

しんりてきせ

に変化するかということも計算することができる。しかしながら信頼度理論は比較的新しい理論であり、現在のところ保守面への応用は必ずしも十分ではないが、今後この理論はいろいろ発展し、各分野に応用され、普及してゆくものと思われる。

このように機器の信頼度は設計・製造・保守・取扱い等によって影響されるものであるが、主として設計製造または使用環境等によって決まってしまう機器自体の信頼度を**固有信頼度**といい、保守・取扱い等によって決まるものを**使用信頼度**として区別し、その両者の積として表現されるものを、その**動作信頼度**と呼ぶ。→保安度 (八木正夫)

しんりてきせいけんさ 心理適性検査 (英) psychological aptitude test (独) psychologische Eignungsprüfung 従業員を雇用し配置する場合、適材を適所に配置することが最も理想的である。適正に配置されるためには、従業員の量的質的意味での生産性が高いという業績に関係した側面と、職務に情動的に適応し、労働意欲も高いという*職場適応の両面が満足されなければならない。また訓練時や就業時における進歩の遅速という面から適性の問題を考えることができる。適性とは、これらの問題について人間の素質の潜在的な能力としてのかかなり変容しがたい層をさしているといえる。これらの個人の潜在的素質が、職務の要求する機能を十分満たしているか否かをみるのが適性検査であり、心理的素質を特に調べるのが心理適性検査である。したがって適性検査は個人のある職種における適応の程度あるいは成功度を予測しようとするのがねらいの一つである。

適性検査の構成の基本的要件として信頼性の問題がある。同一人に同じテストを再検した場合、その結果が非常に相違している場合は、そのテストは信頼することができない。客観的条件が同一の場合、検査成績があまり異ならないということが、たいせつである。さらに重要なのは、妥当性の検討がなされているということ、すなわちその検査がある職業における成功度を予測することができるか否かについての検討がなされていることである。これら妥当性の検討のための心理学的的方法としては普通、次の方法がとられる。(1) 実務成績や技能など他の規準との相関 (2) 他の検査法との相関 (3) 因子分析

心理適性検査は、一般に知能・性格・知覚運動能などの各検

査に分類される。知能検査では普通には、数・知覚・空間・言語・記憶・帰納・語のりゆうちょうさ等の因子を考慮して、下位検査が作られることが多く、これらの検査によって知能の程度を知能指数か偏差値で表わすのである。知覚運動能の検査では (ア) 感覚知覚に属するもの、色覚、暗順応、明暗弁別、奥行知覚等 (イ) 動作能に関するもの、協応動作、選択反応等 (ウ) 作業に関するもの、弁別の速さ、反応の正確さをみるもの、作業における異同の弁別、複雑選択反応等がある。

性格検査では、作業法による検査としては、内田クレベリン作業素質検査、桐原意志気質検査などがあり、質問紙法による検査としては、矢田部ギルホード性格検査、MMPI(ミネソタ多面的人格性目録)の日本版、向性検査などがあり、投影法としてはロールシャッハテスト、TAT(主題統覚検査)等がある。このほか職業上の興味をみるものとして、ストロング、キューダー、リーソープなどにより開発され、興味分野の分類法等に相違はあるが、科学的、対人的、言語的、計算的等の興味の方向および水準について測定するものがある。

このように各分野での適性検査が開発され、内外の産業界において実施されている。その使用目的は大別すると採用時のすそばらいのものと、適材適職配置のための振分けのなものが考えられる。

国鉄においては、採用時適性検査は昭和23年以来総裁達によって行なわれている。また昭和25年以来、**運転関係従業員に対する心理学的適性検査**が実施されている。採用時の検査では、低素質者・異常性格者の排除を目的とし、運転考査は運転事故の防止のうえから、事故傾性者の発見という点に主眼が置かれている。

このほか国鉄においては、接客面でのサービス改善を人的素質の面から行なう意図をもって前述した**接客適性検査**の開発が行なわれており、また**中堅幹部要員の適性検査**の研究も行なわれている。

参考文献 相良・依田ほか編 心理学辞典。桐原・狩野ほか編 産業心理ハンドブック。豊原恒男著 人事配置。南 博著 人事管理 (応用社会心理学講座)。Frank, S. Freeman. Theory and Practice of Psychological Testing.

(広田公正)