

韓国の職場での呼称使用の適切性判断に及ぼす 属性・対人関係特性・性格特性の影響

林 炫 情*
玉 岡 賀 津 雄**

要約：本研究は、韓国の職場でのコミュニケーションにおける呼称選択にどのような規範意識が働いているか、規範意識の形成に個人の属性、対人関係特性、性格特性がどう関係しているかを調査研究したものである。韓国語の呼称体系では、目上の人を名前だけでは呼びにくく、親族名称や地位・役職名で呼びかけるのが一般的である。本研究では、上司を「姓・姓名+役職名+nim」と呼ぶことの適切性が高いが、公式の場で上司を「姓名+ssi (氏)」と呼ぶことにも決して否定的ではないことがわかった。対人関係および性格特性については、条件によって多様な影響関係がみられた。例えば、目上の人に対して「地位・役職名」や「親族名称」を用いることについては、他者に対して気遣いをする人が適切であると判断する傾向がみられた。また、目上に対して公式の場で名前を使用することについては、調和性のない傾向の人が適切であると判断していた。しかし、全体的にみると、本研究で採用した対人関係尺度および性格特性尺度は、重回帰分析で職場での呼称使用の適切性を決める有意な予測変数であっても、その決定係数 (R^2) の値は低かった。このことは、言語的特徴である呼称使用について、これらの変数があくまで間接的な要因であることを示唆している。

キーワード：韓国人の呼称選択、適切性判断、対人関係特性、性格特性

Influences of characteristics, personalities and interpersonal factors on the appropriateness decisions of address-terms in the Korean workplace

LIM Hyunjung (Part-time Lecturer at the Hiroshima University of Economics)
TAMAOKA Katsuo (Hiroshima University)

Abstract: The present study measured the appropriateness decisions of address-terms in the Korean workplace and the influence of characteristics (i.e., age, sex and educational background), personalities and interpersonal

* 広島経済大学・非常勤講師

** 広島大学

factors. In the system of terms of address in the Korean language, it was not common to address another person using only a given name: generally, people use kinship terms and official positions in addition to a given name. Thus, it was highly acceptable to use 'surname + official position + *nim*' to superiors. However, the use of 'surname + *ssi*' to superiors in public was also considered appropriate. A variety of patterns was found in relation to the nature of personalities and their interpersonal factors. For example, 'sympathetic' people were likely to see it as proper to use 'positions' and 'kinship terms' to superiors while 'disharmonious' people had a tendency to consider it appropriate to address superiors by their given names. Although some indexes of personality and interpersonal factors were significant predictors for choosing address terms in multiple regression analyses, their coefficients of determination (R^2) were very low, suggesting that these indexes are rather indirect factors for choosing address terms.

Keywords: Korean address terms, appropriateness decision, personalities, interpersonal factors

1. はじめに

一般的に韓国の職場では、地位や年齢の上下関係によって呼称表現の使用が決まると言われている。例えば、相手が目上であれば地位・役職名が使われ、目下であれば名前を用いることが多い。しかし、時間の経過とともに、年上の親しい人や仲良くなりたい年上の人に対しては仲間意識、親密さを表すため、職場であっても「*hyeong*・*oppa* (お兄さん)」、 「*nuna*・*eonni* (お姉さん)」という個人親族名称を用いることもしばしばある(林・玉岡, 2003)。また、部下が地位・役職名を持っている場合は、彼らを地位・役職名で呼びかけることも可能である。ただし、この場合は「*nim*」という敬称を付けずに用いるのが一般的である。

このような韓国における職場の呼称使用に、近年変化がみられる。終身雇用であった時代とは異なり、転職が日常化しつつある今日、職階による呼称制度が労働の柔軟性を妨げるとされ、創造性と個性が強調されることにもつながる水平的呼称を積極的に使うことをすすめている人が増えてきたのである(한겨레 21, 2000)⁽¹⁾。しかし、目上の人に対して名前で呼び合うという水平的呼称については、まだ違和感を覚える人も少なくない(林・玉岡・深見, 2002)。そこで本研究では、「親族名称使用」「名前使用」「地位・役職名使用」を中心に、価値判断の基準が移行しつつある今日の韓国社会で、職場のコミュニケーションにおける呼称選択の適切性判断、つまり規範意識の現状を明らかにするとともに、こうした呼称選択が被験者のどの

ような属性，対人関係特性，性格特性の影響を受けているのかについて検討することにした。

2. 調査方法

2.1 調査時期と被験者の属性

調査は2002年11月から12月までの間，韓国ソウル在住の韓国人300名の有職者を対象に行った。内訳は，女性が110名（平均年齢が29歳6カ月，標準偏差が7歳7カ月），男性が190名（平均年齢が31歳2カ月，標準偏差が6歳8カ月）であった。被験者の最終学歴は，高校または短大・専門学校卒が98名（平均年齢が31歳1ヶ月，標準偏差が8歳0ヶ月），大学・大学院卒が202名（平均年齢が30歳4ヶ月，標準偏差が6歳0か月）であり，高学歴者の占める割合が高かった。被験者属性である性別については，男性を1，女性を0，学歴は，大学および大学院卒業者を1，それ以外を0として，0，1変数とした。また年齢は月齢換算を使用した。

2.2 質問紙と測定尺度

本調査では，職場での呼称選択の適切性判断を測定できると予想される対話場面を想定し，14種類の質問項目を作成した。質問項目では，話し手自身の意識ではなく他者の呼称使用に対する被験者の意識を問題にしたほうが答えやすいと考え，他者の呼称使用について適切かどうかを被験者に判断してもらった。質問項目で取り上げた呼称表現はいずれも韓国語において存在するものである。従って，これらの表現に関する適不適の判断は「このような表現は存在するが，この相手に向かって（あるいはこの場面で）使用するのは適切だ／不適切だ」という判断である。また，質問紙には，適切性判断に関する14項目の他に，「性別」「年齢」「学歴」の被験者属性に関する項目，さらに対人関係尺度と性格特性尺度が含まれている。

2.2.1 対人関係尺度

本研究で使った対人関係尺度は，青年期の友人関係の特徴を測定するために岡田（1993，1995）が作成し，小塩（1998）が修正したものを使った。岡田（1993）は，青年期の友人関係についての質問を作り，その回答を数量化Ⅲ類で分析した。その結果，友人と一緒にいることを好む「群れ指向群」，他者の評価を気にするあまりに対人関係の深まりを避ける「対人退却群」，1人の友人との関係を大切にする「やさしさ指向群」の三つの友人関係様式を見だした。その後，この3種類の特徴から「気遣い」「回避」「群れ」の3つの因子からなる22項目の質問を完成した。さ

らに岡田（1993, 1995）の尺度を発展させて、小塩（1998）は、27項目からなるより一般的な友人関係尺度を作成した。この小塩の尺度では、主因子解・Promax 回転による因子分析で、5つの因子を見いだしている。本研究では、小塩の5つの因子から、本研究の呼称選択に関係すると思われる「気遣い」「一線を引く」「同調」の尺度を採用した。なお詳細は、本論文の質問文一覧および小塩（1998, p.39, Table 3）を参照のこと。

2.2.2 性格特性尺度

個々人の性格特性が呼称の選択に影響することが予測される。そこで、本研究では、1980年代以降脚光を浴びてきた Big Five の性格特性尺度を採用した。Big Five とは、ヒトの性格特性を5つの因子に集約できるとするアプローチである。まず、McCrae & Costa（1987）が、5つの尺度の性格特性を測定する質問紙を作成した。このテストは、他の性格特性尺度との並存的妥当性が高く、さらに広い被験者層に対して使え、個人の縦断的データでも一貫性があり、自己評定でも他者評定でも安定して5つの因子を抽出できることが、その後の多くの研究で示された。Big Five は、文章形式よりも、Gough & Heibrun（1983）を使ったチェックリスト形式の方が安定して5つの因子が抽出されるとされている（McCrae & Costa, 1991）ことから、和田（1996）は、その日本語版でもチェックリストを採用した（詳細は、本論文の質問文一覧、および和田, 1996, p.63, Table 1 を参照）。和田の Big Five は、「外向性」「情緒不安定性」「開放性」「誠実性」「調和性」の5つの性格特性尺度に関する60項目のチェックリストから構成されている。各尺度のクロンバックの α 係数は、すべて.860以上と高い。さらに、和田は、同尺度の併存的妥当性ないし収束的妥当性が高いことも確認している。以上のように、Big Five は、性格特性をコンパクトに5つに分類しており、その信頼性および妥当性が高いと思われるので、本研究で採用した。

2.2.3 尺度の得点化と分析

呼称選択の適切性判断に関する14項目は、それぞれ配点を-2から+2までの変数とし、適切であるかどうかの判断がマイナスであれば否定的、プラスであれば肯定的であるという一般的指標とした。そして、それぞれの場面における呼称選択の適切度を目的変数とし、「性」「学歴」「年齢」といった被験者属性の得点、対人関係特性に関する18項目の得点、性格特性に関する60項目の得点を予測変数とする重回帰分析を実行し、呼称選択が被験者のどのような属性、対人関係特性、性格特性

の影響を受けているかを検討した。なお、質問文の詳細については、末尾を参照のこと。

3. 分析結果と考察

3.1 対人関係特性尺度および性格特性尺度についてのピアソンの相関係数

個人のパーソナリティに関する項目のなかでも類似性が高いと思われる対人関係特性尺度および性格特性尺度についてのピアソンの相関係数は表1のとおりである。ピアソンの相関係数をみると、まず対人関係特性尺度では、「気遣い」と「一線を引く」($r=.443, p<.001$), 「気遣い」と「同調」($r=.486, p<.001$), 「同調」と「一線を引く」($r=.325, p<.001$)の間に比較的高い正の相関が見られた。次に性格特性尺度では、「誠実性」と「調和性」($r=.455, p<.001$), 「外向性」と「開放性」($r=.361, p<.001$), 「調和性」と対人関係特性の「同調」($r=.316, p<.001$)でやや高い正の相関が見られた。一方、「情緒不安定性」と「調和性」($r=-.470, p<.001$), 「情緒不安定性」と「誠実性」($r=-.342, p<.001$)の間では負の相関を示した。この結果は、情緒不安定でない人は概して調和的で、誠実である傾向を示唆している。

3.2 呼称使用の適切性判断に及ぼす被験者属性・対人関係特性・性格特性の影響

3.2.1 親族名称使用に関する適切性判断に影響する要因

親族名称使用については5つの場面を設定した。場面の平均、標準偏差および重回帰分析の結果は表2に示した通りである。第1場面は、親しい先輩を「お兄さ

表1 対人関係特性・性格特性の得点範囲、平均、標準偏差およびピアソンの相関係数

対人関係特性・性格特性		気遣い	一線を引く	同調	外向性	情緒不安定	開放性	誠実性	調和性
対人関係特性	気遣い	—							
	一線を引く	.443***	—						
	同調	.486***	.325***	—					
性格特性	外向性	.103*	-.071	.216***	—				
	情緒不安定性	.199***	-.087	-.049	-.288***	—			
	開放性	.123*	.081	.112*	.361***	-.039	—		
	誠実性	.203***	.247***	.216***	.269***	-.342***	.026	—	
	調和性	.177***	.212***	.316***	.242***	-.470***	.139**	.455***	—
得点の範囲		1~30	1~30	1~30	1~60	1~60	1~60	1~60	1~60
平均		22.94	22.31	21.35	40.04	32.79	41.57	40.64	41.83
標準偏差		2.92	3.14	2.88	6.24	6.46	6.02	5.50	5.96

注：n=300。* p<.05. ** p<.01. *** p<.001.

表2 親族名称使用の受容度を被験者属性、対人関係特性および性格特性から予測する重回帰分析

質問項目		場面1	場面2	場面3	場面4	場面5
		親しい先輩を「お兄さん・お姉さん」と呼ぶ	親しくない先輩を「お兄さん・お姉さん」と呼ぶ	親しい年上の同僚を「お兄さん・お姉さん」と呼ぶ	親しくない年上の同僚を「お兄さん・お姉さん」と呼ぶ	同年輩の男の同僚同士が「姓+兄」と呼び合う
被験者属性	性別				-.119*	
	年齢		.128*			
	学歴		-.197***		-.237***	
対人関係特性	気遣い	.133*		.228***		
	一線を引く同調				.192***	.223***
性格特性	外向性					
	情緒不安定性		.150**			
	開放性		.161**			
	誠実性 調和性					-.149*
平均		0.97	-0.54	0.36	-0.29	-0.16
標準偏差		0.24	1.16	1.10	1.09	1.06

注1 : $n = 300$. * $p < .05$. ** $p < .01$. *** $p < .001$.

注2 : 網掛けしたセルの数値は標準偏回帰係数。

注3 : 平均の値は、+2から-2までの変数で、+は親族名称の使用が適切であるとの判断であり、-は適切でないとの判断である。

ん・お姉さん（以下、親族名称とする）」と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は正の判断（ $M = 0.97$, $SD = 0.24$ ）を示しており、かなり寛容に受け止めている。韓国語の呼称体系では、目上の人に対しては名前だけでは呼びにくく、親族名称や役職名で呼びかけるのが一般的である（林，2003）。そのため、本調査の適切性判断においても目上の人を親族名称や地位・役職名で呼ぶことに対して適切であると判断していると考えられる。また、11種類の尺度からこの場面得点を予測した重回帰分析の結果（ $R^2 = .018$ ）、「気遣い」（ $\beta = .133$, $p < .05$; β は標準偏回帰係数を示す）のみが有意であったことから、この場面で適切であると判断する傾向の人は他者との付き合いにおいて目上の人に気遣いをするタイプであることが示された。

第2場面は、親しくない先輩を「お兄さん・お姉さん」と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は負の判断（ $M = -0.54$, $SD = 1.16$ ）を示しており、場面1の親しい先輩に対する場合とは違って、親しくない先輩に対する親族名称の使用は否定的に受け止めているようである。日本人と韓国人の親族名称の使用実態を調査した林・玉岡（2003）では、韓国人の場合、親しくない関係よりは親しい関係の先

輩に対してより親族名称が頻繁に用いられているものの、親しくない間柄においても用いられていることが報告されている。しかし、本調査の結果では、親族名称が親しくない関係で使われるのは適切でないと感じていることが明らかになった。重回帰分析の結果 ($R^2 = .105$), まず「学歴」 ($\beta = -.197, p < .001$) が最も強く適切性を予測しており、次いで、「開放性」 ($\beta = .161, p < .01$), 「情緒不安定性」 ($\beta = .150, p < .01$), 「年齢」 ($\beta = .128, p < .05$) が有意な予測変数と認められた。つまり、学歴が高くない人、開放的な人、情緒がやや不安定な人、年齢が高い人がこの場面での呼称使用について寛容に受け止めているようである。

第3場面は、親しい年上の同僚を親族名称で呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は若干ではあるが正の判断 ($M = 0.36, SD = 1.10$) を示しており、やや寛かな判断に傾いている。韓国語では、年齢の上下は呼称選択に重要な要因として作用する。そのため、同僚であっても年上の場合は、親族名称で呼ぶことについて否定的には受け止められていないようである。重回帰分析の結果 ($R^2 = .052$), この場面では「気遣い」 ($\beta = .228, p < .001$) のみが有意な予測変数と認められた。つまり、相手に対して気遣いをする人は、親しい年上の同僚を親族名称で呼びかけることに抵抗がないようである。

第4場面は、親しくない年上の同僚を親族名称で呼ぶことに対する適切性判断である。適切度はやや負の判断 ($M = -0.29, SD = 1.09$) に傾いており、場面3の親しい年上の同僚に対する場合とは違って、親しくない年上の同僚に対して親族名称で呼びかけることについてはわずかではあるが抵抗を感じる傾向が見られた⁽³⁾。重回帰分析の結果 ($R^2 = .123$), 「一線を引く」 ($\beta = .192, p < .001$), 「学歴」 ($\beta = -.237, p < .001$), 「性別」 ($\beta = -.119, p < .05$) が有意な予測変数であった。自分は自分、他人は他人と一線を引いて人とつきあう女性や学歴が高くない人がより適切であると判断する傾向がみられた。

第5場面は、同年輩の男の同僚同士が「姓+兄」と呼び合うことに対する適切性判断である。適切度は若干負の判断 ($M = -0.16, SD = 1.06$) に傾いているものの、ほとんど中間くらいの適切度である。韓国語では、成人した男性同士の同等な関係において、「姓+兄」と呼び合う場合がある。相手を名前で直接呼びかけることに比べ、「姓+兄」は相手を持ち上げながら自分の品位をも高める呼称であるといえる。しかし職場では、このような呼称の使用についてあまり肯定的には判断されていないようである。重回帰分析の結果 ($R^2 = .055$), 「一線を引く」 ($\beta = .223, p < .001$), 「誠実性」 ($\beta = -.149, p < .05$) が有意な予測変数となった。標準偏回帰係数が「一線を引く」は正の値を、「誠実性」は負の値を示したことから、人とのつきあいの

なかで一定の距離をおいて接する人は、同年輩の同僚同士が「姓+兄」と呼び合うことを受容しているようであるが、誠実な傾向の人は、この呼称使用を適切であるとは考えないようである。

3.2.2 名前使用に関する適切性判断に影響する要因

相手を呼ぶときに名前を使用することについては、6つの場面を設定した。各場面の平均、標準偏差および重回帰分析の結果は表3に示した通りである。

第1場面は、公式の場で、上司を役職名ではなく「姓名+氏」（以下、氏は名前とする）と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は正の判断（ $M=0.97$, $SD=1.13$ ）を示しており、肯定的に判断するようである。韓国語の呼称体系からすると目上の人に対しては名前で呼びにくいことについては前述したとおりである。しかし本結果は、職場で、それも公式の場では水平的呼称が肯定的に受け止められつつあることを示唆しているといえよう⁽⁴⁾。重回帰分析の結果（ $R^2=.039$ ）、「調和性」（ $\beta=-.198$, $p<.01$ ）のみが有意な予測変数となった。標準偏回帰係数が負の値であ

表3 名前使用の受容度を被験者属性、対人関係特性および性格特性から予測する重回帰分析

質問項目		場面1	場面2	場面3	場面4	場面5	場面6
		(公式の場) 上司を「姓名+氏」と呼ぶ	役職を持たない年上の先輩を「姓名+氏」と呼ぶ	年上の親しい同僚を「姓名・名+氏」と呼ぶ	年上・上司を「姓名・名+nim」と呼ぶ	親しい同期を「名+a/ya」と呼ぶ	親しくない年下の後輩を「名+a/ya」と呼ぶ
被験者属性	性別						
	年齢			-.114*	.126*		.191**
	学歴		.158**				
対人関係特性	気遣い						
	一線を引く同調				.181**		
性格特性	外向性						
	情緒不安定性				.184**		
	開放性						
	誠実性						-.184**
	調和性	-.198**	-.113*				
平均	0.97	0.49	0.07	0.45	0.08	-0.88	
標準偏差	1.13	1.20	1.16	1.15	1.21	0.97	

注1： $n=300$. * $p<.05$. ** $p<.01$. *** $p<.001$.

注2： 網掛けしたセルの数値は標準偏回帰係数。

注3： 平均の値は、+2から-2までの変数で、+は名前の使用が適切であるとの判断であり、-は適切でないとの判断である。

るため、調和性のない性格の人は上司に対して公式の場において名前で呼びかけることを適切であるとする傾向があった。言い換えれば、調和性のある人は、公式の場で上司を名前で呼ぶことはあまりしないことが予想される。

第2場面は、役職を持っていない年上の先輩を「姓名・名+氏」と名前で呼びかけることに対する適切性判断である。適切度は正の判断 ($M=0.49$, $SD=1.20$) を示した。年上の先輩であっても、役職を持っていない場合は名前で呼びかけても否定的には判断されないようである。重回帰分析の結果 ($R^2=.038$)、「学歴」($\beta=.158$, $p<.01$)、「調和性」($\beta=-.113$, $p<.05$) が有意な予測変数として認められた。標準偏回帰係数 (β) が「学歴」は正、「調和性」は負の値であることから、高学歴で、調和的でない人が、年上であっても役職を持っていない先輩に対しては名前で呼びかける傾向があることが示された。

第3場面は、年上の親しい同僚を「姓名・名+氏」と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度はほんのわずかに正の判断 ($M=0.07$, $SD=1.16$) に傾いているが、「どちらともいえない」程度である。韓国人の場合、年上の親しい同僚に対しても頻繁に親族名称が用いられていることについては実態調査においても報告されている(林・玉岡, 2003)。また、親しい年上の先輩を「親族名称」で呼びかけることについては、適切であると判断する傾向が見られることを総合的に考慮すると、韓国の職場では同僚であっても年上のしかも親しい関係においては名前の使用は限られることが予想される。重回帰分析の結果 ($R^2=.013$)、「年齢」($\beta=-.114$, $p<.05$) のみが有意な予測変数であった。標準偏回帰係数が負の値であることから、年齢の低い人が、この種の呼称使用をより寛容に受け止めているようである。

第4場面は、年上の上司を役職名の代わりに名前で呼ぶことに対する適切性判断である。適切度がやや正の判断 ($M=0.45$, $SD=1.15$) を示していることから、否定的には受け止められていないことが明らかになった。前述したように、韓国では目上の人に対しては親族名称や役職名で呼びかけることが一般的である。しかし本場面での結果は、公式の場で上司を名前で呼ぶ場面1と同様、韓国語の呼称体系に変化が起きていることを示唆しているといえよう⁽⁵⁾。重回帰分析の結果 ($R^2=.084$)、「情緒不安定性」($\beta=.184$, $p<.01$)、「一線を引く」($\beta=.181$, $p<.01$)、「年齢」($\beta=.126$, $p<.05$) が有意な予測変数として認められた。標準偏回帰係数がすべて正の値を示していることから、若干心配性で、人と距離を置いて付き合う、年齢の高い人が、年上の上司を名前で呼ぶことをより寛容に受け止める傾向があることが分かる。

第5場面は、親しい同期を「名+a/ya」と呼び捨てにすることに対する適切性判

断である。適切度はやや正の判断 ($M=0.08$, $SD=1.21$) に傾いているが、「どちらともいえない」に近い判断であるといえる。職場での人間関係であっても、相手が親しい同期であれば「名+a/ya」と呼び捨てにすることについてあまり違和感を覚えないうのである。重回帰分析の結果、11種類のすべての尺度において有意な予測変数はみられなかった。これは、どのような性別・年齢・学歴、あるいは対人関係特性、性格特性であれ、同じようにどちらでもよいと考えていることを示している。

第6場面では、親しくない年下の後輩を「名+a/ya」と呼び捨てにすることに対する適切性判断である。適切度は負の判断 ($M=-0.88$, $SD=0.97$) を示しており、親しくない年下の後輩に対する名前の呼び捨てにはかなり抵抗を感じるようである。重回帰分析の結果 ($R^2=.064$)、「年齢」($\beta=.191$, $p<.01$)、「誠実性」($\beta=-.184$, $p<.01$) が有意な予測変数であった。標準偏回帰係数 (β) からみると、「年齢」は正の値、「誠実性」は負の値を示しており、年齢が高い人、誠実でない人が、親しくない年下の後輩を「名前+a/ya」と呼び捨てる傾向はあるが、もともと適切度の平均は負の値であるため、基本的にはこの呼称使用はあまり歓迎されないようである。

3.2.3 地位・役職名に関する適切性判断に影響する要因

地位・役職名使用については3つの場面を設定した。場面の平均、標準偏差および重回帰分析の結果は表4に示した通りである。第1場面は、上司を「姓・姓名+役職名+nim」と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は正の判断 ($M=1.62$, $SD=0.66$) を示しており、かなり適切であると感じているようである。上司に対する地位・役職名の使用が3.2.2の場面1と場面4の名前使用の適切性判断に比べてかなり高い適切度を示していることから、上司に対しては名前よりは地位・役職名を用いるのがより寛容であることが分かる。重回帰分析の結果 ($R^2=.023$)、「気遣い」($\beta=.150$, $p<.01$) のみが有意な予測変数と認められ、人に対してよく気遣いをする人が上司を地位・役職名で呼ぶことについて肯定的に判断する傾向にあるといえよう。

第2場面は、部下である年上の課長を「姓・姓名+課長+nim」と呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は正の判断 ($M=0.69$, $SD=1.16$) であることから、部下であっても年上の人に対しては地位・役職名に敬称の「nim」をつけることに抵抗はないようである。「姓・姓名+課長+nim」といった形式の呼称は、本来なら部下が上司に対して用いる呼称である。しかし韓国語では、地位の上下とともに年齢の上下が呼称選択の重要な決め手となる (Oh, 2001; 林, 2003)。そのため、

表4 地位・役職名使用の受容度を被験者属性、対人関係特性および性格特性から予測する重回帰分析

質問項目		場面1	場面2	場面3
		役職を持っている上司を「(姓・姓名)地位・役職名+nim」と呼ぶ	部長が年上の課長を「(姓・姓名)課長+nim」と呼ぶ	同年齢・同役職の人を「(姓・姓名)地位・役職名+呼び捨て」と呼ぶ
被験者属性	性別			
	年齢			
	学歴			
対人関係特性	気遣い	.150**		.141*
	一線を引く			.170**
性格特性	同調		.141*	
	外向性		-.121*	
	情緒不安定性		.144*	
	開放性			
	誠実性			
	調和性			
平均		1.62	0.69	0.74
標準偏差		0.66	1.16	1.09

注1：n = 300. * p < .05. ** p < .01. *** p < .001.

注2：網掛けしたセルの数値は標準偏回帰係数。

注3：平均の値は、+2から-2までの変数で、+は名前の使用が適切であるとの判断であり、-は適切でないとの判断である。

部下であっても相手が年上の人の場合は、上司に対して使うような呼称も肯定的に判断されていると考えられる。重回帰分析の結果 ($R^2 = .056$), 「情緒不安定性」 ($\beta = .144, p < .05$), 「同調」 ($\beta = .141, p < .05$), 「外向性」 ($\beta = -.121, p < .05$) が有意な予測変数であった。標準偏回帰係数 (β) をみると、「情緒不安定性」と「同調」は正の値、「外向性」は負の値を示していることから、ものごとに不安を感じる人、一人で行動するよりはみんなで行動することを好む人、そして内向的な人がこの種の呼称使用を肯定的に受け止める傾向がみられる。

第3場面は、同年齢・同役職の人を「姓・姓名+役職名」で呼ぶことに対する適切性判断である。適切度は正の判断 ($M = 0.74, SD = 1.09$) に傾いており、同年輩・同役職の人を「姓・姓名+役職名」で呼ぶことに適切であると判断する傾向が見られた。同等な関係においては役職名に「nim」という敬称をつけずに用いるのが一般的である。しかし、相手を地位・役職名で呼ぶことは名前で呼ぶことよりは相手がある程度持ち上げる効果があるといえよう。重回帰分析の結果 ($R^2 = .070$), 「一線を引く」 ($\beta = .170, p < .01$), 「気遣い」 ($\beta = .141, p < .05$) が有意な予測変数と認

められた。標準偏回帰係数はいずれも正の値であることから、対人関係において一線を引いて付き合う人や、人に気を使う人が肯定的に判断するようである。

4. お わ り に

今日の韓国社会では、呼称使用に変化が起きつつある。本研究では、職場のコミュニケーションにおける呼称選択の規範意識（適切性判断）を把握し、こうした呼称選択の判断に対して特定の被験者属性、対人関係特性、性格特性がどのように関係しているかについて検討した。

まず、本研究の結果に基づき、今後の韓国の職場での呼称使用の変遷を予測するうえで最も興味深い上司に対する名前の受容度、つまり韓国の職場における水平的呼称の受容度についてまとめる。韓国語の呼称体系では、目上の人を名前だけでは呼びにくく、垂直的呼称である親族名称や地位・役職名で呼びかけるのが一般的である。そのため、本調査においても上司を「姓・姓名+役職名+nim」と地位・役職名で呼んだり、「お兄さん・お姉さん」といった親族名称で呼ぶことについて適切度がかかなり高いという結果が得られた。しかしそれとともに本研究で明らかになったのは、「(公式の場で)上司を姓名+ssi(氏)と呼ぶ」(M=0.97)または「年上の上司を姓名・名+nimと呼ぶ」(M=0.45)といった水平的呼称が、職場とりわけ公式の場では肯定的に受け止められつつあることが示唆されたことである。これは、名前を積極的に使おうとする運動が確実に社会に浸透しており、韓国の職場における呼称体系に変化をもたらしていることを示していると言えるのではないだろうか。また、親族名称の使用においては、親族名称の使用頻度を調査した林・玉岡(2003)では、親しい間柄の先輩や年上の同僚だけではなく、親しくない先輩や年上の同僚に対しても親族名称が用いられていることが報告されている。しかし、規範意識を問う本調査では、親しい間柄の先輩や年上の同僚に対して用いられることについては適切であると受け止めているが、親しくない先輩や年上の同僚に対して用いられることについては不適切であると感じる傾向が強いことが明らかになった。

さらに、本調査では、重回帰分析で、被験者の属性、対人関係、性格特性を予測変数とし、呼称選択の適切性を目的変数として、どのような個人特性が影響するかを検討した。その結果、目上の人に対して垂直的呼称、つまり「地位・役職名」や「親族名称」を用いることについては人との付き合いにおいて「気遣い」をする人がより適切であると判断する傾向があることが分かった。また、目上の人に対して水平的呼称、つまり公式の場での名前の使用については「調和性のない」人が、ま

た年上の上司に対する名前使用については人と距離をおいてつきあう人や心配性などの「情緒不安定」な性格の人がより適切であると判断する傾向があることが分かった。しかし、重回帰分析の決定係数である R^2 が、最も高い場合で、親しくない年上の同僚を親族名称で呼ぶ際に「一線を引く」「学歴」「性別」の3つが有意な予測変数となり、その決定係数は $R^2 = .123$ であった。その他の条件では、これよりも値が低く、小塩（1998）の対人関係特性尺度や和田（1996）の性格特性尺度で測定された個人の特性が、韓国語の呼称という言語領域での表現選択の適切性に対して、あくまで間接的な要因としかになっていないことを示唆していた。

注

- (1) 日本でも、上下関係を意識せずに本音で自由に議論しやすくするねらいで、職場によっては上司を「名前+さん」で呼ぶことを進める「さん付け運動」を積極的に取り組んでいるところもあるようである（渡辺，1998）。
- (2) 日本語版とそれを韓国語で訳した韓国版の質問紙が同じであるかどうかを確かめるため、広島大学に留学している韓国語母語話者2名に、日本語版と韓国語版の両方の質問紙に答えてもらった。その結果、対人関係特性に関する18項目については完全に一致する回答を得ることができた。また、性格特性に関する60項目については、98.3%と93.3%という高い一致度を示した。なお、性格特性に関する一致しない回答の項目については、回答者2名の助言をもとにできるだけ日本語の意味に近い自然な韓国語に変えた上で、韓国語版の質問紙として使用した。
- (3) 林・玉岡（2003）の調査では、韓国人の場合、親族名称は親しくない関係よりは親しい関係の間柄で、そして年上かつ職場での就労年限の長い人に対して親族名称がより頻繁に使われるとしている。つまり、年上の先輩に対して最も頻繁に用いられており、次に年上の同僚、そして年上の後輩の順であった。しかし、本調査における親しくない年上の同僚に対する親族名称の適切性判断では、場面2の親しくない先輩を親族名称で呼ぶことに比べると、親しくない年上の同僚を親族名称で呼ぶことについてはそれほど否定的には受け止めていないようである。
- (4) ただし、林・玉岡・深見（2002）では、社長を名前で呼ぶことについては否定的に判断していることが報告されていることを考えると、上司といっても一律ではなく、社長に対してはかなり抵抗があることがうかがえる。
- (5) これについては「nim」という敬称が影響していることも排除できない。「nim」は「ssi（氏）」に比べるとより丁寧な言い方である。そのため、名前に一般的に使われる「ssi（氏）」という敬称の代わりにより丁寧な「nim」をつけたことで寛容的に受け止めている可能性がある。ちなみに、韓国のある大企業での調査によると、もっとも好まれる呼称は「名前+nim」（48%）、「名前+ssi（氏）」（39%）、「英文イニシャル」（5%）の順であった（한겨레 21, 2000）。

謝 辞

本稿の掲載にあたり、広島経済大学の清家浩先生、松本憲尚先生、神田義浩先生、國次太

郎先生、生塩睦子先生、宮岡弥生先生、麗澤大学の滝浦真人先生より貴重なコメントをいただきました。ここに記して感謝申し上げます。

参 考 文 献

- Gough, H.G., & Heilbrun, A.B. (1983). *The adjective check list manual, 1983 edition*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- 小塩真司 (1998). 青年の自己愛傾向と自尊感情, 友人関係のあり方との関連. *日本教育心理学研究*, 46, 280-290.
- 林炫情・玉岡賀津雄・深見兼孝 (2002). 日本語と韓国語における呼称選択の適切性. *日本語科学*, 11, 31-54.
- 林炫情 (2003). 非親族への呼称使用に関する日韓対照研究. *社会言語科学*, 5(2), 20-32.
- 林炫情・玉岡賀津雄 (2003). 職場における「お兄さん」および「お姉さん」の親族呼称使用に関する日韓対照研究. *日本文化学報*, 18, 21-35.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the Five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1991). Adjective check list scales and the Five-factor model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 630-637.
- 岡田勉 (1993). 現代青年の友人関係に関する考察. *青年心理学研究*, 5, 43-55.
- 岡田勉 (1993). 現代大学生の友人関係と自己像・友人像に関する考察. *教育心理学研究*, 43, 354-363.
- 和田さゆり (1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成. *心理学研究*, 67, 61-67.
- 渡辺友左 (1998). 呼称のという論点. *日本語学*, 17(8), 4-11.
- 山本真理子 (編) (2001). 心理測定尺度集 I - 人間の内面を探る (自己・個人内過程). サイエンス社.
- 이정복 (2001). 国語学叢書 41- 국어 경어법 사용의 전략적 특성 (韓国語の敬語における戦略的特性). ソウル: 太学社.
- 한겨레 21 (2000). 호칭이 파괴된다 (呼称が破壊される).
<http://www.hani.co.kr/h21/data/L000403/1pbt4301.html>

質 問 文 一 覧

[I] 呼称使用の適切性に関する項目

あなたは以下の場面（それぞれ直接呼びかける場面を想定してください）での呼称使用は適切であると思いませんか、思いませんか。それぞれの場面における呼称使用について、あてはまるもの【「全く適切でない（1）」「あまり適切でない（2）」「どちらともいえない（3）」「ある程度適切である（4）」「非常に適切である（5）」】に○を付けてください。

1. 会社員Aはあまり親しくない職場の先輩に対して「お兄さん・お姉さん」と呼びます。
2. 会社員Aは部長・課長などの役職名を持っている上司に対して「姓名・姓+氏」と名前で呼ぶよりは「姓・姓名+課長, 姓・姓名+部長」と呼びます。
3. 会社員Aは役職名を持たない職場の年上の先輩に対しては「姓名・名+氏」と呼びます。
4. 会社員Aは社長が参加している会議, または公式的な場では, 上司である部長・課長に

15. 友達と一緒にいる時でも別々なことをする (●「同調」)
16. 友達グループのメンバーからどう見られているか気にする (「気遣い」)
17. お互いのプライバシーには入らない (「一線を引く」)
18. 冗談を言って相手を笑わせる (「同調」)

[IV] 性格特性 (「外向性」「情緒不安定性」「開放性」「誠実性」「調和性」)に関する項目

以下のそれぞれの項目はあなた自身にどれくらいあてはまりますか。それぞれの項目 (60項目) について, 【「非常にあてはまる (5)」「ややあてはまる (4)」「どちらともいえない (3)」「あまりあてはまらない (2)」「全くあてはまらない (1)】のなかで, 自分に最もあてはまると思うところに○をつけてください。(注: ●の印は逆転項目。なお, 調査の質問紙には性格特性の尺度名および●は記していない。)

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 話し好き (「外向性」) | 2. 悩みがち (「情緒不安定性」) |
| 3. 独創的な (「開放性」) | 4. いい加減な (●「誠実性」) |
| 5. 温かな (「調和性」) | 6. 無口な (●「外向性」) |
| 7. 不安になりやすい (「情緒不安定性」) | 8. 多才の (「開放性」) |
| 9. ルーズな (●「誠実性」) | 10. 短気 (●「調和性」) |
| 11. 陽気な (「外向性」) | 12. 心配性 (「情緒不安定性」) |
| 13. 進歩的 (「開放性」) | 14. 怠惰な (●「誠実性」) |
| 15. 怒りっぽい (●「調和性」) | 16. 外向的 (「外向性」) |
| 17. 気苦労の多い (「情緒不安定性」) | 18. 洞察力のある (「開放性」) |
| 19. 成り行きまかせ (●「誠実性」) | 20. 寛大な (「調和性」) |
| 21. 暗い (●「外向性」) | 22. 弱気になる (「情緒不安定性」) |
| 23. 想像力に富んだ (「開放性」) | 24. 不精な (●「誠実性」) |
| 25. 親切的な (「調和性」) | 26. 無愛想な (●「外向性」) |
| 27. 傷つきやすい (「情緒不安定性」) | 28. 社交的 (「開放性」) |
| 29. 美的感覚の鋭い (「誠実性」) | 30. 計画性のある (「調和性」) |
| 31. 良心的な (「外向性」) | 32. 人嫌い (「情緒不安定性」) |
| 33. 動揺しやすい (「開放性」) | 34. 頭の回転の速い (●「誠実性」) |
| 35. 無頓着な (「調和性」) | 36. 協力的な (●「外向性」) |
| 37. 神経質な (「情緒不安定性」) | 38. 臨機応変な (「開放性」) |
| 39. 軽率な (●「誠実性」) | 40. とげがある (●「調和性」) |
| 41. 活動的な (「外向性」) | 42. くよくよしない (●「情緒不安定性」) |
| 43. 興味の広い (「開放性」) | 44. 勤勉な (「誠実性」) |
| 45. かんしゃくもち (●「調和性」) | 46. 意志表示しない (●「外向性」) |
| 47. 悲観的な (「情緒不安定性」) | 48. 好奇心が強い (「開放性」) |
| 49. 無節操 (●「誠実性」) | 50. 自己中心的 (●「調和性」) |
| 51. 積極的な (「外向性」) | 52. 緊張しやすい (「情緒不安定性」) |
| 53. 独立した (「開放性」) | 54. 几帳面な (「誠実性」) |
| 55. 素直な (「調和性」) | 56. 地味な (●「外向性」) |
| 57. 憂鬱な (「情緒不安定性」) | 58. 飲み込みの速い (「開放性」) |
| 59. 飽きっぽい (●「誠実性」) | 60. 反抗的 (●「調和性」) |

対して「姓名+氏」と呼びます。

5. 会社員Aは職場の親しい先輩に対して「お兄さん・お姉さん」と呼びます。
6. 会社員Aは自分と同じ年齢・同じ役職（仮に課長）の人に対して「姓・姓名+課長」と呼びます。
7. 会社員Aはあまり親しくない年上の職場の同僚に対して「お兄さん・お姉さん」と呼びます。
8. 会社員Aは自分より年上の親しい職場の同僚に対して「姓名・名+氏」と呼びます。
9. 部長Aは自分より年上の課長に「姓・姓名+課長 nim」と呼びます。
10. 会社員Aは親しい職場の同期に対して「名+a/ya」と呼び捨てで呼びます。
11. 同年配の男の同僚同士で「姓+兄」と呼びます。
12. 会社員Aは年上の親しい職場の同僚に対して「お兄さん・お姉さん」と呼びます。
13. 会社員Aはあまり親しくない年下の職場の後輩に対して「名+a/ya」と呼びます。
14. 会社員Aは自分より年上の上司を、「姓名・名+nim」と名前に「nim」をつけて呼びます。

[Ⅱ] 被験者属性に関する項目

- ・あなたの性別を教えてください。
 - ・あなたのお年は、満で何歳ですか。
 - ・あなたが最後に卒業された学校は次のうちどれですか。該当するところに○をつけてください（中退・在学も卒業と考えてください）。
1. 小中学校 2. 高等学校 3. 短大・専門学校 4. 大学 5. 大学院

[Ⅲ] 対人関係特性（「気遣い」「一線を引く」「同調」）に関する項目

あなたの人との付き合い方についてお尋ねします。以下の各問（18項目）について、それがどの程度「非常にあてはまるか」あるいは「あてはまらないか」を【「非常にあてはまる（5）」「ややあてはまる（4）」「どちらともいえない（3）」「あまりあてはまらない（2）」「全くあてはまらない（1）」】の段階で一つ選び○をつけてください。（注：●の印は逆転項目である。なお、調査の質問紙には対人関係特性の尺度名および●は記していない。）

1. お互いに傷つけないよう気をつかう（「気遣い」）
2. お互いの約束は決してやぶらない（「一線を引く」）
3. 一人の友達と特別楽しくするよりはグループで仲良くする（「同調」）
4. 相手の考えていることに気をつかう（「気遣い」）
5. お互いの領分にふみこまない（「一線を引く」）
6. 自分を犠牲にしても相手につくす（「同調」）
7. 話題についていけるよう気をつける（「気遣い」）
8. 突然まじめな話をして友達をしらけさせない（「一線を引く」）
9. 皆で一緒にいることが多い（「同調」）
10. 楽しい雰囲気になるよう気をつかう（「気遣い」）
11. 相手に甘えすぎない（「一線を引く」）
12. 友達から取り残されないようにする（「同調」）
13. あたりさわりのない会話ですませる（「気遣い」）
14. 相手の言うことに口をはさまない（「一線を引く」）