

面接試験の印象を形成する受験者の 心理的メカニズム

—大学入試における適切な面接試験設計をするために—

西郡 大（佐賀大学）

2009.12.12 早稲田大学



本日の内容

- 本研究の着想
- 調査について
- 分析の結果
- まとめ

面接試験の問題点

【ホラス・マンの6つの指摘(19世紀)】¹⁾

1. 全ての生徒に対して平等でかつ公平であるというわけにはいかない
2. 包括的な効果的な検査ができない
3. 検査者(面接者)の意識的, 無意識的な干渉や臆盾が働く
4. 検査に時間が掛かりすぎる
5. 成績を客観的に記録して保存しておくことが困難である
6. 問題の困難度を評価することができない

1) 印東太郎・牧田稔・肥田野直(1951).『現代の心理学(1) 心理学的測定』, 現代図書.

面接試験の研究

- 米国では、面接試験研究が蓄積されてきた
- 日本では、実証的研究が多いとはいえない
企業等の採用面接に関するものが中心

大学入試の場面では??

- 渋谷・香川・平野(2001).「面接の構造化に向けて -面接者の評価スタイル及び受験生(入学生)の面接評価-」
- 香川・平野(2002).「面接試験の構造化とその評価 -構造化のプロセスと受験者アンケートによる評価-」
- 小宮善璋(2005).「医学部入学者選抜における面接試験」

75%(国公立のみ)近くの大学が実施しているにも関わらず、

研究蓄積が非常に少ない!!!

面接試験研究の難しさ

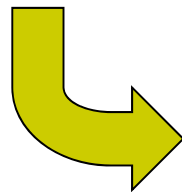
□ 面接試験の妥当性を検証

(例) 企業の採用面接の妥当性を検証する場合

- 選考過程における機密性が求められる
- 入社後のデータ: 追跡調査が必要

調査・研究をできる者が限定される！！

試験実施者側の視点



受験者側の視点

学部新入生の面接試験に関する意見分析

【概要】

学部新入生の面接試験に対する意見（自由記述文）について、「**手続き的公正** (procedural justice)」の観点から分析。

【手続き的公正の概念枠組み】

- ◆ **構造的要因**: 試験実施手続き, 自己アピールの機会
- ◆ **社会的要因**: 面接者の態度, 面接時の雰囲気

面接試験経験の有無からみた特徴

()内の数値は, 回答数

社会的
要因

—

- ・面接官の態度(11)
- ・面接がいい加減に感じる(3)
- ・時間を掛けた念入りな面接(15)
- ・面接官の対応(10)
- ・面接の雰囲気(8)

構造的
要因

- ・志望動機,意欲,人間性を面接で測るのは不可能(50)
- ・一度(短時間)の面接で評価できるか疑問(23)
- ・客観的で適切な評価への疑問(5)
- ・試験のために装った面接(15)
- ・面接の巧拙(4)
- ・志望動機,意欲,人間性を面接で測れる(8)

- ・質問内容が適当でない(9)
- ・集団・グループ面接への不満(9)
- ・評価基準,配点基準の明確化 (14)
- ・質問内容の検討(5)
- ・自己アピール機会の増加(5)
- ・主張やアピールできたこと(9)
- ・質問内容に満足(2)

面接未経験者のグループ

面接経験者を多く含むグループ

一般的な面接試験へのイメージ

自分が経験した面接試験のイメージ

データの限界

■ **学部新入生のデータ**

⇒ 全員が「合格者」

■ **面接試験の印象に与える要因の影響力**

⇒ 構造的要因 vs 社会的要因

■ **面接試験経験の有無による認識の違い**

⇒ 面接試験一般に対する印象に違いはあるのか？

受験生からみた面接試験の調査

- **面接試験終了直後の受験生** 【調査①】
【狙い】実際に受験した面接試験に対する印象を検討
【条件】面接試験終了直後の印象(合否決定前)

- **合否発表前の高校3年生** 【調査②】
【狙い】面接経験者と未経験者の面接試験一般に対する認識
【条件】受験経験者で面接試験未経験者の存在(合否発表前)

調査①

各大学の反応 (国立22大学, 私立3大学へ依頼)

- 無反応: 7大学
- 無理!! : 6大学
- 検討まで: 7大学
- その他: 2大学

当然, 軒並み玉砕!!

3大学が協力

- 従来のアンケートに混ぜ込む
- アンケートは配るが回収は郵送で
- 休憩室での自由回答



調査が難しい理由

- そもそも関係者に理解が得られない
- 試験実施上問題がある
- 入試以外に受験生の情報を利用することになる
- 面接試験終了後に行うことは、受験者への心理的な影響を与える
- 仮に自大学の調査でも、受験者の心理を考えると実施は困難
- 他大学の調査は学内的に賛同を得られない
- 高校側や父兄からの苦情等への対応が懸念される(実施した場合の説明が難しいと思われる)
- 特定の教員しか入手できない入試情報を学生の卒論に利用していたケースもあり、その際にも大きな問題となった
- 既に、大きな問題を抱えている

調査①のデータ

大学と性別のクロス表（度数）

	男子	女子	無回答	合計
A大学	39	36	4	79
B大学	19	18	8	45
C大学	311	57	59	427
合計	369	111	71	551

調査②のデータ

面接試験経験者の内訳

	経験者	未経験者	合計
A高校	80	216	296
B高校	46	304	350
C高校	43	259	302
合計	169	779	948

性別

	男子	女子	合計
A高校	176	120	296
B高校	216	134	350
C高校	178	124	302
合計	570	378	948

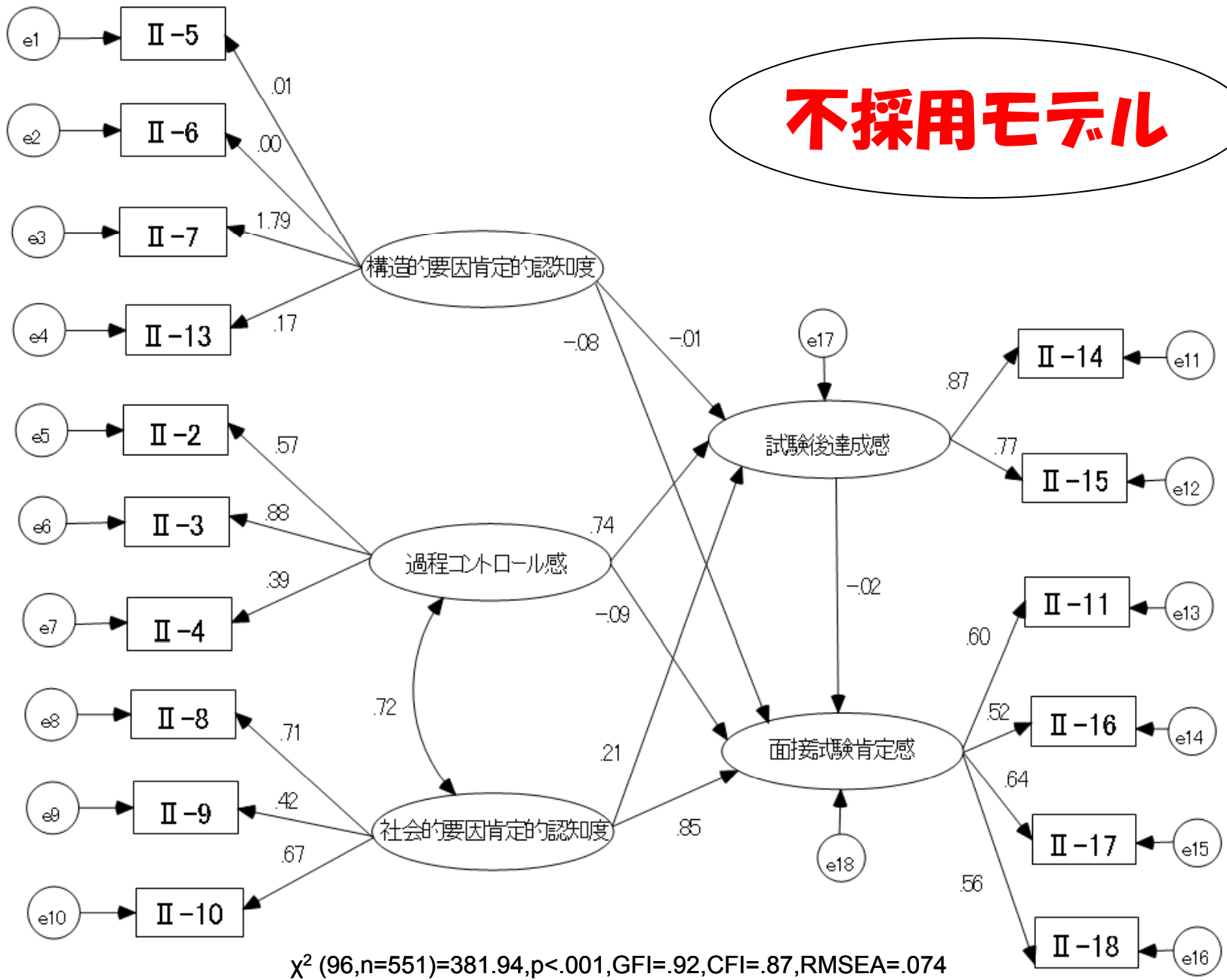
分析の視点

- 面接試験の**肯定感**や**達成感**という印象を形成する規定因について検証した

「手続き的公正 (Procedural justice)」の概念を援用

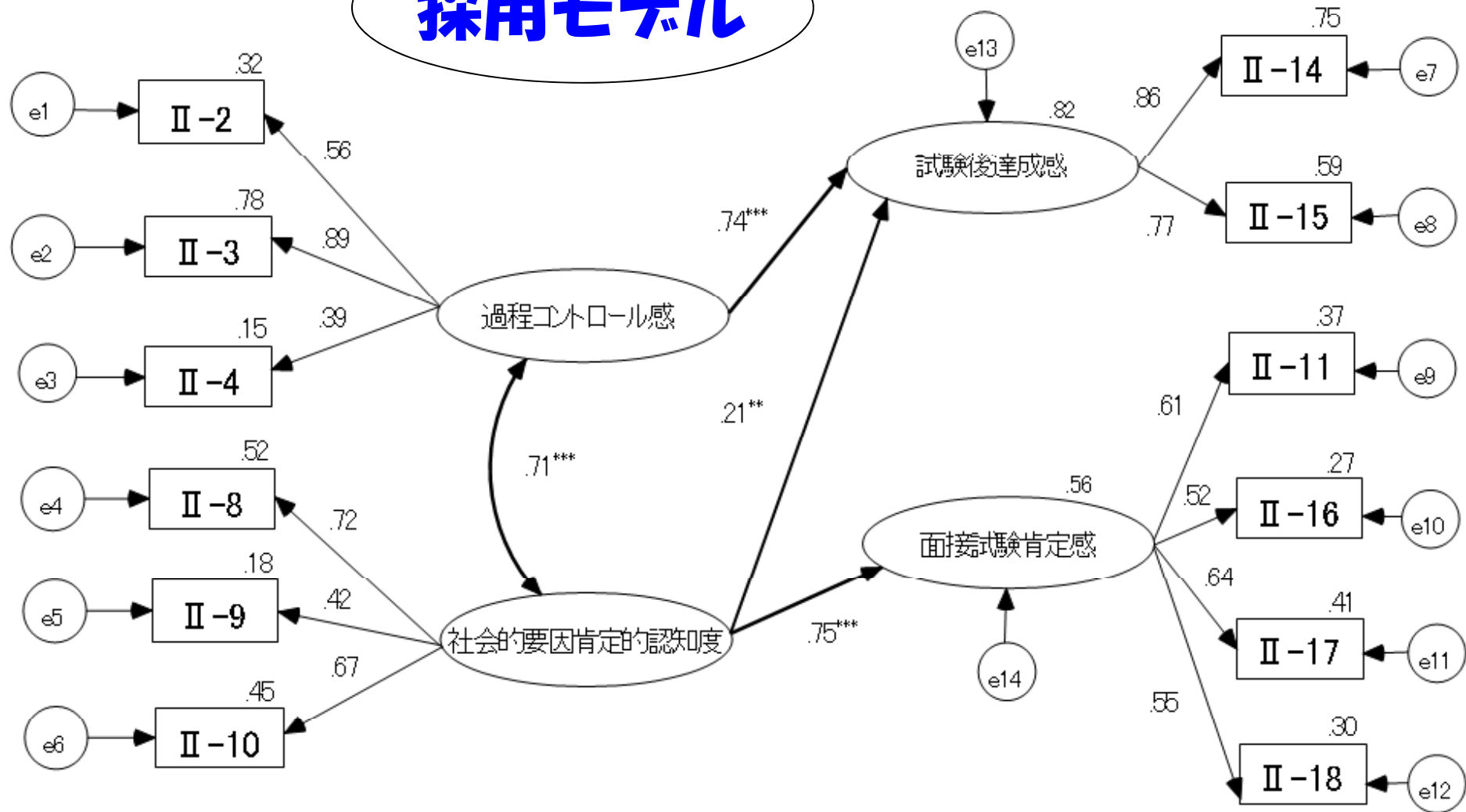
- ◆ **構造的要因肯定的認知度**: 面接の実施手続き(ルール)に対する認識
- ◆ **過程コントロール感**: 自己アピール感, 実力発揮できたか
- ◆ **社会的要因肯定的認知度**: 面接者の接し方や面接時の雰囲気

不採用モデル



$\chi^2(96, n=551) = 381.94, p < .001, GFI = .92, CFI = .87, RMSEA = .074$

採用モデル



$\chi^2 (50, n=551) = 166.23, p < .001, GFI = .95, CFI = .94, RMSEA = .06$

(*** $p < .001$, ** $p < .01$, 各係数は標準化係数)

面接受験者と面接非受験者の項目別比較

(I . 面接試験一般に対する認識)

I . 面接試験一般について

本日、受験した面接試験ではなく、世間一般で言われている面接試験の印象について、以下の 1～5 のうち当てはまる数字に 1 つだけ○をつけて下さい。

そう
思わない

あまりそう
思わない

どちらとも
言えない

少し
そう思う

そう
思う

- | | |
|--|-------------------------------|
| I -1. 面接試験は、公平な試験だと思う | 1..... 2..... 3..... 4..... 5 |
| I -2. 面接試験には、一貫した評価基準があると思う | 1..... 2..... 3..... 4..... 5 |
| I -3. 面接試験は、ペーパーテストで測れない能力や適性を
みる試験だと思う | 1..... 2..... 3..... 4..... 5 |
| I -4. 入試全般において面接試験は実施されたほうが良い | 1..... 2..... 3..... 4..... 5 |
| I -5. 自分は、面接試験が課された選抜方法を受験したい | 1..... 2..... 3..... 4..... 5 |

面接受験者と面接非受験者の項目別比較

(I . 面接試験一般に対する認識)

項目	面接受験者 N=551		面接非受験者 N=779		t 値
	平均	SD	平均	SD	
I -1	3.97	1.14	> 2.97	1.08	16.07***
I -2	3.47	1.12	> 2.84	1.17	9.86***
I -3	4.66	0.67	> 3.70	1.11	19.52***
I -4	3.55	1.27	> 2.70	1.12	12.65***
I -5	3.56	1.25	> 2.37	1.19	17.74***

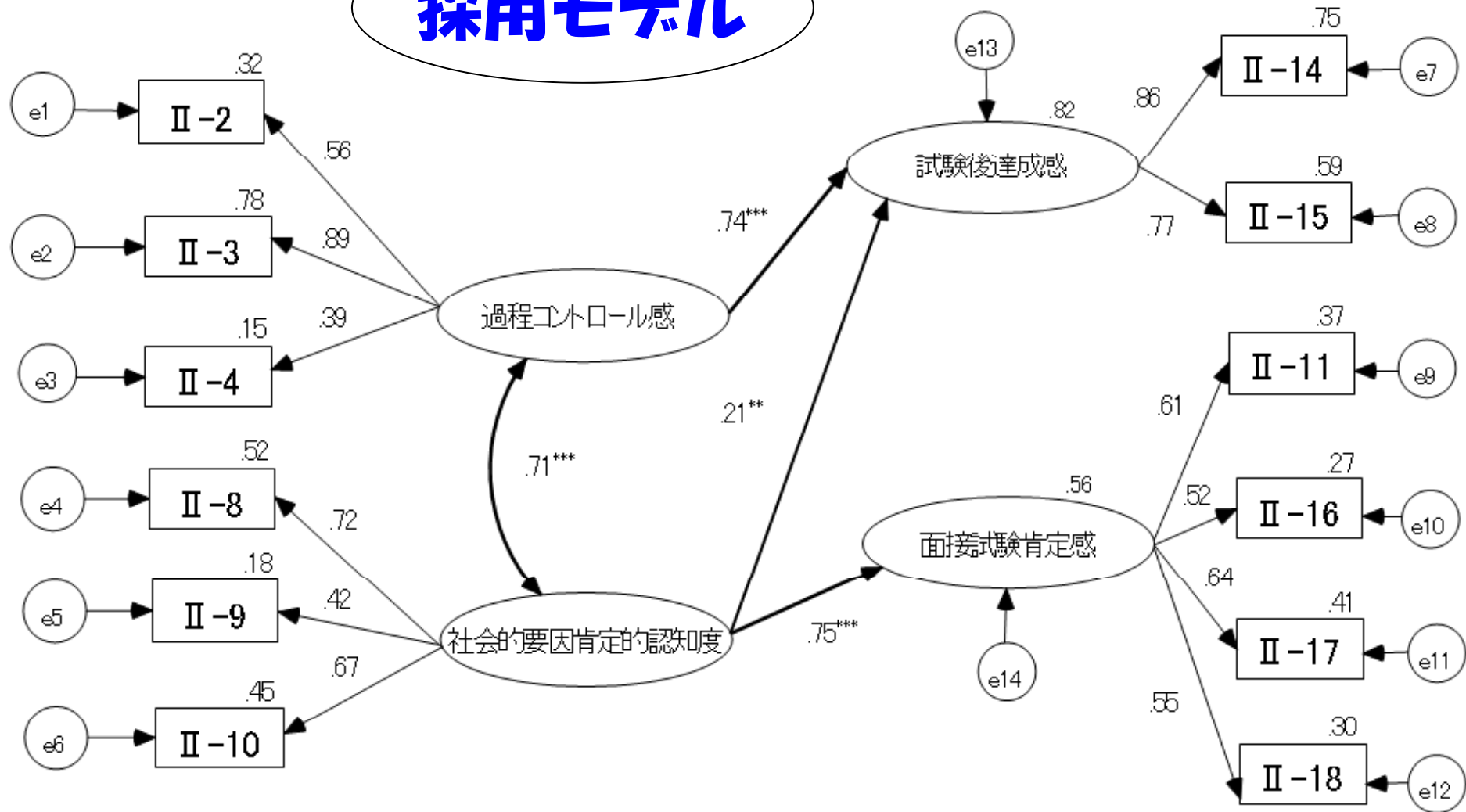
公正・公平性

親和性

*** $p < .001$

面接受験者 > 面接非受験者

採用モデル



$\chi^2 (50, n=551) = 166.23, p < .001, GFI = .95, CFI = .94, RMSEA = .06$

(*** $p < .001$, ** $p < .01$, 各係数は標準化係数)

まとめ (面接試験の設計をする上での留意点)

- 面接者の接し方・態度, 試験時の雰囲気などは, 面接試験の印象を形成する大きな要因
- 社会的要因は, 受験生の力を最大限に引き出すものとして位置づけられる ≠ 「受験生のご機嫌取り」
- 面接受験者の面接試験に対する「納得性」にも繋がる
- 面接試験は, 受験生に対する「評価」だけではない
 - 教育的効果
 - (広義的意味での) 広報 ⇒ 進路指導現場からの「信用」