

# メンバーの能力情報およびリーダー役割が 貢献度および努力量の見積もりに及ぼす影響<sup>1)</sup>

黒川 光流 ・ 石崎 香菜子

富山大学人文学部紀要第54号抜刷

2011年2月

# メンバーの能力情報およびリーダー役割が 貢献度および努力量の見積もりに及ぼす影響<sup>1)</sup>

黒川 光流 ・ 石崎 香菜子

## 問 題

集団で課題に取り組む際、集団内には、メンバーそれぞれに対して、為すべき行動やその達成基準に関する期待が形成される(古川, 1988)。すなわち集団では、各メンバーの特徴に応じて、これから取り組む課題に各々のメンバーがどの程度貢献するのか、そのためにどの程度努力するのかに関して見積もりが行われ、それらが期待という形で各メンバーに伝達される。

一定水準の困難さを伴う、明確で具体的な目標はメンバーのモチベーションを高めることが示唆されている(Locke & Latham, 1990 松井・角山訳 1994)。集団から各メンバーに寄せられる貢献度や努力量に関する期待が適切なものであれば、メンバーにとって、その期待はモチベーションを高める目標として機能するであろう。逆に、期待の不適切さや不明瞭さは、職務満足感や集団へのコミットメントの低下につながることが見出されている(Fisher & Gitelson, 1983; Jackson & Schuler, 1985)。また黒川・吉田(2006)は、学級内の仲間集団において、個人が他の集团成员の期待に応えることで、高い関係満足感を得ることを示している。以上のことから、各メンバーへの期待の基礎となる貢献度や努力量の見積もりのなされ方は、各メンバーの課題に対する取り組みや集団に対する態度だけでなく、集団内の対人関係のあり方などにも作用する重要な要因の1つであると考えられる。

メンバーが期待通り、あるいはそれ以上の貢献度や努力量を示した場合、集団にとっても各メンバーに対する期待はより明確なものになり、集団活動は秩序だってくるであろう(Brown, 1988 黒川・橋口・坂田訳 1993)。反対に、メンバーが示した貢献度や努力量が期待に満たなかった場合には、そのメンバーに対する不満足感が高まり、集団内の協力的な雰囲気や協調性が低下してしまうことが予想される。すなわち、貢献度や努力量がどのような水準で見積もられるかということは、個々のメンバーだけでなく、集団全体にとっても重要な問題である。

貢献度の見積もりに影響を及ぼすと考えられるものの1つに、個々のメンバーの経歴や能力など、メンバーに関する情報がある。メンバーの業績が良い場合、メンバーの能力がその原因として注目されやすいことが示唆されている(Gioia & Sims, 1986)。このことから、メンバーの業績の高さを示すものの1つである課題遂行への貢献度を見積もる場合には、メンバーの能力

に関する情報が利用されやすいと考えられる。つまり、メンバーがこれから取り組む課題に関して高い能力を有しており、かつそのことが集団内に周知されていれば、そのメンバーの貢献度は高く見積もられるであろう。逆に、課題に関する能力が低いメンバーであることが知られていれば、そのメンバーの貢献度は低く見積もられると考えられる。このように、メンバーの課題に関する能力情報が集団内で共有されていれば、その能力の高さに応じて貢献度は見積もられると予想される。

また、衡平理論(Adams, 1965)に基づいて、集団全体の業績を各メンバーが均等に受け取る成果、各メンバーの貢献度を投入と捉えた場合、貢献度が低いメンバーは過剰報酬を得ることになる。そのため、そのメンバーに対しては、貢献度の低さに応じて多くの努力を投入することが期待されると考えられる。すなわち、貢献度を低く見積もられることが予想される、能力が低いメンバーの努力量は、能力が高いメンバーよりも高く見積もられると考えられる。

集団で課題に取り組む場合には、集団内他者の貢献度や努力量を見積もり、それらを期待するだけでなく、同時に、自分自身がどの程度努力し、その結果どの程度貢献できるのかという、自分自身の貢献度や努力量の見積もりも行われる。その見積もりにも、メンバーの能力情報が作用すると考えられる。集団に能力が高いメンバーがいる場合、そのメンバーとの比較から自分自身の能力を低いと感じ、自分自身の貢献度を低く見積もると予想される。反対に、能力が低いメンバーがいる場合、自分自身の能力を高いと感じ、自分自身の貢献度を高く見積もると予想される。

また、同一の課題に集団で取り組む場合、社会的圧力の分散や貢献度の不明瞭さによって、最大努力が発揮されなくなることがある(Latané, Williams, & Harkins, 1979)。特に、集団に自分よりも能力が高いメンバーがいる場合には、そのメンバーが課題遂行に大きく貢献することを期待し、自分が最大限に努力しなくても集団課題の遂行に支障がないと感じ、自分自身の努力量を低く見積もることもあると考えられる。他のメンバーと自分自身の能力とが類似している場合には、社会的比較により動機づけやパフォーマンスが向上することが示されている(Rijsman, 1974)。したがって、自分自身の能力が他のメンバーと同等である場合には、動機づけの高まりにより、自分自身の努力量を高く見積もると考えられる。また、集団であるメンバーの成果を期待できない場合、それを補うように他のメンバーの努力量が増加することがある(Williams & Karau, 1991)。したがって、集団に自分より能力が低いメンバーがいる場合には、そのメンバーの成果に対する期待は低くなり、それを補償するために自分自身の努力量を高く見積もると考えられる。

ただし、集団における他者への期待には、個々のメンバーが独自に有している属性に応じた個人的な期待と、社会的に特定される地位に基づく期待とがある(黒川・吉田, 2006)。つまり、どのようなメンバーであるかということとは独立して、担っている地位や役割によっても、各

メンバーに向けられる期待は異なり、課題遂行に対する貢献度や努力量の見積もりが異なることが予想される。

集団にはいくつかの役割があるのだが、特にリーダーは、他のメンバーよりも多くの犠牲を払い、作業に貢献することが求められることがある。また、リーダーの自己犠牲行動は、フォロワーの作業意欲を高めるなど、集団において有効に機能することが示唆されている(Choi & Mai-Dalton, 1999; De Cremer, 2006)。このことから、どのような能力を有したメンバーがいる場合でも、リーダーはその役割を与えられることで、課題遂行に対してリーダーとしての責任を感じ、リーダーとしての役割を担っていないときよりも、自分自身の貢献度を高く見積もると考えられる。同時に、他のメンバーの作業意欲を高めるためにも、課題に対してより多くの努力を投入しようとし、自分自身の努力量を高く見積もると考えられる。また古川(1979)は、職場集団のリーダーは、まず自集団の状況把握およびその有利性の判断を行い、その判断に基づいて管理目標や必要なリーダー行動を選択すると述べている。すなわちリーダーは、メンバーの能力情報などに基づいて集団の状況を認知し、それに伴って自分自身に求められている貢献度や努力量を見積もると考えられる。そのため、特に能力が低いメンバーがいる場合には、そのメンバーを支援することに強く動機づけられ、自分自身の努力量を他のメンバーよりも高く見積もるとも考えられる。

以上のように、集団で課題に取り組むとき、課題遂行に対する貢献度や努力量の見積もりには、他のメンバーに対して行うものと自分自身に対して行うものがある。しかも、それらは独立して行われるものではなく、能力情報や役割が考慮され、相互に関連し合いながら行われていると考えられる。しかし従来の研究では、他のメンバーに対して行う貢献度や努力量の見積もりは期待や対人認知などの文脈で、自分自身に対するものは動機づけや目標設定という文脈で個別に検討されてきた。そこで本研究では、自分自身を含めた集団メンバーの貢献度および努力量の見積もりに、メンバーの能力情報およびリーダーとしての役割が及ぼす影響を検討する。

## 方 法

### 実験参加者

大学生男性27名、女性33名、計60名。平均年齢20.37歳( $R=18-22$ 歳,  $SD=0.89$ )。以下に示す各条件に10名ずつランダムに割り当てた。なお、各実験は3名1組で行われた。

### 実験計画

能力情報3(下位・同位・上位)×リーダー役割2(有・無)の2要因計画。2要因とも実験参加

者間要因であった。

**能力情報** メンバーの能力情報として、一緒に実験に参加している3名分のテストの成績をA-Cの3段階評価で記したシートを、実験参加者それぞれに個別に提示した。その際、記された成績の内容で能力情報を操作した。すべての条件で、実験参加者自身および他の2名のうちの1名(以下、標準他者)の成績として「B」を提示した。残りの1名(以下、比較他者)の成績として、「下位」条件では実験参加者自身より能力が低いことを示す「C」を、「同位」条件では実験参加者と同等の能力であることを示す「B」を、「上位」条件では実験参加者自身より能力が高いことを示す「A」を提示した。

**リーダー役割** 「有」条件では、3名のうち1名にリーダーとして課題に取り組んでもらうと教示した。しかし実際には、「有」条件すべての実験参加者に、リーダーの役割が割り当てられたことが個別に伝えられた。すなわち、「有」条件の実験参加者はすべて、自分自身をリーダー、他の2名をフォロワーと認識していたことになる。「無」条件では、役割に関する教示を行わなかった。

#### 従属変数

**貢献度の見積もり** 実験参加者は、自分自身、標準他者、および比較他者それぞれが、これから集団で取り組む課題に対して「どの程度貢献すると思うか」について、Visual Analogue Scale(以下、VAS)で回答した。VASでは、100 mmの直線上に、全く貢献しないと思う場合を0 mm、最大に貢献すると思う場合を100 mmとして、貢献すると思う程度を表す部分に斜線で印を付けさせた。0から印が付けられた部分までの長さを1 mm単位で測定し、その長さを貢献度の見積もりの指標とした。

**努力量の見積もり** 実験参加者は、自分自身、標準他者、および比較他者それぞれが、これから集団で取り組む課題に対して「どの程度努力すると思うか」についてVASで回答した。貢献度の見積もりと同様の手続きで指標を算出した。

**能力情報を意識した程度** 実験参加者は、自分自身、標準他者、および比較他者それぞれの貢献度や努力量を見積もる際に、「3名のテストの成績をどの程度意識したか」について、「1: 全く意識しなかった」－「5: 非常に意識した」の5件法で回答した。

**役割を意識した程度** リーダー役割「有」条件の実験参加者のみ、自分自身、標準他者、および比較他者それぞれの貢献度や努力量を見積もる際に、「3名の役割をどの程度意識したか」について、「1: 全く意識しなかった」－「5: 非常に意識した」の5件法で回答した。

#### 手続き

実験参加者3名を実験室に入室させ、実験の目的を「目標と創造性が集団での問題解決に及

ぼす影響について調べる」と説明した。また、「これから集団で話し合いをしてもらいますので、良い結論が出るようにお互いに協力してください」と教示した。さらに、リーダー役割「有」条件では、「3名のうち1名にリーダーとして課題に取り組んでもらいます。その際、過去のリーダー経験による影響を統制するために、リーダー経験者がリーダーになる場合とリーダー未経験者がリーダーになる場合とがあります」と偽りの教示を行った。この教示は、これから課題に取り組む集団にはリーダーの役割があり、リーダー役割「有」条件すべての実験参加者にリーダーになる可能性があることを意識させるためのものであった。

その後、3名の実験参加者を、衝立でお互いの手元が見えない状態にして着席させた。そして、「これから集団で取り組む課題に関連する能力の1つである創造性を測定するテスト」と称して、実験参加者に個別にいくつかの課題に取り組ませた。その際、リーダー役割「有」条件では、リーダー経験の有無、有る場合にはその時期と内容を問う質問にも回答させた。

それらを回収した後、テストを採点するためと称して、実験参加者を数分間そのまま待機させた。その後、能力情報条件に応じて、3名分の偽りのテストの成績を記したシートを実験参加者それぞれに個別に提示した。その際、リーダー役割「有」条件では、実験参加者に割り当てられた役割が「リーダー」であることもシートに記されていた。なお、テストの成績および役割について、他の実験参加者と話さないように指示した。

その後、実験参加者は従属変数を測定するための質問調査票に回答した。実験参加者が回答を終えたところでディブリーフィングを行い、実験を終了した。所要時間は約40分であった。

## 結 果

### 貢献度の見積もり

各条件の貢献度の見積もりの平均値を図1に示した。これらについて、能力情報3(下位・同位・上位)×リーダー役割2(有・無)×対象3(自分自身・標準他者・比較他者)の分散分析を行った。

まず、対象の有意な主効果が認められた( $F_{(2, 108)}=40.93$ ,

$p<.01$ )。多重比較の結果、自分自身( $M=53.62$ ,  $SD=19.69$ )よりも標準他者( $M=71.83$ ,  $SD=18.27$ )お

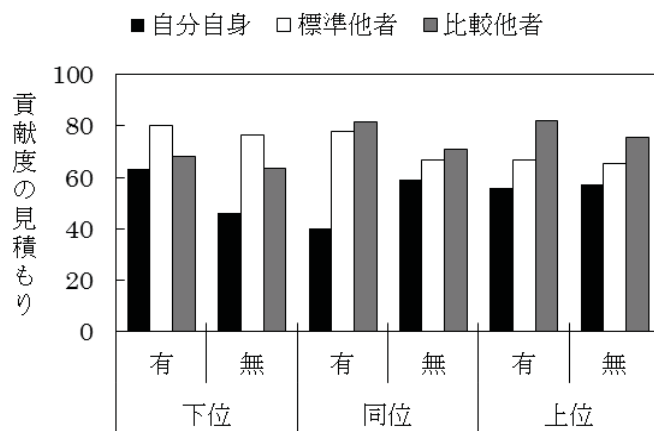


図1 貢献度の見積もり

よび比較他者 ( $M=72.90, SD=18.07$ ) の貢献度を有意に高く見積もっていた (いずれも  $p<.01$ )。

また、能力情報と対象との有意な交互作用が認められた ( $F_{(4, 108)}=5.96, p<.01$ )。下位検定の結果、比較他者の貢献度を見積もる際に、能力情報の有意な単純主効果が認められた ( $F_{(2, 162)}=4.06, p<.05$ )。多重比較の結果、「下位」条件 ( $M=63.60, SD=20.19$ ) よりも、「同位」条件 ( $M=76.15, SD=13.20$ ) および「上位」条件 ( $M=78.95, SD=16.24$ ) において貢献度を有意に高く見積もっていた ( $p<.05; p<.01$ )。また、能力情報の全ての条件において、対象の有意な単純主効果が認められた ( $F_{(2, 108)}=14.28, p<.01; F_{(2, 108)}=23.99, p<.01; F_{(2, 108)}=14.59, p<.01$ )。多重比較の結果、「下位」条件では、標準他者 ( $M=76.65, SD=15.02$ )、比較他者、自分自身 ( $M=54.60, SD=20.80$ ) の順に貢献度を高く見積もっており、すべての組み合わせの間で有意な差が認められた ( $p<.01; p<.01; p<.05$ )。「同位」条件では、自分自身 ( $M=49.65, SD=19.01$ ) よりも、標準他者 ( $M=72.55, SD=15.98$ ) および比較他者の貢献度を有意に高く見積もっていた (いずれも  $p<.01$ )。「上位」条件では、比較他者、標準他者 ( $M=66.30, SD=21.60$ )、自分自身 ( $M=56.60, SD=18.52$ ) の順に貢献度を高く見積もっており、すべての組み合わせの間で有意な差が認められた ( $p<.01; p<.01; p<.05$ )。

さらに、2次の有意な交互作用が認められた ( $F_{(4, 108)}=3.75, p<.01$ )。下位検定の結果、「下位」条件では、リーダー役割「無」条件 ( $M=46.00, SD=15.72$ ) よりも「有」条件 ( $M=63.20, SD=21.69$ ) において、自分自身の貢献度を有意に高く見積もっていた ( $F_{(1, 162)}=4.50, p<.05$ )。一方、「同位」条件では、リーダー役割「有」条件 ( $M=40.30, SD=16.06$ ) よりも「無」条件 ( $M=59.00, SD=17.04$ ) において、自分自身の貢献度を有意に高く見積もっていた ( $F_{(1, 162)}=5.31, p<.05$ )。

次に、リーダー役割「有」条件で自分自身の貢献度を見積もる際に、能力情報の有意な単純・単純主効果が認められた ( $F_{(2, 162)}=4.17, p<.05$ )。多重比較の結果、「同位」条件よりも、「下位」条件において自分自身の貢献度を有意に高く見積もっており ( $p<.01$ )、「上位」条件 ( $M=56.00, SD=20.45$ ) において自分自身の貢献度を高く見積もる傾向が認められた ( $p<.10$ )。

また、リーダー役割「有」条件における能力情報のすべての条件において、対象の有意な単純・単純主効果が認められた ( $F_{(2, 108)}=4.43, p<.05; F_{(2, 108)}=30.37, p<.01; F_{(2, 108)}=9.97, p<.01$ )。多重比較の結果、「下位」条件では、自分自身および比較他者 ( $M=68.20, SD=20.36$ ) よりも、標準他者 ( $M=80.20, SD=18.15$ ) の貢献度を有意に高く見積もっていた (いずれも  $p<.05$ )。「同位」条件では、自分自身よりも標準他者 ( $M=78.10, SD=14.28$ ) および比較他者 ( $M=81.50, SD=11.68$ ) の貢献度を有意に高く見積もっていた (いずれも  $p<.01$ )。「上位」条件では、比較他者 ( $M=82.10, SD=13.02$ )、標準他者 ( $M=67.00, SD=14.51$ )、自分自身の順に貢献度を高く見積もっており、比較他者と標準他者および自分自身の間には有意な差が ( $p<.05; p<.01$ )、標準他者と自分自身の間には差がある傾向が認められた ( $p<.10$ )。

さらに、リーダー役割「無」条件における「下位」条件および「上位」条件で、対象の有意な単純・単純主効果が認められた ( $F_{(2, 108)}=10.67, p<.01; F_{(2, 108)}=5.04, p<.01$ )。多重比較の結果、「下



位」条件では、標準他者( $M=76.65, SD=9.83$ ), 比較他者( $M=63.60, SD=18.94$ ), 自分自身の順に貢献度を高く見積もっており、すべての組み合わせの間で有意な差が認められた( $p<.01; p<.01; p<.05$ )。「上位」条件では、自分自身( $M=57.20, SD=16.35$ )よりも比較他者( $M=75.80, SD=18.39$ )の貢献度を有意に高く見積もっていた( $p<.01$ )。

### 努力量の見積もり

各条件の努力量の見積もりの平均値を表1に示した。これらについて、能力情報3×リーダー役割2×対象3の分散分析を行った。その結果、いずれの主効果および交互作用も有意ではなかった(すべての主効果およびリーダー役割に関する1次の交互作用 $F_s<1$ ; 能力情報と対象の交互作用 $F_{(4, 108)}=1.32$ ; 2次の交互作用 $F_{(4, 108)}=1.47$ , いずれも $n.s.$ )。

表1 努力量の見積もり

	有			無		
	下位	同位	上位	下位	同位	上位
自分自身	76.30 (20.03)	70.90 (17.22)	76.30 (19.87)	65.80 (24.50)	73.40 (18.94)	73.50 (16.16)
標準他者	77.00 (15.52)	80.40 (15.01)	73.30 (18.84)	77.00 (12.35)	71.20 (17.60)	72.80 (20.48)
比較他者	68.70 (17.16)	82.80 (11.53)	70.50 (20.80)	69.75 (17.50)	75.60 (13.42)	79.90 (18.00)

( )内はSD

### 能力情報を意識した程度

各条件の能力情報を意識した程度の平均値を図2に示した。これらについて、能力情報3×リーダー役割2×対象3の分散分析を行った。

まず、リーダー役割の主効果に有意傾向が認められ( $F_{(1, 54)}=3.02, p<.10$ )、「有」条件( $M=2.50, SD=0.96$ )よりも「無」条件( $M=2.84,$

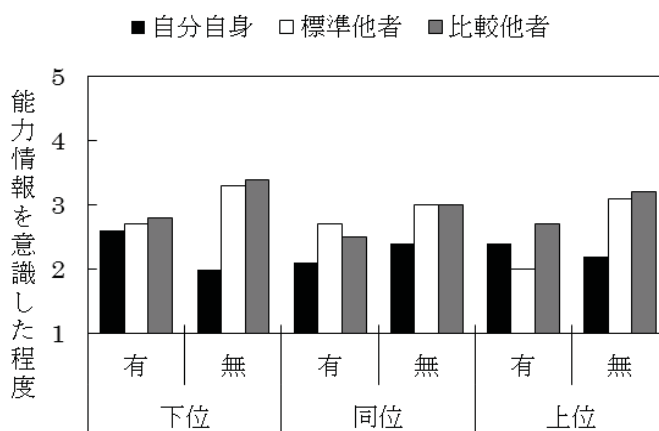


図2 能力情報を意識した程度

$SD=1.05$ )において、能力情報を意識した程度が高い傾向が見られた。また、対象の有意な主効果が認められた( $F_{(2, 108)}=12.84, p<.01$ )。多重比較の結果、自分自身( $M=2.28, SD=0.90$ )よりも、標準他者( $M=2.80, SD=1.03$ )および比較他者( $M=2.93, SD=1.01$ )の努力量や貢献度を見積もるとき



に、能力情報を意識した程度が有意に高かった( $p<.01$ )。

さらに、リーダー役割と対象との有意な交互作用が認められた( $F_{(2, 108)}=5.46, p<.01$ )。下位検定の結果、標準他者および比較他者の貢献度や努力量を見積もる際に、リーダー役割「有」条件( $M=2.47, SD=0.96; M=2.67, SD=0.94$ )よりも「無」条件( $M=3.13, SD=0.99; M=3.20, SD=1.01$ )において、能力情報を意識した程度が有意に高かった( $F_{(1, 162)}=6.96, p<.01; F_{(1, 162)}=4.46, p<.05$ )。また、リーダー役割「無」条件において、対象の有意な単純主効果が認められた( $F_{(2, 108)}=17.03, p<.01$ )。多重比較の結果、自分自身( $M=2.20, SD=0.83$ )よりも、標準他者( $M=3.13, SD=0.99$ )および比較他者( $M=3.20, SD=1.01$ )の貢献度や努力量を見積もる際に、能力情報を意識した程度が有意に高かった(いずれも $p<.01$ )。

### 役割を意識した程度

リーダー役割「有」条件における役割を意識した程度の平均値を、能力情報の条件ごとに示したのが図3である。これらについて、能力情報3×対象3の分散分析を行った。

その結果、能力情報と対象の交互作用にのみ有意傾向が認められた( $F_{(4, 54)}=2.18, p<.10$ )。下位検定の結果、「上位」条件において、対象の単純主効果に有意傾向が認められた( $F_{(2, 54)}=4.52, p<.10$ )。多重比較の結果、自分自身( $M=2.30, SD=1.00$ )よりも標準他者( $M=3.00, SD=1.34$ )および比較他者( $M=2.80, SD=0.98$ )の貢献度や努力量を見積もる際に、役割を意識した程度が高い傾向にあった( $p<.10$ )。

■ 自分自身 □ 標準他者 ■ 比較他者

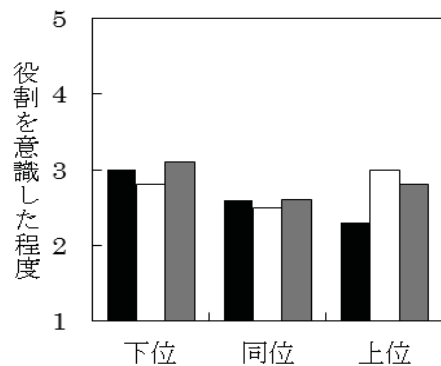


図3 役割を意識した程度

## 考 察

本研究の目的は、メンバーの能力に関する情報およびリーダーとしての役割が、自分自身を含む集団メンバーの貢献度および努力量の見積もりに及ぼす影響を検討することであった。

### 貢献度の見積もり

自分以外のメンバーの貢献度は、一方のメンバーの能力が他方のメンバーより高い場合に、能力が高いメンバーの方が高く見積もられていた。自分以外のメンバーについては、能力情報に基づいて比較が行われ、それに応じて貢献度が見積もられることが示唆された。

自分自身の貢献度については、メンバーの能力情報の内容に関わらず、他のメンバーより一貫して低く見積もられていた。本研究では、集団で取り組む課題の内容について詳細な説明がなされておらず、課題遂行にどのように貢献できるかは不明瞭な状態であった。したがって、課題遂行に貢献できないのではないかという懸念は高かったと推測される。そのため、課題遂行への貢献に失敗した際の心理的負担を軽減するという自己防衛としての反応である主張的なセルフ・ハンディキャッピングが生起し、自分自身の貢献度を低く見積もったのではないかと考えることができる。

また、集団に自分よりも能力が低いメンバーがいる場合、リーダーとしての役割を担っているときの方が、そうでないときよりも自分自身の貢献度を高く見積もっていた。これは、リーダーとしての責任感から、自分自身が課題遂行に貢献することで、能力が低いメンバーを補おうとする動機づけが高まったためだと考えられる。しかし、すべてのメンバーが同等の能力を有している場合には、リーダーとしての役割を担っているときよりも、そうでないときの方が自分自身の貢献度を高く見積もっていた。集団に能力が高いメンバーがいる場合には、リーダーとしての役割を担っているか否かによって、自分自身の貢献度の見積りに差異は見られなかった。これらの結果は、リーダーとしての役割を与えられたときには、他のメンバーの能力に関わらず、リーダーとしての役割を担っていないときよりも自分自身の貢献度を高く見積もるとの予想とは一致しないものであった。すべてのメンバーの能力が同等であると認知している場合、リーダーとしての役割は課題遂行への貢献に対する動機づけを高めるのではなく、むしろ課題遂行への貢献の失敗に対する懸念や主張的セルフ・ハンディキャッピングを行う傾向を強め、自分自身の貢献度を低く見積もらせてしまうと考えることができる。一方、すべてのメンバーの能力だけでなく、地位や役割が同等である場合には、社会的比較によって向上性の圧力が作用し、課題遂行への貢献に対する動機づけが高まったのだと考えられる。

さらに、リーダーとしての役割を担っている場合、すべてのメンバーの能力が同等のときよりも、自分より能力が低いメンバーがいるとき、および自分より能力が高いメンバーがいるときに、自分自身の貢献度を高く見積もっていた。すなわち、集団に能力が低いメンバーがいるときだけでなく、能力が高いメンバーがいるときにも、リーダーは自分自身がこれから集団で取り組む課題により多くの貢献をするだろうと予測していた。これは先述したように、すべてのメンバーの能力が同等である場合、リーダーとしての役割によって主張的セルフ・ハンディキャッピングを行う傾向が強められたことが原因の1つであると考えられる。しかし、リーダーとしての責任感は、能力が低いメンバーを補おうとする動機づけだけでなく、能力が高いメンバーが達成すると予想される高い貢献度を基準として、自分自身の貢献度をそれに近づけようとする動機づけも高めると考えることができる。

### 努力量の見積もり

能力情報やリーダーとしての役割、あるいは対象が自分自身か他者かということによって、努力量の見積もりに差は見られなかった。課題遂行の結果である貢献度とは異なり、結果を出すためのプロセスである努力量は、能力や役割に関わらず、いずれのメンバーについてもほぼ同程度に見積もられることが示唆された。努力をすることは、どのような能力あるいは役割のメンバーであっても可能である。また努力は、能力や役割よりも本人のモチベーションの高さによって左右されるものである。そのため、集団で課題に取り組む場合には、それぞれの能力や役割に関わらず、すべてのメンバーが同等に努力することが期待されたのではないかと考えられる。

### 能力情報をおよび役割を意識した程度

能力情報は、リーダーとしての役割を担っているときよりも、担っていないときの方が意識される程度が高い傾向にあった。また能力情報は、自分自身よりも、他のメンバーの貢献度や努力量を見積もる際に意識される程度が高かった。その傾向はリーダー役割を担っているときよりも、担っていないときに顕著であった。すなわち、すべてのメンバーが役割上は同等なときに、特に他のメンバーの貢献度を見積もる際には、能力情報が強く意識されることが示唆された。

またリーダーは、自分より能力が高いメンバーがいる集団において、他のメンバーの貢献度や努力量を見積もるときに、リーダーとしての役割を意識する傾向にあった。自分より優れた能力を有するメンバーについて考えることによって、その比較対象である自分自身の能力だけでなく、自分自身に対する他者からの期待を高める根拠となり得るリーダーとしての役割にも注意が向きやすくなったのではないかと考えられる。

以上のことから、能力情報に基づいて他のメンバーの貢献度が見積もられ、さらには他のメンバーとの対比で自分自身の貢献度は見積もられるのだが、リーダーとしての役割を与えられると、その役割が考慮され、自分自身の貢献度の見積もりが調整されると推測することができる。

### 本研究の課題と展望

本研究では、課題遂行の前にメンバーの貢献度や努力量を見積もる状況を想定しており、実験参加者は実際には課題に取り組んでいない。そのため、本来であれば貢献度や努力量の見積もりに最も利用されやすいと考えられるメンバーの実績に関する情報を利用することができない。また、能力情報がどの程度課題遂行行動と関連すると感じていたかを確認していない。メンバーに関する情報の内容として、能力に関するものだけでなく、これまでの実績や類似課題

での成果など、多様な情報について検討する必要がある。

また、実際に課題に取り組んでいないだけでなく、リーダーの役割を与えられた場合に為すべき行動についても具体的な説明がなされなかった。したがって、リーダーの役割を担うことによる自分自身の貢献度の見積りに対する効果は、リーダーとしての具体的な行動や役割内容を意識したことによるものであるとは考えにくい。Brown (1988 黒川他訳 1993)は、集団における役割にはアイデンティティを形成する機能があると述べている。すなわち本研究の結果は、リーダーとしての役割を与えられることで、集団の一員であるという個人の認知である集団アイデンティティ(尾関・吉田, 2007)が強められた効果であると考えられることもできる。リーダーとしての役割を担ったときとそうでないときの、集団アイデンティティや意識の違いについても検討する必要がある。

さらに本研究では、貢献度や努力量を見積もりが期待としてどのようにメンバーに伝達されるのかは検討されていない。また実際に集団で課題に取り組む場合には、自分自身に対する貢献度や努力量に関する見積もりと、他者からの見積もりとにずれがある場合もある。そのずれを各メンバーがどのように捉え、またそれにどのように対処するかは、その後の集団活動を左右する重要なプロセスであると考えられる。実際に集団で課題に取り組む中で、貢献度や努力量の見積もりに基づく期待がどのように伝達され、自己と他者との見積もりのずれがどのように推移するのかについても検討する必要がある。

## 引用文献

- Adams, S. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, Vol.2. Academic Press. pp. 267-299.
- Brown, R. J. (1988). *Group processes: Dynamics within and between groups*. Oxford: Basil Blackwell.  
(ブラウン R. J. 黒川正流・橋口捷久・坂田桐子(訳)(1993) グループ・プロセス—集団内行動と集団間行動— 北大路書房)
- Choi, Y. & Mai-Dalton, R. R. (1999). The model of followers' responses to self-sacrificial leadership. *Leadership Quarterly*, **10**, 397-424.
- De Cremer, D. (2006). Affective and motivational consequences of leader-sacrifice. *Leadership Quarterly*, **17**, 79-93.
- Fisher, C. D. & Gitelson, R. (1983). A meta-analysis of the correlates of role conflict and ambiguity. *Journal of Applied Psychology*, **68**, 320-333.
- 古川久敬 (1979). 管理者による職場目標の設定過程とリーダーシップ行動 実験社会心理学研究, **19**, 15-24.
- 古川久敬 (1988). 集団とリーダーシップ 大日本図書
- Gioia, D. A. & Sims, H. P. (1986). Cognition-behavior connections: Attribution and verbal behavior in leader-subordinate interactions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **37**, 197-229.
- Jackson, S. E. & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, **40**, 39-49.
- 黒川雅幸・吉田俊和 (2006). 個人—集団間の役割期待遂行度が仲間集団関係満足度に及ぼす影響 実験社

- 会心理学研究, **45**, 112-121.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, **37**, 822-832.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- (ロック E. A.・ラザム G. P. 松井資夫・角山剛 (訳) (1994). 目標が人を動かす: 効果的な意欲づけの技法 ダイアモンド社)
- 尾関美喜・吉田俊和 (2007). 集団内における迷惑行為の生起及び認知—組織風土・集団アイデンティティによる検討— 実験社会心理学研究, **47**, 26-38.
- Rijisman, J. B. (1974). Factors in social comparison of performance influencing actual performance. *European Journal of Social Psychology*, **4**, 279-311.
- Williams, K. D., & Karau, S. J. (1991). Social loafing and social compensation: The effects of expectations of co-worker performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, **61**, 570-581.

## 注

- 1) 本稿は、富山大学人文学部心理学コース必修科目「心理学実験IV」において、第一著者指導の下、第二著者が研究テーマの設定、実験の計画と実施、データの分析等を行って執筆した研究レポートに加筆・修正を加えたものである。