

システム・エンジニア職のパーソナリティと人事評価の関係

～ 職種別、職位別比較 ～

堀博美

(日本エス・エイチ・エル株式会社)

Key words: SE 職 妥当性 相関分析

背景と目的

情報処理技術者の数は1985年32万人、1995年60万人、2005年85万人と急激に伸びており、2010年には127万人になると推計されている(国勢調査結果および労働政策研究・研修機構予測)。この数字にはシステム・エンジニア(SE)とプログラマの両方が含まれるが、特に優秀なSEの需要は高まる一方であり、企業においてSE適性を採用などの場面で事前に把握したいというニーズは大きい。

SEの仕事は、システム構築にあたっての要求定義や設計、工程管理である。よって、SEにはプログラマに求められるプログラミングの知識や論理的能力だけでなく、ユーザーとの折衝やプロジェクト管理などに必要な幅広い適性が求められると考えられる。

三重野(1991)はSE適性を「対機械」「対業務」「対人」の3つの側面から捉え、それぞれに必要な資質を指摘しているが理論的試案の段階であり、この他にSE適性についての学術研究はほとんど見当たらない。

本研究は実証的研究としてSE職のパーソナリティと人事評価の関係を明らかにすることが目的である。SEと一口に言っても、その具体的な職務は組織や職位によって様々であり、求められる要件も異なると考えられる。本研究ではSE職を次の2つの切り口で分類してその適性を比較する。

<①職種別比較>アプリケーション・エンジニア(以下AE)とテクニカル・エンジニア(以下TE)。この分類は情報処理技術者試験の科目分類でも使用されており、最も一般的なSEの職種分類であるとみなされる。前者はユーザーに近い領域、後者はハードウェアに近い領域を主とすることから、AEの方がパーソナリティの対人的側面と、TEの方がパーソナリティの対業務的側面と、人事評価の関係が強いと予測される。

<②職位別比較>プロジェクトマネージャーや管理職などのリーダーと、その指示を受けて動くメンバー。比較すると、プロジェクトや組織を率いて業務を遂行するリーダーの方がメンバーよりも、パーソナリティ面での資質がより成果に関係すると考えられる。

方法

<研究対象>

筆者が勤務する機関が2000年1月～2006年12月にユーザー企業から委託を受けて実施した、パーソナリティと人事評価の相関関係を分析した結果から、SE職を対象とし、かつ、受検者の職種と職位が明らかであるものを抽出した。それぞれ3社ずつが該当した(データ数は表1の通り)。

<予測変数と基準変数>

予測変数はOPQ(Occupational Personality Questionnaire:日本エス・エイチ・エル株式会社)30尺度。企業組織の人事管理を補助する目的で1984年イギリスにおいて開発された質問紙法検査の日本語版である。基準変数には分析に際してユーザー各社が記入した人事評価点を使用した。

結果

OPQ尺度と人事評価の相関係数をまとめた結果は表1の通り(30尺度中、4つのグループのいずれかで平均の絶対値が0.2を越える尺度、もしくは、職種別・職位別比較のいずれかで有意差のあった尺度の結果のみ抜粋)。

[表1 相関係数平均 職種別/職位別比較]

	職種別 (3社)			職位別 (3社)		
	AE (220名)	TE (237名)	有意差	リーダー (142名)	メンバー (248名)	有意差
説得力	0.09	-0.03		0.43	0.09	**
指導力	0.33	0.05	**	0.45	0.26	
外向性	-0.06	0.04		0.25	-0.02	*
友好性	-0.15	0.04	*	0.15	-0.05	
社会性	0.00	-0.06		0.18	-0.05	*
謙虚さ	-0.08	-0.10		-0.33	-0.13	
具体的事物への関心	-0.14	-0.21		-0.29	-0.11	
データへの関心	-0.07	0.01		-0.33	0.03	**
美的価値への関心	-0.14	-0.23		-0.33	-0.19	
オーソドックス	-0.08	-0.16		-0.20	-0.13	
緻密	-0.04	0.01		-0.39	0.01	**
上昇志向	0.05	0.13		0.18	0.20	
決断力	0.20	0.18		0.40	0.22	

*5%有意 **1%有意 絶対値0.2以上の値はイタリック

考察

まず、職種別比較では「指導力」と「友好性」で有意差が見られた。ともに対人面の特徴で、予測通りである。すなわち、AEでは「人に指示を出し状況をコントロールしようとする」一方で「人と一緒にいることよりも一人で過ごす時間を好む」人の方が人事評価が高い。TEではこの2つの傾向と人事評価はあまり関係しない。また、「決断力」について、AE・TEともに0.2近くの相関係数が得られたことから、「タイミングよく素早い判断を下す傾向」がどちらにも重要であることがわかる。TEでは仕事の進め方など対業務に関するパーソナリティがより関連することが予測されたが、結果はあまり大きな相関は見られなかった。

次に、職位別比較では絶対値0.2以上の相関がリーダーでは10個、メンバーでは3個で、予測通りリーダーの方がパーソナリティと人事評価の関連が大きいことが確認された。また、リーダーとメンバーで相関係数に有意な差が見られたものは5尺度であった。すなわち、リーダーでは「説得力」「外向性」「社会性」が高く、「データへの関心」「緻密」が低い方が人事評価が高い。一方、メンバーではどれもさほど関係しなかった。両方に関係する尺度は「上昇志向」と「決断力」の2つで、高い目標に挑戦する傾向と素早く決断する傾向がどちらの層でも重要であることがうかがえた。

今回の結果はそれぞれのグループの職務内容などから考えてほぼ納得できるものである。しかしながら、SE適性として普遍化するには次の2点が問題となる。1点目は既に採用選考で選別された人材についての相関分析であるため、予測変数の「範囲の制限」が影響している可能性があること、2点目は今回のサンプルはそれぞれ3社と少ないこと、である。今後のさらなるデータ蓄積が望まれる。

参考文献

三重野博司(1991)「プログラマとSEの適性検査」オーム社
(HORI Hiromi)