

学習グループにおけるリーダーとメンバーのセッションの印象について

宮本晴佳 (兵庫)

要旨

キーワード :

1. はじめに

近畿地方には数多くのアドラー心理学学習グループがあり、さまざまな活動をしている。ある日の学習グループに対して参加者がもつ印象は、人によってさまざまであると考えられる。リーダーが「よかった」と思っているか、メンバーは「今ひとつ」と思っているかもしれない。逆に、リーダーが「今ひとつ」と思っているか、メンバーは「よかった」と思っているかもしれない。そこで、学習グループのリーダーがグループから受ける印象と、同じグループに参加したメンバーがグループから受ける印象が一致するのか、あるいは一致しないのかを、実際に検証してみたいと思い、調査研究をおこなうことにした。

なお、本論文は、2008 年 6 月 8 日に和歌山市において開催された、第 15 回日本アドラー心理学学会近畿地方会において発表したものを、加筆訂正して論文にまとめたものである。

2. 調査の対象と方法

調査の対象となったのは、日本アドラー心理学会の近畿地方区内、すなわち、三重県、滋賀県、京都府、大阪府、奈良県、和歌山県、および兵庫県において開催された、アドラー心理学学習グループである。ここでいう学習グループとは、自主的に開催されているアドラー心理学学習グループと、コース開催中のパセージ（アドラー心理学に基づく親教育プログラム）とを指す。

対象者については、研究テーマに即して、1つのセッションにおいて、3つの異なる立場の人を調査した。3つの立場とは、1) リーダー、2) その日に話題を提供したメンバー、3) それ以外のメンバーである。その日に話題を提供したメンバーを以下「話題提供メンバー」、それ以外のメンバーを以下「サポートメンバー」と呼んで区別することにする。

調査の方法は、事前に書面あるいは口頭で調査目的を説明し、聞きとり調査への了解を得られた学習グループを訪問して調査した。質問用紙に記入してもらうのではなく、調査に協力してもらえる人を対象に、セッション終了後に個別に、質問用紙の項目にそって、聞きとり調査をし、宮本が記入する方法とした。よりきめの細かい情報を得るために、この方法をとった。

質問用紙は、3つの部分からできている。質問 1 は、10 項目の質問に対して 5 段階の回答「いいえちっとも」、「いいえあんまり」、「いいえでもはいでもない」、「はいいくらか」、「はいとって

リーダー用 質問 1

1. 今日のグループはいい感じでしたか。
2. みなさんに、居心地よく参加してもらえた感じがしますか。
3. リーダーに対して、仲間だと感じてもらえたと感じますか。
4. みなさん同士が、お互いに仲間だと感じられたように思いますか。
5. みなさんに発言してもらえましたか。
6. 事例を出した方に、十分語ってもらった感じがしますか。
7. 問題解決の方向へ向かったように感じられましたか。
8. みなさんが、新しい発見をされたように感じますか。
9. みなさんに、学びが深まったと感じてもらえたと感じますか。
10. みなさんに、これからも学んでいきたいと思ってもらえたように感じますか。

話題提供メンバー用 質問 1

1. 今日のグループはいい感じでしたか。
2. 居心地はよかったですか。
3. リーダーは仲間だと感じられましたか。
4. メンバーは仲間だと感じられましたか。
5. 発言はしやすかったですか。
6. 十分、話を聴いてもらった感じがしますか。
7. 問題解決の方向へ向かったように感じられましたか。
8. 新しい発見がありましたか。
9. 学びが深まった感じがしますか。
10. もっと学んでみたいと思いますか。

サポートメンバー用 質問 1

1. 今日のグループはいい感じでしたか。
2. 居心地はよかったですか。
3. リーダーは仲間だと感じられましたか。
4. メンバーは仲間だと感じられましたか。
5. 発言はしやすかったですか。
6. 事例を出したメンバーに十分、語ってもらった感じがしますか。
7. 問題解決への道筋が、見えたように感じられましたか。
8. 新しい発見がありましたか。
9. 学びが深まった感じがしますか。
10. もっと学んでみたいと思いますか。

も」から1つを選択してもらう部分である。10項目のおおまかな内容は以下の通りであるが、実際には、表1に示したように、リーダー用、話題提供メンバー用、サポートメンバー用とで、多少表現を違えて3種類を用意した。

- 1) いい感じについて
- 2) 居心地について
- 3) リーダーは仲間だについて
- 4) メンバーは仲間だについて
- 5) 発言について

- 6) 十分な語りについて
- 7) 問題解決について
- 8) 新しい発見について
- 9) アドラー心理学の深まりについて
- 10) もっと学ぶことについて

質問2は「本日の印象点」と題して、その日のセッションの印象について10点満点で点数表示を依頼した。質問3は、「その他」で、自由に語ってもらった。

3. 結果

9グループを訪問し、リーダー、話題提供メンバー、サポートメンバーの3つの群すべてから回答が得られた学習グループでの回答を有効回答として、解析を行った。1グループにおいて一部の回答が不十分であったので、それを除いて、有効回答数は、8グループ、のべ27名であった。27名の内訳は、リーダー8名、話題提供メンバー8名、サポートメンバー11名である。サポートメンバーが学習グループ数よりも多い11名になったのは、3グループにおいてそれぞれ2名ずつのサポートメンバーの回答が得られたためである。

解析に先立って、質問1の、「いいえちっとも」から「はいとっつても」にいたる5段階の回答に対して、0点から4点として1点刻みの点数を当てはめた。10項目の点数を加え合わせると最大40点になり、これに「本日の印象点」の最大10点を加えると、最高値は50点ということになる。

図1は、質問1の合計点と質問2の点数とを加えた総点数について、3群間でのピアソンの相関係数をあらわしている。縦軸は相関係数の値で、最小が-1、最大が+1になる。本データではすべての群について0以上の値であったため、グラフには0以下の部分は表示していない。横軸の、L-C、L-M、C-Mは、おのおの、リーダーと話題提供メンバー、リーダーとサポートメンバー、話題提供メンバーとサポートメンバーの間の関係を示している。

ここからわかることのひとつは、全体にある程度の正の相関が見られるということである。すなわちリーダーが高い点数をつけたときには、メンバーも高い点数をつけ、リーダーが低い点数

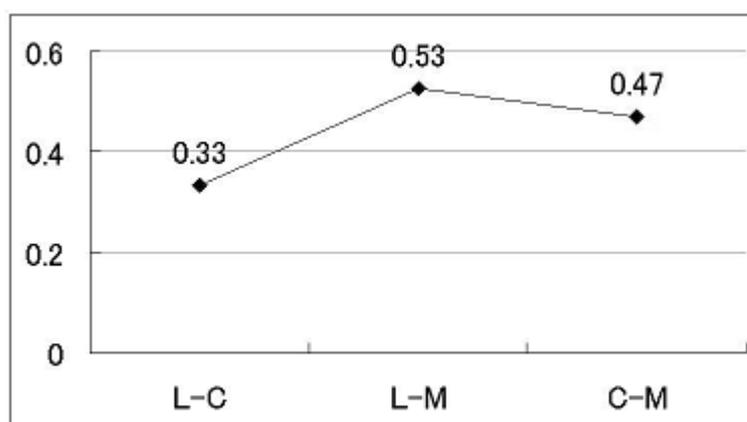
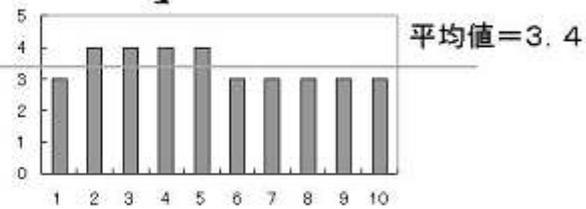


図1 ピアソンの相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
L	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3
C	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3
M	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4

リーダーの点数をグラフにする



平均値より上なら+1
下なら-1

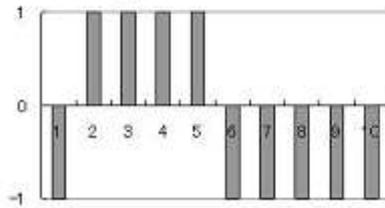


図2 質問1の点数の2値化の手順

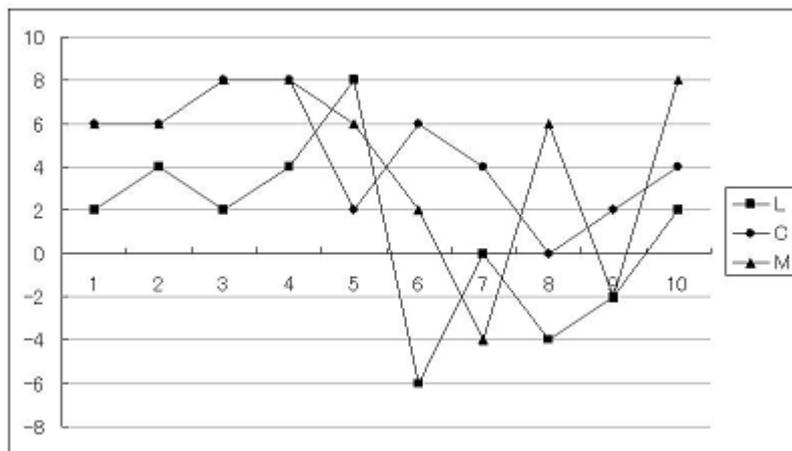


図3 質問別修正点

をつけたときには、メンバーも低い点数をつけているということである。つまり、リーダーと話題提供メンバー、リーダーとサポートメンバー、話題提供メンバーとサポートメンバーの点数のつけかたの傾向が似ているということをあらわしている。

もうひとつわかることは、L-C すなわちリーダーと話題提供メンバーの間の相関が、他の組み合わせ間の相関よりも低いように思われることである。

しかし、ピアソンの相関係数は、1) データが連続数であり、2) 正規分布をしており、3) ある程度以上の人数がそろっている、という条件が整わないと信頼できない。残念ながら、このデータは、いずれの条件も満たしていない。そこで、計算法を工夫してみることにした。

質問1の10項目の質問について、回答の「いいえちょっと」から「はいとっても」に対して0点から4点を当てはめたわけが、これを図2に示す手順で2値化することにした。まず、おのおのの人について10項目の点数を加え合わせて項目数の10で割ってその人の平均値を出す。次

に、各項目について、これよりも値が下なら-1、上なら+1のスコアを与えた。たとえば、平均が3.4点であるとすれば、0点から3点の項目のスコアは-1、4点の項目のスコアは+1とする。-1を2値回答の場合の「いいえ」、+1を「はい」に相当するものと考えていただいでよい。このようにすることにより、統計学上の曖昧性をなくした。

図3のグラフの横軸は質問1の1～10の質問項目、縦軸はリーダー、話題提供メンバー、サポートメンバーの各群の2値化したスコアを合計したものである。Lはリーダー、Cは話題提供メンバー、Mはサポートメンバーをあらわしている。

全般的に、質問5と6を境にして、左側はスコアが高く、右側は低い傾向が見られる。質問の内容を見ると、質問1～4は全般的な雰囲気に関する質問、質問5と6は対話に関する質問、質問7以降は学習効果に関する質問だと考えることができるので、「雰囲気はよかったが、学習効果はまあまあ」という印象がもたれているように見受けられる。特にリーダーにこの傾向が強くあらわれているようであった。

細かく見ると、質問3、5、6でリーダーと話題提供メンバーのスコアの傾向が違うように思われる。また、質問3、6、8、10でリーダーとサポートメンバーの傾向が違うようだ。さらに、質問7、8では話題提供メンバーとサポートメンバーで傾向が違った。

これらの違いについて考えるために、自由に語ってもらったコメントを見てみる。

質問3「リーダーは仲間だ」については、リーダーだけがスコアが低かったが、リーダーのコメントを見ると、

- 「先生しちゃったかなっ、ていう、感じがある」

というような、いくぶん消極的な意見があった。メンバーのコメントを見ると、

- 「リラックスできるし、仲間です」
- 「今の自分を見せても大丈夫。攻撃されない」

というような、肯定的な意見が多くあった。このあたりが、リーダーとメンバーのスコアの差になってあらわれたと思っている。

質問5「発言について」は、リーダーのスコアが高く、話題提供メンバーのスコアが低かったが、リーダーのコメントを見ると、

- 「実際に今困ってらっしゃることとか、現在の問題がたくさん出てきたので、とてもよかったと思うんですね」

というように、肯定的だったが、話題提供メンバーのコメントを見ると、

- 「発言はしやすいですけど、こんなこと話していいのかな」
- 「発言を組み立てるのが難しい」

などのように、ためらいを思わせる発言があった。

質問6「十分な語り」では、逆にリーダーのスコアが低く、話題提供メンバーのスコアが高いが、リーダーからは、

- 「十分ってところにちょっと」

というようなやや消極的なコメントが複数寄せられているのに対して、話題提供メンバーからは、

- 「ちょっと考えて黙っていたら、待ってもらえるというか、ゆっくり時間とってもらえる感じ」
- 「自分のしゃべりたいことは全部しゃべりました」

などの肯定的なコメントが多く寄せられた。

質問7「問題解決について」は、サポートメンバーだけが低いスコアとなった。リーダーからは、

- 「方向へは向かったかなあっていう感じでした」

話題提供メンバーからは、

- 「解決になりました」

などのような肯定的なコメントが寄せられた。一方、サポートメンバーのコメントは、

- 「スキッと解決の道筋が見えたっていうまで感じられなかった」

というようなやや消極的な内容が多く見られた。

質問8「新しい発見について」は、質問7と反対にサポートメンバーが高スコアとなった。サポートメンバーからは、

- 「あれっ、自分のことは解ってないぞっていう発見です」
- 「自分を客観視するきっかけになったかなと思います」

というような肯定的なコメントが多く寄せられたが、リーダーからは、

- 「新しい発見じゃなくて、おさらいね」

などのやや消極的なコメントがあった。

質問10「もっと学ぶことについて」もサポートメンバーだけがスコアが高いが、サポートメンバーのコメントを見ると、

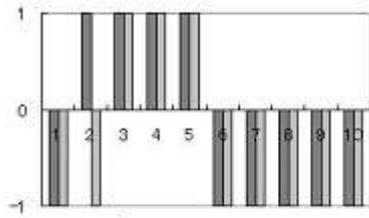
- 「実践しなかったら、身につかないし、深く深く学んでいきたいです」

というようなことだが、一方リーダーからは、

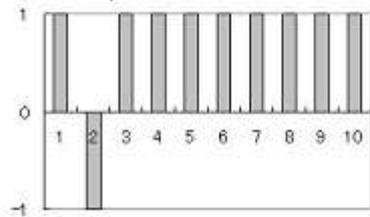
- 「もう少し工夫いるかな」

などのやや消極的なコメントがあった。

一対の対象者のスコアを比較する



同じ方向を向いておれば1
反対向きなら-1



質問項目ごとに加えあわせる

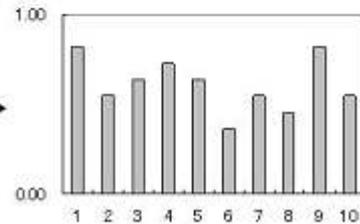


図4 関係の2値化の手順

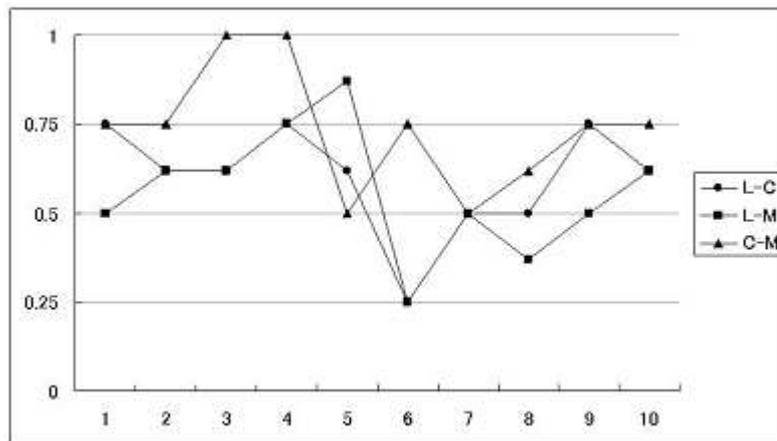


図5 一致スコア

このような印象の差がどうして起こってくるのかをもうすこし考えてみるために、計算法を工夫してみた。相関係数に相当するものを計算するために、2値化したスコアについて、同じ学習グループにおける別の立場の人の点数を比較した。具体的には、図4に示したように、ある質問項目についてリーダーとメンバーのスコアの符号が同じである時には+1、符号が反対である時には-1として、相関の指標とした。たとえばリーダーのスコアが+1でメンバーのスコアが+1であれば+1、リーダーが+1でメンバーが-1なら-1、リーダーが-1でメンバーが+1なら-1、リーダーが-1でメンバーも-1なら+1になる。+1なら「同じ方向を向いている」、-1なら「反対の方向を向いている」という意味をあらわす。これも-1を2値回答の場合の「いいえ」、+1を「はい」に相当すると考えてよい。これを「関係の指標」と呼んでおく。

10項目の各質問項目ごとに、8学習グループ分の関係の指標が+1となっている場合のみ加えあわせて、8で割ったものを図5に示す。この点数は、リーダーと話題提供メンバー、リーダーとサポートメンバー、話題提供メンバーとサポートメンバーの、おのおのの立場間の評価の方向性が一致について「はい」であった場合の割合を示している。点数が0.75なら、75パーセント

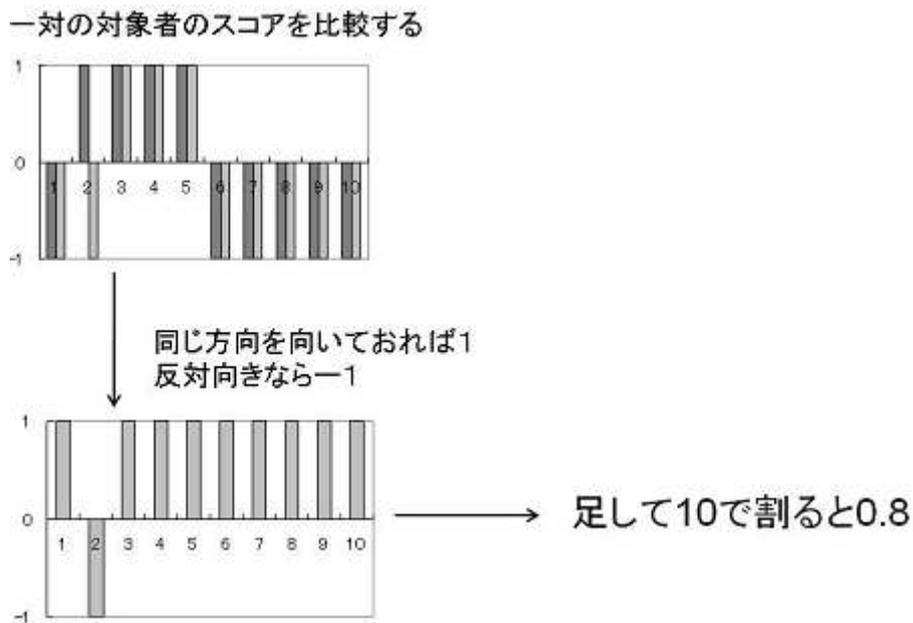


図6 相関スコアの計算法

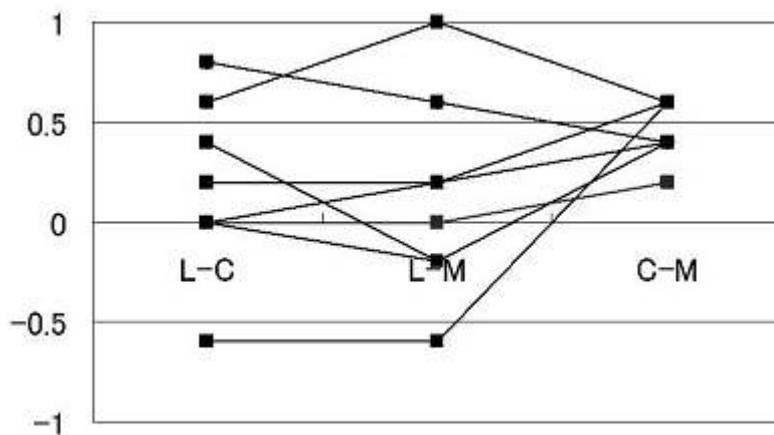


図7 相関スコア

の学習グループで評価の方向が一致しているということをあらわす。これを「一致スコア」と呼んでおく。2名のサポートメンバーがいる学習グループでは、計算の都合上、先に質問した1名分のみのデータを入れている。縦軸は一致スコア、横軸は質問の番号である。

まず、リーダーと話題提供メンバーの関係を示す L-C のグラフをみる。質問別修正点を見た図3では、質問3、5、6で傾向が違ったが、一致スコアを示した図5では、質問6、7、8で比較的一致スコアが低いように思われる。逆に、質問1、4、9ではよく一致しているようだ。

次に、リーダーとサポートメンバーの関係を示す L-M のグラフをみる。質問1、6、7、8、9で比較的一致スコアが低いように思われる。逆に、質問4、5ではよく一致しているようだ。

両方に共通している項目を選び出すと、質問4で一致スコアが高く、質問6、7、8で一致スコアが低いようだ。

質問の中身を見ると、質問4はリーダーに対しては「みなさん同士が、お互いに仲間だと感じられたように思いますか」、話題提供メンバーとサポートメンバーに対しては「メンバーは仲間だと感じられましたか」である。この質問項目において、リーダーとメンバーの回答傾向が一致することが多いように思われる。

また、質問6は、リーダーに対しては「事例を出した方に、十分語ってもらった感じがしますか」、話題提供メンバーに対しては「十分、話を聴いてもらった感じがしますか」、サポートメンバーに対しては「事例を出したメンバーに十分、語ってもらった感じがしますか」である。質問7は、リーダーに対しては「問題解決の方向へ向かったように感じられましたか」、話題提供メンバーに対しても同じ「問題解決の方向へ向かったように感じられましたか」、サポートメンバーに対しては「問題解決への道筋が、見えたように感じられましたか」である。質問8は、リーダーに対しては「みなさんが、新しい発見をされたように感じますか」、話題提供メンバーに対しては「新しい発見がありましたか」、サポートメンバーに対しても同じ「新しい発見がありましたか」である。これらの項目について、リーダーとメンバーの間の回答傾向の不一致が多いように思われる。

一致スコアの計算では、関係の指標を8グループ分足しあわせてみたが、今度は、学習グループごとに、リーダーと話題提供メンバー、リーダーとサポートメンバー、話題提供メンバーとサポートメンバーの3群に分けて、質問1から10までの関係の指標を加えあわせて10で割って、群別の点数を計算した。計算方法を図6に示す。+1だと、まったく同じ方向に回答しており、-1だと、まったく逆方向に回答していることになる。0だと、同じでもなく逆でもなく、傾向性が見られないという意味だと解釈する。

そのようにして計算した結果が図7である。これを「相関スコア」と呼んでおく。縦軸に相関スコア、横軸には3つの群を、L-C、L-M、C-Mで示している。このグラフでは、サポートメンバーが2名いるときは別の学習グループとして計算しているの、合計11のデータが入っている。11本のグラフが見えるはずだが、より少なく見えるのは、重なっている部分があるということであらわしている。特にサポートメンバーが2名の学習グループでは、3データ中、2データでまったく同じ線上に重なり、残りの1データも部分的に重なりながら、きわめて近いグラフを形成した。

結果をみていくと、右端の話題提供メンバーとサポートメンバーの関係を示すC-Mの相関スコアは、すべてプラスで、しかも狭い範囲に集中している。このことは、同じ学習グループのメンバーは、話題を提供した人もそれ以外の人も、同じ傾向性があるということと、学習グループによる差もあまりないという、2つのことをあらわす。つまり、どこの学習グループにおいても、メンバーの印象は同じ程度に、同じ方向への傾向性があるということになる。

一方、左端のリーダーと話題提供メンバーの関係を示すL-Cの相関スコアと、真ん中のリーダーとサポートメンバーの関係を示すL-Mの相関スコアとは、広い範囲にまたがっている。このことから、L-Cの傾向性、L-Mの傾向性は、学習グループごとに違いがあるということがわかる。左端のL-Cのスコアと、真ん中のL-Mのスコアとを、見比べてみると、多くの学習グループにおいて、ほぼ横並びという結果がでてくる。

このことから、メンバー同士ではほぼ印象が一致し、リーダーのみが違う印象をもつ場合があるということがいえる。どの学習グループにおいてもそのことがいえるかということ、そうではない。学習グループによっては、メンバーと同じ印象をもつリーダーもいる。つまりこのグラフの結果から、リーダーは大きくわけて3種類の類型に分けることができるように思われる。すなわち、1) メンバーと同じ傾向性があるリーダー、2) 反対向きの傾向性があるリーダー、3) どちらとも言えないリーダーである。これについては、後に考察を加える。

4. 考察

得られた結果をもとに考えていく。

メンバーについては、どこの学習グループでもメンバー同士、同じような印象をもつという結果が得られた。従ってセッション終了後、メンバーとしての私が「よかった」と感じたとき、他のメンバーも「よかった」と感じている可能性が高い、ということが考えられる。

ところが、リーダーの印象とメンバーの印象は一致しないことがあることもわかった。前述したように、大きく分けて3種類のリーダー像にわけることができるようにあるが、これはリーダーの個性によるのではないかと思われる。

その個性の特徴について、それぞれのリーダーの特徴がどのようなものか考察してみたい。

相関スコアが+1に近いリーダーは、メンバーと同じ視線で見、感じて、一緒に楽しみ、一緒に心配することが多いことだろう。メンバーの立場からすると、一緒に、見て体験して発見したという喜びを得ることができ、充実感を味わうことができると考えられる。一方で、メンバーと違う見方をするのが少ないため、メンバーが気づかないことを見つけだしてくれることが少ないかもしれない。

相関スコアが-1に近いリーダーは、メンバーと反対の印象をもつことが多い。メンバーが楽しんだり心配したりして夢中になっているときにも、冷静に全体の状況を見通そうとするかもしれない。そのため、メンバーからはすこし遠くにいるように思えるかもしれない。けれども、その分、自分とは違った見方をしてくれるともいえる。そのことがメンバーを新しい発見へと導いていく可能性を高めてくれそうに思われる。その一方で、メンバーからは「先生」のようみ見られるかもしれず、メンバーと一緒に発見したという充実感は薄らぐかもしれない。

相関スコアが0に近いリーダーについては、質問項目ごとの詳細を検討しないとなんともいえないが、例数が少なすぎるので結論が出せない。しかし、一致スコアの低い項目6「十分な語りについて」、項目7「問題解決について」、項目8「新しい発見について」について相関が低くなっていると考えられるのではないかと考えられる。これについては今後、例数を増やして検討してみたい。

ここで、各個性のリーダー、あるいは学習グループへ寄せられたメンバーからのコメントを紹介したいと思う。

1番目の、メンバーと同じ傾向をもつリーダーの学習グループでは、

- 「グループとして、みんながお互いに力をつけていきたい。リーダーの日々勉強という姿勢を学んでいるというか、そんな感じです。仲間ってというか、師です」
- 「やっぱり何か、勇気づけられるというのがすごいですね。もうっとしたことが腑に落ちて、ああそうかと思ったりするときに。人の話きいて自分も勉強になるし。いつも楽しく帰れる。すごく楽しい」

というコメントがあった。先に推測した、「メンバーと同じ視線で見、感じる」「一緒に、見て体験して発見したという喜びを得ることができ、充実感を味わうことができる」ということがうかがわれるように思う。

2番目の、反対向きの傾向性があるリーダーへは、

- 「一面的じゃなくて、多面的、割と視野を広げてもらえるアドバイスをもらえた」

というコメントがあった。「冷静に全体の状況を見通そうとしている」「違った見方をしてくれる」「新しい発見へと導いていく」という推測を裏づけているように思われる。

3番目の、どちらとも言えないリーダーへは、

- 「お話も面白いし、笑いがけっこうあるグループで楽しかったですね。笑いが起こるのもリーダーさんの人柄があったからかなあとと思います」
- 「やっぱり、リーダーさんの持っている力は、はずせないと思います。その人柄に魅かれる」
- 「困ったときに、今までだったら、どうしようっていう感じだったのが、仲間に相談したらいいんだって思えたりとか、ここに来たら相談できるんだって思ったら、すごく気が楽になりました」

という、コメントが寄せられていた。ここからも1番目のリーダーや2番目のリーダーのようなはっきりした印象が描き出せないように思う。

ともあれ、この研究を通じて、メンバー間での印象評価は傾向性が一致しており、あるメンバーが「よかった」と評価する場合には別のメンバーも「よかった」と評価するが、リーダーの印象評価とメンバーの印象評価はかならずしも一致しておらず、リーダーが「よかった」と評価する場合にもメンバーが「よかった」と評価しているとはかぎらないことがわかった。このことは、リーダーの側からいうと、セッションの良否を判断するためには、自分の印象に頼らず、メンバーからのフィードバックをもらうことが必要であることを示唆している。もっとも、メンバーからの評判ばかりを気にしていると、リーダー独自の視点を失う可能性もあるので、自分の方向性とメンバーの評価との双方を勘案しつつ、自己のあり方を決めていくべきであろうと考える。

5. まとめ

今回得られたデータから、同じセッションに参加したメンバー同士は同じような印象をもつこと、リーダーとメンバーの間では印象が異なることもあること、それにはリーダーの個性が関係ありそうだとすることが考えられた。ひとつひとつの質問について、考察・検討していく余地はまだ残されているが、それらは今後の研究の課題としたい。

謝辞

個別の学習グループのお名前の紹介を控えさせていただきましたが、訪問させていただいた学習グループのリーダーの皆様やメンバーの皆様に心より感謝申し上げます。研究を進めるにあたって、日本アドラー心理学会近畿地区、澤田裕子理事と本郷仁視理事にも、大変お世話になりました。心より御礼申し上げます。また、研究の開始から論文執筆にいたるまで、ご指導いただきました野田俊作先生、大竹優子先生に心から感謝申し上げます。そして、本研究を見守ってくださったすべての方に感謝申し上げます。

更新履歴

2013年5月1日 アドレリアン掲載号より転載