- 理学研究, 55, 366-369.
- ナイサー U. 古崎 敬・村瀬 晏(訳) 1978 認知の構図 サイエンス社
(Neisser, U. 1976 *Cognition and reality*. San Francisco: Freeman.)
- Siegel, A. W., & White, S. H. 1975 The development of spatial representations of large-scale environments. In H. W. Rees (Ed.), *Advances in child development and behavior*. New York: Academic Press. Pp. 10-55.
- Thorndyke, P. W., & Stasz, C. 1980 Individual differences in procedures for knowledge acquisition from maps. *Cognitive Psychology*, 12, 137-175.
- Tolman, E. C. 1948 Cognitive maps in rats and men. *Psychological Review*, 55, 189-208.
- 1985. 6. 13. 受稿, 1987. 7. 11. 受理——

The Japanese Journal of Psychology
1988, Vol. 58, No. 6, 392-396

資 料

勢力保持者の勢力維持傾向と知覚された類似性の関係

九州大学 瀧 上 克 義¹

The relation between the powerholders' power maintaining tendency and perceived similarity

Katsuyoshi Fuchigami (*Department of Educational Psychology, Faculty of Education, Kyushu University, Higashi-ku, Fukuoka 812*)

The purpose of the present study was to investigate the effects of perceived similarity upon the power maintaining tendency of the powerholder. In advance an aptitude test was administered to the subjects and a powerholder was to be appointed. Each subject was led to believe that he was screened and appointed as a powerholder (top-leader) from a group of five participants. Each subject was also led to believe that the subleader of the high performance group has either the similar or the dissimilar attitude toward a favorable leadership style, and was assigned to either status change condition or non status change condition. The results showed as follows. (1) Compared to the powerholders under non status change condition, the powerholders under status change condition attempted more to influence the high performance group under dissimilar condition than similar condition; (2) Regardless of the perceived similarity of the sub-leader, they evaluated highly their contributions to the high performance group, (3) exercised more coercive power, (4) gave more difficult tasks to the high performance group. These results were discussed in terms of the strength of power maintaining tendency of the powerholder and the conflicts originated in the experimental situation.

Key words: powerholder, power maintaining tendency, status change, perceived similarity, conflict situation.

本研究は、勢力保持者の地位交代の可能性の有無及び彼らと部下の知覚された類似性と、勢力保持者の部下に対する勢力行使行動や認知過程との関係を検討しようとするものである。

瀧上(1986)は勢力保持者が達成度の高い集団の部下と地位交代の可能性を告げられる状況(地位構造が不安

定な状況)と告げられない状況(地位構造が安定している状況)における、彼らの部下への影響過程及び自己・部下への認知過程を検討した。それによれば、地位交代の可能性を告げられる勢力保持者は、告げられない勢力保持者に比較して、①達成度の高い集団に対して多くの勢力を行使し、②その集団の高い作業結果に対して勢力保持者自らの貢献度をより高く評価し、③全体的に強制勢力を多く行使し、④その集団に対して難しい課題をさせることが見出された。

¹ 本論文作成にあたり、ご指導をいただきました九州大学教育学部狩野素朗教授に感謝の意を表わします。

ところで涸上（1986）ではこのような勢力保持者の勢力維持傾向を部下の達成度という、課題遂行次元に関連する要因の観点から検討してきた。本研究では、集団に関するもう1つの重要な次元である対人関係に関連する要因の効果もあわせて検討するため、達成度以外の要因として、勢力保持者と部下との知覚された類似、非類似関係をも検討する。

従来集団における対人関係では、受容-拒否の情愛関係の次元と支配-服従の勢力関係の次元の2つの独立した次元によって説明されてきた(Borgatta, Cotterell, & Mann, 1958 他)。このように現実の対人関係を考慮した場合、勢力関係と情愛関係を一方のみから検討するのではなく、2つの次元を共に検討する必要があると思われる。この点から勢力保持者と部下の情愛関係を検討した研究に Schlenker & Tedeschi (1972) がある。それによれば、四人のディレンマゲーム (PD ゲーム) 状況において、勢力保持者が報酬勢力と強制勢力を両方又は一方のみを行使できるようにし、ゲームの相手 (勢力のうけ手) が自分と政治、リーダーシップ、宗教についての態度が類似している条件と類似していない条件を設定して、勢力保持者の勢力行使量を検討した。その結果、類似性の高低間に勢力行使量の差は見出されなかった。彼らは差が見出されなかった理由として、実験状況が葛藤状況であったからだろうとしている。PD ゲーム状況は勢力保持者にとって緊張した葛藤状況であるから、相手との類似性の効果が顕現化せず、その高・低にかかわらず同程度の勢力行使量を示したのかもしれないと考察している。以上のように実験状況が勢力保持者にとって葛藤状況の場合には、部下との類似性の効果が顕現化されにくく、それ以上に他の要因が強く働くことが考えられる。

そこで本研究では、涸上（1986）の実験状況に準じ、さらに勢力保持者自身の地位交代の可能性の有無によって、勢力保持者と達成度の高い集団の部下（実験状況においてはサブリーダーの役割を演じる）の類似性の効果

の顕現性がいかに変動するかを検討する。

方 法

被験者は男子大学生 27 名であった。実験状況を Fig. 1 に示す。隣接する2つの実験室のうち一方をリーダー室、他方を生徒室とした。生徒室には4人ずつ（実際は不在）4つの班があってそれぞれ1—4班と命名されている。そして各班をサブリーダー（サクラ）が1名ずつ監督することになる。

手続きと課題 実験者は、被験者1名とサクラ4名をリーダー室に導き入れた後に次の教示を行う。①この実験の目的は、科学的な知識の運営法及び人の指導法を研究することである。②これから全体のリーダーを1名選ぶためにリーダー適性テスト（テストでは必ず被験者が選ばれるようになっている）を実施し、選ばれたリーダーはリーダー室に残って、生徒室にいる4つの班の高校生（生徒は、学業成績によって各班に等質に割り当てられていると教示するが実際にはいない）の作業を管理・指導してもらう。③しかしリーダーは、この5人の残り4人（サクラ）の役割となる各班のサブリーダーを通じてしか部下（高校生）の作業を管理・指導ができない。またサブリーダーは指導者からいろいろな指示を受ける以外は、がんばれ、など個人的説得しかできない。④ここでの部下の作業課題は数学の単純計算問題で、問題は $A \cdot B \cdot C$ の3種類があり、Aの問題は難しくB、Cになるにつれ易くなっているが、どの問題を解いても1問正解ごとに2点ずつ与えられる。なお、前回までは1試行につき各班の平均点は40点であった。

上記の教示の後実験者は、リーダー適性テストを実施し、被験者がリーダーとして選ばれたこと、彼がリーダーとして非常に向いていることを告げた。残りの4人（サクラ）は、各班のサブリーダーとして生徒室へ移動した。

被験者は、各班に対する数学の問題を選択することで実験を開始した。実験は1試行5分で、1試行から5試行まで5回くり返した。そして各班のサブリーダーは5分間の作業時間が経過した後、各班の作業結果（架空）を手渡すためにリーダー室へ来た。各班の作業量は、あらかじめ準備されていて、1班と3班は試行ごとに増減がなくほぼ平均点（40点前後）であるのに対し、2班は単調増加（40点—68点）で、4班は単調減少（40点—20点）であった。その後サブリーダーはすぐ生徒室へ戻った。

被験者に与えられた課題は①各セッションにおける各班の作業結果を考慮しながら、各セッション開始前に各班に与える問題を（A, B, C）選択すること。②その結果をみてもし必要ならば、“リーダーのもつ権限”として、用いることのできる項目が4種類あり、被験者はそれら4項目を自由に使えるようになっていた。それら4

Fig. 1. Location of subjects and setting of the laboratory.

項目とは、権限 1) 専門勢力：数学に関して持っているすべての専門知識（式の公式や計算方法など）を教えること、権限 2) 報酬勢力：基準点以上とれたら（規準はあなた（被験者）が決めてよい）その班へ 1000 円の図書券を上げますと伝えること、権限 3) 強制勢力：基準点以下をとる班があれば（規準はあなた（被験者）が決めてよい）その班の高校生又はサプリーダーを代えたと警告すること、権限 4) あまり急いでもまちがえては何もならないのでゆっくりと確実に行うようにと伝えること、である。被験者がサプリーダーに話しかけるには、リーダー室に設置された電話を通して行うようになっている。この電話はサプリーダーのいる生徒室につながっていて、被験者がどの班にどのような勢力を行使したかが把握できるようにテープレコーダーが設置されていた。

類似-非類似条件の操作 リーダー適性テストを実施する前に、“皆さんが日頃リーダーシップについてどのように考えていらっしゃるかを調べるために、リーダーシップに関する態度テストを実施します”と告げて、質問紙を配布する。被験者以外の 4 人のサクラのうちあらかじめ 2 班（成績良好な班）、のサプリーダーになる人を決めておき、実験者が質問紙を回収し採点した後、被験者と 2 班のサプリーダー（サクラ）にリーダーシップに対する態度が非常に似ている（類似条件）か全く似ていない（非類似条件）ことを告げる。類似条件においては、実験者が“〇〇さんと〇〇さんはいらっしゃいますか、お二人はリーダーシップについての考えが非常によく似ていますね。10 項目中 9 項目が全く同じ答えです”と告げる。非類似条件においては、実験者は“〇〇さんと〇〇さんはいらっしゃいますか。お二人はリーダーシップについての考え方が非常に異なっていますね。10 項目中 9 項目が全くちがった答えです”と告げる。その後リーダー適性テストを実施する。

地位交代条件の操作 実験前に地位の交代があり得るという教示を与えられる条件（以下交代あり群と略す）の被験者には、実験者がセッション途中で、もし特定の班のみが高成績を上げたならば（具体的に 70 点以上）、その班を監督しているサプリーダーと交代してもらう、ということ告げる。なお前もって、高達成を上げるように操作されていた 2 班の得点は、前述のように最終的に 68 点となり、実際には 2 班のサプリーダーと被験者が交代することなく実験は終了する。地位の交代なし条件（以下交代なし群と略す）の被験者には上記の教示は行わない。

質問紙 事前にリーダーとして活動することの自信を尋ね、事後にはリーダーとしての自覚、実験操作の妥当性、自分自身及びサプリーダー、部下に対する成績評価についての質問紙に回答してもらった。その後真の目的

Table 1
Powerholders' selection of task problems

Performance pattern	Similar				Dissimilar			
	1	2 ^{a)}	3	4 ^{b)}	1	2 ^{a)}	3	4 ^{b)}
Status change condition								
Task								
A (difficult)	10	57	13	0	17	63	11	0
B (middle)	53	33	60	30	60	26	66	29
C (easy)	37	10	27	70	23	11	23	71
Non status change condition								
Task								
A (difficult)	9	17	9	3	11	20	17	6
B (middle)	34	43	40	26	51	57	46	26
C (easy)	57	40	51	71	37	23	37	68

Numbers indicate the percentage of selected task problems.

a) The most productive group.

b) The least productive group.

を被験者に説明し、実験を終了した。なお、分析対象は類似交代あり群 6 名、非類似交代あり群 7 名、類似交代なし群 7 名、非類似交代なし群 7 名の計 27 名であった。

結果及び考察

実験条件操作の妥当性の検討

被験者の自信及び自覚に関する等質性の検討 実験を実施する前に、被験者にリーダーとして活動することに対する自信について“あなたはこれからリーダーとして活動していくことに自信がありますか”と尋ね、実験終了後“あなたは実験中自分自身のことをリーダーであ

Fig. 2. Mean frequency of power exercise in each performance pattern.

a) The most productive group.

b) The least productive group.

Table 2
Perceived degree of contribution as a leader

Performance pattern	Status change condition				Non status change condition			
	Similar (SD)		Dissimilar (SD)		Similar (SD)		Dissimilar (SD)	
1	2.8	(0.41)	3.1	(0.38)	2.9	(0.38)	2.9	(0.69)
2 ^{a)}	3.8	(0.41)	4.0	(0.58)	2.4	(0.98)	2.6	(0.53)
3	3.0	(0)	3.1	(0.38)	2.7	(0.49)	2.9	(0.69)
4 ^{b)}	1.8	(0.75)	1.7	(0.41)	2.0	(0.58)	1.7	(0.76)

Numbers indicate mean evaluation.

^{a)} The most productive group.

^{b)} The least productive group.

ると自覚していましたか”と質問した。それぞれが条件間で差がないかどうかを検討した結果、その等質性が確かめられた（それぞれ、 $t_{(25)}=0.14$, $n.s.$; $t_{(25)}=0.57$, $n.s.$ ）。

地位の交代操作の妥当性の検討 被験者に実験終了後、地位の交代操作が妥当であったことを検討するために“あなたはサブリーダーとセッション途中で交代させられるかもしれないとどれほど感じましたか”と質問した結果、条件操作の妥当性が確かめられた（ $t_{(25)}=7.05$, $p<.001$ ）。

類似非類似操作の妥当性の検討 被験者に実験終了後、類似非類似操作が妥当であったことを検討するために“あなたは各班のサブリーダーとリーダーシップに関する考え方がどれほど似ていると思いましたか”と質問した結果、2班のサブリーダーとの条件操作の妥当性が確かめられた（ $t_{(25)}=5.17$, $p<.001$ ）。

付与された勢力の行使

勢力行使回数は、方法の所で挙げた4種類の勢力にその他の勢力（前の4つの勢力に含まれない勢力、頻度は少なかったものの、例えばがんばれ、ペースはつかめたかなどの勢力項目）を加えて計5種類の勢力をそれぞれ1単位として教えた。Fig. 2は、各条件の被験者が各班に対して、5種類の勢力を合計してどのくらい勢力を行使しているかを示している。2(類似、非類似)×2(交代あり、なし)×4(達成度パターン)の分散分析を行ったところ、達成度パターンの主効果（ $F_{(3,69)}=13.32$, $p<.01$ ）、及び地位交代要因と達成度パターンとの交互作用にわずかながら有意な傾向（ $F_{(3,69)}=2.57$, $p<.10$ ）が見出された。下位検定の結果交代あり群の被験者は、交代なし群の被験者より達成度の高い2班のサブリーダーと非類似条件においてのみ、2班に対してより多くの勢力を行使していた（ $F_{(1,92)}=4.06$, $p<.05$ ）。次にいかなる種類の勢力が行使されたかについて検討する。権限1を専門勢力、権限2を報酬勢力、権限3を強制勢力として、また権限4は達成度の高い2班に行使された場合に

限って、達成度を抑えるという意味において強制勢力とし、他の3つの班に行使された場合はその他の勢力として、また上記の分類に入らない勢力をその他の勢力として以上勢力内容を4つに分類した。2(類似、非類似)×2(交代あり、なし)×4(専門、報酬、強制、その他)の3要因分散分析を行ったところ、勢力内容の主効果（ $F_{(3,69)}=6.14$, $p<.01$ ）、及び地位交代要因と勢力内容との交互作用（ $F_{(3,69)}=4.02$, $p<.05$ ）が見出された。下位検定の結果交代あり群の被験者は、交代なし群の被験者より達成度の高い2班のサブリーダーとの類似、非類似条件に関係なく、全体的に強制勢力を多く行使していた（それぞれ類似条件 $F_{(1,92)}=6.35$, $p<.05$; 非類似条件 $F_{(1,92)}=5.31$, $p<.05$ ）。また測上（1986）の結果及び先に述べた点より交代あり群の被験者は、類似、非類似条件に関係なく、達成度の高い班の高達成を抑えるために特に2班に対して、難しい問題Aを選択するのではないかと考えられた。そこで類似、非類似条件ごとに臨界比の検定を行ったところ、交代あり群の被験者は交代なし群の被験者に比べて、類似、非類似条件ともに、達成度の高い2班に対して特に難しい問題Aを選択していた（類似条件、 $CR=4.19$, $p<.001$; 非類似条件 $CR=4.55$, $p<.001$, Table 1 参照）。

成績帰属 事後に“各班の成績がこうようになったのは①リーダーの指導の貢献による、②サブリーダーの貢献による、③高校生の貢献によるという質問項目で①から③までをそれぞれ“非常にあてはまる”から“全くあてはまらない”の5段階で評定を求めた。

リーダーの指導の貢献度 2(類似、非類似)×2(交代あり、なし)×4(達成度パターン)の3要因分散分析を行った。その結果、地位交代要因と達成度パターンの主効果（それぞれ $F_{(1,23)}=6.13$, $p<.05$; $F_{(3,69)}=47.86$, $p<.01$ ）、及び地位交代要因と達成度パターンとの交互作用（ $F_{(3,69)}=11.19$, $p<.01$ ）が見出された。下位検定の結果、地位交代あり群の被験者は、交代なし群の被験者より達成度の高い2班のサブリーダーとの類似、非類

似条件に関係なく、特に2班の高い作業結果に対して自分がより貢献したと述べていた(類似条件 $F_{(1,92)}=15.43$, $p<.01$; 非類似条件 $F_{(1,92)}=16.64$, $p<.01$, Table 2 参照). なお成績帰属に関する②と③の質問項目は、類似要因と地位の交代要因において差は見出されなかった。

類似、非類似条件において差が生じたのは、地位の交代あり群における勢力保持者は、交代なし群における勢力保持者に比較して、特に達成度の高い集団のサブリーダーと非類似条件においてのみ2班に対してより多くの勢力を行使していた。しかしながら本研究の結果は、総じて洲上(1986)の結果と同じであった。つまり地位の交代あり群における勢力保持者は、交代なし群の勢力保持者と比較して、達成度の高い集団のサブリーダーとの類似非類似条件に関係なく 1) 全体的に強制勢力を行使し、2) 達成度の高い集団に対して多くの困難な課題を与え、3) その集団に対して自らの貢献度を高く評価するという傾向が見出された。つまり交代あり群の勢力保持者は、表面上の勢力行使行動では、自分と似ているサ

ブリーダーの集団に対しては多くの勢力を行使しないものの、彼らが行使した勢力の内容や部下への課題の選択行動など行動のより質的な側面や認知過程には、勢力保持者は、類似、非類似条件に関係なく、自らの勢力を維持しようとしていたものと思われる。

引 用 文 献

- Borgatta, E. F., Cotterell, L. S., Jr., & Mann, J. H. 1958 The spectrum of individual interaction characteristics: An inter-dimensional analysis. *Psychological Reports*, 4, 279-319.
- 洲上克義 1986 地位流動状況における勢力保持者の勢力維持傾向に関する実験的研究 心理学研究, 57, 335-341.
- Schlenker, B., & Tedeschi, J. T. 1972 Interpersonal attraction and the use of reward and coercive power. *Human Relations*, 25, 427-440.

—1985. 9. 12. 受稿, 1987. 7. 11. 受理—