

心の硬さ尺度

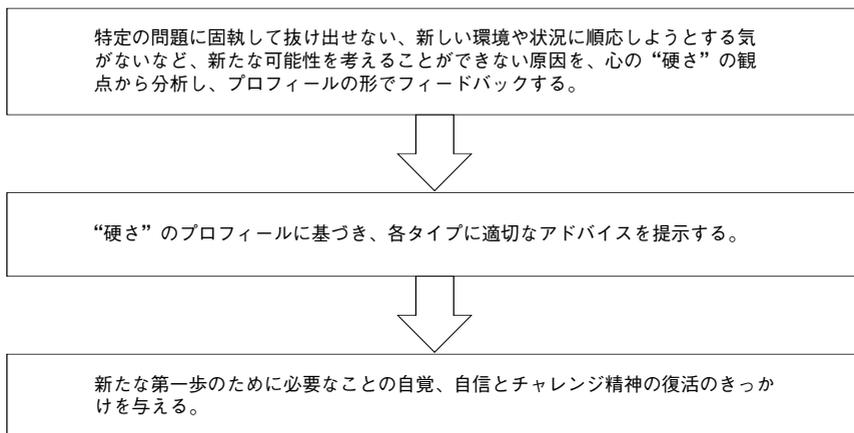
第1節 目的

“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よく使われるように、年齢とともに柔軟性がなくなり“硬く”なっていくという印象をよく経験する。中高年齢者の再就職を困難にしている心理的要因のひとつとして、今までの経験やイメージに固執し、再就職の選択を自ら狭めていることがある。個人の今までの経験が成功経験であればあるほど、固執が強くなると考えられる。そのため、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くなる、柔軟に可能性を吟味できないなど、若年者だと容易にクリアできてしまうような些細な問題が再就職の妨げになっていることがあろう。そこで、再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たない要因の一つとして、心の“硬さ”に注目した。そして、図表4-1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再就職へのチャレンジを心理的に支援するシステムを開発した。具体的には、多くのパーソナリティ検査がパーソナリティを構成する各特性をどれくらい強く持っているかを表すプロフィールとして被検査者に示す（フィードバックする）ことができるのと同様に、中高年求職者の“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”のタイプ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構築した。

第2節 検査の実施方法

心の“硬さ”に基づく支援システムでは、実際にユーザに入力してもらうのは、心の“硬さ”尺度に関する評定だけである。本システムの動きの概略を以下に示す。

図表 4-1 心の“硬さ”に基づく支援システムの基本的図式



(1) 適用範囲

この検査の適用範囲に特に制限はない。ただし、検査は主として40歳～60歳のいわゆるホワイトカラーの職業に従事した経験のある個人を想定して開発された検査であるので、この点に留意して検査を実施することが望まれる。

(2) 一般的注意

心の硬さ尺度は被検者が単独で実施可能な検査であり、検査者の特別な援助は必要としない。しかし、中高年齢者の中には、コンピュータの操作に不慣れた個人もいる。心理学的検査を受けることに不安を感じる個人もいる。検査者は被検者の側にあつて、検査の進行を見守り、被検者の質問に答え、必要であればコンピュータの操作を代行すべきである。ただし、被検者が単独で検査を実施したいことを希望している場合は、その希望に添って行動すべきである。被検者になるべく気楽に検査を受けられるよう配慮することが必要である。

(3) 起動

コンピュータ画面上の「自己理解ツール集」のアイコンをクリックする。メニュー画面が表示され、「心の硬さ尺度」をクリックすると心の硬さ尺度の表

題画面となり、画面右下の「次へ」ボタンをクリックするか、ENDキーを押すと次に進む。画面は、

検査の説明

心の硬さとは

個人属性入力

問題1～25

結果表示（グラフ）

心の硬さの下位尺度説明

アドバイス

と続く。

(4) 検査の説明画面

表題「心の硬さ尺度」で「次へ」ボタンを押すと「検査の説明」画面に進む。ここでは検査の手続きを説明する。

「次へ」ボタンを押すと「心の硬さとは」画面に進む。

(5) 「心の硬さとは」画面

システムの導入部分として最初に次のようなコメントが表示される。

「“いい考えが浮かばないな、頭が硬くなってきているのかな”、“年を取ったのかな、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、年齢とともに思考の柔軟性が少しずつ失われ、いわゆる頭が“硬く”なっていると感じる場合があります。

しかし、そうはいつでも、日常の生活の中で、自分がどのように、どの程度“心が硬く”、それがいかに新しいチャレンジや自分の可能性の発見を妨げているのか、なかなか気づきにくいものです。

そこでここでは、自分の心の“硬さ”がどのような性質のものであって、どの程度のものであるかを、簡単な質問に回答してもらうことによって測定してみます。」

「次へ」ボタンを押すと「個人属性入力画面」に進む。

図表4-2 心の硬さ尺度・問題例

問題

1. 構構がさく方が

2. 正直言って人から何か教わるのは好きではない

3. 環境が変わっても割りときよくはしめる

4. 私は自分のやり方でしかやれない

5. 想像力がたくましい方が

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

1 2 3 4 5

Eキーで、次へ進みます

図表4-3 「心の硬さ」結果の例



(6) 個人属性入力画面

被検者の氏名（漢字）、氏名（ふりがな）、年齢、性別、を入力する画面である。入力に誤りがないことを確認した後、「次へ」ボタンを押して入力を確定させるよう指示する。システムが「次に進んでよろしいか」と確認を求めてく

るので、「はい」をクリックすると質問文画面に進む。

ここで入力する名前は、結果をプリントアウトする際のラベルとするため、それ以外の目的には使われない。したがって、本名でも、符号でも何でもよいし、入力しなくてもよい。また、検査における被検者の回答も、結果を算出するためだけに用いられ、他者がこれを閲覧することはできない。名前も回答もプログラムを終了すると消去され、データとして保存されることはない。このことを、ここで被検者に伝えてもよい。

(7) 質問文の提示と回答入力

「問題画面」となり、第1の質問文から5問ずつ質問文が画面に提示される。それぞれの質問文に対して、“1.全く当てはまらない”、“2.やや当てはまらない”、“3.どちらともいえない”、“4.やや当てはまる”、“5.非常に当てはまる”のどれかを選び、マウスをクリックする。被検者がすべての質問文に回答し「次へ」ボタンを押すと、システムが「次に進んでよろしいか」と確認を求めてくるので、「はい」をクリックすると次の5問の質問文が表示され、以下第25の質問文まで順次繰り返される。(図表4-2)

(8) 心の硬さ尺度の得点表示

被検者が第25の質問文に回答し、「次へ」ボタンを押すとシステムが検査結果を整理し、心の硬さの5つの下位尺度得点のプロフィールをレーダーチャートで表示し(図表4-3)、同じ内容がプリンタに出力される。続いて、それぞれの下位尺度の説明、全体的コメントが以下のように表示される。

ア. 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の強さを示します。

イ. 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するのが苦手な傾向の強さを

示します。

ウ. 固執性：

今までの自分のやり方、自分の考え方をなかなか変えられない頑固さや固執性の強さを示します。

エ. 想像力・創造性の欠如：

想像を膨らませる、他人の考え方に思いをめぐらせる、突飛もない新しい可能性をあこれ考えるなどの想像力・創造性に欠ける傾向の強さを示します。

オ. 過度の規律遵守：

決まりやマニュアルを過度に重視してそれに従う傾向の強さを示します。

カ. 全体的コメント：

上に示した心の“硬さ”のそれぞれの構成特性は、社会活動にとってプラスになる面もありますが、あまり強すぎるとしばしば自分の新しい可能性の発見や新しい経験へのスタートを困難にします。自分の特性を知ることがその困難を乗り越える第一歩となります。

(9) 個別アドバイスの表示

続いて各個人の各下位尺度得点の特徴に基づいて、アドバイスを表示する。具体的には、男女別の各下位尺度平均値よりも高い得点を示す下位尺度がある場合には、それに対して、以下のようなアドバイスを表示する。平均値よりも高い得点を示す下位尺度が幾つかある場合には、その中で最も高い得点を示す下位尺度を選択して以下のアドバイスを表示する。

ア. “非順応性” 得点の高い人に対するアドバイス

① 全体的アドバイス

あなたは特に、新しい環境、新しい人間環境、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

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 就業活動、再就業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労で、やり始めたら、たいていものがうまくいくはずで。

イ.“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、柔軟に対処するのが苦手な傾向があります。何事に対しても有効に働くやり方というものはありません。環境や場面・状況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 就業活動、再就業する人へのアドバイス

“柔軟性・応用力の欠如”得点の高い人は、新しい問題にうまく対処できるだろうか、という不安を抱きがちです。周囲の人の能力をうまく活用しながら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を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。

ウ.“固執性”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、今までの自分のやり方、自分の考え方をなかなか変えられない頑なさがあります。自分の信じるやり方で、今まで仕事がうまくいっていた場合

には、ますます固執性が強くなっていきます。仕事がうまくいっているときには“固執性”はむしろ好ましい“信念”に見えますが、ひとたび仕事が悪くいなくなると、どうしたらよいかわからない混乱状態に陥ることも少なくありません。

そんなときには、素直に他人の意見、考えに耳を傾けましょう。きっと新しい道が開けるはずです。

② 就業活動、再就業する人へのアドバイス

“固執性”得点の高い人は、現状の認識がきちんとできていない傾向があります。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、時には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。

エ.“想像力・創造性の欠如”得点の高い人へのアドバイス

① 全体的アドバイス

あなたは、想像を膨らませる、他人の考え方に思いをめぐらせる、突飛もない新しい可能性をあれこれ考えるなどの想像力・創造性に欠ける傾向があります。

同じような日常生活を送っていても、想像力・創造性が高いと、心の中に広がる世界によって、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。

日ごろは考えてもみなかったことに、ときには思いをはせてみましょう。きっと、可能性が膨らむはずです。

② 就業活動、再就業する人へのアドバイス

“想像力・創造性の欠如”得点の高い人は、自分の性格、適性、能力を十分に理解していないところがあります。自分をきちんと理解すると、どんな仕事についたとしても、他人とは違う自分の特徴を打ち出せるという自信が持てるものです。

オ. “過度の規律遵守” 得点の高い人へのアドバイス

① 全体的アドバイス

規則やマニュアルを過度に重視しすぎる傾向があります。しかし、規則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、状況によっては規則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 就業活動、再就業する人へのアドバイス

今まで仕事で認められ、比較的高い収入を得てきた人で、この“過度の規律遵守”得点の高い人は、ややもすると自分の性格、適性、能力を十分に把握していると過信しがちです。自分の適性や能力は意外と自分でもわからないものです。新しい仕事に飛び込んでみて思わず知る自分の隠された能力も、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。

カ. すべての得点が平均値よりも低い人に対するアドバイス

ふつうは年齢に伴って、思考の柔軟性が少しずつ失われ、いわゆる心の“硬さ”が徐々に増加するものです。しかし、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。

第3節 活用のための考え方

ここでは、中高年齢者の再就職を困難にしている心理的要因のひとつとして、

今までの経験やイメージに固執し、再就職の選択を自ら狭めているという、心の“硬さ”に注目し、“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、“硬さ”のタイプに応じて適切なアドバイスが与えられるような支援システムを構築した。では、心の硬さとはどのようなものだろうか。

(1) 心の“硬さ”とは何か

心の“硬さ (rigidity)”は、日常的には、“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”、“あいつは頭が硬いから、説得するのが難しいよ”、…といったような表現によく使われる。その場合、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ようである。

心理学においては、主に2つの領域で“硬さ”という概念が使われてきた。

① 一つはレヴィンの人格理論において、人の内部で分化した部分体系相互間の影響を表す概念として使われている。

② もう一つは、問題解決を阻害する要因として“構え (set)”あるいは“固執 (perveration)”、そして“機能的固執性 (functional fixity)”などという用語で言及されているものである。

“構え”あるいは“固執”は問題解決場面において、“ある状況で適切であった行動が、もはや他の状況で適切でなくなった後も持続する傾向”と定義されている。一方、“機能的固執性”は、同じく問題解決場面において、目の前にあるものを、現在どのように使われているかという機能にとらわれて見てしまっ、それが果たすことができる潜在的な機能になかなか気がつかない傾向を指している。

本システムでは、心の“硬さ”を日常的に使われている意味、及び上述の意味で用いている。

(2) 心の“硬さ”の測定

本システムにおいて使用されている硬さ尺度は、以下に示すように、5つの下位尺度から構成されている。各々の質問項目に対して、“1.全く当てはまら

ない”、“2.やや当てはまらない”、“3.どちらともいえない”、“4.やや当てはまる”、“5.非常に当てはまる”の5件法で評定することを求めている。

なお、本システムで用いる硬さ尺度は、これまでの先行研究を参考にして、本研究において発展させたものである。

ア. 順応性：

- 3. 環境が変わっても割とすぐになじめる
- 12. 新しいことにもすぐ慣れることができる
- 14. 人に対していつも気軽に返事ができる
- 21. 誰とでも仲良くできる
- 22. いつも私はいきいきしている
- 23. 自分の思い通りにいかななくても、それはそれでかまわない

イ. 柔軟性・応用力の欠如：

- 1. 機転がきく方だ
- 7. 応用力があるといわれる
- 13. 臨機応変な方だ
- 18. なにごとにつけてもいつも新しいやり方を考えようとしている
- 20. 考え方などのバリエーションが豊富な方だ

ウ. 固執性：

- 2. 正直言って人から何か教わるのは好きではない
- 4. 私は自分のやり方でしかやれない
- 11. 人のアドバイスよりも自分の心情・感性に従った方がうまくいくと思っている
- 15. いろいろな考え方を受け入れていくよりも、自分自身が身につけてきた理念や信念を守りたい
- 24. いつも同じやり方で解決しないと気がすまない

エ. 想像力・創造性の欠如：

- 5. 想像力がたくましい方だ
- 9. とんちをきかせる問題や、なぜなぜ風の問題は苦手だ
- 17. 空想や想像などにふけて時間をむだにするのは好きではない
- 19. とりとめもないことを考え続けることは楽しい
- 25. その人がなぜそのような考え・意見を持つようになったかを考えることがよくある

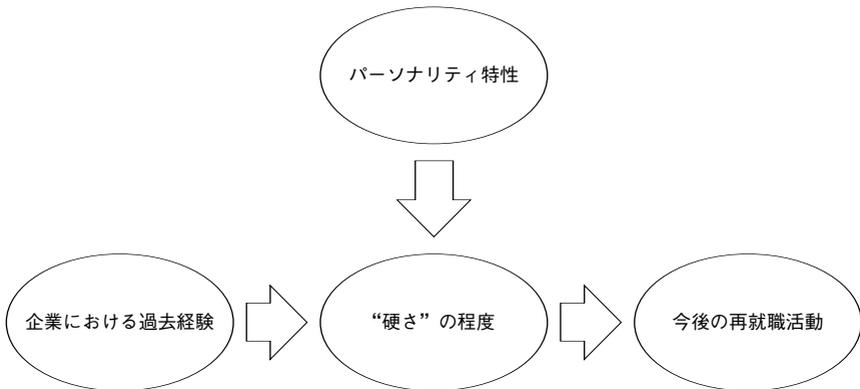
オ. 過度の規律遵守

- 6. マニュアルがあるならばできるだけ従って、マニュアル通りに行う
- 8. なるべく物事は完全に仕上げたい
- 10. スケジュールを決めて、そのスケジュールに従って行動する方だ
- 16. 順序が決まっているならばいつも順番通り行う

(3) 基本的な考え方

本システムにおいては、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”のタイプに応じて適切と思われるアドバイスを表示する。システムの基本的な考

図表 4-4 “硬さ”の形成と職業への取り組みへの影響



え方は以下のものである。

図表4-4に示すように、心の“硬さ”はパーソナリティ特性のひとつであると捉えると同時に、長年に渡る経験において形成されていく側面もあると捉える。そして、そのような心の“硬さ”は、今後の再就職活動に影響を及ぼすと考える。

本システム構築にあたっては、事前の研究において、①個人のこれまでの職業生活における動機づけはどのようなものであったか、②現在どのような心の“硬さ”をどの程度もっているのか、③再就職活動をするにあたってどのような意識もっているのか、そしてどのように取り組むことができるのかの3つに関する質問紙調査を行った。そのデータ分析結果に基づいて、コメントとアドバイスは作成されている。

本支援システムの目的は、心の“硬さ”プロフィールのフィードバックと、プロフィールに応じたアドバイスにより、新たな第一歩のために必要なことの自覚、自信とチャレンジ精神の復活のきっかけを与えることである。職業相談や就職活動の過程において、そうしたきっかけを必要とするとき、本システムによって中高年齢者が自らの可能性を自覚し、新たな職業生活へチャレンジする意欲を高めることに少しでも寄与することを願っている。