

日本人と韓国人ビジネスパーソンの自己開示に関する 異文化比較調査

— 面接調査法による質的調査の結果から —

Cross-cultural Study of Self-disclosure between Japanese and Korean Business People
— Qualitative Approach by Interview Method —

中川 典子*

Noriko Nakagawa

本稿は、日本人と韓国人ビジネスパーソンを対象にした自己開示に関する異文化比較調査のパート3にあたる。調査1では調査対象者の自己開示の傾向を定量的に検討し、調査2では対象者にとっての「自己開示」、「仕事仲間との会話」および「酒席」がもつ意味を探索した。本稿では、新たな日本人および韓国人対象者に実施した面接調査の結果をもとに、先の2つの調査結果の妥当性を検討し、本テーマに関する日本と韓国の文化的特徴をさらに探求した。

キーワード：自己開示、階層的対人関係、酒席、日韓比較

I. 問題設定

自己開示は一般に、「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」¹⁾と定義される。アジア諸国を比較対象とした自己開示に関する異文化比較研究が希薄な中²⁾、筆者は階層的対人関係と酒席という共通の文化的特徴を備えていることが過去の文献調査により明らかになった^{3) 4) 5) 6)}日本と韓国に着目し、自己開示に関する一連の研究を実施してきた^{7) 8) 9) 10) 11)}。量的調査の結果、同じ職場の「自己開示の相手の職場における地位」、自己開示の場としての「酒席」、および、「話題」といった要因が個人の自己開示傾向に少なからぬ影響を及ぼすことが明らかになった。また、調査対象者から得た自由記述式回答の内容分析の結果、自己開示、仕事仲間との会話および酒席が、彼らにとって様々な意味合いを内包していることが明らかになった。

宮原¹²⁾は、日本人を対象にした対人コミュニケーションをテーマとする異文化研究では、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定量的な比較研究が中心であったことを指摘し、次のように述べている。

*流通科学大学サービス産業学部、〒651-2188 神戸市西区学園西町 3-1

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（ある文化、あるいは少数の文化だけに特有な性質）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か述していくことが求められている（pp. 74-75）。*（ ）の中の言葉は筆者による挿入。

そこで、本稿では、現役の日本人ビジネスパーソンと韓国企業に勤務経験のある韓国人留学生に対して面接調査を実施することにより、先に筆者により実施された一連の研究結果の妥当性を調べるとともに、本テーマに関する日本人と韓国人のエミックスを探索したい。

II. 研究方法

1. 調査対象者

調査対象者は、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。日本人の平均年齢は39.20歳（SD 7.29）、韓国人の平均年齢は34.75歳（SD 4.99）。日本人の平均勤続年数は15.20年（SD 6.26）、韓国人の平均勤続年数は3.5年（SD 2.38）。表1は対象者の実態的側面をまとめたものである。全インフォーマント中、既婚者5名、独身者4名（子供あり：5名、なし：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4名、企画制作1名。役職者5名、役職者以外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あるいは勤務経験があり、8名が正社員、1名が契約社員であった。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。

2. 調査方法と調査内容

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時間であり、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た。まず、インフォーマントの実態的側面に関する質問をし、その後、研究テーマに直接関わる設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

いて話したことのある現在、あるいは過去の職場の同性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1名想定してもらい、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、過去の職場における親しい仕事仲間が自己開示の相手であったが、ここで、日本人インフォーマントが想定した自己開示の相手についても、全15名中10名（約67パーセント）が過去に親しかった人物であることがわかった。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、これはごく自然な結果であると考えられる。

表1 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	契約社員
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

調査では以下の設問に対する回答を探索した。

- (1) 対象者の自己開示を促す状況と自己開示の相手について
- (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、過去に親しい関係にあった同性の職場仲間（上

司、同僚、部下) 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について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) 職場の仕事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および自由回答法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。具体的には、まず、選択回答法により上記(3)について、次に、自由回答法によりその他の事項に対する回答を探索した。尚、本稿では(1)～(8)の結果について報告し、(9)、(10)、(11)については、別の機会に報告する。

Ⅲ. 結果と考察

まず、選択回答法に関する結果と考察について記述する。自由回答法に関しては、結果と考察を個別に扱うことには困難がともなうため、この2点を統合して記述する。

1. 選択回答法について(設問3 自己開示の話題)

a. 結果

まず、先に実施した量的調査¹⁰⁾の結果の妥当性を検討するために、調査の焦点となった話題について、過去に仕事仲間と話したか否かを尋ねた¹³⁾。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を得た。そこで、量的調査のデータを因子分析した結果得られた「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、ここでは量的調査で用いた尺度の基本となったジュラードら¹⁴⁾が開発したJSDQ(Jourard Self-disclosure Questionnaire)の尺度の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2)。

表2 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

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、開示相手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、全体では、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¹⁵⁾。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、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、韓国人の場合、この話題について全員が全ての相手に話したことが明らかになった。

3名の仕事仲間、各々に対して話した話題について、上司の場合、日本人は、「仕事」、「趣味・嗜好」、「家族」、「身体」について話した傾向が高く、当然ながら「仕事」については全員が話し、「人格」については全員が話さなかったことがわかった。一方、韓国人の場合、「仕事」、「趣味嗜好」、「身体」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、「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

したが、「身体」、「人格」、「社会問題」および「異性」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。

b. 自己開示の話題に関する結果に対する考察

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、「仕事」および「趣味・嗜好」は日本と韓国で共通して話された話題であることが明らかになったが、特に、すべてのインフォーマントが「仕事」について話したことは、相手が職場の仕事仲間であることから当然の結果であろう。量的調査¹⁰⁾の結果、「仕事」と「人格」に関する項目が、「仕事・人格」という1つの因子として出現したため、個別のものとして扱うことには慎重さが必要ではあるが、インフォーマントと開示相手との関係を鑑みれば、今回の結果は妥当なものと考えられる。

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ものの、その他の話題よりも自己開示度が有意に高かった。量的調査では「金銭」についてはもっとも話さないという結果になったが、今回の調査で得られたインフォーマントの回答によると、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。もっとも、量的調査の目的は話した程度を5段階で尋ねることにより、話題間で自己開示度に有意差が存在するかを調べることであったため、二者択一式の今回の調査結果が異なったのも自然な結果と言えるかもしれない。

一方、韓国人の場合、量的調査の結果は、「趣味・嗜好」について最もよく話し、「仕事・人格」と「社会問題」については、同程度で2番目に開示度が高いことを示していた。「仕事・人格」については、日本人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の回答からも、概ねこれらの話題については特に話した傾向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、あまり話さないことが明らかになった。

以上のように、今回の調査では、インフォーマント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先の量的調査¹⁰⁾と概ね一致した結果を得ることができた。

2. 自由回答法の結果と考察

以下では、インフォーマントの生の声を引用しながら、各設問に対する回答を詳細に分析し、考察する。尚、便宜上、日本人インフォーマントをJFA、JMB、JMC、JFD、JME、韓国人インフォーマントをKMF、KMG、KFH、KFIと記載する。(アルファベット表記の1番目のJは日本人、K

は韓国人、2番目のMは男性、Fは女性を示す。)

2-1. 「自分のことを話したくなる時」、「話す相手」、「話し相手の望ましい資質」について

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、全般的に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が示された。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時に話したくなるとの回答が大半を占めた。これは、自己開示が内包する意味について探索した先の調査結果¹¹⁾の中で出現した「自己開示の機能と目的」カテゴリーの中の「情動解放」に匹敵する。

「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性が見られた。まず、日本人インフォーマントに関して、面接当時、JFA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した。JMBは中途入社した会社に転職後、14年目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の回答した。JMCは金融関係の企業で、外回りの営業職につく入社して11年目の係長であり、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、JMC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していた。JFD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。JMEは17年間勤務する商社で、主任職に就いていたが、JFD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る傾向を示した。KMF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話し、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。KMGは寂しい時に自分のことを話したくなるかと回答し、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年以上の勤務経験があった。面接では再就職先である中途入社した職場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たためか、当時所属していた大学では友人に恵まれず、必然的に話し相手が配偶者になるとのことであった。KFH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。KFI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、韓国人の女性に一般的に見られる傾向かどうかは、この調査だけでは明言できないものの、KFHとKFI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かった傾向である。

また、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ところ、全般的に、「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。「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」に関しては、自己開示が内包する意味について探索した先の調査結果¹¹⁾の中で出現した「自己開示の機能と目的」カテゴリの中の「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」カテゴリの「肯定的認知」の中で得られた回答と一致していた。特に、「自分を理解してもらおう」については、先の調査において日本、韓国ともに、「理解・共感促進」機能に関連して得た回答の6割以上を占めしており、その重要性を窺い知ることができた。

他方、今回の調査で明らかになった日本人と韓国人の違いは、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、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、自分と共通点がある、あるいは、信頼できるなど、相手の資質により一層関連した回答が見られた。

b-2. 職場の親しい同性の上司、同僚、部下に関する質問について

b-2-1. 上司について

まず、本人との関係について、面接の中で全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元先輩であった。女性については、KFHだけが役職つ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」¹⁶⁾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、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も頷ける。

社内における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ことが指摘された。状況としては2人だけの場合や、会社関連の行事の際は、他の仕事仲間も同席の状況で2人で話したとのことだった。

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」というキーワードが浮かび上がった。まず、「異なった視点」については、日本人インフォーマントのJFA、JMB、JMC、JMEの面接中の発言にその傾向が窺えた。

JFA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。話した内容は、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及んだ。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。JMB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の事柄について話す機会はなかったが、アフターファイブの食事やお酒の席で仕事上の相談を含め、様々なことを話した。JMB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たことが、面接の様子からも窺い知ることができた。JMCとJME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期待感が窺がえた。尚、JMC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、このことは特にこの相手と話がはずんだ要因であった。

他方、韓国人インフォーマントのKMGとKFHについても、「共有」が一つのキーワードになっていた。KMG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り、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ていた。KFHは当時、銀行に勤めながら、大学受験を目指しており、同様の経験をもつ先輩が話し相手であった。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会社員も多く、彼女もその一人であった。その他、日本人JFDと韓

国人 KMF 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。

b-2-2. 同僚について

ほぼ全てのインフォーマントが、親しい相手として同じ年齢の同期入社と同僚をあげていた。勤めている支店や部署が異なっても、同じ職種や役職、あるいは大学の同窓生など、立場上の共通点があるのが特徴であった。社内で話した場所は、上司の場合と同様、業務中や昼食時、休憩時が主な場所であった。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、JFD の場合、職場を離れて、互いの家や旅行先で話をする程、親しい関係にあった。一方、KMF 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、その同僚の紹介で同じ職場に転職したということだった。KMG 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、職場の同僚となるのが珍しくなく、予備面接調査の際のインフォーマントも含めて、特に、韓国人男性インフォーマントからは、発言中に「同門」という言葉がしばしば聞かれた。

たまたま、(今の日本の)大学院にいる私の(韓国で卒業した)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って感じですけどね。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ろと。でも、目に見えないお互いもちつもたれつというのはあって、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 KMG の発言から、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を理解することができる。

上司の場合、「異なった視点」、「共有」および「援助」が共通して見られた特徴であったが、インフォーマントたちが特定の同僚と話した理由については、圧倒的に「共有」がキーワードとして現れていた。回答の中で示された具体的な共通点は、価値観や目指す目標が同じ (JFA、KFH)、役職が同じ (JMB)、同期 (JME、JF、KMG)、配属先や職種が同じ (JFD、KFH)、家族構成が似ている (JME)、性格が似ている (JMC)、付き合いが長い (JME、KMF、KFI) であった。ここで着目すべきことは、形式として共通点があったというだけでなく、そこから派生してくるも

の、例えば、安心でき、遠慮がいらす、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インフォーマントの回答から窺えたことである。これは、自己開示が内包する意味を探索した先の調査結果¹¹⁾における「自己開示の機能と目的」カテゴリーの中の「理解・共感促進」機能に関連した結果である。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、特別な期待感はな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するものと共通した期待感をもつものも見られたが、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 JFD は相手との関係を次のように述べた。

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、彼女も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るのかもしれないんですけど。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んですけど。

量的調査では日本、韓国ともに上司、同僚、部下の3者の中で同僚に対する開示がもっとも高くなるという結果が得られたが、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、その理由の1つになっていることが今回の結果から推察することができた。

b-2-3. 部下

KFI 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。KFI 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。このことに関連して、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。

社内における会話の場所は、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

人で話したとのことであった。その相手に話した理由として、職場が同じであることを除けば、同僚のような「共有」が主な理由ではないことが示された。特に、日本人、韓国人インフォーマントの両方に関して、男性の場合、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、そのような関係性から生じた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。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、業務を円滑に遂行して欲しいという内容がほとんどを占めていた。

他方、女性インフォーマントには上記のような男性インフォーマントによって示された傾向は見られなかった。その主な理由として、彼女たちの全員が役職についていなかったことが考えられる。実際、女性インフォーマントの場合、仕事上の繋がりというよりも、むしろ相手の人柄や、経験に魅かれて話をしていた。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合いの中で、情動の解放を求める傾向が回答から窺い知ることができ、男性インフォーマントが部下や後輩に示したような期待感は見られなかった。

最後に、日本と韓国の職場における特徴の違いを示す一例として、韓国人男性インフォーマントの KMF と KMG 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、KMF は韓国のスーパーチェーン店の副店長として勤務した経験があった。勤め先は、規模的には有限会社に近く、一店舗につき正社員は 10 名程度で、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、店長との関係以外では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。

一方、KMG の場合、当時、財閥グループの傘下にある金融会社に投資顧問として勤めていた。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。

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。

上記の KMG の発言は、日本の高度経済成長期に企業内で見られたような人間関係を彷彿とさ

せる。とりわけ金融関係の場合、KMG の職場のように比較的少人数規模ごとに機能している例は、例えば、日本の大手銀行の支店などにも一般的に見られる。しかし、今回の調査で、金融関係の企業に勤務していた日本人インフォーマントは2名いたが、彼らのいずれからも KMG の発言にあったような緊密な職場の人間関係の存在を窺い知ることはできなかった。

b-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、上司、同僚、部下、3者の中で同僚に対して最も自己開示をするという量的調査の結果¹⁰⁾とほぼ一致した回答が得られた。これら6名が指摘した主な理由は、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であった。JMB と JMC については、最も話した相手は上司であったが、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。KFI 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。彼女が面接の中で親しい相手として該当の同僚を取り上げた理由は、常に一緒に仕事をしていたため、共に過ごした時間がもっとも長かったからといった物理的理由からであった。

一方、インフォーマント中の5名(JMB, JMC, JME, KMG, KFH)が3者の中で部下あるいは後輩に対してもっとも自分のことを話さなかったと回答した。その内の4名は、面接当時、役職にあった日本人男性インフォーマントと、過去に役職にあった韓国人男性インフォーマントであった。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、それ以上に個人的な話をする必要性を感じなかったことが理由としてあげられていた。また、JMB と KFH 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。JFA、JFD、KMF については、上司にもっとも話さなかったが、特に JFA と JFD 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ために、話す機会が少なかったことが主な原因であった。一方、KFI 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。当時、既に日本に留学する意思をほぼ固めていた KFI 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、過去の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、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も同時に窺い知ることもできた。

b-4. 自己開示の動機と目的

以下の2項目(自己開示の動機と目的、酒席の機能)については、「自己開示」、「仕事仲間との会話」、および、「酒席」が内包する意味を探索する目的で実施した先の調査結果¹¹⁾の妥当性を調

べるために尋ねられた。まず、「自己開示の動機と目的」について、安藤¹⁷⁾は、自己開示の機能として、「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つをあげており、面接調査の結果、この内の幾つかを裏づける回答を得ることができた。

例えば、JFA、KFH、KFI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いたが、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。この内、「自己明確化」については、先の調査¹¹⁾の中で、日本人と韓国人の両者から得られた結果である。

また、JMCとKMF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、先の調査で、日本人の回答から出現した「対人関係促進」機能であり、上記の安藤により指摘された「二者関係の発展」に匹敵するものである。さらに、JFD、KFIは、自分の悩みなどを話すことによって、ストレスを解消できると指摘したが、これは、上記の「感情の表出の強化」、および、先の調査で得られた「情動解放」機能を示している。特に、KFIは来日する前は、特定の人を除き自分から話をする性格ではなかったが、来日後は、人間関係に限られるため、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。また、JMEとKMFからは「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」と回答したが、これも「情動解放」機能を示した一例である。さらに、JMEとKMGからは「相手からの理解を求めるために自分のことを話す」という回答を得たが、これは先の調査結果で見られた「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全ての回答は、先の調査結果を裏付ける内容であった。

最後に、上記の回答のいずれにもあてはまらなかったインフォーマントJMBによる回答を以下に紹介する。彼は、自己開示を「自己顕示欲の現われ」と表現した。

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いますか、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けどね。そうじゃないかなあとと思いますね。

中村¹⁸⁾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。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JMBの回答は「自己の姿への評価」にも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、上記の JMB 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」との関連性を示唆していると考えられる。

b-5. 酒席の機能

先の調査¹¹⁾では、酒席の機能として、日本人および韓国人対象者の自由記述の回答から、「情動解放」、「理解・共感促進」、「対人関係促進」、「業務促進」、「気づきの場」という下位概念が浮かび上がったが、ここでも、「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」という同様の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」がキーワードとして出現した。JFA、JMB、JME、KMF、KMG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。その具体例として、JMB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について次のように語った。

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、KMGは当時、社外のような機会では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、どこでもいろんな時に。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ればいいから。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1にあるように、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日本人に比べて多く、KMGにいたってはほぼ毎日であった。面接時の発言内容から、特にKMFとKMG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飲んで飲むほうではなかったと回答した韓国人女性インフォーマントのKFHとKFIでさえも、日本人インフォーマントと比べれば、酒席の機会は多かった。先の量的調査の対象者¹⁰⁾の仕事仲間とのアフターファイブのつきあいの頻度に関して、週4回以上と回答した対象者は、日本人の

場合は2.1パーセントであったのに対し、韓国人の場合は22.5パーセントであった。今回の調査でも日本と韓国における勤務時間後のつきあいの現状における違いが明らかになった。「癒しの場」に関連した回答では、JMB、JMC、KMF、KFI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、JFA、JMB、KMFは酒席を「対人関係促進の場」と捉えており、JFD、JME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理解していた。以下は、JME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、皆に参加するように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、JFDとKFHから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」の役割をもつとの回答があった。

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、先の調査で得られた結果を裏付ける回答を得ることができた。

IV. 総合的考察

以下では、まず、過去に実施した2つの調査結果^{10) 11)}の妥当性について、再確認を行う。そして、次に、特に日本人および韓国人インフォーマントから得られた回答における相違点に着目することにより、そこから考察できる日本社会、韓国社会、各々におけるエミックスについて検討する。

まず、職場の親しい仕事仲間と話した話題については、先の量的調査¹⁰⁾の結果と同様、「趣味・嗜好」や「仕事」について話したことが示された。また、韓国人インフォーマントが、「社会問題」を話した話題として取り上げていたことは、先に実施した調査の中で、因子分析の結果得られた6つの話題分野のうち、「社会問題」の開示度が「趣味・嗜好」に続いて、有意に高かった結果と一致していた。また、社内や社外で話した場所や機会についても、前者については、業務中、昼食時、休憩中、後者については、お酒の飲める食事処、所属課内での打ち上げなど、量的調査で設定した状況と同様の回答をインフォーマントから得ることができた。

自己開示の目的や機能に関する設問では、「社会的妥当性」、「自己明確化」、「理解・共感促進」、「対人関係促進」、「情動解放」といったキーワードが、また、酒席の意味や機能に関する設問で

は、「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」、「本音を語る場」、「癒しの場」といったキーワードがインフォーマントの回答から浮かび上がったが、これらも自己開示や酒席が内包する意味を探索した前回の調査結果¹¹⁾を再現するものであった。

一方、日本社会、韓国社会がもつエミックについては、話す話題に関するインフォーマントの回答の中に垣間見ることができた。調査の結果、日本人の場合、「金銭」については過去に話したが、「社会問題」や「人格」に関する話題については、話さなかった傾向が高いことが明らかになった。一方、韓国人の場合、「社会問題」については過去に話したが、「金銭」に関する話題については、話さなかった傾向が高いことが示された。

上記で示したように、今回の調査において、話題に関する日本人と韓国人との間で見られた顕著な違いは、「社会問題」と「金銭」という話題に垣間見ることができる。まず、韓国について、「社会問題」に対する関心の高さは過去の歴史における市民の行動にも反映されている。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ていると考えられる。

一方、「金銭」については、今回の結果から、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捉えていることが明らかになった。また、「金銭」という話題がもつと考えられる私的レベルの高さに加えて、韓国人がこの話題を避けることには別の理由が考えられる。このことに関連して、丹羽¹⁹⁾は、次のように述べている。

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)。

つまり、韓国では金銭に関わる話題は卑しいこととされ、避けられる傾向にある。さらに、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であり、価値観であると考えられている。

一方、日本人は、一般的に、日常生活の中で、他人との議論を好まない傾向にある。そして、これは、「和を以て貴し」とする日本人の価値観を反映している。さらに、石井²⁰⁾が提唱した「遠慮・察しモデル」によると、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。このことは、また、「言わぬが花」、「出る杭は打たれる」等の諺に見られるように、曖昧な表現や間接的な言い回しを好む日本人の特徴を如実に表している。「社会問題」が話題になる時は、多かれ少なかれ、自分の意見を表明することが求められ、そのことによって、時には相手との意見の対立が

生じることも当然あるが、そのような事態を大抵の日本人は好まない。

上記のような日本人の傾向とは異なり、韓国人は総じて議論好きである^{21) 22)}。日本人は、いかに相手とぶつからないで自分も相手も傷つかないようにするのかを考えるがゆえに、真のぶつかり合いがない。周りの人たちの目を気にするために、日本人が本気でぶつかり合った時には、決別を意味する。一方、韓国人は、儒教精神が強く働くような状況にある場合を除き、相対的に攻撃的となり、ぶつかると自分の論理で相手を説得にかかるが、彼らにとって喧嘩別れは絶交を意味しない²¹⁾。ここで、大崎²¹⁾は、過去の経験から、相手とぶつかり合いをしない文化は、日本以外にはまず存在しないとして、議論好きの傾向については「日本対日本以外」の図式が成立すると指摘している。以上から、「議論好きの韓国人」というよりも、「言あげせぬ日本人」という一種のエミックが浮かび上がってくる。

他方、インフォーマントの回答から推察できるもう一つのエミックとして、韓国社会、特に、男性社会における人間関係の濃密さがあげられる。とりわけ、それは韓国人男性インフォーマントの KMF と KMG の発言に見られた「同門」という韓国社会の人間関係を表した言葉に反映されている。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）に広げていったとされ、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²³⁾は、「同門会は国家非常時よりも優先する」という、韓国のと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だと指摘している。このことに関連して、予備面接調査のインフォーマントであった韓国人男性留学生たちも、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。

また、先述のように、「自己開示の相手の資質」に対する回答として、日本人インフォーマントの場合、「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望む傾向が顕著に現れていたのに対し、韓国人インフォーマントの場合は、「自分と共有するものがあり、信頼できる人物に話したい」という特徴が窺がえた。つまり、相手の態度や行動に特化した回答が顕著に見られた日本人とは異なり、韓国人の場合、自分と共通点がある、あるいは、信頼できるなど、相手の資質を強調した回答が得られたことも、韓国人が理想とする人間関係の濃さを暗示しているように思われる。企業内の競争原理が重要視される中、日本では、従来のような同じ大学の出身者からなる学閥はもはや影が薄くなっている現状を鑑みれば、地縁や学縁に対する強い愛着は韓国の、とりわけ、男性社会のエミックと見なすことができるのではないだろうか。

V. 結語

本稿では、現役の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人留学生4名

に実施した面接調査の結果をもとに、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筆者が過去に実施した2つの調査結果の妥当性を検討したとともに、自己開示という社会行動を取り巻く状況に関する日本と韓国の文化的特徴を探索した。インフォーマントから得られた回答を分析した結果は、過去の調査結果の妥当性を概ね支持するものであった。また、分析の結果、「言あげせぬ日本人」、「濃密な人間関係を好む韓国人」という日本と韓国、各々のエミックが浮かび上がった。しかし、本稿では、ごく少数数の対象者からの回答を元に、日本と韓国の文化的特性の一端が明らかにされたに過ぎない。今後、日本人研究者と韓国人研究者の協同によるより精緻化された調査を実施することで、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望む。

引用文献

- 1) Cosby: "Self-Disclosure: A Literature Review," *Psychological Bulletin* 79, (1973) 73-91.
- 2) 榎本博明:『自己開示の心理学的研究』(北大路書房, 1997) .
- 3) 金容:『韓国人と日本人』(サイマル出版会, 1983) .
- 4) 高田公理:『酒場の社会学』(PHP 研究所, 1983) .
- 5) Cheng, S.K.: "Understanding the culture and behavior of East Asians: A Confucian perspective", *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry*, 24, (1993) 510-515.
- 6) 岩田龍子: 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, 1995) IV.
- 7) 中川典子: 「日本の企業人の自己開示に関する研究—特に状況的アプローチの観点から—」, 『異文化コミュニケーション』No. 4 (2001) 15-38.
- 8) 中川典子: 「韓国のビジネスマンの自己開示に関する調査」, 『異文化コミュニケーション』No. 6 (2003) 165-185 .
- 9) 中川典子: 「日本と韓国のビジネスマンの「自己開示」に関する比較調査—状況による要因の観点から—」, 『異文化間教育』17, (2003) 62-77.
- 10) 中川典子: 『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』関西学院大学博士論文 2010 未発表
- 11) 中川典子: 「日本人と韓国人ビジネスパーソンの自己開示に関する異文化比較調査—KJ法による分析結果から—」, 『流通科学大学論集—人間・社会・自然編』23, No.1 (2010) 1-25.
- 12) 宮原哲: 「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, 2002) 62-78.
- 13) 注: 引用文献9) は男性対象者のデータのみを使った分析結果を報告しており、10) は全対象者のデータを用いた分析結果を報告したものである。本稿で引用したデータの結果は、10) に基づいている。
- 14) Jourard, S., & Lasakow, P.: "Some factors in self-disclosure", *Journal of Abnormal & Social Psychology*, 56, (1958) 91-98.
- 15) 注: KFI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。
- 16) 内閣府: 「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』2007

<http://www.gender.go.jp/whitepaper/h19/zentai/index.html>

- 17) 安藤清志：「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, (1986) 167-199.
- 18) 中村陽吉：『「自己過程の」の社会心理学』（東京大学出版会, 1995）.
- 19) 丹羽泉：「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（2002）158-163
- 20) 石井敏：「対人関係と異文化コミュニケーション」、古田暁監修『異文化コミュニケーション 新・国際人への条件』（有斐閣, 2001）第6章.
- 21) 大崎正瑠：『韓国人とつきあう法』1998 筑摩書房
- 22) 小倉紀蔵：『韓国人のしくみ』2003 講談社現代新書
- 23) 崔俊植：『なぜ韓国人はすぐケンカ腰になるのか』2000 KK ベストセラーズ