

ビジネス場面における創造力測定の意義に関する一考察

○知久友美 堀博美

(日本エス・エイチ・エル株)

A Discussion on the Measurement of Creative Thinking in Occupational Settings

Tomomi Chiku Hiromi Hori

(SHL-Japan Ltd.)

背景と目的

産業界では、近年のグローバル化による企業間の競争激化や情報伝達の加速化により、新規商品や事業およびビジネスの開発などの創造的活動をスピーディーにおこなうことがより一層要請されるようになってきた。経済産業省は、2010年から「新たな市場を開拓し、世界の生活者を魅了する画期的なビジネス・イノベーションを生み出すことが可能な人材”フロンティア人材”の創出」を目的としたプロジェクトを立ち上げ、その中で人材マネジメントのあり方についても調査結果や提言をまとめている。このような流れの中で、産業組織場面における創造性の評価や育成について、その重要性はますます高まるものと思われる。

創造性研究の歴史は古く、研究のアプローチ手法も多様である。本研究で用いる計量心理学的手法による創造性研究は、1950年代にGuilfordが創造性テストを開発したのを契機に盛んにおこなわれるようになった(姜, 2009; 恩田・野村, 1966; 渋谷, 1967)。

Guilfordは知的活動を内容・操作・所産の三次元に分け、さらに操作を、認識・記憶・発散的思考・収束的思考・評価の5つに分けている。そして創造的思考は、この中で主として発散的思考が関係しているとした。Guilfordはこの発散的思考は従来の知能検査では測定していないのではないかと考え、新たに一問多回答式のテストを考案した。下位

尺度として「敏感さ」「流暢性」「柔軟性」「独創性」「綿密性」「再定義力」などをあげている。この考え方は多くの心理学者に刺激を与え、その後の創造性テスト開発の因子的な裏づけとなっている。

一方で、産業組織場面での創造性について計量心理学的手法による研究は少ない現状がある。代表的な研究としては恩田・野村(1966)の某会社における事務系・技術系の業績評価とS-A創造性検査の得点との相関分析、櫻井(2006)の『有用な特許出願のできる技術者の創造性評価に関する研究』などがあげられるだろう。恩田・野村(1966)の研究結果によると、事務系の業績は「独創性」、技術系の業績は「具体性」の特性が最も関連していた。また、櫻井(2006)の研究結果によると、特許出願の多いグループのほうが発想テストおよび連想テストにおいて「独創性」「綿密性/再定義力」が特に優れているという結果であった。

産業組織場面での計量心理学的手法による創造性研究が少ない理由としては、ペーパーテストによる創造性測定の限界や外部指標の定まりにくさにあるだろう。

今回の研究の目的は、ペーパー上で実施するビジネスシミュレーション型の創造力テスト(日本エス・エイチ・エル株式会社)を用いて、産業組織場面における創造力測定の意義について改めて考察することである。

具体的には研究 1 で創造力テストと言語論理型能力テストならびにパーソナリティ検査の得点の関連性を検証し、創造力テストの測定領域について確認する。さらに、研究 2 で創造力テストの得点と仕事場面における創造的行動との関連性を検証する。

なお、本研究で用いた創造力テスト（日本エス・エイチ・エル株式会社）は自由記述形式のテストである。ビジネス場面における状況が与えられ、それについて考えられる解決策や理由、アイデアを制限時間内にできる限り数多く、多角的にあげさせる。測定領域は表 1 の通りである。

パーソナリティ検査は OPQ(Occupational Personality Questionnaire: 日本エス・エイチ・エル株式会社、以下 OPQ) を使用する。

表 1 創造力テスト 測定領域

測定領域	高得点者の特徴
流暢さ	・限られた時間の中で、数多くアイデアを出す
柔軟さ	・幅広い観点からアイデアを出す ・あらゆる可能性を考えてアイデアを出す
オリジナリティ	・他人が気づかない視点からアイデアを出す ・時に奇抜なアイデアを出す

研究結果と考察

<研究 1>

【目的】

①創造力テストと言語論理型能力テストの関連性、②創造力テストと OPQ の関連性を分析することにより、創造力テストの測定領域の特徴を明らかにする。

【実施期間】2012 年～2013 年

【対象】

- ①2 社新卒採用応募者 121 人
②上記 2 社応募者および 1 社従業員 158 人

【手順】

①創造力テストと言語論理型能力テスト（日本エス・エイチ・エル株式会社）の得点の相関係数を算出した。計数ではなく言語としたのは、創造力テストが言語を用いた形式のテストだからである。

②創造力テストと OPQ の得点の相関係数を算出した。

【結果と考察】

創造力テストと言語論理型能力テストの得点に統計的に有意な相関関係はみられなかった(表 2)。ただし特に「柔軟さ」については、有意ではないが低い正の相関(0.174)はみられた。これより、両テストは広い意味での知的能力を測定してはいるが、その中でも比較的独立した側面を測定していると考えられる。

パーソナリティとの関連性については、3 領域に共通して、OPQ の「創造的思考力」「問題解決力」「統率力」と正相関、「人あたり」と負相関がみられた(表 3)。このことは、創造力テストで測定している発散的思考力がパーソナリティと無関係ではないということを示している。また、表 2 の結果も踏まえると、能力的な側面において、創造力テストが論理型能力テストと異なる、思考の柔軟さについて測定している可能性を示している。対人面において「人あたり」が低く、「統率力」が高い人のほうが創造力テストの得点が高いという結果も興味深い。「人あたり」は他人への配慮を、「統率力」は指導性を示す尺度であり、テストの高得点者のほうが、自己主張が強く、指導性をもつという関係がみられた。創造性心理研究会(1969)は、パーソナリティ検査との関連性の研究において(自主性および積極性に)『次いで創造的思考特性と関係の深い人格的要因として、責任性、根気強さ、向上心、公平さ、指導性など』をあげており、反対に『協調性は全く無関係である』としている。本研究結果も対人面のパーソナリティにおいては近い傾向を示しているといえる。

表 2 創造力テストと言語論理型能力テストの相関 N=121

創造力テスト	言語論理型能力テスト	言語論理型能力テスト
流暢さ		0.090
柔軟さ		0.174
オリジナリティ		0.123

1%有意 $r=0.233$ 5%有意 $r=0.179$

表 3 創造力テストと OPQ の相関 $N=158$

創造力テスト OPQ	流暢さ	柔軟さ	オリジナリティ
ヴァイタリティ	0.015	-0.043	0.013
人あたり	-0.187	-0.186	-0.220
チームワーク	-0.153	-0.140	-0.181
創造的思考力	0.245	0.272	0.252
問題解決力	0.316	0.277	0.309
状況適応力	0.200	0.216	0.148
プレッシャーへの耐力	-0.043	-0.146	-0.052
オーガナイズ能力	-0.123	-0.143	-0.101
統率力	0.183	0.239	0.173

1%有意 $r=0.204$ 5%有意 $r=0.156$

網掛けは 5%有意以上

<研究 2>

【目的】

研究 1 では創造力テストの測定領域を他のテストとの関連性から明らかにした。研究 2 ではさらに考察を進めるために、実際の仕事場面における創造的な行動と創造力テストの得点との関連性について調べた。検証目的は、実際に仕事場面で創造的な行動をとっている人のほうが、創造力テストの得点も高くなっていることを確かめることである。

【実施期間】2012年～2014年

【対象】2社従業員 94人（営業職・事務職など）

【手順】

①職場における創造的な行動について測定するため、筆者他 2人で行動評価指標を作成した。参考にしたのは、筆者が勤務する会社のコンピテンシー・モデルから、職種にかかわらず創造的な行動に関連すると考えられるコンピテンシー「創造性（職務において斬新なアプローチを思いつく。慣習に対して懐疑的であろうとする。）」および参考として収束的思考力と関連すると思われる「問題分析能力

（問題を分析し、構成要素に分けて考える。関連情報から論理的な判断を下す。）」の多面評価質問文、加えて創造力テスト測定領域定義文である。最終的に確定した質問項目は 1尺度あたり各 3質問文であり、表 4の通りである。なお、コンピテンシー「創造性」の中に、創造力テストで測定している 3領域の特性が含まれているため、各測定領域は独立させ、それを除く特性について「創造的態度」としてまとめた。

②15項目についてランダムに出題し、創造力テスト受検者の上司に「あてはまる」「ややあてはまる」「ややあてはまらない」「あてはまらない」の 4段階で評価してもらった。

③15項目の行動評価点と創造力テストの得点について相関係数を算出した。

【結果と考察】

表 4 創造力テストと職場での創造的な行動に関する上司の行動評価点の相関 $N=94$

行動評価	創造力テスト	流暢さ	柔軟さ	オリジナリティ
流暢さ	限られた時間内でたくさんアイデアを出す	0.129	0.098	0.191
	常に複数の案を用意する	-0.060	-0.004	0.061
	アイデアの数が少ない※	-0.029	-0.037	-0.100
柔軟さ	あらゆる可能性を考えてアイデアを出す	0.071	0.115	0.116
	多角的に物事を捉える	-0.128	-0.049	-0.057
	アイデアを出す視点が限られている※	-0.128	-0.240	-0.230
オリジナリティ	ユニークなアイデアを出す	0.209	0.251	0.239
	斬新なアイデアを思いつく	0.077	0.156	0.115
	自分なりの発想をあまり持っていない※	-0.001	-0.057	-0.116
創造的態度	改革に意欲を見せる	0.004	0.127	0.115
	新しい方法を用いる	0.018	0.011	0.017
	実績のあるやり方を選ぶ※	0.078	-0.052	0.022
問題分析能力	情報を集めて分析する	0.135	0.213	0.206
	情報をうまく使って適切な推論を導く	-0.047	0.002	0.033
	問題を整理して解決策を出す	-0.025	0.067	0.038

1%有意 $r=0.264$ 5%有意 $r=0.203$

網掛けは 5%有意以上

（行動評価文※は反転項目）

結果は表4の通りである。創造力テストの測定領域いずれにおいても「ユニークなアイデアを出す」という行動評価との相関が最も高かった。また、テストの測定領域「柔軟さ」「オリジナリティ」についてはそれに加え、「アイデアを出す視点が限られている(反転項目)」「情報を集めて分析する」という行動の評価点との相関もみられた。この結果から、職場でユニークなアイデアを出したり、情報を様々な視点から集めアイデアを広く出したりする人については、創造力テストの得点も高いという結果になった。職場でみられる創造的な行動の一部と、創造力テストの得点の間には関連性があるといえるだろう。行動評価「問題分析能力」に関する質問のうち、「情報を集めて分析する」について相関がみられたのは、研究1より創造力テストと論理型能力テストの得点の相関について無関係であるとはいえないことや、筆者が考えるには、アイデアの視点の多様性をもつ上で、情報収集に関する能力が影響していることも一因であると思われる。

一方で、筆者はアイデアの数の豊富さについて、比較的に見えやすく、客観的な行動指標であると考えていたため、創造力テストの得点「流暢さ」との間はかなり明確な関連性がみられることを期待していたが、実際には統計的に有意な相関はみられなかった。これについて理由を考えると、意見やアイデアの表明をする仕事上の機会の多寡、職場環境、およびどの程度意見を表明したいと思うか、実際にためらわずに出すか、という本人の欲求の度合いやパーソナリティの影響もあるのではないと思われる。

以上より、職場における行動評価において、視点の柔軟さや、ユニークさが発揮されている人のほうが創造力テストの得点も高いという結果になった。

今後に向けて

本研究では、産業組織場面における創造力測定の意義について改めて考察するため、研究1で創造力テストの測定領域を確認し、研究2で仕事場面における創造的な行動と創造力テストというペーパーテストの得点がどのように関連しているか検証をおこなった。創造力テストが論理型能力テストと比較的独立した能力を測定していることや、仕事場面で実際にユニークなアイデアを出し、視点の多様性を発揮している人は創造力テストの得点も高いことがわかった。このことは、産業組織場面において、例えば、採用や選抜・企画プロジェクトメンバーの抜擢といった場面で、創造性測定をペーパーテストで実施する意義があることを示している。

一方で、今回の研究では、個人の創造的な行動、資質がどのように会社全体の経済効果や成果に直接結びつくか、ということについてまではデータ検証することができなかった。今後の課題としてさらなる検証を進めていきたい。

参考文献

- 姜理恵(2009) 創造性研究の歴史と展開、現代の主要理論 *商学研究科紀要* 68 85-97
- 恩田彰、野村健二(1966) 創造性テストについて *科学朝日* 26(4) 99-105
- 渋谷健一(1967) 創造性の診断と評価—創造性テストのねらいとその問題点について— *児童心理* 21(5) 72-77
- 住田幸次郎(1966) 創造性検査尺度の構成と吟味 *京都大学教育学部紀要* (12) 29-45
- 創造性心理研究会(編)(1969) *S-A 創造性検査手引き*
- 伊賀憲子(2004) TCT 創造性検査(非言語性)の妥当性の検討の試み *文化女子大学紀要. 服装学・造形学研究*(35) 69-78
- 櫻井敬三(2006) 有用な特許出願のできる技術者の創造性評価に関する研究 *日本創造学会論文誌*(10) 135-159