

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 2 日現在

機関番号：34419

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380906

研究課題名(和文)「対等性」尺度の開発：アサーティブネス・トレーニング効果測定の新しい試み

研究課題名(英文) A new approach to measuring effectiveness of assertiveness training.

## 研究代表者

堀田 美保 (HOTTA, Miho)

近畿大学・総合社会学部・教授

研究者番号：90257981

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的はアサーティブネス・トレーニング(AT)の効果測定に活用できる「対等性」尺度の開発であった。従来効果測定は、自尊感情やストレス等、個人内の心理要素に限られていたが、アサーティブネスが他者との「対等な関係性」の構築を目指す以上、その変化を測定対象とすべきである。これまでの心理学研究のレビューを通じて対等性概念を整理し、またトレーナーへの面接および質問紙調査に基づき、アサーティブネス学習による「対等性」理解の変化についての知見を得た。今後、本調査で得られた他の回答をさらに分析し、そこで得られた結果をAT効果測定のための尺度構成につなげ、発表する予定である。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to develop “equality” scale to measure the effectiveness of assertiveness training. So far, the measured factors have been limited to psychological ones within individuals such as self-esteem and stress. However, as far as the assertiveness aims to construct equal relationships with others, the developments of “equality” should be measured. By reviewing the previous research on assertiveness, the notion of “equality” was clarified, and the changes in understanding of “equality” during the learning processes were identified based on the interviews and a survey to assertiveness trainers. Further analysis of the data will contribute to the construction of the scale.

研究分野：対等性に関わる社会心理学

キーワード：対等性 アサーティブ アサーション 自他尊重 効果研究 尺度

1. 研究開始当初の背景

アサーティブネスとは「自分の要求や意見、感情を、率直に表現し、他者と対等な関係を築くための自己主張」に関する理論と技術の総体と言える。現在、アサーティブネスを習得するためのプログラムである、アサーティブネス・トレーニング(以後 AT と略す)は企業内研修や、医療・福祉・教育現場における研修、主に女性や障がい者の人々を対象とした市民講座、あるいは小中学校を中心にした学校教育の一環として実施されている。

AT 実践の広がりとともに日本においてもアサーティブネス研究は増加しているが(渡部, 2006)、依然として実証的研究が不十分であると指摘されている(たとえば安藤, 2009; 用松・坂中, 2004)。しかし、AT に関する実証研究やそれらに関する議論を眺めると、量的な不足以外に、いくつかの問題があるように思える。AT の効果測定のための新しい試みを提案し、アサーティブネスが目指している「対等な関係性」の習得の程度を測定する方法の開発が必要ではないかと考えられた。

2. 研究の目的

本研究は、アサーティブネスの中心概念であるべき関係の「対等性」についての習得程度を測定するための尺度構成を目指し、そのための基礎的データを集めることが目的であった。アサーティブネスの「対等性」とは概念的にどのような位置づけであり、また、具体的にはどのような心理的・行動的要素が含まれるのか、アサーティブネスを習得するにつれて高まる「対等性」要素とはどのようなものなのかを理論的かつ実証的に解明することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 文献研究: アサーティブネスに関する心理学的研究を整理した。“assertive”, “training” というキーワードで, CiNii, WEB of Knowledge, PsycINFO® といった研究データベースを用いて 2000 年以降の文献を検索した。そして、この検索結果から、あきらかに本論で扱いたい AT とは異なるテーマを主題としたもの(例: Assertive Community Treatment: 精神障害者を対象とした包括的地域生活支援)を分析対象から除外した。さらに、AT の包括的な紹介を行っているもの、実践で用いるためのワークブック、AT 参加の規定因に関する研究なども除外した。このような手続きによって最終的には、AT 効果研究として 52 本の論文を分析対象とした。

(2) AT を実施するトレーナーを対象に調査を行った .6 名に対する半構造化インタビューと 112 名に対する質問紙調査であった。質問紙調査の結果については、学生群(堀田, 2009)による結果との比較も行った。調査内容は「対等性」のイメージ、「対等性」の伝え方、「対等性」に関するトレーナーとしての経験や個人としての経験についてであった。

4. 研究成果

(1) これまでの AT 効果研究の問題点の指摘:

効果研究で測定されている内容の検討: 対象とした 52 本の効果研究で測定されているものを整理し(表 1)、そこから以下の問題点を指摘し、今後の研究の方向性を提示した。

表 1 測定されている内容

カテゴリー	例	文献数	比率 n=52
アサーティブネス		28	53.8
アサーティブネス以外 のコミュニケーション スキル	コーピングスキル、重篤な病とのつきあい方	7	13.5
自己信頼	自尊感情、自己信頼、自己効力感、劣等感、統制感、心理的負債感、レジリエンス	18	34.6
ストレス 問題行動	バーンアウト、抑うつ、不眠、ホームシック、アレキシサイミア、摂食障害、リストカット、不登校	11	21.2
社会/対人不安	対人不安、謝意不足、社会恐怖	11	21.2
攻撃性	攻撃的性格	4	7.7
その他		8	15.4

第一に、ATの効果として測定されているものには、異なる2種の効果が混在していることを指摘した。それは、ATによってアサーティブな姿勢と行動が習得されたかどうかという「トレーニングの効果」とアサーティブになることによる「副次的効果」であり、これらは明確に区別され、前者のATによるアサーティブネスの習得が確認された上で、自己信頼の向上や関係改善など、後者の副次的効果が測定されるべきであることを主張した。

第二に、効果測定研究の中にはアサーティブなコミュニケーションと攻撃型との区別を目指す尺度開発の試みが見られ、意義ある研究と言える。ただし、その中身については、アサーティブネスの理論的枠組みに立脚した上で、測定工夫がなされていくべきであることを主張した。

第三に、自己評定方式と行動分析方式を同時に採用する研究はほとんどみられないが、自己評定と他者評定のズレの問題は検討する価値のある問題であり、今後の課題として提示した。

効果研究で測定すべきものの提唱：AT実践における理論やスキルに関する説明に依拠しながら、AT効果研究において扱われている諸概念を整理した。特に、アサーティブネスが「自己尊重」と「他者尊重」の両者を備えたコミュニケーションであることを再確認し(図1参照)、アサーティブネスと「他者尊重」を欠く攻撃型との混乱に警鐘をならした。ATの実効性を検討する際には、自己主張ができるようになる受身型の低減だけではなく、攻撃型や操作型の低減という観点からコミュニケーションの習得を測定する重要性について論じた。そのうえで、攻撃性のない自己主張である、アサーティブネスがもたらす波及的効果(図2参照)が検討されるべきであることを主張した。

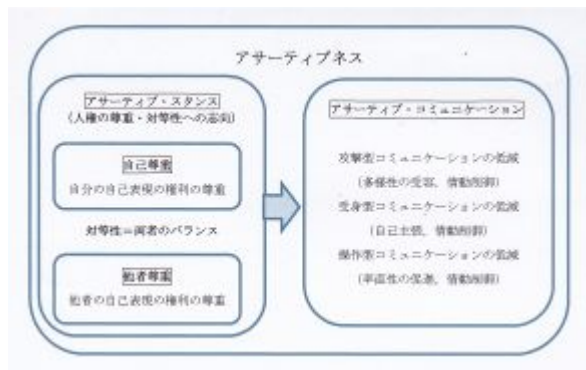


図1 アサーティブネスという概念

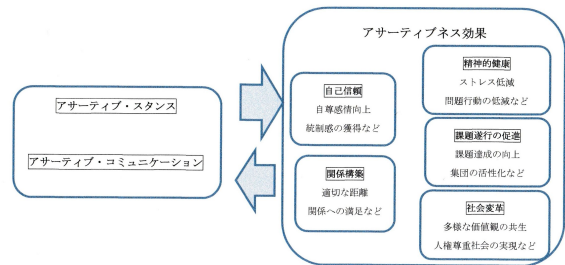


図2 アサーティブネスがもたらす波及効果

(2) トレーナーによる語りからの「対等性」の具体的要素の抽出: トレーナー対象に行った面接において、「対等性」を巡る語りから、キーワードを取り出し、それらを「自己認識」「対等への意志」「問題のフレーミング」「伝える内容」「伝え方」に大きく分類した(表2を参照)。

表2 「対等性」に関するキーワードの分類

自己認識	自己の把握 自己信頼
対等への意志	対等への志向
	下から 変化への勇気 上から 変化への勇気 聴く決心 相手への信頼
問題のフレーミング	問題解決志向 問題との向き合い方 違いの尊重 相手への非難の抑制 過去の自己責任 将来の自己責任
伝える内容	相手への配慮 自己開示 その後の関係性
伝え方	発言の量 ボディランゲージ

まず、「自己認識」に関わる要素はほとんどのトレーナーの語りにも登場していた。相手に対して自分が力を持っている、あるいは思い込みや偏見を抱いており、そのことによって相手に対してネガティブな評価を下す可能性があるといったことの認識であり、いずれも相手への攻撃につながりかねない側面が自己の中にあることの気づきと言える。それと同時に、自己信頼といった要素にも言及されており、自己の不完全さを認識した上でのバランスのとれた自己認識と言える。この不完全さの認識は、後述の「問題のフレーミング」のための必要条件とも言える。

次に、相手との関係において対等であろうという姿勢に関する要素であり、「対等への意志」と名付けた。2つの方向で考えられており、1つは、相手よりも自分を低く位置づけてしまい相手に伝えられないあるいは伝えようとしなない場合であり、そのような状況において自分にも相手に伝える権利があることを意識し、勇気をもって伝えてみようとする姿勢である。他方、相手よりも自分を高く位置づけている場合、相手の能力を評価する、相手の発言を促すといった、自ら下に降りようとする姿勢についても言及されていた。「対等になる」という表現は、一般的には、「下から上」という文脈での使用が多いと思われるが、トレーナーによる語りでは、「上から下」という文脈にも頻繁に言及されており、特徴的な要素と言える。

第3に、現在の状態に問題がありそれを改善するために自分の要求や提案をアサーティブに主張しようとするわけだが、その「問題」をどのように捉えるかに関わる「対等性」の要素である。「問題のフレーミング」と名付けた。コミュニケーションの目的をあくまで問題解決におき、自分と相手の感じ方や考え方の違いを尊重しつつ、それに向かって相手と協働していこうとする姿勢を「対等」と位置づけている。より具体的には、「相手がする・しないことが問題だ」「相手がする・しないから問題になっている」など、一方的に相手が問題の原因あるいは加害者であり、自分は被害者だと枠づけしてしまいがちだが、双方が目目の前の問題に何らかの形でこれまで関わってきたことを自覚し、そして、これからも共に関わっていくことで改善されるという枠づけで相手と交渉することが「対等」なコミュニケーションだとされている。つまり、問題解決における自分の責任を引き受ける、自分が問題に回答していこうと主体的に関わっていくことであり、被害者あるいは部外者としての自己の位置づけからの脱却が強く求められている。こういった、「問題のフレーミング」における「対等性」という観点は先行研究では取り扱われてない側面である。

第4に、以上の3つのスタンスに基づいたときに、伝えるべきとなってくる内容に関する「対等性」要素である。具体的には、相手への配慮（たとえば、相手も大変な状況であることへの理解や相手もつらい気持ちであることへの理解）、自己開示（たとえば、自分が正直困っているということや実は気になっていたが言えなかったなど自分の感情や自分がこれまで隠していた事情などを伝えること）、その後の関係についての言及（たとえば、「今度も一緒にやっていきたい」「何かわからなければいつで

も尋ねてほしい」など今度の協働的關係を望んでいることの表明）である。

そして、最後に、それらをどう伝えるか、伝え方における「対等性」であり、会話量という点で相手とのバランスをとり、自己信頼や対等への意志をボディランゲージで示すこと（たとえば、背筋を伸ばす、相手の目をまっすぐ見るなど）である。

以上「伝える内容」「伝え方」のいくつかは、先行研究でも「対等性」の要素として取り上げられてきたものであった。しかし、今回トレーナーによる語りから示唆された「対等性」の要素はこれら以外にも多様であった。特に、「対等への意志」の中でも、「相手への信頼」はこれまで言及されてこなかった要素と言える。また、「問題のフレーミング」も同様である。

表2を改めて眺めてみると、実際に相手と向き合った時点で関わってくるのは、「伝え方」という要素だけであり、その他はすべて相手に向き合う前段階に、自分の感情や要求を明解な形にすること、あくまで問題解決志向で問題を分析することなど、自分自身で思考する際に関わっている要素だと言える。アサーティブネスは相手にメッセージを伝えるための理論・道具であるが、相手に向き合うよりも、いわば自己に向き合うためのものだと言えるのかもしれない。もちろん、ATにおいてロールプレイをする際には「対等性」以外にも、自分自身の感情を言語化して相手に伝えることなど、相手を前にして緊張を低減させるためのポイントなども含まれ、相手を目の前にして練習することにより改善されていく部分も確かにある。しかし、ATにおけるロールプレイでは、相手を置き、実際に自分の感情や要求などを言語化してみることで、むしろ自分自身の中にある認識や姿勢を改めて問い直す作業を行っていると言える。

今後、本研究で抽出された要素を簡潔な形で言語化し、AT参加者の「対等性」向上の把握が可能となるようなリストを作成し、その信頼性や妥当性の検討を進めていきたい。

(3) トレーナーによる「対等性」イメージの分析：ATのトレーナーによる「対等性」イメージを堀田(2009)によるアサーティブを学んだことがない者がほとんどを占めたサンプルと比較することで、学習による「対等性」イメージの変化について検討してみた。なお、トレーナーは4つのレベルに分けられ、応用講座を実施できる「Advancedトレーナー」、基礎講座を実施できる「Standardトレーナー」、ロールプレイを除く理論紹介講座ができる「Basic

トレーナー」, トレーナー養成研修を終えたがトレーナーとしての認定をまだ受けていない「修了生」であった。順に, アサーティブネスとの出会い, 入門講座受講, トレーナー養成講座受講からの年数の平均は高く, アサーティブネスとの関わりは長かった。また, レベルが高い者ほど, 年間に自身が担当者として, あるいはアシスタント, 参加者として講座に関わる頻度が高かった。したがって, これらの5つの群は, アサーティブネスへの関わりにおいて異なるといえ, 群間で差異が見られた場合, それはアサーティブネスの学習の程度の違いによると解釈できることを確認した。

そこで, これら4つのレベルのトレーナーと, さらに未学習者である大学生の5群について, それぞれのイメージを持っている割合を比較した(図3参照)。

第1に, アサーティブネス未学習者である学生群にくらべ, トレーナー群では「対等性」はより身近で柔らかく, また明るく前向きなイメージが持たれていた。よりレベルが高いトレーナーの方が, 肯定的なイメージを持っている者が多く, アサーティブネスとの関わりによる変化が示唆された。ただし, 「柔和・親和性」以外のイメージではイメージは直線的に高まるとは言えない。

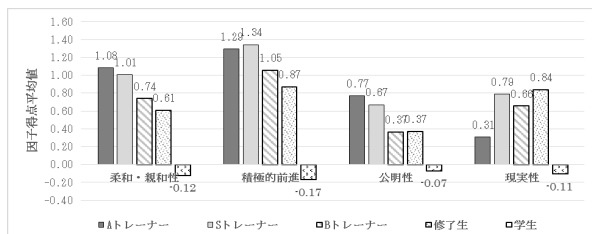


図3 「対等性」イメージ 因子得点平均値

第2に, 「現実性」という側面では, 他の因子のような単純な傾向ではなく, 「現実にあるか」という側面と, 「それを達成するのが容易か」という二側面があることが示唆された。学生群との比較により「対等性は現実にあるもので可能だが簡単ではない」というのが, トレーナーが抱いているイメージであることが示唆され, また, トレーナー間の比較から, 特にアサーティブネスへの関わりの方がより高いトレーナーの特徴ともいえた。ただし, やはり, 最もレベルの高いトレーナーにおける「対等性」へのイメージの複雑性が示唆された。

以上, トレーナー群における「対等性」イメージは未学習者である学生群とはかなり異なるものであった。また, トレーナー間でも, 差異がみられた。これらがどこから来るのか, ア

サーティブネスとの関わりなどのような点がイメージの変容につながっているのかについて今後さらに検討を加えることで, アサーティブネスにおける「対等性」はどのように習得されるのか, A Tの中で「対等性」を伝えていくにはどのような点に注意を払うべきなのかなど, A Tの進め方あるいはトレーナー養成プログラムの改善にも役立つであろう。

今後, 質問紙調査で得られた他の回答をさらに分析することで, A T効果測定のための「対等性」尺度構成につなげ, 発表する予定である。

#### <引用文献>

- 安藤有美 (2009). 大学生における自己表現スタイルと場面特性との関連 カウンセリング研究, 42, 50-59.
- 用松敏子・坂中正義 (2004). 日本におけるアサーションに関する展望 福岡教育大学紀要. 第4分冊, 教職科編, 53, 219-226.
- 堀田美保 (2009a) 大学教育におけるアサーティブネス・トレーニングの実践 近畿大学教育論叢, 21, 75-95.
- 堀田美保 (2009b). 「対等」という語に対する一般的イメージについての一考察. 近畿大学文学部紀要「文学・芸術・文化」, 21, 15-39.
- 渡部麻美 (2006). 主張性尺度研究における測定概念の問題: 4要件の視点から 教育心理学研究, 54, 420-433.

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者, 研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計4件)

- 堀田美保 (2016). アサーティブネス・トレーナーにおける「対等性」イメージ 近畿大学総合社会学部紀要, 第5巻, 第1号, 印刷中. 査読有.
- 堀田美保 (2015). アサーティブネスにおける「対等性」の要素 アサーティブネス・トレーナーの語りから 近畿大学総合社会学部紀要, 第4巻, 第1号, 1-25. 査読有.
- 堀田美保 (2013) アサーティブネス・トレーニング効果研究における問題点 教育心理学研究, 61, 412-424. 査読有.
- 堀田美保 (2013). アサーティブネス・トレーニングの効果研究では何が測られているか 近畿大学総合社会学部紀要, 第3巻, 第1号, 35-48. 査読有.

〔学会発表〕(計0件)

6. 研究組織

(1)研究代表者

堀田 美保 (HOTTA Miho)

近畿大学・総合社会学部・教授

研究者番号：90257981

(4)研究協力者

谷水 美香 (TANIMIZU Mika)