

Legacy belief, 次世代とのつながり, 未来結果熟慮志向性が 集団規範継承志向性に及ぼす影響¹⁾

尾 関 美 喜*

Effects of Legacy Belief, Bond with Younger Generations, and Consideration of
Future Consequences on Group-norm Succession Orientation

Miki OZEKI*

Group-norm succession motivation refers to motivations for passing down group norms to the younger generation. Current study aimed at revealing effects of legacy belief, bond with younger generations, and consideration of future consequences on group-norm succession orientation. A total of 351 adults responded an online questionnaire. Results of multiple regression analysis showed that combination of high legacy belief and strong connection with younger generation would be critical in developing group-norm succession orientation. However, an effect of bond with younger generation on exercising power for decision making disappeared when legacy belief was low and consideration of future consequences was high.

key words: group norm, succession, legacy belief, bond with younger generations, consideration of future consequences

問題と目的

あらゆる集団に、明文化できるものもそうでないものも含め、成員の判断や行動の基準となる集団規範が存在する (Forsyth, 2009)。多くの研究では集団規範は所与の安定的なものとされてきた。しかし実際には、成員が個人的な意図をもって自分より若い世代に継承する規範を取捨選択しており、そのままの形で世代間継承されるのは約半分であることを

示した研究さえある(山田, 2012)。この現象に着目し、個々の成員がもつ集団規範の継承にまつわる志向性である、集団規範継承志向性(尾関, 2020)に関する研究が近年行われている。これまで集団規範の継承は、新規加入者が既存の成員を観察することで集団規範を学習し、それらを内面化することで継承されるとされてきた(Lave & Wenger, 1991)。それに対し、尾関(2020)や山田(2012)らは、継承を行う年長者世代側の個人に着目することで、従来とは

¹⁾ 本研究は、岡山大学男女共同参画室による、令和2年度男女共同参画室「女性教員支援助成金」(研究代表者: 尾関美喜)の支援のもと行われた。記して感謝申し上げます。

* 岡山大学学術研究院社会文化科学学域

Faculty of Humanities and Social Sciences, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-Naka, Kita Ward, Okayama 700-8530, Japan.

(mozeki.toiawase@okayama-u.ac.jp)

異なる角度からの集団規範の継承に関するメカニズムを説明が可能になる、新たにユニークかつ意欲的なアプローチをとったともいえる。このような視点から集団規範が世代を超えて継承されるメカニズムを明らかにしようとする研究はまだ数少ない。しかし、成員個人の志向性が集団規範の維持継承に影響する(尾関, 2020; 山田, 2012)のであれば、成員個人のレベルではどのようなメカニズムで集団規範の継承が行われるのかを説明できてはじめて、集団規範の維持継承という現象の全容が説明できたといえるだろう。この現状を踏まえ、本研究では、集団規範の継承にまつわる成員個人の意図を規定する要因を明らかにするために、Legacy belief, 次世代とのつながり、未来結果熟慮志向性との関連を検討する。

先行研究では、次世代とのつながりの強さや、自分の過去や現在の行動が有意義なものとして、他者に永遠に記憶され、他者の行動に影響を及ぼし続けるような存在になりたいという欲求である、Legacy beliefが継承という行為に影響することが明らかにされた(Wade-Benzoni et al., 2010)。特にWade-Benzoniら(2010)による研究では、これらの2つの要因の交互作用が継承に影響することが示されており、Legacy beliefが継承を促進する効果は、次世代とのつながりの強さによって生じる可能性が示唆されている。しかし、自分の行う継承が、若い世代が将来するかもしれない苦労を軽減できるかもしれないと思うことが、継承の理由のひとつになっている(Sousa et al., 2010)ように、継承という営みにおいては必ず、継承の受け手となる、自分より若い世代の将来についての想像が伴う。このことから、次世代とのつながりの強さ、Legacy beliefの交互作用に、さらに先々起こることを熟慮して行動を決める傾向の強さである、未来結果熟慮志向性も加わって、3要因の交互作用という形で影響することが予想される。

集団規範継承志向性

集団規範継承志向性は、集団規範の継承にまつわる個人の志向性で、「次世代への影響力行使」、「決定権の行使」、「望ましくない規範の継承停止」の3側面から構成されている(尾関, 2020)。「次世代への影響力行使」は、自分よりも若い世代に対する自分の世代の責任を認識すると同時に自分達の影響力を若い世代に対して及ぼしたいとする志向性である。「決定権の行使」は、次世代に不利益が生じないようにするた

めに自分達が今もてる権限を行使して継承する集団規範の内容を取捨選択しようとする志向性である。「望ましくない規範の継承停止」集団にとって望ましくない集団規範を自分よりも若い世代には継承せず自分達の世代で終わらせようとする志向性である。

集団規範継承志向性は、集団規範を継承しようとする動機である、集団規範継承動機(Ozeki, 2017; Ozeki & Travaglino, 2022)に、継承という営みにおいて中心的な役割を果たす心的機能と考えられている世代継承性(McAdams & de St. Aubin, 1998)の視点を導入したものである。この視点を導入することによって、単に今あるものを継承するというだけではなく、望ましくないものを継承することをやめるといふ、継承という営みにまつわる2つの側面(小澤, 2013)がともに含まれることになった。

前身であった集団規範継承動機や類似概念を扱った研究からは、現在の集団の在り様を規定する規範の継承を行うことは、自分よりも若い世代の成員に対する利他的な行為であると同時に自らの権力を誇示することという意味を持つことが示唆された(尾関, 2021; Sousa et al., 2010; Wade-Benzoni & Tost, 2009)。そして、所属集団の一員としての意識である集団アイデンティティ(Tajfel, 1981)によって促進されることが明らかにされてきた(Ozeki & Travaglino, 2022)。そして本研究で扱う集団規範継承志向性については、次世代への影響力行使、決定権の行使、望ましくない規範の継承停止の全てに対して変革型リーダーシップが正の影響を及ぼすことが明らかにされている(尾関, 2020)。

Legacy belief

人には自分の過去や現在の行動が有意義なものとして、他者に永遠に記憶され、他者の行動に影響を及ぼし続けるような存在になりたいという欲求がある。この欲求はLegacy beliefと呼ばれ、それを測定するためのLegacy belief scale(Zacher et al., 2011)が開発された。Legacy beliefで想定されている他者には、組織・集団文脈において、自分が実際に会うことのない、次世代の集団成員も含まれている(Wade-Benzoni et al., 2010)。

Legacy beliefは、次世代に利益をもたらすように動機づけるとともに、不利益をもたらす行動を回避させる(Wade-Benzoni, et al, 2010)。これらの効果

は、自分よりも若い世代の他者との心理的つながりを伴ってはじめて生じるもので、所属集団という同じ社会的カテゴリに所属しているという特徴をもっていけば、所属している時期が重複しない、異なる世代の成員に対しても心理的つながりを感じる事ができれば、それだけでこの効果は生じる (Wade-Benzoni, et al., 2010)。ただし、Legacy belief は、純粋に利他的な行動によって人々の記憶に残りたいというだけではなく、自分自身の名誉欲を満たすために利他的行動をとらせることもあるという指摘 (Newton & Jones, 2016) がある。それ以外に、Legacy belief を叶えるためには、その人の行為や作品といった成果が後に残ることが重要であることも指摘されている (Wade-Benzoni & Tost, 2009)。

Legacy belief が高いと、次世代の人々が自分の残したものをみて自分という人間を判断することに目が向きやすい (Wade-Benzoni, 2008)。次世代にとって利益になるものを残すことに成功していれば、将来の自分の評価が高くなる事が予想され、「自分の過去や現在の行動が有意義なものとして、他者に永遠に記憶され、他者の行動に影響を及ぼし続けるような存在になりたい」という欲求を満たすことができるからである。とはいえ、次世代のためにとって行動の結果はすぐに得られるわけではないため、すぐにこのような欲求を満たすことはできないかもしれない。欲求がすぐには満たされないことがわかると、その欲求を満たすための行動をしなくなる者もいる (Hirsh et al., 2008)。次世代とのつながりが強ければ、自分が次世代のために行うことの結果が出るのがたとえ遠い未来であっても、Legacy belief に起因する、次世代にとって利益をもたらす行動が抑制されることはない (Wade-Benzoni, 2008)。この点で、Legacy belief が高いだけではなく、次世代とのつながりも強いことが、次世代にとって利益をもたらすような継承において重要な役割を果たすと考えられる。

以上より、Legacy belief は次世代の成員との心理的つながりとの交互作用をもって、次世代にとって利益をもたらす、不利益を回避するような継承をもたらすと考えることができる。さらに、将来の不確実性が高いときに自分に権力があって次世代に財を残せる場合には、自分よりも若い世代に利益をもたらすことを志向する (Wade-Benzoni et al., 2008) とい

う知見も加味すると、継承という営みにおいて、現時点で自身が行う継承が、次世代にどのような結果をもたらすのかという要因も、Legacy belief と次世代とのつながりの交互作用に、交互作用を構成するもうひとつの要因として加わることが予想される。

未来結果熟慮志向性

未来結果熟慮志向性は、今現在の行動が未来の結果に及ぼす影響について熟慮し、その結果が個人の現在に影響を及ぼす傾向である (Strathman et al., 1994)。自分が今行っていることが将来どのような結果をもたらすかを考慮して現時点での行動を決める傾向であり、将来こうであってほしいと望む結果を手にするためには今何をしたらよいかを考える傾向 (井上・有光, 2008) ということもできる。未来結果熟慮志向性は、個人の健康行動を促進する機能 (Ouellette et al., 2005; Strathman et al., 1994) のみならず、環境保護への関心や行動の増加 (Strathman et al., 1994) など、自己の利益という範疇を超えた、社会の利益にもかかわりがあるとされている。これらの知見は、未来結果熟慮志向性は、自分自身の個人的な将来の選択に限らず、自身をとりまく他者や社会全体の将来に利益がもたらされることを希求するようにはたらきかける機能があることを示している。

以上より、未来結果熟慮志向性の高い者は、習慣的に将来を見据えた上で現在の意思決定を行うことができると考えられる。しかし、未来結果熟慮志向性の高い者は将来の利益を見越したうえで意思決定を行いはするものの、彼らが利益を得るための意思決定をするのか、あるいは不利益を回避するための意思決定をするのかは、また別の要因との交互作用で考えなければならない。たとえば、職場集団をとりまく変化が少ないときに、未来結果熟慮志向性が変革型リーダーシップを高めることが示されている (Zhang et al., 2014)。これは、組織のおかれた現状とそれをとりまく環境に目を向け、それらの変化に適応していくためにフォロワーの態度や価値観の変化を促すリーダーシップである変革型リーダーシップ (Bass, 1985) を、職場をとりまく変化が現状では少ないときに、将来の環境変化を見通すことのできる未来結果熟慮志向性の高い者が、現状を維持すると将来ビジネス環境の変化が起きた時に職場集団が不利益を被る可能性を懸念して変革型リーダー

シップを高めるからだと解釈される (Zhang et al., 2014)。このことを踏まえると、集団・組織文脈においては、未来結果熟慮志向性は将来の利益のみならず、現状維持することによって生じうる将来の不利益を回避するべく動機づけるという形で機能する可能性があるといえよう。

Legacy belief, 次世代とのつながり, 未来結果熟慮志向性と集団規範継承志向性

ここまでの議論を踏まえて、本研究では、Legacy belief, 次世代とのつながり, 未来結果熟慮志向性の3要因の交互作用が集団規範継承志向性の高さを規定すると考える。ただし、集団規範継承志向性の3因子はそれぞれ特徴が異なっており、特に、望ましくない規範の継承停止については、継承という営みにおいては、次世代にとって不利益をもたらすような継承を回避することを直接的に表すが、残りの2つは必ずしもそうではない。こうした因子間の特徴の違いを考慮すると、Legacy belief, 次世代とのつながり, 未来結果熟慮志向性の3要因は、集団規範継承志向性の3つの因子それぞれに異なる形で影響を及ぼす可能性がある。

次世代への影響力行使は、次世代の成員の利益のために集団規範を継承したいと同時に、「引き継ぐことで感謝されると思う」「引き継ぐことで尊敬されると思う」といった表現が因子を構成する項目の中にみられるように、継承という営みを通じて自身の世代が若い世代から偉大だと思われたという欲求が垣間見える点に特徴がある。一方、決定権の行使は、集団規範の継承において、自分達の決定権をもって現時点で継承する(しない)集団規範を決めることに主眼が置かれている。これらの特徴に基づいて両者を比較すると、次世代への影響力行使の方がよりLegacy beliefの、「自分よりも若い世代に尊敬されたい」という志向性に近い部分をもっていることができる。

継承に関する研究で、次世代にとっての利益と次世代にとっての負担を弁別しながら行われた研究では、他者の将来について考えさせられたとき、権力がない者は次世代にとっての負担を少なくしようとする傾向にあり、権力を持つ者は次世代にとっての利益を大きくしようとする傾向にあることが示唆されている (Tost et al., 2015)。この知見と、未来結果熟慮志向性が将来の不利益を回避するように動機づけ

ることを示唆した知見 (Zhang, et al., 2014) を本研究に照らし合わせて考えると、次のように考えることができる。

まず、次世代への影響力行使は、Legacy beliefの「自分よりも若い世代から尊敬を得たい」という欲求に通じる特徴をもつことから、そもそもLegacy beliefの高い者の方が次世代への影響力行使が高くなりやすいだろう。さらに、Legacy beliefの高い者は自分の作った物や自身の行いに対して将来にわたっても高い評価がなされているかに関心が強いので、利他的にふるまうことによって自分が得られる賞賛などの、将来得られる利益のことを考えさせると、自分より若い世代に対しては利他的にふるまってみせる (Tost et al., 2015)。このことから、Legacy beliefが高いと同時に未来結果熟慮志向性が高い者ほど、次世代への影響力行使が高いと推測される。ただし、Wade-Benzoniら (2010) の研究では考慮されていない、単純に自分自身の名誉欲を満たすためのLegacy belief (Newton & Jones, 2016) という視点を考慮すると、次のように考えられる。まず、先述したように、次世代への影響力行使の因子に含まれる項目の内容から、次世代への影響力行使においては、「若い世代から感謝され尊敬される自分」への注目が、次世代にとっての利益よりも重要になりうる。集団規範継承志向性の中でも、こうした自己への注目のような側面がLegacy beliefによって高められるのなら、それはあくまで名誉欲を満たすためのLegacy beliefの効果による部分が大きくなり (Newton & Jones, 2016)、次世代にとっての利益への関心による継承という要素は希薄になるかもしれない。つまり次世代とのつながりが及ぼす影響はなくなるかもしれない。そこで、本研究では、次世代への影響力行使については、次世代とのつながりの影響を考慮しないことにする。

決定権の行使と次世代への影響力行使を比較した時、決定権の行使を特徴づける点は、自分よりも若い世代にどのようにみられたいかという欲求とは全く無関係に、継承する規範を今自分達で決定する権利に目が向いている点である。この場合、Wade-Benzoniら (2010) が想定するような、Legacy beliefは、次世代に利益をもたらすように動機づけるという効果があるなら、それが単純に効果を発揮しやすいだろう。このように、Wade-Benzoniら (2010)

同様、Legacy belief が継承を促進する効果は、次世代とのつながりの強さによって高められると考えられる。ただしこの効果は、次世代に利益をもたらす行動を促進するという、高い未来結果熟慮志向性が伴っている場合において、みられるだろう。

望ましくない規範の継承停止については、自己愛傾向が高いほど望ましくない規範の継承停止の得点が低くなり、変革型リーダーシップの低い者にその傾向はより顕著にみられる(尾関, 2020)ことが明らかにされている。Legacy belief には自己愛的な側面がある(Newton & Jones, 2016)という視点をこの知見とあわせて考えると、たとえ Legacy belief が高くても、次世代の成員の福利を願う心理が伴わなければ、Legacy belief の自己愛的な側面だけが強調されて、望ましくない規範の継承停止を抑制する方向に Legacy belief がはたらくかもしれない。前述した、未来結果熟慮志向性が将来起こりうるネガティブな結果を回避するように方向づける機能を持っている可能性を加味して考えると、次のように考えられる。まず、未来結果熟慮志向性が高い方が望ましくない規範の継承停止が全体として高くなりやすい。ただし、未来結果熟慮志向性の高い者でも、次世代とのつながりが弱いと、Legacy belief が継承に及ぼす効果が生じにくいだろう。その結果、未来結果熟慮志向性の高い者の中でも、Legacy belief の低い者の方が望ましくない規範の継承停止の得点は高くなりうる。したがって、未来結果熟慮志向性が高く Legacy belief の高い者においては、次世代とのつながりの強さが、望ましくない規範の継承停止を促進する効果をもつものかもしれない。

以上を踏まえ、本研究では以下の仮説を検討する。

仮説1：Legacy belief の高い者において、未来結果熟慮志向性が高い者ほど、次世代への影響力行使は高い。

仮説2：未来結果熟慮志向性の高い者において、次世代とのつながりが強い者に、Legacy belief が決定権の行使を促進する効果がみられやすい。

仮説3：望ましくない規範の継承停止については、未来結果熟慮志向性が高い者において、以下のような二次の交互作用がみられるだろう。すなわち、Legacy belief が望ましくない規範の継承停止に負の効果をもつが、未来結果熟慮志向性と Legacy belief の両方が高い場合においてのみ、次世代とのつ

ながりが望ましくない規範の継承停止に正の効果をもつ。

方 法

2021年2月に、オンライン調査会社クロス・マーケティングに委託し、民間企業に正社員として勤める成人男女を対象とするオンラインの質問紙調査を実施した。同社における調査倫理に関する規定に基づき、本研究で行う調査の内容には倫理的な問題がないと判断された後に調査が開始されており、日本応用心理学研究が定める倫理規定上の問題もない形式で実施された。不適切な回答を行っている回答者を検出するためのダミー項目(例：この質問では「あてはまる」を選択してください)に適切に回答しており、なおかつ回答に不備がなく、最終的な分析対象となったのは、民間企業に正社員として勤める男女351名(男性175名、女性176名)で、平均年齢は43.2歳($SD=8.02$)であった。なお、平均勤続年数は18.10年($SD=7.15$)であった。分析対象者の居住地は各都道府県に分散していた。分析対象者には、一般社員294名、管理職57名が含まれていた。

Legacy belief：Legacy belief scale (Zacher et al., 2011)を邦訳して用いた(Appendix)。回答者は、「以下の文はあなた自身にどのくらい当てはまりますか。「全くあてはまらない」から「かなりあてはまる」の中から、ご自身にあてはまるものを選んでください。」という指示のもと、「1全くあてはまらない」「2あてはまらない」「3どちらともいえない」「4あてはまる」「5かなりあてはまる」の5件法で評定した。

未来結果熟慮志向性：井上・有光(2008)による尺度項目を用いた。回答者は、「以下の文はあなた自身にどのくらい当てはまりますか。「全くあてはまらない」から「かなりあてはまる」の中から、ご自身にあてはまるものを選んでください。」という指示のもと、「1全くあてはまらない」「2あてはまらない」「3どちらともいえない」「4あてはまる」「5かなりあてはまる」の5件法で評定した。

集団規範継承志向性：尾関(2020)による尺度を用いた。回答者は、「あなたが勤める会社でのルールや習慣についていかがですか。以下の質問は、あなた自身の考えにどれくらいあてはまりますか。「全くあてはまらない」～「非常にあてはまる」の中から、ご自身の考えにあてはまるものを選んでください」と

Table 1 変数間の相関と記述統計量

	M	SD	1	2	3	4	5	6
1 勤続年数	18.10	7.15						
2 Legacy belief	2.70	0.49	-.072					
3 未来結果熟慮志向性	2.91	0.42	-.118*	.417***				
4 次世代とのつながり	3.14	0.73	.000	.315***	.253***			
5 次世代への影響力行使	3.56	0.86	-.052	.215***	.312***	.269***		
6 決定権の行使	4.26	0.95	.004	.089+	.119***	.357***	.345***	
7 望ましくない規範の継承停止	5.08	1.12	.084	-.110*	-.082	.117***	-.014	.543***

+ $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

いう教示のもと、「1 全くあてはまらない」「2 あてはまらない」「3 あまりあてはまらない」「4 どちらともいえない」「5 ややあてはまる」「6 あてはまる」「7 非常にあてはまる」の7件法で評定した。

次世代とのつながり：Ozeki (2015) で用いられた、集団成員間の情緒的つながりを測定するための11項目を、表現を変えて用いた。なお、この尺度は、高木・戸口(2006)による、絆尺度をもとに作成されたものである。これらの項目に対し、「あなたと、職場での部下や後輩との関係について、あなた自身にあてはまるものをお選びください。」という教示のもと、「1 全くあてはまらない」「2 あてはまらない」「3 どちらともいえない」「4 あてはまる」「5 かなりあてはまる」の5件法で回答者は評定した。

結 果

集団規範継承志向性尺度について確認的因子分析(最尤法)を行ったところ、適合度には大きな問題はないと判断した($\chi^2(132) = 339.53$, $p < .001$; CFI = .92, GFI = .91, AGFI = .86, RMSEA = .07)。続いて信頼性係数を算出したところ、3因子いずれにおいても十分な値が確認された(次世代への影響力行使 $\alpha = .85$, 決定権の行使 $\alpha = .75$, 望ましくない規範の継承停止 $\alpha = .84$)。未来結果熟慮志向性は $\alpha = .56$, 次世代とのつながりは $\alpha = .95$, Legacy belief は $\alpha = .75$ であった。

本研究で用いるすべての変数について、平均値を算出するとともに、他の変数との相関係数を算出した(Table 1)。集団規範継承志向性について性差がみられるかを検討したところ、次世代への影響力行使($t(349) = 0.71$, $p = .834$), 決定権の行使($t(349) = 1.18$, $p = .072$), 望ましくない規範の継承停止($t(349) = 0.25$, $p = .950$)のいずれにおいても有意な差はみら

れなかった。勤続年数との相関については、未来結果熟慮志向性との間にごく弱い負の相関が認められるのみで、集団規範継承志向性の3因子いずれの間にも有意な相関はみられなかったことを総合的に考慮し、統制変数として扱わないことにした(服部・海保, 1996, p.141)。続いてHAD16(清水, 2016)を用いて、Legacy belief, 未来結果熟慮志向性, 次世代とのつながりとこれらの要因間の交互作用項を独立変数、集団規範継承志向性の各下位尺度を従属変数とする重回帰分析を行った(Table 2)。分析に際して、集団規範継承志向性に性差がみられず、勤続年数との相関もみられなかった結果を踏まえ、統制変数として性別ならびに勤続年数は投入しなかった。なお、分析において独立変数のVIFはすべて3未満であり、多重共線性は生じていないと判断した(Zuur et al., 2010)。

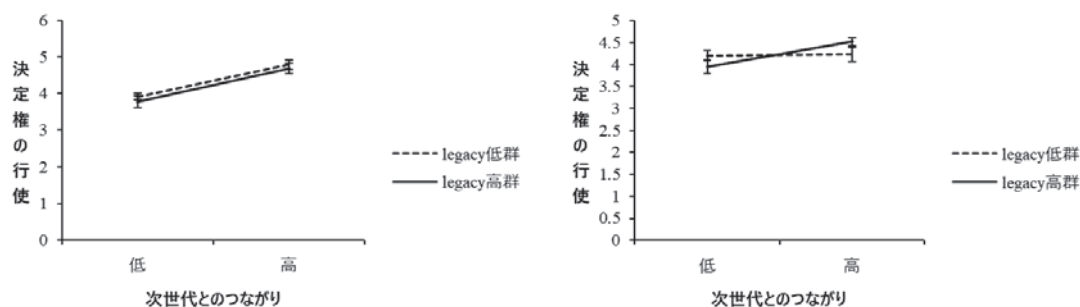
次世代への影響力行使については、3要因の交互作用が非有意($\beta = .01$, $p = .877$)で、2要因の交互作用については未来結果熟慮志向性×次世代とのつながりの効果のみが有意であった($\beta = -.17$, $p = .015$)。この2要因の交互作用について単純傾斜の検定を行ったところ、未来結果熟慮志向性の低群において次世代とのつながりの効果が有意($\beta = .30$, $p < .001$)で、次世代とのつながりが高いほど次世代への影響力行使が高いことが示された(未来結果熟慮志向性高群： $\beta = .05$, $p = .503$)。また、未来結果熟慮志向性と次世代とのつながりはいずれも主効果が有意で(未来結果熟慮志向性 $\beta = .23$, $p < .001$ 次世代とのつながり $\beta = .18$, $p < .002$), 次世代への影響力行使に対する正の効果を持っていた。なお、仮説1にかかわる、Legacy belief と未来結果熟慮志向性の交互作用は非有意であった($\beta = .11$, $p = .108$)。主効果については、未来結果熟慮志向性 ($\beta = .28$, $p < .001$) と次世代との

Table 2 Legacy belief, 次世代とのつながり, 未来結果熟慮志向性が集団規範継承志向性に及ぼす影響

	次世代への 影響力行使	決定権の行使	望ましくない規範の 継承停止
	β	β	β
Legacy belief	.066	-.026	-.092
未来結果熟慮志向性	.224***	-.034	-.127*
次世代とのつながり	.177***	.313***	.248***
未来結果熟慮志向性*Legacy belief	.114	.050	-.023
次世代とのつながり*Legacy belief	.071	.097	.249**
未来結果熟慮志向性*次世代とのつながり	-.167**	-.207**	-.253**
未来結果熟慮志向性*次世代とのつながり* Legacy belief	.013	.191***	.047
自由度調整済み R^2	.140	.170	.117
F 値	$F(7,343) = 9.068***$	$F(7,343) = 11.261***$	$F(7,343) = 7.600***$

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Figure 1 未来結果熟慮志向性の高さごとにみた Legacy belief と次世代とのつながりが決定権の行使に及ぼす影響



左：未来結果熟慮志向性低群 右：未来結果熟慮志向性高群

つながり ($\beta = .22, p < .001$) が有意であった。

決定権の行使については、3要因の交互作用が有意であった ($\beta = .19, p < .001$)。3要因の交互作用が有意であったことから単純交互作用検定を行ったところ、未来結果熟慮志向性高群においてのみ、Legacy belief × 次世代とのつながりの単純交互作用が有意 ($\beta = .18, p = .003$) であった (未来結果熟慮志向性低群: $\beta = .01, p = .872$)。この単純交互作用について単純・単純傾斜の検定を行った結果、未来結果熟慮志向性の高い者のみを取り出すと、Legacy belief 高群においてのみ次世代とのつながりが有意な正の効果をもっていた ($\beta = .30, p = .001$) が、Legacy belief 低群については有意な効果はみられなかった ($\beta = .02, p = .870$)。他方、未来結果熟慮志向性低群においては、次世代とのつながりの効果は Legacy belief の高さにかかわらずみられた (Legacy belief 高群 $\beta = .48, p < .001$; Legacy belief 低群 $\beta = .46, p < .001$)

(Figure 1)。また、2要因の交互作用については未来結果熟慮志向性 × 次世代とのつながりの交互作用のみが有意 ($\beta = -.21, p < .001$)、主効果については次世代とのつながりの主効果のみが有意であった ($\beta = .31, p < .001$)

望ましくない規範の継承停止については、3要因の交互作用が非有意であった ($\beta = .05, p = .466$)。2要因の交互作用については、未来結果熟慮志向性 × 次世代とのつながり ($\beta = -.25, p < .001$) と、Legacy belief × 次世代とのつながりの効果 ($\beta = .25, p < .001$) が有意であった。主効果については、未来結果熟慮志向性が負の影響 ($\beta = -.13, p = .037$) を、次世代とのつながりが正の影響 ($\beta = .26, p < .001$) を及ぼしていた。未来結果熟慮志向性 × 次世代とのつながりについて単純傾斜の検定を行ったところ、未来結果熟慮志向性低群において次世代とのつながりの効果が有意で ($\beta = .44, p < .001$)、次世代とのつながりが強い

ほど望ましくない規範の継承停止が高いという結果が示されたが、未来結果熟慮志向性高群では次世代とのつながりの効果はみられなかった ($\beta=0.06$, $p=0.455$)。Legacy belief×次世代とのつながりについても同様に単純傾斜の検定を行ったところ、Legacy belief 高群において次世代とのつながりの単純主効果が有意で、次世代とのつながりが強いほど、望ましくない規範の継承停止が高い ($\beta=0.44$, $p<0.001$) が、Legacy belief 低群においては次世代とのつながりの有意な効果はみられなかった ($\beta=0.05$, $p=0.423$)。

考 察

未来結果熟慮志向性の信頼性係数は、尺度が作成されたときにはいずれも十分な信頼性係数が得られていたにもかかわらず、本研究のサンプルではいずれも.60程度にとどまっていた。この点に留意する必要があるのを踏まえうえて、本研究の結果について考察していく。

次世代への影響力行使についての仮説1「Legacy belief の高い者において、未来結果熟慮志向性が高い者ほど、次世代への影響力行使は高い」は、Legacy belief×未来結果熟慮志向性の、2要因の交互作用が非有意であったことから、仮説は支持されなかった。かわりに未来結果熟慮志向性と次世代とのつながりの交互作用が有意で、未来結果熟慮志向性の低い群において次世代とのつながりの単純主効果が有意であった。このことから、次世代への影響力行使については、まだ見ぬ将来にあまり関心を持たない人間であっても、そこに属する自分よりも若い世代とのつながりによって基本的には促進されるものといえよう。人は、現在自分が所属している社会集団に、過去や将来のような今とは異なる時代に所属した人々がとった行動についても、所属集団に対する集団アイデンティティを基盤にして自身に結びつけて考えることができる (Doosje et al., 1998)。そのとき、自身と異なる時代に、現在自分が属している集団の成員であった人々に対して、歴史を通じたつながりを認識している可能性がある (Doosje, et al., 1998)。このような集団アイデンティティを基盤とする時代を超えたつながりは、時として未来の成員の利益になる行動を促進しうる (Bogacki & Letmahte, 2021) ことが明らかにされている。これが未来結果熟慮志向性の低い成員であっても、次世代とのつながりに

よって次世代への影響力行使が高まる理由かもしれない。

仮説2「未来結果熟慮志向性の高い者において、次世代とのつながりが強い者に、Legacy belief が決定権の行使を促進する効果がみられやすい」は、予測どおりに支持された。ただし、Figure 1 をみると、当初想定した効果はみられるものの、Legacy belief が低く未来結果熟慮志向性が高いときのみ次世代とのつながりの効果が消失するととらえる方が解釈しやすい。そこでここからは、Figure 1 に基づいて考察を試みる。まず、Legacy belief が低い者は、次世代に利益をもたらすような行動に関心への薄く、決定権の行使が高まりにくい (Wade-Benzoni, et al., 2010)。現時点で自分の世代が集団規範の継承に関する権利を行使した結果が自分の利益として返ってくることが見込めるわけではなく、Legacy belief の高い者のように将来賞賛される見込みを自分にとっての利益として考えない Legacy belief の低い者にとっては、自分に利益をもたらさない決定権の行使に意義を見出すことは難しいだろう。加えて、未来結果熟慮志向性の高い成員でも組織に長くともどまるつもりがない場合には組織に利益をもたらす行動をとらなくなる (Joireman et al., 2006) という知見を踏まえると、次のように考えられる。すなわち、将来的にも今自分が決定権を行使したところで自分にとっての利益を見出せない Legacy belief の低い者の中でも未来結果熟慮志向性も高い者が、自分が組織を去った後を含めた先々のことを考えたときに、自分の世代が継承する(しない)集団規範を決めたところで自分に利益があるわけではないととらえた結果として、決定権の行使が相乗効果的に押し下げられるのだろう。低い Legacy belief と高い未来結果熟慮志向性がそろったときに決定権の行使にもたらす相乗的な効果は、次世代とのつながりの持つ効果以上に大きいので、Legacy belief が低く未来結果熟慮志向性が高いときのみ次世代とのつながりの効果が消失するという結果が得られたのかもしれない。

仮説3「Legacy belief が望ましくない規範の継承停止に負の効果をもつが、未来結果熟慮志向性と Legacy belief の両方が高い場合においてのみ、次世代とのつながりが望ましくない規範の継承停止に正の効果をもつ。」については、3要因の交互作用は非有意であったことから支持されなかった。未来結果

熟慮志向性はそれ単体で望ましくない規範の継承停止に負の影響を及ぼすという点は予想に反した結果であった。この結果については以下のように考えられる。まず、現在自分が従っている、望ましくないと感じる集団規範を次世代に継承しないことで、次世代は難を逃れることが可能になる。未来結果熟慮志向性の高い者は、未来結果熟慮志向性の低い者よりもこの点に考えが至りやすいであろうし、現在自分が従わなければならない集団規範から若い世代が集団逸脱しているにもかかわらず利益を得ているか、少なくとも不利益を被らずに済む状況として自分達が望ましくない集団規範を継承しなかった場合に生じる結果ととらえるかもしれない。そして、自分の行為について将来的な結果を熟慮する傾向の強い者が、自分達の世代が望ましくない規範を継承しなかった場合の次世代がおかれる状況と、自分達の現状を比較した時に、自分の世代を中心に考えながら両者を比較すると、同じ集団に所属しているにもかかわらず不公平だと感じて望ましくない規範をそのまま継承してしまう可能性(Wade-Benzoni, et al., 2008)がある。その結果、未来結果熟慮志向性単独では望ましくない規範の継承停止を抑制するのかもしれない。この点については、自分より上の世代が継承によって自分達に利益を与えてくれたか否かの影響も加わるかもしれない。人は自分が受けたのと同じような継承を自分も次世代に対して行うことを好み、自分が受けてこなかったような継承をすることは好まない(de Witt, Campbell et al., 2013)。つまり、自分より上の世代が利益を与えてくれたなら次世代の利益になるような継承を行うが、自分が上の世代から恩恵を受けていないときは自分より若い世代に利益をもたらすような継承をしたがらない。この知見も考慮すると、もし「自分よりも上の世代が集団規範の継承を行ったときに、より若い自分達の環境を良くしようとしてくれているとは思えなかった」と感じていたなら、先に述べたように、自分達と次世代を比較したときに、同じ集団に所属しているにもかかわらず、自分達の継承によって次世代が自分達より望ましい状況におかれることに不公平さを感じることを嫌悪し、次世代にとっての利益になる継承を行わなくなると考えられる。このように考えると、継承という営みを研究する際には、単に継承を行う側とその受け手の2世代間の関係のみに着目す

るのではなく、さらに前の世代を加えた世代間連鎖の枠組みでとらえる(Wade-Benzoni, 2002)必要があるのかもしれない。

決定権の行使と望ましくない規範の継承停止に共通してみられた特徴に、Legacy beliefが高いときに次世代とのつながりが正の効果を持つことがあげられる。継承という営み自体に、継承を行う側が自身の社会的勢力を継承の受け手に誇示する目的がある(Sousa et al., 2010)のためにLegacy beliefの正の影響が生じる可能性はあるが、本研究では他の要因との交互作用で集団規範継承志向性に影響を及ぼすことはあっても、Legacy belief単独での有意な影響はもたなかった。自分と所属集団を同じくするなど、何らかのつながりがあって、絆を感じることができる条件が加わると、Legacy beliefの自己愛的な側面の影響が後退し、若い世代に集団規範に関しては望ましいものだけを残そうという形で、Legacy beliefが集団規範継承志向性を促進するのかもしれない(Wade-Benzoni, 2008)。

仮説では言及していないが、重回帰分析の主効果の標準偏回帰係数をみると、決定権の行使と望ましくない規範の継承停止に比べ、次世代への影響力行使は、次世代とのつながりから受ける影響が相対的に弱いことが示された。仮説1を導出する際に、次世代への影響力行使は、次世代への関心というよりも、継承を行うことで「若い世代から尊敬され感謝される自分になれる」ことへの関心によって高まる可能性に言及した。そして、純粹に次世代のために自分達が集団規範の継承について決定権を行使したいとする決定権の行使とは異なり、集団規範の継承を考えた時に、自己への関心の分だけ次世代への関心が希薄になり、次世代への影響力行使は、決定権の行使よりも相対的に次世代とのつながりから受ける影響が相対的に低いかもしれないことを可能性として述べた。この点について当初はあくまで可能性として言及したが、この可能性を裏付ける結果が得られた。

本研究の課題と展望

本研究で得られた結果は、ワンショットの調査で得たデータに対する重回帰分析で得られた結果で、本研究でとりあげた変数間の厳密な意味での因果関係については時系列的な視点を導入するなどの余地があることを付記しておく。

個人主義文化圏の国と、集団主義文化圏の国では、

集団規範継承志向性の規定因が異なる可能性を示唆する知見(Ozeki & Travaglini, 2022)や、個人主義文化圏よりも集団主義文化圏では所属するコミュニティにかかわる面で Legacy belief は機能しやすい(Newton & Jones, 2016)といった知見は、個人主義/集団主義文化圏の違いが、Legacy belief が集団規範継承志向性に及ぼす影響の違いをもたらす可能性を示している。これまでの集団規範の維持継承に関する諸理論は、成員個人の特性や志向性というよりも集団全体のメカニズムに焦点があたっていた(Levine & Moreland, 1994)。それに対して、このような個人主義/集団主義の文化圏の違いや、組織風土のような、集団に帰属される要因の影響ならびにこうした要因と Legacy belief をはじめとする個人差要因との交互作用が集団規範継承志向性に及ぼす影響を明らかにすることによって、個人の志向性という視点から集団規範の継承という現象に新たな説明を加える理論の構築も可能になるかもしれない。

これまでの継承に関する先行研究は、必ずしも集団規範の研究を扱っていたわけではなく、財産、知識や経験(Casado et al., 2022)といったものを扱っていた。集団規範を対象とした場合でも、次世代とのつながりが、若い世代にとって利益をもたらすような継承を促す機能がみられたという点では、継承するものが規範ではなかった場合にも通じる結果が本研究によって得られたといえよう。それによって、これまでの継承に関する研究が明らかにしてきた継承に関するメカニズムの一般化可能性を示すことができたと考えられる。

Appendix

Legacy belief scale

1. 私の決定にとって、他の人にもたらす結果は重要だ
2. 私は自分自身よりも他の人のことを気にかけている
3. 私の決定が他の人に与える影響は、私の決定においては重要だ
4. 私の目標は他の人の利益を守ることだ
5. 私が決断するうえで、社会的な責任を考慮することは重要だ
6. 私は自分が多くの人に変化をもたらしたように感じる
7. 私は他の人に影響を与えたものを作り上げた
8. 私は死後長い間人々の記憶に残るだろう
9. 人々は私が社会にユニークな貢献をしたというだろう
10. 自分が死んだ後も残るようなことは何もしていないと感じる (逆転項目)
11. 一般的に、私の行動は他の人々に良い影響を与えない (逆転項目)

引用文献

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Bogacki, J. & Letmathe P. (2021). Representatives of future generations as promoters of sustainability in corporate decision processes. *Business Strategy and the Environment*, 30, 237-251. <https://doi.org/10.1002/bse.2618>
- Casado, T., Tavares, J., Guerra, S., & Sousa, L. (2022). Leaving a mark and passing the torch: intended legacies of older lesbian and gay Spanish activists. *Journal of Homosexuality*. <https://doi.org/10.1080/00918369.2022.2048165>
- Doosje, B., Branscombe, N. R., Spears, R. Manstead, A.S. R. (1998). Guilty by association: When one's group has a negative history. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 872-886. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.75.4.872>
- Forsyth, D. R. (2009). *Group dynamics (5th ed.)*. Belmont, CA: Cengage Learning.
- 服部 環・海保 博之(1996). 第6章 予測・説明する一重回帰分析 服部環・海保博之(著) Q&A 心理データ解析 p.141. 福村出版
- Hirsh, J. B., Morisano, D., & Peterson, J.B. (2008). Delay discounting: Interactions between personality and cognitive ability. *Journal of Research in Personality*, 42, 1646-1650. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.07.005>
- 井上 美沙・有光 興記(2008). 日本語版未来結果熟慮尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 パーソナリティ研究, 16, 256-258. <https://doi.org/10.2132/personality.16.256>
- Joireman, J., Kamdar, D., Daniels, D., & Duell, B. (2006). Good citizens to the end? It depends: Empathy and concern with future consequences moderate the impact of a short-term time horizon on organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 91, 1307-1320. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1307>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate*

- peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press. (レイブ, J. ウェンガー, E. 佐伯 胖(訳) (1993). 状況に埋め込まれた学習—正統的周辺参加— 産業図書)
- Levine, J. M., & Moreland, R. L. (1994). Group socialization: Theory and Research. *European Review of Social Psychology*, 5, 305-336. <https://doi.org/10.1080/14792779543000093>
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1998). *Generativity and adult development*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Newton, N. J., & Jones, B. K. (2016). Passing on: personal attributes associated with midlife expressions of intended legacies. *Developmental Psychology*, 52, 341-353. <https://doi.org/10.1037/a0039905>
- Ouellette, J. A., Hessling, R., Gibbons, F. X., Reis-Bergan, M., & Gerrard, M. (2005). Using Images to Increase Exercise Behavior: Prototypes Versus Possible Selves. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 610-620. <https://doi.org/10.1177/0146167204271589>
- 小澤 義雄 (2013). 老年期における世代間継承の認識を伴う自己物語の構造 発達心理学研究, 24, 183-192. <https://doi.org/10.11201/jjdp.24.183>
- Ozeki, M. (2015). Group-level group identity as a basis of a group. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 19, 166-180. <https://doi.org/10.1037/gdn0000030>
- Ozeki, M. (2017). *What makes people motivate to succeed group norm to the next generation? Development of group-norm succession motivation scale* [Poster presentation]. 18th General Meeting of the European Association of Social Psychology, Granada, Spain. No. 221/1017
- 尾関 美喜 (2020). 変革型リーダーシップと自己愛傾向が集団規範継承志向性に及ぼす影響 産業・組織心理学研究, 34, 31-41. https://doi.org/10.32222/jaio.p.34.1_31
- 尾関 美喜 (2021). 集団内における地位と特権意識が集団規範の継承に及ぼす影響 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要, 52, 1-9. <http://doi.org/10.18926/63107>
- Ozeki, M. & Travaglino, G. A. (2022). A comparison between the UK and Japan on the effects of individualism / collectivism on the succession of group norms. *Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 61, 81-86. <https://doi.org/10.2130/jjesp.2105>
- Sousa, L., Silva, A. R., Santos, L., & Patrão, M. (2010). The family inheritance process: Motivations and patterns of interaction. *European Journal of Ageing*, 7, 5-15. <https://doi.org/10.1007/s10433-010-0139-3>
- Strathman, A., Gleicher, F., Boninger, D. S., & Edwards, C. S. (1994). The consideration of future consequences: Weighing immediate and distant outcomes of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 742-752. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.4.742>
- Tajfel, H. (1981). *Human groups and social categories: Studies in social psychology*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- 高木 修・戸口 愛泰 (2006). 対人関係の光と影:「絆」の形成, 拒絶, そして崩壊の社会心理学的研究 関西大学社会学部紀要, 37, 3-28.
- Tost, L. P., Wade-Benzoni, K. A., & Johnson, H. H. (2015). Noblesse oblige emerges with time: power enhances intergenerational beneficence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 128, 61-73. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.03.003>
- Wade-Benzoni, K.A. (2008). Maple trees and weeping willows: the role of time, uncertainty, and affinity in intergenerational decisions. *Negotiation and Conflict Management research*, 1, 220-245. <https://doi.org/10.1111/j.1750-4716.2008.00014.x>
- Wade-Benzoni, K. A. (2002). A golden rule over time: reciprocity in intergenerational allocation decisions. *Academy of Management Journal*, 45, 1011-1028. <http://doi.org/10.2307/3069327>
- Wade-Benzoni, K.A., Hernandez, M., Medvec, V., & Messick, D. (2008). In fairness to future generations: The role of egocentrism, uncertainty, power, and stewardship in judgments of intergenerational allocations. *Journal of Experimental Social Psychology*, 44, 233-245. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2007.04.004>
- Wade-Benzoni, K.A., Sondak, H., & Galinsky, A.D. (2010). Leaving a legacy: intergenerational allocations of benefits and burdens. *Business Ethics Quarterly*, 20, 7-34. <https://doi.org/10.5840/beq20102013>
- Wade-Benzoni, K.A., & Tost, L. P. (2009). The Egoism and Altruism of Intergenerational Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 13, 165-193. <http://doi.org/10.1177/1088868309339317>
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333. <http://doi.org/10.1037/h0040934>
- de Witt, L., Campbell, L., Ploeg, J., Kemp, C. L., & Rosenthal, C. (2013). "You're saying something by giving things to them:" communication and family inheritance. *European Journal of Ageing*, 10, 181-189. <http://doi.org/10.1007/s10433-013-0262-z>
- 山田 嘉徳 (2012). ペア制度を用いた大学ゼミにおける文化的実践の継承過程 教育心理学研究, 60, 1-14. <https://doi.org/10.5926/jjep.60.1>

- Zacher, H., Rosing, K., & Fres, M. (2011). Age and leadership: The moderating role of legacy beliefs. *The Leadership Quarterly*, 22, 43-50. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2010.12.006>
- Zhang, W., Wang, H., & Pearce, C. R. (2014). Consideration for future consequences as an antecedent of transformational leadership behavior: The moderating effects of perceived dynamic work environment. *The Leadership Quarterly*, 25, 329-343. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.09.002>
- Zuur, A. F., Ieno, E. N., & Elphick, C.S. (2010). A protocol for data exploration to avoid common statistical problems. *Methods in Ecology and Evolution*, 1, 3-14. <https://doi.org/10.1111/j.2041-210X.2009.00001.x>

(受稿: 2022.7.6; 受理: 2022.12.30)
