

# 実務の場において与えられた役割を自分なりに演じること

—心理学出身の会社員・公務員との面接—

臺 利 夫

## To Play A Given Role in One's Own Way in The Workplace

(At The Interview with 10 Office Workers Who  
Are Graduates of Faculty of Psychology)

Toshio Utena

### 研究目的

管理された高度技術社会では、人は与えられた役割にしたがって動くだけで主体的で自発的な活動は著しく減退していると Moreno, J. L. (1953) は述べ、自発性の回復のための役割療法(心理劇)を創案した。しかし今日の実務の場で働く人は実際に Moreno のいうような状態にあるかどうか。時代の変化とともに、事務まで自動機械化されたけれども同時に人間らしい働き方も求められてきたし、与えられる仕事の種類、個々の人のパーソナリティによっても役割のとり方は異なるだろう。またこれにはさらに当人の所与の仕事への興味のもちよう、目標の有無、職場の人間関係などがさまざまな形で関連するだろう。

元来 Moreno は自発性を表す度合を所与の役割を単に機械的にとる役割取得、役割を自分なりに活かす役割演技、発明のように新しい役割を創る役割創造の3段階に分けたが、つまりここでは人々が現場でどれだけ役割演技を行えるかをとり上げようとするのである。

だがこの視点をとることの意味は、一方で職場でのワンパターンな行動の過度の強調に対する疑念とともに、他方ではそれにも拘らず(固有の職場生活と体験を尊重しつつも)

全体としてある種の生活形式が示されはしないかということである。そしてこれは実証的というよりいくらか発見的な研究であるだろう。

具体的には、大学卒業後、初めに勤めた会社や官庁にはほぼ10年間継続勤務してきた勤労者と面接し、彼等が仕事を通じて与えられた諸役割をどのように受け止めどのように果たしてきたかの体験を捉え、現実社会の実務の中で役割演技が可能であるかどうかを検討する。

### 対象者

臨床心理学的研究で卒論を提出した T 大学心理学科の出身者10名(女性4名、男性6名)。職業生活をめぐる自己や他人や自己対環境の関係について(内的体験を含め)の理解の言語的報告をより円滑にできる人たちとみて対象にした。会社での彼等はいわゆるラインではないがほどほどの期待される位置につけている。会社の資本・規模は中以上、種類は流通・広告・マスコミ・設備・機器など対象者ごとに異なる(会社員7名)。また所属した課は総務・営業・企画・会計・管理・研修など多岐にわたり、既に複数の部課を経

験した者もいる。官庁は国家機関および大都市市庁である（公務員3名）。

なお、勤務して最初の10年を社会人としての全生活から位置づけ、意味づける試みとして、大卒後大企業に就職して35～40年勤務して役員となり、定年退職後数年を経過した男性2名との面接を添えて（対象群とは別扱い）参考にした。1名は定年後も自由業で活動中だが、他の1名は心気症・無気力に陥って臨床面接を受けている。

## 方法

### 1. 面接法

研究者が対象者と2時間半～3時間の面接を行う。面接の目的を述べた後、まず本人の勤める会社（官庁）の組織と本人のこれまでの経歴の概要をたずねた。あとは自由に話してもらって研究者は主に聴き手に回る。ただし、できるだけa.所属した各部課での仕事（役割）の種類と内容についての（人間関係を含む）体験 b.最も印象的な事柄や危機的状況の処理の体験 c.仕事に対する本人の心構え…を入れるように求めた。また発言に応じてこれらの事項に関する質問や明確化を臨機に行なった。記録はその場での筆記に拠った。つまり研究者は記録者であり、記録の読解者でもある。

### 2. 期間と場所

平成5年3月初旬より6月中旬まで、順次に勤務時間外に個別に会って面接した。面接の場所としては9名は市中の喫茶談話室、残りの1名は会社の在るビルの一室であった。

### 3. 記録の分析・総合

(1) 対象者の話は主として過去の事象の回顧からなるので、本人の現在の認知や理解の仕方の介入を避けられぬ素材である。しかし多種の職域からの参加者であるので共通して述べられた体験には過去の事象でもかなりの信頼性をもつだろう。他方、一人限りの発言でも、全体の文脈から見て状況によっては起

うる内容は有意義で見落とせない。そこで、各人の面接の記録を個人の枠を外して集め、混ぜ合わせ、KJ法（川喜田、1970）を参考にして分析し、文章化した。

(2) 現場での役割のとり方について全体的にまとめる他に、各人が社会に出て以来どのように職場生活を行なってきたか、その独自の経過も明らかにする必要がある。これは記録を繰り返し読むことによっていくつかの型を得るという手順をとった。

## 4. KJ法的な分析

KJ法は元来、川喜田二郎のいう野外科学的理解の方法として創案されたものであり、生態学や環境科学などの素材に起りがちな一回限りの事象を整理するのに適している。会議やカウンセリングにもこの方法は適用されているが、記録者は発言者が「今、なにを言おうとしているか」を聞き取って迅速・適確にその要旨を書き込む。

しかし本研究ではこの聞きとり方について、山本和郎の“TAT かかわり分析”（山本、1992）の方法を参考にした。これは記録者が、発言者つまり面接の対象者の外面からよりも内面に沿って、できるだけその見方で見ると、あたかも対象者と共に発言しているような共感的な構えで発言の記録を読みながら対象者の認知や心情の移りゆきを追ってゆくのである。

このような手順では、KJ法での最小単位の一行見出しは、対象者の話において展開する一つの心理的な場である。もし「…すべきだ」とあれば、これは職場の教訓や目標ではなくて対象者自身の言葉であり、自覚的体験を示す。また心理的な場は話の長短や時間的推移のいかんにと左右されないし、葛藤や煩悶を含む複雑な心境もその一つとして把握される。例えば仕事と自分という文脈で、「超多忙であった」、「身体をこわした」、「課長が気遣って休みなさいと言った」、「身体にこたえているのは他の課員も同じだ」、「自分だけ甘えら

れない、「休めない」などという話が断続的に語られても、全体として一貫した「この状況では休むに休めない」という一つの心理的な場が表されている。超多忙という言葉の出た時から対象者は特定の心情を素地にしているのである。そして心理的場の連関からある意味構造が示唆されるようになる。要するに本研究はKJ法を参考にして独自にKJ法的な分析を行なったといえる。

## 結果と考察

### 新人期のユニット表示

10名の対象者の一行見出しの総計は200枚になった。これを一括して分析総合するのが通例だが、会社や官庁に入った当初（新人期と略称）とある程度の経験を積み、慣れて中堅になりつつある時期（中堅初期と略称）では仕事への構えが著しく異なるので、二つの時期を一緒にするのは妥当ではないとみた。しかし入社から何年までを新人期と考えるかは個々の人で違っている。それ故、それが何年であろうと当人が概ね慣れたと思った時期までを新人期とし、以後を中堅初期として二分してそれぞれの時期で一行見出しを集めたところ新人期は50枚、中堅初期は150枚となった。

新人期の50枚の一行見出しの1段階展開では9ユニットを得た。また2段階展開は8ユニットである。ユニットの総合的な配置は第1図に示した。

### 1. 文章化

読解から文章化に進むには、まずユニットに示されたものに沿って理解し、ついでそれを解釈して文章化することになる。配置図の読解では、まず実線による最も外側の囲みに注目する。第1図について言えば、Iと付記した左端の囲みから読解して文章化してゆくが、“囲みI”の中により小さい囲みがあり、これと囲み外の1ユニットを関連させながら全体としての“囲みI”が“囲みII”へ移行

してゆくように目を移す。その過程で必要なら囲みから外れた独立のユニットも含めて理解する。以後の諸種の囲みの読解もこのような関連づけの手順に準じて行なう。なお図中の——は関係あり、→は影響あり、↔は相互影響、●は時間的推移を示す。また各段階のユニットに関しては、1段階展開は□、2段階展開は□、3段階展開は□で表す。なおKJ法では全体的傾向や経過をみるが、具体的なイメージにするため個人の言葉の形で文章化する。

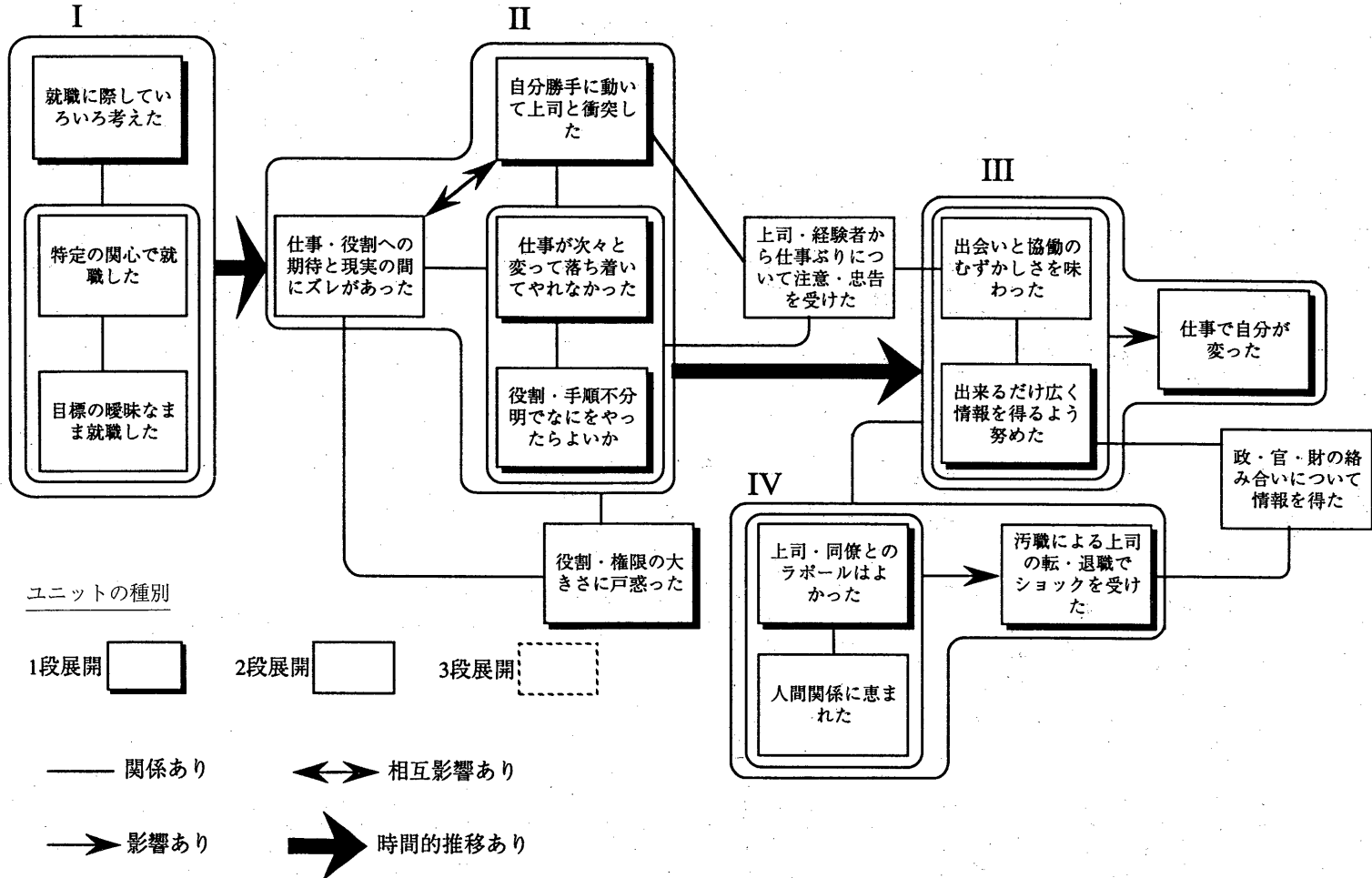
囲みI関連…就職に際してはいろいろ考えた。それ相応な目的意識を持たなければとんだり、無目的に、たまたま目についたものを選ぶのもよいと思ったりした。ともあれ入社（入庁）したが予期せぬ現実に遭遇することになる。仕事の種類や内容ばかりでなく、厄介な人間関係に否応なしに面と向かわされた。

囲みII関連…就職直後には与えられた仕事や役割に不慣れのためしばしば手順が分からず困惑させられた。またその後、次々と仕事が変わることにも出会ったが、つい不平・不満が出てしまった。時には自分勝手に動いて上司と衝突したりした。だが他方、自分に仕事が任された場合は不満や葛藤は少なかったけれども、いきなり複雑な課題を抱え、権限の大きさや責任の重さを痛感させられた。

囲みII・IV関連…やがて仕事上、外部の機関や企業の人と交渉するようになった。一人対一人で面談していても実は組織と組織の関わり合いであることを体験的に認識させられた。しかも個人としての自分がついてしまつて失敗する場合も多く、上司や古参者に仕事振りや態度について様々な注意と忠告を受けた。しかし概して上司や同僚とのラポートをよく保つことができ、仕事上の躓きや職場内の人間関係の問題でも上司が予期せぬバックアップを与えてくれて嬉しかった。

囲みIII関連…人によってはその後も同じボ

第1図 新人期のユニット配置



ストに止まった者もいたが、自分は別のポストに移ってさらに内外の部門と広く交わるようになる。これは困難だがまた新たな興味もわいてきた。レポートをつけてできるだけ多くの情報をとらぬばならない。しかしこの場合、当方の情報や便宜を組織人の節度を持ちながら取引先や顧客に与えることが大切である。これは失敗の危険もあって難しい課題だがまた面白いところもある。こうした過程を通じて仕事を遂行しているうちに、少しずつ自分が変わってきているのを感じた。

囲みⅣ関連…その頃、マスコミが情報として握っていた政・官・財の複雑な絡み合いのことは知らなかったが、このことが突然自分の会社（官庁）に及んだのである。汚職によって上司の辞職や配置転換という形で直接的影響を受けるようになったのだ。親しい上司の退職の衝撃は大きく、仕事への意欲にも影がさした。人事移動による職場内の人間関係の変化で仕事上も差し障りが生まれたりした。

## 2. 考察

対象者は同じT大の心理学科卒業であるがその後互いに出会ったことがないし、職場も仕事の種類もまったく異なっている。しかも政・財界のスキャンダルという一つの事をめぐって、ある者はその情報の取材に活動し、ある者は上司の退職という状況を受けることで（当人同士は知らないまま）縁がつながる。就職早々から、単にいかにある仕事や役割を行なうかの問題に限らず、それが一つの時代の中で進められていることがわかる。退職した上司と気心を通じて仕事をを行っていたとすれば、それもたまたまそういう性格の人たちがかかる仕事に従事したからだけではなく、今の職場で、今の時代だったからこそできたという側面も見なければならぬ。

### 中堅初期のユニット表示

150の一行見出しから1段、2段、3段の展開を行なった。各段とも10ユニットで計30

ユニットである。その配置図は第2図の通りである。

## 1. 文章化

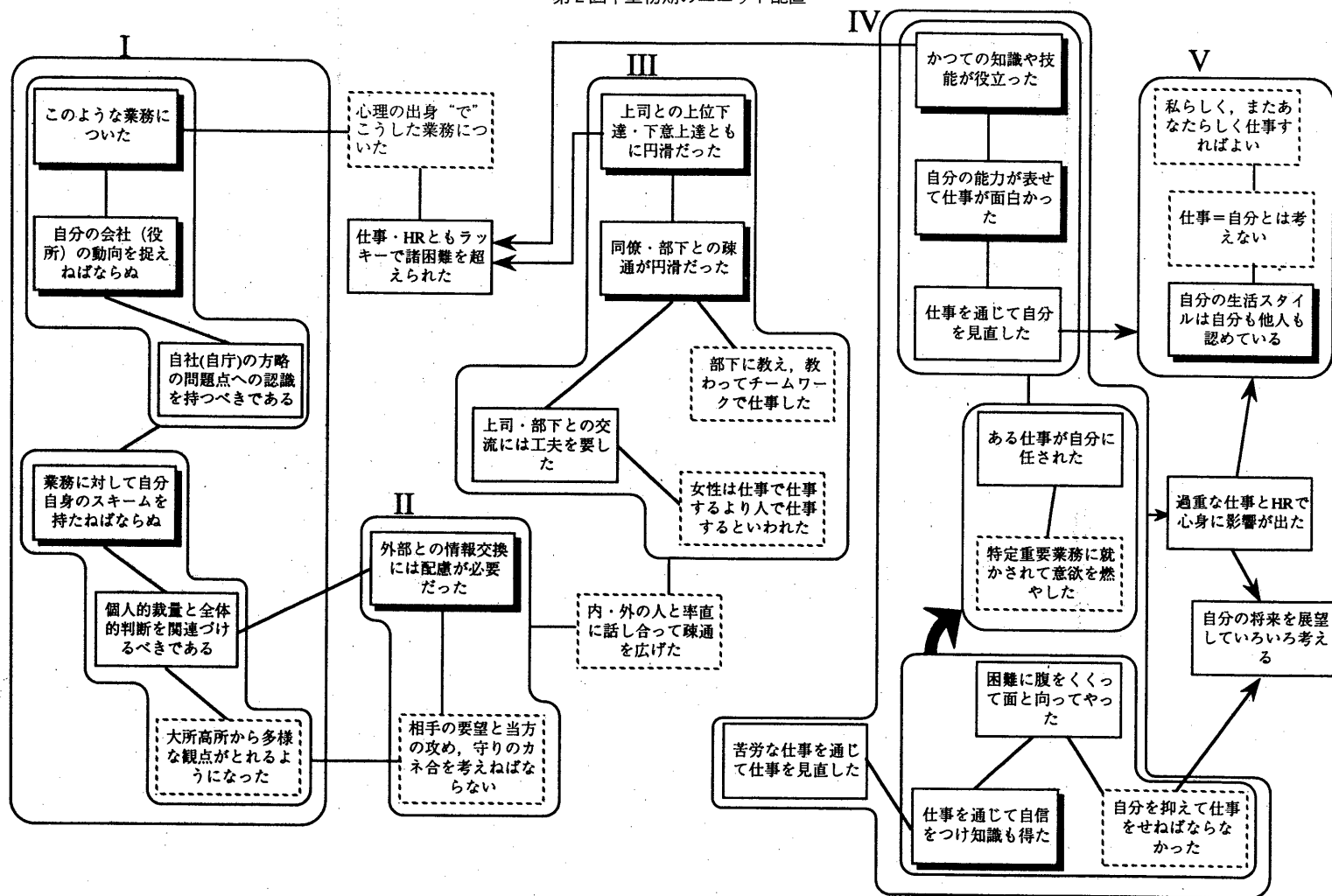
囲みⅠ関連…入社（入庁）後3～4年経って漸次に中堅の仲間入りを始めた頃、本格的な業務に就くことになった。この時期に求められたのは自社（自庁）の全体としての方略の把握である。こうした方略には問題点もあるし、それをどう処理するかを考えもたねばならない。そして各自に与えられた仕事に対してもこうした大所・高所からの視点を含む、自分なりの枠組みなりスキームなりをもって取り組まねばならないという自覚を迫られた。眼前の業務には個人裁量に委ねられる部分もあるが、その際には常に、全体的方略からの判断を併せもたねばならなかった。

囲みⅡ関連…他者・他機関との交渉も急速に増えたが、自社（自庁）の在り方をしっかり押さえること。相手方の立場や要望は理解すべきだが、当方の攻めと守りのバランスを考えて交流すること。但し、率直な話し合いによってようやく通じることも多いから、事態は複雑でそれなりのセンスが必要だった。

ところで、心理学科の出身“で”当該業務ゆ就いたのはいくらか心にヒッカカリがないわけではない。“で”というのは、「なのに」という場合と「だから」という場合がある。前者については、「会社は心理出の使い方を知らない」と思う時と「意外にも重要な仕事を与えられた」という場合があった。後者については、「法科や経済出とは違う道をとらされている」の感じである。仕事に適應する間にそのような感じは薄れたが、たまたま人間関係学科出身の上司であったりして、関わりが円滑に進んだりするとラッキーだと思ひ、あらためて自分の出身を想起したりした。

囲みⅢ関連…上司には比較的自由にものが言え、受容された。また同僚・部下との疎通もまずまずだった。部下とは価値観の差を感じたが、膝を交えて率直に語り合って協調を

第2図 中堅初期のユニット配置



得た。女性の同僚や部下が多い場合、「女性は仕事で仕事するより人で仕事する」と教えられ、人間関係に注意して仕事を進めた。部下に対する仕事の教え方も上司に自分が教わった通りにしたが、種々の点で部下から教わることもあり、こうして係のチームワークがとれて仕事が果せた。まれに性格的に特異な人物と関わらねばならず悩むような場合も、職場全体としてその人への対応の仕方が了解されていてなんとなく処理された。

囲みⅣ関連…大学時代の経験や知識が意外にも仕事に役立って自信を得たこともあった。しかし過去にはないほどの凄まじい多忙や辛い勤務も体験した。だがやり終えてみると「よし！この仕事やるぞ！」の気になる。「これからは困難な課題に腹をくくってやろう。面と向かってゆこう」と思った。ただし単調な仕事を延々とやらされたり、会社の方向も見えてこないとなると気持ちが不安定になる。それでも自分を抑え、生活のためを考え、何時の日かを期待して毎日の勤務を続けねばと思う場合もある。

むろん、ある仕事が任されて何人かの同僚や部下とともに遂行する責任を負うようになると自負心が湧き出る。とくに会社の思い切った新企画に基づく特定業務に就くと意欲が燃える。毎日の超多忙も夢中で乗り越えてしまう。そしてそれが完成した時、自分の能力がこの仕事で示せたと、周囲にも認められたと感じる。自分自身をあらためて見直す。

囲みⅤ関連…だが過重な仕事と神経を使う人間関係は何時か気づかないうちに自分の心身へのストレスを溜めて深刻な影響を与えていることがある。これはさらに仕事と人間関係に悪く影響し、その結果がまた自分にはね返る。激烈な勤務の大波が去った時、あるいは夜仕事から解放された時、自分＝(イコール)仕事か仕事＝自分かと思うことがある。まさにそうだとはいえない。つまりは私らしくしか仕事できないし、他人も他人らし

く仕事すればよいと思う。これからの自分の将来を展望して、ある種の情感が湧いてくるのを認めない。だからといって今の会社(役所)は辞める気はない。+、-して、これからも続けるだろう。仕事と遊び(息抜き)はともに必要なのだが、自分なりの生活スタイルをつくり、それを自分も周囲の人達も自ずと容認するようになることが望ましい。そうでなければこれからも今の仕事を長く続けてはいけないうらう。

## 2. 考察

新人期に認められた「人間関係に恵まれた」、「仕事で自分が変わった」、「できるだけ広く情報を得る」という点は中堅初期でも「仕事・人間関係でラッキーだった」、「仕事を通じて自信をつけた」、「外部との情報交換…」という表現で内容のより具体的な形で引き継がれている。だがここでみる出会いの幸運は唐突に生じたものではなく、顧みると、積極的に仕事に取り組む入社(入庁)以来の構えがあつてのことである。

役割演技について Moreno は既述のように3段階に分けているが、仕事で自分を発展させるというふうな仕事への積極的な自我関与もその中のより細かい段階の一つであろう。

ある役割を自分なりにこなせるには、地位が上がらねばならないが、そうなると上司・部下・外部との関係もさらに複雑になる。とくに企業にとって重要でまた困難を伴う仕事はおおむねチームワークで果たさねばならず、役割演技の意味が個人的な自発性より寧ろ、いわば集団の自発性とでもいうものに負うようになる。上司とラポートをとり、部下と率直に話し合つて相互理解をすすめる努力もせねばならない。

だがこの状況は本人の気づかぬうちに多大のストレスを心身に及ぼし、課題遂行後に時として疾病に陥る場合もある。しかもこのような経験を繰り返すうちに、次第に「仕事＝自分」ではないことを感じ、仕事にも自分にも

いくらか距離をおいて見れるようになる。これは仕事や自己の単なる客観視ではなく、致し方ないものを致し方ないものとして素直に受容する構えである。かくして生活のある種のゆとりをもって捉えるようになるのである。

### 職業生活経験の型

対象者の仕事への取り組みと役割のとり方について KJ 法的に全体の傾向を捉えたとともに、各対象者がそれぞれ固有の職業生活の持ち方をしてきたことを見なければならぬ。そこで各人について入社（入庁）以来の叙述の記録を繰り返し読み、とくに仕事への興味、目標、人間関係の視点から整理した。ただしこれは全体的な把握の場合と異なり、話し手の認知に沿うよりも読解者の視点で、いわば外側からみて把握したが、結果として以下のような 4 型を得た。むろん完全に一つの型に当てはまる個人はおらず、多くは混合型または中間型であるが、比較的な傾向の大きさでいずれかの型に属させることができる。なお、A～J は対象者各人の略称である。

〈所与役割自我関与型〉 A、B、D の叙述から

ポイント：適性の発揮、職場への適応性大、責任感

仕事でいかに成果をあげるかに全精力を傾注している。中堅になるにしたがって仕事上、人間関係上の技巧を学習し、種々の工夫も行なうようになるが、すべては業績向上を目指してのことである。地位は速やかに上がって管理的役割の面も出てくると、社内の個々人の業績と全体としての会社の業績の均衡を保つ視点さえとるようになり、他人にも自分にも責任を問う厳しさを増している。会社の業務の遂行には概して自負心と効力感をもって臨んでいる。超多忙のため身体を損なうことがあっても、まず業績の凝滞とチームワークの問題について考える。

〈業務内目標志向型〉 C、H の叙述から

ポイント：やりたい仕事、人間関係重視、キャリアー

職業に際して、あるいは業務を遂行する過程で、自分なりの目標をもつことの一方、キャリアーとしても期待されている。当該の職場にはたしかに自分が腰を入れてやってみたい内容の仕事がある。しかし命令で職域も仕事も変わってしまう。期待外の眼前の仕事を通じて業務全体の方略をうかがう勉強を続けるのも一つのやり方と心得、今の仕事での人間関係も大切にしている。だが将来、希望の仕事に手が届く保証はない。職場にとくに不満はないが、エキスパートへの道との間で決断を迫られる可能性がある。

〈自己・生活享受型〉 E、F、G の叙述から

ポイント：欲求阻止耐忍度大、個人裁量、対人関係円滑

就職した企業及び仕事の性質上、特定の役割や上下関係に縛られず、責任を果たせばかなり自分なりの創意が出せる状況にある。本人もかかる仕事は自分に適していると感じている。私的な遊びも楽しんでいる。自分のペースで動き、しかも役割も果たしているという自信ないしはゆとりが見られる。仕事へのこうした適応には本人の生活も関わっているだろう。職種が合わないとトラブルを起こす虞れがあるが、失敗をはっきり見据え、自己に引き受けて、挫折することはない。

〈まとまりない安定型〉 I、J の叙述から

ポイント：目標が乏しい、仕事はそれなりに…、頭は下げない

本人の仕事・生活の目標はやや曖昧である。また就職先の企業自体も未構成で先行き不安定である。本人に明確な役割が与えられているわけでもない。これを自由と受けとるか不安と受けとるか人はによって異なる。しかし「+、-すれば、つまるところ辞めないだろう」という点は一致していて、大学卒業以来勤務し続けている。次第に責任も権限も活動



範囲も増加しているし、与えられた仕事はきちんとやっているが、そのこと自体はとくにどうこう自己評価してはいない。対人関係ではすすんで頭を下げる方ではなく、比較的気楽である。

### 比較検討

個人の職業生活経験諸型は、KJ法によって得た対象者の行動経過の一部分をとって、それを肉化一人間化したようにみえる。つまり、仕事への全精力の傾注は何人かの対象者の経験であるが、とくに“所与役割自我関与型”の者で典型的に認められ、また当人の全生活がこうした色どりをもっているように見えるのである。同様に、自分らしく仕事を活かすとのくぐりだりは“自己・生活享受型”の人において典型的に認められ、“業務内目標志向型”はこの2型の間中に位置づけられるだろう。そして恐らく仕事の進行過程における高原現象的状况での構えを具現しているのは“まとまらない安定型”だろう。

ところで、比較のために面接した定年後の対象者（XおよびYと略称）の職業生活経験を概観すると次のように言える。まず定年後も活動しているXについて略述する。この人も第一志望でない会社に入ったのであるが、しかも、20才代には基礎的で目立たない部門に長年とどまることになった。だがXはここで高度の知識を意欲的に習得し、人間関係も拡大した。30才代後半、予想外な出世をしたけれども激務によって40才代には健康を害するようになる。命令による有力な役割・一層の出世への機会と自分の身体の不調状態の間に立ち、自分なりに生きる道を選ぶ。しかしその後には与えられた役割でアイデアを活かし、部下との協働によって飛躍的に業績を伸ばした。50才代後半はラインにもものって役員となる。定年後には20才代でつくった人間関係が活かして新しい仕事について活躍している。

Xの職業経験を顧みると、10人の対象者の経験の諸位相を一層長い波長ではあるが、Xも同様に歩んできていることがわかる。たとえば意外な出世に伴う激務で傷ついた自己とさらに期待されて与えられる役割の間の葛藤は対象者の中にも既に認められた位相である。また上司一部下関係の持ち方での諸苦勞、相手との率直な話し合いによる融和と協調も対象者の経験に既に（より短い波長で）認められる。

またYの例は退職後の問題を示しているが、Yは在職中、仕事＝自分という点で対象者たちより徹底していた。だが、上司一部下関係では協調よりも権威―従属の意識が青年期から定年まで一貫していた（定年後に生じた臨床面接場面でも、担当カウンセラーの相談室での“地位”にこだわって繰り返し質問したことからもその構えの堅さが示唆された）。こうした堅さ：一方では自己および仕事にいくらか距離を保ちながら、他方では役割を積極的に果たしてゆくという弾力性の欠如が定年後の突然の空虚につながったのではないか。対象者ではYのような堅さはなく、諸々の経験から自己と仕事の間にある種の均衡を保ちながら与えられた役割を果たす構えが既に芽生えているようにみえる。彼等はその意味で優れており、より健康な生き方をしている人たちと言えるだろう。

### 総括

実務の場で自分らしく役割を果たすことがどこまでできるかを入社（入庁）後約10年の若い社員・公務員10名との面接を通じて検討した。対象数は僅少であるが、体験の豊かな表現が可能な心理学科出身者を対象とし、また既製の諸方法の併用によって、一定の手順に従いながらも研究者側として若干の気づきを得たのはそれなりに有意義と考える。

この検討はまた同時に勤労者各自の固有の生活経験が、実務のさ中での役割演技という

視点に基づく整理によって、全体として特定の生活様式を表わすことを示していた。面接の全記録のKJ法的な分析で得られた特徴を総括的に記すと以下ようになる。

対象者は新人期に所与の仕事に自分の全精力を傾けているのが、これも一種の役割演技であり、またそうした役割演技は個人的な場合に限らず、他人と関わる中で、あるいは他人と共に・チームによって遂行される場合があることに注意すべきである。そしてしばしば仕事や人間関係でのツキや幸運が積極的な役割演技の素地を形成している。対象者の多くが幸運を語っているけれども、これはある程度、“ツキも実力のうち”を裏書きしている。

だがこうした活動は単にある企業のある社員の行動経過として捉えられるのみではなく、またそれぞれの人がその個人的体験を越えて現代社会の人として時代の潮流の中で生きていることを示唆した。

入社後何年かが過ぎ、経験を積んでやがて中堅の仲間入りをする頃になると、企業にとって重要な業務に就いて自負心を高める機会もくるが、最高の活躍のその陰に、時として心身への重いストレスとその結果の落とし穴が待っている。

だがこうした種々の体験の積み重ねは、やがて自分と仕事の関係を再考する機会となり、自分を受容し、自分らしく役割を活かすという本来の役割演技の形へと進んでゆく。

各対象者の事例的把握から得た型は、KJ法的に捉えた一般的行動経過の一部を人格化し、ある退職重役の事例から得た体験の諸側面は対象者においてより短い波長で生起しているように見え、別の退職重役の例との比較ではとくに弾力的な生き方の意義が浮き彫りにされた。ユニットに表された内容の一部は質問紙法による先行調査 (Arnold, J. et al. 1991) にも見られるが、本研究の結果には上記の諸特徴が加えられている。

【付記】 多忙な時間をさいて面接に応じてく

ださった方々に深く感謝します。

#### 参考文献

- Arnold, J., Robertson, P. M. and Cooper, C. L. 1991  
Work Psychology. London: Pitman  
Moreno, J. L. 1953 Who Shall Survive? New York:  
Beacon House.  
川喜田二郎 1970 続・発想法 (中公新書210) 中  
央公論社  
山本和郎 1992 TAT かかわり分析 東京大学出版  
会