

《論文》

# 社会的手拔きに及ぼす目標設定の効果

小窪 輝吉

# 社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果

小窪 輝吉

和文抄録：本研究は、集団における動機づけ低下の一つである社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果を検討した。実験1では、具体的で困難な目標と「最善を尽くせ」式のあいまいな目標のもと2人集団条件あるいは2人一組の共行動条件で簡単な折り紙を作ってもらった。結果、具体的で困難な目標を目指して努力する場合「最善を尽くせ」式の目標のときよりも高いパフォーマンスを示し、「最善を尽くせ」式の目標条件で見られた社会的手抜きは具体的で困難な目標条件では消去された。実験2では、自由に設定された目標と「最善を尽くせ」式のあいまいな目標のもと実験1と同様の状況で折り紙作りをしてもらった。結果、実験1と同様に社会的手抜きの消去が起こった。しかし、目標設定群とあいまい目標群の間にパフォーマンスの違いは見られなかった。

本研究では、目標設定が社会的手抜きを消去することを確認した。しかし、目標を持つ集団条件の方が共行動条件よりもパフォーマンスが高まる動機づけ上昇 (motivation gain) を見出せなかった。今後、社会的手抜きの研究パラダイムの中で動機づけ上昇を確認することが求められる。

キーワード：リンゲルマン効果、社会的手抜き、目標設定理論、動機づけ低下、動機づけ上昇

本研究の目的は、社会的手抜き (social loafing) が目標設定によって消去されるかどうかを実験室実験により検討することである。社会的手抜きは、個々の成員のパフォーマンスが集団のパフォーマンスに結合されるような加算的課題状況において作業するとき、成員一人当たりのパフォーマンスが単独あるいは共行動的に作業するときと比べて低くなる現象であり、いわば集団作業における努力低下あるいは動機づけ低下 (motivation loss) である。本研究では、目標設定が動機づけ効果を持つという目標設定理論 (goal setting theory) に基づき、困難な水準を示して決めた困難目標設定と目標水準を示さないで決めた自由な目標設定の2種類の目標設定が社会的手抜きに及ぼす効果を検討した。実験参加者は学生、実験課題は簡単な折り紙を作る単純な課題であった。本稿では、まず社会的手抜き研究の系譜と目標設定理論について述べ、次いで社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果を検討した。そして小窪が1990年代後半に行った社会的手抜きに及ぼす目標設定効果の実験結果を示す。

## 社会的手抜きの研究

集団の動機づけ低下の研究は社会心理学の最も古い実験の一つである Ringelmann (1913; Kravitz & Martin, 1986) の研究に始まる。農業工学者であった彼は、人や牛や馬などの集団での仕事の効率に関心を持ち、農業学校の学生に1人、2人、3人、8人で綱を引いてもらい、引っ張り力を測定した。Kravitz and Martinによ

ると、彼がデータ収集を行ったのは1982年から1987年の間であったという。結果、集団の人数が増えるにつれて1人当たりの引っ張り力が直線的に低下することを見出した。これは今ではRingelmann効果と呼ばれているが、社会心理学の領域では長い間いわば埋もれた状態にあった。

かなり後になってSteiner (1972) が、集団のパフォーマンスに関して「現実のパフォーマンス＝潜在的なパフォーマンス－不完全なプロセスによるロス」という公式を提唱したが、その際、Ringelmannの結果を引き合いに出したことから彼の研究が注目を浴びることになった。Steinerは、Ringelmannの綱引き実験における不完全なプロセスによるロス（プロセス・ロス）の原因として動機づけ低下と協調減損（coordination loss）の2つをあげた。なお、動機づけ低下は成員が一生懸命にロープを引かないことから起こり、協調減損は成員が同時に同じ方向でロープを引かないことから起こるものである。

続いて、Ingham, Levinger, Graves, & Peckham (1974) が現代の実験室実験の手続きに基づきRingelmannの再現実験を行った。彼らは、綱を引くときの足の滑りを抑えて綱を引く角度を一定にするような綱引きの装置を作り、1人から6人の学生に綱を引いてもらった。再現実験（実験1）の結果、1人から3人集団までは一人当たりの引っ張り力が直線的に低下するが、4人以降はあまり低下しないという曲線的な結果になることを確認した。次に、実験2ではプロセス・ロスの一つである協調減損の要因を排除するために、先頭に位置する真の実験参加者の後ろに常にサクラ（実験協力者）を置くようにして偽の集団状況を作った。3人集団で綱を引く状況で例えば、先頭に位置する真の実験参加者は後ろの2人と一緒に3人で綱を引いていると思っいるが、後ろの2人はサクラで綱を引くふりをしているだけであり、実は先頭の真の被験者だけが綱を引っ張っていたのである。このような実験操作をすることで動機づけ低下の要因だけを調べることができた。結果、集団サイズと一人当たりの引っ張り力の間の実験1と同じような曲線的関係を見出し、Ringelmann効果には動機づけ低下が含まれることを確認した。

Ringelmann効果が動機づけ低下と協調減損のプロセス・ロスからなることを綱引き以外の課題を用いて明確に示したのがLatane, Williams, & Harkins (1979) の研究であった。彼らは、声援をあげる課題と大きな拍手の音を出す課題を用いて、1人、2人、6人の実験参加者に大きな音を出してもらい、両課題とも一人当たりの音量が集団のサイズが大きくなるほど低下することを見出し、Ringelmann効果を確認した（実験1）。実験2では、1人、2人、6人の実験参加者に目隠しとヘッドフォンをしてもらい実験者からの指示に従い大きな叫び声を出してもらった。その際、実際に1人、2人、6人で叫び声を出す条件（現実集団）のほかに、実際には1人で叫んでいるのに、当の本人は他の人と一緒に叫んでいると思わせる条件（偽集団）を実験操作により作った。現実集団には動機づけ低下要因と叫び声を同時に出すなどの協調減損要因が含まれるが、偽集団は単独で声や音を出すので協調減損要因はなくなり動機づけ低下要因だけが残ることになる。結果、1人条件のときよりも2人集団、6人集団において一人当たりの出力音量が小さくなるというRingelmann効果を見いだした。さらに、偽集団においても音量低下が起こることを示して、Ringelmann効果が動機づけ低下と協調減損の2つのプロセス・ロスからなることを明確に証明した。そしてこの動機づけ低下を社会的な手抜きと名付け、その性格を「社会的病弊」と呼び注目を集めた。

その後の社会的な手抜き研究は集団作業における動機づけ低下の一般性を確認することと「社会的病弊」を除去する方法を探る方策を見出すことに集中していった。社会的な手抜き現象の一般性については、Karau and Wilhau (2020) によると、さまざまな課題（身体的課題、認知的課題、仕事関連の課題、評価課題、監視課題など）において、そしてさまざまな国や文化や個人属性（性、年齢）において社会的な手抜きが見られ、その現象の頑健性が確認されている。また、社会的な手抜きを除去する方法について、Forsyth (2017) は、①識別可能性（identifiability）や評価懸念（evaluation apprehension）を高める、②ただ乗り（free riding）やサッカー効果（sucker effect）を減らす、③目標設定をする、④課題への関与を強める、⑤集団同一視を高めることなどをあげている（例えば、小窪、2018, p.50-51）。本研究では、これらの方策の一つである、目標設定が社会的な手抜きにおよぼす抑制効果を検討する。

## 目標設定理論

目標設定の効果に関して、Locke & Latham (1990, 2013) は、目標設定理論に関する多くの研究から得られた主な知見を2つ挙げている。一つ目は、「目標の困難度とパフォーマンスの間には線形の関係があり、目標が難しくなるとパフォーマンスも高くなる。ただし、この関係は個人の能力を超えない範囲で当てはまる。」ということである。二つ目は、「具体的で困難な目標は、『最善を尽くせ』というようなあいまいな目標あるいは目標無しの場合よりもより高いパフォーマンスをもたらす。」ということである。Lockeらは、「最善を尽くせ」式の目標の問題点として、どのようなパフォーマンスを良いとみなすかが曖昧であるところにあると述べている。

Lockeらは、具体的で困難な目標が高いパフォーマンスをもたらす仕組みについて、媒介変数として、方向づけ (direction)、努力 (effort)、持続性 (persistence)、課題戦略 (task strategy) の4種類をあげている。具体的で困難な目標があると注意を方向づけ、努力と持続性を強め、課題方略の開発と利用を促すことによって目標達成への動機づけを高めるというのである。調整変数に関して、彼らは目標設定効果が能力 (ability)、パフォーマンス・フィードバック (performance feedback)、目標関与 (goal commitment)、課題の複雑さ (task complexity)、などの要因に依存することを指摘している。また、目標設定のタイプの効果に関して、指定された目標設定、参加的目標設定、自己設定した目標の間にパフォーマンスへの効果に差がないと述べている。

目標設定理論は実際の仕事場面でもその有効性が確認されている。例えば、Latham and Baldes (1975) は、伐木を製材所まで運ぶトラック運転手に法定正味重量の94%を積載するよう具体的で困難な目標を与えた。統制群を設けることができなかつたので12か月間の時系列計画で搬出量の変化を調べた。最初の3か月間の目標設定がなされる前の積載量は正味重量の60%前後であったが、高い目標を与えた後は設定された目標 (94%) に近い搬出量になったのである。目標達成に対する報酬はなかつたので搬出量の向上は目標設定の効果であると判断された。彼らは、具体的で困難な目標設定は動機づけを高める効果を持つだけでなく、搬出量を目視できるようにトラックの柵柱を改良するなどの工夫も生んだと報告している。

目標設定理論は個人のパフォーマンスに関する動機づけ理論として始まったが、集団のパフォーマンスに関する研究も増えてきた。集団における目標設定効果に関する35の論文 (38の研究) についてメタ分析を行った Kleingeld, Mierlo, & Arends (2011) は、具体的で困難な目標を持った集団は具体的な目標を持たない集団よりも高いパフォーマンスを示すことを明らかにしている。集団の目標設定が集団のパフォーマンスを高める効果を持つとすれば、目標設定が集団の動機づけ低下である社会的手抜きの減少あるいは消去に役立つことが期待される。

## 社会的手抜きと目標設定の関係に関する先行研究

社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果を検討した研究は少ない。本稿では、Erez & Somech (1996) と Wegge & Haslam (2005) の研究について述べる。

### Erez & Somech (1996) の研究

Erez & Somech は、社会的手抜きが常に起こるものなのか、例外的に起こるものなのかを調べるために、目標の具体性、文化、コミュニケーション、誘因が履歴書の評価課題のパフォーマンスに及ぼす効果を検討した。目標設定については、困難な個人目標、困難な集団目標、および「最善を尽くせ」式の目標条件を設けた。文化については、集団主義的文化と個人主義的文化の条件を設けた。その他、コミュニケーションが許される条件と誘因を導入する条件を設けた。

実験参加者は、集団主義的文化価値を持つイスラエルのキブツのマネージャー63人と個人主義的文化価値を持つ都市部のマネージャー59人であった。

実験計画は、2（文化：集団主義的、個人主義的）×3（目標設定：個人目標、集団目標、「最善を尽くせ」式の目標）×4（作業形態：個人作業、集団作業、集団作業+コミュニケーション、集団作業+コミュニケーション+誘因）の3要因計画であった。

課題は、生産本部長職への応募者の履歴書を評価することであった。履歴書には、「個人データ」「職業経験」「一般・特殊能力」「パーソナリティ特性」の4種類の情報が含まれていた。集団条件においては、3人の全員に「個人データ」を与え、残りの3つの情報のうち2つの情報をそれぞれの成員に与え、足りない情報は集団に与えた文書から得ることができた。コミュニケーションが許される条件の場合は、成員同士が持っている情報を交換することで足りない情報を得ることができた。評価自体は個人作業でありそれぞれの履歴書について8項目の基準をチェックすることであった。個人作業の結果を合計して集団のパフォーマンスとした。なお、課題は多くの資料から情報を得るものであったが、難しい課題ではなかった。

作業条件は、個人作業条件、集団作業条件、集団作業+コミュニケーション条件、集団作業+コミュニケーション+誘因条件の4つあり、実験参加者はこの順序で評価作業を行った（繰り返し要因）。3つの集団作業条件では成員それぞれが作業をしてその合計が集団のパフォーマンスとして扱われた。目標条件については、個人目標条件の場合、7分間の間に5つ以上の履歴書をチェックするよう求められた。集団目標条件の場合、集団で15以上の履歴書をチェックするよう求められた。なお、誘因はペンやサンドイッチ引換券であった。

主な結果として、個人作業よりも集団作業において作業パフォーマンスが低下する社会的な手抜き効果が見られたのは、「最善を尽くせ」式の目標設定条件における集団主義的価値観を持つキブツのマネージャーにおいてのみであった。キブツのマネージャーの場合でも個人目標設定条件および集団目標設定条件では社会的な手抜きは見られなかった。また、個人主義的価値観の高い都市部のマネージャーでは「最善を尽くせ」式の目標設定を含め個人目標設定条件および集団目標設定条件においてパフォーマンスに差は見られなかった。「最善を尽くせ」式の目標設定およびコミュニケーション可能条件の場合、キブツのマネージャーではパフォーマンスの低下がみられ、都市部マネージャーではパフォーマンスの上昇がみられた。個人目標設定条件および集団目標設定条件においては、キブツのマネージャーおよび都市部マネージャーともにコミュニケーション可能要因および誘因の要因はパフォーマンスを高める効果を示した。

この研究の結果は、社会的な手抜きが一般的というよりは特殊な条件下で起こる「例外」であることを示唆している。言い換えれば、通常の集団作業につきものの目標やコミュニケーションや報酬などがある場合には社会的な手抜きは起こらないというのである。社会的な手抜きを減少あるいは低下させることに関心を持つ立場からすると、目標があつたり、コミュニケーションが可能であつたり、結果に報酬が伴う場合には社会的な手抜きをなくすことが可能となることを示している。さらに本稿の関心に視点を絞れば、目標設定がある場合には社会的な手抜き現象は生じないことを示している。

### Wegge & Haslam (2005) の研究

Wegge & Haslam は、どのような種類の集団目標が有意な動機づけ効果を生じるのかを調べるために、「最善を尽くせ」式の目標、指示的集団目標設定、参加的集団目標設定、参加的+個人的目標設定がブレインストーミング（認知的課題）のパフォーマンスに及ぼす効果を検討した。加えて、目標設定が動機づけにどのような影響を及ぼすかを検討するためにさまざまな心理的側面を質問紙で測定した。

実験参加者は、ドイツの大学生120人（男性60人、女性60人）で、男性2人と女性2人からなる4人集団で実験に参加した。彼らは、非心理系の学生であった。また、実験参加に対して謝金が支払われた。

課題は、ポケットランプなどの日用品の使い道を3分間の間にできるだけたくさん考えて、各成員が書き出していく形式のブレインストーミング課題であった。課題終了後に各人が自分の考えたアイデアを読み上げ、他の人とダブリがないユニークなアイデアを集団のアイデアとしてみなし、その数を集団のパフォーマンスとした。

実験は3つの試行に分かれていた。最初の試行はブレインストーミングの練習であった。第2試行は各集団

のパフォーマンスのベースラインを調べるために行われた。第2試行のパフォーマンスをもとに、それぞれの目標設定条件への集団の振り分けがなされた。その際、動機づけとかかわる心理的側面（集団の成功と集団の失敗の重要度、ただ乗りの予想、社会的補償への意欲、集団同一視の程度など）を測定した。これらのうち、集団の成功・失敗の軽視は社会的な手抜きと関係し、ただ乗りの予想はサッカー効果と関係する動機づけ低下の要因とみなされた。一方、社会的補償への意欲、集団同一視の高まり、課題への内発的関心は動機づけ上昇の要因とみなされた。第3試行では4つの集団目標設定条件に基づいてブレインストーミングに従事した。「最善を尽くせ」式の目標設定条件では文字通りに「できるだけたくさんアイデアを考え出すよう」指示がなされた。指示的集団目標設定条件では、「予備実験で得られたアイデア数を示して、これより34%多いアイデアを考え出すよう」指示がなされた。参加的集団目標設定条件では、実験者が予備実験よりも40%多いアイデアを出すよう促し、集団で話し合ってもらい、集団目標を決めてもらった。参加的+個人的目標設定条件では、集団目標を決めた後で個人目標を決めてもらった。結果として、実際に設定された目標アイデア数は、指示的集団目標条件が38.3個、参加的集団目標条件が37.6個、参加的+個人的目標設定条件が34.2個であった。また、動機づけとかかわる心理的側面として課題への内発的動機づけの程度を測定した。

結果、パフォーマンスに関して、「最善を尽くせ」式の教示のもとで作業した第2試行から各種目標設定がなされた第3試行のパフォーマンスの伸びは、指示的集団目標設定・参加的集団目標設定・参加的+個人的目標設定条件が「最善を尽くせ」式の目標条件の2倍あった。具体的で困難な目標設定がパフォーマンスに及ぼす効果は「最善を尽くせ」式のあいまいな目標よりも強かったのである。また、指示的、参加的、参加的+個人的目標設定の間にパフォーマンスに及ぼす効果の大きさに違いはなかった。

動機づけ低下の一つである社会的な手抜きとかかわる心理的側面の一つである集団の成功と失敗の重視については、指示的集団目標設定条件と参加的集団目標設定条件が「最善を尽くせ」式の目標条件よりも有意に高かった。これは集団目標設定が社会的な手抜きへの傾向を低める働きを示している。また、サッカー効果に関して、参加的+個人的目標設定条件が「最善を尽くせ」式の目標条件よりも他成員がただ乗りをしないという予想の程度が高かった。これは、他の成員がただ乗りをするなら自分がいい「カモ」にされないように自分の努力を減らすサッカー効果が参加的+個人的目標設定条件では起こりにくいことを示している。動機づけ上昇の一つである社会的補償への意欲は、指示的集団目標設定条件の方が「最善を尽くせ」式の目標設定やその他の2つの集団目標設定条件よりも高かった。同様に、課題への内発的動機づけは、指示的集団目標条件の方が「最善を尽くせ」式の目標設定と参加的+個人的目標設定条件よりも高かった。また、社会的努力(Haslam, 2004)の可能性と関連する集団同一視は指示的集団目標設定と参加的集団目標設定の方が「最善を尽くせ」式の目標設定よりも高かった。

この研究は、集団目標設定はパフォーマンスを高めること、それと、集団目標設定は動機づけ低下（社会的な手抜き）を抑制し、動機づけ上昇（motivation gain; Karau and Wilhau, 2020）や社会的努力（social laboring; Haslam, 2004）を促進する心理的效果をもたらすことを確認した。また、動機づけ低下の抑制および動機づけ上昇の促進とかかわる心理的側面について媒介効果を検討した結果、集団目標設定がパフォーマンスに及ぼす効果を媒介する心理的要因は「集団の失敗の重視」のみであった。本稿の関心に視点を絞れば、集団目標設定は「集団の失敗の重視」という社会的な手抜きの抑制を介してパフォーマンスの低下を防ぐことが示唆される。

ところで、Karau and Wilhau (2020; p.8) は、社会的な手抜き研究の標準的な手続きの特徴として、集合的課題における個人的パフォーマンスと単独あるいは共行動状況における個人的パフォーマンスの比較をあげている。先に紹介したErez and Somech (1996)の研究は、集合的課題におけるパフォーマンスと個人状況での課題のパフォーマンスを比較しているので、いわゆる社会的な手抜き研究に則った結果であるといえる。一方、Wegge and Haslam (2005)の研究では集合的課題同士の比較になっていて、単独あるいは共行動状況との比較を行っていない。厳密な意味での社会的な手抜きの研究になっているとはいえない。集合的課題状況における「最善を尽くせ」式の目標設定を含めたさまざまな目標設定方策の効果研究であるともいうことができる。ただ

し、集団目標設定効果の動機づけにかかわる心理的側面として社会的な手抜きを抑制する要因である「集団の成功・失敗の重視」を入れている点は社会的な手抜きについての研究であるとみなすことができる。

本研究ではKarau and Wilhau (2020) が示した社会的な手抜き研究の標準的手続きに則って集合的課題状況と共行同的課題状況を設けた。また、Erez and Somech (1996) は履歴書の評価、Wegge and Haslam (2005) はブレインストーミングという認知的課題を用いていたが、本研究では簡単な折り紙を作るという作業課題を用いて社会的な手抜きに及ぼす目標設定の効果を検討する。本稿の実験1は1998年の日本心理学会で報告したもの(小窪、1998)、実験2は1999年の日本心理学会で報告したもの(小窪、1999)であり、内容に若干の修正を加えている。古いデータではあるが目標設定と社会的な手抜きの関連を調べた研究が少ないことから現在でも有意義な実験結果であると考えたのでここで報告する。実験1では具体的に困難な目標設定が社会的な手抜きに及ぼす効果を、実験2では自由な目標設定が社会的な手抜きに及ぼす効果を検討する。Erez and Somech では個人目標及び集団目標の両方で社会的な手抜きが生起しないことを見出し、Wegge and Haslam では指示的集団目標および参加的集団目標の両方で同じような動機づけ上昇を見出している。本研究で用いた2種類の目標条件においても社会的な手抜きを消去する効果がみられることが予想される。

## 実験1

### 目的

社会的な手抜きを消去する方法として、①識別可能性を高める、②課題への動機づけを高める、ことが指摘されている。他方、目標設定の研究(Locke & Latham, 1990, 2013)では具体的に困難な目標を持つことが動機づけを高めることを見いだしている。このことは目標設定をすることが社会的な手抜きを消去する可能性を示唆している。本研究では、具体的に困難な目標設定が社会的な手抜きに及ぼす効果を実験室実験により検討する。

### 方法

被験者：大学生96名(男64名、女32名)が同性同士で2人一組になって実験に参加した。実験計画は2(共行動、集団)×2(目標設定無し、目標設定有り)の2要因計画であった。

課題：各人が折紙で「やっこ」を作る単純作業であった。

手続き：被験者は2人一組で実験室に来るとお互いが見えないように間仕切りされた机に着席した。まず、「やっこ」の作り方を説明し、練習をした。次に、作業条件の操作を実施した。共行動条件では「一人一人がどれだけ多く作るか調べるのが目的である」と教示した。集団条件では「一人一人の作業量ではなく2人合わせた作業量について調べるのが目的である」と教示した。目標設定条件の操作において、目標設定無し群では「一生懸命作るように」とだけ教示した。目標設定有り群では、共行動条件の場合、「やっこを何個作るか、目標を決めてもらいます」と教示し用紙を配り書いてもらった。その際、従来の実験データを紹介し、学生が作った平均個数が30個ぐらいであると告げた。この値は実際の平均値よりも3~4個多かった。集合条件の場合、「やっこを2人で何個作るか、目標を決めてもらいます」と教示し、席を離れて2人で話し合ってもらい目標値を紙に書いてもらった。その際、従来の実験データを紹介し、学生の平均が60個ぐらいであると告げた。この値は実際の平均値よりも6~8個多かった。

作業時間は30分間で、その間、実験者は退室した。作業が終わって質問紙に答えてもらい、実験目的について説明し、実験を終了した。

### 結果

作業量：2人で作った折紙の数を合計したものを1つのデータとして扱い、2×2の分散分析を実施した。その結果、図1に示すように、目標設定をした方(M=57.6)が目標設定をしないとき(M=50.4)よりも作業量が高いという目標設定条件の主効果が有意であった(F(1,44)=5.18,p<.03)。また、作業条件×目標設定条件

の交互作用が有意であった ( $F(1,44) = 5.42, p < .03$ )。下位検定の結果、目標設定をしなかった集団条件の作業量が他の3群よりも低かった ( $p < .05$ )。これは、目標設定をしない場合は社会的な手抜き現象が生じ、目標設定をした場合社会的な手抜きが消去されることを示している。

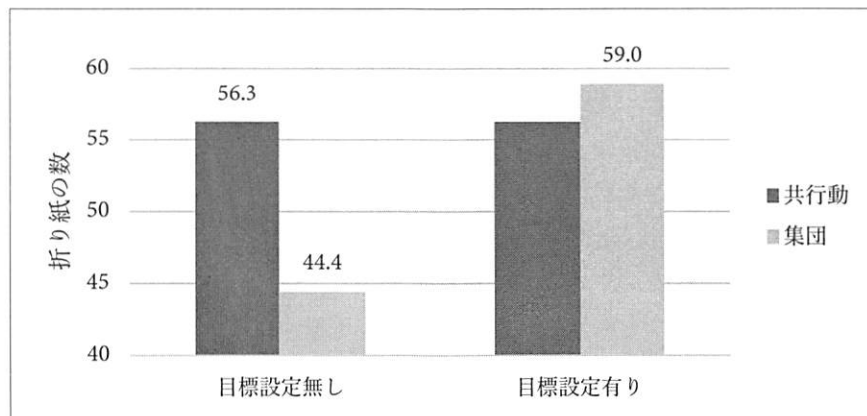


図1 具体的で指示的な目標設定の有無と共行動および集団条件における折り紙の数

質問紙：①実験操作のチェックのために設けられた「実験者からの評価意識」について、共行動条件 ( $M = 11.1$ )の方が集団条件 ( $M = 9.5$ )よりも評価意識を強く持つという傾向が見られたが、有意ではなかった ( $p < .17$ )。②「できるだけたくさん作らねば」という作業中の雰囲気については、目標設定条件の主効果が有意であり ( $F(1,44) = 4.16, p < .05$ )、作業条件×目標設定条件の交互作用に傾向が見られたが、有意ではなかった ( $F(1,44) = 2.99, p < .10$ )。平均値のパターンは作業量と類似していた。また、「気楽にやろう」という雰囲気については、作業条件×目標設定条件の交互作用が有意であった ( $F(1,44) = 5.81, p < .02$ )。目標設定のない集団条件と目標設定のある共行動条件の被験者がもっとも気楽な雰囲気であったと答えていた。③「自分の作業量が気になったか」という質問については、目標設定をした集団条件の被験者が自分の作業量を最も強く気にするという作業条件×目標設定条件の交互作用に傾向が見られたが、有意ではなかった ( $F(1,44) = 3.51, p < .07$ )。

## 考察

本研究の結果は、具体的で困難な目標設定をすることが社会的な手抜きを消去することを示している。質問紙への回答も集団条件における目標設定効果を裏付けている。本研究の結果は集団条件においてのみ目標設定の効果が見られ、共行動条件における目標設定の効果を見出せなかった。その理由がいわゆる天井効果なのか、それとも今回の課題の重要性が低いせいなのか、検討する必要がある。

## 実験2

### 目的

実験1では、具体的で困難な目標設定が社会的な手抜きに及ぼす効果を実験室実験により検討し、目標設定条件において社会的な手抜きが消去されることを見いだした。本研究では、自由な目標設定が社会的な手抜きに及ぼす効果について検討する。

### 方法

被験者：大学生104名（男80名、女24名）が同性同士で2人一組になって実験に参加した。実験計画は2（共行動、集団）×2（目標設定無し、目標設定有り）の2要因計画であった。

課題：各人が折紙で「やっこ」を作る単純作業であった。



手続き：被験者は2人一組で実験室に来るとお互いが見えないように間仕切りされた机に着席した。まず、「やっこ」の作り方を説明し、練習をした。次に、作業条件の操作を実施した。共行動条件では「一人一人がどれだけ多く作るか調べるのが目的である」と教示した。集団条件では「一人一人の作業量ではなく2人合わせた作業量について調べるのが目的である」と教示した。目標設定条件の操作では、目標設定無し群では「一生懸命作るように」とだけ教示した。目標設定有り群では、共行動条件の場合、「やっこを何個作るか、目標を決めてもらいます」と教示し、用紙を配り、目標個数を書いてもらった。集団条件の場合、「やっこを2人で何個作るか、目標を決めてもらいます」と教示し、席を離れて2人で話し合ってもらい、目標値を紙に書いてもらった。目標設定条件では個人あるいは2人集団で自由に目標個数を決めてもらったのである。

作業時間は30分間で、その間、実験者は退室した。作業が終わって質問紙に答えてもらい、実験目的について説明し、実験を終了した。

## 結果

作業量：2人で作った折紙の数を合計したものを1つのデータとして扱い、 $2 \times 2$ の分散分析を実施した。その結果、図2に示すように、共行動条件の方 ( $M=55.0$ ) が集団条件 ( $M=48.2$ ) よりも作業量が高いという作業条件の主効果が有意であった ( $F(1,48)=5.34, p<.03$ )。また、作業条件 $\times$ 目標設定条件の交互作用に傾向が見られた ( $F(1,48)=3.21, p<.08$ )。下位検定の結果、目標設定無しの条件においてのみ共行動条件の方が集団条件よりも作業量が多かった ( $p<.05$ )。このことは、目標を設定しない場合は社会的な手抜き現象が生じ、目標設定をした場合は社会的な手抜きが消去されることを示している。

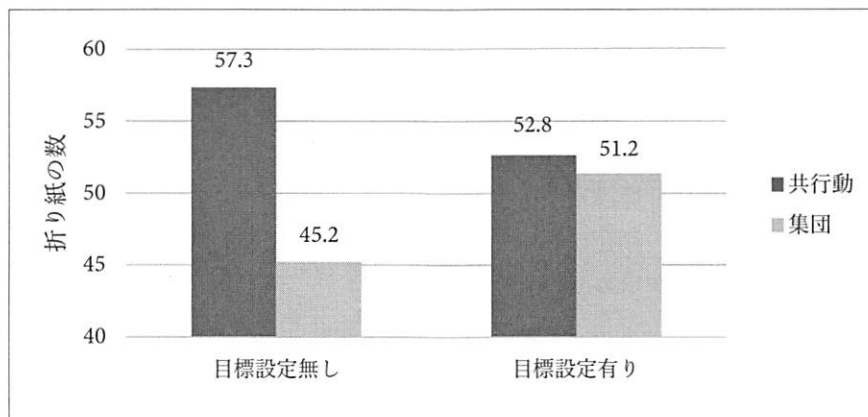


図2 自由な目標設定の有無と共行動および集団条件における折り紙の数

質問紙：①「あなたと一緒に作業した人はどの程度一生懸命に作業したと思いますか？」という質問について、作業条件 $\times$ 目標設定条件の交互作用に傾向が見られたが、有意ではなかった ( $F(1,48)=3.12, p<.08$ )。目標設定をした集団条件において相手の努力度認知が高い傾向が見られた。②「作業中どの程度緊張しましたか？」という緊張度については、目標設定をした方がしない場合よりも緊張度が高いという目標設定条件の主効果に傾向が見られたが、有意でなかった ( $F(1,48)=2.75, p<.10$ )。③「自分の作業量が多いか少ないかについて気になりましたか？」という質問については、共行動条件の被験者が集団条件よりも自分の作業量を気にしたという作業条件の主効果に傾向が見られたが、有意でなかった ( $F(1,48)=2.70, p<.11$ )。④目標設定条件における目標水準は、共行動条件の方 ( $M=74.2$ ) が、集団条件 ( $M=46.8$ ) よりも高かった ( $F(1,24)=15.72, p<.001$ )。

## 考察

作業量のデータは、自由な目標設定が社会的な手抜きを消去することを示している。質問紙への回答は、集団条件において目標設定に参加することが相手の努力期待を高め、それが手抜き回避につながっていることを示

唆している。本研究では自由に目標設定をしてもらったが、設定された目標は高い水準であった。結果として集団条件における目標設定は実験1と同じような具体的で困難な目標になっていたと考えられる。一方、共行動条件における個人目標の水準は非現実的と言えるくらいの高さであった。しかし、それにもかかわらず、パフォーマンスは高くなっていなかった。その理由として、共行動条件の目標が非現実的に高いものであったので目指すべき目標として機能しなかったのも一因と考えられる。

## 総合考察

本研究は、社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果を調べるために、実験1では具体的で困難な目標設定、実験2では自由な目標設定を用い、共行動と集団の作業条件における単純な折り紙作りのパフォーマンスを調べた。

両実験とも、「最善を尽くせ」式の目標の場合には社会的手抜きが起こることが確認された。そして具体的で困難な目標設定がある場合と自由な目標設定がある場合、ともに同じように社会的手抜きが消去された。このことは何らかの目標設定がなされる場合には動機づけが高まり社会的手抜きが消去されることを示している。本研究の結果は、Erez and Somech (1996) と同様に具体的な目標がない場合に社会的手抜きが起こり、何らかの具体的な目標があるとそれが消去されることを確認したといえよう。

ところで、実験1では、Erez and Somech (1996) およびWegge and Haslam (2005) と同様に具体的で高い目標設定のほうが「最善を尽くせ」式のあいまいな目標よりも高いパフォーマンスを示す目標設定の動機づけ効果を見出した。しかし、実験2ではそのような目標設定の動機づけ効果を見出せなかった。明確な動機づけ効果を見出すためには、目標として実質的に意味のある目指すべき目標の設定が必要であると考えられる。

本研究では社会的手抜きをなくす方法として目標設定を用いることの有効性を確認した。しかし、本研究では目標設定をしても集団のパフォーマンスが個人のパフォーマンス水準と同じになるくらいの動機づけ効果しか確認できなかった。最近、動機づけ上昇 (Karau and Wilhau, 2020) あるいは社会的努力 (Haslam, 2004) への関心が集まっているが、これらは目標設定や集団同一視により集団のパフォーマンスが個人のパフォーマンス水準を超えるような動機づけ効果の存在を示唆している。今後、社会的手抜き研究の枠組みの中でこのような動機づけ上昇効果を検討することが求められている。

## 【文献】

- Erez, M., & Somech, A. (1996). Is group productivity loss the rule or the exception? Effects of culture and group based motivation. *Academy of Management Journal*, 39, 1513-1537.
- Forsyth, D. (2017). *Group dynamics*, 7th ed. Cengage.
- Karau, S. J., & Wilhau, A. J. (2020). Social loafing and motivation gains in groups: An integrative review. In S. J. Karau (ed), *Individual motivation within groups: Social loafing and motivation gains in work, academic, and sport teams* (pp.3-51). Academic Press.
- Karau, S. J. & Williams, K. D. (1993). Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 681-706.
- 小窪輝吉 (1998). 社会的手抜きに関する目標設定の効果 日本心理学会第62回大会発表論文集, 101.
- 小窪輝吉 (1999). 社会的手抜きに及ぼす目標設定の効果 一目標水準を自由に設定する場合— 日本心理学会第63回大会発表論文集, 90.
- 小窪輝吉 (2010). 集団の動機づけ上昇に関する一考察 一ケーラー効果とその再現研究— 鹿児島国際大学福祉社会学部論集 第29巻第3号, 51-70.
- 小窪輝吉 (2018). 社会的努力に関する一考察 一社会的アイデンティティ。アプローチに基づく研究のレビューを通して— 鹿児島国際大学福祉社会学部論集 第37巻第3号, 49-63.
- Latane, B., Williams, K. D., & Harkins, S. G. (1979). Many hands make light the work: The cases and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Latham, G. P., & Baldes, J. J. (1975). The "practical significance" of Locke's theory of goal setting. *Journal of Applied Psychology*, 60(1), 122-124.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice Hall.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2013). Goal setting theory, 1990. In E. A. Locke, & G. P. Latham (Eds), *New developments in goal setting and task performance* (pp. 3-15). Routledge.
- Steiner, I. D. (1972). *Group process and productivity*. Academic Press.

Wegge, J., & Haslam, S. A. (2005). Improving work motivation and performance in brainstorming groups: The effects of three group goal-setting strategies. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 400-430.

# Effects of Goal Setting in Eliminating Social Loafing

Teruyoshi KOKUBO

This study examined the effects of goal setting in eliminating social loafing which is one of the motivation losses that often occur when working in groups. In Experiment 1, student participants made simple origami in pairs collectively or coactively under the specific, difficult goal condition or under the “do your best” goal condition. The results showed that when striving for a specific, difficult goal, their performance improved more than when striving for a “do your best” goal and that social loafing which occurred in the “do your best” goal condition was eliminated in the specific, difficult goal condition. In Experiment 2, student participants worked at the same origami task as in Experiment 1, but this time, under the free goal setting condition or under the “do your best” goal condition. Although the results showed that social loafing was eliminated in the same way as Experiment 1, there was no difference in their performance between under the free goal setting condition and the “do your best” goal condition.

This study confirmed that group goal setting eliminated social loafing. However, the goal setting effect in this study could not found motivation gains which help the group performance surpass the individual performance. Future researches on social loafing should examine how motivation gains can be made when working in groups.

**Key Words:** Ringelmann effect, Social Loafing, Goal Setting Theory, Motivation Loss, Motivation Gain