

# にちようさはんじ Vol.16

～「ありがとう」を科学する～

# 汐中 義樹（しおなか よしき）



レオ・マネジメントサポート 代表  
（2023年6月に株式会社レオウィズとして法人化予定）

公認心理師／中小企業診断士

広島市出身  
千葉大学教育学部卒業 千葉大学大学院教育学研究科 修士号（教育学）

大学院修了後、教育現場へ。  
障害のある児童・生徒の自立指導、教員の指導力向上研修の講師、地域の学校コンサルテーションなどを務めた後、独立。

“眠れる獅子（レオ）を呼び起こす”をコンセプトに、障害学とポジティブ心理学を掛け合わせ、障害者活躍や組織のインクルージョンを支援。

「DE&I」「障害理解」「支援員・指導者育成」研修、障害のある方の採用・定着のコンサルティングを提供している。

家族：妻（美容室経営）、二女、猫

初書籍「障害者と共に働く人が読む「関わり方・教え方」の本」執筆中

# 本日のメニュー

---

導入：前回の復習  
最近の言った「ありがとう」は？

本論：「ありがとう」の効果

結び：今日の学び

# 導入

前回の復習  
「ほめ」の効果

# 「ほめ」とは

---

- 称賛

- 感謝

青木 (2012)

# これまでわかっている効果

- **自尊心**を高める 青木 (2005)
- 自分自身の**存在価値**を肯定する傾向 高橋 (2002)
- ほめる側が細かな**観察**につながる / 褒められるものの性格や特徴について**理解**が深まる 柳田 (1998)
- 「相手とのいい**関係**」「**相手を認**めていることが伝わった」などの**コミュニケーション効果** 高崎 (2010)

# まとめると

「ほめられる」・・・

自己肯定感、被受容感、所属感の高まり

「ほめる」・・・

相手の理解促進、コミュニケーションの促進

※被受容感・・・「自分は人から受け入れられている、人とつながっているということに根ざした肯定的な感情」小川（2008）

※所属感・・・「自分はこの職場の一員であり、みんなのために努力するという意識」  
Ames(1992) 小方（1998）

# 新たな調査で分かったこと

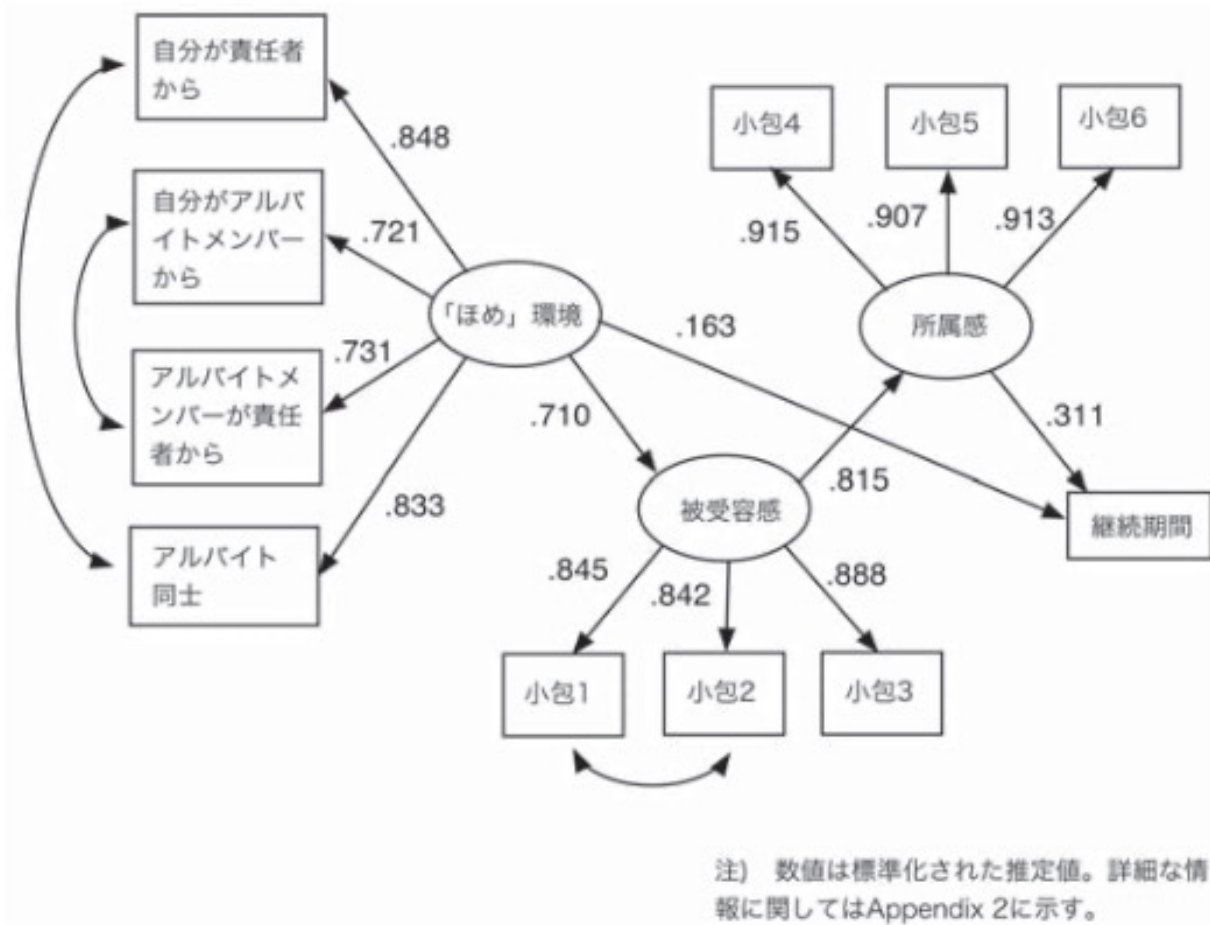


Figure 4 「ほめ」環境から継続期間へのパスを加えたモデルの結果

「ほめ」の頻度・・・

アルバイト先での被受容感の向上に影響→所属感が高まる→継続期間長くなる

「ほめ」・・・

被受容感→仕事の動機づけ

浦上、榊原 (2011 ; 2012)



## 25社の共通する強み

「信用」 「尊敬」 「公正」 「誇り」 「**連帯感**」

「ありがとう」

# 本論

## 「ありがとう」の魅力と魔力

**性別ダイバーシティの高い職場における感謝の役割**

集合的感謝が情緒的コミットメントに及ぼす影響

(2021) 正木、村本

# 感謝

社会的交換関係において自身に利益をもたらした他者の行動に対して、受け手が抱く肯定的な感情反応（蔵永ほか2018）

## コミュニケーションとしての感謝が持つ機能

- ・社会的関係を維持する役割\_自分と良質な関係を築きうる取引相手を発見、または既存の人間関係から再認識し、**関係を強化**
- ・利他的行動を中心とした**向社会的行動**を促し、ストレスの軽減・well-beingの向上など、個人の**心理にポジティブな影響**

Algoe(2012)

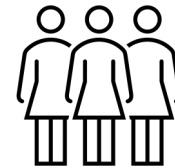
# 職場での感謝

- 感謝を述べられた職員はそうでない職員よりも、報酬に関係しない仕事を自発的かつ積極的にを行う傾向  
(Grant&Gino 2010)
- 感謝感情が組織市民行動を促す  
(Sun et al., 2019)
- 感謝を受けた経験がワーク・エンゲージメントにつながる  
(Lee et al., 2019)
- 感謝を感じる頻度が情緒的コミットメントと相関する  
(Cain et al., 2019)

# 集合的感謝 (collective gratitude)

集団内で共有された感謝の感情及び行動 Fehr et al.(2017)

- ・ 成員間の信頼や互酬性規範を強化
- ・ 組織が外的な環境の変化に柔軟に対応するためのレジリエンスの形成を促す



個人レベルの感謝を超えて、組織の結束を高め、相互扶助の関係を構築する固有の機能を持つと考えられる

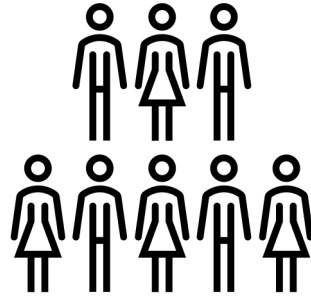
# ダイバーシティとコミュニケーション

- 特定の集団単位における構成員間の属性のばらつき  
(van Knippenberg & Schippers, 2007)

中でも「性別ダイバーシティ」の向上は日本企業にとって喫緊の課題

## 「社会的カテゴリ化パースペクティブ」

高ダイバーシティ集団



感謝とダイバーシティの  
交互作用



# 2つの仮説

## 仮説 1

集合的感謝の充実度が高い（成員が相互に感謝を受ける経験の多い）職場に属している個人ほど、職場に対する情緒的コミットメントが高い

## 仮説 2

集合的感謝の充実度（成員が相互に感謝を受ける経験の多さ）と職場のダイバーシティの間に、情緒的コミットメントに対する正の交互作用がみられる



# わかったこと

- 感謝が集団内で「共有」「蓄積」が起きる可能性を確認
- 個人、職場レベル両方の、感謝と情緒的コミットメントに正の関係  
→ 集合的感謝は個人の枠を超えて、職場全体の良い人間関係やまとまりを促す
- 性別ダイバーシティが高い職場で、集合的感謝が情緒的コミットメントに与える効果が顕著  
→ 下位集団が顕在化しやすい高ダイバーシティ職場において感謝のコミュニケーションの充実が情緒的コミットメントを左右する

感謝という日常的なコミュニケーションの工夫が、円滑な職場運営、  
殊にダイバーシティという現代的な課題への取り組みに役立ちうる

# よしきの感想

- 組織外から関わる人も、「感謝」によって一体感をもつ
- 自然な“感謝”を自然なままに
- チャレンジドのチャレンジ精神を “感謝”で尊び、互助関係に

# 次回 にちようさはんじ Vol.17

6/25(日) 8:00~8:30

上司・先輩の「信頼」って？