

エニアグラムを用いたグループ構成による 作業効率の評価

Evaluation of Work Efficiency of Groups Formed Using an Enneagram

医療心理科

喜如嘉富二子 木下夕佳愛 杉浦隆ノ祐 高梨裕也 伊達榛伽 古川敬子

要 約

人には様々なタイプ・特性があり、社会生活や学校生活で行う作業において個人のタイプや特性が影響していることは否めない。では、この個人の特性に着目してグループを作成し、作業を行っていくことで、作業への自信や意欲の低下などの問題に対応できる作業効率の高いグループというものが構築できるのではないかと考えた。対象者は、大阪医療技術学園専門学校の学生 797 名とし、エニアグラムによって個人の特性をタイプに分け、その結果を元に組んだグループに対し作業（塗り絵）を行った。結果は、ブレンド型の作業出来高が他グループに比べ 10～20%高く、また、常に 50%以上の作業出来高が見込めるという結果が得られた。

【目的】

学校生活や社会生活では個人活動とともに集団活動が必要になるが、様々な問題が生じ、集団にうまく属せない人が出てくる。本研究では、ここに注目した。活動と集団についての先行研究をよると、活動においては、個人活動よりも集団活動の方がパフォーマンスがよいという報告があった。また、集団については、集団には同質役割集団（各個人が同時に同じ作業に従事している集団）と異質役割集団（役割分担をして 1 つのプロジェクトに取り組むチームの状態を形成している集団）があり、高い作業効率を求めるには、前者には役割の明確化が、後者には情報共有が必要であるとされている。（宋佳慧、2013 年）しかし、両者において、この役割の明確化や情報共有よりも、作業に従事するグループメンバーの構成が、より作業効率に影響をあたえているという報告があった。（高橋紘一 2006）そこで、本研究において、エニアグラムを用いてグループを構成し、作業効率を評価、検証し調査することで、集団において個人の能力の活かせるグループ構成を提案することを目的とする。

エニアグラムとは、個人のパーソナリティを 9 種類に分類したもので、ユング心理学を中心とした現代心理学をもとに再構築されており、1960 年代からスタンフォード大学の Don-Riso、Russ-Hudson らにおいて研究が進められ、科学的に価値が認められている理論である。また、スタンフォード大学の MBS（経営学修士）コースに採用されたことをはじめ、世界的に有名な大手企業が、人事管理・組織運営に導入しており、かつ、現在日本でも注目されている。

そして、本研究における結果を、学校生活・社会生活・福祉現場で有効活用できないか考察することとする。

【方法】

調査対象：大阪医療技術学園専門学校 学生 797 名

調査時期：平成 28 年 9 月～平成 28 年 10 月

研究方法：①エニアグラム（作者：Don-Riso、Russ-Hudson、RHETI 全 90 問）、②作業（塗り絵）

調査手順：方法①、大阪医療技術学園専門学校の 8 学科の各学年に対して、クラスごとにエニアグラムを実施し、個人の特性（9 パターン）を出す。その結果、得られた有効回答 554 名を 3 つのタイプ（本能、思考、感情）に分けた。その後、個人の特性を元に分けた 3 タイプから、構成することが可能な 10 通りの 3 人グループを作成した。

方法②、方法①において作成した 10 通りのグループに対して塗り絵を行う。制限時間を 10 分とし、1 グループにつき 12 色の色鉛筆 1 セットで作業してもらうこととした。作業終了した塗り絵を面積計算ソフトの ImgWorks を用いて色の塗ることのできている部分の割合を算出した。色の塗られている割合を

作業達成率とし、これが高いものを作業効率が高いと定義した。

ここで、実験を行った、10 パターンのグループ構成とエニアグラムにおける3タイプの特徴について明記する。また、本実験においてグループ構成メンバーのタイプに偏りがあるものを特性優位型グループと呼び、偏りのないものをブレンド型グループと呼ぶこととする。なお、統計処理はANOVA4を用いる。

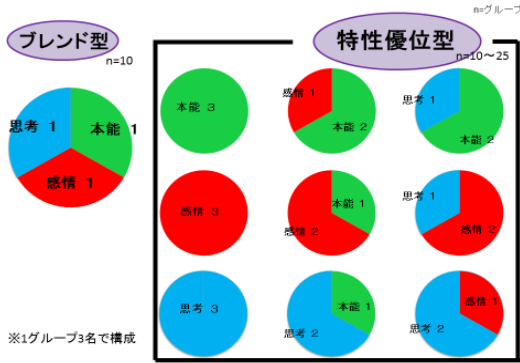


図 1:10 パターンのグループ構成

表 1:3 タイプの特徴

本能	何事も本能にしたがって行動し、自分独自のやり方に自信を持っているので、周りから口出しされることを望まない
思考	自分自身の感情にしたがって行動し、同じことの繰り返しや型にはめられることを嫌う
感情	状況の全体像を把握することに意識を向け、必要な情報を集め、その中で自分の置かれた状況を判断しようとする

【結果】

各特性型についての達成率の平均をみると、ブレンド型の平均が一番高く 70%であった。各特性優位型とブレンド型を比べると、10~20ブレンド型の方が達成率の高いことがわかる。また、各特性優位型同士のみでみてみると、本能優位型が平均 58%と一番高い結果となり、最も達成率の低かった感情優位型との差は、13%であった。(図 2)

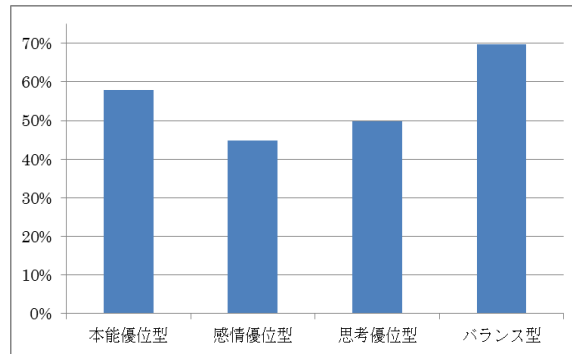


図 2:各特性型の作業達成率の平均

各グループの作業達成率の平均において、特性優位型の各々についてみていくと、まず、本能優位型では、本能のみのグループが 63%と最も達成率が高く、感情が入ると 56%、思考が入ると

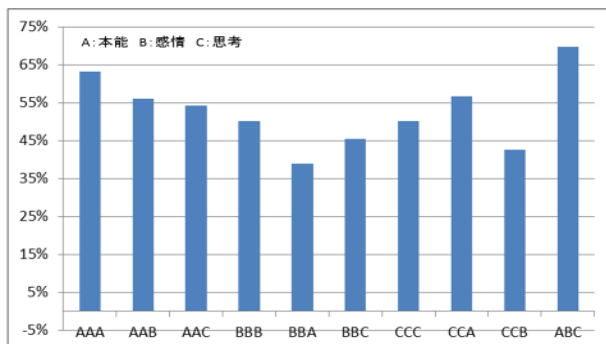


図 3:各グループの作業達成率の平均

54%と感情の入ったグループの達成率がよい。次に、感情優位型では、感情のみのグループが 50%と最も達成率がよいが、本能が入ると 39%、思考が入ると 46%となり、思考の入ったグループの達成率が高い。最後に、思考優位型では、最も達成率が高いのは、達成率 57%の本能が入ったグループであることがわかった。(図 3)

各グループの達成率を比べると、ブレンド型では、60～100%の達成率で70%という高い結果を得られた。また、0～39%の達成率をみると、各特性優位型では、30～40%程度の分布がみられるのに対し、ブレンド型は、は0%という結果になった。これは、ブレンド型において、低い作業達成率のグループが見られなかったことを示している。(表2)

次は、各グループの最高達成率と最低達成率の差をみる。グラフ上の横に引いてあるラインは、すべてのグループの達成率の平均値をあらわしており、52.3%であった。

特性優位型は最高最低値の振れ幅が大きいいため、常に安定した作業達成率は得られないことがわかる。それに比べ、ブレンド型は、常に50%以上の達成率を安定して得ることができるという結果となった。(図4)ANOVA4による分散分析の結果、有意な差が確認されている。(F=4.59 P≤0.05)

表2:各特性型の累積達成率

達成率 型	80～ 100%	60～ 100%	40～ 100%	0～ 39%
ブレンド	40%	70%	100%	0%
本能	28%	38%	66%	34%
感情	7%	24%	59%	41%
思考	18%	36%	56%	44%

※塗り絵の累積達成率

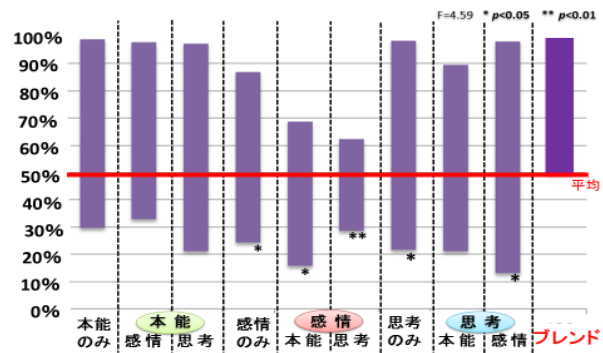


図4:最高・最低達成率の差

【考察】

以上より、3タイプの相互関係を考えると、本能には感情、感情には思考、思考には本能が1人入ることで作業出来高に高い結果が得られ、2人入ると1人入った場合に比べ作業出来高が低いという結果から、本能は感情、感情は思考、思考は本能に対して影響を与えると考えられる。(図5)また、影響を与える側が与えられる側よりも人数が少ない場合は正の影響があり、与える側の人数が多くなると負の影響を与えると考察できる。

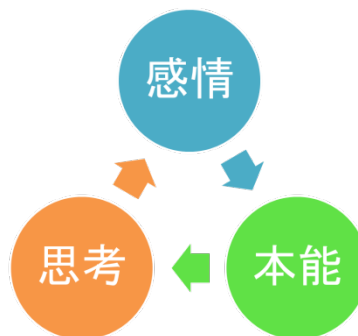


図5:3タイプ相互関係

よって、ブレンド型の作業達成率がよくなったのは、各タイプの人数のバランスも良く、グループを構成するメンバーがそれぞれの持つ特性を發揮し、補い合ったためであろうと考えられる。それにより、作業効率を安定して高い結果が得られたのである。また、特性優位型の達成率に幅が出たのは、タイプの性質が顕著にあらわれてしまったことによるのであると考察する。

また、ブレンド型を除く、各特性優位型に着目すると、本能優位型グループに作業達成率の高さが見られたのは、本能タイプにとって、本研究において行った塗り絵という実験が、得意な作業にあたるのではないかとと思われる。これと同じように、感情優位型グループの作業達成率が芳しくなかったことについても苦手な作業だったのではないかと考える。

本研究でブレンド型が安定した高い結果が出せることがわかったので、このブレンド型を社会

において活用することを考察する。社会で活用すると、個人の性格・特性・得意が分かることで、効率的なチームを作ることが出来る。そうすると、個人のモチベーションが上がることで、ストレスの軽減や人間関係の改善などに効果が出ると考えられる。これにより、職場環境の改善に影響を与え、業績が良くなることに繋がっていくのではないかと考えられる。

また、医療・福祉の現場において導入することを検討してみると、利用者と支援者の両者におきる影響について相互関係を見出した。利用者にとっては、よい結果が出ることで、利用者にとって上手くできたという自信につながり、活動や作業に対して積極的な参加や継続、新しい事柄に挑戦できるなどの発展とその人のニーズに合わせた目標に対して、ステップアップにつながると考えた。また、支援者にとっても利用者が自信を持ちリカバリーをすることによって、共に成長することや、バーンアウト予防のひとつになると考えられる。このことから、本研究は、医療・福祉現場において、両者共に良い相互関係が生み出されると考える。ひいては学校生活、社会生活において役立つものである。

最後に、本研究において図5にあるようなタイプ同士の関係性が得られたことで、ブレンド型の作業効率がよいことが明らかになったが、各タイプに得意な作業、不得意な作業が存在するのか、個人の特性以外は関係しているのか、グループを構成する人数が4人以上であるかどうかのような結果が得られるのかなどを考慮していけるとさらに有意義な研究となったと考察する。これら以外にも、個人因子やグループメンバー間の人間関係、作業に対する意欲といったことは考慮していないため、これらを考慮することを今後の課題としてあげる。

【参考引用文献】

- ・宋佳慧:集団活動と個人活動におけるパフォーマンスの相違とその影響要素 大阪大学 HP 2013
- ・富山慶典:集団的選択の正確確立に基づく集団2分割:完全同質集団の2分割定理、理論と方法 vol6(1991) No2 P2、常磐大学 1991
- ・ヒューマンファクター研究センター:運転チーム員の性格がチーム機能に及ぼす影響の実験的評価 1998
- ・高橋紘一:福祉経営とエニアグラム:福祉職場における、現代と文化:日本福祉大学研究紀要、日本福祉大学 2006
- ・赤塚直之、熊谷敏 他:コンピテンシー評価とエニアグラムを用いたチームマネジメントシステムの構築、日本経済工学論文誌、日本経営工学会、アマノ(株) 2009
- ・Don-Riso, Russ-Hudson:エニアグラム—あなたを知る9つのタイプ 基礎編 角川書店 2001
- ・Don-Riso, Russ-Hudson:性格のタイプ:事故発見のためのエニアグラム 春秋社 2000

【謝辞】

この研究を卒業論文として形にすることが出来たのは、担当して頂いた諸先生方の熱心なご指導や、他学科の先生方、ならびに他学科の学生の方々が貴重な時間を割いてアンケート調査、実験に協力していただいたおかげです。協力していただいた皆様へ心から感謝の気持ちと御礼を申し上げます。謝辞にかえさせていただきます。