

管理、監督者のための産業カウンセリング

東京農工大学教授 文学博士 豊 沢 登

産業カウンセリングの理論と技術

現場に使える産業心理

—精神衛生管理法—

人類は、労働者が、芸術家のたましいをもつて至つた時にははじめて、眞に幸福になるであろう。

(オーギュト・ロダン)

近代人に共通な欲求は、自分自身の統一を保持し、自分が自分自身であるようにじゆうぶんな独立性を留保できるような生活と働く場面を見出すことである。

(ドナルド・E・スーパー)

大多数の難事は、けつして単純な監督の誤謬にあるのでも、改善しやすい労働条件にあるのでもない。それは、さらに、直接人間的な遠大なにものかにかかるものである。

(エルトン・メーヨー)

治療はひとつの過程である。ものそのものである。経験である。関係である。力動である。治療は、本書が解説しているところのものでもない。また他書が解説しているところのものでもない。……治療は、人生の真髓であり、そのように理解さるべきである。

(カール・R・ロージース)

内 容 目 次

第一節 産業カウンセリングの意義と重要性

I. 産業カウンセリングはどのようなことをするか

- 1) 具体例・その一 (生活状況的要因による神経症的傾向の場合)
- 2) 具体例・その二 (職場内の慢性的葛藤の心理学的解決の場合)
- 3) 具体例・その三 (欲求不満が身体的症状として表明された場合)
- 4) 具体例・その四 (個人的先入観の除去による心理的安定感回復の場合)

II. 産業カウンセリングのはじまりと発展

- 1) ウエスター・エレクトリック・コンパニーのエンプロイー・カウンセリング
- 2) W.E.C.における従業員相談制(面接制度)の発展

III. 産業カウンセリングの種類とその重要性

- 1) 産業カウンセリングとは何か
- 2) 産業カウンセリングの種類
- 3) 産業カウンセリングの重要性

第二節 産業カウンセリングの基礎知識

I. 欲求理論

- 1) 欲求という概念は心理学の基本概念である
- 2) 欲求の意味
- 3) 欲求阻止(不満)のメカニズム(攻撃行動・無力反応・あきらめ・退行・固執)
- 4) 産業における欲求阻止

II. 精神分析の理論と心理療法

- 1) 無意識の世界
- 2) 神経症の病理
- 3) 心理療法

III. 強迫神経症の病理と無指示的指導の理論

- 1) 強迫神経症(特に強迫思考)の病理
- 2) 無指示指導の原理

IV. 不安神経症の病理と対人関係不安領域の索出

- 1) 不安神経症の病理
- 2) 不安の種々相
- 3) 不安からのがれる道——カウンセリングにもとづく「支持」
- 4) 対人関係不安の索出による対策(FIRO理論の主張を中心として)

第一節 産業カウンセリングの意義と重要性

I. 産業カウンセリングはどのようなことをするか

- 1) 具体例・その一（生活状況的要因を契機に生起する心因性ノイローゼの場合）
 - ① 地方高校から東大に現役ではいつた秀才
 - ② 中国地方のある県立の学校の校長というインテリの家庭で育つた。
 - ③ 社会学科を志望、文学（ブルースト）にも親しむ。
 - ④ 安保斗争のころ、全学連主流派に属する果敢な斗士（自治会委員）（6月15日には打撲傷で入院）
 - ⑤ 安保斗争後の虚脱感とともに「幼少期への郷愁」がはげしく芽をふいた。
 - ⑥ 一見人に「不審の念を起させるほど憔悴して」教官のところに相談に来た。打明けた話として、7才の女の子にはげしい恋愛をしており、「どうしても逢つていらないではいられない」という「執着の異常さ」を示していた。
 - ⑦ 精神病医の診察をうけ、「ノイローゼ的傾向」であることがたしかめられ、「或る程度の精神医学的治療をうけ、郷里に静養のためかえつた。（医師はノイローゼの内因性的面を強調して考えていた）
 - ⑧ 素質的に「幼少期への郷愁のようなもの」が強かつた。それが幼女への変質的執着というような形であらわれたものようであつた。きっかけは、安保斗争後の虚脱感
 - ⑨ 相談をうけた教師は、「安保斗争下の自治委員としてはげしい責任敢取の洗礼をうけ、その後に来た挫折感の折に「心情が成人化の努力よりも幼少期への病的な郷愁をはぐくみはじめた」と解した。（生活状況的要因——心因性的面の強調）
 - ⑩ 相談指導の方向——「苦しみの原本性」の是認・「愛情の不毛性」の克服・患者自身による「克服の努力」による病態よりの脱出
 - ⑪ これに似て「問題に直面している個人（従業員）」に、個人的助力をあたえて問題を解決させ、自己指導の能力と習慣をやしなわせる。
- 2) 具体例・その二（職場内の慢性的葛藤の心理学的解決）
 - ① 「ありふれた問題」として無視され、週期的に燃えあがつては、管理者を困らせたが、「いつもウヤムヤのうちにのみ消されていた」従業員間の葛藤の解決
 - ② 事件の要点

女工・女監督・修理工の間の葛藤——二つの権威の重なり合い（女監督の権威と修理工の（対等の）地位と名誉の間の）

③ 解決の方法

- 客観的状況の知覚→そのための事実発見的個人的面接——事実の確認・個人的感情関係の分野から客観的事実の共通認地の分野への誘導
- 集団的思考の導入→すべての者が共同計画者となる「話し合いの会」の導入と、集団討議による作業規則の制定（社会的圧力の賢明な行使・解放性の雰囲気）
- 修理工個人の態度の変容——問題の正しい理解への——仕事場が、「監督の権威下にある異郷の土地」から、「仕事をしている限り自ら大将でおれる一種の殿堂」にかえること（自我感の確立と自己実現への喜びを与える）
- 女監督の行動と態度の変容——優先順位決定の責任と権威の明確化・監督と修理工の間の「申合せ」の確認——修正意見の受容による安全弁の設定
- ここに関与した個人はすべて自由に、圧力を受けないで、今後のやり方に意見をのべ、かつ賛成した。（秘密性のつきまとう個人の情報提供をさけた）
- 女工、女監督、修理工はいずれも相談役と好ましい友好関係をもつていた。（協力の友好的な一般的雰囲気）
- 工場組織の最も低位にある集団が事実発見のための基礎であった。（リアリスティックな態度）
- 最も不平の多い連中をつねに念頭において問題解決をはかつた。（公平の原則の堅持）

④ 結 果

葛藤の消失と職場集団への自発的奉仕

3) 具体例・その三（欲求不満が身体的症状として表明された場合）

- ① 群馬県のある有名な繊維加工工場での出来事
- ② 中学卒業の女子従業員の選抜と配置
- ③ 希望の職場への配置が拒否された。
- ④ 午後になると頭痛と嘔吐を催す。
- ⑤ 医師の精神診断では何等の身体的異状を認めず。
- ⑥ 郷里にかえつて数カ月の静養

- ⑦ 作業場に復帰して数日後には再び同じ症状を現わす。
 - ⑧ 相談の上配転して希望の職場に就業させる。
 - ⑨ 同時にけろりと快癒
- 4) 具体例・その四（社会・文化的要因が深刻な個人的先入観を生み、従業員の心理的安定をみだす場合）
- ① 18才の未婚の女子従業員、自宅から通勤、作業には一年と少々の経験あり。
 - ② はじめから、「神經質」なものとしての特性をあらわしていた。
 - ③ 自宅では、「両親特に母親（東南ヨーロッパ生れ）の厳格な訓練により束縛」されていて、
 - ④ 両親のきびしい監督をうらみ、他の少女たちと同じように生活し、自分の思うような友達をつくりたいと思つてもそれができないことを怨んでいた。
 - ⑤ 大人たちの課する束縛を「頭痛に病む」という方式で、「考えすぎ」をしていった。（これが極端な場合に強迫観念的な考え方になる）
 - ⑥ 仕事上で圧力が加えられるのでつねに「生産記録」にいちじるしい不規則性があらわれた。
 - ⑦ この事態の特色は、「先入的に個人的な事情で頭がいつぱいになつてていること」である。
 - ⑧ 原因は、しかし、「東南ヨーロッパでは讃美さるべきもの」でも「シカゴの郊外ではあまりにも時代離れがしていて、幸福な行動と人格の向上に導くはずのあらゆる道が閉ざされてしまつてゐるような家庭、特に母親からの圧迫」であつた。
 - ⑨ 監督者（兼カウンセラー）の行つた診断と指導
 - 第一期　　頭痛とか、一身上の事情という個人的不満の形をとつてゐる。これを真実の原因に目をむけさせていく。
 - 第二期　　家族（特に母親）との関係による問題であることを理解し、根源はいわゆる「文化（教養）の衝突」であることに気づかせる。
それには「楽しいおしゃべり」のできる作業室に入れ、一種の解放感を与える。
 - 第三期　同僚感と社会的支持の感情をあたえ、人を怨む感情と境遇を誇張して考える考え方をすこしづつ減殺して行く。
 - 第四期　「治療薬はみずからのうちにある」ということをさとつて、彼女

は一時、友達といつしょに下宿する。(「社会的な同僚関係」の確立と「生活方法の決定的な変化」による個性の発展を妨害していた事情からの解放)

Ⅱ. 産業カウンセリングの「はじまり」と発展

1) ウエスター・エレクトリック・カンパニーの従業員相談(エンプロイー・カウンセリング)

① 開始 1928年9月(監督の実体と作業環境の性質に関する問題)

② 目的

- 第一 労働状態に関して、好ましいことと好ましくないことを従業員から聞く。
- 第二 監督の訓練のための基礎をつくる。
- 第三 適切な労働条件をつくるため、その調節・配置および能率向上のための信頼できる基礎をつくる。
- 第四 現在の実験研究から得た結論の補足・証明

③ 実施範囲

- 熟練および未熟練労働者 1,600名
 - 現場の監督者たちの代表
 - 事務職員の代表者
- } 各種の型の
} 仕事の従事者

④ 方法(綿密な計画と準備の下で実施)

(平均面接時間一人 30分)

- 監督者中からえらばれた五名が従業員に面接
- 女子の面接は女子監督者、男子のそれは男子
- 面識のある者には面接しない。
- 意見はすべて秘密(氏名、番号は用いず、職場のわがる記念品はとらない)
- 一職場から数名抽出(不当な好奇心をさけるため)
- 自発的な意見の発表として(招かれた人で、命ぜられた人ではない)

⑤ 面接の内容

- 被面接者の仕事すきなことときらいなこと
- 作業のしかたで、すきなことときらいなこと

- 監督に対して、好きなことと嫌いなことを尋ねる傾向がある。
(ただし、普通の会話をしているうちに、これら六つの話題のうち、適当なものに話しを向け、自然な、うちとけた話しの進行過程で、その意見をとらえるようとする)

⑥ 面接における問題点

- 被面接者は、特別な状態または問題にかじりついている傾向がある。
- 無口なものも、自分がいつも考えていること（要点）にふれるときわめて有弁な話しづきになる。
- これらは、「事態についての潜在的な源」の存在を示す。つまり「強い先入観（かくされているもの）——それの解発としての面接・会話」、もしくは「潜在的な源——それを触発するさそい——唐突な饒舌」というメカニズムの存在を示す。
- これら「かくされた重点」にふれないと話すことを近める。
- 「今日用いられた手法は、幾分、精神病理学によつて発達した方法に依存している。しかし、それは、本質的な点では異つており、正常健康な人間の状態に利用するものとして、産業に適応した形のものである。」（会社の報告書）

⑦ 結果（その一）

- 労働事情についての従業員の態度と気持に関する多くのことが知られた。
- すぐれた資料が監督者会議のために得られた。
- 面接開始と同時に監督自体が改善された。
- 従業員は、意見を表明する機会を与えられたことを喜んだ。
- 面接への要求がおこり、面接範囲をひろげた。
- この計画を継続し、他の部門にも拡大せよという要求が生まれた。

⑧ 結果（その二）

- 「監督者訓練会議」をおこす。
- 好意的意見および非好意的意見に対する具体的処置
- 従業員の人間関係、疲労および能率に関する実験研究のこころみを指導する。

2) ウエスターント・エレクトリック・カンパニーの「従業員相談」（面接制度）の発展

- ① 第二期の開始（1929年はじめ—1930年）

- ② 実施範囲

- 計画 作業部および検査部の全員（一部実施不能となる）
つぎにホーソン工場の全部門の従業員に拡大

- 実際

部	1928年	1929年	1930年	計
検査	1,600(名)	—	514	2,114
作業		10,300	5,109	15,409
P. R			8	8
人事(I.R.)			130	130
経理			637	637
生産			963	963
技術			1,166	1,166
特殊生産			699	699
計	1,600	10,300	9,226	21,126

③ 方 法

- ヨリ洗練された方法——無指示的 (non-directive) な方法を発展させた。
(忠告したり、助言したりしないように訓練)
- 感情の解放→新しい態度の形成へ (深い信頼と親密な態度=ラポートを通しての助力)
- 臨床治療医学的方法の採用——「臨床家 (すなわち、面接者) の技術は、実験対象としての相手にいろいろな質問を発して、それに答えさせることにあるのではなく、相手に自由に話させて、限られた範囲内 (すなわち、質問の限界内) で相手の気持を追いつめるようなことをせずに、自発的にその意向を明かにさすようにすることにある。その技術は、徵候をその話しの前後のつながりから抽出することではなく、精神的な生活歴のなかに一切の徵候をおいてみることにあるのである。」
(ジャン・ピアジェ)
- 根本問題は、単純な監督の誤謬にあるのでもなく、改善しやすい労働条件にあるのでもなく、すべての職場に見られる「人間的事情」にある。これをときほぐす方法が必要とされた。

④ 内 容

- 人物に関する来談者たちの批判的陳述は信頼し難い場合がある。ここから、
- 研究は、「人と人との関係」の探求に向けらるべきである。それで、
- 面接は、来談者の経験、境遇、態度、考え方、長所、短所を明らかにするだけでなく、「他人との社会関係」を明らかにする。
- が、「治療薬はみずからうつにある」のであるから、来談者を中心にして、その「生活方法の決定的な変化」をもたらすよう助力する。
- 「人間的事情」の治療・改善を通じて生産性の向上をはかる。

Ⅲ. 産業カウンセリングの種類とその重要性

1) 産業カウンセリングとは何か

① 列挙的定義

「職業相談 (vocational counseling) とは、来談者が、面接 (interview), 質問紙法 (questionnaire) および検査 (test) を通して、自分の能力と興味を理解し、仕事の世界においてそれらの能力と興味の適当な表出の途を見つけることを援助する過程である。」

(D.E. Super ; The Psychology of Careers)

2) カウンセリングの種類

① 危機のカウンセリング (問題指摘のカウンセリング)

- 問題中心的 (特に病態現象発生の場合)
- 横断的 (特定の時期において、当面の必要のために行われる傾向あり)
- 短期間 (即席の適応への助力、緊急サービスに終り勝ちである)

② 発達的カウンセリング (人間的・職業的成长のカウンセリング)

- 人間中心的 (人間自我実現 (究極の幸福) を目指して行われる)
- 徒貫的 (生活段階と職業経験の類型を背景として、その発達を展望しながら行う)
- 長期・持続的 (総合的、連続的に、過去の糸をたぐり、将来へのひる糸を取り出し、生活経験を一貫するよう長期・持続的に行われる)

3) 産業カウンセリングの重要性

① 万人の必要とするサービスとしてのカウンセリング

「カウンセリングは、単に、学生・労働市場に入ろうとするもの、特にカウンセリングを必要とする身体障害者のためだけを目標とするサービスではない。むしろそれはほとんどの人が求めているサービスであつて、彼らが、生涯を通じて、移動する際、新らしい選択に直面する際、新らしい適応をなす際、いつも必要とされるサービスである。」
(D.E. Super : The Psychology of Careers)

- ② 職業的成長と人間の自己実現のためのカウンセリング
- 「成熟した自我概念は、変容を拒否しがちだが、年齢によつて個人の能力が変わり、彼に対する社会の役割期待が変わるためにつれて、それは変容されないわけにはいかない。そこから生ずる摩擦、圧力、地すべりは、欲求阻止と挫折を避けるために、また、現在の生活段階に適したやり方で自由に振まうことによつて満足を招来できるようにするために、カウンセリングを必要とする場合が多い。」
(D.E. Super: The Psychology of Careers)

第二節 産業カウンセリングの基礎知識

I. 欲求理論

- 1) 「欲求」という概念は、心理学の基本概念である。
 - ① 物理学の基本概念→物質・エネルギー・運動
 - ② 心理学の基本概念→生物個体・欲求・行動
- 2) 欲求の意味
 - ① 欲求の定義 行動の動因を欲求 (urge, needs) と呼ぶ。
 - ② 欲求の種類
 - 生理的欲求 飢、渴、排泄、睡眠、休息
 - 生物的欲求 敵からのがれ、生命の危険をさけようとする欲求
 - 社会的欲求 他人から認められようとする欲求
 - 人間的欲求 自己実現の欲求、人間として生きる欲求
 - ③ 欲求の機制
 - 欲求は、生物有機体である個体の内に緊張 (tension) をおこさせる。それによつて起つた生物有機体の不平衡の状態は、何等かの行動によつて解消し、平衡を恢復することによつて欲求は消失する。(この過程をくりかえす)

欲求が行動を解発することを「動機づけ」(motivation) という。

3) 欲求阻止 (frustration) の機制

① 欲求の充足（緊張状態の解消）が何かの障害に出会いて阻止された時には、生物有機体（個体）は、新しい緊張に追い込まれる。この特殊な緊張を「欲求不満」という。つまり、動機づけられ、目標を与えられたが目標達成がさまたげられる状態である。

② 欲求不満におちいつた時、生物有機体（としての人間）は、多かれ少なかれ、感情がみだされ、エネルギーの放出が増大し、また活動はその方向をかえる。

③ 事業体のなかの欲求不満の徵候（くすぶつたにくしみ）

- ① 経営者に対する必要以上の批判
- ② 悪意のある噂話しが流れる。
- ③ 皮相的な苦情の発言
- ④ 工場設備の損傷の増大
- ⑤ 政治上の問題に対する挑戦的な態度
- ⑥ 欠勤の増加
- ⑦ 神経症の発生
- ⑧ 生産性の低下

④ 感情の惑乱、エネルギーの浪費、活動方向の変化、混乱が起つたとき人間は、様々な特異行動にでる。それはおよそつぎの如きものである。

① 攻撃行動 (aggression) → 恐怖と不安とが混合した怒りを根源とし、残酷と他人の苦痛と破壊をよろこぶかの如き行動（死と破壊への衝動による行動）

△ その現象形態→暴力・喧嘩・悪口・悪意のある噂話し、不服従置換え反応（妻をどなる、猫をかける、子供をなぐる、路傍の石をのろう、荒々しい振舞い、攻撃的性質の馬鹿騒ぎに夢中になり自分の不満感情を発散させる）をともなう。

△ スケープ・ゴートをつくり出し、集団解体の危機を生む。

△ 関係のない外集団に対する異常な憎悪という不合理な形の感情をたかぶらせる。（内集団攻撃の量は外集団攻撃の量と逆比例する）

△ 絶えず防衛的な態度をとる。（お世辞も軽蔑と誤解する）

② 無力反応 憎しみが外部へのけ口を見出せず（憤満のやり所がない）、その

人自身に向けられ（身をかむ思いと二重感情），その結果自己嫌悪におちいり，憂鬱になる。（究極形態は自殺＝永年にわたつて蓄積された欲求不満は，精神病的抑鬱症・高血圧の如き精神身体病・自殺企図という迄をたどる）

△ 良心的で，よく働き，自制的で，経営者にたてついたことがない型の男女に，ほとんど例外なく起る。（簡単に追いつかわれる=余りにも善良であることは健全ではない）

△ 社会的形態はいわゆるアノミ——(anomy) → 希望をなくし，生活に計画性なく，なげやりな気持の敗北的生活態度である。

③ あきらめ 外力（ストレス）に対する唯一の防衛は，できるだけ刺戟をうけないようにする逃避的態度

△ 冬眠動物的無感動・うんざりした顔・ぽかんとした表情・無関心的憂鬱

△ 人生の失業者のすがた

④ 退行 欲求阻止に会い，原始的で子供時代の行動様式逆行する現象

△ 精神年令の低下をおこす。（批判力の退行・盲信的態度）

△ 建設性の減少（ばかりた破壊性）

△ 労働者の間では，感情的統御の欠如・デマへの急速な感染・特定人や組織に対する盲目的忠誠となつてあらわれる。

⑤ 固執 順応価値をもたない行動を自分に強制しつづける病態行動

△ 古い（不合理な）習慣的反応の凍結（新しいやり方の頑強な拒否）

△ 満足をもたらさぬ，かつ処罰される行動への傾向をかえつて強める。

△ 反対証拠が存在するのに，主張をまげずがんばる。

△ トンネル視覚（おびやかされて縮少し，自己防衛にかたまる現象）の徵候を示す。

4) 産業における欲求阻止

① 事業体のなかでの欲求阻止は，つぎの如き現象を生む。

(J.A.C ブラウン)

① 生産性の低下

② 災害と産業疾病の増大

③ 欠勤とストライキの増発

④ 産業疲労の増加

- | ⑤ 神経症患者の増加
 - | ⊖ 労働移動の増加
- ② 生産性の低下
 - 量と質の低下
 - 経済性の低下
- ③ 災害
 - 災害をうける人の分布は完全にランダムである。(病気)
 - 正分布も見られる。しかし、再びおこしやすい傾向も見られる。
 - 生理・心理的に他人より災害をおこしやすい人がある。(80%)
 - 健康で、機敏な行動人で、権威に対して憤慨し、自発的欠勤者が多い。
- ④ 疾病(肉体的、精神的保全への脅威に対する反応)
 - 心配は消化不良をおこす。
 - 感情的緊張は、潰瘍、高血圧、狭心症、脳出血等になる傾向あり。
 - 工業化に比例して、緊張による精神身体病が増大しつつあり。
- ⑤ 産業疲労(退屈、心配、憤満によつて生ずる)
 - 仕事への興味の減退と退屈感の増大
 - 仕事にわざわしさといらだたしさを感じる。(産業不安の前兆)
 - 労働不能と疾病の素因となる。(中枢神経系統中に発生する疲労)
 - 単調、規律の欠如、欠点の多い監督、正しくない労働刺戟、誤った人員選択と昇進の方法、集団内での調和の欠如、雇用の不安定等主な心理的原因となる。
- ⑥ 神経症(主として社会的適応上の欠陥から生ずる)
 - 神経症は、社会的解体现象と共に増大する。
 - 集団への帰属が強くなるにつれて減少する。(集団—精神治療)
 - 順応期間内(新しい仕事、新しい監督、昇進直後、長期欠勤後)におこる傾向あり。
 - つぎの情況は神経症を増加させる。(ブラウン)
 - | (イ) 一週七十二時間以上の労働をした。
 - | (ロ) 最近しきりに仕事をかえた。
 - | (ハ) ただ一人でくらしているか、反対に過度に混み合つて暮している。
 - | (ニ) 別居またはやもめ暮しをしている。

- (A) 家庭上の重い責任、または圧力をうけている。
- (B) ほとんど他人と交際しない。
- (C) 自分の仕事がきらいか、退屈と感じている。
- (D) 知能の割に高すぎる、または低すぎる仕事に従事していた。

II. 精神分析の理論と心理療法

1) 無意識の世界

- ① 意識にのぼらない精神活動がある。(ヒステリー反応・人格交代・催眠状態・夢)
- ② 深層心理の分析(深層にひそむ行為のほんとうの原因の探究)(非合理的心理現象)
 - 忘れてしまつてゐる過去の事件(コップから水の飲めない婦人の例)
 - 感情的外傷(フリンクと犬の例)
 - 発散されずにいる感情的緊張で無意識の底にしづんでいるもの(心の深層のシコリ)
- ③ 無意識の機制(精神的緊張力が無意識の発動を統制・抑止しても、その力がゆるんだスキに、無意識は外部にあらわれる)
 - 徴候=偶発行為(無意識のまちがい行為)
 - 歪曲行為(My trouble is all due to that damned frigid wave; there is rit even any seed.)
 - 抑圧と忘却 原始的経験や不快な経験は、変形させられたり、無意識のなかにおしこめられる。(防衛忘却)
 - 検閥(超自我)(社会的に非道徳と考えられるものに対する心の内部の抵抗——夢を変化させ、連想を妨げる)

2) 神経症の病理

- ① 精神病(内因性精神病=分裂症・躁鬱病・テンカン)とは異なる心因性のもの
- ② 神経症 非器質的で、精神病でないものの総称(精神が疲労して働くくなつたもの)
 - ヒステリー(精神病的に発生し、精神的に固定した身体機能障害・願望が転換の機構で身体的症状の形であらわれたもの)
 - 精神衰弱・強迫神経症

恐怖症（つまらぬことを異常におそれる）
不安神経症

- ③ 不安神経症 説明不能の、理由不明の不安を感じる神経症
- 欲求不満にもとづく精神的緊張の持続は不安を生み、この現実神経症の持続から生ずる。
 - 心的葛藤にもとづく不安が原因となる場合もある。
- 3) 心理療法（患者の欲求、感情、思考などの心的活動に変化をあたえることによる療法。対人関係のなかに成立する療法——物理療法・薬物療法に対する）
- ① 精神分析療法（こころのなかのシコリをとらえ、それを解消させることによって病気をなおす方法）
 - 解除反応をおこさせ、カタルンスを行わせる。
 - 還元的方法により、昔の体験を思い出させ、病因を知らせることによって治療しようとするもの
 - アミタール・ソーダ、ペントタル・ソーダ等の使用による促進法も併用される。
 - ② 精神指導法（psychagogie）（暗示、説得、再教育等による指示的、指導的方法）
 - 教師と生徒のような（優越と劣位の）関係で、治療しようとするもの
 - 治療者中心で、治療者が正しいと思う方向に積極的に指導する。
 - ③ 無指示的心理療法（患者が、自ら正しいと思う生活態度を、自ら発見し、みずから実習するのを助ける方法）
 - 来談者（患者）中心 client-centered の方法である。（C.R. Rogers の創唱）
 - 信頼と温情の人間関係のなかから自然にうまれ出る方法
 - 来談者にこころのなかのことを、できるだけ自由に表現させること（解放 release）
 - 来談者が自分自身の心の中のうごきを自分で納得する自己洞察（self-insight）
 - 治療者には、したがつて、患者を辛棒強くかつあたたかくつつむ包容性が要求される。
 - ④ 心理療法の原理（支持療法を中心）
 - 再保証（reassurance）——消極的に不安をしずめ、自信をとりもどすのをま

- つ。(事実にもとづいた証言と誠実な態度で何となしに安堵の思いを与える)
- 医学的検査と処置は安堵感をあたえる方法のひとつ
 - 精神医学的立場からの事実にもとづく助言もそのひとつ
 - 気晴らし(気分転換)よりも作業療法に移行している。(労働からくる健康と創造の喜びを味わせる)
 - 日常生活の規則化(総合的に実生活に立ち入る支持療法)
 - 知らず知らずにはたらく暗示は実効がある。(権威・信頼感にもとづく)
 - 不当に抑圧している欲求を合理的に解放するような助言は役立つ。
 - 環境の改善(外部的重圧の除去・周囲の人々の態度の矯正)

III. 強迫神経症の病理と無指示的指導の理論

1) 強迫神経症(特に強迫思考)の病理

- ① その病態 患者は、自分の考えが「不合理であり、虚偽であるとわかつていても(その考えが先入主となつて)，その考えからはなれることができず、その考えに強制されて、その考えを固執することをせまられ、あたかも内部から強迫されているかのような状態にある。」(非現実的な個人的意見による病的先入観)
- 一般的の傾向として、強迫観念症患者には知性のすぐれたものが多く、なかには重要な地位を占めているものもある。(カルピン)(知能的作業には影響なく、それは正常を保つ)
- 「強迫観念症の主な特性は、当面の事情、とくに社会的事情に関する適切な反応がまったく不可能である。」
(現実との生ける接觸の喪失——ミンコフスキイ)
- 「かれらは、観念論、なかんずく、非常に抽象的な観念論を好み、いつたり来たりとめどなく堂々めぐりをして、けつきよく結論に到達しないようなどながながとした議論が好きである。……彼等は極端な耐而上学者となる。」
- ② この病態の普遍性 これが極端な場合は、一種の「精神障害」として重症と考えられるが、「それほど克竊でなくとも、この障害はわが国文化の組織に浸透して、現代のおもな精神的能力障害の原因となつてゐる。」(E. メイヨー)
- 「強迫観念的思考はざらにある例として明らかにされている。」
- ③ 産業企業体内における強迫神経症の現われ「この徴候は、おもに不當にこき使

われているという意識を特徴としている。……この種の患者を識別するのはなかなか容易でない。なぜなら、彼等は特異な態度をとるといったようなことはないからである。患者はめつたに精神状態をあらわすことがない。彼等は自己心の威力とその重要性を強く信じて、意識的に諸種の方向にこれを働かせる。彼等は過労におちいりがちであり……いよいよその健康に破綻をきたしたときには、つねに過労によるとされるが、過労そのものは徵候であつて、原因ではないのである。……しかも彼等は自分自身の内面的な斗争に精力を消耗しつくし、最高能率をあげることはできないようである。」

「患者は……たびたび、自分の仕事を（自分で）監査する。そして知的に完全に正しいと確信していても、感情的には満足がない。……」

（決断への無能力性、もしくは不決断の苦悩にくるしむ）

④ 原因

- 産業疲労（生理、心理的疲労）の集積
- 人間関係のなかからくる「無用感」・「敗北感」
- 抑止された感情（労働者が何年間も適当に発表する機会がないまま、先入主となつて彼等の心を占めていたもの）
- 社会的不適合（人——仕事——会社の方針の三者の関係のどこかに問題があることに基因する）

2) 無指示的指導の原理

① 治療方策（面接を併用する状況研究の導入）

- 個人の特性をその人の経験と職場状況そのものの研究（人間の非合理性を強調する傾向からの脱脚と、職場における人間的事情の現実にかんする研究の重視）
- 一名もしくは二名の面接者を配して、継続的に職場の個人の研究を行なわせると同時に、作業集団そのものの研究をさせる。（従業員との意志疎通をふくむ面接制度）
- 面接者との間に充分に親密な人間関係を確立すること（ラポートの醸成の必要）（監督者の方からおおいに胸襟を開いてのぞんでくれたため、われわれはこの親密な関係をじゅうぶんに早く発展させることができた。従業員たちは、われわれとかれらの問題について語りあうことを衷心より喜んでいるようであ

つた。従業員もまた、信じられないほど率直であつた。監督者が近づいてくると、話の内容が実質的に変つてしまうような会話にも、観察者は参加した。
——ホーソン実験報告)

- 労働者に対して「やるか、やらないのなら（職場を）やめろ」といつた態度を放棄したこと。（もし人間がその仕事の事情を十分納得して働くことができないばあいは、けつきよく機械とちがつて、嫌だ嫌だと思いながらでも働くわけにはいかない。……が、協力しようというどんな善意をもつても、かれは、自分におぼろげながらでも見ることのできない目的に向つて、いつまでも働きつづけることは困難である。これが人間の本性である。）（馬車馬人生の不可能性）

IV. 不安神経症の病理と対人関係不安領域の索出

1) 不安神経症の病理

- ① 動物神経症の実験——実験台にのせただけで「不安反応」をおこす。そして脱糞、脱尿をする。
- ② 戦場での「砲弾病」——恐怖・不安の心理 心理反応

砲火の下の 反応	ダラードの調査	カウフマンの調査	
		たびたび	ときどき
心臓の鼓動	69%	48%	39%
胃の沈む感じ	44	30	46
脱力感	14	19	33
胃の不快感	14	23	37
冷汗	18	27	33
嘔吐	—	8	20
全身の「ふるえ」	25	26	32
不随意の排尿	6	5	6
便秘	5	10	13
硬直感	—	23	29

(W. Menninger; Psychiatry in troubled world. 1948)

- ③ 「古年軍曹の症状」——戦場での予測しがたい危険に対して絶えず不安を感じていることからおこる——不安のつみかさなりと破局反応

- 症状——ほんやりした症状、無感覺、空虚感；それでいて絶えず不安と罪悪感になやむ。

2) 不安の種々相とそれからのがれる策

- ① 生活の不安（家族の期待に応え得ない不安、社会的責任を果し得ない不安、病気の不安、生計についての不安、将来の生活に対する不安）

② 対人関係における不安

- 「無視」される心配
- 「責任」にあえぐ心配
- 「親密さ」がもたらすわずらわしさに対する心配
- 「参加」を強制される心配
- 「命令」されることへの心配
- 「非友誼的」な態度で接しられることへの心配

3) 不安からのがれる道——カウンセリングにもとづく「支持」

- ① 寄生の願望——ひとに「よりかかる」気持の強い人がら——の充足
- ② 劣等者になるおそれ——劣等感を感じやすい人がら——への精神的支持
- ③ 恩給の欲望——その「二次的利得性」——一次的な心的葛藤の除去

4) 対人関係不安の索出による対策 (FIRO 理論を中心として)

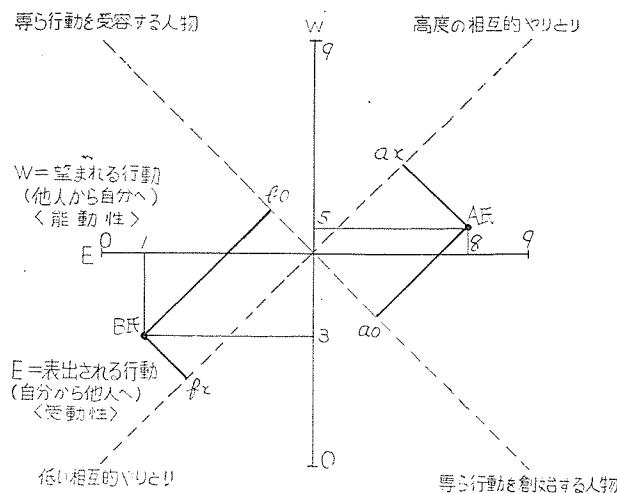
- ① ASIA による顕著な対人関係不安領域の索出
- ② FIRO-B による対人関係志向の索引
- ③ FIRO-B にもとづく診断と対策
 - △ 創始性の面における両立性の診断と対策
 - △ 交互交換性の面における両立性の診断と対策
 - △ 相互的満足供上の面における両立性の診断と対策

参考資料

最新の人間関係論

F I R Oへの手引き

一対人関係行動の三次元理論



対人関係行動の準則

1. 孤立をさけるよう他者との十分な接触と交互作用を樹立・保持せよ。しかし、その主体性を失わないよう接触や交互作用が過度になることを警戒せよ。（包容関係の準則）
2. 他者よりの干渉をうけずに満足に機能しうるよう他者に対する十分な統御を持続せよ。しかし、力以上の責任を引きうけることを余儀なくされるほど他者の統御を企てるな。（統御関係の準則）
3. 友情や好意のよろこびを感じうるよう他者との間に十分な親近感をうちたてよ。しかし、その親密さで自己の活動がゆがめられないよう注意せよ。（愛情関係の準則）

ドクター・シェット

内 容 目 次

I. FIRO の目指すもの

1. これまでの精神検査（心理テスト）の目指したもの
2. FIRO 理論は対人関係における志向性をとらえる
3. FIRO 理論の「要求」は人的環境との満足すべき関係の樹立である

II. FIRO 理論の主張

1. FIRO 理論の出発点（人間は人間が必要である）
2. 相互的人間関係的（対人的）要求の三つの領域（次元）
3. 人間関係志向の二つの相
4. 六種の傾向性
5. 傾向性測定のための尺度（scale）——FIRO-B

III. FIRO 理論の展開——両立性の理論とその応用

1. 両立性とは何か
2. 両立性の重要型態（rK, oK, xK）
3. 相互的満足供与での両立性（rK）の意味するもの
4. 創始性での両立性（oK）の意味するもの
5. 交互交換性での両立性（xK）の意味するもの
6. 両立性の表と両立性算定の公式
7. 両立性の表示（特殊座標図）
8. 作業集団（職場）の成員間の両立性の算出とその表示

I. FIRO 理論の目指すもの

1. これまでの精神検査の目ざしたものは、すべて、生得的な個人の特性（適性）を把握することであつた。たとえば、

1) 知能検査（ビネー・シモン法）

$$I.Q = \frac{\text{精神年令}}{\text{歴年令}}$$

2) 作業検査（クレペリン作業検査）

① 作業量

A U	A	B	C	D
70 以上	69.9— 45	44.9— 30	29.9— 15	14.9 以下

② 作業曲線

$$(1) \text{ 初等努力率} \quad n = \frac{\text{一分目の作業量}}{\text{平均作業量 (m)}}$$

$$(2) \text{ 動 摆 率} \quad s = \frac{\text{最大差 (r)}}{\text{平均作業量 (m)}}$$

(3) V字形落込み（ない場合の1.5位を標準とする）

$$(4) \text{ 平均誤謬率} \quad f^1 = \frac{\text{誤りの総数}}{15}, \quad f^2 = \frac{\text{誤りの総数}}{10}$$

$$(5) \text{ 休憩効果率} \quad t = \frac{m^2}{m^1}$$

3) 向性検査（上野式向性検査）

$$\text{向性指数} = 2 \times (E - 1) + 100 \quad (1)$$

$$\text{肉体指数} = 4 \times (\circ - \triangle) + 100 \quad (2)$$

$$\text{特質指数} = 4 \times (E + 1) \quad (3)$$

$$\text{総括指数} = [(1) + (2) + (3)] \div 3$$

4) 適性検査（各種）

1. 書記的適性 4. 形態的知覚特性

2. 言語的適性 5. 運動動作適性

3. 数的適性 6. 思考的適性

2. FIRO 理論は、単なる個人の生得的特性をこえて、対人関係 (interpersonal relation) のなかでの志向性 (orientation) を把握することを目指す。

1) 相互人間関係的（対人的）要求 (interpersonal need) は、しばしば「社会的 requirement」social need とも呼ばれ、「相互人間間的」という言葉は、「集団」(group) という言葉と同義に用いられる。

2) 対人的関係は、気の抜けた参加者 (inanimate participant) のいない人間関係を想定する。

相互的人間関係とは、他人の心理的な現在 (the psychological presence of other people) に因つて、個人の行為を、他人がいない（独りの）場合の行為とちがつたそれに導く状況（場面）(situation) をいう。

- 3) 相互人間関係的状況 (interpersonal situation) における行動特質をとらえる。

相互人間関係的状況とは、二人もしくはそれ以上の人間をふくむ状況であり、この状況では、各人は、他人を、ある目的を達成するため、もしくは決定をくだすために不可欠のものと考える。

で、相互人間関係的状況の完全な記述はつぎの如き形式をとる。

外側の観察者 (O) の立場から見れば、A 氏は、 t_i から t_n までの時間間隔のあいだ決定 (D) を行うために、B 氏を考慮にいれる。

From the stand point of O (or A, or B), A takes account of B for decision D during time interval t_i to t_n .

- 4) 他人の存在の考慮とは、他人の存在が、選択決定に影響し、それをかえる要因 (factor) になることをいう。(その選択決定に対する他人の反応への期待 (expectation) で補足される事実)

3. F I R O理論でいう「要求」(need) は、人間的環境 (human environment) との満足すべき関係の樹立をいう。

- 1) 「要求」とは、それが実現されなければ、不満な結果に導く状況をいう。 (nonrealization→undesirable consequences)
- 2) 相互人間関係的 requirement (interpersonal need) とは、他人との満足すべき関係の実現によってのみ充足されるそれである。 (the attainment of a satisfactory relation with other people)
- 3) 相互人間関係的 requirement と現状との間のずれ (discrepancy) は、不安感 (anxiety) をひきおこす。
- 4) 相互人間関係的 requirement は、生物的欲求と密接な併行関係 (close parallel) を示す。

① 生物的欲求は、物理的環境 (physical environment) との満足すべき関係の樹立と持続を求める。(過不足なき供給) 相互人間関係的 requirement は、人間的環境 (human environment) との満足すべき関係の樹立と維持を求める。(中庸を得た交渉関係)

② 生物的欲求がみたされない場合は、「苦痛」(pain) を感ずる。相互人間関係的 requirement がみたされない場合は、「不安」(anxiety) を感ずる。

③ 生物的欲求の不充足は病気、もしくは死を結果する。

相互人間関係的 requirement の不充足は、精神的病態もしくは死も招く。

(感情的疾患・生活へのモティヴエーショの喪失、自殺)

④ 生物的欲求には、渴の如き意識される (conscious) なものと体内の化学的バランスの破れから起る無意識的なもの (unconscious) とがある。相互人間的 requirement にも、意識される直前の不安 (immediate anxiety) と相互人間的バランスの破れ (interpersonal imbalance) からおこる意識されない基礎的不安 (basic anxiety) とがあると考えられる。

II. F I R O 理論の主張

一人間関係志向の三次元構造—

1. 人間は人間が必要である。(F I R O理論の出発点)
(People need people=interpersonal need)
2. 相互的・人間関係的(対人的)要求の三つの領域(need area)もしくは次元(dimension)
(In what ways do people need people?)
 - 1) 包容への要求(the need for inclusion)
 - 2) 統御への要求(the need for control)
 - 3) 愛情への要求(the need for love and affection)

The three interpersonal areas cover most
interpersonal behavior.
The three areas would prove adequate for
fruitful investigation.

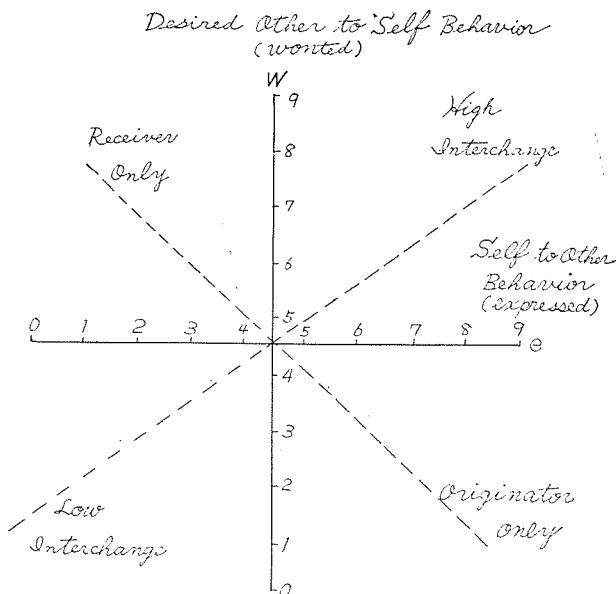
3. 人間関係志向の二つの相
 - 1) eの相(表出された行動 expressed behavior)=能動面
 - 2) wの相(望まれた行動 wanted behavior)=受動面
4. 要求の次元と志向の相との組み合わせから生まれる六種の傾向性(propensity)
 - 1) e^I
 - 2) w
 - 3) e^C
 - 4) w^C
 - 5) e^A
 - 6) w^A
5. 倾向性測定のための尺度(scale)——F I R O—B

(別紙資料)

交 互 的 人 間 関 係 行 動 の 図 式

次 元	表出された行動(e)=能動性	望まれる行動(w)=受動性
包 容 (Inclusion)	私は、他入との交渉を開始する。(e ^I)	私は、包容されることを望む。(w ^I)
統 御 (Control)	私は、人々を統御する。(e ^C)	私は人々が、私を統御することを望む。(w ^C)
愛 情 (Affection)	私は、人々に対し親密にかつ人間的にふるまう。(e ^A)	私は、人々が、私に対して親密にかつ人間的にふるまってくれることを望む。(w ^A)

交互的人間関係行動の解析図



註：説明の言葉は、各象限における極点を示す。

相互人間関係的要求領域 (need area) を現わす図式

		他人との交互交渉を創始する (e)	
包 容 要 求 (Inclusion)	包 望 容 むさ れ る こ と を (W)	低 い (low)	高 い (high)
		非社交的 undersocial 社会的に従順 social-compliant	過度に社交的 oversocial 社会的に従順
		非社交的 反社会的 countersocial	過度に社交的 反社会的
		他人を統御するようつとめる (e)	
統 御 の 要 求 (Control)	統 を 御 望 さ む れ る こ と (W)	低 い	高 い
		回避的 abdicrat 服従的 submissive	独裁的 autocrot 服従的
		回避的 反逆的 rebellions	独裁的 反逆的
		親密な人間的関係をつくり出す (e)	
愛 情 の 要 求 (Affection)	他 関 る 人 係 の が を を 親 つ 望 密 く む な つ 人 て (W) 聞 く く 的 れ	低 い	高 い
		非人間的 underpersonal 人間的に従順 personal-compliant	過度に人間的 overpersonal 人間的に従順
		非人間的 反人間的 counterpersonal	過度に人間的 反人間的

III. F I R O理論の展開—両立性の理論とその応用

1. 両立性 (Compatibility) とは何か？

両立性とは、関係者相互の交互人間関係的 requirement の充足と調和的共存をもたらす人間関係の特性をいう。

Compatibility is a property of a relation between two or more persons that leads to mutual satisfaction of interpersonal needs and harmonious coexistence.

- ① 両立性の最も普通の意味は、「調和的に共存可能であること」
(being capable of co-existing in harmony) (webster)
- ② ソシオメトリーでいえば、「仲よく仕事ができる」(work well with) ということ
- ③ しかし、「好き」(liking) ということを必ずしもふくまない。(compatibility does not necessarily imply liking——Capability of working well together without any particular liking.)
- ④ F I R Oは、両立性を数量的に表現することで単純明瞭な定義を与える。（資料参照）

2. 両立性の主要型態

- ① 相互交換での両立性 (interchange Compatibility) (xK) (関係領域における、交互交渉・権力・愛情の類似 (similarity) による両立)
- ② 創始行動での両立性 (originator Comp.) (oK)
(積極・消極の行動で相補的であること (Complementarity) による両立)
- ③ 交互性での両立性 (reciprocal Comp.) (rK)
(Aの能動性 (e) とBの受動性 (W)との同量 (equality) にもとづく両立、逆もまた真)

3. 相互的満足供与の両立性 (rK) の意味するもの

1) この面での非両立の場合を考察すれば……

- ① 望んでいるものを与えられない（例、指導を求めているのに指導してくれない）場合

自分のしたいことを言えない（例、彼と一緒にだと自分の好きなやり方ができるない）場合は両立性は成立しない。

- ② Xが統御されることを望むのに、Yは統率しない。（指導者の無能？）
Xが親密で人間的関係をつくりたいのに、Yがそれに応じない。（愛情の欠乏？）

Xは作業への参加・協同を望んでいるが、Yは協同を欲しない。（包容性の欠陥）

- 2) この事実から、X氏の e (能動性) と Y 氏の W (受動性) との比較 [($e_x - w_y$) および ($e_y - w_x$)] を行い、その総量 (+) が如何なる数値を示すかを見る。

$$rK_{xy} = [(e_x - w_y) + (e_y - w_x)]$$

- 3) 得点の開きが小（数値が小）であればある程相互的満足供与の度合いは大である。
それはつきの算式のいずれにもあてはまる。

$$rK_{xy}^I = [(e_x^I - w_y^I) + (e_y^I - w_x^I)]$$

$$rK_{xy}^c = [(e_x^c - w_y^c) + (e_y^c - w_x^c)]$$

$$rK_{ab}^A = [(e_a^A - w_b^A) + (e_b^A - w_a^A)]$$

4. 創始性での両立性が意味するもの

1) 各要求領域における

① 包容の領域では、

参加を求め、つねに対人活動をつづけるが、他人の要望をうけ容れようとしない場合（専ら創始者となる）と、

決して進んで参加したり、加入したりしないでもつばら他人の要望にしたがう場合（専ら受容者となる）とがある。

② 統御の領域では、

専ら他人を支配、統御し、他人からの支配や、統御に強く抵抗する場合（専ら創始的）と、

つねに影響をうけるだけで影響を与えることがない場合（専ら受容的）がある。

③ 愛情の領域では、

愛されるより愛することに勝（専ら創始的）場合と、

愛される受動的役割に満足する人物（専ら受容者）である場合とがある。

2) 以上のことよりして、創始性での両立性は、相補性（Complementarily）に依ることがわかる。

① 積極的に集団活動を創始する人物は、その活動の中に包摂されることを望む人間と仕事を共同にする傾向をもつ。 (包容の領域)

② 他人を支配し、統率しようと欲する人物は、統御され、指導されることを望む人間と作業を共にする傾向がある。 (統御の領域)

③ 愛情を示すことに積極的な人物は、愛情を受けることを喜ぶ人間と仕事を共にする傾向を示す。 (愛情の領域)

3) 非両立の場合は、葛藤（不安）がおこる。すなわち非両立性があらわれる。非両立性にはつぎの二つがある。

① 競争的非両立性（competitive originator incompatibility）

② 無感動的非両立性（apathetic originator incompatibility）

4) 各要求領域での非両立性

① 包容の領域（oKI^c）では、

二人共に自分の望む活動に参加したいとだけ望み、他人が加わるのを望まない場合（自分の仲間を自分でえらぶ）——は競争的非両立性がみられる。共に包容されることをのぞむ場合は、冷感的非両立性がみられる。

② 統御の領域（oKC^c）では、

二人共に、支配しようとし、行動に突進する場合には、競争的葛藤（権力闘争）が、二人共に命令されることを望み、発起しようとしない場合は、無感動的非両立性がみられる。

③ 愛情の領域（oKA^c）では、

二人共に、親密な関係を創始しようとし、それを受容しようとしない場合には、

競争的葛藤が、二人共に愛情関係樹立に退歩的な場合には、無感動の非両立性が見られる。

- 5) 創始性における両立性の算定は、つぎの式による。

$$oK_{xy} = (e_x - w_x) + (e_y - w_y)$$

即ち、X氏とY氏の創始性の得点 (originator score) の代数和→創始性が受容性的優位度で、相補性を算定、0ならば、相補性が最大、プラスならば競争的非両立性が、マイナスならば、無感動のつめたい（冷感的）非両立性が存在する。

5. 交互交換での両立性が意味するもの

- 1) 交互交換 (interchange) とは、一定要求領域での「事行」の相互的表出 (mutual expression of the "Commodity" of a given need area) をいう。交換量 (the amount of a interchange) は集団の雰囲気を物語る。

- 2) 各要求領域での交互交換の両立性

① 包容の領域 ($_x K^I$)

隔離と孤立（低い交互交換性）に対する頻繁な交渉・社交活動（高い交換性）を表示する。（例、潜水艦の乗組員同志や審理（審査）会等）

② 統御の領域 ($_x K^C$)

他人によつて影響されることも他人に影響を与えることも求めない場合（低い交換性）と、他人によつて影響されること、統率されることも他人に影響すること、他人を統御することも共に喜びむかえる場合（高い交換性）がある。（例、自由放任の学級ときびしい教師の学級）

③ 愛情の領域 ($_x K^A$)

人々に対し、親密な人間的関係をもち、人々からの親密な人間的関係を求められる場合（高い交換性）と両者を共に回避しようとする場合（低い交換性）と考えられる。（例、愛情に距離を置く人間嫌いと強く深い人間愛に富む人物）

- 3) 交互交換の両立性の算定

交換量は、能動性 (e) と受動性 (w) の総和で計る。

$$_x K_{xy} = [(e_x + w_x) - (e_y - w_y)] \quad (\text{差の絶対値})$$

（数値が小であれば、交互交換性は大である）

6. (1) 両立性 (Compatibility) の表

K (総 体 両 立 性)	(記号)	
	K=Compatibility	(両立性)
$_r K$	$r=reciprocal$	(互恵的)
$_o K$	$o=origination$	(創始性)
$_x K$	$x=interchange$	(交互交換的)
K^I	$I=Inclusion$	(包容)
K^C	$C=Control$	(統御)
K^A	$A=Affection$	(愛情)

6. (口) 両立性算定の公式

相互的満足供与の程度

$$1) \quad {}_r K_{x,y} = (e_x - w_y) + (e_y - w_x)$$

↑
↓ ↓
x 氏の能動性と x 氏の能動性と
y 氏の受動性と y 氏の受動性と
の比較 の比較

$\begin{cases} {}_r K^I x, y \\ {}_r K^C x, y \\ {}_r K^A x, y \end{cases}$

判定：数値が小ならば、両立性は大

相補性の程度（代数和）

$$2) \quad {}_o K_{x,y} = (e_x - w_x) + (e_y - w_y)$$

↑
↓ ↓
優位にある性向 左と同じ
(e か, w か) (ただし y 氏)
(x 氏)

$\begin{cases} {}_o K^I x, y \\ {}_o K^C x, y \\ {}_o K^A x, y \end{cases}$

判定：0 の場合最大、+ の場合競争的に非両立、- の場合冷く非両立

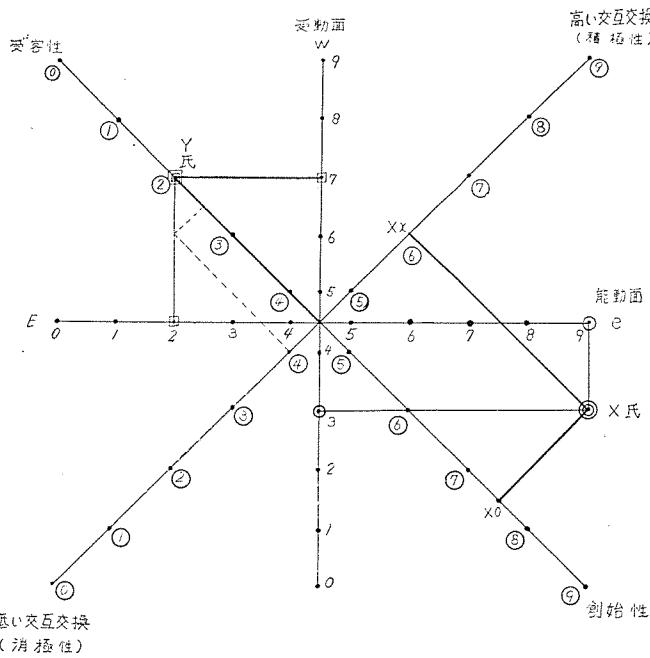
〈 交互交換性の多少
a 氏の総量と b 氏の総量の比較 〉 優位は誰か
↑
3) ${}_z K_{x,y} = (e_x + w_x) - (e_y + w_y)$
↓ ↓
同一人の能動性と 左と同じ
受動性の総量 (x 氏) (ただし y 氏)

$\begin{cases} {}_z K^I x, y \\ {}_z K^C x, y \\ {}_z K^A x, y \end{cases}$

判定：数値が小ならば、両立性大

7. 二人関係 (Dyad) での両立性の表示 (統御の領域での)

	I	C	A
$\begin{pmatrix} \text{軍} \\ \text{曹} \end{pmatrix}$	x 氏	e 9 w 3	
$\begin{pmatrix} \text{兵} \\ \text{隊} \end{pmatrix}$	y 氏	e 2 w 7	



8. 作業集団の両立性の算出とその表示

1) 両立性の算出

① 11人の集団で、A氏を中心として各メンバーとの両立性を算出するとする。

作業場面だから、Iの領域にウェイトを置き、OKにおける両立性を求めるこ^トとする。したがつて、

$\circ K^I = [(e_x^I - w_x^I) + (e_y^I - w_y^I)]$ を計算することとなる。

② F I R O—Bにおける得点はつきの如くである。

対象者	e^I	w^I	$e^I - w^I$
A	9	2	7
B	7	1	6
C	2	6	-4
D	0	4	-4
E	8	9	-1
F	1	8	-7
G	9	2	7
H	6	0	6
I	4	4	0
J	3	1	2
K	5	3	2

③ 対象者Aについて、他の10人のメンバーとの $\circ K^I$ を計算し、Aの $(e^I - w^I)$ の絶対値を標準にして判別する。

対象者A

$$(e_A^I - w_A^I) = 7$$

e^I	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
w^I_a	13	3	3	6	0	14	13	7	9	9
両立性	-	+	+	+	+	-	-	+	-	-

+は $(e^I - w^I_a) = 7$ より絶対値が小で、両立性を、-は絶対値が大で非両立性を示す。

即ち、得点が小であればある程両立性は大である。0の場合、両立性は最大

2) 作業集団（三人以上）の両立性の表出

（創始性における両立性を統御の領域で算定したもの）

得点名	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
e^I	9	7	2	0	8	1	9	6	4	3	5
w^I	2	1	6	4	9	8	2	0	4	1	3
	7	6	-4	-4	-1	-7	7	6	0	2	2
	13	3	3	6	0	14	13	7	9	9	$= (e_x - w_x) + (e_y - w_y)$
	-	+	+	+	+	-	-	+	-	-	= 両立性。 $(e_n - w_n)$ 標準 但し絶対値で判別

