

兄、弟、中間子の性格を理解しよう

ベストセラー『嫌われる勇気』で有名になった心理学者、アドラー。その教えから、中小企業の「兄弟経営」の要諦を引き出す。アドラー心理学の専門家で、カウンセリングも手掛ける岸見一郎氏に聞いた。

「すべての悩みは対人関係の悩みである」。心理学者のアドラーはこう主張します。中でも関係が濃密で、縁が切れない兄弟は悩みがより複雑になりがちです。どうしたらうまく付き合っていけるのでしょうか。アドラーは兄弟の中で何番目に生まれたかによって共通する傾向があると言っています。

私はカウンセリングをするとき、「何人兄弟の何番目ですか」としばしば聞きます。生まれ順が分かれば、その人のかなりのことがイメージできるからです。実は、何番目に生まれたかは、ライフスタイル(※)に影響を与える因子の一つ。親子関係以上にその影響は大きいのです。



第一子

過去の崇拝者



中間子

名より実を取る
現実主義者



末子

永遠の赤ちゃん



単独子

臆病な
王子・王女

叱ったりして育てるので、兄弟は競い合うようになります。兄弟関係がライフスタイルの形成に大きな影響を与える要因の一つは、この兄弟間の競争関係にあります。競争に勝つ子供とそうでない子供が生まれることで、ライフスタイルに違いが生じるのです。

第一子、中間子、末子、単独子と、生まれ順でどのような傾向があるのかを見ていきましょう。これから話すことはあくまで傾向です。必ずしも全員がそうなるわけではありませんが、その点は心に留めておいてください。

王座からの転落

まず第一子についてです。第一子は生まれて数年は王子様、王女

様でいられます。親の注目、愛情関心を一心に浴びるのです。ただそうした平和な時代が危機にさらされます。それは弟、妹というライバルが誕生したときです。

親は「これまで通りあなたを愛している」と言う。それでも物理的には弟、妹にたくさんの時間とエネルギーを割かれるので、親の注目、愛情、関心が自分ではなく、弟や妹に向けられているように感じます。王座からの転落です。「王座転落」というのはアドラー自身が使っている言葉です。

人によってこの事態をどう解釈するかは異なりますが、多くは非常に勤勉で努力家になります。親に「弟、妹ができたから自分できてることはやってね」と言われて、

※アドラー心理学における「ライフスタイル」とは、自分のことを自分がどう見ているか(自己概念)、他者を含む世界の現状をどう思うか(世界像)、自分と世界についてどんな理想を抱いているか(自己理想)、この3つをひっくるめた信念体系を指す

第一子

親の愛を独り占めしていたものの、弟や妹の誕生で王座から転落。親の関心を引こうとして勤勉になるか、問題児となることも

**勤勉、保守的、
リーダーシップがある**

中間子

一度も親の関心を独占したことがない。自分の人生は自分で切り開くしかないと考えている。不公平、不平等に敏感で、現実主義者になる

**自立的
要領がいい**

末子

一度も王座から転落したことがない。甘やかされて育つので、自分で努力せず人に頼りがち。子供扱いに反発し、革命を志向する面もある

野心的、社交的

単独子

上にも下にもライバルがいないため、父親がライバルになる。いつか弟や妹が生まれ、この地位を脅かされるのではないかと常に不安に思う

**臆病
孤独に弱い**

一生懸命に自力で頑張るのです。このほか、第一子は変化を極度に怖れる傾向があります。幼いときに弟、妹が誕生したことで自分の存在を脅かされた経験があるので、保守的になるのかもしれない。その傾向は大人になってからも続くようです。

一方で世話好き、面倒見がよいという面もあります。例えば両親の育児をまねて弟や妹の世話をしたときに、親から感謝されると協力することの喜びを学びます。アドラーは「建設的に保証する」と表現しています。

たとえば王座から転落しても、親に愛されていることや弟、妹を世話することがうれしと感じられる援助ができれば、第一子は優れたリーダーになるでしょう。

兄、姉がペースメーカー

中間子は、生まれたときは親の注目、愛情、関心を独占できます。ただし数年たって、さらにその下に弟、妹ができてしまうと、親の注目、愛情、関心を一番受けにくくなってしまいます。

このため多くの中間子は自立的になります。例えば、子供の中で

最初に親元を離れて進学するといふのは中間子に目立ちます。

兄や姉はいわば常に自分の前を走るペースメーカー。兄や姉には初めての経験でも、弟、妹はその経験を見て仮想体験していますから、要領がいい。この特徴は末子にも当てはまります。

一方、末子には第一子、中間子と異なり、決して言われない言葉があります。それは「今日から、あなたはお兄さん（お姉さん）よ」です。第一子、中間子は強制的に自立を促されますが、末子はそれがない。アドラー心理学で末子に対して使うニツクネームは「永遠の赤ちゃん」。甘やかされて育つので、人懐っこくて、すぐに人に頼れる。それが良さであり、問題と言えば問題なのが末子です。

野心を抱きやすいのも末子の特徴かもしれません。家族の中で一番幼いために常に子供扱いされてきたので、それに反発して自立的になったり、革命を志向したりするのです。

単独子は、親の愛を一身に受けて過保護になりやすい。大人とはうまく付き合えるのですが、同年代との対人関係は苦手と言えます。

唯一の子供でライバルがない分、母親の愛を独占したいと願うあまり、父親がライバルになることが多いようです。

このように生まれた順番が人格形成に及ぼす影響は大きいのです。私はこうした傾向について話すことがありますが、例えば、第一子に末子の話をしてもピンと来ないということはよくあります。それくらい違うということです。

事後承諾を嫌がる

では兄や姉、弟妹が同じ会社で働く場合、どんなふうに接し合ったらうまくいくのでしょうか。

一例を挙げると、第一子は事後承諾を嫌がります。例えば、ある事業を末子が温めていて、第一子の社長に打ち明ける場合、こう話すといいでしょう。

「事業化に自信を持てるまで社長に黙っていたんだけど、温めていた事業がある。でも、この話は誰にも話していない。社長がどうしても駄目というなら、この話はなかったことにする」

あくまで社長に選択権があるように話を持っていくわけです。第一子は手続きをとりわけ重視する。



アルフレッド・アドラー
オーストリア出身の精神科医・心理学者であり個人心理学の研究者。フロイトやユングと並び称される、心理学の3大巨頭の1人。トラウマを否定し、行動の「原因」ではなく「目的」に目を向けるといった、斬新な理論で知られる



岸見一郎(きしみ・いちろう)
哲学者。1956年京都府生まれ。京都大学大学院文学研究科博士課程満期退学。専門の哲学(西洋古代哲学)と並行して、89年からアドラー心理学を研究。日本アドラー心理学会認定カウンセラー、顧問。共著『嫌われる勇気』(ダイヤモンド社)をはじめ、アドラー心理学に関する著書多数

要するに、第一子はプライドが高いいのです。

逆に、社長を務める第一子は末子に対してはどう接したらいいか。末子は依存的なので、自信が持てるような援助をするといいでしょう。「何でもかんでも相談しなくていいから自分で決めて」と言い、決断を下したときにはしかるべき意見を言う。そうして自信を育めるようにするといいいでしょう。

「よくやった」は駄目

そもそも第一子は末子に仕事を任せるのは不安で仕方がない。自分でしたほうがうまくいくと考える。ただそれが続けていると自分の仕事が増えてしまうことに加え、

末子は育たない。失敗するかもしれないが末子に判断を委ね、責任

を取ってもらおう。自分で手掛けたことがうまくいったという経験を重ねれば、末子も成長します。

末子の仕事が首尾よく進んだら、「ありがとう」と伝えることも大切。でも「よくやった」は不適切です。そもそも褒めるのも叱るのもよくない。アドラーは叱ること、褒めることのどちらも認めていません。叱られると自分には価値がない、自分は駄目な人間だと思ってしまうからです。一方、褒められてばかりだと、何かをしようとするときに、承認されることを期待するようになりません。

叱る、褒める、どちらの行為も上下の対人関係を前提としています。アドラーは「一緒に仲良く暮らしたいのであれば、互いを対等の人格として扱わなければならない

い」と主張しています。対人関係は「縦」ではなく、「横」の関係であり、人と人とは対等であるとアドラーは考えました。

例えば、頼んだお使いを子供がちゃんとできたら、「偉かったね」と褒めるでしょう。一方で、もしお願いした相手が夫や妻だったら決して「偉かったね」とは言わないはず。

褒めるというのは、能力のある人が能力のない人に対して言う評価の言葉なのです。ですから末子が仕事をしっかりこなしたときには「助かった。ありがとう」と感謝の気持ちを伝えるのです。

その言葉で「自分は会社の役に立てたのだ」と貢献感を抱きます。貢献感を持ると、自分に価値があると思えるようになり、仕事に

取り組む意欲が湧く。貢献感があれば、おかしな野心を持つこともないでしょう。

では、親の立場で何かできることはあるでしょうか。親は子供の競争関係を助長しないことです。それにはまず褒めること、叱ることをやめる。それぞれ差をつけず、一人ひとりの特質を伸ばすサポートをすることです。

叱られたり褒められたりしていると、どうすれば叱られないか、あるいは褒められるかばかりを考え、自分にしか関心が持てなくなりま。自分にしか関心がない人は他者への関心がない、アドラーが言うところの「共同体感覚」を持ちません。

本当に関心向けなければいけないのは他者や組織なのに、自己の名誉やプライドのほうを大切にしよう。そうした人が会社をつぶしてしまうのです。

各人が互いの特質を見抜いて接すれば、「兄弟経営」は各自の強みを生かし、弱みを補える布陣となり得るでしょう。その上で役割は役割の違いにすぎないと捉え、互いを対等の人格として認め合うことこそが大切です。