

採用面接における初期印象の影響

今城志保 (リクルーティングソリューションズ), 繁樹江里 (青山学院大学)

キーワード: 採用面接、初期印象、性格特性

「面接評価は最初の5分で決まる!」は本当だろうか。面接前に応募者の履歴書や学歴を知ることによって面接者が持つ先入観として採用面接の初期印象は研究され、その結果、最終的な面接評価に一定の影響を及ぼすことがわかっている (Dougherty, Turban, & Callender, 1994; Macan & Dipboye, 1990)。しかしこれらは、面接者が応募者に会ったときに形成される初期印象を扱ったものではない。冒頭の質問に答えるためには、まず面接時の初期印象が何によって規定されるかを明らかにすることが必要である。仮に初期印象の評価が、面接で評価すべき個人特徴を妥当に反映しているならば、採用面接には5分以上かける必要はないかもしれない。“thin slice”と呼ばれる数秒から数十秒程度で得られる限られた情報から、教師や (Ambady & Rosenthal, 1993)、営業職の (Ambady, Krabbenhoft, & Hogan, 2006) パフォーマンスが有意に予測できることが示されている。ただしこれらの研究では多数の評価者の同意部分を検討しており、数名の面接者しか一人の応募者を評価しない採用面接とは事情が異なる (Kunda, 1999)。

一方で初期印象の評価が、評価すべき個人特性ではない場合には、どのように初期印象の影響を抑制するかが問題となる。先入観であれば、面接者に事前に与える情報を制限すればよい。しかし初期印象は面接の場で形成されるため、まずそれがどのように最終評価に影響するかを検討する必要がある。初期印象に関する研究は多いが、それがどう変化するか、さらには面接のような評価者に意思決定が求められる場面での影響に関しては、あまり研究がない。以上のように採用面接における初期印象についてはまだ研究が不足していることから、本研究では以下の3点について検証を行うことを目的とする。

採用面接での初期印象は最終評価に影響をおよぼすか

初期印象は短時間では変化しにくいこと (Willis & Todorov, 2006) 面接における先入観の最終評価への影響が確認されていることから、初期印象は最終評価に有意に影響を及ぼすことを予測する。

採用面接での初期印象は何によって規定されるか

Carneyら (2007) は5秒のビデオ映像の提示によって、性格五大因子のうち「Extraversion」「Conscientiousness」「Emotional Stability」の順に、観察者の印象評価と被評価者本人の尺度得点との間に高い相関を報告している。そこで以上の3尺度が面接場面でも初期印象形成に影響すると予測する。

初期印象はどのように最終評価に影響を及ぼすか

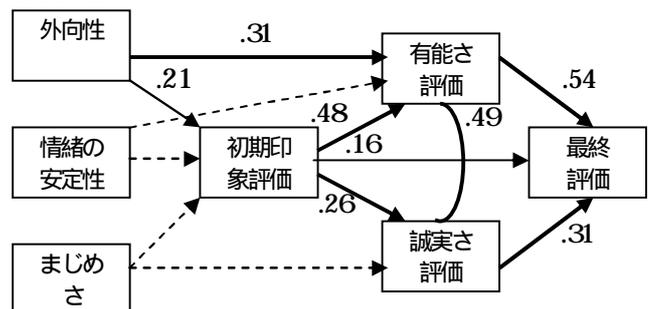
面接の最終評価は、一般に入社後の活躍予測に基づくものである。初期印象は直接最終評価に影響を及ぼすとともに、面接でよく評価される個人特性評価 (有能さ、誠実さ) への影響を媒介して、最終評価に影響を及ぼすと予測する。

方法) 昨年12月~今年2月に都内の大学で57名の学部生 (男14名、女43名) を対象に実施した15分間の模擬就職

面接で収集したデータを用いた。面接後に被面接者役の学生に回答してもらった性格5大因子の質問紙と、面接者役として実験に参加した実験協力者3名 (女性の大学院生) が行った評価結果を用いた。評価は、第一印象 (6段階)、特性評価6項目 (主体性など; 6段階)、最終評価 (この実験参加者は、社会人になってどの程度仕事ができるようになると思いますか; 6段階) の3種類で、第一印象は実験参加者の入室直後に、その他は模擬面接終了後に評価を行った。性格特性と特性評価については尺度化を行った (係数; 外向性 .86、情緒の安定性 .87、まじめさ .67、有能さの評価 .83、誠実さの評価 .83)。

結果と考察) 共分散構造分析では、最初に各個人特性から初期印象と2つの個人特性評価にすべてパスを引いたモデルを構築した。その結果、パスの値が0.1を下回ったものを除いて、下図の最終モデルを構築した ($\chi^2=8.44, p=.49$; GFI=.96, AGFI=.88, RMSEA=.00)。

予測については予測を支持する結果が得られた。予測については「外向性」の影響が有意傾向であったが、他の2尺度では有意な関係が得られなかった。採用面接では外向的な人は良い初期印象を得る傾向があり、初期印象のよかった人は、有能さでも誠実さでも評価が高くなる傾向があった。特に有能さで高く評価された人は、最終的には将来仕事ができるだろうと思われる傾向が強かった。「外向性」は直接的にも有能さに影響しており、面接という自己アピールの場での積極的な対応が評価されたと考えれば、初期印象は誤りではないかもしれない。しかし誠実さという論理的にはつながりの薄い特性評価にも影響したことから、初期印象には最終評価の妥当性を低下させる可能性もあるだろう。今後は採用面接経験者の評価でも同様の結果が得られるかを引き続き検討したい。



*太い実線は5%有意、細い実線は10%で有意傾向、点線は有意でない

*性格特性は被面接者の自己評価、その他の評価は面接者が模擬面接を行ったもの

*外向性 Extraversion、情緒の安定性 Emotional Stability、まじめさ Conscientiousness

図 就職面接での印象評価が最終評価に与える影響

引用文献: N. Ambady, M. Krabbenhoft, & D. Hogan, J. Consum. Psychol., 16 (2006), 4-13; N. Ambady & R. Rosenthal, J. Pers. Soc. Psychol., 64(1993), 431-441.; D. Carney, C. Colvin, & J. Hall, J. Res. Pers., 41(2007), 1054-1072.; T. Dougherty, D. Turban, & J. Callender, J. Appl. Psychol., 79(1994), 659-665.; Z. Kunda, Social cognition: making sense of people, 1999. MIT Press.; T. Macan & R. Dipboye, Pers. Psychol., 43(1990), 745-768.; J. Willis & A. Todorov, Psychol. Sci., 17(2006), 592-598.

*共同研究者の繁樹江里氏の平成22年度科学研究費補助金 (若手研究(B) 22730488) による研究データの二次分析に基づく。記して感謝させていただきます。