

<研修報告>

令和4年度研究課程

ポジティブ心理学に基づく「漸進的使命感尺度」を用いた 面接技法の開発と効果検証

山口 文子

Development and effectiveness verification of an interview technique using the “Expanded Sense of Mission Scale” based on positive psychology

YAMAGUCHI Fumiko

Abstract

Objectives: The purpose of this study was to conduct trial interviews with regular workers using the Expanded Sense of Mission Scale developed by the author, clarify the interview technique, and verify the effectiveness.

Methods: 1) Investigation of interview technique and interview process: A verbatim transcript was created from the recorded interview data, and a qualitative descriptive analysis was conducted. 2) Development of an interview evaluation scale: A 34-item interview evaluation scale was drafted based on previous research, and a questionnaire survey was conducted. A factor analysis was performed using the maximum likelihood method and Promax rotation, and internal consistency and stability were examined by the retest method. In terms of external criteria for criteria-related validity, we used the Expanded Sense of Mission Scale and Utrecht Work Engagement Scale to obtain the correlation coefficient with the interview evaluation scale. 3) Verification of the effectiveness of the interview: A questionnaire survey was conducted before and after the interview and one month later, and the amount of change in the interview evaluation scale, Expanded Sense of Mission Scale, and Utrecht Work Engagement Scale was analyzed. Furthermore, we also analyzed the amount of change in each scale score before and one month after the interview between the intervention group and the control group (without interview).

Results: 1) Six interview techniques were extracted, including “Interpretation of the Expanded Sense of Mission Scale and confirmation of self-awareness”, “Optimizing the meaning of work”, and “Life story and reframing of experiences”, and four stages of the interview process and interview techniques used in each phase were organized. 2) We developed an interview evaluation scale consisting of 3 subscales and 11 items whose validity and reliability were confirmed. 3) The interview evaluation scale scores were significantly higher immediately after the interview and one month later compared to before the interview. At 1 month after the interview, the intervention group had significantly higher scores on the interview scale than the control group.

Conclusion: The results suggest that interviews using the Expanded Sense of Mission Scale facilitated the construction of a new self-image and gave meaning to the work of the participants, and increased positive emotions and perceptions regarding work.

keywords: Expanding Sense of Mission, Expanded Sense of Mission Scale, Work engagement, positive psychology, interviewing technique

I. 目的

近年、「ポジティブ心理学」[1]の台頭により、働くことの肯定的な側面にも着目する意義が指摘されている。「漸進的使命感」は、仕事における心理状態に、長期

的な影響を与える要因を明確にするために提唱された概念である[2]。仕事に対するポジティブな心理状態の基盤には、仕事に関し徐々に拡張していく使命感が影響していると示唆されている[3]。山口[4]は、漸進的使命感尺度を用いたフォーカシング的面接[5]が、勤労者のメ

指導教官：丸谷美紀（統括研究官）、横山徹爾（生涯健康研究部）

ンタルヘルス向上やキャリア開発に寄与することを確認している。面接で尺度結果の内容（仕事における価値観や心理的意義などを数量化したもの）を解釈する作業は、ポジティブな心理的作用や潜在的な力をエンパワメントの一助になりうる点から有用であると考えられるが、その面接技法は明確化されていない現状である。そこで本研究の目的は、漸進的使命感尺度を用いた面接技法を明らかにし、併せて面接効果を調査することとした。

II. 研究デザインと方法

1. 研究デザイン：混合法，准実験
2. 研究対象者：勤労者正規職員
3. 調査時期：2020年1月～2022年3月
4. 倫理的配慮：国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得て実施した（NIPH-IMRA#12268）。
5. 方法

研究1：漸進的使命感尺度を用いた面接技法の調査

調査方法：面接の冒頭で漸進的使命感尺度[6]，ワーク・エンゲイジメント尺度（以下UWES）[7]，仕事満足度グラフ[3]を記入してもらい，その結果を基にした面接を実施した。面接過程を録音してデータ源とした。

分析方法：質的記述的分析

研究2：漸進的使命感尺度を用いた面接評価尺度（以下、面接評価尺度）の開発

調査方法：内容の妥当性を検討した34項目の質問紙を作成し，1回目の調査の1か月後に2回目の質問紙を配布した。

分析方法：(1)信頼性：尺度全体および下位尺度のCronbachの α 係数の算出による内的整合性を検討した。(2)安定性：再検査法による安定性を検討した。1回目，2回目調査の得点の相関係数を算出した。(3)妥当性：探索的因子分析（最尤法，Promax回転）を実施し，固有値の落差と解釈可能性を考慮して因子解を行った。(4)基準関連妥当性の外的基準として，漸進的使命感尺度，UWESを用い面接評価尺度との相関係数を求めた。

研究3：漸進的使命感尺度を用いた面接の効果検証

分析方法：(1)面接前後と1ヵ月後に質問紙調査を実施し，面接評価尺度，漸進的使命感尺度，UWESの変化量を分析した。(2)面接における介入群と統制群（面接せず1ヵ月後に測定）の各尺度得点の変化量を分析した。

III. 結果

1. 研究1 面接技法と面接過程の検討

対象者：24名，年齢43.4歳（SD=9.86）

(1)面接技法の開発

面接技法として【協働関係の構築】，【面接の構造化と

方向づけ】，【漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認】，【仕事の意味づけの最適化】，【ストレングス視点とポジティブ・フィードバック】，【ライフストーリー化と体験のリフレーミング】の6つのカテゴリーが抽出された（表1）。

(2)面接過程と各フェーズで用いる面接技法

4段階の面接過程（心理的安全な関係づくり，面接構造と仕事の意味づけの共有，漸進的使命感尺度の提示と解釈，ライフストーリー化と体験のリフレーミング）と各フェーズで用いられる面接技法が整理された（表2）。

2. 研究2 面接評価尺度の開発

対象者：105名，43.5歳（SD=9.96）

因子分析の結果，3因子11項目からなる面接評価尺度を構成した（表3）。内的整合性は，本尺度全体と各下位尺度のCronbachの α 係数が，尺度全体.88，第1因子.86，第2因子.81，第3因子.81であった。基準関連妥当性は，面接評価尺度と漸進的使命感尺度のPearsonの相関係数が，尺度全体.70，下位尺度.37～.62の有意な正の相関が認められた（ $p < .01$ ）。安定性は，1回目調査と2回目調査におけるPearsonの相関係数が，尺度全体.79，下位尺度.64～.82（ $p < .001$ ）の有意な正の相関が認められた。

3. 研究3 面接の効果検証

対象者：介入群24名43.4歳（SD=9.86），統制群24名38.4歳（SD=8.12）

(1)面接による各尺度得点の変化

面接前後及び1か月後の各尺度得点平均値に対し，対応のあるt検定を行った。面接直後では全ての尺度得点が有意に増加した（面接評価尺度 $t(23) = 2.46, p < .05$ ，漸進的使命感尺度 $t(23) = 1.75, p < .05$ ，UWES $t(23) = 2.26, p < .05$ ）。面接1か月後では，面接評価尺度得点，UWESは有意に増加し，漸進的使命感尺度得点は有意傾向であった（面接評価尺度 $t(23) = 2.53, p < .01$ ，UWES $t(23) = 1.96, p < .05$ ，漸進的使命感尺度 $t(23) = 1.40, p < .1$ ）。

(2)介入群と統制群の各尺度得点の変化

各群の面接前，1か月後の各尺度得点平均値の比較には，等分散性を確認し対応のないt検定を行った。面接評価尺度，UWESにおいて，介入群は統制群よりも有意に増加し，漸進的使命感尺度は有意傾向であった（面接評価尺度 $t(43) = 1.89, p < .05$ ，UWES $t(45) = 2.23, p < .05$ ，漸進的使命感尺度 $t(46) = 1.48, p < .1$ ）。

IV. 考察

漸進的使命感尺度を用いた面接技法と面接過程を示した。この面接は，面接者と対象者の協働関係を基盤とし，漸進的使命感尺度という客観的指標を用いて仕事の意味づけや新たな自己像の構築を促進するものと示唆された。

また面接評価尺度、漸進的使命感尺度及びUWESによる面接効果の検証より、本面接は自分の仕事の意味を捉え有意義感を得ることができるなど、肯定的な心理状態や認知に寄与することが認められた。

通常のカウンセリングでは、不快感情の消失や問題解決を目指すことが多い。しかし本面接では、面接で出てきた問題そのものの解決に焦点を当てるのではなく、これまでの体験による心理的成長や仕事の意味づけを明確にするために、漸進的使命感尺度の解釈を行っていることが特徴であった。面接では、対象者が語るエピソードだけに注視するのではなく、そこから派生する感情や思いを丁寧に取り上げ、言葉にならない感覚も表出できるようにフォーカシングのプロセスが取り入れられていた。フェルトセンス (felt sense) に着目し続けていくことで、その人が既に意識して概念化されていることだけでなく、これまで言語化もされていなかった心的経験も拾い上げ、対象者の気づきや心理的な変化を引き起こすことを可能にすると考えられた。

さらに信頼性と妥当性が確保された面接評価尺度を開発したことで、漸進的使命感尺度を用いた面接効果を評価することが可能となった。今後は、面接回数や心理的効果の継続期間などの関連についても精査する必要があると考える。加えてメンタルヘルスやキャリア開発に関わるに産業保健・心理学領域の従事者が、適切に実践できるように実践者養成の体制づくりが求められる。

引用文献

- [1] Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*. 2001;55(1):5-14.
- [2] 山口文子. 労働における意欲や困難性に関する諸概念の検討 - 「漸進的使命感」概念の提案 -. 福岡大学臨床心理学研究. 2016;15:57-64.
Yamaguchi F. [Rodo ni okeru iyoku ya konnansei ni kankei suru shogainen no kento: zenshinteki shimeikan gainen no teian.] *Fukuoka Daigaku Rinsho Shinrigaku Kenkyu*. 2016;15:57-64. (in Japanese)
- [3] 山口文子. ワーク・エンゲイジメント形成の心理学的プロセス - 漸進的使命感, 職務体験に対する肯定的意味づけとの観点から -. 人間性心理学研究. 2017;35(1):49-62.
Yamaguchi F. [Work engagement keisei no shinrigakuteki process: zenshinteki shimeikan, shokumu taiken ni taisuru kouteiteki imiduke tonokanten kara.] *Ningensei Shinrigaku Kenkyu*. 2017;35(1):49-62. (in Japanese)
- [4] 山口文子. 勤労者の仕事における使命感尺度 (漸進的使命感尺度) の活用可能性の検討 - 漸進的使命感尺度と本人の認知の確認を通して -. 福岡大学臨床心理学研究. 2020;19:25-33.
Yamaguchi F. [Kinrosha no ninchi no kakunin o toshite.] *Fukuoka Daigaku Rinsho Shinrigaku Kenkyu*.

表 1 面接技法の上位・下位カテゴリー

上位カテゴリー	下位カテゴリー
協働関係の構築	カウンセリング的マインドの導入
	振り返ることを支援
	主体的関与をサポート
面接の構造化と方向づけ	面接の方向性を示し展開を調整
	キャリアを振り返るきっかけ作り
	面接の段階化, 構造化 現在に視点を戻す作業
漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認	漸進的使命感尺度の概要説明
	漸進的使命感尺度結果の提示
	漸進的使命感尺度結果に対する自己認知の確認
	漸進的使命感尺度結果と過去の体験の解釈
	漸進的使命感下位概念と仕事の意味づけの変化の確認 漸進的使命感の要約と感想
仕事の意味づけの最適化	行動の背景にある価値観や仕事の意味づけの模索
	体験に伴う感情の明確化・感情表出の促し
	体験の心理的整理と仕事の意味の最適化
	気づき, 洞察を深める手助け
ストレングス視点とポジティブ・フィードバック	ポジティブな特性や強みのフィードバックによる快感情の強化
	困難な体験に対するストレングス視点
	ポジティブな感情・認知・行動に着目
	ネガティブ感情の中立的受け止め
ライフストーリー化と体験のリフレーミング	過去のネガティブな体験をリフレーム
	転機・価値観の変容に関わる体験・感情・認知
	過去, 現在, 未来へとストーリーの作成 問題の外在化と客観的視点

- 2020;19:25-33. (in Japanese)
- [5] Gendlin ET, 池見陽. セラピープロセスの小さな一歩：フォーカシングからの人間理解. 村瀬孝雄, 池見陽, 訳. 東京：金剛出版；1999.
Gendlin ET, Ikemi A, translated. [Therapy process no chiisana ippo: Focusing karano ningen rikai.] Tokyo: Kongo Shuppan; 1999. (in Japanese)
- [6] 山口文子. 勤労者の仕事に対する使命感の測定－漸進的使命感尺度の開発－. Journal of Health Psychology Research. 2019;31(2):195-202.
- Yamaguchi F. [Developing the expanded sense of mission scale to assess the workers' sense of responsibility regarding their jobs.] Journal of Health Psychology Research. 2019;31(2):195-202. (in Japanese)
- [7] Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, Suzuki A, Nashiwa H, Kato A, et al. Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of The Utrecht Work Engagement Scale. Appl Psychol Int Rev. 2008;57:510-523.

表 2 面接過程と各フェーズで用いる面接技法

	面接段階	面接技法(上位カテゴリー)
フェーズ I	心理的に安全な関係づくり	協働関係の構築
		面接の構造化と方向づけ
フェーズ II	面接構造と仕事の意味づけの共有	面接の構造化と方向づけ
		仕事の意味づけの最適化
		ストレングス視点とポジティブ・フィードバック
フェーズ III	漸進的使命感尺度の提示と解釈	面接の構造化と方向づけ
		漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認
		仕事の意味づけの最適化
		ストレングス視点とポジティブ・フィードバック
フェーズ IV	ライフストーリー化と体験のリフレーミング	面接の構造化と方向づけ
		仕事の意味づけの最適化
		ストレングス視点とポジティブ・フィードバック
		ライフストーリー化と体験のリフレーミング

表 3 面接評価尺度の因子分析と因子負荷量

	因子			
	F1	F2	F3	
F1. 仕事の有意味感				
C-6. 仕事での目標が明確である	.83	.01	.02	
C-4. 私の仕事は人の役に立つと感じる	.79	-.04	-.03	
C-3. 私は自分の仕事に満足している	.76	.14	-.07	
C-12. 自分の仕事に意味があると感じる	.63	-.01	.28	
F2. 体験のリフレーミング				
C-26. これまでの失敗や後悔も必要だったと思う	.13	.78	-.20	
C-22. 困難や辛い体験が自分の成長に役立つと感じる	-.02	.77	.11	
C-16. 辛い体験の中にも楽しさや意味を見出すことができる	.11	.68	.10	
C-20. 過去の出来事に意味があると思う	-.08	.58	.10	
F3. 自己認知力				
C-25. 自分にとって仕事で大事なものは何か理解している	.08	-.15	.92	
C-24. 自分の価値観や強み・弱みを理解している	-.03	.08	.67	
C-23. 現在の自分の状況が整理して理解できる	-.03	.34	.62	
因子間相関				
	F1	1.00	.51	.45
	F2	.51	1.00	.38
	F3	.45	.38	1.00