

(データ) パーソナリティ特性から見る社会人の職場適応や能力 (その1)

要約

本レポートでは、「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」の3つのパーソナリティ特性が、学校教育で育てる学習態度や仕事・社会でのパフォーマンスと対応するという理論的仮説を立てて、今後に向けた第1弾の検討を行った。

25～29歳の大卒以上・正規雇用の社会人を対象に調査を行い、勤勉性、外向性、経験への開かれが組織社会化、能力向上、資質・能力にどのように影響を及ぼすかを検討したところ、以下の3点が明らかとなった。

- ① 本レポートで扱ったパーソナリティ特性(勤勉性、外向性、経験への開かれ)すべての組織社会化、能力向上、資質・能力への影響が認められた。
- ② 中でも、経験への開かれの影響がきわめて大きかった。
- ③ モデルとしては、勤勉性が外向性、経験への開かれを媒介して、組織社会化、能力向上、資質・能力へ影響する媒介モデルが採択されたが、パス係数の大きさから、勤勉性、外向性、経験への開かれを並列配置する並列モデルとの実質的な差は十分に認められなかった。

第1節 問題

パーソナリティ研究におけるビッグファイブ論から「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」の3つのパーソナリティ特性を取り出し、学校から仕事・社会へのトランジション研究を発展させようと思う。

パーソナリティ特性は、さまざまな研究で用いられているテーマ横断的な心理変数である。本レポートのような現代社会に適応し、学び成長する人の特性を学校・仕事・社会を跨がって用いるのに有用であり、また今後トランジション研究の発展として期待される青年期・成人期・中年期・老年期を跨がって検討するのもにも有用であると考えられる(注1)。

パーソナリティ5因子特性とは、一般的に「ビッグファイブ (Big Five)」と呼ばれるものである。パーソナリティ表現は、古くオールポートら (Allport & Odbert, 1936) の研究によれば、40万語収録の辞書“New Webster International Dictionary”から17,953語を選ぶことができるとされ、日本では66,000語収録の辞書『明解国語事典』から3,862語を選ぶことができるとされる(青木, 1971)。しかしながら1980年代以降、これらのパーソナリティ表現は大きく5つの基本的特性因子にまとめられるビッグファイブ論が多くの研究者から提示されるようになり (Digman & Takemoto-Chock, 1981; Goldberg, 1981; McCrae & Costa, 1987; Noller, Law, & Comrey, 1987)、今日のパーソナリティ研究の確固たる知見となっている (Goldberg, 1992; John & Srivastava, 1999; McCrae & John, 1992)。

勤勉性、外向性、経験への開かれの3因子は、学校教育で育てる3種類の学習態度に、多かれ少なかれ対応するパーソナリティ特性であると考えられる。すなわち、“勤勉な”“計画性のある”“几帳面な”などのパーソナリティ記述への評定から算出される「勤勉性」因子(項目の詳細は資料①を参照のこと、以下同様)は、その因子名が指す通り、学校教育における習得的な学習における、いわゆるまじめで計画的に取り組む学習態度に対応している。学校教育で育てられるべき学習態度の基礎中の基礎であると言えるだろう。次に、“話し好き”“外交的”“無愛想な

(逆転)“意思表示しない(逆転)”などのパーソナリティ記述への評定から算出される「外向性」因子は、近年求められるアクティブラーニングを通して育てられるべき学習態度に対応している。とりわけペアワーク、グループワークなどの議論や話し合いを有意義な活動とするためには、メンバーそれぞれの外向的なパーソナリティ特性を必要とするだろう。最後に、“好奇心が強い”“想像力に富んだ”“進歩的”“臨機応変な”などのパーソナリティ記述への評定から算出される「経験への開かれ」因子は、既知の世界に満足することなく、世の中の新しい課題や正解が一つとは限らない開かれた問題などに積極的に関心を示し取り組む学習態度に対応している。アクティブラーニングで与えられる開かれた問題への取り組みや探究的な学習を有意義に行うときに必要となるパーソナリティ特性であると考えられる。

勤勉性、外向性、経験への開かれは、職場で働く社会人のパフォーマンスとも関連していると考えられる。まず勤勉性は、職場で働く基礎的な就業態度に対応する。これは問題ないだろう。次いで外向性や経験への開かれであるが、先にこれらは学校教育のアクティブラーニングや探究的な学習を通して育てられる学習態度に対応していると述べた。これらの学習態度は、そもそも今日あるいはこれからの変化の激しい、問題解決型の社会を見据えて学校教育の中で生徒の資質・能力を育てるべく求められてきたものである。仕事・社会での必要性を想定したものであったのだから、ここでも社会人の職場でのパフォーマンスに関連するパーソナリティ特性と見なし取り扱っていくことには問題がないはずである。

本レポートでは、まずトランジション先の社会人における仕事を対象として、「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」(注2)のパーソナリティ特性が、彼らの職場適応や能力と関連するかどうかを検討することを目的とする。

(注1) 発達期を跨ぐ研究で例を挙げれば、青年期でビッグファイブを用いた研究がたとえば Hatano et al. (2017) で見られ、老年期では権藤 (2013)、Nishita, et al. (2016) などで見られる。

(注2) 本レポートで用いるビッグファイブ論におけるパーソナリティ特性の因子名について、筆者の考えを述べておく。ビッグファイブ論については多くのパーソナリティ研究者によって支持を得ているが、その構成項目や因子名については異なる見解がさまざまに提示されている。

本研究で用いる和田 (1996) のビッグファイブ尺度に関連してのみ筆者の考えを述べるならば、和田は尺度の命名を「誠実性 (Conscientiousness)」「外向性 (Extraversion)」「開放性 (Openness to experience)」としているが、筆者はこれらを本レポートで「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」と命名し直して用いている。「勤勉性」「経験への開かれ」が変更点である。まず「勤勉性」については、辻 (1991) を参考にして、項目内容から「誠実性」よりも「勤勉性」と命名した方がいいと考えてのことである。和田 (1996) が述べるように、「勤勉性」と命名すると、学習や仕事に限定される印象を与えてしまう懸念はあるが、トランジション研究として取り組む本レポートにおいてはむしろその方が適切である。「経験への開かれ」は、英語版の因子名 “Openness to experience” を「開放性」と訳すよりは直訳して「経験への開かれ」とする方が、学校教育の関係者に直接的で馴染みがいい。というのも、アクティブラーニングや探究的な学習では、さまざまな新しい経験に開かれていくことが言葉通り求められているからである。

第2節 調査について

本レポートでは、「(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価と職場適応・能力との関連—2012年調査結果との比較—」(注3)でのデータ(大学・大学院卒の25~29歳、正規従業員2,640人[男性1,500人、女性1,140人])を用いて分析を行う。詳しい調査方法、サンプル属性についてはそちらを参照してほしい。また、以下の結果で扱う調査内容・変数については、本レポート最後の資料②で説明している。

(注3) [http://smizok.net/education/subpages/a00033\(data_shakaifurikaeri2018\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00033(data_shakaifurikaeri2018).html)

第3節 結果と考察

図表1に変数間のピアソンの相関係数を示す。図表2、図表3にパーソナリティ特性（勤勉性、外向性、経験への開かれ）から組織社会化、能力向上、資質・能力を説明するモデルを作成し、パス解析（共分散構造分析）を行った結果を示す。パーソナリティ特性の配置は、媒介モデル（図表2）と並列モデル（図表3）を設定した。媒介モデルは、勤勉性から外向性、経験への開かれを媒介して、組織社会化、能力向上、資質・能力を説明するモデルであり、並列モデルは、勤勉性、外向性、経験への開かれが並列に配置され、組織社会化、能力向上、資質・能力を説明するモデルである。第1節で述べた仮説より、勤勉性はトランジションの学校そして仕事・社会ともに基礎・基本として求められるパーソナリティ特性であると考えられるものである。他方で、外向性、経験への開かれは、近年の学校教育改革の資質・能力育成の中で求められ始めたパーソナリティ特性である。勤勉性に加算する形で外向性、経験への開かれが配置されるべきか（媒介モデル）、3者は並列に配置されるべきか（並列モデル）は、理論的には両方考え得る。

AIC基準を用いて、モデル適合度の数値からいずれのモデルが妥当かは判断したい。

なお、性差、卒業した大学の偏差値を統制変数として組み込んでいる。図表で示すパス係数はすべて5%以上の水準で有意であったものである。分析には、IBM SPSS Statistics, Amos Version 25.0を使用した。

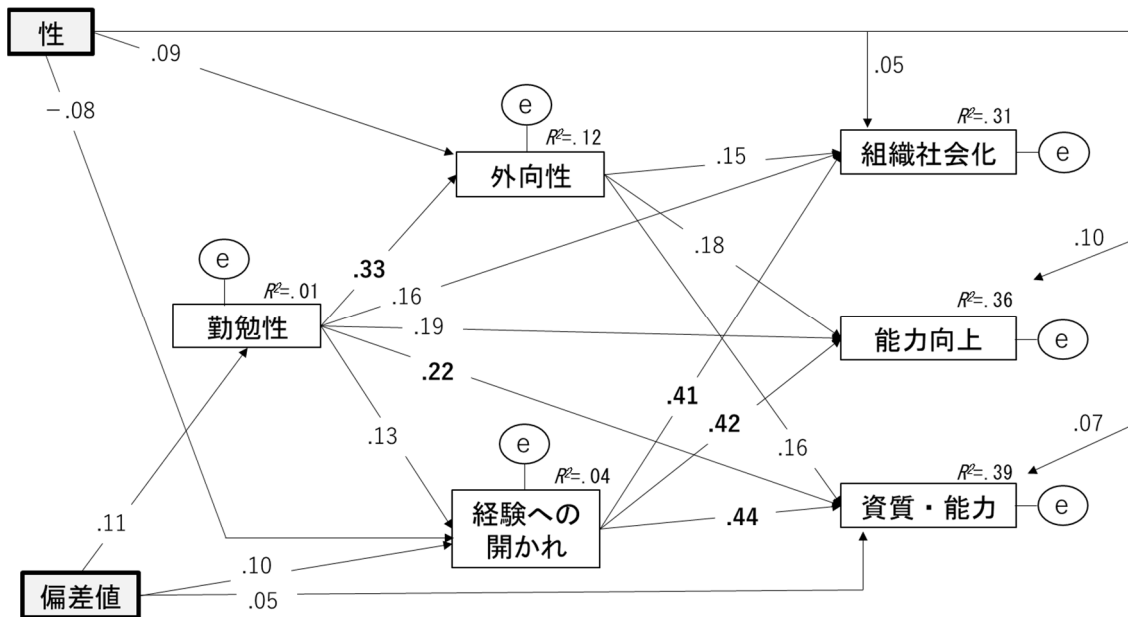
まず、両モデルのAICを見ると、媒介モデルで79.425、並列モデルで83.425であった。AICの基準では媒介モデルの方が適合度は高いと言える。この結果を踏まえて媒介モデルを採用し、以下、結果と考察を行う。

- ・ パーソナリティ特性（勤勉性、外向性、経験への開かれ）はすべて有意に、組織社会化、能力向上、資質・能力に直接的な影響を及ぼしていた。その中で、とくに大きな影響を及ぼしていたのは経験への開かれから組織社会化、能力向上、資質・能力であった（パス係数は順に.41, .42, .44、以下括弧内はパス係数）。
- ・ 媒介モデルは、勤勉性が外向性、経験への開かれを媒介して組織社会化、能力向上、資質・能力に影響を及ぼすというモデルであるが、.20以上のパス係数を基準に見ると、この媒介モデルの有効性はパス係数に十分に表れていない結果であった。つまり、勤勉性は外向性に大きな影響を及ぼしていたが(.33)、その外向性から組織社会化、能力向上、資質・能力には.20以上のパス係数をもって影響を及ぼしていなかった。他方で、勤勉性から経験への開かれには.20以上のパス係数をもって影響を及ぼしていなかったが(.13)、経験への開かれは組織社会化、能力向上、資質・能力に.40以上のパス係数をもって影響を及ぼしていた（先述）。勤勉性と経験への開かれの相関係数は $r=.137$ であることを踏まえると（図表1参照）、ここでは経験への開かれ自体が組織社会化、能力向上、資質・能力に大きな影響を及ぼしていると示唆される。
- ・ 統制変数として配置した性と出身大学の偏差値の影響について、パス係数.10以上で考察すると、能力向上で性差が認められ(.10：女性が男性よりも能力向上が高い)、勤勉性、経験

図表1 変数間のピアソンの相関係数

変数	得点レンジ	性	偏差値	勤勉性	外向性	経験への開かれ	組織社会化	能力向上	資質・能力
性	1-2	-							
偏差値	1-3	-.002	-						
勤勉性	1-7	.001	.110**	-					
外向性	1-7	.094**	.043*	.330**	-				
経験への開かれ	1-7	-.080**	.114**	.137**	.435**	-			
組織社会化	1-5	.032	.079**	.266**	.391**	.497**	-		
能力向上	1-5	.079**	.093**	.303**	.430**	.514**	.720**	-	
資質・能力	1-4	.047*	.136**	.333**	.431**	.539**	.626**	.742**	-

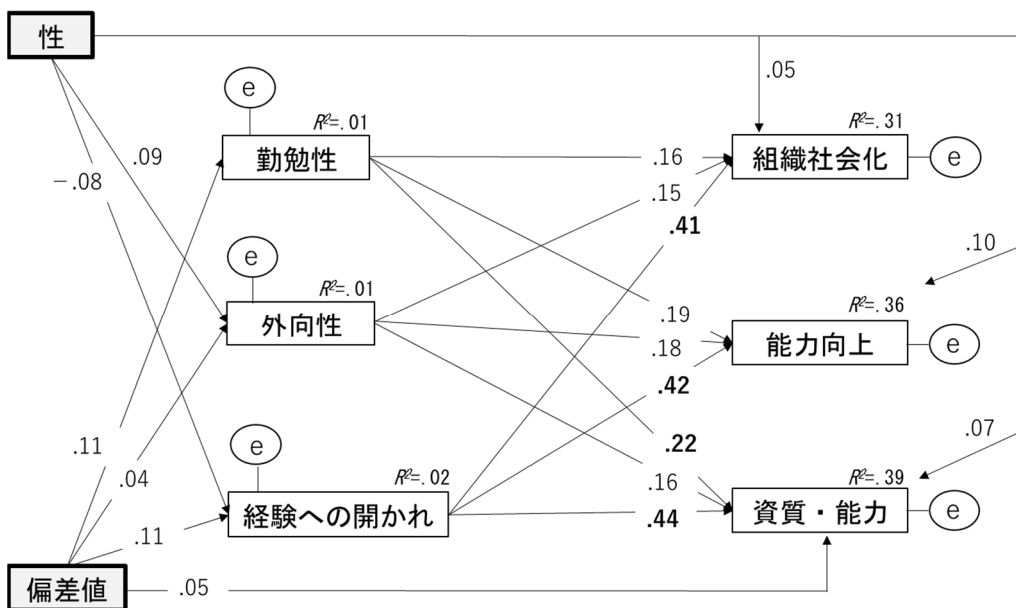
* $p < .05$ ** $p < .01$



図表2 パス解析の結果 (媒介モデル)

*図表では省略しているが、パス係数はすべて5%以上の水準で有意である。また、.20以上のパス係数を太字にしている。

*モデル適合度: $\chi^2(5)=1.542, n.s., CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=79.542$



図表3 パス解析の結果 (並列モデル)

*図表では省略しているが、パス係数はすべて5%以上の水準で有意である。また、.20以上のパス係数を太字にしている。

*モデル適合度： $\chi^2(3)=1.425, n.s., CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=83.425$

への開かれで参加者の出身大学の偏差値の差が認められた（それぞれ.11, .11：出身大学の偏差値の高い参加者がそうでない参加者に比べて勤勉性、経験への開かれが高い）。

第4節 今後の課題

本レポートは大卒以上・正規雇用の社会人を対象に検討を行ったものであるが、今後は中卒以上・非正規雇用の社会人も対象に含めて調査を行い、本レポートの検証を行う必要がある。また、仕事に移行（トランジション）する手前の学校教育における大学生や高校生を対象としても調査を行い、勤勉性、外向性、経験への開かれが大学生や高校生の学習態度等とどのように関連するかも実証的に検討する必要がある。

文献

- Allport, G. W., & Odbert, H. S. (1936). Trait-names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47(1), i-171.
- 青木孝悦 (1971). 性格表現用語の心理・辞典的研究—455語の選択、分類および望ましさの評定— 心理学研究, 42 (1), 1-13.
- Digman, J. M., & Takemoto-Chock, N. K. (1981). Factors in the natural language of personality: Re-analysis, comparison, and interpretation of six major studies. *Multivariate Behavioral Research*, 16, 149-170.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. *Review of Personality and Social Psychology*, 2, 141-165.
- Goldberg, L. R. (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.
- 権藤恭之 (2013). パーソナリティと長寿に関する研究動向 老年社会科学, 35(3), 374-383.
- Hatano, K., Sugimura, K., & Klimstra, T. A. (2017). Which came first, personality traits or identity processes during early and middle adolescence? *Journal of Research in Personality*, 67, 120-131.
- John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, 2nd ed. (pp.102-138). New York: NY: The Guilford Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(1), 81-90.
- McCrae, R. R., & John, O. P. (1992). An introduction to the five-factor model and its applications. *Journal of Personality*, 60(2), 175-215.
- 溝上慎一 (2020). 社会に生きる個性—自己と他者・拡張的パーソナリティ・エージェンシー— 東信堂

Nishita, Y., Tange, C., Tomida, M., Otsuka, R., Ando, F& Shimokata, H. (2016). Personality and global cognitive decline in Japanese community-dwelling elderly people: A 10-year longitudinal study. *Journal of Psychosomatic Research*, 91, 20-25.

Noller, P., Law, H., & Comrey, A. L. (1987). Cattell, Comrey, and Eysenck personality factors compared: More evidence for the five robust factors? *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(4), 775-782.

辻平治郎 (1991). パーソナリティの5因子説をめぐって 甲南女子大学人間科学年報, 16, 59-84.

和田さゆり (1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, 67 (1), 61-67.

謝辞

本レポートは、公益財団法人電通育英会の研究支援助成を受けて行われたものです。長年にわたって支援して下さる電通育英会の皆さまに心よりのお礼を申し上げます。

※本レポートの初期のバージョン (2019年9月7日時点) では、分析を潜在プロフィール分析 (LPA) を用いて P タイプ (パーソナリティタイプ) の抽出として行っていた (溝上, 2020 にも分析結果が紹介されている)。しかしながら、P タイプの調査を大学生や高校生、シニアまで対象を拡げて行っていくと、サンプルの属性によって適切なモデル評価が得られないという問題が生じることとなった。これらの結果を踏まえて、本レポートの分析もすべての年齢サンプルに通じたパス解析 (共分散構造分析) でし直すこととした。初期の P タイプの分析は、本レポート最後の資料②に残しておく。

資料①：調査票（本レポートの該当項目のみ）

●性

男性=1, 女性=2

●大学・学部の偏差値

【説明】卒業した大学の偏差値を、河合塾のウェブサイト資料 (<http://www.keinet.ne.jp/rank/>) を参考にして、

- (5) 偏差値 65 以上 →3
- (4) 偏差値 60-64 →3
- (3) 偏差値 50-59 →2
- (2) 偏差値 40-49 →1
- (1) 偏差値 39 以下 →1

とカテゴライズした。国公立大学は二次試験（前期）の偏差値を使用し、センター試験のみを課す大学は分類の対象から除外した。また、私立大学も含めて偏差値が示されない、あるいは海外の大学等についても分類の対象から除外した。試験科目によって偏差値が異なる場合は、高い方の偏差値を採用した。以上の作業により、偏差値の分類ができたのは 2,557 名（96.9%）であった。

【得点化】以下の通りで再分類を行い、本レポートの分析を行った。

- (5) 偏差値 65 以上 → (3)
- (4) 偏差値 60-64 → (3)
- (3) 偏差値 50-59 → (2)
- (2) 偏差値 40-49 → (1)
- (1) 偏差値 39 以下 → (1)

●（尺度）Big Five 尺度

【説明】パーソナリティ特性論（パーソナリティが複数の特性【次元】から記述されるという立場からのアプローチ）の研究の発達に伴って、パーソナリティは大きく 5 つの特性で説明できると考えられるようになっている（詳しくは本レポートの第 1 節を参照）。本レポートでは、和田（1996）の「外向性」「情緒不安定性」「誠実性」「調和性」「開放性」の 5 因子から成る Big Five 尺度の中から、「誠実性」「外向性」「開放性」の 3 因子を使用している。因子名は、「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」と命名し直している（第 1 節を参照）。

【教示文・項目】

「以下のことばがあなた自身にどのくらいあてはまるかについて、最も近い番号を選んでください。」

- | | |
|----------------|-------------------|
| (1) 話し好き | (19) 無頓着な |
| (2) 独創的な | (20) 頭の回転の速い |
| (3) いい加減な | (21) 軽率な |
| (4) 無口な | (22) 人嫌い |
| (5) 多才な | (23) 臨機応変な |
| (6) ルーズな | (24) 勤勉な |
| (7) 陽気な | (25) 活動的な |
| (8) 進歩的 | (26) 興味の広い |
| (9) 怠惰な | (27) 無節操 |
| (10) 外向的 | (28) 意思表示しない |
| (11) 洞察力のある | (29) 好奇心が強い |
| (12) 成り行きまかせ | (30) 几帳面（きちょうめん）な |
| (13) 暗い | (31) 積極的な |
| (14) 想像力に富んだ | (32) 独立した |
| (15) 不精（ぶしょう）な | (33) あきつぼい |
| | (34) 地味な |
| | (35) のみこみのはやい |
| | (36) 社交的 |

- (16) 無愛想な
(17) 美的感覚の鋭い
(18) 計画性のある

①まったくあてはまらない ②あまりあてはまらない ③少しあてはまらない ④どちらともいえない
⑤少しあてはまる ⑥まあまああてはまる ⑦非常にあてはまる

【得点化】赤字の逆転項目を反転させて、加算平均(合計して項目数で除する)をおこなう。

- ・勤勉性(12項目): 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36 (α=.817)
- ・外向性(12項目): 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34 (α=.878)
- ・経験への開かれ(12項目): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 (α=.869)

【出典】和田さゆり(1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, 67(1), 61-67.

●(尺度)職場における組織社会化尺度(組織社会化)

【説明】「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」(高橋, 1993, 2頁)と定義される、組織参入への社会化の一つを指す。館野(2016)が述べるように、大学卒業後フルタイムの職に就いても、職場や組織への適応がうまくいかなかったり離職に至ったりすることがあることから、若年キャリアのビジネスパーソンを対象としたトランジション研究では、組織社会化の状態を検討することがまず重要だとされる。本レポートでは、館野・中原(2016)の尺度を用いている。

【教示文・項目】

「次の文章はあなたにどのくらいあてはまりますか。最もあてはまる番号を○で囲んでください。」

- (1) 自分の職務に関する特別な用語や専門用語をマスターしている(職業的社会的)
- (2) 自分の所属部署や一緒に仕事をしているグループの成り立ち・これまでの出来事について、よく知っている(文化的社会的)
- (3) 自分の仕事をうまくこなしていくうえで必要な技能(スキル)や能力を十分に身に付けている(職業的社会的)
- (4) 自分の会社内、職場内で、誰と誰は仲が良く、誰と誰は仲が悪いといったような人間関係をよく把握している(文化的社会的)
- (5) 自分の会社独自で使われる特有の言葉や言い方を習得している(職業的社会的)
- (6) 誰に影響力があるのか、出世するにはどうしたらいいのかといった部署内の政治について、よく理解している(文化的社会的)
- (7) 仕事の「こつ」を習得している(職業的社会的)
- (8) 自分の会社の価値観や理念をよく理解し、それにふさわしい行動や振る舞いができる(文化的社会的)

①あてはまらない ②あまりあてはまらない ③どちらともいえない ④ややあてはまる ⑤あてはまる

【得点化】館野・中原(2016)では、「職業的社会的」「文化的社会的」と2つ下位次元の合計得点が算出されている(pp.108-109)が、本レポートでは全項目の合計得点を項目数で除した得点を用いている。クロンバックの

α 係数は.880であった。

【出典】

高橋弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー— 経営行動科学, 8 (1), 1-22.

舘野泰一 (2016). 職場で主体的に行動できる人は、どのような大学生活を過ごしてきたか—大学での学び・生活
 が入社後のプロアクティブ行動に与える影響— 舘野泰一・中原淳 (編) アクティブトランジション—働
 くためのウォーミングアップ— 三省堂 pp.114-124.

舘野泰一・中原淳 (編) (2016). アクティブトランジション—働くためのウォーミングアップ— 三省堂

●(尺度)職場における業務能力の向上(能力の向上)

【説明】人が職場において向上させる能力のことである(中原, 2010)。中原(2010)を一部修正した、6つの
 下位尺度「業務能力向上」「他部門理解促進」「部門間調整能力向上」「視野拡大」「自己理解促進」「タフネス向
 上」から成る計14項目の尺度(舘野・中原, 2016)である。

【教示文・項目】

「次の文章はあなたにどのくらいあてはまりますか。最もあてはまる番号を○で囲んでください。」

- (1) 業務を工夫してより効果的に進められる(業務能力の向上)
- (2) 他者や他部門の業務内容を尊重して仕事ができる(他部門理解の促進)
- (3) 初めて組む相手ともうまく仕事を進められる(部門間調整能力の向上)
- (4) より大きな視点から状況を捉えることができる(視野の拡大)
- (5) 以前の自分を冷静に振り返ることができる(自己理解の促進)
- (6) 仕事をする上で、精神的に打たれ強くなっている(タフネスの向上)
- (7) 苦手だった業務を円滑に進められる(業務能力の向上)
- (8) 他者や他部門の立場を考えて仕事ができる(他部門理解の促進)
- (9) 複数の部門と調整しながら仕事を進められる(部門間調整能力の向上)
- (10) 多様な観点から考えて仕事ができる(視野の拡大)
- (11) 自分のマイナス面を素直に受け入れることができる(自己理解の促進)
- (12) 仕事をする上で、精神的なストレスに強くなっている(タフネスの向上)
- (13) 仕事の進め方のコツをつかんでいる(業務能力の向上)
- (14) 他者や他部門の意見を受け入れて仕事ができる(他部門理解の促進)

①あてはまらない ②あまりあてはまらない ③どちらともいえない ④ややあてはまる ⑤あてはまる

【得点化】本レポートでは、6つの下位尺度を潜在因子とした、高次因子「能力向上」の得点を仮定し、全項目
 の得点を加算して項目数で除した得点を分析に用いた。クロンバックの α 係数は.920であった。

【出典】

中原淳 (2010). 職場学習論—仕事の学びを科学する— 東京大学出版会

舘野泰一・中原淳 (編) (2016). アクティブトランジション—働くためのウォーミングアップ— 三省堂

●資質・能力

【説明】溝上責任編集(2015)で用いた高校生向けの自己評定式の資質・能力18項目を、大学生、社会人にも適用して用いている。

【教示文・項目】

「最近のあなたを振り返って、下記の能力や事柄がどの程度身についたと感じますか。」

- (1) 計画や目標を立てて日々を過ごすことができる
- (2) 社会の問題に対して分析したり考えたりすることができる
- (3) リーダーシップをとることができる
- (4) 図書館やインターネットを利用して必要な情報を得たりわからないことを調べたりすることができる
- (5) 他の人と議論することができる
- (6) 自分の言葉で文章を書くことができる
- (7) 人前で発表をすることができる
- (8) 他の人と協力して物事に取り組める
- (9) コンピュータやインターネットを操作することができる
- (10) 時間を有効に使うことができる
- (11) 新しいアイデアを得たり発見したりすることができる
- (12) 困難なことでもチャレンジすることができる
- (13) 人の話を聞くことができる
- (14) 自分とは異なる意見や価値を尊重することができる
- (15) 人に対して思いやりを持つことができる
- (16) 忍耐強く物事に取り組むことができる
- (17) 異文化や世界に関心を持つことができる
- (18) 自分を客観的に理解することができる

- | |
|--|
| ①まったく身についていない ②あまり身についていない ③まあまあ身についている
④かなり身についている |
|--|

【得点化】溝上責任編集(2015)では、因子分析の結果をふまえて「他者理解力」「計画実行力」「コミュニケーション・リーダーシップ力」「社会文化探究心」の4因子の得点を加算平均して用いているが、本レポートでは各次元を細かく分析するほどの問題設定を行っていないことから、18項目の加算平均で分析を行っている。

($\alpha=0.913$)

【出典】溝上慎一(責任編集) 京都大学高等教育研究開発推進センター・河合塾(編)(2015). どんな高校生が大学、社会で成長するのかー「学校と社会をつなぐ調査」からわかった伸びる高校生のタイプー 学事出版

資料②：旧分析（潜在プロフィール分析）の結果記録

※（再掲）本レポートの初期のバージョン（2019年9月7日時点）では、分析を潜在プロフィール分析（LPA）を用いてPタイプ（パーソナリティタイプ）の抽出として行っていた（溝上、2020にも分析結果が紹介されている）。しかしながら、Pタイプの調査を大学生や高校生、シニアまで対象を拡げて行っていくと、サンプルの属性によって適切なモデル評価が得られないという問題が生じることとなった。これらの結果を踏まえて、本レポートの分析もすべての年齢サンプルに通じたパス解析（共分散構造分析）でし直すこととした。初期のPタイプの分析は、ここで資料②として記録に残しておく。

(1) 潜在プロフィール分析（LPA）の手続きと結果

「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」の3つのパーソナリティ特性の得点（項目や得点化については資料①を参照のこと）を用いて、潜在プロフィール分析（LPA: latent profile approach）をおこなった。分析には *Mplus version 7.4* を使用した。

モデルの決定には、情報量基準として *AIC*（赤池情報量基準）と *BIC/Adjusted BIC*（ベイズ情報量基準）、尤度比検定として *VLMR*（VUONG Lo-Mendell-Rubin likelihood ratio test）と *BLRT*（ブートストラップ法による尤度比の差の検定）、それに *Entropy*（エントロピー）の5つの評価基準を用いた。情報量基準（*AIC*、*BIC/ABIC*）はより低い値のほうがモデル適合度は良いとされ、*Entropy*は.800以上で高い分類の正確性を示すとされる。尤度比検定（*VLMR*、*BLRT*）は、あるクラス数（*K*）のモデルと *K-1*のプロフィールのモデルで尤度比検定をおこない、有意差が認められなくなったら *K-1*のプロフィールのモデルを採択するという指標である。もっとも最終的には、理論的に見た内容の適切さと簡潔性（parsimony）によるモデル決定が重要であると強調される（詳しくは Bray, Foti, Thompson, & Wills, 2014; Nagin, 2005; Nylund, Asparouhov, & Muthén, 2007）。

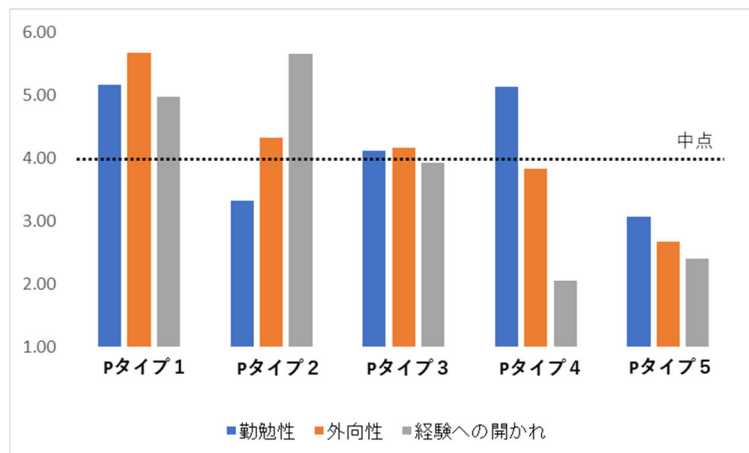
図表4に示すように、2～11プロフィールのモデル評価を検討した。*BIC*からは10のプロフィールが、*VLMR*からは6のプロフィールがモデルとして適切であることが示されており、.800以上で高い分類の正確性を示すエントロピーからは4か5のプロフィール数が適切であると示されている。Nylund, et al. (2007) は *BLRT* の推定結果が最も正確であると論じているが、本分析では *BLRT* は2～11プロフィールのすべてのモデルで有意差を示していた。以上の結果を踏まえて、4～6のプロフィールの特徴を検討し、内容の適切さと簡潔性から最終的に5プロフィールのモデルを採択することとした。

プロフィールを「Pタイプ（パーソナリティタイプ）」と表現し直し、それぞれのPタイプの「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」の得点を示したものが図表5である。各得点は1～7点のレンジで計算されているので、中点である4点に基準線を追記している。特徴を見ると、Pタイプ1は3つのパーソナリティ得点がすべて高いタイプ、Pタイプ3はすべて中程度のタイプ、Pタイプ5はすべて低いタイプである。他方で、Pタイプ2は勤勉性の得点は低い、外向性、経験への開かれの得点は高いタイプであり、Pタイプ4は勤勉性の得点は高い、外向性、経験への開かれの得点は低いタイプである。最も多く見られたのは、Pタイプ3（77.2%）であった。

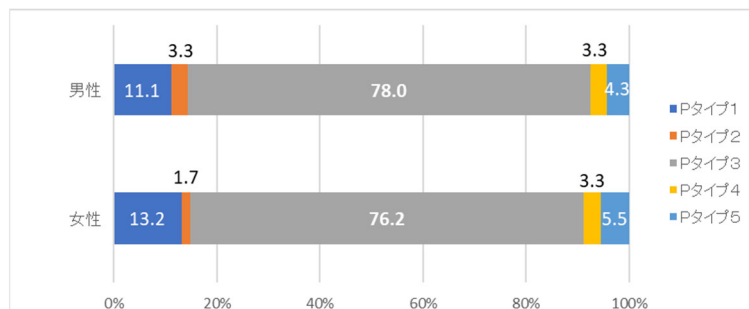
図表6、7は性別、出身大学の偏差値との関連を示したものである。出身大学(学部)の偏差値は、河合塾の入試難易ランキング表 (<http://www.keinet.ne.jp/rank/>) より求めている。判定の難しい大学や学部でも、できるだけ近い偏差値帯に分類するようにし、それ以外のは判定不能として欠損値とした。図表を見ると、性、偏差値との関連いずれも有意差は見られるものの、効果量は無しである(順に、 $\chi^2(4)=17.841, p<.01$ *Cramer's V*=.08; $\chi^2(8)=39.296, p<.001$ *Cramer's V*=.09)。有意差は認められるものの、大きな差ではないと言える。

図表4 モデル評価

プロフィール数	AIC	BIC	ABIC	VLMR <i>p</i> -value	BLRT <i>p</i> -value	Entropy
2	19,720.175	19,778.960	19,747.187	<.001	<.001	.710
3	19,327.299	19,409.599	19,365.116	<.05	<.001	.787
4	19,180.617	19,286.431	19,229.240	<.001	<.001	.832
5	19,105.134	19,234.461	19,164.561	<.05	<.001	.827
6	19,053.023	19,205.865	19,123.255	<.05	<.001	.795
7	18,988.577	19,164.933	19,069.614	.091	<.001	.796
8	18,932.015	19,131.886	19,023.857	.053	<.001	.811
9	18,888.880	19,112.264	18,991.527	.440	<.001	.787
10	18,854.934	19,101.833	18,968.386	.427	<.001	.788
11	18,832.429	19,102.842	18,956.686	.226	<.001	.788

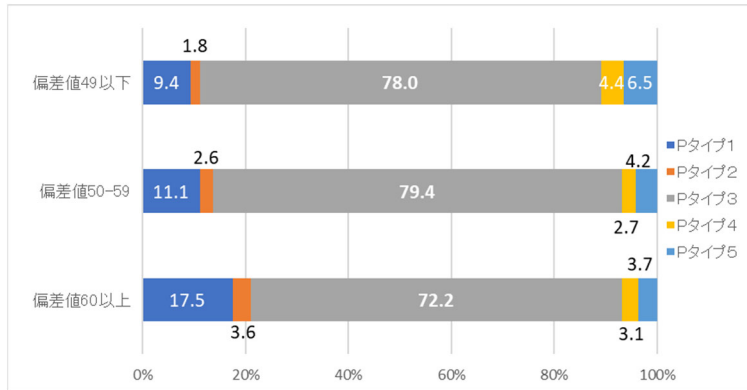


図表5 パーソナリティ特性を用いた5 Pタイプ



図表6 性とPタイプ値との関連
 * $\chi^2(4)=17.841, p<.01$ *Cramer's V*=.08 (効果量なし)

	Pタイプ1	Pタイプ2	Pタイプ3	Pタイプ4	Pタイプ5	計
男性	167(11.1)	49(3.3)	1,170(78.0)	49(3.3)	65(4.3)	1,500(100.0)
女性	151(13.2)	19(1.7)	869(76.2)	38(3.3)	63(5.5)	1,140(100.0)
計	318(12.0)	68(2.6)	2,039(77.2)	87(3.3)	128(4.8)	2,640(100.0)



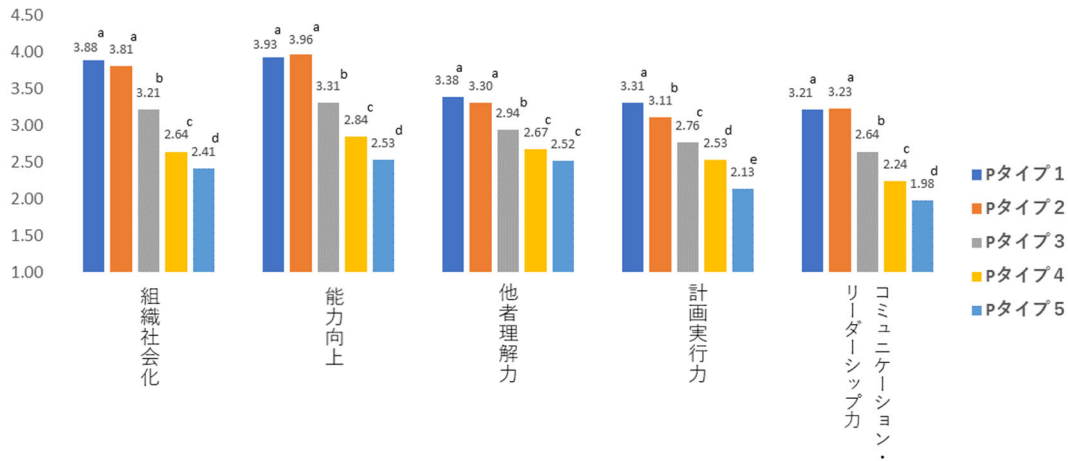
図表7 偏差値とPタイプ値との関連
 * $\chi^2(8)=39.296, p<.001$ Cramer's $V=.09$ (効果量なし)

	Pタイプ1	Pタイプ2	Pタイプ3	Pタイプ4	Pタイプ5	計
偏差値60以上	103(17.5)	21(3.6)	425(72.2)	18(3.1)	22(3.7)	589(100.0)
偏差値50-59	119(11.1)	28(2.6)	852(79.4)	29(2.7)	45(4.2)	1,073(100.0)
偏差値49以下	84(9.4)	16(1.8)	698(78.0)	39(4.4)	58(6.5)	895(100.0)
計	306(12.0)	65(2.5)	1,975(77.2)	86(3.4)	125(4.9)	2,557(100.0)

(2) 組織社会化、能力向上、資質・能力との関連

図表8に、Pタイプと組織社会化、能力向上、それに高校生・大学生でも調査している資質・能力(注4)(尺度や項目の説明、得点化については資料①を参照のこと)との関連を示す。一要因分散分析の結果、いずれもタイプ間で0.1%水準の有意差が見られた。効果量(η^2)も中から大と大きく、タイプ間の差が十分認められるという結果であった。

多重比較をおこなうため、タイプ間の得点差をTukey法で検討した結果、いずれにおいてもPタイプ1、2あるいはPタイプ1の得点が最も高く(a)、Pタイプ5が最も低い(c~e)という結果であった。他のタイプはこれらの中間にあった。勤勉性が低いものの外向性・経験への開かれの得点が高いPタイプ2は、全体的にPタイプ1に並んで得点が高く、勤勉性のみが高いPタイプ4は比較的Pタイプ5に近い得点を示していた(注5)。



変数	得点レンジ	全体	Pタイプ1	Pタイプ2	Pタイプ3	Pタイプ4	Pタイプ5	一要因分散分析	効果量 (η^2)
		N=2,640	N=318	N=68	N=2,039	N=87	N=128		
組織社会化	1-5	3.25(0.74)	3.88(0.65)	3.81(0.73)	3.21(0.63)	2.64(1.03)	2.41(0.80)	$F(4,2635)=156.600, p<.001$.19(大)
能力向上	1-5	3.35(0.65)	3.93(0.54)	3.96(0.72)	3.31(0.53)	2.84(1.03)	2.53(0.75)	$F(4,2635)=185.367, p<.001$.22(大)
他者理解力	1-4	2.97(0.60)	3.38(0.52)	3.30(0.52)	2.94(0.55)	2.67(0.89)	2.52(0.78)	$F(4,2635)=74.885, p<.001$.10(中)
計画実行力	1-4	2.80(0.55)	3.31(0.44)	3.11(0.64)	2.76(0.47)	2.53(0.83)	2.13(0.57)	$F(4,2635)=163.205, p<.001$.20(大)
コミュニケーション・リーダーシップ力	1-4	2.68(0.57)	3.21(0.53)	3.23(0.57)	2.64(0.49)	2.24(0.71)	1.98(0.52)	$F(4,2635)=190.079, p<.001$.22(大)

図表 8 Pタイプと組織社会化、能力向上、資質・能力との関連

(注4) 溝上責任編集 (2015) で用いられた資質・能力は「他者理解力」「計画実行力」「コミュニケーション・リーダーシップ力」「社会文化探究心」の4つの下位次元から成るが(資料①を参照)、本データでは「社会文化探究心」の α 係数が低かったため(.580)、分析からは除外している。
 (注5) タイプ間の差の検定でaのみ、bのみと記載されれば、aはbよりも有意に得点が高い(低い)ことを表している。abというのは、aとbに有意な差が認められず、またがっていることを表している。

文献

Bray, B. C., Foti, R. J. Thompson, N. J., & Wills, S. F. (2014). Disentangling the effects of self leader perceptions and ideal leader prototypes on leader effectiveness using loglinear modeling with latent variables. *Human Performance, 27*, 393-415

溝上慎一 (2020). 社会に生きる個性—自己と他者・拡張的パーソナリティ・エージェンシー— 東信堂

溝上慎一 (責任編集) 京都大学高等教育研究開発推進センター・河合塾 (編) (2015). どんな高校生が大学、社会で成長するのか—「学校と社会をつなぐ調査」からわかった伸びる高校生のタイプ— 学事出版

Nagin D. S. (2005). *Group-based modeling of development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Nylund, K. L., Asparouhov, T., & Muthén, B. O. (2007). Deciding on the number of classes in latent class analysis and growth mixture modeling: A Monte Carlo simulation study. *Structural Equation Modeling, 14*(4), 535-569.