

森田浩平先生のご退任にあたって

産業社会学部長 篠田 武司

森田先生の退職・最終講義にあたり、学部を代表して、先生のご紹介をさせていただき、先生への贈る言葉とさせていただきます。

先生は1936年、福岡県でお生まれになり、奈良女子大学付属高等学校を卒業、京都大学文学部哲学科心理学専攻に入学、同大学院を修了されました。1970年、東京大学新聞研究所に奉職され、その後1973年、立命館大学産業社会学部助教として赴任され、今日に至っておられます。

先生のご研究を短時間でお話することは、とてもできません。私自身学問分野としては門外漢でもあります。しかし、先生が1993年に上梓された著書『社会心理学』を読みすすめていきますと、先生の研究の関心がどこにあったのかが浮かび上がってきます。ちなみに、この著書は、大変読みやすく、読み進めるうちにいつしか「社会心理学」の世界へとわれわれを誘い、社会心理学が何であるのかをわれわれに解き明かしてくれます。もちろん、それは森田社会心理学の世界でもありません。このご本のなかで、先生は社会心理学の課題を「人々の広義の社会行動を、人々がその身をおいている広義の社会的環境と人々の属性との関係においてとらえ、そして、人間行動についての知見を蓄積し、理論を構成していくこと」とされています。そして、人々の行動が環境によって決定されることの中には、「人々の行動は環境によって規定されるが、他方では、環境に働きかける行動がひとびとに生じるという両者が含まれる」と述べられており、私などには社会心理学をきわめて実践の学問として先生は再構成されようと試みられているのだと受け止めることができます。「ひとは生まれながらにして社会的動物である」のはなぜなのか、そうした先人達の問いかけに対して、先生も一石を投じられたのだと私には思われます。

「社会心理学」は学部のカリキュラムのなかで基礎的かつ中心的な科目に位置付けられています。毎年、500名をはるかに越える学生諸君が受講しています。先生は、これら学生諸君に真摯な態度で情熱をかけ、講義を進められてきました。採点を含め、そこに投じられた時間は、学部の中の他の多くの先生方と比較しても大変膨大なものだった推察します。それを、先生は黙々と一身に引き受けられてきました。そのことに対してあらためて学部として、御礼申し上げます。

教育の面だけでなく、先生には、学部としてこれまで多くの学部内の仕事もお引き受けいただき、ありがとうございました。現在は大学協議員の重責も果たしていただいております。われわれ学部が今日あるのも28年の長きにわたって学部教学、あるいは学部の仕事にお力をいただいた先生のご努力の結果でもあるかと存じます。本当にどうもありがとうございました。

先生には、来年度からは特任教授として引き続き学部の数学にお力を貸していただくことになっていますが、どうかこれからもわれわれにたいしてご指導をいただき、またご意見をいただきたく存じます。

以上をももちまして私の先生を送る言葉にさせていただきたいと存じます。どうも長い間、本当にありがとうございました。

〔最終講義〕

集団間関係の形成と変化の心理学的課題

森田 浩平*

ただいま過分なご紹介をいただきましてありがとうございます。今日の「集団間関係の形成と変化の心理学的課題」というテーマは最終講義のテーマであると同時に、この科目の講義概要に示した最後の論点でもあります。この科目の授業の中心は、集団の中のさまざまなプロセスに置いておりました。人々が目標を共有し、相互依存的な関係の中で、集団を形成し、集団としての機能を促進させるためにさまざまな活動をする。そこには集団の発達という側面、メンバー相互に影響を与える社会的影響や、どのようなリーダーシップをとれば集団が効果的に機能するかということなど、いくつかの集団のプロセスの側面を取り上げてお話ししてきました。そこでは、当然のことながら、集団が身をおいている環境、集団の外的な環境にかかわりながら集団の中にさまざまなプロセスが発生するというところであります。

これまで集団の外的環境要因として取り上げてきたのは「課題構造」であります。どのようなコミュニケーションをとれば、集団は効果的であるのかは課題構造に一面規定されます。あるいはリーダーがどのようなリーダーシップをとれば集団は効果的に機能するのか。それも一面では集団が携わる課題の構造に規定されてくる。このような集団過程について、課題という集団の外的環境要因との関連で、若干お話をしてきました。その集団が身を置いている外的環境、集団がかかわらなければならない外的環境の重要な今一つの構成要因は、集団にとっての外の集団、他集団、外集団であります。集団が機能するということは、他集団とかかわりを持ちながら、「集団間関係」という言葉で示される関係を形成し、維持し、発展させ、変化させながらその集団の目標を達成し、集団を維持、存続させていくことを指します。そしてこの集団間関係のありようが、さまざまな集団内のプロセスに影響を与える。集団内のプロセスが、また跳ね返って集団間関係のありようを規定してくるということが生じます。そういう集団間関係でのプロセスと、集団の中に生ずるプロセスの間には、相互連関的な関係があり、そしてそこには一般的な心理・社会的過程が含まれていると考え、そのことに注目して、集団内、集団間での人々の社会的な行動を社会心理学的に明らかにしていくことを話の中心にすえることとなります。今日はその一面に焦点を当てて話をしてみたいと思います。

集団間関係について、いくつかの前提をお話しておきたいと思います。一つは、集団間関係とい

* 立命館大学産業社会学部教授，2001年4月1日より立命館大学特別任用教授，名誉教授

うのは内集団の外集団に対する行動，ここでは「集団間行動」と言うことにしますが，その集団間行動を通して，集団間の関係を知ることができるということでもあります。

次に，内集団のメンバーが外集団のメンバーに対して振る舞うというこの行動の中には「潜在的な行動」と「顕在的な行動」があります。集団間行動を通して集団間関係を知るといことは，潜在的な行動を通して，集団の潜在的な関係を推測，推論する。あるいは顕在的な行動を通して，集団間に形成されている顕在的な関係を推測し，推論することを行います。たとえば内集団のメンバーが外集団のメンバーや外集団全体に対してどう思うかということを通して関係を推測することができる。内集団のメンバーが，外集団を「好ましい人たちだ」と思う場合には内集団と外集団の間に「ポジティブな潜在的関係がある」というふうに推測することになります。外集団のメンバーと内集団のメンバーが，対面的な状況の中で接触することがあれば，内集団のメンバーが外集団を「好ましく思う」ということを反映した行動をとることになり，「ポジティブな関係が顕在化することになるだろう。ただし、「他の条件が等しければ」という前提を置くわけですが。

ここで内集団のメンバーが外集団をどう思うかということ「認知」という言葉を使って示します。どのような「認知」を持つかということが，集団間の「潜在的な関係」を示す。他方、顕在的な行動は，内集団のメンバーと外集団のメンバーがコミュニケーションを交わすというような、直接、観察可能な行動を指します。そこでコミュニケーションが友好的なものであれば，その集団間関係は友好的な関係だと推測することになるわけです。

3つ目は，潜在的にしる，顕在的にしる，集団間行動は，異なる集団の成員性に基づく人々の間の行動であるということでもあります。その形態は，通常，集団間行動は「複数の人々と複数の人々」との間の行動とイメージされやすいわけですが，異なる集団の成員性に基づく人々の間の行動には，単独の成員と単独の成員の間の行動があります。一見、個人間行動のように見える行動であっても，たとえばA大学の野球部のマネージャーとB大学の野球部のマネージャーが試合に関する打ち合わせをするとすれば，それは単独の成員と単独の成員との間の行動ではありますが，しかしその単独のマネージャーの行動は野球部を代表して課せられた役割を遂行しているという意味で「集団間行動」になります。「単独の成員と複数の成員間の行動」の場合もあります。今の仮想的な例ではA大学の野球部のマネージャーがB大学の野球部全員に対して公式の挨拶，あるいはゲームの打ち合わせという行動をとるとすれば「単独の成員と複数の成員間」で交わされる集団間行動になります。また「複数の成員と複数の成員の間の行動」は，ごく一般的な集団間行動として持つイメージであり，それにはA大学の野球部とB大学の野球部の間で行われる試合などが考えられます。要は，集団間行動と言う時には，複数と複数の人々の間の行動だけではないということでもあります。

4つ目も，複数の人々の間の集団間行動という，一般的な集団間関係のイメージとは異なる側面を持つ集団間関係であります。それは「同一の所属集団の中に異なった集団の間の関係がある」ということであります。

図1は，個人間関係と集団内関係を示したものです。A大学の野球部ということで見ますと，成員aと成員bは互いに野球部での役割や野球というゲームの中で果たす役割の関係があると同時に，

また、親密な友人関係の場合もあるかと思えます。この図1は、そのような一つの集団の中で形成されている個人間関係と集団内関係を示したものであります。

図2は、集団AがA大学の野球部、集団BがB大学の野球部といたしますと、成員aと成員bとの間の行動は明確な集団間関係を示す集団間の行動です。

ここで申し上げたいのは図3です。一つの集団Cという集団を構成している成員aと成員bが、同時に成員aは集団Aのメンバーシップを持っている。また成員bは同時に集団Bというメンバーシップを持っている。このことは珍しいことではない。人は複数の集団の成員性を持っている。一つだけの集団のメンバーであるということは考えにくい。大学のゼミのクラスのメンバー、同好会のメンバー、それ以外のクラブのメンバーというふうに、学生はいろんなメンバーシップを持っている。人が複数のメンバーシップを持っている限り、一つの集団の中で違った集団間関係が生ずることがある。なぜこういうことを申し上げるかと言いますと、今、ある集団の中のaというメンバーとbというメンバーの関係が悪いと仮定します。「葛藤」という言葉を使いますが、aとbの間に葛藤がある。しかしこの葛藤が何に由来して生じているのかを明らかにすることによって、葛藤を解決していくことが可能になります。この時、aとbとの趣味の食い違いという個人間関係に基づくものではない。この2人が所属する集団の中のコミュニケーションの関係が構造的にaとbとの間に葛藤を起こしやすい構造であるということでもなさそうだ。実は、Aという集団とBという集団という異なった集団の関係が同一所属集団Cのなかに存在していて、集団Aのメンバーaと集団Bのメンバーbの間の、すなわち異なった集団の間の葛藤ではないかということから、両者の葛藤の原因を突き止めて解決する可能性がある。たとえば、この集団Cの成員aと成員bとの葛藤は、aとbとの年齢差にみられる価値観の食い違いによる世代間という、集団間の葛藤であるかもしれない。集団間関係は、図2のような一般的にイメージされる集団間関係だけではなく、図3のような一つの集団の中に異なった集団間関係を見いだすことの意味がここにあると考えます。

5番目は、図3で示した集団間関係が、年齢差であるとする、年齢の違いは可視的です。目で見る事ができる。しかし目で見ることのできない非可視的な集団間関係という存在を想定することも、図3の話として考えなければならないだろうと考えます。たとえば、成員aと成員bとの間の、集団Cの中での葛藤関係が、個人間関係でもなく、集団Cの集団的な諸要因に基づくものでもない。あるいは目に見える成員aと成員bとの間の異なる成員性によるものでもない。実は、aとbとの間の葛藤は地域の異なった文化、そこに根ざした葛藤ではないかということもありうるわけです。aとbとの葛藤関係は、たとえば東京人と関西人の考え方や好みの食い違いによるものであるかも知れない。地域の文化に根ざした葛藤という場合には、目に見える成員間の葛藤として現れ

図1．個人間関係と集団内関係の
模型的図示

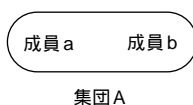


図2．集団間関係の模型的図示

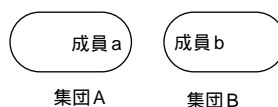
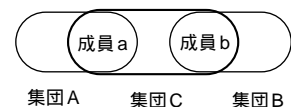


図3．同一所属集団内の異集団間関係の模型的図示



にくい場合がある。図3の集団間関係図では、非可視的な集団間関係も想定しておくことが、集団間関係のありようを理解していく上で重要な事柄であろうと考えます。

そういうふうな集団間関係についてのいくつかの前提を置いた上で、集団間関係の形成と変化についてお話をしていきたいと思います。

集団間関係の形成と変化について、一つの古典的な事例があります。Sherifの野外実験であります。Sherifは、11～12歳の少年たちを、社会的な刺激から隔離されたキャンプ場に連れて行きキャンプ生活をさせるという実験をしました。キャンプ生活での少年間の相互作用に影響を与えと思われる、少年たちの宗教上、社会経済的な要因をコントロールし、キャンプ場での少年たちの行動を観察するわけです。1949年、53、54年に行った実験です。3回の実験の結果、一つのレポートが出されました。「集団間の葛藤」に関する観察であります。11～12歳の24人の少年たちがキャンプ場で生活を送る。そこで互いに顔見知りになって親しくなる。その後、彼らを二つの集団に分けます。分けた集団で、それぞれ独立したキャンプ生活を行う。ハイキング、飯ごう炊さんなどを行う。そして、綱引きや宝探しというような集団間競争の状況に二つの集団を置きます。二つの集団が分かれて、互いが競い合うことが進んでいくにつれ、内集団は内集団の価値を高め、士気を高揚させる。あるいは外集団に対して価値を低めるという行動をとっていきます。たとえば外集団を貶める毀損行動や、外集団に対する侮蔑的な言葉などです。そして、しだいに外集団との関係がネガティブな方向に変化していく。外集団に対して口論する、嘲笑する、時にはブラシで相手の集団の成員の服を汚すという身体的な攻撃行動も見られる。集団間競争という関係を越え、集団間の葛藤に発展していったということが観察されます。

Sherifらは、その関係を改善するために、いくつかの試みを行います。たとえば、二つの集団を一つの物理的な空間の中に置けば仲よくなっていくのではないかと考え、二つのグループを一緒に屋外で映画鑑賞をさせる。それまで別々の小屋の中で食事していたのを一堂に会して食堂で一緒に食事をさせる。しかし結果は、葛藤が激しくなる方向に作用した。食堂で二つのグループが食事をするために、トレーを持って行列する。別の集団の成員が先に並んだ集団の列に割り込んでくる。割り込んだ少年を「レディ ファースト」と割り込まれた集団がからかう。葛藤関係が改善の方向ではなく、逆効果的に葛藤が激化することになった。

そこでSherifたちは別の方法を考えました。キャンプ生活には水が不可欠です。その給水装置を意図的に壊すわけです。少年たちは偶発的に給水装置が壊れたと思うのですが、しかし少年たちにとって魅力のあるキャンプ生活を続けるためには、給水装置の故障箇所を発見し、修理しなければいけない。しかし一つのグループだけではそれができない。そこで二つのグループが力を合わせる。協同的な関係が生まれるわけです。協同して給水装置の破損箇所を見つけて修理する。再びキャンプ生活ができるまでこぎつける。協同作業の中で二つのグループの友好関係が作られていく。友好関係の一つの指標として、相手集団のメンバーの「友人選択」、今までは自分たちのグループからしか友だちを選ばなかったのが、相手集団からも友人選択を行うことがデータとして見られるようになる。相互の集団間関係が友好的なポジティブな関係に変化した。そして葛藤が解決したと

いう、Sherifの野外実験です。

一連の観察の中で注目したいのは、内集団が外集団に対してネガティブな「認知」、ネガティブな「態度」を形成していく点です。それは集団間の競争から発生していくわけですが、相手集団に対して侮蔑的な認知をする。相手集団を自分たちの集団より価値が低いと認知をする。「敵意」というネガティブな態度が形成される。しかしそれらはまた協同関係を通じて、たとえば最も嫌っていた相手集団のメンバーで、攻撃力が高い少年に対して、一変して称賛が変わっていく。ネガティブな認知がポジティブな認知に変わる。「敵意」が「友好的な態度」に変わる。ネガティブな態度がポジティブな態度に変わるという、外集団に対する「認知と態度の変化」が観察されています。

そのことは一般的に集団間関係の形成と変化について「認知的な側面」と「態度的な側面」から見えていくことができるということを示しているかと思います。つまり、内集団のメンバーの相互作用によって外集団に対するものの見方、「認知枠」を作っていく。その「認知枠」は内集団のメンバーの相互作用を通じて形成されている故に、メンバーに共有された認知枠である。その枠組みに沿って外集団のメンバー、あるいは外集団全体を認知するということが、認知的な側面から見た集団間関係の形成を示します。それは「ポジティブな認知」、「ネガティブな認知」の両方にかかわることであろうかと思います。

また内集団のメンバーに「共有された態度」、この場合、「態度」というのは、認知に感情が複合したものであります。認知という要素と感情の要素が態度に含まれている要素であります。そういう態度は、先程の野外実験では、少年たちの中の現れとして「敵意」という面から見る事ができます。その時、現れるネガティブな態度の一つとして「偏見」があります。「偏見」はネガティブな態度の一つの特殊な例として考えることができます。このような集団間関係の中で形成されていく「認知」及び「態度」を「集団間関係の指標」として見る事ができます。つまりポジティブな認知やポジティブな態度を、ポジティブな集団間関係の指標として見る事ができ、またネガティブな認知とネガティブな態度を、ネガティブな集団間関係の指標と見る事ができます。ネガティブな態度の伝統的な概念の一つが「偏見」であります。

そこで、Sherifの野外実験に示されたような集団間関係に、変化を生じさせる条件は何か。そこに課題が潜んでいます。特に、ネガティブな関係の解消、ネガティブな関係をポジティブな関係に変化させる条件は何か。そういう問題が、ここまで話をしてきたことの中に浮かび上がってくる大きな課題であると考えます。

集団間のネガティブな関係を変化させる条件について、オルポートという心理学者が提示した仮説があります。それは「社会的接触仮説」というものです。オルポートは、1954年、『偏見の心理』の中で「等しい地位関係の人々が社会的な接触を増大させるに従ってネガティブな関係は解消していく」と仮説を立てています。本の中で示されている一つのデータは、第二次大戦後、ドイツに駐留したアメリカ兵が、ドイツの市民とプライベートに過ごす時間が長いほど、ドイツ人に対する友好的な態度が増加するというデータです。そこでのコントロール群としての「ドイツ人と会ったことがない」という人々の「ドイツ人に対するネガティブな態度」と比較されています。そのように

社会的接触によって、ネガティブな関係の解消，ポジティブな関係に変化させるということが成り立つとすれば「社会的接触を規定する基本的な要因は何か」ということを考えなければなりません。

社会的接触の基本的な要因の1つは「物理的環境要因」であるということができると思います。つまり、物理的な環境が備えている「物理的近接性」、「物理的共在・共行動性」です。内集団と外集団との間の物理的距離が小さいというのが「物理的近接性」です。一緒の空間にいること、一つの場所、物理的な空間の中で一緒に何かをする。それが「物理的共在・共行動性」です。たとえば大学のキャンパスにベンチが備わっているのは、ベンチがない場合より「物理的共在・共行動性」の程度が高いということになります。こういう「物理的共在・共行動性」、「物理的近接性」という要因が「社会的接触」を促進し、そのことがネガティブな関係を解消していき、ポジティブな関係に変化させていくということを示す一つのデータがあります。ドイッチェとコリンズという社会心理学の研究者が、1958年に示したデータです。

ニューヨークとニューアークのそれぞれの二つの住宅団地を調査対象に選び、そこで白人の主婦の黒人に対するネガティブな態度がどう変わっていったかを示しました。ニューヨークの二つの団地の集合住宅では、同じ棟に黒人の所帯と白人の所帯と一緒に住むということが入居条件としてある。これを「人種統合団地」と呼びます。もう一つは、ニューアークの二つの団地の中に黒人の所帯と白人の所帯を分離し、別の離れた棟に居住するというのが入居条件になっている。そういう入居方針をとった団地です。これを「人種分離団地」と名付けています。この4つの団地は低所得者層の公営住宅団地で、そういう意味では黒人の所帯も白人所帯も経済的地位、階層は同じような所帯です。

「人種統合団地」は「人種分離団地」と比べると、黒人に対するネガティブな態度が次第になくなっていく。混住によって物理的な境界が消えていく。一緒の棟に住むという「物理的共在・共行動性」、「物理的近接性」が作用していることを示す一つのデータであろうと思います。白人の主婦が黒人と接触するパーセントが、「人種統合団地」ではかなり高い割合になっている。建物内近隣が「物理的近接」の要因になるわけです。屋外のベンチが「物理的共在・共行動性」の条件を備え、一緒に会話ができる場所という条件をつくりだしている。それに対して「人種分離団地」では、白人の主婦が黒人と接触するのは「ストア」で代表されるように、親しくおしゃべりする機会が少ない場所となっています。

さらには「物理的近接性」、「物理的共在・共行動性」は「社会的接触」を促進するだけでなく、白人の主婦は、黒人の子どもに対するしつけが、それほどきちんとできていないと思っていたが、黒人との接触によって黒人の母親が子どものしつけをきちんとしていることを知るようになり、ネガティブな認知からポジティブな認知に変わったということが報告されています。また「最もよく知っている人」の中に黒人が含まれている白人主婦の割合が、「人種分離団地」では「全くいない」。それに対して「人種統合団地」では、一つの団地では73%、もう一つの統合団地で38%になっています。

しかし常に物理的な環境条件が整えば、集団間関係において、ネガティブな関係が解消したり、

ポジティブな方向に変化するかということ、必ずしもそうではないということが、一方では示されています。オルポートの本の中でも「物理的な距離が遠くなるほど、ネガティブな態度は小さくなる」という逆の関係も示されています。一緒にすることが却って仲を悪くするというネガティブな関係が促進されることも事例としてあるわけです。「社会的接触」を促進する基本的な条件として「物理的な近接性」、「物理的共在・共行動性」を考えることはできるが、しかしそれだけでは十分ではない。それ以外の要因があるだろうということです。

そのような要因は「共有性の要因」であると言えます。Sherifの野外実験の例で、子どもたちがキャンプ生活を続けるために、壊れた給水装置を修理する。そのためには内集団と外集団の二つの集団が協働しないと行けない。そこに「目標の共有」が成立する。単にキャンプ生活を続けるという目標が類似しているだけではなく、それぞれの集団が目標を達成するためには相互依存的な関係を形成していかないと行けない。そこに目標の共有が成立する。こういうことをSherifの実験は観察によって示しています。アロンソンとブリッチマンの二人は、学校における教育集団において集団間関係を改善する試みを考察しています。一連のアメリカでの実験、「ジグソー学習法」による効果です。1950年代、学校における人種差別廃止が最高裁判所が決定し、白人の子どもと黒人の子どもが学校で同じクラスで共学することになったが、あまり関係に変化がなかった。そこで6人で一つの班を編成し、6人が学習を分担する。6人が調べたり、勉強したり、集めた情報を総合することで全体の学習課題を解決することができるという学習方法を試みた。ジグソーパズルはいくつかの断片的な木片を集めて1枚の動物の絵や人の顔ができあがり解けるというパズルです。それと同じようにそれぞれが持っている部分的な情報を突き合わせることで、全体ができるという方法を、伝統的な授業方法と比較しました。いくつかの小学校で行われた結果、黒人と白人の子どもの間に好意的な態度が増加した。それだけでなく学校全体への好意的な態度も増加した。ネガティブなステレオタイプが消えていき、相手の立場に立って考えたり、振る舞ったりすることのできる「共感能力」が高まったと報告されています。相互依存的な学習によって互いに仲間から注目され、尊敬されることで「自尊感情」も芽生えていった。その反映として成績が向上したと報告されています。相互依存的な関係の中で目標の達成を追求していくジグソー学習法による学習は、目標の共有から生じる相互作用を通して、単に集団間関係の改善だけではなく、さまざまなポジティブな効果をもたらしたということでもあります。ここでは白人集団の黒人集団に対する態度が好意的な態度へと正の方向に変化し、肯定的なポジティブな集団間関係に変化していったことを示す研究であったということです。

それでは、ここまで話を進めてきました「集団間の目標の共有」とは何か。これは「負の集団間関係」を変化させる「心理・社会的過程に関する仮説」をどう置くのがいいかという問題であります。それは、集団間の境界が心理的な障壁となる「集団間の境界の突出的な知覚」を解消すること、そして「集団を越えた共有の社会的同一性の形成」を達成していくことであるという仮説を設定することができます。「超集団的な共有の社会的同一性」という用語は「目標の共有」より包括的で一般的な表現であります。そこで「個別の集団を越えた共有の社会的同一性」の意味するものは何か。

集団Aと集団Bなど、集団そのものを解消し、一つの集団に変えるという意味での「社会的同一性の共有」を意味しているわけではありません。個別の集団がそれぞれに共存し、それを越えた「共有の社会的同一性」を作っていくことを意味しています。「超集団的な共有の社会的同一性」の形成はそういう意味であります。このような考え方をするのは、一つには今いいましたように「目標の共有」より一般的で包括的な考え方であるということと、もう一つは「社会的アイデンティティ理論」と呼ばれる理論や、それに関連した理論の援用と、そこからさまざまに見いだされる知見を援用できるという可能性があるということによります。そこで、「超集団的な共有の社会的同一性」の形成という仮説を設定できるのではないかと。集団間関係の変化、とくに「ネガティブな関係」が「ポジティブな関係」に変化するという社会的なプロセスの条件とは何かを見いだしていく、そのような一つの課題を設定することができるということでもあります。「共有の社会的同一性」が成立していく上の、「集団間」のプロセスだけでなく、「集団内」で、どういうプロセスが生ずるのかということも合わせて明らかにしていくことが、新しい課題として設定できるのではないかと考えるわけであります。

こういう課題を設定するということは現実性が低く、こういう課題を追いかけることは幻想を追いかけるのではないかと、他方では指摘されるかもしれません。しかし人が「社会的同一性の共有」を経験するということ、たとえそれが束の間であるにしても、そのような経験をすることが大きな意味を持つものだとするならば、このような課題を設定し、追いかけることは有用な作業であろうと考えるわけであります。この課題については今後も考えていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

司会 ありがとうございました。ここで学部を代表して先生に花束贈呈を行います。

森田 28年間学部で教壇に立ちました。28年間でもうたってしまったのかというのが率直な気持ちであります。何とかここまでやってこれたのは、皆さんの前で話をする、ゼミで学生と話を交わすことの中で、私自身、成長してきたことがあると思います。定年という時間的な区切りを経て、また改めて出発したいと思っております。幸いにも来年度も特任教授として教壇に立つ機会が与えられました。今後とも皆さん方と話をしていきたいと思っております。よろしく願いいたします。どうもありがとうございました。

もり た こうへい
森田 浩平教授 略歴と業績

略 歴

1936年2月17日	福岡県小倉市に生まれる。
1954年3月	奈良女子大学付属高等学校卒業
1963年3月	京都大学文学部哲学科心理学専攻卒業
1967年3月	京都大学文学研究科修士課程修了、文学修士
1970年3月	京都大学文学研究博士課程単位取得退学
1970年4月	東京大学新聞研究所助手就任
1973年4月	立命館大学産業社会学部助教授就任
1982年4月	立命館大学産業社会学部教授昇任
2001年3月	学校法人立命館定年退職
2001年4月	立命館大学名誉教授、特別任用教授

立命館大学学内歴

1976年4月～1977年3月	産業社会学部学生主事
1986年4月～1987年3月	二部教授主任
1988年4月～1989年3月	産業社会学部主事、社会学部研究科主事
1996年7月～1996年7月	学校法人立命館評議員
1999年4月～2001年3月	大学協議員

所属学会

日本心理学会、日本社会心理学会、日本グループ・ダイナミクス学会

研究業績（1990年以降）

．著 書

- 1．単著 『社会心理学』（晃洋書房、1994年11月）

．論 文

- 1．単著 「集団におけるリーダーシップ発生と成員の同調性 - リーダーシップ発生序説 - 」(『立命館産業社会論集』第26巻第1号、立命館産業社会学会、p.71-90、1990.6)
- 2．単著 「『自己像』の探索」(『さんしゃ』第24号、立命館大学産業社会学会、p.8-16、1991.3)

3. 単著 「リーダーシップ発生過程に関する一考察」(『立命館産業社会論集』第29巻第1号、立命館大学産業社会学会、p.183-203、1993.6)
4. 単著 「戦後沖縄における『海外移民』と『本土移住』」(『立命館言語文化研究』第5巻第3号、立命館大学国際言語文化研究所、p.29-41、1994.3)
5. 単著 「リーダー選択試論」(『立命館産業社会論集』第30巻第3号、立命館大学産業社会学会、p.111-122、1994.12)
6. 単著 「現代青年・学生の職業観・労働観」(『立命館教育科学研究』第6号、立命館大学教育学研究所、p.53-71、1995.7)
7. 単著 「移住とアイデンティティー」(『立命館大学人文科学研究所紀要』第68号、立命館大学人文科学研究所、p.293-307、1997.3)
8. 単著 「集団間関係の形成と変化のコミュニケーション」(『立命館教育科学研究』第14号、立命館大学教育科学研究所、p.11-23、2000.1)

・調査報告

1. 共著 「現代学生の実態と意識 - 1990年度立命館大学産業社会学部学生実態調査報告 - 」(『立命館産業社会論集』第27巻第2号、立命館大学産業社会学会、p.117-196、1991.9)
2. 単著 「沖縄の『移民・移住』について - 沖縄予備調査報告 - 」(『立命館産業社会論集』第28巻第4号、立命館大学産業社会学会、p.51-61、1993.3)

・その他

1. 分担執筆 『HAND BOOK - 産業社会学部で学ぶ - 』(学部ハンドブック編集委員会、立命館大学産業社会学部、1997.4)

教育実績

1. 学部教育実績

2000年度担当科目

「基礎演習」「基礎演習」「社会心理学」「社会心理学」「コミュニケーション心理学」
「アイデンティティ論」「総合人間学プログラム 社会心理学」「演習」「卒業研究」

2. 大学院教育実績

2000年度担当科目

「社会心理学研究」