

こころの健康づくりニュースレター

『劣等感と劣等コンプレックスについて②』

NPO法人日本次世代育成支援協会
代表 鷲津 秀樹

執筆者プロフィール

鷲津 秀樹

1979年明治大学経営学部卒業後、商社に入社し、企画や営業を勤める。1992年ベルコスモ・カウンセリング代表としてコンサルティングを開始。2005年NPO日本次世代育成支援協会代表理事に就任。2008年よりNPOハート・コンシャス理事、名城大学非常勤講師。

【役職】

NPO法人日本次世代育成支援協会代表、NPO法人ハート・コンシャス顧問、名城大学心理学非常勤講師、愛知大学社会人講座講師、合同会社ベルコスモ・カウンセリング代表。

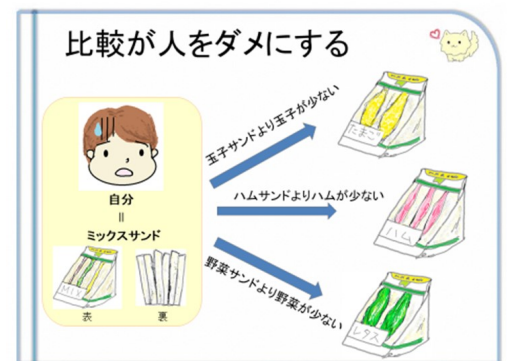
1 同じ基準、同じモノサシで比較する

劣等感やコンプレックスは、多くは『比較』で生じます。しかし、その比較は合理的なものなのかということについて考えてみましょう。

図1にサンドイッチの絵がありますが、コンビニなどにあるサンドイッチってこちらに見える部分にはすごく具が入っているように置いてありますよね。ところが裏側から見るとパンしか見えなかったりして、ちょっとがっかりしたことはありませんか？ でも人間もそうなんですよね。表向きは良いところを見せるものです。わざわざ見栄えの悪いサンドイッチの裏の部分に前面にディスプレイしているコンビニはないのと一緒で、人も自分の劣っている部分をわざわざ前面には出しません（私だって名刺にはカッコいい肩書きばかり並べて、『字が汚い』とか『肥満』などということを書いていません）。

コンプレックスを持っている人ってサンドイッチに例えると、図1のような比較をしている場合が多いですね。相手の表面だけ見て「私はあのたまごサンドよりたまごが少ないし、あのハムサンドよりもハムが少ない。しかも野菜サンドよりも野菜が少ないんだ」って。でも自分はミックスサンドだったりするわけです。また、自己評価の低い人だと自分の裏側の具が見えない部分ばかりを気にしていたりして…。でもそれは合理的な比較とは言えません。

図1



人と比較して気にするというのは実はあんまり意味が無い場合が多いのですが、それでもどうしてもしてしまうというのなら、せめて同じ基準、同じモノサシで比較する必要があります。サンドイッチで言うなら表なら表と、裏なら裏で比較しないとイケませんし、たまごサンドとミックスサンドをたまごの量で比較してもしょうがないのです。

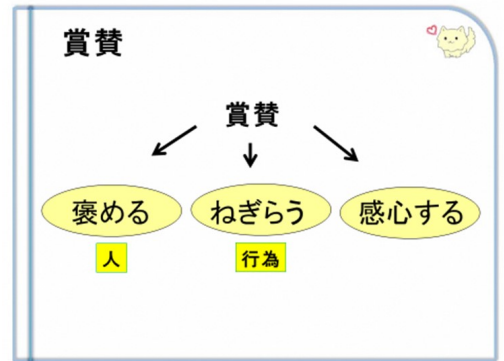
2 賞賛には重要な意味がある

現代は優劣や結果をいろいろと比較され評価されてしまう時代ですし、そういう環境で育ってきて劣等感やコンプレックスを抱くようになってしまったケースは少なくありません。そうなる、たとえ褒められたりしても素直に喜べなくなってしまうこともあるわけです。もしかしたら上司が部下を褒めても、その部下にコンプレックスが絡んでいるときには「褒める」と逆効果になってしまう場合もあるかもしれません。



実は褒めるというのはいろいろなパターンがあり、我々が一般的に使っているケースは『優劣』の『優』の場合が多いのです。しかもプロセスではなく結果に対して褒めていることが多いのです。良い成績を上げたり取引に成功したり…。しかし、それはコンプレックスに苦しんできた人にとっては、親とか周囲の人達が自分に『優』の結果を出させようとコントロールしてきた方法と同じなわけです。だから褒められても別にうれしくないような気持ちになっちゃうんですね。

図2



しかし『褒める』というのは、何も優劣のモノサシだけで使われるモノではありません。図2には賞賛という言葉が書かれていますが、賞賛にはいろいろな重要な意味があることを示しています。

まずはその『人』を認めたり、存在を尊重するという褒め方（例えば「あなたと一緒に仕事をすると楽しい」など）。そして「ねぎらう」という、行為（プロセス）に対する賞賛。また、優劣という枠組みだけに捉われない「感心する」という賞賛（例えば「凄いなあ」とか「なるほどなあ」など。心理学者アルフレッド・アドラーは「褒める」というのは上から下への縦の関係にあると言いましたが、「感心する」は「横の関係」です）。

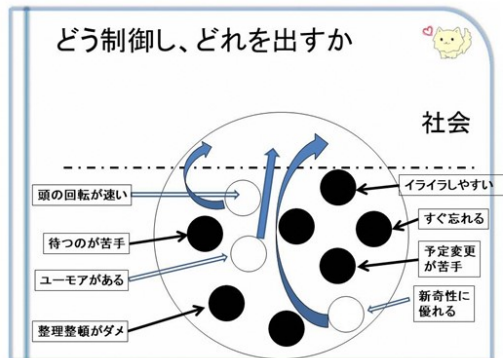
実はこれらの賞賛が劣等感やコンプレックスを抱く人にとって、とても必要であるし、また無意識のうちにある非合理的な低い自己評価や自己嫌悪を変化させていくのです。

3 最後に

人は誰でも得手不得手があります。

図3は、実は筆者（鷲津）の特性です。白丸は長所、黒丸は短所です。しかし私の仕事（大学の講師やカウンセラー）では、別に長所だけを仕事の中（点線の上の社会での場）で上手に使っていればOKなんですね。わざわざ短所や苦手なことを隠したりコンプレックスとする必要はないのです。ということは、企業や組織においても上司は部下に対して、できるだけ『長所や得意なこと』で短所や苦手をカバーする』という育て方をすれば良いのではないのでしょうか。そしてできれば『苦手なことは誰か得意な人に助けてもらう』というスキルを身につけてもらえば、なお良いでしょう。

図3



コンプレックスや劣等感のために自己評価が下がり、臆病になってしまうことで他者からの評価も下がったりチャレンジもできなくなったりという悪循環にはまっている人に対しては、上手いかないのは『I am not OK』だからなのではなく、『やり方が not OK』なんだと知ってもらうことが大事です。そして次に繋いでいくことなんですね。

実際、そうやって工夫していけば上手くいくケースが必ず出てきます。その時の達成感が一番重要なのです。その達成感が劣等感やコンプレックスを減らしていくのですから。



豊田市保健部総務課 豊田市西町3丁目60番地
 電話: 0565(34)6723 FAX: 0565(31)6320 E-mail: hoken-soumu@city.toyota.aichi.jp
 ホームページもご覧ください。

こころの健康づくりニュースレター

検索