

機関番号：12701

研究種目：基盤研究 (C)

研究期間：2007～2010

課題番号：19530556

研究課題名 (和文) 関係性としての「文化」：多様な集合体における文化形成・変容過程の研究

研究課題名 (英文) Culture as relationships: Research on formation and change of cultures in various aggregates

研究代表者

村本 由紀子 (MURAMOTO YUKIKO)

横浜国立大学・国際社会科学研究科・教授

研究者番号：00303793

研究成果の概要 (和文)：本研究では、(1) 企業の複数店舗・部署を対象として、従業員間の関係性、共有された暗黙の規範、リーダーシップ構造等を継続的に調査し、これらと成員の職務満足度、ワーク・モチベーション等との関連を検討した。(2) 中国 (香港)・韓国・日本における組織従業員を対象とした国際比較調査を行い、公正観の文化差やその背景にある組織内の関係性の違いについて検討した。(3) 自尊心の維持・高揚に際して他者との関係性がどのような役割を果たすか、またそれが文化によっていかに異なるかを日米比較実験等によって検討した。

研究成果の概要 (英文)：The three research themes were explored in this project: (1) We conducted longitudinal surveys of Japanese organizations to investigate types of relationship among employees, implicit norms shared by them, types of leadership structure, and how these concepts correlate with their job satisfaction and work motivation. (2) We conducted a cross-cultural survey among Hong-Kong Chinese, Korean, and Japanese employees to investigate cultural differences of perceived fairness and the underlying difference in relationship. (3) We conducted a cross-cultural experiment among American and Japanese college students to figure out the role of relationship with others and its cultural variation to maintain and enhance self-esteem.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2008 年度	900,000	270,000	1,170,000
2009 年度	800,000	240,000	1,040,000
2010 年度	800,000	240,000	1,040,000
総計	3,500,000	1,050,000	4,550,000

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：文化・集合体・関係性

1. 研究開始当初の背景

比較文化的な視点を持った心理学研究の蓄積によって、人の認知や態度、行動には、さまざまな文化差があることが指摘されるようになった。その多くは、主として欧米とアジアの人々を対象とした比較研究の成果

である。しかしながら、こうした文化差を論じる上では、“アメリカ人”、“日本人”といったカテゴリーの違いよりも、むしろ、それらの差を生じさせている要因としての、人々の「関係性」の違いに眼を向けることが重要である。関係性とは、ひとことで言えば、同じ「集合体」に属する人々の心理的な結びつ

きのことである。どのような集合体においても、そこに属する人々の間には、特有の関係性がある。アメリカ社会や日本社会といった非常に大きなレベルの集合体における文化も、また、企業や学校等の身近な集合体もつそれぞれの組織文化も、そこに身を置く人々が織りなす「関係性の束（集積）」として捉えることが可能である。本研究は、現実社会の多彩な集合体に目を向け、成員の間でかたちづくられる種々の関係性のありようと、その維持・変容プロセスに着目することを通じて、集合体における関係性の束（集積）として「文化」を再定式化する試みの第一歩として行われたものである。

2. 研究の目的

本研究は現実社会のさまざまな集合体に目を向け、そこに身を置く人々の間にどのような関係性が形成されているかを描き出すこと、さらに、そうした関係性の違いが人々の認知や行動にいかなる影響を及ぼしているかを描き出すことを目的として行われた。具体的には主として以下のテーマに沿って、多角的なデータ収集とその分析につとめた。

(1) 企業内少人数組織における成員間の関係性と組織文化の継承過程についての研究：比較可能な複数組織（企業の店舗や部署など）を対象とし、それぞれの組織の成員間に形成されている関係性の構造を明らかにするとともに、組織ごとの関係性の違いが、暗黙の組織規範の共有のされ方や、成員たちの熱意・コミットメントなどいかなる違いをもたらしているかを見出すことを目的として行われた。

(2) 組織の公正規範に関する東アジア各国比較研究：従来の比較文化研究では洋の東西を対比した議論が主流であり、東アジア内部の文化の多様性に関する議論が必ずしも十分でなかったことを踏まえ、中国（香港）・韓国・日本という東アジア各国のビジネスマンの公正観に関していかなる共通点・相違点があるのかを明らかにすることを目指した。

(3) 他者との関係性に応じた自尊心維持・高揚方略に関する国際比較研究：自尊心の維持・高揚に際して他者との関係性がどのような役割を果たすか、またそれが文化によってどのように異なっているかを明らかにすることを目指した。

(4) 曖昧な集合体における文化の創発と維持過程についての現場研究：公園に集う人々、スポーツファンの集合といった、境界の曖昧な集合体において、文化と呼べるものが生まれるか、生まれるとすればその維持はいかにして可能かを、現場研究によって明らかにす

ることを目指した（研究継続中）。

3. 研究の方法

各テーマの研究は、以下のような方法によって実施された。

(1) 企業内少人数組織における成員間の関係性と組織文化の継承過程についての研究：山岡徹・横浜国立大学准教授との共同研究の一部として実施。チェーン展開をしている企業の複数店舗の店長および従業員を対象として、本調査で使用する調査票の作成と整備を目的とした予備調査を実施した。予備調査票（α版）の作成に際しては、当該企業の役員・従業員への意見聴取を行い、当事者である職場の人々にとって十分に理解しやすい内容となるよう、質問項目の推敲を繰り返し行った。予備調査の結果を踏まえ、以下のような項目からなる本調査票（β版）を作成した。① オフィシャル・リーダー（店長など）のリーダーシップ、インフォーマル・リーダー（従業員の中の“陰のリーダー”）のリーダーシップ、および両者の相互関連に関する指標；② 組織における種々の規範の内容、従業員間での規範の結晶化（クリスタライゼーション）の度合、規範に対する個々の従業員の私的受容の度合に関する指標；③ 従業員のモチベーション・熱意・職場満足度とその変化の様相；④ 従業員の勤務態度や意欲に関する行動指標など。調査においては、従業員個人の認知を測定する綱目のみならず、組織内部の他者の認知を推測させる（メタ認知）項目や、自己に対する他者からの認知を推測させる（メタ・メタ認知）項目を併せて用意することによって、組織の人間関係のありようを多面的に描き出すことを目指した。

(2) 組織の公正規範に関する東アジア各国比較研究：Dr. Tae-Yeol Kim (City Univ. of Hong Kong) を中心とする国際共同研究プロジェクトの一環として実施。中国（香港）担当は Dr. Tae-Yeol Kim および Dr. Kwok Leung (City Univ. of Hong Kong)、韓国担当は Dr. Todd Weber (Center for Creative Leadership, USA)、そして日本担当を申請者が務めた。英語で作成された調査票を基にして各国語版への翻訳作業を行い、それぞれの国でさまざまな企業に勤務する従業員を対象として質問紙調査を行った（回答者総数 587 名、うち日本人回答者は 273 名）。調査票を構成した主な項目は以下の通り。① 組織内の上司部下関係・同僚関係の相互独立性／相互協調性についての指標；② 上司から評価を受ける際に重視してほしいインプット（貢献）の内容・部下を評価する際に重視するインプットの内容に関する指標；③ 職場での報酬やさまざまな評価に関する公正

さの認知、満足度等に関する指標など。

(3) 他者との関係性に応じた自尊心維持・高揚方略に関する国際比較研究:① Muramoto (2003) が日本人大学生を対象として実施した達成原因帰属に関わる研究をベースとして、新たに質問紙実験をデザインし、日本とアメリカにおいてデータ収集を行った。質問紙では、これまでの人生において重要だったと考える成功・失敗経験について想起させ、さまざまな内的・外的要因が当該の成功・失敗の原因としてどの程度重要と考えるかを尋ねた。さらに、このことについて回答者にとって関係性の異なる他者(母・親友・初対面の人)がそれぞれどのように考えるかを推測させた。さらに、それぞれの他者と自己との関係性のありようを描き出すための指標を準備した。② 個人または集団レベルの達成(成功)経験に対する高揚的または卑下的な原因帰属が、異なる関係性のもとで他者に与える印象の違いを検証するため、日本人・韓国人・アジア系アメリカ人の中学生を対象に実施したシナリオ実験(今回の研究期間以前に実施済み)のデータを再分析(多母集団因子分析などを新たに実施)し、結果の再検討を行った。

(4) 曖昧な集合体における文化の創発と維持過程についての現場研究:村本(1996)の研究対象となった東京都内の公園において参与観察を実施し、公園に集う人々が共有する規範やリーダーシップ構造などが10余年を経てどの程度維持され、どの程度変容しているかを検討した(研究継続中のため、以下の研究成果報告は割愛する)。

4. 研究成果

各テーマの主な研究成果は以下のとおり。

(1) 企業内少人数組織における成員間の関係性と組織文化の継承過程についての研究:チェーン展開している企業の複数店舗・部署を対象として、組織内の暗黙の規範や、リーダーシップのかたち、成員の組織に対する心理的契約のあり方などに関する調査を実施し、成員の職務満足度、ワーク・モチベーションとの関連を含めて検討した。同一企業であっても、リーダーシップのかたちや規範の共有度には種々のバリエーションが見出された。具体的には、オフィシャルなリーダー(たとえば店長)が単独でリーダーシップを発揮している職場と、“影のリーダー”と呼ぶべきインフォーマルなリーダーが存在している職場が混在していた。後者の場合、オフィシャル・リーダーとインフォーマル・リーダーの間で暗黙の役割分担がなされ、両者が相補的に機能することによって組織全体としてバ

ランスのとれたリーダーシップが実現しているケースも見出された。このように(個人レベルでなく)組織のレベルで捉えられたリーダーシップのスタイルは、従業員のモチベーションや職務満足度とも関連していたが、特にリーダーシップのP機能については、オフィシャル・リーダーよりもインフォーマル・リーダーの影響力が大きく、逆にM機能についてはオフィシャル・リーダーの影響力が大きかった。また、組織内部に存在する暗黙の規範の結晶度や強度の様相にはいくつかのタイプがあり、これらも従業員のモチベーションと深い関わりを有していた。典型的な事例について詳細を検討したところ、従業員のモチベーションが総じて高いある店舗の場合、たとえば“時間”に関わる諸規範の結晶度は、スタッフ間でもこれに店長を加えた店舗全体でも非常に高く、さらに店長はスタッフの規範認知を正しく推測できていた(Fig.1(a))。一方、モチベーションが総じて低い別の店舗の場合、同じ規範に対するスタッフの認知と店長の認知の間にはズレがあり、さらに、店長はスタッフの規範認知を正確に推測できていなかった(Fig.1(b))。同様の傾向は他の職場規範についても見られた。

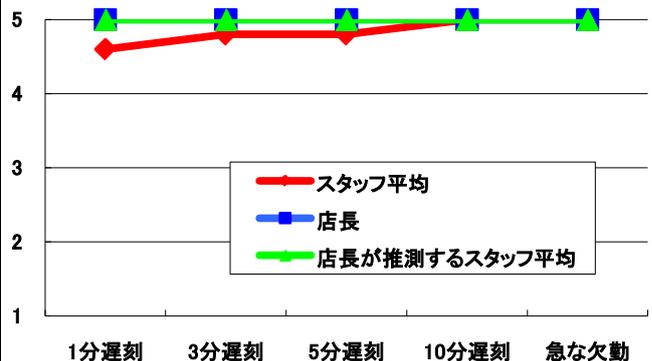


Fig. 1 (a) 時間の規範に関する認知の様相 (ワークモチベーションが高い店舗の事例)

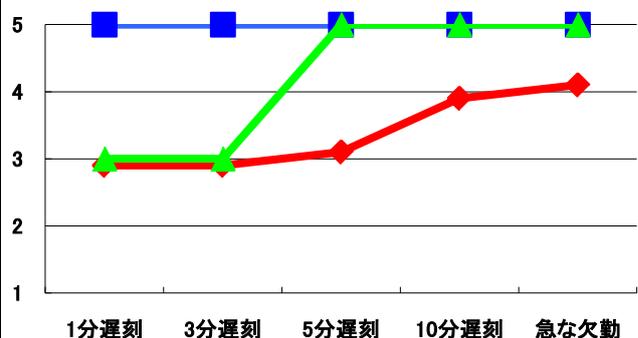


Fig. 1 (b) 時間の規範に関する認知の様相 (ワークモチベーションが低い店舗の事例)

NOTE: Y軸の値が大きいほど、職場内での当該行為(例:1分遅刻すること)は許されないと認知していることを表す(1=まったく問題ない;5=非常に問題がある)

一連の研究成果は、2007年夏にマレーシアで開催されたアジア社会心理学会、2008年夏にドイツで開催された国際心理学会のシンポジウムにおいて発表された。

(2) 組織の公正規範に関する東アジア各国比較研究：中国（香港）・韓国・日本の3カ国の組織従業員を対象として、組織のタスク（生産性向上）に関わる貢献、関係維持に関わるインプットのそれぞれが報酬の決定に際してどの程度考慮されるべきだと考えられているか、公正さの知覚にどのような影響をもたらしているかを検討した。香港と韓国の回答者の多くは、組織や上司が報酬分配に際して関係維持に関わるインプットをより重視することを望んでいたのに対し、日本の回答者はタスクに関わるインプットがより重視されることを望む傾向があった。また、インプットのタイプと実際に得られる報酬の高さ、公正さの知覚との関連のしかたにも文化差が見られた。一般に、得られた報酬の高さとその分配を公正だと知覚する程度との間には正の相関が見られたが、日本人回答者の場合、この相関関係は、組織のタスクに対する自分の貢献度が高いと考えている人の方が、低いと考えている人に比べ、有意に強いものだった。こうした傾向は香港や韓国の回答者の間には見出されなかった。なお、成員相互の関係性のありかた（相互独立または相互協調）は、組織としての生産性向上や関係維持に対する志向性には関わるものの、報酬分配の公正さの判断には影響を及ぼしていなかった。

一連の研究成果は、2010年に刊行された *Management and Organization Review*, 6巻1号に原著論文として掲載された。

(3) 他者との関係性に応じた自尊心維持・高揚方略に関する国際比較研究：②日本とアメリカの参加者にこれまでの人生における重要な成功・失敗経験を挙げてもらい、それらについて原因帰属を行わせた。日本人参加者の場合、先行研究同様、自らの成功・失敗経験について自己卑下的な原因帰属を行ったが、その一方で、周囲の他者がその成功や失敗についてどのような原因帰属を行うかを推測させると、身近な重要他者の目には成功の原因が自分の能力や努力にあると映っている、と考える傾向があった。さらに日本人参加者の場合、そのような他者から得られる好意的な帰属への予期が、自尊心の高揚とポジティブに関連していた (Table 1 (a))。一方、アメリカ人の参加者は自ら自己高揚的な帰属を行うと同時に、他者からの好意的な帰属も期待する傾向があったが、その対象となる他者は身近な人物のみならず、初対面の人をも含んでいた。さらにアメリカ人参加者の場合、他者から得られる好意的な帰属への予期

は、自尊心の高揚と有意な関連をほとんどもっていない (Table 1 (b))。

一連の結果は関係性の中での自尊心の維持・高揚のシステムに文化差があることを示唆するものとして解釈され、2009年にホノルで開催された *International Academy of Intercultural Research* の年次大会ほか、複数の国際学会において発表された。

① 個人または集団レベルの達成（成功）経験に関して高揚的または卑下的な原因帰属がなされたとき、それが異なる関係性のものでいかに異なった印象を他者に与えるかを明らかにするため、日本人・韓国人・アジア系アメリカ人の中学生を対象としたシナリオ実験のデータを再分析した。学校場面で自己卑下的な原因帰属を行う刺激人物は、いずれの国の参加者にも好意的に受け止められたが、アジア系アメリカ人参加者からは、自信に乏しい人物として評価された。また、日本人・韓国人の参加者は、自己卑下的な原因帰属を額面通りには受け取らなかったが、アジア系アメリカ人参加者のみが、自己卑下的な帰属者を正直な人物として評価した。さらに、日本人参加者は、集団の成功について述べる際には個人の場合と異なり、集団高揚的な刺激人物をより好ましいと評価したが、韓国人参加者の場合には逆に集団卑下的な帰属者が好まれる傾向があった。一連の結果は、シナリオ中の刺激人物と彼を取り巻く周囲の人々との関係性を、それぞれの文化の参加者たちが異なる意味で認識していることを示唆していた。

こうした研究成果は、2009年に刊行された *Asian Journal of Social Psychology*, 12巻3号に原著論文として掲載された。

Table 1(a) 好意的帰属の予期と自尊心との関連（日本データ）

	他者が成功を内的要因に帰属すると考える程度と自尊心の高さとの相関		
	母	親友	初対面者
能力	.23*	.35**	-.01
努力	.15	.26**	-.08
やる気	.22*	.12	-.06
性格	.21*	.35**	-.13

Table 1(b) 好意的帰属の予期と自尊心との関連（アメリカデータ）

	他者が成功を内的要因に帰属すると考える程度と自尊心の高さとの相関		
	母	親友	初対面者
能力	.19*	.09	.24**
努力	.00	-.01	.11
やる気	-.05	.10	.13
性格	.06	.26**	.08

NOTE : * $p < .05$; ** $p < .01$

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 2 件)

- ① Tae-Yeol Kim, Todd J. Weber, Kwok Leung, & Yukiko Muramoto. Perceived fairness of pay: Importance of task versus maintenance inputs in Japan, South Korea, and Hong Kong. *Management and Organization Review*, 6 (1), 2010, 31-54. [査読有]
- ② Yukiko Muramoto, Susumu Yamaguchi, & Uichol Kim. Perception of achievement attribution in individual and group contexts: Comparative analysis of Japanese, Korean, and Asian American results. *Asian Journal of Social Psychology*, 12 (3), 2009, 199-210. [査読有]

[学会発表] (計 5 件)

- ① Yukiko Muramoto & Hiroki Tsukahara. Extended self-evaluation maintenance in the context of achievement attribution. Presented at the 27th Congress of International Association of Cross-Cultural Psychology, Melbourne, Australia, 2010, July 28.
- ② Yukiko Muramoto, Alyssa Fu, & Hazel R. Markus. Two different ways of enhancing the self. Presented at the 6th Biennial Conference of the International Academy of Intercultural Research, Honolulu, USA, 2009, August 15-19. [Invited]
- ③ Yukiko Muramoto & Toru Yamaoka. Leadership structures, group norms and work motivation in Japanese organizations. Presented at the 29th International Congress of Psychology, Berlin, Germany, 2008, July 21-25.
- ④ Yukiko Muramoto. Academic achievement and the role of the self and relationship. Presented at the 29th International Congress of Psychology, Berlin, Germany, 2008, July 21-25.
- ⑤ Yukiko Muramoto & Toru Yamaoka. Leadership structures and group norms in Japanese organization. Presented at the 7th Conference of Asian Association of Social Psychology. Kota Kinabaru, Malaysia, 2007, July 8.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

村本 由紀子 (MURAMOTO YUKIKO)
横浜国立大学・国際社会科学研究科・教授
研究者番号：00303793