

論文情報

論文種別：資料論文

論文題目：戦略的な社会的排斥に対する正統性評価が内
集団成員に対する排斥の容認に及ぼす影響

(The Effects of Evaluative Legitimacy toward
Strategic Ostracism on Endorsement of In-group
Ostracism)

著者：玉井颯一 (Ryuichi Tamai)

所属：名古屋大学大学院 教育発達科学研究科
(Graduate School of Education and Human
Development, Nagoya University)

所在地：〒464-8601 名古屋市千種区不老町
Furo-cho, Chikusa-ku, Nagoya 464-8601 JAPAN

著者連絡先：e-mail: ryuichi.tamai@nagoya-u.jp

和文要約

題目：戦略的な社会的排斥に対する正統性評価が内集団成員に対する排斥行為の容認に及ぼす影響

社会的排斥が，“集団内協力を維持するための戦略”として正統と評価されるとき，利己的で能力の低い成員に対する排斥は容認されやすい。本研究では，被排斥者の性質（能力・利他性）に加え，排斥に対して個人が正統性を評価する程度が，特定の人物への排斥の容認を導くとして予測し，質問紙実験を実施した。その結果，本研究の予測通り，被排斥者の性質に関する認知には排斥を容認させる単独の効果は確認されず，排斥に対して正統性を高く評価している個人ほど，特定の人物に対する排斥を容認しやすいことが明らかとなった。ただし，排斥に対して正統性を高く評価している人物ほど，利他的と認知した成員への排斥を容認しにくいことも示された。以上より，特定の人物に対する排斥行為が人々に容認される背景には，被排斥者をどのような人物と認知するかではなく，人々が社会的排斥を戦略として正統な行動であると評価していることも重要であることが示された。

キーワード 戦略的な社会的排斥，正統性評価，被排斥者の利他性，傍観者による容認

English Abstract

Title: The Effects of Evaluative Legitimacy toward Strategic Ostracism on endorsement of in-group ostracism

This study aims to clarify the mechanism of how ostracism is endorsed in a group context. Whereas previous research has shown that ostracizing a selfish and/or low competent member is likely to be endorsed, this study assumes that there is an individual difference in evaluative legitimacy of ostracism, or the acceptance of ostracism as a significant strategy of providing benefits to members in a group. An experiment using a vignette was conducted to examine that ostracizing a deviant member (target X) from a group is endorsed when bystander has a high level of evaluative legitimacy of ostracism (ELO). As predicted, bystander in high ELO was likely to show endorsement for ostracizing the target X. Overall, neither altruism nor competence of the target X decreased or increased the ostracizing tendency, but bystander in high ELO did not show strong endorsements of ostracism only when bystander consider target X was altruistic. An adaptive

function of ostracism as a membership selection strategy to enlarge group benefits is discussed.

Keywords: strategic ostracism, evaluative legitimacy, altruism, endorsement by bystander

1 問 題

2 人間社会は，集団や組織によって構成されており，集
3 団を維持するためには個々人の協力が不可欠である。す
4 なわち，われわれの社会生活において集団成員間の協力
5 関係を構築，維持することは，個々の成員が利益を獲得
6 するうえでのきわめて重要な課題である。そのため，成
7 員同士が相互に協力し合う互恵的な関係を構築するため
8 に，われわれはときに冷淡な対人操作を実行し，容認す
9 ることもある。

10 そうした対人操作のひとつとして，集団内の特定の成
11 員を社会的ネットワークから追放する社会的排斥
12 (ostracism) がある。企業組織における社員の解雇
13 (Moreland & Levine, 2002) や学校における学生の退学
14 (Heron, 1987) にも見られるように，社会的排斥は制度
15 的にも広く採用されている。排斥は，人間一般に共通す
16 る普遍的な脅威として認識されており (Baumeister &
17 Leary, 1995; Killen, Mulvey, & Hitti, 2012; Williams,
18 2007), 排斥の対象となった個人 (被排斥者) は，心理的
19 な痛みを感じ (Eisenberger, Lieberman, & Williams,
20 2003), 所属，自尊，統制，存在の有意義性という基本的
21 な心理欲求を低下させ (Williams, 2007), 身体的健康を
22 悪化させるような行動へと駆り立てられる (Baumeister,
23 DeWaal, Ciarocco, & Twenge, 2005)。Kerr, Seok, Poulsen,
24 Harris, & Messe (2008) は，多くの社会状況において人
25 間は相互に受容し合うべきという規範 (i.e., inclusion
26 norm) を共有していると論じており，Wesselmann, Butler,
27 Williams, & Pickett (2010) も，人間は他者から受容され
28 ることを強く期待するため，排斥を受けた場合，期待し
29 ていた受容を得られなかったことによる心理的痛みを経
30 験すると主張した。

31 このように，従来の研究では，排斥が心理的罰として
32 の機能を有しており，被排斥者に“どのような”ストレ
33 スを与えるのか，その個人内プロセスの解明が興味の中
34 心とされた。一方，古代ギリシャ文化における陶片追放
35 (ostrakismos) やカトリック教の教義においては，集団内
36 の協力を維持するための方略として排斥が採用されてい
37 た (Zippelius, 1986)。集団内の協力形成を目的とした戦
38 略的な排斥は，洋の東西にかかわらず，歴史上あらゆる
39 時点で合法的な制裁として広く人々に受け入れられてき
40 った。

41 こうした歴史的背景を踏まえ，近年の研究では，“な
42 ぜ”排斥が生じるのかという問いに答えるため，集団の
43 フレームにおける排斥の戦略的側面に注目が集まりつつ
44 ある (e.g., Leary & Cottrell, 2013; Ouwerkerk, Kerr,
45 Gallucci, & Van Lange, 2005; Sasaki & Uchida, 2013)。例
46 えば，Kerr, Rumble, Park, Ouwerkerk, Parks, Gallucci, &

1 van Lange (2009) は、社会的ジレンマ状況において利己
2 的な成員を排斥すること、集団全体の協力が傾向が高い
3 水準で維持されることを論じた上で、自己がコストを負
4 うことなく、他者の協力に依存して利益を獲得する利己
5 的な成員（フリーライダー）が、排斥の対象として選出
6 されやすいことを示した。他にも、他の集団からの脅威
7 が向けられている集団間競争場面に於いて、能力的に劣
8 った内集団成員が排斥の対象として選出されやすいこと
9 (Marques, Yzerbyt, & Leyens, 1988)、集団全体として優
10 れた成果を示すことが求められる課題集団において、能
11 力が低い成員に対する排斥が集団内の他成員から容認さ
12 れやすいことが明らかにされている (Levine, Moreland,
13 & Hausmann, 2005)。

14 これらの知見は、集団にとって不利益をもたらすよう
15 な特定の性質 (e.g., 利己性, 低能力) を備えた成員を戦
16 略的に排斥することが、集団の協力関係を維持する浄化
17 システムとしての機能を果たしている可能性を示唆して
18 いる。同様の戦略的な排斥は、人間以外の霊長類 (e.g.,
19 マカク, ヒヒ, チンパンジー) においても確認されてお
20 り (Goodall, 1986; Lancaster, 1986; Tomasello, 2009 橋
21 彌訳 2013)、集団から特定の成員を排斥し、集団全体の
22 資源をコントロールすることで、他成員の生存・繁殖の
23 確率を調整するというアプローチは、集団内の協力関係
24 を維持するための原初的な戦略だといえる。事実、Boehm
25 (1986) や Mahdi (1986) は、モンテネグロやアフガニス
26 タンの部族において共有された掟を調査し、その結果と
27 して、人間社会においても戦略的な排斥が古くから利用
28 され続けてきたことを示している。

29 その一方で、排斥は、被排斥者だけでなく、傍観者自
30 身にも強いストレスを引き起こすことが知られている。
31 個人は、自分自身が排斥されるのではなく、見知らぬ他
32 者が排斥されている場面を傍観するだけでもストレス反
33 応を示し、心理的痛みを経験する (Wesselmann, Bagg, &
34 Williams, 2009)。一方、内集団成員と外集団成員とを比
35 較した場合、個人は内集団成員との心理的距離をより近
36 く認知し、さらに内集団の利益と自己の利益とを同等に
37 重みづけする (Tajfel & Wilkes, 1963)。したがって、内
38 集団の他成員が排斥される状況に直面した場合、傍観者
39 の立場にある個人は、ネガティブな心理的反応を示すと
40 考えられる。

41 もしもあらゆる個人が自己や他者への排斥をネガテ
42 ィブに評価しているのであれば、集団の浄化システムと
43 しての戦略的な排斥は生起しないはずである。しかし現
44 実には、集団内の協力関係を維持するために、戦略的に
45 行使された排斥を容認する状況がしばしば観察される。
46 集団のフレームにおいて、傍観者としての個人が、被排

1 斥者にとって心理的な痛みを伴う社会的排斥を容認して
2 しまうのはなぜだろうか。本研究では、その調整要因と
3 なりうる心理的メカニズムのひとつとして、戦略的な排
4 斥に対する正統性評価 (evaluative legitimacy of
5 strategic ostracism; 以下、排斥の正統性評価と略する)
6 の役割に注目する。

7 排斥の正統性評価とは、集団内の協力関係の構築につ
8 ながるような、戦略的な排斥の公正さに対する個人の価
9 値づけと定義される。ある行為や判断を集団内で選択す
10 るプロセスが、手続き的に公正であると判断されるため
11 に重要な要因のひとつは、その行為や判断が一部の人々
12 や特定の個人にのみ価値があるのではなく、多くの人々
13 にとって価値があると評価されていることである
14 (Falomir-Pichastor, Staerklé, Pereira, & Butera, 2012;
15 Leventhal, 1980)。また、人々は、公正な手続きで導かれ
16 た行為や判断に対して高い信頼を抱き、それに服従する
17 ことを義務として認知する傾向がある (Tyler, 2012)。

18 Tyler (1997, 2006) は、こうした信頼や義務を正統性
19 (legitimacy) と呼び、個人が他者のある行為の正統性を
20 高く評価した場合には、その行為に対する自発的な服従
21 が導かれると主張した (Tyler, 2012)。こうした議論を戦
22 略的な社会的排斥の文脈に援用すれば、排斥の正統性を
23 高く評価する個人は、集団において、特定の成員を戦
24 略的に排斥することで多くの他成員に利益がもたらされる
25 場合、それに異議を唱えないことになる。本研究では、
26 排斥の正統性評価を排斥事態一般に対する個人の認知的
27 評価としてとらえ、排斥の正統性を高く評価する個人は、
28 特定の成員が集団から排斥される場面を傍観した場合、
29 その行為を容認しやすくなると考えられる。これに対し
30 て、排斥が集団の利益を生み出すための公正な手続きで
31 あると評価していない個人、すなわち排斥の正統性を低
32 く評価する個人は、あらゆる状況においても人々は相互
33 に受容し合うべきであるという社会規範 (inclusion
34 norm; Kerr et al., 2008) や高度な共感システム
35 (Wesselmann, Williams, & Hales, 2013) による影響を強
36 く受け、排斥の容認を抑制すると考えられる。したがっ
37 て、特定の内集団成員に対する排斥が容認される背景に
38 は、被排斥者の性質だけでなく、排斥を傍観する個人
39 自身の心理的要因も影響すると考えられる。
40 また、集団成員が相互依存的な関係にある、いわば運
41 命共同体としての集団における利益追求場面でこそ、排
42 斥に対する正統性評価は、特定の成員に対する排斥行為
43 の容認を導くことが考えられる。Falomir-Pichastor et al.
44 (2012) の知見から、排斥の正統性を高く評価する人物は、
45 集団全体の協力関係を維持することを強く志向するため、
46 集団に貢献する成員への排斥ならば容認しにくいことが

1 予測される。
2 そこで本研究では、集団間競争下にある企業組織を題
3 材とした場面想定実験を実施し、上述の予測を検討する。

4 本研究の仮説

5 以上の議論を踏まえ、本研究では、以下の2つの仮説
6 について検討を行う。

7 仮説 1：排斥の正統性を高く評価する個人ほど、傍観
8 者として、集団の特定の成員に対する排斥行
9 為を容認しやすい。

10 仮説 2：排斥の正統性を高く評価する個人ほど、被排
11 斥者が利他的である場合に、排斥行為を悪質
12 なものと評価しやすい（容認しにくい）。

14 方 法

15 実験参加者

16 東海地方の国立大学1校、私立大学1校で、合計221
17 名の大学生を対象に質問紙実験を実施した。回答に不備
18 のある2名を除外し、最終的な分析には219名（男性36
19 名、女性183名）のデータを用いた。分析対象者の平均
20 年齢は19.68歳（ $SD = 1.14$ 歳）であった。

21 手続き

22 本実験は、心理学に関連する講義時間内に、「組織に
23 おける人々の行動についての意識調査」として、集団場
24 面で実施された。実験は無記名方式で行われ、回答に要
25 した時間は20分程度であった。参加者は、排斥の正統性
26 評価尺度に回答した後、以下に示す4つのシナリオ条件
27 のいずれかにも無作為に割り振られ、自分が実際にあるプ
28 ロジェクトチームのメンバーとして働いていることを想
29 定して、シナリオを読んだ。その後、参加者は操作チェ
30 ック項目に回答し、チームのメンバーがプロジェクトチ
31 ャムから排斥されようとしている場合を想定した上で、
32 排斥の悪質性評価に関する項目に回答した。すべての項
33 目に回答した後、参加者は実験内容に関するデブリーフ
34 イングを受け、実験は終了した。

35 シナリオの概要

36 自身の所属する集団が、他の企業や他のプロジェクト
37 チームとの厳しい競争下に置かれているという状況を設
38 定した。具体的には、架空の企業YYIカンパニーが、シ
39 ェア獲得をめぐる他の企業と競争している場面を描い
40 た。YYIカンパニーは、2つのプロジェクトチーム（チ
41 ャムA、チームB）を立ち上げ、いずれか一方のチーム
42 が提案する企画案を基にして、今後の経営方針を決定す
43 ることにならなければならない。実験参加者はチームBのメン
44 であることが教示され、競合するチームAの企画案が採
45 用された場合は、報酬が与えられないと説明を受けた。
46 このシナリオでは、同じチームBのメンバー（社員X）

1 の性質を，利他性と能力の二次元により分類することで，
2 4つの条件を設定した¹。すなわち，社員Xは，(a)利他
3 的で能力も高い（利他的 - 高能力条件），(b)利己的だが
4 能力は高い（利己的 - 高能力条件），(c)利他的だが能力
5 は低い（利他的 - 低能力条件），(d)利己的であり能力も
6 低い（利己的 - 低能力条件），いずれかの人物として提示
7 された。条件別の回答者数の内訳は，利他的 - 高能力条
8 件が52名，利己的 - 高能力条件が60名，利他的 - 低能
9 力条件が48名，利己的 - 低能力条件が59名であった。

10 質問紙の構成

11 **排斥の正統性評価**² 社会的排斥に対する正統性評価
12 尺度7項目（玉井・五十嵐，2014）を用いて，戦略的な
13 排斥一般に対し，実験参加者がどの程度の正統性を評価
14 しているのかを測定した。質問項目は，「集団に不必要な
15 メンバーは取り除かれるべきである」，「誰かを集団の活
16 動に参加させなくても，それにより集団が一致団結する
17 なら仕方がない」，「高い業績を挙げている集団では，集
18 団から排除されるメンバーがいるのは仕方がない」，「集
19 団に不必要なメンバーが抜けていくことで，集団は結束
20 を強めることができる」，「集団での活動を維持するため
21 には，ときに集団のメンバーを孤立させることも必要で
22 ある」，「集団の結束を固くするために，自己中心的なメ
23 ンバーは集団に所属させるべきではない」，「集団のきま
24 りを守り続けるためには，きまりを破った人を取り除く
25 ことが大切である」であり，それぞれ5件法（1：そう思
26 わない～5：そう思う）での回答を求めた（ $\alpha = .76$ ）。

27 **操作チェック** 実験操作が適切に行われたのかを検
28 討するため，被排斥者となる社員Xの利他性と能力を
29 評価するための各3項目，計6項目を用いた。社員Xの
30 利他性評価に関する項目は，「社員Xは，他のメンバー
31 のために行動することを意識している」，「社員Xは，他
32 のメンバーのことも考えながら業務に取り組んでいる」，
33 「社員Xは，自己中心的な人物である（逆転項目）」の3
34 項目であった（ $\alpha = .81$ ）。社員Xの能力評価に関する項目
35 は，「社員Xは，新商品を開発するだけの十分な能力が
36 ある」，「社員Xは，与えられた役割を十分こなしている」，
37 「社員Xは，プロジェクトチームの求める能力に到達し
38 ていない（逆転項目）」の3項目であった（ $\alpha = .68$ ）。い
39 ずれも5件法（1：そう思わない～5：そう思う）で回答
40 求めた。

41 **排斥場面の悪質性評価** Levine et al. (2005) が示した
42 社会的排斥の形態を参考にして，社員Xがプロジェクト
43 チームから排斥されようとしている複数の場面（「社員X
44 との積極的な関わりを避ける」，「社員Xをプロジェクト
45 チームから外すことを提案する」など）に関する8項目
46 を独自に作成して用いた（ $\alpha = .89$ ）³。回答者は，傍観者

1 とし て の 立 場 で 考 え た 場 合 ， こ れ ら の 場 面 に お け る 排 斥
2 が ど の 程 度 悪 質 な も の だ と 思 う か を ， 7 件 法 (1 : ま っ た
3 く 悪 質 で な い ~ 7 : 非 常 に 悪 質 で あ る) で 回 答 し た 。 社 会
4 的 排 斥 を 容 認 し て い る 程 度 を 測 定 す る た め に は ， 各 項 目
5 に つ い て 「 ど れ だ け 容 認 で き る か 」 と 尋 ね る こ と が 望 ま
6 し い が ， 社 会 的 望 ま し さ に よ る 反 応 歪 曲 を 招 く 恐 れ が あ
7 っ た た め ， 本 研 究 で は 代 替 手 段 と し て 「 ど れ だ け 悪 質 だ
8 と 感 じ る か 」 と 尋 ね た 。

10 結 果

11 操 作 チェック 被 排 斥 者 で あ る 社 員 X の 性 質 が ， シ ナ
12 リ オ に よ っ て 想 定 通 り に 操 作 で き て い た か を 確 認 す る た
13 め ， シ ナ リ オ の 条 件 ご と に ， 社 員 X の 利 他 性 評 価 と 能 力
14 評 価 を 比 較 し た 。 条 件 ご と の 記 述 統 計 量 を Table 1 に 示
15 す 。

Table
1

16 ま ず ， 社 員 X の 利 他 性 評 価 を 従 属 変 数 ， シ ナ リ オ に お
17 け る 能 力 と 利 他 性 を 独 立 変 数 と す る 2×2 の 分 散 分 析 を
18 行 っ た 。 そ の 結 果 ， シ ナ リ オ に お け る 利 他 性 の 主 効 果 が
19 有 意 で あ り ， 利 他 条 件 で は 利 己 条 件 よ り も ， 社 員 X の 利
20 他 性 が 高 く 評 価 さ れ て い た ($F(1, 215) = 399.4, p < .001,$
21 $\eta_p^2 = .650$)。 一 方 ， シ ナ リ オ に お け る 能 力 の 主 効 果 は 有 意
22 で は な か っ た ($F(1, 215) = 1.1, n.s., \eta_p^2 = .005$)。 次 に ， 社
23 員 X の 能 力 評 価 に 関 し て も ， 同 様 の 分 析 を 行 っ た 。 そ の
24 結 果 ， シ ナ リ オ に お け る 能 力 の 主 効 果 が 有 意 で あ り ， 高
25 能 力 条 件 で は 低 能 力 条 件 よ り も ， 社 員 X の 能 力 が 高 く 評
26 価 さ れ て い た ($F(1, 215) = 181.3, p < .001, \eta_p^2 = .457$)。 し
27 か し ， シ ナ リ オ に お け る 利 他 性 の 主 効 果 に も 有 意 な 効 果
28 が 確 認 さ れ た ($F(1, 215) = 14.1, p < .001, \eta_p^2 = .062$)。 ま た ，
29 シ ナ リ オ に お け る 利 他 性 と 能 力 の 交 互 作 用 は ， い ず れ の
30 従 属 変 数 に つ い て も 有 意 で は な か っ た 。 以 上 の 結 果 か ら ，
31 本 研 究 で 用 い た シ ナ リ オ は ， 被 排 斥 者 の 利 他 性 に 関 し て
32 は 有 効 な 操 作 で あ っ た も の の ， 能 力 に 関 し て は 有 効 な 操
33 作 で は な か っ た と 解 釈 で き る 。 以 上 の 結 果 を 踏 ま え ， 本
34 研 究 で は ， 実 験 操 作 が 十 分 に 働 い て い な か っ た と み な し ，
35 こ れ 以 降 の 重 回 帰 分 析 で は 被 排 斥 者 の 性 質 に 関 す る 評 定
36 値 を 個 人 差 変 数 と し て 扱 う 。

37 排 斥 場 面 の 悪 質 性 評 価 回 答 者 (傍 観 者) の 排 斥 の 正
38 統 性 評 価 と ， 社 員 X (被 排 斥 者) に つ い て の 利 他 性 お よ
39 び 能 力 の 評 価 が ， 社 員 X に 対 す る 排 斥 場 面 の 悪 質 性 評 価
40 に 及 ぼ す 効 果 を 検 討 す る た め に ， 階 層 的 重 回 帰 分 析 (強
41 制 投 入 法) を 行 っ た (Table 2) 。

Table
2

42 Step 1 で は ， 排 斥 場 面 の 悪 質 性 評 価 を 基 準 変 数 と し て ，
43 排 斥 の 正 統 性 評 価 ， 被 排 斥 者 で あ る 社 員 X の 利 他 性 お よ
44 び 能 力 に 関 す る 各 回 答 者 の 評 定 値 を 説 明 変 数 と し て 投 入
45 し た 。 分 析 の 結 果 ， 正 統 性 評 価 は 悪 質 性 評 価 に 負 の 効 果
46 を も つ こ と が 示 さ れ た ($\beta = -.190, p < .01$)。 こ れ に 対 し て ，

1 社員 X の利他性と能力に関する評定値はいずれも有意な
2 効果を示さなかった ($\beta_s = .086, .037, n.s.$)。
3 Step 2 では, Step 1 の説明変数に加えて, 正統性評価
4 とシナリオにおける社員 X の利他性, 能力評定値との交
5 相互作用項を説明変数として投入した ($\Delta R^2 = .032, p < .05$)。
6 分析の結果, 排斥の正統性評価と利他性の相互作用効果
7 が有意であり, 単純傾斜分析を行ったところ, 社員 X を
8 利他的な成員であると評価した場合, 排斥の正統性評価
9 の高い傍観者ほど, 社員 X への排斥行為の悪質性を高く
10 評価することが明らかとなった ($B = .534, p < .01$;
11 Figure 1)。

Figure
1

13 考 察

14 本研究は, 傍観者の立場における特定の内集団成員に
15 対する排斥の容認が, 被排斥者の性質(能力・利己性)の
16 影響を受けないかどうかを検討した。質問紙実験の結果, チ
17 ム全体がより高い成果を発揮しなければ, 各メンバー
18 が利益を得られない状況において, 排斥の正統性を高く
19 評価する個人ほど, 集団内の特定の人物が排斥されるこ
20 とを容認する傾向がみられた(仮説 1 の支持)。その一方
21 で, 被排斥者が利己的, もしくは能力が低いというだけ
22 では, その人物に対する排斥は容認されにくかった。た
23 だし, 排斥に対する正統性評価が高い傍観者は, 利他的
24 なメンバーに対する排斥行為を容認しにくいことも明ら
25 かとなった(仮説 2 の支持)。

26 本研究では, 排斥を集団内協力の維持戦略として評価
27 する個人ほど, 内集団成員に対する排斥さえも容認しや
28 すい可能性が示唆された。先行研究では, 未知の他者が
29 排斥される状況に対しても, 個人が社会的痛みを経験す
30 るという, 高い共感性の存在が明らかにされてきた
31 (e.g., Wesselmann et al., 2013)。しかし, 個人が社会的
32 排斥を容認するプロセスを, 被排斥者と傍観者の両方の
33 心理的要因に着目して説明した研究はこれまでなく, 本
34 研究は, 従来の社会的排斥研究に対する新たな理論的枠
35 組みを提供すると考えられる。

36 また, 本研究の知見は, 従来の社会的排斥研究で多く
37 注目されてきた“排斥を容認しない個人の心理プロセス”
38 についても新たな知見を提供する。排斥のもたらすネガ
39 ティブな心理的帰結に着目した先行研究の多くは, 特定
40 の人物を排斥することが, あらゆる状況において反規範
41 的な行動として認知されることを示している (Kerr et
42 al., 2008)。しかし, 被排斥者の性質や, 排斥を容認する
43 個人の要因については, 知見が十分に蓄積されていない。
44 本研究では, 排斥に対する正統性を高く評価する個人が,
45 とりわけ利他的な成員に対する排斥を容認しにくいこと
46

1 が明らかととなつた。おそらく、排斥に対する正統性を高
2 く評価すると個人は、これら、集団内の協力関係の維持を強く志向
3 性を高く評価する個人が、利他的成員に対する排斥を“集
4 団全体との協力関係を維持するうえでの不利益”とみなし
5 ていて、可能性を示唆する。これらの議論より、ある個人の
6 が集団から誰かを排斥するかを判断する際、集団内協力の
7 維持に強く動く機づけられていれば、選択的利他主義者に
8 対する排斥を容認することとも想定される。選択的利他主
9 義者とは、対象によつて利他的に振る舞うか利己的に振
10 る舞うかの、変える個人をさす。近年の研究では、他者か
11 ら利己的に振る舞われた成員が、利己的行動を模倣し、
12 次第に集団全体に利己的行動が伝播する現象が確認され
13 ている (Gino, Ayal, & Ariely, 2010)。このように、対象
14 によつては利己的にも振る舞いいうる選択的利他主義者をも
15 所属させることは、集団内協力を崩壊させる可能性をも
16 持つ。このことを考慮すれば、排斥に対する正統性を高く
17 評価する個人は、自分には利益をもたらす人物への排斥さ
18 えも容認すると考えられる。
19 さらに、本研究の知見は、厳しい集団間競争下において
20 て、人間が内集団の協力関係をどのように維持しようとし
21 志向するか、その心理学的背景を考察する一助となる。
22 従来の研究で主に論じられてきたのは、集団間に強力な
23 葛藤状態が存在する場合、集団内の協力が促進されるこ
24 とや、葛藤状態におけるただ乗りの問題を解決するため
25 の具体的な方策についてであった。本研究は、集団内の
26 協力形成を促進する戦略として、集団から特定の成員を
27 追放するという行為が用いられてきたと仮定し、そのプ
28 ロセスを支えるひとつの心理基盤として、傍観者による
29 排斥の正統性評価の重要性を明らかにした。これは、今
30 後の排斥研究に新たな視座を提供するものである。
31 特定の個人を追放する排斥は、人々にネガティブな心
32 理的帰結をもたらす現象として位置づけられる (e.g.,
33 Williams, 2007)。しかし、排斥は今日では多くの制度体
34 系に組み込まれており、学校教育場面での退学や、企業・
35 産業場面での解雇、政治場面での更迭のように、さまざま
36 な例がみられる (Zippelius, 1986)。内集団成員に対し
37 て高い共感を示し、排斥を傍観するだけでも心理的痛み
38 を経験するはずの人間が、共感性による排斥の抑制効果
39 を克服しながら、追放や排斥を含む現代社会の制度体系
40 を構築したプロセスを説明するうえで、なぜ人々が排斥
41 を容認できるのか、その心理メカニズムを説明することは
42 は大きな意味をもつと考えられる。本研究では、個人は、
43 架空の人物にまで共感し (Davis, 1983)、さらに、きわめ
44 て些細な基準によつても内集団同一視がもたらされる
45 (Tajfel, Flament, Billig, & Bundy, 1971) という知見を踏

1 は、集団間競争の有無を操作した上で、排斥に対する正
2 統性評価の効果を比較検討する必要がある。また、排斥
3 に対する本質的な研究は、そのための実験的参加者の主観的評価を
4 いたす。また、そのための実験的参加者の主観的評価を
5 説明変数として用いてみる。これは、傍観者が排斥者
6 をどのよう人物としてみているかを表している。また、排斥
7 者の利他性や能力が客観的に規定されているものではない。今後は、排斥の
8 対象となる成員の性質を妥当な方法により操作し、同様の結果が得られる
9 のか検討する必要がある。
10
11 最後に、先行研究と異なり、本研究では排斥の悪質さ
12 評価に対する被排斥者（社員 X）の能力の効果が有意で
13 はない。Levine et al. (2005) は、内集団成員の能力
14 が低い場合、人間は段階的に社会的排斥を志向するよう
15 になることを指摘している。こうした場合、集団におい
16 ては、低能力な成員を集団活動から隔離し、他の役割へ
17 と移す“周辺化の段階 (divergence stage)”にまず移行
18 する。利他性のような性質とは異なり、個人の能力は外
19 的な介入により改善することが見込まれるため、周辺化
20 の段階で能力の改善が図られ、その結果、能力が向上す
21 れば、そうした個人は再び集団活動に参加することが可
22 能となる。しかし、能力が向上しない場合には、そうし
23 た個人を集団から完全に追放する“退出の段階 (exit
24 stage)”へと進んでしまう。本研究では、社員 X の処遇
25 に関する時系列的な変化をシナリオに含めていなかった
26 ため、描かれた状況が周辺化の段階における排斥とみな
27 され、その結果、低能力を理由に社員 X を排斥すること
28 が容認されなかった可能性がある。また、操作チェック
29 の結果、実験参加者による社員 X の能力に関する評定値
30 は、利他性を操作するための手続きによる影響も受けて
31 いることが確認された。すなわち、企業場面においては
32 利他的に振舞うことも一つの能力として見なされ、い
33 た可能性も残されていいる。今後は、シナリオを改変し、
34 被排斥者の能力と利他性を互いに交絡しない形で操作し
35 たうえで、退出の段階における排斥に及ぼす正統性評価
36 の影響について検討する必要がある。

引用文献

- Baumeister, R. F., DeWaal, C. N., Ciarocco, N. J., & Twenge, J. M. (2005). Social Exclusion Impairs Self-Regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **88**, 589-604.
- Baumeister, R. F. & Leary, M. R. (1995). The Need to Belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, **117**, 497-529.
- Boehm, C. (1986). Capital punishment in tribe Montenegro: Implications for law, biology, and theory of social control. *Ethology and Sociobiology*, **7**, 305-320.
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, **44**, 113-126.
- Eisenberger, N. I., Lieberman, M. D., & Williams, K. D. (2003). Does Rejection Hurt? An fMRI Study of Social Exclusion. *Science*, **302**, 290-292.
- Falomir-Pichastor, J. M., Staerklé, C., Pereira, A., & Butera, F. (2012). Democracy as justification for waging war: The role of public war. *Social Psychological and Personality Science*, **3**, 324-332.
- Gino, F., Ayal, S., & Ariely, D. (2009). Contagion and differentiation in unethical behavior: The effect of one bad apple on the barrel. *Psychological Science*, **20**, 393-398.
- Goodall, J. (1986). Social rejection, exclusion, and shunning among the Gombe chimpanzees. *Ethology and Sociobiology*, **7**, 226-236.
- Heron, T. E. (1987). Timeout from positive reinforcement. In I. O. Cooper, T. E. Heron, & H. Merrill (Eds.), *Applied behavior analysis*. Columbus, OH: Charles E. Merrill.
- Kerr, N. L., Rumble, A. C., Park, E. S., Ouwerkerk, J. W., Parks, C. D., Gallucci, M. & van Lange, P. A. M. (2009). "How many bad apples does it take to spoil the whole barrel?": Social exclusion and tolerance for bad apples. *Journal of Experimental Social Psychology*, **45**, 603-613.
- Kerr, N. L., Seok, D. H., Poulsen, J. R., Harris, D. W., & Messe, L. A. (2008). Social ostracism and group motivation game. *European Journal of Social Psychology*, **38**, 736-746.
- Killen, M., Mulvey, K. L., & Hitti, A. (2012). Social

- exclusion in childhood: a developmental intergroup perspective. *Child Development*, **84**, 772-790.
- Lancaster, J. B. (1986). Primate Social Behavior and Ostracism. *Ethology and Sociobiology*, **7**, 215-225.
- Leary, M. R. & Cottrell, C. A. (2013). Evolutionary Perspectives on Interpersonal Acceptance and Rejection. In C. N. DeWall. (Ed.), *The Oxford Handbook of Social Exclusion*. New York, Oxford University Press, pp. 9-19.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? : New Approaches to the study of fairness in social relationship. In K. J. Gergen., M. S. Greenberg., & R. H. Willis. (Eds.), *Social Exchange: Advances in theory and research*. New York: Plenum Press. pp. 27-55.
- Levine, J. M., Moreland, R. L., & Hausmann, L. R. (2005). Managing Group Composition: Inclusive and Exclusive Role Transitions. In D. Abrams., M. A. Hogg, & J. M. Marques. (Eds.), *The Social Psychology of Inclusion and Exclusion*. New York, Psychological Press, pp. 137-160.
- Mahdi, N. Q. (1986). Pukhtunwali: Ostracism and honor among the Pathan Hill tribes. *Ethology and Sociobiology*, **7**, 295-304.
- Marques, J. M., Yzerbyt, V. Y., & Leyens, J. P. (1988). The 'black sheep' effect: Extremity of judgments towards in-group members as a function of group identification. *European Journal of Social Psychology*, **18**, 1-16.
- Moreland, R. L., & Levine, J. M. (2002). Socialization and trust in work groups. *Group Processes and Intergroup Relations*, **5**, 185-201.
- Ouwerkerk, J. W., Kerr, N. L., Gallucci, M., & Van Lange, P. A. M. (2005). Avoiding the Social Death Penalty: Ostracim and Cooperation in Social Dilemmas. In K. D. Williams, J. P. Forgas, W. Von Hippel. (Eds.), *The Social Outcast: Ostracism, Social Exclusion, Rejection and Bullying*. New York, Psychology Press, pp. 321-332.
- Sasaki, T. & Uchida, S. (2013). The evolution of cooperation by social exclusion. *Proceedings of the Royal Society B: Biological Science*. **280**, 20122498.
- Tajfel, H., Flament, C., Billig, M. G., & Bundy, R. P. (1971). Social Categorization and Intergroup Behavior. *European Journal of Social Psychology*, **1**, 149-178.

- Tajfel, H. & Wilkes, A. L. (1963). Classification and quantitative judgment. *British Journal of Psychology*, **54**, 101-114.
- 玉井 颯一・五十嵐 祐 (2014). 社会的排斥に対する正統性評価尺度の作成 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 (心理発達科学), **61**, 77-84.
- Tomasello, M. (2009). *Why We Cooperate?* Boston: The MIT Press. (トマセロ, M. 橋 彌和秀 (監訳)(2013). ヒトはなぜ協力するのか 勁草書房)
- Tyler, T. R. (1997). The Psychology of Legitimacy: A Relational Perspectives on Voluntary Deference to Authorities. *Personality and Social Psychology Review*, **1**, 323-345.
- Tyler, T. R. (2006). Psychological Perspectives on Legitimacy and Legitimation. *Annual Review of Psychology*, **57**, 375-400.
- Tyler, T. R. (2012). Justice and Effective Cooperation. *Social Justice Research*, **25**, 355-375.
- Wesselmann, E. D., Bagg, D., & Williams, K. D. (2009). "I feel your pain": The effects of observing ostracism on the ostracism detection system. *Journal of Experimental Social Psychology*, **45**, 1308-1311.
- Wesselmann, E. D., Butler, F. A., Williams, K. D., & Pickett, C. L. (2010). Adding injury to insult: Unexpected rejection leads to more aggressive responses. *Aggressive Behavior*, **36**, 232-237.
- Wesselmann, E. D., Williams, K. D., & Hales, A. (2013). Vicarious ostracism. *Frontiers in Human Neuroscience*, **7**. doi:10.3389/fnhum.2013.00153.
- Williams, K. D. (2007). Ostracism. *Annual Review of Psychology*, **58**, 425-452.
- Wilson, D. S., Van Vugt, M., & O'Gorman, R. (2007). Multilevel Selection Theory and Major Evolutionary Transitions: Implications for Psychological Science. *Current Directions in Psychological Science*, **17**, 6-9.
- Zippelius, R. (1986). Exclusion and shunning as legal and social sanctions. *Ethology and Sociobiology*, **7**, 159-166.

脚注

1. 社員 X の利他性は、社員 X が「自分の役割に加えて、他のチームメンバーの業務まで幅広く手伝っており、他のメンバーの負担を軽くしている」と示すか「自分の役割のみを果たし、他のチームメンバーの業務を手伝うことはない」と示すかにより操作した。一方、社員 X の能力は、社員 X が「過去にいくつもの商品を大ヒットさせるなど、申し分のない業績が認められている」と示すか、「これまで提案した商品は鳴かず飛ばずで、業績はまったく残せていない」と示すかにより操作した。
2. 社会的排斥の正統性評価が、社会的排斥事態一般に対して集団を維持するために有効な戦略として評価する程度をさすのに対して、社会的排斥の悪質性評価は、特定の内集団成員に対する排斥行為がどの程度悪質とみなすかをさしており、内集団成員に対する排斥を容認する程度の指標として位置づけている。したがって、これら 2 つの測定指標は概念上区別される。
3. 回答者に対しては、「自身がシナリオに登場したプロジェクトチームの一員であると想定し、各行為を目にした場合どのように感じると思うか」と教示したうえで回答を求めた。

図表一覧

Table 1

条件ごとの測定変数の平均値と標準偏差

	シナリオで操作された社員 X の特性			
	利他 - 高能力 (n = 52)	利己 - 高能力 (n = 60)	利他 - 低能力 (n = 48)	利己 - 低能力 (n = 59)
排斥の正統性評価	2.60 (0.65)	2.64 (0.73)	2.34 (0.71)	2.50 (0.60)
社員 X の利他性評価	4.03 (0.76)	2.21 (0.69)	3.98 (0.66)	2.06 (0.64)
社員 X の能力評価	4.14 (0.65)	3.84 (0.70)	2.95 (0.71)	2.55 (0.66)
社員 X に対する 排斥の悪質性評価	5.25 (1.25)	5.16 (1.14)	5.30 (1.13)	5.06 (1.06)

() 内は SD

Table 2

排斥の悪質性評価に対する階層的重回帰分析（強制投入法）

	Step 1		Step 2	
	<i>B</i>	β	<i>B</i>	β
(切片)	5.189**		5.213**	
社員 X の利他性の評定値	0.107	.086	0.072	.059
社員 X の能力の評定値	0.096	.037	0.045	.045
排斥の正統性評価 (LO)	-0.534**	-.190	-0.329**	-.195
社員 X の利他性 × 社員 X の能力	—	—	-0.052	-.050
社員 X の利他性 × LO	—	—	0.218 [†]	.122
社員 X の能力 × LO	—	—	0.145	.094
	ΔR^2		.032*	

** $p < .01$, * $p < .05$, [†] $p < .10$

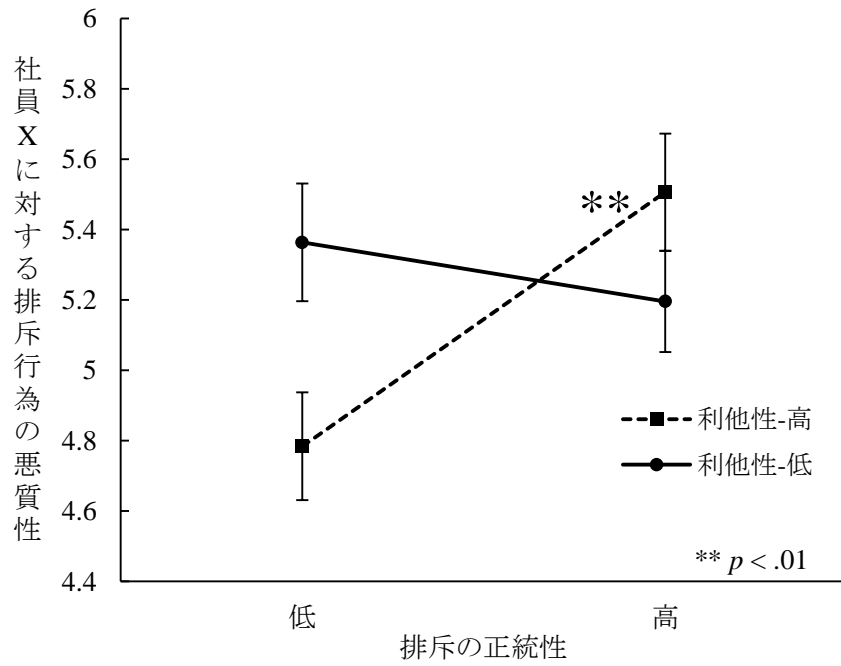


Figure 1

社員 X に対する排斥行為の悪質さ評価への利他性 × 排斥の正統性評価の交互作用 (エラーバーは標準誤差を表す)

謝 辞

本研究に關して，名古屋大学大学院教育學部の上
科の先生に大，ご
寛之，た子古力
研究に關して，名古屋大学大学院教育學部の上
五先生，の南の大学だ
嵐祐岐の山この大き
先生指導の院し
，徳を人の教た。
岐阜園き学達達記
屋大大ま部研達し
大学大教た土セ学感
大学院学ま耕タ研申
院教育の，先のの
育學吉本生，野島
達研究俊の松輔郎
科科和の良太す。
學の先実医先生に
研吉澤に大，ご