

令和5年3月

掲載論文の取り下げについて

富山大学人文学部総務委員会

『富山大学人文学部紀要』の下記論文は、オーサーシップ上の配慮を欠いていたこと及び研究データの扱いに瑕疵があったことを理由として、著者から取り下げの申し出がありました。本委員会は、この申請を審議し、受理いたしました。したがって、当該論文は取り下げとなりました。

著者	表題	刊行年	巻号	掲載頁
黒川 光流	集団内葛藤への対処方略に初期意見不一致の程度および課題特性が及ぼす影響	2017年	第66号	43-53頁
黒川 光流	複数領域の情報がステレオタイプの形成に及ぼす影響	2018年	第68号	19-26頁
黒川 光流	発話のタイプおよびパターンが発話者の印象に及ぼす影響	2018年	第69号	79-88頁
黒川 光流	コミュニケーション・スタイルおよび集団討議時の意識が発言抑制に及ぼす影響	2019年	第71号	49-59頁
黒川 光流	ポジティブ・フィードバックに対する反応に自尊感情および評価基準のずれが及ぼす影響	2020年	第73号	67-77頁
黒川 光流	失敗に対する反応に自尊感情が及ぼす影響	2021年	第75号	77-87頁

以上

ポジティブ・フィードバックに対する反応に
自尊感情および評価基準のずれが及ぼす影響

黒川光流

富山大学人文学部紀要第73号抜刷

2020年8月

ポジティブ・フィードバックに対する反応に 自尊感情および評価基準のずれが及ぼす影響

黒川光流

問題

集団において、メンバー相互は依存的な関係にあり、メンバーそれぞれの課題遂行の結果を組み合わせることによって、集団全体としての成果が産み出される。各メンバーは自らの課題遂行の結果が目標としたレベルにあることがわかれば、その後もそれまでの遂行行動を持続させればよいのだが、そのレベルにないことがわかったときには、その後は遂行行動を修正・改善しなければならない。また目標を大きく上回るレベルにあることがわかったときには、その後は新たな目標を設定したり、他のメンバーの遂行を補ったりすることもあるだろう。このように各メンバーが自らの課題遂行の成否を知ること、つまり課題遂行に関するフィードバックを受け取ることは、自らの行為の結果や能力を知りたいという自己査定動機を満たすだけでなく (Trope, 1983)、その後の活動の指針とも関わる重要な意味をもつ。

フィードバックは、得点表示や段階評価、正誤表示以外にも、言語による賞賛・非難、非言語的な表情や身振り、あるいは外的報酬の有無や多寡など、多様な形をとる。課題遂行のレベルの低さを示すネガティブ・フィードバックは、学習や成長の契機となるが (Edmondson, 2004)、動機づけの低下 (Dweck & Reppucci, 1973)、無力感 (Seligman, 1972)、あるいは抑うつ症状 (Abramson, Seligman, & Teasdale, 1978) をもたらす可能性もある。一方、課題遂行のレベルの高さを示すポジティブ・フィードバックは、自分の行動の正しさを認識させ、自己効力感、自信、あるいは動機づけを向上させることが示唆されている (Blumenfeld, Pintrich, Meece, & Weseels, 1982)。

このように、ネガティブ・フィードバックに比してポジティブ・フィードバックは、肯定的な効果が大きいと考えられる。しかし、容易な課題の遂行結果に対して、賞賛によるポジティブ・フィードバックを行っても動機づけを高める効果はなく、逆に自らの能力が低いのではないかと認知させることが示唆されている (Meyer, Bachman, Biermann, Hempelmann, Ploger, & Spoller, 1979)。また、遂行からの経過時間が長過ぎると、ポジティブ・フィードバックであっても、遂行レベルが高いことを示しているとの認識が低くなり、自己評価に対する効果がもたらされないことがあることも指摘されている (高崎, 2011)。これらのことから、ポジティブ・フィードバックは、常に肯定的な効果をもつとは限らないことがうかがえる。

課題に対する内発的動機づけが高いときに、ポジティブ・フィードバックとして用いられるこ

とが多い外的報酬が与えられると、内発的動機づけが低下する場合と向上する場合とがあることが報告されている (Deci & Ryan, 1985; Wiersma, 1992)。一般的には遂行行動の正しさを示すポジティブ・フィードバックである外的報酬であっても、それによって自らの行動が統制されているという否定的な感情が喚起されると自己決定感が低下し、内発的動機づけは低下する。一方、自らの行動の正しさを示す情報として認知されると有能感が高まり、内発的動機づけは高揚するのである。このことから、同じポジティブ・フィードバックを受け取ったとしても、それによって引き起こされる感情や認知内容が異なれば、その効果は異なると考えられる。

課題遂行に失敗したとわかったときに、特性的自己効力感の高い者は、その失敗を努力や取り組みといった統制可能で内的な原因に帰属し、積極的に失敗に対処しようとするが、特性的自己効力感の低い者は、課題の困難さや運などの統制不可能で外的な原因に帰属し、消極的に対処しようとすることが示されている (三宅, 2000a)。このように、ネガティブ・フィードバックを受け取ったときの認知や行動は、自己への認識や評価によって規定されるのだが、ポジティブ・フィードバックを受け取ったときの感情や認知にも同様に、自己への認識や評価が影響すると推測することができる。

自己効力感より概念的に広範な、自己に対する肯定的評価である自尊感情 (Baumeister, 1998) が高い者は、対人関係における不安や緊張が低く、とらわれをもつことなく他者からの情報や感情を受容することができることが示唆されている (小塩, 1998)。また、人は自己観と一致した外的な情報を認知的に受容しやすいことが示唆されている (McFarlin & Blascovich, 1981)。これらのことから、自尊感情が高い者と比較して否定的自己観をもっていると考えられる自尊感情が低い者は、自己観と一致しない肯定的な情報に抵抗を感じると推測される。すなわち、自尊感情が高い者と比較して低い者は、ポジティブ・フィードバックを受け取っても、それに対して否定的に反応すると考えられる。

また、遂行結果が遂行者にとって一定の基準に達している場合には、ポジティブ・フィードバックによる肯定的な反応が多く見られるのだが、フィードバックの送り手と受け手とに評価基準のずれがあり、遂行者自身が遂行レベルを低く認知しているにも関わらず、ポジティブ・フィードバックを受け取っても、その効果が見られないことが示唆されている (高崎, 2011)。つまり、遂行者が設定した基準に遂行結果が達していないにも関わらず、その結果が高く評価されると、自尊感情の低い人にとっては、自己観と評価情報との不一致がさらに大きく感じられ、ポジティブ・フィードバックに対してより否定的な反応を示すと予想される。

本研究では、ポジティブ・フィードバックを「評価者が設定した基準に基づいて、遂行の成果に対してなされる肯定的な評価を遂行者に伝達すること」と定義する。その上で、自尊感情および遂行者と評価者との評価基準のずれが、ポジティブ・フィードバックに対する反応に及ぼす影響を検討することを目的とする。

方 法

実験参加者

大学生 129 名（男性 50 名，女性 79 名，平均年齢 19.8 歳， $SD=1.15$ ）を対象にして場面想定法による実験を行った。

要因計画

自尊感情 2（高・低）×評価基準のずれ 2（有・無）の実験参加者間計画であった。

自尊感情 Rorsenberg(1965)が作成した自尊感情尺度の日本語版（山本・松井・山成，1982）を用いて自尊感情を測定した。具体的には「もっと自分を尊敬できるようになりたい*」，「いろいろないい素質をもっている」，「少なくとも人並みには価値のある人間である」，「だいたいにおいて，自分に満足している」，「自分は全くだめな人間だと思うことがある*」，「物事を人並みにはうまくやれる」，「自分に対して肯定的である」，「何かにつけて自分は役に立たない人間だと思う*」，「敗北者だと思うことがある*」，および「自分には自慢できるところがあまりない*」の 10 項目を用いた。*印を付したものは逆転項目である。実験参加者に対して，各項目に「1: まったくあてはまらない」－「6: 非常によくあてはまる」の 6 件法で回答を求めた。その回答に基づいて，実験参加者を高群と低群とに振り分けた。

評価基準のずれ ある授業におけるレポート課題で，平均を上回る点数を取り，授業の担当教員から，よく書けていたと声をかけられる場面を，全ての実験参加者に文章で呈示した。この文章の表現を変えることで，評価基準のずれを操作した。各条件に実験参加者をランダムに割り当てた。

「有」条件では，「ある授業で，レポート課題が出されました。あなたは，同じ授業の前回のレポートよりは良い点数を取りたいと思っていたのですが，良いものが書けたという自信もてるほどのレポートは書けませんでした。提出した翌週に，そのレポートに点数がつけられて返却されました。あなたは，前回の点数を上回ることはできませんでしたが，その授業の受講者の平均を上回っていました。授業の担当教員は，よく書けていたと声をかけてくれました。」と，遂行者が設定した基準は同じ授業の前回のレポートの点数であるが，評価者が設定した基準は受講者全員の平均点である文章が呈示された。

「無」条件では，「ある授業で，レポート課題が出されました。あなたは，良いものが書けたという自信もてるほどのレポートは書けませんでした。提出した翌週に，そのレポートに点数がつけられて返却されました。あなたの点数は，その授業の受講者の平均を上回っていました。授業の担当教員は，よく書けていたと声をかけてくれました。」と，遂行者が設定した基準に関する記述はなく，評価者が設定した基準は受講者全員の平均点である文章が呈示された。

従属変数

感情的反応 小川・門地・菊谷・鈴木(2000)および西藤・中川・藤原(1995)を参考に、「嬉しい」、「楽しい」、「充実した」、「陽気な」、「愉快な」、「誇らしい」、「やる気に満ちた」、「安心した」、「嬉しくない」、「いらいらした」、「不満な」、「驚いた」、「不愉快な」、「自信がない」、「信じられない」、「照れくさい」、「気が引ける」、および「プレッシャーだと感じる」の18項目を用いて、ポジティブ・フィードバックを受け取った時の感情的反応を測定した。各項目に「1: まったくあてはまらない」－「6: 非常によくあてはまる」の6件法で回答を求めた。

認知的反応 小島(2013)を参考に、「偶然である－当然である」、「自分は優れてはいない－優れている」、「馬鹿にされた－認められた」、「手放して喜べない－喜べる」、「相手は本音を言っていない－言っている」、「相手が自分を妬んでいる－尊敬している」、「自信が出てくる－なくなる」、「自分の評価は下がっている－上がっている」、および「居心地が良い－悪い」の9項目を両極とするSD法を用いて、ポジティブ・フィードバックを受け取った時の認知的反応を測定した。各項目に対して、中点を「どちらとも言えない」、両極を「非常によくあてはまる」とする5件法で回答を求めた。

手続き

実験は1～5名ごとに実験室で行われた。まず実験参加者は、自尊感情を測定するための質問票に回答した。回答終了後、実験参加者に「これから呈示する場面に登場する『あなた』になったつもりで、その場面を具体的にイメージしてください」と教示した。その後、評価基準のずれの条件に応じた場面を文章で呈示し、実験参加者が文章を読み、イメージする時間を60秒設けた。60秒経過後、実験参加者は従属変数を測定するための質問票に回答した。その後、性別および年齢を確認し、ディブリーフィングを行って実験を終了した。各実験の所要時間は約15分であった。

結 果

自尊感情による群分け

実験参加者ごとに自尊感情尺度10項目への回答を合計し、自尊感情得点とした。自尊感情得点の平均値は34.37、SDは5.82であった。自尊感情得点が平均値+0.5SD以上の実験参加者を自尊感情高群、平均値-0.5SD以下を低群とした。各条件の自尊感情得点の平均値を表1に示した。

自尊感情得点を従属変数として、自尊感情2(高・低)×評価基準のずれ2(有・無)の分散分析を行った。その結果、自尊感情の有意な主効果のみが認められた($F_{(1, 69)}=31.18, p<.01$)。

評価基準のずれの条件に関わらず、自尊感情高群 ($M=44.50$, $SD=4.60$) の方が低群 ($M=24.11$, $SD=5.18$) よりも自尊感情得点の平均値が有意に高かったことから、自尊感情の得点による群分けは妥当であると判断した。

表1
条件ごとの自尊感情得点の平均値

自尊感情	評価基準のずれ	n	平均	SD
高	有	17	45.53	5.04
	無	17	43.47	4.16
低	有	20	23.90	5.03
	無	19	24.32	5.33

感情的反応

感情的反応を測定した18項目を用いて因子分析を行った。因子の抽出には重み付けのない最小二乗法を用いた。因子数は固有値1以上の基準を設け3因子とした。プロマックス回転を行った結果の因子パターン、因子間相関、およびCronbachの α 係数を表2に示した。第1因子は「楽しい」、「陽気な」などに対して負荷量が高いことから「喜び」因子とした。第2因子は「不愉快な」、「いらいらした」などに対して負荷量が高いことから「不快」因子とした。第3因子は「驚いた」、「信じられない」などに対して負荷量が高いことから「動揺」因子とした。

表2
感情的反応の因子パターン

項目内容	F1	F2	F3	共通性
F1: 喜び ($\alpha=.92$)				
陽気な	.99	.30	-.17	.71
楽しい	.87	.13	-.15	.65
充実した	.80	-.02	.16	.69
愉快な	.69	-.03	-.12	.52
嬉しい	.64	-.33	-.06	.78
誇らしい	.63	-.21	.11	.60
やる気に満ちた	.61	.03	.21	.41
安心した	.54	-.27	.01	.54
照れくさい	.51	-.29	.22	.54
F2: 不快 ($\alpha=.87$)				
不愉快な	.09	.93	.13	.86
いらいらした	.10	.89	.10	.75
不満な	-.15	.62	-.03	.51
嬉しくない	-.35	.47	.02	.54
F3: 動揺 ($\alpha=.74$)				
驚いた	.09	-.17	.67	.44
信じられない	.03	.07	.63	.42
自信がない	-.16	.07	.61	.43
プレッシャーだと感じる	-.15	.21	.50	.35
気が引ける	-.12	.24	.47	.39
因子間相関				
F2: 不快	-.60			
F3: 動揺	.04	.28		

実験参加者ごとに喜び9項目、不快4項目、および動揺5項目への回答を平均し、各感情的反応の得点とした。条件ごとに各感情的反応の得点の平均値を示したのが図1である。

感情的反応の得点を従属変数として、自尊感情2×評価基準のずれ2×感情的反応の種類3（喜び・不快・動揺）の分散分析を行った。その結果、感情的反応の種類の有意味な主効果が認められた($F_{(2, 138)}=9.24, p<.01$)。多重比較の結果、「喜び」($M=3.75, SD=0.55$)は「不快」($M=3.19, SD=0.45$)および「動揺」($M=3.23, SD=0.59$)より有意に平均値が高かった($p<.01, p<.05$)。

また、評価基準のずれと感情的反応の種類との有意な交互作用が認められた($F_{(2, 138)}=8.28, p<.01$)。下位検定の結果、「不快」における評価基準のずれの単純主効果が有意であり($F_{(2, 138)}=3.79, p<.05$)、評価基準のずれ「有」条件($M=3.42, SD=0.48$)の方が「無」条件($M=2.96, SD=0.49$)よりも「不快」の平均値が有意に高かった。自尊感情と感情的反応の種類との交互作用も有意であった($F_{(2, 138)}=4.70, p<.05$)。下位検定の結果、「動揺」における自尊感情の単純主効果が有意であり($F_{(2, 138)}=3.08, p<.05$)、自尊感情低群($M=3.50, SD=0.44$)の方が高群($M=2.96, SD=0.48$)よりも「動揺」の平均値が有意に高かった。

さらに、2次の交互作用も有意であった($F_{(2, 138)}=4.28, p<.05$)。下位検定の結果、評価基準のずれ「有」条件の「動揺」において、自尊感情の単純・単純主効果が有意であり($F_{(2, 138)}=3.57, p<.05$)、遂行者と評価者との評価基準のずれがある場合、自尊感情低群($M=3.67, SD=0.43$)の方が高群($M=3.00, SD=0.50$)よりも「動揺」の平均値が有意に高かった。

認知的反応

認知的反応を測定した9項目を用いて因子分析を行った。因子の抽出には重み付けのない最小二乗法を用いた。因子数は固有値1以上の基準を設け3因子とした。プロマックス回転を行った結果の因子パターン、因子間相関、およびCronbachの α 係数を表3に示した。第1因子は「居心地が良い－悪い」、「自信が出てくる－なくなる」などに対して負荷量が高いことから「自己価値の高揚感」因子とした。第2因子は「相手は本音を言っていない－言っている」、「偶然である－当然である」などに対して負荷量が高いことから「評価への疑念」因子とした。第3因子は「相手が自分を妬んでいる－尊敬している」、「自分の評価は下がっている－上がっている」などに対して負荷量が高いことから「評価者への疑念」因子とした。

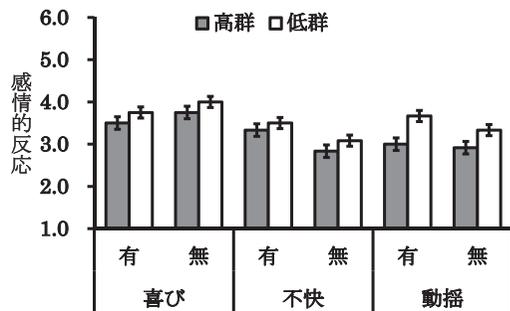


図1
条件ごとの感情的反応の平均値

表3
認知的反応の因子パターン

項目内容	F1	F2	F3	共通性
F1: 自己価値の高揚感 ($\alpha=.83$)				
居心地が良い-悪い	.90	-.04	-.01	.78
自信が出てくる-なくなる	.84	-.08	-.11	.60
手放して喜べない-喜べる	-.69	.08	.09	.48
F2: 評価への疑念 ($\alpha=.75$)				
相手は本音を言っていない-言っている	-.06	.73	.02	.49
偶然である-当然である	-.04	.61	.01	.34
自分は優れてはいない-優れている	-.21	.52	.11	.36
F3: 評価者への疑念 ($\alpha=.74$)				
相手が自分を妬んでいる-尊敬している	-.17	.05	.71	.46
自分の評価は下がっている-上がっている	-.14	.11	.63	.38
馬鹿にされた-認められた	-.19	.06	.53	.33
因子間相関				
F2: 評価への疑念	-.47			
F3: 評価者への疑念	-.34	.30		

実験参加者ごとに各因子3項目への回答を平均し、認知的反応それぞれの得点とした。条件ごとに各認知的反応の得点の平均値を示したのが図2である。

認知的反応の得点を従属変数として、自尊感情2×評価基準のずれ2×認知的反応の種類3（自己価値の高揚感・評価への疑念・評価者への疑念）の分散分析を行った。その結果、認知的反応の種類の有な主効果が認め

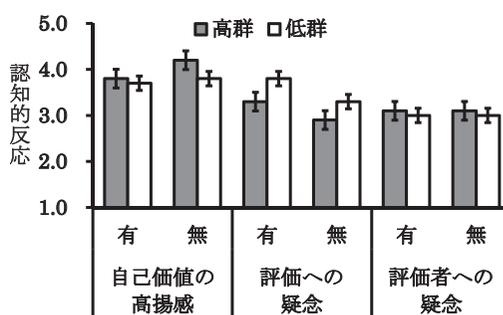


図2
条件ごとの認知的反応の平均値

られた ($F_{(2, 138)}=18.28, p<.01$)。多重比較の結果、「自己価値の高揚感」 ($M=3.07, SD=0.48$)が「評価への疑念」 ($M=2.70, SD=0.49$)および「評価者への疑念」 ($M=2.49, SD=0.56$)より有意に平均値が高く (いずれも $p<.01$)、「評価への疑念」が「評価者への疑念」より有意に平均値が高かった ($p<.05$)。

また、自尊感情と認知的反応の種類との有意な交互作用が認められた ($F_{(2, 138)}=3.70, p<.05$)。下位検定の結果、「評価への疑念」における自尊感情の単純主効果が有意であり ($F_{(1, 207)}=3.54, p<.05$)、自尊感情低群 ($M=3.55, SD=0.50$)の方が高群 ($M=3.10, SD=0.44$)よりも「評価への疑念」の平均値が有意に高かった。さらに、「評価への疑念」における評価基準のずれの単純主効果が有意であり ($F_{(1, 207)}=6.70, p<.01$)、評価基準のずれ「有」条件 ($M=3.55, SD=0.31$)の方が「無」条件 ($M=3.10, SD=0.34$)よりも「評価への疑念」の平均値が有意に高かった。

考 察

本研究の目的は、自尊感情および遂行者と評価者との評価基準のずれが、ポジティブ・フィードバックに対する反応に及ぼす影響を検討することであった。

ポジティブ・フィードバックを受け取ったときには、自尊感情の高さや遂行者と評価者との評価基準のずれがあるか否かに関わらず、不快や動揺よりも喜びが感じられていた。また、評価が妥当ではないのかも知れないという疑念や、評価者が自分に悪意を抱いているのではないかと疑念よりも、自己価値が高揚したと感じられていた。自らの遂行結果が人並み以上である、あるいはそれが他者から肯定的に評価されていることを知ることは、まずはポジティブな感情や自己価値の高揚感を喚起させることが示唆された。遂行結果が一定の基準に達している場合には、ポジティブ・フィードバックを受け取ることで、遂行者に肯定的な反応が多く見られることが示唆されている（高崎, 2011）。たとえ遂行結果に自信がなかったとしても、それが平均を上回っていたことで一定の基準に達していると感じ、喜びや自己価値の高揚感などの肯定的な反応が見られたのだと考えられる。

しかし、ポジティブ・フィードバックを受け取ったときに、自尊感情が低い者は高い者よりも動揺や評価への疑念を強く感じていた。これは、自尊感情が高い者と比較して低い者は、ポジティブ・フィードバックを受け取っても否定的に反応するという予想と一致する方向の結果であった。人は自己観と一致した外的な情報を受容しやすいことが示唆されている (McFarlin & Blascovich, 1981)。自尊感情が低い者にとって、自信がない遂行結果に対する肯定的な評価は、自己観とは一致しない外的情報であったと推測される。そのため、遂行結果が平均を上回っていたことによる喜びや自己高揚感と同時に、自己観と一致しない肯定的な評価に動揺や疑念を感じたのではないかと考えられる。

ポジティブ・フィードバックを受け取ったときに感じる動揺についての自尊感情が低い者と高い者との差異は、遂行者と評価者との評価基準のずれがあるときに顕著であり、予想と一致する結果であった。自尊心が高い者は失敗後に他者との比較を求める傾向にあることが示唆されている (Wood, Giordano-Beech, Taylor, Michela, & Gaus, 1994)。自尊感情が高い者は、自ら設定した基準に遂行結果が達しない失敗を経験したとしても、その後他者との比較を行い、平均を上回っていたことで失敗を埋め合わせることができたため、動揺をあまり感じなかったのではないかと考えられる。それに対して自尊感情の低い者は、自ら設定した基準に遂行結果が達していないと、自信がない上に基準にも達していない遂行結果に対して肯定的に評価されることと自己観との不一致がさらに大きく感じられたのではないかと推測される。そのため、ポジティブ・フィードバックに対する否定的な反応がさらに顕著になったのではないかと考えられる。

ただし、遂行者と評価者ともに評価基準のずれがあるときには、自尊感情の高さに関わらず、ポジティブ・フィードバックを受け取ったときに不快や評価への疑念が強く感じられていた。遂行結果を評価する基準、あるいは目標に対するコミットメントが高いほど、動機づけやパフォーマンスは向上するのだが、自ら目標を設定することでコミットメントは高まることが示唆されている (Klein, Wesson, Hollenbeck, & Alge, 1999)。遂行者自身が設定した基準に対しては、評価者が設定した基準よりも強くコミットし、重要性を高く認識していたのではないだろうか。強くコミットしていた評価基準に遂行結果が達していないときには、たとえ他者から肯定的に評価されていたとしても、ネガティブな感情や認知が引き起こされたのではないかと考えられる。

本研究の課題と効用

本研究において、ポジティブ・フィードバックは評価者が設定した基準に達していることに基づいてなされ、賞賛によって評価の肯定性が遂行者に伝達されていた。遂行者にとって結果の評価の仕方が不明瞭な場合には、このような形式でポジティブ・フィードバックがなされることもあるが、賞賛が用いられると恥ずかしさや緊張など否定的な感情が生起する場合もあることが報告されている (青木, 2009)。つまり、本研究で確認されたポジティブ・フィードバックに対する否定的な反応は、ポジティブ・フィードバックそのものというよりは、賞賛に対する反応である可能性がある。また、一定の基準に達していることが伝達されれば、賞賛を伴わなくともポジティブ・フィードバックとなりうる。ポジティブ・フィードバックのなされ方には多様な形式があり、その形式や構成要素を明確に同定・分類した上で、その効果を検証する必要があるだろう。

また本研究では、評価者が評価に用いた基準は平均点であり、遂行者が設定した基準は同様の課題における過去の成果であった。しかし、本研究で設定した評価者および遂行者それぞれの評価基準が、遂行者にとってどの程度難易度の高いものであったかは明確ではない。課題遂行における達成基準や目標は、具体的で困難な時に動機づけやパフォーマンスを向上させることが示されている (Locke & Latham, 1990)。それと同様に、評価基準の困難度によってフィードバックの効果も異なることが予想される。評価基準の難易度やそれに対するコミットメントを統制した上で、ポジティブ・フィードバックの効果を検証することも必要だろう。

さらに本研究では、自己に対する肯定的評価として自尊感情を取り上げ、その高さによるポジティブ・フィードバックに対する反応の違いを検討した。しかし自尊感情は高さだけでなく、変動性についても個人差があり (Kernis, Cornell, Sun, Berry, & Harlow, 1993), それがポジティブ・フィードバックに対する反応に影響を及ぼしている可能性がある。また、自己効力感には特性的なもの他に、課題固有に感じられるものもあることが示唆されている (三宅, 2000b)。すなわち、自己全体に対する肯定的な評価である自尊感情とは別に、取り組んでいる課題の遂行

に対して自己を肯定的に評価できるか否かも、ポジティブ・フィードバックに対する反応に影響を及ぼす可能性がある。

以上のような課題はあるものの、ポジティブ・フィードバックについて、本研究の結果は以下のことを示唆している。まず、ポジティブ・フィードバックは、一般的に喜びや自己高揚感など肯定的な反応を喚起させるものである。それが動機づけやパフォーマンスの向上につながることも予想されるため、適切なタイミングでのポジティブ・フィードバックは、遂行者の肯定的な反応を引き出す有効な手段となるであろう。しかし、自尊感情が低い者には、動揺や評価への疑念など否定的な反応を喚起させるものでもある。特に遂行者と評価者ともに評価基準のずれがあるときには、その効果は顕著になる。失敗経験が多く自己評価や自信が低下している者、あるいは不慣れな課題に取り組んでいる者に対しては、賞賛を付与するか否かなど、ポジティブ・フィードバックの表現形式に留意する必要がある。さらに、遂行者が設定した基準に遂行結果が達していないときには、評価者にとって良い結果であったことを伝える場合であっても、ポジティブ・フィードバックは否定的な反応を喚起させる可能性がある。遂行者と評価者との間で、結果を評価する基準をすり合わせるために十分なコミュニケーションをとることが、その基準に達することに対するコミットメントを高めるのと同時に、ポジティブ・フィードバックによる否定的な影響を抑制することが期待される。

謝 辞

本研究はJSPS 科研費JP17K04312の助成を受け行われた。

引用文献

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E. P., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology*, 87, 49-74.
- 青木直子 (2009). 小学校 1 年生のほめられることによる感情反応—教師と一対一の場合とクラスメイトがいる場合の比較 発達心理学研究, 20, 155-164.
- Baumeister R. F. (1998). The self. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The handbook of social psychology*. 4th ed. Vol. 1. New York: McGraw Hill. pp.680-740.
- Blumenfeld, P., Pintrich, P., Meece, J., & Weseels, K. (1982). The formation and role of self-perception of ability in elementary classrooms. *The Elementary School Journal*, 82, 401-420.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Dweck, C. S., & Reppucci, N. D. (1973). Learned helplessness and reinforcement responsibility in children. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 109-116.
- Edmondson, A. C. (2004). Learning from failure in health care: Frequent opportunities, pervasive

- barriers. *Quality and Safety in Health Care*, 13, 111-119.
- Kernis, M. H., Cornell, D. P., Sun C. R., Berry, A., & Harlow, T. (1993). There's more to self-esteem than whether it is high or low: The importance of stability of self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, 1013-1022
- Klein, H. J., Wesson, M. J., Hollenbeck, J. R., & Alge, B. J. (1999). Goal commitment and the goal setting process: Conceptual clarification and empirical synthesis. *Journal of Applied Psychology*, 84, 885-896.
- 小島弥生 (2013). 相手と状況が褒め言葉の受け止め方に与える影響 埼玉学園大学紀要 人間科学部篇, 13, 83-96.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- McFarlin, D. B. & Blascovich, J. (1981). Effects of self-esteem and performance feedback on future affective preferences and cognitive expectations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 521-531.
- Meyer, W. U., Bachman, M., Biermann, U., Hempelmann, M., Ploger, F. O., & Spoller, H. (1979). The information value of evaluative behavior: Influences of praise and blame on perceptions of ability. *Journal of Educational Psychology*, 71, 259-268.
- 三宅幹子 (2000a). 特性的自己効力感とネガティブな出来事に対する原因帰属および対処行動 性格心理学研究, 9, 1-10.
- 三宅幹子 (2000b). 特性的自己効力感が課題固有の自己効力感の変容に与える影響—課題成績のフィードバックの操作を用いて 教育心理学研究, 48, 42-51.
- 小川時洋・門地里絵・菊谷麻美・鈴木直人 (2000). 一般勘定尺度の作成 心理学研究, 71, 259-268.
- 小塩真司 (1998). 青年の自己愛傾向と自尊感情, 友人関係のあり方との関連 教育心理学研究, 46, 280-290.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 西藤栄子・中川早苗・藤原康晴 (1995). 服装によって生起する多面的感情状態尺度の作成 繊維機械学会, 48, 105-112.
- Seligman, M. E. P. (1972). Learned helplessness. *Annual Review of Medicine*, 23, 407-412.
- 高崎文子 (2011). 「ほめ」に効果がない状況の要因分析—ほめられる側に焦点をあてた分析— ソーシャル・モチベーション研究, 6, 40-53.
- Trope, Y. (1983). Self-assessment in achievement behavior. In J. Suls & A. G. Greenwald (Eds.), *Psychological perspectives on the self*. Vol.2. New York: Lawrence Erlbaum Associates. pp.93-121.
- Wiersma, U. J. (1992). The effects of extrinsic rewards in intrinsic motivation: A meta-analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65, 101-114.
- Wood, J. V., Giordano-Beech, M., Taylor, K. L., Michela, J. L., & Gaus, V. (1994). Strategies of social comparison among people with low self-esteem: Self-protection and self-enhancement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 713-731.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.

