

助言教官の面接技術に關する一考察

町 田 恭 三

一、序 言

学生は經濟、教育、職業、情緒、身体、家庭等に関する種々な問題を自己内心の大きな悩みとして持つてゐる⁽¹⁾。この悩みを解消して彼等の人格を十全に發達せしめる刺戟と氣力とを与へて、自己の將來の円満な行動に責任を持たしめる任務は、SP専門家と共に、彼等に簡易に接觸する機會を持ち、又それだけに、問題によつては専門家以上に効果的な働きをなし得る位置にある助言教官の、その場合使用すべき技術の最も重要といふよりも、殆んどそれのみと言つても過言ではない程の重要性を持つてゐる技術は面接法であるが⁽²⁾、この面接法は多分に面接者の人格に依存するものであるといへ、面接の技術に堪能な人が極めてよき結果を被面接者に与へてゐる事實は、面接技術の看過すべからざることを雄弁に物語つてゐる。

技術的に優れた面接が面接者によつて行はれた場合の効果として、我々は次の如きものを期待することが可能である。

1、面接者、被面接者のよき關係が形造られ又増加せられること

によつて、被面接者に過去の業績を客觀的に反省して將來の行動を新に考へ、或は又今迄考へてゐた計画を改善する為の氣力と知識と洞察力とを与へて、実行への動機づけを効果的になし得る。

2、被面接者の鬱積した感情を総べて話し尽させることによつて淨化し、情緒的緊張を解消せしめるに役立つ。

ストラング (Strang.R.) は「之等の効果達成の手段として面接に優るものなし」⁽³⁾と言ひ、バージ (Burge.L.V.) は「一時間の面接の効果は五乃至六時間のテストの効果に匹敵する」⁽⁴⁾と言つてゐるが、之等の言葉は必ずしも面接の効果を誇大評価したものであるとは考へられない。

二、面接効果を規定するもの

1、学校環境の持つ力

面接の効果を決定する面接者個人の持つ条件以外の大きな規定条件となるものに、その学校の持つ特質、例へばカリキュラムの柔軟性、教授法等が学生の要求を満たしてゐるか否か、更には助

言教官の性格——学生は面接に当つて面接者の持つ性格・方法手続については常に或種の期待を以て望むものである——等が在ることを、そして之等の助言効果に影響を与えるものが、学生の全一的發達を期待する上より、常に学生の要求に一致する如く改善に向つて努力せられなければならないことを、助言教官は先づ念頭に置かなければならない。

2、助言教官個人に関するもの

a、助言教官の学識と人格

助言教官に対して持つ学生の常日頃の印象、例へばその学識並に学究的態度の如何、及び人格上の諸特質等が先づ考へられなければならないが、大学生と教授との結合は、その教授の専門学科に於て持つ知識の深さと、真理探究の爲には他の一切の否定をも辞さない程の、真理と専門に対する熱意の如何にかゝつてゐると言つても過言ではなく、従つて人格上指弾せらるべき者は勿論のこと、この点に於て欠くる所のある者は、助言教官としての第一の資質を欠くものであると言はざるを得ない。即自己の学識の練磨と人格の陶冶とは、助言教官の面接技術に先行するものである。

b、面接技術の基礎

問題が提起せられた場合、吾々には直ちにそれを善と惡に、更には学生の将来の行為の可能性が有望であるか否か等の、常に相反する二つの範疇の何れに属するかを、直感的に決めようとする傾向があるが、直感には十分な資料が動員せられず、為此の場合の学生の問題には妥当しない誤れる面接者の主観的価値標準や偏見によつて之を測り、爾後の面接過程に於て、被面接

者の自由と行動の柔軟性を破壊する危険の存在することを面接者は自覚しなければならない。価値判断の場合に限らず、偏見は事実在るものすらも在るもの、それ自身の姿に於て捉へしめず、又情報提供の態度に於て、無意識のうちに自己のプレコンセプションを強調し過ぎ、被面接者に自らの意志に基かずして将来の行動を強制する可能性があり、面接者よりの一切の圧迫強制よりの解放は、新しき面接法の第一の理念でなければならない。

被面接者は自由な表現を要求する。その情緒的緊張の原因となつてゐるラastreishyon、コンフリクト等の言語的表現による解放の爲であるが、その爲にも、又自己の内心更には潜在意識を言語的に表現することによつて自己自身を明にし、将来への洞察を客観的たらしめる爲にも、その自由な表現を妨碍するやうなことがあつてはならない。この意味から被面接者の発言内容の道徳的批判や、面接者との議論等の面接者による不注意な使用は、前者によつては被面接者に罪の感情を生ぜしめ、後者によつては自己が受け容れられなかつたといふ感情より、被面接者の表現意欲を滅殺するが故に好ましいことではない。

若し面接の全過程を通じて、面接者の代名詞「私」が多く出現するようだとしたら、被面接者の発言量よりも面接者の発言量の方が多くの——一般に面接者の発言量が面接者、被面接者を合せた発言量の二分の一を越えた場合、面接による生産効果は低下していると考へられてゐる——、被面接者の自由な発言は相当阻害せられたことを多くの経験は示している。面接者に於ては被面接者が十分に自由に表現し得るやう聞いてやり、時にはその欠除せられ

た部分を補足して現在の話題の方向を十分に確保することを助けたり、言はんとし言ひ得ないのが、之を言ふことによつて生ずることあるべき不安、恐怖にある場合には、適当に之を除いてやつたり等して、先づ全ストーリーを語らしむるよう努力が払はれなければならない。

よく語らしめる為には面接者は忍耐強きよき聞き手であること。そして特にパーソナル・カウンセリングに於ては、被面接者より繰返し出現する言葉乃至は内容、言はんとし言ひ得ない不快な経験、或は又突然の話題の変更等に表現せられる或内容の故意の除外⁽⁹⁾、その他被面接者の潜在意識の投影等を、聞いてゐる間に機敏に察知し、抵抗を除去して、不適応行動の未だ表面に現れてゐない最根源を露にしてやらなければならない。

将来の行為に対する計画と決定の責任は、自らその能力と経験の基盤の上に打建てるべく、被面接者自身が持たさるべきものであつて——このことは面接に於て会話が主題に入つた最初の適当な時期に、面接者より被面接者に表明せられなければならない——、特に被面接者自身が答に窮してしまつた場合等、多くの被面接者に一般に見られる面接者への強き依存的态度と相俟つて、支配的な地位に立ち、被面接者の行為に対する計画と決定とは面接者が持つと錯覚して、教師としての立場より急いで結論に導かうとし、面接者が自己の描いた社会的に賛同せられる理想の計画と決定とを被面接者に強制したり、将来の被面接者の行動の強さを結局に於ては弱めるやうなことをしてはならない。強制は時によると被面接者の抵抗に遭ふ懼れあり、面接者は適当な質問を与へつゝ多

くの参考になるべき情報を提供し、行動喚起の刺激を与える、又仮令十分な情報を提供し得ないとしても、彼等によつて助言を与えられない時よりも、より一層自己の長所、短所、機会等を客観的に眺め得る如く奉仕する学生への奉仕者であることをその本質とし、更に又単なる当面の一個の問題の解決の為といふよりも、それを通して被面接者を将来の問題に對してよく統合せられた方法に於て対処し得る、より高き水準に迄成長せしめる為の奉仕といふ、一段高き段階に常にその標準を置いて考へて行かなければならない⁽¹⁰⁾。多くの指示的な発問法はこの点より十分な反省が加えられなければならない。真の奉仕者としての見地より、面接者は如何なる場合に於ても所謂古き型の訓戒者や、情深き圧政家⁽¹¹⁾、或は又無条件の愛情家であつてはならず、被面接者がより多く陳述してより正しく自ら強い判断に到り、更に実行に移ることを助ける助言者であることを常に忘れてはならない。權威を振撒く訓戒者は、一時的な情緒的興奮に基き、将来の善行に對する学生よりの誓約は得られても、往々学生の自尊心を傷つけ、その面接時に於けるその自由な表現を妨げ、面接によつて得られるものは自己に對する強き反感と、学生の惡への誘導のみであり、又無条件の愛情家は、面接者への被面接者の依存心を強化するのみであることを認識すべきである。

面接者は面接を被面接者の長所の上に立つて進めるやう心掛くべきである。多くの場合、面接者は将来の行動を正しく強きものたらしめる原動力としての自信に欠け、当面の問題解決の為の自己の能力を過小評価し、強き劣等感に襲はれ、情緒的に不安定の

状態に在るものであるが、その解決には、この場合余り重要視せらるべき長所でなくとも、被面接者に発見せられた長所を認め、勇気づけることが多分に役立つものであることを面接者は自覚すべきである。少しでも認めてもらひたいという欲求は、基本的なものである。そして総ての人が持つてゐるものであり、認められることによつて被面接者は既有的の劣等感を克服し、将来の自己の行動に対して強き自信を持つやうになるであらう。

助言教官は次の如きことをなすべき倫理的責任を持つ。

面接によつて知り得た情報は秘密にしなければならない。若し秘密が保たれぬとしたら、学生は自己の全ストーリー或はその一部を曲げて語つたり、或は全然語ることを拒否したり等して面接の効果は挙げ得られないであらう。かゝる意味より面接の形態は原則として一対一で他人の存在を許さずして行はるべきである。

会話の内容は十分面接者に於て責任の持てるものでなければならぬ。若し面接者が被面接者に質問されてもそのことが明瞭に答へられぬことであつたならば、漠然たる而も不確実な答弁をするやうなことなく、教師たるの感情を捨て、自己には不明なることを率直に表明すべきで、時によつて面接者は被面接者の前に、自己の無知を表明すべく決して吝かであつてはならない。無理をして答へた答は、被面接者の面接者に対する信頼感を薄めるのみにしか役立たないことを面接者は肝銘し置くべきである。

面接者は面接を自己のパーソナリティでなすべきであつて、若しも自己を偽つた他人のパーソナリティで面接が行はれるやうなことがあつたならば、被面接者は怪しみ輕蔑し、附いて来ないで

あらう。

多くの場合、面接の主題は不快感を伴つたものであるが、之等学生の不快な問題と喜んで取組み、その解決を助ける熱意と愛情の持主にして初めて面接者と被面接者に面接効果に不可欠の同一視現象の發生が期待せられ、かゝる助言教官をこそ学生は望んでゐることを面接者は知らなければならない。学生に好まれぬ面接者からは、その最初に於て既に面接効果は期待せらるべくもない。

率直・坦白たれ。学生の人格を無視した見えすいたトリックを使用してはならない。例へば事実発見の爲の面接過程に於て被面接者が容易に真実を語らぬ場合、語らせる爲に被面接者の他の面を過度に賞讃するが如き奸策は、偽れる面接者の合理化と容易に被面接者に看破せられ、過去に形成せられていたラポーを破壊し、将来に於て永久に両者間のラポーの樹立を妨む結果をしか生ぜしめないであらう。

学識上、人格上、技術上、助言者としての資格を十分に持つてこそ面接者は被面接者の信頼を克ち得るのであるが、面接者が被面接者より信頼を得ると共に、又面接者は被面接者を個人としての十分な資質を持つものとして信頼し尊敬するといふことは、面接効果を規定する最根本であるのであるが、このことは技術上の問題を越えて、常に面接者の脳裏に蔵されていなければならない。⁽¹⁾

c、面接技術上の諸問題
i、面接の場所

教室より面接の爲の特別室の方が、教室の持つ圧迫感より被面

接者を解放して、静に自由に緊張をほごし会話を進めるのに効果的である。そして室内の雰囲気を出来る限り家庭的にし、学生に親近性あり、且つ心を沈め清らめるものたらしめるよう器具装飾品、そのもの、並にそれ等の配置整頓に気が配られなければならない。特に面接室に置かれる絵画、彫刻その他の装飾品は、時に力動的な面接の過程に於て計画的に使用せられるものであるから、その意味でも十分考慮が払われなければならないが、その品物及び配置も、被面接者には自然と感ぜられるが如く面接者に於て努力せらるべきである。

ロ、面接者自身に於ける面接前の準備

出来る限り被面接者に関する身体状況、学業成績、家庭環境等の多くの資料が累加記録等を利用し、面接者に於て面接前に蒐集せられなければならない。之等の得られた或種材料は、時に会話の出发点ともなるであらうし、又被面接者に関して面接前に出来る限り知ることにより、面接者が被面接者に当面してその容貌、服装、言語等被面接者を形造る外形的な方面より生ずる自然のハロ現象を打破するに⁽¹²⁾、又質問を被面接者にアジャストせしめるのに役立つであらう。しかし、かくして被面接者に接しない以前に形成せられた被面接者に関する見解は、あく迄唯参考とせらるべきもので、時によつてはそれが面接の全過程を通じて面接者を強く支配する偏見となる可能性のあることを十分面接者は考慮の上で、かゝるマテリアルに接しなければならない⁽²⁸⁾。

面接者は面接の目的を明瞭に持つと共に、それに関する予備知識を持ち、更に面接の計画と質問のリストを面接前に準備する。予

備知識は重点を外さぬ質問を構成するのに役立つであらう。ハ、面接の開始と主題討議中の諸問題

学生が若し自ら進んで助言教官の許に来るならば、彼自身の問題を解決するのに極めて積極的なことを示すそれは一つの証左であり、多くの場合、面接の全過程を通じてそのリーダーシップは学生によつてとられ、会話が殆んど単刀直入的に直に本論に入るものであるが、然らざる時は消極的であり、面接の全過程を通じて抵抗が多く出現し、面接の技術は相当困難を予想しなければならないであらう。学生が入室して来たら、恰も久方振りの親友の訪問に遭つた時のように自ら立つて一、二歩前進し、名前を呼び、学生に席を薦める等アット・ホームの感じを極く自然の容態にて感ぜしめ、総ての圧迫より彼の心を解放してやらなければならない⁽¹³⁾。最初の数分間に面接者より出る言葉とその態度、表情が面接のその後の総てを決定すると言つても過言ではないのである。困難な問題を持つた学生は既に心の安定を失つており、それが自分の部屋とは異つた雰囲気を持つ部屋に入つて来たのであるから、心の安定を得させる為に十分な時間と共に、オフィシャルな感じを捨て、極く自然に自己の内心を表明し得るやう面接者の関心が払はるべきである。

仮令その時の主題が不快感を伴ふものであらうとも、会話はフレンドリーな態度にて、被面接者が十分な関心を持ち、快感を伴ひ、而も喜んで容易に答へ得るトピックより始めらるべきである。この技術は被面接者に面接者に対する安易感を感じせしめ、以後の面接過程に於て被面接者の協力が得られるか否かの分岐点に

なるものであるから、会話の開始は如何に、如何なるトピックより始めらるべきかについては、十二分な関心が面接者によつて払はねなければならぬ。然し被面接者が自ら進んで直に主題に突入した場合には、前記の如きトピックに再び招き入れる必要は毛頭なく、かへつてこのやうにすることにより被面接者の出鼻は挫かれ、後の面接過程が円滑に進行しなくなるであらう。

予備段階に於けるトピックがクライマックスに達し、両者共に笑ひ、或る一定の心理的休止の後出来れば被面接者より、それが出来ないうち、或は面接のイニシアチヴが面接者によつてとられてゐた場合には、面接者より問題の核心に自然に話題が転換せられ、ば理想的である。『一笑は千語に優る』と言はれるが、笑ひに導いて共に笑ふといふことは、同一視を発生せしめる上より、面接に於ては極めて重要視せらるべきことである。

面接が十分な成果を得る為には、先づ時間が被面接者の心の安定度、諒解、決断の能力、面接に対する態度に依じて十分に与へられなければならない。若し僅少の時間しか発見せられない時には問題の主題に入ることなく、その第一回の面接の時間は面接の目的を明かにすること、互に他を知り、特に面接者は被面接者に自己内部のあるものを否定する為に生ずる補償的な自己防禦行動の無駄であることを知らせることに役立たしめて、問題の核心には十分な時間の得られる次の機会に入るべきである⁽¹⁴⁾。被面接者には心をそのシチュエーションに適応させる為にも、会話の発展過程に於て種々脳裏に浮び来る連想を整理する為にも、又面接者の質問の意味を十分正しく諒解する為にも、十分な時間が必要で

ある。然し面接は社交会話ではないのであるから、不必要なことに時間を空費することは面接者、被面接者の両者にとつて重荷であり疲労が結果されるのみであるが故に、一回の効果的な面接の為に許さるべき時間は、多くの場合一時間以内⁽¹⁵⁾であることを面接者は念頭に置き、又面接場面を総ゆる生活場面への準備として役立たしめるといふ上からも、面接の開始に当り時に時間を限定する——面接開始の時間、面接に使用せらるべき時間——といふことは、かへつて被面接者に自らの問題に自ら進んで早く突入させ、将来の行動への計画と決定とを早く得させる為に効果的であつて、この場合若しその限定された時間内に結論に到達し得なかつた場合には、数日の間隔を置いて次の面接日時を指定し、その時は別れるといふ方法も考慮せらるべきである。

結論を急ぐ為に、又感情的なファクターに基いて質問に対する答を暗に言ふやうなことがあつてはならず、質問は常に総ゆる答が可能なやうに解放的でなければならぬ⁽¹⁶⁾。導入質問によつては唯被面接者が何事かを語らんとして精神的に困乱してゐる為に語り得ず、又過去を回想すること困難なる時を除いて、一般的には被面接者の正しい答は得られない場合が多いと考へられる⁽¹⁷⁾。

同様の理由によつて、諾か否か何れか一方に、而も單純に答へしめるやうな発問の仕方は⁽²⁾、その何れとも簡單には答へられないやうな場合にも、何れかの一方に強制的に追ひやる危険性があると共に、情報を得ることに於ても、又治療目的を達成する上に於ても失敗であるが故に、かゝる発問の仕方はその何れでもない場合にも答へ得る如く、又十分に自ら発表せざるを得ないやうに工夫

せられなければならない。但し被面接者より情報を得ることを目的とする面接に於ては、被面接者に発表内容を明白ならしめる上から、時にこのやうな発問形式をとつて効果的なこともある。

質問は面接者、被面接者の会話に關係を持たせる“conversational hook”を利用し⁽¹⁸⁾、面接者の意図が正確に相手に受容せられる如く、その語彙と言語とは被面接者の能力と習慣、興味に合ったものでなければならぬ。又その質問のペースも被面接者の能力と問題の性質に應ずべきであるが、遅過ぎる時は被面接者に、被面接者と問題に対する関心と諒解の度合の不十分なることを示すものと考へられ、又速過ぎる時は重要部分を看過したり、暗示を与へる危険がある。而も質問内容が事務的に表面的な問題にのみ限定せられる時には、表面的なもののみしか得られないであらう。

学生の表明するさうせざるを得なかつた行動の一応の動機を靜によく聞き受け容れてくれてゐる面接者の身体的、言語的表現は、被面接者に安堵感を与へると共に、以後の面接過程を円滑に進行せしめるのに役立つ⁽¹⁹⁾。然し被面接者の誤れる考へが表明せられた場合、それが面接者の前記表現により、肯定せられたと誤つて被面接者に解釈せられる危険が存在する故に、熟練せる面接者は被面接者によつて述べられた言葉の單純な反覆と、前の言葉と後の言葉との關係より面接者の感得したその意味を反覆したり、その言はんとするところを、被面接者の現在の心持を推測し言つてみるといふ三様の態度を區別して使用するであらう。然し前記二者は強く言ひ過ぎることにより、問題によつては私的な世

界が覗き見されるやうな氣持を被面接者に起こさしめて、兩者間の自由なコミュニケーションが破壊せられる危険がある故に、この点は十分に留意せられなければならないのであるが、何れにしても、自己が受け容れられたといふ感じは、更に被面接者をして自由な表現を続けるべく力づけるであらう。特に第三の解釈法が使用せられた場合、例へば「君は何をなすべきかといふことは自分自身では分つてゐるのだが、しかしいざといふ時になると実行が出来なくなつてしまふのだ、」という言葉の後には多くの場合、「しかし仕方がないだらう」等といふ被面接者の行動に対する再確認の言葉が附加せられるのが普通であるが⁽²⁰⁾、かゝる附言は非指示的方法を支持するものゝ、洞察過程に於ける被面接者自身による自我是認と、再方向づけを妨害するものとして強く排撃するところではあるが⁽²¹⁾、使用法如何によつては、抑圧感情の輕度な場合など、一層被面接者に以後の發言意欲を強く唆つて治療過程を速かならしめると共に、それまでは表面的であつた自己自身の諒解を、他人より解釈してもらつたことによつて一層強めるに役立つであらう。しかしこの解釈法は被面接者の言が事實であるか、単に想像的なものであるか明に認め難い場合には、その使用は躊躇せられなければならない。又この方法には面接者自身の態度、思想が投影せられ、之によつて被面接者の言を誤り、主観的に解釈することがあることを常に面接者は意に留め、慎重な考慮の上に於て行なはなければならない。

面接の進行途上に於ける被面接者の態度、或はその身体的表現の觀察は、面接に於ける一つの重要な要素として、決して見逃され

るやうなことがあつてはならない。それによつて観察者は注意深く避けるべき点、或は更に探究すべき諸点が示唆されるであらう。

被面接者の態度及び身体的表現が面接者に看過され得ない意義を持つことは自明であるが、それと共に、面接者のそれも又面接を円滑に進めるか否かに於て重要な意義を持つ。言語よりも面接者の態度や声の調子の方が面接に於ては余程重要である、と言はれる如く、面接の効果を挙げる為には静な気取らぬありの儘の態度こそ一般に好まるべきであつて、例へば時によつては何事にも自若として感情を面に現さぬ“Poker's face”よりも、強く己を勇氣づける何ものかを面接者の顔に求め、何事かを言はんとしてゐる被面接者の表現意欲は、面接者の偽らぬありの儘の身体的表現によつて、更に強く効果的に推進せられるであらう。但し不安めいた態度とか、極端な情緒的表出に対しては折角達成せられたラポーを破壊するものとして、十分面接者に於て自己統制が加へられなければならない。

面接の中間の“休止”——長くとも三十秒を越えることは殆んどない——は蓋はれた地面を面接者、被面接者の両者に見付け出させる為にも、又要点を要約して後の継続の基盤を形造り、更に重要な何ものかを生ぜしめる為にも、又右すべきか左すべきか内心に大きな葛藤を持つ被面接者が、面接の助言に基いて自己の将来の行動を決定する為にも、大きな意義を持つものであるといふことは十分に認識されなければならない。

二、面接の終了

面接の終了は被面接者がその過去の業績より将来を眺めて少く

とも幾分かの満足を持ち、或は将来の行動に対する計画を自ら決定し立案し得た時、面接者、被面接者の為に簡単にその日の面接の結果を要約し——多くの場合修正と附加の為に音読する——、極めて自然のうちに計画的に終了するものでなくてはならない。そして終了に當つては再び何時でも来て助言が得られるやう、ましてや次回の面接を予定してゐる時には、十分な温もりと次回への連絡を保つて終了することが必要である。

尙面接者は面接が形式的には終つてから後に附加せられる被面接者の言語、態度を決して看過するやうなことがあつてはならない。言はんとして、又表明せんとして面接中の圧迫感の為に表現し得なかつた極めて面接者にとつては重要な事柄が、面接が終了してその緊張が解けた途端に、被面接者の口や態度を通して迸り出るものである。面接の終了も面接過程の重要な一過程であることを面接者は知らなければならない。仮令彼が終了を告げ、別れの挨拶をしても、効果を期待して行はれた助言教官の面接は終つてしまつたのではなく、この場合、別れの挨拶は被面接者の緊張を解く為の一つの機会を学生に提供する技術として、面接者の注意は被面接者より離れてしまつてはならないのである。

三、結 び

面接に於て非指示的な方法を主張する者は、被面接者が現実に発生した条件に合致する如く、自ら成長発展する能力あることを根本仮定として、何時如何なる問題に対しても極端な被面接者中心主義を堅持し、面接者中心的な指示方法を否定する。勿論私も常

に一切の責任と面接の全過程を通じてリーダーシップを面接者がとる極端な權威的な面接者中心主義は之を否定するものであるが、非指示的方法の根本仮定とする被面接者の自己生産、自己發展の能力は飽く迄も可能性であつて、常に好ましき方向にのみ成長發展するとは限らざるが故に、被面接者の能力と性格、問題の種類、面接中に発生した種々な状態等によつては、適当な勸奨、指示、助言、解釈、再確認、情報の提供者が与へらるべきものとして、以上私は多分にその柔軟性を認めた相反する二つの方法の折衷法が、学生の全一的發達の為の責任をとる助言教官の、学生との面接上とるべき最善の方法であるとの考へのもとに論を進めた次第である。

(註)

- (1) この意味での学生の問題を取扱つたものとしては
Williamson, E. G., & Darly, J. G. : *Student Personnel Work*, 1937, 283 pp.
Bordin, E. S. : *Diagnosis in Counseling and Psychotherapy. Education & Psychology*, M. 6, 1946, 169 pp.
後者は心理治療的立場より取扱つたもの。
- (2) Strang, R. : *Counseling Technics in College and Secondary School*, 1949, 100 pp.
- (3) Strang, R. : *Ibid.*, 137 pp.
- (4) Burge L. V. : *Interview Technique as a Means of Diagnosing*, *J. Educ. Res.*, Feb, 1934, (quoted from Strang, R. : *Ibid.*, 137 pp.)

- (5) Erickson, C. E. : *The Counseling Interview*. 1950, 35 pp.
- (6) 偏見の危険に關しては
Rice, S. A. : *Contagious Bias in the Interview. A Methodological Note. Amer. J. Sociol.* 1929, pp 420~23.
之はニューヨーク慈善委員が簡易宿泊所の二千名の常連の窮乏の原因を十二名の面接者によつて統計的に取扱つたものであるが、その結果、面接者が禁酒主義者である場合と然らざる場合とに於て、その窮乏の原因を飲酒に求めたパーセンテージに約四〇%の開きを示したことを報告している。
- (7) Klein, P. E., & Moffitt, R. E. : *Counseling Techniques in Adult Education*, 1946, 52 pp.
- (8) Erickson, C. E. : *The Counseling Interview*. 1959, 59 pp.
- (9) Blum, M. L., & Balinsky, B. : *Counseling and Psychology*, 119 pp.
- (10) Paterson, D. G., Schneider, G. G., & Williamson, E. G. : *Student Guidance Techniques*, 1938, 8 pp.
Sturtevant, S. M., & Hayes, H. : *The Use of Interview in Advisory Work, Teach. Col. Rec.* 1927~28, pp. 551~63.
- (11) 面接に於て被面接者を個人として尊敬することの重要性を實驗的に研究したものとしては、
Cavan, R. S. : *Interviewing for Life History Material, Amer. J. Sociol.*, July, 1929 (quoted from

Young, P. V. : *Interviewing in Social Work*, 1935, 255 pp.) が参照せらるべきである。

- (12) ○ 特異性を持った罪人の外貌は写真と比較して、スケッチによる場合の方が、画く者の偏見の為に非常に強く誇張せられることをゴーリングは報告してゐる。

Goring, C. : *The English Convict. A Statistical Study.* (quoted from Bingham, W. V. D., & Moore, B. V. : *How to Interview*, 1941, 16 pp.

○ 淡路は写真を材料として主観的判断の不確実性を立証し、相関係数に於ては 0.331 ～ 0.381 と報告してゐる。

淡路田治郎著 材能研究 二二七頁

○ クリーントンは精神分析学者がパーソナリティと関係ありとする二百以上の人類学的特徴に対し、周到な調査の結果殆んど無関係であることを報告してゐる。

Cleeton, G. C : *Estimating Human Character. Scientific Monthly*, 1926. (quoted from Bingham, W. V. D., & Moore, B. V. : *Ibid.*, 19 pp.)

- (13) この点に関しては更に次の論文が参照せらるべきである。
Symonds, P. M. : *Securing Rapport in Interviewing. Teach. Col. Rec. May*, 1938, pp. 707～22.

- (14) 指示的、権威的面接に於ては多くの場合唯一回の面接にて事足り、その時間も面接者中心的に考へられる。特に未熟練面接者の場合に於て然り。

- (15) Blum, M. L., & Balinsky, B. : *Ibid.*, 134 pp.

- (16) Muscio, B. : *The Influence of the Form of the Question, Brit. J. Psychol.*, 1916, 8, pp. 351～89.

男女五十六名を対象として簡単な五種の映画を見せ、後八種の質問を記載した質問紙を配布して、各種質問に対する正答のパーセンテージを調査し、導入質問の危険をムシオは報告してゐる。

- (17) 導入質問の長所については次の論文が参照せらるべきである。

James Rana : *On Facts as Subjects of Inquiry by a Jury.* (quoted from Young, P. V. : *Interviewing in Social Work*, 1935, 269 pp.)

- (18) Erickson, C. E. : *Practical Handbook for School Counselor*, 1949, 55 pp.

Garrett, A. : *Interviewing*, 1942, 21 pp.

(19) Strang, R. : *Ibid.*, 130 pp.

(20) この点に関してロジャースは、指示的方法に於ける面接者の諾、否或は特殊な答に限定しやうと規定する傾向は極めて多いと報告してゐる。

Rogers, C. R. : *Counseling and Psychotherapy*, 1942, 123 pp.

(22) Rogers, C. R. : *Ibid.*, 21pp.

(23) 被面接者の事例史に関してはロジャースの言を十分吟味すべきである。

Rogers, C. R. : *Ibid.*, pp. 80～83