

いじられキャラ の存在意義

チーム
ニコちゃん



- 😊 吉川 陽南子
- 😊 古森 啓暉
- 😊 藤田 ゆい
- 😊 山元 侑樹

目次

1. 導入
2. 研究の流れ
3. 調査方法
4. いじられキャラとは
5. 個人へのイメージ
6. 職場への影響
7. 集団凝集性
8. いじられキャラの役割
9. インプリケーション
10. 研究の限界
11. 参考文献

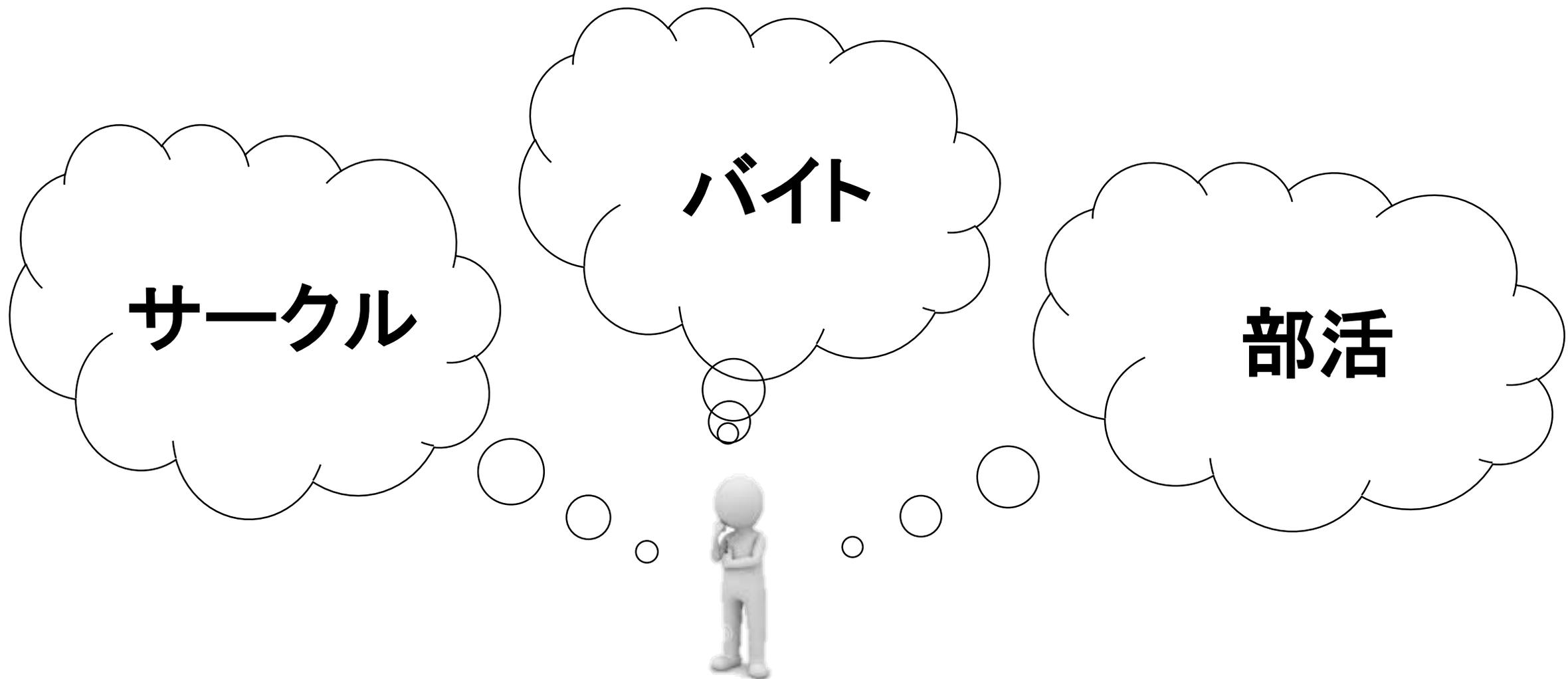


導入



配布なし

1. 導入



1. 導入



皆さんの周りにも
いじられキャラ、
いませんか？



1. 導入

いじられキャラは組織において、
何か重要な役割を担っているのではないか？

重要な役割とは、
どのような役割であるのか？

研究の流れ



配布なし

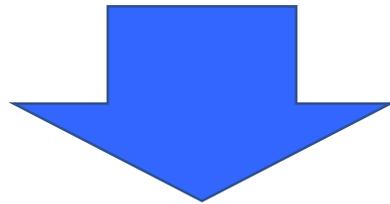
2. 研究の流れ



私たちの研究の目的は…

いじられキャラの**役割**を
明らかにすること！

そのためには…



いじられキャラの**個人・組織への影響**を
明らかにする必要がある！

2. 研究の流れ



私たちは過去の経験から…

いじられキャラ



組織

- コミュニケーションの増加
- 組織の雰囲気がよくなる
- 不快感を与える

2. 研究の流れ

いじられキャラ



集団凝集性に
影響を与えてる？

統一感が高まる

職場の魅力が増す

2. 研究の流れ



【集団凝集性】

メンバーが集団に留まるように作用する力

竹村ら(2013)より

- ① 成員が集団を全体的な統一体として捉えている
- ② 集団に対して感じる個人的な魅力

という2側面から測られる

橋本ら(2010)より

2. 研究の流れ

でも、そもそも



いじられキャラ

…からかいの対象となる人、遊ばれる人

(現代用語の基礎知識編集部, 2006)

ってどんな人??

2. 研究の流れ



いじられキャラが
組織にどのような影響を与えるか
知るためには？

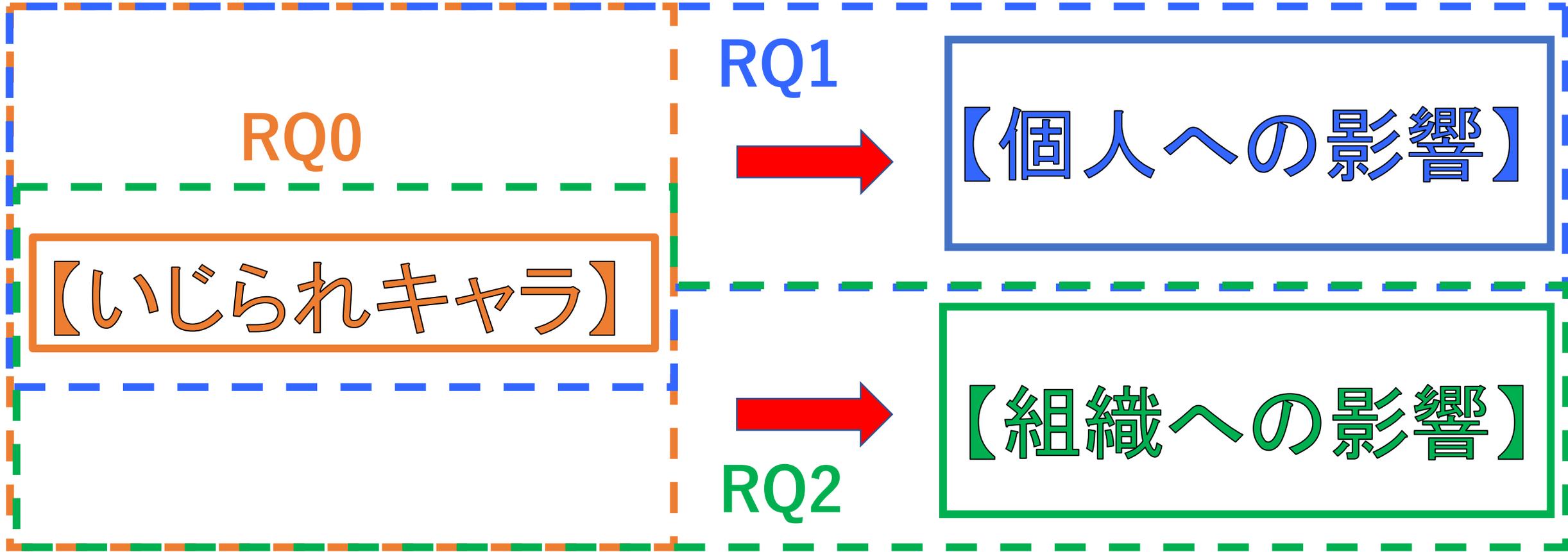
辞書の意味だけではなく…



いじられキャラが**周りからどのようにみえているか**
を明らかにすることが必要！



2. 研究の流れ



RQ0 いじられキャラはどのようにみえているのか

RQ1 いじられキャラが個人に与える影響は何か

RQ2 いじられキャラが組織に与える影響は何か

調査方法



配布なし



3. 調査方法

調査方法
調査対象:

今回のデータ数は
学術的に信頼できる!

回答者数: 20

いじられキャラ数: 34

1人の回答者につき
1~3名のいじられキャラ
についてのデータが
得られた!

分析方法: 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ

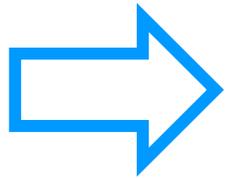
分析手法: SCAT

データから得られた語を段々
まとめて大きくしていく方法

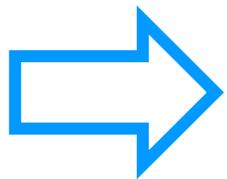
3. 調査方法



SCATとは



特徴



大谷(2007)によって、メジャーな手法である
グラウンデッド・セオリー法
を参考に開発された質的研究の分析手法

- ① 初学者でも比較的容易に着手できる
- ② **小規模データ**であっても適応できる

インタビュー内容

- ①回答者の属性：性別・年齢・学部・学年・職種・勤続年数・職場の人数
- ②いじられキャラの属性：性別・年代・関係性・出会ってからの期間
- ③林(1978)を基に作成した人の特性表す形容詞50個から、
一般的ないじられキャラと聞いて思い浮かぶ
形容詞5個を選択
- ④回答者のアルバイトの目的・重視する雰囲気(自由回答)

インタビュー内容

⑤ 想起したいじられキャラの**イメージ**は？（自由回答）

⑥ 想起したいじられキャラがいることによって

回答者が**どんな気持ち**になるか？（自由回答）

⑦ 想起したいじられキャラが職場にいることによって

職場にどのような影響があるか？（自由回答）

⑧ いじる人がどのようにいじっているか？（自由回答）

3-1. 調査対象



回答者情報	
回答期間	2017年8月18日～10月19日
性別	男：10人，女：10人
平均回答時間	24分59秒
年齢	18～23歳
学年（中央値）	学部3年
平均勤続年数	約1年5か月

3-2. サンプルデータ

回答者属性

	性別	年齢	学部	学年	職種	勤続年数	職場の人数	インタビュー時間
1	女	20	経営	学部2年	飲食・フード	1年3か月	25～30	0:22:54
2	男	20	農	学部2年	飲食・フード	4か月	20	0:23:39
3	男	20	社会	学部3年	教育	2年3か月	20	0:29:09
4	女	19	文	学部1年	飲食・フード	1年2か月	35	0:36:25
5	男	22	経営	学部3年	飲食・フード	1年2か月	20	0:44:43
6	女	20	経営	学部3年	その他(コールセンターのオペレーター)	2年	40	0:17:54
7	男	23	数理	院2年	イベント・キャンペーン	3年8か月	10～12	0:24:34
8	女	19	看護	学部1年	アミューズメント	2か月	22、23	0:26:33
9	女	20	人文社会	学部2年	接客・販売・サービス	1年2か月	30	0:17:57
10	男	21	経営	学部4年	飲食・フード	1年	60	0:34:18

3-2. サンプルデータ

回答者属性

	性別	年齢	学部	学年	職種	勤続年数	職場の人数	インタビュー時間
11	男	20	経営	学部3年	教育	1年	20	0:33:43
12	女	23	理工	院1年	教育	3年9か月	40	0:23:57
13	女	18	体育	学部1年	オフィスワーク	5か月	9	0:23:46
14	男	21	法	学部4年	販売・接客・サービス	9か月	13	0:17:54
15	女	21	経営	学部3年	教育	2年半	25	0:37:10
16	女	21	人文社会	学部3年	教育	2年1か月	8	0:05:56
17	男	20	情報通信	学部3年	飲食・フード	5か月	10	0:17:20
18	女	20	経営	学部3年	アパレル	1年6カ月	9	0:21:01
19	男	22	経営	学部3年	飲食・フード	1年	30	0:11:14
20	男	21	経営	学部3年	オフィスワーク	8か月	8	0:29:42

3-3. いじられキャラデータ



いじられキャラデータ	
性別	男：22人，女：12人
年代	10代～60代
回答者との関係性	同期：9人，後輩：9人，先輩：8人 一般社員：4人，管理職：4人
出会ってからの期間	1か月～6年

いじられキャラとは



配布なし



4. いじられキャラとは

RQ0 いじられキャラはどのように見えているのか

RQ0

【いじられキャラ】



【個人への影響】



【組織への影響】

4. イメージー概念リストー

カテゴリー	概念	概念の説明	規定する語句	対象者の割合	対象者	
1	性格	明るい		明るい・元気・にぎやか・笑顔が多い	32.4%	③④⑤⑦⑨⑫⑬⑲⑳㉑㉒㉓㉔
		面白い		面白い・リアクションがいい・話すのが上手	17.6%	⑦⑧⑫⑬⑰⑱⑲
		親しみやすい		誰とでも話せる・誰とでも仲良くなる・話しやすい・話しかけやすい・親しみやすい・絡みやすい・社交的・柔らかい雰囲気を持っている・軽い人柄・低姿勢・会話をよくする	38.2%	②④⑦⑨⑪⑫⑬⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙
		堅苦しい		固い・堅苦しい・物静か・理系っぽい	5.9%	⑥⑧
		天然	おっちょこちょいだったり、言動が少しおバカであること	かわいらしい・天然・おバカ・不器用・おっちょこちょい・抜けてる・ぼーっとしてる	26.5%	①③④⑨⑬⑮⑳㉑㉒㉓㉔㉕
		うるさい		うっとうしい・しつこい	5.9%	⑱⑳
		優しい		親身な、誰にでも優しい、気遣いができる・寛容・受容力が高い・温和・温厚・強靱な精神	23.5%	③⑪⑭⑰⑲⑳㉑㉒㉓㉔
		おとなしい		受け身・おとなしい	5.9%	①⑪
		コミュニケーション苦手		人と関わるのが下手・伝える能力がない	5.9%	⑱⑲
		思ったことを言う 常識人	素直な発言をすること	裏表のない・ズバズバ言う 礼儀正しい、節度がある、常識がある	5.9% 8.8%	①⑦ ②④⑳
2	表面的特徴	すぐわかる特徴がある		太ってる・外見的特徴・特有の特性(なまり)	8.8%	⑱⑲⑳㉑
		外見普通		見た目は普通	5.9%	④⑱
3	能力	仕事できる		仕事ができる・スペックが高い・有能・まとめ役・地位が高い・考える力がある	23.5%	⑧⑮⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙
		仕事できない		仕事が遅い・仕事ができない・仕事において周りが見えていない	8.8%	⑥⑱⑳
4	反応	いじられて嬉しい		いじられたがり・いじられて嬉しい	5.9%	⑲⑳
		いじられてるときの負の感情が表に出ちゃう	いじられているときに嫌がったり 不服そうであること	ネガティブな気持ちが顔や行動に現れる	2.9%	㉒
		臨機応変	いじられたときのリアクションを場に合わせてすることができる	対応を変えることができる	2.9%	⑰
5	その他	変	性格や行動が特徴的であること	不思議な雰囲気・動きが普通じゃない・行動が変・特徴的な性格・元ヤン・特徴的な過去	11.8%	③⑩⑮㉒

※パーセントはその概念が抽出された
いじられキャラの割合（34人中）

4. いじられキャラとは

1位:
親しみやすい
38.2%

僕はこういう風に見えみたい

いじられキャラ

2位:
明るい
32.4%

いじられキャラって
どういう人？

3位:
天然
26.5%

4位:
仕事ができる
23.5%

4位:
優しい
23.5%



個人への影響

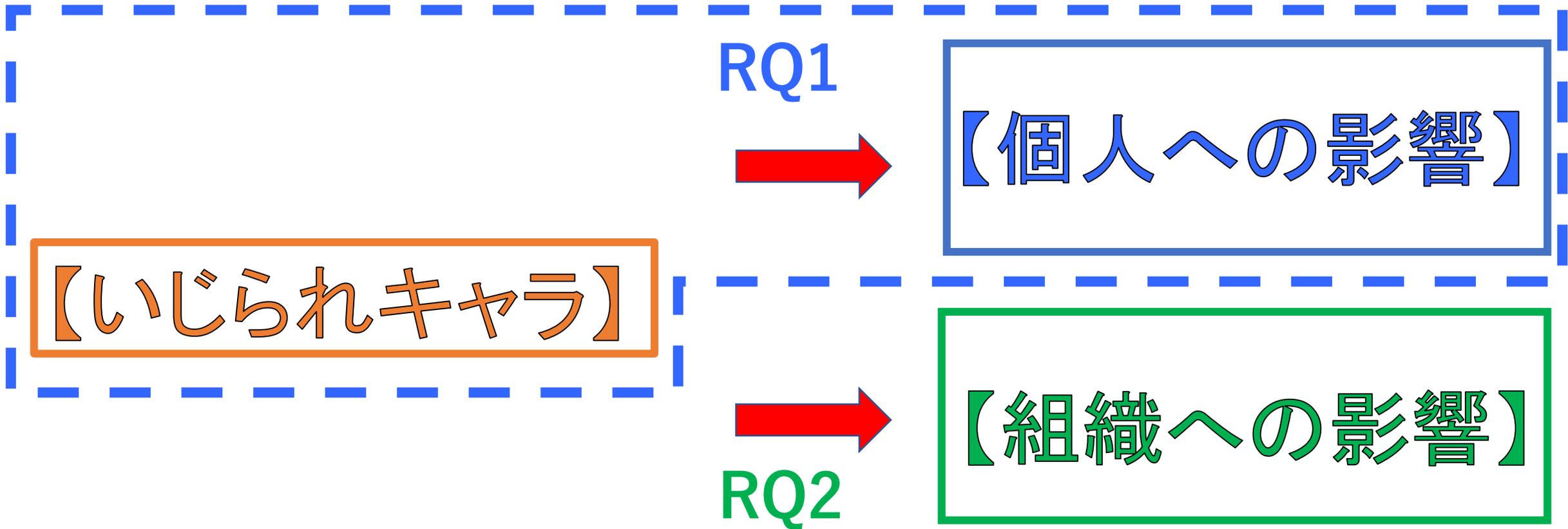


配布なし



5. 個人への影響

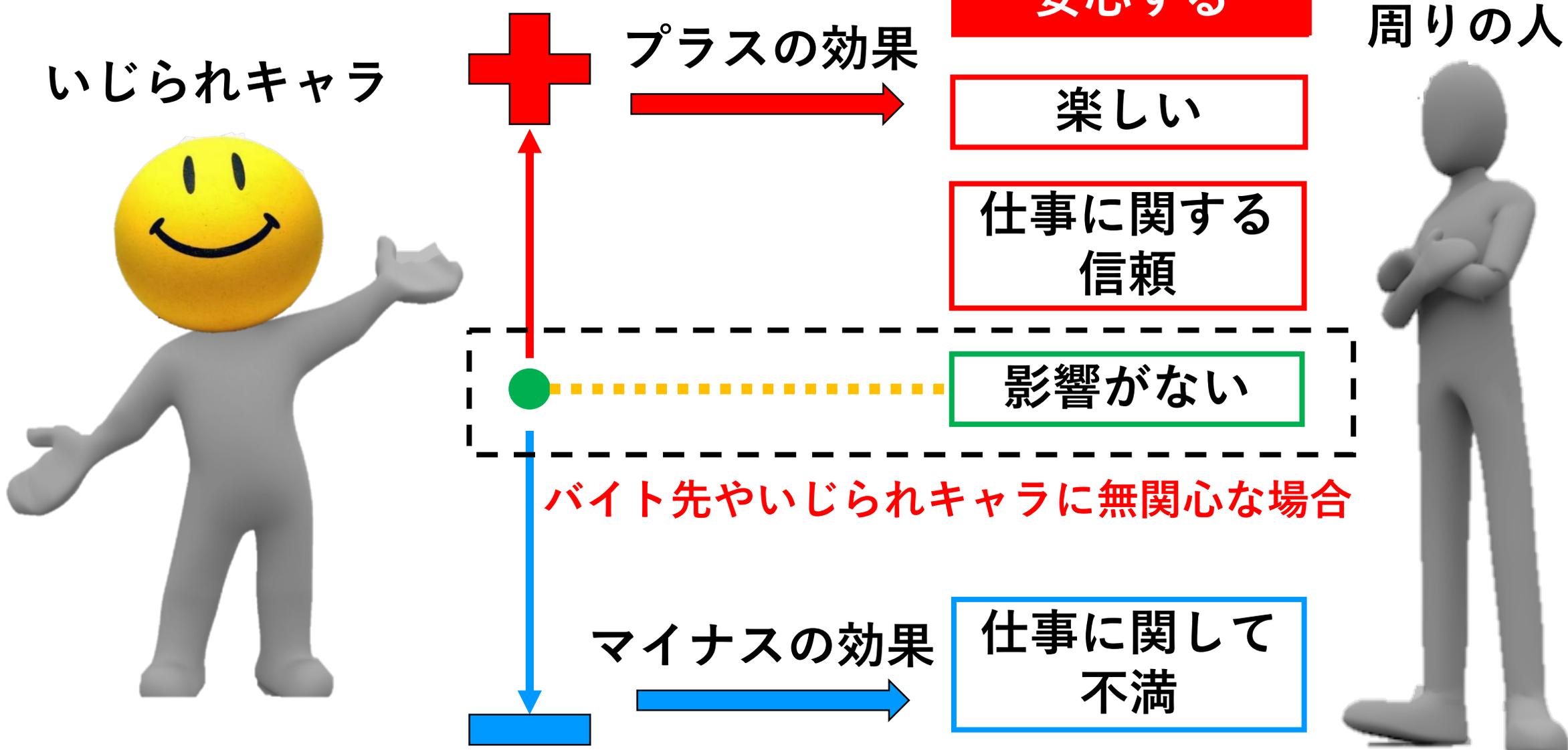
RQ1 いじられキャラが個人に与える影響は何か



5. 個人への影響ー概念リストー

カテゴリー	説明	規定する語句	対象者の割合	対象者		
1	仕事に関する気持ち	仕事に 関して不満 仕事ができないことに対する負の感情を 感じる気持ち	仕事に関するイライラ・不満・不快・一緒に働きたくない・嫌な気持ち	17.6%	①⑥⑬⑱⑳㉔㉓	
		仕事に 関する信頼	仕事に関して頼れる・一緒に仕事がしやすい	14.7%	⑧⑪⑫⑳㉔	
2	いじりに対する 気持ち	キャラへの対応が面倒だと 感じる気持ち	疲れる・面倒くさい・困らされる	8.8%	②⑳㉔	
		心配	いじりの内容から私生活の心配をする気 持ち	心配→かわいそう・大丈夫かな	5.9%	⑱㉓
		つまらない		話についていけない・つまらない	2.9%	㉔
		不快	いじりの内容について嫌な気持ち	ひいてしまう	2.9%	㉔
		気まずい		気まずい・空気が悪い・緊張を感じる・フォローしづ らい	5.9%	㉔㉔
3	楽しい		和む	5.9%	⑱㉓	
			楽しい・面白い	44.1%	②③④⑤⑧⑨⑪⑫⑬ ⑭⑮⑰⑲㉔㉓	
4	影響がない	気持ちは変化しない・可もなく不可もなく・無関心・ 何も感じない	17.6%	⑥⑩⑬⑱⑲㉔		
5	存在に対する 気持ち		楽しい・嬉しい・明るくなる・笑が増える	23.5%	②③⑫⑭⑮⑲㉔㉓	
			気楽・気持ちが楽・性格に関して信頼・慕う・安心す る・気持ちが落ちつく・気を遣わなくていい・のびの び働くことができる	41.2%	③④⑦⑧⑪⑰⑲⑲㉔㉓ ㉔㉔㉔㉔	
		和む	和やか・癒される・居心地がよくなる	5.9%	①⑨	
	やる気が出る	前向き・モチベーション・仕事自体が楽しい	8.8%	⑦⑭㉔		

5. 個人への影響 — 考察 —



5. 個人への影響—考察—

なぜいじられキャラがいると「安心する」のか？

3つの**安心概念**が得られたよ！



職場における支援が従業員のストレスを下げる。
堀田・大塚 (2014)

1. **協力を求め**
やすくなるから

強い後悔、自責感はストレスフルな体験からの回復を遅らせ、
心理的苦悩が長期化する
相川 (2003)

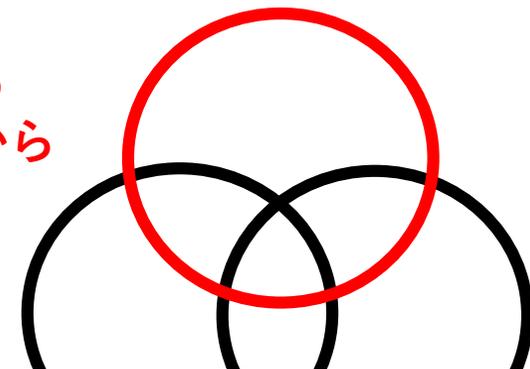
日本人の精神的健康が他者との関係によって規定されていることを示す知見
遠藤 (1995)

2. **失敗時の**
自責感を緩和
するから

3. **比較優位を**
感じるから

5. 個人への影響—考察—

1. 協力を求め
やすくなるから

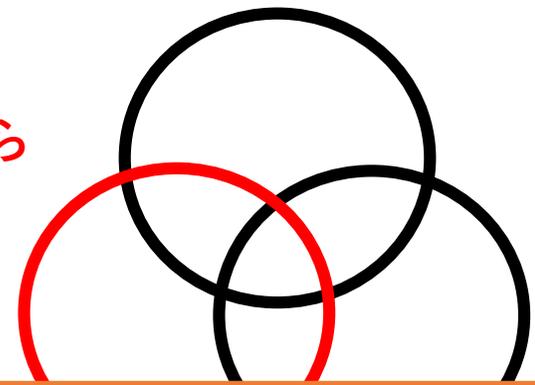


1. なぜ協力を求めやすくなるのか？

いじられキャラは
自己卑下的呈示をしている点から
話しかけやすいので
協力を求めやすくなる

5. 個人への影響—考察—

2.失敗時の
自責感を緩和するから

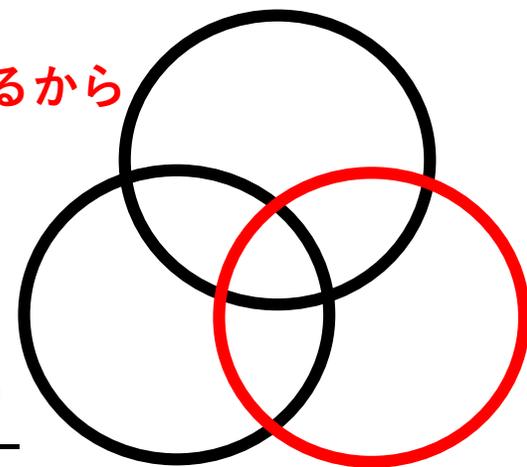


2. なぜ失敗時の自責感が緩和されるのか？

いじられキャラが
介在することで失敗時の
自責感が緩和される

5. 個人への影響—考察—

3. 比較優位を感じるから



3. なぜいじられキャラがいると比較優位を感じるのか？

「いじられる」ことで
いじられキャラ
の立場が下だという認識
→ 比較優位を感じさせる

職場への影響

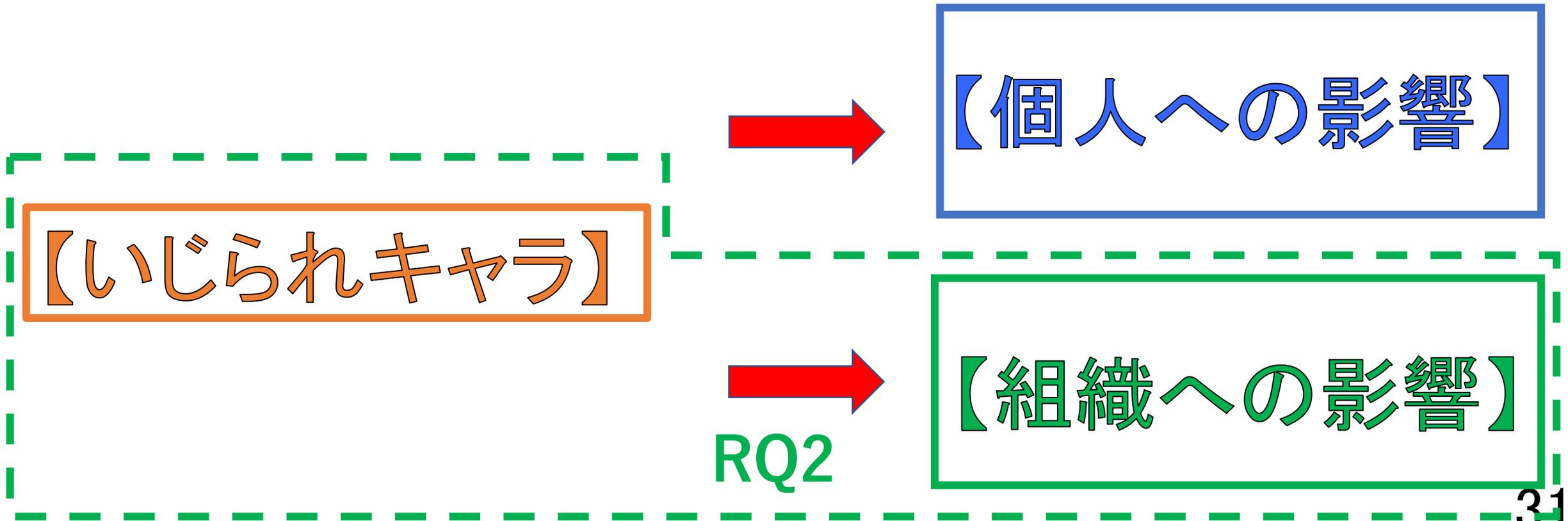


配布なし



6. 職場への影響

RQ2 いじられキャラが組織に与える影響は何か



6. 職場への影響ー概念リストー

明るくなる

楽しくなる

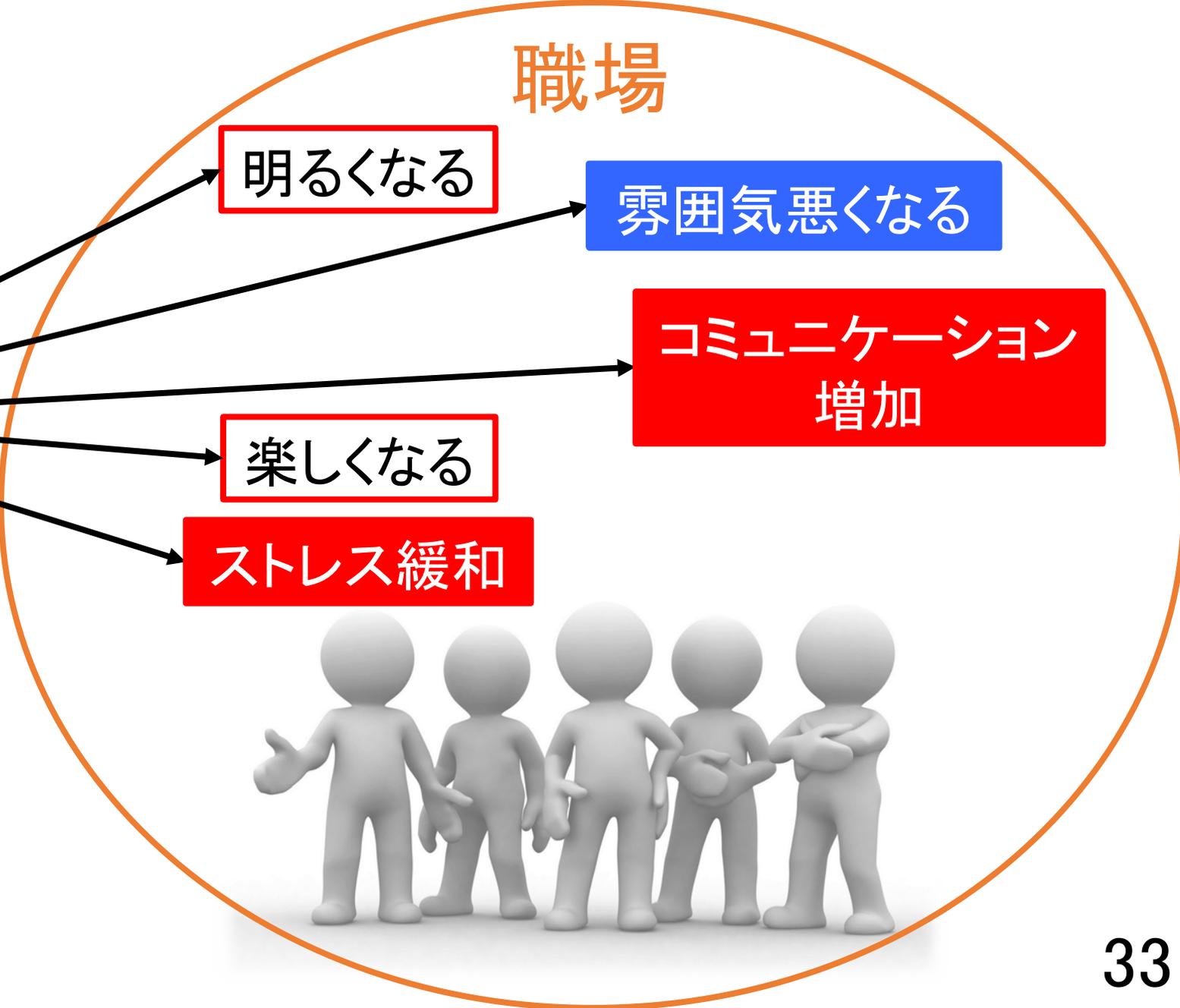
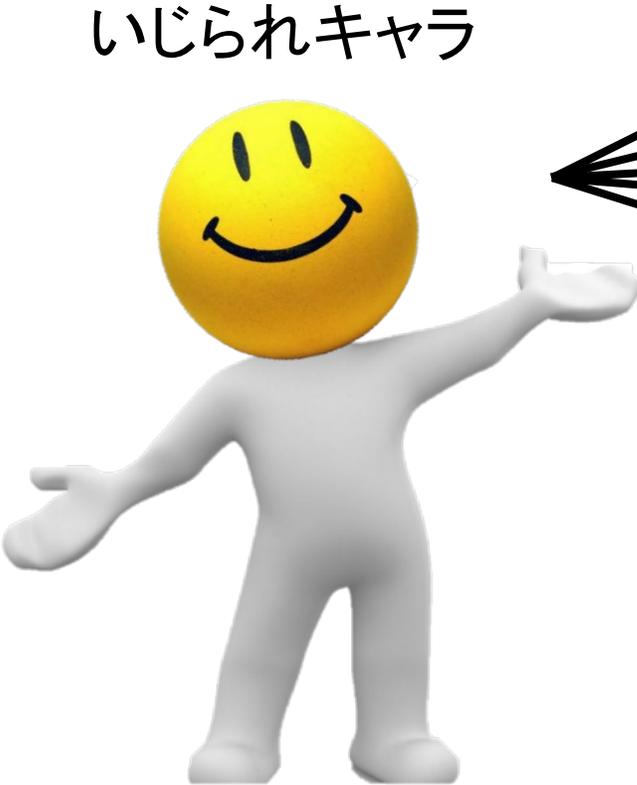
コミュニケーション増加

ストレス緩和

雰囲気が悪くなる

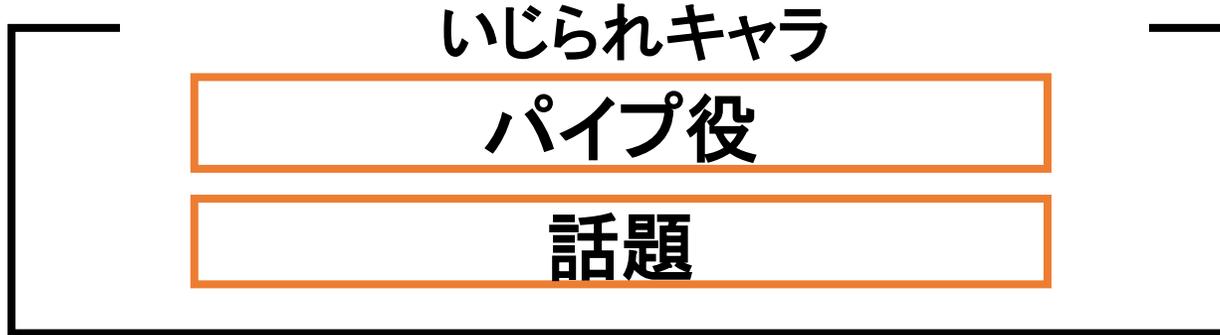
			規定する語句	対象者の割合	対象者
1	霧囲気良くなる	職場の雰囲気が良くなる	霧囲気が良くなる	8.8%	⑪⑮⑲
			明るくなる・にぎやか・盛り上がる	47.1%	②③④⑤⑦⑧⑨⑩⑫⑭⑮⑰⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚
			楽しくなる・笑う・笑が増える	20.6%	②④⑤⑧⑨⑲⑳㉑
			会話の輪の拡大・コミュニケーション拡大	32.4%	②④⑬⑯⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚
			やる気が出る・バイトに行きたくなる	5.9%	③⑭
2	霧囲気悪くなる	職場の雰囲気が悪くなる	緊張感がなくなる・働きやすい環境を生み出している・新人にも優しい職場づくり・楽に働ける・過ごしやすい・場を和ませる・霧囲気を和ませる・仕事の疲れを癒す・受け皿的存在	23.5%	①④⑧⑪⑮⑰⑲⑳㉑
			霧囲気が悪くなる	11.8%	⑩⑳㉑㉒
3	職場の人が気を遣う	職場の人が気を遣うことで霧囲気の悪化を防ぐ	仕事のできなさによる霧囲気の悪化をいじることでもなくそうとする	2.9%	⑱
4	業務に支障をきたす	業務に支障をきたす	マイナスの要素を是正する・業務効率が上がる	8.8%	⑧⑳㉑
			真面目な話が切り出せない・騒がしくなる	2.9%	㉑
5	その他	影響なし	可もなく不可もなく・影響はない	5.8%	⑥⑳

6. 職場への影響



6. 職場への影響—考察—

なぜいじられキャラがいるとコミュニケーションが増加するのか？



コミュニケーションを
増加する
方法で分かれた

パイプ役

いじられキャラが**周囲を巻き込んで**、職場のメンバー同士のパイプ役をしている。

「職場への影響としては、その人をいじりに来る人がいることによる会話の輪の拡大が挙げられる。」
…⑬(男性・学部3年・飲食)

話題

いじられキャラが**会話のネタ**になることで会話を増やす。

「共通の話題ができるので話題と笑いが増えて職場が明るくなる。」…④(男性・学部3年・飲食)

6. 職場への影響—考察—



なぜいじられキャラがいると**職場のストレスの緩和**が起こるのか？

職場が**楽しくなる**から！ **明るくなる**から！

→有田(2007)によると、笑いはストレスを緩和する効果が挙げられている

インタビュー結果の

「職場が明るくなり、緊張感を与えない」…①9(男性,学部4年,販売・接客・サービス)
ということからわかる！

6. 職場への影響—考察—

なぜいじめられキャラが**雰囲気**を悪くするのか？



いじめられキャラが感じている**不快感**が
職場に伝染するから！！

「いじめられキャラの嫌な気持ち顔や行動に出た時、
気まずさや**空気の悪さ**を感じる」…②④(女性,学部3年,教育)

「いじめられキャラ自身がなめられていることで、下手に怒られてしまい
タイミングによって、**雰囲気が悪くなってしまう**ことがある」
…②⑤(女性,学部2年,飲食)

6. 職場への影響—考察—



良い影響と悪い影響の場合の違いは何か？

それは…

いじり方

だった！！

冷たい対応、悪口

いじられキャラ



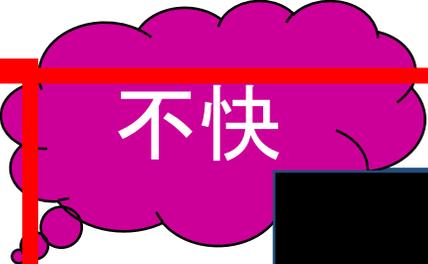
が職場に悪い影響を与える場合…いじり方が**攻撃的**であった！

櫻井(2015)より

攻撃的ユーモア
(皮肉や悪意のある批判)



いじられキャラ



大家・宮下(2012)より

雰囲気が悪くなる

集団凝集性



配布なし

2. 研究の流れ

いじられキャラ

再掲



集団凝集性に
影響を与えてる？

統一感が高まる

職場の魅力が増す

配布なし



7. 集団凝集性—考察—

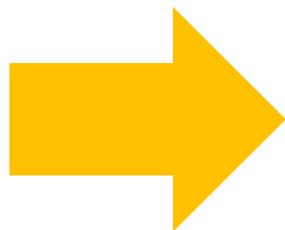
いじられキャラは **集団凝集性** を高めているのか？

①統一感が高まる

いじられキャラ



分析の結果



統一感が
高まっている！！

梶ら(2008)より

祝密さ

チームワーク

7. 集団凝集性—考察—



いじられキャラは **集団凝集性** を高めているのか？

いじられキャラが
集団凝集性を高めている！

分析結果まとめ



RQ0:

いじられキャラは
こう見えている！

- 1位 親しみやすい
- 2位 明るい
- 3位 天然
- 4位 仕事ができる
- 4位 優しい

RQ1: 個人に与える影響(気持ち)はこれだ！

- 1位 楽しい
- 2位 安心する
- 3位 影響なし
- 4位 仕事に関する不満
- 5位 仕事に関する信頼

RQ2: 職場に与える影響はこれだ！

- 1位 明るくなる
- 2位 コミュニケーション増加
- 3位 ストレス緩和
- 4位 楽しくなる
- 5位 雰囲気が悪くなる

RQ0 いじられキャラはどのように見えるのか

RQ1 いじられキャラが個人に与える影響は何か

RQ2 いじられキャラが組織に与える影響は何か

いじられキャラの役割



配布なし

8. いじられキャラの役割

コミュニケーション増加剤

いじられキャラ



これが
僕の役割だー！

ストレス緩和剤

学術的 インプリケーション



配布なし

9. インプリケーション—学術的インプリケーション—



① いじられキャラの役割とその効果に関する探索的検討

いじられキャラ



役割は…

コミュニケーションを
増加すること
ストレスを緩和すること

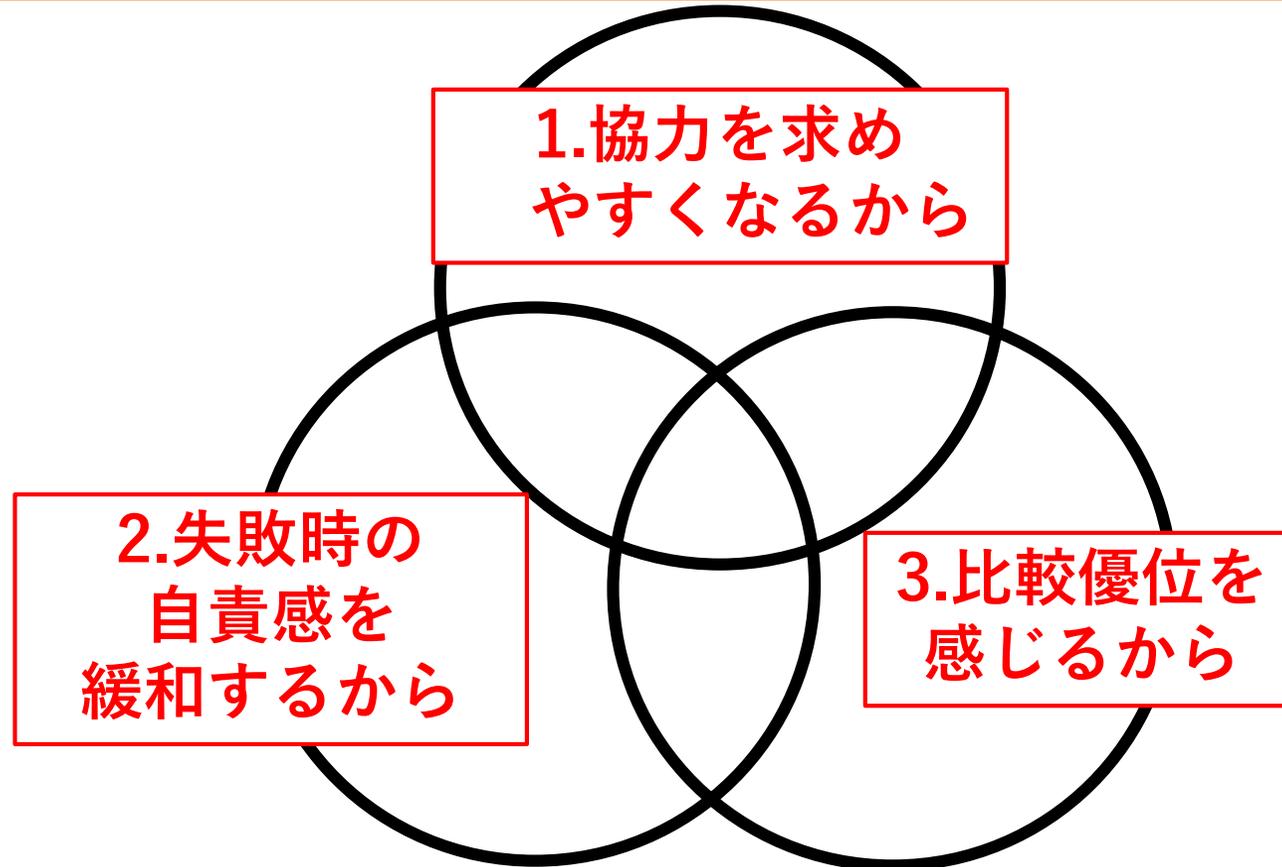
効果は…

集団凝集性を高める
働きやすさUP
→定着率UP！！

9. インプリケーションー学術的インプリケーションー



②いじられキャラがもたらす 職場の3つの「安心」概念の発見



9. インプリケーションー学術的インプリケーションー

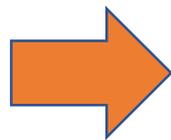


これはダメだよー

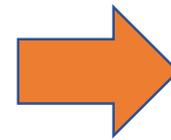
③いじられキャラが

職場で機能しない要件として「いじり方」の発見

攻撃的ユーモア
(皮肉や悪意のある批判)



いじられキャラ

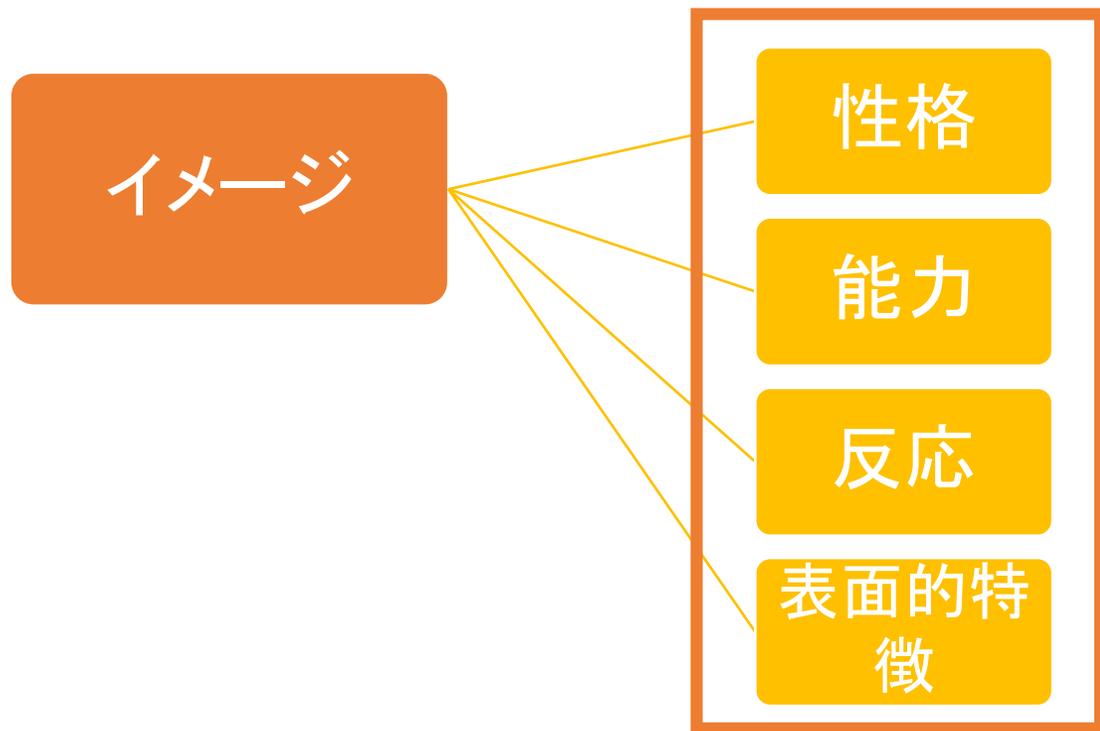


不快

雰囲気が悪くなる



④ 定量分析を行う際の尺度作りに貢献



いじられキャラの
イメージはこの
4つのカテゴリー
から成っていた！

定量分析を行う際にいじられキャラの性格部分だけでなく
能力, 表面的特徴, 反応を考慮しなければならない

実務的 インプリケーション



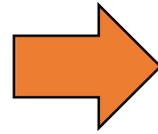
配布なし

9. インプリケーション—実務的インプリケーション—



①いじられキャラの配置

ストレス要因



職場のストレス緩和

いじられキャラ



仕事に支障をもたらす人
仕事に慣れていない人
職場の雰囲気を壊す人

職場にストレスを与える従業員といじられキャラ
を一緒のシフトにし、ストレスを緩和させる

9. インプリケーション—実務的インプリケーション—



②いじられキャラを有効活用するために…

しかし！
今回攻撃的ないじり方は
職場の雰囲気が悪くすることが判明！
つまり、**攻撃的ないじり方をしている人を見つけたときに注意しやすくなる！**

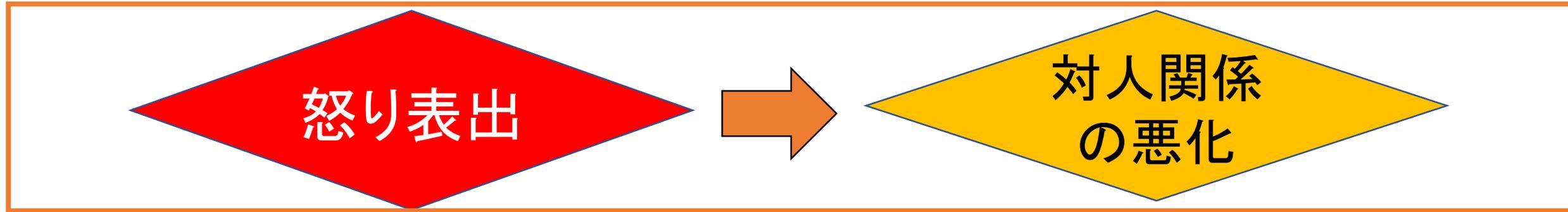
全
場
注
意

気づらかった…

9. インプリケーション—実務的インプリケーション—



②いじられキャラを有効活用するために…



またインタビューに

「失敗したことを怒るのではなく、職場の雰囲気が悪くならないために

面

人間関係をよくするために
ミスなどを怒るのではなくいじる

あった

研究の限界

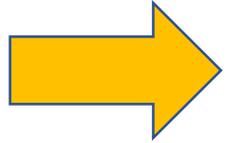


配布なし

10. 研究の限界

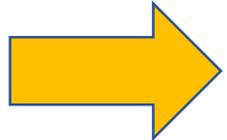


- ・いじられキャラ自身にインタビューを行っていない。



本人から見たいじられキャラの検討が不十分である

- ・いじられキャラを「いじる人」の検証が不十分である



本研究で得られた、いじられキャラが与える影響には、いじる-いじられるの関係性から発生するものが見られた。今後、いじられキャラの特性だけではなく、**いじる人といじられる人との関係性**を十分に検討した研究が求められる。

参考文献



配布なし

11. 参考文献

- 相川 充 (2003)『愛する人の死、そして癒されるまで 妻に先立たれた心理学者の“悲嘆”と“癒し” そして癒されるまで』大和出版.
- 阿部 晋吾・高木 修(2005)「怒り表出の対人的効果を規定する要因：怒り表出の正当性評価の影響を中心として」『社会心理学研究』 Vol.21, No.1, pp.12-20.
- 有田 秀穂(2007)「涙とストレス緩和」『日本薬理学雑誌』, Vol.129, No.2, pp.99-103.
- 泉井 力・宮下 文彬(2014)「小集団活動における集団凝集性と集団規範の相互作用」『経営学論集』 Vol.53, No.3, pp.1-16.
- 上野 行良(1992)「ユーモア現象に関する諸研究とユーモアの分類化について」『社会心理学研究』 Vol.7, No.2, pp.112-120.
- 遠藤 由美 (1995)「精神的健康としての自己をめぐる議論」『社会心理学研究』Vol. 11 pp.134-144.
- 大谷 尚(2007)「4ステップコーディングによる質的データ分析手法SCATの提案—着手しやすく小規模データにも適用可能な理論化の手続き—」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要(教育科学)』 Vol.54, No.2, pp.27-44.
- 大家 眸美・宮下 芳明(2012)「表現を和らげてネガティブ感情伝染を防止するブラウザ」『WISS論文集』
- 岡本 かおり・谷口 清(2009)「スクールカウンセラー活動の継続を支える要因—M-GTAを用いた質的研究」『人間科学研究』 No.31, pp.161-172.
- 檜塚 正一・五藤 佳奈・伊達 萬里子・田嶋 恭江(2008)「集団凝集性と心理的競技能力の関連性について—大学女子ハンドボール選手の場合—」『武庫川女子大紀要(人文・社会科学)』 No.56, pp.77-85.

11. 参考文献

- 木下 康仁(2003)『グラウンデッド・セオリー・アプローチの実践－質的研究への誘い』弘文堂.
- 楯本 知子・山崎 勝之(2011)「対人ストレスユーモアコーピングが敵意, 意識的防衛性と抑うつに及ぼす影響」『心理学研究』 Vol.82, No.1, pp.9-15.
- 櫻井 研司(2015)「職場不作法が被害者の対人・組織逸脱行動, および感情的ウェルビーイングへ及ぼす影響－対人ユーモアスタイルの相互作用－」『経営行動科学』Vol.27, No.3, pp.193-208.
- 関口 倫紀・歴 傑・細見 正樹(2014)「組織コミットメントと職務ストレス: 高水準情緒的コミットメントの逆機能と仕事と家庭の分離志向による調整効果」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文』 pp.397-402.
- 瀬沼 文彰(2007)『キャラ論』 STUDIO CELLO.
- 竹村 りょうこ・島本 好平・加藤 貴昭・佐々木 三男(2013)「スポーツ集団における学生アスリートのセルフマネジメントに関する研究: スポーツ・セルフマネジメントスキル尺度の開発」『体育学研究』 Vol.58, pp.483-503.
- 田中 聡・中原 淳(2007)「新規授業創出経験を通じた中堅管理職の学習に関する実証的研究」『経営行動科学』 Vol.30, No.1, pp.13-29.
- 千島 雄太・村上 達也(2015)「現代青年における“キャラ”を介した友人関係の実態と友人関係満足感の関連－“キャラ”に対する考え方を中心に－」『青年心理学研究』 Vol.26, pp.129-146.
- 沼崎 誠・工藤 恵理子(2003)「自己高揚的呈示と自己卑下的呈示が呈示者の能力の推定の及ぼす効果－実験室実験とシナリオ実験との相違－」『実験社会心理学研究』 Vol.43, No.1, pp.36-51.
- 橋本 剛明・唐沢 かおり・磯崎 三喜年(2010)「大学サークル集団におけるコミットメント・モデル: 準組織集団の観点からの検討」『実験社会心理学研究』 Vol.50, No.1, pp.76-81.
- 堀田 裕司・大塚 泰正(2014)「製造業における労働者の対人的援助とソーシャルサポート, 職場ストレス, 心理的ストレス反応, 活気の関連」『産業衛生学雑誌』Vol.56 No.6 pp.259-267.

ご清聴ありがとうございました



配布なし