

採用面接評価の実証的研究： 応募者、面接者、組織が面接評価に及ぼす影響の多水準分析

今 城 志 保 (株式会社 リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

Empirical Study on Employment Interviews: Multilevel Analyses of Applicant's, Interviewer's, and Organization's Effect on Interview Ratings

IMASHIRO Shiho (Recruit Management Solutions Co., Ltd.)

Issues of evaluation process in selection interview were addressed in this research. Two studies were conducted using the data of actual selection interviews performed by Japanese organizations. Both studies utilized the multilevel model in their analyses. The first study explored the effects of the following three dimensions; (1) the effects of applicants' personality differences and their levels of general cognitive ability (2) the variances of the ratings due to interviewers, and (3) the variances of the ratings due to the organizations to which the interviewers belong. The results indicate that the ratings are affected by the levels of the applicants' cognitive ability across all interviewers and organizations included. Also the relationships between the ratings and applicants' personality and cognitive ability are shown to vary depending on the interviewers as well as the organizations. The second study pertains to the effect of personality similarities between interviewers and applicants on interview ratings and whether this effect differs between structured and unstructured interviews. The results show that interviewers tend to give lower ratings to the applicants whose personality scores are discrepant to their own scores than to the applicants whose personality scores do not much differ from theirs. However, this rating tendency becomes less in extent in structured interviews. Overall this report demonstrates complexity of interview process and need for future research on how interviewers and applicants interact and how interview evaluations are formed during interactions.

キーワード： 採用面接、構造化面接、性格特性類似度による評価バイアス、
応募者の個人特性、組織と面接者の影響、多水準モデル

Key words : selection interview, structured interview, personality-similarity effect, applicants personality and ability, effect of organization's and interviewer's difference, multilevel model

多くの企業において、面接は採用選考における意思決定のための最も重要な選考ツールのひとつである。厚生労働省の平成14年度の雇用管理調査においても、80%以上の企業で新卒採用時に個人面接を実施しているとの回答が得られている。面接には、応募者へのプロモーションや情報提供の機会、応募者のリクルーティングや応募者の入社意思確認のための場としての役割など様々な側面があるが、その重要な目的が採否決定のための人物評価にあることは異論のないところであろう。

採用面接についての研究は主として米国を中心に多くなされてきた。1980年代初期までに行われたレビューでは、面接の妥当性は一般に低いレベルにとどまっているとの報告が大勢を占めている（たとえば、Mayfield, 1964； Schmitt, 1976； Arvey & Campion, 1982）。やが

て妥当性研究のメタ分析が行われるようになると、以前考えられていたよりも高い妥当性の値が報告されるようになった。Wiesner & Cronshaw (1988) のメタ分析では平均妥当性係数 .47 (補正值) が、また McDaniel, Whetzel, Schmidt, & Maurer (1994) のメタ分析では .37 (補正值) が報告されている。

また、1980年代に入って面接者の認知負担や評価バイアスを軽減し、面接の精度を向上させることを目的として、構造化面接と呼ばれる面接手法が提案、研究されるようになった (Janz, 1982; Latham, Saari, Pursell, & Campion, 1980)。構造化面接とは面接で評価する内容を明文化し、面接で問う質問をある程度標準化し、応募者の回答を評価するために評定尺度や基準を用意した上で面接を実施する手法である。メタ分析の結果からは、構

造化されていない面接（非構造化面接）と比較すると構造化面接ではより高い信頼性（Conway, Jako, & Goodman, 1995）と妥当性（McDaniel et al., 1994）が得られることも報告されている。このような研究を受けて、Harris (1989) のレビューでは、それまでの悲観的な見方から一転して採用面接の妥当性は中程度あり、さらに構造化面接の妥当性の水準は能力検査に匹敵すると述べられている。

以上のように、採用面接評価の妥当性の水準と、構造化による妥当性水準の向上の効果に関しては多くの研究が進められ、おおむね見解の一致を得ている。その一方で、構造化の手続きがどのようなメカニズムで面接の実施過程や評価過程に影響を与える要因に関する実験研究が行われたものの、得られた結果が実際の面接場面や面接者に当てはまらないとの批判もあり（London & Hackel, 1974），十分な成果を挙げるに至っていない。Dipboye et al. (1993) は、面接の実施過程や評価過程に関する知見の不足は、研究者だけではなく実務家にとっても、面接者の選定や構造化レベルの決定、実施時間に見合った質問数や評定項目数の決定などの実務上の判断を行う際に問題となることを指摘している。例えば一口に構造化面接といっても、面接中の質問について大きく話題が決められているだけの構造化レベルの低いものもあれば、すべての応募者に必ず同じ質問のみを行う構造化レベルの高いものもあるなど構造化のレベルはさまざまである。構造化レベルが高ければ高い程よいというより、ある程度の高さになると妥当性の値が頭打ちになるとのメタ分析結果が報告されているものの（Huffcutt & Auther, 1994），最適な構造化の程度については統一した見解が得られていない。そこでDipboye et al. (1993) は、面接者の情報処理過程や意思決定に関して、面接実施時の状況要因、面接者の要因、応募者の要因のそれぞれが及ぼす影響を統合的に表した面接評価モデルを提示することで、面接研究の方向性に関する提案を行っている。面接評価モデルでは、状況要因として時間の制約や選抜比率などが、面接者の要因として職務遂行の考え方の違いなどが、応募者の要因として性格特性の違いや印象操作の巧拙などが挙げられている。

面接の実施や評価過程に関する知見の不足に加えて、日本での研究の不足が面接研究におけるもうひとつの問題点として挙げられる。上述した研究はすべて米国で行われたものであり、日本において採用面接に関する実証的な研究は一部を除いて残念ながらほとんど見当たらぬ（例えば、今城・二村・内藤, 2001）。また、構造化面接に関する紹介もあり行われていないのが現状である

（日本での紹介例として、二村・国本, 2002）。理由としては、米国のように採用選抜の正当性に関する証拠の提出が企業や組織に求められないことがあげられる（詳細は、高橋, 1994；大沢, 2000）。しかし、日本における面接のあり方の違いを考慮すると、日本における面接の研究を行うことの必要性は高いと思われる。

職種や職務内容に沿って採用を行う米国と異なり、日本では職務経験のない新卒の学生を配属先や職種を事前に定めることなく採用し、長期雇用の前提のもとで配属先の仕事に合わせて教育が行われる。近年、人材の流動化により採用事情に変化が見られつつあるものの、依然として多くの企業が新卒採用で中核となる社員の採用を行っており、今後もこの方針が継続されることが予想される（平成16年度版労働経済白書）。日本の新規学卒者の採用面接では、米国のように職務経験に関する質問や職務遂行場面を想定した質問を行うことは難しい。従つて日本では、スキルや知識などの職務に直結する特徴で応募者を評価するのではなく、意欲・積極性や協調性、あるいは一般知的能力などの個人特性がクローズアップされることになる。

個人特性は、組織の中にうまく適応し長期的に活躍が期待できるかの予測にも関係すると考えられるが、応募者と組織の適合を重視する程度も日米で異なる。応募者が組織の文化や価値観に適合するかは、日本では多くの組織において從来から面接評価の重要な観点のひとつとして意識してきた。米国では、個人の組織への適合（person-organization fit；以下、組織適合）の概念として、採用選考の文脈では近年になって注目され始めた（Eder & Harris, 1999；Judge, Higgins, & Cable, 2000）。このように、面接で一般に評価される人物特性や面接での質問内容の日米間での違いが、面接評価に何らかの影響を与えることは十分に予測できるものであり、米国の研究とは異なる独自の視点による研究が必要であると思われる。

目的

以上の問題意識から、本研究では日本企業における面接評価データを用いて、評価過程に影響を及ぼすと考えられる状況要因、面接者の要因、応募者の要因をそれぞれいくつか取り上げて分析を行う。以下、面接者による評価の違い、組織による評価の違い、応募者の個人特性、面接者と応募者の交互作用と構造化の効果について、それぞれ先行研究のレビューを行い、仮説を提示する。また、本研究では実際の採用場面で収集されたデータを用いることで、日本の採用面接研究を今後進めるにあたっての示唆を得ることを主なねらいとする。

1. 面接者による評価の違い

面接評価に及ぼす面接者の要因に関する先行研究の多くは、採否の意思決定に際して面接者が得た情報をどのように利用するかの違いに着目したものである。研究に際しては、さまざまな情報や評価観点を意思決定に用いるウエイトを面接者ごとに算出する policy-capturing (Slovic & Lichtenstein, 1971) と呼ばれる手法が主に用いられるが、その結果、面接者間で情報のウエイト付けが異なることが報告されている（レビューは、Graves & Karren, 1999）。また、面接者によって妥当性の水準の違いが異なることを報告した研究もある（例えばKinicki, Lockwood, Hom, & Griffeth, 1990; Graves & Karren, 1992）。Pulakos, Schmitt, Whitney, & Smith (1996) では、妥当性の水準に面接者による違いはないとの結果が得られたが、面接者トレーニングや評定尺度を用いて面接者の評価の観点を揃えることを十分行った構造化レベルの高い面接が用いられたためとの指摘もなされている（Graves et al., 1999）。本分析では構造化面接、非構造化面接両方のデータが混在する上、構造化面接に関しても、Pulakos et al. (1996) の研究と比較すると構造化のレベルが低いため、以下の仮説を置く。

仮説1；面接者ごとに評価する人物特性は異なる

2. 組織による評価の違い

面接選考の是非を評価する際気になるのが、面接での評価内容である。ところがこの点に関しては、残念ながら研究が十分に行われているとはいえない状況である（Takahashi, 1996 ; Harris, 1999）。本来ならば、入社後に活躍するために必要な性格や能力、スキルや経験、価値観などを基準に評価がなされることが望ましい。この基準が職務によって異なることは、多くの職務分析に関する研究から明らかである（Peterson, Mumford, Borman, Jeanneret, & Fleishman, 1999）。

また組織適合の視点からは、組織の風土や価値観などによって基準が異なることが示唆される。例えば、Kristof (2000) やCable & Judge (1997) では、リクルーターや面接者が応募者を評価する際には職務への適合度以外に、組織への適合度という観点でも評価が行われていることが示されている。また組織適合と職務満足、離職、職務遂行といった結果変数との関連性も報告されており（Brez & Judge, 1994; Downey, Hellriegel, & Slocum, 1975; Vancouver & Schmitt, 1991），組織適合は採用時の重要な評価ポイントのひとつと考えられる。さらに、組織適合の最も有効な評価方法として、面接が挙げられている（Parsons, Cable, & Liden, 1999）。

組織適合に関する研究の問題点のひとつとして指摘されているのが、果たして適合の評価が組織に対してなされたものか、面接者の個人的な好き嫌いによるものかが

明確に区別されていないことである（Parsons, et al., 1999）。ここでは組織と面接者の両方を同時に分析モデルに投入することで両者の影響を切り分け、以下の仮説を検証する。

仮説2；組織ごとに評価する人物特性は異なる

3. 応募者の個人特性の影響

特定の職務との適合性によって評価することの少ない新規大学卒業見込者の採用面接においては、性格特性や一般知的能力などの個人特性が評価される場合が多い。平成16年度の労働経済白書の調査（厚生労働省）でも、日本企業が採用の際に重視する人物特性として、「熱意・意欲」「コミュニケーション能力」「一般常識・教養」「行動力・実行力」「協調性・バランス感覚」が挙げられている。

個人特性のうち面接評価との関係が比較的多く研究されているのが一般知的能力で、Huffcutt, Roth, & McDaniel (1996) は面接評価と一般知的能力の相関のメタ分析を行い、.40 (補正値) を報告している。一方、面接評価と性格特性の関係に関する研究は一般知的能力と比べると数が非常に少なく、一般的な結論を導くに至っていない（Barrick, Patton, & Haugland, 2000）。例えば、Cortina, Goldstein, Payne, Davison, & Gilliland (2000) がBig 5 の「誠実性 (Conscientiousness)」と面接評価の相関のメタ分析を行い、.26 (補正値) を報告しているものの、対象研究数が9と少なく、構造化レベルの高い面接で2職種に限定されているなど一般的な傾向とは言いがたい。また、Posthumus, Morgeson, & Campion (2002) は、最近の研究からは「外向性 (Extraversion)」「誠実性」「達成意欲 (Need for Achievement)」などが、面接評価と関係がありそうだと述べているものの、実験研究が中心であることの限界を指摘している。一方で、面接における性格特性評価の可能性を検討するため実験を行ったBarrick, Patton, & Haugland (2000) は、Big 5 のうち、「誠実性」と「情緒の安定性 (Emotional Stability)」では面接者と自己回答の関連性が有意でなく、面接での評価が難しい特性であることを示唆している。

ここでは、労働経済白書の調査結果から日本の新卒採用において重視されており、かつ面接での評価が比較的容易であると思われる積極性や意欲について以下の仮説をおく。

仮説3；一般知的能力の高い人、外向的で意欲的な人は、面接者や組織の違いにかかわらず高く評価される傾向がある

4. 面接者と応募者の交互作用の影響

面接の大きな特徴の一つは、面接が面接者と応募者がダイナミックな関わりを持つ社会的相互作用場面だとい

うことである。面接者と応募者の相性の良し悪しとして一般に理解される交互作用の存在は、面接を受けたことのある人、面接を行ったことのある人は実感するところであろう。同じ組織の採用面接であっても、面接者の評価が異なることは珍しくない (Conway et al., 1995)。

社会的な相互作用場面では、自分と似た人に魅力を感じたり、好感を持つことが一般的な認知傾向として認められている (Byrne, 1971)。面接においても、人種 (Prewett-Livingston, Field, Veres, & Lewis, 1996) や性別 (Graves & Powell, 1996), あるいは態度 (Howard & Ferris, 1996) などに関して、応募者と面接者の類似性が評価に及ぼす影響についていくつか研究が行われておらず、程度の違いこそあれ一般的に面接者と応募者が類似しているほうが評価が高まる傾向が報告されている (Pothuma, et al., 2002)。ただし、属性情報の類似性に関する研究が中心であり、性格特性に関する研究は見当たらない。

対面したときにすぐに認知できる性別などの属性と異なり、性格の認知には一定のやり取りが必要であると思われる。しかしBig 5 の「外向性 (Extraversion)」や「親和性 (Agreeableness)」のように、対面してほとんど言葉を交わさなくとも認知できる特性があるとの報告がなされていることや (Barrick et al., 2000), 面接とは異なるが性格の類似度が上司や同僚の評価に影響を及ぼすとの報告があること (Strauss, Barrick, & Connerley,

2001) から、ここでは、性格特性の類似度も面接評価に影響を及ぼすと考え、以下の仮説をおく。

仮説 4；面接者と性格特性の似通った応募者ほど高く評価される傾向がある

さらに、面接者と応募者の性格の類似度が評価に及ぼす影響は、構造化した面接で軽減されるかも併せて確認する。仮に性格の類似した応募者に好感を持ったとしても、構造化面接では事前に質問の内容が定められていることや、評定の基準が設けられていることから、面接者の好意が評価に影響する程度は通常の面接に比べると小さいと思われる。面接者の評価の一一致度は、通常の面接よりも構造化面接の方が高いことも報告されており (Conway et al., 1995 ; 今城他, 2001), 構造化面接では面接者間の評価のばらつきが抑えられることが期待される。

仮説 5；面接者が自分と性格特性の似通った応募者を高く評価する傾向は、面接を構造化することによって抑えられる

以上 5 つの仮説の検証は、研究 1 と研究 2 に分けて進める。研究 1 では、複数組織のデータを用いて、応募者の個人特性、面接者による評価の違い、組織による評価の違いの 3 つの要素が面接評価に及ぼす影響について検証を行う。続いて研究 2 では、ある企業で行われた採用

Table 1. 性格検査部分の因子分析結果と再構成後の尺度（研究 1）

再構成後	尺度内容	元尺度名	1	2	3	4	共通性	
情緒の 安定性 (0.93) ^{注1}	樂観的、 強気、 気分に むらがない	自責性 敏感性 自信性 気分性	0.76 0.75 -0.63 0.47	0.06 0.23 0.14 -0.45	-0.19 -0.15 0.38 0.18	-0.09 -0.27 0.37 0.10	0.62 0.71 0.70 0.46	
	慎重・ 思索 (0.91)	粘り強い、 着実	慎重性 持続性 内省性	0.26 -0.04 0.06	0.67 0.61 0.55	-0.29 0.02 -0.10	-0.16 -0.11 0.29	0.63 0.39 0.40
	外向・ 積極 (0.93)	積極的、 活動的、 意欲的	身体活動性 活動意欲 社会的内向性 高揚性 達成意欲	-0.24 -0.27 0.41 0.22 -0.06	-0.19 -0.25 -0.01 -0.31 0.06	0.63 0.60 -0.57 0.54 0.52	-0.14 0.25 0.02 0.11 0.27	0.52 0.57 0.49 0.45 0.35
独創的 (0.80)	個性的、 マイベース	独自性	-0.25	-0.10	0.14	0.55	0.40	
因子寄与			2.24	1.61	2.00	0.83		

注 1 再構成前の元の尺度 α 係数 ($n=85,500$) を用いて算出

面接評価のデータを用いて、仮説4の応募者と面接者の性格の類似度が及ぼす影響と、仮説5の構造化の有無が及ぼす影響を検証する。

以下、研究1と研究2に分けてそれぞれ研究の手続き、結果の報告、考察を行った後、全体をまとめて今後の研究の課題を述べる。

< 研究 1 >

研究1－方法

研究1では、1998～2003年に4社で実施された新規大学卒業見込者の採用時の面接評定と、応募者の総合検査SPI、あるいはその改訂版である総合検査SPI2（とともに、株式会社リクルートマネジメントソリューションズ）の得点を用いる。

SPIは企業の採用場面で利用されることの多い紙筆検査で、性格検査部分と能力検査部分からなる。SPIとSPI2に共通する性格検査部分は15尺度あるが、ここでは主因子解をバリマックス回転させた結果をもとに、尺度の測定内容を考慮したうえで4尺度に再構成した（Table 1参照）。再構成に際しては、該当する元の尺度得点の平均値を再構成後の尺度得点とした。また能力検査部分では、一般知的能力を測定する「基礎能力」の得点を用いた。能力検査は並行版が複数あり、 α 係数は0.80～0.90である。

面接においてどのような特徴を持った人物が評価されるのかは、policy-capturingでは例えば積極性や協調性などの項目への評定を面接者が行った結果と、同じ面接者の総合的な人物評価や採否の意思決定との関連性の強弱を元に検討が行われているが、本研究では性格特性については応募者の自己観察による回答結果を、基礎能力については客観式テスト結果を用いて、これらの結果と面接評定の間の関連性の強弱を用いて検討する。

分析は多水準モデル（Multilevel Model）を用いる。多水準モデルとは分析に用いるデータが階層化されている場合に用いられる分析モデルである。例えば満足度などの個人の測定値はその人が属する課でまとまりを持ち、さらにいくつかの課を統合した部でまとまりをもつ。つまり、ある個人の測定値は、他部署の人よりも同じ部の人の測定値と、さらにはその中でも同じ課の人の測定値とより似通っていると考える。これを「従業員が課にネストする」「課が部にネストする」という。

これまで、組織レベルで分析するときは、課や部のまとまりは無視してまとめてデータを扱うことが多かつた。つまり同集団に属するデータも、別集団のデータ同様に互いに独立したものとして分析を行うことが多かつたが、これは変数間の独立性の仮定に反しており、誤った解釈や分析結果を導く危険性がある。仮にある集団内で正に相関する2変数が、他の集団では負に相関している場合、

場合、2つの集団を込みにして分析を行うと全体では無相関になりデータの構造を見誤る可能性がある。また、まとまりのあるデータをいわゆる無作為抽出を前提とした検定方法を用いて検定することで、誤差を過小評価してしまい誤った結論を得る可能性もある。階層モデルは、このような問題を解消するため開発されたもので、近年多く用いられるようになっている（Hofmann, 1997）。解析においては、HLM（Raudenbush, Bryk, Cheong, & Congdon, 2001）と呼ばれる統計パッケージを用いた。

今回用いた4社のデータのうち、2社は複数年のデータがある（それぞれ4年分、3年分）。事前に行った相関分析の結果、年度によって面接評定とSPI、あるいはSPI2の尺度得点との相関の様相が異なること、またこれら2社では毎年採用方針の見直しが行われており、評定項目も年ごとに少しずつ異なることから、これらを別の組織群として扱い、全部で9組織とする。組織ごとに評定項目が異なることから、評定値を組織単位で標準化した結果を用いる。1組織当たりの面接者数は3～72名で、面接者一人当たりの被面接者数は2～228名であった。

階層モデルを構築するにあたって、特定の企業のある年度に面接を行う面接者の評価は、企業や年度を異にする面接者の評価と比べて似通っていると考え、組織の下にその組織に属する面接者をネストするモデルを置く。Rynes, & Gerhart (1990)によれば、同じ人物を評価した場合、同じ組織の面接者間の評価の一致度の方が、他組織の面接者との評価の一致度よりも高くなることが報告されている。

ただしRynesらの研究と異なり、本研究では同じ企業のデータも異なる年度のものは別組織として扱っているため、別組織の中に一部同じ面接者が含まれる。ところが、階層モデルはこれを考慮していない。後述するように同じ面接者の評価は他の面接者の評価と比べると似通っているとすれば、同じ面接者を含む組織間では評価が似通ってくる。面接者が組織間で独立するという前提の階層モデルを適用した場合、組織による面接評価の違いを実際よりも小さく推定する可能性があることに注意が必要である。

また面接者ごとの評価の違いに焦点をあてるため、面接者の下に応募者がネストするモデルを考える。応募者の個人特性と面接評価の関係性は、ある面接者のデータから得られる結果の方が、他の面接者のデータから得られる結果よりもまとまりがよいと思われる。例えば、ある面接者が積極性を評価する傾向があったとすると、応募者の積極性の得点と面接評価の関係はその面接者のデータにおいては高くなる傾向がある。一方、他の面接者は論理的な人を高く評価する傾向があったとすると、その面接者のデータにおいては応募者の積極性の得点と面

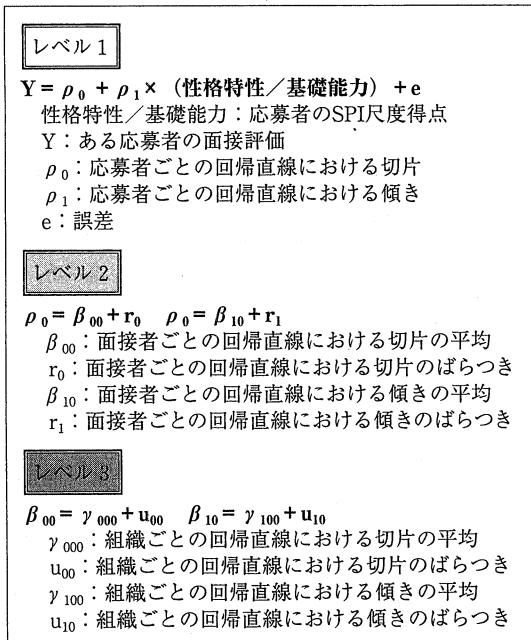


Fig. 1. 研究 1 の階層モデル式

接評価の相関は低くなると考えられる。面接と同様に主観的評定手法である職務遂行能力評価において、評価者内の方が評価者間よりも評価がよく一致することが報告されていることから (Viswesvaran, Ones, & Schmidt, 1996), 特定の面接者がどのような人物を高く評価するかは比較的安定していてまとまりがよいと考える。そこで、研究 1 では 3 水準で分析を行った。

Fig. 1 は研究 1 の分析内容をモデル式に表したものである。まず仮説 3 の一般知的能力の高い人、外向的で意欲的な人が、面接者や組織の違いにかかわらず高く評価される傾向の有無は係数 γ_{100} で確認する。対応する尺度である「外向・積極」「基礎能力」において係数 γ_{100} が有意な場合は、面接者や組織の違いにかかわらずこれらの尺度得点と面接評価の間には一定の関係性があることになる。次に仮説 1 の面接者によって評価する人物像が異なるかは、 r_0 と r_1 の分散で確認する。面接者ごとに評定結果を応募者の尺度得点で予測する回帰直線を引いたとき、 r_0 の分散が有意な場合は切片が、 r_1 の分散が有意な場合は傾きが、それぞれ面接者ごとに異なる状態を表す。すなわち、ある尺度で r_1 の分散が有意な場合はその尺度と評価との関係の強さが面接者によって異なることを、また r_0 の分散が有意な場合はその尺度の得点が 0 のときの評価水準が面接者間で異なることを示している。最後に仮説 2 の組織によって面接評価が異なるかは、 u_{00} と u_{10}

の分散で検証する。面接者における評価の違いを r_0 と r_1 で確認したように、評価を応募者の尺度得点で予測する回帰直線を組織ごとに引いたとき、 u_{00} の分散が有意な場合は切片が、 u_{10} の分散が有意な場合は傾きが組織ごとに異なる状態を表す。このことは、ある尺度で u_{10} の分散が有意な場合はその尺度と面接評価の関係の強さが組織によって異なることを、 u_{00} の分散が有意な場合はその尺度の得点が 0 の場合の評価水準が組織間で異なることを示している。

研究 1 - 結果

使用した尺度の得点と面接評価の間の相関係数及び平均と標準偏差は Table 2, HLM 分析の結果は Table 3 のとおりである。階層レベルの下のものから順に結果を見ていく。

仮説 3 の応募者の個人特性が面接評価に与える影響に関しては、 γ_{100} が 5 % 水準で有意となったのは「基礎能力」のみであった。「基礎能力」が高いほど評価が高くなる傾向が、組織や面接者の違いに関係なく認められたといえる。

次に仮説 1 について、面接者ごとに応募者の尺度得点から評価を予測する回帰直線を引いたときの直線の傾きが異なるかを r_1 の分散で確認する。 r_1 の分散は「慎重・思索」以外の 4 尺度で有意となった。これら 4 尺度では、面接者によって応募者の個人特性と面接評価の関連性の強さが面接者によって異なることが示された。例えば「基礎能力」では r_1 の標準偏差が .13, $\gamma_{100} = .12$ であり、面接者ごとの回帰直線の傾きの値が正規分布すると仮定すれば、7 割弱が -.01 ~ .25 の間の傾きをとる。面接者によってその程度は異なるものの、「基礎能力」で高い得点をとる人が評価される傾向が一般的であるといえる。一方「独自性」に関しては r_1 の標準偏差が .08, $\gamma_{100} = .03$ であることから、-.05 ~ .11 で 7 割弱の傾きが分布することになり、傾きの値は小さいものの面接者によって高い方が評価される場合もあれば、高くても評価されない場合もあるといえる。

r_0 の分散は面接者によって切片が異なるかを見ているが、「慎重・思索」以外の 4 尺度で有意となった。切片は検査の得点が 0 の時の評価の期待値であるが、検査の得点が 0 になることはないため値そのものの意味を解釈することはできない。ただし、2 名の面接者の傾きが等しい場合には、その 2 名のうちでより高い切片の値を持った面接者は、該当する特性を持った応募者を、もう一人の面接者よりも常に高く評価する可能性を示唆するものである。

最後に仮説 2 について、 u_{10} の分散で組織ごとに応募者の性格特性から評価への回帰直線を引いたときの傾きが異なるかを確認する。面接者の場合と同様、 u_{10} の分散は

採用面接評価の実証的研究：応募者、面接者、組織が面接評価に及ぼす影響の多水準分析

Table 2. 使用した変数の平均・標準偏差と面接評定との相関（研究1）

	外向・積極	慎重・思索	情緒の安定性	独創的	基礎能力
面接評定との相関	0.10	0.01	0.05	0.04	0.09
平均	53.8	53.4	52.0	53.0	62.6
標準偏差	6.9	7.9	7.2	10.5	8.1
サンプル数	4118	4118	4118	4118	3908

Table 3. HML分析の結果（研究1）

固定効果			係数	標準誤差	自由度	p値	変動効果			標準偏差	分散	自由度	p値
外向・積極	ρ_0	γ_{000}	45.66	4.24	8	0.00	面接者	r_0	7.21	51.98	191	0.02	
	ρ_1	γ_{100}	0.09	0.08	8	0.30	組織	u_{00}	11.93	142.24	8	0.00	
慎重・思索	ρ_0	γ_{000}	49.67	1.28	8	0.00	面接者	r_1	0.12	0.01	191	0.03	
	ρ_1	γ_{100}	0.01	0.02	8	0.53	組織	u_{10}	0.24	0.06	8	0.00	
情緒の安定性	ρ_0	γ_{000}	45.98	2.35	8	0.00	面接者	r_0	3.45	11.88	190	0.16	
	ρ_1	γ_{100}	0.09	0.04	8	0.09	組織	u_{00}	1.95	3.81	8	0.16	
独創的	ρ_0	γ_{000}	48.41	1.44	8	0.00	面接者	r_1	0.02	0.00	190	0.21	
	ρ_1	γ_{100}	0.03	0.03	8	0.25	組織	u_{10}	0.04	0.00	8	0.21	
基礎能力	ρ_0	γ_{000}	43.00	2.66	8	0.00	面接者	r_0	6.46	41.71	191	0.00	
	ρ_1	γ_{100}	0.12	0.04	8	0.02	組織	u_{00}	2.88	8.30	8	0.03	

「慎重・思索」以外の4尺度で有意となった。組織によって、これら4尺度の人物特性が評価へ与える影響度が異なることを示している。

また、 u_{00} の分散は組織によって切片が異なるかを見ているが、こちらも面接者の場合と同様に「慎重・思索」以外の4尺度で有意となった。切片に関しては、面接者の場合と同様に値そのものの解釈はできないものの、組織ごとの特性に対する期待水準の違いや応募者集団の特徴が影響している可能性が考えられる。

研究1 - 考察

面接者による評価の違い、組織による評価の違い、応募者の個人特性の影響について、仮説1、仮説2、仮説3で検証した。応募者の個人特性のうち、「基礎能力」

のみTable 3の γ_{100} が有意な値となり、組織や面接者の違いに関係なく面接評価に影響を与えたことが確認された。一方「外向・積極」の γ_{100} では有意な値が得られず、面接者や組織の違いにかかわらず面接評価に影響を与えるとは言えない結果であった。従って、仮説3は一般知的能力に関しては支持されたが、外向性や意欲の高さについては支持されなかった。

一般知的能力と面接評価の関係性に関しては、Huffcutt et al. (1996) のメタ分析で両者の相関が比較的高い水準にあることが報告されているが、今回の結果はそれを支持するものであった。一方、性格特性では組織や面接者の違いに関係なく面接評価に影響する尺度は確認されなかった。しかし、職務遂行能力を基準とするとき性格特性妥当性のメタ分析では、外向性や意欲の高さが

組織や職種の違いにかかわらず有意なことが報告されている（都澤・二村・今城・内藤, 2004）。また、前述の厚生労働省の調査でも多くの企業が採用で注目する人物特性のひとつに意欲が含まれることを考えると、少なくとも組織の求める性格特性である可能性は否めない。本研究で一般に面接評価に影響を与える性格特性が確認されなかった理由のひとつに、採用面接では応募者のほうも明るく積極的であるほうが評価されることは十分に認識しており、応募者が自分の積極性をアピールする印象操作（impression management）を行った（Ellis, West, Ryan, & DeShon, 2002）ことが影響した可能性も考えられる。

また、「慎重・思索」以外の尺度でTable 3の r_1 , r_0 がともに有意となり、面接者によって応募者の個人特性が面接評価に及ぼす影響が異なることが確認され、仮説1は支持された。さらに、「慎重・思索」以外の尺度ではTable 3の u_{10} , u_{00} も共に有意となり、これらの応募者の個人特性が面接評価に及ぼす影響は組織ごとにも異なることが確認され、仮説2も支持された。

面接者の要因に関しては、面接者によって評価する応募者の人物像の違いが示唆された。例えば、ある面接者は知的で論理的な話をする応募者を高く評価し、別の面接者は積極的に意欲を前面に出す応募者を高く評価するといった状況が考えられる。また、評価する特性は面接者間で同じでもその特性をどの程度強く持っていることを評価するかが異なる状況なども考えられる。

本研究の結果は、これまで主に行われていたPolicy-capturingを用いた研究と以下の3点で異なる。Policy-capturingでは面接の下位評価観点が採否の意思決定において重視される程度の面接者間の違いが確認されたが、本研究では性格特性や知的能力などの一般的な応募者の人物像が評価に及ぼす影響も面接者間で異なることが示された。また、前者は面接者が下位評価観点を意識しているのに対して、後者は面接者が自分の評価内容を必ずしも認識しているとは限らない。さらに、前者では下位評価観点の評価も採否決定も面接者の認知であるのに対して、後者では応募者の性格特性として応募者本人の質問紙回答結果を用いたことから、面接者の単なる人物評

Table 4. 性格検査部分の因子分析結果と再構成後の尺度（研究2）

再構成後	尺度内容	元尺度名	1	2	3	4	5	共通性
(0.94) ^{注1}	積極的、活動的、意欲的	内向・外向	0.81	0.11	-0.09	0.01	0.11	0.69
		社会的内向性	-0.73	-0.07	0.33	0.00	-0.08	0.65
		身体活動性	0.66	-0.17	-0.16	-0.03	0.14	0.56
		活動意欲	0.55	0.30	-0.24	0.30	0.14	0.56
		高揚性	0.49	-0.29	0.30	0.05	0.25	0.48
		達成意欲	0.43	-0.01	-0.01	0.53	0.14	0.48
(0.92)	粘り強い、着実、計画的	慎重性	-0.28	0.72	0.24	0.02	-0.27	0.73
		知覚・判断	-0.02	0.64	0.00	0.12	-0.42	0.59
		持続性	-0.02	0.61	-0.04	-0.02	0.00	0.38
		内省性	-0.19	0.49	0.02	0.34	0.12	0.41
(0.93)	樂観的、強気、気分にむらがない	敏感性	-0.20	0.24	0.74	-0.11	-0.23	0.70
		自責性	-0.27	0.05	0.73	-0.05	-0.09	0.62
		自身性	0.36	0.11	0.61	0.29	0.30	0.69
		気分性	0.13	-0.43	0.49	0.00	0.11	0.46
(0.82)	客観的、合理的、理性的、	感情・思考	-0.04	0.13	-0.13	0.69	-0.05	0.51
(0.80)	個性的、クリエイティブ、マイペース	直感・感覚	-0.20	0.10	0.08	0.07	-0.60	0.42
		独自性	0.04	-0.13	-0.26	0.32	0.57	0.51
因子寄与			2.78	2.06	2.13	1.18	1.24	

注1 再構成前の元の尺度 α 係数（n=85,500）を用いて算出

価観の違いではなくどのような人物が評価されるかには面接者間で明らかに違いがあることをあらためて示したいえる。

面接者による評価の違いを表す r_1 と r_0 の標準偏差の値をTable 3で見ると、いずれの尺度においても r_0 の方がかなり大きな値になっていることがわかる。 r_0 の分散は面接者によって切片が異なるかを見ているが、切片は尺度得点が0の時の期待値である。ここで用いた検査では、その得点が0になることはないため値そのものの意味を解釈することはできない。ただし、ある特性について回帰直線の傾きが等しい面接者がいた場合には、切片の違いは同じ得点を持った応募者に対する評価がこれらの面接者間で異なることを意味する。このような違いがあるとすれば、面接者間で評価の甘辛や期待水準の違いがあったことや、特定の面接者の応募者集団で特性に偏りがあったためその中の相対的な評価になったことなどが理由として考えられる。

また、応募者の個人特性が面接評価に及ぼす影響は、面接者の違いを統制しても組織ごとに異なることが確認された。別の視点から見れば、この結果は特定組織に属する面接者の間では評価される人物像がある程度似通っていることを示唆している。研究1で用いたデータの多くは、事前に面接の質問内容、大まかな時間配分、質問

順が決められ、評価に際しては質問内容に対応した評定用のアンカーを用いた構造化面接での評価であった。面接を構造化したことが、面接者に評価したい人物像を共有させる効果をもたらした可能性は十分に考えられる。非構造化面接と構造化面接にデータを分けて分析を行い、組織の違いが後者においてより明確に現れるかを確認すれば、間接的にではあるものの構造化面接の有効性が確認できる。

< 研究 2 >

研究 2 - 方法

研究2では、サービス業A社における4年間（1998～2001年）の大学新規卒業見込者の採用時の面接評定と、面接者と応募者の総合検査SPIの得点を用いる。応募者は構造化面接群と非構造化面接群にランダムに振り分けられた。いずれの群も、応募者1名に対して面接者が2～3名で面接を行ったが、面接終了後に他の面接者とは相談することなく個別に評定を行った。評定は「5：ぜひ採用したい、4：次の選考にあげたい、3：次の選考にあげるかどうか迷う、2：迷うが次の選考にはあげない、1：採用できない」の5段階評定である。非構造化面接群は応募者732名に対して1244件、構造化面接群は応募者455名に対して1027件の評定結果を用いた。性格検査部分は17尺度からなるが、主因子解をパリマックス回転させた結果をもとに、尺度の測定内容を考慮したうえで5尺度に再構成し、該当する元の尺度得点の平均値を再構成後の尺度得点とした（Table 4参照）。再構成後の尺度の信頼性係数もTable 4に示す。

分析は、研究1と同様に多水準モデルによる分析をHLM (Raudenbush et al., 2001) を用いて行う。

多水準モデルの構築に関しては、ある応募者に対して2～3名の面接者が行った評定結果を用いるが、これらの評定は他の応募者に対して行われた評定よりもまとまりがある。そこで、ある応募者に対してなされた面接評定はその応募者にネストするとし、応募者の性格特性尺度得点と評定を行った面接者の性格尺度得点によって決まる「乖離度」をレベル1の変数とする。また、その応募者の性格特性尺度の得点と、その応募者が受けた面接が構造化面接であったか非構造化面接であったかをそれぞれ1, 0のダミー変数とし、これらをレベル2に属する変数として扱う。従って、研究2は2水準で分析を行う。

Fig. 2は分析内容をモデル式に表したものである。仮説4の性格特性の乖離度が評価に与える影響は構造化の有無を考慮しない場合には係数 β_1 で表現されるが、この係数は直接推定されない。(3)式で非構造化の場合（構造化の有無=0）の β_1 の水準が係数 γ_{10} として推定されるが、この γ_{10} をもって乖離度が評価に及ぼす影響を検証する。

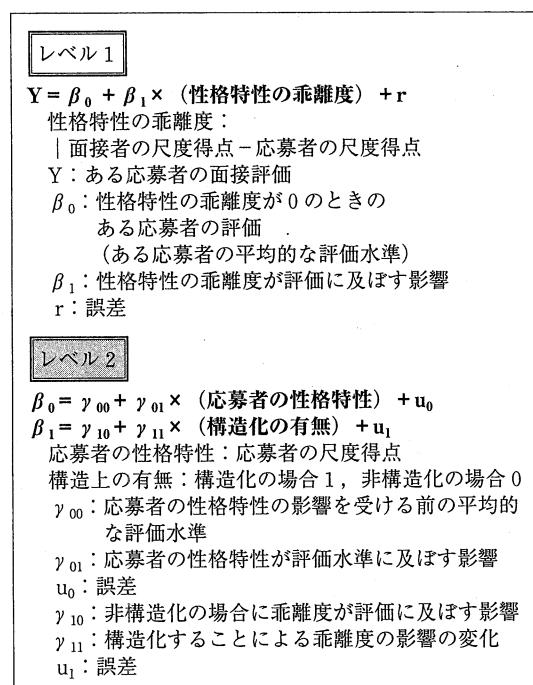


Fig. 2. 研究2の階層モデル式

仮説 5 の構造化によって乖離度の及ぼす影響が変化するかは、係数 γ_{11} で検証する。ちなみに γ_{01} は応募者の性格特性の主効果を表しているが、研究 1 と異なり特定企業

での主効果となるため仮説検証の対象とはしない。

研究2 - 結果

使用した変数の基本統計量をTable 5にまとめた。面接評価と有意な相関が確認されたのは応募者の「外向・積極」($r = .24$)、「情緒の安定性」($r = .10$)、「独創的」($r = .10$)で、面接者の性格特性と評定との間に有意な相関は得られなかった。尺度得点の平均値を見ると、全ての尺度で面接者の平均値は応募者のそれより低い傾向があるものの、個別データを見ると面接者尺度得点のほうが高い場合も一定割合存在する。ここでは面接者と応募者の性格特性の類似度の影響を見るために、面接者と応募者のペアのどちらの得点が高いかといった方向性は扱わず、両者の尺度得点の差の絶対値をとり、これを「乖離度」として用いることとする。

5尺度それぞれのHLM分析の結果はTable 6の通りである。

仮説 4 に関して、非構造化の場合に乖離度が面接評価に及ぼす影響度は、係数 γ_{10} として表される。 γ_{10} は「慎重・思索」「独創的」「論理的」の3尺度で、全て有意な負の値を示した。これら3尺度では、構造化を行わない通常の面接では面接者と応募者の性格特性の乖離度が大

Table 5. 使用した変数の平均・標準偏差と面接評定との相関（研究 2）(n=2204)

	尺度	平均	標準偏差
面接者	外向・積極	46.4	6.6
	慎重・思索	43.2	6.3
	情緒の安定性	42.1	6.9
	独創的	42.1	11.2
	論理的	56.0	13.5
応募者	外向・積極	50.7	7.0
	慎重・思索	52.8	7.7
	情緒の安定性	43.1	7.3
	独創的	43.9	8.9
	論理的	57.4	11.4
乖離度	外向・積極	8.8	6.1
	慎重・思索	11.3	7.8
	情緒の安定性	7.9	5.9
	独創的	11.8	8.4
	論理的	14.3	10.7

Table 6. HML分析の結果（研究 2）

		固定効果	係数	標準誤差	自由度	p値
外向 積極	β_0	γ_{00}	0.3152	0.2274	1030	0.166
		γ_{01}	0.0413	0.0046	1030	0.000
		γ_{10}	-0.0055	0.0039	1030	0.164
		γ_{11}	0.0026	0.0059	1030	0.656
	β_1					
慎重 思索	β_0	γ_{00}	0.4131	0.2502	1030	0.000
		γ_{01}	0.0001	0.0050	1030	0.988
		γ_{10}	-0.0073	0.0036	1030	0.040
		γ_{11}	0.0127	0.0049	1030	0.009
	β_1					
情緒の 安定性	β_0	γ_{00}	1.7459	0.1623	1030	0.000
		γ_{01}	0.0173	0.0042	1030	0.000
		γ_{10}	-0.0064	0.0037	1030	0.083
		γ_{11}	0.0157	0.0055	1030	0.005
	β_1					
独創的	β_0	γ_{00}	1.9030	0.1610	1030	0.000
		γ_{01}	0.0117	0.0036	1030	0.001
		γ_{10}	-0.0070	0.0028	1030	0.012
		γ_{11}	0.0109	0.0039	1030	0.005
	β_1					
論理的	β_0	γ_{00}	2.1452	0.1667	1030	0.000
		γ_{01}	0.0055	0.0028	1030	0.050
		γ_{10}	-0.0079	0.0021	1030	0.000
		γ_{11}	0.0055	0.0034	1030	0.103
	β_1					

きくなると面接評価が低くなる、すなわち、面接者は自分とこれらの性格特性で似た応募者を高く評価する傾向があったと言える。ちなみに γ_{01} は、この組織において面接者の性格特性が評価に及ぼす影響を見ているが、「外向・積極」「情緒の安定性」「独創的」3尺度で有意となった。 γ_{10} が有意となった3尺度のうち「慎重・思索」「論理的」の2尺度では γ_{01} が有意にならなかった。応募者がこれら2尺度の性格特性をどの程度の水準有しているかは直接評価に影響しなかったが、面接者とこれらの特性において異なる程度が評価に影響していたといえる。一方、「独創的」は応募者の特徴として強く持っている人ほど評価は高く、さらに応募者が面接者と似ている程評価が高かった。

次に仮説5に関して、構造化することで面接者が自分と性格特性の類似した応募者を高く評価する傾向が抑えられるかは、構造化することで β_1 がどの程度変化するかを示す係数 γ_{11} に反映される。 γ_{11} は「慎重・思索」「情緒の安定性」「独創的」の3尺度で有意な正の値を示した。これら3尺度では、構造化することで、構造化しなかったときに見られた「乖離度」が大きくなるほど評価が低くなる傾向（マイナスの傾向）がプラスの方向に変化し、「乖離度」が評価に及ぼす影響が軽減されたことを示した。ちなみに「情緒の安定性」では、 β_1 は有意でなかったにもかかわらず γ_{11} は有意な結果となった。「乖離度」の分散が他の尺度に比べて小さかったため、非構造化の場合の「乖離度」の影響が有意とならなかった可能性が考えられるものの、理由は特定できない。

研究2 - 考察

研究2では、応募者と面接者の交互作用が面接評価に及ぼす影響について仮説4、構造化の効果について仮説5で検証を行った。構造化を行わない面接では、Table 6 の γ_{10} の値が「慎重・思索」「独創的」「論理的」の3尺度で有意となった。従ってこれらの性格特性で面接者が自分と似通った応募者を高く評価する傾向が確認され、仮説4は支持された。また、 γ_{10} が有意な値を示した3尺度のうち「慎重・思索」「独創的」の2尺度で γ_{11} が有意となった。これら2尺度では、構造化することで面接者が自分と性格特性の類似した応募者を高く評価する傾向が抑えられ、仮説5は一部支持された。非構造化面接を行うと、例えば自らが「慎重・思索」といった特性を強く持つ面接者は、同様に慎重で勤勉である応募者を高く評価する傾向があること、この傾向は面接を構造化することで抑えられたと解釈できる。

面接において、人種 (Prewett-Livingston et al., 1996) や性別 (Graves et al., 1996) ように一見してわかるものや、態度 (Howard et al., 1996) のようにはっきりと表現されるものではなく、性格特性においても自分に似す

人を高く評価するバイアスがあることが確認された。この結果は、面接者が応募者の性格特性を認識していることを示唆するものである。「外向・積極」ではバイアスが見られないが、研究1で考察したように応募者側の印象操作によって面接者が応募者の外向積極のレベルを正しく認識できなった可能性もある。

Zajonc (1980) は自分との類似度が評価につながるメカニズムとして、まず自分との違いが感情的な好き嫌いにつながり、それが評価の高低につながると論じている。面接評価は、面接の早い段階で抱いた印象の良し悪しで大きく影響を受けるとの報告もあり (Tullar, Mullins, & Cladwell, 1979)，仮に面接者の好き嫌いに基づく評価が面接の妥当性を下げるものであるならば、類似度の影響はコントロールできることが望ましい。しかし、認知負荷の高い実際の面接場面で、たとえ面接者が偏りのない評価を意識していたとしても、このようなバイアスを統制するのは難しいと思われる。これを補助する意味で、面接を構造化することの効果が期待される。

面接を構造化することで、一部の尺度で自分と性格的に類似した応募者を高く評価するバイアスが抑えられることが確認された。構造化することで面接者間の評定の一致度が上がるところが報告されており (Conway et al., 1995; 今城他, 2001)，本研究の結果はそれと符合するものであった。理由として以下の2つが考えられる。ひとつは、構造化によって質問の内容が統制されることによるものである。面接者が正しい人物評価を行うことに強く動機付けられている点で通常の対人印象形成とは異なるものの、一般には最初に相手に対して抱いた印象を確認するような質問を行う傾向があることが確認されている (Snyder & Swann, 1978)。構造化面接では質問内容があらかじめ定められているため、面接者が面接初期に抱いた印象を確認するように質問を行う傾向が抑制され、バイアスが抑えられたと考えられる。もう一つは、評価の基準を明確にしたことによるものである。構造化面接では、評価すべき人物像を明文化し、評価に際して使用する評定項目を設ける。その結果、面接者が面接を通して得た情報を評価する際に、個人的な好き嫌いによる評価のバイアスが抑えられたと考えられる。

研究2の結果はまた、性格特性の面接評価への影響を考える際に、興味深い示唆を与えてくれた。「慎重・思索」「論理的」の2尺度は、応募者がこれらの特性をどの程度持っているかは評価には直接影響しなかった。しかし、これらの特性で応募者が面接者と類似しているか否かは評価に影響していた。異なる面接者の評価をまとめたデータを用いて分析を行うと、例えば応募者が慎重で勤勉な性格特性を持っていればいるほど評価が高くなるという傾向は確認されないが、その応募者が、自らが慎重で勤勉な性格特性を持った面接者の面接を受けた場

合には、その性格特性ゆえに高い評価を受ける可能性を示している。通常の相関分析では関係が得られない性格特性においても、面接者と応募者の交互作用という形で応募者の性格特性が面接評価に影響を及ぼすことがあると考えられる。

ま　と　め

実際の採用面接場面で収集されたデータを用いて、応募者、面接者、組織のそれぞれが面接評価に与える影響を多水準モデルを用いて分析した。研究1では、複数の組織で複数の面接者が行った面接評価データを用いて、応募者や組織に関係なく一般知的能力の高い応募者が高く評価される傾向が認められた。さらに、面接者間では評価にばらつきがあるが、それは言っても同じ組織に属する面接者では評価が似通っており、組織としてどのような人物を評価するかの視点がその組織に属する面接者に共有されていることが示唆された。研究2では、面接者が自分と性格特性の類似した応募者を高く評価するバイアスがあることが確認された。さらにこのバイアスは、構造化面接の手法を用いることで軽減されることが示された。

2つの研究を通して、面接評価には応募者の特性、面接者の要因、組織の要因がそれぞれ影響を及ぼしており、改めて面接の実施や評価のメカニズムを解明する必要が浮き彫りになった。また多水準モデルを用いることで、統制の難しい現実場面のデータを用いて面接者と応募者の交互作用と構造化の効果や、組織と面接者の影響の切り分けなど、これまで難しかった分析を行うことの有効性が確認された。

最後に今後の課題をまとめる。研究1では、面接で一般に評価される性格特性は確認されなかった。ただし、考察でも触れたように、応募者側の印象操作の影響を受けた可能性があり、その検討は今後の課題である。また、性格特性によって面接評価のしやすさが異なることを報告した研究もあり(Barrick et al., 2000)この視点からの研究も求められる。さらに、本研究では応募者の個人特性として応募者本人の質問紙の回答結果を用いたが、面接者が認知する応募者の性格特性を用いた場合には結果が異なる可能性が高い。例えば、Mount, Barrick, & Strauss (1994)は、自己評価によるBig 5の得点よりも、上司や同僚の評価したBig 5得点の方が職務遂行能力評価の予測力が高いことを報告している。

また面接者の要因については、今後は評価に影響する可能性のある要因を変数化し、違いが何によるものかを明らかにしていくことが必要である。例えば、面接者による評価の違いをもたらす理由として、Schmitt (1976)は、面接者が応募者に期待する特性やそのレベルの違いによる可能性を示唆している。Dipboye et al. (1993)は、

望ましい応募者像の違いの他に、質問内容や面接の進め方の違い、面接経験の違い、面接者の能力や性格などの個人特性の違い、面接者のその時の感情状態などが指摘されている。また、評価が全体的に高い面接者と全体的に低い面接者がいることが示唆されたが、単に評価の甘辛なのか期待水準の違いなのかを明らかにすることも必要だろう。

面接者の要因に関する研究を進めるにあたっては、応募者に関する情報や下位評価観点のウェイトの違いに着目する従来のpolicy-capturingに加えて、質問内容や面接の進め方や無意識の評価バイアスなども視野に入れたアプローチも求められる(Graves et al., 1999)。特に面接者と応募者のやり取りなどに関しては、本研究のように実際の採用面接で得られたデータでの分析を行う一方で、変数を厳密に統制する実験研究も考慮に入れておく必要があるだろう。

面接者同様、組織についても評価の違いが何によるかは特定しなかった。これについて今後研究を行うにあたっては、以下の2つの視点が考えられる。本研究では同一企業でも面接実施年度によって異なる組織としたことから、組織における評価には組織適合の視点だけでなく、戦略の転換等によって企業が求める人物像が変化した影響や採用方針の変更なども反映していると考えられる。求める人物が評価されたかどうかは、職務遂行能力や職務行動評価を基準とした妥当性の検証が求められる。組織の違いを研究するもうひとつの視点として、組織への適合評価がある。Parsons et al. (1999)は、組織適合の評価が面接者の個人的な好き嫌いによる可能性が否定できないことを指摘しているが、本研究の結果からは組織レベルでの評価の視点が存在することが確認された。ただし、これが組織適合の評価であるかは本研究の結果からは明らかではない。組織適合が面接評価に及ぼす影響については、企業数を増やしたり、組織適合を規定する組織特徴を明らかにし、数値化する方法を工夫するなどして今後検証することが求められる。

研究2では構造化面接によって面接者が自分と性格的に似た応募者を評価するバイアスは抑えられることがわかったものの、そのメカニズムを明らかにするための研究が必要である。また、両者の性格検査得点の差をもって面接者と応募者の類似性を表す測度としたが、この測度が面接者が自分と似ていると感じる程度を表しているとは限らない。応募者の自己申告による性格検査の結果と、面接者が認識する応募者の性格特性とは異なる可能性があるからである。研究1と同様に、面接者が認知する応募者の性格特性を用いた場合の類似と評価の関係についても検討を加える必要があるだろう。

引用文献

- Arvey, R. D. & Campion, J. E. (1982) The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*, **35**, 281-322.
- Barrick, M. R., Patton, G. K., & Haugland, S. N. (2000) Accuracy of interviewer judgments of job applicant personality traits. *Personnel Psychology*, **53**, 925-950.
- Brez, R. D. Jr., & Judge, T. A. (1994) Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure and career success. *Journal of Vocational Behavior*, **44**, 32-54.
- Byrne, D. E. (1971) *The attraction paradigm*. New York: Academic Press.
- Cable, D. M., & Judge T. A. (1997). Interviewers' perceptions of person-organization fit and organizational selection decisions. *Journal of Applied Psychology*, **82**, 546-561.
- Conway, J. M., Jako, R. A. & Goodman, D. F. (1995) A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 565-579.
- Cortina, J. M., Goldstein, N., Payne, S., Davison, K., & Gilliland, S. (2000) The incremental validity of interview scores over and above cognitive ability and conscientiousness scores. *Personnel Psychology*, **53**, 325-351.
- Dipboye R. L., & Gaugler B. B. (1993) Cognitive and behavioral processes in the selection interview. In N. Schmitt, W. Borman & Associates, *Personnel Selection in Organizations*, San Francisco, California: Jossey-Bass.
- Downey, H. K., Hellriegel, D., & Slocum, J. W. Jr. (1975) Congruence between individual needs, organizational climate, job satisfaction and performance. *Academy of Management Journal*, **18**, 149-155.
- Eder, R. W., & Harris, M. M. (1999) Employment interview research: Historical update and introduction. In Eder, R. W., & Harris, M. M. (Eds.), *The Employment Interview Handbook*. CA: Sage.
- Ellis, A. P. J., West, B. J., Ryan, A. M., & DeShon, R. P. (2002) The use of impression management tactics in structured interviews: A function of question type? *Journal of Applied Psychology*, **87**, 1200-1208.
- Graves, L. M., & Karren, R. J. (1992) Interviewer decision processes and effectiveness: An experimental policy capturing investigation. *Personnel Psychology*, **45**, 313-340.
- Graves, L. M., & Powell, G. N. (1996) Sex similarity, quality of the employment interview and recruiters' evaluation of actual applicants. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **69**, 243-261.
- Graves, L. M., & Karren, R. J. (1999) Are some interviewers better than others? In R. W. Eder & M. M. Harris(Eds.) *The Employment Interview Handbook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Harris, M. M. (1989) Reconsidering the employment interview: A review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, **42**, 691-726.
- Harris, M. M. (1999) What is Being Measured? In R. W. Eder & M. M. Harris(Eds.) *The Employment Interview Handbook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Hofmann D. A. (1997) An overview of the logic and rationale of hierarchical liner models. *Journal of Management*, **23**, 723-744.
- Howard, J. L., & Ferris, G. R. (1996) The employment interview context: Social and situational influences on interviewer decisions. *Journal of Applied Social Psychology*, **26**, 112-136.
- Huffcutt, A. I., & Auther, W. (1994) Hunter & Hunter (1984) revisited: Interview validity for entry-level job. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 184-190.
- Huffcutt, A. I., Roth, P. L., & McDaniel, M. A. (1996) A meta-analytic investigation of cognitive ability in employment interview evaluations: Moderating characteristics and implications for incremental validity. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 459-473.
- 今城志保・二村英幸・内藤淳 (2001) 採用面接の実証的研究2：面接の構造化の効果. 産業・組織心理学界第17回大会発表論文集, 94-97.
- Janz, J. T. (1982) Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. *Journal of Applied Psychology*, **67**, 577-580.
- Judge, T. A., Higgins, C. A., & Cable, D. M. (2000) The employment interview: A review of recent research and recommendations for future research. *Human Resource Management Review*, **10**, 383-406.
- Kinicki, A. J. Lockwood, C. A., Hom, P. W., & Griffeth, R. W. (1990) Interviewer predictions of applicant qualifications and interviewer validity: Aggregate and individual analyses. *Journal of Applied Psychology*, **75**, 477-486.
- 厚生労働省 (2004). 平成16年度版労働経済白書
- Kristof, A. L. (2000) Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, **53**, 643-671.
- Latham, G. P., Saari, L. M., Pursell, E. D., & Campion, M. A. (1990) The situational interview. *Journal of Applied Psychology*, **65**, 422-427.
- London, M., & Hakel, M. D. (1974) Effects of applicant stereotypes, order, and information on interview impressions. *Journal of Applied Psychology*, **59**, 157-162.
- Mayfield, E. C. (1964) The selection interview: A re-evaluation of published research, *Personnel Psychology*, **17**, 239-260.
- McDaniel M. A., Whetzel D. L., Schmidt F. L. & Maurer S. D. (1994) The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 599-616.
- Mount, M. K., Barrick, M. R., & Strauss, P. (1994). Validity of observer ratings of big five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 272-280.
- 二村英幸・国本浩市 (2002) 採用選考ハンドブック. 株

- 式会社人事測定研究所.
- 大沢武志 (2000) 人事アセスメントの社会性. 大沢武志, 芝祐順, 二村英幸 編. 人事アセスメントハンドブック 第3章, 金子書房
- Parsons, C. K., Cable, D. M., & Liden, R. C. (1999) Establishing person-organization fit. In R. W. Eder & M. M. Harris(Eds.) *The Employment Interview Handbook*. Thousand Oaks, California: Sage.
- Peterson, N. G., Mumford, M. C., Borman, W. C., Jeanneret, P. R., & Fleishman, E. A. (Eds.) (1999) *An occupational information system for the 21st Century: The development of the O*NET*. Washington, D.C.: APA Books.
- Posthumus, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002) Beyond employment interview validity: A comprehensive narrative review of recent research and trends over time. *Personnel Psychology*, **55**, 1-81.
- Prewett-Livingston, A. J., Field, H. S., Veres, J. G., & Lewis, P. M. (1996) Effects of race on interview ratings in a situational panel interview. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 178-186.
- Pulakos, E. D., Schmitt, N., Whitney, D., & Smith, M. (1996) Individual differences in interviewer ratings: The impact of standardization, consensus discussion, and sampling error on the validity of a structured interview. *Personnel Psychology*, **49**, 85-102.
- Raudenbush, S. W., Bryk, A. S., Cheong, Y. F., & Congdon, R. (2001) *HLM5: Hierarchical linear and nonlinear modeling*. 2ed ed. Chicago, IL: Scientific Software International.
- Rynes, S. L., & Gerhart, B. (1990) Interview assessments of applicant "fit": An exploratory investigation. *Personnel Psychology*, **40**, 437-453.
- Schmitt, N. (1976) Social and situational determinants of interview decisions: Implications for the employment interview. *Personnel Psychology*, **29**, 79-101.
- Slovic, P., & Lichtenstein, S. (1971) Comparison of Bayesian and regression approaches to the study of information processing in judgment. *Organizational Behavior and Human Performance*, **6**, 649-744.
- Snyder, M., & Swann, W. B. Jr., (1978) Behavior confirmation in social interaction: From social perception to social reality. *Journal of Experimental Social Psychology*, **14**, 148-162.
- Strauss, J. P., Barrick, M. R., & Connerley, M. L., (2001) An investigation of personality similarity effects (relational and perceived) on peer and supervisor ratings and the role of familiarity and liking. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **74**, 637-657.
- 高橋潔 (1994). 米国における採用テスト妥当性の専門的基準と法的規制. 日本労働研究雑誌4月号, 51-64.
- Takahashi, K. (1996). The Employment Interview: Narrative and Quantitative Reviews of the Literature. *Keio Business Review*, **33**, 143-152.
- 都澤真智子・二村英幸・今城志保・内藤淳 (2004) 一般企業人を対象とした性格検査の妥当性のメタ分析と一般化. 経営行動科学, **18**(3), 1-10..
- Tullar W. L., Mullins T. W. & Cladwell S. A. (1979) Effects of interview length and applicant quality on interview decision time. *Journal of Applied Psychology*, **64**, 669-674.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991) An exploratory examination of person-job fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, **44**, 333-352.
- Viswesvaran, C., Ones, D. S., & Schmidt, F. L. (1996) Comparative analysis of the reliability of job performance ratings. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 557-560.
- Wiesner, W. H., & Cronshaw, S. F. (1988) A meta-analytic investigation of the impact of interview format and degree of structure on the validity of the employment interview. *Journal of Occupational Psychology*, **61**, 275-290.
- Zajonc R. B. (1980) Feeling and thinking: Preferences need no inferences. *American Psychologist*, **35**, 151-175.

謝 辞

HLMを用いて階層モデルで分析を進めるにあたっては杉澤武俊先生（独立行政法人 大学入試センター 研究開発部）に多大なるご指導をいただいたことを、記して感謝を申しあげます。

—2004. 12. 8 受稿, 2005. 4. 26 受理—