## コラム 9-5　心理検査でうそをついたら……

採用試験などには，パーソナリティ検査が含まれているものがたくさんあります。皆さんの中にも受験したことがある人がけっこういると思いますが，日本で最も使用されているSPI という採用検査にも，性格検査が含まれています。

このような質問紙形式の検査の場合では，受験者が採用時の評価で有利になるように，一部の質問項目に正直に回答しない可能性があることが知られています。たとえば，実際には「時間にルーズ」な人でも，採用試験で「時間にルーズですか」という質問項目が出てきたとき，正直に「はい」と回答することにはためらいを感じる場合が多いのではないでしょうか。採用を判断される際の評価で，時間にルーズであることは不利になるのではないかと考えて，実際には違っていても「いいえ」と回答する人が一定数存在しています。それでは，そのように項目内容に合わせて都合よく回答すれば，検査を実施する側（企業など）は，その受験者が理想的なパーソナリティをもった人と判断してくれるのでしょうか。

しかし，心理検査で自分に都合がいいように回答を変える（うそをつく）と，実は自分に不利になる可能性が高いのです。心理検査でうそをついた場合，主に 2 つのリスクがあります。1 つは，採用検査などで使用される心理検査には，不正直な回答を検出する仕組みが回答者にはわからないように組み込まれている場合があり，回答者が率直に回答しているかどうかをチェックできるようになっているものがあります。そこで一定以上率直に回答していないと判断されると「自分をよく見せようとしている」と評価され，回答者にとって不利になります（正直に回答していないと判断され，それで不合格となる可能性もあります）。

不正直な回答をすることによって起こるもう 1 つのリスクは，採用後のミスマッチです。実際は人づき合いが苦手でも，正直に回答すると採用場面では不利になると考えて，社交的であるかのように回答したとします。しかし，企業側がその結果を前提にして営業などの対人的な業務に採用･配属を決めた場合には，実際には苦手な仕事をすることになり，成果を出せなければ「能力がない」「やる気が無い」という評価を下されてしまう可能性があります。

いずれにしても，心理検査で率直に回答しないことは，結果的には自分の首をしめる可能性があるので，パーソナリティ検査を受ける場合には，率直に回答することが大切です。