

〔共同研究：マージナルマンの学際的研究〕

集団の雰囲気とパーソナリティに関する実験的研究(4): 心理的マージナリティの定量化と日本的風土における操 作的研究法の探索*

足 立 明 久

(要 約)

本研究では心理的風土の認知のズレ(偏差値を根拠とするDスコア)にもとづいて、心理的マージナリティの定量化が試みられた。そして、①KY社(本店、N=122)において、地理的、社会的な空間の中心に位置すると見られる公式組織の管理者(N=男31)は、必ずしも心理的空間におけるセントラルマンでないこと、②自己概念との関係では、心理的風土のDスコアと自己概念のDスコアが有意に対応しており、自己概念の理想と現実の差などは有意ではないこと(M大学生男92、K女子大生129)、③風土及び自己概念の因子分析結果は、Dスコアの大及び小郡間において、認知構造の違いを示唆していること(M大学生男92)、などが見出された。

このことは、心理的風土という外界に対する知覚においても、自己という内界に対する知覚においても、心理的マージナルマンはそれぞれの心理的空間において、同時に、その中心に位置(存在)しないということを示唆するものであろう。これについては、臨床心理学的観点から、自己概念の因子分析結果なども加味しつつ、適応ないし自己受容の概念を用いてその心理的マージナリティの意味が考察された。また心理的マージナリティの標識であるDスコアの妥当性も検討された。あわせて、日本の人間関係のキー概念を、心理的マージナリティの中に導入する操作的な研究方法を設定し、心理的風土の認知のズレに寄与する文化的要因について探索がおこなわれた。

1. 目 的

本研究は次の3点を目的とする。

①心理的マージナリティの定量化を試みるこ

と。

②心理的マージナリティを臨心理学的見地より考察すること。

③日本の心理的風土を背景とする心理的マージナリティに関し、操作的な研究方法を探索すること。

2. 問題意識

2-1. 心理的マージナリティの概念の成立根拠

マージナルマンもしくはマージナリティの概念については心理学的見地以外のアプローチもある。

たとえば、倉橋(1980)はマージナルマンをとらえるための社会学的枠組を検討している。そこで、マージンとは何かについて、「それは中心との社会的距離によって作られ、人種的、生理的、文化的差異にもとづく偏見が偏見として通用できる限界(したがって意識的限界)であると考えられる」(p. 98)とのべ、マージナルマンの帰属性については、集団帰属の志向性をもつ社交的な型と、集団に属さず、自己の規準に則して行動する非社交的な型、及び両者の間をゆれ動き同調と非同調のアンビヴァレントな行為が顕著な第3の型に分類している。

本論ではマージナルマンの多義性をふまえた上で、上記の目的に照らし、特に心理的マージナルマンに焦点をしばることとする。

ところで、心理的マージナルマンの概念が成

*本稿は本学共同研究のプロジェクト「マージナルマンの学際的研究」の例会(昭和55年12月11日)における筆者の報告に、発展的な加筆を行なったものである。特に、同僚の西川一廉助教授からは、適応に関する「中心転換」、剛構造における「物理的・社会的空間のとりかえ」などについて、たびたび貴重な示唆と助言をいただいたことを明記し、感謝の意を表したいと思う。

立する根拠として、ここでは次の点をあげておく。

それは物理的、社会的な空間ないし環境と、心理的な空間ないし環境は異なっていることである。個人の心理的な空間ないし環境は、客観的な物理的、社会的な空間ないし環境そのものではなく、個人の知覚 (porception) にもとづくものである。この認知論的文脈に立てば、Lewin の提起した公式 $B=f(P \cdot E)$ 通り、個人の行動は知覚された現象学的生活空間の中で考察されるべきものとなる。

したがって、特定の物理的、社会的な空間においてマージナルマンで「ある」ことは、同時に、心理的な空間においてもマージナルマンで「ある」ということを保証するものではない。個人が心理的空間においてマージナルマンに「なる」かどうかは、その特定の物理的、社会的な空間を本人がどのように知覚したかにもとづく。

倉橋 (1980) の指摘通り、特定の間がマージナルマンに「なる」ことと、マージナルマンで「ある」ことの区分が必要となる。そしてマージナルマンに「なる」場合も、積極的に「なる」場合と受動的になる場合があり、また、マージナルマンで「ある」場合も、その「ある」ことに対して自己意識が強いときも弱いときもある (p. 79)。

これらは心理的マージナリティの概念が独立に成立しうる根拠となるのであろう。

2-2. 心理的マージナリティの操作的定義

本研究では認知論的文脈の中で心理的マージナリティの定量化を試みる目的から、下記の基本的前提を立てることにする。

(前提)

特定の集団 (または組織) の心理的風土に対する個人の認知パターンが、メンバーの平均的認知パターン (ただし、ユニモーダルの分布であること) よりもズレ (discrepancy) が大きいほど、その個人の心理的マージナリティは増大する。

この前提にもとづいて、心理的風土の認知における個人のズレ得点 (Discrepancy Score) を

測定すれば、心理的マージナリティを操作的に定義しうる。また、それを用いれば他の変数との関係を定量的に研究する道が開けるであろう。

なお、心理的風土の概念については、組織風土の概念とともに論議が続いているが、ほぼ共通の観点は、心理的風土が環境に対する個人の知覚にもとづくこと、及び環境に対する記述的な概念であること、個人差の変数との相互作用を通じて個人の行動に影響をあたえるものであるが、それは仲介変数としての性格が強いこと、などである (たとえば、James & Jones, 1974, James et al., 1977, 1978, 1979; Jones & James, 1979; Gavin & Howe, 1975; Gavin & Kelley, 1978; Lawler et al., 1974; Howe, 1977; Prichard & Karasick, 1973; Schneider & Hall, 1972; Litwin & stringer, 1968)。

2-3. 日本の心理的風土との関係

心理的マージナリティに文化的要因を、操作的なレベルでどのようにもちこむかについては、質的な文化的要因をいかに数量化するかが問題となる。本論は探索的な段階ではあるが、そのひとつの方法論を提起することになる。

3. 方法

3-1. 測定用具

①集団の雰囲気調査表

これは心理的風土を測定するために、足立 (1979, 1980, 1981) が作成したスケールで、18項目よりなるリッカートタイプの7点尺度である (付表1)。信頼性は折半法で0.7294 (足立, 1979)、妥当性の検討と重層的なサンプルによる因子分析の結果については足立 (1981) の報告がある。

②自己イメージ調査表

自己概念を測定するために、梶田 (1980)、長島他 (1966) をベースとして、15項目からなる5点法のSD尺度 (付表2) を本研究用に作成した (因子分析結果については表4, 表5, 表6, 表7参照)。

③日本人の人間関係キーワード表
南 (1980) にもとづいて、日本人の人間関係のキーとなる概念軸を9個設定した (付表3)。

3-2. サンプルと測定

①M大学生男子（有効データ92人）とK女子大学1回生（有効データ129人）に集団の雰囲気調査表と自己イメージ調査表を実施した（M大は昭和55年11月，K女大は昭和56年7月）。教示は，大学の雰囲気と自分のイメージにつき，それぞれ現実と理想にわけて評定すること，また，それぞれの項目ごとに，生活体験の中で関連すると思うキーワードを選択する（いくつでもよい）こと，であった。調査時点のM大学は経済，経営，社会の3学部で定員は1回生700人であり，男子が90%以上を占めている。

②金融機関KY社（本店）従業員（有効データ男59人，女63人）に集団の雰囲気調査表を実施した（昭和50年12月）。

3-3. 計算手続

①雰囲気と自己イメージの得点化

雰囲気と自己イメージの各調査表における項目の評点をそのままそれぞれの得点とする（付表1，2参照）。

②心理的風土及び自己概念の認知のズレ得点 (Discrepancy Score)

雰囲気と自己イメージの現実の得点に関し，各項目の偏差値（平均50， 1σ が10）を算出し（ただし事前に分布がユニモーダルかどうか調べる），項目ごとの $|偏差値-50|$ を全項目で合計したものの平均値を認知のズレ得点（Dスコア）とする。

③心理的風土の認知のズレが大きい群と小さい群

Dスコア ≥ 10 のサンプルを，ズレ大群

Dスコア < 10 のサンプルを，ズレ小群

とする。

④心理的風土及び自己概念の理想と現実の差得点

雰囲気と自己イメージの理想得点と現実得点の差を偏差値に換算する。

⑤心理的風土の認知の肯定傾向群と否定傾向群

雰囲気の現実得点の平均値が4.5以上を肯定傾向群，3.4以下を否定傾向群とする。

⑥心理的風土の認知のズレと人間関係キーワードとの関係の判別分析

雰囲気の18項目ごとに $|偏差値-50|$ を算出し（dスコアとする），それを外的基準とする。そして，人間関係のキーワード9個を説明要因として，キーワードの選択群と非選択群の2カテゴリーで数量化I類による判別分析を行なう。

⑦因子分析

①雰囲気と自己イメージの現実得点，②両者の理想と現実の差得点，③ズレ大群とズレ小群の現実得点④ズレ大群とズレ小群に対応するサンプルの自己イメージの現実得点

以上の因子分析は主因子法を用い，バリマックス回転を行なう。因子の軸数は回転前のeigenvalueが1以上をひとつの基準とする。

⑧t検定と相関分析

M大学生の雰囲気と自己イメージの関係，KY社（本店）の管理職と非管理職のDスコアはWELCHのt検定を用いる。M大学生の雰囲気と自己イメージの因子軸の相関分析は，サンプルスコア（因子得点）を用いピアソン r を算出する。

4. 結果

4-1. 管理職及び非管理職と心理的風土の認知のズレの関係

表1の通り両者には有意な差は見出せない。

表1 KY社（本店）の管理職及び非管理職と雰囲気の認知のズレの関係

		Dスコア			
管理職 男 31	平均	7.88	T-VALUE	0.2542	DEGREES OF FREEDOM
	S D	3.37			
非管理職 男 28 女 63	平均	7.70	CONFIDENCE LEVEL	19.962	
	S D	3.33			

4-2. 心理的風土と自己概念の関係

①心理的風土の認知のズレと自己概念の関係

表2の通り，雰囲気のズレ大群とズレ小群は自己イメージのDスコア（ズレ得点）に有意な差があるが，その他は有意な差がない。これは心理的風土の認知のズレは自己概念の認知のズレ

表2 雰囲気認知のズレと自己イメージの関係

雰囲気認知	自己イメージ			
	現実の自己イメージの得点の平均	現実の自己イメージの偏差値の平均からのずれの平均	自己イメージの理想と現実の差	自己イメージの理想と現実の差の平均偏差値
GROUP 1 (ズレ大群)				
SAMPLE SIZE	18	18	17	17
MEAN	2.99	9.65	1.59	9.01
STANDARD DEV	0.63	2.94	0.66	3.89
GROUP 2 (ズレ小群)				
SAMPLE SIZE	74	74	73	13
MEAN	2.89	7.76	1.36	7.70
STANDARD DEV	0.43	2.56	0.59	2.92
T-VALUE	0.596	2.441	1.239	1.266
DEGREES OF FREEDOM	21	23	22	20
CONFIDENCE LEVEL	44.244	97.724	77.165	77.998

注) サンプルサイズはM大学生男92のうち、雰囲気認知Dスコア ≥ 10 をズレ大群、Dスコア < 10 をズレ小群とした。

表3 雰囲気認知の肯定傾向、否定傾向と自己イメージの関係

雰囲気認知	自己イメージ			
	現実の自己イメージの得点の平均	現実の自己イメージの偏差値の平均からのずれの平均	自己イメージの理想と現実の差	自己イメージの理想と現実の差の平均偏差値
GROUP 1 (肯定傾向群)				
SAMPLE SIZE	7	7	7	7
MEAN	3.10	7.98	1.15	6.87
STANDARD DEV	0.20	1.94	0.40	1.36
GROUP 2 (否定傾向群)				
SAMPLE SIZE	38	38	37	37
MEAN	2.85	9.11	1.59	8.77
STANDARD DEV	0.52	2.63	0.63	3.46
T-VALUE	2.261	-1.259	-2.262	-2.371
DEGREES OF FREEDOM	22	10	12	22
CONFIDENCE LEVEL	96.603	76.348	95.698	97.308

注) サンプルサイズはM大学生男92のうち18項目の平均得点が4.5以上を肯定傾向群、3.4以下を否定傾向群とした。

と有意に対応していることを示すものである*。

②心理的風土の肯定傾向群及び否定傾向群と自己概念の関係

表3の通り、両群は自己イメージのスコアに有意な差はないが、現実得点、理想と現実の差

についてはそれぞれ有意差がある。

③現実得点にもとづく心理的風土と自己概念の構造的関連性

上記②の両群の得点が18項目の単純な平均値から算出されているので、自己イメージとの対

*K女子大生129人(昭和56年7月調査)の結果も同様であった。ズレ大群(N=28)と小群(N=101)はそれぞれ、平均9.80, 7.66; SD 2.59, 2.03で、t検定は $P < 0.001$ で有意だった。肯定傾向・否定傾向についても表3と同様の傾向がえられた。

表4 因子軸の相関分析 (現実の自己イメージと現実の雰囲気)

自己イメージの因子軸	雰 囲 気 の 因 子 軸					
	1 親密性 と承認	2 集団の 一体感	3 自律と 責任	4 率 直	5 規則/ 状況	6 集団/ 個人
1 (誠実, 暖かさ, 忍耐)	-0.1596	0.0529	-0.1086	0.0760	0.1230	0.0221
2 (うわさ, 傷つく, 反対が心配)	-0.1642	0.0058	-0.2153 ⁺⁺	-0.0066	-0.0997	-0.0504
3 (自己主張, 自己表現, 能力)	0.1404	-0.0092	-0.0795	0.3936 ⁺⁺⁺	-0.0378	0.0405
4 (信頼, 明朗, つきあい)	-0.1536	-0.1064	0.2564 ⁺⁺⁺	0.0168	-0.1047	-0.1910 ⁺
5 (失敗を自分のせい)	0.0140	-0.1465	-0.0756	-0.0752	-0.0428	-0.0113

+P<0.05, ++P<1.025, +++P<0.001

N=M 大学生男90

雰囲気と自己イメージの因子軸の () は, 因子の負荷量の高い項目を列挙ないし集約したものである。

表5 因子軸の相関分析 (理想と現実の差)

自己イメージの因子軸	雰 囲 気 の 因 子 軸					
	1 集団の 一体感	2 親密性 と承認	3 集団/ 個人	4 リスク 負担	5 規則/ 状況	6 規則多/少
1 (自己表現, 自己主張, 信頼)	0.1968 ⁺	0.1162	0.0328	-0.2405 ⁺⁺	0.0561	0.0048
2 (傷つく, うわさ, 反対が心配)	-0.1579	-0.4050 ⁺⁺⁺	-0.0648	0.0175	-0.1893 ⁺	-0.0948
3 (暖かい, 誠実, 能力)	-0.0966	0.0951	-0.0176	-0.0162	-0.0789	0.2185 ⁺⁺
4 (バカにされたくない, 忍耐)	-0.0854	0.0329	-0.1190	-0.1663	-0.0025	-0.0846
5 (失敗を自分のせい)	-0.0505	-0.2166 ⁺⁺	-0.1478	-0.1366	0.0690	-0.0167

+P<0.05, ++P<0.025, +++P<0.001

N=M 大学生男80

雰囲気と自己イメージの因子軸の () は, 因子の負荷量の高い項目を列挙ないし集約したものである。

応関係を見るときは, 構造的な検討が必要である。そういう観点から両者の因子構造の対応関係を見たものが表4である。

④理想と現実の差にもとづく心理的風土と自己概念の構造的連関性

雰囲気及び自己イメージの理想と現実の差の因子軸をそれぞれ対応させたものが表5である。

⑤心理的風土の認知のズレと自己概念の構造の違い

雰囲気の認知のズレの大群と小群に関し, それぞれに対応するサンプルの自己イメージについての因子分析の結果が表6と表7である。これらによれば, 雰囲気の認知のズレは自己概念の因子構造そのものの違いに関係があるように見える。ズレ小群の第1因子は誠実, 暖かさ, 忍耐などに, また第3因子は自己主張, 自己表現などに関連しているが, これらの因子軸はズレ

大群には見当たらない。自己防衛ないし自己受容に特に関連した因子は, ズレ小群では第2因子だけであるが, ズレ大群ではほとんどの軸がそれに関連した項目で構成されているようであり, 全般的に不安定な傾向が見受けられる。

また, eigenvalues ないし寄与率を見ると, ズレ大群では第1因子と第2因子の間に大きな差があるので, 第1因子が解釈可能なものとして重要だといえよう。そういう見方からすればズレ小群は複数 (少なくとも第2因子まで) の因子軸を解釈することが可能だと考えられる。

4-3. 心理的風土の認知のズレの大群と小群における認知構造の違い

雰囲気の認知のズレの大群と小群に関し, それぞれ雰囲気の現実得点を因子分析した結果が表8と表9である。これによれば, 雰囲気の因子構造は両群で異なっているように見える。ズ

表6 バリマックス回転後の現実の自己イメージ因子負荷量 (雰囲気認知のズレ小群)

自己イメージ項目	FACT.1	FACT.2	FACT.3	FACT.4	FACT.5	h^2
1 人とうまくつきあえる	-0.46611	0.16624	-0.06667	0.37549	-0.43667	0.58101
2 失敗を自分のせいと思う	0.19549	0.05779	-0.04049	0.86706	-0.04645	0.79714
3 自分の主張を通す	0.12975	0.06444	0.84951	-0.07730	0.00587	0.74867
4 うわさが気になる	0.12809	0.80245	-0.01463	-0.04823	0.14539	0.68402
5 人を信ずることができる	-0.07521	-0.10030	0.06970	0.00500	-0.82372	0.70242
6 自分の心を素直に表現できる	-0.26327	-0.04206	0.72616	0.08233	-0.10653	0.61652
7 ばかにされるのががまんできぬ	-0.19144	-0.70102	0.11360	0.30280	0.30686	0.72683
8 自分がいやになる	-0.16072	0.61892	0.19753	0.13228	-0.04298	0.46725
9 能力などの点ですぐれている	-0.31840	0.08735	0.49371	0.46947	-0.08381	0.58019
10 自分が傷つくのを恐れる	-0.15933	0.56932	-0.25958	0.19513	0.19162	0.49169
11 他人の反対が心配	-0.23255	0.58349	0.18765	0.28194	-0.10037	0.51932
12 自分を暖い人間だと思う	-0.79023	-0.01541	0.06676	0.08355	-0.20267	0.67722
13 自分を明朗活発だと思う	-0.32059	0.16524	0.19922	0.45145	-0.52480	0.64898
14 自分を誠実だと思う	-0.82059	-0.05769	0.18728	-0.12690	-0.15485	0.75185
15 自分を忍耐強いと思う	-0.78732	0.16867	-0.01197	-0.00417	0.10240	0.65896
EIGEN VALUES	2.62748	2.29690	1.73777	1.58195	1.40795	
CONTRIBUTION RATIO	0.17517	0.15313	0.11585	0.10546	0.09386	
ACC. CONTRIBUTION RATIO	0.17517	0.32829	0.44414	0.54961	0.64347	

注) N=M 大学生男74 (全部で男92のうち雰囲気認知 D スコア<10)

表7 バリマックス回転後の現実の自己イメージ因子負荷量 (雰囲気認知のズレ大群)

自己イメージ項目	FACT.1	FACT.2	FACT.3	FACT.4	FACT.5	h^2
1 人とうまくつきあえる	-0.58958	0.28590	-0.47255	0.18269	-0.15866	0.71119
2 失敗を自分のせいと思う	0.09907	0.09927	-0.02256	-0.87459	-0.06368	0.78914
3 自分の主張を通す	-0.09090	0.45602	-0.25334	0.43137	0.33356	0.57773
4 うわさが気になる	0.01575	0.11799	-0.76545	0.00432	0.39917	0.75944
5 人を信ずることができる	-0.34006	0.03960	-0.85982	-0.04350	-0.03222	0.85943
6 自分の心を素直に表現できる	-0.21522	0.66394	-0.39585	-0.04315	0.43179	0.83214
7 ばかにされるのががまんできぬ	-0.00435	0.83536	-0.21228	-0.07185	0.09333	0.75679
8 自分がいやになる	-0.87553	-0.09661	-0.09548	-0.04107	0.11289	0.79943
9 能力などの点ですぐれている	0.08962	0.21982	0.10198	0.55385	0.60337	0.73755
10 自分が傷つくのを恐れる	-0.79014	-0.09971	0.03775	0.00178	0.46091	0.84813
11 他人の反対が心配	-0.32728	0.36556	-0.26583	0.06290	0.74791	0.87474
12 自分を暖かい人間だと思う	-0.71914	0.28559	-0.12280	0.19624	-0.26488	0.72248
13 自分を明朗活発だと思う	-0.75404	0.39335	-0.07696	-0.06476	0.18318	0.76697
14 自分を誠実だと思う	-0.26981	0.70849	0.29933	0.38102	0.10902	0.82142
15 自分を忍耐強いと思う	0.13994	0.27710	-0.55259	0.55571	-0.12872	0.72711
EIGEN VALUES	3.21205	2.46995	2.32252	1.80239	1.77679	
CONTRIBUTION RATIO	0.21414	0.16466	0.15483	0.12016	0.11845	
ACC. CONTRIBUTION RATIO	0.21414	0.37880	0.53363	0.65379	0.77225	

注) N=M 大学生男18 (全部で男92のうち雰囲気認知 D スコア \geq 10)

表8 バリマックス回転後の現実の雰囲気因子負荷量（認知のズレ大群）

項 目	FACT.1	FACT.2	FACT.3	FACT.4	FACT.5	FACT.6	h^2
1 (規則多/少)	-0.09017	0.83919	0.08078	0.02816	-0.19318	0.13563	0.77541
2 (自立/依存)	-0.06955	-0.25924	-0.19609	0.80278	0.10388	-0.29798	0.85453
3 (仲間の賞賛)	0.40382	-0.27236	-0.17846	0.64968	-0.15277	0.20881	0.75812
4 (うちとけ)	0.60694	0.13728	-0.12895	0.69127	0.08265	-0.08522	0.89580
5 (協 力)	0.61249	-0.49940	-0.45002	0.08491	-0.02323	-0.02167	0.83527
6 (凝 集 性)*	0.33429	-0.45437	-0.65506	0.08407	-0.08313	-0.05336	0.76413
7 (率 直)	0.09178	-0.03024	-0.58142	-0.18463	0.72520	-0.06241	0.91129
8 (グループの誇り)	0.19686	-0.15034	-0.83773	0.33328	0.08676	0.00997	0.88186
9 (規則/状況)	-0.16348	0.22520	-0.16187	-0.15887	-0.88006	0.12752	0.91965
10 (責 任)	0.30782	-0.65644	-0.42945	0.18846	-0.22536	0.19859	0.83583
11 (失敗への恐れ)	0.11369	-0.80403	-0.17208	0.25246	0.18570	0.03036	0.78814
12 (過程/結果)	0.92003	-0.19064	-0.06156	-0.05166	0.19910	-0.11142	0.94131
13 (関 心)	0.87995	-0.18215	-0.18397	0.07673	0.02154	-0.25644	0.91344
14 (チャレンジ)	0.68660	-0.46521	-0.27572	0.30346	-0.13342	-0.05054	0.87630
15 (話しあい)	0.24834	-0.34192	-0.36931	0.16001	-0.17277	-0.62889	0.76592
16 (連 絡)	0.54072	-0.29737	-0.61313	0.25126	-0.03336	0.02450	0.82158
17 (集団/個人)	-0.14047	-0.10347	-0.13335	-0.05441	-0.22965	0.85910	0.84198
18 (信 頼)	0.76594	0.08395	-0.30608	0.35575	0.24188	-0.01640	0.87273
EIGEN VALUES	4.26550	2.98098	2.74260	2.14801	1.67907	1.43714	
CONTRIBUTION RATIO	0.23697	0.16561	0.15237	0.11933	0.09328	0.07984	
ACC. CONTRIBUTION RATIO	0.23697	0.40258	0.55495	0.67428	0.76756	0.84741	

* 従来から使用していた項目の短縮表現である「目標水準」を、内容に照らし「凝集性」とあらためた。
N=M 大学生男18 (全部で男92のうちDスコア \geq 10)

レ大群は、第1因子が大きな寄与率を占め、かつ、ズレ小群よりも、全体的に寄与率が高い。また「承認」をあらわすと考えられる項目12(過程/結果)が、ズレ大群では第1因子の負荷量と共通性(h^2)においてもっとも顕著であるが、ズレ小群では負荷量も共通性も比較的低い。

以上は、Dスコアが大きくなるほど、対人関係における「承認」が重要な軸になることを示唆していると考えられる。これは対人関係の一体感(ないしメンバーのコンセンサス)からの、心理的距離を反映したものだと考えられ、Dスコアが心理的マージナリティの標識として妥当か否かの、重要なうらづけとして、注目しうるデータとなろう。

4-4. 心理的風土の認知のズレと日本人間関係キーワードとの関係

雰囲気の18測定項目ごとに算出した認知のズレ得点(dスコア)と、日本人の間人関係キ

ワードの関係を、数量化I類で判別分析した結果が表10である(紙数の都合で測定項目2~18については掲載を省略)。

雰囲気の認知のズレに比較的影響を与えらると思われるキーワードを項目ごとに抽出したものが表11である。なお、一般的なモーダル反応を示す表12と対比させつつ考察すれば、認知のズレをひきおこす要因が浮きぼりになってくるであろう。

5. 考 察

5-1. 心理的マージナリティの定量化とその妥当性

5-1-1. 定量化に関連して

雰囲気の認知のズレ得点(18項目の平均のDスコア及び項目別のdスコア)と諸変数の関係のうち、次の点が心理的マージナリティの定量化とその妥当性に関する考察の対象となろう。

表9 バリマックス回転後の現実の雰囲気因子負荷量(認知のズレ小群)

項 目	FACT. 1	FACT. 2	FACT. 3	FACT. 4	FACT. 5	FACT. 6	FACT. 7	h^2
1 (規則多/少)	-0.11309	0.04200	0.09855	0.06776	-0.01572	-0.85536	0.09527	0.76981
2 (自立/依存)	0.08005	0.13656	-0.82293	-0.04567	-0.13671	0.33052	-0.03431	0.83347
3 (仲間の賞賛)	-0.00420	-0.33449	-0.15528	0.20512	0.53987	-0.20309	-0.14944	0.53312
4 (うちとけ)	-0.42726	-0.03926	0.14716	0.39416	0.16850	0.35914	0.17286	0.54838
5 (協力)	-0.47870	-0.33190	-0.31057	0.10861	0.49722	-0.11525	-0.09509	0.71712
6 (凝集性)*	-0.42570	-0.65237	0.09551	-0.06236	0.06969	0.11442	0.11536	0.65106
7 (率直)	-0.45273	-0.04126	-0.01398	0.65366	0.10367	-0.03971	-0.14391	0.66717
8 (グループの誇り)	-0.04415	-0.64821	-0.00793	0.38420	0.32726	-0.06688	-0.21855	0.72913
9 (規則/状況)	0.13067	-0.03945	-0.05387	0.80271	-0.02878	-0.04848	0.05857	0.67248
10 (責任)	-0.15585	-0.56337	-0.53293	0.25312	-0.03684	0.12090	0.13314	0.72345
11 (失敗への恐れ)	-0.21186	0.03308	-0.63903	-0.04239	0.29459	-0.26506	-0.16417	0.64013
12 (過程/結果)	-0.43533	0.09968	-0.46081	0.28364	0.14954	-0.10987	0.23543	0.58211
13 (関心)	-0.78113	-0.14073	0.03288	-0.02425	-0.05586	-0.16907	0.01289	0.66350
14 (チャレンジ)	-0.75524	-0.14508	-0.17543	-0.04781	0.10467	0.20190	-0.07308	0.68156
15 (話し合い)	-0.05073	0.02765	0.06772	-0.05626	0.84090	0.17503	0.20940	0.79268
16 (連絡)	-0.16197	-0.71720	0.12090	-0.07732	0.01647	-0.00802	0.11563	0.57491
17 (集団/個人)	0.06790	-0.10950	0.03036	-0.00039	0.06680	-0.07223	0.88976	0.81887
18 (信頼)	-0.64198	-0.24098	-0.09042	0.12478	0.04643	-0.15911	-0.07020	0.52635
EIGEN VALUES	2.72093	2.04748	1.80631	1.61293	1.54812	1.27340	1.11615	
CONTRIBUTION RATIO	0.15116	0.11375	0.10035	0.08961	0.08601	0.07074	0.06201	
ACC. CONTRIBUTION RATIO	0.15116	0.26491	0.36526	0.45487	0.54088	0.61162	0.67363	

* 従来から使用していた項目の短縮表現である「目標水準」を、内容に照らし「凝集性」とあらためた。
N=M 大学生男74 (全部で男92のうちDスコア<10)

- ① 雰囲気のDスコアと管理職の関係
- ② 雰囲気のDスコアと自己イメージの関係
- ③ 雰囲気のDスコアと雰囲気の認知構造の関係
- ④ 雰囲気のdスコアと日本的人間関係キーワードとの関係

① 雰囲気のDスコアと管理職の関係

これは物理的(ないしは地理的), 社会的なマージナリティと, 心理的なマージナリティの違いを確認し, 心理的なマージナリティが独自に存在しうることを示唆するひとつのデータとなる。マージナルはセントラルとの相対概念であり, 組織の公式的リーダー(管理職)は, 地理的, 社会的空間ではセントラルであるが, 表1に見る通り必ずしも心理的空間においてもセントラル(Dスコアが小)であるとはかぎらない。このことは, 心理的なマージナリティの操作的定義に関する基本的前提を支持するものといえよう。

② 雰囲気のDスコアと自己イメージの関係

ここで特に考察の対象となりうるのは, 表2の通り, 雰囲気のDスコアと自己イメージのDスコアが有意に対応していることである。すなわち, 心理的風土の認知のズレは, 自己概念という極めて心理学的な次元における認知のズレとよく対応しているということである。しかも, それは構造的なレベルにおいても考察しうるであろう(表6, 表7参照)。これは後述のように, 雰囲気のDスコアが, 心理的なマージナリティの標識としての妥当性を示唆する, ひとつのデータとなりうることを示している。

③ 雰囲気のDスコアと雰囲気の認知構造の関係

すでに結果4-3でのべた通り, 表8, 表9も雰囲気のDスコアのコンストラクト妥当性に関して有力なデータを提供しているであろう。

④ 雰囲気のdスコアと日本的人間関係キーワードとの関係

表10 雰囲気の認知のズレと日本人の人間関係キーワードの関係 (数量化I類)
 雰囲気の測定項目1 (規則が極めて多い—極めて少ない) の場合⁴⁾

説明要因(キーワード)	カテゴリー ¹⁾	人数 ²⁾	偏相関係数	数 値 ³⁾	レンジ
① タテ, ヨコ	C1	47	0.040	0.216	0.442
	C2	45		-0.226	
② ウチ, ソト	C1	22	0.233	-2.368	3.113
	C2	70		0.744	
③ 甘え, 自立	C1	17	0.094	-1.105	1.356
	C2	75		0.250	
④ 状況を中心, 自己を中心	C1	18	0.080	0.877	1.091
	C2	74		-0.213	
⑤ ホンネ, タテマエ	C1	12	0.069	-0.953	1.096
	C2	80		0.143	
⑥ 義理, 人情	C1	3	0.004	0.114	0.118
	C2	89		-0.004	
⑦ 顔, 腹	C1	2	0.070	2.561	2.618
	C2	90		-0.057	
⑧ 公, 私	C1	39	0.221	1.487	2.581
	C2	53		-1.094	
⑨ ドライ, ウェット	C1	5	0.188	4.491	4.750
	C2	87		-0.258	

重相関係数 0.392

注1) カテゴリーのC1はキーワードを選択したものを、C2は選択しなかったものを示す。

2) 外的基準としてはサンプル(M大学生男92)のDスコア(項目別に算出した|偏差値-50|)を使用した。

3) 数値はカテゴリースコアの加重平均から各カテゴリースコアを引いたものを示す。符号が+の場合はズレが大きくなる方向に、-の場合はズレが小さくなる方向にキーワードが影響を与えることを示す。

4) 紙数の都合で雰囲気の測定項目2~18については掲載を省略する。

表11のモーダル反応の要因(キーワード)と、表10の認知のズレをひきおこす要因とが、全般的にかなり異なっているという事実は、dスコアが集団における具体的な人間関係の中で発生する心理的な距離を、具体的に反映しているものと推察しうるのである。

なお、雰囲気のDスコアにもとづき認知のズレの大群と小群に分けた場合、それぞれの自己イメージの因子構造は表6と表7の通り異なっていた。そしてその内容が心理的空間における自己の安定感に関係していると考えられるならば、Dスコアの大群は不安定感の強い自己イメージを有しており、自己の心理的空間におけるマージナリティを内包していると考えられるのである。このことは心理的マージナリティの意味に関係してくるので、5-2で考察することにする。

以上、Dスコア(dスコア)を用いた心理的マージナリティの定量化は、本研究結果にもとづくかぎり、心理的マージナリティの標識としての妥当性を有するものと推定しうるのである。

5-1-2. 心理的マージナリティの臨床心理学的考察(コンストラクト妥当性に関連して)

5-1で考察された心理的マージナリティの標識たる心理的風土の認知のズレ(D及びdスコア)は、どのような意味をもっているのだろうか。その結論は次のとおりである。

D及びdスコアは対人関係場面の心理的空間における自己の位置づけ(自己了解の仕方)をあらわすものである。したがって、集団の心理的風土に対する認知のズレ(その場のコンセンサスからの心理的距離)、すなわちDスコアが大きいことは、対人関係の一体化に関する心理

表11 雰囲気認知のズレに影響を与える「日本人の人間関係キーワード」(数量化I類による判別分析)

雰囲気項目	性別	人間関係のキーワード(説明要因)	重相関係数
1 (規則多/少)	男	②ウチ,ソト(0.233) (ズレ小) ⑧公,私(0.221) (ズレ大) ⑨ドライ,ウェット(0.188) (ズレ大)	0.392
	女	—	
2 (自立/依存)	男	⑦顔,腹(0.236) (ズレ小) ⑥義理,人情(0.174) (ズレ大) ③甘え,自立(0.117) (ズレ小)	0.358
	女	⑥義理,人情(0.159) (ズレ大) ⑨ドライ,ウェット(0.146) (ズレ小)	0.315
3 (仲間の賞賛)	男	③甘え,自立(0.134) (ズレ小) ④状況を中心,自己を中心(0.100) (ズレ大) ⑤ホンネ,タテマエ(0.096) (ズレ大)	0.215
	女	⑦顔,腹(0.262) (ズレ大) ①タテ,ヨコ(0.125) (ズレ大) ⑥義理,人情(0.115) (ズレ大)	0.331
4 (うちとけ)	男	④状況を中心,自己を中心(0.104) (ズレ小)	0.168
	女	⑤ホンネ,タテマエ(0.091) (ズレ大) ③甘え,自立(0.091) (ズレ小)	0.220
5 (協力)	男	⑨ドライ,ウェット(0.082) (ズレ小) ③甘え,自立(0.078) (ズレ大)	0.174
	女	⑤ホンネ,タテマエ(0.119) (ズレ大) ③甘え,自立(0.091) (ズレ小)	0.186
6 (凝集性)	男	⑥タテ,ヨコ(0.172) (ズレ小) ⑦顔,腹(0.162) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.138) (ズレ大)	0.287
	女	⑤ホンネ,タテマエ(0.133) (ズレ大) ⑨ドライ,ウェット(0.097) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.090) (ズレ小)	0.234
7 (率直)	男	③甘え,自立(0.284) (ズレ大) ⑤ホンネ,タテマエ(0.165) (ズレ大) ⑦顔,腹(0.135) (ズレ小) ⑥義理,人情(0.133) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.112) (ズレ小)	0.374
	女	④状況を中心,自己を中心(0.211) (ズレ小) ③甘え,自立(0.142) (ズレ小) ②ウチ,ソト(0.106) (ズレ小)	0.279
8 (グループの誇り)	男	⑧公,私(0.133) (ズレ大) ③甘え,自立(0.103) (ズレ大) ⑨ドライ,ウェット(0.100) (ズレ大)	0.217
	女	⑧公,私(0.127) (ズレ大) ⑨ドライ,ウェット(0.124) (ズレ大) ③甘え,自立(0.108) (ズレ小) ⑥義理,人情(0.101) (ズレ大)	0.268
9 (規則/状況)	男	⑦顔,腹(0.289) (ズレ小) ⑨ドライ,ウェット(0.217) (ズレ大) ①タテ,ヨコ(0.180) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.159) (ズレ小) ③甘え,自立(0.115) (ズレ大)	0.384
	女	⑥義理,人情(0.177) (ズレ大) ⑦顔,腹(0.094) (ズレ大)	0.218
10 (責任)	男	①タテ,ヨコ(0.286) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.248) (ズレ小) ⑨ドライ,ウェット(0.175) (ズレ大) ②ウチ,ソト(0.154) (ズレ小) ⑦顔,腹(0.116) (ズレ小) ⑧公,私(0.106) (ズレ大)	0.445
	女	⑧公,私(0.204) (ズレ大) ③甘え,自立(0.109) (ズレ小)	0.243
11 (失敗への恐れ)	男	⑨ドライ,ウェット(0.265) (ズレ小) ③甘え,自立(0.147) (ズレ大) ⑧公,私(0.118) (ズレ小) ⑥義理,人情(0.107) (ズレ大) ④状況を中心,自己を中心(0.104) (ズレ大)	0.358
	女	—	

12 (過程 / 結果)	男	①タテ, ヨコ(0.195) (ズレ大) ③甘え, 自立(0.164) (ズレ大) ⑤ホンネ, タテマエ(0.120) (ズレ小) ⑦顔, 腹(0.110) (ズレ小)	0.326
	女	⑥義理, 人情(0.147) (ズレ小) ③甘え, 自立(0.140) (ズレ大) ②ウチ, ソト(0.134) (ズレ大) ⑦顔, 腹(0.125) (ズレ小)	0.327
13 (関 心)	男	⑧公, 私(0.248) (ズレ大) ③甘え, 自立(0.225) (ズレ大) ⑥義理, 人情(0.143) (ズレ大) ④状況を中心, 自己を中心(0.133) (ズレ小) ⑨ドライ, ウェット(0.103) (ズレ小)	0.381
	女	①タテ, ヨコ(0.131) (ズレ大) ⑤ホンネ, タテマエ(0.100) (ズレ小)	0.195
14 (チャレンジ)	男	⑤ホンネ, タテマエ(0.203) (ズレ小) ①タテ, ヨコ(0.155) (ズレ大) ②ウチ, ソト(0.145) (ズレ小)	0.314
	女	④状況を中心, 自己を中心(0.087) (ズレ小) ⑨ドライ, ウェット(0.078) (ズレ大) ⑧公, 私(0.074) (ズレ小) ③甘え, 自立(0.074) (ズレ大)	0.244
15 (話しあい)	男	⑦顔, 腹(0.195) (ズレ大) ⑥義理, 人情(0.195) (ズレ小) ③甘え, 自立(0.123) (ズレ大)	0.318
	女	④状況を中心, 自己を中心(0.129) (ズレ大) ⑤ホンネ, タテマエ(0.116) (ズレ小) ⑨ドライ, ウェット(0.108) (ズレ小)	0.272
16 (連絡)	男	⑧公, 私(0.201) (ズレ大) ⑦顔, 腹(0.153) (ズレ大)	0.269
	女	—	
17 (集団 / 個人)	男	①タテ, ヨコ(0.222) (ズレ小) ⑧公, 私(0.161) (ズレ大) ④状況を中心, 自己を中心(0.160) (ズレ小) ⑥義理, 人情(0.156) (ズレ大) ⑨ドライ, ウェット(0.137) (ズレ大) ⑤ホンネ, タテマエ(0.119) (ズレ小) ②ウチ, ソト(0.106) (ズレ小)	0.421
	女	②ウチ, ソト(0.161) (ズレ小) ③甘え, 自立(0.124) (ズレ大) ⑥義理, 人情(0.114) (ズレ小)	0.284
18 (信 頼)	男	④状況を中心, 自己を中心(0.150) (ズレ大) ③甘え, 自立(0.145) (ズレ小) ⑨ドライ, ウェット(0.111) (ズレ大)	0.313
	女	④状況を中心, 自己を中心(0.196) (ズレ大) ①タテ, ヨコ(0.162) (ズレ大) ⑨ドライ, ウェット(0.118) (ズレ小) ⑧公, 私(0.111) (ズレ小)	0.312

- ① 男：男子大学生，90%以上が男子からなる M 大学の 1, 2 回生中心 92 人。女：女子大学生，K 女子大学の 1 回生 129 人。
 ② 人間関係キーワードの () 内の数字は偏相関係数を示す。ここでは原則として，0.1 ないしそれに近似したもの以上を掲載した。ただし，0.1 以上がない場合は上位 2 ないし 3 個のキーワードを抽出した。
 ③ (ズレ大)，(ズレ小) は，そのキーワードを選択した人の雰囲気認知のズレ方がそれぞれ大きくなるか，小さくなるかを示している (そのキーワードを選択しない人はその反対の方向になる)。
 ④ 女子の欄で—のあるのは，9 個のキーワードのうちいずれか 1 つが全く選択されなかったので，計算が不能であったことを示す。

的な空間において，自己がその中心 (センター) に位置 (存在) していない (心理的マージナルマンになっている) ことを示すであろう (結果 4-3 参照)。

自分が自分の心理的空間の中心にいないということは，知覚された現象的自己が対人関係場面の心理的空間の中で，安定感を失っている状態だと考えられる (結果 4-2 の⑤参照)。したがって，わずかな衝撃に対してもバランスを失

なってしまう危険性を常時はらんでいる。このことは自己を防衛する (バランスを維持する) ために，対人関係の一体化に対していつも過敏にならざるをえなくするわけで，そのことが，雰囲気認知にも敏感に反映され，結果として認知のズレが増大する状態をひきおこしたのだと考えられよう。

知覚された現象的自己が個人の心理的空間の中心に存在するか否かは，心理的世界における

表12 雰囲気の測定項目と日本人の人間関係キーワードとの関係（モーダル傾向）

日本人の人間関係 キーワード 雰囲気 測定項目			1	2	3	4	5	6	7	8	9
			タ テ ヨ コ	ウ チ ソ ト	甘 え 自 立	状 況 自 己	ホ ン ネ タ テ マ エ	義 理 人 情	顔 腹	公 私	ド ラ イ ウ ェ ッ ト
1	規則多/少	D	16(13.8)	17(14.7)	12(10.3)	10(8.6)	23(19.8)	4(3.4)	6(5.2)	43(37.1)	2(1.7)
		S	47(51.1)	22(23.9)	17(18.5)	18(9.6)	12(13.0)	3(3.3)	2(2.2)	39(42.4)	5(5.4)
2	自立/依存	D	13(11.3)	11(9.6)	73(63.5)	27(23.5)	3(2.6)	3(2.6)	6(5.2)	1(0.9)	10(8.7)
		S	4(4.3)	16(17.4)	61(66.3)	31(33.7)	12(13.0)	8(8.7)	7(7.6)	9(9.8)	4(4.3)
3	仲間の賞賛	D	22(19.1)	21(18.3)	18(15.7)	18(15.7)	22(19.1)	24(20.9)	18(15.7)	4(3.5)	9(7.8)
		S	27(29.3)	35(38.0)	25(27.2)	17(18.5)	22(23.9)	24(26.1)	10(10.9)	6(6.5)	24(26.1)
4	うちとけ	D	20(17.4)	30(26.1)	9(7.8)	15(13.0)	17(14.8)	24(20.9)	10(8.7)	10(8.7)	20(17.4)
		S	31(33.7)	43(46.7)	14(15.2)	14(15.2)	34(37.0)	28(30.4)	12(13.0)	7(7.6)	28(30.4)
5	協力	D	30(25.9)	19(16.4)	18(15.5)	25(21.6)	5(4.3)	33(28.4)	8(6.9)	9(7.8)	17(14.7)
		S	20(21.7)	31(33.7)	20(21.7)	19(20.7)	13(14.1)	42(45.7)	7(7.6)	10(10.9)	20(21.7)
6	凝集性	D	16(13.8)	30(25.9)	12(10.3)	32(27.6)	9(7.8)	23(19.8)	4(3.4)	11(9.5)	13(11.2)
		S	30(32.6)	39(42.4)	16(17.4)	26(28.3)	18(19.6)	20(21.7)	10(10.9)	12(13.0)	17(18.5)
7	率直	D	15(13.3)	13(11.5)	7(6.2)	12(10.6)	54(47.8)	9(8.0)	23(20.4)	6(5.3)	17(15.0)
		S	11(12.0)	15(16.3)	8(8.7)	23(25.0)	53(57.6)	6(6.5)	26(28.3)	7(7.6)	17(18.5)
8	グループの誇り	D	23(19.8)	34(29.3)	14(12.1)	16(13.8)	15(12.9)	16(13.8)	7(6.0)	7(6.0)	12(10.3)
		S	20(21.7)	34(37.0)	13(14.1)	15(16.3)	26(28.3)	15(16.3)	15(16.3)	7(7.6)	11(12.0)
9	規則/状況	D	15(13.0)	16(13.9)	7(6.1)	17(14.8)	29(25.2)	8(7.0)	3(2.6)	48(41.7)	12(10.4)
		S	20(21.7)	16(17.4)	24(26.1)	30(32.6)	31(33.7)	8(8.7)	6(6.5)	34(37.0)	7(7.6)
10	責任	D	11(9.6)	8(17.0)	55(47.8)	24(20.9)	9(7.8)	11(9.6)	15(13.0)	15(13.0)	7(6.0)
		S	4(4.3)	9(9.8)	57(62.0)	23(25.0)	14(15.2)	18(19.6)	25(27.2)	12(13.0)	9(9.8)
11	失敗への恐れ	D	9(7.8)	7(6.0)	25(21.6)	40(34.5)	7(6.0)	6(5.2)	21(18.1)	5(4.3)	16(13.8)
		S	7(7.6)	10(10.9)	36(39.7)	42(45.7)	13(14.1)	2(2.2)	20(21.7)	6(6.5)	10(10.9)
12	過程/結果	D	12(10.3)	15(12.9)	9(7.8)	32(27.6)	16(13.8)	2(1.7)	16(13.8)	5(4.3)	14(12.1)
		S	8(8.7)	7(7.6)	17(18.5)	18(19.6)	24(26.1)	8(8.7)	18(19.6)	20(21.7)	14(15.2)
13	関心	D	10(8.6)	15(12.9)	15(12.9)	23(19.8)	8(6.9)	31(26.7)	16(13.8)	9(7.8)	36(31.0)
		S	16(17.4)	32(34.8)	17(18.5)	20(21.7)	25(27.2)	29(31.5)	13(14.1)	13(14.1)	33(35.9)
14	チャレンジ	D	9(7.8)	14(12.1)	19(16.4)	43(37.1)	14(12.1)	4(3.4)	9(7.8)	9(7.8)	14(12.1)
		S	8(8.7)	12(13.0)	19(20.7)	45(48.1)	16(17.4)	2(2.2)	14(15.2)	13(14.1)	9(9.8)
15	話し合い	D	14(12.2)	10(8.7)	11(9.6)	50(43.5)	29(25.2)	12(10.4)	19(16.5)	7(6.1)	13(11.3)
		S	14(15.2)	13(14.1)	23(25.0)	50(54.3)	30(32.6)	5(5.4)	24(26.1)	14(15.2)	16(17.4)
16	連絡	D	38(32.8)	33(28.4)	6(5.2)	13(11.2)	2(1.7)	10(8.6)	13(11.2)	15(12.9)	12(10.3)
		S	40(43.5)	36(39.1)	9(9.8)	16(17.4)	3(3.3)	14(15.2)	4(4.3)	11(12.0)	14(15.2)
17	集団/個人	D	14(12.3)	25(21.9)	17(14.9)	30(26.3)	6(5.3)	16(14.0)	9(7.9)	20(17.5)	27(23.7)
		S	16(17.4)	26(28.3)	22(23.9)	40(43.5)	23(25.0)	16(17.4)	12(13.0)	19(20.7)	12(13.0)
18	信頼	D	11(9.6)	25(21.7)	10(8.7)	13(11.3)	24(20.9)	44(38.3)	15(13.0)	7(6.1)	26(22.6)
		S	13(14.1)	22(23.9)	26(28.3)	15(16.3)	48(52.2)	27(29.3)	26(28.3)	6(6.5)	32(34.8)

注) DはD会社の40才代の課長, 男116人, SはM大学生, 男92人の反応数と(%)を示す。反応数は各キーワードを選択したかどうかによる。

中心そのものの転換に関係している。その観点から見れば、宗教的には悟りの概念にも言及しなければならぬであろうが、臨床心理学的には、自己受容ないし適応の概念にふれることが一般に妥当であると考えられる。

以上の結論を導くための考察のプロセスは次の通りである。

まず、雰囲気認知のズレに関する臨床心理

学的解釈の手がかりとしては、すでに以下の知見がえられている。

それは足立(1979)がN社の男子高卒新入社員79人を対象に実施したデータである。まず、合宿期間中の心理的風土の認知にもとづき、ズレ(Dスコア)大群26人、ズレ(Dスコア)小群26人にわけた(分布はユニモーダルだったので5段階評定を適用し、中間の3のランクを除外

した)。そして同時に測定した TAT と集団用ロールシャッハの結果を χ^2 検定にかけたところ、主として TAT に有意な差がみられた。

すなわち、ズレ大群は防衛欲求 ($P < 0.025$) と、親和欲求 ($P < 0.005$) が有意に多く、ズレ小群は成就欲求 ($P < 0.10$) が有意に多かった。

同時に行なったロールシャッハ (大卒新入社員33人) よりも、TAT で有意な結果がでたことは、個人のパーソナリティのうち、欲求-圧力体制の力動的で機能的な側面が、人間関係を基盤とする心理的風土の知覚に投影されたものと考えられる。

また、認知のズレ大群は肯定的方向も否定的傾向も含むものであるが、内容分析の結果、ズレ大群の中には肯定傾向に大きくズレている人も、否定傾向に大きくズレている人も、それぞれほぼ同数の割合を示しており、かつ、肯定傾向にズレが大きい人も、必ずしも成就欲求が高いとはいえないことがわかった。

以上の知見は、本研究の結果が意味する心理的マージナリティを、臨床心理学的見地から眺める場合の基礎的なデータとなるであろう。

次に、自己概念との関係を見てみよう。

自己イメージとの関係でまず注目しうるのは表2である。これによれば、雰囲気認知のズレ (Dスコア) は自己イメージの「認知のズレ」 (Dスコア) と有意に対応しているが、自己イメージの理想と現実の差とか、現実の自己肯定得点とは対応していないことがわかる。自己概念の理想と現実の「差」が臨床心理学的観点からいう適応の概念と関係のあることが従来から指摘ないし議論されてきた (たとえば、Rogers, 1947; Rogers & Dymond, 1954; Combs, 1947; Cowen et al., 1955; 加藤, 1960, 1977, 1978; 梶田, 1980)。このことから見れば、表2の結果は新しい知見であるとも考えられる。

そして表3から、自己イメージの理想と現実の差や、現実の自己の肯定得点は、雰囲気を肯定的に認知するか、否定的に認知するかというレベルに関係したものであることがわかる。(ただし、雰囲気と自己イメージの各因子軸を対応させた表4をも参照する必要がある)。

以上をまとめると次のようになるであろう。

①心理的風土の認知のズレが大きい場合、臨床心理学的見地から見れば、それは防衛欲求ないし親和欲求の高まった傾向が、またズレの小さい方向は成就欲求の高まった傾向が、それぞれ投影されたものであると考えられる。

②その認知が肯定的にズレていても、否定的にズレていても、上記①はほぼ同様にあてはまるであろう。

③自己概念の「認知のズレ」 (理想と現実の差ではない) が心理的風土の認知のズレに対応していることから、自己概念の「認知のズレ」の意味を上記①より類推することが可能である。

④結局、臨床心理学的観点から見た現実場面に対する欲求のダイナミクスや自己受容、あるいは精神的健康の概念は、心理的風土の認知及び自己の認知のそれぞれの「Dスコア」に関係があるのではないかと推測されるのである。

また、雰囲気認知のDスコアと自己イメージのDスコアが有意に対応するということが、雰囲気という外界の知覚においても、自己という内界の知覚においても、心理的マージナルマンはそれぞれの心理的空間においてそのセンターにいないということを示すものである。これは心理的マージナリティの概念を規定する場合に重要なデータとなりうるであろう。

いいかえれば、心理的マージナルマンから、心理的セントラルマンへの、心理的空間における中心の転換は、知覚された心理的風土と知覚された自己という両者に同時におこることが予測されるのである。これは、心理的風土の認知の仕方は、とりもなおさず現象的自己の自己了解の仕方を意味するという、人間学的考察 (足立, 1979) を裏づけるデータといえよう。これもまた自己受容や適応の概念を規定する場合に重要なひとつの示唆となりうるであろう。

ところで、事実ありのままの自分を、事実ありのままに受けとめる (知覚ないし受容する) ならば、多くの人間の事実を集約した人間像 (事実ありのままの自分という意味からすれば、これは単なる抽象像や平均的人間像ではなく、人間というものの実像を示唆するものだといえ

よう)におのずから回帰していくわけで、その人間像のパターンから極端にズレる方向へ、自分を「肯定的」に知覚することも、「否定的」に知覚することも、そのこと自体がそれぞれ心理的にどこかで無理があるものと考えられるのである。知覚された現象的自己が、心理的空間の中心(センター)に存在しない状態(心理的マージナリティ)というのは、具体的には以上の現象をさすものではなからうか。

つまり、マージナルとセントラルが相対的な対比概念であるかぎり、心理的マージナリティというのは、自己の実像(事実ありのままの自己)からかけはなれた虚像が心理的空間のセンターに存在し、それとの対比概念として、実像がマージンに存在している状態だと考えられる。

自己受容は、自己の実像を受け入れることによって、今まで存在していた虚像との対比関係が消失し、おのずから実像をセンターとする心理的空間が再構成されてくる(中心の転換)ことであるといえよう。そうすれば知覚された現象的自己が、今度は心理的空間の中心に存在することになり、その心理的空間はバランスがとりやすく安定感を増してくる。

上記の文脈に立つならば、雰囲気及び自己イメージの肯定的な得点が、必ずしも適応の指標ではなく、その方向の極端なズレは、むしろ不適応の指標たる「過剰適応」の概念をもたらす場合があるといえよう。

また、表3からは、自己イメージの理想と現実の「差」が大きいものは、雰囲気認知の否定傾向群に有意に多いということがわかる。この事実から考えれば、自己概念の理想と現実の「差」が大きいものを、不適応傾向と結びつける従来の適応の概念は、心理的風土の認知が否定傾向へ大きくズレている場合に、よくあてはまる可能性があると考えられるのである。

したがって、この点から見れば、本研究結果は心理的風土と自己に対する肯定、否定の両方向における認知のズレ(心理的マージナリティ)の概念から、従来の自己概念と適応の知見に新たな補足を提示するものといえよう。

最後に上記③を裏づけるものとして、表6と

表7をみておく必要がある。詳しくは結果の4-2の⑤にのべたごとく、心理的風土の認知のズレは自己概念の構造そのものの違いを意味しているといえよう。

なお、結果4-3で見たように、対人関係における「承認」の側面が、雰囲気認知のズレ大群に特徴的にあらわれていることは、TATにおける親和欲求の上記知見とも一致するものである。これは本研究のサンプルにおいては、上記③に関する心理的マージナリティが、対人関係場面における一体化と、それからの心理的距離(ズレ)を基本的な土台としていることを示唆するものであろう。

5-3 心理的マージナリティと日本の心理的風土との関係

心理的マージナリティの中に、質的な文化的要因を操作的なレベルでどのように導入するかについては、カテゴリーの設定や数量化等に多くの問題が残される。ここではその探索的段階として、心理的マージナリティの標識としてのD得点と、従来から一般的に論じられている日本的人間関係のキー概念について網羅的に分類したものを、林知己夫の数理化理論I類によって関係づけることにした。本研究結果は、説明要因(キーワード)に関する偏相関係数や重相関係数が必ずしも大きいとはいえないので、速断は下せないが、このサンプルに関するひとつのデータにはなりうるであろう。

そして表12のモーダルな選択傾向と対比させつつ考察すれば、心理的風土の認知のズレに寄与する要因がより明確に意識しうる。

なお、認知のズレに寄与する上記の要因は、考察5-1-2における臨床心理学的見地より解釈しうるものである。ちなみに足立(1979)によれば、TATの三大欲求と雰囲気認知のズレが有意な関係(χ^2 検定)にある雰囲気認知の測定項目は表13の通りである。この次元から表11を見るならば、より重層的な考察が可能となろう。

①雰囲気認知のズレに寄与する日本的人間関係要因の解釈

ところで、表11、表12、表13にしたがって具体的な解釈を種々試みることができる。巨視的

表13 TATと認知のズレが有意な関係にある雰囲気
の測定項目(足立, 1972, pp. 17-18)

測定項目	認知パターン	TATの欲求
1 (規則多 / 少)	ズレ大 ズレ小	防衛欲求 成就欲求
2 (自立 / 依存)	ズレ大 ズレ小	親和欲求 成就欲求
4 (うちとけ)	ズレ大	防衛欲求
6 (凝集性)	ズレ大	親和欲求
7 (率直)	ズレ大 ズレ小	防衛欲求 成就欲求
8 (グループの誇り)	ズレ大	防衛欲求
9 (規則 / 状況)	ズレ大	親和欲求
11 (失敗への恐れ)	ズレ大	防衛欲求
12 (過程 / 結果)	ズレ大	親和欲求
14 (チャレンジ)	ズレ大	防衛欲求
16 (連絡)	ズレ大 ズレ大	防衛欲求 親和欲求
17 (集団 / 個人)	ズレ大	成就欲求
18 (信頼)	ズレ大	親和欲求

な観点から全体的な文化的特質を規定していく方法も可能であるが、ここでは微視的な観点から項目のズレが何を意味しているかを考察しておくことにする。たとえば、男について、重相関係数をもっとも大きく、かつ、偏相関係数も比較的高いものとして、項目10(責任)の認知のズレに寄与する要因、①「タテ、ヨコ」、④「状況を中心、自己を中心」、⑨「ドライ、ウエット」などがあるが、それらを試みに解釈してみよう。

まず、日本の人間関係における「タテ、ヨコ」のキーワードを選択した者は、責任は「必ず自分でとる——いつも他人のせいにする」という尺度において、メンバーのコンセンサスのレベル(パターン)からズレが大きくなる傾向があり、選択しなかった者はズレが小さくなる傾向があると推定されよう。

これは責任が個人に帰属するものであるという意識ではなく、タテ、ヨコの概念軸でとらえられている場合に、認知のズレが大きくなることを示している。たとえば、タテ、ヨコの人間関係が一蓮托生となって知覚されている場合とか、あるいは何かあれば「責任者を呼べ」という状況が日常よく見られるように、責任は「長

のつくものがとるもの、ときめてかかっている場合などでは、雰囲気認知が一般的なレベルよりもズレてくる(敏感に反応する)傾向があるといえよう。

次に、「状況を中心、自己を中心」というキーワードを選択した者はズレが小さくなる傾向があり、選択しなかった者はズレが大きくなる傾向があると推定される。

これは、たとえば、長いものには巻かれろ、さわらぬ神にタタリなし、融通がきく、臨機応変、世間(ひとの目)を気にする、出る杭はうたれる、といった「状況を中心」とするか、あるいは状況に流されないで自己主張をするといった「自己を中心」とするか、その程度はどうあれ、この2極間の軸上において項目10に関する雰囲気認知を認知するならば、それは多くのメンバーの平均的な認知レベルからそれほどズレないことを示すものである。これもまた、責任に対する日本的知覚の実態をあらわしていると考えられよう。

また、「ドライ、ウエット」はズレを大きくするのに寄与する要因であるといえよう。ドライは合理的、打算的な契約責任、ウエットは日本人のよく使う「誠意を示せ」という概念にそれぞれ対応させるならば、日本人の責任追求に関する意識は、契約責任と「誠意」に象徴される道義的責任、の2本立てということになる。そして、これが責任に関する雰囲気認知のズレをひきおこしやすい要因となっていることは興味深いことである。

ただし、この項目10は表13を見れば、ズレの大きさが必ずしも防衛ないし親和欲求に直接対応していない。これは日本人の責任に対する認知のしかたが、心理的空間の中で自分が中心にいる場合も、マージンにいる場合も、特定の傾向はなく、ほぼ同様であることを示しているのかも知れない。

さらに男女に関し、各項目にわたって具体的な解釈が可能であろうが、ここではその記述を省略し、最後に、心理的マージナリティと「状況を中心、自己を中心」のキーワードとの関係を考えておこう。

②知覚された現象的自己の日本的特徴について（仮説）

上記キーワードは、特に男の場合、モーダル傾向に関しても、認知のズレに関しても、よく出てくる要因である。そしてどちらかといえば、比較的、ズレが小さくなる方向に寄与する要因として出ている場合が多い。そこで、このキーワードと、心理的空間の中で知覚された自己が中心にいるかどうかという問題との関係を考えてみよう。

すでにのべたように、自己の実像をセンターとして心理的空間が再構成された場合、その心理的空間は知覚された現象的自己を中心としてバランスがとりやすくなり、おのずから安定してくると考えられる。

ところが、その場合、中心に存在する現象的自己はいったん定った位置に確固として固定しつづけるのであろうか。

変化しつづける外的状況に対し、その知覚された状況（心理的空間）もおそらくゆれ動きつづけるであろう。そのとき、現象的自己がバランスを保ちつつ、常にそのセンターに存在しようとするれば、心理的空間の動き（知覚された状況）に対応する何らかの原理が必要となってくる。ここに「状況を中心、自己を中心」という軸が心理的空間と自己の関係の中に導入されてくる必然性があるといえよう。そして「状況を中心」という極においては、変化する心理的空間（知覚された状況）に即応することによって、一定のバランスを保つ柔構造の力学を内蔵した現象的自己の概念を仮定することになる。

ところで柔構造が有する安定の力学的原理は、外界との関係において発生する摩擦と緊張を、内部構造の相対的な力関係の中で「吸収」することによって全体のバランスを保つ方向へと動きつづけることであろう。柔構造をもつ個体と外界との「関係」は、基本的にはそういう「内部構造をもった個体」と外界との相互関係を意味するのである。これは、おそらく日本人の「状況主義」の本質に深くかかわってくるであろう。

さて、現象的自己が安定性の高い柔構造を獲

得すればするほど、その現象的自己は心理的空間において常にセンターに位置しつづけること（心理的セントラリティ）が可能となるし、また、現象的自己が常にセンターに位置しているほど、柔構造自体の安定度は高くなるといえる。いいかえれば、この文脈において考えられる心理的マージナリティというのは、柔構造ではあるが、安定度が低い状態の現象的自己であると考えられるのである。

また、相対的な力関係による「吸収」の原理を土台とした柔構造の特徴は、みずからエネルギーを発することはなく、外部との相互関係において発生する摩擦と緊張そのものが、内部構造自体及び外界との相互関係自体を動かすエネルギーに転換していくということである。この仮定は日本人の自我の機能と構造を考えるとときにひとつの示唆を与えるものであろう。

一方、西洋的自我の確立や自己同一性の原理はどういうことであろうか。ここではセンターに存在する自己は常に不動のものとして固定しつづけることを要求されているのであろうか。もし固定しつづければ、その自己は変動しつづける心理的空間との関係において、常に摩擦と緊張にさらされることになる。そこでなおかつ固定しつづけようとするれば、摩擦との対決が不可欠となり、しかもそれにうち勝つだけの剛構造をもった自己を確立せねばならなくなるであろう。そして、その剛構造の強度が対決の許容度を超えるときは、自己が一定のバランスを保つために、存在の物理的ないし社会的な空間自体をとりかえる（離脱するとか、環境を変化させるとか）ことが不可欠になってくる。西洋的「個人主義」は、そのことを保障するためのイデオロギーなのであろう。これは「自己を中心」という極における適応（心理的セントラリティ）の原理を意味している。

おそらく以上の仮説からすれば、本研究において、雰囲気という外界の知覚と、自己という内界の知覚が、それぞれの認知のズレ(Dスコア)において有意に対応していたという事実は、知覚された外界（心理的空間）の状況に対して、即断的に変動する内界の現象的自己をもった、

日本人のサンプルだからこそもたらされたもの
だといえるであろう。

このことは、心理的風土の認知のズレが、その場における対人関係の一体化やコンセンサスからの心理的距離を敏感に反映していた事実も（したがって、それに関連していた心理的マージナリティの概念も）、おそらく日本人のサンプルに妥当性が高いということを示唆していることになる。

したがって、剛構造の自己の場合に、果して同様の結果がでるものであろうか。剛構造においては、本研究では有意でなかった自己イメージに関する理想と現実の「差」の方が、妥当性をもつのかも知れない。

ここに心理的マージナリティと自己受容、及び適応についての文化的差異が推定されるが、これについては、さらに実証的な形で研究する操作的方法を発展させていく必要があるだろう。

注

1. 足立(1979)においてグルーピングされた雰囲気
の認知のズレの大きい群と小さい群(それぞれN=26)は、
後に、分布がユニモーダルであることを確めた上で
本研究と同じDスコアを用いて再確認された。
2. 本研究のデータ計算には、すべて日本電子計算株式
会社所有の JIP-ADDL を使用した。

文 献

- 足立明久 1979 集団の雰囲気とパーソナリティに関する実験的研究(1) 桃山学院大学社会学論集, 13, 5-36.
- 足立明久 1980 集団の雰囲気とパーソナリティに関する実験的研究(2) 桃山学院大学社会学論集, 13, 273-314.
- 足立明久 1981 集団の雰囲気とパーソナリティに関する実験的研究(3) 桃山学院大学社会学論集, 14, 99-160.
- Bills, R. E., Vance, E. R., & McLean, O. 1951 An index of adjustment and values, *J. consult. Psychol.*, 15, 257-261.
- Combs, A. W. 1949 A phenomenological approach to adjustment theory. *J. abnorm. soc. Psychol.*, 44, 29-35.
- Cowen, E. L., Heilizer, F., & Axelrod, H. S. 1955 Self-concept conflict indicators and learning. *J. abnorm. soc. Psychol.*, 51, 242-245.
- Gavin, J. F. & Howe, J. G. 1975 Psychological climate: Some theoretical and empirical considerations. *Behavioral Science*, 20, 228-240.
- Gavin, J. F. & Kelley, R. E. 1978 The psychological climate and reported well-being of underground miners: An exploratory study. *Human Relations*, 31, 567-581.
- Howe, J. G. 1977 Group climate: An exploratory analysis of construct validity. *Organizational Behavior and Human Performance*, 19, 106-125.
- James, L. R., Gent, M. J., Hater, J. J., & Coray, K. E. 1979 Correlates of psychological influence: An illustration of the psychological climate approach to work environment perceptions. *Personnel Psychol.*, 32, 563-588.
- James, L. R., Hartman, A., Stebbins, M. W., & Jones, A. P. 1977 Relationships between psychological climate and a VIE model for work motivation. *Personnel Psychol.*, 30, 229-254.
- James, L. R., Hater, J. J., Gent, M. J., & Bruni, J. R. 1978 Psychological climate: Implications from cognitive social learning theory and interactional psychology. *Personnel Psychol.*, 31, 783-813.
- James, L. R. & Jones, A. P. 1974 Organizational climate: A review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096-1112.
- Jones, A. P. & James, L. R. 1979 Psychological climate: Dimensions and relationships of individual and aggregated work environment perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 23, 201-250.
- 梶田毅一 1980 自己意識の心理学 東京大学出版会
- 加藤隆勝 1960 自己意識の分析による適応の研究 心理学研究, 31, 53-63.
- 加藤隆勝 1977 青年期における自己意識の構造 心理学モノグラフ, 14, 東京大学出版会
- 加藤隆勝 1978 自己意識の発達に関する研究の現状と課題 東京教育大学教育学部紀要(第一部), 24, 117-124.
- 倉橋重史 1980 マージナル・マンの問題 桃山学院大学社会学論集, 13, 347-370.

- Litwin, G. H. & Stringer, R. A., Jr. 1968 *Motivation and organizational climate*. Boston: Division of Research, Graduate School of Business Administration, Harvard University.
- 南 博(編) 1980 日本人の人間関係事典 講談社
- 長島貞夫, 藤原喜悦, 原野広太郎, 齊藤耕二, 堀洋道
1966 自我と適応の関係についての研究(1)—Self-Differential 作製の試み 東京教育大学教育学部紀要, 12, 85-91.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. 1973 The effects of organizational climate on managerial job performance and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 126-146.
- Rogers, C. R. 1947 Some observations on the organization of personality. *American Psychologist*, 2, 358-368.
- Rogers, C. R. & Dymond, K. F. 1954 *Psychotherapy and personality change*. Chicago: University of Chicago Press. 友田不二男(訳) 1957 人格轉換の心理 岩崎書店
- Schneider, B. & Hall, D. T. 1972 Towards specifying the concept of work climate: A study of Roman Catholic diocesan priests. *J. appl. Psychol.*, 56, 447-455.
- Snygg, D. & Combs, A. W. 1949 *Individual behavior: A new frame of reference for psychology*. New York: Harper.

Abstract

The Experimental Study On The Interrelation Between Group Atmosphere And Personality (4) : Quantification Of The "Psychological Marginality" And The Exploration of An Operational Approach To Take Japanese Culture Into Account

Akihisa Adachi

First, the "psychological marginality" was quantified, based on the discrepancies (D score computed from deviation values) of perceptions of psychological climate.

Findings on D scores were :

- ① Managers (N=31, male) of KY company (the head office, N=122) who are presumably located at the organizational center of the social space, were not always "central-man" in the psychological space (t-test).
- ② D scores of psychological climate are significantly related to D scores of self-concept, but not significantly related to the differences between "ideal" and "real" self-concept (t-test; sample: students, male N=92, female N=129).
- ③ Factor analyses of climate (atmosphere) and self-concept suggested some differences of cognitive structures between high-D score and low-D score (Sample: students, male N=92).

Second, the meaning of "psychological marginality" was discussed from clinical psychological standpoint. Validity of the D score that should indicate the "psychological marginality" was also examined.

Finally, an operational method to introduce key-concepts of Japanese human relations into the "psychological marginality" was designed and some factors which might affect the D scores of psychological climate were explored.

付表1 集団の雰囲気調査表項目

1. 規則が	極めて多い	7 6 5 4 3 2 1	極めて少ない
2. 問題はどんな場合でも	自分で解決すべき	7 6 5 4 3 2 1	他人に頼る
3. 何かすれば仲間同志	賞賛と激励が極めて多い	7 6 5 4 3 2 1	恐れや批判が極めて多い
4. みんなが	うちとけてくつろげる	7 6 5 4 3 2 1	よそいきの気持
5. 自分の役割に対し	協力が得られる	7 6 5 4 3 2 1	無 関 心
6. グループ全体に個人とグループを良くしようとする雰囲気が	極めて満ちている	7 6 5 4 3 2 1	まったくなし
7. 腹で思っていることを	率直に話せる	7 6 5 4 3 2 1	率直に話せない
8. このグループにいることを	誇りに感ずる	7 6 5 4 3 2 1	誇りには感じない
9. 規則は	どんな状況でも守らなければならない	7 6 5 4 3 2 1	状況によっては破ってもしかたがない
10. 責任は	必らず自分でとろうとする	7 6 5 4 3 2 1	いつも他人のせいにする
11. 何かやろうとするとき	成功することを考えてまずやろうとする	7 6 5 4 3 2 1	必ず失敗を恐れる
12. 何かやれば	方法・過程・手段が大切にされる	7 6 5 4 3 2 1	結果だけが大切にされる
13. お互いが	他人の考えや感情に関心を示す	7 6 5 4 3 2 1	他人の考えや感情は理解しようとしな
14. 方法を考えるとき	新しいアイデアを出しあおうとする	7 6 5 4 3 2 1	決まりきったことしかやろうとしな
15. 意見や考え方に違いがあるとき	納得するまで話しあう	7 6 5 4 3 2 1	それぞれが自分の意見を通そうとする
16. ささいなことでも連絡が	極めてよくとれている	7 6 5 4 3 2 1	極めて悪い
17. 考え方として	集団が個人より大切	7 6 5 4 3 2 1	個人が集団よりも大切
18. みんなの心のなかには	極めて信頼しあっている	7 6 5 4 3 2 1	極めて不信任に満ちている

付表2 自己イメージ調査表項目

	ま っ た く そ の と う り	や そ の と う り	ど ち ら も い え な い	や ち が う	ま っ た く ち が う
1. 私は人とうまくつきあっていける方である	5	4	3	2	1
2. 私は失敗するとよく自分のせいだと思う	1	2	3	4	5
3. 私は自分の主張を通す方である	5	4	3	2	1
4. 私は人からどんなうわさをされているか気になる方である	1	2	3	4	5
5. 私は人を全面的に信ずることができる	5	4	3	2	1
6. 私は自分の心を素直に表現できる	5	4	3	2	1
7. 私は人から馬鹿にされたりすることにはがまんできない	5	4	3	2	1
8. 私はときどき自分自身がいやになるときがある	1	2	3	4	5
9. 私は他の人とくらべて能力などの点ですぐれていると思う	5	4	3	2	1
10. 私は自分が傷つくことを恐れている	1	2	3	4	5
11. 私は何かをしようとするとき、他の人が反対するのではないかと心配になる	1	2	3	4	5
12. 私は自分自身を暖い人間だと思う	5	4	3	2	1
13. 私は自分自身を明朗活発な方だと思う	5	4	3	2	1
14. 私は自分自身を誠実な方だと思う	5	4	3	2	1
15. 私は自分自身を忍耐強い方だと思う	5	4	3	2	1

注) 各尺度の評点は調査表には記入せず、得点化するとき使用する。

付表3 日本人の人間関係キーワード表

人間関係のキーワード	ヒント
① <u>タテ, ヨコ</u>	○タテ…上下の序列意識, 先輩後輩, 年功序列, … ○ヨコ…同期 趣味の同好会, …
② <u>ウチ, ソト (ヨソ)</u>	○ウチの会社 (職場), ウチの課長, ワタシのウチ (家), … 親子・ミウチ・ナカマ, 水入らず, ウチ集団への強い責任, 福はウチ, … ○ソト (ヨソ) の会社 (職場), ヨソ者, ヨソゆき, ヨソヨソしい, … タニン, 水くさい, 旅の恥はかきすて, ゴミ・アキカン投げ捨て, 鬼はソト, ……
③ <u>甘え, 自立</u>	○甘え…すねる, うらむ, 甘ったれ, 受身, 相手におまかせ, 一体感, 寄らば大樹の陰, 親方日の丸, みんなの責任は誰の責任でもない, … 甘えさせてもらう, … ○自立…独立独歩, 己れに勝つ, 自由と自己責任, 自他分化, …
④ <u>状況を中心, 自己を中心に</u>	○状況を中心…長いものには巻かれる, さわらぬ神にタタリなし, 融通がきく, 臨機応変, 世間 (ひとの目を) 気にする, 出る杭は打たれる, … ○自己を中心…状況に流されないで自己主張をする, イエスカノーをハッキリいう, まわりの圧力があっても自分の信念を優先させる, …
⑤ <u>ホンネ, タテマエ</u>	○今日はワタシがおごるから何でも好きなもの食べてよ…タテマエ (あまり高いものを無遠慮に注文されると困るわ…ホンネ) みんなの手前いい子になる…タテマエ (ミウチやナカマだけになればグチ, 悪口に花がさく…ホンネ)
⑥ <u>義理, 人情</u>	○義理…自分が休んだときに仕事をやってもらったから, 今日は突然の残業でもつきあう…, 犬は3日飼えば3年恩を忘れぬ, …おごってもらったら今度はおごる, … ○人情…活字の年賀状に肉筆でそえ書きがある方をよろこぶ, … 自分のことをわかってくれて親身になってめんどうをみってくれる, …
⑦ <u>顔, 腹</u>	○顔…メンツ, 面目, 外聞, 顔をたてる, 面よごし, 顔がうれる, … ○腹…腹芸, 顔で笑って心で泣く, コトバと腹 (心の中) とは別, 腹の内を察する, ねまわし, 腹をすえる (腹をきめる, 腹をくくる), 腹におさめる, 太っ腹, …
⑧ <u>公, 私</u>	○公…公用, おもてむき, おおやけ, タテマエを原則とする場, 上位者, … ○私…私用, 公の利益に反するワタシゴト, … プライベート, … 社内箋をもち帰る, 私用で会社から電話する (……公私混同), … 会社への来訪者 (…公), 対応する人 (会社を代表…公), …
⑨ <u>ドライ, ウエット</u>	○ドライ…ホンネと結びつく率直さ, 打算的, 冷淡, 明快, 割り切りのよい, 合理的な…, 金の切れ目が縁の切れめ, … ○ウエット…やさしさ, いたわり, 友達がよい, あたたかい, しがらみ, にえきらない, …