

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—

上田 仁^{***}・松浦 均^{****}

The reciprocity effected by interaction with group cohesion and commitment
— focus of formal group in college —

Jin Ueda^{***} and Hitoshi Matsuura ^{****}

要 旨

本研究の目的は集団凝集性とコミットメントおよび集団規模が互恵性にもたらす影響について検討を行うことである。大学生105名を対象に所属するフォーマル集団について尋ね分析を行った。その結果、継続的コミットメント×課題志向・低群では継続的コミットメントが高まることでサポート提供を増加させ、サポート入手と提供であらわされる互恵性のバランスを崩すということが示唆された。また、集団規模が大きくなることでサポートの入手・提供がいずれも抑制され、互恵性の総量を減少させたのではないかと示唆される結果であった。しかし、情緒的コミットメント×課題志向性では互恵性とサポート入手・提供で一貫した結果が得られなかったことから互恵性得点の算出方法に課題が残された。以上より、分析に課題が残るものの本研究の結果は、集団内成員間の互恵性は個人変数だけではなく環境変数、とくに課題志向性の影響を受けるものではないかと示すものであった。

キーワード：互恵性、ソーシャル・サポート、集団内成員間、集団凝集性、コミットメント

問題と目的

互恵性とは

ソーシャル・サポートは健康にとって重要な要因である。しかし、単に他者からのサポート入手を増加させればよいというわけではない。その点について、互恵性という観点から多くの研究がなされている。

互恵性とはいわばギブアンドテイクな関係であり、対人関係にとって重要な要因である。例えば、互恵性と対人関係満足度との関連では、2者関係における他者からのサポートの入手と他者へのサポート提供が同等な互恵状態（入手≒提供）では満足感が高く、提供が入手より多い過小利得状態（入手<提供）では負担感・苛立ち、入手が提供よりも多い過剰利得状態（入手>提供）では負債感が高いと示された（福岡,1999）。また、

互恵性は対人関係の継続性への要因にもなり、互恵状態であると援助が必要なときに援助を受けやすくなることも明らかになっている（Buunk, Doosje, Jans et al., 1993）。つまり、互恵性とは、他者との関係を築く上で重要な概念であり、互恵状態であることは過剰利得状態や過小利得状態に比べて人間関係をより円滑にする要因だとと言える。

集団内成員間のサポートの互恵性

ところで、これまでのサポート研究を振り返ってみると、その多くが1対1の2者間でのサポートのやりとりに焦点を当てている（源氏田, 2009）。しかし実際には、家族内や友人間、地域グループといった2者間以外にも集団内の成員間でのサポートのやりとりも考えられる（Felton&Shinn, 1992）。例えば、日常場面にお

* 本論文は、令和元年度に三重大学教育学研究科へ提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。

** 本研究結果は、東海心理学会第68回大会（2019）において発表された。

*** 愛知県 海部児童・障害者相談センター

**** 三重大学教育学部

いてある組織で活動している中で、Aさんは自分を助けてくれた。助けてくれたお返しの手としてAさんではなくBさんを助けるという光景が見られる。こうした光景は、集団内で互いに助け合おうとする互恵的な関係であるといえる。この背景には、集団の機能があると考えられる。集団は成員間で報酬およびコストを衡平に配分するための異論のないシステムを作り出し、それを受け入れることによって全体として報酬を最大化し、他者を衡平に扱う成員に報酬を与え、他者を不衡平に扱う成員に罰を加えるからだ。(Austin & Walster, 1974; Walster, Berscheid & Walster, 1973, 1976)。つまり、集団システムは成員に集団内成員間でのサポートが互恵状態になるように、そして過剰利得や過小利得にならないように作用していると考えられる。

また、集団内でのサポートのメカニズムについて、Haslam, Jetten & Cruwys et al. (2018)が一連の研究を通じて明らかにしている。個人が所属する集団にコミットメントし、その集団の成員たちが目的や意味、価値を共有することで集団凝集性が高まり、成員間でのサポートが促進されるのだ。この理論の背景には、社会的アイデンティティ理論 (Tajfel & Turner, 1979) と自己カテゴリー化理論 (Turner & Hogg & Oakes et al., 1987) があげられる。つまり、個人が集団内の他の成員とカテゴリーを共有することで、内集団びいきが生じ他の成員からのサポートをより期待しやすくなるのだ。

また、コミットメントが高まることで、集団で共有された価値観を自己に取り込み、社会的アイデンティティをより意識する (Haslam, 2004)。以上のことから、コミットメントを通じて集団凝集性が高まり、サポート入手が高まると予想される。サポート提供についても同様に、集団に対してコミットメントを通じて集団凝集性が高まり、内意集団成員へのサポート提供が促進されると推測される。したがって、コミットメントと集団凝集性がサポートの入手と提供、さらには互恵性にどのような影響を及ぼすかを検討していく。

また、集団内でのソーシャル・サポートには親密性が影響していると考えられる。稲葉 (1998) は、集団規模が大きくなることで親密性が低下し、サポートの入手の低下につながることを示している。つまり、集団内のメンバーの数が増えることによって親密性が低下し、サポートの入手だけではなく提供も抑制されると考えられる。サポート入手・提供どちらも抑制されることから、サポートの互恵性も抑制されるということが考えられる。

そのほかにも、集団の影響として集団規範や役割といった集団の構造の影響も予想される。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

に及ぼす影響が異なることを示している。例えば、フォーマル集団では役割規範や集団凝集性といった集団組織そのものの影響を受け、インフォーマル集団では同性・異性との関係が影響することが予想される。つまり、フォーマル集団は集団組織そのものの影響が、インフォーマル集団はメンバー同士の関係性が反映されている。そこで、本研究では多くの人々が所属する組織での互恵性に着目し、組織構造ならではの互恵性を明らかにすることを目的とする。したがって、フォーマル集団を対象に研究を行う。

以上の議論より、本研究では、フォーマル集団においてコミットメントと集団凝集性がサポート入手・提供、さらには互恵性に及ぼす影響を探索的に検討することを目的とする。また、集団規模がサポートの入手と提供を抑制し、互恵性への抑制にもつながるかも合わせて検討する。

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。

質問紙

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た。フォーマル集団を想起させるため、Newcomb (1950) と広田 (1963) を参考に質問紙のはじめに、「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、その集団の集団規模について尋ねた。

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。

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、一部加筆・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」といった情緒的コミットメントが5項目、「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」といった規範的コミットメントが6項目という構成であった。

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)で尋ねた。内容については、「問題解決方法について、アドバイスをしてくれる」といったものが21項目であった。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・サポートの入手の得点から提供の得点を引いて、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、互恵性得点が高ければ互恵状態であり、低ければ過剰利得状態もしくは過小利得状態である。

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。内容については「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について5項目であった。いずれも9件法(1. きわめてあてはまらない~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。

結果

回答に不備があったデータを除き、さらに集団のフォーマル性を担保するため、フォーマル性尺度の尺度得点が全体の平均から1標準偏差を下回るデータを排除した。その結果、有効回答数は105人(男性:39

Table 1 尺度ごとの基礎統計およびα係数

	Mean	SD	α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	-

人、女性:65人、その他:1人;平均年齢19.962歳、SD:1.532)であった。集団規模については、平均29.524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。それぞれの下位尺度ごとの平均値や標準偏差、α係数についてはTable1に記す。なお、課題志向性についてα係数の値が低かったため2項目削除した。

本研究は、コミットメントと集団凝集性の交互作用が互恵性に与える影響を検討することを目的としている。そこで、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2つの下位尺度(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。なお、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て変数を選定した。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。そこで、Step1では、それぞれの下位尺度、Step2では選定された1次の交互作用を投入した。また、集団規模の互恵性への影響をみるために集団規模も独立変数に投入した。1次の交互作用項および下位尺度、集団規模を独立変数、互恵性得点を従属変数とした階層的重帰帰分析を行った(Table2)。その結果、Step1からStep2へのR²は有意に高かった(ΔR²=.280, p<.001)。交互作用については情緒的コミットメント×課題志向性(β=-.379, SE=.141, p<.01)、継続的コミットメント×課題志向性(β=.278, SE=.100, p<.01)で有意差が見られた。集団規模については互恵性への影響は見られなかった(β=.024, SE=.085, n.s.)。

さらに、交互作用について単純傾斜分析を行ったと

Table 2 互恵性得点への階層的重回帰分析

	β	SE	β	SE
Step1				
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
Step2				
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
R^2			.130*	.410***
ΔR^2				.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。

ころ、情緒的コミットメント×課題志向性について、課題志向・低群 ($\beta = .078, SE = .150, n.s.$) では情緒的コミットメントが互恵性にもたらす影響は見られなかったが、課題志向・高群 ($\beta = -.468, SE = .174, p < .01$) では情緒的コミットメントが互恵性を抑制した (Figure 1)。継続的コミットメント×課題志向性では、課題志向・低群 ($\beta = -.525, SE = .156, p < .01$) で継続的コミットメントが互恵性を抑制し、課題志向・高群 ($\beta = .010, SE = .142, n.s.$) では継続的コミットメントの影響が見られなかつ

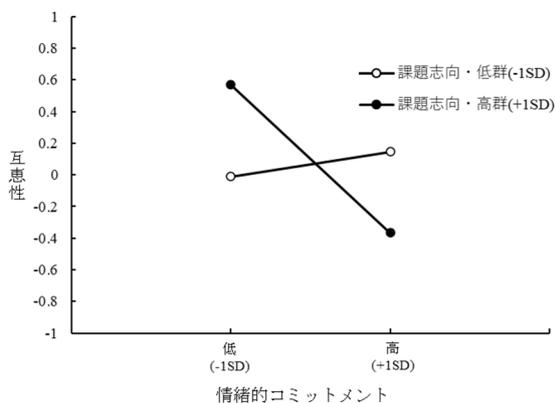


Figure 1 互恵性への

情緒的コミットメント×課題志向性の単純傾斜分析

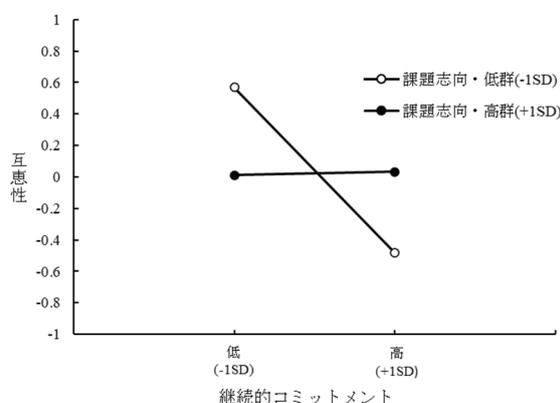


Figure 2 互恵性への

継続的コミットメント×課題志向性の単純傾斜分析

Table 3 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	
	β	SE	β	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 [†]	.114
規範的コミットメント×課題志向性	-.200 [†]	.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
R^2		.655***		.617***

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

※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。

た (Figure 2)。

以上の結果から、互恵性得点で見られる交互作用は、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×課題志向性である。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可能である。そこで、交互作用がサポートの入手・提供いずれでみられ、互恵性得点への影響が見られたのかを検討するため、互恵性得点の重回帰分析で使用した独立変数をすべて使用し、従

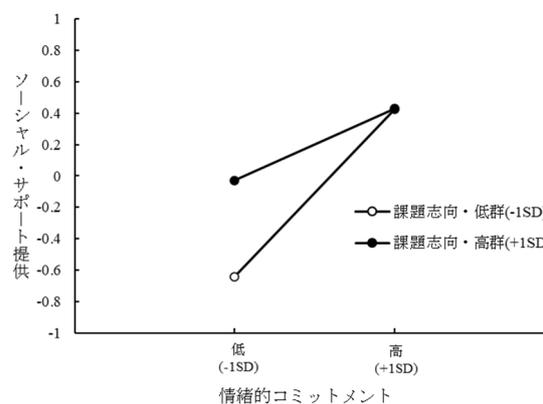


Figure 3 ソーシャル・サポート提供への

情緒的コミットメント×課題志向性の単純傾斜分析

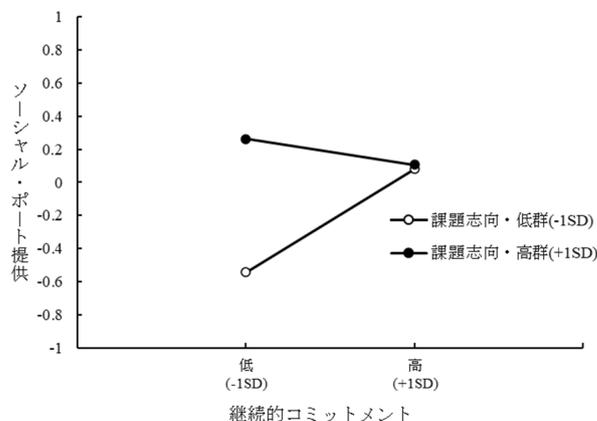


Figure 4 ソーシャル・サポート提供への

継続的コミットメント×課題志向性の単純傾斜分析

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 3)。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 ($\beta = -.208, SE = .081, p < .05$) の交互作用が有意であった。さらに、単純傾斜分析を行ったところ、情緒的コミットメント×課題志向性について、課題志向・高群 ($\beta = .229, SE = .140, n.s.$) では情緒的コミットメントがサポート提供に及ぼす影響は見られなかったが、課題志向・低群 ($\beta = .533, SE = .121, p < .001$) では情緒的コミットメントがサポート提供を促進させていた (Figure 3)。一方、継続的コミットメント×課題志向性について、課題志向・低群 ($\beta = .312, SE = .133, p < .05$) で継続的コミットメントがサポート提供を促進させていたが、課題志向・高群 ($\beta = -.078, SE = .121, n.s.$) では継続的コミットメントの影響は見られなかった (Figure 4)。また、集団規模はサポートの入手 ($\beta = -.180, SE = .065, p < .01$) と提供 ($\beta = -.178, SE = .069, p < .05$) でいずれも有意な負の影響を与えていた。

考察

本研究では、集団内成員間での互恵性さらにはサポートの入手・提供に着目し、集団凝集性とコミットメント、集団規模の影響を検討してきた。

集団凝集性×コミットメントの交互作用

互恵性において、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×課題志向性の交互作用が見られた。

情緒的コミットメント×課題志向性について、課題志向・高群では情緒的コミットメントが高まることで互恵性を抑制することにつながると示された。この結果について、先行研究とは一致しないものである。Haslam et al. (2018) では、内集団を形成すればサポート入手・提供が増加するのではないかと示唆していた。加えて、情緒的コミットメントとは集団の課題志向と成員志向の両者の満足によって形成されるものであると指摘されている (橋本・唐沢・磯崎, 2010)。以上のことから、情緒的コミットメントは互恵性を促進させる要因だと考えられる。したがって、情緒的コミットメントと課題志向性がともに高い集団では互恵性が促進されると考えられるも、本研究の結果では見られなかった。つまり、情緒的コミットメントと課題志向性がともに高いことは必ずしも互恵性を促進するものではないということが示唆された。

また、情緒的コミットメント×課題志向性の交互作

用は有意傾向ではあるもののサポート提供でみられた。課題志向・低群において、情緒的コミットメントが高まることでサポート提供が促進された。先ほどの結果と合わせると、互恵性への影響がみられたのが課題志向・高群であるが、互恵性の基となるサポート提供への影響がみられたのは課題志向・低群であった。したがって、一貫した結果が得られなかった。

次に継続的コミットメント×課題志向性の結果であるが、互恵性への継続的コミットメント×課題志向性の交互作用がみられた。さらに、サポート提供への影響についても、交互作用の影響はみられた。互恵性とサポート提供の両者の結果を合わせると、課題志向・低群で継続的コミットメントが高まることでサポート提供が促進され、互恵性が抑制されたとも考えられる。つまり、課題志向・低群では継続的コミットメントが高まることでサポート提供が促進され、サポート入手と提供の差得点である互恵性得点に差が生じ、互恵性が抑制されたものと推測される。

継続的コミットメントとは、その集団に居ることがある種当たり前になるようなコミットメントである。課題志向性が低い集団では、課題に向かって皆がまともまわらず、継続的コミットメントが高まることで、その集団に居続け、まわりへのサポートを提供してばかりいると感じやすくなるのではないかと推測される。そして、互恵性のバランスが崩れるのではないかと考えられる。

以上の結果から、互恵性は個人が集団へどのように関わるかというコミットメントと集団構造とくに課題志向の影響によって変容するものでだと示された。つまり、集団へのコミットメントという認知的側面から集団を見たときにどのような集団構造であるかを通じて、サポートの提供と入手は変容するものではないかと示唆される。特筆すべき点として、Haslam et al. (2018) が指摘していたことは、主に集団内でのサポートの入手であったが、集団内ではむしろサポート提供に焦点を当てる必要がある。本研究の結果は互恵性という観点からみると、他者へのサポート提供が変化することで、互恵性が抑制されることが示唆された。したがって、集団内成員間の互恵性とはサポート提供がどのように変容するかで変わるものだと考えられる。

集団規模の影響

集団規模の大きさが互恵性におよぼす影響はみられなかった。しかし、ソーシャル・サポートの入手・提供に着目すると、集団の規模が大きくなることでサポート入手・提供はいずれも抑制されていた。したがって、互恵性得点を差得点として算出する方法を理由に互恵性への影響が見られなかったのではないかと考えられ

る。集団規模が大きくなりサポートの入手・提供いずれも抑制されたものの、差得点は集団規模が大きくなっても変わらないために互恵性に影響が見られなかったのだと推測される。

これらの結果は、集団規模が大きくなることでサポートの互恵の総量自体が減少した可能性を示唆するものである。稲葉（1998）が指摘するように、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・提供はいずれも減少したのであり、結果的に互恵性を減らしたと考えられる。つまり、差得点としては変わらないものではあるが、サポート入手・提供は抑制されたのだ。

本研究の課題と今後の展望

本研究には3つの課題があげられる。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断言できない。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様々な方法での研究が求められる。例えば、マルチレベル分析といったものがあげられる。

2点目は調査対象者の特徴である。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る。したがって、互恵性得点が高くなったのではないかと考えられ、データに偏りがあると考えられる。そのため、結果の一般性については今後の検討が必要である。

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げられる。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分散が減少し変数の情報量が少なくなった可能性がある。そのため、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。

引用文献

- 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.
- Austin, W., & Walster, E. (1974). Participants' reactions to "Equity with the world". *Journal of Experimental Social Psychology*, **10**(6), 528-548.
- 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.
- Buunk, B.P., Doosje, B.J., Jans, L.G.J.M., & Hopstaken, L.E.M. (1993). Perceived reciprocity, social support, and stress at work: The role of exchange and communal orientation. *Journal of Personality and Social Psychology*, **65** (4), 801-811.
- 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.
- 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—提供の互恵性と感情状態—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.
- 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 剛明・唐沢 かおり・磯崎 三喜年（2010）. 大学生サークル集団におけるコミットメント・モデル：準組織的集団の観点からの検討— 実験社会心理学研究, **50** (1), 76-88.
- Haslam, S. A. (2004). *Psychology in organizations: The social identity approach*. Sage.
- Haslam, C., Jetten, J., Cruwys, T., Dingle, G., & Haslam, S.A. (2018a). *The new psychology of health : Unlocking the social cure*. Routledge.
- 広田 君美（1963）. 集団の心理学 誠信書房.
- 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
- 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.
- 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.
- Newcomb, T.M. (1950). *Social Psychology*. Dryden.
- 竹橋 洋毅・唐沢 かおり (2010) コミュニケーション,
集団同一視, 共有的認知の再帰的な強化過程の解明
実験社会心理学研究, **50** (1), 117-127.
- Tajfel, H., & Turner, J.C. (1979). An integrative theory
of intergroup conflict. In W.G. Ausitn & S. Worchel (Eds.),
The social psychology of intergroup relations. Monterey,
CA: Brooks/Cole.
- Turner, J.C., Hogg, M.A., Oakes, P.J., Reicher, S.D.,
& Wetherell, M.S. (1987). Rediscovering the social the
social group: A self-categorization theory. Basil
Blackwell.
- 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.
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G.W. (1976) New
directions in equity research. In L. Berkowitz (Ed.)
Advances in experimental social Psychology, **9**, 1-42.
- Walster, E., Walster, G. W., & Traupmann, J. (1978) Equity
and premarital sex. Journal of Personality and Social
Psychology, **36**, 82-92.