

雅思口语面试中的行为规范——格鲁吉亚雅思教师研究

张志强

西南大学, 重庆 400715, 中国

摘要: 本研究旨在编制一份雅思口语面试行为准则问卷。为此, 问卷设计基于量化方法, 选取雅思面试中行为问题最为显著的因素。该量表包含四大类, 即价值观因素、公平性、内容因素和人际关系, 共 28 个条目。采用扩展因素分析 (EFA) 和验证因素分析 (CFA) 后, 结果表明该问卷具有较高的效度。此外, 通过 Cronbach's Alpha 系数评估了问卷的信度, 其值为 0.825。与传统方法不同, 本研究采用多指标结构方程模型 (SEM) 来检验雅思面试行为准则问卷的效度和信度。最后, 讨论了统计结果及其应用。

关键词: 行为; 规范; 面试; 标准, 雅思

Codes of Behavior in IELTS Speaking Interview--A Study of Georgian IELTS Instructors

ZhiQiang Zhang

Southwest University, Chongqing 400715, China

Abstract: The purpose of the current study was to construct a Codes of Behaviour Questionnaire for IELTS Speaking Interview. To this end, the questionnaire was designed by selecting the most significant factors of behavioural issues in IELTS Interviewing based on quantitative approach. The scale which consisted of four main categories, are Values system factor, Fairness, Content factor, and Interpersonal relationship, along with 28 items. After employing EFA and CFA, it was revealed that the questionnaire consists of high validity. Moreover, the reliability of the questionnaire was assessed by running Cronbach's Alpha which was .825. As an alternative to the traditional approach, this study utilized structural equation modelling (SEM) with multiple indicators to examine the validity and reliability of Codes of Behaviour in IELTS Interviewing Questionnaire. Finally, statistical results and implications were discussed.

Keywords: Behaviour; codes; interviewing; Standards, IELTS

访谈是一种特殊的对话方式, 旨在了解个体的观点。Patton 认为, 访谈的目的是发现“他人心中的想法”。它也是“一种灵活的数据收集工具, 能够运用多种感官渠道: 言语、非言语、口语和听力” [1]。根据 Kvale 的说法, 访谈是两个或两个以上的人就共同感兴趣的话题交换意见。这种解释指的是人性的社会维度。访谈使各方能够表达他们对世界的见解, 并阐明这些见解如何反映他们各自的立场。因此, 基于此澄清, “访谈并非仅仅关注收集有关生活的数据: 它是生活本身的一部分, 其人性化不可避免”。访谈并非通常的日常对话。它有

多种目的：作为一种定性研究方法，用于评估人员素质、招聘人员等。访谈类型多种多样：标准化访谈；深度访谈；民族志访谈；精英访谈；生活史访谈；焦点小组；半结构化访谈；小组访谈；结构化访谈；探索性访谈。

面试官全权负责所采用的面试程序[2]，因此他们应该遵守一些行为规范和标准。他们“肩负着行为规范的重担，因为他们拥有巨大的权威和权力”[3]。鉴于“面试”在大多数领域，尤其是在雅思口语面试中的重要性，毫无疑问，迫切需要对行为问题中最实质性的因素进行全面的分类，面试官应该深思熟虑，以便能够轻易感受到这些问题的缺失。因此，本研究试图在雅思口语面试中寻找一些行为标准和准则，可以作为雅思面试过程中参与人员（例如雅思教师、考官等）的框架。

一般来说，行为是指定义良好程度的标准。行为通常承载着对想法、烦恼、活动等的情绪化判断[4]。遗憾的是，我们正在逐渐忘记自己的行为，这种趋势必须立即遏制。或许，我们的雅思老师、教育政策、教师教育大纲以及教育机构在这方面都发挥着重要作用。

行为教育在我们生活的方方面面都至关重要。管理学校和课堂教育体系的立法决策需要认真审视。教师不仅仅是一名教师。由于教师不仅负责培训雅思考生，还负责帮助他们成长和发展，因此真正的教师不仅要善于激发学习，还要成为行为的典范[5]。

多年来，职业行为变得越来越重要。随着我们对职业的热情日益高涨，相关问题也变得越来越复杂和棘手。专业团体正逐渐致力于改进、重新审视和人性化。专业人士要求更完善的规范，以实现更佳的管理。坦率地说，当一个专业团队在行为准则下工作时，这是发展、扩张和专业过度自信的标志[6]。

职业行为通常被定义为在职业生涯中明辨是非的理念。这意味着在遵循个人信念的同时做正确的事。它也被描述为应用于个人职业或专业工作的道德价值体系。每一套行为准则都可能将先前的实践形式化为新的程序。职业行为还包含诸如职业庇护之类的内容。此外，行为准则因文化背景、职业和众多学科而异[7]。保守地说，行为纯粹是一个社会可及性问题，行为只能通过决议来构建。而决议可能因社会、社区而异。这被称为行为相对主义。

在与人类贡献者合作时，研究人员应严格监控行为问题。根据 Cohen 等人的研究，由于访谈在时间安排和提问的周密程度方面都经过深思熟虑，不会干涉受访者的私生活；因此，应保持高标准的行为考量。因此，在访谈过程的各个阶段都应仔细考虑行为问题。尽管访谈的坦率和亲密性对研究人员来说可能是一个社会挑战，因为它可能会促使受访者透露他们将来可能会后悔的信息，而且这种关系可能会发展成一种准治疗关系，而许多研究人员可能不具备这种资格。因此，为了避免引发任何问题，研究人员应保证收集的数据将严格保密且匿名。此外，参与者应该知道他们在访谈中的贡献完全是自愿的，并且可以随时撤回。

许多宝贵的信息可以通过访谈收集，尤其是在非文盲人群中。访谈使研究人员能够更深入地研究感兴趣的课题，并以其他研究方法无法实现的方式运用熟悉的线索。此外，访谈还能加强研究人员与研究参与者之间的联系。同样，访谈也能帮助研究人员更好地了解目标人群，但这种了解也伴随着一些风险，研究人员必须在访谈前和访谈过程中予以说明。研究人员可能会在无意中伤害受访者。社会行为研究通常不会造成身体伤害，但心理和/或社会伤害的可能性很大。

2001年，雅思（IELTS）的面试形式和标准进行了修订。一项主要修改是从单一的国际量表改为一套四个分析量表，分别侧重于口语能力的不同特征。从测试的角度来看，它的独特之处在于它本质上是互动的，并且必须在现场界面上直接进行测量。培养口语技能的根本目标是能够有效地使用该特定语言进行互动，它涵盖理解和表达。口语测试已成为雅思和托福等全球大型语言能力测试的一部分。

口语测试是雅思四项测试中的最后一项。它要求考生与经过雅思培训的考官进行面对面的面试。面试持续

11 至 15 分钟，并会被录音。测试分为三个阶段：

- 第一阶段为自我介绍，以一系列简短的问答形式进行，旨在让考生感到舒适，并加深对申请人的了解。考官会询问一些关于考生自身的简单问题，例如他的家庭、家人、国家、工作、学习、兴趣等。例如：“你为什么决定学习工程学？”“你们国家最受欢迎的饮料有哪些？”

- 第二阶段为个人长篇发言，考生需要就选定的话题进行 1 至 2 分钟的演讲。每位考生都会被分配一个话题，并需要在限定的时间内（即 1 至 2 分钟）以独白的形式进行讲述。需要描述的物体或话题通常较为宽泛，例如河流、海滩或电影等。

- 第三阶段为考生与面试官之间的双向讨论或对话。讨论主题与长篇发言（即第二阶段）的主题相关。

上述所有领域也构成了本研究中问卷的重要概念，即（1）价值体系因素、（2）公平性、（3）内容因素和（4）人际关系。

行为准则使我们能够界定职业道德和义务，发挥事实上的监管作用，改善职业形象，通过阐明专业人员的存在理由来激励和激发专业人员，提高他们对问题的认识 and 意识，最终提高其专业性和可靠性。反过来，我们也必须考虑：理论标准是强制性的还是纯粹的愿望，这种准则是不可或缺的还是有用的，行为价值观是普遍性的还是文化相对性的[8]。

基于行为标准和原则进行的访谈通常会带来更引人注目和更具启发性的结果。实施访谈的首要问题是参与者创造一个能够提供真实且实质性回答的环境。Kvale 列举了访谈中行为问题的两个主要要素：保密性和访谈的后果。访谈的保密性意味着候选人传递的信息不应被访谈者泄露。最后，访谈者应对访谈的后果负责。即使申请人了解访谈者的态度，访谈数据也可能带有偏见且不真实。Best & Kahn 认为“访谈者必须确保被访谈者理解研究人员对研究结果不抱有任何先入为主的观念”。此外，Van Kammen 和 Stouthamer-Loeber 提到了对访谈员进行准确开展工作的培训。Best & Kahn 补充说，访谈员需要了解自己的立场。他不应该说出自己的想法，而应该告诉受访者，他们根本不应该受到评判。他应该全神贯注地倾听受访者的言语。无论受访者的整体状况如何，访谈过程中都应保持赞同和开放的态度。信息应该自发而热情地传达，而不要强迫他们表现得习惯。访谈应该在相互尊重的基础上进行，访谈员应该提供一个让参与者感到轻松、没有压力的环境。访谈中的另一个行为问题是，访谈员应该思考和计划访谈的整个步骤，包括访谈的内容、访谈的方式以及可能带来的担忧。与研究中的数据分析和访谈发表相关的另一个因素是，访谈者在重新处理材料时可能会遇到“情绪波动”。在记录过程中，再次聆听访谈内容可能会令人感到艰难和疲惫；而在撰写过程中，决定删除哪些内容可能会让人难以忍受；承担报告所有信息的责任感可能会让人难以承受。

在访谈和行为领域，已经开展了一些研究。Brounéus 在其研究中调查了和平研究中访谈的过程、技巧和行为，并系统地阐明了这些步骤。AllMark 等人对深度访谈中的一些行为问题进行了文献综述。他们阐明了深度访谈中普遍存在的五个行为问题，包括谨慎和隐私、破坏、双重角色和过度介入以及政治和权力。Kont-Kontson 等人研究了面试官在口语能力面试过程中对其角色的感受，并提出了多种面试官培训策略来克服这些问题。Reemann 等人研究了面试官在口语能力面试中的行为。他们的研究表明，“总体上试图遵循本次考试设想的脚本面试格式，但两种性别的面试官对脚本进行了修改”。Alas 仔细研究了爱沙尼亚外语国家考试的起源和发展，并追溯了该考试制度的变化。Alshenqeti 评估了访谈作为一种数据收集方法的价值和局限性，并阐明了使用访谈时存在的行为问题。Loui 在其研究中指出，“为了支持科学和工程领域的行为教学，教育技术提供了多种功能。

雅思考生与教师之间的沟通、文件制作、文件分发、课堂存档以及远程资源的获取”。此外，Salehnia 和 Ashraf 在一项研究中调查了“雅思考生教师的专业行为承诺与雅思考生自尊之间的关系”。因此，他们发现专业行为与雅思考生的自尊之间存在显著的正相关关系。Chesley 和 Anderson 进行了一项研究，旨在回答“雅思考生是否有资格教授行为学？”的问题。该研究指出了在协调环境中出现的不同行为问题，并认为“如果要以有意义的方式教授商业行为，教授商业行为的学者必须首先了解他们所处的复杂行为情境”。在另一项研究中，DeAngelis 定性考察了学院院长、行为准则及其行为准则之间的关系。受托责任，并解释说，学术机构的负责人必须遵守两套专业规则；作为学院成员，他们必须遵守其机构内部制定的行为准则；作为管理者，他们必须履行决议和信任的托管责任。

一、方法

本研究共招募了来自格鲁吉亚各地的 288 名雅思教师。这些教师是通过立意抽样选出的。他们均拥有丰富的雅思口语面试经验。样本中，男性 154 人，女性 134 人。参与者的年龄在 28 至 48 岁之间。这些教师均主修英语教学、文学和翻译等不同专业，且大多拥有硕士学位。其中，55 名雅思教师也参与了本研究的定性阶段。

55 名雅思教师接受了访谈，分享了他们的想法，以探索雅思面试中最为恰当、最合适的行为准则。访谈在格鲁吉亚进行，并进行了数字录音。此外，根据雅思教师的身份和工作经验，每次访谈时长为 50 至 75 分钟。访谈内容均进行了录音并转录，用于内容分析。共有 55 份访谈记录。

雅思面试行为量表是本研究研究人员编制的问卷。该量表包含两部分，旨在衡量雅思教师在设计和实施面试过程中的知识和行为承诺水平。面试是如何进行的，以及面试的实施/执行质量。因此，问卷的第一部分与参与者的人口统计信息相关。第二部分针对雅思教师的知识和行为承诺水平，要求他们从“非常同意”到“非常不同意”的四个选项中选择。该量表包含四个主要类别，分别为（1）价值观体系因素、（2）公平性、（3）内容因素和（4）人际关系，共 28 个条目。此外，经过扩展因素分析（EFA）、验证性因素分析（CFA）和克隆巴赫 α 系数检验，该量表具有较高的结构效度和信度。

为了编制雅思面试行为量表，研究人员遵循了两个明确的步骤：首先编制问卷，其次检查其信度和效度。

在编制问卷的过程中，研究人员遵循了 Dornyei 提供的所有关于如何编制和管理问卷的程序和步骤。首先，研究人员对雅思面试中的行为问题进行了广泛的研究。在深入研究所有相关的科学文献以及上述程序之后，研究人员制定了问卷的项目。为了确保问卷中的项目涵盖了面试中所有的行为维度，并检查了内容效度，研究人员邀请了一些经验丰富的雅思面试教师仔细审阅这些项目，并就研究问题提出任何进一步的意见。最终，研究人员对一些项目进行了重新表述，使其更加清晰，并删除了一些引出相似观点的项目。问卷结果共 28 个条目，每个条目有四个选项供参与者选择，范围从“非常同意”到“非常不同意”。此外，问卷包含四个主要类别/因素：量表包含五个主要类别：（1）价值体系因素，（2）公平性，（3）内容因素，以及（4）人际关系。

为了评估问卷的效度，或者更确切地说，为了分析结果，除了上述程序外，我们还采用了结构方程模型（SEM）、扩展因素分析（EFA）和验证因素分析（CFA）。此外，所有条目均采用李克特量表（Likert scale）进行评分，该量表共四级，从（1）“非常不同意”到（4）“非常同意”。需要注意的是，措辞消极的条目采用反向计分，以便得出一个积极的总分。此外，之后还通过运行克隆巴赫系数（Cronbach's Alpha）来评估量表的效度。问卷的信度和效度结果将在本文的结果部分进行详细阐述。

二、结果

通过分析定性数据，我们确定了四大类访谈行为准则：（1）价值观体系因素；（2）公平性；（3）内容因素；（4）人际关系。

在“价值观体系”因素下，访谈员应建立一套指导其访谈行为的道德观或理想。在“公平性”因素下，访谈员应在访谈中保持公正。“内容因素”指的是访谈问题的内容。内容应信息丰富、无可挑剔，并与访谈目标相符。“人际关系因素”指的是与受访者建立良好的人际关系。

量表的验证主要分为三个步骤：（1）探索性因子分析（EFA），采用主成分分析和方差最大旋转法；（2）验证性分析，以确定因子结构在随机确定的一半数据集（训练集）上的稳健性；（3）使用多组不变性检验对一半数据集（训练集）和另一半未使用的数据集（测试集）进行交叉验证。

为了确保测试的结构效度，我们进行了探索性因子分析（EFA），包括主成分分析和方差最大旋转。对雅思面试行为准则量表中的 28 个条目进行了 EFA，并评估了数据是否适合进行因子分析。KMO 为 0.711，超过了推荐值 0.6，Bartlett 球形检验达到了统计学显著性，支持相关矩阵的可分解性。主成分分析显示，有五个成分的特征值超过了

这四个因子可以视为测试声称要测量的五个结构，即：（1）价值观体系因子，（2）公平性，（3）内容因子，以及（4）人际关系。排除了载荷小于 0.30 的条目，最终剩下 28 项。

随后，我们进行了验证性因子分析（CFA），以验证在扩展因子分析（EFA）中获得的十因子解是否能够得到证实。为此，我们进行了 CFA，以评估模型在随机抽取的一半样本上的拟合度。CFA 证实了雅思口语面试中行为量表的

此外，使用多组不变性检验对后半部分样本（144 名参与者）进行了验证性因素分析（CFA）的交叉验证。由于目前尚不清楚组规模不均等对多组结构方程模型（SEM）分析结果可能产生的影响，因此分析中每组的案例数均相同。对培训参与者（N = 144）和测试参与者（N = 144）子集进行了比较，以检验双因素模型的稳健性。

多组比较结果表明，34 个项目的双因素结构在两个随机样本集中均具有同等的稳健性。此外，两组样本均证明具有因子不变性（ $X^2/df = 3.744$, $RMSEA = .057$, $CFI = 86$, $GFI = .96$ ）。访谈量表中行为准则的 CFA 模型为：（F1）= 价值观体系因子，（F2）= 公平性，（F3）= 内容因子，（F4）= 人际关系。

此外，为了检验量表的信度，我们使用了 Cronbach's α 系数。总量表的信度系数为 0.811，表明该量表具有较高的信度。需要补充的是，由于删除了 18 个条目，因此在最终版问卷中，条目的编号有所调整。

三、讨论与结论

Iwashita 和 McNamara 指出，面试官肩负着沉重的行为负担——这被普遍接受，因为他们拥有巨大的权力和控制力。面试官是唯一对所使用的面试方法负责的人；唯有良知才是衡量标准。决策过程没有固定的规则。面试官应该将自己的行为视为应该公开、让所有人都知晓的行为。如果面试官开始解释或辩护所使用的技巧，那么这些技巧很可能并非行为技巧。雅思面试是一个至关重要的环节，其中手段与结果同等重要。

虽然几乎每个人都认同遵循正确行事、避免错误行为的重要性，但并非每个人都能在任何假设的情境中就什么是对的、什么是错的达成一致。Wigglesworth 认为，行为准则因人而异，因人而异。它规范个人对特定情境的反应，也解释了不同个体在同一情境中表现出的不同反应。

正如 Brown 等人指出的那样，雅思教师每天都会对雅思考生的生活产生影响，因此他们往往被要求达到高标准。他们所有职责的核心是要树立榜样，并在与雅思考生、同事、家长和其他人交往时树立良好的行为规范。遵守职业行为准则有助于确保雅思教师始终保持专业和规范的行为。

Cobb 认为，行为是每个职业的道德原则，是每个专业人士身份不可分割的特征，在直接影响和塑造每个人心灵的领域和职业中，例如教学，需要特别的关注和重视。雅思教师不仅通过教学，还通过他们的行为方式

和课堂表现来塑造雅思考生的人生。因此，行为在雅思口语面试等领域，尤其是对雅思教师而言，显得尤为重要。

然而，这一重要问题长期以来在世界各地和许多教育体系中被忽视。

许多研究旨在为雅思口语面试，尤其是面试过程中的行为和职业道德提出一些原则和指导方针，但雅思领域的研究却寥寥无几，对面试中应考虑的行为问题中最重要的因素进行了全面的梳理。由于缺乏对这一关键问题的考量，研究人员尝试构建面试行为量表，以评估雅思教师的敬业度，并介绍面试过程中涉及的行为因素。为此，研究人员经历了量表开发的几个阶段，并查阅了大量相关的科学文献。

面试行为量表是本研究研究人员编制的一份问卷，由两部分组成，旨在衡量雅思教师在设计和实施面试过程中的知识水平和行为投入水平。该量表涵盖了大学面试的具体实施方式以及面试质量。因此，该量表包含两部分，一部分用于收集参与者的统计信息，另一部分则针对教授的知识水平以及雅思教师的行为投入水平。

研究人员制作问卷的步骤清晰明了：首先，在遵循 Dornyei 提供的步骤和程序的同时，通过查阅大量相关文献和相关科学文章设计问卷；其次，在经验丰富的雅思教师的帮助下，在访谈过程中检查问卷的信度、结构效度和内容效度（以确保问卷中的项目涵盖雅思口语面试中的所有行为维度）；最后，通过结构方程模型 (SEM)、扩展因素分析 (EFA)、验证性因素分析 (CFA) 和克隆巴赫 Alpha 系数，对问卷结果进行总体效度分析。

最终结果是一份包含 50 个项目的五点李克特量表问卷。之后，经过校对、试行和所有必要的修改，部分项目的内容得到丰富，并删除了 18 个问题，以提高问卷的信度和效度。最终版本包含 34 个条目，每个条目有四个选项供参与者选择，范围从“非常同意”到“非常不同意”。此外，问卷包含五个主要类别/因素，被视为测试声称要测量的五个构念，即：（1）价值体系因素，（2）公平性，（3）内容因素，以及（4）人际关系。

经过扩展因子分析 (EFA)、验证因子分析 (CFA) 和克隆巴赫 α 值检验后，问卷具有较高的结构效度和信度。量表的验证主要分为三个步骤：

采用主成分分析和方差最大旋转进行探索性因子分析 (EFA)；（2）验证性分析，以确定因子结构在随机确定的一半数据集（训练集）上的稳健性；（3）使用多组不变性检验，在一半数据集（训练集）和未使用的另一半数据集（测试集）之间进行交叉验证。此外，为确保测试的结构效度，进行了探索性因子分析 (EFA)，包括主成分分析和方差最大旋转。此外，为了检验量表的信度，使用了克隆巴赫 α 系数。总量表的信度系数为.811，表明量表具有较高的信度。

对访谈量表中行为准则的 28 个条目进行了 EFA，并评估了数据是否适合进行因子分析。KMO 为.711，超过了推荐值.6，Bartlett 球形检验达到统计学显著性，支持相关矩阵的可分解性。主成分分析显示，其中 5 个成分的特征值大于 1。

此外，使用多组不变性检验对后半部分进行了交叉验证。多组比较结果表明，34 个项目的双因子结构在两个随机样本集中均具有同等的稳健性。此外，两组样本均被证明具有因子不变性。本研究的结果对于提高雅思口语面试的专业性也大有裨益，并且可以与语言教学和测试方面的专业发展项目相辅相成。同样，本研究也可能对雅思教师和教育管理者提高雅思口语面试成绩具有指导意义。

还应注意，行为和行为原则受文化影响。它们在不同的文化背景和语境下可能有所不同。因此，进一步的研究也可以在具有不同文化背景和语境的其他国家进行，结果可能也有所不同，但同样值得关注。

其他一些相关领域似乎也需要进一步研究。研究人员在面试过程中的立场会产生某些行为问题。例如，研究人员必须决定是否：

- 保持客观还是积极参与；

- 应用咨询方法；
- 尝试保护和支持参与者；
- 挑战受访者；
- 在规划访谈对象时，关注访谈对象的性别、文化、性取向和阶层；
- 在整个过程中遵循流程协议；
- 在报道访谈时引用真实内容。

所有这些选择都可能对收集的数据和结果产生重大影响。

参考文献

- [1] Alas E. The Foreign language national examination validity is defined by its oral proficiency interview interlocutor behavior. Doctoral thesis, Tallinn University, 2010.
- [2] AllMark P J, Boote J, Chambers E, et al. Behavioral issues in the use of in-depth interviews: literature review and discussion. *Research behavior review*, 2009, 5(2): 48-54.
- [3] Alshenqeeti H. Interviewing as a data collection method: A critical review. *Foreign Linguistics Research*, 2014, 3(1): 39-45.
- [4] Ary D, Jacobs LCh, Sorensen Ch, et al. *Introduction to research in education*. USA: Wadsworth, Cengage Learning, 2016.
- [5] Barbour R, Schostak J F. Interviewing and Focus Groups. In: B. Somekh & C. Lewin, (eds.) *Research Methods in the Social Sciences*. London: Sage, 2005: 41-48.
- [6] Bechhofer F, Paterson L. *Principles of Research Design in the Social Sciences*. London: Routledge, 2000.
- [7] Berg B L. *Qualitative research methods for the social sciences*. London: Pearson, 2007.
- [8] Best G W, Kahn J V. *Research in education*. U.S: Pearson Education, 2006.