原著論文

心の硬さの測定とその応用[†]

山下 利之^{*1}・長縄 久生^{*2}

“彼は硬いから、アドバイスを聞いてくれないだろうな”，“発想の転換ができないのは、頭が硬いからだ”，“彼は頭が硬いから、説得するのが難しいよ”，…といったように，“硬い”という表現は日常よく使われる。心理学における心の“硬さ（rigidity）”とは、このような、融通がきかない、柔軟性がない、一つの考えや行動パターンに凝り固まっているような心の状態を意味する。硬さはパーソナリティ特性を基本としながらも経験により形成されると考えられている。“心の硬さ”は、自分の中で固定されたイメージに固執して、就職の選択を自ら狭めたり、柔軟に自分の可能性を吟味できないなど、些細な問題が就職活動の妨げになっていることがある。そこで、就職活動の心理的支援として“心の硬さ”を測定し、その“硬さ”の特性に応じてアドバイスをフィードバックする支援ツールを作成した。

キーワード：心の硬さ、硬さ尺度、就職活動、就職支援ツール

1. はじめに

1990年に始まるとされるバブル経済の崩壊による長期不況によって、リストラ等による中高年齢者の中途離職者が増大している。そのため、ハローワーク（公共職業安定所）における彼らの就職支援のためのツール開発を独立行政法人労働政策研究・研修機構との共同研究で行ってきた[1, 2, 3]。キャリアガイダンスには、自己理解、職業理解、啓発的経験、方策の実行、仕事への適応、という基本的な6つの過程があるといわれているが、その中でも自己理解のためのツールの開発を行ってきた。山下[4]は、意思決定の心理的支援において重要なことは意思決定者に“やはりそうなのか、確かにそうかもしれないな、…”という感じを与えてやることである、すなわち、問題を意識化させること、納得感をもたせることであると論じている。そこで、自己理解のための心の問題として、“硬さ（rigidity）”に注目した。それは次のような理由による。

日常生活でよく使われる“硬い”という言葉は、“頭が硬い”，“考え方が硬い”などの表現からもわかるように，“融通がきかない”，“柔軟性がない”，“一つの考えや行動パターンに凝り固まっている”などの意味で使われることが多い。この“心の硬さ”は、ある一つのことに注意が集中してしまってそこから抜け出せない、柔軟に自分の可能性を吟味できない、そのため

に、就職先の選択肢が広げられない、就職先における自分の就業イメージを持ちにくいなど、自らの就業の可能性の妨げになっていることが考えられる。特に“年を取ったためか、頭が硬くなっているな”という表現が日常的に聞かれるように、年齢とともに心が硬くなっていくという印象をよく経験する。そこで、山下[1, 2, 3]はパソコン上で中高年齢者の“心の硬さ”の質と程度を簡単な質問紙形式の検査で測定し、そのプロフィールをフィードバックすると同時に、その硬さの特性に応じて適切なアドバイスが与えられるようなシステムを開発した。

しかし、若年者の雇用環境悪化による求職者の増大も切実な問題であり、職業支援は若年者にとっても極めて重要である。また、“心の硬さ”はパーソナリティの一つの特性を基礎としていることから、“心の硬さ”によって生じる就職活動へ影響は、中高年齢者だけではなく、若年者にも生じるはずである。そこで、本研究では、キャリアガイダンスの対象年齢を若年層から中高年齢層まで仮定した新たな心の硬さ尺度を作成し、心の硬さに基づく就職支援ツールを構築することを目的とする。

2. “心の硬さ”による就職支援ツールの基本的コンセプト

先行研究を整理すると、“心の硬さ”については以下のことが言えると考えられる[1, 2, 3]。

(1)心の“硬さ”は学習能力、問題解決能力とは関係がない。

つまり、“硬い”人は新しいことになかなか飛び込もうとしないが、一度踏み出した場合には、それから先

[†] Measuring Rigidity and its Application
Toshiyuki YAMASHITA and Hisao NAGANAWA

^{*1} 首都大学東京 人文科学研究科 人間科学専攻 心理学分野
Graduate School of Humanities, Tokyo Metropolitan University

^{*2} 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
The Japan Institute for Labour Policy and Training

図1 “心の硬さ”に基づく支援ツールの基本的コンセプト

の学習能力、問題解決能力は“硬くない”人と変わらない。あるいは、頑固ゆえに“硬くない”人以上の速さで新しい状況を学習する場合もある。

(2)自分の“硬さ”に気づくことが、学習、問題解決を改善する。

“硬さ”を示す人も、ちょっとしたヒントや問題の提示の仕方を変えることによって、学習、問題解決が劇的に改善されることが示されている。このように“硬さ”に気づかせることだけで、劇的に問題解決を改善する。

(3)“硬さ”はパーソナリティの側面を基本とするが、経験により形成される側面もある。

そこで、もし“硬さ”が就職の選択肢が広げられない、新たな選択肢における就業イメージを持ってない阻害要因だとしたら、(1)と(2)の知見から個人の“硬さ”に気づかせるような支援システムが有効になる。そのような考えに基づき、図1に示すように、心の“硬さ”を自ら自覚し、それが自分の可能性を狭めていることに気づかせることによって就職へのチャレンジを心理的に支援する。具体的には、被検査者の“硬さ”の質と程度を簡単な質問紙形式の検査で測定し、そのプロフィールをフィードバックすると同時に、その“硬さ”の特性に応じて適切なアドバイスをフィードバックする。

3. 予備調査

予備調査では、“心の硬さ”を表す質問項目を作成するために、自由記述によって“硬さ”の表現を収集した。

3.1 方法

49名の大学学部生に対して、「いわゆる“硬い”と思われる人を思い浮かべ、そのような人の行動特徴、あるいは態度、どのような人物かを思いつく限り書きなさい。」という指示を与え、自由記述を求めた。

3.2 結果

49名の被験者から、231の自由記述文が得られた。同じものをまとめて、201文とした。次に、KJ法[5]により、6つのグループに分類した。それぞれのグループから、理解しやすい表現を選択して、30項目を評定項目とした(表1)。

4. “硬さ”に基づく就職支援ツールの構築

硬さ尺度を作成するために、予備調査で得られた30項目に対して評定尺度法による調査を実施した。調査対象は大学生と、従来の心の硬さによる職業支援の対象である中高年齢者とした。調査結果に基づいて、硬さ尺度の項目の選定、支援ツールの作成を行った。

4.1 方法

(1)被調査者

被調査者は、若年層を中心としたが、従来の支援ツールとの連続性を考慮して中高年層も若干加えた。すなわち、被調査者は大学学部生計435名(男性246名、平均年齢20.8歳；女性189名、平均年齢25.7歳)、中高年齢者計60名(男性35名、平均年齢60.3歳；女性25名、平均年齢56.8歳)の計495名とした。

(2)質問紙の構成

実施した質問紙は、調査1で得られた硬さ尺度の他に、就職への取り組み尺度[6, 7]とした。硬さ尺度は、上述した30項目に関して、自分にどの程度あてはまるかを、“1.まったくあてはまらない”、“2.ややあてはまらない”、“3.どちらともいえない”、“4.ややあてはまる”、“5.非常にあてはまる”の5件法で評定を求めた。

就職への取り組み尺度の各下位尺度と含まれる項目は以下のようなものである。これらの項目に関して、就職活動をする際に自分にどの程度あてはまるかを、“1.まったくあてはまらない”、“2.ややあてはまらない”、“3.どちらともいえない”、“4.ややあてはまる”、“5.非常にあてはまる”の5件法で評定を求めた。なお、⑧は逆転項目であり、下位尺度得点を算出する際には、評定を逆転させることを示す。

(1)自信：適職を見つけ、職業を決定することへ自信の程度

“2.希望する職業が自分に合った仕事かどうか不安である⑧”、“8.自分だけでは職業は決定できないかもしれない⑧”、“12.どんな仕事であれ、他人と違う自分の特徴を打ち出せそうだ”、“18.どんな仕事であれ、毎日気持ちにはりのある生活が送れそうだ”、“19.自分に合う職業がわかる検査を受けたい⑧”

(2)自己理解：自分の適性、能力、興味、性格などの

表1 因子負荷量

項目	因子Ⅰ 非順応性	因子Ⅱ 柔軟性・応 用力の欠如	因子Ⅲ 規範・規律 の偏重	因子Ⅳ 過度の こだわり	因子Ⅴ 融通性の 欠如
2. 感情表現が苦手な方である	0.875	0.166	-0.105	-0.176	-0.020
5. 人と打ち解けるのに時間がかかる	0.861	0.087	-0.064	0.093	-0.089
1. 周りの状況の変化になかなかなじめない	0.767	0.002	-0.029	-0.038	-0.005
14. 初対面の人との会話が苦手である	0.733	0.049	0.124	0.119	-0.237
22. 新しい環境になかなかなじめない	0.656	-0.105	-0.026	0.102	0.098
3. 自分は少しユーモアに欠けると思う	0.646	0.128	0.121	-0.345	0.110
8. 特定の人たちとしか仲良くなれない	0.564	-0.005	0.097	0.341	-0.189
24. 新しいことを習得するのに時間がかかる	0.447	-0.031	-0.126	-0.215	0.259
10. 自分の考えでも、他人の考えでもなぜそういう考えに至ったのかというプロセスを考えることがよくある	0.156	0.720	0.088	-0.048	-0.021
16. マニュアルにない新しいやり方をいろいろと考えるのが好きだ	0.067	0.622	-0.419	0.120	0.048
23. 何に対しても理論立てて考えないと気がすまない	0.329	0.592	0.068	0.230	0.020
17. 柔軟に物事を考えることができる方だ	-0.152	0.442	-0.314	0.130	-0.165
20. 新しいことに挑戦するのは苦手だ	0.248	-0.413	0.275	0.050	-0.018
26. 行動する前に考えがまとまらないと動き出す気がしない	0.180	0.397	0.332	0.187	0.083
15. 自分の経験で得てきたものが、行動を決める上で何よりも重要であると思う	-0.062	0.384	0.085	0.095	0.041
13. 状況に応じて臨機応変に対応する方だ	-0.344	0.380	0.052	0.081	-0.296
11. 決められたことやルールはできる限り守りたい	-0.189	0.217	0.776	-0.202	0.154
6. マニュアルがあるときには、マニュアル通りに行う方だ	0.033	-0.109	0.681	0.030	-0.015
7. どちらかといえば、新しいことを始めるより、変化しないことを好む	0.106	-0.308	0.496	0.129	-0.100
9. 少しふざけている人がいると、いらいらする	0.032	0.146	0.471	0.241	0.082
25. 自分が正しいと思ったことは曲げない方だ	-0.175	0.317	-0.010	0.616	0.191
29. 人間関係において、味方が敵か、親しいか親しくないかなどがはっきりしている方だ	-0.052	0.054	0.094	0.605	-0.044
27. 人からアドバイスを受けても、自分の考えを変えない方だ	0.009	-0.059	-0.192	0.586	0.289
19. 趣味、嗜好が偏っているとと思う	0.196	0.147	-0.095	0.454	-0.008
18. 社会的地位にこだわる方だ	-0.402	-0.080	0.202	0.449	-0.048
21. 話し相手の冗談を本気でとらえてしまうことがよくある	-0.148	-0.033	0.029	0.116	0.701
30. 手を抜くところで手を抜くことができないような生真面目なところがある	-0.089	0.299	0.308	-0.053	0.626
4. 融通がきかない方だ	0.334	0.013	0.141	0.066	0.436
28. 自分と相手に考えの違いがあっても気づかないことがある	0.062	-0.326	-0.246	0.186	0.374
12. 自分の思い通りにいかないとすぐにくじける方だ	0.082	-0.203	0.066	0.293	0.367
因子間相関	I	II	III	IV	V
I	1.000	-0.465	0.519	0.448	0.352
II		1.000	-0.290	-0.375	-0.202
III			1.000	0.379	0.171
IV				1.000	0.191
V					1.000

理解の状況

“1. 自分の適性・能力を理解している”, “6. 自分の興味を理解している”, “11. 自分の性格を理解している”, “15. 就職の可能性のある職業でどの程度うまくやっていけるかを判断できそうである”, “16. 就職の可能性のある職業で自分の適性, 能力をどの程度生かすことができるかを判断できそうである”

(3) 現状認識: 職業, 就職先を選択, 決定しなくてはいけな状況と自分の職業希望, 就職先希望を把握している程度

“3. 就職の問題はどこか他人事のような感じがする®”, “9. 深く考えないいきあたりばったりの職業選択をしてしまいそうである®”, “13. できることなら

職業につかずに好きなことをしたい®”, “17. 自分はどの職業にも興味が持てない®”, “20. 自分がどのような状況に置かれているか, あまり深く考えない®”

(4) 情報収集: 職業選択, 就職先選択の過程で幅広く有益な情報を収集できる程度

“4. 就職について率直に相談できる人がいる”, “5. 就職活動のための具体的な手順を明らかにできると思う”, “7. 職業生活のための生活設計, 計画が立てられる”, “10. 自分が興味を持つ分野で働いている人たちに, そこでの仕事について尋ねることができる”, “14. 職業を決めるための具体的な情報がない®”

4.2 結果および考察

4.2.1 “硬さ”の因子抽出

495×30のデータ行列に対して主因子法による因子分析を行った。その結果、固有値が1.0以上でかつ解釈の容易さから5因子を抽出した。累積寄与率は45.97%であった。この5因子について、プロマックス回転を行った結果を表1に示す。

第1因子は“5.人と打ち解けるのに時間がかかる”，“1.周りの状況の変化になかなかじめない”，“14.初対面の人との会話が苦手である”，“22.新しい環境になかなかじめない”など、新しい環境、新しい人間関係にすぐに適応できない傾向を表す項目の因子負荷量が高いことから、“非順応性”と命名した。

第2因子は，“10.自分の考えでも，他人の考えでもなぜそういう考えに至ったのかというプロセスを考えることがよくある”，“16.マニュアルにない新しいやり方をいろいろと考えるのが好きだ”，“17.柔軟に物事を考えることができる方だ”，“20.新しいことに挑戦するのは苦手だ”などの因子負荷量の絶対値が高いことから，“柔軟性・応用力の欠如”と命名した。

第3因子は，“11.決められたことやルールはできる限り守りたい”，“6.マニュアルがあるときには，マニュアル通りに行う方だ”，“7.どちらかといえば，新しいことを始めるより，変化しないことを好む”，“9.少しふざけている人がいると，いらいらする”の項目の因子負荷量が高いことから，“規範・規律の偏重”と命名した。

第4因子は，“25.自分が正しいと思ったことは曲げない方だ”，“29.人間関係において，味方が敵か，親しいか親しくないかなどがはっきりしている方だ”，“27.人からアドバイスを受けても，自分の考えを変えない方だ”，“18.社会的地位にこだわる方だ”など，地位，人間関係，自分流のやり方などに対して強いこだわりを持つ傾向を表す項目の因子負荷量が高いことから，“過度のこだわり”と命名した。

第5因子は，“21.話し相手の冗談を本気でとらえてしまうことがよくある”，“30.手を抜けるところで手を抜くことができないような生真面目なところがある”，“4.融通がきかない方だ”，“28.自分と相手に考えの違いがあっても気づかないことがある”など，生真面目さや融通性のなさを表す項目の因子負荷量が高いことから，“融通性の欠如”と命名した。

4.2.2 硬さ尺度の作成

抽出された5因子を下位尺度として，新しい硬さ尺度は“非順応性”，“柔軟性・応用力の欠如”，“規範・規律の偏重”，“過度のこだわり”，“融通性の欠如”の

5下位尺度構成とした。また，被検査者の負担を考えて各下位尺度は4項目構成とし，文意の分かりやすさと回答のし易さを考慮して，以下のような各4項目計20項目を選択して硬さ尺度を構成した。番号は30項目における番号であり，Ⓔは逆転項目を示す。

(1)非順応性：新しい環境，新しい人間関係，新しい仕事内容にすぐに適応できない傾向

“1.周りの状況の変化になかなかじめない”，“5.人と打ち解けるのに時間がかかる”，“14.初対面の人との会話が苦手である”，“22.新しい環境になかなかじめない”

(2)柔軟性・応用力の欠如：状況に応じて機転をきかせたり，臨機応変に対応したり，いままでの経験で学んだことを状況に応じて変化させて対処したり，新しいことへ挑戦したりするのが苦手な傾向

“10.自分の考えでも，他人の考えでもなぜそういう考えに至ったのかというプロセスを考えることがよくあるⒺ”，“16.マニュアルにない新しいやり方をいろいろと考えるのが好きだⒺ”，“17.柔軟に物事を考えることができる方だⒺ”，“20.新しいことに挑戦するのは苦手だ”

(3)規範・規律の偏重：決まりごとやマニュアルから外れることに過敏になる傾向

“6.マニュアルがあるときには，マニュアル通りに行う方だ”，“7.どちらかといえば，新しいことを始めるより，変化しないことを好む”，“9.少しふざけている人がいると，いらいらする”，“11.決められたことやルールはできる限り守りたい”，

(4)過度のこだわり：地位，人間関係，自分流の仕事のやり方などに対して強いこだわりを持つ傾向

“18.社会的地位にこだわる方だ”，“25.自分が正しいと思ったことは曲げない方だ”，“27.人からアドバイスを受けても，自分の考えを変えない方だ”，“29.人間関係において，味方が敵か，親しいか親しくないかなどがはっきりしている方だ”

(5)融通性の欠如：生真面目で融通性がきかない傾向

“4.融通がきかない方だ”，“21.話し相手の冗談を本気でとらえてしまうことがよくある”，“28.自分と相手に考えの違いがあっても気づかないことがある”，“30.手を抜けるところで手を抜くことができないような生真面目なところがある”

4.2.3 各尺度間の関係

表2に各尺度の各下位尺度の平均値と標準偏差を示す。硬さ尺度は，値が高いほど心がより“硬い”ことを表す。3がneutral pointの“3.どちらともいえない”，2と4が“2.ややあてはまらない”，“4.ややあては

表2 下位尺度得点の平均値と標準偏差

尺度	下位尺度	男性(N=281)	女性(N=214)	全体(N=495)
硬さ尺度	非順応性	3.00 (0.93)	2.86 (0.99)	2.94 (0.96)
	柔軟性・応用力の欠如	2.53 (0.74)	2.72 (0.70)	2.61 (0.73)
	規範・規律の偏重	3.29 (0.75)	3.32 (0.69)	3.30 (0.73)
	過度のこだわり	3.11 (0.62)	3.00 (0.68)	3.06 (0.65)
	融通性の欠如	2.86 (0.74)	2.85 (0.71)	2.86 (0.73)
就業への取り組み尺度	自信	2.90 (0.61)	2.71 (0.63)	2.82 (0.63)
	自己理解	3.51 (0.65)	3.23 (0.69)	3.39 (0.68)
	現状認識	3.33 (0.86)	3.43 (0.84)	3.37 (0.86)
	情報収集	3.11 (0.81)	2.85 (0.81)	3.00 (0.82)

表3 尺度間の相関

	就職への取り組み尺度			
	自信	自己理解	現状認識	情報収集
非順応性	-0.334 **	-0.259 **	-0.286 **	-0.306 **
柔軟性・応用力の欠如	-0.464 **	-0.507 **	-0.318 **	-0.408 **
硬さ尺度 規範・規律の偏重	-0.306 **	-0.104 *	-0.068	-0.191 **
過度のこだわり	-0.084	0.112 *	-0.119 **	-0.054
融通性の欠如	-0.304 **	-0.248 **	-0.277 **	-0.201 **

まる”であり、平均値はどの下位尺度もneutral point 近辺を示しており、健全な状態にあるといえる。就職への取り組み尺度は、値が高いほどより優っていることを示している。男性女性ともに“自信”の平均値が3より低く、自信のなさを示唆していることと、女性の“情報収集”の平均値が3より低くなっているが、顕著に低い値はない。

表3は、各下位尺度間の相関係数を示す。“過度のこだわり”得点と“自己理解”得点間の正の相関を除けば、硬さ尺度のどの下位尺度も就職への取り組み尺度の値と負の相関を示しており、硬さ尺度得点が高い者ほど就職への取り組み尺度得点が低くなる傾向が示唆される。

4.2.4 支援ツールの構築

支援ツールでは心の硬さ尺度のみの回答を求める。心の硬さ尺度の回答から各下位尺度の得点を算出し、平均値よりも高い下位尺度に対して、平均値よりも高いものが幾つかある場合にはその中で最高点を示す下位尺度に対して、その下位尺度が示す“心の硬さ”に関するアドバイスをフィードバックする。さらに、就職活動に当たって生じるかもしれない問題に焦点を当ててアドバイスを与える。

表3から心の硬さの6つの下位特性がいずれも就職への取り組みに負の効果を持っていることが示唆されるが、支援ツールでは被検査者の“硬さ”の特性に応じて問題点を限定したアドバイスをフィードバックすることが望ましい。そこで、“硬さ”の特性が就職への取り組みの各下位尺度に与える影響をより特定化するために、ラフ集合による分析[8]を試みた。そのために、典型的な事例として就職への取り組み尺度で1つの下位尺度のみが2未満の低い値を示す事例61名を分析の対象とした。61名について、硬さ尺度、就職への取り組み尺度の各下位尺度得点が“3. どちらともいえない”以下の場合を“低い”、“4. ややあてはまる”以上の場合を“高い”として、ラフ集合分析により就職への取り組み尺度の各下位尺度の“低い”をもたらず硬さ尺度の組合せに関する極小決定ルールを求めた。

表4は就職への取り組み尺度の各下位尺度に関する縮約の結果を示す。表では、硬さ尺度の下位尺度が示す“硬さ”の特性が高い場合には●、低い場合には○で示してある。各行は、就職に取り組む際に起こる問題は、“硬さ”のどのような特性がどのように組み合わせられた場合に生じるかを示している。例えば、“自信”に関してはみると、最初の2行は次のようなルールを示している。

表4 ラフ集合による縮約

就職への取り組みにおける問題	C.I.	硬さ下位尺度得点									
		非順応性		柔軟性・応用力の欠如		規範・規律の偏重		過度のこだわり		融通性の欠如	
		低	高	低	高	低	高	低	高	低	高
自信	0.358		●								●
	0.321		●		●		●				
	0.264			○							●
	0.208		●		●			○			
	0.189								●		●
自己理解	0.286					○		○			
	0.171					○					●
	0.171	○						○			●
	0.114	○			●			○			
	0.114		●	○		○					
	0.114		●				●		●	○	
	0.085	○			●	○					
現状認識	0.447					○					
	0.184				●			○		○	
	0.105	○			●			○			
情報収集	0.309							○			●
	0.273				●			○			
	0.236	○						○			
	0.218						●		●	○	
	0.182					○		○			
	0.182				●		●			○	
	0.182	○					●			○	

If [“非順応性”が高い]and[“融通性の欠如”が高い]
Then[就職活動において自信が乏しく、もっと自信を持って活動する必要がある]

If [“非順応性”が高い]and[“柔軟性・応用力の欠如”が高い]and[“規範・規律の偏重”が高い] Then[就職活動において自信が乏しく、もっと自信を持って活動する必要がある]

同じ決定クラスの対象数のうちでそのルールに当てはまる対象数の占める比率を表すC.I.(Covering Index)の値は比較的小さいが、就職への取り組み尺度の各下位尺度において●の数の多い硬さ尺度の下位尺度は、表3において負の相関係数の値の高いものにほぼ対応している。

例えば、表4において、硬さ尺度の“非順応性”に関して●が多い就職への取り組み尺度の下位尺度は“自信”である。また、表3においても、“非順応性”と最も高い相関係数を示しているのは“自信”である。した

がって、“非順応性”得点が高い人に対するアドバイスは以下のように設定した。

①全体的アドバイス

あなたは“非順応性”の得点が高く、特に、新しい環境、新しい人間関係、新しい仕事内容に、なかなか適応できない傾向があります。新しい経験は誰にとっても、初めはなかなかなじめないものです。あまりあれこれと考えずに、すんなりと新しい環境に溶け込むことを心がけましょう。

社会でうまく成功している人は、好きな仕事に就くことができた人よりも、たまたま縁があった職業でその仕事が好きになれる人です。新しい状況をまず好きになることが大切です。

②就職活動をする人へのアドバイス

“非順応性”得点の高い人は、新しい職場でうまくやっていけるだろうか、新しい職場で毎日気持ちにはりのある生活が送れるだろうか、という自信喪失に陥

りがちです。将来に対して、楽観的な自信を持ちましょう。心配のだいたいを取り越し苦勞であり、やり始めたら、たいていのものがうまくいくはずで。

他の硬さ尺度の下位尺度についても、表3、表4を用いたアドバイスを作成した。また、被検査者の硬さ尺度の下位尺度得点がいずれも平均値よりも小さい可能性もあるので、その場合には、以下のような全体的アドバイスのみとした。

①全体的アドバイス

あなたは、“心の硬さ”の程度が低く、とても柔軟で適応的な特性を持っています。新しい状況や環境にすぐに慣れ、新たに生じるさまざまな問題にも臨機応変に対処できる柔軟性と適応性をもっているといえます。このあなたの優れた特性をいつまでも持ち続けるようにしてください。

ただし、“硬さ”の程度があまりにも低い人は、頑固さや信念に乏しく、状況に流される傾向があります。自分というものをしっかりと持って、物事に立ち向かうことが必要です。

他の下位尺度得点の高い人に対するアドバイスは、付録に示す。これらのアドバイスは、表3と表4を参考にしながら、職業ガイダンスに携わる共同研究者との議論によって作成した。“硬さ”と就職への取り組みの関係は、ラフ集合や相関関係に基づく推定であるので、推定がうまくいかなくても、それなりに有益で元気づけるアドバイスになっていることが重要であると考えて、文面を工夫した。これらのアドバイスが職業活動の心理的支援としてどのような効果をもつのか、被検査者がアドバイスに対して納得感をもつことができるのか、他の支援ツールとどのような補完関係をもつのか、キャリアガイダンス全体の中でどのような位置づけをもつのかについては、今後の実践の中で検討しながら、必要に応じて改善していく必要があらう。

5. おわりに

本研究では、キャリアガイダンスの対象年齢を若年層から中高年層まで仮定した新たな心の硬さ尺度を作成し、“心の硬さ”に基づく就職支援ツールを作成した。就職活動を心理的に支援するシステムを作るということは非常に難しい問題である。なぜならば、職業選択、就職先選択は、例えば意思決定理論における効用関数で表されるような合理的な解が存在するわけではなく、個人の納得感や満足感によってなされるものがほとんどだからである。その主観的な納得感や満足感すらも明確に意識されるというよりもむしろ、漠然とあいまいにしか意識されないことも多い。

本研究で作成した支援ツールは、就職活動を妨げている要因として“心の硬さ”に注目して、個人がどのような“心の硬さ”をどの程度持っているのかを簡単な質問紙によって測定し、その“硬さ”の特性と程度に応じて適切なアドバイスを与えることを目指している。また、本ツールは、キャリアガイダンスの自己理解、職業理解、啓発的経験、方策の実行、仕事への適応、という6つの過程の中の自己理解の一つのツールとして活用することを想定している。今後は“心の硬さ”に基づく支援ツールがキャリアガイダンスの中でどのように位置づけられ、どのような効果を持つのかを実証していく必要があらう。

参考文献

- [1] 山下利之 (2006) “心の硬さ”の測定と評価, 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (編) 労働政策研究報告書No.66「中高年求職者の再就職支援のためのツール等の開発」, pp.64-84.
- [2] 山下利之 (2007) 心の硬さ尺度, 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (編) 「中高年のための自己理解ツール集」, pp.77-98.
- [3] 山下利之 (2008) 心の硬さ尺度, 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (編) 「中高年のための自己理解ツール集-解説編-」, pp.73-100.
- [4] 山下利之 (1995) 「納得感」を与える意思決定支援システムについて, 日本ファジィ学会誌, 7 (1), pp.44-51.
- [5] 川喜田二郎 (1970) 統発想法-KJ法の展開と応用, 中央公論新社
- [6] 小嶋明子・大嶽紀子 (2002) 「大学生の進路への取り組み方について」, 明治学院論叢 第681号 心理学紀要 第12号, pp.55-67.
- [7] 小嶋明子・大嶽紀子 (2003) 「大学2・3年生の進路への取り組み方について」, 心理学紀要 (明治学院大学), 第13号, pp.49-60.
- [8] 森典彦・田中英夫・井上勝雄 (編) (2004) ラフ集合と感性, 海文堂出版

(2011年12月14日 受付)

(2012年4月2日 採録)

付録

(1) “柔軟性・応用力の欠如”得点の高い人に対するアドバイス

①全体的アドバイス

あなたは、いままでの経験で学んだことを状況に応じて変化させて、柔軟に対処したり、新しいことへ挑戦したり、他人の考えを思いやって対処するのが苦手な傾向があります。何事に対しても有効なやり方というものはありません。環境や場面・状況、あるいは相手に応じて有効なやり方は異なるものです。それは、働く心構え、態度などでも同様です。しなやかな柔軟性や応用力を身につけましょう。

②就職活動をする人へのアドバイス

あなたは、自分はどのような仕事に向いているのだろうか、自分はどのような能力があるのだろうか、新しい仕事やそこの問題にうまく対処できるだろうか、という不安を過度に抱く傾向があります。でも、誰でもそのような悩みを持っているわけですから、あまりくよくよせずに新しいことにチャレンジしましょう。また、周囲の人の能力をうまく活用しながら仕事をうまく運ぶことができるのもりっぱな才能です。自分ひとりですべてに対処しようとせずに、周りの人の意見や考えに耳を傾け、時には大いに助けを借りましょう。

(2)“規範・規則の偏重”得点の高い人へのアドバイス

①全体的アドバイス

あなたは決まりごとやマニュアルからはずれることを気にしすぎる傾向があります。確かに決まりやマニュアルを守ることは大事ですが、決まりやマニュアルは人によって作られたものであり、改善され続けられるべきものでもあります。そして、状況によっては決まりやマニュアルから離れて、自分自身の判断で乗り越えなければならないこともいっぱいあるはずです。

なぜそのような規則やマニュアルになったかということに思いをめぐらせると、あんがい仕事の本質が見えてくるものです。そうすれば、仕事に対する理解も深まり、仕事の上での飛躍ができるかもしれません。

②就職活動をする人へのアドバイス

決まりごとや日常生活習慣を変えることに神経質になるのは、ある意味では自分への自信のなさの表れでもあります。人間は実際は自分では分からないほど、柔軟で適応力に富んでいるものです。思わずに生じた変則的事態にも結構うまく対処できるものです。そして、新しい仕事に飛び込んでみて思わず知る自分の隠れた能力も、けっこうあるものです。自分の可能性をあまり限定せずに、広く柔軟に考えましょう。

(3)“過度のこだわり”得点の高い人へのアドバイス

①全体的アドバイス

あなたは、地位、趣味、自分流の仕事のやり方などに対して強いこだわりを持つ傾向があります。そのこだわりが困難を乗り越えるのに役立ってきたことがあるかもしれませんが、新しいチャレンジをするときにはそれが障害になることもあります。また、こだわり

を捨てると、心の中の世界が広がって、精神的に豊かな生活が送れるものです。それはまた、日常的な仕事の充実、効率にはねかえってきます。

ときには素直に他人の意見や考えに耳を傾けたり、日ごろは考えてもみなかったことに思いをはせてみましょう。きっと新しい道が開けるはずです。

②就職活動をする人へのアドバイス

“過度のこだわり”得点の高い人は、自分自身を客観的に見つめ直すこと、現状をきちんと認識することが特に必要です。自分が置かれた状況、これから進むべき具体的な道筋などを、時には今までの自分のやり方を変えてみたり、他人のアドバイスに耳を傾けたりして、見つめ直してみましょう。

(4)“融通性の欠如”得点の高い人へのアドバイス

①全体的アドバイス

あなたの生真面目さは相手から信頼を得たり、ミスのない仕事を進めるために必要な特性です。しかし、過度の生真面目さは、融通がきかないことの原因になることがあります。そのため、相手の立場や気持ちを思いやる余裕を持って柔軟に対処しなければ状況への対処を誤る可能性があります。状況に応じて臨機応変に対応できる融通性、変化に対する柔軟な気持ち、新しいことに挑戦する気持ちを持ち続けましょう。

②就職活動をする人へのアドバイス

あなたは、自分の性格、適性、能力をこうだと決めてしまいがちです。本当はもっと違う性格の側面、幅広い適性・能力があるのに気がついていないところがあります。自分をきちんと理解すると、どんな仕事についていたとしても、他人とは違う自分の特徴打ち出せるという自信が持てるものです。

(2011年12月14日 受付)

(2012年4月30日 採録)

[問い合わせ先]

〒192-0397 東京都八王子市南大沢1-1

首都大学東京 人文科学研究科 人間科学専攻

山下 利之

TEL: 042-677-2101

FAX: 042-677-2100

E-mail: yamashita-toshiyuki@center.tmu.ac.jp

著者紹介

やました としゆき
山下 利之 [正会員]

1978年東京教育大学(現筑波大学)教育学部卒業。1985年東京都立大学大学院博士課程修了。文学博士。東京都立大学人文学部助手、桐蔭横浜大学工学部講師、山形大学工学研究科助教授、東京都立科学技術大学工学研究科教授を経て、現在首都大学東京人文学研究科教授。主として、認知心理学、人間工学、感性工学などの研究に従事。日本知能情報ファジィ学会、日本心理学会、日本人間工学会、感性工学会などの会員。

ながなわ ひさお
長縄 久生 [非会員]

1974年早稲田大学教育学部卒業。1977年早稲田大学大学院文学研究科心理学専攻修士課程修了。1977年より現在の独立行政法人労働政策研究・研修機構において、職業能力・適性の測定・評価、中高年齢者の就職支援の研究などに従事。専門は認知心理学。日本心理学会、日本教育心理学会、日本応用心理学会などの会員。

Measuring Rigidity and its Application

by

Toshiyuki YAMASHITA and Hisao NAGANAWA

Abstract :

The personality construct “rigidity” refers to lacking in flexibility and adaptability when thinking and solving the problems. “More rigid” persons are more difficult to adapt themselves to new surroundings, to behave in accordance with the circumstances, and to change the strategies according to the problems than “less rigid” persons. “Rigidity” sometimes hinders person’s vocational activities and occupational decision making. Therefore, when persons make career choices, it is very useful for them to comprehend the nature of their own “rigidity.” In the present study, we constructed the rigidity scale and developed the supporting tool by using “rigidity” for persons’ career decision making.

Keywords : rigidity, rigidity scale, vocational activities, support tool for vocational activities

Contact Address : Toshiyuki YAMASHITA

Graduate School of Humanities, Tokyo Metropolitan University

1-1, Minami-osawa, Hachioji, Tokyo, 192-0397, JAPAN

TEL : 042-677-2101

FAX : 042-677-2100

E-mail : yamashita-toshiyuki@center.tmu.ac.jp