

氏名(本籍)	石橋 貞人 (静岡県)		
学位の種類	博士(経営学)		
学位記番号	博甲第4466号		
学位授与年月日	平成19年4月30日		
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当		
審査研究科	ビジネス科学研究科		
学位論文題目	人事評価における評価誤差に関する研究		
主査	筑波大学教授	工学博士	椿 広 計
副査	筑波大学教授	博士(商学)	永 井 裕 久
副査	筑波大学准教授	Ph. D. (Economics)	渡 邊 聡
副査	筑波大学講師	博士(学術)	佐 藤 忠 彦
副査	統計数理研究所名誉教授	工学博士	柳 本 武 美

論 文 の 内 容 の 要 旨

本論文は、人事評価における評価誤差の特徴を定量的に把握し、人事評価者訓練に参加した評価者に評価誤差低減に資する資料を提供する方法を提案している。論文は6章から構成されている。

第1章は、本論文の研究対象としての評価誤差について先行研究を基に定義すると共に、上述の研究目的を明らかにした序論である。第2章は先行研究をサーベイとその批判に当てられており、分布に関する評価誤差モデルの開発など本論文の主要部分である第3章から第5章まで扱われる3つの研究課題を導いている。

第3章は、主要先行研究である山下らの方法の問題点を整理し、各評価者毎の切片項と傾きとを潜在変量とする潜在成長曲線モデルを用いて、評価の水準、尺度範囲の制限といった評価誤差の特性を記述し、評価者にフィードバックする方法を提案している。更に別途著者が開発した仮想的な人材プロフィールに対する評価を評価者訓練の中で実施し、上記のパラメータ参加者の評価誤差の特徴を明らかにしている。

第4章は、全体印象を2次元因子分析モデルの潜在変量を用いて表現し、ハロー効果を計量するモデルを提唱し、評価者訓練の実データでその有効性を検証している。

第5章は、第3章で提唱した方法から得られる評価誤差情報を評価者にフィードバックすることで評価誤差の改善が起きるか否かに関する実証研究であり、評価誤差が顕著であった評価者については改善が図られたことが報告されている。

第6章は、以上の結果が総括されたうえで、研究の限界、特に評価精度研究から見た問題点などが示されている。

審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、人事コンサルタントとしての著者の長年の問題意識を基に、これまでの評価誤差に関する研究の抱える問題点を整理し、人事評価者訓練における統計的方法を開発し、その有用性特に実用性を検証した経営工学分野の研究と評価される。

第3章で開発した方法は、本質的なアイデアは先行研究に存在すると考えられるが、その計量技法を厳密に統計モデルないしは正当な推定方法の上に再定式化し、一方で、ビジュアル化も含めて、現場で利用可能な単純な方法として開発したことは、研究の有用性の観点から高く評価できる。

第4章は、測定モデル自体は一般的なものであり、実際の評定者訓練データへのモデル適合という観点では不十分と考えられるが、これまで概念的には語られているだけで実際には測定が困難であったハロー効果を計測した試みであり、人事評定誤差研究分野での新規性を認めることができる。

第5章は、第3章で提案した方法の有効性を実証した研究で、評定誤差が顕著な評定者の評定誤差改善には寄与があることが実証された。

全般的に先行研究で用いられた標本に比べて、現実の人事評定訓練参加者集団を対象とした実証が行われている点は、本研究の特長と判断される。ただし、モデルに基づく計測結果の集団間安定性については若干の批判のあるところである。しかしながら、当該分野に存する評定誤差評価問題のかなり大きな領域に対して一定の解決案を示したことは、実務的有用性のみならず学術的にも高く評価できる。

よって、著者は博士（経営学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。