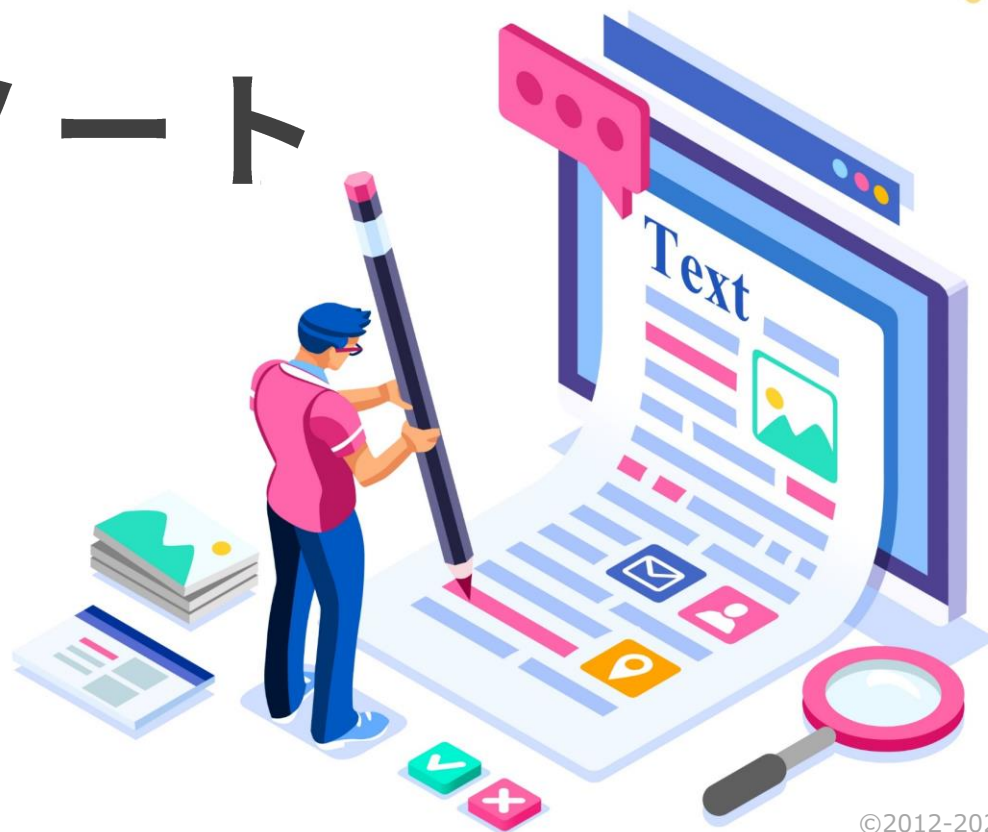


セールス・パーソンに
関する記事紹介 7選

論文 研究ノート 資料



紹介する論文・記事一覧

- ・ 自動車セールスマンの販売成績と人格特性
- ・ 営業・販売職の人格特性と実務成績
- ・ 人格特性にもとづく自動車セールスマンの販売実績の予測
- ・ ビッグファイブ性格特性によるセールスパークソンの資質に関する一考察
- ・ セールスパークソンの業績と非認知能力についての研究

(秋山義継教授 退職記念号)

- ・ セールス研究の現状と営業研究の課題：18のメタ分析論文のレビュー

(特集「新しい営業」の科学)

自動車セールスマンの販売成績と人格特性

ANALYSIS OF PERSONALITY TRAITS OF CAR SALESMAN

早稲田大学 本明寛 早稲田大学 織田正美 早稲田大学 木村裕

心理学研究 心理学研究 43(3), 113-124, 1972 公益社団法人日本心理学会

1972年に発表された論文で、日本のフィールド・サーベイとしては先行的である。セールス経験皆無の自動車セールス職を対象にセールスマン・テストをもちいて販売実績と人物特性の関係を調査した。

“以上の事実から自動車セールスマンの販売成績に影響を与え、その予見に役立つ特性項目としては、販売台数と正の偏相関を示し、同時に多数販売者が少数販売者より有意に高い評価点を示す創造的態度、意欲度、計画性の3特性項目と考えられる。また重回帰分析の結果、重相関係数は有意であり、販売台数といずれの特性項目との相関係数より大きいので、自動車セールスマンの販売台数を予見し、評価するには重回帰式を用いるほうが精度は高く有効であると考えられる。”

-論文内要約と結論より

Jap. J. Psychol.,
1972, Vol. 43, No. 3, 113~124.

自動車セールスマンの販売成績と人格特性¹

早稲田大学

本 明 寛 織 田 正 美 木 村 裕

はじめに

セールスマンの販売成績の予測と人格特性の関係をあつかった研究はかなり古くから行なわれている。Bills (1936) と Dodge (1938 a, b) の研究はこの分野のいわば古典的研究であるといえよう。

Bills は生命保険セールスマンを対象として パーソリユーター性格検査を実施し、この検査の情緒安定性、自信、外向性、支配性の尺度で高い得点を示す者は同時に好ましい販売成績を示す傾向があることを指摘している。

また Dodge はパーソリユーター性格検査をデパートの店員（内勤セールスマン）に実施し、支配性の得点の高い者はセールス活動に関する評価も高いことを見出している。

彼はまた 1938 年のもう一つの研究においてやはりパーソリユーター性格検査の実施結果を詳細に分析して、一般的に優秀なセールスマンは情緒が安定している、神経質でない、自信がつよい、攻撃的である、責任感がつよい、社交的である、自意識にとらわれない、人からとやかく言われても気にしない(自律的)、保守的でない、などの特徴がみられることを指摘している。

この3つの研究はいわばセールスマンの人格研究の端

ものは 13.)

セールスマンを対象とした諸研究で使用されている性格検査の種類としてパーソリユーター性格検査、エドワード・パーソナル・プリファレンス・スケール(EPPS)、ギルホード・フィンマーマン性格検査、ゴードン性格検査などが主である。またセールスの職種としては各種の保険、タイプライター、その他の事務機器、書籍、食料品、石油などをあつかうものが多い。これらはいわゆる外勤のセールスマンであるが、デパートや小売店などの内勤を対象としたものもかなりある。その他、特殊なものとしてセールス・マネージャーを対象とした研究もみられる (Bruce, 1954; Dugan, 1961; Robbins & King, 1961)。

ところで冒頭に引用した Bills 以来の諸研究を概観してみると、次の4つの特徴があるように思われる。

(1) 自動車セールスマンを対象とした研究がきわめて少ない (わが国では、自動車は代表的なセールス商品のひとつである)。Guion & Gottier (1965) の Survey でもわずかに Kennedy (1958) の研究が1つだけ紹介されているにすぎない。彼は、290 項目からなる質問紙を自動車セールスマンに実施し、その得点と販売高を照合した結果、.31 の相関を得ている。しかし、290 項目の中には本人の過去の経歴や興味などを問うものが含まれ

論文にアクセスする

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjpsy1926/43/3/43_3_113/article/-char/ja/

営業・販売職の人格特性と実務成績

An analysis of relation between personality traits and job performance in sales occupations

早稲田大学 織田 査美

心理学研究 心理学研究 53(5), 274-280, 1982 公益社団法人日本心理学会

1979年に開発された“営業・販売職適性テスト”を用いて、得られた6つの人物特性と実務成績の関係、および、職務経験と人物特性の関係を調査した。

“本研究の結果では、営業・販売職適性テストで測定される6つの人格特性-意欲度、自信度、社交性、計画性、従順性、感情安定性は営業・販売職従事者の実務成績と密接な関係があることが実証された。また、これらの人格特性のうち、社交性を除く5つの特性は営業・販売職の経験年数(在職年数)と密接な関係があり、経験とともに変容し、改善されるものであることが推測された。”

-論文内総合的考察より

The Japanese Journal of Psychology
1982, Vol. 53, No. 5, 274-280

原 著

営業・販売職の人格特性と実務成績

早稲田大学 織田 正 美¹

An analysis of relation between personality traits and job performance
in sales occupations

Masami Oda (Department of Psychology, School of Letters, Waseda University,
Shinjuku-ku, Tokyo 162)

Several pieces of information about 500 people engaged in sales occupations in nine companies were used to examine (1) the relation between the Diamond Sales Aptitude Test score and criteria, i.e., job performance rating and overall rating by their superiors, and (2) the effects of tenure in sales occupation on the test score. Results indicated that personality traits in this test appear to have a predictive value for success in sales occupations. Job performance rating was positively correlated with Motivation ($p < .01$), Self-Confidence ($p < .01$), Sociability ($p < .01$), Circumspectness ($p < .05$), and Social Adaptability ($p < .01$). The only subtest not significantly correlated with the performance rating was Emotional Control. Overall rating was significantly correlated with all of the subtests: Motivation ($p < .01$), Self-Confidence ($p < .01$), Sociability ($p < .01$), Circumspectness ($p < .01$), Emotional Control ($p < .05$), and Social Adaptability ($p < .01$). Tenure seemed to have certain effect on the personality traits except for Sociability. Several possible explanations for these results were discussed.

Key words: personality traits, sales personnel, prediction of sales performance, aptitude for sales occupations, tenure in sales occupation.

Ghiselli (1973) は 1920 年から 1971 年までの間に行われた各種の人事検査の妥当性に関する諸研究を概観し、各研究で得られている妥当性係数を調査した。知能検査、職業適性検査、職業興味検査、人格(性格)検査などによって測定される能力、適性、興味、人格特性などが8つの職種——事務職、営業・販売職、技術職などを含む——の実務成績とどのような相関関係があるかを“平均妥当性係数”にもとづいて検討している。この

ところで、営業・販売職の実務成績と人格特性の関連を検討した研究は歴史的にみると、かなり古く(1930年代)から行われている。その研究史の一部は本町・織田・木村(1972)にも紹介されている。従来の諸研究では、人格特性を測定する尺度としてはほとんどのものが既成の人格検査を用いている(あるいはいくつかの人格検査の中から質問項目を引用したものを組み合わせて使っている。例えば、Lamont & Lundstrom, 1977)。

論文にアクセスする

https://www.istage.jst.go.jp/article/jjpsy1926/53/5/53_5_274/article/-char/ja/

人格特性にもとづく自動車セールスマンの販売実績の予測

Predictingsalesperformanceofocarsalesmanbypersonalitytraits

早稲田大学 織田正美

心理学研究心理学研究54(2),73-80,1983公益社団法人日本心理学会

本明・織田・木村(1972)の研究を経て大学新卒採用時に実施した適性検査結果と、販売4年後の販売実績の関係を調査した。

“その結果,次のことが明らかにされた.1.GP分析および相関分析の結果,DPIの14個の特性の中で自動車セールスマンの販売実績の予測に役立つとみなしうる特性は“積極性”,“自己信頼性”,“指導性”,“共感性”,“活動性”,“自主性”の6特性である.2.自動車セールスマンの販売実績と人格特性(またはDPI検査)の関係について,本論文の冒頭で立てられた4つの仮説は,ほぼ実証された.すなわちDPIの14特性の中でとくに対人的な態度に関する特性,意欲ややる気,行動力に関連する特性が実績に強い影響をもつことが示唆され,逆にじっくり物を考えたり,事に当って慎重に対処するといった思考的態度はあまり関係がないことが確認された.”

-論文内要約より

Jap. J. Psychol.,
1972, Vol. 43, No. 3, 113~124.

自動車セールスマンの販売成績と人格特性¹

早稲田大学

本 明 寛 織 田 正 美 木 村 裕

はじめに

セールスマンの販売成績の予測と人格特性の関係をあつかった研究はかなり古くから行なわれている。Bills (1936) と Dodge (1938 a, b) の研究はこの分野のいわば古典的研究であるといえよう。

Bills は生命保険セールスマンを対象として パーソリ ューター性格検査を実施し、この検査の情緒安定性、自信、外向性、支配性の尺度で高い得点を示す者は同時に好ましい販売成績を示す傾向があることを指摘している。

また Dodge はパーソリ ューター性格検査をデパートの店員（内勤セールスマン）に実施し、支配性の得点の高い者はセールス活動に関する評価も高いことを見出している。

彼はまた 1938 年のもう一つの研究においてやはりパーソリ ューター性格検査の実施結果を詳細に分析して、一般的に優秀なセールスマンは情緒が安定している、神経質でない、自信がつよい、攻撃的である、責任感がつよい、社交的である、自意識にとらわれない、人からとやかく言われても気にしない(自律的)、保守的でない、などの特徴がみられることを指摘している。

この3つの研究はいわばセールスマンの人格研究の端

ものは13.)

セールスマンを対象とした諸研究で使用されている性格検査の種類としてパーソリ ューター性格検査、エドワード・パーソナル・プリファレンス・スケール(EPPS)、ギルホード・フィンマーマン性格検査、ゴードン性格検査などが主である。またセールスの職種としては各種の保険、タイプライター、その他の事務機器、書籍、食料品、石油などをあつかうものが多い。これらはいわゆる外勤のセールスマンであるが、デパートや小売店などの内勤を対象としたものもかなりある。その他、特殊なものとしてセールス・マネージャーを対象とした研究もみられる (Bruce, 1954; Dugan, 1961; Robbins & King, 1961)。

ところで冒頭に引用した Bills 以来の諸研究を概観してみると、次の4つの特徴があるように思われる。

(1) 自動車セールスマンを対象とした研究がきわめて少ない (わが国では、自動車は代表的なセールス商品のひとつである)。Guion & Gottier (1965) の Survey でもわずかに Kennedy (1958) の研究が1つだけ紹介されているにすぎない。彼は、290 項目からなる質問紙を自動車セールスマンに実施し、その得点と販売高を照合した結果、31 の相関を得ている。しかし、290 項目の中には本人の過去の経歴や興味などを問うものが含まれ

論文にアクセスする

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjpsy1926/54/2/54_2_73/_article/-char/ja/

ビッグファイブ性格特性によるセールスパersonの資質に関する一考察

A Study on the Quality of Sales Person by Big Five Personality Traits

拓殖大学 北中英明 慶應義塾大学 横田絵理

経営情報学会 全国研究発表大会要旨集経営情報学会 全国研究発表大会要旨集2018t10(0),283-286,2018一般社団法人経営情報学会

ビッグファイブとよばれる代表的な性格特性論を用いて、セールスパersonと、教員・学生のグループ間における人物特性の差分を調査した。

“4分析結果の考察ビッグファイブの中で営業活動にもっとも有効であると考えられる特性要因は外向性であろう。今回の分析では、予想に反してグループ間で統計的に有意な差が出なかったが、セールスパerson・グループの平均値は6.62と、他のグループに比較すると最も高かった(教員グループ:6.43、学生グループ:5.87)。やはり、営業活動という仕事の性質上、外向性は必要な資質であると言えるだろう。”

-4分析結果の考察より

2D1-3

経営情報学会2018年秋季全国研究発表大会
2018年10月20日(土)~10月21日(日)
近畿大学 東大阪キャンパス

ビッグファイブ性格特性によるセールスパersonの資質に関する一考察
A Study on the Quality of Sales Person by Big Five Personality Traits

北中英明† 横田絵理‡
Hideaki KITANAKA† Yokota Eri‡

†拓殖大学 ‡慶應義塾大学
†Takushoku University ‡Keio University

要旨:

営業活動は企業の売上げを生み出す源泉であるため、最も重要なビジネス活動の一つである。営業活動の向上のためには、営業活動に従事するセールスパersonの資質について理解することが重要である。その理解が、セールスパersonの採用、配属、人事異動といった営業管理を実践する上で有効な手段となり得るからである。

本研究では、セールスパersonに対して、アンケート調査(ビッグファイブ性格診断)を実施した。ビッグファイブとは、個人の行動や思考を5つの特性(trait)によって説明する理論であり、1980年代以降盛んに研究がおこなわれてきた。調査結果をもとに、セールスパersonの資質について性格特性による分析を試みた。

Abstract:

Since sales activities are the source of corporate sales, it is one of the most important business activities. In order to improve sales activities, it is important to understand the qualities of salespersons engaged in sales activities. This understanding can be an effective means for practicing sales management such as employment, assignment and personnel change of sales persons.

In this research, a questionnaire survey (Big Five personality diagnosis) was conducted for sales person. Big Five is a theory that explains personal behavior and thought by five traits, and research has been actively conducted since the 1980s. Based on the survey results, we tried to analyze the qualities of the salesperson based on personality traits.

1 はじめに

営業活動は企業の売上げを生み出す源泉であるため、最も重要なビジネス活動の一つである。また、営業活動に従事する営業職業従事者の数は、2018年時点で男性291万人、女性59万人の合計350万人である。これは就業者総数6,566万人の5.3%と大きな割合を占めている。このような重要性に

論文にアクセスする

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jasmin/2018t10/0/2018t10_283/_article/-char/ja/

セールスパークソンの業績と非認知能力についての研究 (秋山義継教授 退職記念号)

A Research Note on Salesperson Performance and Non-Cognitive Skill

拓殖大学 北中英明

拓殖大学経営経理研究 = Takushoku University, the researches in management and accounting 拓殖大学経営経理研究 = Takushoku University, the researches in management and accounting (119), 89-115, 2021-03 拓殖大学経営経理研究所

IQや学力テストでは計測できない非認知能力とよばれる能力は
グリッドやEQなど注目を集めている。

本研究ノートでは、セールスパークソンの業績や非認知能力に関
する先行研究の調査をおこない、紹介している。

経営経理研究 第119号
2021年3月 pp.89-115
(研究ノート)

セールスパークソンの業績と 非認知能力についての研究

北中英明

要 約

本研究は、セールスパークソンの業績とセールスパークソンの非認知能力 (Non-cognitive Skill : NCS) との関係明らかにする研究をおこなうための予備的研究である。本研究は、次の三つの内容から構成される。①非認知能力についての先行研究の調査、②営業研究における非認知能力と業績の関係についての先行研究の調査、③インターネット調査票調査についての関連項目の調査、ならびにインターネット調査会社の選考基準の検討。最後に、今後の研究の方向性について述べた。

キーワード：非認知能力、セールスパークソン、業績、Motivation Potential Score、内発的動機付け

1. はじめに

営業活動は、もっとも重要なビジネス活動の一つである。その理由は、企業における売上の実現

論文にアクセスする

https://takushoku-u.repo.nii.ac.jp/?action=repository_uri&item_id=232&file_id=22&file_no=1

セールス研究の現状と営業研究の課題：18のメタ分析論文のレビュー (特集 「新しい営業」の科学)

CURRENT STATUS OF SALES STUDIES AND PROBLEMS OF "EIGYO" STUDIES : A REVIEW OF 18 META-ANALYSIS PAPERS

東京大学 稲水伸行 筑波大学 佐藤秀典

一橋ビジネスレビュー 一橋ビジネスレビュー 66(3), 20-34, 2018 東洋経済新報社

海外のセールス研究18本のメタ研究を実施し、その到達点と日本のセールス研究の方向性を示すこととした研究

セールスパフォーマンスへの要因として
10種類の要因と2種類に媒介変数をまとめ紹介されている。



論文にアクセスする

https://jglobal.jst.go.jp/detail?JGLOBAL_ID=201802236664932028



データドリブンな 営業採用を加速する

誰でも簡単に、セールスチーム分析の
プロフェッショナルに。

戦略的な営業採用を明日から
始めましょう。



営業採用に向けた適性検査 SALES SCORE 及び関連コンテンツのご紹介

営業採用に向けた適性検査SALES SCORE コンテンツ



SALES SCORE

営業採用に特化した適性検査「SALES SCORE」サービスサイト
営業職従業員の人物特性を採用候補者と比較し
採用候補者のパフォーマンスや離職リスクを予測します



SALES SCOPE

人気10業界のセールスパークソンを徹底解剖
仕事内容をはじめ、業界風土や仕事へのモチベーションなど、
実際に働いてみないとわからない、営業の本音をデータによって紐解きます。



SALES SOLDIER

1分でわかるあなたの営業タイプ診断
19の質問から人物特性を導き出し、5種の営業戦士タイプと8種の営業属性であ
なたに適した営業スタイルと活躍できる環境を明らかにします。

Company Profile

会社名	オルグロー株式会社（ALLGROW.Inc.）
代表取締役	南 永一
所在地	渋谷区神泉町10-10VORT 渋谷神泉ビル6階
TEL/FAX	03-5784-4330 / 03-5784-4331
日本法人設立日	2012年6月15日
取引先銀行	三井住友銀行 渋谷駅前支店 三菱UFJ銀行 渋谷支店
加盟団体	東京商工会議所
URL	https://www.allgrow.co.jp