

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 27 日現在

機関番号：32665

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2013

課題番号：24653167

研究課題名(和文)リーダー・アイデンティティの発達的変容に関する心理学的研究

研究課題名(英文)Psychological research on the developmental metamorphosis of leader identity

研究代表者

田中 堅一郎(Tanaka, Kenichiro)

日本大学・総合社会情報研究科・教授

研究者番号：80212033

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,200,000円、(間接経費) 360,000円

研究成果の概要(和文)：まず日本語版多水準自己概念尺度が作成され、尺度の信頼性が検討された。次いで、リーダーの自己概念がリーダー行動に及ぼす影響が検討された。職場や組織のリーダー(管理職者)を対象とした調査が行われ、800名からの回答を得た。分析の結果、リーダーの自己概念測定尺度の得点が個人水準、関係水準、集合水準ともに高いときに変革型リーダーシップが行われやすく、関係水準と集合水準が高いときに支援的リーダーシップが行われやすかった。また、個人水準のみ高いリーダーは、部下に対して侮辱的な行為を行いやすかった。分析の結果から、リーダーの自己概念が複数の水準とも高いときにより適正なリーダー行動がなされることが示された。

研究成果の概要(英文)：In the first study, the Japanese version of the level of self-concept scale (LSCS) was constructed, and its scale reliability was examined. The second study examined that the influence of the leader's self-concept on leader behaviors. Japanese supervisors (N=800) in Japanese corporations participated as respondents of the survey. Results of the analysis indicated as follows: (a) The higher Japanese supervisors' collective self-concept was, the more they performed transformational leadership, and the less they conducted abusive supervision; (b) The higher individual level of self-concept was, the more they were apt to perform abusive supervision. Results indicated that the higher multiple levels of leaders' self-concept were, the more appropriately leaders became to act.

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：リーダーシップ アイデンティティ リーダー発達 自己概念

## 1. 研究開始当初の背景

### (1) リーダーの自己概念とリーダーシップとの関連

ビジネス界や政治的リーダーについての過去の事例が示唆していることは、権限が大きくなり執行責任を多く抱えるほど、リーダーは多面的な視座から自己概念やアイデンティティを構成する必要性に迫られる、ということであろう(e.g., 田中, 2013, 2014)。環境に適合的で的確な意思決定のできる、いわゆる“成熟したリーダー”は自己概念が複雑で、かつ複雑な自己概念を構成するコンストラクトが葛藤することなく共存しているに違いない。逆に、“自己対他者”といった単純な自己概念しかもたないリーダーは、権限の大きさと執行責任の重さが増すにつれて、組織に機能不全をもたらすに違いない。

Day and Harrison (2007)は、個人のアイデンティティを構成する下位要素の一つとしてリーダー・アイデンティティ (leader identity) があり、これによって人は自分自身をリーダーであると考えたり、どうすれば他者が自分自身をリーダーとみなすようになるかを考えると仮定した。さらに Lord and Hall (2005)によれば、リーダーの自己概念は三つの水準(すなわち、個人水準、関係水準、集合水準)にしたがって発達する必要があると仮定した。

### (2) 多水準自己概念尺度 (The level of self-concept scale; LSCS)

LSCSは、個人概念が個人水準、関係水準、集合水準の3つの水準から構成されるという Brewer and Gardner (1996)や Sedikides and Brewer (2001)の考え方に基づいて、Johnson, Selenta, and Lord (2006)によって作成された測定尺度である。したがって、この尺度は個人水準、関係水準、集合水準の3つの下位尺度からなり、各々の下位尺度は5項目で構成されている。

### (3) LSCSの信頼性に関するこれまでの研究

LSCSを用いた先行研究では、尺度の信頼性について係数は概ね高い値を示している。これらの数値からみると、この尺度の信頼性はある程度の高さを担保しているとみなすことができるだろう。また、Cojuharenco, Shteynberg, Gelfand, and Schminke (2012)の研究では、3つの下位尺度について確証的因子分析を行い、仮定された3因子構造(個人水準、関係水準、集合水準)が1因子構造よりも高い適合度を示した。しかしながら、日本において現時点(2014年5月)でもLSCSの日本語版や多水準自己概念に関する実証的研究は見あたらない。

### (4) LSCSが組織行動に及ぼす影響

LSCSはすでにかなりの研究で使用されているが、この尺度がしばしば組織行動および態度指標の説明変数として使われてきた。この尺度の予測変数としては、職場での被害者への謝罪行為 (Fehr & Gelfand, 2010)、組織的公正 (Johnson et al., 2006; Johnson & Lord, 2010)、企業倫理観 (Cojuharenco et al., 2012)などがあげられる。例えば、Fehr and Gelfand (2010)の研究では、個人自己水準の高い従業員よりも、関係および集合自己水準の高い組織構成員ほど、職場で何らかの被害を与えた場合に素直に謝罪をする傾向を示した。また Cojuharenco et al. (2012)では、LSCSにおける関係水準や集合水準の高い回答者においては道徳的特性がより強くみられ、個人水準の高い回答者では道徳的特性は弱かった。さらに、Johnson and Lord (2010)によれば、LSCSにおける集合水準の高い従業員は所属する組織に対して協力的行動を行いやすく、個人水準の高い従業員は窃盗行動を行いやすかった。

これらの結果から、組織構成員は自分たちの自己概念を集合水準でとらえているほど組織に対して向社会的な行動をしやすく、その一方で自己概念を個人水準でとらえている組織構成員ほど組織に対して非倫理的な行動を行いがちであることが示唆される。

### LSCSがリーダー行動に及ぼす影響

Johnson et al. (2012)の研究では、リーダーのLSCSでの得点の違いが的確なリーダーシップおよびリーダー行動へ影響することが見出されている。すなわち、リーダーのLSCSにおける自己概念の関係水準や集合水準が高いときに配慮的リーダーシップが行なわれやすく、集合水準が高いときに変革型リーダーシップが行われやすかった。さらに、リーダーによる部下への侮辱的行為は、リーダーのLSCSにおける個人水準の得点が高く、かつ集合水準の得点が低いときに観察されやすかった。この研究結果から、組織に対して機能的なリーダーシップを発揮しているリーダーは、彼ら自身の自己概念を個人水準ではなく、むしろ関係水準や集合水準でとらえられていることがわかる。逆に、いつまでたっても個人水準でしか自己をとらえられないリーダーは、部下や同僚に対して頭ごなしに命令することがリーダー行動だと考える傾向があるのかもしれない。

これらの研究成果は、リーダーが組織に対して適切なリーダーシップを発揮するためには、リーダー自身の自己概念を個人水準、関係水準、さらに集合水準へと拡大させ、なおかつそれらを互いに葛藤させることなく共存させる必要があることを示唆している (i.e., 田中, 2014)。

こうした先行研究を踏まえて、本研究ではまず Johnson et al. (2006)による多水準自己概念を測定する LSCS の日本語版を作成して、その信頼性を検討する。次に、職場で実際にリーダーとして仕事をしているほど、自己概念は個人水準から関係水準、集合水準へと変化しているのかどうかについて検討する。さらに、適正なリーダーシップあるいは的確なリーダー行動がとれるようになるには、リーダー自身の自己概念が個人水準よりも関係水準や集合水準に重みづけされていることが必要なのかどうかについて検討する。

## 2. 研究の目的

(1) 研究 1 : まず LSCS の日本語版を作成し、その信頼性を検討する。次にリーダーとして仕事をしている程度と LSCS の関連性、すなわち回答者が実際にリーダーとして仕事をしているほど、LSCS の得点は個人水準よりも関係水準、集合水準が高くなるかについて検討する。

(2) 研究 2 : リーダーの自己概念の水準の違いがリーダー行動の的確さにおよぼす影響について検討する。Johnson et al. (2012)の研究から、自己概念が個人水準よりも関係水準がより高いリーダーは、部下や同僚に頭ごなしに命令するのではなく、彼らが仕事をしやすいように支援するリーダー行動を行いやすく、また、集合水準が高いリーダーは変革型リーダーシップが行われやすいと考えられる。以上の研究結果から、本研究ではまず以下の仮説について検証する。

仮説 1 LSCS における集合水準が高いリーダーは、組織や職場を変革しようとするリーダー行動をとりやすいだろう。

仮説 2 LSCS における関係水準が高いリーダーは、部下や同僚に対して支援的な行動を行いやすいだろう。

また、Johnson et al. (2012)の研究ではリーダーによる部下への侮辱的行為は、リーダーの LSCS における個人水準の得点が高く、かつ集合水準の得点が低いときに観察されやすかった。このことから、本研究では以下の仮説について検証する。

仮説 3 LSCS における個人水準が高いリーダーは、部下や同僚に対して侮辱的な行動を行いやすいであろう。

## 3. 研究の方法

(1) 研究 1 の手続き N 大学の通信制大学院に在籍する社会人大学院生 5 名、および当該大学院修了生 2 名に、彼らが勤務する組織や職場の同僚に対し、所定の調査票に回答して回答後切手の貼付された所定の封筒に入れて郵送するか、回答済みの調査票を PDF 化

して著者の一人が所属する研究室へ返信するよう依頼してもらった。その結果、165 名から回答の返信があった。

**調査期間** 調査票の送付は、2013 年 3 月 11 日に行われ、同年 4 月 30 日までに返信された。

**調査回答者** 165 名からの回答のうち、全質問項目の 3 分の 2 以上が無回答であった 1 名を除く 164 名の回答が分析対象となった。調査回答者の性別は、男性 75 名、女性 89 名であり、回答者の平均年齢は 42.2 歳 (SD: 11.35)、現職の職位に就いた平均年数 6.03 年、雇用形態はフルタイム (正社員): 138 名、パートタイム (アルバイトを含む): 25 名、形態不明 1 名であった。

**調査項目 (a) 日本版 LSCS** 本研究では、Johnson et al. (2006) の Appendix A に公開されている LSCS を構成する項目が、原著者了解のもと研究代表者が日本語訳し、英語表現に堪能な連携研究者の一人が原語との対応をチェックして一部の訳語を修正し、15 項目からなる日本語版 LSCS が作成された (Table 1)。これらの項目への回答は、5 段階評定 (1: “まったく当てはまらない” から 5: “非常によく当てはまる”) で行われた。

Table 1 日本語版 LSCS の構成項目

< 個人水準 >

1. 私は、自分の能力や才能が他の人たちよりも優れていることを示す機会によって、成功している。
2. 私は、自分の同僚と比べてどのような立ち位置にいるかを知りたいと強く感じる。
3. 私は、しばしば自分の友人たちと競い合っている。
4. 私は、自分が他人よりも優れた業績を上げたときが、いちばん気分がよい。
5. 私はしばしば、自分の状況が周りの人たちよりもよいのか悪いのかをじっと考えていることがある。

< 関係水準 >

6. もしある友人が個人的な問題を抱えていたら、私は自分の時間とお金を犠牲にしても、その友人を助けるだろう。
7. 私は、気配りができて共感的な友人を高く評価する。
8. 私にとって、自分の人生における大切な人物に関わりを保つことは、重要なことである。
9. 親しい友人や親近者を大変気遣うことは、私にとって大切なことだ。
10. 私の親しい知人たちが、彼らの人生において私が果たす役割を認めてくれたり、評価してくれていることを知ると、自分が価値のある人物であると実感する。

< 集合水準 >

11. 私が職場のような自分が所属する集団に貢献し続けることは、私にとって大変大切なことである。
12. 私は、プロジェクトに関わるような場合、その成功を確実なものにするためにベストを尽くす。
13. 自分のチームやグループが上手くいっているとき、その成功が自分によるものではなかったとしても、私は大いに誇りを感じる。
14. もし私が自分の所属する組織やクラブから選ばれた代表として、会議やミーティングに出席することになったとしたら、光栄に思うだろう。
15. チームの一員であるときは、メンバーが私のことを好きかどうかや、私がメンバーのことを好きかどうかは別に、私はグループ全体のことを考えている。

**(b) 職場におけるリーダーとしての立場**  
 回答者が職場で実際にリーダーに相当する立場で仕事をしているかどうかについて、“あてはまらない”(1点)から“大変あてはまる”(4点)の4段階で評定するよう教示された。

(2) 研究2の手続き Website を介した調査を専門とする A 社に委託し、以下の手続きで行われた： A 社が所有するモニター約 30 万人のうち、調査実施時点で日本の会社や組織に勤務し、かつ何らかの職位を有する 20 歳代から 69 歳までの 84,999 名を対象に、調査票への回答を依頼した。調査依頼に際しては“従業員の意識や行動の変化に焦点を当てた調査”であること、回答を返信した場合、モニターには漏れなく A 社が規定する所定のポイントが付与されることが告げられた。

回答可能であると返信したモニターに対し、本調査で回答者となれるか、現時点で組織や会社に勤務しかつ何らかの職位を有しているかどうかを確認した。上記の件を確認できた 800 名に対し、A 社より ID とパスワードが送信され、指定された Website 上で調査に回答するよう教示した。

**調査期間** 2013 年 12 月 16 日から同年 12 月 20 日に調査は実施された。

**調査回答者** 800 名全員の回答が回収され、分析の対象となった。

**調査項目 (a) 日本語版 LSCS** 研究 1 で用いられた日本語版 LSCS (5 段階評定) がこの研究でも用いられた。

**(b) 変革型リーダーシップ** 変革型リーダーシップ測定尺度 (MLQ) を構成する下位尺度のうち、理想化された行動を構成する 4 項目 (例：“自身の最も重要な価値観や信念について、部下や同僚に語る”) とモチベーシ

ョン鼓舞を構成する 3 項目 (例：“達成するために必要なものは何かについて熱心に語る”) が使用された。本研究では Avolio, Bass, and Jung (1999) が作成した Multifactor Leadership Questionnaire を神谷 (2011) が日本語訳した版を用いた。神谷 (2011) の質問項目はリーダー自身ではなく、部下がリーダーを対象として回答することが想定されていたが、本研究では回答者自身について回答するために、質問項目の主語を“あなたのリーダー(上司)は”から“私は”に変更した。これらの項目への回答は、5 段階評定 (1: “まったく当てはまらない” から 5: “非常によく当てはまる”) で行われた。

**(c) 支援的リーダーシップ** 田中・林・大淵 (1998) が作成した“私は、仕事に対して部下の意見を重視する。”“私は、仕事の間では、上下の別なく率直に接している。”といった 14 項目から構成される上司のリーダーシップに関する項目群が使用された。これらの項目への回答は、6 段階評定 (1: “まったく当てはまらない” から 6: “非常によく当てはまる”) で行われた。

**(d) 職場での侮辱的行為** 田中 (2008) が作成した職場の迫害尺度を構成する項目の中から 4 項目が使用された。これらの項目内容は、受動態から能動態へ変えられた (例えば、“同僚や部下に対し、「君の考え方はくだらない」などと言う”“同僚や部下を他人の目の前でやり込める”)。これらの項目への回答は、5 段階評定 (1: “行ったことはない” から 5: “頻繁に (ほぼ毎日) 行った”) で行われた。

#### 4. 研究成果

(1) 研究 1：日本語版 LSCS についての探索的因子分析 15 項目からなる日本語版 LSCS について、因子分析を行った。その際、因子数を 3 と指定して初期解を最尤法で算出し、プロマックス回転を施した。

分析の結果、まず 3 因子としての適合度検定は  $\chi^2 = 80.33$  ( $p = .069$ ) となり、3 因子モデルにデータはそれなりに適合しているとみなされる。因子負荷量の高い値を示した項目群から考えて、第 1 因子は関係水準、第 2 因子は集合水準、第 3 因子は個人水準とみなすことができる。

**日本語版 LSCS の信頼性** LSCS を構成する 3 つの下位尺度について、係数を算出したところ、個人水準: .707、関係水準: .783、集合水準: .756 となり、これらの値は、LSCS に関する先行研究の信頼性係数とほぼ同じ水準とみなされるので、尺度としての整合性は高いと判断できる。

**職場におけるリーダーとしての立場と LSCS**  
 回答者が職場で実際にリーダーに相当する

立場で仕事をしている程度と LSCS の 3 水準についての関連性を検討した。そこで、リーダーとしての立場についての項目を独立変数、LSCS の 3 水準の下位尺度を従属変数とする一元配置分散分析を行った。

分析の結果、個人水準はリーダーとしての立場に有意差は見られなかったが ( $F(3,148)=0.399$ )、関係水準 ( $F(3,148)=3.61$ ,  $p<.05$ ) および集合水準 ( $F(3,148)=5.31$ ,  $p<.005$ ) はリーダーとして仕事をしているほど有意に高くなった。

**考察** 日本版 LSCS を因子分析した結果、日本版 LSCS は 3 因子構造となり、各因子で高い因子負荷量を示した項目群も先行研究と同じであった。また、各因子において因子負荷量の高い項目群を合算して測定尺度とみなしたときの係数の値は、先行研究の結果と比較して 3 因子とも同程度に高かったことから、本研究で作成された日本語版 LSCS の信頼性は高いとみなされる。

さらに、回答者が実際にリーダーとして仕事をしている程度は、LSCS の個人水準の得点は有意な差は見出されなかったが、関係水準や集合水準の得点はリーダーとして仕事をしているほど高くなった。このことは、回答者がリーダーとして仕事をしているほど、個人水準よりも関係水準や集合水準としての自己概念の重みづけが増加することが示唆される。

(2) 研究 2 : 日本語版 LSCS の信頼性 LSCS の 15 項目が各 5 項目から構成される 3 因子モデルに適合するかどうかを検討するために、共分散構造分析による確証的因子分析を行った。各因子 (個人水準、関係水準、集合水準) が 5 項目から構成される 3 因子モデルを仮定して適合度を算出したところ、かなり高い適合度を示した ( $NFI=.907$ ,  $CFI=.922$ ,  $RMSEA=.077$ )。この結果は、1 因子モデルを仮定した場合の適合度 ( $NFI=.545$ ,  $CFI=.606$ ,  $RMSEA=.126$ ) と比較して明らかに高い適合度とみなされるので、3 因子モデルがよりデータに適合的であると判断される。さらに、LSCS を構成する 3 つの下位尺度について係数を算出したところ、個人水準: .795、関係水準: .831、集合水準: .856 となり、これらの値は、過去の LSCS の信頼性係数とほぼ同じ水準とみなされるので、尺度としての整合性は高いと判断できる。

**階層的重回帰分析 (a) 変革型リーダーシップ** LSCS の 3 水準が変革型リーダーシップに及ぼす影響を検討するために、従属変数を変革型リーダーシップとして階層的重回帰分析を行った。分析では、ステップ 1 に人口統計的要因、ステップ 2 に組織要因、ステップ 3 に LSCS の 3 水準が投入された。分析の

結果、ステップ 3 単独の決定係数が有意となり ( $R^2=.191$ )、LSCS の 3 水準による変革型リーダーシップに対する説明力が有意であると認められた。係数の値は、個人水準 ( $=.138$ )、関係水準 ( $=.109$ )、集合水準 ( $=.318$ ) とともに有意となった。すなわち、LSCS の個人水準、関係水準、集合水準の得点が高いほど、変革型リーダーシップを行いやすいことが示された。

**(b) 支援的リーダーシップ** LSCS の 3 水準が支援的リーダーシップに及ぼす影響を検討するために、従属変数を支援的リーダーシップとして階層的重回帰分析を行った。分析の結果、ステップ 3 単独の決定係数が有意となり ( $R^2=.181$ )、LSCS の 3 水準による支援的リーダーシップに対する説明力が有意であると認められた。係数の値は、関係水準 ( $=.165$ ) と集合水準 ( $=.324$ ) が有意となり、個人水準は有意とならなかった ( $=.001$ )。すなわち、LSCS の関係水準、集合水準の得点が高いほど、支援的リーダーシップを行いやすいことが示された。

**(c) 侮辱的行為** LSCS の 3 水準が回答者の侮辱的行為に及ぼす影響を検討するために、従属変数を侮辱的行為として階層的重回帰分析を行った。分析の結果、ステップ 3 単独の決定係数が有意となり ( $R^2=.039$ )、LSCS の 3 水準による侮辱的行為に対する説明力が有意であると認められた。係数の値は、個人水準 ( $=.205$ ) のみが有意となり、関係水準 ( $=-.055$ ) と集合水準 ( $=-.040$ ) は有意とならなかった。すなわち、LSCS の個人水準の得点が高いほど、侮辱的行為を行いやすいことが示された。

**考察** 研究 1 と同様、日本語版 LSCS は 3 因子構造となり、各因子を構成する項目群の標準パス係数もいずれも高い値を示した。さらに、各因子において因子負荷量の高い項目群を合算して測定尺度とみなしたときの係数の値は 3 因子とも高かったことから、研究 1 で作成された日本語版 LSCS の信頼性は研究 2 でも担保されたと考えられる。

階層的重回帰分析では、変革型リーダーシップは LSCS の 3 水準のすべてが有意に影響されていた。この結果は、仮説 1 を支持していた。また、支援的リーダーシップは LSCS の関係水準と集合水準に有意に影響されていた。この結果から、仮説 2 は支持された。さらに、侮辱的行為は LSCS の個人水準にのみ有意に影響されていた。この結果から、仮説 3 は支持された。

### (3) 総合考察

まず、日本語版 LSCS は、本研究の研究 1 と研究 2 の結果から、信頼性は確保された。また、回答者のリーダーとしての立場によつ

て、LSCSの3水準に違いが見られた。すなわち、多水準自己概念の一つである個人水準が回答者のリーダーとしての立場の程度によって有意差が見られなかったのに対し、関係水準と集合水準はリーダーとしての立場が強くなるほど、有意に高くなった。この結果は、LSCSがリーダーシップの行動を予測するためのツールとして使用可能であることを示唆している。

また研究2では、LSCSがリーダー行動に及ぼす影響について興味深い結果も見出された。すなわち、変革型リーダーシップはLSCSの集合水準のみならず、個人水準と関係水準の高さにも影響を受けていた。また、支援的リーダーシップについても、関係水準のみならず集合水準の高さにも影響を受けていた。これらの結果は、変革型リーダーシップが行われるにはリーダーの自己概念の3水準がともに高くなることが求められ、支援的リーダーシップが行われるにはリーダーの自己概念の2水準（関係水準と集合水準）がともに高くなることが求められることを示唆している。

これらのことは、組織において的確なリーダーシップを担うためには、多水準自己概念の一つの水準ではなく、3つの水準がともに高くなることが望まれるかもしれない。言い換えれば、適正なリーダー行動を行うためには、3つの相異なる水準の自己概念が共存していることが鍵になるのかもしれない。

#### 今後の研究課題

**リーダーの多水準自己概念の時間的推移**  
著者は以前よりリーダー発達の重要性を指摘していたが(田中, 2013), 本研究ではリーダーシップの自己概念の経時的変容については検討できなかった。リーダーの発達過程はリーダーとしてのアイデンティティがより分化され、次いでそれら分化したアイデンティティの要素が全体的なアイデンティティに統合されていくという順で進行していくと考えられる。さらに Day, Harrison, and Halpin (2009)は、そうしたリーダー発達の過程は現場でのリーダーシップの経験を通じた学習の中でリーダー・アイデンティティの変化と形成が発達の軌道を描いて螺旋的に進行すると仮定したが、実証には成功していない(e.g., Day & Sin, 2011)。自己概念の変化に関する時間的推移についての今後の検討が待たれる。

**複雑な自己概念の制御** 成熟したリーダーは異なる自己概念(個人的自己概念, 関係的自己概念, 集合的自己概念)をもつことになるだろう。どの自己概念が優位になるかは別にして、それらはしばしば相互に矛盾した性質をもつ。そうした相互に矛盾した性質にもリーダーは耐えなければならないだろう。

この点も本研究では検討できなかった。リーダーが多様で矛盾しかねない自己概念の要素を受容できないとしたら、そのリーダーはその都度自己矛盾に動揺し苦悩し続けるにちがいない。そうならないためにも、リーダーとしての多様な自己概念に戸惑うことのない心理的な耐性をもつ必要があるだろう。

#### 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 2件)

田中堅一郎 (2014). リーダーの自己概念からみたリーダーシップ研究の動向 立教大学心理学研究, 査読有, **56**, 59-68.

田中堅一郎 (2013). リーダー発達過程における自己概念の変容についての社会心理学的考察 立教大学心理学研究, 査読有, **55**, 79-88.

〔学会発表〕(計 1件)

田中堅一郎・宮入小夜子 (2013). 多水準自己概念尺度に関する研究 日本心理学会第77回大会発表論文集, 139. (2013年9月20日)

〔図書〕(計 0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計 0件)

取得状況(計 0件)

〔その他〕

特になし

#### 6. 研究組織

##### (1)研究代表者

田中 堅一郎 (TANAKA, Ken'ichiro)  
日本大学・大学院総合社会情報研究科・教授  
研究者番号: 80212033

##### (2)研究分担者

なし

##### (3)連携研究者

宮入 小夜子 (MIYAIRI, Sayoko)  
日本橋学館大学・リベラスアーツ学部・教授  
研究者番号: 10327273

坂田 桐子 (SAKATA, Kiriko)

広島大学・総合科学部・教授  
研究者番号: 00235152