

チームと人の関係を測る尺度について ——5因子性格検査との関係再考—— (チームの心理学5)

岩橋 俊哉

A measure of the relationship between the organization and human – comparison of Five Factor Personality Inventory (Psychology of team 5).

Toshiya IWAHASHI

序

「君はただ眼で見るだけで、観察ということをしない。見るのと観察するのとでは大違いなんだ。」

シャーロック・ホームズの冒険 ポヘミアの醜聞より

前回の論文(岩橋、2014)で、チームと人の関係を測る尺度を5因子性格検査と同時に実施して、この尺度が5因子検査の結果とどのように関連するのかを報告した。これを再考するにあたって、まず心理学における性格の定義と、これら2つの検査についてもう一度概要をまとめておきたい。

性格とは何か。心理学では、以下のように性格と人格(=パーソナリティー)を分けることもあるが、いずれにしても、比較的永続的な行動特性として捉えている。

「人格(personality)と性格(character)という用語はしばしば同じ意味で使われる。これを明確に区別しようとする人もある。一般に人格の用語のほうが性格より広い意味で使われ、理論的実験的研究では人格という用語が使われ、応用的臨床的研究では性格という用語が使われている。どちらを使うかは習慣的用法にすぎない。しかし、いずれを使うにしても「人格者」という場合のように道徳的意味を含んではない。」

誠信心理学事典より

「性格は、その者の性質を表す。人だけとは限らない。性格という用語は character の訳語として心理学で用いられるようになった。ゴードン・オールポートが述べているように、character という単語には価値的な意味合いが含まれている。一方で性格という用語には価値的な意味合いが薄いということもあり、日本語の「性格」と「人格」という用語は混乱しやすい。」 Wikipedia 2015

性格の測定方法は自己評価による方法が中心である。被検者が調査項目の文章を読んで、自身がそれに当てはまるか否かを回答し、それを得点化する方法である。一般的ではないが、他者に評定してもらう方法もある。この場合は同じように調査項目を読んで、回答するが、他者を評定するものである。代表的なものとして、ソーシャルスタイルがある。ソーシャルスタイルの評価では五人の平均値を採用している。これは人が場面によって異なる行動特性を示すことが考えられることと、評価がどの他者の場合でも常に正しいかどうかわからないことによる。いずれにしても人の性格を正しく把握するのは難しい。多面的に評価することが肝要なのであろう。

性格は、現在は特性で表す方法が主流である。過去には類型論が多く見られた。例として、クレッチマーによる分類がある。(体格と性格)クレッチマーは、パーソナリティの中心は気質であると考え、体型と気質を結びつけた3つの類型があるとした。そして神経質タイプ、粘着質タイプ、顕示質タイプ、偏執質タイプ、分裂質タイプ、循環質タイプといった六つの類型を挙げている。またユングの理論を元にした性格類型(内向:I-外向:E、感覚:S-直観:N、思考:T-感情:F)に、判断的態度:Jと知覚的態度:Pという独自の指標を加えて、4指標16タイプ)を測定するMBTI(Myers-Briggs Type Indicator)のようなツールもある。

その他にも(科学的なものではないが)、星座占い(12の星座に対応した12の類型)、血液型性格(遺伝子由来する抗原の種類組み合わせに対応した4つの類型)などがその典型例である。もちろん、今のふたつには科学的根拠はまったくない。類型によるタイプは人間像を具体的に全体として理解するには有利だが、このような尺度はもともと連続しているものなので、どこかで区切ってタイプとして分けるには、境界領域のタイプの扱いに無理がある。例えば、境界領域では再度測定を行なった場合にタイプが逆になってしまうようなことがおこりがちである。

5因子性格検査は現在、最も有力な性格理論であり、検査である。5因子性格は、特性論の立場である。これらの因子の得点プロフィールで人の性格を説明する。

この試みは、まず辞典などから性格を表す形容詞を収集し、それを集約して、共通と考えられる表現を抽出することから始まった。手作業ではこの作業は困難であったが、コンピューターの登場によって因子分析など多変量解析の手法が適用できるようになって、その作業は飛躍的に効率化した。

その結果、人の性格は大きく5つの性格特性によって説明できることがわかってきた (Goldberg, 1992)。日本でも同じ手法を用いて検討が行なわれ、米国と同様に5つの概念で性格を説明することができることが分かってきている。例として、FFPQ 研究会 (1998) による5因子性格検査 (FFPQ)、下仲・中里・権藤・高山 (1999) による Costa & McCrae (1992) の NEO-PI-R 翻訳版。村上・村上 (2001) の主要5因子性格検査などが公刊されている。ただし、5つの因子の命名と解説については、まだいくつかのバリエーションがあり、完全な統一は見られない (Wikipedia の記述など)。従って訳語なども統一されていないため、分かりやすいと考えられるロム・ブラフマン (2013) を引用し、村上 (2001) も併記することにした。

5つの因子の名前と定義について

因子 1. Extroversion 「外向性 (vs. 内向性)」

「たいていの人が知っているように、外向性の人は他人との交流を楽しむ。一方、内向性の人はその正反対で1人でいることを好む。(ロム・ブラフマン; 2013)」

因子 2. Agreeableness 「同調性 (協調性)」

「すなわち、人との調和を重んずるという性格特性だ。同調的な人は他人と衝突することを嫌い、気配りがあり、共感的である。競争心はあまりなく、自分のことを考えるより先に他人のことを考える。自分にどのくらい同調性があるかがわかる簡単なテストがある。もしあなたが会社の経営者で、従業員を解雇しなければならなかったことが分かったとしたら、あなたはどんな気持ちになるだろう。解雇する旨を伝えるにあたって、その人をできるだけ傷つけないようにするにはどうしたらよいのだろうと思悩むだろうか。それとも、「ビジネスはビジネスじゃないか。この人はもう、うちの会社に必要じゃなくなったというだけのことさ」と考えるだろうか。同調性の高い人はそうでない人より、誰かを解雇することに苦痛を感じるだろう。」(ロム・ブラフマン; 2013)

「気配り、共感性」(村上・村上, 2001)

因子 3. Conscientiousness 「誠実性 (良識性)」

「誠実性が高い人は責任感が強く、目的がはっきりしていて、業績志向の傾向がある。自分に厳しい野心家タイプだ。衝動的に行動することはあまりなく、計画を立て、実行に移す方法をよく知っている。」(ロム・ブラフマン, 2013)

「強い責任感、結果志向」(村上・村上, 2001)

因子 4. Neuroticism 「情緒安定性」

「あなたは事の成り行きを心配する傾向があるだろうか。物事を個人的に受け取ったり簡単に傷ついたりするだろうか。ストレスや不安でしばしば参ってしまうだろうか。自分を気分屋だと思うだろうか。これらの問いのほとんどに「いいえ」と答えたなら、あなたは情緒が安定しているタイプだ。その逆ならば神経症的傾向がある。神経症的な人はそうでない人より脆く、傷ついたり動揺しやすい。彼らの頭の中では、自分で作り上げた否定的な台本が進行していることが多い。自分を批判する気持ちが強いあまり、自分が自分に対して抱いている辛辣な意見を真実だと思い込み、それ

を自己同一性の一部として取り込んでしまっている。」(ロム・ブラフマン、2013)

「神経症的傾向、その反対は冷静」(村上・村上、2001)

因子5. Openness for Experience/Intelligence 「経験に対する開放性(知的好奇心)」

「この特性は創造性、思慮深さ、そして一見関係がないような見える物事の間にも関連性やパターンを見いだせる抽象的思考能力と関係がある。新しい経験を積極的に受け入れる人は、芸術や美的感覚、新しい物の見方にひきつけられる。この一節を読んで、行っている意味が完全にわかると思った人は、おそらくこのタイプの人間だ。一方、何のことだかよく分からなかったという人は、多分もっと具体的で現実的なことを好むタイプだ。」(ロム・ブラフマン、2013)

「創造性、思慮深さ、抽象的思考、美的感覚 実利的 展望、夢を語る」(村上・村上、2001)

岩橋(2012)の報告によるチームと人の関係を測るふたつの尺度は、企業向けにセミナーを行っていた専門家である筆者の知人である故山岸眞一氏¹⁾の経験と観察により類型が構想され、それを心理尺度化したものである。この尺度はもっぱら人材育成セミナーなどで資料として利用されてきた。これは一貫した性格というより、職場という特定の場面での、仕事に関する態度という限定的な場面での評価である。この尺度は概念が先にあり、それを測定するための質問項目もそれに沿って取捨選択され、その項目(=57項目)から出来ている。そして作成された2つの尺度の組み合わせで4つのタイプを分類している(類型論)。このため妥当性の検討に問題が残っている。以下にふたつの尺度の定義を整理したい。

項目の一部

- ・任せてくれるタイプの上司だと仕事がやりやすい
- ・決められた仕事の手順はできるだけ守りたい
- ・仕事のやり方は柔軟に工夫したい
- ・いい仕事をして上司を喜ばせたい

「組織－個人志向」尺度について

この尺度はチームの一員として行動することを好むのか、1人で仕事を進めることを好むのかということ測るものである。スポーツならば個人競技を選択する選手と団体競技を選択する選手の違いとしてとらえることができる。

「現実－理念志向」尺度について

この尺度は、将来の展望を重視する(=ビジョナリーである)のか、現在の問題を重視(=現実

主義) したいかという違いを測る尺度である。眼前の問題の詳細が気になるのか、将来のビジョンを持っているのかの違いといえる。言い換えると、未来志向か現在志向かというようにとらえることもできる。

タイプの定義を（岩橋, 2012）に加えて補足すると、

「上の2尺度の得点の高低を組み合わせ、回答者を四タイプに分類した。ここでは、仮にタイプ1, 2, 3, 4と名付けることにする。

タイプ1:「組織－理念」

組織の中でリーダーを目指すタイプ。理念やビジョンを持ち、組織との一体感から、組織全体に注意を払いそれを引っ張っていくことを考えている。

タイプ2:「組織－現実」

リーダーによく従う忠実なメンバーである。展望を持つというのではなく、眼前のより具体的な問題を片付けることを優先する。組織と一体感を持ち、それにできるだけ従おうとする傾向が強い。

タイプ3:「個人－現実」

仕事に関して、組織とは独立に自身の目標や規範を持っている。自分の持ち場をきちんと決めて、その中で確実な仕事をする。チーム作業は得意ではない。組織とは距離を置いている場合もあり、極端な場合には組織に従わないことについての抵抗はない。

タイプ4:「個人－理念」

組織行動に馴染まないタイプ。仕事についての自身のビジョンをもっているため、それと組織の目的が相容れなくなることもでてくる。チーム作業は得意ではない。起業家に向いているが、大抵の場合組織が大きくなると組織をうまく運営することができなくなってしまう。

上の尺度は社会人で調査を実施し作成したものである（岩橋, 2012）。今回は項目そのままを大学生に実施し、この尺度が大学生にも適用できるかという汎用性について検討した。社会人対象に作られた項目をそのまま大学生に実施するには、いわゆる会社用語のようなものが大学生には理解されにくいなどの困難があるが、今回は5因子検査と比較するため、将来職場で働くことを想定してもらおうことと同じ項目で実施した。

調査

以上、ふたつの検査の尺度を検討すると、「実利－理念」志向と5因子の「経験に対する開放性」尺度の定義が類似していることに気がつく。特に5因子の命名については、まだ定義の統一以前の状態であるようで、「経験に対する開放性（知的好奇心）」という定義だけでは、その内容は正しく伝わらないように思われる。

被検者

法学部の1-3年次生 60名。

方法

調査は本学のPC室で2014年7月に実施した。各被検者のコンピューターの画面上にPDFファイルとして作成した質問項目を提示し、回答の入力はマークシート用紙で行なわせた。入力用紙にはスキャネット株式会社製のスキャネットシートを利用している。このシートをドキュメントスキャナで読み取った後、スキャネット社の専用アプリケーション「カンまくん」によってCSV書式のデータに変換している。

結果

5因子性格検査の項目は、村上(2006)による項目(=70項目)と算出方法を用いた。ただしチームと人の関係を測る尺度に合わせて7段階尺度の回答方法に変更して実施している。チームと人の関係を測る尺度の算出には、前回の紀要(岩橋、2012)で算出したものと同じ項目(57項目)により、7段階尺度での回答方法を用いた。

・各尺度の特性について

7点満点で算出しているが、5因子性格特性については3.5点が中間点、すなわち「どちらでもない」になる。チームと人の関係を測る尺度については、0点が中間になるような算出方法を採用している。結果は、平均がほぼ中央にきていると解釈される(表1)。

・尺度と5因子の因子との関連について

尺度の定義から見た類似性では、「理念－現実」尺度と「審美的」尺度は、ほぼ一致すると考えてよい。組織志向は外向的、個人志向は内向的といつて良いように思われるが、結果からは完全に

表1 各尺度の平均と標準偏差

	外向性	同調性	誠実さ	神経症	審美的	個人志向	理念的
平均	3.53	3.65	3.89	3.05	3.49	0.21	-0.50
標準偏差	1.25	0.66	0.90	0.94	0.85	0.74	1.32

図2 5因子特性の各尺度の得点分布

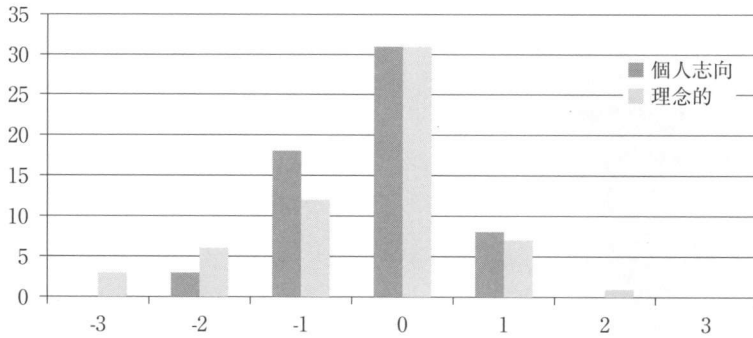


表2 各尺度間の相関係数

	外向性	同調性	誠実さ	神経症	審美的
個人-組織	-0.37	-0.17	0.00	-0.22	-0.38
理念-現実	0.57	0.32	0.35	0.41	0.61

一致するかどうかについては断定できなかった。そうすると、すべての尺度になんらかの関係があるように解釈できる。

相関係数の結果(表2)では、「理念-現実」尺度は「審美的」尺度と高い相関(0.61)を示したが、「個人-組織」尺度は「審美的」尺度とやや高い負の相関-0.38を示した。

c. 新尺度の妥当性の検証

Openness for Experience/Intelligence「経験に対する開放性(知的好奇心)」(=審美的尺度)と理念-現実尺度は正の相関が高く、かなり近い特性を測っていると考えられる。確かにロム・ブラフマン(2013)の以下の解説でわかるように定義としてはほぼ同じものを測っていることがわかる。

「この特性は…抽象的思考能力と関係がある。新しい経験を積極的に受け入れる人は、芸術や美的感覚、新しい物の見方にひきつけられる。一方、何のことだかよく分からなかったという人は、多分もっと具体的で現実的なことを好むタイプだ。」

考察

「現実-理念」尺度は、5因子の審美性因子と定義が互いに良く似ていて、相関係数も0.61とかなり高い値であることがわかった。このことから、チームと人の関係を測る尺度の「現実-理念」尺度は妥当性が高いと結論づけて良いのではと考えられる。

「組織一個人」志向については「外向-内向」尺度とは近い概念ではあるが、定義的に完全には一致せず、相関係数の値も低いことから、関係については明確ではないことがわかった。今後項目の検討も含めてさらに検討する必要がある。

チームと人の関係を測る尺度は、実用性を優先して作成されたものなので、たとえば、組織で性別、年齢、資格、能力、などの基礎資料に加えて、人材データベースなどを作成し、人員配置を行なう際の情報にすること想定しており、有用性も高いものである。しかし、尺度定義など理論的な厳密さにはやや弱いという問題がある。しかも、大学生を対象に作成されたものではないことから大学生には理解しにくいかもしれないという質問項目があるものと思われる。社会人との直接比較が困難にはなるが、学生向けの調査項目を作成することが必要になるかもしれない。大学生で利用できるようになると、さらにこの尺度は役立つものになるので、今後、検討を重ねていきたい。

性格に関する尺度とそれを測定する検査は心理測定の有用なツールとして、色々な場面で利用されている。チームの中での人事配置のためのツール、自己分析、自身の理解のツール、など色々な場面で使える有効なものである。しかし、そのツールの精度や信頼性を高めるためには、信頼性の高い評価の基準が必要である。この基準として5因子性格検査は非常に有望な尺度と考えられる。特に5因子性格検査は特定の場面に依存せず、比較的安定した行動特性を示す項目で作成されていることから、他の全ての性格尺度の基準となる尺度として位置づけるのに最適と考えられる。他の検査は5因子尺度との相関関係を測ることで位置づけが決まるものになるのではないだろうか(柏木1995,1999)。その後で尺度の妥当性や、異なる尺度間の関係が明らかになってくるのではないかと思われる。位置づけが明らかになることで、それぞれの尺度の有用性がさらに増すのではないか。例えば、チームと人との関係の尺度の場合、定義から年齢や職位の変化などによる変動の可能性を否定しない。そもそも職場という特定の場面での特性を想定しているので、それ以外のプライベートも含めた生活全体の特性を測定しているわけではない。その点で妥当性に関してやや弱点がある。5因子性格検査と比較することでその位置づけがしやすくなると考えられる。ただ、そのためには、5因子性格検査についても年齢や性別など色々な属性を考慮した多様な属性のデータを収集する必要があるように思う。

注

- 1) 2015年1月24日に事故により死去されました。ここにご冥福をお祈りします。

文献及び URL

FFPQ 研究会 (編) 1998/2002 「FFPQ (5 因子性格検査) マニュアル」 北大路書房。

Goldberg, L.R. 1992 The development of markers for the big-five factor structure. *Psychological Assessment*, 4(1), 26-42.

MBTI 協会 URL: <http://www.mbti.or.jp/>

岩橋俊哉 2011 「チームの心理学 (1)」 大東文化大学紀要 50 219-226.

岩橋俊哉 2012 「チームと人の関係を測る尺度開発の試み (チームの心理学 2)」 大東文化大学紀要 51 187-193.

岩橋俊哉 2013 「チームの心理学 (3) - “タイプT” をチーム理論で定義する -」 大東文化大学紀要 52 143-148.

岩橋俊哉 2014 「チームの心理学 (4) -」 大東文化大学紀要 53 143-148.

柏木繁男 1995 「性格特性 5 因子モデル (FFM) による内田クレペリンテストの評価について」 *心理学研究* 66(1), 24-32.

チームと人の関係を測る尺度について

- 柏木繁男 1999 「性格特性 5 因子論 (FFM) による東大式エゴグラム (TEG) の評価」 心理学研究 69(6), 468-477.
- 下仲順子・中里克治・権藤恭之・高山緑 1999 「NEO-PI-R、NEO-FFI 共通マニュアル」 東京心理.
- 外林大作 / 辻正三 / 島津一夫 / 能見義博 編 1981 「誠信心理学事典」 誠信書房
- 村上宣寛・村上千恵子 2001 「主要 5 因子性格検査ハンドブック改訂版」 学芸図書
- 村上宣寛 2006 「心理尺度のつくり方」 北大路書房.
- 村上宣寛・村上千恵子 1999 「性格は五次元だったー性格心理学入門」 培風館
- ロム・ブラフマン (藤島みさ子 訳) 2013 「トンネラーの法則 どんな逆境もはねのける人はどこが違うのか？」 阪急コミュニケーションズ.

(2015 年 9 月 29 日受理)