

職務適応性診断検査の標準化について*

倉 智 佐 一

I 意義及び目的

人はすべてなんらかの職業にたずさわることによって生きている。したがって自分の能力や性格が職場や職務にいかに適合しているかということは、職業人としての重要な問題であるし、またいまだ職業についていない学生や生徒においても、将来への進路選択の問題として重要な意義をもつと考えられる。

この問題はさまざまな観点や立場から考察されるが、心理学においては各種の職業適性検査や進路選択のための調査などという形で研究されてきた。その具体的内容としては、職務そのものへの知的あるいは身体的な能力の検査というまでもなく、人格・性格・気質・態度・行動・興味関心などといったパーソナリティ諸要因も広く研究の対象となっているのである。

このような心理学的な適性検査には、その基本的発想や構成のプロセスから見て、二つの方向が考えられる。その一つは、パーソナリティの構造に関する心理学の基礎理論から出発して、それを現実の職業や職務の内容に関連づけるという方法である。たとえば YG 検査においては、ギルフォード (Guilford J. P. 1959) による性格構造の因子分析という極めて基礎的な心理学的分析をもとにして、12種の性格特性がとりあげられ、さらにそれらの組み合わせによって5種類のプロフィールが想定されており、これらの特性やプロフィールがいろいろな職務に関連づけられて診断的に利用されてい

* この研究は田中国夫（関西学院大学）、松山安雄（大阪教育大学）、山川範子（聖和大学）との共同研究である。

るのである。いま一つの方法は、現実の職場や職務において必要とされる行動や性格をまず具体的に観察し分析し、それに合う心理学的な検査を構成し標準化しようとする立場である。たとえば DPI 検査（豊原恒男・本明寛，昭44）においては、まず最初にいろいろな職場ですぐれた業績をあげるために、どのような性格や行動が期待されるかという現代社会の職場の必要がまず検討されて、これにもとづいて4種の基礎特性と10種の個別特性が設定され、それらの組み合わせから7種のタイプが想定されているのである。

また検査の方法としては、行動観察法、作業検査法、投影法、質問紙法、その他もろもろの方法が用いられているが、それらの中でも特に質問紙法による適性検査は最も広く用いられている。この方法は自己評定という形をとるので、それにともなう欠点や問題点はいくつかあげられるけれども、かなりの妥当性や信頼性をもって職務適性の診断に貢献してきたことは否定できないであろう。

そこで、われわれの研究の目的は、日本の職場において必要とされるパーソナリティ適性の構造を、質問紙法によって診断する心理検査を作成することである。この検査は職場における人材の発見や、適正な人事配置を意図するものであり、したがって職場の人事管理における実際の要請や、人間社会の現実の事象そのものに発想の原点をおくとともに、人格形成の理論と心理テストの技術を十分にふまえた成果であることが期待されている。本稿は、この検査の標準化にともなう妥当性と信頼性の検証に関する中間的報告である。

Ⅱ 本検査の基本的構成

上にのべたように、本研究はしごとに対する適性を診断する心理検査の作成と標準化を目的としており、この検査を職務適性診断検査（通称 CAB）と呼んでいる。

この検査の基本構想としては、まず3種の性格レベルが想定されている。ここにレベルというのは、性格や行動の発現される場、あるいはその方向な

どから設定される様相 (aspects) とか次元 (dimensions) の意であって、なんらかの量的基準にもとづく水準の差といった意味ではない。

まず基本的レベル (記号 C) というのは、どんな職業や職務につくにしても、一般に常に要求される性格という意味である。人格のこのようなアスペクトは、それがしっかりと形成されていないと、他の面ではどの様に良い振舞いを見せても、偽善的あるいは偽装的になってしまいかねない。このような意味での基本的性格は、その性質からいって、個人道徳的な内容のユニットから成り立つと考える。ここにユニットというのは、それぞれの性格レベルに最も適切にかかわり、それをさらに具体的に示すような特性群 (traits) をいうのであり、この C レベルでは、情緒安定性・責任感・誠実性・明朗性・自律性の 5 特性が設定されている。これらの特性の意味は、ごく一般常識的に解されるとおりであり、またその具体的内容はそれぞれの質問項目によって明示されている。(表 5 参照)

次に、対人関係の性格レベル (記号 B) というのは、一緒に働らいている周囲の人々や、しごとの上でかかわり合う他人との間に、常に望ましい人間関係をつくり、それを絶えず維持していくという面である。これは日本の職場においては特に強調されていると考えてよいであろう。というのは、たとえばアメリカなどでは、この対人関係の性格は、職場における個人的な不平や不満を防ぐという、いわば予防衛生的な条件にしか考えられない傾向があると指摘されている。ところが日本では、人間関係の適切な観察と診断、そしてそれにもとづく適正な人材配置ということが、長期にわたる明るい調和のとれた職場づくりにつながるものであり、したがってそれが業務の達成や成績の向上にそのまま連動していくというのが企業界の特徴だからである。さてこの B レベルの中には、協同性・公正心・指導性・礼節性・同情心という 5 特性が想定されている。

達成意欲的性格レベル (記号 A) というのは、しごとを積極的に遂行し、意欲的に達成していこうとする性格面である。これが職場において要求されるのは自明の理であり、各種の企業はいうまでもなく、学習やスポーツその

他あらゆる人間社会のいとなみに必要とされる性格である。人間は本来、自己の可能性を発揮して自己実現することによって、自己を能力あるものとして感得しようとするものであり、それにともなう自信感や自己決定感が、すべての達成行動の源泉となってくるのである。いいかえれば、人間は本来なまけものであるのではなくて、むしろ常になんらかのしごとを遂行し達成しようとしているのであり、それが人間のほんとうの姿なのである。しかし現実には、それぞれの人の過去の発達過程、学習経験、あるいは経営者の組織づくりなどといった多くの影響をうけて、この本来の達成意欲のあらわれ方に個人差が生じているので、それを正しく観察し診断することが当然の要請となってくる。この A レベルでは、計画性・創造性・遂行性・集中性・機敏性 という 5 特性が含まれている。

それぞれの特性の強さを測定するための質問項目の作成に当っては、従来の研究文献、いろいろな心理テスト、人物考課の諸資料、辞典や語彙集に出ている性格表現のことば、などから、まず約1500の性格用語が収集された。ついでそれらの中から、字義的な検討によって精選された225項目（各特性ごとに15項目づつ）について、2回にわたる予備調査（被験者、男子 600、女子 385）によって統計的な項目分析をした結果、それぞれの特性ごとに7項目づつが最終的に設定された。なお、検査に対する反応態度をチェックするために、いわゆる妥当性尺度（あるいは嘘偽尺度、記号 L）として、さらに7項目があるので、検査全体としては112項目となる。

以上のことをまとめて、検査全体の構成を示すと表1のごとくなる。

本検査は昭48年に、職場に働らく人々及び卒業近い大学生合わせて 1,000 名を標本として一度標準化されている。しかしその後あらためて新しい標本にもとづいて、項目の内容、表現方法、全体的得点基準などの再検討をおこなったのであり、本稿はその結果の報告である。

Ⅲ 結果と考察

表1に示された112個の質問項目は、いずれも、「はい」「いいえ」「どちら

表1 検査の全体構成

レベル	特 性	項目数		項 目 番 号 *
基本的C 性格	① 情緒安定性	7	35	1, 17, 33, 49, 65, 81, 97
	② 責 任 感	7		2, 18, 34, 50, 66, 82, 98
	③ 誠 実 性	7		3, 19, 35, 51, 67, 83, 99
	④ 明 朗 性	7		4, 20, 36, 52, 68, 84, 100
	⑤ 自 律 性	7		5, 21, 37, 53, 69, 85, 101
対人関係のB 性格	⑥ 協 調 性	7	35	6, 22, 38, 54, 70, 86, 102
	⑦ 公 共 性	7		7, 23, 39, 55, 71, 87, 103
	⑧ 指 導 性	7		8, 24, 40, 56, 72, 88, 104
	⑨ 礼 節 性	7		9, 25, 41, 57, 73, 89, 105
	⑩ 共 感 性	7		10, 26, 42, 58, 74, 90, 106
達成意欲的A 性格	⑪ 計 画 性	7	35	11, 27, 43, 59, 75, 91, 107
	⑫ 創 造 性	7		12, 28, 44, 60, 76, 92, 108
	⑬ 遂 行 性	7		13, 29, 45, 61, 77, 93, 109
	⑭ 集 中 性	7		14, 30, 46, 62, 78, 94, 110
	⑮ 機 敏 性	7		15, 31, 47, 63, 79, 95, 111
妥当尺度⑯L(嘘偽性)		7		16, 32, 48, 64, 80, 96, 112

でもない」の三件法で答え、望ましい返答には2点、どちらでもないという返答には1点、望ましくない返答には0点が配されて統計的処理がなされる。そこで各特性は最低0点から最高14点までに分布し得る尺度 (scale) を構成し、したがって5個の特性から成る各レベル (C, B, A) は、最低0点から最高70点までの尺度を構成することになる。(ただし L のみは最高14点となる)。この検査ではこのような尺度得点が診断のための重要な基礎資料となる。

前節にのべた本検査の再検討調査は、昭和58年に、新入社員及び大学生合わせて375名を対象としておこなわれた。

表2は、すべての特性及び性格の尺度における平均値 (M) と標準偏差 (SD) であり、また () の中に、前回の標準化におけるそれぞれの値が参考のため示してある。

この結果を見ると、今回の平均値は前回に比べて、L 尺度は別として他の

表2 基準値 (平均と標準偏差)

	特 性	M	S D
C	① 情 緒	8.77 (6.38)	3.12 (3.28)
	② 責 任	10.34 (8.38)	2.67 (2.91)
	③ 誠 実	9.38 (8.37)	2.52 (2.54)
	④ 明 朗	9.61 (8.06)	3.07 (3.32)
	⑤ 自 律	8.84 (7.39)	3.42 (3.17)
		46.83	11.19
B	⑥ 協 調	10.30 (8.95)	2.62 (2.76)
	⑦ 公 共	9.97 (9.21)	2.85 (2.96)
	⑧ 指 導	7.90 (6.15)	3.72 (3.69)
	⑨ 礼 節	11.72 (10.85)	2.25 (2.70)
	⑩ 共 感	10.43 (8.78)	2.82 (2.97)
		50.25	10.33
A	⑪ 計 画	9.84 (9.02)	2.94 (2.95)
	⑫ 創 造	9.32 (8.05)	2.73 (2.53)
	⑬ 遂 行	10.07 (8.70)	2.69 (2.66)
	⑭ 集 中	10.11 (8.42)	3.07 (3.46)
	⑮ 機 敏	8.87 (7.72)	3.29 (3.58)
		48.07	11.19
総 合 得 点		146.19	34.68
L	⑯ 妥 当	12.45 (13.11)	1.8 (1.45)

いずれの尺度においても上昇しており、全体を平均すると約1.4点の増加を示している。この変化はかなり大きいものといわねばならず、それにはいろいろな理由が考えられようが、これは性格そのものの変化というよりは、むしろ現代の職業社会に自己を合わせようとする就職希望者あるいは就職者の自然な心理の反映と解すべきものであろう。いずれにしてもこの新しい結果を基準とした適切な診断が求められている。

図1～図5は、3尺度 (C, B, A) とそれらの合計点、及び L 尺度の得点の分布を示す百分率曲線である。これらの図を見ると、基本的な3尺度は、いずれもほぼ正規に近い分布を示している。ただしいずれも、高い得点の方

図1 C尺度得点分布

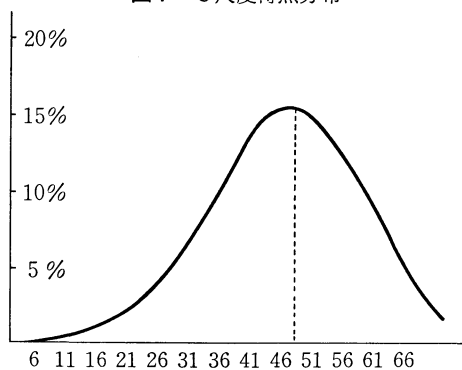


図2 B尺度得点分布

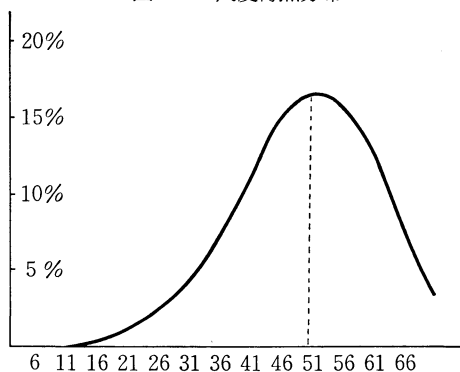


図3 A尺度得点分布

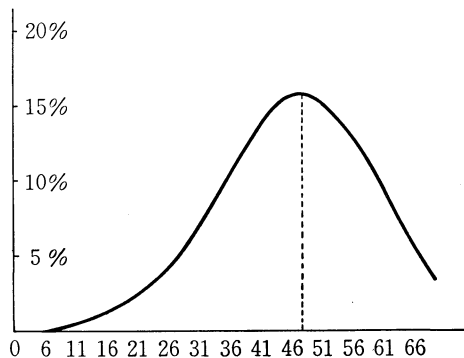


図4 総合得点分布

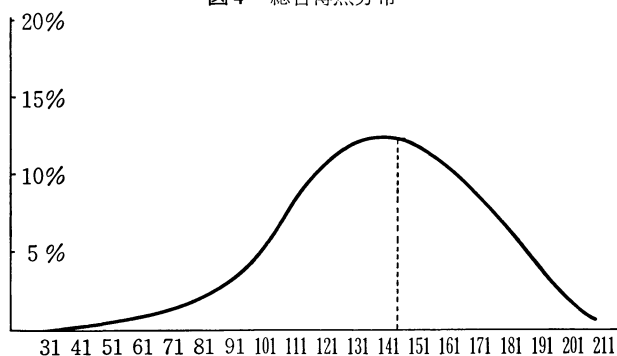
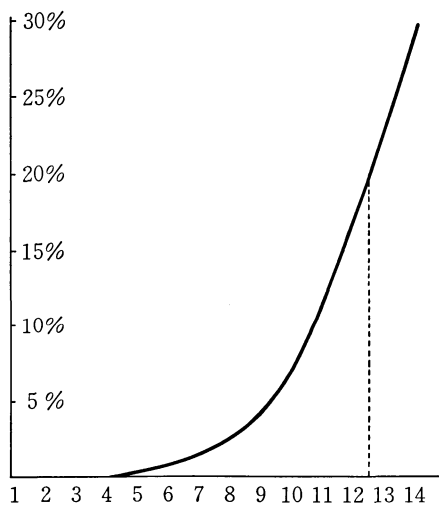


図5 L尺度得点分布



へやや偏する傾向が見られるが、一般にこのような質問紙法による自己評定の検査では、望ましい返答をしようとする反応態度が常に潜在する上に、さらに今回のように平均点を大きく上昇させるような社会状況もあって、能力検査におけるごとき正規型分布は期待困難である。

図5のL尺度（最高14点）の分布曲線が著しい負の歪みを示しているのは、この尺度の性質からいって当然であり、この結果は、今回対象とされた

被調査者のほとんどが、かなり望ましい態度で反応していることを示すと考えてよい。したがって逆にいえば、この L 尺度得点の著しく低いものは、検査の結果の解釈に特別な考慮が必要とされる。実際的な処置としては、L 得点が12～14点の場合には、この検査全体の結果を「信頼できる」と考え、8～11点の場合は「問題がある」として解釈や診断に注意を払う。しかし L 得点が7点以下の場合には、「信頼できない」として、その資料を除外するか、あるいは必要に応じて再検査することになっている。

表3は項目分析の結果である。^{*}この表で P というのは、能力検査においては一般に合格率、通過率、正解率などと呼ばれているものに当り、本検査では各項目に対して「望ましい」返答をした人数が全体に対して占める比率である。^{**}したがってこの P の値は、項目が個人間を弁別する力を示す一つの有力な指標であり、もし項目間の相互相関が0であると仮定すれば、この P の値が0.50 (50%) の時に、理論的には最大の弁別力を示すことになる筈である。しかし実際には項目間にはかなりの相互相関が存在するという事実、及びその他のテスト理論上の諸理由から、P の値が0.50を中心にして上下に広く分布するのが一般に望ましいとされている。(Davis, F.B., 1946 参照)

さて表3に見るとおり P の値は、C 尺度においては0.318～0.918 (平均0.657)、B 尺度においては0.389～0.918 (平均0.695)、A 尺度では0.450～0.933 (平均0.678) で、いずれもほぼ同じ程度の P 値の分布であり、全体として見ると0.318～0.933 (平均0.677) という P の値の分布である。この結果は、理論的に最も期待される P 値の分布よりやや高いともいえるが、すでにのべたような理由により、自己評定による質問紙検査としては、まず妥当な結果といってよいであろう。

次に表3の R の値は、それぞれの尺度が内部的整合性あるいは一貫性という観点から、どの程度の妥当性をもつかの指標である。すなわちこの R

* 表3及び表4は全被験者の中から140人のサンプルをとっておこなわれた。

** ただしここでは P は「望ましい返答数」に「どちらでもない返答数の半」を加えた値をとって求めている。

表3 項目分析の結果 (N=140)

C			B			A		
	P*	R**		P	R		P	R
①	1	.918(79)	⑥	6	.918(79)	⑪	11	.815(69)
	17	.536(52)		22	.857(72)		27	.450(47)
	33	.382(44)		38	.575(54)		43	.847(72)
	49	.547(52)		54	.632(57)		59	.693(61)
	65	.639(58)		70	.708(62)		75	.561(53)
	81	.568(54)		86	.711(62)		91	.714(62)
	97	.703(61)		102	.593(55)		107	.804(68)
②	2	.875(74)	⑦	7	.721(62)	⑫	12	.450(47)
	18	.747(64)		23	.786(67)		28	.718(62)
	34	.761(65)		39	.800(68)		44	.543(52)
	50	.757(65)		55	.465(48)		60	.643(58)
	66	.750(64)		71	.764(65)		76	.654(58)
	82	.525(52)		87	.822(69)		92	.775(66)
	98	.743(64)		103	.454(48)		108	.478(31)
③	3	.575(54)	⑧	8	.440(47)	⑬	13	.511(51)
	19	.815(69)		24	.522(51)		29	.675(60)
	35	.604(56)		40	.397(44)		45	.732(63)
	51	.557(53)		56	.758(65)		61	.579(54)
	67	.750(64)		72	.389(44)		77	.933(81)
	83	.529(52)		88	.639(58)		93	.715(62)
	99	.690(60)		104	.450(47)		109	.836(71)
④	4	.882(75)	⑨	9	.704(61)	⑭	14	.868(74)
	20	.318(40)		25	.900(77)		30	.779(66)
	36	.511(51)		41	.782(66)		46	.468(48)
	52	.718(62)		57	.897(77)		62	.679(60)
	68	.821(69)		73	.918(79)		78	.754(64)
	84	.693(61)		89	.729(63)		94	.840(71)
	100	.736(63)		105	.825(70)		110	.508(50)
⑤	5	.647(58)	⑩	10	.721(62)	⑮	15	.640(58)
	21	.521(51)		26	.607(56)		31	.761(65)
	37	.639(58)		42	.807(68)		47	.618(56)
	53	.518(51)		58	.532(52)		63	.658(59)
	69	.582(54)		74	.872(74)		79	.515(51)
	85	.793(67)		90	.829(70)		95	.561(53)
	101	.661(59)		106	.793(67)		111	.643(58)
M		.657			.695			.678
δ		.136			.157			.126
		.518			.538			.565
		.116			.104			.114

値が高いほど各項目はその属している尺度が測定しようとしている目的に合致することになり、したがってこのような項目が多いほど、その尺度は内部的に整合していることを示す。さて表3に見る R の値は、C 尺度では 0.233~0.717 (平均0.518), B 尺度では 0.349~0.793 (平均 0.538), A 尺度では 0.298~0.747 (平均 0.565) という分布を示し、検査全体としては 0.233~0.793 (平均 0.540) である。これらの R の値はこの種の検査としてはまず妥当な線と考えてよいであろう。

なお表3で () の中に示した (\bar{IP}) というのは、P の値を標準得点(Z) に換算し、次式で算出した難易度指数である。

$$IP=21.066Z+50$$

また (ID) は、R の値を Z 変換し、次式で算出した選別指数である。

$$ID=60.241Z$$

これら IP 及び ID の値は、多くの項目を比較精選するための便利な指数であり、今後さらにまた項目を精選する場合のために、ここに示してある。(Davis, F.B. 1946参照)

以上のように表3の結果は、本来、それぞれの項目について、それらの値が望ましいか否かを検討し、それにもとづいて項目を精選するのが目的である。この意味からすれば、この表の結果から見てあまり望ましくない項目については、修正や削除をおこなわなければならない。しかし今回は全体的に見てほぼ望ましいと判断し、いくつかの望ましくない項目の検討は今回の資料をもとにして、次の機会におこなう予定である。なお L 尺度の項目分析は、本稿としてはあまり大きな意味をもたないので表3では省略してある。

表4は、15の特性と、それぞれが属している3尺度(C, B, A)及びそれら3尺度の合計得点(T)との間の偏差積相関である。これを見るとまず、それぞれの特性と、その属する尺度との間の相関は、その他の尺度との間の相関よりも、いずれも高い値を示していることがわかる。たとえば①~⑤の特性と、それらが属するC尺度との間の相関は、その他の尺度(BとA)との間のそれよりもかなり高いし、またもちろん総合得点(T)との間の相

表 4 尺度間の相関(N=140)

	特 性	C	B	A	T
C	① 情 緒	.757	.530	.505	.650
	② 責 任	.729	.692	.646	.750
	③ 誠 実	.726	.620	.542	.686
	④ 明 朗	.694	.520	.463	.607
	⑤ 自 律	.843	.676	.724	.817
		(M=.750)	(M=.608)	(M=.576)	(M=.702)
B	⑥ 協 調	.512	.730	.487	.621
	⑦ 公 共	.514	.644	.470	.585
	⑧ 指 導	.605	.735	.562	.685
	⑨ 礼 節	.535	.710	.538	.642
	⑩ 共 感	.679	.727	.497	.684
		(M=.569)	(M=.709)	(M=.511)	(M=.643)
A	⑪ 計 画	.470	.542	.706	.627
	⑫ 創 造	.514	.550	.737	.657
	⑬ 遂 行	.584	.483	.775	.675
	⑭ 集 中	.636	.571	.736	.708
	⑮ 機 敏	.594	.512	.725	.671
		(M=.560)	(M=.532)	(M=.736)	(M=.668)

関は次に高い。このことは他の諸特性とそれらの属している尺度との間の相関についても同様である。

次にまた、それぞれの尺度と、それに含まれる特性との間の相関は、他の諸特性との間の相関よりも、すべてかなり高い。たとえば C 尺度とそれに含まれる①～⑤の特性との間の相関は、他の諸特性との間のそれよりも、すべてかなり高いのであり、このことは他の尺度についても同様である。

以上を総合すると、この検査の基本構想として最初に設定した 3 性格レベルは、現実の職業社会における実際的な観察と要請にもとづく発想であると同時に、相関値による分析から見ても妥当であるといえるであろう。なおこのことは、3 尺度105項目 (L 尺度は別) を全体として因子分析しても同様の結論に導かれることを示している。

以上が今回の資料にもとづく統計的分析であるが、この検査の信頼性や妥当性に関しては、再検査による安定度の測定、及びこの検査の結果にもとづく適性の診断と、実際の職場における実績や行動との間の相関による経験的

な予測力の検証, その他いろいろな分析や考察が行われねばならない。とくに後者の予測的妥当性は, 職業適性検査としては最も必要とされるものである。このため本研究では, 表2に示した各尺度の得点の基準値にもとづいて, 3尺度の組み合わせによるいくつかの基本的なパターンを想定し, これと実際の職場における職務内容との間の適性関係について, 現場の資料を収集しつつある。

なお稿末に付表1として, 現段階において用いられている112の全項目の内容と, 望ましい返答(YかN)とが示されており, また外国での比較研究の便を考慮して, 英語への試訳が付表2として添えてある。

要 約

職場における適切な人事や, 学校における進路指導などのために, 職務適性診断検査を作成し標準化してきた。

この検査には, どんな職務にも共通に必要とされる基本的性格, 人との間に適切な関係を保っていく対人関係的性格, 職務に打ちこんで立派に成しとげようとする達成意欲的性格, という三つのレベルでの性格が想定されている。これらの各レベルは, それぞれ5種の性格特性から成る測定尺度を構成しており, なお他に虚構尺度もつくられ, 合計112の質問項目より成っている。

これまでの研究によって, それぞれの項目および尺度の信頼性や妥当性が検証されつつあり, 今回新しい基準の設定のための諸分析がおこなわれた。この論文では, 今回の標準化にともなう心理学的分析につき, 現時点での諸結果が報告されている。

付表1 質 問 項 目

- | | |
|------------------------------------|----------------------------------|
| 1. 理由なく不きげんになる。 (N)* | 23. みんなで使うものを粗末にする
ことがある。 (N) |
| 2. 言うだけで、することはきらい
である。 (N) | 24. 人に説明するのが苦手である。 (N) |
| 3. 人のために骨おしめない。 (Y) | 25. 人にあまりあいさつをしない。 (N) |
| 4. みんなの楽しみに、とけこむ。 (Y) | 26. 話しやすい人だ、といわれる。 (Y) |
| 5. いわれる前に自分から先にやる。
(Y) | 27. 一夜づけですることが多い。 (N) |
| 6. 人と一緒に仕事をするのが苦
手である。 (N) | 28. いろいろな角度から考えるのが苦手
である。 (N) |
| 7. 紙くずなどを、つい路上にすて
る。 (N) | 29. 批判のがわに回ることが多い。 (N) |
| 8. みんなの意見をまとめるのが得
意である。 (Y) | 30. 仕事をはじめると夢中になる。 (Y) |
| 9. 誰にもていねいな態度で接する。
(Y) | 31. のろまなほうである。 (N) |
| 10. 誰とでも、すぐうちけて話せ
る。 (Y) | 32. 約束の時間におくれたことは絶
対にない。 (N) |
| 11. 新しい計画を考えるのが好きで
ある。 (Y) | 33. 自分のうわさを気にする。 (N) |
| 12. 一つの興味にとらわれやすい。 (N) | 34. いやな仕事でも最後までやり通
す。 (Y) |
| 13. 負けずぎらいだと、人から言わ
れる。 (Y) | 35. 頼まれたことを忘れることがあ
る。 (N) |
| 14. ものごとに熱中する。 (Y) | 36. 困ったことが起きても、くよく
よししない。 (Y) |
| 15. 動作がきびきびしている。 (Y) | 37. 自分のできないことは、ことわ
る。 (Y) |
| 16. 不平不満をいったことは一度も
ない。 (N) | 38. 気が乗らないことには従わない。
(N) |
| 17. 裏切られても、じっとこらえる。
(Y) | 39. 整理整頓がわるくて人にめいわ
くをかける。 (N) |
| 18. みんなで決めたことでも、守ら
ないことがある。 (N) | 40. さしずをしてやらせるのが上手
である。 (Y) |
| 19. 約束の会合に欠席することがあ
る。 (N) | 41. 人のものを黙って使うことがあ
る。 (N) |
| 20. 心配性である。 (N) | 42. 相手の立場に立てる。 (Y) |
| 21. 人の意見につられる。 (N) | 43. 決められた日までに仕事をしあ
げる。 (Y) |
| 22. なかま割れしないよう気をくば
る。 (Y) | 44. 討議中によりアイデアがうかぶ。
(Y) |

*各項目に対する「望ましい返答」が () 内に Y (はい) 又は N (いいえ) で示してある。

45. 目標を立てて努力する。 (Y)
46. どちらかといえば、あきっぱい。 (N)
47. ものごとを、てきぱきと処理する。 (Y)
48. 勝負するときには勝ちたい。 (Y)
49. 気にいらないと、すぐ顔に出る。 (N)
50. 人のせいで失敗することが多い。 (N)
51. 要領よくやるため、うまくつくろう。 (N)
52. 無口である。 (N)
53. 決心したあとも、よくぐらつく。 (N)
54. 気の合わない人とでも、うまくやっている。 (Y)
55. 交通信号を無視することがある。 (N)
56. 何事にも人のあとからついてゆく。 (N)
57. 人に迷惑をかけても、あやまらないことがある。 (N)
58. 人を怒らせることがある。 (N)
59. 計画のために時間をかけない。 (N)
60. できないと思うと、やる気がしない。 (N)
61. 万事そこそこに適当にやっている。 (N)
62. 仕事中に気が散る。 (N)
63. 人におくれをとることが多い。 (N)
64. 親に口ごたえをしたことは一度もない。 (N)
65. 不平不満が多い。 (N)
66. 借りたものを返すのを忘れることがある。 (N)
67. 見通しの立たぬことをたやすく引き受ける。 (N)
68. 冗談をいって、ふんい気を和らげる。 (Y)
69. なんとなく人に頼る。 (N)
70. 聞き上手である。 (Y)
71. 禁煙の場所で、たばこを吸う人を見ては気にならない。 (N)
72. 何事も自分がリードしてきめる。 (Y)
73. 上役にも特別のことばを使わない。 (N)
74. 友だちをつくりにくい。 (N)
75. 仕事の前には、じゅうぶん計画を練る。 (Y)
76. 都合の悪い情報は、避ける。 (N)
77. 自分の仕事は、最後までやりとげる。 (Y)
78. しんぼう強い。 (Y)
79. 頭の回転が早い。 (Y)
80. 人にめいわくをかけたことは全くない。 (N)
81. 失敗してもくよくよししない。 (Y)
82. 約束した時間に遅刻することがある。 (N)
83. 誰からでも、相談をもちかけられる。 (Y)
84. ふんい気が明るい人からいわれる。 (Y)
85. わがままな人だといわれる。 (N)
86. 相談せずに、ものごとを決める。 (N)
87. 期日までに本を返さないことがある。 (N)
88. 自分から進んで発言はしない。 (N)
89. いつも服装はきちんとしている。 (Y)
90. なかまが悩んでいると、ほっておけない。 (Y)
91. 何でも思いつきでする。 (N)
92. 話し合いをしても自分の考えを変えない。 (N)
93. 失敗すると意欲を失なう。 (N)

- | | |
|---------------------------------|---------------------------------|
| 94. 仕事を途中で投げだすことがあ
る。(N) | 意してやる。(Y) |
| 95. 仕事がいねいすぎる。(N) | 104. 人にやる気を起こさせるのが上
手である。(Y) |
| 96. 腹をたてたことはない。(N) | 105. 上役にも特に気は使わない。(N) |
| 97. 自分がいじめだとよく感じる。(N) | 106. 人のすることによく腹がたつ。(N) |
| 98. 自分の仕事でも、無理してまで
はしない。(N) | 107. 計画的な仕事は性に合わない。(N) |
| 99. 曲ったことのきらいな性分であ
る。(Y) | 108. 知的好奇心が強い。(Y) |
| 100. ものごとを悲観的に考える。(N) | 109. 困るとすぐ投げだす。(N) |
| 101. 何事も、なりゆきにまかせる。(N) | 110. 人の誘惑に負けやすい。(N) |
| 102. 世話ずきである。(Y) | 111. 後手、後手にまわることが多い。
(N) |
| 103. 割りこんでくる人があると、注
意しない。(N) | 112. 人のかげぐちをいったことは絶
対にない。(N) |

付表2 質問項目の英訳

- | | |
|---|-----|
| 1 I often become ill-tempered without any reason. | (N) |
| 2 I often forget what I was asked to do. | (N) |
| 3 I usually spare no pains to help others. | (Y) |
| 4 I take pleasure in working with others. | (Y) |
| 5 I take the lead in doing anything prior to being asked. | (Y) |
| 6 I am poor at working with others. | (N) |
| 7 I carelessly throw wastepaper onto the road. | (N) |
| 8 I am good at helping people to understand each other. | (Y) |
| 9 I come in polite contact with everybody. | (Y) |
| 10 I talk frankly with others. | (Y) |
| 11 I like to work out new plans. | (Y) |
| 12 I am apt to become absorbed only in one thing. | (N) |
| 13 I am unyielding, they say. | (Y) |
| 14 I become enthusiastic about everything. | (Y) |
| 15 I move with snap and energy. | (Y) |
| 16 I have never made any complaint. | (N) |
| 17 I try to remain patient even when deceived. | (Y) |
| 18 I sometimes don't obey even when something is agreed on. | (N) |
| 19 I sometimes stay away even from a promised meeting. | (N) |
| 20 I take things too seriously. | (N) |
| 21 I am easily swayed by others' opinions. | (N) |
| 22 I am careful not to have a falling out with others. | (Y) |
| 23 I sometimes handle common everyday things roughly. | (N) |
| 24 I am poor at explaining things to others. | (N) |
| 25 I seldom greet others. | (N) |
| 26 I am easy to talk to, so they say. | (Y) |
| 27 I often do my work overnight in a rough-and-ready way. | (N) |

- 28 I don't like to approach things from various angles. (N)
- 29 I often side with the disputer. (N)
- 30 I am absorbed in what I started to do. (Y)
- 31 I am rather slow-witted. (N)
- 32 I have never been late for a promised appointment. (N)
- 33 I do mind the gossip about me. (N)
- 34 I do my best even with work I don't like. (Y)
- 35 I sometimes forget what I was asked to do. (N)
- 36 I don't worry about troubles that I may happen to meet. (Y)
- 37 I refuse to do what I cannot do. (Y)
- 38 I don't comply with what does not interest me. (N)
- 39 I trouble others, by not keeping things in good order. (N)
- 40 I am good at directing others to do anything. (Y)
- 41 I sometimes use others' possessions without permission. (N)
- 42 I can put myself on other's standpoint. (Y)
- 43 I carry out my work by the time appointed. (Y)
- 44 I come up with some good ideas in discussion. (Y)
- 45 I do my best for the aim I set. (Y)
- 46 I am guided by whims comparatively speaking. (N)
- 47 I have an active way of doing things. (Y)
- 48 I wish to win when I play in a match. (Y)
- 49 I am apt to express emotions when I am not pleased. (N)
- 50 I think I often fail because of the fault of others. (N)
- 51 I save appearances to try to smooth things over. (N)
- 52 I talk little by nature. (N)
- 53 I often waver after making a resolution. (N)
- 54 I easily get along with people I find uncongenial. (Y)
- 55 I sometimes neglect the traffic signals. (N)
- 56 I tend to follow after others. (N)
- 57 I sometimes don't apologize to whom I give trouble. (N)
- 58 I sometimes make others angry. (N)
- 59 I don't give much time to planning. (N)
- 60 I lose motivation to what I think I am unable to do. (N)
- 61 I usually scamp my work or duties. (N)
- 62 I am often distracted while working. (N)
- 63 I often get behind others. (N)
- 64 I have never answered back to my parents. (N)
- 65 I have many grievances. (N)
- 66 I sometimes forget to return the thing I borrowed. (N)
- 67 I readily take upon myself what seems to be impossible. (N)
- 68 I can lessen a tense atmosphere by a joke. (Y)
- 69 I rely upon other people for some reason or other. (N)
- 70 I am a good listener. (Y)
- 71 I don't care if anyone smokes at the no-smoking place. (N)
- 72 I always take the lead in making decisions. (Y)

- | | | |
|-----|---|-----|
| 73 | I don't use special polite terms to superiors. | (N) |
| 74 | I find it difficult to make friends. | (N) |
| 75 | I ponder the plan of a work prior to beginning it. | (Y) |
| 76 | I shun unfavorable information. | (N) |
| 77 | I continue on my work to the last. | (Y) |
| 78 | I am patient. | (Y) |
| 79 | I am a quick-thinking person. | (Y) |
| 80 | I have never bothered anyone. | (N) |
| 81 | I don't worry about failure. | (Y) |
| 82 | I am sometimes behind the promised time. | (N) |
| 83 | I am consulted by everyone. | (Y) |
| 84 | I make a bright atmosphere, so they say. | (Y) |
| 85 | I am selfish, so they say. | (N) |
| 86 | I often decide things without consulting others. | (N) |
| 87 | I sometimes don't return books by the appointed time. | (N) |
| 88 | I don't speak of my own accord. | (N) |
| 89 | I am always neatly dressed. | (Y) |
| 90 | I cannot leave a friend who is in trouble. | (Y) |
| 91 | I do everything on impulse. | (N) |
| 92 | I insist upon my opinion when conferring. | (N) |
| 93 | I lose motivation when I have failed. | (N) |
| 94 | I sometimes give up a task half way. | (N) |
| 95 | I am too conscientious in my work. | (N) |
| 96 | I have never gotten angry. | (N) |
| 97 | I often feel miserable. | (N) |
| 98 | I don't exert myself even if it is my own work. | (N) |
| 99 | I am of a disposition that dislikes unfairness. | (Y) |
| 100 | I am pessimistic about everything. | (N) |
| 101 | I let everything drift with the tide. | (N) |
| 102 | I am an obliging person. | (Y) |
| 103 | I warn people breaking into the line not to do so. | (Y) |
| 104 | I am good at getting others to work. | (Y) |
| 105 | I don't pay special attention even to my superiors. | (N) |
| 106 | I often feel angry with what others do. | (N) |
| 107 | I am not suited for systematic work. | (N) |
| 108 | I am full of intellectual curiosity. | (Y) |
| 109 | I readily give up my work when at a loss. | (N) |
| 110 | I readily yield to temptation. | (N) |
| 111 | I am often forestalled by others. | (N) |
| 112 | I have never backbitten anyone. | (N) |

参 考 文 献

- Anastasi, A., Psychological Testing, New York ; McMillan, 1954.
- Cronbach, L. J., Essentials of Psychological Testing, New York : Harper and Bros. 1949.
- Davis, F. B., Item Analysis Chart. New York. Cooperative Test Service of the American Council on Education. 1944.
- Davis, F. B., Item Analysis Data. Their Computation, Interpretation, and Use in Test Construction. Cambridge, Mass : Harvard Univ. Press, 1946.
- Davis, F. B., "Item Selection Techniques" in Lindquist, E. F. (Ed.), Educational Measurement, Washington, D. C. : American Council on Education, 1951 266-328.
- Guilford, J. P., Personality. New York : McGraw-Hill. 1959.
- 神谷孝雄. 現代青年の進路選択と進路指導 東京 : 実務教育出版 昭55年.
- 倉智佐一ほか 職務適応性診断検査 (CAB テスト) の作成 (I)(II)(III), 日本心理学会第38回大会 発表論文集 500~505.
- 倉智佐一 教育統計法要説, 東京 : 協同出版 昭55年.
- Kurachi, S., A Study on The Aptitude Test of Personality. XXXIII International Congress of Psychology, Abstracts volume II p. 326. 1984.
- Lindquist, E. F. (Ed.) Educational Measurement, Washington, D. C. : American Council on Education, 1951.
- 森下高治 職業行動の心理学 京都 : ナカニシヤ出版 昭和58年.
- 大西佐一 教育における心理学的測定法, 東京 : 理想社 昭33年.
- 辻岡美延 YG 性格検査実施手引 大阪 : 日本心理テスト研究所.
- 適性開発研究会編 CAB 解説書 : 大阪 情報センター 昭和59年.
- 豊原恒男, 本明寛 新職場適応性テストの手引 ダイヤモンド社, 昭44年.