

関西学院大学審査博士学位論文

日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネス
パーソンの自己開示に関する異文化心理学的研究

中川典子

目次

第1章 研究の背景

1. 戦後における日本と韓国の歩み 1
2. 自己開示の定義と理論 5
3. 「自己開示」研究における問題の所在と本稿の目的 8
4. 本稿を実施するにあたっての理論的根拠 10
5. 第1章のまとめ 15

第2章 先行研究と本研究における方法論と構成

1. 先行研究に関する調査結果 16
2. 本研究で用いる方法論と各章の構成 22
3. 第2章のまとめ 24

第3章 日本人ビジネスパーソンを対象にした自己開示調査

—開示相手の職場の地位、開示の場、開示者の世代差の観点から—

1. 問題設定 25
2. 方法 25
3. 分析方法と結果 28
4. 考察 52
5. 第3章のまとめ 57

第4章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンの自己開示に

関する定量的調査—開示相手の職場における地位、開示の場と

しての酒席、および自己開示の話題の観点から—

1. 問題設定	59
2. 方法	61
3. 測定尺度の等価性の検討	65
4. 分析結果	80
5. 考察	93
6. 第4章のまとめ	96
第5章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンにとっての 「自己開示」、「仕事仲間との会話」、「酒席」の意味を探る	
1. 問題設定	97
2. 方法	97
3. 結果	99
4. 考察	114
5. 第5章のまとめ	121
第6章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンの自己開示 に関する質的調査—インタビュー調査の結果から見えてきたもの—	
1. 問題設定	122
2. 方法	123
3. 結果と考察	125
4. 考察	114
5. 第6章のまとめ	146
第7章 総括	
1. 研究の要約	147

2. 職場の対人コミュニケーションに関する今後の動向	150
3. 本研究における意義と限界、および今後の日韓比較研究への展望	153
4. 結語にかえて	154
引用文献	155
付表	166
謝辞	190

第1章 研究の背景

1. 戦後における日本と韓国の歩み

日本と韓国の関係は、しばしば、「合わせ鏡」に喩えられる。社会心理学者、クーリー(Cooley, 1902)は、「鏡映的自己」の中で、他者は自己を映す鏡のような存在であり、私たちはその姿を通して新たな自分を発見すると指摘している。「近くて遠い国」と言われてきた日本と韓国も、これまで長きに渡り相互の存在を意識しあうと同時に、他方に映し出された自身の姿を見つめることによって、見えなかった自身の一面に気づかされてきたようにも思われる。日本と韓国の比較文化研究を趣旨とする本稿を執筆するにあたり、まず、戦後の日韓の歩みについて、経済的、政治的側面における社会の変容と、それに伴う人々の意識に焦点をあてながら、以下に概観する。

21世紀を向かえ、終戦から60余年の歳月が経過した。終戦10年後にあたる1955年からの20年間は、日本経済が飛躍的に成長を遂げた、いわゆる、「高度経済成長期」であった。敗戦による荒廃と混乱の中、1950年代の朝鮮戦争特需が功を奏し、1955年頃には日本経済は戦前の水準にまで復興を遂げ、高度成長に拍車がかかった。やがて続く60年代のベトナム特需によって、1968年には国民総生産(GNP)が資本主義国家の中で世界第2位となった。

日本がなし遂げたこのような復興は「東洋の奇跡」と称され、当時の日本経済の成功は、日本人独特の「勤勉さ」と「個人より集団を重んじる」価値観がその主な要因であると見なされた。このことを示す一例として、1967年に出版された中根千枝の「タテ社会の人間関係」は、代表的な日本人論を展開しているとして、100万部を超えるベスト・ロングセラーとなり、現在、38ヶ国語に翻訳されている。特に、60年代から70年代にかけて、社会集団としての大企業は伝統的な日本の「家」と同様に見なされ、従業員は家族の一員に匹敵する存在と考えられていた。社宅生活、従業員家族慰安会、結婚・出産その他の慶祝金、弔慰金の制度などにも見られたように、当時の会社の機能は従業員の私生活、すなわち、家族にまで及んでいたと言っても過言ではない。そして、このことは当時頻繁に聞かれた「丸抱え」という表現にも反映されていた。中根(1967)は、会社が従業員に及ぼす影響について次のように述べている。

私生活にまで及ぶということは、従業員の考え方・思想・行動を規制してくるものであり、「家」における家族成員(正確には家成員)のあり方と軌を一にしてくるのである。そして注目すべきことは、この方向は、明治・大正・昭和、戦時・戦後を通じて一貫して、経営者(および施政者)によって意識的に強調され、そしてそれがつねに成果をおさめ、成功してきたという事実である(p. 44)。

中根は、日本における社会集団構成の原理は、上記のような「家」に集約して観察されるとし、日本の全人口に共通してこのような「家」が見られることは、日本の社会構造の特色であると指摘している。伝統的家族集団としての特徴を持つ会社という組織の中では、何よりも集団の調和が重んじられ、その中で培われた団結力、個人よりも集団を重んじる価値観が、当時の日本の経済的原動力であったと言える。

70年代前半の石油ショックにより、日本経済は「高度成長」から一転して、「低成長」へと移行するが、輸出依存の外需により、80年代前半までは安定成長を維持した。そして、やがて高度経済成長に次ぐ戦後2番目の好況期間となったいわゆる「バブル景気」を迎えることとなる。この好景気は80年代後半に始まったも

の、90年代の声を聞くやバブルは崩壊し、一転して、時代は戦後最大の不況となり、いわゆる、「失われた10年」へと突入することになる。同時に、この時期は国内外において様々な社会情勢の変化を見た時期でもあった。

NHK放送文化研究所は、1973年以来5年ごとに「日本人の意識調査」を実施しており、2004年6月現在で第6版が出版されている。この調査は生活目標や生き方、家庭や男女のあり方、仕事や余暇、政治、宗教、ナショナリズムなど、広範囲にわたる日本人のものの考え方や価値観における実態と変化を把握し、今後の動向を読み取ることを目的としている。調査が開始された1973年と2003年に実施された調査結果における最大の違いは、世代構成の変化である（NHK放送文化研究所、2004）。ここでは、出生時期の違いにより、1938年以前を「戦前・戦中世代」、1939年から1958年までを「戦後世代」、1959年以降を「戦無世代」と区分されている。1973年に実施された第1回目の調査時点では、戦前・戦中世代が6割を占めたが、2003年度の時点で24パーセントにまで減少し、1959年以降に生まれた、いわゆる戦無世代が39パーセントと最多世代となっている（p.17）。

一方、戦後まもない1948年の建国当時の韓国は、国民の大半が農民という農業国家であったが、やがて朝鮮戦争を原因とする困窮期を経て、60年代に工業化が開始されて以来、「漢江の奇跡」と呼ばれる急速な経済成長を遂げることになる。これに伴い産業構造も大きく変化し、農業をはじめとする第1次産業の人口は急減し、製造業やサービス業に従事する人々の割合が増加した。このような変化に伴い、農村は過疎化と高齢化という困難に直面することになるが、政府の支援を得て農業生産性の向上を果たし、都市部との所得格差は80年代から90年代にかけてほぼ解消されることになる（富崎、2002）。このように政府の強い指導のもとで、戦後、劇的な経済発展を遂げた韓国であったが、やがて、1997年11月末のアジア通貨危機により、猛スピードで自由競争市場へ向けての市場開放を実施していくことになる。韓国は約20年遅れて、日本社会の諸側面を追従しているとはしばしば言われるが、日本のバブル期に韓国もコブム経済（バブルもコブムも「泡」という意味）を謳歌したものの、IMF危機によって韓国経済は日本以上の後遺症を負うことになる。

他方、国の発展とともに国民の生活水準も改善され、これに伴う国民の意識の向上は、政治的転換期を招くこととなる。これまで政治的に抑圧されてきた労働者や学生らによって、軍事政権に対する民衆の抗議運動が勢いを増し、1986年に盧泰愚大統領候補が発表した「民主化宣言」によって、最終的には政府に大統領の直接選挙制を認めさせるに至る。それまでの国際エリート、財閥による国づくりが挫折し、その後、大統領に就任した金大中氏は、経済再建の柱としてIT普及を掲げて大きな投資を行った結果、ブロードバンド世界一という状況を生み出した。これを支えたのがいわゆる「386世代」であった（社会実情データ図録、2004）。この名称は彼らの年齢（30-39歳）と大学入学年代（1980年代）、そして彼らの生まれた年代（1960年代）に由来するものである。

2005年度の韓国統計庁の調査結果によると、韓国における世代構成に関して、0歳～39歳までの人々が総人口に締める割合は59.2パーセント、40歳～59歳では27.7パーセント、60歳以上では13.1パーセントと、日本の場合と同様、いわゆる「戦無世代」の人口構成比率が現在トップを占めている（財団法人海外職業訓練協会、2004）。

1960年代、日本に高度経済成長をもたらした原動力の一因として、人びとの集団主義的価値観が存在したように、韓国人の意識を語るに際し、避けられないキーワードの一つに「儒教倫理」がある。韓国人は意識し

ているか否かに関わらず、儒教倫理を身につけ、それが道徳や社会的規範となって、実生活のうえで様々な影響を人々に与え続けている。セマウル運動とは、農村の近代化のために、1970年に朴政権のもと、古い村から新しい村への脱皮と生産増大を目指し、推進された社会運動だが、伝統文化、とりわけ民俗文化は近代化の阻害要因であると見なされる傾向にあった（伊藤、2007）。しかし、そのような状況下でも、「親に孝道を、国へ忠誠を」という標語にも示されたように、儒教の伝統は社会秩序として強固に位置づけられた。

以上のように、戦後60年を過ぎ、日本と韓国は急激、かつ、多様な社会変動を経験した。社会の変化に伴い、その中で暮らす人々に意識や行動面で、何らかの変化が生じることは自然な成り行きであろう。近代に至るまで、高麗と連合軍の元寇（1274年、1281年）、秀吉の朝鮮侵略（1592年、1597年）、太平洋戦争（1941年～1945年）などの侵略と戦争に関わる歴史的事件を除けば、両国における国民レベルでの日常的な交流は、ほぼ皆無であったと言っても過言ではない。このような長年に渡る状況を打開するきっかけとなったのは、戦後、半世紀を経て、1998年、金大中氏が大統領就任中に決定された日本大衆文化の段階的開放措置であり、これを機に両国の実質的な文化交流が開始された。2004年春、NHK衛星放送を通じて放送された「冬のソナタ」が、日韓の一連の流れを一転させた、いわゆる、「韓流ブーム」のきっかけとなったことはまだ記憶に新しい。

しかし、このような大きな変化の中、歴史教科書問題、日本の政治家による靖国参拜問題、竹島問題など、政府レベルでの両国関係にはいまだ問題が山積しており、真の意味での異文化理解の実現はまだほど遠い感をぬぐえない。日本の内閣府は毎年「外交に関する世論調査」を実施しているが、その調査項目の中に個別の国との関係について、日本人の側から感じる親近感や関係の良好度を尋ねたものがある（図1）（内閣府、2005）。1999年10月の調査では、韓国に対して「親近感を感じる」とする回答（48.3%）が「親近感を感じない」（46.9%）を11年ぶりに上回り、マスコミもこれを大きく伝えた。それ以降、最新の2005年のデータまで、「親しみをを感じる」とする回答が、「親しみを感ぜない」を上回る結果となっている。

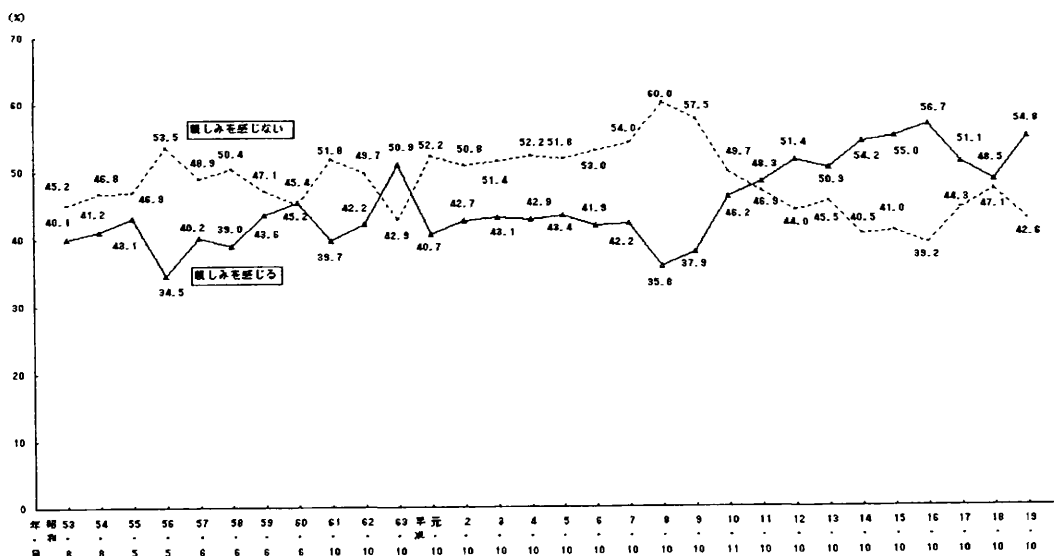
一方、日本と韓国との関係については、1998年の日本大衆文化の開放以来、2001年を除いて、「良好だと思う」が「良好だと思わない」を上回ったが、2005年の調査では、3年ぶりに結果が逆転した（「良好だと思わない」が50.9%、「良好だと思う」が39.6%）（図2）。

また、寺沢（2002）は1990年代の韓国人の対日本観に関して、1995年の日韓条約調印30周年をうけて、読売新聞社と韓国日報社で実施された共同世論調査の結果を示している（p. 143）（表1）。これによると、日本が韓国に対して、また、日韓関係に対して、肯定的な印象を抱いているのに対し、韓国はその逆の印象を抱いていることが示されている。さらに、1984年以来、実施されている朝日新聞・東亜日報共同世論調査によると、90年代半ばに至るまで、韓国人の対日本観は否定的傾向を強め、「好き」が1割未満、「嫌い」が7割近く、「どちらでもない」が2割台の状態が継続したと報告されている（p. 142）。

その後、韓国人を対象に1999年と2000年の実施された調査では、90年代半ばの調査結果と比較すると、中立的な意見が台頭し、反日感情緩和のきざしが見え始めた（寺沢、p. 147）。しかし、2007年に読売新聞により実施された日中韓共同世論調査の結果では、韓国と比較して、日本の方が相手国に対して好意的、少なくとも対立的ではない印象をもっていることが示されているが、一方、韓国人の日本観は、かなりの程度、日本に対して非好意的・否定的な印象を抱いていると言わざるを得ない（表2）。

図1 韓国に対する親近感

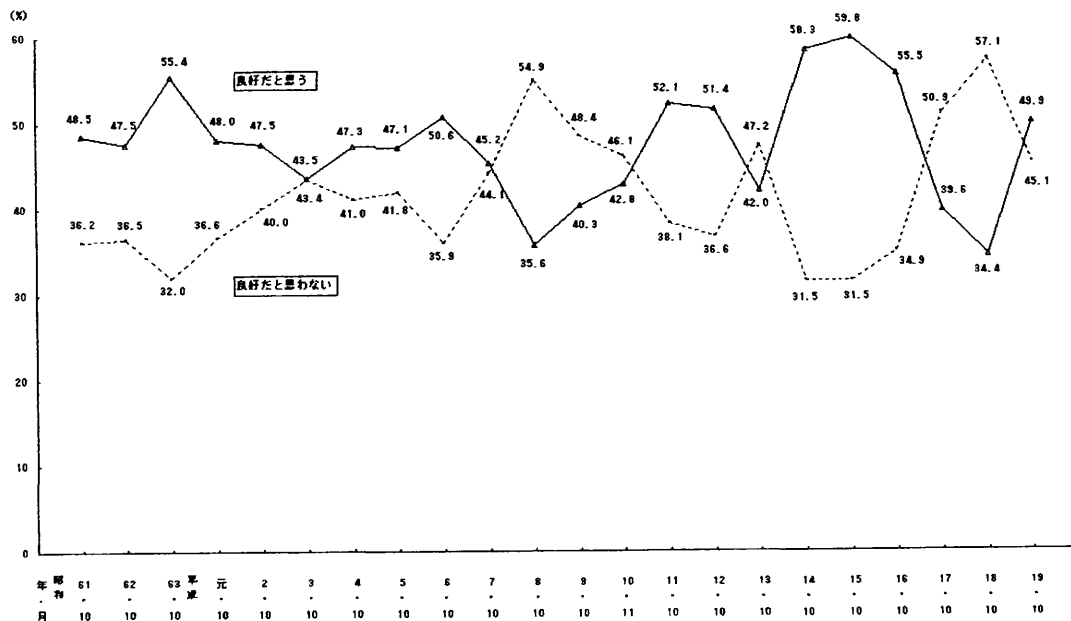
図13 韓国に対する親近感



(内閣府大臣官房政府広報室 (2005) 「外交に関する世論調査」『世論調査報告書平成 17 年 10 月調査』
<http://www8.cao.go.jp/survey/h17/h17-gaikou/index.html> より抜粋)

図2 現在の日本と韓国との関係

図15 現在の日本と韓国との関係



(内閣府大臣官房政府広報室 (2005) 「外交に関する世論調査」『世論調査報告書平成 17 年 10 月調査』
<http://www8.cao.go.jp/survey/h17/h17-gaikou/index.html> より抜粋)

表1 読売新聞社と韓国日報社との共同世論調査の結果

日本		韓国	
日本人の韓国に対する印象		韓国人の日本に対する印象	
良い (%)	悪い (%)	良い (%)	悪い (%)
49	39	30	68
日韓関係に対する印象		日韓関係に対する印象	
良い (%)	悪い (%)	良い (%)	悪い (%)
60	29	43	51

(寺沢 (2002) の中で示されたデータに基づき、筆者が作成した。)

表2 2007年度日中韓共同世論調査の結果

日本		韓国	
相手国に対する印象			
良い (%)	悪い (%)	良い (%)	悪い (%)
59.0	34.9	35.6	63.6
日韓関係に対する印象			
良い (%)	悪い (%)	良い (%)	悪い (%)
72.3	22.3	37.5	61.2
相手国に対する信頼			
信頼できる (%)	信頼できない (%)	信頼できる (%)	信頼できない (%)
61.1	33.6	24.4	75.3

(読売新聞 (2007) の中で示されたデータに基づき筆者が作成した。)

時代の変遷とその中で起きる様々な出来事により、人々の意識や行動が変容することを鑑みれば、そのような状況のもとで国家間の真の相互理解を実現することは容易い作業ではなかろう。日本と韓国の今後の異文化相互理解に微力ながら貢献できることを願いつつ、両国のビジネスパーソンを対象にした自己開示という社会行動をテーマにした異文化比較研究についてここに執筆したい。

2. 自己開示の定義と理論

日本と韓国の自己開示に関する異文化比較研究を実施するにあたり、まず、「自己開示」という社会行動がどのようなものかについて明らかにしておく必要がある。我々は、日常のコミュニケーション場面において、

様々な情報を伝達しあいながら生活しており、自分自身に関する情報を伝える行動もその一例と言える。「自己開示」という用語を初めて心理学用語として紹介したのは、臨床心理学者のジュラード (Jourard, 1971 [岡堂, 1987]) である。彼の著書、「The Transparent Self (透明なる自己)」の中には次のような一説がある。

自己開示についてのこの研究のなかで、私は実存的现象学 existential phenomenology という哲学的試みの一分科に関心をもつようになった。これは、個人があるがままに生きる経験、あるいは意識の研究にかかわっている。私は、フッサール (Husserl, I), ハイデッガー (Heidegger, M.), サルトル (Sartre, J. P.), ブーバー (Buber, M.) およびメルローポンティ (Merleau-Ponty, M.) の著作を読んだ。…… (略) …… 文献を読んでいて発見した素晴らしいことのひとつは、「開示」 disclosure ということばそのものだった。開示するとは、ベールをとること、あらわにすること、あるいは示すことである。自己開示は、自分自身をあらわにする行為であり、他人たちが知覚しうるように自身を示す行為である (p. 24)。

ジュラードにとって、人間、すなわち、自己を規定するものとは開放性と透明性であった。ここで意味された「透明性」とは、硬貨の両面のようなものである。すなわち、透明であることの意味は、一つには世界をありのままに見せることであり、同時に、自らの意志で他者に自分自身を開示することである。そのため、彼は、理想的な対人関係を構築し、維持するためには、自分の存在を他者に十二分に経験させ、同じく、相手の存在を十二分に経験するオープンさをもつことが必要であると考えた (Littlejohn, 1989)。

何をもって自己開示というかを規定することは容易いことではないが、一般に「特定の他者に対して、自分自身に関する情報を言語を介して伝達すること」(Cozby, 1973)、「特定の他者に対して、自己に関する本当の情報を言語的に伝達する行動」(深田, 1998)、あるいは「未知既知を問わず、特定の他者に対して、意図的に自己に関する情報を言語的に伝達する行為」(中村, 1999) と定義されている。以上のように、自己開示は言語を媒介とするというのが一般的な見方である。

一方、自分自身の情報を他者に伝える別の方法に自己呈示 (印象管理) がある (磯崎, 1995, p. 29)。それは他者からみた自分の姿が、自己にとって望ましいものとなるよう、自分のイメージを選択的に伝達し、他者の自分に対する知覚や評価を変えようとしていたり、自分が望む反応を他者から引き出そうとする行為である。すなわち、自己呈示が自己の様々な姿を「見せる」あるいは「見せない」ということを意図的に行うことだとすれば、自己開示は、自分と他者との間にある境界を取り払い、相手から自分が「見える」ようにする行為であると言える (安藤, 1998)。しかし、一般には自己開示という概念を他の類似概念と完全に一線を画して厳密に定義することは極めて困難であると考えられている。なぜなら、自己開示行動を考える際に、まったく忝意性が含まれていないかどうかは、被開示者はもちろんのこと、話している本人にとっても判断が難しく、「何事でもそれをその瞬間に言葉にするということは、それ以外のことは言葉にせず伏せておくということであり、それ自体すぐれて選択的な行為」(土居, 1985, p. 21) であるからだ。

さらに、対人関係において自己開示が様々な形で行われることは日常の観察から理解できることを鑑みれば、他者との会話における言語的な自己開示に限定する必要はなく、表情、視線、しぐさなど非言語の側面からも自己を表現することは可能である。しかし、過去の大半の研究が、自分自身について言語を通じて他者に語る行為を自己開示ととらえていることから、本稿では、自己開示を「特定の他者に対して、自分自身に関する情報を言語を介して伝達する行為」と定義する。

次に、「自己開示」に関する主要理論について、ここでは代表的なものとして、アルトマンとテーラーが提

唱した社会的浸透理論 (social penetration theory) とジョハリの窓 (有倉, 1995) について簡略に触れておきたい。

まず、社会的浸透理論は、二者間の相互作用により交換される情報は当事者個人に関する情報であり、2人の関係性が深まるにつれて、コミュニケーションは関係性の浅い内容から、より深いパーソナルな内容のものに移行することを示している。図3は、社会的浸透過程と自己開示との関係を示しており、ここでは、親密化の過程が初対面の人、ちょっとした知り合い、親しい友人の3段階で設定され、自己開示を開示された内容の「広がり (breadth)」と「深さ (depth)」の二次元で捉えている。

アルトマンら (Altman & Taylor, 1973) は、対人関係が進展するにつれて、親密さの深さと広さが増すと考えた。関係の初期では、表面的な事柄しか話さないのに対し、次第に、より個人的で親密なパーソナリティの中心的な領域に関わる開示がなされるようになることが浸透の深さによって示されている。これに対して、広さとは、相互交換の量に関するものである。このモデルに従えば、親密度の浅い段階では、出身地や職業といった比較的表面的な情報が交換されるが、対人関係の発展に伴い、意見や態度といった親密度の深い内容を徐々に話すようになり、やがては、よりプライベートで個人の核とも言える領域へと進んだ自己開示がされるようになる (磯崎, 1995, pp. 130-131)。

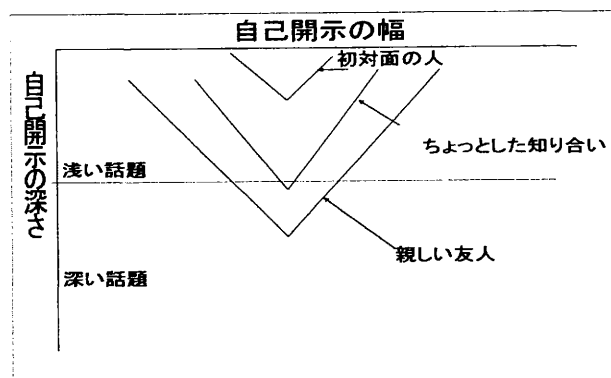


図3 人間関係の進展の3つの段階に対応する自己開示の広がりと深さ
(Altman & Taylor (1973)より筆者が作成した。)

一方、ジョハリの窓とは、自分自身に関する情報を、自分が知っているか否かと、他者が知っているか否かの2次元により分類した4領域で示された図式モデルである (図4)。つまり、自分が「私」、つまり、自分自身について知っているかどうかを横軸に、相互作用の相手が「私」を知っているかどうかを縦軸にとると、「私」について、自分と相手が気づいているか否かという視点から考察するとき、「自分が知っている私」と「自分が知らない私」および「相手が知っている私」と「相手が知らない私」という2次元で考えることができる。ジョハリの窓は、別名、「心の4つの窓」と呼ばれ、自己開示と対人関係の関連性を理解するうえで有用なモデルとして知られている。

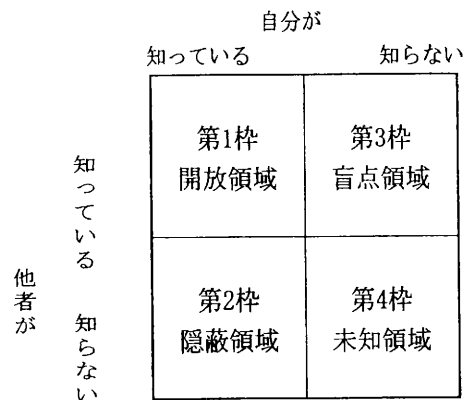


図4 ジョハリの窓 (Luft, 1955)

3. 「自己開示」研究における問題の所在と本稿の目的

3-1. 「自己開示」研究における問題の所在

社会心理学における自己開示の初期の研究の基本的視点は、自己開示傾向を性格特性として捉え、他の性格特性や行動指標との関連性を検討することであった。しかし、1970年代以降、様々な社会的・物理的状況が自己開示行動やその意図に影響を及ぼす過程を、主として実験的に追及する研究が進められるようになった(安藤・小口, 1989)。ここで、自己開示の状況的要因に着目する立場は重要であると考えられる。その理由の1つとして、個人のパーソナリティ特性のみを扱った研究では、自己開示の個人内部の機能は強調されるが、対人的な機能が研究対象となりにくく、自己開示を含む対人関係をプロセスとして捉えることが困難になることがあげられる(安藤, 1995, p. 162)。

この状況的要因を考慮することの重要性は、コミュニケーション分野全般の観点からも言えることである。例えば、社会言語学者、ブラウンとレビンソン(Brown & Levinson, 1987)のポライトネス理論では、依頼状況における対人的コミュニケーション方略の直接性、間接性は、相互作用相手との親密性、相手との社会的地位の差、および依頼が相手にどの程度負担をかけるのかによって、決定されるとしている。つまり、相手が他人であるのか、友人であるのか、自分より地位が上か下かなどの状況的要因は、依頼が相手にとって、どの程度のコストを伴うかとともに、コミュニケーションのあり方にも影響を与えることを指摘している。これに関連して、自己開示における開示者と被開示者との関係性に着目した研究がある(Kenny and LaVoire, 1984; Wright and Ingraham, 1985/1986; Dindia, Fitzpatrick & Kenny, 1997)。例えば、ディンディアらは、自己開示を行う個人ならびに自己開示の相手との性差と、自己開示の相手が配偶者であるのか、未知の人であるのかといった関係性の側面に着目した実験的調査を行い、社会的関係性モデル(Social Relations Model)を用いた調査結果を報告している。

対人行動において状況に着目することとは、すなわち、行動に関わる当事者たちの関係性に着目することを意味している。村本(2003)は、比較文化的視点に立った研究の成果を認めながらも、文化差を論じるうえで

は、「アメリカ人」、「日本人」といったカテゴリーの違いよりも、むしろ、それらの差を生じさせている要因としての人々の「関係性 (relationship)」の違いに着目することが重要であると次のように述べている。

関係性とは、ひとことでいえば、同じ集合体に属する人々の、心理的な結び付きのことである。家族、友人、学校、会社……等々、どのような集合体においても、そこに属する人々の間には、それぞれの関係性がある。日本社会、アメリカ社会といった、非常に大きなレベルの集合体をもつといわれるそれぞれの「文化」も、そこに生きる人々が織り成す、「関係性の束 (集積)」としてとらえることが可能である (p. 51)。すなわち、個人が身を置いている関係性に応じて、心理システムは異なった様相を呈し、逆に、「同じ日本人、アメリカ人であっても、関係性が異なれば、それに応じて異なる心理プロセスが現れる可能性がある」と村本は指摘している (p. 57-58)。

また、高井 (1999) は、性格特性のみに着目した対人行動研究の危険性に言及し、とりわけ、日本人を対象にした研究におけるコンテクストの重要性を次のように述べている。

対人行動の研究は心理学の伝統的な方法を受け継いでおり、要素還元主義 (reductionism) に立脚している。対人行動を細かな構成部分ないし要素に細分化してしまえば、個人のみ焦点があてられ、その個人の対人行動能力が性格特性としてあてられ、相互作用状況や相互作用相手の特徴などが無視されてしまう。換言すれば、日本人はコミュニケーションの内容よりもその状況を重視するが故に、もしコンテクストが考慮されなければ、日本人らしさの根底にある要素が全く含まれなくなってしまう (p. 111)。

さらに、上記で述べた関係性とコンテクストの重要性については、比較人類学や比較言語学の観点からも議論が可能である。例えば、マリノフスキー (Malinowski, 1949) は2種類のコンテクストに言及して、状況のコンテクスト (context of situation) と文化のコンテクスト (context of culture) の存在を指摘している (末田 & 福田, 2003)。前者は、ある特定のコミュニケーション行動を取り巻くその場の状況のことであり、後者は、その場を取り巻く社会的、政治的、歴史的背景である。メイ (May, 1993) は、コンテクストの社会的要素は、上記の両方のコンテクストに存在するとし、どの程度それが社会的に制度化されているか、あるいは慣習化されているかによって、社会的 (social) と社会制度的 (societal) とに区別している。その一例として、末田と福田は、「日本社会のタテのネットワークは社会制度的ととらえることができ、コミュニケーションの当事者間の親疎関係によって規定されるコンテクストは社会的」 (p. 126) であると述べている。

一方、ハリデイ (1978) は、状況のコンテクストを形成する要素の一つとして、役割関係 (tenor) をあげている。役割関係 (tenor) とは、「誰がコミュニケーションをしているか」に関係している。具体的には、ここではコミュニケーションの当事者間の社会的、心理的距離や力関係などが含まれる。先述の「関係性」は、上記の「役割関係」を指すと考えられるが、メイナード (Maynard, 1996) は、この役割関係を「場面」と呼び、この「場面」が日本においてコンテクストを論じる際に、かなり重要であると指摘している。上記で指摘した日本社会における関係性と状況の重要性は、本稿の研究比較対象である韓国にもあてはめることが可能である (詳細については本章第4節を参照)。

以上、自己開示研究を含む対人行動研究における関係性と状況的要因の重要性について、異文化比較研究、比較人類学、比較言語学の視点から論じた。次節では、本稿の目的と本稿で着目する状況要因についてその詳細を述べる。

3-2 本稿の目的

本稿の目的は、比較文化的視点から自己開示の開示者と被開示者との職場における関係性および自己開示の場という状況要因に着目し、日本あるいは韓国の企業で働く人々の自己開示行動について実証的調査を行うことにより、日本人と韓国人の共通点と相違点を探索することである。ここで着目する具体的な状況は、(1) 開示者と被開示者との職場における地位の違い、および(2) 自己開示をする場としての酒席である。自己を語るという行為は日常における我々の対人関係に様々な影響を及ぼし、他方、社会における人間関係が複雑化する中、対人関係のあり方によって人々の自己開示は影響を受けるとも言える。デルレガら (Derlega, Metts, Petronio, & Margulis, 1993) は「人間関係は。。(略)。。自己開示によってはじまる」(p. 10) と述べ、自己開示と対人関係との関係を「相互改変的 (mutually transformative)」という言葉によって説明している。すなわち、自己開示は時には2人の関係の方向や強さを変えることがあるのに対し、2人の関係の質が自己開示の意味または影響力を変えることを示している。

本研究を実施するにあたっての筆者の関心は、まず、会社という日本の職場における階層的対人関係とそのような関係性の中で行われる自己開示というコミュニケーション行動について探索することにあった。その後、その関心は、日本と同様の状況的要因が社会の中に存在すると考えられる韓国のビジネスパーソンへの自己開示行動との比較研究へと発展していった。自己開示の相手との職場における関係性や自己開示の場としての酒席は、果たして、開示者の行動に何らかの影響を与えるのだろうか。職場の仕事仲間との自己開示行動に関して、日本と韓国ではどのような共通点や相違点が見られるのだろうか。日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンにとって、自分について語ること、仕事仲間とのコミュニケーション、酒席はどのような意味合いをもつのだろうか。本稿では上記の一連の研究的関心に対する回答を探索するために実施した一連の研究を紹介する。そこで、次節では、本稿において、特に自己開示の開示者と開示の相手との職場における関係性や、自己開示の場としての酒席という状況的要因に着目する理由について、日本および韓国の社会文化的観点に立脚して論述する。

4. 本稿を実施するにあたっての理論的根拠

ここでは、まず、続く2項において、自己開示における開示者と開示相手の職場の地位に反映された関係性、および、自己開示をする場としての酒席という状況的要因に着目する理由について、日本のケースについて述べ、その後、同様の状況的要因をもつと考えられる韓国を比較対象として選択した根拠について述べる。

4-1. 開示相手との職場における地位の違いに着目する根拠

本稿では、特に、自己開示の相手として開示者と同じ職場の同性の上司、同僚、部下という3者に着目する。我々は、日常の中で多くの様々な人たちと接触し、その中で多種多様な関係を保ちながら、毎日を過ごしている。言い換えれば、家族、親戚、隣人、学校の友人、職場の上司・同僚・部下など、多様、かつ、複雑な人間関係の中で日常を営んでいると言える。このような対人関係の中で、自分の家族以外の人々、例えば親戚、隣

近所、職場の同僚や上司のような人たちに至っては、一般に家族に対してとは別の意味で気を使うことが多い。北出（1993）は、米山（1976）の見解に言及し、「世間」、「仲間」、「身内」と「同胞」は、日本人の社会生活とその社会関係を示した日本的対人関係を表す4つの枠組みであり、とりわけ、「仲間」は日本社会において最も重要な枠組みであるとし、いわゆる義理人情などのしがらみや、煩わしい人間関係、および、人間らしいつきあいもこの中で行われると述べている（p. 24）。ここで、非血縁集団である職場もこの仲間集団の1つとして入れられており、この視点は職場における対人コミュニケーションを探索するうえで着目に値する。

日本人の対人関係の特徴を表わす様々な鍵概念の中で、従来、主要な視点として研究者らにより指摘されてきたものの1つに、「タテ」と「ヨコ」の概念がある。中根（1967）は、一定の個人からなる社会集団の構成要因を「資格」と「場」という2つの異なる抽象的原理で捉えた。まず、「資格」とは氏、素性というように生まれながらにして備わっている社会的個人の一定の属性を表し、一方、「場」とはA社の社員、B大学の学生というように、一定の地域や所属機関などに資格の違いを問わず、一定の枠によって、一定の個人が集団を構成している場合を示している。中根は日本の職場に代表される「集団」に関して、「職場は個人の社会生活における重要な場となっている。また、毎日と共に過ごし、飲食を共にしたりしていると、その頻度や時間が少ない人々より親しくなるという傾向をもっている。実際の接触が人間関係の質に影響してくるわけで、きわめて現実的な傾向がみられるのである」（p. 81）とし、日本における集団に関して重要なのはこの「場」の概念であるとしている。これは先述の日本人のコミュニケーションにおいて役割関係を示す「場面」の重要性を指摘したメイナード（Maynard, 1996）の主張に通じる見方である。また、岩田（1995）は、日本の職場で見られる人間関係に言及し、欧米型の「参加」に対して、日本人の組織の関わり方は「所属」の形式をとると述べている（p. 137）。つまり、どの集団に属するかが日本社会における人々の位置を定め、これが人々との相互関係、評価、振る舞い方を規定する傾向にあるというのが、その主張である。中根らが提唱したタテ社会の人間関係に関しては様々な異論もある（北出, 1993）。しかし、中根の言葉を借りれば、同じ身分や資格を有する同僚などの「ヨコ」の人間関係にも見られるように、入社年次や年齢によっても先輩、後輩の序列が存在することは否めない。また、年功序列制は会社組織に留まらず、学校集団の中の、特に体育系のクラブにおいても「先輩 vs. 後輩」という明確な上下関係が存在している。

以上のように、従来、日本社会の全体的特性は、地理原理や血縁原理よりも社縁・企業原理が優先している職場主義の社会であるとするのが通念であった。しかし、ここで問題となるのは、果たして、現在も同様の原理をそのまま適用することが妥当かどうかということである。2000年に出版されたNHKによる「日本人の意識調査」の中で、親戚、近隣、職場における人間関係に関して、「全面的なつきあい」から、「部分的」あるいは「形式的なつきあい」を望む人々が増えてきたことが指摘されている（NHK放送文化研究所, 2000, pp. 175-182）。昨今の経済不況にともなう企業の倒産やM & A、終身雇用制度の崩壊や年功序列制度の廃止へと以降する企業の増加、また、このような多様な要因に基づくと考えられる職場のタテ関係の希薄化などは、従来の日本企業の特徴であった職場の人間関係の「密」から「疎」への変化に拍車をかけていると考えられる。以上のような状況を鑑み、企業に勤める人々のインフォーマルな場における仕事仲間との関わりのあり様について、自己開示という対人行動の観点から調査を実施することにより、現代の職場における対人関係を考察するためのヒントを得ることができるのではないかと考える。

4-2 自己開示の場として酒席に着目する根拠

本稿の中で、着目する自己開示の場は「酒席」である。先述のように、日本社会では、自己は、人間関係に依存し、個々の社会的状況によってその様相は変化し、このことが人々のコミュニケーションにも影響を与えると考えられている。この一例とも言えるのが、酒席という状況における人々の行動である。外国人が受けるカルチャーショックの一例として、しばしば日本の酔っ払いのマナーの悪さがあげられる。「なぜ、日本の社会は宴会などで酒に酔った人々が行う無礼に対して寛大なのか」、とは、来日まもない外国人がしばしば抱く疑問である。確かに、この指摘に見られるように、日本社会には人々の行為を特別に取り沙汰しない一種の寛容さがある。欧米社会では「人生の敗北者」と見なされるこの酩酊者に対する日本の寛大さは、子ども、未成年者に対する寛大さと相まって「甘え」の社会構造の一環をなすものと直塚(1980)は指摘する。言い換えれば、日本社会が「甘え」を容認し、お互いにかばいあうために、酩酊者は白眼視されることもなく、しらふに戻れば大抵の場合は再び社会の一員として通常の生活にごく自然にもどることができるのである。

この日本の飲酒文化に関連して、日本の社会では酒席が「契約の原型」と「信頼関係の原型」という2つの象徴的な意味を担っているとの見方がある(直塚, 1980)。キリスト教国では、結婚式で神父が「AとBは夫婦である」と宣言した瞬間から、つまり、神の前での言葉による契約によって正式な夫婦が誕生するのに対し、日本では両家の親戚の前で、三三九度の杯をかわすことによって、「契約」が成立する。宴会の席で、“さしつ、さされつ”しながら、また、杯をかわしながら暗黙のうちに一種の対人関係の契約を結んでいる。また、ひと昔前までは、日本のビジネスマンの間ではしばしば自分の酒量を超えて飲むことが要求され、また、大学生の若者の間では一気飲みという、学生間の親睦を深めるための、ある種、儀式のようなものが見られたが、これらの行動もその一例と言える。そして、このような風潮の中では、飲んだら酔って胸にたまったことを何もかも喋ってしまう人が愛好される傾向があった。つまり、「無防備なところを自分はあなたにさらけだしているのですよ」と相手に示すことによって、ほんとうの信頼関係が生まれるという点で、飲みすぎて崩れることは信頼関係の原型であると見なされる傾向にあった。

高田(1983)は、文化人類学的見地から、自らが経営に関わった「スナック・M」を血縁社会、地縁社会、社縁社会と並列におくことのできる「酒縁社会」と見なし、そこに出入りする常連客の参与観察の結果、「スナック・M」が酒を提供する単なる場所ではないとの結論に達した。すなわち、酒縁社会のルールと掟にしたがって、他の飲み人とのコミュニケーションをきりむすびながら、ひたすら相互に共同することに自らを溶かし込むことにより、自らのアイデンティティを「自由に演技する」ことを通して自己を開示するあそびの場になっていると分析したのである(pp. 144-145)。

また、ベン・アリ(2000)は、日本企業の飲み会を分析した論文の中で、飲み会のような会は疑いもなく企業の「隙間」に属しており、「通常」の勤務時間の間をわずかな隙間に行われるものである。飲み会を分析することで、日本文化における飲酒の位置づけや、社員たちの連帯、人事管理、あるいは争いの解決といったような組織における問題に、どのように関わっているかを明らかにすることができるかと主張している。ここでは、飲み会は、職場での日常のふるまいとは異なり、それらと切り離された特別な社会の「枠組み」、または、状況であって、その会に参加した社員たちに、対外を結びつける絆について批評させたり、それを捜させたり、確認したりする「枠組み」でもであると述べられている(p. 194)。さらに、ここでは、「飲み会中に同僚たちの

あいだでできる雰囲気は特別なもので、その雰囲気が、難しい問題を自由に話し合ったり、人の批評をしたり、また意見を述べあったりすることを非常に簡単にしている」とするローレン (1974) の見解が紹介されている (p. 202)。

以上のように、日本の「酒文化」については、日本文化の特徴の一端を表わすものとしてしばしば言及されるとともに、コミュニケーション行動も含め、人々の行動様式にも影響を与えることが指摘されている (Barnlund, 1975)。しかし、これらの言説は日本の酒文化が個人の行動に与える影響を推測しているにすぎず、実証的な研究結果を基礎に言及されたものではない。

4-3. 比較研究の対象として韓国を選択した根拠

エミックとエティックの問題、すなわち文化等価性は、異文化比較研究で恒常的に議論されている問題である (Berry, Poortinga, Segall, & Dasen, 1992)。諸文化間には、すべての、あるいは、ほとんどすべての文化に共通する性質 (culture-general) と、ある文化、あるいは少数の文化だけに特有な性質 (culture-specific) が存在する。ここで、共通する性質は「エティック」、特有な性質は「エミック」と呼ばれている。本稿で問題となるのは、先述の日本社会における「場」や所属の概念および酒席という伝統的日本社会に見られる特徴は日本固有のエミックと見なすことが妥当なのかどうかということである。このことに関連して、筆者は、韓国にも同様の文化的特徴が存在すると考える。そこで以下では、職場における階層的対人関係と酒席という状況要因が韓国にも存在すると考え、比較対象として選択した根拠について述べたい。

まず、階層的対人関係と深い関わりをもつ価値観として、集団主義志向がある。従来、日本は集団主義志向の高い文化圏に属すると見なされてきた (Triandis, 1995 [神山 & 藤原, 2002], 高井, 1999; 宮原, 2002)。しかし、心理学およびコミュニケーション学分野における最近の研究調査の結果は、このような日本人の傾向に対するステレオタイプ的な見方を支持しないものが少なくない (Yamaguchi, Kuhlman & Sugimori, 1995; Matsumoto, Weissman, Preston, Brown & Kupperbusch, 1997; Matsumoto, 2002)。例えば、マツモトらは、アメリカ人と日本人の大学生を対象に行った調査結果の中で、アメリカ人と日本人との間で個人主義志向と集団主義志向に有意差が見られなかったことを指摘している (Matsumoto, Weissman, Preston, Brown & Kupperbusch, 1997)。また、日本、韓国、アメリカの大学生を対象にヤマグチらが実施した調査結果においても、集団主義志向に関してアメリカ人と日本人との間に有意差を見つけることはできなかったことが報告されている (Yamaguchi, Kuhlman & Sugimori, 1995)。しかし、ここで、いずれの調査の対象も大学生という若年層であり、この結果を容易に一般化することには無理があると思われる。その証拠に、マツモトらは日本人勤労者を対象に、集団主義志向と個人主義志向に関する調査を実施した結果、大学生を対象にした調査結果とは異なり、集団主義志向が個人主義志向を上回ったと報告している (Matsumoto, Kudoh & Takeuchi, 1996)。従って、ここで日本人の集団主義志向を全面的に否定することはやや行き過ぎた結論であると思われる。

一方、韓国も日本と同様、従来から集団主義志向の強い国であるとの指摘があり、過去の実証研究もこれを支持している (大崎, 1998; 崔, 2000, 宮原, 2002)。例えば、先述のヤマグチらの調査結果の中で、韓国大学生はアメリカ人、および、日本人学生よりも集団主義志向が有意に高いことが明らかにされている (Yamaguchi, Kuhlman & Sugimori, 1995)。また、個人の自己観に関する調査結果の中でも韓国人の集団主義志向を支持す

るものが多い (Gudykunst, Gao, Schmidt & Nishida, 1992; Kim, Hunter, Miyahara, Horvath, Bresnahan & Yoon, 1996)。その一例として、グディクンストラ (Gudykunst, Gao, Schmidt & Nishida, 1992) は、日本、韓国、オーストラリア、アメリカの大学生を対象に、相互独立的自己観と相互協調的自己観に関する調査を実施し、その結果、日本人、オーストラリア人、アメリカ人の中には相互独立的自己観と相互協調的自己観の両側面に関して有意差は見られなかったが、韓国人の相互独立的自己観は他の国々と比べて有意に低く、逆に相互協調的自己観は有意に高かったことが報告されている。以上の結果は、韓国人の集団主義志向を実証した研究例である。

本稿で着目する状況的要因の一つは、職場における地位の違いに内包される階層的対人関係だが、社会や組織における上下関係と上記の集団主義的価値観には密接な関わりがある。ホフステッド (Hofstede, 1991 [岩井 & 岩井, 1995]) は、「権力格差」、「集団主義・個人主義」、「男性性・女性性」、「不確実さからの回避」という4つの価値志向に関し、50カ国と3つの地域を対象に調査を行った。この中で、本稿と密接な関連がある価値志向項目は、「権力格差」と「集団主義・個人主義」である。ホフステッドの調査では、韓国の場合、「権力格差指標」については53の対象国および地域の中の27位と、全体の間中に位置していたが、「個人主義指標」については、43位と、個人主義的志向の低さを示す結果となった。ちなみに日本の場合、「権力格差指標」については33位であったのに対し、「個人主義指標」については、22位であり、韓国のような明確な結果は得られていない。

一方、韓国社会における階層的対人関係について考察する際に、儒教の理念を無視して語ることはできない。リムとチェ (Lim & Choi, 1996) は、儒教が韓国を含む東アジア地域における対人関係とコミュニケーション・パターンに及ぼす影響について、韓国人は何をおいても、まず、社会的な対人関係を重視すると指摘している。彼らは対人関係を維持するためには自分の利益を顧みず、自分と親密な関係にある人の利益を守るためには、公私を問わず、もてる力を最大限に発揮しようと努力する。また、韓国社会では、良好な対人関係が維持できるか否かは、重要な個人の資質であり、それは個人の能力と見なされると同時にその人の人格をも表わすと考えられている。

また、ヤンとチェン (Yang & Cheng, 1987) は、東アジアの文化的価値観を「家族」、「集団」、「仕事志向」、「気質」という4つの枠組みで分析しているが、とりわけこの中で階層的対人関係に関連するものは、「家族」と「集団」である。具体的には、「家族」的要因には、家族や一族のメンバーに対する責任と年長者に対する服従が含まれ、「集団」的要因とは、階層的な社会構造を受け入れ、権威に対して服従し、集団の団結、調和、規範に対して義務を負うことを意味している。韓国では、日本以上に儒教の影響が色濃く反映されており、上記であげたような文化的価値観は、「五倫」と呼ばれる韓国社会の中で最も重要な人間関係の基礎となる教えの中に集約されている。これは、詳細には、支配者と従者、父と息子、夫と妻、兄と弟のような対人関係の中で重視されるべき教えであり (Cheng, 1990)、上記で指摘した儒教的倫理が韓国社会の至る場面で影響を及ぼしている。

最後に、本稿における第2の状況的要因である自己開示の場としての「酒席」に関しては、日本と同様、韓国も個人の対人コミュニケーション行動に影響を与える社会的要因の1つであると考えられる。以前と比べ、最近では、韓国社会において飲酒が果たす役割は幾分少なくなっているとは言われるものの、酒席は依然として、特に韓国人男性にとってはなくてはならない社交の場となっている (Hur & Hur, 1997)。金 (1983) は、

会社の社員や役所の役人たちが勤務を終えて軽くいっぱい、同僚同士で酒を楽しむことは、韓国人にとっても日本人にとっても、変わらない小市民の楽しいひとときであると述べている。特別な理由がなくとも、韓国人は「ハン・チャン・ハプシダ（さあ、飲みに行こう）」と言い、何らかの理由をつけては酒を飲むことを好む。また、酒を飲むときに、音頭をとる人が、時折、「ウリガ（われわれが）……」と叫ぶと、他の人たちが「ナミガ（他人なのか）」と言い、後に続いて叫ぶという。「ウリ」という韓国語は、個人が集まった集団を示すが、もともとは「囲い」や「家」を意味していた。そこで、「ウリガ」、つまり、「我々、身内は」と叫ぶことによって、自分たちの集団意識を高めようとするのである。また、一般的に、個人の本心を見抜くには、アルコールの影響下でその人を見ることが重要であるとも考えられている（崔, 2000）。バーンランド（Barnlund, 1975 [西山, 佐野, 1979]）は、日本人が、身体的、言語的自己表現を増加させる状況の1つは、アルコールの影響下であると指摘したが、上記の韓国人の傾向もこのことに関連している。

また、韓国社会において酒席は、日本と同様、ビジネスの場でもなくてはならない存在である。相手と同量の酒を飲まなければ、何か隠し事をしていると疑われても仕方がないと考えられる傾向があり、7世紀の統一新羅時代にさかのぼれば、正しい酒の酔い方を示す儒教の儀式も存在したという（Hur & Hur, 1997）。最近の若者の間では、もはや年長者のような酒の飲み方は好まれまいが、日本と同様、韓国においても酒席は今でも尚、特に韓国の男性にとっては様々な意味合いでその重要性を担っていると言える。

上記で見てきたように、伝統的日本社会の象徴であると見なされてきた階層的対人関係と酒席を重視する傾向は、韓国社会にも見られる現象であり、日本固有のエミクと捉えることには困難が伴うと思われる。この意味でも、本稿でこのような状況的要因に着目した日本と韓国の異文化比較研究を実施することには意義があると言えよう。

5. 第1章のまとめ

本章では、研究の背景として、戦後における日本と韓国の歩みを概観し、続いて、自己開示に関する一般的な定義と理論を紹介した。これまで多くの特性論的研究が行われてきた中で、自己開示に関する異文化比較研究を実施するにあたり、状況的要因に着目することは重要である。本章の後半では、そのような基本的視点のもと、開示者と開示相手の職場における地位に反映された関係性、および、開示の場としての酒席という状況的要因に着目して、日本と韓国における異文化比較研究を実施する理論的根拠について論述した。第2章では、過去に実施された自己開示に関する先行研究について概観し、本稿で用いる研究法と構成について述べる。

第2章 先行研究と本研究における方法論と構成

1. 先行研究に関する調査結果

過去の文献調査を実施するにあたって使用したデータベースは、Psycho Info、Magazine Plus、および、榎本(1997)の著書、「自己開示に関する心理学的研究」である。榎本は、1950年代後半から1995年までの広範囲に渡る自己開示に関する文献調査の結果を報告している。1995年から2009年2月までの英文の文献について、Psycho Infoにより検索した結果、463件の自己開示に関する論文が存在することが明らかになった。日本の文献については、Magazine Plusにより、1950年1月から2009年2月までの文献調査を行った結果、全部で285件の論文が存在することが明らかになった。これら3種類のデータベースの中でreview論文や実証研究を扱っていない論文、および、学術論文と見なしがたいものについては割愛し、最終的に1,005件の論文を先行文献とし、その内容に応じて分類を行った。

図5は各論文を心理学分野の各領域に応じて分類した結果である。カテゴリー名と分類については、榎本(1997)に掲載された分類法を参考にしながら、筆者が実施した。(本稿のテーマと密接な関係のある「文化」については、一般に社会心理学や文化心理学領域の範疇と見なされるが、ここでは、榎本(1997)の分類方法に従い、パーソナリティ心理学領域の中の「集団差」の領域として分類している。)

まず、内容に関して、3つのカテゴリーに大別された。その内訳は(1)パーソナリティ心理学領域における研究が363件(全体の36.1%)、(2)社会心理学領域における研究が354件(全体の35.2%)、そして(3)臨床心理学領域における研究が288件(全体の28.7%)であった。表3は1960年から10年ごとの各領域に属する論文数をまとめたものである。これによると、80年代にパーソナリティ心理学関連の論文が多くを占めていた状況とは異なり、90年代以降は社会心理学や臨床心理学領域に関する研究が飛躍的に伸びていることがわかる。以下では、特に本稿のテーマと関連のある「文化と自己開示」、「状況と自己開示」および「ビジネス場面における自己開示」に関わる過去の研究について、概観する。

1-1. 文化と自己開示に関する研究

榎本(1997)は、1960年代から1995年までの自己開示の国民差を扱った研究に言及し(Jourard, 1961; 1963, Plog, 1965; Barnlund, 1975; LeVine & Franco, 1981; Chen, 1995)、各々の研究の中で調査対象となったアメリカ、イギリス、プエルトリコ、中近東、ドイツ、日本、スペインといったいずれの文化圏においても、開示パターンに見られる自己開示の質的側面には、違いが見られなかったと報告している。しかし、自己開示度に反映された量的側面については、いずれの場合も、アメリカ人の開示度の方が調査対象となった各々の国の開示度よりも高いという結果が示され、自己開示性には量的な文化差が存在することが指摘されている。

日本人を対象にした自己開示に関する数少ない異文化比較研究として、バーンランド(Barnlund, 1975, 1989)の研究がある。日本人大学生とアメリカ人大学生を対象に実施した初期の調査の目的は、社会問題に関する意見、食べ物や音楽などに関する興味、仕事や勉学に関する事柄、性格、性に関することや、自分の身体に対する気持ちといった6つの話題カテゴリーに関して、父親、母親、親しい同性の友人、親しい異性の友人、



図5 先行文献の分類結果

表3 心理学分野別に分類された年代別の論文数

年代	1960	1970	1980	1990	2000	計
研究領域						
パーソナリティ心理学	58	44	64	69	128	363
社会心理学	10	62	27	78	177	354
臨床心理学	17	54	21	55	141	288

未知の人、それぞれに対して、どの程度自分について語るのかを比較調査することであった。1989年に実施

した2度目の調査では、日本人423名、アメリカ人444名を被験者とし、各々の国の5つの地域で質問紙調査を行い、日本人とアメリカ人のコミュニケーション・スタイルが検討された。その中で、初対面における相互作用を解明するために、ストレンジャー・スケールという尺度を用いて、未知の人への態度、話しかける動機、初期の相互作用、未知の人に対する魅力について比較したところ、動機の点では特筆すべき結論は発見されなかったものの、未知の人への態度に関して、未知の人への気づき、配慮、話しかけ、対応というすべての側面において、日本人はアメリカ人よりもスコアが低く、特に相互作用をしようと思うという側面と、実際に相互作用をするという2つの側面において、アメリカ人に比べてその程度が低い結果となり、日本人とアメリカ人の傾向に大きな違いがあることが示唆された。

自己開示の深さに関する国民差を扱った最近の研究では、ホレンスタイン、ダウニー (Horenstein & Downey, 2003)、および、キトウ (Kito, 2005) の研究があげられる。ホレンスタインら (2003) は、Jourard Self-disclosure Inventory を用いて、アルゼンチン人学生とアメリカ人学生の自己開示を比較検討した結果、両国ともに男性の方が女性よりも開示度が高く、家族問題や性に関する話題については話さない傾向が高いこと、また、アメリカ人よりもアルゼンチン人の方が開示度が高いことを明らかにした。また、キトウ (2005) は、日本人大学生とアメリカ人大学生を対象に、恋愛関係と友人関係という異なった関係性に着目し、自己開示する当事者と開示相手との関係性が開示傾向に与える影響について、調査を実施した。その結果、日本人もアメリカ人も、友人関係よりも恋愛関係における自己開示度が高かったと報告している。

一方、世界観や文化的価値観といった個人がもつ文化的側面と自己開示との関係を扱った研究もある (Goodwin, Nizharadze, Luu, & Kosa, 1999; Hastings, 2000; Kim, Li & Liang, 2002; Kim, Hill, Gelso, Goates, Asay, & Harbin, 2003; Heyman, Fu & Lee, 2008)。グッドウィンら (Goodwin, et. al, 1999) は、ロシア、グルジア、ハンガリーの3カ国の労働者、ビジネスマンと大学生を対象に、個人が所属する文化や世界観が親密な自己開示に与える影響について調査した。また、ヘイスティングス (Hastings, 2000) は、アメリカに一時的に滞在するアジア系インド人を対象に、彼らがいかにして適切な役割行動や行動に関して自己抑制を促進するための文化的意味づけを行うかについて探索した。

表3にも示されているように、自己開示に関するどの研究分野も、2000年以降にその数が飛躍的に伸びているが、臨床心理領域における研究も例外ではない。キムら (Kim, Li & Liang, 2002) は一連の研究の中で、カウンセリング場面におけるアジア系アメリカ人クライアントがもつアジア文化的価値観が、カウンセラーに対する認知とカウンセリングのプロセスや結果に与える影響について報告している (Kim & Atkinson, 2002; Kim, Li & Liang, 2002; Kim et. al, 2003)。また、ヘイマンら (Heyman, Fu & Lee, 2008) は、6歳から11歳のアメリカと中国の子供たちを対象に、学業における成功と失敗に関して他者に話す傾向について調査を実施した。その結果、自分よりも成績の悪い友人に自分の良い成績について話すことは、アメリカ人の子供たちにとっては、個人の優位性を示す一方で、中国人の子供たちにとっては、開示相手との将来の協同学習への提案を示唆する結果となり、そこには中国人の文化的価値観が反映されていることが示唆された。

臨床場面における自己開示に着目して実施された文化的視点に立った研究例では、カウンセラーとクライアントの民族や人種が彼らの自己開示や開示相手に対する認知に与える影響に着目した幾つかの研究がある (Zang, Snowden & Sue, 1998; Morrison & Downey, 2000; Duan & Roehlke, 2001; Kim & Atkinson, 2002; Burkard, Knox, Groen, Perez., & Hess, 2006)。その一例として、ザングら (Zang, Snowden & Sue, 1998)

は、ロサンゼルス在住のアジア系アメリカ人と白人系アメリカ人を対象に、精神疾患に関する自己開示とメンタルヘルスサービスの利用における民族の違いを調査し、開示相手に関わらず、白人系アメリカ人よりもアジア系アメリカ人の方が、開示傾向が少なく、メンタルヘルスサービスの利用も少ないことを報告している。

また、キムとアトキンソン (Kim & Atkinson, 2002) は、カウンセリング場面におけるクライアントであるところのアジア系アメリカ人大学生のアジア文化的価値観に対する支持の程度と、カウンセラーの民族性、および、カウンセリングプロセスとの関係を調査した。その結果、アジア文化的価値観を高く支持する被験者の方が、支持の程度が低い被験者よりもアジア系アメリカ人カウンセラーをより共感的、かつ、信頼できる相手として認知し、逆に、アジア文化的価値観に対する支持の低い被験者の方が、ヨーロッパ系アメリカ人カウンセラーをより共感的で信頼できると認知することを明らかにした。その他、人種および民族と自己開示との関係を扱った研究として、パークスとその研究者仲間ら (Parks, Hughes & Matthews, 2004) は、アフリカ系、ラテン系および白人の同性愛者における性同一発達に関する人種と民族の影響について調査し、ロザリオとその研究者仲間 (Rosario, Schrimshaw & Hunter, 2004) は、同性愛者のカミングアウトプロセスにおける民族と人種の違いについて調査を実施している。

一方、自己開示に関して文化的視点から日本人を対象に実施された研究は未だ少ない。数少ない1例として、横田 (1991) は、日本人大学生とアジア人留学生の友人関係を自己開示の観点から調査し、個人と自己開示の相手との4種類の関係性 (もっとも親しい同性の日本人の友人、もっとも親しい異性の日本人の友人、もっとも親しい同性の留学生の友人、もっとも親しい異性の留学生の友人) において、日本人学生と留学生との間で選好される話題は、日本人同士のそれとは異なることを明らかにした。その他、日本人と留学生を対象にした異文化比較調査では、得丸、大島 (2004) と得丸 (2006) の研究がある。彼らは日本人学生と留学生を対象に「3ステップ文章交換法」と呼ばれる相互交流手法を用いて、授業中に学生によって書かれた作文に関し、各ステップの中で起こった自己開示の心理過程について分析している。

一方、初対面における自己開示行動に着目して、西田 (1996) は日本人大学生とアメリカ人大学生を対象に初対面 30 分間の間で話される話題の順序と情報開示量について違いが見られるかを調べた結果、最初の 5 分間に話される話題については共通点が見られたものの、全体を通じて取り上げられる話題の数については、アメリカが日本を大きく上回り、逆に話さない話題の数については、日本がアメリカを上回ったと述べている。また、奥山 (2005) は日本人大学生と韓国人大学生の同国人同性同士の初対面の場面で、話題導入の際に用いられる質問と自己開示および疑問詞の頻度の推移を、40 分という時間制限の中で実験調査した結果を報告している。

最後に、上記の研究は横田 (1991) を除き、同国内の人々の間で起こる相互作用を異なった国同士で比較した異文化比較研究であるが、異文化の人々との相互作用に着目した自己開示に関する最近の異文化間コミュニケーション研究として、守崎と内藤 (2007) の研究がある。守崎らは、自己開示の返報性に対する「親密度」および「開示内容」の影響が、欧米の研究結果同様、日本人でも見られるかどうかと、自他が交換する自己開示の総量に対する上記の2つの要因の影響について、日本人同士と異文化間の状況で調査し、どの程度の親密な相手に対して、どのような内容を、どの程度に開示しあうことが適切であると見なされるのかについて、文化的な違いがあることを明らかにしている。

1-2. 状況と自己開示に関する研究

自己開示に関する先行研究の多くは、開示者や被開示者の個人変数を操作したものであり、開示の場や被開示者との関係性を含む状況要因に着目した研究は非常に少ない (Cohen & Schwartz, 1997; 小口, 1992)。その一例として、自己開示に影響を与えると考えられる自己開示が発生する環境に関わる状況要因に着目した研究に、部屋の装飾 (Chaikin, Derlega & Miller, 1976)、飲酒 (Rohrberg & Sousa-Poza, 1976; deBoer, Schippers, & van der Staak, 1994; Sayette, 1994; Carey, 1995)、音 (小口, 1992) や照明 (Sanders, Gustanski & Lawton, 1974; Dumont & Lecomte, 1975; Chaikin, Derlega & Miller, 1976; Gifford, 1989; 有倉, 2000) などがあげられる。

ここで、本稿のテーマと関係の深い飲酒行動と自己開示に着目した研究に関して、ローバークとサウサポーザ (Rohrberg & Sousa-Poza 1976) は、32名からなる20歳から25歳までの男子医学生を被験者とした実験調査を行った。被験者らは、まず、この実験の目的はアルコールが特定の言語的課題に対して与える影響について調べることであると知らされた。次に、彼らはロッド・フレーム検査の結果をもとに、知覚様式の個人差を示す場依存性 (field dependent)、場独立性 (field independent) という2つの認知スタイルに基づき、各々、16名からなる2つの集団に分けられた。さらに、各グループに属する被験者らは以下の条件に基づき、2つの集団に分けられた。具体的な実験手続きとして、1つの集団の被験者には、0.80ml/kgのアルコールを含んだ飲み物を与え、統制群であるもう一方の集団には、香りづけ程度のアルコールが入った3.20 ml/kgのオレンジジュースを含む飲み物が与えられた。その後、実験者が準備した自分に関する話題と被験者ペアが合意のうえ選択した自分に関する2つの話題について話すように指示された。その結果、全体的に見て、アルコールの有無は自己開示の量には影響を与えなかったものの、深さに関しては、アルコール条件において有意な増加が見られた。また、すべての場依存性被験者ペアについては、被験者が選択した話題に関する自己開示の量と深さが、場独立性ペアを有意に上回る結果となった。デボワラ (deBoer, et. al, 1994) はこの実験結果を鑑み、「アルコールは真の意味で社会の潤滑油である。それは、過剰な自意識を解き放ち、人の口を軽くし、相手との意気投合を促す」(p. 34)としたBlock (1970)の見解を実証した数少ない研究であると指摘している。

また、デボワラ (deBoer, et. al, 1994) は72名の女性を対象に、アルコールや飲酒に対する予期とアルコールに対する考え方が社会状況における不安と自己開示行動に与える影響について実験調査した結果、アルコールが社会行動に肯定的影響を与えると信じる状況におかれた被験者については、飲酒に対する予期が不安を軽減したが、アルコールに対して否定的な考えを抱く状況におかれた被験者については、アルコールの予期は不安を感じる程度に影響を及ぼさなかったことを明らかにした。また、飲酒の予期状況におかれた被験者は、アルコールに対して肯定的な考えを抱く状況では、否定的な考えを抱く状況におかれた時に比べて、報告した不安が少ないことがわかった。さらに、アルコール以外の飲み物を飲む状況におかれた被験者については、肯定的条件と否定的条件の間で違いは見られなかった。以上の結果から、社会的不安に対するアルコール予期の影響は、アルコールに対する考え方の違いにより影響を受けることが明らかになった。

さらに、セイエット (Sayette, 1994) は、男子学生を対象に、アルコールが自己開示の内容に与える影響について調査を実施した。被験者を2つのグループに分け、一方には0.85g/kgのアルコールを与え、もう一方には擬似飲料を与えた後、自分の外見について好きなところと嫌いなところを3分間話させた。その結果、し

らふの被験者よりも酔酩状態の被験者の方が否定的内容のコメントが少なく、酔酩状態にあった被験者はしらふの被験者よりも、自己概念と関連させない方法で自分の否定的特質について話すか、一方、飲酒は肯定的項目の開示には影響を及ぼさないことが明らかになった。セイエットはこの結果を鑑み、酔酩状態は自己防御バイアスを強める可能性があるかと結論づけている。石毛(1998)は、飲酒時には日常的規範が崩壊すると指摘し、この説明にあたって、飲酒の生理学的側面を強調する立場と、社会心理学的側面を強調する2つの立場が存在すると述べている。石毛の言葉を借りるならば、上記であげた3つの先行研究はすべて飲酒の生理学的側面に焦点をあてたものである。本稿では後者の社会心理学的側面から酒席が自己開示行動に与える影響について探索することを記しておく。

状況要因に関わる別の側面として、被開示者の要因と自己開示との関係に着目した研究がある(Brooks, 1974; Cash & Soloway, 1975)。ブルックス(Brooks, 1974)は、開示者とその相手の地位の違いが自己開示行動に与える影響について調査を実施した。男女、各40名の大学生を対象に、カウンセリング場面で同性あるいは異性の博士号をもつ経験を積んだカウンセラー、あるいは、大学のカウンセリングセンターで研修を受けている経験の浅い学生カウンセラーに対して、現在抱えている自分の問題について話すように教示された。この調査で登場する男女2名のカウンセラーは、この実験のために状況に合った行動を遂行できるようにトレーニングを受けたカウンセリング専攻の大学院生である。その結果、被験者の性別、インタビュアーの性別およびインタビュアーの地位の主効果は有意ではなかったが、被験者の性別とインタビュアーの性別および地位との間に交互作用が見られた。インタビュアーの地位と自己開示との関係に特化して言えば、男性被験者は地位の高いインタビュアーに対してより多くを開示したが、逆に女性被験者は地位の低いインタビュアーに対してより多くを開示することがわかった。また、地位の高い男性インタビュアーは、性別に関係なくすべてのタイプの被験者からより多くの開示を引き出すことがわかったが、女性インタビュアーの地位の違いは被験者の開示度に影響を与えないことが明らかになった。フォックスとレシエム(Fox & Leshem, 2005)は、20歳から40歳までの235名を対象に、配偶者、母親、父親、親友、知り合い、未知の人から金銭に関する14項目の事柄について質問された際に感じる不快さの程度や開示の程度について調査した結果、知り合いや未知の人といった親密度が低い人たちよりも、配偶者、親など、より親密度の高い人たちに対しての方が感じる不快さの度合いは低く、抵抗感も少なかったという結果を報告している。

1-3. ビジネス場面における自己開示に関する研究

先行文献を調査した結果、ビジネスに関わる人々を対象に実施された研究は非常に少ないことが明らかになった(Slobin, Miller & Porter, 1968; Madaus, Foley, & Ruban, 2002; Rotosky & Riggle, 2002; Ellison, Russinova, MacDonald-Wilson, & Lyass, 2003; Lim, 2003)。スロービンとその研究者仲間ら(Slobin, et al, 1968)は、サンフランシスコにある大手保険会社の社員87名(男性57名、女性30名)を対象に、(1)各自の直属の部下とその部下、直属の上司とその上司、そして同僚に対して、名前、苗字あるいは役職で呼ぶのか、また、どのように相手から呼ばれているかと、(2) Jourardら(Jourard & Lasakow, 1958)が開発した自己開示尺度を用いて、上記の各々の相手にどのような内容についてどの程度を話したかを調べた。調査に際し、被験者は非管理職から3つのレベルの管理職までの4つの集団に分類された。特に、自己開示に関して、

調査の結果、どの集団の被験者についても、上司よりも同僚に対して、また、直属の部下よりも直属の上司に対して、より多くを話し、また、非管理者集団については、同僚に対する自己開示が低いことがわかった。開示相手に対する呼称と自己開示との関係については、相手との地位の差がない同僚の場合は互いに下の名前で呼び合い、自己開示の頻度は他の相手に比べて最も多かった。直属の上司がこれに続き、直属の上司の上司と直属の部下の部下に対する自己開示の頻度がもっとも低いことが示された。

ビジネス場面におけるその他の研究に関しては、その多くが職場における個人の性的志向性や疾病などに関する開示傾向と開示を引き起こす要因に関するものである。例えば、マドースとその研究者仲間ら (Madaus, et. al, 2002) は、学習障害をもつ 132 名の公立学校の卒業生を対象に、現在の雇用主に自分の障害について話したか否かとその理由について調べた結果、調査対象者の 9 割が学習障害は仕事に何らかの影響を及ぼしていると考えていたが、雇用主に自分の問題について話した対象者は 3 割であったことを報告している。話さない理由として、大半の調査対象者が話す理由や必要性を感じないことをあげたが、一方、46 パーセントの対象者が、開示行動が仕事に与える否定的な影響や解雇に対する不安をあげていた。また、ロトスキーとリグル (Rotosky & Riggle, 2002) は、118 名の同性愛カップルの職場における自らの性的志向性に関する開示行動の予測要因について調査し、職場における非差別的な方針と同性愛者に対する嫌悪感情の程度の低さが、個人の開示の程度と関連性があることを明らかにしている。また、エリソンとその研究者仲間ら (Ellison, et. al, 2003) は、精神疾患を伴うビジネスパーソンの職場における自分の疾患に関する開示パターンと開示行動との関連性について調査した結果、対象者の 87% が自らの精神疾患について話したが、その内の半数は開示後、職場環境が悪くなったと感じることを報告している。また、開示相手としては、上司がもっとも多く、対象者の 3 分の 1 は就職試験の面接において自分の疾患について話し、その内の半数は開示したことを後悔していないことがわかった。エリソンらは個人の仕事に対する自信や仕事におけるエンパワメントといった要因と同様、病気からの多大な回復が開示行動と密接に関連しているのではないかと結論づけている。

2. 本研究で用いる方法論と各章の構成

第 1 章でも述べたように、本稿の目的は、比較文化的視点から自己開示の開示者と開示相手の職場の地位に反映された関係性、および、自己開示の場という状況要因に着目し、日本と韓国の企業で働く人々の自己開示に関わる諸側面について探索することである。具体的には (1) 開示者と開示相手との職場における地位の違いが個人の自己開示傾向に与える影響、(2) 自己開示をする場として酒席が自己開示傾向に与える影響、および (3) 「自己開示」、「職場の仕事仲間とのコミュニケーション」、および、「酒席」が内包する意味について、一連の調査により探索する。尚、本稿では上記の研究目的を遂行するために、「調査法のトライアングレーション (triangulation)」（ひとつの問題を調査するのに多様な調査法を使用すること）(鈴木, 2002) の観点から、量的、質的両方からのアプローチを試みる。

続く第 3 章および第 4 章では、上記の (1) と (2) に対する回答を探索するために、量的調査の結果を報告する。まず、第 3 章では、酒席と酒席以外の場における日本人ビジネスパーソンの職場の仕事仲間に対する自己開示傾向について調査した結果を報告し、職場における地位の違いに反映された開示相手との関係性や開示の場としての酒席が個人の自己開示傾向に何らかの影響を与えるのかを検証する。ここで、第 3 章は本稿に

おける予備調査的立場に位置する研究であることを付記しておきたい。第1章で述べたように、過去の文献では酒席が日本人のコミュニケーション行動に何らかの影響を及ぼすことが指摘されているが、このことを実証的に検討した研究は未だ見当たらない。さらに、本章の第1節で紹介したように、アルコールの摂取が個人のコミュニケーション行動に与える影響を指摘した幾つかの調査はあるものの、そのような生理的側面ではなく、社会心理的側面に着目して実施された研究は未だかつてない。尚、第3章では、集団差としての開示者の年代による影響にも着目する。異文化は必ずしも外国文化を意味するものではない。同じ国や社会に所属していたとしても、性別、年齢、職業、出身地など、いわゆる、サブカルチャー（下位文化）と呼ばれる集団間も異文化比較と見なすことができる。このことを鑑みれば、日本人を対象にした第3章の調査も異文化比較調査と呼ぶことができるかもしれない。

そして、上記の調査結果を踏まえて、第4章では、日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンを対象に実施した異文化比較調査の結果を報告する。この調査の中で着目する要因について、被験者内要因に関しては上記と同様であるが、ここでの被験者間要因は国である。異文化比較研究には様々な問題が伴うが、その1つとして「等価性」(equivalence)の問題がある (Gudykunst, Ting-Toomey, 1988; Triandis, 1995, 宮原, 2002)。計測的等価性 (metric equivalence) とは、測定に使用する尺度が統計的に同じ性質をもつかどうかを示しているが、本稿では、特に、調査で用いた尺度の計測的等価性および対象者の回答傾向を示す「反応に対する構え」(response set)に留意しながら、調査を実施する。尚、第3章では対象者の過去の行動を、第4章では未来の行動について尋ねている。

本稿を執筆するにあたり、上記の量的調査に関連して、明確にしておくべき幾つかの点がある。まず、少なくとも自己開示には開示された内容の「広がり (breadth)」と「深さ (depth)」という2つの次元が存在するが、ここで、「広がり」とは開示された情報の量に相当し、「深さ」とは開示された情報の親密さを示していることは、多くの研究者間で一致した見解である。また、広がり と 深さの間には負の相関関係があることも、多くの研究結果が示すところである (榎本, 1997)。他方、自己開示の量に関しては、開示の頻度 (程度) と開示に費やされた時間という2つの見方がある。本稿では、日本と韓国のビジネスパーソンのインフォーマルな場での自己開示という対人コミュニケーションに着目するが、実験室場面とは異なり、日常生活における自己開示量の測定には困難が伴う。したがって、「広がり」と「深さ」という2つの次元は、開示の程度と内容の深さという2つの次元と捉えることにする。

また、第3章、第4章の調査では、自己開示の測定法として、対象者による自己報告形式の質問紙が使用されている。社会心理学研究の多くがコミュニケーションの相互作用に焦点をあてていることから、質問紙法は実際の自己開示行動を反映していないという批判がある。これに対し、榎本 (1997) は、調査に自己報告型の質問紙を用いる妥当性について、身近な者に対する日常的場面における自己開示傾向を検討する場合、初対面の、あるいは、それほど親密な間柄でない者に対する自己開示行動に焦点をあてた観察法などによる実験手法の方が適切さに欠けていることを、様々な論証により指摘している。本稿における開示相手も、親しい間柄にある仕事仲間 (同じ職場の親しい同性の上司、同僚および部下) であり、職場という日常生活場面における自己開示を問題としているため、量的調査の方法として、自己報告による質問紙法を用いることにした。本研究で用いた質問紙の尺度は、ジュラードら (Jourard & Lasakow, 1958) が開発した自己開示質問紙 (Jourard Self-disclosure Questionnaire) の尺度を参考に、筆者が本稿の目的に沿うように加筆、修正を施し、作成

したものである。

先述の本稿の3つの目的を遂行するために、第5章では「自己開示」、「職場の仕事仲間とのコミュニケーション」、そして、「酒席」が内包する意味合いについて第4章の調査対象者に実施した自由記述法による回答を分析することにより探索する。また、心理学における異文化比較研究は、諸々の社会的・文化的要因がそこで暮らす人々の内的・外的行動にどのような影響を与えているのか、その過程を科学的に検証することを目的としている（鈴木, 2002）。しかし、同時に、量的アプローチだけによる事象の理解は部分的であり、対象文化全体の構造を捉えるという視点に欠け、問題を単純化する危険性をはらんでいる（菊地, 1979）。そこで、第6章では第4章および第5章で得た結果を確認し、日本と韓国における階層的対人関係、および、酒席というテーマについてより多角的視点から捉えるために、日本人のビジネスパーソン数名と韓国の企業に勤務経験のある日本在住の韓国人留学生数名を対象に実施したインタビュー調査の結果を分析、報告する。

3. 第2章のまとめ

この章では、1950年から現代に至る自己開示に関する過去の文献調査の結果について、特に本稿のテーマと密接な関係のある文化、状況、ビジネスの観点から概観した。文献調査の結果、酒席の自己開示に対する影響を異文化心理学的観点から取り組んだビジネス状況における自己開示研究が過去に存在しないことが明らかになった。後半では、異文化比較研究におけるトライアングレーションの重要性を指摘し、多角的な方法により、本稿で設定された自己開示に関わる3つの課題に対する回答を探索することを明示した。

第3章 日本人ビジネスパーソンを対象にした自己開示調査—開示相手の職場の地位、開示の場、開示者の世代差の観点から

1. 問題設定

前章で述べたように、過去の文献には開示者と開示相手との関係性や、開示の場といった状況要因が個人の自己開示傾向に何らかの影響を与えることが報告されている。酒席と日本人のコミュニケーション行動との関連性については、酒席が個人の行動に何らかの影響を及ぼすとの言説がしばしば見られるものの、そのことを実証的に検証した研究は未だない。このような状況を鑑み、本章では日本人ビジネスパーソンを対象に、同じ職場の中で異なった関係性をもつ3者（親しい同性の上司、同僚、部下）、各々に対して自分に関する事柄について語る時、酒席と酒席以外の場では開示傾向に何らかの違いが見られるのかを探索する。さらに、ここでは集団差を示す要因の1つとして、開示者の年代にも着目し、年代と開示傾向との関係についても検討したい。そこで本調査では以下の4つのリサーチ・クエスチョンを設定した。

RQ1 話題の違いは開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか。

RQ2 同じ職場の開示相手との地位の違いは、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか。

RQ3 開示の場としての酒席は、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか。

RQ4 開示者の年代は自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか。

2. 方法

2-1. 調査方法

本調査を実施するにあたり、調査者である筆者の複数の知り合いを通じてスノーボール方式により、調査協力を募った。依頼の方法として、返信用封筒を同封して、質問紙を調査者の知り合いに郵送し、回収後の質問紙を知り合いからまとめて返送してもらうか、または、回答者本人から直接、筆者に返送してもらう形をとった。返送された114部の質問紙の中で、回答漏れなどの不備があったものを除いた結果、89部（有効回収率78.1%）の質問紙を分析の対象として用いた。

2-2. 調査対象者

調査対象となったのは、日本企業に勤める日本人ビジネスパーソン89名（男性73名、女性16名）である。年齢幅は21歳から64歳（20代：20名〈22.5%〉、30代：29名〈32.6%〉、40代：24名〈27.0%〉、50代以上：16名〈18.0%〉）、平均年齢38.62歳（SD: 10.23）、所属企業での平均勤続年数は13.44年（SD: 9.81）であった。表4は対象者の属性と実態を示している。調査は1995年4月に実施された。

2-3. 質問紙の作成

質問紙は2つの部分から構成されている。それらは、会社の規模や勤続年数など、対象者の実態状況を尋ねた部分と、酒席、酒席以外の各々の状況で、同じ職場の親しい同性の上司、同僚、部下に対して35項目の話題について、どの程度過去に話したかを尋ねた質問紙尺度の部分である(付表1)。

表4 対象者の属性

* (rounding differenceにより各細目のパーセンテージが100に満たない項目がある。)

項目	細目	% (人数)	項目	細目	% (人数)
性別	男性	80.9 (72)	勤続年数	10年未満	46 (51.7)
	女性	18.0 (16)		11~20年	18 (20.2)
	無回答	1.1 (1)		21~30年	20 (22.5)
年代	20代	22.5 (20)		31年以上	4 (4.5)
	30代	32.6 (29)		無回答	1.1 (1)
	40代	27.0 (24)	勤務地	大阪	55.1 (49)
	50代以上	17.9 (16)		兵庫	19.1 (17)
会社の規模	30人未満	12.4 (11)		東京	11.2 (10)
	30~299人	23.6 (21)		奈良	9.0 (8)
	300~999人	14.6 (13)		岡山	3.4 (3)
	1000人以上	48.8 (43)		三重	1.1 (1)
業種	金融	20.2 (18)		身分	正社員
	建設	14.6 (13)	雇託社員		4.5 (4)
	薬品	13.5 (12)	パート社員		3.4 (3)
	商社	12.4 (11)	その他		1.1 (1)
	電機	9.0 (8)	役職	部課長級	29.2 (26)
	化学	6.7 (6)		主任	19.1 (17)
	流通	5.6 (5)		係長	11.2 (10)
	機械	4.5 (4)		役職なし	36.0 (32)
	鉄鋼	2.2 (2)		その他	4.5 (4)
	運輸	2.2 (2)	結婚	既婚	71.9 (64)
	食品	1.1 (1)		未婚	24.8 (22)
	その他	3.4 (3)		その他	2.2 (2)
	無回答	4.5 (4)		無回答	1.1 (1)
	職種	営業	31.5 (28)	子供	あり
事務		29.2 (26)	なし		34.8 (31)
技術		9.0 (10.1)	飲酒	飲む	95.5 (85)
研究		3.4 (3)		飲まない	4.5 (4)
製造		3.4 (3)			
教育		2.2 (2)			
医療		2.2 (2)			
福祉		1.1 (1)			

質問項目および尺度は、Jourard ら (Jourard & Lasakow, 1958) により開発された JSDQ (Jourard Self-disclosure Questionnaire)を元に、筆者が新たに作成したものである。Jourard らは、対話の相手、話題、および、自己を表す程度といった3つの重要な相互関係をもつ変数を同時に測定できる「自己開示スケール」を開発した。JSDQ の中で設定された自己開示の相手は父親、母親、同性の友人、異性の友人、配偶者である。

これらの相手に対して自己を表す相対的な程度を、通常、個人的接触で話題にされる6つの項目について測定している。話題の詳細は、(1)政治、宗教、社会などの問題に対する「意見・態度」、(2)食物、音楽、テレビ、読書などの「趣味・嗜好」、(3)「仕事・勉強」の目標や困難性、特殊才能やその限界、(4)収入、預金、借金、予算などを含む自分の「金銭問題」、(5)自分の「パーソナリティ」の具体的な長所短所、プライドや恥の原因など、(6)自分の身体や顔、形についての自分の気持ち、病気、性的過不足などを含む「身体」的な側面の分野である。JSDQは、これらの各話題分野にその内容に関連する10項目を含む計60項目からなる質問紙尺度であり、質問紙の中で回答者は、各々の自己開示の相手に対してどの程度深く話すかを「0：自分のこの点については相手に何も話していない」、「1：この点については一般的な表現で話した」、「2：この点については詳しく全面的に話した」、「x：この点については、自分についてうそをついたり、ごまかしをいつている」のうち最も適切なものを選択するように尋ねられる。これまでJSDQあるいは、その改良版を用いて、過去に様々な研究が実施されてきた。例えば、バーンランド (Barnlund, 1975) は、JSDQの6つの各話題分野から5項目を選択して作成した計30項目からなる質問紙を用いて、日本人大学生とアメリカ人大学生を対象に母親、父親、同性の友人、異性の友人、信頼できない人、未知の人、各々に対して、どの程度自分自身を表わすのかについて異文化比較調査を行い、日本人とアメリカ人の自己開示における共通点と相違点を明らかにした。

今回の調査で用いる質問紙を作成するにあたり、バーンランドが使用した項目を参考に、JSDQの6つの各話題分野から5項目ずつ計30項目を抽出した。それらを筆者が日本語に翻訳した後、日本語と英語の両言語に精通したアメリカ人研究者に英語に翻訳してもらい、その後、元のJSDQの項目の内容と比較検討するといったバックトランスレーションの手続きがとられた。このようにして、日本語による翻訳の正確さを期したが、その後の検討においてJSDQには文化的に特殊、あるいは、やや偏りがあると思われる内容の項目が含まれていることが確認されたため、必要であると判断した項目については、修正を加え、最終的に新たな質問紙を作成した。以下はその修正内容の詳細である。

例えば、項目3は、もとの質問項目では「自分が好む余暇の過ごし方—例えば、狩猟、読書、トランプ、スポーツ、パーティー、ダンス」であったが、一般的に日本人の場合、狩猟、パーティー、ダンスのような機会は欧米に比べて少ないため、「余暇の過ごし方」と、より一般的な表記内容に改めた。項目7は、JSDQでは「例えば、学校や交通機関で様々な人種の人たちが存在することに対する自分の意見」となっていたが、日本では、在日韓国人、在日中国人のように、同じアジア人であっても文化の異なる人々との共存に関する問題の方が、より身近であると考えられたため、「民族問題」とした。また、JSDQの項目8は、「女性の美しさや魅力に関する個人的基準—どのような女性が魅力的であると思うか」のように、その対象が女性に限定されていたため、「異性の美や魅力に関する自分の基準—魅力的な異性とはどんな人かについて」と、より一般的な内容に修正した。項目30については、もとの項目が「異性に対して自分は魅力ある人物か」を問う内容であったが、「魅力のある人格を自分が備えていると思うか」のように、他者一般に対して自分が魅力的な人物であるかを問う内容に変更した。また、JSDQの中の「人格」に関する話題項目は、その多くが否定的な自分の感情について他者に話すかどうかを問う内容であったが、今回の調査ではそれらを総称して「自分の感情の起伏について」という新たな項目を設定した。さらに、JSDQに含まれてはいなかったが、家族に関する話題は日常的な会話の中で登場する話題であると考えられたため、「家族」に関する5項目(16 自分の子供について、17 配偶者について<独身者は交際している人>、18 両親について、19 家庭内のトラブルについて、20 家族の

健康について)を新たに追加した。以上の計 35 項目に関して、自己開示の程度を「1」(この内容については何も話さなかった)、「2」(この内容については少し話した)、「3」(この内容については一般的な表現で話した)、「4」(この内容についてはある程度詳しく話した)、「5」(この内容については非常に詳しく話した)、の 5 つのうち、該当するものを選んでもらった。「3」については、もとの英語が“talk in general terms”であり、日本語の直訳は、「一般的な表現で話す」であった。先述のバーンランドの調査(1975)で使用された日本語版質問紙にもこの表現が使われていた。このことについて、バックトランスレーションに協力したアメリカ人研究者と相談した結果、間隔尺度の数字の表示があるため、回答の際に大きな問題にはならないであろうと判断し、過去の開示傾向を尋ねた本研究では、過去形の「一般的な表現で話した」を尺度の表現として使うこととした。これらの話題について、酒席と酒席以外の場、各々で自分と親しい同性の職場の仕事仲間(上司、同僚、部下)、各々に対して 1 対 1 で過去に話した状況を対象者に想起してもらい、回答者自身がとった行動に最も近い数字 1 つを選択して、丸で囲んでもらった。

3. 分析方法と結果

3-1. 話題項目データの因子分析結果(因子分析は SPSS ver. 15 を用いて行った。)

まず、質問紙の尺度構成を探索するために、全データを用いた因子分析を実施した。固有値を 1 以上に設定して主成分分析を実施した結果、スクリープロットの減衰状況から 6 つの因子が出現した。次に、因子数を 6 に設定し、最尤法、プロマックス回転による因子分析を再度実施した。ここでプロマックス回転を用いた理由は、尺度の項目が自己開示の話題であることから、抽出される因子間に相関があることが予測されたためである。各因子項目の採択基準は、基本的に因子負荷量が .40 以上のものとしたが、もとの JSDQ の各話題分野の分類にもとづき、同じ因子に負荷量の高かった他の項目と内容的に密接な関連のある項目については、因子負荷量が .30 以上のものは削除せずそのまま残した。但し、共通性が .20 以下、また、2 因子以上にわたり高い因子負荷量をもつ項目は分析から除外した。該当した 1 項目(項目 8: 異性の美や魅力に関する基準)を削除後、再度因子分析を実施した結果、6 因子構造が出現し、全 34 項目が最終的に採択された(表 5)。まず、第 1 因子には 12 項目が含まれることになり、JSDQ 中の「金銭」に関する 5 項目すべて(21: いくら給料をもらっているか、22: 借金があるかどうか、もし、あるなら、いくらか、23: 貯金がいくらあるか、24: 自分が所有する財産について、25: 自分のお金の使い道について)と、この調査のために設定した「家族」に関する項目すべて(16: 自分の子供について、17: 配偶者(独身者は交際している人)について、18: 自分の親について、19: 家庭内のトラブルについて、20: 家族の健康について)、および、自分の健康に関する項目 2 項目(33: 自分の健康上の問題、34: 健康や体型を維持するための努力)が含まれていたため、「金銭・家族問題」と命名した。次に、第 2 因子に負荷量が高かった項目は 7 項目あり、そのうちの 5 項目はすべて JSDQ 中の「仕事・勉強」に関する項目と一致したため、「仕事」と命名した(11: 自分の仕事の中で、不平不満に感じていること、12: 自分の仕事の中で、楽しく、満足していること、13: 自分の経歴についてどう思うか、14: 他者の自分の仕事に対する評価、15: 一緒に仕事をしている人たちについてどう思うか、12 好きな、または退屈だと思う人の付き合い、10: 自分が望ましいと思う人間像について)。第 3 因子には 6 項目が該当し、そのう

ちの5項目はすべてJSDQの「人格」に関する項目であったため、「人格」と命名した(26:自分が嫌いな、または損をしていると思う性格、27:自分の感情の起伏、28:自分が恥に思ったり、罪悪感を感じる事柄、29:自分に関して誇りに思う事柄、30:魅力のある人格を自分が備えていると思うか、35:性生活について)。次に、第4因子には4項目が含まれたが、これらはすべてJSDQの「趣味・嗜好」に関する内容と一致したため、「趣味・嗜好」と命名した(1:好きな食べ物や嫌いな食べ物、2:好きな音楽や、嫌いな音楽、3:余暇の過ごし方、4:好きな映画や、テレビ番組)。第5因子に負荷量が高かったのは、項目31(自分の顔をどう思うか)と項目32(自分の身体のスタイルをどう思うか)の2項目であり、両者ともに、自分の身体に関する内容であったため、JSDQ同様、「身体」と命名した。この因子については2項目のみの該当となったが、今回の調査における重要な項目であり、ピアソンの相関係数($r = .762$)も十分に高かったため、削除せず、その後の分析に用いることとした。最後に第6因子には3項目が該当し、そのすべてがJSDQの「意見・態度」と関連のあるものだったため、「意見・態度」と命名した(6:現在の政府、首相や政策などについてどう思うか、7:民族問題、9:性のモラル)。各因子に抽出された項目を尺度として使用した場合の信頼性を検証するために、クロンバックの α 係数を求めたところ、そのほとんどが高い値を示し、尺度としての信頼性が確保された(因子I: $\alpha = .910$ 、因子II: $\alpha = .898$ 、因子III: $\alpha = .864$ 、因子IV: $\alpha = .838$ 、因子V: $\alpha = .862$ 、因子VI: $\alpha = .748$)。

表5 因子分析の結果のパターン行列
(最尤法・プロマックス回転後) *項目横の数字は質問紙内の番号を示す。

項目	I	II	III	IV	V	VI	共通性
財産 24	.794	-.047	.035	-.202	-.092	.138	.527
貯蓄 23	.785	-.068	.290	.033	-.227	-.199	.566
借金 22	.773	-.168	.106	-.038	-.032	.042	.507
家族の健康 20	.638	-.004	-.089	-.014	.168	.115	.584
お金の使途 25	.606	.040	.130	.174	-.023	-.090	.571
配偶者	.574	.147	-.125	-.039	.174	.113	.621
家庭問題 19	.563	.066	.276	-.158	.044	-.079	.501
子供 16	.552	.097	-.233	.012	-.077	.198	.381
給料 21	.511	.006	.268	.054	.015	-.084	.477
体の維持法 34	.506	-.162	-.242	.074	.217	-.003	.506
自分の健康 33	.471	.054	.029	.007	.221	.100	.565
親 18	.396	.028	.045	.089	.291	.026	.539
仕事不満 11	-.052	.855	.175	.070	-.138	-.179	.647
仕事仲間 15	.091	.835	.163	-.007	-.218	-.148	.637
仕事の喜び 12	.007	.817	-.194	.080	.059	.019	.678
仕事評価 14	-.086	.777	.170	-.185	.060	.045	.634

項目	I	II	III	IV	V	VI	共通性
経歴 13	.031	.729	.018	-.105	.032	.072	.587
人とのつきあい 5	-.147	.398	.267	.227	-.010	.113	.522
望ましい人間像 10	-.034	.390	.122	.047	.188	.194	.570
感情の起伏 27	-.066	.167	.695	-.011	.150	-.058	.683
性格の短所 26	.021	.083	.646	-.001	.062	.156	.675
恥 28	-.030	.114	.584	.008	.015	.169	.542
性生活 35	.282	-.164	.403	.174	.002	-.057	.326
魅力的人格 30	.057	.183	.373	-.085	.119	.158	.446
誇り 29	.115	.169	.371	-.032	.250	.084	.610
映画 4	-.120	-.076	-.043	.864	.122	.071	.728
音楽 2	-.141	-.170	.156	.726	.103	.155	.606
食べ物 1	.123	.243	-.004	.578	-.142	-.010	.543
余暇 3	.216	.337	-.078	.479	-.039	-.048	.624
自分の体型 32	.014	-.069	.062	.117	.918	-.195	.787
自分の顔 31	-.020	-.081	.193	-.002	.901	-.207	.723
民族問題 7	-.017	-.057	.051	.126	-.250	.872	.635
政治 6	.270	-.059	.089	.001	-.190	.710	.599
性のモラル	.036	-.028	.223	.115	.050	.445	.448
累積寄与率	40.475	45.090	49.069	52.911	55.397	57.635	
因子間相関	I	II	III	IV	V	VI	
I		.669	.511	.505	.585	.517	
II			.582	.606	.639	.606	
III				.427	.489	.332	
IV					.547	.497	
V						.557	
VI							

3-2. 質問紙尺度における等価性の検討

次に、測定尺度の等質性を検討するために、各被験者内要因における話題因子の信頼性および各話題因子における被験者内要因の項目間内部相関を検討した。

3-2-1. 各被験者内要因における話題因子の尺度の信頼性の検討

因子分析の結果得られた各因子の信頼性係数は、上記で示したが、ここでは、今回の調査の主な目的である「自己開示の場（酒席/酒席以外）」と「自己開示の相手（上司/同僚/部下）」からなる2要因、計6水準における6つの話題因子の信頼性係数を調べた。分析の結果、表6に示されたように、すべての因子において高い信頼性があることが明らかとなった。

表6 各変数間における測定尺度の信頼性結果
(数値はクロンバックの α 係数を示す)

	因子I 金銭・家族 問題	因子II 仕事	因子III 人格	因子IV 趣味・嗜好	因子V 身体	因子VI 意見・態度
酒席/上司	.903	.885	.867	.728	.850	.701
酒席/同僚	.891	.889	.811	.805	.849	.669
酒席/部下	.916	.901	.854	.860	.868	.765
酒席外/上司	.909	.875	.866	.829	.872	.809
酒席外/同僚	.905	.898	.863	.784	.888	.765
酒席外/部下	.915	.892	.865	.887	.795	.783

3-2-2. 各話題因子における被験者内要因の項目間内部相関の検討

この調査における被験者内要因は「自己開示の場（2水準）」、「自己開示の相手（3水準）」、「自己開示の話題（6水準）」である。そこで、最後に、これら36（2 x 3 x 6）通りの条件下における項目間の内部相関を求めることにより、尺度の等質性を探索した。その結果、表7が示すように、すべての条件下において高い相関が認められ、今回使用した尺度の等質性が示された。

以上、(1)(2)の結果から、今回の調査で用いた尺度の等質性の高さが明らかとなった。

3-3. 反復分散分析(Repeated Measure ANOVA)の結果（分析にはANOVA4 (Kiriki, 2002) を用いた。）

リサーチクエストションに対する回答を求めるために、反復分散分析を実施した。まず、因子分析により使用することが決定した項目データに関して、各因子に属する項目数が異なることから、各話題カテゴリーに属する項目の合計の平均値を各話題カテゴリーの値とし、その後の分析に用いた。この研究における被験者間要因は開示者の「年代（4水準：20代、30代、40代、50代以上）、被験者内要因は「自己開示の相手（3水準：同じ職場の親しい同性の上司、同僚、部下）」、「自己開示の場（2水準：酒席、酒席以外）」、および、「自己開示の話題（6水準：金銭・家族問題、仕事、人格、趣味・嗜好、身体、意見・態度、）」である。以上の変数に着目して、4 x 3 x 2 x 6の4要因の反復分散分析を実施した。その結果、表8が示すように、「開示者の年代」

x「自己開示の場」x「自己開示の話題」、および、「開示者の年代」x「自己開示の相手」x「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意となり、これらの要因の関係性が調査対象者の自己開示の傾向に影響を及ぼすことが明らかになった(表8)。

表7-1 各被験者内要因における話題因子の信頼性

(**相関係数はピアソンの相関係数で、1%水準で有意(両側)を示す。)

相関係数 酒席・上司

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	F2仕事 (酒席・上司)	F3人格 (酒席・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	F5身体 (酒席・上司)	F6意見・態度 (酒席・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	相関係数	1	.605**	.678**	.511**	.609**	.541**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席・上司)	相関係数	.605**	1	.772**	.590**	.515**	.521**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席・上司)	相関係数	.678**	.772**	1	.542**	.617**	.494**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	相関係数	.511**	.590**	.542**	1	.463**	.591**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席・上司)	相関係数	.609**	.515**	.617**	.463**	1	.387**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席・上司)	相関係数	.541**	.521**	.494**	.591**	.387**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89

表7-2 各被験者内要因における話題因子の信頼性

相関係数 酒席以外・上司

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	F2仕事 (酒席以外・上司)	F3人格 (酒席以外・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	F5身体 (酒席以外・上司)	F6意見・態度 (酒席以外・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	相関係数	1	.703**	.691**	.612**	.564**	.607**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席以外・上司)	相関係数	.703**	1	.743**	.546**	.461**	.581**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席以外・上司)	相関係数	.691**	.743**	1	.568**	.613**	.575**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	相関係数	.612**	.546**	.568**	1	.388**	.632**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席以外・上司)	相関係数	.564**	.461**	.613**	.388**	1	.415**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席以外・上司)	相関係数	.607**	.581**	.575**	.632**	.415**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89

表7-3 各被験者内要因における話題因子の信頼性

相関係数 酒席・同僚

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	F2仕事 (酒席・同僚)	F3人格 (酒席・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	F5身体 (酒席・同僚)	F6意見・態度 (酒席・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	相関係数	1	.567**	.657**	.494**	.503**	.500**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席・同僚)	相関係数	.567**	1	.704**	.604**	.525**	.503**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席・同僚)	相関係数	.657**	.704**	1	.571**	.547**	.418**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	相関係数	.494**	.604**	.571**	1	.489**	.396**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席・同僚)	相関係数	.503**	.525**	.547**	.489**	1	0.178
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席・同僚)	相関係数	.500**	.503**	.418**	.396**	0.178	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

表7-4 各被験者内要因における話題因子の信頼性

相関係数 酒席以外・同僚

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	F2仕事 (酒席以外・同僚)	F3人格 (酒席以外・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	F5身体 (酒席以外・同僚)	F6意見・態度 (酒席以外・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	相関係数	1	.722**	.674**	.591**	.487**	.624**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席以外・同僚)	相関係数	.722**	1	.630**	.550**	.453**	.514**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席以外・同僚)	相関係数	.674**	.630**	1	.547**	.577**	.599**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	相関係数	.591**	.550**	.547**	1	.510**	.410**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席以外・同僚)	相関係数	.487**	.453**	.577**	.510**	1	.277**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席以外・同僚)	相関係数	.624**	.514**	.599**	.410**	.277**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

表7-5 各被験者内要因における話題因子の信頼性

相関係数 酒席・部下

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	F2仕事 (酒席・部下)	F3人格 (酒席・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	F5身体 (酒席・部下)	F6意見・態度 (酒席・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	相関係数	1	.619**	.660**	.575**	.544**	.456**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席・部下)	相関係数	.619**	1	.741**	.717**	.520**	.556**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席・部下)	相関係数	.660**	.741**	1	.583**	.560**	.520**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	相関係数	.575**	.717**	.583**	1	.530**	.600**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席・部下)	相関係数	.544**	.520**	.560**	.530**	1	.222**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席・部下)	相関係数	.456**	.556**	.520**	.600**	.222**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

表7-6 各被験者内要因における話題因子の信頼性

相関係数 酒席以外・部下

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	F2仕事 (酒席以外・部下)	F3人格 (酒席以外・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	F5身体 (酒席以外・部下)	F6意見・態度 (酒席以外・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	相関係数	1	.743**	.709**	.558**	.555**	.622**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F2仕事 (酒席以外・部下)	相関係数	.743**	1	.638**	.629**	.508**	.609**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F3人格 (酒席以外・部下)	相関係数	.709**	.638**	1	.440**	.502**	.690**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	相関係数	.558**	.629**	.440**	1	.445**	.472**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89
F5身体 (酒席以外・部下)	相関係数	.555**	.508**	.502**	.445**	1	.375**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	89	89	89	89	89	89
F6意見・態度 (酒席以外・部下)	相関係数	.622**	.609**	.690**	.472**	.375**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89

表8 反復分散分析の結果

被験者内/被験者間要因	自由度	F値	P値
年代	3	.69	.5619
開示の場	1	39.66****	.0000
年代 x 開示の場	3	1.32	.2741
開示相手	2	21.04****	.0000
年代 x 開示相手	6	1.32	.2514
話題	5	66.33****	.0000
年代 x 話題	15	3.47****	.0000
開示の場 x 開示相手	2	2.78	.0649
年代 x 開示の場 x 開示相手	6	.87	.5215
開示の場 x 話題	5	3.03*	.0106
年代 x 開示の場 x 話題	15	2.10**	.0092
開示相手 x 話題	10	7.00****	.0000
年代 x 開示相手 x 話題	30	1.84***	.0042
開示の場 x 開示相手 x 話題	10	1.02	.4220
年代 x 開示の場 x 開示相手 x 話題	30	.88	.6564

“x”は交互作用を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$, **** $p < .001$

3.4 リサーチ・クエスチョンの検討結果 (各要因の主効果と交互作用の結果の詳細については表9を参照のこと)。

表9 各要因の主効果と交互作用の平均値の結果

* 数値：自己開示の平均値 (標準偏差)、n=度数、“x”：交互作用、* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$, **** $p < .001$ 、

F値は要因の効果の大きさを示す。

年代	話題	自己開示の場	自己開示の相手	F値 (自由度)
n = 1068			「開示相手」:	21.04**** (2, 170)
			上司	1.90 (.66) 同僚>上司*
			同僚	2.30 (.74) 同僚>部下*
			部下	1.94 (.71) 上司=部下
n = 267		「自己開示の場」:		39.66**** (1, 85)
		酒席	2.22 (.75)	
n = 267		酒席以外	1.92 (.67)	酒席>酒席以外*
n = 534		「話題」:		66.33 (5, 425)****
		趣味・嗜好	2.62 (1.01)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*

仕事 2.42 (1.00)	趣味・嗜好>人格* 趣味・嗜好>身体*
金銭・家族問題 1.90 (.79)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*
意見・態度 1.81 (.82)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*
身体 1.79 (.99)	金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=身体、
人格 1.75 (.80)	金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
	人格=意見・態度、身体=意見・態度

20代 n = 120	「年代」 x 「話題」 : 3.47**** (15, 425)
金銭・家族問題 1.64 (.62)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
仕事 2.34 (1.10)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
趣味・嗜好 2.62 (1.19)	趣味・嗜好>意見・態度、仕事>金銭・家族問題*
人格 1.81 (.88)	仕事>人格*、仕事>意見・態度*、仕事=身体、
身体 2.03 (1.24)	身体>金銭・家族問題*、身体>意見・態度*、人格=身体、
意見・態度 1.46 (.67)	金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=意見・態度、
	人格=意見・態度

30代 n = 174	金銭・家族問題 2.06 (.81)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.59 (1.00)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好>
	趣味・嗜好 2.72 (1.04)	意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、
	人格 1.88 (.80)	仕事>意見・態度*、仕事>身体*、金銭・家族問題=人格、
	身体 1.98 (.94)	金銭・家族問題=身体、金銭・家族問題 = 意見・態度、
	意見・態度 1.86 (.81)	人格=身体*、人格=意見・態度

40代 n = 144	金銭・家族問題 2.11 (.85)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.37 (.96)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好>
	趣味・嗜好 2.62 (.82)	意見・態度*、仕事=金銭・家族問題、仕事>人格*、
	人格 1.66 (.77)	仕事>意見・態度*、仕事>身体*、金銭・家族問題>人格*、
	身体 1.57 (.79)	金銭・家族問題=身体*、金銭・家族問題=意見・態度、
	意見・態度 1.94 (.85)	人格=身体、人格=意見・態度、意見・態度>身体*

50代以上 n = 96	金銭・家族問題 1.79 (.77)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.37 (.91)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好>
	趣味・嗜好 2.53 (1.00)	意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、
	人格 1.64 (.71)	仕事>意見・態度*、人格=身体、人格=意見・態度、
	身体 1.97 (.86)	意見・態度=身体、仕事>身体*、金銭・家族問題=人格、
	意見・態度 1.56 (.86)	金銭・家族問題=身体、金銭・家族問題=意見・態度

「相手」 x 「話題」 : 7.00**** (10, 850)

金銭・家族問題 n = 178	14.36**** (2, 1020)
n = 178	上司 1.80 (.73) 同僚>上司*、同僚>部下*
n = 178	同僚 2.15 (.84) 上司=部下

n = 178		部下 1.75 (.75)
仕事	上司 2.29 (.93)	21.61****(2, 1020)
	同僚 2.73 (1.03)	同僚>上司*、同僚>部下*、
	部下 2.24 (.98)	上司=部下
趣味・嗜好	上司 2.30 (.87)	34.79****(2, 1020)
	同僚 2.97 (.98)	同僚>部下>上司*
	部下 2.60 (1.08)	
人格	上司 1.65 (.76)	14.37****(2, 1020)
	同僚 2.00 (.86)	同僚>上司*、同僚>部下*、
	部下 1.60 (.73)	上司=部下
身体	上司 1.66 (.89)	10.50****(2, 1020)
	同僚 2.00 (1.11)	同僚>上司*、同僚>部下*、
	部下 1.69 (.92)	上司=部下
意見・態度	上司 1.72 (.77)	4.73** (2, 1020)
	同僚 1.95 (.85)	同僚>上司*、同僚>部下*、
	部下 1.75 (.83)	上司=部下
上司		32.36****(5, 1275)
n = 178	金銭・家族問題 1.80 (.73) 仕事 2.29 (.93) 趣味・嗜好 2.30 (.87) 人格 1.65 (.76) 身体 1.66 (.89) 意見・態度 1.72 (.77)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、 金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=身体、 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、 身体=意見・態度、人格=意見・態度
同僚		65.41****(5, 1275)
n = 178	金銭・家族問題 2.15 (.84) 仕事 2.73 (1.03) 趣味・嗜好 2.97 (.98) 人格 2.00 (.86) 身体 2.00 (1.11) 意見・態度 1.95 (.85)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好> 意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、 仕事>身体*、仕事>意見・態度*、金銭・家族問題=人格、 金銭・家族問題=身体、金銭・家族問題=意見・態度、 人格=身体、人格=意見・態度、身体=意見・態度
部下		52.38****(5, 1275)
n = 178	金銭・家族問題 1.75 (.75) 仕事 2.24 (.98) 趣味・嗜好 2.60 (1.08) 人格 1.60 (.73)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好> 意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、 仕事>身体*、仕事>意見・態度*、金銭・家族問題=人格、

	身体 1.69 (.92)	金銭・家族問題=身体、金銭・家族問題=意見・態度、
	意見・態度 1.75 (.83)	人格=身体、人格=意見・態度、身体=意見・態度
	「自己開示の場」 x 「話題」	3.03* (5, 425)
仕事		35.01**** (1, 510)
	酒席 2.64 (1.02)	
	酒席以外 2.23 (.94)	酒席>酒席以外*
趣味・嗜好		23.37**** (1, 510)
	酒席 2.79 (1.03)	
	酒席以外 2.49 (.97)	酒席>酒席以外*
人格		24.03**** (1, 510)
	酒席 1.96 (.86)	
	酒席以外 1.61 (.71)	酒席>酒席以外*
身体		16.69**** (1, 510)
	酒席 1.94 (1.07)	
	酒席以外 1.67 (.89)	酒席>酒席以外*
意見・態度		24.30**** (1, 510)
	酒席 1.96 (.85)	
	酒席以外 1.66 (.76)	酒席>酒席以外*
酒席		55.39 (5, 850)****
n = 267	金銭・家族問題 2.00 (.82)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.62 (1.02)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好>
	趣味・嗜好 2.79 (1.03)	意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、仕事>
	人格 1.91 (.86)	身体*、仕事>意見・態度*、金銭・家族問題=人格、金銭・
	身体 1.93 (1.07)	家族問題 =身体、金銭・家族問題=意見・態度、
	意見・態度 1.97 (.85)	人格=身体、人格=意見・態度、身体=意見・態度
酒席以外		46.01 (5, 850)****
n = 267	金銭・家族問題 1.84 (.76)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.22 (.94)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
	趣味・嗜好 2.46 (.97)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
	人格 1.58 (.71)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
	身体 1.65 (.89)	金銭・家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、
	意見・態度 1.64 (.76)	金銭・家族問題>意見・態度*、人格=身体、
		人格=意見・態度、身体=意見・態度
	「年代」 x 「自己開示の相手」 x 「話題」	1.84 (30, 850)***
20代	金銭・家族問題	7.16**** (2, 1020)
	上司 1.53 (.50)	同僚>上司*

n = 40		同僚 1.99 (.73)	同僚>部下*
		部下 1.41 (.44)	上司=部下
	仕事		10.98****(2, 1020)
		上司 2.13 (.92)	同僚>上司*
		同僚 2.78 (1.18)	同僚>部下*
		部下 2.13 (1.07)	上司=部下
	趣味・嗜好		25.39****(2, 1020)
		上司 2.16 (.96)	同僚>上司*
		同僚 3.27 (1.06)	同僚>部下*
		部下 2.43 (1.25)	上司=部下
	人格		8.17****(2, 1020)
		上司 1.67 (.85)	同僚>上司*
		同僚 2.19 (.94)	同僚>部下*
		部下 1.58 (.73)	上司=部下
	身体		14.21****(2, 1020)
		上司 1.83 (1.12)	同僚>上司*
		同僚 2.53 (1.39)	同僚>部下*
		部下 1.74 (1.07)	上司=部下
30代	仕事		4.56****(2, 1020)
		上司 2.65 (.96)	同僚=上司
n = 58		同僚 2.81 (.95)	同僚>部下*
		部下 2.33 (1.06)	上司=部下
	趣味・嗜好		5.93*** (2, 1020)
		上司 2.47 (.86)	同僚>上司*
		同僚 3.02 (1.05)	同僚>部下*
		部下 2.66 (1.12)	上司=部下
40代	仕事		3.96*(2, 1020)
		上司 2.19 (.86)	同僚>上司*
n = 48		同僚 2.63 (1.10)	同僚=部下
		部下 2.30 (.85)	上司=部下
	趣味・嗜好		5.12** (2, 1020)
		上司 2.32 (.77)	同僚>上司*
		同僚 2.72 (.81)	部下>上司*
		部下 2.81 (.79)	同僚=部下
50代以上	金銭・家族問題		6.14*** (2, 1020)
		上司 1.67 (.67)	同僚>上司*

n = 32			同僚 2.12 (.86)	同僚>部下*
			部下 1.59 (.68)	上司=部下
<hr/>				
	仕事			5.76*** (2, 1020)
			上司 2.22 (.88)	同僚>上司*
			同僚 2.68 (.88)	同僚>部下*
			部下 2.20 (.92)	上司=部下
<hr/>				
	趣味・嗜好			7.93**** (2, 1020)
			上司 2.23 (.88)	同僚>上司*
			同僚 2.88 (.88)	同僚=部下
			部下 2.49 (1.12)	上司=部下
<hr/>				
	人格			5.59*** (2, 1020)
			上司 1.49 (.62)	同僚>上司*
			同僚 1.95 (.77)	同僚>部下*
			部下 1.48 (.60)	上司=部下
<hr/>				
				5.88**** (3, 1530)
20代	n = 40	2.53 (1.39)	身体 同僚	20 = 30 20>40* 20>50*
30代	n = 58	2.13 (1.06)		30 = 40 30 = 50 40 = 50
40代	n = 48	1.66 (.85)		
50代以上	n = 32	1.69 (.90)		
<hr/>				
				3.34* (3, 1530)
	20代	1.41 (.44)	金銭・家族問題 部下	20 = 30 40>20* 20 = 50
	30代	1.93 (.80)		30 = 40 30 = 50 40 = 50
	40代	2.09 (.79)		
	50代以上	1.59 (.68)		
<hr/>				
			上司	7.90**** (5, 1275)
20代		金銭・家族問題 1.53 (.50)		趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=
n = 40		仕事 2.13 (.92)		仕事 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好=身体
		趣味・嗜好 2.16 (.96)		趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
		人格 1.67 (.85)		仕事>人格*、仕事=身体、仕事>意見・態度*、
		身体 1.83 (1.12)		金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=
		意見・態度 1.43 (.64)		身体、金銭・家族問題=意見・態度、人格=
				身体、人格=意見・態度、身体= 意見・態度
<hr/>				
			同僚	31.57**** (5, 1275)
		金銭・家族問題 1.99 (.73)		趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好
		仕事 2.78 (1.18)		>仕事*、趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、

	趣味・嗜好 3.27 (1.06)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族
	人格 2.19 (0.94)	問題、仕事>人格*、仕事=身体、仕事>意見・態度*、
	身体 2.53 (1.39)	金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題>意見*
	意見・態度 1.55 (0.66)	・態度、身体>金銭・家族問題*、身体=人格、
		身体 >意見・態度*、人格>意見・態度*
	部下	14.69****(5, 1275)
	金銭・家族問題 1.41 (0.44)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.13 (1.07)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・
	趣味・嗜好 2.43 (1.25)	嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
	人格 1.58 (0.73)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
	身体 1.74 (1.07)	金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=意見・
	意見・態度 1.41 (0.71)	態度、金銭・家族問題=身体、人格=身体
		人格=意見・態度、身体=意見・態度
	上司	10.56****(5, 1275)
30代	金銭・家族問題 2.06 (0.78)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
n = 58	仕事 2.65 (0.96)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・嗜好>
	趣味・嗜好 2.47 (0.86)	意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、仕事>人格*、
	人格 1.87 (0.79)	仕事>身体*、仕事>意見・態度*、金銭・家族問題
	身体 1.88 (0.80)	=人格、金銭・家族問題= 身体、金銭・家族問題
	意見・態度 1.82 (0.76)	= 意見・態度、人格=身体、人格=意見・態度、
		身体=意見・態度
	同僚	17.08****(5, 1275)
	金銭・家族問題 2.21 (0.82)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
	仕事 2.81 (0.95)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・
	趣味・嗜好 3.02 (1.05)	嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
	人格 2.02 (0.83)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
	身体 2.13 (1.06)	金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=身体、
	意見・態度 1.94 (0.84)	金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体
		人格=身体、人格=意見・態度、身体=意見・態度
	部下	10.71****(5, 1275)
	金銭・家族問題 1.93 (0.80)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*、
	仕事 2.33 (1.06)	趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
	趣味・嗜好 2.66 (1.12)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、

	人格 1.73(.77) 身体 1.94(.95) 意見・態度 1.81(.84)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、 金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=身体、 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、 人格=意見・態度、身体=意見・態度
	上司	9.74****(5, 1275)
40代 n = 48	金銭・家族問題 1.95(.78) 仕事 2.19(.86) 趣味・嗜好 2.32(.77) 人格 1.56(.70) 身体 1.47(.75) 意見・態度 1.79(.81)	趣味・嗜好=金銭・家族問題、趣味・嗜好=仕事、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事=金銭・家族問題、 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、 金銭・家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、 人格=意見・態度、身体=意見・態度、
	同僚	15.62****(5, 1275)
	金銭・家族問題 2.29(.94) 仕事 2.63(1.10) 趣味・嗜好 2.72(.81) 人格 1.82(.87) 身体 1.66(.85) 意見・態度 2.08(.90)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、 金銭・家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、 人格=意見・態度、意見・態度>身体
	部下	18.20****(5, 1275)
	金銭・家族問題 2.09(.79) 仕事 2.30(.85) 趣味・嗜好 2.81(.79) 人格 1.60(.73) 身体 1.58(.76) 意見・態度 1.94(.83)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>仕事*、 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事=金銭・家族問題、 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事=意見・態度、 金銭・家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、 人格=意見・態度、身体=意見・態度
	上司	9.82****(5, 1275)
50代以上 n = 32	金銭・家族問題 1.67(.67) 仕事 2.22(.88) 趣味・嗜好 2.23(.88) 人格 1.49(.62)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好 = 仕事、趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、 趣味・嗜好=意見・態度、仕事>金銭・家族問題*、 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事=意見・態度、

身体 1.48 (.84) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題= 身体、
 意見・態度 1.84 (.83) 金銭・家族問題= 意見・態度、人格=身体
 人格=意見・態度 身体= 意見・態度

同僚

17.04****(5, 1275)

金銭・家族問題 2.12 (.86) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.68 (.88) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、趣味・
 趣味・嗜好 2.88 (.88) 嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
 人格 1.95 (.77) 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
 身体 1.69 (.90) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題> 身体*、
 意見・態度 2.23 (.84) 金銭・家族問題= 意見・態度、人格=身体、
 人格=意見・態度、意見・態度>身体*

部下

14.44****(5, 1275)

金銭・家族問題 1.59 (.68) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.20 (.92) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
 趣味・嗜好 2.49 (1.12) 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
 人格 1.48 (.65) 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事=意見・態度、
 身体 1.52(.86) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=身体、
 意見・態度 1.83(.86) 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
 人格=意見・態度、身体=意見・態度

「年代」 x 「自己開示の場」 x 「話題」 2.10**(15, 425)

20代	n=60	2.28 (1.28)	身体	酒席	4.35*** (3, 1020)
30代	n=87	2.12 (1.05)			20=30 20>40* 20=50
40代	n=72	1.62 (.82)			30>40* 30=50 40=50
50代以上	n=48	1.68 (1.00)			
			意見・態度	酒席	3.33*(15, 425)
20代		1.60 (.74)			20=30 20=40 20<50*
30代		1.99 (.86)			30=40 30=50 40=50
40代		2.01 (.80)			
50代以上		2.30 (.87)			

20代				酒席	24.72****(5 850)
n=60			金銭・家族問題 1.71 (.60)		趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
			仕事 2.68 (1.12)		趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
			趣味・嗜好 2.93 (1.16)		趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、

人格 2.03 (.91) 仕事>人格*、仕事>身体、仕事>意見・態度*、
 身体 2.28 (1.28) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題<身体*、
 意見・態度 1.60 (.74) 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
 人格>意見・態度*、身体>意見・態度*

酒席以外

10.91****(5 850)

金銭・家族問題 1.57 (.63) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.01 (.98) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
 趣味・嗜好 2.31 (1.14) 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
 人格 1.60 (.81) 仕事>人格*、仕事=身体、仕事>意見・態度*、
 身体 1.78 (1.16) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=身体、
 意見・態度 1.33 (.56) 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
 人格=意見・態度、身体>意見・態度

30代

酒席

13.43****(5 850)

n = 87

金銭・家族問題 2.14 (.86) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.82 (1.08) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
 趣味・嗜好 2.83 (1.11) 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
 人格 2.06 (.89) 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
 身体 2.12 (1.05) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=身体、
 意見・態度 1.99 (.86) 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
 人格=意見・態度、身体=意見・態度

酒席以外

12.16****(5 850)

金銭・家族問題 1.99 (.75) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.37 (.88) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
 趣味・嗜好 2.60 (.95) 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
 人格 1.69 (.66) 仕事>人格*、仕事=身体、仕事>意見・態度*、
 身体 1.85 (.81) 金銭・家族問題= 人格、金銭・家族問題=身体、
 意見・態度 1.72 (.73) 金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体、
 人格=意見・態度、身体=意見・態度

40代

酒席

14.03****(5 850)

N = 72

金銭・家族問題 2.20 (.88) 趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=仕事、
 仕事 2.50 (.96) 趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
 趣味・嗜好 2.64 (.84) 趣味・嗜好>意見・態度*、仕事=金銭・家族問題、
 人格 1.80 (.80) 仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、
 身体 1.62 (.82) 金銭・家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、

	意見・態度 2.01(.80)	金銭・家族問題=意見・態度、人格=身体 人格=意見・態度、意見・態度>身体
	酒席以外	15.43****(5 850)
	金銭・家族問題 2.01(.80)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好>
	仕事 2.24(.94)	仕事*、趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
	趣味・嗜好 2.59(.80)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事=金銭・家族問題、
	人格 1.53(.72)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見態度*、金銭・
	身体 1.52(.76)	家族問題>人格*、金銭・家族問題>身体*、金銭・
	意見・態度 1.87(.90)	家族問題=意見・態度、人格=身体、人格=意見・態 度、身体=意見・態度
50代以上 n= 48	酒席	16.99****(5 850)
	金銭・家族問題 1.82(.76)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好=
	仕事 2.48(.85)	仕事、趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好
	趣味・嗜好 2.75(.94)	>身体*、趣味・嗜好=意見・態度、仕事>金銭・家
	人格 1.77(.77)	族問題*、仕事>人格*、仕事>身体*、仕事=意見・態
	身体 1.68(1.00)	度、金銭・家族問題=人格、金銭・家族問題=身
	意見・態度 2.30(.87)	体、意見・態度>金銭・家族問題*、人格=身体、 意見・態度>人格*、意見・態度>身体*
	酒席以外	12.53****(5 850)
	金銭・家族問題 1.77(.78)	趣味・嗜好>金銭・家族問題*、趣味・嗜好
	仕事 2.25(.97)	= 仕事、趣味・嗜好>人格*、趣味・嗜好>身体*、
	趣味・嗜好 2.32(1.01)	趣味・嗜好>意見・態度*、仕事>金銭・家族問題*、
	人格 1.51(.64)	仕事>人格*、仕事>身体*、仕事>意見・態度*、金銭・
	身体 1.45(.74)	家族問題=人格、金銭・家族問題=身体、金銭・
	意見・態度 1.64(.71)	家族問題=意見・態度、人格=身体、人格=意見・ 態度、身体=意見・態度
20代	仕事	23.89****(1, 510)
	酒席 2.68(1.12)	
	酒席以外 2.01(.98)	酒席>酒席以外*
	趣味・嗜好	20.59****(1, 510)
	酒席 2.93(.91)	
	酒席以外 1.60(.81)	酒席>酒席以外*
	人格	9.97***(1, 510)
	酒席 2.03(.91)	

		酒席以外 1.60 (.81)	酒席>酒席以外*
	身体		13.99****(1, 510)
		酒席 2.28 (1.28)	
		酒席以外 1.78 (1.16)	酒席>酒席以外*
	意見・態度		4.019*(1, 510)
		酒席 1.60 (.74)	
		酒席以外 1.33 (.56)	酒席>酒席以外*
30代	仕事		10.96****(1, 510)
		酒席 2.82(1.08)	
		酒席以外 2.37(.88)	酒席>酒席以外*
	人格		7.24***(1, 510)
		酒席 2.06 (.89)	
		酒席以外 1.69 (.66)	酒席>酒席以外*
	身体		4.12*(1, 510)
		酒席 2.12 (1.05)	
		酒席以外 1.85 (.81)	酒席>酒席以外*
40代	人格		3.99*(1, 510)
		酒席 1.80 (.80)	
		酒席以外 1.53 (.72)	酒席>酒席以外*
50代以上	趣味・嗜好		9.64***(1, 510)
		酒席 2.75 (.94)	
		酒席以外 2.32 (1.01)	酒席>酒席以外
	意見・態度		23.56****(1, 510)
		酒席 2.30 (.87)	
		酒席以外 1.64 (.71)	酒席>酒席以外*

3-4-1. RQ1 話題の違いは開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

表8に示されたように、他の要因を考慮に入れないとき「自己開示の話題」の主効果が有意となり、話す話題によって自己開示の傾向に違いが生じることが明らかになった。具体的には、「趣味・嗜好」に関する開示度が最も高く、「仕事」に関する話題がそれに続き、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」、「意見・態度」といった他の話題については開示度に有意差がないことが明らかになった。

次に、各要因を考慮にいたったときの話題の影響について検討する。まず、開示者の「年代」と「自己開示の話題」との2次の交互作用が有意となり、これらの要因の関係によって開示度が影響を受けることが明らかになった。ここでは、すべての年代における話題の単純主効果が有意な結果となった(20代:F(5,425)=22.43, p<.001, 30代:F(5,425)=16.67, p<.001, 40代:F(5,425)=19.32, p<.001, 50代以上:F(5,425)=18.31, p<.001)。

ライアンによる下位検定の結果、20代の場合、「趣味・嗜好」と「仕事」に有意差はなかったが、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」、「意見・態度」といった他の話題よりも「趣味・嗜好」の開示度が有意に高かった。また、「仕事」と「身体」との間に有意差はなかったが、「金銭・家族問題」、「人格」、「意見・態度」に比べ、「仕事」に関する開示度が有意に高いことが示された。また、「金銭・家族問題」や「意見・態度」よりも「身体」に対する開示度が有意に高かった。一方、「金銭・家族問題」、「人格」、「意見・態度」の間で有意差はなく、これらについては6つの話題の中で最も開示度が低いことが明らかになった。

30代については、6つの話題の中で、「趣味・嗜好」と「仕事」に関して最も開示度が高く、これらの話題について最もよく話したことが示唆された。その他の話題間で有意差は見られなかった。

40代の場合、「趣味・嗜好」は「仕事」との間に有意差は見られなかったが、その他の話題に比べて開示度が有意に高かった。「仕事」については「趣味・嗜好」や「金銭・家族問題」との間に有意差は見られなかったが、その他の話題よりも開示度が有意に高い結果となり、全体的に「趣味・嗜好」や「仕事」に関する話題についてよく話したことが示唆された。また、「金銭・家族問題」については「仕事」と「意見・態度」との間に有意差は見られなかったが、「人格」や「身体」よりも開示度が有意に高く、これらの2つの話題よりもよく話したことが明らかになった。「意見・態度」については「身体」よりも開示度が高かったが、「人格」と「身体」および「人格」と「意見・態度」との間に有意差は見られなかった。

最後に、50代以上については、30代の結果と同様、「趣味・嗜好」と「仕事」に関して開示度が有意に最も高く、これらの話題について最もよく話したことが示唆された。他方、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」と「意見・態度」に有意差は見られず、これらの話題については最も話さなかったことが明らかになった。

次に、「自己開示の話題」と「自己開示の相手」との2次の交互作用が有意となり、開示相手と話題との関係性が開示度に影響を与えることが明らかになった。ここでは、すべての相手における話題の単純主効果が有意であった（上司： $F(5, 1275) = 32.36, p < .001$ 、同僚： $F(5, 1275) = 65.41, p < .001$ 、部下： $F(5, 1275) = 52.38, p < .001$ ）。下位検定の結果、上司が相手のときは、6つの話題の中で「趣味・嗜好」と「仕事」に対する開示度が最も高く、上司に対してはこの2つの話題についてもっともよく話したことが示唆された。その他の話題間で有意差は見られなかった。

同僚が相手のときは、「趣味・嗜好」に関する話題の開示度がすべての話題の中で最も有意に高く、「仕事」に関する話題が2番目に高いことが示唆されたが、その他の話題間で有意差は見られなかった。最後に、部下が相手のときも同僚の場合と全く同じ結果となった。

「自己開示の場」と「自己開示の話題」との2次の交互作用が有意となり、自己開示の場と話題との関係性によって開示度が影響を受けることが明らかになった。ここでは、酒席と酒席以外の場の両方で話題の単純主効果が有意であった（酒席： $F(5, 850) = 55.39, p < .001$ 、酒席以外： $F(5, 850) = 46.01, p < .001$ ）。下位検定の結果、酒席では「趣味・嗜好」と「仕事」の開示度が有意に最も高く、この2つの話題がもっともよく話されたことが明らかになった。一方、その他の話題の間に有意差は見られなかった。酒席以外の場合は、「趣味・嗜好」に関する開示度が最も高く、「仕事」がこれに続き、「金銭・家族問題」は3番目によく話されたことが明らかになった。その他の話題間で有意差は見られなかった。

表8にあるように、開示者の「年代」、「自己開示の相手」と「自己開示の話題」との3次の交互作用が有意となり、これら3つの要因の関係によって開示度が影響を受けることが示唆された。ここでは、すべての相手

に関して「開示者の年代」と「自己開示の話題」の2次の交互作用が有意となった(上司: $F(15, 1275) = 1.88$, $p < .05$ 、同僚: $F(15, 1275) = 5.30$, $p < .001$ 、部下: $F(15, 1275) = 1.89$, $p < .05$)。さらに、すべての年代、すべての相手に関して話題の単純主効果が有意であった(20代・上司: $(5, 1275) = 7.90$, $p < .001$; 20代・同僚: $(5, 1275) = 31.57$, $p < .001$; 20代・部下: $(5, 1275) = 14.67$, $p < .001$; 30代・上司: $(5, 1275) = 10.56$, $p < .001$; 30代・同僚: $(5, 1275) = 17.08$, $p < .001$; 30代・部下: $(5, 1275) = 10.71$, $p < .001$; 40代・上司: $(5, 1275) = 9.74$, $p < .001$; 40代・同僚: $(5, 1275) = 15.62$, $p < .001$; 40代・部下: $(5, 1275) = 18.20$, $p < .001$; 50代以上・上司: $(5, 1275) = 9.82$, $p < .001$; 50代以上・同僚: $(5, 1275) = 17.04$, $p < .001$; 50代以上・部下: $(5, 1275) = 14.44$, $p < .001$)。

下位検定の結果、まず、20代の開示者について、相手が上司のときは「趣味・嗜好」と「仕事」および「趣味・嗜好」と「身体」の間に開示度に関する有意差は見られず、これらの話題は同程度に話されたことが示された。また、「趣味・嗜好」および「仕事」については「金銭・家族問題」、「人格」、「意見・態度」よりも有意に開示度が高かった。一方、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」と「意見・態度」に有意差は見られなかった。同僚が相手のときは、すべての話題の中で「趣味・嗜好」に対する開示度が最も有意に高いことが示唆された。「仕事」については、「金銭・家族問題」、「人格」および「意見・態度」といった話題に比べて開示度が有意に高かったが、「身体」との間に有意差は見られなかった。また、「身体」は「金銭・家族問題」および「意見・態度」よりも開示度が高く、「金銭・家族問題」は「意見・態度」よりも開示度が有意に高かった。「金銭・家族問題」と「人格」および「身体」との間に有意差が見られなかったことから、6つの話題の中で、最も話されなかった話題は「意見・態度」であることが明らかになった。部下が相手のとき、「趣味・嗜好」と「仕事」との間に有意差は見られず、これら2つの項目については、他の話題よりも開示度が有意に高かったことから、もっともよく話されたことが明らかになった。その他の話題間で有意差は見られなかった。

30代については、相手が上司、同僚いずれの場合も、同僚の場合と同様、「趣味・嗜好」と「仕事」に関して開示度が最も有意に高く、この2つの話題について最もよく話されたことがわかった。また、その他の話題間で有意差は見られなかった。部下が相手のときは、「趣味・嗜好」に関する開示度が最も高く、「仕事」がこれに続き、「趣味・嗜好」について最もよく話し、「仕事」については2番目によく話したことがわかった。一方、他の話題間で有意差は見られなかった。

開示者が40代の場合、上司が相手のとき、「趣味・嗜好」については「仕事」、「金銭・家族問題」を除けば、他の話題よりも開示度が有意に高く、「仕事」についても「趣味・嗜好」、「金銭・家族問題」以外のどの話題よりも開示度が高い結果となった。「金銭・家族問題」と「意見・態度」の間に有意差は見られなかったが、「人格」、「身体」よりも「金銭・家族問題」については有意に開示度が高かった。また、「人格」、「身体」、「意見・態度」間に有意差は見られなかった。

同僚が相手のときは、「趣味・嗜好」と「仕事」は、開示度に有意差がなく、いずれも他の話題よりも有意に開示度が高かったことから、これらの話題について最もよく話したことがわかった。「金銭・家族問題」は「人格」や「身体」よりも開示度が有意に高かった。また、「意見・態度」については「身体」よりも有意に開示度が高いことが示された。

一方、部下が相手のときは、すべての話題の中で「趣味・嗜好」に対して開示度が最も高かった。「仕事」、「金銭・家族問題」、「意見・態度」間で有意差はなく、「仕事」と「金銭・家族問題」は「人格」や「身体」

よりも開示度が有意に高かった。また、「人格」、「身体」と「意見・態度」間で有意差は見られなかった。

最後に、50代以上の開示者について、上司が相手のとき、「趣味・嗜好」、「仕事」、および、「意見・態度」との間で有意差はなく、これらの話題については同程度に話されたことが明らかになった。「仕事」と「趣味・嗜好」に関しては、その他の話題に比べて開示度が有意に高く、特にこれら2つの話題についてはよく話されたことが示唆された。「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」、「意見・態度」の間に有意差は見られなかった。

同僚が相手のときは、「趣味・嗜好」と「仕事」に対する開示度が有意にもっとも高かった。「金銭・家族問題」と「意見・態度」については「身体」よりも開示度が有意に高かったが、その他の話題間で有意差は見られなかった。

最後に部下が相手のとき、「趣味・嗜好」については、「仕事」との間で有意差はなかったが、その他の話題よりも開示度が有意に高かった。「仕事」については「趣味・嗜好」および「意見・態度」との間で開示度に有意差は見られなかったが、その他の話題に比べて開示度が有意に高く、他の話題よりもよく話したことがわかった。「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」および「意見・態度」の間に有意差は見られなかった。

最後に、表8にあるように、開示者の「年代」、「自己開示の場」および「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意となり、これら3つの要因の関係性が開示度に影響を及ぼすことが明らかになった。ここでは、まず、酒席において20代と50代に関して、「開示者の年代」と「自己開示話題」との2次の交互作用が有意となった（酒席： $F(15,850) = 4.59, p < .001$ 、20代： $F(5, 425) = 3.73, p < .005$ 、50代： $F(5, 425) = 3.93, p < .005$ ）。また、酒席の場、酒席以外の場の両方で「自己開示の話題」の単純主効果が有意であることが明らかとなった（20代・酒席： $F(5,850) = 24.72, p < .001$ 、酒席以外： $F(5,850) = 10.91, p < .001$ ；30代・酒席： $F(5,850) = 13.43, p < .001$ 、酒席以外： $F(5,850) = 12.16, p < .001$ ；40代・酒席： $F(5,850) = 14.03, p < .001$ 、酒席以外： $F(5,850) = 15.43, p < .001$ ；50代以上・酒席： $F(5,850) = 16.99, p < .001$ 、酒席以外： $F(5,850) = 12.53, p < .001$ ）。

まず、20代の場合、自己開示の場が酒席のとき、「趣味・嗜好」と「仕事」が他の話題に比べて同程度に開示度が有意に高いことが明らかになった。「身体」は「金銭・家族問題」、および、「意見・態度」よりも開示度が有意に高かったが、その他の話題間で有意差はなかった。一方、酒席以外のときは、「趣味・嗜好」は「仕事」との間で有意差はなかったが、その他の話題よりも開示度が有意に高かった。ここでは、酒席の場合とは異なり、「仕事」と「身体」の間、および、「身体」と「金銭・家族問題」の間に有意差は見られなかった。

30代については、酒席の場合、20代と同様、「趣味・嗜好」と「仕事」が他の話題に比べて同程度に開示度が有意に高いことが明らかになったが、その他の話題間で有意差は見られなかった。酒席以外のときも、酒席のときと同様、「趣味・嗜好」と「仕事」の間に有意差はなく、同程度に話されたことがわかった。「趣味・嗜好」についてはその他の話題に比べて有意に開示度が高く、「仕事」については「趣味・嗜好」と「身体」以外の話題と比べて開示度が有意に高かった。その他の話題間で有意差は見られなかった。

40代の場合、酒席のとき、「趣味・嗜好」は「仕事」と同程度に話されたことがわかったが、その他の話題よりも開示度が有意に高かった。「仕事」については「趣味・嗜好」と「金銭・家族問題」との間に有意差は見られなかったが、その他の話題と比べて有意に開示度が高かった。「金銭・家族問題」は「意見・態度」と同程度に話されたが、「人格」や「身体」よりも開示度が有意に高かった。「意見・態度」は「身体」よりも開示度が有意に高く、「人格」と「身体」の間に有意差は見られなかった。一方、酒席以外のときは、6つの話題の中で「趣味・嗜好」について最もよく話したことが明らかになった。「仕事」については「金銭・家族

問題」と同程度に話されたが、その他の話題よりも有意に開示度が高いことが示唆された。「金銭・家族問題」については「意見・態度」との間に有意差はなかったが、「人格」や「身体」よりも話されたことが示された。

「人格」、「身体」、「意見・態度」間で有意差は見られず、これらの3つの話題については最も話されなかったことが明らかになった。

最後に50代については、酒席のとき、「趣味・嗜好」、「仕事」と「意見・態度」の間に有意差が見られず、これら3つの話題のいずれも、その他の話題よりも有意に開示度が高かった。このことは、50代の開示者の場合は酒席で「趣味・嗜好」、「仕事」と「意見・態度」について最もよく話したことを示している。一方、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」間で有意差は見られず、これら3つの話題については最も話さなかったことが示唆された。酒席以外のときは、「趣味・嗜好」と「仕事」の開示度がその他の話題よりも有意に高く、これら2つの話題について最もよく話したことが示された。その他の話題間で有意差は認められなかった。

3-4-2. 同じ職場の開示相手との地位の違いは、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

表8に示されたように、他の要因を考慮に入れないとき、「自己開示の相手」の主効果が有意となり、開示相手の職場における地位の違いによって自己開示傾向の違いが生じることが明らかとなった。具体的には、同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下に対する自己開示の程度に有意差は見られず、3者の中で同僚が相手のときに最もよく話したことが明らかになった。また、「自己開示の相手」と「自己開示の場」との2次の交互作用 ($F(2, 170) = 2.78, n.s.$) および「自己開示の相手」と開示者の「年代」との2次の交互作用 ($F(6, 170) = 1.32, n.s.$) において有意差が認められなかったことから、開示者の年代や酒席、酒席以外の場といった自己開示の場に関係なく、3者の中で同僚に対してもっともよく話したことが明らかになった。

次に、「自己開示の相手」と「話題」の2次の交互作用が有意となり、すべての話題における「自己開示の相手」の単純主効果が有意な結果となった(金銭・家族問題: $F(2, 1020) = 14.36, p < .001$; 仕事: $F(2, 1020) = 21.61, p < .001$; 趣味・嗜好: $F(2, 1020) = 34.79, p < .001$; 人格: $F(2, 1020) = 14.37, p < .001$; 身体: $F(2, 1020) = 10.50, p < .001$; 意見・態度: $F(2, 1020) = 4.73, p < .01$)。詳細には、まず、話題が「趣味・嗜好」のときは、同僚、部下、上司の順に開示度が有意に低くなることが示され、「趣味・嗜好」に関する話題については同僚に最もよく話し、次に部下に対して話し、上司には最も話さなかったことが明らかになった。その他の話題に関してはいずれの場合も、同僚に対する開示度が最も有意に高く、上司と部下の間で有意差は見られなかった。この結果、すべての話題を通じて、同僚に対する開示度が最も高かったことが明らかになった。

また、「年代」、「自己開示の相手」および「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意となったことから、開示者の年代と開示相手の職場での地位および話題という3つの要因の関係性によって、開示度が影響を受けることが示された。ここでは、開示者の年代が20代と30代のときの「自己開示の相手」と「自己開示の話題」との2次の交互作用が有意となり(20代: $F(10, 850) = 6.47, p < .005$; 30代: $F(10, 850) = 2.49, p < .01$)、40代と50代以上については有意な傾向が見られた(40代: $F(10, 850) = 1.82, p < .10$; 50代以上: $F(10, 850) = 1.74, p < .10$)。詳細には、20代については、「意見・態度」を除くすべての話題に関して、「自己開示の相手」の単純主効果が有意であり、「金銭・家族問題」、「仕事」、「趣味・嗜好」、「人格」、「身体」といった話題に関して、同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下の間に有意差は見られなかった。30代では、「仕事」と「趣味・嗜好」に関して、「自己開示の相手」の単純主効果が有意であった。「仕事」については、同僚と上司、上司と

部下の間に有意差は見られなかったが、部下よりも同僚に対する開示度が有意に高かった。「趣味・嗜好」が話題のときは、同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下で有意差は見られなかった。40代に関しても「仕事」と「趣味・嗜好」のときの「自己開示の相手」の単純主効果が有意であったが、「仕事」については上司よりも同僚に対する開示度が有意に高く、同僚と部下、上司と部下の間に有意差は見られなかった。「趣味・嗜好」が話題のときは、上司よりも同僚や部下に対する開示度が有意に高く、同僚と部下の間に有意差がなかったことから、この話題については上司に対して最も話さなかったことが明らかになった。最後に50代については、「身体」と「意見・態度」を除く4つの話題について「自己開示の相手」の単純主効果が有意であった。「金銭・家族問題」、「仕事」および「人格」については同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下の間で有意差は見られなかった。「趣味・嗜好」については上司よりも同僚に対してよく話したことが示唆されたが、同僚と部下および上司と部下の間に有意差は見られなかった。

3-4-3. RQ3 開示の場としての酒席は、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

表8が示すように、「自己開示の場」の主効果が有意となり、他の要因を考慮にいれないとき、酒席での方が酒席以外の場よりも開示度が高いことが明らかになった。「自己開示の場」と「開示者の年代」の2次の交互作用 ($F(3, 85) = 1.32, n.s.$)、および「自己開示の場」と「自己開示の相手」の2次の交互作用 ($F(2, 170) = 2.78, n.s.$)が有意ではなかったことから、開示者の年代の違いや、話す相手の職場における地位に関係なく、酒席の方が酒席以外の場よりも開示度が高いことが明らかになった。

次に、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の2次の交互作用が有意となり、ここでは、「金銭・家族問題」を除く他のすべての話題に関して、「自己開示の場」の単純主効果が有意となり、その結果、「仕事」、「趣味・嗜好」、「人格」、「身体」、「意見・態度」に関する話題については「酒席」での開示度が高いことが明らかになった。また、この結果から、「金銭・家族問題」については、酒席といった開示の場の影響を受けない話題であることが示唆された。

また、「開示者の年代」、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意となり、これら3つの要因の関係性により開示度が影響を受けることが明らかになった。ここでは、20代については、「金銭・家族問題」を除くすべての話題に関して、30代については「仕事」、「人格」および「身体」について、また、40代については「人格」について、そして、50代以上については「趣味・嗜好」と「意見・態度」に関して「自己開示の場」の単純主効果が有意となり、酒席での開示度が酒席以外の場でよりも、有意に高いことが明らかになった。以上の結果、20代に関しては、「金銭・家族問題」が、30代に関しては、「金銭・家族問題」、「趣味・嗜好」、「意見・態度」が、40代に関しては、「金銭・家族問題」、「仕事」、「趣味・嗜好」、「身体」、「意見・態度」が、そして、50代以上に関しては、「金銭・家族問題」、「仕事」、「人格」、「身体」に関する話題が、酒席という場の影響を受けないことが示唆された。

3-4-4. RQ4 開示者の年代は自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

最後に、開示者の「年代」の主効果が有意ではなく、開示者の年代の違いは自己開示の傾向に直接的には影

響を与えないことが示された。しかし、他の要因と開示者の年代との関連性によって自己開示の傾向に影響を及ぼすことが明らかになった。まず、表 8 にあるように、「開示者の年代」、「自己開示の相手」と「自己開示の話題」の 3 次の交互作用が有意であった。また、ここでは、話題が「趣味・嗜好」と「身体」のときの「開示者の年代」と「自己開示の相手」との 2 次の交互作用（趣味・嗜好： $F(6, 1020) = 3.19, p < .005$ ；身体： $F(6, 1020) = 2.20, p < .05$ ）、および、すべての相手に関して開示者の「年代」と「自己開示の話題」との 2 次の交互作用が有意であることがわかった（上司： $F(15, 1275) = 1.88, p < .05$ 、同僚： $F(15, 1275) = 5.30, p < .001$ 、部下： $F(15, 1275) = 1.88, p < .05$ ）。詳細には、同僚が相手で「身体」に関する話題のときと、部下が相手で「金銭・家族問題」に関する話題のときの「開示者の年代」の単純主効果が有意となった（同僚・身体： $F(3, 1530) = 5.88, p < .001$ ；部下・金銭・家族問題： $F(3, 1530) = 3.34, p < .05$ ）。下位検定の結果、相手が同僚で「身体」に関して話したときは、20 代と 30 代の間で有意差は見られなかったが、20 代は 40 代および 50 代よりも開示度が有意に高いことが示された。その他の年代間で有意差は見られなかった。一方、相手が部下で話題が「金銭・家族問題」のときは 40 代は 20 代よりも開示度が有意に高かったが、その他の年代間で有意差は見られなかった。

また、「開示者の年代」、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の 3 次の交互作用が有意な結果となり、これら 3 つの要因の関係性が開示度に影響を及ぼすことが示唆された。ここでは、まず、酒席の場における「開示者の年代」と「自己開示の話題」の 2 次の交互作用（酒席： $F(15, 850) = 4.59, p < .001$ ）、および、話題が「趣味・嗜好」と「意見・態度」のときの自己開示の「年代」と「自己開示の場」との 2 次の交互作用が有意となった（趣味・嗜好： $F(3, 510) = 3.30, p < .05$ 、意見・態度： $F(3, 510) = 2.73, p < .05$ ）。詳細には、自己開示の場が酒席で話題が「身体」と「意見・態度」のときの「開示者の年代」の単純主効果が有意となった（身体： $F(3, 1020) = 4.35, p < .005$ ；意見・態度： $F(3, 1020) = 3.33, p < .05$ ）。下位検定の結果、話題が「身体」の場合、40 代と比べて 20 代や 30 代のほうが開示度が有意に高く、その他の年代間に有意差は見られなかった。また、話題が「意見・態度」のとき、50 代以上は 20 代よりも開示度が有意に高かったが、その他の年代間で有意差は見られなかった。

4 考察

ここでは、各リサーチ・クエスチョンの結果について、特に顕著な傾向が見られた側面を中心に考察したい。

4-1. RQ1 話題の違いは自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

まず、他の要因による影響を考慮に入れない場合、6 つの話題の中で「仕事」と「趣味・嗜好」について最もよく話したが、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」および「意見・態度」といったその他の話題には開示度に違いが見られず、あまり話さなかったことが明らかになった。日米の大学生の自己開示行動を調査したバーンランド (Barnlund, 1975) の調査では、日本人回答者は趣味・嗜好について最も話す程度が高く、公的問題に関する意見がこれに続き、仕事や勉学については 3 番目に高く、金銭問題、パーソナリティ、身体といった話題については最も開示度が低かった。一方、アメリカ人は、趣味・嗜好に関する話題について最も話し、仕事や勉学への態度については 2 番目に話し、その後公的問題の意見、金銭問題、パーソナリティ、身体についての気持ちの順番で話すことが示されていた。

本研究では、元のJSDQにない「家族」に関する項目を尺度として加えた結果、「金銭・家族問題」という因子が出現したが、バーンランドの調査結果と同様、プライベートな話題と考えられる3つの話題分野（金銭、人格、身体）における開示度が最も低かった点で一致している。今回の調査でも、大学生を対象に実施された上記の調査研究結果と同様、「趣味・嗜好」に関して、最も話した結果が示されたが、学生であるか、ビジネスパーソンであるかとは関係なしに、この話題の話しやすさを示していると考えられる。趣味・嗜好に関する話題の開示度が高かった理由の1つとして、対人関係において生じるリスクの低さがあげられよう。個々人の好みが如実に表出する話題であるとはいえ、趣味や嗜好に関する話題はどちらかと言えば、個人の内面の表出度は浅く、それによって対立を引き起こすことは稀であろう。他方、金銭・家族問題に関する問題、人格、身体といった一般的にプライベート度の高い話題においては、個人の内面の表出度も高く、いわゆる私的で立ち入った事柄を含むために、話す話題として敬遠される傾向が強い。あるいは、話したとしても話す相手を選ぶ話題である。また、意見・態度に関する話題についても同様の傾向があると考えられる。従来、意見を述べることを好まない日本人の傾向はそのコミュニケーション・パターンにも反映されていると考えられてきた。日本人は「イエエ」と相手の依頼を断ったり、相手の意見に反論することに躊躇する民族であるとはしばしば言われることである。例えば、金田一（1975）は、日本語の「イエエ」は相手の考え方は間違っているということへの表明であると論じている。すなわち、日本人にとって、「あなたの考えは間違っています」と言うことは、「あなたは間違っています」と言うに等しく、しいては、その人の全人格を否定することにもなりかねない。従って、自分の意見を述べなければならないような話題に触れることは、対人間における葛藤を生むリスクが高く、好んで話される話題ではないと一般的に考えられ、今回の調査結果もこのような傾向を指示するものと推察される。

次に、他の要因を考慮に入れたときの話題の影響については、すべての年代における話題の影響が確認された。いずれの年代についても、「趣味・嗜好」や「仕事」に関する開示度が高く、「人格」、「金銭・家族問題」、「身体」、「意見・態度」といった話題に関する開示度が低い結果が得られた。この結果は、他の要因を考慮に入れないときの全体の結果と一致する。あえて違いを指摘するとすれば、20代の開示者については、「仕事」と「身体」については同程度に話され、話題が「身体」のときは「金銭・家族問題」と「意見・態度」よりもよく話されたことである。この結果は他の年代には見られなかった傾向である。今回の調査の中で、「身体」に関する話題項目は「自分の身体のスタイル」および「自分の顔をどう思うか」の2項目からなっていた。これらはとりわけプライベートな内容であると考えられるが、他の年代に比べれば、20代の開示者にとってはあまり抵抗を感じない、あるいは、より興味をそそられる話題であったと推察される。また、40代に見られた顕著な結果として、「金銭・家族問題」が「人格」や、「身体」に関する話題よりも開示度が有意に高く、また、「意見・態度」が「身体」よりも有意に高いことが示唆された。これは他の年代には見られなかった結果である。このことは、他の年代に比べて40代の開示者が「金銭・家族問題」や「意見・態度」といった話題により興味を示したことを示唆している。

話題と開示相手との関係についても開示傾向に影響を及ぼすことがわかった。詳細には、相手が上司のときは、「趣味・嗜好」および「仕事」に関して最も話し、同僚や部下が相手のときは、「趣味・嗜好」について最も話し、「仕事」については2番目によく話したことが明らかになった。同僚や部下とは異なり、上司は仕事に関する報告や相談をする中心的な存在であることを鑑みれば、趣味・嗜好と仕事との開示度に差がなかった

ことは妥当な結果であると見受けられる。

一方、今回の調査では、「自己開示の話題」と「開示者の年代」、「自己開示の相手」といった3つの要因の関係が開示傾向に及ぼすことが明らかになり、すべての年代およびすべての相手における話題の単純主効果が有意となった。この結果は、自己開示の話題という要因が、開示者の年代や開示相手とは関係なく、開示度に対して影響力をもっていることを示している。また、このことは、話題の主効果のF値が他のどの要因の主効果、あるいは、交互作用の結果よりも高かったことにも反映されている。

まず、話題と開示者の年代および自己開示の相手に関する顕著な結果として、20代の開示者の場合、上司に対しては、「趣味・嗜好」に関する話題と「身体」に関する話題が同程度に話されたことが示され、同僚が相手のときは、「身体」に関する話題は「金銭・家族問題」、「意見・態度」に関する話題よりも話されたことが示された。このような結果はその他の年代には見られなかった傾向であった。今回の調査の20代の開示者は他の年代と比較して「身体」に関する話題に対してあまり抵抗感を感じていなかったと推察され、これは若者一般に通じる傾向であるのかもしれない。一方、40代と50代以上の開示者に見られた顕著な特徴は、上司に対して話した話題についてである。40代については、「趣味・嗜好」、「仕事」と「金銭・家族問題」が同程度に話されたことが示され、50代以上については、「趣味・嗜好」、「仕事」と「意見・態度」が同程度に話されたことが示された。他の要因を考慮に入れない場合の話題の主効果における下位検定の結果から、「人格」や「身体」に関する話題とともに、「金銭・家族問題」と「意見・態度」は6つの話題の中でも開示度の低い、言い換えれば、プライベート度の高い話題であることが明らかになった。これらの話題について上司によく話したということは、他の年代の開示者と比べて、また、同僚や部下といった他の相手に比べれば、40代、50代の開示者は上司に対して胸襟を開いて話したことを示しているのかもしれない。しかし、その理由が、これらの年代の対象者が、他の年代や相手に比べて、上司に対する信頼度が高かったのか、あるいは、これらの話題に対する関心度が高かったことを示すのかは今回の調査だけでは考察することはできない。

話題と開示の場の関係が開示傾向に及ぼす影響については、酒席のときは「趣味・嗜好」と「仕事」とが同程度に最もよく話され、その他の話題については有意差は見られなかった。一方、酒席以外のときは、「趣味・嗜好」と「仕事」が同程度に最もよく話され、「金銭・家族問題」がこれに続き、その他の話題については有意差がないことが明らかになった。酒席は一般に日常を離れた場であるため、仕事や勉強に関する話題は敬遠される傾向にあると推察されるかもしれない。しかし、今回の調査の対象となったのはビジネスパーソンであることを鑑みれば、酒席の場で「趣味・嗜好」と「仕事」が同程度に最もよく話されたことは妥当な結果であろう。プライベートな度合いが高いと思われる「金銭・家族問題」が、酒席以外の場で3番目に高い結果となったことについては、解釈が難しいが、逆に考えれば、「趣味・嗜好」と「仕事」以外の話題同様、この話題は酒席の場では控えるべきプライベートな話題であると認識されているのかもしれない。

さらに、「自己開示の話題」と「開示者の年代」、「自己開示の場」という3つの要因によって開示傾向が異なることが明らかになった。ここでは、すべての年代および酒席、酒席以外の両方で話題の効果が認められたが、先述の結果とあわせて、この結果は話題の開示度に及ぼす影響の大きさを物語っている。「意見・態度」や「金銭・家族問題」は「人格」および「身体」と並び、開示度の低い話題であったが、例外は酒席における40代、50代以上の開示傾向に現れていた。まず、40代の場合、酒席では、「意見・態度」について「身体」よりも話され、「金銭・家族問題」に至っては、「趣味・嗜好」と「仕事」と同程度で開示度が高かった。一方、

50代以上の場合、酒席では、「意見・態度」については「趣味・嗜好」と「仕事」と同程度に最もよく話されたことが示唆された。この結果は40代、50代以上の対象者にとって、酒席が普段はあまり話さない話題についてより率直に語り合える場となっていることが推察される。

4-2 同じ職場の開示相手との地位の違いは、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

他の要因を考慮に入れない時、同僚に対して最もよく話し、上司と部下の間で開示度に関する違いは見られなかった。また、開示の場が酒席、酒席以外に関わらず、同様の傾向が見られたことは、3者の中でいかに同僚が職場の仕事仲間の中で、話しやすい相手であるのかを示している。日本ではタテ社会の人間関係のみならず、同じ身分や資格を有すると考えられる職場の同僚などの「ヨコ」関係においても、入社年次や年齢の違いが原因で起こる「タテ」的な特徴が見られる。中根（1967）は、どのような社会でも、すべての人が上に行くことは不可能だが、日本のような「タテ」の上向き傾向の激しい社会では、「下積み」という言葉に象徴されるように、下層にとどまるということは、日本人にとって非常に心理的な負担になると指摘している。このような傾向は、「タテ」の機能を強化し、「ヨコ」の関係を弱くし、同類、例えば、同僚、同種の集団を敵とする。例えば、同僚に「足を引っ張られる」というのは、このことを象徴した表現である。異なった人間関係のあり方は、一方ではある価値観や行動を強め、また一方では他の価値観や行動を抑制したり、緩和したりするという意味において個人、個人に様々なインパクトを与える。自己開示という一つの社会行動に関して言えることは、敵対視とはいかないまでも何らかの否定的感情を抱く相手に対して、自分自身に関する詳細な情報を与えることはまず考えられないということである。このことは、先述のバーンランド（Barnlund, 1975）の調査結果の中で、「信用できない人」への自己開示が日本、アメリカともに最も低かったという結果からも推察できる。

しかし、ここで着目すべき点は、本調査で開示相手として提示された同僚とは、調査対象者にとって親しい同僚だったことである。親密化の過程と自己開示傾向との関係性について、アルトマンとテイラー（Altman & Taylor, 1973）は、社会的浸透理論（Social Penetration Theory）の中で、二者間の関係が親密になるにつれて、相互に交わされる自己開示の「幅（breadth）」と「深さ（depth）」が増大すると指摘している。つまり、初対面同士の段階では、開示の量と親密さは制限され、内面性が低い公的情報が交換されるが、互いの関係が深まるにつれ、より広範囲に渡る話題について、しかも内容も表面的なレベルから、より親密なレベルへと変化する。このことは親密化の段階に関する他の研究によっても同様の傾向が示されている（安藤、1986）。本研究では、開示者から被開示者への一方向の自己開示傾向に着目したため、社会的浸透理論で指摘された自己開示の相互性の観点から考察することはできない。しかし、全般的に、3者の中で同僚に対して話した程度が最も高かったことを考慮すれば、少なくとも親しさと自己開示の程度に関しては、社会的浸透理論の指摘するものと一致していると考えられる。以上により、親しい間柄においては日本社会における「タテ」の機能は緩和されると考えられる。

チャイキンとデルレガ（Chaikin & Derlega, 1974）は、自己開示の適切さの観点から、本人より年上や年下のものに対してなされた深い自己開示は、同年輩の者に対してなされた同じ深度の自己開示と比べて不適切であったという調査結果を報告している。日本の企業の場合、同僚は同年輩の人である傾向が高いことを鑑み

ると、この報告は本研究で得られた結果に何らかの示唆を与えていると思われる。すなわち、上司や部下に対して自己開示をすることには不適切さが伴うのではないかということである。また、相手の職場における地位と話題との関係を探索した結果、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」および「意見・態度」といった一般的にプライベート度が高いと考えられる話題も含め、すべての話題に関して、同僚に対する開示が最も高かったことは、3者の中で同僚に対する親密さのレベルが最も高いことを示している。アツミ (Atsumi, 1979) は、職場の付き合いは社会的必然性、あるいは、義理の観念から生じるものであって、そこには真の友情はありえないと指摘し、職場の同僚たちとお酒を飲みに行ったり、マージャンやゴルフなどといった活動を共にしたとしても、話す話題は仕事に関することや、政治、経済に関することに止まりがちであり、プライベートな事柄については滅多に話すことはないと述べている。本研究では、開示者と開示相手の親密度に関してその詳細を調べてはいないが、少なくとも職場の同僚にはプライベートな内容は話さないというアツミの主張は棄却されたことになる。

4.4. RQ3 開示の場としての酒席は、開示者の自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

他の要因を考慮にいれないとき、酒席以外の場よりも酒席での開示度が高かったことが明らかになった。この結果は、日本人がアルコールの影響下におかれたときに、言語的自己表現を増加させるというバーンランド (Barnlund, 1975) による指摘と飲酒時には日常的規範が崩壊するという石毛 (1998) による言説、および、飲酒によって自己開示の深さが増加したという Rohrberg と Sousa-poza (1976) の調査結果と一致する。また、開示者の年代の違いや、開示相手の職場における地位とは関係なく、酒席における開示度が高かったことは、いかに酒席というものが、個人の自己開示に影響を与える要因であるのかを示していると思われる。

酒が潤滑油の役割を果たし、自己開示をしやすくするということは、一般的に思われていることかもしれないが、日本独自の酒文化がもつ酒席での行為に対する寛大さが、日頃、言わないことや言えないことの言語化に拍車をかけているのではなかろうか。トランプゲームに例えるならば、本音がカードであり、酒席の場がプレイヤーそれぞれの手持ちのカードを出していく場である。もし、カードを出したくないのであればパスできるし、その場を流すことも可能である。プレイヤーは場に出されたカードから相手の手持ちのカードを読んでいく。一般的に、表立った対立を好まない日本人は、本音を出しても許されるという規範が存在する酒席において、自分の腹藏のない意見を述べ、対立を避けようとする。酒席は緩衝剤の役目を果たし、相手も酒席での言動を強いて取りざたしない。もし、相手が取りざたするようなことがあったとしても、回りの者から「酒席の上のことだから」と仲裁が入ることになる。つまり、それだけ「しらふの場」と比べて、「酒席の場」においては特赦的規範が存在すると考えられるのではないだろうか。

自己開示の場と話題との関係を探索した結果、「金銭・家族問題」を除く、すべての話題に関して、酒席の方が高い開示を行ったことが明らかになった。広範囲な話題について酒席の影響があったことは、酒席が単なる仕事の愚痴のはけ口としての場であるだけでなく、「人となり」としての自己をさらけ出す場にもなっていると考えられる。そして、こういった酒席の場が、上記で述べたような人間関係を培っていく上で重要な役割を担っていると言える。以上のことが、日本人のコミュニケーションを「飲みコミュニケーション」と呼ぶ所以であろう。また、話題の主効果の下位検定の結果、「人格」、「身体」、「意見・態度」と並んで、「金銭・家族

問題」が最も話されなかった話題であることが明らかになったが、この話題についてのみ酒席の影響を受けなかったことから「金銭・家族問題」は、今回の調査対象者にとっては、とりわけプライベート度の高い話題であると考えられる。

4-4. RQ4 開示者の年代は自己開示傾向に何らかの影響を及ぼすのか

「開示者の年代」の主効果が有意ではなかったことから、開示者の年代自身は開示傾向に直接影響を与えないことが明らかになった。しかし、開示相手や開示の場あるいは話題を考慮に入れたとき、年代の影響があることが明らかになった。顕著な結果は、20代の場合、相手が同僚で「身体」に関する話題の時は、30代とは有意差がなかったものの、40代、50代に比べ、この話題についてよく話したことである。「身体」を構成していた項目は、項目31（自分の顔をどう思うか）、項目32（自分の身体のスタイルをどう思うか）であったが、今回の結果は、上記のような容姿に関する話題に対する、20代、30代の人達の関心の高さを示している。また、酒席のときに20代や30代は40代に比べて、「身体」に関する話題についてよく話したことが示された。この結果から、20代、30代の対象者とその他の年代の対象者の「身体」という話題に対する捉え方の違いが浮き彫りになったと同時に、20代、30代を対象者にとって、酒席という場が、ある意味、より個人の自己開示を促進させる場となっていたと推察される。また、酒席の場での開示度が有意に高かった話題の数に関して、40代、50代については、若年層、特に20代と大きく異なっていたことは興味深い結果である（20代：5つ、30代：3つ、40代：1つ、50代：2つ）。今後の調査の課題でもあるが、今回の調査では、過去に親しい仕事仲間と話した時期を限定しなかったために、対象者がいつの時点の出来事を想定して回答したのかは明確ではない。そのために、結果の解釈については慎重を期すべきではあるが、20代、30代ほどの酒席の影響が40代、50代に見られなかった結果は、年齢とともに人格的にも落ち着きが備わり、酒席で話す話題にも、ある種の一貫性が見られることを示唆しているのではないだろうか。

5. 第3章のまとめ

第2章でも指摘したように、酒席が日本人のコミュニケーション行動に影響を及ぼすという過去の文献による指摘がある一方で、このことを実証的に検討した研究は未だ見当たらない。このような状況を鑑み、本章では日本企業というコンテキストの中で、酒席という自己開示の場と開示相手の職場における地位、および、自己開示の話題といった要因が、日本人ビジネスパーソンの自己開示傾向に与える影響について調査し、その結果を報告した。また、ここでは集団差の観点から、開示者の年代の影響についても検討した。調査の結果、開示相手に関して、上司、同僚、部下の3者の中で、同僚に対する開示度が最も高いことが明らかになり、開示の場に関しては、過去の文献で指摘されたように、酒席が自己開示を促進する効果をもつことが明らかにされた。また、話題については、「趣味・嗜好」と「仕事」については同程度に最もよく話され、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」、「意見・態度」については上記2つの話題に比べて、話されなかったことが示された。これらの結果は、ジュラードら (Jourard & Lasakow, 1958) やバーンランド (Barnlund, 1975) により過去に実施された調査結果とほぼ一致した内容であった。また、開示者の年代、自己開示の相手と話題の3次の交互作

用、および、開示者の年代、自己開示の場と話題の3次の交互作用が有意となり、これらの要因の関係性によって開示傾向に様々な影響があることが明らかとなった。続く、第4章では、日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンを対象に実施した自己開示に関する異文化比較調査の結果を報告する。

第4章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンの自己開示に関する定量的調査 —開示相手の職場における地位、開示の場としての酒席、および自己開示の話題の観点から—

1. 問題設定

第3章にあるように、「自己開示の相手」との職場における階層的対人関係と、「自己開示の場」としての「酒席」、および、「話題」という要因が、日本企業に勤める人々の開示傾向に大きな影響を与えることが明らかになった。ここで問題となるのは、階層的な対人関係および酒席という文化的特徴が、果たして他の文化には見られない、日本文化に固有のエミクナ側面として捉えることが妥当なのかどうかという点である。第1章で見たように、日本と同様、階層的対人関係と酒席という社会文化的状況が、同じ東アジア圏の韓国にも存在することが過去の研究調査、および、文献の中では指摘されている。そこで、本章では新たな対象者を用いて、日本企業に勤務する日本人ビジネスパーソンと韓国企業に勤務する韓国在住の韓国人ビジネスパーソンを対象に実施した定量的調査の結果を検討することにより、自己開示に関する日本と韓国との共通点と相違点を探索する。

ここで、調査に関する具体的な記述に先だち、アジア文化圏内に位置する諸外国に着目した比較調査研究の重要性を指摘しておきたい。社会心理学とコミュニケーション学とが密接に関連していることは言うまでもないが、コミュニケーションという学問分野が日本に導入されて30年以上を経た今、アメリカ中心のイデオロギーや思想に基づく異文化コミュニケーション研究や教育の視点からの脱却が指摘されている（高井, 1999）。その一例として、価値観に関する異文化比較研究の中で、しばしば着目される概念である「個人主義」と「集団主義」については、文化の複雑性を考慮しない二項対立的立場として、近年、批判の対象となっている。

トリアンデス (Triandis, 1995 [神山 & 藤原, 2001]) は、「集団主義」、「個人主義」という単純な切り口とは別に、文化の「水平性」、「垂直性」という概念と自己概念の「独立性」、「相互性」および「同一性」、「異質性」とを組み合わせ、「水平的個人主義」と「水平的集団主義」および「垂直的個人主義」と「垂直的集団主義」という新たな類型を紹介した。しかし、これまで個人主義的な特徴をもつ欧米文化を代表すると見なされてきた北米文化と、集団主義的な特徴をもつアジア文化を代表すると見なされてきた日本文化に着目した日本とアメリカの比較調査が多数行われてきたことは否めない。高井 (1999) の指摘にもあるように、異文化との比較によって、日本人の文化的特徴を探求することを目的とする調査を実施する場合、比較の対象を欧米文化とする限り、日本人が異質であると思われてもそれは当然のことである。むしろ、比較の対象をアジア圏内の人々にすることで、欧米文化を対象にした比較調査よりもさらに深い考察ができる可能性があると考えられる。また、宮原 (2002) が指摘するように、日本人と韓国人はこれまで「アジア人」として同じカテゴリーに分類され、その微妙、かつ重要な社会行動における類似点や相違点が明確にされなかったが、対欧米人比較では正確に描写することが困難であった日本人のコミュニケーション行動の特徴を、別の観点から明らかにすることも期待できる (pp. 64-65)。

そこで、本章では、次の問いに対する回答を探索する。(1) 酒席という自己開示の場、および、職場を同じくする地位の異なる人々との間に存在すると考えられる階層的対人関係、および、自己開示の話題という3つの要因が、どのように個人の自己開示傾向と関わっているのか。(2) また、上記に関して、日本と韓国と

の間でどのような共通点や相違点が存在するのか。これらの問いに対する回答を探索するために、今回の調査を実施するにあたって設定したリサーチ・クエスチョンと仮説をその理論的根拠とともに以下に詳述する。

前述のように、バーンランド (Barnlund, 1975) は、日本人とアメリカ人学生を対象に行った自己開示行動に関する研究結果として、両者の自己開示傾向に違いがあることを指摘したが、このような自己開示行動における文化差は、日本人と韓国人の間にも存在するとの見方がある (大崎, 1998, p. 72)。つまり、日本人は初対面では相手との適切な心理的距離を保つために、ほとんど自己開示をせず、長年に渡る友好的な関係に伴い、徐々に自分自身をさらけ出す傾向があるのに対し、韓国人は、初対面でも大いに自分を語り、さらけ出すことによって、相手との意思の疎通を図ろうとするという見解である。今回の調査で想定した自己開示の状況は親しい関係にある職場の仕事仲間であり、初対面の状況ではないが、日本人ビジネスマンと韓国人ビジネスマンとでは、どちらのほうが自己開示の程度が高いのであろうか。そこで、まず、自己開示傾向における全体的な違いの有無を検討するために、次のリサーチ・クエスチョンを設定した。

RQ1 日本人と韓国人とでは、どちらの自己開示が高いのか

次に、伝統的に階層的対人関係の特徴をもつ社会では、上位者に対する適切な態度として、ある一定の心理的距離をおくことが望ましいと見なされ、実際の行動においても同様の行動が期待されると考えられる。そして、職場という状況では、上司、同僚、部下という3者のうち、上司に対する接し方にこの傾向が現れると推測できる。一方、明確な地位の差が存在しないことから生じる親しさから判断して、同僚に対して最も親しい対人行動をとるものと推察され、自己開示にもこのような傾向が反映されると予想される。これに関連して、日常生活のあらゆる場面において日本社会よりも儒教的理念が色濃く反映されている韓国社会では、年長者を敬い、上位者に服従を誓うといった「長幼の序」の価値観が存在し、これは韓国社会が権威主義的な社会になるうえで大きな影響を与えた (崔, 2000, p. 174)。また、生活のあらゆる面で儒教に基づく倫理観に多大な影響を受けている韓国社会では、日本社会よりも上下関係が人々の社会行動に大きな影響を与えていると推察される。以上の理由から、次の仮説を設定した。

仮説 1a 日本人も韓国人も、職場の上司、同僚、部下の3者の中では、同僚に対する自己開示が最も高く、部下に対する自己開示がそれに続き、上司に対する自己開示が最も低い。

仮説 1b 日本人に比べて、韓国人の方が上司に対する自己開示度が低い。

次に、自己開示と話題との関係について、これまで様々な調査が行われてきた。古典的な例としては、ジュラードとラサコウ (Jourard & Lasakow, 1958) が開発した JSDQ (Jourard Self disclosure Questionnaire) を用いた調査があげられる。例えば、前述のバーンランド (Barnlund, 1975) の調査では、日本とアメリカとの間に自己開示の程度には差が見られたものの、話す内容の傾向に関しては、類似した傾向がみられ、日米ともに金銭、人格、身体といったプライベートであると一般的に見なされる話題に関しては、開示度が低いことが示唆された。また、榎本 (1982/1987) は JSDQ をさらに発展させた 44 項目からなる自己開示尺度を開発し、これを用いた一連の調査結果により、話題が自己開示傾向に影響を及ぼすことを明らかにした。仮説 1a で、3者 (上司、同僚、部下) の中で、同僚に対する自己開示が最も高くなるとの仮説を立てたが、とりわけ私的な話題に関して、同僚に対して最も高い自己開示を行うことが予想される。反対に、上司に対しては3者の中で

最も心理的距離感をおくと予想されることから、私的な話題については3者の中で最も話さないことが推測される。以上は、日本、韓国の両方に見られる傾向であると考えられるが、先述の「長幼の序」の観点から、韓国人の方が、日本人よりも上司に対する開示度が低いことが予想される。そこで、次の3つの仮説を設定した。

仮説 2a 話題によって自己開示の傾向は異なる。

仮説 2b 日本人も韓国人も、金銭、人格、身体のように一般的にプライベートな度合いが高いと考えられる話題では、同僚に対する自己開示が最も高く、上司に対する自己開示が最も低い。

仮説 2c 上記にあげたような私的な話題について、上司が相手のときは、日本人よりも韓国人の方が自己開示の程度が低い。

次に、第1章でも述べたように、日本も韓国も酒席が対人行動に影響を与えることが、過去の文献では指摘されており、前章の日本人を対象に実施した調査からも明らかになった。しかし、これまで自己開示に関して、日本と韓国のビジネスパーソンに着目して実施された実証的比較研究は見あたらない。以上から、次の仮説とリサーチ・クエスチョンを設定した。

RQ2 日本人も韓国人も酒席の方が、酒席以外の場よりも自己開示が高くなるのか。

RQ3 酒席では、日本人と韓国人とではどちらの自己開示度が高いのか。

前章の調査では、開示相手の職場の地位とは関係なく、酒席が自己開示傾向に影響を与えることが明らかになったが、今回の日韓比較調査においても同様の結果が得られるかは未知である。そこで、最後に、次のリサーチ・クエスチョンと仮説を設定した。

RQ4a 日本人、韓国人ともに、上司、同僚、部下、いずれの相手に対しても、酒席以外の場でよりも酒席でのほうが自己開示が高くなるのか。

仮説 3 日本人も韓国人も酒席と酒席以外の場とでは、話す話題の傾向に違いがある。

RQ4b 日本人も韓国人も、金銭、人格、身体のような一般的に私的であると考えられる話題の場合、酒席でのほうが酒席以外の場でよりも自己開示が高くなるのか。

2. 方法

2-1. 調査対象者

この調査の対象となったのは、関西圏を中心とする日本企業に勤める日本人ビジネスパーソン 194名（男性 120名、女性 74名）と、ソウルを中心とする韓国企業に勤める韓国人ビジネスパーソン 102名（男性 92名、女性 10名）である。日本人の年齢幅は 20 歳から 56 歳（20 代：30.9%、30 代：30.9%、40 代：25.8%、50 代：12.4%）、平均年齢は 36.49 歳（SD: 9.98）。所属企業での平均勤務年数は 11.58 年（SD: 10.48）。一方、韓国人の年齢幅は 23 歳から 51 歳（20 代：19.6%、30 代：71.6%、40 代：7.8%、50 代：1.0%）、平均年齢は 33.08 歳（SD: 4.78）。所属企業での平均勤続年数は 6.83 年（SD: 4.12）。ここで、日本と韓国の対象者の平均年齢には、大きな違いがないものの、勤続年数に関して、韓国は日本に比べてかなり低いことがわかる。そ

の理由の1つとして、韓国ではすべての男子は20歳前後で2年間の徴兵に就く義務があるため、ほとんどの場合、定職に就くのが20代後半になることがこのような違いに反映されているものと思われる。(対象者の属性とその他の実態状況については表10を参照)

尚、調査は1998年4月から11月にかけて実施された。

2-2. 調査方法

調査を実施するにあたり、調査者である筆者の知人を通じてスノーボール方式により、調査協力者を募った。依頼方法として、日本人対象者については、返信用封筒を同封後、調査者の複数の知人に郵送し、その人たちの知人に質問紙への回答を依頼してもらう形をとった。回答後の質問紙は知人にまとめて筆者に返送してもらうか、回答者本人から直接返送してもらう形をとった。韓国対象者については、筆者の勤務先の韓国人の同僚に協力を依頼し、その人の韓国企業に勤める複数の知り合いを通じて協力者を募ってもらい、回答後の質問紙をまとめて筆者に郵送してもらう形をとった(日本人回収率:84.3%、韓国人回収率85.0%)。

2-3 質問紙の作成

質問紙は4つの部分から構成されている。それらは、(1)対象者の属性と実態状況を尋ねた部分、(2)自己開示をした職場の同性の親しい仕事仲間、3者(同性の上司、同僚、部下)、各々のコミュニケーション・スタイルに関する34項目について、該当するものを5段階尺度から選択してもらう部分、(3)酒席、酒席以外の各々の状況で、上記の3者に対して自分に関する事柄についてどの程度話すと思うかを5段階尺度で尋ねた部分、そして、(4)対象者にとって「自己開示」、「仕事仲間との会話」および「酒席」がどのような意味をもつかについて尋ねた自由記述の部分である。自由記述の部分は第5章に関わる部分であるため、ここでは詳述を控える。

また、開示相手のコミュニケーション・スタイルについて尋ねた尺度については、今回の調査における日本人と韓国人における「反応に対する構え(response bias/response set)」を調べるために設定したものである。異文化比較調査を実施するうえで留意すべき事項として、概念的、機能的、計測的、および、言語等価性に加えて、質問紙に回答する際の文化的傾向がある(Gudykunst, 2003)。質問紙に対する回答の傾向に個人差があることは当然のことながら考えられるが、異文化比較調査で特に問題になるのは回答する際の文化的偏りである。このような回答に関して見られる偏った傾向は「反応に対する構え」(response setあるいはresponse bias)と呼ばれるものである。Triandis(1995)は「反応に対する構え」を異文化研究における1つの問題点と見なし、ある文化、例えば、アラブ諸国では、人は強くて明解な主張をしなければならないと思っているので極端な回答をするが、世界の別の地域、例えば、東アジアでは、人々は謙虚であることや、感情的な表現をコントロールすることに非常に価値をおくため、結果として、質問紙に回答する際には尺度の中央近辺を使うことが多くなると指摘している(p. 197)。同様に、アジア圏の人々は北米アメリカ人と同程度には尺度の極値(例:非常にそう思う、まったくそう思わない)を選択しないことから、真の文化差ではなく、このような反応の傾向が理由となって、北米アメリカ人に比べて、より低い数値を選ぶ

可能性があるとの指摘もある (Gudykunst, 2003, p. 154)。

日本と韓国は、いずれも東アジア文化圏に属するが、各々の国で回答の傾向に違いがあることは十分に考えられる。そこで、日本と韓国の間で全体的な自己開示の程度に関して文化差が見つかった時点で、調査対象である日本人と韓国人のデータに反応に対する構えが存在するか否かを検討することは、本調査を精緻化するためにも重要であると考えられた。その方法の1つとして、質問紙の中に調査目的とは直接関連性のない自己開示の相手である3者、各々のコミュニケーション・スタイルについて尋ねた独立した別の質問項目尺度を設け、本来の目的であるところの自己開示度を尋ねたデータとともに、対象者の反応の構えを調べることにした。反応に対する構えの検討に用いた質問尺度は、バーンランド (Barnlund, 1975) が日本人とアメリカ人の意思疎通形式 (コミュニケーション・スタイル) を調べる目的で開発した 34 項目からなる尺度である。これは個人のコミュニケーション・パターンにおける相違を考察するのに用いられる「役割表現のチェック・リスト」を応用し、一部修正を加えたものである (以下、コミュニケーション・スタイル尺度と呼ぶ)。この尺度は全 34 項目からなり、各項目は、個人の意思疎通形式 (コミュニケーション・スタイル) の特徴を表した形容詞から成り立っている。質問紙では、まず、一貫して同一人物について回答してもらうために、自分と親しい同性の職場の仕事仲間 (上司、同僚、部下) のアルファベットのイニシャルを記入してもらい、質問紙の中で提示された各々の形容詞が、その人の話し方の特徴を表しているかどうかを、「まったくそう思わない」から「非常にそう思う」までの 5 段階で尋ね、最も適切であると思う数字を 1 つ選択し、丸で囲んでもらった。

これに続く自己開示の傾向を問う部分に関しては、第 2 章の日本人ビジネスマンパーソンを対象にした調査と同様、今回の調査で用いた質問紙も JSDQ (Jourard Self-disclosure Questionnaire) に基づいて筆者自身が新たに作成したものである。先の日本人ビジネスマンパーソンを対象にした調査では、職場の親しい仕事仲間に対して、過去に行った自己開示行動について尋ねたが、今回は未来の行動について尋ねている。そのため、前回用いた質問紙の中の状況設定の文言を変更し、かつ、質問項目にも若干の修正を加えた。修正に関しては、例えば、子供がいない、あるいは独身の回答者がいることを考慮して、前回の質問紙の中の項目 16 の「自分の子供について」を「子供一般について」、項目 17 の「配偶者について」を「結婚一般について」と変更した。また、項目 18 および 30 については、意味内容は同じだが、よりわかりやすい表現に変更した。回答に際しては、1対1の対人場面で、先に意思疎通形式について回答した際と同じ人物 (親しい同姓の上司、同僚、部下)、各々に対して、「酒席の場」 (例えば、忘年会、新年会など、お酒の出る席) と、「酒席以外の場」 (例えば、昼食時、休憩時、会社の行き帰りなど) で自分に関する 35 項目の事柄について話す場面を想定してもらい、どの程度話すと思うかを 5 段階で尋ね、回答者自身がとるであろうと思う行動に最も近い数字 1 つを選択して、丸で囲んでもらった。尚、質問紙全体における回答順序としては、まず、対象者の実態状況に関する質問に回答を求めた後、上司に関する意思疎通形式について尋ね、同じ上司に対する未来の自己開示行動について回答を求めた。以下、同僚、部下について、同様に、回答するよう依頼した。また、韓国版の質問紙作成にあたっては、日本語と韓国語の両言語に精通した韓国人留学生 2 名によるバック・トランスレーション (back translation) を実施した。詳細には、まず、1 人の韓国人留学生に筆者が作成した日本語版質問紙を韓国語に翻訳してもらい、その後、別の韓国人留学生に、韓国語に翻訳されたものを、再度日本語に翻訳してもらうという手法をとった。日本語版質問紙と韓国版質問紙の内容の等価性の検討にあたっては、翻訳作業にあたった 2 名の留学生、筆者の同僚である日本語、韓国語の両言語に精通した韓国人研究者と筆者の 4 名により協議を

表10 調査対象者の属性と実態

* (rounding differenceにより各細目のパーセンテージが100にならない項目がある。)

日本人 (194名)		項目		項目	
項目	細目	% (人数)	項目	細目	% (人数)
性別	男性	61.3 (119)	契約社員		3.6 (7)
	女性	38.1 (74)		その他	8.8 (17)
年代	無回答	1.1 (1)	無回答	0.5 (1)	
	20代	30.4 (59)	勤務地	大阪	42.3 (82)
	30代	30.9 (60)		兵庫	32.5 (63)
	40代	25.8 (50)		京都	14.4 (28)
50代以上	12.4 (24)	奈良		6.7 (13)	
会社の規模	500人未満	12.4 (24)	和歌山	4.1 (8)	
	500-999人	23.8 (47)	役職	部長級	24.3 (47)
	1000人以上	50 (97)		主任	12.9 (25)
	無回答	0.5 (1)		係長	9.3 (18)
		役職なし		50.5 (98)	
業種	金融	18.0 (35)	その他	0.5 (1)	
	建設	11.9 (23)	最終学歴	高校中退まで	0.5 (1)
	薬品	10.8 (21)		高卒	20.1 (39)
	商社	10.3 (20)		短大・	16.0 (31)
	電機	8.8 (17)		専門学校	
	化学	7.7 (15)		4年生大学卒	55.7 (108)
	流通	6.7 (13)		大学院卒	5.7 (11)
	機械	6.2 (12)		その他	1.0 (2)
	鉄鋼	5.2 (10)	無回答	1.0 (2)	
	運輸	5.2 (10)	結婚	既婚	56.2 (109)
	食品	4.1 (8)		未婚	39.7 (77)
	その他	2.6 (5)		離婚	3.1 (6)
	無回答	2.6 (5)		その他	0.5 (1)
	職種	事務	24.0 (46)	子供	あり
技術		21.1 (41)	なし		48.5 (94)
営業		19.6 (38)	無回答		0.5 (1)
製造		7.2 (14)	仕事仲間との つきあい (アフターファイブ)	ある	86.6 (168)
研究		5.7 (11)		ない	12.9 (25)
教育		5.2 (10)	つきあいの頻度	無回答	0.5 (1)
医療		4.1 (8)	週1以下	64.9 (126)	
その他		2.6 (5)	週2-3	19.6 (38)	
無回答		0.5 (1)	週4以上	15.5 (30)	
勤続年数		10年未満		飲酒の程度	全く飲まない
	11~20年		少し飲む		37.1 (72)
	21~30年		飲む		48.3 (94)
	31年以上		かなり飲む		12.9 (25)
無回答		無回答	0.5 (1)		
身分	正社員	87.1 (169)			
韓国人 (102名)		項目		項目	
項目	細目	% (人数)	項目	細目	% (人数)
性別	男性	90.2 (90)	勤務地	31年以上	2.9 (3)
	女性	9.8 (10)		ソウル	62.7 (64)
年代	20代	18.6 (20)	プサン	37.3 (38)	
	30代	71.6 (73)	役職	部長級	12.7 (13)
	40代	7.8 (8)		主任	58.8 (60)
	50代以上	1.0 (1)		係長	3.9 (4)
		役職なし		23.5 (24)	
会社の規模	500人未満	14.7 (15)	その他	1.0 (1)	
	500-999人	0.0 (0)	最終学歴	高校中退まで	1.0 (1)
	1000人以上	85.3 (87)		高卒	12.7 (13)
				短大・	15.7 (16)
		専門学校			
		4年生大学卒		65.7 (67)	
		大学院卒		3.9 (4)	
		その他		1.0 (1)	
業種	金融	34.3 (35)	結婚	既婚	74.5 (76)
	建設	2.0 (2)		未婚	24.5 (25)
	薬品	0.0 (0)		その他	1.0 (1)
	商社	0.0 (0)		子供	あり
	電機	0.0 (0)	なし		44.1 (45)
	化学	2.9 (3)	無回答		1.0 (1)
	流通	2.9 (3)	仕事仲間との つきあい (アフターファイブ)	ある	98.0 (100)
	機械	19.6 (20)		ない	2.0 (2)
	鉄鋼	37.3 (38)	つきあいの頻度	週1以下	60.8 (62)
	運輸	1.0 (1)		週2-3	15.7 (16)
	食品	0.0 (0)		週4以上	22.5 (23)
	その他	0.0 (0)		無回答	1.0 (1)
	無回答	0.0 (0)	飲酒の程度	全く飲まない	9.8 (10)
				少し飲む	44.1 (45)
		飲む		39.2 (40)	
		かなり飲む		5.9 (6)	
		無回答	1.0 (1)		
勤続年数	10年未満	43.1 (44)			
	11~20年	41.2 (42)			
	21~30年	12.7 (13)			

行い、最終的に今回の調査に使用する質問紙を決定した（付表2）。

3. 測定尺度における等価性の検討

今回の調査で着目する要因は、「自己開示の相手」（親しい同性の上司、同僚、部下）、「自己開示の場」（酒席、酒席以外の場）および「自己開示の話題」である。話題については、先述のように、ジュラードら(Jourard & Lasakow, 1958)により開発されたJSDQの中の6つの話題カテゴリー（趣味と嗜好、仕事（勉学）、意見と態度、人格、身体、金銭）を参考にし、かつ「家族」に関わる項目を加えて筆者が作成した35項目を尺度として用いたが、質問項目の構成概念を調べるために、これら35項目の話題に関して探索的因子分析を行った。Triandis(1995)は、文化を比較するにはエティック測度が、文化を完全に理解するにはエミック測度が必要であり、研究の目的に従って両方を使用すべきであると指摘している(p. 197)。今回の調査は異文化比較を目的とするため、エティック測度を用いることになるが、例えば、過去の研究にしばしば見られる問題点は、用いた測度が文化間で質的にも量的にも等価性があるかといった検討なしに、全データを合わせた因子分析を行い、あるいは、各文化で浮かび上がった共通の因子のみをそのままデータとして用いて、後の分析に使用していることである。この計測的等価性に関して、Gudykunst (2003)は、Poortinga (1975)の指摘を引用して、2文化間のスコアの差の解釈の可能性として以下の3つを指摘している。：(1)真に文化差が存在する、(2)尺度が概念における異なった側面を質的に測定している、(3)尺度が概念における異なった側面を量的に測定している。重要な点は、計測的等価性が確立されていないデータでは、上記の(2)と(3)の解釈が対立仮説(rival hypothesis)となる可能性があることである。

一方、Berry (1992)も、異文化比較を目的とした心理測定分析(psychometric analysis)を行う際には、一貫性が証明された尺度を用いることが重要性であると述べ、2種類の一貫性を紹介している。その1つは文化間で質的に等質の尺度(qualitatively identical scale of measurement)であり、もう1つは量的に等質の尺度(quantitatively identical scale of measurement)である。つまり、前者は、理論的見地にたった尺度内容の等価性であり、後者は能力テストに見られるような測定尺度、そのものにおける等価性のことである。このような観点からの尺度の検討は、上記でPoortinga (1975)が示すところの(2)と(3)に関連した懸念を払拭するために重要であると考えられる。そこで、今回の調査では次の4つの手順で、日本人データと韓国人データの測定尺度構成における等価性を検討し、その後の分析で用いる尺度を決定した。具体的には、以下の(1)により質的観点から、(2)(3)(4)により量的観点から尺度の等価性を検討した。(1) 全データを用いた因子分析、日本人データを用いた因子分析および韓国人データを用いた因子分析、各々の実施と、これら3種の分析から得られた因子構造の比較検討、(2) 因子分析の結果得られた自己開示の話題因子の負荷量を用いた日本人データと韓国人データにおけるCoefficient Congruence（係数一致）の検討、(3) 要因間における話題因子尺度の国別信頼性の検討、(4) 各話題因子における要因間の国別内部相関の検討。ここで、蛇足ではあるが(3)と(4)については、使用が決定した全文化的因子分析後に得られたデータを使って実施した。以下に各等価性について検討した結果について、詳述する。

3-1. 自己開示の話題項目データに関する因子分析

尺度構成における質的等価性を検討するために、3種類の独立した因子分析を実施した。今回の調査では、自己開示の場(2水準)と自己開示の相手(3水準)、計6つの条件下で対象者に35項目の話題に関して、どの程度話すと思うかを尋ねた。まず、全体のデータを用いた因子分析を行ったが、LeungとBond(1989)は、この分析方法を「全文化的因子分析(pancultural factor analysis)」と称している。今回の調査の場合は、文化に関わりなく35項目間の相関に基づいて、つまり、各変数につき296(日本人194名、韓国人102名)の観察度数に基づいて、35 x 35のマトリックスで因子分析を行っていることになり、この分析によって、データに内在する普遍的因子を得ることができると考えられる。次に、日本人データおよび韓国人データそれぞれを用いて「文化内レベル因子分析(intracultural level factor analysis)」(Leung & Bond, 1989)を実施した。これは、個人レベルでの分析を意味している。これらの手続きを踏襲することはとりわけ重要である。なぜなら、各々の因子分析の結果得られた因子構造が大幅に異なっていた場合、質問項目の質的等価性が得られないことになり、異文化間の比較そのものが不可能になってしまうからである。

そこで、まず、全文化的因子分析を実施した。固有値を1以上に設定して主成分分析を実施した結果、スクリープロットの減衰状況から6つの因子が出現した。そこで、続いて因子数を6に設定し、最尤法、プロマックス回転による因子分析を再度実施した。各因子項目の採択基準は、基本的に因子負荷量が.40以上のものとしたが、もとのJSDQの各話題に属する項目と共通であり、かつ、同じ因子に関して負荷量が高い他の項目と内容的に密接に関連のある項目については、因子負荷量が.30以上であれば削除せずそのまま残した。但し、共通性が.20以下の項目や、2因子以上にわたり高い因子負荷量をもつ項目は分析から除外した。上記の方法を基準として、適切な因子が得られるまで、因子分析を繰り返し行った結果、最終的に35項目中の33項目が採択された(表11)。下位概念と因子の名称および、各因子に該当する項目については以下に記述する。

まず、因子Iに負荷量が高かった項目は、(5:好きな、または、退屈だと思う人との付き合い)、(10:自分が望ましいと思う人間像について)、(11:自分の仕事の中で、不平不満に感じていることについて)、(12:自分の仕事の中で、楽しく、満足していることについて)、(13:自分の仕事の経歴についてどう思うか)、(14:自分の仕事が他の人からどのように認められているか)、(15:一緒に仕事をしている人たちを正直なところどのように思うか)、(26:自分が嫌いな、または損をしていると思う性格について)、(27:自分の感情の起伏について)、(28:自分が恥に思ったり、罪悪感を感じる事柄について)、(29:自分に関して誇りに思う事柄について)、の11項目であった。ここでは、「仕事」と「人格」という2つの異なった概念が1つの因子に収束される結果となったが、結果に忠実に「仕事・人格」と命名された。次に、因子IIに負荷量が高かった項目は、(21:いくら給料をもらっているか)、(22:借金があるかどうか、もし、あるなら、いくらか)、(23:貯金がいくらあるか)、(24:自分が所有する財産について)、(25:自分のお金の使い道について)、(35:自分の性生活について)の6項目で、「金銭」と命名された。因子IIIに負荷量が高かった項目は、(30:魅力のある人格を自分が備えていると思うかどうか)、(31:自分の顔をどう思うか)、(32:自分の身体のスタイルをどう思うか)、(33:自分の健康上の問題)、(34:健康や体型を保つためにしていること)の5項目であり、「身体」と命名された。次に、因子IVに負荷量が高かった項目は、(1:好きな食べ物や、嫌いな食べ物について)、(2:好きな音楽や、嫌いな音楽について)、(3:余暇の過ごし方について)、(4:好きな映画や、テレビ番組について)の4項目であり、「趣味・嗜好」と命名された。因子Vに負荷量が高かった項目は、(16:子供一般について)、(17:結婚一般について)、(18:親について)、(19:家庭内のトラブルについて)、(20:家族の健康について)の5項目であ

り、「家族」と命名された。最後に、因子 VI に負荷量が高かった項目は、(6：現在の政府や政策について)、(7：民族問題について)であり、「社会問題」と命名された。尚、この因子 VI は 2 項目のみの構成であったが、クロンバックの信頼度係数が高かったことと、2 項目間のピアソンの相関係数が高かったこと ($r=.723, p<.01$)、および、2 項目ともに分析にとって意味のある内容を含んでいたため、削除せずにその後の分析に用いた。尚、この「社会問題」は内容的に、第 3 章で、因子分析の結果得られた「意見・態度」に相当するものである。ところで、当初、予想された 7 つの因子が得られなかった理由として、「仕事」と「人格」が 1 因子構造となって現れたことがあげられる。この「仕事・人格」因子の中の項目内容は、今回の質問紙作成の基礎となった JSDQ の「人格」と「身体」という 2 つの因子に属する項目内容とほぼ一致していた。各因子における尺度の信頼度係数 (クロンバックの α 係数) は、因子 I 「仕事・人格」：(.902)、因子 II 「金銭」：(.889)、因子 III 「身体」：(.867)、因子 IV 「趣味・嗜好」(.855)、因子 V 「家族」：(.856)、因子 VI 「社会問題」(.838) となり、尺度構成の信頼性の高さが示された。

次に文化内レベルでの因子分析の結果を報告する。まず、表 12 は日本人データを用いた因子分析の結果である。固有値を 1 以上に設定して主成分分析を実施した結果、固有値の減衰状況から 7 つの因子が出現した。そこで、続いて因子数を 7 に設定し、最尤法、プロマックス回転による因子分析を再度実施した。各因子項目の採択基準は、全文化的因子分析と同様である。最終的に 35 項目中の 32 項目が採択されたが、構造的には全文化的因子分析の因子構造とほぼ一致した内容であった。唯一の違いは、日本人における因子分析の場合、「性」に関する話題が独立した因子として出現したことである。以下に、各因子の名称と所属項目を示す (項目については、番号のみを記す)。因子 I 「仕事・人格」(10、11、12、13、14、15、26、27、28、29)、因子 II 「金銭」(21、22、23、24)、因子 III 「趣味・嗜好」(1、2、3、4)、因子 IV 「家族」(16、17、18、19、20)、因子 V 「身体」(31、32、33、34)、因子 VI 「社会問題」(6、7)、因子 VII 「性に関する話題」(8、9、35)。各因子における尺度の信頼度係数 (クロンバックの α 係数) は、因子 I (.908)、因子 II (.887)、因子 III (.867)、因子 IV (.867)、因子 V (.862)、因子 VI (.837)、因子 VII (.761) であり、尺度の信頼性の高さが示された。尚、因子 VI は 2 項目のみからなっていたが、信頼度係数が高かったことと、2 項目間のピアソンの相関係数が高かったこと ($r=.724, p<.01$)、および、2 項目ともに分析にとって意味のある内容を含んでいたため、削除せずにその後の分析に用いた。

次に、表 13 は韓国人データを用いた因子分析の結果である。固有値を 1 以上に設定して主成分分析を実施した結果、固有値の減衰状況から 6 つの因子が出現した。そこで、続いて因子数を 6 に設定し、最尤法、プロマックス回転による因子分析を再度実施した。各因子項目の採択基準は、全文化的因子分析と同様である。最終的に 35 項目中の 33 項目が採択されたが、構造的には全文化的因子分析の因子構造とほぼ一致した内容であった。唯一の違いは、「人格」と「身体」に関する話題が同一の因子に負荷量が高かったことである。以下に、各因子の名称と所属項目を示す。因子 I 「人格と身体」(26、27、28、29、30、31、32、33、34、35)、因子 II 「仕事」(10、11、12、13、14、15)、因子 III 「金銭」(21、22、23、24、25)、因子 IV 「趣味と嗜好」(1、2、3、4、5)、因子 V 「家族」(16、17、18、19、20)、因子 VI 「社会問題」(6、7)。各因子における尺度の信頼度係数 (クロンバックの α 係数) は、因子 I (.910)、因子 II (.865)、因子 III (.901)、因子 IV (.819)、因子 V (.844)、因子 VI (.765) であった。全文化的因子分析や日本人データの因子分析の結果と同様、因子 VI に属する項目は 2 項目であったが、信頼度係数が高かったことと、2 項目間のピアソンの相関係数が高かつ

たこと ($r=.620, p<.01$)、および、2項目ともに分析にとって意味のある内容を含んでいたため、削除せずにその後の分析に用いた。

表11 「全因子分析」の結果のパターン行列
(最尤法・プロマックス回転後) *項目横の数字は質問紙内の番号を示す。

項目	I	II	III	IV	V	VI	共通性
仕事の喜び12	.830	-.119	-.089	.083	-.016	-.066	.544
仕事仲間15	.791	.084	-.182	.001	.029	-.074	.531
仕事不満11	.783	-.048	-.154	.082	.014	-.087	.491
仕事評価14	.782	-.008	.065	-.153	-.051	.067	.559
経歴13	.598	.066	-.015	-.041	-.018	.227	.526
感情の起伏27	.545	.000	.286	.004	.011	-.054	.551
望ましい人間像10	.536	-.114	.003	.098	.061	.257	.505
誇り29	.471	.004	.372	-.097	-.018	.075	.536
恥28	.428	.013	.366	-.014	.050	-.054	.529
人とのつきあい5	.404	.106	-.072	.380	-.090	.004	.424
性格の短所26	.365	.114	.266	.034	.114	-.104	.505
貯蓄23	-.098	.982	-.001	.034	-.031	-.023	.825
借金22	-.054	.913	.051	.021	.015	.043	.797
財産24	-.092	.815	.031	.032	.001	.080	.697
給料21	.168	.659	-.047	-.074	.012	.036	.547
お金の使途25	.160	.424	.094	.211	.104	-.175	.536
性生活35	.096	.423	.211	-.115	.011	.031	.387
自分の顔31	-.116	.060	.973	.045	-.133	-.011	.778
自分の体型32	-.170	-.027	.970	.078	.009	-.068	.785
魅力的人格30	.303	.121	.559	-.092	-.120	.028	.569
自分の健康33	-.084	-.070	.543	-.009	.369	.031	.539
体の維持法34	-.038	-.124	.502	.107	.267	.070	.469
音楽2	-.095	.002	.135	.826	-.083	.046	.653
食べ物1	-.049	-.029	.080	.762	-.022	.045	.580
映画4	.039	.014	-.002	.740	.022	.038	.619
余暇3	.180	-.018	-.092	.641	.081	-.006	.559
家族の健康20	-.097	.110	.030	-.106	.801	.057	.677
親18	.000	.096	.005	.054	.720	-.074	.662
子供一般16	.023	-.145	.014	.012	.696	.061	.440
家庭問題19	.009	.253	-.060	-.102	.663	.042	.635
結婚一般17	.160	-.027	-.042	.166	.559	-.074	.486
政治6	.046	.010	-.059	.034	.018	.833	.732
民族問題7	-.081	.123	.010	.074	.033	.777	.716
因子間相関							
I		.575	.606	.536	.595	.413	
II			.598	.337	.668	.487	
III				.434	.628	.302	
IV					.511	.185	
V						.448	
VI							

表12 「日本人因子分析」の結果のパターン行列
 (最尤法・プロマックス回転後) *項目標の数字は質問紙内の番号を示す。

項目	I	II	III	IV	V	VI	VII	共通性
仕事の評価14	.857	-.010	-.117	-.062	-.017	.075	-.057	.568
仕事仲間15	.851	.084	.046	-.036	-.188	-.057	-.069	.546
仕事の喜び12	.727	-.059	.126	-.066	-.059	-.036	.039	.503
感情の起伏27	.705	.000	.039	.001	.102	-.038	.023	.627
仕事の不満11	.690	-.030	.096	-.015	-.115	-.066	.061	.449
恥28	.633	-.014	.002	.027	.185	-.086	.059	.536
経歴13	.574	.083	.002	-.024	-.041	.218	.000	.504
誇り29	.567	-.002	-.093	.003	.198	.012	.115	.540
性格の短所26	.424	.085	.077	.147	.178	-.099	.013	.527
望ましい人間像10	.422	-.123	.022	.011	.018	.219	.320	.569
貯蓄23	-.106	.888	.089	.001	.005	-.030	.098	.800
借金22	-.033	.860	.042	.020	-.025	.049	.048	.806
財産24	-.012	.753	.096	.018	.024	.104	-.108	.656
給料21	.247	.597	-.049	.028	-.001	-.075	.005	.535
音楽2	-.085	.081	.817	-.073	.071	.048	.013	.666
映画4	.023	.002	.776	.023	.002	-.029	.059	.682
食べ物1	.020	.052	.742	-.025	.089	.054	-.098	.599
余暇3	.221	-.010	.676	.056	-.126	-.042	-.011	.580
家族の健康20	.007	.067	-.089	.846	.007	.065	-.150	.679
子供一般16	-.163	-.086	.039	.767	-.045	.054	.146	.534
親18	.002	.073	.033	.708	.016	-.038	.054	.630
家庭問題19	.072	.190	-.077	.689	-.073	-.008	-.019	.593
結婚一般17	-.051	-.086	.175	.652	-.054	-.132	.302	.622
自分の体型32	-.114	-.015	.020	-.035	.989	-.065	.075	.849
自分の顔31	-.042	.080	.002	-.180	.926	-.007	.090	.776
自分の健康33	.087	-.037	-.031	.355	.508	.091	-.199	.569
体の維持法34	.103	-.087	.113	.239	.476	.068	-.131	.500
政治6	.053	-.027	.002	.012	-.022	.869	-.006	.774
民族問題7	-.097	.067	.030	.028	-.008	.755	.147	.685
性のモラル9	.113	.081	-.089	.078	-.016	.165	.642	.692
異性美の基準8	.060	-.040	.259	-.009	.052	.013	.624	.703
性生活35	.099	.389	-.241	.014	.078	-.106	.415	.447
累積寄与率	39.020	44.204	49.376	54.019	57.150	59.844	61.886	
因子間相関	I	II	III	IV	V	VI	VII	
I		.555	.537	.610	.603	.438	0.605	
II			.288	.594	.503	.426	0.411	
III				.530	.468	.317	0.511	
IV					.598	.494	0.495	
V						.297	0.416	
VI							0.351	
VII								

表13 「韓国人因子分析」の結果のパターン行列
 (最尤法・プロマックス回転後) *項目横の数字は質問紙内の番号を示す。

項目	I	II	III	IV	V	VI	共通性
自分の顔31	.967	-.103	-.072	.040	.014	-.105	.753
自分の体型32	.941	-.164	-.055	.035	.079	-.109	.754
魅力的人格30	.767	.115	.083	.017	-.180	-.029	.590
自分の健康33	.589	-.072	.058	.008	.193	-.004	.545
恥28	.582	.052	.097	-.048	.001	.074	.485
誇り29	.580	.259	-.062	.001	-.051	.043	.467
感情の起伏27	.562	.215	.070	-.056	-.090	.046	.462
体の維持法34	.529	-.010	-.141	.062	.228	.058	.417
性格の短所26	.460	.194	.207	-.002	-.063	-.041	.449
性生活35	.438	-.118	.115	.011	.119	.217	.473
仕事の喜び12	-.035	.910	-.041	.007	-.054	-.083	.673
仕事不満11	-.032	.759	.052	.063	-.030	-.070	.531
経歴13	.117	.742	-.043	-.020	-.063	.069	.602
仕事評価14	.228	.670	-.021	-.078	-.040	.008	.543
仕事仲間15	-.092	.612	.106	.009	.127	-.019	.481
望ましい人間像10	-.051	.512	-.192	.131	.183	.194	.470
貯蓄23	.063	-.083	.929	-.031	-.007	-.039	.808
借金22	-.036	-.023	.847	.004	.052	.031	.750
財産24	.107	-.049	.774	.023	-.032	.073	.722
お金の使途25	.151	.037	.590	.061	.069	-.055	.603
給料21	-.096	.163	.512	.000	.141	.063	.476
食べ物1	-.009	-.075	-.067	.826	.018	.008	.608
音楽2	.199	-.073	-.001	.806	-.129	.021	.660
映画4	-.057	.101	.063	.620	.027	.041	.498
余暇3	-.054	.131	-.010	.573	.168	.015	.508
人とのつきあい5	-.050	.241	.130	.409	-.048	-.072	.303
親18	.002	-.053	.089	.074	.821	-.137	.699
家庭問題19	.049	.032	.059	-.011	.768	-.028	.707
家族の健康20	.163	-.072	.147	-.027	.585	.052	.635
子供一般16	.184	.185	-.036	-.176	.413	.120	.413
結婚一般17	.067	.290	.128	-.010	.317	-.062	.392
民族問題7	.035	-.122	.064	.016	-.052	.312	.777
政治6	-.092	.109	-.010	.016	-.075	.731	.519
累積寄与率	36.395	43.644	47.536	52.089	54.900	56.893	
因子間相関	I	II	III	IV	V	VI	
I		.454	.673	.389	.633	.431	
II			.490	.424	.487	.501	
III				.422	.710	.481	
IV					.451	.301	
V						.505	
VI							

以上の結果、3種類の因子分析で得られた因子構造が共通していることが明らかになり、今回の調査に用いた尺度の概念的等価性が確認された。

3-2. Coefficient Congruence の検討

上記により、用いた尺度の概念的等価性が明らかになったが、ここで、問題となるのは、異文化比較が可能となるためには、等価性も証明されなければならないことである。ここでは、尺度の計測的等価性を調べる1つの方法として、Coefficient Congruence (係数一致) を用いた。このCoefficient Congruence とは、簡略に説明すると、調査対象である各文化内で実施された文化内因子分析の結果得られた各因子が、どの程度、計量的に一貫性があるのかを調べる方法である。ここで特筆すべきことは、Coefficient Congruence は、回転前、あるいは回転後の比較の対象となる各文化のデータ構造がほぼ等しいときにのみ有効な方法だということである (Cureton & D'Agostino, 1983, p. 391)。今回の調査では、全文化的因子分析の結果と日本人と韓国人、各々の文化内レベル因子分析の結果の一致度を調べることにより、日本と韓国の尺度の計測的等価性を検討した。以下はこの検討に使用した計算式である。

$$C_{pq} = \frac{\sum_{j=1}^n {}_1a_{jp} \cdot {}_2a_{jq}}{\sqrt{\left(\sum_{j=1}^n {}_1a_{jp}^2 \cdot \sum_{j=1}^n {}_2a_{jq}^2 \right)}}$$

C_{pq} : 係数一致
 ${}_1a_{jp}$: 全文化因子分析負荷量
 ${}_2a_{jq}$: 日本人因子分析負荷量、または、韓国人因子分析負荷量

この式から、Coefficient Congruence とは、比較する2つのデータの各因子負荷量を乗じたものの総和を、一方のデータから得た各因子負荷量の2乗の総和にもう一方のデータから得た各因子負荷量の2乗の総和を乗じたものの平方根で割った値であることがわかる。表14および表15は全データを用いた因子分析(全文化的因子分析)の結果と、日本人、韓国人、各々の文化内レベル因子分析の結果とがどの程度一致するかというCoefficient Congruence を調べるための計算プロセスとその結果を示している。前述のように、日本人データを用いた因子分析の結果、32項目が採択されたが、項目番号8(異性の美や魅力に関する自分の基準)と項目番号9(性のモラルについてどう思うか)については、全文化的因子分析の結果には、含まれていなかったため、ここでは検討から排除した。また、日本人データの因子分析の実施過程で、項目番号5(好きな、または、退屈だと思う人との付き合い)、項目番号25(自分のお金の使い道)、項目番号30(魅力のある人格を自分が備えていると思うか)は、因子分析のプロセスにおいて排除されていたため、比較の対象からははずれている。その他の項目内容は、全文化的因子分析で採択された項目とすべて一致していたため、これら30項目をその後の計算に用いることにより検討した。

一方、前述のように、韓国人データを因子分析した結果、33項目が採択され、採択された項目内容は全文化的因子分析の項目とすべて一致した。韓国人データの項目番号26(性格の短所)27(自分の感情の起伏について)、28(自分の恥や罪悪感)29(自分に関して誇りに思う事柄)については、因子Iの「身体・人格」に高い負荷量が見られたが、これらの項目は全文化的因子分析では、因子Iの「仕事・人格」の中に含まれた。そこで、これら4項目は、韓国人データの因子Iの「仕事」に移動させ、これらの負荷量を比較に用いた。ま

た、項目番号5 (好きな、または、退屈だと思ふ人との付き合い) は、韓国人データでは、因子IVの「趣味・嗜好」に高い負荷量が見られたが、全文化的因子分析では、因子Iの「仕事・人格」に属していたため、韓国人因子分析の因子IIの「仕事」にこの項目を移動させて計算した。最後に、項目番号35 (性生活) は、韓国人因子分析では、因子II「身体・人格」に高い負荷量が見られたが、全文化的因子分析では、因子IIの「金銭」に属していたため、項目を韓国人データの因子分析の中で該当する因子III「金銭」に移動させ、その後の計算に用いた。このようなプロセスを経て採択された負荷量を計算式に用いることにより、全文化的因子分析と日本人、韓国人各々のデータに基づく文化レベル因子分析で得られた各因子間のCoefficient Congruenceを算出した。その結果、表14および表15が示すように、すべての因子間で.900以上の一致度が見られ、今回の調査で用いた尺度の計測的等価性の高さが証明された。

表14 全文化的因子分析と日本人因子分析のCoefficient Congruence(係数一致)の結果

(A)×(B)	(A)の 2乗	(B)の 2乗	係数 一致	因子	全文化(296) 項目	(A) 負荷量	因子	日本(194) 負荷量	(B) 負荷量
0.603	0.688	0.528		F1仕事・ 人格	12仕事の喜び	0.830	F1 仕事・人格	12仕事の喜び	0.727
0.673	0.625	0.723			15仕事仲間	0.791		15仕事仲間	0.851
0.540	0.613	0.476			11仕事の不満	0.783		11仕事の不満	0.690
0.670	0.612	0.734			14仕事の評価	0.782		14仕事の評価	0.857
0.343	0.358	0.329			13経歴	0.598		13経歴	0.574
0.385	0.298	0.497			27感情の起伏	0.545		27感情の起伏	0.705
0.226	0.287	0.178			10望ましい 人間像	0.536		10望ましい 人間像	0.422
0.267	0.221	0.322			29誇り	0.471		29誇り	0.567
0.271	0.183	0.400			28恥	0.428		28恥	0.633
0.000	0.163	0.000			5人との付き合い	0.404			
0.155	0.133	0.180			26性格の短所	0.365		26性格の短所	0.424
4.133	4.182	4.368	0.967						
0.872	0.964	0.789		F2金銭	23貯蓄	0.982	F2金銭	23貯蓄	0.888
0.785	0.834	0.740			22借金	0.913		22借金	0.860
0.614	0.864	0.567			24財産	0.815		24財産	0.753
0.399	0.434	0.356			21給料	0.659		21給料	0.597
0.000	0.180	0.000			25お金の使途	0.424			
0.175	0.179	0.172			35性生活	0.423		35性生活	0.415
2.840	3.255	2.625	0.972						
0.901	0.947	0.858		F3身体	31自分の顔	0.973	F5身体	31自分の顔	0.926
0.959	0.941	0.978			32自分の体型	0.970		32自分の体型	0.989
0.000	0.313	0.000			30魅力的性格	0.559			
0.276	0.295	0.258			33自分の健康	0.543		33自分の健康	0.508
0.239	0.252	0.226			34体の維持法	0.502		34体の維持法	0.476
2.375	2.748	2.320	0.941						
0.675	0.683	0.667		F4趣味・ 嗜好	2音楽	0.826	F3趣味・ 嗜好	2音楽	0.817
0.566	0.581	0.551			1食べ物	0.762		1食べ物	0.742
0.574	0.548	0.602			4映画	0.740		4映画	0.776
0.433	0.411	0.457			3余暇	0.641		3余暇	0.676
2.249	2.223	2.277	0.999						
0.677	0.641	0.715		F5家族	20家族の健康	0.801	F4家族	20家族の健康	0.846
0.510	0.519	0.502			18親	0.720		18親	0.708
0.534	0.485	0.588			16子供一般	0.696		16子供一般	0.767
0.457	0.440	0.474			19家庭問題	0.663		19家庭問題	0.689
0.365	0.313	0.425			17結婚一般	0.559		17結婚一般	0.652
2.542	2.397	2.704	1.000						
0.724	0.693	0.756		F6社会 問題	6政治	0.833	F6社会 問題	6政治	0.868
0.586	0.603	0.570			7民族問題	0.777		7民族問題	0.755
1.310	1.297	1.326	1.000						
							F7性	9性のモラル	0.642
								8異性美の基準	0.624

表15 全文化的因子分析と韓国人因子分析のCoefficient Congruence (係数一致)の結果

(A)×(B)	(A)の 2乗	(B)の 2乗	係数 一致	因子	全文化(296) 項目	(A) 負荷量	因子	韓国(102) 項目	(B) 負荷量
0.755	0.688	0.827		F1仕事・ 人格	12仕事の喜び	0.830	F2仕事	12仕事の喜び	0.910
0.484	0.625	0.374			15仕事仲間	0.791		15仕事仲間	0.612
0.594	0.613	0.576			11仕事の不満	0.789		11仕事の不満	0.759
0.524	0.612	0.449			14仕事の評価	0.782		14仕事の評価	0.670
0.444	0.358	0.550			13経歴	0.598		13経歴	0.742
0.306	0.298	0.316			27感情の起伏	0.545		27感情の起伏	0.562
0.274	0.287	0.262			10望ましい 人間像	0.536		10望ましい 人間像	0.512
0.273	0.221	0.337			29誇り	0.471		29誇り	0.580
0.249	0.183	0.338			28恥	0.428		28恥	0.582
0.165	0.163	0.167			5人との付き合い	0.404		5人との付き合い	0.409
0.168	0.133	0.212		26性格の短所	0.365	26性格の短所	0.460		
4.236	4.182	4.408	0.987						
0.912	0.964	0.862		F2金銭	23貯蓄	0.982	F3金銭	23貯蓄	0.929
0.773	0.834	0.718			22借金	0.913		22借金	0.847
0.630	0.664	0.599			24財産	0.815		24財産	0.774
0.337	0.434	0.262			21給料	0.659		21給料	0.512
0.250	0.180	0.349			25お金の使途	0.424		25お金の使途	0.590
0.185	0.179	0.192			35性生活	0.423		35性生活	0.438
3.089	3.255	2.981	0.992						
0.941	0.947	0.935		F3身体	31自分の顔	0.973	F1身体・ 人格	31自分の顔	0.967
0.913	0.941	0.885			32自分の体型	0.970		32自分の体型	0.941
0.429	0.313	0.588			30魅力的性格	0.559		30魅力的性格	0.767
0.320	0.295	0.347			33自分の健康	0.543		33自分の健康	0.589
0.266	0.252	0.280			34体の維持法	0.502		34体の維持法	0.529
2.869	2.748	3.035	0.993						
0.666	0.683	0.649		F4趣味・ 嗜好	2音楽	0.826	F4趣味・ 嗜好	2音楽	0.806
0.630	0.581	0.683			1食べ物	0.762		1食べ物	0.826
0.459	0.548	0.384			4映画	0.740		4映画	0.620
0.368	0.411	0.328			3余暇	0.641		3余暇	0.573
2.122	2.223	2.045	0.995						
0.469	0.641	0.343		F5家族	20家族の健康	0.801	F5家族	20家族の健康	0.585
0.591	0.519	0.673			18親	0.720		18親	0.821
0.287	0.485	0.171			16子供一般	0.696		16子供一般	0.413
0.509	0.440	0.589			19家庭問題	0.663		19家庭問題	0.768
0.177	0.313	0.100			17結婚一般	0.559		17結婚一般	0.317
2.033	2.397	1.876	0.959						
0.60868	0.693	0.534		F6社会 問題	6政治	0.833	F6社会 問題	6政治	0.731
0.70803	0.603	0.831			7民族問題	0.777		7民族問題	0.912
1.31671	1.297	1.365	0.990						

3-3. 各要因における話題因子尺度の国別信頼性の検討

先述のように、全文化的因子分析の結果得られた各因子の信頼度係数の高さは明らかになったが、ここでは、今回の調査の主目的である「自己開示の場(酒席/酒席以外)」と「自己開示の相手(上司/同僚/部下)」からなる6つの要因と全文化因子分析で得られた話題因子尺度との信頼性を国別で検討した。表16に示されたように、日本人データ、韓国人データともに、ほぼすべての場合において高い信頼性が示された。

表 16 各変数間における話題尺度の信頼性結果
(数値はクロンバックの α 係数を示す)

日本人

	因子 I 仕事・人格	因子 II 金銭	因子 III 身体	因子 IV 趣味・嗜好	因子 V 家族	因子 VI 社会問題
酒席/上司	.908	.851	.836	.798	.847	.796
酒席/同僚	.918	.881	.874	.850	.870	.869
酒席/部下	.916	.887	.899	.892	.883	.872
酒席外/上司	.903	.842	.818	.842	.855	.778
酒席外/同僚	.904	.878	.834	.872	.867	.838
酒席外/部下	.903	.879	.887	.907	.865	.862

韓国人

	因子 I 仕事・人格	因子 II 金銭	因子 III 身体	因子 IV 趣味・嗜好	因子 V 家族	因子 VI 社会問題
酒席/上司	.832	.887	.854	.739	.776	.599
酒席/同僚	.830	.852	.891	.785	.845	.767
酒席/部下	.887	.909	.876	.880	.876	.855
酒席外/上司	.861	.901	.869	.801	.817	.649
酒席外/同僚	.858	.872	.890	.831	.837	.861
酒席外/部下	.913	.915	.854	.886	.874	.823

開示の話題(水準数6)である。そこで、最後に、これら36(2x3x6)通り(2カ国で72通り)の条件下における尺度の内部相関を求めることにより、尺度の計測的等価性を探索した。表17が示すように、日本人、韓国人データともに、すべての条件下において中程度、あるいは強い相関が認められ、今回使用した尺度の計測的等価性が明らかになった。

以上、上記(1)~(4)の結果に示されたように、今回の調査で用いた尺度が質的、量的ともに等価性が極めて高いことが明らかになった。

表17-1 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席・上司)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	F2仕事 (酒席・上司)	F3人格 (酒席・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	F5身体 (酒席・上司)	F6意見・態度 (酒席・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	相関係数	1	.628**	.571**	.504**	.538**	.501**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席・上司)	相関係数	.628**	1	.575**	.443**	.616**	.442**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席・上司)	相関係数	.571**	.575**	1	.451**	.585**	.362**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	相関係数	.504**	.443**	.451**	1	.505**	.405**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席・上司)	相関係数	.538**	.616**	.585**	.505**	1	.480**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席・上司)	相関係数	.501**	.442**	.362**	.405**	.480**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-2 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席以外・上司)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	F2仕事 (酒席以外・上司)	F3人格 (酒席以外・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	F5身体 (酒席以外・上司)	F6意見・態度 (酒席以外・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	相関係数	1	.631**	.603**	.567**	.633**	.499**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席以外・上司)	相関係数	.631**	1	.551**	.448**	.597**	.455**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	89	89	89	89
F3人格 (酒席以外・上司)	相関係数	.603**	.551**	1	.522**	.595**	.408**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	相関係数	.567**	.448**	.522**	1	.613**	.373**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席以外・上司)	相関係数	.633**	.597**	.595**	.613**	1	.438**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席以外・上司)	相関係数	.499**	.455**	.408**	.373**	.438**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-3 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席・同僚)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	F2仕事 (酒席・同僚)	F3人格 (酒席・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	F5身体 (酒席・同僚)	F6意見・態度 (酒席・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	相関係数	1	.619**	.649**	.563**	.578**	.387**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席・同僚)	相関係数	.619**	1	.674**	.411**	.647**	.352**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席・同僚)	相関係数	.649**	.674**	1	.460**	.641**	.343**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	相関係数	.563**	.411**	.460**	1	.458**	.365**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席・同僚)	相関係数	.578**	.647**	.641**	.458**	1	.453**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席・同僚)	相関係数	.387**	.352**	.343**	.365**	.453**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-4 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席以外・同僚)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	F2仕事 (酒席以外・同僚)	F3人格 (酒席以外・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	F5身体 (酒席以外・同僚)	F6意見・態度 (酒席以外・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	相関係数	1	.600**	.640**	.586**	.528**	.330**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席以外・同僚)	相関係数	.600**	1	.592**	.408**	.599**	.315**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席以外・同僚)	相関係数	.640**	.592**	1	.460**	.559**	.194**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	相関係数	.586**	.408**	.460**	1	.441**	.284**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席以外・同僚)	相関係数	.528**	.599**	.550**	.441**	1	.421**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席以外・同僚)	相関係数	.330**	.315**	.194**	.284**	.421**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-5 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席・部下)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	F2仕事 (酒席・部下)	F3人格 (酒席・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	F5身体 (酒席・部下)	F6意見・態度 (酒席・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	相関係数	1	.650**	.682**	.589**	.600**	.477**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席・部下)	相関係数	.650**	1	.547**	.396**	.575**	.439**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席・部下)	相関係数	.682**	.547**	1	.481**	.521**	.334**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	相関係数	.589**	.396**	.481**	1	.525**	.332**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席・部下)	相関係数	.600**	.575**	.521**	.525**	1	.475**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席・部下)	相関係数	.477**	.439**	.334**	.332**	.475**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-6 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

日本 (酒席以外・部下)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	F2仕事 (酒席以外・部下)	F3人格 (酒席以外・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	F5身体 (酒席以外・部下)	F6意見・態度 (酒席以外・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	相関係数	1	.621**	.650**	.598**	.560**	.423**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F2仕事 (酒席以外・部下)	相関係数	.621**	1	.497**	.366**	.583**	.439**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席以外・部下)	相関係数	.650**	.497**	1	.508**	.543**	.346**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	相関係数	.598**	.366**	.508**	1	.484**	.251**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席以外・部下)	相関係数	.560**	.583**	.543**	.484**	1	.473**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	194	194	194	194	194	194
F6意見・態度 (酒席以外・部下)	相関係数	.423**	.439**	.346**	.251**	.473**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	194	194	194	194	194	194

表17-7 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席・上司)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	F2仕事 (酒席・上司)	F3人格 (酒席・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	F5身体 (酒席・上司)	F6意見・態度 (酒席・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席・上司)	相関係数	1	.599**	.469**	.339**	.502**	.246**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.019
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席・上司)	相関係数	.599**	1	.647**	.344**	.631**	.215**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.030
	N	102	102	102	102	102	102
F3人格 (酒席・上司)	相関係数	.469**	.647**	1	.299**	.559**	0.026
	有意確率	.000	.000		.002	.000	.795
	N	102	102	102	102	102	102
F4趣味・嗜好 (酒席・上司)	相関係数	.339**	.344**	.299**	1	.257**	0.1
	有意確率	.001	.000	.002		.009	.319
	N	102	102	102	102	102	102
F5身体 (酒席・上司)	相関係数	.502**	.631**	.559**	.257**	1	0.111
	有意確率	.000	.000	.000	.009		.265
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席・上司)	相関係数	.246**	.215**	0.026	0.100	0.111	1
	有意確率	.019	.030	.795	.319	.265	
	N	102	102	102	102	102	102

表17-8 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席以外・上司)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	F2仕事 (酒席以外・上司)	F3人格 (酒席以外・上司)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	F5身体 (酒席以外・上司)	F6意見・態度 (酒席以外・上司)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・上司)	相関係数	1	.559**	.591**	.446**	.599**	.354**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席以外・上司)	相関係数	.559**	1	.691**	.409**	.727**	.319**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.001
	N	102	102	102	102	102	102
F3人格 (酒席以外・上司)	相関係数	.591**	.691**	1	.369**	.649**	0.166
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.096
	N	102	102	102	102	102	102
F4趣味・嗜好 (酒席以外・上司)	相関係数	.446**	.409**	.369**	1	.452**	0.164
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.101
	N	102	102	102	102	102	102
F5身体 (酒席以外・上司)	相関係数	.599**	.727**	.649**	.452**	1	.326**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席以外・上司)	相関係数	.354**	.319**	.166**	.164**	.326**	1
	有意確率	.000	.001	.096	.101	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

表17-9 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席・同僚)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	F2仕事 (酒席・同僚)	F3人格 (酒席・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	F5身体 (酒席・同僚)	F6意見・態度 (酒席・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席・同僚)	相関係数	1	.664**	.524**	.483**	.626**	.506**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席・同僚)	相関係数	.664**	1	.599**	.444**	.704**	.608**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F3人格 (酒席・同僚)	相関係数	.524**	.599**	1	.289**	.643**	.443**
	有意確率	.000	.000	.000	.003	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F4趣味・嗜好 (酒席・同僚)	相関係数	.483**	.444**	.289**	1	.418**	.485**
	有意確率	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F5身体 (酒席・同僚)	相関係数	.626**	.704**	.643**	.418**	1	.544**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席・同僚)	相関係数	.506**	.608**	.443**	.485**	.544**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102

表17-10 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席以外・同僚)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	F2仕事 (酒席以外・同僚)	F3人格 (酒席以外・同僚)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	F5身体 (酒席以外・同僚)	F6意見・態度 (酒席以外・同僚)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・同僚)	相関係数	1	.689**	.671**	.560**	.706**	.574**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席以外・同僚)	相関係数	.689**	1	.716**	.445**	.734**	.523**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F3人格 (酒席以外・同僚)	相関係数	.671**	.716**	1	.394**	.675**	.487**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	0.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F4趣味・嗜好 (酒席以外・同僚)	相関係数	.560**	.445**	.394**	1	.486**	.428**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F5身体 (酒席以外・同僚)	相関係数	.706**	.734**	.675**	.486**	1	.502**
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席以外・同僚)	相関係数	.574**	.523**	.487**	.428**	.502**	1
	有意確率	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102

表17-11 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席・部下)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	F2仕事 (酒席・部下)	F3人格 (酒席・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	F5身体 (酒席・部下)	F6意見・態度 (酒席・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席・部下)	相関係数	1	.679**	.574**	.480**	.653**	.512**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席・部下)	相関係数	.679**	1	.667**	.415**	.805**	.484**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F3人格 (酒席・部下)	相関係数	.574**	.667**	1	.407**	.643**	.256**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F4趣味・嗜好 (酒席・部下)	相関係数	.480**	.415**	.407**	1	.386**	.212*
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.033
	N	102	102	102	102	102	102
F5身体 (酒席・部下)	相関係数	.653**	.805**	.643**	.386**	1	.440**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席・部下)	相関係数	.512**	.484**	.256**	.212*	.440**	1
	有意確率	.000	.000	.009	.033	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

表17-12 各話題因子における要因間の国別内部相関の結果

韓国 (酒席以外・部下)

		相関係数					
		F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	F2仕事 (酒席以外・部下)	F3人格 (酒席以外・部下)	F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	F5身体 (酒席以外・部下)	F6意見・態度 (酒席以外・部下)
F1金銭・家族問題 (酒席以外・部下)	相関係数	1	.610**	.702**	.569**	.655**	.468**
	有意確率		.000	.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F2仕事 (酒席以外・部下)	相関係数	.610**	1	.698**	.497**	.766**	.483**
	有意確率	.000		.000	.000	.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F3人格 (酒席以外・部下)	相関係数	.702**	.698**	1	.562**	.647**	.330**
	有意確率	.000	.000		.000	.000	.000
	N	194	194	194	194	194	194
F4趣味・嗜好 (酒席以外・部下)	相関係数	.569**	.497**	.562**	1	.479**	.233**
	有意確率	.000	.000	.000		.000	.000
	N	102	102	102	102	102	102
F5身体 (酒席以外・部下)	相関係数	.655**	.766**	.647**	.479**	1	.345**
	有意確率	.000	.000	.000	.000		.000
	N	102	102	102	102	102	102
F6意見・態度 (酒席以外・部下)	相関係数	.468**	.483**	.330**	.233**	.345**	1
	有意確率	.000	.000	.001	.018	.000	
	N	102	102	102	102	102	102

4. 分析結果

4-1 反復測定による分散分析の結果 (分析にはANOVA4 (Kiriki, 2002) を用いた。)

上記で、使用した尺度の概念的、計測的等価性が明らかになったため、設定したリサーチ・クエスチョンと仮説を検討するために、被験者間要因を「国」(2水準: 日本、韓国) とし、被験者内要因を「自己開示の場」

(2水準：酒席、酒席以外)、「自己開示の相手」(3水準：上司、同僚、部下)、「話題」(6水準：仕事・人格、金銭、身体、趣味・嗜好、家族、社会問題)とする2x2x3x6の4要因の反復測定による分散分析を実施した。その結果、表18に示されたように、「国」、「自己開示の相手」、および「自己開示の話題」からなる3次の交互作用が有意となった。

表18 反復分散分析の結果

被験者内要因	自由度	F値	P値
国	1	13.94****	.0002
開示の場	1	41.89***	.0000
国 x 開示の場	1	2.55	.1111
開示相手	1	45.69****	.0000
国 x 開示相手	2	1.73	.1789
話題	5	145.59****	.0000
国 x 話題	5	38.45****	.0000
開示の場 x 開示相手	2	.88	.4158
国 x 開示の場 x 開示相手	2	.44	.6462
開示の場 x 話題	5	9.84****	.0000
国 x 開示の場 x 話題	5	2.07	.0665
開示相手 x 話題	10	8.53****	.0000
国 x 開示相手 x 話題	10	2.45**	.0065
開示の場 x 開示相手 x 話題	10	1.46	.1470
国 x 開示の場 x 開示相手 x 話題	10	1.40	.1718

“x”は交互作用を示す。* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$, **** $p < .001$

4-2. 対象者の回答における「反応に対する構え」(response bias/response set)の検討

反復分散分析の結果、日本と韓国との自己開示の傾向に差があることが明らかになったため、各国の対象者の質問紙回答における「反応に対する構え」を検討することにした。

先述のように、異文化比較研究において、対象となる各文化のデータにおける反応の構えの存在を検討することは研究者が確認すべき重要事項である (Triandis, 1995; Gudykunst, 2003) Matsumoto (1994)は、データ中の反応の構えの存在を知る最短の方法は、各文化のデータの平均値の差に着目することであると述べている(p. 35)。例えば、2つ以上の文化間の平均値が異なる場合、その一方、あるいは、両方の値が尺度スケールの偏った部分のみを選択する文化的傾向に影響を受けている可能性がある。そこで、各国の対象者の質問紙に回答する際の反応に対する構えを次の2種類の手法を用いて検討した。(1)日本人、韓国人各々のスコアの分散を算出し、その違いが統計的に有意であるかどうかを検討する。(2)各国の対象者が選んだ5段階のリカート尺度の極値(1と5)の数を調べ、その違いが統計的に有意であるかどうかを検討する (Extreme

Response Check)。尚、検討に際して、使用した尺度は先述の「コミュニケーション・スタイル尺度」および「自己開示尺度」である。以下に分析結果の詳細を記述する。

4-2-1. コミュニケーション・スタイル尺度を用いた「反応に対する構え」の検討

まず、質問紙の中の「コミュニケーション・スタイル尺度」の部分のデータを使って、日本人および韓国人対象者の反応に対する構えを検討した。回答スコアの分散の違いを検討するにあたり、国(2水準)を被験者間要因、「コミュニケーション・スタイル項目」(34項目)と「職場の相手」(3水準)を被験者内要因とする $2 \times 34 \times 3$ の分散分析を実施し、得られた標準偏差を2乗して分散を算出し、2国間の分散の有意差を調べた。表19に示されたように、102ケース{(3(自己開示の相手) \times 34(コミュニケーション・スタイル)}中、23ケース(22.5%)に関して日本人と韓国人による回答の分散に有意差があることが明らかになった。この内、14ケースについては、日本人の分散の方が高く、9ケースについては韓国人の分散の方が高い結果となった。

次に、本調査の対象者である日本人と韓国人の極値を選択する傾向の有無を調べるために、対象者が選んだ5段階のリカート尺度の極値(1と5)の数を調べ、その差を比較した。表20はその結果である。スケール5あるいはスケール1を選択する傾向に関して、t検定を実施したところ、日本人と韓国人との間に極値を選ぶ傾向に差は認められなかった(スケール5: $t(291) = .55$; スケール1: $t(191) = 1.91, n.s.$)。以上の2種類の方法を用いて、反応に対する構えを検討した結果、コミュニケーション・スタイル尺度に関しては、今回の調査対象者である日本人と韓国人の回答の傾向に反応に対する構えが存在しないことが明らかとなった。

4-2-2. 自己開示尺度における「反応に対する構え」の検討

上記と同様、質問紙の「自己開示尺度」の部分のデータを使って、対象者の反応に対する構えを検討した。まず、回答スコアの分散の違いを検討した。算出方法は、前述の「国」(2水準) \times 「自己開示の場」(2水準) \times 「自己開示の相手」(3水準) \times 「自己開示の話題」(6水準)の分散分析で得られた各ケースの標準偏差を2乗して各国における分散を算出した。表4に示されたように、36ケース{(2(自己開示の場) \times 3(自己開示の相手) \times 6(話題)}中、13ケース(36%)に関して日本人と韓国人による回答の分散に有意な違いがあることが示された。この内、10ケースについては、日本人の分散の方が高く、3ケースについては韓国人の分散の方が高い結果となった。大きな分散の違いは認められなかったが、あえて指摘するとすれば、ここでは日本人の方が回答の傾向に個人差が存在することが示唆された(表21)。

次に、回答者が選んだ5段階のリカート尺度の極値(1と5)の数を調べ、その差を比較した。t検定を実施したところ、尺度の5を選ぶ傾向に有意差は見られなかったが($t(294) = 1.27, n.s.$)、尺度の1を選ぶ傾向に有意差が見られた($t(251) = 5.45, p < .001$)。表22の結果から、日本人の方が尺度の1を選ぶ傾向が韓国人に比べて高いことが示されたが、上記2種類の尺度による結果を総合的に検討した結果、今回の調査対象者に関しては、日本も韓国も質問紙に回答する際に一貫した反応に対する構えが見られないと見なし、調査で得られたデータを用いることは妥当であると判断した。

表 19 日本人と韓国人の「反応に対する構え」の検討結果(1)

記述統計量	文化	平均	標準偏差	N 人数	分散	分散比 (日本/韓国)	有意水準		
							*** P<.001**	* P<.05	P<.01
真面目/上司	日本	3.59	0.98	181	0.96	1.59	0.00	***	日本>韓国
	韓国	3.92	0.77	85	0.60				
	全体	3.69	0.93	266	0.86				
遠慮をする/上司	日本	2.19	0.79	181	0.63	0.85	0.02	*	韓国>日本
	韓国	2.40	0.86	85	0.74				
	全体	2.26	0.92	266	0.87				
平直な/上司	日本	3.52	0.90	181	0.81	1.49	0.00	***	韓国>日本
	韓国	3.80	0.74	85	0.54				
	全体	3.61	0.86	266	0.74				
男性的/上司	日本	3.07	1.06	181	1.13	1.72	0.02	*	日本>韓国
	韓国	3.47	0.81	85	0.66				
	全体	3.20	1.01	266	1.01				
黙りがち/上司	日本	1.92	0.82	181	0.67	0.91	0.05	*	韓国>日本
	韓国	2.54	0.85	85	0.73				
	全体	2.12	0.88	266	0.77				
自己主張する/上司	日本	3.30	1.08	181	1.17	1.43	0.01	**	日本>韓国
	韓国	3.59	0.90	85	0.82				
	全体	3.39	1.03	266	1.07				
形式を知らない/上司	日本	3.29	1.00	181	1.01	1.74	0.00	***	日本>韓国
	韓国	3.67	0.76	85	0.58				
	全体	3.41	0.95	266	0.90				
用心深い/上司	日本	2.68	0.93	181	0.86	1.72	0.02	*	日本>韓国
	韓国	3.61	0.71	85	0.50				
	全体	2.98	0.97	266	0.94				
協力的/上司	日本	3.63	0.86	181	0.73	1.49	0.05	*	日本>韓国
	韓国	3.65	0.70	85	0.49				
	全体	3.64	0.81	266	0.66				
女性的/上司	日本	2.37	1.12	181	1.25	1.50	0.01	**	日本>韓国
	韓国	2.13	0.81	85	0.63				
	全体	2.29	1.06	266	1.12				
よく気がつく/上司	日本	3.52	1.01	181	1.03	1.83	0.00	***	日本>韓国
	韓国	3.48	0.75	85	0.56				
	全体	3.51	0.94	266	0.88				
暖かい/同僚	日本	3.71	0.74	181	0.55	0.74	0.01	***	韓国>日本
	韓国	3.45	0.87	85	0.75				
	全体	3.62	0.79	266	0.63				
男性的/同僚	日本	3.18	1.00	181	0.99	1.56	0.05	*	日本>韓国
	韓国	3.29	0.80	85	0.64				
	全体	3.22	0.94	266	0.88				
甘える/同僚	日本	2.46	0.95	181	0.89	1.97	0.00	***	日本>韓国
	韓国	1.96	0.81	85	0.65				
	全体	2.30	0.93	266	0.87				
黙りがち/同僚	日本	1.99	0.81	181	0.65	0.66	0.00	***	日本>韓国
	韓国	2.67	0.99	85	0.99				
	全体	2.21	0.92	266	0.85				
協力的/同僚	日本	3.82	0.69	181	0.47	0.68	0.00	***	韓国>日本
	韓国	3.58	0.84	85	0.70				
	全体	3.74	0.75	266	0.56				
女性的/同僚	日本	2.60	1.11	181	1.23	1.52	0.00	***	日本>韓国
	韓国	2.25	0.90	85	0.81				
	全体	2.48	1.06	266	1.12				
よく気がつく/同僚	日本	3.49	0.83	181	0.70	1.57	0.04	*	日本>韓国
	韓国	3.48	0.67	85	0.44				
	全体	3.48	0.78	266	0.61				
改まっている/部下	日本	2.95	1.07	181	1.15	1.86	0.00	***	日本>韓国
	韓国	2.38	0.79	85	0.62				
	全体	2.77	1.02	266	1.05				
暖かい/部下	日本	3.48	0.65	181	0.42	0.52	0.00	***	韓国>日本
	韓国	3.28	0.89	85	0.80				
	全体	3.42	0.74	266	0.55				
利根意識をもつ/部下	日本	2.28	0.80	181	0.65	0.66	0.00	***	韓国>日本
	韓国	2.58	0.99	85	0.99				
	全体	2.38	0.88	266	0.77				
冷淡な/部下	日本	2.05	0.88	181	0.46	0.62	0.00	***	韓国>日本
	韓国	2.32	0.86	85	0.74				
	全体	2.14	0.75	266	0.56				
協力的/部下	日本	3.78	0.71	181	0.51	0.87	0.04	*	韓国>日本
	韓国	3.51	0.77	85	0.59				
	全体	3.68	0.74	266	0.54				

表 20 日本人データと韓国人データにおける極値回答の比較 (1) (コミュニケーション・スタイル尺度)

文化	尺度スケール	N	選択数	平均値	標準偏差	平均値 \pm 102
日本	5	191	37	5.22	6.21	0.05
	1	191	59	10.51	10.97	0.10
韓国	5	102	52	4.77	7.26	0.05
	1	102	46	8.09	9.02	0.08

表 21 日本人と韓国人の「反応に対する構え」の検討結果(2)

	文化	平均値	標準偏差	N 人数	分散	分散比 (日本/韓国)	有意水準	*** P<.001 ** P<.01 * P<.05
因子II: 金銭 (酒席/上司)	日本	1.77	0.74	194	0.55	0.77	0.04 *	韓国>日本
	韓国	2.31	0.85	102	0.72			
	全体	1.95	0.82	296	0.68			
因子VI: 社会問題 (酒席/上司)	日本	2.28	0.89	194	0.79	1.80	0.00 ***	日本>韓国
	韓国	3.07	0.66	102	0.44			
	全体	2.55	0.90	296	0.81			
因子VI: 趣味・嗜好 (酒席/同僚)	日本	3.47	0.90	194	0.82	1.66	0.00 ***	日本>韓国
	韓国	3.27	0.70	102	0.49			
	全体	3.40	0.84	296	0.71			
因子I: 仕事・人格 (酒席/同僚)	日本	3.40	0.92	194	0.84	1.61	0.01 **	日本>韓国
	韓国	3.33	0.72	102	0.52			
	全体	3.38	0.85	296	0.73			
因子III: 身体 (酒席/部下)	日本	2.31	0.92	194	0.85	1.46	0.01 **	日本>韓国
	韓国	2.44	0.76	102	0.58			
	全体	2.35	0.87	296	0.76			
因子VI: 趣味・嗜好 (酒席/部下)	日本	3.25	0.93	194	0.87	1.40	0.02 *	日本>韓国
	韓国	3.14	0.79	102	0.62			
	全体	3.21	0.88	296	0.78			
因子I: 仕事・人格 (酒席/部下)	日本	2.95	0.99	194	0.99	1.57	0.00 ***	日本>韓国
	韓国	3.02	0.79	102	0.63			
	全体	2.97	0.93	296	0.86			
因子II: 金銭 (酒席外/上司)	日本	1.71	0.72	194	0.52	0.73	0.01 **	韓国>日本
	韓国	2.21	0.85	102	0.72			
	全体	1.88	0.80	296	0.64			
因子IV: 趣味・嗜好 (酒席外/上司)	日本	2.83	0.92	194	0.84	1.40	0.04 *	日本>韓国
	韓国	2.90	0.78	102	0.60			
	全体	2.85	0.87	296	0.76			
因子VI: 社会問題 (酒席外/上司)	日本	2.14	0.86	194	0.73	1.31	0.01 **	日本>韓国
	韓国	2.80	0.75	102	0.56			
	全体	2.37	0.88	296	0.77			
因子IV: 趣味・嗜好 (酒席外/同僚)	日本	3.35	0.90	194	0.81	1.51	0.00 ***	日本>韓国
	韓国	3.11	0.73	102	0.53			
	全体	3.27	0.85	296	0.73			
因子I: 仕事・人格 (酒席外/同僚)	日本	3.23	0.86	194	0.74	1.29	0.02 *	日本>韓国
	韓国	3.00	0.76	102	0.58			
	全体	3.15	0.83	296	0.69			
因子II: 金銭 (酒席外/部下)	日本	1.69	0.75	194	0.57	0.68	0.00 ***	韓国>日本
	韓国	2.32	0.92	102	0.84			
	全体	1.91	0.87	296	0.75			

表 22 日本人データと韓国人データにおける極値回答の比較 (自己開示尺度)

文化	尺度スケール	N	選択数	平均値	標準偏差	平均値 \pm 210
日本	5	194	160	11.73	20.54	0.06
	1	194	207	62.20	44.65	0.30
韓国	5	102	136	8.64	18.38	0.04
	1	102	151	36.44	35.03	0.17

4-3. リサーチ・クエスチョンと仮説の結果

表 23 は、各要因の主効果と交互作用の結果の詳細である。

表 23 各要因の主効果と交互作用の結果

国	自己開示の相手	自己開示の場	自己開示の話題	F値 (自由度)
「国」: 13.94 **** (1, 294)				
日本	2.41 (.69)	n= 1164		韓国>日本*
韓国	2.68 (.64)	n= 612		
「自己開示の相手」: 45.69**** (2, 588)				
n= 3552	上司	2.46 (.64)		同僚>上司* 上司>部下*
n= 3552	同僚	2.70 (.69)		同僚>部下*
n= 3552	部下	2.48 (.69)		
「自己開示の場」: 41.89**** (1, 294)				
n = 888	酒席	2.56 (.69)		酒席>酒席以外*
n = 888	酒席以外	2.45 (.67)		
「話題」: 145.59 (5, 1470) ****				
n = 1776	趣味・嗜好	3.16 (.72)		趣味・嗜好>仕事・人格*、趣味・嗜好>身体、
n = 1776	仕事・人格	3.03 (.72)		趣味・嗜好>社会問題*、趣味・嗜好>家族、
n = 1776	家族	2.41 (.75)		趣味・嗜好>金銭*、仕事>身体*、仕事>社会問題*、
n = 1776	社会問題	2.29 (.73)		仕事>家族*、 仕事>金銭*、家族>身体*、家族>社会問題*、
n = 1776	身体	2.27 (.75)		家族>金銭*、社会問題>金銭*、社会問題>身体*、身体>金銭*
n = 1776	金銭	1.83 (.72)		
「国」 x 「話題」: 38.45**** (5, 1470)				
日本	n=1164			147.99**** (5, 1470)
	趣味・嗜好	3.16 (.72)		趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>
	仕事・人格	3.03 (.72)		身体*、趣味・嗜好>社会問題*、趣味・嗜好
	家族	2.41 (.75)		>家族*、趣味・嗜好>金銭*、仕事・人格>
	社会問題	2.29 (.73)		身体*、仕事・人格>社会問題*、仕事・人
	身体	2.27 (.75)		格>家族*、仕事・人格>金銭*、家族>身体、
	金銭	1.83 (.72)		家族>社会問題*、家族>金銭*、身体>金銭*、
				身体>社会問題*、社会問題>金銭*
韓国	n=612			36.05**** (5, 1470)
	趣味・嗜好	3.05 (.81)		趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>
	仕事・人格	2.80 (.68)		身体*、趣味・嗜好>社会問題*、趣味・嗜

	家族	2.61 (.84)	好>家族、趣味・嗜好>金銭、仕事・人格
	社会問題	2.80 (.97)	身体*、仕事・人格=社会問題、仕事・人格
	身体	2.40 (.86)	>家族、仕事・人格>金銭、社会問題
	金銭	2.41 (.87)	身体*、社会問題>家族、社会問題>金銭、 家族>身体*、家族>金銭、身体=金銭

	趣味		4.83*(1, 1764)
日本 n=1164	日本	3.24 (.94)	日本>韓国*
韓国 n=612	韓国	3.05 (.81)	
	社会問題		85.26****(1, 1764)
	日本	1.98 (.98)	韓国>日本*
	韓国	2.80 (.97)	
	家族		5.08*(1, 1764)
	日本	2.41 (.91)	韓国>日本*
	韓国	2.61 (.84)	
	金銭		41.31****(1, 1764)
	日本	1.84 (.82)	韓国>日本*
	韓国	2.41 (.87)	

			「相手」 x 「話題」 : 8.53****(10, 2940)
上司	n = 592		89.81****(5, 4410)
	趣味・嗜好	2.98 (.89)	趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>身体*、趣味・嗜好>社会問題、趣味・嗜好>家族、趣味・嗜好>金銭、
	仕事・人格	2.66 (.78)	仕事・人格>身体*、仕事・人格>社会問題、仕事・
	家族	2.43 (.84)	人格>家族、仕事・人格>金銭、社会問題>身体*、
	社会問題	2.45 (1.03)	社会問題>家族、社会問題>金銭、家族>身体*、
	身体	2.22 (.82)	家族>金銭、身体>金銭
	金銭	2.00 (.81)	

同僚	n = 592		107.32****(5, 4410)
	趣味・嗜好	3.32 (.87)	趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>
	仕事・人格	3.00 (.76)	身体*、趣味・嗜好>社会問題、趣味・嗜
	家族	2.68 (.91)	好>家族、趣味・嗜好>金銭、仕事・人格
	社会問題	2.47 (1.08)	>身体*、仕事・人格>社会問題、仕事・
	身体	2.47 (.92)	人格>家族、仕事・人格>金銭、家族>身
	金銭	2.31 (.91)	体*、家族>社会問題、家族>金銭、社会
			問題=身体*、社会問題=金銭、身体>金銭

部下	n = 592		108.52****(5, 4410)
	趣味・嗜好	3.13 (.92)	趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>
	仕事・人格	2.66 (.79)	身体*、趣味・嗜好>社会問題、趣味・嗜

家族	2.42 (.90)	好>家族*、趣味・嗜好>金銭*、仕事・人格
社会問題	2.26 (1.04)	>身体*、仕事・人格>社会問題、仕事・
身体	2.35 (.90)	人格>家族*、仕事・人格>金銭*、家族=身
金銭	2.06 (.88)	体*、家族>社会問題*、家族>金銭*、社会

問題=身体*、社会問題>金銭*、身体>金銭

趣味	n = 592	30.41**** (2, 3528)
上司	2.98 (.89)	同僚>部下>上司*
同僚	3.32 (.87)	
部下	3.13 (.92)	

仕事・人格	n = 592	31.11**** (2, 3528)
上司	2.66 (.78)	同僚>上司*
同僚	3.00 (.76)	同僚>部下*
部下	2.66 (.79)	上司=部下*

身体	n = 592	16.91**** (2, 3528)
上司	2.22 (.82)	同僚>部下>上司*
同僚	2.47 (.92)	
部下	2.35 (.90)	

社会問題	n = 592	14.78**** (2, 3528)
上司	2.45 (1.03)	同僚=上司*
同僚	2.47 (1.08)	上司>部下*
部下	2.26 (1.04)	同僚>部下*

家族	n = 592	23.80**** (2, 3528)
上司	2.43 (.84)	同僚>上司*
同僚	2.68 (.91)	同僚>部下*
部下	2.42 (.90)	上司=部下*

金銭	n = 592	30.98**** (2, 3528)
上司	2.66 (.78)	同僚>上司*
同僚	3.00 (.76)	同僚>部下*
部下	2.66 (.79)	上司=部下*

「自己開示の場」 x 「自己開示の話題」 9.84**** (5, 1470)

酒席

146.02**** (5, 2940)

趣味・嗜好	3.21 (.89)	趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>身体*、趣味・嗜
仕事・人格	2.87 (.81)	好>社会問題*、趣味・嗜好>家族*、趣味・嗜好>金銭*、
家族	2.56 (.89)	仕事・人格>身体*、仕事・人格>社会問題*、仕事・
社会問題	2.44 (1.07)	人格>家族*、仕事・人格>金銭*、家族>身体*、家族>
身体	2.38 (.91)	社会問題*、家族>金銭*、社会問題=身体*、社会問題>

	金銭	2.17 (.90)	金銭*、身体>金銭
酒席以外			124.66**** (5, 2940)
	趣味・嗜好	3.08 (.92)	趣味と嗜好>仕事・人格*、趣味と嗜好>身体*、趣味・
	仕事・人格	2.65 (.77)	嗜好>社会問題、趣味・嗜好>家族*、趣味・嗜好>
	家族	2.46 (.89)	金銭*、仕事・人格>身体*、仕事・人格>社会問題、
	社会問題	2.35 (1.03)	仕事・人格>家族、仕事・人格>金銭*、家族>身体*、
	身体	2.31 (.86)	家族>社会問題*、家族>金銭*、社会
	金銭	2.07 (.86)	問題=身体*、社会問題>金銭*、身体>金銭
趣味・嗜好			29.43**** (1, 1764)
	酒席	3.21 (.89)	
	酒席以外	3.08 (.92)	酒席>酒席以外*
仕事・人格			83.65**** (1, 1764)
	酒席	2.87 (.81)	
	酒席以外	2.65 (.77)	酒席>酒席以外*
身体			8.17*** (1, 1764)
	酒席	2.38 (.91)	
	酒席以外	2.31 (.86)	酒席>酒席以外*
社会問題			14.54**** (1, 1764)
	酒席	2.44 (1.07)	
	酒席以外	2.35 (1.03)	酒席>酒席以外*
家族			18.03**** (1, 1764)
	酒席	2.56 (.89)	
	酒席以外	2.46 (.89)	酒席>酒席以外*
金銭			17.42**** (1, 1764)
	酒席	2.17 (.90)	
	酒席以外	2.07 (.86)	酒席>酒席以外*
			「国」 x 「相手」 x 「話題」 : 2.45** (10, 2940)
上司			「相手」 x 「話題」 24.92**** (5, 4410)
日本 n=388			78.69**** (5, 4410)
	趣味・嗜好	3.00 (.92)	趣味と嗜好>仕事・人格、趣味と嗜好>家族、趣味と嗜好
	仕事・人格	2.61 (.83)	>身体、趣味と嗜好>社会問題、趣味と嗜好>金銭*、仕事・
	家族	2.36 (.86)	人格>家族、仕事・人格>身体、仕事・人格>社会問題、
	社会問題	1.99 (.94)	仕事・人格>金銭*、家族>身体、家族>社会問題、
	身体	2.16 (.81)	家族>金銭*、身体>社会問題、身体>金銭*、社会問題>金銭
	金銭	1.74 (.73)	
韓国 n=204	上司		36.04**** (5, 4410)

日本 n=388	「自己開示の相手の地位」 x 「自己開示の話題」	4.67*** (10, 2940)
	趣味と嗜好	同僚>部下>上司 29.17*** (2, 3528)
	仕事・人格	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 23.31*** (2, 3528)
	家族	同僚>上司 11.75*** (2, 3528) 同僚>部下、上司=部下
	社会問題	同僚>上司>部下 9.42*** (2, 3528)
	身体	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 12.72*** (2, 3528)
	金銭	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 14.44*** (2, 3528)
韓国 n=204	「自己開示の相手の地位」 x 「自己開示の話題」	6.28*** (10, 2940)
	趣味と嗜好	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 6.35*** (2, 3528)
	仕事・人格	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 9.41*** (2, 3528)
	家族	同僚>上司 12.69*** (2, 3528) 同僚>部下、上司=部下
	社会問題	上司=同僚、 上司>部下、同僚>部下 8.18*** (2, 3528)
	身体	同僚>上司、 部下>上司、同僚=部下 6.19*** (2, 3528)
	金銭	同僚>上司、 同僚>部下、上司=部下 17.164*** (2, 3528)
	上司	20.11*** (5, 4410)
金銭	韓国>日本	27.29*** (1, 5292)
意見と態度	韓国>日本	53.10*** (1, 5292)
	同僚	24.50*** (5, 4410)
金銭	韓国>日本	33.87*** (1, 5292)
趣味と嗜好	韓国<日本	4.76* (1, 5292)
意見と態度	韓国>日本	26.16*** (1, 5292)
家族	韓国>日本	4.44* (1, 5292)
	部下	22.38***
金銭	韓国>日本	38.89*** (1, 5292)
意見と態度	韓国>日本	45.25*** (1, 5292)

(1) RQ1 日本人と韓国人とでは、どちらの自己開示が高いのか

表 18 が示すように、他の要因を考慮に入れないとき、「国」の主効果に有意差が見られ、韓国人の方が日本人よりも自己開示の程度が高いことが明らかとなった。

(2) 仮説 1a 日本人も韓国人も、職場の上司、同僚、部下の 3 者の中では、同僚に対する自己開示が最も高く、部下に対する自己開示がそれに続き、上司に対する自己開示が最も低い。

「自己開示の相手」の主効果に有意差が見られ、自己開示をする相手が、上司、同僚、部下の誰であるかによって、開示の程度に差が生じることが示唆された。また、多重比較（ライアン法）の結果、同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下の間には有意差がないことが示された。また、「国」と「自己開示の相手」の 2 次の交互作用が有意ではなかったことから、この傾向は、日本と韓国の両方に共通するものであることが明らかとなり、仮説 1a は部分的に支持された。

(3) 仮説 1b 日本人に比べて、韓国人の方が上司に対する自己開示が低い。

RQ1 の結果から、韓国人の自己開示の方が日本人よりも高いことが明らかになったが、表 18 にあるように、「国」と「自己開示の相手」の 2 次の交互作用が有意ではなかったことから、上司、同僚、部下のいずれの相手の場合でも日本人よりも韓国人の方自己開示度が高いことが明らかになった。以上の結果、仮説 1b は支持されなかった。

(4) 仮説 2a 話題によって自己開示の傾向は異なる。

仮説 2b 日本人も韓国人も、金銭、人格、身体のように一般的にプライベート度が高いと考えられる話題では、同僚に対する自己開示が最も高く、上司に対する自己開示が最も低い。

仮説 2c 上記にあげたような私的な話題については、上司が相手のときは、日本人よりも韓国人の方が自己開示の程度が低い。

まず、「国」と「自己開示の話題」の 2 次の交互作用が有意となり、日本、韓国ともに話題の主効果が有意であったことから仮説 2a は支持された。表 23 にあるように、日本の場合、「趣味と嗜好」に関して最もよく話し、2 番目に「仕事・人格」について話すことが示唆された。次に、「家族」と「身体」の間に有意差は見られず、「社会問題」および「金銭」よりも開示度が有意に高かったことから、「家族」と「身体」に関する話題については 3 番目によく話すことがわかった。そして、「社会問題」については 5 番目となり、「金銭」は最も話さない話題であることが明らかになった。一方、韓国の場合、「趣味と嗜好」に関して最もよく話すことは日本の場合と同じであったが、「仕事・人格」と「社会問題」について 2 番目によく話すことが明らかになっ

た。そして、「家族」に関する話題がこれに続き、「身体」と「金銭」については最も話さないことが示唆された。

仮説 2b に関して、反復分散分析の結果、「国」と「自己開示の相手」および「自己開示の話題」の 3 次の交互作用が有意となり、日本、韓国ともに「自己開示の相手」と「自己開示の話題」の 2 次の交互作用が有意であることが示唆された（日本： $F(10, 2940) = 4.70, p < .001$ ；韓国： $F(10, 2940) = 6.28, p < .001$ ）。ここでは、日本、韓国ともにすべての話題に関して「自己開示の相手」の主効果が有意となった。詳細には、日本の場合、「趣味・嗜好」については同僚、部下、上司の順で開示度が低くなることが示され、「社会問題」については同僚、上司、部下の順で開示度が低くなることが示された。その他の話題（「仕事・人格」、「家族」、「身体」、「金銭」）については、同僚に対する自己開示が最も高く、上司と部下の間では有意差は見られなかった。一方、韓国の場合は、話題が「趣味・嗜好」、「仕事・人格」、「家族」、「金銭」のときは、同僚に対する自己開示が最も高く、上司と部下の間では有意差は見られなかった。また、「社会問題」が話題のときは、部下に対する開示度が最も低く、上司と同僚の間で有意差は見られなかった。「身体」に関しては、上司に対する開示度が最も低く、同僚と部下の間で有意差は見られなかった。さて、本題のプライベート度が高い話題に関する結果について、本調査では、仕事と人格に関する話題が 1 つの因子として出現したため、「身体」と「金銭」を本調査の中では私的な話題と捉えることにした。日本についてはこれらの話題については同僚に対して最もよく話すことが示唆されたが、上司に対する開示が最も低くはならなかった。韓国については、「金銭」については同僚に対して最もよく話すことが示されたが、上司に対する開示度は 3 者の中で最も低くはならなかった。「身体」については先述のように、同僚と部下との間に差は見られず、同僚に対して最も高い開示を行う結果にはならなかった。一方、韓国の場合は、「身体」に関する話題については上司に最も話さないという結果が得られた。以上の結果、仮説 2b については部分的に支持されたことになる。

最後に、すべての相手に関して、「国」と「話題」の 2 次の交互作用が有意であることが示唆された（上司： $F(5, 4410) = 24.92, p < .001$ ；同僚： $F(5, 4410) = 28.48, p < .001$ ；部下： $F(5, 4410) = 27.52, p < .001$ ）。表 23 が示すように、上司に関しては、「金銭」と「社会」について、同僚に関しては、「金銭」、「趣味・嗜好」、「社会問題」、「家族」について、部下に関しては、「金銭」、「社会問題」および「家族」について「国」の単純主効果が有意となった。仮説 2c に関して有意差が見つかった話題のうち、私的な話題は「金銭」であった。この話題については、上司、同僚、部下、いずれの相手の場合でも、韓国人の自己開示度の方が日本人よりも高いことが明らかになり、私的な話題のときは上司に対する開示が韓国人の方が低いとする仮説 2c は支持されなかった。

(5) RQ2 日本人も韓国人も酒席の方が酒席以外の場でよりも自己開示が高くなるのか

「自己開示の場」の主効果に有意差が見られ、酒席の方が酒席以外でよりも自己開示が高くなることが明らかとなった。また、「国」と「自己開示の場」の交互作用には有意差が見られなかったため、この結果は日本人、韓国人に共通して見られる傾向であることが明らかになった。

(6) RQ3 酒席では、日本人と韓国人のどちらの自己開示が高いのか。

RQ1の結果により、韓国人の方が日本人よりも開示度が高いことが明らかになった。また、分散分析の結果、「国」と「自己開示の場」の2次の交互作用が有意差ではなかったことから、酒席、酒席以外の場、どちらの場合でも韓国人の方が高い自己開示をすることが明らかになった。

- (7) RQ4a 日本人、韓国人ともに、上司、同僚、部下、いずれの相手に対しても酒席でのほうが酒席以外の場でよりも自己開示が高いのか。
- (8) 仮説3 日本人も韓国人も酒席と酒席以外の場とでは、話す話題の傾向に違いがある。
- (9) RQ4b 日本人も韓国人も、金銭、人格、身体のような一般的に私的であると考えられる話題の場合、酒席でのほうが酒席以外の場でよりも自己開示が高くなるのか。

反復分散分析の結果、「自己開示の場」と「自己開示の相手」の2次の交互作用が有意でないことがわかった。また、「国」と「自己開示の場」および「自己開示の相手」の3次の交互作用も有意ではなかった。

「自己開示の場」の主効果が有意であったことから、日本人、韓国人ともに、上司、同僚、部下、いずれの相手の場合も、酒席での自己開示の方が高くなることが明らかになり、RQ4aは支持された。

また、「国」と「自己開示の場」および「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意ではなく、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の2次の交互作用が有意であったことから、日本、韓国ともに話題が自己開示の場の影響を受けることが明らかになり、かつ、その傾向は日本と韓国で共通することが示唆された。ここでは、酒席、酒席以外の場、各々における「自己開示の話題」の主効果が有意であった（酒席： $F(5, 2940) = 146.02, p < .001$ ；酒席以外： $F(5, 2940) = 124.66, p < .001$ ）。酒席の場合、「趣味・嗜好」について最も話し、次に「仕事・人格」について、「家族」については3番目に話すことが示唆された。「社会問題」と「身体」の間に有意差はなく、「金銭」については最も話さないことが明らかになった。酒席以外の場の結果は、酒席における結果と全く同じであった。以上の結果、仮説3は支持されなかった。

最後に、リサーチ・クエスチョン4bについて、表23が示すように、6つすべての話題に関して「自己開示の場」の単純主効果が有意となり、酒席でのほうが酒席以外の場でよりも開示度が高くなることが明らかになった。以上の結果、仮説4bは支持された。

5. 考察

以下では、リサーチ・クエスチョンと仮説に対する調査結果を中心に、日本と韓国の自己開示における共通点と相違点について考察する。

まず、主要な相違点として、他の要因を考慮に入れない場合、韓国人ビジネスパーソンの方が日本人ビジネスパーソンよりも、自分に関する事柄についてより深く話すことが明らかになった。自己開示の相手や自己開示の場に関係なく、同じ結果が得られたが、このことは、日本人と比べて、韓国人の自己開示の度合いが一貫して高いことを示している。Hall (1976)は、意志伝達場面において、どの程度言語そのものや、その場の状況に依存するかによって、文化を「高コンテクスト文化」と「低コンテクスト文化」の2つに大別した。この概

念をコミュニケーションの視点から考察すると、「情報のほとんどが、物理的状況、あるいは、個人に内在しており、情報のごくわずかな部分だけがコード化されている」時に、高コンテクストなコミュニケーションは起こる。これとは対照的に、「情報の大半が、明確にコード化されている」時に、低コンテクストなコミュニケーションは起こるとされる (Hall, 1976, p. 79)。例えば、明確な情報を求めるのではなく、社会全般に状況的に共有された部分が多く、そのために言語に対する依存度が低いと考えられることから、中国、日本、韓国、台湾、アメリカ原住民、アフリカ系アメリカ人、メキシコ系アメリカ人、南アメリカ人は高コンテクスト文化に属すると多くの研究者は指摘している(Elliott, Scott, Jensen, & McDonough, 1982; Gudykunst & Kim, 1992; Hall, 1976, 1984; Lusting & Koester, 1999)。一方、ドイツ、スイス、北米、北欧などは、その場の状況よりも詳細な情報や正確な時間で管理されたスケジュールに基づく行動が重視されるため、低コンテクスト文化に属すると見なされている(Gudykunst & Kim 1992; Hall, 1976, 1984)。

このコンテクストの概念がどのようにコミュニケーション行動に反映されるかについて、アンダーセンら (Andersen, Hecht, Hoobler & Smallwood, 2003, p. 84)は、低コンテクスト文化におけるコミュニケーションが直接的であるのに対して、高コンテクスト文化におけるそれは間接的であると述べている。また、アメリカ合衆国や北欧のような低コンテクスト文化では、言語コミュニケーションや他の明確なコードが一般的であり、おしゃべりで、わかりきった事柄を繰り返して述べるのに対し、高コンテクスト文化に属する人々は、自分のことをさらけ出さず、臆病でミステリアスである(Andersen, 2000, Elliot et al, 1982)。

上記のように、日本も韓国も共有される情報 (状況) が広く、そのために言語への依存が低いと考えられることから、従来から高コンテクスト文化に属すると見なされてきた。しかし、大崎 (1998) は、一般に日本人は自己主張が少なく、遠慮と察しを重んじ、良き話し手よりも良き聞き手になろうと努めるのに対し、韓国人は、自己主張が強く、白黒を明確にすることを好み、言語への依存が日本人と比較して非常に高いと指摘している(p. 63)。今回の調査の結果、自己開示の相手が、上司、同僚、部下のいずれの場合でも、また、酒席、酒席以外の場のいずれの場合でも、日本人よりも韓国人の自己開示度の方が高いことが明らかになった。このような結果からも、韓国は日本に比べれば、高コンテクスト度の程度が低いと推察できるのではなかろうか。

次に、自己開示の相手に関する共通点として、仮説 1a の結果から、日本人、韓国人ともに同じ職場の親しい仕事仲間の中では、同僚に対して最も高い自己開示をすることが明らかになった。これは、一般に職場の中では同僚は最も身近な存在であると推察されることから、妥当な結果であると言える。しかし、第2章の日本人ビジネスパーソンを対象にした結果と同様、今回の結果においても日本人、韓国人ともに同僚に対する開示度の平均値は特に高いとは言えず (日本: $M=2.41$; 韓国: $M=2.68$)、親しい同僚と言えども、やはり友人とは異なる存在であることを示唆しているのかもしれない。また、日本も韓国も上司と部下の間に有意な違いは見られず、上司が最も話さない相手であるとは言えないことがわかった。物理的な距離とともに、心理的距離を保つことで、上位者に対して敬意を表すことは、日本社会や韓国社会における伝統的価値観であり、とくに韓国では儒教の倫理を直接反映するとされてきた。今回の調査における回答者の平均年齢が、比較的若い世代 (日本: 36.49 歳、韓国: 33.08 歳) であったことを考慮すると、この結果は、若年層を中心とした日本と韓国における階層的対人社会からの脱皮を示唆する何らかの動きを暗示しているのかもしれない。しかし、このことを検討するには、より幅広い年齢層を対象に縦断的な調査を行う必要があり、今回の結果だけによって結論づけることは時期尚早であろう。

また、過去の研究結果と同様、日本も韓国も話題によって自己開示の傾向が異なることが明らかになったが、仮説 2a の結果から、日本と韓国とでは話す話題の傾向に違いがあることが示された。日本の場合は、「趣味・嗜好」について最も話すことが示されたが、韓国では「趣味・嗜好」と「社会問題」が同程度に最もよく話されることが明らかになった。今回の調査の中で、この「社会問題」は「現在の政府や政策について」と「民族問題」という 2 項目から構成されていたが、この結果は韓国人対象者が日本人対象者よりも、この話題について高い関心をもっていることを示している。また、この「社会問題」に関しては、相手が 3 者のいずれの場合でも韓国人の開示度の方が高いことが明らかになった。社会問題について語るということは、自己の考えや信念を示すことへと繋がるものであろう。日本人に比べて、自己をより明確に主張する韓国人の文化的特徴がここにも見受けられる。80 年代、90 年代の韓国における民主化運動は、労働運動や市民運動を抜きにしては語れない。このような歴史的現実が今回の結果にも反映されているのではないだろうか。

一方、日本の場合、「金銭」に関する話題の開示度が最も低かったことから、この話題が最もプライベートな話題であると考えられていることがわかった。韓国の場合は、6 つの話題の中で「身体」と「金銭」とが同程度に開示度が最も低く、これらの話題が最もプライベート度が高い話題であると捉えられていることが示された。どちらの国についても「金銭」が私的な話題と捉えられている共通点は見られたが、「身体」については日本の場合、「家族」に関する話題とともにすべての話題の中で 3 番目によく話される話題であった。この結果から「身体」に関する話題に対する日本と韓国における受け止め方が異なることが示唆された。

仮説 2b に関して、今回の調査における話題の中で、「身体」と「金銭」を私的な話題と捉えるならば、日本についてはこれらの話題については同僚に対して最もよく話すことが示唆されたが、上司と部下に対する開示度に有意な違いは見られず、上司に最も話さないという結果には至らなかった。一方、韓国については、「金銭」については同僚に対して最もよく話すことが示されたが、「身体」については同僚と部下との間に差は見られなかった。また、話題が「身体」に関するときは、仮説にあるような同僚に対する開示度が最も高くはならなかったが、上司に最も話さないという結果となった。日本も韓国も、「金銭」といった私的な話題について同僚に対して最も深く話したという結果は、やはり 3 者の中では、同僚に対して最も胸襟を開いて話す傾向を示唆していると思われる。

米山 (1976) は、日本的な対人関係の構造を「世間」、「仲間」、「身内」、「同胞」の 4 種類に分類し、学校と同様に、非血縁的な集団である職場もこの仲間集団の一つであるとし、日本の対人関係における職場の重要性を指摘した。一方、韓国社会において、いわゆる日本社会の「ウチ」と「ソト」にあたると思われるのが「ウリ」と「ナム」であり、職場集団は、ウリの「機能集団」と見なされている学縁や地縁に属するものと考えられている。このように、日本の社会でも韓国の社会でも重要な対人関係を内包していると考えられる「職場」という集団では、たとえそれが友人関係ではなくとも、とりわけ「同僚」は日本人のビジネスパーソンおよび韓国人ビジネスパーソンにとっての特別な存在であると考えられる。

また、各々の相手に話す話題の傾向に関して、日本も韓国も「社会問題」については 3 者の中で、部下に最も話さないという結果を得た。政治や民族問題といった、言わば、深刻度の高い、まじめな話題は部下に話す話題としては適切ではないということかもしれない。また、上司が相手の場合の日本と韓国における異なった傾向として、日本の場合は、「趣味・嗜好」について最も話さないことが示され、韓国の場合は、「身体」について最も話さないことが示された。「趣味・嗜好」については、日本も韓国も最もよく話す話題としてあげら

れていたにも関わらず、日本の場合、この話題は上司が相手の場合は、気軽に話せない話題であるようだ。また、韓国の場合、「金銭」とともに、「身体」に関する話題はすべての話題の中で最も話さない傾向が高い話題であった。上司に対して、「身体」については最も話さないという結果は、この話題は上司が相手の時は、とりわけプライベート度が高く認識されているものを考えられる。いずれにせよ、日本と韓国とでは、異なった意味で上司と心理的距離が置かれていることが示唆された。

最後に、酒席の影響に関しては、日本人も韓国人も酒席の方が酒席以外の場でよりも自己開示が高くなることが明らかになった。また、相手が上司、同僚、部下、いずれの場合においても、また、6つの話題すべてに関して同様の傾向が見られたことは、いかに酒席という場が職場の相手や話題を問わず、自己開示を促進する状況を提供しているかを示している。「国」、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意ではなく、「自己開示の場」と「自己開示の話題」の2次の交互作用が有意であったことから、話題に対する「自己開示の場」の影響の傾向に、日本と韓国で違いが見られないことが明らかになった。また、酒席の場合と酒席以外の場合における話す話題の傾向が全く同じであり、かつ、すべての話題について酒席での自己開示が高くなることが明らかになった。これらの結果は、自己開示の場としての酒席が普段話している話題について会話をより一層促進させる場を提供していることを意味しているものと思われる。

6. 第4章のまとめ

本章では、日本と同様、階層的対人関係と酒席という社会文化的状況が存在する国として、韓国に着目し、日本企業に勤務する日本人ビジネスパーソンと韓国企業に勤務する韓国在住の韓国人ビジネスパーソンを対象に、自己開示の場としての酒席、自己開示の相手である職場の地位の異なる同性の親しい関係にある3者（上司、同僚、部下）および話題が自己開示に与える影響について、比較調査を実施することにより、日本と韓国における共通点と相違点を探索した。本章では、まず、日本と北米を対象にした異文化比較調査が過去に数多く存在する中、東アジア文化圏に属する国々に焦点をあてた異文化比較調査の重要性が指摘された。また、本調査では、異文化比較研究の基本に立ち戻り、使用する質問紙尺度における概念的、計測的等価性に関して入念な検討を実施し、今回使用した尺度が概念的、かつ計測的等価性の高いものであることを明らかにした。続く第5章では、今回の調査対象者から得られた自由記述式法による回答を分析することにより、対象者にとっての「自己開示」、「仕事仲間との会話」、「酒席」がもつ意義について探索する。

第5章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンにとっての「自己開示」、「仕事仲間との会話」、「酒席」の意味を探る

1. 問題設定

第4章では、日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンを対象に、酒席とそれ以外のインフォーマルな場における職場の地位の異なる親しい仕事仲間に対する自己開示傾向を定量的に調査した結果を報告した。本章では、日本と韓国のビジネスパーソンにとって、自己開示、仕事仲間との会話および酒席がどのような意味をもつのかを質的手法を用いて探索した調査結果を報告する。

まず、デルレガとグルゼラク (Derlega & Grzelak, 1979) は、個人が自己開示をする際の主観的理由に関する研究の必要性を指摘し、個人が自己開示をする理由として (1) 自己表出・情動の解放、(2) 意見やアイデアの明確化、(3) 自己概念の妥当性を強化するための社会的妥当性やフィードバックの獲得、(4) 対人関係の発展・維持、(5) 状況のコントロールや他者の行動の操作の5つをあげている。

一方、榎本 (1997) は、日常生活において身近な人物に自己開示するような時、どのような動機が働いているかを自己開示の意義と関連づけながら検討している。そして、身近な人に対する自己開示動機を抽出するために、大学生を対象に自由記述式の調査を実施した結果、自己開示の動機は次の5つのパターンに分類できることを明らかにした。(1) 新たな洞察を得るための自己開示 (相談的自己開示動機)、(2) 心の中に充満した情動を解放するための自己開示 (情動解放的自己開示動機)、(3) 孤独感から救われるための自己開示 (親密感追求的自己開示動機)、(4) 相手に自分を理解してもらうための自己開示 (理解・共感追求的自己開示動機)、(5) 自分の中の不安を消し去るための自己開示 (不安解消的自己開示動機)。

また、安藤 (1986) は、様々な研究者による過去の研究結果を踏まえて、(1) 感情表出、(2) 自己明確化、(3) 社会的妥当化、(4) 二者関係の発展、(5) 社会的コントロール、(6) 親密感の調整を自己開示の主な機能として指摘している。これに関連して、安藤 (1986) は、「感情表出」、「自己明確化」および「社会的妥当化」は、どちらかといえば個人内部の過程において重要な役割を果たす機能であり、「報酬機能」、「社会的コントロール」、「親密度・プライバシーの調整機能」は対人関係において重要な役割を果たす機能であるとしている。

本章では、個人のある行動がもつ意味とは、始発点とも言えるその行動を引き起こす目的や動機と、帰着点とも言えるその行動によってもたらされるであろう機能の両方が関係しているとの立場から、自分について語り、同じ職場の仕事仲間との会話、および、酒席というものが、日本人と韓国人のビジネスパーソンにとっていかなる意味をもつのかについて探索する。果たして、過去に研究者によって指摘された一連の自己開示の動機や機能が対象者の自由回答から浮かび上がるのか、あるいは、何らかの新たな視点が示唆されるのかを吟味、検討したい。

2. 方法

2-1. 調査対象者

第4章と同じ

2-2. 質問紙

第4章で用いた調査質問紙の最後の部分に次の3つの文章完成式設問を設け、対象者にそれぞれの文言に言葉を加えて、1文を完成するように依頼した。但し、その際、複数の回答を可とした(付表3)。

設問1: 私にとって自分自身のことを他人に話すことは...

設問2: 私にとって同じ会社の仕事仲間との会話は...

設問3: 私にとって酒席は...

2-2. 分析方法

前章で報告した定量的調査の対象者である194名の日本人対象者のうち、設問1の回答者数は188名(96.9パーセント)、設問2の回答者数は189名(97.4パーセント)、設問3の回答者数は190名(97.9パーセント)であった。一方、102名の韓国語対象者のうち、設問1の回答者数は96名(回答率94.1パーセント)、設問2の回答者数は98名(回答率96.1パーセント)、そして、設問3の回答者数は99名(回答率97.1パーセント)であった。尚、韓国語の回答については、日本語と韓国語の両方の言語に精通した韓国語留学生2名に翻訳を依頼した。その結果2名の間で、特に問題となるような翻訳における齟齬は見つからなかった。

まず、調査対象者が回答した内容にすべて個人番号を付してエクセルに打ち込み、次に、各対象者が記述した文の中で、1つの意味のある固まりと捉えることができる部分を1項目として、重複する内容は同じ1項目として扱い、簡潔な表現にまとめて各項目をカードに記入する作業を行った。その結果、設問1(私にとって自分自身のことを他人に話すことは...)で得られた日本人データの有効項目数は282項目、韓国語データの項目数は94項目、設問2(私にとって同じ会社の仕事仲間との会話は...)で得られた日本人データの項目数は338項目、韓国語データの項目数は103項目、そして、最後に設問3(私にとって酒席は...)で得られた日本人データの項目数は322項目、韓国語データの項目数は93項目であった。分類にはKJ法(川喜多, 1970)を用いた。すなわち、これらのカードを1枚ずつ吟味して、類似する内容を組にしていき、それらを大きなグループとして括っていくといった一連の作業を実施した。

上記の手続きは調査者である筆者が実施したが、分類方法における内的妥当性を検討するために、大学院生2名に協力を依頼し、全ての項目が書かれたカードを2セット準備し、各協力者に設問ごとに筆者が作成したカテゴリーに、互いに相談せずに分類するよう依頼した。内的妥当性については、Cohen's Kappa (Cohen, 1960)を用いて、評定者2名の分類結果の一致度を検討した。ここで、K値が0.81-1.00の場合は、ほぼ完璧な一致を示し、0.61-0.80は実質的に高い一致度、0.41-0.60は中程度の一致度があるとされている。表24は今回の検討結果を示している。ここでは、韓国語の設問1に関しては、2名の評定者間で完全な一致が得られ、日本人および韓国語の設問2に関しても、十分に高い一致度があることが明らかになった。一方、日本人の設問1と設問3における回答、および、韓国語の設問3における回答については、中程度の一致度が示された。そこで、中程度の一致度が見られたこれら3つのケースについて、2名の評定者と調査者である筆者の3名で協議

をし、必要な場合は修正を施した後、最終的な項目の分類を決定した。

表 24

	日本	韓国
設問 1	.591	1.00
設問 2	.919	.855
設問 3	.588	.512

3. 結果（以下では、KJ 法による分類結果を図で示すとともに、対象者の回答例を紹介しながら、結果の詳細を記述する。尚、「」で括られた部分は対象者の実際の回答を示している。）

3-1. 設問 1（私にとって自分自身のことを他人に話すことは…）の結果

まず、KJ 法による分類の結果、日本人対象者の回答から得られた 282 項目は 5 つのカテゴリー、14 項目にまとめられた（図 6）。

カテゴリー 1 は、自己開示をする目的や自己開示が果たすと考えられる機能に関する内容で構成されており、もっとも多く項目がこのカテゴリーに集約された。項目 a は、自己開示が相手に自分のことを理解してもらい、他者を理解するといった他者との理解や共感を深める役割を自己開示が担っていることを示唆している。ここでは、「自分の基本的な物の考え方、感じ方を相手に伝えることで、自分の行動が何をベースにしているかを理解してもらうこと」、「思い切って話すことで、自分を受け入れてもらえる場所を作る」、「相手がどんな人間か見極めるための武器」、「自分のことを話すことで、人のことも理解していきたい」などの回答が見られた。また、「情報収集のための呼び水」、「情報提供」、「相手の客観的な判断を得る」、「いろんな意見を聞くことができる機会」、「職場のコミュニケーションの原点」、「“キャッチボールは、まず、自分から”の考えのもと、よりコミュニケーションを活発にする為に」など、自己開示が情報交換やコミュニケーションの機能をもつことを示す回答や、自己開示が「自己主張」や「自分自身の存在感をアピールすることができる 1 つの方法」など、自己呈示の機能を備えるものであることを示唆する回答も見られた。尚、この項目はカテゴリー内の 4 つの下位項目全体の約 6 割を占めており、中でも「自分を理解してもらう」に関連した回答が最多であった。

項目 b では、自己開示には、自分の悩みを打ち明けることで、相手から助言をもらえるたり、気持ちが楽になるといった不安解消機能や、自分のことを話すことで、ストレスの発散や気晴らしになるといったカタルシス機能があることが示されている。ここでは、「自分自身の悩んでいる事を話すことによって、問題点が見つかったり、アドバイスをしてもらったりと、プラスになる場合が多い」といったものや、「話すことで気分転換になる」等の回答があった。

項目 c は、自分のことを語ることで、あらためて自分を振り返る機会が与えられるといった自己明確化機能を示している。「自分自身を見つめなおす手段であり、会話を通じて自分らしさを実感する」、「第三者から見た自分の確認」、「自分自身の存在感の確認」等が、その回答例であった。

項目 d は、自己開示が対人関係を深める手段になっていることを示唆した項目で構成されている。「人生の友を見つけるため」、「自分のことを知ってもらうことは、親交を深めるうえで、大切なこと」、「自分を語るこ

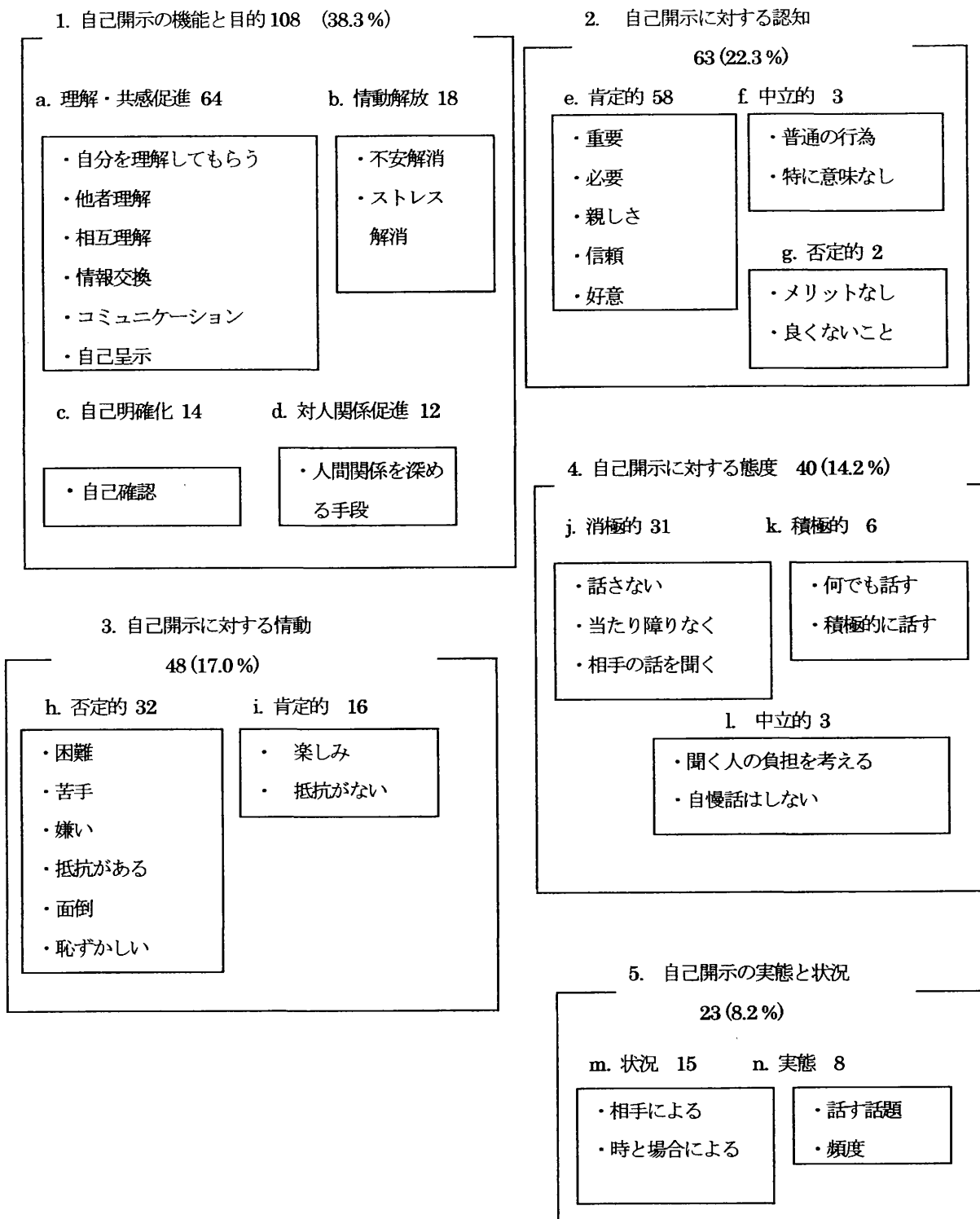


図6 (設問1)「自分自身について話すこと」のKJ法による分類結果(日本)

とで相手との距離を近づけることができる」、「心を開いて継続的な人間関係を築こうとすること」、「仕事上だけでなく、プライベートな付き合いを始めるきっかけ」等の回答が見られた。

次に回答が多かったのはカテゴリ2であり、自己開示に対する認知を表わしている。ここでは、項目 e の肯定的回答では、重要、必要、親しさ、信頼、好意、というキーワードが浮かび上がり、「非常に大切なこと」、「自分の過去、現在、未来の人生そのもの」、「どの人間に対してもある程度は必要」、「親しみを感じれば、感じるほどに、また、感じられそうな時ほど、自己開示をしている」、「仲間意識である」、「自分が相手を信頼していることの表現」、「相手に好意を抱いている証」等の回答が得られた。また、項目 f にあるように、「自己開示は特に意味がない」、「普通の行為である」のような中立的な回答や、「自分にとってあまり良いことではない」、「メリットがない」という否定的な回答も見られたが、ここでは、92.1 パーセントの項目が肯定的認知として集約される結果となった。

カテゴリ3は、自己開示に対する対象者の気持ちを表わした項目で纏まっている。肯定的情動と否定的情動が見られ、否定的情動の回答数は肯定的情動の2倍であった。項目 h の否定的情動の例として、「間違えると誤解を招き、難しい」、「難しい。話し過ぎても後悔するし、話せなくても寂しくなる。いくつになっても難しい」のような自己開示の困難に関するもの、「あまり得意なほうではない」、「顔がとても赤くなる」、「みともないことである」、「結構決意が必要」、「とてもためらう」など、苦手意識や抵抗感を示す回答が見られた。一方、項目 i の肯定的内容については、「容易である」、「とても楽しい」、「苦にならない」等の回答があった。

カテゴリ4は、自己開示に対する対象者の態度を表わしている。ここでは、積極的態度と消極的態度に加えて、中立的態度に関する回答が見られた。項目 j に示されたように、消極的態度を示した回答がもっとも多く、「よほどのことがない限り、ありえない」、「必要性を感じない限り、話さない」、「あまり深い内容は自分自身にとって甘えになってしまうので、話さない」、「あまりない。質問をされたら、ある程度一般的な事のみ答えるようにしている」などの回答を得た。項目 k の積極的態度では、「正直に何もかも話してしまう」、「秘密以外は何でも話す」といった自己開示に対する積極的姿勢が示された。また、項目 l の中立的態度では、「自慢話はしないようにしている」、「聞く人の負担になるような話は控える」、「話題に気をつける」といった回答があった。

最後に、カテゴリ5は、自己開示における状況と実態に関連した項目から構成されている。項目 m の状況に関連するものでは、「ある程度、親交の深い相手なら楽しいが、そうでない場合は、気を使う」、「多人数より、少人数のほうが話しやすい」、「上司に対しては、ほとんど話さないが、同僚に対してはある程度詳しく話す」、「相手によって話す内容や深さなどに、かなり幅がある」、「話題次第で濃淡がある」のように、相手や話題によって自己開示の傾向が異なることを指摘した回答があった。項目 n の実態に関するものでは、「うれしいことがあった時に話す」、「趣味に関することを話す」、「内容にもよるが比較的多い」など、話す話題や頻度に関連した回答が見られた。

一方、韓国人対象者から得られた94項目は5つのカテゴリ、13項目にまとめられた(図7)。

韓国人の場合、最も回答数が多かったのは、自己開示に対する捉え方に関してであった。ここでは、項目 a の肯定的認知が全体の7割を占めていた。回答例をあげると、「もっと話す機会をもつことが必要」、「お互いの助けになる」、「親しみを示す表現方法である」、「自分をオープンにすることによって、信頼感を与えることができる」、「その人を信用していること」等、自己開示の必要性、有益性に関する回答や、自己開示を親しさ

や信頼の証と捉えていることを示唆した回答が見られた。項目 b の否定的認知については、自己開示を「勇気がいる行動」と見なす回答があった。また、中立的認知を示すものとして、自己開示を「特に意味がない」とするものや、「自分の感情の表れ」や「社会の構成員としての表れ」と見なす回答があった。

次に 2 番目に回答が多かったのは、カテゴリー 2 の自己開示の機能と目的に関するものであり、3 つの下位項目に集約された。

項目 d は、自己開示が情報を交換することによって、相手に自分を理解してもらったり、あるいは相手を理解するといった他者との理解と共感を深める機能をもつことを示している。日本人の結果と同様、韓国の場合も「自分のことを理解してもらおう」に関する項目がもっとも多く、この「理解・共感促進機能」は 3 項目あわせた全体の 65 パーセントを占めていた。ここでは、「自分の今の状況を相手と共有する意味がある」、「他人に自分を知らせるいい機会」、「喜びを共有するため」等の回答があった。項目 e は、自己開示がカタルシス機能をもつことを示唆した項目で纏まっている。ここでは、「大変なことになった時に良いアドバイスが聞ける」、「自分の悩みをたいてい話している」、「ストレスの解消になる」、

「自分の負担を軽くすることができる方法」、「悲しみを和らげるため」などの回答が見られた。

最後に、項目 f は、「自分を知らせるから相手の意見も聞けるし、私が考えつかなかった部分に気づける機会だと思う」という回答からもわかるように、自分について語ることで、自分のことがより一層、明確になり、理解可能になるという自己明確化機能を示している。

上記のように、「自己開示の機能と目的」カテゴリーの中で浮かび上がった下位項目の内容および項目数の多さから見た下位項目の順番は日本人の結果と一致していた。一方、日本人の結果で見られた「対人関係促進機能」に関する回答は韓国人の場合は見られなかった。

カテゴリー 3 は、自己開示に対する気持ちに関する項目で構成されている。ここでは、日本人の場合と同様、否定的情動に関する回答数が肯定的情動のそれをやや上回る結果となった。否定的情動の内容については、自己開示に対する困難や恥ずかしさ、自分を語ることを嫌う傾向を示した回答が主なものだった。肯定的情動については、自分を語ることに對する楽しさや抵抗感のなさを指摘する回答があった。

カテゴリー 4 は、自己開示の実態と状況を表わす項目で構成されている。実態については、話す話題の内容と自己開示の頻度に関するものであり、話題については、「職場生活」、「家庭生活」、「多様な話題」、「悩みごと」、頻度については「めったにない」、「時々ある」との回答が見られた。また、状況については自己開示の相手や場によって、傾向が異なることが指摘されていた。ここでは、「親友以外には話せない」、「時と場合によってはありうることだ」、「雰囲気によって話す。また、どのくらい親しいかによって（相手が誰かによって）話す」、「酒席では半分くらい表現できる」などの回答例があった。

最後にカテゴリー 5 は、自己開示に対する態度に関する項目で纏まっている。項目 i の中立的態度を示す項目がもっとも多く、「仕事に対する考え方が違う場合があるので、詳しく、注意深く話している」、「かなり、慎重に考えてから話す」等、回答の半数が慎重さに関わるものであった。消極的態度の例は、「たまに、私のプライドを傷つけることがあるので、できるだけ自分を隠すように話す」、「自分自身のことは自分が判断するのが賢明だと思うし、できるだけ他人に話さないようにしている」等の回答が見られた。

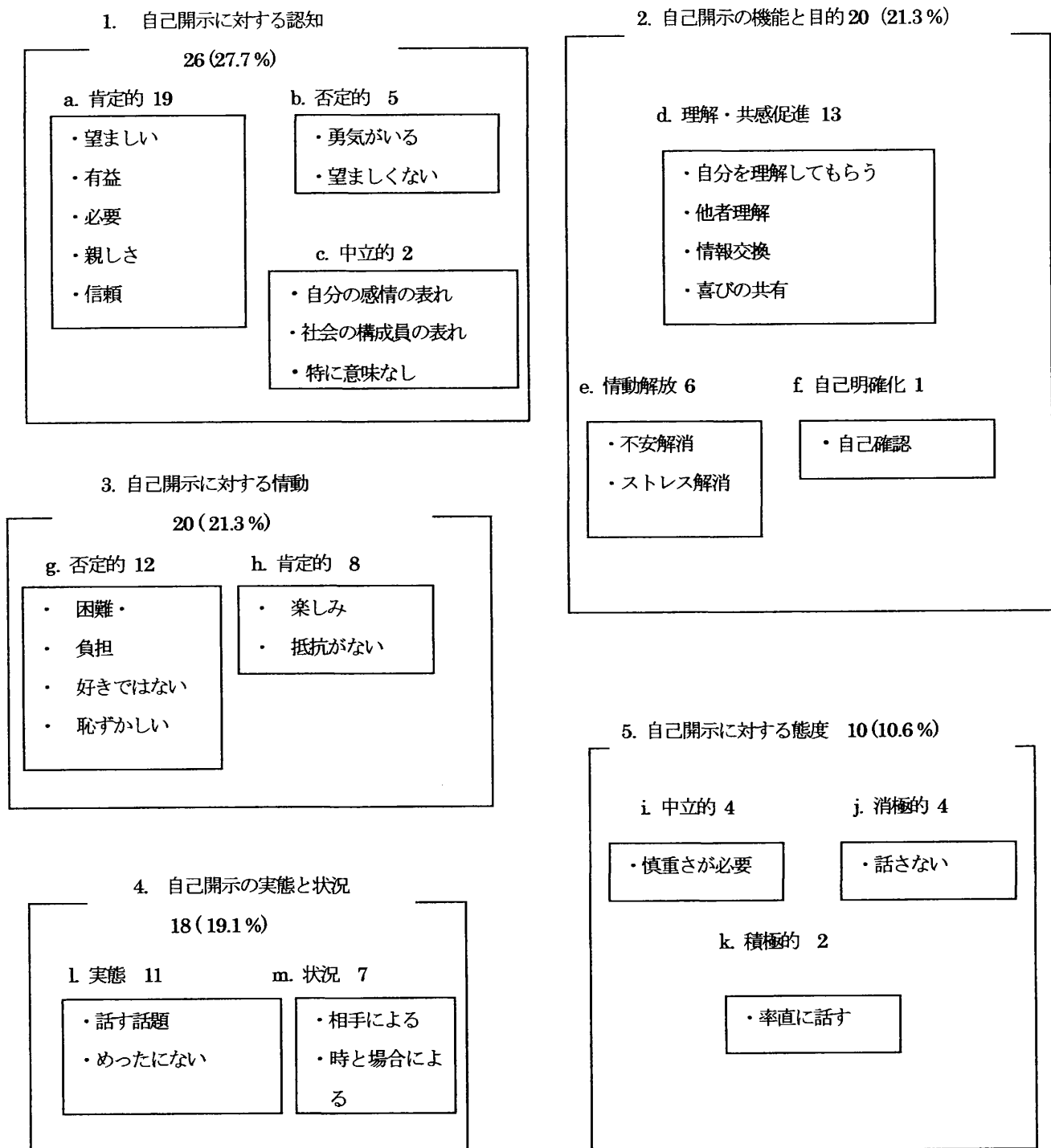


図7 (設問1)「自分自身について話すこと」のKJ法による分類結果(韓国)

3-2. 設問2（私にとって同じ会社の仕事仲間との会話は。。。）の結果

日本人の結果に関して、KJ法による分類の結果、338項目は5つのカテゴリー、14項目にまとめられた（図8）。

5つのカテゴリーの中で、もっとも回答が多かったのは、カテゴリー1の仕事仲間との会話における機能と目的に関する項目であり、4つの下位項目から構成されていた。このうち、項目aの業務関連機能が全体の約5割を占めた。ここでは、「まじめな仕事に関する情報交換であり、次のアクションへの確認・計画である」、「少なくとも、自分の人生の中で大部分の時間を会社で過ごすため、できるだけ、仕事仲間の態度や会話の中から様々なことを見つけて、自分の中に取り入れる」、「コミュニケーションの一部であり、指示、命令、依頼でもある。情報を入手するための最良の手段」といった情報交換やコミュニケーションに関する回答や、「仕事をスムーズに進めるための潤滑油」、「相手の考え方を知り、仕事の円滑をはかるため」、「業務の効率化を図るため」といった業務の円滑な遂行に関連した回答が見られた。

項目bは、仕事仲間との会話がカタルシスの役割を果たすとの視点を示している。ここでは、ストレス解消、気分転換、癒し、自己表現、活力源がキーワードとして浮かび上がった。「幸運にも同性に関しては、信頼できる人が多いので、ストレスを発散するために、会社で不満に思っていることを吐き出す」、「仕事をしているときでも、会話をするだけで気分の切り替えが図れ、プラスになる」、「仕事に対する愚痴を聞いてもらい、それによって安心感を得る」「仕事の合間のひとときの安らぎというか、ホッとした時を作ってくれる時間、緊張を和らげてくれる時」等、回答の多くが仕事仲間と話すことでストレスが解消され、癒しの効果をもたらされるとの視点を示唆したものであった。また、仕事仲間との会話を日々の活力源と見なす回答も見られた。

項目cは、仕事仲間との会話が対人関係を促進する役割を担っていることを示す項目で構成されている。「話し相手がどんな考えをもっているのか推測するのに役立つ」、「お互いの価値観が何かを認識できる」といった他者理解や相互理解に関する回答、「組織の中で仕事をしている自分にとって、仕事やそれ以外の事でコミュニケーションをよくし、何事もオープンにすることにより、連帯感が生まれる」、「仲間意識を深める潤滑剤のようなもの」、「私にとって同じ会社の仕事仲間との会話は、いわば、共通の話題でネットワークを広げることだと思います」、「話をするだけで信頼が深まる」、「親睦を深める手段」のように、仕事仲間と話すことは対人関係の構築や維持に役立つことを示唆する内容の回答が見られた。

項目dは、仕事仲間との会話が自己の成長をもたらす機会を備えていることを示唆する項目で構成されている。「仕事仲間、上司から得る情報や刺激は単に、仕事上の用件でなく、それらを通じて、人となりを知り、自己の人的成長にも大きく影響するものである」、「自分が成長するために必要なこと」、「お互いにライバル意識をもって、向上心を養うため」、「会話をすることによって、自分の間違いや新たなアイデアが出てくることがある」、「仲間から教えてもらえることがたくさんある」、「とても勉強になります。学校では教わらなかった一般的なことも教えてもらうことができます」、「自他ともに認め合って、レベルアップしたい」等に表されているように、ここでは自己成長の場、発見の場、教育の場、自己の明確化といったキーワードが浮かび上がった。

次に、カテゴリー2は、仕事仲間との会話における実態と状況を示す項目で纏まっている。ここでは、仕事仲間と話す話題や頻度といった実態に関わる回答と、相手や場などの状況によって、自己開示の傾向が異な

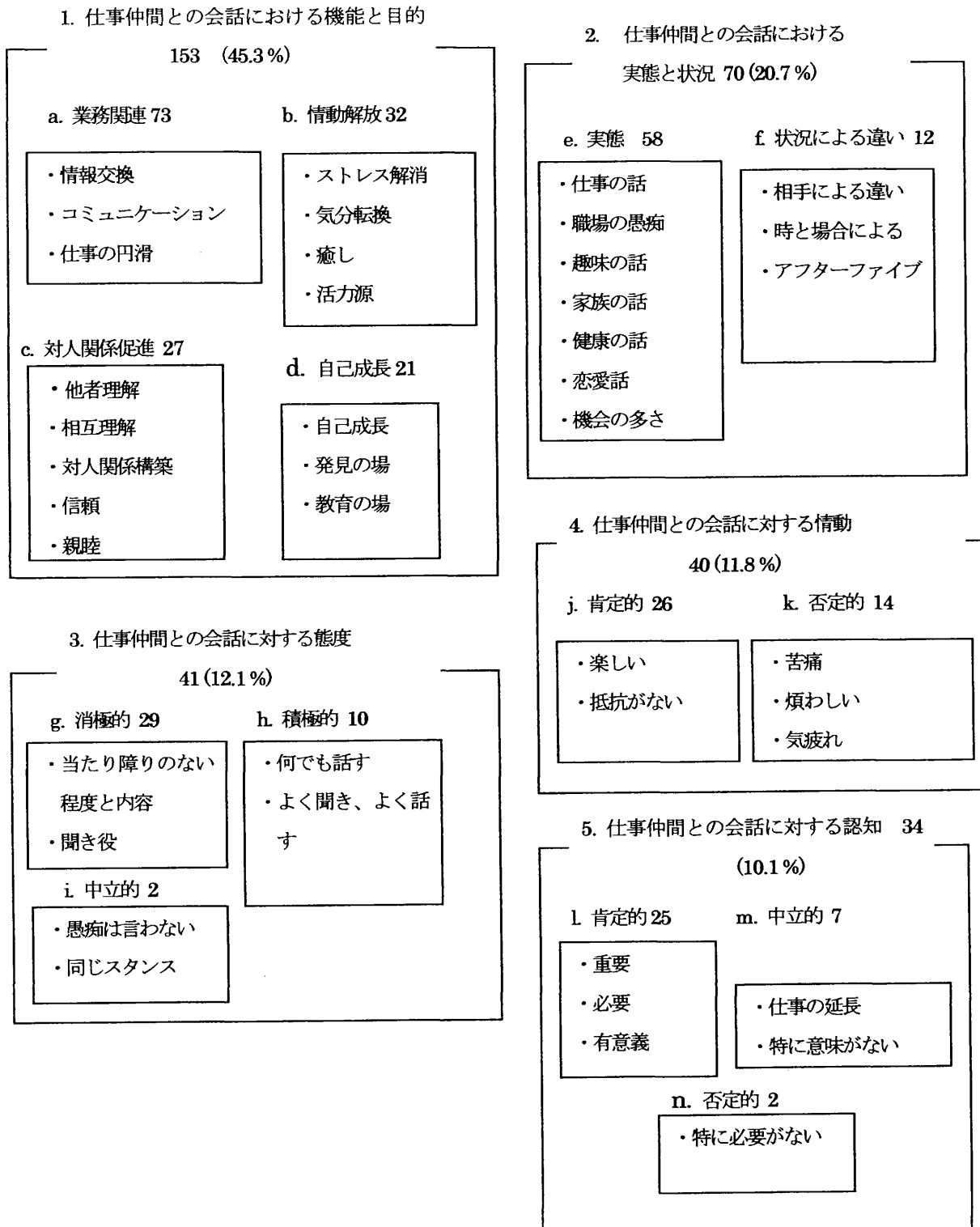


図8 (設問2)「仕事仲間との会話」のKJ法による分類結果(日本)

ることを指摘した回答が見られた。実態に関しては、話題に関する回答がその9割を占めたが、そのうちの62パーセントが、仕事に関する話題であった。その他の話題としては、趣味、仕事以外の遊びについて、家庭、健康、面白い本、恋愛、など多岐に渡っていた。状況に関する回答では、「アフターファイブ」がキーワードの1つとして浮かび上がった。「女性もかなり多いので、カラオケなど、仕事が終わってからしゃべることが多い」、「仕事が終わって、帰り、仕事仲間と飲みにいったりして、よく話をする」が、その回答例である。相手や場による違いに関しては、「目上、同僚、部下によって話す内容はまちまちであり、相手によって話す話題を選ぶ」、「プライベートでもよく会う仲間は、オープンに公私のことについて話し合う」、「上下関係の伴わない他部門では、比較的『友人』に近い関係もあり得るが、やはり職場の制約は残る」などの回答があった。

カテゴリ3は、仕事仲間と話す際の態度に関する項目である。そのうちの7割が消極的態度を示す内容であり、当たり障りのない内容や程度、聞き役がキーワードとなっていた。例えば、「基本的に仕事、会社関係の話のみ。たまに話が発展し、プライベート面に及ぶこともあるが、その場合も通り一遍のこのみ話そうと心がけている」、「会社は上下関係を伴った組織であるため、プライベートな内容は必要最低限に留めるべきだと思っている。仮に上司であっても、部下のことは *It's none of your business!* いわゆる世間の常識での「つきあい」の範囲内である」、「なるべく人のうわさ話に口をはさまず、聞く人になるよう努めています」等の回答が見られた。積極的態度では、「何でも話す」がキーワードであった。「人は自分自身を表現するには、口に出して話すことが一番いいのであって、愚痴でも遊びでも不満でも声にしたらいいと思う」、「1日の大半は会社なので、コミュニケーションをとるようにしている。仕事のうへでは、自分の意見は主張し、相手の話はよく聞くように心がけている」などの回答例があった。ここでは、中立的な態度を示す回答も見られ、その内容は「愚痴は言わないようにしている」と「同じスタンスでいるようにする」であった。

カテゴリ4は、仕事仲間と話す際の気持ちに関する項目である。ここでは、全体の65パーセントが仕事仲間との会話を楽しんでいることを示していた。「仕事が楽しくなる1つの楽しみ」、「楽しいことのほうが多い」、「話題が共通している面もあり、楽しいと思う」等の回答があった。否定的感情については、「煩わしい」、「気を許せない」、「緊張する」、「正直言って、かなり苦痛であることは間違いない」など、「気疲れ」と「辛い」がキーワードとなっていた。

最後に、カテゴリ5は、仕事仲間と話すことに対する捉え方に関する項目で纏まっている。中でも肯定的回答がもっとも多く、全体の74パーセントを占めていた。「仕事をするうえでの絶対的な必要事項」、「人生を有意義にすること」、「自分にとっての成長が会話の中にあり、とても価値のあることだ」、「仕事を進めるうえで、直接必要なことはもちろん、組織の基本であると考える」等、仕事仲間との会話の重要性や意義を指摘した内容が見られた。ここで見つかった中立的な捉え方とは、仕事仲間との会話を仕事の延長とする見方であり、「仕事上のつながり」、「仕事の一貫」、「特に意味がない。仕事上の息抜き、その場だけの頭の切り替え程度にしか考えていない」等の回答例があった。否定的認知を示した回答は少数であったが、「常に緊張を伴う相手との間合いを図る行為」や「(仕事以外では) 特になくても不自由を感じない」といった回答が見られた。

一方、韓国人の回答者から得た103項目は5つのカテゴリ、12項目にまとめられた(図9)。

各カテゴリに割り当てられた項目数は、拮抗していたが、中でももっとも回答数が多かったのは、日本人の場合と同様、カテゴリ1の仕事仲間との会話における機能と目的に関連する項目であった。ここでも、4つの下位項目が得られた。項目aは、業務関連機能であり、「他者と情報を共有できる」、「新たなものが得ら

れ、多くのことを伝えられる」といった情報交換機能や、「協調と協力ができるという確認」、「職場の促進剤の役割がある」といった仕事の円滑に関わる回答が見られた。

項目 b は、仕事仲間との会話が対人関係の促進の一助になることを示唆した項目で纏まっており、「相互理解」、「対人関係の構築」、「親睦」といったキーワードが浮かび上がった。ここでは、「お互い、業務に関する苦勞を理解できる」、「日常の喜びと悲しみを分かち合う良い方法」、「お互いにもっと深く分かり合えるし、人間的な関係を維持するのに役立つ」、「親睦を図ることが出来る」等の回答が得られた。

項目 c は、「日常の辛いことを話すことによって、相手から慰めを得られる」、「いろいろな助けをもらえるし、楽になる」などの言葉にも表されているように、仕事仲間との会話が、癒しや悩み相談など、個人の情動を解放する役割を果たすことを示唆したものである。

その他、このカテゴリーでは、「互いに異なる意見を出し合うことによって、幅広い視点をもつことができる」のように、仕事仲間との会話が自己を成長させる機能を持つことを示唆した回答があった。

カテゴリー2 は、仕事仲間との会話に対する対象者の捉え方に関する項目で構成されている。重要、有益、自己成長、望ましい、という言葉がキーワードとして浮かび上がった。例えば、「業務以上に重要だと思う」、「絶対に必要だと思う」、「互いに異なる意見を提示することにより、幅広い視点が得られる」「人生に役立つ」などの回答があった。中立的認知については、仕事の延長と日常というキーワードが浮かび上がった。ここでは、「一連の業務である」、「日常的なことであり、特に神経を使うことではない」などの回答例が見られた。尚、韓国の場合は、否定的認知に関する回答は見られなかった。

次に、カテゴリー3 は、仕事仲間との会話に対する態度を示唆した項目で纏まっている。項目 g は、「深い話はお互いに避けながら、業務が形式的な話になることが多い」、「比較的形式的に話すことが多い」、「表面を舐める程度の話をする。真心で話せるほど組織は甘くない」等、消極的態度を表わす項目で構成されていた。他方、「まじめに話すように心がけている」、「正直な印象を与えるように努力する」、「できるだけ素直に話そうとする」のように、積極的態度を示す回答も見られた。

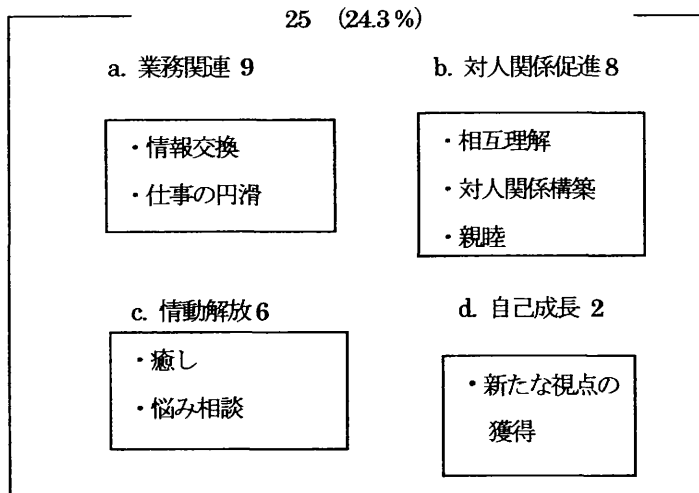
カテゴリー4 は、仕事仲間との会話における実態と状況で構成されており、その多くは実態に関する内容であった。その中でも、「大部分が会社、および、事務と関連した公的な話」、「時事問題や政治問題」、「余暇や個人について」、「日常的な話」等、多岐にわたる回答が見られたが、日本の場合と同じく、その多くが業務に関するものであった。項目 j は、相手による状況の違いに言及したもので、「同僚と後輩の場合は、普通に考えていることをそれなりに話している。」「同じチームや親しみがある社員たちだけに詳しいことを話す」、「仲が良い人とだけ、少しずつ話をする」等の回答があった。

最後にカテゴリー5 は、仕事仲間との会話に対する対象者の気持ちを表わしている。ここでは、肯定的情動のほうが否定的情動よりも多く、「多様で面白い」、「とても楽しい」、「家族との楽しい時間だ」などの回答が見られた。否定的感情を示す例では、「時には嫌になる」、「恥ずかしい」といった回答があった。

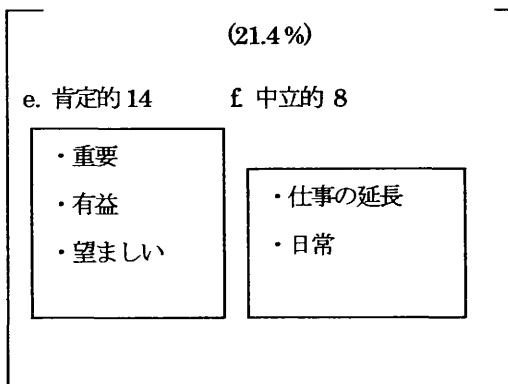
3-3. 設問3：(私にとって酒席は。。。)の結果

日本人の結果に関して、KJ法による分類の結果、322項目は5つのカテゴリー、14項目にまとめられた(図10)。

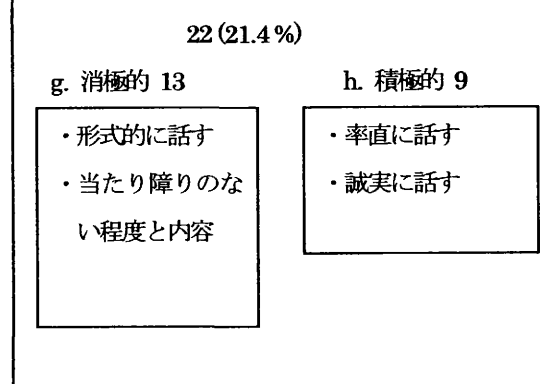
1. 仕事仲間との会話における機能と目的



2. 仕事仲間との会話に対する認知 22

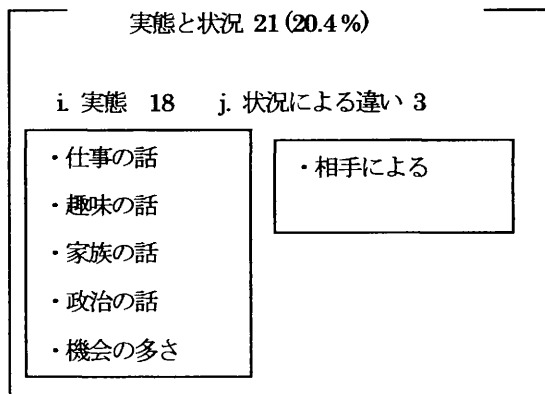


3. 仕事仲間との会話に対する態度



4. 仕事仲間との会話における

実態と状況 21 (20.4%)



5. 仕事仲間との会話に

対する情動 13 (12.6%)

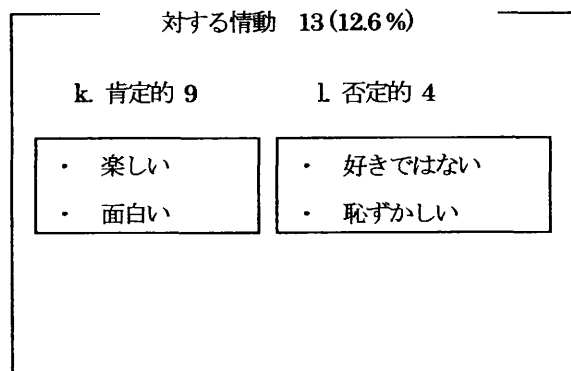


図9 (設問2)「仕事仲間との会話」のKJ法による分類結果(韓国)

まず、カテゴリ1は、酒席の機能と目的に関する項目で構成されており、全体の半数以上の回答がこのカテゴリに集約された。5つの下位項目のうち、項目aは、ストレス解消、気分転換、癒しといったカタルシス機能に関連した内容でまとまっている。このカテゴリには、自己表現のような個人の解放を意味する行為や、酒席を明日への活力源と見なす等、ある種、ストレス解消や気分転換と同様の機能をもつと考えられる内容も含まれていた。ここでは、「ストレス解消にもっとも有効」、「時にはハメを外して大いにリラックスできる場所です」、「疲れを癒す場」、「気持ち良くいろんなことが話せるリラックスできる場」、「個性やおどけた場面を普段よりも表現できる場所」、「私の意見を言える絶好の場」、「明日への活力となるエネルギー源」などの回答が見られた。

項目bは、コミュニケーション、本音、他者理解がキーワードとなる項目で構成されており、酒席が他者を理解したり、互いに共感し合える機会を与える場となっていることが示唆されている。コミュニケーションに関連した回答例では、「もっとも重要なコミュニケーションの場」、「仲間と語り合う場」、「普段、あまり話をしない人とのコミュニケーションの場」、「上司、同僚、後輩などのコミュニケーションの場」、「会社であまり話さない人との接触の場」、「仕事を離れ、フランクに会話も弾ませることができる貴重なコミュニケーションの場」、「日常生活では、仕事中心の話になるので、酒席だと仕事を離れ、一個人に戻って自分と他者とのコミュニケーションが図りやすい」等、酒席がコミュニケーションの場を提供する役割を果たしていることを示唆した回答が見られた。このコミュニケーションという項目に集約された回答数は全体の約半数にのぼった。また、本音というキーワードに関連した例では、「相手が言えないことを聞き、また、自分が言えないことを言う」、「上司や部下に対して通常話しにくい内容の話でも酒席では話ができ、コミュニケーションがとれる」、「酒の場でしか言えないこともあります。人間ですから弱い面もたくさんあります。少し気分の良くなる舌のよう回る程度のアルコールの力を借りて、一時的にも話をするチャンスを増やし、聞くことが出来る場です」、「アルコールが入るとその人の本音が出てくると思う。」等、酒席が普段は見せることのできない個人の本心を見せる機会を提供していることを示した回答が得られた。

項目cは、酒席が対人関係を促進する役割を果たしていることを示唆する項目で構成されており、人間関係の潤滑油、親睦、信頼がキーワードであった。ここでは、「人間関係の構築」、「人間関係をスムーズにするためのもの」、「親睦を深めるため」、「相手との親密度を深める場」、「信頼関係を深めるためのもの」等の回答が見られた。

項目dでは、情報交換や仕事の円滑というキーワードが浮かびあがり、酒席が日頃の業務を促進させる役割を果たすことを示唆した項目で構成されている。「あらゆる情報源の場」、「同僚と会社内の情報を交換できる場」、「プレーストーミングの場」、「仕事上のつきあいがスムーズにいく良い機会である」、「人の輪が作られ、仕事に大いに活かせる場所」、「仕事や企画をスムーズにするための道具」等の回答があった。

最後に、項目eは、酒席が自分の考えを明確にしてくれ、また、様々な発見の機会を与えてくれる、いわゆる、気づきの場になっていることを示す項目で纏まっている。ここでは、「自分の考えが正しいか、間違っているか、相手に聞ける場」、「自分自身を見つめられる」、「まわりの人の違った面を発見できる場」、「酒の力を借りるのかもしれないが、人間（その人、その人）のいろいろな面が見えてくる」、「相手の見えなかった部分が見えるときがある」等の回答があった。

次に、カテゴリ2は、回答者の酒席に対する気持ちを表す項目で構成されている。肯定的情動では、「好ま

しい」や「楽しい」がキーワードとなっていた。「酒席での雰囲気はとても好き」、「いつも楽しく、少しも苦にならない」、「楽しく酒が飲める時間」、「1番の幸せタイム」などの回答が見られた。一方、否定的情動については、「苦痛」、「好きではない」、がキーワードとなっていた。「酒が嫌いなので、苦手。酔っ払った人の言葉は信用できないので、難しい」、「早く終わればよい」、「決して楽しい場ではない」、「あまり好きではない」等の回答があった。

カテゴリ3は、酒席に対する捉え方を示唆した項目で纏まっている。その多くは、酒席を仕事の延長、つきあいであると見なす回答であり、これは、中立的回答の中で65パーセントを占めていた。「仕事の一部」、「時間外の会社の仕事の続き」、「会社関係の場所は一種の義務である」、「あくまで、つきあい」等の回答例が見られた。一方、酒席をプライベートなもので見なす見方もあり、「仕事以外のことを話す場所である」、「プライベートな空間」、「酒があろうが、なかろうが仕事外という認識は同じ」等の回答があった。酒席を肯定的に捉えた回答では、「もっとも重要なコミュニケーションの場」、「酒の飲み方を考える良い機会」、「なくてはならないもの」、「人生そのもの」等、「必要」、「重要」がキーワードとなっていた。酒席を否定的に捉えた回答では、「注意すべき場所」、「上司と交流をはかる場ではない」、「なくてもいいもの。お昼ごはんを一緒に食べるだけで十分かも」等の回答が得られた。

カテゴリ4は、酒席の実態を表す回答で纏まっており、状況に関わる回答が、全体の約67パーセントを占めており、内容は相手や場による違いを指摘したものであった。ここでは、「同僚、部下との酒席は楽しい。上司とはあまり参加したくない」、「仕事仲間と飲むより友人と飲む方が楽しいし、上司などからイヤなことを言われる仕事上の酒席はできれば極力さげたい。つきあいが悪いと言われるのが怖いので、しぶしぶ参加しなくてはならない」、「親しい友人となら楽しい」、「気が合う人と一緒のときは、あまり飲まなくても結構楽しめるが、酒が強くないだけに、気の合わない人との酒席は非常に辛い」、「職場関係では、少しの緊張感と普段、接触の少ない人とのコミュニケーションの場であり、友人達とはリラックスして、心ゆくまで語り合える最高の場」、「仕事の話以外をもっとすべき場所だが、結局、男同士の話題は会社の話しか共通の話がない。この傾向は人数が多いと余計にそうなる(3~8人)」、「参加メンバーによって、良くも悪くもなる席であり、嫌な人と同席するくらいなら、最初から全部参加しない程度の必要しか感じられない」等の回答が得られた。この結果から、職場の仕事仲間と友人との酒席に対する思いに違いが存在することや、同じ職場の酒席であっても、上司との酒席には特別な思いがあることを汲み取ることができる。

一方、実態に関する回答では、酒席でも「自分に変化はない」とするもの、「忘年会、新年会、歓迎会」など酒席の機会に関する回答、「若い頃と比べて酒席に参加する頻度が減った」ことを指摘する回答が見られた。酒席においても変化がないとする回答例として、「時間が長くなるだけで、内容はほとんど変わらない」、「通常の席とほとんど変わらない。自分が酒を飲まないのので、テンションがまったく変わらず、話の内容もほとんど変わることはない」、「お酒を飲まないのので、普段のときと何ら気持ち的に変わりがない」などの回答が見られた。

最後に、カテゴリ5は、酒席に対する態度を示している。積極的態度を示す回答では、「楽しむ」、「無礼講」といったキーワードが浮かび上がり、「互いに心の中を話し合えるチャンスが多いので、なるべくそういう席には出る」、「お酒は嫌いではないので、その場を楽しくしようとぎやかにする」、「無礼講で楽しく」等の回答が見られた。消極的態度では、「会社での酒席は極力参加しない」、「義理で出席している」、「行きたい人と

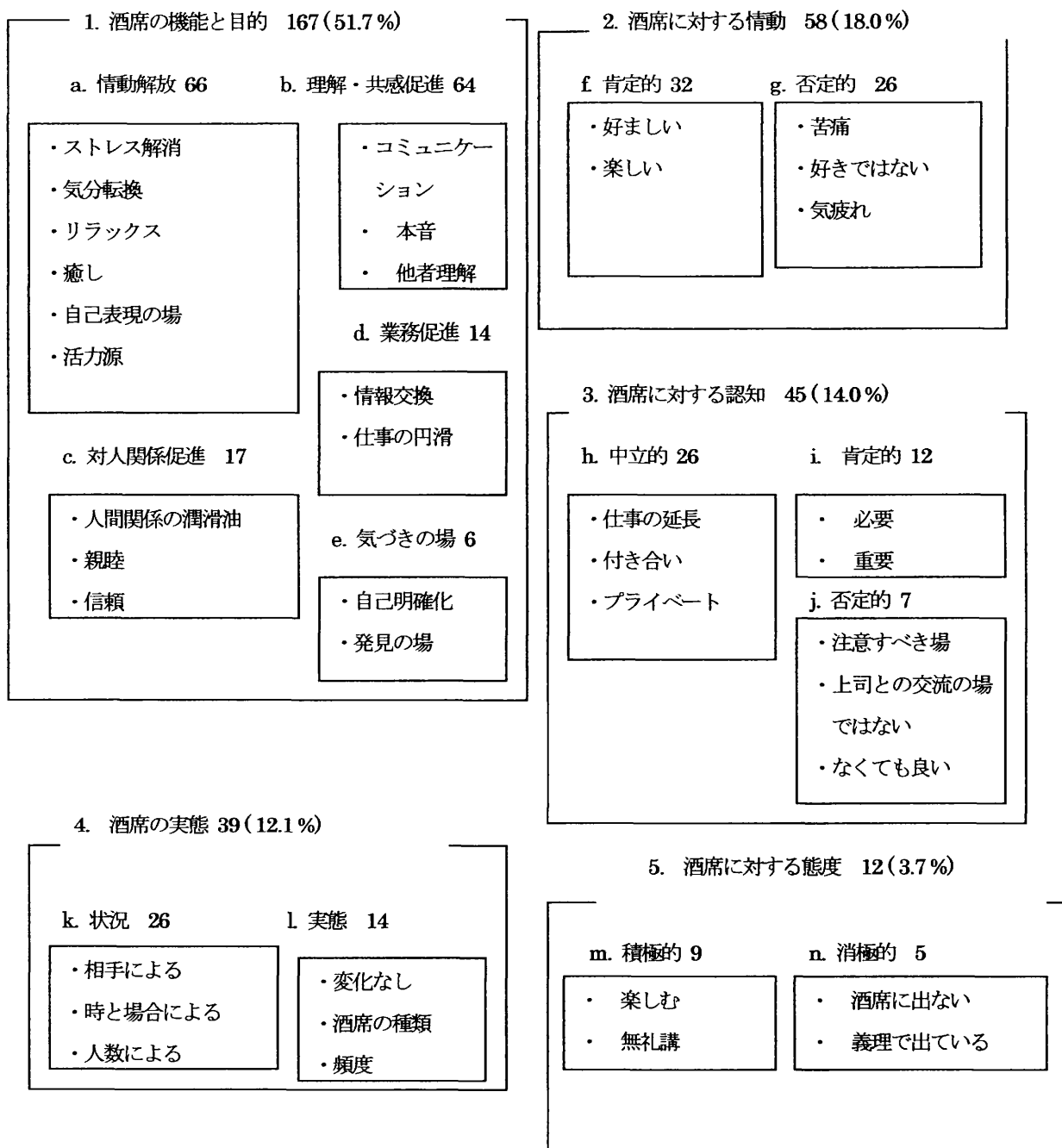


図10 (設問3)「酒席」のKJ法による分類結果(日本)

だけ行って楽しむ。付き合いではできるだけ行かない。お酒はおいしく飲みたいから」等の回答があった。

一方、韓国人の回答者から得た 92 項目は 5 つのカテゴリ、13 項目にまとめられた (図 11)。もっとも回答数が多かったのは、日本人の場合と同様、カテゴリ 1 の酒席の機能と目的に関する項目であり、4 つの下位項目が浮かび上がった。

項目 a は、ストレス解消、気分転換、癒し、活力源など、酒席がカタルシス機能を果たしているとする視点である。ここでは、「ストレスの解消であり、精神的にもかなりいいと思う」、「職場生活の疲れが取れる清涼剤の役割をする」、「勇気ある決断ができる力を与えてくれる」、「今日のことを反省し、明日に向けての元となる」などの回答が見られた。

項目 b は、酒席が良好な対人関係を促進するとの見方であり、人間関係の潤滑油と出会いの場がキーワードとして浮かび上がった。「同僚ともっと仲良くなるきっかけとなる」、「同僚との酒席は団結を目的とすることが多く、時にはお誕生日を祝う席である」、「業務以外でも、親しみが出て仲良くなれる機会」、「新しい時間と人との出会い」等の回答があった。

項目 c は、酒席が他者との理解や共感を促進する役割を果たすとの視点を示しており、「コミュニケーション」と「相互理解」がキーワードとなっていた。「酒席ではたくさん話ができる」、「普通とは違う気持ちで気楽に話ができる場だと思う」、「心を開いて同僚や仲間とたくさん話ができる」、「自分の感情を素直に語ることができる」、「他人のことがもっとわかるようになる」、「誤解がなくなる場」などの回答があった。

項目 d は、酒席が日常の業務を促進するとの視点であり、「お互いの情報を伝達、共有できる有益な席だと思う」との回答があった。

カテゴリ 2 は、酒席に対する捉え方を示した項目で纏まっている。項目 e にあるように、肯定的な回答がもっとも多く、「良い」、「重要」、「必要」、「有益」、「人間味」というキーワードが浮かび上がった。「1 日の締めくくりができるいい機会」、「なくてはならない場」、「いろいろな階層の人と話ができるので、とても有益だ」、「人間味が感じられる場」などの回答があった。項目 f は中立的な見方を示しており、「日常的な席とそんなに違うとは思わない」、「プライベートなもの」、「つきあい」などの回答が見られた。また、「まじめに話す場ではない」のような否定的な回答も、わずかではあるが見られた。

カテゴリ 3 は、酒席に対する気持ちを表した項目で構成されており、肯定的情動と否定的情動が同数見られた。肯定的な回答例では、「面白い」、「抵抗がない」、「人間味が感じられる楽しい場」、「心地よい場」が、否定的な回答例では、「自分自身との戦い」、「身体がついていけない」、「負担になる」などの回答が見られた。

カテゴリ 4 は、酒席の実態と状況を示した項目で構成されている。ここでは、酒席を共にする相手や酒席の種類によって、自己開示の傾向が異なることが指摘されており、次のような回答例が見られた。「会社では心を開けて話せる人がほとんどいないため、あまり酒席には行かないが、心が通じ合う同僚とはいつでも酒席をもてる」、「仕事の付き合いである職場の同僚との酒席はあまりしないほうだ」、「負担な席は嫌だ」、「親しい社員以外とはあまりない」。そして、酒席の実態については、すべて「たまにする」との回答であった。

最後に、カテゴリ 5 は、酒席に対する態度を示した項目で纏まっている。ここでは、「酒席には基本的に出ないようになっている」とする消極的態度、「職場の酒席は必ず出席するようになっている」という積極的態度、そして、「飲むことだけではなく、お互いにマナーを守ることが大切」のように、酒席のマナーについて指摘した回答が見られた。

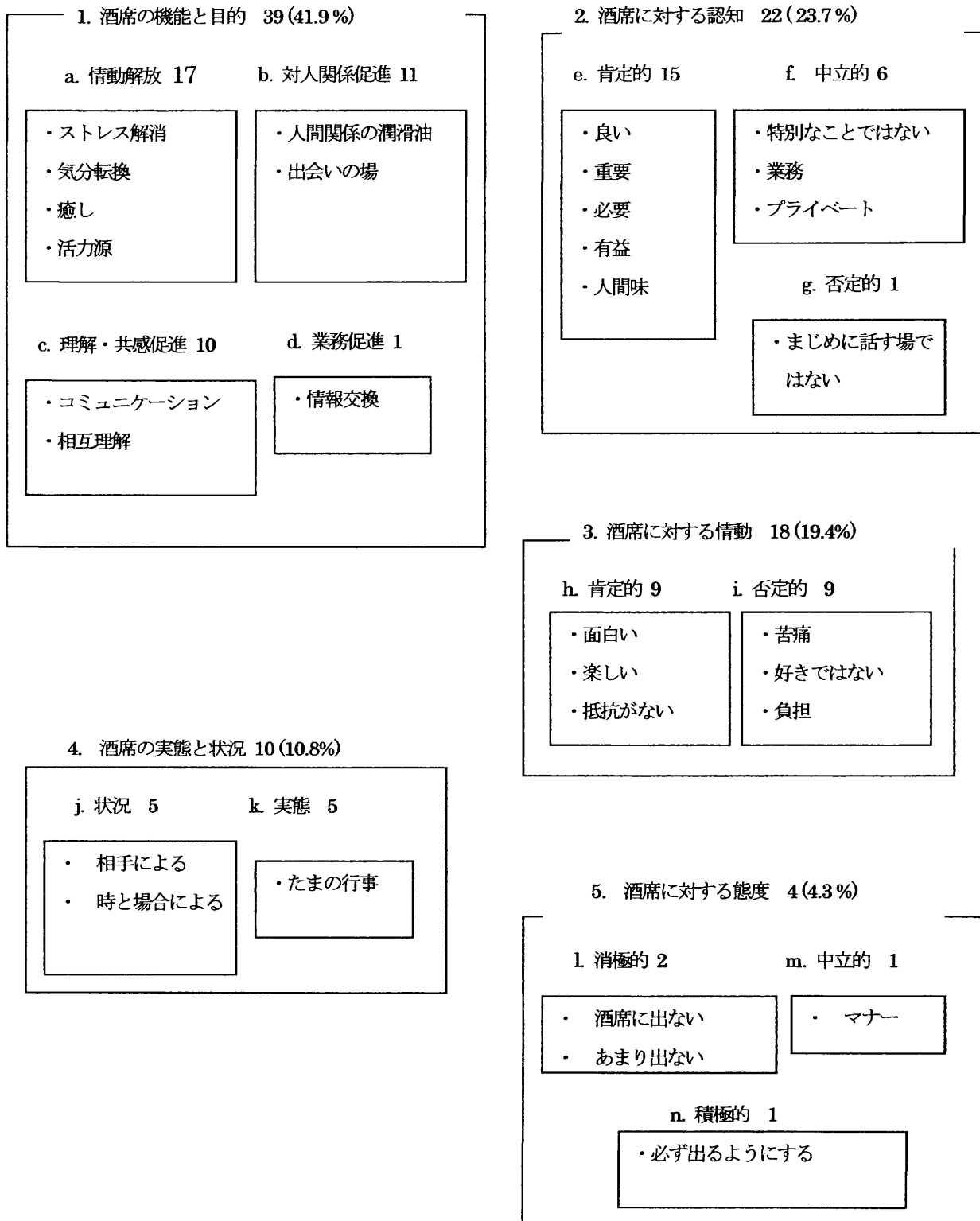


図 11 (設問3)「酒席」のKJ法による分類結果 (韓国)

4. 考察

以下では、上記の結果を踏まえ、各設問に対する回答について考察を加えることにより、日本人対象者と韓国人対象者にとっての自己開示、仕事仲間との意味、酒席の意味を探索する。

4-1. 設問1に関して―「自己開示」のもつ意味

まず、「自己開示」の意味に関して、全体的に見ると、日本人の回答、韓国人の回答ともに、共通の構成概念からなる5つのカテゴリーに分類することができた。

その中で、日本の場合、「自己開示の機能と目的」に関連した項目数が全体の38.3パーセントを占め、最多であった。一方、韓国の場合、各カテゴリーに属する項目数が拮抗していたが、全体の21.3パーセントが「自己開示の機能と目的」に属し、「自己開示に対する情動」からなるカテゴリーとともに、2番目に多くの項目がここに集約される結果となった。

ここで、着目すべき点は、「理解・共感促進」、「情動解放」、「自己明確化」という下位項目が、日本と韓国の両方で共通して見られたことである。この3つの項目は、先述のデルレガとグルゼラク (Derlega & Grzelak 1979) が指摘した自己開示をする際の主観的理由、榎本の大学生を対象に実施した自己開示の動機に関する調査の中で確認された自己開示動機のパターン、あるいは、安藤が指摘した自己開示の主な機能に含まれていた内容である。ここでは、日本も韓国も「理解・共感促進」に属する項目が各々、全体の約60パーセント、65パーセントと高い結果となったが、その中でも、「自分を理解してもらおう」というキーワードに関する回答が各々、50パーセント以上を占める結果となった。このことから、今回の調査対象者にとって、自分について語る事が、とりわけ、自分自身を他者に知らせ、自分に対する相手からの理解を促進させる機能として捉えられていることが顕著に示されていると言えよう。

安藤 (1986) は、デルレガとグルゼラク (Derlega & Grzelak 1979) が指摘した6つの自己開示の機能を、研究領域と研究法に関連させて言及している。それによると、感情表出、自己明確化、社会的妥当化は、どちらかと言えば個人内部の過程において重要な役割を果たす機能であり、報酬機能、社会的コントロール、親密度・プライバシーの調整機能は対人関係において重要な役割を果たしていると述べている。情動解放と感情表出とは、密接な関連があると考えられる。安藤の言説に従えば、今回の調査結果の中で、出現した「情動解放」と「自己明確化」という下位項目は、個人内部の過程で重要な役割を果たす機能であると考えられ、一方、「理解・共感促進」と「対人関係促進」は対人関係において重要な役割を果たす機能であると考えられるであろう。ここで、図6で示された日本人の結果を見ると、前者の個人の内部プロセスに関わる項目がカテゴリー1全体の約3割 (32項目) を占めており、対人関係に関わる項目は全体の約7割 (76項目) を占めていることがわかる。一方、韓国の場合個人内部プロセスに関わる項目がこのカテゴリー全体の35パーセント (7項目) を占めており、対人関係に関わる項目は全体の65パーセント (13項目) を占めていることがわかる。ここから言えることは、今回の調査対象であった日本人と韓国人ビジネスパーソンが、自己開示が内包する対人関係における機能の重要性に関して、より高い認識を示したということである。但し、「対人関係促進」という下位項目は日本人対象者からのみ浮かび上がったものであり、韓国人対象者からはこれに関連した回答

は見当たらなかった。他方、このカテゴリの中で「情動解放」が占める割合を比べると、日本が 16.7 パーセントを占めているのに対して、韓国では全体の 30 パーセントに及んでいる。以上の結果を鑑みると、韓国人対象者に比べて、日本人対象者が自己開示の対人関係機能に対してより高い認識を示したのに対し、韓国人対象者は、日本人対象者と比べれば、個人の内部プロセスにより高い認識を示したと言えるかもしれない。

その他の 4 つのカテゴリに関しては、日本人も韓国人の場合も、「自己開示に対する認知」、「自己開示に対する情動」、「自己開示に対する態度」、「自己開示の実態と状況」に関わる内容で構成されており、2 つの国で同様のパターンが見え隠れする結果となった。

まず、「自己開示に対する認知」については、どちらも肯定的回答がもっとも多く、日本人対象者も韓国人対象者も、自分を語るという行為に対して肯定的な捉え方をしていることが明らかになった（日本の場合、このカテゴリの 92 パーセントが、韓国の場合は 73.1 パーセントが肯定的回答であった）。特に、日本人の場合は全体の 9 割以上が肯定的回答を示していることは注目に値する。次に、「自己開示に対する情動」に関しては、逆のパターンが見られ、どちらの場合も否定的回答が全体の 6 割を超える結果となった。「自己開示に対する態度」に関しても、どちらの場合も消極的態度を表す回答が極めて高い結果となった（日本の場合、このカテゴリの 77.5 パーセントが、韓国の場合は 80.0 パーセントが消極的回答であった）。以上の結果から、推察されることは、日本人も韓国人も頭では、自分について語ることの重要性を認識しながらも、感情的には否定する部分が多く、それが消極的態度へと結びついていることである。

ここで、日本人だけに、あるいは、韓国人だけに見られた回答例を紹介しておきたい。まず、日本人の例は、「自己開示に対する態度」の中の中立的態度で見られた「聞く人の負担を考える」と「自慢話をしない」という回答である。石井が (2000) 提唱した「遠慮・察しモデル」によるつ、日本人のコミュニケーションは、発信においては「遠慮のコミュニケーション」を、受信においては「察しのコミュニケーション」を行うとされている。また、「言わぬが花」、「出る杭は打たれる」は、曖昧な表現や間接的な言い回しを好む日本人の特徴であるとされている。聞く人の負担を考え、自己開示を控えようとする態度は、遠慮のコミュニケーションであり、自慢話を控えようとの態度は、他者への遠慮であり、出る杭となって打たれることへの懸念がここには表れていると見ることができる。一方、韓国人の例は、同じく「自己開示に対する態度」の中の消極的態度で見られた「慎重さが必要」というキーワードである。その中で、「たまに私のプライドを傷つけることがあるので、できるだけ自分を隠すように話す」という回答例があった。

最後に、5 つ目のカテゴリの「自己開示の実態と状況」について、状況に関しては、日本人の場合も、韓国人の場合も、自己開示が開示相手や時と場合によって影響を受けるとの指摘が見られた。また、実態に関しては、どちらの場合も話題や頻度に関する回答が得られた。ここで、敢えて日本と韓国の違いに関して指摘するとすれば、日本の場合は、このカテゴリにおいて、「実態」に関する項目に比べて、「状況」に関する項目の占める割合が高く、これは韓国の場合と正反対の結果となった。「自己開示の機能と目的」カテゴリの中で、「対人関係促進」に関する下位項目が日本人にのみ見られたことや、「自己開示に対する態度」カテゴリの中で、「聞く人の負担を考える」のような回答が日本人にのみ見られたことを鑑みると、この「状況」に関する回答の多さは、韓国人に比べて、日本人のほうが自分を語るという行為に関して、対人志向的、場依存的な傾向をもっており、その意味においても、日本人の方がより高コンテクスト度が高いと分析できるかもしれない。

4-2. 設問2に関して―「仕事仲間との会話」のもつ意味

カテゴリーに属する下位項目の数に関しては、やや違いがあったものの、ここでも、日本と韓国で同様の内容を示す5つのカテゴリーが浮かび上がった。

韓国の場合は、4つのカテゴリーの各々の項目数は拮抗していたものの、日本と同様、「機能と目的」における項目数が最多であった。ここでは、どちらの場合も、「業務関連」、「情動解放」、「対人関係促進」、「自己成長」という下位項目から構成されており、その中で、日本も韓国も「業務関連」の回答数がもっとも多かったが、会話の相手が職場の仕事仲間である以上、当然の結果であろう。日本と韓国における違いの1つは、「情動解放」の中の項目に関して、日本の場合、「ストレス解消」と「気分転換」という回答が全体の8割以上を占めていることである。一方、韓国対象者からはこれに関連した回答は皆無であり、「癒し」と「悩み相談」に関する回答で構成されていた。反対に日本人対象者の回答に、「悩み相談」に関する回答は見あたらなかった。この結果は、仕事仲間との会話をもつ「情動解放」という機能や目的における日本人対象者と韓国対象者の捉え方の違いを示唆している。それは、日本人対象者にとって、仕事仲間との語らひは、ストレスを取り除き、リラックスさせるといったカタルシス効果を意味するのに対して、韓国対象者にとって、同様の行為はカウンセリング的な機能を意味するというのではないだろうか。また、「自己成長」という下位項目に関して、日本人の場合、韓国人の回答には見られなかった「教育の場」というキーワードが浮かび上がった。結果の中でも示したように、回答例の中には、指導や教育を示唆した内容が表れている。このことから、日本人対象者にとって、仕事仲間との語らひが教育や学びの機会となっていることを理解することができる。また、ここで、「理解・共感促進機能」を含む「対人関係促進機能」や「情動解放機能」など、設問1（自己開示の意味）で得られた回答の傾向と幾つか共通点があることも明らかになった。

その他の4つのカテゴリーに関しても、日本と韓国で似通った傾向が現れていた。

例えば、仕事仲間との会話の捉え方に関して、日本人の回答の74パーセントが、そして、韓国人の項目の約64パーセントが肯定的な捉え方を示しており、重要で有意義なものと捉えていることが明らかになった。また、ここでは、中立的な見方として、仕事仲間との会話を「仕事の延長」や「仕事の一貫」と捉える回答が見られたことも共通点である。否定的な捉え方を示した回答はごくわずかしくなく、韓国人の場合はゼロであった。

また、仕事仲間との会話に対する気持ちの面でも、肯定的回答が多く、日本人の場合は全体の65パーセントを、韓国人の場合は、絶対数が少ないとはいえ、全体の7割が「楽しい」や「面白い」といった回答をしていた。

しかし、上記のような肯定的認知や情動を示す傾向とは異なり、仕事仲間との会話に対する態度については、日本人の場合は全体の約7割が、また、韓国人の場合は全体の約6割が消極的な内容を示す回答を示していた。ここでは、「当たり障りなく」、あるいは、「形式的に」がキーワードとなっていたが、日本人の回答の中で、「聞き役になる」に関する回答が見られたことは、日本人のコミュニケーションの特徴を表しているようで興味深い。先述の石井の「遠慮・察しモデル」(1987)にも表されているように、日本社会では、万葉の昔から、「言挙げせぬ」ことを美德とする伝統が日常生活にまで浸透しており、口数の多い人を「察しの悪い人」、「野暮な人」と、疎んじる傾向がある。また、「日本人は、一般に自己主張が少なく、議論好きではなく、遠慮と察し

が重んじられ、よい話し手より、よい聞き手になろうとする」(大崎, 1998)。

最後に、仕事仲間との実態と状況に関する項目で構成されたカテゴリーの「実態」に関する項目では、日本も韓国も、話題や頻度に関する回答が得られたが、中でも業務関連の話題について言及したものが多かったことは、相手が職場の仕事仲間である理由から、当然の結果であろう。仕事以外の話題については、どちらも「趣味の話」、「家族の話」について話すことが示された。違いに関して言及すれば、韓国では示されなかった日本人が話す話題として、「健康の話」と「恋愛話」が見られ、反対に、日本では示されなかったが、韓国人が話す話題として、「政治問題」が浮かび上がった。回答の中であがったどの話題も前章の量的調査の質問紙の中で登場した話題である。政治内容を含む「社会問題」については、日本が「金銭」の次にもっとも話さない話題としてあげられていたのに対し、韓国では「仕事・人格」とともに2番目によく話す話題としてあげられていた。少数ではあるが、質的調査の中で、「政治問題」に関する言及が韓国人にのみ見られたことは、量的調査の結果と何らかの関連があるものと見受けられる。

一方、実態と状況に関するカテゴリーの「状況」については、日本人の回答から「アフターファイブ」というキーワードが浮かび上がり、仕事が終わってから酒席やカラオケといったお酒の出る場で話をするとこの言及が見られた。ここでは、日本も韓国も話し相手によって、自己開示の傾向が異なることが指摘されており、「友人(に近い関係)」、「仲間」、「親しさ」といった言葉がキーワードとなっていた。量的調査の結果、日本人対象者の自己開示の5段階スケールの平均値が、2.41、一方、韓国人対象者のそれが2.68と、さほど、高くなかったことを鑑みると、仕事のうえでの多岐に渡る機能の重要性には気づきながらも、また、話すこと自体の楽しさを認識しながらも、やはり、仕事仲間との会話は友人のそれとは同レベルでは考えることには困難が伴うということであるか。また、量的調査の結果、日本も韓国も上司、同僚、部下の3者の中で、同僚に対する開示度をもっとも高い結果となったが、同僚に対する開示度の平均も、日本が2.60、韓国が2.80と極めて高いとは言い難い。このことに関連して、Atsumi (1980) は、職場のつきあいは社会的必然性、あるいは、義理の観念から生じるものであって、そこには“true friendship”はあり得ないと指摘している。

上記で述べた対象者の回答が示唆する傾向から、仕事仲間との会話が内包する機能と重要性を十分に理解し、話している時は、抵抗なく、また、楽しさを感じるものの、仕事を中心の形式的な話をするという姿勢を読み取ることができる。

4-3. 設問3に関して:「酒席」のもつ意味

最後に、日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンにとっての酒席の意味を考察する。

日本も韓国も、設問1、設問2の結果と同様、もっとも多く項目が集約されたのは、「酒席の機能と目的」に関するカテゴリーであった。各々、全体の約50パーセントと約40パーセントの項目で占められていた。その中でも、ストレス解消、気分転換や癒しなど酒席がもつ「情動解放」機能を示す回答がもっとも多く見られた。1987年に労働省により行われた「労働者の健康状況調査報告」の中で、疲労、ストレスの解消法として男性の48パーセントが酒を飲むことを挙げている(平尾, 1993)。宗像(1991)は、つきあいのストレス軽減作用という観点から、「日本では職場では言えない本音を酒の力を借りて言うことができる。酒の場では、ある程度まで本音を言うことが許容される。そこで、日頃の不満が浄化されるカタルシス作用さえ見られる。こ

こには一種の心理学的な安全弁がある」(p. 140)と述べている。ここで特筆すべきことは、酒の効用もさることながら、酒席で相手に対して自分について語ることが、ストレスの発散や、癒しなどカタルシス機能を果たしているということである。前章の量的調査の結果、6つのすべての話題カテゴリーに関して、また、上司、同僚、部下、すべての相手に対して、酒席でのほうが、酒席以外でよりも高い自己開示をすることが明らかになった。上記の結果からも、酒席での自己開示はカウンセリングの役割を果たしていることが理解できる。また、日本も韓国も「情動開放」の回答例の中に、「活力源」との回答が見られた。「明日への活力となるエネルギー源」(日本)、「今日のことを反省し、明日に向けての元となる」(韓国)がその回答例である。これに関連して、ラインハート(Linhardt, 1986)は、飲み会のような集会は仕事からのストレスを軽減させ、男性社員たちを次の日にまた働かせるためにリフレッシュさせる機能をもつと述べている。ここではラインハートは日本の企業の現場について言及しているが、今回の調査によって同様の機能が韓国にも存在することが明らかになった。

これに関連して、石毛(1998)は文化人類的立場から飲酒行動に関する通文化的研究に言及し、人は酔ったときには、しばしば覚醒時とは異なった行動をするものだとし、「飲酒が日常的な行動規範の枠をはずし、非日常的行動を誘発することは通文化的現象である(p. 57)」と指摘している。ここで、石毛は、飲酒時における日常的規範の崩壊の説明に際し、生理学的側面を強調する立場と社会心理学的側面を強調する2つの立場があると述べている。前章の量的調査から、日本も韓国も酒席での自己開示が酒席以外のそれよりも、有意に高くなることが明らかになったが、この結果が飲酒そのものによってもたらされるのか、それとも、酒席という場の影響によるものかは、実験的手法を用いていない本研究では、明らかにすることはできない。しかし、石毛の論文では、未開社会における飲酒は攻撃的衝動を表面化させることにより、不安や緊張を解消する役割をすとのホートン(Horton, 1943)の説を批判するウォッシュバーン(Washburne, 1961)の説を紹介している。「アルコールが攻撃的衝動を解放する役割よりも、飲酒が社会的緊張の緩和に役立っている側面を重視すべきである」との彼の言説は、本調査の結果を考察するうえで着目に値する。

ここで、「酒席の機能と目的」カテゴリーの中で浮かび上がった日本と韓国の微細な違いについて、考察したい。まず、「情動解放」に関する日本の回答例として、「時にはハメを外して大いにリラックスできる場所」、「個性やおどけた場面を普段よりも表現できる場所」といった回答が見られたが、これは韓国では見られない内容であった。この設問3における他のカテゴリーとして、「酒席に対する態度」があったが、その中でも積極的態度を示す1例として、少数ではあるが、日本人の回答の中に「無礼講」という言葉が示されていた。この言葉も韓国人の回答の中には見られなかったものである。反対に、韓国では、「飲んででもマナーは守るべきだ」といった回答があり、ここに今回の調査の日本人対象者と韓国人対象者との酒席に対する態度の違いを垣間見ることができる。無論、日本でも最近では、泥酔者に対する世間の見方は厳しくなっていることは確かである。しかし、小泉(1999)は、それでもまだアメリカや西欧の比ではない理由は、宴会における座の決め方や返盃に見られる飲酒風景、二次会、三次会という、はしご酒が一般的な風潮として守られており、他の国ではあまり例をみない特殊な慣習が仲間意識を高め、互いに寛大にみる傾向によるものであろうと述べている。昨今の不景気の折、はしご酒は、以前ほどは見られなくなったと推察するが、上記で指摘された慣習は程度の差こそあれ、現在も尚、存在していると思われる。

このカテゴリーの中で、「理解・共感促進」機能、「対人関係促進」機能、および、「業務促進」機能は、「情

動解放」以外で、日韓に共通して見られた下位項目であった。ここで、「理解・共感促進」機能と「対人関係促進」機能において、日本と韓国の微妙な違いが浮き彫りになった。まず、「理解・共感促進」に関する回答の中に、日本人にのみ、「本音」に関する言及が見られた。そして、これは、全体の約34パーセントを占めていた。ここでは、「ある意味で胸襟を開く場」、「上司や部下に対して、通常話しにくい内容の話でも、酒席では話ができ、コミュニケーションがとれる」、「アルコールが入ると、その人の本音が出てくると思う」、「飲む時も飲まない時も言うことは同じですが、飲んだ時のほうが本音で詳細に話せるのでいいコミュニケーションの席だと思う」、「お互いに裸でつき合える場」、「同僚や上司のプライベートや考え方の本音が垣間見れる場所」などの回答が見られた。

一方、韓国人は自己主張が強く、議論好きで、白黒を明確にさせることを信条とする（大崎, 1998, p. 63）。例えば、「千両の借金も言葉で返せる」、「言葉ですべての恩を返す」の諺に現われているように、言葉に対する依存度が高く、一般的に饒舌である。また、第3章の定量的調査の結果、日本人に比べて韓国人の自己開示度が有意に高い結果が得られた。このようなことから、韓国人から、より多くの「本音」に関する内容の回答が見られることが予想されたが、今回の調査結果はこのことを示してはいなかった。もともと韓国語には本音を意味する「ソンマン（興心）」あるいは「ボンシン（本心）」という言葉が存在するが、「建前」にあたる言葉はないという。自分の意見や考えを率直に話すことは、韓国人にとってはごく普通の行為であり、「本音を話す」という表現には、逆に、それまでは隠していることがあったことを意味し、マイナスなイメージがあるようだ（2009年11月10日、金眞氏との対話から）。

大崎（1998）は、日本人と韓国人の自己開示に対する違いを以下のように分析している。

日本人はあまり自分をさらけ出さない。少なくとも初対面では、ほとんど自己開示をしない。相手とのほどほどの距離を保つことによって、礼儀を示そうとするからである。長年親友状態が続く間に、徐々にお互いをさらけ出すことが多い。韓国人は、初対面でもそうでなくても、大いに自分を語り、示し、さらけ出し、思いきって相手にぶつかっていく。ともかく自分をさらけ出すことによって、相手とのコミュニケーションを図ろうとする（p. 72）。

また、定量的調査の結果、日本人、韓国人、どちらの場合も酒席でより高い自己開示を行い、また、酒席の場合も酒席以外の場合も、韓国人のほうが日本人よりも有意に高い自己開示を行うことが明らかになった。以上の結果、言えることは、韓国人は日本人に比べてもともと言葉への依存度が高く、より低コンテクストな文化的側面をもっていると考えられることである。さらに、酒席に関して言えば、日本人の回答に本音に関する回答が見られたことは、日本人は、韓国人と比較して、酒席が言語コミュニケーションに対してもつ影響力が、ある意味、より大きいことを示唆しているものと思われる。

設問3におけるその他の違いは、日本と韓国の酒席に対する捉え方に現れていた。「酒席に対する認知」に関連した項目の中で、日本人の6割近くの回答が中立的な捉え方を示すものであったのに対し、韓国人の7割近くの回答が肯定的な捉え方を示すものであった。その中でも、日本人の回答の65パーセントが酒席は、「仕事の延長」、あるいは、「つきあい」と捉えていることが明らかになった。一方、韓国では同様の回答は1例見られただけであった。

その他の共通点として、第3節の結果のところでも述べたが、「酒席の実態と状況」に関するカテゴリーでは、日本も韓国も項目の約65パーセントが、相手や場などの状況によって違いがあることを示すものであり、

その中でも酒席を共にする相手による違いに関する指摘がその多くを占めていた。この相手や場による違いは、本調査におけるすべての設問の中で現れた項目である。設問の1と2は直接、コミュニケーションに関わるものであったが、酒席という場の意味を尋ねた設問でも、同様の回答を得た。ある場を誰かと共有するとは、すなわち、その人とコミュニケーションをはかることを意味しており、その際、相手が重要な要因となって浮かび上がったことは、ごく自然な結果であると考えられる。

最後に、第3章で示したように、同じ会社に勤める仕事仲間とのアフターファイブのつきあい（食事やお酒をともにすること）の機会があると答えた対象者は、日本人の場合、86.6パーセント（168名）、韓国人の場合、98パーセント（100名）と、かなり高かった。そこで、今回の調査で得られた回答と飲酒の程度、および、つきあいの頻度との関連性を分析することにした。

まず、着目したのは、「酒席に対する認知」、「酒席に対する態度」、および、「酒席に対する情動」カテゴリの中で浮かび上がった肯定的/積極的的回答、および、否定的/消極的的回答との関連である。

日本人の場合、酒席について肯定的/積極的的回答の60.4パーセント（32件）が、飲酒の程度に関して「飲む」あるいは「かなり飲む」と答えた人たちであった。また、否定的/消極的的回答のうち、61.1パーセント（22件）が、「まったく飲まない」あるいは「少し飲む」と答えた人であった。一方、韓国人の場合、肯定的/積極的的回答の60パーセント（15件）が、飲酒の程度に関して「飲む」あるいは「かなり飲む」と答えた人たちであり、反対に、否定的/消極的的回答のうち、50パーセント（6件）が、「まったく飲まない」あるいは「少し飲む」と答えた人であった。ここから、ある程度の飲酒をする人のほうが、酒席に対して肯定的/積極的な捉え方や態度、あるいは感情といったものをもっていることがわかる。

ここでは、職場の仕事仲間とのつきあいの頻度については、つきあいの頻度が多いほど、肯定的・積極的的回答が見られ、反対に頻度が少ないほど、否定的/消極的的回答が見られるのではないかとの予測があった。分析の結果、日本人の場合、肯定的/積極的的回答のうちの47パーセント（25件）が「週2〜3回」、あるいは、「週4回以上」と答えた人であった。一方、40.4パーセント（21件）は「週1回」と答えた人であった。韓国人の場合、肯定的/積極的的回答のうちの40パーセント（10件）が「週2〜3回」、あるいは、「週4回以上」と答えた人であり、60パーセント（15件）は「週1回」と答えた人であった。他方、否定的/消極的的回答の中で、つきあいの頻度が「週1回」であった人の割合は、日本人では47.2パーセント（17件）、韓国人では41.7パーセント（5件）であった。以上のように、酒席の頻度と回答との間に、一貫した傾向は見られなかった。

最後に、日本、韓国ともに回答として浮かび上がった「酒席の機能と目的」カテゴリの下位項目である「情動解放」と飲酒の程度、および、酒席の頻度との関係を探した。まず、飲酒の程度との関係について、日本人の場合、「情動解放」に関する項目のうちの89.4パーセントが、「飲む」、あるいは、「少し飲む」と答えた人であった（「飲む」：42件（63.6パーセント）、「少し飲む」：17件（25.8パーセント））。一方、韓国人の場合は、「情動解放」に関する項目を回答したすべての対象者は、実態に関する質問の中で、「飲む」、あるいは、「少し飲む」と答えた人であった（「飲む」：8件（47.1パーセント）、「少し飲む」：9件（52.9パーセント））。逆に考えれば、このことは、「まったく飲まない」、あるいは、「かなり飲む」と回答した多くの人からは「情動解放」に関する回答が得られなかったことを意味している。以上の結果は、適度な飲酒がカタルシス効果を発揮することを示唆している。

また、職場の仕事仲間とのつきあいの頻度については、つきあいの頻度が多いほど、「情動解放」に関する

回答が多く見られ、反対に頻度が少ないほど、回答数も少ないのではないかとの予測があった。しかし、「情動解放」に言及した人の中で、日本人の場合、39.4 パーセント (26 件) がつきあいの頻度が「週 1 回以下」の人、33.3 パーセント (22 件) が「週 2-3 回」、19.7 パーセント (13 件) が「週 4 回以上」の人だった。一方、韓国人の場合は、回答した人の 64.7 パーセント (11 件) が、つきあいの頻度が「週 1 回以下」の人、17.6 パーセント (3 件) が「週 2-3 回」の人であり、以上のように、予想された結果にはならなかった。

4. 第 5 章のまとめ

本章では、第 4 章で定量的調査を実施した日本人および韓国人ビジネスパーソンを対象に、彼らにとっての自己開示、仕事仲間との会話、および、酒席の意味について質的調査法を用いて探索した。その結果、設定された 3 つの文章完成式設問のいずれに関しても、機能と目的、認知、情動、態度、および、実態と状況に関わる概念カテゴリーが出現した。調査の結果得ることのできた構成や内容に関して、日本と韓国で多くの共通点が見つかったが、各々の国の社会文化的特徴を示唆する相違点も明らかになった。また、設問 3 の酒席に関して、対象者の飲酒の程度や仕事仲間とのつきあいの頻度の観点から、分析を行ったところ、特に、飲酒の程度が、酒席に対する認知、情動、態度の傾向と情動解放の傾向に影響をおよぼすことが示唆された。次章では、これまでの調査結果を確認し、さらに、本稿のテーマに関わる事柄についてより深く探索することを目的に、企業経験のある日本人、韓国人対象者に実施したインタビュー調査の結果を報告する。

第6章 日本人ビジネスパーソンと韓国人ビジネスパーソンの自己開示に関する質的調査 —インタビュー調査の結果から見えてきたもの—

1. 問題設定

第5章では、日本と韓国の企業に勤める人々を対象に実施した自由記述式設問に対する回答を分析することにより、自己開示、仕事仲間との会話、および酒席のもつ意味について包括的に探索した。本章では個別的、かつ、状況的アプローチを用いることにより、前章で扱ったテーマをより幅広い観点から探索することを試みる。本稿では、日本と韓国のビジネスパーソンを対象に、職場の仕事仲間に対する自己開示と酒席、および職場における地位の違いに反映された階層的対人関係との関係について、定量的および定性的手法を用いて探索することを主眼としている。第1章でも触れたように、階層的対人関係と酒席という2つの要因は、これまで日本と韓国の伝統的価値観を反映する文化的側面であると考えられてきた。しかし、ここで問題となるのは、果たして、現在も同様の視点をもつことが妥当なのかどうかという点である。それとも、何らかの理論的修正を加える必要があるのだろうか。この命題に対する回答を探索するためには、日本と韓国において、階層的対人関係、そして、そのような関係の中で起きる仕事仲間との対人コミュニケーション、および酒席といった要因が、個人の内面においてどのように理解され、把握されているのかに関し、より多角的な視点から問いかけることが必要であると思われる。

宮原(2002)は、日本での対人コミュニケーションをテーマにした異文化研究では、長年に渡り、日本人と、文化、歴史、環境など、多様な側面で大きく異なるアメリカ人との比較研究が中心であったことを憂慮し、次のように述べている。

日本人と、韓国人という同じアジア人ではあっても、対人コミュニケーションに関しては微妙な、しかも重要な相違点を持っている、と考えられる異文化比較においては、まず、それぞれの文化において人々の社会行動に影響を与えると考えられるさまざまな考え方を明確にすることが必要である。そのためにはフィールド、インタビュー、観察、会話分析などの質的研究によって、今後、まず日韓それぞれの emics を明確にすることから始めるべきである。日本人、韓国人の対人コミュニケーションの行動の特徴を、それぞれの文化、社会という全体の枠組みの中で、それぞれの意味や、人々の認識を明確にしながらい記述していくことが求められている (pp. 74-75)。

本章では、日本あるいは韓国の企業に現在、勤務している、あるいは過去に勤務経験のある人々に対して実施した半構造的面接を通じて、主に、以下の内容に対する回答を探索した(面接で用いたフェイスシート等については付表4, 5参照)。

- (1) 個人の自己開示を促す状況と相手について
- (2) 自己開示の相手の望ましい資質について
- (3) 対象者と親しい関係にある、あるいは、親しい関係にあった同性の職場仲間(上司、同僚、部下)各々と話した話題について
- (4) 上記の各相手と社内および社外で話した場所や機会について
- (5) 上記の各相手と話した目的や、話す際に相手に対して抱いた期待感について

- (6) 上記の3人の相手の中でもっともよく話した人と話さなかった人について
- (7) 自己開示の目的や機能一人はなぜ自分のことを話したくなるのか。
- (8) 酒席がもつと考えられる意味や機能について
- (9) 職場仲間とのコミュニケーションを円滑にする方法について
- (10) 階層的対人関係に対する意見と現在の社会における状況について
- (11) 階層的対人関係に関する今後の展望について

上記の各設問に対する回答を探るために、本調査では選択回答法(closed-ended question)および自由回答法(open-ended question)を併用することにより、個別的な事例に即した質的データの分析および検討を試みた。

2. 調査方法

2-1. 調査対象者

対象者は、日本企業に勤務する日本人ビジネスパーソン(男性3名、女性2名)、韓国企業に勤務経験のある韓国人留学生(男性2名、女性2名)である。全体の平均年齢は37.22歳(SD=6.44)(日本39.20歳、SD=7.29;韓国34.75歳、SD=4.99)。全体の平均勤続年数10.0年(SD=7.73)(日本15.20、SD=6.26、韓国3.5年、SD=2.38)。全インフォーマント中、既婚者5名、独身者4名(子供の有:5名、無:4名)。最終学歴は、高校卒1名、4年制大学卒5名、大学院修士課程修了者3名。所属企業の業種は、金融4名、製造、設備、商社、流通、放送業、各1名。職種は、営業、事務各々4名、企画制作1名。役職者5名、役職のない者4名。全インフォーマント9名中、6名が従業員1,000名以上の大企業に勤務しており、1名の契約社員を除き、全員が正社員であった(表25)。尚、調査は2004年2月から6月にかけて実施された。

2-2. 調査対象者の選択方法

インフォーマントの選択方法として、筆者の直接の知り合いである3名(日本人女性1名、韓国人男女各1名)を除き、知人を通じて紹介してもらった形をとった。企業の業種によって、様々な違いが存在する可能性があり、その違いが調査結果に影響を与えるであろうことは推測できる。しかし、インフォーマントたちが、たとえ同じ業種の企業に所属していたとしても、各企業でその企業精神は異なり、それがその企業のもつ価値観となつて、いわゆる独自の組織文化を形成しており、この意味で、各企業が独自の文化を背負い、互いに異文化として存在していると言っても過言ではなからう。この点を考慮すれば、特定の業種に着目して調査することに、それほど積極的な意味を見出せないのではないかと考えられた。本稿の第3章から第5章までの調査対象者と同様、本章の調査対象者の所属先企業も多岐に渡っている。しかし、本稿全体の趣旨が仮説検証型アプローチのみにあるのではなく、探索的目的も主要な位置を占めていることを鑑みれば、面接調査において異なった業種に携わる人々を対象とすることには積極的な問題はなからうと判断した。

また、本調査では韓国人インフォーマントとして、現役のビジネスパーソンではなく、企業経験のある留学

生を用いたが、その理由として、次の3点を挙げておきたい。まず、(1) 今回の調査の中で、日本人インフォーマントがインタビューの中で対象として想定した親しい仕事仲間の約67パーセントが、過去に親しかった人物であったこと、(2) 現在の職場に親しい仕事仲間が必ず存在すると想定すること自体が現実性に欠けていると考えられること、また、(3) 本論文全体の主旨が日韓文化比較であることを鑑みれば、数年間日本に滞在し、日本と韓国の両方に対してある程度の客観的視点をもつと予想できる留学生をインフォーマントとして用いることによって、日本と韓国の共通点と相違点に関して、より貴重な情報が得られるのではないかと考えたからである。以上の理由から、韓国側のインフォーマントとして、日本に滞在する現役留学生を用いることに特に問題はなからうと判断した。

表25 インフォーマントの属性と実態的側面

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
国	日本	日本	日本	日本	日本	韓国	韓国	韓国	韓国
年齢	47	46	33	31	39	30	38	40	31
性別	女性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	女性	女性
滞日年数						4年	5年	3年	6年
結婚	独身	既婚	既婚	独身	既婚	独身	既婚	独身	既婚
子供	無	有	有	無	有	無	有	無	有
最終学歴	4年制大卒	4年制大学	4年制大学	4年制大学	4年制大学	高校	大学院修士課程	大学院修士課程	大学院修士課程
業種	金融	製造	金融	設備	商社	流通	金融	金融	マスコミ
職種	営業	事務	営業	営業	事務	営業	事務	事務	企画制作
会社の規模	1,000名以上	400名	1,000名以上	100名	1,000名以上	30名	1,000名以上	1,000名以上	1,000名以上
身分	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	正社員	契約員
役職	なし	課長	係長	なし	主任	副店長	課長代理	なし	なし
勤続年数	25	14	11	9	17	2	5	6	1
親しい仕事仲間の有無 (上司、同僚、部下)	全て有り	全て有り	全て有り	全て有り	全て有り	全て有り	全て有り	全て有り	同僚と部下について有り
飲酒の有無	飲む	飲む	飲む	飲む	飲む	飲む	飲む	飲む	飲む
職場の付き合いの頻度	月に1、2回	月に1回	週に1、2回	週に1回	月に1回	週に4回	ほぼ毎日	週に1、2回	週3回以上

2-3. 調査の実施場所

面接調査は筆者が所属する大学の研究室、所属大学の外部オフィスあるいはインフォーマントの自宅近くの喫茶店で実施された。面接に要した時間は各インフォーマントにつき、約1.5～2時間であった。

2-4. 調査方法と調査内容

質的面接アプローチ (qualitative interviewing approach) における個人面接法 (personal interview) を用いて、データ収集法として半構造的面接法を使用した。会話内容は調査対象者の了解を得て、テープレコーダーに録音し、インフォーマントの希望があれば、途中で録音を中止した。面接では日本語を使用言語として用いた。まず、インフォーマントの実態的側面を探るために、年齢、既婚の有無、子供の有無、最終学歴、業種、職種、会社の規模、会社における身分、役職の有無、勤務年数、親しい仕事仲間の有無、飲酒の有無、職場の仲間との付き合いの頻度を尋ねた。また、韓国人インフォーマントについては滞日年数および日本語能力について尋ねた。ちなみに、韓国人インフォーマントの全員が日本語検定1級の保持者であり、彼らの平均滞日年数は4.5年であった。これらの質問の後、リサーチ・クエスションに関連する質問へと移行していった。具体的な質問に先立ち、まず自分のことについて話した現在あるいは、過去の職場の同僚の親しい仕事仲間の中で、上司、同僚、部下にあたる人たちを各々1人ずつ想定してもらい、一貫してその人たちについて回答するように依頼した。韓国人インフォーマントについては、当然のことながら過去に親しかった仕事仲間が対象となるが、日本人インフォーマントが想定した対象者全15名のうち、10名(約67パーセント)が過去に親しかった人物であった。これは、企業の中では退職を含む人事異動が日常茶飯事であることを鑑みれば、ごく当然の結果であると思われる。

面接内容は選択回答法(closed-ended question)と自由回答法(open-ended question)とから構成された。まず、選択回答法により、問題設定で示された(3)について、また、自由回答法により、(1)、(2)、(4)～(11)に対する回答を探索した。面接にあたっては、調査者よりもインフォーマントのほうが多く話せるようにリラックスした環境作りに努め、状況に応じて質問の順番を変えるなど柔軟に実施するように努めた。尚、インフォーマントが調査者の質問を誤解して受け取ることを防ぎ、かつ、的確な回答を得るために、面接中の疑問点に関しては遠慮なく質問するように促し、受け取った回答については、表現や言葉の言い換え(paraphrasing)を積極的に用いることにより、インフォーマントの回答の主旨と調査者の理解の間に齟齬がないか確認するように留意した。

3. 結果と考察

以下に、結果と考察を記述するが、特に、自由回答法については、個別に扱うことが困難であるため、選択回答法も含め、ここでは、結果と考察とを統合的に記述する。

3-1. 選択回答法(closed-ended question)の結果 — 自己開示の話題について

第4章では、定量的調査により、日本と韓国のビジネスパーソンの自己開示傾向について探索した。本章で

は、先に実施した量的調査の結果の妥当性を検討する一助として、まず、第4章で扱った話題について、過去に仕事仲間に話したかどうかを尋ねた。本調査に先立ち、日本企業に勤める日本人1名と韓国企業で勤務経験のある韓国人留学生1名に予備面接を実施した。その結果、先の量的調査の中では独立因子として出現しなかった「異性」について話したことがあるとの回答が得られた。そこで、量的調査の因子分析の結果得られた「仕事・人格」、「金銭」、「趣味・嗜好」、「家族」、「身体」、「社会問題」という6因子に「異性」を加えた、これら7つを話題として提示することにした。尚、「仕事・人格」因子については、回答のしやすさを考え、ここではジュラードの元の質問項目カテゴリーに沿った形で、「仕事」、「人格」という個別項目として尋ねた。面接では、上記の話題項目について、話したことがある場合には、「はい」、話したくない場合は「いいえ」の2者選択方式による回答を求めた。表26はその結果である。

表26 仕事仲間に話した話題の集計

話題	仕事	金銭	趣味・嗜好	家族	身体	人格	社会問題	異性
日本(全体)	15	10	14	14	8	2	5	7
韓国(全体)	11	3	11	9	8	8	11	9
日本(上司)	5	3	5	4	4	0	2	2
韓国(上司)	3	0	3	2	3	2	3	1
日本(同僚)	5	3	5	5	2	1	1	3
韓国(同僚)	4	2	4	4	3	4	4	4
日本(部下)	5	4	4	5	2	1	2	2
韓国(部下)	4	1	4	3	2	2	4	4

上記の表の中の数字は上司、同僚、部下、各々が相手のときに、各話題について話したことがある場合を1点とし、話した経験のある対象者数を乗じた結果を示している。例えば、3名に対して、5名の対象者が話した場合は $3 \times 5 = 15$ となる。その結果、全般的に、日本人インフォーマントが話した傾向の高い話題として、「仕事」、「趣味・嗜好」、「家族」があげられた。「仕事」については、当然のことながら、インフォーマント全員が3名の仕事仲間に話したことがあると回答した。反対に、話さなかった傾向が特に高かった話題は、「人格」であった。一方、韓国人インフォーマントが話したと指摘した話題の中で顕著な傾向が見られたものは、「仕事」、「趣味・嗜好」および「社会問題」についてであり、「仕事」と「趣味・嗜好」に関しては全員が、上司、同僚、部下の全員と話したことがあると回答した。反対に、話さなかった傾向が特に高かった話題は、「金銭」であった。ここでの日本人と韓国人における顕著な違いは、日本人の場合、全回答の約7割が「金銭」について話したことを示したのに対して、韓国人の回答の約7割が話さなかったことを示したことである。一方、日本人の回答の7割近くが政治に関する内容を含む「社会問題」について話さなかったことを示したのに対し、韓国人の全回答がこの話題について話したことを示したことである。

3名の仕事仲間各々に対して話した話題については、上司の場合、日本人については、「仕事」、「趣味・嗜好」、「家族」、「身体」について話した傾向が高く、「仕事」については全員が話していた。逆に「人格」について

は全員が話さなかったことを示した。一方、韓国人の場合、「仕事」、「趣味嗜好」および「社会問題」について全員が話しており、「金銭」については全員が上司には話さなかったと回答した。同僚については、日本人の場合、全員が「仕事」、「趣味・嗜好」および「家族」について話しており、反対に、8割が「人格」や「社会問題」に関わる話題については話さなかったことがわかった。一方、韓国の場合は、「金銭」と「身体」を除く全ての話題について全員が同僚に話した経験があることがわかった。最後に部下について、日本人の場合、「仕事」と「家族」については全員が、「金銭」と「趣味・嗜好」についても8割のインフォーマントが話していた。逆に「身体」、「人格」、「社会問題」については話さなかった傾向が高かった。一方、韓国人の場合、全員が「仕事」、「趣味・嗜好」、「社会問題」および「異性」について部下と話しており、「金銭」については話さなかった傾向が高かった。

上記の結果を分析すると、親しい仕事仲間に話す話題について、日本と韓国で共通して話された話題として「仕事」および「趣味・嗜好」があげられているが、特に、全てのインフォーマントが「仕事」について話していたことは、相手が職場の仕事仲間であることからごく自然な結果であろう。第4章の量的調査の結果、「仕事」と「人格」に関する項目が、「仕事・人格」因子として出現していたため、個別に考察することは難しく、慎重な考察が必要ではあるが、上記の結果は、量的調査の結果内容と概ね一致している。

上記の結果が示すように、日本人の場合、「趣味・嗜好」、「仕事」および「家族」について話した傾向が高いことが示されたが、量的調査の結果でも、「趣味・嗜好」についてもっともよく話し、「仕事・人格」がこれに続く結果となっている。「家族」については、「身体」との有意差は見られなかったが、その他の話題よりも自己開示度が有意に高かった。「金銭」についてはもっとも話さないという結果であったが、今回のインフォーマントから得た回答では、約7割の回答がこの話題について話したことを示しており、これが唯一の違いである。

一方、韓国人の場合は、量的調査の結果、「趣味・嗜好」についてもっともよく話し、「仕事・人格」と「社会問題」については、同程度に2番目に開示度が高い結果となったが、「仕事・人格」については、日本と同様に慎重な解釈が必要だが、今回のインフォーマントからの回答からも、概ねこれらの話題については特に話した割合が高いことが示された。また、量的調査の結果、「金銭」は「身体」と同程度にもっとも話さないことが明らかになったが、今回の調査でも、特に、「金銭」については、あまり話さなかったことが明らかになった。以上のように、本章では、面接協力者の過去の行動について尋ねたが、未来の行動について尋ねた第4章と同様の結果を得ることができた。

上記の結果に関する日本と韓国との顕著な違いは、「社会問題」と「金銭」という話題に関して見ることができる。まず、「社会問題」については、日本人が話さなかった傾向が高かったのに対し、韓国人にとってはその逆の傾向が見られた。1987年に政治転換期をもたらした労働者や学生による民主化運動、軍事政権に対する民衆の抗議運動など、韓国人の政治や社会問題に対する関心の高さは、歴史を振り返ってもその枚挙にいとまがなく、今回の結果もこのような状況を反映したものと考えられる。一方、「金銭」については、日本人にとっては、比較的話した傾向の高い話題であったが、韓国人にとってはその逆の傾向が見られた。この結果から、「金銭」については、日本人よりも韓国人のほうがよりプライベートな話題ととらえていることが推察できる。しかし、これが唯一の理由ではない。この結果に関連して、丹羽（2002）は、韓国では金銭に関わる

表 27-1 自由式回答の結果

	日本人 JA	日本人 JB	日本人 JC	日本人 JD	日本人 JE	韓国人 KF	韓国人 KG	韓国人 KH	韓国人 KI
自分のことを話したくなる時	新しいことが起こったり、悩み事があった時	うれしいことがあった時	仕事上で起こった出来事を話したくなかった時、子供に何か出来事が起こった時	嫌なことがあった時、仕事でトラブルが起きた時、個人的な悩みがある時	行き詰まりを感じた時	悩みがあったり、辛い時、うれしいことがあった時	寂しい時	悩み事がたまってきた、これ以上我慢ができないと思った時	自分に何か出来事が起こった時、将来の事などについて悩み事があった時
話す相手	身近にいる親しい友人	家族や職場の仕事仲間	会社の上司や職場の仕事仲間、学生時代の友人	(個人的な悩みは) 親友、(仕事上の悩みは) 元上司や会社の親しい先輩	会社の上司や別の部署の年長者	勤めていた当時は親しい友人、現在は妻	子供の頃は教会の神父さん、成人してからは母親	韓国では、中学、高校、浪人時代の親友や母親、現在は大学院の研究仲間	
話し相手がある望ましい資質	正直で、人生経験豊かな人、自分の考え方を素直に話してくれる人	話を理解して、じっくりと聞いてくれる人、自分とは異なる視点をもつ人	話を理解して、じっくりと聞いてくれる人、話し内容を他者に漏らさない人、自分のためになることを言ってくれる人	真剣に話を聞いてくれて、その人なりのアドバイスをしてくれる人	口の堅い人、話をじっくりと聞いてくれた後で、アドバイスを与えてくれる人	自分のことを理解して、受け入れてくれる人、	自分と共有できる面をもつ人、気が合う人	信頼できる人	自分のことをよく知っている付き合いの長い人、信頼できる人

表 27-2 自由式回答の結果 上司に関する回答

	日本人 JA	日本人 JB	日本人 JC	日本人 JD	日本人 JE	韓国人 KF	韓国人 KG	韓国人 KH	韓国人 KI
本人との関係	年齢が上の元先輩	入社時の面接官の元上司、親子程の年齢差あり	年齢が上。前支店長	年齢が上の入社時の研修先の元先輩	元直属の上司、親子程の年齢差あり	年齢が上の直属の上司	年齢も役職も上の上司、	年齢が上の役員つきの上司	NA
社内での会話の機会や場所	昼食時	業務中	業務中、ミーティング中	昼食時や休憩時、仕事中	業務中、昼食時	業務中、昼食時	業務中、休憩時、残業中など常時	昼食時、休憩時	NA
社外での会話の機会や場所	レストランや喫茶店、帰宅後や週末の電話	お酒が飲める食事処	お酒が飲める食事処	会社主催の社外での食事会	プロジェクト完了後、居酒屋で他の仕事仲間と仲間と共に	お酒が飲める食事処で他の仕事仲間と共	お酒が飲める食事処、社内、旅行先など様々な機会	月に1度の同じセクションの仲間との食事会	NA
その人に話した理由	自分のことを理解してくれそうだったから。様々なアドバイスをもらえらえた。	暖かい人柄に魅力を感じた。	生まれ育った故郷の土地柄や生育環境が似ていた。	年上の女性は当時、その人だけだったのと、入社時に仕事のことなどでお世話になった。	仕事上の悩みなどを理解し、的確なアドバイスをしてくれた人だった。	自分より上の人はその人だけだった。	子供同士と同じ年齢など他にも共通点が多かった。	相手は大学卒業で自分は大学受験を目指していたので、入試関係の情報を得られなかった。	NA
話した際、その人に対して抱いた期待感あるいは目的	自分では気づかないような良いアドバイスをもらえるかもしれない。	自分の気づかないものの考え方や切り口を示してもらえる。	通常の人とは違った視点で指導してもらえる。楽しく、一方的な会話にならない。	これから先、長い付き合いをして欲しい。仕事を離れても付き合いあってもらいたい。	仕事に関する改善策や異なった視点からの方向性を示して欲しい。	特になかった。	会社や家族のことで助けてもらえるかもしれない。	自分のことに関しても決めていた回答が間違いないか確認したい。	NA

表 27-3 自由式回答の結果 同僚に関する回答

	日本人JA	日本人JB	日本人JC	日本人JD	日本人JE	韓国人KF	韓国人KG	韓国人KH	韓国人KI
本人との関係	別の支店の職種が同じ同僚で年齢も同じ。	部署の異なる同じ役職の同僚で年齢的にも近い。	別の支店の同期で年齢も同じ。	同期入社で年齢も同じ。	同期入社で年齢も同じ。	十年來の親友で、同居していた。	同じ大学の学部学科の同窓生で年齢も同じ。部署は違った。	同期入社で年齢も同じ。	年齢と職種が同じ。相手の方が入社時期は早かった。
社内での会話の機会や場所	職場が異なるため、電話やメールがコミュニケーション・ツール。	昼食時、オフィス内での立ち話。	職場が違ったため、社内での会話はなかった。	昼食時。	昼食時。現在は部署が異なるため社内での会話はない。	業務中や屋食時。	休憩時。	昼食時。	業務中や社内の食堂。
社外での会話の機会や場所	お酒の出る食事処。	お酒の出る食事処。	お酒の出る食事処。	互いの家や旅行先。	お酒の出る食事処。他の仲間と共に。	同居先の自宅。	会社の行き帰りやお酒の出る食事処。	図書館や、お酒の出る食事処。	会社の近くの食堂。
その人に話した理由	価値観や考え方が似ている。同世代のため、安心して話せ、遠慮がいらぬ。	同世代で役職も同じため、共通の悩みがあり、互いをよく理解できた。遠慮がいらぬ。	性格が似ていた。	入社直後の配属先と職種が同じで、仕事上の辛さなど共有できるところが多かった。	同期で付き合いが長く、年齢も同じで家族構成も似ている。共通した話題がある。	学生時代の同期で親友だった。	大学の同期で話しやすい。	配属先が同じで、もともと親しかつた。互いに大学受験を目指しているなど同じ境遇だった。	常に一緒に仕事をしていたので、過ごす時間が長かった。
話した際、その人に対して抱いた期待感あるいは目的	アドバイスをもらいたい、相手にも深い話をしたい。	率直に言い合える。何か答えて見つかるといい。	特になかった。	一緒に話しているだけで癒される人だった。	特になかった。	特に期待はなかった。	期待は特になく、気晴らしが目的だった。	どちらかという聞き役になることが多かった。	特に期待はなかった。

表 27-4 自由式回答の結果 部下に関する回答

	日本人 JA	日本人 JB	日本人 JC	日本人 JD	日本人 JE	韓国人 KF	韓国人 KG	韓国人 KH	韓国人 KI
本人との関係	部署の異なる後から入社した年下の後輩。	入社 2 年目の直属の部下。	2 歳年下の直属の部下。	年齢が 3 つ下の自分よりその後から入社した後輩。	自分より 5、6 年遅く入社した後輩。	同じ年か 1 歳上の後から入社した後輩。	年齢が下の後から入社した後輩。	年齢が下の後から入社した後輩。	年齢が上の他の部署から移動してきた後輩。
社内での会話の機会や場所	業務中。	業務中。	業務中。	業務中。	業務中。	業務中や昼食時。	業務中や休憩時。	業務中や昼食時。	業務中。
社外での会話の機会や場所	帰りの電車の車中、喫茶店やカラオケボックス。	お酒の出る食事処。	お酒の出る食事処。他の仕事仲間と一緒にの時もあり。	お酒の出る食事処。互いの友人と一緒にの時もあり。	歓送迎会や打ち上げ会での仕事仲間と共に。	お酒の出る食事処。他の仕事仲間と一緒にの時もあり。	お酒の出る食事処。他の仕事仲間と一緒にの時もあり。	仕事仲間との食事処。他の仕事仲間と一緒にの時もあり。	お酒の出る食事処や互いの自宅。
その人に話した理由	信頼できる人だった。	直属の部下で様々な面で面倒を見る必要があった。	直属の部下で様々な面で面倒を見る必要があった。	同じ部署で職種も同じであったため、先輩として頼ってくれた。人柄も良かった。	現在、直接一緒に仕事をしているので、業務上の付き合いも多い。	気があった。	仕事上のアドバイスをする必要があった。	明るい性格の持ち主で、話しているうちに安らいだ。	職場では先輩だったが、年齢が 2 歳上で、人生経験が豊かな人だった。
話した際、その人に対して抱いた期待感あるいは目的	男性ばかりの職場だったので、女性に話を聞いて欲しかった。既婚者だったため違う視点をもっていた。	指導に関連して、こちらの話を理解して欲しい。相手のことも理解したい。	指導に関連して、こちらの話を理解して欲しい。仕事を円滑にさせて欲しい。	話しているだけで、楽しかった。	現在の仕事をうまくこなして欲しい。話す内容を理解して仕事を円滑に行って欲しい。	特になかった。	上司として、部下の考え方を知らなければならない。また、その他の有益な情報が得られると思った。	一緒に過ごさずだけでやさしい気持ちにさせてくれた。	経験豊かな人だったので、アドバイスを受けなかった。

表 27-5 自由式回答の結果

	日本人 JA	日本人 JB	日本人 JC	日本人 JD	日本人 JE	韓国人 KF	韓国人 KG	韓国人 KH	韓国人 KI
もつとも話した相手とその理由	同僚 (同年代で共有する部分が多く、安心できただから。)	上司 (人生経験豊かで、自分のことを十分に理解してくれたから。)	上司 (自分のことに興味をもつて、話を聞いてくれたから。)	同僚 (他の相手とは違って何でも遠慮なく話せたから。)	同僚 (付き合いが一番長いため。)	同僚 (親友でもあったから。)	助言を受け、要望を伝える意味では上司、量的には同僚。)	同僚 (付き合いが長く、人生の目標を共有できたから。)	後輩 (もつとも信頼でき、一緒にいてリラックスできただから。)
もつとも話さなかった相手とその理由	先輩 (職場が異なり、距離的に離れていたから。)	部下 (年齢差もあり、あまり個人的な話をする対象ではないから。)	部下 (相談を受ける立場で、あまり個人的な話をする必要がないから。)	先輩 (部署が異なつたので、接する機会が少なかつたから。)	部下 (仕事上の経験は話すがそれ以上話さなければならないから。)	上司 (上司には個人的な話はしなかつたから。)	部下 (部下にはあまり個人的な話はしなかつたから。)	後輩 (価値観や考え方が違つたので、自分を理解してくれないと思つたから。)	同僚 (信頼できず人ではなかつたから。)
自己開示の目的と動機	話すことで自分の人生における位置を確認したい。相手との違つた視点を楽しみたい。	話すことで何かを相手から得たいといった自己顕示欲の現われ。	相手との付き合いを深めるために必要なもの。	自分の悩みを話すことでストレスを解消できる。	自分を相手に理解してもらいたい。悩んでいる時に何かの救いを求めるため。	誰かに話すことで問題を解決できる。また、経験を共有し、相手との関係を深めたい。	単に暇つぶしの目的の時間、深い話をすることで自分を理解してもらおう目的がある。	相手との意見交換によって自分の考えを整理し、確認できる。ストレス解消のため。	相手との意見交換によって自分の考えを整理し、確認できる。ストレス解消のため。
酒席の意味	(一緒にいて楽しい人となら) 親密になれる場。本音が出る場。	気分転換の場。本音が言える場。職場の仲間との人間関係を円滑にする場。	自然にストレスが発散できる場。	職場の仲間とのコミュニケーションを円滑にしてくれ、相手を深く知ることができる場。	部署内でのコミュニケーション・ツール。非公式な情報収集の場。仕事の愚痴が言える場。	正直になれる場。ストレス発散の場。相手との関係が深まる場。	自分を正直にしてくれる場。	普段よりも気軽に話せる場。普段とは違つた相手の一面を発見できる場。	個人的な話をするのに適した場。気楽になれる場。職場では必須の場。

表 27-5 自由式回答の結果 (続き)

	日本人 JA	日本人 JB	日本人 JC	日本人 JD	日本人 JE	韓国人 KF	韓国人 KG	韓国人 KH	韓国人 KI
酒席以外で社内コミュニケーションを円滑にする方法	個人を尊重する姿勢が持つこと。	互いに相手に信頼される存在でいること。	仕事時間内での互いの現状を十分に把握するよう努めること。	酒席以外では困難。社内ではやはり本音を言いにくい。	酒席以外では難しい。	社員旅行や運動会などでイベントを行う機会をもつ。	メンバー同士の親睦会や社内での同好会を作って共通の活動をする。	メールを手短かとした社長と社員の意見交換など。	酒席や食事など職場以外で話せる機会をもち、信頼関係を築く。
日本と韓国における階層的対人関係の現状	最近の若者は上司とはアフターフアアフターに出かけたがらない。	上下関係が忌み嫌われる存在になっている傾向が企業内でも一般社会でも見られる。	自分に過剰な自信をもつ若者が増えてきて、考え方が個人主義化している。	会社内の若い世代は個人主義化しているが、やはり上下関係は根深く存在している。	年功序列が崩れ、部下が年上の状況が勤める企業でも見られ、実力主義化してきている。	昔より緩くなってきていると言われているが、上下関係に対する社会の見方はまだ厳しい。	現在も変わりなく、上下関係は厳しい。	年長者への尊敬の念が昔よりも薄くなっている気がする。上司の誘いを断る若い社員もいる。	昔ほど厳しくなくなっている気がする。学校教育も家庭教育も個人主義的化しつつある。
階層的対人関係に対する意見	上司の立場を尊重しつつも、社内と社外とでは割り切った行動をとってほしい。	企業でも一般社会でも年長者には敬意を表すべきである。	学校における師弟関係は重要だが、会社内外では公私を区別すべきである。	体育系クラブにいたせいか、上下関係に基づいた行動が身につけてしまっている。	上下関係はなかならない。酒席での無礼講も本場の意味では不可能であるし、それで良い。	企業内ではきちんとしてきた上下関係に対する意識のものが円滑に進むと思う。	仕事を円滑に進める上で人間関係は重要であり、上下関係もその一つである。	組織の中では業務を円滑に進めるうえで上下関係に基づく行動は必要である。	上下関係や倫理観を重視するほうなので、大事だと思う。
階層的対人関係に関する今後の動向に対する推測	行動面において、公私の区別が益々激しくなっていくのではないかと思う。	個人主義化が益々進み、昔のような状況にはもどらないうだろう。	企業に関して、様々な苦勞を経験するにつれ、若者の個人主義的な考え方も変わるのでは。	実主義に伴い、言葉づかいも含めて、上下関係を反映する行動がなくなっていくと思う。	企業、学校教育、家庭教育で、益々個人主義化が進んでいく。	企業に関しては、考え方や価値観が個人主義化し、社外での付き合いも減っていくと思う。	企業も一般社会においても上下関係のあり方に変化はないと思う。	企業における個人主義化は進んだとしても、儒教社会に基づく根本的な考え方は変わらない。	薄れてきているとはいえず、完全に何百年もかかるとは思えない。

話題は卑しいこととされ、避けられる傾向にあると以下のように指摘している。

日本では、金銭にかかわることは1円の単位にいたるまできちんと清算することがむしろ誠実さの証とされるが、韓国では金銭にこだわる卑しい行為と映ったりする。「割り勘」などは韓国ではまず嫌われることである。お金のやり取りの場面で、札束を数えて確認するという行為も敬遠される (pp. 158-159)。

すなわち、韓国では、お金に無頓着であるように振舞うことがむしろ美德と捉えられており、これは儒教に裏打ちされた韓国流の礼儀作法なのである。今回の調査結果にはこのような韓国人の価値観が、反映されていると推察できる。

3-1. 自由回答法 (open-ended question) の結果と考察

表 29 は自由回答法から得られた各インフォーマントの回答を要約したものである。以下では、彼らの生の声を紹介しながら、各設問に対する回答を詳細に分析し、考察したい (表 27)。

3-2-1. 「話したくなる時」、「話す相手」、「話し相手の望ましい資質」について

まず、どのような時に自分のことについて、話したくなるかを尋ねたところ、日々の生活の中で何か自分に起った時に誰かに話したくなること示されている。ここでは、特に私生活や仕事上の悩みなど、何か問題を抱えているときに話したくなるとの回答が多く見られた。これは、前章の中で、自己開示の意味について探索した調査の結果出現した、自己開示の機能と目的の中の「情動解放」に相当するものである。

話す相手については、上記の「自分のことを話したくなる時」の回答との間に密接な関連が見られた。まず、日本人インフォーマントに関して、面接当時、JA は25年のキャリアをもつベテラン銀行員であったが、悩み事を含め、新しい出来事が起った時は親友に話すとのことであった。JB は中途入社した会社に転職後、14年になる課長であったが、悩み事については自分で解決する傾向にあることを前置きしたうえで、むしろ、うれしい出来事を家族や同僚に話すと回答した。JC は金融関係の企業で、外回りの営業職につく入社して11年の係長であり、仕事上の自分の考えなどは上司に伝え、自分の成功や失敗例は職場の同僚や部下に話していた。尚、JC は学生時代に所属していた体育系クラブの仲間との交流をこのうえなく大切にしており、当時の友人たちに家族の出来事などを話すとのことだった。JD は、現在の勤め先で9年のキャリアがあり、設備関係の企業で営業職に就いていたが、相手によって話す内容は異なり、個人的な悩みは親友に、仕事上の悩みは会社の元上司や親しい先輩に話すとのことであった。JE は17年間勤務する商社で、主任職に就いていたが、JD と同様、仕事上の悩みは直属の上司よりも別の部署の年長者のほうが話しやすいと感じていた。

一方、韓国人インフォーマントの場合、現在、日本にいる留学生という立場上、日本人インフォーマントとはやや異なった傾向を示した。KF は面接当時、4年生大学の学生であったが、韓国ではスーパーマーケットのチェーン店の副店長として2年の勤務経験があった。仕事をしていた当時は仕事仲間や友人に、現在は日本にいる韓国人留学生の友人を話し相手としてあげていた。KG は寂しい時に自分のことを話したくなるとう回答し、面接当時はまさにその状況にあった。当時、彼は大学院博士後期課程に在籍していたが、韓国にある2

社の企業で通算7年以上の勤務経験をもっていた。面接では再就職先であった中途入社した職場でのケースについて話してもらった。彼は、大手財閥グループの傘下にあった企業で、投資顧問の課長代理として5年間勤務した後、大学院に入学するために来日した。他の日本人大学院生とは年齢が離れているためか、現在所属している大学では友人に恵まれず、必然的に話し相手が妻になるとのことであった。KHは、ソウルにある大手銀行で6年間の勤務経験があった。彼女はキリスト教の信者であり、幼い頃は教会の神父さんに、成人してからは母親に悩みを打ち明けていた。KIは、正社員として勤務していた他のインフォーマントとは異なり、唯一、契約社員として韓国の放送局に勤務した経験があったが、韓国では友人や母親が話し相手であったという。面接当時は、日本で一人暮らしをしており、大学の研究室仲間が話し相手とのことであった。面接を通じて、いずれの韓国人インフォーマントからも、日本人の話し相手を獲得することが、非常に困難であるという状況を窺うことができた。また、韓国人の女性に見られる傾向なのかどうかは、この調査だけでは明言できないものの、KHとKIは相談相手として母親をあげていた。これは日本人の女性インフォーマントには見られない傾向であった。

最後に、どのような資質をもつ人になら、自分のことを話したくなるかについて尋ねた。全体の回答から、自分のことを理解したうえで、話をじっくりと聞いてくれ、かつ、適切なアドバイスを与えてくれる信頼できる人物像が浮かび上がった。ここで、「自分のことを理解したうえで、話をじっくりと聞いてくれ、かつ、適切なアドバイスを与えてくれる」については、自己開示の意味を探索した前章の調査結果で得た「自己開示の機能と目的」カテゴリーの中の「理解・共感促進」機能に相当するものであり、「信頼」については、「自己開示の認知」カテゴリーで得られた肯定的認知であげられた回答と一致している。特に、「自分を理解してもらおう」については、日本、韓国ともに、「理解・共感促進」機能に属する回答の6割以上を占めていた。一方、今回の調査で見られた日本人と韓国人との違いは、日本人の回答の中には、自分の話を聞いてくれたうえで、何らかの助言を与えてくれる、といった自己開示の返報性を相手に求める傾向が顕著に現れていたのに対して、韓国人の場合は、特に相手からのフィードバックを求める傾向は見られず、自分と共有するものがあり、信頼できる人物に話したいという特徴が窺えたことである。また、全体的に見て、日本人の場合は、相手の態度や行動に特化した回答が顕著であったのに対し、韓国人の場合は、自分との共通点がある、あるいは、信頼できるなど、相手の資質に関連した回答が見られた。

3-2-2. 職場の親しい同性の上司、同僚、部下に関する質問に対する回答

(1) 上司について

まず、本人との関係について、面接の中ですべてのインフォーマントがあげた上司の特徴は、年齢が自分より上の元上司あるいは先輩であった。女性については、KHだけが役職付きの女性の上司をあげていた。内閣府が発行した男女共同参画白書の中の「国際比較でみた男女共同参画社会の状況」(内閣府、2007)によると、調査対象国12ヶ国(日本、ノルウェー、スウェーデン、ドイツ、フランス、英国、米国、オーストラリア、韓国、フィリピン、シンガポール、マレーシア)のうち、フランスを除く他国と比べて、日本人、および、韓国人女性就業者が管理的職業従事者に占める割合が極端に低い(日本:10.1パーセント、韓国:7.8パーセント)。また、同資料で示された1985年から2005年までの過去20年間の女性の就業者割合と管理的職業従事者

割合の推移についても、飛躍的に伸びている他国の状況と比べて、伸び率は両国ともに5パーセント以内に留まっている。このような現状を鑑みれば、本調査で親しい上司として、管理職の上司をあげた女性インフォーマントがわずか一人であったことは妥当な結果であると思われる。尚、KIについては当時、同じ職場に同性の親しい上司あるいは先輩はいなかった。

社内での会話の機会や場所については、業務中をはじめ、昼食時や休憩中がインフォーマント全体に共通した特徴であった。社外での会話の機会や場所に関しては、お酒の飲める食事処、プロジェクト完了後の打ち上げ会や、所属セクションが主催する食事会で話したとのことであった。状況としては2人きりの場合や、会社関連の行事の場合は、他の仕事仲間も同席の状況で2人で話したということであった。

なぜ、その相手に自分のことについて話したかと、その人と話している時に何らかの目的や期待感があったかを尋ねたところ、インフォーマントたちの回答から、「異なった視点」、「共有」および「援助」といったキーワードが浮かび上がった。「異なった視点」については、日本人インフォーマントのJA、JB、JC、JEの面接中の発言にその傾向がうかがえた。例えば、JAの相手は同じ職場にいた元先輩で、社外で話した場所は、喫茶店やレストランなどの食事処が中心であったが、帰宅後や週末には電話でも話す仲であったという。話す内容は、自分たちの将来や趣味、お互いの近況など個人的なことにも及んだという。特にその相手と話した理由は、自分のことを理解してくれ、自分とは違う視点から様々なアドバイスをもらえる相手だったからである。JBの相手は現在の会社に中途入社した際、入社試験の面接官であった元上司であり、既に退職している。社内ではほとんど業務以外について話す機会はなかったが、アフターファイブに食事やお酒の席で仕事上の相談など、様々なことを話したという。JBがこの元上司に自分のことを話した最大の理由は人柄であったが、話す際には、自分では気づかない物事の見方を示してもらえるとの期待感をもっていた。また、彼がこの相手に対して、このうえない尊敬の念を抱いていることが、面接の様子からも窺い知ることができた。JCとJEの発言からも、元上司に対して、異なった視点で仕事の方向性を示してもらえるとという期待感がうかがえた。また、JCについては、「異なった視点」に加えて、「共有」という特徴も現れていた。彼の話し相手は職場の前支店長であり、互いに地方出身であったため、生まれ育った土地柄や生育環境が似ており、特にこの相手とは話はずんだという。他方、韓国人インフォーマントのKGとKHについても、「共有」が一つのキーワードになっていた。KGの場合、話し相手であった上司とは子供同士が同じ年齢であったこともあって、家族ぐるみで旅行するなど、特に親しくつきあっていた。そのため、会社関係のことだけではなく、様々な面で個人的にも世話になったという。KHは当時、銀行に勤めながら、大学受験を目指していたが、同様の経験をもつ先輩が話し相手であったという。当時、韓国では、企業に正社員として勤めながら、大学受験の勉強をする社員も多かったとのこと、彼女もその一人であった。日本人JDと韓国人KFについては、物理的理由から話ができる上司は限られていたとのことだった。上記で述べたように、インフォーマントのほとんどが、上司からのアドバイスや情報を得たいという何らかの「援助」を期待しながら話したことが明らかになった。

(2) 同僚について

ほぼすべてのインフォーマントが同じ年齢の同期入社と同僚を親しい相手としてあげていた。特徴としては、勤めている支店や部署が異なっても、職種や役職、あるいは大学の同窓生など、立場上の共通点が多く見られた。社内で話した場所は、上司の場合と同様、業務中や昼食時、休憩時が主であった。中には、勤務場所が異

なったため、社内では話す機会がなかったインフォーマントや、電話やメールなどの他のコミュニケーション・ツールを使ってコンタクトをとっている場合も見られた。社外で話した場所については、ほとんどの場合、上司と同様、お酒の出る食事処が主であったが、JDの場合、職場を離れて、互いの家や旅行先で話をする程の親しい関係にあったようだ。一方、KFの場合、親しかった同僚は彼の10年来の親友であった。仕事をしていた当時は、2人で同居しており、相手の紹介で同じ職場に転職したという。KGの相手も出身大学および所属学部学科が同じ、いわゆる同窓生であった。韓国では、学生時代の同期生や同窓生がその後、職場の同僚となることが珍しくなく、予備調査の面接者も含めて、特に、韓国人男性インフォーマントからは、発言中に「同門」という言葉をしばしば聞くことができた。

たまたま、(今の)大学院にいる私の(韓国の)大学の7年後輩と高校の3年後輩とかがいて、しょっちゅう電話かけてくるにはくるんですよ。でもそれは、友達じゃなくて、あくまでも先輩、後輩の関係なんで、まあ、今は韓国にいたときに比べたら、嫁さんと話すことが随分増えたな一つて感じですけどね。韓国にいたときは、(友達が)いっぱいいましたね。特に投資顧問の間は、私は韓国の大学で経営学科卒業だったんで、あちこちで先輩、後輩、友達だらけですね。同門の集まりが禁止されるくらい。派閥を助長するから辞めると。でも、目に見えないお互いもちつもとれつというのはあるって、どうせ、同門が話しやすいじゃないですか。やりやすいじゃないですか。* ()の中の言葉は筆者による挿入。

上記のKGの発言では、韓国社会では同門と呼ばれる仲間との人間関係がいかに深いものであるかが示唆されている。家族主義によって完成した韓国の集団主義は、その範囲を次第に地縁と学縁(同窓、同門)に広げていった。韓国人は何か共通点さえあれば仲間を作ろうと熱心である。崔(2000)は、「同門会は国家非常時よりも優先する」という、韓国のある大学で見かけた横断幕に言及し、同門には韓国人の集団意識が深く潜在しており、彼らにとっては、国家という全体的な共同体よりは、同門会のような自分たちの小集団がもっとも重要なのであると指摘している。このことに関連して、予備調査の対象者であった韓国人留学生は、軍隊時代の仲間を「同門」と呼び、人生における彼らの存在の重要性を指摘していた。

その同僚と話した理由については、上司の場合、「異なった視点」、「共有」および「援助」が共通して見られる特徴であったが、ここでは圧倒的に「共有」がキーワードの役割を果たしていることが示されていた。回答の中で現れた具体的な共通点は、価値観や目指す目標が同じ(JA、KH)、役職が同じ(JB)、同期(JE、JF、KG)、配属先や職種が同じ(JD、KH)、家族構成が似ている(JE)、性格が似ている(JC)、付き合いが長い(JE、KF、KI)であった。ここでの着目すべき点は、形式として共通点があったというだけではなく、そこから派生してくるもの、例えば、安心でき、遠慮がいらず、仕事において共有するものがあるために、互いの悩みや辛さを理解することができるなど、内面的に共有するものが大きいことが面接から窺えたことである。これは、「自己開示の機能と目的」の中の「理解・共感促進」機能に関連する見方である。また、上司と同僚における大きな違いは、親しい同僚に対しては、特別な期待感は無かったとする回答が多かったことである。中には、アドバイスがもらえるかもしれないといった上司に対してと共通の期待感をもつ声もあったが、全体的に相手に対してとりわけ望むことはなく、一緒にいて話すだけで楽しい、癒されるなどの回答が一般的であった。その同僚とは旅行をするほどの親しい関係にあったというJDは相手との関係を次のように述べていた。

もともと同期の女の子っていうのが3人だったんですよ。そのうち、その彼女は最初の配属になった部署と一緒に、最初、彼女と一緒に営業してたんで、割りと辛い事とか共有できる感じで。彼女が結婚して

しまって営業職から事務職のほうに移ってしまったんで、時間がずれたとかだったんですけど、元々、自分と同じことやってたということで、話しやすかったんで。彼女もわかってくれやすかったんで。その方は、割りと柔らかい方で、私にないタイプだったので、結構もうしゃべっているだけで癒されるというか、あまり鋭い回答を求めたりとかは彼女に対してなかったんですけど。割りと意見を言ってくれたこともあったんで、心の中ではそういうのを求めていたのかもしれないですけど、彼女に対しては意見を、アドバイスを求めるというよりは、同意して欲しいというか、あーわかる、わかるみたいな、そういうのを期待してたのかもしれないかったです。

量的調査では日本、韓国ともに同僚に対する開示がもっとも高い結果が得られたが、その理由の1つとして、一般的に同僚とは共有するものが多いために、構えることなく、遠慮せず、安心して話せるということが今回の結果から明らかになった。この意味で、上司の場合と比べて、同僚に対しては、自己開示における「情動解放」機能がより関連していると考えられる。

(3) 部下

KI 以外、ほぼ全員が年下の自分よりも後から入社した後輩、あるいは、直属の部下を相手としてあげていた。KI は、元々、同じ会社に勤めていた年長者で、彼女より後で同じ部署に配属されてきた相手を「後輩」と呼んでいた。すべての韓国人インフォーマントが指摘していたことは、韓国の組織では、年齢の上下よりも、どちらが早くその組織に加わったかが、上下関係を決定するうえで重要になることであった。

社内での会話の場所は、上司、同僚と同様、業務中や昼食時であり、社外では、お酒の出る食事処で、2人きりの場合や、打ち上げなどで職場の他の仕事仲間と一緒に出かけたときに、2人で話す機会があったとのことであった。その相手に話した理由として、職場が同じということを除けば、同僚のような「共有」が主な理由とはなっていないことが示されていた。特に、日本も韓国も男性インフォーマントの場合、全員が管理職に就いており、上司として相手を指導する立場にあったために、そのような仕事上の理由から相手との接触が多かったことを窺い知ることができた。例えば、JB、JC、JE、KG に関してその傾向が顕著に見られた。そのため、自ずと相手に期待することも、自分の話を理解して、仕事を円滑に行って欲しいという内容がほとんどを占めていた。

今回の面接調査中の話題に関する選択式質問に対する回答の中で、「異性」という話題について、日本人の場合、同僚の次に部下と話したという回答が示され、韓国人については、3者の中でもっとも部下と話したという結果であった。面接中の発言から、特に役職付きの男性インフォーマントの場合、親しい部下が独身であったため、相手の結婚のことも含めて、自分のことを話すというよりもむしろ相手の相談にのるために、この話題について話したことが窺えた。中根 (1967) は、高度成長期にあった日本企業の特徴を「丸抱え」という言葉で表現し、当時の会社の機能は従業員の私生活、すなわち、家族にまで及んでいたと指摘している。そのような風潮が会社全体とは言えないものの、個人ベース、とりわけ、上司という立場の中で今も残っていることがインフォーマントの発言から感じられる。また、20年ほど遅れて、様々な面で日本を追従していると言われる韓国においては、当然のことであると思われる。

一方、女性インフォーマントにはこのような傾向は見られなかったが、彼女たちの全員が役職についていなかったことがその主な理由であると考えられる。女性の場合、仕事上のつながりよりも、むしろ相手のもつ人

柄や、経験に魅かれて話をし、また、その人と話すだけで、楽しい、やすらいだ気持ちになるといった相手との関わりの中で「情動解放」を求める傾向が見られ、男性インフォーマントが部下や後輩にもった期待感のようなものは見られなかった。

最後に、日本と韓国の企業における特徴の違いを示す一例として、役職にあった韓国人男性インフォーマントのKFとKGの勤務先企業の状況について付記しておきたい。先述のように、KFは韓国のスーパーチェーン店の副店長として勤務経験があった。規模的には有限会社に近く、一店舗につき正社員が10名程度の従業員全員が非常に密接な関係をもつ職場であった。そのためか、店長を除けば、一般的な企業に見られるような厳格な上下関係はなく、互いが非常に親密な関係にあったという。その一例として、アフターファイブでの付き合いはほぼ毎日に及んだという。もっとも、KFの職場は特に少人数であり、特殊な例と言えるかもしれない。KGの場合、投資顧問として財閥グループの傘下にある金融会社に勤めていた。グループ全体としては、従業員1,000人を超える大企業であったが、所属先の職場は50名程度の社員で構成されていた。金融関係の職場はいずれも少人数で仕事をしており、また、それぞれが専門職として勤務していたため、上司と部下との関係が明確ではなく、常時共に仕事をしていた25名前後の仲間とは皆、親しい関係にあったという。以下のKGの発言内容は、まさに高度経済成長時の日本企業に見られた社内の人間関係を彷彿させている。

みんな親しかったですよ。韓国は今でもですね。今はちょっと変わったかもしれませんが、もし、自分が結婚して子供が生まれて1回目の誕生日だったら、うちの会社だったら、全員を家に呼ぶんですよ。20名、30名来るんですよ。そのとき、家内の都合がちょっと良くなかったら、(別の)場所を借りてお祝いしたり、小さい会社でありながら同好会とかあって、しょっちゅう山登りしたり、遊びに行ったり、船一隻借りて、広い貸切状態で。日曜日とか、そんなこともしてたから、けっこうみんな親しい関係ですよ。もちろん、その中には見えない競争なんかもあります。まあ、今でもそういう人数の規模だったらありえるんじゃないですか。

とりわけ金融関係の場合、KGの会社のような規模で機能している職場は、例えば、大手銀行の支店などがそうであるように日本でも一般的である。しかし、今回面接した日本人の中で、金融関係の企業に勤務していたインフォーマントは2名いたが、いずれからもKGの発言に見られたような緊密な人間関係を感じとることはできなかった。

3-2-3. 3者の中でもっとも話した相手と話さなかった相手について

全インフォーマント9名中、6名が同僚ともっともよく話したと回答し、量的調査の結果と一致した結果が得られた。同年代で付き合いが長く、共有する部分も多く、安心して遠慮なく話せたことが主な理由であった。JBとJCについては、上司がもっとも話した相手であったが、自分のことを理解し、話を聞いてもらえたことが主な理由であった。KGの場合、量的には同僚にもっとも話したが、仕事関連のアドバイスをもらったり、要望をする際は、上司とよく話したとのことだった。KIの場合は、親しい上司として該当者がいなかったために、2名からの選択となったが、信頼でき、一緒にいてリラックスできる後輩をあげていた。彼女が面接の中で該当の同僚を親しい相手としてあげた理由は、常に一緒に仕事をしていたため、共に過ごした時間のもっとも長かったという物理的理由があった。一方、インフォーマント中、4名(JB, JC, JE, KG)から3者の中で部下に対してはもっとも自分の話さなかったとの回答を得た。彼らはすべて、役職のある男性インフォーマントで

あった。その理由として、仕事上の指導に関して、自分の経験を話すことはあっても、それ以上に自分の個人的な話をする必要性を感じていないことがわかった。JB と KH については、年齢差や価値観の違いもあり、たとえ、自分のことを話したとしても相手が理解するのは困難だろうと考えていた。また、JA、JD、KF については、上司にもっとも話さなかったが、特に JA と JD の場合は、相手自身に理由があるというよりも、職場が異なり物理的に離れていたことが主な原因であった。一方、KI は契約社員で勤務年数もわずか1年であり、他のインフォーマントのケースとはやや異なった状況にいたことが窺い知れた。当時、既に日本に留学する意思をほぼ固めていた KI にとって、勤務先の人間関係については特に望むものはなかったという。そのためか、面接中も他のインフォーマントに比べて、勤務先への帰属感がやや希薄であるように感じられた。しかし、同時に所属組織の状況に関して、他のインフォーマントよりも客観的な立場で見ていることを窺うことができたことも事実である。

3-2-4. 自己開示の動機と目的

ここでは、人はなぜ自分のことを話したくなるのか、という自己開示の一般的な動機について尋ねた。安藤(1986)は、自己開示がもつ機能として、「感情表出の強化」、「自己明確化」、「社会的妥当性」、「二者関係の発展」、「社会的コントロール」、「親密感の調整」の6つを挙げている。今回の面接調査の結果、これらのうちの幾つかを裏づける回答を得ることができた。例えば、JA、KH、KI は、自分のことを話し、相手と意見交換することで、自分が既にもっていた回答を再確認し、他者からのフィードバックによって自分の考えを評価できると考えており、これは、自己開示における「社会的妥当性」や「自己明確化」の機能を示している。「自己明確化」については、前章の調査結果の中で、日本、韓国ともに得られた結果である。また、JC と KF は自分のことを話すことによって、相手との関係を深めることができると考えていた。これは、前章の調査で、日本側からのみ得られた回答ではあったが、「対人関係促進」機能にあたる。また、上記の安藤の指摘の中の「二者関係の発展」に相当すると考えられる。さらに、JD、KI は、自分の悩みなどを話すことによって、ストレスを解消することができるとしており、これは、上記の「感情の表出の強化」、および、前章の調査で得られた「情動解放」機能を示している。特に、KI は、来日前は、特定の人を除いては、自分から話をする性格ではなかったが、来日してからは、人間関係が限られるため、話すことによって自然とストレスを解消していると感じていた。JE と JF から、悩んでいるときに話すことによって、問題の解決法を探るとの回答を得たが、これも「情動解放」機能の1例を示していると言える。また、JE と KG による「相手からの理解を求めるために自分のことを話す」という回答は前章の調査結果の1つである「理解・共感促進」機能に相当するものであろう。上記のように、インフォーマントから得られたすべての回答は、第5章で報告した記述し KJ 法による分析結果を裏付ける内容であった。

最後に、ここで、インフォーマントから得た興味深い回答を紹介したい。それは、上記のいずれにもあてはまらない回答例として、「自己顕示欲の現われ」というキーワードが浮かび上がったことである。以下は JB の発言である。

自分のことを話す目的ですか。話す人によく思われたいとか、自分のことを理解してもらいたいとかもそうでしょうし。その人と話すことによって、何か得るものが、自分自身の価値を高めるといふんです

か、そういうのに役立つというふうに、とらまえて、それも、まあ、自己顕示欲の現われかもしれませんが、
けどね、そうじゃないかなあと思いますね。

中村 (1995) は、社会心理学における自己過程の段階を「自己の姿への注目」、「自己の姿の把握」、「自己の姿への評価」、「自己の姿の表出」の4つに分類している。そして、本稿のテーマである自己開示は自己呈示と共に「自己の姿の表出」における理論的過程だが、上記の JB の回答は「自己の姿への評価」に関連していると考えられる。「自己の姿への評価」とは自己像に対して評価を行う段階であり、自己概念の評価的側面である自尊感情がその理論的過程である。一方、自己顕示欲とは、自分の存在をことさらに目立たせることである。つまり、JB の発言は、自己を開示する過程で、他者に対して自分の存在を際立たせ、そのような自己の姿を高く評価することによって、現状に満足感をおぼえ、自信が付き、その結果、自尊心が高まるといった「自己の姿の表出」と「自己の姿への評価」との一連の関係を示唆しているものと考えられる。

3-2-5. 酒席の機能

インフォーマントの回答から、「情動解放促進の場」、「対人関係促進の場」、「コミュニケーション促進の場」、「気づきの場」という4つの機能が確認された。まず、「情動解放促進の場」については、「本音を語る場」と「癒しの場」という2つのキーワードが浮かび上がった。JA、JB、JE、KF、KG は酒席を普段言えない本音の話ができ、正直になれる場と回答した。このことを示した回答例として、JB は酒席が職場の仕事仲間とのコミュニケーションに与える影響を次のように語った。

場所を変えるだけでも、だいぶ気持ちとかは変わりますね。そういう話だったら「執務室でやったらええやんか」と言われても、なかなか会社出ないと、一線が引けないんですね。ま、それでも仕事の延長になっちゃうんでしょうけれども。気分が変わりますしね。で、食べながらとか、飲みながらとかいうのは、いいもんでしてね。ころっと本音が出たりするんですよ。

また、KG は当時、社外のような機会が仕事仲間と話す機会があったと述べ、とりわけ、韓国における酒席の重要性を次のように語った。

まずはビアホールとか、食事、まあ夜勤など。まあ、時間外業務、残業ですかね、残業したときに同じ食事しながら、そこで話をするとか。会社の年中行事で泊まりに行ったときも話ができるし、どこでもいるんな時に。酒席になると何でも言えますよね。あとで全部酒のせいにするくらいから。大体はざっくばらんな雰囲気を演出するために、上司から「みんな酒飲みに行こうよ」と言われるし。飲めない方はかえって辛いんですよ。韓国の社会は、酒を勧める文化っていうか、酒を飲めないのは会社生活、仕事に向いてないとか、そういう面が少し残っているんで。

表 25 が示すように、日本人と比べ、いずれの韓国人インフォーマントも、会社員時代のアフターファイブの機会は多く、KG にいたってはほぼ毎日であったことがわかる。面接時の発言内容から、特に KF と KG の職場では、仕事仲間全員が親しかったことがうかがえた。あまり酒を自分から進んで飲むほうではなかったと回答した女性インフォーマントの KH と KI でさえも、日本人と比べれば、酒席の機会は多かった。第 4 章と第 5 章の調査対象者の仕事仲間とのアフターファイブのつきあいの頻度を調べたところ、週 4 回以上と回答した対象者は、日本人の場合、2.1 パーセントであったのに対して、韓国人の場合、22.5 パーセントであったが、今回の

調査でも日本と韓国における現状の違いが明らかになった。「癒しの場」に関連した回答では、JB、JC、KF、KI が、酒席がストレスを解消し、気分転換を促し、リラックスさせてくれる場であると指摘した。また、JA、JB、KF は酒席を「対人関係促進の場」と捉えており、JD、JE は、酒席がとりわけ仕事仲間との「コミュニケーション促進の場」の機能を果たしていると考えていることがわかった。以下は、JE の発言である。

一つは、コミュニケーション、その部署内でのコミュニケーションがありますよね。『打ち上げ行くぞ』、みたいな、皆に参加するよというところがありますね。そこで、皆と非公式な会話というものもあると思いますし。情報っていうのも回ってくるというか、出てきますよね。部署内で行く場合のコミュニケーションというのものもあるし、別の部署の人と行く場合もわりと多いんですけど。全く別の部署の人たちと行くことによって、オフィシャルなコミュニケーションというのはあまり少ないんですけども、酒席でコミュニケーションをとることによって、また、別の次元での情報がありますので、情報収集をねらってといいますか、目的とする場合が多いですね。

上記の他に、JD と KH は酒席と一緒に居合わせた相手の知らない一面を見ることのできる「発見の場」の役割をもつと見なしていたことが面接から明らかになった。

ここでは、最後に、酒席以外で社内のコミュニケーションを円滑にする方法について、各インフォーマントに尋ねてみた。酒席以外では難しいとする意見の他、メールを手段として社員間の意見交換をする、社員旅行、運動会など、会社内でイベントを催したり、親睦会や同好会を作って、共通の活動をするなど、多様な意見があった。また、社員間の信頼の構築の重要性を指摘する意見も見られた。

以上の結果に見られるように、先述の「自己開示の機能と目的」と同様、「酒席の意味」についても、第 5 章の調査で得られた結果を裏付ける結果を得ることができた。

3-2-6. 日本と韓国の階層的対人関係の現状と今後について

第 1 章で概観したように、最近の異文化心理学および異文化コミュニケーション研究において、特に日本の若者を中心に、これまで日本の伝統的価値観とされてきた集団主義志向が個人主義志向へと変化しつつあることが示唆されている。韓国の場合、研究結果では、未だ、集団志向の傾向が見られるものの、韓国においても、特に若者が個人主義化しているとは、しばしば耳にすることである（大崎，1998）。そこで、このような価値観における変化が、企業も含めて社会全体に起こっているのかを探索するために、日本と韓国の伝統的価値観の一つである階層的対人関係に関する質問を行った。具体的には、日本と韓国の階層的対人関係の現在の状況、階層的対人関係に対する個人的意見、そして、階層的対人関係の将来の動向に対する推測について尋ねた。

(1) 日本と韓国の階層的対人関係の現在の状況について

まず、日本人インフォーマントの全員が、企業や社会において、若者を中心に考え方が個人主義化していることを指摘した。昨今の経済状況の変化に伴い、日本の企業文化が変化していることは否めない。その 1 例として、社内の士気を高め、団結精神を育むと考えられてきた社内イベントのほとんどが姿を消している現状がある。面接中、日本人インフォーマントの全員が、そのようなイベントの機会はほとんどなくなった、あるいは

はかなり減少していると回答した。過去25年間で起こった社内の変化について、JAは次のように語っていた。

ある程度変わってきていると思いますね。昔だったら会社がすべてを支配する、例えば、土日に催し物があるとしますよね。バレーボール大会だとか、卓球大会だとか、運動会だとか、遠足であるとか、そういったものに行かないと「どうして行かないの、なんで行かないの」とすごく突っ込まれたことがあったんですが、最近は「行けないんだったら、別にいいよ」とか、個人の自由を尊重するような気風になってきたなと思います。あまりうるさく言うと、若い人がついてこないということが起こってきたという。

また、JBは役職者の立場から次のように述べていた。

上下関係っていうのは、忌み嫌われるような形になってきてるんですよね。多分、基本的には、仕事で必要な場合は、仕事のなかでの割り切りはあるんでしょうけれども。でも、もうそういう関係は仕事の中だけだよと、仕事が終わったら、だから、あのう、例えば、ポーリング大会とかね、共済会に出ると集めても、今はもう参加しないですね。イベント自体おほとんどなくなってるんですけどね。まだ残ってますけどね。ものすごく考え方が個人的になってますね。個人的な考え方に傾いていると思いますねえ。これは言い過ぎですけど、自分さえ良かっただけという考え方があると思いますけどね。参加することによって、人に何かしようとかね、そういう考え方が少ないですね。

これは、年功序列が崩れ、実力主義が重視されるなど、企業そのもののシステムの変化と、そこに勤める人々の考え方の個人主義化に伴って現れた傾向であると考えられる。また、多くのインフォーマントが、若い世代を中心にアフターファイブの上司からの誘いを断るケースが多く見られることを、指摘していた。

一方、韓国人インフォーマントの場合は、昔に比べて、上下関係に対する価値観が希薄になってきているという見方と、まだ厳然として厳しい上下関係が存在するとの2つの見方を示した。例えば、KHの職場は、当時の他の韓国企業に比べれば、さほど上下関係が厳しくはなかったという。現在の状況に対する彼女の見方では、一般企業でも個人主義化が益々顕著になり、上司がとくに女性にお茶くみを頼めない雰囲気があり、若い男性にいたっては、日本の現象と同様、上司からのアフターファイブの誘いを断るケースが以前よりも頻繁に見られるとのことであった。以下は、KHの発言の一部である。

うちの時は上下関係が厳しくなくて、課長にも朝コーヒーを入れるとか、お客さん来られたら、「お茶いれろ」とか言われても、ちょっといやな表情をするけど、自分がやらなきゃいけないんだって気持ちみたいなのがあったんですけど、今は怒られるそうですね。もちろんお茶をいれる職だったら別ですけどね。違うところの人を呼んで、お茶いれるとかしないと怒られる。時間が来たら、その場で仕事をやめてしまうとか。上司が退社してからっていうのはないみたいです。友達なんかは中間管理職が多いんですけど、課長とか部長とか、自分が遅くまで残業やって、若い人は帰ってる。何か頼んでも、「あ、今忙しいから」とか言われるみたいです。「どうやったら親しくやっていけるの?」とか言われて。それで悩んで、「もう私、課長役辞めたほうがいいかも」とか。

KIの勤め先も上下関係が厳しくはなく、むしろ、会社全体が社員の意見を進んで取り入れる雰囲気があったという。但し、本人によると、KIの勤め先はマスコミ関係であり、他の企業と比べて特殊な存在だったかもしれないとのことであった。また、KIは昨今の厳しい社会で生き抜くための手段として、個人主義志向が強調される傾向にあることを以下のように語った。

基本的には教育自体も先生だとか、親の義務とかいうもの自体が、価値観が個人主義っていうのが

強くなってきたのかな。今は、どっちかって言うと、実用的な部分を重視する傾向が。(受けた教育を社会で) どう活かしてるかとか。(韓国の親は) 教育熱心とかっていうじゃないですか。あれも社会で生き残るためにはこうしないとイケないっていうのがある。昔はがんばったらがんばって、仕事があったりとかいうのがあったので、人間関係だとかそういう面が強調されてたけど。昔はそういう教育を受けてきた世代、まあ私ぐらいまではあるから、上下関係とか、目上の人を大事にするっていうのは結構あるんですけど。95年以降くらいかな、そこからはそういうのが薄れてきたかな。私より上の人に関いたら、たぶん90年代からって言うと思うんですけど。私も多分その部類に入ると思うですよ。我が儘でちょっと新世代的な。80年代とはちょっと違った雰囲気。80年代はやっぱ学生運動とかいうのがまだ残ってたんですけど、90年代ってもう急激に減ったので、私も新世代、自分のことを大事にするっていう世代に入ってるかもしれないですね。* () 中は筆者による挿入。

上記のKIの回答で示された90年代とは、80年代に始まった韓国の経済成長が国家全体に行き渡った時期と重なっている。

一方、KFとKGは、現在も変わらず社会全体に上下関係の厳しさは現存していると考えていた。KGは韓国における儒教社会のあり方について、次のように語った。

まず、儒教社会というのは、まあ、高齢者に対する配慮、または、親戚の場合、年長者に対して気配りもしないといけない。だから、おえらいさん、自分より役職が上の方に対する尊敬じゃないけど、まあそういう点がある。先輩に対して、それがありますし、まだ、親戚の絆とかがまだまだ強いですね。地域、縁こうというんですか。同じこの出身か、同じ大学の出身か、どこの門柱かまで、持ち出される場合もありますね。たまたま、上司と同じ名字で、同じ本貫だったら、遠い親戚やとか、相手と話をする時に何か共通分母をお互いに探るんですね。だから韓国人はギャラップ調査によると、3、5人を渡ると韓国人はみんな知っているという知り合いのなんか関係で、ある場所で出会っただけでも、自分と繋がる。まあ、村社会というんですか。島国でもない、半島なんですけれども、まあ血縁社会です。絆強いですね。

KGの発言中の本貫制度は、もともと高麗時代以降、当時の郡県制のもとで地方の豪族が階層的に編成されていく過程で次第に定着していったと考えられている(丹波、2002, p. 87)。韓国では、金、崔、朴などといった姓の他に、氏族の発祥の地を示す「本貫」あるいは「貫郷」と呼ばれるものがある。例えば、同じ「金」姓でも、始祖が安東出身なら、「安東金氏」、金海出身であれば、「金海金氏」と呼び、区別される。そして、このような家系に関する記録がなされたものは「族譜」と呼ばれる。通常、この族譜は約四半世紀ごとに1度改定され、これに関わる門中(親族)の成員すべてが関与する大規模なものとなる。

上記のように、日本については、インフォーマントの全員が、企業あるいは社会における個人主義志向への変化を指摘していた。一方、韓国人の場合は、異なった見解が浮かび上がり、儒教に裏打ちされた階層的対人関係が、今も存在しているという見方と、企業、社会の両側面で個人主義化の波が押し寄せてきているとの見方が示されていた。

(2) 階層的対人関係に対するインフォーマントの意見、および、将来に向けての予測

次に、職場を含め、一般社会における上下関係のあり方に対するインフォーマントたちの個人的意見につい

て尋ねた。その結果、全員が業務を円滑にするうえで、職場では確立した上下関係のもと、業務を遂行していくことが重要であるとの考えを示した。そのような中、日本人女性のJAとJCは、社内と社外では、公私の区別をするべきであると指摘していた。一般的に、会社に対するこういった姿勢は、役職についていない女性就業者に見受けられるようである。しかし、一方で彼女たちも社会における上下関係、とりわけ、親子関係や師弟関係に関しては、年長者を敬う精神をもつことが重要であると考えていた。また、JDは、学生時代は体育系クラブに所属していたが、その頃に上下関係に基づく行動パターンが徹底的に身についたと言及していた。学校におけるクラブ活動、とりわけ、体育系クラブは、伝統的な日本企業の制度的人間関係の要素が垣間見られる場であり、JDの発言もその一端を示すものである。

最後に、日本と韓国における階層的対人関係が、今後どのような方向に進むかに関し、インフォーマントの予測について尋ねた。まず、日本人の全員が、従来のような厳格な上下関係に基づく社会の様相は変化していくだろうとの考えが示された。一方、一方、韓国の場合は、ほぼ全員が企業における個人主義化は進んでも、儒教社会に裏打ちされた社会における上下関係は、多少希薄になる可能性はあったとしても、完全にはなくならばいいとの見解であった。

面接の中で、人々の個人主義化の原因として、現代の日本社会および韓国社会における家庭内教育と学校教育が、人々の個人主義化に拍車をかけているとの見方が、日本人と韓国人インフォーマントから示されたことは興味深い。例えば、日本人インフォーマントのJBとJEは現代における日本の家庭教育、および、学校教育を含めた地域教育が、人々の個人主義化を助長しているとの考えを示した。具体的には、教師や親が子供を叱らなくなったことや、家族形態の核家族化に伴う住宅事情の変化によって、子供たちが祖父母や近隣の年長者と接する機会が少なくなり、また、地域ぐるみで子供の教育を行っていかうとする動きがなくなってきたことが原因ではないかとの意見であった。以下は、JBの発言である。

まあ、あの、ある程度はね、ある程度は社会のシステムとして、まあ、あの、都市部に集中して、核家族化して。ね。ですから、2世代とか3世代とかいうのは昔のとかね、だから親だけじゃなくて、そういうのとか、地域での教育とか、もうありえないでしょ。。。その、僕らの子供のときとかは、市場とかあって、よくね、あの、行きつけのお漬物屋さんとか。遊びとかやったらほとんど外でしたけど、今、自分の子供も含めてですけど、ほとんど家ですよ。僕は必ず外にほりだすようにするんですけど。。。そういう部分というのは、多分、時代は戻らないでしょうねえ。戻れないと思うんですけど。でもねえ、あまり行き着くところまで行ったら、少しは、もう少し（戻る）と思いますけどね。あまりにも殺伐としますよねえ。今、景気があまり良くないということもあるんでしょうけど。だから、人のことはかまわられないというのが本音なんでしょうね。

一方、韓国人インフォーマントは、韓国で見られる人々の個人主義傾向は、韓国人の率直なコミュニケーション・スタイルにも反映されており、インフォーマントのほぼ全員が、昨今の教育制度によって個人主義化が益々助長される傾向にあるとの考えを示した。日本と同様、韓国社会は現在、厳しい経済状況と少子化の波にさらされている。社会に出てからの厳しい生存競争に勝ち抜くために、教育に力を注ぐ親たちが益々増える中、教育の姿勢や価値観自体が実用的な部分を重視し、個人主義化する傾向にあるという。例えば、KHは、相手の地位や相手と自分との関係を考えて、礼儀正しく控えめな言葉を使いながらも、自分の考えを積極的に表現して、自己をアピールすることが求められるような社会に益々なってきたことを指摘していた。

4. 第6章のまとめ

本章では、日本企業に勤務する日本人インフォーマントと韓国の企業に勤務経験のある日本在住の韓国人インフォーマントを対象に面接調査を実施することにより、自己開示、仕事仲間とのコミュニケーション、および、酒席といった要因が、個人の内面においてどのような意味空間をもつのかについて、より多角的な視点からアプローチを試みた。対象者から得られた回答は、前章までの調査結果を裏付けるものであった。さらに、ここでは日本と韓国の伝統的特徴と見なされてきた社会や企業における階層的対人関係について、将来の動向への予測を含めて、対象者の見解から分析を試みた。

第7章 総括

以下では、各研究の成果を要約した後、特に日本の職場の社内コミュニケーションに対する今後の展望と本研究における意義と限界、および、今後の日韓比較研究に対する筆者の考察を付記して最終章とした。

1. 研究の要約

1-1. 研究1の要約

研究1（第3章）では、日本企業に勤めるビジネスパーソンを対象に、酒席という「自己開示の場」、「開示相手の職場における地位」、「自己開示の話題」、および、「開示者の年代」という4つの要因が、個人の自己開示傾向に及ぼす影響について探索することを目的とした。また、ここでは、対象者が過去にとった行動に着目した。

調査の結果、「開示者の年代」、「開示の場」と「自己開示の話題」の3次の交互作用と、「開示者の年代」、「開示相手の職場における地位」の「自己開示の話題」の3次の交互作用が有意となり、これらの要因の関係性により、自己開示の傾向に影響を受けることが明らかになった。最もよく話した相手は職場の同僚であり、上司と部下に違いは見られなかった。尚、開示者の年代や酒席、酒席以外の場の如何を問わず、同じ結果が得られ、すべての話題について同僚に最もよく話したことが明らかになった。また、過去の文献が指摘しているように、酒席の場では、それ以外の場でよりも高い開示を行うことが明らかになった。これは開示者の年代や開示相手に関わらず見られた傾向であり、この結果は酒席の影響の強さを物語っていた。最もよく話した話題は、「趣味・嗜好」と「仕事」であり、これらの話題に比べて、「金銭・家族問題」、「人格」、「身体」、「意見・態度」については話されなかった。また、この結果もジュラードやバーンランドの過去の調査結果を支持するものであった。開示者の年代そのものの影響は認められなかったが、他の要因を考慮に入れた場合、開示傾向に影響を及ぼすことが示された。20代の場合、「仕事」と「身体」に関する話題は、「趣味・嗜好」に続いて、同程度によく話され、40代の場合、「金銭・家族問題」が、「趣味・嗜好」、「仕事」と同程度によく話された。また、「身体」に関して、40代に比べて、20代、30代の開示度が有意に高く、「意見・態度」については、50代の開示度が20代よりも高いことが示された。

1-2. 研究2の要約

研究2（第4章）では、階層的対人関係、酒席という共通の文化的特徴をもつと考えられる日本人ビジネスパーソンと韓国在住の韓国人ビジネスパーソンを対象に、「自己開示の場」、「開示相手の職場における地位」、「自己開示の話題」および「国」という4つの要因が、個人の自己開示傾向に及ぼす影響について比較検討することを目的とした。ここでは、対象者がとるであろう未来の行動に着目した。

分析の結果、日本と韓国の様々な共通点と相違点とが浮き彫りになった。まず、共通点として、日本も韓国も同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下の間に有意な差は見られなかった。また、日本も韓国も、酒席における自己開示が高いことが示されたが、これは開示相手に関係なく共通して見られた結果であった。また、どちらの場合も、酒席、酒席以外の如何に関わらず、同僚に対する開示度が最も高く、上司と部下の間に開示度の差は見られなかった。話題に関しては、日本も韓国も話題が開示度に影響を与えることが明らかになったが、各々の国の中において酒席と酒席以外で話す話題の傾向に違いは見られなかった。

一方、最大の相違点は、韓国人の方が日本人よりも自己開示度が高く、酒席の場、酒席以外の場の如何に関わらず、同様の傾向が見られたことである。また、話す話題の順にも違いが見られ、日本人の場合は、「趣味・嗜好」について最も話し、「仕事・人格」については2番目によく話し、3「家族」と「身体」がこれらに続いて話されることが明らかになった。また、「金銭」については最も話さないこと、「社会問題」は「金銭」の次に話されない話題であることが示された。一方、韓国の場合は、「趣味・嗜好」については最も話し、「仕事・人格」と「社会問題」については同程度で2番目によく話し、「家族」がこれに続き、「身体」と「金銭」は最も話さない話題であることが明らかになった。また、「身体」や「金銭」といった過去の文献でプライベート度が高いとされた話題については、儒教精神に基づき、上司には控えめな態度をとるとの推測から、これらの話題については、上司に対する開示度が最も低いと予想された。しかし、日本人の場合は、どちらの話題についても、上司と部下の間に有意差はなく、上司に最も話さないという結果は得られなかった。一方、韓国人の場合は、「身体」については3者の中で、上司に最も話さないという結果になったが、「金銭」については、上司と部下の間に有意な違いは見られなかった。

1-3. 研究3の要約

研究3（第5章）では、研究2で定量的調査の対象となった同じ日本人および韓国人ビジネスパーソンを対象に、彼らにとっての「自己開示」、「仕事仲間との会話」、および、「酒席」の意味を対象者による自由記述式回答から探索することを目的とした。その結果、これら3つのいずれに関しても、「機能と目的」、「認知」、「情動」、「態度」、および、「実態と状況」に関わる概念カテゴリーが出現した。日本人、韓国人の回答から得られた共通点に関して、「自己開示」の「機能と目的」について、日本も韓国も「理解・共感促進」、「情動解放」、「自己明確化」といった下位項目が浮かび上がった。また、どちらも、自己開示に対して、肯定的な認識を示していたが、他方、情動面や態度面では、否定的あるいは消極的な回答が多く見られた。「仕事仲間との会話」については、「機能と目的」の中で、「業務関連」、「情動解放」、「対人関係促進」、「自己成長」という下位項目が出現した。また、ここでは、肯定的な認知や情動が示されていたが、消極的な態度を示唆する回答も多く見られた。最後に、「酒席」については、日本、韓国ともに、「理解・共感促進」、「情動解放」、「業務関連」、「対人関係促進」という下位項目が出現した。ここでは、日本人も韓国人も酒席に対して、肯定的な捉えかたをしていることが示されていた。上記のように、「自己開示」の意味に関する回答の中で浮かび上がった概念カテゴリーの大部分は、榎本（1997）や安藤（1986）により指摘された自己開示の機能と一致した内容であった。

一方、相違点は日本と韓国、各々の文化的特徴を示唆する回答に反映されていた。例えば、「自己開示の意味」の中の「機能と目的」カテゴリーでは、「対人関係促進」に関する下位項目が日本人対象者の回答にのみ

に見られ、また、「実態と状況」カテゴリーの中で、韓国人と比べて、状況と自己開示との関連性を指摘した回答が日本人に多く見られたことから、日本人の方が自分を語るという行為に関して、対人志向的、場依存的な傾向をもつことが示唆され、この意味でも、日本人は韓国人よりも、より高コンテクスト度が高い可能性があることが示された。また、「仕事仲間との会話の意味」に関して見られた日韓の相違点は、「政治問題」が話す話題として、韓国の対象者からのみあげられたことである。研究2で、日本人にとって政治内容を含む「社会問題」は、最も話さない「金銭」の次に最も話さない話題であったが、韓国人の場合、「社会問題」は「仕事・人格」と共によく話す話題としてあげられていた。今回の質的調査では、この結果を裏付ける結果が得られたことになる。「酒席の意味」に関する相違点は、「無礼講」や「本音」といったキーワードが日本人の回答からのみ得られたことである。最後に、調査対象者の飲酒の程度とつきあいの頻度から対象者の回答を分析したところ、適度の飲酒がカタルシス効果をもたらすことが明らかにされた。

1-4. 研究4の要約

研究4（第6章）では、日本企業に勤める日本人ビジネスパーソン5名と韓国企業に勤務経験のある韓国留学生4名を対象に面接調査を実施することにより、自己開示を含む仕事仲間とのコミュニケーション、および、酒席といった要因が個人の中でどのように内面化され、意味づけされているのかを個性記述的アプローチを用いて探索することを目的とした。

まず、インフォーマントの語りから得られた親しい上司、同僚、部下と話した話題については、研究2の結果をほぼ裏付けるものであった。日本人も韓国人も「趣味・嗜好」と「仕事」については、もっとも話した話題としてあげていた。また、今回の調査結果の中でも、インフォーマントの回答から、日本人インフォーマントにとっては仕事仲間と話す話題として、あまりとりあげられにくい「社会問題」について、韓国人インフォーマントは話したことが明らかになった。これは、上司、同僚、部下、すべての相手に対して話した話題であった。また、量的調査では、韓国人にとって「金銭」と「身体」に関する話題最も話さないプライベート度の高い話題であることが示されたが、インタビュー調査の結果はこれを支持するものであった。

今回の調査では、対象者の自由な回答を求めめるために、様々な内容が尋ねられたが、「自己開示の目的や動機」については、私生活や仕事上の悩みを相談するなど、研究3の結果で浮び上がった「情動解放」に関する回答が多くあった。「自己開示をしたくなる相手の資質」に関しては、上記の「自己開示の目的や動機」との密接な関係が示され、日本と韓国共に、悩みなど、何か相談事が生じたときに、自分のことについて話したくなるという「情動解放」が、主な自己開示の目的であることが示された。また、そこでは、望ましい自己開示の相手として、自分のことを理解してくれ、共感を示してくれる信頼できる人物像が浮かび上がった。敢えて違いを指摘するとすれば、日本人インフォーマントの場合、自分を理解し、助言を与えてくれるなど、相手の態度や行動に特化した回答が多く見られたが、韓国人インフォーマントの場合は、特に相手からのフィードバックは求めず、信頼できる人物というように相手の人格がキーワードとなっていた。「仕事仲間との会話の場所」については、社内では業務中、ランチタイムなどの休憩時、社外では、お酒が飲める食事処を全員があげていた。

インフォーマントの回答における共通点は、「仕事仲間と話す際の期待感」の中にも現れていた。ここでは、上司に対しては、「異なった視点」、「共有」、「援助」がキーワードとして浮かび上がり、同僚については「共

有」がキーワードとなっていた。ここでは、日本と韓国の大きな違いを映した一例として、韓国人の人間関係とコミュニケーションの中核をなすウリネットワークの側面である同門に反映される地縁・学縁が、職場における対人関係に大きく反映されていることが、特に、韓国人男性インフォーマントの回答から明らかになった。また、部下については、日本と韓国との文化的違いと言うよりは、役職者である男性と役職のない女性という同国内のサブカルチャーの違いが浮き彫りにされた。「最も話した相手」については、インフォーマントの 67 パーセントが、同僚をあげており、上司と部下については最も話さなかった相手として拮抗する結果となり、量的調査の結果との関連が見られた。

「自己開示の動機と目的」に関して、インフォーマントの回答から、「自己明確化」、「対人関係促進」、「情動解放」、「理解・共感促進」といった鍵概念が示された。また、「酒席の機能」に関しても、インフォーマントの回答の中で、「情動解放促進の場」、「対人関係促進の場」、「コミュニケーション促進の場」、「気づきの場」に関する鍵概念が浮び上がった。以上の結果、過去の研究によって指摘された内容、また、研究3で得た結果と同様の傾向を、この調査においても確認することができた。

最後に、日本と韓国の階層的対人関係の現状と今後について、インフォーマントに尋ねた。まず、全員が業務の円滑のために、職場における上下関係の存在価値を認めた上で、現状について、日本人インフォーマントについては、企業や社会における個人主義化の傾向を指摘していた。一方、韓国人インフォーマントは、儒教に裏打ちされた階層的対人関係が現存しているとする見方と、企業と社会の両方に個人主義化の波が押し寄せているとの2通りの見方が示された。

2. 職場の対人コミュニケーションに関する今後の動向

ここでは、最近、実施された意識調査やメディアの中で紹介された記事などを参考に、階層的対人関係や集団主義志向に代表される日韓の伝統的価値観および酒席に関する今後の動向について、日本のケースを中心に考察する。

まず、社会における価値観の変化の要因について、その国の経済状態との関連性から分析した興味深い視点がある。GNP (Gross National Product: 国民総生産) は国の経済発展を最も顕著に表す指標であるが、ホフステッド (Hofstede, 1980) は、個人主義の価値観が高水準の GNP と関連しているという調査結果を紹介している (pp. 226-227)。これは、国が豊かになればなるほど、個人の自由や仕事における挑戦志向が高まり、それが個人主義化につながるという見方である。また、トリアンデス (1995) は、個人主義の長所として、経済的豊かさと個人主義の関係は円環的であり、豊かであることは、集団で選択するよりも、個人の選択範囲を拡大し、個人主義へとつながると述べている (p. 186)。トリアンデスは、ここで、社会的発展 (民族集団の高い経済的地位) は、競争性 (達成動機と関連) および相乗性 (拡大欲求と関連) が高く、対人関係の濃密性 (親和欲求と関連) が低い文化の中に見られたというゴーニーとロング (Gorney & Long, 1980) の調査結果を引用している。ホフステッドらの言説に従えば、昨今の経済不況の折、日本は、むしろ、集団主義志向への回帰傾向の只中にあると言えるのかもしれない。

このことに関連して、企業内においても集団主義志向を反映する伝統的な日本型経営への回帰傾向が見られることは着目に価する。財団法人日本生産性本¹⁾が2006年に新入社員に実施した意識調査の中で、「社内出世より、起業・独立」を望む人が約2割と3年連続で減少した一方で、「日本型経営」と呼ばれた終身雇用を望

む人が過去最多の4割になったことが報告されている(財団法人日本生産性本部, 2006)。また、報告書は、当時の新入社員の傾向について、「個人主義的な志向から、集団とのかかわりを持ち、ハイタッチなコミュニケーション傾向を求める傾向が強まっている」と指摘している。一方、2009年の意識調査の結果では、日本型経営への回帰傾向が、さらに助長されていることが示されている(財団法人日本生産性本部, 2009)。例えば、担当したい仕事は「チームを組んで成果を分かち合える仕事」、「今の会社に一生勤めようと思う」、「良心に反する手段でも指示通りの仕事をする」の各項目が過去最高となったことが報告されている(各々83.5%, 55.2%, 40.6%)。また、報告書の中で示された1993年以来的結果の推移を示すグラフからは、個人の能力によって昇格できる職場への支持は6割以上と高い水準を保ってはいるものの、その傾向は2002年以来、毎年減少しており、逆に、年功序列への回帰傾向が年々高まっていることが読み取れる。一方、職場の社外活動に関しても、「会社の運動会などの親睦行事は、参加したくない」について、86.7パーセントの人たちが「そうは思わない」と回答し、前年を上回る結果となっている。不安定な経済状況の中で欧米型の実力主義を取り入れる企業が増え、社員間の競争が激しくなるにつれて、人々の考え方が個人主義化しつつあるとの見方も可能であるが、それとは逆の傾向がここで指摘されている。

他方、親睦行事の中でも、職場の飲み会についてはやや傾向が異なるようだ。先述の意識調査の中で、職場の飲み会と学生時代の友人との先約のどちらを選択するかを尋ねた項目では、後者が上回った結果は過去にもないものの、ここ10年間、「職場の飲み会に出る」の割合が微妙に増減を繰り返している。マーケティングリサーチのインテージが800名の会社員を対象に2009年6月に実施したモニター調査によると、直近の3ヶ月で仕事帰りに外で飲んだ回数が1年前に比べて「減った」と回答した人は41パーセントにも上る。具体的なパターンでも「一次会で帰るようになった」(42%)、「家で飲むことが増えてきた」(34%)など、職場の上司や同僚との酒席の減少がうかがえる(インテージ, 2009)。この結果を踏まえて、酒を媒介にした職場のコミュニケーション文化はかつての勢いを失い、加えて、今回の不況で“飲みニュケーション”重視派には戸惑いが広がっているとの指摘もある(日本経済新聞, 2009年8月24日)。また、ビジネス雑誌の「プレジデント」は、大企業を対象にした調査結果をもとに、企業や業種を問わず、市場への適応を妨げる組織的な特性が存在することを明らかにし、事業活動から見た組織の劣化度合いを「組織の<重さ>」という表現で表している。その一例としてあげられているのが、“飲みニュケーション”重視の会社である。これによると、組織の<重さ>を構成する要因の1つは、「過剰な『和』志向」であり、「会議より飲み会に出たほうが、仕事に必要な情報を集めやすい」といった極端な『和』への傾向は企業の発展を妨げると指摘されている。

本稿の研究を通じて、酒席が企業で働く人々のコミュニケーションに影響を及ぼし、かつ、様々な機能を有していることが明らかになった。以前と比べて頻度は減少したとはいえ、このように企業で働く人々にとって様々な機能を果たしている酒席のつきあいが、将来的、消え去る日が来るとは考え難い。過去と比べて、いわゆる酒のつきあいが減少した理由は、昨今の不況と若者の考え方の変化に由来するものとの指摘が多く見られる中、以下に紹介する内容は最近の若者の集団主義志向への回帰を示唆する興味深い実情が存在することを示唆している。

インテージ(2009)が、2009年に実施した調査によると、アフターファイブの、いわゆる、「外飲み」は、5ヶ月前の前の調査よりさらに一層、節約傾向を示す結果となっている。しかし、この年の忘年会への参加意向について、会社や職場の忘年会に「参加する、たぶん参加する」と答えた人は72.6パーセント、友人・知

人など、会社以外の忘年会に参加する人は、77.5パーセントと双方ともに高い傾向を示している。ここで着目すべき点は、会社や職場の忘年会に「参加する」と回答した人の中で、男女とも20代が8割と高く、女性の30代以上の女性(30-50代)の割合が低いことである。30代以上の女性については、結婚し、家庭をもっている可能性が高く、そのような事情が不参加に影響しているのではないかと推測できる。さらに、会社・職場の忘年会の必要性に関する質問では、「必要」(31.5%)、「不必要」(32.1%)が拮抗する結果を示したが、「必要」と思う割合が高いのは男女とも20代で、「不要」と思うのは男女ともに30代の割合が高いことが報告されている。以上の結果からも、若者の集団主義志向への回帰傾向を垣間見ることができよう。アサヒビールが全国20歳以上の男女4500人を対象に実施した「忘年会に関する意識調査」でも、全体の86パーセントが忘年会に参加する、と答えている(中央日報, 2009)。上記の結果を鑑みれば、「外飲み」が減少しても、忘年会に限っては、職場の特別行事として、尚も健在のようである。

また、上記の調査の中で特筆すべきことは、忘年会が必要な理由として、「同僚とコミュニケーションが取れるから」(84.9%)、「上司とコミュニケーションが取れるから」(72.6%)があげられ、また、忘年会が不要な理由として、「お金がかかるから」(52.5%)と共に、「気を使うから」(61.9%)、「業務時間外に職場の人と会うのが嫌だから」(51.0%)と、仕事とプライベートの線引きを明確にしたい回答が示されているが、これらの内容は本稿の研究3および4の中で調査対象者から得られた回答に通じるものである。

先述の新入社員意識調査では、集団との関わりを望み、深いコミュニケーションを求める若者の傾向が指摘されていたが、企業側も新入社員に期待することとして、協調性、基本的マナーと共に、「コミュニケーション能力」を筆頭にあげている(三菱総合研究所, 2006)。前者は対人関係の構築・潤滑油としてのコミュニケーション、後者は業務で必要なコミュニケーション能力を示唆した回答であると思われるが、いずれにせよ、企業組織においてコミュニケーションが重要視されていることに間違いはない。三菱総合研究所(2006)は、「企業内コミュニケーションの実態」に関する調査結果の中で、回答者数の約半数が自分の社内でのコミュニケーションは十分もしくは大体取れていると回答している。一方で、知識、ノウハウなど実務的な情報共有への不足感が強く、社内SNSの利用拡大が期待されると指摘している。ここで問題となるのは、上記のような業務に関連した社内コミュニケーションだけではなく、社外を含めた仕事仲間同士のコミュニケーションに対する配慮をおざなりにしてはならない。中央日報は、アジアウォールストリートジャーナルに掲載されたアジアの会社員を対象にした意識調査の結果を紹介している。11のアジア国家の500企業に勤務する会社員11万5000人を対象に実施された調査結果では、「上司を信頼している」という回答は全体の3分の1を下回り、会社員の満足度や上司に対する信頼度は10段階中9段階と非常に低かったことが示されている。TNSグローバルとギャラップインターナショナルがアジア9カ国の8000人を対象に実施した別の調査でも、アジア人は政治家と企業経営陣に不信感を抱いていることが報告されている(中央日報, 2009)。

このような状況の下、仕事仲間と会社内外のコミュニケーションは益々、重要さを帯びていると言える。コミュニケーションは共同作業であり、コミュニケーションに参加している人たちが共通の意味を作り出すために互いに影響しあうプロセスである。我々は、言葉や行為が自ずと意味を持つと考えがちであるが、そうではない。意味はコミュニケーションの過程で作られるものなのである(O'Sullivan, Hartley, Saunders, Montgomery & Fiske, 1994)。また、階層的対人関係という構造が物理的に存在する会社内外で交わされるコミュニケーションは、ある意味、異文化コミュニケーションと呼ぶこともできる。最初は互いに共有する部分

が少ないかもしれないが、共通する経験を分かち合いながら、共通の認識のうえで、意味を想像し、共感できる可能性が高くなることが予想される。それが、社内では、業務という共同作業を意味し、社外では従来から酒席がその役割を担うと考えられてきた。経済不況のあおりを受け、今後、益々、社外のつきあいの機会は減少していくものと予想される。しかし、それに変わるものとして、最近では「オフィス忘年会」やランチタイムを利用しての新たな形も見られる。一方、海外では、日本語の「場」が海外で「BA」として注目されているとの指摘がある（日本経済新聞、2009）。日本では風当たりの強い飲みニュケーション文化だが、アフター・ファイブの飲み会のように、非公式ながら本音をやりとりできる「場」への関心が海外で高まっているという。中根（1967）は、「資格」よりも「場」を強調する日本の社会的構造について独自の理論を展開した。現在は古典として見なされる傾向にある中根の理論が、逆輸入の形で復活する日が近い将来にやって来るのかもしれない。

3. 本研究における意義と限界、および今後の日韓比較研究への展望

最後に、本研究における意義と限界、および日韓比較研究における今後の展望を述べたい。

宮原（2002）は、日本人と韓国人はこれまで「アジア人」として同じカテゴリーに分類され、その微妙、かつ重要な社会行動での相違点、類似点が明確にされてこなかった点を指摘し、その上で、日本人と韓国人との対人コミュニケーションにおける比較研究は、対欧米人比較では正確に描写することが困難だった日本人のコミュニケーション行動の特徴を、別の視点から明らかにできる可能性を提供するとしている。まず、この点において、本稿における意義を指摘しておきたい。また、自己開示をはじめ、コミュニケーション不安、対立処理のコミュニケーション・パターンなどは、アメリカをはじめとする西洋の研究者が西洋の人間の特徴を明らかにするために作られたものである。先行研究で指摘された自己開示の機能と今回の調査対象者から得られた回答との間に密接な関連が見られたことは、自己開示という行動の機能が、西洋以外の文化圏の人々にも適用可能なものであることが明らかにされたことを意味している。

しかしながら、日本人と韓国人という文化的にも距離が比較的近いと考えられる人々を比較検討する場合、幾つかの問題点が存在することも事実である。ある行動の認識論的、存在論的な意味合いは、西洋とアジアはもとより、日本と韓国とでも微妙に異なる可能性がある。そのため、「自己」というものに対する捉え方が日本と韓国とではどのように共通し、どのように異なるのかについて、さらなる精緻化された研究が必要であることは言うまでもない。

言語的等価性、すなわち、翻訳上の等価性については、本稿の今後の課題の1つである。質問紙のバックトランスレーションの段階で、十分に吟味はされたものの、微妙なニュアンスの違いは必ず存在するものである。異文化比較研究の問題点として、ベリーら（Berry, Poortinga, Segall & Dasen, 1992）も、いくら完璧な翻訳を試みたつもりであっても、完全には同等なものにはならないと述べている。

結果の分析の際の測定方法の等価性（計測的等価性）については、本稿では、日本と韓国のデータを合わせた全文化的因子分析と各々の国から得られた文化レベル的因子分析との係数一致（coefficient congruence）や日本と韓国の対象者の回答の傾向を示す「反応の構え」（response set/response bias）を検討することにより、等価性の確認に努めた。ただし、本稿では、日本と韓国の文化共通の部分（エティック）を用いて量的

調査を実施したが、先述のように、日本と韓国、各々の文化特殊性（エミック）に着目した研究も今後、重要であると考えられる。

調査対象者であるサンプルについても、改善すべき余地が多々残されている。本稿では、業種もさることながら、様々な地域からサンプルを選択した。業種と共に、地域性も結果に影響を与える可能性があることは留意すべき点である。また、韓国人の女性サンプルが10名と少数であったことも反省点である。研究1では、他の要因を考慮にいれたとき、年代と自己開示傾向に興味深い結果が得られた。また、研究4では、インフォーマントの回答から性別による興味深い違いを垣間見ることができた。本稿のように社会の価値観と密接に結びついたテーマに取り組む場合は、世代や性別の違いを要因に入れた視点を取り入れることによって、より充実した研究が可能になろう。また、会社における身分、すなわち、役職者かそうでないかによっても結果が異なる可能性がある。以上を考慮に入れることにより、自己開示を含めた仕事仲間とのコミュニケーションや酒席についても、世代間、性別間、会社における身分によって異なった意味づけを発見することができるかもしれない。

今回の調査では、質問紙による量的調査や面接による質的調査を実施した。フォーカスグループや酒席や食事を伴う場での参与観察など、より多角的な手法を用いたトライアングレーションにより、研究における精緻化はより一層高まるであろう。

最後に、研究1は今から約15年前に、研究2（および研究3）についても、約10年前に実施されたものである。一方、研究4については、2004年から2005年にかけて実施された。このような年月の隔たりにも関わらず、4つの研究結果に多くの共通点が見つかったことは、本稿で扱ったテーマに関して、人々が一貫した傾向をもつことを示唆しているとも考えられる。この意味でも、今後、仕事仲間とのコミュニケーションや酒席が日本と韓国のビジネスパーソンにとって、どのような存在になりえるのかを、縦断的に調査することが重要であろう。

4. 結語にかえて

インタビューに協力してくれた韓国人インフォーマント全員が、来日以来、日本人韓国人とのコミュニケーション・スタイルの違いに翻弄され、なかなか日本人の親しい友人を作ることができないことを嘆いていた様子が今も心に残っている。今回の調査結果の日本人と韓国人の自己開示度の違いにも反映されていたように、姿、形は似ているものの、互いの精神構造やコミュニケーション・スタイルに関しては、日本人と韓国人には大きな違いが存在する。他方、本稿で報告した一連の研究の中で、日本人と韓国人の間で様々な共通点が見つかったことは、今後の日韓コミュニケーションに希望に満ちた一筋の光を放っているようにも思われる。筆者は日本と韓国をクーリー（1902）の「鏡映的自己」になぞらえ、合わせ鏡と表現した。日本と韓国が異文化である以上、まったく同じ2枚の鏡として存在することはなかろうが、過去の歴史が見たように、この2つの鏡を決して合わせ違えることがあってはならない。微力ながら、拙稿が「近くて遠い国」と称される日本と韓国の相互理解、および日韓異文化コミュニケーションの一助になれば幸いである。また、今後、日本人研究者と韓国人研究者の共同研究により、日本と韓国の多様な文化の特殊性（エミック）が明らかにされ、相互理解が深まることを切に願っている。

引用文献

(英語文献)

- Altman, I., & Taylor, D. A. (1973). *Social Penetration*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Andersen, P. A. (2000). Explaining intercultural differences in nonverbal communication. In L. A. Samovar & R. E. Porter (Eds.), *Intercultural communication: A reader (9th ed.)*, Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company. 258-279.
- Andersen, P. A., Hecht, M., Hoobler G., D., & Smallwood, M. (2003). In W. B. Gudykunst (Ed.), *Cross-cultural and intercultural communication*, New Brunswick, NJ: Transaction. pp. 73-90.
- Atsumi, R. (1979). *Tsukiai* - Obligatory personal relationships of Japanese white-collar company employees. *Human Organizations*, 38 (1), 63-70.
- Barnlund, D. C. (1975). *Public and private self in the United States and Japan*. (西山千・佐野雅子訳, 1979 『日本人の表現構造』, サイマル出版会)
- Barnlund, D. C. (1989). *Communication styles of Japanese and Americans*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., Dasen, P. R. (1992). *Cross cultural psychology*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Brooks, L. (1974). Interactive effects of sex and status on self-disclosure. *Journal of Counseling Psychology*, 21, 469-474.
- Brown, P., & Levinson, S. (1987). *Politeness: some universals in language usage*. Cambridge, U. K.: Cambridge University.
- Burkard, A. W., Knox, S., Groen, M, Perez, M., & Hess, S. A. (2006). European American therapist self-disclosure in cross-cultural counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 53(1), 15-25.
- Cash, T. F., & Soloway, D. (1975). Self-disclosure correlates of physical attractiveness: an exploratory study. *Psychological Reports*, 36(2), 579-586.
- Carey, K. B. (1995). Effects of alcohol intoxication on self-focused attention. *Journal of Studies on Alcohol*, 56(2), 248-252.
- Chaikin, A. L., Derlega, V., J. (1974). Variables affecting the appropriateness of

- self-disclosure. *Journal of Consulting & Clinical Psychology*, 42, 588-593.
- Chaikin, A. L., Derlega, V. J. & Miller, S. J. (1976). Effects of room environment on self-disclosure in a counseling analogue. *Journal of Counseling Psychology*, 23, 479-481.
- Chen, G. M. (1995). Differences in self-disclosure patterns among Americans versus Chinese. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 26 (1), 84-91.
- Cheng, S. K. (1990). Understanding the culture and behavior of East Asians: A Confucian perspective. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 24, 510-515.
- Cohen, J. (1960). A coefficient of agreement for nominal scales. *Education and Psychological Measurement*, 20 (1), 37-46.
- Cohen, B. N., & Schwartz, R. C. (1997). Environmental factors and clients' self-disclosure in counseling. *Psychological Reports*, 81, 931-934.
- Cooley, C. (1902). *Human Nature and the Social Order*, New York: Charles Scribner's Sons.
- Cosby (1973) . Self-disclosure: a literature review, *Psychological Bulletin* 79, 73-91.
- Cureton, E.E. & D'Agostino, R.B. (1983). *Factor analysis: an applied approach*, N.J.: Laurence Erlbaum Associates.
- deBoer, M. C., Schippers, G. M, & van der Staak, C. P. F. (1994). The effects of alcohol, expectancy, and alcohol beliefs on anxiety and self-disclosure in women: Do beliefs moderate alcohol effects? *Addictive Behaviors*, Vol 19(5), 509-520.
- Derlega, V. J., Metts, S., Petronio, S. and Margulis, S. T. (1993). *Self-disclosure*. CA: Sage Publications (齋藤勇監訳『人が心を開くとき・閉ざすとき』, 1999, 金子書房)
- Derlega, V. J., & Grzelak, J. (1979). Appropriateness of self-disclosure, In G. J. Chelune et al. (Eds.), *Self-disclosure*. Jossey-Bass. pp. 151-176.
- Dindia, K., Fitzpatrick, M. A., & Kenny, D. A. (1997). Self-disclosure in spouse and stranger interaction: Social relations analysis. *Human Communication Research*, 23(3), 388-412.
- Duan, C., & Roehlke, H. (2001). A descriptive 'snapshot' of cross-racial supervision in university counseling center internships. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 29(2), 131-146.
- Dumont, F. & Lecomte, C. (1975). The effects of lighting and interpersonal distance on counseling interactions. *Canadian Counselor*, 9, 9-19.
- Elliott, S., Scott, M. D., Jensen, A. D., & McDonough, M. (1982). Perceptions of reticence:

- A cross-cultural investigation. In M. Burgoon (Ed.), *Communication yearbook 5*. New Brunswick, NJ: Transaction.
- Ellison, M. L., Russinova, Z., MacDonald-Wilson, K. L. & Lyass, A. (2003). Patterns and correlates of workplace disclosure among professionals and managers with psychiatric conditions. *Journal of Vocational Rehabilitation, 18(1)*, pp. 3-13.
- Fox, S. & Leshem, L. (2005). Displeasure from disclosing information on financial matter to different categories of others. *Megamot, 44 (1)*, 163-178.
- Gifford, R. (1989). Light, décor, arousal, comfort and communication. *Journal of Environmental Psychology, 8*, 177-189.
- Goodwin, R., Nizharadze, G., Luu, L. A. N., & Kosa, El. E. T. (1999). Glasnost and the art of conversation: A multilevel analysis of intimate disclosure across three former communist cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 30(1)*, 72-90.
- Gorney, R., & Long, J. M. (1980). Cultural determinants of achievement, aggression and psychological distress. *Archives of General Psychiatry 37*, 452-459.
- Gudykunst, W. & Ting-Toomey, S. (1988). *Culture and interpersonal communication*. Newbury ark, CA: Sage Publications.
- Gudykunst, W., Gao, G., Schmidt, K., & Nishida, T. (1992). The influence of individualism-collectivism, self-monitoring, and predicted outcome value on communication in ingroup and outgroup relationships, *Journal of Cross-Cultural Psychology, 23*, 196-213.
- Gudykunst, W., & Kim, Y. Y. (1992). *Communicating with strangers: An approach to intercultural communication (2nd ed.)*. New York: Random House.
- Gudykunst, W., (2003). Issues in cross-cultural communication research. In W. Gudykunst (Ed.), *Cross-cultural and Intercultural Communication*. pp. 149-161. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Halliday (1978). *Language as social semiotic: The social interpretation of language and meaning*. London: The Open University.
- Hall, E. T. (1976). *Beyond culture*. Garden City, NY: Doubleday/Anchor.
- Hall, E. T. (1984). *The dance of life: The other dimension of time*. Garden City, NY: Doubleday/Anchor.
- Hastings, S. O. (2000). Asian Indian 'self-suppression' and self disclosure: Enactment and adaptation of cultural identity. *Journal of Language and Social Psychology, 19(1)*, 85-109.

- Hayman, G. D., Fu, G., & Lee, K. (2008). Reasoning about the disclosure of success and failure to friends among children in the United States and China. *Developmental Psychology, 44*(4), 908-918.
- Hofstede, G.(1980). Culture's consequences. Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1991). Cultures and organizations. London: McGraw hills. (岩井紀子・岩井八郎訳、1995、『多文化社会』有斐閣)
- Horenstein, V. D-P , & Downey, J. L. (2003). A Cross-cultural investigation of self-disclosure. *North American Journal of Psychology, 5*(3), 373-386.
- Horton, D. (1943). The function of alcohol in primitive societies: A cross-cultural study. *Quarterly Journal of Studies on Alcohol 4*.
- Hur, S. V., & Hur, B. S. (1997). Culture shock. Portland: Graphic Arts Centers.
- Jourard, S., & Lasakow, p. (1958). Some factors in self-disclosure. *Journal of Abnormal & Social Psychology, 56*, 91-98.
- Jourard, S. (1961). Self-disclosure patterns in British and American college females. *Journal of Social Psychology, 54*, 315-320.
- Jourard, S. (1963). Self-disclosure patterns in the United States and Puerto Rico. In Jourard, S. M. (1971). *Self-disclosure*. New York: Wiley-Interscience.
- Jourard, S. (1971). *The transparent self*. New York: D. Van Nostrand (岡堂哲雄訳, 1987, 『透明なる自己』, 誠信書房)
- Kenny, D. A., & La Voie, L. (1984). The social relations model. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental psychology, 18*, 44-85, Orlando: Academic.
- Kim, M. S., Hunter, J. E., Miyahara, A., Horvath, A. M., Bresnahan, M., & Yoon, H. (1996). Individual vs. culture-level dimensions of individualism and collectivism: Effects on preferred conversational styles. *Communication Monographs, 63*, 29-49.
- Kim, B., S., K., & Atkinson, D., R. (2002). Asian American client adherence Asian cultural values, counselor expression of cultural values, counselor ethnicity, and career counseling process. *Journal of Counseling Psychology, 49*(1), 3-13.
- Kim, B. S., Hill, C. E., Gelso, C. J., Goates, M. K, Asay, P. A., & Harbin, J. M. (2003). Counselor self-disclosure, East Asian American client adherence to Asian cultural values, and counseling process. *Journal of Counseling Psychology, 50*(3), 324-332.
- Kim, B. S. K., Li, L. L. C., & Liang, T. H. (2002). Effects of Asian American client adherence to Asian cultural values, session goal, and counselor emphasis of client expression on career counseling process. *Journal of Counseling Psychology, 34*2-354.

- Kiriki, K. (1992). *ANOVA 4 on the Web*, <http://www.hju.ac.jp/~kiriki/anova4/>
- Kito, M. (2005). Self-disclosure in romantic relationships and friendships among American and Japanese college students. *Journal of Social Psychology*, 145(2), 127-140.
- Levine, E., & Franco, J. N. (1981). A reassessment of self-disclosure patterns among Anglo-Americans and Hispanics. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 522-524.
- Lim, T.S., & Choi, S.-H. (1996). Interpersonal relationships in Korea. In W.B. Gudykunst, S. Ting-Toomey & T. Nishida (Eds.), *Communication in personal relationships across cultures*, 122-136, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Lim, V. K. G. (2003). Managing HIV at the workplace: An empirical study of HIV and HR managers in Singapore. *Journal of Occupational Health Psychology*, 8(4), 235-246.
- Linhart, S. (1986). *Sakariba: Zone of "evaporation" between work and home?* In J. Hendry and J. Webber (Eds.), *Interpreting Japanese society: Anthropological approaches. Oxford: JASO Occasional Papers No. 5*. pp. 198-210.
- Littlejohn, S. W. (1989). *Theories of human communication, 5th ed.* Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.
- Leung, K., & Bond, M. (1989). On the empirical identification of dimensions for cross-cultural comparisons. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 20, 133-151.
- Luft, J. & Ingham, H. (1955) *The Johari Window: A Graphic Model of Interpersonal Awareness*, Los Angeles: University of California Extension Office.
- Lusting, M. W., & Koester, J. (1999). *Intercultural competence: Interpersonal communication across culture (3rd ed.)*. New York: Longman.
- Madaus, J. W., Foley, T. E., McGuire, J. M., & Ruban, L. M. (2002). Employment self-disclosure of postsecondary graduates with learning disabilities: Rates and rationales. *Journal of Learning Disabilities*, 35(4), 364-369.
- Marinowski, (1949). Supplement I: The problem of meaning in primitive languages. In C. K. Ogden & I. A. Richards (Eds.), *The meaning of meaning (10th ed.)*, 296-336. London: Routledge & Kegan Paul, Ltd.
- Matsumoto, D. (1994). *Cultural Influences on Research Methods and Statistics*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Matsumoto, D., Kudoh, T., & Takeuchi, S. (1996). Changing patterns of individualism and collectivism in the United States and Japan. *Culture and Psychology*, 2, 77-107.
- Matsumoto, D., Weissman, M., Preston, K., Brown, B., & Kupperbusch, C. (1997). Context-specific measurement of individualism-collectivism on the individual level:

- The IC interpersonal assessment inventory (ICIA). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28, 743-767.
- Matsumoto, D. (2002). *The new Japan: Debunking seven cultural stereotypes*, Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Morrison, L., L. & Downey, D. L. (2000). Racial differences in self-disclosure of suicidal ideation and reasons for living: Implications for training. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 6(4), 374-386.
- May, J. (1993) . *Pragmatics: An introduction*. Oxford: Blackwell.
- Maynard, S. K. (1996). Multivoicedness in speech and thought representation: The case of self-quotation in Japanese. *Journal of Pragmatics*, 25, 207-226.
- O'Sullivan, T., Hartley, J., Saunders, D., Montgomery, M., & Fiske, J. (1994). *Key concepts in communication and cultural studies* (2nd ed). London: Routledge.
- Parks, C., A., Hughes, T., L., & Matthews, A., K. (2004). Race/ethnicity and sexual orientation: Intersecting identities. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10(3), 241-254.
- Plog, S. C. (1965). The Disclosure of self in the United States and Germany. *The Journal of Social Psychology*, 65, 193-203.
- Poortinga, Y. (1975). Limitations of intercultural comparisons of psychological data. Netherlands *Tijdschrift voor de Psychologie*, 30, 23-39.
- Rohberg, R. G., & Sousa-Poza, J. F. (1976). Alcohol, field dependence, and dyadic self-disclosure. *Psychological Reports*, 39, 3, 1151-1161.
- Rohlen, T. P. (1974). *For harmony and strength: Japanese white-collar organization in anthropological perspective*. Berkeley: University of California Press.
- Rosario, M., Schrimshaw, E., W., & Hunter, J. (2004). Ethnic/racial differences in the coming-out process of lesbian, gay, and bisexual youths: A comparison of sexual identity development over time. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 10(3), 215-228.
- Rotosky, S. S., & Riggle, E. D. B., (2002). Outat work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of counseling Psychology*, 49(4), 411-419.
- Sanders, M., Gustanski, J. & Lawton, M. (1974). Effect of ambient illumination on noise level of groups. *Journal of Applied Psychology*, 59, 527-528.
- Sayette, M. A. (1994). Effects of alcohol on self-appraisal. *International Journal of the*

Addictions, 29(1), 127-133

Slobin, D. I., Miller, S. H., & Porter, L. W. (1968). Forms of address and social relations in a business organization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8 (3), 289-293.

Triandis, H. C. (1995). *Individualism and collectivism*. San Francisco, CA: Westview Press. (神山貴弥、藤原武弘編訳, 2003, 『個人主義と集団主義——2つのレンズを通して読み解く文化』, 北大路書房)

Washburne, C. (1961). *Primitive drinking*. College and University Press.

Wright, T. L., & Ingraham, L. J. (1985). The simultaneous study of individual differences and relationship effects in social behavior in groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 48, 1041-1047.

Wright, T. L., & Ingraham, L. J. (1986). Partners and relationships influence self-perceptions of self-disclosures in naturalistic interactions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50, 631-635.

Yamaguchi, S., Kuhlman, D., & Sugimori, S. (1995). Personality correlates of allocentric tendencies in individualist and collectivistic cultures. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 26, 658-672.

Yang, K.-S., & Cheng, P. S. (1987). Confucianized values, individual modernity, and organizational behavior: An empirical test of a post Confucian hypothesis. *Bulletin of the Institute of Ethnology, Academia Sinica*, 64, 1-49.

Zang, A. Y., Snowden, L. R., & Sue, S. (1998). Differences between Asian and white Americans' help seeking and utilization patterns in the Los Angeles area. *Journal of Community Psychology*, 26(4), 317-326.

(日本語文献)

安藤清志 (1986) 「対人関係における自己開示の機能」東京女子大学紀要「論集」, 36, 167-199.

安藤清志 (1995) 「自己の姿の表出の段階」中村陽吉編『「自己過程」の心理学』東京大学出版会, pp. 143-198.

安藤清志 (1998) 『セレクション社会心理学 1 見せる自分/見せない自分 自己呈示の社会心理学』サイエンス社

安藤清志・小口孝司 (1988) 「第7章 自己の表現 第2節 自己開示」大坊郁夫・安藤清志・

- 池田謙一編『社会心理学パースペクティブ』誠信書房 pp. 163-172
- 石井敏 (2001)『異文化コミュニケーション 新・国際人への条件』古田暁監修、有斐閣選書
- 石毛直道 (1998)「序論 酒造と飲酒の文化」石毛直道編『論集 酒と飲酒の文化』平凡社、pp. 24-85
- 磯崎三喜年 (1995)「社会的浸透理論」『社会心理学用語辞典』小川一夫監修 北大路書房、pp. 130-131
- 伊藤亜人 (2007)『暮らしがわかるアジア読本韓国』河出書房新社
- 岩田龍子 (1995)「IV 職場「間柄志向と集団志向」」栗田靖之編、『日本人の人間関係』ドメス出版
- イメージ「ビジネスパーソン意識調査『外飲み事情“忘年会”』 <http://www.intage.co.jp/net/project/20091125>
- NHK 放送文化研究所編 2000 『現代日本人の意識構造』[第5版] NHK ブックス
- NHK 放送文化研究所編 2004 『現代日本人の意識構造』[第6版] NHK ブックス
- 榎本博明 (1982)「青年期における自己開示性(1)」『日本心理学会第46回大会発表論文集』, 299
- 榎本博明 (1987)「青年期(大学生)における自己開示性とその性差について」『心理学研究』, 58, 91-97
- 榎本博明 (1997)『自己開示の心理学的研究』北大路書房
- 大崎正瑠 (1998)『韓国人とつきあう法』筑摩書房
- 奥山洋子 (2005)「話題導入における日韓のポライトネス・ストラテジー比較—日本と韓国の大学生初対面会話資料を中心に」『社会言語科学』8(1), 社会言語科学会 69-81
- 小口孝司 (1992)「音環境が自己開示に及ぼす効果」『実験社会心理学研究』32, 27-33
- 川喜多二郎 (1970)『続・発想法』中公新書
- 菊地章夫 (1979)「異文化間研究の方法と問題点」『心理学評論』22, 236-246
- 北出亮 (1993) 「第2章 日本人の対人関係とコミュニケーション」橋本満弘、石井敏編『日本人のコミュニケーション』桐原書店
- 金容 (1983)『韓国人と日本人』サイマル出版会
- 金田一晴彦 (1975)『日本人の言語表現』講談社
- 小泉武夫 (1999)『酒の話』講談社現代新書
- 崔俊植 (2000)『なぜ韓国人はすぐケンカ腰になるのか』 KK ベストセラーズ
「社会実情データ図録」2009 <http://www2.ttcn.ne.jp/~honkawa/8900.html>
- 鈴木淳子 (2002)『調査的面接の技法』ナカニシヤ出版

- 末田清子、福田浩子 (2003) 『コミュニケーション学』 松柏社
- 財団法人海外職業訓練協会基礎情報・韓国 (2004)
<http://www.ovta.or.jp/info/asia/korea/index.html>
- 財団法人日本生産性本部「第17回 2006年度新入社員意識調査(要旨)」2006年4月26日
<http://activity.jpa-net.jp/detail/mdd/activity000606.html>
- 財団法人日本生産性本部「第20回 2009年度新入社員意識調査(要旨)」2006年4月26日
<http://activity.jpa-net.jp/detail/mdd/activity000914.html>
- 高井次郎 (1999)「第4章 「日本人らしさ」を確認できない比較文化研究」島根國士、
 寺田元一 編『国際文化学への招待 衝突する文化、共生する文化』、新評論, 101-122
- 高田公理 (1983)『酒場の社会学』 PHP 研究所
- 中央日報「アジアの会社員『上司を信頼できない』」12月8日
<http://japanese.joins.com/article/article.pho?aid=57967&servcode=300§cod>
- 中央日報「不況の日本、忘年会のキーワードは『節約』(2)」12月8日
<http://japanese.joins.com/article/article.pho?aid=108793&servcode=300§cod>
- 寺沢正春 (2002)「第7章 1990年代日本と韓国の相互認識—世紀末から新世紀へ—」『日本
 大衆文化と日韓関係』三元社, 141-156
- 土居健郎 (1985)『表と裏』弘文堂
- 得丸智子 (2006)「3ステップ文章交換法」で日本人大学生と留学生に開示された自己の側面」
 『留学生教育』留学生教育学会 11, 55-65
- 得丸智子, 大島弥生 (2004)「「見せない自分」を語る—留学生と日本人大学生の作文交換活
 動に見る自己開
 示」『留学生教育』留学生教育学会, 9, 141-157
- 富崎美穂 (2002)「I. 韓国を知る 経済」秋月望 丹羽泉編著 『韓国百科』大修館書店 pp.
 38-43
- 内閣府大臣官房政府広報室 (2005)「外交に関する世論調査」『世論調査報告書平成17年10
 月調査』 <http://www.8.cao.go.jp/survey/h17/h17-gaikou/index.html>
- 内閣府 (2007)「第1部 男女共同参画社会の形成の状況 特集 国際比較でみた男女共同参
 画の状況」『男女共同参画白書 平成19年度版』
<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zentai/index.html>
- 直塚玲子 (1980)『欧米人が沈黙するとき』 大修館
- 中根千枝 (1967)『タテ社会の人間関係』 講談社
- 中村雅彦 (1999)「第2章 コミュニケーションと自己」『人間とコミュニケーション』原岡
 一馬編、ナカニシヤ出版 pp. 42-56.

- 西田司 (1996) 「初対面 30 分間の話題にみる日米の自己開示」『国際関係研究 国際文化編』
日本大学国際関係学部国際関係研究所 39-55
- 丹羽泉 (2002) 「I. 韓国を知る 社会 7. 親族 (門中)」秋月望 丹羽泉編著『韓国百科』
【第二版】大修館書店 pp. 87-89.
- 丹羽泉 (2002) 「II. 韓国を読む 2. 儒教と現代社会」秋月望 丹羽泉編著『韓国百科』【第
二版】大修館書店 pp. 158-163.
- 平尾敏朗 (1993) 「第 25 章リラクセーションのハードとソフト」三谷恵一 他編、『リラク
セーションのすすめ—その理論と実際』大学教育出版
- 深田博巳 (1998) 『インターパーソナルコミュニケーション』北大路書房
- プレジデント『なぜ「飲みニケーション」重視の会社は儲からないか』10月20日/経済—
経済総合
http://zasshi.news.yahoo.co.jp/article?a=20091020-00000001-president-bus_all
- ベン・アリ エイエル (2000) 「第 2 章 文明としての酒の飲み方 酒と就業外の時間—日
本企業における文化と組織と酒」梅棹忠夫、吉田集而編、『酒と日本文明』弘文堂、pp.
193-212.
- 三菱総合研究所『「ビジネスパーソンの新入社員に対する期待感」に関する調査結果』
http://www.mri.co.jp/NEWS/press/2006/2003351_1421.html
- 宮原哲 (2002) 「日韓対人コミュニケーション研究の傾向」『2002 年日本コミュニケーショ
ン研究者会議 Proceedings 13』日本コミュニケーション研究者会議 62-78.
- 宗像恒次 (1991) 「第 4 章第 1 節 人間行動の比較文化的理解」河野友信編、『医学と医療の
行動科学』朝倉書店
- 村本幸子 (2003) 「5 文化と関係性」『社会心理学 アジアからのアプローチ』山口勸 編、
東京大学出版会 pp. 51-65
- 守崎誠一・内藤伊都子 (2007) 「同性二者間に見られる自己開示の返報性と総量」『異文化間
教育 25』アカデミア出版会 74-89
- 有倉己幸 (1995) 「ジョハリの窓」『社会心理学用語辞典』小川一夫監修 北大路書房、172-173
- 有倉己幸 (2000) 「人間関係は「夜」作られるか?—昼と夜の自己開示の違いに着目して—」
鹿児島大学教育学部研究紀要 教育科学編 鹿児島大学教育学部 51, 267-283
- 横田雅弘 (1991) 「自己開示からみた留学生と日本人学生の友人関係」『一橋大学論叢』, 105(5),
629-647
- 米山俊直 (1976) 『日本人の仲間意識』講談社
- 読売新聞 (2007) 「日中韓共同世論調査」
<http://www.yomiuri.co.jp/feature/fe6100/koumoku/20070924.htm>

らいふプラス 日本経済新聞（夕刊）「飲みニュケーション派困った!？」2009年8月24日

付表 1

日本の職場における対人コミュニケーションに関する調査 (第3章研究1で用いた質問紙)

(*ここで記載の質問紙の形式は紙幅の関係上、実際に使用したものとやや異なっている。例えば、元の質問紙では、回答者の便宜上、尺度に関する説明が各ページの最初に記載されている。尺度に関する説明を各ページの最初に記載した。)

【質問紙回答に対する協力をお願い】

私は、日本人のビジネスパーソンを対象に、職場の仕事仲間とのインフォーマルなコミュニケーションに関して調査を実施しています。この質問紙では、親しい関係にある職場の仕事仲間（上司、同僚、部下）に対して、過去に酒席と酒席以外の場でどのような話をなされたかをお尋ねしています。大変、お忙しい中恐縮ですが、ご協力のほど、よろしく願い致します。本調査の結果をご提供することにより、今後の日本の企業内および企業間における円滑な対人コミュニケーションに何らかの貢献ができればと願っております。

尚、ご協力いただきました貴重な資料の分析は第3機関である大学研究室が責任をもって行いますので、皆様、個人個人のデータが公表されることは決してありません。ご面倒かと存じますが、率直なお考えをお答えいただけましたら幸いです。尚、疑問、不明な点がございましたら、下記までご連絡ください。

1995年 4月

流通科学大学

中川典子

651-2188

神戸市西区学園西町3-1

TEL: 078(794)3555

FAX: 078(796)2407

<記入上の注意>

- (1) この質問紙では、あなたが職場の親しい上司、同僚、部下、各々と酒席（お酒の出る新年会や忘年会など）と酒席以外の場（昼食時、休憩時、など）で過去にどのような話をなされたのかを尋ねています。解答を見ますのは、調査者である私だけであり、他の誰かの目に触れることは一切ありません。
- (2) 他の人と相談せず、ご自身でお答えください。
- (3) 回答に際しては、あまり、迷わずに、直感的にお答えください。
- (4) 質問は途中で飛ばしたりしないですべてお答えください。

I. <はじめに>

まず、あなたご自信についてお尋ねします。該当箇所を丸で囲むか、必要なところをご記入ください。

1. あなたが現在お勤めの会社はどこにありますか。 () 都/府/県
2. あなたの会社の業種をお答えください。
(1) 鉄鋼 (2) 化学 (3) 薬品 (4) 食品 (5) 運輸 (6) 流通 (7) 建設
(8) 電機 (9) 繊維 (10) 商社 (11) 金融 (12) 機械 (13) その他
3. 従業員は会社全体で何名ぐらいですか(国内、海外を含む)
(1) 30人未満 (2) 30-299人 (3) 300人-999人 (4) 1000人以上
4. あなたの職種についてお答えください。
(1) 営業職 (2) 事務職 (3) 研究職 (4) 技術職 (5) 製造職 (6) 医療職
(7) 福祉職 (8) 教育職 (9) その他:()
5. あなたの会社での身分についてお答えください。
(1) 正社員 (2) 嘱託社員 (3) パート社員 (4) その他:()
6. あなたの役職についてお答えください。
(1) 部課長級以上 (2) 係長 (3) 主任級 (4) 役職なし (5) その他:()
7. 現在の会社での勤続年数についてお答えください。 () 年 () カ月
8. あなたの性別: (1) 男 (2) 女
9. あなたの年齢: () 歳
10. あなたは結婚していらっしゃいますか。
(1) 既婚 (2) 未婚 (3) その他:()
11. 子供はいらっしゃいますか。 (1) いる (2) いない
12. 現在、どこに押すまいですか。 () 都/府/県
13. あなたの最終学歴は次のどれですか。
(1) 高等学校中退まで (2) 高等学校卒業 (3) 短大、専門学校、高専、(4) 4年生大学卒
(5) 大学院卒 (6) その他:()
14. あなたはお酒を飲みますか。 (1) 飲む (2) 飲まない

II<過去に話した話題に関する質問>

(2) 次の2つの状況に関して、過去の経験の中であなたがとった行動に最も近い数字を1つ選んで、丸で囲んでください。各々の状況に、35項目の会話の話題が用意されています。それぞれの項目について、虚偽が含まれず、正しい内容を相手に話したかどうかをお答えください。

(状況1) 仕事が終わってからあなたと親しいAさん（Aさんは同性のあなたの上司、同僚、部下のいずれかの場合）と1対1で居酒屋で話した時のことを思い出してください。相手がそれぞれ上司、同僚、部下の場合、次の1-35にあげる話題に関してあなたが相手に話したかどうかを答えてください。

尚、親しい同性の上司、同僚、部下のいずれかの人と、上記の状況で1対1で話したことがない場合は、該当する相手＝印で消してください。(例) 上司

話の内容の深さは1～5で示されています。

- 1: この内容については何も話さなかった。
- 2: この内容については少し話した。
- 3: この内容については一般的な表現で話した。
- 4: この内容についてはある程度詳しく話した。
- 5: この内容については非常に詳しく話した。

会話の話題	酒席の場合		
	上司	同僚	部下
1. 好きな食べ物や、嫌いな食べ物について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. 好きな音楽や嫌いな音楽について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. 余暇の過ごし方について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. 好きな映画やテレビ番組	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. 好きな、または、退屈だと思う人との付き合いについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. 現在の政府や政策について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. 民族問題について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. 異性の美や魅力に関する自分の基準— 魅力的な異性とはどんな人かについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. 性のモラルについてどう思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. 自分が望ましいと思う人間像	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	酒席の場合		
	上司	同僚	部下
11. 自分の仕事の中で、不平不満を感じていることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. 自分の仕事の中で楽しく、満足していることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. 自分の経歴についてどう思うか—満足しているかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14. 自分の仕事が他の人（例えば上司、同僚、部下、配偶者）からどのように認められているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. 一緒に仕事をしている人たちを正直なところどのように思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16. 自分の子供について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17. 配偶者（独身の方は交際している人）について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18. 両親について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19. 家庭内のトラブルについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20. 家族の健康について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21. いくら給料をもらっているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22. 借金があるかどうか、もしあるならいくらか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23. 貯金がいくらあるか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24. 自分が所有する財産について—土地、建物、債権など（貯金は除く）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25. 自分のお金の使い道について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26. 自分が嫌いな、または損をしていると思う性格について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27. 自分の感情の起伏について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28. 自分が恥に思ったり、罪悪感を感じる事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29. 自分に関して誇りに思う事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	酒席の場合		
	上司	同僚	部下
30. 魅力のある人格を自分が備えていると思うかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31. 自分の顔をどう思うか（目、鼻、髪の毛、歯並びなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32. 自分の身体のスタイルをどう思うか（背が低い、太っている、足が長いなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33. 自分の健康に問題があるか（過去に患った病気や現在の健康状態について）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34. 健康や体型を保つために何かしているか（水泳、体操、ダイエットなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35. 自分の性生活について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

（状況2）あなたと親しいAさん（Aさんは同性のあなたの上司、同僚、部下のいずれかの場合）と状況1のようなアフターファイブのお酒の席以外の場（例えば、昼食時や休憩時など）で、1対1で話した時のことを思い出してください。相手がそれぞれ上司、同僚、部下の場合、次の1-35にあげる話題に関してあなたが相手に話したかどうかを教えてください。

尚、親しい同性の上司、同僚、部下のいずれかの人と、上記の状況で1対1で話したことがない場合は、該当する相手＝印で消してください。（例）上司

話の内容の深さは1～5で示されています。

- 1: この内容については何も話さなかった。
- 2: この内容については少し話した。
- 3: この内容については一般的な表現で話した。
- 4: この内容についてはある程度詳しく話した。
- 5: この内容については非常に詳しく話した。

会話の話題	酒席以外の場合		
	上司	同僚	部下
1. 好きな食べ物や、嫌いな食べ物について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. 好きな音楽や嫌いな音楽について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. 余暇の過ごし方について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. 好きな映画やテレビ番組	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	酒席以外の場合		
	上司	同僚	部下
5. 好きな、または、退屈だと思う人との付き合いについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. 現在の政府や政策について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. 民族問題について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. 異性の美や魅力に関する自分の基準—魅力的な異性とはどんな人かについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. 性のモラルについてどう思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. 自分が望ましいと思う人間像	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11. 自分の仕事の中で、不平不満を感じていることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. 自分の仕事の中で楽しく、満足していることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. 自分の経歴についてどう思うか—満足しているかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14. 自分の仕事が他の人（例えば上司、同僚、部下、配偶者）からどのように認められているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. 一緒に仕事をしている人たちを正直なところどのように思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16. 自分の子供について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17. 配偶者（独身の方は交際している人）について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18. 両親について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19. 家庭内のトラブルについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20. 家族の健康について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21. いくら給料をもらっているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22. 借金があるかどうか、もしあるならいくらか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23. 貯金がいくらあるか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24. 自分が所有する財産について—土地、建物、債権など（貯金は除く）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25. 自分のお金の使い道について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	上司	同僚	部下
26. 自分が嫌いな、または損をしていると思う性格について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27. 自分の感情の起伏について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28. 自分が頃に思ったり、罪悪感を感じる事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29. 自分に関して誇りに思う事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
30. 魅力のある人格を自分が備えていると思うかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31. 自分の顔をどう思うか（目、鼻、髪の毛、歯並びなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32. 自分の身体のスタイルをどう思うか（背が低い、太っている、足が長いなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33. 自分の健康に問題があるか（過去に患った病気や現在の健康状態について）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34. 健康や体型を保つために何かしているか（水泳、体操、ダイエットなど）	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35. 自分の性生活について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

ご協力ありがとうございました。

付表 2

日本と韓国の職場における対人コミュニケーションに関する比較文化的調査

(第 4 章研究 2 で用いた質問紙)

(*ここで記載の質問紙の形式は紙幅の関係上、実際に使用したものとやや異なっている。例えば、元の質問紙では、回答者の便宜上、尺度に関する説明が各ページの最初に記載されている。また、尺度については上司のケースのみ記載した。同僚、部下についても同じ様式を使用した。)

【質問紙回答に対する協力をお願い】

私は、日本人と韓国人のビジネスパーソンを対象に、職場の仕事仲間とのインフォーマルなコミュニケーションに関して比較文化的調査を実施しています。この質問紙では、親しい間柄にある職場の仕事仲間（上司、同僚、部下）に対して、酒席と酒席以外の場でどのような話をなさるのかをお尋ねしています。大変、お忙しい中恐縮ですが、ご協力のほど、よろしくお願ひ致します。本調査の結果をご提供することにより、今後の日本と韓国の企業内および企業間における円滑な対人コミュニケーションに何らかの貢献ができればと願っております。

尚、ご協力いただきました貴重な資料の分析は第 3 機関である大学研究室が責任をもって行いますので、皆様、個々人のデータが公表されることは決してありません。ご面倒かと存じますが、率直なお考えをお答えいただけましたら幸いです。尚、疑問、不明な点がございましたら、下記までご連絡ください。

1998 年 11 月
流通科学大学
中川典子
651-2188
神戸市西区学園西町 3-1
TEL: 078(794)3555
FAX: 078(796)2407

<記入上の注意>

- (5) この質問紙では、あなたが職場の親しい上司、同僚、部下、各々と酒席（お酒の出る新年会や忘年会など）と酒席以外の場（昼食時、休憩時、など）でどのような話をなさるのかを尋ねています。解答を見ますのは、調査者である私だけであり、他の誰かの目に触れることは一切ありません。質問紙の中で、あなたが想定する相手の方のイニシャルを書くことになっていますが、これは、回答に際して、一貫して同一人物を想定していただきたいからです。したがって、その方が特定できないように十分配慮します。
- (6) 他の人と相談せず、ご自身でお答えください。
- (7) 回答に際しては、あなたの気持ちにもっとも合うものの番号に丸をつけてください。あまり、迷わずに、直感的にお答えください。
- (8) 質問は途中で飛ばしたりしないですべてお答えください。

I. <はじめに>

まず、あなたご自信についてお尋ねします。該当箇所を丸で囲むか、必要などころはご記入ください。

1. あなたが現在お勤めの会社はどこにありますか。 () 都/府/県
2. あなたの会社の業種をお答えください。
(1) 鉄鋼 (2) 化学 (3) 薬品 (4) 食品 (5) 運輸 (6) 流通 (7) 建設
(8) 電機 (9) 繊維 (10) 商社 (11) 金融 (12) 機械 (13) その他
3. 従業員は会社全体で何名ぐらいですか (国内、海外を含む)
(1) 500 人未満 (2) 500-299 人 (3) 1000 人以上
4. あなたの職種についてお答えください。
(1) 営業職 (2) 事務職 (3) 研究職 (4) 技術職 (5) 製造職 (6) 医療職
(7) 福祉職 (8) 教育職 (9) その他:()
5. あなたの会社での身分についてお答えください。
(1) 正社員 (2) 嘱託社員 (3) パート社員 (4) その他:()
6. あなたの役職についてお答えください。
(1) 部課長級以上 (2) 係長 (3) 主任級 (4) 役職なし (5) その他:()
7. 現在の会社での勤続年数についてお答えください。 () 年 () カ月
8. あなたの性別: (1) 男 (2) 女
9. あなたの年齢: () 歳
10. あなたは結婚していらっしゃいますか。
(1) 既婚 (2) 未婚 (3) その他:()
11. 子供はいらっしゃいますか。 (1) いる (2) いない
12. 現在、どこに押すまいですか。 () 都/府/県
13. あなたの最終学歴は次のどれですか。
(1) 高等学校中退まで (2) 高等学校卒業 (3) 短大、専門学校、高専、(4) 4年生大学卒
(5) 大学院卒 (6) その他:()
14. 同じ会社の人たちと「アフターファイブ」のつきあい(食事やお酒をともにすること)の機会がありますか。
(1) ある (2) ない
15. 上の14で「ある」と答えた方は、どのくらいの頻度でありますか。
(1) 週に1日以内 (2) 週に2-3日 (3) 週に4日以上 (4) その他:()
16. あなたはお酒を飲みますか。
(1) まったく飲まない (2) 少し飲む (3) 飲む (4) かなり飲む

II<あなたの会話の相手についての質問>

この調査では、あなたが親しくしている同じ会社内の同性の上司、同僚、部下がそれぞれ会話の相手の時に、あなたがどのような話をどの程度なさるのかをお尋ねしています。

(1) <あなたが親しくしている同性の上司の()さんが相手の時>

(上の括弧の中にその方のイニシャルを書いてください。)

(1) まず、あなたが親しくしている同性の上司()さんの話し方の特徴に関して、次の34項目それぞれについて、もっとも適切であると思う数字を1つ丸で囲んでください。1~5の数字は次の内容を示しています。

- 1: まったくそうは思わない 2: そうは思わない 3: ややそう思う
4: そう思う 5: 非常にそう思う

あなたが親しくしている同性の上司の()さんの話し方の特徴

話し方の特徴	あなたの意見	話し方の特徴	あなたの意見
1. 改まっている	1 2 3 4 5	18. 衝動的な	1 2 3 4 5
2. 自主的	1 2 3 4 5	19. 冷淡な	1 2 3 4 5
3. おしゃべり	1 2 3 4 5	20. 甘える	1 2 3 4 5
4. 親しい	1 2 3 4 5	21. くつろいだ	1 2 3 4 5
5. 浅い	1 2 3 4 5	22. つかみどころがない	1 2 3 4 5
6. 真面目	1 2 3 4 5	23. 黙りがち	1 2 3 4 5
7. 自主性がない	1 2 3 4 5	24. 自己主張する	1 2 3 4 5
8. 計算高い	1 2 3 4 5	25. 形式ぶらない	1 2 3 4 5
9. 温かい	1 2 3 4 5	26. よそよそしい	1 2 3 4 5
10. 緊張している	1 2 3 4 5	27. 深い	1 2 3 4 5
11. 遠慮をする	1 2 3 4 5	28. 疑り深い	1 2 3 4 5
12. 率直な	1 2 3 4 5	29. おどけた	1 2 3 4 5
13. 信頼できる	1 2 3 4 5	30. 用心深い	1 2 3 4 5
14. 対抗意識をもつ	1 2 3 4 5	31. 無関心な	1 2 3 4 5
15. 男性的	1 2 3 4 5	32. 協力的	1 2 3 4 5
16. くれた	1 2 3 4 5	33. 女性的	1 2 3 4 5
17. かくしだてがない	1 2 3 4 5	34. よく気がつく	1 2 3 4 5

(2) 次に、35項目の会話のトピックがあげられています。2つの異なった状況(酒席：新年会、忘年会、クリスマスパーティーなどお酒の出るせきと酒席以外の場：昼食時、休憩時、来退社時など)において、あなたはそれぞれの項目についての程度、上司の()さん(上でイニシャルを書いた人)に話すと思うかをお答えください。話の内容の深さは1~5で示されています。あなたがとるであろうと思う行動にもっとも近い数字、あるいは記号を1つ選んで丸で囲んでください。

- 1: この内容については何も話さないと思う。
- 2: この内容については少し話すと思う。
- 3: この内容については一般的な表現で話すと思う。
- 4: この内容についてはある程度詳しく話すと思う。
- 5: この内容については非常に詳しく話すと思う。

親しい同性の上司()さんに対する自己開示

会話の話題	酒席 (新年会、忘年会、クリスマスパーティーなど)	酒席以外 (昼食時、休憩時、会社の行き帰りなど)
1. 好きな食べ物や、嫌いな食べ物について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2. 好きな音楽や嫌いな音楽について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3. 余暇の過ごし方について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4. 好きな映画やテレビ番組	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5. 好きな、または、退屈だと思う人との付き合いについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6. 現在の政府や政策について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7. 民族問題について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8. 異性の美や魅力に関する自分の基準—魅力的な異性とはどんな人かについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9. 性のモラルについてどう思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10. 自分が望ましいと思う人間像について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11. 自分の仕事の中で、不平不満に感じていることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12. 自分の仕事の中で楽しく、満足していることについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13. 自分の経歴についてどう思うか—満足しているかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	酒席 (新年会、忘年会、クリスマスパーティなど)	酒席以外 (昼食時、休憩時、会社の行き帰りなど)
14. 自分の仕事がおのの人 (例えば上司、同僚、部下、配偶者) からどのように認められているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15. 一緒に仕事をしている人たちを正直なところどのように思うか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16. 子供一般について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17. 結婚一般について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18. 親について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19. 家庭内のトラブルについて	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20. 家族の健康について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
21. いくら給料をもらっているか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22. 借金があるかどうか、もしあるならいくらか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23. 貯金がいくらあるか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24. 自分が所有する財産について一土地、建物、債権など (貯金は除く)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25. 自分のお金の使い道について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26. 自分が嫌いな、または損をしていると思う性格について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27. 自分の感情の起伏について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28. 自分が恥におもったり、罪悪感を感じる事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29. 自分に関して誇りに思う事柄について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
30. 魅力のある人格を自分が備えていると思うかどうか	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31. 自分の顔をどう思うか (目、鼻、髪の毛、歯並びなど)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32. 自分の身体スタイルをどう思うか (背が低い、太っている、足が長い、など)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33. 自分の健康に問題があるか (過去に患った病気や現在の健康状態について)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

会話の話題	酒席 (新年会、忘年会、クリスマスパーティなど)	酒席以外 (昼食時、休憩時、会社の行き帰りなど)
34. 健康や体型を保つために何かしているか (水泳、体操、ダイエットなど)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35. 自分の性生活について	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

付表2-2 (第4章研究2で用いた韓国人用質問紙)

* 日本語版と同様、上司の場合の尺度のみ記載している。

자기표현에 관한 한일(韓日) 비교조사

(주: 이 설문지는 원래 조사에 이용한 것과는 약간 다르게 구성되어 있다. 예를 들면, 원본에는 작성자의 편의를 위하여 각 페이지의 처음에 척도에 대한 설명을 넣었다)

[인사와 부탁의 말씀]

저는 술자리와 대화의 상대자가 “자기표현”에 미치는 영향에 관하여 한국 기업과 일본 기업에 근무하는 직장인들을 대상으로 한일간의 서로 다른 문화적 차이를 조사하고 있습니다. “자기표현”이란 일반적으로 대화중에 대화의 상대방에게 자신과 관련된 정보를 전달하는 것을 의미합니다. 이 연구의 목적은 술자리 및 대화의 상대방이 자신에 관한 이야기의 내용과 깊이에 어떤 영향을 미치는가에 대해 한국과 일본의 경우를 비교하는 것입니다. 따라서 이 설문지는 한국과 일본의 기업에 근무하는 직장인들에게 같은 회사의 상사, 동료, 부하직원과의 술자리 또는 술자리 이외의 자리에서 어떤 이야기를 어느 정도 하는지를 묻고 있습니다. 바쁘신 중에 죄송합니다만 설문지 작성에 협조해 주시기를 부탁드립니다. 이 연구의 결과가 향후 한국과 일본의 기업내 및 기업간의 원활한 의사 전달에 조금이나마 공헌할 수 있으면 합니다.

협조해 주신 귀중한 자료의 분석은 제 3기관인 대학 연구실이 책임을 지고 취급하므로 개개인의 자료가 외부에 발표되는 일은 결코 없을 것입니다. 그러므로 여러분의 솔직한 생각을 답해주시면 감사하겠습니다. 문의할 사항이 있으면 아래의 연락처로 연락 바랍니다.

流通科学大学

中川典子

651-2188

神戸市西区学園西町 3-1

전화: 001-81-78-796-2407

팩스: 001-81-78-794-6149

기업시 주의사항

- (1) 이 설문지는 귀하가 친근감을 느끼고 있는 상사, 동료, 부하직원과의 술자리 (신년회, 망년회, 회식 등) 및 그 외의 자리 (점심시간, 휴식시간 등) 에서 어떤 이야기를 어느 정도 하는지에 대해서 묻고 있습니다. 앞서서도 말씀드렸듯이 귀하의 응답을 볼 수 있는 사람은 조사 책임자 뿐이며, 다른 어떤 사람도 절대 볼 수가 없습니다. 설문지를 작성할 때에 귀하가 생각하고 있는 대화 상대방의 이름을 이니셜로 기입해 주시기 바랍니다. 그 이유는 귀하가 해당 설문지를 작성하는 동안 동일 인물을 생각해 주셨으면 하기 때문입니다. 또한 그 상대자가 누구인가는 아무도 알 수 없도록 충분히 배려하겠습니다.
- (2) 다른 이와 논의하지 마시고 직접 작성해 주십시오.
- (3) 본인의 의견에 가장 가까운 답을 골라 동그라미로 표시해 주십시오. 한 문제에 많은 시간을 할애하지 마시고 직관적으로 떠오르는 답을 고르십시오.
- (4) 모든 질문에 빠짐없이 답해 주십시오.

우선 귀하에 관한 질문을 하겠습니다. 해당 번호에 동그라미를 치거나, 괄호 안에 기입하여 주십시오.

1 귀하가 현재 근무하고 있는 회사의 위치는 어디입니까?

()

2 귀하의 회사의 업종은 무엇입니까?

- ① 철강 ② 화학 ③ 의약품 ④ 식품 ⑤ 운송 ⑥ 유통
⑦ 건설 ⑧ 전기 ⑨ 섬유 ⑩ 상사 ⑪ 금융 ⑫ 기계 ⑬ 기
타 ()

3 귀하의 회사의 총 직원 수는 얼마 정도입니까 (국내, 해외 포함)?

- ① 500 명 미만 ② 500~999 명 ③ 999 명 이상

4 귀하는 현재 어떤 보직에 근무하고 있습니까?

- ① 영업직 ② 사무직 ③ 연구직 ④ 기술직 ⑤ 생산직
⑥ 의료직 ⑦ 복지직 ⑧ 교육직 ⑨ 기타 ()

5 귀하의 회사에서의 신분은 무엇입니까?

- ① 정규사원 ② 계약사원 ③ 그 외 ()

6 귀하의 현재 직책은 무엇입니까?

- ① 부·과장 이상 ② 대리·계장 ③ 주임 ④ 평사원 ⑤ 기타 ()

7 귀하의 현재 회사에서의 근속년수는? ()년 ()개월

8 성별 ① 남 ② 여

9 연령 ()세

10 귀하는 현재 결혼하십니까?

- ① 기혼 ② 미혼 ③ 이혼 ④ 기타 ()

11 자녀가 있습니까? ① 있다 ② 없다

12 귀하의 최종학력은?

- ① 고등학교 중퇴 ② 고등학교 졸업 ③ 전문대학 졸업 ④ 대학 졸업
⑤ 대학원 졸업 ⑥ 기타 ()

13 회사 사람들과 퇴근 후 식사나 술자리의 기회가 있습니까?

- ① 있다 ② 없다

14 위 문제에 “있다”라고 답하신 경우, 그 회수는 어느 정도입니까?

- ① 주 1회 이내 ② 주 2~3 회 ③ 주 4회 이상 ④ 기타 ()

15 귀하는 술을 하십니까?

- ① 전혀 안 한다 ② 조금 한다 ③ 보통 정도 한다 ④ 많이 한다

16 술을 하시는 경우 주로 어떤 종류의 술을 하십니까?

- ① 맥주 ② 와인 ③ 위스키 ④ 정종
⑤ 삼페인 ⑥ 브랜디 ⑦ 소주 ⑧ 칵테일
⑨ 기타 ()

I. <귀하가 친근감을 느끼고 있는 동성(同性)의 상사 ()씨가 대화 상대방일 때>
(위의 괄호 안에 상대방의 이름을 이니셜로 기입해 주십시오)

(1) 귀하가 친근감을 느끼고 있는 동성(同性)의 상사 ()씨의 이야기를 하는 방법 (태도, 말투)의 특징에 관해서 다음의 34항목의 질문에 가장 적절하다고 생각하는 번호를 골라 동그라미로 표시하십시오.

- 1: 전혀 그렇지 않다 2: 그렇지 않다 3: 조금 그렇다
4: 그렇다 5: 매우 그렇다

귀하가 친근감을 느끼고 있는 동성(同性)의 상사 ()씨의 이야기하는 방법의 특징

말하는 방법의 특징	귀하의 의견	말하는 방법의 특징	귀하의 의견
1 형식적이다	1 2 3 4 5	18 충동적이다	1 2 3 4 5
2 자주적이다	1 2 3 4 5	19 냉담하다	1 2 3 4 5
3 말수가 많다	1 2 3 4 5	20 응석부린다	1 2 3 4 5
4 친근감이 있다	1 2 3 4 5	21 편안하다	1 2 3 4 5
5 표면적이다	1 2 3 4 5	22 이해하기 어렵다	1 2 3 4 5
6 성실하다	1 2 3 4 5	23 말수가 적다	1 2 3 4 5
7 자주성이 없다	1 2 3 4 5	24 자기 주장을 한다	1 2 3 4 5
8 타산적이다	1 2 3 4 5	25 형식적이지 않다	1 2 3 4 5
9 다정다감하다	1 2 3 4 5	26 친근감이 없다	1 2 3 4 5
10 긴장한다	1 2 3 4 5	27 깊고 자세하다	1 2 3 4 5
11 사양한다	1 2 3 4 5	28 의심이 많다	1 2 3 4 5
12 솔직하다	1 2 3 4 5	29 유머가 있다	1 2 3 4 5
13 신뢰할 수 있다	1 2 3 4 5	30 신중하다	1 2 3 4 5
14 경쟁의식을 갖고 있다	1 2 3 4 5	31 무관심하다	1 2 3 4 5
15 남성적이다	1 2 3 4 5	32 협조적이다	1 2 3 4 5
16 소탈하다	1 2 3 4 5	33 여성적이다	1 2 3 4 5
17 거짓이 없다	1 2 3 4 5	34 배려가 깊다	1 2 3 4 5

(2) 다음의 35항목은 대화의 주제에 관한 것입니다. 다른 두 가지의 상황 (술자리: 회식, 망년회 등; 술자리 이외의 자리: 점심시간, 휴식시간, 퇴근 후 등)에서 귀하는 어느 정도로 상사 ()씨에게 아래의 각각의 주제에 관해 이야기하는가를 답해 주십시오. 이야기 내용의 깊이는 1~5까지 입니다. 귀하가 생각하는 행동에 가장 가까운 번호를 골라 동그라미로 표시하십시오.

- 1: 이 내용에 대해서는 전혀 이야기하지 않는다
2: 이 내용에 대해서는 조금 이야기한다
3: 이 내용에 대해서는 일반적인 것만 이야기한다
4: 이 내용에 대해서는 조금 자세하게 이야기한다
5: 이 내용에 대해서는 매우 자세하게 이야기한다

친근감을 느끼고 있는 동성(同性)의 상사 ()씨와 대화할 때

대화의 주제	술자리 (신년회, 망년회, 크리스마스 파티 등)	술자리 이외의 자리 (점심 시간, 휴식시간, 퇴근 후 등)
1 좋아하거나 싫어하는 음식에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
2 좋아하거나 싫어하는 음악에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
3 여가선용에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
4 좋아하는 영화나 TV프로에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
5 재미있거나 재미없다고 생각하는 사람들과의 만남에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
6 현재의 정부정책에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
7 민족문제에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
8 이성에 대한 자신의 기준 (이성관)에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
9 성윤리에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
10 자신이 추구하는 인간상에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
11 자신의 업무에 대한 불평, 불만에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
12 자신의 업무에 대한 즐거움, 만족도에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
13 자신의 경력에 만족하고 있는지에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
14 자신의 업무가 다른사람 (예를들면 상사, 동료, 부하, 배우자)으로부터 인정 받고 있는지에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
15 함께 일하고 있는 사람들에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
16 자녀문제에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
17 결혼에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
18 부모에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
19 가정내의 문제에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
20 가족의 건강에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

친근감을 느끼고 있는 동성(同性)의 상사 ()씨와 대화할 때

대화의 주제	술자리 (신년회, 망년회, 크리스마스 파티 등)	술자리 이외의 자리 (점심 시간, 휴식시간, 퇴근 후 등)
21 월급에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
22 자신의 빛에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
23 저축한 금액에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
24 자신이 소유하고 있는 재산에 대해서 (토지, 건물, 채권 등)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
25 자신이 돈을 사용하는 방법에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
26 자기가 싫어하거나 손해 보고 있다고 생각하는 자신의 성격에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
27 자신의 감정의 기복에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
28 자신이 부끄럽게 생각하거나 죄의식을 느끼는 것에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
29 자신이 자랑스럽다고 생각하는 것에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
30 자신이 매력있는 인격을 갖추고 있다고 생각하는지에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
31 자신의 얼굴에 대해서 (눈, 코, 머리카락 등)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
32 자신의 신체에 대해서 (키, 체격 등)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
33 자신의 건강문제에 대해서 (과거의 병, 현재의 건강상태)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
34 건강과 체형유지를 위해 운동을 하고 있는지에 대해서 (수영, 체조, 다이어트 등)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
35 자신의 성생활에 대해서	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

付表 3-1

第 5 章 (研究 3) で使用した質問紙

(日本語版 *実際には、付表 2 にある質問紙の最後部に記載してあった)

次の 3 つの未完成の文章に適当な言葉をいれて文章を完成させてください。

尚、(1) ~ (3) それぞれに関して、幾つお書きいただいても結構です。

(1) 私にとって自分自身のことを他人に話すことは...

(2) 私にとって同じ会社の仕事仲間との会話は...

(3) 私にとって酒席は...

附表 3-2

第 5 章 (研究 3) で使用した質問紙

(韓国語版)

(実際には、附表 2-2 にある質問紙の最後部につけてあった。)

다음 미완성 문장에 적당한 말을 넣어서, 문장을 완성하여 주십시오. (복수도 가능)

(1) 나에게 있어서 자기자신의 일을 타인에게 이야기하는 것은.....

(2) 나에게 있어서 같은 회사에서 일하고 있는 사람들과의 대화는.....

(3) 나에게 있어서 술자리는.....

付表 4-1

第6章で用いた面接者用参加承諾書

(日本人用)

はじめまして。流通科学大学の中川典子と申します。私は、日本企業に現在お勤めの方を対象に、仕事仲間との会社内外におけるインフォーマルなコミュニケーションについて研究を致しております。

本日は、ご多忙の折、私の研究プロジェクトにご協力いただきまして、誠にありがとうございます。ご協力に心より感謝致します。面接を始める前に、このプロジェクトへの参加に際して、幾つかの明確な権利をお持ちであることを確認させていただきます。

第1に、この面接への参加はまったく自発的なものです。そのために、いつでもどの質問にも、答えることを拒否する自由があります。

面接データは厳密に保管され、研究者である私だけしか利用することはありません。

この面接は、最終報告書に引用されますが、報告書の中であなた様のお名前や個人的な特徴を明らかにできるようなものが含まれることはありません。

私がこの内容をあなた様に読んだことを示すために、この用紙にサインをいただければ幸いです。

_____ 署名

_____ 印刷体

_____ 日付

私にこの研究プロジェクトの報告書をお送りください。 (Oをつけて下さい)

はい いいえ

研究報告の送付先

調査実施研究機関：

神戸市西区学園西町3-1

流通科学大学 中川研究室

078(796)2407 (電話・FAX)

Noriko_Nakagawa@red.umds.ac.jp

付表 4-2

第 6 章で用いた面接者用参加承諾書

(韓国人用)

はじめまして。流通科学大学の中川典子と申します。私は、過去に韓国企業にお勤めの経験がおり方を対象に、仕事仲間との会社内外におけるインフォーマルなコミュニケーションについて研究を致しております。

本日は、ご多忙の折、私の研究プロジェクトにご協力いただきまして、誠にありがとうございます。ご協力に心より感謝致します。面接を始める前に、このプロジェクトへの参加に際して、幾つかの明確な権利をお持ちであることを確認させていただきます。

第 1 に、この面接への参加はまったく自発的なものです。そのために、いつでもどの質問にも、答えることを拒否する自由があります。

面接データは厳密に保管され、研究者である私だけしか利用することはありません。

この面接は、最終報告書に引用されますが、報告書の中であなた様のお名前や個人的な特徴を明らかにできるようなものが含まれることはありません。

私がこの内容をあなた様に読んだことを示すために、この用紙にサインをいただければ幸いです。

署名

印刷体

日付

私にこの研究プロジェクトの報告書をお送りください。(Oをつけて下さい)

はい

いいえ

研究報告の送付先

調査実施研究機関：

神戸市西区学園西町 3-1

流通科学大学 中川研究室

078(796)2407 (電話・FAX)

Noriko_Nakagawa@red.umds.ac.jp

付表5

第6章で用いた面接用フェイスシート

(※紙幅の関係上、実際の体裁とはやや異なっている。)

質問項目 (さん用)

(現在の状況)

- ・ 氏名
- ・ 居住地
- ・ 年齢
- ・ 最終学歴
- ・ 結婚の有無
- ・ 子供の有無

(勤務経験)

- ・ 所属会社 (韓国人インフォーマントの場合は過去に勤めていた) の業種
- ・ 会社の場所
- ・ 従業員数
- ・ 勤務時期 (年 月～ 年 月)
- ・ 勤務年数
- ・ 職種
- ・ 会社における身分 (正社員・契約社員・その他)
- ・ 役職の有無
- ・ 仕事仲間との勤務時間後のつきあいの有無と頻度
- ・ 飲酒の有無
- ・ 勤務先 (現在あるいは過去の) での親しい同性の上司、同僚、部下の有無

Q1. どんな時に自分のことを誰かに話したい、話を聞いてもらいたいと思いますか。

Q2. そんな時、誰に話しますか。

Q3. (相手の資質に関して) どんな人になら自分のことを話したいと思いますか。

Q4. 親しい上司について：

- 1) その方はどのような意味で上司ですか。(直属の上司?先輩?年齢は?)
- 2) その方とは会社内ではどのような場所あるいは機会でしたか。
- 3) その方とは会社外ではどのような場所あるいは機会でしたか。

4) その方と話した話題についてお答えください。

(*ここでは、以下の話題を口頭で示し、話した場合はO、話さなかった場合はXで回答してもらった。)

- ・仕事に関わることについて
- ・金銭に関わることについて
- ・趣味や嗜好に関わることについて
- ・家族に関わることについて
- ・自分の身体や健康に関わることについて
- ・自分の人格に関わることについて
- ・政治や社会問題について
- ・異性について

5) なぜ、その方に自分のことを話したいと思いましたか。

6) 話をするに際して、何か、目的や相手に対する期待はありましたか。

Q6. 親しい同僚について：

上記と同じ内容

Q7. 親しい部下について：

上記と同じ内容

Q8. 3名（上司、同僚、部下）の中で、もっとも話した人は誰ですか、また、もっとも話さなかった人はどなたですか。理由もお話ください。

Q10. 人は、なぜ誰かに自分のことを話すのでしょうか。

Q11. 酒席はあなたにとってどのような存在でしょうか。

Q12. 酒席以外で職場内のコミュニケーションを円滑にする方法についてお聞かせください。

Q13. 「上下関係」という側面に関して、一般社会や企業における現在の状況についてお聞かせください。

Q14. 一般社会や企業における「上下関係」について、あなたの意見をお聞かせください。

Q15. 「上下関係」という側面に関して、日本（あるいは韓国）の一般社会や企業の中で、その存在は今後どのように変わっていくと思われますか。

[謝辞]

本稿の執筆にあたり、ご指導およびご支援いただいた多くの方々にお礼を申し上げたい。

まず、指導教授の藤原武弘先生には、10年前、心理学について門外漢であった社会人の私を1ゼミ生として快く受け入れていただき、今日に至るまで常に温かい目で私を導き、見守っていただいた。ここに心よりの感謝を申し上げたい。研究ゼミの活動の中で様々なアカデミックな刺激をいただけたことは、私にとってこのうえない喜びであった。藤原ゼミで学びを共にした池内裕美さん、小杉孝司さん、加藤潤三さん、中里直樹さん、岡本卓也さん、林幸史さん、前村奈央佳さんからは研究に対する熱意と真摯な態度を学ばせていただいた。また、同じゼミ生としていつも温かく接していただいた。

5年前の在外研修期間中に在籍させていただいたサンフランシスコ州立大学異文化心理研究所のデービッド・マツモト先生と大学院生の中川早苗さんには、統計処理に関して懇切丁寧なご指導をいただいた。心よりお礼申し上げたい。

また、ポートランド州立大学大学院留学時代の恩師であるレイ・バーナ先生、学友であり親友の黒木敦子さん、松尾ひさ子さんからは、長きに渡り、遠くアメリカからエールを送り続けていただいた。

本研究を実施するにあたり、韓国人協力者の方々との橋渡しにご尽力いただいた流通科学大学の安熙錫先生に心から深謝するとともに、調査対象者の方々を含め、お世話になったすべての方々にこの場を借りて心からのお礼を申し上げたい。

最後に、研究に行き詰った時も、常に私を信じ、静かに見守りながら励まし続けてくれた家族の理解と協力がなければ、到底ここまで辿り着くことはできなかった。ここに記して感謝したい。