

論文 / 著書情報
Article / Book Information

題目(和文)	新規学卒者の採用選考試験における職業興味検査法の分析と瞳孔径による検査法の開発及び評価に関する研究
Title(English)	A Study on Analysis of Vocational Interest Assessment and Development and Evaluation of a Pupil Diameter-Based Method in Screening Process for New Graduates
著者(和文)	鈴木智之
Author(English)	Tomoyuki Suzuki
出典(和文)	学位:博士(工学), 学位授与機関:東京工業大学, 報告番号:甲第9560号, 授与年月日:2014年3月26日, 学位の種別:課程博士, 審査員:中山 実,西原 明法,前川 眞一,室田 眞男,林 直亨,青木 洋貴
Citation(English)	Degree:Doctor (Engineering), Conferring organization: Tokyo Institute of Technology, Report number:甲第9560号, Conferred date:2014/3/26, Degree Type:Course doctor, Examiner:,,,,,
学位種別(和文)	博士論文
Category(English)	Doctoral Thesis
種別(和文)	要約
Type(English)	Outline

新規学卒者の採用選考試験における職業興味検査法の分析と
瞳孔径による検査法の開発及び評価に関する研究

東京工業大学大学院社会理工学研究科
人間行動システム専攻博士課程
鈴木智之

論文要約

職業への興味は、職業的成功に繋がる重要な要因であることが古くから指摘され、職業興味検査法が半世紀以上の歴史を持って開発されてきた。新規学卒者の採用選考試験においては、職業興味を入職前に検査し、入職後の勤労成績を予測するために検査結果を用いるが、我が国においては、採用面接等の場において、就業希望者の虚飾や演出が数多く発生していることが指摘されている。その結果、就業希望者の職業興味を適切に把握することができず、それが入職後の離職の一因となっていると考えられる。新規学卒者の採用選考試験における職業興味検査には面接法と質問紙法が主に用いられる。それらの方法により、適切に職業興味を把握することが求められる。

本論文では、面接法について構造化面接法、質問紙法について3件法による質問紙法という中心的な方法を取り上げ、採用選考試験の場面における信頼性及び妥当性を実証的に検証することを目的とする。併せて、上記の面接法や質問紙法の課題を踏まえ、複眼的な職業興味検査を可能にすべく、生体指標のうち瞳孔径を用いた職業興味測定法を開発し、信頼性及び妥当性を評価することを目的とする。

構造化面接法について、面接者の評定値間では相関は強くなく、また内部一貫性検査でも低い値に留まり、関連性が高くないことが示された。面接者が変われば採否判定結果が異なることを明らかにした。加えて、採用面接評定値を条件として入職後3年目の行動評価平均値に差異が生じるかにつき、一元配置分散分析を行った結果、条件の効果は有意でないことを示すとともに、採用面接評定値と入職後3年目の業績評価の順位相関係数が全て非有意であることを示すことで、採用面接評定値の高低が入職後3年目の人事評価の高低と関係が無いことを明らかにした。

3件法による質問紙法について、採用選考試験に類似した特定の実験条件を一時的に付与した場合、質問紙検査への回答において、被験者全員の職業興味回答値が、本来の職業興味から逆転することを実験結果として報告し、3件法による質問紙検査にはバイアスがかかることを明らかにした。安定性が不足する可能性を示すことで、妥当性が低くなることも示唆した。

以上を踏まえて、自律神経系の不随意反応に特徴がある瞳孔径を用いた職業興味検査法の開発を行った。瞳孔径に現れる反応のうち、精神感覚反応の興味による反応を中心とした応答が得られるよう、実験条件

を設けた。職業名に関する文字列に対する瞳孔径の変化について、職業興味の有無の2群間で相対瞳孔径平均値を比較したところ、0.1%水準で有意な差が得られ、職業興味が有る場合にそれが無い場合に比して散瞳することを明らかにした。職業名を示した文字列への興味を瞳孔径で評価できることを報告した。その上で、瞳孔径による職業興味検査法が、一時的な実験条件の付与による影響を受けることなく、本来の職業興味を測定できることを明らかにした。

また、瞳孔径により測定される職業興味について、経年での安定性があることを報告した。さらに、入職3年目の人事成績との関連を報告した。自社の業界を示した文字列に対する瞳孔径と、入職後の行動評価との間には有意な相関関係.56が認められることを明らかにした。瞳孔径による2群間で入職後の行動評価平均値を比較したところ、瞳孔径の大きい群の方がその小さい群よりも有意に入職後行動評価が高いことを示した。同2群間で入職後の業績評価平均値を比較した結果、瞳孔径の大きい群の方がその小さい群よりも有意に入職後業績評価平均値が高いことも示した。職業興味測定値としての瞳孔径は、入職後の人事成績を予測する上で活用可能であることを示唆した。

以上により、本論文は、新規学卒者の採用選考試験において、構造化面接法と、3件法による質問紙法の課題を信頼性及び妥当性の観点から実証的に明らかにするとともに、文字列を刺激として用いた瞳孔検査法を開発し、その信頼性及び妥当性が高いことを示した。

以上