Osaka University Knowledge Archive

Title	集団に対する貢献行動と自己呈示動機に関する研究
Author(s)	阿形, 亜子
Citation	大阪大学, 2014, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/50456
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

様式3

論　文　内　容　の　要　旨

〔　題　　名　〕

集団に対する貢献行動と自己呈示動機に関する研究

学位申請者　　阿形　亜子　　印

第一章　研究目的

本研究は，自己呈示動機に基づく集団への貢献に着目して集団パフォーマンス研究を捉えなおし，実証的研究をおこない，その妥当性について検証したものである。自己呈示とは，自分が他者に対してどのようにみられるかを管理しようとしておこなう行動である。従来の研究では，「可能な限り最小のコストで最大の利益を得ようとする」合理的人間観が採用されてきた。この考えに従えば，集団の中では努力するより手を抜き，他者の貢献による成果を，自分ではコストを払わずに享受することが最善の策となる。しかしながら，集団の中で，自らが手抜きをしていると認識することによる自己評価の低下や，他のメンバーによって手抜きが知られることによる外的評価の低下，またそれによる他メンバーからの排斥の懸念も心理的なコストとなると考えられる。

本研究では，集団作業において人が回避しようとするコストとは努力ではなく，他者からの評価の低下であると考えた。自分が集団に優れた貢献を示すメンバーであると呈示をすることは，自己評価を高める要因となることが明らかにされている。このことを踏まえると，他者からの評価を高めるために，集団で優れた貢献を示すことによって自己呈示をおこなうことが予測される。

第二章　社会的評価が向社会的行動に及ぼす影響

社会的評価は向社会的行動を促進するのか否かについての検証をおこなった。本論文は，競争的利他主義を理論の中核として採用している。競争的利他主義は評判から利他主義を説明し，自らのコストをかけ他者に利するような向社会的行動を，個人の資質を宣伝するシグナルの一種としてみなす。すなわち，向社会的行動は，共同体に貢献できる資質を持つ人物であるという評判を生じさせるのに役立つのである。集団への貢献も向社会的行動の一つとして捉えることができる。ただし，社会的評価と向社会的行動の関連に関する研究は我が国ではほとんど存在しない。そこで，実験場面として発展途上国へ送る寄付物品の作成場面を設定して検討をおこなった。実験の結果，発展途上国への寄付物品を作成する場面では，集団条件よりも個人条件でパフォーマンスが高くなる傾向がみられた。これによって，社会的評価が，発展途上国への寄付行動という向社会的行動を促進することが明らかとなった。

第三章　社会的評価が集団に対する貢献行動に及ぼす影響

集団作業場面を設定して，集団への貢献に関する自己呈示動機を検討した。先行研究では，貢献量が他者に知られている公的条件と，貢献量が他者に知られない匿名条件が設定されていた。そのため，単純に評価懸念によって貢献が高まったのか，参加者自身に自己呈示動機があったのかは不明瞭であった。そこで，本実験では実験者が参加者の知的能力の程度を知らないために,集団への貢献による自己呈示が可能な自己能力呈示可能条件と,実験者が参加者の知的能力の程度を知っており，集団への貢献を行っても，能力に関する自己呈示にはならない自己能力呈示不可能条件を設定し検討をおこなった。実験の結果，①集団への貢献行動が自己呈示として用いられること,②集団メンバーの能力に差があるときには貢献による自己呈示がおこなわれないことの2点が明らかとなった。

第四章　集団における自己呈示動機に及ぼす集団サイズの影響

集団への貢献を用いた自己呈示行動が，より大きな集団でもみられるか否かを検討した。先行研究によれば，集団サイズは評価インパクトと競争心に影響する可能性が考えられた。実験の結果,集団サイズが大きくなれば,

集団への貢献を用いた自己呈示はおこなわれなくなることが示された。それは集団サイズが大きくなるほど，外部からの評価インパクトが減少し，自己呈示動機が低下することによると考えられた。これらの結果から，集団への貢献を用いて自己呈示をおこなおうとする動機には,評価インパクトと競争心の2つの側面が個別に影響することが示唆された。

第五章　自己評価方略が集団への貢献に及ぼす影響―文化的自己観の影響―

「どのような行動をすれば自己の評価が高まるか」についての認識の違いによって，自己呈示に用いられる内容も異なると考えられる。そのため，第五章では，相互独立・協調的自己観が集団への貢献行動に及ぼす影響を検討した。第五章では，第三章でおこなわれた実験条件のうち，自己能力呈示可能・能力高条件と自己能力呈示可能・能力低条件を設定して，自己観の違いにより，集団への貢献量が異なるか否かを検討した。その結果，相互独立的自己観の優勢な人は，自分の能力が低い場合には自分の貢献を少なく選択しており，それに対して自分の能力が高い場合には集団への貢献（自らの遂行する課題の数）を多く選択することが明らかとなった。一方，相互協調的自己観の優勢な人では，自分の能力が高い場合にも低い場合にも，集団への貢献量は変わらないことが明らかとなった。

第六章　個人に対する評価と集団成績との関連

集団において自らの遂行や貢献による自己呈示行動ができない状況に直面したときには，どのような方略がとられるであろうか。例えば，個別の貢献が識別されない集団状況では，集団の貢献を用いての自己呈示はおこなうことができない。本章では，ある状況でうまく自己呈示ができず，自己評価が低下す恐れがある場合に，他の場面での自己呈示を試み，自己評価の低下を回避しようとする（補償的自己呈示）との仮説を立てた。実験の結果，集団場面で優れた評価が得られなかったとき，他者からの評価の低下を避けるために，個人場面で自己の遂行能力を呈示する補償的自己呈示がみられた。これらの結果から，自分の貢献が識別されない集団状況において集団全体の成果が低く，それにより自分に関する良い評価が期待できないときには，別の場面で自己呈示をおこなうことで，他者からの評価を得ようと試みることが示唆された。

第七章　職場での動機づけと評価懸念との関連

第七章では，本研究が検討する「貢献による自己呈示方略」が実際の職場場面でもみられるか否かを検討する足掛かりとして，近年現れた新しい形の職務逸脱行動であるサイバーローフィングの探索的調査をおこなった。サイバーローフィングとは，職務逸脱行動の一種であり，就業時間中のインターネットの私的利用行動を指す。調査の結果，周囲の他者から行動が確認されるか否かという評価懸念については，影響がみられなかった。そして上司や同僚といった周囲の他者のサイバーローフィング行動の影響がみられ，周囲の他者がそれをおこなっているほど，サイバーローフィングが促進されることが明らかとなった。

第八章　包括的討論

本論文の目的は集団への貢献による自己呈示について実証的に検討し，その妥当性について議論することであった。第三章，第四章，第五章でおこなわれた実験では，実験者が参加者の知的能力について知っているか否かによって，自己呈示条件の操作をおこなった。この実験により，個人の貢献の識別性を操作することで生じる社会的手抜きや評価懸念による社会的促進と，本研究で確認された集団への貢献による自己呈示は異なる現象であると明らかにされた。すなわち本論文では，意図的な行動を主に検討したと考えられる。集団作業の文脈において貢献を用いた自己呈示動機が存在することの妥当性が確認されたといえよう。

本論文によって，集団の貢献を用いた自己呈示の背景には，自己評価を維持・向上しようという心理があることが示された。 従来の研究では，社会的手抜きやフリーライダーといった「努力というコストを最小にする」ことを志向する人間像から研究がおこなわれてきた。それに対して，本研究のように，積極的に集団に貢献を示そうとする人間像の下で研究をおこなう例はまだ少数であり，今後の発展が期待される。

様式７

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏　　名　　（阿形亜子　）			
論文審査担当者		（職）	氏　　名
	主 査	教授	釘原直樹
	副 査	教授	臼井伸之介
	副 査	教授	金澤忠博

論文審査の結果の要旨

集団で何らかの仕事を協力して成し遂げることは，人間にとって不可欠な要素である。しかしながら，必ずしも集団の成果が個人の力の総計とはならず，前者が後者を下回る社会的手抜きが生じることもある。また集団メンバー間で貢献量が異なることにより不平等感が生じ，貢献の少ない者はフリーライダー（ただ乗り）とみなされメンバー間の葛藤を引き起こすといった問題も生じる。本研究は，このような集団内で生じる貢献の不平等を生み出すメカニズムとして，集団に対する貢献によって周囲からの良い評価や印象を得ようとする自己呈示動機の存在を仮定し，それを実証したものである。

本論文は全８章から構成されている。第１章では，コストを最小にして利益を最大にする合理的人間像（先行諸研究のモデル）では，集団作業時の貢献不平等問題を捉えることはできないことを，自己呈示研究や進化心理学の理論の一つである競争的利他主義理論を踏まえて議論している。第2章では，本研究が理論的根拠としている競争的利他主義の存在を明らかにするために，発展途上国への寄付作業場面を用いて実験的検討をおこなっている。その結果，個人の貢献が明確で社会的評価がなされる状況においてのみ寄付行動が促進されることを明らかになった。第3章では，集団作業場面における自己呈示動機に基づく貢献について検討している。自己の能力が呈示可能な状況と不可能な状況を実験的に操作して検討したところ，自己呈示可能条件では，他メンバーより多く貢献することが明らかとなった。これらの結果により，集団への貢献は課題への達成意欲や金銭的報酬の追求などの動機だけでなく，自己呈示動機によっても生じることが示された。第4章では，集団サイズと自己呈示動機に基づく貢献の関連について検討が行われている。集団サイズが大きくなると自己呈示動機に基づく貢献はみられなかった。この結果から，自己呈示動機に基づく貢献に影響する要因は，評価懸念と競争心の２種類に分類される可能性が示唆された。第5章では，自己呈示動機に及ぼす文化の影響を考慮し，相互独立・協調的自己観と貢献量の関連を検討している。実験の結果，欧米で一般的とされる相互独立的自己観が優勢な人は，他メンバーの能力によって貢献量が変化する一方，アジア圏で一般的とされる相互協調的自己観が優勢な人は，他メンバーの能力とは関係なく自身の貢献量を多くすることが明らかとなった。これは文化の違いが，自己呈示動機に基づく貢献の違いに結びつく可能性が示唆された。第6章では，自身の遂行や貢献による自己呈示行動ができない状況下では，自己評価維持のためにどのような方略が採られるかが検討されている。その結果，集団作業時に優れた評価を得ることができない場合には，個人作業場面で作業量を高めることによる補償的自己呈示をおこなうことが示された。第7章では，実際の企業での検討を実現させる足がかりとして，職務中のインターネット私的利用であるサイバーローフィングについて探索的に検討している。第8章の包括的討論では，本研究で実施された実験結果や調査を統合し，モデルを提示している。また自己呈示動機に基づく集団への貢献が明らかとなったこと，そしてそれらは現実場面で貢献不平等問題を扱う上で重要であることを指摘している。

本研究は，集団パフォーマンス研究に対して，自己呈示動機という新たな視点を導入しその実証的知見を提出した。今後，当該領域の研究をさらに理論的に拡張できる可能性もある。また本研究の内容は集団作業時の貢献の不平等によるメンバー間の葛藤の問題にも関連しているので，職場や学校場面でのチームパフォーマンスの向上についても、研究結果が応用できるであろう。本論文には著者の研究者としての成長過程とその成果が十分に反映されており，今後の研究発展の可能性が予想される成果であると評価された。以上より本論文は，博士(人間科学)の学位授与に値するものと判定された。