

「ありがとう」のダークサイド

—Ksenofontov & Becker (2020) 研究 2 の追試—

森永康子・井手口紘子・下本有紀保・那須郁未・増田百香・村上菜津美

The harmful side of expressing thanks:

Re-examining the Study 2 by Ksenofontov and Becker (2020)

Yasuko Morinaga, Hiroko Ideguchi, Yukiho Shimomoto, Ikumi Nasu,
Momoka Masuda, and Natsumi Murakami

This study re-examined the results of Study 2 by Ksenofontov and Becker (2020) that revealed the harmful effects of expressing thanks by low-power group members to a high-power group member who transgressed and then did them a favor, which resulted in undermining the low-power group members' protest intentions. They also found a mediating effect of forgiveness; expressing thanks functions as an act of forgiveness, which lowers the intention to protest. Contrary to their results, we did not find any significant effects of expressing thanks on protest intentions or forgiveness in either of the two hypothetical scenarios. The original study involved participants from German universities, whereas the present study was conducted on Japanese students. Therefore, the cultural difference in expressing gratitude could have been a factor in the contrasting results.

キーワード : expression of thanks, protest, power, forgiveness

これまで、感謝の表明に関する研究は、表明がもたらすポジティブな効果が主に検討されてきた。例えば、感謝の表明によって表明者（北村, 2012）や受け手（蔵永・樋口・福田, 2018）の向社会的行動に対する動機づけが高まったり、職場への情緒的コミットメントが高まったりする（正木・村本, 2020）といった報告がなされている。

その一方で、感謝の表明が常にポジティブな効果をもたらすとは限らないということが主張されるようになった（Eibach, Wilmut, & Libby, 2015）。例えば Ksenofontov & Becker (2020) は、地位の上下がある人間関係の中では、感謝の表明がネガティブな効果をもたらす得ることを実証的に確認している。彼女らは、高地位者が低地位者に対してなんらかの便宜を働き、それに対して低地位者が感謝を表明すると、低地位者が格差ある現状に異議を申し立てようとする意図が低減することを、5 つの研究を通して確認した。なぜ感謝の表明が抗議意図の低減につながるのであろうか。Ksenofontov & Becker (2020) が行った実験の中では、高地位者が低地位者に対して抗議を引き起こ

すような行動をとり、その後それを補う行動をとるという場面を用いているが、こうした高地位者の補償行動に対して低地位者が感謝を表明することは、高地位者の差別的な行為を許すことを意味するようになる。つまり、感謝の表明は許し(forgiveness)という機能を持っていると考えられる(Ksenofontov & Becker, 2020)。実際に、彼女らの研究2では、感謝の表明によって高地位者に対する抗議意図が低下し、その関係を許しが媒介することが確認されている。本研究では Ksenofontov & Becker (2020) の研究2をもとに、低地位者が高地位者に対する感謝の表明を行う場合には、行わない場合に比べて抗議意図が低いのか、さらに、許しが感謝の表明と抗議意図の関係を媒介するののかを、2つの仮想場面を用いて検討した。場面1は参加者にとって身近な大学の教員と学生が登場し、場面2は登場人物の関係が比較的長期にわたることが考えられる組織の上司と部下が登場する。本研究の仮説は以下の通りである。

仮説 1. 低地位者が高地位者に感謝を表明する場合、表明しない場合に比べて、高地位者に対する低地位者の抗議意図が低い。

仮説 2. 感謝の表明の有無と抗議意図の関係を許しが媒介する。

方 法

場 面 1 教員と学生

参加者 教養科目として開講されている心理学関係の講義開始前及び講義終了後に、参加者を募集し、応募してきた大学生 76 名を対象に、Qualtrics を用いてオンライン上でシナリオ実験を行った。

手続き 調査画面の冒頭で研究協力の同意を得たのち、大学教員とのやりとりについてのシナリオを提示した。シナリオは、3人の学生が教員の指示通りに授業のプレゼンテーションを修正したところ、低い評価を得てしまう。学生たちが低評価の理由を問い合わせたところ、修正後の内容に問題があることを指摘された。学生が教員の指示に従った修正であると述べたところ、教員は指示した記憶がないと言ったが、最終的に学生たちの評価を高くしたという内容のものであった(付録参照)。シナリオを読む際には、登場人物の学生になったつもりで読むように指示した。

シナリオ提示後に、「物語の中のあなたは、教員と別れる際に、教員に対してどのような言葉をかけますか」という教示のもと、感謝有条件では、「ありがとうございます」「本当にありがとうございます」「ありがとうございます、助かります」、感謝無条件では「さようなら」「失礼します」「では」を提示し、それぞれ言葉を選択させた。

その後、許しを尋ねるために、この研究に今までに参加した人たちがシナリオの中の教員に対して感じたことをまとめたものであるとして、「教員を許す」「教員の行動を許す」「教員の行動が正しかろうが間違っていようが許す」の3項目を提示し、当てはまる程度を尋ねた(7件法, 1: 全く当てはまらない~7: 非常に当てはまる)。なお、そのほかに5項目をダミーとして追加した。

次に、提示したシナリオの続きとして、3人の学生のうち一人が教員の行動は不当であると主張し、他の一人が問題ないと主張する場面を提示し、参加者の抗議意図を「教員に対して何も行動を起こさない(逆転項目)」「グループメンバーとともに教員の研究室に抗議しに行く」「グループメン

バーと共に一連の出来事をチューターに相談しに行く」などの7項目で尋ねた（7件法，1: 全くあてはまらない～7: 非常にあてはまる）。

その後、教員と学生のそれぞれが相手に対して持っている影響力の強さを2項目で尋ねた。回答は7件法（1: 全くない～7: 非常にある）で求めた。最後に、シナリオを注意して読んでいるかどうかを確認するために、注意チェックとして、シナリオに登場する学生の成績が最終的にどうなったかについて尋ねた。回答は3件法（1: 上がった，2: 変わらなかった，3: 下がった）で求めた。

なお、以上のシナリオや質問項目は、Ksenofontov & Becker（2020）を参考にして作成したものである。また、許しと抗議意図については、参加者ごとにそれぞれの質問項目をランダムに提示した。

場面2 上司と部下

参加者 専門科目として開講されている心理学関係の講義を利用し、場面1と同じような方法で参加者を募集した。応募してきた大学生は52名であった。

手続き 地位の上下関係を上司と部下に変更し、それに合わせてシナリオと質問項目の一部を変更して実施した（付録参照）。

結果¹

場面1 教員と学生

注意チェックの回答を確認したところ、本来であれば、成績は「1. 上がった」と回答するはずであったが、正しく回答したのは感謝有条件の15名と無条件の11名の26名であった（年齢 $M=18.56$, $SD=1.09$ ）。そこで、この26名を対象に分析を行った²。影響力の知覚に関して、条件ごとに教員と学生の比較を行ったところ、感謝有条件では、教員（ $M=6.000$, $SD=0.926$ ）は学生（ $M=4.067$, SD

Table 1
各変数の平均値及び標準偏差と条件間の差の検定結果 (SD)

	感謝有条件	感謝無条件	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
場面 1						
許し ($\alpha = .885$)	3.111 (1.331)	3.061 (1.645)	-0.084	18.811	.934	-0.033
抗議意図 ($\alpha = .789$)	4.486 (1.281)	4.701 (0.987)	0.485	23.908	.632	0.179
場面 2						
許し ($\alpha = .911$)	3.632 (1.383)	3.936 (1.532)	-0.696	41.013	.490	-0.203
抗議意図 ($\alpha = .820$)	3.414 (0.922)	2.995 (1.123)	1.372	42.348	.177	0.394

¹ 本研究の分析は、HAD（清水，2016）を用いた。

² 注意チェックに正しく回答しなかった参加者も含めて、76名について同様の分析を行ったところ、正しく回答した参加者のみを対象とした分析とほぼ同様の結果が得られた。

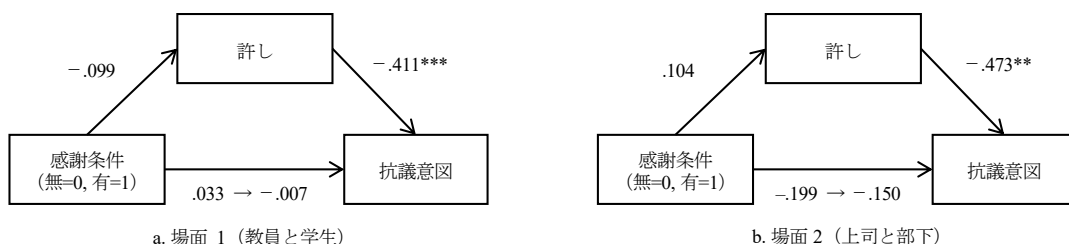


Figure 1. 許しを媒介変数とした分析結果 (標準化係数)
 $*** p < .001$ $** p < .01$

= 1.792) よりも影響力が強いと認知されていた ($t(14) = 3.780, p = .002, d = 1.375$)。感謝無条件でも同様に、教員 ($M = 5.545, SD = 1.293$) は学生 ($M = 3.818, SD = 1.250$) よりも影響力が強いと認知されていた ($t(10) = 4.503, p = .001, d = 1.370$)。

次に、許しと抗議意図について条件間で比較を行ったが、いずれも有意な差は見られなかった ($ps > .632$; Table 1)。仮説 2 に従い、媒介分析を行ったところ有意な間接効果は得られず、許しの媒介効果は見られなかった (Figure 1a)。以上から、場面 1 では仮説 1 も仮説 2 も支持されなかった。

場面 2 上司と部下

シナリオに関する注意チェックに正しく回答した 45 名 (感謝有条件 26 名、無条件 19 名) を分析対象とした (年齢 $M = 19.7, SD = 1.28$)。条件ごとに上司と部下 (参加者) の影響力知覚の比較を行ったところ、感謝有条件では、上司 ($M = 5.615, SD = 0.898$) は部下 ($M = 3.115, SD = 1.211$) よりも影響力が強いと認知されていた ($t(25) = 8.634, p < .001, d = 2.356$)、感謝無条件でも同様に、上司 ($M = 5.263, SD = 1.195$) は部下 ($M = 3.368, SD = 1.116$) よりも影響力が強いと認知されていた ($t(18) = 4.387, p < .001, d = 1.649$)。

次に、許しと抗議意図について条件間で比較を行ったが、いずれも有意な差は見られなかった ($ps > .177$; Table 1)。仮説 2 に従い、媒介分析を行ったところ有意な間接効果は得られず、許しの媒介効果は見られなかった (Figure 1b)。以上から、場面 2 でも仮説は支持されなかった。

考察

本研究は、感謝の表明がもたらすネガティブな帰結を示した Ksenofontov & Becker (2020) の研究 2 の追試を行ったが、一致する結果は得られず、感謝を表明する場合には表明しない場合より抗議意図が低いということはなかった。また、許しの程度にも感謝表明の有無による差異は見られなかった。Figure 1 に示されているように、高地位者を許す程度が高ければ抗議意図は弱くなるという関係は示されたが、これは感謝の表明の有無にかかわらなかった。

なぜ感謝の表明は効果を持たなかったのであろうか。一つは、本研究で用いた「ありがとうございます」という表現が、本研究の参加者に馴染まないものであった可能性が考えられる。本研究は、ドイツの大学生を対象として行われた Ksenofontov & Becker (2020) の研究 2 をもとに、感謝を「ありがとうございます」という表現で表明するシナリオを作成した。しかし、日本では、感謝の表明

の際に「すみません」が使われることがある。特に、大学生は目上の人に対して恐縮の気持ちを含む「すみません」を使うことが多い(飯尾, 2017)。したがって、本研究で感謝の表現として用いた「ありがとうございます」が、感謝の表明の操作としてうまく働いていなかった可能性がある。この点については、感謝の表明の表現を変えて、もう一度検討する必要がある。

また、本研究のシナリオのように、高地位者が抗議を引き起こすような言動を取っても、それに対する補償があれば、それだけで許しの感情を喚起されたという可能性もある。他者から利益を受けたことを意識すると申し訳ないという感情が喚起されることが報告されており(蔵永・樋口, 2011)、高地位者から何らかの補償を受けたことで低地位者に心理的負債感が生じ、これが許し感情を高めたことも考えられる。つまり、感謝の表明そのものよりも、補償行動があったことが効果を持っていたという可能性である。これについては、高地位者から便宜を受けることだけで抗議意図が低減されるのかを検討し、Ksenofontov & Becker (2020) の主張するように感謝の表明に許しの機能があるのかについて再度検討する必要があるだろう。

引用文献

- Eibach, R. P., Wilmot, M. O., & Libby, L. K. (2015). The system-justifying function of gratitude norms. *Social and Personality Psychology Compass*, 9, 348–358.
- 飯尾牧子 (2017). 感謝を表す表現「ありがとう」と「すみません」: 大学生におけるコミュニケーション様式の一考察. *東洋学園大学紀要*, 26, 55–68.
- 北村瑞穂 (2012). 親切と感謝の行動が幸福感に及ぼす影響. *四條畷学園短期大学紀要*, 45, 30–38.
- Ksenofontov, I., & Becker, J. C. (2020). The harmful side of thanks: Thankful responses to high-power group help undermine low-power groups' protest. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46, 794–807.
- 蔵永 瞳・樋口匡貴 (2011). 感謝の構造: 生起状況と感情体験の多様性を考慮して. *感情心理学研究*, 18, 111–119.
- 蔵永 瞳・樋口匡貴・福田哲也 (2018). 感謝された後に向社会的行動が起こるまでの心理過程. *心理学研究*, 89, 40–49.
- 正木郁太郎・村本由紀子 (2021). 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効果. *組織科学*, 54, 20–31.
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. *メディア・情報・コミュニケーション研究*, 1, 59–73.

付記

本論文は、2021 年度に広島大学教育学部で開講された心理学実験の授業において、第 1 著者の指導により第 2 著者から第 6 著者が実施した研究をもとに執筆したものである。第 2 著者から第 6 著書は広島大学教育学部第五類心理学系コースに所属する。また、本研究は JPSP 科研費 21K02978 の助成を受けた。

付録

本研究で用いたシナリオと質問項目

場面1 教員と学生

シナリオ

冒頭

「あなたは自身の専門分野の授業で、3人グループでのプレゼンテーションをしなければなりません。そのプレゼンテーションは、その授業の成績を決める大変重要なものだったので、グループメンバーと一緒に力を入れて準備をしていました。授業の担当教員と事前に打ち合わせをした際、教員はあなたたちを高く評価したうえで、ディスカッションの時間を十分に確保するために詳しく内容を削除するようアドバイスをしました。あなたたちは、教員の言った通りに内容を修正しました。

プレゼンテーション当日、あなたたちは満足のいくような発表をすることができ、「秀」がもらえるだろうと考えていました。しかし、翌週の授業で、教員は「可」という成績をフィードバックしました。授業終了後に、あなたたちが成績が「可」になった理由を尋ねに行くと、教員は、重要な内容が省かれている上、ディスカッションの時間が長すぎたと言いました。あなたたちがそれは教員のアドバイスによる変更だと指摘すると、教員はそんなことを言った覚えはないと主張しました。しかし、その授業の成績が今後の進路に大きく関わってくるため、教員は最終的に成績を「良」に変更すると言いました。」

許しの項目への回答後

「教員の行動を受け、グループの一人は「教員の行動は不当で、見過ごすことはできない」と言いました。しかし、もう一人は「教員の行動は問題なく、これ以上何かをする必要はない」と言い、二人はあなたに意見を求めました。」

質問項目

許し

- ・教員を許す
- ・教員の行動が正しかろうが間違っていようが許す
- ・教員の行動を許す

抗議意図

- ・教員に対して何も行動を起こさない
- ・教員の対応を気にしないことにする
- ・グループメンバーとともに教員の研究室に抗議しに行く
- ・グループメンバーとともに教員の採点が不当であったことを教員に伝える
- ・グループメンバーとともにハラスメント相談室に一連の出来事について相談に行く
- ・グループメンバーとともに一連の出来事をチューターに相談しに行く
- ・グループメンバーとともに学部長に教員についての不満を訴える匿名の手紙を書く

場面2 上司と部下

シナリオ

冒頭

「あなたは、この春から働き始める新社会人です。自身の希望する部署に配属され、そこで新人研修の一環で、部署を代表してあなたを含む3人グループでのプレゼンテーションをしなければなりません。そのプレゼンテーションは、会社の役員も多くも聞きに来るため、あなたたちの実力を示す大変貴重な機会でした。そのため、あなたはグループメンバーと一緒に力を入れて準備をしました。事前に自分の部署の直属の上司Aさんと打ち合わせをした際、Aさんはあなたたちを高く評価したうえで、資料の文量が多く、要点が分かりにくいいため、詳しくすぎる内容を削除するよう指示しました。あなたたちは、Aさんの言った通りに内容を修正しました。

プレゼンテーション当日、あなたたちは満足のいくような発表をすることができ、自分たちは高く評価されるだろうと考えていました。しかし、役員たちは重要な内容が省かれているため、内容が分かりにくかったと言いました。

プレゼンテーション終了後、あなたたちは直属の上司Aさんに、資料の変更はAさんの指示による変更だと訴えると、Aさんはそんなことを言った覚えはないと主張しました。しかし、Aさんは、あなたたちは今後に期待できる人材だと役員たちにうまく口添えをしておくと言ってくれました。」

許しの項目への回答後

「直属の上司Aさんの行動を受け、グループの一人は「Aさんの行動は不当で、見過ごすことはできない」と言いました。しかし、もう一人は「Aさんの行動は問題なく、これ以上何かをする必要はない」と言い、二人はあなたに意見を求めました。」

質問項目

許し

- ・Aさんを許す
- ・Aさんの行動を許す
- ・Aさんの行動が正しかろうが間違っていようが許す

抗議意図

- ・Aさんに対して何も行動を起こさない
- ・Aさんの対応を気にしないことにする
- ・グループメンバーとともにAさんに抗議しに行く
- ・グループメンバーとともにAさんの言動が不当であったことをAさん自身に伝える
- ・グループメンバーとともに人事課に一連の出来事について相談に行く
- ・グループメンバーとともに一連の出来事を同じ部署の信頼できる先輩に相談しに行く
- ・グループメンバーとともに重役にAさんについての不満を訴える匿名の手紙を書く

なお、場面2では、注意チェックとして、直属の上司Aが役員にどのように伝えると言ったかについて、「あなたたちは今後に期待できる」「あなたたちは今後に期待できない」の2つの選択肢を提示し、回答を求めた。