

職務環境とパーソナリティ特性が感謝特性に与える 影響

三上, 聡美
九州大学大学院人間環境学府

池田, 浩
九州大学大学院人間環境学研究院

山口, 裕幸
九州大学大学院人間環境学研究院

<https://doi.org/10.15017/2228881>

出版情報 : 九州大学心理学研究. 18, pp.9-14, 2017-03-23. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン :

権利関係 :

職務環境とパーソナリティ特性が感謝特性に与える影響¹⁾

三上 聡美 九州大学大学院人間環境学府
池田 浩 九州大学大学院人間環境学研究院
山口 裕幸 九州大学大学院人間環境学研究院

Effects of workplace environment and the personality characteristics on the gratitude

Satomi Mikami (*Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

Hiroshi Ikeda (*Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

Hiroyuki Yamaguchi (*Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

This study aimed to determine the effects of the work environment and individual characteristics on gratitude. To this end, hierarchical multiple linear regression analysis was conducted. The degree to which participants possessed the Big Five characteristics and demands regarding goal achievement were included as independent variables in step 1. The degree of demands regarding goal achievement and the Big Five characteristics were simultaneously entered in step 2. The degree of demands regarding goal achievement, extroversion, cooperativeness, and openness were shown to have an effect on gratitude. Moreover, an industrious nature was shown to have a negative effect. Furthermore, the results showed interaction effects of extroversion and openness on the degree of demands regarding goal achievement.

Key Words: gratitude, the work environment, Big five

問 題

組織が存続し続けるためには、期待される成果を上げ続ける必要がある。その成果を実現するためには、組織では分業化や構造化を推し進め、また人事制度などを運用している。しかし十分に設計された合理的なマネジメントや取り組みを行ったとしても、必ずしも期待通りに機能するとは限らない。なぜなら、そこで働くのは人間であり、そして“人間は感情の動物”と形容されるように、日々、喜怒哀楽の感情を抱き、それが組織の機能を高めることもあれば、逆に非合理的な意思決定や反社会的な職務行動さえ引き起こす可能性を持っているからである (Janis, 1982; 田中, 2008)。

さらには、Felps, Mitchell, & Byington (2006) は、理論的なレビューを基に、たった一人の従業員が発するネガティブな感情は、職場全体を機能不全に陥れ、結果として職場のパフォーマンスを大きく損なうことを主張し、これを“腐ったリンゴ効果” (Bad apple spoils the barrel) と名付けている。組織においては、こうした組織を機能不全に陥らせる原因となるネガティブ感情を対処するだけでなく、可能な限りそれを未然に防ぐ必要がある。一方で、ポジティブ感情は、人間の視野や行動の

レパトリーを広げる (Fredrickson, 2001) とともに、仕事に対する満足度も高める (Losada & Heaphy, 2004)。このことを考慮すると、ネガティブな感情を未然に防ぐだけでなく、組織においては意図的にポジティブな感情を作り出すことができれば望ましいと考えられる。

本研究では、ポジティブ感情の一つである「感謝」に着目する。感謝は、他者とのやりとりの中で生まれるポジティブ感情の一つである。そして、組織場面においては、同僚との相互作用によって課題を達成することが多いだけでなく、仕事や労働が直接的あるいは間接的に顧客が求める有形無形のサービスを提供することであれば、組織におけるポジティブ感情として「感謝」を取り上げることが意義があると考えられる。そこで本研究では、組織における感謝感情の個人差を規定する要因について検討することが目的である。

感謝感情の先行研究

感謝とは“他者の道徳的行為に対する情緒的反応”と定義されている (McCullough, Kilpatrick, Emmons, & Larson, 2001)。Emmons & McCullough (2003) は、感謝日記を用いた介入研究を行い、日常的に感謝を経験する人は、幸福感や、創造性、精神的健康が高まるとしている。同じく、Seligman, Steen, Park (2005) は、実験参加者に利他的行為を受けたが、直接感謝を伝えることができなかった相手に対して、感謝の手紙を書かせ、その相手の

¹⁾ 本研究は、科学研究費補助金 (基盤 (C)、課題番号: 16K04282) の助成を受けたものである。

前でその手紙を読むという研究を行った。その結果、手紙を読んだ実験参加者の幸福感が高まり、その効果が1ヶ月後も持続することが明らかにされている。このように、感謝を経験することによって、well-beingや創造性、精神的健康が高まるという知見が得られている。

しかし、本邦においてはEmmons & McCullough (2003)等と同様の効果が必ずしも確認されていない。例えば、相川・矢田・吉野 (2013) は、Emmons & McCullough (2003) とほぼ同じ手続きを踏襲して感謝日記を用いた介入結果を行っているが、必ずしもwell-beingなどが有意に向上した効果は得られていない。また、Otsuka, Hori, Kawahito (2012) は、組織を対象に介入研究を行っているが同じく効果は得られていない。このように、本邦においては感謝日記を用いた介入効果が明確に確認されていないが、その原因として、相川ら (2013) は、実験においては①感謝を十分に味わっていないこと (Bryant & Veroff, 2007)、②調査対象者が大学生であったこと、③感謝をただ書いてだけで表明していないこと、を挙げている。

感謝に関する従来の研究では、Emmons & McCullough (2003) の感謝日記の研究を中心に、感謝日記を用いながら感謝感情を喚起させ、それがwell-beingや幸福感、主観的健康度などに与える効果が検討されてきた。特に、他者から“感謝される”ことではなく、自ら他者に対して“感謝する”ことの効果に着目した点は注目に値する。なぜならば、“感謝される”ことの受け手に与える効果の大きさは指摘するまでもないが、あくまでも感謝されるかは他者に依存するものであるからである。それに対して、“感謝すること”は、自ら統制可能なものであり、組織への介入や実践に適用可能性を持つものである。

しかしながら、従来の感謝研究では次の2つの視点が十分でないと思われる。第1は、従来の感謝研究が主に大学生を対象としている点である。したがって、組織において感謝がどのような効果を有するかは十分に明らかにされているとは言えない。第2は、組織において、どのような個人において感謝感情が高いのか、あるいはどのような状況で感謝を感じやすいのか、感謝感情の個人差を明らかにする取り組みである。今後、組織において感謝感情に関する研究の応用可能性を考慮すると、感謝感情の個人差を明らかにした基礎的な知見は必要不可欠であると思われる。

組織における感謝感情の機能

組織における感謝感情²⁾について実証的な知見はほとんど存在しないものの、実際の組織場面では、組織マネジメントとして、従業員が仕事に対してポジティブで充実した心理状態を保つために感謝を組織マネジメント

に取り入れる取り組みや事例が存在する。例えば、ある飲食チェーンでは、「サンクスカード」を用いて、従業員同士で感謝の気持ちを表現しあうことを行っている(福原, 2009)。

また、「サンクスカード」の取り組みは、多くの企業で導入されている。確かに、表立って感謝の意を表明することに抵抗を感じる人であったとしても、このカードを相手に渡すことでその気持ちを伝えやすくするなるメリットを持っている。しかしながら、この「サンクスカード」を導入している全ての企業がうまく機能しているわけではない。なかには、「サンクスカード」を渡すことそのものがほとんどなされないということも度々指摘されている。それはなぜだろうか。

その原因の一つに、「感謝感情の個人差」が考えられる。すなわち、「サンクスカード」を渡すためには、それに先立ち「感謝を感じる」ことが必要不可欠である。しかし、感謝を感じないこと、言い換えると、感謝する主体である本人が、ある出来事を「当然」や「当たり前」、「感謝するまでもない」と認識すれば、「サンクスカード」を渡すことには至らないだろう。ここに感謝感情の個人差を明らかにすべき理由がある。

では、組織で働く従業員はどのようにして感謝感情を抱くようになるのだろうか。組織マネジメントとして、ポジティブ感情の一つである感謝感情の持つ機能が有効であるとすれば、まず組織における感謝感情がどのようなときに引き出されるのかを検討する必要がある。本研究では、感謝感情が引き出される要因として、職務環境と従業員のパーソナリティ特性の2つに着目する。

まず職務環境について検討する。蔵永・樋口 (2011) は、感謝が生じやすい場面として (a) 被援助状況、(b) 贈物受領状況、(c) 他者負担状況、(d) 状態好転状況、(e) 平穏状況の5場面に整理している。被援助状況とは個人が困っているときに他者から直接助けられることを意味する。次いで、贈物受領状況とは、個人が特に困っていないときに他者から直接支援を受けることを意味する。さらに、他者負担状況とは他者に負荷がかかることによって間接的に支援を受けることを意味し、状態好転状況とは個人をとりまく状態が好転することを意味する。最後に、平穏状況とは個人をとりまく状態に一見大きな変化がないことを意味する。このうち、被援助状況や贈物受領状況において最も感謝感情が生じやすく、他の3場面では感謝が生じにくいとしている。確かに、本人にとって価値あることを他者から提供してもらうことは、感謝感情を引き出しやすいと思われる。一方で、

²⁾ 感謝研究では、感謝を状態感謝と特性感謝に区別されている。前者は「今、この場で感謝している状態」である。後者は感謝しやすさの個人差であり、パーソナリティを意味する特性とは異なる。本研究の感謝感情は特性感謝と同義とする。

他の3場面を概観すると、当該本人にとって、やや安定して平穏で、比較的恵まれた環境に置かれた場合には感謝を感じにくくなると推察することができる。事実、平成27年度に内閣府が実施した「国民生活に関する世論調査」では、国民の70.1%が現在の生活に満足していると回答しているもの（内閣府、2015）、幸福感は他の先進国と比べて低いのが現状である。これは直接的に感謝感情を扱ったものではないが、人は比較的満足した環境におかれるとかえって、日々の出来事を有り難いと感じ難くなることを暗黙に示唆している。言い換えると、職場環境において単に安定した状況よりはむしろ、やや本人にとってプレッシャーがかかる状況のほうが感謝感情を感じやすくなると推察される。

組織において、従業員は業績達成を求められることがしばしばあり、そのような状況のときに、同僚との連携やサポートをより必要とする。このことから、職務環境においては、平穏状況よりも、目標達成の要求度が高いほど、感謝が生じやすくなると考えられる。

次に、感謝感情の個人差を説明する要因としてパーソナリティ特性に着目する。パーソナリティ特性について、現在、ビッグファイブ（McCrae & Costa, 1987）が最も安定した特性として心理学研究において用いられている。実際、感謝と個人特性との関連性について検討したMcCullough, Emmons, & Tsang (2002)は、感謝特性を測定する6項目の尺度（GQ-6）を開発し、ビッグファイブと感謝感情との関連性を検討している。その結果、感謝特性は、外向性、協調性、誠実性、開放性と正の相関を持ち、神経症傾向と負の相関を持つことが示されている。組織における感謝感情の生起の要因として、従業員の個人特性が関連しているのならば、同様の傾向を示すと予測される。

以上より、職務環境として目標達成の要求度、そしてパーソナリティ特性としてビッグファイブを取り上げ、感謝感情に対する直接効果ならびに交互作用効果を検討する。それらについて、次のような仮説を設定することができる。

仮説 目標達成の要求が高い職務環境において、外向性、協調性、誠実性、開放性は感謝感情と正の関係性を示すだろう。

方 法

調査対象者

調査会社に委託し、Web調査を行った。回答者は300名であった（男性161名、女性139名）。回答者の平均年齢は46.34歳（SD=13.05）、平均継続年数は10.51年（SD=10.94）、雇用形態は正社員178名（59.3%）、契約・派遣社員40名（13.3%）、パート・アルバイト82名

（27.3%）であった。役職は、管理職61名（20.3%）、一般従業員239名（79.7%）であった。

業種は、管理・事務77名（25.7%）、営業・販売・サービス68名（22.7%）、専門職・スペシャリスト33名（11.0%）、生産・物流・工事16名（5.3%）、研究・開発・設計16名（5.37%）、その他90名（30.0%）であった。

調査票の構成

感謝特性 McCullough et al. (2002)の感謝特性尺度（GQ-6）を使用し、職務場面に対応するよう構成した。尺度は次の6項目である。“私は、日々の業務で感謝すべきことがたくさんある”、“私は、仮に仕事で感謝すべきことを一覧表にしなければならないとすれば、それは非常に長いリストになるだろう”、“私は、日常の仕事を振り返ってみると、ほとんど感謝していない”、“私は、年齢を重ねるごとに、自分のキャリアに関わった人や出来事、経験に感謝することができるようになってきていると感じている”、“私は、日々の業務に追われて、ほとんど何か（誰か）に感謝することはない”。それぞれの項目について5件法で回答を求めた。

目標達成の要求度 “私の職場（組織）では、一人ひとり業績を達成することが強く求められている”について5件法で回答を求めた。

ビッグファイブ ビッグファイブを測定するために小塩・阿部・Cutrone (2012)のTen Item Personality Inventory (TIP-J: 小塩・阿部・Cutrone, 2012)を用いた。TIP-Jはビッグファイブの5因子を各2項目合計10項目で測定するように構成されている。各項目について7件法で回答を求めた。なお、TIP-J各次元は正方向と負方向で構成されており、負の方向の項目を逆転処理し、得点を合計することで各下位尺度得点を算出するようになっている。小塩他 (2012)によると幅広い概念を2項目で測定することから、内的整合性（ α 係数）はあまり高くないように構成されている一方で、十分な再検査信頼性と妥当性が認められている。各因子の項目は次のとおりである。なお、各項目、正方向の項目に、負の方向の項目を（）で記述する。「外向性」：“私は自分自身のことを、活発で（ひかえめで）、外向的だと思う（おとなしいと思う）”、「協調性」：“私は自分自身のことを、人に気をつかう（他人に不満をもち）、やさしい人間だと思う（もめごとを起こしやすいと思う）”、「勤勉性」：“私は自分自身のことを、しっかりしていて（だらしない）、自分に厳しいと思う（うっかりしていると思う）”、「神経症的傾向」：“私は自分自身のことを、冷静で（心配性で）、気分が安定していると思う（うろたえやすいと思う）”、「開放性」：“私は自分自身のことを、新しいことが好きで（発想力に欠けた）、変わった考えをもつと思う（平凡な人間だと思う）”。

結 果

記述統計量

各変数の平均値 (*M*), 標準偏差 (*SD*), および変数間の相関係数を Table 1 に示す。感謝特性の平均は 3.24 であった。このことから、職場で感謝を感じている人は相対的に多い傾向であることがうかがえる。一方で、目標達成の要求度の平均は 2.73 であったため、それほど強く目標達成が要求されている人は相対的に少ない傾向であることがうかがえる。ビッグファイブの平均は、外向性 3.92, 協調性 4.67, 勤勉性 4.17, 神経症傾向 3.89, 開放性 3.98 であった。

目標達成の要求度と各変数との相関係数をみると、外向性、勤勉性、開放性において、有意な関連性を示していた。また、目標達成の要求度と感謝特性、協調性は、正の相関だがやや弱い関連性が明らかになった。

感謝特性尺度の因子構造および信頼性の検討

職務場面に構成した感謝特性尺度 (6 項目) の因子構造を確認するために、探索的因子分析 (最小二乗法, プロマックス回転) を行った。その結果, 固有値の減衰状

況 (3.07, 1.17, 0.71, 0.44, 0.35, 0.27) および因子の解釈可能性から 1 因子構造が妥当であると判断した (累積寄与率 51.13)。また, クロンバックの信頼性係数は $\alpha=.80$ であった。項目と因子負荷量を Table 2 に示す。

職務環境と個人特性が感謝特性に及ぼす影響

職務環境と個人特性が感謝感情に及ぼす効果を検証するために階層的重回帰分析を行った。説明変数として, step 1 では目標達成の要求度とビッグファイブ, step 2 では目標達成の要求度とビッグファイブの交互作用変数を投入した。分析の結果は Table 3 のとおりであった。

感謝特性に対して促進的な効果を示していたのは, 目標達成の要求度, 外向性, 協調性, 開放性であった。また, 勤勉性については, 負の効果を示した。さらに, step 2 で投入した交互作用効果をみると, 目標達成の要求度と外向性の交互作用については有意な負の効果, 目標達成の要求度と開放性の交互作用については有意な正の効果が見出された。また重決定係数も有意な増分が確認された。

Table 1
基本統計量および相関行列

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6
1. 感謝特性	3.24	0.64	—					
2. 目標達成の要求度	2.73	1.10	.20**	—				
3. 外向性	3.92	1.18	.25**	.12*	—			
4. 協調性	4.67	0.99	.30**	.02	-.01	—		
5. 勤勉性	4.17	1.06	.05	.20**	.26**	.20**	—	
6. 神経症傾向	3.89	1.01	-.04	-.07	-.25**	-.10 [†]	-.36**	—
7. 開放性	3.98	1.05	.21**	.21**	.33**	.05	.24**	-.27**

注: ** $p < .01$, * $p < .05$

Table 2
感謝特性尺度の因子分析結果

	F1	<i>M</i>	<i>SD</i>
1. 私は, 日々の業務で感謝すべきことがたくさんある	.81	3.18	.95
2. 私は, 仕事に関わるあらゆる人 (同僚や上司, お客様, 取引先など) に日々感謝している	.75	3.13	.87
3. 私は, 年齢を重ねるごとに, 自分のキャリアに関わった人や出来事, 経験に感謝することができるようになってきていると感じている	.70	3.19	.88
4. 私は, 仮に仕事で感謝すべきことを一覧表にしなければならないとすれば, それは非常に長いリストになるだろう	.60	2.74	.92
5. 私は, 日常の仕事を振り返ってみると, ほとんど感謝していない (*)	.52	3.52	.86
6. 私は, 日々の業務に追われて, ほとんど何か (誰か) に感謝することはない (*)	.45	3.66	.92

注 (*) は逆転項目

Table 3

目標達成の要求度と個人特性による階層的重回帰分析

	step 1	step 2
目標達成の要求度	.17**	.18**
外向性	.23**	.20**
協調性	.32**	.34**
勤勉性	-.13*	-.142*
神経症傾向	.05	.60
開放性	.12*	.18**
業務圧力 × 外向性		-.12*
業務圧力 × 協調性		.05
業務圧力 × 勤勉性		-.31
業務圧力 × 神経症傾向		.06
業務圧力 × 開放性		.18**
R^2	.20	.24
F	12.45	8.18
ΔR^2		.04
F for ΔR^2		2.63*

注：** $p < .01$, * $p < .05$

職務環境と個人特性の交互作用効果の検討

交互作用効果を詳細に検討するために、Cohen et al. (2013) が推奨する手続きに従い、目標達成の要求度と外向性、開放性の低レベル (-1SD) と高レベル (+1SD) ごとに回帰直線を描いたのが Fig.1 と Fig.2 である。

Fig.1 について、目標達成の要求度が高い職務環境において、外向性の効果は有意とならなかったが ($\beta=.09, n.s.$)、目標達成の要求度が低い職務環境では、外向性が高い場合に、感謝感情を促進する効果を示した ($\beta=.31, p < .01$)。

次に、Fig.2 について、目標達成の要求度が高い職務環境において、開放性が高い場合に、感謝感情を促進する効果を示した ($\beta=.34, p < .01$)。一方で、目標達成の要求度が低い職務環境では、開放性の高さによる効果は得られなかった ($\beta=.02, n.s.$)。

以上より、目標達成の要求度が高い職務環境において感謝感情を促進する効果は、開放性の高さが影響していることがうかがえる。すなわち、目標達成の要求が高い職務環境において、開放性が高い場合、感謝感情を促進し、一方で、開放性が低い場合には、感謝感情を抑制する効果が示された。よって、仮説は、開放性の高さが感謝感情を調整することによって部分的に支持されたといえる。

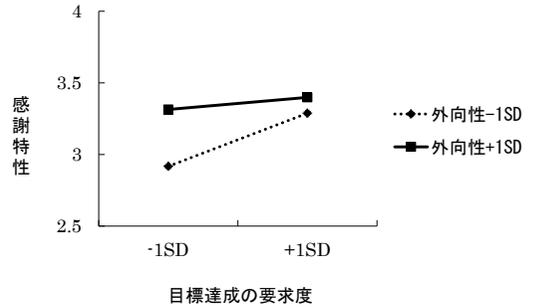


Fig.1 目標達成の要求度と外向性の交互作用と感謝特性

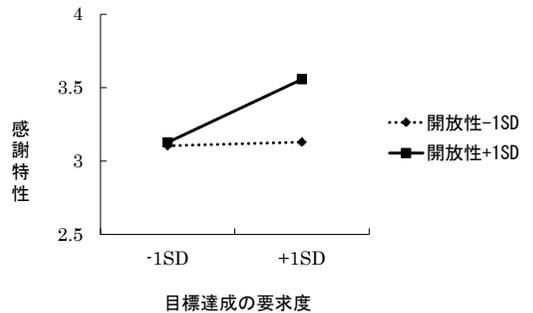


Fig.2 目標達成の要求度と開放性の交互作用と感謝特性

考 察

本研究では、目標達成の要求度が高い職務環境と、パーソナリティ特性の高さによる感謝感情の効果を検討した。

まず、目標達成の要求度が高い職務環境は、感謝感情に直接的に促進的な効果を示した。これは、蔵永ら (2011) による平穏状況では感謝は生じにくいという知見を支持できるといえる。組織では、安定してプレッシャーのかからない平穏状況よりも、業績達成を求められる状況の方が、同僚との連携やサポートをより必要とするために、感謝が生じやすくなることが示唆された。

次に、パーソナリティ特性においては、外向性、協調性、開放性が感謝感情と直接的な正の効果を示し、勤勉性については、負の効果を示した。これは、McCullough, Emmons, & Tsang (2002) の知見を部分的に支持したといえる。

さらに、本研究の結果は、目標達成の要求度は外向性と開放性の個人特性と交互作用効果を持つことを示した。まず、目標達成の要求度の高さと外向性の高さによる感謝特性への交互作用効果では (Fig.1), 目標達成の要求度が高い職務環境において、外向性の高さは感謝感

情に効果を示さなかったが、目標達成の要求度が低い職務環境において、外向性が高い場合に感謝感情が促進された。外向性が高い人は、他者やまわりへの興味や関心が高く、同僚との関わりも広い。そのため、職場環境においてプレッシャーがかかる状況では、同僚をサポートする役割となることが多くなり、感謝をするよりも感謝をされる側になるのではないかと考えられる。

次に、目標達成の要求度と開放性による感謝特性への交互作用についてみると (Fig.2), 目標達成の要求度が高い職務環境において、開放性が高い場合に感謝感情を促進し、開放性が低い場合に抑制する効果を持つことが示された。開放性は新しい経験や知識を追い求める特徴を持つ特性である。開放性が高い人は、目標達成が高い職務環境におかれた場合、自身と連携、サポートしてくれた際に、その相手に対して感謝が生じるのではないかと考える。

以上より、本研究は仮説をすべて支持することはできなかったが、目標達成の要求度が高い職務環境において、開放性の高さが感謝感情を調整するということで部分的支持を得ることができた。これは、組織マネジメントとして、ポジティブ感情の一つである感謝感情の持つ機能が有効であることを明らかにしたと言える。しかし、職場環境におけるプレッシャー状況は多様にある。本研究では、目標達成の要求度のみだけを取り上げたため、他の環境状況についても検討を行う必要がある。

引用文献

- 相川 充・矢田さゆり・吉野優香 (2013). 感謝を数えることが主観的ウェルビーイングに及ぼす効果についての介入実験 東京学芸大学紀要総合教育科学系 I, **64**, 125-138.
- Bryant, F. B., & Veroff, J. (2007). Savoring: A new model of positive experience. *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2013). Applied multiple regression/co-relation analysis for the behavioral sciences. Routledge.
- Emmons, R. A., & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, **84**, 377-389.
- Felps, W., Mitchell, T. R., & Byington, E. (2006). How, when, and why. and why bad apples spoil the barrel: Negative group members and dysfunctional groups. *Research in Organizational Behavior*, **27**, 175-222.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, **56**, 218-226.
- 福原裕一 (2009). 「ありがとう力」で会社は変わる——当たり前だけどなかなかできない“感謝し合う組織”の作り方 大和出版.
- Janis, I. L. (1982). *Groupthink: Psychological studies of policy decisions and fiascoes*. Boston: Houghton Mifflin.
- 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.
- Losada, M., & Heaphy, E. (2004). The role of positivity and connectivity in the performance of business teams a non-linear dynamics model. *American Behavioral Scientist*, **47**, 740-765.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, **52**, 81-90.
- McCullough, M.E., Kilpatrick, S. D., Emmons, R. A., & Larson, D.B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, **127**, 249-266.
- McCullough, M.E., Emmons, R. A., & Tang, J. A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, **82**, 112-127.
- 内閣府 (2015). 国民生活に関する世論調査 内閣府政府広報室 Retrieved from <http://survey.gov-online.go.jp/h27/h27-life/gairaku.pdf>. (2016年8月16日)
- 小塩真司・阿部晋吾・Cutrone, P. (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み パーソナリティ研究, **21**, 40-52.
- Otsuka, Y., Hori, M., & Kawahito, J. (2012). Improving well-being with a gratitude exercise in Japanese workers: A randomized controlled trial. *International Journal of Psychology and Counselling*, **4**, 86-91.
- Seligman, M. E., P., Steen, T. A., Park, N. & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, **60**, 410-421.
- 田中堅一郎 (2008). 荒廃する職場 / 反逆する従業員：職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究 ナカニシヤ出版.