

集団における人間行動の社会心理学的考察

坂西友秀*

我々は、毎日他者と関わりながら生活している。家庭・学校・サークル・友人同士の集まりなどいずれも人と人との関わり合いから成る(社会的)生活・活動である。本稿では、我々の行動および心理的過程を個と集団との関わりを軸にして検討する。

I 社会と個人

1 民族と個人

さまざまな民族の文化は、人間の発達とりわけ意識や心理的過程に大きな影響を及ぼしている。このことが注目され、その影響が明らかにされ始めたのは、まだ最近のことである。例えば、ヴント(W. Wundt, 1959)は、人間の生活は、共同体をつくり、それを基盤とすることから、個人個人の意識からだけでは説明できない精神的所産(文化: 言語や宗教など)を生み出すと考えた。「こうした精神的所産が、個人意識だけで説明できないわけは、これらが、多くのものの相互作用を予想するからである」として、言語や宗教などの問題では、個人意識の心理学が、民族心理学の原理へ戻る必要性を説いている。その際、「民族と相互に関係する個人を離れて民族共同体がありえないように、民族心理学もまた個人心理学、一般心理学を予想している」のである。つまり、我々個々人の意識の深いところには、有史以前の原始状態(初代史)の民族意識が横たわっており、この民族意識は、個人意識の分析によっては明らかにすることのできないものである。そこで、民族史を心理的な側面から研究することが必要になり、それに

よって人間の発達を全体的なものとしてよりよく理解することができると考えたのである。

一方、一連の民族に関する文化人類学的研究によって、人間の発達に及ぼす文化の力の大きさを印象的に示したのは、M. ミードであった。彼女の行なった南洋の7つの部族の調査を例に見てみよう(M. Mead, 1961)。彼女は、調査の中で部族によって育児の仕方(文化)が大きく異なることに気づき、この文化の違いが成人したときの性格特徴を形造ると考えた。例えば、アラベシ族・イアトムル族・ムンドグモ族の大人の性格特徴はそれぞれ異なっており、それに対応して部族間には独特の育児様式の違いが見られるのである。

アラベシ族:「赤ん坊を柔らかく、傷つきやすく、保護しなければならない大切なものとして扱う。父親もまた母親と同様、保護を与える役割を引き受けねばならない。子どもは、長期間保護を受けるが、その幼児期の間に、母親のひたいからつるされ、または父親の肩の上に高くかつがれて、けわしい山道を連れて歩かれながら、難しい仕事や骨の折れるような仕事をいっつけられるようなことは決してない。……子どもは、男も女も差し出されるものを受動的に消極的に受入れつづけていく」。

イアトムル族:「赤ん坊は、生まれたときから自分の意志を持つことができる、切り離された小さな全人格であるかのように取り扱われる。そして誕生直後、母親の乳が出ないうちから、乳母は自分の乳房を、かわいげに赤ん坊の口に突っ込んでやる。しかし、そのやり方は、のちに母親が、まるでソーダ水のびんにコルクの栓をつめるように、乳房を赤ん坊の口に突っ込むことによって、赤ん坊のかんの虫を止める手つ

* 埼玉大学教育学部教育心理学科

きと同じである。……2~3週間もすると、母親はどこへでも連れ歩いたり、抱いて座ったりせず、そのかわり少しはなれたところに高いベンチにおいておき、赤ん坊はそこでさんざん乳欲しさに泣いたあげく授乳される。……こうした、母親と赤ん坊との間の交流の中で、……外界に対する態度を学ぶ。もし人が強く戦えば、自分と同じように強いものもかぶとを脱ぐのだ—そして怒りと自己主張は報いられるのだということを」。

ムンドグモ族：「女たちは、育児を積極的に嫌うし、また子どもを嫌っている。赤ん坊は、荒っぽいかごの中に入れて運ばれるので皮膚はひっかかれる。後には、母親の胸からずっと離して、肩の上に高くのせる。母親は立ったままで乳を与え、赤ん坊がほんのちょっとしか満足していないうちにはなしてしまう。時々あることだが、

新生児の養子はひどくひもじいままにされるので、赤ん坊は女の乳房に乳がでなくなるまで激しく吸うのである。ここに我々は、怒れる、強烈な欲望に重点を置くところの性格の発展を見る」。

このように、M. ミードをはじめとする文化人類学的研究は、社会・文化的背景の違いによって、人間の発達も異なりうることを示すものであり、環境条件の重要性を指摘するものである。

2 歴史・文化の中の人間

心理学では、人間の精神活動のメカニズムを明らかにするために多様な接近方法が試みられてきた。初期においては、思弁的、観念的な傾向が強く、ともすると人間の精神活動を外界との関わりと無関係に独立に成立するものとしてとらえてしまっていた。しかし、科学の発展に

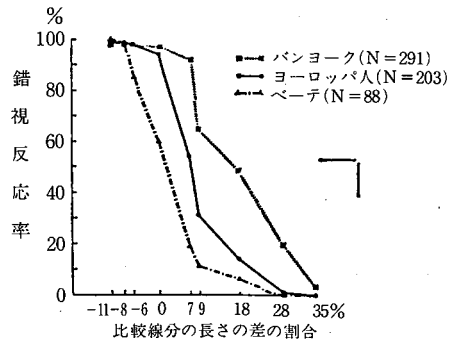
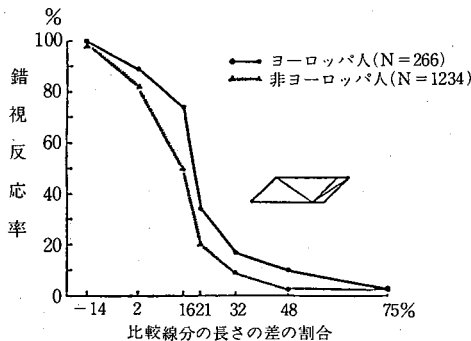
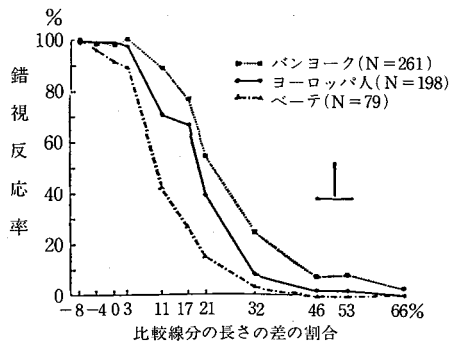
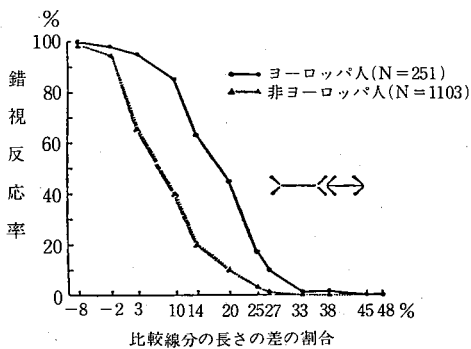


図1. 錯視の文化的差異

グラフは錯視図形の比較線分の長さの差を割合で表わし、その差の大きさによって錯視反応をする人の割合を图示したものである。左上：ミュラーリエルの錯視図形、左下：ザンダーの平行四辺形、右上・右下：水平-垂直錯視図形（セガールら、1963）

ともない、しだいに人間の精神過程は外界と無関係に存在するものではなく、また単に外界の条件に一方的に適応するかたちで生じるものでもなく、ある一定の環境条件のもとで能動的に活動する中で生れるものとしてとらえられるようになってきたのである。とすれば、最も大きな集団と考えられる、各個人の所属する社会の物理的、歴史的、社会・文化的諸条件が異なれば、当然その条件の違いに応じて、心理的過程も異なることになる。

例えば、セガールら(M.H. Segall, D.T. Campbell, & M.J. Herskowitz, 1963)は、幾何学的錯視図形を用いて、生活環境を大きく異にする部族間で、錯視の起こる程度に違いがあるかどうかを検討している。こうした幾何学的錯視は、人間に基本的な精神生理学的な共通の現象と考えられてきた。しかし、セガールらの研究によれば、このような幾何学的な錯視でさえも、民族の生活条件によって左右されるのである(図1)。バンヨーク族は、高原の平地に住み、ベータ族は樹木の繁る密林に住んでいる。図1からわかるように、ヨーロッパ系の人にミュラー・リエルの錯視は大きく、非ヨーロッパ系の人では小さい。垂直-水平錯視は、バンヨーク族で最も大きい。セガールらは、部族によるこうした錯視量の違いは、生活環境の違いにあると推測している。ミュラー・リエルの錯視については、ヨーロッパ系の人には、日常的に建物など鋭角・鈍角に囲まれた線分や幾何学図形に豊富に接し、これらの3次元の対象を直線・鋭角・鈍角を用いて2次元に表現する(遠近法を用いた絵・図面など)経験の多いことが原因と考えられている。一方、垂直-水平錯視では、バンヨーク族は障害のない一面に広がる地平を見慣れており、ベータ族は高く伸びる木々を見

慣れていることが原因になっていると考えられているのである。

さらに、ルリヤ(A.P. ЛУРИЯ, 1976)は、社会的・歴史的制度が変り、人々の生活(社会的実践)に変化が生じることによって、その心理的過程もまた質的に変化することを明らかにした。ロシア革命前のウズベキスタンでは、封建的諸関係が支配し、一般の民衆はほとんど文盲であった。革命を境に、徐々に系統的教育が行なわれるようになり、積極的に新しい社会活動に参加する者のグループ、2~3年の短期の教育を受けた者のグループ、多少読み書きのできる者のグループ、未開で文盲のグループと多様なグループが同時に混在することになった。そこで、各グループの心理過程の比較研究が可能になったのである。実験では、色調および幾何学的図形の命名と分類、錯視、抽象化と一般化、推論と結論、判断と課題解決、想像、自己分析と自己意識の問題を取り上げている。全般的な特徴は、教育を受けたことのない被験者は、提示された課題を解決するとき、自分が日常見たり使用したりしている実際の対象や自己の実体験に強固に拘束され、そこから離れて考えることをしないということである。それに対して、短期ではあるが講習会を受けた者や2~3年の学校教育を受けた者は抽象的に考えることが比較的容易であった(表1)。例えば、抽象と一般化の実験では、4つの事物の絵が提示され、被験者は、この中から3つの絵に共通する性質を見つけ、「1つの一般的な単語で呼ぶ」ことを要求される。この場合、分類すべき事物は、1つの論理的カテゴリーに入れることもできるし(範疇の分類)、1つの実際場面に関わらせて分類する(直感・行為的分类)こともできる課題である。いま、『ハンマー—のこぎり—丸太—なた』が提

表1. 事物分類の課題解決の性格(ルリヤ, 1974)

グループ	被験者数	直観-行為的分类	両方の次元の共存	範疇の分類
僻村の文盲の農民	26	21=80%	4=16%	1= 4%
多少読み書きができる コルホーズの活動員	10	0	3=30%	7= 70%
1-2学年を過ごしたこ とのある若者	12	0	0	12=100%

示されたとすれば、論理的（抽象的）には、丸太以外は「道具」と分類できるが、丸太をのこぎりで切る実際場面を想定すると、丸太でなくハンマーが除外されることになる。文盲の農民が次のように答えているのは象徴的である。「これらはみな似ている。それらはみんな必要だと思う。ほら木を切るにはのこぎりが必要だし、切り割るにはなたがいるし、みんな必要なだ！」「この四つはみんないっしょにできる！のこぎりは丸太をひくのに使うし、ハンマーは打ちつけるのに必要で、なたはたたっ切るのにいるけど、それをよく切るためにはハンマーが必要だ！だからそこからはどれも取り去ることはできない」。

このように、我々の認識の過程は、最も大きな人々の持続的な集まり（集団）である社会の歴史的・文化的な発達・変化に応じて（史的に）発達・変化するのである。

3 集団の多様性

今まで、民族あるいは1つの社会全体を取り上げ、広い意味で集団と個人の問題を考えてきた。ここで改めて、集団とはどのようなものを指すのか考えてみよう。

複数の人々が集まって集団が形成されるとすると、さまざまな人の集まりが考えられる。通勤・通学時の混雑する駅のホーム、事故現場での黒山の人だかり、会社や学校という人の集まり、テニスや野球のサークルなどその例である。これらの多様な人々の集まりも、その性質から大きく2つに分けて考えられる。駅の雑踏や事故現場の人々の集まりでは、お互いに連絡を合い、示し合わせて集まっているわけではない。また、お互いに共通した約束ごとがあって、それに基づいて行動しているわけでもない。たまたま一時的に集まった人々であり、お互いに関わり合いのないまま散っていく。それに対して、会社・学校・サークルといった人々の集まりは、たまたまその場に居合わせたものではない。そこに集まる人々は、お互いに共通の約束ごとを持ち、多くの場合その場だけで散り散りになるのではなく、しばらくの間あるいは長期にわ

たってその集まりは維持されるのである。こうして、駅や事故現場に見られる人々の集まりは、群衆とよばれ、会社・学校・サークルなどに見られる人々の集まりは、集団とよばれ、両者は区別して考えられることが多い。

とはいっても群衆と集団はそれほど厳密に区別されるわけではない。例えば、事故現場でケガ人の救助のために、その場に居合わせた人たちが、相互に役割分担し協力し合う場合など、一時的にせよ群衆の中から1つの集団が生れたと考えられるのである。このように、我々は、日常何らかの集団に所属しながら、同時にさまざまな場面で群衆となっているのである。こうしたことから、ペリーとピュー（J.B. Jr. Perry & M.D. Pugh, 1983）は、人々の集まりをすべて集団とよび、この「人間の集団における比較的組織化されていない社会的相互作用のパターン」を集合（群衆）行動と呼んでいる。

人々の集まりを、群衆と集団の2つに分けるとき、それぞれに特徴的な心理・行動様式が指摘されてきた。他の人々と無関係に行動する時の個人には見られない心理・行動が、群衆や集団の中では発生するのである。特に、群衆の持つ破壊的な力は強力で、社会秩序を脅かすものとして恐れたのはル・ボン（G. Le Bon, 1947）であった。当時社会は急激に変化し、しだいに民衆が社会的な力を得てきた時期であった。社会は、貴族によって維持・発展させられると考えていたため、民衆の行動はもっぱら暴力的で非道徳的な行動を繰り返す、理解を越えた思むべきものと見られていたのである。こうした行動が起こるのは心理的同質性の法則によるものであり、人々は集まると各自の個性が容易に消失し、その感情および思想が一斉に同じ方向をとるようになる。これが群衆の行動の基本的な特徴である。さらに、群衆の中にいるときには匿名状態にあることから、責任感は消失してしまう。こうして、「興奮しやすく」「激怒しやすく」「暗示にかかりやすい」「残虐な」群衆の行動が起こると考えたのである。

群衆の行動をすべてル・ボンが考えたほど非理性的、非合理的な行動としてとらえることは

できない。全く無秩序な暴動と見なされるような大規模な群衆行動には、淵源として社会的要因があると考えるのが妥当である。例えば、スメルサー(N.J. Smelser, 1973)は、集合行動は、社会構造に矛盾が生じ、各機関・組織が十分に機能しなくなり、人々の要求を充足できない状況が広がるときに起こると仮定する。そして集合的な行動は、主に6つの段階を経て発生・終息する。第1段階—構造的誘発性(structural conductiveness): 社会構造が変化し各機関が正規の手続きを踏んでも充分機能しなくなる。第2段階—構造的ストレス(structural strain): さまざまなシステムの構成要素間の役割・関係が曖昧になり、うまく調整されていない。第3段階—一般化された信念(generalized belief): 機関・組織が十分に機能しないという認識が広まり、曖昧性・不確実性を減少させ明確化しようとする願望が生れる。第4段階—きっかけ要因(precipitating factor): 一般化された信念に具体的な確証を与える事柄が発生する。第5段階—行為への参加者の動員(mobilization): 多数の人々が同一の行動に参加し、群衆行動や混乱が生じる。第6段階—社会的統制行動(social control): 集合行動を未然に防ぐための方策や行動の流れを変えたり、行動そのものを抑え込んだりする。

ル・ボンの時代とは比べようもないほど科学的知識は蓄積され、その伝達手段(テレビ・新聞・週刊誌など)も著しく発達した現在、それらを媒介とした人々の結びつきにも注目しなければならない。タルド(G. Tarde, 1964)が強調した「公衆」の存在である。公衆とは、「純粋に精神的な集合体で、肉体的には分離し心理的にだけ結合している個人たちの散乱分布」である。例えば、我々は、別々なところでいて、お互いに会話もせず、相手の存在すら知らなくとも、その日に起こった事柄を同時に知ることができる。現代では、それは新聞、テレビ、あるいは週刊誌によってであったりするが、いずれにしても一時に信念や感情の似かよった者に、しかも著しく広範な人に、共通の考え・共通の情熱を共にわかち合っているという意識を発生させ

るのである。このような共通の意識で結びつく「群衆」を公衆と呼んだのである。情報化社会といわれるほど情報の伝達様式が発達し、情報が豊富な今日では、公衆はますます多様化するとともに重要な意味を持ってくるであろう。

ところで、我々が、日常的に対人関係を営みながら生活・活動している場の多くは、さまざまな小集団においてである。その意味で、小集団は、我々にとって最も身近で、直接的な影響を及ぼすものである。そこで、これからさき、小集団内における人の心理・行動を中心に考察することにする。

4 集団の機能

人はなぜ集団を形成するのであろうか。もともと有史以前には、人間は厳しい自然環境の中で野生の状態で生活していた。自然界の激しい生存競争の中で、その日その日の食料を得生命を維持していくのが精一杯であった。容赦のない荒々しい自然の中で生きていくのには、独りの孤立したヒトは、全く無力な弱い存在である。イリーンとセガル(Iryin & Segal, 1959)が言うように、「人間は、独りぼっちで生きることはむづかしい。まして、原始の人にとってはだ! いっしょに住み、いっしょに狩りをし、いっしょに道具をこしらえたというそのことが、そのことだけが、かれらを人びとにしたのである」。人間が人間たる所以は、何よりもまずお互いに協力・協同し合いながら、生活・活動することにこそあるのである。その協同は、安全に身を守るためであったり、一人ではできない大きな獲物を狩りするためであったりしたであろう。人間は、その始まりにおいて、きわだって社会的・集団的な生き物だったのである。

食糧生産力の増大にともない定住化が進み、社会は急速に発展することになる。そして、社会の組織はしだいに複雑になり、さまざまな労働集団(職業: 職人・商人・農民・僧侶など)が分化してくる。さらに産業革命は、飛躍的な技術の革新により分業化と協業化を広範囲に進め、大規模な工場労働者の集団を生み出す契機となった。産業革命後、「労働集団は、……特徴

的な新形態である流れ作業配置体制も含めて、さまざまなかたちをとるようになった。監督者のスタイルは通常、権威主義的であった。すなわち、労働者というものは元来なまけもので自ら律することのできないものだと見なされていたのだ。しかも彼らはもっぱら経済的ニーズによって動機づけられる存在であると考えられていた。人間関係は没個人的で、規則は労働者の権利と義務を明確にするべく考え出されたものであった。労働の能率は最大にすべきであると信じられていたために、労働者はきわめて単純な仕事へ配置されたのである。こうして彼らは、エキスパートになっていった。20世紀の初めにかけて開発された時間と方法の研究は(F.W. Taylor, 1969), 最も簡単な身の動かし方や、出来高払い制の確立のためにすべての仕事を標準化することを可能にした」(M. Argyle, 1983)。

このように、集団の重要性はますます大きなものになり、集団を構成する人々の間には、直接仕事に関わらない派生的な新しい要求(レジャー・ゲームなど)を生み出すこととなる。つまり、人間は人と人との関わり合い(集団)の中で要求・欲求を多様化させ、逆にその諸要求を満たすために、個々人は集団的な交わりを自己の生活の必要不可欠な部分としていくのである。

では、我々は、このような生活上不可欠な集団に、何を求めて参加するのであろうか。ある人は、友達とつくったサークルに積極的・自発的に参加するが、ある人は友人関係を続けるために消極的に参加するなどその目的はさまざまである。しかし、多かれ少なかれ誰もが集団に参加することによって自己の要求を満たそうとしている。人が集団に参加したり、集団にとどまったりするには、主に2つの理由がある(D. Cartwright & M. Zander, 1969)。第1に、集団それ自体が、要求充足の対象になるということである。この場合にはさらに、集団に対する2つの魅力が考えられる。1つは、集団の中にいる人々を好んでいることである。例えば、塾の勉強そのものは嫌いであるが、友人と会うことが楽しい場合などである。2つめは、集団の活動

や計画そのものに対して興味や魅力を感じていることである。人と会うことも楽しいが、何よりもテニスそのものをやるのが楽しみで愛好会に参加している場合はこの例である。この2つの魅力は、もちろん同時に起こることが多いであろう。

第2に、集団にいたることが、集団外での要求を充足するための手段となることである。この場合にもさらに集団の2つの魅力が考えられる。1つは、集団がそれ以外にある種の要求を満たすための手段となることである。例えば、クラブの活動そのものには興味・魅力を感じているわけではないが、将来就職するとき有利になることを考えてその集団に参加している場合などがあてはまる。2つめは、集団が恐ろしい環境からの非難所となり、集団に所属することで安全への要求を充足することである。会社内で、どのような私的な集団にも所属せず一人で行動することには不安を感じ、のけものにされないためだけに集団に参加している場合など1例である。このように、集団を形成することは、人間にとっていろいろな意味で好都合なのである。

II 集団における人間行動

1 集団における人間関係

集団は、いずれもそれを構成する個々人の人間関係を基盤として成立している。集団、特に作業集団において人間関係がきわめて重要な意味を持つことが認められるようになったのは、20世紀に入ってからのことである。当時の労働の実態を見ると、人間的な面が全く無視されていたことがよくわかる。例えば、次のような悲惨な状態が広く見られたのである。「ロシアのあじろ(竹・ひのき・あしなどを薄く削ってむしろのように編んだもの)工場では、3歳以上12歳以下の子どもが大勢働いているのを見つけたが、その労働時間は18時間にも及んでいた。シシリー島(イギリス)の硫黄鉱山で育つ子ども達は、低い坑道にうずくまって重い荷を背負ったためある年齢になると、四肢が弱ってこのよ

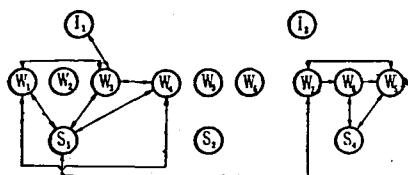
うな不治の不具状態になるのだ。すでに12歳から14歳で彼らの多くは働けなくなってしまう。」(Ellen Key, 1979; Friedrich Engels, 1971)。

当時一般には、人の労働意欲は、もっぱら給与や照明といった物理的な環境条件に左右されると考えられていた。このことを示す好例が、1924年から1934年にウエスタン・エレクトリック社のホーソン工場(アメリカ電信電話会社の子会社・ベル系に対して電話備品を作っていた)で行なわれた研究である(F.J. Roethlisberger, 1954; G.C. Homans, 1959; G.E. Mayo, 1967)。最初の研究は1924年に始められた照明実験である。研究のねらいは、「照明の質と量とが従業員の作業能率の上にかなる影響を及ぼすかを発見することであった」。実験では、コントロール・グループとテスト・グループとが作られ、前者は一定の照明度のもとで作業を行ない、後者はさまざまな照明度のもとで作業を行なった。そして、両者の生産高の増減を比較したのである。驚いたことに、照明度の増(24・46・76ルクス)減(10・3・0.6ルクス)に関わりなく、生産性はむしろ増大したのである。その後、休憩時間・室温・湿度・特製ランチの配給・照明などの物理的環境や賃金を変化させることによる生産性の変化を検討したが、またもや両者には関係が認められなかった。彼女等は、作業条件が改悪された場合でさえもきわめて高水準の生産性を示したのである。この予想外の結果は、作業員に何らかの心理的要因が作用した結果であると考えざるをえなかった。彼女等は、細かく丁寧に意見を求められ(多くは重役室で)、ときにはその意見に従って会社の計画は放棄されたりした。監督者は置かれず、作業中のおしゃべりも自由であった。こうして、彼女たちは、会社の重要な研究に選り出されたことに(集团的に)強い誇りを感じ、会社への協力的な態度を生みだしたと考えられるのである(ホーソン効果と呼ばれる)。

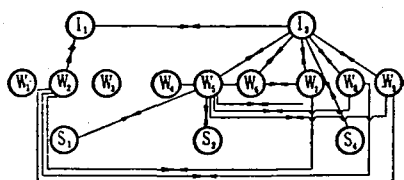
さらに、研究では、工員の満足・不満が作業に及ぼす影響を検討するため、面接実験を行なっている。その中で主に3点の重要性が強調

されている。第1に、働く人の行動をその感情から切り離しては理解できないことである。会社・上司・集団に対する不満・憂慮・期待などが工員の行動に強く関わっているのである。第2に、感情は、防衛的に容易に偽装されとらえにくいものである。第3に、感情の表現は、それのみによってでなく、人間の全体的状況に照らして初めて理解されることである。職場における同僚との人間関係、上司と部下との関係、会社の待遇などさまざまな要因の絡み合いによって個人の感情は作り出されるのである。職場における対人関係のあり方が、結局は仕事上の協力などに大きな影響を及ぼしているのである。

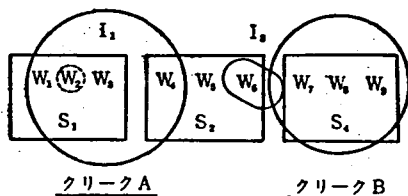
また、集団内の私的な人間関係の重要性を改めて明瞭にしたのは、配電機巻線作業観察室での研究である。観察室には14人の作業員がおり、そのうち9人は巻線工であり、3人は溶接工であり、2人は検査工である。賃金は、集団出来高性(集団請負性)とよばれる制度で決められた。集団として生産高が高ければ、それだけ賃金も増大することから、無駄な時間を切り詰め、疲労の限界まで働くと思われた。しかし、観察の結果はまったく予想に反したものであった。集団は、人より多く生産し多くの賃金を得る者に対しては、「ひやかす」などして生産高を押えた。会社は、各自ができるだけ多く生産することを望んだにもかかわらず、1人の1日の生産高は集団によって決められていたのである。そして、その集団の標準生産高を守らせるために、次のようないくつかの約束(規範)ができていた。① 働きすぎはいけない。さもなければあなたは「基準破り」である。② 仕事を怠けすぎはいけない。さもなければ、あなたは「詐欺師」である。③ 仲間に害を与えるようなことを監督にいつてはいけない。さもなければ、あなたは「密告者」である。④ おせっかいや、よそよそしい振舞いをしてはならない。たとえ、検査工であっても検査工ぶってはならない。このような規範を侵すものは、仲間はずれにされたりすることで制裁が加えられるのである。集団内にはさらに小さな2つの私的な集団(クリーク)ができ、援助しあったり、本来禁止



友人であった人たち(Wは巻線工, Sは熔接工, Iは検査工)



互いに対立していた人たち



クリークへの集団区分

図2. 配電器巻線作業室での人間関係(ホーマンズ, 1950)

されている職務の交換を行なったり, ゲームを楽しむなどしていた(図2)。興味深いことに, 各人の生産高は, 本人の技能や知的能力とは関わりなく, むしろクリークでの地位に依っていたのである。

少し詳しくホーソン研究を見てきたが, ここからいかに集団における人間関係が複雑でかつ重要であるかを理解することは容易である。実際に現在では, 個々人に対して強力な力を持つこの私的な人間関係に着目し, それを利用することによって生産性の向上を目指すさまざまな小集団活動が企業内では展開されているのである。

2 集団の維持と強化

集団内で営まれる人間関係は実に多様で, しかも複雑に絡みあっている。集団は, こうした

人間関係を通じて集団としてのまとまりを作り出し, さらに強化しようとするのである。

集団内では, 成員はお互いに関心を持ち合い, 絶えず相互の行動を理解しようとしている。一例を引こう。1人の子どもがクラスの誰にも事情を告げずに, 校長先生に連れ出され, それきり帰ってこなかった。級友たちはどのような行動を示したであろうか。シャクターとバーデック (S. Shachter & H. Burdick, 1955) は, 小学6年生を対象に興味深い現場実験を行なっている。ある朝(8:25~8:35の間), 校長先生がクラスに入ってきた。彼女(校長先生)はみんなの前に立って, クラスの作業を中断させ, 1人の女の子を指して言った。『Kさん, 帽子とコートと本を持ってください。そして, 私についてきてください。今日は授業を休むことになると思います』。そして一言も言わずにKは校長先生と一緒に教室を出ていった。同じように他の3つのクラスからも1人ずつ, 合計4人の女の子(成績やソシオメトリック・テストなどから平均的な子)を連れ出した。

連れ出された4人の女の子について, どのようなうわさが持ち上がり広まったかが調査され, いくつかの興味ある結果を得ている。例えば, ソシオメトリック・テストで友人関係にある子どもたちの方が, 友人関係にない子どもたちよりうわさ話をするが多かった。また, うわさの内容には違いがあり, 好ましいものも好ましくないものもあった。「彼女はきれいだから校長先生の家へお茶に呼ばれたんだ」・「彼女は先週の終りにひどいパーティに出たから注意されるんだ」・「彼女は講話を聞きにいったんだ」などである。注意すべき点は, 友人では好ましいうわさが多く, 友人でない場合には好ましくないうわさが多くなっていることである(表2)。このように, 集団においては絶えず成員間でコミュニケーションが交わされ, まとまりが維持されているのである。その過程で, ホーソン研究で見てきたように, 何らかの規範が成員間に作り出されることが多い。規範を作り出すことによって, 多様な個人を含む集団のまとまりは維持されやすくなるのである。一旦作り出され

表2. 友だち関係とうわさ (シャクターとバーデック, 1955)

グループ	人数	うわさが流された回数	好意的・中立的・非好意的 うわさのそれぞれの割合(%)		
			好意的	中立的	非好意的
友だち	31	48	52	19	29
友だちでない人	31	41	34	10	56

た規範は、それを守らせるために、言い換えればすべての成員を集団に留まらせるためにさまざまな働きかけを誘発し、一層集団を強化させる(集団の凝集性という)。

シャクター (S. Schachter, 1951) は、集団の平均的な意見からはずれる者に対して成員がどのように対応するかを、クラブ集団の凝集度(クラブに対する興味の高さ)と関連度(集団が検討する問題のその集団にとっての重要度)とを実験的に変えながら検討している。その結果、凝集度の高い集団の方がその低い集団よりも逸脱する者を多く拒絶し、また問題が集団の機能に関連している場合の方が、関連のない場合より逸脱者を多く拒絶することを明らかにしている。凝集度も低く問題もあまり関連のない集団では、逸脱者を拒絶する傾向はわずかしかな

かった。

ところで、こうした集団圧力が加わるとき(斉一性への圧力)、成員はどのような影響を受けるのであろうか。アッシュ (S.E. Ash, 1952) の研究を例に考察してみよう。彼は、大学生7~9人からなるグループを作り、知覚のテストと称する実験を行なった。被験者は、標準線分と比較線分(3本)を提示される。そして、比較線分の中から標準線分と同じ長さのものを1本だけ選ぶのである。ところで、グループは被験者1人を除いてすべてサクラ(あらかじめ実験の内容を知っていて実験者に協力する人:ここでは多数者)である。被験者は、サクラの判断をすべて聞いてから、自分の判断を述べるように事態は設定された。判断は全部で12回行なわれ、そのうち7回は、被験者以外の人はそろって間違っ

表3. 各試行におけるサクラ(多数者)の反応(アッシュ, 1952)

試行回数	標準線分の長さ (インチ)	比較線分の長さ (インチ)			サクラの判断の誤りの 大きさ(インチ)
		1	2	3	
1*	7 ^{1/2}	5	5 ^{3/4}	7 ^{1/2}	0
2*	5	6 ^{1/2}	7	5	0
3	8	8	7	6	1
4	3 ^{1/2}	3 ^{3/4}	5	3 ^{1/2}	1/4
5*	9	7	9	11	0
6	6 ^{1/2}	6 ^{1/2}	5 ^{1/4}	7 ^{1/2}	1
7	5 ^{1/2}	4 ^{1/2}	5 ^{1/2}	4	1
8*	1 ^{3/4}	2 ^{3/4}	3 ^{1/4}	1 ^{3/4}	0
9	2 ^{1/2}	4	2 ^{1/2}	3 ^{3/8}	7/8
10	8 ^{1/2}	8 ^{1/2}	10 ^{1/4}	11	1 ^{3/4}
11*	1	3	1	2 ^{1/4}	0
12	4 ^{1/2}	4 ^{1/2}	3 ^{1/2}	5 ^{1/2}	1

* 印はサクラ(多数者)が正しく答えている試行であり、その他の試行ではサクラ(多数者)は誤った回答をする。下線を引いたところが誤った回答である。

表4. 実験群とコントロール群の判断の誤りの個人差 (アッシュ, 1952)

誤りの数	コントロール群	実験群
0	14	6
1	9	7
2	2	6
3	0	4
4	0	4
5	0	1
6	0	1
7	0	2
人数	25	31
平均	0.5	2.3

た選択をした(表3)。31人の被験者について行なった結果が表4に示されている。これを見ると、被験者の2/3の反応は正しいものであり、多数者には左右されていない。1/3が多数者に従い、誤った判断をしている。これは統制群の7.4%に比べると多くなっている

ところで、表4に示したように、被験者の判断には大きな個人差がある。統制群では最大2個の誤りであるのに、実験群では0~7個まですべての個数の誤りにわたっている。アッシュの結論に従うと、実験条件は報告される判断を大きく歪める。そして、多数者に対する反応には大きな個人差があるのである。

このように、基本的には集団は、成員を集団に強く関わらせるために、対人関係を通じて影響力を行使し、同時に成員はまた集団の多数者に同調し、逸脱しないよう行動しようとするのである。この傾向は、凝集性の高い集団でより強くなることも示されている(木下, 1964)。

3 リーダーとフォロアーの人間関係

通常集団が活動していく場合、積極的に集団をまとめようと努力したり、目標の達成に向けて働きかける人が現われてくる。集団の活動を活発化させたり、円滑にするのに大きな役割を果たす人をリーダーと呼んでいる。リーダーは、1つの集団の中に複数いることもあれば、1人の

人が集中的にこの役割を担うこともある。こうしたリーダーの出現の過程は、それほど単純ではない。時代的な背景の違いや、あるいは同時代の同じ集団であっても、その時々置かれた状態の違いによって求められるリーダーが異なり、かなり複雑な過程として考えられている。

ところで、リーダーと一言でいっても、そのリーダーがどのようなリーダーシップを発揮するかによって、集団の活動そのものが大きく異なる。このことをよく示しているのがリップットとホワイト(R. White, & R. Lippitt, 1969)の研究である。彼らは、リーダーが、「民主的」な集団、「専制的」な集団、「自由放任的」な集団(これらの集団の雰囲気を経験的風土と呼んでいる)を実験的に作り、この3つの集団の活動の内容を比較検討した。10歳の男の子を5人ずつの等質の3つのグループに分け、クラブ活動としてお面作りなどの創作活動を行なわせた。各グループには、民主的、専制的、放任的それぞれの行動をとる成人のリーダーが割り当てられ、リーダーシップの違いが子どもの作る作品の量や質、活動中の子ども同士の話し合いや関わり方に違いを生じさせるか否かを検討した。

観察の結果、次のような結果が得られた。①自由放任グループでは、達成された仕事の量・質とも他のグループに劣り、遊びが多い。②専制型の方が作業量が少し多いが、動機づけ・独創性は民主型の方が強く高い。③専制型は、敵対的ならびに攻撃的行動(犠牲者をつくって攻撃する行動を含む)を作り出すことが多い。④専制型は表に現われない不平・不満を作り出すことがある。⑤専制型では依存性が大きく、個性の発現が少ない。⑥民主型では、他と比べて集団としての意識が強く、友好的である。

また、村上ら(村上 他, 1965)は、実際に精神薄弱児学級での教師の指導の型と生徒の行動との関係を検討し、専制型の教師の下では民主型(非指示的教師といっている)の教師の下よりも、生徒の受動的・消極的行動を助長しやすいことを示唆している。これらの研究は、民主的リーダーシップの優れた面を示すものであ

る。

ところで、集団は、常に同じ状況で同じ状態で活動しているわけではない。活動を促進する状況があれば、困難にする状況もある。したがって、当然集団を誘導するためには、リーダーシップもまた状況に応じて変化しなければならない。このような観点に立つと、リーダーには、状況に対応するためのリーダーシップ訓練が必要となる。リーダーは作り出されるものと考えられるのである。条件により、状況により、計画により、当人を適切な状況にマッチさせることなどにより作られることになる (F.E. Fiedler, M.M. Chemers, & L. Mahar, 1978)。

従来の研究から、リーダーシップには基本的な2つの機能(働き)があると考えられている。1つは、集団内の人間関係を調整し、円滑にする働きである。他の1つは、集団の持つ目標や課題を効率的に達成させる働きである。あるリーダーは人間関係の調整に力を注ぎ、またあるリーダーは課題の達成に力を注ぐなら、両者のリーダーシップは異なった特徴を示すことになる。フィードラーらは、それぞれを関係動機型リーダーと課題動機型リーダーとよび区別している。例えば今まで一緒に活動したことのある人たちの中から、最も活動がしにくかった人(最も嫌っている人とは異なることもある)を1人思い描くとしよう。自分が苦手とするこの相手について、『友好的8-7-6-5-4-③-2-1非友好的』などの形容詞対に8段階で評定させ(例えば○印をつける)、受容度あるいは寛容度を測定する

のである(LPC尺度; Least Preferred Co-Worker)。このLPC得点(18点~144点)が高ければ(73点以上)、人間関係により大きい関心を持つ受容度の高い「関係動機型」と呼び、低ければ(63点以下)受容性の低い仕事を優先する「課題動機型」と呼んでいる。

フィードラーらによると、各型のリーダーは状況に応じて次のようなリーダーシップを発揮することになりやすい(表5)。「『関係動機型』は、自分の課題を完成するにあたって、よい人間関係に頼る傾向がある。すべてがうまく運びコントロールされた状況(統制力が高い状況)では退屈を感じ、他に挑戦できるものを探し始める傾向がある。その結果、統制・賞罰などに過度の関心を持ち、集団成員に対する配慮をなくする。手順がはっきりしなかったり、事があまりうまく運ばないような状況(統制力が低い状況)では、集団からの支持を得ようとする欲求が非常に強くなり、それゆえ課題遂行がおろそかになりがちである。統制力が中間の状況では、仕事に挑戦する気持ちと、集団成員との親密な関係を維持する欲求とがうまく均衡し、リーダーとしての生産性も上がる」。

一方、「『課題動機型』は、自分が引き受けた仕事はどんな仕事でも立派にやり遂げようと激しい意欲を持って動機づけられる。明確で標準化された手順にしたがい、ナンセンスなことは一切抜きで態度で仕事にかかる。すべてが順調にしている時(統制力の高い状況)は、愉快的な人間で人に対する配慮もある。集団成員の意

表5. いろいろな状況におけるリーダーシップ・スタイル、行動、業績の概略(フィードラーら, 1976)

リーダーの スタイル	状 況 統 制 力		
	高 統 制 力	中 統 制 力	低 統 制 力
高 LPC	行動: 何となく官僚的で、孤立しており、自己中心的なところがある。表面的には課題に関心をもっているようにみえる。 業績: 悪い	行動: 思いやりがあり、開放的で、かつ参画的である。 業績: よい	行動: 不安、不安定で、対人関係に関心をもちすぎること。 業績: 悪い
低 LPC	行動: 思いやりがあり、支持的である。 業績: よい	行動: 緊張度が高く、課題に焦点をしぼる。 業績: 悪い	行動: 指示的で、課題に焦点をしぼり、真剣である。 業績: 比較的良好

見や感情も大切にす。しかし、思い通りにいかない、事がうまく運ばない状況では仕事を最優先にし、集団の感情を無視する。ストレスの高い状況でもうまく働くことができる。しかし、統制力が中間の状況では、重点的に課題に焦点を絞り、集団成員の欲求を無視するので、集団に葛藤が生じたり、課題の遂行に支障となったりする。

このように、最近では、リーダーシップは、集団のおかれた状態によってダイナミックに展開すると考えられている。さらに、リーダーは集団の成員に影響を及ぼし、成員に歩調の合った行動をとらせると同時に、成員の期待や要求に答えるように自己の行動を調整するのである。例えば、クローらの研究(B.J. Crowe, S. Bocher, & A.W. Clerk, 1972)では、成員が民主的な行動をする集団では、リーダーもある程度民主的に振る舞うようになることが明らかにされている。ここに集団がダイナミックに発展・変化する基盤があるのである。

4 リーダーとフォロアーの人間関係の展開

集団ができ時間が経過するにつれて、リーダーと成員の関係にも変化が現われてくる。集団活動の生き生きとした展開の過程を明らかにしたのはマカレンコ(A.C. MakapeHko, 1964)であった。彼は、ロシア革命のあとの混乱した時期に、施設に収容された極度に荒れた子ども達を生産労働を通じて組織化し、集団のすばらしさとその持つ偉大な教育力を実践的に明らかにした。現在では、集団活動の重要性は広く認められ、さまざまな試みがなされている。ここではまず、マカレンコの集団理論に基礎をおき、豊富な実践を通して検討が行なわれてきている学級集団研究のひとつである全国生活指導研究会のもの(以下全生研, 1971)をとり上げる。それを、集団活動を展開する過程で起こる、リーダーと成員との関わり方の力動的な変化を理解する手がかりとする。

全生研は、困難な過程を経ながらも、成員相互の民主的な関係を作り出していく中で、最終的にはさまざまな集団を自律(立)的個人を基

礎とした自治的な集団にまで発展させようと意図している。集団が発展していく過程は大きく3つの段階に分けられている。最も初期の集団は、よりあいの段階と呼ばれ、もっぱら教師の指導力に依存する段階である。成員はまだ集団というものがわからず、集団としての行動はうまくとれない段階である。そこで、集団を身近かなものとしてとらえさせるために、下位集団として班を編成し、各班を中心に活動を展開させるのである。各班を中心にリーダーが育ってき、そのリーダーを中心に集団全体の活動が展開されるようになる次の段階を前期的段階と呼んでいる。この段階はさらに、1期から3期に区分されている。この段階では、引き続き教師の指導は細心の注意を払って行なわれるが、しだいに各班の自主性を重視していくこととなる。そして、リーダーだけでなく、各成員が集団に積極的に関わり、自治的集団として成長する最も発展した理想的な段階が後期的段階である。この段階では、教師の指導はきわめて重要であるにもかかわらず、表だった細部にわたる指導は必要とされず、成員に対して全幅の信頼が与えられる完成度の高い集団である。このような形で集団を発展させていくために最も重視されているのが、班づくり・核づくり・討議集団づくりの3つである。これらが三位一体となって初めて自治的集団の実現が可能となると考えられているのである。その際、リーダー(教師)は、集団が成長するにつれて、しだいにその権限を成員に委譲しながら背後に退き、最終的には自治的集団を形成することを目指しているのである。

ところで、ハーシーとブランチャード(P. Hersey, & K. Blanchard, 1977)も、成員(集団)がさまざまな場面や課題に対して能力を発達させ成長するにつれて、リーダーは行動の仕方を変えていかなければならないという。いいかえれば、リーダーは、成員(集団)がどのような知識や技能を持ち合わせているのか、そしてどのような行動がとれるのか(これらを成熟度とよんでいる)を的確に把握・理解し、その成熟度に応じて指導方法・内容を変えていかな

なければならない。ここでいう成熟度は、3つの部分から成ると考えられている。1つは、達成することのできる範囲内で、できるだけ高い目標を設定しようとする本人の基本的な姿勢をさしている。2つめは、自分の行なう行動に対して責任を追う気持ちがあるかどうか、そしてまたそれだけの能力・力量があるかどうかに関するものである。そして3つめは、成員または集団がどの程度の教育を受けているか、あるいは経験を積んでいるかに関するものである。注意しておかなければならないことは、成熟には2つの意味が含まれていることである。一面では課題に対する成熟度、つまり作業を遂行する能力および技術的知識を備えていることを意味し、他面では心理的成熟度つまり1個人としての自信と自己を肯定する気持ち（自尊心）を持っていることを意味している。

ところで、リーダーシップの基本的な機能には人間関係を円滑にする働き（ここでは協力的行動）と、課題の達成を効率的に行なわせようとする働き（ここでは支持的行動）の2つがあることはすでに述べた。成員（集団）の成熟度によって、リーダーシップのこの2つの面のい

ずれに力点をおくかが異なってくるのである。図3に示されるように、課題に対する成員の成熟度が低いときには、課題の遂行を促進するきめの細かい支持的行動を強くし、対人関係への配慮は相対的に小さく抑えることが必要である(Q1)。成員の成熟度が中程度以上になるまでは指示的行動をしだいに減少させつつ、同時に対人関係の調整に徐々に力を入れていくことが好ましい(Q2)。さらに、成員の成熟度が高まるにつれて、指示的行動は一層少なくし、加えて対人関係を調整する行動も少なくしていくのである(Q3)。そして、最終的には、成員の課題達成の力量および心理的成熟をとともに高めることを目指すのである(Q4)。課題に対しても、心理的な面においても、成員が自立した活動ができるだけに成熟した段階では、リーダーは活動を成員の自主性・自発性に全面的に委ねることができるのである。

今まで述べた一連の過程は、個人だけでなく集団にもあてはまると考えられている。また、こうしたリーダーとフォロワーの関係(SL理論：situational leadershipといわれる)は、家族・学校・会社の集団などに広くあてはまる一般的なものと考えられているのである。ハースーとブランチャードの明らかにしている集団の発展過程と全生研の明らかにしているそれとは、いずれも自治的集団への過程であるという点で共通している。ハースーとブランチャードはより一般的・基礎的なリーダーと成員の関係を、そして全生研は特定の集団における個別・具体的な関係を示していると考えられるのである。

III 集団における個人の発達

1 集団における個人の欲求

集団に所属している個人は、所属集団の目標に向かって活動するが、同時に自分自身が持つさまざまな欲求も満たそうと望む。会社・学校もまた集団の1つである。仕事をはじめとした我々の活動は、ほとんどの場合集団の一員として行なわれる。ある人にとっては、仕事そのものが楽しく、自分の欲求と一致しているが、別

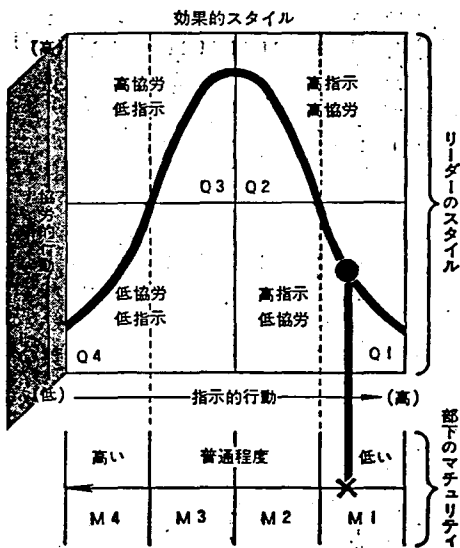


図3. 成員の成熟度に応じた適切なリーダーシップ・スタイルの決定(ハースーとブランチャード, 1977)

な人にとっては、仕事は自分のやりたいこととは無関係であり、単なる手段でしかないかもしれない。しかし、仕事を手段として見る人であっても、できるならばその仕事を通じて自己を豊かにし、生き生きとした生活を送りたいと望んでいるはずである。つまり、人はだれでも人と係りながらさまざまな活動を通じて、自己の成長・発展を求めているのである。こうした人間の自発的・積極的な面が重視されるようになってからまだ日が浅い。ゴールドシュタイン (R. Goldstein, 1957) は、脳損傷患者の研究から、人はだれでも一定の能力を持つものであり、その能力を発揮し、実現させようと欲するものであると考える。この実現の過程を自己実現とよび、人間にとっての基本的な原動力になると見なしているのである。

一方、人間の欠点や病氣や罪といった消極的な面を明らかにするだけでは不十分で、むしろ人間の潜在的な能力や美德や達成可能性など積極的・肯定的・能動的な面を明らかにすることが重要であると説いたのは、マズロー (A.H. Maslow, 1971) であった。マズローは、人間は主に次の5つの欲求を持つと考えた。① 生理的欲求：飢え・渇きなどを充足する欲求 ② 安全の欲求：不安・恐怖・危険の回避と自己を保護してくれる者を求める欲求 ③ 所属と愛の欲求：愛情のある人間関係や自分の所属する集団内での好ましい人間関係を追求する欲求 ④ 承認の欲求：他者から尊敬されたいと望んだり、自信をつけたいと望んだりする欲求 ⑤ 自己実現の欲求：自分のなりうるもの（可能性）の飽くなき追求。①から⑤の欲求は階層を成すと考えられており、低次の欲求が充足されるにしたがい高次の欲求が強くなると仮定されている。①と②を基本的欲求とよび、③以上の欲求の充足の前提条件となる。同時に複数の欲求によって動機づけられることはなく、つねにある欲求が優勢になっている。そして、最も高い階層にある自己実現の欲求だけは決して充足されることはなく、質的に高まっていくものとされている。マズローの欲求の階層性そのものについては必ずしも認められているわけではないが（低

次と高次の欲求は同時に存在しうる）、個人の成長・発達に対する欲求の重要性は広く認められてきている。例えば、マズローの観点を継承し、職場集団における人間的側面を考慮することの重要性を指摘しているハーツバーグ (F. Herzberg, 1968) の次の言葉からもうかがい知ることができる。「こんにちでは、自己実現ないし自己充足的達成および成長に対する欲求が関心のまよになっている。……労働者はマズローの欲求体系に含まれる5つの等級のすべてを承認され、充足の便宜を提供されてきた。生活水準の指数が上昇するとき、労働者の欲求の階層秩序にこれとはほぼ平行した推移が起きるのが見られる」。

このような個人の成長・発達を重視する観点は、企業・会社の集団だけでなく、教育の集団において基本的なものとして据えられるようになってきている。例えば、国際教育会議の『教育と生産労働の相互作用に関する勧告』（永井, 1987）には次のような条項が盛り込まれ、個人の発達が尊重されている。「個人自身の利益および社会の利益のために、個人の身体的、感性的および精神的素質ならびに道徳的および美的諸価値の調和のとれた発達の達成を目指すべきである」・「生徒および学生が種々の型の労働の社会的、経済的価値を正当に評価できるように教えるべきである。そうすることによって、労働者および働いている人一般に対する尊敬の念を教え込み、同時に、諸施設においておよび国家的レベルにおいて指導と相談の施設を用意することによって継続教育、労働および職業の方向を健全かつ自由に選択できる個人の能力を発達させるべきである」。もともと学校における教育そのものが、社会と無関係に行なわれるものではなく、むしろ教育と生産労働とは相互に密接なつながりを持つものであることを考えれば当然のことである。勧告は、現代の社会にある多様な考えを集約した平均的観点と考えられ、かつ国際的傾向を示す点で重要である。

集団と一言で言っても、規模や目的の違いがありさまざまである。それにもかかわらず、どのような集団であれ、それを構成する個々の成

員の成長・発達を抜きに集団活動を考えることはできないのである。

2 集団における個人の成長

集団活動を通じて、我々は個人としての成長を遂げていく。集団活動が個人の成長・発達に及ぼす影響・効果の解明は、全く不十分である。しかし、いくつかの結論についてははっきりしている。すなわち、我々は、他の人たちと集団活動を通じて充実した時間を過ごすならば、お互いに好意をもつようになるということである。しかも、お互いの間の好意的な関係の形成が全くなされないような状況は稀である。より一般的にいうならば、成員が相互の接触を継続することによって生ずる親密さは、それを阻害するものがなければ必ず成長していくのである(P.B. Smith, 1984)。時代的・文化的な背景の違いは大きいにもかかわらず、優れた集団活動の組織者の1人であり実践者の1人でもあるマカレンコから、我々が学ぶべきものは多い。当時施設(コロニヤ)に収容されていた子どもたちの荒んだ状態は、我々の想像を越えている。「コロニヤの少年たちは平均してきわめて特色のある性格ときわめてせまい教養とがいっしょくたになっていた。教育しにくいものをとくべつ収容することになっているわれわれのコロニヤには、ちょうどいい連中が送り込まれてきた。かれらの大部分は読み書きが不得手なものか、完全な文盲で、たいがい不潔とシラミには不感症になっていて、他人に対してはいつも原始的なヒロイズムの防御的一威嚇的なポーズができあがっていた」。そのころのマカレンコの生活は来る日も来る日も信念と喜びと絶望がいっしょくたになっていた。しかし、巧みな訓練によってしだいに規律のある生活がコロニヤの間に浸透していくようになるのである。そして「コロニヤの外貌はがらりと変わった。前よりも洗練され、机や壁によりかかるのをやめ、つかえ棒なしに、しゃんとのびのびと立っていることができる。新入のコロニヤが他のものたちからはっきりと見分けがつくようになった。コロニヤの歩きぶりも前よりしっかり

し、弾力をもつようになり首をまっすぐにのびし、両手をポケットにつっこむ癖もなくなった」。さらに、彼に対する子どもたちの尊敬心は一層強まり、「たまたま子どもたちとふざけたり、遊んだり、ばかなまねをしたり、たんに肩をくんで廊下を歩いたりしただけで、彼らは花が開いたように喜び、とくに親しみの情をこめてちかづいてくるのであった。コロニヤからはきびしさや不必要なきまじめさはいっさい消えてしまった。いつからこんなふうに変り、好転していったのか、だれも気づかなかった。昔のようにユーモアとエネルギーがこんこんとわいてきた。ただしこんどは、ぐうたらな態度や愚かな張りのない動作などはみじんもなかった」。集団活動を通じて、少年達は収容された当初には予想だにできない変化を示したのである。しかし、現実の集団の活動は複雑であり、必ずしも好ましい面ばかりではない。例えば、「きみがわれわれをそっとしておいてくれたら、それがいちばんいいんだ。もうきみは一人前の人間だ。きみはわたし(マカレンコ)とはどうしても意見があわない。別れようじゃないか」というように、集団とは相入れず、そこからはじき出される者も出てくるのである。また、集団の状態によっては、良い子は悪い子に有益な感化を与えるだろうなどという楽観は許されないのである。「第一級の優良児でも組織形態のもろい集団のなかではあっけなく小さなものに一変してしまう」のである。

このように集団内における個人は、集団のあり方によっては、良い意味でも悪い意味でも大きな影響を受けながら成長するのである。同じ集団に属しながらある人はうまくとけ込み、ある人はうまくとけ込めず集団から離れて活動することも多い。クラスにとけ込み、明るく楽しく活動してきたSさんは次のように学生生活を振り返っている。

『一番強く感じることは、よい、友だちに恵まれていたことである。わたしは、大学を卒業し、小学校で臨時採用の教員を経験したあとに、ここ(教員養成系の専門学校)へ入学した。大学のときにも友人はたくさんいたが、どことなく

世の中に対してクールで、要領のよい人が多かった。何よりも集団で行動することが苦手な人が多かった。10人前後のゼミがまとまらなかったのだ。こんなことでは社会に出てからも、仲間で協力するとか、皆で世の中を変えていくなんてできるはずがないと、ほとんど絶望しながら卒業したのだった。

ところが、ここに来てまた自信がとりもどせた。1つのことをみんなで協力してすることの大切さ、集団によって思わぬ力を発揮できることを改めて知ったのである。集団の力というのは、反対意見の人がいたときにこそ、発揮されるのではないだろうか。その人を説得しながら、何とかして集団の中に引き込み、一緒に行動できるようにしていく。だからみんなで楽しくやってこれたのである。』

一方、同じクラスのMさんは自分の学生生活を次のように振り返っているのである。

『今、メリーゴーランドに乗った歳月が、浮かんだり沈んだりしながら、頭の中を流れていく。2年間を振り返ってみても、ここでの思い出はとくにないに等しいといえる。入学して間もない頃、先生に「やる気のないものはやめても結構です。その覚悟をしてみてください」といわれたときは納得したものの何だか寂しくなりました。心のよりどころを求めそのころ始めていたアルバイトは、1年の3月まで続けわりと楽しかった。中学・高校時代の友人も大学でのつき合いに忙しいらしくなかなか会えず、私は暇な日が多かった。つまらなそうにしているとバイト先の社員の人が声をかけてくれ、たくさんの人と知り合えてよかったと思っている。ただやはり、学校行事での研修旅行・文化祭・野外活動などは心から参加した行事はなく、クラスにとけ込めなかった空しさが残るばかりである。いつか本当の自分に逢えるよね!』

集団の持つ積極的な面がSさんによって示されていると同時に、集団活動の難しさをMさんは教えてくれるのである。言い換えれば、Mさんにとって学校集団は、人格的な成長を促す糧とはなりえなかったのである。

集団の積極的・肯定的な面に注目し、集団の

力を個人の人格発達に役立たせようとしたものが、グループワークといわれるものである。グループワークは、さまざまな背景を持つが、Tグループ(感受性訓練)やエンカウンターグループは代表的なものである。これらの集団活動は積極的な影響を個人に及ぼすことが期待される。例えば、集団活動のあと参加者は、しばしば自分をより肯定的、受容的に受けとめるように変化することも確認されてきているのである。現在日本では次のようなグループワークが行なわれている。数日間の合宿を通じて、自己、他者、および自己を取り巻く世界を新たにとらえ直し、人格的成長を目指す、マイクロ・ラボラトリー・トレーニング。自分の意見や考え、欲求、感情などを率直に、正直に、しかも適切な方法で表現できるよう訓練する、アサーション・トレーニング。親としての適切な行動ができるように訓練する、親業訓練などである(田畑, 1987)。

このように、集団はきわめて力動性に富んでおり、すべての成員にとって同じ効果を期待することはできないが、人格発達を促す重要な働きを持つものであることは確かである。

(1990年1月26日提出)

(1990年2月2日受理)

引用文献

- Ash, S.E. 1952 *Social Psychology* Oxford University press.
- Cartwright, D. & Zander, A. (安藤延男訳) 1969 集団癡集性: 序 Cartwright, D. & Zander, A. (編) 三隅二不二・佐々木薫 (編訳) グループダイナミックス 第2版 誠信書房 84-116.
- Crowe, B.J., Bocher, S., & Clerk, A.W. 1972. The effects of subordinate's behavior on managerial style. *Human Relations*, 25, 215-237.
- エレン・ケイ (小野寺信・小野寺百合子訳) 1979 児童の世紀 富山書房.
- エルトン・メイヨー (村本栄一訳) 1967 産業文明における人間問題—ホーソン実験とその展開— 日本能率協会.
- フィードラー, F.E., チェーマーズ M.M., マハー, L.

- (吉田哲子訳) 1978 リーダー・マッチ理論によるリーダーシップ教科書 プレジデント社。
- フレデリック・ハーツバーグ (北野利信訳) 1968 仕事と人間性 東洋経済新報社。
- フリードリッヒ・エンゲルス (全集刊行委員会訳) 1971 イギリスにおける労働者階級の状態 大月書店。
- ゴールドシュタイン, K. (西谷三四郎訳) 1957 人間—その精神病理学的考察— 誠信書房。
- ギュスターヴ・ル・ボン (桜井成夫訳) 1947 群衆心理 岡倉書房。
- Hersey, P. & Blanchard, K. (山本成二・水野基・永田巧訳) 1977 行動科学の展開 日本生産性本部。
- ホームズ, G.C. (馬場明男・早川浩一共訳) 1959 *HUMAN GROUP* 誠信書房。
- イリオン, セガル (袋一平訳) 1959 人間の歴史 岩波書店。
- 木下稔子 1964 集団の凝集性と課題の重要性の同調行動に及ぼす効果 心理学研究 35, 181-193。
- マカレンコ, A.C. 1964 マカレンコ全集 I-VIII 明治図書。
- マズロー, A.H. (小口忠彦監訳) 1971 人間性の心理学 産業能率短期大学出版部。
- ミード, M. (田中寿美子・加藤秀俊訳) 1961 男性と女性 東京創元社。
- マイケル・アージュル (白水繁彦・奥山正司訳) 1983 労働の社会心理 法政大学出版局。
- 村上英治 他 1965 精神薄弱児学級における教師の指導の型と生徒の行動 教育心理学研究 13, 129-140。
- 永井憲一監修 1987 教育条約集 三省堂。
- ペリー, J.B., Jr., & ピュー, M.D. (三上俊治訳) 1983 集合行動論 東京創元社。
- レスリスパーガー, F.J. (野田一夫・川村欣也共訳) 1954 経営と勤労意欲 ダイヤモンド社。
- ルリア, A.P. (森岡修一訳) 1976 認識の史的発達 明治図書。
- Schachter, S. 1951 Deviation, rejection and communication. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 46, 190-207.
- Schachter, S., & Burdick, H. 1955 A field experiment on rumor transmission and distortion. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 50, 363-371.
- Segall, M.H., Campbell, D.T., & Herskovits, M.J. 1963 Cultural differences in the perception of geometric illusions. *Science*, 139, 769-771.
- スメルサー, N.J. (会田彰・木原孝訳) 1973 集合行動の理論 誠心書房。
- スミス, P.B. 編 (岡村二郎編訳) 1984 小集団活動と人格変容 北大路書房。
- 田畑 治 1987 対人関係の訓練と治療 (大橋正夫・長田雅喜編 対人関係の心理学) 有斐閣。
- タルド, G. (稲葉三千男訳) 1964 世論と群衆 未来社。
- テラー, F.W. (上野陽一訳・編) 1969 科学的管理法 産業能率大学出版部。
- White, R. & Lippitt, R. (中野繁喜・佐々木薫訳) 1969 三種の「社会的風土」におけるリーダーの行動と成員の反応 Cartwright, D. & Zander, A. (編) *グループ・ダイナミックス* 第2版 誠信書房 pp.630-661.
- ヴント, W. (比屋根安定訳) 1959 民族心理学 誠信書房。
- 全生研常任委員会 1971 学級集団づくり入門 明治図書。