

平成 21 年 5 月 22 日現在

研究種目：若手研究 (B)  
 研究期間：2006～2008  
 課題番号：18730387  
 研究課題名 (和文) 複合的な自己評価維持・高揚のための自己カテゴリー化過程の検討  
 研究課題名 (英文) The multiple processes of self-categorization for self-evaluation maintenance/enhancement  
 研究代表者  
 礒部 智加衣 (ISOBE CHIKAE)  
 広島大学・大学院総合科学研究科・助教  
 研究者番号：20420507

研究成果の概要：実験により，集団形成においてメンバーとの心理的紐帯だけでなくカテゴリーの社会的価値が重要であることが示された。また調査によって，自己のあり方によって集団の捉え方及び態度・行動が規定されることが示された。また，社会人を対象とした検討より，組織への愛着のために有効な施策が自己のあり方によって異なることが示された。これらの知見は，個人的自己が集団文脈において作用することを示しており，カテゴリー化過程の再理論化に貢献するものであった。

## 交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2006 年度	1,500,000	0	1,500,000
2007 年度	800,000	0	800,000
2008 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,000,000	210,000	3,210,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・社会心理学

キーワード：自己カテゴリー化・自己評価維持・個人的自己・集合的自己・集団過程

## 1. 研究開始当初の背景

現在の日本社会では，個人と集団・組織の関わり方が大きく変化しようとしている。学校教育においては個を生かす教育の必要性が叫ばれ，経営組織における人事制度は，従来の年功序列・終身雇用制に基づくものから成果主義に基づくものへと大きく変化を遂げている。このような変化に伴い，集団・組織行動の理解において，個（集団の

一員としてどう振る舞うか，個人として集団とどうかかわるか) に着目することは重要となっている。

従来の研究では，個人間文脈と集団間文脈は互いに独立したものとして扱われがちであった。例えば，集団間文脈の影響を説明する自己カテゴリー化理論では，「個人的自己と集合的自己を個人の中で相容れられないものであり，どちらによって自己を捉

えるかという選択は、状況における刺激の相対的位置によって半ば自動的に「行われる」ことを前提としている (Turner, 1987)。しかしながら、人が個人としてどうありたいかに関心を払うことなく、所属集団の望ましさを求めてその集団行動に従事するとは必ずしも考えられない (Kampmeier and Simon (2001) の個人性の 2 要素理論)。本研究は、それらの自己は相互影響しあうものであるという立場から自己カテゴリー化過程を捉え直すものである。上記への取り組みは重要とされ欧米での研究が散見され始めた (e.g., Spears, 2001; Hornsey & Jetten, 2004)。しかしながら、これらの知見で扱われてきた変数は様々であり、集団アイデンティティの規定因を統合的に説明するため、さらなる検討の必要があった。

## 2. 研究の目的

人がその時々で複合的に自己を望ましく評価できるよう、積極的・能動的に自己の捉え方を変化させていく過程を詳細に検討することで、自己カテゴリー化過程の理解に新たな展開をもたらすことである。集合的自己の好ましさを維持・高揚するとともに、個人的自己の好ましさも維持・高揚していくことができれば、それは個人の自己評価の全体を高く維持でき、最も高い適応をもたらすはずである。

個人が集団内の他成員との関係の中でどのように適応を図っていくのかに特に焦点を当てることにより、冒頭で述べた集団・組織と個人の関係への問いに答えを提供することを目的とした。

自己カテゴリー化を規定する要因を検討するために以下の予測をたて、2つの検討を行った。その規定因は、集団内の関係性から得られる魅力 (心理的紐帯, メンバーとの相互作用によって得られる利益, など) と集団間の対比から得られる魅力 (カテゴリーに付随する情報, 不確かさの解明, など) に大別できる。そして、集団内の関係性から得られる魅力は、基本的な規定因として機能する一方で、集団間対比から得られる魅力は、それが自身の社会的価値の高まりに意味を持つときにおいてのみ効果を示すという予測を立てた (社会的カテゴリーの相対的有意味性仮説)。

さらに、理論的枠組みに基づき、学生対

象に実験的に例証されてきた理論が、実在組織に従事する社会人を対象としその汎用性を検討した。

## 3. 研究の方法

主要な結果が得られた 3 つを報告する。

### (1) 学生を参加者とした場面想定法による調査の実施

分析対象者：大学生 120 名に対し、飲食店の地位 (優位・劣位) × 変動可能性 (高 = 有利・低 = 不利) が操作された飲食店でアルバイトをする場面を想定してもらった。質問紙構成 (分析で使用したもの) : ① 相互独立的 - 相互協調的自己観尺度 (高田, 2000) ② 場面想定 1 : アルバイト先の支店を描写したシナリオの想定によって、集団地位 (2), 集団変動可能性 (2) の操作を行った。その後、参加者にとっての集団業績を上げることへの重要さ (重要度) を測定した。③ 場面想定 2 : 同じアルバイト店に勤める人の姿を描写することによって、内集団成員との上方比較状況を設定した。④ 比較対象への態度 : 対処方略尺度 ⑤ 集団表象尺度 (中島他, 2006) に回答してもらった。

### (2) 学生を対象とした実験室実験

リクルーティングにより参加者 (女子大学生 47 名) を募集した。一度に 4 名程度の参加者を 1 部屋に入室してもらい、パーソナルコンピュータを介して相互作用を行う実験を実施した。① 最小条件集団パラダイム (Billig & Tajfel, 1973) を用い、参加者が同じ集団のメンバーであるとした。② 課題に取り組んだ。相互作用あり群のみ、回答の際、メンバーとの相談が可能であった。③ 集団の優勢性を操作した。①②③の各操作後に集団へのアイデンティティを測定した。

### (3) 社会人を参加者とし組織集団を対象とした調査の実施

ある飲食系企業の従業員に、質問紙を社内メール便にて配布、郵送法にて回収した。回収した質問紙は 323 名であった。従業員意識調査 (折茂, 榎並, 磯部, 浦, 2008) を使用した。

## 4. 研究成果

(1) ① 集団表象尺度における検討 : 集団間対比から得られる魅力の規定すると予想される集団特徴 (集団間地位・集団間変動

可能性) がその集団への愛着 (common-identity group vs. common-bond group) の形成にいかに関与するのかを検討した。その結果、個人にとって集団が望ましい自己を確認する時においてのみ、集団への愛着 (common-identity group) を高めることが示された (Figure 1, 学会発表⑥)。

②比較対象への態度における検討: 変動可能性が低い場合、低地位集団より高地位集団に置かれた時、優れた内集団成員からポジティブな影響を受けていた。さらに、協調的自己観が優勢な者は、関係性の中で自己を捉えているため、同じ集団に属する優れた仲間として高い評価を与えるとともに劣等感を感じるという葛藤状況におかれることが考察された。一方で、独立的自己観が高い者は、同じ集団の成員というだけでは対象を近しく捉えないために、社会的比較の状況が彼らにとって、意味を与えないものであることが考察された (学会発表④)

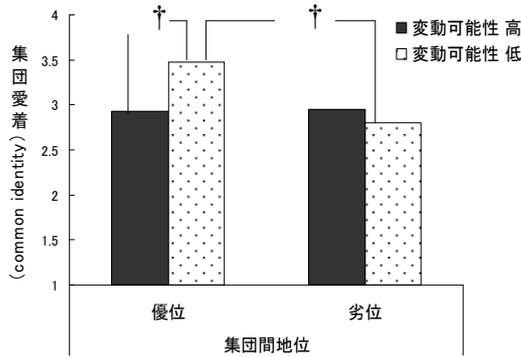


Figure 1. 集団間地位と変動可能性が common identity としての集団愛着に及ぼす影響

①②いずれも、社会的カテゴリーの相対的有意性仮説を支持する方向の結果であった。

(2) 集団内の関係性から得られる魅力を高めると考えられる成員間の相互作用は、集団アイデンティティを高めていた。一方で、集団の優勢性の顕示は、成員間の相互作用がなく集団間文脈の顕現化がなされた条件においてのみ、その影響が認められた (Figure 2, 学会発表⑤)。社会的カテゴリーの相対的有意性仮説を支持する結果であった。

(3) ①現在の組織への愛着には、会社の展望や自身のキャリア志向などが極めて大きく影響することが示された (Figure 3, 学会発表②)。さらに、上司との関係性もしくは自分と重要他者との評価のズレが組織に対する満足度に影響することも明らかになった (学会発表③)。これらの要因は、集団内の関係性から得られる魅力と集団間の対比から得られる魅力をそれぞれ規定すると考えられる。

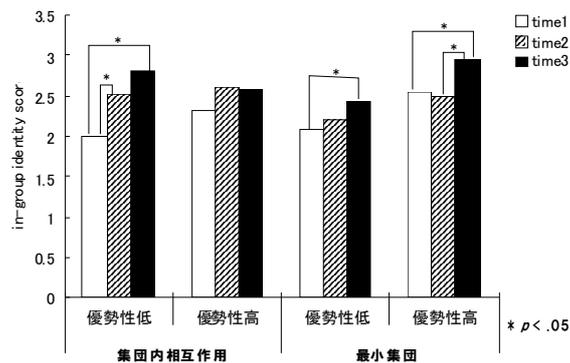


Figure 2. 集団内相互作用×優勢性が内集団アイデンティティに及ぼす影響

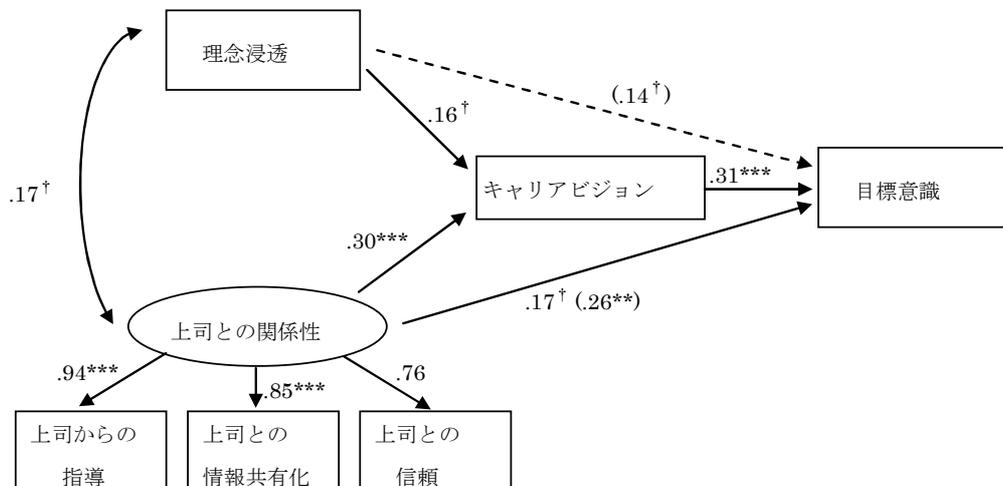


Figure 3. 理念浸透と上司との関係がキャリアビジョンと目標意識に与える影響

次に、自己（観）を満たすという動機づけが、集団愛着・集団移行に影響を及ぼしうる過程を多面的に検討した。②組織の魅力を測定するために、集団内の関係性から得られる魅力（心理的紐帯、メンバーとの相互作用によって得られる利益、など＝ハーモナイザー）と集団間の対比から得られる魅力（カテゴリーに付随する情報、不確かさの解明、など＝プロモーター）の2因子を想定した測度の開発を試みた。社会人組織においても、集団の魅力は2因子に分けられることが確認された。また、それぞれの志向性が、転職意識に及ぼす影響を検討した。その結果、プロモーター志向性は、会社への愛着（カテゴリーに基づいた愛着）を部分的に介して転職意識を低下させる可能性が示唆された。またこの過程は職位によって調整されることが示された（発表予定）。

③さらに、集団イメージ（Ikegami & Ishida, 2007）が集団移行を抑制する可能性についても検討した。下位（層）集団（＝一般職）に所属しており、上位（層）集団（＝管理職）に移行できる可能性を知覚していない場合でも、下位（層）集団へのポジティブイメージをあまり持たない人は、移行を動機づけられることが示された（学会発表①）。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計0件）

〔学会発表〕（計6件）

- ①磯部智加衣・榎並純子・折茂広也・浦光博 一般職・管理職への相補的イメージが昇進欲求に及ぼす影響 日本心理学会第72回大会発表（2008年9月19-21日）、北海道大学
- ②榎並純子・磯部智加衣・浦光博・折茂広也 理念浸透と上司との関係性が従業員のキャリアビジョンと目標意識に与える影響 産業・組織心理学会第24回大会（2008年8月30・31日）、上智大学
- ③ Enami, J., ISOBE, C., URA, M., & ORIMO, H. The effects of internalization of corporate principles and confidence in superiors

on employees' job attitude. XXIX International Congress of Psychology. (2008年7月20-25日). ベルリン・ドイツ

- ④磯部智加衣・中島健一郎・浦光博 社会的比較に集団間状況・文化的自己観が及ぼす影響 日本心理学会第71回大会（2007年9月18-20日）、東洋大学
- ⑤中島健一郎・磯部智加衣・相馬敏彦・浦光博 社会的カテゴリーが自身の社会的価値の高まりに対して意味を持つとき—社会的カテゴリーの相対的有意性モデルの構築の試み— 日本グループ・ダイナミクス学会第54回大会（2007年6月16・17日）、名古屋大学
- ⑥磯部智加衣, 中島健一郎, 浦光博 集団愛着の規定因—common bond group/common identity groupに着目して— 日本グループ・ダイナミクス学会第54回大会（2007年6月16日17日）、名古屋大学

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

磯部 智加衣 (ISOBE Chikae)  
広島大学・大学院総合科学研究科・助教  
研究者番号：20420507

### (2) 研究分担者

### (3) 連携研究者