

若年層における入社後のパーソナリティ変化

—パーソナリティ測定結果の経年比較から見えてきたもの—

○徳田直也 浦野寛子
(日本エス・エイチ・エル株式会社)

Personality change in younger age employees after joining a company
—A Comparison of Personality Questionnaire Results Over Time—

Naoya Tokuda Hiroko Urano
(SHL-Japan Ltd.)

<問題意識と背景>

新規学校卒業者にとって、就職とは学校生活から新たに職業生活に入る人生の大きな転機となるものである(厚生労働省, 2009)。キャリア・アンカーの概念を提唱したSchein(1978)は、職業人は入社後、様々な経験を経て次第に自己認識を深め、より明確な職業上の自己イメージを確立していくことを説き、P.F. Drucker(1987)も一人一人が自分の仕事を通して成長を実現できるようにすべきであると述べている。

企業は自社が採用した新規学校卒業者に対して入社後の成長に期待し、入社を判断する採用選考時に新規学校卒業者向けの適性検査を実施している。(室山, 2008) 適性検査はおもに知的能力を測定するものやその応募者のパーソナリティの特徴を客観的に示すものが多い。企業は適性検査の結果を基に、入社後の行動傾向や職務における適性を把握する。そのため、採用選考時に活用される適性検査の予測的妥当性は極めて重要である。予測的妥当性の研究は長期にわたっての追跡が必要なたため実務的に困難なものだが、飯塚ら(2005)は職種別に適性検査の予測的妥当性を分析した結果を提示している。

本研究では予測的妥当性について、別の観点からアプローチしてみたい。それは、冒頭に述べたとおり、新規学校卒業者にとって就職は大きな転機であり、入社後の様々な経験

を経て、自己イメージが確立されていくプロセスの中で適性検査の結果も変わっていく可能性があるのではないか、という観点である。我々は企業が採用選考時に活用する適性検査を提供している事業者であり、本テーマは我々のように採用選考時に使用される適性検査を提供している事業者の意義を再確認するためにも極めて重要であるという意識を抱いている。

本研究では、その仮説を検証するために、複数の企業のデータを用いた。対象者が各企業に入社して数年経った後に入社前と全く同じパーソナリティ検査を受検した結果データを、入社前のデータと比較することによって、入社前後でどのような変化が見られるのか、そして、変わるとすればどの要素に変化が見られるのかを確認することが目的である。

<方法>

本研究では5社893名のパーソナリティ検査データを用いた。対象となる社員は入社前(主に採用選考時)と入社後(主に研修時)で同じ検査を受検している。なお、入社後に再度受検した時期は、各企業によって異なるが、いずれも入社2年目~6年目以内である。また5社893名の内訳は、製造業・卸売業・情報通信の3業界であり、職種は事務系職種(営業・管理等)190名、技術系職種(研究開発・製造等)703名である。

まず、同じ人が入社前と入社後で受検した時の結果データの相関を算出した。さらに集団としての差を検証するため、入社前データと入社後データの平均値をt検定で比較した。今回の対象者は事務系職種と技術系職種に分かれているため、比較分析の際は、全体・事務系・技術系の3カテゴリに分けて分析を行った。さらに、個人によって変化の度合いが異なるという仮説を検証するため、入社後に得点が下降したグループ、あまり変化しなかったグループ、得点が上昇したグループに分けて、それぞれの割合を集計した。

<使用した適性検査について>

本研究でのデータ分析に用いているものは全て日本エス・エイチ・エル株式会社が提供している職務上の行動特性を測定するOPQ (Occupational Personality Questionnaire) という質問紙検査である。

<結果>

■表1 入社前と入社後の得点の相関

N=893

入社前・入社後の得点の相関	
ヴァイタリティ	0.59
人あたり	0.45
チームワーク	0.43
創造的思考力	0.54
問題解決力	0.51
状況適応力	0.53
プレッシャーへの耐力	0.55
オーガナイズ能力	0.50
統率力	0.53

表1はOPQで測定している尺度について、同一人物の入社前と入社後の得点の相関を示した結果である。9尺度全てで0.43以上の相関が得られた。同一人物が2回受検した結果の相関は再検査信頼性係数とよばれ、心理テストの信頼性を確認する手法の一つである。信頼性係数については、Landis(1977)によると

0.61以上でsubstantial(十分)という評価になっており、本研究のように再検査までの期間が2年以上経過していること、さらに間に就職という大きな環境変化が受検者に起こっていることを鑑みると、表1の相関係数の値は十分に高いと判断される。

■表2 入社前と入社後の比較

全体=893 事務=190 技術=703

全体 893 名	入社前	入社後	差
ヴァイタリティ	5.67	5.06	---
人あたり	5.31	5.22	
チームワーク	5.65	5.24	---
創造的思考力	5.84	5.57	---
問題解決力	6.74	7.03	+++
状況適応力	5.80	5.33	---
プレッシャーへの耐力	4.96	5.05	
オーガナイズ能力	5.96	5.95	
統率力	6.01	5.52	---

事務系 190 名	入社前	入社後	差
ヴァイタリティ	6.66	5.73	---
人あたり	5.18	5.27	
チームワーク	5.99	5.49	--
創造的思考力	6.69	5.77	---
問題解決力	6.94	6.94	
状況適応力	7.31	6.24	---
プレッシャーへの耐力	5.31	5.34	
オーガナイズ能力	5.25	5.58	+
統率力	7.45	6.12	---

技術系 703 名	入社前	入社後	差
ヴァイタリティ	5.41	4.88	---
人あたり	5.34	5.20	
チームワーク	5.56	5.18	---
創造的思考力	5.61	5.52	
問題解決力	6.69	7.06	+++
状況適応力	5.39	5.09	---
プレッシャーへの耐力	4.87	4.98	
オーガナイズ能力	6.15	6.05	
統率力	5.63	5.36	--

※ +: 入社前<入社後 - : 入社前>入社後

※ +++, ---は1%有意、++, --は5%有意、

+, -は10%有意を表す

表2は入社前と入社後の平均値を比較した結果である。全体で見ると、入社後に得点が

上昇した尺度は「問題解決力」であり、入社後に得点が低下した尺度は「ヴァイタリティ」「チームワーク」「創造的思考力」「状況適応力」「統率力」の5つであった。また職種による差も出ており、事務系では「オーガナイズ能力」、技術系では「問題解決力」の尺度に得点の上昇が見られた。

■表3 得点変化の割合

全体=893 事務=190 技術=703

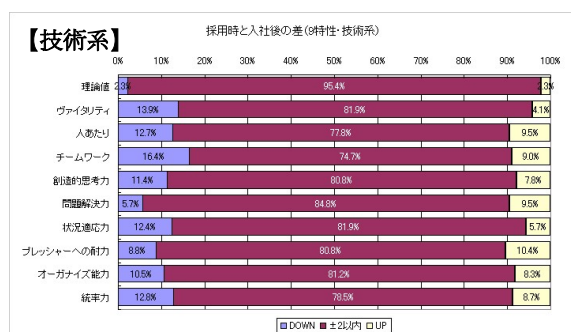
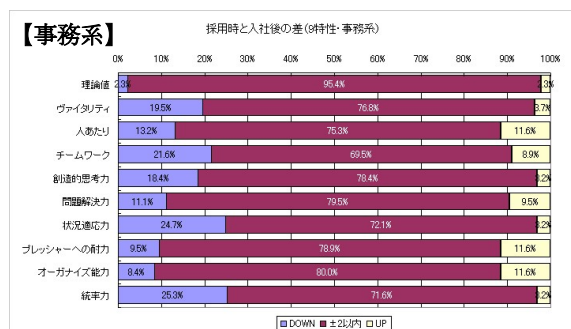
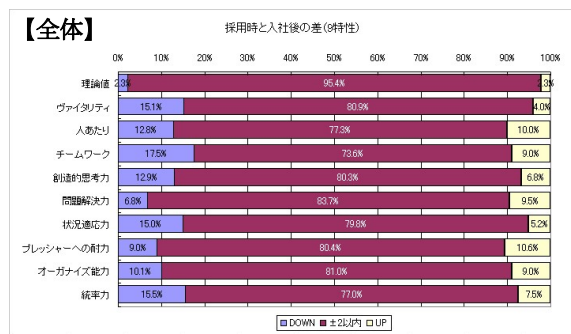


表3は、入社後の得点が入社前に比べて3点以上下がったDOWN群、得点差が±2点以内の群、3点以上上がったUP群の割合を尺度ごとに集計した結果である。使用した検査の測定標準誤差はおおむね1点であるため、3つ

の群の出現率について、仮に受検者の真の得点に変化していないとした場合の理論値は各グラフの最上位に示したとおりになる。表3の結果から、理論値には至っていないが、入社前と後で結果の差が±2点以内におさまっている割合が最も多かった。職種で見ると、特に事務系職種のほうが3点以上変化したグループの割合が多い結果となった。

<考察>

表1「入社前と入社後の得点の相関」より同一人物が入社前に受けた結果と入社後に受けた結果には0.43以上の相関があることが明らかになった。入社前と入社後のデータに相関があるという事実から、企業が新規学校卒業者に対して採用選考時にパーソナリティに関する適性検査を実施する意義が裏付けられた。

表2「入社前と入社後の比較」、表3「得点変化の割合」でさらに検証していくと尺度によって得点の変化に有意な差が出ていたり、得点が低下する人の割合が多い尺度があることも明らかになった。

入社後に得点に変化することについては、以下の可能性が考えられる。

- 1: 入社前の受検環境による回答バイアス
- 2: 職場環境(仕事の進め方等)による影響
- 3: 行動機会の増加・減少による影響
- 4: 自己認識基準の変化による影響

入社前の受検は全て採用選考時に実施したものであり、自己をよく見せたいという受検者側の意志が働きやすい環境であると言える。一方、入社後での実施は自己を振り返る研修時の参考データとして取得したケースが多く、採用選考時よりは回答バイアスは働きにくいと思われる。本研究で使用したパーソナリティ検査はイプサティブ形式の質問紙であり、作為的な回答を抑えるよう設計されているが、採用されたい側と採用する側という一種の利害関係の働く環境が、一部の回答結果に影響を全く与えないと断定できるわけではない。

また別の観点から考えると、新規学校卒業者が仕事をしていくなかで、学生時代とは環境や求められる役割も大きく変わってくる。業務を遂行する上での論理性や計画性が求められたり、自立性が求められたりすれば、「問題解決力(技術系)」「オーガナイズ能力(事務系)」傾向が徐々に高まったり「チームワーク」傾向が弱まったりする可能性はある。また組織内で若手社員に期待される役割が仮に組織のルールや仕事の進め方を守り、指示通り着実に進めることであれば、「創造的思考力」「状況適応力」「統率力」の得点低下に影響してくるかもしれない。学生時代には一緒に活動することが少ないであろう、自分よりも10歳、20歳年上の人達と共に仕事をするのも、周囲と比較した際の相対的な自己認識基準に影響を与えると考えられる。

これらはいずれも推測の域を出ないが、職場環境や求められる役割の変化が、自己認識を問う質問紙にも影響を及ぼすことは十分に考えられるだろう。

<今後に向けて>

本研究は企業が採用選考時にパーソナリティ検査を活用する意義を証明したが、同時により研究を深めていく必要性も示した。それは入社後の変化が企業、そして、個人が望んでいる方向性と合致しているかどうかである。パーソナリティが変化したのは、個人が成長し、自身が描くキャリア・アンカーに近づいた結果なのか、あるいは、企業が人材育成や教育研修で目指していた効果が発揮された結果なのか、あるいはその両方なのかを検証する必要がある。また、長期的な変化について研究を行っていくことも重要である。本研究では主に20代前半の若年層の職業人を対象に調査を行ったが、30代、40代とキャリアを積み重ねていくことで、どのような変化が起こるのかについても調査する意味はある。長期的な変化について研究が深まれば、キャリ

ア・トランジション・サイクル(金井, 2010)とパーソナリティの変化についての検証データになり得る。本研究は序章であり、職業人としての成長変化とパーソナリティの関係に関する研究がさらに進むことが望まれる。

<参考文献>

- ・厚生労働省(2009). 若年者雇用対策 ～新規学卒者の採用に関する指針～.
- ・Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual Needs and Organizational Needs*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- ・P. F. Drucker(1987). 「現代の経営[上] [下]」.ダイヤモンド社
- ・室山晴美(2008). 適性検査を活用する有効性について. 日本労働研究雑誌(No. 573)
- ・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. 産業・組織心理学会 第21回大会発表論文集
- ・Landis JR and Koch GG, 1977, The measurement of observer agreement for categorical data
- ・金井壽宏(2010). キャリアの学説と学説のキャリア. 日本労働研究雑誌(No. 603)
- ・堀越弘, 渡辺三枝子(2006). 成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因. 経営行動科学第19巻第2号