

# 集団内成員間における互惠性の検討

令和2年 2月12日

三重大学教育学研究科 教育科学専攻

学校教育領域 218M002

上田 仁

第1部	互惠性とその機能について	
第1章	互惠性に関する研究	
第1節	ソーシャル・サポートとは	1
第2節	ソーシャル・サポートの互惠性	3
第3節	本研究の目的	4
第2章	集団内成員間における互惠性と対集団感情の関連	
第1節	問題と目的	6
第2節	方法	7
第3節	結果	8
第4節	考察	15
第2部	集団内成員間の互惠性のメカニズムの検討	
第1章	集団内成員間における互惠性への影響を及ぼす要因の検討	19
第2章	集団凝集性とコミットメントが集団内成員間の互惠性にもたらす影響——大学生のフォーマル集団を対象にした分析——	
第1節	問題と目的	21
第2節	方法	22
第3節	結果	24
第4節	考察	35
第3章	集団内成員間での互惠性に与える影響に関する性差の検討——大学生のインフォーマル集団を対象にした分析——	
第1節	問題と目的	37
第2節	方法	38
第3節	結果	40
第4節	考察	54

### 第3部 総合考察

#### 第1章 集団内成員間の互惠性とは

第1節 本研究のまとめ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56

第2節 集団内成員間の互惠性への提言・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 57

#### 第2章 基礎研究から応用研究へ

第1節 応用研究への可能性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 59

第2節 臨床心理学への橋渡し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60

第3節 教育心理学への橋渡し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 61

#### 第3章 本研究の限界点と今後の展望

第1節 本研究での限界点・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 63

第2節 今後の展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 64

引用文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 66

## 第1部 互惠性とその機能について

### 第1章 互惠性に関する研究

#### 第1節 ソーシャル・サポートとは

人は他者と支えながら生きている。他者をサポートしたり、そのサポートのお返しとして他者からサポートされたりする。こうしたギブアンドテイクな関係を、互惠的な関係とよぶ。修士論文では、この互惠性という概念について、1対1の個人関係を超え、集団内成員間での互惠性に着目し、集団内成員間における互惠性とは何かということを検討していく。

#### ソーシャル・サポートとストレスの関連性

互惠性とは他者とのサポートのやりとりの量を表したものであり、ソーシャル・サポート<sup>1</sup>がどれくらいの量なのかを自分と他者とで比較している。そこで、まずは互惠性のベースとなるソーシャル・サポートについて概観していく。ソーシャル・サポートについての定義だが、ソーシャル・サポートには種類の豊富さ、サポートのもたらす効果の違いからその定義についてはいまだ明確なものがないとされている（浦，1999）。しかし、多くの先行研究では対人関係と人の心身の健康との関連性を踏まえて、「ある人を取りまく重要な他者から得られるさまざまな形の援助（support）は、その人の健康の維持と増進に重要な役割を果たす」（久田，1987）というように定義されている。したがって、ソーシャル・サポートとは何らかの心身の健康につながるような支援であるといえる。

サポートと精神的健康の結びつきについては多数報告されている（岡安・嶋田・坂野，1993；福岡・橋本，1997など）。サポートにはストレスを軽減させたり問題を解決させたりといった機能があると考えられている。こうしたサポートのストレスへの効果として、緩衝効果と直接効果があり、直接効果とは「ストレッサーの量とは無関係に常にストレス反応を低減する効果をもつもの」であり、緩衝効果とは「ストレスが多い条件のみにストレス反応低減効果をもたらすもの」である（小杉・種市，2002）。これまでの研究で、なぜサポート

---

<sup>1</sup> 先行研究の中で「ソーシャルサポート」と「ソーシャル・サポート」とあるが、本研究ではこれらは同一の概念を指すものとして扱い、「ソーシャル・サポート」に統一する。

の効果は直接効果と緩衝効果と別々になるのかという原因について様々な視点から検討されてはいるものの、いまだその定説はない (Cohen, Gottlieb&Underwood, 2000 小杉・島津・大塚・鈴木訳 2005)。しかし、サポートと精神的健康の結びつきが多数報告されていることから、サポートがメンタルヘルスの介入もしくは予防に有効な策として用いられるということは頑健であろう。一方で、現実場面ではソーシャル・サポートがメンタルヘルスにもたらす影響は重要だと言われつつも、ソーシャル・サポートがメンタルヘルスにもたらす影響は実際の効果よりも過小評価されている (Haslam et al, 2018b)。実際に何らかの精神障害を経験した人の約 30%しかこころの健康に関する受診・相談をしていない (川上, 2006) ということから、臨床心理士や公認心理士などのこころの専門家だけではなく、友人や教師などの非専門家からの介入も必要であり、その具体的な方法としてソーシャル・サポートは必要不可欠なものである。

ソーシャル・サポートの具体的なものとしては、大きく分けて 2 つから 6 つの種類があるといわれている。福岡 (2007) はこれまでのソーシャル・サポート研究で用いられているソーシャル・サポートの概念をみると、大まかに分けて情緒的サポートと道具的サポートの 2 つになると指摘している。情緒的サポートと道具的サポートについて、情緒的サポートとは、「個人の心理的な不快感を軽減したり自尊心の維持・回復を促すような機能をもつもの」とされ、道具的サポートとは、「個人が抱えている問題そのものを直接ないし間接的に解決する機能をもつもの」とされている (橋本, 2005)。さらに、情緒的サポートとは「まわりから肯定される」といった評価的サポートも含まれ、道具的サポートには「必要な情報を提供する」といった情動的サポートなどが含まれる。他にも、コンパニオンシップや社会的統合などといったソーシャル・サポートの分類もなされている (Rook&Underwood, 2000 小杉・島津・大塚・鈴木訳 2005)。こうした様々な分類がありどのサポートの分類が正しいかと考えるよりも、サポート内容とストレスのマッチングを踏まえ、どういったストレスにさらされているときにどのサポートが精神的健康に結びつくのかを踏まえ、サポートを選定すべきであると指摘されている (Lakey&Cohen, 2000 小杉・島津・大塚・鈴木訳 2005)。

### **ソーシャル・サポートの認知面**

また、ソーシャル・サポートの次元として、実行されたサポートと知覚されたサポートの分類がある。サポートの次元分類を通して、サポートを測定可能としている (榎本, 2007)。

実行されたサポートとは「一定の期間内に他者が実際にサポートしてくれた程度を問うもの」であり、知覚されたサポートとは「サポートの入手可能性や期待の程度を問うもの」である（福岡，2007）。

本研究では、サポートの次元の中でとくに認知的な要素である知覚されたサポートについて取り扱うこととする。ソーシャル・サポートはサポート受領者の認知によって、サポート提供者の行為をサポートでないと判断してしまう問題がある。例えば、AはBの行動をサポートタイプだと思っているものの、CはBの行動をサポートタイプでないと評価することもありうる。こうしたときに、Bの行動はA、Cによってサポートかどうかの判断が異なるために必ずしも実行されたサポートを受けとっているわけではない。実際にサポート提供者が提供したサポートを受領者が必ずしもサポートとして受け取っていないといふことはいくつかの研究で報告されている（松浦，1991；尾見，2002など）。そのため、本研究では認知的側面である知覚されたサポートに着目していく。

### **集団内でのソーシャル・サポート**

一方、これまでの研究で取り扱われてきたソーシャル・サポートとは、個人間であるがそれだけではないということもいえる。源氏田（2009）はこれまでのソーシャル・サポート研究というのは個人間について焦点を当てたものがほとんどであると指摘している。成員同士といった複数間でのサポートのやりとりの検討は、源氏田（2009）以前からも存在している。Felton&Shinn（1992）は集団内でのソーシャル・サポートについて、例えば家族の中や友人間、自分が暮らしている地域の中といった複数間のメンバーとのサポートのやりとりもありうるものだと述べている。そこで、本研究ではソーシャル・サポートのやりとりを個人間ではなく、集団内に焦点を当てて集団内成員間でのサポートについて検討していくこととする。

## **第2節 ソーシャル・サポートの互惠性**

### **互惠性とは**

ソーシャル・サポートの概要について述べてきたが、必ずしもサポート入手が多ければよいというわけではない。福岡（2007）は、ソーシャル・サポートが得られるだけでなく与えることの両者のバランスを保つことが重要だと指摘し、サポートの入手と提供の量が同

等な程度が望ましいとしている。こうしたサポートの量は互恵的とされており、自分が「他者から受けているサポート」と自分が「他者に与えているサポート」が同等な関係を互恵的な関係と呼ぶ。互恵性とは、いわばギブアンドテイクな関係である。社会的交換理論において、人は他者の行為に対しては自分が他者にその行為を返そうと、他者への返報性の意識を持っている（山岸，2001）。つまり、自分が他者から報酬を受けたら、必ず他者にお返しをするといった社会的規範の要素を人はもっており、互恵的な行動をとるのである（吉田，2001）。したがって、相手から受けた恩を返さないといけない、他者に投資したら他者から報酬が返ってくるだろうという意識を人はもっており、互恵性の原理は人間関係に反映されているといえる。

### **互恵性の機能**

では、具体的に互恵的な関係とはどのような関係なのか。互恵的な関係とはどのようなものかについて、対人関係に対する感情との関連が示されている。互恵状態をソーシャル・サポートの入手と提供の差を基に、サポートの入手量が提供量よりも多い状態を「過剰利得状態」、サポートの入手量が提供量よりも少ない状態を「過小利得状態」、サポートの入手量と提供量がほとんど同じな状態を「互恵状態」とし、これらの状態と対人感情との関連性について検討している。互恵状態は対人関係満足度が高く、過剰利得状態はいつも他者からサポートをされてばかりで申し訳ないといった負債感が高く、過小利得状態では、自分が他者にサポートしてばかりでいるので苛立ちや負担感が高まる（例；周・深田，1996；福岡，1999など）とされている。

さらに、互恵状態は関係性を継続させるために必要なものだという指摘もある。互恵性が欠けている場合だと、必要なときに援助を受けることができないことが示されている（Buunk, Doosje, Jans et al., 1993）。これらの点から、互恵性は対人関係を円滑にするための重要な要因であり、他者からの援助を受けるために必要なものである。

### **第3節 本研究の目的**

以上より、本研究ではこれまでのソーシャル・サポート研究であまり着目されてこなかった集団内成員間でのサポートに焦点を当てて、集団内成員間における互恵性について検討をしていく。本研究は集団内でのサポートの互恵性とはなにかという検討から始まり、集団

内での互惠性の機能と互惠性・サポートに影響を与える要因について検討することを目的とする。そして最後に、集団内成員間での互惠性とは何かということを提言していきたい。

そこで、第1部では集団内成員間での互惠性がなにを意味しているのかという点について検討していく。これまで個人間の互惠性研究で言われてきた互惠性と対人感情との関連性を踏まえながら、集団内成員間での互惠性と対集団感情との関連性を明らかにしていく。第2部では、集団内成員間での互惠性に与える要因について検討していく。集団内成員間におけるサポートとは個人間でのサポートとは異なり、グループダイナミクスの影響を受けていると考えられる。そこで、グループダイナミクスがサポートに影響をもたらすことを予想しつつ、これまでの集団に焦点を当てたサポート研究の知見をベースに、互惠性に及ぼす要因を検討する。第3部では、第1部・第2部を総括して、集団内成員間における互惠性とは何かということをまとめていきたい。本研究で得られた知見の意義を鑑みながら、本研究の基礎研究がどのようにして応用研究に橋渡しができるかを示し、本研究の限界点および今後の展望について述べたうえで締めくくりたい。



## 第2章 集団内成員間における互恵性と対集団感情の関連

### 第1節 問題と目的

本章では、集団内成員間における互恵性と対集団感情について明らかにすることを目的とし、集団内成員間における互恵性について考察していく。

#### 互恵性と対集団感情

個人間の互恵性と対人感情の関連性について、互恵状態では満足感が高く、入手>提供の過剰利得状態は負債感が高く、入手<提供の過小利得状態は負担感が高いということが明らかとなっている（福岡，1999；周・深田，1996 など）。さらに，Buunk et al. (1993) は、同僚や上司との互恵性の欠如がネガティブ感情を喚起させることも示している。これらの対人感情と互恵性の結果をまとめると、互恵性は対人関係を円滑にするために望ましいものであり、過剰利得状態・過小利得状態は負担感・負債感を高めてしまうものであり、対人関係の上ではあまり望ましくないものだと言えるだろう。しかし、これらの研究は集団内についてのサポートのやりとりではなく、1対1の個人の間を取り上げている。源氏田(2009)がいうように人の日常生活においては、1対1の関係とともに複数間の関係性もありうるものであり、集団内成員間の関係性の方についても見ていかなければならない。そこで、第2章では集団内成員間での互恵性と、満足感や負担感、負債感といった対人感情との関連が対集団感情にも当てはまるのかを検討する。

また、集団内成員間の互恵性についてグループダイナミクスがサポートにもたらす影響が考えられる。例えば、ソーシャル・サポートの入手に与える要因がインフォーマルとフォーマルといった集団形式によって異なるということが示されている（源氏田，2009）。つまり、集団形式によって、サポートの入手・提供の意味が異なると予想される。Antonucci&Jackson&James (1990) は、受領者の性質によって互恵性が必ずしも幸福感につながるとは言えないということを示唆しており、互恵性を検討するためには、その受領者の性質についても踏まえなければならない。これは集団形式にも当てはまることであり、フォーマル集団かインフォーマル集団かで互恵状態・過剰利得状態・過小利得状態の意味が異な

るために対集団感情にもたらす影響も異なると考えられる。そこで、集団内成員間の互惠性  
が対集団感情に及ぼす影響について、集団形式によって異なるとした上で、インフォーマル  
集団・フォーマル集団での集団内成員間の互惠性が対集団感情に与える影響について明ら  
かにしていく。

## **第2節 方法**

### **調査方法**

2018年10月～12月のA大学の大学生・大学院生267名を対象に授業後に質問紙調査を  
行った。フォーマル集団とインフォーマル集団については集団を想起させる教示文以外、同  
一の尺度を使用している。なお、調査協力者はフォーマル集団とインフォーマル集団で対応  
しておらず、別々に調査を行った。

### **インフォーマル集団とフォーマル集団の想起**

インフォーマル集団、フォーマル集団を対象にした調査を行った。調査対象者に質問紙の  
初めにフォーマル集団とインフォーマル集団の操作的定義を教示した。その定義について  
は、Newcomb（1950）と広田（1963）を基に作成したものを使用した。フォーマル集団につ  
いては「ある目標を達成するために役割が各自に分担されており、責任を持たなければならない。また、ある慣習に従って行動することが望まれる」といったことです。代表的なもの  
として、企業や組織、アルバイト先の事業社などが挙げられます。」と提示した。インフォ  
ーマル集団については、「形式的な規制を持たない集団で、とくに慣習もなく、互いに仲が  
よかったりしてつながっているもので、自由に行動することができる」といったことです。  
代表的なものとして、共通した趣味の集まりや、フォーマル集団の仲のいいメンバー、大学  
のクラスの友達などがあげられます。」と提示した。

### **フォーマル性尺度**

集団のフォーマル性を測定するために、フォーマル性尺度（新井，2004）を用いた。所属  
する集団について、「その集団には、集団としての明確な目的がある」や「その集団のメン  
バー全員に、それぞれの役割が決まっている」などの10項目を5件法（1. あてはまらない  
～5. あてはまる）で尋ねた。

## 大学生用ソーシャル・サポート尺度

ソーシャル・サポートの入手・提供については大学生用ソーシャルサポート尺度（片受・大貫，2016）を用いた。本研究では集団内成員からの全体のサポートの入手と提供を測定するため、教示文で「あなたはどの程度，集団全体からサポートを入手（提供）できると思いますか」と4件法（1. 非常にあてはまらない～4. 非常にあてはまる）で、「成果を評価している」や「問題解決方法について，アドバイスをしてくれる」，「悩みやグチを聞いてくれる」などの21項目を尋ねた。ソーシャル・サポートの入手と提供はどちらも同じ項目を使用し，教示文で入手と提供を変えて尋ねた。

## 対集団感情

諸井（1989）・福岡（1997）・福岡（1999）を参考に，「楽しい気持ちになる」や「満足を感じる」などの満足感について6項目，「腹立たしい気持ちになる」や「重荷を感じる」などの負担感について5項目，「申し訳なく思う」や「罪悪感を抱く」などの負債感について5項目を6件法で，「あなたが現在所属している集団に対してどの程度以下のような気持ちになりますか」と尋ねた。

## 倫理的配慮

研究の目的，個人情報保護などについてはフェイスシートに記載しており，回答は自由意志で途中で回答をやめてもよいこと，本調査の回答の有無が授業の成績に影響しないことを伝え，配慮した。

## 分析方法

分析にはJASP0.10.2を用いて分析を行った。

## 第3節 結果

### 基礎統計

データに欠損が見られる調査対象者を除外し，フォーマル性尺度の尺度得点をフォーマル集団，インフォーマル集団それぞれ算出し，集団形式のフォーマル性・インフォーマル性を担保するためにフォーマル集団では平均-1標準偏差を下回るデータを，インフォーマ

ル集団では平均+1標準偏差を上回るデータを排除した。その結果、最終有効回答数は221名（フォーマル集団105名（男性39名、女性65名、その他1名）、インフォーマル集団116名（男性47名、女性68名、その他1名））であった。対集団感情の $\alpha$ 係数はそれぞれ、満足感 $\alpha=.965$ 、負担感 $\alpha=.914$ 、負債感 $\alpha=.900$ であり、良好であった。

### 対集団感情への互惠性と集団形式の2要因分散分析

互惠性が対集団感情にどのような影響をもたらすかを検討するため、ソーシャル・サポートの入手得点、提供得点をそれぞれフォーマル集団、インフォーマル集団ごとに標準化し、過剰利得群（入手>提供）、互惠群（入手 $\approx$ 提供）、過小利得群（入手<提供）がほぼ同等の人数が含まれるように振り分けた（Table 1）。そこで、満足感・負担感・負債感をそれぞれ従属変数とし、互惠性（過剰利得状態・互惠状態・過小利得状態）と集団形式（フォーマル集団・インフォーマル集団）を独立変数とした2要因分散分析を行った（Table 2）。

その結果、交互作用が見られたものは、満足感（ $F(2, 215)=5.305, p<.001$ ）のみであった。さらに、満足感で単純主効果の検定を行ったところ、過剰利得状態ではインフォーマル集団はフォーマル集団より満足感が有意に高く（ $p<.001$ ）、過小利得状態では有意傾向ではあるもののインフォーマル集団はフォーマル集団よりも満足感が高かった（ $p<.10$ ）（Figure 1）。負担感については集団形式（ $F(1, 219)=9.259, p<.01$ ）と互惠性（ $F(2, 218)=3.706, p<.05$ ）で主効果が見られた（Figure 2）。負債感については、集団形式（ $F(1, 219)=7.625, p<.01$ ）のみ主効果であった（Figure 3）。効果量について、満足感では集団形式が中程度の効果を示したものの、それ以外は小さな効果であった。

Table 1 標準化した互惠性得点の要約統計量

	インフォーマル			フォーマル		
	過剰利得 (N=40)	互惠 (N=38)	過小利得 (N=38)	過剰利得 (N=39)	互惠 (N=34)	過小利得 (N=32)
平均値	0.532	0.007	- 0.568	0.627	- 0.073	- 0.687
標準偏差	0.651	0.082	0.300	0.469	0.049	0.613
最大値	4.032	0.177	- 0.190	1.383	0.010	- 0.204
最小値	0.192	0.167	- 1.609	0.078	- 0.148	- 3.251

Table 2 互惠性×集団形式の満足感・負担感・負債感の平均値（標準偏差）と2要因分散分析

	インフォーマル			フォーマル			F			$\eta^2$		
	過剰利得	互惠	過小利得	過剰利得	互惠	過小利得	集団形式	互惠状態	交互作用	集団形式	互惠状態	交互作用
	(N=40)	(N=38)	(N=38)	(N=39)	(N=34)	(N=32)						
満足感	5.346 (0.720)	4.728 (0.887)	4.776 (0.743)	4.056 (1.386)	4.544 (0.845)	4.073 (1.478)	26.574***	1.387	5.305*	0.104	0.011	0.042
負担感	2.140 (1.292)	2.358 (0.961)	2.511 (0.871)	2.779 (1.101)	2.394 (0.822)	3.175 (1.376)	9.259**	3.706*	1.935	0.039	0.031	0.016
負債感	2.508 (1.049)	2.174 (0.968)	2.158 (0.677)	2.508 (1.049)	2.329 (0.961)	2.688 (1.109)	7.625**	0.537	0.636	0.032	0.005	0.006

( )は標準偏差, \* $p < .05$  \*\* $p < .01$  \*\*\* $p < .001$ ,  $\eta^2 = .01$  (小さな効果)  $\eta^2 = .06$  (中程度の効果)  $\eta^2 = .14$  (大きな効果)

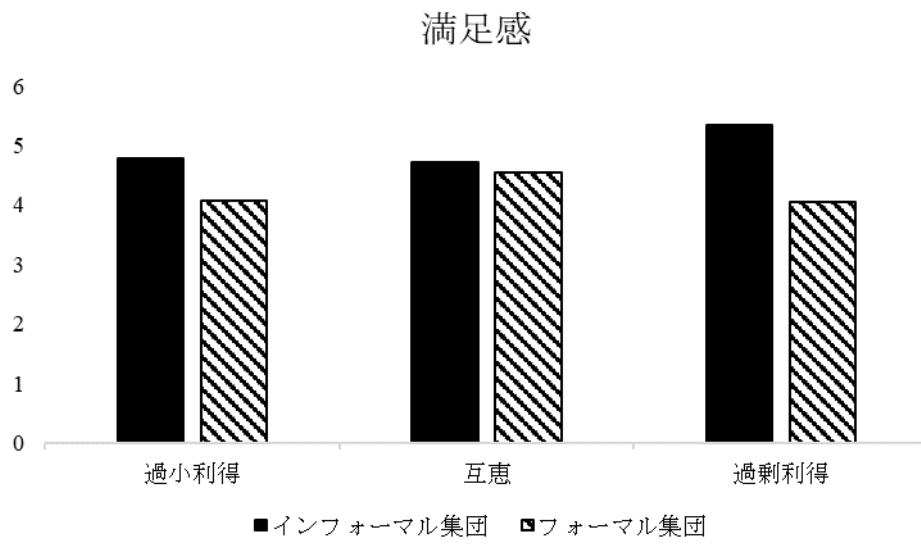


Figure 1 互惠性と集団形式が満足感に及ぼす影響

## 負担感

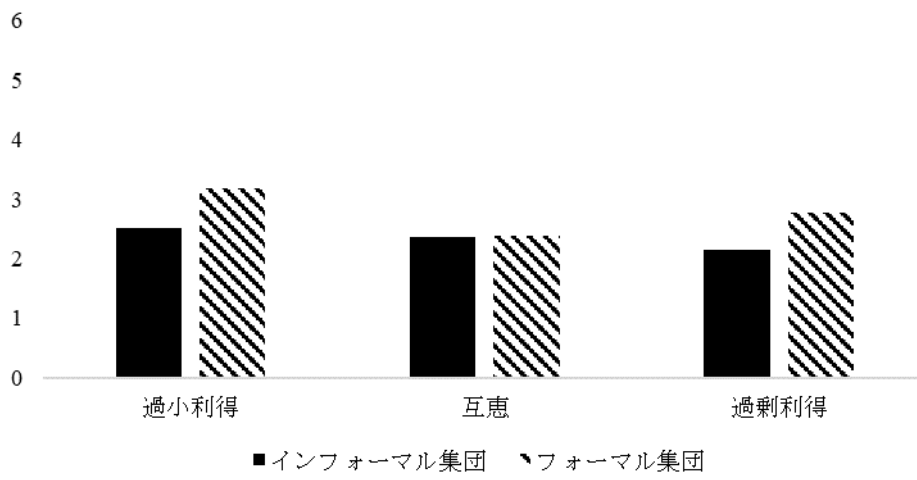


Figure 2 互惠性と集団形式が負担感に及ぼす影響



## 負債感

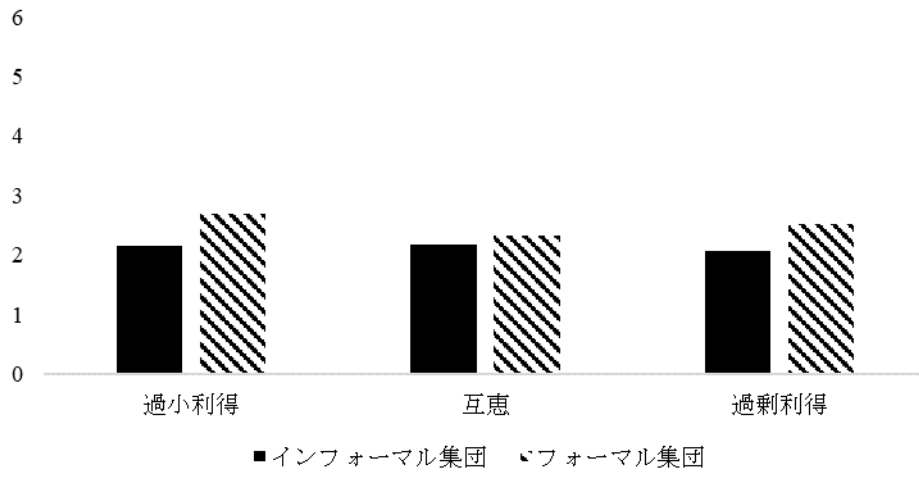


Figure 3 互惠性と集団形式が負債感に及ぼす影響

## 第4節 考察

本研究は集団内成員間の互惠性および集団形式が対集団感情に及ぼす影響について検討してきた。そこで、満足感・負担感・負債感といった対集団感情への互惠性と集団形式の2要因分散分析を行った。

### 満足感

満足感については互惠性と集団形式の交互作用が見られた。過剰利得状態ではインフォーマル集団の方がフォーマル集団よりも満足感が高かった。インフォーマル集団とは、Newcomb (1950) や広田 (1963) が言うように、親密な成員から構成されている集団であり、過剰利得状態とは親密な他者複数からサポートを入手する機会が多い状況であると考えられる。親密な成員達からのサポートは、知覚されたサポートの特徴である支えてくれる誰かがいるという心理的安定の機能をもたらすものであり (稲葉, 1998), サポート入手の多さが心理的安寧をもたらしたために満足感が高まったのではないかと示唆される。しかし、一方フォーマル集団ではサポートの入手が多いという状況は、支えてくれる存在がいると思える状態であるとともに、Newcomb (1950) や広田 (1963) のような課題を課されている状況であるとも考えられる。そのため、サポートが多い状況は、集団での課題をとりくんでいる状態でありストレスにさらされているために、その集団に対しての満足感を低減させたのではないかと予想される。

過小利得状態でも有意傾向ではあるものの、インフォーマル集団はフォーマル集団よりも満足感が高かった。フォーマル集団とインフォーマル集団の差異は課題や役割、規範といった形式的な要素であり、フォーマル集団では課題を達成するために互いに手伝わなければならないといった義務規範的な状態であると予想される。しかし、インフォーマル集団では過小利得状態とは相手に貢献できる状態であり、課題とは関係なく親密な集団成員達のために利他的にサポートを提供していると考えられる。つまり、集団形式によってサポート提供する状況の差異が、結果的に満足感に与える影響が異なったのではないかと考えられる。

さらに、互惠性が満足感に与える影響について着目すると、フォーマル集団・インフォーマル集団のいずれも有意な結果はみられなかった。しかし、満足感の平均値にのみ着目すると、フォーマル集団では互惠状態で最も高い値を示すという結果であった。フォーマル集団

では、互惠状態がもっとも望ましいものであると示すことができる。一方、インフォーマル集団では、満足感が過剰利得で最も高い値を示してはいるものの、全体的に高い値を示しているために、おおむね互惠状態は対集団感情において望ましいものであるといえるだろう。

## 負担感

負担感について、集団形式と互惠性の交互作用は見られなかったものの集団形式と互惠性ともに主効果が見られた。互惠性について、過小利得状態は、互惠状態さらには有意傾向ではあるものの過剰利得状態よりも負担感が高かった。この点について、先行研究と同様な結果（周・深田，1996 など）が得られており、サポート提供の多さに負担を感じているというものである。フォーマル集団・インフォーマル集団どちらにしても、他者に対するサポート提供が入手よりも多ければ自分自身が提供していることに負担を感じてしまうということが示された。

また、集団形式の主効果もみられ、フォーマル集団の方がインフォーマル集団よりも負担感が高いということも明らかになった。この点に関して、インフォーマル集団内では成員は比較的自由に行動ができるものの、フォーマル集団では義務や規範、課題といったもの成員の行動を規定してしまい、負担に感じてしまうということだと考えられる。

## 負債感

負債感について、交互作用ならびに互惠性の主効果が見られなかったものの、集団形式のみ主効果がみられた。互惠性に関わらずフォーマル集団はインフォーマル集団に比べ、負債感が高いという結果となった。フォーマル集団はインフォーマル集団に比べて、集団の課題に対してなにかしらの役割や規範を遵守しなければならない状況である。そのため、誰かが自分の知らないところで課題のために行動し、自分の知らないところで誰かが集団さらには自分を支援してくれているのではないかと思い、申し訳ない気持ちになるのだと予想される。

自分の知らないところで誰かしらがサポートしているという点について、これは集団ならではの互惠性が顕在化したともいえる。真島・高橋（2005）や橋本（2015）は、互惠性には間接互惠と直接互惠があることを指摘している。その内容についてまとめると、特定の相手との互惠を直接互惠とし、いわば「お互い様」な関係であるとし、一方で不特定多数の相手との互惠を間接互惠とし、「情けは人のためならず」という諺で表現されている。すなわ

ち、間接互惠とは、「他者に対する利他行動は回りに回って別の他者から報われる」といったことである。本研究での結果というのは、フォーマル集団では誰かが何かしらの役割を担っており、自分が提供したサポート以上に他の誰かが集団のためさらには自分のためにサポートを提供していると考えてしまうと予想される。したがって、フォーマル集団ではフォーマル集団の特色である課題や役割が間接互惠を通して負債感を高めたのではないかと示唆される。

### **集団内成員間の互惠性検討の可能性について**

集団内成員間の互惠性が対集団感情におよぼす影響を検討してきたが、本研究の結果は集団内成員間の互惠性の研究の可能性を示す結果となった。満足感については、フォーマル集団では、平均値が互惠状態のときに有意ではないが高くなっており、負担感については過小利得状態の平均値が一番高く、過小利得状態ではインフォーマル集団で負債感が一番高かった。したがって、過剰利得状態・互惠状態・過小利得状態にそれぞれ対応した対集団感情を喚起させているということを部分的に、先行研究と同様な結果を示すものとなった。これまでの研究で、集団内での互惠性に関する検討ということはあまりなされてこなかった。こうした現状の中、集団内成員間でのサポートの互惠性が対集団感情に及ぼす影響を示したという点で大きな成果が得られたであろう。

ここで、本研究から得られた結果を踏まえて集団内成員間における互惠性とは何かということを提唱していきたい。集団内での互惠性とは直接的な互惠性もあれば、間接的な互惠性もある。集団内では複数のメンバー間でのサポートのやりとりが可能であるために、直接互惠な関係もあれば間接互惠な関係も重々ありうるのである。集団内成員間の互惠性とは間接互惠と直接互惠を踏まえたうえでの互惠性であると考えられるだろう。そして、集団内成員間の互惠性は、これまで1対1の対人関係でいわれてきた互惠性と対人感情の関連性とほぼ同様な結果を示しているものである。したがって、本章では、集団内成員間での互惠性は対集団感情との関連性を示すものであったと結論づけられる。

### **本研究の限界点と今後の課題**

本研究は対集団感情を集団内成員間の互惠性ならびに集団形式の観点から考察し、対集団感情への影響を検討し、集団内成員間の互惠性を明らかにしようとしたものである。その結果、集団内成員間の互惠性と対集団感情との関連性を示した。

しかし、本研究には大きな課題が残る。1つ目は、対集団感情は集団内成員間の互惠性に対するものなのか、そうではなく所属する集団形式や役割、規範といったグループダイナミクスに対して抱いたものなのかということである。1対1の個人間のソーシャル・サポートの互惠性が対人感情におよぼす影響という観点では、その相手に対する感情を測定することが可能である。しかし、対象を集団としたとき、単に他の集団の成員に対して抱く感情もあれば、集団の組織そのものに対して抱く感情もあげられる。例えば、自分の集団内での役割に不満を抱いたり、賃金に満足するなどといった人間以外の要素に感情を抱くといったことがあげられる。したがって、対集団感情とは集団内における人間関係なのか、さらには組織そのものなのかについて考慮しなければならない。

2つ目は、集団内成員間の互惠性とは、調査協力者の認知に依拠してしまうという点である。今回の分析では、先行研究に従い、ソーシャル・サポートの入手と提供の差得点から互惠状態に振り分けたが、実際に調査協力者はデータの上では過剰利得状態でも、認知の面では過小利得状態だと感じているかもしれない。この点について、松浦（1991）は、衡平性認知は数学的モデルに従うというよりは調査協力者の認知にしたがっていると指摘している。本研究においても、互惠性は調査対象者の認知に従うとも考えられ、この点についてはいまだ議論の余地が残る。さらに、集団内成員からのソーシャル・サポートとは、必ずしも成員全てを想定しているわけではないことも予想される。実際にサポートをやりとりしていると答えた相手と、集団内成員すべての相手は一致していないのではないかと考えられる。そのため、集団内成員間の互惠性に関しては、インタビュー調査などといった質的研究から調査対象者の認知を捉える必要がある。

以上より、集団内成員間における互惠性とは何かという問題を提起するという意味で本章は大きな意義があり、集団内成員間のソーシャル・サポートならびに互惠性については今後検討していかなければならない。

## 第2部 集団内成員間の互恵性のメカニズムの検討

### 第1章 集団内成員間における互恵性への影響を及ぼす要因の検討

第2部では、集団内成員間での互恵性への要因を検討することを目的とする。第1部では、集団内成員間における互恵性が対集団感情に及ぼす影響について検討してきたが、部分的に支持される結果であった。こうした点から、集団内成員間においても互恵状態であることが望ましいという結果ではあるだろう。そこで、集団内成員間における互恵性を促進または抑制する要因について検討していく。

#### 集団内におけるサポートの理論モデル

では、集団におけるソーシャル・サポート研究でとりあげられているサポートにもたらす要因とはどのようなものがあるのだろうか。Haslam, Jetten & Cruwys et al. (2018a) は集団内成員間でのサポートの入手を Social Identity Approach (SIA) を基にモデル化している。このモデルは、社会的アイデンティティ理論と自己カテゴリ理論を統合したものである。社会的アイデンティティ理論とは、人は自分が所属していると主観的に思う集団に対してその集団のメンバーの一部であることを強調し、外集団よりも内集団の方が有利になるように働くことを示したものである。そして、自己カテゴリ理論とは、社会的アイデンティティ理論を発展させたものであり、集団内の類似性や外集団との差を拡張して認識しようとするものであると説明されている(竹村・横田, 2016)。SIA は、集団内でのサポート入手は、同じ主題を共有したメンバーの中で互いのサポートを促進するというを示したものである(Haslam, O'Brien, & Jetten et al., 2005)。

こうした集団内での成員からのサポート入手は促進されるものであるという結果は多くの研究で報告されている(例; Levine, Prosses & Evans et al., 2005; Haslam et al., 2005)。これらの結果に共通することは、社会的アイデンティティをいかに意識するかということであると考えられる。社会的アイデンティティがソーシャル・サポート入手を促進するというについても報告されている(Nakashima, Isobe & Ura, 2013)。つまり、集団内成員間でのソーシャル・サポート入手を促進させる要因としては、社会的アイデンティティをもつことが重要であると考えられる。

## 互恵性に影響を与える要因について

さらに、社会的アイデンティティを強調する要因についてはどうだろうか。その要因として、コミットメントが予想される。Haslam (2004) は、コミットメントを通して集団で共有された価値観を自己に取り込むことで、社会的アイデンティティをより強く意識すると指摘している。集団内での共有された価値観・信念といったものが成員の行動・思考・感情を制限し、その結果サポートを生み出すとしている (Rook&Underwood, 2000 小杉・島津・大塚・鈴木訳 2005)。つまり、他者からの行動をサポートとして知覚しやすく、さらには他者にサポート提供しやすい状況をつくっているのではないかと考えられる。したがって、コミットメントとともに、集団内での価値観の共有を示したものである集団凝集性が集団内成員間のサポートにもたらす影響であると予想される。

本研究では、集団内成員間の互恵性について検討することを目的とし、第2部では集団内成員間の互恵性のメカニズムについて検討していく。集団内成員間のサポート研究でいわれている SIA を互恵性に当てはめると、集団の成員はコミットメントを通して集団内での価値観や思考などといった集団凝集性を個人に内在化し、サポートの入手・提供が促進されることによって互恵性に影響がもたらされると考えられる。そこで、第2部では、コミットメントと集団凝集性の交互作用が互恵性にもたらす影響について明らかにしていく。

また、集団内でのサポートにもたらす影響として親密性が考えられる。稲葉 (1998) は、親密性の低下はサポートの低下につながることを示している。集団の規模が大きくなることで親密性が低下し、サポートの入手・提供を抑制させると考えられる。そこで、集団内の集団規模がサポートの入手・提供さらには互恵性におよぼす影響についても検討を行う。

他にも集団内でのサポートにもたらす影響として、集団の形式についても考えられるであろう。源氏田 (2009) は、フォーマル集団とインフォーマル集団では集団凝集性や集団規模の影響がソーシャル・サポートの入手に与える影響が異なることを示している。さらに、第1部では集団形式によるグループダイナミクスの差異が互恵性の意味を変容させるという結果であった。したがって、第2部でも集団形式によって互恵性メカニズムが変容すると予想される。そこで、第2章ではフォーマル集団を対象に、第3章ではインフォーマル集団を対象にし、コミットメントと集団凝集性、集団規模が互恵性にもたらす影響について明らかにすることとする。

## 第2章 集団凝集性とコミットメントが集団内成員間の互恵性にもたらす影響——大学生のフォーマル集団を対象にした分析——

### 第1節 問題と目的

本章では、大学生のフォーマル集団を対象に、SIA を援用し互恵性への影響をもたらす要因について検討し、さらに互恵性にもたらす要因がサポート入手・提供いずれに作用したかによるかを検討することを目的とする。

### 大学生のフォーマル集団

大学生が所属しているフォーマル集団とは、主にアルバイトや部活・サークルなどが考えられる。新井（2004）は、大学生の部活・サークルについて、個人的な自由の活動を行えるという点でインフォーマル性があり、組織運営や役割・規範などが存在することからフォーマル性も帯びていると指摘している。また、アルバイトも組織的な役割を持つことからフォーマル集団であると考えられる。多くの大学生が何かしらの部活・サークルやアルバイトを経験している（ベネッセ教育総合研究所，2016）ことから、何かしらのフォーマル集団に所属しているだろう。一方、大学生が所属するフォーマル集団には他にも学科や学部などもありうるだろう。つまり、フォーマル集団を明確に定義づけることは困難であるとも考えられる。本章での調査では、フォーマル集団について操作的定義を提示することで、調査協力者がフォーマル集団だと思うものをフォーマル集団として取り扱うこととする。

### フォーマル集団での互恵性のメカニズム

では、フォーマル集団での互恵性のメカニズムについてはどのようなことが考えられるだろうか。例えば、集団の成員はそれぞれの役割を担い、自分が何かしらの役割を通じて他の成員達と互いに助け合えることや、自分だけが過剰に自らの役割を負担して助け合えなかったことを経験するだろう。さらには、成員同士の関係性についても考えられるだろう。成員同士の親密性が高まることで集団としてのパフォーマンスが向上し、その内部では互いに助け合うということは重々考えられる。したがって、フォーマル集団でのサポートのやりとりを考えると、役割や成員同士の関係性などが影響しているだろう。この点に



ついて組織研究の古典的なものである三隅二不二のPM理論やフィドラーの条件即応モデル、ホーソン実験の結果からも役割や成員同士の関係性が互恵性に影響をもたらすということは予測される。これら組織研究で共通することとして、成員間同士の関係性が良好なときに成員のパフォーマンスが向上し、さらに一概には言えないが課題に向かって統合している意識が集団の成績につながるということが考えられる。つまり、成員同志向性や課題志向性といった要因が互いに助け合いを促進させた結果、課題成績の向上につながったといえるのだ。

また、成員志向性や課題志向性ととも、集団に対してコミットメントしていることが集団で形成された規範を内在化し、互恵性への影響につながる重要な要因となりうる。つまり、コミットメントは他者とつながろうとするものであり、コミットメントを通じて集団規範や集団の思考を自己に内在化させ、自らの行動・認知を規定するのである。それが、他者の行動を見てサポート提供の必要性を感じ、さらにはサポートされていると感じやすくなるのである。

以上より、集団で共有された規範や価値観を表すものとして集団凝集性、コミットメントの交互作用が大学生のフォーマル集団で互恵性やサポート入手・提供に影響をおよぼすことは重々に予想される。したがって、大学生のフォーマル集団を対象にして互恵性にもたらす影響について検討する。

## **第2節 方法**

### **調査対象者**

2018年11月に、A大学の大学生・大学院生136名を対象に授業後に質問紙調査を実施した。

### **使用尺度**

#### **(1)フォーマル集団について**

本研究では、大学生が所属するフォーマル集団を対象とし、フォーマル集団を想起させるため、Newcomb(1950)と広田(1963)を参考に質問紙の初めに、「フォーマル集団の特徴はある目標を達成するために役割が各自に分担されており、責任を持たなければならない。また、ある慣習に従って行動することが望まれる」といったことです。代表的なも

のとして、企業や組織、アルバイト先の事業社などが挙げられます。」と教示した。さらに、集団の構成人数と集団の特徴について尋ねた。

## **(2)フォーマル性尺度**

集団のフォーマル性を測定するために、フォーマル性尺度（新井，2004）を用いた。所属する集団について、「その集団には、集団としての明確な目的がある」や「その集団のメンバー全員に、それぞれの役割が決まっている」などの10項目を5件法（1. あてはまらない～5. あてはまる）で尋ねた。

## **(3)組織コミットメント尺度**

集団に対するコミットメントを測定することを目的として、Meyer&Allen&Smith（1993）の組織コミットメント尺度を翻訳・一部修正し、17項目を7件法（1. 全くそう思わない～7. とてもそう思う）で尋ねた。組織コミットメント尺度は、「この集団は私にとってとても意味のあるものだ」や「私は、この集団の問題を自分自身の問題であるかのように感じる」といった情緒的コミットメントが5項目、「今この瞬間、私は自ら望んでこの集団に所属しているというよりも、義務感でこの集団に所属しているといえる」や「この集団に尽力的に参加していたので、私は別の集団につくことをまったく考えていない」といった継続的コミットメントが6項目、「私はこの集団に恩を感じている」や「私は今の仲間とともに残ろうという義務感を感じている」といった規範的コミットメントが6項目であった。

## **(4)集団からのソーシャル・サポートの入手・提供と互恵性得点**

ソーシャル・サポートの入手・提供については大学生用ソーシャルサポート尺度（片受・大貫，2016）を用いた。本研究では集団内成員からの全体のサポートの入手と提供を測定するため、教示文で「あなたはどの程度、集団全体からサポートを入手（提供）できると思います」と4件法（1. 非常にあてはまらない～4. 非常にあてはまる）で、「成果を評価している」や「問題解決方法について、アドバイスをしてくれる」、「悩みやグチを聞いてくれる」などの21項目を尋ねた。ソーシャル・サポートの入手と提供はどちらも同じ項目を使用し、教示文で入手と提供を変えて尋ねた。

互恵性得点の算出については、内田・橋本（2013）を参考にし、ソーシャル・サポート

の入手得点から提供得点を引いて、絶対値をとり、最大値を4・最小値が1となるように逆転処理を行った。つまり、互惠性得点が高ければ互惠的であり、低ければ過剰利得状態もしくは過小利得状態である。

## **(5) 集団凝集性**

集団凝集性については、集団凝集性尺度（Carron&Widmeyer, 1985）を翻訳して用いた。集団凝集性尺度は、集団全体の評価と個人的な集団評価に分かれており、本研究では集団全体の凝集性を測定するため集団評価を使用した。集団凝集性尺度は「私たちの集団は、休みの日でも、一緒に過ごす」などの成員志向性について4項目、「私たちの集団は、集団の目標を達成すべく団結している」といった課題志向性が5項目からなるものである。いずれも9件法（1. きわめて当てはまらない～9. きわめてあてはまる）で尋ねた。

## **倫理的配慮**

研究の目的、個人情報の保護などについては質問紙に記載し、回答は自由意思であり、本調査の回答の有無が授業の成績に影響しないことを伝え配慮した。

## **分析方法**

R ver 3.5.1 を用いて分析を行った。単純主効果の検定については、pequod パッケージの simpleSlope 関数を用いて分析した。

## **第3節 結果**

### **基礎統計**

回答に不備があったデータを除き、さらにフォーマル性を担保するため、フォーマル性尺度の対象者の尺度得点が全体の平均-1 標準偏差を下回るデータを排除した。その結果、分析対象者は105名（男性：39名、女性：65名、その他：1名；平均：20.1歳， $SD=1.17$ ）であった。集団規模についての基礎統計は平均値29人，中央値20人，最頻値20人，最小値3人，最大値145人であった。集団の特徴について、アルバイトが60人，学科が14人，部活・サークルが27人，その他が4人であった。次に、それぞれの下位尺

度ごとの平均値や標準偏差,  $\alpha$  係数を算出した (Table 3)。課題志向性については  $\alpha$  係数の値が.60 以下であったため, 2 項目を削除した。 $\alpha$  係数は.60～.97 と低いものもあるがおおむね良好として分析をすすめた。

Table 3 尺度ごとの基礎統計及び $\alpha$ 係数

	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ 係数
フォーマル得点	3.583	0.584	.700
情緒的コミットメント	4.472	1.205	.775
規範的コミットメント	4.020	1.325	.856
継続的コミットメント	3.712	1.022	.599
課題志向性	5.647	1.497	.670
成員志向性	4.366	1.766	.728
入手サポート	2.916	0.597	.958
提供サポート	2.871	0.621	.968
互恵性	3.717	0.321	-

## 互惠性への交互作用

本研究は、コミットメントと集団凝集性の交互作用、集団規模が互惠性に与える影響を検討することを目的とし、互惠性への階層的重回帰分析を実施した。コミットメントの3つの下位尺度（情緒的コミットメント・規範的コミットメント・継続的コミットメント）と集団凝集性の下位尺度（課題志向性・成員志向性）をそれぞれ中心化したのちに、コミットメントと集団凝集性を掛け合わせ1次の交互作用項を作成した。2次以降の交互作用についても考えられるものの、本研究ではコミットメントと集団凝集性の交互作用の実証を目的とするため、1次の交互作用までしか分析を行わなかった。交互作用項の独立変数間の相関が高くなることで多重共線性の問題が生じると予想されるため、ステップワイズ法を用いた。その結果、情緒的コミットメント×課題志向性、規範的コミットメント×課題志向性、継続的コミットメント×課題志向性、継続的コミットメント×成員志向性の4つの交互作用項が選定された。以上の4つの変数と集団規模を独立変数とし、互惠性得点を従属変数として分析を行った（Table 4）。その結果、集団規模については有意な影響は見られなかったものの（ $\beta=.024$ ,  $SE=.085$ ,  $n.s.$ ）、交互作用については情緒的コミットメント×課題志向性（ $\beta=-.379$ ,  $SE=.142$ ,  $p<.01$ ）が互惠性を抑制し、継続的コミットメント×課題志向性（ $\beta=.278$ ,  $SE=.100$ ,  $p<.01$ ）が互惠性を促進した。

交互作用について単純主効果の検定を行ったところ、情緒的コミットメント×課題志向性では、課題志向・低群（ $\beta=.078$ ,  $SE=.150$ ,  $n.s.$ ）では有意な影響は見られなかったが、課題志向・高群（ $\beta=-.468$ ,  $SE=.174$ ,  $p<.01$ ）では有意な負の影響が見られた（Figure 3）。継続的コミットメント×課題志向性では、課題志向・低群（ $\beta=-.525$ ,  $SE=.156$ ,  $p<.01$ ）で有意な負の影響が見られ、課題志向・高群（ $\beta=.010$ ,  $SE=.142$ ,  $n.s.$ ）では有意な影響は見られなかった（Figure 4）。

Table 4 互惠性得点への階層的重回帰分析

	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Step1</b>				
集団規模	.017	.100	.024	.085
情緒的コミットメント	.000	.146	-.195	.126
規範的コミットメント	.341*	.161	.406**	.138
継続的コミットメント	-.328*	.128	-.259*	.110
成員志向性	.062	.118	.046	.100
課題志向性	.083	.107	.017	.092
<b>Step2</b>				
情緒的コミットメント×課題志向性			-.379**	.141
規範的コミットメント×課題志向性			-.206	.151
継続的コミットメント×課題志向性			.278**	.100
継続的コミットメント×成員志向性			-.133	.087
<b>R<sup>2</sup></b>			.130*	.410***
<b>ΔR<sup>2</sup></b>				.280***

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

※STEP2においてVIFはいずれも4.0を下回っており、多重共線性の問題は見られなかった。

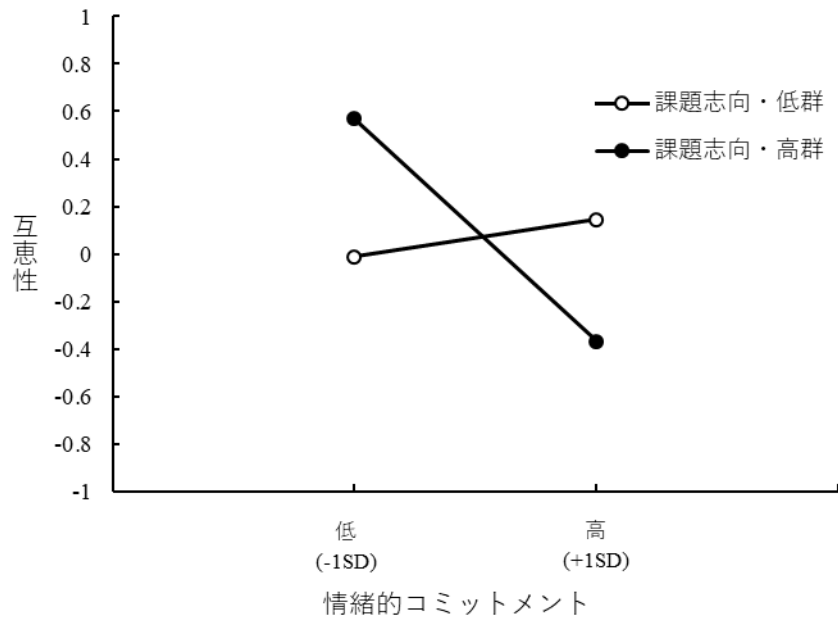


Figure 3 互惠性への情緒的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定



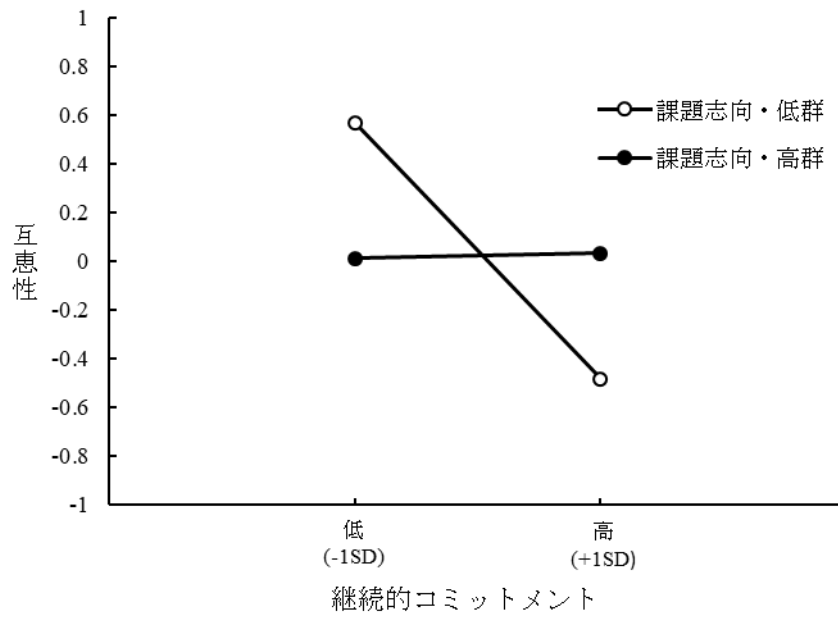


Figure 4 互惠性への継続的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定

### サポート入手・提供に影響を及ぼす要因について

以上の結果から、互恵性に影響を与える交互作用の要因として、情緒的コミットメント×課題志向性と継続的コミットメント×課題志向性があげられる。互恵性得点とはサポートの入手と提供の差得点であるため入手と提供に分割することで、入手・提供いずれが互恵性に影響を及ぼしたのかを検討することができる。そこで、交互作用項がサポートの入手・提供いずれに影響し、互恵性への影響が見られたのかを検討するため、互恵性得点へ回帰分析で使った変数をすべて使用し、従属変数をサポートの入手と提供にした同様の回帰モデルで重回帰分析を行った (Table 5)。

その結果、互恵性得点で見られた交互作用に着目すると、ソーシャル・サポート提供で情緒的コミットメント×課題志向性 ( $\beta=-.211$ ,  $SE=.114$ ,  $p<.10$ ), 継続的コミットメント×課題志向性 ( $\beta=-.208$ ,  $SE=.081$ ,  $p<.05$ ) とともに負の影響が見られた。単純主効果の検定を行ったところ、情緒的コミットメント×課題志向性では課題志向・高群 ( $\beta=.229$ ,  $SE=.140$ ,  $n.s.$ ) では影響が見られなかったが、課題志向・低群 ( $\beta=.229$ ,  $SE=.140$ ,  $n.s.$ ) で有意な正の影響が見られた (Figure 5)。継続的コミットメント×課題志向性では、課題志向・低群 ( $\beta=.312$ ,  $SE=.133$ ,  $p<.05$ ) で正の影響が見られ、課題志向・高群 ( $\beta=-.078$ ,  $SE=.121$ ,  $n.s.$ ) では影響は見られなかった (Figure 6)。また、集団規模についてはサポートの入手 ( $\beta=-.180$ ,  $SE=.065$ ,  $p<.01$ )・提供 ( $\beta=-.178$ ,  $SE=.069$ ,  $p<.05$ ) いずれも負の影響が見られた。

Table 5 サポート入手・提供への重回帰分析

	サポート入手		サポート提供	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
集団規模	-.180**	.065	-.178*	.069
情緒的コミットメント	.276	.097	.381***	.102
規範的コミットメント	.253	.106	.051	.112
継続的コミットメント	-.051	.084	.121	.089
成員志向性	.385***	.077	.396***	.081
課題志向性	.221**	.070	.154*	.074
情緒的コミットメント×課題志向性	.148	.109	-.211 <sup>†</sup>	.114
規範的コミットメント×課題志向性	-.200 <sup>†</sup>	.116	.276	.122
継続的コミットメント×課題志向性	-.043	.077	-.208	.081
継続的コミットメント×成員志向性	-.042	.067	-.102	.071
<b>R<sup>2</sup></b>		<b>.655***</b>		<b>.617***</b>

<sup>†</sup> $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

※VIFはいずれも4.0を下回っており、多重共線性の問題は見られなかった。

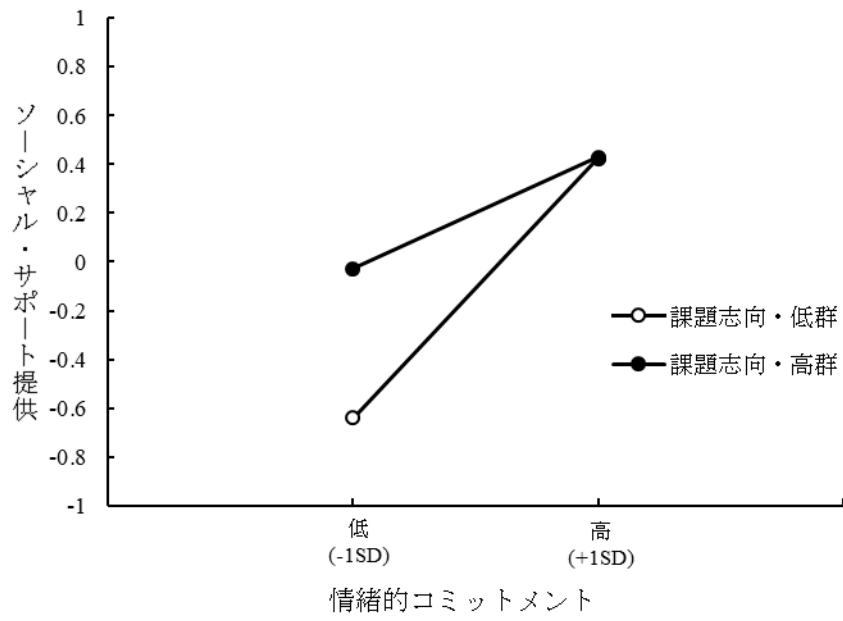


Figure 5 サポート提供への情緒的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定

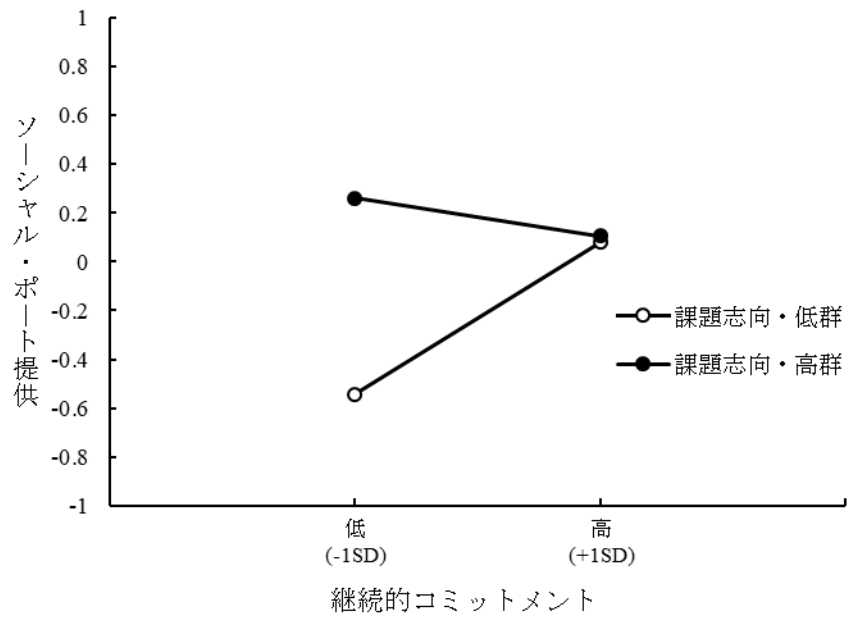


Figure 6 サポート提供への継続的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定

## 第4節 考察

本章では、フォーマル集団での集団内成員間での互惠性に着目し、集団規模および集団凝集性×コミットメントの影響を検討してきた。

### 集団規模の影響

集団規模はソーシャル・サポートの入手・提供いずれも負の影響を与えていた。これは、稲葉（1998）と同様な結果であり、集団規模が大きくなることで親密性が低下したためにサポートの入手・提供いずれも減少したのである。

しかし、一方で互惠性への影響は見られなかった。互惠性の変数はサポートの入手と提供の差得点であり、いずれの変数も集団規模による負の影響が出たために、結果的に差得点である互惠性得点は変わらなかったということが考えられる。

### 集団凝集性×コミットメントの交互作用の影響

互惠性への交互作用については、継続的コミットメント×課題志向性と情緒的コミットメント×課題志向性の影響が見られた。継続的コミットメント×課題志向性では課題志向・低群で負の影響が見られた。サポート提供の単純主効果の検定の結果と合わせると、課題志向・低群でサポート提供の増加が互惠性のバランスを崩したのだと示唆される。つまり、継続的コミットメントが高く、その集団が課題のために十分に統合していなければ、その集団にただ居続け自分が搾取されていると思い、サポート提供することが多いと負担に感じてしまうのではないかというものである。

また、情緒的コミットメント×課題志向性の交互作用が互惠性に影響し、課題志向・高群において情緒的コミットメントが高まることで互惠性のバランスを崩すと考えられる。しかし、一方で、サポート提供の単純主効果の検定の結果は課題志向・低群のみでサポート提供が増加された。本研究の結果からは、互惠性への情緒的コミットメント×課題志向性の結果に一貫性のあるものが得られなかった。しかし、課題志向・高群において互惠性得点への負の影響が見られたことを踏まえると、ある課題に向かって強く統合しているときは情緒的コミットメントが強まることによって、助け合えているというよりも誰かが過剰に負担したり、誰かがしてくれるだろうと思い互惠性のバランスが崩れるのだろう。

## 本研究の課題と今後の展望

本研究には3つの限界点があげられる。1点目は、集団凝集性といった環境の変数が個人の認知に依拠していることだ。そのため、個人の集団構造への認知がもたらした影響となり、集団構造の影響とは言い切れない。そのため、今後はより集団構造を変数として取り上げるためにマルチレベル分析などを用いる必要がある。

2点目は調査協力者の特徴である。対象者の多くが大学1・2年生であり、アルバイトやサークルといったフォーマル集団内でも、幹部やリーダーといった中心人物ではなく、周辺人物であったり、想起したフォーマル集団が親密な集団であったりしたため、結果的に互恵性が高くなったのではないかと考えられる。

3点目は、互恵性得点の算出方法である。情緒的コミットメント×課題志向性で一貫した結果が得られず、集団規模ではサポート入手・提供いずれも抑制されたことで互恵性への影響が見られなかったという問題がある。互恵性得点について、内田・橋本（2013）は絶対値をとることといった算出方法に問題があると述べている。差得点を算出することによって信頼性が下がることや、絶対値をとったことにより情報量が少なくなった可能性がある。そのため、今後は互恵性得点の計算式についても検討の余地が残る。

以上より、多くの課題は見られたものの、集団に着目し互恵性に影響を与える要因を検討することができた点は大きな成果である。ソーシャル・サポートの互恵性は個人要因と環境要因の相互作用でも見るべきであり、集団の影響についてさらなる検討をしていくべきである。

### 第3章 集団内成員間での互恵性に与える影響に関する性差の検討——インフォーマル集団を対象にした分析——

#### 第1節 問題と目的

本章では、先に述べた Haslam の提唱する SIA を援用し、インフォーマル集団を対象にして互恵性について検討していく。

#### 大学生のインフォーマル集団

では、インフォーマル集団とはどういったものだろうか。インフォーマル集団では、代表的なものは親しい友達や共通した趣味の仲間などであり、親密性の要素が含まれ、組織のような明確な規則がないものであろう。こうした集団の中で、成員達はどのようにして関係性を形成しているのだろうか。その1つとして友人観があげられる。現代の友人観や友人関係についてさまざまなタイプが報告されている。例えば、現代の大学生は内面的な関係をあえてさけ互いに傷つけないような表面的な関係を築いたり（岡田，1995）、ほかにも内面的な関係を取ろうとする関係性や友人関係を避けて、自分にこもる傾向があるタイプもいると報告されている（岡田，2007）。こうした観点から、友人観によって他者との関係性が変化し、インフォーマル集団の集団凝集性が異なるということが予想される。

友人観については、男女によって異なることはいくつかの研究で報告されている。女性は同性友人に対して感情を共有したり話しをしたり、男性は同性友人に対して一緒に活動することを求める傾向がある（Caldwell&Peplau，1982）。さらに異性や友人について、大学生の友人観を詳細に検討したものもある。高坂（2010）によると、友人に対してさまざまなものを求めているが、特に男性は異性友人・同性友人に対して積極的交流を求め、女性は異性友人・同性友人に積極的交流、さらに同性友人に信頼・支援を求めているということが示された。男性は活動を求め、女性は信頼を求めるという結果は、進化心理学の観点からも指摘されている。男性の人間関係は浅く広くそれは狩猟を行う上で他者との協力が必要不可欠であり、協力に対する閾値が低く、女性は共同で住居を守ってきたこともあり、互いに助け合いながら生きることを求めるため、人間関係が狭く感情的に深いものとなる（Gearry&Flinn，2002）。したがって、男性・女性によって友人観は異なることは予想され、



それが集団形成に大きな影響を与えることは十分に考えられる。したがって、互惠性のメカニズムの検討についても性差があると予想されるため性差を踏まえて検討を行う。

## 第2節 方法

### 調査対象者

2018年10月に、A大学の大学生・大学院生131名を対象に授業後に質問紙調査を実施した。

### 使用尺度

#### (1)インフォーマル集団について

本研究では、大学生が所属するインフォーマル集団を対象とし、インフォーマル集団を想起させるため、Newcomb（1950）と広田（1963）を参考に質問紙の初めに、「インフォーマル集団の特徴は、「形式的な規制をもたない集団で、とくに慣習もなく、互いに仲がよかったりしてつながっているもので、自由に行動することができる」といったことです。代表的なものとして、共通した趣味の集まりや、フォーマル集団の仲の良い一部のメンバー、大学のクラスの友達などが挙げられます。」と教示した。さらに、集団の構成人数と集団の特徴についても尋ねた。

#### (2)フォーマル性尺度

集団のインフォーマル性を測定するために、フォーマル性尺度（新井，2004）を用いた。所属する集団について、「その集団には、集団としての明確な目的がある」や「その集団のメンバー全員に、それぞれの役割が決まっている」などの10項目を5件法（1. あてはまらない～5. あてはまる）で尋ねた。

#### (3)組織コミットメント尺度

集団に対するコミットメントを測定することを目的として、Meyer&Allen&Smith（1993）の組織コミットメント尺度を翻訳・一部修正し、17項目を7件法（1. 全くそう思わない～7. とてもそう思う）で尋ねた。組織コミットメント尺度は、「この集団は私にとってとても意味のあるものだ」や「私は、この集団の問題を自分自身の問題であるかの

ように感じる」といった情緒的コミットメントが5項目、「今この瞬間、私は自ら望んでこの集団に所属しているというよりも、義務感でこの集団に所属しているといえる」や「この集団に尽力的に参加していたので、私は別の集団につくことをまったく考えていない」といった継続的コミットメントが6項目、「私はこの集団に恩を感じている」や「私は今の仲間とともに残ろうという義務感を感じている」といった規範的コミットメントが6項目であった。

#### **(4)集団からのソーシャル・サポートの入手・提供と互惠性得点**

ソーシャル・サポートの入手・提供については大学生用ソーシャルサポート尺度（片受・大貫，2016）を用いた。本研究では集団内成員からの全体のサポートの入手と提供を測定するため、教示文で「あなたはどの程度、集団全体からサポートを入手（提供）できると思います」と4件法（1. 非常にあてはまらない～4. 非常にあてはまる）で、「成果を評価している」や「問題解決方法について、アドバイスをしてくれる」、「悩みやグチを聞いてくれる」などの21項目を尋ねた。ソーシャル・サポートの入手と提供はどちらも同じ項目を使用し、教示文で入手と提供を変えて尋ねた。

互惠性得点の算出については、内田・橋本（2013）を参考にし、ソーシャル・サポートの入手得点から提供得点を引いて、絶対値をとり、最大値が4・最小値が1となるように逆転処理を行った。つまり、互惠性得点が高ければ互惠的であり、低ければ過剰利得もしくは過小利得状態である。

#### **(5)集団凝集性**

集団凝集性については、集団凝集性尺度（Carron&Widmeyer, 1985）を翻訳して用いた。集団凝集性尺度は、集団全体の評価と個人的な集団評価に分かれており、本研究では集団全体の凝集性を測定するため集団評価を使用した。集団凝集性尺度は「私たちの集団は、休みの日でも、一緒にすごす」などの成員志向性について4項目、「私たちの集団は、集団の目標を達成すべく団結している」といった課題志向性が5項目からなるものである。いずれも9件法（1. きわめて当てはまらない～9. きわめてあてはまる）で尋ねた。

## 倫理的配慮

研究の目的、個人情報の保護などについては質問紙に記載し、回答は自由意思であり、本調査の回答の有無が授業の成績に影響しないことを伝え配慮した。

## 分析方法

R ver 3.5.1 を用いて分析を行った。単純主効果の検定については、`pequod` パッケージの `simpleSlope` 関数を用いて分析した。

## 第3節 結果

### 基礎統計

回答に不備のあったもの、さらにインフォーマル集団の妥当性を担保するために、フォーマル性尺度が平均+1 標準偏差を超えるフォーマル性が高いデータを排除した。その結果、最終有効回答数は116名（男性47名、女性68名、無記名1名；平均年齢19.4歳、 $SD=1.02$ ）であった。集団規模の基礎統計については、平均値7.3人、中央値6人、最頻値4人、最大値25人、最小値3人であった。グループのカテゴリについては、仲良し・友人グループが74名、学科が23名、部活・サークルが10名、趣味が3名、その他・不明が6名であった。グループの構成人数については、3人が15名、4人が23名、5人が19名、6人が15名、7人が8名、8人が11名、9人以上が25名という集団規模であった。

### 組織コミットメント尺度および集団凝集性尺度の因子分析

そこで、組織コミットメント尺度ならびに集団凝集性尺度について、いずれもフォーマル集団を対象にしてつくられた尺度であり、インフォーマル集団でも同様な因子が抽出されるかを検討するために、探索的因子分析を行った。その結果、組織的コミットメント尺度について、独立クラスター回転・最尤法を実施したところ、2因子構造が妥当だと考えられたため、2因子を抽出した（Table 6）。その結果、情緒的コミットメントと規範的コミットメントが同一の因子構造となり、これらをあわせて情緒・規範的コミットメントとし、残りは先行研究と同様に継続的コミットメントが得られた。

集団凝集性尺度についても同様に、インフォーマル集団でも同一の因子構造でも可能かを検討するために最尤法・独立クラスター回転で探索的因子分析を行った。その結果、複数の項目で因子負荷量が低い値を示していたり、2因子にそれぞれ高い因子負荷量を示しており、項目を削除した結果、成員志向性と課題志向性の2因子が抽出された（Table 7）。しかし、課題志向性については2項目しかなく因子としての妥当性が低いものの、先行研究でも因子負荷量がそれほど高い値を示しておらず  $\alpha$  係数についてもそれほど高い値ではなかったため、許容した。

Table 6 組織コミットメント尺度の因子分析（独立クラスター回転，最尤法）

項目	第1因子	第2因子	共通性
<b>情緒・規範的コミットメント (<math>\alpha=.84</math>)</b>			
3 私は、残りの生涯を、この集団に所属できることをうれしく思う	.816	-.063	.667
5 この集団は、私にとってとても意義のあるものだ	.792	-.055	.629
17 私はこの集団に大きな恩を感じている	.716	-.047	.513
15 もし、この集団から脱退することが私にとって得であったとしても、私はこの集団から脱退しようとは思わない	.667	-.022	.445
13 私は、この集団の問題を自分自身の問題であるかのように感じる	.548	.101	.313
16 私は今の仲間とともに残ろうという義務感を感じている	.526	.309	.381
12 この集団は忠誠を誓うに値する	.455	-.008	.207
<b>継続的コミットメント (<math>\alpha=.69</math>)</b>			
9 今この瞬間、私がこの集団から脱退したいと感じても、そうすることは非常に難しい	.067	.819	.678
10 今この瞬間、私は自ら望んでこの集団に所属しているというよりも、義務感でこの集団に所属しているといえる	-.237	.620	.433
8 この集団を脱退しない理由の一つには、他に所属できる集団がないことである	.017	.560	.314
2 この集団に尽力的に参加していたので、私は別の集団につくことをまったく考えていない	.378	.437	.342
因子間相関	第1因子	.024	

Table 7 集団凝集性尺度の因子分析（独立クラスター回転，最尤法）

項目	第1因子	第2因子	共通性
<b>成員志向性（<math>\alpha=.70</math>）</b>			
1 私たちの集団成員は，プライベートでは集まらない（R）	.765	-.089	.604
9 私たちの集団は，休みの日でも，一緒に過ごす	.641	.115	.411
7 私たちの集団成員は，必要以上に一緒にいたくない（R）	.591	.006	.349
<b>課題志向性（<math>\alpha=.63</math>）</b>			
6 集団における失敗や低い成績に対して，集団成員全員が責任を感じる	.001	.998	.995
5 私たちの集団は，集団の目標を達成すべく団結している	.024	.464	.786
因子間相関	第1因子	-.086	

Rは逆転項目

### 男女ごとでの $t$ 検定

そこで、集団凝集性ならびに組織的コミットメント尺度についてはそれぞれの因子ごとで尺度の合計得点を算出し項目で除して平均得点とした。他の項目についても合計得点を項目数で除した。そして、本研究では、互惠性のメカニズムに性差があることを検討するために、本研究で使用する変数に性差がどれだけあるのかを検証するべく性差での  $t$  検定を行った (Table 8)。その結果、フォーマル性 ( $t(113)=2.07, p<.05$ )、情緒・規範的コミットメント ( $t(113)=1.82, p<.10$ )、継続的コミットメント ( $t(113)=1.94, p<.10$ )、成員志向性 ( $t(113)=2.35, p<.05$ )、課題志向性 ( $t(113)=1.89, p<.10$ ) で性差が見られた。これらの使用する変数において性差が見られたことから、互惠性に与える影響には何かしらの性差があると予想される。以下では、男女ごとに互惠性得点への重回帰分析を行うこととする。

Table 8 男女別の尺度得点の基礎統計及び *t* 検定

	男性 (n=47)		女性 (n=68)		<i>t</i>
	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	
フォーマル	2.07	0.69	1.82	0.61	2.07*
情緒・規範的コミットメント	4.37	1.19	3.99	1.04	1.82 <sup>†</sup>
継続的コミットメント	2.77	1.22	3.24	1.33	1.94 <sup>†</sup>
サポート入手	3.21	0.50	3.18	0.44	0.35
サポート提供	3.30	0.53	3.17	0.48	1.44
成員志向性	6.72	1.65	5.98	1.67	2.35*
課題志向性	4.57	2.02	3.9	1.79	1.89 <sup>†</sup>
互恵性	3.82	0.20	3.82	0.27	0.04



## 互惠性への交互作用

まず互惠性得点への影響を与える要因について、前述のとおりコミットメントと集団凝集性が予想される。そこで、交互作用の影響を検討するために、それぞれの尺度の下位尺度ごとで中心化したのちに掛け合わせることで交互作用項（情緒・規範的コミットメント×課題志向性、情緒・規範的コミットメント×成員志向性、継続的コミットメント×課題志向性、継続的コミットメント×成員志向性）を作成した。一方で、1次の交互作用以上のことも考えられるが、本研究では SIA の視点に立ち、コミットメントと集団凝集性が互惠性得点に影響を及ぼすのかという点について探索的に検証することを目的としているために、2次以降の交互作用については検討しなかった。

そこで、交互作用が互惠性得点に及ぼす影響について検討するために重回帰分析を行う。しかし、これらの変数をすべて独立変数として代入し、分析することで多重共線性の問題が生じると予想される。そこで、互惠性得点を従属変数に交互作用項を独立変数に入れてステップワイズ法を用いて変数を削除した。男性・女性それぞれでステップワイズ法を用いたところ男性においてはいずれの変数も抽出されなかった。男性については、集団規模を加えても変数が抽出されなかったことから、男性についてはすべての変数を独立変数として互惠性得点への階層的重回帰分析を行った（Table 9）。一方で女性については、情緒・規範的コミットメント×課題志向性のみが抽出された。そこで、情緒・規範的コミットメント×課題志向性を step2 にそれぞれの主効果を step1 に、さらに、集団規模も独立変数として、互惠性得点への階層的重回帰分析を行った（Table 10）。

その結果、男性ではいずれの影響も見られなかった。女性では情緒・規範的コミットメント×課題志向性 ( $\beta=.254$ ,  $SE=.118$ ,  $p<.05$ ) で互惠性を促進することが示されたが、集団規模 ( $\beta=.153$ ,  $SE=.121$ ,  $n.s.$ ) については互惠性への影響は見られなかった。女性においては、互惠性への交互作用が見られたので、単純主効果の検定を行った（Figure 7）。その結果、課題志向・高群 ( $\beta=.490$ ,  $SE=.163$ ,  $p<.01$ ) で互惠性が促進されたが、課題志向・低群 ( $\beta=.009$ ,  $SE=.166$ ,  $n.s.$ ) では影響が見られなかった。

Table 9 男性の互恵性得点への階層的重回帰分析

	$\beta$	SE	$\beta$	SE
<b>Step1</b>				
集団規模	-.072	.161	-.093	.171
情緒・規範的コミットメント	.078	.150	-.002	.179
継続的コミットメント	-.090	.166	-.066	.175
課題志向性	.111	.163	.117	.172
成員志向性	.021	.181	.059	.207
<b>Step2</b>				
情緒・規範的コミットメント×課題志向性			.060	.164
情緒・規範的コミットメント×成員志向性			.131	.199
継続的コミットメント×課題志向性			-.027	.161
継続的コミットメント×成員志向性			-.132	.180
R2		.028		.056
$\Delta R2$				.028

Table 10 女性における互恵性への階層的重回帰分析

	$\beta$	$SE$	$\beta$	$SE$
<b>Step1</b>				
メンバー数	.128	.124	.153	.121
情緒・規範的コミットメント	.265*	.130	.260*	.127
課題志向性	-.021	.131	-.016	.128
<b>Step2</b>				
情緒・規範的コミットメント×課題志向性			.254*	.118
R2	.074		.138*	
$\Delta R2$			.064*	

\* $p < .05$ 

※STEP2においてVIFはいずれも1.2を下回っており、多重共線性の問題は見られなかった。

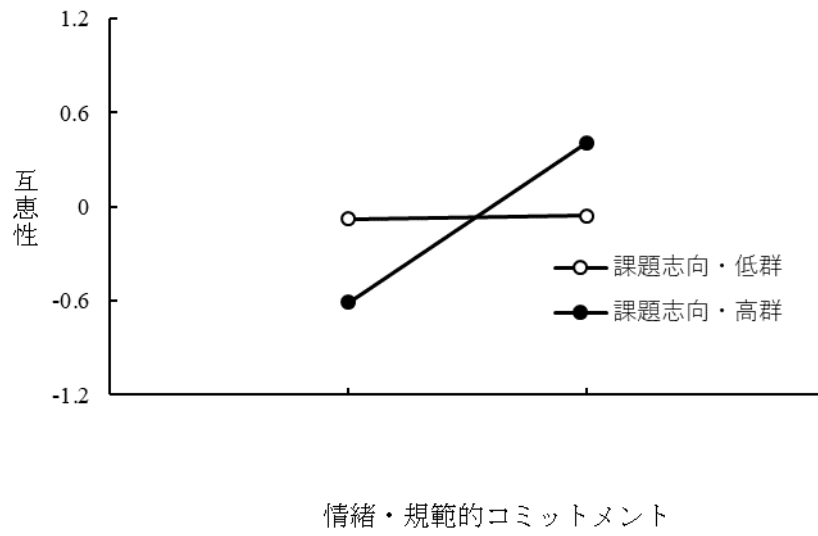


Figure 7 女性における情緒・規範的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定

### サポートの入手・提供に及ぼす要因について

さらに、女性に置いて互恵性を促進させた要因について、サポートの提供・入手いずれに影響が及ぼされたことからサポートのバランスが互恵的になったのかを検討するために、再度同様の回帰モデルを使って、従属変数をサポート入手・提供にして重回帰分析を行った (Table 11)。その結果、サポート提供において、互恵性への回帰分析で見られた情緒・規範的コミットメント×課題志向性については、有意傾向ではあるもののサポートの提供 ( $\beta=.170$ ,  $SE=.095$ ,  $p<.10$ ) を促進していた。さらに、単純主効果の検定を行うと、課題志向・高群 ( $\beta=.820$ ,  $SE=.132$ ,  $p<.001$ ) と課題志向・低群 ( $\beta=.499$ ,  $SE=.134$ ,  $p<.001$ ) どちらもサポート提供を促進していることが示された (Figure 8)。

また、男性においては、互恵性への影響が見られなかったことは、サポートの入手・提供いずれにおいても影響が見られないことで、生じているものなのかを検討するために、すべての変数を使用しサポートの入手・提供への重回帰分析を行った (Table 12)。その結果、情緒・規範的コミットメント ( $\beta=.317$ ,  $SE=.138$ ,  $p<.05$ ) がサポート入手を促進させていることが分かった。

Table 11 女性におけるサポートの入手・提供への重回帰分析

	サポート入手		サポート提供	
	$\beta$	SE	$\beta$	SE
集団規模	.040	.111	.172 <sup>†</sup>	.094
情緒・規範的コミットメント	.475***	.116	.656***	.098
課題志向性	-.094	.122	-.224*	.103
情緒・規範的コミットメント×課題志向性	-.017	.112	.170 <sup>†</sup>	.095
R2		.216**		.435***

† $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\*\* $p < .001$

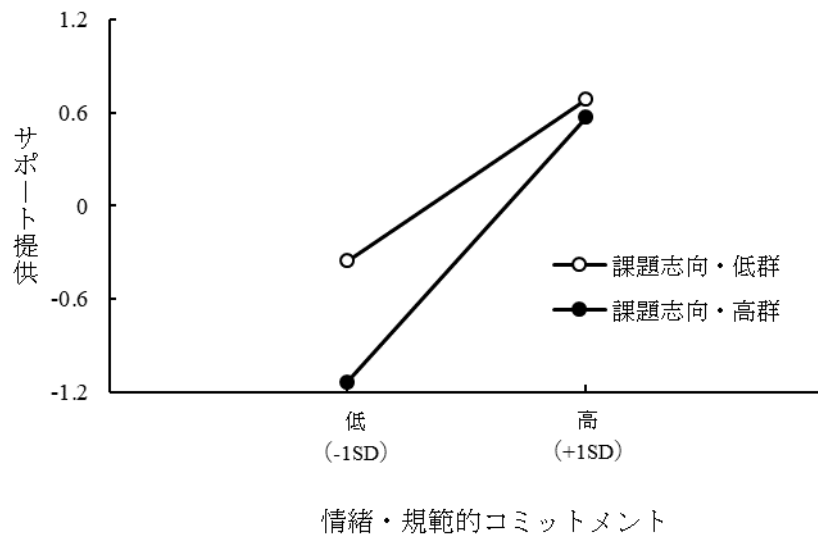


Figure 8 女性におけるサポート提供への  
情緒・規範的コミットメント×課題志向性の単純主効果の検定

Table 12 男性のサポート入手・提供への重回帰分析

	サポート入手		サポート提供	
	$\beta$	$SE$	$\beta$	$SE$
集団規模	.148	.132	.135	.140
情緒・規範的コミットメント	.317*	.138	.229	.147
継続的コミットメント	-.130	.135	-.100	.143
課題志向性	.129	.133	.037	.141
成員志向性	.244	.160	.285	.170
情緒・規範的コミットメント×課題志向性	-.074	.126	-.047	.134
情緒・規範的コミットメント×成員志向性	.110	.153	.132	.163
継続的コミットメント×課題志向性	.146	.124	.114	.132
継続的コミットメント×成員志向性	-.014	.139	.062	.147
R2		.436**		.363*



## 第4節 考察

本章では、男女ごとに互恵性におよぼす影響が異なることを踏まえた上で、集団内成員間の互恵性に及ぼす要因について検討してきた。その結果、男女で互恵性に及ぼす影響が異なることが示された。

### 女性の互恵性

女性においては、互恵性を促進する要因として、課題志向が高い集団において、情緒・規範的コミットメントが互恵性を促進させるということが示された。さらに、サポート提供の単純主効果の検定と照らし合わせると、サポート提供を促進させたことが互恵性促進につながったと示された。つまり、女性は、集団が課題に対して十分に統合している状態であれば、集団に対して思い入れをもったり、恩をもったりすることによって、他者へのサポートが促進され結果的に互恵的であると思えるのだ。

こうした結果は、進化心理学の女性の人間関係の知見と一致するものである。女性の人間関係は狭く感情的に深いものであり互いに助け合おうとする（Geary&Flinn, 2002）ものがあり、課題統合している状況ではその集団に対する思いが強まることでより助け合えると認識していると予想される。つまり、情緒・規範的コミットメントを通して感情を共有し、メンバーで課題を対処しようと、自らがサポートを提供することによって、互いに助け合えているという認識をもつのではないかと考えられる。

### 男性の互恵性

男性については、本研究で使用した変数が互恵性に影響をもたらすということは見られなかった。男性においてこれらの変数の影響が見られなかったことについて、男性の人間関係の形成が意味するものであると考えられる。男性の人間関係は、広く浅いものであり、協力集団を構築する閾値が低い（Geary&Flinn, 2002）のである。こうした進化心理学の知見が、男性の友人観に影響を与えているということから、互恵性にもたらされる影響がみられなかったと示唆される。

集団凝集性×コミットメントとは別に、集団規模の影響についても考えてきたが、集団規模は男女ともに互恵性とサポート入手・提供いずれにも影響が見られなかった。この結果は、稲葉（1998）で指摘されているようなサポートと親密性の関連性が影響したと考えられる。インフォーマル集団とは、フォーマル集団とは異なり親密度が高い集団である。したがって、

集団規模が拡大・縮小しても集団全体の親密度が低下するわけではないために、サポートへの影響が見られなかったのではないかと予想される。

### **本研究の課題と今後の展望**

本研究には、限界点が3つあげられる。1点目は互惠性得点の算出で、2点目は集団構造の認知に依拠している（詳しくは第2部第2章を参照）。3点目は、進化心理学の知見がどこまで友人観ならびに互惠性メカニズムを説明するものとなるかだ。近年、心理学の領域では進化心理学が隆盛し始め、本研究でも男女の友人観という観点を考察する上で使用してきた。進化心理学の知見は人の行動を十分に説明できるものである。しかし、人について説明してはいるものの、この知見がどこまでの有用性を持つかという点についてはさらなる議論が必要である。進化心理学の知見で性差を検討してきたものの、その知見は実証科学ではなく、どう概念を用いて人間の進化を説明するかであり、合理的に説明しようとするものだともいえる。これは、進化心理学だけではないが、心理学者が作成した概念でしかその事象を説明できていない可能性もありうるということだ。つまり、本研究で示された性差について進化心理学の知見と一致しているが、その性差が真の性差かについてはさらなる検討が必要である。

以上より、多くの課題さらには心理学研究の危惧についても触れてきたが、互惠性メカニズムには性差があることが示されたという点で、本研究には大きな意義があるだろう。

### 第3部 総合考察

#### 第1章 集団内成員間の互恵性とは

##### 第1節 本研究のまとめ

本研究では、集団内成員間の互恵性に着目し「互恵性を与える影響」と「互恵性を与える影響」について検討を行ってきた。本章では、一連の検討の結果をまとめつつ、集団内成員間の互恵性とは何かを示していく。

##### 第1部のまとめ

第1部では、集団内成員間の互恵性が対集団感情に及ぼす影響について検討してきた。これまで個人間の互恵性が対人感情に及ぼす影響について焦点を当ててきおり、互恵状態が満足感、過剰利得状態が負債感、過小利得状態が負担感に影響するということが示されてきた。本研究の結果から、集団内成員間の互恵性であってもおおよそ個人間の結果と同様なのであった。しかし、集団内での互恵性では、いずれかの互恵状態だけでなく集団形式が対集団感情に及ぼす影響としての主効果や交互作用がみられている。さらに、互恵状態の効果量の値がそれほど高い値を示していないということから、単に互恵状態が対集団感情に及ぼす影響というものはそれほど大きくないと結論づけてもよいだろう。

そこで、重要なのは集団形式と互恵状態の交互作用が見られたことから、集団形式やグループダイナミクスによって互恵性の意味が変容するということだ。例えば、満足感について過剰利得状態ではフォーマル集団よりもインフォーマル集団の方が高い値を示しており、サポートの入手が多い状況が意味することが異なるために交互作用が見られたと考えられる。フォーマル集団では、フォーマル性特有の役割や規範が存在しており、役割を担うAさんが自分をサポートしてくれると思っていたが、サポートしてくれなかったときにより心理的不満が生じるといったサポートの文脈モデル（稲葉，1998）の知見と合致するものである。つまり、グループダイナミクスが背景にあることで、集団の特徴が異なることを通してサポートおよび互恵性の意味を変容させることが示唆された。

つまり、第1部第2章での結果は、集団内成員間の互恵性とは集団形式の差異から生じる役割・規範といったグループダイナミクスを背景にしているものだと考えられる。集団内

成員間の互惠性を検討する際には、集団の特性について考察することが重要であるということが示された。

## 第2部のまとめ

第2部では、集団内成員間の互惠性に与える影響について検討してきた。第2部第1章で、集団内でのサポートに関する研究からとくに理論モデルとして提唱されているSIA (Haslam et al., 2018a) に着目し、SIAをもとに互惠性にもたらす要因について検討してきた。さらに集団形式によって互惠性のメカニズムが異なると予想されることから、第2章でフォーマル集団、第3章でインフォーマル集団を対象に互惠性のメカニズムを検討してきた。第2・3章で使用した尺度は同一であるものの、コミットメントと集団凝集性の因子構造が異なるために比較検討することはできないが、集団形式によってコミットメントと集団凝集性が互惠性に与える影響は異なると結論づけてもよいだろう。つまり、これらの結果から、SIAは互惠性メカニズムを説明する理論モデルにもなりうると示唆された。

したがって、第2部での結果は集団内成員間の互惠性について、集団内での互惠性のメカニズムはフォーマル集団やインフォーマル集団といった集団形式によって異なるということである。その背景には、男女での友人観の差異、集団ごとの役割・規範が存在し、これらグループダイナミクスの影響により互惠性メカニズムは変容するということである。したがって、集団内成員間での互惠性を検討する際には集団の特徴を踏まえながらどのようなサポートをするのか、またはされるのかを踏まえながら集団内成員間での互惠性メカニズムについて検討しなければならない。

## 第2節 集団内成員間の互惠性への提言

### 間接互惠と直接互惠

集団内成員間での互惠性のメカニズムおよび対集団感情との関連について示してきた。その一方で、近年、互惠性の中でも間接互惠性が注目されてきている。互惠性には他者との直接的な互惠性（お互いさま）もあれば、他者へのサポート提供が、他の他者から自分にサポートを提供されるといった間接互惠（情けは人の為ならず）もありうると指摘されている（真島・高橋，2005）。集団内においては直接互惠と間接互惠の両者が混在しているということも予測されるだろう。つまり、所属する集団においてある成員との直接互惠は互惠的で

あると感じているが、他の成員複数との間接互惠では過剰利得だと感じているということもありうる。したがって、集団内成員間の互惠性とは直接互惠と間接互惠もありうるものであると予測される。

### **集団内成員間の互惠性とは**

集団内成員間の互惠性に直接互惠と間接互惠の両者がありうるところを踏まえると、本研究での使用したサポートの教示文は「あなたはどの程度、集団全体からサポートを入手（提供）できると思いますか」と尋ねており、集団内成員全体との直接互惠を捉えているものであると考えられる。しかし、人は厳密に他者とのサポートの量を測定しているとは考えにくく、漠然とした他者とのサポートを想定していると予想される。したがって、集団内成員間での互惠性とはだれとのサポートを示しているのかを踏まえる必要がある。サポートのネットワーク研究では、同じサポート尺度でも相手が異なればサポートの入手得点が異なるということが示されており（嶋，1991），誰をサポートの相手にするかということは重要な問題である。つまり、サポートは個人間か複数間といった誰をサポートの相手として取り上げるかによって互惠性は変容しうるものであるということも考えられるのだ。こうしたサポートの互惠性の認知が変容しうるという点が、集団内成員間での互惠性を捉えることの難しさであるともいえるだろう。

以上より、集団内成員間での互惠性とは直接互惠も間接互惠もありうるものであり、集団形式によって生じるグループダイナミクスによってサポートは影響されると結論づけられる。一方で、従来指摘されるような個人間での互惠性と同様の働きを示す点もあると予測される。

## 第2章 基礎研究から応用研究へ

### 第1節 応用研究への可能性

本章では、本研究の結果をもとに社会心理学の互惠性研究の知見が臨床心理学や教育心理学への橋渡しとしてどのような介入・実践につなげることができるのかということ職場・学校などの集団でその可能性について述べていく。

#### サポートの認知を変容させる要因

第2部では SIA を基に、互惠性にもたらす要因としてコミットメントと集団凝集性を取り上げた。SIA では、成員は集団の他の成員たちとつながろうとしコミットメントすることで、集団で共有されている信念・規範・価値などの集団凝集性が自己に内在化するとしている。そして、集団凝集性が内在化するとその集団の課題や関係維持のための規範や思考、行動が規定されるために、他者の行為をサポートかどうかの判断がつきやすくなると示している。本研究では、集団凝集性といった環境構造の認知を調整変数としてとりあげた際に、環境構造の認知の変化によって互惠性にもたらす影響が異なることが示された。第2部第2章・第3章で使用した尺度は同一であるが、因子構造は異なるために単純に同じ課題志向性が影響しているとは言えないが、互惠性にもたらす影響として課題志向性は重要な概念であるといえるだろう。課題志向性とは、集団で統合して課題に取り組むことを指しており、課題に向かって集団内成員がうまく統合している状態を表すものである。集団内の成員同士が課題に向かって統合しているときに、成員がそれぞれ自らの役割や規範を自己に内在化させることで、自分がすべきサポートを見極め、さらには相手からもらえるサポートを予測することができるのだと考えられる。つまり、課題志向性の変容がサポートの入手・提供を変容させるということが明らかになったのである。

そこで、課題志向性の変容がサポートの変容につながるという本研究で示された知見はどのような意味を持つだろうか。近年、社会心理学は他領域にも応用することを課題としている。特に、社会心理学の基礎研究は教育心理学ならびに臨床心理学へと結び付けられている。本章では、本研究で得られた基礎研究としての知見をどのように他領域に活かせるかということを示していく。

## 第2節 臨床心理学への橋渡し

### 職場環境における過剰利得と過小利得

課題志向性の変容が臨床心理学研究にどのように知見を提供できるだろうか。例えば、職場環境に応用した際に、職場でのメンタルヘルスの向上の一手となりうるのではないかと考えられる。職場環境でのストレスとして、誰かに相談できない、もしくは、負担ばかり感じていることがあげられる。まず、相談できないという状況について、「いつもサポートが提供できておらず支えてもらっている」ことや、「自分が誰かに援助を求めることに申し訳なさを感じているためにサポートを入手できないと思っている」ことが相談できない一つの原因であることは先行研究で指摘されている（橋本，2015）。また、職場での上司や中間管理職は部下や後輩を支える機会が多くなり、結果的にサポート提供が増えることで負担に感じているということも起こりうるだろう。

### 臨床心理学的介入の可能性

こうしたサポートの提供・入手を変容させることで介入することができるという点で、本研究の結果は重要な意味を持つ。職場環境での集団凝集性を変えることで、サポートの入手を減らしたり増やしたりすることも可能となる。実際に、第2部第2章での結果は、課題志向低群では継続的コミットメントが高まるとサポート提供が増加し互恵性のバランスが崩れた。つまり、その職場での経験年数が長くなってくるとマンネリ化してしまい、もともと持っていた熱意のあるような情緒的コミットメントではなく、ここにいるしかないからいるんだというような継続的コミットメントが高まることで互恵性のバランスが崩れてしまい、負担感もしくは負債感を抱いているのかもしれない。しかし、課題志向高群では、継続的コミットメントが高まっても互恵性のバランスが崩れていないという結果も示されている。つまり、職場環境の課題志向を高く認知すればコミットメントが高まっても互いに助け合える関係性になりうるのだ。そのための介入方法として、職場全体の雰囲気や課題に向かって統合できるような援助（例えば、ワークエンゲージメントなど）が有効であると予想される。

### 第3節 教育心理学への橋渡し

#### 学校現場における可能性

次に、本研究の結果が教育心理学にどのような知見を提供できるかということについて述べていく。例えば、学校現場では学級や学校といったフォーマル集団があげられる。多くの子どもたちは学級の中でも、仲良しグループのようなインフォーマル集団で活動することも多いだろう。子どもの発達変化を追うと、小学生から子どもたちは自分たちの仲間集団を形成しようとする。そこで、本研究のインフォーマル集団の結果からどのようなことが言えるのだろうか。

本研究の結果では、第2部第2章で女性においてはインフォーマル集団で、情緒・規範的コミットメントが高い場合に、うまく集団が課題に向かって統合している課題志向性が高ければ互恵性が促進されるということが明らかになった。学級内での女子の友人グループにおいて、その集団のことを大切に強く思い入れることがあるだろう。そうした際に、その集団がみんなで協同して授業に取り組んだり修学旅行の計画をしたり、受験をともに頑張ろうとしたりするといった課題志向性が高まることで互いに助け合おうとすることが促進されると示唆された。

#### 協同学習への可能性

また、協同学習にも多くの知見をもたらすだろう。近年、大学や高校といった教育現場ではPBL型授業を導入し、自ら課題を発見し協同して課題学習を行うことがなされている。こうした教育事情の中で、本研究の知見は協同学習の基礎研究を補完しうる。協同学習において、グループの中で互いに協力することでよりパフォーマンスを向上させることができる。本研究の第2部第3章の結果と照らし合わせると、女性は仲良し集団などのインフォーマル集団で、課題に対して成員が統合している状態であれば、その集団にコミットメントすることで、その集団内成員が互いにサポートしたり、サポートをもらったりすることが促進されるという結果であった。つまり、わからないところや苦手なところを協同学習を通じて互いに助け合うことでよりよいパフォーマンスを実現させることができるのである。

以上のことから、本研究で示した結果は臨床心理学ならびに教育心理学への介入・実践へとつながることが示唆された。しかし、本研究の結果はあくまでも基礎研究としての知見をどう現場に活かせるかということを示唆していることにしかすぎず、実践研究での報告



を必要とするものだ。

### 第3章 本研究の限界点と今後の展望

#### 第1節 本研究での限界点

本章では、それぞれの章での課題については先に詳しく述べられているため、一連の結果を踏まえての集団内成員間での互惠性研究についての限界点と今後の展望について述べていく。

1つ目が集団内成員間とのサポートとしているが、果たして誰とのサポートを想起しているのだろうか。実際に所属している集団と、想起した集団の成員は異なる可能性は重々にあるだろう。所属集団と準拠集団の差異によって、集団成員からのサポートの大きさは異なる。本研究については所属集団としてまとめて扱っており、誰とのサポートかを特定できていなかった。SIA では、内集団の成員からサポートをもらえる (Haslam, 2004) としており、所属集団と想定した準拠集団が必ずしも同等のアイデンティティを持っているわけではないことは予想される。そうした際に、所属集団は内集団としての形成が弱くアイデンティティがあまり共有されていない可能性があり、サポートの大きさは変容してくる。

2つ目に、互惠性と関連した概念として衡平性があるが、その点についてあまりふれてこなかったという点も課題である。衡平性とは他者の投資と報酬、自分の投資と報酬を比較したものである (井上, 1999; 松浦, 1991 など)。衡平性の議論の中に、公平世界信念 (Lerner, 1965) という概念があり、これは自分がよいことをすればそれなりに報酬を受け、自分が悪いことをすればいつか罰がくだるという信念を人が持つということを示したものである。互惠性研究にも公平世界信念は適用でき、自分が集団に対して行ったサポートはいつか誰かが返してくれるという信念を人は持っているのかもしれない。そうした際に、公平世界信念を強く持っている人にとっては、間接互惠が優勢に働くのかもしれない。しかし、本研究では世界公平信念については触れていないため、今後の検討課題となる。

3つ目は、互惠性感情から生起する負債感が対人関係の継続につながるのではないかと予想されることである。これまでの互惠性研究では互惠性が望ましいものであり、負担感・負債感とはネガティブな効果であると結論づけるものが多々見られた。しかし、近年、感謝とともに負債感情を抱くことによって他者への返報行動が見られることが示された (吉野・相川, 2018)。つまり、申し訳なさを喚起させることで関係性の継続につながることを示しているのである。したがって、本研究では互惠性であることが望ましいという立場から考察したが、

互惠性研究をもう一度読み解くことが必要であるともいえる。以上より、互惠性についてはさらなる議論が必要である。

## 第2節 今後の展望

第1節で示した課題を踏まえて今後の互惠性研究の展望を述べていく。1つ目が、集団内成員間でのサポート源を特定した上での検討である。集団内でのサポートを測定する際に、そのサポートのやりとりの相手が誰かによってその場で生じるグループダイナミクスが変化しうるだろう。例えば、集団内での男女の構成比であったり、フォーマル集団の中のインフォーマル集団であったり、先輩後輩関係を含んだ集団などさまざまな影響が予想されるだろう。したがって、サポート源を特定することによって、自分が誰と誰とのサポートのやりとりを行っているかということ特定することで、集団内成員間での互惠性認知に関する諸変数の関連性を示すことができるだろう。そして、それが集団内成員間の互惠性とは何かを示すことにつながるであろう。

2つ目に、公平世界信念と集団内成員間での互惠性との関連について言及することが必要である。人はどこに互惠状態・過剰利得状態・過小利得状態のいずれに原因を帰属させるのだろうか。公平世界信念との関連性を明らかにすることで、互惠性の認知は、ソーシャル・サポートの測定量を基準にしてなにを公平だとするのかを示すことができるであろう。しかし、公平世界信念には内在的公平世界信念や究極的公平世界信念、不公平世界信念といった分類があり、必ずしもサポートの量を基準にして互惠性だと考えることができない可能性もある。したがって、これらの関連性についてさらなる追求が必要である。

3つ目は、互惠性感情がもたらす対人関係との関連について再検討する必要があるということだ。これまでの互惠性研究では、互惠状態であることが望ましいとされてきたが、この点については再考する必要がある。日本人にとって申し訳ない気持ちというのは、必ずしもネガティブな意味だけではとどまらず相手との関係性を築く上で重要な意味を持っているだろう。そうした際に、互惠性であることが望ましいとは必ずしも言い切れないのではないかと示唆される。したがって、今後は互惠性で生じる感情と適応と文化という観点から互惠性研究を再検討するべきである。

以上より、集団内の互惠性研究にはまだまだ課題が残されているが、本研究が示した結果というものは、集団内成員間の互惠性も検討すべき課題であるということを示したことで

ある。今後の社会心理学研究においても互恵性がもたらす知見は十分に有効であり，互恵性は臨床心理学・教育心理学と他領域にも応用可能である。本研究は集団内成員間の互恵性研究という新たな課題を示したという点で大きな意義が存在すると結論づけられるだろう。

## 引用文献

- Antonucci, T. C., & Jackson, J. S. (1990). The role of reciprocity in social support. In B. R. Sarason, I. G. Sarason, & G. R. Pierce (Eds.), *Wiley series on personality processes. Social support: An interactional view*, 173-198. John Wiley & Sons.
- 新井 洋輔 (2004). サークル集団における対先輩行動——集団フォーマル性の概念を中心に——  
—— 社会心理学研究, 20(1), 35-47.
- Buunk, B.P, Doosje, B.J., Jans, Liesbeth, G.J.M & Hopstaken, Liliane, E.M. (1993). Percieved reciprocity, social support, and stress at work : The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 801-811.
- ベネッセ教育総合研究所(2016). 第3回大学生の学習・生活実態調査  
[https://berd.benesse.jp/up\\_images/research/3\\_daigaku-gakushu-seikatsu\\_all.pdf](https://berd.benesse.jp/up_images/research/3_daigaku-gakushu-seikatsu_all.pdf) (最終閲覧日 2019年11月17日)
- Caldwell, M. A., & Peplau, L. A. (1982). Sex differences in same-sex friendship. *Sex roles*, 8(7), 721-732.
- Carron, A. V., Widmeyer, W. N., and Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams : The group environment questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7 (3), 244-266.
- Cohen, S. & Gottlieb, B.H. & Underwood, L.G.(2000). Social relationship and health. Cohen, S., Underwood, L.G., & Gottlieb, B. H. (Eds.). (2000). *Social support measurement and intervention: A guide for health and social scientists*, 3-28, Oxford University Press. (小杉 正太郎・島津 美由紀・大塚 泰正・鈴木 綾子 (訳) 社会的関係と健康——ソーシャルサポートの測定と介入—— 3-34, 川島書店)
- 榎本 光邦(2007). ソーシャルサポート 日本コミュニティ心理学会(編) コミュニティ心理学ハンドブック (pp.85-99) 東京大学出版会
- Felton, B.J.&Shinn, M. (1992). Social integration and social support : Moving "Social Support" beyond the individual Level. *Journal of Community Psychology*, 20, 103-115.
- 福岡 欣治 (1997). 友人関係におけるソーシャル・サポートの入手と提供——認知レベルと実行レベルの両面からみた互惠性とその男女差について—— 対人行動学研究, 15,

1-12.

- 福岡 欣治 (1999). 友人関係におけるソーシャル・サポートの入手——提供の互惠性と感情状態——知覚されたサポートと実際のサポート授受の観点から—— 静岡県立大学短期大学部研究紀要, 13(1), 57-70.
- 福岡 欣治(2007). ソーシャルサポート 坂本 真士・丹野 義彦・安藤 清志 (編) 臨床社会心理学 (pp.100-122) 東京大学出版会.
- 福岡 欣治・橋本 宰 (1997). 大学生と成人における家族と友人の知覚されたソーシャル・サポートとそのストレス緩和効果 心理学研究, 68(5), 403-409.
- Geary, D.C., & Flinn, M.V.(2002). Sex differences in behavioral and hormonal response to social threat : commentary on Taylor et al.(2000). *Psychology Review*, 109(4), 745-750.
- 源氏田 憲一 (2009). 集団レベルでの知覚されたサポートに関する一研究 一橋社会科学, 7, 275-290.
- 橋本 剛(2005). ストレスと対人関係 ナカニシヤ.
- 橋本 剛(2015). 貢献感と援助要請の関連に及ぼす互惠性規範の増幅効果 社会心理学研究, 31(1), 35-45.
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G., & Haslam, S.A.(2018a). *The new psychology of health : Unlocking the social cure*. Routledge.
- Haslam, S.A (2004). *Psychology in organizations : The social identity approach*. London:Sage.
- Haslam, S. A., McMahon, C., Cruwys, T., Haslam, C., Jetten, J., & Steffens, N. K. (2018b). Social cure, what social cure? The propensity to underestimate the importance of social factors for health. *Social Science & Medicine*, 198, 14-21.
- Haslam, S. A., O'Brien, A., Jetten, J., Vormedal, K., & Penna, S. (2005). Taking the strain : Social identity, social support, and the experience of stress. *British Journal of Social Psychology*, 44(3), 355-370..
- 広田 君美 (1963). 集団の心理学 誠信書房
- 久田 満 (1987). ソーシャルサポート研究の動向と今後の課題 看護研究, 20(2), 2-11.
- 稲葉 昭英 (1998). ソーシャル・サポートの理論モデル 松井豊・浦光博 (編) 人を支える心の科学 (pp.152-175) 誠信書房
- 井上 和子(1999). 衡平理論に関する研究とその展開 北大路書房
- 片受 靖・大貫 尚子 (2016). 大学生用ソーシャルサポート尺度の作成と信頼性・妥当性の

- 検討——評価的サポートを含む多因子構造の観点から—— 立正大学心理学研究年報, 5, 37-46.
- 川上 憲人(2006). こころの健康についての疫学調査に関する研究 平成 18 年度厚生労働科学研究費 (こころの健康科学研究事業) こころの健康についての疫学調査に関する研究総括研究報告書  
<https://www.khj-h.com/wp/wp-content/uploads/2018/05/soukatuhoukoku19.pdf> (最終閲覧日 2020 年 2 月 1 日)
- 小杉 正太郎・種市 康太郎(2002). ソーシャルサポート 小杉 正太郎 (編) ストレス心理——個人差のプロセスとコーピング—— (pp.74-84) 川島書店
- Lakey, B.&Cohen, S.(2000). Social support theory and measurement. Cohen, S., Underwood, L. G., & Gottlieb, B. H. (Eds.). (2000). *Social support measurement and intervention : A guide for health and social scientists*, 29-53, Oxford University Press. (小杉 正太郎・島津美由紀・大塚 泰正・鈴木 綾子 (訳) (2005). ソーシャルサポートの理論と測定, ソーシャルサポートの測定と介入 (pp.37-69) 川島書店)
- Lerner, M.J.(1965).Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1(4), 355-360.
- Levine, M., Prosser, A., Evans, D., & Reicher, S. (2005). Identity and emergency intervention: How social group membership and inclusiveness of group boundaries shape helping behavior. *Personality and social psychology bulletin*, 31(4), 443-453.
- 真島 理恵&高橋 伸幸(2005). 間接互惠性の成立 心理学研究, 76(5), 436-444.
- 松浦 均(1991). 親密な二者間の衡平性認知における相互比較的検討 実験社会心理学研究, 31(2), 155-166.
- Meyer, J.P., Allen, N.J., &Smith, C.A. (1993). Commitment to organization and occupations : Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551.
- 諸井 克英 (1989). 対人関係への衡平理論の適用 (2)—— 同性親友との関係における衡平性と情動的状態—— 実験社会心理学研究, 28, 131-141.
- Nakashima, K.I., Isobe, C., &Ura, M.(2013). How does higher in-group social value lead to positive mental health? An integrated model of in-group identification and support. *Asian Journal of Social Psychology*, 16(4), 271-278.

- Newcomb, T.M. (1950). *Social Psychology*. NY:Dryden.
- 岡安 孝弘・嶋田 洋徳・坂野 雄二 (1993). 中学生におけるソーシャル・サポートの学校ストレス軽減効果 教育心理学研究, 41(3), 302-312.
- 岡田 努(1995). 現代大学生の友人関係と自己像・友人像に関する考察 教育心理学研究, 43(4), 354-363.
- 岡田 努(2007). 大学生における友人関係の類型と, 適応及び自己の諸側面の発達に関連について パーソナリティ研究, 15(2), 135-148.
- 尾見 康博(2002). ソーシャル・サポートの提供者と受領者の間の知覚の一致に関する研究. 教育心理学研究, 50(1), 73-80.
- Rook, K.S.&Underwood, L.G. (2000). Social support measurement and interventions : Comments and future directions. Cohen, S., Underwood, L. G., &Gottlieb, B.H.(Eds.)(2000).Social support measurement and intervention : A guide for health and social scientists, 311-334, Oxford University Press. (小杉 正太郎・島津 美由紀・大塚 泰正・鈴木 綾子 (訳) 研究者への提言 ソーシャルサポートの測定と介入 (pp. 423-455) 川島書店)
- 嶋 信宏 (1991). 大学生のソーシャルサポートネットワークの測定に関する一研究 教育心理学研究, 39(4), 440-447.
- 周 玉慧・深田 博己 (1996). ソーシャル・サポートの互惠性が青年の心身の健康に及ぼす影響 心理学研究, 67 (1), 33-41.
- 高坂 康雅(2010). 大学生における同性友人, 異性友人, 恋人に対する期待の比較 パーソナリティ研究, 18(2), 140-151.
- 内田 若希・橋本 公雄 (2013). 大学生のメンタルヘルスの改善・増強に有効な理論モデルの検討 健康心理学研究, 26(2), 83-94.
- 浦 光博(1999). ソーシャルサポート 中島 義明・安藤 清志・子安 増生・坂野 雄二・繫椀 算男・立花 政夫・箱田 裕司(編) 心理学辞典 (p541) 有斐閣.
- 山岸 俊男(2001). 社会心理学の道具箱 山岸 俊男 (編) 社会心理学キーワード (p 227) 有斐閣.
- 吉田 俊和(2001). 他者とのつきあい 山岸 俊男 (編) 社会心理学キーワード (p143) 有斐閣.
- 吉野 優香・相川 充(2017). 被援助場面で経験される感謝感情と負債感情の生起過程モデルの検討 心理学研究, 88(6), 535-545.