



集団での協同課題場面における集団への評価と自己評価との関連

大塚, あかり
加藤, 弘通
山根, 隆宏

(Citation)

神戸大学発達・臨床心理学研究, 20:29-34

(Issue Date)

2021-02-28

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81013015>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81013015>



集団での協同課題場面における集団への評価と自己評価との関連 The Relationship between Self-evaluation and Evaluation for Group in Cooperative Situation

大塚 あかり* 加藤 弘通** 山根 隆宏***
Akari OTSUKA* Hiromichi KATO** Takahiro YAMANE***

要約：本研究では、集団での協同活動場面において、集団全体へ与えられた評価、および自己への“他者の目線”からの評価（主観的他者評価）が、成員の自己評価にどのように影響するのかを検討した。「同性・同学年・顔見知り」という条件の 3 人 1 組グループに対して協同課題を実施し、各グループを高評価群・低評価群・統制群に割り当て、課題後に実験者からフィードバックを行った。質問紙によって協同課題前後の状態自尊感情を測定し、フィードバックによる状態自尊感情への影響を検討した。分散分析の結果、フィードバックの有無、種類（高評価・低評価）どちらの群分けに関しても、状態自尊感情への有意な影響は確認されなかった。本研究の結果より、集団における評価は、成員である個人の自己評価に影響を与えないということが示唆された。本研究においては、課題に参加した被験者自身が得た点数を根拠にフィードバックの群分けを行ったため、被験者集団にとってフィードバックの内容は、事実に基づいたものであることから、集団活動において得られた「結果」が個人に与える影響は大きいものではないという可能性が示唆された。

キーワード：集団活動、自己評価、集団への評価、主観的他者評価

問題と目的

人間は社会的に誰しもが何らかの集団に所属し、その中で活動する。また、家族、友人関係、部活動・サークルなど、自身と他者をつなぐ場としてのコミュニティは多次元的な広がりを見せる。所属集団は同時に複数存在することが多く、集団活動が我々に与える影響は決して小さくない。したがって、自己や他者への評価において、その視点が集団を介したものになることで生じる問題にも目を向けていく必要がある。本研究では自己を独立した個人と見るだけでなく、“ある集団の成員である自己”であると考えた際に、自己が受ける影響に焦点を当てたい。

自己評価における他者の存在

自己評価の過程において、影響を及ぼすと考えられる他者の存在は具体的にどのようなものなのだろうか。福島・村山（1959）は、他者からの評価は自己概念形成にとって重要であると述べた。加えて福島・村山（1959）は、自我意識の発達と共に、主観的な自己評価（以下、主観的自己評価とする）と、他者が自己をどう思っているかという自覚（以下、主観的他者評価とする。主観的な、他者から自分自身に向う評定であり、“他者から自分がどう思われているか”ということを意識して行う自己評価を示す）との相関は高くなるということを示した。津留・富本・塩尻（1965）は、主

観的自己評価と主観的他者評価の間に見られるズレを、個人と社会との心理的な距離であると捉え、福島・村山（1959）の研究をもとに、主観的自己評価と主観的他者評価の間のズレとパーソナリティや適応性との関連を検討した。このことから、他者の感じていることを想像する視点が、自己評価に影響を及ぼす可能性が考えられる。

また、個人の自己評価に関する研究では、自己に対する視点が外的なもの、内的なもの 2 種類存在することが明らかになっている。Fenigstein, Scheier, & Buss (1975) は自意識の強さを測定する尺度 (self-consciousness scale) を作成した。この尺度は第 1 因子「私的自意識」と第 2 因子「公的自意識」の 2 因子構造が確認されている。「私的自意識」とは内面や感情など他者に直接観察されない自己に対する注意を意味する。「公的自意識」とは自分の外見や他者に対する言動など他者から直接観察される自己に対する注意であり、注意を向ける自己の側面の違いを表す。菅原（1984）は、Fenigstein et al. (1975) による自意識尺度の日本語版を作成した。菅原（1984）が作成した自意識尺度日本語版においても、Fenigstein et al. (1975) と同様の私的、公的自意識因子からなる 2 因子構造が確認された。公的自意識の考え方においては、自己を“外側”から見るという働きが行われており、他者の影響

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科博士課程前期課程
** 北海道大学大学院教育学研究院准教授
*** 神戸大学大学院人間発達環境学研究科准教授

2020 年 12 月 15 日 受付
2021 年 1 月 13 日 受理

について考えを深めていくことが可能であると考えられる。

集団活動における貢献度と満足度

では、個人の自己評価のプロセスは他者と関わりを持つ集団活動の中で、どのような影響を受けるのだろうか。飛田（1993）は、小集団での協同活動においては、他の成員が集団の目標達成や課題解決に適合した働きをしているかどうかの評価が、対人関係の性質や小集団の形成過程に影響すると指摘した。また、その一方で、他成員の働きだけでなく、集団における自己の働きの認知や評価についても、集団での協同活動においては重要な役割を持つと述べている。さらに自身が集団に対してどれだけの貢献、重要な役割を果たせるかということに焦点を当て、小集団での協同課題を実施し、貢献度の自己評価や満足度に与える影響を検討した。その結果、自身が集団に対して情報を提供する機会が与えられることで、貢献度の自己評価が上昇することが示された。

さらに飛田（1994）は、集団活動の過程において生じる貢献度の自己評価と、満足度との関連を検討した。大学生のサークル集団を対象に調査を行った結果、集団における自己の貢献度に対する評価の高低によって、集団に対して異なる影響がもたらされるということが示された。満足度充足の要因として、貢献度の自己評価低群は「課題志向性」を重視しており、貢献度の自己評価高群は「成員志向性」を重視していることが明らかになった。課題志向性とは、共通の課題に対して集団全体で協力して取り組もうという課題を重視する姿勢を表し、成員志向性とは、調和の下で活動しようという集団での協調性を重視する姿勢を表す。課題志向性と成員志向性の2つの要素からなる集団の性質を「集団志向性」といい、貢献度の高い成員の方が、貢献度の低い成員よりも、これら2つの集団志向性に対する評価は、どちらも高くなるということが示された。また、集団への満足度に関しても同様に、高貢献度群の方が、低貢献度群よりも集団に対して高い満足感を持っていることが確認された。貢献度の高低によって、満足度に関わる集団志向性の種類に差が見られるという点に関して、飛田は集団への参加は社会への参加を意味しており、自己が代替不可能な役割を担っているという認識の大きさが影響しているのではないかという考察を展開している。

集団活動における課題認知および対人認知

前述したように個々人の貢献への働きが多数みられる集団活動において、集団は個人の自己評価に影響を与える。室山・堀野（1994）は、女子学生2人組での協同場面における課題認知および対人認知について、貢献度の違いに着目した。この研究においては、協同して課題に取り組む中で、課題達成に失敗するという場面を操作的に作り出し、失敗を通じた課題認知や対人認知の変化を分析した。調査対象者は、自身のペアと顔を合わせないまま協同作業を行った。課題終了後に、課題と協同作業相手に対する評価、課題の成功および失敗に対する原因帰属、自分と相手の課題への取り組みにおける実力の比較などの項目を尋ねた。課題の点数をペア間で比較し、相手よりも正答率が高かったH群、低かったL群、同じであったE群に分け、質問項目に対する分析を行った。その結果、課題に対しての評価においては、失敗したという事実よりも、課題における自身の正答率を以てして課題の面白さを規定していた。H群に関しては、成績を背景に相手よりも課題

達成に向けて貢献したという優越感の存在が示唆された。しかし、協同場面においては対等性を損なうことは良しとされないという点から集団での課題場面において優越感を持つことは、成員間の関係性に対してネガティブな影響を持つ可能性が指摘された。この結果から、協同場面において好ましい人間関係を構築していくには、参加者同士が互いの対等性を認知する必要があることが考察された。課題成果に対する原因帰属に関しては、貢献度の高低によって、原因を何に置くかという点に差異が見られた。H群は、L群の実力が自分よりも劣っているという事実を認めながらも、課題成果の原因は“運”という外的かつ統制不可能なものを選択している。このようなH群の行動からは、次回以降の課題への協同に対して希望的な展望を持っていることが示唆される。一方でL群は、自分の実力のせいで失敗したという説明をしている。H群とは対照的に、次回以降にも自身の力不足を予感した展望を持っていることが示唆される。

室山・堀野（1994）の研究からは、貢献度の自己評価の違いによる影響は、一度の集団活動にのみ影響を与えるのではなく、その後の集団活動への予想に対しても影響が残る可能性が示唆された。このように、集団成員の自己評価の問題は、持続的に集団活動に影響を与えることが示唆され、結果として個人にとって不適応的な状況を生じさせる可能性があると考えられる。

先行研究の課題

集団活動を取り上げた研究について 具体的な研究方法に注目すると、課題集団を実際に設定し、被験者の様子を実験の中で検討するものや、大学生のサークル集団など既存の集団に対して調査を行うものど、様々な研究のアプローチが確認された。室山・堀野（1994）の研究で行われた実験においては、対象集団を初対面の女子学生2人組と設定し、実験課題中に2人が顔を合わせることを避ける方法が見られた。しかし、実際の集団活動を想定した場合、集団内の成員は顔見知りであることが多く、活動も直接顔を合わせた状態で行われることが多い。このことに関して、実際の集団協同場面とは異なる点の多い状況を設定しているのではないかという疑問点が挙げられる。また、室山・堀野（1994）が集団として設定したのは2人組であったが、こちらも前述のように実際の集団協同場面との比較から、3人以上から構成される集団を対象として、再度調査を行うことが望ましいと考えられる。

本研究の目的

本研究においては、集団活動における自己評価について、集団に対する評価や主観的他者評価という視点から検討することを目的とする。先行研究より、自己評価のプロセスにおいては他者の存在が比較対象として、あるいは自己に対する評価を行う存在として、複数の観点より関わっているということが示される。そのような点で、自己評価の背景にある側面に注目し、個人が所属している集団が自己評価に与える影響を確認する。また、自己評価の自己内外での不一致などが、個人に対しどのように影響を及ぼしているのか、個人の自己に対する視点や、特性の観点から検討を行う。加えて、先行研究の課題を踏まえ、調査対象として設定する集団をより日常場面に近づけたものとする。日常と類似した集団活動という形で他者と関わる中で、他者を“想像”する視点が、自己にどのような影響を与えるのか、集団活動の場面より探

索的に検討する。

本研究の仮説

本研究を進めるにあたり、以下のような仮説を設定する。

仮説 1：高いフィードバックを得る集団において、貢献度の自己評価が低い成員は、低いフィードバックを得る集団の成員よりも課題後の状態自尊感情が低い。

仮説 2：高いフィードバックを得る集団において、主観的他者評価が低い成員は、低いフィードバックを得る集団の成員よりも課題後の状態自尊感情が低い。

方法

調査対象者 北海道内の国立大学・大学院に通う男女 63 名に、調査の協力を求めた（男性 33 名、女性 30 名）。「同性・同学年・顔見知り」という条件の下、3 人 1 組の単位で調査協力者を募集した。

調査実施時期 2018 年 11 月に実施した。

調査項目 実験課題の事前事後に質問紙調査を行った。使用した質問紙は、年齢、性別、学年の基本的属性に関する質問の他、次の 4 つの尺度より構成されている。なお、この他に特性自尊感情、自意識、課題認知と相手に対する認知、結果の原因帰属と実力の認知を探索的分析のために測定したが、今回の分析には用いなかった。

①状態自尊感情

課題前後の状態自尊感情を測定する尺度として、日本語版状態自尊感情尺度（村上・中原, 2015）を使用した。第 1 因子“パフォーマンス自尊感情”，第 2 因子“外見的自尊感情”，第 3 因子“社会的自尊感情”の 3 因子 20 項目からなる。箕浦・成田（2017）は、実験的操作による状態自尊感情への影響を検討する際に、被験者は非常に短い測定間隔で同一の状態自尊感情尺度に回答しなくてはならないことを指摘している。本研究における状態自尊感情の測定に関しても、測定間隔の短さから、同一の質問項目で回答を求めることは、事後の回答に事前の回答が影響を与える可能性が考えられた。そのような点を踏まえ本研究では、状態自尊感情尺度の質問項目を 10 項目ずつ 2 つに分け、実験課題の前後に状態自尊感情を測定した。先行研究と同様に「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 件法を採用した。

内的一貫性の検討として、事前と事後の測定のために分割した 10 項目ずつの Cronbach の α 係数を算出した。課題の前後に測定した状態自尊感情尺度 10 項目ずつの α 係数はそれぞれ .827, .798 であった。村上・中原（2015）による原版 20 項目の α 係数は .877 であり、原版と比較して事前事後の測定に使用した 10 項目ともに信頼性は十分であったと考えられた。

②集団活動における貢献度

集団活動への貢献度を測定する項目は、集団活動における貢献度尺度（平山・藤本, 2011）を参考に作成した。オリジナルの尺度は場面想起法を用いて、集団での自身の貢献行動を予想させるものである。本研究では、実験課題の後に自身の課題におけるコミットメントを評価させる目的で使用するため、質問項目の文章を過去形に改変し使用した。オリジナルの尺度は、第 1 因子“Performance 的貢献（以下、P 的貢献）”，第 2 因子“Maintenance 的貢献（以下、M 的貢献）”，第 3 因子“Follower

的貢献（以下、F 的貢献）”の 3 因子 9 項目から構成される。また、本研究では先行研究と同様に、「1. 全くあてはまらない」～「7. とてもよくあてはまる」の 7 件法を採用した。

③主観的他者評価

主観的他者評価を測定する項目は、課題認知と相手に対する認知尺度（室山・堀野, 1994）を参考に作成した。オリジナルの尺度は、2 人組での協同課題遂行場面における課題やパートナーに対する認知を尋ねるものである。本研究における 3 人組での実験課題に合わせ、質問項目の文章を改変した。また、本研究では、他者の視点を意識させた評価を行わせるために質問項目の文章を改変し、課題に取り組むメンバーの考えを想像して回答するよう指示した。オリジナルの尺度は、全部で 4 因子 16 項目から構成されるが、本研究では第 2 因子“課題のパートナーとしての好ましき”，第 3 因子“相手の好意的態度の評価”を参考に 8 項目を作成し、使用した。また、本研究では先行研究と同様に「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 件法を採用した。

④操作チェックに関する項目

「私たちのグループは、今回の課題で平均点以上の点を獲得したと思う。」という質問項目を設け、「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 件法で回答を求めた。

調査手続き 初めに調査協力者は、3 人 1 グループで同じ部屋で、実験の目的と課題について説明を受けた。実験課題の前後に、質問紙への回答を行うことを伝えた。実験の課題については、公務員試験の過去問題より引用した数的推理、判断推理の問題に対して、時間内に 3 人で協同して解答するという概要を説明した。続いて 実験課題前の状態自尊感情、自意識の項目に関する質問紙への回答を求めた。

次に、実験課題への協同参加をスムーズなものにするという目的の下、アイスブレイクを実施した。アイスブレイク終了後、実験課題の説明を行い、実施した。各自にメモ用紙と課題の冊子、グループに解答用紙 1 枚を配布した。実験課題の説明の中で、3 人同時に同じ問題に取り組むこと、次の問題に進む際は必ず 3 人全員が合意の上で解答を確認すること、一度先の問題に進むと以前の問題に戻ることはできないということに注意として挙げた。また、解答が分からないとき、次の問題に進みたいときの選択肢として、3 人の合意があれば、解答を選択することができるという旨を改めて伝えた。また、実験課題中に声を出して 3 人で話すことが可能である旨を説明した。課題終了後、課題に用いた冊子、メモ用紙、解答用紙を回収し、調査者が答え合わせを行い、調査協力者に対して得点を発表した。

実験課題での得点に応じて、調査協力者グループに 2 種類の条件を設け、得点発表後にフィードバックを行った。1 問 1 点の計 6 点満点の課題に対して、3 点以上の得点を獲得したグループを高フィードバック群（H 群）、3 点未満の得点を獲得したグループを低フィードバック群（L 群）とした。H 群に対しては、グループの得点発表後に、「実験全体での平均点は、グループの得点よりも 1 点低い」というフィードバックを行った。L 群に対しては、「実験全体での平均点は、グループの得点よりも 1 点高い」というフィードバックを行った。また、統制群として、フィードバックなし群（N 群）を設定し、N 群に対しては、グループの得点発表後に

フィードバックは行わなかった。N 群の設定は、グループの得点に関わらず、ランダムに割り当てた。

実験課題終了後、実験課題後の状態自尊感情、課題認知、集団活動における貢献度、主観的他者評価、結果の原因帰属に関する質問紙への回答を求めた。

実験課題 実験課題は、配布した課題冊子の問題を 3 人で話し合いを行いながら解き、時間内により多くの問題に解答することを教示して行った。課題に取り組む時間は 25 分間と設定した。本研究においては、公務員試験における数的推理、判断推理の科目の過去問題を使用した。公務員試験対策予備校の問題集より使用する問題を選び、予備実験によって、問題の難易度と取り組み時間を確認し、本実験の参考とした。目安として、余裕をもって全問解答することを難しくするような問題と時間の設定を行った。数的推理や判断推理の問題を選んだ理由は、知識の有無ではなく、複雑な問題文の読解や効率的な解法などのアプローチを行うことが正誤に関わると判断したところによる。解答の形式は 6 問とも、5 つの選択肢の中から適切なものを 1 つ選ぶというものであった。

統計分析 本研究の統計処理は、Excel および SPSS for Windows22.0, 23.0 を用いて行った。

結果

基礎統計

分析対象者は、操作チェック項目を用いて、操作したフィードバックへの群分けと一致しない回答をした 5 名を分析から除外した。したがって、分析対象者は、H 群条件 19 名（男性 11 名、女性 8 名）、L 群条件 18 名（男性 3 名、女性 15 名）、N 群条件 21 名（男性 18 名、女性 3 名）、計 58 名となった。分析対象となった調査協力者の平均年齢は、男性が 21.7 歳 ($SD=0.99$)、女性が 21.2 歳 ($SD=1.01$) であった。

フィードバックの有無が状態自尊感情に与える影響

フィードバックの有無と、実験課題が状態自尊感情へ与える影響を検討するため、58 名の被験者をフィードバックの有無に応じて、あり群、なし群の 2 群に分け、事前事後それぞれの状態自尊感情の平均値を比較した。

課題前の状態自尊感情に有意な差がないことを確認するために、事前の状態自尊感情の平均値に対して、課題成績に対するフィードバックの有無を被検者間要因 (2 水準) とする 1 要因の分散分析を行った。その結果、フィードバックあり群、なし群の間で、課題前の状態自尊感情には有意な差は確認されなかった ($F(1, 56)=0.43$, $\eta^2p=0.01$, $n.s.$)。

次に、課題後の状態自尊感情の差を検討するために、事後の状態自尊感情の平均値に対して、課題成績に対するフィードバックの有無を被検者間要因 (2 水準) とする 1 要因の分散分析を行った。その結果、フィードバックあり群、なし群の間で、課題前の状態自尊感情には有意な差は確認されなかった ($F(1, 56)=0.00$, $\eta^2p=0.00$, $n.s.$)。

このことより、本研究において仮説の検討のために設定した、実験者による被験者へのフィードバックの効果は、認められなかったと示唆される。したがって、「仮説 1. 高いフィードバックを

得る集団において、貢献度の自己評価が低い成員は、低いフィードバックを得る集団の成員よりも課題後の状態自尊感情が低い。

」や、「仮説 2. 高いフィードバックを得る集団において、主観的他者評価が低い成員は、低いフィードバックを得る集団の成員よりも課題後の状態自尊感情が低い。」というフィードバックを得ることを前提とした仮説は支持されなかった。

フィードバックの種類が状態自尊感情に与える影響

次に、フィードバックの種類と、実験課題が状態自尊感情に与える影響を検討するため、37 名の被験者をフィードバックの種類に応じて、実験時の手続きを元に高群、低群の 2 群に分け、事前事後それぞれの状態自尊感情の平均値の差を比較した。

課題前の状態自尊感情に有意な差がないことを確認するために、事前の状態自尊感情の平均値に対して、課題成績に対するフィードバックの高低を被検者間要因 (2 水準) とする 1 要因の分散分析を行った。その結果、フィードバック高群、低群の間で、課題前の状態自尊感情には有意な差は確認されなかった ($F(1, 35)=0.95$, $\eta^2p=0.03$, $n.s.$)。

次に、課題後の状態自尊感情の差を検討するために、事後の状態自尊感情の平均値に対して、課題成績に対するフィードバックの高低を被検者間要因 (2 水準) とする 1 要因の分散分析を行った。その結果、フィードバック高群、低群の間で、課題前の状態自尊感情には有意な差は確認されなかった ($F(1, 35)=0.33$, $\eta^2p=0.01$, $n.s.$)。

このことより、前述した、実験者による被験者へのフィードバックの有意な効果は、そのフィードバックの有無だけでなく、種類においても認められなかった。

本研究において当初設定していた、集団評価と自己評価の間の関連に関して、仮説を支持する結果が得られなかった。その後の分析においては、仮説において取り上げた、貢献度の自己評価と主観的他者評価との関連を探索的に分析した。以下にその結果を示す。

集団活動における貢献度と主観的他者評価の関連

集団活動における個人の貢献度評価尺度の下位項目である P 的貢献と、主観的他者評価の間の相関係数を算出した。相関分析の結果、P 的貢献と主観的他者評価の間には強い正の相関が確認された ($r=0.774$, $p<0.001$)。また、主観的他者評価と、貢献度評価の M 的貢献との相関を検討したところ、弱い正の相関が見られた ($r=0.378$, $p<0.01$)。また、3 つ目の下位項目である F 的貢献と、主観的他者評価との間には有意な相関は確認されなかった。

考察

集団に対する評価の影響

集団に対するフィードバックの有無に関する 1 要因分散分析の結果、課題後の状態自尊感情得点の有意な差は確認されなかった。分散分析においては、フィードバックに関して H 群と L 群の 2 群に分ける方法をとった。どちらの群分けにおいても有意な結果は得られず、本研究における「仮説 1. 高いフィードバックを得る集

団において、貢献度の自己評価が低い成員は、課題前と比較して、課題後の状態自尊感情が低下する。」および「仮説 2. 高いフィードバックを得る集団において、主観的他者評価が低い成員は、課題前と比較して、課題後の状態自尊感情が低下する。」の 2 つの仮説は支持されなかった。

仮説の棄却より、集団における評価は、成員である個人の自己評価に影響を与えないということが示唆された。本研究においては、課題に参加した被験者自身が得た点数を根拠にフィードバックの群分けを行ったため、被験者集団にとってフィードバックの内容は、事実に基づいたものである。したがって集団活動において得られた「結果」が個人に与える影響は大きいものではないという考察が可能である。

仮説が支持されなかった背景としては、3 つの要因が考えられる。1 つ目は箕浦・成田 (2017) の指摘を参考に、課題前後の状態自尊感情の測定方法を試験的に原版の尺度を 2 分割し測定するというものを採用したことによる影響が挙げられる。信頼性の検討では、高い信頼性が示されていたものの、課題前後で同質な状態自尊感情を測定できていたかについては、さらなる検討が必要であったと考えられる。今後は、同様の実験について、原版の質問項目を使用して、尺度の測定を行い、結果を比較検討することが求められる。2 つ目は、集団活動に関するフィードバックは、成員個人の状態自尊感情に対して直接的に影響しない可能性が挙げられる。今後の研究においては、集団活動において成員に影響を与える他の要因の検討や、フィードバックに関しても、その内容に関して詳細な検討を行うことが求められる。3 つ目は、本研究における実験デザインの不備によって仮説の不支持につながった可能性が挙げられる。被験者の人数や実験手続きに、不足点が存在した可能性が示唆される。例えば「同学年・同性・顔見知り」という条件を満たして形成された対象集団が、課題遂行を共通の目的に持つ課題集団としての性質よりも、成員間の親密性を重視する親密集団としての性質が強く表れたものになったことが示唆される。実験協力者に対して、課題集団として適切に設定できなかったことが、仮説の検討に影響を与えたと考えられる。平均点と比較して 1 点差という内容のフィードバックが行われたことで、得点が示す幅が小さくなりすぎたため、状態自尊感情の課題前後での変化が検出されなかった可能性が示唆される。問題の難易度設定に関しても、より実際の課題遂行場面を再現できるよう工夫して実験計画を見直し、調整を行うことが今後の課題として挙げられる。

個人の自己評価に影響する項目の検討

前述のように、本研究において当初設定していた、集団評価と自己評価の間の関連に関して仮説を支持する結果が得られなかったことより、その後の分析においては、貢献度の自己評価と主観的他者評価との関連を探索的に分析した。

相関分析において、個人の貢献度の評価に関する下位項目のうち、主観的他者評価との間に有意な相関関係が確認されたのは P 的貢献と M 的貢献であった。もう 1 つの下位項目である F 的貢献と主観的他者評価の間に有意な相関は見られなかった。P 的貢献は、集団活動の中でも特に目的達成や業績に対する取り組み

を評価するものである。3 つの下位項目の P 的貢献、M 的貢献、F 的貢献の中で、課題集団での成果として明示的であるのは成果として形を残す P 的貢献であると推測される。成員全員にとって、目に見える共通の形で集団の中で、結果が反映される行動であるため、P 的貢献と主観的他者評価の間に相関関係が確認されたと考えられる。課題集団においては、このように他者の目からも、同じ評価が確認される行動が重視されていると考察することができる。このことから、他者の目を通して、肯定的評価がなせるという状況において、他者評価の想像を行うことで自己評価を再確認するという過程が存在していることの可能性が示唆された。

今後の課題

本研究における第一の課題点は、仮説の不支持につながった要因について精査する必要があることと考えられる。調査者が操作的に行ったフィードバックの群分けが正しくなされなかったという可能性が指摘される。参考とした室山・堀野 (1994) の実験における課題点や指摘を考慮し、本研究の実験においては、実生活での課題集団をより正確に再現することに重点を置き、実験計画を立て、飛田 (1993, 1994) が行ったような小集団での協働課題場面を、大学生のサークルや部活動のような課題集団に対して検討することを当初の目的とした。実際の集団を再現するため、被験者には 3 人 1 グループの顔見知り集団で参加を要請するなどの、先行研究を踏まえた変更を行った。しかしながら前述したように、仮説が支持されず、調査者による操作に関しても明確な考察を行うことが困難な結果となった。その背景には、集団の質の違いが見られたことにありと考える。課題達成を共通の目的に活動する課題集団を意識していたが、本研究において調査を行った集団は、友人同士など親密集団としての要素が強い集団であったと考えられる。今後は実際の集団活動の場면을意識し、再現し、想定するような研究を行うために、被験者集団にとって関心や重要性の高いような内容を考え設定する必要が示される。さらに本研究においては、同性の集団を対象に実験課題を実施したが、性差の検討は行わなかった。集団の性質に関して、更に考えを深めるためにも、性差など成員の要素を踏まえた研究が求められる。

引用文献

- Fenigstein, A., Scheier, M. F., & Buss, A. H. (1975). Public and private self-consciousness: Assessment and theory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 522-527.
- 福島正治・村山登 (1959). 自己概念の発達的研究 教育心理学研究, 6 (1), 1-6.
- 平山哲行・藤本学 (2011). 課題集団における個人の貢献度を測定する尺度の開発 日本心理学会第 75 大会ポスター資料.
- 箕浦有希久・成田健一 (2017). 自尊感情の複数回測定とその展望: 測定方法と研究目的に注目して 関西学院大学心理科学研究, 43, 11-18.
- 村上史朗・中原洪二郎 (2015). 日本語版状態自尊心尺度の作成 奈良大学紀要, 44, 119-128.
- 室山晴美・堀野緑 (1994). 協同場面における課題認知・対人認知の形成と変容 一課題への貢献度の違いが及ぼす影響について

— 教育心理学研究, 42 (3), 270-280.

菅原健介 (1984). 自意識尺度 (self-consciousness scale) 日本語版作成の試み 心理学研究, 55 (3), 184-188.

飛田操 (1994). 大学生のサークル集団における自己の貢献度評価と満足度の関連について 福島大学教育学部論集, 55, 55-64.

飛田操 (1993). 小集団問題解決場面における貢献度と満足度 福島大学教育実践研究紀要, 24, 145-151.

津留宏・富本佳郎・塩尻茂 (1965). 自己評価と他人からの予想評価とのずれについて 日本教育心理学会第 7 回発表論文集, 90-91.