

制御焦点の場面限定性

三ツ村 美沙子*¹⁾ 高木 浩人*²⁾

本レビューでわれわれは、場面限定的な制御焦点という概念の有用性について検討を行った。健康領域、対人関係領域、養育領域、仕事領域において場面限定的な制御焦点を扱っている研究を概観した後、われわれは場面限定的な制御焦点という概念の有用性を指摘した。最後に、今後の研究の方向性が議論された。

キーワード：制御焦点、特性的制御焦点、場面限定的制御焦点

I. はじめに

これまでの心理学的研究において、人のさまざまな個人特性や傾向が扱われてきた。組織研究においても多くの個人特性が取り上げられ、それらの影響が検討されてきている。しかし、個人特性の捉え方にはある方向性を認めることができる。それは、全体的な捉え方をするのではなく、場面限定的に捉えるような方向性である。そのような個人特性の捉え方が認められる例として、Rotter (1966) が提唱した locus of control (統制の所在) が挙げられる。

Locus of control とは、自分の行動の結果をコントロールしているのが自分の能力や努力といった内的要因なのか、それとも運や課題の困難さ、強力な他者といった外的要因なのかについての認知様式のことである。そして、結果を自分の力でコントロールできると考える人を internal locus of control (内的統制)、外的な力が結果をコントロールしていると考えられる人を external locus of control (外的統制) と呼ぶ。この locus of control はこれまで、どの場面でもある程度一貫したものという前提のもと、組織研究の重要な個人特性の一つとして取り上げられてきた。しかし、Spector (1988) は仕事場面特有の locus of control である、work locus of control という概念を提唱し

ている。その後、Schleicher, Hansen, & Fox (2011) はメタ分析の結果、従来の locus of control よりも仕事場面に限定した locus of control のほうが職務満足と強く関連していることを明らかにしている。

このほか、幅広い研究領域で重要な概念として取り上げられる自尊感情 (self-esteem) もまた、従来は全般的な個人特性として扱われてきた。しかし Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham (1989) は、組織のメンバーとして自分が価値ある存在と捉えるかどうかという組織ベースの自尊感情 (organization-based self-esteem) という概念を提唱している。

このように、単に日常生活を包括した平均的なものとしての個人特性だけでなく、研究対象に応じてその文脈や場面に限定された個人特性を扱う試みが見られる。本論文では、個人特性として制御焦点 (regulatory focus) を取り上げる。制御焦点研究においても近年、同様の試みがなされており、この概念を場面限定的に扱うことの重要性が指摘されている。本論文では、場面限定的な制御焦点に関する研究を概観し、その有効性と今後の研究の方向性について議論を展開する。

II. 制御焦点理論とは

制御焦点理論 (regulatory focus theory) とは、Higgins (1997) によって提唱された自己制御シス

* 1) 愛知学院大学大学院心身科学研究科心理学専攻博士後期課程

* 2) 愛知学院大学心身科学部心理学科

(連絡先) E-mail : misako.mitsumura@gmail.com

テムに関する理論である。制御焦点理論では、快 (pleasure) を利得の存在 (gain) と損失の不在 (non-loss) に区別し、不快 (pain) を利得の不在 (non-gain) と損失の存在 (loss) に区別している。そして、利得の存在/不在に関心をもち、目標に対して接近的な方略 (熱望方略; eager strategy) を取る促進焦点 (promotion focus) と、損失の不在/損失の存在に関心をもち、目標に対して回避的な方略 (警戒方略; vigilant strategy) を取る予防焦点 (prevention focus) の2つのシステムが存在するとしている。これら2つの焦点は1次元ではなく、それぞれが独立していると仮定されている。また、制御焦点は研究目的に応じて、実験的操作によって短期的に変化するものとして扱われる場合と (e.g., Shah & Higgins, 1997; Shah, Higgins, & Friedman, 1998; Friedman & Förster, 2001; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002), 個人特性のように比較的安定的なものとして扱われる場合の両方がある (e.g., Shah & Higgins, 1997; Friedman & Förster, 2001; Lockwood et al., 2002)。本論文では、比較的安定的な側面としての制御焦点に着目して議論していく。

III. 従来の制御焦点測定

これまで制御焦点の測定のために数多くの尺度が作成されてきた。中でも多くの研究で用いられている代表的な2つの尺度が、Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk, & Taylor (2001) の作成した Regulatory Focus Questionnaire (RFQ) と、Lockwood et al. (2002) の作成した General Regulatory Focus Measure (GRFM) である。これらは制御焦点の2次元構造を想定して作成され、個人の安定的な制御焦点傾向を測定する際によく用いられている尺度である。

これら複数の制御焦点尺度を比較した Haws, Dholakia, & Bearden (2010) は、それぞれの尺度には長所と短所があるとし、研究時にどの尺度を用いるべきであるかの示唆を与えている。RFQ は過去に着目した項目が多い反面、現在や未来、感情に関する項目がほとんど見られない。一方の GRFM には全般的な制御焦点傾向を尋ねる項目以外にも、学校・学業についての項目が複数含まれている。したがって Haws et al. (2010) は、研究目的に応じて使用する尺度を選択する必要があることを指摘している。それゆえ、ある特定の場面を研究対象とする場合、測定尺度の選定には慎重でなければならない。たとえば、学

業についての項目が含まれている GRFM が適しているのは学業場面の研究であり、産業組織場面の研究には不向きだと推測できる。また Gomez, Borges, & Pechmann (2013) は、従来の研究では制御焦点が異なる場面においてもある程度一定していることを想定しており、全般的な制御焦点を測定する尺度では特定場面の現象を十分には捉えきれていないとしている。そして、ある場面・領域に特化した研究を行う際には、それに応じた場面限定的な制御焦点を測定するべきであると主張している。

このように、近年の制御焦点研究においても個人特性の場面限定的な側面を扱うことの重要性が議論されており、実際にさまざまな研究領域で場面限定的な制御焦点の測定が行われている。そこで以下では、場面限定的な制御焦点を扱っている研究について紹介していく。

IV. 場面限定的な制御焦点の測定

ここでは、場面限定的な制御焦点研究として、健康領域、対人関係領域、養育領域、仕事領域の4つについて紹介する。

1. 健康領域

健康領域での制御焦点についてフランスの消費者を対象に5つの研究を行った Gomez et al. (2013) は、全般的な制御焦点尺度には欠点があるとし、健康制御焦点尺度 (health regulatory focus scale) を開発している。尺度の妥当性を検討するために健康行動と制御焦点の関連を検討した結果、たとえば健康促進焦点が歯科医の受診を有意に予測したのに対して全般的な促進焦点は有意な予測を示さなかったこと、健康予防焦点が処方薬や市販薬の使用を有意に予測したのに対して全般的な制御焦点は有意な予測を示さなかったことなどを明らかにしている。また、健康行動以外の行動との関連についても検討しており、全般的な予防焦点が危険な休暇行動の回避を有意に予測した一方で、健康予防焦点では有意な結果が得られなかったことも示している。

Gomez et al. (2013) の他にも、健康領域では食事抑制と制御焦点の関連を検討した Vartanian, Herman, & Polivy (2006) の研究がある。Vartanian et al. (2006) は体重の増減に関する制御焦点を測定するための項目を作成し、トロント大学の女子学生を対象に2つの研究を行っている。その結果、食事抑

制者のほうが非抑制者に比べて自己制御的であることを示している。また、食事抑制者は体重が理想から少し離れているだけでも体重コントロールへの注目が維持されるのに対し、非抑制者は理想体重から遠いほうがより体重コントロールの動機づけを高めることを明らかにしている。しかし、Vartanian et al. (2006) は分析の際に制御焦点を一次的に扱っているため、結果の解釈には注意が必要であろう。

2. 対人関係領域

対人関係場面の制御焦点を扱った Winterheld & Simpson (2011) では、恋人関係の異なる場面で制御焦点がどのような知覚的、行動的、感情的影響を及ぼすかについて検討されている。制御焦点の測定には Lockwood et al. (2002) の GRFM の項目を、対人関係の文脈に適合するように修正して使用している。大学生を対象に実施された 4 つの研究の結果、予防焦点的な人は葛藤解決の話し合い中にパートナーにより距離を感じ、協力的でないこと知覚するのに対し、促進焦点的な人はパートナーをより協力的で距離はないと知覚していた。行動面では、予防焦点的な人が葛藤に関する細部を話し合うことで解決を図るのに対し、促進焦点的な人はより創造的な解決行動を示していた。また、予防焦点的な人が恋人関係のネガティブな結果に対してより不安を経験する一方で、促進焦点的な人はより悲しみを経験するという感情面の影響も明らかにしている。

3. 養育領域

養育場面での制御焦点を扱った研究もある。Eiser, Eiser, Mayhew, & Gibson (2005) は、養育態度の把握に制御焦点の視点を取り入れ、育児に関する具体的な内容を含めた促進-予防育児 (Promotion-prevention parenting) 尺度を作成している。幼児の母親 126 名を対象に制御焦点と子どもと母親自身の生活の質 (quality of life; QOL) や子どもの行動的困難さについて検討した結果、母親の促進的育児は子どもの QOL や母親の well-being と正の関連、子どもの行動的困難さと負の関連が示された。しかしながら、Eiser et al. (2005) においても分析の際に促進-予防を一次的に扱っているため、結果の解釈は慎重に行うべきであろう。

4. 仕事領域

仕事場面の研究では、複数の制御焦点尺度が作成さ

れている (e.g., Johnson & Chang, 2008; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; Wallace, Chen, & Kanfer, 2005)。中でも Neubert et al. (2008) は、従来の尺度 (Higgin et al., 2001; Wallece et al., 2005) が促進-予防焦点の多様な側面を十分に表すことができていないとして、仕事場面での制御焦点を測定する Work Regulatory Focus (WRF) 尺度を開発している。この尺度は各下位尺度に理論の重要要素が 3 つずつ組み込まれており、促進焦点は達成 (achievement), 理想 (ideals), 利得 (gains) の要素を表す項目、予防焦点は安全 (security), 義務 (oughts), 損失 (losses) の要素を表す項目で構成されている。そして、制御焦点が上司のリーダーシップと部下の行動の関係を媒介するかどうか検討するため、フルタイムで働く従業員 250 名を対象にインターネット調査を行っている。その結果、上司の構造づくり行動が部下の予防焦点を高めることによって、部下の役割内パフォーマンスを高めたり逸脱行動を低下させたりすること、上司のサーバント・リーダーシップが部下の促進焦点を高めることによって、部下の援助行動や創造的行動を増加させることを明らかにしている。

Park, Hinsz, & Nickell (2015) は、個人と職務のフィット (person-job fit) の 1 つの要素として制御適合理論 (regulatory fit) に着目し、安全を重視する文脈での制御焦点のポジティブな影響や従業員の制御適合認知について検討を行っている。制御焦点の測定には、Wallace et al. (2005) の Regulatory Focus at Work Scale を使用している。食品加工工場の従業員 260 名を対象にした調査の結果、予防焦点と仕事に関するポジティブな結果 (職務満足や課題の楽しさなど) を制御適合認知が媒介していることが明らかとなった。

Brenninkmeijer, Demerouti, le Blanc, & van Emmerik (2010) は、GRFM (Lockwood et al., 2002) を仕事の文脈に適合するよう表現を修正して制御焦点を測定し、仕事の要求度-資源 (Job Demands-Resource; JD-R) モデルにおける制御焦点の調整効果について検討している。中等教育の教師 146 名を対象に行われた調査の結果、予防焦点が強い人の場合は対人葛藤や作業量といった仕事の要求が感情的疲労に対してより強く影響を及ぼすことが示されている。また予測に反した結果として、促進焦点が弱い人の場合に同僚からのサポートや自律性といった仕事の資源がワーク・エンゲイジメントや感情的コミットメント、

職務満足に対してより強く影響を及ぼすことが示されている。

仕事場面の研究ではその他にも、仕事場面に限定された制御焦点尺度の重要性を指摘して WRF (Neubert et al., 2008) の因子構造と収束的妥当性について検討を行った Akhtar & Lee (2014) や、Johnson & Chang (2008) の仕事関連制御焦点尺度 (Work Based Regulatory Focus Measure) を使用して、自尊感情 (self-esteem)、一般的自己効力感 (generalized self-efficacy)、ローカス・オブ・コントロール、情緒安定性 (emotional stability) からなる中核的自己評価 (core self-evaluation) と職務満足の関係を検討している Ferris, Johnson, Rosen, Djurdjevic, Chang, & Tan (2013) などがある。

このように、海外ではさまざまな研究領域で場面限定的な制御焦点への関心が集まっていることがわかる。以下では、わが国の場面限定的な制御焦点についての研究を紹介する。

V. わが国における場面限定的な制御焦点の研究

全般的な制御焦点の尺度として、わが国では Higgins et al. (2001) の RFQ を邦訳した遠藤 (2011)、Lockwood et al. (2002) の GRFM を邦訳した尾崎・唐沢 (2011)、楽観主義・悲観主義という観点から尺度作成を試みた高橋・古川 (2012) などがある。

その一方で、わが国においてもある特定の状況・場面に限定された制御焦点を扱う研究が増えてきている。たとえば、外山・湯・長峯・三和・相川 (2015) は学業領域に特化した制御焦点尺度の作成を試みており、理論的に強い関連が想定される構成概念 (利得接近・損失回避志向、遂行接近・遂行回避目標、接近・回避ドライブ) との相関関係をみることによって妥当性を検討している。大学生 216 名を対象とした調査の結果、学業領域の促進焦点は利得接近志向、遂行接近目標、接近ドライブと正の相関が、学業領域の予防焦点は損失回避志向、遂行回避目標、回避ドライブと正の相関があることを示している。

その他にも、仕事場面の制御焦点を扱った研究がある。組織的公正と well-being の関係に及ぼす制御焦点の媒介効果について検討を行った林・関口・大崎は、Johnson & Chang (2008) の仕事関連制御焦点尺度を使用している。一般病院に勤務する看護師 123 名を対象に行われた調査の結果、組織的公正が仕事場面で

の促進焦点を高め、そのことがバーンアウトを抑制し、ワーク・エンゲイジメントを高めるという媒介効果を明らかにしている。また佐藤・五十嵐 (2014) は、GRFM の邦訳版 (尾崎・唐沢, 2011) のワーディングを仕事場面に用に変更することによって仕事場面の制御焦点を測定し、対人援助行動に及ぼす影響を検討している。民間企業で正規雇用されている社会人 400 名を対象に行われたインターネット調査の結果、促進焦点が職場における互恵性信念を高め、それが職場の人間関係満足、さらには対人的援助行動を増加させることを示している。

以上のように、近年ではわが国においても特定の場面に限定された制御焦点を取り上げた研究が行われている。

VI. 場面限定的な制御焦点の重要性

ここまで場面限定的な制御焦点の研究を概観し、さまざまな研究領域で注目されていることを確認してきた。しかし、そもそもなぜ制御焦点のそのような捉え方が必要なのだろうか。この疑問への回答として、健康研究で制御焦点を取り上げた Gomez et al. (2013) は、制御焦点の形成プロセスについて言及している。Higgins (1997) は親の養育態度の違いが 2 つの制御焦点を形成している可能性を指摘しているが、健康に関しての意識が高まるのは成人になってからであり、健康に関する制御焦点は人生経験を通して形成されるとしている。このような制御焦点の形成プロセスの違いから、従来の全般的な制御焦点だけでは特定場面での現象を十分に捉えきれないことが考えられる。

また、仕事場面での制御焦点を取り上げた Neubert et al. (2008) は、場面限定的な制御焦点を扱う際には全般的な制御焦点を統制しておく必要があるとし、両方の制御焦点を測定して検討を行っている。その結果、仕事場面での制御焦点は部下の行動をすべて有意に説明していたのに対し、全般的な制御焦点は部下の行動のほとんどに対して説明力を有していなかった。このような場面限定的な制御焦点の説明力の高さは、制御焦点と仕事関連の結果変数についてのメタ分析を行った Lanaj, Chang, & Johnson (2012) でも指摘されており、先述した Gomez et al. (2013) の研究結果もこれに一致している。

わが国では、大学生を対象に RFQ (Higgins et al., 2001)、GRFM (Lockwood et al., 2002)、WRF (Neubert et al., 2008) の 3 尺度を用いて調査を行っ

た三ツ村・高木 (2015) が、アルバイト学生 223 名について各制御焦点尺度とワーク・モチベーションとの関連を階層的重回帰分析によって検討している。分析では、目的変数を内発的動機づけ、説明変数として Step 1 で職務特性の 4 因子 (多様性, 自律性, フィードバック, 相互依存性), Step 2 で制御焦点の 3 つの尺度 (RFQ, GRFM, WRF) の各下位尺度を 1 つずつ, そして Step 3 で職務特性と制御焦点の交互作用項を 1 つずつ投入している。その結果, WRF の説明力が他の尺度よりも高かった (Table 1)。また交互作用項についても WRF のみ有意なものがみられ, WRF 予防焦点が高い場合に多様性の内発的動機づけに対する影響が強まることが明らかとなった。つまり, アルバイトに対するワーク・モチベーションという, その場面特有の変数の要因を検討する際には, 全般的な個人特性としての制御焦点を扱うよりも, アルバイト場面での制御焦点を扱うほうが有効であることを示唆している。

以上のことから, 制御焦点を用いて特定場面の研究を行う場合には, 従来の全般的な制御焦点だけでなく,

場面限定的な制御焦点を考慮することが必要不可欠であるといえよう。

VII. 今後の研究の課題

本論文では, 場面限定的な制御焦点の研究を概観し, その重要性について議論してきた。場面限定的な制御焦点に対する研究者の関心は高まっており, 研究も行われている一方, 現段階では研究の蓄積がまだまだ不十分である。とりわけ, わが国では場面限定的な制御焦点を扱った研究は少なく, 研究の蓄積が待たれるところである。わが国においても制御焦点理論はさまざまな研究領域で注目を集めている。それゆえに, 場面限定的な制御焦点を扱うことによって, 特定場面の現象をより正確に理解することが可能となるのではないだろうか。

さらに, Haws et al. (2010) が指摘するように, 制御焦点の測定に用いる尺度の選定は重要な問題である。場面限定的な制御焦点を扱った先行研究では, ある特定の研究対象・場面のために作成された制御焦点

Table 1.
内発的動機づけを目的変数とした階層的重回帰分析の結果

	Step 1	Step 2a	Step 2b	Step 2c	Step 2d	Step 3d
	β	β	β	β	β	β
Step 1						
多様性	.376***	.366***	.369***	.326***	.363***	.333***
自律性	.277***	.248***	.259***	.250***	.248***	.239***
フィードバック	.102	.098	.096	.078	.061	.062
相互依存性	.069	.087	.072	.062	.057	.068
Step 2						
a. RFQ促進		.133*				
b. GRFM促進			.144*			
c. WRF促進				.220***		
d. WRF予防					.266***	.268***
Step 3						
d. 多様性 × WRF予防						.123*
R^2	.287***	.304***	.308***	.331***	.354***	.368***
自由度調整済み R^2	.274	.288	.292	.315	.339	.351
ΔR^2		.017*	.020*	.044***	.067***	.014*

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

(三ツ村・高木 (2015) より引用)

尺度を用いる場合と、全般的な制御焦点を測定する従来の尺度の表現を、研究対象・場面に応じて修正して使用するという場合がある。場面に特化した尺度を用いる最大のメリットは、従来の尺度と比較して特定場面での現象を説明するのに優れていると予測される点である。しかし、既存の尺度の表現を修正して使用する場合、特定場面での制御焦点を十分に捉えられているのかという疑問が残る。この疑問は場面に特化した尺度に対しても言えることであるが、どちらにせよ、用いようとしている尺度がその場面の制御焦点を十分に把握できるのかどうか熟慮した上で尺度を選択すべきであろう。

最後に、どういった場面についての検討が有効なのかという視点も必要である。限定して把握することで有効性が高まる場合もあれば、そのような効果が認めにくい場合もあるだろう。これはどういった個人特性であるのかとも密接に関連することが予想される。とにかく場面ごとに把握すればよいということではなく、場面限定が有効な個人特性と、そうでない個人特性、限定すべき場面とそうでない場面等、今後検討していかなければならない課題は多い。

引用文献

- 1) Akhtar, S., & Lee, J. S. Y. (2014). Assessing factor structure and convergent validity of the Work Focus Scale. *Psychological Reports*, **115**, 133-147.
- 2) Brenninkmeijer, V., Demerouti, E, le Blanc, P. M., & van Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, **15**, 708-728.
- 3) Eiser, C., Eiser, J. R., Mayhew, A. G., & Gibson, A. T. (2005). Parenting the premature infant: Balancing vulnerability and quality of life. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, **46**, 1169-1177.
- 4) 遠藤由美 (2011). 制御焦点尺度日本語版の検討 日本社会心理学会第52回大会発表論文集, 206.
- 5) Ferris, D. L., Johnson, R. E., Rosen, C. C., Djurdjevic, E., Chang, C.-H. D., & Tan, J. A. (2013). When is success not satisfying? Integrating regulatory focus and approach/avoidance motivation theories to explain the relation between core self-evaluation and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, **98**, 342-353.
- 6) Gomez, P., Borges, A., & Pechmann, C. (2013). Avoiding poor health or approaching good health: Does it matter? *Journal of Consumer Psychology*, **23**, 451-463.
- 7) Haws, K. L., Dholakia, U. M., & Bearden, W. O. (2010). An assessment of chronic regulatory focus measures. *Journal of Marketing Research*, **47**, 967-982.
- 8) 林洋一郎・関口倫紀・大崎泰子 (2013). 組織における公正が従業員のウェルビーイングに与える影響-制御焦点の媒介効果に注目して- 産業・組織心理学会第29回大会発表論文集, 270-273.
- 9) Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, **52**, 1280-1300.
- 10) Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N., & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, **31**, 3-23.
- 11) Johnson, R. E., & Chang, C.-H. (2008). *Development and validation of a work-based regulatory focus scale*. Paper presented at the 23rd Annual Society of Industrial and Organizational Psychology Conference, San Francisco, CA. (林・関口・大崎より引用)
- 12) Lanaj, K., Chang, C.-H., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin*, **138**, 998-1034.
- 13) Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: Regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 854-864.
- 14) 三ツ村美沙子・高木浩人 (2015). 職務特性と制御焦点が学生アルバイトのワーク・モチベーションに及ぼす影響-3種類の制御焦点尺度の比較- 日本心理学会第79回大会発表論文集, 180.
- 15) Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 1220-1233.
- 16) 尾崎由佳・唐沢かおり (2011). 自己に対する評価と接近回避志向の関係性-制御焦点理論に基づく検討- 心理学研究, **82**, 450-458.
- 17) Park, E. S., Hinsz, V. B., & Nickell, G. S. (2015). Regulatory fit theory at work: Prevention focus' primacy in safe food production. *Journal of Personality and Social Psychology*, **45**, 363-373.
- 18) Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham,

- R. B. (1989) . Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, **32**, 622–648.
- 19) Rotter, J. B. (1966) . Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, **80**, 1–28.
- 20) 佐藤有紀・五十嵐祐 (2014) . 従業員の制御焦点が対人的援助行動に及ぼす影響—職場における互恵性信念と人間関係満足の媒介効果の検討— 産業・組織心理学会第30回大会発表論文集, 131–134.
- 21) Schleicher, D. J., Hansen, S. D., & Fox, K. E. (2011) . Job attitudes and work values. In S. Zedeck (Ed.) , *APA handbook of industrial and organizational psychology, volume 3: Maintaining, expanding, and contracting the organization*. Washington, DC : American Psychological Association. pp. 137–190.
- 22) Shah, J., & Higgins, E. T. (1997) . Expectancy × value effects: Regulatory focus as determinant of magnitude and direction. *Journal of Personality and Social Psychology*, **73**, 447–458.
- 23) Shah, J., Higgins, E. T., & Friedman, R. (1998) . Performance incentives and means: How regulatory focus influences goal attainment. *Journal of Personality and Social Psychology*, **74**, 285–293.
- 24) Spector, P. E. (1988) . Development of the work locus of control scale. *Journal of Occupational Psychology*, **61**, 335–340.
- 25) 高橋幸子・古川真人 (2012) . 制御焦点傾向尺度作成の試み—楽観主義・悲観主義との組み合わせから— 昭和女子大学生活心理研究所紀要, 14, 79–88.
- 26) 外山美樹・湯立・長峯聖人・三和秀平・相川充 (2015) . 学業領域における制御焦点尺度の作成 日本心理学会第79回大会発表論文集, 903.
- 27) Vartanian, L. R., Herman, C. P., & Polivy, J. (2006) . Does regulatory focus play a role in dietary restraint?. *Eating Behaviors*, **7**, 333–341.
- 28) Wallace, J. C., Chen, G., & Kanfer, R. (2005) . *Development and validation of a work-specific measure of regulatory focus*. Paper presented at the Annual Conference of the Society for Industrial/Organizational psychology, Los Angeles. (Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts (2008) より引用)
- 29) Winterheld, H. A., & Simpson, J. A. (2011) . Seeking security or growth: A regulatory focus perspective on motivations in romantic relationships. *Journal of*

Personality and Social Psychology, **101**, 935–954.

(平成28年1月6日 受理)

Situation-specificity of regulatory focus

Misako MITSUMURA, Hiroto TAKAGI

Abstract

In this review, we examined the effectiveness of the concept of situation-specific regulatory focus. After reviewing the studies dealing with situation-specific regulatory focus in fields of health, interpersonal relationships, nurture and work, we pointed out the effectiveness of the concept of situation-specific regulatory focus. Finally, directions for future research were discussed.

Key words: regulatory focus; chronic regulatory focus; situation-specific regulatory focus