

# 産業組織体における ソシオメトリー\*の応用

西山美瑛子

1. ソシオメトリック・テストと心理劇・社会劇
2. 医療機関におけるソシオメトリーの応用
3. 産業集団におけるソシオメトリーの応用
4. 要約および応用における問題点

ソシオメトリーの方法や技術は、今日では、社会生活の多方面に、すなわち産業集団、病院、学校、家族、地域社会、軍隊等の諸集団に応用されてきている。そこで本論においては、産業の意味を広義に解して産業集団と病院におけるソシオメトリーの応用を取り扱うものとする。ソシオメトリーの方法が普及すればするほど、それは日常茶飯事的に使われて記録に残されないものが非常に数にのぼるであろうし、また私自身の手許にある資料も限られたものであるので、応用の状況を網羅することは出来難いが、幾つかの使用例をあげることによって、どの方法がどの側面に用いられているかの概況をみることにしたい。

## 1. ソシオメトリック・テストと心理劇・社会劇

まずソシオメトリーにおいて最も一般的に使用されている方法について簡単にふれておくことにする。ソシオメトリック・テストも心理劇・社会劇も、共

---

\*ここで使用したソシオメトリーは、いわゆる狭義の意味のものであって、J. L. Moreno 一派の方法によるソシオメトリーを指すものとする。

に、特定の集団やまたは個人の非顕在的な人間関係の状況を、テスト乃至は劇的方法を用いてその顕在化を計ろうとするものである。そうしてその顕在化にあたっては、あくまで当人の自発性に基いたものであるよう考慮される。いわばこれらの方法は、私的な人間関係の事実の発見の為の方法である。ソシオメトリック・テストから得た資料はソシオグラムやマトリックスその他の方法で整理、分析され、それに基づいて必要によっては集団の再編成、人員の配置転換等の集団治療が行われる。劇的方法は、単なる事実の発見のみならず同時に集団心理療法としての性格を持つものであり、社会的適応の訓練と心理的浄化の作用をする。これらの方法は時には併用されることもあり得るが、多くの場合、対象集団の性格や状況、または分析や治療の目的に応じて何れかの方法が用いられるのが普通である。

#### 1) ソシオメトリック・テスト

このテストは、集団における人間間の関係を、受容（誘引）、拒否（反撥）、あるいは無関心の選択に基いて測定しようとするものである。その際、選択基準を何にするかによって、そこに顕在化される人間関係の意味内容も違ってくる。Jennings(8)は、社会-集団(sociogroup)、心理-集団(psychegroup)という集団概念を提起している。彼女によれば、社会-集団は、成員間の関係が仕事や生活上のかかわり合いに基いて作られたものであり、成員相互の結び付きも、たとえば「職場集団の一員としての私」対「同僚としてのあなた」というインパーソナルな面からなされている。心理-集団の成員間の関係はその関係自体が全く私的なことであり、したがって成員相互の結び付きも、たとえば「何某としての私」、「何某としてのあなた」というように個人的、人格的な面から行われている。ここで意味する集団は、仕事の上からであっても、あるいは個人的な好き嫌いという趣好の上からであっても、各人の自発的な選択による人間間の相互関係を意味している。そこで現実の社会-集団の構造がどんなものであるかを知るには、実際にある職場の人々に対して、特定の仕事は誰と一緒にするのが一番効果的か、特定の地位には誰をつけるのが一番ふさわしいか、などの集団の役割や機能についての基準を与える。そうすると各人

は、自分や他人の作業能力その他を考慮に入れて、集団の効率を一層高めると思われる配置選択を行うことになる。ところでこの選択から得た社会-集団の構造は集団の機能に関するものであるから、その成員相互の間は必ずしも感情的に受け入れ合うような関係ばかりではない。そこで、ある集団の成員達に、誰が好きか嫌いかという基準を与えて選択を求めた場合に、心理-集団の構造を知ることができるのである。したがって、心理-集団の成員は社会-集団の成員と部分的に重複することもあるわけで、このような場合、両者の集団構造の間にはいろいろな相違がみられるのが普通である。要するに、前者の選択基準は社会的役割、社会的機能の面からなされたものであり、後者は、個人の情緒的な面からの選択基準においてなされたものである。

ソシオメトリック・テストは集団の内部的、実質的な人間関係の構造を求めようとするものであり、そのためには実施に際して一定の条件が満たされていることが必要である。すなわち、それは現場で行われなければならないこと、人々が自分自身の経験から多くのことを知っている場所で、人々が最も自発的であり、その自発性を効果的に現わす環境で行われるべきこと、そうして、対象者（被調査者）に対して、このテスト結果が、今後の実際の集団生活に直ちに反映されることを約束してテストを行う、ということである（16, pp.41—42、17, pp.93—94）。しかしこれらの前提条件の中で後者は実際問題として、産業集団においては学級集団と異なり場合によっては出来難いこともあり、また単に現存の関係を求めて現状分析を行いたいばあいも出てくる。その時は「…一緒にいたい人」を聞くよりも、「この会社の中であなたが信頼できる人は誰ですか」、「あなたの仲のいい友達の名前をあげてください」などの形で質問を行うことになるが、この場合はテストの設定場面が前者と異なるのでニア・ソシオメトリック・テストと名付けられている。しかし人によっては両者を厳密に区別することなくそのままソシオメトリック・テストと呼んでいる人もある。

## 2) 心理劇 (Psychodrama) と社会劇 (Sociodrama)

心理劇は私的な人間間の関係や、または個人的な世界を取り扱うものであ

り、社会劇は集団における諸関係、社会的役割における集合観念を扱うものであり、ともに劇的方法をとる一種の治療法である。これは舞台、俳優（被観察者＝患者）、監督者（治療者＝医師）、治療補助者（補助自我 auxiliary ego）、観衆という五つのものでなっている。舞台は三段の高さをもった円形をなしており、その一段目および二段目は俳優にとってウォーミング・アップの時期に相当する。舞台上の装置は場合により、二、三脚の椅子と一つの机という簡単なものであり、ここに被観察者を登場させる。監督者は、彼に、彼の欲する劇、あるいは彼に関連がある問題からテーマを与えて、自由に演じさせる。被観察者は、その劇の脚本家となり、俳優ともなって、自己自身の私的な世界を描き出して行くのである。その間、治療補助者はその相手役を演じながら、被観察者が自発的に役割を演じていけるように劇の進行を助け、また彼を観察するのである。観衆は舞台の上の俳優の演技に対して世論の共鳴板のような働きをし、また時には被観察者と自己自身を同化して考えることにより、治療的な意義を得ることになる。この心理劇の過程において、人間間の関係の病的な部分、社会的に不適応なところが明らかとなり、人格の障害の診断と治療が行われることになる。そうして様々の場面が演じられることによって、患者にそして時には観衆にも心理的浄化がもたらされるのである。心理劇においては、個人の私的な問題が中心課題となっているのであるが、社会劇においては、人々は文化的所与の担い手として、様々な役割をもった人間として、劇中の役割をどのように果して行くかが問題とされる。劇の形式は両者異なるものでなく、心理劇として行われているものでも見方によっては社会劇としてみることもできるのである（17, pp. 81—89, p. 531）。

以上が心理劇や社会劇の大体の手順であるが、この治療法の骨組となっている理論は、ソシオメトリーにおける役割理論、自発性・創造性の理論である。日常生活において人々は何らかの役割を受け持ち、また進んで役割をとって、社会的に期待され、標準化されている行為をとることによって社会的活動が行われていくのである。このばあい、一つの役割は、社会にきめられた範囲と、各人がそれぞれの自由において行いうる、また自ら独自の役割を創り出し

うる許容範囲とがある。Moreno(18)にいわせれば、役割は集合的分母と、それに加えた個人的特異差との二つの部分からなっているというのである。役割を行うに当り、個人に何らかの変化や自由度を許さない既成の十分に確立された役割をとることは役割の取得 (role-taking) である。これに対して、ある程度の自由を個人に許すものが役割演技(role-playing)であり、そのばあいには、自発的演技者として個人に高い自由度を許すものが役割創造 (role-creating) である。役割については、三つの範疇に分つことができる。すなわち第一は精神身体的役割 (psychosomatic roles) で、眠る人、食べる人、歩く人などの如きである。第二は心理劇的役割 (psychodramatic roles) で、母親として、教師としてというが如きであり、第三の社会的役割 (social roles) は、お母さんというものは、息子は、娘は、教師は、というが如きである。人々は他人との関係において役割の知覚を持ち、役割期待を実現すべく、役割の取得を行い、それに加えて役割の演技、創造を行うことになるが、Moreno は個人が役割をどのように行うかによって、その個人の文化的成熟度がはかられるとしている。

Moreno は役割の測定について次のような諸方法をあげている。a) 役割測定の単純な方法としては、シェークスピアのハムレットやゲーテのファウストのように、役割がきまっていて、どの程度その「かた」にはまっているかをみるもの。b) 社会的な習慣や法的に制定された社会的範疇からみていくもの、c)殆んど構造化されていない状況に対象者をおいて、そして最終的には構造化された状況において役割の発展を行わしめるもの、対象者によって非常に違った結果が現われ、これが役割測定の物指となる。d) お互いに未知の人々を一堂に集めて何らかの事件に遭遇させ、それらの人々の間に、どんな関係が発展し、誰がリーダーとして現われるか、敵に対しては、どんな行動をとるか、その事態は誰によって収拾されたかをみる。e) 同じ補助自我が相手をして、ある特定の役割を、様々な場合を与えて反応の変化をみる。f) 一定の同じ役割を与えて、遭遇する状況をかえて、どのように役割を演じるかをみる等である。

心理劇や社会劇に演技者として役割演技を行うことは、その個人の自発性の訓練になり、また社会的適応を培うことにもなる。そこで、役割演技の経験が、役割演技の能力を増進させることについて実験的に確かめた例が報告されている。Mann (14)は役割演技を行うことによって、特定の状況の特定の役割の演技のみならず、一般的状況の中での様々な役割の能力を増加させることを指摘している。すなわち役割上演の目録の範囲が広くなり、与えられた状況において適切な演技が可能となり、人間間の適応を増さしめることになる。要するに心理劇や社会劇は、それに参加した人々をして、それ以後の様々な状況に出会った時、自発的に創造的に行動することができるパーソナリティを育成し、またその周囲の人々に働きかけることによって、積極的なよりよき人間関係や社会関係を作っていくことに役立つのである。

なお心理劇の特殊な形態のものとして催眠劇がある。日本では成瀬 (19)が行っており、また松村 (15, pp. 392—403) はその実施例を記している。

## 2. 医療機関におけるソシオメトリーの応用

医療機関におけるソシオメトリーの諸方法の使用は、まず患者に対してなされているが、今日では更に、病院の職員に対しても、職場集団の人間関係改善や職業訓練の目的で使われるようになってきている。

患者に対して、ソシオメトリック・テストやニア・ソシオメトリック・テストを行って、軽度の結核患者やその他の疾患の患者を集団心理療法のメンバーとして選抜する際に、あるいはまた、病室における対人関係改善のために役立てられており、これは我国においては散発的に内科医等によって試みられているのを当該医師から聞いたことがあるが特に記録には残されていないようである。なお、この方面への応用については、Lindzey と Borgatta (12) が既に紹介しているところである。

近年ではそれに加えて、心理劇やロール・プレイングが、各国において、精神病院の患者の診断や心理療法に用いられており、また吃音矯正 (32) にも使用されている。

Lebovici (11) は精神医学的診断のために心理劇を使用した臨床例を幾つかあげて、これらを三種に、すなわち、表現の手段としての心理劇、生理的、病理的な自己防衛体制を明らかにするための心理劇、役割の転換を実地に行って、対人関係による有効な転位の関係を作るための心理劇などに分っている。ここに Lebovici が示した抑圧患者への診断の為の使用例を簡単に記してみよう。

12才になる自殺未遂の少年の自殺原因が判明せず、医者も普通の方法では彼と近づきになれず心理テストをも受けつけなかった。そこで心理劇的状况に彼をおいた時、彼は全く自分をあらわにし、彼の家庭の葛藤の痛ましい様相を劇的に示した後に、彼の友達が彼をからかい刺激したことがその直接のきっかけとなったことがわかった。

Lebovici は精神医学の領域において、心理劇的な診断は、患者にとっても医者にとっても非常に有意義かつ教訓的である。患者は心理劇において、現実におけると全く同じやり方で物事を運ぶとはいえないが、しかし医者は患者をその関与した状況の中で、再び生活させねばならない。患者本人のやり方で現在と過去の生活を取り出しうることが心理劇的表現の著しい特色であると記している。Baxbaum と Siroky (1) は、精神病院の婦人病棟で、心理劇のチーム〔監督(男)、補助自我(男)、治療を受ける演技者(女)〕を作り、心理劇が分裂した個人の永続的な統合を可能にするのに最も効果的な心理療法であることを認めている。彼らは心理劇の演技を三局面に分けている。すなわち、a) 既往の過去の状況。患者は特定時に切り抜けたエピソードを演じる。この目的は患者のパーソナリティを知り、生活史の不明のところを明らかにしようとするものである。その治療的目的はカタルシス、弛緩、批判的な自己分析である。b) 前途(将来)の状況。患者は近い将来に起りそうな状況を演じる。この目的は過去の経験を演じる場合と同様に診断的なものである。治療的目的のために、医者は患者に過去の状況との対決による葛藤的状况を将来に備えて作り上げるのである。c) 虚構的状况。患者は非現実的あるいは幻想的状况を演じる。診断的目的は投影機構への洞察である。治療的目的は患者をより合理的行動へ訓練することである。次いで患者は治療者の監督下に、そして多くのば

あい補助自我と共に、ディスカッションに加わる。患者は自分を演技者として、あるいはまた傍観者として説明し、自分自身の適切なまたは不適切な役割演技について語り、また自分の役を演じたチームの他のメンバーへの批判を行うのである。Baxbaum と Siroky は、こうした心理劇の方法では、緊急事態を演じさせる劇が特に有効であると記している。

医療機関の職員に対する心理劇は、職業教育、職業訓練の色彩が強い。日本では松村 (15, pp. 573—591) により、看護婦、保健婦、助産婦などの心理劇が試みられている。看護の仕事が単に技術面に終始するものでなく、むしろ人間関係の心理と技術を中心としなければならぬこと、看護婦が患者との接触で、紋切り型でなく自主的に振る舞うことの必要が自覚された結果“看護心理研究会”が作られ、ここで心理劇が試みられている。心理劇において実際の看護者が、それぞれ、看護婦、患者の役割を演じることによって、職業的役割の認識とともに、普段の一方的押しつけや働きかけの態度、患者のそれに対する抵抗などの問題が浮かび上がり、参加者はこれらの心理劇を通して研究討議を行っていることが記されている。

### 3. 産業集団に対するソシオメトリの応用

産業集団に対するソシオメトリの使用はかなり様々な目的で行われている。現状分析や問題発見のために、ソシオメトリック・テストやニア・ソシオメトリック・テストが試みられる。これから得た結果は、産業集団のフォーマルな組織において従業員が相互に如何なるインフォーマルな人間関係を有しているか、また集団機能の面で相互に如何なる職務遂行上の評価を分かち合っているかに何らかの答を与えるものであり、さらにこれを個々に従業員に焦点をあてれば、特定個人の情緒関係や集団機能におけるインフォーマルな評価の関係が、その個人のソーシャル・アトムとして図示化される。そうして様々な選択基準から求めた集団内のインフォーマルな地位の上・下に対して、個人の諸属性、パーソナリティ、職種、職階上の地位、職業的特殊技能の優劣、生産性、仕事への満足度、特定集団への帰属意識、出勤率、事故数等の諸項目との関連



が求められている。そこでばあいによっては、昇進適格者や問題を持った者、特に技能未熟者や精神障害者の発見に役立つのであり、また人間関係調整のために何らかの資料が提供されることになる。個人に加えて、その個人を含めた特定の集団自体が問題とされるときは、成員相互の結びつきの度合、凝集性が指数化され、またインフォーマルな結合組織の状況は、時として、クリークや下位集団として捉えられる。こうした集団のインフォーマルな結合状況は、集団のインフォーマルな規範、モラル、生産性、帰属意識などの諸項目において、集団間の比較関連が求められる。また同一集団に対して、ソシオメトリック・テストの結果に基く集団の再編成を行って、再編成後の効果を再編成前の結果と比較することなどが行われている。こうなるとこれは既に現状分析から進んで集団治療への意図が含まれてくる。次に心理劇や社会劇を使用するばあいであるが、これは職業訓練の一環として使われるばあいと、集団療法として使われるばあいとがある。職業教育、訓練としては、ロール・プレイングや劇的方法が用いられ、問題を持った個人に対して、あるいは又、何らかの会合の折に、心理劇、社会劇を行うことにより、問題の所在が明らかとなり、ひいては解決への道が可能となり、観客ともどもにカタルシスが行なわれることもありうる。要するに、ソシオメトリック・テストを試みるばあいと、劇的方法を援用するばあいとでは、その目的をおいて違いが出てくるのである。なお軍隊におけるソシオメトリーの使用は、産業集団におけるばあいと同様に組織体においての使用であるのでここに併せてのべることにする。

ソシオメトリックな地位と個人の社会的適応についてみれば、普通一般には、被選択の地位が高い程、その個人の社会的適応が良好であり、拒否され孤立しているばあいには、社会的適応は良好でないといみなされている。French (3) は海軍新兵間のソシオメトリックな地位と個人の適応についての関係を明らかにするために海軍訓練所に入所した新兵について次のようなソシオメトリック・テストを行った。すなわち、1) 上陸許可の時に同行したい人、2) 特に困難かつ危険な任務に共に志願したい人、3) 下士官見習の職務に指名したい人。このテストの結果、ソシオメトリックな地位が測定された。社会的不適応について

は、神経・精神病の検査の記録、病室に行った者、懲罰記録を持った者などが取り上げられた。隊内のソシオメトリックな地位とこうした逸脱の傾向とは負の相関がみられたのである。これは被選択数の少ない者ほど、規則違反や罰せられる傾向が多いことを意味している。なおZeleny(36)も飛行学校の生徒のばあい、一緒に飛びたい相手の選択基準によるソシオメトリックな地位の高い者は高い飛行能力を示し、また低い者は他の者よりも衝突をより屢々起している旨記している。SperoffとKerr(30)はソシオメトリックな地位と事故数との関連を求めている。彼らは製鋼工場の44人の黒人と46人のスペイン語を話す筋肉労働者を調査対象とした。これらの人々はお互いによく知り合った間柄であり、同じ人種集団内で交際をしていた。選択基準は誰と一緒に仕事をするのを最も好むか、また好まないかであり、desirability(好ましさ)の指数が得られた。事故については過去3ケ年の数が求められた。人間間の好ましさの指数と事故数とは $-0.54$ の相関が見出された。好ましさの指数が低い労働者はより屢々事故を起こしていたのである。

つぎにソシオメトリックな地位と仕事への満足、同僚・上司への態度、モラール等についてみる。Van Zelst(34)は人気のある労働者は仕事に満足していたし、上司や同僚に対してより安定した友好的態度を、そうして管理者や監督者により多くの信頼をよせていたことを見出した。井森(7)は、監督者に対する従業員の満足度の高い職場では、監督者は話、仕事、遊びの相手や上役として好ましい人として選ばれる回数が著しく多くなっており、また職場内の主要な人のすべてと関係を持ち、恰も職場の中核的な地位にあるのに対して、その低い職場では、監督者は班長以外には関係の相手が少なく、一般従業員から孤立した地位にあったことを記している。監督者に対する信頼選択とモラールについて野田(22)は、女子従業員の工場長に対する信頼性の高さと同僚・モラールのインデックスの間には極めて高い相関が見出されたことを記している。また西山(21, p. 109)も工場内に上司・同僚・部下たるを問わず信頼できる人を持っている従業員は、生産意欲、勤務先についてのプライド、会社の待遇に対する満足度において会社側に好意的態度を取る者の比率が高く、信頼で

きる人を持たない者との間に有意差があることを報告した。なお、Speroff (31) は未組織の小工場において、労働者の人気度と仕事の満足との間に有意的關係がなかった例を報告しているが、仕事の満足には人間関係以外の諸要因が、職場の労働条件その他が、問題的状況であればある程強く働いているので、この点を考察する必要が出てくるであろう。こうしたモラル分析について大須賀(25)は、異ったレベルに属する者のその分析においてはレベルや職種に附随した要素を考慮に入れる必要があることを指摘している。彼はインフォーマルな地位の上下とモラルの関係をみるに際して、高人気者を新入工グループ、中堅工グループ、役付工グループのそれぞれの系列の中でのモラル得点の高低と対応させている。このばあい、役付工や新入工グループは人気度とモラルがプラスの対応を示し、中堅工グループは逆にマイナスの対応を示している例が示されている。これはフォーマルな集団の価値体系とインフォーマルな集団の価値体系の一致、不一致の状況を示すものであり、何らかの基準選択に基いた高人気者の分析には、その対象者に関連があるインフォーマルな人間関係の組織やインフォーマルな規範のあり方が更に問題となってくるのである。インフォーマルな集団規範を推定するための方法については大須賀(26)が幾つかを発案している。なおモラルについて附言すれば大須賀(27)は、従来、産業モラルの取り扱いがややもすれば「経営」モラルに偏し勝ちであるのに疑義を与え、インフォーマルなモラルや労組モラルへの理解が同時に必要であることを記している。これについて産業社会学においては、尾高(23)が、従業員の経営と組合に対する帰属意識の測定の間でこれを行っている。

フォーマルな組織に対し、ソシオメトリックな諸方法を用いて集団の結合度やインフォーマルな組織の状況を捉えることができる。集団の成員相互の結びつきの諸側面の指数化は、Proctor と Loomis(29) が試みているところである。集団結合の度合いや、結合の網の目組織、下位集団の検出と、集団的状况における諸種の指数、たとえば集団参加、仕事の満足度、集団のモラル、生産性、伝達経路とその効果等との関連が求められている。フォーマルな集団のサイズと集団の結合度との関連をみれば、成員の同質性、異質性の程度によ

って一概にはいえないにしても (21, pp. 118—120)、同質的集団であれば一般に大集団になる程結合力の低下がみられる、ただし小集団では相互に非友好的の接触が多ければ極端に結合度の低い場合も起りうることを大須賀(26)は指摘している。

集団の結合度と、モラル、生産性の関係についても、高い結合度が常に高モラル、高生産性を伴うとは限らない。フォーマルな集団内におけるインフォーマルな集団の集団規範の指向するところが、フォーマルな集団の規範の指向するところと一致するか否かによって異ってくる。生産性についても事は同様である。野田(22)、富田(33)は、名古屋市近郊の工場において、女子従業員のみからなる作業集団を取り扱い、生産高と人間関係以外の要因が一定である同一職場内のフォーマルな小集団間の比較を行った結果を記している。人間関係と生産高の関係は職場によっては順相関のところもあったが、ある二つの職場では、「それぞれの職場の中の各小集団間において、人間関係のよい(小)集団のほうが生産高が低く、逆に人間関係のわるい(小)集団のほうが却って生産高が高いという逆相関」(33, p.88)の結果がでてきたことを報告している。

作業集団におけるインフォーマルな組織をソシオメトリック・テストによって求めるばあい、その選択基準の種類に応じて、集団機能の遂行や集団の問題解決の組織、情緒的な交友関係の組織が得られる。これらの様々な基準によるソシオメトリックな状況での高人気者やリーダーは常に一致するとは限らない。井森(6)の調査例では現在の行動からみた職場の中心者、すなわち話の中心者、遊びの中心者、仕事の中心者、組合活動の中心者は一部重複しているばあいもあるが、大部分は重複しておらず、更に「現在の関係とは無関係に、話、遊びの相手として、また上役や、組合の幹部として誰を好ましいとするかの選択」結果は、前者のソシオグラムとは多分に様相が異なり実際の行動と選択との間には乖離がみられた。また後者のばあいのソシオメトリック地位の高い者も選択基準に応じてそれぞれの人が選ばれており特定者に特に選択が集中する傾向がみられなかった。要するに産業集団におけるインフォーマルなリーダー

や高人気者についての分析、評価には、各選択基準の集団行動や意識におけるかかわりの上で行われる必要があるといえる。

産業集団におけるソシオメトリックな状況の分析は、それが心理-集団であると社会-集団であるとを問わず、個人の主観が特定の条件下に表明され、その限りにおいて客観化されたものである。我々はこの意味での資料の性格、限界を常に考慮に入れておく必要がある。ソシオメトリック・テストは、潜在的な人間関係の状況を示してくれるが、何故にその状況であるかを教えてくれるものではない。例えば職長の人気度が著しく低くかったばあい、何故職長に人気がないのか、もともと人気のない人間が職長になったのか、職長という地位が人気を失わせるのか、その理由を示すものではない。人気のなさと個人の諸属性との関連が得られないばあいもあり (21)、権限、職責の組織の不備、矛盾が露呈したものとみられるばあいもありうるし、平素は職長と部下の人間関係が良好であり仕事が順調に進んでいたところへ、作業計画の変更その他で仕事がうまく運ばなくなったばあい、職長は部下に対して批判的となり、部下のほうも職長に対して防禦的になるなどして良好な人間関係が破壊されてくることもありうる (28, pp: 587—588)、したがって産業集団におけるソシオメトリックな地位や他の諸要因との関連による分析は、同一レベルの同一職種、同一状況のばあいを除き、そこに働いている要因は錯綜していると推測できるので、実際には、テストの時点、制度的状況をも併せて考察することが要求されるであろう。

ソシオメトリック・テストの結果に基づいた集団治療は、特定個人の問題的(病的)な人間関係を改変するために、配置転換を行ったり、あるいは集団の再編成が試みられる。フォーマルな集団において成員相互の結びつきが強ければ強いほど、成員の安定感が増し、所属集団への帰属意識が高まり、集団機能の遂行においても好結果が期待されるからである。Van Zelstはソシオメトリック・テストに基づいた集団の再編成の効果を捉える一連の実験を行っているがその一つをみれば次の如くである (35)。71人の大工と煉瓦工をそれぞれ2集団ずつ4集団に分けた。この4集団のうちの2集団はソシオメトリック・テストに

よって再編成された実験集団であり、これに諸条件を対応させて作った残りの2集団は対照集団である。3カ月間続けた結果は、仕事の満足、移動率、人件費、物件費の各基準において実験集団は優れていたのであり、なかでも実験集団は移動率が非常に少なかった。経費の節減は、対照集団の建設費に比較して28軒分と29軒分の費用が釣り合ったほどの節減となったのである。

このようにソシオメトリーは、一全体としての集団のインフォーマルな組織やその中での個人の位置、趣好を知り、集団再組織の資料として役立つものである。しかし、この利用について Knox(9) は靴工場的女子従業員の例を指摘して、人気と生産性との間には逆相関があった事例もあるから、組織の計画や再企画に当っては慎重でなければならぬといっている。この論議は経営目的的にみれば一応もっともなことかもしれない。だがこの問題については従業員自身の立場も尊重される必要がある。インフォーマルな人間関係やグループが生まれてくる要因については富田(33)が詳細に論じており、また親しくなった「きっかけ」を聴取した報告例(21)もあるが、これらは井森(6, pp. 218—226)も指摘しているように、経営者側、従業員側双方にとって好ましく有利である場合、何れかの一方に有利である場合、双方にとって共に好ましくない場合があり、経営者側の立場だけで事が論じられるのは一方的すぎるといえよう。また従業員の定着性の面からみても、年少従業員や女子従業員の中には、その企業自体に別段魅力を感じていないにしても、同僚との交友関係や上司への信頼関係に強くひきつけられている場合もあるのであり、従業員の新規採用や補充が難しくなりつつある今日の労働市場においてはこの点も勘考する必要が出てくるであろう。さらに技術革新の進展につれてチーム・ワークへの要請は今後ますます強くなってくるであろうし(10, pp. 49)、したがってこれらの意味でも人間関係調整の問題は一層重きを加えてくることになると考えられる。

産業集団に対するロール・プレイングや劇的方法は、人間関係の技術および職業教育上の技術の訓練に用いられ、また集団心理療法のための一方法としても使用されている。Davis(2)は、模擬訓練(simulation training=role practice)と称するものに、ロール・プレイング、感受性の訓練、ゲーミング

等を含めている。模擬訓練は、訓練を受ける人に、仕事外のところで、実際に仕事をやるのにある面で近い状態にしておいて役割の経験をさせるものであり、これによって訓練を受ける者は人間関係における理解、感受性および技術を発達させることになる。ここで Davis が示している方法は、心理劇、社会劇を人間関係の訓練に応用した Bavelas やその他の人々の形式による産業集団における役割訓練の方法である。ロール・プレイングの一般的目的は、参加者の人間関係の態度と技術とを改善することである。これは、職長、監督者、その他のリーダーに対して特に有用である。商社では職員や販売員に実地訓練よりも低廉な費用で役割演技訓練を行ってきた。労働組合の役員も交渉の準備のためにこれを用いている。なおその具体的な効用について幾つかみれば、人間関係の技能を増進させる例として、職長がこれを経験することによって上向きコミュニケーションが真に従業員の意向を反映したものとなる。役割状況はダイナミックなものであるので、即座の決定を行う技術や予期しない状況に応じる技術を発達させる。したがって職長が低いレベルで苦情を処理するようになるので上層部に持ち込む苦情を減少させることになる。つぎに役割演技が態度を変化させる例として、専制的な管理者は自分の仕事を大きな権力と権威を持ったものと考え勝ちであるが、このタイプの管理者はこの訓練にうってつけである、彼は役割訓練において、恐れによって人々を御するよりもむしろリーダーシップを備えることが自分の仕事の実際の機能であることを学ぶことになる。また役割演技は、役割の転換によって他人の役割を演じることにより、以前とは違った観点を持つに至るのである。なお治療的意味においては情緒的緊張を解くことができる。役割演技法は楽しみながらできるという利点をもっているが、些小の不利点としては時間と費用がかかり改善が漸次的なことであると Davis は記している。松村(15)は職場での心理劇において経営者の訓練や販売技術の向上法として実施した事例を報告しているが、ここで彼が特に強調していることは、心理劇が何かの「ため」に、技術向上のために、を目的として行われることはその本筋でないということである。その狙いはあくまで役割をとる人が主体であり、役割演技をとおして個人の自発性が高まりそ

の人が改善されるので、その結果として技術の向上がもたらされたことになるのである。このことは **Moreno** が随所で繰り返しふれているところであって、役割演技が個人の自発性の発達を促進し、自主性を増かしめ、従ってその結果として個人の社会的技術、社会的適応の訓練になることは劇的方法全般に通じる眼目であるといえる。

役割演技は元来小集団に対して使われているものであるが、**Maier(13)**は大規模な参加者を持つ集団にもこれを使えるようにその応用方法を案出している。彼は小劇完成法(skit-completion method)、多元的役割演技法 (multiple role playing, MRP)、観衆役割演技法 (audience role playing, ARP) 等を考案し、何れの方法においても観衆は単なる傍観者に止まることなく、上演の劇の途中から、または最初から劇の進行に関与し、舞台上の葛藤場面に対して彼なりの何らかの解決方法を考えるようにしむけられる、という形で劇に参加するのである。そうして隣席の組合せになった人々との間にそれぞれの役割においてディスカッションを行いその結末について分析を試みることになる。**Maier** はこれらの三方法の実施例として産業場面を取扱った事例を示し、その中でも特に観衆役割演技法が観衆の態度変化に大きな効果があったことを報告している。

#### 4. 要約および応用における問題点

産業組織体において最も一般的に使用されているソシオメトリーの方法は、ソシオメトリック・テストによる方法と劇的方法である。

医療機関においては、これら2種類の方法が患者に、また職員には後者が使われている。ソシオメトリック・テストは、患者の趣好に基いた部屋分けやグループ分けの際に、あるいは又、集団心理療法の集団のメンバーを選択する際に資料を提供するものである。心理劇は、特に精神病院において、診断的、治療的の目的で用いられ効果をあげている。他方において看護婦、助産婦、保健婦に対しても心理劇が試みられている。これは対人態度において紋切り型になることを防ぎ自主的に振る舞うことができるようになるための狙いと、職業意識



を明確にすることに役立つのである。

産業集団においてもまたこれら2方法が用いられている。特定の個人や集団の諸状況についての現状や問題についての発見・分析を行うためにはソシオメトリック・テストやニアソシオメトリック・テストが行われる。このテストから明らかとなった個人のソシオメトリックな地位や集団の結合度は、個人的諸属性、職務上の地位、技能についての評価、仕事の満足、集団帰属意識、労働意欲、生産性、欠勤率、事故の数等との相関が求められる。そこで若し必要があれば集団の再構成、配置転換、再教育のためのメンバーの選抜などが試みられる。劇的方法は問題の発見やカタルシスのために使用されることもあるが、人間関係の態度や人間関係技術の改善のために屢々用いられる。後者のためのばあいには、職長、監督者、経営主脳部や労働組合役員に対して特に有用である。なお販売員やその他のサービス業従事者に対しては職業教育上の効果が大きい。

要するにソシオメトリーは個人的および集団的状况の発見と分析、人間関係技術の訓練、および治療的目的のために用いられており、それぞれの使用局面において有用性を示しているといえよう。

なおここで終りにあたり少し附言しておきたい。私はソシオメトリーの応用の有用性を高く評価するものではあるが、しかしその応用にはある限界があることもまた事実である。現実の社会生活にソシオメトリーの方法を持ちこむばあい、二つの面からの限界、制約を考慮に入れることが必要であろう。すなわち、一つは資料取得の局限性とその数量的処理から来る限界であり、もう一つは、ソシオメトリーの取り扱う世界が個人の主体性そのものに関係した世界であること、したがって心理的次元に終始しうる問題のばあいには有効であるが、社会的次元にまたがる問題や社会的次元における問題のばあいには分析や治療の効果にもおのずから限界が出てくることこれである。

ソシオメトリック・テストの応答の数量的処理の問題について、ソシオメトリー学派内からの反省と外部からの批判については以前にふれたところであるが(20)、特定の選択基準による選択数の序列や重みづけはある意味では便宜的

なものである。それ故状況の分析、特に個人のソーシャル・アトムの分析に当ってはこの点を一応考慮に入れておく必要がある。なお選択基準自体もテスト施行者が人間関係の如何なる側面を取り上げるかをはっきりさせないままで、思いつきの行った嫌いが従来なしとはいえない。これらについて広田(5)もソシオメトリーにおける選択状況の検討と題して問題点を指摘している。つぎに個人のソシオメトリックな地位や集団結合に対する評価、およびそれに基づいた個人間乃至は集団間の比較問題がある。林・池内・水原(4)は、データの処理、数量化に関する問題、その妥当性および信頼性の問題を取り上げており、諸種の指数が持つ統計的限界もさりながら、被選択者に対する選択者が持つ連鎖の機能的意味や異なったサイズの集団間の比較の問題など、問題が残されていることを知るのである。また Olmsted (24, p.98) も、ソシオメトリーが賛成か反対か、誘引か拒否かの単調な制限された答しか用意しておらず、対象者が愛憎の感情を同一人に抱くばあいがあるとしても、これを表明する手だてがないこと、したがって現実の複雑さを理解する方法としては遺憾な点が多いとしており、さらにソシオメトリックな図式化が集団構造についての一の資料としてよりも、集団生活の本質を描くものであるかのように屢々受け取られていることに警告を与えている。

現実の社会集団に対するソシオメトリーの応用において最も根本的な問題は、ソシオメトリーが主として個人の社会心理的次元の世界に関係していることに端を発している。Moreno は個人が集団的状况の中で自らの観察者となり自発性をもって自らの立場を明らかにして行くその過程を、主観化を経た客観性を持つものとして捉えているが、人間の主体性を実験的操作の分野に持ち込んだことは人間の科学において大きな意義を持つことといえよう。しかしそのテストや劇的方法の中で現われたものを社会治療に目的づけようとするとき、ばあいによっては問題が残るといえよう。

ソシオメトリーが、小集団の自発性と自由とを犠牲にすることなく、凝集力の低いところを高くするものであり(17, pp.18—19)、人間関係の社会的変革を目指すものであるという、この Moreno の理念には集団成員間の高い凝

集性や関心の一致に対する強い仰望があることがうかがえるのである。しかしこれを現実の社会集団にあてはめるとき、事態がこれに適合しないことも出てくるであろう。集団の置かれた遭遇した状況に対応して、成員が持つ欲求や相互作用の型も刻々に変わってくる。こうした際にソシオメトリーが持つ特色は、集団の将来の動きをソシオメトリック・テストによっていち早く感知し、集団の変化する方法をより早く具現化し進めるものであるといえよう。しかしここでも問題は残る。それは孤立者や逸脱者が全体の中心から外れた、平均的平常的タイプから逸れたものとして低い評価が与えられることである。社会的変化においては少数の周辺者や逸脱者が、また集団における非一致性が、集団状況との関連において次の局面への変化の出発点ともなりうるものであり、したがって集団治療のばはいにおいて集団の凝集性や一致性のみを第一義的なものとするには問題があるばあいもありえよう。

つぎにソシオトリーの治療上の社会的有効性の問題がある。例えば産業集団内の個々の作業集団の人間関係が思わしくないばあいに、テストの結果によって集団の再編成を行い凝集性を高めたとしてもこれで直ちに問題が解決されたことにはならないであろう。制度的状況が人間関係に歪みを与え、あるいはまた社会階層的意識や特定地域の因襲からくる偏見が人間関係を分合させていたかもしれないのである。そうして個人の心的態度が変化することによってその個人の問題的社会的環境が客観的に全く好転するものでもない。個人の社会的適応への訓練が要請される局面も大いにあるであろうが、社会的環境自体が問題を持っているばあいもまたあるであろう。したがって我々は、現実の社会集団に対してソシオメトリーを使用するばあい、状況をわきまえずにその効果に過大な期待をかけることは問題であり、常にその限界を顧慮しつつしかもソシオメトリーが持つ特色を生かしてその有用性を発揮させることが望ましいことといえよう。

## 文 献

1. Buxbaum, H. and H. Siroky, "Psychodrama in Czechoslovakia," *International J. of Sociometry and Sociatry*, Vol. 2, No. 1 (1960), pp. 39-41.
2. Davis, Keith *Human Relations at Work*, New York, McGraw-Hill, 1962 (2nd ed.).
3. French, R. L. "Sociometric status and individual adjustment among Naval recruits," in Cartwright, D. and A. Zander (eds.), *Group Dynamics*, Evanston, Ills., Row, Peterson, 1953, pp. 519-531.
4. 林知己夫、池内一、水原泰介 "ソシオメトリーの検討" 高木貞二編「心理学における数量化の研究」東大出版会、1955. pp. 255-285.
5. 広田君美 "ソシオメトリーの再検討" *心理学評論* Vol. 2, No.1(1958), pp.113-133.
6. 井森陸平「産業社会学」関書院、昭. 34.
7. 井森陸平 "監督行動と従業員の満足度に関する研究" 甲南大学文学会論集、第23号 (1964), pp.1-58.
8. Jennings, H. H. *Leadership and Isolation: A study of personality in inter-personal relations*, New York, Longmans, 1943.
9. Knox, J. B. *The Sociology of Industrial Relations*, Random House, New York, 1955.
10. 小関藤一郎 "フランスの産業社会学 I" *産業と社会*、創刊号(1964), pp.33-53.
11. Levovici, S. "Uses of Psychodrama in Psychiatric Diagnosis," *International J. of Sociometry and Sociatry*, Vol.1, No. 4 (1957), pp. 175-180.
12. リンゼイ・ボーガッタ、大塩俊介訳 "ソシオメトリーによる測定" *社会心理学講座*、IV, No.2, みすず書房、昭. 33.
13. Maier, N. R. F. *Principles of Human Relations: Application to management*, New York, John Wiley & Sons, 1952.
14. Mann, J. H. and C. H. Mann. "The effect of role-playing experience

- on role-playing ability," *Sociometry*, Vol. 22, No. 1 (1959), pp. 64-74.
15. 松村康平 「心理劇」誠信書房、昭. 36.
  16. Moreno, J. L. *Sociometry, Experimental Method and the Science of Society*," Beacon House, Beacon, New York, 1951.
  17. Moreno, J. L. *Who Shall Survive? Foundation of Sociometry, Group Psychotherapy and Sociodrama*, Beacon House, Beacon, New York, 1953.
  18. Moreno, J.L. "Role" in J.L. Moreno with Others(eds.), *The Sociometry Reader*, Free Press of Glencoe, Ills., 1960, pp. 80-86.
  19. Naruse, Gosaku "Recent development of psychodrama and hypnodrama in Japan," *International J. of Sociometry and Sociatry*, Vo. 2, No. 1 (1960), pp. 18-23.
  20. 西山美瑛子 "ソシオメトリーの理論と実験的方法" *社会学評論* 23号 (1956), pp. 2-23.
  21. 西山美瑛子 "産業集団における人間関係—北九州某工場の例—" *神戸女学院大学論集* Vol. 9, No.2 (1962), pp. 101-152.
  22. 野田一夫 "作業集団における監督方法と生産意欲" *日本能率協会「経営における人間関係」* 1956.
  23. 尾高邦雄 「産業における人間関係の科学」有斐閣、昭.28.
  24. Olmsted, M.S. *The Small Group*, Random House, New York, 1959.
  25. 大須賀哲夫 "労働集団" *日本応用心理学会産業心理部会編「産業心理ハンドブック」* 同文館、昭.33, pp. 335-355.
  26. 大須賀哲夫 "労働集団" *南博編、応用社会心理学講座* 第3巻「人事管理」光文社、昭.34, pp. 258-301.
  27. 大須賀哲夫 "産業モラルの心理的研究—その理論的・実証的解明と批判—" *労働科学* Vol. 36, No.11(昭.35), pp. 577-590.
  28. 大内経雄 「フォアマン制度の研究」ダイヤモンド社、昭.38.
  29. Proctor, C. H. and C. P. Loomis "Analysis of Sociometric Data," in Jahoda, M., M. Deutsch and S. W. Cook (eds.), *Research Methods in Social Relations*, Dryden Press, New York, 1951, pp. 561-585.
  30. Speroff, B. J. and W. A. Kerr (1952). (Mouton, J., R. R. Blake and B.

- Fruchter, "The validity of sociometric responses," in Moreno, J. L. with Others (eds.), *The Sociometry Reader*, pp. 363-387. (に掲載の表より引用)
31. Speroff, B. J. "Job satisfaction and interpersonal desirability," in Moreno, J. L. with Others (eds.) *The Sociometry Reader*, pp. 518-521.
  32. Tawadros, S. M. "An experiment in the group psychotherapy of stutters," *International J. of Sociometry and Sociatry*, Vol. 1, No. 4 (1957), pp. 181-189.
  33. 富田嘉郎 「産業社会学概論—人間関係論—」朝倉書店、昭・34.
  34. Van Zelst, R. H. (1951). (Mouton, J., R. R. Blake and B. Fruchter, "The validity of sociometric responses," in Moreno, J. L. with others (eds.), *The Sociometry Reader*, pp. 363-387 に掲載の表より引用)
  35. Van Zelst, R.H. (1952). (Mouton, J., R. R. Blake and B. Fruchter, "The validity of sociometric responses," in Moreno, J. L. with others (eds), *The Sociometry Reader*, pp. 363-387 に掲載の表より引用)
  36. Zeleny, L. D. "Selection of compatible flying partners," *Amer. J. of Sociology*, Vol. 52 (1947), pp. 424-431.

## **The Uses of Sociometry in Industrial Organizations**

The most popularized methods of sociometry in industrial organizations are sociometric test and psychodrama.

In hospitals, sociometric test is used for the regrouping of patients and the selection of the group in group psychotherapy. Psychodrama is especially used in mental hospitals. It is useful for diagnostic and therapeutic objectives. On the other hand, nurses, midwives, and health nurses take part in psychodrama for training the human relations attitudes and for invigorating their professional consciousness.

In industrial organizations also, the sociometric test and dramatic methods are used. The results of sociometric test and near-sociometric test enhance the findings and the analyses of group situations and individual circumstances. Thus, sociometric status, and group cohesion are correlated to personal traits, personality, job status, merits of skill, job satisfaction, group identification, willingness to work, productivity, absenteeism, rate of turnover, number of accidents etc. If the occasion arises, group reconstruction, replacement, and selection of members for reeducation are tried. Dramatic methods and role-playing are used to improve human relations attitudes and human relations skills. These methods have been proved effective for foremen, supervisors, executives, and union officials. In vocational education, salesmen and other service-people are required to experience the role-playing.

In short, sociometry is profitably employed for findings and analyses of group or individual situations, human relations training, and therapeutic objectives.