

## 第二章 文獻探討

本章共分為四節，分別為第一節、真實口試與模擬口試，第二節、口試決策模式，第三節、一般口試決策的因素與評分項目，第四節、國中教師甄選口試決策的因素與評分項目。茲分述如下：

### 第一節 真實口試與模擬口試



回顧國內外口試相關研究，可區分為實施於真實情境中的真實口試，及在模擬實驗情境下進行的模擬口試。茲將在兩種情境中進行的口試比較如下：

很多口試相關的研究是經由實驗設計在模擬的情境下施測，或用錄影的方式，錄下模擬口試的過程再進行分析，產生多樣性的研究結果(李幸穗，民 92；林育璋，民 89；修慧蘭，民 82；黃小鳳，民 90；楊庭懿，民 91；Bigoness,1976；Gifford & Wilkinson,1985；Hamner, Kim, Baird, & Bigoness,1974；Singer & Sewell,1989)；但也有些研究是在真實的口試情境中，經過特別的設計去檢測各種因素如何影響口試的結果 (Anderson & Shackleton,1990；Graves & Powell,1988；Graves & Powell,1995；Raza & Carpenter,1987)；有部分的研究更針對模擬口試與真實口試進行比較，指出模擬口試的結果尤其是僅憑書面資料所做的決策，不能推論到真實口試 (Dipboy, Fontenelle, & Garner,1984；Gorman, Clover, & Doherty,1978；Keenan,

1977)。

經比較兩者之間的差別，研究者發現採模擬口試的研究，有其優點，如：可以準確的控制操弄之變項、不用擔心因研究而影響真實口試的公平性。但採模擬口試的研究也受到許多質疑，尤其是 Raza & Carpenter (1987) 在研究中提到模擬口試的兩個可議之處，也是研究者認為採模擬口試最大的缺點：(1) 用經過訓練的口試委員，取代真正具有專業能力及口試經驗的口試委員，而這些經過訓練的口試委員大多只是學生，他們幾乎都沒有從事該領域工作的經驗。(2) 用模擬的工作取代真實的工作，甚至有些研究所提供的範例常是經由書面資料呈現，如：口試過程描述、應試者的類型、履歷表、測驗結果或相片。這樣的研究結果要推論到真實口試是值得商榷的，其研究結果與真實工作表現的相關性也很低 (Motowidlo, Dunnette, & Carter, 1990)，此乃研究者決定採用真實口試，而放棄模擬口試最重要的理由。

然而在教師甄選真實口試現場進行研究，卻存在許多困難的問題，其中研究者最為擔心的是教師甄選主辦單位以及口試委員的配合意願，但為了避免模擬口試的缺點，研究者仍決定克服種種困難，在國中教師甄選真實口試的情境中進行研究，探討國中教師甄選口試過程中，影響口試評價結果的因素間如何產生交互作用，及各種因素與口試評價結果的因果關係模式。

## 第二節 口試決策模式

回顧歷年文獻，口試決策過程所採用的理論或模式頗多，但因研究者已決定在

真實口試的情境中進行研究，故過濾相關文獻，僅保留與教師甄選真實口試有關的決策模式和理論進行文獻探討。包含：Arvey 和 Campion (1982) 提出影響口試結果因素的理論，Anderson 和 Shackleton (1990) 採用的 Brunswick lens 模式，Raza 和 Carpenter (1987)、Graves 和 Powell (1988)、Graves 和 Powell (1995) 完全根據真實口試進行研究及觀察的結果，發展出來的口試決策模式，以及 Delli 和 Vera (2003) 建議教師甄選口試可行的模式。

茲將各理論模式分述如下，並綜合各理論模式建構「國中教師甄選口試決策模式」為本研究之研究架構。

## 一、Arvey 和 Campion(1982) 影響口試結果因素的理論

經文獻探討，研究者發現針對影響口試結果的因素加以整理的研究不少，但以 Arvey 和 Campion (1982) 的研究較為周嚴，Arvey 和 Campion 將影響口試結果的因素分成三大類：應試者特徵、口試情境、口試委員特徵，口試結果就是由這三大類的因素交互作用所形成。每個因素所包含的項目如下所述：

1. 應試者特徵：應試者年齡、種族、性別，外貌，教育及工作背景，工作興趣及生涯規劃，態度、智力、動機，工作經驗及訓練，對口試委員、工作及公司的感覺，語言及非語言行為。
2. 口試情境：市場及組織中政治、法律、經濟的影響，在徵才過程中口試所扮演的角色，錄取的比例，口試的結構性。
3. 口試委員特徵：口試委員年齡、種族、性別，態度、智力、動機，工作經驗及訓練，對工作需求的知覺，對應試者的預先瞭解，口試的目的，語言和非語言行為。

影響口試結果的因素通常不是單一的，而是由許多因素結合而成 (Arvey & Campion, 1982)，在不同場域所進行的口試，每個因素所佔的比重及各因素間的交

互作用也各不相同，從事研究者應針對研究目的的不同，選擇相關的重要因素進行研究。Arvey和Campion的理論中所涵蓋影響口試結果的因素十分完整，恰可提供本研究選取影響國中教師甄選口試評價結果的因素時之參考，但因本研究選擇在真實口試情境中進行，為不影響真實口試的結果，並契合研究的需求，所以未將Arvey和Campion的研究影響口試結果的所有因素納入研究變項中，而以其研究中所列的因素為參考，針對其中較可能與本研究相關的因素進行資料蒐集，如：應試者年齡、性別、外貌、教育及工作背景、態度、智力、動機、工作經驗和訓練，以及口試委員的年齡、性別等，並進行後續研究。

## 二、Anderson和Shackleton (1990) 使用的Brunswick lens模式

Anderson和Shackleton在1990年將Brunswick lens 模式應用於真實口試中，如圖1。口試委員被要求在進行完每一次的口試後，立即填寫一份口試評量表（IAF量表，Interviewee Assessment Form），Anderson和Shackleton再根據口試委員填寫的IAF量表和口試委員是否錄用該位應試者進行分析。

Anderson和Shackleton (1990) 的研究，口試委員對應試者評價的標準包含4個因素：應試者的非語言行為、口試委員對應試者的人格印象、口試委員認為應試者是否具備工作相關能力的工作合適性評價及口試結果，各因素間的關係如圖1所示。

在Anderson和Shackleton (1990) 的研究，口試決策過程取決於圖1之步驟一與步驟二知覺鏈的形成。步驟一為印象知覺鏈：由應試者的非語言行為形成口試委員對應試者的人格印象；步驟二為工作合適性知覺鏈：由口試委員對應試者的人格印象決定應試者是否適合所應徵的工作，最後再形成口試結果。

在國中教師甄選真實口試的過程中，請口試委員觀察並記錄應試者的非語言行為，形成對應試者的人格印象，進而決定其擔任教職的合適性，研究者在與經驗豐富的口試委員討論後，認為以此模式判斷應試者是否適合擔任教職並不適當，且觀

察應試者非語言行為會佔去太多的口試時間，使口試委員無法問到真正與教師專業相關的問題，影響國中教師甄選口試的效度。

在這個模式中，最吸引研究者注意的並非印象知覺鏈和工作合適性知覺鏈的形成，而是在知覺鏈之外的兩個因素：口試委員的類我效應和口試委員對應試者的喜愛程度。因為根據 Anderson 和 Shackleton (1990) 的研究，這兩個因素的確會對口試結果產生影響，而且其影響力甚至大於口試委員對應試者的人格印象。也就是說，在教師甄選口試決策的過程中，口試委員的類我效應及對應試者的喜愛程度，極可能也是影響教師甄選口試評價結果的重要因素。

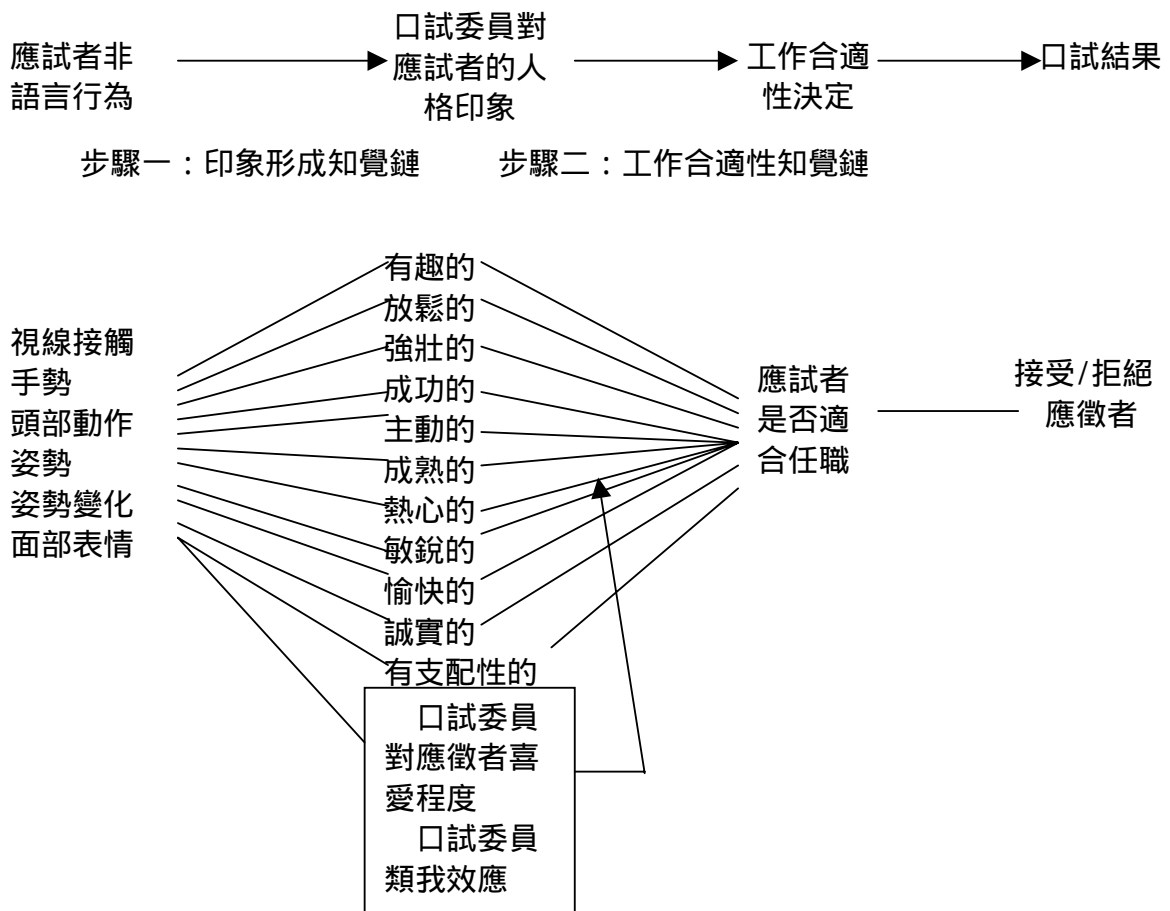


圖1 口試委員人格印象形成及工作合適性決定之Brunswik lens模式

資料來源：Decision making in the graduate selection interview: A field study. Anderson, N., & Shackleton, V. (1990). *Journal of Occupational Psychology*, 63, p66.

除了模式中對口試結果產生重大影響的兩個因素，口試委員類我效應及應試者受喜愛程度值得研究者關注外，因研究者在真實口試情境進行研究，所以 Anderson 和 Shackleton (1990) 的施測方式，亦值得研究者取法。在口試委員完成每一次的口試後，立即填寫一份 IAF 量表，Anderson 和 Shackleton 再根據口試委員填寫的 IAF 量表及其是否錄用該應試者，進行資料分析。此法頗適合用於國中教師甄選真實口試的現場，唯在國中教師甄選真實口試情境中使用此法時，IAF 量表的內容與長度需再詳加設計，以符合本研究之目的及在真實情境中施測時之需求。

綜合上述，研究者決定捨棄在教師甄選真實口試的過程中，觀察應試者的非語言行為，僅將 Anderson 和 Shackleton (1990) 研究中，對口試結果產生重大影響的兩個因素：口試委員類我效應及對應試者的喜愛程度，以及 Anderson 和 Shackleton 的施測方式：IAF 量表，列入本研究設計之參考。

### 三、Raza 和 Carpenter (1987)、Graves 和 Powell (1988) 以及 Graves 和 Powell (1995) 的口試決策模式

以上兩個口試決策的相關理論都是經由文獻回顧或修正以往模式而產生，但 Raza 和 Carpenter (1987)、Graves 和 Powell (1988) 以及 Graves 和 Powell (1995) 的口試決策模式，則是經由文獻探討形成假設模式，再以真實口試中實際研究及觀察的結果，加以驗證而發展出來的，有別於其他理論。茲將這三個模式分述如下：

#### (一) Raza 和 Carpenter (1987) 的口試決策模式

Raza 和 Carpenter (1987) 的研究，檢視人口統計學變項和口試決策過程中應試者其他特質如何影響口試的結果，建立了一個人口統計學變項及其他重要相關變項間相互關係的口試決策模式，如圖 2。這個模式著重在變項與變項間的關聯及各變項對口試結果的影響，Raza 和 Carpenter 並將這個模式在真實的口試情境中測試，且獲得驗證。

在 Raza 和 Carpenter (1987) 的研究中，單獨檢驗人口統計學變項與各變項間的

關係，可發現人口統計學變項對應試者外表吸引力、應試者智力、職業相關技能及僱用可能性有顯著影響；但若以整個模式檢驗各變項間的交互作用，則發現人口統計學變項對口試結果的影響是有限的，遠低於其他變項。各變項與僱用可能性間的關係，則如圖 2 所示，應試者外表吸引力影響口試委員對應試者受喜愛程度，應試者受喜愛程度影響口試委員對應試者智力的評價，應試者智力影響口試委員對應試者職業相關技能的評價，而應試者受喜愛程度、智力及職業相關技能，則同時影響口試委員對應試者稱職程度的評價，最後，口試委員對應試者稱職程度與職業相關技能的評價再影響應試者被僱用的可能性。

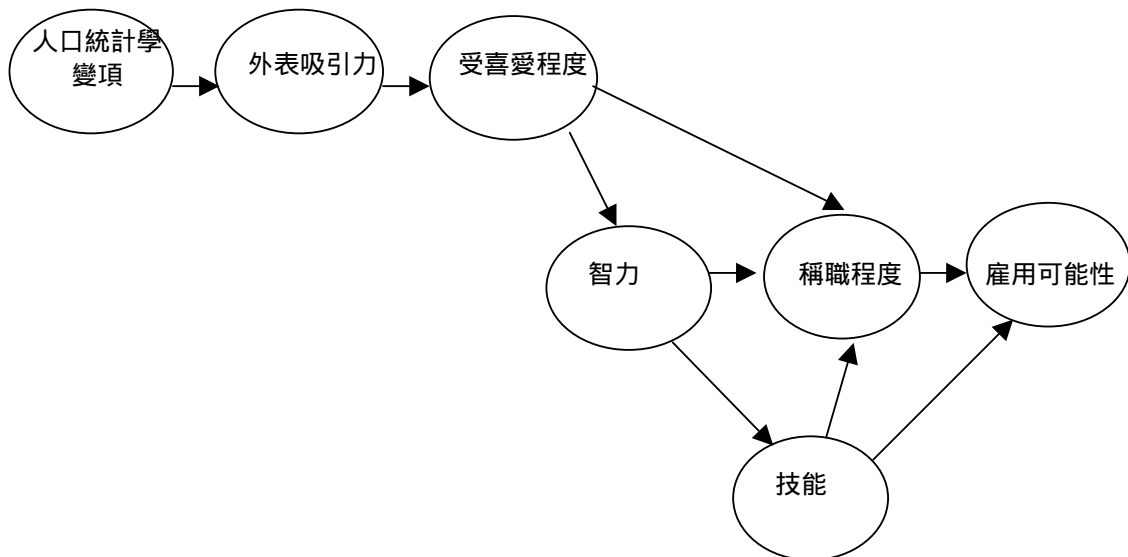


圖2 Raza & Carpenter(1987)研究架構

資料來源：A model of hiring decisions in real employment interviews. Raza, S. M., & Carpenter, B. N. (1987). *Journal of Applied Psychology*, 72, p598.

## (二) Graves 和 Powell (1988) 的口試決策模式

類似的研究1988年Graves和Powell也曾進行，不同的是Graves和Powell的口試決策模式，是從口試過程中性別的差異出發，如圖3。Graves和Powell的研究亦在真實的口試情境中進行，想瞭解性別的差異如何與其他變項產生交互作用，進而影響

口試結果，最後經由實際測量的資料，Graves和Powell驗證了這個口試決策模式。在模式中除了應試者的性別外，影響口試結果的因素還包含：應試者人際魅力、口試委員類我效應、應試者客觀評價及口試委員對應試者的主觀評價。

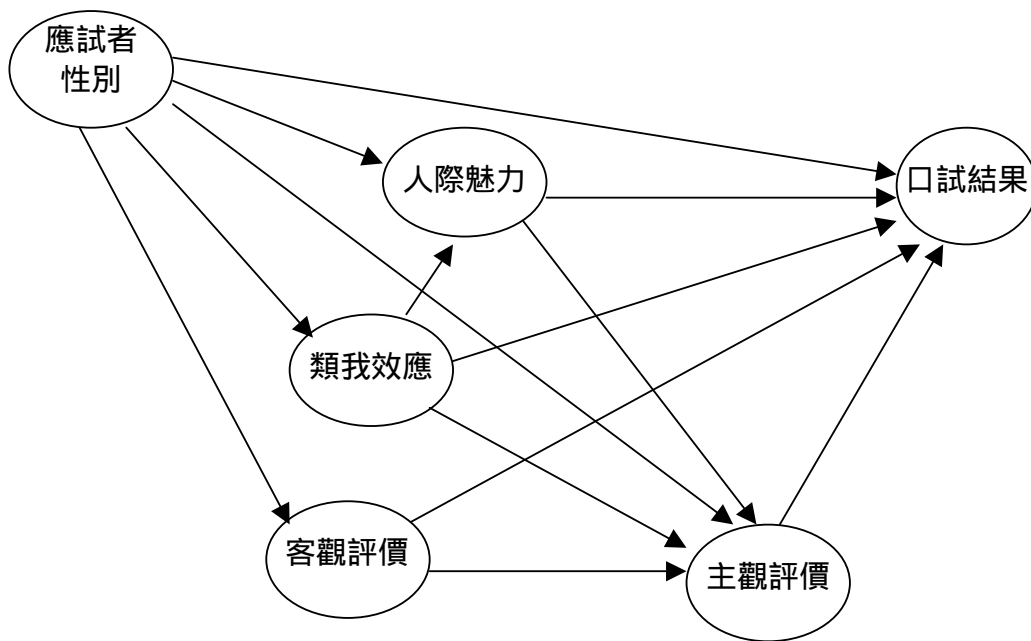


圖3 Graves & Powell (1988) 研究架構

資料來源：An investigation of sex discrimination in recruiters' evaluations of actual applicants. Graves, L. M., & Powell, G. N. (1988). *Journal of Applied Psychology*, 73, p21.

在 Graves 和 Powell (1988) 的研究中，先將應試者性別以外的其他人口統計學變項對口試結果的影響進行檢驗，發現除了應試者主修科目外，其他人口統計學變項對口試結果的影響皆未達顯著效果。於是 Graves 和 Powell 在假設模式中加入應試者主修科目進行模型檢測，研究結果發現，應試者性別和主修科目對口試結果並不會產生顯著影響。

排除人口統計學變項對口試結果的影響後，Graves 和 Powell (1988) 檢驗整個模式發現其他變項的關係如下：口試委員類我效應對應試者人際魅力及口試委員主



觀評價的影響達顯著，對口試結果的影響則未達顯著；應試者人際魅力對口試委員主觀評價及口試結果影響皆達顯著；應試者客觀評價對口試委員主觀評價的影響達顯著，對口試結果的影響則未達顯著；口試委員主觀評價對口試結果的影響達顯著。其中值得注意的是，口試委員主觀評價對口試結果的影響最大，除直接影響外，並可作為應試者人際魅力、口試委員類我效應，及應試者客觀評價的中介變項對口試結果產生間接影響。另一個值得注意的地方是，口試委員的類我效應對口試結果的影響雖沒有直接效應，但透過應試者人際魅力及口試委員主觀評價為中介變項，其總效果頗高，甚至高出應試者的人際魅力、應試者客觀評價許多，僅次於口試委員對應試者主觀評價對口試結果的影響。證明除了口試委員對應試者主觀評價外，口試委員類我效應在口試決策過程中亦為一重要變項。

### (三) Graves 和 Powell (1995) 口試決策模式

Graves 和 Powell 在 1995 年進行另一個研究，在真實的口試情境檢驗性別類我效應對口試委員口試結果的影響，其研究探討性別類我效應透過一般的類我效應，及應試者人際魅力為中介變項如何對口試結果產生影響，如圖 4。

在這個研究中 Graves 和 Powell (1995) 並未將人口統計學變項放入模式中檢驗，因為將過多的人口統計學變項同時放入模式中，可能會產生不適當的交互作用，於是 Graves 和 Powell 先將除了性別以外的其他人口統計學變項一一加以檢驗，發現這些人口統計學變項並未對整體模式產生顯著性的影響，於是在以結構方程模式檢驗時，除了性別以外，並未將其他人口統計學變項放入。經研究結果驗證：性別類我效應對口試委員主觀評價及口試結果沒有顯著的直接影響；但在女性口試委員的口試評分上，性別類我效應會透過一般的類我效應及應試者人際魅力為中介變項，對口試委員主觀評價及口試結果產生顯著的負向影響；在男性口試委員的口試評分上，則無顯著差異。

排除人口統計學變項對口試結果的影響後，Graves 和 Powell (1995) 檢驗模式中其他變項與口試結果的關係：大學成績對口試委員類我效應及口試委員主觀評價

有顯著影響；口試委員類我效應對應試者人際魅力及口試委員主觀評價有顯著影響；應試者人際魅力對口試委員主觀評價及口試結果有顯著影響；口試委員主觀評價對口試結果有顯著影響。由 Graves 和 Powell 的研究結果顯示，口試委員主觀評價對口試結果的影響最大，除直接影響外，並可作為大學成績、口試委員類我效應及應試者人際魅力的中介變項影響口試結果。

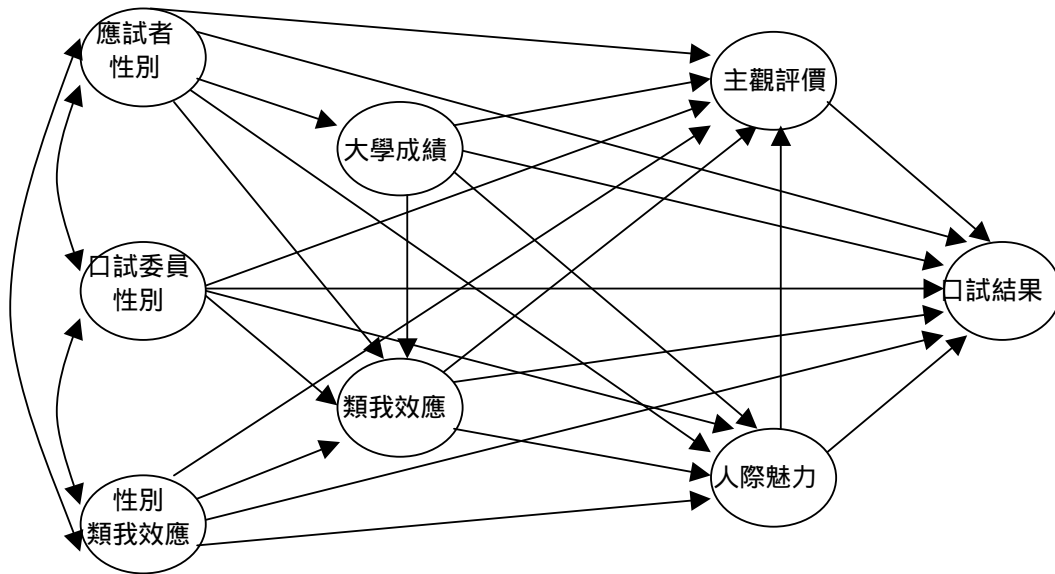


圖4 Graves & Powell (1995) 研究架構

資料來源：The effect of sex similarity on recruiters' evaluations of actual applicants: A test of the similarity-attraction paradigm. Graves, L. M., & Powell, G. N. (1995). *Personnel Psychology*, 48, p87.

#### 四、Delli 和 Vera (2003) 建議之教師甄選口試可行模式

鑒於教師甄選口試尚未有經實際研究驗證的模式, Dellic 和 Vera(2003)回顧相關文獻，對教師甄選口試決策過程提出一個建議的模式，供未來之研究參考，如圖 5。

Delli 和 Vera(2003)從心理學的作用，如：應試者外表吸引力、受喜愛程度、專業程度，應試者與口試委員相似性、相異性；口試委員的差異，如：經驗及訓練；口試程序的影響，如：工作平等法、口試結構化、口試形式；探討這些變項間的關係，並建構未來教師甄選口試的可行模式。

Delli 和 Vera(2003)所建議之模式，乃針對教師甄選口試所提出，值得本研究參考，但因本研究以國內 93 年度國中教師甄選真實口試為研究場域，口試程序非研究者所能控制，另外工作平等法在目前國內國中教師甄選口試並未予以考慮，故這兩個變項恐無法於本研究架構中納入，其餘各變項間的關係則可供本研究模式建構時之參考。

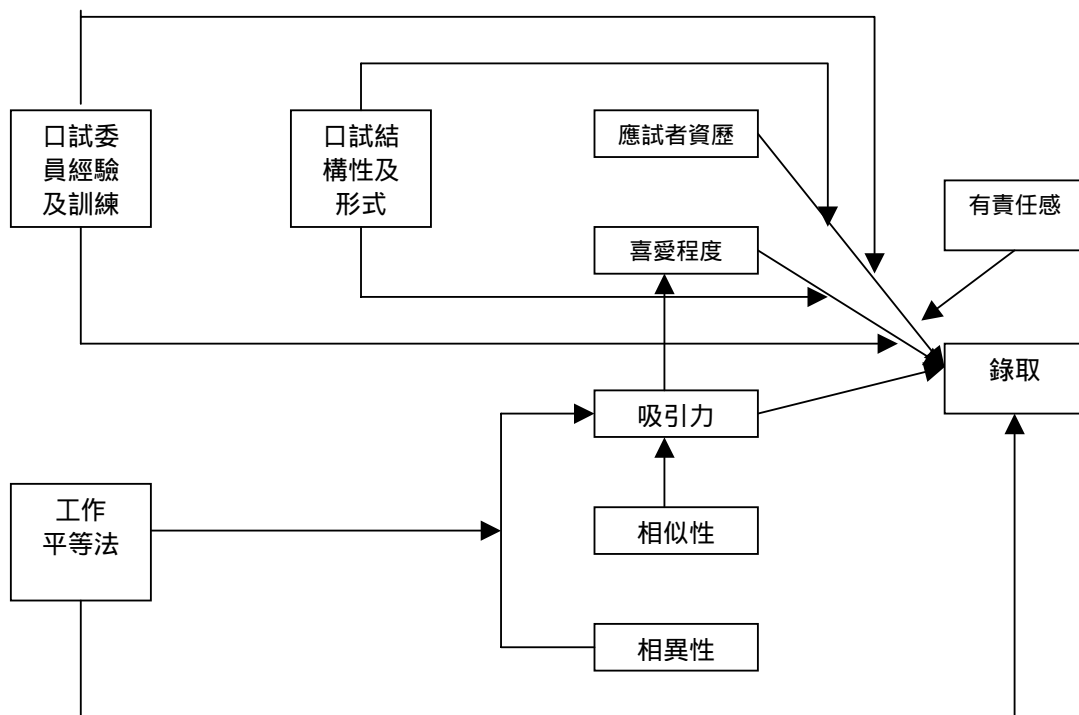


圖5 Delli & Vera(2003)建議之教師甄選口試決策模式

資料來源：Psychological and contextual influences on the teacher selection interview: A model for future research. Delli, D. A., & Vera, E. M. (2003). *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 17:2, p149.

## 五、建構國中教師甄選口試決策模式

上述 Delli 和 Vera(2003)所建議之模式乃針對教師甄選口試所提出，值得本研究參考，但因本研究以 93 年度國內國中教師甄選真實口試為研究場域，口試程序非研究者所能控制，在本研究中為無法操弄之變項，故在建構本研究架構時，未將其納入研究架構中，其對教師甄選口試之影響留待後續研究。而 Delli 和 Vera(2003)所建議的模式，影響教師甄選口試決策之心理學的因素：包含應試者外表吸引力、受喜愛程度、專業程度，應試者與口試委員的相似性、相異性，與其他實證研究所提出影響口試結果的因素相似，可作為本研究模式建構時之基礎；但各因素間的交互作用及因果關係，因 Delli 和 Vera 的模式僅為建議模式，未經真實資料驗證，故需經由其他實證研究的結果加以推估，以建構本研究「國中教師甄選口試決策模式」。

研究者將上述經由真實資料驗證的研究，所發展出來的模式加以整理，歸納出各變項間的關係，分述如下：應試者外表吸引力直接影響應試者受喜愛程度(Raza & Carpenter,1987)；口試委員類我效應直接影響應試者受喜愛程度(Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)；口試委員類我效應直接影響口試委員對應試者主觀評價(Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)；應試者受喜愛程度直接影響口試委員對應試者主觀評價(Raza & Carpenter,1987;Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)；應試者受喜愛程度直接影響口試結果(Raza & Carpenter,1987;Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)；口試委員對應試者主觀評價直接影響口試結果(Raza & Carpenter,1987;Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)。綜合各研究的結果發現，口試委員類我效應對口試結果無直接影響，但透過中介變項對口試結果有頗強的間接影響力(Graves & Powell,1988;Graves & Powell,1995)。此外，應試者受喜愛程度為應試者外表吸引力及口試委員類我效應，對口試委員主觀評價及口試結果影響之中介變項；口試委員主觀評價則為應試者外表吸引力、口試委員類我效應和應試者受喜愛程度，對口試結果影響之中介變項；而應試者外表吸引力及口試委員類我效應兩變項間的關係，則尚無法確立。

針對應試者外表吸引力此變項，在本研究將其評價內涵加以擴大，加入應試者穿著打扮及禮節，名稱修正為「應試者儀容舉止」。因研究者大量蒐集國內 93 年度國中教師甄選簡章，發現應試者儀容舉止每每出現在國中教師甄選口試的評分標準中，其對國中教師甄選口試的結果是否產生影響，是令研究者覺得好奇的地方，而從文獻中發現除了應試者外表吸引力外，應試者穿著打扮、禮節也都可能影響口試結果，這些項目都可涵蓋在儀容舉止中，故研究者以「應試者儀容舉止」取代應試者外表吸引力放入本研究模式中，以求更契合國內教師甄選口試情境。

針對應試者受喜愛程度此變項，Graves 和 Powell 在 1988 年與 1995 年的研究中稱之為應試者人際魅力 ( interpersonal attraction )，而其他研究中則以應試者受喜愛程度稱之 ( Anderson & Shackleton, 1990; Delli & Vera, 2003; Raza & Carpenter, 1987 )，比較其評價的內涵，兩者並無太大的差異，為使讀者易於瞭解，研究者決定以「應試者受喜愛程度」命名之。

另外，本研究中之口試委員對應試者主觀評價的內容皆以教師專業知識及訓練為主，故直接稱之為「應試者教師專業」。最後，因本研究模式中所呈現之結果，並非應試者放榜後真正被錄取與否之結果，而是口試委員在口試評量表 ( IAF 量表 ) 上對應試者評價之結果，故在本研究模式中不以口試結果命名之，而稱之為「口試評價結果」。

在 Graves 和 Powell (1995) 的研究並未將人口統計學變項放入模式中檢驗，因為同時將這些人口統計學變項放入模式中，可能會產生不適當的交互作用，於是 Graves 和 Powell 將人口統計學變項先一一加以檢驗，發現這些人口統計學變項不會對整體模式產生顯著性的影響，故在以結構方程模式檢驗時，並未將人口統計學變項放入；同樣的結果也出現在 Graves 和 Powell (1988) 的另一個研究。而在 Raza 和 Carpenter (1987) 的研究，單獨檢驗人口統計學變項與模式中其他各變項間的關係，發現人口統計學變項會單獨對應試者外表吸引力、應試者智力、職業相關技能及僱用可能性有顯著影響，但若以整個模式檢驗各變項間的交互作用，則發現人口統計學變項對口試結果的影響是有限的，遠低於其他變項。基於上述理由，本研究

為避免將太多的人口統計學變項同時放入模式中，造成不適當的交互作用，故在驗證模式之前，分「口試委員特徵」、「應試者特徵」及「應試者學經歷」三部分，先行檢驗背景變項對「口試評價結果」的影響。

經過 Graves 和 Powell (1995) 的研究結果驗證：大學成績對口試委員類我效應及口試委員主觀評價有顯著影響，Graves 和 Powell (1988) 的另一個研究也證明了應試者客觀評價（大學成績和甄選筆試成績）對口試委員主觀評價有顯著影響。但本研究因為是在國中教師甄選真實口試情境中進行，請國中教師甄選主辦單位提供應試者大學成績，及甄選筆試成績有實務上的困難，故未將此變項放入本研究模式中。但研究者根據文獻探討、教育先進之建議及本身對教學現場的瞭解，發現教師的教學經驗極可能會影響教學成效，另外研究者也想探討在師資培育多元化的情況下，應試者的教育背景是否影響口試評價結果，故將應試者任教年資及應試者教育背景獨立於應試者特徵外，另成一變項，亦在驗證模式之前先行檢驗其對口試評價結果的影響，因為此變項未涉及對應試者之評價，故不以應試者客觀評價作為變項名稱，而將其命名為「應試者學經歷」。

綜合上述，研究者以 Delli 和 Vera(2003)研究的建議，並參考其他實證研究的結果 (Raza & Carpenter, 1987; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995)，加以修正整合，確立本研究中影響國中教師甄選「口試評價結果」之心理因素的變項包含：「應試者儀容舉止」、「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」、「口試委員類我效應」，建構出「國中教師甄選口試決策模式」，另於模式驗證之前先行檢驗「口試委員特徵」、「應試者特徵」及「應試者學經歷」對「口試評價結果」的影響，形成本研究之研究架構，如圖 6。

本研究「國中教師甄選口試決策模式」，各因素間的關係假設如下：「應試者儀容舉止」對「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」及「口試評價結果」有直接影響；「口試委員類我效應」對「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」、「口試評價結果」有直接影響；「應試者受喜愛程度」對「應試者教師專業」及「口試評價結果」有直接影響；「應試者教師專業」對「口試評價結果」有直接影響。除

此之外，「應試者受喜愛程度」為「應試者儀容舉止」及「口試委員類我效應」對「應試者教師專業」及「口試評價結果」影響之中介變項；「應試者教師專業」則為「應試者儀容舉止」、「口試委員類我效應」和「應試者受喜愛程度」對「口試評價結果」影響之中介變項。

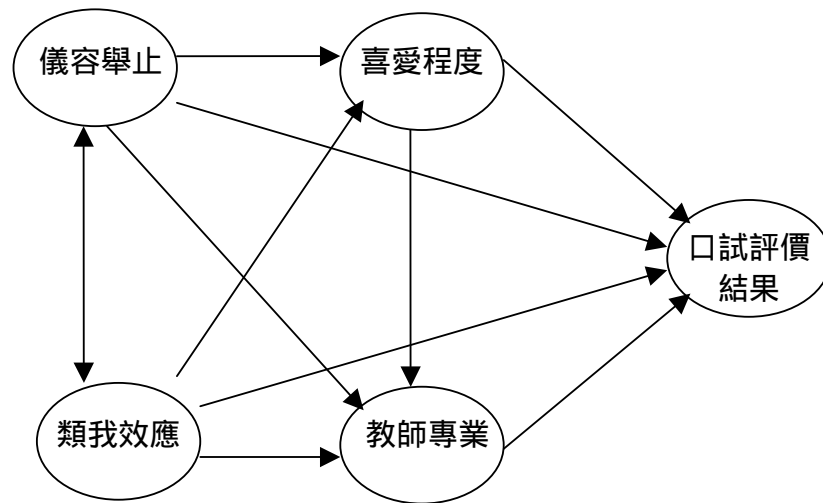


圖 6 本研究之研究架構

### 第三節 一般口試決策的因素與評分項目

明確的評分項目有助於口試結果的效度 Dougherty, Ebert 和 Callender(1986) 在其研究檢視口試委員的決策歷程和效度間的關係，比較口試結果的可信度，發現

口試委員在有明確的評分項目時，其口試的結果會產生較高的效度。而不同職場的口試，會有不同的評分項目，這些評分項目也就是可測量的指標，則構成影響口試結果的因素。在本節中研究者想瞭解的是影響一般口試的因素有哪些？其評分項目為何？而一般口試的評分項目是否適用於國中教師甄選口試，更是研究者所關切的。故本節研究者主要的目的是想經由文獻探討，了解以下兩個問題：（1）影響一般口試決策的因素與評分項目有哪些？（2）這些評分項目是否可應用於國中教師甄選口試？茲分述如下：

## 一、影響一般口試決策的因素與評分項目

以往的研究往往把口試評分的焦點放比較容易操作的客觀評價上，如學校表現、筆試成績與口試結果之間的關聯（Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975; Oliphant & Alexander, 1982）。至於溝通能力、動機和職業相關的知識等口試委員的主觀評價，不是很少在口試中被評估，就是在口試過程中這些因素對口試結果的影響未被檢測，然而這些因素，卻是影響口試委員決策的重要因素（Graves & Powell, 1988）。

口試過程中口試委員對應試者的評分項目，大致可歸納成兩大因素（Raza & Carpenter, 1987），第一部分是應試者是否具備「成為一般好員工的特色」，第二部分則是應試者是否具備「工作技巧及專業能力」。也就是說在教師甄選口試的過程中，口試委員必須篩選出具備「作為一個好老師的特色」，並「具有教師專業能力」的應試者。

大部分口試的相關研究，都同時涵蓋了應試者「成為一般好員工的特色」及「工作技巧和專業能力」兩大因素的評分項目（Peters & Terborg, 1975; Baron, 1983; Dougherty, Ebert, & Callender, 1986; Graves & Karren, 1992; Graves & Powell, 1988; Grove, 1981; Posner, 1981; Raza & Carpenter, 1987），也有少數的研究只針對工作技巧和專業能力進行評分（Cohen & Bunker, 1975），另外也有研究將應試者態度列為評分項目的（Dougherty, Ebert, & Callender, 1986）。



在評分項目中將應試者「成為一般好員工的特色」，及「工作技巧和專業能力」明顯加以區分的研究如下：

Raza 和 Carpenter (1987)在研究中指出，有些變項在口試過程中比人口統計學變項的影響還大，這些變項包括：應試者外表吸引力、應試者受喜好程度、應試者與工作相關的智能及技巧。其中應試者外表吸引力、應試者受喜好程度即為「成為一般好員工的特色」，而應試者與工作相關的智能及技巧即為「工作技巧及專業能力」。

Graves 和 Powell(1988)的研究發現，性別的差別待遇並未顯現在真實面談中，卻在研究中發現有許多變項比性別更能影響口試評價結果，其中有四個變項最引人注意，分別是：應試者人際魅力、口試委員類我效應、口試委員主觀評價、應試者客觀評價；類似的研究 Graves & Powell 在 1995 年也曾進行。而其中人際魅力即屬「成為一般好員工的特色」，而口試委員對應試者的主觀評價，包含意見表達的能力、對工作熱忱、工作訓練及經驗、專業知識、積極主動及智力等評分項目，則屬於「工作技巧及專業能力」。

Baron(1983)用香水及古龍水為操作變項，來瞭解令人愉悅的感覺對口試評價結果的影響。由 46 位研究生擔任口試委員，針對三個向度對應試者評分，包含(1)表達的能力、對工作的熱忱、工作訓練及經驗、專業知識、積極主動及智力；(2)個人特質(有智慧、溫暖、友善、謹慎)；(3)個人外表(穿著、整潔、外表吸引力)。其中第一個向度的評分項目即為「工作技巧及專業能力」；後兩個向度的評分項目則屬「成為一般好員工的特色」。

Peters 和 Terborg (1975) 的研究指出，影響口試委員決策的因素有：應試者有能力學習工作、口試委員與應試者作為工作夥伴的意願、錄用的決定。口試委員與應試者作為工作夥伴的意願屬於「成為一般好員工的特色」；應試者有能力學習工作即屬於「工作技巧及專業能力」。

其他相關的研究，雖未將上述兩大因素的評分項目明確加以區分，但都涵蓋在

其評分項目中。茲分述如下：

Grove (1981) 的研究指出，有 2 位口試委員 29 位部門主管，用 5 個可能影響應試者表現的因素，分別對 181 位應試者進行口試評分，內部一致性信度在 .60 到 .69。這五個因素是經過對製造清潔用品的工廠，進行工作分析產生的，分別是：有耐力且敏捷的、樂意接受難的工作、可以和他人一起工作得很好、能學習工作、積極主動。

Graves 和 Karren (1992) 的研究主要聚焦在口試過程的後期，在口試委員已將前期所蒐集的資訊加以整合，對應試者形成口試評價的階段，評估口試委員的決策與應試者口試結果的效度。這個研究中對應試者評分的項目分別為：工作經驗、教育程度、口語表達能力、動機、社交技能、應試者性別。

Posner (1981) 的研究指出，口試委員、學生和現職人員對應試者的評分項目在認知上也會有所不同，但三者均認為較重要的是：溝通能力、未來潛力、成熟、品格、未來抱負、外貌、學歷、工作經驗、儲備與工作相關的知識。

有些研究主要以「工作技巧及專業能力」為其評分項目，並未將「成為一般好員工的特色」列入。Cohen 和 Bunker (1975) 的研究以表達意見的能力、優良的工作紀錄、展現積極主動、在組織中工作的熱忱、與工作相關的經驗和訓練、專業知識為評分項目，來進行對應試者的口試評價，這些都屬於「工作技巧及專業能力」。

也有研究將應試者的態度列為評分的項目，Dougherty, Ebert 和 Callender (1986) 的研究對應試者評分的項目分為 8 個向度，除了報名表中的資訊及筆試成績外，還包含：工作經驗、教育程度、對工作的態度、合適性、責任感、一般應試者的態度以及整體評估，可見應試者態度也可成為口試評分的項目之一。另外報名表中應試者的人口統計學變項，雖未列為評分項目，卻可能因口試的目的不同，成為影響口試決策的潛在因素 (Arvey & Campion, 1982; Graves & Karren, 1992)。

綜合上述文獻，將各研究所採用之口試決策的評分項目依：「成為一般好員工

的特色」及「工作技巧及專業能力」兩大因素歸納如下：

- 一、「成為一般好員工的特色」：應試者個人魅力、口試委員對應試者的喜好程度、應試者可以和其他人一起工作得很好、社交技能、良好的個人特質（積極主動、責任感、溫暖、友善、謹慎、成熟）、個人外貌（穿著、整潔、外表吸引力）、工作的態度、動機、品格等。
- 二、「工作技巧及專業能力」：意見表達的能力、工作熱忱、學習工作的能力、工作訓練及經驗、有耐力且敏捷的、專業知識及智能、未來潛力。

除了上述「成為一般好員工的特色」和「工作技巧及專業能力」兩個因素可能影響口試結果外，研究者發現在很多研究中，應試者的客觀條件及人口統計學變項，如：工作經驗、教育程度、學校表現、筆試成績、報名表中的資訊及性別、年齡，雖未被列在評分項目中，但也都會在口試的過程中被檢視，是影響口試結果的因素之一。故研究者將影響一般口試結果的因素歸納為四，包含：「成為一般好員工的特色」、「工作技巧及專業能力」、「應試者客觀條件」及「人口統計學變項」。

## 二、一般口試決策因素的評分項目應用於國中教師甄選口試

在上述內容中，研究者已將大多數研究之口試的評分項目加以整理，並歸納為「成為一般好員工的特色」、「工作技巧及專業能力」、「應試者客觀條件」及「人口統計學變項」等四個因素。但研究者更關心的是在其他職場的研究中，影響口試結果的因素如何應用於國中教師甄選口試。雖然以往文獻未針對影響教師甄選口試結果的因素進行探討，但研究者比較文獻中一般口試評分的項目，與 93 年度國中教師甄選簡章中口試評分的標準，發現除「工作技巧及專業能力」的評分項目有其獨特性，其餘各因素經審慎評估後，仍應可適用於國中教師甄選口試。

根據前文所述，並檢視研究者建構之「國中教師甄選口試決策模式」，研究者發現從文獻中歸納影響一般口試評價結果的因素：「成為一般好員工的特色」、「工

作技巧及專業能力」、「應試者客觀條件」及「人口統計學變項」，恰可適配於本研究模式中之各因素，如圖 7。其中「成為一般好員工的特色」在本研究模式分為「應試者儀容舉止」及「應試者受喜愛程度」兩個因素進行探討；「工作技巧及專業能力」相當於本研究模式中的「應試者教師專業」；「應試者客觀條件」則符合本研究模式中的「應試者學經歷」；而「人口統計學變項」則相當於本研究模式中的「口試委員特徵」及「應試者特徵」。

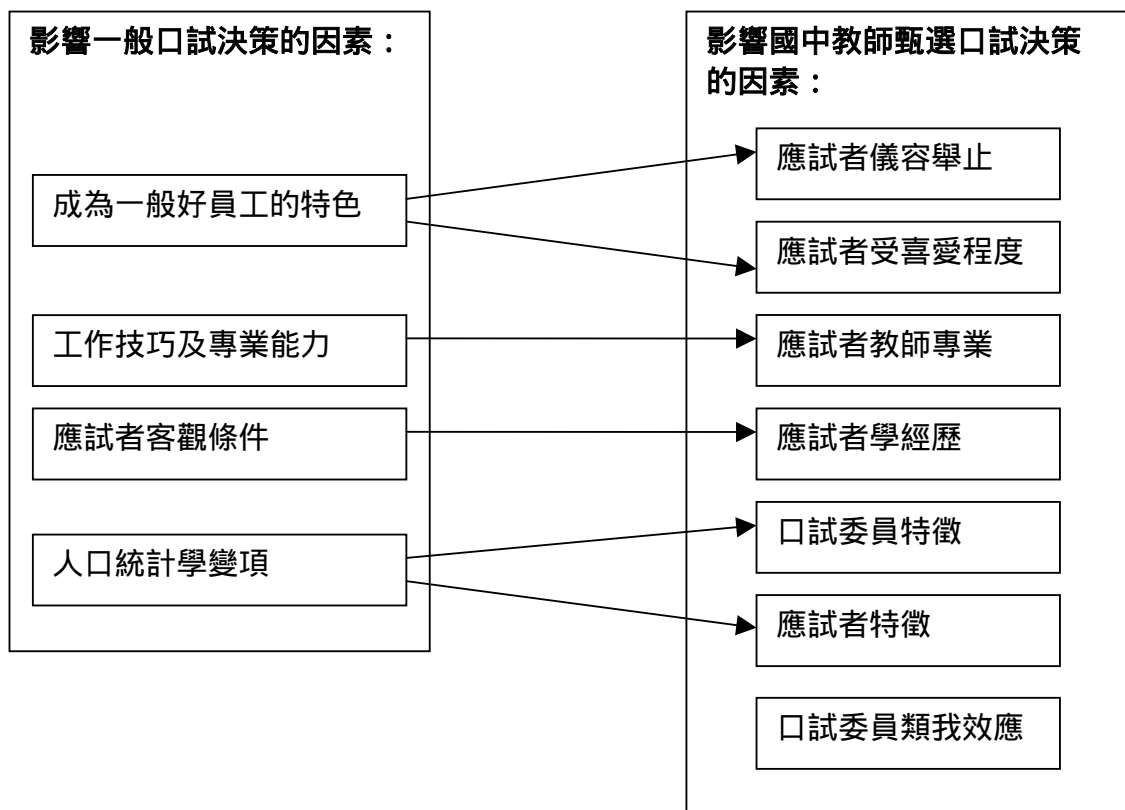


圖 7 一般口試決策因素與國中教師甄選口試決策因素之比較

在本研究模式中，研究者增列「口試委員類我效應」為影響口試評價結果的重要因素。從上節文獻探討得知，雖然「口試委員類我效應」並未出現在一般口試的

評分項目中，但卻為影響口試決策的重要因素（Anderson & Shackleton, 1990; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995）。一般口試的評分項目中未出現此因素的原因乃在於「口試委員類我效應」若出現在口試評分項目中，恐引起應試者對口試公平性之質疑，所以一般口試評分項目不會將其列入，但文獻中呈現此因素會對口試結果造成重大影響（Anderson & Shackleton, 1990; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995），而本研究雖在真實口試情境中進行，但所蒐集之資料僅做研究之用，不影響真正的口試結果，故可將「口試委員類我效應」保留於本研究模式中，以了解此因素對國中教師甄選口試評價結果之影響。

經過本節文獻探討後，研究者更確立本研究建構之國中教師甄選口試決策模式之可行性，並將於下節，針對模式中影響國中教師甄選口試評價結果的各個因素之評分項目的選定，進行更深入的探討。

#### **第四節 國中教師甄選口試決策的因素與評分項目**

本節研究者將針對本研究模式中，可能影響國中教師選口試評價結果的因素：「口試委員特徵」、「應試者特徵」、「應試者學經歷」、「應試者儀容舉止」、「應試者受喜愛程度」、「應試者教師專業」及「口試委員類我效應」，從文獻中探討這些因素如何影響「口試評價結果」，並經由文獻探討決定各因素最適切之評分項目。茲分述如下：

## 一、口試委員特徵

經文獻探討發現，「口試委員特徵」會對口試的結果產生影響（Arvey & Campion, 1982 ; Graves, 1993），接下來研究者將針對口試委員「性別」、「口試經驗」、「年齡」、「教育程度」、「目前職務」、「服務年資」，從文獻中探討各因素與「口試評價結果」的關係。茲分述如下：

### （一）口試委員性別

不同性別之口試委員對應試者的口試評價可能會有差異。London 和 Poplawski (1976)的研究發現，女性口試委員對所有應試者的評分均高於男性口試委員。Oliphant 和 Alexander (1982)的研究則發現，女性的口試委員對應試者的口試評分，較男性的口試委員嚴苛，尤其是對較年長及已婚的應試者評分時，這個影響更為明顯。上述的兩個研究在結果上有明顯的差異，引起研究者好奇，故本研究中將口試委員的「性別」，列為影響國中教師甄選口試評價結果「口試委員特徵」的項目之一。

### （二）口試委員口試經驗

研究口試的相關文獻，很多都是在實驗情境中進行的模擬口試，口試委員多為學生，也有些研究雖然以有經驗的口試委員為研究對象，但卻較少有文獻針對口試委員的口試經驗，是否對口試的結果產生影響進行探討。在 Raza 和 Carpenter (1987) 的研究假設藉由專業的口試委員進行口試，可以降低應試者特徵對口試結果的影響，可見口試委員如果有較多的訓練及經驗，就比較能避免這些不良的影響（范揚隆，1996），由此可知口試委員口試的經驗是影響口試決策過程的重要因素（Delli & Vera, 2003）。

九十三年度台北縣、台北市及桃園縣之教師甄選報考人數眾多，口試委員需求量相對增加，致使口試委員的經驗不一，恰可利於研究者比較口試委員口試經驗對口試評價結果的影響。故本研究將口試委員「口試經驗」的多寡列為「口試委員特

徵」的項目之一，試圖了解此變項對「口試評價結果」的影響。

### **(三) 口試委員年齡、教育程度、目前職務及服務年資**

除上述所列「性別」及「口試經驗」兩個項目外，本研究針對國中教師甄選口試之特殊情境，將幾個可能影響口試評價結果的口試委員基本資料也一併列入口試委員特徵的項目中，包括：口試委員的「年齡」、「教育程度」、「目前職務」及「服務年資」，想了解這些因素是否對國中教師甄選「口試評價結果」產生影響。

## **二、應試者特徵**

瞭解口試委員特徵如何影響口試結果外，研究者也想瞭解應試者特徵對口試結果的影響。應試者性別、年齡及種族都會對口試結果產生影響(Hamner, Kim, Baird, & Bigoness, 1974; Powell & Butterfield, 2002)，但我國並無種族問題存在，在國中教師甄選口試決策歷程中，種族並非影響口試評價結果的重要因素，故在應試者特徵中並未將種族納入。此外，為因應國中教師甄選之特殊性，研究者也想瞭解任教不同領域的應試者，其口試評價結果是否有差異，故研究者從文獻探討應試者「性別」、「年齡」、「任教領域」與「口試評價結果」的關係。茲分述如下：

### **(一) 應試者性別**

應試者的性別是否對口試的結果產生影響，從以往的文獻中發現結果並不一致。有些研究發現，男性應試者比女性應試者會有較高的口試評價(Dipboy, Fromkin, & Wiback, 1975)；但也有文獻指出，已婚且在校成績高的女性應試者，口試評價高於已婚且在校成績高的男性(Oliphant & Alexander, 1982)，而有些研究則顯示應試者性別並不會影響口試評價或工作評價(李幸穗，民 92；黃小鳳，民 90；鄧文慧，民 85；Graves & Powell, 1988；Raza & Carpenter, 1987)。

應試者性別是否對口試結果產生影響，從文獻探討中雖未獲得一致的看法，但性別的偏見或刻板印象，似乎存在於口試決策過程中影響口試結果。有經驗的口試

委員雖然能很清楚的區分應試者表現的好壞，但受性別偏見的影响，外表吸引力低的女性應試者通常處於不利的地位（Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996），而表現好的女性應試者，口試評價明顯高於表現好的男性應試者（Bigoness, 1976; Marlowe, Schneider, & Nelson, 1996）。這可能是口試委員受女性外表吸引力的影响，或認為男性本來就應有較好的表現，故給予較嚴苛的口試評價，顯示性別的偏見仍可能存在於口試過程中。

口試的結果也會受性別及工作性質交互作用的影响，男女應試者為何在應徵時會受到不同的待遇，歸因於性別與工作角色的刻板印象。Cohen 和 Bunker (1975) 研究來自兩所大學就業輔導室的 150 位口試委員，對虛擬應試者的面試資料作評分，研究結果發現，口試評價雖不會單獨受性別或工作性质的影响，但會受到兩個因素交互作用的影响，研究指出較多的女性會被推薦僱用為編輯助理，而較多的男性會被推薦僱用為技術人員。

綜合相關研究發現，應試者性別是影響口試結果的因素之一（Arvey & Campion, 1982）。許崇憲（民 92）的研究呈現中、小學教師人數逐漸以女性為主流。性別的刻板印象是否真的存於國中教師甄選？雖有很多人提出這樣的疑問，但應試者性別是否真正影響國中教師甄選口試的結果，尚無相關研究可以證實，故在本研究中將「性別」列為「應試者特徵」的項目之一，探討其對國中教師甄選「口試評價結果」之影响。

## （二）應試者年齡

許多研究指出，口試結果是由口試委員及應試者特徵的許多因素交互影响產生的，應試者年齡也是影響口試結果的因素之一。年齡的偏見確實存在於口試決策過程中，影响口試的結果（Singer & Sewell, 1989）；有的研究則指出，年紀較輕的應試者比年紀較大的應試者會獲得較高的口試評價（Haefner, 1977）。但 Arvey（1979）回顧口試偏見或不公平的相關文獻時，在研究中將黑人、女性、殘障、外貌差、年紀大等幾個因素重新探討，卻發現口試評價不利年長者的假設並未得到驗



證。應試者年齡在國中教師甄選口試決策過程，是否會影響「口試評價結果」也是研究者所關心的，故將應試者「年齡」列為影響國中教師甄選口試評價結果的「應試者特徵」項目之一。

### （三）應試者任教領域

本研究之場域設定為國中教師甄選口試現場，國中教師分屬各個不同的任教領域，應試者任教領域即成為一個重要的應試者特徵。因為應試者任教領域不同，背後即潛藏著許多差異存在，例如：不同領域的應試者所受之專業訓練不同、應試者男女性別所佔的比例不同、任教領域是否與性別產生交互作用，這些都足以影響口試的結果，值得探討。故應試者「任教領域」與「口試評價結果」是否產生關聯也是本研究所關心的。

## 三、應試者學經歷

在 Graves 和 Powell (1988) 的研究指出，以應試者筆試成績作為客觀評價的唯一依據，以往有些研究也會將應試者的在校表現，或筆試成績列為客觀評價，探討其與口試結果之間的關聯性(Dipboye, Fromkin, & Wiback, 1975; Oliphant & Alexander, 1982; Graves & Powell, 1995)。而 Graves 和 Powell 也在其研究建議，應試者工作經驗可作為客觀評價的依據。

針對本研究而言，為顧及真實口試之公平性，研究者要取得應試者筆試成績，及了解應試者在校表現實屬困難，故研究者放棄以筆試成績及在校成績作為應試者客觀評價的項目，而用口試評量表中可取的應試者任教年資及應試者教育背景取代，以了解不同教學經驗，及在師資培育多元化下不同的教育背景的應試者，其口試評價結果是否有差異。因這兩項基本資料均未涉及對應試者之評價，故不以應試者客觀評價作為變項名稱，而稱之為「應試者學經歷」，包含：應試者「教育背景」及應試者「教學經驗」兩個項目。

#### 四、應試者儀容舉止

研究者大量蒐集本年度教師甄選簡章，發現許多縣市及學校主辦的教師甄試，都將應試者儀容舉止列為口試的評分項目，而從文獻中歸納應試者外表吸引力、穿著打扮、禮節則為儀容舉止的主要內涵。

Arvey 和 Campion (1982) 回顧相關研究，口試決策過程與應試者的特徵有關的因素有：應試者的外表吸引力、穿著、香味和其他的因素，而最常被研究者使用的變項是應試者的外表吸引力。針對應試者外表吸引力對口試結果，產生影響的研究還有許多 (Dipbooy, Fromkin, & Wiback, 1975; Gilmore, Beehr, & Love, 1986; Raza & Carpenter, 1987; Rynes & Gerhart, 1990)，在這些研究中發現，應試者外表吸引力會對口試結果產生正向的影響。

另外，文獻中也顯示，外表吸引力會與其他的因素產生交互作用，進而影響口試結果。William, Siegfried 和 Pearce (1981) 的研究發現，應試者性別和外表吸引力會產生交互作用，男性且具外表吸引力的應試者，確實會獲得較正向的口試評價。Dipbooy, Fromkin 和 Wiback (1975) 也發現個人外表吸引力相同時，男性應試者口試得分會高於女性應試者。Carlson, Connerley 和 Mecham III (2002) 的研究則發現外表吸引力低的應試者其工作待遇也較低。

在真實口試的情境中進行的研究，也發現應試者外表吸引力與口試結果有正相關 (Raza & Carpenter, 1987)。但在真實口試情境中，各因素間的交互作用無法一一加以控制，故較難瞭解其因果關係，例如：有可能被評價為較有能力的應試者其本身恰巧也較具外表吸引力，所以其外表吸引力的評價也較高。

由上述文獻了解，外表吸引力對口試結果的影響是一個重要的因素。此外，應試者禮節對口試結果的影響雖在文獻中未獲得證實，但研究者與有經驗之口試委員均認為：應試者禮節會影響口試委員對應試者之觀感，進而影響口試委員對應試者

之口試評價。而在 Arvey 和 Campion (1982) 的研究提到，應試者穿著也是一個重要因素，它會對應試者外表吸引力產生影響，進而影響口試結果。

綜合上述，本研究將教師甄選簡章上之口試評分項目中的「應試者儀容舉止」列入本研究因素之一，並以應試者「穿著打扮」、「應試者「禮節」及應試者「外表吸引力」等三項為其評分項目。

## 五、應試者受喜愛程度

除了應試者外在的儀容舉止可能影響口試結果外，應試者展現的人際魅力也可能影響口試結果 (Rynes & Gerhart, 1990)。Keenan(1977)發現口試委員會給自己喜歡，或自己認為較有智慧的應試者較正向的口試評價，Keenan 的研究發現，口試委員對應試者的喜好程度，與口試委員對應試者的口試評價有很強的相關。而當喜好程度保持不變時，應試者智慧與口試的評分之間的相關，也僅些微的降低，這個結果說明了感情和認知兩個因素，在口試過程中都是構成口試委員對應試者評價的重要因素。

許多的研究都將口試委員對應試者的喜好程度、成為工作夥伴的意願及預期應試者與同事相處的情形，列為應試者受喜愛程度的評分項目(Anderson & Shackleton, 1990; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995; Raza & Carpenter, 1987)。另外情緒穩定亦是在學校中新進教師受人歡迎的特質，研究者也將其列入應試者受喜愛程度變項之評分項目，於本研究探討。故本研究將「應試者受喜愛程度」之口試評分項目界定為：口試委員對應試者的「喜歡程度」、「與應試者「成為工作夥伴的意願」、「預期應試者「與同事相處的情形」及應試者「情緒穩定」等四項。

## 六、應試者教師專業

具備擔任好老師的工作技巧和達成工作的專業能力，本研究簡稱為「應試者教師專業」。因本研究應試者教師專業的評價，未經由任何測驗工具或筆試評量，僅透過口試過程口試委員的主觀判斷給分，屬於口試委員對應試者的主觀評價。

要了解應試者是否具備教師專業，則須先對教師專業加以界定。研究者參考國內外與教師工作分析相關的文獻，將教師應具備之專業能力加以整理，教師專業普遍為學者接受的界定，包括：教學方法好、具教學技巧、評分公平、教學清楚明白、生動活潑的教學與教材、課程安排有條理、幫助學生學習及自我成長、良好的溝通能力、口齒清晰表達能力好、對工作有熱誠、相關工作經驗及訓練、教師專業知識（王家通、吳裕益，民 85；謝臥龍，民 86）。另外研究者大量蒐集本年度教師甄選簡章，從中歸納口試評分項目，屬於教師專業的部分包括：口齒清晰、表達能力佳、具班級經營能力、具親師生溝通能力。

上列教師專業能力，乃針對以往教學現場，教師所呈現的工作表現加以歸納所得，在國中教師甄選口試的過程中，若能以這些標準來選出應試者，將來應試者在教育的現場呈現優良的工作表現的可能性就越高。但因本研究在真實口試情境中進行，考慮口試委員在口試過程可評分的依據及時間，故無法逐項列入，僅能將這些評分項目加以篩選，最後以應試者「表達能力很強」、「對工作很有熱忱」、「具相關工作經驗及訓練」、「具班級經營能力」、「具親師生溝通能力」、「具教師專業知識」等六項，列為本研究中「應試者教師專業」因素之評分項目。

## 七、口試委員類我效應

影響口試結果的因素，除了口試委員對應試者的評分外，還包括應試者與口試委員共有態度之比率，對那些被錄取的應試者而言，與口試委員在態度上的相似性甚至會影響到薪資（Peters & Terborg, 1975）。Baskett（1973）的研究也有類似的結果，雖然應試者能力對口試評價及薪資兩者都有相當顯著的影響（ $p < .001$ ），但口試委員與應試者在態度上的相似性，也會影響口試委員對應試者的口試評價（ $p < .01$ ），及影響應試者的薪資（ $p < .05$ ）。

口試委員類我效應可用來解釋影響口試委員對應試者口試評分的一個潛在因素（Anderson & Shackleton, 1990; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995）。不論透過履歷（Baskett, 1973）、錄影帶（Rand & Wexely, 1975）和真實口試

情境 ( Anderson & Shackleton, 1990; Graves & Powell, 1988; Graves & Powell, 1995; Raza & Carpenter, 1987 ) 進行的研究, 都發現當口試委員和應試者之間的態度、背景越相似, 口試委員對於應試者的口試評價越高。

綜合上述, 本研究亦將「口試委員類我效應」視為影響「口試評價結果」的一個重要因素, 評分的项目包含: 口試委員與應試者的「工作態度」、口試委員與應試者「對待學生的方式」、口試委員與應試者的「教育理念」以及口試委員與應試者「教育背景」的相似程度。

