

適性検査フィードバックの効果

—就職活動における自己分析に適性検査は役立つか—

○佐々木なみ 堀博美
(日本エス・エイチ・エル(株))

Effects of the feedback of aptitude tests
—Are aptitude tests useful for self-analysis in students' job-hunting activities—

Nami Sasaki Hiromi Horii
(SHL-Japan Ltd.)

背 景

進路選択および就職活動において「自分は何を強みとし、社会で何を実現したいのか」という軸を持つことは重要である。新卒採用では国際化・経済不安等の環境変化による就職難を見越して大学生の就職活動が早期化して久しく、上記の問いを支援する所謂「自己分析」の手法は至る所で入手できるようになった。しかし、就業の実感の無さや焦り、情報過多による混乱が影響して「自己分析」が思うように進まない事例や自分を偽って選考に臨んでしまう事例も多々存在する。

一方で、企業の採用選考に用いられる企業向け適性検査は、企業側が応募者の自己理解像を知る参考資料として使われるが、その結果が応募者本人にフィードバック(以下FB)される事例は多くない。しかしこのFBが更に普及すれば、両者が同じ結果を共有することで選考の透明性が促進されるだけでなく、応募者の自己理解を促し、より主体的かつ妥当な職業選択の一助になるのではなかろうか。

本研究では、企業向け適性検査のFBが就職活動中の受検者の自己分析に与える影響、および影響の出やすさとパーソナリティの関係性を調べる。自己分析促進の指標には、「自己効力感尺度」(浦上, 1995 モデル 30 項目のうち 20 項目)と、「自尊感情尺度」(Rosenberg, 1965 モデル、山本ほか翻訳版, 1962)を使用した。自己概念が不明確または低いとき、職業選択

が不適切・不満足になるという心理学者スーパーの言葉を参考にすれば(Super, 1957)、「自己概念が低い」状態とは自己効力感や自尊感情が低い状態を指し、両者が高まれば自己概念も明確または高まり、適切な職業選択に繋がると考えられる。キャリアガイダンス等の支援が自己効力感や自尊心を高めるといふ先行研究も多く存在する(下村, 2011/浦上, 1995 ほか)ことから、本研究ではこの尺度を用いた。

FBした企業向け適性検査には、職業上の行動特性を測定する質問紙 OPQ (Occupational Personality Questionnaire: 日本エス・エイチ・エル株式会社)を使用した。なお、本研究でのFBとは、受検者に OPQ 尺度の解釈に関する基本的な説明を行い、受検者自身の結果を元にこれまでの経験の回顧・内省を促すことを指す。

研究 1

<目的>

適性検査FBが受検者の自己分析を促進するか否かを検証する。

<方法>

【実施時期】2012年3月～5月

【被験者】就職活動中の都内私立大学・大学院13校の学部生9名、院生9名の計18名。性別は男性8名、女性10名。

【手順】FBの形式によって効果に違いがある

か検証するため、被験者を2群に分けた。I群(10名)には対面形式でのFBを平均約40分間行い、II群(8名)には紙面形式として検査結果表と見方の説明書を渡し個人で好きな時間を掛けて読み込んでもらった(平均約10分間)。両群共に、その前後で自己効力感尺度と自尊感情尺度のアンケートに回答してもらい、其々の得点差を比較した。

<結果と考察>

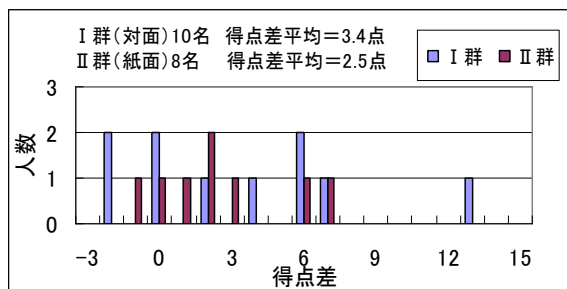
まず、自己効力感尺度について、各群のFB前後の平均点と標準偏差を表1に、得点変化のヒストグラムを図1に示す。

表1 自己効力感尺度得点の推移 (n = 18)

グループ	FB前		FB後		t-値	p
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
I群(10名)	58.50	6.04	61.90	7.91	-1.08	0.15
II群(8名)	60.50	8.00	63.00	8.77	-0.60	0.28
両群(18名)	59.39	6.84	62.39	8.07	-1.20	0.12

*p<0.05

図1 自己効力感尺度 変化得点差比較



統計的な有意差は見られなかったが、両群とも平均点は上昇した。また、通常FBは対面形式が望ましいとされるためII群よりI群がより得点差が大きくなるという予想に対して、I群の上昇幅は3.4点、II群は2.5点で、I群が0.9点上回った。ただし分散分析の結果、こちらも統計的な有意差は確認されなかった。

研究1において統計的な有意差が確認できなかった要因として、被験者数が少なく個人差の影響を多分に受けたことが考えられる。

しかし僅かではあるがFB前後で自己効力感尺度の得点が増え、II群よりもI群のほうが得点上昇していることから、適性検査のFBが受検者の自己効力感を高める可能性は残された。

次に、自尊感情尺度の各群のFB前後の平均点と標準偏差を表2に示す。

表2 自尊感情尺度得点の推移 (n = 18)

グループ	FB前		FB後		t-値	p
	平均	標準偏差	平均	標準偏差		
I群(10名)	28.60	3.57	28.60	2.27	0.00	0.50
II群(8名)	28.00	2.78	28.25	3.49	-0.16	0.44
両群(18名)	28.33	10.00	28.44	7.79	-0.11	0.46

*p<0.05

表2より、FB前後、I群II群の比較で殆ど得点変化は見られなかった。考えられる要因は2点ある。1点目は、自尊感情尺度の質問項目の表現が一部直接的であり日本人の自尊感情にそぐわないという懸念(田中, 1999)である。2点目は自尊感情の誘発要因にある。自尊感情の高い者と低い者の特徴の違いをまとめた下村の研究(2011)によると、年収の高低や学歴に加え、これまでの人生の満足度、人生を自分の努力で切り拓いてきた実感の有無(原因帰属)、深刻な悩みの有無等も自尊感情に影響する。本研究ではOPQ尺度の解釈に関する基本的な理解と、結果に関連する被験者個人の経験の回顧・内省をFBの目標としたため、人生をどのように捉えてきたかの内省や就職活動を離れての悩みまで取り扱わず、結果として自尊感情に影響を与えるほどの関わりにはならなかった可能性がある。

研究2

<目的>

被験者のパーソナリティが適性検査FBでの自己効力感向上に影響を与えている可能性を検討する。表1より、両群共にFB前より後のほうが、分散が広がったことが確認できる。

本研究では、FB前後で自己効力感尺度得点が増えた群と減少した群のパーソナリティの違いを検証した。

<方法>

【実施時期】2012年3月～5月

【被験者】研究1で自己効力感、自尊感情ともにI群とII群の間で統計的な有意差が見られなかったため、研究1で使用した被験者デ

ータを同一集団とみなした上で、自己効力感尺度得点がFB後に6点以上高まった6名のA群(男性4名、女性2名)と、0点のまま、もしくは下がった6名のB群(男性2名、女性4名)に分けた。

パーソナリティ測定には研究1と同様OPQを使用。OPQは30尺度を測定するイプサティブ形式の検査で、結果は1~10のステン得点で出力される。

【手順】

両群其々のパーソナリティの平均点と標準偏差を算出し、両群の差異を検定した。

また、決定木という手法を用い、両群を分ける要因を探索した。決定木とは、集団を一つの因子や要素毎に3点以上と3点未満といった形で分割していき、木の根のように表示する方法である。全データの全組み合わせから、統計的に有意で従属変数を判別するのに最適な分岐(パーソナリティ尺度と得点範囲の組み合わせ)を求めることができる。本研究ではA群により多く当てはまりB群により当てはまらないパーソナリティ尺度の得点範囲の特定を試みた。

<結果と考察>

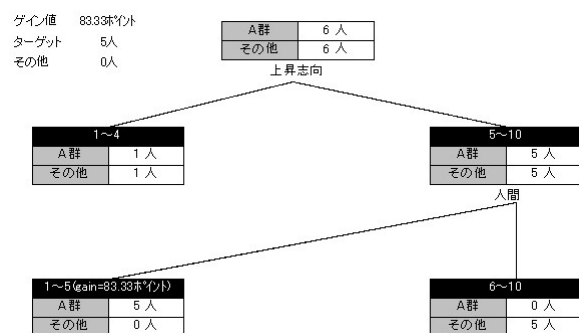
両群について得られた結果を、表3と図2に示す。

表3 自己効力感とパーソナリティの関係

グループ	A群		B群			
人数	6		6			
OPQ尺度	平均	標準偏差	平均	標準偏差	t-値	p
指導力	7.17	2.23	3.83	1.60	2.97	0.01 *
人間への関心	3.83	2.32	8.50	1.64	-4.02	0.00 **

*p<0.05, **p<0.01

図2 自己効力感とパーソナリティの関係(決定木)



検定より、単一尺度で有意差があったのは人を指導することを好む傾向(指導力)と、普段から人への関心が薄い傾向(人間への関心マイナス)であった。また決定木から、野心的で(上昇志向)且つ普段から人への関心が薄い(人間への関心マイナス)傾向がA群に顕著だった。両群を分ける要因としてどちらにも「人間への関心マイナス」が関わっているのは、普段から他者や自分の行動の背景に関心を持たない人ほど適性検査FBという外部刺激に影響を受け、改めて自己を振り返る機会を得た結果、自己効力感尺度得点に変化したためであると解釈できる。事実、B群には「普段から自分の行動を振り返っているので自己分析は行っていない」という被験者もいた。

研究3

<目的>

AB両群を分ける要因を考察する上で、定性データを基に検討を加える。

<方法>

【実施時期】2012年3月~5月

【被験者】研究2に同じ。

【手順】適性検査およびアンケート実施後2週間程度期間をあけて、1時間前後のインタビューを行った。インタビュー項目は、適性検査FBの感想やその後の変化、各自が取り組んでいる自己分析方法の効果等についてである。

<結果と考察>

インタビュー項目7つのうち、「FBを受けてどう感じたか」という項目において、A、B両群の間で違いが見られた。自己効力感尺度得点が6点以上上昇したA群からは、「欠点だと思っていたことがそうではないこと、それでも良いんだと思えたので自信になった」「就職活動中の反省や自分でやった自己分析の結果と適性検査の結果に類似点が多かったので安心でき、選考でも自信が持てた」等、適性検査の結果と自分の過去の経験や思いを繋げて内省する視点を持っていたのに対し、自己効

力感尺度得点に変化がない、もしくは下がった B 群には「選考で結果がどう使われるのかわかって良かった」「少ない情報量に見えても専門家には詳細まで分かってしまうことに驚いた」等、自分と適性検査結果を切り離し俯瞰した見方をする意見が目立った。なお自己効力感尺度得点が 13 点上がった或る学生の場合、FB 前は自己 PR のキーワードとエピソードが論理的に結びついておらず、適性検査結果を参考にエピソードをまとめ直す作業と一緒にいった結果、本人が納得のいくキーワードを見つけることができた。自己 PR が固まったことに加え、そのエピソードがたまたまの成功体験でなく、自分の特性として普段から得意な分野だと認知できたこと、強みを再認識できて嬉しかったと述べていた。

自己効力感を高める要因として、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動的喚起の 4 つが挙げられる (Bandura, 1977)。適性検査の結果はあくまで自己理解像の投影に過ぎないが、それを基に「本当に自分はそのような特徴があるのか？」と過去の体験から紐解き、内省をすることでより深い自己理解がなされる。適性検査結果の FB により、忘れていた「遂行行動の達成」を回顧するきっかけとなり、自己効力感向上に繋がったという仮説が立てられるのではないだろうか。

今後に向けて

本研究では、適性検査結果を就職活動中の受検者に FB した場合の自己理解促進の影響度を探索した。

研究 1 では、FB 形式に関わらず自己効力感尺度得点は上昇し、上昇幅は紙面 FB より対面 FB のほうが大きかったが、有意差は見られなかった。被験者数の少なさ等が影響しているため、今後データを蓄積し検証を重ねたい。

研究 2 では、自己効力感尺度得点が高まった群とそうでない群に分けての分析を行った。結果、普段人間への関心が薄いほど得点が高

くなり、加えて、指導することを好む、野心的に取り組むという行動特性が関連することが明らかになった。特定のパーソナリティによって何らかの違いがあることが確認できれば、企業の採用場面だけでなく進路指導やキャリアカウンセリングでのアセスメント、入社後のフォローや能力開発においても活用することができるだろう。

さらに研究 3 で示したように、インタビューを通して個々人の感情変化や受け取り方の差異にも注意を払うことが必要であろう。心理面、環境面ともに変化の多い就職活動期のデータ収集は、個々人の感情の影響を受けやすいためである。

本研究から普遍的な結論を導くには問題が 2 点ある。1 点目は被験者数の少なさ、2 点目は FB スキルや就職活動時期等の影響を考慮していない点である。今後のさらなるデータ蓄積と、より多角的な実証研究が望まれる。

参考文献

- 清水和秋・吉田昂平(2008).Rosenberg自尊感情尺度のモデル化－Wordingと項目配置の影響の検討－関西大学『社会学部紀要』第39巻第2号P69-97
- 内田知宏・上埜高志(2010).Rosenberg自尊感情尺度の信頼性及び妥当性の検討－東北大学大学院教育研究科研究年報 第58集・第2号
- 浦上昌則(1995).学生の進路選択に対する自己効力に関する研究－名古屋大学1995,Vol42,115-126
- Super,D.E.,(1957),The psychology of caerres,NewYork:Harper and Bros.
- Super,D.E.,(1949),Appraising vocational fitness by means of psychological tests,Harper and Bros.
- 下村英雄(2011).若年者の自尊感情の実態と自尊感情等に配慮したキャリアガイダンス－JILPT Discussion Paper Series 2011,11
- 廣瀬英子(1998).進路に関する自己効力研究に発展と課題－教育心理学研究 1998,46,343-355
- Bandura, A. (1977) Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological review 4, 279-289
- 田中道弘・滝沢真智子(2010).過去に対する自己肯定感尺度作成の試み－埼玉学園大学紀要(人間学部篇)第10号134-346
- 田中道弘(1999).Rosenbergの自尊心尺度に対する回答理由の研究 日本青年心理学会第7回大会発表論文集, 29-30