

面接に基づく評定についての一研究

—面接中の相互作用との関係を中心として—

伊藤 邦夫

1. 問題および目的

今日、企業の採用試験で、面接が実施されないことは、まずないといってよい。このような面接を受けようとする者にとって、自己の「話下手」や「面接下手」が、面接者にどのような評価を受けるかは、大きな関心事であろう。また、自分が面接中に示す「ふるまい」が、面接者にどう受け取られるかは、面接中も頭を離れないに違いない。

本研究では、このような問題意識から、採用面接を中心とする選抜面接を取り上げ、そのうち被面接者が示す相互作用の様相が、面接者の下す評定にどう影響するかを問題とした。

面接中の相互作用と評定との関係を取り扱った研究としては、合格とされた志願者との面接で、面接者の会話量が有意に多いという知見を得た Anderson, C. W. (1960), 面接中の相互作用を Bales, R. F. (1950) の相互作用過程分析カテゴリーで分析し、合格とされた志願者との面接でよりポジティブな相互作用が多いという結果を得た Sydiaha, D. (1961) などがあげられる。

Sydiaha は、1961年の論文の「討論」で、「… 1つの方法として、ロール・プレイを被面接者にさせることによって、面接者から好ましい判断を引き出すような実験が考えられる」と述べている。

本研究は、この考えにヒントを得た。しかし、ロール・プレイにはよらず、あらかじめ「対人関係において、より自信を持ち、円滑に関係が展開できる」と考えられる被面接者群と、そうでない被面接者群とを設定し、2群間で評定結果を比較した。

検討項目としては、そのほかに、Andersonの取り上げた会話量と評定との関係、さらに面接場面の「雰囲気」と評定との関係を加えた。

また、評定としては、①全体的な「望ましさ」（いわゆる合否に当たるもの）②組織体で、一般に必要なとされる諸特性（態度、表現力、積極性など）—この2つを取り上げた。

検討課題を要約すると、以下の通りである。

- (1) 「より円滑な相互作用を展開する」と考えられる群と、そうでない群とでは、面接者が被面接者について下す評定に、差が見られるか。

(2)(a)面接中の会話の量、(b)面接場面の「雰囲気」と評定との関係はどうか。

(3) 2群間で、会話量や「雰囲気」に差がみられるか。

(4) その他、測度間との関係。

(5) 再評定による変化。

(6) 面接者による差。

これらを総合し、相互作用のあり方を通してみた「面接者の判断」の状況を考察することが、本研究の目的である。

2. 研究の方法

1. で述べた課題を検討する手順は、次の4つのステップに分かれる。

- (1) 本実験実施上の問題点を探るための小規模な面接
- (2) 本実験の被面接者を選定するための質問紙の作成
- (3) 被面接者の選定
- (4) 本実験

2. では、このうち(1)から(3)までと、本実験の方法について述べた。

(1) 予備実験

本実験の1/6の規模で予備実験を行った。その結果、①「雰囲気」および会話量と評定との間に関係がみられるなど、本実験で積極的な知見が得られる可能性が示唆された②面接者を小数に絞って、その中で検討を進めるべきである③面接時間の短縮、質問項目の手直しなど、実施上変更すべき点がある—といったことが明らかになった。

(2) 質問紙の作成

被面接者を選ぶ「道具」として、個人の対人関係への態度および対人場面での行動傾向を測定する尺度、Interpersonal Effectiveness Scale (I. E. S.) を作成した。

尺度作成のベースとして、「矢田部—ギルフォード性格検査」など3つの性格検査から112項目、独自に作成した35項目、合計147項目を集めた。この項目を集約し、文体等を統一、さらにライ・スケール10項目を加えて、75項目からなる質問紙とし、大学生(男・女)約400名に実施した。

このデータをもとに、項目分析を行い、1つのカテゴリーへの反応が80%を越す項目、第1、第2因子への負

荷量の小さな項目を除外した。また、ライ・スケールの一部を差し換えて、60項目からなる質問紙とした。この段階でのキューダー・リチャードソンの第20公式による信頼性係数は、0.91であり十分といえる。また分布は正規型とみなしてよい。

因子分析の結果、第1、第2因子は、全分散の70%を説明し、項目内容から第1因子は「対人場面での自信・円滑さ」、第2因子は「感情の安定・統制」を示すものと解釈できた。

(3)被面接者の選定

教育学部進学予定者女子(1・2年)計70名にI.E.S.を実施し、得点分布の両端から各学年(高)群6名、(低)群6名、合計24名の被面接者を選んだ。

(4)本実験の方法

面接者 M(本学部研究生)及びK(本学部大学院生)いずれも男子。I.E.S.得点は、Mが58点、Kが21点と対照的な2人である。Mは2年生、Kは1年生との面接を担当。被面接者 (3)で述べた24名(実際に面接したのは22名)。実験者・面接者いずれとも全く面識のない者。面接時間 15分。手順 被面接者は控室で、「面接票」に氏名、専攻希望、進路の希望、長所などを記入後、実験者に誘導されて面接室に入る。面接者は、所定の項目(教育学部志望の動機、長所・短所、卒業後の進路等)について質問する。15分経過したら面接を終え、被面接者は控室に戻る。面接終了後、面接者は、評定用紙1・2、被面接者は評定用紙2に回答する。

評定用紙1 被面接者について、表現力、積極性等の特性を5段階評定の上、「望ましさ」を4段階評定するもの。

評定用紙2 面接場面の雰囲気について、「気楽な一堅苦しい」など15の形容詞対で5段階評定するもの。自由記述項目も含まれる。

面接の過程は、ビデオテープに収録した。全面接終了後、面接者はビデオテープを視聴し、再評定する。

3. 結果および考察

1.で述べた検討課題に沿って、結果を述べる。

面接者Kによる結果 (1) I.E.S. (高)群で、評定合計点総合評定が有意に高い(5%)。また、(高)群で、積極性(1%)、協調性(5%)、創造性(1%)が有意に高く評定されている。(2a) 面接者・被面接者いずれの会話量も、評定とは有意な相関がない。(2・b) 雰囲気(R)、雰囲気(E) (Rは面接者、Eは被面接者を示す)と評定合計(5%)、総合評定(10%)との間には、有意な相関があった。(3) (高)群では、被面接者の会話量が有意(10%)に多い。また、(高)群では面接者・被面接者の雰

気の評定が、ともに有意に高い。(4) 会話量(R)と会話量(E)との間には、5%で有意な負の相関がある。(5) 再評定の結果、(1)~(4)に述べた結果に変化が生じたとはいえない。

なお、被面接者に対する自由記述を検討すると、I.E.S. (高)群の被面接者が、よい評価を受け、その社交性や積極性が注目されており、上の結果と対応が見られた。しかし、(高)群の被面接者 Y.An. は、活発ではあるが、「自身のなさ」が低い評価に結びつき、一方(低)群の K.K. は派手さはないが、しっかりしていることが高い評価を受けている。I.E.S. によってもたらされる以外の情報も、判断の大きな要素であるといえる。

面接者Mによる結果 (1) 評定合計・総合評定いずれについても、2群間で差はみられない。ただ、再評定で上位にランクされた者は、(高)群に多い。特性については、協調性が、(高)群で有意に高い評定を受けている(5%)。(2a) 面接者・被面接者いずれの会話量も、評定とは有意な相関がない。(2b) 雰囲気(R)のみ、評定と有意な相関がみられた(5%)。(3) (高)群では、被面接者の会話量が有意に多く(5%)、(低)群との面接では、面接者の会話量が有意に多い(5%)。また、雰囲気の評定については、面接者・被面接者いずれに関しても2群間で差はみられない。(4) 会話量(R)と会話量(E)との間には、1%で有意な負の相関がある。(5) 再評定の結果、(1)~(4)で述べた結果に変化が生じたとはいえない。

なお、被面接者に対する自由記述を検討すると、たしかに、人間関係面でネガティブな表現は、(低)群に多い。しかし、I.E.S. のもたらす以外の要素を含む被面接者がKの場合より多く含まれていた可能性が指摘できる。

結論 面接者Kによる結果は、明確であり予想にもよく適合している。一方、Mによる結果は、これほど明確ではないが、方向としてはKによる結果に反するものではない。結果から、以下のように結論づけられよう。

(1) I.E.S. 得点の高い、すなわち対人場面において、より円滑な相互作用が期待される被面接者は、面接者からよりよい評価を受ける傾向がある。それは、全体的な評価および協調性(場合により積極性、創造性も)についていえる。

しかし、面接者の判断材料としては、このような対人的円滑さ以外にも(たとえば能力的なもの)あったと考えられる。

(2) 面接者が、面接を雰囲気のよいものと感じた時、評価がよい傾向にある。

このほか、付随的な知見として、

(3) I.E.S. 得点の高い被面接者は、面接中の会話量が多い。面接者は、被面接者の会話量に対して、自分の会話量を増減して「調節」する傾向がみられた。