

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 12 月 23 日現在

機関番号：34310

研究種目：挑戦的萌芽研究

研究期間：2012～2015

課題番号：24653185

研究課題名(和文) ほめ・叱り行為の効果：行為者の動機づけに及ぼす影響

研究課題名(英文) Effect of praise on praiser's motivation

研究代表者

田中 あゆみ (Tanaka, Ayumi)

同志社大学・心理学部・教授

研究者番号：00373085

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、ほめ行為の行為者にとっての効果を検討することである。本研究は達成目標理論にもとづき、能力ほめによる動機づけの低下と努力ほめによる動機づけの上昇がみとめられるかどうかを検討した。本研究の主な成果として、まず、能力についてほめる頻度と、知能は努力で変えられるという信念(知能の増大理論)と負の、知能は変化しないという信念(知能の固定理論)と正の、また、他人よりも悪い評価を避けたいという目標(他者-回避目標)と正の関連を見出した。また、ほめを操作する実験を行った結果、能力ほめによる課題への動機づけの有意な低下がみとめられ、ほめの行為者自身への影響を見出した初めての研究となった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of the present study was to investigate the effect of praise on the praiser's motivation. Based on the framework of achievement goal theory, it was hypothesized that praise on ability deteriorates motivation and praise on effort enhances it. It was found that the frequency of ability praise was related negatively with the implicit incremental theory of intelligence (Dweck, 1999), and positively with the implicit entity theory and other-avoidance achievement goals (Elliot, Murayama, & Pekrun, 2011). These results were consistent with findings previously obtained for the individuals who receive praise. More important, the experimental study shows that a decrease in intrinsic motivation was found in the ability praise condition, when compared with the control condition. The results show the effect of praise for the praiser for the first time.

研究分野：動機づけ

キーワード：動機づけ 達成目標 ほめ

1. 研究開始当初の背景

ほめること、叱ることの動機づけへの効果の問題は、育児・教育関連の書籍や雑誌においてももっともよく取り上げられるテーマの1つである。ほめることはポジティブな、叱ることはネガティブな結果を生むという常識的な見解に加えて、どのようにほめるのか、叱るのかが大切であることも繰り返し紹介されている。

動機づけ研究においては、ほめの効果は達成目標 (Ames, 1992, Elliot, 2005) やその規定因としての暗黙の知能観 (Dweck, 1999) との関連で検討されている。例えば、人物や能力をほめると、課題中の努力をほめるよりも動機づけを低めることがある (例えば Mueller & Dweck, 1998; Kamins & Dweck, 1999)。また、課題の遂行結果に対し社会的比較を用いてほめると、進歩や熟達をほめるよりも動機づけが低くなる (Henderlong, Ogle, & Geiger, 2006) というように、相対的な能力に注目するほめによる動機づけの低下が一貫して報告されている。これは、達成目標理論によれば、努力や進歩をほめられることで、能力は努力によって変化可能であるという信念 (増大理論) や、能力を向上させようという目標志向 (マスタリー接近目標) が強まり、失敗しても挑戦心を失わない。一方で、人物や能力を相対的にほめられると、能力は生まれつき変わらないものであるという信念 (固定理論) や、有限の能力を証明しようという目標志向 (パフォーマンス接近目標) が強まり、過程より結果を重視し、失敗時に無力感に陥りやすいからであるとされる (Dweck, 1999, Mueller & Dweck, 1998)。

2. 研究の目的

本研究は、達成目標理論の枠組みにもとづき、能力ほめと努力ほめの効果を検討する。これまでの研究はいずれも、ほめの受け手側の効果をみるものであるが、本研究は新たに、ほめの与え手にも同様の効果があると考え。つまり、他者の行動を評価し、表明する際に用いられる基準は、その行為者自身の動機づけにも影響すると仮定する。なお、叱りの効果を調べた研究は受け手側についても殆ど存在しないことから、本研究は対象をほめに限定して、質問紙調査と実験室実験を行い詳細に検討することとした。本報告では、分析の大部分が終了した以下の3つの調査と1つの実験について成果の報告を行う。

調査1では、日常場面でのほめ経験とほめられ経験の実態の比較を行った。調査2では、シナリオを用いてほめを行う状況を設定し、動機づけに変化があるかを検討した。調査3では、実際の授業を対象として、ほめ・ほめられ経験と授業に対する達成目標や暗黙の知能観との関連を検討した。実験1は、因果的な影響を立証するために、実験室においてほめ行為の動機づけに及ぼす効果を検討した。

3. 研究の方法

(1) 調査1

参加者 大阪府 K 市の市民講座の受講生 56 名 (24 歳から 82 歳、平均年齢 64 歳) が調査に参加した。

質問紙

ほめられ・ほめ経験 思い出せるもののうち一番新しい (直近の) 人からほめられた・人をほめた状況を 80 字程度で自由記述させた。次に、記述された状況について、ほめられた・ほめた内容が、才能や能力と努力にどの程度関連しているかを、全くあてはまらない (1) からとてもよくあてはまる (6) の 6 段階でそれぞれ回答させた。

(2) 調査2

参加者と調査のデザイン 私立大学において心理学系の授業を受講する大学生に質問紙をランダムに配布し、141 名 (平均年齢 19.7 歳) を統制条件 52 名、才能賞賛条件 47 名、努力賞賛条件 42 名に配分した。

手続き

料理に関する達成場面が書かれたシナリオを使用した。友人の自宅に招かれて友人が料理を振舞う状況で、まず友人が料理をうまくつくったという成功場面と、それに対してほめを与える場面が示された。ほめる方法は、才能賞賛条件が「才能あるね」、努力賞賛条件が「頑張ったね」である。成功シナリオの次に、料理への動機づけと料理に対する達成目標、料理に関する暗黙の知能観に関する質問項目に回答させた。その後、友人が自宅に来た時に自分が料理をつくるのに失敗してしまうという失敗場面が示され、料理への動機づけに関する質問に再度回答させた。用いたシナリオの例を表1に示した。

表1 シナリオの例 (才能賞賛条件)

成功シナリオ
ある日、あなたは友人の自宅に行きました。しばらくすると、お腹がすいたので「そろそろご飯にしようか」と友人は言いました。同じくらい料理ができる友人が手料理として鯖の味噌煮をつくりました。あなたはさばの味噌煮を食べました。あなたは「才能があるね」と褒めました。

失敗シナリオ
その後、あなたの友人が自宅にきました。しばらくすると、お腹がすいたので「そろそろご飯にしようか」とあなたは言いました。同じくらい料理ができる友人に手料理としてあなたは天ぷらをつくりました。しかし、天ぷらの衣の量を間違えてしまいました。

質問紙 全ての質問項目について、料理場面のシナリオに対応させるため、もとの項目から表現を修正した。また、回答には「全く思わない(1)」から「非常にそう思う(5)」の5段階評定を用いた。

料理への動機づけ Cimpian, Arce, Markman & Dweck (2007), Morris & Zentall (2014) らが用いた項目をもとに、内発的動機づけ (例「あなたは料理を好きだと思う」) と持続性 (例「あなたは明日何かする機会があれば料理をしたいと思う」) を各4項目で測定した。

達成目標 Elliot, Murayama & Pekrun (2011) の尺度をもとに、マスタリー接近目標 (例「あなたの目的は自分のベストを尽くすことだと思おう」) とパフォーマンス接近目標 (例「あなた (登場人物) は友人に料理の腕を認めてもらうことが重要であると思おう」) を各3項目で測

定した。

暗黙の知能観 調査 1 と同様の尺度から各 3 項目を用いた。

(3) 調査 3

参加者と調査のデザイン 私立大学において 1 年生を対象とする必修授業を受講する大学生 159 名 (男性 57 名, 女性 102 名) が調査に参加した。調査は 2 週にわけて行われ, 第 1 週にほめに関する調査を, 第 2 週に, 授業への達成目標と暗黙の知能観に関する調査を行った。

質問紙

ほめられ・ほめ経験 友人を一人想定してもらい, この授業のテストで, 自分がよい点数をとった場合に, 友人が自分をどのようにほめるか, また, その友人がよい点数をとった場合, 自分がその友人をどのようにほめるかについて尋ねた。能力を言及する場合 (かしこい, 天才だ, 能力がある) と, 努力を言及する場合 (がんばった, 努力した, 一生懸命やった) の各 3 項目に対して, 「この言葉を使って全くほめられない (ほめない)」(1) から「この言葉を使って非常によくほめられる (ほめる)」(10) までの 10 段階で頻度を評定させた。

ほめられ・ほめ頻度 この授業において, 能力 (「かしこい」), 努力 (「がんばった」) を言及してほめられたりほめることのある友人の数をそれぞれ回答させた。

達成目標 Elliot, Murayama & Pekrun (2011) の尺度を用いて, 授業に対する 6 つの達成目標の程度を測定した (課題-接近 (例「この授業の試験でたくさんの問題に正解すること」), 課題-回避 (例「この授業の試験で, 間違った答えをしないこと」), 自己-接近 (例「この授業の試験で, 過去のこのような試験での自分の成績よりよい成績をとること」), 自己-回避 (例「この授業の試験で, このような試験で自分が普通とれる成績より悪い成績にならないこと」), 他者-接近 (例「この授業の試験で, 他の学生より上のよい成績をとること」), 他者-回避 (例「この授業の試験で, 他の学生より悪い成績にならないようにすること」))。

暗黙の知能観 調査 1 と同一の項目を用いた。

(4) 実験 1

参加者と実験デザイン 心理学系の授業を受講する私立大学の学生 63 名 (男性 29 名・女性 34 名) が参加した (18~21 歳, 平均年齢 19.2 歳)。参加者を, 統制群 21 名 (男性 10 名・女性 11 名), 才能賞賛群 21 名 (男性 9 名・女性 12 名), 努力賞賛群 21 名 (男性 10 名・女性 11 名) の 3 群にランダムに振り分けた。「友人間のやりとりと動機づけに関する調査」という実験として募集し, ほめ言葉を受ける側は女性 2 名の実験協力者 (サクラ) を用いた。実験デザインは, 成功・失敗経験 (対応あり) × 賞賛条件 (対応なし) の 2×3 の 2 要因混合計画であった。

手続き

図 1 に実験の流れを示した。

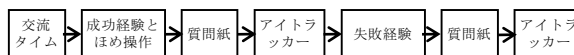


図 1 実験 1 の流れ

入室と交流タイム 実験参加者にサクラが実験者と知り合いであることが悟られないようにし, 実験参加者より少し遅れて実験室に入室させた。実験参加者とサクラを隣同士に座らせ, 参加同意書の記入後, 交流タイムとして, 自己紹介とクロスワードパズルをサクラと一緒に解く時間を 3 分間設けた。

成功経験 レーヴン漸進的マトリックス課題 (Raven, 1976) 10 問を 4 分間で回答させた。これは空欄に入る図形を選択肢から 1 つ選ぶ課題で, ここでは成功経験をさせるために易しい問題を抽出した。終了後回答用紙を交換し, 互いの採点をさせた後, 実験参加者にサクラに対してほめを行わせた。ここまでの流れを 2 回繰り返した。

ほめの操作 ほめの操作には 4 条件設定した。統制群は「よくできています」と言い, 才能賞賛群と努力賞賛群はそれに加えてシートにかかれた言葉からほめ言葉を一つ選んで相手に言わせた。才能賞賛群では, 「才能ありますね」「天才ですね」「かしこいですね」「ポテンシャル高いですね」, 努力賞賛群では, 「頑張ったんですね」「コツつかみましたね」「努力したんですね」「一生懸命やったんですね」の各 4 つの言葉がシートに書かれていた。

アイトラッカーによる内発的動機づけの測定 (成功経験後) 内発的動機づけの行動指標として, アイトラッカー (株式会社ディテクト・モニター 50 インチ) を用いて課題への注視時間を測定した。モニターの前に座らせ, 間違い探し, 漢字の問題, お金の計算問題, レーヴン漸進的マトリックスの 4 つの課題を 1 枚のスライドに提示してどれか 1 つに取り組みさせた (図 2)。3 枚のスライドを各 10 秒提示した。

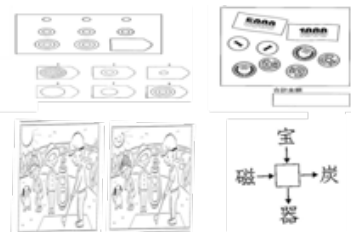


図 2 アイトラッカーによる内発的動機づけ測定に用いたスライド例

失敗経験 失敗経験をさせるために難易度の高い問題に 2 分間で 5 問解いてもらった。

質問紙とアイトラッカーによる測定 (失敗経験後) 課題への動機づけ, 達成目標, 暗黙の知能観に関する質問紙に回答させ, その後再度アイトラッカーでの課題への内発的動機づけの測定を行った。実験終了後, デブリーフィングを行った。

質問紙

調査 2 と同様の項目を用いて, 課題への動機づけ, 達成目標, 暗黙の知能観を測定した。項目内容は, 調査 2 において料理を対象とした

部分を課題に変更した。

4. 研究成果

(1) 調査 1

ほめられ・ほめ経験について記述された内容が能力・努力と関連する程度の平均値を図 3 に示した。経験(ほめ・ほめられ)×内容(能力・努力)の対応のある 2 要因分散分析の結果、有意な交互作用はなかったが ($F(1, 45) = 1.171, p = .285$), 主効果は有意傾向であり、経験の内容は、能力より努力に関連する程度のほうが強い傾向があった ($F(1, 45) = 2.831, p = .099$)。また、能力・努力と関連する程度は、ほめた経験のほうが強い傾向があった ($F(1, 45) = 2.985, p = .091$)。

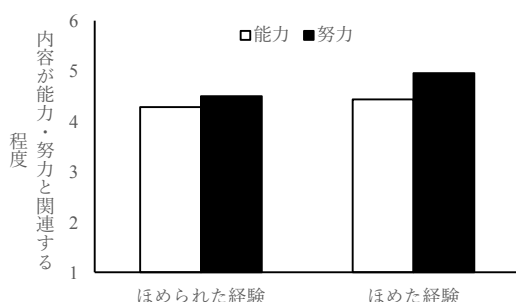


図 3 ほめられ・ほめ経験の内容が能力・努力と関連する程度

(2) 調査 2

料理への動機づけに対するほめの効果 成功・失敗後の料理への内発的動機づけと持続性の得点をほめの 3 条件で比較した。3 つのほめ条件(対応なし)×成功・失敗(対応あり)の 2 要因混合デザインの分散分析の結果内発的動機づけと持続性のどちらも有意な主効果・交互作用はみとめられなかった。

料理への達成目標・暗黙の知能観に対するほめの効果 達成目標と暗黙の知能観の得点をほめの条件により比較したところ、暗黙の知能観の増進理論に有意な条件差がみとめられ ($F(2, 138) = 4.345, p = .015$), 努力賞賛条件 ($M = 4.016$) が統制条件 ($M = 3.596$) より得点が高いことがわかった。これは先行研究でほめられる側について示されてきた結果と一致する。ただし才能賞賛条件 ($M = 3.766$) は他の条件と有意な差はなく、また、他の変数について、有意なほめによる効果はみられなかった。

(3) 調査 3

ほめられ・ほめにおける能力ほめ・努力ほめの頻度の比較 図 4 に、授業でよい点数をとって友人にほめられる場合と友人をほめる場合について、能力・努力を言及する程度の平均値を示した。対応のある 2 要因の分散分析の結果、能力・努力による主効果とほめ・ほめられの主効果が有意であり ($F(1, 142) = 31.489, p = .000$ と $5.555, p = .020$), 交互作用は有意ではなかった。能力より努力に言及する頻度が高く、またほめる場合のほうがほめられる場

合よりも能力・努力を言及する頻度が高いという調査 1 と同様の傾向がみとめられた。

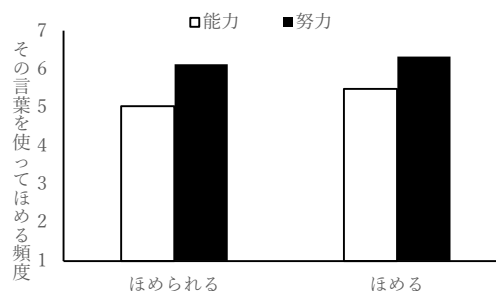


図 4 ほめられ・ほめに能力・努力を言及する程度

また、実際に授業でそのようにほめられる・ほめることのある友人の人数について平均値を比較したところ、能力・努力による有意な主効果と交互作用はなかったが、ほめられることのある友人の数 ($M = 2.15$) よりほめることのある友人の数 ($M = 3.07$) のほうが有意に多いという主効果があった ($F(1, 147) = 19.263, p = .000$)。

達成目標と暗黙の知能観との関連 ほめられる・ほめる場合それぞれでの能力・努力を言及する程度と 6 つの達成目標との相関係数を表 2 に、暗黙の知能観との関連を表 3 に示した。なお、ほめられる・ほめる場面それぞれで、能力を言及する程度と努力を言及する程度での相関がやや高かったことから(ほめられる場合 $r = .407$, ほめる場合 $r = .418$), 相互の相関を統制する偏相関係数を算出した。その結果、ほめられる・ほめる場合に共通して、能力の言及の頻度と他者-回避目標および固定理論に正の相関、努力の言及の頻度と増大理論に有意な正の相関があり、先行研究と一致する傾向が、ほめられる場合だけでなくほめる場合についてもみとめられることが明らかとなった。

表 2 ほめられ・ほめに能力・努力を言及する頻度と達成目標との関連

	能力	努力	課題-接近	課題-回避	自己-接近	自己-回避	他者-接近	他者-回避
ほめられる	.059	.124	.124	.086	.183*	.184*		
努力	.142†	-.016	.074	.002	-.042	-.099		
ほめる	-.060	.024	.110	.116	.062	.212*		
努力	.085	.007	.089	.108	-.036	-.042		

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

表 3 ほめられ・ほめに能力・努力を言及する頻度と暗黙の知能観との関連

	能力	努力
ほめられる	-.191*	.142†
努力	.277**	-.191*
ほめる	-.096	.177*
努力	.167*	-.091

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$.

(4) 実験 1

課題への動機づけに対するほめの効果 成功・失敗後の課題への内発的動機づけと持続性の得点をほめの 3 条件で比較した。3 つのほめ条件(対応なし)×成功・失敗(対応あり)の 2 要因混合デザインの分散分析の結果、内発的動機づけにおいては有意な主効果・交互作用はみとめられなかったが、持続性におい

て交互作用が有意だった ($F(2, 60) = 4.151, p = .020$)。持続性の平均値を図 5 に示した。下位検定の結果、才能賞賛条件において、成功時と比べて失敗時に有意に持続性が低下するという結果となった。

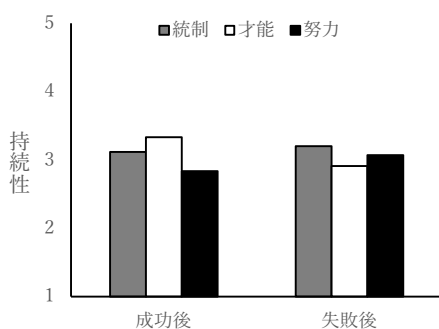


図 5 課題への持続性に対するほめの効果

次に、内発的動機づけの指標としてアイトラッカーで測定した課題への注視時間を図 6 に示した。

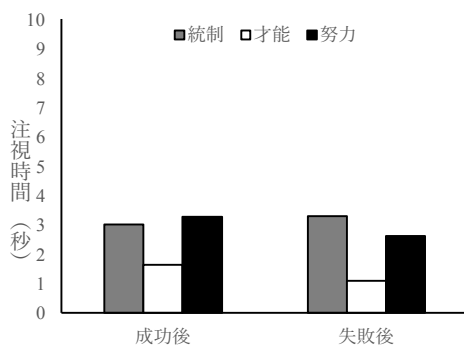


図 6 課題への注視時間に対するほめの効果

同様に 2 要因の分散分析を行ったところ、ほめ条件の主効果が有意であり ($F(2, 60) = 5.945, p = .005$)、統制条件および努力賞賛条件と比較して、才能賞賛条件では有意に課題への注視時間が短いことがわかった。

達成目標と暗黙の知能観に対するほめの効果
達成目標と暗黙の知能観の得点をほめの条件により比較したところ、有意な主効果・交互作用はいずれにおいてもみとめられなかった。

まとめ

本研究は、能力ほめと努力ほめのほめ行為者に及ぼす効果を検討した。本研究の成果として、第一に、調査 1, 調査 3 より、能力ほめと努力ほめでは努力ほめのほうがより多く使われているが、能力ほめも一定の頻度で使われているといえ、またこの傾向はほめられる場合と同様、ほめる場合でも同様であることがわかった。第二に、調査 3 より、ほめられる場合と同様、ほめる場合についても、能力ほめの頻度は暗黙の知能観における増大理論と負の、固定理論と正の、他者-回避目標と正の関連があることが明らかとなった。これら

の関係は先行研究で見出された傾向と一致している。第三に、調査 2 から努力ほめにより知能の増大理論が増加するという結果が、実験 1 から能力ほめにより課題への持続性や内発的動機づけが低下する結果が見出され、他者の能力や努力についてほめることが行為者自身にも影響を与えることを初めて示すことができた。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[学会発表] (計 5 件)

- ① 柿沼亨祐・田中あゆみ (2017) ほめることがほめ手の動機づけに与える影響 日本心理学会第 81 回大会 (於 久留米シティプラザ) 21/09/2017.
- ② Kakinuma, K., & Tanaka, A. (2017). Effect of praise on a praiser. American Educational Research Association 2017 Annual Meeting. San Antonio, USA. 27/04/2017.
- ③ Kakinuma, K., & Tanaka, A. (2016). Effect of praise on praiser. International Congress of Psychology 2016. 25/07/2016.
- ④ 田中あゆみ・柿沼亨祐・西口史香・園田琴絵・田尻春陽 (2015). ほめ行為が行為者の動機づけに及ぼす効果：ほめ方の違いによる影響はあるのか 日本子育て学会第 7 回大会 (於 甲南女子大学) 大会準備委員会企画シンポジウム「ほめシンポ」話題提供 28/11/2015.
- ⑤ Tanaka, A., & Tsuyama, K. (2013). The effects of praise on the praiser's intrinsic motivation. 6th Annual Meeting of the Society for the Study of Motivation. Washington DC., USA. 23/05/2013.

[図書] (計 2 件)

- ① 田中あゆみ (2014)「第 6 章 動機づけ 第 1 節 動機づけとは 6-1-1 動機づけとは何か (pp. 142-144)」「第 3 節 社会的動機づけ、6-3-2 社会的欲求と達成動機づけ (pp.162-167)」岡市廣成・鈴木直人 (監修) 心理学概論 ナカニシヤ出版 (全 441 頁)
- ② 田中あゆみ (2014)「達成動機づけ (pp. 298-309)」青年期発達百科事典 第 1 巻 (丸善出版) 子安増夫・二宮克美 (監訳) 青年期発達百科事典編集委員会 (編集) (Wigfield, A., Ho, A. N., & Mason-Singh, A. Achievement Motivation. in B. Brown & M. J. Prinstein (Eds.), Encyclopedia of adolescence.)

6. 研究組織

(1) 研究代表者

田中 あゆみ (Tanaka Ayumi)

同志社大学・心理学部・教授

研究者番号：00373085

(2) 研究分担者

研究分担者なし

(3) 連携研究者

連携研究者なし