

■研究報告

グループ体験がハイラムダ(回避型スタイル)に及ぼす効果

Effects of Group Experience on High *Lambda* (Avoidant) Style

西原 尚之 (福岡県立大学)

三谷 恵 (北九州市立精神保健福祉センター)

NISHIHARA Naoyuki (Fukuoka Prefectural University)

MITANI Megumi (Kitakyushu City Mental Health Center)

要 旨

本論はグループ体験がハイラムダ(回避型スタイル)に及ぼす影響を検討している。筆者らは職場への適応に困難性をもつ対象者を支援する目的でグループワークを実施し、その開始時と終結時に包括システムによるロールシャッハテストを施行している。本論では初回テストにおいてハイラムダ($L \geq 1.0$)を記録した7名を検討対象とした。7名はグループワーク終結時のリテストにおいて全員にラムダ値の低下が認められた。うち2名の事例を提示しメンバーの心理行動面の変化とテスト結果の変化の関連性を具体的に描写した。さらに7名全員のテスト結果をもとにラムダ値を下げる変数について検討した。FM, Sum C, FDの増加と反応数(R)の低下に注目し、これらの変数とグループ体験の効果について考察した。

Abstract

This article discusses the effects of group experience on High *Lambda* (Avoidant) style. The authors offer groupwork to the participants who have adjustment troubles with their work environment, and employ the Rorschach Comprehensive System as assessment and evaluation. Seven participants with High *Lambda* records ($L \geq 1.0$) from the first test were selected in this study. At the end of groupwork, *Lambda* values in retest were reduced for all participants. Taking two out of seven cases, the study illustrated concrete interactions between reduction of *Lambda* values and participants' psychological, behavioral changes. Based on all seven cases, this study also investigated the variables that made *Lambda* values lower. Finally increase in FM, Sum C, and FD, and decrease in R were found to be important variables to study group experience.

キー・ワード：グループ体験, ハイラムダ, 回避型スタイル

Key Words : Group experience, High *Lambda*, Avoidant style

I. はじめに

筆者らは委託を受けて職場不適応となった社員を対象にグループワーク(以下GW)を行っている。職場不適応の要因はメンバー自身の心理的問題や人間関係のトラブルなど多様であるが、原因のいかにかわからず、メンバー自身が職場内で安定した状態を保ち、持っている能力を最大限発揮できるように支援するのがGW

の第一義的な目的になる。

GWを行う際、筆者らはグループの開始時と終結時に各メンバーに対し包括システムによるロールシャッハテスト(以下ロテスト)を施行している。援助期間中に起こるメンバーの心理的变化は当然2回のロテスト結果の変化にも反映される。もちろん各メンバーの変化は個別的で一概にまとめることはできないが、これまで

行ったテスト結果を通覧すると、初回テストでハイラムダ ($L \geq 1.0$) を示し、リテストではラムダ値が低減するという変化が見られるメンバーの存在が少なからず確認できた。

ハイラムダは現在、対処様式の1つである回避型スタイル、テスト状況への拒否反応、器質的な問題などを指し示す基準として考えられている。本論はこのうち主に回避型スタイルを取りあげ検討する。回避型スタイルとは刺激に対する受容閾を狭めることにより刺激過多状態への巻き込まれを回避する防衛スタイルである。したがって環境に備わっている情緒や思考を賦活する刺激に圧倒されやすい傾向の人には適応的なスタイルといえよう。しかし日常生活は人間関係を中心として本来感情を喚起させ、思考を要求する刺激に満ちた場である。これらの刺激にあまりに関心がないとき、その人は周囲が期待する反応から遠ざかるであろうし、これは逆に不適応の要因にもなり得る。時にハイラムダの人が与える「人の心の機微が理解できない」「何を考えているのか分からない」という印象は、複雑で曖昧な日常刺激から目を伏せ、周囲と溶け込めないでいる姿と重なる。

本論はハイラムダのメンバーがグループ体験を通して適応的に変化する過程とリテスト時にラムダ値が低減する結果の因果に注目する。そして2つの事例を提示しグループプロセスがメンバーに与える治療要因を検討する。さらに他のケースを含めハイラムダとグループ体験の関連について考察する。

II. 方法 (治療構造など)

1. メンバー

職場内で不適応をきたしたことで、職場から本グループを勧められ、それに同意した人が対象である。そのほとんどは精神科通院歴を有する。診断名は種々あるが、神経症レベルの抑うつが多く、統合失調症や人格障害など重篤なメンバーが入っていないのが特徴である。

2. スタッフ

基本的に2~3名の心理スタッフが中心にグ

ループ運営を行う。必要に応じて作業療法士、精神科医、職場との調整を行うソーシャルワーカーが参加する場合がある。

3. グループの基本構造

これまで3クルールのGWを実施してきた。クルールによって多少の差異はあるが、共通した基本構造は以下のとおりである。グループ形式はクローズドのsmallグループでメンバー数は各クルール6名程度。どのメンバーも1クルールのみの参加であった。GWは9カ月の期間内に30日程度実施している。開始時から2~3週間は前期プログラムとして週3日の集中プログラムを提供し、以後は月2回のペースで実施する後期プログラムとなる。いずれも1日6時間のプログラムを提供するが、1日のスケジュールは導入セッション後、午前1セッション、午後2セッション、その後まとめのセッションで構成している。

4. プログラム

プログラムは自分の課題などをテーマに自由に話し合うフリーディスカッションを中心に、SSTをベースにしたロールプレイ、ストレスマネジメントを目的にした心理教育、芸術療法などで構成している。前期は各参加者がかかえる問題のアセスメント、GW参加への動機づけやグループメンバー同士の関係づくりに主眼をおき、後期は各メンバーの職場における課題に応じたサポートに重点をおいたプログラムを組んでいく。メンバーの意向を尊重することがグループの深まりを促進し、メンバーの主体性を向上させるため、プログラムは固定化させずメンバーのニーズやグループの進捗状況を勘案しながらその都度柔軟に提供している。

5. アセスメント

グループの開始時と終結時にアセスメントの一環としてロテストを施行している。初回テストはスタッフが担当し、リテストは外部テスターに依頼しているが、どちらもフィードバックセッション(以下FBS)を取り入れている。初

表1 ラムダ値の変化

事例	テスト	L	F / R	M : SumC	FM	SumC'	FD	Fr+rF
①	1st	1.20	12 / 22	4 : 2.5	0	2	0	0
	2nd	0.69	9 / 22	4 : 2.0	2 ↑	2	0	0
②	1st	1.75	21 / 33	2 : 7.0	3	2	0	1
	2nd	0.53	8 / 23 ↓	4 ↑ : 6.0	2	4 ↑	0	5 ↑
③	1st	4.67	14 / 17	0 : 3.5	0	0	0	0
	2nd	0.50	6 / 18	2 ↑ : 4.5 ↑	4 ↑	3 ↑	1 ↑	0
④	1st	1.20	24 / 44	2 : 8.0	6	7	1	1
	2nd	1.00	16 / 32 ↓	2 : 8.5 ↑	2	2	1	0
⑤	1st	1.21	17 / 31	5 : 4.0	1	3	1	1
	2nd	1.10	11 / 21 ↓	2 : 3.0	1	3	0	1
⑥	1st	1.85	24 / 37	1 : 7.5	1	0	2	0
	2nd	1.17	27 / 50	1 : 10.0 ↑	3 ↑	4 ↑	2	0
⑦	1st	20.0	20 / 21	0 : 0.5	0	1	0	0
	2nd	7.0	14 / 16 ↓	0 : 1.0	0	0	1 ↑	0

回テストFBSはメンバーとスタッフが目標を共有するため、リテストFBSはメンバーの変化を客観的に確認する機会として治療構造の中で重要な位置づけにある。

Ⅲ. 結果

1. ハイラムダを示したケースの概要

これまで行った3クルールのうち、初回テストにおいてハイラムダを記録したメンバーは7名である。第1クルール3名、第2クルール2名、第3クルール2名と、各クルールに分散して認められた。初回テストとリテストにおけるラムダ値の変化および変化の要因となる主なスコアを表1にまとめた。このうち事例1と2を取りあげグループでの状況と2回のロテスト結果に現れた変化をハイラムダとの関連を中心に検討する。

2. 事例1：A氏のケース

1) 概要

A氏は25歳男性。大学卒業後、総合職として就職。上司には整頓に接する一方、アルバイト職員には高任的で、人によって態度を豹変させるため、職場内では不評を買っていた。また

上司の助言をすべて非難と受けとり敬遠したため、自然とA氏独自の方法で仕事を処理することが多くなっていった。ところが1年後、事務上の間違いをおかし、それを報告しないまま自己判断で隠蔽操作した事実が発覚して問題になった。辞職を申し出たが慰留されると同時に精神科受診を勧められ、抑うつ神経症と診断された。主治医の助言でしばらく病気休暇をとった後、職場復帰したが、A氏への指導に行き詰まりを感じていた上司に説得されて本グループに参加する。

2) 初回テスト結果

表2はA氏の初回テスト結果である。対処力不全指標(CDI)がヒット。純粋人間反応がわずか1、COPとAGがともに0であり対人関係を現実的、肯定的に認知するのが苦手といえる。さらに孤立指標も0.27と若干高く実際の対人交流も制限されている状況がうかがえる。またXA%が0.63の低値に加え、ポピュラー(P)反応も2個しかなく、周囲の状況を的確に認識して適応的な反応をするのも不得手と指摘できよう。メデイエーションの未熟さが課題であるA氏が周囲との折りあいをつけていくための手が

表2 事例1 初回テスト結果

R = 22	L = 1.20						
EB = 4	: 2.5 EA = 6.5	EBPer = ...	FC : CF+C = 1 : 2	COP = 0	AG = 0		
eb = 4	: 1 es = 5	D = 0	PureC = 0	GHR : PHR = 3 : 1			
	Adjes = 2	AdjD = +1	SumC : WSumC = 1 : 2.5	a : p = 7 : 1			
			Afr = 0.29	Food = 0			
			S = 1	SumT = 0			
			Blend : R = 2 : 22	HumCont = 4			
FM = 0	SumC = 1	SumT = 0	CP = 0	PureH = 1			
m = 4	SumV = 0	SumY = 0		PER = 0			
				Isolndx = 0.27			
a : p = 7 : 1	Sum6 = 2	XA% = 0.63	Zf = 12	3r+(2) / R = 0.32			
Ma : Mp = 3 : 1	Lv2 = 0	WDA% = 0.78	W : D : Dd = 11 : 7 : 4	Fr+F = 0			
2AB+Art+ay = 0	WSum6 = 3	X-% = 0.36	W : M = 11 : 4	SumV = 0			
MOR = 1	M- = 1	S- = 0	Zd = -0.5	FD = 0			
	Mnone = 0	P = 2(3)	PSV = 0	An+Xy = 0			
		X+% = 0.45	DQ+ = 4	MOR = 1			
		Xu% = 0.18	DQv = 5	H : (H)Hd(Hd) = 1 : 3			
PTI = 1	DEPI = 3	CDI = 4*	S-Con = 4	HVI = No	OBS = No		

かりを的確に把握できるように援助することがひとつの目標と考えられた。

ラムダ値は1.20で、反応数とEA数値から回避型スタイルのハイラムダと判定できる。

3) グループでの経過

A氏は最初から自分の話を淡々とする人であった。「もっとユーモアを身につけなきゃいけないんです」「もっとコミュニケーションをうまくとらなきゃいけないんです」という自分への窮屈な要求が主なテーマである。ただ、内容が抽象的なうえ語り口調もどこか切実感に欠けているため、サポート的なコメントで応じるメンバーはなく、逆にグループ内に白けた雰囲気や漂わすことが多かった。一方他人が話しているときは聞いているのかいないのか分からないような風情で手遊びをする行動が目をひいた。そのため、A氏に対するメンバーの不満が次第に高まっていく。このような状況のなか、あるセッションでA氏が「ここはダメ人間が集まる場所だから」と発言。この言葉にメンバーは鋭く反応する。「そんなこと言わないでくれ、自分の方が落ち込んでしまう」、「ここでそんなこと言うのなら、職場でも同じようなことを言ってるんだらう」とA氏は集中砲火を浴びた。

グループはこの時緊迫し、A氏も思いがけないフィードバックに直面して動揺とショックを

隠せなかった。しかし、このエピソードはA氏が自分の対人行動を振り返る契機となり、メンバー相互の率直な感情表出にもつながる。以後A氏のグループ内でのズレた言動がたびたび話題になりそれが職場での対人行動の話と連動していく。メンバーはA氏の職場での言動についてアドバイスと励ましを与えた。それにより、「理解のないひどい上司vs被害者としての自分」というワンパターンで図式的なとらえ方に固執していたA氏が「やっぱり自分の方が間違っているときもあるのでしょうか」と考え込んでしまう場面も現れた。このプロセスと並行してA氏が他のメンバーを不快にさせる言動が減ってくる。「課長の話はこの辺でやめときましようね。みんなを暗くさせるから」と周囲の雰囲気や察知できるようにもなっていった。

1年後のフォローアップでは、「ちょっとユニークな人」という職場内の評価は残るものの、自分から他者にかかわろうとする姿は以前より好感をもって迎えられる。また一緒に飲みに行く同僚の存在もあり職場には何とか適応している様子がうかがえた。

4) リテスト結果

表3はA氏のリテスト結果である。CDIは依然ヒットしており基本的な対人認知様式にも大きな変化はない。ただFoodの出現や孤立指数の低下など現実世界で頼れる人間関係の存在が

表3 事例1 リテスト結果

R = 22	L = 0.69				
EB = 4 : 2.0	EA = 6.0	EBPer = 2.0	FC : CF+C = 2 : 1	COP = 0	AG = 0
eb = 6 : 2	es = 8	D = 0	PureC = 0	GHR : PHR = 6 : 0	
	Adjes = 5	AdjD = 0	SumC:WSumC = 1 : 2	a : p = 7 : 3	
			Afr = 0.29	Food = 1	
			S = 0	SumT = 0	
			Blend : R = 2 : 22	HumCont = 5	
FM = 2	SumC = 1	SumT = 0	CP = 0	PureH = 1	
m = 4	SumV = 0	SumY = 1		PER = 0	
				IsoIndx = 0.18	
a : p = 7 : 3	Sum6 = 6	XA% = 0.77	Zf = 15	3r+(2)/R = 0.41	
Ma : Mp = 2 : 2	Lv2 = 0	WDA% = 0.77	W : D : Dd = 14 : 8 : 0	Fr+rF = 0	
2AB+Art+ay = 1	WSum6 = 11	X-% = 0.23	W : M = 14 : 4	SumV = 0	
MOR = 1	M- = 0	S- = 0	Zd = +2.5	FD = 0	
	Mnone = 0	P = 4(7)	PSV = 0	Ant+Xy = 0	
		X+% = 0.59	DQ+ = 6	MOR = 1	
		Xu% = 0.18	DQv = 4	H : (H)Hd(Hd) = 1 : 4	
PTI = 0	DEPI = 2	CDI = 4 *	S-Con = 3	HVI = No	OBS = No

示唆される。

また認知面ではXA%が上昇、P反応が2個から4個へ増加した結果からA氏の現実検討能力が強化された一面がうかがえる。とくにⅧカードでのP反応出現はこれを裏づけている。Zd値の上昇に代表されるように、プロセシング全般が改善されており、刺激を回避する一方ではなく、正しく取り入れ、判断の際に用いることができるようになってきている。

ラムダ値は1.20から0.69へ低減している。

「～しなければ」という意識のみに凝り固まっていたA氏が「～したい」という欲求をもてるようになった可能性が高い。全くなかったFMが2個出現したことがラムダ値低下の主要因になっている。

3. 事例2：B氏のケース

1) 概要

B氏は34歳男性。有名大学理工学部を卒業した後、就職。順調にキャリアを積んでいたが、転勤してある上司の部下になったのが問題の発端となる。この上司から嫌がらせを受けていると感じ、次第に抑うつ感、焦燥感に悩まされ、仕事を手につかなくなっていく。この頃から精神科クリニックに通院をはじめ、心因反応と診断された。自殺念慮が出現したため医師の勧めで休職。復職後は例の上司が異動になっており、

当時ほどの抑うつ感はなく、通院も終了する。ストレスへの対処法を学びたいという本人の希望もあって本グループに参加した。

2) 初回テスト結果

表4は初回テスト結果である。うつ病指標(DEPI)がヒットし、警戒心過剰指標(HVI)もポジティブである。統制は一見良好であるが、知性化指数が13と高く、色彩反応の多くは知性化されており地に足がついたEAとは言い難い。対人面でも純粹人間反応、COP、AGがすべて0であり現実的で肯定的な対人認知の困難性が示唆される。また鏡映反応があるにもかかわらず自己中心性指標は0.18と低いうえ、MORも3個あり不安定な自己像の存在がうかがえる。PERが5個と多いのは必死に自己イメージを守る姿と推察できる。ロテストのアセスメントからは自己防衛に汲々とせざるを得ない状況をB氏自ら見直す手助けをすることが当面の目標と考えられた。

この時点でB氏のラムダ値は1.75でありA氏同様回避型スタイルのハイラムダである。

3) グループでの経過

B氏は初回セッションから上司について率直に語る。「あの上司はウマに似ているから、今もテレビにウマが出てくるとそれだけでゾッとする」というほど嫌悪感を示す。実際、同僚の前で執拗に怒鳴られたりする話はパワー・ハラ

表4 事例2 初回テスト結果

R = 33 L = 1.75					
EB = 2 : 7.0	EA = 9.0	EBPer = 3.5	FC : CF+C = 2 : 5	COP = 0	AG = 0
eb = 4 : 2	es = 6	D = +1	PureC = 2	GERL : PSR = 5 : 2	
	Adjes = 6	AdjD = +1	SumC : WSumC = 2 : 7.0	A : p = 2 : 4	
-----			Afr = 0.38	Feed = 0	
FM = 3	SumC' = 2	SumT = 0	S = 3	SumT = 0	
m = 1	SumV = 0	SumY = 0	Blend : R = 4 : 33	HumCont = 7	
-----			CP = 0	PureD = 0	
				PSR = 5	
				Swish = 0.21	

a : p = 2 : 4	Sum6 = 2	XA% = 0.64	Zf = 24	3+(2) / R = 0.18	
Ma : Mp = 0 : 2	Lv2 = 0	WDA% = 0.62	W : D : Dd = 27 : 3 : 3	FirmF = 1	
2AB+Art+ay = 13	WSum6 = 2	X-% = 0.30	W : M = 27 : 2	SumV = 0	
MOR = 3	M- = 0	S- = 0	Zd = 4.0	FD = 0	
	Mnone = 0	P = 4	PSV = 0	Ac+Xy = 0	
		X+% = 0.27	DQ+ = 8	MOR = 3	
		Xu% = 0.36	DQv = 5	H : (H) Hd (Hd) = 0 : 7	

PTI = 2	DEPI = 5*	CDI = 3	S-Con = 5	HVI = Yes	OBS = No

スメント(地位や権限を利用したイジメ)の典型といえる行為である。一度は酒の席で身体的な危害を加えられた経験があり、このエピソードは現在も思い出すだけで発汗と動悸を引き起こすという。A氏にとってこの上司に受けたイジメはトラウマティックなストレスとして残存していた。

しかし、グループの中でB氏はこの苦痛に満ちた体験の克服に自ら取り組んでいく。あるロールプレイのセッションでB氏は上司から書類を投げつけられる場面を設定した。アサーティブに反論しようと試みるが最後は腰砕けになるプレイが繰り返された。そこで他のメンバーからさまざまな意見が出されたが、あるメンバーが「僕だったら怒って椅子をひっくり返すよ」という感想を述べた。行動を用いて反意を表明するというレパトリーはB氏の念頭になかったらしく、「それをやってみよう」と言い出す。上司役の前でB氏が椅子を思い切り投げ捨てたプレイは演技を越える迫力であった。

このようにB氏がトラウマティックな体験に自らを曝していくプロセスは結果的に肯定的な方向へ結びついていった。最悪の場合には、反撃する、逃げる、裁判で訴えるなどさまざまな選択肢があり得るという開き直りの思考が可能になっていった。同時にフリーディスカッション

ンでは、この上司に限らず、今までの人間関係を客観的に見つめ直す作業がテーマになる。中学の時、大学の時、この上司と同じようなタイプの担任や先輩がいたこと。そのタイプの人間とは常にそりが合わなかったこと。そして今後、このようなタイプの上司と巡り会ったらどのように付き合えばよいかなど未解決であった人間関係のパターンや今後の不安がB氏のなかで整理されていった。グループ終結後B氏は問題なく仕事に励んでいる。

4) リテスト結果

表5はB氏のリテストの結果である。DEPIがヒットしなくなり、HVIもネガティブとなった。また知性化指数が13から5に減り、感情負荷を伴うストレスを頭の中で抽象化する必然性が少なくなってきたといえる。

対人間関係面では初回テストで0のCOPが2に増加したのに加え、純粋人間反応も1つではあるが出現している。肯定的な対人知覚ができるようになったことはHVIが該当しなくなった結果からも裏づけられよう。

ラムダは1.75のハイラムダから0.53と大幅に低下し、回避優位から外拡優位のスタイルに変化した。ラムダ値低下の主要因は鏡映反応が4個、Mが2個、C'が2個増加したことによる。鏡映反応の増加に対する評価は両面的である

表5 事例2 リテスト結果

R = 23	L = 0.53						
EB = 4	: 6.0	EA = 10.0	EBPer = 1.5	FC : CF+C	= 2 : 4	COP = 2	AG = 0
eb = 4	: 5	es = 9	D = 0	PureC	= 2	GHR : PHR	= 5 : 1
		Adjes = 8	AdjD = 0	SumC':WSumC	= 4 : 6.0	a : p	= 4 : 4
				Afr	= 0.53	Food	= 0
				S	= 2	SumT	= 0
				Blend : R	= 8 : 23	HumCont	= 3
FM = 2		SumC' = 4	SumT = 0	CP	= 0	PureH	= 1
m = 2		SumV = 0	SumY = 1			PER	= 1
						IsoIndx	= 0.39
a : p	= 4 : 4	Sum6 = 3	XA% = 0.73	Zf	= 20	3r+(2) / R	= 0.83
Ma : Mp	= 1 : 3	Lv2 = 0	WDA% = 0.76	W : D : Dd	= 19 : 2 : 2	Fr+FrF	= 5
2AB+Art+ay	= 5	WSum6 = 6	X-% = 0.22	W : M	= 19 : 4	SumV	= 0
MOR	= 1	M- = 0	S- = 0	Zd	= +3.5	FD	= 0
		Mnone = 0	P = 6	PSV	= 0	An+Xy	= 0
			X+% = 0.52	DQ+	= 6	MOR	= 1
			Xu% = 0.22	DQv	= 1	H : (H)Hd (Hd)	= 1 : 2
PTI = 0	DEPI = 4	CDI = 1	S-Con = 4	HVI = No	OBS = No		

が、B氏にはもともと標準以上の高い自己イメージがあり、イジメによる自信喪失体験で一過的に削減されていたと考えられる。いずれにしてもMORが3から1に、PERが5から1に低減した結果を考慮すると、B氏なりに安定した自己イメージを回復させつつある状態と推察できる。またAfrの上昇からは情緒的な刺激を許容できる幅が増したことがうかがえ、芸術療法などに楽しんで取り組むようになったB氏の姿と重なる結果となった。

IV. 考察

1. 回避型スタイルと適応性

純粹形態反応(F)を相対的に量産する被験者の特徴を研究する歴史は古い。Exner,J.(2003)はハイラムダの要因に言及した先行研究を総括したうえで知的発達、社会化不足に由来する欲求充足への因執、環境に対する拒否的態度としてハイラムダを説明してきた。そしてその後のハイラムダに関する研究は解釈上有益な2つの成果をもたらした。1つはこれまで被験者自身の特性という視点からのみ検討してきたラムダ解釈にテストへの拒否反応という状況因子を正式に追加した点である。もう1つは内向型、外拡型という対処様式に並ぶスタイルの1つとしてハイラムダ(回避型)を位置づけた点である。

回避型スタイルは複雑で曖昧な刺激を単純化して受容するという特徴をもっている。インプットの制限は持ち前の心理的資質を十分発揮できないというアウトプットの問題にもつながる。ハイラムダがこれまで適応へのマイナス要因として解釈されてきたのもこの点が強調されてきたからである。その意味では健常者のテスト結果においてもハイラムダが散見される実情から考えると、回避型を1つのスタイルとしてカテゴリズできた研究成果はハイラムダ適応群を説明する根拠になり意義深い。

しかし、ハイラムダがいわば適応機制の一種として意味づけられたとはいえ、「複雑で曖昧な要素を可能な限り無視し、時にはその存在すら拒否することで刺激を単純化する傾向」に変更があったわけではない。さらに内向型、外拡型というスタイルは環境に向かって働きかけるアクティブな様式であるのに対し回避型は逆に備わっている持ち味を覆い隠すことで順応するパッシブな様態であるという違いは押さえておく必要がある。

結論としてハイラムダは適応要因にも不適応要因にもなり得るが、Exner,J.(2000a)自身が指摘するように被験者が常用している回避スタイルにflexibilityを持ち合わせているか否かが重要な判断基準になる。通常ラムダ値が1.25ま

たは1.50以上になった場合不適応が顕在化する分岐点とされるものの、各事例の解釈ではテストで示された他の情報と被験者の現実的社会行動を考慮しなければならない。つまり回避スタイルを硬直化させ周りの刺激から常に目をそらすことのみを適応の糧として生活しているのか、それとも必要に応じて回避という優位なスタイルを柔軟に使いこなして日々の生活を営んでいるのかという点をテスト結果と現実生活の双方から判断する視点が欠かせない。

本論で検討対象とした7名のメンバーは包括システムの基準に従うとすべて回避型スタイルの範疇に入る。事例で示したようにメンバーの多くは職場の人間関係でつまづき、それを修復できないまま不適応状況になった人である。特に回避型を示すメンバーは、対人関係をはじめとする周囲の刺激を避けながら、最低限のコミットメントしかしないことで順応しようとしている印象が強い。そのためGWではつまづきの原因になった対人関係技能の改善、状況を見極めて解決に向かう能力の向上、そして不適応状態に陥ったことで感じる無力感へのケアなどが援助目標になる。

GWでの体験を経て、リテスト時にラムダ値の低下が認められるとき、そのメンバーは、より柔軟でその人らしい適応性を増し、回避型スタイルの脆さを乗り越えているように見受けられる。こうした変化をグループ体験が回避型スタイルに及ぼす治療的効果という視点から以下で検討する。

2. 事例に認められるグループの治療的要因

1) 多方向からの相互フィードバック効果

クローズドで行うスモールグループの特徴は「メンバー同士の濃密なフィードバックによる自己覚知とエンパワメント」とそれを支える「安心して自分を表明できる枠組みの提供」(Vinogradov, S. & Yalom, I.D., 1989)である。時にはその親密な関係性ゆえに刺激過多状態になりやすいためスローペースでグループを運営していく配慮が技法上不可欠になる。しかし換言すると守られた枠組みの中で多様な刺激を受

け容れ、それに対応していく体験そのものがGWに備わった最大の治療的要因といえるだろう。

事例1のA氏にとってもメンバーが与える多方向からのフィードバックは外的な刺激を回避する傾向の低減に効果をもたらしたと考えられる。もともとA氏はメデイエイションの未熟さが目立ち、現実場面でも、物事に対する独特の解釈による判断が誤った対処につながっていた。上司によるアドバイスのとらえ方が一面的であったのもこうしたA氏の特性と考えられる。このようにバイアスがかかったワンパターンの認知スタイルは、刺激を単純化し物事を見えてしまう回避型の対処様式といえる。

これに対し、グループでは対等な立場の仲間であるメンバーから、判断の歪みについて、時にはサポーター時には厳しく表現を変えながら繰り返し具体的な指摘を受けることになった。A氏がこうした指摘を次第に受け容れていく姿は、これまで目を逸らしてきた実態を直視する体験とも読みとれる。

事例2においても、ロールプレイの場面でB氏が新たな対応パターンを取り込むことができたのは、他のメンバーからさまざまな意見が出たうえで、腕に落ちる選択が可能となったからである。多方向からのフィードバックはこの事例でも重要な役割を果たしている。

2) 「今ここでの体験」の活用

グループは一種の模擬社会といえる。Reid, K. (1997)は「グループでは外の世界と同様の感情、行動が再演される。最初メンバーはこれらを抑制し、他メンバーの期待に迎合する。しかしグループが安心感を深めるにつれこうした防衛的スタンスは解消し、最終的には真実の自己が偽りの自己に置きかわる」と指摘している。筆者らが実施したGWにおいても、メンバーがいくら取り繕った顔を維持しようとしてもグループ回数が重なるにつれ、事例1のように現実社会での対人関係のクセや認知行動パターンの特徴があぶり出されるのが常であった。また多人数によるロールプレイを用いれば現実場面に相似した状況を容易に設定できる。こうしたグ

ループの特徴はメンバーが今ここで体験している行動、感情に直接介入できる機会を広げる。この点でGWはThere and Thenを話題として話し合う個人カウンセリングとは異なった治療的意義を有するといえる。

上司のイジメが適応力を削いでいた事例2のB氏にとってグループという安心できる場で積極的にトラウマ体験と向き合えた意味は大きい。特にロールプレイで外傷のエピソードの再演に挑み、かつその状況を克服するストーリーを演じきった体験は注目に値しよう。対処可能な選択肢がひとつ増えた体感自信回復の一助になり、結果的に回避することで身を守ろうとする一方であった防衛を緩める安心感を培ったと考えられる。B氏のリテストではPER値と知性化指標の低下が見られた。これは安心感の乏しい対抗的な防衛や内的な刺激を回避する傾向が低減した結果を示唆しグループ内での臨床的印象と合致している。

回避型スタイルの人にとって、グループという安心感の持てる場で今ここでの具体的な体験を一つひとつ積み重ねていくことが、必要以上に高くしていた心理的な防衛の壁を自ら下げていく結果につながるのではないだろうか。

3. ハイラムダ低減に関する変数とグループ体験の関連

事例1, 2と同様に初回テストでハイラムダを記録した7名については全員GW終結時におけるリテストでラムダ値の低下が認められた。環境をシャットアウトして防備する姿勢を徐々に緩め、相互関係から起こる多種の刺激と直面化し、そのうえで自分の感情や思考に基づいて反応していくスタンスへと変容する過程がラムダ値低下から垣間見える。特に事例1, 2, 3は回避優位のスタイルが内向型、外拡型へと移行している。この結果は彼らが環境ストレスに対しより積極的な適応スタイルを取り戻したと解釈できるであろう。

リテストにおいてラムダ値が下がる要因になった変数は多様である。各ケースは個別的でラムダの低下要因を一括するのは困難である。た

だ7ケースではあるが、そのうち複数ケースに同じ傾向が認められ、かつグループ機能との関連性が高いと考えられる変数を仮説としてとりあげる。

1) FMの増加

「回避型の対処スタイルをもつ人はFMが少ない」というExner, J. (2000b)の指摘どおり対象者7名の初回テストにおいて期待値(3~6)を満たしているのは2名のみで残りはそれ未満であった。抱えている欲求の指標としてのFMは時に現実的、建設的思考に対する阻害要因にもなるが、欲求自体は自発的動機づけの根元であり人間にとって自然かつ必須の心的エネルギーといえる。つまりFMが極端に少ない状態は、欲求の欠乏(したいことがない)、欲求の回避(したいことに気づけない)、欲求の即時的解消(したいことを即実行に移す)を意味し、いずれも現実生活では不具合を呈しやすい。本GWの対象者は職場との軋轢のなか、「どうにかせねば」という強迫的な思いをもって参加して来る場合が多い。事例1のA氏にとっては上司の好意的なアドバイスでさえ被害的反応を惹起させる圧力であった。その圧迫感のもと「~したい」という自然な欲求をいまだく余裕すらない状態であったと思われる。グループではまずメンバー自身が望む方向性を共有しそれを促進し合うことから始める。このオリエンテーションはメンバーの自責感を減じるとともにメンバー間で自己の欲求を確認し合うコメントを増加させる効果をもつ。この相互作用が自己の欲求への気づきを促し、事例1, 3, 6にみられるようにFMの発現、増加につながったと考えられる。

2) Sum Cの増加

Sum C増加がラムダ値低下に影響しているのが事例3, 4, 6である。Sum Cは行動決定に影響を及ぼす感情の取り込み程度や表出感情の絞り込み具合を示す。ただ解釈にあたってはWSum C値とその構成要素、さらにSum C'との割合を検討する必要がある。つまりSum Cの個数は単独で評価することはできない性質を持っているが、ここではあえて「外界に向かって機能する感情エネルギー量を測る目安」と単

純化しその変化を検討してみる。忌憚ないフィードバックであろうと心打つ共感的コメントであろうとグループではそれが衆目下でなされる。そして喚起された感情はそれが否定的なものであれ肯定的なものであれ人前であるが故に本人には倍加して体感される。かつてエンカウンターグループがメンバーの情緒的充足感を満たすと賞賛される一方感情的な錯乱を誘発するという理由で危惧された経緯もこのようなグループの力を物語っている。情緒を賦活させる場としてのグループに身をおくこと自体が感情刺激への直面化を促がし、結果的に感情を交えた反応プロセスを形成していく可能性がある。

3) FDの増加

上記7事例中2ケースにFDの新たな発現がみられる。またFDの増加は今回考察対象としてないケースのリテスト結果にも散見され、かつグループの治療的要因と深く関連していると考えためここで取りあげる。前述のようにメンバー間のフィードバックはグループにおける治療要因の中核であり、これはメンバーの内省を促す機能として期待される。この際、コメントを出す相手との関係性、やりとりが行われる場の雰囲気、受け手のレディネスが重要な条件になる。これらの条件が揃っていない場合のフィードバックは効果がないばかりか相手に一層のダメージを与える可能性もあり得る。受容的關係性や雰囲気の備わったGWにおいては、フィードバックが効果的に作用するものと推測される。FDが客観的に自分を見つめる内的作業を示唆する指標と考えるならその変化はグループ体験を評価するうえで重要なポイントと位置づけられる。

4) 反応数(R)の減少

最後にRの減少とラムダ値との関連を検討する。7名の記録には期待値の上限27を越えるR

を出したメンバーが4名あり、うち3名がリテストでは10個以上反応数を減少させていた。いわゆるLong RecordはFを増加させ、被験者の強迫性を示すとされている。本グループの対象者の多くは適応へ向けて相当のエネルギーを費やすがその努力が空回りし、結果として職場から孤立する傾向をもっている。その意味では「頑張りの表明」としての反応数過多は了解可能といえよう。しかしFが並ぶLong Recordのプロトコルは冗長で味気ない感を呈し、グループ初期段階において彼らと与える印象と合致する。事例2のB氏も、リテストにおけるFの量的減少がラムダ値低下に貢献している。

B氏のように、受容的な雰囲気と身をおき、自らの課題の処理が可能になると、安心感が増して、無理な頑張りは必要なくなる。グループ体験で自己を受容する過程と無駄なエネルギーの散乱を控えまとまっていく印象は並行しており、Rの減少と関連しているものと推測される。

文 献

- Exner, J. (2003): The Rorschach: A Comprehensive System Volume 1: Basic Foundations and Principles of Interpretation (4th ed.), Wiley, 318-320.
- Exner, J. (2000a): 2000 Alumni Newsletter, Rorschach Workshops, 8-9.
- Vinogradov, S., Yalom, I.D. (1989): Concise Guide to Group Psychotherapy, 川室優訳「グループサイコセラピー」, 金剛出版, 1991, 23-31.
- Reid, K. (1997): Social Work Practice with Groups: A Clinical Perspective (2nd ed.), Brooks/Cole, 48.
- Exner, J. (2000b): A Primer for Rorschach Interpretation, 中村紀子, 野田昌道監訳「ロールシャッハの解釈」, 金剛出版, 2002, 209

*

*

*