



TITLE:

Culture as Group Dynamics -Collective survival strategy, bases of intragroup cooperation and social hierarchy-(Abstract_要旨)

AUTHOR(S):

Ito, Atsuki

CITATION:

Ito, Atsuki. Culture as Group Dynamics -Collective survival strategy, bases of intragroup cooperation and social hierarchy-. 京都大学, 2021, 博士(人間・環境学)

ISSUE DATE:

2021-03-23

URL:

<https://doi.org/10.14989/doctor.k23270>

RIGHT:

学位規則第9条第2項により要約公開; 許諾条件により要約は2022-03-01に公開; Ito, A., Gobel, M. S., & Uchida, Y. (2018). Leaders in Interdependent Contexts Suppress Nonverbal Assertiveness: A Multilevel Analysis of Japanese University Club Leaders' and Members' Rank Signaling. *Frontiers in Psychology*, 9(May), 1–10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00723> 本論文の著作権は著者に帰属し、その内容を最初に出版したのは Frontiers Media である

京都大学	博士 (人間・環境学)	氏名	伊藤 篤希
論文題目	Culture as Group Dynamics -Collective survival strategy, bases of intragroup cooperation and social hierarchy- (集団過程における文化差の解明：集団生存戦略・協力行動の基盤・社会的ヒエラルキーに注目して)		
<p>(論文内容の要旨)</p> <p>本論文では、「文化」を人々の環境適応を促進するシステムと見なして考察する「社会生態学的アプローチ」に基づき、集団生存戦略、協力行動の基盤、社会的ヒエラルキーの3点に着目した集団の機能的意義から、集団過程の文化差を検討した。</p> <p>第1章では、約30年にわたる文化心理学研究の変遷を概観しつつ、なぜ集団過程に注目する必要があるのかを論じた。文化心理学はその黎明期において、特に北米と東アジアの国家間比較を幅広い領域にわたって実施し、認知や感情などの心理プロセスのあり方が文化によって異なることを示してきた。続いて出現した社会生態学的アプローチによる研究は、関係流動性や生業形態といった社会生態学的環境の違いから心の文化差を説明してきた。しかしながら、人々が文化を学習する基盤となっている集団過程の文化差については、ほとんど理論的に想定されるに留まり、実証的な検討が十分になされていなかったことを指摘した。</p> <p>第2章では、企業組織を対象とした大規模調査を実施し、社会生態学的環境としての関係流動性が、どのように集団内の関係性に影響を与えるのかを検討した。具体的には日本企業を対象に、部署・職場を単位としたマルチレベル・データを収集して分析を行った。その結果、社外との交流頻度(関係流動性)が平均的に高い職場ほど、職場の人への信頼も平均的に高くなっていることが示された。しかもこの関係は、社外との交流頻度の高さが、リスクや失敗を恐れず前向きに新しいことを成し遂げようとするような「促進焦点的な組織風土」を高め、そのような組織風土が高まった結果として、職場の人への信頼関係が高まっているというような、媒介プロセスがあることを明らかにした。</p> <p>第3章では、集団過程としての社会的ヒエラルキーに関する研究を報告した。具体的には、リーダーの社会的地位の伝達に用いられる非言語行動についての文化差を検討した。日米のクラブ・サークル活動のリーダーのスピーチを撮影したビデオを収集し、その後これらのスピーチビデオを日米で評定してもらった課題を通して、非言語行動の文化差を検討した。その結果、主張的で、力強さや有能さを表明する非言語行動が社会的地位の伝達に重要な役割を果たす欧米文化圏とは異なり、日本においては主張性を抑制した対人的温かさを出す非言語行動が重要な役割を担っていることを</p>			

実証した。

第4章では、近年の社会的ヒエラルキー研究が依拠する、リーダーが権威的な役割を制度的に付与されるような「支配型ヒエラルキー」と、リーダーが集団成員からその能力や人格が評価されて選出されているという前提に基づく「名声型ヒエラルキー」の機能的差異に着目し、これらが社会生態学的環境によってどのように機能しているのかを検討した。第1節では、一般に望ましくないとされている支配型ヒエラルキーが、なぜ一定の文化的文脈（東アジア文化圏）においてはよく見られる傾向にあるのかを検討した。その際、支配型ヒエラルキーの機能的意義は、集団内での裏切り者やフリーライダーに対する懲罰を実施することで、集団内にある安心感を醸成するという仮説を提示した。そして関係流動性が低く、互いが運命共同体であるという関係性が築かれがちな日本の集団においては、リーダーに支配的な役割を担わせ、フリーライダーを見張る役割を実施してくれるという期待を集団成員が持つことによって、結果として集団内で発生する不信感や警戒的な感情の低減に寄与していることを見出した。これに対して関係流動性が高く、自分が所属する集団を比較的容易に移動しやすい英国や米国の社会においては、日本で見られたような効果が示されないことを実証した。第2節では名声型ヒエラルキーが欧米文化圏で優勢である理由を検討した。その際、名声型リーダーが集団の社会的学習を促進するシステムとしての側面を持つことに注目した。そして一般に望ましいとされる名声型ヒエラルキーが出現する境界条件として、集団の探索的志向の重要性を実証した。探索型の課題が多い社会環境においては、より名声型のヒエラルキーが出現しやすく、実際に名声型のリーダーから成員が得る学習価値が高いと判断されることが示された。

第5章の総合考察においては、今後の文化心理学の方向性として集団過程における文化差の実証的研究が必要であること、さらには集団の戦略や機能に直接的に関与する社会生態学的環境条件の検討が重要になることを指摘した。

(論文審査の結果の要旨)

本学位申請論文では、既存の文化心理学における国家間比較研究から一歩進め、国の中にサブグループとして存在する「集団」とその機能に着目したものである。集団内プロセスで生じる現象から、人々がどのような文化学習を行い、集団を維持しているのかを検討し、さらにはその検討を通じて文化が集団を介してどのように伝達されているのかを検討しようとしたものである。学位申請者が述べている通り、これまでの文化心理学研究では国レベルの文化差とそれを学習した個人差が論じられてきたが、実際には国レベルの文化差がすぐに個人学習に直結するものではなく、本来的には地域社会や企業、教育現場などの様々な集団プロセスを経て文化継承が起こっているものであると思われる。この点に注目し、実証的にアプローチしようとした本学位申請論文は意欲的かつ、きわめてユニークで、意義の高いものである。

一連の研究からは以下のことが明らかにされた。

まず、企業組織を対象とした大規模調査を実施した研究報告(第2章)では、部署などの単位の集団において、関係流動性と促進焦点的な組織風土が醸成されている文脈があれば、それにより社内の信頼関係も上がるというように、組織レベルでの最適状態への学習がなされていることが明らかにされた。さらには、これまで背反的に捉えられていた「社外との交流」と「社内の信頼関係」が、組織レベルの促進焦点的風土により、むしろ両立可能となるということが示された。これは従来の日本型組織の弱点として指摘されてきた内向き傾向が、制度による開放性・流動性の上昇と、それにマッチした組織風土づくりにより改善されることを示しているという点で高く評価できる。

次に、国レベルの文化はリーダーシップのあり方という組織文化を醸成しているということが示された(第3章)。国レベルの文化的価値観が、リーダーの非言語行動に表出されることを、非言語行動の内容分析から明らかにし、北米ではより主張的なリーダーが、日本では主張を抑制するようなリーダーが好まれることを示した。

最後に、近年の社会的ヒエラルキー研究が依拠する支配型ヒエラルキーと名声型ヒエラルキーの差異に着目し、これらが社会生態学的環境によってどのように機能しているのかを検討する研究を実施した(第4章)。一連の研究は「支配型ヒエラルキー」と「名声型ヒエラルキー」の機能に注目をした検討がなされた。支配型ヒエラルキーは一般に望ましくないとされているが、実際には様々な場面で観察されるヒエラルキーでもある。学位申請者はこの理由を、集団が持つ関係流動性による違いに依拠した環境要因に規定される可能性があることを一連の研究で示している。そして支配型ヒエラルキーは、関係流動性が低い社会における集団内での裏切り者やフリーライダーに対する懲罰を実施する役割として支持される傾向があることを論じた。そし

て実際、日本では支配型ヒエラルキーが、集団内で発生する不信感や警戒的な感情の低減に寄与していることを見出した。これに対して関係流動性が高く、自分が所属する集団を移動することが比較的实施しやすい英国や米国の社会においては、日本で見られたような効果が示されなかった。一方で北米・欧米型の社会では、名声型ヒエラルキーが特に探索型の課題が多い社会環境においては重要であることが示された。この一連の研究は興味深い知見を示しているものの、例えば支配型のヒエラルキーを維持する方略として日本ではむしろ平等主義的なリーダー選抜や、年功序列など、名声型リーダーの選出とは異なる方法が用いられている点について、より具体的な検証が必要であり、今後の課題として残されている。

以上の結果から、今後の文化心理学の方向性として集団過程における文化差の実証的研究が必要であること、さらには集団の戦略や機能に直接的に関与する社会生態学的環境条件を検討することの有効性が見いだされており、今後の当該分野における新たな発展を予期させるデータや理論の提示を行っているものとして評価できる。特に現代の日本社会ではグローバル化のもと、様々な形での組織変革がなされてきた一方、リーダーシップや集団内の社会関係については伝統的な日本型組織の価値観を踏襲している部分が多くあり、こうした制度と文化価値のギャップを埋めていくという組織マネジメントの観点からも、本研究が将来的な社会貢献につながる可能性が高い。

よって、本論文は博士（人間・環境学）の学位論文として価値あるものと認める。また、令和3年2月1日、論文内容とそれに関連した事項について試問を行った結果、合格と認めた。

なお、本論文は、京都大学学位規程第14条第2項に該当するものと判断し、公表に際しては、当該論文の全文に代えてその内容を要約したものとすることを認める。

要旨公表可能日： 令和 年 月 日以降