

# 潜在的強みの測定とその活用： ポジティブ心理学の更なる発展に向けて

津田 恭充\*, 島井 哲志\*\*

Measuring and making use of implicit strengths :  
Toward further development of positive psychology

Hisamitsu Tsuda and Satoshi Shimai

**Key words** : 潜在的態度 implicit attitude 潜在連合テスト Implicit Association Test 強み strengths ポジティブ心理学 positive psychology

## I. 強み (strengths) の研究

### 1. 強みの研究の発展とその位置づけ

ポジティブ心理学は、20世紀の心理学の実践・研究の中で、あまり注目されてこなかった、人間のもつ心のポジティブな働きに注目しようという提案であり、運動として始められたものである(島井, 2006)。したがって、そこで取り上げられているテーマの中核に、強みの研究があるのは間違いがない。実際に、ポジティブ心理学の入門テキストでは、強みについての章があることが多い(Peterson, 2006/2012; 島井, 2009; Boniwell, 2006/2015)。

もちろん、強み (strengths) という言葉は、強度という意味でもあるが、family strength に代表されるように、ポジティブ心理学以前から、心理学の中で使われてきた言葉である。Figure 1 に、1960年以降に発表された strengths がキーワードとして用いられている研究論文数を示した。検索日は2017年5月8日で、検索にはアメリカ心理学会のデータベース PsycINFO を用いた。Figure 1 を見るとわかるように、1980年頃までは、論文数は年間数件という状況にあったが、80年代からやや上昇し始め、90年代には明らかに右肩上がりとなっている。

Martin Seligman によって、ポジティブ心理学が提唱されたのは1998年であり、その第一世代の研究者たちによって American Psychologist 誌にポジティブ心理学の特集が組まれたのが2000年であることを考えると、

1990年にみられている上昇は明らかにそれ以前である。このことは、ポジティブ心理学の提唱に先立って、強みの研究が進められてきたということである。もちろん、そうはいつてもせいぜい年間50件程度であるが、強みに関連しては、関連専門用語としては、エンパワメント (empowerment) や対処行動 (coping behavior) などが挙げられ、家族のレジリエンスの研究などもこの時期に注目され始めているのである。

しかし、2000年以降の研究数の急激な上昇と、その結果として現在では年間250もの研究が発表されていることをみれば、ポジティブ心理学運動によって、明らかに、strengths の研究はシフト・チェンジしている。この時期の論文では、関連する専門用語としては、ポジティブ心理学がトップで挙げられているが、性格特性 (personality trait) やウェルビーイング (well-being) が続いており、テスト妥当性 (test validity) も挙げられている。個人の特性としての強みに注目が集まり、それをどのように測定するのかという問題が重要な研究テーマとなっていることが示唆される。

さて、ポジティブ心理学の概説書やハンドブックなどでは、必ずしも、強みがひとつの章として独立して取り上げられていないことも少なくない。しかし、それは、強みがトピックとして取り上げられていないという意味ではない。最初に出版された信頼できる概説書で、Charles Snyder と Shane Lopez は、ポジティブ心理学を、「人間にとって良いことは何か」に回答するものであり、人間の強みを明らかにし、そのポジティブな働きを促進

受付日 2017. 5. 26 / 掲載決定日 2017. 8. 29

\*関西福祉科学大学 心理科学部 講師

\*\*関西福祉科学大学 心理科学部 教授

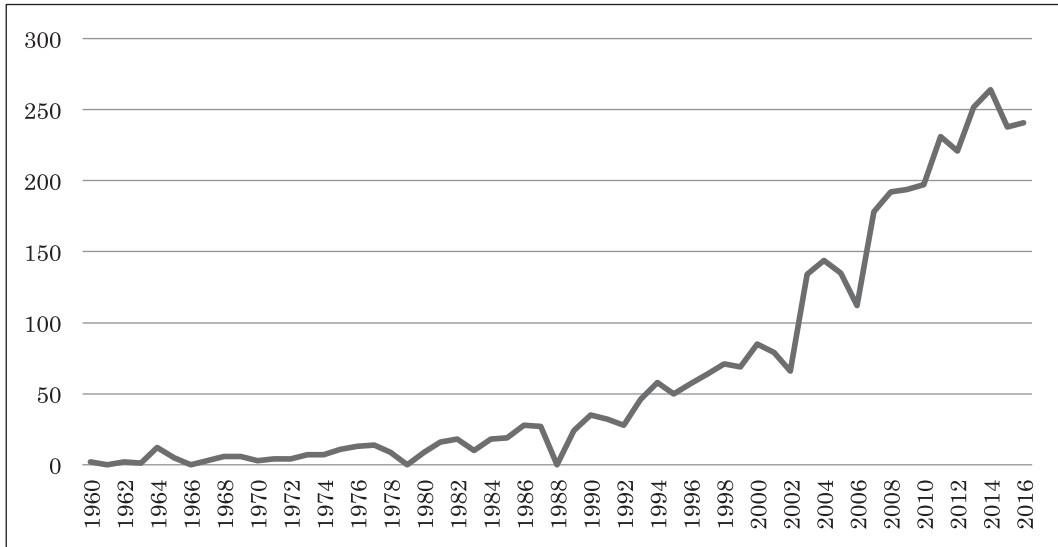


Figure 1 Strengths をキーワードとした論文数 (/年) の推移

する科学的で応用的なアプローチと定義している (Snyder & Lopez, 2007, p3)。つまり、ここでは、ポジティブ心理学で取り扱われるトピックのほとんどすべてが、強みなのだと考えているのである。そして、このような文脈で、広い意味で強みという言葉を用いる立場のほうが、希望やエンゲイジメント、関係づくりなどの、幸福に資する諸要因の研究として、ますます発展しているといってもよいだろう。

逆に言えば、強みの内容がひとつの章にまとめられているときには、その一部の側面に限定して取り上げられているということができる。それは、個人の特徴としての強みであり、ポピュラーな用語としては「長所」と言われるものである。最近も、さまざまな面接で長所と短所を聞くことが定番になっているようであるが、そこで想定されている内容に近いものとしての強みである。

強みの特徴は個人ごとに異なるものであり、それは、気質などにもつながりがある、その個人のやや安定した特徴と考えられ、さまざまな行動という結果を生み出すものと考えられているものである。そして、このような個人の特徴を測定した研究が、狭い意味での強みの研究ということができる。

## 2. 強みの尺度

ポジティブ心理学のなかで強みそのものを測定する尺度としては、Gallup 社のストレンクス・ファインダー (Strengths Finder) と Christopher Peterson らの開発した Values in Action 尺度 (VIA Inventory of strengths) が代表的なものである。ストレンクス・ファインダーは、これを紹介している書籍 (Buckingham & Clifton, 2001) を購入し、そのカバー裏に印刷してあるパスワードを入力

し登録することで回答を受け取るものである。

ストレンクス・ファインダーは、仕事に活用することのできる 34 種類の強みを選択して、その度合いを評価することをめざしている。この強みの選択には、過去 30 年にわたって、Gallup 社が、傑出した才能をもつ人々 200 万人に対して行った体系的な自由回答形式のインタビューをまとめて、そこから 34 の資質を抽出したとされる。抽出に際しての具体的な方法は詳しく説明されていないが、それは多くの読者が興味を持つ点ではないからだろう。回答は、設定された状況に対して、二つの選択肢のどちらかを選択することによる。

出版物では、抽出手続きの説明はなく、著名な成功者を具体例として挙げながら強みの解説が行われる。この説明の進め方は、多くの自己啓発書と同様であり、想定している読者対象もビジネスマンと考えてよいだろう。もちろん、ひとりの成功者が、自分の成功について解説するかたちの自己啓発書よりも説得力があるし、多くの人たちの参考になるものだろうと予想される。また、フィードバックは、自分の主要な強みである資質に気づき、それを活かす方法を示唆する形で行われる。個別の強みでは解説に引き続いて、それを活かした企業人の事例が紹介される。

一方の VIA 尺度は、科学研究をめざしたもので、2004 年にアメリカ心理学会から “Character Strengths and Virtue (品性と人徳)” という 800 ページのハンドブックが出版されている。編者は、Peterson と Seligman であり、導入で、この本が、健全さのマニュアル (Manual of the Sanities) をめざしたものだと言われている。そこで対極として考えられているものは、アメリカ精神医学会の Diagnostic and Statistical Manual of Mental Dis-

orders (DSM) や WHO の International Classification of Diseases (ICD) である。これらは、精神疾患を分類し、鑑別診断して、その発生頻度や予後、また、治療法、その効果などを記載したもので、文化を超えて普遍的なものとして、メンタルヘルスへの支援の基準となっているものである。

VIA 研究のプロジェクトは、これに対応した「健全さ」のマニュアルを作ることをめざしたものであり、ポジティブな心のさまざまな働きを網羅して分類し、その特徴から鑑別し、また、一般集団でどのような分布にあるのかの標準を示し、さらに、それらをどのように適切に役立てることができるのかの普遍的なマニュアルを作ることをめざしたものである。それが役立つものとなれば、一人一人のもついくつかの強みを診断して、それらを効果的に育むことで、その人の可能性を最も充実したものとすることができると考えられるのである。

VIA 尺度の 24 の特性の強みは、愛・人間性、勇気、正義、知恵、節度、超越性という、6 つの上位カテゴリーに分類されており、それぞれのカテゴリーに 3~5 の強みが入れているという構成になっている。一つ一つの強みは、10 項目の質問への回答から評価されるようになっており、合計 240 項目からなる、かなり長大な質問紙となっている。回答選択肢は、「全くあてはまらない」から、「とてもよくあてはまる」、までの 5 件法である (大竹ら, 2005)。

## II. 強みの活用

### 1. 強みの活用感

上に紹介した強みの尺度は、一定の基準を設けて強みを整理して、それを質問項目と捨てまとめて、それらへの回答から、回答者の強みの特徴を知ることが目的としている。回答者には、ポジティブなフィードバックとして、その人が生かすべき主要な強みが、結果として示される。それぞれの強みの働きも同時に伝えられるので、それぞれは、その助言に従って、それぞれの生活の中で強みを生かすように努めることになる。

ポジティブなコーチングなどでも同様の指導が行われることになるが、そのプロセスでは、強みを活かすことがうまく進んでいることを確認する必要がある。このような目的もあって開発されたのが、強みについてよく理解している程度の評価法である、強み認識尺度 (Strength Knowledge Scale) と強み活用感尺度 (Strength Use Scale) である (Govindji & Linley, 2007; Wood et al., 2011)。強み認識尺度は、「自分の強み (長所) が何なのか気づいている」といった 8 項目の質問からなり、強み活用感尺度は「強み (長所) を様々なやり方で活用

することができる」といった 14 項目からなり、ともに 5 件法で回答する。

これらは、自分の強みが何なのかをフィードバックされても、それをよく理解することが活用の前に必要であり、それが十分なのかをプロセス評価するのが強み認識尺度である。そして、その活用がうまくいっているかどうか、あるいは、うまくいきそうかどうかを評価するのが強み活用感尺度というわけである。これらは、大学生を対象として日本版も開発され (高橋・森本, 2015 a, b)、また、児童版も報告されている (小國・大竹, 2017)。

これらの尺度開発論文では、強み認識尺度と強み活用感尺度のどちらも、主観的人生満足感や well-being と強い正の相関関係にあり、また、自尊感情尺度や自己効力感ともかなり強い正の相関関係にあることが示されている (Govindji & Linley, 2007; 高橋・森本, 2015 a, 2015 b)。これらの論文では、強みは単に保有していることによってではなく、それらを意識して活用することによって、幸福感に寄与するという点が強調されている。

これらの研究は、強みの活用感を自己評価しているのであり、自己効力感などの自己評価と共通の要因によって過大に評価されている可能性がある。また、より根本的な問題として、これらの研究では、どのような強みなのかは対象者に任されているのだが、その結果として、自己評価で上位にあげられることの多い強みに偏って、その活用が評価されている可能性がある。

一般に、ポピュラーな強みは、愛情やユーモア、親切などであるとされるが (Proctor et al., 2011)、これらの上位にあげられやすい強みは、より意識されて実施され、活用感につながりやすいものなのかもしれないのである。これに対して、下位になることの多い粘りや知恵などでは、自分は活用していると自己評価していても、幸福感につながるのかもしれないのである。

### 2. 活用感から本当の活用へ

これまで強みの活用について考えてきた。強みをコーチングするためには、評価としても活用感が必要であろう。これは確かなことのように思われるが、強みが well-being につながるために活用感があれば十分だとは保証されていない。粘りを発揮しようと意識することなしにこつこつと続けることはできるし、むしろ、そちらのほうがよりよい粘りの発揮のように思われる。知恵の最も素晴らしい活用法は、知恵を活用していると自覚していないで発揮するところにあると考えられるのである。

ポジティブ心理学では、いわゆるポジティブ思考では

ないことが強調されてきた。しかし、ポジティブ心理学の一部は、現在の自己啓発の流行を支えているように感じられる。これらの自己啓発の書物では、自分の思った通りに自分を変えることができることが強調されている。つまり、意識的に自己を思い通りに変えて成功者になることが宣伝されている。しかし、次から次に、おそらくは自己啓発の書籍が出版され続けている現状を見ると、満足のいく結果を得た人たちは少数で、多くの人たちはもっとうまくいく方法を求め続けているように見える。

自己啓発のように自分を変えて思い通りになるのではなく、こころの意識されていない働きを活用して、意識せずに変わっていき、その結果として、思い通りの自分になることが本来めざされるべきことである。このためには、意識して活用することは、むしろ回り道である可能性がある。科学的研究によって、もっと効果的に、意識していない心の働きにアプローチしていく必要があると考えられるのである。

### Ⅲ. 潜在的態度研究の背景

#### 1. 顕在的態度と潜在的態度

態度には、内省によって把握可能な顕在的な (explicit) ものと、内省によっては正確に把握できない潜在的な (implicit) ものがある。身近な言葉で表現すれば、意識的なものと無意識的なものという分類に近い。学術的には、潜在的態度は、「社会的対象への好意的あるいは非好意的な感情・思考・行動を媒介する、内省によって同定できない (あるいは正確に同定できない) 過去の経験の痕跡」と定義される (Greenwald & Banaji, 1995)。日常生活で我々が認識しているのは内省によって同定可能な顕在的態度のほうで、心理学や社会学でよく用いられる質問紙調査はもっぱら顕在的態度をとらえる方法である。一方、潜在的態度は意図的な努力やコントロールの手を離れたところで形成され、内省によって正確にとらえることができないため、通常の面接調査や質問紙調査は役に立たない。しかし、Greenwald et al. (1998) が開発した潜在連合テスト (IAT: Implicit Association Test) と呼ばれる手法が登場したことで、近年、潜在的態度に関する研究が盛んになされるようになってきている。IAT については後述するが、その前に、潜在的態度の研究が求められるようになった歴史的経緯を以下に簡単に紹介する。

態度研究において、顕在的態度だけではなく潜在的態度の重要性が認識されるようになったのには、ひとつには差別・偏見に関する研究のあり方の変化が関与している。アメリカを例にとると、20 世紀前半には黒人差別

がまだ公然となされており、差別的な態度を表明することにもそれほど抵抗はなかった。そのため、質問紙調査で差別的な態度を直接測定したとしても、一定の成果を得ることができた (e.g., Hinckley, 1932)。しかし、時代が進むにつれ、こうした質問をすること自体に大きな問題があると考えられるようになり、回答者も差別や偏見を扱う質問に対しては社会的に望ましい方向へ回答を歪めてしまう可能性が出てきた。そこで、こうした歪みを回避するための方法が求められるようになったというわけである。また、自尊心などの自己に対する態度を測定しようとする際や、成功・失敗の帰属の仕方を問う場合にも、質問紙調査では自己高揚的な方向に回答が歪んだり (Miller & Ross, 1975)、それとは反対に自己卑下的な方向へ回答が歪んだりする (北山ら, 1995) ことが明らかにされてきた。このように、差別・偏見以外の研究においても、質問紙調査ではさまざまな歪みが生じることがわかり、その歪み自体に注目する研究が増加する一方で、その影響を受けない測度の重要性も認識されるようになってきた。

以上のような、社会的望ましさを、自己高揚動機、自己卑下動機といった意識的な働きの影響を取り除きたいという要請とは別に、意識的なアクセスが非常に困難な部分を何とかしてとらえようとする試みは、臨床心理学、とりわけ無意識的な欲求や葛藤を重視する研究者によって古くからなされてきた。その代表例は投影法である。投影法はバウムテストやロールシャッハテストをはじめとして、現在も臨床の場で用いられている。投影法の歴史は長く、その方法も改良されてきてはいるが、しかし、依然として理論的背景についての科学的根拠に乏しいという問題が指摘されている (e.g., Lilienfeld et al., 2000)。そのため、実証的な立場を重視する研究者には、投影法は十分に受け入れられてはいないのが現状である。20 世紀後半になると、他領域でも大きな変化がみられた。例えば、従来は社会心理学においても経済学という「合理的経済人」に代表されるような理性的な人間観が重視されてきたが、そうした人間の合理性や理性に対する批判的検討が積極的に加えられるようになったのである。その結果、人間が行う判断や行動は多くの部分が意識や理性の届かないところで影響を受けていることが次々と明らかになった (Bargh et al., 1996; Kahneman, 2012)。このような心理学におけるさまざまな領域における変革の中で現れたのが IAT である。

#### 2. 潜在連合テスト (IAT: Implicit Association Test)

人は過去の経験から概念間の連合を形成している。例えば、犬に襲われたことがあれば、「犬=凶暴」とか

「犬＝恐怖」という連合が形成されるだろうし、イギリスに留学したときに現地の人に親切にしてもらったなら「イギリス人＝親切」とか「イギリス人＝良い」などの連合が形成されるだろう。もちろん、実際はここまで単純ではなく、文字どおり無数の概念が互いに連合しあって複雑なネットワーク構造を成しており、その連合強度もさまざまで、しかも可変的であるが、いずれにしても人は記憶構造として何らかの概念間の連合を有していると考えられる。それらを内省によって客観的に把握することはほとんど不可能で、その意味で概念間の連合は潜在的である。IATは、その概念間の連合の相対的な強さを、パソコンを用いた反応実験により測定し、個人の潜在的態度を知ることができる手法である。課題の内容は、画面中央に現れる単語（もしくは画像）をできるだけ速く正確に分類するという単純なもので、10分程度で終わることができる。IATは質問紙とは異なり、態度を測定しているということが明らかでなく、たとえ回答をある方向へ意図的に歪ませようとしたとしても、実験手法を熟知した者でないとそれは難しい。

IATは、概念間の連合が強いほど、それらをより速く組み合わせることができるという前提に基づいている。開発者であるAnthony Greenwaldがその説明のために例に挙げるのが、トランプの分類である。以下の分類を実際に手元で時間を計測しながら行ってみるとより実感しやすい。はじめにトランプを用意し、ハートとダイヤを左の山に、スペードとクラブを右の山に分けていく課題を行ってみる。次に、ダイヤとスペードを左の山に、クラブとハートを右の山に分けていく課題を行ってみる。すると、前者のほうが後者よりも簡単であることに気づくだろう。その理由は、ハートとダイヤは赤色、スペードとクラブは黒色という共通の特徴によって強く連合しているが、ダイヤとスペード、クラブとハートにはそれがないためである。このように、2種類の課題にかかる時間の差から、相対的な連合強度がわかるというわけである。

Figure 2は、潜在的自尊心を測定する自尊心IAT



Figure 2 IATの実験画面の例

(Greenwald & Farnham, 2000)の実験画面（を日本語にしたもの）の一部を取り出したものである。画面中央には「自分」「他人」「良い」「悪い」に関する単語がランダムに呈示される。これを、さきほどのトランプの山分けのように、左上のカテゴリーと右上のカテゴリーに分類していく。反応はキーボード（左上のカテゴリーであれば左手の人差し指でFを押し、右上のカテゴリーであれば右手の人差し指でJを押しなど）や専用の反応ボックスを用いて行い、その反応時間は1ミリ秒単位で計測される。左の画面では、「すばらしい」を左上のカテゴリーに、右の画面では「すばらしい」を右上のカテゴリーに分類することになる。もしも「私」と「良い」の連合が「私」と「悪い」の連合よりも強ければ、呈示された単語を分類するときに、「私」と「良い」の組み合わせに分類するほうが「私」と「悪い」の組み合わせに分類するよりも速く正確に行えるはずである（より速く指定されたキーを押して反応できる）。Figure 2は本試行の画面であるが、実際のIATでは、実験に慣れるためのより単純な分類課題も含めた複数のブロックで構成されている。研究にもよるが、練習のブロックでは20、本試行のブロックでは40程度が標準的な試行数である。ちなみに、一般的に人は「自分」と「良い」の連合のほうが「自分」と「悪い」の連合よりも強く、前者の組み合わせ課題の遂行速度のほうが後者よりも速くなる（Greenwald & Farnham, 2000）。このように、一般的により強いと想定される連合を測定する実験ブロックを一致ブロック、そうでないブロックを不一致ブロックと呼ぶ。課題の順序の影響を相殺するため、一致ブロックと不一致ブロックのどちらを先に行うかは実験参加者間でカウンターバランスする。

潜在的態度の中でも、自己に関する評価的態度、つまり潜在的自尊心は臨床心理学などでも広く活用できるため、特に利用価値が高い。そのため、IAT以外にもさまざまな測定法が存在する。Bosson et al. (2000)は、それらの測定法を比較しているが、IATが最も高い再検査信頼性と時間的安定性をもつことを報告している。ま

た、IAT には汎用性が高い（刺激となる単語や写真を変えればさまざまなテストを作ることができる）という利点がある。以上のような理由から、現在、IAT は潜在的態度を測定する上で最も有用性の高い手法のひとつとみなされていると考えてよいだろう。IAT についての研究は短期間に多くのものが積み重ねられており、実験方法や得点の算出アルゴリズムについても研究が進められている。そうした IAT についての最新の情報は、Antony Greenwald のホームページで知ることができる。

IAT の限界としては、相対的な連合強度しかわからないという点がある。例えば自尊心 IAT の場合、その得点からは、「自分」と「良い」の連合強度が強いのか、「他人」と「悪い」の連合強度が強いのか（「自分」と「悪い」の連合強度が弱いのか、「他人」と「良い」の連合強度が弱いのか）が明確ではない。ただし、これを問題とみなすかどうかは、自尊心という概念を他者との比較の上に成り立つ相対的な自己評価だと仮定するかどうかにもよる。この技術的限界を克服するために、IAT から派生した方法として、Go/No-go Association Task (GNAT; Nosek & Banaji, 2001) や Single Category IAT (Karpinski & Steinman, 2006) と呼ばれるものも開発されている。

#### IV. 潜在的強みの測定

##### 1. 潜在的強みに関する先行研究

従来、強みは先述したストレングス・ファインダーや VIA 尺度といった質問紙によって顕在的に測定されてきた。しかし、これらによって個人の強みを測定・特定すること自体が「強みに基づく介入」の一要素になって

いるため、それによって well-being が高まる可能性がある (Seligman et al., 2005)。これ自体は望ましいことであるが、介入法の効果を細かく調べたいときには問題が生じる。というのも、強みの測定を通じた well-being 向上効果と、それ以外の介入による well-being 向上効果が混在してしまい、どの効果がどの程度なのかが不明確になるからである。そこで考えられるのが、潜在指標を用いて強みをとらえることである。同一の概念を測定した場合、顕在的指標と潜在的指標の相関はほぼゼロから強い正の相関を示すことが多く、負の相関を示すことは少ない (Nosek, 2007)。このことから、潜在指標を用いた強み測定が可能になれば、それを質問紙による強み測定の代替法として利用できる可能性がある。

以上の観点から、Young et al. (2015) は、IAT によって強みを測定しようとした。彼らは、まず VIA 尺度を実施して、各回答者の強みの上位 5 項目と下位 5 項目を特定した。そして、これらを強みカテゴリーに属する刺激語とした。また、強みに相反するネガティブなカテゴリーに属する単語として Lust, Gluttony, Greed, Laziness, Anger, Envy, Arrogance, Vanity, Nasty, Terrible を採用した。そして、これらの 2 つのカテゴリーと、自己（あるいは自己以外）との連合の強さを測定する IAT を実施して潜在的強みを測定しようとした (Table 1)。しかし、内的整合性の指標とされる、2 つの一致ブロック（第 3 および第 4 ブロック）の得点の相関は弱かった。そのため内的整合性に欠けると判断され、この IAT の得点はその後の分析には用いられなかった。ただし、この研究では IAT の得点の計算方法が標準的ではなく、しかも詳述されていないため、この得点が適切に潜在的

Table 1 Young et al. (2015) の IAT の手続き

ブロック	試行数	試行の種類	左手で反応する語	右手で反応する語
1	24		強み関連語	ネガティブ語
2	24		自己関連語	非自己関連語
3	24	一致ブロック	強み関連語または自己関連語	ネガティブ語または非自己関連語
4	48	一致ブロック	強み関連語または自己関連語	ネガティブ語または非自己関連語
5	24		ネガティブ語	強み関連語
6	24	不一致ブロック	ネガティブ語または自己関連語	強み関連語または非自己関連語
7	48	不一致ブロック	ネガティブ語または自己関連語	強み関連語または非自己関連語

注) 本文中には細かな手続きが記載されていないが、標準的な IAT の手続きにしたがうとこのようになる。

Table 2 Goldring & Strelan (2017) の IAT の手続き

ブロック	試行数	試行の種類	左手で反応する語	右手で反応する語
1	24		寛容性関連語	復讐関連語
2	24		ポジティブ語	ネガティブ語
3	24	一致ブロック	寛容性関連語またはポジティブ語	復讐関連語またはネガティブ語
4	48	一致ブロック	寛容性関連語またはポジティブ語	復讐関連語またはネガティブ語
5	24		復讐関連語	寛容性関連語
6	24	不一致ブロック	復讐関連語またはポジティブ語	寛容性関連語またはネガティブ語
7	48	不一致ブロック	復讐関連語またはポジティブ語	寛容性関連語またはネガティブ語

強みを反映していたのかどうかは不明である。このことも踏まえたうえで内的整合性が低かった理由を考えると、ひとつには、すべての強み（24の強み）を対象として実験の刺激語を作成しようとしたことや、個人によって強みの刺激語が異なるような方法を用いたことが挙げられる。24の強みは互いに関連しているものもあるがほとんど完全に独立しているものもあるため、これらが混在してしまうと何を測定しているのかが不明瞭になってしまうおそれがある。また、前述したように、そもそも得点の計算方法が適切ではなかった可能性もある。なお、彼ら自身は、潜在的強みの測定には、IATではなくSingle Category IATを用いるべきではないかと考察している。

Goldring & Strelan (2017) は、強みの中でも寛容性 (forgiveness) に焦点を当て、寛容性 IAT を作成した。それだけでなく、寛容性 IAT の得点が道徳的違反に対する反応を実際に予測するかどうかを検討した。その結果、質問紙によって測定した寛容性が、過去に生じた違反に対する（回想によって想起された）許し行動と関連を示した一方で、IATによって測定した寛容性はリアルタイムに生じた違反に対する即時的な (immediate) 許し行動と関連を示した。回想によって得られた回答は意識的努力によるものであるためより統制的といえ、リアルタイムに生じた違反への即時的反応はより自動的なものであると考えられる。したがって、この結果は、顕在指標は統制・意図された行動を予測し、潜在指標は自動的・自発的な行動を予測すると仮定する二重分離モデル (Perugini, 2005) と一貫するものであるといえる。

## 2. 潜在的強み研究のこれから

強みは基本的に自己評価に関わるものであるため、質問紙で測定する場合には、自己高揚動機や自己卑下動機、あるいは社会的望ましさが影響してしまう可能性を否定できない。IATによる強みの測定は、この問題を回避できる有力な手段である。さらに、質問紙の結果とIATの結果の相関をみることで、内省による歪みが特に生じやすい強みとそうでない強みが明らかになるかもしれない。

Goldring & Strelan (2017) が示したように、二重分離モデルなどの理論に基づいて、顕在的強みや潜在的強みがどのように行動や感情に影響を与えているのかを検討することは重要な研究テーマである。二重分離モデル以外にも、潜在指標と顕在指標の関係を調べる方法はいくつかある。例えば、潜在的強みが低い一方で顕在的強みが高い場合（あるいはその反対）にはどのような行動や感情の違いがみられるかといった交互作用的な関係や、

タイムプレッシャーなどを与えて認知資源を奪うことによって顕在的認知が介入する余地を狭めた場合に、潜在的強みが行動にどのような影響を与えるのかなどである。顕在・潜在的強みと行動や感情との関係が明らかになれば、それは強みに対する介入法の開発にも直結する。その際、意図的な努力を要するものではなく、それをかいくぐって自動的に well-being を高めるような介入法が開発されるかもしれない。また、介入にあたって潜在的態度のレベルでの変化も必要なのか、それとも顕在レベルの変化のみで良いのかという疑問があるが、その問題の解決も期待できる。

顕在的強みで行われているように、潜在的強みの測定自体を介入の一部にしてしまうという方法も考えられる。自分でも気づいていない自分の強みを認識することは、それだけで何らかの効果をもたらすかもしれない。ただし、この場合には、24の強みをどのようにIATで測定するのかという方法論上の課題がある。

最近、一部のポジティブ心理学において、「幸福になりたいならできるだけポジティブであるべし」とか「ネガティブな感情は少なければ少ないほど良い」などのポジティブ思考やポジティブ感情の万能論とでもいうような一面的な主張がみられ、一般書籍を通じて世間にもそうした言説が広まりつつあるが、この動きを偏った傾向であると危惧する声がある。注目すべきは、ポジティブ心理学の内部からもそうした声が挙がっていることである。例えば Kashdan & Biswas-Diener (2014) は、数々の調査や実験をまとめ、ポジティブだけを追い求めるよりも、ポジティブもネガティブも含めた広範囲の心理状態を受け入れる能力を身につけ、人生の出来事に効果的に対応することのほうが重要である（彼らはこれを「ホールネス（全体性）」と呼んでいる）と主張している。他領域に目を向けると、進化心理学では一見不要であるようにみえる機能（例えば恐怖感情など）にも適応的な意義があると考えられ、臨床心理学においても、ネガティブな部分を逆に生かしたり、ネガティブな部分を含めて受け入れられるよう援助する方法は洋の東西を問わず普遍的にみられる。個人内のポジティブ・ネガティブのバランスの役割を解明し、ひとりひとりに合ったバランスを実現するための方法を考えることがこれからの強み研究には求められているといえるだろう。そこに、顕在的態度のみならず、潜在的態度をも考慮したアプローチを加えることで、今までにない「新しいホールネス」を創出することが期待できる。

注）本研究は、部分的に、平成29年度学術振興会科学研究費基盤研究（B）（課題番号16H03743）「ポジティブ心理学

介入の効果検証システムの構築 (代表: 島井哲志)」による。

引用文献

Bargh, J. A., Chen, M., & Burrows, L. (1996). Automaticity of social behavior: Direct effects of trait construct and stereotype activation on action. *Journal of Personality and Social Psychology*, **71**, 230-244.

Boniwell, I. (2006). *Positive psychology in a nutshell: A balanced introduction to the science of optimal functioning*. Personal Well-Being Centre. (ボニウエル, I. (著), 成瀬まゆみ他 (訳) (2015). 『ポジティブ心理学が一冊でわかる本』図書刊行会)

Bosson, J. K., Swann, W. B., Jr., & Pennebaker, J. W. (2000). Stalking the perfect measure of implicit self-esteem: The blind men and the elephant revisited? *Journal of Personality and Social Psychology*, **79**, 631-643.

Hinckley, E. D. (1932). The influence of individual opinion on construction of an attitude scale. *Journal of Social Psychology*, **3**, 283-296.

Goldring, J., & Strelan, P. (2017). The forgiveness Implicit Association Test. *Personality and Individual Differences*, **108**, 69-78.

Govindji, R., & Linley, P. A. (2007). Strengths use, self-concordance and well-being: Implications for strengths coaching and coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, **2**, 143-153.

Greenwald A. G., & Banaji, M. R. (1995). Implicit Social Cognition: Attitudes, Self-Esteem, and Stereotypes. *Psychological Review*, **102**, 4-27.

Greenwald, A. G., & Farnham, S. D. (2000). Using the Implicit Association Test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, **79**, 1022-1038.

Greenwald, A. G., McGhee, D. E. & Schwartz, J. L. K. (1998) Measuring individual differences in implicit cognition: The implicit association test. *Journal of Personality and Social Psychology*, **74**, 1464-1480.

Kahneman D., (2012). *Thinking, fast and slow*. Penguin Books. (カーネマン, D. (著), 村井章子 (訳) (2014). 『ファスト&スロー あなたの意思はどのように決まるか?』早川書房)

Karpinski, A., & Steinman, R. B. (2006). The Single Category Implicit Association Test as a Measure of Implicit Social Cognition. *Journal of Personality and Social Psychology*, **91**, 16-32.

Kashdan, T., & Biswas-Diener, R. (2014). The Upside of Your Dark Side: Why being your whole self— not just your “good self” drives success and fulfillment. Hudson Street Press. (カシュダン, T., & ビスワス=ディーナー, R. (著), 高橋由紀子 (訳) (2015). 『ネガティブな感情が成功を呼ぶ』草思社)

北山忍・高木浩人・松本寿弥 (1995). 成功と失敗の帰因: 日本的自己の文化心理学 心理学評論, **38**, 247-280.

Lilienfeld, S. O., Wood, J. M., & Garb, H. N. (2000). The Sci-

entific Status of Projective Techniques. *Psychological Science in the Public Interest*, **1**, 27-66.

Linley, P. A., Nielsen, K. M., Gillett, R., & Biswas-Diener, R. (2010). Using signature strengths in pursuit of goals: Effects on goal progress, need satisfaction, and well-being, and implications for coaching psychologists. *International Coaching Psychology Review*, **5**, 6-15.

Miller, D. T., & Ross, M. (1975). Self-serving biases in the attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, **82**, 213-225.

Nosek, B. A. (2007). Implicit-explicit relations. *Current Directions in Psychological Science*, **16**, 65-69.

Nosek, B. A., & Banaji, M. R. (2001). The go/no-go association task. *Social Cognition*, **19**, 625-666.

小國龍治, 大竹恵子. (2017). 児童用強み認識尺度と児童用強み活用感尺度の作成及び, 信頼性と妥当性の検討. パーソナリティ研究, **26**, 89-91.

大竹恵子, 島井哲志, 池見陽, & 宇津木成介. (2005). 日本版生き方の原則調査票 (VIA-IS: Values in Action Inventory of Strengths) 作成の試み. 心理学研究, **76**, 461-467.

Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). Strengths of character and well-being. *Journal of social and Clinical Psychology*, **23**, 603-619.

Perugini, M. (2005). Predictive models of implicit and explicit attitudes. *British Journal of Social Psychology*, **44**, 29-45.

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. Oxford University Press. (ピーターソン, C. (著), 宇野カオリ (訳) (2012). 『ポジティブ心理学入門: 「よい生き方」を科学的に考える方法』春秋社)

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. Oxford University Press.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2006). The Values in Action (VIA) classification of strengths. In *A life worth living: Contributions to positive psychology*, Oxford University Press, 29-48.

Proctor, C., Maltby, J., & Linley, P. A. (2011). Strengths use as a predictor of well-being and health-related quality of life. *Journal of Happiness Studies*, **12**, 153-169.

Seligman, M. E. P., Steen, T. A., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, **60**, 410-421.

Shimai, S., Otake, K., Park, N., Peterson, C., & Seligman, M. E. (2006). Convergence of character strengths in American and Japanese young adults. *Journal of Happiness Studies*, **7**, 311-322.

島井哲志. (2006). ポジティブ心理学: 21世紀の心理学の可能性 ナカニシヤ出版.

島井哲志. (2009). ポジティブ心理学入門: 幸せを呼ぶ生き方. 星和書店.

島井哲志. (2006). ポジティブな特性としての人徳-日米の比較, 島井哲志編 ポジティブ心理学: 21世紀の心理学の可能性 ナカニシヤ出版.



Snyder, C. R., Lopez, S. J., & Pedrotti, J. T. (2007). *Positive psychology: The scientific and practical explorations of human strengths*. Sage Publications.

高橋誠, 森本哲介. (2015 a). 日本語版強み認識尺度の信頼性・妥当性の検討. *パーソナリティ研究*, **24**, 170-172.

高橋誠, 森本哲介. (2015 b). 日本語版強み活用感尺度 (SUS) 作成と信頼性・妥当性の検討. *感情心理学研究*, **22**, 94-99.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurl-

ing, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, **50**, 15-19.

Young, K. C., Kashdan, T. B., & Macatee, R. (2015). Strength balance and implicit strength measurement: New considerations for research on strengths of character. *Journal of Positive Psychology*, **10**, 17-24.