

時代変化による高評価者の特徴変化について — 性格検査の予測的妥当性の変化の分析—

○仁田 光彦 舛田 博之 山田 香
(株式会社リクルートキャリア 測定技術研究所)

Changes in high-performers' personality traits over time:
Analysis by the change of Predictive validity of personality tests
Mitsuhiko NITA Hiroyuki MASUDA Kaori YAMADA
(Recruit Career Co., Ltd.)

問題の背景と目的

現在、日本の新卒採用においては、多くの企業で適性検査が導入され、人物特徴を把握するためのツールとして活用されている。欧米では、法的な要請が強く、性格検査と職務遂行能力との関係性を確認する妥当性研究、特に予測的妥当性研究デザインに基づくメタ分析が過去から盛んに行われている(Barrick& Mount,1991;Salgado,1997 など)。一方で、日本においては、予測的妥当性研究デザインに基づくメタ分析を行った研究は少なく、特に一般社員を対象とした研究としては持主・今城・内藤・二村(2004)や飯塚・持主・内藤・二村(2005)が中心であり、それ以降の研究はあまり行われていない。

持主ら(2004)と飯塚ら(2005)では、状況の違いを超えて安定した特徴として、明るく活動的な人材が評価されやすいという共通の傾向を示している。両者の研究について、人事考課などの基準変数の収集時期に着目すると、持主ら(2004)では1998年～2003年、飯塚ら(2005)では1998年～2004年とほぼ同時期のデータを使用しているため、同じような結果となったと考えられる。一方、時代や環境変化とともに企業人に求められる要素は必然的に変化していくことが予想されるが、妥当性の変化について扱った縦断的な研究は日本ではほとんどない。

2000年代以降の企業経営の環境変化として、日本経営団体連合会(以降は日本経団連と表記)の「多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理」(2004)によると、経済のグローバル化と不安定成長、情報通信技術等の進展、少子・高齢化の進展が挙げられている。さらに2008

年のリーマンショックに端を発した世界的な金融危機以降、日本企業や企業人の置かれている環境変化は益々激しくなっており、特に製造業ではグローバル化がより一層進展し、萩野・渡辺(2013)の調査によると、製造業では4割の企業が現在海外事業を行っていると回答している。さらに、日本経団連による「2012年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果」(2012)では、定昇制度を有する企業のうち「年功的な昇給割合を減らし、貢献や能力を評価する査定昇給の割合を増やす必要がある」とする企業が58.0%存在し、成果主義の一層の強化も企業人にとっては大きな環境変化の1つとして考えられる。

このような変化は企業が求める人材像に変化をもたらすと考えられ、大学新卒者採用の文脈ではあるが、岩崎、西久保(2012)では、企業ウェブサイトのテキスト情報を用いて、2001年と2011年の比較を行っており、10年で上昇したキーワードとして「主体性」「意欲」「情熱」「好奇心」を挙げている。これは激しい環境変化の中、好奇心をもって課題に積極的に取り組める人材が求められていることがうかがえる。しかし、実際に現在と過去を比較して評価される企業人の特徴が変化しているのかどうかについて、実証データを用いた研究はほとんど見られない。

そこで本研究では、2010年～2013年の人事評価データを用いて、性格検査の妥当性のメタ分析を行い、飯塚ら(2005)の研究との比較をする。昨今の企業を取り巻く環境変化により、企業人として評価される人材の特徴にどのような変化が起きているのかを確認するのが本研究の目的である。

方法

＜分析対象とした個別妥当性研究＞

本研究では分析の対象として 75 社での個別妥当性研究を用いた。1 研究あたりの標本数は平均 162 名(8~3254 名), 合計 12172 名である。これらの研究を全体および製造業・非製造業で、それぞれ妥当性係数の水準と一般性の程度を確認し、飯塚ら(2005)の結果と比較した。個別妥当性研究数および標本数はそれぞれ表 2~表 4 に記載している。

＜予測変数および基準変数＞

予測変数には、総合検査 SPI および SPI2(株式会社リクルートキャリア)の性格検査を用いた。尺度ごとの信頼性係数(Cronbach の α 係数)は.80~.91, (都澤, 2005)である。収集時期は 1979~2012 年と幅広く、いずれのデータも採用選考から内定者または新入社員の時期に実施されたものである。なお、各尺度の測定内容は表 1 のとおりである(大沢, 2000)。

【表 1】各尺度の測定内容

尺度名	尺度内容
社会的内向性	対人面で控えて内向的な傾向
内省性	物事を深く考えることを好む傾向
身体活動性	体を動かし、気軽に行動することを好む傾向
持続性	粘り強く、コツコツと頑張り抜く傾向
慎重性	先行きの見通しをつけながら、慎重に物事を進めようとする傾向
達成意欲	大きな目標を持ち、第一人者になることに価値をおく傾向
活動意欲	行動や判断が機敏で意欲的な傾向
敏感性	神経質で、周囲に敏感な傾向
自責性	不安を感じたり、悲観的になりやすい傾向
気分性	気分が左右されやすく、感情が表にあらわれやすい傾向
独自性	独自のものの見方・考え方を大切にしている傾向
自信性	自尊心の強さや強気な傾向
高揚性	調子のよさや楽天的な傾向

基準変数には人事考課や昇進スピードなどの職務遂行能力評価を用いた。これらの結果は 2010 年 4 月~2013 年 3 月の間に個別の研究ごとに得られたものである。検査実施から評価までの期間は平均 3.8 年, 最長で 33 年である。

＜分析の手法＞

分析の手法については、飯塚ら(2005)と同様に Hunter & Schmidt(1990)が示したメタ分析の方法に従う。使用する予測変数は標準化された検査であり、上述した信頼性係数や選抜効果による範囲制限の程度について、すべて把握することができた。範囲制限の比率を表す $1/U$ は 0.69~1.77 であり、

飯塚ら(2005)の 0.51~1.32 と比較して、範囲制限の影響はあまり大きくないと考えられる。一方、基準変数の信頼性の情報は得られなかったため、飯塚ら(2005)にならい.60 の値を採用した。

結果

＜全体分析＞

表 2 は 75 の個別妥当性研究全体の分析結果(左半分)と飯塚ら(2005)の分析結果(右半分)である。本研究データにおいて、補正後の妥当性係数の絶対値が.10 を超えた尺度に注目すると、絶対値の大きい順に「達成意欲」(.15)「社会的内向性」(-.13)「活動意欲」(.12)「自信性」(.12)「身体活動性」(.11)であった。このうち、80%確信区間に 0 を含まず、状況の違いを超えて安定している尺度は確認することができなかった。一方、飯塚ら(2005)の研究では「活動意欲」(.18)「社会的内向性」(-.16)「身体活動性」(.16)「高揚性」(.10)で、状況の違いを超えて安定した値が確認でき、傾向の変化がみられた。

＜製造業の分析＞

表 3 は製造業を対象とした 22 の個別妥当性研究の分析結果(左半分)と飯塚ら(2005)の分析結果(右半分)である。本研究データにおいて、補正後の妥当性係数の絶対値が.10 を超えた尺度に注目すると、絶対値の大きい順に「社会的内向性」(-.11), 「達成意欲」(.11), 「自信性」(.10)であった。このうち、「社会的内向性」と「自信性」では、状況の違いを超えて安定した値を示した。一方、飯塚ら(2005)の研究では、「社会的内向性」(-.12)「身体活動性」(.12)で、状況の違いを超えて安定した値が確認でき、傾向の変化がみられた。

＜非製造業の分析＞

表 4 は非製造業を対象とした 37 の個別妥当性研究の分析結果(左半分)と飯塚ら(2005)の分析結果(右半分)である。本研究データにおいて、補正後の妥当性係数の絶対値が.10 を超えた尺度に注目すると、絶対値の大きい順に「達成意欲」(.22), 「社会的内向性」(-.19), 「活動意欲」(.18), 「自信性」(.17), 「身体活動性」(.16), 「自責性」(-.13), 高

揚性(.10)であった。このうち、状況の違いを超えて安定した値を示した尺度は「達成意欲」と「活動意欲」であった。一方、飯塚ら(2005)の研究では、「活動意欲」(.20)「身体活動性」(.18)「社会的内向性」(-.17)で、状況の違いを超えて安定した妥当性係数が確認でき、傾向の変化がみられた。

[表 2]全体分析

尺度名	本研究データ 性格75社 (N=12172)でのメタ分析の結果		飯塚(2005)データ 性格32社 (N=7155)でのメタ分析の結果	
	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間
社会的内向性	-0.13	-0.31 ~ 0.05	-0.16	-0.25 ~ -0.06
内省性	0.05	-0.12 ~ 0.22	-0.04	-0.09 ~ 0.01
身体活動性	0.11	-0.06 ~ 0.28	0.16	0.04 ~ 0.27
持続性	0.03	-0.07 ~ 0.13	-0.03	-0.07 ~ 0.02
慎重性	-0.03	-0.16 ~ 0.09	-0.05	- ~ -
達成意欲	0.15	-0.04 ~ 0.34	0.10	-0.01 ~ 0.20
活動意欲	0.12	-0.03 ~ 0.27	0.18	0.12 ~ 0.23
敏感性	-0.06	-0.21 ~ 0.09	-0.04	-0.15 ~ 0.07
自責性	-0.10	-0.26 ~ 0.07	-0.09	-0.13 ~ -0.04
気分性	-0.04	-0.16 ~ 0.08	-0.04	- ~ -
独自性	-0.02	-0.14 ~ 0.09	-0.05	-0.15 ~ 0.05
自信性	0.12	-0.05 ~ 0.28	0.08	0.06 ~ 0.10
高揚性	0.06	-0.07 ~ 0.19	0.10	0.02 ~ 0.17

[表 3]製造業の分析

尺度名	本研究データ 性格22社 (N=5702)でのメタ分析の結果		飯塚(2005)データ 性格11社 (N=3180)でのメタ分析の結果	
	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間
社会的内向性	-0.11	-0.22 ~ 0.00	-0.12	-0.17 ~ -0.07
内省性	0.08	-0.06 ~ 0.22	-0.04	-0.14 ~ 0.06
身体活動性	0.07	-0.06 ~ 0.19	0.12	0.04 ~ 0.21
持続性	0.03	-0.07 ~ 0.14	-0.04	-0.12 ~ 0.03
慎重性	-0.03	-0.16 ~ 0.11	-0.06	-0.12 ~ 0.01
達成意欲	0.11	-0.02 ~ 0.24	0.07	-0.03 ~ 0.18
活動意欲	0.09	-0.04 ~ 0.22	0.14	- ~ -
敏感性	-0.06	-0.21 ~ 0.09	-0.01	-0.10 ~ 0.08
自責性	-0.09	-0.22 ~ 0.04	-0.07	-0.12 ~ -0.02
気分性	-0.05	-0.16 ~ 0.07	-0.04	- ~ -
独自性	-0.06	- ~ -	-0.02	-0.16 ~ 0.12
自信性	0.10	0.02 ~ 0.18	0.07	0.02 ~ 0.12
高揚性	0.03	-0.07 ~ 0.13	0.08	0.00 ~ 0.16

[表 4]非製造業の分析

尺度名	本研究データ 性格37社 (N=4786)でのメタ分析の結果		飯塚(2005)データ 性格21社 (N=4016)でのメタ分析の結果	
	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間	補正後の妥当性係数 ρ	80%確信区間
社会的内向性	-0.19	-0.39 ~ 0.01	-0.17	-0.31 ~ -0.03
内省性	0.03	-0.15 ~ 0.21	-0.04	-0.12 ~ 0.04
身体活動性	0.16	-0.03 ~ 0.36	0.18	0.02 ~ 0.33
持続性	0.05	-0.03 ~ 0.14	-0.02	-0.10 ~ 0.06
慎重性	-0.05	-0.15 ~ 0.06	-0.04	-0.07 ~ -0.02
達成意欲	0.22	0.01 ~ 0.44	0.11	-0.02 ~ 0.24
活動意欲	0.18	0.04 ~ 0.31	0.20	0.08 ~ 0.32
敏感性	-0.09	-0.22 ~ 0.05	-0.05	-0.20 ~ 0.10
自責性	-0.13	-0.32 ~ 0.07	-0.09	-0.23 ~ 0.05
気分性	-0.04	-0.14 ~ 0.06	-0.05	-0.15 ~ 0.05
独自性	0.03	-0.12 ~ 0.19	-0.07	-0.22 ~ 0.09
自信性	0.17	-0.05 ~ 0.39	0.08	-0.04 ~ 0.20
高揚性	0.10	-0.04 ~ 0.24	0.10	-0.02 ~ 0.23

考察

<全体の分析>

全体の分析において、飯塚ら(2005)の研究では、「社会的内向性」「身体活動性」「活動意欲」「高揚性」で状況の違いを超えて安定した値を示していたが、今回のデータからは安定性を確認できる尺度はなかった。

飯塚ら(2005)の結果では、明るく外向的で、機敏に動ける特徴を持った人材が、どのような企業においても評価されやすいことを示している。独立行政法人労働政策研究・研修機構(2012)の調査によると、これまで企業が重視してきた人材として、「職場でチームワークを尊重することのできる人材(76.2%)」と「指示を正確に理解し行動できる人材(62.6%)」が上位2つに選択されており、同様の傾向を示していることがうかがえる。高橋(2010)によると、日本の人事考課の特徴として、従業員個々人の能力や態度といった人物的側面も合わせて測定する傾向がある。性格特徴で安定した妥当性係数が確認できたのは、上記の日本の人事考課の特徴が反映されていると考えられる。特に、安定性が確認された尺度は、比較的行動として表れやすく他者から観察されやすいものであるため、共通の特徴として表れたと考えられる。

一方で、今回の結果からは、どのような企業においても評価されやすい企業人の性格特徴がなくなったことを示している。これは、各企業の評価の個別性が影響していると考えられる。守屋(2011)では、リーマンショック後、各企業が生き残りをかけて、正規雇用者に対して成果主義の強化を行っているとしている。上述した日本の人事考課の特徴は前提としてあるものの、リーマンショック後の成果主義の強化により、以前と比較して成果が評価基準としてより重視されるようになったと考えられる。各企業の成果につながる行動特性や態度、性格特徴には企業ごとの事業の特徴が表れていると考えられ、そういった各企業の個別性が鮮明に反映された結果、妥当性係数のばらつきが広がり、全体として状況の違いを超えて安定した値を示す尺度がなくなったと考えられる。実際、本研究と飯塚ら(2005)の80%の

信頼区間を比較すると、全尺度で広がっていることが確認できた。

＜製造業・非製造業の分析＞

今回の研究では、製造業で「社会的内向性」と「自信性」、非製造業で「達成意欲」と「活動意欲」において、状況の違いを超えて安定していた。全体分析と比較して、安定した値を示す尺度が現れたのは、都澤ら(2005)で述べられている通り、業種を分けて研究の条件を統制したことによる結果であると考えられる。

飯塚ら(2005)では、状況の違いを超えて安定した値を示す尺度は、製造業と非製造業においてよく似た傾向で、ともに明るく機敏に動けるという性格特徴を示している。この特徴は全体傾向と近しく、共通の人材像を反映していると考えられる。

一方で、今回の研究では、製造業と非製造業それぞれ、飯塚ら(2005)で確認された人物特徴と異なっている。萩野ら(2013)によると、製造業では、海外事業展開などのグローバル化の推進がうかがえ、また非製造業を中心に、過去5年で事業拡大を行っている企業が、縮小している企業を上回っている。製造業では、リーマンショック以降、円高などの影響から一層のグローバル化が推進され、異なるバックグラウンドを有する外国人との意思疎通やこれまで経験したことのないような仕事が増加していることがうかがえる。その結果、社交的で明るいという要素に加えて、何事にも動じずにものごとを進めていくような人材が評価されやすくなっているのではないかと考えられる。

また、非製造業では、積極的な事業拡大により、スピード感をもって行動をしていくことが求められていると考えられる。さらに、成果主義の強化も相まって、高い目標を掲げ、機敏に行動を起こしていく人材が評価されやすい傾向として表れていると考えられる。

今後に向けて

本研究では、性格検査の妥当性一般化の手法を用いて、過去研究との比較することで、企業人として一般的に求められる性格特徴の変化について確認した。今後も定期的にデータを確認していくことで、企業に求められる人材の性格特徴の変化が見られないかを確認していきたい。

＜参考文献＞

- Barrick, M.R. & Mount, M.K. (1991) The big five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2012) 入職初期のキャリア形成と世代間コミュニケーションに関する調査. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
- 萩野登・渡辺木綿子(2013) 構造変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構
- Hunter, J.E. & Hunter, R.F.(1984) Validity and utility of alternative predictor of job performance, *Psychological Bulletin*, 96, 72-98.
- Hunter, J.E. & Schmidt, F.L.(1990)*Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings*. Newbury Park, CA: Sage.
- 飯塚彩・持主弓子・内藤淳・二村英幸(2005) 適性検査の予測的妥当性—職種別および製造・非製造業別の分析—
- 岩崎暁・西久保日出夫(2012) 大学新卒者採用における「求める人材像」の業種別傾向に関する研究:企業ウェブサイトの発信メッセージ分析を通して. 東京経済大学コミュニケーション学会(35),179-207.
- 持主弓子・今城志保・内藤淳・二村英幸(2004) 適性検査の予測的妥当性—適性検査と職務遂行能力評価の収集時期のひらきからの分析—. 産業・組織心理学会第20回大会発表論文集,195-198.
- 守屋貴司(2011) リーマン・ショック後の労働の変容と問題点—日本企業と日本経済を中心として—. 立命館経営学, 第50巻, 第4号, 17-32
- 大沢武志・芝祐順・二村英幸編(2000) 人事アセスメントハンドブック 金子書房.
- Salgado, J.F. (1997) The five factor model of personality and job performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 30-43.
- 社団法人日本経済団体連合会 (2004) 多様化する雇用・就労形態における人材活性化と人事・賃金管理. 政策提言・調査報告
- 社団法人日本経済団体連合会(2012) 2012 年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果.
- 高橋潔(2010) 人事評価の総合科学 努力と能力と行動の評価 白桃書房
- 都澤真智子・二村英幸・今城志保・内藤淳(2005) 一般企業人を対象とした性格検査の妥当性のメタ分析と一般化. 経営行動科学第18巻第1号, 21-30