

# 社会人の会社場面における「ほめ」経験と自尊感情、自己受容、対人特性の検討

目白大学大学院心理学研究科 澤口 右京  
目白大学社会学部 渋谷 昌三

## 【要 約】

この研究の目的は、会社場面における「ほめ」経験と自尊感情、自己受容、社会的スキル、作り笑い傾向の関係を検討することである。社会人を対象として調査を行った結果、それぞれの変数間に関係がみられた。同僚からほめられた経験は、上司や部下からほめられた経験よりも自尊感情と自己受容に良い影響を与えることが分かった。また、社会的スキルが高い人はよくほめることが示された。作り笑い傾向とほめの関係では、感情を笑顔で隠すような人はほめを用いることが明らかとなった。共分散構造分析による分析の結果、社会的スキルは「ほめ」経験に影響し、とりわけ同僚からのほめられた経験は自己受容に影響し、社会的スキルに影響することがわかった。上司や部下からのほめられた経験の自尊感情や自己受容への影響は小さかった。これは同僚からほめられる場合、ほめられる内容が多岐にわたること、また素直にほめられたと受けとめるためと推測される。

キーワード：ほめ、自尊感情、自己受容、社会的スキル、作り笑い

## 1 問題と目的

### 1.1 ほめられる経験の効果

ほめるという行為は他者の良い点を指摘・評価することであるが、その効果としては動機づけの向上が挙げられる。これは4～5歳児を対象にしたAnderson, Manoogian, & Reznick (1976)の研究から、大学生 (Deci, 1972) を対象とした実験でも示されている。

児童や学生だけではなく、職場でもほめるという行為は重要となる。アルバイト経験者を対象とした調査では、ほめられる職場環境では動機づけの向上や、所属意識が向上することによって離職率が低下する (浦上・榊原, 2013) とされている。職場においては成果をあげることも重要になり、そのための手法としてはコーチングがあげられる。日向 (2004) によれば、コーチングは目標達成やパフォーマンス向上のた

めに、対象者を勇気づけ、対象者のやる気を引き出し、目標達成に導くための心理的支援である。コーチングの要素の一つに承認があり、自信を持つように対象者を力づけ、評価していくことが重要とされる。中年期を対象とした調査では、自分に対する自信を持てるようになった要因として、社会において自己の能力が他者から評価、信頼されることによって自信を得たとする回答が多く挙げられており (高井, 1998)、職場でほめられるという経験が自尊感情や自己受容の向上に影響するものと思われる。このことから、社会人を対象とした研究も必要となってくるだろう。

### 1.2 ほめる・ほめられる経験と社会的スキル

しかしほめるという行為は、以上のような自尊感情、自己受容の向上といった効果だけでは

なく、対人関係の維持という役割も果たしている(澤口・渋谷, 2014)。古川(2010)は、ほめの機能について感謝、挨拶、励まし、慰め、ねぎらいなど10種を分類しており、ほめの形をとっていても、評価以外の機能が考えられる。このようなほめの機能については、社会関係の創造あるいは保持という社会的潤滑油としての役割(熊取谷, 1989)ということができ、対人関係の構築に必要な能力、すなわち社会的スキルとの関係が推測される。

### 1.3 ほめることと作り笑いについて

本研究では、ほめることと作り笑いの関係を検討するが、これはほめることも作り笑いをすることも相手の存在を認めていることの伝達であり(菊池・堀毛, 1994)、とりわけ会社場面では必要とされる社会的スキルであると予想できるためである。

笑いについてProvine(1993)は冗談などの場面で笑うのは10~20%に過ぎないこと、また、桐田・遠藤(1999)の調査では、笑いの表出のうち53.4%は人との会話で生じるということが指摘されており、笑うということが社会的状況で非言語的な手がかりとしてさまざまな役割を果たしていることが示唆されている。

作り笑いの効果について、押見(2000)は、1 自分の感情を隠蔽したり、ばつの悪さを解消しようとする「感情抑制の作り笑い」、2 他者を笑わせ和ませる行為に伴伴する「雰囲気操作の作り笑い」、3 他者の行為を矯正したりコントロールしようとする「行動統制の作り笑い」の3つをあげている。

以上の研究から、ほめることと作り笑いは対人関係を円滑にするための行為といえる。しかしこれまで多くの笑いの研究が行われてきた一方で、対人関係におけるほめの役割の研究はまだ途上にある(澤口・渋谷, 2014)。このように共通点がみられるほめることと作り笑いを比較することにより、ほめることと作り笑いの概念の理解や検討に役立つものと思われる。

### 1.4 自尊感情・自己受容と対人関係・社会的スキルの関係

ここまで、ほめられることによる自尊感情、自己受容の向上の効果と、作り笑いやほめることによって対人関係が円滑に運ぶ可能性について述べてきたが、それぞれは無関係ではない。吉川・飯塚・長崎(2001)の大学生を対象とした調査では、自尊感情が高い群は低い群に比べ、ソーシャルスキル得点が有意に高いことを示している。また、欠点や短所を含めてありのままの自己を受容できている人ほど、自尊感情を持って、他者を受容する気持ちを強く持つ(高井, 2011)ことが指摘されている。これについては、自己を受容できるようなこころのゆとりが、自己の外側に関心を向けさせるとともに、自分自身へのとらわれのない自由なかつ豊かな感受性が、他者受容の態度や周囲の人への共感能力として機能すると考えられる(板津, 2006)。以上のような研究は、自尊感情・自己受容が高いことによって積極的な対人関係や社会的スキルが良好になることを示唆する研究である。

### 1.5 本研究の目的

これまで述べてきたように、ほめられることで自尊感情、自己受容が向上すると同時に、ほめることが社会的スキルと関係することが予想される。しかし、この2つの観点は決して無関係ではないはずであり、それぞれの関係を示すことで、ほめに関するあらたな知見を提供できるものと思われる。とりわけ社会人を対象とし、上司、同僚、部下との関係の中での、ほめる・ほめられる経験を検討することで職場でのコーチングの検討や、職場での人間関係の中でほめの特徴を明らかにできるだろう。

本研究では分析を行うにあたり次のような仮説を設定する。まず、ほめられる経験によって自尊感情と自己受容が向上するが、誰にほめられたかによってその影響は異なる。そして自尊感情と自己受容の向上によって対人関係で積極的になり社会的スキルが向上する。この社会的スキル向上によって作り笑いとはめる経験が増える。

## 2 方法

調査は株式会社マクロミルに依頼しWeb調査で実施した。調査の対象者は株式会社マクロミルのモニター会員のうち40歳代の社会人412名(男性206名, 女性206名)で, 平均年齢は44.19 (SD = 2.77) 歳であった。調査は2013年3月に行った。

調査内容は以下のとおりである。ほめられた経験とほめた経験は1ヶ月以内に上司, 同僚, 部下それぞれの人からほめられた回数とほめた回数の回答をもとめた。自尊感情を測る尺度は山本・松井・山成(1982)の自尊感情尺度を, 自己受容を測る尺度は沢崎(1993)の自己受容尺度を用いた。また社会的スキルを測る尺度は菊池(2004)のKiSS-18, 作り笑いの傾向を測る尺度は押見(2000)の作り笑い尺度を用いた。

## 3 結果

### 3.1 各尺度の因子分析結果

まずは各尺度について因子分析を行った結果について記す。自尊感情尺度は解釈可能性から1項目を削除したうえ9項目1因子構造が適当と判断した。信頼性については $\alpha$ 係数は.86と十分な値となった。

自己受容尺度については沢崎(1993)のカテゴリーに従って5つに分類した。信頼性については, 身体的自己受容(8項目)が $\alpha = .84$ , 精神的自己受容(15項目)が $\alpha = .93$ , 社会的自

己受容(7項目)が $\alpha = .83$ , 役割的自己受容(3項目)が $\alpha = .75$ , 全体的自己受容(2項目)が $\alpha = .75$ と十分な値となっている。

KiSS-18については因子分析を行った結果, 解釈可能性から3因子とした。それぞれ一般的マネージメントスキル因子は6項目で $\alpha = .85$ , 対人ストレススキル因子は5項目で $\alpha = .86$ , コミュニケーションスキル因子は6項目で $\alpha = .86$ と信頼性係数も十分であった。

作り笑い尺度について因子分析を行った結果, 解釈可能性からいくつかの項目を削除した上で3因子を採用した。因子構造は押見(2000)と同様に, 感情抑制因子は9項目で $\alpha = .85$ , 雰囲気操作因子は5項目で $\alpha = .79$ , 行動統制因子は3項目で $\alpha = .71$ となり, 信頼性係数も十分であった。

### 3.1 各尺度の相関係数

相関係数をもとめた結果, ほめられた経験と自尊感情・自己受容には相関関係がみとめられなかった。またほめた経験と社会的スキルにおいても同様に相関関係はみられなかった。同僚をほめた経験, 部下をほめた経験と作り笑い傾向の「感情制御」との間に有意な相関関係がみられたが, 相関係数は0.2台と小さかった。

一方で自尊感情・自己受容と社会的スキル・作り笑い傾向においては, 自尊感情と社会的スキルに相関関係がみられた。自己受容と社会的スキルでは, 「精神的自己受容」と社会的スキル

Table 1 ほめられた経験・ほめた経験と各尺度の相関関係

	ほめられた経験			ほめた経験			自己受容					KiSS18			作り笑い				
	上司から	同僚から	部下から	上司を	同僚を	部下を	自尊感情	身体的	精神的	社会的	役割的	全体的	一般的マネージメントスキル	対人ストレススキル	コミュニケーションスキル	感情抑制	雰囲気操作	行動統制	
ほめられた経験																			
上司から	-																		
同僚から	.54**	-																	
部下から	.63**	.63**	-																
ほめた経験																			
上司を	.54**	.31**	.44**	-															
同僚を	.36**	.65**	.54**	.48**	-														
部下を	.42**	.50**	.68**	.53**	.72**	-													
自尊感情	.09	.13**	.12*	-.03	-.04	-.08	-												
自己受容																			
身体的	.04	.11*	.04	-.06	-.01	-.01	.51**	-											
精神的	.16**	.19**	.10*	.04	.03	.03	.56**	.63**	-										
社会的	.10*	.14**	.09	.01	.07	.05	.51**	.68**	.66**	-									
役割的	.11*	.09	.07	.05	.03	.05	.41**	.46**	.62**	.50**	-								
全体的	.06	.09	.08	-.03	-.02	.00	.54**	.56**	.62**	.62**	.55**	-							
KiSS18																			
一般的マネージメントスキル	.16**	.17**	.16**	.08	.13**	.15**	.39**	.25**	.44**	.27**	.23**	.27**	-						
対人ストレススキル	.20**	.14**	.19**	.11*	.08	.17**	.30**	.26**	.40**	.25**	.16**	.29**	.64**	-					
コミュニケーションスキル	.21**	.19**	.20**	.13**	.11*	.19**	.41**	.34**	.47**	.34**	.29**	.37**	.73**	.72**	-				
作り笑い																			
感情抑制	.12*	.18**	.25**	.17**	.20**	.26**	.10*	.10*	.25**	.14**	.09	.17**	.25**	.42**	.38**	-			
雰囲気操作	.03	.06	.05	.05	.02	.01	-.04	.06	.13**	.11*	.01	.03	.06	.12*	.12*	.55**	-		
行動統制	.02	.06	.05	.06	.05	.03	-.05	.07	-.05	.00	-.10	.11*	-.10	.07	.04	.37**	.23**	-	

注) \* $p < .05$  \*\* $p < .01$

に相関関係がみられ、また「身体的自己受容」「精神的自己受容」「社会的自己受容」「役割的自己受容」「全体的自己受容」は、社会的スキルの「コミュニケーションスキル」との相関関係がみられた。

自尊感情・自己受容と作り笑い傾向の相関関係はほとんどみられず、唯一「精神的自己受容」と作り笑い傾向の「感情制御」に相関関係がみられたが、相関係数は0.25と小さいものであった。

### 3.2 ほめられた経験の群分けによる自尊感情・自己受容の差の検定

ほめられた経験を高群、中群、低群に分け、ほめられた経験の中群を除いた高群と低群において自尊感情と自己受容に差があるかを検討した (Table 2)。なお群分けは、ほめられた経験の値の大きい順に、協力者数の33%を超えるまでの人を高群、ほめられた経験の値が小さい順に、協力者数の33%を超えるまでの人を低群とした。

その結果、自尊感情は上司からほめられた経

験、同僚からほめられた経験、部下からほめられた経験の全てで、高群の方が低群よりも自尊感情が有意に高かった。自己受容において高群と低群の差は、誰 (上司、同僚、部下) からほめられたかによって、違いがみられ、有意差があったものは、いずれも高群のほうが低群よりも値が大きかった。

以上の結果から、自分をほめた相手によって、自尊感情や自己受容への影響が異なることがうかがえる。

### 3.3 社会的スキルと作り笑い傾向の群分けによるほめた経験の差の検定

次に、社会的スキルと作り笑い傾向によって、ほめた経験に差があるかを検討した (Table 2, Table 3)。群分けは、KiSS-18の平均値+1/2標準偏差を上回る値を高群、平均値-1/2標準偏差を下回る値を低群とした。作り笑い傾向も同様であった。

分析の結果、社会的スキルに関しては、「一般的マネージメントスキル」と「対人ストレススキル」の高群は低群よりも同僚をほめた経験と

Table 2 上司・同僚・部下からのほめられ経験による自尊感情・自己受容の t 検定

	上司からほめられた経験		t 値	同僚からほめられた経験		t 値	部下からほめられた経験		t 値
	高群 (n=119)	低群 (n=182)		高群 (n=149)	低群 (n=217)		高群 (n=118)	低群 (n=205)	
自尊感情	3.37(57)	3.15(66)	3.04**	3.36(57)	3.16(66)	2.99**	3.40(58)	3.16(65)	3.31**
自己受容									
身体的	3.11(.74)	3.01(71)	1.23	3.19(75)	2.98(69)	2.74**	3.15(70)	3.02(73)	1.56
精神的	3.52(.67)	3.22(62)	3.89**	3.52(68)	3.22(63)	4.3**	3.51(64)	3.27(66)	3.23**
社会的	3.32(.72)	3.13(66)	2.45*	3.32(73)	3.11(69)	2.8**	3.32(71)	3.13(72)	2.17*
役割的	3.34(.75)	3.13(71)	2.45*	3.31(79)	3.14(66)	2.28*	3.34(74)	3.15(75)	2.28*
全体的	3.01(1.02)	2.89(87)	1.90†	3.12(95)	2.89(90)	2.3*	3.11(97)	2.89(93)	2.04*

注) ( )内はSD †p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01

Table 3 社会的スキルによるほめた経験の t 検定

	一般的マネージメントスキル		t 値	対人ストレススキル		t 値	コミュニケーションスキル		t 値
	高群 (n=154)	低群 (n=109)		高群 (n=133)	低群 (n=111)		高群 (n=80)	低群 (n=246)	
上司をほめた経験	3.16(6.38)	2.35(5.89)	1.05	3.18(6.29)	1.71(5.21)	1.96†	3.53(7.54)	2.00(5.18)	3.70**
同僚をほめた経験	4.02(7.04)	2.03(6.10)	2.45*	3.29(5.26)	2.01(3.46)	2.29*	3.83(6.85)	2.45(5.84)	1.82†
部下をほめた経験	6.48(8.38)	3.85(6.88)	2.78**	6.44(8.02)	3.24(3.96)	4.04**	6.73(9.22)	3.80(6.37)	3.12**

注) ( )内はSD †p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01

Table 4 作り笑い傾向によるほめた経験の t 検定

	感情制御		t 値	雰囲気操作		t 値	行動統制		t 値
	高群 (n=111)	低群 (n=100)		高群 (n=146)	低群 (n=105)		高群 (n=87)	低群 (n=99)	
上司をほめた経験	3.63(5.69)	1.47(2.76)	2.29*	2.82(4.52)	2.51(6.01)	.45	3.40(7.43)	2.12(3.76)	1.45
同僚をほめた経験	4.84(9.30)	1.44(2.56)	3.70**	3.45(5.16)	3.50(9.54)	.16	3.99(8.53)	2.71(4.45)	1.31
部下をほめた経験	7.54(9.59)	2.86(3.44)	4.81**	5.32(6.45)	5.29(9.44)	.37	6.10(9.57)	4.82(6.91)	1.06

注) ( )内はSD \*p<.05 \*\*p<.01

部下をほめた経験が有意に多かった。「コミュニケーションスキル」の高群は低群よりも上司をほめた経験と部下をほめた経験が有意に多かった。

作り笑い傾向に関しては、「感情制御」による作り笑い傾向の高群は低群よりも上司・同僚・部下をほめた経験が有意に多かった。その他の因子である作り笑い傾向の「雰囲気操作」「行動統制」では、高群と低群で有意な差はなかった。

### 3.4 自尊感情・自己受容の群分けによる社会的スキル・作り笑い傾向の差の検定

最後に、自尊感情と自己受容によって、社会的スキルと作り笑い傾向に差があるかを検討した (Table 4)。群分けは自尊感情と自己受容の平均値 + 1/2標準偏差を上回る値を高群、平均値 - 1/2標準偏差を下回る値を低群とした。

分析の結果、自尊感情の高群は低群よりも社会的スキルの「一般的マネジメントスキル」「対人ストレススキル」「コミュニケーションスキル」が有意に高かった。また、作り笑い傾向では、自尊感情の高群と低群の差は「行動統制」においてのみ有意傾向がみられた。

自己受容に関しては、自己受容すべての因子において、高群の方が低群よりも有意に社会的スキルが高かった。また、「身体的自己受容」「精神的自己受容」「社会的自己受容」「全体的自己受容」の高群は低群よりも有意に作り笑い傾向の「感情制御」が高かった。また「精神的自己受容」の高群は低群よりも作り笑い傾向の「雰囲気操作」が有意に高かった。自己受容の高低によって作り笑い傾向の「行動統制」には有意な差がみられなかった。

### 3.5 共分散構造分析によるモデルの作成

これまでの分析の結果から、ほめられた経験によって自尊感情と自己受容に差があること、また自尊感情と自己受容によって社会的スキルと作り笑い傾向に差があること、さらに社会的スキルと作り笑い傾向によってほめた経験に差があることが明らかになった。このことから仮説で示した因果関係が推測できるだろう。すなわち、ほめられた経験により自尊感情と自己受容が向上し、それによって対人関係で積極的に

なり社会的スキルが向上する。そしてこの社会的スキル向上によって作り笑いとほめる経験が増えると考えられる。そこで、各変数について共分散構造分析によって因果関係を検討した。分析にあたって各尺度の因子は潜在変数とし、ほめられた回数とほめた回数をたずねたほめた経験とほめられた経験は観測変数として分析を行った。

共分散構造分析の結果、誰からほめられたかによって、自尊感情と自己受容への影響が異なっていた。上司からほめられた経験は自尊感情と関係するのに対し、同僚からほめられた経験は「精神的自己受容」と「社会的自己受容」に関係した。部下からほめられた経験から自尊感情、自己受容へは有意なパスは引かれなかった。

自尊感情と自己受容から社会的スキルへの有意なパスがみられ、そして社会的スキルが作り笑い傾向やほめた経験に影響するという関係がみられたが、自尊感情と自己受容から作り笑い傾向とほめた経験に直接影響するという、社会的スキルを経由しないパスも示された。しかし自尊感情から作り笑い傾向へのパスは負の影響であるのに対し、「社会的自己受容」から作り笑い傾向とほめた経験へのパスは正の影響となり、影響は異なった。

社会的スキルから作り笑い傾向への影響は、社会的スキルからほめた経験への影響よりも大きいことが示され、作り笑いには社会的スキルが重要な要因となることが示された。社会的スキルから作り笑い傾向へのパスのなかでも、「コミュニケーションスキル」と「対人ストレススキル」は作り笑い傾向へ正の影響があるのに対し、「一般的マネジメントスキル」から作り笑い傾向へは負の影響と影響は異なった。

一方、上司をほめた経験は「一般的マネジメントスキル」と「対人ストレススキル」からパスが、部下をほめた経験は「対人ストレススキル」からパスが引かれたのに対し、社会的スキルから同僚をほめた経験へは有意なパスは引かれなかった。同僚をほめた経験へは「社会的自己受容」からのパスが有意であり、上司をほめた経験と部下をほめた経験とは異なる結果となった。

Table 5 自尊感情・自己受容による社会的スキルと作り笑い傾向のt検定

	自尊感情			身体的		
	高群 (n=133)	低群 (n=122)	t値	高群 (n=107)	低群 (n=118)	t値
社会的スキル						
一般的マネージメントスキル	3.80(.58)	3.27(.64)	6.89**	3.70(.63)	3.23(.72)	5.12**
対人ストレススキル	3.27(.65)	2.82(.70)	5.24**	3.24(.68)	2.75(.75)	5.14**
コミュニケーションスキル	3.47(.58)	2.92(.69)	6.99**	3.48(.58)	2.87(.71)	7.05**
作り笑い傾向						
感情制御	3.19(.64)	3.06(.60)	1.65	3.28(.67)	3.07(.64)	2.41*
雰囲気操作	3.24(.70)	3.24(.70)	.09	3.34(.74)	3.23(.67)	1.25
行動統制	2.47(.80)	2.65(.77)	1.88†	2.64(.78)	2.58(.79)	.55

注) ( ) 内はSD †p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01

4 考察

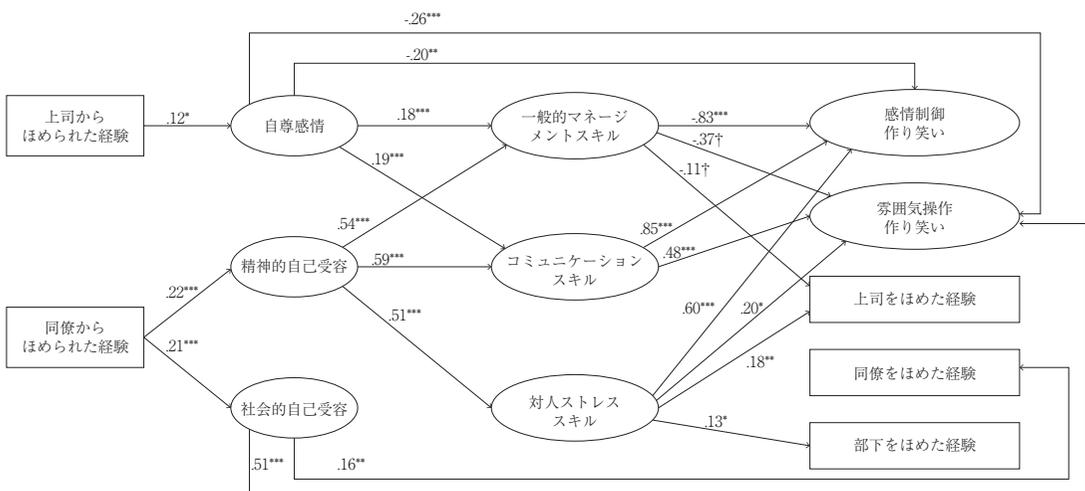
4.1 ほめられた経験と自尊感情・自己受容

ほめられた経験と自尊感情・自己受容について相関関係が見いだせなかったため、平均の差の検定を基に考察を行うと、上司、同僚、部下からのほめられた経験については、とりわけ同僚からほめられた経験が多いと自己受容が良好であることが示唆された。このことから、上司、部下、同僚ではほめられる内容が異なることが推測される。すなわち、同僚との関係では、上司や部下と異なり、やり取りの中で気を使う必要がそれほどなく、同僚からはさまざまなことがほめられているために、このような結果になったと思われる。本研究ではほめられた回数を尋ねたが、どのようなことをほめられているの

かを調査することが今後の課題となるだろう。

4.2 社会的スキル・作り笑い傾向とほめた経験

社会的スキルの「一般的マネージメントスキル」と「対人ストレススキル」は会社場面では仕事に関するスキルということができよう。この仕事に関するスキルに関しては同僚・部下をほめた経験との関係がみられた。これに対して、「コミュニケーションスキル」は上司・部下との関係がみられている。このことから、目上である上司との関係の中では、上司の仕事をほめることはなく、コミュニケーションの中でほめると考えると理解しやすい。これに対して同僚は仕事の中でもほめ、さらに部下に対しては全ての社会的スキルが関係することから、



注) †p<.10 \*p<.05 \*\*p<.01 \*\*\*p<.001

自由度=1861 χ²=8362.07 p<.001 GFI=.75 CFI=.81 RMSEA=.06

Figure 1 共分散構造分析によるモデル図

自己受容											
精神的			社会的			役割的			全体的		
高群 (n=127)	低群 (n=143)	t 値	高群 (n=133)	低群 (n=104)	t 値	高群 (n=116)	低群 (n=90)	t 値	高群 (n=114)	低群 (n=131)	t 値
3.83(.59)	3.10(.63)	9.93**	3.71(.61)	3.25(.75)	4.99**	3.71(.66)	3.26(.69)	4.68**	3.76(.65)	3.27(.65)	5.98**
3.33(.69)	2.73(.66)	7.35**	3.23(.70)	2.80(.77)	4.55**	3.21(.72)	2.86(.69)	3.49**	3.31(.72)	2.79(.69)	5.74**
3.52(.60)	2.82(.62)	9.43**	3.41(.62)	2.89(.72)	6.08**	3.45(.63)	2.92(.65)	5.89**	3.49(.63)	2.87(.64)	7.68**
3.29(.69)	2.95(.54)	4.44**	3.22(.68)	3.05(.62)	2.07*	3.28(.65)	3.12(.68)	1.69†	3.33(.62)	3.01(.64)	3.99**
3.33(.73)	3.13(.60)	2.47*	3.32(.71)	3.16(.69)	1.71†	3.34(.69)	3.30(.71)	0.47	3.34(.70)	3.28(.69)	.71
2.59(.80)	2.72(.69)	1.44	2.54(.78)	2.63(.78)	.89	2.59(.79)	2.72(.76)	1.25	2.63(.80)	2.51(.79)	1.10

部下をほめるには多く気づかひが必要とされることがうかがえる。

作り笑い傾向においては、上司、同僚、部下いずれでも「感情制御」とほめた経験の関係がみられた。このことから感情を笑顔で隠す人は、ほめる傾向があることがうかがえる。つまり、自らのネガティブな感情を笑顔で隠し、相手の印象を損なわないという作り笑いの傾向は、相手をほめることで、相手の感情をそこなわず、自らの印象を良くするほめと共通性があると解釈できる。作り笑いの「雰囲気操作」「行動統制」は、ほめることと関係が見いだせなかったことから、ほめるという行為はその場の雰囲気を変えること、また他者の行動を集団の規範に矯正させるためには用いられないということが示唆された。

### 4.3 自尊感情・自己受容と社会的スキル・作り笑い傾向

分析の結果から、自尊感情・自己受容と社会的スキルには関係が見出された。すなわち、自尊感情が高く自己受容できている人は、板津(2006)の解釈をかりると、こころのゆとりが、自己の外側に関心を向けさせ、自分自身の感受性が他者受容の態度や周囲の人への共感能力として機能し、それにより社会的スキルが向上するものと思われる。

作り笑い傾向では、自己受容できている人は「感情制御」の作り笑いをすることが明らかとなったが、これは、自己受容できていることで自らのネガティブな感情を対人関係の中で隠すために笑顔を作るだけの余裕があるためと推測される。

### 4.4 共分散構造分析

共分散構造分析の結果、上司からほめられた経験は自尊感情と関係するのに対し、同僚からほめられた経験は自己受容に関係しており、誰からほめられるかによって自尊感情と自己受容への影響は異なることがうかがえた。上司からほめられた経験は、自己の評価を高めることにつながるのに対し、同僚からほめられた経験は、素直に受け止めることができ、自身の否定的な部分をも受け入れるという自己受容につながったといえるだろう。これは上司と同僚では、ほめられた内容が異なることも関係するものと思われる。

自尊感情・自己受容から社会的スキルへ影響があり、自身に肯定的になることで、対人関係に積極的になり、社会的スキルが向上すると解釈できる。一方自尊感情・自己受容から作り笑い傾向・ほめた経験へは社会的スキルを通らない影響がみられた。自尊感情から「感情制御」の作り笑い傾向へは負の影響であり、自尊感情が高い人は作り笑いをしないことが示された。また、「社会的自己受容」の向上によって、社会的スキルは向上することなく、そのまま作り笑い傾向やほめた経験といった対人行動にむすびつくことが示されたが、これは板津(2006)の自己を受容できるようなこころのゆとりが、自己の外側に関心を向けさせるとともに、自分自身へのとらわれのない自由なかつ豊かな感受性が、他者受容の態度や周囲の人への共感能力として機能すると考えられるという知見から理解できる。

社会的スキルから作り笑い傾向へ影響が示されたが、「一般的マネージメントスキル」と「コ

コミュニケーションスキル」, 「対人ストレススキル」では異なり, 作り笑い傾向を促すのは「コミュニケーションスキル」と「対人ストレススキル」であった。このことは, 作り笑いがコミュニケーションの中で行われ, また対人ストレス場面で相手へのネガティブな感情を隠すために行われると考えると理解しやすい。「一般的マネジメントスキル」は, 今回の調査では仕事を円滑に行う能力に関するスキルであり, 対人関係を円滑に運ぶために用いる作り笑いとはなじまないと考えられる。

社会的スキルの「対人ストレススキル」から上司をほめた経験と部下をほめた経験へ影響がみられたのに対し, 同僚をほめた経験では社会的スキルとの関係はみられなかった。上司や部下といった自身とは異なる立場の人をほめるには, 不要な対人ストレスを生じさせないための配慮が必要となるのに対し, 同僚をほめる際には配慮をそれほど必要とせず, 気軽にほめることができるからだと推測される。

本研究の結果から, 相手との関係性によってほめた経験, ほめられた経験, またそれらの経験から受ける影響に差があることが示された。本研究ではほめの回数のみを調査したが, その内容や量も調査すべきことが示唆された。さらには, 内容や量だけではなく, ほめられたときに感じたこと, 素直に嬉しかったのか, またはお世辞として言っていると思ったのかによって, その影響は異なると考えられるため, 今後の検討が必要になってくるだろう。

## 5 引用文献

- Anderson, R., Manoogian, S. T., & Reznick, J. S. (1976). The undermining and enhancing of intrinsic motivation in preschool children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 34, 915-922.
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 22, 113-120.
- Holmes, J. (1986). Compliments and compliment response in New Zealand English. *Anthropological Linguistics*, 28, 485-508.
- 桐田隆博・遠藤光男 (1999). 会話における笑いの表出機能: "laugh-speak"に着目して 電子情報通信学会技術研究報告. HIP, ヒューマン情報処理99 (451), 1-6.
- 古川由理子 (2010). 「ほめ」が皮肉や嫌みになる場合, 日本語・日本文化 (36), 45-57.
- 日向 薫 (2004). カウンセリング&コーチングクイックマスター, 同友館.
- 菊池章夫・堀毛一也 (1994). 社会的スキルの心理学, 川島書店.
- 菊池章夫 (2004). KiSS-18研究ノート, 岩手県立大学社会福祉学部紀要6 (2), 41-51.
- 澤口右京・渋谷昌三 (2014). 「ほめ」に関する心理学的研究の動向, 目白大学心理学研究 (10), 93-104.
- 沢崎達夫 (1993). 自己受容に関する研究 (1) 新しい自己受容測定尺度の青年期における信頼性と妥当性の検討 カウンセリング研究 (26), 29-37.
- 板津裕己 (2006). 自己受容性と共感性との関わりについて, 高崎健康福祉大学紀要 5, 33-45.
- 熊取谷哲夫 (1989). 日本語における誉めの表現形式と談話, 言語習得及び異文化適応の理論的・実践的研究, 2, 97-108.
- 押見輝男 (2000). 社会的スキルとしての笑い, 立教大学心理学研究 42, 31-38.
- Provine, R. R. (1993). Laughter punctuates speech: Linguistic, social, and gender contexts of laughter. *Ethology*, 95, 291-298.
- 高井範子 (1998). 「自分に対する自信」に関する研究 —中年期の自由記述分析を通して—, 日本発達心理学会第9回大会発表論文集, 228.
- 高井範子 (2011). ポジティブな生き方態度の形成要因に関する検討: 青年期から高齢期を対象として 太成学院大学紀要 13, 73-90.
- 浦上昌則・榊原由奈 (2013). 職場において「ほめ」はどのような効果を持つのか—アルバイトにおける「ほめ」に注目して—, 人間関係研究, 12, 108-121.
- 山本真理子・松井 豊・山成由起子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-69.
- 吉川洋子・飯塚雄一・長崎雅子 (2001). 女子学生の社会的スキルと自尊感情およびセルフモニタリングとの関連, 島根県立看護短期大学紀要 6, 97-103

—2014年9.24.受稿, 2014年12.5.受理—

## The Relation between praise or be praised experience, self-esteem, self-acceptance, and interpersonal characteristics in the company scene.

Ukyo Sawaguchi

Mejiro University, Graduate School of Psychology

Shozo Shibuya

Mejiro University, Faculty of Studies on Contemporary Society

Mejiro Journal of Psychology, 2014 vol.11

### **【Abstract】**

The purpose of this study is to examine the relationship between praise and self-esteem, self-acceptance, social skill, the forced laughter, in the company scene. The result of the investigation, the relationship was found between the variables. The experience that has been praised from colleagues, self-esteem and self-acceptance was better than the experience that has been praised from superiors and subordinates. In addition, people who have high social skills praise others a lot. Relationship of praise and forced laughter, it was revealed that the person who hid his emotion using a smile praised another person. Results of covariance structure analysis, it was found that social skills affects praise or be praised experience. Especially, experience that has been praised from colleagues affects the self-acceptance. And the self-acceptance affect the social skills. The effect on the self-esteem and self-acceptance of the experience that has been praised from superiors and subordinates was small. It is considered that colleagues praise various things and it can be seen that it was a praise from true feelings.

**keywords** : praise, self-esteem, self- acceptance, social skill, forced laughter

