

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソン職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

## (データ) パーソナリティ特性 (ビッグファイブ論) からみるビジネスパーソン職場適応や能力

### 要点

本レポートでは、まず“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と対応するという理論的仮説を立てた。その上で、ビジネスパーソンを対象に調査をおこない、“勤勉性”が高くて、“外向性”“経験への開かれ”の弱いビジネスパーソン職場適応や能力の弱いことが明らかとなった。この結果を学校教育での学習に適用して、習得学習の基礎となる“勤勉性”だけでなく、アクティブラーニングや探究的な学習による“外向性”や“経験への開かれ”も育てないと、職場適応や能力等の弱いビジネスパーソンとなる可能性が高くなるだろうとまとめられた。

### 第1節 本レポートの目的

本レポートでは、パーソナリティの5因子特性の中の3因子「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」が、ビジネスパーソン職場適応や能力とどのように関連するかを明らかにすることを目的とする。

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)。

本レポートで焦点を当てる「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。学校教育における生徒学生と、職場におけるビジネスパーソンあるいは社会人を、共通のパーソナリティ特性で測定し対応を図っていけば、それは学校から仕事・社会へのトランジションの研究に資するものともなる。

パーソナリティ特性と学校教育で育てる学習態度との対応は、現在のところ仮説の域を出るものでないが、本レポートで想定した対応は次のようなものである。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 (項目の詳細は巻末の調査票を参照のこと、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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

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おこな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。

なお、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便宜的である。“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 調査方法とサンプル等について

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—」(\*) でのデータ (大学・大学院卒の25~29歳、正規の職員・従業員2,640人 [男性1,500人、女性1,140人]) を用いて分析をおこなう。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。

(\*) [http://smizok.net/education/subpages/a00033\(data\\_shakaifurikaeri2018\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00033(data_shakaifurikaeri2018).html)

なお、以下の分析における効果量の解釈は、Cohen 指標他を参考にして整理された水本・竹内 (2008) の示す大きさの目安を参考にしている。本レポートで用いるものとして、一要因分散分析における $\eta^2$ においては小 (.01)、中 (.06)、大 (.14) を、 $\chi^2$  検定における Cramer's V においては小 (.10)、中 (.30)、大 (.50) である。

## 第3節 結果と考察

### (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巻末を参照のこと) を用いて、潜在プロフィール分析 (LPA: latent class analysis) を

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

おこなった。分析には *MPlus version 7.4* を使用した。図表 1 に示すように、モデルの決定には、情報量規準として AIC (赤池情報量規準) と BIC/Adjusted BIC (ベイズ情報量規準)、尤度比検定として BLRT (ブートストラップ法による尤度比の差の検定) と VLMR (the Lo-Mendell-Rubin likelihood ratio test)、それに Entropy (エントロピー) の 5 つの評価規準を用いた。情報量規準 (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 (BLRT、VLMR) 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 1 に示すように、2～7 プロフィールのモデル評価を検討した。VLMR からは 2～6 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。AIC、BIC/ABIC の指標からは 4 プロフィールよりも 5 プロフィールのモデルが高く評価されているので、プロフィールの理論的特徴も勘案して、最終的に 5 プロフィールを選出した。

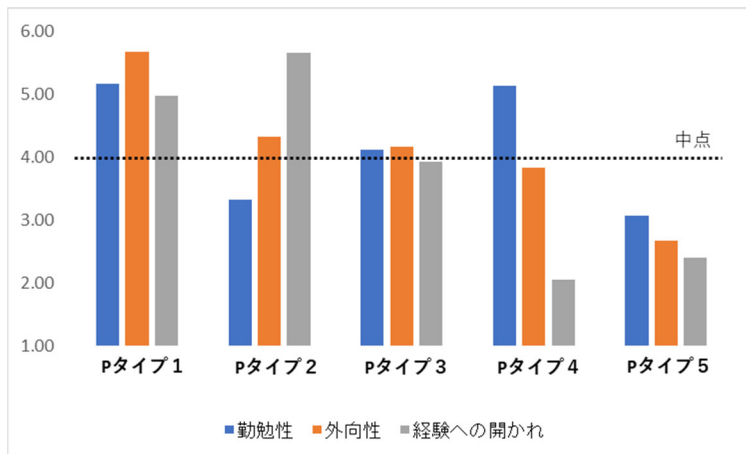
図表 2 は、プロフィールを“P タイプ (パーソナリティタイプ)”と表現し直し、それぞれの P タイプの“勤勉性”“外向性”“経験への開かれ”の得点を示したものである。各得点は 1～7 点のレンジで計算されているので、中点である 4 点に基準線を追記している。特徴を見ると、P タイプ 1 は 3 つのパーソナリティ得点がすべて高いタイプ、P タイプ 3 はすべて中程度のタイプ、P タイプ 5 はすべて低いタイプである。他方で、P タイプ 2 は勤勉性の得点は低いが、外向性、経験への開かれの得点は高いタイプであり、P タイプ 4 は勤勉性の得点は高いが、外向性、経験への開かれの得点は低いタイプ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

図表 3 は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。割合だけ見れば、P タイプ 1、2 には偏差値 60 以上の大学出身者が多く、P タイプ 4、5 には偏差値 49 以下の大学出身者が多く見られるが、統計的には有意差は見られるものの、効果量は無しである ( $\chi^2(8)=39.296, p<.001$  Cramer's  $V=.09$ )。差は認められるものの、大きな差ではないと言える。

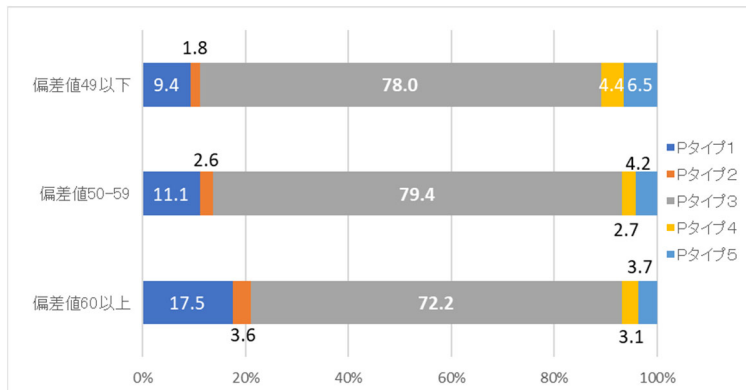
図表 1 モデル評価

プロフィール数	AIC	BIC	ABIC	VMRT <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
<b>5</b>	<b>19,105.134</b>	<b>19,234.461</b>	<b>19,164.561</b>	<b>&lt;.05</b>	<b>&lt;.001</b>	<b>.827</b>
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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)



図表2 パーソナリティ特性を用いた5 Pタイプ



図表3 Pタイプと偏差値との関連  
\*  $\chi^2(8)=39.296, p<.001$  Cramer's  $V=.09$   
(効果量無し)

	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)

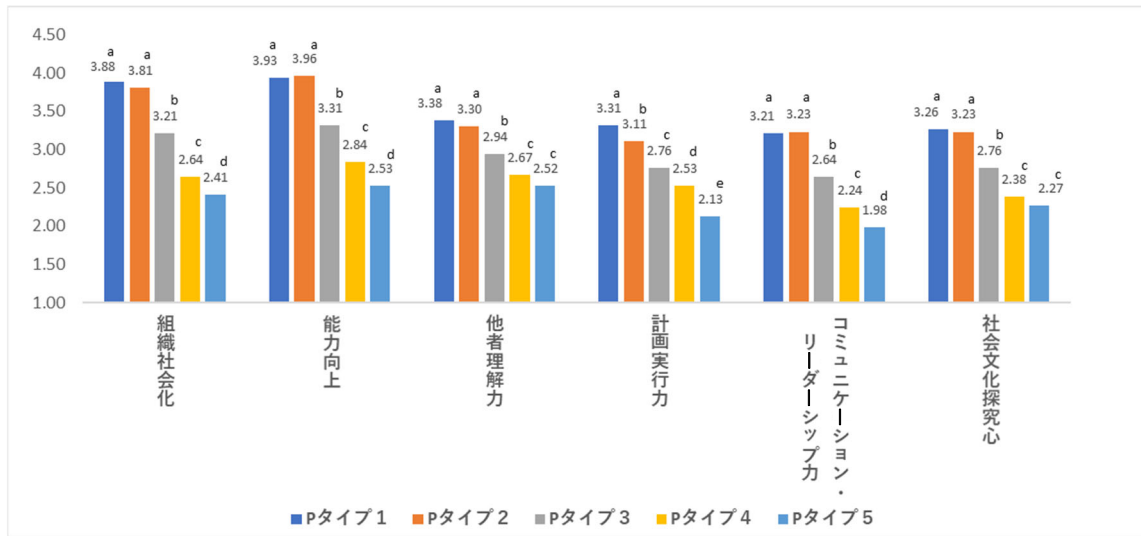
## (2) 組織社会化、能力向上、資質・能力との関連

図表4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(尺度や項目の説明、得点化については巻末を参照のこと)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( $\eta^2$ )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の得点をもっとも高く(a)、Pタイプ5をもっとも低い(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。なお、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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

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。



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 ( $\eta^2$ )
		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)
社会文化探究心	1-4	2.80(0.56)	3.26(0.52)	3.23(0.49)	2.76(0.49)	2.38(0.79)	2.27(0.56)	$F(4,2635)=130.611, p<.001$	.17(大)

図表 4 Pタイプと組織社会化、能力向上、資質・能力との関連

### (3) 高大社タイプ、見通しタイプとの関連

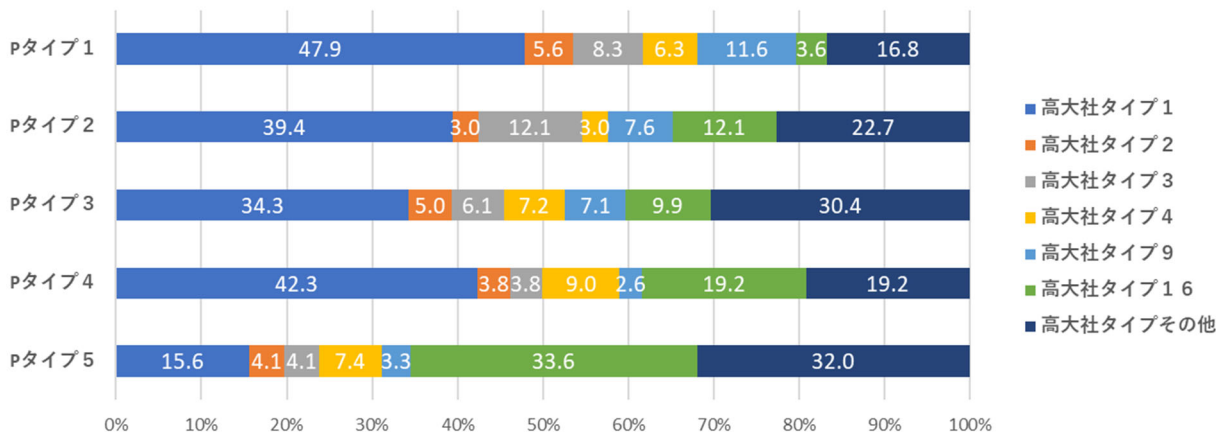
レポート「(データ) 正規ビジネスパーソンの高校・大学時代の振り返り評価と職場適応・能力との関連—2012年調査結果との比較—」(\*)で作成した高大社タイプ、見通しタイプとの関連を図表5、6に示す。

(\*) [http://smizok.net/education/subpages/a00033\(data\\_shakaifurikaeri2018\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00033(data_shakaifurikaeri2018).html)

$\chi^2$ 検定の結果、高大社タイプ、見通しタイプとのいずれの関連にも0.1%水準で有意差が見られたが、見通しタイプとの関連は効果量が低く、有意差は認められるものの実質的な差はあまりないと考えられる。もっとも割合だけを見ると、Pタイプ5には見通しタイプ1(高校1・2年生~大学1・2年生の見通しが〇〇〇、以下同様)が少なく(13.3%)、見通しタイプ8(×××)が多い(68.8%)という特徴が見られる。

効果量で小程度を示した高大社タイプとの関連を見ると、残差分析の結果有意に多く見られた主なセルは、Pタイプ1で高大社タイプ1(高校1・2年~最初の配属先の振り返り評価が〇〇〇〇、以下同様)(47.9%)、高大社タイプ9(×〇〇〇)(11.6%)、Pタイプ2で高大社タイプ3(〇〇×〇)(12.1%)、Pタイプ4、Pタイプ5で高大社タイプ16(××××)(順に19.2%、33.6%)であった。

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

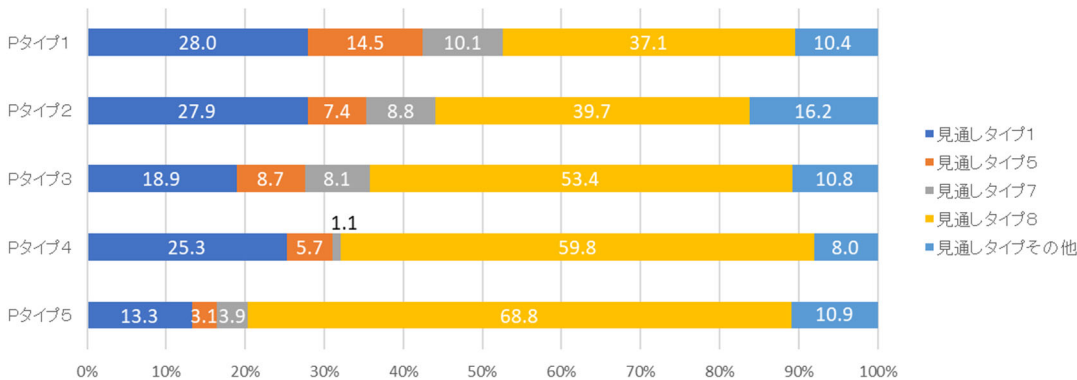


	高大社タイプ1 ○○○○	高大社タイプ2 ○○○×	高大社タイプ3 ○○×○	高大社タイプ4 ○○××	高大社タイプ9 ×○○○	高大社タイプ16 ××××	高大社タイプその他	計
Pタイプ1	145(47.9) ▲	17(5.6)	25(8.3)	19(6.3)	35(11.6) ▲	11(3.6) ▽	51(16.8) ▽	303(100.0)
Pタイプ2	26(39.4)	2(3.0)	8(12.1) ▲	2(3.0)	5(7.6)	8(12.1)	15(22.7)	66(100.0)
Pタイプ3	661(34.3) ▽	97(5.0)	117(6.1)	139(7.2)	136(7.1)	191(9.9) ▽	586(30.4) ▲	1,927(100.0)
Pタイプ4	33(42.3)	3(3.8)	3(3.8)	7(9.0)	2(2.6)	15(19.2) ▲	15(19.2)	78(100.0)
Pタイプ5	19(15.6) ▽	5(4.1)	5(4.1)	9(7.4)	4(3.3)	41(33.6) ▲	39(32.0)	122(100.0)
計	884(35.4)	124(5.0)	158(6.3)	176(7.1)	182(7.3)	266(10.7)	706(28.3)	2,496(100.0)

\*高大社タイプは、(1) 高校時代 (大学受験を含む)、(2) 大学時代、(3) 就職活動、(4) 最初の配属先 を振り返って、○ (肯定的) か× (否定的) で評価した組み合わせのタイプを指す。

\* $\chi^2(24)=153.747, p<.001, Cramer's V=.13$  (効果量小)

図表5 Pタイプと高大社タイプとの関連



	見通しタイプ1 ○○○	見通しタイプ5 ×○○	見通しタイプ7 ××○	見通しタイプ8 ×××	見通しタイプその他	計
Pタイプ1	89(28.0)	46(14.5)	32(10.1)	118(37.1)	33(10.4)	318(100.0)
Pタイプ2	19(27.9)	5(7.4)	6(8.8)	27(39.7)	11(16.2)	68(100.0)
Pタイプ3	386(18.9)	178(8.7)	166(8.1)	1,089(53.4)	220(10.8)	2,039(100.0)
Pタイプ4	22(25.3)	5(5.7)	1(1.1)	52(59.8)	7(8.0)	87(100.0)
Pタイプ5	17(13.3)	4(3.1)	5(3.9)	88(68.8)	14(10.9)	128(100.0)
計	533(20.2)	238(9.0)	210(8.0)	1,374(52.0)	285(10.8)	2,640(100.0)

\*見通しタイプは、(1) 高校1・2年生、(2) 高校3年生、(3) 大学1・2年生の3つの時期における将来の見通しの有無 (○×) の組み合わせから作成したタイプを指す。

\* $\chi^2(16)=70.507, p<.001, Cramer's V=.08$  (効果量無し)

図表6 Pタイプと見通しタイプとの関連

#### 第4節 仕事へのトランジション実践への示唆(結果のまとめ)

以上の結果を、生徒学生の仕事へのトランジション実践への示唆をにらんでまとめると、以下の通りとなる。

○パーソナリティ特性のビッグファイブ論の観点からビジネスパーソンを見ると、5タイプに分類される。もっとも多く見られたのは、“勤勉性”“外向性”“経験への開かれ”のすべての得点が中程度のPタイプ3であった(全体の77.2%)。

○“勤勉性”は低いものの、“外向性”“経験への開かれ”の高いPタイプ2は、これら3つの得点がすべて高いPタイプ1と、職場適応、能力等の観点から近い特徴を呈していた。他方で、“勤勉性”は高いものの、“外向性”“経験への開かれ”が低いPタイプ4は、これら3つの得点がすべて低いPタイプ5と、職場適応、能力等の観点から近い特徴を呈していた。トランジション実践においては、学校教育での習得での学習の基礎となる“勤勉性”だけでなく、アクティブラーニングや探究的な学習による“外向性”や“経験への開かれ”を育てる必要性を示唆している。

○ビジネスパーソンのパーソナリティ特性と、高校・大学時代、就職活動、最初の配属先の振り返り評価に関連のあることが示された。Pタイプ1は高大社(高校1・2年～最初の配属先)をすべて肯定的に振り返る人に多く見られ、Pタイプ4, 5は高大社をすべてすべて否定的に振り返る人に多く見られた。

#### 最後に

本レポートの検討は、焦点を当てた“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3種類の学習態度に多かれ少なかれ対応していることを前提としたものである。今後の課題は、高校生や大学生を対象として調査をおこない、これら3つのパーソナリティ特性が学習態度に関連することを実証的に示すことである。さらなる検討が求められる。

#### 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を評定— 心理学研究, 42 (1), 1-13.

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

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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

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.

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*, 2<sup>nd</sup> 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.

水本篤・竹内理 (2008). 研究論文における効果量の報告のために—基礎的概念と注意点— 英語教育研究, 31, 57-66.

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

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.

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.

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おこなわれたものです。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。



## 巻末資料①：調査票 (本レポートの該当項目のみ)

## ● (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きている (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】

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

- |                  |                     |
|------------------|---------------------|
| (1) 話し好き         | (19) 無頓着な           |
| (2) 独裁的な         | (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) 多才の          | (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          |
| (16) 無愛想な        | (34) 地味な            |
| (17) 美的感覚の鋭い     | (35) のみこみのはやい       |
| (18) 計画性のある      | (36) 温和な            |

- 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 ( $\alpha = .817$ )
- ・ 外向性 (12項目) : 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34 ( $\alpha = .878$ )
- ・ 経験への開かれ (12項目) : 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ( $\alpha = .869$ )

【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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

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転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 $\alpha$ 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.

館野泰一(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— 館野泰一・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.

館野泰一・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(館野・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。」

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

- (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 $\alpha$ 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

館野泰一・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 (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。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。

#### 【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

(データ) ビッグファイブ論からみるビジネスパーソンの職場適応や能力 (2019年9月7日掲載 更新なし)

- (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】それぞれの因子について、加算平均(合計して項目数で除する)をおこなう。なお、9, 11, 18は分析には用いていない。

- ・他者理解力(3項目): 13, 14, 15 ( $\alpha=.797$ )
- ・計画実行力(3項目): 1, 10, 12, 16 ( $\alpha=.761$ )
- ・コミュニケーション・リーダーシップ力(3項目): 3, 5, 6, 7, 8 ( $\alpha=.791$ )
- ・社会文化探究心(3項目): 2, 4, 17 ( $\alpha=.580$ )

【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

### ●高校時代～最初の配属先の評価(高大社タイプ)

#### 【教示文・項目】

Q「あなたは、「高校時代(大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の自分の過ごし方やその結果を振り返って、あえて○(肯定的)か×(否定的)で評価すると、どのようになりますか。もっとも近い番号をそれぞれ1つお知らせください。」 ※○か×の持つ意味については回答者にお任せします。

- (1) 高校時代(大学受験を含む)
- (2) 大学時代
- (3) 就職活動
- (4) 最初の配属先

- ①○(肯定的) ②×(否定的) ③(3)についてのみ: 就職活動をしなかった

【得点化】本レポートでは、「高校時代(大学受験を含む)」「大学時代」「就職活動」「最初の配属先」の○×を組み合わせ、「高大社タイプ」を作成した。ここでの「高大社タイプ」は、下記のレポートで作成したものをを用いている。詳しくは下記のレポートを参照のこと。

(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・能力との関連ー2012年調査結

### ●将来の見通しタイプ(見通しタイプ)

#### 【教示文・項目】

Q1「あなたは、高校の1～2年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

Q2「あなたは、高校の3年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

Q3「あなたは、大学の1～2年生のとき、自分の将来についての見通し(将来こういう風でありたい)を持っていましたか。」

- (1) 持っていた
- (2) 持っていなかった

【得点化】本レポートでは、“高校1・2年生”“高校3年生”“大学1・2年生”の3つの時期における将来の見通しの有無の組み合わせから、「見通しタイプ」を作成した。ここでの「見通しタイプ」は、下記のレポートで作成したものをを用いている。詳しくは下記のレポートを参照のこと。

(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— [http://smizok.net/education/subpages/a00033\(data\\_shakaifurikaeri2018\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00033(data_shakaifurikaeri2018).html)