

対訳：リチャード・ニスベット「マインドウェア」からの抜粋：「面接の錯覚：後編」(Richard Nisbett, *Mindware*. Farrar, Straus and Giroux, 2015.)

To bring home the lesson of interview data: Given a case where there is significant, presumably valuable, information about candidates for school or a job that can be obtained by looking at the folder, you are better off not interviewing candidates. IF you could weigh the interview as little as it deserves, that wouldn't be true, but it's almost impossible not to overweight it because we tend to be so unjustifiably confident that our observations give us very good information about a person's abilities and traits.

It's as if we regard the impression we have of someone we've interviewed as resulting from an examination of a hologram of the person -- a little smaller and fuzzier to be sure, but nevertheless a representation of the whole person. We ought to be thinking about the interview as a very small, fragmentary, and quite possibly biased sample of all the information that exists about the person. Think of the blind men and the elephant, and try to force yourself to believe you're one of those blind men.

Note that the interview illusion and the fundamental attribution error (FAE) are cut from the same cloth, and both are amplified by our failure to pay sufficient attention to the quantity of evidence that we have about a person. A better comprehension of the FAE, namely that we overestimate the relevance of stable dispositions relative to situations, would lead us to be dubious about how much we can learn from an interview. A firmer grasp of the law of large numbers makes us less vulnerable to both the FAE and the interview illusion.

面接データの教訓を活かすには：学校であれ仕事であれ、採用候補者について貴重そうな有意な情報が、書類から得られるのだったら、候補者を面接しない方がいい。おそらくムリだろうけど、もしもかりに、面接にふさわしいだけのわずかな重みしか与えることができるのだとして、それでも、過大評価せずにいるのはほぼ不可能だ。というのも、相手の能力や特性についてじぶんの観察からすぐれた情報が手に入ると不相応に確信を抱いてしまう傾向がぼくらにはあるからだ。

あたかも、面接相手から受ける印象が、その人のホログラムの検討から生じているかのように思ってしまう——もちろん本人よりもちょっぴり小さくてぼんやりしてる像ではあるにせよ、その人の全貌を体現してるホログラムから、面接の印象が生まれているかのように思ってしまう。面接とは相手に関して存在してる情報全体から取り出した標本、しかもかなり小さくて断片的で、そのうえ偏っているかもしれない標本なんだと考えるべきだ。盲人と巨象の話を思い浮かべて、自分はあの盲人たちのひとりなんだと努めて考えるようにするといいい。

もとをただせば、面接の錯覚と根本的な帰属の誤り (FAE) は同根で、どちらも相手について自分が持ち合わせている証拠の質に十分な注意を払いそこねることで強まる。FAE, つまり誰かの安定した性質を状況よりも過大評価してしまう誤りをもっとよく理解すれば、面接から知りうることに疑心を抱くようになるだろう。大数の法則をもっとしっかり把握すれば、FAE にも面接の錯覚にももっと耐性ができる。

I wish I could say that my knowledge of the utility of interviews always makes me skeptical about the validity of my own conclusions based on interviews. The illusion that I have valuable and trustworthy knowledge is too powerful. I just have to remind myself not to weight the interview -- or any brief exposure to a person -- very heavily. This is especially important when I have presumably solid information about the person based on other people's opinions formed after long acquaintance with the candidate, as well as records of academic or job achievements.

I have no difficulty, however, in remembering the limitations of your judgments based on a brief interview!

面接の効用を承知しているから面接にもとづく自分の結論の妥当性にいつでも懐疑的なんだと言えたらいいんだけど、そうもいかない。貴重で信頼できる知識を持ち合わせているって錯覚は強力すぎる。かくいうぼくも、面接の重みを——誰かとの短い接触の重みを——重視し過ぎちゃいけないっていつも自分に言い聞かせなくちゃいけない。これがとくに重要なのは、学業成績や仕事の実績といった記録にくわえて、候補者との長いつきあいをとおして形成された他人の見解にもとづく堅固そうな情報を持ち合わせている場合だ。

とはいえ、短時間の面接にもとづく他人の判断の限界だったら、いつだってらくらくと思いきこせるんだけどね。