

「われわれとしての自己観」とコミュニケーション*

—自己観がオンライン対話の参加に与える影響—

中谷 桃子
村田 藍子
渡邊 淳司
高山 千尋
出口 康夫

1. はじめに

本論文では、人と人とのコミュニケーション場面に、「われわれとしての自己観」がどのような影響を与えるのかを明らかにすることを目的とする。「われわれとしての自己観」とは、本論文の著者のひとりである出口が提唱する自己観である(出口, 2020)。西洋近現代哲学の標準的な自己観は、他者やまわりの世界から明確に切り離され孤立した「個人」であったが、「われわれとしての自己観」は、東アジア的な自己観を踏まえ、「わたしは他者と不可逃的に結び付いている存在である」という視点に立つ。「われわれとしての自己観」は、チームなどで何らかの行為を共にする人々や道具や環境など、「わたし」の行為を支えるすべての事物からなる系(「われわれ」)を自己と捉え、その中に含まれる「わたし」は、そのほかの人や物と同じように、「われわれ」から行為の一部を委ねられている存在とする。

自己観は、日常におけるさまざまな行為や出来事をどのように捉えるかに影響する。例えば村田・渡邊・出口(2020)は、新型コロナウイルス(COVID-19)拡大期における自己観と抑うつとの関係を調査した。同研究では、チーム活動をしている人の中で、「われわれとしての自己観」における「われわれ志向」(チーム活動においてチームに自律的かつ調和的に貢献し、その成功や失敗を自分ごととして捉える考え方の傾向)が強いほど、抑うつ傾向が低いことを指摘している。また、同研究では、緊急事態宣言下において日常的にチーム活動に参画している人のほうが、参画していない人と比べて全体的に抑うつ傾向が低いことを明らかにした。チーム活動に参画していれば、自ずと他者と日常的にコミュニケーションの機会を持つことになるため、この結果には、コミュニケーションがいかにか人の心に大きな影響を与えるかの一端が現れているといえよう。本論文では、こうした人が社会生活を送る上で重要な「コミュニケーション」に焦点をあてる。人は生活する上で、多様な人と多様な形でコミュニケーションをとっているが、ここでは基礎的な検討として、短期的なコミュニケーションに着目する。すなわち、「われわれとしての自己観」が、短期的

なコミュニケーションの認知に影響を与えるかを検討する。具体的には、初対面同士がオンラインでコミュニケーションを行う実験を実施し、同コミュニケーションをどのように捉えるかという認知に、「われわれとしての自己観」がどのように影響するかを検討する。

対象とするコミュニケーションの内容は、4名で「新たなサービス（旅行プラン）を考え提案書を作成する」というものであり、互いに自身のエピソードを語り（対話1）、その後アイデアを検討し（対話2）、最後に出てきたアイデアを取捨選択したり統合したりすることで提案書を作成する（対話3）、というものである。新しいサービスを生み出すといったグループコミュニケーションでは、お互いに相手を尊重しながら一つの目的に向かって協調して対話を進めることが求められる。すなわち、こうした対話においては、個人主義に陥らず、東アジア的な全体論的自己観である「われわれとしての自己」の考え方が重要である可能性がある。例えば、「われわれとしての自己」を強く感じているほうが、対話に積極的に参加したり、楽しく対話に参加したりする可能性があり、そうした態度は対話満足度にもつながる可能性がある。そこで本研究では、初対面の4名が協力してサービスを考案する対話に対して参加者が満足するか否かといった主観評価と、「われわれとしての自己観」との関連性を調べることにした。「われわれとしての自己観」を測定する尺度としては、筆者らが開発した Self-as-We 尺度（渡邊・村田・高山・中谷・出口, 2020）を用いる。

併せて本論文では、Self-as-We 尺度を「特定のチームにおける経験」に応用し、特定のチームについてどう感じたかを問う尺度（以降、「Self-as-We 尺度：特定チーム」）を作成し、同尺度を用いた予備的検討も実施した。具体的には、Self-as-We 尺度（渡邊ら, 2020）は、個人の特性としての尺度であり、回答者はそれぞれの過去の経験に基づき 5-10 人程度のチームで活動した場面を「想像」して回答することを求める。一方、「Self-as-We 尺度：特定チーム」では、回答者はある特定チームでの活動を行った後に、同チームでの活動についての感じ方や考えを回答する形式とした。予備的検討としては、上述の対話実験の直後に「Self-as-We 尺度：特定チーム」を実施し、対話に対する評価と同尺度得点の関連を調査することとした。すなわち、初対面のチームで対話した際に、「われわれとしての自己観」をどの程度強く感じていたかが、対話満足度や楽しさといった対話への評価とどのように関連するかを調査した。以降、2章にて対話実験の詳細について述べ、3章にて本実験の結果、4章にて考察を述べる。

2. 対話実験

新しいサービスを生み出すグループ対話実験を実施した。実験の実施は、新型コロナウ

ウイルス（COVID-19）の影響により、多くのコミュニケーションがオンラインに移行した社会背景を踏まえオンラインで行った（オンライン・オフラインのコミュニケーションの違いについては Nakatani, Ishii, Nakane, Takayama, & Akasaka (2021)の研究を参照）。

2.1 実験環境

実験は、4名の参加者それぞれが、インターネットにつながったノートパソコンが設置された別々の個室にて着座し、オンライン会議システム Zoom®を介して対話を行った。対話中は、ノートパソコンに内蔵されたカメラで顔映像が撮影され、ノートパソコンに接続したヘッドセットで音声取得され、Zoom®を介して他参加者に送信された。また、映像音声の他に、各参加者の正面にビデオカメラ、視線カメラ、Kinect®を設置し、各参加者のバストアップ映像、視線データ、3次元点群データも取得したが、本研究では分析には用いていない。

2.2 実験参加者

参加者は、モニタリクルート会社を通じて40名募集した。条件を統一するため、参加者は全員女性とし、20代～40代を募集したところ、平均年齢は37.2歳（SD=7.74, Max=49, Min=22）となった。

2.3 対話テーマ

サービスの中でも生活に密着しており、話しやすい対話テーマとして、「女性向け旅行サービスプランの作成」を設定し、4人で協力してなるべく良い提案ができるよう、教示した。対話は全3つのセッションで構成され、それぞれのセッションで話しあって欲しいテーマはそれぞれ以下の通りとした。

- 対話1：エピソード出し（10分）：旅行のエピソードについて話すこと。たくさんエピソードを、できるだけ詳しく話すこと。
- 対話2：アイデア出し（10分）：色々な種類のアイデアを、できるだけたくさん出すこと。
- 対話3：提案書作成（20分）：旅行会社に提案するために内容をまとめ、提案書に記載すること。なお、提案書はオンライン上で同時編集・同時閲覧が可能なドキュメントサービスを用いた。同ドキュメントでは、「コンセプト」「参照したアイデア番号」「詳細な説明」「アピールポイント」という4つの欄を設け、その中身を埋めてもら

う形式とした。

実験者は対話 1、対話 2 のセッション中、その内容を書き留め、次のセッションで参加者に提示した。具体的には、対話 1 のセッションでは「シンガポールは親日で安らいだ」「フィンランドでオーロラを見た」等、エピソードの要約を短文箇条書きで書き出し、対話 2 のセッションで Zoom®の画面共有機能を用いて一覧を提示した。対話 2 のセッションでは、アイデア 1 つずつを箇条書きにし、印刷して参加者各自が手で参照できるようにした。これは、PC の画面は対話参加者の顔映像と、提案書のドキュメントファイルで画面が占有されるためである。対話 2、対話 3 の開始前に、提示内容を必要に応じて参照し、提案書の「参照したアイデア番号」欄に盛り込んだアイデア番号を記載するよう教示した。また、不足している内容があればドキュメントファイルに追記するよう指示した。

2.4 実験手順

実験ではまず、被験者に実験の諸注意や倫理的配慮事項や実験概要について同意を得た後、後述の Self-as-We 尺度項目を含む「事前アンケート」を行った。Self-as-We 尺度以外では、個人特性に関わる項目としては、Big5 性格特性 (並川・谷・脇田・熊谷・中根・野口, 2012)、社会的場面において自己主張や自己抑制ができる能力を測定できる尺度項目「社会的自己制御力」(原田・吉澤・吉田, 2008)、コミュニケーション特性や経験に関わる質問 7 項目 (例: 人と話をするを好きな度合い)、対話テーマである旅行に関する質問 2 項目 (頻度、好きな度合い) について回答を取得したが、本論文の目的とは異なるため、それらについては分析対象外とした。

その後、アイスブレイクを行った。アイスブレイクでは 4 人で「しりとり」を行った。同時編集可能なドキュメントサービスを使用する練習も兼ね、回答はドキュメントファイルに記入することとした。単語を回答した者は、必ず次の回答者を指定することとし、制限時間は 5 分とした。

続く対話では、旅行サービスを考案する前述の対話テーマについて説明し、その後、注意事項 (相手を否定しないこと、ポジティブなことなら何でも話しても良い場であること等) を伝えた上で実験を開始した。説明はオンライン (Zoom®) 上で実験者が行った。対話中、実験者は映像を切り、4 者の映像と共有したドキュメントファイルのみが各実験参加者の PC 画面に表示された。実験者からの説明は、3 つの対話セッションごとに行い、被験者は、各対話セッション終了直後に「各対話に対する評価アンケート」に回答した。

また、参加者は対話の後に、自身が参加した対話ビデオを見直し、その時の気持ちを思い出しながら、対話2分毎に「話し合いの雰囲気は良い」「対話をしていて楽しい」「やる気がある」「集中している」「言いたいことが言えないときがあった」「理解できないものがあった」「同意できないものがあった」という7種について評定した。この評定については、本論文と直接関係するものではないため詳細は割愛する。対話ビデオを見直すタイミングは、対話1の終了後に対話1の映像を、対話3終了後に対話2と対話3の映像を見直した。各対話終了後に先に評価アンケートを実施し、その後にビデオ見直しを行ったため、ビデオ見直しはアンケートに影響していないと考えられる（もちろん、対話1のビデオ見直しは、対話2と対話3の対話内容や参加態度、評価アンケートに影響がない事は否定することはできない）。

最後に、3つの対話セッション全てが終了した後、被験者は「満足度アンケート」と、チームに対する捉え方を測定する「Self-as-We 尺度：特定チーム」に回答した。

主観評価

a) 事前アンケート：Self-as-We 尺度

事前アンケートとして、対話前に Self-as-We 尺度に回答を求めた。Self-as-We 尺度は、「われわれ志向」、「わたし志向」という2因子から成る共同行為尺度（表1）と、超越特性尺度（表2）から成る（渡邊ら, 2020）。前者の「われわれ志向」とは、「わたし」の視点から見たときの「われわれ」のあり方に関するものであり、逆に「わたし志向」とは、「われわれ」の視点から見たときの「わたし」を含むチームメンバーの在り方に関するものである。超越特性尺度は、社会を越えた生態系や地球のようなより広い範囲に拡張した認知特性を測定する尺度である。各項目は、1:「とてもそう思う」～4:「どちらともいえない」～7:「全くそう思わない」のリッカート尺度で回答する形式とし、質問の提示順序は回答者によりランダム化した。尺度得点としては、回答結果の値を逆転させた（「とてもそう思う」を7点、「全くそう思わない」を1点へと変換した）うえで、共同行為尺度の「われわれ志向」「わたし志向」のそれぞれについて各項目の平均得点をその得点とした。超越特性尺度も同様に、平均値をもって超越特性の得点とした。

表 1. Self-as-We 共同行為尺度 (渡邊ら, 2020).

因子	カテゴリ	設問
----	------	----

われわれ 志向	仲間性	自分の考えと異なる意見も、チームの意見として尊重すべきだと思う。
	一体感	自分の属するチームが失敗したときには、自分のことのようにショックを受けるほうだ。
	一体感	自分の属するチームが成功したときには、自分のこととして喜びを感じるほうだ。
	開放性	チームが活動できるのは、チームの外の人々が支えてくれるお陰でもあると思う。
	開放性	自分のチームの利益に加えて、他のチームや社会の役に立つような成果も出したいと思う。
	全体性	チームの取り組みで起きた失敗はチームの過失であって、特定の誰かのせいにはできないと思う。
	被委譲感	チームの目標に対してどのように振舞うかは、チームの一員それぞれに委ねられるべきだと思う。
	被委譲感	チームの一員は誰であれ、一定の範囲の意思決定を任されるべきだと思う。
わたし 志向	包括性	チームメンバーの中には積極的に活動する人もしない人も両方いてよいと思う。
	全体性	チームの取り組みで得られた成果はチームの成果であって、特定の誰かの手柄であるとは言えないと思う。
	脱中心性	それぞれのチームメンバーの役割は最初から固定するより、臨機応変に変えて行った方がよい場合もあると思う。
	脱中心性	リーダーが不在であっても、チームメンバー同士でうまく活動を進められることもあると思う。
	両動感	チームの活動に参加するときには、自ら行動している能動的な感覚と、チームの要請に従う受動的な感覚の両方を同時に感じるほうだ。
	両動感	チームで意思決定をするときには、自らの意思に基づく能動的な感覚と、チームの意思に従う受動的な感覚の両方を同時に感じるほうだ。

表 2. Self-as-We 超越特性尺度 (渡邊ら, 2020).

設問

アイデアを思いつくときには、自分の意思を超えた何かが降りてきたと感じる。
何かを書いたり作ったりしているときに、自分の意思を超えた何かにかかされている（作らされている）という感覚がある。
自分は自身で生きているという感覚と同時に、自分以外の誰かや何かに生かされていると感じることがある。
自分の生き方は、自分自身だけでなく、過去や未来の人々とのつながりの中にある。
身の回りの自然も、自分も同じ世界の一部であると感じる。
人類全体の幸福のために、自分も何かをすべきであると感じる。
見ず知らずの他人でも、自分や身近な人と同じくらい大事に思う気持ちを持っている。
自分と直接かかわりが無い人でも、どこかでつながりを感じる。

b) 各対話に対する評価アンケート

各対話セッション終了直後に、各対話中の気持ちや態度について回答を求めた（表 3）。回答は、「1：まったくあてはまらない」～「9：非常にあてはまる」の9段階から選択する方式（リッカート法）を採用した。「楽しさ面白さ」「参加姿勢」については、それぞれ「設問」欄に示す2問と5問の平均値を、それぞれの項目を測るための得点とした。

表 3. 各対話終了後に実施した対話に対する主観評価.

項目名	設問（各対話後）
満足度	対話に満足している
楽しさ面白さ	旅行【のエピソードを話すこと/聞くことは】面白かった 対話は楽しかった
	旅行【のエピソードを話すこと/聞くこと】に興味を持って取り組めた 対話全体で私はやる気を持って取り組めた
参加姿勢	対話全体で私は集中力を持って取り組めた
	対話全体で私は真剣に取り組めた
	私は対話に積極的に参加できた
アウトプット満足	[グループで話し合い、詳しいエピソードがたくさん出た]

役立ち感	[[自分はエピソード出しの]]役に立った
難しさ	旅行【のエピソードを話すこと/聞くこと】は難しかった
話したりなさ	今の対話の時間では話し足りないと感じた
良い面への気づき	対話の中で、自分の良い一面に気づいた
悪い面への気づき	対話の中で、自分の悪い一面が気づいた
雰囲気	対話全体の雰囲気は良かった
一体感	他のメンバとの一体感を感じた
信頼	他のメンバは信頼できると感じた

※1～※3 以外の設問は、対話 1～対話 3 で共通の設問とした。

※1【】内は、対話 1 における設問。対話 2 では「プランを決めること」、対話 3 では「作ったプランに満足している」と置き換えた。

※2[]内は、対話 1 における設問。対話 2 では、「グループで話し合い、様々な種類のアイデアがたくさん出た」、対話 3 では、「作ったプランに満足している」と置き換えた。

※3 [[]]内は、対話 1 における設問。対話 2 では、「アイデア出しに」、対話 3 では「作ったプランに、自分の意見は」と置き換えた。

c) 事後アンケート 1 : 満足度アンケート

総合的な主観評価（満足度）を測定するため、3セッション全ての対話が終了した後、3つの対話を総合した満足度に回答を求めた。具体的には、表 4 に示す 3 問の設問に対する回答を求めた。「ア）総合満足度」は、全対話を通じた総合的な満足度を問う最も基礎的な設問であり、対話の最終評価として向上させたい重要項目である。一方で、対話が複数回開催された場合の継続参加につながる指標（「イ）次参加」も重要な項目である。さらに対話に新たな参加者を呼び込むときに重要な指標（「ウ）友人への推薦」も評価項目とした。

表 4. 満足度に関する設問.

項目名	設問
ア) 総合満足度	これまでの対話（エピソード出し、アイデア出し、プラン作成）に満足している（9 件法）

イ) 次参加 自身のエピソードを話したり、新しいアイデアを考えたりする対話に、新たに参加することになったと想像してください。そのときの気持ちを教えてください

(1:とってもネガティブな気持ち～9:とってもポジティブな気持ち)

ウ) 友人へ 次のような取り組みを、友人や同僚に薦める可能性がありますか？

推薦 【様々な方が集まって、自身のエピソードを話したり、新しいアイデアを考えたりする対話をしながら、新しいサービスを企業と共に作っていく取り組み】(12件法)

d) 事後アンケート2 : Self-as-We 尺度 : 特定チーム

対話を一緒に行ったチームに対して、「われわれとしての自己観」をどの程度感じていたかを測定するため、Self-as-We 尺度を応用し、「Self-as-We 尺度 : 特定チーム」を作成し、対話実験実施後に対話参加者に回答を求めた。本尺度は、個人の特性としての尺度とは異なり、特定のチームでの活動を行った後に、そのチームについての感じ方や考えを回答する形式とした。本対話実験においては、「今日、ご参加いただいた、4人のチームでの対話(作業)についてお伺いします」と断った上で回答を求めた。表5に質問項目を示す。表1に示した Self-as-We 共同行為尺度の文末を過去形にし、普段の考え方や行動傾向ではなく、対話を行ったチームにおいて自分がどう考えたかや、どう行動したかについて回答を求める項目とした。

表 5. 「Self-as-We 尺度 : 特定チーム」の設問.

因子	カテゴリ	設問
	仲間性	自分の考えと異なる意見も、チームの意見として尊重した。
	一体感	チームの作業がうまく進んでいないときには、自分のことのように気をもんだ。
われわれ志向_後	一体感	チームの作業が良い方向に向かっているときには、自分のこととして喜びを感じた。
	開放性	チームでよい活動ができたのは、チーム外の人々とのこれまでの関わりがあったお陰でもあった。
	開放性	自分のチームの利益に加えて、他のチームや社会の役に立つような成果も出そう

		と思いながら行動した。
	全体性	チームの取り組みがうまくいかないときも、それはチームの問題であって、特定の誰かのせいではないと思いながら行動した。
	被委譲感	チームの目標に対してどのように振舞うかは、チームの一員それぞれに委ねられていたと思う。
	被委譲感	チームの一員は全員、一定の範囲の意思決定を任されていたと思う。
	包括性	チームメンバーの中には積極的に活動する人もしない人も両方いてよいと思いながら行動した。
	全体性	チームの取り組みで得られた成果はチームの成果であって、特定の誰かの手柄であるとは言えないと思いながら行動した。
わたし	脱中心性	それぞれのチームメンバーの役割は、その都度、臨機応変に変えていたと思う。
志向_後	脱中心性	リーダーが設定されていない中でも、チームメンバー同士でうまく活動を進められていたと思う。
	両動感	このチームの活動に参加していたときには、自ら行動している能動的な感覚と、チームの要請に従う受動的な感覚の両方を感じていた。
	両動感	このチームで意思決定をしていたときには、自らの意思に基づく能動的な感覚と、チームの意思に従う受動的な感覚の両方を感じていた。

3. 結果

3.1 Self-as-We 得点（事前アンケート）と満足度（事後アンケート1）との関連

表6に、事前に取得された Self-as-We 得点と、対話の満足度に関わる5種の項目との関連を調査した結果を示す。Self-as-We 得点の「われわれ志向」が、事後アンケート1の総合満足度（ア）、次回参加への意欲（イ）、友人へ勧めたい度合い（ウ）と有意な正の相関がみられ、われわれ志向が強いほど、いずれの評価値も高まる傾向にあった。また、超越特性についても、次回参加への意欲（イ）、友人へ勧めたい度合い（ウ）と有意な正の相関がみられた。

さらに、3種の対話直後に実施した各対話に対する評価については、アイデア出しに関する対話（対話2）の満足度のみ、「われわれ志向」「超越特性」と正の相関がみられた。なお、参加者は対話2を対話1、対話3と比較して難易度が高かったと感じており、対話の楽しさを感じる度合いについても、他の2種の対話と比較して相対的に低かった（Nakatani, 2021）。すなわち、難易度が高い対話における満足度の評価に、「われわれ志向」

が影響していた可能性が考えられる。

表 6. Self-as-We 得点と満足度との相関.

		ア) 総合 満足度	イ) 次参加	ウ) 友人へ 推薦	対話1 満足度	対話2 満足度	対話3 満足度
われわれ 志向	相関係数	.389*	.516**	.486**	0.219	.489**	0.225
	有意確率	0.019	0.001	0.003	0.176	0.002	0.186
	度数	36	36	36	40	36	36
わたし 志向	相関係数	0.195	0.292	0.293	0.149	0.227	0.240
	有意確率	0.255	0.084	0.082	0.359	0.182	0.159
	度数	36	36	36	40	36	36
超越平 均	相関係数	0.289	.404*	.566**	0.149	.380*	0.152
	有意確率	0.087	0.014	0.000	0.360	0.022	0.375
	度数	36	36	36	40	36	36

表中の相関係数は Pearson の相関係数（両側検定）。** p<0.01, * p<0.05

3.2 「Self-as-We 尺度：特定チーム」（事後アンケート2）と満足度（事後アンケート1）との関連

表7に、3種全ての対話終了後に実施した「Self-as-We 尺度：特定チーム」の得点と、対話の満足度に関わる5種の項目との関連を示す。対話後の（ア）総合満足度は、対話したチームに対するわれわれ志向、わたし志向の両者と有意な正の相関がみられた。また、3種の対話のうち対話1に対する満足度が、対話したチームに対する「われわれ志向」、および「わたし志向」と相関がみられ、対話3に対する満足度はチームに対する「われわれ志向」と弱い相関がみられた。

表 7. 「Self-as-We 尺度：特定チーム」と参加満足度との相関.

		ア) 総合 満足度	イ) 次参加	ウ) 友人へ 推薦	対話1 満足度	対話2 満足度	対話3 満足度
われわれ	相関係数	.617**	0.224	0.323	0.459**	0.309	.392*

れ志向_	有意確率	0.000	0.189	0.055	0.003	0.067	0.018
後	度数	36	36	36	40	36	36
	相関係数	.555**	0.265	0.220	.368*	0.271	0.328
わたし	有意確率	0.000	0.119	0.197	0.019	0.111	0.051
志向_後	度数	36	36	36	40	36	36

表中の相関係数は Pearson の相関係数（両側検定）。** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

3.3 Self-as-We 尺度（事前アンケート）と対話後の評価との関連

表 8、表 9、表 10 に、三つの対話それぞれに対する主観評価と、Self-as-We 尺度の得点、および「Self-as-We 尺度：特定チーム」の得点との関連をそれぞれ示す。表内の上部（「われわれ志向」「わたし志向」「超越平均」と題する行）が「Self-as-We 尺度」の結果であり、下部（「われわれ志向_後」「わたし志向_後」と題する行）が「Self-as-We 尺度：特定チーム」の結果である。まず対話 2 において、「われわれ志向」と、「楽しさ面白さ」「参加姿勢」「アウトプット満足」「雰囲気」「一体感」「信頼」の各回答値に強い相関がみられた。つまり、チームに貢献しその成功や失敗を自分ごととして捉える傾向が強い人ほど、アイデア出しという難しい対話セッションに楽しさや面白さを感じ、前向きに対話セッションに参加し、対話でアイデアがたくさん出たと感じていた。また、対話全体の雰囲気を良いものだったと認知し、他メンバとの一体感を感じ、他メンバに対し信頼を感じていた。

また、「超越特性」と、対話 2 における「楽しさ面白さ」「話したりなさ」「雰囲気」にも、強い相関がみられた。また、対話 3 においては、「超越特性」と「楽しさ面白さ」に強い相関がみられた。つまり、社会を越えた広い範囲の認知特性を持つ傾向が強いほど、アイデア出しや提案書作成の対話により楽しさや面白さを感じ、またアイデア出しの対話では、より話したい気持ちや対話全体の雰囲気を良いものであると強く感じる傾向にあった。

対話したチームに対してどのように感じていたかを測った「Self-as-We 尺度：特定チーム」については、表 10 下部に示す通り、対話 3 における「われわれ志向（事後）」と「雰囲気」「一体感」「信頼」に強い相関がみられた。すなわち、対話したチームに対して貢献しその成功や失敗を自分事として捉えた人ほど、その対話の場に良い雰囲気を感じ、メンバとの一体感や信頼感を感じていた。

表 8. 対話 1 (エピソード出し) に対する評価と Self-as-We 尺度との関連.

対話 1		楽しさ 面白さ	参加姿 勢	アウトプ ット満足	役立ち 感	難しさ	話した りなさ	良い面へ の気づき	悪い面へ の気づき	雰囲気	一体感	信頼
われわれ 志向	相関係数	.347*	0.237	0.302	-0.067	-0.150	0.128	-0.267	-0.072	.339*	0.190	0.287
	有意確率	0.028	0.140	0.058	0.681	0.356	0.431	0.095	0.657	0.032	0.241	0.072
	度数	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
わたし 志向	相関係数	0.135	0.140	0.122	-0.095	-0.060	-0.082	-0.011	0.228	0.227	0.089	0.152
	有意確率	0.405	0.388	0.453	0.561	0.714	0.617	0.946	0.156	0.160	0.586	0.349
	度数	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
超越 平均	相関係数	.317*	.376*	0.286	0.032	0.007	0.206	-0.215	-0.169	0.245	0.182	0.205
	有意確率	0.046	0.017	0.074	0.847	0.968	0.202	0.183	0.297	0.128	0.262	0.204
	度数	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
われわれ 志向_後	相関係数	0.279	0.185	0.158	0.006	0.045	0.126	-.340*	-0.302	.400*	0.293	0.268
	有意確率	0.081	0.252	0.330	0.972	0.782	0.440	0.032	0.058	0.011	0.066	0.095
	度数	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
わたし志 向_後	相関係数	0.125	0.124	-0.025	0.059	0.093	0.039	-0.127	-0.168	0.196	0.197	0.115
	有意確率	0.441	0.447	0.876	0.717	0.568	0.811	0.433	0.299	0.225	0.223	0.481
	度数	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

表中の相関係数は Pearson の相関係数 (両側検定)。** p<0.01, * p<0.05

表 9. 対話 2 (アイデア創出) に対する評価と Self-as-We 尺度との関連

対話 2		楽しさ 面白さ	参加姿 姿勢	アウトプ ット満足	役立ち 感	難しさ	話した りなさ	良い面へ の気づき	悪い面へ の気づき	雰囲気	一体感	信頼
われわれ 志向	相関係数	.654**	.654**	.454**	0.324	0.014	.345*	0.072	0.026	.598**	.593**	.588**
	有意確率	0.000	0.000	0.005	0.054	0.934	0.039	0.678	0.882	0.000	0.000	0.000
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
わたし志 向	相関係数	0.286	.349*	0.240	0.080	-0.118	0.055	.349*	.388*	0.307	.376*	0.293
	有意確率	0.091	0.037	0.159	0.643	0.494	0.749	0.037	0.019	0.069	0.024	0.083
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
超越平均	相関係数	.453**	.424*	.365*	0.229	0.069	.567**	0.074	-0.043	.434**	.366*	.372*

	有意確率	0.006	0.010	0.029	0.180	0.690	0.000	0.667	0.804	0.008	0.028	0.025
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
われわれ 志向_後	相関係数	0.216	0.311	0.194	-0.154	0.216	0.122	-0.087	-0.079	0.251	.403*	0.326
	有意確率	0.205	0.065	0.256	0.370	0.205	0.477	0.614	0.649	0.141	0.015	0.053
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
わたし 向_後	相関係数	0.144	0.109	0.051	-0.090	0.152	0.117	-0.172	-0.188	0.105	0.281	0.227
	有意確率	0.402	0.528	0.770	0.601	0.377	0.496	0.316	0.273	0.542	0.097	0.182
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

表中の相関係数は Pearson の相関係数（両側検定）。** p<0.01, * p<0.05

表 10. 対話3（提案書作成）に対する評価と Self-as-We 尺度との関連.

対話3		楽しさ	参加	アウト		話した	良い面へ	悪い面へ	雰囲気	一体感	信頼	
		面白さ	姿勢	プット	役立ち	難しさ	りなさ	の気づき				の気づき
われわれ 志向	相関係数	.393*	.342*	0.263	.371*	.478**	0.195	-0.103	-0.055	.393*	0.311	.337*
	有意確率	0.018	0.041	0.121	0.026	0.003	0.254	0.550	0.752	0.018	0.065	0.045
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
わたし 向	相関係数	0.235	0.322	0.237	0.077	0.321	-0.284	0.249	0.203	0.284	0.265	0.285
	有意確率	0.169	0.056	0.164	0.656	0.056	0.093	0.143	0.234	0.093	0.119	0.092
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
超越平均	相関係数	.481**	.343*	0.078	-0.027	-0.098	0.325	0.041	-0.197	0.239	0.207	0.279
	有意確率	0.003	0.041	0.651	0.874	0.569	0.053	0.811	0.248	0.160	0.225	0.100
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
われわれ 志向_後	相関係数	0.324	0.224	.412*	0.171	0.152	-0.019	-0.206	0.013	.564**	.553**	.535**
	有意確率	0.054	0.189	0.012	0.319	0.377	0.915	0.228	0.939	0.000	0.000	0.001
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
わたし 向_後	相関係数	0.170	0.089	.343*	0.192	0.081	-0.126	-0.157	0.159	.343*	.381*	.382*
	有意確率	0.321	0.605	0.041	0.262	0.638	0.463	0.360	0.354	0.040	0.022	0.022
	度数	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

表中の相関係数は Pearson の相関係数（両側検定）。** p<0.01, * p<0.05

4. 考察

人と人とのコミュニケーション場面に「われわれとしての自己観」がどのような影響を与えるのかを明らかにすることを目的に、対話実験を実施した。その結果、「われわれとしての自己観」を構成する概念のうち「われわれ志向」が、対話に対する満足度や対話の楽しさや面白さ、参加姿勢など、多くの項目と相関がみられた。すなわち、チームが成功や失敗をしたときに自分のことのように感じたり、どのチームメンバーもチームの一員として意思決定などを委ねられるべきであると考えたりする「われわれ志向」が強い人ほど、対話セッション後に満足度が高く、より楽しさや面白さを感じ、対話をポジティブに捉えていた。この傾向は、3セッションの対話のうち最も難易度が高いと認知されたアイデア出しのセッション（対話2）において顕著に現れた。

本実験で対象としたコミュニケーションは、合計40分と短いグループ対話であり、サービスを創出するという明確な目的を設定した対話であった。こうした短い限定的な対話であっても、その捉え方に自己観が影響している点は興味深い。短い対話であっても、「われわれ志向」という自己観が大きく影響することから、多様な対話が複数為されている日常生活では、その影響はかなり大きいことが推察される。こうした積み重ねが延いては、自己観が日常生活のメンタルヘルスと関連するという先行研究の知見（村田ら、2020）に繋がっているのかもしれない。また、超越特性も、対話後の多くの主観評価値と相関がみられた。超越特性は、「アイデアを思いつくとときには、自分の意思を超えた何かが降りてきたと感じる」「身の回りの自然も、自分も同じ世界の一部であると感じる」などといった項目から成り、「われわれ」を社会を超えた生態系や地球のようなより広い範囲として捉える特性である。本実験では、チームで創造的な対話を行うという、ひとつの固定的な解が存在しない問題を扱っていた。Ill-defined な問題を解くのは難易度が高いため、こうした超越的な自己観が何等かポジティブに影響したことが考えられる。ただし、なぜ超越特性がコミュニケーションにポジティブな影響を与えるかは、今後より詳細な検討が必要である。

最後に、予備的に実施した「Self-as-We 尺度：特定チーム」について考察する。本尺度は、対話前に実施した個人特性としての自己観とは異なり、対話したチームについての設問から成り、対話後に設問回答が行われた。同じく対話後に実施した主観評価の多くの項目と相関がみられたのは、同尺度が、主観評価で回答を求めた設問と類似していたり関連していたりしたためであろう。しかし、対話種別により結果が異なった理由については、今後より詳細な検討が必要である。また、本尺度は、同一のチームに対してタイミングを変えて複数回、回答を求めることで、チームに対する捉え方（自己観）の変化がみられる可能性がある。今後はそうした評価を重ね、チームに対する捉え方の変化を経時的に追い、

パフォーマンス等との関連を見ていきたい。

* 本研究は、日本電信電話株式会社と京都大学による「IOWNにおける全体論的自己観の探究とコミュニケーションおよび Well-being に与える影響の評価に関する研究」(2020年度)をテーマとする共同研究の成果である。

参考文献

- 出口 康夫 (2020). 「われわれとしての自己」とウェルビーイング, 渡邊 淳司・ドミニク・チェン監修・編著, 安藤 英由樹, 坂倉 杏介, 村田 藍子編著, 『わたしたちのウェルビーイングをつくりあうために-その思想、実践、技術』 (pp.240-254), ビー・エヌ・エヌ新社.
- 原田 知佳・吉澤 寛之・吉田 俊和 (2008). 「社会的自己制御 (Social Self-Regulation) 尺度の作成—妥当性の検討および行動抑制/行動接近システム・実行注意制御との関連, 『パーソナリティ研究』, 17(1), 82-94.
- 村田 藍子・渡邊 淳司・出口 康夫 (2020). 「新型コロナウイルス染拡大下における抑うつ傾向と「われわれとしての自己」との関係」, 『PROSPECTUS』, 第20巻, 15-33頁.
- Nakatani, M., Ishii, Y., Nakane, A., Takayama, C., & Akasaka, F. (2021). 'Improving Satisfaction in Group Dialogue: A Comparative Study of Face-to-Face and Online Meetings', *Lecture Notes in Computer Science*, 12764.
- 並川 努・谷 伊織・脇田 貴文・熊谷 龍一・中根 愛・野口 裕之 (2012). 「Big Five 尺度短縮版の開発と信頼性と妥当性の検討」, 『心理学研究』, 83(2), 91-99.
- 渡邊 淳司・村田 藍子・高山 千尋・中谷 桃子・出口 康夫 (2020). 「われわれとしての自己」を評価する—Self-as-We 尺度の開発」, 『PROSPECTUS』, 第20巻, 1-14頁.

中谷 桃子 (現: 東京工業大学 工学院、元: 日本電信電話株式会社)

村田 藍子 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所)

渡邊 淳司 (日本電信電話株式会社 コミュニケーション科学基礎研究所)

高山 千尋 (日本電信電話株式会社 人間情報研究所)

出口 康夫 (京都大学大学院文学研究科)