

<資料>

勤労者における「漸進的使命感尺度」を用いた面接技法と面接過程
—フォーカシング面接とポジティブ心理学の観点から—

山口文子

福岡大学臨床心理センター

Techniques and processes for interviewing workers using
the “Expanded Sense of Mission Scale”: Perspectives from focusing
interviews and positive psychology

YAMAGUCHI Fumiko

Fukuoka University Clinical Psychology Center

抄録

目的: 勤労者のメンタルヘルスや仕事に対する肯定的な認知に有用な手段として、漸進的使命感尺度を用いた面接技法と面接過程を明らかにする。

方法: 正規雇用の勤労者を対象に調査的面接法を行い、24名の面接結果を質的記述的に分析した。面接では漸進的使命感尺度結果を提示し、自己解釈と仕事の意味づけを確認した。分析は、(1)逐語録から面接技法を表す記述を抽出し類似性から分類整理しカテゴリーとした。(2)面接技法のカテゴリーを時系列に整理し、フェーズ毎に用いる面接技法を分類し面接過程として示した。

結果: (1)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つが抽出された。(2)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。

結論: 漸進的使命感尺度を用いた面接技法と面接過程を提示した。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、対象者の仕事の意味づけや新たな自己像の構築を促進するものであると考えられた。

キーワード: 漸進的使命感, 漸進的使命感尺度, ポジティブ心理学, 仕事の意味づけ, 面接技法

Abstract

Objective: This study clarifies the interview technique and process using the Expanded Sense of Mission Scale as a useful means for workers' mental health and positive perceptions towards their jobs.

Methods: The study used an exploratory interview method with full-time workers, 24 of whom were inductively analyzed using a qualitative methodology. In the interview, the results of the Expanded Sense of Mission Scale were presented, and self-interpretation and meaning of work were confirmed. The analysis involved 1) extracting descriptions representing interview techniques from a word-for-word syllabus, sorting them according to their similarities, and making them into categories. 2) The categories of interview techniques were arranged in chronological order, and the interview techniques used for each phase were

連絡先: 山口文子

〒814-0180 福岡県福岡市城南区七隈8-19-1

8-19-1, Nanakuma, Jyounan-ku, Fukuoka-shi, Fukuoka 814-0180, Japan.

E-mail: Fumiko.yamaguchi15@gmail.com

[令和5年3月1日受理]

classified and shown as part of the interview process.

Results: 1) Six interview techniques were identified: building collaborative relationships, structuring and orienting the interview, interpreting the Expanded Sense of Mission Scale and confirming self-perception, optimizing meaning-making at work, focusing on strengths and positive feedback; and life storytelling and reframing of experience. 2) A four-step interview process and the interview techniques used were obtained: creating a psychologically safe relationship; connecting the interview structure with meaning-making at work; presenting and interpreting the Expanded Sense of Mission Scale; and life storytelling and reframing of experience.

Conclusion: The paper discusses these interview techniques and processes using the Expanded Sense of Mission Scale. This interview is based on the collaborative relationship between interviewers and participants, uses an objective index called an Expanded Sense of Mission Scale, and promotes participants' construction of a new self-image and perceptions of their jobs.

keywords: Expanding Sense of Mission, Expanded Sense of Mission Scale, Positive Psychology, meaning-making at work, interviewing technique

(accepted for publication, March 1, 2023)

I. 緒言

従来、産業心理学では労働による健康障害や心理的負担などネガティブな心理的側面を中心に研究されてきた[1]。しかし近年、働くことで得られるポジティブな影響についても検討する必要性が示唆されている。これは勤労者のメンタルヘルスを、弱点や問題点などのネガティブな側面だけではなく、一人一人が持つ強みなどのポジティブな側面からアプローチしようとする「ポジティブ心理学」の台頭が関与している[1]。ポジティブ心理学では、従来のように疾病予防や精神的健康の維持のための問題解決を目指すのではなく、個人や組織の成長や発展、創造性などのポジティブな側面へ積極的関与し持続的な幸福を重視していることが特徴である[2]。

これまでのポジティブ心理学研究では、人々の幸福感や人生満足感を高めるような具体的な介入方法が検討されてきた。例えばポジティブ心理学をベースとしたプログラムにより、抑うつ症状が軽減するなどポジティブな心理療法の効果が認められている[3]。また産業領域では、仕事における肯定的で充実した心理状態であるワーク・エンゲイジメント[4]を高める手段として、ジョブ・クラフティング[5]や組織活性化プログラム[6]などが開発されている。しかしこれらは、一定の効果は認められているものの実証的な研究は積み重ねている段階である。仕事に対する心理状態や認知には、各々の価値観や特性などのより独自性に依じた支援が必要だと思われるが、効果的な個人面接法は確立していない現状である。

一方、ワーク・エンゲイジメントが1日の中でも変化する特徴があるのに対して[7]、より「中・長期的に安定したポジティブな心理状態」を捉えた概念が漸進的使命感である[8]。漸進的使命感とは、「自分の仕事、他者、組織、社会全体に対して、一定の役割または責任を負う感覚であり、仕事の価値づけの対象となる領域（自己・他者・組織・社会など）が、一つの領域からより多くの

領域へと次第に拡張していくものである」と定義されている[9]。これまでのメンタルヘルス研究においては、仕事における価値観や心理的意義などを数量化して、直接検討することは行われてこなかった[10]。しかし、漸進的使命感尺度は、「仕事に対する認知や指向性」を捉えることが可能であるため[11]、これらを利用したメンタルヘルス支援の開発を進める必要性が示唆されている[8]。山口は漸進的使命感尺度を用いたフォーカシング的面接を行い、仕事に対する肯定的な心理的变化や仕事の意味づけなど、勤労者のメンタルヘルス向上に寄与することを確認している[12]。フォーカシング的面接とは、クライアントの主観的な感情や身体感覚を大切にしながら面接を進めるものであり、言葉にできない微細な感覚（フェルトセンス[13]）に注目することで対象者の気づきが促され、これまでの体験の意味することが変化していくものである[14]。さらにこの面接は、キャリア形成と職業を通して自己実現を図っていくキャリアカウンセリング的な役割も担うため、全ての勤労者に対して有用であることが示唆されている[12]。特に仕事にまつわる悩みや相談がある時だけでなく、転勤や昇進などの転換期、自身や家族における環境変化の時期、節目の年齢など定期的実施することに意義があると考えられる。

一方、臨床心理学の分野では、心理尺度などの客観的指標を併用した面接の有益性が実証されている。例えば、代表的な質問紙法であるMMPI（Minnesota Multiphasic Personality Inventory）においてフィードバック面接は、自己理解が深まり認知や感情の変容が起こるとされている[15]。また隈元[16]のWAIS-III（ウェクスラー成人知能検査）を用いた面接では、肯定的な視点の獲得や具体的な行動変容が生じるなど、検査結果を用いた面接の効果が認められている。同様に漸進的使命感尺度を用いた面接も、尺度結果の内容を解釈する作業を通して、働く意義が明確になりワーク・エンゲイジメントも向上すると考えられている[12]。さらにこの面接は、仕事に対す

る肯定的な側面（感情や認知）を促進するなどの心理的作用や潜在的な力をエンパワメントする一助になりうる点から有用であると考えられるが、その面接技法については明確化されていない[12].

そこで本研究の目的は、メンタルヘルスやキャリア開発に関わる産業保健・心理領域の専門家にも汎用が可能となるように、漸進的使命感尺度を用いた面接を実施し、その面接技法と面接過程を明らかにすることである。

II. 方法

1. 調査対象と時期

対象者を雇用条件や安定性などの外的要因の影響を考慮し、機縁法で選定した一般企業や公的機関の正規職員に限定した。具体的には、(1)企業または団体に所属しており、職種として事務、技術、専門職等の主にデスクワークを行っている、(2)筆者の勤務している会社、関係会社および取引関係等の職務上の関係がない、(3)筆者と研究後にも利害関係が発生しない者で、本研究の同意が得られた者を調査対象とした。

各企業等の担当責任者に、研究目的と意義、研究方法、プライバシーの保護、参加辞退の機会保証、不利益防止への配慮等について、口頭と文書で説明した上で同意を得た。次に調査対象者に対して、研究目的と意義、研究方法、プライバシーの保護、参加辞退の機会保証、不利益防止への配慮等について、口頭と文書で説明し同意を得た。調査期間は、2020年1月～2021年3月である。

2. 調査方法

(1) 面接者：本研究では、面接者間の偏りのないデータを収集するために、漸進的使命感尺度を用いた面接の経験がある著者（保健師、臨床心理士の資格を持つ）が全事例の面接を行った。

(2) データ収集方法

1) 質問紙調査：面接に先立って調査対象者に、漸進的使命感尺度[8]、ワーク・エンゲイジメント尺度（以下、UWES）[17]、仕事満足度グラフ[11]の記入を求めた。

2) 面接調査：山口[18]の先行研究で述べられている面接モデルや技法、およびパーソンセンタード・アプローチ[19]に則って、以下の①～③の内容を中心とした半構造的な面接を実施した。面接内容は許可を得てICレコーダーに録音してデータ源とした。さらに、面接終了後に面接実施者が「面接の意図・考え」を記述した。面接は1回のみ実施し、平均所要時間は65分（55分～75分）であった。

① 現在の仕事をどう考え意味づけしているのか、仕事に対する価値観ややりがい、心理状態について確認した。

② 尺度結果表（図1）を用いて、漸進的使命感下位尺度4因子（「社会への貢献指向性」、「仲間へ

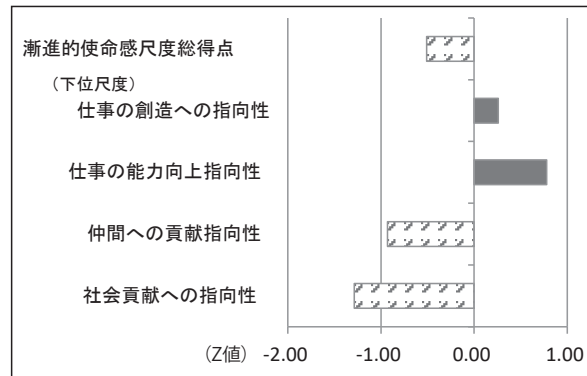


図1 漸進的使命感尺度結果のグラフ例

の貢献指向性」、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」について説明した[9]. 具体的には、以下のような説明を行った。「社会貢献への指向性」は、一般的に「使命感」と言われるようなものである。「仲間への貢献指向性」は、チームとしての課題を達成する使命感であるが、ただ課題の達成だけではなく具体的なミッションを遂行することでチームに対して貢献する、という意味も含む。「仕事の能力向上指向性」は、自分の与えられた課題や目標に対して、仕事を完結するという個人のレベルに限定した使命感の範囲を表す。対して「新たな仕事の創造への指向性」は、仕事へのクリエイティブな関わりであり、与えられた仕事や問題の解決だけではなく、自分で仕事を創り貢献することを意味している。また「新たな仕事の創造への指向性」は、義務感や責任感といった心理的な負担からではなく、自主的に現実的な何かを生み出すという方向性がある。これらの説明を踏まえて結果を提示した。グラフは横軸の中央にゼロの基準線を置き、下位尺度4因子の指向性が右にいくに従って大きいこと、基準線より左にいくに従って小さいことを示す。加えて「自己の仕事に対する義務感・責任感」、「他者（同僚・仲間）に対する責任感・使命感」、「組織・社会についての使命感」が、自分の気持ちに占める割合としてどの程度認められているか、などを確認した。

③ 漸進的使命感尺度得点を基にキャリアを振り返る作業を行った。具体的には、漸進的使命感得点が本人の自己認知と一致しているか、過去の経験を提示してもらいその内容と照らし合わせて確認した。質問項目は、「使命感が変化するかきっかけとなった体験を現在どう捉えているか、その体験が自分の気持ちに与えた影響、仕事を始めた頃と今では仕事をする意味（価値）の変化はあるか」などについてである。さらに、漸進的使命感尺度を用いた面接による心理的变化や気づきを聴取した。

3. 質問紙の構成

- (1) 漸進的使命感尺度：山口[8]の4因子19項目版を用いた。5件法で評定を求めた。さらに、漸進的使命感尺度得点の平均値と標準偏差を元に、対象者のz値を算出した[8]。ゼロを起点に、点数が高いほど漸進的使命感が平均より高く、点数が低いほど平均より漸進的使命感が低いことを示す。
- (2) UWES：Schaufeli[4]らが開発し、島津ら[17]が邦訳した9項目版を用いた。7件法で評定を求めた。これは、仕事に積極的に取り組み活力を得ている状態を評価したものであり、山口[12]の先行研究でも同様に用いている。本研究では新たな面接技法を明らかにするため、より丁寧に現時点での調査対象者の心理状態と漸進的使命感尺度結果を確認するため参照した。
- (3) 仕事満足度グラフ：山口[11]が作成した仕事の満足度を就職時から現在までの時系列に記入するものを用いた。先行研究では、面接での振り返りが難しい場合にこのグラフを足掛かりにしてキャリアを想起することも可能であるため採用した。
- (4) 基本的属性：性別、年齢、勤続年数、職業、雇用形態について回答を求めた。

4. 分析方法

(1) 分析対象

正規職員27名に面接を実施した。そのうち記入漏れのある2名と面接成果の認められなかった1名を除いた24名を分析対象事例として選定した。面接成果とは、先行研究[12]を基に「仕事に対するポジティブな心理的变化」があったとし、面接後に「仕事の意味づけが深まった、仕事への信念・価値観が広がった、自己理解が深まった、自己の存在意義を見出した」などのメンタルヘルスやキャリア開発に関与したという発言の有無によって判断した。より効果的な面接技法を提示するために、対象者が面接後にポジティブな変化を報告（評価）した成功事例に絞り分析した。

(2) 分析手順

分析は、質的帰納的分析[20]を採用した。分析手順は丸谷ら[21]や平敷ら[22]を参考に、具体的には以下の手順で行った。

- 1) 面接技法の整理：各事例の録音データから逐語録を作成した。次に、面接は、面接者と調査対象者との相互的な心理交流の過程であり情報を共有する場であるため[15]、「調査対象者の言動」と「面接者の言動」を対応させて表を作成した。次に、「調査対象者の言動」と「面接者の言動」を対応させた表に、面接者が面接時の言動の意図や考えを想起して「面接の意図・考え」を書き込み、これを分析シートとした。分析シートから面接者が心理的な関わり（成長や変化の過程、認知、対象者との関係性など）を考慮して援助している場面の発言を選別し、面接技法のコードを作成した。全事例の面接技法のコード

を合わせて内容の類似性でまとめ下位カテゴリーとした。その後、下位カテゴリーの類似性に沿って分類整理し、さらに抽象度を上げ上位カテゴリーとした。

分析の例を例示すると「ここで体験した経験以上に仕事で楽しいと思うことは絶対味わえないと思う、今でもそう思います。」という「調査対象者の言動」に対し「いい経験されましたね。どのような所が仕事の楽しさにつながっていたと思いますか。」という「面接者の言動」を対応させ、さらに「ポジティブな感情が生じた具体的な体験に焦点をあてる」という「面接の意図・考え」を書き込んだ。これらから、「ポジティブな感情とその体験に着目」という「面接技法のコード」が得られ、類似したコードと共に「ポジティブな感情・認知・行動に着目」という下位カテゴリーがまとめられ、類似した下位カテゴリーとともに「ストレングス視点とポジティブ・フィードバック」という上位カテゴリーに整理された。

- 2) 面接過程の整理：全事例を見直し共通する面接内容で時系列に整理し直し、フェーズ（面接段階）を確定した。さらに、フェーズ毎に出現する面接技法を分類し面接過程とした。

分析は、著者の他に臨床心理士・公認心理師の資格を持つ臨床心理学研究者2名、及び産業保健に携わる公衆衛生学研究者1名で実施した。分析の信頼性及び妥当性を高めるため、分析の全過程で質的研究及び産業保健研究に精通した研究者よりスーパーバイズを受けながら研究を進めた。

5. 倫理的配慮

対象者に、個別に口頭と文書で研究の目的、方法、守秘義務の保証、研究参加への拒否権、不利益防止への配慮等について説明し同意を得て実施した。本研究は、国立保健医療科学院倫理審査委員会の承認を得ている。【承認番号：NIPH-IMRA#12268】

III. 結果

1. 分析対象の特徴

分析対象は24名であった。内訳は、男性16名、女性8名、平均年齢43.4歳（SD=9.86）、20代2名、30代7名、40代8名、50代6名、60代1名、勤続年数16.7年（SD=11.1）、管理職6名、非管理職18名、業種は教育6名・開発3名・金融3名・製造3名・保険3名・その他6名であった。

2. 面接技法

II.4.(2)分析手順.1)の結果、全事例から4280のコードが得られ、25の下位カテゴリー、さらに6つの上位カテゴリー【協働関係の構築】、【面接の構造化と方向づ

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	カウンセリングのマインドの導入
	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 過去のネガティブな体験をリフレーム
ライフストーリー化と体験のリフレーミング	転機・価値観の変容に関わる体験・感情・認知
	過去、現在、未来へストーリーの作成 問題の外在化と客観的視点

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】に整理された(表1)。カテゴリー毎に、下位カテゴリーと代表的なコード例を用いて得られた過程を説明する。本稿では、上位カテゴリーを【】、下位カテゴリーを[]、コードを「」で示す。

(1) 【協働関係の構築】

面接者は、対象者の心理的不安を解消し「自分自身の言葉で話してもらう」など、あくまでも対象者が主人公であり[主体的関与をサポート]という立場を崩さないように働き掛けていた。これらは、[カウンセリング的マインドの導入]の面接技法であり、面接中繰り返し行われていた。また面接者は「一緒に過去を振り返りながら整理」し、時に回避的や深まりにくさなどの拒否感が認められた場合は、「間をとる、話しを切り替える」などと安全面に配慮しながら対応していた。対象者が語る体験や価値観については、「評価はしない」ことや、評価的な解釈を暗黙の内にしないように情報は中立的に受け止めており、解釈するのは対象者自身であるという立場を維持していた。これらを【協働関係の構築】の面接技法と命名した。

(2) 【面接の構造化と方向づけ】

面接者は[キャリアを振り返るきっかけ作り]を通して「現在から過去にかけて転機になった仕事上の出来事や体験について整理していく」など[面接の方向性を示し展開を調整]していた。また「現状に対する考えや気持ちの確認」など面接の終結には、[現在に視点を戻す作業]を行っていた。さらに面接者は、尋ねたい話題に一気に焦点を当てずに、「全体を通して少しずつ焦点を絞っていく」など話の展開を抽象的から具体的、全体から詳細へと流れを中断させないように、[面接の段階化、

構造化]を行っていた。これらは、予定の話題から大きく軸がずれていかなないようにするためであり、【面接の構造化と方向づけ】の面接技法と命名した。

(3) 【漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認】

面接者は、尺度結果を提示する際、対話的な相互理解が図れるように[漸進的使命感尺度の概要説明]を行った上で、対象者の状態や特性に合わせて数値の説明を行っていた。これらを【漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認】の面接技法と命名した。また尺度結果の説明に対して、対象者の自己認知と比較し妥当であるか、自分自身で捉えた仕事の意味づけとの相違点がないか確認していた。【漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認】は、[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]の6つの下位カテゴリーを含んでいた。また分析の結果、面接を進めるステップは下位カテゴリーと一致していたが、自然な対話を重視して順序性は限定せずに対象者の状況や特性に応じて変更していた。

(4) 【仕事の意味づけの最適化】

面接者は、対象者の過去の追体験を通して感じる思いや感情を十分に汲み取り、対話を重ねることで心理的整理の役割を担っていた。また面接者は、仕事上で印象に残った体験について、「時間の経過とともに出来事に対する考えは変化したか」など[行動の背景にある価値観や仕事の意味づけの模索]を支援していた。また、「その経験でどんな気持ちになったか」を確認し、[体験に伴う感情の明確化・感情表出の促し]や[気づき、洞察を深める手助け]をしていた。これらは、[体験の心理的整理]し、仕事の意味づけを推進するためであった。これらを【仕事の意味づけの最適化】の面接技法と命名した。

(5) 【ストレングス視点とポジティブ・フィードバック】

面接者は、「仕事を通して感じる喜び」や「自分で仕事を創り周りの人を助けていること」など対象者のストレングスな部分や肯定的な側面を具体的に指摘することにより、[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]を促していた。また、面接者は「辛い中でも頑張れた理由」を尋ね、[困難な体験に対するストレングス視点]を強化・増幅させていた。さらに、不快感情の話題などが出た場合は、[ネガティブ感情の中立的受け止め]を行いあまり深めず、一方で肯定的な感情や対象者の強みと思われる事柄に関しては詳細に話を聴き、[ポジティブな感情・認知・行動]を促していた。加えて、辛く苦しい体験を語られた際には、その直後に必ず「乗り越えられた要因」について尋ねるという作業を繰り返していた。これらを【ストレングス視点とポジティブ・フィードバック】の面接技法と命名した。

(6) 【ライフストーリー化と体験のリフレーミング】

面接者は、[転機・価値観の変容に関わる体験・感情・認知] など過去の体験を対象者とともに振り返り追体験させることで、その出来事を客観的に分析し、現時点から見た仕事の意味づけの捉え直しを促していた。また、面接者は「過去の困難な体験について今どう感じるか」など「過去のネガティブな体験をリフレーム」を進めるために、「理想とする自分から見た今の自分」など「問題の外在化と客観的視点」を重視していた。さらに「過去と今のつながり」などキャリア一連の流れを俯瞰してどう捉えるか言語化を促し、仕事における「過去、現在、未来へとストーリーの作成」を推進していた。これらは、【ライフストーリー化と体験のリフレーミング】の面接技法と命名した。

3. 面接過程と各フェーズで用いる面接技法

II.4. (2)分析手順, 2)により、全事例に共通する面接内容から、時系列に面接段階を整理したところ4つのフェーズが得られた。即ち『心理的に安全な関係づくり』『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』であった。次に面接過程において、面接技法(上位カテゴリー)がどの段階に出現するか再検討した結果、表2のように整理された。

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 ストレス視点とポジティブ・フィードバック
	面接の構造化と方向づけ
フェーズⅢ	漸進的使命感尺度の提示と解釈
	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 ストレス視点とポジティブ・フィードバック
	面接の構造化と方向づけ
	面接の構造化と方向づけ
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 ストレス視点とポジティブ・フィードバック
	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

IV. 考察

1. ポジティブ心理学から見た面接技法と面接過程

漸進的使命感尺度を用いた面接から抽出された面接技法と面接過程は、ポジティブ心理学を理論的背景としていた。各面接技法について、出現する面接過程と合わせて考察を述べる。

面接者は面接の導入部分であるフェーズⅠで【協働関係の構築】の技法を用いており、カウンセリングにおける受容と共感をベースに対象者と信頼関係(ラポール)を形成していた[23]。一般的に面接導入時の対象者は、話を聴いてもらう機会を得たという気持ちの一方で、自己開示する戸惑いや不安など面接にまつわる両面的な相反する感情が認められている[24]。カウンセリング的マインドを導入することで、心理的安全面に配慮しながら

対象者が主観的に面接に関与することを可能にしていたと考える。

【面接の構造化と方向づけ】の面接技法は、全てのフェーズで用いられ、[面接の方向性を示し展開を調整]する役割を担っていると考えられた。これは、予定の話題から大きく軸がずれていかないように、面接に方向付けと一貫性を保つためである。高山[25]は面接で話が深まる過程には、「面接構造の理解と積極的関与」が必要であることを示唆している。本研究でも、全体を通して少しずつ焦点を絞っていく構造であった。これらの面接技法は、対象者の心理的整理や内省を妨げないことに貢献していると考えられた。

本研究で特有の技法として【漸進的使命感尺度の解釈と自己認知の確認】が抽出され、フェーズⅢで用いられた。本面接では、漸進的使命感尺度で把握した仕事に対する指向性や認知を基に、これまでの体験やそれに伴う感情を対象者とともに振り返っていた。これらの作業は、対象者の過去の体験に意味を見出し、新たな自己像の構築を促す手法であった。青木[26]は、心理検査の結果について話し合う過程で内省が深まり、ポジティブな行動変容が生じる可能性を示唆している。また尺度結果に触発されて出てきた過去の出来事や感情を面接者と共有し再検討することで、自己理解や洞察が進むことが認められている[27]。したがって、本面接で尺度結果を共有し、その結果が妥当であるか対象者自身で捉えた認知との相違点を確認していくことは、自己変容していく上で重要な面接技術であると考えられた。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た。これはまさに、ポジティブ心理学が重視している「人間の肯定的な部分や特徴により焦点を当てる」という基本的な姿勢と共通している点であると考えられた。

同じくポジティブ心理学の理念に沿ったものとして【ストレス視点とポジティブ・フィードバック】の面接技法が抽出され、全てのフェーズで繰り返し用いられた。この技法は、対象者の強みや肯定的な側面を探し具体的に指摘することにより、ポジティブな感情や認知の強化・増幅を促すことを目的としていた。本面接でも過去のネガティブな感情が想起された場合は、直後に乗り越えられた要因を共有するなど、自己の弱さや葛藤も認めた上で、さらにポジティブな側面に焦点をあて意味を見出すような働きかけをしていた[28]。これらは、体験を通して得られたストレスな部分や心的外傷後成長(Post Traumatic Growth)[29]をより自己の力として帰属させるための技法であると考えられた。

面接の中盤フェーズⅡ～Ⅳでは、新たな仕事の意味づけや創造的な思考を生み出すために、【仕事の意味づけの最適化】の技法が用いられていた。対象者が面接者と

協働的なやりとりを重ね対話を繰り返すことで、「自分自身にとって本当に必要なもの、価値あるものが残る」など、客観的に自身を捉え直す手立てになることが示唆されている[10,12]。本研究においてもこれらの技法を用いて自己認知の齟齬が生じている場合には、現実と自己像のずれを修正していくことで、思考の最適化が促進するように支援していたと考えられる。さらに、仕事におけるポジティブな感情や認知には、挫折や困難な体験を単に楽観的に捉えるだけでなく、失敗を認めながらもその体験に意味を見出していくことが必要である[11]。森・福島[30]は、自身のキャリアをナラティブ(narrative)的に話し整理していくことで、これまでの体験が受容され「意味あるストーリー」として再構築することを示唆している。本面接の終盤フェーズⅣにおいても、これまでの体験に意味を見出させ、過去から現在、未来へと一つのライフストーリーへと繋がるように【ライフストーリー化と体験のリフレーミング】の面接技法が用いられた。これらは、自己の弱さや葛藤などのネガティブな側面も受容するプロセスも含まれ、仕事に対する肯定的感情や認知を促すためには不可欠であり、本面接においても中核的な面接技法であった。

2. 漸進的使命感尺度を用いたフォーカシング的面接の意義

本研究で認められた面接技法には、漸進的使命感尺度という客観的指標を用いて、対象者の自己理解の深化や働く価値づけを高め、新たな自己像の構築を促進するという面接者と対象者間の相互プロセスが特徴であった。一般的に面接では、語られる体験やエピソードに注視することが多いが、フォーカシング的面接では、その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、また言葉にならない感覚も表出できるように積極的な関心を示している。特にフェーズⅢ『漸進的使命感尺度の提示と解釈』では対象者の内的世界をより理解するために、明確に出てくる「言葉」のみに意味を持たせるのではなく、フェルトセンス(felt sense)である前言語的なあいまいな感覚に焦点をあて自己深索を促すというフォーカシングのプロセスが取り入れられていた。先行研究[10]では、このフェルトセンスに注目し続けていくことで、それまで対象者の中で自覚されていなかった心的経験が、面接を通じてその場で概念化や推進(carrying forward)[13]が生じる可能性を指摘している。すなわち、漸進的使命感尺度を用いた面接において、フォーカシング的な要素を取り入れていることは、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、その根底にある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。

3. 実践への示唆

本面接では、ポジティブ心理学の理論やフォーカシ

グなどの臨床心理学的視点が基盤として組み込まれている。したがって、単に面接過程や面接技術の習得だけでなく、その背景にある理論や概念を理解することで活用が可能となる。さらにメンタルヘルスやキャリア開発に関わる専門家が、それぞれに必要なとされる場面で適切な実践ができるように、面接における基本的態度と役割、心理学による人間行動理解などの実践者養成の体制づくりが求められる。

4. 本研究の限界と課題

本研究の限界として、以下の2点が挙げられる。まず、調査的面接法を行ったことから思い出しバイアスや機縁法による対象バイアスが影響していることは否めない。回想の正確性や完全性の違いから生じる誤差や対象の属性による影響も考えられる。また対象者の雇用形態を統一するため正規職員に限定した。そのため非正規職員については雇用条件や職務環境が与える心理的影響を含めて再検討していく必要がある。さらに今後は、面接効果を判定する尺度を開発し、効果量を検討していく必要がある。

謝辞

本研究は、ヘルス・サイエンス・センターより助成金の交付を受けて行った。

本論文執筆にあたり、ご助言頂きました国立保健医療科学院 横山徹爾先生、丸谷美紀先生に感謝いたします。そして、本研究の趣旨を理解し協力して頂きました皆様に、心よりお礼申し上げます。

引用文献

- [1] 小杉正太郎, 鈴木綾子, 島津明人. Work・Engagementに関する心理学ストレス研究からの検討. 産業ストレス研究. 2006;13(4):185-189.
kosugi S. Suzuki A. Shimazu A. [A study on work engagement in psychological stress research.] Job Stress Research. 2006;13(4):185-189. (in Japanese)
- [2] Seligman MEP, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. American Psychologist. 2001;55(1):5-14.
- [3] Sin NL, Lyubomirsky S. Enhancing well-being and alleviating depressive symptoms with positive psychology interventions: A practice-friendly meta-analysis. Journal of Clinical Psychology, 2009;65(5):467-487.
- [4] Schaufeli WB, Salanova M, Gonzalez-Roma V, Bakker AB. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. Journal of Happiness Studies. 2002;3:71-92.
- [5] Bakker AB, 江口尚, 原雄二郎, 島津明人. ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティング: いきいきとした労働者は働きやすい職場を自ら作り出す。

- 産業医学ジャーナル. 2013;36(4):52-63.
- Bakker AB, Eguchi N, Hara U, Shimazu A. [Towards a healthy working life: How to activate organization and employees in terms of work engagement.] *Occupational Health Journal*. 2013;36(4):52-63. (in Japanese)
- [6] 島津明人, 川上憲人, 宮本有紀, 大塚泰正, 種市康太郎, 西大輔, 他. CREWプログラム実施マニュアル. 2019. <https://hp3.jp/wp-content/uploads/2019/06/03.pdf> (accessed 2023-01-06)
- Shimazu A, Kawakami A, Miyamoto Y, Otsuka Y, Taneichi K, Nishi A, et al. [CREW Program Jissen Manual.] 2019. <https://hp3.jp/wp-content/uploads/2019/06/03.pdf> (in Japanese)(accessed 2023-01-06)
- [7] Sonnentag S, Dormann C, Demerouti E. Not all days are created equal: The concept of state work engagement. Bakker AB, Leiter MP, ed. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology Press. 2010;209:25-38.
- [8] 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)
- [9] 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 University Journal of Clinical Psychology. 2016;15:57-64. (in Japanese)]
- [10] 山口文子. 勤労者のWell-Beingと仕事の意味づけに関する心理学的研究—「漸進的使命感」概念の提唱—. 福岡大学博士学位論文. 2018.
- Yamaguchi F. [Kinrosha no well-being to shigoto no imizuke ni kansuru shinrigakuteki kenkyu: "zenshinteki shimeikan" gainen no teisho.] Doctoral dissertation, Fukuoka University. 2018. (in Japanese)
- [11] 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. [Psychological process of work engagement: Expanding sense of mission, giving positive meanings to work experiences.] *The Japanese Journal of Humanistic Psychology*. 2017;35(1):49-62. (in Japanese)
- [12] 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 shigoto ni okeru shimeikan shakudo "zenshinteki shimeikan shakudo" no katsuyo kanosei no kento: zenshinteki shimeikan shakudo to honnin no ninchi no kakunin o toshite.] *Fukuoka University Journal of Clinical Psychology*. 2020;19:25-33. (in Japanese)
- [13] Gendlin ET, 村瀬孝雄, 池見陽訳. 人格変化の一理論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. 東京: 金剛出版; 1999.
- Gendlin ET, Murase T, Ikemi A, translated. [A small step in the therapy process: Understanding people from focusing.] Tokyo: Kongo Publishing; 1999. (in Japanese)
- [14] Gendlin E, Hendricks M. Thinking at: the edge (TAE) steps. *The Folio*. 2004;19(1):12-24.
- [15] 塩谷亭, 石川健介. MMPIのフィードバックマニュアルの紹介: 金沢工業大学の例. *MMPI研究・情報交換誌*. 1999;8:321-342.
- Shiotani T, Ishikawa K. [MMPI no feedback manual no shokai: Kanazawa Institute of Technology.] *MMPI Kenkyu Joho Kokanshi*. 1999;8:321-342. (in Japanese)
- [16] 隈元みちる. 受検者との協働によるWAIS-IIIフィードバック方法の試行. *兵庫教育大学研究紀要*. 2014;44:177-182.
- Kumamoto M. [A study on WAIS-m feedback method through collaboration with clients.] *Research Bulletin of Hyogo University of Education*. 2014;44:177-182. (in Japanese)
- [17] Shimazu A, Schaufeli WB, Kosugi S, Suzuki A, Nashima 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.
- [18] 山口文子. 勤労者の仕事に対する「漸進的使命感」の形成プロセス. *ヒューマン・ケア研究*. 2019;19(2):126-138.
- Yamaguchi F. [Process of formulation the "expanding sense of mission" for the worker's job.] *Journal of Human Care*. 2019;19(2):126-138. (in Japanese)
- [19] Rogers CR, 保坂亨, 諸富祥彦, 末武康弘, 訳. クライアント中心療法 (ロジャーズ主要著作集第2巻). 東京: 岩崎学術出版社; 2005.
- Rogers CR. [Client-centered therapy: Its current practice, implications, and theory.] Tokyo: Iwasaki Gakujutu Shuppansha; 2005. (in Japanese)
- [20] Kim H, Sefcik JS, Bradway C. Characteristics of qualitative descriptive studies: A systematic review. *Research in nursing & health*. 2017;40(1):23-42.
- [21] 丸谷美紀, 雨宮有子, 鶴岡章子, 宮崎美砂. 都市近郊における地域の文化を考慮した生活習慣病予防の保健指導. *日本地域看護学会誌*. 2013;16(1):20-28.
- Marutani M, Amamiya Y, Tsuruoka A, Miyazaki M. [Culturally sensitive health counseling to prevent lifestyle-re-

- lated diseases used by public health nurses in suburban settings of Japan.] *Journal of Japan Academy of Community Health Nursing*. 2013;16(1):20-28. (in Japanese)
- [22] 平敷小百合, 今松友紀, 田高悦子, 田口理絵, 臺有桂, 有本梓. 生活習慣病予防における対象者に応じた行動目標設定のための保健師の支援技術の明確化—初回保健指導に焦点化して—. *日本地域看護学会誌*. 2015;18(1):20-27.
- Heshiki S, Imamatsu Y, Tadaka E, Taguchi R, Dai Y, Arimoto A. [Support skill of public health nurses for decision-making on personalized lifestyle behavioral goals for prevention of lifestyle related diseases.] *Japan Journal of Community Health Nursing*. 2015;18(1):20-27. (in Japanese)
- [23] 野島一彦. *カウンセリング入門*. 東京: 有斐閣; 1986.
- Nojima K. [Counsering nyumon.] Tokyo: Yuhikaku; 1986. (in Japanese)
- [24] Levitt H, Butler M, Hill T. What clients find helpful in psychotherapy: developing principles for facilitating moment-to-moment change. *Journal of Counseling Psychology*. 2006;53(3):314-324.
- [25] 高山由貴. クライエントの主観的体験から見たカウンセリング初期のプロセス: 試行面接における話の深まりに注目して. *臨床心理学*. 2013;13(5):689-699.
- Takayama Y. [Client's Subjective Experience in the Early Phase of Counseling : Deeping the Process of Client's Story Telling.] *Japanese journal of clinical psychology*. 2013;13(5) 689-699. (in Japanese)
- [26] 青木悟. *ロールシャッハ・テスト結果のフィードバックが転機となった一事例*. 大正大学カウンセリング研究所紀要. 2007;30:4-14.
- Aoki S. [A case report of Rorschach feedback session.] *Annual Report of the Institute of Counseling, Taisho University*. 2007;30:4-14. (inJapanese)
- [27] 橋本忠行, 安岡譽. ひきこもり青年とのロールシャッハ・フィードバック・セッション: グラウンデッド・セオリー・アプローチによるクライアント体験の検討. *心理臨床学研究*. 2012;30(2):205-216.
- Takahashi T, Yasuoka K. [A case study of a Rorschach feedback session for a client in his late 20's suffering from withdrawal: Analysis by Grounded Theory Approach.] *Journal of Japanese Clinical Psychology*. 2012;30(2):205-216. (in Japanese)
- [28] 山口文子. 労働における困難な体験の意味づけ—心理的な変容・働き方の変容の観点から—. *福岡大学大学院論集*. 2018;50:23-33.
- Yamaguchi F. [Giving a positive meaning to difficult experiences at work: Psychological changes and changes of the way of work.] *Fukuoka University Graduate School Journal*. 2018;50:23-33. (in Japanese)
- [29] Tedeschi R, Calhoun LG. Post traumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*. 2004;15:1-18.
- [30] 森美保子, 福島脩美. 心理臨床におけるナラティブと自己に関する研究の動向. *目白大学心理学研究*. 2007;(3):147-167.
- Mori M, Fukushima O. [Review of studies on narrative and self in psychological perspective.] *Mejiro journal of psychology*. 2007;(3):147-167. (inJapanese)