

ジョブ・パフォーマンスの予測要因

Predictors of Job Performance

西 田 豊 昭*

Toyoaki NISHIDA

I. はじめに

これまで多くの経営者は従業員が“積極的である”ということは、組織にとって重要なことであり、価値があることであると考えてきた。しかし、採用・選抜に関するこれまでの実証研究において、このような従業員の積極性と実際のジョブ・パフォーマンスとの関係に関してはあまり議論されてこなかった。近年、このような肯定的な自己概念 (positive self-concept) は、1) 自尊心 (self-esteem), 2) 一般的自己効力感 (generalized self-efficacy), 3) ローカス・オブ・コントロール (locus of control), 4) 神経症傾向 (neuroticism) あるいは感情的安定性 (emotional stability) といった4つの独立した特性から構成されることが明らかとなっており、これらは特に中核的自己評価 (core self-evaluation) と呼ばれている (Judge, Locke, & Durham, 1997)。実際、Judgeらの研究では、12種類のサンプルから得られたデータを分析した結果、中核的自己評価の4つの特性はそれぞれ強い相関関係にあり、共通の因子を含んでいるということが明らかとなっている (Judge, Erez, & Bono, 1998)。

さらに、肯定的な従業員の方が自分たちの仕事に対してより強く動機づけられると考えることができることから、このような中核的自己評価とジョブ・パフォーマンスとの関係が注目されるようになってきた (Judge, Thoresen, & Pucik, 1996)。

本研究では、ジョブ・パフォーマンスの予測要因としての中核的自己評価などの「傾性 (disposition)」変数の有効性について考察する。

II. 傾性の定義

「傾性」に類似した概念として「パーソナリティ (personality)」と「気質

* 経営総合学科－組織心理学

Department of Management Synthesis – Organizational Psychology

(temperament)」がある。「パーソナリティ」概念が環境と個人との相互作用、又はフィードバック関係を重視するのに比べて、「気質」概念はより個人に固有の生理的・遺伝的特徴を重視したものである。すなわち気質の方が、個人の置かれた状況よりも、脳内の神経伝達物質の特質を決定する遺伝子と関連させて論じられる概念である（木島・大内・渡辺，2003）。

一方「傾性」という用語は、パーソナリティ概念と気質概念の両方を含む概念であるが、学問領域によってその概念の捉え方が少し異なり、臨床心理学などの分野では、より「気質」に近い概念として捉えられ、産業・組織心理学では「パーソナリティ」の概念よりも広義な概念として捉えられ、「人種や性別のような、物理的あるいは客観的な個人差ではなく、パーソナリティ、要求状態、態度、パフォーマンス、動機を含む心理学的な個人差」（House, Shane, & Herald, 1996）と定義されている。

Ⅲ．傾性研究の歴史

これまでの傾性的アプローチ（dispositional approach）の基本的な考え方としては、個人の職務行動や職務態度は、環境要因のみによって決定されるのではなく、多くの部分は個人の持つパーソナリティ、気質を含む「傾性」によって規定されるというものである。この考え方は、古くはミュンスターバーグが勤労者の適性検査において傾性的アプローチを用いており、Fisher & Nanna（1931）や Hoppock（1935）は、職務満足と傾性との関係に関する研究がレビューされた。戦後は、スタンダード石油において有名なEIMPプロジェクトが6年かけて行われ、マネージャーの成功確率を、能力、気質、生育歴などの個人差から予測しようとした。戦後、わが国でも、佐野・楨田・関本（1970）によるパーソナリティと管理能力との関係に関する大掛かりな研究が行われた。さらに、リーダーシップへの一連の特性論的アプローチ、マクレランドの達成動機づけ研究、ハックマン&オルダムの職務設計論における成長欲求概念、ホルランドの職業興味の6次元モデル、なども広義の傾性的アプローチとみなすことが出来る。その後、1960年代以降は、個人が置かれた組織の状況要因と個人と組織環境との相互作用が重視されるようになり、傾性的アプローチは批判され低調になっていった。

しかし、1980年代に入るとArvey, et al.（1989）、Gehart（1987）、Staw, Bell, & Clausen（1986）、Weiss & Adler（1984）などによる研究や著作が数多く出版され、「新傾性派（new dispositionist）」と呼ばれる研究者群が誕生した。彼らは、これまであまり使われなかった方法論（双生児研究、縦断的研究、など）と新たな傾性特性（Positive Affectivity, Locus of Control, Self-efficacyなど）を用いて、いかに個人の傾性上の差異が組織場面での個人の態度や行動に影響を及ぼしているか

を明らかにし始めた。傾性的アプローチが復活したのである。わが国でもこれに呼応して、橋元・二村・内藤・今城（2002）、木島・大内・渡辺（2003）、などの研究が行われ始めている。

しかし、産業や組織場面での個人の行動や態度を「傾性の個人差」で説明しようとするこのアプローチは、社会学や社会心理学的な観点から組織行動を研究する研究者から痛烈な批判を浴びて来た。中でも、Davis-Blake & Pfeffer（1989）は、新傾性派の行っている一連の仕事は「蜃気楼（mirage）」に過ぎず、①客観的に観察可能な個人属性や行動（性、年齢、人種、個人業績、など）を取り扱わず、心理的な変数のみを取り扱っている、②組織環境は傾性以上に個人の態度・行動に強い影響を及ぼす“Strong Situation”であることは幾多の研究で明らかになっていて、個人の傾性の影響力は限られているのに、それを無視している、③傾性的アプローチは個人内部に極めて安定的な特性のあることを想定しているが、個人は新傾性派が考えるよりはるかに組織環境に対して反動的・適応的であり、パーソナリティも個人の置かれた組織状況によって変化するという事実を無視している、と批判している。

これに対して、House, Shane, & Herold（1996）は、組織行動研究における傾性的アプローチの意義を明らかにした上で、これまでの批判を整理し、方法論的に厳密な過去の研究をレビューした。その上で①傾性的アプローチの持つ妥当性は、無視するにはあまりにも強すぎる、②批判に耐え得るだけの証拠は積み重ねられている、③より精緻な傾性の測定とその結果に焦点を当てた中範囲の理論の構築が必要、と述べ、傾性的アプローチへの極端な傾斜も危険であるが、傾性的アプローチをまったく無視することは組織行動の研究と実践によい結果はもたらさないであろうと結論づけている。

IV. 中核的自己評価（core self-evaluation）

Judge, Locke, & Durham（1997）は、職務満足を説明する傾性を探索する中で、中核的自己評価（core self-evaluation）というパーソナリティ特性概念を提唱した。中核的自己評価とは「個人が自分自身を把握し、世の中で機能することに関する基本的前提」を表す概念である。これは、「自分自身、他者、そして世界を認識する方法に関する最も深層の仮定」とされている（Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998）。

中核的自己評価は以下の4つの下位特性からなる統合的概念といえる。4つの下位特性とは、「自尊心（self-esteem）」、「一般的自己効力感（generalized self-efficacy）」、「ローカス・オブ・コントロール（locus of control）」、「神経症傾向（neuroticism）」である。先行研究の結果これら4つの下位特性間には強い相関関係があることが明らかになっており（Judge, Erez, & Bono, 1998）、これら4つの下位特性はひとつの

共通因子を構成していることも明らかになっている (Judge, Erez, Bono, & Thoresen, 2002)。

職務満足と傾性のひとつである中核的自己評価との関係を探求する研究は、Judge, T. A. と Locke, E. A. を中心とするグループによって盛んに行われ、両者の間には米国サンプルで $r=.30$ 程度、米国外サンプルでも $r=.20$ 程度の相関のあることが明らかになっている (大内, 1999)、目標設定とワーク・モチベーション、中核的自己評価は最近では、職務満足を説明する変数として研究されるにとどまらず、生活満足 (Judge, Locke, Durham, & Kluger, 1998)、ジョブ・パフォーマンス (Judge & Bono, 2001; Judge, Erez, & Bono, 1998) の説明変数として幅広く用いられるに至っている。まさに中核的自己評価は、新傾性派にとって自らのアプローチの正当性を証拠づける有力な概念となっている。またその概念に操作定義を与える信頼性の高い尺度も作成され、研究用として用いられている。

V. ジョブ・パフォーマンス予測の今後

傾性的アプローチ復活の契機となった中核的自己評価概念に関して、最近では、元々の目的である職務満足の説明変数として扱われるだけでなく、様々な領域や問題設定に用いられるようになってきている。また、米国内外を問わず世界的な広まりを見せている。

今後、傾性的アプローチを用いたジョブ・パフォーマンスの予測をさらに発展させ、このアプローチにより妥当性を与えるためには、以下のような追加的研究が必要になると考える。第一に、これまで、傾性的アプローチで最も用いられている方法は、質問紙調査データによる相関研究である。今後、縦断的研究、実験的研究が行われるべきであろう (縦断的研究の重要性)。第二に、営業成績、人事考課結果など、より客観的な変数を用いて検証されるべきである。第三に、傾性的アプローチの特性が広範にわたるため、研究が拡散する傾向があるので、今後、中核的自己評価概念のように、「傾性」の「中心的特性」を探ることが必要であろう。具体的には、中核的自己評価という概念を、ジョブ・パフォーマンスを推定する上で潜在的に重要な傾性の中心的特性であると考え、両者の関係について縦断的に、また、客観的データを用いて、詳しく調べていく必要があるだろう。

参考文献

- Arvey, R. D., Bouchard, T. J., Segal, N. L., & Abraham, L. M. 1989 Job satisfaction: Environmental and genetic components. *Journal of Applied Psychology*, 74, 187-192.

- Davis-Blake, A., & Pfeffer, J. 1989 Just a mirage: The search for dispositional effects in organizational research. *Academy of Management Review*, 14, 385-400.
- Fisher, V. E. & Hanna, J. V. 1931 *The dissatisfied worker*. NY: MacMillan.
- Gehart, B. 1987 How important are dispositional factors as determinants of job satisfaction? Implications for job design and other personnel programs. *Journal of Applied Psychology*, 72,366-373.
- 橋元・二村・内藤・今城 2002 職務満足の予測変数としての性格特性および指向―職務適合度 経営行動科学学会第5回大会発表論文集 89-94.
- Hoppock, R. 1935 *Job satisfaction*. NY: Harper.
- House, R. J., Shane, S. A., & Herold, D. M. 1996 Rumors of the death of dispositional research are vastly exaggerated. *Academy of Management Review*, 21, 203-224.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. 2001 Relationship of core self-evaluation traits – self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability – with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80-92.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. 1998 The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance. *Human Performance*, 11, 167-187.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. 2002 Are Measures of Self-Esteem, Neuroticism, Locus of Control, and Generalized Self-Efficacy Indicators of a Common Core Construct? *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 693-710.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., & Pucik, V. 1996 Managerial Coping with Organizational change: *A dispositional perspective*. A paper presented at the annual meeting of the academy of management of Cincinnati, OH
- 木島・大内・渡辺 2003 パーソナリティ尺度と医薬情報担当者の営業成績との関連性―気質・性格尺度（TCI）を用いて― 経営行動科学, 16巻2号, 151-161
- 大内健 1999 医薬情報担当者の営業成績と職務満足への傾性的アプローチ 慶應義塾大学修士論文
- Piccolo, R. F., Judge, T. A., Takahashi, K., Watanabe, N., & Locke, E. A. 2003 Incremental validity of core self-evaluation. Unpublished Manuscript.
- 佐野・楨田・関本 1970 管理能力の発見と評価―パーソナリティからの新しいアプローチ― 日本経営出版会
- Staw, B., Bell, N., & Clausen, J. 1986 The dispositional approach to job attitudes: A lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*, 31, 140-154.
- Weiss, H. M., & Adler, S. 1984 Personality and organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior* (Vol.6, pp1-50). Greenwich, CT: JAI Press.