

# 『坊っちゃん』の離職行動におけるセルフ・モニタリングの心理

大野木 裕 明

この論文は、明治の文豪である夏目漱石の作品『坊っちゃん』を研究の素材としている。しながら、その切り口は文学的な作品論、作家論とは異なる。むしろ心理学的な手法を用いて、登場人物の「坊っちゃん＝おれ」の就職・離職に及ぼす対人関係のあり方に関して、読者がこれをどう捉えているのかを検討しようとするものである。つまり、教師のキャリア発達をテーマとした作品『坊っちゃん』をテキストとして、職場の人間関係や職業意識に関わる要因や意識を、読者の視点から分析するものである。

最初に、本報告の補助線として、以下の2点について説明を加える。その一つ目は、『坊っちゃん』のあらすじを就職問題として読み直すという視点である。二つ目は、このような読みを試みるために援用する心理学的な理論であり、それらは対人関係に関わるセルフ・モニタリング、自己開示、フィードバックという心理学的概念についてである。

まず就職問題に焦点化した『坊っちゃん』のあらすじについて述べる。『坊っちゃん』は、ふつつ、以下のように紹介されることが多い。例を挙げる。

物理学校を卒業後ただちに四国の中学に数学教師として赴任した直情径行の青年“坊っちゃん”が、周囲の愚劣、無気力などに反撥し、職をなげうって東京に帰る。主人公の反俗精神に貫かれた奔放な行動は、滑稽と人情の巧みな交錯となって、漱石の作品中最も広く愛読されている。近代小説に勸善懲惡の主題を復活させた快作である。（新潮社、新潮文庫『坊っちゃん』背表紙より）

江戸っ子をもって任ずる若い教師の坊っちゃんがその一本気な性格から、いつわりにもみちた社会に愛想をつかす。作品を一貫するものは、人間漱石が持って生まれた反俗と正義の心に外ならない。ロマンチックな稚気とユーモア、その歯切れのよい表現は、爽快さにみちている。（角川書店、角川文庫クラシックス『坊っちゃん』背表紙より）

しかしながら、本研究では、このような読みはおこなわず、むしろ、『坊っちゃん』の就職問題に焦点をあてる。主人公の「おれ」（作品中で、主人公の氏名は一度も出てこない。以下、「坊っちゃん＝おれ」と称する。）は、四国の中学校の教師に採用されて着任するが、職場の諸先生と折り合いが悪く、授業でも生徒たちとうまくいかない。結局、一か月ほどで暴力事件を起こして退職し、

東京に戻る。このような焦点化を、前報(大野木 2003)では以下のようにまとめた。(以下、引用。)

『坊っちゃん』のあらすじ

『坊っちゃん』の話はいろいろに読みとれる。これを、テキストとして、主人公である「おれ=坊っちゃん」の進学、就職、転職のみちすじを追いかけると、例えばこんな風になる。もちろん、これは、『坊っちゃん』についてよく知られた通常の概要ではなく、本稿の目的のために意図的にまとめたものである。

時代は明治の日露戦争の頃、主人公は「おれ=坊っちゃん」。江戸っ子で、もと旗本の子の次男坊である。両親の相次ぐ死がきっかけとなり、遺産相続者の兄(長男)が財産を整理、次男坊の「おれ」は六百円を手にした。「おれ」は、一年に学費・生活費が二百円ほどかかると計算し、その金を元に、三年制の東京物理学校に進学した。もちろん、家に女中奉公していて、「坊っちゃん、坊っちゃん」と「おれ」に肩入れしていた清(きよ)とは、一時的に離れざるを得なかった。

学校卒業後は、自宅待機八日目に、校長から推薦を受けた就職先に即決、単身で四国の中学校へ数学の教師として赴任した。知人・親戚もおらず、行ったことのない土地であった。

着任した「おれ」であったが、学校では、授業の進め方のまずさ、神聖な宿直室での不祥事となったバツ事件など、勤務上の不祥事・不適格さばかりが次々と露呈した。職場の上司・同僚については、自分より高学歴の学士である「赤シャツ」(教頭)への応接の失敗を始め、とにかく教員相互の人間関係が読みとれず、まったくうまくいかなかった。プライベートでも、一挙手一投足まで監視されているような狭い世間の息苦しさを神経質なまでに感じてしまった。

やがて、決定的な事件が起こった。赤シャツの弟に誘われて(日露戦争の)祝勝会の祭りに出かけ、そこで中学校と師範学校の生徒間のケンカに巻き込まれた。そして、「おれ」と同僚の山嵐が生徒をけしかけたと新聞に書かれた。その結果、山嵐は追いつめられて辞職、意気に感じた「おれ」は校長の引き留めを振り切って辞表を出した。これは後任教師も決まらずじまいの突然の退職届けであった。「おれ」と山嵐は相談し、世間知らずの「坊っちゃん」と馬鹿にされた腹いせもあり、赤シャツ一派に対して暴力をふるった。もちろん、もうここには居られず、四国を後にした。

このようなことで、わずか一か月余りで東京に戻った「おれ」は、体調の悪かった清を引き取った。再就職先としては、路面電車の技手の職が見つかった。数か月の平和な生活の後、肺炎をこじらせた清は、「おれ」に看取られて死んだ。(以上、大野木, 2003 Pp 20-21より引用)

二つ目は、登場人物の「坊っちゃん=おれ」の就職～離職～転職のプロセスに対して、読者がどのように認知しているのかについての調査方法である。よく用いられる典型的な調査方法は、読者へのインタビューあるいは自由記述法による方法である。これらの方法では、読者が深い考察を行っている場合には多くのしかも多様な意見や感想を入手することができる(保坂・中澤・大野木 2000)。しかしながら、欠点もまた存在する。読者の中には、表現能力に限界があったり、浅い考察しかおこなうことができない者もいる。また、得られた多様な意見や感想をどのように集約すればよいかという点で困難を伴うこともある。今回の場合、「坊っちゃん=おれ」の職場の人間関係やメンタルヘルスに研究上の関心があるため、関与すると想定される心理学的な理論を援用して、それに依拠した回答を求めることが適切と考えられる。こうして援用することとした心理学的概念は、セルフ・モニタリング、自己開示、フィードバックであり、その理由は筆者が『坊っちゃん』の対人関係の内容を論理分析した結果による。以下に略述する。

セルフ・モニタリング (self-monitoring 自己モニタリング) は、スナイダー (Snyder, 1974) が提唱し

た概念である。セルフ・モニタリングとは、「社会的状況や他者の行動に基づいて自己の表出行動や自己呈示が社会的に適切かどうかを観察し、自己の行動を統制（モニター）すること」と定義される（市河,1995）。個人差であるが、「セルフ・モニタリングの高いタイプは、状況における自己呈示の仕方や、他者が示す手がかりに敏感で、自己の様子をモニターしながら行動を行う。セルフ・モニタリングの低いタイプは、状況にかかわらず内的に一貫した行動をとることを重視し、他者の行動や状況における適切さへの関心も低い。」とされる（堀毛,1999）。この考えに基づいて、我が国では、岩淵・田中・中里（1982）によるセルフ・モニタリング測定尺度が検討されている。岩淵らの測定尺度は、3因子25項目（5件法）から構成されている。25項目の合計によってセルフ・モニタリング得点を求めることができるほか、下位尺度として、外向性得点、他者志向性得点、演技性得点を求めることができる。外向性（extraversion）は、「人前ではきまりが悪くて思うように自分を出せない。（逆転項目）」といった質問項目への回答の合計得点から求める。外的、社会的な事からへの関心が高く社会的であることを示す。他者志向性（other-directedness）は、「仲良くやっていったり、好かれたりするために、他の人が自分に望んでいることをする方だ。」といった質問項目への回答の合計得点から求める。他者や状況への関心の高さや配慮などについて、ある状況での行動の適切さへの関心また他者や状況を考え自己の気持ちを抑えるということを示す。演技性（acting）は、「自分は、エンターテイナーであると思ったことがある」といった質問項目への回答の合計得点から求める。演技して他者を喜ばせたり、人前で流ちょうに話せるということを示す。「坊っちゃん＝おれ」は、学校という職場において同僚教師や生徒たちとの対人関係を損なったのである。したがって、このようなセルフ・モニタリング尺度への回答を求めることにより、読者の「坊っちゃん＝おれ」に対する対人的行動の評価を測定することができるだろう。

自己開示（self-disclosure）とフィードバック（feedback）もまた、対人的な相互作用のあり方に関わる概念である。自己開示は、ある他者に対して自分の情報を言語的に伝える行為である。また、ここでいうフィードバック（feedback）とは、電子用語で出力の一部を入力側に戻すことではなく、転じて、対人的な関係の中で自分から発信した情報を何らかの形で自分に帰還させることである。いずれも対人的なコミュニケーションと関わる側面であると考えられる。下斗米（1999）は、対人関係の親密化過程のことを、「自己開示の交換を通して徐々に明らかになった当事者間の類似・異質性に基づいて、現段階における課題解決に利する特定な役割行動を遂行するよう期待し合い、互いの相互依存性レベルを高め影響力を増していく過程（p.119）」とまとめている。つまり、フィードバックは周囲の他者の目に映っている自分の姿（reflected self）を他者から教えてもらうことと関わっており、それによって自分の他者に対する接し方を修正していく。自己開示やセルフ・モニタリングは、その前提として、自分の個人情報了他者の目にさらすことと関わっている。

「坊っちゃん＝おれ」の就職と離職は Table 1 のようにまとめられる。Table 1 の 4 ) 就職活動、5 ) 就職、6 ) 勤務状況、7 ) 辞職などをみれば、職場の対人関係に疑問があったように描かれ

Table 1 「坊っちゃん = おれ」の就職と離職 (大野木 2003)

- 坊っちゃんの進学、就職、離職、転職を箇条書きすると、次のようになる。
- 1) 学校の選択 物理学校 (現・東京理科大学の前身) である。六百円という学費、自宅から通えることなどによる選択である。
  - 2) 勉学の様子 三年間まあ人並みに勉強はした。席順はいつでも下から勘定するほうが便利であった。(ただし、この学校は入学はやさしいかわりに、進級・卒業が極めて難しいので有名であった。『漱石全集』第2巻注解、449ページ)
  - 3) 職場体験 おそらく、何もしていない。
  - 4) 就職活動 取り立てては何もしなかった。卒業後の七日間は自宅待機あるいはフリーターか? 八日目に校長から呼び出しを受けて、中学校教師の就職口を斡旋された。
  - 5) 就職 教師になる気も、田舎へ行く気もなかったが、教師以外に何をしようというあてもなかったから、即決した。知人・親戚はない。おそらく、校長への事前挨拶はせず、いきなり学校へ。
  - 6) 勤務状況 授業の仕方の拙さ、職場放棄など不適格行動が多かった。
  - 7) 辞職 生徒間のケンカに巻き込まれて新聞により糾弾される。責任をとらされた山嵐に自ら同調して辞職する。教頭に腕力を振るって四国を離れる。
  - 8) 再就職 東京へ戻り生活する。この間、自宅待機あるいはフリーターか?
  - 9) 再就職 ある人の斡旋で、街鉄の技手に転職した。(こんな辞め方では、母校の物理学校へ苦情がきたらうから、もはや教職に就けるはずがないのでは?)

ている。したがって、もしも「坊っちゃんが職場でうまく定着していくためには、どんな風に振る舞えばよかったか(職場への定着)を仮定的に尋ね、他方で実際の作品のように「坊っちゃんが離職したのはどんな風に振る舞ったからか(離職)を尋ねれば、この両者の間には何らかの差が見られるのではないだろうか。本研究では、この2つの条件について心理学的概念を援用した調査をおこなおうとする。

## 方 法

### 対象者

分析の対象とした回答者は大学生114名(男66名、女48名)である。内訳は、A大学理学部61名(男50名、女11名)、B大学教育地域科学部53名(男16名、女37名)である。教職心理学関係(2~3年生)の4つの授業のいずれかを受講した大学生で、『坊っちゃん』を読んで知っている者を対象とした。

### 調査期間

2002年11月~12月(後期科目)あるいは2003年5~6月(前期科目)の授業時間中に実施した。

## 調査方法

**手続** 最初に『坊っちゃん』のあらすじと、その就職・転職活動について簡単に説明した。大野木（2003）の前報を説明資料として、あらすじに関しては20 - 21ページの記述（本稿で上述）、就職・転職の経過に関しては24ページの表1（本稿のTable 1）を示した。その後、登場人物の「坊っちゃん＝おれ」の行動・態度に関して以下の3点についての回答を求めた。

（1）**セルフ・モニタリング尺度への評定** 2回にわたって5件法による回答を求めた。第一回目は、「坊っちゃんが職場でうまく定着していくためには、どんな風に振る舞えばよかったか」（「職場への定着」を想定した質問）を尋ねた。次いで第二回目は、「坊っちゃんが離職したのはどんな風に振る舞ったからか」（作品と同じ「離職」を想定した質問）を尋ねた。

（2）**「坊っちゃん＝おれ」の自己開示の評定** a）清に対する「坊っちゃん＝おれ」の自己開示の程度に関して、それが「積極的」「どちらともいえない」「消極的」のいずれかであることを択一回答するように求めた。同様に、自己開示の相手が、b）職場の同僚に対してはどうか、c）生徒たちに対してはどうか、という場合についても尋ねた。

（3）**「坊っちゃん＝おれ」のフィードバックの評定** d）清に対する「坊っちゃん＝おれ」のフィードバックの程度に関して、それが「積極的」「どちらともいえない」「消極的」のいずれかであることを択一回答するように求めた。同様に、自己開示の相手が、e）職場の同僚に対してはどうか、f）生徒たちに対してはどうか、の場合についても尋ねた。

## 結 果

### （1）セルフ・モニタリング尺度への評定

得られた回答の得点化は、岩淵ら（1982）の手順に従って、5点、4点、3点、2点、1点として集計した。この調査は職場への定着条件と離職条件の2回にわたって回答を求めたので、この2条件群間について、対応のある2群の平均値の差の検定をおこなった。結果をTable 2に示した。23項目に関してはいずれも職場への定着得点の方が離職得点よりも有意に平均値が高かった。ただし、項目番号4、項目番号12の2つについては平均値の群差は有意ではなかった。

引き続き岩淵ら（1982）に従って、外向性得点、他者志向性得点、演技性得点の3つの下位尺度得点を求めた。またセルフ・モニタリング全25項目の合計得点も算出した。それらをTable 3に示した。このうち、外向性得点は、項目番号1、3、5、6、12、14、20、21、22、23の10項目の単純合計からなるので、得点範囲は10～50点である。他者志向得点は、項目番号3、6、7、10、11、12、15、16、17、19、24、25の12項目の単純合計からなるので、得点範囲は12～60点である。演技性得点は、項目番号5、6、8、18の4項目の単純合計からなるので、得点範囲は4～20点である（いずれも逆転項目は5～1点の得点化の方向を修正してある。）

職場への定着条件と離職条件の間で対応のある2条件群の平均値の差の検定をおこなったとこ

Table 2 セルフ・モニタリング尺度に関する平均値(SD)

質問項目(逆転項目はR、修正済み)	職場への定着	離職	t 値	有意性
1. 人の行動をまねるのは苦手だ。(R)	3.66(0.99)	1.61(0.92)	16.13	**
2. 自分の気持ちや、考え・信じていることを、行動にそのまま表す。(R)	3.38(1.04)	1.51(0.89)	12.83	**
3. パーティや集まりで、他の人が気に入るようなことを、言ったりしようとは思わない。(R)	3.40(1.46)	2.33(1.28)	5.24	**
4. 確信をもっていることしか主張できない。(R)	2.68(1.08)	2.90(1.26)	1.25	ns
5. あまり詳しく知らないトピックでも、即興のスピーチができる。	3.58(1.06)	2.45(1.15)	7.15	**
6. 自分を印象づけたり、他の人を楽しませようとして、演技することがある。	3.85(1.02)	1.84(0.96)	15.07	**
7. いろんな場面でどうふるまっていかわからないとき、他の人の行動を見てヒントにする。	4.24(0.72)	2.29(1.11)	14.71	**
8. たぶん、良い役者になれるだろう。	3.44(1.08)	1.83(0.96)	12.21	**
9. 映画や本・音楽などを選ぶとき、友人のアドバイスをめったに必要としない。(R)	3.76(1.02)	2.05(1.13)	12.15	**
10. 実際以上に感動しているかのように振る舞うことがある。	3.45(1.07)	1.91(0.78)	11.68	**
11. 喜劇を見ているとき、1人よりみんなと一緒にの方がよく笑う。	3.91(1.00)	2.24(1.00)	13.41	**
12. グループの中で、めったに注目的にならない。(R)	3.34(0.93)	3.13(1.23)	1.16	ns
13. 状況や相手が異なれば、自分も違うように振るまうことがある。	3.70(1.10)	2.23(1.23)	9.10	**
14. 他の人に、自分に好意をもたせるのが、特別上手な方ではない。(R)	3.78(0.98)	1.83(0.92)	13.39	**
15. 本当は楽しくなくても、楽しそうに振るまうことがよくある。	3.86(0.82)	1.83(0.80)	17.49	**
16. 私は、常に見かけのままの人間というわけではない。	3.66(1.07)	2.93(1.30)	4.45	**
17. 人を喜ばせたり、人に気に入ってもらおうとして、自分の意見や振まい方を変えたりしない。(R)	3.54(1.07)	1.93(1.20)	9.83	**
18. 自分は、エンターテイナーであると思ったことがある。	3.72(0.95)	1.96(0.93)	13.79	**
19. 仲良くやっていったり、好かれたりするために、他の人が自分に望んでいることをする方だ。	4.05(0.82)	1.76(0.86)	19.73	**
20. これまでに、ジェスチャーや即興の芝居のようなゲームで、うまくできたためしがない。(R)	3.67(0.92)	2.28(0.95)	10.53	**
21. いろいろな人や状況にあわせて、自分の行動を変えていくのは苦手だ。(R)	4.06(0.91)	1.70(1.02)	17.21	**
22. パーティでは、冗談を言ったり、話したりするのは、他の人に任せて、自分は黙っている方だ。(R)	3.83(1.02)	2.43(1.18)	8.26	**
23. 人前ではきまりが悪く思うように自分を出せない。(R)	3.63(1.07)	2.87(1.30)	4.39	**
24. よかれと思えば、相手の目を見て、真面目な顔をしながら、うそをつくことができる。	3.30(1.14)	2.49(1.25)	4.55	**
25. 本当はきらいな相手でも表面的にはうまく付き合っていける。	4.18(0.97)	1.57(0.82)	20.95	**

n = 114      \*\* P &lt; 0.01

Table 3 セルフ・モニタリング下位尺度に関する平均値(SD)

尺度	職場への定着	離職	t 値
外向性得点	36.80 ( 6.23 )	23.17 ( 5.25 )	16.47**
他者志向性得点	44.77 ( 6.33 )	26.31 ( 5.58 )	21.29**
演技性得点	14.59 ( 2.76 )	8.07 ( 2.63 )	17.27**
合計得点 ( 全25項目 )	91.65 ( 11.93 )	53.97 ( 10.32 )	23.48**

n = 114      \*\* P &lt; 0.01

Table 4 セルフ・モニタリング下位尺度に関する相関係数

尺度	2 )	3 )	4 )	5 )	6 )	7 )	8 )
1 ) 外向性 ( 職場への定着 )	0.60**	0.74**	0.81**	0.18	0.13	0.19**	0.21*
2 ) 他者志向性 ( 職場への定着 )		0.66**	0.91**	0.06	0.21*	0.03	0.16
3 ) 演技性 ( 職場への定着 )			0.81**	0.09	0.07	0.12	0.14
4 ) 合計 ( 職場への定着 )				0.10	0.20*	0.07	0.18
5 ) 外向性 ( 離職 )					0.69**	0.70**	0.87**
6 ) 他者志向性 ( 離職 )						0.62**	0.87**
7 ) 演技性 ( 離職 )							0.76**
8 ) 合計 ( 離職 )							

n = 114      \*\* P &lt; 0.01      \* p &lt; 0.05

ろ、これら3つの下位尺度得点のいずれの場合にも、両条件間では職場への定着条件の方が離職条件よりも高い有意な平均値を示した。また、合計得点についても、同様に、職場への定着条件下の方が、離職条件下よりも高い平均値を示した。

なお、外向性得点、他者志向性得点、演技性得点、および合計得点について、相互にピアソンの相関係数を計算した。それらを Table 4 に示した。職場への定着事態において相互に有意な正の相関が見られた。同様に離職事態についても尺度得点および合計得点間で有意になっていた。

(2) 「坊っちゃん＝おれ」の自己開示の評定 Table 5 の上部に百分率(%)をまとめた。清に対する自己開示の程度の評定は、「積極的」とする回答が46.5%、「どちらともいえない」とする回答が43%とほぼ二分されていた。「消極的」と評定した回答は10.5%と低かった。

職場の同僚に対する自己開示の評定は、「消極的」とする回答が一番多く60.5%に達した。「積極的」および「どちらともいえない」とする回答はそれぞれ20.2%、19.3%にとどまった。

Table 5 「坊っちゃん = おれ」の自己開示とフィードバックに関する百分率

相手	積極的	どちらともいえない	消極的
1. 自己開示			
a) 清(きよ)に対して	46.5	43.0	10.5
b) 職場の同僚に対して	20.2	19.3	60.5
c) 生徒たちに対して	14.0	28.9	57.0
2. フィードバック			
d) 清(きよ)に対して	29.8	52.6	17.5
e) 職場の同僚に対して	19.3	19.3	61.4
f) 生徒たちに対して	6.1	31.6	62.3

n = 114 数値は百分率

生徒たちに対する自己開示の評定もこれと類似していた。「消極的」と評定した回答が一番多く57.0%に達した。

以上をまとめると、職場の同僚、生徒達に対する自己開示の程度は「消極的」とみなされていた。他方、清に対しては「消極的」とは評定されておらず、むしろ「積極的」「どちらともいえない」とする回答が多かった。

(3) 「坊っちゃん = おれ」のフィードバックの評定 Table 5 の下部にフィードバックに関する結果をまとめた。清に対する評定は「どちらともいえない」が一番多く52.6%であった。次いで「積極的」とする回答が多かった(29.8%)。

職場の同僚、生徒たちに対する評定は、似た面がうかがわれた。職場の同僚では「消極的」とする回答が61.4%もみられた。生徒たちに対する評定も「消極的」とする回答が62.3%であった。

以上をまとめると、フィードバックの程度に関する評定は、職場の同僚に対する態度、生徒たちに対する態度ともに「消極的」とみる回答が過半数を超えた。しかしながら、清に対する評定では「消極的」とみなす回答は少なかった。

## 考 察

本研究の結果、職場への定着条件と離職条件の間には、セルフ・モニタリングの外向性得点、他者志向性得点、演技性得点、および全25項目の合計得点のいずれにおいても統計的に有意な平均値の差が見出された。つまり、「坊っちゃん = おれ」の職場の行動は、定着条件の方が比較して、より外向性的、他者志向性的、演技性的、高モニタリングの人であるとみなされたことになる。



もともと『坊っちゃん』は一人称の「おれ」(離職条件)の立場から書かれた作品であり、それゆえ読者もまた、「おれ」の視点から職場の人間関係を眺めている。しかし、読者の読みをセルフ・モニタリング尺度への評価という方法で浮き彫りにしてみると、むしろ、作品の「おれ」は低モニタリングの人物であり、外向的な行動が少なく、他者志向的でなく、演技性が低い、低モニタリングの人とみなされた。

高モニタリングの人は、しばしば「カメレオン人間」とよばれる(Snyder, 1986; 斎藤監訳1998まえがき)。カメレオン人間は、まるで動物のカメレオンのように、その場の空気や相手の考えに合わせて対応の仕方を変える如才のない人のことである。したがって、『坊っちゃん』の中の「坊っちゃん=おれ」はカメレオン人間とはほど遠い人物(低モニタリングの人)であるがゆえに、対人関係を損なう人物とみなされていると推論できる。

それでは、対人関係の親密化の過程に重要とされる自己開示やフィードバックについての結果はどうだっただろうか。「坊っちゃん=おれ」の自己開示の評価結果、清に対する自己開示の程度の評価は、「積極的」とする回答が46.5%、「どちらともいえない」とする回答が43%とほぼ二分されていた。「消極的」と評価した回答は10.5%と少なかった。これに対して、職場の同僚に対する自己開示の評価は、「消極的」とする回答が一番多く60.5%に達した。「積極的」および「どちらともいえない」とする回答はそれぞれ20.2%、19.3%にとどまった。生徒たちに対する自己開示の評価もこれと類似しており、「消極的」と評価した回答が一番多く57.0%に達した。つまり、「坊っちゃん=おれ」の振る舞い方は、職場の同僚や生徒たちに対して「消極的」で、同時に、東京に住んでいる清に対しては「消極的」とは評価されていなかった。つまり、「坊っちゃん=おれ」は、「いま」「ここで」の積極的な自己開示の姿勢が欠落している人物とみなされたのである。

次に、フィードバックの評価に移る。「坊っちゃん=おれ」の清に対する評価は「どちらともいえない」が一番多く52.6%であった。次いで「積極的」とする回答が多かった(29.8%)。ところが、職場の同僚、生徒たちに対する評価は逆であった。職場の同僚では「消極的」とする回答が61.4%、生徒たちに対する評価も「消極的」とする回答が62.3%であった。つまり、フィードバックの程度に関する評価は、職場の同僚に対する態度、生徒たちに対する態度ともに「消極的」とみる回答が過半数を超えた。しかしながら、清に対する評価では「消極的」とみなす回答は少なかった。自己開示と同様、「坊っちゃん=おれ」は、「いま」「ここで」の積極的な自己開示の姿勢が欠落している人物とみなされたのである。

キャリア・コンサルティング(カウンセリング)では、実施過程について次の8つの段階を想定している(日本産業カウンセラー協会 2003)。それらは、1)相談場面の設定、2)自己理解、3)仕事理解、4)啓発的経験、5)意思決定、6)方策の実行、7)新たな仕事への適応、8)相談過程の総括である。ここで、「坊っちゃん=おれ」をクライアントとして想定して考察すれば、まず、段階2)について「おれ」がどれほど自己理解をしているのか大きな疑問が浮かぶ。作品

にはいろいろと「坊っちゃん＝おれ」の自己分析の記述（性格描写）がみられるが、それと「おれ」の現実の行動との整合性は不確かである。さらに、3) 仕事理解の段階にも疑問がある。「おれ」には、この職業世界に関する基本的な情報や理解が欠落しているし、また、低セルフ・モニタリングの人であるために、職場の人々の行動パターンからの逸脱行動が多すぎる。仕事に就く前に、4) 啓発的経験、5) 意思決定の段階を跳ばしてしまい、卒業校の校長の斡旋により、いきなり6) 方策の実行へと進んでしまっているのである。

## 引用文献

- 保坂亨・中澤潤・大野木裕明(編) 2000 心理学マニュアル面接法 北大路書房
- 堀毛一也 1999 自己モニタリング 中島義明・安藤清志・子安増生・坂野雄二・繁栞算男・立花政夫・箱田裕司(編) 心理学辞典 有斐閣 Pp 336 337
- 市河淳章 1995 セルフ・モニタリング 小川一夫(監) 改訂新版 社会心理学用語辞典 北大路書房 Pp 200 201
- 岩淵千明・田中國夫・中里浩明 1982 セルフ・モニタリング尺度に関する研究 心理学研究 53, 54 57.
- 岩淵千明 1996 自己表現とパーソナリティ 大淵憲一・堀毛一也(編) パーソナリティと対人行動(対人行動研究シリーズ5) 誠信書房 Pp 53 75
- 夏目金之助 1994/1906 漱石全集(第2巻) 岩波書店
- 日本産業カウンセラー協会(編) 2003 キャリア・コンサルタント-その理論と実務- 日本産業カウンセラー協会発行
- 大野木裕明 2003 教師『坊っちゃん』の就職活動と転職 後藤宗理・大野木裕明(編) フリーター-その心理社会的意味-(現代のエスプリ No 427) 至文堂 19 31
- 下斗米淳 1999 対人魅力と親密化過程 吉田俊和・松原敏浩(編) 社会心理学-個人と集団の理解- ナカニシヤ出版 Pp 101 121
- Snyder, M. 1974 Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 30, 526 537.
- Snyder, M. 1986 *Public appearances private realities: The psychology of self-monitoring*. New York: Freeman. [M・スナイダー(著) 斎藤勇(監訳) 1998 カメレオン人間の性格-セルフ・モニタリングの心理学- 川島書店]