文化の中の社会的アイデンティティ[1]

安藤香織*

問題

社会的アイデンティティ理論（Tajfel, 1978）は集団に関する包括的な理論であり，その後幾度も検証され，徐々に発展をとげてきた．社会的アイデンティティ理論では，自己のアイデンティティは集団への所属によって生じる社会的アイデンティティと，個人独自の特性に関する個人的アイデンティティによって構成されると考える．社会的アイデンティティの例は「自分はオーケストラ部の部員だ」などの社会的カテゴリーとの結びつきを含み，個人的アイデンティティは「自分はおしゃべりが好きだ」など個人独自の特性を含む．そして，個人的アイデンティティが優勢な場合には個人としての行動が生起し，社会的アイデンティティが優勢な場合には集団の一員としての行動が生起しやすいと考える．

社会的アイデンティティ理論以前の社会心理学は集団の行動も個人の行動の集積としてとらえ，個人の理論をあてはめることによって集団の行動も理解できるとする還元主義が中心的であった．分析の中心を個人とするこの傾向は，基本的に社会は個人で成り立っていると考える，方法的個人主義の発想に基づいているといえる．社会的アイデンティティ理論は，個人は独立して成り立っているのではなく，どの集団に所属するか，ということも自己に含まれると仮定する．そして個人として行動している時と集団の一員として行動している時ではその行動が異なると指摘し，集団行動は個人の行動の集積では説明しきれないと論じた．社会的アイデンティティ理論の出現によって，集団の行動の理解には集団レベルでの分析が必要だということが指摘された．

社会的アイデンティティ理論はイギリスで発展した理論であるが，このメカニズムはどの文化でも共通にあてはまると言えるのだろうか．文化研究の分野では個人主義／集団主義という分類が広く使われており，文化によって個人と集団，あるいは個人と個人の関係が異なることが指摘されている．社会的アイデンティティ理論は個人的行動と集団としての行動のどちらが現れるかは集団カテゴリーの顕現性などの状況によって決定すると考えるが，個人の生まれ育った文化，という長期的な影響によってもどちらの行動が優勢になるかが異なる可能性が考えられる．しかし，これまで社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性については十分に検討されていない．

社会的アイデンティティ理論の文化間での普遍性を考える上で，いくつかの問題点がある．第1に，社会的アイデンティティ理論では，対人的魅力よりも集団カテゴリーの顕現性の方が集団を構成する上で重要な要素であることを指摘している．一方で文化研究の中でも個人主義－集団主義に関する研究では，集団主義の定義は個人よりも集団を重視すること，としている（Triandis, 1990）．ところがMarkus & Kitayama（1991）の研究では個人としての他者との結びつきに重点をおいている．つまり文化によって異なるのは個人と集団との関係であるのか，個人と他者との

＊人間環境学専攻・生活文化学コース

関係であるのかが明らかになっておらず，個人主義－集団主義の定義があいまいであることがこれまでの文化研究の問題点であると筆者は考える．

文化間で様々な行動の違いが見いだされた時に，それを個人主義－集団主義の違いに帰属することが多いが，もともとどういった次元において人間関係に違いがあるのかについて，実証的に示されていない．文化間で違うものが何であるかが明らかにならなければ，社会的アイデンティティ理論はどちらの文化において適合しやすいかをはっきりさせることができない．もし文化間で異なるのが集団の重要性であるならば，Triandis（1989）の提唱するように集合的自己（Collective self）が集団主義社会では優勢となり，社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと考えられる．しかし，もし文化間で異なるのが対人的つながりであるならば，社会的アイデンティティ理論は特に集団主義社会で適合しやすいということはなく，むしろ対人的相互作用の効果の方が強くなるため，適合しにくくなるとも考えられる．

また，社会的アイデンティティ理論そのものについても，いくつか未解決の問題が残されている．1つは，社会的アイデンティティ理論は，「最小集団実験」と呼ばれる一連の実験によって検証された．最小集団実験では，被験者は無意味な基準にしたがって2つの集団に分けられ，内集団と外集団のメンバーに報酬を分配する．最小集団実験は対人的相互作用をまったく含まないという特殊な状況であったため，それをそのまま現実場面にもあてはめることができるかという問題がある．そのような状況下では，行動によって内集団と外集団の区別をつける以外に方法がないため，逆に内集団ひいきがおきやすいという可能性がある．現実場面においては，カテゴリー以外にも，集団への情緒的結びつきや対人関係など，様々な要因が行動に影響を及ぼすと考えられる．現実の集団の場合には，行動の結果は本人にとって大きな影響を及ぼすため，カテゴリー化だけではコストを払ってでも集団にとどまろうとする動機づけには不十分で，集団への愛着心や一体感といった強い帰属意識が必要になるのではないかと考えられる．

実験場面での対人関係は一過性のものであり，個人にとって重要性を持たないが，現実場面においての人間関係はより重要な意味を持つため，対人関係が行動に及ぼす効果の重みづけが実験場面と現実場面では異なる可能性がある．実験場面に限らず，様々な場面において社会的アイデンティティ理論の妥当性を検証する必要があると言える．

本論文の目的

本論文では，以下に筆者が行った日本での社会的アイデンティティ理論の適合性を検討する一連の研究を概観し，文化的普遍性の検証を通して社会的アイデンティティ理論の妥当性を考察する．社会的アイデンティティ理論は個人と集団との関係を説明する基本的な理論であるといえるが，それはどの文化においても同様にあてはまるのかについては，充分に検証されていない．

本論文の目的は単に社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性を調べるというだけではなく，日本の集団主義とは何を意味するのか，日本の文化はどのような特徴を持っているのか，ということを読み解く作業でもある．また同時に集団と個人という社会的アイデンティティ理論の大きな枠組みに疑問を投げかけることで，社会的アイデンティティ研究に新たな光を当てる．

研究1：カテゴリーへの帰属意識と対人魅力[2]

研究1では，実験場面において，集団に対する帰属意識が社会的ジレンマ事態における協力行動に及ぼす影響を検討した．集団への帰属意識の操作のために，最小集団状況でなく，バファバファ・ゲーム[3]を用いた．最小集団状況では純粋にカテゴリーの効果を検討することになるが，バファバファ・ゲームを用いることによって対人相互作用がある自然な状態に近い集団を作り出し，カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の相対的影響を検討するためである．社会的アイデンティティ理論からは，カテゴリーに対する帰属意識の方が相対的に行動に及ぼす影響が強いと予測できる．しかし，文化研究の知見を応用すれば，日本では対人的な関係の影響が大きい，つまりメンバーに対する愛着も行動に影響を及ぼすと考えられる．Karasawa（1991）は日本の学生を用いて，専門学校に対する帰属意識を測定し，内集団ひいきはメンバーに対する帰属意識よりも集団に対する帰属意識との結びつきが強いことを見いだした．ただし，評価のみでなく実際の行動においても同様の傾向が見られるかについては明らかになっていない．

帰属意識に関する質問紙の分析の結果，カテゴリーへの帰属意識とメンバーへの帰属意識の間には．4程度の相関が見いだされたが，因子分析では2つの因子に分かれることが確認された．Hogg（1992）は集団の凝集性を集団への愛着とメンバーへの愛着に分類し，この2つの間には相関があるが分離できることを見いだしており，本研究の結果からもこの2つの概念は互いに影響を及ぼすが，基本的には異なるものとして分類できると考えられる．Hogg（1992）も指摘しているように，対人魅力には，個人的魅力の他に内集団メンバーに対する「社会的魅力」も存在する．つまり，内集団のメンバーに対しては「その人だから」という固有の理由で愛着を感じる部分と「同じ集団のメンバーだから」という理由で愛着を感じる部分が共存すると考えられる．これもカテゴリーに対する帰属意識とメンバーへの帰属意識が完全には分離できない理由であろう．

社会的ジレンマ・ゲームの結果からは，社会的ジレンマ事態の協力行動に影響を及ぼすのはカテゴリーに対する帰属意識であることが示された．このことは，Brewer& Kramer（1986），Kramer & Brewer（1984）の議論によって説明することができる．集団のカテゴリーに対する同一化の強い個人ほど，「自己利益」と「集団利益」の境があいまいになって，集団利益の一部が自己利益の一部として認知されるようになり，集団に対する協力行動が推進されると考えられる．

また，社会的ジレンマゲームにおいて集団カテゴリーに対する帰属意識が強い者は，他集団に対しても寄付をする確率が高かった．しかし，集団評価では内集団ひいきが見られた．このことから，報酬分配マトリクスとは異なり相互依存性のある社会的ジレンマ状況では，集団への帰属意識が強い場合でも必ずしも他集団に対して敵対的な行動をとるのではなく，他集団に対し協力的な行動をとる場合もあることが示された．

研究1での実験パラダイムでは，対人的交流は主に同一集団の中でだけ行われた．つまり他集団のメンバーに対しては，集団のカテゴリーが違うだけでなく対人的交流の量が異なっていた．集団内・集団間での交流の量を一定として，カテゴリーのみが異なるという操作をすることができれば，カテゴリーの効果をよりはっきりと調べることができるだろう．あるいはまったく交流

を行わず，最初からジレンマ・ゲームのみを行うという方法も考えられる．

研究２：実験的操作による集団主義－個人主義傾向の変化[4]

研究２では，Brown, Hinkle, Ely, Fox-Cardamone, Maras & Taylor (1992) の方法を踏襲し，実験で変化させた集団の特性によって社会的アイデンティティ理論の適合度が異なるか検討した．Brown *et al.* (1992) では質問紙を用いて被験者を個人主義－集団主義の傾向によって分類し，集団主義的な群の方が社会的アイデンティティ理論があてはまりやすいことを見出した．研究２では質問紙で被験者を分類するのでなく，バファバファ・ゲームを用いて，ゲームの中の文化集団の違いによって集団の特性を変えることを試みた．

バファバファ・ゲームの中でアルファ・グループは対人関係を重視する，アジアの家父長制社会をモデルにしたルールを持つ．ベータ・グループは他者との競争に重点がおかれており，西洋社会をモデルにしている．ゲームに参加することによって一時的に個人主義－集団主義の傾向を変化させ，集団の違いによって社会的アイデンティティ理論の予測の適合性が異なるか検討した．Brown *et al.* (1992) の先行研究からは，集団主義的傾向を持つアルファ・グループの方が社会的アイデンティティ理論の予測が適合しやすいと予測できる．

ゲーム後の分析の結果，アルファ・グループの参加者の方が集団主義得点が高いことが示された．またアルファ・グループの方が集団主義的特徴を持っていると評価された．バファバファ・ゲームへの参加によって一時的に個人主義－集団主義の傾向がシフトしたと考えられる．アルファ・グループについてはメンバーに対する帰属意識と内集団ひいきの相関が有意であった．ベータ・グループではカテゴリーに対する帰属意識と内集団ひいきの相関係数の方が高かった．寄付行動に関しても，ベータ・グループの方がカテゴリーに対する帰属意識の効果が明確に表れていた．これらの結果は，ベータ・グループではカテゴリーの効果がより明確に現れているのに対し，アルファ・グループではメンバーに対する愛着が評価や行動に影響を及ぼしていたことを示している．

個人主義的な社会では，カテゴリーに対する帰属意識の効果が行動に大きな影響を及ぼすが，集団主義的な，対人的交流に重点の置かれている社会では，メンバーに対する愛着も行動に影響を及ぼすことが示唆された．この結果は，個人主義－集団主義の傾向によって，カテゴリーに対する帰属意識とメンバーに対する帰属意識の効果が異なることを示している．

Brown *et al.* (1992) は集団主義文化の方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと論じているが，その根拠は集団主義文化では集団カテゴリーが重視されているという仮定に基づいている．本研究の結果では，集団主義グループにおいて重視されているのはカテゴリーではなく，対人的な愛着が行動に影響を及ぼしていることが示唆された．

研究２ではバファバファ・ゲームを用いたが，これは文化をそのまま映し取ったのではなくあくまでシミュレーションであり，バファバファでの違いがそのまま文化の違いにあてはまるとは言えない．実際の文化を対象とした調査の結果と合わせて考察する必要があるだろう．この研究の貢献は，参加者は全員日本人大学生であったが，それでもシミュレーションへの参加によって個人主義－集団主義の傾向を変化させることができ，集団の特性の効果を実験的に検討することができることを示した点である．

研究3：集団・個人からの影響の日英比較[5]

研究2ではバファバファ・ゲームによって集団主義－個人主義の傾向を変化させることを試みたが，これがそのまま文化の違いにあてはまるかは確認されていない．そこで，研究3では日本とイギリスにおいて集団への帰属意識の効果に違いが見られるか調査を行った．従属変数としては退職意図を用いた．多くの組織にとって，社員が中途退職してしまうことは大きな問題となっており，その原因や対策の解明が望まれている（Mobley, Griffeth, Hand, & Meglino, 1979）．企業は社員の採用やトレーニングに大きな投資を行うが，退職者が多いとこれらの投資は無駄になってしまう．本研究では，退職意図の予測に社会的アイデンティティ理論と合理的行為理論（Fishbein & Ajzen, 1975）を用いた．双方の理論は退職意図に関する研究で用いられているが，この2つを結びつけたものはなかった（e.g., Fishbein & Stasson, 1990; Mael & Ashforth, 1995）．調査対象は日英の日系企業の社員，及び日英の大学・短大の教官とした．

日本では会社に対する帰属意識が強いと一般的に考えられているが，それは本当に言えるのだろうか．日本とアメリカで組織コミットメントを比較した先行研究では，日本人の方がコミットメントが低いという結果が得られている（Lincoln & Kalleberg, 1985, 1990）．本研究では，合理的行為理論の枠組みを用いることによって，帰属意識と同時に他者からの期待（主観的規範）を測定し，個人としての他者からの期待が行動に与える影響を調べる．日本とイギリスで対人関係の重要性やその意味が異なるのならば，主観的規範の効果に違いが見られると予測できる．

調査の結果は，日本では主観的規範が行動の主要な規定因となっていたが，イギリスでは主観的規範は有意な規定因とならなかった．この結果は企業でも大学・短大でも一貫していた．日本では他者からの期待が行動に影響を及ぼしていることが示唆された．この結果はMarkus & Kitayama（1991）の，日本では自己は他者との関係によって規定されるため，日本人は他者からの期待に敏感であるという議論とも一致している．日本の会社員はコミットメントは低いが，行動面ではより会社に滅私奉公しているように見えるという態度と行動の解離は，他者からの期待に応えるためであるとして解釈することができる．

組織への帰属意識の効果は日本とイギリスの両方で有意な規定因となっていた．本研究での帰属意識の尺度は行動的側面を含まず，認知的側面のみに焦点をあてたが，それでも退職意図と強い関連があることが示された．一方で物理的に退職した場合に給料などの労働条件がよくなると思うかをたずねた態度尺度は退職意図に影響を及ぼしていなかった．実際の労働条件がよくなるかどうかという側面よりも，現在の会社と一体感を感じる，などの情緒的な側面がイギリスにおいてもより強い影響を及ぼしていたのは興味深い点である．これは，功利的コミットメントよりも情緒的コミットメントの方が退職意図と強い結びつきがあるという先行研究（Mathieu & Zajac, 1990）とも一致している．

単純相関においてもイギリス人の方が日本人よりも帰属意識と退職意図の結びつきが強かった．一般に日本人の方が組織に対する帰属意識が強いと思われがちであるが，帰属意識の平均値の比較においてそのような一貫した傾向は見られなかった．退職意図と帰属意識の関連についてはむしろイギリスの方が強いほどであった．このことは，どちらの文化においても組織に対する帰属意識がその組織を離れるかどうかを決定する重要な要因であることを示している．

また，帰属意識と主観的規範の間に強い相関は見られなかった．このことは，組織への帰属意

識が高いからといって必ずしも他者からの期待を受け入れることを意味しないことを示す．本研究の主観的規範の尺度では家族，会社の同僚など重要な他者からの期待を測定しており，会社の中の集団規範を測定しているわけではないので，組織に対する帰属意識との関連は低いと考えられる．

研究4：ネットワーク型組織における帰属意識の効果[6]

Abrams et al.（1998）では退職行動を従属変数として用いたが，日英では労働市場をとりまく環境に違いがあり，日本の方が相対的に転職をする人が少なく，転職の機会が少ないという事情がある．家族などから「転職は難しいから今の会社を辞めるのはよくない」と言われた場合に，その説得力が日英で異なるという可能性がある．そこで研究4では環境運動に対する継続意図，積極的参加意図を従属変数として調査を行った．環境運動に参加することは直接家族の生活に影響を及ぼすわけではないので，文化によっても主観的規範の意味が比較的一定であると考えられる．対象者は大学生を中心とした環境団体であるエコ・リーグの全国ギャザリングの参加者・及び個人会員である．

環境ボランティアの組織は，組織の境界が明確でなく，役割と序列がはっきりしていないという，ネットワーク型組織の特徴を備えている．逆に会社組織などの組織の境界が明確で役割と序列のはっきりした組織は階層型組織と呼ばれる．市民活動の発達に伴って自由に参加できるネットワーク型組織の効用が近年注目されてきている．これまで帰属意識の調査研究は会社や大学などの階層型組織を対象に行われることが多かった．ネットワーク型組織は，階層型組織に比べて帰属意識を強化する要因が少ないと考えられる．なぜなら，ネットワーク型組織は集団の境界が不明瞭であり，また参加に対する給与などの物質的な報酬がないからである．研究4では，帰属意識の効果が安定したものならば，ネットワーク組織を対象にした場合でも帰属意識の影響が見られると予測した．また，主観的規範としての他者からの影響以外に，強い紐帯としての社会的ネットワークからの影響を検討する．

重回帰分析において継続意図と積極的参加意図の両方の規定因となったのは主観的規範と組織への帰属意識であった．環境運動に参加するかどうかは家族などの重要な他者に直接的影響を及ぼすわけではないが，それでも他者からの期待は行動に影響を及ぼすことが示され，研究3の結果が確認された．また帰属意識については，環境ボランティアはネットワーク型の組織であるため，企業などの組織とは異なり，物質的な報酬がなく，いつでも辞めることができるなど，参加への義務や拘束は少ない．しかし，そのような組織においても，組織との結びつきは個人にとって重要であることが示された．

合理的行為理論での態度に相当するものは，ここでは「コスト評価」と「ベネフィット評価」としてより具体的にたずねた．重回帰分析の結果，コスト評価が継続意図の説明因となっていた．ベネフィット評価の効果は有意でなかったが，帰属意識に影響を及ぼしている可能性が示唆された．

また研究4では主観的規範以外に「社会的ネットワーク」の概念を導入した．回答者に自由に身近な人を5人あげてもらい，その身近な人からの影響を分析した．主観的規範の尺度では調査者が重要な他者と考えられる人を設定するが，この方法の場合にはどのような人が実際に重要な

他者であるかを知ることができる．分析の結果，親しい友人としてあげられたのは大学の友人，サークルの友人などであり，環境団体のメンバーをあげる人は少なかった．親しい友人をあげてください，として尋ねたため家族や親戚をここであげる人はいなかった．その親しい友人が環境問題に関心を持っているか，回答者に環境配慮行動を期待しているか，ということが実際の環境配慮行動の実行度だけでなく，環境団体での積極的参加意図とも関連していた．

ネットワークの質問では「ふだん会って話をする親しい友人」をあげてもらったため，身近で会う回数の多い人，つまり強い紐帯あるいはローカル・ネットワークを抽出したことになる．強い紐帯の中には環境団体のメンバーはあまり含まれず，それ以外の親しい友人がどれほど環境に関心を持っているかということが環境に関連する行動意図に影響を及ぼしていることが示唆された．今後質問を変えて「ふだん会わないが電話で話をする親しい人」などとして答えてもらえば，弱い紐帯，グローバル・ネットワークについても測定することができる．強い紐帯，弱い紐帯それぞれの影響を調べることが次の研究発展の可能性となるだろう．

考察

これらの研究を概観すると，次のことが明らかになった．

第1に，カテゴリーに対する帰属意識，あるいは組織に対する帰属意識は行動／行動意図の重要な説明因であった．実験か調査か，対象がどのような組織であるかに関わらず，一貫して内集団に対する結びつきは行動に影響を及ぼすことが示された．従属変数となった行動指標は，研究1，2では社会的ジレンマ事態での協力行動，研究3では会社や大学という組織からの離脱意図，研究4ではネットワーク型組織である環境ボランティア団体への継続意図と積極的参加意図であった．それぞれの状況や行動の意味は異なるが，組織に対する帰属意識は集団に対する貢献や集団にとどまるか離れるかという決定に影響を及ぼすことが明らかになった．

第2に，他者への愛着や他者からの期待は組織に対する帰属意識とは異なる概念であり，異なる機能を持つことが示された．また，他者からの影響は実験場面と調査では異なっており，調査の方が他者からの期待がより明確に行動意図に影響を及ぼしていた．実験と日常場面では，他者との関係性が質的に異なるため，異なった結果となる可能性がある．実験と調査の結果を解釈する際には，このことに注意する必要があるだろう．

第3に，主観的規範の効果は文化によって異なっていた．研究3の文化比較の結果からは，一貫して日本では主観的規範が行動に影響を及ぼすことが示された．主観的規範の効果はイギリスでは見られなかった．主観的規範はここでは重要な他者からの期待の認知として定義されており，集団ではなく個人からの影響である．組織に対する帰属意識がどちらの文化でも有意な規定因であったことは，集団からの影響については文化による違いが見られなかったことを示す．また研究4の日本の環境団体を対象とした調査においても，主観的規範と帰属意識の効果が認められた．研究4ではさらに個人の持つネットワークからの影響を検討し，友人からの期待が環境配慮行動に影響を及ぼすことが示された．

これらの結果からは，文化によって変動する部分は集団の影響ではなく，個人としての他者からの直接的な影響であると考えられる．ただし帰属意識が日本では影響を及ぼしていないという意味ではなく，それはどちらの文化でも同様に影響を及ぼしていた．Triandis（1989）はCollec-

tive selfが集団主義社会では優勢であると述べているが，それならば帰属意識の効果が日本では強く現れると予想できる．しかし，本研究の結果からはその予想は支持されなかった．集団主義社会においても，単純に集団への所属が個人の自己観により大きな影響を与えるわけではないことが示された．

これまでの合理的行為理論を用いた西洋での研究の多くでは，態度の影響の方が強く，主観的規範の効果は有意にならない場合が多かった（Ajzen, 1991）．今回の研究で主観的規範の効果が繰り返し確認されたことは，態度と主観的規範の相対的重要度が文化によって異なることを示唆している．それは，個人の意思決定において，本人のもともとの態度が重視されるのか，周囲の人々の期待が反映されるのかが異なるということを意味する．イギリスやアメリカなどの個人主義の社会では個人の態度によって行動が決定するが，日本では他者からの期待も行動に影響を及ぼすことが示唆された．それは，文化によって個人にとっての他者の持つ意味が異なることを示していると考えられる．

Brown *et al.* (1992) の，集団主義社会の方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいという仮説は，集団主義社会では集団カテゴリーが重視されるという仮定に基づいている．しかし，本研究の結果からは，集団主義社会で重視されるのは集団のカテゴリーよりも，むしろ個人としての他者との結びつきであることが示された．本研究の結果から言えることは，集団主義社会の方が社会的アイデンティティ理論が適合しやすいと言えるほど集団主義の概念は単純なものではなく，また個人と集団との結びつきはどの文化においても強固なものであったということである．本研究の結果は，集団主義社会では個人よりも集団が重視される，という集団主義の定義は見直されるべきであることを示唆している．

引用文献

Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (1998) Psychological attachment to the group: Cross-cultural differences in organizational identifications and subjective norms as predictors of workers' turnover intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1027-1039.

Ajzen, I. (1991) The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.

Ando, K. (1995) Identification with the organization as a determinant of turnover: A Japan-Britain comparison. MSc Thesis for University of Kent

Ando, K. (1999) Social identification and a solution to social dilemmas. *Asian Journal of Social Psychology*, 2(2), 227-235.

Ando, K. (2000) Are participants of environmental movements self-sacrificing? Paper presented at International Congress of Psychology, Stockholm, Sweden.

安藤香織 (2001) 社会的アイデンティティ理論の文化的普遍性の検討：実験集団・実在集団に対する多角的アプローチ　名古屋大学文学研究科博士論文

安藤香織・広瀬幸雄 (1999) 環境ボランティア団体における活動継続意図・積極的参加意図の規定因　社会心理学研究，15(2)，90-99.

Brewer,M.B. & Kramer,R.M. (1986) Choice behavior in social dilemmas: Effects of social identity, group size, and decision framing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 543-549.

Brown, R., Hinkle, S., Ely, P.G., Fox-Cardamone, Maras, P. & Taylor, L.A. (1992) Recognizing group diversity: Individualist-collectivist and autonomous-relational social orintations and their implications for intergroup processes. *British Journal of Social Psychology*, 31, 327-342.

Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975) *Belief, attitude, intention and behavior: an introduction to theory and research*. Reading MA: Addison-Wesley

Fishbein, M. & Stasson, M. (1990) The role of desires, self-predictions, and perceived control in the prediction of training session attendance. *Journal of Applied Social Psychology*, 20, 173-198.

Hogg, M.A. (1992) The Social Psychology of Group Cohesiveness: From Attraction to Social Identity. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf. (廣田君美・藤澤等監訳, 1994 集団凝集性の社会心理学 北大路書房)

Karasawa,M. (1991) Toward an assessment of social identity: The structure of group identification and its effects on in-group evaluations. *British Journal of Social Psychology*, 30, 293-307.

Kramer,R.M. & Brewer,M.B. (1984) Effects of group identity on resource use in a simulated commons dilemma. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1044-1057.

Lincoln, J.R., & Kalleberg, A.L. (1985) Work organization and workforce commitment: A study of plants and employees in the U.S. and Japan. *American Sociological Review*, 50, 738-760.

Lincoln, J.R., & Kalleberg, A.L. (1990) *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*. New York: Cambridge University Press.

Mael, F.A. & Ashforth, B.E. (1995) Loyal from day one: Biodata, organizational identification and turnover among newcomers. *Personnel Psychology*, 48, 307-333.

Markus , H.R. & Kitayama, S. (1991) Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, 98, 224-253.

Mathieu, J.E. & Zajac, D.M. (1990) A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.

Mobley, W.H, Griffeth, R.W., Hand, H.H. & Meglino, B.M. (1979) Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*,86, 493-522.

Shirts, R.G. (1977) *BaFaBaFa: A cross culture simulation Simile*Ⅱ. Ca: Del Mar.

Tajfel, H. (1978) Social categorization, social identity and social comparison. In H.Tajfel (Ed.), *Differentiation between social groups* (pp.61-76). London: Academic Press.

Triandis, H.C. (1989) The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psycholo-*

gical Review, 96, 506-520.
Triandis, H.C. (1990) Cross-cultural studies of individualism and collectivism In J.J. Berman (Ed.), Nebraska symposium on motivation 1989. Lincoln: University of Nebraska Press. Pp. 41-133.

脚注

1　本論文は，安藤（2001）に加筆・修正したものである．

2　研究1はAndo（1999）に発表された．

3　バファバファ・ゲームとは，異文化交流の体験をシミュレートするために作られたゲームである（Shirts, 1977）．このゲーム中では，アルファとベータという独自の文化を持つ2つのグループが形成される．2つのグループのメンバーは互いにビジターを交換し，異なる文化への訪問を体験する．

4　研究2はAndo（1998）に発表された．

5　研究3はAndo（1995），Abrams, Ando & Hinkle（1998）に発表された．

6　研究4は安藤・広瀬（1999），Ando（2000）に発表された．

Social identity across cultures

ANDO Kaori

The Social identity theory (Tajfel, 1978) assumes that the individual behaviors differ according to the salience of social identity. The present study reviewed the studies that examined the applicability of social identity theory in various settings. It was found that the identity toward group category and the one toward group membership can be distinguished. Identification with the group category played more important role in experimental settings. The study that compared Japan and Britain revealed that subjective norm determined intention to leave only in Japan while identification with the organization was significant determinant in both countries. The results suggested that the influences from others could vary among cultures, while the effect of social identity was constant. The meaning of individualism-collectivism was discussed.