

(データ) 大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る (その2)

要約

本レポートでは、前レポート(その1)の知見を踏まえて、大学生を対象としたパーソナリティ特性の主体的な学習態度、AL外化、資質・能力への影響を検討した。以下の4点が示唆された。

- ① 資質・能力を育てる教育実践として、アクティブラーニングと探究的な学習が直接的に重要である。
- ② 「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」が3種類の学習態度に対応するパーソナリティ特性であると論じたレポート(その1)の見方を一定程度支持する。
- ③ これまで説いてきたように、二つのライフは、顕在的なキャリア意識を超えて、潜在的に学びと成長のエンジンである。
- ④ 本レポートのモデルで扱った変数が、大学生の資質・能力を育成する大きな実践的視点となる。

第1節 問題

学校から仕事・社会へのトランジション研究において、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、その影響について検討している。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にも有用であると考えられる。

レポート(その1)^(注1)では、ビッグファイブ論の理論的背景と勤勉性、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能力、仕事・社会で求められる職場適応や能力とどのように対応するかを理論的に整理した。その上で社会人(大卒以上・正規雇用)を対象に調査を行い、彼らの勤勉性、外向性、経験へ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しているかを検討した。その結果、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・能力へ影響するモデル1が採択されたが、パス係数の大きさからはこの媒介モデル1の有効性は十分に認められなかった。

本レポートは、パーソナリティ特性から社会への適応や学び成長する人の特徴を検討する「その2」の研究である。大学生を対象に調査を行い、レポート(その1)で示された知見が大学生にも適用できるかどうかを検討する。なおレポート(その2)では、これまでの研究で大学生の潜在的な学びと成長変数として実証的に説いてきた「二つのライフ」(詳しくは溝上責任編集

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

[2018] でまとめている)を加えて、パーソナリティ特性との構造的関連も検討する。

(注1)「(データ) パーソナリティ特性からみる社会人の職場適応や能力(その1)」を参照。
[http://smizok.net/education/subpages/a00034\(personality5\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00034(personality5).html)

第2節 調査について

調査は、インターネットリサーチ会社(株式会社マクロミル)に依頼して、2019年8月に実施された。大学生3・4年生を対象に、『平成30年度学校基本調査』から大学生の男女比率をそれぞれ54.9%、45.1%として条件とし、計2,062人の大学生が調査に参加した。同一回答を重ねるなど不適切な回答を67名分除外して、計1,995人(男性1,077人、女性918人)を分析対象とした。平均年齢は21.62歳($S.D.=1.86$)であった。なお、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①で説明している。

第3節 結果と考察

基本的にはレポート(その1)(注1)と同様の分析を行うが、大学生調査でこれまで扱ってきた「二つのライフ」をモデルに加えている。

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)、二つのライフから主体的な学習態度、AL外化、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。両モデルとも、パーソナリティ特性(勤勉性、外向性、経験への開かれ)から主体的な学習態度、AL外化、資質・能力に影響を及ぼすと仮定する点では共通しているが(注2)、二つのライフの位置(因果関係)は異なっている。

二つのライフは、これまでの知見から、潜在的には学びと成長の変数(たとえば主体的な学習態度やAL外化、資質・能力)に影響を及ぼすことが明らかであるが(溝上責任編集, 2018)、パーソナリティ特性と同列に配置していいものかどうか明らかではない。図表2のように、パーソナリティ特性と同列に置いて、主体的な学習態度やAL外化、そして資質・能力に影響を及ぼすと考えることもできれば(モデル1)、図表3のように、パーソナリティ特性の手前に置いて、パーソナリティ特性を媒介して、主体的な学習態度、AL外化、資質・能力にも影響を及ぼすと考えることもできる(モデル2)。いずれのモデルが妥当であるかはAIC(赤池情報量基準)の数値を見て判断することとする。

なお、性差、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。

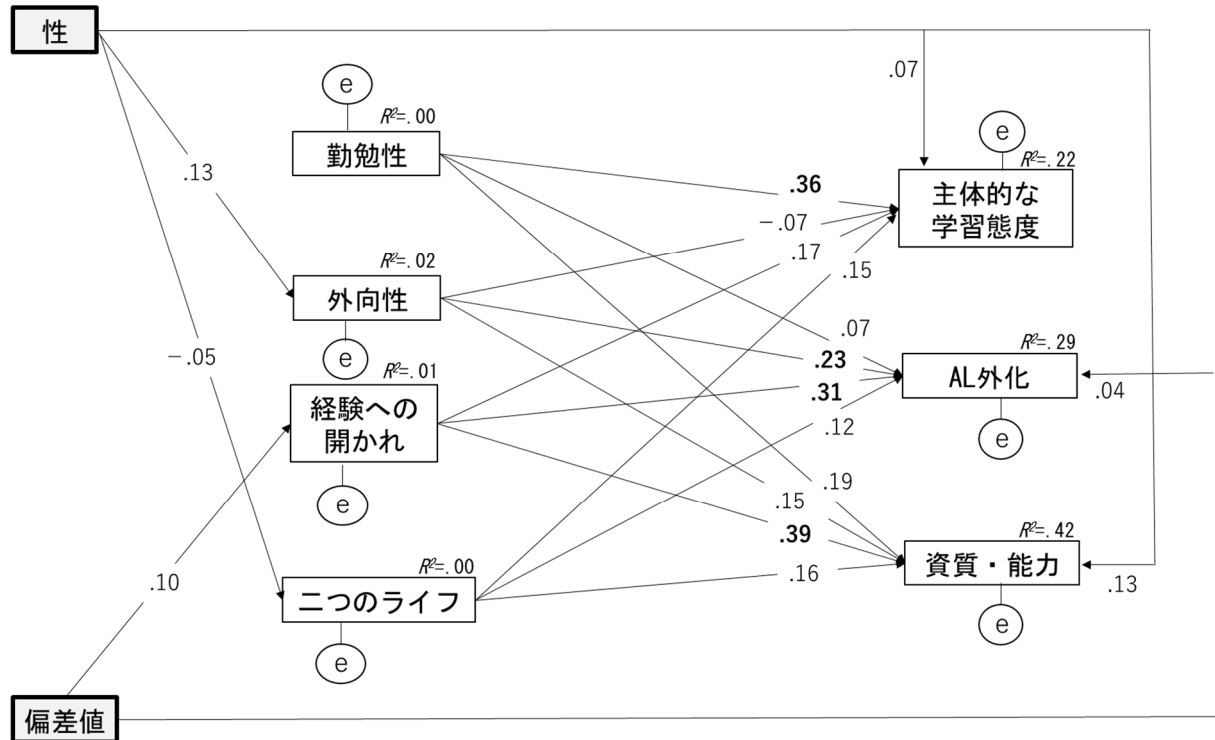
(注2) レポート(その1)では、パーソナリティ特性(勤勉性、外向性、経験への開かれ)の配置について、並列モデル(モデル1)と媒介モデル(モデル2)の2通りを検討した。分析の結果、モデル適合度を表すAIC(赤池情報量基準)の値で見ればモデル1が妥当であり、レポートではモデル1を採用して考察を行ったが、パス係数の大きさを総合的に見比べると、モデル1とモデル2の差異はさほど大きくないと考えられた。ここでは、モデルをより単純化して検討したいため、パーソナリティ特性は並列に配置した。

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

図表1 変数間のピアソンの相関係数

変数	性	偏差値	勤勉性	外向性	経験への開かれ	二つのライフ	主体的な学習態度	AL外化	資質・能力
性	-								
偏差値	.046*	-							
勤勉性	-.005	.028	-						
外向性	.117**	.061**	.316**	-					
経験への開かれ	-.014	.126**	.182**	.448**	-				
二つのライフ	-.053*	.047*	.232**	.314**	.295**	-			
主体的な学習態度	.042	.005	.400**	.181**	.250**	.259**	-		
AL外化	.001	.101**	.222**	.425**	.466**	.302**	.395**	-	
資質・能力	.131**	.102**	.342**	.451**	.537**	.357**	.419**	.595	-

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

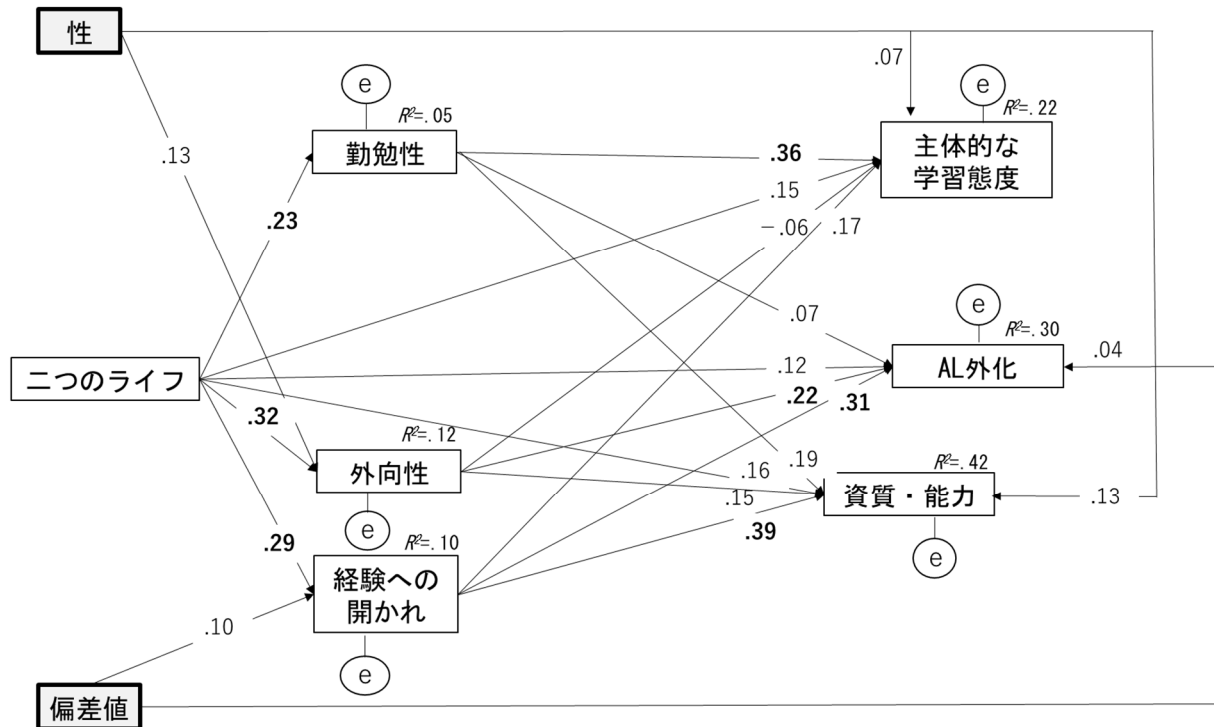


図表2 パス解析の結果(モデル1)

*モデル適合度: $\chi^2(8)=15.254, n.s., CFI=.998, RMSEA=.021, AIC=107.254$

*図表中のパス係数はすべて $p < .05$ 以上で有意である。誤差項の相関はすべて省略している。パス係数.20以上を太字にしている。

*性(男性=1, 女性=2)と偏差値(河合塾の偏差値ランキングを利用: 偏差値60以上=3, 50-59=2, 49以下=1)。その他の変数の詳細は巻末の資料①を参照。



図表3 パス解析の結果(モデル2)

*モデル適合度: $\chi^2(7)=10.000$, $n.s.$, $CFI=.999$, $RMSEA=.014$, $AIC=104.000$

*他は図表2に同様

分析の結果、両モデルともに χ^2 値、 CFI 、 $RMSEA$ のモデル適合度は十分な値であった。 AIC はモデル2 (図表3) の方が小さく、二つのライフは、パーソナリティ特性を媒介して主体的な学習態度、AL外化、資質・能力にも影響を及ぼすというモデル2の構造で理解されることが明らかとなった。

図表3を見て、以下3点の結果と考察を行う。

- ・ 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、主体的な学習態度、AL外化、資質・能力に直接的な影響を及ぼしていた。
- ・ AL外化には、経験への開かれ(パス係数.31、以下同様)、外向性(.22)が大きな影響を及ぼしており、主体的な学習態度には勤勉性(.36)が大きな影響を及ぼしていた。経験への開かれは主体的な学習態度にも影響を及ぼしているが(.17)、大きくはAL外化には経験への開かれと外向性が、主体的な学習態度には勤勉性が影響を及ぼしているという結果である。主体的な学習態度がどちらかと言えば習得的な学習に求められる学習態度であると考えれば、大きくは、「勤勉性」「外向性」「経験への開かれ」が3種類の学習態度に対応するパーソナリティ特性であると論じたレポート(その1)の見方を一定程度支持する結果だと言える。
- ・ 二つのライフは勤勉性(.23)、外向性(.32)、経験への開かれ(.29)のすべてのパーソナリティ特性に大きな影響を及ぼしていたが、主体的な学習態度、AL外化、資質・能力への直接的なパスは係数はすべて.20未満であった。この結果は、これまで説いてきた(cf. 溝上責任編集, 2018)、二つのライフが顕在的なキャリア意識を超えて、潜在的に学びと成長のエ

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

ンジンであるという知見を、パーソナリティ特性を組み込んだモデルにおいてさらに示唆するものである。

- ・ 統制変数として組み込んだ性、偏差値の影響についてである。 .10以上のパス係数をもって考察すると、影響が見られるのは、性において外向性 (.13: 女性において外向性がより高い)、資質・能力 (.13: 女性においてより資質・能力がより高い) であり、偏差値において経験への開かれ (.10、偏差値の高い大学の学生で経験への開かれがより高い) であった。性、偏差値から二つのライフへの影響は認められなかった。

文献

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) (2018). 高大接続の本質―「学校と社会をつなぐ調査」から見えてきた課題― 学事出版

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。

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

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】河合塾の偏差値 (<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 1940 名 (94.0%) 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く。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 (以上、詳しくはレポート (その 1) (注 1) の第 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、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 |

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

- | | |
|----------------|---------------|
| (15) 不精(ぶしょう)な | (33) あきっぽい |
| (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) 社交的 |

- 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)を行う。

- ・勤勉性(12項目): 3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36 ($\alpha=.764$)
- ・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 ($\alpha=.828$)

【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.

●二つのライフ

【説明】「二つのライフ(two lives)」とは、将来の見通し(future life)と現在の生活(present life)における理解実行の二つのライフ(将来のライフ+現在のライフ)を組み合わせた概念である。顕在的にはキャリア意識の一つであるが、潜在的にはキャリア意識を超えて学生の学びと成長に関連する、言わば学びと成長のエンジンなるものとして紹介してきた指標である。二つのライフの説明やこれまでの実証的知見は溝上責任編集(2018)でまとめている。

【教示文・項目】

Q1 あなたは、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)を持っていますか。

- (1) 持っている
- (2) 持っていない

Q2 【Q1で(1)と答えた方にお尋ねします。】

あなたは、その見通しの実現に向かって、今自分が何をすべきなのか分かっていますか。またそれを準備・実行していますか。

- (1) 何をすべきか分かっているし、実行もしている
- (2) 何をすべきかは分かっているが、実行はできていない
- (3) 何をすべきかはまだ分からない

【得点化】Q1、Q2の回答より、

- (1) 見通しあり・理解実行 (Q1の(1)+Q2の(1))
- (2) 見通しあり・理解不実行 (Q1の(1)+Q2の(2))
- (3) 見通しあり・不理解 (Q1の(1)+Q2の(3))
- (4) 見通しなし (Q1の(2))

の4つのステータスを作成し、保田・溝上(2014)に従って、1~4点を1~3点への変換して分析に用いた。

- (1) 見通しあり・理解実行 →3

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

- (2) 見通しあり・理解不実行 →2
 (3) 見通しあり・不理解 →2
 (4) 見通しなし →1

【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)(2018). 高大接続の本質―「学校と社会をつなぐ調査」から見えてきた課題― 学事出版
- ・保田江美・溝上慎一(2014). 初期キャリア以降の探究―「大学時代のキャリア見通し」と「企業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に 中原淳・溝上慎一(編) 活躍する組織人の探究―大学から企業へのトランジション― 東京大学出版会 pp.139-173

●主体的な学習態度

【説明】畑野・溝上(2013)で開発した「主体的な授業態度」尺度を、畑野(2013)にならって、「主体的な学習態度」尺度と名称を変えて使用している。

【教示文・項目】

「以下のそれぞれの項目内容は、あなたにどの程度あてはまりますか。もっとも近いものを1つ選んでください。」(5件法)

*授業や場合によって変わるかもしれませんが、「一般的にこの程度」という感覚でお答えください。

*課題、プレゼンテーション、レポートの経験がない方は、「出されたらどのように取り組むか」ということを想定してお答えください。

- (1) レポートや課題はただ提出すればいいという気分で仕上げることが多い
- (2) レポートは満足がいくように仕上げる
- (3) 授業には意欲的に取り組む
- (4) 課題には最小限の努力で取り組む
- (5) 単位さえもらえればよいという気持ちで授業に出る
- (6) 課題は納得いくまで取り組む
- (7) 課されたレポートや課題を少しでも良いものに仕上げようと努力する
- (8) 授業はただぼうっと聞いている
- (9) プレゼンテーションの際、何を質問されても大丈夫なように十分に調べる

- ①あてはまらない ②ややあてはまらない 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】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)を行う。(α=.845)

【出典】

畑野快(2013). 大学生の内発的動機づけが自己調整学習方略を媒介して主体的な学習態度に及ぼす影響 日本教育工学会論文誌, 37(Suppl.), 81-84.

畑野快・溝上慎一(2013). 大学生の主体的な授業態度と学習時間に基づく学生タイプの検討 日本教育工学会論文誌, 37(1), 13-21.

●アクティブラーニング外化 (AL 外化)

【説明】 溝上他 (2016) で開発された、アクティブラーニングの「外化」という行動から、学習が「気づき」「内化」を経て理解として深まるプロセスまでを含み込んだ尺度である。AL 外化は全体で 13 項目の尺度であるが、そのうち以下に示す 3 項目が Bifactor モデルのグループ因子として抽出されている。全体の 13 項目とも高い相関を示す因子である。詳しい尺度開発の説明は、溝上他 (2016) を参照のこと。

【教示文・項目】

「大学 (短大・専門学校) で、話し合いや発表のある授業に対して、以下の項目のような態度をどの程度とっていましたか。それぞれの項目について、もっとも近い選択肢を 1 つ選んでください。」 (4 件法)

*そういう授業が全くなかった人は、「あてはまらない」を選んでください。

- (1) 議論や発表の中で自分の考えをはっきりと示す
- (2) 根拠を持ってクラスメイトに自分の意見を言う
- (3) クラスメイトに自分の考えをうまく伝えられる方法を考える

①あてはまらない ②どちらかといえばあてはまらない ③どちらかといえばあてはまる
④あてはまる

【得点化】 加算平均 (合計して項目数で除する) を行う。 ($\alpha=.810$)

【出典】 溝上慎一・森朋子・紺田広明・河井亨・三保紀裕・本田周二・山田嘉徳 (2016). Bifactor モデルによるアクティブラーニング (外化) 尺度の開発 京都大学高等教育研究, 22, 151-162.

●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。

(注) 文中で述べるように、本データでは「社会文化探究心」の α 係数が低かったため (.484)、分析からは除外している。

【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)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

- (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 (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。(α=.882)

【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、本レポート最後の資料②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）。

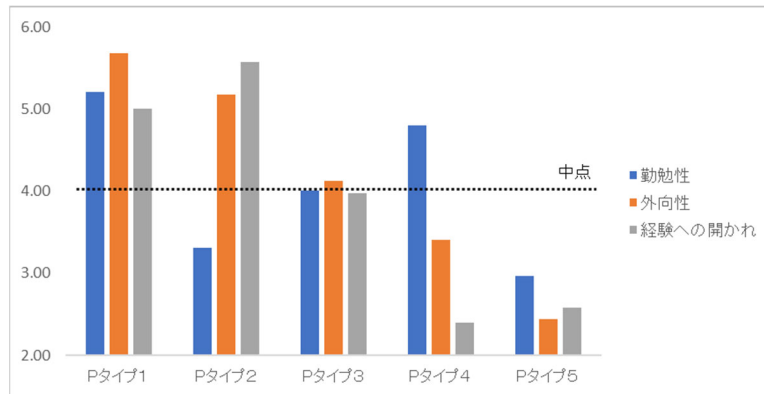
図表4に示すように、2～7プロフィールのモデル評価を検討した。*BIC*からは6のプロフィールが、*VLMR*からは4のプロフィールがモデルとして適切であることが示されており、.800以上で高い分類の正確性を示すエントロピーの該当プロフィールは認められなかった。Nylund, et al. (2007)は *BLRT*の推定結果が最も正確であると論じているが、本分析では *BLRT*は2～7プロフィールのすべてのモデルで有意差を示していた。以上の結果を踏まえて、4～6のプロフィールの特徴を検討し、内容の適切さと簡潔性から最終的に5プロフィールのモデルを採択することとした。

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（75.8%）であった。

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)

図表4 モデル評価

プロフィール数	AIC	BIC	ABIC	VLMR p -value	BLRT p -value	Entropy
2	15366.224	15422.208	15390.438	<.001	<.001	.650
3	15086.614	15164.991	15120.512	<.001	<.001	.762
4	15025.904	15126.675	15069.488	<.05	<.001	.700
5	14984.322	15107.487	15037.592	.242	<.001	.765
6	14959.821	15105.379	15022.776	<.05	<.001	.727
7	14939.335	15107.287	15011.975	.092	<.001	.758



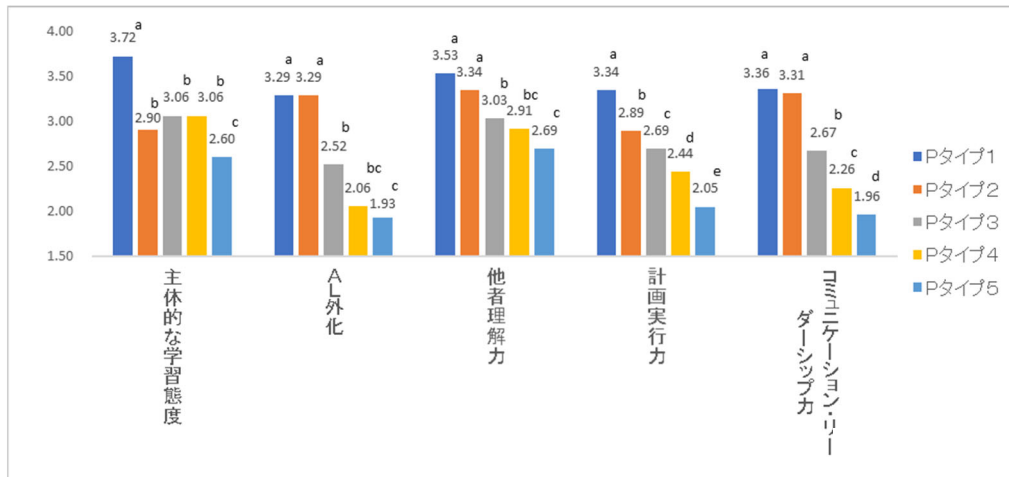
図表5 パーソナリティ特性を用いた5 Pタイプ

(2) 主体的な学習態度、AL 外化、資質・能力との関連

図表6に、Pタイプと主体的な学習態度、AL 外化、資質・能力、それに高校生・大学生でも調査している資質・能力（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）（注3）（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4）。

(データ)大学生の学びと成長をパーソナリティ特性から見る(その2) (2021年1月7日掲載 10月9日更新)



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=2,062	N=230	N=47	N=1,562	N=111	N=112		
主体的な学習態度	1-5	3.10(0.77)	3.72(0.81)	2.90(0.98)	3.06(0.70)	3.06(0.76)	2.60(0.85)	$F(4,2057)=56.037, p<.001$.10(中)
AL外化	1-4	2.57(0.75)	3.29(0.65)	3.29(0.68)	2.52(0.67)	2.06(0.70)	1.93(0.76)	$F(4,2057)=120.789, p<.001$.24(大)
他者理解力	1-4	3.07(0.66)	3.53(0.50)	3.34(0.65)	3.03(0.64)	2.91(0.74)	2.69(0.71)	$F(4,2057)=44.439, p<.001$.08(中)
計画実行力	1-4	2.72(0.58)	3.34(0.46)	2.89(0.63)	2.69(0.51)	2.44(0.61)	2.05(0.56)	$F(4,2057)=137.239, p<.001$.21(大)
コミュニケーション・リーダーシップ力	1-4	2.70(0.61)	3.36(0.49)	3.31(0.45)	2.67(0.53)	2.26(0.52)	1.96(0.56)	$F(4,2057)=181.533, p<.001$.26(大)

図表 8 Pタイプと主体的な学習態度、AL外化、資質・能力との関連

(注3) 溝上 (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(.484)、分析からは除外している。

(注4) 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.