

(データ) 非正規従業員のパーソナリティ特性は正規従業員のそれに劣るか(その3)

要約

レポート(その1)では、大卒以上・正規雇用の社会人を対象として調査を行ったが、本レポートでは対象を中卒以上の学歴・非正規雇用まで拡げ、同様の検討を行った。本レポートのデータからも、レポート(その1)で示した結果とほぼ同様のものが認められた。ほか、正規雇用の社会人が非正規雇用の社会人よりも外向性、経験への開かれの高い結果が示された。

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り、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、さらには青年期・成人期・中年期・老年期を跨がって検討するのに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、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、経験への平彼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。

本レポートは、パーソナリティ特性から検討する「その3」の研究である(注2)。レポート(その1)」は、正規雇用(大学・大学院卒25~29歳)の社会人を対象として研究を行ったものであったから、本レポートでは社会人の対象を中卒以上の非正規雇用にまで拡張して、レポート(その1)の知見を検証することを目的とする。

(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)

(注2) レポート(その2)では、大学生を対象としてレポート(その1)の知見を検討している。詳しくは「(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)」を参照のこと。

[http://smizok.net/education/subpages/a00044\(uni_ptype2\).html](http://smizok.net/education/subpages/a00044(uni_ptype2).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)に依頼をして、2019年10月に実施された。サンプルの条件は、正規・非正規雇用の25~29歳の社会人であり、調査には

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

3,061人(男性1,677人、女性1,384人)(平均27.26歳[S.D.=1.40])が参加した。図表1に、調査参加者の「職業」「最終学歴」「短大・大卒者の学部・学科等の種類」「業種」「職種」「役職」の属性について示す。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。

図表1 サンプル属性

<性>

男性	1,677(54.8)
女性	1,384(45.2)
計	3,061(100.0)

<職業>

会社員	役員・経営者	25(0.8)
	管理職	73(2.4)
	一般社員	2,031(66.4)
公務員	契約・嘱託・派遣社員※	160(5.2)
	管理職	12(0.4)
	一般社員	216(7.1)
その他	契約・嘱託・派遣社員※	15(0.5)
	パート・アルバイト※	529(17.3)
	計	3,061(100.0)

*分析では※を非正規雇用と見なしている

<最終学歴>

中学校卒	65(2.1)	
高校卒	682(22.3)	
専門学校・高専卒	447(14.6)	
短大卒	148(4.8)	
大学卒(4年制・6年制)	1,576(51.5)	
大学院(修士課程)・専門職大学院	129(4.2)	
大学院(博士[後期]課程)	10(0.3)	
その他	4(0.1)	
	計	3,061(100.0)

<短大・大卒者の学部・学科等の種類>

文科系	1,205(64.5)	
理科系	438(23.5)	
文理融合	44(2.4)	
4年制医療系	107(5.7)	
6年制医療系	27(1.4)	
その他	46(2.5)	
	計	1,867(100.0)

<業種>

農林漁業	22(0.7)	
鉱業	7(0.2)	
建設業	147(4.8)	
製造業	586(19.1)	
電気・ガス・熱供給・水道業	52(1.7)	
情報通信業	139(4.5)	
運輸業、郵便業	139(4.5)	
卸売業、小売業	314(10.3)	
金融・保険業	164(5.4)	
不動産業、物品賃貸業	64(2.1)	
飲食・宿泊業	125(4.1)	
医療・福祉	434(14.2)	
教育・学習支援	133(4.3)	
学術研究、専門・技術サービス業	66(2.2)	
その他サービス業	433(14.1)	
公務(員)	163(5.3)	
その他	73(2.4)	
	計	3,061(100.0)

<職種>

研究・技術職	630(20.6)	
経理・財務関係事務職	84(2.7)	
企画・総務・広報関係事務職	110(3.6)	
人事・労務関係事務職	140(4.6)	
営業・購買・販売職	732(23.9)	
一般事務職	837(27.3)	
その他	528(17.2)	
	計	3,061(100.0)

<役職>

一般社員・職員	2,693(88.0)	
係長・主任・班長などのポジション	216(7.1)	
課長・マネージャー・課長補佐などのポジション	51(1.7)	
部長・次長・副部長など	22(0.7)	
役員・経営者	22(0.7)	
その他	57(1.9)	
	計	3,061(100.0)

第3節 結果と考察

レポート(その1)(註1)と同様に、媒介モデルと並列モデル(詳しくはレポート[その1]を参照)の両モデルについて検討を行った。なお、モデルには“性”と“正規非正規”を統制変数として組み込んでいる。分析には、IBM SPSS Statistics, Amos Version 25.0を使用した。

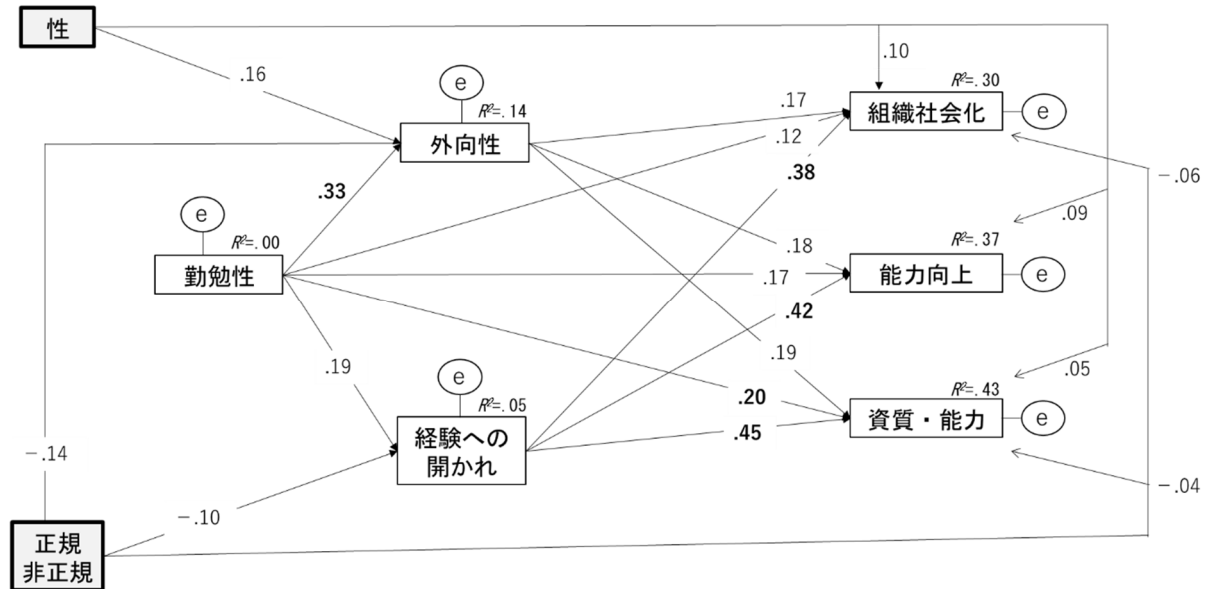
図表1に変数間のピアソンの相関係数を示す。図表2(媒介モデル)、図表3(並列モデル)のパス解析の結果を示す。

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

図表1 変数間のピアソンの相関係数

	性	正規非正規	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	-							
正規非正規	.252**	-						
勤勉性	-.020	-.032	-					
外向性	.107**	-.114**	.332**	-				
経験への開かれ	-.051**	-.110**	.192**	.454**	-			
組織社会化	.078**	-.118**	.245**	.397**	.483**	-		
能力向上	.086**	-.076**	.309**	.438**	.534**	.707**	-	
資質・能力	.030	-.124**	.353**	.474**	.579**	.609**	.739**	-

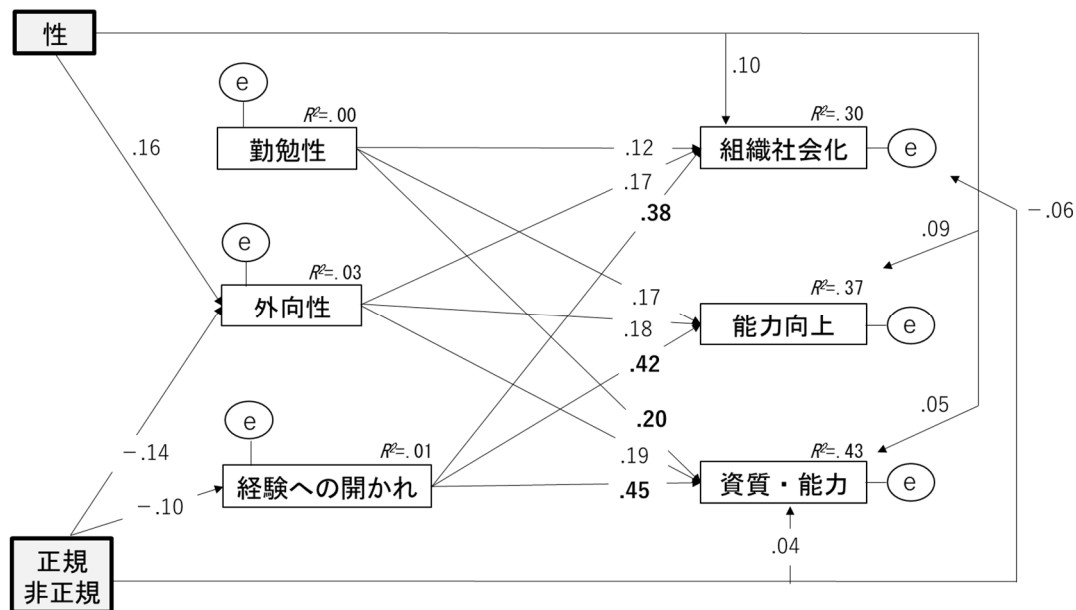
*p<.05 ** p<.01



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。

*モデル適合度は $\chi^2(4)=8.773, n.s., CFI=.999, RMSEA=.020, AIC=88.773$ である。



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。

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

*モデル適合度は $\chi^2(4)=8.773, n.s., CFI=.999, RMSEA=.020, AIC=88.773$ である。

まず、両モデルの AIC を見ると、媒介モデルも並列モデルも 88.773 であり、AIC での適合度の差は認められなかった。レポート(その1)(注1)でも両モデルの実質的な差が認められなかったことから、ここでは単純なモデルである並列モデルを踏まえて、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.38, .42, .45、以下括弧内はパス係数)。次いで、勤勉性から資質・能力への影響であった(.20)。これらの結果は、すべてレポート(その1)と同じであった。
- ・ 統制変数として配置した性と正規非正規の影響について、パス係数.10以上で考察すると、外向性で性の影響が認められ(.16:女性が男性よりも外向性が高い)、外向性、経験への開かれで正規非正規の影響が認められた(それぞれ-.14, -.10:正規雇用の参加者が非正規のそれよりも外向性、経験への開かれが高い)。

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。

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22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

●正規・非正規雇用

正規雇用=1, 非正規雇用=2

●(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 (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 |
| (15) 不精 (ぶしょう) な | (33) あきっぱい |
| (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 ($\alpha=.786$)

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

- ・外向性 (12項目) : 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34 ($\alpha=.873$)
- ・経験への開かれ (12項目) : 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35 ($\alpha=.848$)

【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) 自分の所属部署と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.857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

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

●(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.900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(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

(データ) 非正規のパーソナリティ特性は正規に劣るか(その3) (2021年1月18日掲載 8月22日更新)

- (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

- | |
|--|
| <p>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</p> |
|--|

【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=.886)

【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