

プロブスト法を使用した多面観察評価の妥当性検証

○坂本 佑太郎¹・#肖 雨知¹・#中山 豊¹
 (株式会社リクルートマネジメントソリューションズ)
 キーワード：多面観察評価, 妥当性, プロブスト法

Validation of the multi-source assessment using the Probst method.

Yutaro SAKAMOTO¹, #Uchi SHOH¹, and # Yutaka NAKAYAMA¹
 (Recruit Management Solutions, Co., Ltd.)

Key Words: multi-source assessment, validity, the Probst method

目的

近年、企業における人材育成・評価の手段の一つとして多面観察評価 (multi-source assessment) への関心が高まっている。主な活用場面としては、企業組織における従業員の能力開発や、昇進・昇格、異動・配置検討場面での参考材料とすることである。そのため、人事アセスメントとしての心理測定学的な品質担保は重要と言える。

多面観察評価における一般的な測定方法としては、具体的な行動例に対してどの程度あてはまるかを回答させるリッカート法によって実施されることが多い (日本能率協会総合研究所, 2018)。また、それ以外の測定方法としてはプロブスト法 (Probst, 1947) も存在する。プロブスト法は、具体的な行動や状態を示す記述を羅列し、被評価者にあてはまるものを選択させる方法で、多面観察評価に援用することにより、被観察者の仕事の場面での行動から推察される人物特徴を把握できることが期待できる。しかしながら、多面観察評価に関する妥当性研究に着目すると、プロブスト法を活用した多面観察評価での妥当性研究の試みは見られない。

そこで本研究では、プロブスト法を使用した多面観察評価の妥当性 (妥当性概念における「外的な側面の証拠」(Messick, 1995)) について、複数の企業組織で行われた個別研究を統合して検証することを目的とする。

方法

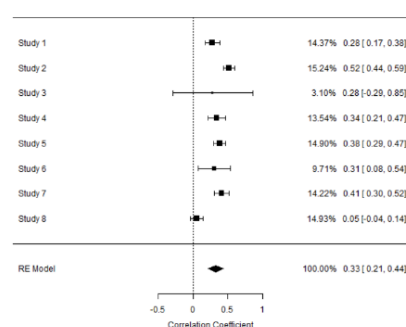
本研究では、複数の企業組織で行われた多面観察評価の結果 (他者回答にもとづく得点) と業績考課等の仕事上のパフォーマンス評価との相関分析について、ランダム効果モデルを採用したメタ分析的検証を行い、効果量 (ここでは相関係数) を算出した。多面観察評価には、PRO-MOA (株式会社リクルートマネジメントソリューションズ) を用いた。これは企業の管理職およびそれ以上の役職者について、そのリーダーシップの発揮に関連する特徴をプロブスト法により測定し、結果を得点化して報告するものである。

分析には、7社 (内1社が2回実施のため分析結果は8つ)、1954名のデータを使用した。なお、本研究はPRO-MOAにおけるリーダーシップの発揮を支える8つの要素 (たとえば、「統率性」) を分析対象とした。

結果

メタ分析的検証の結果、多面観察評価の結果と仕事上のパフォーマンス評価との間には一定の相関関係が確認された。具体的には、「統率性」「進取性」「先見性」「理知性」「柔軟性」「責任性」が、.20以上の効果量 ($p < .0001$)、「安定性」「受容性」が、.10程度の効果量であった ($p < .05$)。例として「統率性」の結果を Figure 1 に示した。

Figure 1 「統率性」のフォレストプロット



注) エラーバーは各研究の相関係数 95%信頼区間の上限下限を示している。ひし形は統合した結果 (効果量) を示している。

効果量の大きさの解釈は研究分野によって異なるものの (水本・竹内, 2008), 多面観察評価の妥当性に関する先行研究 (二村, 2005) での水準に照らして、プロブスト法を使用した多面観察評価においても一定の妥当性があると解釈した。

考察

本研究の結果から、プロブスト法を使用した多面観察評価と仕事上のパフォーマンス評価との間に相関関係が認められ、一定の妥当性が確認できた。なお、他の要素に比べて効果量が比較的小さかった「安定性」「受容性」は、対人関係場面に関連する要素と考えられる。このような対人関係の要素と職場でのパフォーマンス評価との関連は、課題解決の要素のそれに比べてやや低くなることは先行研究における傾向 (二村, 2005) と一致していた。

本研究の限界としては、今回の結果はあくまで7社の企業組織における結果であり、結果の一般化には注意が必要である点である。今後は、妥当性の個別研究を蓄積し、妥当性検証の更新を行っていくことが課題である。

引用文献

- Messick, S. (1995). Validity of psychological assessment. *American Psychologist*, 50, 741-749.
- 水本篤・竹内理 (2008). 研究論文における効果量の報告のために—基本的概念と注意点—, *英語教育研究*, 57-66.
- 日本能率協会総合研究所 (2018). 民間企業における多面観察の手法等に関する調査業務報告書.
- 二村英幸 (2005). 人事アセスメント論—個と組織を生かす心理学の知恵—ミネルヴァ書房.
- Probst, J.B. (1947). *Measuring and rating employee value*. New York, NY: Ronald Press.