

採用場面における構造化された情報収集の効果についての検討

今城 志保

福山 亜紀子

(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)

背景

採用面接の妥当性に関する研究では、メタ分析によって面接を構造化すると妥当性が向上することが示されており (McDaniel et al., 1994)、この点については概ね研究者の同意が得られていると見てよい。しかし、なぜ構造化面接の妥当性が向上するかについては、まだ議論が続けられている (Dipboye & Gaugler, 1993)。

これまでの議論を振り返ると、構造化面接の妥当性向上の理由は概ね以下の 2 点にまとめられる。一つは、構造化することで評価の信頼性が向上し、その結果妥当性が向上することを示唆するものであり、もう一つは構造化面接の設計の理論的な基礎でもある評価のために有用な情報を構造的に得ることによる妥当性の向上を示唆するものである。

上記 2 つの理由は、いずれも構造化面接の妥当性向上の理由と考えられるが、議論が収束しないのは、それぞれの要因と妥当性を同時に扱った研究があまりないことがあるだろう。例えば、構造化することで面接の信頼性が向上することはメタ分析でも報告されており (Conway, Jako, & Goodman, 1995) かなり安定した現象であるといえる。信頼性向上が、妥当性の向上につながることは、統計的事実としては認識されているものの、信頼性の向上によってどの程度の妥当性向上が見込めるかを検討した研究はおそらく Schmidt ら (2004) の研究以外にはなされていない。

また構造化面接では、職務遂行能力の予測に役立つことを予測し、設計を行った側面が確かに評価されていることを示す研究もいくつか報告されている。例えば、Salgado & Moscoso (2002) は、構造化面接で準備した質問で得られるであろう情報について、採用側の企業の人にその重要性を評価してもらうといった内容的妥当性の評価を実施しているし、Klehe & Latham (2006) は、構造化面接で評価した内容で、面接者以外の他者の評

価を取り、両者の間の有意な関連性を報告している。ただし、これらの研究でも、結果として示された評価情報の適切さが、採用を実施する企業での職務遂行能力の予測的妥当性を向上させているかについて直接の検討はなされていない。

以上のような状況に対して、Schmidt ら (2004) は非構造化面接と構造化面接の妥当性の違いが、両者の信頼性の違いによって全て程度説明できるかを、過去のメタ分析データを用いて検討した。しかし一貫した結果は得られなかった。

今城 (2008) では、上記の議論に関連する以下のような研究を報告している。ある日本企業で行われた新規学卒の採用面接で、営業職の職務行動を念頭に構造化面接を設計し、面接を実施したところ、入社後に営業として仕事を行っている人の人事評価とは様々な評価の項目で有意な正の相関が見られたのに対して、同じ面接を受けて入社した人でも企画やスタッフなど、営業以外の仕事についた人の人事評価とは有意な相関はあまり得られなかった。もし、構造化面接が信頼性の向上のみに寄与するものであれば、営業職とそれ以外の職務従事者の間に差は見られないはずであり、この研究結果は間接的ではあるが、構造化面接が職務遂行能力の予測に有用な情報を構造的に収集することで、妥当性を向上させていることを支持するものとなっている。

しかし上記の研究では結果からの推測を行ったにすぎず、直接有用な情報の収集・評価が行われたことを検証したわけではない。そこで本研究では、構造化面接で行われているような構造化された情報収集が果たして評価に有効な情報を提供できるかに絞って、検討を行うこととする。

具体的には、構造化面接でも過去の経験について問う Behavioral Description Interview (以下 BDI; Janz, 1982) の考えに基づき、研究の参加者に過去の行動の記述を求めた。面接ではないためにやり取りが行われることはないものの、この方

法をとることで数多くの研究参加者からの反応を得ることができ、さらに全ての参加者に同じ質問を行うことで、実際の面接では統制の難しい応募者間や面接者間の質問内容の違いを統制したデータを収集することができる。

応募者の自由記述情報に関する研究はあまりなされていないが、日本では新卒採用の学生のエントリーシートの内容を分析した鷺坂ら(2000)の研究がある。そこでは、評価の基準を決め、評価者にその基準の使用に関する訓練を行った場合に、自由記述内容から一定の信頼性のある性格特性評価が可能なが示唆されている。また、Bright & Hutton(2000)では、自由記述情報ではないが、履歴書の中にコンピテンシーに関するアピール文を入れたものと入れていないものの評価の違いを実験的に検討し、前者の方が高い評価を得たことを報告している。

本研究は、基本的に鷺坂ら(2000)と同様の手続きに従って自由記述文の評価を進めるが、新規学卒者を対象とするのではなく、BDIのコンセプトがより直接的に確認できるように職務経験のある対象者に過去の職務行動の記述を求めるとする。先行研究が少ないため探索的な研究になるが、その中でも以下の2点を確認することを目的とする。

まず、構造化面接でパフォーマンスの予測評価が妥当に行えらるとすれば、それを簡易にした手順で回答を求めた自由記述は、情報量は面接よりも劣るものの、パフォーマンス予測に有用な情報を

ある程度提供すると考えられる。従って、自由記述の評価は参加者の職務遂行能力を有意に反映した結果となるだろう。2点目として、鷺坂ら(2000)では自由記述文の評価と性格特性との間に有意な相関が報告されていることから、本研究でも質問内容と関連すると思われる性格特性との間に有意な相関が得られる可能性はある。しかし、面接の研究では、特に構造化を行うと性格特性の評価が難しくなることが指摘されており(Roth, et al, 2005)、さらに今回の記述内容が、鷺坂らのものと比べるとより限定的になっていることから、性格特性と間に有意な関係は得られないか、得られてもごく弱いものにとどまると考える。

方法

使用データ

2007年10月に、従業員規模で101名以上の組織に勤めているホワイトカラーの一般社員に対して、インターネットでアンケート調査を行った。サンプルは151名(男性78名、女性73名;20~24歳18名、25~29歳70名、30~34歳63名;転職経験あり60名、なし91名;営業25名、事務45名、研究開発18名、SE・プログラマー34名、その他29名)であった。

自由記述については、「以下の質問は、あなたがある会社の中途採用に応募した際に自己紹介文として記述を求められたという想定のもとで、回答してください」との教示のもと、交渉折衝の経験と目標達成行動についてそれぞれ「あなたが仕

表1 コーディングと評価内容

				採択数
交渉折衝	コーディング	A 対人関係でのトラブル解決だったか、または交渉折衝か	【 対人関係でのトラブル解決 2相手との利害対立がある 】	89/106
		B 相手との立場の強弱	【 同等かこちらが強い 2相手が強いの 】	84/106
		C 相手の立場や考え方を考慮し、先を読めて行動していたか 単に気を配る、遠慮するはため	【 していない 2していた 】	73/106
	総合評価	1 安易な妥協を行うか、あるいは、相手との関係を悪化させ、交渉/折衝の機会を失った 2 安易に妥協したり、交渉/折衝を投げ出したりはしなかったが、自らの組織にとってもっとも望ましい結果を出すことはできなかった 3 困難な折衝/交渉場面において、相手との関係を維持しながら、組織にとって望ましい交渉結果を引き出した		100/106
目標達成	コーディング	A 具体的な個人に課される数値が表示されていた、 ルマ 納期が明示されているなど、目標がはっきりしていた	【 していない 2していた 】	99/100
		B 目標達成の影響範囲 本人がどこに影響を与えているか	【 個人や所属のグループ、顧客など 2全社(経営) 】	91/100
		C 目標達成に向けていくつかの選択肢や有効な手段を考えるなど、 目標を意識した行動になっていたか 普段から行っていることをやった、あるいは一生懸命がんばった、 などは目標を意識した行動に含めない	【 していない 2していた 】	100/100
	総合評価	1 目標やルマの困難さに圧倒されて浮き足立ってしまい、実行可能なシナリオを描くことができず、あるいは粘り強さや、柔軟さが足りず、途中で投げ出してしまった 2 目標やルマに対するプレッシャーがかかる中、本人なりに努力は行ったが、あまり満足のいく結果は得られなかった 3 客観的に困難度の高い目標やルマに対して、実行可能で現実的なシナリオを描き、状況に柔軟に対応しながら、満足のいく結果を得た		98/100

* ここでは研究結果の報告のために、研究者が評価にプラスの方向で影響を与えると考えたものを全て「2」としているが、実際のコーディングの際にはプラスのものを「1」とした項目もあった。

事上で社内外の関係者で行った、最も困難な交渉や折衝の経験についてお聞きします「あなたが高い目標やノルマ、納期などのプレッシャーに対処した経験についてお聞きします」との質問について、a)その時の状況、b)自分のとった行動、c)結果について、それぞれ 200~250 字程度で記述を求めた。記述が途中のものや明らかに不備のあるもの(特定の語のみ繰り返して入力されているもの、質問内容と関係のない記述など)を除き、それぞれ、交渉折衝行動で 106 編、目標達成行動で 100 編を分析対象とした。

自由記述の他に、人との折衝交渉や目標や納期などのプレッシャーが大きい仕事などの程度得意かをそれぞれ 5 件法(1 全く得意ではない~5 得意である)で評定する「能力の自己評価」2 項目、人との折衝交渉や目標や納期などのプレッシャーの大きさといった特徴が自分の現在の仕事にどの程度あてはまるかをそれぞれ 5 件法(1 あてはまらない~5 あてはまる)で評定する「職務特徴の自己評価」2 項目、性格特性として「Big Five 尺度」(和田, 1996)への回答を求めた。さらに、属性情報として「性別」、「年齢」、「職種」の他に、「年収」(300 万円未満、300~500 万円、501 万円~700 万円、701~1000 万円、1000 万円以上)、所属組織の「従業員規模」(101~300 名、301 名~1000 名、1001 名~3000 名、3001 名~10000 名、10001 名以上)への回答を求めた。

評価の手続き

研究の仮説はもちろん、研究参加者の自由記述以外の情報については知らされていない評価者を 2 人用意した。2 名とも長年言語能力問題の作成に携わっている言語に関する専門職である。2 名には、コーディングの仕方と評価方法についての説明を個別に行い、独立して 2 つのトピックに関する記述をすべて評価してもらった。

コーディングの観点と、評定尺度は表 1 の通りである。まず、自由記述文を読み、それについて各トピックにつき 3 つの観点からコーディングを行った。続けて、評定尺度のアンカーを参考に総合評価を行った。全ての作業を独立して行った後、コーディングに関しては、2 人の結果が異なるものについて話し合いを行い、合意が得られたもの

のみを採択した。

合議後の採択数を表 1 に記述した。交渉折衝の経験の採択数が少ないのは、多くの自由記述で、「交渉折衝」でも「対人トラブル」でもない記述が見受けられたためである。

また、目標行動のコーディング C に関しては、当初のコーディングの指示が曖昧だったため、「目標を意識した行動の理由が含まれているか否か」の判断になってしまい、評定者両者ともに 95%を超える記述に関して同じコードが振られる結果となってしまった。そこで、話し合いの場で再度両者に同時に指示を行ったうえで、協議の上再コーディングを行ってもらった。従って、目標行動のコーディング C に関しては、再コーディングの結果を用いて分析を行う。なお、「目標行動」の総合評価については、当初それぞれの評定者が評価を行ったものを用いている。

結果

まず、総合評価の一致度を検討する。「交渉折衝」の総合評価の相関は .41、「目標達成」では .57 でいずれも 1%水準で有意であった。(評定者の 2 名のクロス集計表は表 1)それほど高い値とならなかったのは、評定項目が 3 段階と粗いことと、いずれの評定者の評定も高い評価に偏りが見られたためであると思われるが、ここではどちらの評定者の評価が正しいという基準がないため、二人の総合評価の平均値をとったものを以降の分析に用いる。

次にそれぞれのトピックに対する総合評価を従属変数とし、各コーディング結果を独立変数として最適尺度法を用いたカテゴリカル回帰分析を行った結果が表 2-1、2-2 の通りである。「交渉折衝」が従属変数の場合、 R^2 は .238 ($F = 3.935$, $p = .004$)で有意であった。3 つのコーディング結果のうち、コーディング A は有意にならず、コーディング B の標準化係数はマイナスで有意 ($\beta = -.242$, $p = .012$)、コーディング C の標準化係数はプラスで有意 ($\beta = .411$, $p < .001$)であった。

「目標達成」が従属変数の場合、 R^2 は .189 ($F = 3.904$, $p = .003$)で有意であった。3 つのコーディングの標準化係数のうち、コーディング C は有意にならず、コーディング A はプラスで有意 ($\beta = .411$, $p < .001$)であった。

= .333, $p < .001$) コーディング B もプラスで有意 ($\beta = .194, p = .032$) であった。この結果から、総合評価が事前のコーディング結果をある程度反映していたことが分かる。

続いて総合評価がパフォーマンス評価に有用な情報を反映したものになっていたかを検証するため、総合評価を従属変数とし、独立変数として職種、従業員規模、年収、能力の自己評価、職務特徴の自己評価に、統制変数として年齢と性別を加えて、最適尺度法を用いたカテゴリカル回帰分析を行った。

「交渉折衝」を従属変数とする回帰分析の結果

表 2-1 「交渉折衝」を基準とするカテゴリカル回帰

	標準化係数		自由度	F	有意確率
	β -タ	標準誤差			
コーディング A	-0.006	0.126	1	0.003	0.959
コーディング B	-0.242	0.110	2	4.790	0.012
コーディング C	0.411	0.125	2	10.748	0.000
多重 R	0.488	R^2 0.238	調整済み R^2 0.178	F 3.935	有意確率 0.004

表 2-2 「目標達成」を基準とするカテゴリカル回帰

	標準化係数		自由度	F	有意確率
	β -タ	標準誤差			
コーディング A	0.333	0.100	2	11.052	0.000
コーディング B	0.194	0.102	2	3.600	0.032
コーディング C	0.089	0.100	1	0.793	0.376
多重 R	0.434	R^2 0.189	調整済み R^2 0.140	F 3.904	有意確率 0.003

は表 3-1 に示した。 R^2 は .257 ($F = 2.103, p = .019$) で有意であった。独立変数のうち、職種、従業員規模、能力の自己評価、職務特徴の自己評価の標準化係数が 5%以下の水準で有意であった (それぞれ $\beta = .252, .209, -.226, .218$)。能力の自己評価については、自己評価が高いほど記述結果の評価が低いという予想外の結果となった。一方「目標達成」を従属変数とする回帰分析では、 R^2 は .140 ($F = 1.201, p = .277$) で有意にはならなかった。

「目標達成」に関しては、当初のコーディング C に問題があったことの影響も考えられるため、

追加分析としてコーディング結果を単純加算したものを従属変数としてカテゴリカル回帰を行った。結果は表 3-2 に示す。5%水準では有意とならなかったものの、傾向的に有意であった ($R^2 = .208, F = 1.737, p = .067$)。独立変数のうち、性別、職種、職務特徴の自己評価の標準化係数が

表 3-1 「交渉折衝」を基準とするカテゴリカル回帰

	標準化係数		自由度	F	有意確率	【分析に用いた数量化】		
	β -タ	標準誤差				職種	度数	数量化
sex	0.162	0.106	1	2.323	0.131	営業	16	0.586
age	0.037	0.105	1	0.126	0.724	事務	26	0.555
job	0.252	0.103	7	6.013	0.000	企画	5	2.132
size	0.209	0.098	2	4.538	0.013	販売	7	0.843
income	0.111	0.106	1	1.093	0.299	生産技術 設計	7	-1.685
SelfR3	-0.226	0.094	1	5.749	0.019	コンサルタント	1	2.381
JobR3	0.218	0.099	1	4.832	0.031	研究 開発	14	-1.417
						SE・プログラマー	24	-0.463
多重 R	0.507	R^2 0.257	調整済み R^2 0.135	F 2.103	有意確率 0.019	* 名義尺度の最適尺度化。		

表 3-2 目標達成のコーディングの合計を基準とするカテゴリカル回帰

	標準化係数		自由度	F	有意確率	【分析に用いた数量化】		
	β -タ	標準誤差				職種	度数	数量化
sex	0.285	0.111	1	6.663	0.012	営業	16	0.675
age	0.009	0.106	1	0.006	0.936	事務	26	-1.406
job	0.310	0.102	7	9.216	0.000	企画	5	-0.962
size	-0.169	0.103	1	2.679	0.105	販売	7	1.024
income	0.166	0.101	1	2.677	0.105	生産技術 設計	7	1.080
SelfR19	-0.130	0.101	1	1.673	0.199	コンサルタント	1	1.064
JobR19	0.198	0.099	1	4.020	0.048	研究 開発	14	0.262
						SE・プログラマー	24	0.816
多重 R	0.456	R^2 0.208	調整済み R^2 0.088	F 1.737	有意確率 0.067	* 名義尺度の最適尺度化。		

5%以下の水準で有意であった(それぞれ = .285, .310, .198)。職種では、販売や生産技術、コンサルタント、SE・プログラマーなどの評価が高く、事務や企画の評価が低い傾向があった。また、女性で自分の職務はプレッシャーの多い目標達成行動が特徴的であると思っている人ほど、評価が高くなる傾向があった。

最後に、総合評価を従属変数とし、Big Fiveの5尺度を独立変数として重回帰分析を行ったが、いずれの総合評価でも R^2 は有意にはならなかった(「交渉折衝」で $R^2 = .043$, $p = .518$, 「目標達成」で $R^2 = .035$, $p = .453$)。

考察

構造化して職務経験の情報を得ることで、何が評価できるかを検証した。得られた情報は一編700文字ほどで記述された限られたものではあったが、それに対する評価は、職種や年収といった職務遂行能力に関連すると考えられる変数との間に有意な関係が確認され、ある程度の職務遂行能力の評価が行えたことを示す結果であった。もう一つの目的として、性格特性の評価の可能性も検討したものの、こちらは総合評価との間に有意な関係性は見られなかった。

得られた情報を元にしてどのように総合評価がなされたか、また総合評価はどの程度職務に関連する能力が評価できていたのかについて、以下考察を進める。

本研究では評価を行うための自由記述を、かなり限定した形で収集した。何を表現するかを選択にも個人差は現われるだろうが、構造化面接やここでの試みのように限定して得た情報でも評価が可能であることを示した。実際、記述内容を読むとかなりバラつきがあることが分かる。例えば、「交渉折衝」で記述のあった106名のうち31名は交渉折衝ではなく単に対人トラブルについての記述を行っていたし、68名については交渉折衝でもなく対人トラブルでもない、対人関係についての記述であった。

評価に際しては、鷲坂ら(2000)のような評価者のトレーニングは実施しなかった。しかし、評価の前に実施した3つのコーディングが評価観点を揃えるのに役立ったことが、総合評価のコーデ

ィングへの回帰分析によって示された。ただし、各トピック3つのコーディングが全て評価に用いられたわけではなく、「交渉折衝」では、相手との利害関係を伴う交渉折衝だったか単なる対人トラブルの解決だったかのコーディングAは、評価に影響しなかった。コーディングCの標準化係数が大きいことから、経験のイベントが交渉折衝であったか否かに関係なく、「相手の立場や考え方を考慮し、先を読めて行動していたか」が重要視されて、総合評価が行われたことを示唆する結果であった。

また「目標達成」では、前述したように行動に関するコーディングCは総合評価後に行った再コーディングであったため、総合評価への影響は当然見られなかった。「交渉折衝」とは異なり、状況のコーディングが評価に影響を及ぼしている点については、当初のコーディングは極端に偏りがあったため評価の参考にならず、結果的に状況に関するコーディングの影響が出たのか、あるいはこちらのトピックの方が状況のコーディングが重要なポイントでなされていたかのいずれかであろう。

2つのトピックのうち、 R^2 は「交渉折衝」の方が高かった。「交渉折衝」では特に行動のコーディングCの影響が大きかった。しかし、「目標達成」では当初の行動のコーディングCに問題があり、これが R^2 が低くなった一因と考えられる。評価の一致度は、「交渉折衝」も「目標達成」も変わらなかったが、例えば後者では文章力など評価内容に直接関係ないものによって評価が規定された可能性もぬぐえない。

BDIでは、被面接者の過去の行動に着目して評価を行うが、ある経験が語られる際の状況ではなく、そこでの行動の様子について評価がなされていたかを詳細に検討した研究はなされていない。本研究では、少なくとも「交渉折衝」で、総合評価の際に行動部分の情報がより重要視された可能性があるものの、研究の手続きとして総合評価の直前に行動のコーディングを行ったことによる影響の可能性も否定できない。この点については今後の検討が必要だろう。

職種や年収から総合評価を予測する回帰分析では「交渉折衝」にのみ有意な結果が得られたが、その一因は上記のように「目標達成」の評価が行

動的な側面の評価をうまく反映できなかったことによる可能性が考えられる。「交渉折衝」では、企画やコンサルタントの評価が高く、生産技術や研究開発の評価が低い傾向があった。また所属企業の従業員規模が大きいほど、職務に交渉折衝が特徴的に求められると自己評価している人ほど、総合評価が高いという納得感のある結果であった。一方で交渉折衝の能力の自己評価が高い人ほど、総合評価が低くなる傾向があった。このような結果の理由を本研究のデータから確定すること難しいが、交渉折衝の能力の自己評価と Big Five の外向性は 0.63 ($p < .001$)と、高い相関を示した。能力の評価が一般に自分を高揚させるほうに偏る傾向があり、パフォーマンスの予測力が低いことは、先行研究でも実証的に示されている (Robins & Beer, 2000)。従って、能力の自己評価結果は、客観的な能力差ではなく外界をどのように解釈するかの個人差を捉えたものと考えられる。交渉折衝の行動のコーディングは「相手の立場や考え方を考慮し、先を読めて行動していたか」となっており、外向性の特性の強い人の中には押しが強く、このような行動をとりづらい人がいたのかもしれない。

2 つのトピックを通じて、標準化係数が有意となったのは、職種と職務特徴の自己評価であり、また能力の自己評価は関係しなかったことから、参加者自身が得意と思うかどうかではなく、どのような職務行動をとっていたかが評価に影響したと考えられる。

本研究は、構造化された情報収集の効用に関する検討を行うことを目的としたが、ここで得られた知見から、実務場面へのどのような示唆が得られるかについて最後に考察する。本研究は 200 名弱の、就業先の企業規模も職種も異なる、多様性の高いサンプルから得られた記述情報の評価を扱った。本研究から得られた知見を、より均質な集団である特定企業への応募者の評価にどう活用するかについては、慎重を期する必要がある。つまり、本研究のように自由記述を直接評価する方法が、応募者集団が均質な採用場面でどの程度有効であるかは疑問である。一方で通常の履歴書とは異なり、具体的に過去の経験を記述させることに意味があることも、本研究では示された。したが

ってこのような自由記述を採用選考の一資料として使用することや、面接の参考資料とすることで、より採用の精度を向上させることが可能であると思われる。さらに面接の構造化を行う際には、どのような観点で評価を行うかを事前に十分検討し、また評価者間でその観点を共有することの重要性も示唆された。

引用文献

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.

今城志保 (2008). 日本における新規学卒採用面接評価の予測的妥当性の検証: ある日本企業における人事評価を基準とする予測妥当性の検証. *産業・組織心理学界* 第 17 回大会発表論文集.

Janz, J. T. (1982). Initial comparisons of patterned behavior description interviews versus unstructured interviews. *Journal of Applied Psychology*, 67, 577-580.

Bright, J. E., H. & Hutton, S. (2000). The impact of competency statements on résumés for short-listing decisions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 41-53.

Klehe, U. & Latham, G. (2006). What would you do - really or ideally? Constructs underlying the behavior description interview and the situational interview in predicting typical versus maximum performance. *Human Performance*, 19, 357-382.

Robins, R. W. & Beer, J. S. (2000). Positive illusions about the self: Short-term benefits and long-term costs. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 340-352.

Roth, P. L., Van Iddekinge, C. H., Huffcull, A. I., Edison Jr., C. E., & Schmit, M. J. (2005). Personality saturation in structured interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 13, 261-273.

鷺坂由紀子・二村英幸・山岸建太郎 (2000). 採用選考における作文評価: 達成動機測定を試み. *日本経営行動科学学会* 第 3 大会発表論文集.

Salgado, J. F. & Moscoso, S. (2002). Comprehensive meta-analysis of the construct validity of the employment interview. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 11, 299-324.

Schmidt, F. L., & Zimmerman, R.D. (2004). A Counterintuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*. 2004 Jun Vol 89(3) 553-5

和田さゆり (1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成. *心理学研究*, 67, 61-66.