

パーソナリティにおける自己評価法と他者評価法とエキスパート法の相関解析による関連性評価

高橋, 尚吾 / TAKAHASHI, Shogo

(出版者 / Publisher)

法政大学大学院理工学研究科

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

法政大学大学院紀要. 理工学研究科編

(巻 / Volume)

65

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

4

(発行年 / Year)

2024-03-24

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00030775>

パーソナリティにおける自己評価法と他者評価法とエキスパート法の相関解析による関連性評価

DATA ANALYSIS ON SELF-EVALUATION, OTHERS' EVALUATION AND PROFESSIONAL EVALUATION IN PERSONALITY

高橋尚吾

Shogo TAKAHASHI

指導教員 佐藤修一

法政大学大学院理工学研究科システム理工学専攻修士課程

There are several methods for evaluating a person's personality, including self-evaluation, others' evaluation and professional evaluation. It is said that self-evaluation and others' evaluation do not agree well with each other, and the correlation was about 0.3 in previous studies. In this study, we analyzed not only the self-evaluation and others' evaluation, but also professional evaluation, and to examine if there were any principles among the points of agreement and differences of the three types of evaluations. In this study, three groups of subjects were assessed: general students, laboratory-affiliated students, and members of Sentence Completion Test Follow-up Workshop. The results showed that the correlation between self-evaluation and others' evaluation showed "general students < laboratory-affiliated students < workshop members", the correlation between self-evaluation and professional evaluation showed "laboratory-affiliated students < workshop members", and the correlation between others' evaluation and professional evaluation showed "laboratory-affiliated students < workshop members". It is possible that factors such as knowledge of personality, mutual familiarity and self-deprecation may affect assessment of personality.

Key Words : Assessment of personality, Self-evaluation, Others' evaluation, Professional evaluation

1. はじめに

(1) 研究の目的と背景

人のパーソナリティを評価する方法には、自己評価法、他者評価法、エキスパート法などがある。自己評価法とは自分で自分自身のパーソナリティを評価する方法であり、他者評価法とは他者から自分のパーソナリティの評価を受ける方法である。われわれは、両者の相関係数は0.3程度であるという研究結果を示したが^[1]、全体的には自己評価と他者評価は一致するという見解を示す研究^[2]もあるし、一致しないという研究^[3]もある。しかし、すべての性格において、自己評価と他者評価が一致するのではなく、その一致率は属性によって違いが見られ、その属性が見てわかるものである場合はより一致率が上昇するものの、望ましいか望ましくないかの判断が要求されるものは一致率が低くなる^[4]。また、自己評価と他者評価が一致したり、食い違ったりするのは、「お互いの親しさ」という媒介変数の存在によって決定され、特に評価する相手をよく知っている場合、自己評価と他者評価がより近くなることが示されている^[2]。本研究ではこ

れらに加え、心理アセスメントの専門家がパーソナリティを評価するエキスパート法も交えて分析を行った。それらを踏まえた上で自己評価法、他者評価法、エキスパート法による評価がどれほど一致するのか、それらの一致点と相違点に見出される法則性について検討することが本研究の目的である。

2. 研究方法

本論文には、大きく分けて二つの研究を載せている。1つ目は、自己評価と他者評価の関連性についての研究であり、2023年度パーソナリティ・人間科学研究室の4年生と私が協力して伊藤研究室全体で行った研究である。こちらは、法政大学 小金井キャンパスに通う大学生とその協力者 892人を対象とした研究である。2つ目は自己評価法、他者評価法、エキスパート法の関連性についての研究であり、私自身で行った研究である。こちらは、2022年度パーソナリティ・人間科学研究室に所属していた学生13人と、一般社団法人 日本SCT学会 SCTフォローアップ研修会に所属している会員15人の計28人

を対象とした実験である。ここで、法政大学 小金井キャンパスに通う大学生とその協力者 892 人のことを一般学生、2022 年度パーソナリティ・人間科学研究室に所属していた学生 13 人のことを研究室学生、一般社団法人日本 SCT 学会 SCT フォローアップ研修会に所属している会員 15 人のことを研修会会員と呼ぶこととする。因みに、一般学生は心理学の授業の受講生であるがあまりパーソナリティに関する知識を持っていない、研究室学生は、多少パーソナリティの知識を持っている、研修会会員はある程度パーソナリティの知識を持っているといった具合に、パーソナリティに対する知識量に差がある。この一般学生、研究室学生、研修会会員の 3 グループに対して共通のアンケート用紙を配り、回答してもらうことでデータ収集を行った。このアンケート用紙とは、33 項目の性格特性に関する質問が書かれたものであり、自己評価用、他者評価用、エキスパート用の 3 種類が存在する。まず、一般学生に対しては被験者本人に自己評価用のアンケート用紙を渡し、自分の性格について「1. 当てはまらない」～「5. 非常に当てはまる」の 5 段階で 33 の性格特性に関する質問項目に回答してもらう。さらに、その被験者の協力者に被験者に対する評価(他者評価)の回答を依頼することにより、一般学生からは自己評価と他者評価、2 点を 1 セットとするデータを集めた。続いて、研究室学生、研修会会員にも同様に自己評価用、他者評価用のアンケート用紙に回答してもらうことにより、データを収集して、この 2 グループに関してはエキスパート用のアンケート用紙も収集した。こちらは、心理アセスメントのエキスパートが被験者を評価することで、より正確な被験者のパーソナリティの評価を行うことができる方法である。したがって、研究室学生と研修会会員からは、自己評価用、他者評価用、エキスパート用の 3 点を 1 セットとするデータを収集することができた。この集めたデータに対して、統計解析ソフトウェアである IBM SPSS Statistics を用いて統計分析を行う。具体的には、相関分析や t 検定を行うことにより、一般学生、研究室学生、研修会会員の 3 グループに対して、自己評価と他者評価、自己評価とエキスパート法による評価、他者評価とエキスパート法による評価それぞれの関係性を分析する。ただし、一般学生からはエキスパートによる評価のデータを収集できていないため自己評価と他者評価の関連性のみを分析する。

3. 研究結果

今回は主に、自己評価法、他者評価法、エキスパート法の関連性についての研究結果だけを載せていく。まず、全体のデータに対する相関係数の分析結果を載せていく。全体のデータとは、(被験者の数)×(性格特性に関する質問項目の数)により算出されるデータをサンプル数としたものである。例えば、研究室学生は被験者の数が 13 人であり、13 人それぞれに 2 人ずつ他者評価が掛け合わさ

れることで、合計 26 通りのデータが集まる。これに、性格特性に関する質問項目の数である 33 をかけることで、全体のデータ(研究室学生(自己×他者))=(被験者の数)×(性格特性に関する質問項目の数)=26×33=858 件のデータとなる。この他者評価の全体のデータに対応させるために自己評価のデータも 2 倍にして、自己評価の全体のデータ数=他者評価の全体のデータ数=858 件とした。これに対して、自己評価と他者評価に関して 858 件ずつの相関分析を行った。同じ要領で、全体のデータに対して、一般学生の自己評価と他者評価の相関係数、研究室学生と研修会会員の自己評価と他者評価の相関係数、自己評価とエキスパートによる評価の相関係数、他者評価とエキスパート法による評価の相関係数の結果をまとめたものを表 1 としてまとめておく。

表 1 全体のデータに対して一般学生の自己×他者、研究室学生、研修会会員の自己×他者、自己×エキスパート、他者×エキスパートの相関係数

	一般学生	研究室学生	研修会会員
自己×他者	0.272**	0.276**	0.219**
自己×エキスパート		0.241**	0.318**
他者×エキスパート		0.322**	0.421**

*: p < 0.05 , **: p < 0.01

表 1 によると、一般の学生の自己評価と他者評価の相関係数は 0.272 だったのに対して、研究室学生は 0.276、研修会会員は 0.219 となった。ここでは、研修会会員 < 一般学生 < 研究室学生の順番で相関係数は高くなった。自己評価とエキスパート法による評価の相関は研究室の学生が 0.241、研修会会員が 0.318 となった。ここでは、研修会会員の相関の方が学生の相関よりも高い結果となった。最後に他者評価とエキスパート法による評価の相関は研究室の学生が 0.322、研修会会員が 0.421 となった。ここでも、研修会会員の相関の方が学生の相関よりも高い結果となった。

4. 考察

本研究では、仮説の段階で自己評価と他者評価の相関係数はパーソナリティの知識に比例して、一般学生 < 研究室学生 < 研修会会員の順番で高くなるのではないかと考えていた。しかし、実際に分析した結果、研修会会員 < 一般学生 < 研究室学生となり、研修会会員が一番低い相関を示す結果となった。ここで、研修会会員同士の被験者間の相関分析を行うことでその原因を探ることにした。研修会会員の自己評価と他者評価の分析において自己評価と他者評価の被験者間の相関を表 2 にまとめておく。

表 2 研修会会員の自己評価と他者評価の分析において自己評価と他者評価の被験者間の相関(強い負の相関を示

し、有意確率 5%において有意=青色)

自己×他者	相関
研修会会員 1 × 研修会会員 2	0.371*
研修会会員 1 × 研修会会員 3	0.144
研修会会員 1 × 研修会会員 1 3	0.333
研修会会員 1 × 研修会会員 1 4	0.333
研修会会員 2 × 研修会会員 1	0.700**
研修会会員 2 × 研修会会員 3	0.425*
研修会会員 2 × 研修会会員 1 4	0.644**
研修会会員 3 × 研修会会員 1	0.061
研修会会員 3 × 研修会会員 2	0.348*
研修会会員 4 × 研修会会員 5	-0.428*
研修会会員 4 × 研修会会員 6	-0.094
研修会会員 4 × 研修会会員 1 5	-0.032
研修会会員 5 × 研修会会員 4	-0.010
研修会会員 5 × 研修会会員 6	-0.074
研修会会員 5 × 研修会会員 1 3	0.347*
研修会会員 6 × 研修会会員 4	-0.227
研修会会員 6 × 研修会会員 5	-0.386*
研修会会員 7 × 研修会会員 8	-0.104
研修会会員 7 × 研修会会員 9	0.031
研修会会員 8 × 研修会会員 7	0.132
研修会会員 8 × 研修会会員 9	0.097
研修会会員 9 × 研修会会員 7	-0.318
研修会会員 9 × 研修会会員 8	-0.333
研修会会員 1 0 × 研修会会員 1 1	0.352*
研修会会員 1 0 × 研修会会員 1 2	0.223
研修会会員 1 0 × 研修会会員 1 5	0.266
研修会会員 1 1 × 研修会会員 1 0	-0.563**
研修会会員 1 1 × 研修会会員 1 2	-0.612**
研修会会員 1 2 × 研修会会員 1 0	0.600**
研修会会員 1 2 × 研修会会員 1 1	0.688**
研修会会員 1 3 × 研修会会員 1	0.425*
研修会会員 1 3 × 研修会会員 5	0.609**
研修会会員 1 4 × 研修会会員 1	0.718**
研修会会員 1 4 × 研修会会員 2	0.662**
研修会会員 1 5 × 研修会会員 4	0.322
研修会会員 1 5 × 研修会会員 1 0	0.342

*: p < 0.05 , **: p < 0.01

表 2 によると、強い負の相関を示す項目が 4 項目あることが分かった。これらに共通するのは、自己評価が研修会会員 11 の時と他者評価が研修会会員 5 の時であった。ここで研修会会員 1～研修会会員 15 とは被験者である 15 人を暗号化したものである。研修会会員はパーソナリティに関する知識があるグループとしているので、この 4 項目に関しては外れ値と考え、削除し、全体のデータに対する相関分析をやり直すことにした。同様に、研修会会員の自己評価とエキスパートによる評価の分析における 2 項目、研修会会員の他者評価とエキスパートによる評価の分析における 6 項目も削除し、その結果を表 3 に示す。

表 3 研修会会員の外れ値を削除した全体のデータの相関分析の結果

	一般学生	研究室学生	研修会会員
自己×他者	0.272**	0.276**	0.288**
自己×エキスパート		0.241**	0.349**
他者×エキスパート		0.322**	0.432**

*: p < 0.05 , **: p < 0.01

表 3 を見ると、自己評価と他者評価の相関分析の結果、一般学生 < 研究室学生 < 研修会会員の順番で相関係数が高くなることが分かった。このことからパーソナリティの知識の差によって自己評価と他者評価の相関係数も変わるという仮説は正しいということが示唆された。

続いて、自己評価とエキスパートによる評価の相関と他者評価とエキスパートによる評価の相関において、研究室学生よりも研修会会員の相関係数の方が高くなった理由を考察する。まず、研究室学生と研修会会員の自己評価とエキスパートによる評価、他者評価とエキスパートによる評価の相関係数が高い項目と負の相関を示した項目の数をまとめたものを表 4 とする。ここで、有意確率 1 % において有意な値を相関が高いものとする。

表 4 研究室学生と研修会会員の自己評価とエキスパートによる評価、他者評価とエキスパートによる評価の相関係数が高い項目と負の相関を示した項目の数

	相関が高い項目	負の相関を示した項目
研究室学生(自己×エキスパート)	2項目	4項目
研修会会員(自己×エキスパート)	7項目	3項目
研究室学生(他者×エキスパート)	8項目	2項目
研修会会員(他者×エキスパート)	19項目	3項目

表 4 によると、負の相関を示した項目数にあまり違いはないが、相関が高い項目は、自己評価とエキスパートによる評価の相関に関しては研究室学生と研修会会員で 3 倍以上差があり、他者評価とエキスパートによる評価の相関に関しても、研究室学生と研修会会員で 2 倍の差がある。このことから、全体のデータに関しても、自己×エキスパートと他者×エキスパートの場合、研究室学生より研修会会員の方が相関が高くなるのだと考えられる。このようになった原因として、パーソナリティの知識の差だけではなく、先行研究^[2]にもあった「お互いの親しさ」が影響していると考えられる。研究室学生はまだあまりエキスパートとの交流が深くない時期に今回の実験のデータ取りを行っており、それに対して、研修会会員はエキスパートと深い交流をしており、お互いのことをよく知っていたため相関係数が高くなっていたのではないかと考えられる。さらに、研究室学生にはパーソナリ

ティの知識が少ないことにより生じる，自己卑下により
相関が低くなったとも考えられる。

5. 結論

今回の，研究では自己評価，他者評価，エキスパート
法による評価の関連性を中心に分析を行った。その結果，
最終的にはパーソナリティの知識に差があった場合，そ
の知識量に比例して自己評価と他者評価の相関も上がる
のではないかということが示唆された。自己評価とエキ
スパート法による評価の相関と他者評価とエキスパート
法による評価の相関にも同様のことが言え，さらには，
「お互いの親しさ」や，学生との共同研究^[1]でもみられた
自己卑下の影響によって相関係数に変動が生じるのでは
ないかということが示唆された。

謝辞：ご指導をいただいた佐藤修一教授，伊藤隆一教
授，ならびに本研究に携わってくださった「一般社団法
人 日本 SCT 学会 会員」，2021 年度，2022 年度，2023
年度伊藤研究室ゼミ生の皆様，ありがとうございました。

参考文献

- [1] 勝又千佳良・石田実李・梅田祐作・大川拓己・大久
保豪・金子史弥・栗原風佳・櫻井喬成（2022）パー
ソナリティにおける自己評価と他者評価の関連性につ
いて法政大学理工学部創生科学科 パーソナリテ
ィ・人間科学研究室 卒業論文
- [2] Funder, D. C., & Colvin, C. R. (1988). Friends and
strangers: Acquaintanceship, agreement, and the
accuracy of personality judgment. *Journal of*
Personality and Social Psychology, 55 (1), pp.
149-158.
- [3] Oh, I. S., & Berry, C. M. (2009) The five-factor
model of personality and managerial performance:
Validity gains through the use of 360 degree
performance ratings. *Journal of Applied*
Psychology, 94, 1498-1513.
- [4] John, O.P. and Robins, R.W. (1994) Accuracy and
Bias in Self-Perception: Individual Differences in
Self-Enhancement and the Role of Narcissism
Journal of Personality and Social Psychology, p.66,
pp. 206-219.