-discovery, self-expression, acceptance of others, and self-acceptance. Then, items to express each essence concretely (five items per each essence) were created with reference to descriptions in above-mentioned literatures or practical experiences of the present author and five items concerning discomfort to SGE experiences were added to avoid the yes tendency effect. Thus, SGE Experience Evaluation Scale, which consisted of five subscales and items concerning discomfort, was constructed tentatively. Reliabilities and validities of each subscale were examined with data of those who participated in short-term SGE. Results showed reliabilities of each subscale were not so sufficient. Then, each scale was reconstructed on the basis of the results of the factor analysis. Reliabilities of new scales were largely sufficient, whereas that of new Self-discovery scale was not. Results also showed validities of new scales were largely sufficient except new Self-discovery scale. In study 2, reliabilities and validities of this scale were examined again with data of one day SGE. Results revealed reliabilities and validities of Self-discovery scale were insufficient as well as study 1. Two studies suggested the revision of Self-discovery scale was urgent needed. At last, it was discussed this scale would contribute to 1) clarify how SGE experiences of participants have influence on their psychological growth, 2) assess contents of SGE practiced or skills of SGE leaders, 3) compare efficacies of SGE with other group approaches, and 4) build models concerning SGE processes (although it was necessary to confirm reliabilities and validities of this scale in measuring SGE experience processes).

Key words : Structured Group Encounter (SGE), experience of SGE, measurement