

社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性の検討：
実践集団・実存集団に対する多角的アプローチ

安藤 昌 雄

報告番号 甲第 4910 号

①

社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性の検討：
実験集団・実在集団に対する多角的アプローチ

安藤 香織

目次

第1章 序論.....	1
1節 集団に関する研究の流れ.....	3
1 個人の特質による説明.....	3
2 集団間の利害対立による説明.....	4
3 社会的アイデンティティ理論.....	6
2節 社会的アイデンティティが行動に及ぼす効果の検証.....	12
1 報酬分配マトリクス.....	12
2 社会的ジレンマ事態での協力行動.....	15
3 集団からの離脱.....	20
4 集合行為.....	22
3節 文化による個人と集団の関係.....	23
1 個人主義—集団主義.....	24
2 相互独立的自己観—相互協調的自己観.....	28
3 間人主義.....	31
4節 社会的アイデンティティ理論と文化研究の交差.....	32
1 個人からの影響と集団からの影響：文化による変動.....	32
2 2つの自己概念.....	36
3 集団表象.....	40
5節 問題の所在と本研究の目的.....	48
1 問題の所在.....	48
2 本研究の目的.....	50
3 本研究の意義.....	53
第2章 カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の違い.....	56
1節 問題.....	56
1 二種類の帰属意識.....	56
2 シミュレーション・ゲームの使用.....	57

3	社会的ジレンマ事態と帰属意識	58
2 節	方法	59
3 節	結果	65
1	帰属意識尺度	65
2	社会的ジレンマゲーム	67
3	内集団／外集団評価	70
4 節	討論	71
第 3 章	集団の特性による社会的アイデンティティ理論の適合性	75
1 節	問題	75
1	Brown et al. の研究	75
2	集団主義－個人主義の操作	76
2 節	方法	77
3 節	結果	79
1	尺度の信頼性	79
2	個人主義-集団主義傾向	79
3	集団への帰属意識とイングループ・バイアスの関連	84
4 節	第 2 章の再分析	86
5 節	討論	88
1	バファバファ内のグループによる帰属意識の影響	88
2	個人主義－集団主義の傾向は変化したか	89
第 4 章	文化による帰属意識と主観的規範の役割： 日英比較	92
1 節	問題	92
1	組織コミットメント研究	93
2	組織に対する帰属意識	95
3	合理的行為理論	95
4	媒介要因としての文化の影響	97
5	目的と仮説	99

2節 調査1：会社	101
1 方法	101
2 結果	103
3節 調査2：大学	110
1 方法	110
2 結果	111
4節 討論	118
1 組織への帰属意識	118
2 合理的行為理論	119
3 主観的規範の役割の国による違い	120
4 態度、主観的規範、帰属意識、退職意図の文化差	120
5 将来の研究への課題	121
6 まとめ	123

第5章 ネットワーク型組織に対する帰属意識と主観的規範、社会的ネットワークの役割

1節 問題	125
1 ネットワーク型組織としての環境ボランティア	125
2 主観的規範の影響	126
3 集合行為としての環境ボランティア	127
4 目的	129
2節 聞き取り調査	130
1 方法	131
2 結果	132
3 個人として得られるもの	143
4 考察	147
3節 質問紙調査	150
1 方法	155
2 結果	159
4節 討論	167

1	集団からの影響	167
2	個人からの影響	168
3	環境運動自体の望ましさと個人として得られるもの	169
4	聞き取り調査との関連	170
5	まとめ	171
第6章	全体的討論	174
1節	集団からの影響と個人からの影響	174
1	実験的検討	174
2	現実集団を対象とした調査	177
2節	社会的アイデンティティと協力行動	182
1	社会的ジレンマ事態での協力行動	182
2	組織からの離脱と貢献	184
3	最小集団状況との比較	186
4	カテゴリー化と帰属意識の関連	188
3節	社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性	193
1	文化的自己観との関連	193
2	社会的アイデンティティ理論の適合性の検証	195
3	集団主義の定義	197
4	文化間の違いに関する本研究からの示唆	198
5	文化間の普遍性を調べることの意義と困難	201
4節	本研究の問題点と今後の課題	204
1	本研究の問題点	204
2	今後の課題	206
	引用文献	209
	付録	225
付録1	2章の質問紙	225
付録2	3章の質問紙	229
付録3	4章の質問紙	232

付録4 5章の質問紙.....	242
謝辞.....	250

第1章 序論¹

「人間は、社会的動物である」と言われるように、人間はどこでも集団を形成し、何らかの集団に属することなしには生活できない。集団に所属するということは、そのグループとしてのカテゴリーに含まれるということと、集団内の他者との関わりを持つということの意味する。人間は価値観や行動様式を他者から学んでおり、集団の行動規範に従って行動する。本研究では、社会的アイデンティティ理論を軸に、集団に所属すること、及び個人としての他者との関わりがどのような意味を持つのかについて考察する。

「集団」の存在によって、集団間での対立や葛藤が生まれる。その究極的な形が戦争であり、戦争は民族・国家・宗教など異なる集団間の対立によって生まれる。第二次大戦中のナチス・ドイツのユダヤ人に対する迫害、日本軍の中国大陆での虐殺事件、最近のユーゴスラビアでの民族紛争などは他の民族に対してどれほど残虐になれるかを示している。個人と個人の関係ならば、これほどまで敵意がエスカレートしないかもしれない。しかし、集団の枠組みがあてはまる時、個人の行動の単純な集積としては説明できない事態が起こる。

本研究では、集団に関する包括的な理論である社会的アイデンティティ理論をとりあげ、その妥当性、特に文化間での妥当性について検討する。社会的アイデンティティ理論は、それまで個人に原因が帰属されがちであった中から、集団行動は個人行動の単なる蓄積ではないということを示した点で画期的であった。例えば、外国人に対する偏見・ステレオタイプは自分が「日本人」という集団に属しており、相手が「アメリカ人」という異なった集団に属していることによって生じる。それは個人の魅力によってのみ説明することはできない。社会的アイデンティティ理論はこの「社会的カテゴリー」の重要性に着目し、

¹ 本章は、安藤（1997, 1998, 印刷中）を加筆修正したものである。

内集団ひいきの起こるプロセスを説明した。

社会的アイデンティティ理論はイギリスを中心とした欧米の研究では繰り返し検証されているが、日本ではこの理論がイギリスと同じように適合するのか、あるいはより適合性が高いのかについては十分に検討されていない。本研究では、社会的アイデンティティ理論の文化間での普遍性について検証を行う。この理論は個人と集団との関係に関する理論であるため、その文化間での適合性を検討することは、集団と個人の関係が文化間で異なるのかを問うことにもつながり、興味深い結果となるだろう。

また、社会的アイデンティティ理論自身についても、いくつか未解決の問題が残っている。第1に、最小集団状況と報酬分配マトリクスを用いた実験の妥当性の問題である。この状況は現実世界の様々な要因を取り払って還元化された状況であるため、逆に内集団ひいきが現れやすい状況であるとも考えられる。本研究では、実験場面と現実場面の両方を用いて、集団への帰属意識の効果を検討する。第2に、最小集団状況では対人的接触がまったくないので、カテゴリーの効果については検証できても、カテゴリーの効果と対人的影響のどちらが大きいか、ということと比較することはできない。本研究では、対人接触のあるゲームを用いたり、現実集団を対象とすることによってこの2つの影響過程を比較する。

序章では、第1節で社会的アイデンティティに至るまでの集団研究の流れを概観し、社会的アイデンティティ理論の基本的概念を解説する。第2節では社会的アイデンティティ理論に関する実証的研究を概観する。第3節では文化研究の観点から集団と個人の関係についての違いを検討し、第4節では社会的アイデンティティ研究と文化研究との関連を考察する。第5節はまとめである。

1 節 集団に関する研究の流れ

1 個人の特質による説明

偏見の初期の研究には、Adorno, Frenkel-Brunswik, Levinson & Sanford (1950)による「権威主義的パーソナリティ」に関するものがある。Adorno *et al.*は人種的偏見は個人の心理的機能の異常あるいは病理の徴候であると考えた。Adorno *et al.*の研究はナチの残虐行為の分析にもとづくものであり、その結果人種差別はある種のパーソナリティ、つまり権威主義の産物であるとした。彼らは、厳しく制限を課した親のもとで育てられた子供たちが、後に権威主義的パーソナリティ症候群を表すと述べた。

しかし、外集団に対する偏見が個人のパーソナリティによるものだとすると、偏見を持つ人は常に決まっていることになり、偏見を解消したり低減する方法はないことになってしまう。権威主義的パーソナリティに関する研究は、Billig (1976)によって、個人主義的だとの批判がされている。偏見がパーソナリティの産物だとすれば、集団を構成する成員が固定している限り、集団間の関係は固定的で不変だということになる。しかし現実には、集団間の関係はダイナミックに変化し、短期間で対立が生じたり消滅したりすることがある。例えば一時は戦争関係にあった国も、その後緊密な友好関係を結ぶこともある。

Dollard, Doob, Miller, Mowrer & Sears (1939)は、日常生活における欲求不満が攻撃を引き出し、それが外集団の成員に向けられたものが偏見であると考えた。彼らによれば、ドイツで起こった反ユダヤ主義は、経済的な欲求不満から生じた攻撃性が置き換えられたものであった。Hovland & Sears (1940)は欲求不満攻撃行動仮説と類似したスケープゴートの理論を展開した。それは、欲求不満の原因となった標的を容易に攻撃できない大衆が、マイノリティにそのはけ口を向けるとしたものである。しかし、この理論によれば、欲求不満を感じている時にしか集団間葛藤が起こらないことになる。だが現実には経済的に繁栄して平和な国でも、マイノリティに対する差別や外国人への偏見は存在する。

これらの権威主義的パーソナリティ、欲求不満仮説は集団間葛藤の原因を個人の特徴に求めようとした。その理由の1つは研究対象となった行動がナチスの反ユダヤ主義といった極端な行動例であり、偏見を持つ人間と持たない人間がいるという考えが根底にあったのではないだろうか。これらの理論の欠点はそれが静的であり、どのようにして集団間葛藤がおこり、どのような状況で解消されるのかという動的なプロセスを説明できないことである。

2 集団間の利害対立による説明

Sherif, Harvey, White, Hood & Sherif (1961)は、集団間関係は集団間で実際に利害が両立しているか否かによって規定されるという「現実的利害葛藤理論」を提唱した。権威主義的パーソナリティや欲求不満攻撃仮説では、偏見などの集団間葛藤の原因を個人の内部に求めようとするが、Sherif *et al.*は集団レベルのプロセスによって説明しようとした。その意味では現実的利害葛藤理論は集団関係の研究の中で大きな転換点であった。Sherif *et al.*の理論は、集団間の利害が対立する時には敵対的な態度や偏見が助長され、逆に利害が一致すると協力関係が促進されることになると考えた。

Sherif *et al.*はこの理論を実証するために、「泥棒洞窟実験」として知られる実験を行った。この実験は夏に子供たちを集めて行われる「サマー・キャンプ」そのものであり、参加者は Oklahoma 州のごく普通の少年たちであった。ただし、このキャンプを指揮する大人たちは、全員訓練された社会心理学者であり、少年たちは参加前に注意深い審査を受けていた。キャンプの計画は主に集団形成、集団間葛藤、葛藤の解消の3つの段階に分けられ、それぞれの段階は約1週間ずつだった。

実験の第1段階では、少年たちはランダムに2つの集団にわけられ、別々にキャンプを始めたが、この段階ではまだ他の少年たちの存在を知らされていなかった。第2段階では、一連の集団間対抗試合が開催され、客観的な集団間競争事態が導入された。いったん競争が始まると、集団間対立の徴候はあらゆる

場面で見られた。内集団ひいきを証明するため、Sherif *et al.*は「ビーン・トス・ゲーム」と呼ばれる実験を行った。少年たちは制限時間内にできるだけたくさん豆を拾い、後から各人が拾った豆がスクリーンに映し出された。実際には映し出された豆の数は全て同じであったにもかかわらず、どの集団も自分たちの方が多く豆を拾ったと評価した。また、勝利集団の方が敗北集団よりも内集団ひいきが強かった。集団の構造にも変化が起こった。集団の凝集性がいっそう高くなり、攻撃性の高い少年が支配権を握るようになった。仲のよい友人を選択させると、90%以上が自集団の少年を選んだ。

集団間の対立は、実験の第3段階で軽減するように計画された。まず始めに、競争を含まない集団間接触が幾度か試みられた。しかし、単なる接触は集団間葛藤の低減にまったく十分ではないことが明らかになった。次に、2つの集団に共通な上位目標(Superordinate goal)、つまり両集団が協力して解決しなければならない共通目標がいくつも導入された。食料を運ぶためのトラックが故障し、協力して動かすなどいくつかの試練を協力して解決した後、少年たちの行動に変化が起き、他集団に対してより協調的になった。第3段階の終わりには、仲の良い友人を選択するよう求められると、外集団のメンバーを選択した者が約23~36%おり、第2段階での結果とは大きな変化が見られた。

少年達は集団間に競争が導入された時、他集団に対して明らかに敵対的な行動をとるようになり、上位目標が導入された時、集団間葛藤が緩和された。Sherif *et al.*の実験では現実的葛藤理論はよく支持されているように見える。

しかしこの実験で興味深い点は、第1段階で少年達が他の集団の存在に気づいた時、それは集団間競争が導入される前であったにも関わらず、すでに競争心が芽生えていたことである。数人の少年は他集団との競争をキャンプの責任者に提案し、相手を「黒んぼ集団」とよぶ少年もいた。ここで、集団間に利害の対立がなくても、集団間葛藤が起こる場合もあるのではないかという疑問が生じる。現実場面でも、外国人に対する偏見は、対立関係にある国の人間に対してのみ起こるわけではなく、協力関係にある国の人間に対しても同様に起こりうる。

シェリフの研究は、集団間葛藤を個人的要因でなく、集団間の利害対立によって説明したという点で画期的であった。しかし、この理論の限界は利害が対立していない集団における集団間葛藤を説明することができないという点である。

3 社会的アイデンティティ理論

最小集団実験

その疑問に答えたのは、社会的アイデンティティ理論(Tajfel, 1978)であった。「最小集団実験」では、被験者はクレーとカンディンスキーの抽象画を並べて見せられ、どちらが好きかを評定した。それに基づいて被験者は「クレー集団」か「カンディンスキー集団」のどちらかに分けられたが、誰がどちらの集団に属するかは一切知らされず、自分の所属する集団のみが知らされた。そのうえで、各自に報酬分配マトリックスが渡され、様々なペアに得点(後でお金と交換)を配分するように求められた。匿名のペアは一方が自集団で他方が他集団であることだけが知らされた。また、自分に得点を配分する機会はなかった。結果は、被験者らは他集団よりも自集団により多くの報酬を分配した。さらに、絶対額では自集団の受け取る報酬が少なくなっても、あえて他集団よりも自集団が相対額で多くなる分配を行った。最小集団状況では、被験者にスクリーンに映し出した黒点を数えさせ、それを多めに数えた人、少なめに数えた人、という基準でグループを分ける、という「黒点数え」と呼ばれる方法も用いられる。クレーとカンディンスキーでも、黒点数えでも、実際には被験者はランダムに分けられており、単に無意味な基準でグループを作る、という目的で用いられている。社会的アイデンティティ理論の最初の知見は、この最小集団実験の一連のデータの分析によって生み出されてきた。

最小集団状況における集団は現実社会における地位や所属と何の関係もない、無意味な架空の集団であった。しかしそれにもかかわらずこのように一貫した内集団ひいきの反応が現れたことは、重要な意味を持っている。タジフェルら

は、集団間の客観的利害対立は集団間葛藤の十分条件ではあっても必要条件ではなく、単に一方の集団に属しているということが内集団ひいきの必要十分条件であることを示した。

しかし、一方で最小集団状況においてはだれが同じ集団の人かは明らかでなく、まったく対人接触を含まないという特殊な状況であった。このような状況では内集団ひいきが起りにくいように見えるが、内集団ひいきを行う以外に集団のカテゴリーを明確にすることができないという側面もあり、逆に内集団ひいきが起りやすい状況であったと解釈することもできる。また、最小集団状況では対人接触をまったく含まないため、カテゴリーの効果だけで内集団ひいきが起こるといえることは言えても、カテゴリーの効果の方が対人的影響より大きいかどうか、という点については明らかでない。また、報酬分配マトリクスでは他者に報酬を分配するだけであり、本人はコストを払う必要がなかった。現実社会のコストを伴う行動においては、集団カテゴリーの顕現性だけでは大きな行動を起こすには十分でなく、集団への情緒的結びつきなども必要であると考えられる。

報酬分配マトリクスについては、2節で再び議論する。

社会的カテゴリー化の機能

単に人々を別々の集団にわけることが、内集団ひいきが起こるための十分条件であることが確認された。しかし、それだけではなぜそのメカニズムが起きるのが説明されていない。

物理的刺激を用いた研究がそれに示唆を与えている。異なる長さの線分や様々な広さの正方形などの物理的刺激を強制的に2分割させると、異なるカテゴリーに分割される刺激は、そのカテゴリー間の差異が過大視される方向に判断が歪められる(Tajfel & Wilkes, 1963)。カテゴリー化という認知過程が知覚を単純化したのである。

カテゴリーの有用性は、複雑で混沌とした世界に秩序と簡潔性をもたらしてくれることである。あるカテゴリーに含まれる人や事物がある一定の属性を持

っていることがわかっていれば、個々の刺激についていちいち独自に判断する必要がない。人間の認知能力は限られているため、認知的負荷がかかっている時には、個々の刺激をいちいち判断しては認知能力が限界に達してしまうだろう。例えば、急に病院に入院した場合にも、白いタイトな制服を着ている人が看護婦／士で、白衣を着ている人が医者だと服装によってカテゴリーが区別できれば、用事がある時に誰に尋ねればいいのか困ることはない。タジフェルによれば、社会的カテゴリーがこのような機能を持つためには、カテゴリー間の差異がはっきりしていて、カテゴリーに含まれる者と含まれない者とが区別できることが必要である。よってカテゴリー化は、カテゴリー間の区別を明確にする方向に進み、それによってそのカテゴリーに含まれるメンバーと含まれない者との見分けを促進するのである。

このように、カテゴリー化は他集団の人々の行動を理解（または誤解）する助けとなりうる。人々は心の中に内集団と外集団に対するある種の期待を作り出しており、それがステレオタイプ化として一般に知られている現象である。例えば明日会う人が大阪出身だと聞けば、関西弁が強くてお笑いが好きなんだろうと予測したりする。初対面の人でも、その人の出身地や大学など、所属集団を聞けばその人のことがわかったような気がするのも、カテゴリーのステレオタイプによって判断できるからである。また、ステレオタイプ化は外集団についてのみ起こるのではなく、自己や内集団についても起こる(Turner, 1982)。自分がある特定の集団のメンバーとして定義すると共に、その集団の属性や規範と自分を結びつけてしまう。これが自己カテゴリー化(Self-categorization)として知られるプロセスである。理系の学生に「科学の研究者」というカテゴリーを意識させれば、科学の研究者としての規範により強く同調するため、「学生」というカテゴリーを意識した場合に比べて原発推進に対する賛成意見は増加するだろう。

また Turner は、自己カテゴリー化によって自己を集団内の他のメンバーと交換可能な一員として認識し、集団表象が均質的になると論じている。しかし、集団表象が均質的になるということは他者を区別しなくなることを意味するが、

これは外集団均質化効果とは矛盾している。自己カテゴリー化理論については4節で詳しく議論する。

社会的アイデンティティの機能

カテゴリー化の考え方は、なぜ集団の認知や行動にバイアスが起るか、ということは説明できるが、それがなぜ常に内集団に肯定的に、外集団に対しては否定的な方向になるのかを説明することはできない。それを理解するためには、社会的アイデンティティという概念を持ち出す必要がある。

初めて会った人に自己紹介する時には、おそらく「私は文学部の学生です」「サークルは演劇をやっています」というようにまず自分の所属する集団を説明することが多いのではないだろうか。社会的アイデンティティ理論では、自己概念には「個人的アイデンティティ」と「社会的アイデンティティ」の2要素があると考えられる。個人的アイデンティティとは、個人独自のアイデンティティであり、例えば「自分は背が高い」とか「自分は語学が得意だ」といったものであり、社会的アイデンティティは「自分はオーケストラ部の部員だ」とか「自分は日本人だ」といった、集団への所属によるアイデンティティである。つまり、ある集団に属しているというメンバーシップは、社会的アイデンティティとして、自己の一部を定義している (Fig. 1.1 参照)。人はポジティブな自己概念を持ちたがるということは社会心理学の根本的仮定の1つである。自己概念の一部はどのような集団に所属しているか、という集団のメンバーシップによって定義されるので、肯定的自己評価を得るために内集団を肯定的に評価しようとするバイアスが起る。いかなる集団の差別にも反対している人でも自分の民族の文化が最も良いと考えているという矛盾した事態も、この考え方で説明することができる。社会的比較理論 (Festinger, 1954) では、自己の評価は他者との比較によって相対的に行われるとする。この理論を集団間の文脈に拡張すると、集団の評価も本質的に相対的なものであり、内集団の評価も外集団と比較することによって初めて行うことができる。

Oakes & Turner (1980) は、集団間差別と自己評価との関連を実証して見せた。

クレーとカンディンスキーを用いた最小集団状況で、被験者たちが報酬分配の課題を行った後に、自己評価の水準を測定した。報酬分配の機会を与えなかった統制群と比較した時、報酬分配を行った被験者は有意に自己評価が高かった。また、Lemyre & Smith (1985)は分配課題に参加するだけでは自己評価の高揚は起こらず、集団間差別を行うことが必要条件であることを見いだした。

社会的アイデンティティ理論は最小集団状況と報酬分配マトリクスを用いた実験を基盤として発展した。しかし、このように集団カテゴリー以外に何の手がかりもない状況は、現実社会においては非常に特殊な状況であるともいえる。また、得点を分配する行動も、どのように分配したとしても分配者はコストを払う必要がなかった。現実社会においては、行動も行為者本人にとってコストを伴うことも多く、集団カテゴリー以外にも様々な手がかりが存在するだろう。本研究では、実験場面、現実場面を含め様々な状況での社会的アイデンティティの効果を検討する。

また、社会的アイデンティティ理論はイギリスで生まれ、ヨーロッパを中心として発展したが、それがすべての文化について同様に適合するのか、については十分に検証されていない。そこで、本研究の目的の1つは社会的アイデンティティ理論の文化間での適合性について検討することである。文化によって集団の位置づけが違えば、社会的アイデンティティの意味も異なってくるであろう。社会的アイデンティティと個人的アイデンティティの相対的重要性が異なれば、社会的アイデンティティ理論の適合性が異なってくると考えられる。

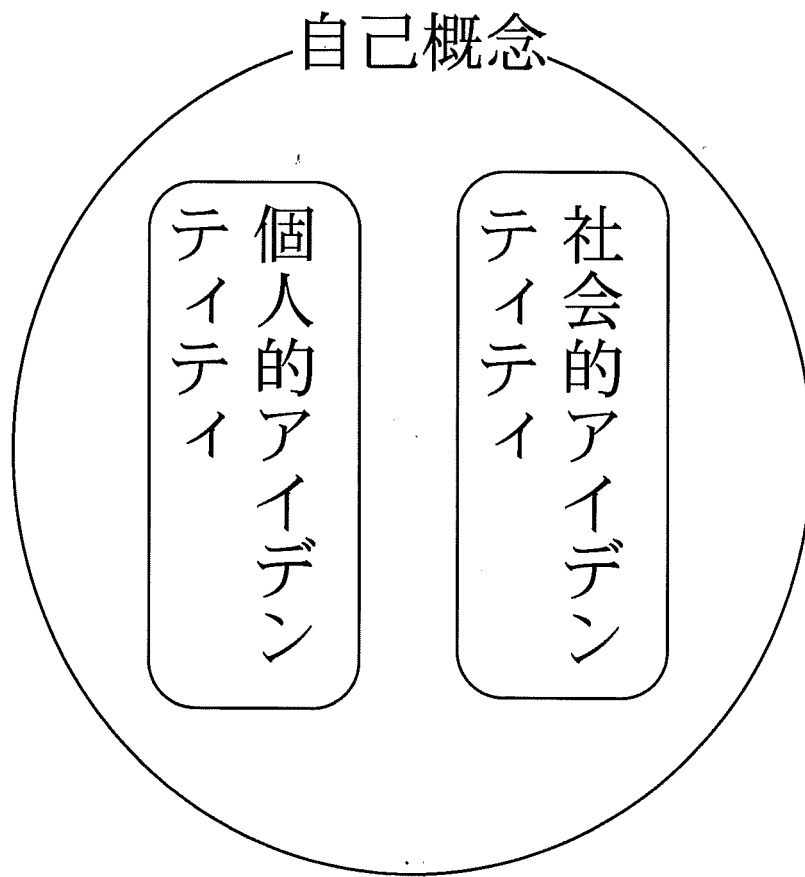


Fig. 1.1 社会的アイデンティティの概念図

2 節 社会的アイデンティティが行動に及ぼす効果の検証

1 節では、社会的アイデンティティ理論の基本的枠組みについて説明した。社会的アイデンティティ理論は、Tajfel らの最小集団状況を用いた一連の実験を基礎として構築されている。しかし、そこでの行動は最小集団状況と報酬分配マトリクスという特殊な環境ゆえに生起している可能性がある。本研究では、社会的アイデンティティ理論の妥当性を幅広く検証するため、様々な場面での行動をとりあげる。この節では、本研究でとりあげる行動が社会的アイデンティティ理論の研究の中でどのような位置を占めるかを検討する。

1 報酬分配マトリクス

社会的アイデンティティ理論の発端となったのは、一連の最小集団状況(Tajfel, Billig, Bundy & Flament, 1971)を用いた実験であった。この実験では、従属変数として報酬分配マトリクスが用いられた(Table 1.1 参照)。報酬分配マトリクスには、13 の数字の対が示され、上段は匿名の内集団のメンバーへの報酬、下段は匿名の外集団のメンバーへの報酬であった。このマトリクスにはいくつかの種類があり、被験者が選好する方略が調べられるようになっている。その選択には、内集団と外集団の合計利益を最大化する、内集団の利益を最大化する、内集団と外集団の差を最大化する、などがあり、うち2つがマトリクスの両極に置かれた。実験の結果、一貫して被験者は自分の所属する集団をひいきする傾向を示した。一方の極に内集団の利益と合同利益を最大化する方略があり、もう一方の極に集団間の差を最大化する方略があった時、被験者は差を最大化する方略を選好する傾向があった(Turner, 1978; Turner, Brown & Tajfel, 1979)。つまり、内集団の利益を犠牲にしても競争的になることを選択したのである。

しかし、これらの行動が現れたのは、報酬分配マトリクスの独自の特徴が原因であるとも考えられる。本研究では、報酬分配マトリクスの特徴を次のよう

に考える。

第1に、報酬分配マトリクスでは内集団と外集団に対する行動が独立ではなく、内集団と外集団に対する行動を同時に決定しなければならない。集団評価の場合には内集団の評価と外集団の評価を独立に行うことが可能だが、報酬分配マトリクスでは、マトリクスの種類によっては必ずしも内集団の利益が外集団の不利益を意味するのではないにしても、強制的に内集団をひいきするのか外集団をひいきするのか選択させるため、競争的な行動が現れやすいと考えられる。本研究では、外集団に対する協力が内集団に対する不利益を意味しない場面においても外集団に対する差別的行動が現れるかを検討するため、報酬分配マトリクスでなく後述の社会的ジレンマ・ゲームを用いる。

第2に、最小集団状況では、被験者は無意味な基準にもとづいてランダムに分けられた集団のどちらに所属するかが告げられるだけであり、集団を区別する手がかりをまったく持っていない。そこで、集団の区別をつける方略として報酬分配マトリクスで内集団と外集団への報酬に差をつけることが唯一の集団間の境界を明確にする方略であると解釈できる。現実の集団の場合には集団を区別する手がかりは様々なものが存在するはずである。

最小集団状況は一見、集団間差別が起きにくい状況のように見える。しかし、極端に単純化されたこの状況はむしろ逆に集団間差別を推進する方向に働いていたと考えられる。もともと集団の境界が明確で、集団を区別する様々な特徴がある実際の集団の場合には異なった行動が現れる可能性がある。本研究では、シミュレーション・ゲームによって相互交流の行われる事態、及び現実の集団を用いて集団への帰属と協力的行動の関係を検討する。

Table 1.1
報酬分配マトリクス例

	報酬の数												
クレー集団の74番	25	23	21	19	17	15	13	11	9	7	5	3	1
カンディンスキー 集団の44番	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7

Note. 各ページごとに被験者は上下一対の数字を選択し、それが2人の受け手の報酬となる。(Tajfel *et al.*, 1971)

2 社会的ジレンマ事態での協力行動

社会的ジレンマ事態は非零和ゲームとも呼ばれ、お互いの選択によって、両者の利得の和が変化する。それに対し、スポーツの勝ち負けは一方が勝ちならば必ず他方は負け、あるいは両方とも引き分けである。このようなゲームは零和ゲームと呼ばれ、両者の利得の和は常に一定である。現実の社会においては、双方の行動によって利得の合計が変化しないことの方が少ない、つまりお互いの出方によって利益が変化する非零和ゲームの方が零和ゲームよりも多いと考えられる。多くの場合、互いに協力しあえば協力しない場合に比べて両者の利益は増加するだろう。非零和ゲームである社会的ジレンマ事態は現実社会の様々な場面をシュミレートしているといえる。例えば、ごみの不法投棄から軍拡競争、だれが共同の部屋をそうじするのかといった問題まで社会的ジレンマの構造を含んでいる。

囚人のジレンマと呼ばれるゲームはそれを単純化した例である(Table 1.2 参照)。2人の泥棒がつかまったとする。それぞれの泥棒は別々の独房に入れられ、「相手の罪をしゃべれば、おまえの罰をかるくしてやろう。」と持ちかけられる。もししゃべらなければ、3年の罪となるところを、相手の罪を告白すれば自分は1年になる。そのかわり、もし相手が自分を裏切ってしゃべれば、自分は10年となってしまう。この場合、自分にとってもっとも有利なのは、自分だけが裏切って相手が裏切らない場合であり、1年の刑ですむ。しかし、両方がそう思って互いに裏切った場合、2人とも10年の刑となってしまう、2人とも裏切らなかった場合よりも悪くなる。両者の利得の合計がもっとも大きくなる（この場合、刑期が短くなる）のは、2人ともしゃべらない場合、合計で6年となる。一人のみが裏切った場合の刑期の合計は11年、2人とも裏切った場合は20年であり、2人とも裏切った場合が最も合計の利得が小さい。

Table 1.2 囚人のジレンマゲームの利得構造

		泥棒B	
		自白する	自白しない
泥棒A	自白する	10年, 10年	1年, 10年
	自白しない	10年, 1年	3年, 3年

Note. 表中の左側の数値が泥棒Aの刑期, 右側が泥棒Bの刑期を示す.

このように、個人の利益だけを見ると裏切った方が得だが、合計の利得を考えると協力した方が得になるという、個人と全体の利益の方向が一致しない状況をジレンマ事態という。この囚人のジレンマの例は2者間のジレンマ・ゲームであるが、これを3人以上に拡大したものをN人のジレンマと呼ぶ。

一般に社会的ジレンマの定義としては、Dawes (1980)による、次の定義が用いられている(山岸, 1990)。1) 一人一人の人間にとって、「協力」か「非協力」かを選択できる。2) このような状況で、一人一人の人間にとっては、「協力」を選択するよりも「非協力」を選択した方が望ましい結果が得られる。3) 全員が自分にとって個人的に有利な「非協力」を選択した場合の結果は、全員が「協力」を選択した場合の結果よりも悪いものになる。

Messik と Brewer (1983)は社会的ジレンマの解決法を2種類に分類している。一つのアプローチは、個人は自己の利益を最大化するためにゲームの利得構造に反応していると仮定する。よって、このアプローチでは、ジレンマ事態を解決するためには罰則や報酬を導入するなどジレンマの構造自体を変化させることが必要になる。しかし、ジレンマの構造を変化させるには、だれがその変化を起こすのか、という2次的ジレンマが発生してしまう(山岸, 1990)。もう一つのアプローチでは社会的動機によって協力行動が起こるとする。このアプローチでは、個人は自己の利益を最大化しようとしているだけでなく、良心や利他主義などの社会的動機によっても協力行動が起こると仮定する。社会的アイデンティティによるアプローチは、後者の型に含まれる、良心や利他主義などの個人のもともとの特性と考えられるものを変化させることは難しいが、社会的アイデンティティは状況によって変わりうると考えられる。また、社会的アイデンティティによるアプローチは外的に社会的ジレンマの構造を変える必要がなく、二次的ジレンマが発生しない。

これまで、社会的ジレンマ事態において社会的アイデンティティが協力行動に及ぼす影響を調べる研究はいくつか行われてきた。その1つが Dawes, Kragt & Orbell (1990)によるものである。Dawes *et al.*は、社会的ジレンマ・ゲームを行う前に集団討議を行い、集団に対する帰属意識を高めようとした。その後の

社会的ジレンマのゲームにおいて、集団討議を行った集団は、受益者が内集団メンバーである時には外集団メンバーである時よりも協力率が高かった。Dawes *et al.*の実験は協力か、非協力かの2者択一の選択であり、内集団に対する協力と外集団に対する協力は独立であった。この実験は最小集団状況を用いたものではなく、集団討議によって被験者の集団への帰属意識を高めようとした。しかしこの方法には、集団討議によってカテゴリー意識以外の側面が変化している可能性があるという問題がある。また、事前にジレンマ・ゲームについて討議することができたので、ゲームにおける他者の行動を予測したり、他者の行動に影響を与えることも可能であった。Bouas & Komorita (1996)は、Dawes *et al.*の実験では、集団討議が集団への帰属意識を高めたのではなく、集団討議の中で協力の約束をすることで内集団に対する協力率が高まったのだと論じた。Bouas & Komorita は実験を行い、ジレンマと関連のない事柄についての集団討議はやはり集団への帰属意識を高めたが、協力行動とは結びつかなかったことを示した。

Brewer & Kramer (1986), Kramer & Brewer (1984)は最小集団状況を用い、カテゴリーの顕現性のみを操作した実験を行った。Kramer & Brewer (1984)では、「大学生」という成員全員に共通するカテゴリーを顕在化させることによって社会的アイデンティティを操作した。Brewer & Kramer(1986)では、全員の報酬が1つのくじで決定されるという、共通運命によって一つの集団であることを意識させた。いずれの研究でも、ジレンマが深刻化する実験後半では、カテゴリーの顕現性を意識させる条件で協力行動が増加するという傾向が見られた。しかし前半ではその傾向は見られなかった。また、Brewer & Kramer では内集団に対する協力のみが測定され、外集団への協力は研究の範囲内に入っていなかった。Wit & Wilke (1992)は1回のみ選択のジレンマを行い、集団のカテゴリーを意識する場合にはゲームの1回目からでも協力行動が起こりうることを示した。Wit & Wilke の研究でも、最小集団状況を用いて、集団のカテゴリーの顕現性を操作した。

なぜ社会的ジレンマ事態において社会的カテゴリーの意識が内集団に対する

協力行動と結びつくかは、社会的アイデンティティ理論によって説明されてきた。Brewer (1979, 1981)は、自己概念が社会的アイデンティティの優勢な方向にシフトすることによって、「自己利益」の意味が変化すると考えた。Brewerによれば、社会的アイデンティティが強くなるに従って自己利益と集団利益の境界があいまいになり、集団利益が自己利益の一部として認知されることによって集団利益のための行動が起きやすくなると考えられる。

Kramer & Brewer (1984)は社会的アイデンティティによって内集団メンバーへの信頼が増し、それによって協力が起こりやすくなる可能性についても論じたが、実験の結果では社会的アイデンティティが互恵性の認知に与える影響は一貫していなかった(Brewer & Kramer, 1986)。

これに対し、Rabbie, Schot, & Visser (1989)と神・山岸(1997)は、社会的ジレンマ事態において内集団への協力が起きるのは社会的アイデンティティの効果ではなく、別の理由によって説明できるとし、異なったアプローチを提唱した。Rabbie *et al.*は、内集団ひいきをもたらすものは、共通運命であると論じた。Rabbie *et al.*の実験では、相手が外集団であっても、報酬分配に関して共通運命がある場合には協力行動が増加した。ただし、どちらの集団からとは特定せず、単に他者の協力に応じて報酬がもらえると教示された条件では、外集団よりも内集団からの協力率を高く見積もっていた。一方、神・山岸は互恵性の認知は内集団のメンバーに対してのみ存在すると論じた。内集団に対しては互恵性が存在するため、自分が協力すれば相手も協力してくれると考えて協力するが、外集団に対しては互恵性が存在しないので自分が協力しても相手が協力してくれないと考えて協力しないことになる。

これらの議論は、次のように整理することができる。神・山岸と Rabbie *et al.*の議論は、相手が協力してくれることを予想して協力する、という動機の点では類似しているが、その予測する結果はまったく異なる。互いに報酬を与えあうという共通運命のある状況では神・山岸は内集団の間でのみ互恵性の期待が生じ、協力が高まるが、外集団に対しては協力しないと考える。逆に Rabbie *et al.*の場合は、内集団に対しても外集団に対しても協力行動が生じると考える。

神・山岸, Rabbie *et al.*は社会的アイデンティティ理論に対する対立仮説として互惠性の期待を提唱したが、互惠性の期待によって協力率が高まるという理論は、社会的アイデンティティ理論による協力のプロセスと矛盾はしていない。内集団のカテゴリーを意識すればするほど、互惠性の認知は高まり、カテゴリーを意識しない人は互惠性の認知も低いだろう。つまり、この2つのプロセスが同時に起こっているという可能性がある。いずれの場合も行動の鍵となるのは集団への所属である。異なる点は、互惠性の場合には最終的には自己の利益最大化を目的とした行動であるのに対し、社会的アイデンティティ理論に基づく説明では、必ずしも狭い意味での自己利益を求めた行動ではない、という点であろう。

本研究の第2章では、社会的ジレンマ事態における社会的アイデンティティの効果を検証する。ここでは、内集団に対する協力のみでなく、外集団に対する協力行動についても測定し、社会的ジレンマ事態での内集団ひいきの動機について検討する。

3 集団からの離脱

第4章では会社・大学といった組織からの離脱について扱う。社会的ジレンマ事態などの実験場面では内集団は決定されており、それに対して協力を行うかどうかを決定する。現実の集団の場合には、内集団に対して協力を行うかどうかという前にその集団に留まるか離れるか、という選択をすることも可能である。

自分の所属する集団から肯定的な社会的アイデンティティが得られない場合、あるいは何らかの理由で満足できない場合、その集団のメンバーから抜ける、というのは1つの方法である。その集団にとどまって集団のために貢献し、集団全体で目的を達しようとするのはもう1つの選択肢である。もう1つの選択肢である集合行為については、第5章でとりあげる。

Taylor & McKirnan (1984)は、どのような場合に個人的行動や集団行動がとら

れやすいかを予測する5段階モデルを提唱した。それによれば、集団間に移動可能性がある場合には、劣位集団に所属しているのはその人に能力がないせいだなどとして、劣位集団への所属は能力などの個人の属性に帰属される。その場合には集団間比較でなく個人間比較が行われやすくなり、地位を改善するためには個人的行動がとられる。逆にどれほど個人が努力しても集団間の移動が完全に不可能な場合には、劣位集団への所属は性別や人種のせいであるとして、集団のメンバーシップは外的な要因に帰属される。このように上位集団が閉鎖的で不当だと認知される場合には集団間比較が行われ、集団行動がとられる。このモデルを検証した実験では(Wright, Taylor & Moghaddam, 1990), 集団間の移動が可能な場合、そして集団間の移動がほとんど不可能に近いがわずかでも可能性がある場合には個人的行動が好まれ、集団間の移動が完全に不可能な場合にのみ集団行動が選択された。このことは、もともと個人的移動の方が自分一人の利益を考えればいいことなので行動しやすく、集合行為は大勢を組織せねばならず、コストが高いのでとられにくいことを示している。また集団のカテゴリーの顕現性や(Lalonde & Silverman, 1994), 集団の成員性の正当性(Ellemers, van Knippenberg & Wilke, 1990)も、集団間の移動可能性と共に重要な要因であることが明らかになっている。

Taylor & McKirnan のモデルの問題点は、集団を離れるかどうかの決定においては重要な要因であると考えられる、組織への帰属意識についてはモデルに取り込んでいないことである。本研究では、所属している集団を離れるかどうかは、その集団に対する帰属意識も直接影響すると考える。社会的アイデンティティ理論からは、集団に対する帰属意識が強いということは、その集団への所属が自己概念の一部を規定することを意味するので、帰属意識が強い場合には集団にとどまろうとすると予測できる。Taylor & McKirnan のモデルは、人は肯定的な社会的アイデンティティを得ようとするを前提としているが、現在所属している集団に対する帰属意識の効果については言及していない。

第4章では、帰属意識が退職行動に及ぼす効果について検討する。退職という行動は、組織を離れるということであり、個人にとっては重要な決断である。

企業の側から見れば、採用や社員教育には費用がかかるため、社員の離職率が高いことは打撃となる。同じ企業にとどまり続けることは、一種の組織に対する協力行動になるともいえる。

4 集合行為

個人的移動や集団の再評価のような個人的対処が不可能な場合には、人は社会運動などのような集団対処の方法を求めるようになるだろう。古くはフランス革命から、黒人の市民権運動、女性の地位向上を求める運動、在日朝鮮・韓国人の権利運動など、これらはすべてマイノリティが社会の構造を変えることによって地位向上をめざす集合行為である。そして歴史的に見ても、社会の構造に大きな変化をもたらされるのは、集合行為が起こった時だった。

しかし、集合行為は現存する秩序にあからさまに挑戦することであり、個人的対処に比べるとはるかに行動のコストが高い。Olson (1965)によれば、集合行為への参加が難しいのは、社会的ジレンマの側面があるためである。集合行為では、自分は参加せず運動の成果だけを享受する「ただ乗り」が起こりやすいことがOlsonにより指摘されている。運動に参加することは時間や労力などのコストのかかる行動だが、運動によって得られる集団的利益（たとえばマイノリティの就職優遇制度など）は、運動に参加しなかった人でも等しく得ることができるので、運動の利益だけを享受した方が得であると考えて参加しない人が増えると考えられる。しかし、運動に参加する人が少なければ運動の成功が難しくなり、全員が利益を受けられないことになる。

社会的変革が望ましいと感じるためには、現状の問題が深刻なものであると認知されることが必要である。多くの社会心理学者は、人々が反抗を組織するのは絶対的なレベルにおいて剥奪された時ではなく、他者や他の集団に比べて相対的に剥奪されていると認知した時であると指摘している(Guimond & Dube-Simard, 1983)。しかし全体として集団的剥奪と集合行為の結びつきの証拠はそれほど強くはないことが指摘されている(Kelly, 1993)。

この問題をさらに深く追究する1つの方法は、集団への帰属意識の概念を加えることだろう。Kelly & Breinlinger (1996)は女性運動と労働組合運動の2つの事例を対象として調査を行った結果、いずれも組織への帰属意識は1年後に運動を継続しているかどうかを決定する主要な要因であることが明らかになった。Obershall(1993)や Fireman & Gamson(1979)らも、社会運動への参加の研究から、個人的利益・費用だけでなく集団への連帯感が運動参加の重要な要因であると主張している。Fireman & Gamson は、集団メンバーとの連帯によって、共通利益が顕在化し、集合行為への協力が起きやすくなることを指摘した。また、Obershall は集団への連帯感が強いほど、運動参加への心理的コストが低下し、社会運動が起りやすいことに注目した。また、集合行為は社会的ジレンマの側面を持つことが指摘されているが、社会的ジレンマにおいて、集団への帰属意識が高い場合には協力行動が増加することについてはすでに述べた。

しかし、Kelly & Breinlinger の研究以外には、集合行為における帰属意識の効果について実際に調査を行った研究は少ない。第5章では、環境運動への参加を従属変数としてとりあげ、帰属意識の効果を検討する。環境運動は集団で共通の目的をなしとげようとしている点で、集合行為の1つであるといえる。ただしマイノリティの権利運動などと異なる点は、運動している集団の地位向上を求めているわけではなく、運動の効果は社会全体に拡散される点である。

3節 文化による個人と集団の関係

これまでの社会的アイデンティティ研究は、社会的アイデンティティ理論はどの文化でも一様に適合するというのを暗黙のうちに仮定していた。しかし、文化によっても個人と集団の関係が異なるならば、社会的アイデンティティ理論の適合性は文化によって異なる可能性がある。この節では、文化の違いに関する研究をレビューし、文化によって個人と集団、個人と他者との間にどのような関係があるかを考察する。

1 個人主義－集団主義

文化を記述する際に、最もよく使われる次元が集団主義－個人主義の次元である。そして、「日本は集団主義の文化である」ということはすでに通説となっている（高野・纒坂，1997）。集団主義の定義には様々なものがあるが、心理学の研究では「集団の目標を個人の目標より優先すること」(Triandis, 1990)が中心的な概念として用いられることが多い。

集団主義文化の方が集団を重視するとすれば、集団と個人に関する理論である社会的アイデンティティ理論とも関連があると考えられる。Triandis, Bontempo, Villareal, Asai & Lucca. (1988)は、個人主義と集団主義の特徴を次の表のように挙げた(Table1.3 参照)。Hofstede (1980)は、個人主義－集団主義の次元は集団のメンバーによって共用された価値であり、集団主義は“他者との相互依存の認識、集団のゴールと自分のゴールが類似しているという信念、内集団と外集団の強い感覚”であると論じた。Triandis *et al.* は個人主義－集団主義には文化のレベルと個人のレベルの2種類あると論じ、個人のレベルでは"idiocentrism - allocentrism"という言葉を使っている。

Table 1.3 個人主義／集団主義社会の特徴

個人主義	集団主義
<ul style="list-style-type: none"> ● 所属集団の数が多し。 ● コストの高い行動を要求する内集団を離れ、新しい集団を形成する。 ● 内集団が多いため、一つの集団に特に連帯を感じず、集団はわずかな物質的・感情的サポートしかしない。 ● 集団との距離が大きく、自己依存が強い。 ● 多くの友人を作るのがうまいが、その関係は表面的になりやすい。 ● 集団内の調和は価値ではないが、内集団の数が多く幅が広いので、多くの人内集団に含まれる。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 集団のゴールの方が、個人のゴールよりも重視され、個人は集団のゴールと一致するように行動する。 ● 内集団は比較的安定しており、内集団が個人にとってコストの高い行動を要求しても内集団に留まる。 ● 規範が明確で、罰則がある時には同調がより起こりやすい。 ● 内集団に対しては非常に協力的だが、外集団に対しては非協力的。 ● たての関係が強い。 ● 課題よりも人に重点がある。 ● 内集団との関係がより緊密で、相互依存性がある。 ● 新たな友人を作るのがへただが、友人は生涯の関係であることも多い。 ● 集団内では調和が重視されるが、ほとんどの人が外集団に属するため、社会全体では、不調和も多いだろう。 ● 状況によって内集団が異なる。

一方、高野・櫻坂（1997）は、日本は「集団主義だ」という議論そのものが幻想だと論じた。高野・櫻坂は過去の個人主義－集団主義に関する文献をレビューし、日本人の方がアメリカ人よりも集団主義的だという信頼できる結果の得られた研究はない、と結論している。ただし、高野・櫻坂で検討している研究は個人主義－集団主義の議論に関する研究の一部であり、例えば 20 Statement Test (Kuhn & McPartland, 1954) と呼ばれる自己記述課題で、"I am ..." に続く文章を被験者に自由に書かせると、アジアの方がアメリカよりも自己記述に含まれる社会的カテゴリーの割合が多い (Cousins, 1989) など、Markus & Kitayama (1991) でレビューされている実証的研究の多くは検討されていない。これだけから日本人には集団主義的傾向はまったくない、と結論づけるのは早計であろう。

しかし、高野・櫻坂は興味深い指摘を行っている。彼らは「集団主義」という言葉には否定的なイメージがあることを指摘した。個人主義はアメリカ人が誇りに思っている特質であり、そのアメリカが世界の中で中心的な役割を担っている以上、個人主義は肯定的に言及される。そして集団主義は第二次大戦時の「全体主義」のイメージと結びつけられることが多い。だとすれば、現状のままでは「日本は集団主義」というイメージが固定することは日本にとって不利なことになってしまう。また、欧米人が日本を観察する際には、「遅れた東洋人は非個人主義に違いない」というイングループ・バイアスがあり、先入観に合致した証拠を選択的に探索するという「確証バイアス」、行動の原因を状況よりも個人の属性に帰属しやすいという「基本的な帰属の誤り」といった要因が行動の原因帰属に影響を及ぼす可能性があることを指摘している。集団主義に関する研究の流れには、これらの要因によって影響を及ぼされた部分があり、「日本は〇〇である」「アメリカは〇〇である」と断定的になりやすいことを示唆している。これらのバイアスは欧米人が日本を観察する時に限らず、他の文化を観察する時には否定的になりやすいことを注意しなければならない。

個人主義－集団主義の生じる要因として、経済的発展との関連が指摘されている (Hofstede, 1980)。Triandis *et al.* (1988) は、文化の複雑性が最も低い時には proto-individualism、複雑性が少し増すと Collectivism になり、さらに社会が発

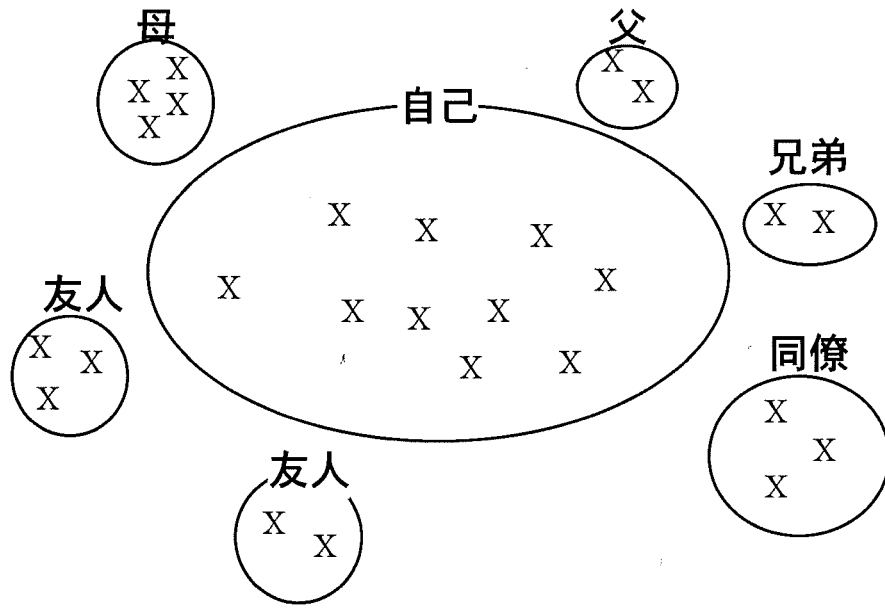
展すると Individualism となると論じた。つまり集団主義は経済発展の低いレベルと結びついており、GNP は集団主義の原因でも結果でもある。これらの議論は、高野・櫻坂の指摘のように集団主義の文化では経済発展がしにくい、西洋的な繁栄のためには個人主義となる必要があるという、ネガティブなイメージと結びついている。

しかし現実には、集団主義文化であるといわれる日本は、一人あたりの GNP が世界の上位に入る、経済大国と呼ばれている。日本では終身雇用や年功序列などの独特の制度を持つ「日本的経営」が行われており、この日本的経営が日本の経済発展の原動力であったとする考え方がある。終身雇用や会社による手厚い厚生制度、チームワークなどの経営法は社員全員を1つの家族のように考える、集団主義的な考え方なしには生まれなかつたらう。Vogel (1979) はその著書の中で「国際的な尺度からいえば、現代日本の大企業は組織として大いに成功している。その成功の原因は・・・この組織が個人に帰属意識と自尊心を与え、働く人々に、自分の将来は企業が成功することによってこそ保証されるという自覚を与えているからである」と述べている。

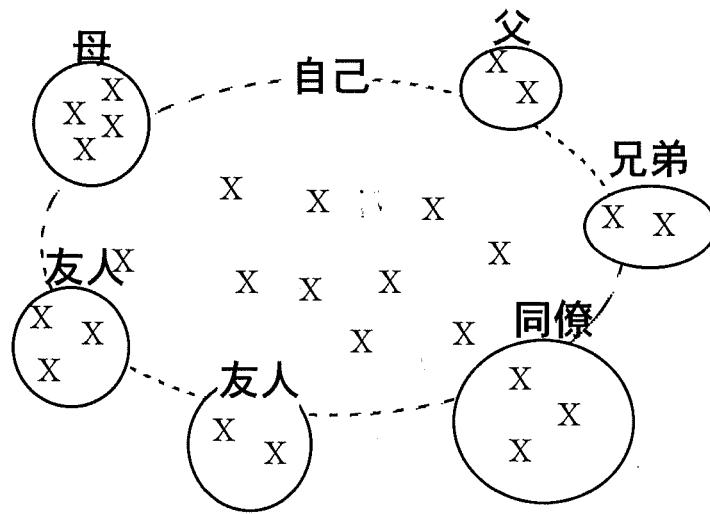
本研究では、個人主義－集団主義に関する議論の問題点の1つは、その定義がはっきりしていないことであると考えられる。中心的な定義は「個人よりも集団のゴールを重視すること」と述べたが、それ以外にも様々な個人主義－集団主義の特徴が挙げられており、個人主義－集団主義の質問紙ではそれらの様々な側面について尋ねている。個人主義－集団主義の次元は西洋と東洋の違いについて説明するために用いられることが多いが、この次元が西洋と東洋の違いを最もよく説明するものであるかどうかは、高野・櫻坂の議論にもあったように、十分に実証されたとはいえない。しかし、文化間で何らかの違いが見られた場合にそれをすべて個人主義－集団主義によって説明しようとする傾向がある。文化間の違いについては、ステレオタイプに影響されることなく、改めて検証する必要があると考える。

2 相互独立的自己観—相互協調的自己観

個人主義—集団主義の議論と類似しているが、文化による違いを自己観によって説明しようという試みが 1990 年代に入ってから活発に展開されている。Markus & Kitayama (1991)は文化によって、自己と他者の概念が異なっており、その違いが認知、感情、動機づけなどに影響を及ぼすと論じた。つまり、「自己とはいかなる存在か」について社会的に共有された暗黙の了解があり、それが様々な側面でその文化に属する人の行動に影響を及ぼす。西洋では自己は相互に独立したものとしてとらえられているのに対し（相互独立的自己観）、東洋では自己は他者と相互に依存し、結びついているという前提に立っている（相互協調的自己観）。自己と他者とどれくらい分離しているか、結びついているかの概念に違いがある（Fig.1.2 参照）。こういった自己観はその文化に特有な歴史・社会的慣習・言語によって育まれ、またその社会的現実を規定している。例えば東洋では、他者の欲求を「察する」ということが要求される。言葉によって表現されなくても、相手が何を欲しているかを察して、相手の期待に応えるように努める。逆に西洋では、「Help yourself」で自分自身のことは自分で行うことが求められる。



A 相互独立的自己観



B 相互協調的自己観

Fig. 1.2 文化的自己観の概念図
(Markus & Kitayama, 1991 より)

この議論を支持する証拠として、Markus & Kitayama (1991)、北山 (1994) は西洋と東洋では社会心理学の研究で異なった反応傾向が出ていることを先行研究のレビューによって示した。例えば西洋で行われた研究では何らかの行動の原因を状況よりも個人の属性に帰属しやすいという、「帰属の根本的誤り (Fundamental attribution error)」(Ross, 1977)が見られることが示されている。これは、個人の認知が状況という文脈よりも、個人に焦点をあてて情報収集を行っていることを示唆している。一方、東洋で行われた実験では帰属の根本的誤りは見られない(Miller, 1984)。東洋では個人よりも文脈に注意が向けられると考えることができる。また、日本では自己高揚バイアスが見られない(高田, 1987)など、その他様々な現象が文化によって異なることが報告されている。Markus & Kitayama (1991)はこれらの違いは自己観の違いによって生ずると論じた。文化によって様々な行動の違いが現実であり、それが「自己観」という概念によって説明できる、という議論は「個人主義-集団主義」一辺倒だった文化の研究に大きな波紋を生じさせた。

ここで、個人主義-集団主義の概念と相互独立的自己観-相互協調的自己観の概念を混乱のないように整理してみよう。

第1に、個人主義-集団主義の議論は個人と「集団」との関わりを扱っている一方で、自己観についての議論は自己と個人としての「他者」との関わりについて説明している。個人主義-集団主義の議論では集団に含まれない他者との関係については議論されておらず、自己観の議論では、自己と集団との関わりについては触れられていない。また、個人主義-集団主義の定義で集団が重要であるといっても、カテゴリーとしての集団が重要であるのか、集団内のメンバーとの結びつきが重要であるのかは区別されていない。

第2に個人主義-集団主義の概念は文化で共有される価値、または文化の記述である。傾向の違いを生み出す要因は、経済的豊かさや社会の複雑さといった社会構造要因によって説明されてきているが、違いを生み出す要因は主要な議論となっていない。一方、相互独立的自己観-相互協調的自己観の概念はなぜ文化間で違いが生まれるかという原因を自己観の違いに求めている。自己の

概念の違いが社会の構造の違いを生み出し、社会構造の違いが自己観の違いを生み出すという双方向的な影響が仮定されている。ただし、自己観の議論においても、自己観の違いを生み出すのは社会の中で共有される信念や社会構造の違いであると説明していても、なぜそもそもその信念の違いが生まれたかについて明示されていない。

3 間人主義

濱口(1977)は個人主義に対置する概念として「間人主義」を提唱した。間人とは、人と人との間柄を自己を成り立たせる必須の要因だと考えている人のことを指し、間人主義とは人と人との間柄を重視することを意味する。間人の概念は、Markus & Kitayama (1991)で提唱された相互協調的自己の概念と類似している。相互協調的自己の概念では、人は個人で成り立っているものではなく、他者との関係によって初めて自己が定義され、他者と関係することによって自己が存在することになる。濱口(1996)は間人主義は個人主義とも集団主義とも異なることを明記し、個人-集団という分類には限界があることを指摘した。濱口は「集団が個人に優越する」というような個人と集団の二分法はそれ自体が個人主義的な発想に基づくものだ、と論じ、集団主義社会では個人と集団は対立するものではなく、一体・融合するものであり、個人と集団が相利共生をはかる理念であるとした。同時に、濱口は日本の集団主義は個を消すものではなく、他者との関係性によって特徴づけられるものであることを強調している。

濱口による、日本の集団主義は個を集団の中に埋没させるものではなく、他者との関係によって形作られる、という主張は Markus & Kitayama の議論とも一致している。これらの理論は、どちらも集団ではなく他者との関係が重視される、ということを強調している。高野・櫻坂は日本は集団主義ではない、と論じているが、それは集団主義の定義として用いられている「集団を個人よりも優先する」という前提が正確ではない、と考えれば不思議ではない。「集団主義」の中身についてはこれまで十分に議論されてこなかった。また個人主義

—集団主義の次元で相互独立的自己—相互協調的自己の次元も類似したものとして混同して扱われることが多い。しかし、社会的アイデンティティ理論では対人的なつながりと集団のカテゴリーは根本的に異なるものであることを示している。文化間で異なるのは対人的なつながりであるのか、集団の重視であるのかを明らかにする必要があるだろう。

4節 社会的アイデンティティ理論と文化研究の 差

文化を記述する際に用いられる次元である個人主義—集団主義は、文化によって個人と集団の関係が異なることを示唆している。社会的アイデンティティ理論は個人と集団との相対的な重要性がどちらのアイデンティティが優勢であるかによって変化すると論じる。どちらも個人と集団の相対的重要性に関する議論であることを考えれば、これらの間には何らかの関わりがあると考えられる。しかし、社会的アイデンティティ理論と文化との関わりについてはこれまでほとんど研究されていない。この節では、文化による個人と集団の関係の違いが社会的アイデンティティ研究から導かれる予測にどのような影響を与えるか考察する。

1 個人からの影響と集団からの影響：文化による変動

社会的アイデンティティ理論の中の対人魅力

集団研究において、集団の中での対人魅力は「集団凝集性」の源であると考えられてきた。集団凝集性は、「成員を集団にとどまらせるために作用する力の総体」などとして定義されている(Hogg & Abrams, 1988)。集団凝集性の理論では、対人的好意は集団のメンバーを結びつける「セメント」であり、心理的

な集団形成あるいは集団凝集性の必須の条件となっている。集団凝集性は、一般に集団の生産性(Schachter, Ellertson, McBride & Gregory, 1951)やパフォーマンス(Goodacre, 1951)と関連があることが示されている。

しかし、対人魅力だけで集団行動を説明するにはいくつかの限界があることが社会的アイデンティティ理論の中で指摘された(Hogg & Abrams, 1988)。第1に、対人魅力は、集団行動の原因であると同時に結果でもありうる。つまり、同じ集団に属する人は同じ集団であるが故に、対人魅力を持つと認知されるかもしれない。同時に、たまたま同じ集団に所属することになった人は同じ目標に向かって行動するために類似性を持つようになり、凝集性が高まるかもしれない。この場合、凝集性は集団パフォーマンスの原因ではなく結果である。第2に、集団魅力の効果は、互いに知り合いである割合が高い比較的小さな集団にしか適用できない。例えば、国のように大きなカテゴリーの場合には、対人魅力によって凝集性が生まれたとは考えにくい。

Tajfel らによる最小集団実験は、集団凝集性のモデルの妥当性に限界があることを実証的に示した。最小集団実験では、被験者は無意味な基準によって2つの集団に分けられ、誰が同じ集団になったかも知らされなかった。この実験では、いかなる対人魅力も生まれようのない状況においても内集団ひいきが起こることが示された。集団のカテゴリー化自体が集団行動を引き起こす十分条件であることを明らかにしている。

最小集団実験では対人魅力がない場合でも内集団ひいきの行動が起こりうる、ということは示せるが、その問題点は対人魅力の要因は最初から含まれていないので、対人魅力がある場合にカテゴリーの要因と対人魅力のどちらが影響が大きいか、ということについて検証できない点である。

Karasawa (1991) は、実際の集団を対象に集団のカテゴリーに対する帰属意識と集団のメンバーに対する帰属意識を測定し、この2つが独立であることを確認した。この場合の集団に対する帰属意識とは学生の所属する専門学校に対しての帰属意識で、「あなたはこの学校の典型的な学生だと言われたらどれくらいあたっているとおもいますか」「あなたはこの学校の典型的な学生だと言わ

れたらどれくらいうれしいですか」など、認知的側面と感情的側面について測定した。メンバーに対する帰属意識は、「もし同じ学校の学生が他の学校の学生とけんかを始めたら、あなたはどちらの側につきますか」などの尺度で測られた。調査の結果、内集団ひいきはメンバーに対する帰属意識よりも集団に対する帰属意識とより強く結びついていた。「学校」というカテゴリーに対する帰属意識の方が、他の学生の対人魅力よりも影響が大きかったといえる。

Karasawa (1991)の研究では、内集団ひいきという認知的側面についてカテゴリーへの帰属意識の効果が確認されているが、行動的側面についてもカテゴリーの影響の方が対人魅力よりも強いのかについては確認されていない。

本研究では第2章で直接的にこの問題について扱う。第2章では、カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識を同時に測定し、どちらの側面の帰属意識が集団に対する協力行動と結びつくか検討する。対人的影響と集団への所属のどちらが行動に及ぼす影響が大きいかという問題は、本研究を通しての問題意識である。Tajfelらの社会的アイデンティティ理論の研究では、対人魅力に対するカテゴリーの優位性が繰り返し示されている。しかし、3節でレビューしたように文化研究においては日本を含むアジア社会では他者との関係が重要であることが強調されている。集団からの影響と他者からの影響には文化によって差があるのではないかと考えられる。また、集団の優位性を示した研究のほとんどは実験場面において行われている。実験場面における対人関係はその場限りのものであり、現実場面での対人関係とは本質的に異なると考えられる。現実場面においては、集団カテゴリーと対人関係の相対的な重要性が異なり、対人関係の方が優位になるという可能性も考えられる。この問題は実験場面だけでなく、現実場面においても検証する必要があるといえるだろう。そこで本研究では、第2、3章では実験場面を、第4、5章では現実の集団を用いてこの問題を検討する。

アジアでの対人関係の重要性

Markus & Kitayama, 濱口は日本では他者との関係が重要であることを指摘し

ている。北山・唐澤（1995）は、日本では社会的に規定された役割に自らをあてはめ、それと同一化しようとするという「役割志向」があると論じ、役割を果たすことの重視は、社会的に与えられた目標に向けて努力することにつながる、つまり周りの期待を自らの目標として内面化し、それにむかって努力することにつながると考えた。北山・唐澤（1995）によれば、日本人は他者の立場に立ち、その期待を内面化し、それに至るように努力することによって自己実現を達成しようとする。これが「義理」の構造である。また、北山・唐澤は日本人には自己卑下的傾向があるが、それは準拠集団のもつ暗黙の期待に自らをあてはめ、欠けている部分を補おうとする自己向上のプロセスであると考えた。なぜ他者からの期待がこのように大きな重要性を持つのかといえ、他者との関係が個人にとって非常に重要なものであり、他者との関係の中で疎外されては生きていけないからである。

しかし、これらの研究は他者との関係の重要性を指摘しているが、他の要素、例えば集団カテゴリーの重要性、あるいは個人の態度と比較した場合の相対的重要性については明らかにしていない。それが集団主義と相互協調的自己の区別が明確にされない原因の1つでもあると考えられる。そこで、本研究では集団への帰属意識と他者からの影響を同時に分析することによってこれらの相対的重要性を比較する。

本研究の第4章では、組織への帰属意識と同時に合理的行為理論を導入することによって他者からの期待をモデルに取り込むことを試みる。合理的行為理論（Theory of Reasoned Action, Fishbein & Ajzen, 1975, Ajzen & Fishbein, 1980）は行動意図に影響を与える要因は個人の態度と主観的規範であると仮定した。主観的規範とは重要な他者からの期待の認知と、その期待に応えようという動機づけをかけあわせたものであり、他者からの期待に応えようとする程度を表す。合理的行為理論では、影響源として個人としての他者を想定しており、配偶者、同居の家族などの非常に近い関係の他者からの影響が大きいと考える。組織への帰属意識、個人の態度、主観的規範を同時にモデルに投入することによってそれぞれの共分散を除いた場合の相対的な重要性、固有な分散の大きさを分析

することができるだろう。

Ajzen (1991)は先行研究のメタ分析を行い、これまでの研究では主観的規範の効果は態度の効果に比べて小さいことを見いだした。19の先行研究のうち、主観的規範が行動意図に及ぼす効果が有意であったものは9つだけであり、標準偏回帰係数は0.1から.35の間であった。一方、個人的態度が有意であったのは19のうち18と、ほとんどの場合で有意な影響が見られた。Ajzenはこの結果を受けて個人的な態度は社会的なプレッシャーよりも行動意図に及ぼす影響が大きいと結論している。しかし、Ajzen(1991)がメタ分析に用いた研究はすべて欧米で行われたものである。もしこれまでレビューしてきたように日本では他者との関係性が重要なのであれば、日本での合理的行為理論研究は違った結果をもたらすと考えられる。本研究では、主観的規範が行動意図に及ぼす影響は欧米よりも日本の方が大きいという仮説を検討する。

2 2つの自己概念

Greenwald & Pratkanis (1984)は自己には private, collective, public の3つの側面があると論じたが、Triandis(1989)はこの議論を文化心理学の分野に応用し、個人主義的文化では Private self が強調され、集団主義的文化では Collective self が強調されていると論じた。Private self とは、自己の特性や状態、行動に関する認知で「自分は正直だ」などが含まれる。Collective self は集団のメンバーシップに関する認知で、「私はアメリカ人だ」などを含む。Public self は他者から自分がどう見られているか、ということに関わる認知で、「みんなは私が正直者だと思っている」などが含まれる。この3つの Self は独立であると仮定されており、どの Self が優勢であるかによって、その人の認知や行動が変わってくる。文化がその文化の中にいる人々の自己を育むので、どの Self が優勢になるかは、文化によって異なる。Private self が優勢な場合は、独自の自己に関する情報をサンプルしやすく、Collective self が優勢な場合は、集団のメンバーシップに関する情報をサンプルしやすい。Trafimow, Triandis & Goto (1991)は 20 Statement

test を用いて、private self と collective self が記憶の中で別々に貯蔵されていることを示した。Cousins (1989) も同様に 20 Statement Test を用いて、何の教示もない場合は日本人の学生はアメリカ人の学生よりも社会的役割について言及することが多いことを見いだした。何らかの文脈が指定された時には、日本人の学生は自分自身の属性に言及する数が増加した。

この private self と collective self の定義は、社会的アイデンティティ理論での個人的アイデンティティと社会的アイデンティティの概念と非常に似通っている。異なっている点は、社会的アイデンティティ理論では状況によってどちらに重点が置かれるかが変化し、それによって認知や行動も変わってくると考える。それに対し Triandis (1989)の理論では、生まれた文化によってどちらの自己が優勢になるかが変わってくると考えるので、より長いスパンの変化を取り扱っており、短期間の変化である状況の要因は取り扱っていない。社会的アイデンティティ理論は動的なプロセスに焦点をあてるのに対し、文化の理論はより静的で長期に渡るプロセスに焦点をあてているといえるだろう。

Crocker & Luhtanen (1990)は、社会的アイデンティティ理論の個人的アイデンティティと社会的アイデンティティは、それぞれ個人的自尊心 (private self-esteem) と社会的自尊心 (collective self-esteem) に結びついていると論じた。Crocker & Luhtanen は、個人が自分の社会的アイデンティティが脅かされた時にそれを守ろうとする程度は、社会的自尊心によって媒介されると考えた。彼らの実験の結果、社会的自尊心の高い被験者は、集団の成績によって高得点の人と低得点の人の評価を変化させたが、個人的自尊心の得点によってそのような違いは見られなかった。この結果を受けて、Crocker & Luhtanen (1990)は社会的自尊心の程度によって社会的アイデンティティ理論の予測力は異なってくると論じた。

Crocker & Luhtanen (1990)は社会的自尊心の程度は個人要因であり、人によって違っていると論じたが、前述の Triandis (1989)の議論を用いれば、集団主義的文化では社会的自尊心の重要性が高く、個人主義的文化では個人的自尊心が重要であるとも解釈できる。だとすれば、集団主義的文化の方が社会的アイデンティ

ティ理論が適合しやすい、という予測が立てられることになる。

しかし、Triandis は集団主義＝集団の重視、と考えているため、Collective self とはあくまでどの集団に属するかなどの集団のメンバーシップに関する自己観であり、「個人としての他者との関係」という概念はない。集団主義の中身や文化間の違いを説明するものは何なのか、という議論が明らかにならなければ、集団主義の文化では Collective self が優位で、よって社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと結論することはできないだろう。

社会的アイデンティティ理論の適合性の検証

社会的アイデンティティ理論は主にヨーロッパを中心として繰り返し検証されてきたが、Hinkle & Brown (1990)は、社会的アイデンティティ理論はすべての人や集団に等しくあてはまらないのではないかという疑問を提示した。社会的アイデンティティ理論の中心的概念からは、集団への同一化の程度の強い個人はイングループ・バイアスが強いという仮説が導かれる。しかし、Hinkle & Brown によるレビューの結果、集団への同一化の強さとイングループ・バイアスの相関係数は期待されたほど強くなく、実際には非常に弱いものであった²。また、ふだん自集団と他集団の比較を行うかという質問に関して、肯定的な回答は少数派であった(Brown & Williams, 1984; Ross, Eyman & Kishchuk, 1986)。これらのことより、すべての集団は集団間比較を常に行っているわけではなく、社会的アイデンティティ理論はすべての集団に適合するわけではないと考えられる。

では、どのような集団において社会的アイデンティティ理論はより適合しやすいのだろうか。Hinkle & Brown は、集団主義－個人主義(Hofstede, 1980; Triandis, Bontempo, Villareal, Asai & Lucca, 1988)の次元、及び関係的－自律的次元(autonomous-relational orientation)に注目した。集団主義の文化では集団とし

² 14 の研究を調べた結果、相関係数が正である場合の方が多かったが、相関係数の範囲は-.41～+.41 と幅広かった。また、相関係数が+.30 をこえるものは2つのみであった。

ての成果や他者との協調が重視されるのに対し、個人主義の文化では個人としての成果や個人間競争がより重要となる(Triandis *et al.*, 1988). よって、集団としての成果や評価が重要となるのは集団主義的傾向を持つ個人であるため、社会的アイデンティティ理論が適合しやすいのはこれらの人々になると Hinkle & Brown は予測した。関係的-自律的の次元とは、スポーツのチームのように自集団と他集団を比較することに関心があるのか、科学者のグループのように他集団とではなく何らかの抽象的な基準や自集団のこれまでの成果と比較することに関心があるのかという違いである。

この仮説を検討するため、Brown, Hinkle, Ely, Fox-Cardamone, Maras, & Taylor (1992)はイギリス人の大学生と中学生を用いて実験を行った。個人主義-集団主義、関係的-自律的の得点の高低で被験者を4群に分け、群ごとに集団への同一化とイングループ・バイアスの相関係数を比較したところ、集団主義的で関係的な群でもっとも相関係数が高く、仮説は支持される結果となった。このことから、Brown *et al.*は社会的アイデンティティ理論はすべての集団に同様に適合するわけではないという結論を導いている。

ただし、Brown *et al.*の研究は被験者を質問紙の得点の高低で振り分けて分析しており、その意味では実験的研究ではない。個人主義-集団主義の次元が何らかの他の特性と共変動しており、その特性が評価の違いに影響を及ぼした可能性を否定することはできない。Brown *et al.*自身、次に必要な研究は実験的研究であることを指摘している。

本研究では、第3章で Brown *et al.*の研究の追試を試みる。しかし、質問紙の得点によって被験者を2分する方法では、質問紙で測定していない第3の要因が集団評価に影響を及ぼしている可能性がある。また、どちらが原因でどちらが結果なのかを特定することはできない。そこで質問紙の尺度によって被験者を分類するのではなく、本研究では実験的に集団の orientation を変化させることを試みる。

Brown *et al.*は個人的レベルにおいて個人主義-集団主義、関係的-自律的の

次元が社会的アイデンティティ理論の適合性に影響を及ぼすことを示したが、個人レベルと文化レベルでの影響は同一でないことに注意しなければならない。個人レベルで影響があったからといって、集団レベルにおいてもより集団主義的な文化では社会的アイデンティティ理論が適合しやすいとはかぎらない。本研究で行う集団の orientation を変える試みも、それがそのまま文化のレベルにあてはまるわけではない。ここで明らかにしようとするのは、社会的アイデンティティ理論の適合性はすべての集団において同一ではなく、集団の性質によって異なるということである。

3 集団表象

自己カテゴリー化理論・最適弁別性モデル

Tajfel を中心とした社会的アイデンティティ理論をさらに発展させ、認知的側面に焦点をあてたのが Turner を中心とする自己カテゴリー化理論である (Turner, 1985; Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987; Hogg & McGarty, 1990; Turner & Oakes, 1989)。自己カテゴリー化理論では、個人的アイデンティティと社会的アイデンティティという二分法ではなく、連続的な自己概念を想定する (Fig. 1.3 参照)。つまり、他のすべてのものと異なっている独自の自己から、生物という大きなカテゴリーに含まれる自己としての抽象レベルまで連続的にカテゴリーへの同一化のレベルが変化すると考える。自己カテゴリー化理論の中心的な考え方の1つは、カテゴリー化のプロセスの中で脱個人化が起こり、「独自の個人としての自己概念から、ある社会的カテゴリーの中の一員として他のメンバーと交換可能な自己概念へのシフト」が起こるということである (Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987)。自己カテゴリー化理論では、この脱個人化のプロセスが同調、自己ステレオタイプ化など、様々な集団内現象の基本的過程であるとする。また脱個人化は自己についてのみ起こるのではなく、集団内の他のメンバーについても同様に起こり、他者を独自の個人で

はなく集団内の1メンバーととらえる均質的な集団表象が生まれると考える。

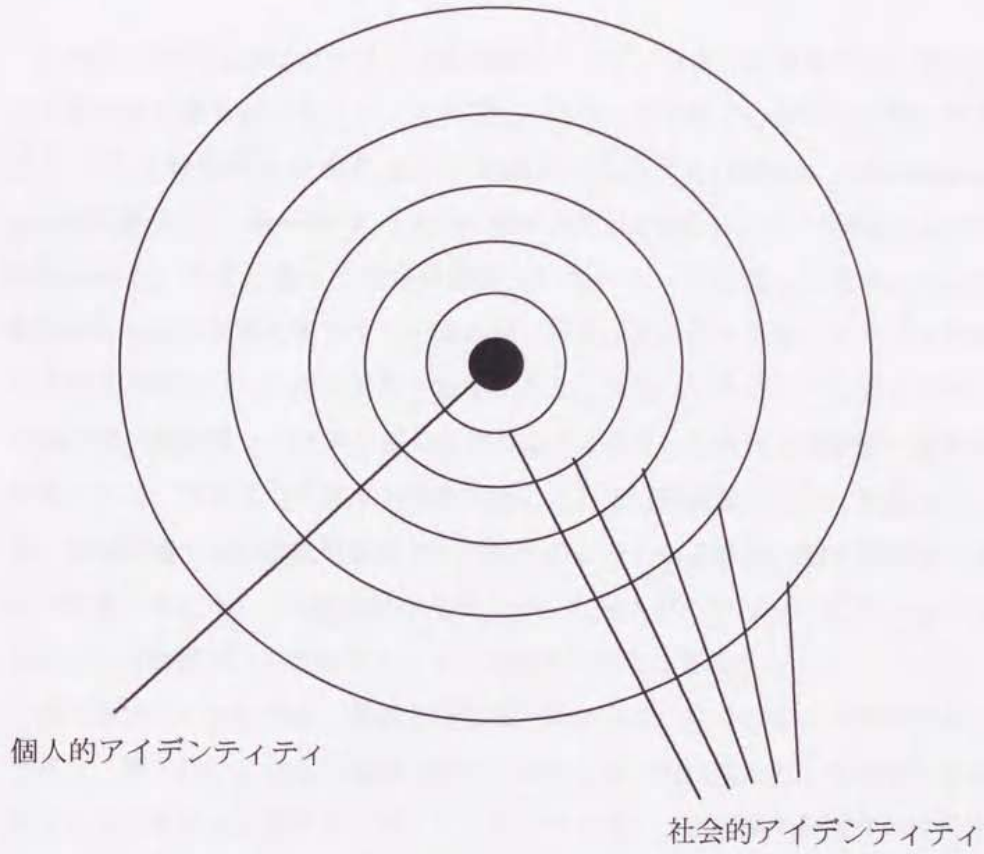


Fig.1.3 連続的なアイデンティティの概念図
(Brewer, 1991 より)

Brewer (1991)は自己カテゴリー化理論のアイデアをさらに発展させ、個人として独自性を保ち続けることとカテゴリーに同一化することの間には常にダイナミックな緊張関係があるという最適弁別性モデル(Optimal distinctiveness model)を提唱した。Brewerは、人には、他者と同じでいたい、という欲求(need for inclusion)と、他者と違った独自の自分でいたいという拮抗した欲求(need for differentiation)があると考えた。一方の極に完全な独自性をとり、もう一方の極に社会的カテゴリーへの完全な一致をとると、完全にカテゴリーに抱合された状態では、個別性への欲求が高くなり、完全に孤立した状態では類似への欲求が高くなる。その2つの欲求が合致するところで均衡状態となり、最適化される。均衡状態からの逸脱は個別性か類似性のどちらかの欲求の増大を招き、もとの状態にもどる。最適弁別性モデルは、なぜ人がカテゴリーに同一化するのかという動機づけを説明するモデルであるといえるだろう。

自己カテゴリー化理論、最適弁別性モデルからは、いくつかの予測が生み出される。第1に、これらの理論は集団に対する同一化は個人としての独自性を失うことであると主張する。第2に、自己カテゴリー化理論や最適弁別性モデルでは、集団に同一化した場合、内集団は均一と見なすので、内集団の分散を小さく見積もると予想できる。

しかし、自己カテゴリー化理論は理論主導で構築されており、集団に同一化した場合に均質的な集団表象が生じるかどうかという点については、十分に実験によって検証がなされていない。後述のように、外集団よりも内集団の分散を大きく評価するという現象(外集団均質化効果)が見られることも示されている。また、個人にとって集団が重要な場合、例えば職場の人間関係のように、集団内の人間関係やネットワークを正しく把握する必要があることもあるだろう。その場合、集団内は単一の表象となるよりも、むしろ個々の人間に対して注意が向けられるので、より個人の独自性が明確になるのではないか。集団に対する同一化が常に個人の独自性を失うことを意味するのかという点については、疑問の余地があると考えられる。

外集団／内集団均質化効果

集団の等質性に関する議論では、「外集団均質化効果」が有名である。内集団メンバーは色々な特徴を持った人がいると認知しやすいのに対し、外集団の表象は均質になりやすいという現象が指摘されている(e.g. Judd & Park, 1988)。例えば外国人の顔は区別しにくく、みな同じ顔に見えてしまう、という現象のことである。外集団の典型的属性をメンバー全員に過度に一般化するという点でステレオタイプの代表的例であるといえる(唐沢, 1997)。

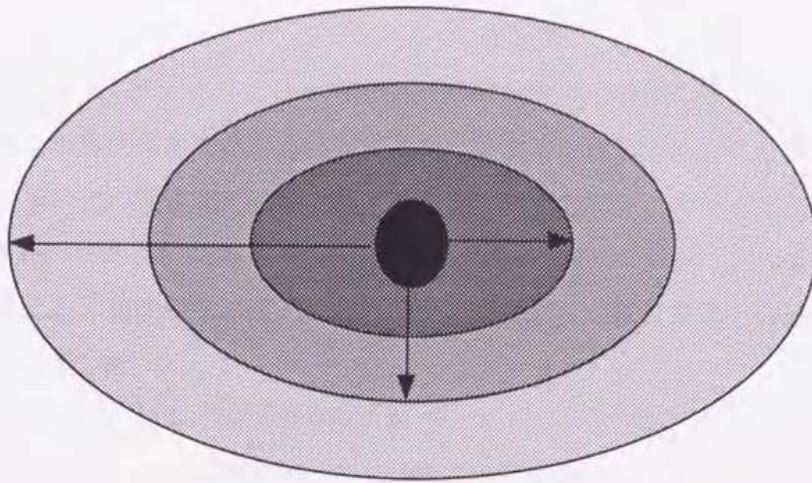
一方、自己カテゴリー化理論からは、同じ集団内のメンバーは等質であると認知されることが予測できる(内集団均質化効果)。つまり自己カテゴリー化理論と外集団均質化効果からの予測はまったく逆方向となってしまう。実際に先行研究では両方の傾向が混在して報告されている。自己カテゴリー化理論の予測にそった方向では、同じカテゴリー内のメンバー同士は実際以上に似ていると知覚されること(Wilder, 1984)、内集団均質化効果はマイノリティに見られやすいこと(Simon & Brown, 1987)、集団の存在意義を支える重要な比較次元で内集団均質化効果が現れやすいこと(Kelly, 1989)が報告されている。外集団均質化効果に関しては、熟知度に差がない集団の場合でも外集団均質化効果が起こること(Jones, Wood & Quattrone, 1981; Park & Rothbart, 1982)、実験的に作り出した架空集団で情報量が等しくなるように統制した場合でも外集団均質化効果が起こること(Judd & Park, 1988)が報告されている。

外集団均質化効果に関する議論はこれまで自己カテゴリー化理論と結びつけて考察されることはなかったが、互いに表裏一体の事象である以上、この2つは関連づけて考えるべきだろう。どのような場合に外集団均質化効果が、どのような場合に内集団均質化効果が起きるのかという問題についてはこれまで一貫した説明はなされていない。少なくとも、集団の分散の認知には様々な動機づけが関わっていることがこれまでの先行研究の結果から伺える。内集団がまとまった集団である、つまり凝集性が高いと認知する必要がある場合には内集団均質化効果が起こりやすいだろう。マイノリティで内集団均質化効果が見ら

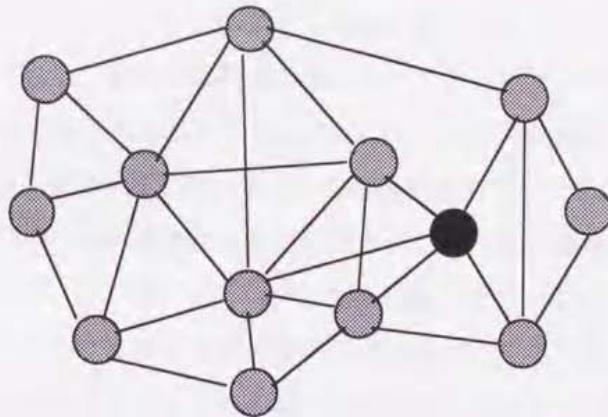
れやすいという結果も、集団をまとまって認知する必要があるためと考えられる。逆に特にそのような必要性のない場合には情報量の差もあり、外集団均質化効果が起こりやすいということだろう。外集団均質化効果の存在自体が、集団への同一化によって内集団の表象が均一になるという自己カテゴリー化理論の仮定に疑問を投げかけている。

文化による集団表象の違い

結城(1998,1999)は文化によって集団表象が異なる、とするモデルを提唱した。これまで集団主義社会ではメンバー間の認知的弁別性が低いと考えられてきたが、むしろアジアでは人々は内集団メンバーの感情や思考に注意を払うことによって、内集団の調和を測ろうとする(東, 1994 ; Markus & Kitayama, 1991)。つまり、自己カテゴリー化理論の仮定するような均質的な集団表象ではなく、アジア人の集団観は「対人関係の網の目」としてとらえられており、高く個人化されたネットワークとして認知されていると考えられる。結城(1998,1999)によれば、欧米では集団アイデンティティは集団と自己が主観的に区別されなくなった、均質的集団表象の中心として表されるのに対し、日本ではネットワーク型の対人関係の網の目の中に埋め込まれた関係的自己、として表すことができる (Fig.1.4)。近年のアジアでの集団主義研究についていえば、集団の重要性よりも、むしろ対人関係の重要性が指摘されており(e.g. Ho, 1998; 濱口, 1977)、結城の議論はそれとも一致するものである。



A 均質的集団表象と集合的自己



B ネットワーク的集団表象と关系的自己

Fig. 1.4 2種類の集団表象と自己概念の概念図
(結城, 1998, 1999 より)

結城(1999)は、アメリカと日本で上記の仮説を検討したところ、アメリカ人では重要な小集団に対する等質性知覚とネットワーク理解の両方で社会的アイデンティティとの関連が見られたが、日本ではネットワーク理解との関連のみが見られた。また、Yuki & Brewer (1998)は、アメリカ人の国家への忠誠心は等質性知覚と正の相関があるが、日本人の国家忠誠心は等質性知覚と関連がないことを見いだした。

結城の研究は、日本における集団表象を「ネットワーク型」として新たな視点を導入したところが評価でき、これまでの集団主義と自己観に関する議論を統合する試みであるといえよう。しかし、アジアでは社会的アイデンティティ理論は適合しにくく西洋の方が適合しやすいのか、という点については、Brown *et al.* (1992)の研究と一致しない。アジアにおいても、集団間葛藤や外国人に対する差別など、社会的アイデンティティ理論によって説明される集団間プロセスは数多く見られる。結城の実験の結果においても、集団の等質性知覚に関しては文化によって違いがあるという結果が出ているが、直接的に社会的アイデンティティ理論が適合するか否かについては検討されていない。

また、結城(1998,1999)の議論は主に自己カテゴリー化理論と最適弁別性モデルに基づいており、社会的アイデンティティ理論と区別して考える必要がある。結城のモデルではアメリカの方が均質的集団表象が生じていると仮定するが、この議論は個を重視するアメリカの個人主義社会と矛盾するとも考えられる。Brewer は、誰でも大きなものにつつまれたいという欲求と独自の自己でいたいという双方の欲求があることを仮定しているが、アメリカ人が本当に大きなものにつつまれて均質な集団の中にとけこみたいという欲求を持っているのか、日本人はそのような欲求を持っていないのか、については明らかになっていない。また、先述したように自己カテゴリー化理論の仮定する、均質的な集団表象が常に生じるかどうかという点についても疑問が残る。

本研究では直接的に文化による集団表象の違いを検討するわけではないが、

社会的アイデンティティ理論の適合性や対人関係の重要性とは非常に関わりの深い問題であるといえるだろう。文化によって集団表象が異なるとする結城の説は、初めて個人にとっての集団と対人関係の意味を整理したものであり、本研究の枠組みに示唆を与えるものである。また本研究の結果は、集団表象の違いについても示唆を与えるものとなるだろう。

5 節 問題の所在と本研究の目的

1 問題の所在

社会的アイデンティティ理論はイギリスで生まれ、その後幾度も検証され、徐々に発展をとげてきた。それ以前の社会心理学は集団の行動も個人の行動の集積としてとらえ、個人の理論をあてはめることによって集団の行動も理解できるとする還元主義が中心的であった。分析の中心を個人とするこの傾向は、基本的に社会は個人で成り立っていると考える、方法的個人主義の発想に基づいているといえる。社会的アイデンティティ理論は、個人は独立して成り立っているのではなく、どの集団に所属するか、ということも自己に含まれると仮定する。そして個人として行動している時と集団の一員として行動している時ではその行動が異なると指摘し、集団行動は個人の行動の集積では説明しきれないと論じた。社会的アイデンティティ理論の出現によって、集団の行動の理解には集団レベルでの分析が必要だということが指摘された。

一方で、文化研究の分野では文化によって個人と集団、あるいは個人と個人の関係が異なることが指摘されている。社会的アイデンティティ理論は個人的行動と集団としての行動のどちらが現れるかは集団カテゴリーの顕現性などの状況によって決定すると考えるが、個人の生まれ育った文化、という長期的な影響によってもどちらの行動が優勢になるかが異なる可能性が考えられる。し

かし、これまで社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性については十分に検討されていない。

社会的アイデンティティ理論の文化間での普遍性を考える上で、いくつかの問題点がある。1つは、社会的アイデンティティ理論では、対人的魅力よりも集団カテゴリーの顕現性の方が集団を構成する上で重要な要素であることを指摘している。一方で文化研究では、アジア社会での対人的つながりの重要性が強調されており、自己は対人的ネットワークの網の目の一部として表されると考える。文化によって、集団の影響と個人としての他者の影響は異なるといえるのだろうか。そして、そのどちらが行動に強い影響を及ぼすのかがこれまで明らかになっていない。まず、カテゴリーの効果と対人的影響を分離することが必要である。そして、それらが行動に及ぼす相対的影響を、集団カテゴリーと対人的相互作用の両方を含む場面において検討することが必要であるといえる。

第2には、個人主義-集団主義の研究では、集団主義文化では個人に対して集団が重要であることを定義としている。一方で、Markus & Kitayama(1991)の研究では個人としての他者との結びつきに重点をおいている。文化によって異なるのは個人と集団との関係であるのか、個人と他者との関係であるのかが明らかになっておらず、個人主義-集団主義の定義があいまいであることがこれまでの文化研究の問題点であると考えられる。文化間で様々な行動の違いが見いだされた時に、それを個人主義-集団主義の違いに帰属することが多いが、もともとどういった次元において人間関係に違いがあるのかについて、実証的に示されていない点が問題である。文化間で違うものが何であるかが明らかにならなければ、社会的アイデンティティ理論はどちらの文化において適合しやすいかをはっきりさせることができない。もし文化間で異なるのが集団の重要性であるならば、Triandisの提唱するように Collective self が集団主義社会では優勢となり、社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと考えられる。しかし、もし文化間で異なるのが対人的つながりであるならば、社会的アイデンティティ理論は特に集団主義社会で適合しやすいということはなく、むしろ対人的相

相互作用の効果の方が強くなるため、適合しにくくなるとも考えられる。

また、社会的アイデンティティ理論そのものについても、いくつか未解決の問題が残されている。1つは、最小集団状況で確認された内集団ひいきは、現実場面でもそのままあてはめることができるのかという点である。最小集団状況は対人的相互作用をまったく含まないという特殊な状況であった。そのような状況下では、行動によって内集団と外集団の区別をつける以外に方法がないため、逆に内集団ひいきがおきやすいという可能性がある。現実場面においては、カテゴリー以外にも、集団への情緒的結びつきや対人関係など、様々な要因が行動に影響を及ぼすと考えられる。現実の集団の場合には、行動の結果は本人にとって大きな影響を及ぼすため、カテゴリー化だけではコストを払ってでも集団にとどまろうとする動機づけには不十分で、集団への愛着心や一体感といった強い帰属意識が必要になるのではないかと考えられる。

第2に実験場面での対人関係は一過性のものであり、個人にとって重要性を持たないが、現実場面においての人間関係はより重要な意味を持つため、対人関係が行動に及ぼす効果の重みづけが実験場面と現実場面では異なる可能性がある。実験場面に限らず、様々な場面において社会的アイデンティティ理論の妥当性を検証する必要があると言える。

2 本研究の目的

本研究では、日本での社会的アイデンティティ理論の適合性を検討し、文化的普遍性の検証を通して社会的アイデンティティ理論の妥当性を考察する。社会的アイデンティティ理論は個人と集団との関係を説明する基本的な理論であるといえるが、それはどの文化においても同様にあてはまるのかについては、十分に検証されていない。

社会的アイデンティティ理論の適合性が文化によってどのように変化するかを検討するため、第3章では実験的に集団の個人主義-集団主義の志向性を変えることを試みる。それによって、社会的アイデンティティ理論の適合性に

変化があるかを検討する。第4章では日本とイギリスで調査を行い、文化による帰属意識と他者からの期待が退職意図に及ぼす影響を比較する。日本とイギリスで異なるのは組織への帰属意識の効果なのか、対人的影響であるのかを検討し、個人主義-集団主義は何を意味するのかを考察する。

第2に、帰属意識をカテゴリー意識に関する成分とメンバーに対する愛着に関する成分に分離し、そのどちらが行動に影響を及ぼすか検討する。そのため、実験場面においても最小集団状況を用いるのではなく、2つの集団が中立的な関係にあり、対人相互作用を含む異文化交流ゲームを用いる。そして、この2つの成分のどちらがより行動に大きな影響を及ぼすかを実験場面において検討する。第4章からは、合理的行為理論を導入し、他者からの期待（主観的規範）という形で対人的な影響を測定する。集団への帰属意識と同時に主観的規範を投入し、それぞれが行動に与える影響の固有の分散を検討する。さらに、それぞれの影響が文化間で異なるかを比較することによって、社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性を検討する。もし、文化間で異なるのが「集団」の重要性であるならば、日本では組織への帰属意識の効果が強く現れるだろう。一方、「個人としての他者」の重要性が異なるのならば、逆に他者からの期待の効果が変化すると予測できる。

第3に社会的アイデンティティの妥当性を確認するために、様々な場面をとりあげ、組織への帰属意識の効果を検討する。具体的には、2節でとりあげた社会的ジレンマ事態における協力行動、イングループ・バイアス、集団からの離脱行動、集合行為についての参加意図を検討する。これらはすべて行動の持つ意味は異なるが、集団に対する行動である。

第4に、実験場面と現実集団では人間関係の性質が異なるため、他者からの影響が異なると考えられる。そこで、本研究では実験的検討と現実集団に対する調査の両方を行い、その結果を統合する。

本研究の目的は単に社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性を調べるというだけではなく、日本の集団主義とは何を意味するのか、日本の文化はどのような特徴を持っているのか、ということを読み解く作業でもある。また同時

に集団と個人という社会的アイデンティティ理論の大きな枠組みに疑問を投げかけることで、社会的アイデンティティ研究に新たな光を当てる。

章ごとの目的は次のようになっている。

第2章では、実験場面において、集団に対する帰属意識が社会的ジレンマ事象における協力行動に及ぼす影響を検討する。集団への帰属意識の操作のために、最小集団状況でなく、バファバファ・ゲームを用いる。最小集団状況では純粋にカテゴリーの効果を検討することになるが、バファバファ・ゲームを用いることによって対人相互作用がある自然な状態に近い集団を作り出し、カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の相対的影響を検討するためである。社会的アイデンティティ理論からは、カテゴリーに対する帰属意識の方が相対的に行動に及ぼす影響が強いと予測できる。しかし、文化研究の知見を応用すれば、日本では対人的な関係の影響が大きい、つまりメンバーに対する愛着も行動に影響を及ぼすと考えられる。

第3章では、Brown *et al.*の方法を踏襲し、集団の orientation によって社会的アイデンティティ理論の適合度が異なるか検討する。本研究では質問紙によって被験者を分類するのではなく、バファバファ・ゲームを用いて、ゲームの中の文化集団の違いによって集団の orientation を変えることを試みる。バファバファ・ゲームの中でアルファ・グループは対人関係を重視する、アジアの家父長制社会をモデルにしたルールを持つ。ベータ・グループは他者との競争に重点がおかれており、西洋社会をモデルにしている。ゲームに参加することによって一時的に個人主義-集団主義の傾向を変化させ、集団の違いによって社会的アイデンティティ理論の予測の適合性が異なるか検討する。集団主義的傾向の強い人ほど社会的アイデンティティ理論の予測が適合しやすい、という Brown *et al.*の先行研究からは、集団主義的傾向を持つアルファ・グループの方が社会的アイデンティティ理論の予測が適合しやすくなるだろう。一方、対人関係の重要性が異なるならば、ベータ・グループの方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいだろう。

第4章では、現実集団を用いて、集団への帰属意識が退職意図に与える影響を検討する。サンプルに日本人とイギリス人を用い、文化によって帰属意識の効果に違いがあるか検討する。日本では会社に対する帰属意識が強いと一般的に考えられているが、それは本当に言えるのだろうか。また、合理的行為理論の枠組みを用いることによって、帰属意識と同時に他者からの期待（主観的規範）を測定し、個人としての他者からの期待が行動に与える影響を調べる。日本とイギリスで対人関係の重要性やその意味が異なるのならば、主観的規範の効果に違いが見られると予測できる。第2、3章では実験事態において帰属意識やメンバーへの愛着の効果を検討するが、実際の集団においても一貫した知見が得られるのか確認する。

第5章では、4章と同様に実在の集団を対象とする。ネットワーク型組織である環境団体を用い、帰属意識、主観的規範が行動意図に及ぼす影響を検討する。サンプルは日本人のみで、大学生を中心とした環境団体であるエコ・リーグの全国ギャザリングに参加した人を対象とする。帰属意識の効果が安定したものならば、ネットワーク組織を対象にした場合でも帰属意識の影響が見られるだろう。第4章で対象とする退職行動は社会構造的要因の影響を受けること、重要な他者である家族にも多大な影響を及ぼすことが考えられるため、第5章では重要な他者への影響が大きい行動における主観的規範の影響を検討する。また、主観的規範としての他者からの影響以外に、強い紐帯としての社会的ネットワークからの影響を検討する。

3 本研究の意義

社会的アイデンティティ理論はこれまで繰り返し検証されてきたが、どの文化でも同様に自己概念は個人的アイデンティティと社会的アイデンティティによって構成されており、基本的なプロセスは同じはずである、という仮定が暗黙のうちになされてきた。社会的アイデンティティ理論は、社会的アイデンティティが優勢な場合と個人的アイデンティティが優勢な場合、という短期的な

状況の違いによってどのように行動が変化するか、ということに焦点をあててきた。

これまで、社会的アイデンティティ理論について文化的な普遍性を調べるといふ試みはほとんど行われてこなかった。Brown *et al.*の実験は数少ない例であるが、個人を個人主義-集団主義の尺度上で分類したものであり、実際に文化間比較は行われておらず、また個人主義-集団主義の意味については考察されていない。

一方で文化研究の分野においては、「個人に対する集団の優越性」という従来の定義による個人主義-集団主義の次元を中心とした研究と、Markus & Kitayama (1991)の研究に代表される相互独立的自己観-相互協調的自己観の研究が混在しており、文化の違いを特徴づける次元は個人と集団の関係なのか、個人と他者との関係なのか、一貫した定義はなされていない。

本研究では、社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性の検証を通して、文化によって個人と集団の関係、個人と他者との関係がどのように異なっているのかを考察する。本研究の試みは、個人と集団という社会的アイデンティティ理論の根本的な枠組みの妥当性を問い直すものでもある。

集団への帰属意識の効果を検証するために、実験と調査の両方を行い、対象とする行動や対象についても様々なものを取りあげ、多角的にアプローチする。これまで実験による知見と調査による知見はそれぞれ独立して蓄積されており、十分に統合されていない。本研究ではこれらを統合して考察することを試みる。

文化研究の観点からは、自己概念が文化という長期的な要因によって影響される、というだけではなく、状況によってどのように変化するのかという新たな視点を導入することによって従来とは別の角度から文化の違いを検討することができるだろう。文化心理学に対する批判の1つは、異なる文化で調査を行ったとして、何らかの違いが見出された場合、それを「文化の違い」としてすぐに帰属しがちであり、状況によって説明するという観点がなく、ということである。文化研究において明らかにすべきなのは、単に文化によってどのように行動が違うか、ということではなく、文化の中のどのような要因が違いを生

み出しているか、ということのはずである。文化間での行動の説明因を探るためには、状況を1つの要因としてとりあげ、自己観と状況との相互作用など、短期的な要因の影響を考慮することが1つの手がかりになるだろう。

2章 カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の違い³

1節 問題

本章では、集団に対する帰属意識が社会的ジレンマ事態での協力行動に及ぼす影響を実験的に検討する。集団のカテゴリーに対する帰属意識と、内集団メンバーに対する帰属意識が分離可能なものであるか、またそれぞれ行動に異なる影響を及ぼすのか検討する。本章では、“バファバファ”と呼ばれるシミュレーション・ゲームによって帰属意識を操作した。

1 二種類の帰属意識

これまでの社会心理学の研究では、「凝集性」という形で、グループ内の他者との類似度や他者の魅力を操作することによって、その影響が検討されることが多かった(Karasawa, 1991)。そこには、集団に対する結びつきは主に集団内の他者の魅力によって決まるという前提があった。しかし、社会的アイデンティティ理論の研究者たちは、集団との結びつきを第一義に決定するのは個人の魅力ではないことを報告した(Turner, Hogg, Oakes, Reicher & Wetherell, 1987)。例えば、一連の最小集団実験の結果では、まったく個人的な接触も情報もなしで恣意的に作られた集団であっても、同じ集団に所属するということが知らされただけで内集団ひいきが生じることが示された(e.g. Tajfel & Turner, 1979; Tajfel & Turner, 1986)。

Karasawa (1991)は、日本の専門学校 학생を使い、独自に構成した尺度を用いて2つの帰属意識(集団に対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識)を分離した。Karasawa (1991)の研究においては、内集団ひいきはメンバーに対す

³ 本章は Ando (1999)を加筆修正したものである。

る帰属意識よりも集団に対する帰属意識とより強く結びついていた。

Karasawa (1991)では、2つの帰属意識が認知に及ぼす影響を検討したが、本研究ではそれらが社会的ジレンマ事態における協力行動に及ぼす影響を検討する。社会的アイデンティティ理論が適合するならば、2つの帰属意識のうち、集団に対する帰属意識の方がメンバーに対する帰属意識よりも強い影響を持つだろう。なぜなら、社会的アイデンティティ理論では、メンバーに対する魅力ではなく集団のカテゴリーを意識することによって、個人としてではなく集団の一員としての行動が生起すると考えられるからである。集団に対する帰属意識によって「自己利益」の範囲が広がって「集団利益」の一部も自己利益として認知され、結果として集団に対する協力行動が起こりやすくなると考えられる。一方、対人的なつながりやメンバーへの愛着が行動の第一の決定因ならば、メンバーに対する帰属意識の方が行動に及ぼす影響が強くなるだろう。

2 シミュレーション・ゲームの使用

最小集団手続きは純粋にカテゴリーの効果を調べるためには有用だが、集団間と個人間相互作用の効果を見ることはできない。代わりに、本研究では異文化交流ゲームとして Shirts (1977)によって開発されたパファパファ・ゲームを用いた。このゲームは2つの異なる文化集団の接触を通して、異文化に遭遇したときの驚きなどの感情をシミュレートすることを目的として開発された。このゲームでは、参加者はまず2つのグループに分かれ、それぞれの独自のルールを学ぶ。その後互いにもう一方のグループを訪れ、観察して自分のグループに戻って報告する。パファパファ・ゲームの目的はただ相手の集団を観察して理解することであるため、相互作用を含みながら競争も協力も目的としない集団を作り出すことができると考えられる。

3 社会的ジレンマ事態と帰属意識

これまで、社会的ジレンマ事態における社会的アイデンティティの影響を調べる研究はいくつも行われてきた(序章参照)。その1つが Dawes, Kragt, & Orbell (1990)によるものである。Dawes *et al.* は、集団討議によって集団に対する帰属意識を高めようとした。その後の社会的ジレンマのゲームにおいて、集団討議を行った集団は、受益者が内集団メンバーである時には外集団メンバーであるときよりも協力率が高かった。Brewer & Kramer (1986), Kramer & Brewer (1984), Wit & Wilke (1992)は最小集団手続きを用い、カテゴリーの顕現性のみを操作した実験を行った。これらの実験の結果、1つのカテゴリーに属していることを意識することによって、協力率が増加することが示されている。

社会的ジレンマ事態において協力行動を選択する動機として、Brewer (1979, 1981)は社会的アイデンティティによって「自己利益」の範囲が広がることを提唱している。それに対し、Rabbie *et al.* (1989)、神・山岸(1997)は他者からの協力の期待が主要な動機であると指摘している。

本研究で用いる社会的ジレンマの構造は Dawes, Kragt & Orbell (1990)のものを参照している。本研究のジレンマ構造は Brewer & Kramer, Wit & Wilke, Rabbie *et al.*、神・山岸の方法と異なっており、通常は内集団に対する協力率を調べるが、ここでは内集団寄付条件以外に外集団寄付条件を設定した。外集団寄付条件では、内集団メンバーの寄付率が外集団の利益を決定する。この条件は集団間のジレンマ事態としての枠組みでとらえることができる。もし Rabbie *et al.* の説明のように共通運命が協力行動を説明できるならば、外集団寄付条件では被験者は内集団寄付条件と同程度の協力率を示すだろう。しかし、Brewer & Kramer が論じたように社会的アイデンティティが協力をもたらすならば、あるいは神・山岸が論じたように互惠性の認知が内集団のみに限られるならば、内集団に対する協力の方が外集団に対する協力よりも多いだろう。

2節 方法

被験者

男女大学生 36 名（男 18 名，女 18 名）を 1 回目 19 名，2 回目 17 名に分けて実験を実施した。被験者は相互に既知の間柄の者が数名含まれたが，大多数は初対面であった。

実験手続き

実験は，2つのセッションから成っている。まず，集団への帰属意識を操作するためにバファバファ・ゲームを行い，続いて社会的ジレンマ・ゲームを行った。まず，被験者を男女の比率がほぼ同じになるように，ランダムに2つの集団に分け，バファバファを行う。その後各被験者は自・外集団の評価，社会的アイデンティティ尺度を含む質問紙に回答した。社会的ジレンマ・ゲームは，ゲームの相手が自分の文化の成員である場合と他の文化の成員である場合の2条件が設定され，被験者内要因とした。どちらの条件のゲームを先に行うかについては，文化・実験ごとにランダムになっていた。ジレンマゲームでは協力行動が従属変数として測定された。

バファバファ・ゲーム

このゲームは，異文化に接触した時に感じる感情や驚きを体験するために開発された(Shirts, 1977)。このゲームでは，まず参加者を2つのグループ（アルファ/ベータ）にランダムに分ける。その際，グループ間で男女の比率は同じになるように配慮した。それぞれのグループは異なった特徴のあるルールを持ち，参加者はそのグループの習慣・ルールを学ぶ。その後順にもう一つのグループを訪れ，まったく習慣の異なる他のグループとの接触を体験して自分のグループで報告する。

アルファ・グループは集団主義的なアジアの文化をモデルとしており，参加者はこのグループでの目的は「他者と共にゲームを楽しむことであり，他者と信頼関係を築くこと」であると教示された。アルファ・グループでの活動は「あ

いさつ」「自分の家族の男性メンバーの紹介」「カードゲーム」「互いの関心事の話」「イニシャルの交換」という順序で進む。相手と相互作用をしている時には、常に親しく身体に触れ合いながら交流を行う。カードゲームを行うが、勝ち負けはまったく形式的なものであり、勝敗にこだわってはいけない。ここでも、相手と共に楽しむ、ということがカードゲームの目的となる。交流の最後に、相手がアルファ・グループのルールにのっとって行動し、信頼関係が築けたと感じた場合には相手のカードに自分のイニシャルをサインする。このイニシャルがたくさん書かれたカードを持っていることが価値のあることとされる。

ベータ・グループは個人主義的な西洋の文化をモデルとしており、ベータ・グループの中での目的は「取引ゲームの中でできるだけ高い得点をあげ、個人の業績をあげること」であると教示された。ベータ・グループではカードゲームを行い、他者とカードを交換することによってポーカーのストレート・フラッシュのように同じ色のカードで連続した数字をそろえる。ベータ・グループでのカードゲームの目的はうまく取引を行って相手から自分にとって価値あるカードを入手することだった。このゲーム中で、他者は必要な資源を交換するための存在であった。また、カードゲーム中はベータ取引言語という簡単な暗号のような言語を用いなければならず、日本語は用いられなかった。ベータ取引言語は単純なルールでできており、15分ほどの練習によって参加者は全員が習得することができた。

それぞれの文化を十分に習得した後、互いに数人ずつ相手のグループを訪れる。訪れた人はまったく異なった文化に接し、その文化を観察するという経験をして自分のグループに戻り、報告する。この手続きを全員が1回相手のグループを訪れるまで繰り返した。2つのグループはまったく逆の特徴をもっており、参加者は自分のグループで重要とされていることに着目して情報を集めようとするが、それは他方ではまったく価値を持っていないため、誤情報となりやすい。参加者は異なる習慣を持つ外集団を理解することは非常に難しいことに気づき、次第にこのゲームのおもしろさにのめりこんでいく。その過程で自

然に自分のグループに帰属意識をもち、なじんでいくという経過をたどった。

パファパファ・ゲームの所要時間は全体で約1時間半であった。その後、被験者は質問紙に回答した。

質問紙の構成

パファパファ・ゲームの後で質問紙を実施した。質問紙に含まれる尺度は、集団への帰属意識尺度と内集団／外集団評価尺度であった。帰属意識尺度は、集団に対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の2つの下位尺度からなる。集団に対する帰属意識の下位尺度は、「もう一度同じ文化になりたい」「この文化の一員だという実感がある」の2項目によって測定された。メンバーに対する帰属意識は、自分の文化のメンバーについて「親しみを感じる」「信頼できる」「好意を感じる」の3項目によって測定された。

内集団／外集団評価尺度は、互いに独立で2つの下位尺度からなる。集団の全体的評価は、それぞれの文化について「優れている」「好きだ」「合理的だ」の3項目について「非常にそう思う(5)」から「まったくそう思わない(1)」までの5段階尺度で答えた。その他の5つの項目は、それぞれの文化の独自の特徴を測定した。「べたべたしている」「親しみやすい」「競争的だ」などが含まれる。後者の尺度はそれぞれの文化の特徴を確認するため加えられたので、主な分析では用いられなかった。

社会的ジレンマ・ゲーム

実験の第2セッションで社会的ジレンマ・ゲームが行われた。被験者は、パファパファ・ゲーム後それぞれのグループごとに部屋に残り、別々に教示が行われた。社会的ジレンマ・ゲームの手続きは Dawes *et al.* のものを参考にした。

被験者には、1回の試行ごとに30円が与えられ、それを集団のために寄付するかどうかを選択する。被験者の課題は最終的に自分の持っている金額をできるだけ増やすことであり、ゲーム後にその金額に応じて謝礼があると教示した。このゲームでは、寄付人数が一定の基準に達すると、集団にボーナスが与

えられる。寄付先の集団が内集団の場合と外集団の場合の2条件が設けられ、被験者内計画とした。ボーナスに必要な人数が3人、4人、5人と異なるゲームを、それぞれの条件で1回ずつ行う。1条件で3回、2条件あるので計6回ゲームを行った。ゲームで得た金額は、実験参加の謝礼として、各自に支払うと教示した。

1. **内集団寄付条件** 各プレイヤーには“自分以外の内集団の成員で、決まった人数以上の寄付がある場合には、内集団全員にボーナスが50円与えられる”と教示した。その条件のもとで、各自が内集団のために寄付をするかどうかを選択した。自分が寄付するかどうかは自分がボーナスをもらう可能性に影響しないが、内集団のメンバーがボーナスをもらえる可能性に影響する。自分がボーナスをもらえるかどうかは、内集団のメンバーが何人寄付したかによって決まる。

2. **外集団寄付条件** バファバファで配られた名札に各人の番号がある。各プレイヤーには“自分と同じ番号以外の外集団の成員の内、決まった人数以上の寄付がある場合には、ボーナスが50円与えられる”と教示した。その条件のもとで、各自が外集団のために寄付するかどうかを選択した。自分が寄付するかどうかは自分がボーナスをもらう可能性に影響しないが、外集団のメンバーがボーナスをもらえる可能性に影響する。自分がボーナスをもらえるかどうかは、外集団のメンバーが何人寄付したかによって決まる。

外集団寄付条件での状況は、これまでの報酬分配マトリクスやダブル・ジレンマを用いたどの実験状況とも異なっている。被験者は、内集団メンバーか外集団メンバーのどちらをひいきするか選択しなくてもよい。外集団寄付条件では、外集団の利益は内集団の協力率によって決まり、内集団の利益は外集団の協力率によって決まるので、外集団と共通運命があることになる。最適な解は内集団・外集団の両方で十分な人数が寄付することである。それによって全員がボーナスを得ることができる。

Rabbie *et al.*の実験の外集団依存条件においては、外集団全員のうち何人が寄付をしたかでなく、外集団の特定の人が分配した報酬が自分にもらえると教示

された。個人か、全体の何人かという違いはあるが、内集団の行動が外集団の報酬を決め、外集団の行動が内集団の報酬を決定するという構造では本研究の外集団寄付条件と Rabbie *et al.*の外集団依存条件は類似している。

どちらの条件でも、寄付しないことが個人にとっては常に優越戦略である。例として内集団寄付条件でボーナスに必要な人数が4人の場合のゲーム・マトリクスを Table 2.1 に示す。寄付した人数が4人に満たない場合、寄付をした人は何ももらえず、寄付をしなかった人は30円をそのまま保持できる。寄付した人数が4人以上の場合、寄付した人は50円のボーナスだけをもらい、寄付しなかった人は80円得ることができる。

内集団寄付条件において“自分を除く”としたのは、自己の選択が自分の利益に影響しないよう統制するためである。外集団寄付条件において“自分と同じ番号の人を除く”としたのは、ジレンマ・ゲームに含まれる人数が内集団寄付条件と異ならないようにするためである。

社会的ジレンマ・ゲームの説明の後、被験者がゲームを理解していることを確認するため質問を行った。その後、選択用紙に寄付するかどうかの選択を記入させた。被験者内計画であるため、一方の条件で寄付の選択を行った後、もう一方の条件の教示を行い、再び寄付の選択を行った。それぞれのゲームは独立で、フィードバックは一切行わなかった。2つの条件を行う順序はカウンター・バランスがとられた。

ジレンマ・ゲーム終了後、ディブリーフィングを行い、現金の代わりにお菓子類を実験参加の謝礼として被験者に渡した。

Table 2.1 内集団寄付条件でのジレンマ・ゲームのマトリクス

		内集団内の自分以外の寄付人数	
		0-3	4-8 (人)
自分の選択	寄付する	0 (円)	5 0
	寄付しない	3 0	8 0

Note. 1 ボーナスに必要な寄付者の人数が4名以上の場合

2 数値は選択者が1回のゲームでもらえる額

3節 結果

1 帰属意識尺度

2因子構造を確認するため、帰属意識尺度について主成分法、バリマックス回転による因子分析を行った。Table 2.2に見られるように、固有値1以上で2因子解が現れた。

第1因子はメンバーに関する項目に負荷が高いためメンバーへの帰属意識（IDメンバー）の因子、第2因子は文化への帰属に関する項目に負荷が高いため集団カテゴリーに対する帰属意識（IDグループ）の因子と解釈できる。よって、第1因子、第2因子の因子得点をそれぞれIDメンバー、IDグループの尺度として今後の分析に用いる⁴。得点が高いほどメンバー、又は集団への帰属意識が高いことを示す。項目の単純加算平均にもとづいてIDメンバーとIDグループの相関係数を求めた場合、 $r=.44$ ($p<.01$)であった。

⁴ IDメンバー、IDグループはKarasawa (1991)の語句を踏襲したもので、IDメンバーが集団メンバーに対する帰属意識、IDグループが集団のカテゴリーに対する帰属意識を指す。IDはIdentificationの略語である。

Table 2.2 帰属意識尺度の因子分析結果

	共通性推定値	因子1	因子2
(メンバーへの帰属意識)			
グループのメンバーに親しみを感じる	.80	.85	.27
グループのメンバーは信用できる	.75	.87	.03
グループのメンバーが好きだ	.87	.87	.33
(グループへの帰属意識)			
もう一度同じ文化（グループ）になり たい	.73	.06	.85
この文化の一員だという実感がある	.59	.30	.71
寄与		2.33	1.41

2 社会的ジレンマゲーム

それぞれの条件でボーナスに必要な人数を変化させて3試行ずつジレンマ・ゲームを行った。その3試行中の寄付回数の合計を従属変数として用いる。寄付先（内集団・外集団）×文化（アルファ・ベータ）による2要因の分散分析を行った結果、寄付先の主効果のみが有意であった ($F(1, 34)=15.5, p<.001$)。被験者は外集団に対して ($M=1.17$) よりも内集団に対して ($M=1.84$) より協力的であった (Fig. 2.1)。文化の主効果及び交互作用は有意ではなかった。

次に、IDグループとIDメンバーのそれぞれが協力的行動に及ぼす相対的影響を検討する。寄付回数とIDグループ、IDメンバーとの相関分析結果を Table 2.3 に示す。どちらの条件でも、IDグループと寄付回数の相関は有意だった（内集団寄付条件では $r=.45, p<.01$ 、外集団寄付条件では $r=.49, p<.01$ ）。一方、IDメンバーと寄付回数との有意な相関は見られなかった（内集団寄付条件では $r=.04, n.s.$ 、外集団寄付条件では $r=.10, n.s.$ ）。集団に対する帰属意識が強いほど内集団と外集団の両方に対してより協力的になるが、メンバーに対する帰属意識は協力的行動と結びついていないことが示唆された。

集団への帰属意識が高い場合に他集団に対しても寄付が多い理由としては、自集団寄付条件で多く寄付した場合には、それに影響されて他集団寄付条件でも寄付が多くなるという可能性も考えられる。そこで寄付に対する順序効果を検討したところ、有意な順序の主効果は認められなかった。

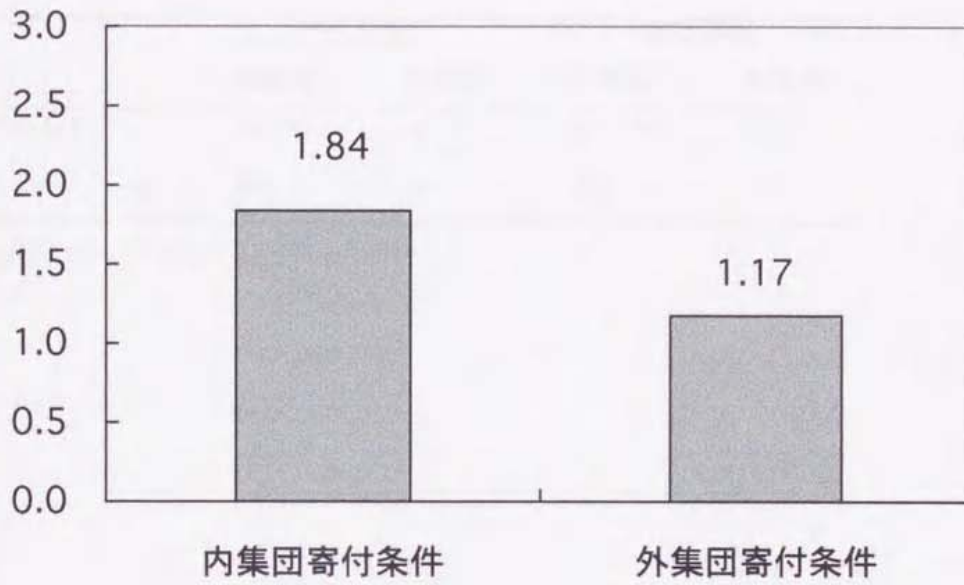


Fig. 2.1 社会的ジレンマゲームでの寄付回数

Table 2.3 帰属意識, 寄付回数, 集団評価の相関係数

	寄付回数		集団評価	
	内集団	外集団	内集団	外集団
IDグループ	.45 **	.49 **	.53 ***	-.42 *
IDメンバー	.04	.10	.03	.15

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

3 内集団／外集団評価

集団評価尺度は、全体評価3項目と、それぞれの文化の固有な特徴についての5項目の2つの下位尺度を含んでいた。内集団と外集団のそれぞれについて同じ尺度が用いられた。集団評価尺度に対する因子分析の結果、2因子解が確認された。第1因子は文化の固有な特徴についての項目に対する負荷が高く、第2因子は全体評価に対する負荷が高かった。第2因子の因子得点を全体評価の測度として用いる。得点が高いほどその集団の評価が高いことを示す。第1因子はそれぞれの文化に固有な特徴の因子と解釈でき、本研究の主旨とは関連がないため分析には加えなかった。

自・他集団の好意的評価と、IDグループ・IDメンバーの相関分析結果を Table 2.3 に示す。IDグループと内集団・外集団の全体評価との相関は有意だった（内集団の全体評価とは $r=.53, p<.001$ 、外集団の全体評価とは $r=.42, p<.05$ ）。IDメンバーはどちらの集団の全体評価とも有意な相関が見られなかった（内集団の全体評価とは $r=.03, n.s.$ 、外集団の全体評価とは $r=.15, n.s.$ ）。

この結果を帰属意識と寄付回数との相関係数と比較してみると、興味深いことがわかる。IDグループと外集団評価との相関係数は負の値だが、外集団への協力行動との相関係数は正の値になっている。内集団への帰属意識が強い被験者は社会的ジレンマゲームでは外集団に対して協力的であったが、集団評価では典型的な内集団ひいきを示していた。

4節 討論

本研究では、集団に対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識を測定し、因子分析を行った結果、これらは2因子に分かれることが確認された。この結果は、質問紙調査を行った Karasawa (1991)と一貫している。集団のカテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識は別のものであることが示唆された。

帰属意識を集団に対するものとメンバーに対するものに分けるという考え方は、Hogg(Hogg, 1987; Hogg & Hardie, 1992; Hogg & Turner, 1985)の集団の凝集性を集団への愛着とメンバーへの愛着に分ける考え方と類似している。Hogg は集団に対する愛着とメンバーに対する愛着は相関があるが分離できるということを見いだしており、本研究の結果と一貫している。本研究のように実験状況においては比較的この2つの帰属意識を分離しやすいと考えられるが、Hogg が示したように実際の集団においても分離可能であるということは本研究の実験結果を裏付けるものとなるだろう。

相関分析の結果、IDグループは内集団寄付条件と外集団寄付条件の両方で協力行動と集団評価との関連が見られたが、IDメンバーとこれらの変数との関連は見られなかった。集団のカテゴリーに対する帰属意識は、対人的なつながりよりもジレンマ事態での行動に及ぼす影響が強いことが示された。これは、Karasawa (1991)の結果とも一致している。

社会的ジレンマゲームでは分散分析の結果、被験者は内集団に対して、外集団に対するよりも、より協力的であることが示された。内集団のメンバーとゲームを行っているとき、より寄付しやすかった。この結果は先行研究とも一致している(Brewer & Kramer, 1986; Kramer & Brewer, 1984; Dawes *et al.*, 1990; Wit & Wilke, 1992)。また、本研究では1回きりの選択のジレンマであったが、1回目から協力行動が見られたことで、ジレンマ状況が明確であるときには1回目から集団への帰属意識による効果があるという Wit & Wilke の議論が支持され

た。

外集団寄付条件の結果からは、さらに興味深いことが明らかになった。集団への帰属意識が高い被験者は内集団・外集団の両方に対して、帰属意識の低い者より協力的だった。しかし、一方で集団評価では内集団ひいきを行っていた。これまでの知見では、集団への帰属意識が高い場合には内集団には協力的だが外集団にはより競争的になる「両刃の剣」とされている(Chase, 1992)。本研究の結果では、集団への帰属意識の高い被験者は評価においては競争的であったが、実際の行動においては競争的ではなかった。1つの可能性として、集団への帰属意識が高い場合には内集団に対しても外集団に対しても利他的な動機を持つということが考えられる。しかし、篠塚(1997)は利他的な被験者は内集団に対してのみ利他的に行動し、外集団のメンバーに対してはその利益を考慮しなかったことを報告している。

Rabbie *et al.* (1989)の共通運命によって協力的行動が起こるとする説明は、外集団に対する協力の理由を説明することができるかもしれない。しかし、内集団に対しては約60%の確率で寄付を行っているのに対し外集団に対しては約40%しか寄付を行わなかったという点を忘れてはならない。しかも、集団への帰属意識の高い被験者の方が共通運命を強く意識していたと考える理由はない。もし共通運命だけで協力的行動が説明できるなら、内集団に対しても外集団に対しても同様の協力率となり、また集団への帰属意識の高い場合でも低い場合でも同様になるはずである。共通運命が外集団に対する協力的行動に影響を及ぼした可能性はあるが、帰属意識の影響を無視することはできない。

集団への帰属意識が協力的行動に及ぼす影響に関する先行研究では主に報酬分配マトリクスが使われることが多かったが、報酬分配マトリクスでは内集団メンバーの利益と外集団メンバーの利益は背反している。本研究で用いた社会的ジレンマゲームの構造はより互恵的な側面を持っており、一方の集団内の寄付者の数がもう一方の集団の報酬を決定する。そこで1つの説明としては、内集団の評価を高めるために外集団に対して寄付を行うということが考えられる。もう1つの説明としては、外集団メンバーに対しても何らかの互恵性の認知が

成立しており、外集団のために寄付をすれば外集団のメンバーも自分達に寄付をしてくれると考えたということがあげられる。神・山岸(1997)は互惠性の認知は内集団に対してのみ成り立つと論じたが、外集団寄付条件においても約40%の寄付があったことは、この議論からは説明できない。ただし、相対的に寄付率が低いことから互惠性の認知は内集団に対する方が強い、ということはいえるだろう。また Rabbie *et al.* (1989)の実験では、外集団の行動によって報酬が決まる条件では、被験者は外集団からの寄付をより多く期待していた。また、互惠性の認知は帰属意識の効果と排他的ではない。内集団に対する帰属意識が強い個人は、自分も内集団に貢献する意図が高い代わりに、内集団からもより多くのものを期待しているとも考えられる。

外集団寄付条件の結果から明らかになった点の1つは、外集団に対する評価と社会的ジレンマ状況における協力行動は独立であるということである。また、帰属意識や共通運命、互惠性の認知といった動機は単独では集団間での社会的ジレンマ状況の行動を説明できず、またこれらは相互に排他的ではないことが示唆された。これまで個人間の社会的ジレンマゲームは多くの研究で扱われてきたが、集団間のジレンマゲームはまだ明らかにされていない部分が多くある。今後この分野での研究が必要とされるだろう。

多くの文化の研究者たちは日本を含むアジアでは対人関係が重要であることを指摘している(e.g. Markus & Kitayama, 1991)。このことは、ジレンマ事象においてメンバーの帰属意識の影響が見られなかった本研究の結果と矛盾するかのように見える。しかし、結論を出すには注意が必要である。本研究で測定したメンバーへの帰属意識は、実験が行われた短期間に築かれたものである。先行研究によって指摘された対人関係とは、日常での綱目のように張り巡らされた対人関係のネットワークが行動に影響を及ぼすということである。通りすがりに近い実験場面での他者が影響を及ぼすとは限らない。Yamagishi (1988)の研究では、実験場面の社会的ジレンマゲームにおいて日本人の被験者はアメリカ人の被験者よりも競争的であった。このことは今後の研究に面白い問題を提起している。アジア文化の実際の集団において、対人関係とカテゴリーに対する

第2章 カテゴリーとメンバーに対する帰属意識

帰属意識の相対的な重要性を検証することは、興味深い題材となるだろう。また、対人関係の中でも、どのような関係の他者から影響を及ぼされるのか、ということについても明らかにする必要があるだろう。これは、それぞれの文化において「内集団」とは何を意味するのかという問題とも関連していると考えられる。第3章、第4章では集団によって対人的な結びつき、および個人と集団の関係が異なるかどうかを検討していく。

第3章 集団の特性による社会的アイデンティティ理論の適合性⁵

1 節 問題

第3章では、集団の特性によって社会的アイデンティティ理論の適合性が異なるか、実験的に検討する。そのために再びバファバファ・ゲームを用いる。バファバファ・ゲームではアルファ・グループは集団主義的ルールを、ベータ・グループは個人主義的ルールを持っている。それぞれのルールに従って役割演技を行う過程で、参加者の個人主義-集団主義傾向が一時的に所属するグループと一致する方向にシフトするのではないかと考えられる。

1 Brown *et al.* の研究

社会的アイデンティティ理論の文化による適合性を直接的に検証した研究は少ないが、Brown, Hinkle, Ely, Fox-Cardamone, Maras & Tayler (1992)は、集団の orientation によって社会的アイデンティティ理論の予測力が異なるのではないかという仮説を検証している。Brown *et al.* は集団の orientation として集団主義-個人主義、Relational-autonomous の2つの次元を仮定した。Relational-autonomous とは、集団間比較の行いやすさの次元で個人要因であり、例えばスポーツのチームは他のチームと比較することが多いが、芸術家の集団などは他との比較にそれほど興味を持っていないと考えられる。Brown *et al.* は社会的アイデンティティ理論からは集団への帰属意識の強さとイングループ・バイアスの程度には相関があることが予測できるが、実際の研究をレビューするとその相関は弱いものであることを指摘し、それは集団の orientation の違いが考慮さ

⁵ 本章は、Ando (1998)を加筆修正したものである。

れていないためだと論じた。上記の次元を用いれば、集団主義で relational な orientation の集団において、もっとも社会的アイデンティティ理論の適合性がよいと予測できる。Brown *et al.* はイギリス人の学生を用いて、集団主義-個人主義、Relational-autonomous の得点の高低によって被験者を4群に分けた。その結果、最も帰属意識とイングループ・バイアスの相関が高かったのは集団主義で relational な群であった。個人主義で autonomous の群では相関はほとんどゼロだった。

ただし、Brown *et al.* は「集団」の orientation によって社会的アイデンティティが異なると論じながらも、実験では個人の得点の高低によって群に振り分けている。つまり集団を単位とした研究ではなく、個人を単位としている。またこれは相関研究であり、実験操作によって orientation を変化させたわけではない。

2 集団主義-個人主義の操作

本研究では、実験的操作によって個人主義-集団主義の傾向に影響を与え、群間で集団への同一化とイングループ・バイアスの相関係数を比較することを目的とする。個人主義-集団主義の操作にはバファバファ・ゲームを用いる。

第2章では同様にバファバファ・ゲームを用いているが、集団に対する帰属意識を生じさせるために用いており、個人主義-集団主義の傾向が変化したか、ということについては分析を行っていない。第3章の分析でアルファ・グループとベータ・グループでこの次元において違いが認められた場合、第2章の結果にも個人主義-集団主義傾向の違いが影響を及ぼしている可能性があるため、第2章についても再分析を試みる。

個人主義-集団主義とは生まれ育った文化によってはぐくまれるものであり、簡単に変化するものではないという考え方もあるだろう。確かに、文化によって個人主義-集団主義の分散には一定の傾向が見られる。しかし、同じ文化の中でも分散があり、集団主義の文化の中でもより個人主義的な人もいれば集団

主義的な人もいる。個人についても、同じ個人の中でも個人主義的あるいは集団主義的な一定の傾向を保ちながらも、周りの環境によってその価値観はある程度変動するという事は十分考えられる。文化レベルでの個人主義-集団主義の次元以外に、個人レベルでの個人主義-集団主義の次元が存在するととらえることができる。

なお、本研究では、Brown *et al.*の研究で用いられた集団間比較の行いやすさという次元には実験的操作を加えないため、この次元は分析に加えないものとする。

2節 方法

参加者 78名の大学生が実験に参加した。うち、男性14名、女性64名であった。この78名を、約半数ずつ2回に分けて実験を行った。

手続き 参加者をランダムにアルファ・グループとベータ・グループに分け、バファバファ・ゲームを行った。バファバファ・ゲームの手続きは第2章と同様である。

バファバファ・ゲームの所要時間は全体で約1時間半であった。その後、被験者は質問紙に回答した。所要時間は、質問紙の回答に20分ほど、ディブリ-フィングとゲームについての集団討論のために30分ほどであった。

質問紙の構成

特に指定のないかぎり、すべての尺度は、「全くそう思わない(1)」から「たいへんそう思う(5)」の5段階尺度だった。それぞれの項目の単純加算平均を尺度得点とする。

バファバファ・ゲームの終了後、参加者は質問紙に回答した。質問紙に含まれる尺度は、集団への帰属意識、個人主義-集団主義、集団評価、個人主義的特徴、集団主義的特徴、及び個人主義-集団主義の望ましさである。個人主義-集団主義尺度、集団の特徴認知、望ましさ評価の尺度は、すべて操作チェッ

クのために用いられた。

集団への帰属意識 集団への帰属意識の尺度は Abrams, Ando, & Hinkle (1998) の Organizational Identification Scale よりバファバファ・ゲームの文脈にもあてはまる5項目を選択し、「この組織」という語を「この文化」にそれぞれ置き換えた。「この文化と強い結びつきを感じる」「この文化の一員であることをうれしく思う」など、自分の属する集団への結びつきの強さを測定し、得点が高いほど結びつきが強いことを示す。(なお、項目中の「文化」とは、日本文化の意味ではなく、ゲーム中のアルファ/ベータの文化グループのことを指す。)

個人主義-集団主義 Triandis *et al.* (1988)によって開発され、Brown *et al.* (1992)で用いられた個人主義-集団主義尺度の内10項目を用いた。一般的な集団についての態度を測定し、得点が高いほど集団主義的傾向が強い。「私は、自分一人よりもグループの中の方がよく働ける」「グループの人達と一緒にやっていくのは、いつでもいいことだ」などの項目が含まれる。

集団評価 「あなたは、アルファ文化(ベータ文化)についてどう思いますか」という質問に対し、「信頼できる」「優れている」「好きだ」「冷たい」の各項目について「全くそう思わない(1)」から「たいへんそう思う(5)」の5段階尺度で回答した。自集団と他集団についてそれぞれ別々に評価した。「冷たい」は逆転項目とし、得点が高いほど集団評価がポジティブであることを示す。自集団の得点から他集団の得点を引いたものをイングループ・バイアスの指標とする。

集団の特徴認知 それぞれの集団について、その集団に固有の特徴がどのように認知されているかを測定した。全8項目の内、集団主義的特徴について4項目、個人主義的特徴について4項目を設定した。(なお、これらの項目は過去のバファバファ・ゲーム後のアンケートを参考にし、それぞれの集団イメージの自由記述の部分において記述の頻度の多いものを採用した。) 集団主義的特徴と個人主義的特徴の項目はそれぞれペアになるよう設定し、「集団主義的だ」-「個人主義的だ」、 「協調的だ」-「独立的だ」、 「つきあいを重視する」-「自分の利益を重視する」、 「べたべたしている」-「利己的だ」の各4項

目に対し、被験者は「全くそう思わない(1)」から「たいへんそう思う(5)」の5段階尺度で回答した。集団主義的特徴はよりアルファ・グループに、個人主義的特徴はよりベータ・グループにあてはまると予測できる。

望ましき評価 集団の特徴認知で測定した8項目について、各特徴の望ましさを評定した。それぞれの項目について、「全く望ましくない(1)」から「たいへん望ましい(5)」の5段階で回答を求めた。得点が高いほど、その特徴をより望ましいものとして評価している。

3節 結果

1 尺度の信頼性

各尺度の信頼性係数(Cronbach's alpha)は以下のとおりであった；集団への帰属意識(.84)、個人主義-集団主義(.55)、集団評価(.78)、集団主義的特徴(.86)、個人主義的特徴(.88)、集団主義の望ましき(.57)、個人主義の望ましき(.66)。これらの結果から、いずれも内的整合性はあるものとして以下の分析に用いた。

2 個人主義-集団主義傾向

本研究では、バファバファ・ゲームを体験することによって一時的にアルファ・グループのメンバーはより集団主義的に、ベータ・グループのメンバーはより個人主義的にシフトすると仮定していた⁶。このことを、個人主義-集団主義、集団の特徴認知、望ましき評価の尺度を用いて確認する。上記の仮定が正しければ、アルファ・メンバーの方が個人主義-集団主義尺度の得点が高くなるだろう。集団の特徴認知の尺度に関しては、アルファ・グループに対しては集団主義的特徴の項目の得点が高く、ベータ・グループに対しては個人主義的

⁶ 以下、アルファ・グループのメンバーをアルファ・メンバー、ベータ・グループのメンバーをベータ・メンバーとして記述する。

特徴の得点が高くなると予測できる。また、自分たちの集団に固有な属性を高く評価することによって内集団ひいきをするため、アルファ・メンバーは集団主義的特徴を、ベータ・メンバーは個人主義的特徴をより望ましいものとして評価すると予測できる。

所属グループ（アルファ/ベータ）を独立変数とし、個人主義-集団主義尺度の得点を従属変数としたt検定の結果、アルファ・メンバーの方が有意に平均値が高かった($M=3.66$ vs. 3.33 , $t(76)=3.842$, $p<.001$)。1から5の5点尺度で中央値は3であるため、両群とも集団主義的傾向を持っていたといえる。その中でもわずかではあるが平均値に差が表れていた。

次に、集団の特徴認知について各項目の得点を Fig. 3.1 に示す。左側の4項目が集団主義的特徴、右側の4項目が個人主義的特徴である。それぞれの項目別に、評価対象グループ（アルファ/ベータ）を独立変数とした対応のあるt検定を行った⁷。その結果、すべての項目が0.01%水準で有意となった。集団主義的特徴の項目においてはアルファ・グループの方が有意に得点が高く、個人主義的特徴においては逆にベータ・グループの方が有意に得点が高かった。

同様に所属グループ（アルファ/ベータ）を独立変数とし、各項目の望ましき評価を従属変数とした対応のないt検定を行った。その結果、「つきあいを重視する」「べたべたしている」の項目が5%水準で有意となり、「個人主義的だ」「利己的だ」の2項目をのぞく他の全ての項目が有意傾向となった。各項目の得点を Fig. 3.2 に示す。差はわずかではあるが、集団主義的特徴の項目ではアルファ・メンバーの方がベータ・メンバーよりもその属性をより望ましいものとして評価していた。逆に、個人主義的特徴の項目に関しては、4項目中2項目でベータ・グループの方がその属性をより望ましいとして評価していた。

項目全体では「協力的」「つきあいを重視する」という集団主義的特徴の項

⁷ 一人の被験者が、アルファ・グループとベータ・グループのそれぞれについて評価を行ったため、被験者内計画となる。この分析は、被験者の所属グループではなく、評価対象グループを独立変数とした検定である。

第3章 集団の特性による SIT の適合性

目が最も高く評価されており、逆に得点が低かったのは「利己的だ」「自分の利益を重視する」の個人主義的特徴の2項目、「べたべたしている」の集団主義的特徴の項目だった。「利己的だ」の項目は両グループ共に評価が低かった。

以上の結果より、ゲーム中の役割演技によって一時的に参加者の個人主義—集団主義の傾向が変化したと考えられる。

第3章 集団の特性による SIT の適合性

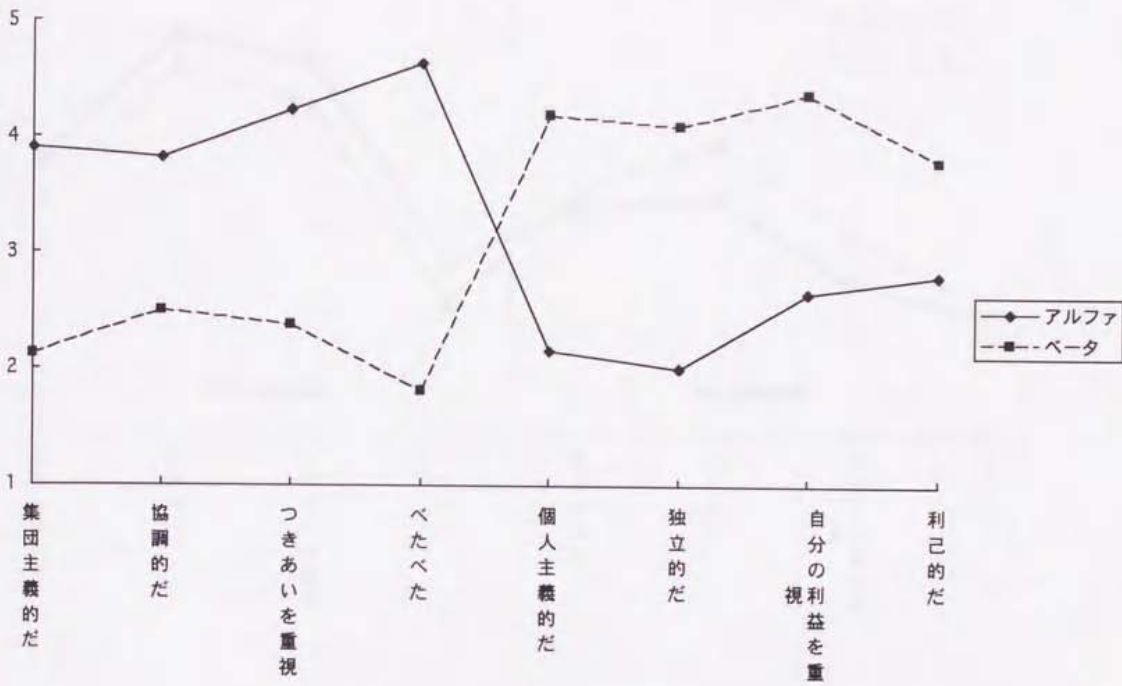


Fig. 3.1 集団の特徴認知

第3章 集団の特性による SIT の適合性

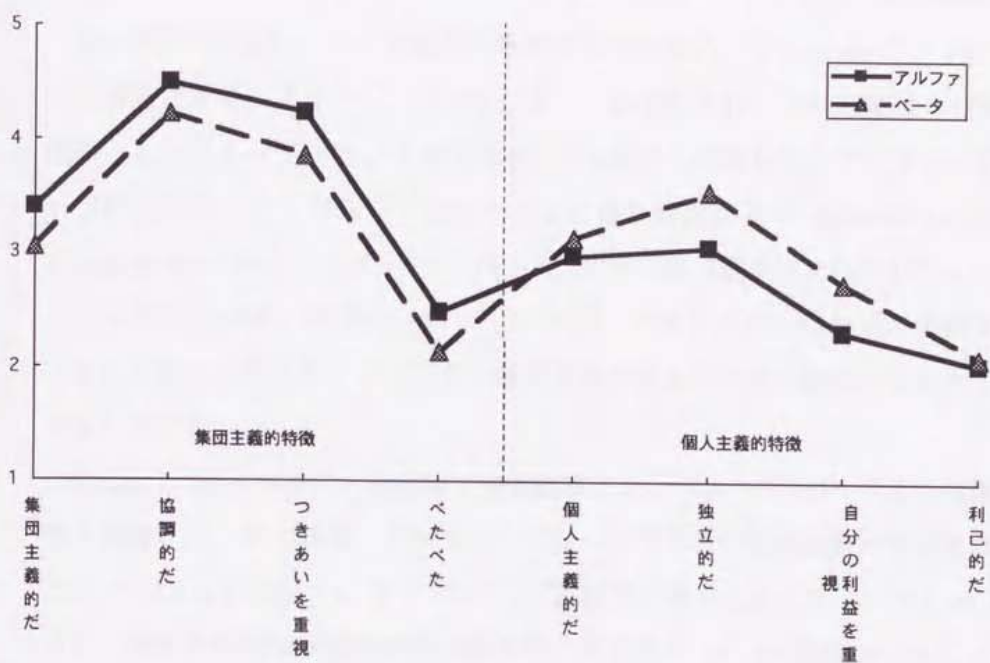


Fig. 3.2 それぞれの特徴の望ましき認知

3 集団への帰属意識とイングループ・バイアスの関連

集団評価の尺度について自集団と他集団の差を求め、イングループ・バイアスの得点とする。アルファ/ベータグループのそれぞれについて集団への帰属意識とイングループ・バイアスの平均値を Table 3.1 に示した。アルファ・グループの方がベータ・グループよりも有意に帰属意識が高く ($M=3.49$ vs. 3.09 , $t(76)=2.499$, $p<.05$)、イングループ・バイアスの平均値も高かった ($M=.827$ vs. $.111$, $t(76)=4.103$, $p<.001$)。両群ともイングループ・バイアスの平均値が正の値であったことは、どちらのグループも自集団を他集団よりも高く評価していたことを示している。

Brown *et al.*と同様に、集団間で帰属意識とイングループ・バイアスの相関係数を比較した。その結果、アルファ・グループではこの相関係数が有意となったが ($r=.703$, $p<.001$)、ベータ・グループでは有意とならなかった ($r=.304$, $p<.10$)。また、群間での相関係数の差異は統計的に有意であった ($z=2.38$, $p<.01$)。よって、本研究でも Brown *et al.*と一致した結果が得られた。これらの結果を Table 3.1 に示した。

Table 3.1 帰属意識とイングループ・バイアスの平均値と相関係数

	アルファ・グループ (N=39)	ベータ・グループ (N=39)
帰属意識	3.49 (.69)	3.09 (.73)
イングループ・ バイアス	.827 (.90)	.111 (.62)
r	.703***	.304

Note. 1. 帰属意識の尺度は 1 から 5 までの 5 点尺度であった。

2. イングループ・バイアスの尺度は内集団評価から外集団評価を引くこと
によって求められた。4 から-4 までの値をとる。

3. 括弧内は標準偏差

4. *** $p < .001$

4節 第2章の再分析

第2章の結果についても、アルファ/ベータ・グループによる違いがあるか、再分析を行う。内集団条件の寄付回数については、グループによる違いが見られないことが明らかになっている。ここでは、それぞれのグループでカテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の効果に違いがあるか、分析を行う。

まず ID グループ、ID メンバーと寄付行動との相関係数をグループ（アルファ/ベータ）ごとに求めた（Table 3.2）。分析の結果、グループによって相関のパターンに違いがあることが示された。アルファ・グループではカテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の両方が、寄付回数と弱い相関が見られた。ただし、これらの相関係数は有意ではなかった。ベータ・グループではカテゴリーに対する帰属意識と寄付回数の方に有意な相関が見られた。メンバーに対する帰属意識の効果はゼロに近く、有意ではなかった。

アルファ・グループではそれぞれの帰属意識と寄付回数の関連は有意ではなかったが、人数が少ないこともその一因であると考えられる。アルファ・グループとベータ・グループを比べると、ベータ・グループではカテゴリーに対する帰属意識の影響が強く、メンバーに対する帰属意識の効果はアルファ・グループの方が強かった。

次に、内集団と外集団の評価の差をイングループ・バイアスとし、それぞれの帰属意識とイングループ・バイアスとの関連について検討した。その結果を Table 3.3 に示す。内集団寄付との関連を調べた場合と類似したパターンが再び示された。アルファ・グループではカテゴリーとメンバーへの帰属意識の効果がほぼ同程度であり、ベータ・グループではカテゴリーに対する帰属意識の効果のみが有意であった。

Table 3.2 グループごとの ID グループ, ID メンバーと寄付行動との相関係数

	アルファ	ベータ
ID グループ	.376	.531*
ID メンバー	.243	-.072

Note. 1. 各グループとも N=18.

2. * $p < .05$

Table 3.3 グループごとの ID グループ, ID メンバーとイングループ・バイアスとの相関係数

	アルファ	ベータ
ID グループ	.424+	.743***
ID メンバー	.468*	.224

Note. 1. 各グループとも N=18.

2. *** $p < .001$, * $p < .05$, + $p < .10$

5 節 討論

本研究では、バファバファ・ゲームへの参加によって個人主義-集団主義の傾向が変化する、という点に着目し、各グループごとに社会的アイデンティティ理論の適合性が異なるか検証した。

1 バファバファ内のグループによる帰属意識の影響

ゲーム後に、質問紙による個人主義-集団主義の操作チェックを行ったところ、個人主義-集団主義尺度において有意な差が見られた。また集団主義的特徴の項目に関しては、アルファ・グループはよりあてはまると評価され、ベータ・グループはよりあてはまらないと評価されていた。個人主義的特徴に関しては、まったく逆にベータ・グループはよりあてはまると評価されていた。また、それぞれの得点は中央値である3よりも上、または下であった。それぞれの特徴の望ましさについて評価させたところ、アルファ・メンバーはベータ・メンバーよりも集団主義的特徴についてより望ましいと評価する傾向が見られた。個人主義的特徴については、ベータ・メンバーの方がそれを望ましいと評価する傾向が強かった。これらの結果から、一時的に参加者の個人主義-集団主義の傾向が変化したことが示唆された。

本研究では、集団主義的グループの方が個人主義的グループよりも集団への帰属意識とイングループ・バイアスの相関が強いという仮説の検証を行った。アルファ・グループとベータ・グループで相関係数を比較したところ、アルファ・グループでは.703 と有意な強い相関が得られたがベータ・グループでは有意な相関は得られなかった。これらの2つの群の参加者はランダムに分けられており、バファバファ・ゲーム中に異なった規範を持つグループに所属した以外には異なった点はないと考えられる。よって、この相関の差はゲームによって生じた個人主義-集団主義傾向の変化によるものであるといえるだろう。この結果は、質問紙の得点によって被験者を分類した Brown *et al.* (1992)の結果と

一致している。

しかし、第2章の社会的ジレンマを用いた実験結果をグループによる差があるか再分析したところ、カテゴリーに対する帰属意識の効果はベータ・グループの方が強く、メンバーに対する帰属意識の効果はアルファ・グループの方が強いことが示された。このことは、ジレンマ・ゲームでの寄付回数についても、イングループ・バイアスについても同様であった。全体的な寄付回数は文化による差は見られなかった。

第2章と第3章の結果の違いは、用いた尺度の違いが現れていると考えられる。第2章ではカテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識を因子分析によって分離している。第3章で用いた帰属意識の尺度は「この文化の一員であることをうれしく思う」など、自分の所属する集団への結びつきを測定している。結びつきの中でも特に認知的側面でなく、集団に対する情緒的愛着を測定していると言えるだろう。

帰属意識をメンバーに対するものとカテゴリーに対するものに分けた場合、集団主義的文化において影響しているのは純粋に集団カテゴリーに対する帰属意識でなく、メンバーに対する愛着も同時に影響を及ぼしていると考えられる。だとすれば、本研究の結果からは集団主義的傾向の集団の方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと単純に結論づけることはできないだろう。なぜなら、社会的アイデンティティ理論は集団のカテゴリーを意識することによって、イングループ・バイアスや集団への協力行動が生じると考えるが、本研究の第2章の再分析では、むしろアルファ・グループの方がメンバーへの帰属意識の影響が強かったからである。カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識を分離しない場合にのみ、集団主義的グループの方が帰属意識の影響が強かった。

2 個人主義—集団主義の傾向は変化したか

第3章 集団の特性による SIT の適合性

個人主義-集団主義の傾向はもともとその個人の生まれ育った文化によって影響を受けるため、文化によってシステムティックに変動する。実験的な操作はそれまでの文化の影響に比べてごく短時間であるため、その個人の基本的な傾向に影響を及ぼすわけではなく、参加者が実験状況に適応してその中心傾向から一時的な変動を示したと考えられる。実際、個人主義-集団主義尺度においてそれぞれのグループの平均値は 3.66 と 3.33 と中央値である 3 を上回っており、それほど顕著ではないが集団主義的傾向があることが示された。また、集団の特徴認知ではアルファ・グループは集団主義的、ベータ・グループは個人主義的と認知されていた。

望ましきの評価では、全体的に集団主義的特徴の方が個人主義的特徴よりも「望ましい」と評価される傾向が見られた(Fig. 3.2)。このことは、被験者が全員日本人であり、日本は通常集団主義的文化として分類されることと無関係ではないだろう。文化によって全体的に個人主義-集団主義傾向に偏りがあり、その中でまた個人の変動があると考えられる。実験としてバファバファ・ゲームに参加することは全体的な傾向に影響を及ぼすわけではないので、もしイギリス人やアメリカ人を対象とした場合には個人主義的傾向が「望ましい」と評価する傾向が見られるだろう。

ゲーム前に個人主義-集団主義の尺度を用いて測定し、群間に差がないことを示すという方法も可能であったが、事前に同じ尺度に答えさせることはゲーム後に行う質問紙への回答に影響すると考えられること、参加者に実験操作の意図を気づかれる可能性が高いことから事前には行わなかった。ランダムに分けた 2 つの群が特に個人主義-集団主義の次元において偏りがあるとは考えにくい。

参加者が実験者の意図に気づき、実験者効果によって結果に差があらわれたという可能性については、2 つの反論が考えられる。第 1 に、バファバファ・ゲームの実施に際して、このゲームはもともと異文化交流ゲームであるため、参加者はゲームを行う目的は異文化に接触する際の体験をシミュレートするためであると説明されており、実験的操作を加えるためであるとは知らされてい

第3章 集団の特性による SIT の適合性

なかった。それぞれのルールの説明においても、アルファ・グループでは「アルファ人は人と一緒にいることを楽しみます」というようにルールが描写されたのみで「個人主義」「集団主義」という言葉は使われなかった。よって、参加者が実験者の意図に気づく可能性はなかったといえるだろう。第2に、仮にこれが個人主義-集団主義の操作であると気づいたとしても、そこから導かれる仮説まで推測することは不可能であろう。

第4章 文化による帰属意識と主観的規範 の役割： 日英比較⁸

1節 問題

第2, 3章では実験状況において集団に対する帰属意識の果たす役割を検討した。第2章では、集団のカテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識は異なるものであることを確認し、それぞれが協力的行動に与える影響を調べたところ、カテゴリーに対する帰属意識がより強い影響を及ぼしていた。日本を含むアジアでは対人関係が重要であることが指摘されているが、第2章の実験状況においてはメンバーに対する帰属意識は影響を持っていなかった。このことには、それが実験状況であるため、対人関係の持つ意味が異なっていたという可能性が考えられる。そこで第4章では実際の組織を対象として調査を行う。実際の組織を対象とした場合、日本文化では対人関係のネットワークの重要性が高いため、対人関係からの影響が実験場面よりも強くなると予測できる。

第3章では実験的に集団の個人主義-集団主義傾向を操作することを試みた。本研究では日本とイギリスで調査を行い、文化の違いがどのような影響を及ぼすのか、検討する。対人関係の影響は文化によって異なることが予測できる(c.g. Markus & Kitayama, 1991)。本研究では、Fishbein & Ajzen (1975)の合理的行為理論(Theory of reasoned action)を用い、主観的規範として他者からの影響を測定する。また、個人主義-集団主義の尺度を用いた分析を行い、この次元が行動に影響を及ぼすか検討する。

本章では、従属変数として退職意図を用いた。多くの組織にとって、社員が中途退職してしまうことは大きな問題となっており、その原因や対策の解明が

⁸ 本章は、Ando (1995), Abrams, Ando & Hinkle (1998)を加筆修正したものである。

望まれている(Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979). 企業は社員の採用やトレーニングに大きな投資を行うが、退職者が多いとこれらの投資は無駄になってしまう。本研究では、退職意図の予測に社会的アイデンティティ理論と合理的行為理論を用いた。双方の理論は退職意図に関する研究で用いられているが、この2つを結びつけたものはなかった(e.g., Fishbein & Stasson, 1990; Mael & Ashforth, 1995). また退職意図の研究において、文化間でその規定因に違いが見られるという知見も得られている(Besser, 1993).

1 組織コミットメント研究

「組織コミットメント(Organizational commitment)」は、個人と組織との結びつきを表す言葉として組織研究の中でよく用いられ、また数多くの研究がなされてきた(Reichers, 1985). 初期の研究の一つである Etzioni (1961)は組織コミットメントを「精神的関与(moral involvement)」、「計算的関与(calculative involvement)」、「疎外的関与(alienative involvement)」に分類している。「精神的関与」とは組織の価値や目標の内在化に基づく、組織に対するポジティブで情緒的な関与のことを指す。「計算的関与」とは、組織に所属することによって給料や社会的地位が得られるなど、個人と組織との交換関係に基づくものである。「疎外的関与」とは、囚人の場合のように、何らかの状況によって組織を離れることができないという負の関与である。会社組織の場合には疎外的関与はほぼ関係がないと考えられるので、「情緒的」-「功利的」の2次元でまとめることができるだろう(高木, 1997).

現在、組織コミットメントの測定のためにもっとも頻繁に使われている尺度は Porter らによる組織コミットメント尺度(Organizational Commitment Questionnaire, OCQ)である(Porter, Steers, Mowday, & Bouline, 1974). この尺度では、組織コミットメントを①組織の目標に対する信頼と受容、②組織のために進んで努力する姿勢、③組織の一員としてとどまりたいとする願望の3つの要素によって成り立つと定義している(Mowday, Steers, & Porter, 1979). つまり、

この尺度は主に組織に対する情緒的な愛着の側面を測定している。

OCQ を用いて組織コミットメントと退職行動の関連を調べた研究では、一貫して負の関連がある、つまり組織コミットメントが高いほど退職意図が低いことが示されている(e.g., Ben-Bakr, Al-Shammari, Jefri & Prasad, 1994; Hom, Katerberg & Hullin, 1979; Mathieu & Zajac, 1990; Porter, Crampon, & Smith, 1976)。また、欠勤などの行動とも関連があることが報告されている(Koch & Steers, 1978; Mathieu & Zajac, 1990)。しかし、OCQ の3つめの要素、組織にとどまりたいという願望を測定する部分には、「それほど大きな変化でなくても退職を決意する可能性がある」「この会社で働き続けるためにはどんな種類の仕事でも引き受けるだろう」といった、退職意図と非常に類似した項目が含まれる。従属変数であるはずの退職意図と OCQ の重なりが相関を生み出している、との批判が最近なされている(Reichers, 1985)。本研究では、OCQ は用いず、社会的アイデンティティ理論の枠組みにもとづいて組織に対する帰属意識(Organizational Identification)の尺度を新たに構成し、用いる。

Mathieu & Zajac(1990)は組織コミットメントと退職行動の研究のメタ分析を行い、相関平均 $r = -.47$ を導き出した。Mathieu & Zajac は「態度的」と「功利的」コミットメントを区別すべきであることを提唱し、これらの2種類のコミットメントはそれぞれ関連する要因が異なることを示した。態度的コミットメントは単に組織が有用なものをあたえてくれるから、という理由に基づくものではないと定義されており、上述の情緒的コミットメントに相当するといえるだろう。OCQ がこれに含まれる。Mathieu & Zajac(1990)は退職行動は功利的コミットメントよりも態度的コミットメントとより強く結びついていることを見いだした。しかし、上述のように態度的コミットメントは退職行動とのオーバーラップがあるとの問題点がある。また態度的コミットメントの尺度は主に一般的な組織に関する態度を測定しており、退職行動に関連した態度を測定しているわけではない。

2 組織に対する帰属意識

組織コミットメント研究は退職行動に関する重要な要因の1つである、組織に対する帰属意識については扱っていない。社会的アイデンティティ理論によれば、自己概念は個人的アイデンティティと社会的アイデンティティによって構成されているため、集団への所属は自己概念を定義する上で重要な意味を持つ。よって、組織への帰属意識が強いほど、退職意図が低くなるという仮説が立てられる。

Ashforth & Mael (1989)は同様の仮説を検証し、帰属意識と行動的コミットメントは独立であると主張している。Mael & Tetrick (1992)は因子分析を行い、組織への帰属意識と組織コミットメントは統計的に独立であることを確認した。また組織への帰属意識は組織コミットメントよりもJob involvementなどの他の態度変数との重なりが少なかった。Mael & Ashforth (1995)の研究では、過去の経験、チームワーク、職務怠慢、達成動機、教育水準などの要因の影響をのぞいても、組織への帰属意識は退職行動の有意な規定因となった。

本研究でも、Ashforth & Mael (1989)の主張するように帰属意識と行動的コミットメントを分離し、退職意図と概念が重ならないよう組織に対する認知的な同一化のみを扱う。社会的アイデンティティ理論および先行研究の結果より、組織への帰属意識は退職行動と有意な負の関連があることが予測できる。

3 合理的行為理論

合理的行為理論(Ajzen & Fishbein, 1980; Fishbein & Ajzen, 1975, Theory of Reasoned Action)は、特定の行動に対する態度(結果の望ましき評価)と主観的規範(他者からの期待の主観的評価)の合計によってその行動意図が決定されるとする。合理的行為理論はこれまで退職意図の研究にも用いられている(Lane, Mathews, & Presholdt, 1988; Mobley *et al.*, 1979; Presholdt, Lane, & Mathews, 1987)。例えば、Lane *et al.* (1988)は看護婦/士を対象とし、態度と主観的規範の両方が退職意図と結びついており、意図は退職行動の媒介要因となったことを示した。

Steel & Oval (1984)はメタ分析の結果、退職意図と退職行動の間には $r=.50$ の相関があることを報告した。

Ajzen (1991)は合理的行為理論に行動意図の規定因として主観的コントロール(Perceived behavioral control)⁹を加えて計画的行動理論(Theory of Planned Behavior)を提唱した。主観的コントロールは、特に行動に対するコントロールがあいまいな状況で関連が強いと考えられ、退職行動に関してはあまりあてはまらないといえるだろう。例えば、アメリカの研究機関での調査でHinz & Nelson (1990)は態度と主観的規範は退職意図の有意な規定因であったが、主観的コントロールの影響は有意ではなかったことを示した。Fishbein & Stasson(1990)は職務関連のトレーニングを受ける意図を対象として研究し、やはり態度と主観的規範の効果は有意だが、主観的コントロールは有意でないことを見いだした。たばこをやめるなどの習慣性のある行動に比べると、会社を退職するということは、自分の行動に対してコントロールがあると考えられる。このことが退職意図に関しては主観的コントロールが有意な規定因とならない一因であると考えられる。先行研究の結果より、本研究では主観的コントロールはモデルに含めず、合理的行為理論の枠組みの中で態度と主観的規範を用いる。

合理的行為理論の枠組みでは、態度は常に行動の評価や行動の結果起こることの評価として測定される。合理的行為理論と組織コミットメント研究を照らし合わせると、合理的行為理論での態度は功利的コミットメントに相当すると考えられる。よって Mathieu & Zajac(1990)の結果より、合理的行為理論における「態度」は組織に対する帰属意識と比べると、行動との結びつきが相対的に弱いということが予測できる。

合理的行為理論の中で、態度は個人内での行為の結果の評価であり、個人内変数であるといえる。一方、主観的規範は他者からの影響であり、社会的影響の部分であるといえる。Ajzen (1991)は先行研究のメタ分析を行い、これまでの研究では主観的規範の効果よりも態度の影響の方が大きいことを見いだしてい

⁹ 自分がその行動をとることがどれぐらい可能であるかという認知

る。しかし、他者からの影響である主観的規範については、文化によってその効果が異なると考えられる。

4 媒介要因としての文化の影響

合理的行為理論からは態度と主観的規範の影響、社会的アイデンティティ理論からは組織への帰属意識が退職意図と関連があることを予測できたが、これ以外にも文化の要因がこれらの要因間の媒介要因となっていることが先行研究より示唆されている。

様々な統計を見ると、日本人は長く会社に留まることを希望し、会社に忠誠を尽くそうとしているように見える。例えば、日本では退職率や欠勤率が他の国と比べて低い(Lincoln & Kalleberg, 1990)。労働時間では、1982年で日本43時間、アメリカ37時間だった(経済広報センター, 1982)。統計に表れないサービス残業の分を含めれば、日米の差ははるかに大きくなるだろう。日本では無断欠勤はほとんどないといっているくらい少ない(Sengoku, 1985)。これらの行動は、日本人は会社に対する帰属意識が高いためであると考えられてきた(Lincoln & Kalleberg, 1990)。また、この様な勤勉な行動が日本の経済発展の大きな原因であると経済学の分野で論じられてきた。会社側も、終身雇用、年功序列、福利厚生、社員旅行などの制度を通じて組織に対する忠誠心を強化しようとしている。

しかし、実際に国際比較調査を行った結果は、必ずしもこの通説を支持するものではなかった。Cole (1979)は横浜とデトロイトで調査を行い、仕事に対するコミットメントを測定したところ、日本人よりもアメリカ人従業員の方がやや高いという結果が示された。OCQを用いて最初に行われた日本と他国との国際比較調査は花田・宮・神田・岩田(1981)によるもので、日本とタイ、インドネシア、シンガポールの日系企業の従業員意識を比較した。その結果、4カ国の中で日本は第一次調査で最も帰属意識が低いことが示された。Lincoln & Kalleberg(1985, 1990)は、計8000人以上の日本人とアメリカ人従業員を対象と

して、日米比較調査を行った。これは、さまざまな業種 96 社に及ぶ大規模な調査だった。調査の結果は、やはり通説と逆になるもので、アメリカ人の方が組織に対するコミットメントが「強い」という結果になった。だが研究者自身も、この結果は日本人は極端な回答を避ける傾向があるためだとし、単純に平均値を比べることは意味がないとして受け入れなかった。東洋では、中心化傾向や過小評価の傾向があると言われている(Farh, Dobbins, & Cheng, 1991)。一方、これらの傾向は弱いものであり、特定の文脈においてのものだとする報告もある(Lincoln & Kalleberg, 1985; Yu & Murphy, 1993)。その後、渡辺(1989)によるアメリカの日系自動車企業の日本人とアメリカ人の比較調査では、日本人よりアメリカ人の方が会社との一体感が高いことが明らかにされた。この調査は同じ会社の下で働くアメリカ人と日本人従業員の比較であり、異なる企業における比較調査よりも信頼性が高いと考えられる。

これに対し、Besser(1993)はこれら国際比較調査の結果は文化のバイアスによるものだとして打ち捨ててしまうにはあまりにも一貫しており、文化によって退職意図やコミットメントに影響を及ぼす要因が異なっているのだと論じた。では、もし本当に日本人の方が帰属意識が低いとしたら、日本人の勤勉な態度はどうやって説明できるのだろうか。Besser(1993)は、コミットメントと実際の行動との関連が弱いのは、日本人は家族や社会の期待に応えるために行動しているからだと論じた。Takezawa & Whitehill (1981)の調査でも、「なぜ一生懸命働くのか」という質問に対し、日本人はアメリカ人よりも「家族、友人、社会の期待に応えるため」とする回答が多かった。日本では実際に組織へのコミットメントが高くなくても、社会や周囲の人々からの影響によってコミットしたような行動をとっているという可能性が考えられる。

Besser の論じた規範による影響とは、日本では特定の間人間関係の中での期待(規範)に重要性を持たせていることを意味する。これらの期待とは必ずしも直接的、外的に見えるものではなく、主観的に個人内で認知されている。このことは Cole, Kalleberg, Lincoln(1993)の社会的影響は主観的な認知や期待によって媒介されているはずだという議論とも一致している。

Besserの社会的影響に関する議論は、文化に関する先行研究とも一致している。Markus & Kitayama(1991)は、文化によって自己と他者の関係が異なると提唱した。日本では自己は他者との関係によって規定されるため、他者の重要性は高い。西洋文化では自己は他者から独立していることに価値がおかれるため、他者の重要性は相対的に低い。また、文化心理学においては個人主義-集団主義の次元が用いられることが多いが、イギリスやアメリカなどの西洋文化は個人主義的、日本などの東洋文化は集団主義的であるとされている(e.g., Cousin, 1989; Hofstede, 1980; Triandis, Bontempo, Villareal, Asai, & Lucca, 1988)。これらの理論からは、日本では他者の重要性が高いため、他者の意見や期待(主観的規範)が行動により影響を及ぼすことが予測できる。

5 目的と仮説

本章の目的は、第1に実際の組織を対象として文化間比較を行い、帰属意識と他者からの期待の影響を調べることである。第2章で実験場面で帰属意識の効果を検討したところ、メンバーに対する帰属意識よりもカテゴリーに対する帰属意識の方が強い影響を及ぼしていた。本章では、現実場面での対人関係が退職行動という重要な決定に影響を及ぼすか、調査を行う。これまでの退職行動に関する研究では、日本人のコミットメントの低さと実際の行動のギャップを説明するものは他者からの影響ではないかと示唆されているが(Besser, 1993)、実際の調査によって確認されてはいない。

合理的行為理論を用いた先行研究では、退職意図と、態度、主観的規範の関連が見いだされてきた。また組織研究では組織への帰属意識の退職意図への有意な影響が報告されてきた。しかし、これまでの研究ではこれらの変数を同時に用いた上で、それぞれの変数が退職意図の規定因として固有の分散を持つかどうかは検討されていない。合理的行為理論の枠組みを用いた研究では、組織への帰属意識が変数として含まれていないため、態度や規範の効果が帰属意識の効果と重なっている可能性を否定できない。逆に、組織への帰属意識の効果

についても同様のことが言える。よって本章の第2の目的は合理的行為理論と組織への帰属意識の双方を用いたモデルの有用性を検討することである。第3の目的は態度、主観的規範、組織への帰属意識のそれぞれが退職意図に及ぼす相対的効果を検討することである。

それぞれの変数について、先行研究の結果よりそれぞれ独自の影響を退職意図に与えていることを予測する。本人が退職に対してポジティブな態度を持っており、重要な他者が退職に賛成であるほど退職意図が高くなるだろう。本研究で用いる態度の尺度は、組織を去ることの結果に対する評価であり、組織自体に対する態度ではない。よってこの態度尺度は Mathieu & Zajac(1990)によって定義された「計算的」コミットメントの概念に近いといえよう。Mathieu & Zajacの研究では、「計算的」コミットメントは「態度的」コミットメントよりも他の変数に及ぼす影響が小さかった。よって、本研究においても態度は他の変数よりも退職意図に及ぼす影響が小さいことが予測できる。

組織への帰属意識に関しては、社会的アイデンティティ理論の枠組みに従って新たな尺度を構成した。この尺度は組織研究において先行研究(Hinkle, Taylor, Fox-Cardamone & Crook, 1989; Abrams, 1985, 1990, 1994; Abrams & Emler, 1992)で用いられたものから、取捨選択したものである。取捨選択においては、日本語と英語で意味が誤解されにくく、語句の概念ができるかぎり共通するものが選ばれた。OCQは組織に留まりたいという願望も含めて測定していたため、退職意図との重なりが指摘されていたが、本研究の帰属意識の尺度は組織のメンバーシップの意識と、組織の重要性の認知に焦点をあてており、退職意図との重なりが少ない。Tajfelの社会的アイデンティティの定義「ある特定の社会的集団に所属するという知識と、メンバーシップの情緒的重要性」と一致しているといえる。態度や主観的規範の尺度は退職に関する部分を尋ねているが、組織への帰属意識は退職と関連する質問項目ではない。しかし、組織への帰属意識は自己と組織との結びつきを尋ねており、主観的規範や態度の影響とは独立に退職意図に影響を及ぼしていると考えられる。組織に対するメンバーシップが自己の概念の中で肯定的な部分を占めているほど、その肯定的な部分を失い

たかないため、組織を離れる意図が低くなると予測できる。

年齢などの属性変数は組織への帰属意識(Mael, 1991)や退職意図(Alluto, Hrebiniak & Alonso, 1973; Loscocco & Kalleberg, 1988; Meyer & Allen, 1984)の有意な先行要因であることが明らかにされている。本研究では年齢、配偶者の有無、子供の数を共分散として用い、これらの影響を抑制する。

本章の2つの調査ではイギリスと日本の対応する組織において調査を行う。調査1では会社組織を対象とし、調査2では大学組織を対象とする。日本人は大げさな反応を嫌うなど、文化による反応バイアスは回答の平均値に影響を及ぼす可能性がある。しかし、変数間の関連はそのようなバイアスによって影響を受けにくいはずである。退職率の低さなど日本人のコミットした行動と、OCQの得点が低いという態度と行動の解離は、他者からの期待の影響によって説明できるという可能性が指摘されてきた。日本において他者からの影響に重要性があるならば、日本の方がイギリスよりも主観的規範が退職意図に及ぼす影響が大きいことが予測できる。

2節 調査1：会社

1 方法

調査手続き

調査は1995年3月から5月に行われた。日本とイギリスにおいて、それぞれ80の質問紙が企業の社員に配布された。調査対象企業として日本企業が選ばれた。イギリスではロンドンに支社のある日本企業が対象となった。これは日本とイギリスで会社内の文化をできるだけ類似したものにするためである。どちらの企業もサービス又はビジネスの分野とし（工場をのぞく）、100人以上の社員がいる企業を対象とした。イギリスでは51名の回答があり、回収率65%となった。うち3名がイギリス国籍ではないため除かれ、49名（男36名、女13名）となった。日本では複数の企業を対象とし、54名の回答が得られ、回

第4章 文化による帰属意識と主観的規範の役割

収率は68%となった、うち6名が日本国籍でないため除かれ、48名（男31名、女17名）となった（回収率59%）。日本での回答の内、29名はイギリスで対象にした企業と同一の企業の社員であった。イギリスではまず会社にまとめて質問紙を送付し、社員がそれぞれ回答した後に、各自が直接調査者に郵送で質問紙を返却した。日本では、会社に質問紙をまとめて送付した後に、回答済みの質問紙は各自個別の封筒に入れた後に会社でまとめて調査者に返却した。回答者の年齢は51%が30歳以下で、31%が30代、18%が40代以上であった。55%の回答者が既婚で、子供がいた者は37%であった。

尺度構成

イギリスと日本で同一の質問紙を構成した。それぞれの質問項目はまず英語で作られ、次に日本語に訳すというバック・トランスレーションによって意味が同一であることが確認された。特に指定のないかぎり、すべての質問は1（まったくそう思わない）から5（大変そう思う）の5点尺度のリッカート・スケールであった。それぞれの項目の単純加算平均によって尺度が構成された。

退職意図

退職意図は会社を辞めることに関する予定について4項目で尋ねた。「2、3年のうちにこの会社をやめるつもりだ」「2、3年のうちにこの会社を辞めたい」「この会社を辞めることを考えている」「定年までこの会社で働きたい」（逆転項目）が質問項目であった。得点が高いほど退職する意図が高いことを示す。

退職に関する態度

退職に関する態度は2項目からなる。もし2、3年以内にこの会社を辞めたら給料と昇進の機会についてよくなると思うか悪くなると思うか尋ねた。得点が高いほど退職に関して肯定的な態度を持っていることを示す。

主観的規範

主観的規範は、重要な他者（配偶者、同居の家族、同僚、上司）が自分が2、3年以内に退職することに関して賛成するかどうか尋ねた。得点が高いほど、

より退職することに賛成であることを示す。

組織への帰属意識

組織への帰属意識は7項目によって測定された。「この会社と強いきずなを感じる」と「この会社は私にとって重要だ」の2項目は Hinkle *et al.* (1989)より選ばれた。「この会社の一員であることに誇りを感じる」「この会社にいることをよく後悔する」(逆転項目)「この会社に所属しているということを強く感じる」「この会社の一員であることは自分にとって重要である」「この会社の一員であることをうれしく思う」の5項目は Abrams (1985, 1990, 1992)より選ばれた。得点が高いほど帰属意識が強いことを示す。

2 結果

データ・スクリーニング

分析の前に、Tabachnick & Fidell(1989)の方法にしたがってマハラノービスの距離¹⁰によってはずれ値を特定した結果、特に問題となるはずれ値は発見されなかった。また、日本のサンプルの内、イギリスで対象とした企業と同じ企業の社員とそれ以外の企業とで回答に差が見られるか検討した。t検定の結果、どの尺度においても差は見られなかった。企業間に特に反応のかたよりのないものとして、すべての日本のサンプルを分析に含める。

尺度の信頼性

それぞれの尺度のクロンバッハの α 係数は以下のとおりである。退職意図(.88)、退職に関する態度(.73)、主観的規範(.74)、組織への帰属意識(.87)。各尺度は十分な内的信頼性があるものとみなす。

文化間の平均値比較

尺度の平均値について、文化による違いが見られるか比較し、さらに中央値

¹⁰ 普通の意味での距離に分散・共分散の概念を加えた距離であり、外れ値の検出・判別分析に用いられる。

第4章 文化による帰属意識と主観的規範の役割

である3と有意なへだたりがあるかについても検討した(Table 4.1). 退職意図は有意にイギリスの方が日本人よりも低く($t(96)=2.45, p<.05$), またイギリスでは有意に中央値よりも低かった($t(48)=5.32, p<.001$). イギリス人は退職に対して肯定的な態度を持ち($t(48)=4.68$), 日本人は否定的な態度を持っており($t(47)=6.37, p<.001$), 日本人とイギリス人の差も有意であった($t(96)=3.32$). 主観的規範の得点はイギリスのサンプルでは有意に否定的($t(48)=7.33$), つまり周りの人は退職に反対であると考えており, 日本のサンプルと有意な差が見られた($t(96)=3.32, p<.001$). 最後に, 組織への帰属意識はイギリスのサンプルも($t(48)=17.36, p<.001$)日本のサンプルも($t(47)=3.04, p<.005$)肯定的であり, イギリスの方が日本人よりも有意に帰属意識が高かった($t(96)=8.60, p<.001$). まとめると, イギリスの回答者は日本の回答者よりも退職に関する態度は肯定的であったが, 退職意図は低かった. また, イギリスの方が組織への帰属意識が高く, 周りの人は退職に反対であると考えていた.

属性変数については, 年齢と子供の数に違いは見られなかったが, 日本の方が既婚者が少なかった($\chi^2(2)=10.44, p<.01$).

Table 4.1 主要な変数の国別平均値：調査1

	イギリス (n=49)	日本 (n=48)	t(96df)
帰属意識	4.18*** (.48)	3.25** (.59)	8.60***
態度	3.35*** (.67)	2.40*** (.66)	7.81***
主観的規範	2.41*** (.57)	2.82 (.66)	3.32***
退職意図	2.37*** (.81)	2.87 (1.14)	2.45*

Notes.

1. それぞれの尺度は1から5までの値をとる.
2. 括弧内は標準偏差
3. 平均値の右上のアスタリスクは、中央値である 3.0 から有意に異なることを示す. t 値のアスタリスクは、日本とイギリスのサンプルで有意な差があることを示す.
4. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

Table 4.2 変数間の相関係数：調査1

	1	2	3	4	
1. 退職意図		-.61***	-.09	.22	イギリス
2. 帰属意識	-.48***		.01	-.26	
3. 態度	-.05	-.08		.19	
4. 主観的規範	.48***	-.18	.25		
	日本				

Notes.

1. 表の右上はイギリス人のサンプル(n = 49), 表の左下は日本人のサンプル(n = 48)での相関係数を示す.
2. *** $p < .001$

相関と重回帰分析

本研究での主な関心は変数間の関連であった。各変数間の相関係数を Table 4.2 に示す。

イギリスのサンプルでは、有意な相関は退職意図と組織への帰属意識の相関のみであった($r(48)=-.61, p<.001$)。組織への帰属意識が強いほど退職意図が低かった。日本のサンプルでは、退職意図は主観的規範($r(47)=.48, p<.001$)と組織への帰属意識($r(47)=-.48, p<.001$)の双方と有意な関連が見られた。帰属意識が強く重要な他者が退職に反対すると認知するほど、退職意図が低かった。この結果は、仮説とも一致している。

さらに詳しく変数間の関連を検討するため、階層的重回帰分析を行った。この方法によって、日本とイギリスでの主観的規範の役割の違いが、他の変数の影響を統制した上でも残るかどうかを検討することができる。

退職意図を従属変数とし、年齢、配偶者の有無、子供の数、性別を第1ステップで独立変数として投入した。第2ステップでは態度、主観的規範、組織への帰属意識、国、国×態度、国×主観的規範、国×帰属意識を投入した。交互作用項がある場合には多重共線性の影響が増幅されるため、変数は平均値を0に変換してから分析に用いた¹¹。

分析の結果、属性変数のブロックは有意な分散を説明しなかった($F(4, 90)=1.45$)。予想通り、理論的に関連のある変数の投入は退職意図の有意な分散を説明した($F(7, 83)=9.56, p<.001, \Delta R^2=.42, \text{total } R^2=.48$)。このブロックの中で有意な偏回帰係数を持つ変数は、主観的規範、帰属意識、国、国と主観的規範の交互作用であった。

次に統計的検定力を高めるため、属性変数をのぞいて理論的に関連のある変数のみを用いて重回帰分析を行った。その結果を Table 4.3 に示す。第1ステッ

¹¹ 変数Aと変数Bに相関がある場合、 $A * B$ の値が増幅されてしまう。そこで、それぞれの平均値を0にしてからかけあわせることによって、値が極端になることを避ける。

ブでは態度、主観的規範、帰属意識、国の要因を同時に投入し、第2ステップでは国と態度、国と主観的規範、国と帰属意識の交互作用を投入した。最初のブロックは退職意図の有意な分散を説明した($F(4, 95)=13.92, p<.001, R^2=.40$)。態度は有意な説明変数とならなかったが、主観的規範の効果は有意となり($\beta=.29, t(95)=3.18, p<.01$)、合理的行為理論によって導かれる仮説は、部分的に支持された。他者が退職に賛成であるほど、退職意図が高かった。同時に帰属意識の効果も有意となり、社会的アイデンティティ理論によって導かれる仮説も支持された($\beta=.60, t(95)=5.31, p<.001$)。帰属意識が高いほど、退職の意図は低かった。国の要因もまた有意な説明因であった($\beta=-.32, t(95)=2.37, p<.05$)。イギリスの方が日本よりも退職意図が低かった。

第2ステップとして交互作用を導入した結果、説明する分散の増加は有意であった($F(3, 95)=2.70, p<.05, \Delta R^2=.05, \text{total } R^2=.45$ 。このブロックの中では国と主観的規範の交互作用のみが有意になった ($\beta=-.21, t(95)=2.44, p<.05$)。主観的規範は日本での方がイギリスでよりも退職意図に大きな影響を及ぼすことが明らかになった。この差は単純相関の結果にも表れている。Table 4.2 を見ると、日本では退職意図と主観的規範の相関は $r=.48(p<.001)$ だが、イギリスでは $r=.22$ で有意ではなかった。この相関係数の差は有意傾向であった($Z=1.43, p<.08$)。

最後に、それぞれの変数と退職意図との部分相関を検討した。部分相関の2乗は、従属変数の分散に占める、他の変数の影響をとりのぞいた1つの独立変数の分散を示す。よって部分相関は独立変数の相対的な重要性を表すのに有用な指標である (Howell, 1997)。独立変数の中で最も大きな部分相関は帰属意識であり(-.44)、次に主観的規範(.26)、国(-.20)、態度(-.08)の順であった。

Table 4.3 退職意図の階層的重回帰分析：調査1

ステップ	投入された変数	β	t	ΔR^2	$F(95df)$
1	国	-.32	2.37*	.40	13.92***
	態度	-.11	0.98		
	帰属意識	-.60	5.31***		
	主観的規範	.29	3.18**		
2	国 x 態度	.16	1.90	.05	2.70*
	国 x 帰属意識	-.10	0.80		
	国 x 主観的規範	-.21	2.44*		

Notes

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

3節 調査2：大学

調査2は、大学のスタッフを対象として、調査1の結果を再現することを目的として行われた。大学は、会社と異なってコミットメントを高めるための戦略を特に用いていないと考えられる。例えば、大学では無欠勤者に対する表彰、社員旅行や会社の歌に相当するもの、会社の福利厚生システム、上司と部下の強い縦のつながりなどが無いといえる(Besser, 1993)。さらに、大学では文化間で職種、社会的地位について私企業よりも類似性があると考えられる。大学のスタッフを対象とした調査2でも調査1と同じ変数間の関連が見られれば、調査1の結果は特定の企業に固有のものではなく、より文化の違いに帰属することができる。

大学と会社では様々な点において異なっているため、変数の平均値については調査1と異なっていることが十分考えられる。しかし、文化の違いが変数間の関連に影響を及ぼすならば、調査1と同じ相関のパターンが見られるだろう。まとめると、調査2では変数間の関連については調査1と類似のパターンが見られることを予測する。しかし、平均値については、それぞれの組織に固有な要因によって影響される可能性があるため、調査1と同じであるとは限らないだろう。

1 方法

サンプル

調査2は、1995年5月に行われた。イギリスでは、ケント大学のスタッフを対象として100の質問紙が、カンタベリー・クライスト・チャーチ・カレッジのスタッフには50の質問紙が配布された。対象者は職員名簿からランダムに抽出された。うち、49名から回答が得られ、回収率は33%であった。2名はイギリス国籍ではないため、分析から除かれ、47名（男性30名、女性17名）となった。日本では名古屋市立大学では60名、名古屋大学では45名、米沢女

子短期大学では45名に質問紙が配布された。75名から回答が得られ、回収率は50%であった。うち7名は日本国籍ではないため除かれ、68名（男性60名、女性8名）となった。日本のサンプルにおいて女性の数が極端に少ないのは、日本の大学の教員はほとんど男性であるという現実を反映している。調査2の回答者のうち、30代が36%、40代が32%、残り32%が50歳から65歳の間であった。

尺度構成

調査2で用いられた尺度は、調査1で用いられた尺度と同じであった。ただし、項目中の「この会社」という語句は「この大学/短大」という語句で置き換えられた。

2 結果

尺度の信頼性

それぞれの尺度のクロンバッハの α 係数は以下のとおりである。退職意図(.89)、退職に関する態度(.77)、主観的規範(.79)、組織への帰属意識(.93)。これらの信頼性係数は十分な内的信頼性を示すと考えられる。

文化間の平均値比較

調査1と同様に、尺度の平均値について、文化による違いが見られるか比較し、さらに中央値である3と有意なへだたりがあるかについても検討した(Table 4.4)。退職意図は日本人の方が有意にイギリス人よりも低く($t(109)=2.86, p<.01$)、有意に中央値よりも低かった($t(67)=3.25, p<.002$)。イギリス人は退職に対して肯定的な態度を持ち($t(41)=2.15, p<.05$)、日本人よりも有意に高かった($t(109)=3.10, p<.01$)。主観的規範の得点は日本のサンプルでは有意に否定的($t(67)=3.31, p<.001$)、つまり周りの人は退職に反対であると考えていたが、日本とイギリスの差は有意ではなかった。最後に、組織への帰属意識は日本人の方がイギリス人よりも有意に高く($t(109)=2.28, p<.05$)、有意に中央値を上回った($t(67)=4.44, p<.001$)。

第4章 文化による帰属意識と主観的規範の役割

調査2では、日本人の方が退職意図が低く、退職に対して否定的な態度を持っており、組織への帰属意識が強かった。

年齢、子供の数、配偶者の有無については国別で有意な差は見られなかった。

Table 4.4 主要な変数の国別平均値：調査2

	イギリス (n=42)	日本 (n=68)	t(109df)
帰属意識	3.06 (.93)	3.44*** (.82)	2.28*
態度	3.29* (.76)	2.80 (.85)	3.10**
主観的規範	2.92 (.55)	2.71*** (.74)	1.65
退職意図	3.14 (.93)	2.58** (1.08)	2.86**

Notes.

1. それぞれの尺度は1から5までの値をとる.
2. 括弧内は標準偏差.
3. 平均値の右上のアスタリスクは、中央値である 3.0 から有意に異なることを示し、t 値のアスタリスクは、日本とイギリスのサンプルで有意な差があることを示す.
4. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

Table 4.5 変数間の相関係数：調査2

	1	2	3	4	
1. 退職意図		-.79***	.18	.19	イギリス
2. 帰属意識	-.56***		-.06	-.17	
3. 態度	.38***	-.23		-.05	
4. 主観的規範	.57***	-.33**	.26*		
	日本				

Note.

1. 表の右上はイギリス人のサンプル(n = 42), 表の左下は日本人のサンプル (n = 68)での相関係数を示す.

2. * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$

相関と重回帰分析

尺度間の単純相関係数を Table 4.5 に示す。イギリスのサンプルでは、有意な相関は退職意図と組織への帰属意識のみであった ($r(42)=-.79, p<.001$)。組織への帰属意識が強い人ほど、退職意図が低かった。日本のサンプルでは、退職意図は態度 ($r(68)=.38, p<.001$)、主観的規範 ($r(68)=.57, p<.001$)、組織への帰属意識 ($r(68)=-.56, p<.001$) と有意な相関が見られた。退職に対してより肯定的な態度を持ち、周囲の人が退職に賛成で、組織への帰属意識が低い人ほど、退職意図が高かった。また、主観的規範と態度 ($r(68)=.26, p<.05$)、主観的規範と帰属意識 ($r(68)=-.33, p<.01$) の間にも有意な相関が見られた。さらに詳しく調べるため、調査1と同様の重回帰分析を行った。

まず、年齢、性別、子供の数、配偶者の有無を独立変数として投入したところ、属性変数はブロック全体では有意な分散を説明した ($F(4, 103)=4.07, p<.01, R^2=.13$)。しかし、個々の変数は単独で有意な分散を説明するものはなかった。理論的に関連のある変数と、それらと国との交互作用を次のブロックとして投入したところ、説明する分散の有意な増加が見られた ($F(7, 96)=16.14, p<.001, \Delta R^2=.47, \text{total } R^2=.60$)。このブロックの中では、帰属意識、主観的規範、そして主観的規範と国の交互作用が有意であった。

属性変数の偏回帰係数はすべて有意でなかったため、調査1と同様に属性変数を分析からのぞいた重回帰分析を行った。その結果を Table 4.6 に示す。変数間の関連は、ほぼ調査1と類似した形となった。態度、主観的規範、帰属意識のブロックは、退職意図の有意な分散を説明した ($F(4, 107)=31.87, p<.001, R^2=.55$)。態度 ($\beta=.15, t(107)=2.16, p<.05$)、主観的規範 ($\beta=.28, t(107)=3.96, p<.001$) の両変数が有意な説明因となり、合理的行為理論から導かれる仮説は支持された。退職に関する態度がより肯定的で、周囲の人々がより退職に賛成であると認知するほど、退職意図が高かった。組織への帰属意識も有意な説明因となり ($\beta=-.53, t(107)=7.41, p<.001$)、社会的アイデンティティ理論からの仮説も支持された。組織に対する帰属意識が高いほど、退職意図が低かった。

態度、主観的規範、帰属意識のそれぞれと国の交互作用を投入したところ、

第4章 文化による帰属意識と主観的規範の役割

説明する分散の増加はほぼ有意傾向であった($F(3, 107)=2.06, p<.11, \Delta R^2=.03,$ total $R^2=.58$). 有意な説明変数は、主観的規範と国の交互作用のみであった($\beta =-.15, t(107)=2.18, p<.05$). 調査1と同様、この交互作用は主観的規範が退職意図に及ぼす効果がイギリスではより弱いためであると解釈できる。相関分析表を見ると(Table 4.5)、日本では退職意図と主観的規範の間に $r=.57, p<.001$ と強い相関があるのに対し、イギリスでは $r=.19$ で有意ではない。この相関係数の差は統計的に有意であった($Z=2.23, p<.01$).

最後にそれぞれの変数と退職意図との関連の強さを比較するため、部分相関を計算した。最も大きな部分相関は帰属意識(-.44)であり、それに主観的規範(.26)、態度(.14)、国(-.07)が続く。

Table 4.6 退職意図の階層的重回帰分析

ステップ	投入された変数	(t	(R2	F(107df)
1	国	-.07	1.07		
	態度	.15	2.16*		
	帰属意識	-.53	7.41***		
	主観的規範	.28	3.96***	.55	31.87***
2	国 x 態度	-.01	0.15		
	国 x 帰属意識	-.11	1.59		
	国 x 主観的規範	-.15	2.18*	.03	2.06+

Notes

+p < .11; *p < .05; ***p < .001.

調査1と調査2の結果

調査1と2の結果を照らし合わせると、企業と大学というまったく異なった環境において調査を行ったが、変数間の関連は驚くほど類似していた。合理的行為理論から導かれる仮説は一部支持された。主観的規範は、調査1と調査2の両方で退職意図の有意な規定因であった。態度は、調査2においてのみ有意な規定因となった。ただし、重要な点が2点ある。第1に、退職意図との部分相関を比較すると、態度の方が主観的規範よりも相関係数が低かった。第2に、主観的規範の影響は文化によって異なっていた。調査1と調査2で、主観的規範は日本でより大きな影響を持っていた。最後に、社会的アイデンティティ理論から導かれる仮説は一貫して支持され、組織への帰属意識が高いほど退職意図が低かった。この関連は文化によっても変化しなかった。

4節 討論

1 組織への帰属意識

本研究では、合理的行為理論による枠組みを、社会的アイデンティティ理論と結びつけることによって拡大した。OCQを用いた先行研究では組織へのコミットメントは退職行動と負の結びつきがあることが一貫して明らかにされてきた。しかし、OCQは尺度の中に「組織のメンバーシップを維持したいとする強い願望」を尋ねる項目を含んでおり(Porter et al., 1974)、これが退職意図と重なり合うため強い相関が生まれたと批判されている(Reichers, 1985)。本研究で用いた組織への帰属意識の尺度は行動的側面を含まないように、組織に対するメンバーシップの意識など認知的側面に限定したが、やはり退職意図と有意な関連があることが示された。その関連はイギリスと日本で、また企業と大学での調査で一貫して現れた。社会的アイデンティティ理論からはメンバーシップが

自己概念にとって肯定的である場合には、そのメンバーシップを維持しようと努力すると予測でき、本研究の結果と一致している。部分相関を比べると、実際に組織への帰属意識は退職意図ともっとも強い結びつきをもっていた。

本研究では、主観的規範と帰属意識の相関は全体的に小さく、有意な相関が見られたのは調査2の日本のサンプルのみであった(Table 4.2 と Table 4.5)。このことは、他者からの期待を受け入れることが、必ずしも組織への帰属意識が高いことを意味しないことを示す。ある個人にとっては、主観的規範と組織への帰属意識の方向性が異なる（周囲の人は辞めてほしくないと思っているが、本人の帰属意識は低い）ということもありうるだろう。本研究の結果からは、主観的規範と組織への帰属意識は退職意図の規定因として異なる2つの概念であることが示唆された。

2 合理的行為理論

予測されたように、態度と退職意図との関連は弱いものであった。相関係数が有意になったのは、日本の大学のサンプルでのみであった(Table 4.5)。1つの可能性としては、調査1では態度の信頼性係数が弱かったということがあげられる。また、態度と退職意図との関連を調べた先行研究では、本研究よりも大きなサンプルを用いており、本研究の結果は統計的な検定力が弱かったためであるとも考えられる(e.g., Hinz & Nelson, 1990; Lane *et al.*, 1988)。しかし、本研究での結果を見ると態度と退職意図の間には一貫した関連は見られず、システムティックな関連があるとは解釈しにくい。本研究で用いた態度の尺度は「計算的」側面を含むことを考慮に入れると、Mathieu & Zajac (1990)による、計算的コミットメントと退職意図の結びつきは強くないという議論と一致する。ただし、より多くのサンプルと信頼性の高い態度尺度を用いた研究では、態度と退職意図の関連が見られる可能性は残されている。

3 主観的規範の役割の国による違い

主観的規範は日本の方がイギリスよりも退職意図に大きな影響を及ぼすという仮説を検証した結果、調査1と調査2の両方で支持された。

Besser (1993)は、日本の会社員のコミットした行動と低いコミットメント得点という態度と行動の解離は、周囲からの規範的影響によって説明できると論じた。Near (1989)も、日本での退職率の低さは、組織へのコミットメントというよりも、社会や友人、家族からの規範的プレッシャーによるものだと提案した。Markus & Kitayama (1991)は日本では自己は他者との関連によって決まるため、他者はより重要性を持っており、他者の期待に対して敏感であると論じた。これは Besser や Near の議論とも一貫しており、日本では他者からの期待が行動に及ぼす影響が強いことが伺える。本研究においても有意な主観的規範と国の交互作用が見られ、これらの議論は支持された。主観的規範の平均値には一貫したパターンは見られなかったが、それにもかかわらず一貫して日本では主観的規範の有意な影響が見られ、イギリスでは主観的規範と退職行動の結びつきは弱かった。

4 態度、主観的規範、帰属意識、退職意図の文化差

企業の社員を対象とした調査1ではイギリス人の方が退職に関して肯定的な態度と主観的規範を示し、組織に対する帰属意識も日本人より強かった。大学の教員を対象とした調査2では、イギリス人は退職に関して肯定的な態度を示したが、組織に対する帰属意識は日本人よりも弱かった。これらの変数に関して特に天井効果や床効果は見られず、それぞれの平均値は中央値から 1.2 ポイント以内であった。イギリスと日本で回答の差の最大値は.95 であり、回答はほとんど中央値から同じ側であった。調査1での態度尺度についてのみ、異なる方向性であった（イギリスでは有意に肯定的で、日本では有意に否定的であった）。まとめると、それぞれの平均値はサンプルによって異なったが、文化間でシステムティックな差は見られなかった。組織への帰属意識についても特

に文化間で一定の偏りは見られなかった。日本とイギリスでの帰属意識の差は、特定の組織によって異なると考えられる。ある組織では日本の方がより帰属意識が強く、また別のタイプの組織ではイギリスの方が帰属意識が強いということがあるだろう。

特定の尺度において平均値のかたよりが見られず、天井効果もなかったことから、変数間の関連についてはかなり信頼性がおけるものだと考えられる。組織への帰属意識は、文化に関わらず退職意図の重要な規定因であった。また予測されたように、主観的規範は日本の方が退職意図に及ぼす影響が強かった。

5 将来の研究への課題

本研究においてはいくつかの課題が残されている。例えば、本研究の結果は変数間の相関関係によるものであり、因果関係を明らかにするものではない。先行研究では、組織コミットメントから退職意図へ、退職意図から退職行動への因果関係が明らかにされている(Mathieu & Zajac, 1990)。また20年に渡って研究されてきた合理的行為理論の結果からも、態度、主観的規範、帰属意識が退職意図に影響を及ぼすと考える方が、その逆の流れを考えるよりも自然であるといえるだろう。今後、時系列的デザインと退職行動を直接測定することによって、因果関係をより直接的に明らかにすることができれば、よりこの分野の発展に寄与するだろう。

その他の効果的な研究の戦略としては、Mathieu & Zajac (1990)も推奨するように、複数の異なる種類の組織を対象として調査を行うことであろう。そしてさらに文化のような重要な要因を加えることによって、異なる組織の間で結果に信頼性があるということを見るだけでなく、異なる国での信頼性を確かめることができる。

組織への帰属意識と退職意図の間にイギリスでも日本でも安定した関係があったことは、社会的アイデンティティは組織に所属することの価値を含むという社会的アイデンティティ理論の考え方と一致する(Tajfel & Turner, 1979)。ま

た、本研究では企業や大学という実際の組織の中においても帰属意識は退職行動と強い関連があることを見いだしており、Mael & Ashforth (1995)とも一貫している。それと関連して、本研究で用いた組織への帰属意識の尺度は Mael & Ashforth のものと異なり、パブリックな側面よりも個人的な認知の側面に焦点をあてていた。また、わずかに信頼性が高かった(α 係数は本研究では.87 と.93 であり、Mael & Ashforth (1995)では.74 であった)。

Ashforth & Mael (1989)は組織への帰属意識にはいくつかの先行要因があると論じているが、日本とイギリスでは帰属意識が生じるプロセスが異なるということも充分考えられる。そしてそれは帰属意識と意図との関連にも影響を与えるだろう。例えば、Abrams, Hinkle & Tomlins (1997)は香港がイギリスから中国に返還された際に香港を離れるかどうかという決定において、個人主義-集団主義のレベルが帰属意識と意図との関連の媒介要因となったことを明らかにした。香港にとどまるという意図と香港に対する帰属意識の関係は、集団主義傾向の強い人の方が個人主義傾向の人よりも強固であった。将来、個人主義の文化と集団主義の文化において、帰属意識と行動意図との関連の媒介要因を調べることは興味深い問題となるだろう。

また、本研究では帰属意識を独立変数として分析したが、帰属意識の先行要因について調べることも今後必要であるだろう。社会的アイデンティティ理論ではカテゴリーを意識することが重要であるとされているが、最小集団条件のような実験状況でなく実際の集団の場合には、さらにそのカテゴリーに対する情緒的な愛着を持つことが必要であると考えられる。どのような要因によってカテゴリーに対する愛着が生まれるのか、まだ十分には明らかになっていない。

田尾 (1997) は、Porter *et al.*によるコミットメントの尺度は組織に対する積極的・能動的な態度を中心に測定しているが、日本での組織コミットメントは必ずしも積極的・能動的とはいえないと論じている。山内 (1993) はフリンジベネフィット (付加給付) による会社への拘束を指摘しており、谷本 (1992) は日本的雇用・評価システムによって会社人間が作られるプロセスを述べている。田尾 (1997) は Porter *et al.*の尺度とのずれが日本でのコミットメントの低さとい

う結果を導いたのであり、日本ではむしろ消極的な、いやいやながらのコミットメントが測定されるべきではないかと論じている。消極的なコミットメントという考え方は、本研究第6章で後述するネガティブな帰属意識の概念と共通するものであるだろう。しかし、「コミットメント」という概念は行動・態度が積極的・能動的であるということの意味するので、それが消極的と表現することは、概念的な混乱を招くおそれもあると考えられる。

本研究では、日本では規範的影響が強いことが示された。他者からの期待は、退職に関するだけでなく、会社に対して忠誠をつくす、という面に関するものもあるだろう。その規範的影響によって、会社人間を装い、同僚が残業で残っていれば自分も残る、日曜出勤もする、という外から見れば非常にコミットした行動をとるということも充分考えられる。

日本において組織に対するコミットメントや帰属意識はどのような特徴を持っているのか、どのような側面から測定されるべきなのか、さらなる研究が必要とされる。

6 まとめ

本研究では2種類の自己と集団、自己と他者との関連がイギリスと日本での退職意図に影響を及ぼしていることが明らかになった。イギリスと日本の双方では、特定の組織への所属が、組織に対する帰属意識として退職意図に影響を及ぼした。組織への帰属意識は、自己と集団との、主観的な認知的関係であるといえる(cf. Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987)。一方、日本では実体のある関係である家族や同僚、上司からの主観的な期待が退職意図の重要な規定因であった。このことは、日本では他者とのつながりにより重要性がおかれているという Markus & Kitayama の独立的自己、依存的自己の議論とも一致している。

この結果と照らし合わせると、日本の経営方針は他者からの期待を重視する日本の文化的特徴をうまく利用しているともいえるだろう。Besser (1993)によ

第4章 文化による帰属意識と主観的規範の役割

って観察されたある日系自動車工場の事例では、けがや病気など何らかの理由で欠勤する社員がいても、それをカバーするための新たなメンバーは雇われない。つまり誰か休む人がいると同僚の仕事が増えて迷惑がかかってしまうので、それを避けるためできるかぎり欠勤しないよう動機づけられている。しかし、個人主義の文化では他者からのプレッシャーに対して心理的に重要性が低いいため、このようなシステムはあまり効果的に働かないだろう。また本研究の結果からは、組織に対する帰属意識を強めることは、どちらの文化においても退職率を低めるためには効果があるということが示唆された。