

4-1-7 パーソナリティ（問 28）

本調査では、パーソナリティとして「省察」と「反すう」の2変数を測定した。

問 28 の(1) (3) (5)の3項目を合成変数化し、平均値を「省察」得点とした。「省察」得点の平均値は 3.08（標準偏差=0.76、最小値=1、最大値=5、中央値=3.0）であった。

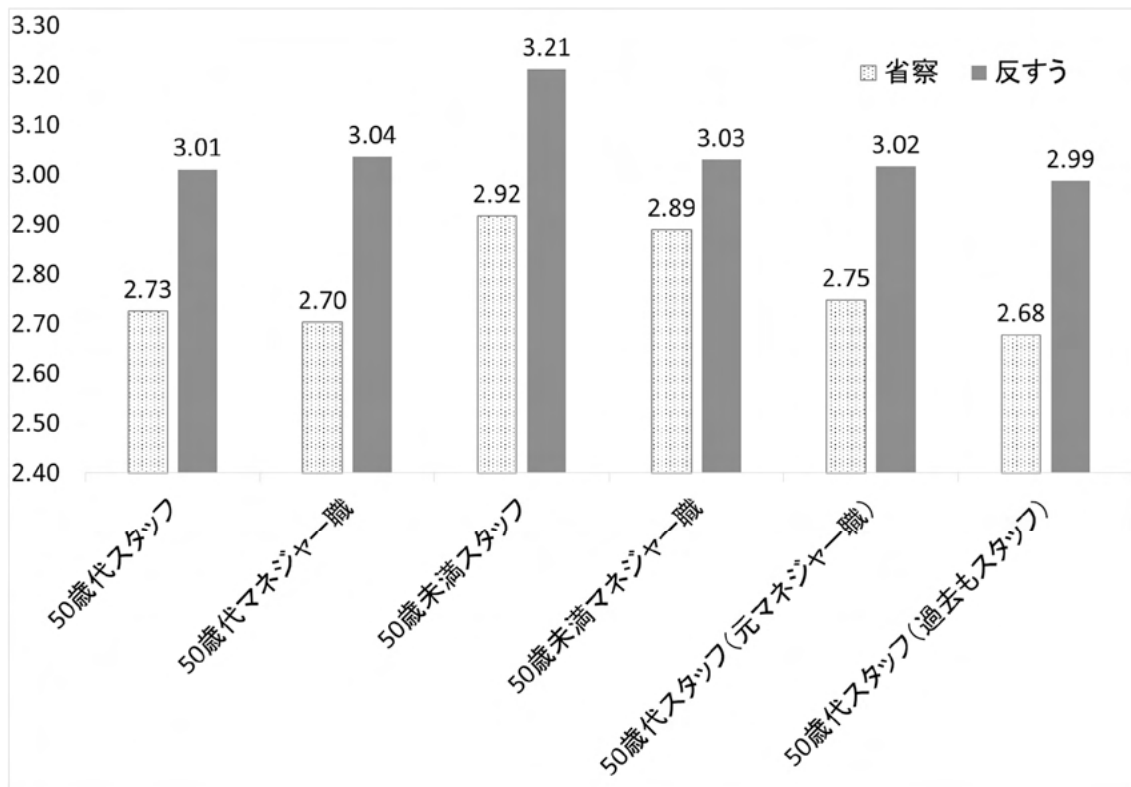
また、問 28 の(2) (4) (6)の3項目を合成変数化し、平均値を「反すう」得点とした。「反すう」得点の平均値は 3.08（標準偏差=0.87、最小値=1、最大値=5、中央値=3.0）であった。

問 28 あなたの性格についてお聞きします。それぞれについて、もっともよくあてはまるものに○をつけてください。(まったくそう思わない [1点] ～とてもそう思う [5点])

表 4-9 パーソナリティ(省察、反すう)を測定する質問内容と平均値

質問内容		平均値
(1) 物事の本質や意味について深く考えることが好きだ	省察	3.62
(3) 本来、自己分析を深めたいと思っている		2.95
(5) 人生の意義とは何かを考えることが好きだ		2.68
(2) 長い間、自分に起こった出来事を繰り返し考えたりしがちだ	反すう	3.13
(4) 過去にあった場面で、自分がどう振舞ったかを頭の中で良く思い返している		3.23
(6) 私は過去の恥ずかしい、あるいはがっかりした瞬間をいつも繰り返し思い出してしまう		2.89

図 4-12 3つの比較軸とパーソナリティ(省察、反すう)の得点



3つの比較軸とパーソナリティ(省察、反すう)の得点を見ると(図4-12)、50歳代マネジャー職と50歳代スタッフの間には、パーソナリティ(省察、反すう)の得点に大きな差は見られない(比較軸①)。

また、50歳代スタッフのうち、元マネジャー職と過去もスタッフの間の、パーソナリティ(省察、反すう)の得点の差を見ると、省察において若干の差が見られる。具体的には、50歳代スタッフ(元マネジャー職)の方が50歳代スタッフ(過去もスタッフ)よりも省察の得点が0.07ポイント高い(比較軸②)。

そして、50歳未満マネジャー職と50歳未満スタッフの間においては、反すうに差が見られる。具体的には、50歳未満マネジャー職の方が50歳未満スタッフよりも反すうの得点が0.18ポイント低い(比較軸③)。

以上、因果モデルで使用する変数の作成方法と基本統計量、および比較軸にもとづく水準の差を見てきた。参考までに、巻末の附表6に、比較軸①、比較軸②、比較軸③ごとに、分散分析を行った結果を示す。