

## 不同甄選情境中人格印象、能力評估、 喜好程度及應對表現對口試成績的影響

### 摘要

本研究旨在探討不同甄選情境中（視聽組、聽覺組、文字組），「人格印象」、「能力評估」、「喜好程度」及「應對表現」對「口試成績」的影響。

本研究以實驗法進行，採 3「甄選情境」× 5「考生」二因子混合設計。其中「甄選情境」分為「視聽組」、「聽覺組」及「文字組」三組，「考生」則分為「甲生」、「乙生」、「丙生」、「丁生」及「戊生」五位。每組均由 17 位口試委員對 5 位考生進行評分。由於三組之口試委員不同，各組之評分不會彼此影響，因此「甄選情境」為獨立樣本，即受試者間設計；五位考生均會接受 17 位口試委員之評分，因此「考生」乃相依樣本，即受試者內設計。

本研究以碩博士班研究生為研究對象，請他們在觀看（聆聽或閱讀）口試錄影帶（謄本）後，以大學推甄口試委員的立場對影片中人物所形成之「人格印象」、「能力評估」、「喜好程度」及「應對表現」予以評分，並評定其「口試成績」。本研究採隨機分配，將研究對象分為「視聽組」、「聽覺組」及「文字組」三組。每組 17 位口試委員，共計 51 位。在觀看（聆聽或閱讀）口試錄影帶（謄本）前，受試者有 5 分鐘時間閱覽考生之書面資料，然後在觀看（聆聽或閱讀）考生之口試錄影帶（謄本）後，填寫「人格印象量表」及「口試評量表」。

本研究以 3「甄選情境」× 5「考生」混合設計二因子變異數分析檢定不同的甄選情境在「人格印象」（他人親和取向、個人愉悅取向）、「能力評估」（專業能力、問題處理能力、人際關係處理能力、行政能力、外語能力）、「喜好程度」、「應對表現」及「口試成績」上之差異情形，結果發現處在不同甄選情境中的口試委員在這些變項上（外語能力除外）均可獲得頗為一致的判斷。研究者認為造成此結果的可能原因為：（1）參與推甄口試的考生無論是在課業或是人格特質、能力上均有相當程度的相似性；（2）大學推甄所使用的書面審查資料較職場口試中所使用的豐富，足以提供考生之人格、能力相關訊息；（3）實驗過程中口試委

---

員閱讀書面審查資料的時間和口試時間的間隔太短，考生書面資料造成的初始效應過於強烈。

在不同甄選情境（視聽組、聽覺組、文字組）中，「人格印象」、「能力評估」、「喜好程度」、「應對表現」對「口試成績」之影響方面，研究結果發現：(1)「口試成績」與「應對表現」有高度相關；(2)「個人愉悅取向」與「視聽組」及「文字組」口試成績之間僅具低度相關，但卻與「聽覺組」口試成績具高度相關；(3)「專業能力」與「視聽組」及「文字組」口試成績之間僅具低度相關，但卻與「聽覺組」口試成績之間具高度相關；(4)「問題解決能力」與「視聽組」及「聽覺組」口試成績之間僅具低度相關，但卻與「文字組」口試成績之間具高度相關；(6)「喜好程度」與「視聽組」及「文字組」口試成績僅具低度相關，但與「聽覺組」口試成績則具高度相關；(7)「口試成績」與「他人親和取向」、「人際關係能力」、「行政能力」、「外語能力」僅有低度相關。

研究者認為本研究之所以發現「人格印象」與「視聽組」和「文字組」口試成績之間並沒有很高的相關，其可能的原因如下：(1)有些人格特質是無法在短時間內被覺察到的；(2)有些人格特質是比較容易用聽的方式覺察到的；(3)人格特質的判斷通常是以潛意識的方式在進行的；(4)人格特質是可以經由大學四年的教育慢慢成形的；(5)人格特質對口試的影響主要是在對應試者未來工作表現的預測上，而大學校系並不需預測考生未來工作表現。

綜合本研究發現，在大學推甄口試方面，考生的肢體語言、外表、聲音等對口試委員的影響並不是很重要。此外，人格特質在大學推甄口試上的影響亦非常輕微，因此研究認為大學學系應重新衡量是否應繼續保有口試？抑或改以其他方式進行學生的甄選，以達到既有效又節省的取才方式。

關鍵字：口試情境、視覺線索、聽覺線索、人格印象、能力評估、喜好程度、應對表現

---

Effect of personality impression, capability judgment,  
likeability and interview performance on  
university enrollment interview with different settings

Abstract

The purpose of the study is to identify which of the following variables: personality impression, capability judgment, likeability, and interview performance, is actually affecting the outcome of the university enrollment interview with different settings.

Subjects were 51 post-graduate students, randomly assigned to three groups – “Audio-visual Group”, “Audio Group”, and “Script Group”. Those in video group watched the video of the university enrollment interview, while those in audio group listened to the audio of the same interview, and those in script group read the transcript of the said interview. Vitae of the applicants were given to the subjects for reference prior to the stimulus. Each subject reviewed 5 applicants’ video (audio/transcript), and filled in the Personality Impression Form and Interview Assessment Form.

2-way ANOVA is used to examine the effect of different settings (audio-visual, audio, or transcript) on personality impression, capability judgment, likeability, and interview content, and it is found that all variable can be judged in coincidence among subjects within different settings.

Pearson correlation is used to examine the effect of personality impression, capability judgment, likeability, and interview performance on the decision-making of interview in different settings, and it is found that interview result is (1) highly correlated to interview performance in all settings; (2) highly correlated to personality impression, specialty, and likeability in “audio group”, however, it is loosely correlated in other groups; (3) highly correlated to problem solving skills in “audio group”, however, it is loosely correlated in other groups; (4) loosely correlated to inter-personal skills, administrative skills and foreign language in all settings.

Key words: interview, impression, capability, performance, interview settings

---

---