

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

1 ネットワーク型組織としての環境ボランティア

第4章では，現実の集団として，会社と大学という階層型組織において帰属意識と主観的規範の影響を調べた。その結果，帰属意識の影響は日英の両方で観察されたが，主観的規範の効果は日本でのみ見られた。

組織には，会社組織のような階層型組織と，ボランティア・グループのようなネットワーク型の組織の2種類があるといえる (Lipnack & Stamps, 1982; 金子, 1986)。階層型の組織では，ピラミッド型の支配関係があり，役割と序列がはっきりしている。ネットワーク型組織は(1)細分化，つまり自己完結型の自立的な部分から構成されており，(2)分散化，つまり水平的なつながりを持ち，(3)価値観の共有が織りなす組織であり，(4)ゆるやかなつながりであり，組織の境界があいまいである，などの特徴を持つ(Lipnack & Stamps, 1982)。これらの特徴は，自主的に結成される組織である社会運動やボランティア組織に見られる。これまで階層型組織が多数の人を組織する最も有効な方法であると考えられてきたが，市民活動の発展に伴って参加型ネットワークが近年見直されてきている。

これまで帰属意識が組織からの離脱意図や積極的貢献意図に及ぼす研究の多くは，会社組織を対象に行われており，ボランティア・グループのようなネットワーク型組織はほとんど研究されていない。Kelly & Breinlinger (1996)の女性運動の研究はその数少ない中の1つである。

会社組織とボランティア・グループを比べると，ボランティア・グループの

方が組織に対する帰属意識を強化する要因が少ないと考えられる。なぜなら、第1にボランティア・グループでは団体の目的を達成することによって、給与などの個人に対する物理的な報酬がない。第2に、ネットワーク型組織ではゆるやかなつながりでも出たり入ったりが自由なため、集団の境界が不明瞭である。集団の境界が明確でない場合には、強い帰属意識を持ちにくいことが指摘されている(Brewer, 1991)。本章では、ネットワーク型組織においても、組織への帰属意識が行動意図の重要な規定因になるかを検討する。その対象として、大学生を中心とした大規模な環境ボランティア組織であるエコ・リーグを選定した。

2 主観的規範の影響

第4章での日英の比較では、重要な他者からの対人的な影響である主観的規範の効果は、日本では見られたがイギリスでは確認されなかった。日本では対人的なつながりが重要性を持つため、他者からの期待が重要な役割を持つと考えられる。

退職行動に関しては、文化による違いのみではなく、退職に関する社会構造的な違いが行動に影響を及ぼすことが考えられる。イギリスの一般企業では短期契約が多いため、転職することがごく当たり前であり、そのため転職の機会が多いと言える。一方、日本では長期雇用が多いため、転職する人は少なく、相対的に転職の機会が少ない。第4章で対象とした企業は日系企業であるため、企業内の文化としては日本に近く、長期雇用が前提となっているが、会社外の状態としては転職の機会が相対的に多いだろう。よって、日本では家族が転職の機会が少ないことを憂慮して転職に反対したとすれば、その意見は相対的に深刻度が強くなり、影響力が強くなるということも考えられる。

第5章では会社組織ではなく、ボランティア組織を対象とすることによって、社会構造的な違いの要因を排除できると考えられる。ボランティア組織からの離脱や積極的参加意図に関しては家族にとっての直接の利害関係はないため、国による機会の違いに影響されずに他者からの期待が行動意図に及ぼす効果を

検討することができるだろう。本章では、日本の環境ボランティア組織を対象とし、重要な他者からの期待が組織への活動意図に影響を及ぼすか否かを確認する。また、他者からの影響について、どのような他者から影響を受けるのかについて詳しく調べるため、社会的ネットワークについての尺度も準備した。

主観的規範の尺度は、身近で重要な他者からの影響を仮定しているため、両親、配偶者、同居の家族、親しい友人など重要と考えられる人物を設定して、その他者からの期待を個々に尋ねるという方式をとる。この方式では、調査者が予想した範囲でしか重要な他者を設定できないため、第5章の質問紙では、ふだんよく会う親しい友人を回答者に5人挙げてもらい、その友人からの期待の影響を検討した。また、5人の中で誰と誰が知り合いか調べるという方法によって、友人間のネットワークについても調べた。

3 集合行為としての環境ボランティア

近年、廃棄物や生活排水などによる環境問題が深刻化する中で、市民の側から環境に対する意識を高め、身近な問題を解決しようとする環境運動の果たす役割が大きくなっている。環境ボランティアの活動の有効性に関する研究は内外で行われており、環境ボランティアの働きかけがリサイクルの普及に効果があることを示した研究も多い (Burn, 1991; Everett & Peirce, 1991; Hopper & Nielsen, 1991)。例えば杉浦・大沼・野波・広瀬 (1998)は、環境ボランティアによるリサイクル活動が行われている地域では、住民が資源ごみの分別収集に参加する割合が高く、リサイクルの実行可能性評価や規範意識の評価も高いことを見いだしている。しかし、これらはいずれも環境ボランティアが及ぼす効果に関する研究であり、環境ボランティア自身については、彼らの参加の動機・環境問題に関する意識などほとんど明らかになっていない。

環境運動は、一人でできるものではなく、人が集まることによって世の中の動きを変えようとしている点で集合行為であると言えるだろう。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

指摘されている(Olson, 1965). 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。このように、集合行為は社会的ジレンマの構造を持っている(木村, 1991)。もしも人が完全に合理的に行動するならば集合行為に参加する人はほとんどいなくなるはずなのだが、実際には女性運動や環境運動のようにかなり大規模な集合行為が存在する。ということは、運動によって得られる本来の集団的利益だけでは、集合行為への参加や継続は説明できないことになる。

環境運動に参加するということはコストがかかるだけでなく、運動の本来の集団的利益とは別の部分で個人にとって得られるものがあるのではないだろうか。Klandermans(1997)は、労働組合の研究をもとに集合行為への参加に関する要因を集団利益に関する部分(Collective benefits)と個人として得られる部分(選択的誘因, Selective incentives)に分類した。前者は集合行為によって得られる本来の利益を指す。選択的誘因とは、運動に参加した人のみが個人として得られるもので、団体の本来の目的が達成できたかどうかにかかわらず得ることができる。集団として得られる部分に含まれる変数は、運動の成功によって得られるものの重要性と、運動が成功するという期待である。選択的誘因には社会的誘因としての重要な他者からの期待や評価と、非社会的誘因としての活動のベネフィット及びコスト(負の誘因)を含む。これは、合理的行為理論の主観的規範と態度に相当するといえる。

集合行為においては、組織に対する帰属意識が重要な役割を果たすことが指摘されている。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、社会運動が起こりやすいことに注目した。新しい社会運動論と言われる女性運動についても、女性であるというアイデンティティが運動継続の重要な要因であることが指摘されている(Kelly & Breinlinger, 1996)。

組織への帰属意識が強い場合には、その組織に所属しているということが自己にとって重要性を持つため、組織にとどまりつづけようとするのが、社会的アイデンティティ理論(Tajfel & Turner, 1979)からも予測できる。また Brewer (1979, 1981)は、集団に強く同一化することによって、「個人利益」と「集団利益」の境界があいまいになり、集団の利益も個人利益の一部としてとらえられるようになる」と論じた。

4 目的

本章では、ネットワーク型組織において帰属意識が集団からの離脱、集団への貢献の意図に及ぼす効果を検討する。そのため、環境ボランティア組織（エコ・リーグ）を対象として調査を行う。ネットワーク型組織は、メンバーの役割が固定されておらず、組織の境界が階層型組織ほど明確ではないという特徴がある。

また、ボランティアからの継続意図・活動意図を対象とすることによって、第4章で見られた日本における主観的規範の影響が退職行動に限られたものであるかどうかを確認する。ボランティアに関わる行動は、文化による就業形態の違いに影響を受けやすい退職行動と異なり、利害関係に影響されずに期待の効果を測定されるだろう。

環境ボランティアは、社会運動として退職とは異なり、集合行為としての側面を持つと考えられるので、Klandermans(1997)の集合行為のモデルを参照し、

環境運動自体の望ましさに関わる要因と個人として得られるものに関わる要因に分けて、環境運動の継続意図と積極的参加意図に及ぼす効果を検討した。また、第4章からの継続性を維持するため、Fishbein & Ajzen (1975)の合理的行為理論をKlandermansのモデルにとりこんだ。

集合的利益を環境運動自体の望ましさに関わる部分とし、環境問題の深刻度認知と活動の有効性認知を含める。選択的誘因は個人として得られる部分とし、主観的規範、コストベネフィット評価を含めた。Klandermansのモデルには組織への帰属意識が含まれていないが、集合行為においては、帰属意識が重要な役割を果たすことが指摘されている(Kelly & Breinlinger, 1996)。帰属意識は、個人に関わる要因なので、個人として得られる部分に含めた。従属変数としては、その団体で環境運動を続けたいという継続意図以外に、さらに積極的に団体のために活動したいという積極的参加意図を測定した。継続意図は組織にとどまりたいという意図であるため、第4章でとりあげた退職意図の裏返しの意味になる。

2節 聞き取り調査¹²

前述のように、環境運動には社会的ジレンマの側面がある。環境運動に参加することは時間などのコストが必要だが、環境運動によって得られる環境の保全という利益は、社会全体に拡散され、運動に参加しなかった人でも得ることができる。よって、運動に参加せず、利益だけを得ることが個人にとっては合理的な選択、ということになってしまい、誰も運動を行う人がいなくなってしまう。

¹² 本節は Ando (2000)を加筆・修正したものである。

しかし、現実には、大規模な環境運動は存在する。彼らは、運動参加について社会的ジレンマ的な側面を理解した上で、自分はコストを被っても、社会全体に利益があればいい、という利他的・自己犠牲的な観点から活動を行っているのだろうか。参加者にとって活動参加がどのようにとらえられているのか、活動参加のベネフィットはどのように認知されているのかを調べるため、聞き取り調査を行った。また、第3節の質問紙調査の質問紙を構成するために、聞き取り調査の結果を参考にする。

1 方法

対象：何らかの組織に属して環境運動を行っている人 20 名。男性 10 名、女性 10 名。環境運動の種類については、大学生の組織にかぎらず、幅広く対象とする。

手続き：最初の段階では、各団体のリーダーなど、環境運動団体を中心となって活動しているキーパーソンに直接コンタクトをとり、話を聞きに行く。そのキーパーソンに団体のメンバーや他の団体で連絡を取り合っている人などを紹介してもらい、順に話を聞きに行く。環境運動のネットワークの中の、中心的ルートを伝って聞き取り調査を行うことになる。調査の対象者に次の対象者を紹介してもらう方法はスノーボール・サンプリングと呼ばれる（石黒，1999）。本研究では、できるかぎり多様な組織・年齢・立場の人を対象にする。

調査方法：半構造化面接法によって、聞き取り調査を行った。あらかじめ用意した質問紙にそって質問を行い、自由に回答してもらう。必要なことはそのつど尋ねる。回答はノートにメモをとると同時にカセット・テープに録音した。回答時間は主に 30 分から 2 時間の範囲で、1 時間前後のケースが多かった。主な質問内容は次の通りだった。

1. どのようなきっかけで環境ボランティアを始めたか
2. それまで環境問題にどれぐらい関心があったか

3. 環境ボランティアを始めてから環境問題に対する考え方が変わったか
4. 自分のやっている運動は、環境問題の解決に効果があったと思うか
5. 環境ボランティアに参加することによって、自分はどのようなことを得たと思うか
6. 自分にとって環境ボランティアの組織はどれくらい重要か・自分にとって何を意味するか
 同じ組織の人々について：
 7. ずっと彼らとつきあっていきたいと思うか 組織について：
 8. まとまりがよい組織だと思うか
 9. ずっとこの組織でやっていきたいと思うか
 10. 今後、環境運動が広がっていくためにはどうしたらいいと思うか
 11. これから環境運動に関わりたいと思っている人に言いたいことは

本節では、主に1から5までの質問について分析する。

2 結果

回答者の属性

回答者の年齢は20歳から58歳、平均29.2歳であった。うち、学生は9名であった。

回答者のプロフィールをTable 5.1に示す。表中の参加団体は、主に所属する団体として回答のあったものを記した。一人の人が複数の団体に所属しているケースが多かった。団体の中ではエコ・リーグのメンバーが多かった。

Table 5.1 対象者のプロフィール

	イニシャル	性別	年齢	参加団体
1	K.Y	F	22	エコ・リーグ
2	K.M	F	22	エコ・リーグ
3	O.K	M	22	エコ・リーグ
4	O.K	M	22	オイル・バスターズ
5	I.M	F	28	オイル・バスターズ
6	Y.M	F	22	Song of Earth
7	K.K	M	26	Song of Earth
8	T.A	M	58	藤前干潟を守る会
9	U.T	M	21	オイル・バスターズ
10	K.A	F	21	エコ・リーグ
11	H.K	M	23	Song of Earth
12	K.E	F	20	オイル・バスターズ
13	N.K	F	43	中部リサイクル
14	S.Y	F	23	中部リサイクル
15	I.N	M	24	エコ・ワーク・ステーション
16	H.Y	M	44	中部リサイクル
17	S.K	M	25	エコ・リーグ
18	M.T	F	26	ワーカーズ・エクラ
19	N.S	F	22	エコ・リーグ
20	M.T	M	43	ニュー・パラダイムの会

Note.

1. 参加団体は、主な参加団体を示す.
2. イニシャルは姓・名の順である.
3. F: 女性, M: 男性

活動参加のきっかけ

「どのようなきっかけで環境運動に参加したか」という質問に対する回答を Fig. 5.1 にまとめた。参加の勧誘ルートを直接的コミュニケーションと間接的コミュニケーションに分類した。直接的コミュニケーションには友人から誘われた、もともと別の団体に入っていて、その団体の他のメンバーから誘われたなど、直接的な対人的相互作用があるものを含めた。環境関連のイベントに参加した、というものは、イベントの情報は友人・知人から聞いたという場合が多く、イベントの中でも様々な対人的相互作用が行われるため、直接的コミュニケーションに含めた。間接的コミュニケーションは、ピラやポスターを見たなど、不特定多数に向けた情報への接触をきっかけとしているものを指す。

既存の団体に参加した人の中では、直接的コミュニケーションによって参加した人が10人、間接的コミュニケーションによって参加した人が4人と、直接的コミュニケーションが参加のきっかけとなっている場合が多かった。友人に誘われた人が4名以外に環境関連のイベントがきっかけで参加した人が4名と多かった。間接的コミュニケーションによって参加したという人はもともと環境団体に入ろうと思って情報を探していたところ、新聞やポスターなどでその情報に接触した、という場合が多かった。直接的コミュニケーションの場合にはもともと入ろうと思っていたとは限らなかった。ポスターの掲示などはもともと意識の高い人を勧誘する場合には向いているが、それ以外の人を勧誘するためには直接的コミュニケーションの方が強力であると考えられる。ただし間接的コミュニケーションは不特定多数の人を幅広くターゲットにできるのに対し、直接的コミュニケーションの場合には働きかけのできる人数は限られている。

自分が今の団体の創始者だ、という人は6名であった。その動機としては、「何らかの問題があって、その問題を放っておけない」、「自分の生き方を自分で作りたい」、「他地域で結成された環境団体の話を聞いて」などが報告された。

団体を立ち上げる時の方法としては、身近な人に対する対人的ネットワークを使って呼びかけた、というケースが2件、エコ・リーグや生協活動など、自分がす

第5章 ネットワーク型組織に対する帰属意識

でメンバーとして参加している既存の団体に呼びかけて、新たな組織として活動を始めた、というケースが2件であった。これらは直接的コミュニケーションに分類できる。間接的コミュニケーションを用いたケースは大学にポスターを掲示した1件と、マス・メディアを用いた1件であった。その場合にも、呼びかけに応じた人は既存の団体の人がまとまってやってきた、という報告が見られた。これらの結果から、新たに活動を行う場合にも、既存のネットワークを用いた方が動員がしやすいということが伺える。資源動員論の知見と一致するといえるだろう。

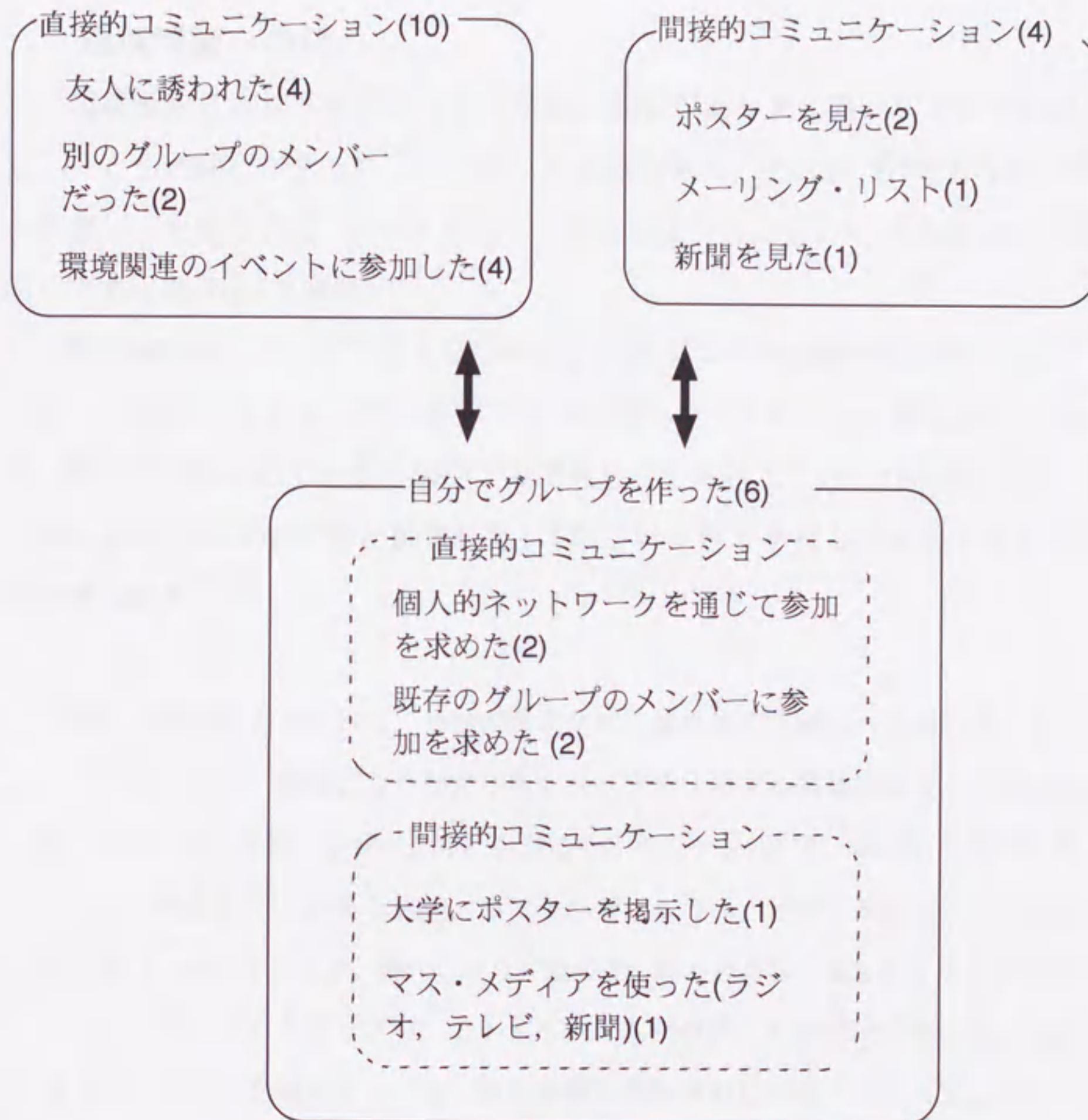


Fig. 5.1 環境運動参加のきっかけ

環境運動自体の望ましさ

環境問題への関心

「環境運動に参加する前から環境問題に関心がありましたか」という問いに対し、もともと関心があった、と回答した人は全体の70%(14名)であった。「わからない」という人は10%(2名)、「関心はなかった」という人は20%(4名)であった(Fig 5.2 参照)。

「関心はなかった」という人について、一人ずつの参加動機を分析した。「イベントに参加してから、関心を持つようになった」「もともと鳥に関心があって、その鳥のねぐらである干潟がごみで埋め立てられることになったから」「知り合いから手伝ってくれと頼まれた」「新しい生き方を探していた」という回答が見られた。

「難しい問題なんですけど、高校の時とかは正直あまり（環境への関心が）なかったですね。ただ、農家になりたかったから、自然に対する興味はあった。熱帯雨林とかは見てた。ただ、リサイクルとかあまり好きじゃないんで、ああいう地味なの。あんまり活動したこともないし。今でも好きじゃない。好きじゃないけど、面白いとは思う。なんていうか、嫌いじゃなくなった。めんどくさくなくなったというか。リサイクルとかめんどくさい、とか思ってたんだけど、それだけ手をかける価値があるな、というか最近思ってる。環境問題に興味が出たのは、ユースエコフェスティバルに連れてかれてから。」(O.K 04)¹³

藤前干潟を守る会の場合には、野鳥のねぐらである干潟がごみで埋め立てられるということで、野鳥の会など、バードウォッチングや鳥が好きな人が最初集まり、徐々にごみ問題などの環境問題への関心が高まっていった。運動を続ける中で、鳥仲間ではないがごみ問題に関心のある人々が加わり、活動が広が

¹³それぞれの発言の末尾に、発言者のイニシャルと Table 5.1 での番号を示す。

っていった。

「最初はバードウォッチャーが多かった。昔埋め立てに反対したときはバードウォッチャーのグループが仲間に呼びかけてやったんだけど、藤前干潟の場合は、そこを埋め立てるのがごみだ、ということだったので、今度はちょっと状況が変わった。鳥のことは良く知らないけど、自分の出したごみでそんなとこ埋めるのはいやだっていう、そういう気持ちね。ふだんそんなにゴミだしていいのかなあと思っていた人たちが、そういう鳥の餌場をつぶすと聞いて、それはゆるせんし、いやだ、ということで、鳥は知らないけど参加してくる人たちが多くなってきて、今はどっちかっていうとそっちの方が人が主力みたいね。僕は両方つなぐような感じにいるんだけど。鳥が好きで、それ以外のことはやりたくないけど、情報を提供したりとかはする、という人がいる一方で、藤前干潟はごみ問題の象徴だから、ここはぜったい守らないかと。そういう人たちにとっては、使い捨て社会の構造を変えようとか、ごみのでない町を作ろうとか、そういう社会的な発想の人も半分ぐらいいる。正義派とか社会派とか、暮らし派とか、鳥派とか、いろんな発想の人がいるんですよ。そこが運動のたのしいところかな、と思います。」(T.A 08)

活動に参加してから、だんだん「環境」に関心を持つようになった、という人が多かった。「関心はなかった」と回答した4名のうち、2名は自分が創業者、と答え、10年以上活動を続けている人だった。活動を始める前の段階において環境問題にどれほど関心があるかということは、その後の活動の発展にはあまり関係がないと考えられる。言い換えると、環境問題への問題意識が明確で動機づけの高い人でなければ環境運動に貢献できない、ということはないといえるだろう。

環境問題への関心の変化、という点に着目すると、「環境問題は単独の問題ではなく、女性問題や、建設事業中心の政府の政策など、様々な問題には共通項があることに気づいた」という指摘が見られた。

第5章 ネットワーク型組織に対する帰属意識

「色々視野が広がったというか、どこから入っても、同じところにいきついちゃうんですよ。鳥を見ようと思った人も、雑木林を好きだという人も、同じところにきちゃう、根元は開発であったり、そのしくみであったりする、その仕組みを見ていくと、現在の強者と弱者の関係というか、女性問題や、障害者と健常者の構図とか、みんな共通項があるな、ということがみえてきちゃう、そういう仕組みを変えていかないと、基本的な解決は難しい。」(T.A 08)

「環境運動とは何かわからないんです。環境問題とは何かと言われてもよくわからない。ずっとこういう問題には関心がありました。それを環境と言っているだけなんです。そうとしかいいようがない。特に意識はしてなかったけど、何か大学入ったらやってやろうと思ってました。昔から同じようなことを言っていたんです。何か道路が多すぎるんじゃないかと、何か工事が多すぎるんじゃないかと。でもそれが環境とはわからなかった。大学に入って環境と言っているだけなんです。」

(U.T 09)

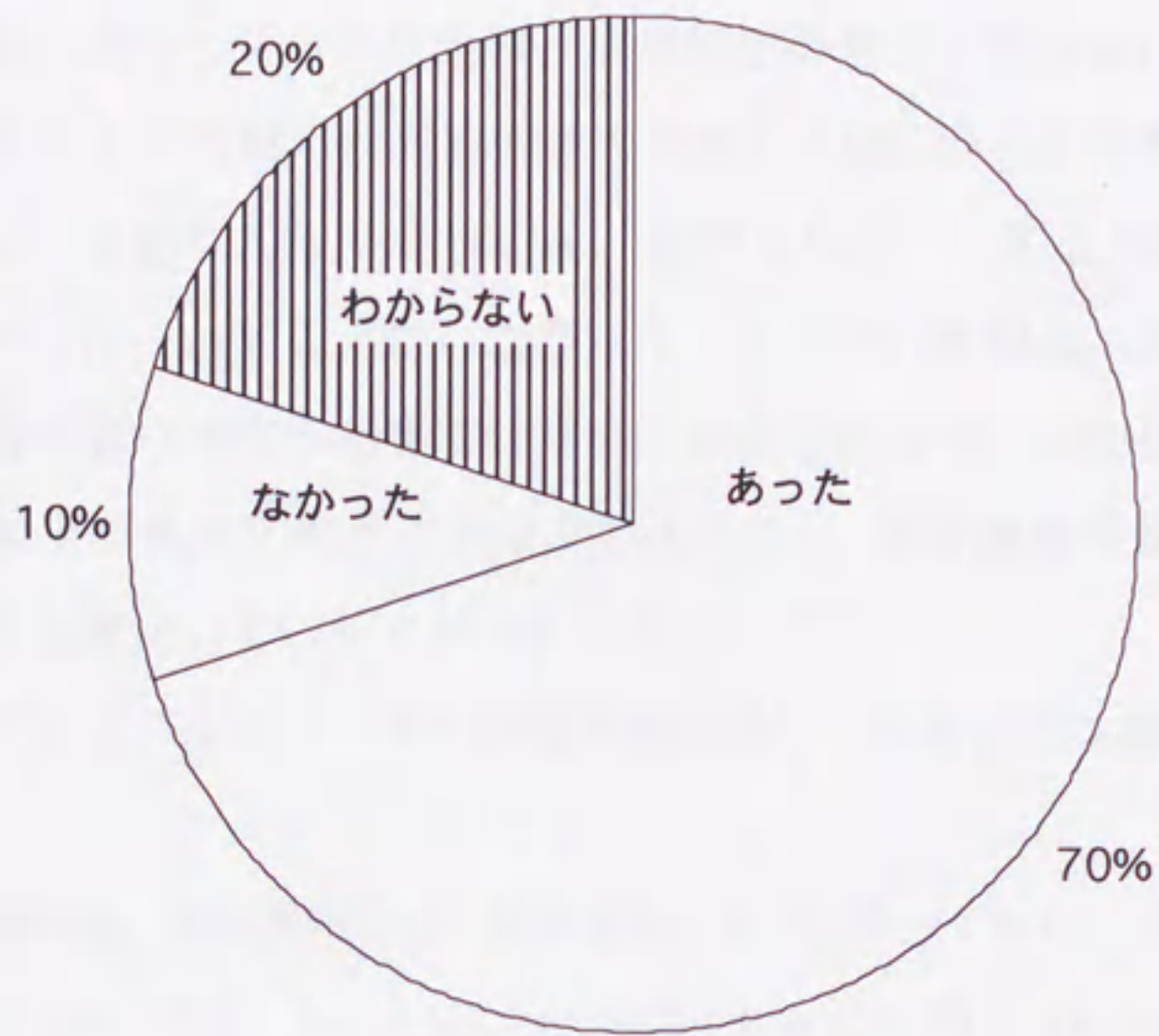


Fig. 5.2 参加前から環境問題に関心があったか

活動の有効性

「自分たちの行ってきた活動は、環境問題の解決に何らかの効果があったと思いますか」という問に対する回答を分析した(参照)。自分たちの活動には効果があった、とする人は74%(14人)、わからない、とする人は26%(5人)、効果はなかった、とする人はいなかった。ここでの質問は、グローバルなレベルでの環境問題に対する影響ではなく、身近な部分で、対象者の所属する団体の活動に効果があったかどうかを尋ねている。自分達の活動については、効果があったと認知している人が多かった。

一方、グローバルなレベルの環境問題に関しては悲観的な意見が目立った。

「現実問題、環境問題なんて解決すると思ってやってない。どうなったらいいかわからないんですよ。他の人はいったい何でやってんでしょね。いっこ解決しても、根っこはおなじだから、あとからあとから出てくる。もうちょっと何かないとだめだと思う。」(O.K 03)

「環境はどうやっても結局何が変わるとは思ってないから。ま、三国(バスターズの活動地)はちょっと特別だけど。これは自分の考え方を換えさせるような事例だった。でも、僕らが何かやったからといって、オゾン層は消えてなくなるだろうし、温暖化は止められないだろうし、環境が良くなるということにはけっこう悲観的。でもバスターズに関しては結構きれいになったと思ってる。(笑)」(O.K 04)

自分たちの活動の効果については、具体例として「あ、こういうことも大事なんだ、とまわりの人の意識を変える」、「環境やボランティアに関心のある人のネットワークを作れる」、「(グリーンコンシューマーの活動で)環境のことを考えているお店の後押しになる」などがあげられた。これらは直接的に環境に対する効果ではないが、個々の活動の効果は様々な方法で認知されていることが示された。

環境問題は、もともと自然環境に対する働きかけは非常に長い時間がかかるため、効果が認知されにくい。しかし、効果を感じる事ができなければ、環境運動に参加し続ける動機づけは低くなってしまいうだろう。環境運動で中

心的に活動しているメンバーは、個々の活動の効果については比較的肯定的にとらえていた。

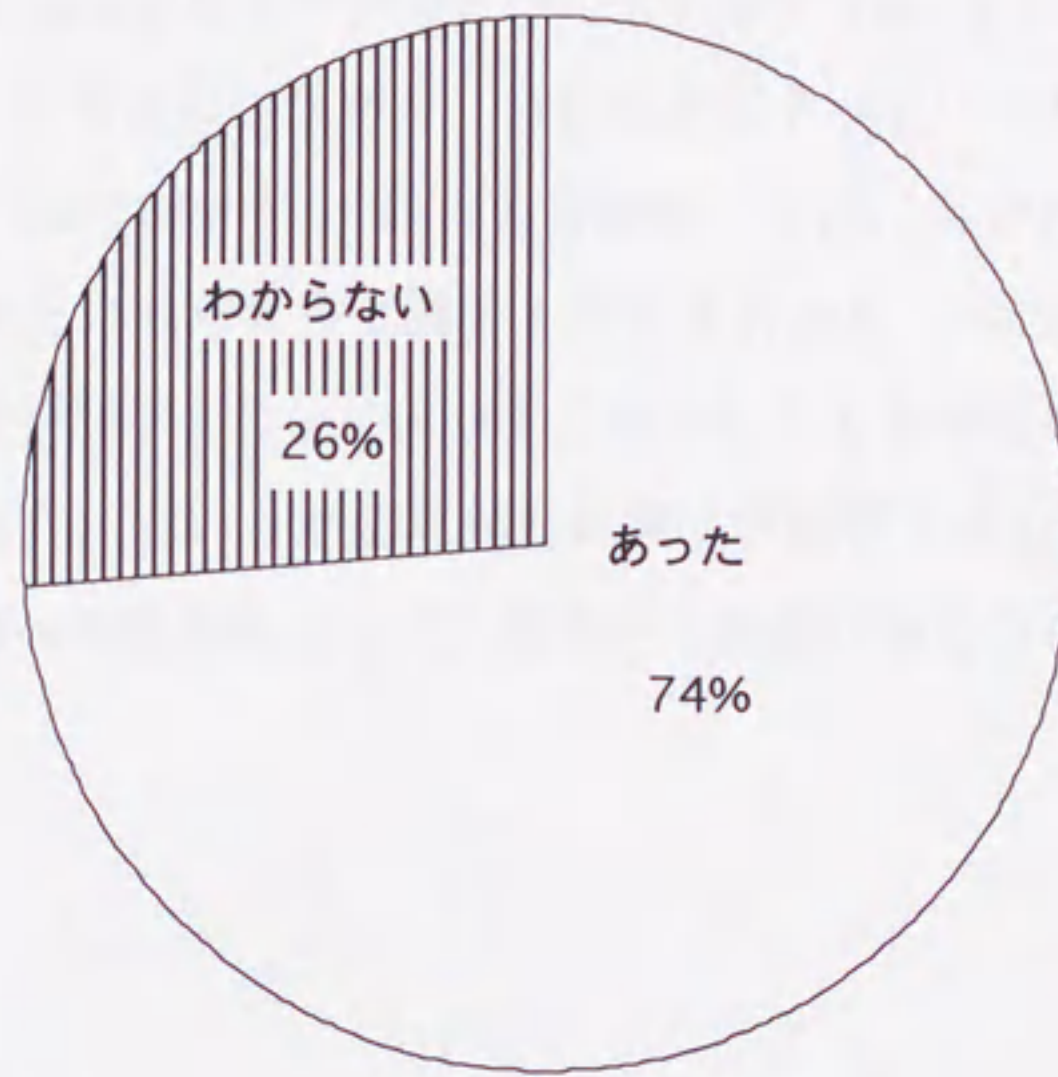


Fig. 5.3 自分たちの活動には効果があったと思うか

3 個人として得られるもの

「環境ボランティアに参加することによって、自分はどのようなことを得たと思いますか」という質問によって、参加によって個人として得られたものを尋ねた。質問に対する回答を書き出し、KJ法によって分類したところ、「友人・ネットワークの広がり」「自己の有能感」「対処有効性」「活動に関する技能」の4つのカテゴリーに分けることができた。その図を Fig.5.4 に示した。「ネットワークの広がり」は人とのつながり、自分自身のネットワークが広がった、などネットワークの拡大を示す。「自己の有能感」には、自分自身の成長や変化など、自分自身の能力や考え方に関する回答を含める。「対処有効性」は、団体としての活動に参加することによって、自分たちでも何らかの変化をもたらせることがわかった、という対処有効性に関する回答を含めた。「活動に関する技能」は、活動への参加によって、具体的な技能が身についた、という回答を含めた。

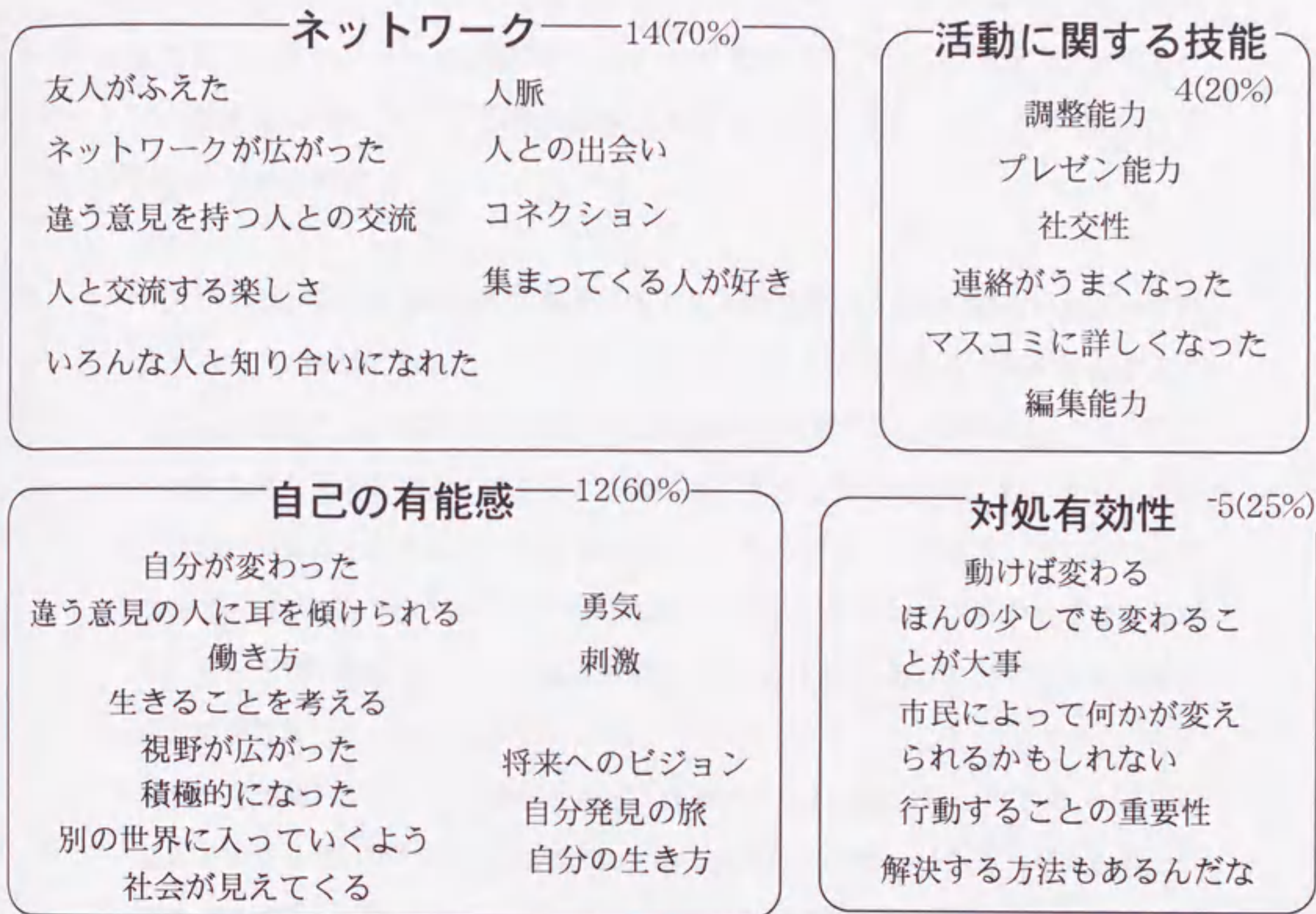


Fig. 5.4 活動によって得られたもの

「ネットワークの広がり」についての言及が最も多く、14名(70%)が活動の結果得られたものとして「人とのつながりができた」「いろいろな人と知り合いになれた」「ネットワークが広がった」などを挙げていた。活動によってネットワークが広がり、それが活動の結果得られた重要なこと、として認知されていることが示された。

「人、かな。人が大きいかな。集まってくる人が好きだからその場にいたいってのがあるし。私も変わる。だからジェンダーにしても環境にしても私のかんがえてることを聞いてくれる人に出会えたってのも大きいと思うし。」(K.M 02)

「だから得たものというのは、もう一つはね、ネットワーク。色んな人たちと手をつないでいくことの大切さ。自立をしながら、しかし手をつなぎあっていくことの大切さ。自立と共同っていうのかな。共同しながら、お互いに手をつなぎ合いながら、ネットワークをいっばいつなぎながら、お互いに育ちあっていく。そんな感じが大切かなあと。」(M.T 18)

「それ（運動）が苦しいだけだったら、長続きするわけではないですよ。いろいろな人との知り合いがおこるわけですよ。いろいろなことに関心がある人があって、鳥のことには関心がなくても、ごみのこととか。食べ物に関心がある人とかいて、そういう人たちとの交流が始まる。そういう人がいるのか、そういうことも大事だよな、とか思うじゃないですか。その人達はぼくから鳥の知識を得たり、鳥屋が見る視点を得てくれるだろうし、僕は生活のレベルでいろいろなことやってる人の考え方がわかる。それがなんといっても楽しいんだよね。そういうつきあいが増えてくる。それが自分の財産という感じがして、自分にとっての楽しみなんだよね。」(T.A 08)

また、「ほかにも取り組んでいる人がいるのを知ることによって勇気が出た」という回答がいくつも見られ、環境運動を通じて得た友人やネットワークは、単に友人の数が増えたというだけではなく、環境問題に関心があるなど、自分と態度が似ている人と知り合うことができたということが重要であることが示唆された。

「ギャザリングに行ったときに、こんなに同じこと考えてる人がいっぱいいるんだー、というのは驚きだった。高校とか大学ではなかなかそういうこと話す機会がないし、もしかしてそういうの考えてるの自分だけじゃないかと思っていたので、すごいはげみになった。」(Y.M 06)

「自己の有能感」に関する回答は、友人・ネットワークについて多く、12名(60%)が言及した。その内容について詳しく見ると、「いろんな刺激があって自分が変わった」「視野が広がった」「違う意見に耳を傾けられるようになった」「将来に対するビジョンが持てた」「自分発見の旅だった」など、自分自身についての変化を様々な切り口で表現しており、「ネットワークの広がり」のカテゴリーのように共通の単語が繰り返し現れるということはない。自己の表面的な変化ではなく、自分自身の生き方や考え方など、自己の根本的な部分での変化に関する報告がいくつも見られた。実際に、今回の聞き取り調査の対象者は、環境問題に取り組むことを一生のライフワークとしている人も何人かおり、彼らにとっては環境運動との出会いは確かに一生を変えるものだったと言えるだろう。ただし、本調査では環境運動のコア・メンバーを対象としているのでそのような表現が多く見られたが、一般のメンバーも対象にした場合にはその割合は減るだろう。

「自分発見の旅だからさ、自分を深めたことだろうね。それ以外何者でもない。だって、何やるにしても全部跳ね返ってくるわけでしょう、自分に。ただ、嫌でも見えるよね、自分が何者かっていうのが、ギリギリのところ晒しているわけだから。」(H.Y 16)

「それはやっぱり自立と言うのかな。経済的にはなかなか自立できないんだけど、自分が自分の生き方を作っていくと言うのかな。少しでもやっぱり社会的にもいい意味のあること、意義のあることをやっていきたい、そういう思いっていうのはエクラの中にはあるから。」(M.T 18)

「対処有効性」のカテゴリーについては、5名(25%)が言及していた。「行動することの重要性を感じた」「少しでも変わったということが大事だと思った」「解決する方法もあるんだな、と思った」などの意見が聞かれた。活動を通じて、それまでは個人では何もできないと思っていたけれど、何か解決する方法があるかもしれないと思えるようになった、など「力を得た」、という感覚の報告があった。

「動かなきゃ変わらないな、というのを。動けば変わるということにもなる。ほんの少ししか変わらないじゃなくて、ほんの少しでも変わったということが大事だと思うようになった。」(Y.M 06)

「その前も関心はあったんですけど、一般の人には何もできないと思っていたんですよ。企業の偉い人になるとか、官僚になるとかしないと、影響力を持ってないから変えることはできないんじゃないかなってずっと思っていたんですよ。でもそうじゃなくて、一人一人の市民とか消費者とかそういう普通の人が変わっていくことで世の中が変わっていくかもしれないっていうのを信じられるようになった。この時から結構変わったと思います。考え方として。」(N.S 19)

「活動に関する技能」については、4名が言及しており、「プレゼンテーション能力がついた」「マスコミに詳しくなった」「編集能力を得た」など、個々の活動の内容に応じて、具体的な技能が身に付いたという報告があった。

4 考察

参加のきっかけについての分析では、友人などの身近な対人的ネットワークを通じて勧誘された、あるいはもともと何らかの団体に所属していて、そこを通じて勧誘された、というように直接的コミュニケーションによって参加を決

めたという人が多く見られた。新たに団体を創設する場合でも、ネットワークを通じての勧誘が多く見られた。社会的ネットワークを通じての勧誘が参加を促すために効果的であることが示唆された。社会的ネットワークの役割は単なる情報提供のみでなく、自分の知っている人から直接誘われるということで、活動に信頼ができる、また環境問題が重要であるという規範を伝えていることを意味すると考えられる。

環境問題に関しては、グローバルなレベルでの環境問題については悲観的な見方が多いが、自分達の行ってきた活動については何らかの効果があったと考えているというアンビバレントな面が見られた。活動を継続するためには何らかの側面において自分たちの活動を肯定的に評価する必要があると考えられる。また、環境運動の団体にも様々な種類があるため、エコ・リーグの事務局のように他のグループをサポートすることを目的として、グループ間の連絡や事務的作業を行う団体は活動の効果が見えにくいだろう。一方、オイル・バスターズのように活動の目的が1つではっきりしている場合には活動の効果が見えやすいと考えられる。今後は団体の種類別に活動の有効性認知がどのように行われているかを検討することが必要であるだろう。

活動によって個人として得られたものでは、「ネットワーク」「自己の有能感」「対処有効性」「活動に関する技能」「活動の楽しさ」が挙げられた。環境団体のメンバーは、環境保全という団体の主な目的以外にも、活動に参加することによって個人として得られるものを様々に認知していることが示された。

環境運動で中心的に活動している人々は、その活動内容が大変でコストが大きいだけに、自己犠牲的に見られがちである。しかし、実際に活動している人は、他人のためにやっているのではなく、自分の楽しみとしてやっていることを繰り返し強調した。そこには「自己犠牲的に見られるのは嫌だ」という意識が見える。

新たな参加者を募る場合にも、深刻で大変な面だけ強調されていては多くの人の参加を求めるのは難しいだろう。その意味でも環境運動のイメージは重要であると考えられ、現在のメンバーはなるべく自己犠牲的なイメージを変えた

いと考えていると思われる。活動の「楽しさ」が強調されるのは、それも1つの原因であるだろう。ただし、楽しさだけが強調されては環境運動ではなく、他の活動でもよいことになってしまう。活動を楽しむこと以外にも、活動に対する意味づけもやはり必要であることが伺える。

「できたらテニスサークルみたいな極楽サークルのノリでやりたい。楽しいことをやってるんだ、って意識でやりたい。そういうことをやろうって、楽しいことに飢えてるやつがいいな」(U.T09)

「楽しくやるのは重要だけど、それだけじゃないですよ。楽しいことだったら、他にも楽しいことはいっぱいある。だからそれは2次的な条件。1次的じゃない。時代認識とか、意味づけとかがいると思う」(O.K04)

何を「楽しい」と感じるかは、人によって違う。カラオケに行ったり、コンパをしたりするのが楽しいと思う人もいるだろう。一方で、だれかの役に立ったり、大勢で一つの目的のために動くことを楽しいと思う人もいる。それは、外側から見れば利他的な行動だが、その個人にとってみれば他人の役に立つことや自分の関心のために動くことが自分にとって「楽しいこと」として自己の効用関数¹⁴の一部になっているため、広い意味での「合理的」な行動であるともいえる。これは「利他的な動機」というわけではなく、他人を助けること自体が自分にとっての喜びであるということは、自分にとっての「利益」であり、「個人的利益」の中に含めることができると考えられる。

「なんでこういうのやってるかって、経済理論で説明できないというか、経済理論の外側ですよ。僕はだれかを喜ばせたくて、それに食欲だから。人と一

¹⁴ 効用関数とは、一定の対象に対する個人の選好(Preference)の定量化である。効用関数を用いることにより、例えばどの食べ物が好きかなどの主観的な個人の好みを定量的に記述することができる。

緒に喜べたら楽しい。僕にとって楽しいことは、人が喜ぶこと。それにすごく飢えてる。自分が楽しいことにいつも囲まれていたいから、やってる。」(O,K 04)

環境運動には社会的ジレンマの側面があり、環境保全という運動によって得られる利益は全員に拡散するが、運動に参加した人だけがコストを払うことになる」と述べた。しかも、環境運動の場合、環境に影響を及ぼすのは時間がかかるため運動の効果が見えにくいと考えられる。しかし、現実には大規模な環境運動も存在する。聞き取り調査の結果を見ると、環境運動による利益については、必ずしも地球環境全体の保全を目的とするのではなく、個々の地域やまわりの人に影響を与えるという個別の目的が達成されたと認識されていた。また、「個人として得られたものは」という問に対しネットワークや有能感などが挙げられており、活動に参加することはコストがかかるだけでなく、参加した人のみが得られる無形のもの（選択的誘因）があることが示された。これらの結果から、個人の利益は、幅広い意味でとらえることが必要であることが示唆された。

本節では参加に関わる動機づけ、意識などについて自由に回答を求めたが、これらの変数間の関連については分析を行っていない。3節では質問紙調査によって、活動の継続に影響を及ぼす要因を検討する。

3節 質問紙調査¹⁵

本節では、質問紙調査によって環境運動への継続意図と積極的参加意図の規定因を検討する。環境運動は集合行為としての側面を持つため、Klandermans (1997)のモデルを参照した。環境運動参加に関する要因連関予想図を Fig. 5.5 に

¹⁵本節は安藤・広瀬(1999)を加筆・修正したものである。

示す。このモデルでは、参加に関わる要因を環境運動自体の望ましさに関わる要因と個人として得られる要因に大きく分類する。

聞き取り調査の結果、環境運動の効果についてはポジティブな面、ネガティブな面の両方が意識されていた。環境問題に関する関心については、必ずしもすべての人が最初から環境問題の深刻度を認識していたわけではないことが示された。環境運動への参加はコストがかかる行為であり、またその効果が認知されにくい。環境問題の深刻度認知や有効性認知だけでは、活動への参加を説明するのに十分でないと考えられる。運動への参加には、帰属意識や主観的規範、コスト-ベネフィット評価といった個人として得られる要因が大きな影響を及ぼすと予測できる。

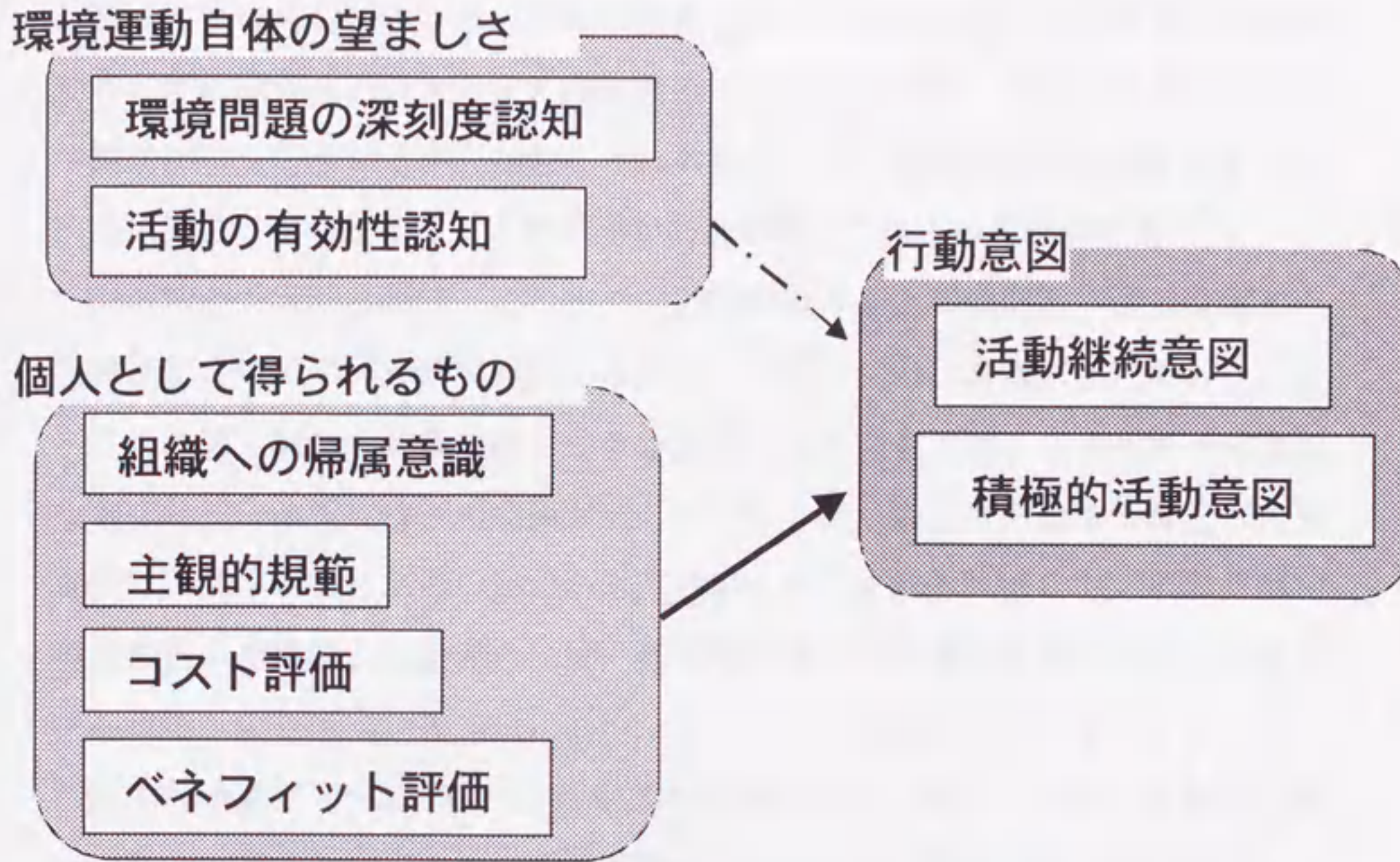


Fig. 5.5 環境運動参加に関する要因連関予想図

環境運動自体の望ましさに関わる要因

環境運動自体の望ましさに関わる要因として、環境問題の深刻度認知と、活動の有効性認知をとりあげる。環境問題の深刻度認知は、環境問題について何か働きかけを行うことが必要なことなのかどうか、活動の有効性認知はそのため組織として活動することに効果があるのかどうかという認知にあたる。

環境問題の深刻度認知 これまでの環境配慮行動と環境問題の深刻度認知との関連についての先行研究を見てみると、広瀬(1994)の省エネ行動のレビューによれば、省エネ政策への支持度を指標にした調査では、エネルギー危機の深刻度認知と政策支持との関連が見られているが、省エネ行動を指標とした調査では、関連があったものとなかったものに2分される。そして、エネルギー消費量自体を指標とした場合には、深刻度認知との関連は見られない。エネルギー政策への支持は、省エネに努めたいという目標意図にあたると考えられ、個別の行動意図ではない。行動意図や実際の行動に近づくほど、深刻度認知との関連は低くなっている。環境運動への継続意図・積極的参加意図の場合には、コストが大きな行動の行動意図にあたるため、環境問題の深刻度認知との関連は低くなると予測できる。

活動の有効性認知 活動の有効性認知が活動への継続意図・積極的参加意図に及ぼす影響については、これまで一貫した結果は得られていない。Kelly(1993)は運動を行うことが望ましく、かつ効果的であると認知されることが運動参加の重要な要因であると指摘した。一方、Oliver(1984)は地域改善活動に参加している人は、参加していない人に比べ、活動の効果についてより悲観的であったことを示した。また、Schofield & Pavelchak(1989)は核戦争に関する番組を見せたところ、反核運動の有効性認知は下がったが、運動に参加してもよいという人は逆に増加した。これらの結果を見ると、活動の有効性認知が運動参加に及ぼす影響は活動の種類によって異なると考えられる。

個人として得られるものに関わる要因

組織に対する帰属意識についてはすでに述べたため、ここでは主観的規範とコストベネフィット評価について記述する。

主観的規範 Fishbein & Ajzen(1975)の合理的行為理論の主観的規範の定義を用いた。環境運動に参加することについて、両親、恋人などの重要な他者からの期待を尋ねる。

また、本研究では家族などの重要な他者からの期待である主観的規範のみでなく、具体的に親しい友人をあげてもらい、その強い紐帯としての社会的ネットワーク(Granovetter,1973)からの影響を分析する。身近な友人の中で環境問題に関心の高い人が多いほど、環境運動への継続意図・積極的参加意図が高くなることが予想される。組織への帰属意識が行動意図に及ぼす効果は、組織というカテゴリーからの影響だとすれば、社会的ネットワークの効果は個人と個人のつながりによる影響であるといえる。

コストベネフィット評価 第4章の調査で用いた態度の尺度は、組織から離脱した場合に給料や昇進の機会といった物理的な側面においてよくなるか悪くなるかを尋ねたものであり、功利的コミットメントに近い概念であった。しかし、項目数が2項目であり、信頼性係数が他の変数よりも低いという問題点があった。本章では、態度について、行動結果のコストベネフィット評価としての功利的コミットメントに近い側面をさらに明確にする。環境ボランティアは企業や大学とは異なり、給料という物理的報酬がない。よって功利的とはいっても金銭的な面ではなく、友人を得た、活動のための技能を得たなどの側面であると考えられる。環境ボランティアにとってどのような面がベネフィットとしてとらえられ、どのようなコストがあるのかについてはこれまで明らかになっていないため、本研究ではまず環境ボランティアの中心的メンバーに対して聞き取り調査を行った。そこで明らかになった環境活動のメリットとデメリットの側面をコストベネフィット評価として用いる。

1 方法

ここでは、大学生を中心とする環境運動団体であるエコ・リーグのメンバーを調査対象とする。

第一次調査

第一次調査は、エコ・リーグ（全国青年環境連盟）の主催する全国集会において実施した。エコ・リーグは1994年に正式に発足した、様々な環境問題を考え行動するためのネットワーク組織である。全国に支部を持ち、団体会員約100団体、個人会員約300人が参加している¹⁶。主な活動はプロジェクト形式で行われ、学園祭での食器の回収、スーパーマーケットの環境調査、環境就職雑誌の発行、子供たちへの環境教育などがある。会員相互の連絡のためには年に数回「エコ・リーガー」という会員向け全国版情報雑誌が発行され、各地区別の雑誌も月ごとに発行される。エコ・リーグの全国集会とは、エコ・リーグのメンバーを中心に、全国の環境問題に関心のある若者が合宿形式で集まるイベントであり、年に数回行われる。夏の全国集会はその中でも最大規模のものであり、毎年8月に行われる。プロジェクトに参加するかどうか、事務局のメンバーになるかどうかなどは個人の自由なので、中心メンバーは毎日のように活動しているが、ほとんど参加しない会員もあり、メンバーの活動の程度は様々である。

調査期間 1997年8月

対象者 全国集会の参加者である、エコ・リーグ及び他の環境運動団体のメンバー 231名

手続き 全国集会中の全体ミーティングにおいて質問紙回答のための時間を設け、ミーティング終了後に回収した。

第二次調査

第二次調査では、エコ・リーグの個人会員を対象に、郵送法による調査を実

¹⁶ 1997年8月の時点での人数である。

施した。

調査期間 1997年11月-12月

対象者 エコ・リーグの個人会員のうち、8月の全国集会に参加しなかった者 164名

手続き エコ・リーグの個人会員名簿をもとに、全国集会に参加した者をのぞく全員を対象に、郵送法により実施した。

尺度構成¹⁷

行動意図 継続意図と積極的参加意図の下位尺度から成る。継続意図は3項目で、「自分は、1年以上この団体の活動を続けるつもりだ」など、現在の組織での活動を継続する意図を尋ねた。得点が高いほど継続の意図が強い。積極的参加意図は、「この団体の中心的メンバーになりたいと思っている」など、組織に積極的に貢献したいという意図を3項目で尋ねた。得点が高いほど、積極的活動の意図が強い。継続意図は Abrams *et al.* (1998)を参考に作成し、積極的参加意図は、本研究のために独自に作成した。

環境問題の深刻度認知 「環境問題は現在において最も深刻な問題だと思う」「環境問題は、自分が生きている間には大きな問題とならないだろう」(逆転項目)「環境問題を解決しないと、将来大変なことになると思う」の3項目で一般的な環境問題の深刻度認知を測定した。対象者はすでに環境運動に参加しており、一般の人よりも環境問題が深刻だと認知していることが予測されるため、「最も深刻」など強い表現を用いた。

活動の有効性認知 参加している団体の活動について、「自分たちの活動が環境問題に何らかの貢献をしたと思う」「人の意識を変えるのに役立ったと思う」「自分たちの活動は、わずかでも環境を改善することができたと思う」の3項目で活動に効果があったと思うかどうか尋ねた。聞き取り調査の結果より、グローバルなレベルでの環境問題に対する効果に関しては悲観的であることが

¹⁷ 以下の項目は、特に説明のない限りすべて1から5までの5段階評定である。

示されていたため、「自分達の団体の活動」が何らかの効果を持てたかどうか、に焦点をあてた。

組織への帰属意識 Abrams *et al.* (1998)と同じ尺度を用いた。「この団体の一員であることを誇らしく感じる」などで、得点が高いほど組織への帰属意識が強いことを意味する。

主観的規範 重要な他者（同性の友人、異性の友人、両親）からの、1年以上活動を続けることに対する期待を測定した。「自分の大学の友人の多くは、自分が1年以上この団体の活動を続けることに賛成だと思う」などの3項目で、得点が高いほど続けてほしいという期待が大きいことになる。

コストベネフィット評価 実際に活動に参加することのコストやベネフィットがどのように認知されているかを反映するため、聞き取り調査の結果を参考に尺度を構成した。聞き取り調査では、「活動への参加によって個人として得られたものは何ですか」という質問への回答をKJ法によって5つのカテゴリーに分類した。このうち、ネットワークの広がり、自己の有能感、対処有効感、活動に関する技能にあたる、「友人・ネットワークを得た」「自分の生き方に関する考え方が変わった」「活動するための技術・方法を学んだ」「動けば変わるかもしれないと思うようになった」の4項目をベネフィット評価の尺度とした。コスト評価は、回答者がインタビューの中で語った大変だったことを参考に「自分の自由な時間が少なくなる」「仕事をこなすのが大変だ」「人間関係のストレスがある」の3項目とした。それぞれ、得点が高いほどコスト、あるいはベネフィットを高く評価している。

社会的ネットワーク 主観的規範の測定方法は、家族や親しい友人など重要な他者について、彼らからの期待をどれぐらい強く感じるかを答えるという形式であった。しかし、それだけでは実際には回答者がどのような他者とのつながりの中に位置しているのかが明らかにならないため、本研究では具体的に親しい友人をあげてもらい、そのネットワークからの影響を分析した。まず、「普段会って話をする親しい友人」を5人思い浮かべ、それぞれのイニシャルを記入してもらった。イニシャルを記入するのは、想起をより具体的で鮮明にする

ためである。それぞれどういう知り合いかを尋ねた後、その友人どうしが互いに知り合いかどうかの質問を行った。この質問によって、その友人が環境団体のメンバーであるかどうかを確認し、5人中何人が知り合いかということから、ネットワークの密度を調べた。次にそれぞれの友人から環境関連の情報を仕入れることがあるか（情報入手）、その友人に環境団体に得た情報を話すことがあるか（情報提供）、環境関連のイベントに誘ったことがあるか（イベントへの勧誘）、その友人は環境問題に関心があると思うか（関心）、その友人は回答者が環境にやさしい行動をすることを期待していると思うか（期待）について尋ねた。情報提供、イベントへの勧誘は回答者からその友人への働きかけの度合いであり、情報入手は逆方向の働きかけとなる。関心と期待は直接の働きかけではないが、その友人からの主観的規範に対応すると考えられる。ここで測定した期待の内容は環境配慮行動についてなので、その行動との関連が強くなると予想できる。また、友人の関心や期待が高いほど、その友人に対する働きかけが多くなるとも予測できる。さらに、回答者の環境運動への継続意図・積極的参加意図との関連についても検討する。回答は、しばしばある～ほとんどない（情報入手、情報提供、イベントへの勧誘）、または関心はない～関心はある（関心）、そう思わない～そう思う（期待）の3段階評定であった。

環境配慮行動 現在、環境に配慮した行動をどれぐらい行っているかを、「冷暖房のスイッチは、こまめに切るようにしている」「なるべく紙は裏紙を使うようにしている」「リサイクル商品があれば、割高でもそちらを買おうと思う」の3項目で測定した。

参加のきっかけ 活動に参加を決定する段階についても調べるため、参加のきっかけについて質問を行った。質問は「現在所属している環境団体に入ったのは、どういうきっかけでしたか」というものであり、「友人・知人から誘われた」などの複数の項目から選択する形式であった。

2 結果

回答者の属性

回答者数は、第一次調査、第二次調査あわせて合計で233名（有効回答数206名）であった。第一次調査の回答者数は138名で、回収率は59.7%であった。うち、どの環境団体にも属していないと回答した者を除くため、有効回答数は114名で回収率49.4%となった。第二次調査では質問紙郵送164通中、回答者数は95名で回収率は57.9%であり、有効回答数92名(56.1%)であった。以下、第一次調査と第二次調査の回答をあわせて分析する。性別は男性57.6%、女性42.4%となり、男性の方がわずかに多かった。年齢は平均22.0歳であり、20歳前後の者が多かった。学年・職業に関しては、大学1,2年生（含短大生）：30.1%、大学3,4年生：39.8%、大学院生：7.3%、社会人：17.0%、その他（フリーター、専門学校生など）：4.9%となり、大学生が全体の69.9%を占めた。活動歴は平均20.4ヶ月であった。所属している環境団体の数は、1つ：54.9%、2つ：22.8%、3つ：13.6%、それ以上：8.7%となり、2つ以上の環境団体に所属している者が約半数いた。環境団体以外で所属している団体（スキーサークル、平和運動など）の数は、どこにも所属していない：44.7%、1つ：32.0%、2つ：18.4%、3つ以上：4.9%であり、環境団体以外の活動を行っている者も約半数いた。

尺度の信頼性

尺度の信頼性を確認するため、それぞれの尺度に対して因子分析（主成分分解、バリマックス法）を行った。固有値が1以上の因子を採択した。環境問題の深刻度認知、活動の有効性認知、組織への帰属意識、主観的規範、環境配慮行動の実行意図の尺度は、それぞれ1因子構造であることが確認された¹⁸。行動意

¹⁸ なお、変数間の独立性の確認のため、継続意図、積極的参加意図、帰属意識の全項目について同時に因子分析を行ったところ、それぞれ3つの因子に分かれ、尺度間の独立性は保たれた。

図の尺度は、活動継続の意図と積極的参加意図の2因子に分かれた。コストーベネフィット評価の尺度は、コスト評価とベネフィット評価の2因子に分かれた。

以下の分析では、それぞれの項目の単純加算平均を尺度得点として用いる。2因子構造であることが確認されたものは、それぞれの因子に負荷の高い項目について別々に単純加算平均を計算し、別々の尺度として用いた。

変数間の相関と平均値

分析で用いる変数について、変数間の相関係数と平均値、標準偏差を Table 5.2 に示した。平均値について見ると、環境問題の深刻度認知の平均値が約 4.5 と非常に高く、環境運動に参加する者の中では、環境問題は非常に深刻であると認知されていた。継続意図は、平均値が 4 以上で、活動を続けたいと思っている人が多かった。コスト評価とベネフィット評価については、ベネフィット評価の方が平均値が高く、コスト評価は平均値が中央値の 3 以下と、低く認知されていた。

相関については、継続意図と積極的参加意図の間には .52 と有意な相関が見られた。継続意図と 1%水準で有意な相関のあった変数は帰属意識、主観的規範、コスト評価であり、ベネフィット評価、活動の有効性認知も 5%水準で有意だった。積極的参加意図と 1%水準で有意な相関のあった変数は活動の有効性認知、帰属意識、主観的規範、ベネフィット評価であった。

Table 5.2
運動参加に関わる変数間の相関係数と平均値, 標準偏差

	平均値 (SD)	1	2	3	4	5	6	7
1.継続意図	4.10(.94)							
2.積極的参加意図	3.40(.91)	.52***						
3.深刻度認知	4.48(.63)	.10	.02					
4.有効性認知	3.70(.86)	.16*	.23**	.08				
5.帰属意識	3.79(.83)	.41***	.52***	-.04	.21**			
6.主観的規範	3.60(.87)	.32***	.39***	.12	.17*	.38***		
7.コスト評価	2.87(1.0)	-.23**	.04	-.08	.06	.11	-.04	
8.ベネフィット評価	4.04(.80)	.16*	.35***	.08	.43***	.52***	.20**	.21**

Note. 1. 括弧内は標準偏差

2. すべての変数は1から5までの5段階評定

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

環境運動の継続意図・積極的参加意図を決定する要因

まず、環境運動の継続意図を規定する要因を検討するため、継続意図を従属変数とし、環境問題の深刻度認知、活動の有効性認知、組織への帰属意識、主観的規範、コスト評価、ベネフィット評価を独立変数とする重回帰分析を行った。その結果を Table 5.3 に示した。

有意な説明変数となったのは組織への帰属意識、主観的規範、コスト評価であり、環境問題の深刻度認知、活動の有効性認知は有意な説明変数とならなかった¹⁹。そのうち、標準偏回帰係数の値の最も大きかったのは、組織への帰属意識の項目であり、組織に対する帰属意識が強いほど、活動を継続する意図が強いことが示された。また、コスト評価、ベネフィット評価のうち、活動を続けるかどうかに関連するのは、活動のコスト評価の方であった。

次に、積極的参加意図を従属変数とし、同様の分析を行った。独立変数として投入する変数は、同様に環境問題の深刻度認知、活動の有効性認知、組織への帰属意識、主観的規範、コスト評価、ベネフィット評価である(Table 5.3)。

積極的参加意図を従属変数とした場合、有意な説明変数となったのは、組織への帰属意識、主観的規範の2つのみであった。コスト評価、ベネフィット評価のいずれも有意な説明変数とならなかった。行動の説明因となったのは、集団からと他者からの影響であり、組織に対する帰属意識が強いほど、また身近な他者が活動に賛成であるほど、より積極的に活動を行いたいという意図が強かった。活動の有効性認知、環境問題の深刻度認知はいずれも有意な説明変数とならなかった。

¹⁹ 環境問題の深刻度認知は平均値が高く、天井効果によって有意な説明因とならなかった可能性があるため、平均値の高い群(N=125)と低い群(N=50)の2群に分けて継続意図、積極的参加意図に差が見られるか調べた。t検定の結果、いずれの従属変数においても平均値の差は有意にならなかった。

Table 5.3
 継続意図, 及び積極的参加意図を従属変数とした重回帰分析結果

	継続意図を従属変数 とした場合	積極的参加意図を従属 変数とした場合
環境問題の深刻度認知	.09	.02
活動の有効性認知	.07	.08
組織への帰属意識	.36***	.38***
主観的規範	.17*	.22**
コスト評価	-.26***	-.04
ベネフィット評価	-.06	.06
R ²	.27	.31
F 値	12.5***	15.7***

Note. 1. *** $p < .001$, * $p < .05$

2 数値は標準偏回帰係数

社会的ネットワークの影響

主観的規範の質問項目では、大学の友人、異性の友人、両親を重要な他者として想定し、活動を続けることに対する期待を測定したが、実際にはどのような人が重要であるかは個人によって異なると考えられるため、ネットワーク特性として自由に友人を5人あげてもらい、その友人からの影響を検討した。

親しい友人として挙げてもらった5人のうち、環境団体のメンバーが何人含まれるかを調べたところ、0人：57.4%、1人：14.0%、2人：10.2%、3人：7.2%、4人：6.8%、5人：4.3%となり、普段よく会う友人の中に環境団体のメンバーが一人も含まれない人が半数以上いた。大学の友人、高校時代からの友人、サークルの友人などの回答が多かった。今回の質問では、「普段会って話をする人」に限定したため、環境団体の友人は必ずしも普段身近にいるとは限らず、含まれにくかったと考えられる。環境団体の友人は「強い紐帯」ではなく、むしろ電話などで話をする「弱い紐帯」に含まれることが示唆された。普段よく会う親しい友人として回答があった延べ人数は970人、平均4.7人であった。その友人は環境問題に関心があるかという設問に対しては、関心があるという回答が最も多く、延べ566人（58.4%）であった。環境運動を行っている人のネットワークには、環境問題に関心のある人が多く含まれることが示唆された。

社会的ネットワークが行動に及ぼす影響を探るために、親しい友人の環境問題への関心・環境配慮行動の期待と、環境に関連した行動との相関分析を行った²⁰ (Table 5.4)。友人からの関心・期待と環境配慮行動・積極的参加意図の間に有意な相関が見られた。身近に環境問題に関心のある人が多いほど、環境運動を積極的に行う意図が高く、また環境配慮行動を行う意図も高いことが示唆された。一方、友人の環境問題への関心や環境配慮行動の期待と、継続意図との関連は見られなかった。

友人の関心・期待と回答者が情報提供・イベントへの勧誘を行っているかと

²⁰ ここでは、挙げてもらった5人の友人の平均値をもとに計算を行った。

の項目の間にはさらに強い相関が見られた。これらの尺度は、その関心を持っている当人に対する直接的な働きかけの指標であるため、より関連が強いことが容易に理解できる。環境問題に関心を持っている相手に対しては、より働きかけをしやすく、実際に働きかけを行っていることが示された。

類似した尺度である主観的規範と社会的ネットワークの関連を調べたところ、主観的規範の尺度と友人の環境問題への関心との相関は.18、友人の期待との相関は.21 であり、共に1%水準で有意だった。有意ではあるが、相関係数自体は.3以下とそれほど大きくなかったのは、主観的規範で対象にしている他者とネットワークの質問で回答者が挙げた他者は必ずしも重なっていないためであると考えられる。

Table 5.4 友人の環境問題への関心・環境配慮行動の期待と友人への働きかけ・環境に関する行動との相関

本人の行動	友人の態度	
	環境への関心	回答者への期待
(友人への働きかけ)		
友人からの情報入手	.47***	.39***
友人への情報提供	.40***	.48***
イベントへの勧誘	.38***	.40***
(環境に関する行動)		
環境配慮行動の実施	.14*	.22**
積極的参加意図	.16*	.16*
継続意図	.03	.04

Note. 1. 友人の環境への関心は、ネットワークの項目で挙げられた友人が環境問題に関心を持っているかどうかを示す。回答者への期待は、その友人が回答者に対して環境に配慮した行動をとることを期待しているかどうかを示す。得点が高いほど関心が高く、期待が大きい。情報入手、情報提供、イベントへの勧誘はその友人に対する働きかけの度合いを示し、下の3つの項目は、環境に関する行動の実行度や行動意図を示す。

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

活動参加のきっかけ

環境団体に参加したのはどのようなきっかけでしたか、という設問に対する回答は、「友人・知人に誘われた」というものが最も多く、40.7%であった。次いで、「環境関係のイベントに行ったのがきっかけで」が20.6%、ビラ・立て看板・メールなどの情報を見たというものが18.6%であった。自分がその団体を作った、という回答が8.8%、その他の回答が11.3%あった。その他の回答には、もともと興味があったので自分から情報を探して連絡した、などが含まれた。

4節 討論

1 集団からの影響

分析の結果、組織への帰属意識は継続意図、積極的参加意図の両方において有意な説明因となった。ここで問題にしている行動はすでに環境運動を行っている人が、集団の一員として他のメンバーと一緒に行動を続けるかどうかであり、その選択には組織への帰属意識が関わっていることが示された。環境ボランティアはネットワーク型の組織であるため、企業などの組織とは異なり、物質的な報酬がなく、いつでも辞めることができるなど、自由度が高く、参加への義務や拘束は少ない。しかし、そのような組織においても、組織との結びつきは個人にとって重要であることが示された。

社会的アイデンティティ理論は、個人が一つの集団に分類され、そこに属している、というカテゴリー化の要因のみで内集団ひいきなどの行動の変化が生ずると予測する。しかし、本研究で扱っているような現実の集団の場合には、単なる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って集団に貢献するという動機づけを生じることはできず、集団への愛着や一体感といった強い帰属意識が必要になると考えられる。本研究では、どのようにしてこの帰

属意識が生まれるのか、ということについては直接検討しなかったが、帰属意識と活動のコストーベネフィット評価との相関を見てみると(Table 5.2)、コスト評価との相関は有意ではないが、帰属意識とベネフィット評価との間に有意な相関が見られ、活動のおもしろさが帰属意識と関わっている可能性が示唆された。環境ボランティアは「環境問題」という共通の課題のために集まった人々の組織であり、組織から何かの見返りが得られるという交換的な動機の代わりに、価値観の共有や活動のおもしろさなどが個人を組織に結びつける役割を果たしていると考えられる。

2 個人からの影響

主観的規範は継続意図と積極的参加意図の両方に影響を及ぼしていた。第4章では、主観的規範の効果は日本でのみ見られ、イギリスではその効果は確認されなかった。しかし、第4章では退職行動を従属変数としており、労働市場をとりまく社会状況の違いが主観的規範の重要性に影響を及ぼしている可能性が残っていた。第5章では大学生を中心とした環境ボランティアを対象としており、本人が活動に参加するかどうかは家族や重要な他者の生活に影響を及ぼすわけではない。その場合でも主観的規範が行動意図に影響を及ぼしていたことから、第4章での主観的規範の効果は日本の労働状況に影響されたわけではないと考えられる。これまで欧米で行われた先行研究では他者からの影響である主観的規範は行動意図に及ぼす影響が弱いと考えられてきたが、本研究の結果は日本では主観的規範の影響が強いことを示唆するものともいえよう。この結果は、他者からリサイクルをすすめられたかどうかというパーソナル・メディアへの接触が行動意図に影響を及ぼすことを示した先行研究(野波・杉浦・大沼・山川・広瀬, 1997)とも一致するものである。

本章では、主観的規範の項目とは別に、社会的ネットワークについての質問を準備し、他者からの影響について別の視点から検討した。親しい友人として挙げられたのは大学の友人、高校時代からの友人、サークルの友人などであり、

環境団体のメンバーは一人も含まれない場合が約半数であった。その親しい友人が環境問題に関心を持っているか、回答者に期待を抱いているかどうか、ということが回答者の環境配慮行動や積極的参加意図に影響を及ぼしていた。友人が環境問題に関心がある場合には情報入手・情報提供や環境関連のイベントに誘うなど、相互の働きかけも多かった。

ネットワークからの影響は集団からの影響過程とは異なり、1対1でつながった個人同士の影響である。環境ボランティアに参加する人のネットワークには同じ環境ボランティアの人ばかりでなく、それ以外の人が多く含まれることが明らかになった。環境運動の仲間だけでなく、その人の親しい友人のネットワークにどのような人が含まれるかが環境運動への積極的参加意図や周囲の人々への働きかけに影響を及ぼすことが示唆された。ただし、主観的規範の尺度は継続意図と積極的参加意図の両方に影響を及ぼしていたが、ネットワークの質問においては、友人の関心や期待は継続意図との有意な関連は見られなかった。このことは、主観的規範の尺度では直接環境運動を続けることに対する期待を尋ねているのに対し、ネットワークの質問では、友人の環境に対する一般的な関心と、環境に配慮した行動をとることに対する期待、という形で間接的に尋ねているからであると考えられる。また、本章では「ふだん会って話をする親しい友人」と限定して強い紐帯の影響のみを調べた。今後は、ふだん会わないが電話などで話をする親しい友人、などとして弱い紐帯からの影響を調べることも必要であろう。

3 環境運動自体の望ましさと個人として得られるもの

継続意図を従属変数とした重回帰分析の結果、有意な説明変数となったのは組織への帰属意識、主観的規範、コスト評価の3つであり、積極的参加意図を従属変数とした場合には組織への帰属意識と主観的規範が有意な説明変数となった。活動の有効性認知は、単純相関係数では継続意図、積極的参加意図との間に弱い有意な相関が見られたが、重回帰分析ではその関連は見られなかった。

また環境問題の深刻度認知と継続意図・積極的参加意図との関連は見られなかった。よって、全体的に環境運動自体の望ましさに関わる要因よりも、個人として得られるものに関わる要因の方が継続意図・積極的参加意図との関連が強かったといえる。

ただし、コスト評価の尺度については、継続意図では有意な説明変数となったが、積極的参加意図では有意な説明変数とならなかった。活動を継続するかやめるか、という問題の方が活動レベルが現状維持かより積極的か、という問題よりもよりコスト面での違いが大きいいため、コスト評価の影響に違いが見られたと考えられる。実際問題として、忙しくて時間がない場合には活動を続けることが物理的に困難となるだろう。ベネフィット評価の尺度は、どちらの重回帰分析でも有意な説明因とならなかった。ベネフィット評価は特に帰属意識との相関が強いために重回帰分析では有意とならなかった可能性が考えられる。

環境運動をはじめとする集合行為は活動による利益が目に見えにくく、活動の効果が現れるのに時間がかかるため運動参加の誘因が弱い場面であると考えられる。しかし逆の見方をすれば、継続意図・積極的参加意図の主要な規定因が環境運動の望ましさに限られないのならば、活動の効果が現れにくいことは大きな障害とならないともいえる。環境運動自体の望ましさの評価は初期の参加を決定する段階では影響を及ぼすかもしれないが、いったん活動を始めれば、組織との結びつきや、他者からの期待などによって継続意図・積極的参加意図が維持されることが本研究の結果より示唆された。

4 聞き取り調査との関連

2節の聞き取り調査と、3節の質問紙調査との関連を検討する。活動参加のきっかけの分析においては、「自分が団体を作った」という人は聞き取り調査では30%であったのに対し、質問紙調査では8.8%であった。聞き取り調査では主に団体の中心的メンバーを対象に調査を行ったのに対し、質問紙調査で対象としたエコ・リーグのギャザリングでは中心メンバーだけでなく周辺メンバ

一も含まれることを反映していると考えられる。

聞き取り調査では友人に誘われた、環境関連のイベントに参加したなどの直接的コミュニケーションが参加のきっかけとなっていることが示されたが、質問紙調査においても「友人・知人に誘われた」という回答は約41%と半数近く、「イベントに参加したのがきっかけで」は約20%であった。聞き取り調査と同様に直接的コミュニケーションがきっかけとなっているケースが多いことが質問紙調査でも確認された。

友人・知人に誘われたという回答が多かったことから、最初に環境問題に関心があったり、すでに環境運動に参加している友人が身近にいることによって自分も環境運動に参加しやすくなるという構図が示された。活動への参加が、対人ネットワークを通じての勧誘によることが多いという結果は、広瀬（1993）や野波ほか（1997）の環境ボランティアに関する研究とも一致している。同時にこのことは、新たなメンバーの勧誘には直接的な対人ネットワークを活用することが最も有効であることを示唆していると考えられる。

聞き取り調査で尋ねた「活動によって個人として得られたもの」を参考に、質問紙調査でベネフィット評価の尺度を構成した。ベネフィット評価は、重回帰分析では直接的には継続意図・積極的参加意図の有意な規定因とはならなかったが、組織への帰属意識に影響を及ぼしていたと考えられる。今後、活動によって得られるものにはどのようなものが含まれるのか、それは活動意図に影響を及ぼすのかについてさらに詳しく検討する必要があるだろう。

5 まとめ

行動意図に関わる要因の分析からは、組織への帰属意識や主観的規範といった変数が環境ボランティア団体においても重要であることが確認され、第4章での結果とも一貫している。環境団体はネットワーク型組織としての特徴を持っているが、その組織においても帰属意識は重要な行動の規定因であることが示された。

環境ボランティア団体への参加は家族・友人などの重要な他者に直接的影響を及ぼすわけではないが、やはり他者からの期待は大きな役割を持つことが示された。異なる組織・行動についても他者からの期待が大きな影響を及ぼすことが明らかになった。また社会的ネットワークからの影響の分析では、身近に環境問題に関心のある人が多いほど、積極的参加意図が高いことが示された。社会的に環境問題への関心が高まり周囲に環境問題に関心のある人が増えれば、個人のネットワークの中でも環境問題に取り組むことは重要であるとの規範が生まれ、積極的に活動がしやすくなると考えられる。

今後の研究においては、どのような他者、あるいは集団から影響を受けるのかについてさらに検討する必要があるだろう。本研究では主観的規範の質問項目では家族や友人といった身近な他者を取りあげ、ネットワークの質問項目では「普段よく会って話をする親しい友人」について回答してもらった。つまり、「強い紐帯」の影響を調べたといえる。それ以外に、遠くにいる親しい友人のような「弱い紐帯」の影響はどれほどあるのか、についても今後検討する必要があるだろう。

環境運動をはじめとする集合行為は社会的ジレンマの側面を持っているが、本研究の結果からは、活動によってどのような利益が得られるかに基づく狭い意味での利己的判断のみによって行動が決定されるわけではないことが示された。聞き取り調査では、参加者は「他の人はなぜやっているかわからない」と言いつつも、活動の楽しさを認めていた。質問紙調査では、活動を継続するかどうか、さらに積極的に関わるかどうかの意思決定は、組織への帰属意識や主観的規範といった、集団や他者からの影響が大きいことが示された。

しばしば、ボランティアは「無償の行為である」と定義される。ここからは自己犠牲がボランティアの本質だというイメージが生まれ、多くの人がそんなことは自分にはとうていできない、と感じてしまう（金子、1992）。環境ボランティアの場合には、大学生なら他にも楽しい活動はたくさんあるのになぜ環境運動をやっているのか、よほど環境問題が深刻であると考えているから参加しているのだろうととられてしまうことも多くあるだろう。しかし実際には、環

第5章 ネットワーク型組織に対する帰属意識

環境ボランティアに参加している人はそのような特殊な人々ではなく、むしろその組織に関係していることが楽しかったり、周囲の期待と合致していたり、親しい友人がいるから参加し続けているというケースが多くあることが示された。もちろんただ楽しいだけなら他にも楽しい活動はたくさんあるだろうが、楽しいことプラス環境問題に関わることができる、ということが環境ボランティアに参加することの魅力になっているのではないだろうか。その意味では、参加者にとってはやはり楽しいだけの活動でなく環境運動でなければならず、最初に参加を決める時点では環境問題に関する認知も関わってくると考えられる。

第6章 全体的討論

1節 集団からの影響と個人からの影響

1 実験的検討

対人魅力は、集団凝集性の主な源であると考えられ、それがメンバーを集団にとどまらせる力であるところまでの社会心理学では考えられてきた。それに対し、対人魅力は必ずしも集団への協力の必要条件ではないことを示したのがTajfelの最小集団実験であった。Tajfelらの提唱した社会的アイデンティティ理論では、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を両極とする軸上に位置すると考えられる。つまり、どの集団に所属しているか、ということが自己概念の一部を構成するため、ポジティブな自己概念を維持するために自集団を高く評価しようとする。社会的アイデンティティ理論では、行動を第一義に決定するのは対人関係ではなく、集団に対する帰属意識であると考えられる。Karasawa (1991)の研究では、メンバーに対する帰属意識とカテゴリーに対する帰属意識は分離することができ、カテゴリーに対する帰属意識がイングループ・バイアスとの関係が強いことが示された。

本研究の第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機能を持つことが示唆された。また、カテゴリーへの帰属意識とメンバーへの帰属意識の間には相関が見いだされたが、因子分析では2つの因子に分かれることが確認された。Hogg (1992)は集団の凝集性を集団への愛着とメンバーへの愛着に分類し、この2つの間には相関があるが分離できることを見いだしており、本研究の結果からもこの2つの概念は互いに影響を及ぼすが、基本的には異なるものとして分類できると考えられる。

社会的ジレンマ・ゲームの結果からは、社会的ジレンマ事態の協力行動に影響を及ぼすのはカテゴリーに対する帰属意識であることが示された。このこと

は、Brewer & Kramer (1986), Kramer & Brewer (1984)の議論によって説明することができる。集団のカテゴリーに対する同一化の強い個人ほど、「自己利益」と「集団利益」の境があいまいになって、集団利益の一部が自己利益の一部として認知されるようになり、集団に対する協力行動が推進されると考えられる。

第2章は実験場面において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を調べたが、実際の場面においては、対人関係の効果がより強く現れる可能性がある。実験場面における対人関係は一時的に形成されたものであり、必ずしも実生活での対人関係の重要性を反映しているとは限らない。実生活において家族や友人などの期待が及ぼす影響と、実験場面でたまたま同席した人からの実験場面での行動に対する影響は質的に異なると考えられる。

牧村・藤田・清成・山岸(1999)は講義中に共同でレポートを作成した小グループを用いて実験を行ったところ、他者の行動によって本人の受け取る金額が変わらない一方向条件と、他者の行動によって変化する双方向条件で、寄付額に違いは見られず、寄付先が内集団か外集団かによる違いのみが見られた。また、実験後のレポートの分析で、行動の理由についてのべている10名の内9名が、知らない人よりも知っている人に報酬を渡したかったと説明していた。牧村らは、内集団ひいきが共通運命や互酬性の期待にのみ基づいて行われたのではなく、他者への愛着によって行動が左右されたことを示唆すると論じている。ただし、やはり内集団メンバーに対する愛着の源として、「同じ集団の人だから」という集団成員性が影響している可能性もある。Hogg (1992)も指摘しているように、対人魅力には、個人的魅力の他に内集団メンバーに対する「社会的魅力」も存在する。つまり、内集団のメンバーに対しては「その人だから」という固有の理由で愛着を感じる部分と「同じ集団のメンバーだから」という理由で愛着を感じる部分が共存すると考えられる。これもカテゴリーに対する帰属意識とメンバーへの帰属意識が完全には分離できない理由であろう。

本研究での実験パラダイムでは、対人的交流は主に同一集団の中でだけ行われた。つまり他集団のメンバーに対しては、集団のカテゴリーが違うだけでなく対人的交流の量が異なっていた。集団内・集団間での交流の量を一定として、

カテゴリーのみが異なるという操作をすることができれば、カテゴリーの効果をよりはっきりと調べることができるだろう。あるいはまったく交流を行わず、最初からジレンマ・ゲームのみを行うという方法も考えられる。

第3章では、パファパファ・ゲーム内の個人／集団主義的特徴に着目して2章の再分析を行った。アルファ・グループの方が集団主義得点が高く、集団主義的特徴を持っていることが確認された。アルファ・グループについてはメンバーに対する帰属意識とイングループ・バイアスの相関が有意であった。ベータ・グループではカテゴリーに対する帰属意識とイングループ・バイアスの相関係数の方が高かった。寄付行動に関しても、アルファ・グループの方が2種類の帰属意識と寄付行動との相関の差が小さく、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行動の相関の方が強かった。これらの結果は、ベータ・グループではカテゴリーの効果がより明確に現れているのに対し、アルファ・グループではメンバーに対する愛着が評価や行動にも影響を及ぼしていることを示している。

個人主義的な社会では、カテゴリーに対する帰属意識の効果が行動に大きな影響を及ぼすが、集団主義的な、対人的交流に重点の置かれている社会では、メンバーに対する愛着も行動に影響を及ぼすことが示唆された。ただし、ベータ・グループにおいては日本語での会話などが行われなかったため、愛着の度合い自体が小さかったという可能性も考えられる。もっとも、このことは実際の文化にもあてはめることはできるだろう。競争に重点が置かれ、他者との触れあいの少ない社会では、他者への愛着が行動に影響を及ぼす割合が小さいと考えられる。第3章の結果は、個人主義－集団主義の傾向によって、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が異なることを示している。

Brown *et al.* (1992)は集団主義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論じているが、その根拠は集団主義文化では集団カテゴリーが重視されているという仮定に基づいている。本研究の結果では、集団主義グループにおいて重視されているのはカテゴリーではなく、対人的な愛着が行動に影響

を及ぼしていることが示唆された。この結果は、Markus & Kitayama (1991)、結城(1998,1999)のモデルとも一致している。

本研究ではパファパファ・ゲームを用いたが、これは文化をそのまま映し取ったのではなくあくまでシミュレーションであり、パファパファでの違いがそのまま文化の違いにあてはまるとは言えない。実際の文化を対象とした調査の結果と合わせて考察する必要があるだろう。本研究の貢献は、参加者は全員日本人大学生であったが、それでもシミュレーションへの参加によって個人主義—集団主義の傾向を変化させることができ、集団の orientation の効果を実験的に検討することができることを示した点である。

2 現実集団を対象とした調査

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という形で集団からの影響と対人的影響を分離することを試みたが、メンバーに対する帰属意識という概念には対人的魅力と社会的魅力の両方を含むため、完全には分離することが難しかった。そこで、第4章では Fishbein & Ajzen の合理的行為理論の枠組みを用い、対人的な影響を「主観的規範」として測定した。主観的規範は重要な他者からの、その行為をとることについての期待の認知として表される。つまり、他者に対する「愛着」という形ではなく、他者からの期待にどれぐらい応えようとするか、という形で対人的な影響を測定した。一方カテゴリーに対する帰属意識は、組織に対する帰属意識とし、項目数を7項目に増やした。Tajfel の社会的アイデンティティの定義に沿うように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尺度を構成した。

合理的行為理論の枠組みでは、主観的規範は社会的影響の過程であり、態度は個人内の変数であると位置づけられる。これまでの合理的行為理論を用いた西洋での研究の多くでは、態度の影響の方が強く、主観的規範の効果は有意にならない場合が多かった(Ajzen, 1991)。しかし、文化研究の分野ではアジアでは対人関係が重視されることが繰り返し示されている。これを合理的行為理論

の枠組みにあてはめるなら、主観的規範の効果は文化によって異なるという仮説が立てられる。他者からの期待である主観的規範の効果は、西洋よりも、アジアなどの集団主義的文化圏の方が強いであろう。

退職意図に関する研究では、組織コミットメントという形で組織との情緒的つながりが測定される場合が多かった。しかし、組織コミットメント尺度では、組織にとどまりたいとする願望と退職意図が概念的に重なっているなどの問題が指摘されている(Reichers, 1985)。そこで本研究では組織への帰属意識として、組織に対する認知的な同一化の効果を検討した。組織への帰属意識が退職意図に及ぼす効果の先行研究としては Ashforth & Mael (1989), Mael & Ashforth (1995) があげられる。彼らの研究では、組織への帰属意識は退職意図の有意な規定因であることが示されている。しかし、Ashforth & Mael らの研究は1つの文化圏内で行われており、組織への帰属意識の効果が文化間で異なるかについての先行研究はない。

第4章では会社組織と大学組織において調査を行った。異なる場面において調査を行った理由は、異なる環境においても同じ変数間の関連が現れるかという結果の頑健性を確認するためと、大学は会社組織よりも文化間で比較的環境が類似していると考えられるためである。

結果は、主観的規範に関しては日本では有意な効果が見られたが、イギリスでは有意な規定因とならなかった。この結果は調査1と調査2で一貫していた。日本では他者からの期待が行動に影響を及ぼしていることが示唆された。組織への帰属意識の効果は日本とイギリスの両方で有意な規定因となっていた。本研究での帰属意識の尺度は行動的側面を含まず、認知的側面のみに焦点をあてたが、それでも退職意図と強い関連があることが示された。一方で物理的に退職した場合に給料などの労働条件がよくなるかと思うかをたずねた態度尺度は退職意図の影響を及ぼしていなかった。実際の労働条件がよくなるかどうかという側面よりも、現在の会社と一体感を感じる、などの情緒的な側面がイギリスにおいてもより強い影響を及ぼしていたのは興味深い点である。これは、功利的コミットメントよりも情緒的コミットメントの方が退職意図と強い結びつき

があるという先行研究(Mathieu & Zajac, 1990)とも一致している。

単純相関においてもイギリスの方が日本人よりも帰属意識と退職意図の結びつきが強かった。一般に日本人の方が組織に対する帰属意識が強いと思われがちであるが、帰属意識の平均値の比較においてそのような一貫した傾向は見られなかった。退職意図と帰属意識の関連についてはむしろイギリスの方が強いほどであった。このことは、どちらの文化においても組織に対する帰属意識がその組織を離れるかどうかを決定する重要な要因であることを示している。

また、帰属意識と主観的規範の間に強い相関は見られなかった。このことは、組織への帰属意識が高いからといって必ずしも他者からの期待を受け入れることを意味しないことを示す。本研究の主観的規範の尺度では家族、会社の同僚など重要な他者からの期待を測定しており、会社の中の集団規範を測定しているわけではないので、組織に対する帰属意識との関連は低いと考えられる。

第4章では退職行動を従属変数として用いたが、日英では労働市場をとりまく環境に違いがあり、日本の方が相対的に転職をする人が少なく、転職の機会が少ないという事情がある。家族などから「転職するのが難しいから今の会社を辞めるのはよくない」と言われた場合に、その説得力が日英で異なるという可能性がある。そこで第5章では環境運動に対する継続意図、積極的参加意図を従属変数として調査を行った。環境運動に参加することは直接家族の生活に影響を及ぼすわけではないので、文化によっても比較的主観的規範の意味が異なるのではないと考えられる。

環境ボランティアの組織は、組織の境界が明確でなく、役割と序列がはっきりしていないという、ネットワーク型組織の特徴を備えている。逆に会社組織などの組織の境界が明確で役割と序列のはっきりした組織は階層型組織と呼ばれる。市民活動の発達に伴って自由に参加できるネットワーク型組織の効用が近年注目されてきている。これまで帰属意識の調査研究は会社や大学などの階層型組織を対象に行われることが多かった。ネットワーク型組織は、階層型組織に比べて帰属意識を強化する要因が少ないと考えられる。なぜなら、ネットワーク型組織は集団の境界が不明瞭であり、また参加に対する給与などの物質

的な報酬がないからである。本研究ではネットワーク型組織である環境ボランティアにおいても組織への帰属意識が行動意図に影響を及ぼすか検討した。

質問紙の分析の結果、組織への帰属意識は継続意図、積極的参加意図の両方について有意な規定因となり、偏回帰係数が最も高かった。合理的行為理論での態度に相当するものは、ここでは「コスト評価」と「ベネフィット評価」としてより具体的にたずねた。重回帰分析の結果、コスト評価が継続意図の説明因となっていた。ベネフィット評価の効果は有意でなかったが、帰属意識に影響を及ぼしている可能性が示唆された。

重回帰分析において継続意図と積極的参加意図の両方の規定因となったのは帰属意識以外には主観的規範であった。第5章での対象は環境運動であるため、家族などの重要な他者に直接的影響を及ぼすわけではないが、それでも他者からの期待は行動に影響を及ぼすことが示された。

第5章では主観的規範以外に「社会的ネットワーク」の概念を導入した。回答者に自由に身近な人を5人あげてもらい、その身近な人からの影響を分析した。主観的規範の尺度では調査者が重要な他者と考えられる人を設定するが、この方法の場合にはどのような人が実際に重要な他者であるかを知ることができる。分析の結果、親しい友人としてあげられたのは大学の友人、サークルの友人などであり、環境団体のメンバーをあげる人は少なかった。親しい友人あげてください、として尋ねたため家族や親戚をここであげる人はいなかった。その親しい友人が環境問題に関心を持っているか、回答者に環境配慮行動を期待しているか、ということが実際の環境配慮行動の実行度だけでなく、環境団体での積極的参加意図とも関連していた。

第5章では「ふだん会って話をする親しい友人」をあげてもらったため、身近で会う回数が多い人、つまり強い紐帯あるいはローカル・ネットワークを抽出したことになる。強い紐帯の中には環境団体のメンバーはあまり含まれず、それ以外の親しい友人がどれほど環境に関心を持っているかということが環境に関連する行動意図に影響を及ぼしていることが示唆された。今後質問を変えて「ふだん会わないが電話で話をする親しい人」などとして答えてもらえば、

弱い紐帯、グローバル・ネットワークについても測定することができる。強い紐帯、弱い紐帯それぞれの影響を調べるのが次の研究発展の可能性となるだろう。

ここまでの研究を概観すると、次のような点が明らかになった。

第1に、カテゴリーに対する帰属意識、あるいは組織に対する帰属意識は行動／行動意図の重要な説明因であった。実験か調査か、対象がどのような組織であるかに関わらず、一貫して内集団に対する結びつきは行動に影響を及ぼすことが示された。従属変数となった行動指標は、第2章では社会的ジレンマ事象での協力行動、第4章では会社や大学という組織からの離脱意図、第5章ではネットワーク型組織である環境ボランティア団体への継続意図と積極的参加意図であった。それぞれの状況や行動の意味は異なるが、組織に対する帰属意識は集団に対する貢献や集団にとどまるか離れるかという決定に影響を及ぼすことが明らかになった。社会的アイデンティティ理論の検証については、3節でさらに詳しく議論する。

第2に、他者への愛着や他者からの期待は組織に対する帰属意識とは異なる概念であり、異なる機能を持つことが示された。第3、4章の結果からは他者からの影響は集団の性質や文化によって異なることが示された。また、他者からの影響は実験場面と調査では異なっていた。実験と日常場面では、他者との関係性が質的に異なるため、異なった結果となる可能性がある。実験と調査の結果を解釈する際には、このことに注意する必要があるだろう。

これまでの合理的行為理論を用いた西洋での研究の多くでは、態度の影響の方が強く、主観的規範の効果は有意にならない場合が多かった(Ajzen, 1991)。今回の研究で主観的規範の効果が繰り返し確認されたことは、態度と主観的規範の相対的重要度が文化によって異なることを示唆している。それは、個人の意思決定において、本人のもともとの態度が重視されるのか、周囲の人間の期待が反映されるのかが異なるということを意味する。イギリスやアメリカなどの個人主義の社会では個人の態度によって行動が決定するが、日本では他者からの期待も行動に影響を及ぼすことが示唆された。それは、文化によって個人

にとっての他者の持つ意味が異なることを示していると考えられる。文化による他者や集団の意味の違いについては4節で取り上げる。

2節 社会的アイデンティティと協力行動

この節では、社会的アイデンティティが行動に及ぼす効果に焦点をあてて議論する。

1 社会的ジレンマ事態での協力行動

本研究では、まず社会的ジレンマ事態を用いて、実験的方法により社会的アイデンティティの効果を検討した。社会的ジレンマは、ごみ問題から軍拡競争まで、世の中のあらゆる側面にひそんでいる構造である。社会的ジレンマの研究の中で、社会的アイデンティティによるアプローチは、ジレンマ構造そのものを変える必要のない社会的動機アプローチとして分類されている。社会的動機の中でも、個人の良心やモラルなどを変化させることは難しいが、集団に対する帰属意識は状況によって変化するものであり、外的に働きかけることができる要因である。

Brewer(1979, 1981)は社会的アイデンティティの効果について、社会的アイデンティティが顕現になることによって、自己利益と集団利益の境界があいまいとなり、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考えた。つまり、社会的ジレンマ事態での「利益」を実際に自分がどれくらい報酬を得たかという狭い意味でとらえれば合理的選択は必ず非協力となるが、自己の効用関数の中に内集団全体の利益も含めれば、協力が合理的選択となる。

一方、神・山岸(1997)、Rabbie *et al.* (1989)は内集団に対する協力は、内集団に対して協力すれば、内集団メンバーも協力してくれるという期待に基づいて起こると論じた。社会全体でそのような期待が保持されているとすれば、その

期待に基づいて内集団に対する協力が起こり、期待が裏切られることなく協力が繰り返されることになるだろう。そして外集団メンバーからは協力が得られないという期待ができていれば、やはり外集団に対する協力が起こりにくくなり、その期待は裏切られないだろう。このように「予言の自己成就」が繰り返されることになる。ただし、ここで生じる疑問はそれでは内集団メンバーが協力してくれない場合には内集団に対する協力は起こらないのかということである。

第2章の社会的ジレンマ・ゲームを用いた実験では、被験者は外集団よりも内集団に対して多くの寄付を行っていた。カテゴリーに対する帰属意識は内集団、外集団に対する協力行動と相関が見られた。帰属意識と外集団に対する協力行動とも正の相関が見られたということは、外集団に対して差別的行動をとることによって集団間の境界を明確にしたり、自己評価を上げることが協力の主要な動機ではなかったと考えられる。Tajfel らの報酬分配マトリクスの実験では、被験者は内集団利益の最大化よりも集団間格差の最大化を重視していた。つまり、内集団の利益を犠牲にしても格差を大きくすることを選択していた。本研究では、外集団寄付条件よりも内集団寄付条件の方が協力率が高かったということは、やはり内集団に対しての方が協力が起こりやすかった。しかし、帰属意識の高いメンバーは外集団に対してより競争的になるという「両刃の剣」としての側面は見られなかった。このことは、「外集団寄付条件」での特殊な状況も関連しているだろう。外集団寄付条件では、全体利益の最大化は内集団メンバーも外集団のメンバーも協力を選択することによって得られる。つまり、全員で1つのジレンマ・ゲームを行っているから見立てれば、自分が協力することは内集団の利益ともなる。

本研究で用いたジレンマ・ゲームと報酬分配マトリクスとの違いは、社会的ジレンマ・ゲームでは「集団の中で何人以上が寄付をすればボーナスがもらえる」というように、集団が相手であることが明確となっている。それに対し、報酬分配マトリクスでは内集団の特定のメンバー対外集団の特定のメンバーという状況になっており、実質的には全員が合計利益の最大化戦略をとれば自分

自身も報酬が最も多くなるのだが、その構造は意識されにくい。ジレンマ・ゲームの方が内集団と外集団の互恵的關係が理解しやすいと考えられる。

第2章では実験的場面で社会的アイデンティティの効果を検討したが、第4、5章では現実社会においても社会的アイデンティティが集団に対する行動に影響を与えるか検討した。

2 組織からの離脱と貢献

第4章では、企業などの組織からの「退職行動」を従属変数とした。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。組織研究の分野では、退職行動は研究者にとっても重要な関心事となっており、多くの研究が行われている。退職意図が従属変数とされることが多いのは、退職が個人にとっても企業にとって大きな意味を持つことと、退職はするかしないかのどちらかであり、行動としての線引きが明確であるためである。これまでの組織研究では、「組織コミットメント」の概念と退職意図の関連を調べる場合が多かった。組織コミットメントは、主に組織に対する情緒的な愛着を測定しているが、退職意図と概念的に重なるなどの問題が指摘されていた。本研究では社会的アイデンティティ理論に基づいて新たに尺度を構成した。合理的行為理論に基づいて、重回帰分析では帰属意識と同時に退職に関する態度、主観的規範を投入した。態度はここでは退職によって給与・労働時間などの物理的な環境が改善するかどうかを尋ねている。分析の結果、組織に対する帰属意識は日本でもイギリスでも退職意図の有意な規定因であった。態度は、どちらの文化でも退職意図に影響を与えていなかった。労働環境などの具体的な問題よりも、組織に対する結びつきの方が退職を決定する重要な要因であることが示された。また、組織に対する帰属意識はどちらの文化においても重要であることが示された。

第5章では、ボランティア組織が対象であるため、退職意図という尋ね方はせず、ポジティブな方向の尺度として継続意図と積極的参加意図を尋ねた。環

境ボランティア組織は出入りの比較的自由的なネットワーク型組織であり、階層組織である会社組織のように組織の境界がはっきりしておらず、給与や福利厚生のような直接的な報酬はない。組織に対する帰属意識を強化する要素が少ないと考えられる。

また、環境ボランティアは社会運動としてとらえることができる。社会的アイデンティティ理論からは、劣位集団のメンバーが肯定的な社会的アイデンティティを得るために社会の変革を求めて社会運動に参加すると考えられる。しかし環境ボランティアの場合は自らの所属する集団の地位向上を求めて行動を起こすわけではない。環境運動は人類にかぎらず動植物などの自然も含めて、地球環境を守るという集団全体の利益のための活動であると言える。

聞き取り調査の結果では、地球環境を守るなどの全体的な利益はふだんの活動の中でそれほど意識されていなかった。仲間とのつながりや参加によって得られた勇気、技能などが活動の結果得られたものとしてあげられていた。質問紙調査では、継続意図、積極的参加意図をそれぞれ従属変数とし、それに関わる要因を集団の目的に関わるものと個人として得られたものに分類し重回帰分析を行ったところ、環境問題の深刻度、活動の有効性認知など集団の目的に関わる要因は有意な影響を及ぼしていなかった。個人として得られたものの中では組織に対する帰属意識と主観的規範が行動意図に有意な影響を及ぼしていた。ネットワーク型組織でも帰属意識が行動に影響を及ぼすことが示された。また、組織を離れるかどうかだけでなく、組織に対して積極的に貢献したいかという積極的参加意図についても帰属意識との関連が見られた。

集団利益に関わる要因と行動意図は調査の結果では直接の関連が見られなかったが、組織に対する帰属意識がこれらの媒介要因となっている可能性はある。組織に対する帰属意識が強い場合には、より集団利益に関わる要因と行動意図との結びつきが強くなるということは考えられる。今後、帰属意識の直接の影響のみでなく媒介要因としての効果を検討する必要もあるだろう。

また、第4章と5章では行動意図として従属変数を測定している。そのため、その後実際に組織にとどまったかどうかなど、行動との結びつきについては明

らかになっていない。今後は、実際の行動との関連を調べることも必要であると考えられる。同じ対象に対して時系列的調査をすることによって、実際に行動が実行に移されたかどうかを調べることができるだろう。

3 最小集団状況との比較

本研究では、第2章ではパファパファ・ゲームによって集団内のメンバーとの相互作用を取り入れ、第4、5章では調査によって現実集団を対象とするなど、Tajfel や Turner によって開発された最小集団状況は用いなかった。メンバー間の相互作用のある事態では、どの集団のメンバーであるかというカテゴリー意識以外に、より積極的な帰属意識も存在すると考えられる。これらの結果と最小集団状況でのカテゴリー化の効果とを比較する。

社会的アイデンティティ理論が生まれるきっかけとなった最小集団状況を用いた一連の研究では、被験者はだれが同じグループのメンバーであるかも知られず、ただ単に無意味な基準の2つのカテゴリーに分けたことによって行動に影響がでるかという、カテゴリーの効果が検討された。一方、現実集団に対する帰属意識の場合には、カテゴリーの効果だけではなく、集団内の他のメンバーとの人間関係も含まれる。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は分離できることが示されたが、現実集団で特に集団のメンバーの数が少ない場合に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分離するのは難しくなるだろう。なぜなら、メンバーへの愛着がカテゴリーに対する帰属意識に影響を及ぼす可能性が高く、その逆にカテゴリーに対する帰属意識がメンバーへの愛着に影響を及ぼすこともありうるからである。Hogg (1992)もメンバーの魅力には、そのメンバーが集団の典型性と一致しているかどうかなど、集団のメンバーシップによってももたらされる社会的魅力も含まれると論じている。

では、集団カテゴリーとメンバーの魅力がもともと一体であるならば、最小集団実験にはどのような意味があるといえるのだろうか。カテゴリー化の効果

を証明した実験の意義は、現実場面では様々な要因がからまっているため見えにくくなっている要素の1つであるカテゴリー化の現象をとりだし、その単独の効果を検証したことであるといえる。ニュートンの重力の法則でも、現実には重力のみが影響を及ぼすということはありません、常に空気との摩擦などの効果が働いているので正確な重力の働きが見えにくいですが、その単独の効果を取り出すことによってより正確に世界を理解することができる。

最小集団状況と現実集団との第2の違いは、最小集団状況ではカテゴリーを区別する手がかりは何も与えられず、無意味な基準で集団に分けられただけであったが、現実集団の場合には一般的に集団の境界は明確に区切られており、集団内の人間との相互作用も含む。最小集団状況の場合には、手がかりが何もないため、行動によって内集団ひいきをすることが唯一の集団間の境界を明確にする方法であった。しかし、現実集団のように集団間の境界が最初から明確な場合には、行動によって格差をつけることが必ずしも必要ではないと考えられる。実際に第2章のジレンマ・ゲームを用いた実験では、内集団に対する寄付率の方が外集団に対する寄付率よりも高かったが、外集団寄付条件においては特に外集団に対する差別的行動は見られなかった。むしろ内集団の利益も外集団の利益も最大化することの方が重視されていた。つまり、最小集団状況はあらゆる手がかりをはぶいたため内集団ひいきが起きにくい状況のように見えるが、実は逆に内集団ひいきをしやすい状況であったと考えられる。

第3に、最小集団状況では、ポイントは報酬と引き替えられることとなっていたが、報酬がマイナスになることはなく、自分自身がコストを払わなければならない状況はなかった。現実の集団では自分の行動はそのまま自分自身のコストーベネフィットとなっちはねかえてくる。例えば会社に留まることが家族との時間を犠牲にしなければならないことだとしたら、単なるカテゴリー化だけでは動機づけに不十分で、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だろうか。

4 カテゴリー化と帰属意識の関連

ここで、カテゴリー化と帰属意識は同一なのかという問題が生じてくる。最小集団状況を用いた実験では、カテゴリー化の効果のみによって内集団に対する協力行動が起こることを示した(Fig. 6.1 参照)。この状況においては、集団に対する帰属意識は生じていないと考えられ、カテゴリー化から内集団への協力に対する直接的な影響を検証している。

一方で、Tajfel は社会的アイデンティティを「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」と定義している。つまり、社会的アイデンティティとは単にあるカテゴリーに所属しているということを知覚するだけでは不十分で、情緒的な結びつきも含むことを示している。帰属意識の尺度はこの定義を基に構成しているため、「この会社に所属しているということを強く感じる」の他に「この会社の一員であることに誇りを感じる」など、組織に対する情緒的愛着を含む。帰属意識は自分がある集団に所属しているということを知っているというだけでなく、それに対して肯定的な感情を持つことを意味すると言えよう。

Brewer (1991)の最適弁別性モデルでは、カテゴリーに同一化(identify)するかどうかは個別性への欲求と類似への欲求の拮抗によって決まると考える。つまり、カテゴリー化が必ず社会的アイデンティティに結びつくわけではなく、2つの欲求のバランスという要因によって決まるということを仮定している。そして集団への同一化が起こった場合には必ず内集団への協力が促進される。その図を Fig. 6.2 に示す。最適弁別性モデルではカテゴリー化から Identification は必ず起こるわけではないので、点線で示した。

本研究での結果をもとにモデルを構築すると、次のようになる。本研究では、最適弁別性モデルと同様にカテゴリー化と Identification (帰属意識) のつながりは必ず起こるわけではないと考える。ただし、内集団への協力を決定する要因として、帰属意識だけでなく他者からの期待やメンバーへの愛着といった他者からの影響を同時に仮定する(Fig. 6.3)。そして、他者からの影響がどの程度

であるかは、集団に対する他者の相対的重要性によって決まると考えられる。また、最適弁別性モデルでは集団への同一化は内集団均質化を引き起こすと考えるが、本研究では文化によっては必ずしも内集団均質化に結びつかないと考える。

現実の集団を対象とする場合には、カテゴリー化が起こるだけでなく、必ず何らかの対人接触や集団に対する情緒的愛着を含むと考えられるので、帰属意識が内集団への協力に影響を及ぼしていると仮定する方が現実的だと言えるだろう。また、本研究の結果からは、他者から影響は帰属意識と同程度に強いことが示された。しかし、他者からの影響はそれがどのような他者であるのか、実験であるか調査であるかといった他者の相対的重要性によって決まるだろう。文化も1つの要因としてその他者の相対的重要性に影響を及ぼすと考えられる。

カテゴリー化と帰属意識がイコールでないということは、カテゴリー意識は持っていて自分がその集団に所属していることは知っているが、帰属意識はない、つまり肯定的な感情は抱いていないという事態も想定できる。調査で対象とする特定の集団が回答者にとって必ずしも準拠集団であるとはかぎらないため、対象集団については肯定的な社会的アイデンティティを持っていないことはあり得る。所属集団が劣位集団の場合、「この集団に所属していただくはなすが離れることもできない」というネガティブな帰属意識を持つこともあるだろう。

集団に対する肯定的な情緒的愛着という定義は、「組織コミットメント」や「凝集性」の概念とも類似している。実際、Jackson & Smith (1999)は様々な帰属意識の尺度と共に凝集性の尺度などについて同時に因子分析を行った結果、帰属意識の尺度は凝集性の尺度と同じ因子に含まれることを見いだした。もともとは帰属意識と凝集性は異なる概念であったのに、それを測定するための質問項目が似通っているということは、帰属意識の概念があいまいに扱われているという問題を示唆している。現実場面では、社会的カテゴリーとの結びつきには常に対人的交流を伴うため、完全にカテゴリー化の効果を取り出すことは難しい。重要な点は、測定しているのがカテゴリー化の効果であるのか、情緒

的結びつきも含めた帰属意識であるのかの区別をはっきりすることである。

また、本研究では帰属意識と内集団への協力との関連については検討したが、カテゴリー化から帰属意識への移行に影響を及ぼす先行要因は何であるかについては十分に検討していない。今後は帰属意識の先行要因についてもさらに検証する必要があるだろう。





Fig. 6.1 最小集団実験

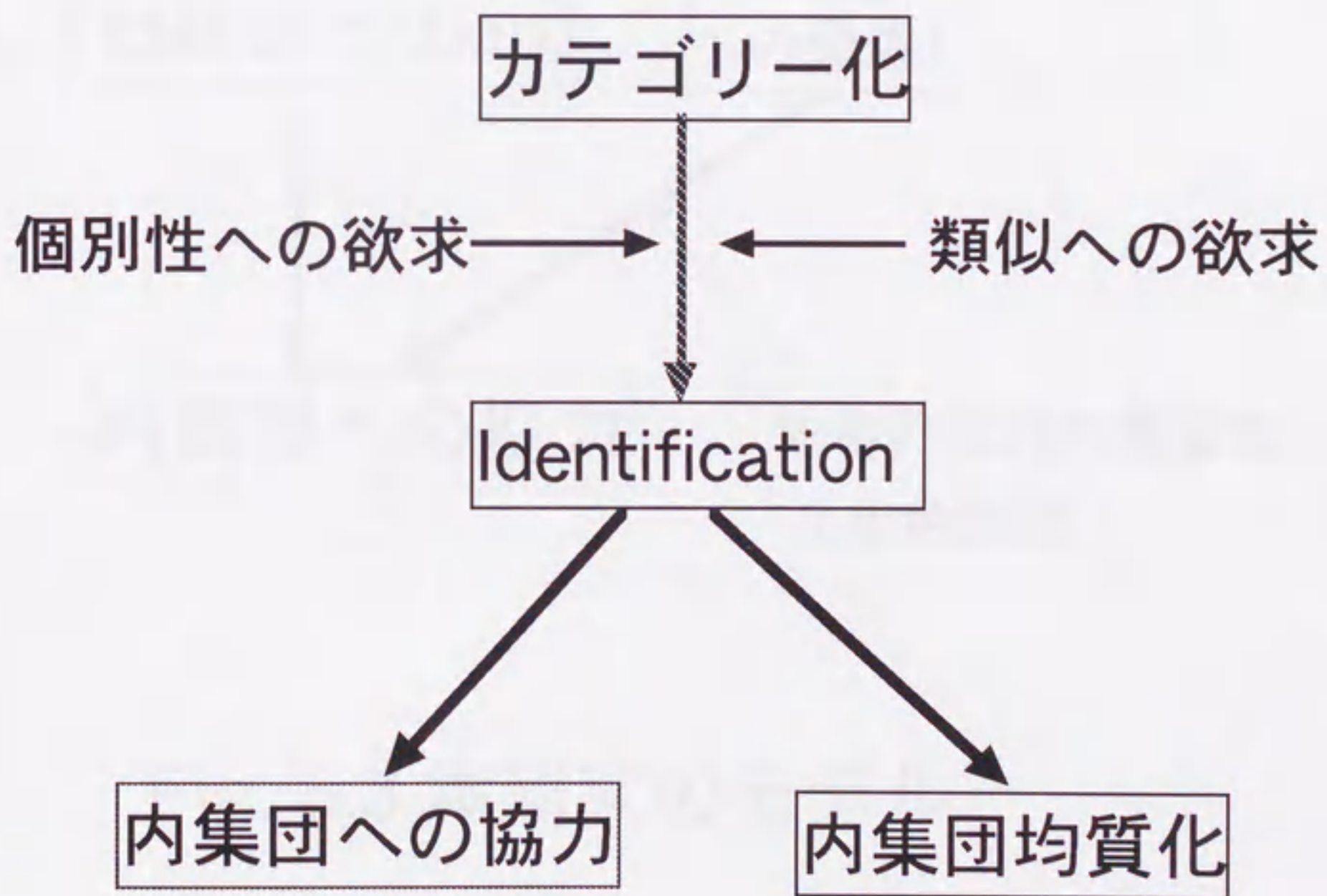


Fig. 6.2 最適弁別性モデル

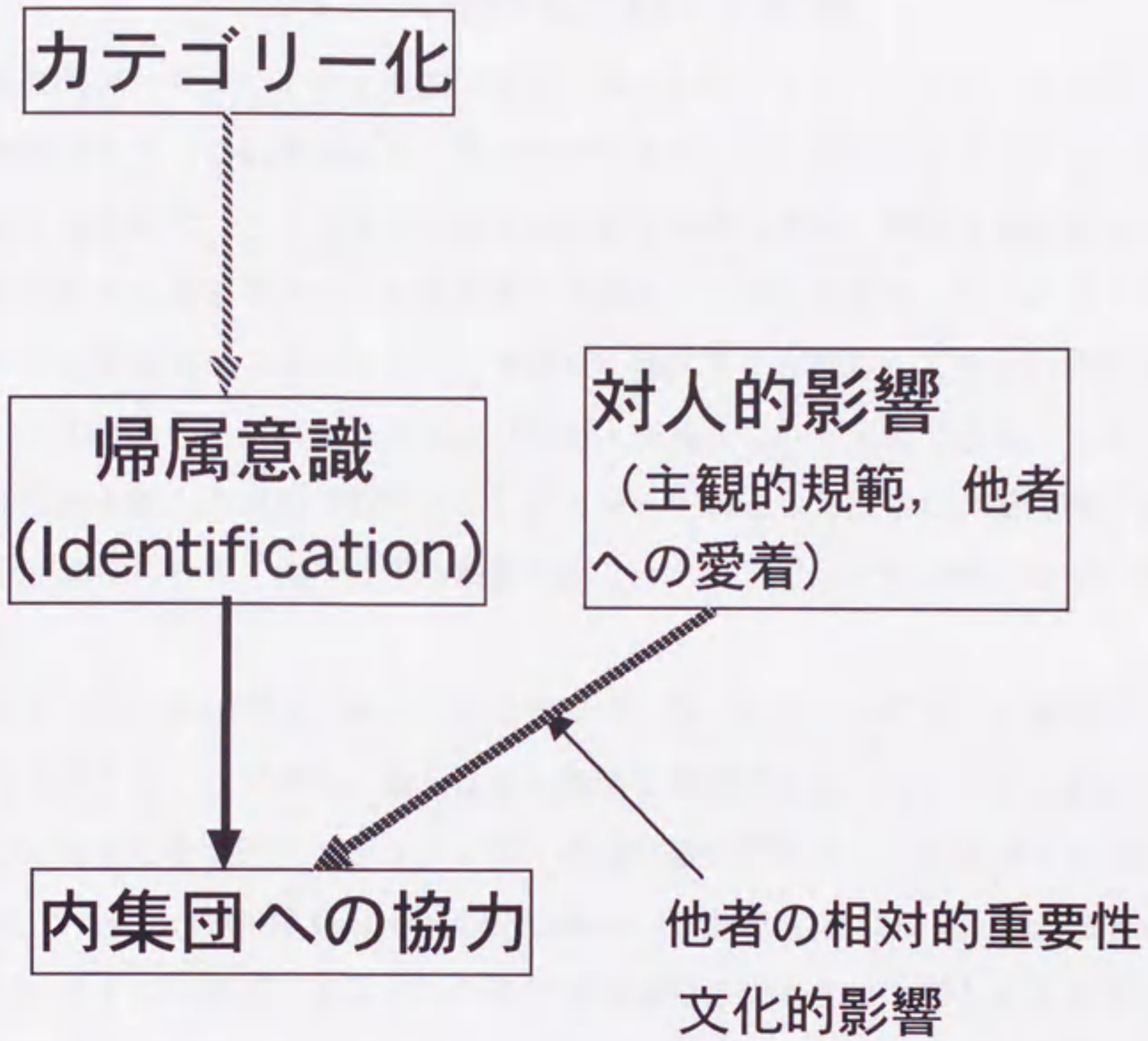


Fig. 6.3 本研究のモデル

3節 社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性

1 文化的自己観との関連

社会的アイデンティティ理論は集団と個人とのアイデンティティの拮抗を扱う理論である。この理論はヨーロッパで生まれ、主に西洋の社会を中心として検証されてきた。一方で文化心理学の分野では個人主義—集団主義の次元が文化を説明する重要な次元として数多くの研究がなされてきた。社会的アイデンティティ理論はどの文化についても等しく適合すると仮定してもよいのだろうか。この理論の生まれたヨーロッパは個人主義とされる文化であり、ここで集団間行動を個人の理論で説明することを還元主義として批判し、集団間行動独自の理論を打ち立てようとする動きが起こったことは、それ自体興味深い点である。

集団主義の定義でよく用いられるものは、個人のゴールに対して集団のゴールを重視することである。個人よりも集団を重視するということは、集団主義社会では常に社会的アイデンティティの方が優勢であることを意味するのだろうか。Triandis(1989)は Greenwald & Pratkanis (1984)の自己には *private, collective, public* の3つの側面があるという研究を理論的に発展させ、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考えた。この考えは、自己概念に社会的アイデンティティと個人的アイデンティティがあると考える社会的アイデンティティ理論と非常に類似している。異なるのは、社会的アイデンティティ理論ではどちらのアイデンティティが優越するかは状況によって変化するということに焦点をあてるのに対し、Triandisはその個人の生まれ育った文化によって決まると考える点である。この Triandis の理論をそのまま社会的アイデンティティ理論にあてはめれば、集団主義社会では社会的アイデンティティが個人的アイデンティティよりも優越すると考えることができるだろう。ただしそれはすべての個人、すべての状況について言えるわけではなく、あくまで全体としての平均が異なるというだけのことであ

り、それぞれの文化の中では個人や状況によっての変動が存在するという意味である。

Markus & Kitayama (1991)も自己概念の違いに着目するが、彼らは集団主義的文化では自己は独自に決定するものではなく他者とのつながりによって規定されると考えた。社会的アイデンティティ理論や Triandis の *Collective self*, *Private self* の概念ではあくまで自己は自己の内部で完結しているのに対し、自己そのものの定義が他者に依存すると考える点で Markus & Kitayama (1991)の理論は他とは異なっている。また、Markus & Kitayama (1991)は文化の違いは自己と「集団」との関係でなく自己と「他者」との関係であると述べている。相互独立的—相互協調的自己観の議論は個人主義—集団主義の議論と混同されやすいが、他者との関係に着目するのか集団との関係に着目するのかで大きく異なっている。濱口 (1977) による間人主義の考え方も、相互独立的—相互協調的自己観と類似している。

第4章の文化比較の結果からは、一貫して日本では主観的規範が行動に影響を及ぼすことが示された。主観的規範の効果はイギリスでは見られなかった。組織に対する帰属意識はどちらの文化でも行動の重要な規定因であった。主観的規範はここでは重要な他者からの期待の認知として定義されており、集団ではなく個人からの影響である。組織に対する帰属意識がどちらの文化でも有意な規定因であったことは、集団からの影響については文化による違いが見られなかったことを示す。また第5章の日本の環境団体を対象とした調査においても、主観的規範と帰属意識の効果が認められた。第5章ではさらに個人の持つネットワークからの影響を検討し、友人からの期待が環境配慮行動に影響を及ぼすことが示された。

これらの結果からは、文化によって変動する部分は集団の影響ではなく、個人としての他者からの直接的な影響であると考えられる。ただし帰属意識が日本では影響を及ぼしていないという意味ではなく、それはどちらの文化でも同様に影響を及ぼしていた。Triandis(1989)は *Collective self* が集団主義社会では優勢であると述べているが、それならば帰属意識の効果が日本では強く現れると

予想できる。しかし、本研究の結果からはその予想は支持されなかった。集団主義社会においても、単純に集団への所属が個人の自己観により大きな影響を与えるわけではないことが示された。

2 社会的アイデンティティ理論の適合性の検証

次に社会的アイデンティティ理論の文化間での適合性を直接的に検証している研究をとりあげてみよう。調査や実験などで直接的に検証した研究は少ないが、Brown *et al.* (1992)はイギリス人学生を用い、集団主義得点の高低及び関係的-自律的の次元を用いて被験者を分類し、社会的アイデンティティ理論の適合性を検証した。その結果、集団主義得点が高く関係的な被験者群が最も帰属意識とイングループ・バイアスの相関が高いことを見いだした。Brown *et al.*の用いた集団主義尺度は Triandis によって開発されたものであり、一般的な集団との結びつきを測定している。

結城(1998,1999)は逆に、西洋社会の方が社会的アイデンティティ理論の適合性がよいというモデルを提唱した。欧米では集団アイデンティティは集団と自己が区別されない、均質的集団表象として表される。つまり自己カテゴリー化型の集団表象がなされる。日本では自己が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、として表される。ネットワーク型集団表象である。結城は実験によって、文化によって集団の等質性知覚と国家への忠誠心に違いがあることを見いだした。ただし直接的にそれぞれの文化で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、結城のモデルは社会的アイデンティティ理論というよりも自己カテゴリー化理論の適合性を議論していることに注意しなければならない。

本研究では第3章において、Brown *et al.*の方法を参考に社会的アイデンティティ理論の適合性を実験的に検証した。Brown *et al.*は実験的場面設定ではあるが、実際には個人の集団主義得点の高低によって群を分けているため、集団主義傾向を操作したわけではなく、調査研究となっている。本研究ではバッファ

パファ・ゲームに被験者が参加することによって集団主義—個人主義の傾向を変化させることを試みた。その結果、パファパファ・ゲームで参加したグループ（アルファ/ベータ）によって集団主義傾向に差が生じた。また、帰属意識とイングループ・バイアスの相関を比較したところ、アルファ・グループの方が有意に相関が大きいことが示された。Brown *et al.*は個人のレベルにおいて集団主義的傾向と社会的アイデンティティ理論の適合性の関連を調べたが、本研究では集団のレベルにおいて違いが見られることを示した。しかし結果の確認のため第2章の再分析を行って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を検討したところ、アルファ・グループの方がメンバーに対する帰属意識の影響が強く、ベータ・グループの方がカテゴリーに対する帰属意識の効果が強かった。

なぜこのような差が生じたのだろうか。1つは、第3章で行った帰属意識の質問項目では、第2章のようにカテゴリーの帰属意識とメンバーへの帰属意識を因子分析によって分離してはいないという点である。第3章で用いた帰属意識の尺度は集団に対する情緒的愛着を測定しているが、それはメンバーに対する帰属意識も含んでいたという可能性がある。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分離して測定した結果、集団のorientationによってそれぞれの効果が異なった。集団主義的グループにおいては、むしろメンバーに対する帰属意識が行動に影響を及ぼしていることが示された。このことは、集団主義的文化においては、集団カテゴリーだけでなく、メンバーとの結びつきが集団への協力行動に影響を及ぼしている可能性を示している。

第2に、第3章での結果は集団主義イコール集団のカテゴリーの重要性ではないことを示唆している。第4章、第5章の結果からも、日本社会ではむしろカテゴリーの重要性が他の文化と異なるというよりも他者との個人的な結びつきの強さが特徴的であると考えられる。これは Markus & Kitayama (1991)、結城(1998,1999)のモデルとも一致している。

3 集団主義の定義

Brown *et al.*の実験と第3章の結果との関連を考える上で、集団主義の定義が問題となってくる。Brown *et al.*は質問紙によって集団主義の程度を測定している。本研究で用いたバファバファ・ゲームは何を操作したといえるのだろうか。文化の中のどの要素が異なることによって行動の違いが生じるのだろうか。

Triandis *et al.* (1988)によって開発された集団主義尺度は、一般的なグループに対する態度を尋ねており、「私は、自分一人よりグループの中の方がよく働ける」「グループの人たちと一緒にやっていくのはいつでもいいことだ」などの質問項目を含む。第3章のバファバファ・ゲームの結果では集団主義得点に違いは見られたが、得点差は大きくなかった。むしろ集団主義的特徴を個々に尋ねた質問項目の方が明確な違いが見られた。

集団主義は一般に「個人よりも集団のゴールを優先する傾向」と定義され、文化間の違いを説明するための重要な次元であると考えられてきた。文化を記述する次元であるためには、その次元上において文化間の分散が大きくなり、かつその分散が意味を持つ必要がある。しかし、「集団主義」として定義されている個人と集団の関係の次元は、文化間の分散を最大にすることができないのではないだろうか。それは集団主義の次元が存在しないという意味ではなく、個人と集団の関係に注目する現在の個人主義—集団主義の尺度では文化間の分散をとらえきれていないといえる。むしろ、文化間の分散を大きくする次元は、個人と個人の対人的な関係の重要性ではないかと考えられる。

高野・櫻坂 (1997)は文化比較を行った研究を概観し、日本は集団主義であるというデータを明確に示しているのは Hofstede (1980)の調査のみであることを指摘している。ここでいう集団主義とは「集団を優先する」ということである。Hofstede の研究は非常に大規模なものであり、対象国も多かったが、この研究で尋ねているのは主に仕事に関連する態度であり、集団主義に関連するのは「個人や家族のための十分な時間があること」「仕事で十分な裁量権があること」などがどれほど重要か回答する項目であった。これらの項目が本当に集団主義の定義と合致するかという点については疑問が呈されている(高野・櫻坂, 1997)。

Hofstede の研究はその後多くの研究を生み出し、集団主義研究のはしりとなった。Hofstede の調査では集団主義以外にも権力格差、男らしさ-女らしさの次元などが見いだされているが、なぜ集団主義のみがそれほどまでに人々をひきつけたかといえ、それまでの西洋と東洋の違いに関するステレオタイプと合致していたからであると考えられる。また、例えば戦時中の日本のイメージなどが影響したことも否定できないであろう。

現在、個人-集団という軸によって文化差を説明するのではなく、Markus & Kitayama (1991)、高野・櫻坂 (1997)のように他の説明によって文化差を説明しようとする研究が生まれつつある。少なくとも従来の集団主義の考え方に否定的な証拠が出てきているのであるから、それにこだわる必要はないといえよう。そして、次の問題は集団のゴールを優先するという従来の集団主義の定義はあてはまらないならば、どのような次元によってもっともよく文化間の違いを説明できるかということである。現在は集団主義の「中身」を議論する段階に差しかかっているといえるだろう。あるいは、集団主義、という名前そのものが妥当でないのかもしれない。

4 文化間の違いに関する本研究からの示唆

本研究では、集団への帰属意識の効果を様々な文脈で検討し、その過程で文化間での社会的アイデンティティ理論の適合性についても議論を行った。

その結果、集団への帰属意識は、実験的研究でも現実集団に対する調査でも、また日本とイギリスでも一貫して行動の重要な枠組みとして機能していることが示された。メンバーに対する帰属意識、あるいは他者からの期待である主観的規範については文脈によって異なる効果が得られた。実験よりも調査の方が、またイギリスよりも日本で他者からの影響が強く見られた。しかし帰属意識の効果が特にイギリスよりも日本で強かったというわけではなく、有意な差は見られなかった。また、組織に対する帰属意識の平均値を比較してみても、日本とイギリスで一貫した差は見られなかった。Brown *et al.*の集団主義社会の

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議論は調査では支持されなかった。

Brown *et al.*の、集団主義社会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仮説は、集団主義社会では集団カテゴリーが重視されるという仮定に基づいている。しかし、本研究の結果からは、集団主義社会では集団のカテゴリーよりも、むしろ個人としての他者とのむすびつきであることが示された。本研究の結果から言えることは、集団主義社会の方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと言えるほど集団主義の概念は単純なものではなく、また個人と集団との結びつきはどの文化においても強固なものであったということである。本研究の結果は、集団主義社会では個人よりも集団が重視される、という集団主義の定義は見直されるべきであることを示唆している。

日本では主観的規範の効果が現れたことから、対人的な影響が強いと考えられる。結城の提唱するネットワーク型集団表象は日本社会の構造をうまく表現しているといえるだろう。ただし、社会的アイデンティティ理論は個人主義的社会の方がより適合しやすいという結論を出すことも危険である。日本での調査においても帰属意識の効果は行動意図に影響を及ぼしていたことから、やはり社会的アイデンティティ理論の仮定するプロセスは日本でも働いていたことがわかる。Fig. 6.3の本研究のモデルでは、対人的影響は帰属意識と独立のものとして位置づけた。日本で対人的影響が強いことは社会的アイデンティティ理論と相反するものではなく、集団の中の個人個人を知ることが、カテゴリー化と帰属意識のリンクを強化する要因となっているとも考えられる。

自己カテゴリー化理論では、集団への帰属意識が強い場合には集団内の個々のメンバーの区別が薄れ、自己も他のメンバーと交換可能な集団の一員として認知する均質的集団表象が生まれると論ずる。Brewer(1991)は最適弁別性モデルの中で、人には、他者と同じでいたい、大きなものに包まれたいという欲求と、他者と違った独自の自分でいたいという拮抗した欲求があると考えた。Markus & Kitayama (1991)の議論と合わせて考えると、Markus & Kitayamaは西洋では個人は他者と独立した自己を維持することを求め、東洋の相互依存的自

己では他者との良い関係を維持することが重要であると論じている。西洋の相互独立的自己では他者と異なっていることに価値があるならば、他者と同じになりたいという欲求は少なくなるだろう。一方、結城(1998,1999)は西洋の方が個々の個別がなくなる均質的集団表象が優勢であるとしており、この点では Markus & Kitayama(1991)の議論と一致しないと考えられる。西洋でも類似性への欲求の強い人と弱い人がいると考えることはできるが、他者と異なることが相対的に重視されるとすれば、全体的に集団への同一化の程度が低くなるだろう。

また、Markus & Kitayama の議論からは、東洋では自己と他者はもともと明確な区別がないため、均質的集団表象が生じやすいという予想を立てられる。これは結城のモデルとは逆である。本研究では個人としての他者からの影響が繰り返し検証され、日本では集団のカテゴリーだけではなく、他者との結びつきが重要であることが示された。Markus & Kitayama の、東洋では自己と他者の区別がなされないという想定は、集団の文脈ではあてはまらないと考えられる。個々の他者の区別がなされた上で、それぞれの他者の欲求や期待を認知し、それに答えようとする。つまり、日本では他者とのネットワーク型の結びつきが強固であるため、自己カテゴリー化理論が想定する、集団への同一化が進むと個々の独自性が失われるというプロセスが起こらないと考えられる。

注意しなければならないのは、同一化によって均質的な集団表象が生ずるという仮定は、社会的アイデンティティ理論にとって必要条件ではないということである。社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリー化理論は、カテゴリーとしての集団の役割という似通った問題について扱っており、その理論的背景には共通する点が多くあるが、異なった観点から集団カテゴリーの問題を扱っている。自己カテゴリー化理論では、同一化によって個としての存在が薄れる、つまり集団の中に個人が存在すると考える。一方、社会的アイデンティティ理論では、自己概念の中に社会的アイデンティティが存在する、つまり個人の中に集団が存在すると考える。どこの集団に所属するかという社会的アイデンティティは個人の属性の1つとなる。また、自己カテゴリー化理論では、集

団間関係よりも集団内過程により焦点を当てており、内集団ひいきの動機づけとしての自尊心やマクロ社会的分析にはあまりふれていない。むしろ、いかにして個人が集団として行動できるかを説明することに焦点をあわせている。この2つの理論は相補的な関係にあるが必ずしも互いを必要とするわけではない。

つまり、日本での均質的集団表象が否定されたとしても、それは社会的カテゴリーの機能を否定するものではない。このことは、本研究において帰属意識の効果が日本でも繰り返し示されたことによっても支持されている。日本では集団に帰属意識を持つということは自己カテゴリー化理論で仮定するように独自の自己を失うということの意味せず、対人間のネットワークにも注意を向け続けると考えられる。

5 文化間の普遍性を調べることの意義と困難

本研究では単に社会的アイデンティティ理論の検証を行うというだけでなく、その文化的普遍性について検討した。この節では、なぜ文化間での普遍性の検証が必要なのか、それに伴う困難は何かについて議論してみたい。

社会心理学の研究の主な部分は、北アメリカ、ヨーロッパ諸国を中心として行われてきた。しかしこれらの国々は文化的意味において世界全体の中で必ずしも代表的な国々ではなく、ごく一部のサンプルでしかない。むしろ社会制度・気候などでは似通っており、個人主義的と言われる文化に属する国々であり、かたよったサンプルであるとも言える。

近年日本を含め、ヨーロッパ、アメリカ以外の国でも社会心理学の理論の検証が行われるようになり、いくつか従来の知見とは異なった結果が報告されている(Smith & Bond, 1999)。例えば、日本人を被験者にした場合には、西洋では頻繁に観察される自己高揚バイアスがほとんど観察されないことが示されている(Kitayama & Karasawa, 1997)。また、Amir & Sharon(1987)は、アメリカでの実験結果はイスラエル人の被験者を対象にしたところ、半分以上が追試できないことを見いだした。それはこれまで一部の国でしか理論が検証されていないこ

とを考えれば、不思議なことではない。

なぜ主に北アメリカ・ヨーロッパなどでしか社会心理学の理論が作られてこなかったのかについては、第1に国の経済的なレベルの問題があるだろう。経済的に余裕のある国でなければ人文科学の研究に予算をまわすことができないからである。第2に、言語の問題があると考えられる。社会心理学の主要なジャーナルはすべて英語で出版されており、様々な国で異なる知見が得られたとしてもそれが国内のジャーナルで出版されているかぎりには、理論の正当性に疑問を投げかける研究として注目を浴びることはなかった。

個々の現象の文化によって異なる点にのみ着目していると、他の文化でアメリカでの結果と異なる結果が得られた時に、それは方法がまずかった、として解釈しなければならなくなってしまう。より包括的な理論を構築するためにも、文化間の変動を視野に入れることは必要であろう。また、文化間での普遍性を検討することは理論の外的妥当性を検証することでもあり、理論をより強固にすることでもある。文化的普遍性を検討する過程で得られる様々な知見が人間行動の普遍性に関する示唆を与え、理論をより幅広くすることに貢献するだろう。

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を取り上げたが、社会的アイデンティティ理論は集団間行動を説明する、非常に応用範囲の広い理論であり、ヨーロッパを中心に数多くの研究が行われている。社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性について考察することは、文化間での個人と集団との関係について問い直すことであり、その意味するところは大きいと考えられる。

次に、文化研究が避けることができない課題について考察する。1つには、要因統制の難しさが挙げられる。文化間では、文化が異なるということ以外に当然社会構造が異なり、個人をとりまく状況が異なっている。文化間で異なる結果が得られた時に、それは文化が異なるからなのか、状況が異なるからなのかの判定が非常に難しい。例えば日本人が集団主義的行動をとるのは、文化のせいであるのか、その時の社会的状況であるのかといった問題である。もし社

会的状況のせいであるのならば、同じ文化であっても異なる社会的状況になったときには個人主義的になるということもあるだろう。これは文化はどこまでを含むのかという定義の問題とも関連している。その時の社会的状況も含めて文化と呼ぶのならば、このような問題は起こってこない。この問題を最小限にするための対策は、なるべく類似した状況下での比較を行うということだろう。

第2に、文化研究ではある特定の国で得られた結果を他の国にも拡大解釈してあてはめる傾向が見られる。例えば個人主義同士、集団主義の国同士は同一であろうと仮定し、アメリカでの結果がただちにイギリスでもあてはまると考えたり、日本で得られた結果が他のアジア諸国でも同じであろうと考える場合である。実際には同じアジアの中でも、集団主義の中身は国によって異なっていると考えられる。毎回すべての国で調査を行うことは事実上不可能なので、このことはある程度さげられない問題ではあるだろう。しかしある特定の国で調査を行った場合、それを拡大解釈しすぎないように注意が必要である。

第3にサンプリングの難しさが挙げられる。同一の母集団を用いてその中で条件設定をしたり、相関分析をする場合と異なり、国際比較調査では母集団の違いそのものが比較対象となるからである。文化の違い以外の年齢や所属集団、社会階層など属性要因はできるかぎり等しくする必要がある。どの母集団からサンプルをとるかによって結果が変わってくるのが考えられるので、対象の選定に最大限の配慮をすることになる。例えば本調査のように会社内で調査を行う場合には、当然職場環境が影響してくることが考えられる。文化の違いだけでなく、大企業か中小企業か、ホワイトカラーかブルーカラーか、製造業かサービス業か、などによって人の態度は変わってくるだろう。また、日本企業とイギリスの企業では企業の方針が異なると考えられる。その差をできるだけ小さくするための方法として、本調査では対象を日系企業に限定して調査を行った。同じ企業ならば、会社文化や業種、規模の違いなどの問題は避けることができるからである。ただしこれには逆の面の問題もあり、イギリスの日系企業は、イギリスの一般的な企業ではなく、結果をどれだけ一般のイギリス人のあてはめることができるかという妥当性が問題となってくる。それぞれの方

法の長所・短所を加味した上で、本調査では会社文化を一定にすることを選択した。

国際間の比較調査では、統制できない要因が非常に多くあるため、同一の文化内で行う場合に比べて厳格な比較を行うことが難しい。これらの困難さを完全に消し去るのはほとんど不可能なので、より相対的に文化間のアーティファクトが少なくなるような方法をとるということが求められるだろう。また、本研究では質問紙調査によって文化間の比較を行ったが、実験によって比較を行うこともこれらの曖昧さをとりのぞく1つの方法となるだろう。ただし実験の場合でも行動の意味そのものが文化によって違うなどの問題は残る。

4 節 本研究の問題点と今後の課題

1 本研究の問題点

本節では、全体的視点から本研究の問題点について述べる。

本研究では、様々な文脈において帰属意識が行動に及ぼす効果を検討した。帰属意識に関する本研究の方法上の問題点の1つは、帰属意識の高低を直接的には操作していない点である。本研究では質問紙によって帰属意識を測定し、他の変数との関連を検討した。よって第3の変数によって帰属意識が影響を受けていたという可能性は否定できない。第2章ではバファバファ・ゲームを用いてゲーム中のグループに対する帰属意識を測定しているが、帰属意識の強弱そのものを操作しているわけではない。帰属意識を操作するためには、例えばバファバファ・ゲームに参加する群とバファバファ・ゲームを行わずジレンマ・ゲームのみを行う群を設定するといった方法が考えられる。

現実の集団に対する調査の場合には帰属意識を操作するということはもともと不可能なので、帰属意識の測定には他の概念が混入しないよう注意を払う必要がある。その点でも Jackson & Smith (1999)の研究は帰属意識の概念が凝集性と区別できなくなっていることを示唆しており、問題を指摘しているといえよ

う。本研究では第4章で新たな帰属意識の尺度を作成し、使用した。この尺度は組織に対する肯定的な情緒的愛着を測定している。前節で述べたようにカテゴリーを意識することは必ずしも肯定的な帰属意識を持つことを意味しないので、カテゴリーの効果について検討する場合にはカテゴリー意識の尺度を別に構成して用いることが望ましい。先行研究では、実験場面では最小集団状況を用いるなどしてカテゴリーの効果が検討されてきたが、現実集団に対する調査の場合には、帰属意識が論じられることがあってもカテゴリーの効果が単独で検討されることはなかった。今後はカテゴリーの効果と帰属意識の効果を分離して検討することが、社会的アイデンティティ理論の応用のために必要であるだろう。

第2には、本研究では帰属意識がどのような場合に生じるのかという、帰属意識の先行要因については検討していない。帰属意識はカテゴリー意識と異なり、単にその集団に所属しているからというだけではなく、それにさらにコミットする要因が必要であると考えられる。1つの要因は所属集団の地位、あるいは外的な評価であるだろう。優位集団に所属していれば、そこから肯定的な社会的アイデンティティを得ることができるため、強い帰属意識を持つと予測できる。しかし、地位だけが帰属意識を決定する要因ではない。劣位集団に所属していても強い帰属意識を持っている場合もある。例えばいつも負け続けている野球チームのファンも、強いチームのファンに負けず劣らず強い帰属意識を持っている。社会的アイデンティティ理論では、所属集団が劣位集団である場合には、評価の軸を変えて自集団の得意分野で比較するなどの方策がとられることが指摘されている。

企業などの現実集団の場合には様々な要因が影響を及ぼしていると考えられる。組織研究では、その中でも職務満足が組織への帰属意識に大きな影響を与えることが指摘されている。しかし、第5章で扱ったネットワーク型組織に関しては帰属意識の先行要因はこれまで明らかになっていない。本研究では、ベネフィット評価と帰属意識の相関が見られ、職務満足と同様に物理的側面のポジティブな面との関連があることが示唆された。今後は、組織に対する帰属意

識の先行要因をさらに詳しく明らかにすることが必要であるだろう。

第3は、第4、5章において行動意図を測定しているが、行動意図と実際の行動との結びつきを確認していない点である。よって帰属意識と行動意図との関連については論じることができるが、厳密にはそれが行動にも同様の影響を及ぼしているかは確認されていない。ただし、先行研究では退職行動において行動意図と行動の間には因果関係があることが確認されており(Mathieu & Zajac, 1990)、合理的行為理論でも行動意図と行動には強く結びつきがあることが繰り返し検証されているため、帰属意識は行動意図を通じて行動に影響を及ぼしていると推測することができる。

2 今後の課題

本研究では、社会的アイデンティティ理論の普遍性を検討した。社会的アイデンティティ理論は集団行動の極にいるか個人行動の極にいるかによって、個人がどのような行動をとるかが変化すると考える。社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性を考えるということは、文化による個人と集団の相対的重要性、ひいては個人と集団の意味を考察するということでもある。

本研究だけでは明らかになっていない点は多々あるが、その中でも今後さらに追究が必要である点としては、第1にはさらに多くの文化において、他者からの期待の影響を測定する必要があるということである。本研究では日本とイギリスしか対象としていないが、例えばアジアにおいても他の文化を対象にすることによってより多くのことが明らかになるだろう。また、先行研究の多くはアメリカを対象としているので、比較のためにはアメリカについても検証を行うことが必要である。同じ西洋に分類されるといっても、イギリスとアメリカでは個人主義の程度なども異なる点が多いと考えられる。例えば、アメリカは自由競争が重んじられ、社会制度でも医療費は自己負担であるが、イギリスでは社会全体での保障が求められるため、国民医療制度があるなどの違いがある。

また、社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性を問うということは、社

会的アイデンティティ理論の妥当性そのものを再検討するというプロセスでもあった。本研究で明らかになった社会的アイデンティティ理論の問題点は、1つには帰属意識とカテゴリーの効果は分離が必要だということであった。第2には、自己カテゴリー化理論で仮定されている等質的集団表象の妥当性である。少なくとも、日本においては集団に対して帰属意識を持つ場合でも、個々の個人やネットワークからの影響も同等の重要性を持っており、個人の違いはそれぞれ判別されていることが示唆された。日本社会では集団が重要であるということは、同時に集団の中の人間関係を維持しなければならないことを意味し、そのためには個々のメンバーに対して注意を向け続けることが必要なのではないかと考えられる。集団が単に個人のアイデンティティの一部として、あるいは大きなものに包まれたいという欲求のために重要ならば、個々のメンバーに対する理解は必要ないであろう。本研究の結果からは、集団カテゴリーとの結びつきだけでなく、個々のメンバーとの関係も重要であることが示唆された。本研究では集団表象について直接的に検証したわけではないが、今後さらにこの点についての理解を深めるためには、外集団／内集団均質化効果の方法を用いて、帰属意識と集団表象の関連を検討していく必要があるだろう。

また、今後は「集団と個人」という枠組みにしばられず、「ネットワーク」という概念を取り入れた検討を行う。そのための課題は、集団とネットワークの概念的区分を明らかにすることである。ネットワークと集団の異なる点は、ネットワークは個人と個人を結ぶ線であり、1対1の対応でつながっているということである。ネットワークが密な部分、疎な部分は存在するが、その間につながりがあるかぎり、ネットワークはどこまでも続いていく。つまり全体としては多くの人間が含まれるという点で集団であるともいえるが、基本は1対1である。また、カテゴリーが存在せず、境界もない。一方で集団はカテゴリーがあり、内集団と外集団に分けられる。第5章では環境団体を「ネットワーク型組織」としたためまぎらわしいが、環境団体の場合はネットワーク的なつながりによって成立しながらも組織としての形態をとっており、会員かそうでないかという境界が存在する。

ネットワークと集団はそれぞれ異なった機能を持っていると言えるだろう。1つの組織として何らかのまとまった活動をするためには集団が必要であり、内集団の中では互いに協力行動を期待することができる。何らかのアイデア、概念などの普及過程を考えた場合には、集団ならばそれは内集団の中で留まるだろうが、ネットワークの場合には理論的にはどこまでも広がっていくことが可能である。しかし、実体のない大規模なネットワークが存在しうるのか、という問題はある。ネットワークでつながった個人相互の交流が活発になり、何らかの共通の課題を行うようになれば、集団と呼んだ方がふさわしくなる時点があるだろう。

社会的アイデンティティ理論は集団関係を理解するために非常に有用な理論であった。集団行動の場合になぜ個人行動とは異なる行動が表れるのかを説明することができた。これまで数多くの追試、検証がなされ、現在でも十分その有用性を持っているといえるだろう。しかしその限界は個人間の影響過程を無視しているという点である。

本研究では、集団の研究からスタートし、集団の機能と対人的関係の影響は異なること、また文化によって対人的影響には違いがあることを明らかにしてきた。本研究では第4章から合理的行為理論の枠組みを用いた。合理的行為理論はもともと個人行動の予測のためのモデルであり、これに集団への帰属意識を取り入れるということは、集団からの影響過程と個人の影響過程を同じモデルに同時に投入するということである。本研究では集団からの影響過程と個人の影響過程を統合することを試みた。今後は、対人的影響を単なる孤立した個人からの影響ではなく、その個人も他の個人から影響を受けている、全体としてつながったネットワークである、という視点を導入したい。そのためにも、さらに集団と個人、ネットワークの位置づけ、及びその機能を検証していく必要があるだろう。

引用文献

- Abrams, D. (1985) Focus of attention in the minimal group paradigm. British Journal of Social Psychology, 24, 65-74.
- Abrams, D. (1990) National Health Authority Report. University of Kent.
- Abrams, D. (1992) Processes of social identification. In G.M. Breakwell (Ed.) Social psychology of identity and the self-concept. (pp 57-100). San Diego: Academic Press
- Abrams, D. (1994) Social self-regulation. Personality and Social Psychology Bulletin, 20, 273-283.
- Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (1998) Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identifications and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. Personality and Social Psychology Bulletin, 24, 1027-1039.
- Abrams, D. & Emler, N.P. (1992) Self-denial as a paradox of political and regional identity: Findings from a study of 16- and 18- year olds. European Journal of Social Psychology, 22, 279-295.
- Abrams, D., Hinkle, S., & Tomlins, M. (1997, July) Social identity in transition: Implications for commitment to Hong Kong. Paper presented at the International Conference on the Transition to Hong Kong Special Administrative Region of the People's Republic of China, Hong Kong Baptist University, Hong Kong.
- Abrams, D. & Hogg, M.A. (Eds.). (1990) Social identity theory: Constructive and critical advances. London: Harvard Wheatsheaf.
- Adorno, T.W., Frenkel-Brunswik, E., Levinson, D.J., & Sanford, R.M. (1950) The Authoritarian Personality. New York: Harpar.
- Ajzen, I. (1991) The theory of planned behavior. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-211.
- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980) Understanding attitudes and predicting social behavior.

- Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall
- Alutto, J.A., Hrebiniak, L.G. & Alonso, R.C. (1973) On operationalizing the concept of commitment. Social Forces, 51, 448-454.
- Amir, Y., & Sharon, I. (1987) Are social psychological laws cross-culturally valid? Journal of Cross-Cultural Psychology, 18, 383-470.
- Ando, K. (1995) Identification with the organization as a determinant of turnover: A Japan-Britain comparison. MSc Thesis for University of Kent
- Ando, K. (1998) Group orientation and the applicability of the Social Identity Theory. Paper presented at the Annual Conference of The British Psychological Society, Social Psychology Section, Canterbury, UK.
- Ando, K. (1999) Social identification and a solution to social dilemmas. Asian Journal of Social Psychology, 2(2), 227-235.
- Ando, K. (2000) Are participants of environmental movements self-sacrificing? Paper presented at International Congress of Psychology, Stockholm, Sweden.
- 安藤香織・広瀬幸雄 (1999) 環境ボランティア団体における活動継続意図・積極的参加意図の規定因 社会心理学研究, 15(2), 90-99.
- Ashforth, B.E. & Mael, F. (1989) Social identity theory and the organization. Academy of Management Review, 14, 20-39.
- 東洋 (1994) 日本人のしつけと教育 東京大学出版会
- Ben-Bakr, K.A., Al-Shammari, I.S., Jefri, O.A., & Prasad, J.N. (1994) Organizational commitment, satisfaction, and turnover in Saudi organizations: A predictive study. Journal of Socio Economics, 23(4), 449-456.
- Besser, T.L. (1993) The commitment of Japanese workers and U.S. workers: A reassessment of the literature. American Sociological review, 58, 873-881.
- Billig, M. (1976) Social Psychology and Intergroup Relation. London: Academic Press.
- Bouas, K.S. & Komorita, S.S. (1996) Group discussion and cooperation in social dilemmas. Personality and Social Psychology Bulletin, 22, 1145-1150.

- Brewer, M. (1979) In-group bias in the minimal intergroup situation: A cognitive-motivational analysis. Psychological Bulletin, 86, 307-324.
- Brewer, M. (1981) Ethnocentrism and its roles in interpersonal trust. In M.B. Brewer & B.E. Collins (Eds.), Scientific inquiry in the social sciences (pp.345-360). New York: Jossey-Bass.
- Brewer, M. (1991) The social self: On being the same and different at the same time. Personality and Social Psychology Bulletin, 17, 475-482.
- Brewer, M.B. & Kramer, R.M. (1986) Choice behavior in social dilemmas: Effects of social identity, group size, and decision framing. Journal of Personality and Social Psychology, 50, 543-549.
- Brown, R., Hinkle, S., Ely, P.G., Fox-Cardamone, Maras, P. & Taylor, L.A. (1992) Recognizing group diversity: Individualist-collectivist and autonomous-relational social orientations and their implications for intergroup processes. British Journal of Social Psychology, 31, 327-342.
- Brown, R.J. & Williams, J.A. 1984 Group identification: The same thing to all people? Human Relations, 37, 547-564.
- Burn, S.M. (1991) Social psychology and the stimulation of recycling behavior: The block leader approach. Journal of Applied Social Psychology, 21, 611-629.
- Chase, J. (1992) The self and collective action: Dilemmatic identities. In Social psychology of identity and the self concept. (pp. 101-127). London: Surrey University Press.
- Cole, R.E. (1979) Work, mobility and participation: A comparative study of American and Japanese industry. Los Angeles, CA: University of California Press.
- Cole, R.E., Kalleberg, A.L., & Lincoln, J.R. (1993) Assessing commitment in the United States and Japan: A comment on Besser. American Sociological Review, 59, 882-885.
- Cousin, S.D. (1989) Culture and self-perception in Japan and in the United States. Journal of Personality and Social Psychology, 56, 124-131.

- Crocker, J. & Luhtanen, R. (1990) Collective self-esteem and ingroup bias. Journal of Personality and Social Psychology, 58, 60-67.
- Dawes, R.M. (1980) Social dilemmas. Annual Review of Psychology, 31, 169-193.
- Dawes, R.M., van de Kragt, A.J.C., & Orbell, J.M. (1990) Cooperation for the benefit of us - not me, or my conscience. In Mansbridge, J.J. (Ed.) Beyond self-interest. (pp.97-110). Chicago: The University of Chicago Press.
- Dollard, J., Doob, L.W., Miller, N.E., Mowree, O.H. & Sears, R.R. (1939) Frustration and Aggression. New haven, Conn. : Yale University Press.
- Ellemers, N., Van Nippenberg, A. & Wilke, H. (1990) The influence of permeability of group boundaries and stability of group status on strategies of individual mobility and social change, British Journal of Social Psychology, 29, 233-246.
- Etzioni, A. (1961) A comparative analysis of complex organizations. Free Press: New York.
- Everett, J.W. & Peirce, J.J. (1991) Social networks, socioeconomic status, and environmental collective action: Residential curbside block leader recycling. Journal of Environmental Systems, 21, 65-84.
- Farh, J-L., Dobbins, G.H. & Cheng, B-S (1991) Cultural relativity in action: A comparison of self-ratings made by Chinese and U.S. workers. Personnel Psychology, 44, 129-147.
- Festinger, L. (1950) Informal social communication. Psychological Review, 57, 271-82.
- Festinger, L. 1954 A theory of social comparison processes. Human Relations, 7, 117-140.
- Fireman, B. & Gamson, W.A. (1979) Utilitarian logic in the resource mobilization perspective. In M.N. Zald & J.D. McCarthy (Eds.), The dynamics of social movements (pp. 8-44). Cambridge: Winthrop.
- Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975) Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research. Reading MA: Addison-Wesley
- Fishbein, M. & Stasson, M. (1990) The role of desires, self-predictions, and

- perceived control in the prediction of training session attendance. Journal of Applied Social Psychology, 20, 173-198.
- Goodacre, D.M. (1951) The use of sociometric test as a predictor of combat unit effectiveness. Sociometry, 14, 148-52.
- Granovetter, M.S. (1973) The strength of weak ties. American Journal of Sociology, 78, 1360-1380.
- Greenwald, A.G. & Pratkanis, A.R. (1984) The self. In R.S. Wyer & T.K. Srull (Eds.) Handbook of Social Cognition (Vol.3, pp.129-178). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Guimond, S. & Dube-Simard, L. (1983) Relative deprivation theory and the Quebec Nationalist Movement: The cognition-emotion distinction and the personal-group deprivation issue. Journal of Personality and Social Psychology, 44, 526-535.
- 濱口 恵俊 (1977) 日本らしさの再発見 日本経済新聞社
- 濱口 恵俊 (1996) 日本型信頼社会の復権 東洋経済新報社
- 花田光世・宮後一郎・神田義則・岩田安雄 (1981) 日本的経営の国際化にともなう諸問題に関する調査研究報告書 社団法人全日本能率連盟人間能力開発センター
- Hinkle, S., Taylor, L.A., Fox-Cardamone, D.L., & Crook, K.F. (1989) Intragroup identification and intergroup differentiation: A multi-component approach. British Journal of Social Psychology, 28, 305-317.
- Hinkle, S. & Brown, R. (1990) Intergroup comparisons and social identity: Some links and lacunae. In D. Abrams & M.A. Hogg (Eds.), Social Identity Theory: Constructive and Critical Advances (pp. 48-70). Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.
- Hinz, V.B. & Nelson, L.C. (1990) Testing models of turnover intentions with university faculty. Journal of Applied Social Psychology, 20, 68-84.
- 広瀬幸雄 (1993) 環境問題へのアクション・リサーチーリサイクルのボランティア・グループの形成発展のプロセスー 心理学評論, 36, 373-397.

- 広瀬幸雄 (1994) 環境配慮行動の規定因について 社会心理学研究, 10, 44-55.
- 広瀬幸雄 (1995) 環境と消費の社会心理学 —共益と私益のジレンマ— 名
古屋大学出版会
- Ho, D.Y.F. (1998) Interpersonal relationships and relationship dominance: an
analysis based on methodological relationalism. Asian Journal of Social
Psychology, 1, 1-16.
- Hofstede, G. (1980) Culture's consequences. Beverly Hills: Sage
- Hogg, M.A. (1987) Social identity and group cohesiveness. In J.C. Turner, M.A.
Hogg, P.J. Oakes, S.D. Reicher and M.S. Wetherell, Rediscovering the Social
Group: A self-categorization theory (pp. 89-116). Oxford: Blackwell.
- Hogg, M.A. (1992) The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction
to Social Identity. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf. (廣田君美・
藤澤等監訳, 1994 集団凝集性の社会心理学 北大路書房)
- Hogg, M.A. & Abrams, D. (1988) Social identifications: A social psychology of
intergroup relations and group processes. London: Routledge.
- Hogg, M.A. & Hardie, E.A. (1992) Prototypicality, conformity, and depersonalized
attraction: A self-categorization analysis of group cohesiveness. British Journal
of Social Psychology, 31, 41-56.
- Hogg, M.A. & McGarty, C. (1990) Self-categorization and social identity. In D.
Abrams & M.A. Hogg (eds.), Social Identity Theory: Constructive and Critical
Advances (pp.10-27). Hemel Hampstead: Harvester Wheatsheaf.
- Hogg, M.A. & Turner, J.C. (1985) Interpersonal attraction, social identification and
psychological group formation. European Journal of Social Psychology, 15, 51-
66.
- Hom, P.W., Katerberg, R., & Hullin, C.L. (1979) Comparative examination of three
approaches to the prediction of turnover. Journal of Applied Psychology, 64,
280-290.
- Hopper, J.R. & Nielsen, J.M. (1991) Recycling as altruistic behavior: Normative
and behavioral strategies to expand participation in community recycling

- program. Environment and Behavior, 23, 195-220.
- Hovland, C. & Sears, R. (1940) Minor studies in aggression IV: Correlation of lynchings with economic indices. Journal of Psychology, 9, 301-310.
- Howell, D.C. (1997) Statistical methods for psychology (2nd ed.) Boston: Buxbury.
- 井門正美 (1996) クロスカルチャー・シミュレーション “BaFáBaFá” の教育効果 —公民科教育法における異文化理解の実践を中心にして— 社会科教育研究, 76, 25-39.
- 石黒 格 (1999) テレビ番組の視聴行動に対する人的な要因が与える影響 社会心理学研究, 14, 165-174.
- Jackson, J.W. & Smith, E.R. (1999) Conceptualizing social identity: A new framework and evidence for the impact of different dimensions. Personality and Social Psychology Bulletin, 25, 120-135.
- 神 信人・山岸俊男 (1997) 社会的ジレンマにおける集団協力ヒューリスティックスの効果 社会心理学研究, 12, 190-198.
- Jones, E.E., Wood, G.C. & Quattrone, G.A. (1981) Perceived variability of personal characteristics in in-group and out-groups. The role of knowledge and evaluation. Personality and Social Psychology Bulletin, 7, 523-528.
- Judd, C.M. & Park, B. (1988) Outgroup homogeneity: Judgements of variability at the individual and group levels. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 778-788.
- 唐沢 穰 (1997) 集団間に生じる認知過程 広瀬幸雄編著 シミュレーション世界の社会心理学 第3章 ナカニシヤ出版 pp.40-54.
- Karasawa, M. (1991) Toward an assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in-group evaluations. British Journal of Social Psychology, 30, 293-307.
- 金子郁容 (1986) ネットワーキングへの招待 中央公論社
- 金子郁容 (1992) ボランティア —もうひとつの情報社会— 岩波書店
- Keizai Koho Center (1987) Japan 1987: An international Comparison. Tokyo: Japan

- Institute for Social and Economic Affairs
- Kelly, C. (1989) Political identity and perceived intragroup homogeneity. British Journal of Social Psychology, 28, 239-250.
- Kelly, C. (1993) Group identification, intergroup perceptions and collective action. European Review of Social Psychology, 4, 289-301.
- Kelly, C. & Breinlinger, S. (1996) The social psychology of collective action: Identity, injustice and gender. London: Taylor & Francis.
- 木村邦博 (1991) オルソン問題 海野道郎・盛山和夫(編) 秩序問題と社会的ジレンマ 第六章 (pp. 167-198) ハーベスト社
- 北山忍 (1994) 文化的自己観と心理的プロセス 社会心理学研究, 10, 153-167.
- 北山忍・唐澤真弓 (1995) 自己:文化心理学的視座 実験社会心理学研究, 35, 133-163.
- Kitayama, S., & Karasawa, M. (1997) Implicit self-esteem in Japan: Name letters and birthday numbers. Personality and Social Psychology Bulletin, 23, 736-742.
- Klandermans, B. (1997) The social psychology of protest. Oxford: Blackwell Publishers.
- Koch, J.T., & Steers, R.M. (1978) Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. Journal of Vocational Behavior, 12, 119-128.
- Kramer, R.M. & Brewer, M.B. (1984) Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma. Journal of Personality and Social Psychology, 46, 1044-1057.
- Kuhn, M.H. & McPartland, T. (1954) An empirical investigation of self-attitudes. American Sociological Review, 19, 58-76.
- Lalonde, R.N., & Silverman, R.A. (1994) Behavioral preference in response to social injustice: The effects of group permeability and social identity salience. Journal of Personality and Social Psychology, 66, 78-85.
- Lane, I.M., Mathews, R.C. & Presholdt, P.H. (1988) Determinants of nurses' intentions

- to leave their profession. Journal of Organizational Behavior, 9, 367-372.
- Lemyre, L., & Smith, P.M. (1985) Intergroup discrimination and self-esteem in the minimal group paradigm. Journal of Personality and Social Psychology, 49, 660-670.
- Lincoln, J.R., & Kalleberg, A.L. (1985) Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan. American Sociological Review, 50, 738-760.
- Lincoln, J.R., & Kalleberg, A.L. (1990) Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan. New York: Cambridge University Press.
- Lipnack, J. & Stamps, J. (1982) Networking: The first report and directory. New York: Doubleday and Company.
- Losocco, K.A. & Kalleberg, A.L. (1988) Age and the meaning of work in the United States and Japan. Social Forces, 67, 337-356.
- Mael, F.A. (1991) A conceptual rationale for the domain and attributes of biodata items. Personnel Psychology, 44, 763-792.
- Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1995) Loyal from day one: Biodata, organizational identification and turnover among newcomers. Personnel Psychology, 48, 307-333.
- Mael, F.A. & Tetrick, L.E. (1992) Identifying organizational identification. Educational and Psychological Measurement, 52, 813-824.
- 牧村洋介・藤田政博・清成透子・山岸俊男 (1999) 実在集団における内集団びいき：社会的アイデンティティ理論の新たな限界 日本社会心理学会第40回発表論文集, pp.84-85.
- Markus, H.R. & Kitayama, S. (1991) Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. Psychological Review, 98, 224-253.
- Markus, H.R. & Kitayama, S. (1994) A collective fear of the collective: implications for selves and theories of selves. Personality and Social Psychology Bulletin, 20, 568-579.

- Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. Psychological Bulletin, 108, 171-194.
- Messik, D.M., & Brewer, M.B. (1983) Solving social dilemmas: A review. In L. Wheeler & P. Shaver (Eds.), Review of Personality and Social Psychology (vol.4, pp.11-44). Beverly Hills, CA: SAGE.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1984) Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations. Journal of Applied Psychology, 69, 372-378.
- Miller, J.G. (1994) Cultural psychology: Bridging disciplinary boundaries in understanding the cultural grounding of self. In Bock (ed.), Handbook of psychological anthropology. Greenwood Press.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979) Review and conceptual analysis of the employee turnover process. Psychological Bulletin, 86, 493-522.
- Mowday, R.T., Steers, L.W. & Porter, L.W. (1979) The measurement of organizational commitment. Journal of Vocational Behavior, 14, 224-247.
- 中野康人・阿部昇士・村瀬洋一・海野道郎 (1996) 社会的ジレンマとしてのごみ問題 —ごみ減量行動協力意志に影響する要因の構造— 環境社会学研究, 2, 123-139.
- Near, J.P. (1989) Organizational commitment among Japanese and U.S. workers. Organizational studies, 10, 281-300.
- 野波寛・杉浦淳吉・大沼進・山川肇・広瀬幸雄 (1997) 資源リサイクル行動の意志決定における多様なメディアの役割 —パス解析モデルを用いた検討— 心理学研究, 68, 264-271.
- Oakes, P.J., & Turner, J.C. (1980) Social categorization and intergroup behaviour: does minimal intergroup discrimination make social identity more positive? European Journal of Social Psychology, 10, 295-302.
- Oberschall, A. (1993) Social movements: Ideologies, interests, and identities. New

- Brunswick, NJ: Transaction Publishers.
- Oliver, P. (1984) 'If you don't do it, nobody else will': Active and token contributors to local collective action. American Sociological Review, 49, 601-610.
- Olson, M. (1965) The logic of collective action: Public goods and the theory of groups. Cambridge, MA: Harvard University Press. (依田博・森脇俊雄(訳) 1983 集合行為論—公共財と集団理論 ミネルヴァ書房)
- Park, B. & Rothbart, M. (1982) Perception of out-group homogeneity and levels of social categorization: Memory for the subordinate attributes of in-group and out-group members. Journal of Personality and Social Psychology, 59, 173-191.
- Porter, L.W., Crampon, W.F., & Smith, F.J. (1976) Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. Organizational Behavior and Human Performance, 15, 87-98.
- Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., & Boulian, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59, 603-609.
- Prestholdt, P.H., Lane, I.M. & Mathews, R.C. (1987) Nurse turnover as reasoned action: Development of a process model. Journal of Applied Psychology, 72, 221-227.
- Rabbie, J.M., Schot, J.C. & Visser, L. (1989) Social Identity Theory: a conceptual and empirical critique from the perspective of a behavioral interaction model. European Journal of Social Psychology, 19, 171-202.
- Reichers, A.E. (1985) A review and reconceptualization of organizational commitment. Academy of Management Review, 10, 465-476.
- Ross, L.D. (1977) The intuitive psychologist and his shortcomings: Distortions in the attribution process. In L. Berkowitz (Ed.), Advances in experimental Social Psychology, 173-220.
- Ross, M., Eyman, A. & Kishchuck, N. (1986) Determinants of subjective well-being. In J.Olson, C.Herman & M.Zanna (Eds.) Relative Deprivation and Social Comparison: The Ontario Symposium vol.4, Hillsdale, NJ: Erlbaum.

- Schachter, S., Ellertson, N., McBride, D. & Gregory, D. (1951) An experimental study of cohesiveness and productivity. Human Relations, 4, 229-38.
- 篠塚寛美 (1997) 愛他主義は内集団の枠を超えられるか? : 社会的動機からのアプローチ 心理学研究, 68, 163-172.
- Schofield, J. & Pavelchak, M. (1989) Fallout from 'The Day After': The impact of a television film on attitudes. Journal of Applied Social Psychology, 19, 433-438.
- Sengoku, T. (1985) Willing workers: The work ethics in Japan, England, and the United States. Westport, CT: Quorum Books
- Sherif, M., Harvey, O.J., White, B.J., Hood, W.R., & Sherif, C.W. (1961) Intergroup conflict and cooperation: The Robber's Cave experiment. Norman, OK: University of Oklahoma Press.
- Shirts, R.G. (1977) BaFaBaFa: A cross culture simulation Simile II. Ca: Del Mar.
- Simon, B. & Brown, R. (1987) Perceived intra-group homogeneity in minority-majority contexts. Journal of Personality and Social Psychology, 53, 703-711.
- Smith, P.B. & Bond, M.H. (1999) Social Psychology across Cultures (2nd Ed.). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Steel, R.P. & Ovalle, N.K. (1984) A review and meta-analysis of research on the relationship between behavioral intentions and employee turnover. Journal of Applied Psychology, 69, 673-686.
- 杉浦淳吉・大沼 進・野波 寛・広瀬幸雄 (1998) 環境ボランティアの活動が地域住民のリサイクルに関する認知・行動に及ぼす効果 社会心理学研究, 13, 143-151.
- Tabachnick, B.G. & Fidell, L.S. (1989) Using multivariate statistics (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- 高木浩人 (1997) 組織コミットメントとは何か - 概念と構造 田尾雅夫編著 会社人間の研究 第2章 京都大学学術出版会 (pp. 13-40)
- Tajfel, H. (1978) Social categorization, social identity and social comparison. In H.Tajfel(Ed.), Differentiation between social groups (pp.61-76). London: Academic Press.

- Tajfel, H., Billig, M.G., Bundy, R.P. & Flament, C. (1971) Social categorization and intergroup behavior. European Journal of Social Psychology, 1, 149-178.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1979) An integrative theory of social conflict, reprinted in Austin, W. & Worchel, S. (eds.) The Social Psychology of Intergroup Relations, 2nd edn, 1985. Chicago: Nelson Hall.
- Tajfel, H. & Turner, J.C. (1986) The social identity theory of intergroup relations. In S. Worchel & W.G. Austin (Eds.), Psychology of intergroup relations (pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Tajfel, H. & Wilkes, A.L. (1963) Classification and quantitative judgement. British Journal of Psychology, 54, 101-114.
- 高野陽太郎・櫻坂英子 (1997) "日本人の集団主義" とアメリカの"個人主義": 通説の再検討 心理学研究, 68, 312-327.
- 高田利武 (1987) 社会的比較における自己卑下的傾向 実験社会心理学研究, 27, 27-36.
- Takezawa, S. & Whitehill, A.M. (1981) Work ways: Japan and America. Tokyo: The Japan Institute of Labor.
- 田尾雅夫 (1997) わが国における組織コミットメント研究 田尾雅夫編著 会社人間の研究 第6章 京都大学学術出版会 (pp. 227-264)
- 谷本寛治 (1992) 日本型企業システムにおける労働者のコミットメント次元 経済評論, 41(3), 22-40.
- Terry, D.J. & Hogg, M. A. (1996) Group norms and the attitude-behavior relationship: A role for group identification. Personality and Social Psychology Bulletin, 22, 776-793.
- Trafimow, D., Triandis, H.C., & Goto, S. G. (1991) Some tests of the distinction between the private and the collective self. Journal of Personality and Social Psychology, 60, 649-655.
- Triandis, H.C. (1989) The self and social behavior in differing cultural contexts. Psychological Review, 96, 506-520.
- Triandis, H.C. (1990) Cross-cultural studies of individualism and collectivism In J.J.

- Berman (Ed.), Nebraska symposium on motivation 1989. Lincoln: University of Nebraska Press. Pp. 41-133.
- Triandis, H.C., Bontempo, R., Villareal, M., Asai, M. & Lucca, N. (1988)
Individualism-collectivism: Cross-cultural perspectives on self-ingroup relationships. Journal of Personality and Social Psychology, 54, 323-338.
- Turner, J.C. (1978) Social categorization and social discrimination in the minimal group paradigm. In H.Tajfel (ed.) Differentiation Between Social Groups, London: Academic Press.
- Turner, J.C. (1982) Towards a cognitive redefinition of the social group. In H. Tajfel (ed.) Social Identity and Intergroup Relations, Cambridge: Cambridge University Press.
- Turner, J.C. (1985) Social categorization and the self-concept: A social cognitive theory of group behaviour. In E.J. Lawyer (ed.), Advances in Group Processes: Theory and research (vol.2, pp.77-122), Greenwich, CT: JAI Press.
- Turner, J.C., Brown, R.J. & Tajfel, H. (1979) Social comparison and group interest in ingroup favouritism. European Journal of Social Psychology, 9, 187-204.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D. & Wetherell, M. (1987)
Rediscovering the social group: A Self-categorization Theory, Oxford: Blackwell.
- Turner, J.C. & Oakes, P.J. (1989) Self-categorization theory and social influence. In P.B. Paulus (ed.), The Psychology of Group Influence (2nd ed., pp. 233-275). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Taylor, D.M., & McKirnan, D.J. 1984 A five-stage model of intergroup relations. British Journal of Social Psychology, 23, 291-300.
- Vogel, E. (1979) Japan as Number One: Lessons for America. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. (広中和歌子・木本彰子訳, 1979, ジャパン・アズ・ナンバー・ワン—アメリカへの教訓 TBSブリタニカ)
- 渡辺直登 (1989) 日系自動車企業の海外進出と異文化間職務訓練 組織科学, 23(2), 59-70.

- Wilder, D.A. (1984) Intergroup contact: the typical member and the exception to the rule. Journal of Experimental Social Psychology, 20, 177-194.
- Wit, A. & Wilke, H.A. (1992) The effect of social categorization on cooperation in three types of social dilemmas. Journal of Economic Psychology, 13, 135-151.
- Wright, S.C., Taylor, D.M. & Moghaddam, F.M. (1990) Responding to membership in a disadvantaged group: From acceptance to collective protest. Journal of Personality and Social Psychology, 58, 994-1003.
- Yamagishi, T. (1988) The provision of a sanctioning system in the United States and Japan. Social Psychology Quarterly, 51, 265-271.
- 山岸俊男 (1990) 社会的ジレンマのしくみ: 「自分1人ぐらいの心理」の招くもの サイエンス社
- 山内直人 (1993) 「会社人間」脱出を阻むフリンジ・ベネフィット 週間エコノミスト 1月12日, 24-27
- Yu, J. & Murphy, K.R. (1993) Modesty bias in self-ratings of performance: A test of the cultural relativity hypothesis. Personnel Psychology, 46, 257-363.
- 結城 雅樹(1998) 集団貢献・集団表象・自己概念: 自己と集団の同一視 vs. 集団メンバーとの相互協力 日本心理学会第62回大会論文集, pp.94.
- 結城 雅樹(1999) 等質性知覚は集団アイデンティティを規定するか?: 比較文化心理学からのアプローチ 日本社会心理学会第40回大会論文集, pp. 144-145.
- Yuki, M. & Brewer, M. (1998) Group representation, self-concept, and group-loyalty: Two psychological processes across cultures. In E. Kashima (chair) Culture and identity: Toward an integration of cross-cultural and social identity approaches. Symposium conducted at the XIV congress of IACCP, Bellingham, WA.

付録

1. 2章の質問紙
2. 3章の質問紙
3. 4章の質問紙
4. 5章の質問紙

付録1 2章の質問紙

あなたの気持ちにもっとも近いと思う番号に丸をつけてください。

【A】 α 文化についてどう思いますか。

		非常に		どちらとも		全く				
1	合理的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
2	協調的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
3	利己的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
4	べたべたしている	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
5	個人主義だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
6	つきあいを重視する	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
7	好きだ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
8	優れている	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない

【B】 β 文化についてどう思いますか。

1	合理的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
2	協調的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
3	利己的だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
4	べたべたしている	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
5	個人主義だ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
6	つきあいを重視する	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
7	好きだ	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない
8	優れている	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3	思わない

【C】自分の所属していた文化（ α または β ）についてどのように感じていますか。

1 もう一度このゲームをやるとしたら、また同じ文化になりたい

		非常に		どちらとも		全く		
	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3 思わない

2 自分の文化の一員だという実感がある。

	そう思う	-3	-2	-1	0	1	2	3 思わない
--	------	----	----	----	---	---	---	--------

【D】 α 文化のメンバーについてどうおもいますか。

1 親しみを感じる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

2 信頼できる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

3 好意を感じる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

【E】 β 文化のメンバーについてどう思いますか。

1 親しみを感じる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

2 信頼できる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

3 好意を感じる そう思う -3 -2 -1 0 1 2 3 思わない

【F】 現在あなたは、次のような性質はどれぐらい意義があると思いますか。

		非常に		どちらとも		全く		
1 合理的だ	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない

2 協動的だ	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない
--------	-------	----	----	----	---	---	---	------

3 利己的だ	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない
--------	-------	----	----	----	---	---	---	------

4 べたべたしている	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない
------------	-------	----	----	----	---	---	---	------

5 個人主義だ	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない
---------	-------	----	----	----	---	---	---	------

6 つきあいを重視する	意義がある	-3	-2	-1	0	1	2	3 ない
-------------	-------	----	----	----	---	---	---	------

ジレンマ・ゲーム

(βメンバー用、外集団寄付条件)

1回目

1回目のゲームのルールとして、α文化のメンバーの、あなたと同じ番号の人をのぞいた7人のうち、3人以上の寄付があった場合にあなたにボーナスがあります。あなたのもらえる金額は、下の表のようになります。

では、30円を寄付するかどうか決めて下さい。決めたら、右の枠の中のどちらかに丸をつけてください。

あなたの選択

		α文化の寄付した人の数	
		0-2	3-7
寄付する		0	50
寄付しない		30	80

寄付する	しない

2回目

2回目のゲームのルールとして、α文化のメンバーの、あなたと同じ番号の人をのぞいた7人のうち、4人以上の寄付があった場合にあなたにボーナスがあります。あなたのもらえる金額は、下の表のようになります。

では、30円を寄付するかどうか決めて下さい。決めたら、右の枠の中のどちらかに丸をつけてください。

あなたの選択

		α文化の寄付した人の数	
		0-3	4-7
寄付する		0	50
寄付しない		30	80

寄付する	しない

3回目

3回目のゲームのルールとして、 α 文化のメンバーの、あなたと同じ番号の人をのぞいた7人のうち、5人以上の寄付があった場合にあなたにボーナスがあります。あなたのもらえる金額は、下の表のようになります。

では、30円を寄付するかどうか決めて下さい。決めたら、右の枠の中のどちらかに丸をつけてください。

あなたの選択

		α 文化の寄付した人の数	
		0-4	5-7
寄付する		0	50
寄付しない		30	80

寄付する	しない

付録2 3章の質問紙

ゲーム内での文化 _____ 氏名 _____ 性別 男・女

自分の気持ちに最もよくあてはまる欄に○を書いて下さい。

A あなたは、アルファ文化についてどう思いますか。

全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	たいへんそう思う
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. 集団主義的だ					
2. 協調的だ					
3. つきあいを重視する					
4. べたべたしている					
5. 個人主義的だ					
6. 独立的だ					
7. 自分の利益を重視する					
8. 利己的だ					
9. 信頼できる					
10. 優れている					
11. 好きだ					
12. 冷たい					

あなたは、β文化についてはどう思いますか。

	1	2	3	4	5
1. 集団主義的だ					
2. 協調的だ					
3. つきあいを重視する					
4. べたべたしている					
5. 個人主義的だ					
6. 独立的だ					
7. 自分の利益を重視する					
8. 利己的だ					
9. 信頼できる					
10. 優れている					
11. 好きだ					
12. 冷たい					

C あなたは、ゲーム内での自分の文化（アルファ又はベータ）についてどう思いますか。

全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	たいへんそう思う
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. この文化と強い結びつきを感じる。					
2. この文化の一員であることを誇らしく感じる。					
3. この文化に属していることを後悔した。					
4. この文化に属しているということを強く感じる。					
5. この文化の一員であることをうれしく思う。					

D 次に、“グループ”一般についてのあなたの考えをお聞きします。パファパファゲームでのグループのことではありません。あなた自身がそのグループにいるところを考えてみて下さい。

	1	2	3	4	5
1. 私は、自分一人よりもグループの中の方がよく働ける。					
2. 一般に、グループの中の他の人が望むことと折り合いをつけるのは大事だ					
3. 他の人と一緒に働くのは、利点よりも問題が多い。					
4. グループが私の足を引っ張るなら、グループを離れて一人で働いた方がいい。					
5. 自分に起こることは、自分の努力の結果のみでなく、自分以外の人にもかかっている。					
6. たとえグループがうまくやっていなくても、一緒にやっていくのは大事だ。					
7. 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。					
8. 同じグループの人に反対意見を言うことは気にならない。					
9. もしグループの誰かが失敗したら、自分にも責任がある。					
10. 自分の成功は努力の結果だけでなく、他の人の助けにもよるものだ。					

E あなたは、次のような特性はどれぐらい望ましいこと、あるいは望ましくないことだと思いますか。自分の気持ちに最もあてはまる欄に○をつけて下さい。

全く望ましくない	あまり望ましくない	どちらでもない	少し望ましい	たいへん望ましい
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. 集団主義的だ					
2. 協調的だ					
3. つきあいを重視する					
4. べたべたしている					
5. 個人主義的だ					
6. 独立的だ					
7. 自分の利益を重視する					
8. 利己的だ					

付録3 4章の質問紙
(大学用)

INTERNATIONAL ATTITUDE SURVEY

This survey is being conducted by the Institute of Social and Applied Psychology at the University of Kent. We are interested in the experiences of the teaching staff in Japanese and British universities/colleges. The aim of this survey is to help us understand the differences and similarities in people's experiences of work in different countries.

This survey is totally confidential and anonymous. No other person will have access to your answers. We hope you find the questionnaire interesting and straight-forward to complete. If you have any comments please add them on the last page.

Thank you very much for participating in this research. Please return this questionnaire to Institute of Social and Applied Psychology by internal mail using the enclosed envelope.

If you have any questions, please contact the following address;

Kaori Ando
Institute of Social and Applied Psychology
The University
Canterbury
Kent CT2 7LZ

Section 1 Your feelings about work

Please tick the most appropriate box.

Strongly disagree	Disagree	Neither one nor the other	Agree	Strongly agree
1	2	3	4	5

A	1	2	3	4	5
1. My job is so interesting that it often doesn't seem like work.					
2. When I get involved in an interesting project, it's hard to describe how exhilarated I feel.					
3. I lose track of time when I'm engaged on a project.					
4. I do more work than is expected of me strictly for the fun of it.					
5. Most of the time my work is very pleasurable.					
6. Sometimes I enjoy my work so much that I have a hard time stopping.					
7. I like my work more than most people do.					
8. I rarely find anything to enjoy about my work.					
9. Sometimes when I get up in the morning I can hardly wait to get to work.					

B	1	2	3	4	5
1. I seem to have an inner compulsion to work hard, a feeling that it's something to do whether I want to or not.					
2. I often feel that there's something inside me that drives me to work hard.					
3. It's important to me to work hard even when I don't enjoy what I'm doing.					
4. I often find myself thinking about work even when I want to get away from it for a while.					
5. I feel guilty when I take time off work.					
6. I feel obliged to work hard, even when it's not enjoyable.					
7. I often wish I weren't so committed to my work.					

C	1	2	3	4	5
1. When I have free time I like to relax and do nothing serious.					
2. I get bored and restless on vacations when I haven't anything productive to do.					
3. I spend my free time on projects and other activities.					
4. Between my job and other activities I'm involved in, I don't have much free time.					
5. I like to use my time constructively both at work and at home.					
6. I like to relax and enjoy myself as often as possible.					
7. I really look forward to the weekend -- all fun, no work.					
8. Wasting time is as bad as wasting money.					

D	1	2	3	4	5
1. I usually take some job-related work during vacations.					
2. I work most nights and weekends.					
3. I work in the evening after dinner.					
4. I try to keep my nights and weekends open for leisure activities.					
5. I devote more time to my work than most people.					
6. I wish there were more hours in a day so I could get more work done.					
7. I frequently work until I'm too tired to work more.					
8. I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected in order to help this organization be successful.					

Section 2 Your feelings about this university/college and your family

A How dissatisfied or satisfied are you with the following aspects of your work?

Strongly dissatisfied	Dissatisfied	Neither one nor the other	Satisfied	Strongly satisfied
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1 your work in general					
2 your pay					
3 the number of hours of your work					
4 your relationships with fellow workers					
5 your opportunities for promotion					
6 your home life					
7 Your present situation in relation to men working in this university/college					
8 Your present situation in relation to women working in this university/college					
9 Your future prospects in relation to men working in this university/college					
10 Your future prospects in relation to women working in this university/college					

B Please tick the most appropriate box.

Strongly disagree	Disagree	Neither one nor the other	Agree	Strongly agree
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. I feel strong ties with this university/college.					
2. This university/college is important to me.					
3. I feel proud to be a member of my university/college					
4. I often regret that I belong to this university/college.					
5. I feel strong sense of belonging to this university/college.					
6. Belonging to this university/college is an important part of my self-image.					
7. I am glad to be a member of this university/college.					

1= Strongly disagree 2= Disagree 3=Neither one nor the other 4= Agree 5= Strongly agree

C	1	2	3	4	5
1. My salary in this university/college will keep increasing in the future.					
2. I will be promoted to the position that is suitable for me within this university/college in the future.					
3. I will get enough salary from this university/college until I reach retirement age.					
4. I may be made redundant by this university/college in the future.					

D	1	2	3	4	5
1. I am concerned about how the university/college performs.					
2. I feel proud if this university/college is praised.					
3. I feel pleased about success of the other departments of this university/college.					
4. Everyone in this university/college works for the good of everyone else.					

E	1	2	3	4	5
1. In this university/college men have more opportunities for promotion than women.					
2. I have experienced embarrassment about my appearance in this university/college.					
3. I have heard sexual jokes in this university/college.					
4. Men and women are equally treated in this university/college.					

Section 3 Things that make you want to stay in or leave your job

Please tick the most appropriate box.

Strongly disagree	Disagree	Neither one nor the other	Agree	Strongly agree
1	2	3	4	5

A	1	2	3	4	5
1. I think about leaving this university/college.					
2. I'd like to work in this university/college until I reach retirement age.					
3. In the next few years I intend to leave this university/college.					
4. In the next few years I expect to leave this university/college.					
5. Whether or not I leave this university/college depends more on other people or situations than my personal choices.					
6. It's easy to leave this university/college.					

7. If you leave this university/college, what do you think you are most likely to do next? (Please circle all that apply.)

- 1. Find an alternative job in the same field in another university/college
- 2. Find a totally different job 3. Get married 4. Spend your time with your family.
- 5. Others (Please specify) ()

B If you were to leave this university/college in the next few years how do you think the following would be for you?

1= Much worse 2= Worse 3= The same as now 4= Better 5= Much better

	1	2	3	4	5
1. your level of pay					
2. your hours of work					
3. your home life					
4. your opportunities for promotion					

C How would each of the following people feel about you leaving this university/college in the next few years?

Strongly disapprove	Disapprove	No feelings	Approve	Strongly approve
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. Your partner (if applicable)					
2. Members of your family who live with you					
3. People you work with here					
4. Your supervisor in your work (e.g. Head of Department, Dean etc.)					

Section 4 Society and family

Please tick the most appropriate box.

Strongly disagree	Disagree	Neither one nor the other	Agree	Strongly agree
1	2	3	4	5

A	1	2	3	4	5
1. Discrimination against women in the labor force is no longer a problem in this country.					
2. I consider the present employment system to be unfair to women.					
3. Women shouldn't push themselves where they are not wanted.					
4. Women will make more progress by being patient and not pushing too hard for change					
5. It is difficult to work for a female boss.					
6. Women's requests in terms of equality between the sexes are simply exaggerated.					
7. Over the past few years, women have got more from government than they deserve.					
8. Universities are wrong to admit women in to costly programs such as medicine, when in fact, a large number will leave their jobs after a few years to raise their children.					
9. In order not to appear sexist, many men are inclined to overcompensate women.					
10. Due to social pressures, firms frequently have to hire underqualified women.					
11. In a fair employment system, men and women would be considered equal.					

1= Strongly disagree 2=Disagree 3= Neither one nor the other 4= Agree 5= Strongly agree

B	1	2	3	4	5
1. I feel strong ties with my family.					
2. My family is important to me.					
3. I feel strong sense of belonging to my family.					
4. Belonging to my family is an important part of my self-image.					
5. I am glad to be a member of my family.					
6. I intend to get married in the next few years (if applicable).					
7. I expect to get married in the next few years (if applicable).					

C	1	2	3	4	5
1. There is enough emotional support at home.					
2. I feel I am sacrificing my family for my job.					
3. I feel guilty for spending more time for on job and not with my family					
4. I have enough support at home from my partner or my parents or others who are important to me.					
5. I feel pressure from spending most evenings on work related activities instead of spending most evenings with my family.					

D In this part we want to know the way in which you see "groups" in general. Please try to think of YOURSELF in a group.

	1	2	3	4	5
1. I work better in a group than on my own.					
2. In general, it is important to go along with what others in the group want.					
3. Working with others is usually more trouble than it's worth.					
4. If a group is slowing me down, it is better to leave it and work alone.					
5. What happens to me is not just the result of my own efforts alone but depends also on others.					
6. Even if group is not doing well it is important to stick together.					
7. It is always a good idea to go along with the rest of the group.					
8. I don't mind disagreeing with people in my group.					
9. I am partly to blame if a member of my group fails.					
10. What I can achieve is not only the result of my own efforts alone but depends on the help of others.					

E Which of the following roles is important for you? Place a number 1 under the most important, 2 under the next most important, and so on, up to 5 for the least important.

Husband / Wife /Partner	Father /Mother	Man / Woman	A member of this university/ college	A member of the society

Section 5 You and your work in this university/college

Please circle the most relevant number or fill in the gaps to provide some information about yourself.

A **Gender** 1 Female 2 Male

B **Age** Are you aged between:

A 18-21 B 22-29 C 30-39 D 40-49
E 50-65

C **Marital status**

1 Single 2 Married or living with a long-term partner 3 Separated or divorced
4 Widowed

D **How many children do you have?** ()

E **How long have you been working in this university/college?**

() years () months (If less than one year)

F **Job type**

1 Research associate / fellow 2 Lecturer 3 Senior lecturer or above

G **Qualifications** (Please circle the highest level of qualifications you have attained)

1 Undergraduate degree 2 Master's degree 3 Doctorate

H **How many hours do you work during an average week?** (including overtime work) ()hours

I **Your pay range**

1 Up to £10,000 2 £10,101-£12,000 3 £12,001-£15,000
4 £15,101-£20,000 5 £20,001-£30,000 6 £30,001-£40,000
7 Over £40,000

J **Your nationality**

1 British 2 Japanese 3 Other ()

K Where were your parents born?

Your father ()

Your mother ()

L In which faculty do you work?

()

Thank you very much for participating this research. If you have any comments or suggestions about this research, please write them in the box below.

付録4 5章の質問紙

I あなた自身について

このセクションでは、あなた自身のことについて、まずお聞きします。

A あなたの性別は、 1 男性 2 女性

B あなたの年齢は、 () 歳

C あなたが関わっている環境団体は、どこですか。複数ある方は、全部あげて、主に活動している団体を一番上に書いて下さい。エコ・リーグの場合は、事務局か、個人会員かの区別を書いて下さい。

あなたは、それぞれの環境団体にどれくらい“はまって”いると思いますか。1=まったくはまっていない、5=非常にはまっているとして、あなたは1から5のどこにあてはまるか、まん中の枠内に書き入れて下さい。

団体の名称	はまり度	活動内容
例：エコ・リーグ事務局	4	エコ・リーグのお世話をする。
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

D Cであげたあなたが主に活動している環境団体に入ってから、何年ぐらいになりますか。

() 年 () ヶ月

E 環境団体以外で、あなたが関わっている団体はありますか。複数ある方は、全部あげて下さい。あなたは、それぞれの団体にどれくらい“はまって”いると思いますか。1=まったくはまっていない、5=非常にはまっているとして、あなたは1から5のどこにあてはまるか、まん中の枠内に書き入れて下さい。

団体の名称	はまり度	活動分野・内容 (例：平和運動、スキーサークル)
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

F あなたの学年・職業は次のどれになりますか。

- 1 大学1,2年生 2 大学3,4年生 3 短大生 4 修士課程
5 博士課程 6 社会人 7 その他()

II あなたの入っている環境団体について

次に、あなたの入っている環境団体についてお聞きします。複数の団体で活動されている方も、Cであげた主に活動している団体について、答えて下さい。現在どこにも入っていないという方は、エコリーグを想定して答えてください。

A その環境団体に入ったのは、どういうきっかけでしたか。最も当てはまるものに○を書いて下さい。

- 1 友人・知人から誘われた 2 ビラ・立て看板・メールを見た
3 環境関係のイベントに行ったのがきっかけで 4 自分が創始者
5 その他(下の枠内にお書き下さい)

--

自分の気持ちに最もよくあてはまる欄に○を書いて下さい。この団体とは、あなたの入っている環境団体のことをさします。

全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	たいへんそう思う
1	2	3	4	5

B	1	2	3	4	5
1. この団体と強い結びつきを感じる。					
2. この団体は私にとって重要だ。					
3. この団体の一員であることを誇らしく感じる。					
4. この団体に属していることをよく後悔する。					
5. この団体に属しているということを強く感じる。					
6. この団体に所属しているということは、自己イメージの重要な部分だ。					
7. この団体の一員であることをうれしく思う。					

C	1	2	3	4	5
1. この団体の人は、いい人が多いと思う。					
2. もし団体をやめても、この団体の人達とはずっと友人でいたい。					
3. この団体の人達とは、プライベートでは関わりたくない。					
4. この団体の人たちが好きだ。					
5. 自分は活動家だと思う。					
6. 自分は、問題があるとほっておけない方だと思う。					

全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	たいへんそう思う
1	2	3	4	5

D	1	2	3	4	5
1. この団体のメンバーの多くは、自分が積極的に活動に関わってほしいと思っている。					
2. この団体のメンバーの多くは、自分が1年以上この団体の活動を続けることに賛成だと思う。					
3. この団体の人たちは、もし自分が1年以内にやめたとしても別に気にしないだろう。					
4. 自分の両親は、自分が1年以上この団体の活動を続けることに賛成だと思う。					
5. 自分の大学の友人の多くは、自分が1年以上この団体の活動を続けることに賛成だと思う。					
6. 自分の彼氏/彼女（または配偶者）は、自分が1年以上この団体の活動を続けることに賛成だと思う。					

E	1	2	3	4	5
1. 自分は、1年以上この団体の活動を続けるつもりだ。					
2. 可能な限りこの団体のメンバーであり続けたい。					
3. 1年以内にこの団体をやめたいと思っている。					
4. 将来はもっとこの団体に関わりたい					
5. この団体のためになることをもっとしたいと思う。					
4. この団体の中心的メンバーになりたいと思っている。					

F 今回の団体に活動していて、以下のことについてどれくらいあてはまるとお考えですか。

	1	2	3	4	5
1. 自分の自由な時間が少なくなる					
2. 仕事をこなすのが大変だ					
3. 人間関係のストレスがある					
4. 友人、ネットワークを得た。					
5. 自分の生き方に関する考え方が変わった。					
6. 活動するための技術・方法を学んだ。					
7. 動けば変わるかもしれないと思うようになった。					

K あなたの参加している環境団体について、以下のことはどれくらいあてはまるとお考えですか。最もあてはまる欄に○を書いて下さい。

全くそう思わない	あまりそう思わない	どちらでもない	少しそう思う	たいへんそう思う
1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
1. 自分たちの活動は、環境問題に何らかの貢献をしたと思う。					
2. 自分たちの活動は、人の意識を変えるのに役立ったと思う。					
3. 自分たちの活動は、わずかでも環境を改善することができたと思う。					

Ⅲ 環境問題について

次のような問題について、あなたはどのように考えますか。あなたの気持ちに最もあてはまる欄に○を書いて下さい。

A	1	2	3	4	5
1. 環境問題は現代社会において最も深刻な問題だと思う。					
2. 環境問題は、自分が生きている間には大きな問題にならないだろう。					
3. 環境問題を解決しないと、将来大変なことになると思う。					
4. リサイクル商品があれば、割高でもそちらを買おうと思う。					
5. 冷暖房のスイッチはこまめに切るようにしている。					
6. なるべく紙は裏紙を使うようにしている。					

B	1	2	3	4	5
1. オゾン層や温暖化などの環境問題はしょせん人間には解決できないと思う。					
2. 真剣に取り組めば、環境問題を解決することは可能だ。					
3. 市民活動によって、環境問題に何らかの影響を及ぼすことができる。					
4. 市民活動には、社会を変える力があると思う。					

C. あなたは、どのような社会問題に関心がありますか。次の中で、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- | | | | |
|----------|---------|---------|----------|
| 1. 環境問題 | 2. 女性差別 | 3. 人権問題 | 4. 平和・軍縮 |
| 5. 開発援助 | 6. 社会福祉 | 7. 国際交流 | |
| 8. その他 (| | |) |

IV エコ・リーグについて

このセクションでは、あなたとエコ・リーグとの関わりについてお聞きします。最もよくあてはまる欄に○を書いて下さい。

A	1	2	3	4	5
1. 事務局には月に2回以上行っている。					
2. 事務局の役職についたことがある。					
3. プロジェクトに参加したことがある(キャンパス・エコロジーなど)					
4. エコ・リーグ主催のイベントに参加したことがある。					
5. 会員ではないが、お手伝いしたことがある。					
6. 現在エコ・リーグ会員ではないが、今後会員になるつもりがある。 (現在会員でない方のみお答えください)					

V 個人的ネットワーク

このセクションでは、友人などの、あなたのネットワークについてお聞きします。

A あなたが普段会って話しをする親しい友人を5人思い浮かべて下さい。

1. その人たちのイニシャルを書いて下さい。

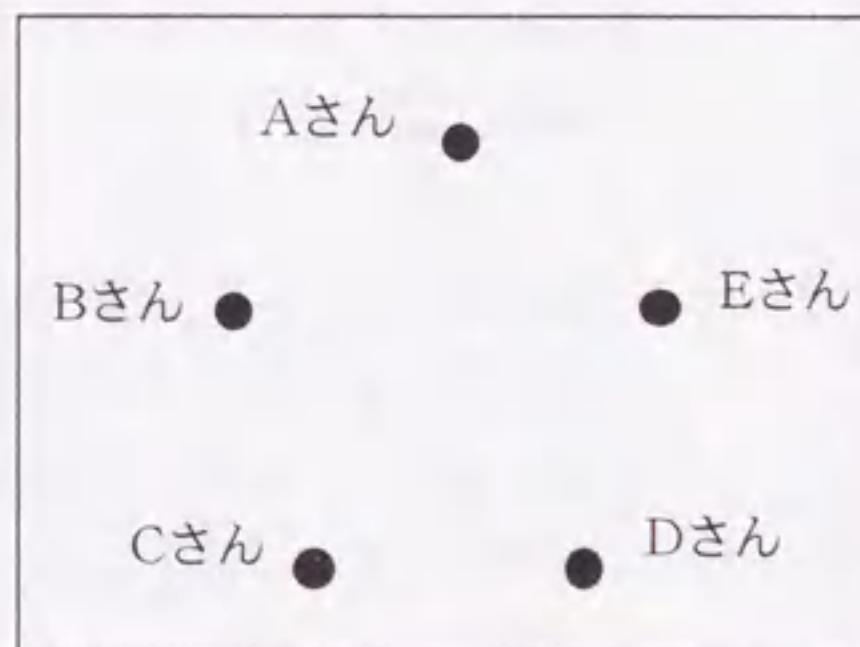
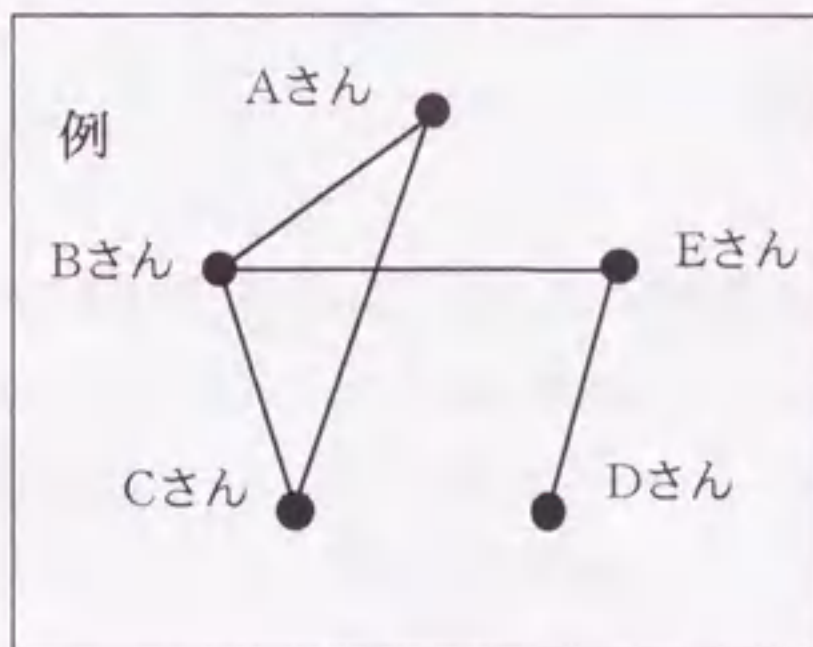
A () B ()
 C () D () E ()

(以下、Aさん、Bさん・・・と呼びます)

2. それぞれの人は、あなたとはどういう知り合いですか (例：大学のクラスの友人、エコ・リーグの人、高校の後輩、〇〇団体の人、など)

Aさん () Bさん ()
 Cさん () Dさん ()
 Eさん ()

3. その人たちは、それぞれ知り合いですか。お互いに知り合いの場合には、下の図の中にその二人の間に線を書き込んで下さい。



B

1. それぞれの友人から、環境関連の情報を仕入れることはありますか。

Aさん	1. しばしばある	2. ときどきある	3. ほとんどない
Bさん	1. しばしばある	2. ときどきある	3. ほとんどない
Cさん	1. しばしばある	2. ときどきある	3. ほとんどない
Dさん	1. しばしばある	2. ときどきある	3. ほとんどない
Eさん	1. しばしばある	2. ときどきある	3. ほとんどない

2. それぞれの友人に、あなたが自分の入っている環境団体で得た情報を話すことがありますか。

- | | | | |
|-----|-----------|-----------|-----------|
| Aさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Bさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Cさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Dさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Eさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |

3. それぞれの友人を、環境関連のイベントに誘ったことはありますか。

- | | | | |
|-----|-----------|-----------|-----------|
| Aさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Bさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Cさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Dさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |
| Eさん | 1. しばしばある | 2. ときどきある | 3. ほとんどない |

4. それぞれの友人は、環境問題に関心があると思いますか。

- | | | | |
|-----|----------|--------------|----------|
| Aさん | 1. 関心はない | 2. どちらともいえない | 3. 関心がある |
| Bさん | 1. 関心はない | 2. どちらともいえない | 3. 関心がある |
| Cさん | 1. 関心はない | 2. どちらともいえない | 3. 関心がある |
| Dさん | 1. 関心はない | 2. どちらともいえない | 3. 関心がある |
| Eさん | 1. 関心はない | 2. どちらともいえない | 3. 関心がある |

5. それぞれの友人は、あなたが環境にやさしい行動をすることを期待していると思いますか。

- | | | | |
|-----|-----------|--------------|---------|
| Aさん | 1. そう思わない | 2. どちらともいえない | 3. そう思う |
| Bさん | 1. そう思わない | 2. どちらともいえない | 3. そう思う |
| Cさん | 1. そう思わない | 2. どちらともいえない | 3. そう思う |
| Dさん | 1. そう思わない | 2. どちらともいえない | 3. そう思う |
| Eさん | 1. そう思わない | 2. どちらともいえない | 3. そう思う |

VI 自由記述

このセクションでは、自由にあなたの考えを書いて下さい。

今後環境運動が広がっていくためには、どのようなことが必要だと思いますか。自由にあなたの考えを書いて下さい。

以上でこのアンケートは終わりです。長い間、面倒な質問にお答えいただき、まことにありがとうございました。皆様からいただいたお答えは、貴重な資料として活用させていただくつもりです。また、結果につきましては、エコ・リーガーに載せていただく予定です。なお、エコリーグや他の環境運動について、あるいはこの調査についてのご意見やご感想がありましたら、以下にご記入いただければ幸いです。

謝辞

本博士論文をまとめるにあたっては、名古屋大学文学部心理学研究室の広瀬幸雄教授、石井澄教授、高橋晋也助教授、また現在中京大学に移られた辻敬一郎教授、愛知県立芸術大学の後藤倬男教授から熱心なご指導・ご鞭撻を賜りました。ここに記して感謝したいと思います。

特に広瀬幸雄教授には、学部時代からの指導教官として、いつもの確なご助言をいただき、暖かく見守っていただきました。学部で心理学を専攻して以来、博士課程に至るまで社会心理学の学問の奥深さを教示していただきました。深く感謝しています。

ケント大学在学中には、指導教官であった Prof. Dominic Abrams、修士論文の査読者であった Dr. Steve Hinkle からは研究にあたって大変有益なアドバイスをいただきました。また、現在神戸大学にいらっしゃる唐沢穰先生には、卒論の時から相談にのっていただきました。

名古屋大学心理学研究室の先輩に当たる野波寛氏、杉浦淳吉氏、大沼進氏からは早く博論を書くようにという励ましをいただきました。研究会などを通じての白熱したディスカッションは本論文のアイデアをまとめる上で、大変有益でした。また、同研究室の後輩である西和久氏、依藤佳世氏、垂沢由美子氏には名古屋大学在学中に大変お世話になりました。

奈良女子大学生生活環境学部生活文化学講座の佐野教授、岩崎教授、上野教授、進藤教授、宮坂助教授には同大学にて本論文の執筆を進める貴重な時間を与えて下さりまして、ありがとうございました。

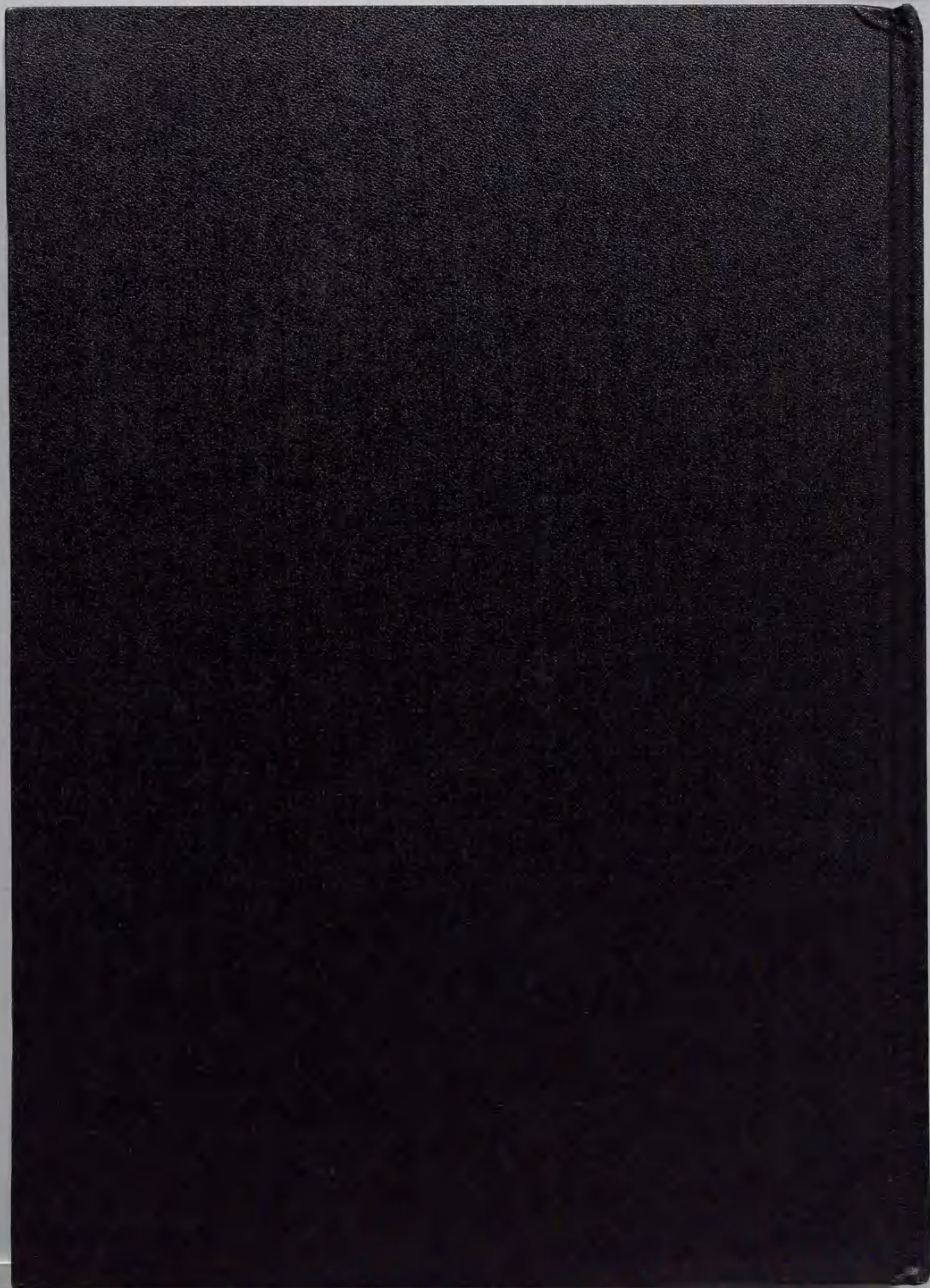
最後になりましたが、本論文執筆にあたって、ほこりの積もった家と私の八つ当たりにも耐えてくれた、夫の長瀬清に感謝したいと思います。

本論文は、筆者が名古屋大学文学部在学中から追いかけてきた社会的アイデンティティに関する研究をまとめたものです。対象者、方法などはそれぞれの研究で異なっていますが、1つの論文としてまとめてみると、その一貫性、道

すじが見えてきて、自分の中でも考えを整理することができました。この研究はここが終着点というわけではなく、高橋晋也先生がおっしゃっていたように課程博士論文は中間総括だと思しますので、今後もさらに研究を発展させていきたいと思えます。みなさまのおかげで、20世紀中に博士論文を提出することができて、うれしく思います。

2000年11月

安藤（長瀬） 香織



inches 1 2 3 4 5 6 7 8
cm 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19

Kodak Color Control Patches

Blue Cyan Green Yellow Red Magenta White 3/Color Black



Kodak Gray Scale

A 1 2 3 4 5 6 M 8 9 10 11 12 13 14 15 B 17 18 19



© Kodak, 2007 TM: Kodak