

[3]

氏 名 (本籍)	日向野 智子 (栃木県)		
学 位	博士 (学術)		
学 位 記 番 号	博甲第 22 号		
学位授与年月日	平成 15 年 3 月 8 日		
学位授与の要件	学位規則第 5 条第 1 項該当		
論 文 題 目	対人苦手意識の社会心理学的検討		
論文審査委員	(主査)	教 授	内須川 洸
		教 授	岩脇 三良
		教 授	古川 真人
	東洋大学	教 授	安藤 清志

論 文 要 旨

一般に、特定の人物を避けたい、関わりたくない、またはその人の前ではぎこちなくなるなどといった様態は、苦手意識として認識されている。本論では、これを対人苦手意識と定義し、社会心理学的に検討することを目的とした。

第Ⅰ部 対人苦手意識とは

第1章では、対人苦手意識に関わる先行研究をレビューした。さまざまな心理学の領域における対人苦手意識に関わる研究の知見から、対人苦手意識については、観察や事例に基づいた報告が多く、その対象がほとんど児童や教師に限られていること、また数量的、社会心理学的な検討がなされておらず、概念的定義が不明瞭であることを指摘した。したがって、本論では、より広範な対象について対人苦手意識を検討し、対人苦手意識の実態を数量的に把握する必要があることを示した。

第Ⅱ部 対人苦手意識の実態

第Ⅱ部では、対人苦手意識の諸特徴について、実態把握を試みた。第2章の研究1では、苦手な相手の特徴や、苦手な相手に対する感情などについて、大学生に自由記述回答を求め、探索的研究を行った。研究2では、研究1の結果をもとに大学生用対人苦手意識尺度を作成し、対人苦手意識を数量的に把握した。その結果、苦手な他者に対する対人苦手意識の程度、感情、つきあい方、また、感情とつきあい方との関連は、相手のタイプによって異なることを示した。

第3章は、中学生を対象とし、対人苦手意識の成立要因を検討することを目的とした。まず、自由記述によって得られた苦手な同級生の特徴を、数量化Ⅲ類によって分類した。その結果、対人苦手意識の成立は、対人苦手意識を覚える個人の認知や感情に問題があるのか、それとも相手に何らかの問題があるのかを分ける「自己要因－他者要因」のⅠ軸と、両者の「相互作用の高－

低」のⅡ軸とによって捉えられることが示された。また、多くのタイプに対人苦手意識を覚える人は、苦手な人の人当たりが悪いことに敏感であることも明らかになった。

第4章では、無意識に自分自身に触れることにより、不安や緊張を和らげる効果をもつとされるセルフ・タッチ行動（自己接触行動）を自然観察法により観察し、セルフ・タッチと対人苦手意識との関連を検討した。セルフ・タッチの様態により、対人苦手意識に違いがあるのかを検討したところ、両者の間には直接的な関連はみられなかった。しかし、セルフ・タッチの様態により、対人苦手意識とパーソナリティとの関連は異なることが示された。特に、セルフ・タッチが過剰な群は、対人苦手意識が高いほど、公的自己意識、私的自己意識、情緒的支持傾向、自己閉鎖性のいずれもが高かった。また、対人苦手意識が友だちづきあいに及ぼす影響も、セルフ・タッチの様態による差異が見られた。

第Ⅲ部 特定場面における対人苦手意識

第Ⅲ部では、対人苦手意識が喚起されやすい、もしくは高まりやすい特定場面として、苦手な他者のミスを指摘しなければならない場面を取り上げ、性差、年代、地位などにより対人苦手意識が異なるかを検討した。

第5章の目的は、職場における対人苦手意識を検討することであった。職場用対人苦手意識尺度を実施した結果、「わずらわしさ」は男子大学生のほうが男性社会人よりも高く、「懸念」は男女ともに、学生よりも社会人のほうが高かった。また、大学生においては性差がないにもかかわらず、女性社員のわずらわしさと懸念は、男性社員よりも高く示された。このような結果から、職場が女性の感情負担を高めている可能注を述べた。さらに、男性社員は年齢にかかわらず職位が高いほど対人苦手意識が低いという結果が得られた。

上述した結果は経験や権力の差異、また個人のストレス耐性などが媒介していることが予測された。そこでストレス耐性と管理職適性との関連を、第6章で検討した。ストレス耐性を示すパーソナリティとされるハーディネスの概念を導入し、対人苦手意識と管理職適性との関連を検討したところ、将来管理職として期待されている30代ほど、ハーディネスの「積極性」と「対人コミットメント」が高かった。このことから、今後の管理職として、対人コミットメントの高い社員が求められていることが示唆された。また、ここでは対人苦手意識と管理職適性との直接的な関連は示されなかったが、対人苦手意識のわずらわしさが低いと、管理職適性と関連するハーディネスが高くなるという結果が得られた。したがって、対人苦手意識は管理職適性に影響を及ぼすことが明らかになった。

第7章では、小学生にソシオメトリック・テストを実施し、児童の学級集団内他位と対人苦手意識との関連を検討した。分析の結果、学級集団内地位の高い児童ほど、また友だちの多い児童ほど、対人苦手意識が低かった。第5章の結果とあわせて考えると、リーダーとされる人ほど対人苦手意識が低いことが示唆された。一方、パーソナリティと学級集団内地位との関連はほとんど見られなかったため、児童の対人行動や集団への適応を検討する際に、対人苦手意識が有用であることを述べた。

第8章は、対人苦手意識の生起過程に対する示唆を得るために、自己呈示の個人差を測定する

改訂版セルフ・モニタリング尺度を用いて、仮説検証を行った。対象者は高校生であった。予測した通り、男性は場面に適切な自己呈示ができない場合に、女性は他者からの否定的な感情を知覚した場合に、それぞれ対人苦手意識を覚えやすいことが明らかになった。このような結果を手がかりとし、対人苦手意識の生起過程を詳しく検討することが、今後の課題であることを述べた。

第Ⅳ部総括 各章を要約し総括を行った。本論の研究結果から、対人苦手意識は個人の対人関係や職業生活に大きく関わることが明らかになった。今後はさらに、さまざまな対象者、対人状況、諸概念などと対人苦手意識との関連を検討することにより、対人苦手意識を構造的に把握することが課題であるとした。

主要引用文献

日向野智子・堀毛一也・小口孝司 1998 青年期の対人関係における苦手意識 昭和女子大学生
活心理研究所紀要, 1,43 - 62.

日向野智子・小口孝司 2002c 対人苦手意識の実態と発生機序 心理学研究 73,157 - 165.

日向野智子・小口孝司 ハーディネスからみた管理職適性 (印刷中) 産業・組織心理学研究

日向野智子・小口孝司 学級集団内地位と対人苦手意識 (審査中) 実験社会心理学研究

審査報告要旨

本論文の要約

一般に特定の人物を避けたい、関わりたくない、またはその人の前ではぎこちなくなるなどといった様態は、苦手意識として認識されている。本論文では、これを対人苦手意識と定義し、社会心理学的に検討することを目的としている。

第Ⅰ部第1章では、対人苦手意識に関わる先行研究をレビューしている。さまざまな心理学の領域における対人苦手意識に関わる研究の知見から、対人苦手意識については、観察や事例に基づいた報告が多く、その対象がほとんど児童や教師に限られていること、また数量的、社会心理学的な検討がなされておらず、概念的定義が不明瞭であることを指摘している。そのため、本論ではより広範な対象について対人苦手意識を検討し、対人苦手意識の実態を数量的に把握する必要があることを述べている。

第Ⅱ部は、対人苦手意識の実態を把握することを試みている。第2章の研究1では、大学生を対象として、苦手な相手の特徴や、苦手な相手に対する感情などについての自由記述回答から探索的研究を行っている。研究2では、研究1の結果をもとに大学生用対人苦手意識尺度を作成し、対人苦手意識を数量的に把握した。対人苦手意識の程度、感情、つきあい方、また、感情とつきあい方との関連は、相手のタイプによって異なることが示された。

第3章は、中学生を対象とし、対人苦手意識の成立要因を検討することを目的としている。自由記述によって得られた苦手な同級生の特徴を、数量化Ⅲ類によって分類した。その結果、対人苦手意識の成立は、対人苦手意識を覚える個人の認知や感情に問題があるのか、それとも相手に何らかの問題があるのかを分ける「自己要因-他者要因」のⅠ軸と、両者の「相互作用の高-低」

のⅡ軸とによって捉えられることが示された。また、多くのタイプに対人苦手意識を覚える人は、苦手な人の人当たりが悪いことに敏感であることも明らかにされている。

第4章では、無意識に自分自身に触れることにより、不安や緊張を和らげる効果をもつとされるセルフ・タッチ行動（自己接触行動）を自然観察法により、セルフ・タッチと対人苦手意識との関連を検討した。分析の結果、セルフ・タッチと対人苦手意識とは直接的な関連はなかったものの、セルフ・タッチの様態により、対人苦手意識とパーソナリティとの関連は異なることが示された。

第Ⅲ部では、対人苦手意識が喚起もしくは高まりやすい特定場面として、苦手な他者のミスを指摘しなければならない場面を取り上げ、性差、年代、地位などにより対人苦手意識が異なるか検討している。第5章の目的は、職場における対人苦手意識を検討することであった。職場用対人苦手意識尺度を実施した結果、「わずらわしさ」は男子大学生のほうが男性社会人よりも高く、「懸念」は男女ともに、学生よりも社会人のほうが高かった。また、大学生においては性差がないにもかかわらず、女性社員のわずらわしさと懸念は、男性社員よりも高く示された。さらに、男性社員は年齢にかかわらず職位が高いほど対人苦手意識が低いという結果が得られた。

上述した結果は個人のストレス耐性などが媒介していると考えられたので、ストレス耐性と管理職適性との関連を第6章で検討している。そこでは、ストレス耐性を示すパーソナリティとされるハーディネスの概念を導入し、対人苦手意識と管理職適性との関連をみている。分析の結果、将来管理職として期待されている30代ほど、ハーディネスの「積極性」と「対人コミットメント」が高かった。また対人苦手意識のわずらわしさが低いと、管理職適性と関連するハーディネスが高くなることによって、管理職適性に影響を及ぼすという結果が得られた。

第7章では、小学生にソシオメトリック・テストを実施し、児童の学級集団内地位と対人苦手意識との関連を検討している。分析の結果、学級集団内地位の高い児童ほど、また友だちの多い児童ほど、対人苦手意識が低かった。第5章の結果とあわせて考えると、リーダーとされる人ほど対人苦手意識が低いことが示唆された。一方、パーソナリティと学級集団内地位との関連はほとんど見られなかったため、児童の対人行動や集団への適応を検討する際に、対人苦手意識は有効であることが示されている。

第8章は、対人苦手意識が生起過程に対する示唆を得るために、自己呈示の個人差を測定するセルフ・モニタリング尺度を用いて高校生を対象に調査を行った。予測されたように、男性は場面に適切な自己呈示ができないと、女性は他者からの否定的な感情を知覚しやすいと、対人苦手意識を覚えやすいことが明らかになった。このような結果を手がかりとし、対人苦手意識の生起過程を詳しく検討することが今後の課題であると述べられている。

最後に、第Ⅳ部終章では、各章を要約し総括を行っている。本論の研究結果から、対人苦手意識は個人の対人関係や職業生活に大きく関わることを示されているので、今後はさらに、さまざまな対象者、対人状況、諸概念などと対人苦手意識との関連を検討することにより、対人苦手意識を構造的に把握することが求められているという。

本論文に対する評価の要旨

審査委員会が高く評価する成果は以下の諸点である。第一に、対人苦手意識という、一般には広く認識されていたが、心理学の研究においては従来検討されていなかった現象をとりあげ検討した点は、非常に独創的である。第二に、対人苦手意識について、小学生、中学生、高校生、大学生、社会人と、さまざまな対象において検証を行った点である。通常、大学生を対象とした研究に偏りがちな社会心理学の研究において、積極的に広範な対象を扱った点が、発達的な示唆も得られるという点とともに、評価できる。第三に、対人苦手意識がさまざまな行動や特性と結びついていることを示したことから、今後従来の研究成果を整理する際に有効な概念となりうることを示していることである。さらに、学会発表はもちろんのこと、学会誌論文としても投稿され、受理されつつあるので、これは研究成果がこの分野において高く評価されていることの評価となろう。もとより不十分な箇所や問題点も指摘できるが、総合的に判断すると、本論文は博士課程後期課程の修了として期待される水準を超えたものであり、博士論文に値すると判断する。