

氏名	大嶋 玲未
学位の種類	博士(心理学)
報告番号	甲第399号
学位授与年月日	2015年3月31日
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日 文部省令第9号) 第4条第1項該当
学位論文題目	セルフ・モニタリングの心理的メカニズムとその個人差が就労に及ぼす影響
審査委員	(主査) 芳賀 繁 大野 久 田中 堅一郎(日本大学大学院総合情報社会研究科教授)

## I. 論文の内容の要旨

### (1) 論文構成

本文 291 頁 (A4 版ワープロ打ち) と付録 5 点からなる本論文の構成は下記のとおりである。

#### 論文要旨

#### 第 I 章 序 論

- 1-1. 本研究の主題
- 1-2. 相手や状況に応じて行動を決定する程度の個人差：セルフ・モニタリング
- 1-3. セルフ・モニタリングを構成する特徴
- 1-4. 応用分野におけるセルフ・モニタリングの研究動向
- 1-5. 就労に関連するセルフ・モニタリング研究
- 1-6. 本研究で扱う課題
- 1-7. セルフ・モニタリングの心理的モデル
- 1-8. 本研究の目的
- 1-9. 本研究の構成と内容

#### 第 II 章 セルフ・モニタリング 2 要因の機能とプロセス

##### 2. 第 II 章の目的

- 2-1. 問題と目的
- 2-2. 方法
- 2-3. 結果
- 2-4. 考察

#### 第 III 章 セルフ・モニタリングと行動手掛かり情報

##### 3. 第 III 章の目的

- 3-1. 問題と目的
- 3-2. 方法
- 3-3. 結果
- 3-4. 考察

#### 第 IV 章 高モニター, 低モニターの就労場面での行動差

##### 4. 第 IV 章の目的

- 4-1. 問題と目的
- 4-2. 方法
- 4-3. 質問紙の分析結果

4-4. 観察調査からの発見

4-5. 考察

第V章 日本の就労者にセルフ・モニタリングが必要とされる条件

5. 第V章の目的

5-1. 就労者におけるセルフ・モニタリングの得点差およびセルフ・モニタリングが求められる条件

5-1-1. 問題と目的

5-1-2. 方法

5-1-3. 結果

5-1-4. 考察

5-2. サービス職種のパターンと評価の関連性

5-2-1. 問題と目的

5-2-2. 方法

5-2-3. 結果

5-2-4. 考察

第VI章 セルフ・モニタリングの育成可能性

6. 第VI章の目的

6-1. 問題と目的

6-2. 方法

6-3. 結果

6-4. 考察

第VII章 全体的考察

7-1. 本研究の目的と各章の要旨

7-2. セルフ・モニタリングの個人差を説明する心理的メカニズムと機能の全体像

7-3. セルフ・モニタリングが予測する個人差

7-4. 本研究からの実践的含意

7-5. セルフ・モニタリングにかかわる今後の研究課題

引用文献

関連文献

謝 辞

付 録

## (2) 論文の内容要旨

本論文で注目するのは、社会的な適切さについての状況的手掛かりをガイドラインとして、自身の表現行動を観察し、統制する傾向性として説明されるセルフ・モニタリング (self-monitoring) というパーソナリティ特性である。セルフ・モニタリングは、状況的手掛かりへの敏感さに関わる“感受性”と、状況に応じた表出行動の統制と関わる“変容性”の 2 要因から説明され、これらの得点の高い個人は、社会的状況下において状況的に適切な行動や、相手に望まれる行動を進んで選択する傾向性が強いとされる。セルフ・モニタリングの研究は社会心理学分野を中心に 1980 年代以降活発に行われてきた。また、この傾向性は就労者にとって望ましい特徴のひとつとされ、産業組織心理学の分野でも就労者のセルフ・モニタリングの効果にかかわる多くの研究が行われている。

しかし従来の研究においては、セルフ・モニタリングがどのような心理的メカニズムによってもたらされる個人差であり、どのような原因で就労にかかわる結果に影響を及ぼしているのかについての検討は十分でなかった。そこで本研究ではセルフ・モニタリングの個人差を個人内での一連の心理的メカニズムとして捉えたモデルを示し、全 7 章の研究を通じて、セルフ・モニタリングの心理的メカニズムと就労に及ぼす影響を解明することを目的としている。また、就労者がセルフ・モニタリングを高めることの意義、および育成可能性を論じることを通じて、本研究で得られる結果を実務に役立つ形で提示することを目指している。各章の概要は、以下のとおりである。

第 I 章 (序論) では、セルフ・モニタリングの概念について整理し、産業・組織心理学の領域を中心にセルフ・モニタリングにかかわる先行研究を概観した。また先行研究から残された課題を明らかにし、セルフ・モニタリングの個人差を説明する心理的メカニズムを体系化したモデルを示した。

つづく第 II 章では、本研究で使用する Lennox & Wolfe (1984) のセルフ・モニタリング尺度を構成する 2 つの下位尺度“感受性”と“変容性”の機能の差違と、2 つの下位尺度が結果に及ぼす影響過程を明らかにすることを目的とした。具体的には、(a) セルフ・モニタリングが就労にかかわる結果指標に与える影響において、感受性は主に認知レベルの指標に作用し、変容性は主に行動レベルの指標に強く作用すること、(b) セルフ・モニタリングが結果指標に影響する過程においては、感受性の変容性を介して結果指標に影響を与えるという媒介のパスが存在することを検証した。結果から、上記の 2 つの予測は支持された。2 章の知見は、セルフ・モニタリングの 2 つの下位尺度が結果に及ぼす影響は様



た。また V 章 2 節ではセルフ・モニタリングが必要とされる仕事の一つであるサービス就労の中でも、主に顧客との接触が一過的で短期間の“オープン型サービス”でセルフ・モニタリングの高さが顧客からの評価の高さに結びつくことが示された。

第 VI 章では、セルフ・モニタリングは教育やトレーニングによって高めることが可能か、さらに高めようとする際にはどのような取り組みが有効かを検討した。はじめにセルフ・モニタリングを、気質としての要素、動機としての要素、スキルとしての要素に整理し、育成を考える際に最も課題となるのはスキルとしての要素であることを示した。さらにスキルとしてのセルフ・モニタリングの要素、つまり直接的に尺度によって測定される 2 つの下位尺度の得点は、教育やトレーニングにより関連する社会的スキルを育成することで高めることが可能であるとの立場に立ち、セルフ・モニタリングと関連の強い社会的スキルを検討した。結果から、感受性で説明されるスキルを高めたい場合には解読力、チームで働く力、変容性で説明されるスキルを高めたい場合には自己統制、表現力、関係調整、前に踏み出す力、チームで働く力といった社会的スキルの育成が有効である可能性を示した。さらに仕事にかかわるキャリアへの関心が高まることでセルフ・モニタリングが向上する可能性があることを明らかにした。

最後の第 VII 章では、1—6 章で得られた知見に基づき、セルフ・モニタリングの個人差を説明する心理的メカニズムと、就労に及ぼす影響を明らかにし、本研究の実践的含意について述べた。また、今後のセルフ・モニタリング研究で取り組むべき課題について明らかにした。

## II. 論文審査の結果の要旨

### (1) 論文の特徴

セルフ・モニタリングとは、場の空気を読んで、周囲の期待に合わせた行動をとる傾向性を表す社会心理学の概念である。本申請論文は、就労場面におけるセルフ・モニタリングについて、多面的に研究し、5回におよぶ質問紙調査（Web調査1回を含む）と、数次にわたる観察調査から得られた実証的データに基づいて、その心理的メカニズムと個人差を明らかにし、育成可能性や実践的应用可能性まで論じた労作である。

第I章（序論）では、産業組織心理学の領域を中心にセルフ・モニタリングにかかわる先行研究を徹底的に調査したうえで、セルフ・モニタリングの心理的プロセスを明快なモデルにまとめ上げた。

第II章では、上記モデルの中心的概念であるセルフ・モニタリングの感受性と変容性を測定する心理尺度を用いて、感受性は認知レベルの指標に、変容性は行動レベルの指標に、それぞれ影響を及ぼすことを、309名の就労者を対象にしたWeb調査によって検証した。この知見は、セルフ・モニタリングを単一の尺度としてではなく、2つの下位尺度に分けて扱うことの必要性が示された点、また、これまで並列的に捉えられてきた2つの下位尺度は、感受性から変容性へと移行する順序的なプロセスである可能性を示した点において意義があった。

第III章では、セルフ・モニタリングの調整機能のメカニズムを、運輸企業で働く133名の職員を対象とした質問紙調査によって検証した。III章の結果からは、高モニターは自身の性格が結果指標に及ぼす悪い影響を抑制することが示された。この知見は、セルフ・モニタリングの調整機能のメカニズムがセルフ・モニタリングの心理的プロセスの全体像の内でも示された点、さらにその効果についての詳細が明らかになった点において意義深いものである。

第IV章では、美容師を対象とした観察調査から、低モニターは周囲の状況に敏感でないために内面的な特徴が業務中の行動に反映されやすく、低モニターであっても業績を予測する性格特性（外向性など）の持ち主ならば高業績をあげうることを明らかにした。一方、高モニターには（a）社会的状況下での特定の目的が遂行しづらくなる、（b）役割葛藤に陥るリスクが高くなるという弊害がある可能性が示された。IV章は質問紙法による量的研究に偏りがちなセルフ・モニタリング研究に観察法による質的研究法を取り入れた点と、高モニターの一の就労者、低モニターの就労者それぞれが就労現場で活躍するためのヒント

が得られた点において意義があった。

第 V 章の第 1 節では、様々な業種、職種条件の就労者 515 名を対象とした Web 調査により、サービス就労や営業職といった他者とのかかわりが求められる職務の就労者には職務を遂行する上でセルフ・モニタリングが必要だと捉えられていること、どのような条件でセルフ・モニタリングが就労者に必要とされているのかを明らかにした。さらに、第 2 節では音楽に関わるサービスを提供する企業の女性従業員 33 名を対象とする質問紙調査から、主に顧客との接触が一過的で短期間の“オープン型サービス”（派遣演奏スタッフ）の方が、“クラブ型サービス”（音楽教室講師）よりも、セルフ・モニタリングの高さが顧客からの評価の高さに結びつきやすいことを示した。セルフ・モニタリングの効果について検討する際に、就労者のセルフ・モニタリングの心理的プロセスや機能だけでなく、セルフ・モニタリングが効果を発揮しやすい条件まで考慮することが必要であるとの主張は重要である。

第 VI 章ではセルフ・モニタリングの育成可能性について検討するため、大学生 110 名を対象とする質問紙調査を行い、感受性と変容性に影響を及ぼす社会的スキルを同定した。そして、これらが高めることがセルフ・モニタリングのスキルの向上につながる可能性があるとして論じた。セルフ・モニタリングの育成可能性をとりあげた研究は少なく、VI 章の知見と論考は極めて興味深いものである。

第 VII 章では I から VI 章までの知見をまとめたうえで、就労現場でのセルフ・モニタリング理論の応用可能性や今後検討すべき課題を明示した。

## (2) 論文の評価

当委員会は本申請論文を以下の点で高く評価した。

1. 質問紙調査だけでなく、フィールドでの調査・観察を行うなど多様な方法を用いてセルフ・モニタリングのメカニズムにアプローチしていることは独創的であり、高く評価できる。
2. 第 II～V 章で報告されている研究結果はいずれも興味深いものである。とくに、セルフ・モニタリングのプロセスを感受性と変容性の 2 過程に分けて、それぞれが組織内政治の知覚と政治的スキルに異なる影響を及ぼすことを示した II 章の知見、セルフ・モニタリングと神経症傾向が職務満足感や組織市民行動に与える効果には交互作用があり、高モニターは自己の性格特性の悪い面がストレートに現れることを抑制するという III 章の知見、観察研究により、低モニターの美容師が好業績を上げ、



顧客や経営者から高評価を得ている要因を明らかにした IV 章の分析などは、極めて興味深く、学術的にも重要な知見である。

3. 第 VI 章では、セルフ・モニタリングをスキルとしてとらえ、その育成可能性を論じているが、このような着眼点で行われた研究は少なく、また、最近、教育界と産業界で注目されている社会人基礎力とセルフ・モニタリングの関係を調べた前例もない。この章で報告されたデータではまだ暫定的な結論しか得ることができないので、今後の研究にも期待したい。
4. 第 VII 章は研究全体を一貫した論旨でまとめているだけでなく、研究成果の実践面への応用可能性まで踏み込んで考察している。
5. 従来からのセルフ・モニタリング研究では高モニターの方がよいとされる傾向が強いが、申請者は低モニターにもスポットライトを当て、低モニターの強みと高モニターの弱点を明らかにした功績は大きい。
6. 目的、方法、結果の記述、分析、引用文献が適切であり、文章も明快かつ論理的で、全体的に完成度の高い論文に仕上がっている。

本論文で報告されている一連の研究成果は、心理学におけるセルフ・モニタリング研究の発展に大きな貢献をなすものである。とりわけ、産業組織心理学においては数少ない体系的研究であり、この分野における今後のセルフ・モニタリング研究の多くは申請者の発表論文を参照・引用することになるだろう。また、産業界、とくにサービス産業においては経営、人事管理、人事選考、教育訓練の参考になる知見も多い。

第 II 章における、感受性が組織内政治の知覚に対して変容性を媒介変数として影響を及ぼすというモデルの採用、第 V 章第 2 節における調査対象者数の少なさ、第 VI 章における、相関データからセルフ・モニタリング・スキルが育成可能と結論づけたやや飛躍した論の展開など一部問題点はあるものの、本論文が申請学位に十分ふさわしい成果をあげているというのが、当委員会の一致した結論であった。

審査委員会は、審査の過程で、申請論文の完成度をさらに高めるために必要と思われる以下の修正を申請者に求めた。

1. 平均値の差の検定を行っているところでは効果量を記載すること
2. 第 VI 章の考察で“前に踏み出す力”について記述すること
3. 西道は Saido と読むので引用文献の記載位置を修正すること
4. 表の体裁（数値の位取りを縦にそろえるなど）を整えること

5. 目次の前に論文要旨を付けることが望ましい
6. 英文字フォントを統一することが望ましい

申請者は最終審査会までにこれらの要求に応える修正を完了し、審査委員会はそれを了とした。