

パーソナリティと生き生き働く状態の関連性
ープロトタイプと一般因子による検討ー

谷 伊織

パーソナリティと生き生き働く状態の関連性[†]
—プロトタイプと一般因子による検討—

谷伊織（愛知学院大学）

2021年4月12日

要旨

本研究では、働くことに関する心理状態を個人のパーソナリティから説明することを試みた。パーソナリティはビッグファイブの5因子だけではなく、パーソナリティ・プロトタイプと呼ばれる4類型、さらには5因子を統合した一般因子を用いた検討を行った。働くことに関する心理状態については、幅広く新旧の概念を取り扱った「生き生き働く状態」尺度を用いた。データはリクルートワークス(2020)の先行研究で収集されたものを二次利用した。分析の結果、パーソナリティのプロトタイプ、一般因子、5因子のそれぞれから生き生き働いているかどうかを予測・説明できる可能性が示唆され、先行研究とも整合的な結果が得られた。また、5因子から得られた類型も一般因子のどちらも多忙感を除く生き生き働く状態に対して中程度の効果量を示しており、5因子のうちの一つ（例えば勤勉性）による説明の効果量よりも高いことが示された。

キーワード 生き生き働く、パーソナリティ、プロトタイプ

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿は、リクルートワークス研究所「働く×生き生き」を科学する研究プロジェクトの二次分析研究会の成果の一部である。同研究会のメンバーから貴重なコメントをいただいた。なお、本稿に残された誤りはすべて筆者の責任である。

問題と目的

1. 「生き生き働く」状態の測定モデル

働き方が大きく変化している現代社会においては、「個人がよい状態で働いている」ことを示すアウトカム指標もまた多様化してきている。かつては、ワークエンゲージメントや職務満足度の高さなどが主な指標であったが、自己実現・やりがい・幸福感・コミットメント・自律性など、さまざまな概念が提唱されるようになり、「好ましい状態で働いている」姿も変化していると考えられる。したがって、労働者の心理に関する研究では同じアウトカム指標を用いた定点観測の継続も重要であるが、時代に合ったアウトカム指標やその測定のための心理尺度の見直しも検討課題であろう。

一方、仲嶺・上條(2019)に指摘されるように、心理概念や尺度は現在かなり乱立しているとも言われており、類似あるいは実証的に違いが見られない構成概念が複数存在することが問題視されることもある (Schmidt, 2010)。新しい構成概念を測定するための心理尺度の開発は、人の心理の新しい側面を捉えるために行われるが、構成概念の性質や用法を適切に扱われていない場合には概念の混乱を生み出し、結果として無意味な研究をもたらす可能性も懸念される (Misuraca & Fasolo, 2018)。近年、心理学研究では研究結果の再現性の問題が盛んに議論されているが、構成概念と心理尺度の問題も研究結果の再現を妨げる要因の一つになるだろう。こういった問題に対し、海外では健康における測定分野を中心に COSMIN と呼ばれるチェックリストが多領域の研究者らの合意に基づいて作成されたり、個別の感情に関する概念的重なりや測定についての問題点等に関する議論がされており (Weidman, Steckler, & Tracy, 2017)、本邦でもこういった取り組みが期待される。

そのため、先述のとおり労働環境の変化に応じた新しいアウトカム指標を作成する必要はあるものの、新規の構成概念の測定を意図した心理尺度の開発には十分な注意が必要である。新しい心理尺度の作成が意味をもつのは、必要とされる心理尺度が存在しない場合か、既存の心理尺度の性能が不十分である場合とされており (南風原, 2011)、後者のパターンは、構成概念を網羅的に測定できていないといった場合の改良版や、回答者の負担を考慮して短縮版を作成したりするが相当するであろう。新しいアウトカム指標もこちらのパターンであり、既存の概念を十分に分類・整理したうえで、新規の概念までも包括的に取り扱った尺度が求められる。

そういった背景のもとで、多様な「生き生き働く」状態像の 8 因子モデルを想定した心理尺度がリクルートワークス研究所(2020)によって提案された。この尺度名は、特定の概念に縛られることを避け、包括的に「個人がよい状態で働いている」状態像を捉えるために、明確な概念的定義がない「生き生き」という日本語特有の擬態語が用いられている。なお、よく似た試みとして、「ワクワク」という擬態語を用いた研究も存在する (Inoue & Maeno, 2020)。「生き生き働く」状態を測定する尺度開発においては、

①関連する心理尺度と項目のレビューや内容の精査を行ったうえで、それらを短縮して網羅的に利用すると同時に、②質的なアプローチから得られた新規項目を追加することによって、新旧のさまざまな構成概念を包括的に測定することを目指した。そのうえで、10000 人規模のデータを用いた因子分析の結果と解釈可能性の観点から各概念を改めて分類・整理し、既存の概念と新規の概念を重複しないように測定するための尺度として開発された。因子の名称は「活力実感」「強みの認知」「職務満足」「有意味感」「オーナーシップ」「居場所感」「持ち味の発揮」「多忙感」と命名され、最終的に 32 項目からなる尺度が開発された。そして、この尺度を用いて、どのような要因が「生き生き働く」ことに影響するのか、また「生き生き働く」ことは私たちの人生にどのような影響を与えるのかが検討された（リクルートワークス研究所，2020）。

ただし、先行研究では主要なデモグラフィック変数や心理変数を用いた検討が行われており、特定の変数に焦点を絞った研究が行われていない。そこで、本研究では同一のデータを用いた二次分析として、特にパーソナリティ変数に焦点をあてた検討を行うこととした。

2. パーソナリティ特性の 5 因子モデル、ビッグファイブ

「性格」に対する関心は古くより存在し、我々は全ての人にその人らしさや独特の個性が存在していると考えている。心理学において、性格は「パーソナリティ」と呼ばれており、「人の広い意味での行動に時間的・空間的な一貫性を与えているもの」などと定義される。つまり、ある個人に異なる時間や場所において一貫して認められる行動パターンのようなものがあるとすれば、それはパーソナリティによるものだと考えるわけである。古典的なパーソナリティの理論としては、性格をタイプ分けして考える「類型論」と性格の構成要素を想定して数量化して捉える「特性論」が有名であり、特性論の代表的なモデルが「ビッグファイブ」と呼ばれるパーソナリティ特性の 5 因子モデルである。

ビッグファイブは現在ではパーソナリティのモデルとして最もよく知られるものとなり、多くの領域で用いられている。このモデルは「パーソナリティを記述する自然言語を幅広く選出し、うまく分類整理すれば、重要な人格次元を見出せる」という考えに基づいて、国語辞典から作られた何万もの特性語を分類・整理して作られたものである。もともとは膨大なリストであったが、多くの研究者の努力と因子分析という統計手法によって手頃なサイズのカテゴリーにまとめられ、体系化されている。評定者や国や言語が異なったサンプルから得られたデータに対して、安定した 5 因子構造が得られることが評価されている。代表的なビッグファイブの尺度である NEO-PI-R では、5 因子の名称は①Extraversion(外向性)、②Agreeableness(協調性)、③Conscientiousness(勤勉性)、④Neuroticism(神経症傾向)、⑤Openness to experience(経験への開放性)と呼ばれている(McCrae & Costa, 1985)。

3. 疫学的パーソナリティ研究の展開と非認知能力に関連する諸概念

1990年代以降、上述のビッグファイブが世界中で多く用いられるようになり、このモデルを用いた大規模な縦断調査研究が展開されるようになった。また、他のモデルとの対応関係を明らかにした、さまざまな研究結果をメタ分析によって統合した報告も2000年代後半より見られるようになった。その結果、パーソナリティ特性が実に多種多様なアウトカム変数に対し、頑健な予測力を有することが示された。例えば、Ozer & Benet-Martínez (2006)の有力はその予測的妥当性に関する体系的なレビューを行っており、児童期のパーソナリティ特性が10年後や20年後の心理的適応・社会的適応・学業達成・職業達成などと|.20|-.40|程度の相関をもつことや、勤勉性の高さが知的能力(IQ)と同程度に学力を予測することや、IQや社会経済地位や家庭環境の影響を考慮してもなおパーソナリティ特性によるアウトカム変数への影響が認められることを明らかにしている。

そして、ノーベル経済学賞受賞者であるヘックマンがこれらのパーソナリティ特性のことを認知能力(IQ)と区別するために非認知能力と呼んだうえで、非認知能力が認知能力(IQ)よりも経済・労働市場において予測的妥当性が高い概念であり、教育などによる介入が可能であることを提唱したため(Heckman, Pinto, & Savelyev, 2013)、パーソナリティ特性の予測力が世界的に注目されるようになり、多くの関連書籍がベストセラーとなった。わが国においても例外ではなく、教育・産業界において広くこの概念が知られるようになった。非認知能力は、認知能力以外の問題解決能力や協調性や自律性といった資質のことを指すとされており、やり抜く力とも呼ばれるGritや、レジリエンスも非認知能力の一部と分類されて注目を集めることもある。かつて流行したEQなども近い概念だと考えられる。これらの諸概念の関連性や重複についての検討は不十分であり、先述のような構成概念や心理尺度の乱立状態に近い状態であり、その分類や整理が望まれるだろう。Heckman(2013)が経済・労働市場に注目した一方で、Krueger, Caspi, & Moffitt (2000)は疫学的パーソナリティ心理学(Epidemiological Personology)という用語を用い、パーソナリティ特性研究における疫学的視点の導入の必要性を説いている。これは問題があると考えられるアウトカム変数である精神疾患や犯罪や暴力、自殺などをパーソナリティ変数によって予測・説明し、早期介入や心理的健康の増進等の可能性を検討する研究の必要性を提唱するものである。

このように、諸外国ではBig Fiveによる予測的妥当性に関する多くの基礎研究が存在し、その有用性が認められ多領域に応用されている。日本でも研究成果が徐々に蓄積されつつあるが、比べるとまだまだ不十分である。そこで、本研究では疫学的パーソナリティ研究の視点からの研究デザインに基づいて、「生き生き働く」状態をパーソナリティ特性から予測する可能性を検討するための二次分析を行う。成人期においては労働が多く時間を占めるようになるため、生き生き働いているかどうかは重要なアウトカム変数であるといえるだろう。

4. Big Five を包括するパーソナリティの一般因子モデルとプロトタイプ

上記の通り、Big Five に基づいた研究は国際的に数多く行われて発展しているが、近年は Big Five を用いたいくつかの異なる表現方法や測定モデルが提案されている。そのうちの 하나가 Big Five における 5 つの特性を 1 つの高次因子に統合したパーソナリティの一般因子(GFP: general factor of personality)モデルである(Musek, 2007)。統計手法としては、階層的因子分析モデルのうちの双因子分析などを用いた測定モデルが採用されている。図 1 の上段が通常の Big Five モデルである。例えば、「外向性」は「話し好き(E1)」とか「明るい(E2)」といった個々の行動傾向に影響を与える因子として表されており、その他の因子についても同様である。5 つの因子によって人のパーソナリティを表現しており、このうちの誠実性は将来の社会的成功に影響が大きく、Grit と関連が高い概念とされている。下段が双因子構造のパーソナリティの一般因子モデルであり、5 因子以外に全項目に影響する 1 因子が想定されていることが分かる。これが一般因子であり、一般因子は外向性・開放性・調和性・誠実性が高く、神経症傾向が低い人は高くなり、社会的に成功しやすくなると考えられている。

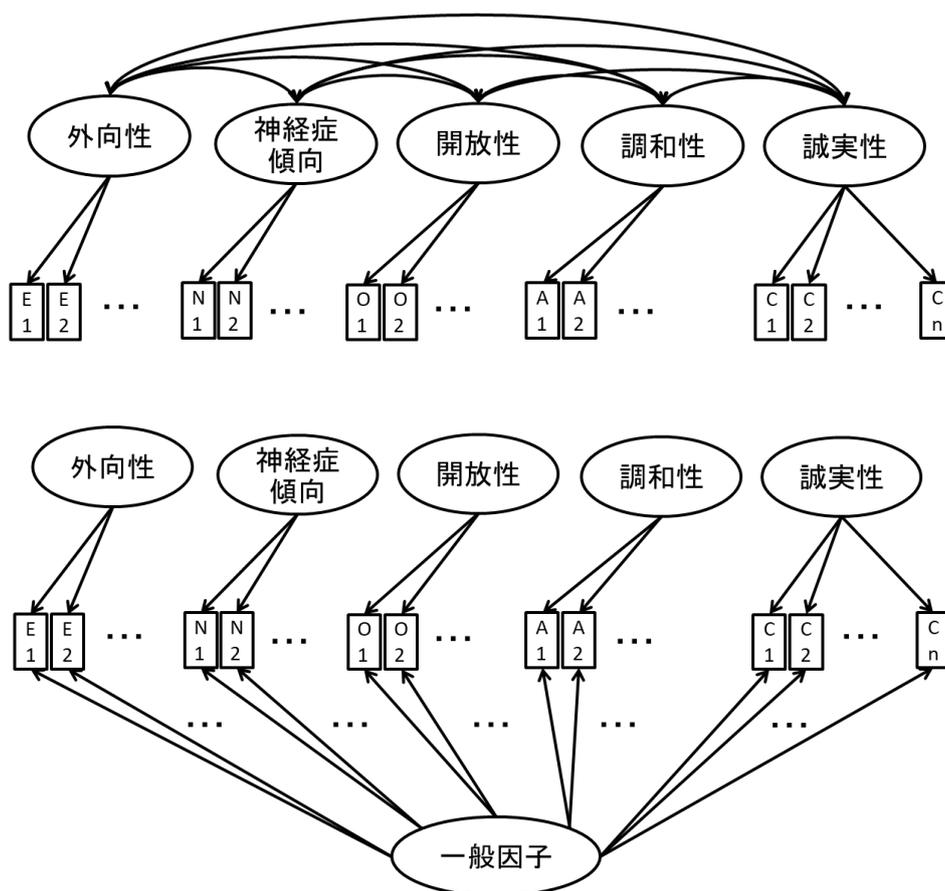


Figure 1 従来型の Big Five モデル(上段)と GFP を含むモデル(下段)

もう一つのアプローチはパーソナリティの類型化である。類型化の方法もいくつか提案がなされているが、ここではパーソナリティ・プロトタイプ (Personality Prototypes; 以下

PPs) と呼ばれるモデルを紹介する(Asendorpf, Borkenau, Ostendorf, & Van Aken, 2001)。このモデルでは、対象者を Big Five の 5 つのパーソナリティ特性の高低をもとに、Resilients (R 型; 神経症傾向が低く、他の特性が高い者)、Overcontrollers (O 型; 神経症傾向が高く、他の特性が低い者)、Undercontrollers (U 型; 外向性が高く、協調性が低い者) という 3 つのタイプに分類している。この R 型と O 型は両極の関係にあり、一般因子の軸となっているとも考えられる。これ以外にも、日本特有のタイプと考えられる Not identifiable (N 型; 外向性が低く、協調性が高い者) も報告されている(嘉瀬・上野・大石, 2017)。各プロトタイプについては、R 型は精神的に健康で問題が少なく、O 型は過度に自身を統制し、内面に問題を抱えがちである、U 型は自分自身への統制が少なく行動上の問題を抱えがちであると説明されている(小塩, 2010)。また、複数の先行研究においてはこれらの説明を支持する結果が得られている(e.g., 嘉瀬他, 2017; Steca, Alessandri, Vecchio, & Caprara, 2007)。

類型論に再び回帰することになるが、特性よりも類型化を行って個人を捉えることによって、人物像を全体的に把握することが可能となり、対象者の包括的理解が求められる教育や臨床の場で有効であると提唱されている(Steca et al., 2007)。実際、ある 1 つの特性から何らかのアウトカム指標との関連を検討するだけでは十分に説明ができないので複数の特性を用いたり、さらに交互作用までも考慮する必要がある場合は多い。例えば、対人的な問題をパーソナリティから説明や予測を行う場合、神経症傾向だけでは不十分なので、協調性も考慮し、さらには 2 つの交互作用からさまざまな種類の問題が説明できることもあるだろう。ただし、5 因子と各交互作用をすべて検討するとかなり多くの組み合わせが発生し、その複雑性から実用性が失われてしまう。したがって、代表的な類型による人物理解は応用面で意義が大きいと考えられる。Big Five によって行動や心理面での問題を高い精度で長期的に予測できることは示されているので、適切な類型であれば同様の機能は期待できる。先行研究においても、縦断研究におけるパーソナリティのプロトタイプの予測力は示されている(Van Leeuwen, De Fruyt, & Mervielde, 2004)。本研究では「生き生き働く」状態について、ビッグファイブとその一般因子とプロトタイプから説明することを試みる。

方法

調査協力者と手続き リクルートワークス(2020)のデータの二次分析を行った。このデータは株式会社クロス・マーケティングの調査モニターである全国の一般成人 9725 名を対象とし、2019 年 11 月にオンライン調査によって収集されたものである。調査にあたっては、総務省統計局「労働力調査」と文部科学省のデータをもとにして 10000 人を性別、年齢（10 歳刻み）、就業形態、地域ブロック、学歴が母集団と同程度の比率となるように割り付けセルを作成し、各セルについて十分な数の回答が集まるまで参加者を募集した。学歴のみ、割り付けの際に文部科学省のデータを参照している。一部のセルについては回答期間内に十分な回答が得られなかったため、10000 人をやや下回る調査協力者数となっており、デモグラフィック変数に明らかな矛盾が見られた回答者が削除されているため、最終的に 9716 名が分析対象となっている。9716 名の内訳は、男性 4961 名、女性 4755 名、平均年齢 46.00 歳($SD = 13.66$)である。

測定内容 (1) Big Five パーソナリティ特性：5 因子パーソナリティ特性を測定するために、日本語版 Ten Item Personality Inventory（小塩・阿部・カトローニ，2012；以下，TIPI-J）を用いた。5 因子について各 2 項目、計 10 項目、7 件法で構成される。(2) 生き生き働く状態尺度：活力実感、強みの認知、職務満足、有意味感、オーナーシップ、居場所感、持ち味の発揮、多忙感の 8 因子、各 4 項目、合計 32 項目で構成される。

統計分析 分析には統計解析プログラム Mplus version 8.5 および SPSS 25.0 を使用し、有意水準は 1%に設定した。

結果

まず、パーソナリティのプロトタイプを求めるために、先行研究 (Van Leeuwen, De Fruyt, & Mervielde, 2004 ; 嘉瀬他, 2017: 2018) を参照し、TIPI-J 得点を基とした Ward 法による階層的クラスタ分析を行ったところ、4つのクラスタが抽出された(Figure 2)。

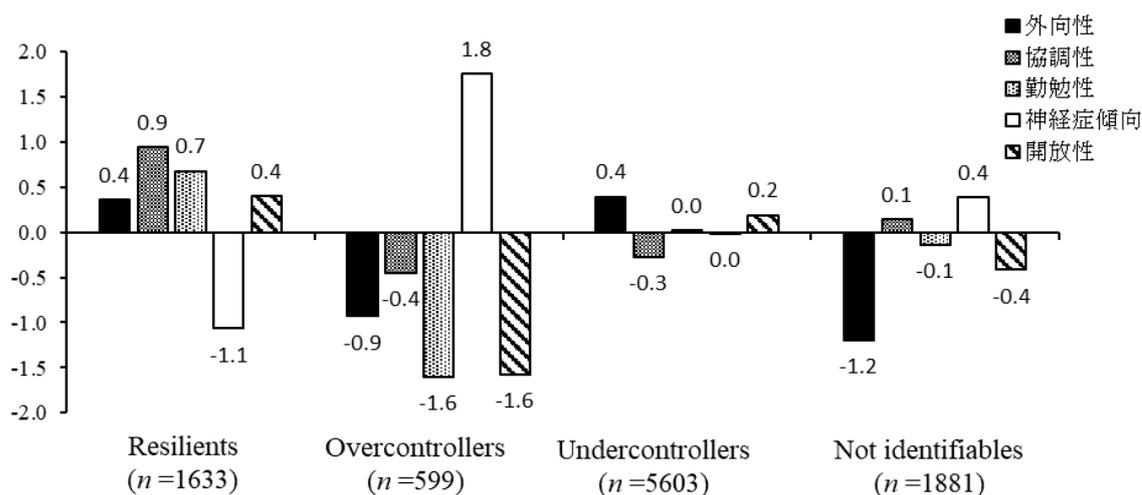


Figure 2 パーソナリティ・プロトタイプごとの TIPI-J の Z 得点

その後、神経症傾向が低く他の特性が高いクラスタを R 型(n=1633, 16.8%)、神経症傾向だけが高く他の特性が低いクラスタを O 型(n=599, 6.2%)、外向性が高く協調性が低いクラスタを U 型(n=5603, 57.7%)、外向性が低く協調性が高いクラスタを N 型(n=1881, 19.3%)と命名した。各クラスタにおける TIPI-J 得点の Z 得点を先行研究 (嘉瀬他, 2017:2018) と比較したところ、R 型と O 型の U 型の Z 得点の正負はすべて一致していた。N 型の勤勉性と開放性は 2つの先行研究 (嘉瀬他, 2017:2018) の間でも一致していないので判断ができないが、これら以外の正負はすべて一致していた。また、人数についても U 型が最も多く、N 型と R 型が同程度であり、最も少ないのが O 型であることも一致していた。ただし、Z 得点の大きさや人数の比率については一部の尺度においては大きな違いがあると考えられる。

次に、抽出された 4つのクラスタを独立変数、生き生き働く状態尺度の下位尺度の Z 得点を従属変数として、一要因分散分析および Bonferroni 法による多重比較を行った。その結果、すべての下位尺度変数について有意差が得られた(Table 1)。多忙感以外のすべての下位尺度において R 型が最も高く、次に U 型、N 型、O 型が最も点数が低いという結果が得られた。多忙感については、反対の結果が得られた。

Table 1 PPs ごとの生き生き働く状態尺度の Z 得点記述統計量と分散分析の結果

	Mean (SD)				F	η^2	多重比較
	R	O	U	N			
活力実感	0.50 (0.97)	-0.55 (0.91)	-0.02 (0.98)	-0.20 (0.94)	242.38 **	0.07	O < N < U < R
強みの認知	0.58 (0.89)	-1.02 (1.17)	0.02 (0.88)	-0.25 (1.03)	497.80 **	0.13	O < N < U < R
職務満足	0.43 (1.00)	-0.37 (1.18)	-0.06 (0.93)	-0.06 (1.02)	141.96 **	0.04	O < U = N < R
有意味感	0.40 (0.98)	-0.84 (1.22)	0.06 (0.87)	-0.27 (1.07)	309.90 **	0.09	O < N < U < R
オーナーシップ	0.59 (0.91)	-0.86 (1.29)	-0.02 (0.88)	-0.17 (1.02)	398.46 **	0.11	O < N < U < R
居場所感	0.54 (0.90)	-0.83 (1.18)	0.01 (0.91)	-0.24 (1.02)	367.11 **	0.10	O < N < U < R
持ち味発揮	0.47 (0.98)	-0.74 (1.12)	0.01 (0.91)	-0.21 (1.02)	278.62 **	0.08	O < N < U < R
多忙感	-0.15 (0.98)	0.01 (1.05)	0.06 (1.00)	-0.06 (0.99)	22.66 **	0.01	R < N = O = U, N < U

** $p < .01$

また、Big Five について TIPI-J の各尺度得点を算出した後に、先行研究(Burns et al., 2017)を参照した双因子分析を行い、一般因子の因子得点を算出した。ただし、双因子分析の適合度指標は $RMSEA = .142$, $CFI = .865$ を示し、いずれも経験的な基準を満たしていなかった。次に、一般因子と TIPI-J の 5 つの下位尺度、生き生き働く状態尺度との間の相関係数を算出した結果を Table 2 に示す。

その結果、パーソナリティの一般因子が活力実感 ($r = .40$)、強みの認知 ($r = .54$)、職務満足 ($r = .27$)、有意味感 ($r = .42$)、オーナーシップ ($r = .48$)、居場所感 ($r = .47$)、持ち味発揮 ($r = .41$) の 7 尺度との間で最も高い相関を示した。ただし、多忙感だけは神経症傾向との間の相関が最も高かった ($r = .08$)。多忙感を除いた因子については 5 因子よりも一般因子のほうが高い関連性を示しており、いずれも中程度の相関係数を示す結果となった。

Table 2 Big Five と生き生き働く状態尺度の間の相関係数

	一般因子				神経症傾向	
	外向性	協調性	勤勉性	開放性	神経症傾向	開放性
活力実感	.397**	.234**	.259**	.218**	-.223**	.214**
強みの認知	.535**	.297**	.243**	.307**	-.333**	.361**
職務満足	.274**	.134**	.239**	.122**	-.202**	.096**
有意味感	.420**	.254**	.201**	.216**	-.267**	.272**
オーナーシップ	.479**	.258**	.275**	.271**	-.318**	.270**
居場所感	.466**	.269**	.284**	.216**	-.320**	.231**
持ち味発揮	.414**	.229**	.209**	.223**	-.283**	.234**
多忙感	.021*	.024*	-.052**	.031**	.080**	.061**

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

考察

本研究では、生き生き働く状態を個人のパーソナリティから説明することを試みた。パーソナリティはビッグファイブの5因子だけではなく、パーソナリティ・プロトタイプと呼ばれる4類型と、一般因子を用いて検討を行った。その結果、パーソナリティから生き生き働いているかどうかを予測・説明できる可能性が示唆された。この結果は、認知能力ではない非認知能力が経済・労働市場において高い予測力を有しているという先行研究の知見と一致していた。

パーソナリティのプロトタイプを求めるために、階層的クラスタ分析を行ったところ、4つのクラスタが抽出され、いずれのクラスタも国内外における先行研究の結果と対応していた。R型は外向性、勤勉性、協調性、開放性が高く、神経症傾向が低いタイプであり、社会的に望ましいと考えられるパーソナリティである。先行研究においては、全体的に適応的な行動や思考をとる特徴があることが報告されている。本研究でもR型は働く場面において活力実感、強みの認知、職務満足、有意味感、オーナーシップ、居場所感、持ち味発揮がいずれも標準得点にして0.5点程度、効果量としては中程度高いことが示された。一方、多忙感はやや低いという結果であった。このタイプが多面的にととも生き生き働いている様子がうかがえた。

一方、O型は神経症傾向だけが強く、外向性、勤勉性、協調性、開放性は低いというR形とは正反対のタイプである。全体的に不適応的な状態に陥りやすいと考えられているが、本研究においてもそのような結果となっていた。強みの認知、有意味感、オーナーシップ、居場所感、標準得点にして0.8点以上低く、効果量としても大きな値が示された。特に働きがいや働く意味、自らのアイデンティティに関わる重要な得点が低くなっており、不適応的であることが示唆された。これ以外についても、活力実感、職務満足、持ち味発揮が低い状態であった。R型とO型はパーソナリティも働く状態も対極的であった。

最も人数比の多いU型は、やや外向性が高く、協調性が低い特徴を示すほぼ平均的なパーソナリティの類型である。このタイプは生き生き働く状態についてもほぼ平均的な結果となっており、特徴がみられなかった。次に、日本において特有とされるN型は外向性が低いことが特徴であり、それ以外は平均的なタイプである。外向性の標準得点は-1.2であるため、本研究のN型はかなり内向的な群であると考えられる。先行研究では、N型は受容的な行動や思考をとる傾向にあることが指摘されていることと一致する。生き生き働く状態については、活力実感、強みの認知、有意味感、居場所感、持ち味発揮が標準得点にして-0.2程度とやや低いことが示された。外向性と生き生き働く状態については全体的に正の相関があり、N型がかなり内向的だということを考慮すると、生き生き働いている程度は低くなると考えられるが、実際には平均かやや低い程度であることは意外な結果であった。消極的な性格であるが、ほどよく生き生き働いている群があることは興味深い結果である。

各群の人数については、先行研究と同様にU型が最も多く、N型とR型が同程度、最も少ないのがO型であり、各パーソナリティ特性のZ得点の正負の符号についてもほぼ一致していることから、4つの群は先行研究と同様に分けることができたと考えられる。一方、人数の比率やZ得点については違いがあり、どちらかという本研究で得られたクラスタの方がより極端な結果となっていた。先行研究よりもサンプルサイズが大きく、より多様となっていることも結果に影響を及ぼしていると考えられるが、いずれにしてもクラスタ分析で分類する方法では一貫して同じ基準で群分けがされないので、結果が再現できる基準による分類方法を確立する必要もあると考えられる。

また、双因子分析を行ってパーソナリティの一般因子の因子得点を算出したが、この測定モデルの適合度指標は経験的基準を上回っていないことは注意すべき点であり、より適切な測定方法を検討する必要がある。パーソナリティの5因子に一般因子を加えた6つの下位尺度と、生き生き働く状態を示す8つの下位尺度の間の相関係数を求めたところ、多忙感以外はいずれも一般因子が0.4程度の中程度の相関関係を示しており、5因子よりも強い関連性を示していた。なお、一般因子が高い類型はR型、低いのはO型であると考えられる。

効果量を検討するにあたっては、相関係数 r は0.1で小さい効果、0.3で中程度の効果、0.5で大きな効果とされており、分散分析の効果量 η^2 は.01で小さい効果、.06で中程度の効果、.14で大きな効果とされている。本研究で得られた結果は、5因子を統合して得られた類型も、一般因子のどちらも多忙感を除く生き生き働く状態に対して中程度の効果量を示しており、5因子のうちの一つ（例えば勤勉性）による説明の効果量よりも全体的に高いことが示唆された。

これらの結果を見ると、パーソナリティを見て「うまく社会適応できるタイプ」と「うまく社会適応できないタイプ」をまとめて群にしたものがパーソナリティ・プロトタイプであり、「社会適応できる程度」を一つの軸の上で表現したものが一般因子であるように見えるが、この結果は適応の指標を基にして類型化したり、合成変数を作ったりして得られたものではない。あくまでパーソナリティ変数だけを操作して生み出された変数や群であり、それらから高い説明力が得られたことに意味があると考えられる。

近年、認知能力(IQ)や社会経済的地位(SES)よりも非認知能力が注目され、Big FiveやGritなどの概念から社会的な適応が説明できるという研究結果が多く報告されている。本研究の結果も同様であった。ただし、非認知能力の中では特に勤勉性の特性が注目されがちであるが、ここでは単一の性格特性ではなく、これらを総合的に考慮した変数がより高い説明力を有していることが示された。個人に焦点をあてると性格によって強みや弱みがあり、仕事の種類への向きや不向きがあるため、環境によって生き生き働けるかどうかが変わってくる考えられるが、全体で見るとR型の適応状態が高く、O型の適応状態は低いため、こういった人がどうすれば生き生き働けるのかは重要な検討課題であると考えられる。

引用文献

- Asendorpf, J. B., Borkenau, P., Ostendorf, F., & Van Aken, M. A. G. (2001). Carving personality description at its joints: Confirmation of three replicable personality prototypes for both children and adults. *European Journal of Personality*, 15(3), 169–198.
- Burns, G. N., Morris, M. B., Periard, D. A., LaHuis, D., Flannery, N. M., Carretta, T. R., & Roebke, M. (2017). Criterion - related validity of a Big Five general factor of personality from the TIPI to the IPIP. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(3), 213–222.
- 南風原朝和 (2011). 量的研究法 下山晴彦 (編) 臨床心理学をまなぶ 7 東京大学出版会
- Heckman, J., Pinto, R., & Savelyev, P. (2013). Understanding the Mechanisms through Which an Influential Early Childhood Program Boosted Adult Outcomes. *The American Economic Review*, 103(6), 2052–2086.
- Inoue, R., & Maeno, T. (2020). A study of “waku-waku” at work. In *Emotional Engineering, Vol. 8* (pp. 115–134). Cham: Springer International Publishing.
- 嘉瀬貴祥・上野雄己・梶内大輝・島本好平 (2018). パーソナリティ・プロトタイプにおける Resilients, Overcontrollers, Undercontrollers, およびその他のタイプの特徴——ライフスキルの高低に基づいた検討. *パーソナリティ研究*, 27, 164-167.
- 嘉瀬貴祥・上野雄己・大石和男 (2017). パーソナリティ・プロトタイプに基づいた大学生の類型化と精神的健康の関連. *日本健康教育学会誌*, 25, 195-203.
- Costa, P.T., & McCrae, R.R. (1985). *The NEO Personality Inventory manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Misuraca, R., & Fasolo, B. (2018). Maximizing versus satisficing in the digital age: Disjoint scales and the case for “construct consensus.” *Personality and Individual Differences*, 121, 152–160.
- Musek, J. (2007). A general factor of personality: Evidence for the Big One in the five-factor model. *Journal of Research in Personality*, 41(6), 1213–1233.
- 仲嶺真・上條菜美子 (2019) 「心理学研究」の新心理尺度作成論文に記載された尺度作成の必要性, *心理学研究*, 90, 147-155.
- リクルートワークス研究所 (2020). *Works Report 2020 「働く×生き生き」を科学する一人ひとりが生き生きと働ける次世代社会の創造を目指して*
- Schmidt, F. (2010). Detecting and correcting the lies that data tell. *Perspectives on Psychological Science*, 5, 233-242.
- Van Leeuwen, K., De Fruyt, F., & Mervielde, I. (2004). A longitudinal study of the utility of the resilient, overcontrolled, and undercontrolled personality types as predictors of children’s and adolescents’ problem behaviour. *International Journal of Behavioral Development*, 28(3), 210–220.