

A Study of the Factor to Affect Job Hunting (1) :
Influence of the Daily Self-presentation Style and
Needs for Appraisal.

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2017-07-28 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 小島, 弥生 メールアドレス: 所属:
URL	https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/856

This work is licensed under a Creative Commons
Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0
International License.



就職活動に影響を与える要因の検討(1):

日常生活の自己呈示に着目して

A Study of the Factor to Affect Job Hunting (1):

Influence of the Daily Self-presentation Style and Needs for Appraisal.

小 島 弥 生

KOJIMA, Yayoi

小島(2006)をふまえ、就職活動における自己呈示に影響を与える要因の検討を行った。大学3年生の女性96人に模擬的なエントリーシートの記述を求め、記述する内容の選択および自分の性格を記述する文章の表現レベルでの分類を行った。そして記述内容や文章の表現レベルに影響を与える要因として、就職活動に向けての準備活動、日常生活で用いる自己呈示行動の種類、自己呈示欲求をとりあげ、最適尺度法による分析を実施した。準備活動の経験、賞賛獲得欲求の強さ、日常生活において何らかの自己呈示行動をとる頻度の多さが、豊かな自己アピール文を作成する促進要因として考えられる一方で、拒否回避欲求の強さが自己アピールの抑制要因となる可能性が示唆された。

問題と目的

景気の回復傾向や団塊世代の退職時期が始まったことなどにより、大卒者の就職状況は年々好転している。文部科学省の平成19年度学校基本調査(速報)によると、平成19年3月に大学(学部)を卒業した559,083人(男性320,075人、女性239,008人)の67.6%が一時的な雇用ではない就職をしている(うち、男性の就職率は64.0%、女性の就職率は72.3%)。そしてこの大卒者の就職率は、それ以前の5年間(平成14年~平成18年)のうち最も低い水準であった平成15年3月の55.1%と比べて12.5ポイント上昇(うち、男性は+11.4ポイント、女性は+13.5ポイント)している。この流れと並行するかたちで、大学生の就職活動も早

まっている。就職活動の方法や仕組みを解説している一般書では、大学3年生の秋には就職活動を視野にいれた準備活動(例、自己分析への取りくみ)を本格的に始めることを推奨している書籍が多く、さらに、大学4年生になる前に内定をもらっている事例の紹介など、早めの活動を促す文章が多くみられる。

しかし、早く活動を始めればそれだけ早く内定を確保できるというわけではない。団塊世代などの熟練者の大量退職を埋めるほどには新卒者数が多くないため相対的に優秀な人材を確保できる可能性が少ないことや、バブル経済期のように新卒者を大量に採用して企業内で教育・淘汰するほどの余裕がないことなど、いくつかの理由が挙げられるが、企業はさまざまな取り組みを行って、できるだけ

キーワード：就職活動、自己呈示、最適尺度法

Key words : job hunting, self-presentation, multiple correspondence analysis

自社に適性のある優秀な人材を確保しようと努めている。年に何度も説明会を開いたり、インターネットを利用して人事担当者と大学生がメールで直接やりとりを行って互いの理解を深めたり、エントリーシートの提出を求めたりといった取り組みは、近年急速に増加傾向にある。求職者のもつ能力や特性をできるだけ多側面から見極めて採用しようという意識の表れであろう。このような状況において、就職活動に取り組む大学生の側も、より効果的な自己アピールを行おうとさまざまな準備活動を行い、就職活動に取り組んでいる。

以上のような社会的背景を基に、小島(2006)は、就職活動を“自己の社会的な印象が重要な対人場面”での自己呈示であると捉え、以下の3つの要因が自己呈示に与える影響を検討している。まず第1に、上述した「就職準備活動の経験」の影響である。第2の要因として「日常生活で相互作用の相手に示したいと考えるイメージや、そのイメージを示すための行動（すなわち、日常生活における自己呈示行動）の種類」を取り上げている。この要因を取り上げた理由は、日常生活での行動パターンや志向が異なれば、特定の対人場面における自己呈示の方略にも違いがみられると予測したためである。第3に賞賛獲得傾向と拒否回避傾向（ex. 太田・小島・菅原, 1998）をとりあげている。すなわち、日常生活において他者から向けられる自分に対する評価のうち、どのような側面を意識して対人行動を行うかという傾向である。この要因については、他者からの評価に対する欲求（つまり自己呈示欲求）である賞賛獲得欲求および拒否回避欲求（小島・太田・菅原, 2003; 佐々木・菅原・丹野, 2001など）の強さを取り上げ、欲求の強弱によって、就職活動における自己

呈示の方略に違いがみられる可能性を検討している。

しかし小島(2006)では、分析対象者数が38名と少数であったため、クロス集計を用いた探索的な分析が中心となり、複数の要因の相互作用など複合的な影響力を検討することはできなかった。そして、安定して得られた知見は、自己や企業の分析から履歴書の書き方、面接の仕方に至るまで数多くの種類の就職準備活動に取り組んでいる人ほど、模擬的なエントリーシートの記述においてその分量が多くなり、説明の記述レベルが高いという点のみであった。日常生活における自己呈示の影響や、自己呈示欲求の活性化のしやすさ（つまり欲求の高さ）の影響はほとんど見出せなかった。

そこで本研究では、小島(2006)の調査の追加調査を実施して分析対象者数を増やし、就職活動での自己呈示として「模擬エントリーシートへの記述」を取り上げ、その記述に影響を与える要因を再検討することにする。

なお、再検討にあたっては、特に日常生活における自己呈示の種類を絞りこむことを考慮する。小島(2006)ではこの要因を測定する尺度として、一般的自己呈示イメージ尺度（小林・谷口, 2004）と一般的自己呈示行動尺度（谷口・小林, 2005）を取り上げたが、この2つの尺度はそれぞれ31項目・9因子構造で構成されており、各因子間の相関がある程度高いことを前提として作成されている。そのため、すべての因子得点を分析に使用すると結果の解釈が煩雑になる。そこで、本研究では次のような考えに基づいて分析に用いる因子を制限することにした。第1に、分析に用いる一般的自己呈示イメージ尺度の因子を制限し、就職活動で大学生が人事担当者を中心とする求人側に印象づけたいイメージに近

いであろう「知的能力」と「精神的強さ」の2因子得点のみを考慮することである。そして、日常生活における自己呈示行動が就職活動に与える影響を検討するために、上述の2つのイメージ得点と高い相関をもつ一般的自己呈示行動尺度の因子を求め、イメージ因子得点ではなく行動因子得点のみを用いて、模擬エントリーシートへの記述に与える影響力を分析する。

方 法

1. 被調査者および調査時期

東京都内の私立女子大学で、産業社会心理学の授業を受講する学生(2005年度の受講生および2006年度の受講生)を対象として、2回にわたる質問紙調査を実施した。授業時間中に質問紙の配布を行い、その場で回答を求め、授業終了時に回収した。

1回目の調査時期は、2005年度は10月、2006年度は11月であった。2回目の調査は2つの年度とも12月に実施した。両方の調査に参加した学生を分析対象とすることにした。

なお、授業は3、4年生が受講できる科目であったが、ほとんどが3年生であった。

両方の年度とも4年生は就職活動を終わっていたため分析から除外し、また、すでに就職する企業が内定していた3年生1名(2006年度調査対象者)も分析の対象から外した。さらに当面就職活動をする予定のない大学院への進学希望者も分析対象外とした。以上の除外を行った結果、96名(2005年度38名、2006年度58名)のデータが分析対象となった。

2. 質問紙の構成

2つの年度で全く同一の質問紙を使用した。質問項目の内容は小島(2006)で述べている

ため、ここでは質問項目の順序のみ再掲する。

被調査者の日常生活での自己呈示および評価に対する欲求を測定することを目的とした1回目の調査では、以下の順序で質問項目への回答を求めた。

- (1) 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度(小島・太田・菅原, 2003) 18項目(5件法)
- (2) 一般的自己呈示イメージ尺度(小林・谷口, 2004) 31項目(6件法)
- (3) 一般的自己呈示行動尺度(谷口・小林, 2005) 31項目(5件法)

2回目の調査では、模擬的なエントリーシートの記入を求め、就職準備活動の経験の有無を尋ねた。模擬エントリーシートの内容は、(ア) これまでの経験のうち、失敗経験か成功経験のどちらか1つを選択して説明するもの、(イ) 自分の長所と短所を簡潔に説明するもの、の2種類であった。次に、就職準備活動の参加経験について、大学の内外で受けた説明会やセミナーの種類ごとに経験の有無を尋ねた。また、2回目の調査では卒業後の進路予定についても尋ねている。この質問項目から大学院志望を選択した学生を、上述のとおり分析から除外した。

3. 変数の作成と分析計画

(1) 模擬エントリーシートの記述に関する変数

模擬エントリーシートの記述については、以下に示す2種類の変数を作成して分析に用いた。

- (ア) 経験のタイプ：経験の記述を求められた場合に、失敗経験と成功経験のどちらを選んで記述しているかを分類し、分析の指標とした。
- (イ) 長所・短所の説明レベル：自分の長

所および短所を記述する際に、性格特性や状態を示す形容詞のみを列挙する「単語レベル」なのか、形容詞とともにその形容詞を記述した理由も併記している「短文レベル」なのか、それとも経験やエピソードを交えて詳しく説明している「説明文レベル」であったか、以上の3つのレベルのどれに該当するかを分類し、分析の指標とした。

(2) 自己呈示欲求の活性化のしやすさの類型

まず各被調査者の賞賛獲得欲求得点および拒否回避欲求得点を算出し、96名の中央値を求めた（なお中央値は、賞賛獲得欲求が29.5点、拒否回避欲求が33点であった）。各欲求得点について中央値で高低に分けて計4群を作成し、これを日常生活における自己呈示欲求の活性化のしやすさを表す指標として分析に用いることにした。

(3) 日常生活における自己呈示行動に関する変数

一般的自己呈示イメージ尺度のうち「知的能力」および「精神的強さ」の2つの因子得点と相関の高い一般的自己呈示行動尺度の因子を分析に用いることにした。相関の高い行動因子得点について、その中央値で分析対象者を高低2群に分類し、それぞれ分析に用いた。抽出した因子（合計5因子）については、『結果と考察』の2-(3)で詳述する。

(4) 就職準備活動の経験に関する変数

説明会やセミナーの種類として、「自己分析」、「エントリーシート」、「履歴書」、「面接」、「企業分析」、「その他」の6種類への参加の有無を尋ねたが、このうち「その他」を除く5項目について、参加したかしなかったかをそれぞれ分析の指標とした。

(5) 分析計画

以上のように分析に用いる変数を整理して、2つの手順で統計的分析を実施することにした。まず、上述(1)の(A)および(I)の変数と、(2)、(3)、(4)で説明した変数との間でクロス集計を実施し、エントリーシートの記述と連関のある変数の抽出・整理を行った。続いて、経験のタイプ、長所の説明レベル、短所の説明レベルのそれぞれについて、連関のある変数とともに最適尺度法を用いてカテゴリの空間配置を行い、エントリーシートの記述における特徴のそれぞれと結びつきの強い変数・カテゴリを考察することにした。なお、分析プログラムはSPSS (Ver. 15.0J)を使用し、そのうち、最適尺度法は多重応答分析のプログラムを使用した。

結果と考察

1. 分析対象者の特徴

分析対象となった女子学生96名の平均年齢は20.6歳 (SD=.51歳)であった。大多数の学生(86名)が大学卒業後に一般企業への就職を希望しており、その他に公務員などの資格試験による就職を希望する者が4名、他大学や専門学校へ進学して専門的な資格を得た上で専門職への就職を希望する者が5名、その他が1名であった。

2. 各変数の特徴

(1) 模擬エントリーシートの記述

模擬エントリーシートの記述のうち、“経験のタイプ”を分類したところ、失敗経験を選択した人(失敗記述群)が47名(49.0%)、成功経験を選択した人(成功記述群)が37名(38.5%)であった。失敗か成功のどちらか1

種類の経験を記述することを求めている質問紙であったが、両方の経験を記入欄に共に記した人(両方記述群)が10名(10.4%)おり、また経験の記述のない人が2名(2.1%)いた。

次に、自分の長所と短所に関する記述レベルのうち、「長所の記述レベル」は「単語レベル」と「短文レベル」がそれぞれ34名(35.4%)ずつ、「説明文レベル」が28名(29.2%)となった。「短所の記述レベル」は長所と比べて「単語レベル」が39名(40.6%)とやや多く、「短文レベル」が31名(32.3%)、「説明文レベル」が26名(27.1%)となった。長所と短所の記述レベルが同じ人が大多数で、記述レベルが長・短所で異なっていた人の割合は全体の13.5%であった(表1)。

(2) 自己呈示欲求の類型

賞賛獲得欲求得点と拒否回避欲求得点を元に、自己呈示欲求の活性化のしやすさについて4つの類型に分析対象者を分類した。

両方の欲求得点が中央値を下回った人(両欲求低群)は26名(27.1%)、賞賛獲得欲求得点のみが中央値を上回った人(賞賛高群)は20名(%)、拒否回避欲求得点のみが中央値を上回った人(拒否高群)が22名(22.9%)、そして2つの欲求得点がともに中央値を上回った人(両欲求高群)が28名(29.2%)となった。

表1 長所と短所の「記述レベル」のクロス表

		短所			計
		単語	短文	説明	
長所	単語	32 (33.3)	2 (2.1)	0 (0.0)	34 (35.4)
	短文	5 (5.2)	27 (28.1)	2 (2.1)	34 (35.4)
	説明文	2 (2.1)	2 (2.1)	24 (25.0)	28 (29.2)
計		39 (40.6)	31 (32.3)	26 (27.1)	96

注) カッコ内の数値は96人を100%とした割合

(3) 一般的自己呈示行動の要因抽出

一般的自己呈示イメージ尺度の「知的能力」と「精神的強さ」の2因子の因子得点と強く相関する一般的自己呈示行動尺度の因子を“自分の知的能力(あるいは精神的強さ)を相手に示すためにとる行動傾向”を示すものとして本研究の分析に用いることにしていた。そこで、相関係数を算出したところ、「知的能力」と相関の高かった行動尺度の因子は「知的行動」($r = .54, p < .001$)と「前向き行動」($r = .41, p < .001$)の2つであり、「精神的強さ」と相関の高かった行動尺度の因子は「前向き行動」($r = .60, p < .001$)、「スポーツ行動」($r = .38, p < .005$)、「外見行動」($r = .37, p < .005$)および「配慮援助行動」($r = .33, p < .005$)の4つであった。以上の結果から5つの行動尺度の因子得点について、それぞれ中央値を分割点として高群・低群の2群に分析対象者を分けて、以下の分析に用いることとした。

なお、各因子で高群に分類された人数を列挙すると「知的行動」は53名(55.2%)、「前向き行動」が57名(59.4%)、「スポーツ行動」は61名(63.5%)、「外見行動」は57名(59.4%)、そして「配慮援助行動」が51名(53.1%)であった。

(4) 就職準備活動の経験

5種類の就職準備活動について、参加した経験の有無を調べた結果、「自己分析に関する活動」の参加経験者は47名(49.0%)となった。以下、活動の種類別に参加経験者数を列挙すると「エントリーシート」が58名(60.4%)、「履歴書」は57名(59.4%)、「面接」は44名(45.8%)、「企業分析」は55名(57.3%)となった。

3. クロス集計

模擬エントリーシートの記述に関する3変数(経験のタイプ、長所の記述レベル、短所の記述レベル)を列変数とし、自己呈示欲求

表2 クロス集計の結果のまとめ（各群において人数が多かったカテゴリについて）

	経験のタイプ (n=94)	長 所	記述のレベル (n=96)	短 所
自己呈示欲求の類型 (賞賛2×拒否2の4群間で比較)	4群間では有意差なし ※1	①両方の欲求が高い群 =「短文レベル」(60.7%) ②両方の欲求が低い群 =「単語レベル」(53.8%)	①賞賛獲得欲求のみ高い群 =「説明文レベル」(50.0%) ②両方の欲求が高い群 =「短文レベル」(50.0%) ③両方の欲求が低い群 =「単語レベル」(61.5%)	特徴なし
知的行動	特徴なし	※2	特徴なし	特徴なし
前向き行動	①行動得点の高い群 =「成功記述」(43.9%)の他、 「両方記述」が17.5%(10人) ②行動得点の低い群 =「失敗記述」(67.6%)	特徴なし ※2	①行動得点の高い群 =「短文レベル」(40.4%) ②行動得点の低い群 =「単語レベル」(56.4%)	特徴なし
スポーツ行動	特徴なし	特徴なし	特徴なし	特徴なし
外見行動	行動得点の低い群 =「失敗記述」(64.1%)	特徴なし ※2	特徴なし	特徴なし
配慮援助行動	行動得点の高い群 =「失敗記述」(45.1%)の他、 「両方記述」が17.6%(9人)	特徴なし ※2	特徴なし	特徴なし
自己分析	特徴なし	①経験あり群 =「説明文レベル」(40.4%) ②経験なし群 =「単語レベル」(46.8%)	経験なし群 =「単語レベル」(53.2%)	特徴なし
エントリーシート	特徴なし	①経験あり群 =「説明文レベル」(37.9%) ②経験なし群 =「単語レベル」(47.2%)	経験なし群 =「単語レベル」(55.6%)	特徴なし
履歴書	特徴なし	①経験あり群 =「説明文レベル」(40.4%) ②経験なし群 =「単語レベル」(48.6%)	①経験あり群 =「説明文レベル」(36.8%) ②経験なし群 =「単語レベル」(54.1%)	特徴なし
面接	特徴なし	特徴なし	特徴なし	特徴なし
企業分析	特徴なし	特徴なし	特徴なし	特徴なし

※1 カイ2乗検定および残差分析では有意とならなかったが、拒否高群および両欲求低群では「失敗記述」の割合が相対的に高いという特徴がみられた。
 ※2 カイ2乗検定および残差分析では有意とならなかったが、残差の絶対値が1を超えたセルが1セル以上クロス集計表内にみられたため、最適尺度法を行う際にそれぞれの変数・カテゴリを分析に含めた。

の類型、日常生活における自己呈示行動、および就職準備活動の経験のそれぞれについて作成した変数を行変数とするクロス集計を行った。その結果の概要を表2にまとめた。

(1) 経験のタイプに関するクロス集計の結果

経験のタイプについては、まず、日常生活において取りやすい自己呈示行動との関連がいくつか示された。何らかのイメージを相手に示すために普段“前向きな行動”をとっている人は、成功経験を選択して記述している割合が43.9%と相対的に高かった(前向き高群57名中25名)。さらに、成功経験と失敗経験の両方を記述した「両方記述群」の10名全員が、前向き高群に分類されるという特徴的な結果が示された。一方、前向き低群(37名)では失敗経験を選択している人が6割を超え(25名:67.6%)、前向き高群と対照的な結果となった。

次に、ふだんの生活で自己呈示のために“外見に気を配る行動”をとる傾向の少ない、外見低群(39名)では、失敗経験を記述する人が25名と6割を超えた。また、自己呈示のために“周囲に配慮したり周囲の人を助ける行動”をとる傾向のある配慮援助高群(51名)において、相対的に失敗経験の選択率が高かった(23名:45.1%)とともに、「両方記述群」も9名と多かった。

経験のタイプと自己呈示欲求の類型(賞賛獲得欲求および拒否回避欲求の組み合わせの類型)とのクロス集計では有意な結果は得られなかった。しかしクロス集計内の数値にいくつかの特徴的な結果が示された。まず、拒否回避欲求のみ高い「拒否高群」において22名中13名(59.1%)が失敗経験を選択し、「両欲求低群」(24名)でも58.3%(14名)が失敗

経験を選択するという特徴が示された。それに対して、「賞賛高群」(20名)では「成功記述」が45%(9名)、「両方記述」が15%(3名)と相対的に失敗経験の選択率が低く、さらに「両欲求高群」(28名)でも「成功記述」が11名(39.3%)、「両方記述」が5名(17.9%)と相対的に失敗経験の選択率が低くなった。

なお、失敗経験・成功経験の選択と、就職準備活動の経験の有無の間には有意な関連は何も見出せなかった。

(2) 長所の記述レベルに関するクロス集計の結果

自分の性格の長所についての記述する文章のレベルと関連のあった変数は、まず就職準備活動の経験、特に「自己分析」、「エントリーシート」、「履歴書」の3種類の準備活動についての経験の有無であった。これら3変数についてはいずれも、経験があると「説明文レベル」で記述した人が最も多く、経験がない人では「単語レベル」の記述が最も多くなるという結果が得られた。

また、自己呈示欲求の類型でも特徴のある結果が示された。賞賛獲得欲求と拒否回避欲求の両方が強い「両欲求高群」では「短文レベル」が28名中17名(60.7%)と最多であった。それに対して「両欲求低群」では「単語レベル」が26名中14名(53.8%)で最多となった。ただし、「賞賛高群」、「拒否高群」では特徴的な結果は見出せなかった。

日常生活における自己呈示行動の傾向と長所の記述レベルについては、有意な結果は示されなかった。ただし、“スポーツ行動”を除く4つの行動因子については、クロス集計内に残差の絶対値が1以上のセルが1セル以上ある結果となったため、次に行う最適尺度法の分析にこれらの4変数を加えることにした。

（3）短所の記述レベルに関するクロス集計の結果

短所の記述レベルと関連のあった変数は、長所の記述レベルと関連のあった変数とほぼ同一であった。就職準備活動の経験では、「自己分析」、「エントリーシート」、「履歴書」の3種類との関連が示された。このうち「履歴書」の経験については長所の結果と同様に、経験があれば「説明文レベル」での記述が、経験がないと「単語レベル」の記述が、それぞれ最も多い人数であったが、「自己分析」と「エントリーシート」の2変数については、参加経験がないと「単語レベル」での記述者がもっとも多いという結果は示されたものの、参加経験がある場合の記述レベルにおいては特徴的な結果は示されなかった。

次に、自己呈示欲求の類型との関連では、これも長所の記述レベルと同様に、「両欲求高群」では「短文レベル」の記述が、「両欲求低群」では「単語レベル」の結果がそれぞれ最多であった。さらに、「賞賛高群」では半数の人が「説明文レベル」での記述を行っているという特徴が示された。

日常生活における自己呈示行動の傾向については、“前向き行動”の高低で差が示された。「前向き高群」では「短文レベル」の記述者が、「前向き低群」では「単語レベル」の記述者がそれぞれ高い割合であった。なお、短所の記述レベルとの関連では、“前向き行動”の他に“外見行動”でも残差分析で有意に近い結果が示されていたため、この変数も次の最適尺度法の分析に加えることにした。

4. 最適尺度法を用いた分析

クロス集計の結果をふまえて、最適尺度法を用いた分析を行った。最適尺度法（数量化

Ⅲ類）では、カテゴリ変数への反応の仕方が似ている調査対象者や、変数に対する反応のされ方が似ているカテゴリを、多次元空間に付置することができる。複数の変数を同じ空間に付置することが可能なため、本研究では、経験のタイプや長所・短所の記述レベルの各カテゴリが、自己呈示欲求の類型、自己呈示行動、および準備活動の経験の各カテゴリとどのような関係性をもっているかを視覚的に明らかにするためにこの分析方法を使用した。

（1）経験のタイプに関する分析

経験のタイプ（失敗記述・成功記述・両方記述）と、自己呈示欲求の類型（両欲求低・賞賛高・拒否高・両欲求高）、前向き行動（前向き低・前向き高）、外見行動（外見低・外見高）、配慮援助行動（配慮援助低・配慮援助高）の4変数の、計5変数を投入した最適尺度法を行った。数量化の結果をまとめたものが図1である。

図1をみると、「失敗記述」と近い空間に付置されていた反応カテゴリは、自己呈示欲求の類型のうち「両欲求低群」と「拒否高群」の2群であり、また3つの自己呈示行動のそれぞれの低群であった。「成功記述」と近い空間に付置された反応カテゴリは、自己呈示行動のうちの「前向き高群」のみであったが、自己呈示欲求の類型のうち「賞賛高群」の付置も距離的には離れているが方向的には類似の空間に付置していた。また、エントリーシートの記述の指示に従わずに両方の経験について説明をしている「両方記述」に関しては、「失敗記述」よりも「成功記述」に相対的に近い空間に付置しており、「成功記述」と「両方記述」の間に、自己呈示欲求の類型の「両欲求高群」および3つの自己呈示行動のそれぞれの高群が付置される結果となった。

就職活動に影響を与える要因の検討(1)

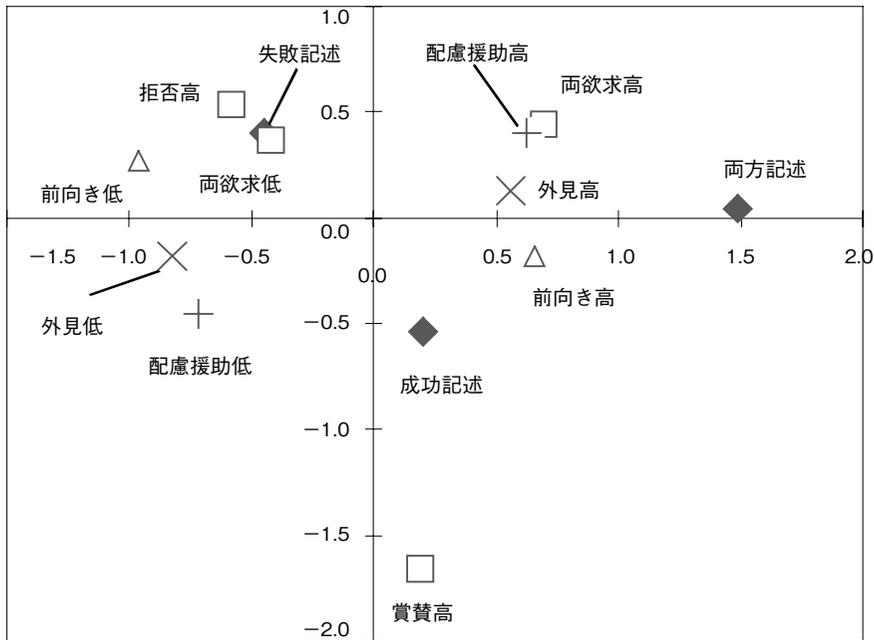


図1 最適尺度法の結果（経験のタイプに関する分析）

凡例) ◆：経験のタイプ、□：自己呈示欲求の類型、△：前向き行動、
×：外見行動、+：配慮援助行動

これらの結果から、次のようなことが考えられる。自己呈示欲求の弱さ、とりわけ賞賛獲得欲求の弱さが、ネガティブな経験の想起および表現を促す可能性である。小島(2006)では就職準備活動のような訓練が不足していると自己卑下的な自己呈示を行いやすくなる可能性について考察している。図1では分析項目から除外したために就職準備活動の影響は示されていないが、自己呈示欲求の弱い人が成功した経験の記述のような自己高揚的な自己呈示を行うためには、やはり何らかの準備が必要なのではないだろうか。準備が整っていないと状況的に必要な自己高揚的自己呈示を意識的に行うことができず、日常的で、より容易な自己卑下的自己呈示を行うという可能性が考えられる。それに対して、賞賛獲得欲求の強さがポジティブな経験の想起とそ

の表現を促す可能性が示唆される。自己高揚的な自己呈示をすることが他者からの良い評価の獲得にプラスに働きやすい就職活動のような場面では、賞賛獲得欲求の強い人にとって、自分の過去の成功を誇る文章の記述を比較的容易に選択させると考えられる。

ところで、失敗経験と成功経験の両方を記述した「両方記述」と自己呈示欲求の「両欲求高群」の空間付置が比較的近接していたが、この結果は、小島(2006)と同様の結果であった。ここから、2つの可能性が示唆される。1つは賞賛獲得欲求の強さが過剰な自己アピールを促進する可能性であり、もう1つは拒否回避欲求の強さが『念のために』求められたこと以上のパフォーマンスを促進する可能性である。この点については全体的考察において考察の詳細を述べることにする。

(2) 長所・短所の記述レベルに関する分析

経験のタイプに関する分析と同様に、自分の性格の長所および短所を記述するレベルについても、クロス集計の結果から選択した複数の変数とともに最適尺度法を用いた分析を実施した。

長所の記述レベル（単語・短文・説明文）とともに分析に用いた変数は、経験のタイプ

の分析にも用いた変数（自己呈示欲求の類型、前向き行動、外見行動）の他に、知的行動（知的低・知的高）、自己分析（自己分析-有・自己分析-無）、エントリーシート（ES-有・ES-無）、履歴書（履歴書-有・履歴書-無）であった。その結果は図2に示した。また、短所の記述レベル（単語・短文・説明文）についても、長所の記述レベルの分析と同様

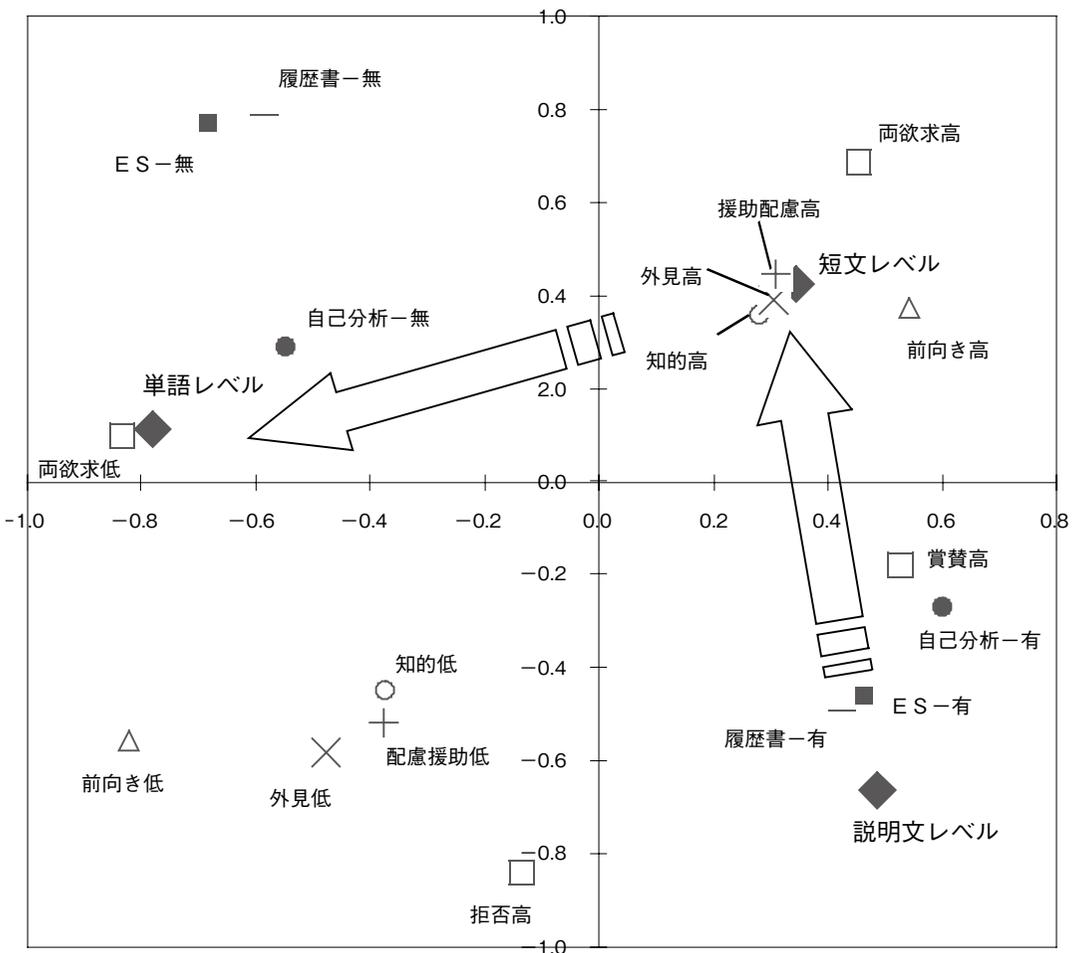


図2 最適尺度法の結果（長所の記述レベルに関する分析）

- 凡例) ◆：長所の記述レベル、□：自己呈示欲求の類型、○：知的行動、
 △：前向き行動、×：外見行動、+：配慮援助行動、●：自己分析、
 ■：エントリーシート (ES)、-：履歴書

注) 図中の矢印は、記述レベルの空間付置を基準にしたとき、空間の右下→右上→左上という方向で徐々に記述のレベルが下がる傾向がみられることを表している。

の分析を行ったが、知的行動と配慮援助行動は除き、計7変数を用いた分析となった。この分析の結果は図3に示した。

図2では記述レベルのカテゴリが数量化空間の右下から右上、そして左上に移るにつれ低い水準へと変化しているのに対し、図3では数量化空間の左下から左上、右下へと記述レベルの水準が高い水準から低い水準へと変化しているという違いがあるが、2つの図が

示す結果のパターンは基本的に同じであった。したがって、以下の記述は2つの結果をまとめて示していく。

まず自己呈示欲求の類型をみると、「説明文レベル」に相対的に近い空間に「賞賛高群」が付置されており、「短文レベル」と近い空間には「両欲求高群」が、そして「単語レベル」と近い空間に「両欲求低群」が、それぞれ付置されていた。ここから、賞賛獲得欲求が自分の性格を物語のように詳細に記述すること

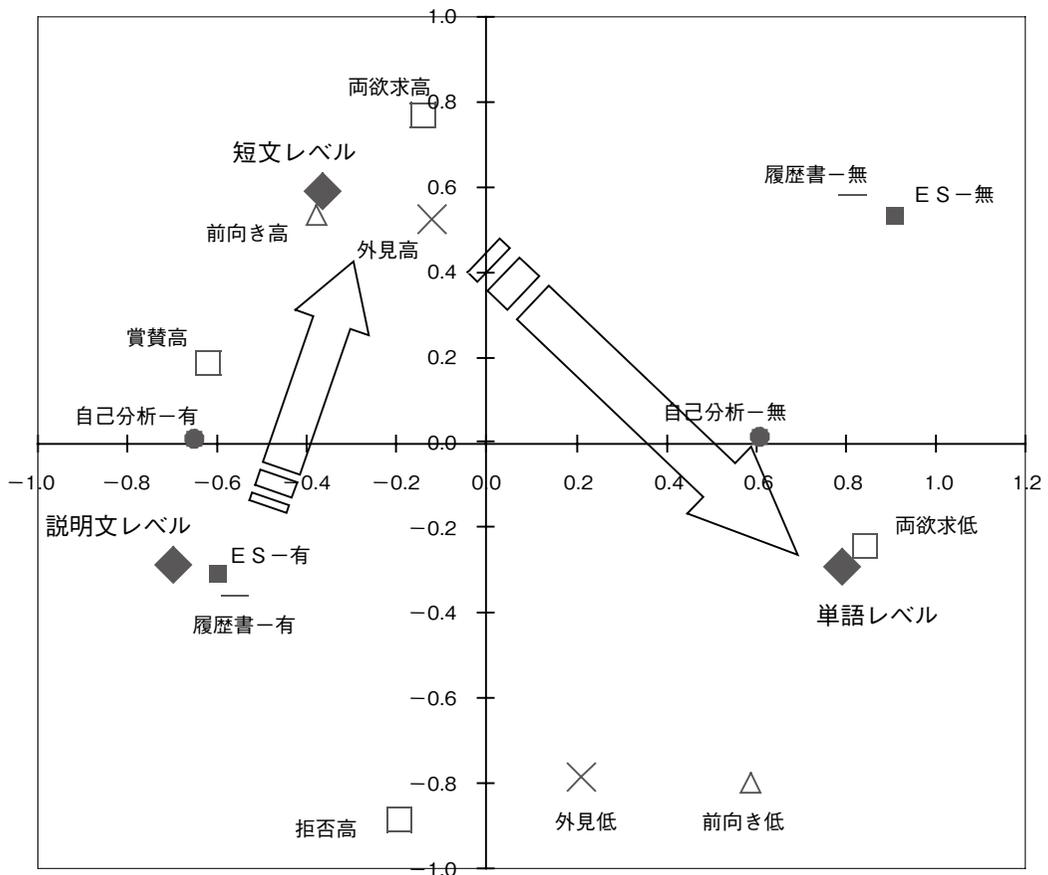


図3 最適尺度法の結果（短所の記述レベルに関する分析）

- 凡例) ◆：短所の記述レベル、□：自己呈示欲求の類型、△：前向き行動、
 ×：外見行動、●：自己分析、■：エントリーシート (ES)、-：履歴書
 注) 図中の矢印は、記述レベルの空間付置を基準にしたとき、空間の左下→左上→右下という方向で徐々に記述のレベルが下がる傾向がみられることを表している。

を促進する要因として、拒否回避欲求は性格の記述をやや抑制する要因として、それぞれ作用する可能性が示唆された。

次に自己呈示行動については、行動因子の種類は異なっている、いずれの行動も高群が「短文レベル」と非常に近い空間に付置していた。それに対して、各自己呈示行動の低群はどの記述レベルとも相対的に離れた位置に付置していた。つまり、日常生活において何らかの自己のイメージを相手に印象づけるために自己呈示する傾向の多い人は、(自己呈示欲求の活性化のしやすさや、就職活動に対する準備活動の経験の有無とは関係なく) もともと何らかの自己アピールをする必要がある場面では、単語の列挙以上のある程度の記述をしやすい可能性が示唆される。それに対して、日常生活で自己呈示をする傾向の少ない人は、どのような自己呈示欲求が活性化するかによって、あるいは、どのような準備活動に取り組むかによって、自己アピールを必要とする場面でのアピールの仕方が異なる可能性がある、この結果から考察できよう。

さらに、準備活動の経験があることと「説明文レベル」の付置が近接していた。この結果は小島（2006）で示した考察と一致しており、自己描写や文章表現に関連する準備活動に取り組むことが、記述のレベルを相対的に引き上げる可能性が示唆された。

全体的考察

本研究は、小島（2006）の探索的分析をふまえて、就職活動での自己呈示（模擬エントリーシートへの記述）に影響を与える要因の再検討を目的としていた。就職活動での自己呈示として用いた現象が「記述による自己表現」という限られた側面ではあったが、その

人の日常生活における自己呈示のあり方、自己呈示欲求の活性化のしやすさ（欲求の類型）、そして就職準備活動の経験が、何らかの形で就職活動での自己呈示に影響を与える可能性が示唆されたといえるであろう。

就職活動に向けて準備活動を行うことは、少なくともエントリーシートという形式での活動に関しては、求められた記述内容を物語のように詳しく、情景が想起できるような文章で記述する力を養うと考えられる。当然、準備活動の経験がなくとも詳しい描写が可能な人もいるだろうが、準備活動の経験が豊富にあればあるほど、洗練された内容でのしつかりとした記述ができる可能性が増すと考えられる。

訓練の効果については、日常生活における自己呈示行動の頻度に関する結果からも傍証されたのではないだろうか。ふだんから知的なイメージや精神的に強いイメージを相手に与えるために自己呈示を行う頻度の高い人は、就職活動においても何らかの自己描写をすることにそれほど抵抗を感じず、一定の質あるいは量の記述が行えるといえる。一方で、日常生活においてあまり頻繁には自己呈示を行わない人が、就職活動においてどのような描写を行うかは、どのような就職準備活動に取り組んできたか、あるいはその場においてどのような自己呈示欲求が活性化するか左右される可能性が示唆されている。この点からも、就職活動における訓練の影響力は示されたといえる。

賞賛獲得欲求と拒否回避欲求が就職活動に与える影響力について本研究の結果から考えられることは、賞賛獲得欲求の強さが就職活動の促進要因として考えられるのに対し、拒否回避欲求の強さが複雑な影響力をもってい

る可能性である。楽天リサーチが2007年3月に卒業予定の学生4,389名を対象に2006年5月(つまり大学4年生に進級して2ヶ月の時点)に実施したWeb調査によると、アンケート回答時に内定を取得している学生(3,393名)の特徴の1つに“自己アピール力”に優れていることが示されている。それに対して、調査時点で内定を得ていない学生(996名)の特徴の1つとして、『周囲から「いい人」と思われたい』という(拒否回避欲求と類似の)意識の高いことが挙げられている。一概にはいえないが、こうしたweb調査の結果や、本研究の結果をふまえてみると、拒否回避欲求の強さが就職活動においては不利に働く可能性が考えられる。例えば、2つの事柄のいずれかを選択して記述するような状況で、賞賛獲得欲求の強さのみが活性化された場合にはより自己高揚的な自己呈示が可能な記述を選択する可能性が高いと思われるが、賞賛獲得欲求の強さとともに拒否回避欲求の強さも活性化されると(2つの自己呈示欲求の交互作用によって)『念のために両方書いておこう』といった気遣いが生じる可能性が高い。こうした行動が「たくさんの情報を提供している」と肯定的に解釈される場合もあるだろうが、「指示されたことに従っていない」と否定的に解釈される場合もあると思われる。また、拒否回避欲求のみ強い人が失敗経験の描写を選択しやすいという本研究の結果をふまえると、就職活動という状況においては不利に働く可能性のある自己卑下的な自己呈示を愛好する拒否回避欲求の強い人は、やはり採用のチャンスを自ら減らしてしまう可能性が高いといえる。

ただし、ふだんの生活において拒否回避欲求が活性化しやすいからといって、就職活動

の場面でも必ず拒否回避欲求が活性化するとは限らない。本研究で得られた結果でも、自分の性格の描写に用いる記述レベルについて、拒否回避欲求のみ強い人の付置がどの記述レベルとも遠かった。このことは、先述の訓練の効果が入り込む余地が残されていることを示しているともいえる。就職準備活動などを行って、それが必要な状況では拒否回避欲求の活性化を抑える準備を重ねておけば、日常生活において拒否回避欲求が強い人であっても、就職活動において効果的な自己アピールを行えると思われる。

本研究では、小島(2006)の探索的な分析から示唆されていた各要因の影響力の一部について数量的な分析によって明らかにすることができたが、記述の内容や、記述から推論・判断されるパーソナリティ像までは考慮していない。例えば企業の人事担当者などの採用者の視点での記述内容の分析を行って、求職側の就職活動に対する意識と求人側が採用で重視している側面の一致や不一致の観点から、就職準備活動の有用性や、求職者の日常生活における自己呈示の与える影響力などを検討していく必要があるだろう。

付記

本研究の分析のうち、クロス集計については、日本心理学会第71回大会(2007年9月18日~20日:東洋大学)にて報告した結果の一部を再分析したものである。

引用文献

- 小林知博・谷口淳一 2004 一般的自己呈示尺度作成の試み(1). 日本心理学会第68回大会発表論文集, 116.

- 小島弥生 2006 自己呈示としての就職活動に関する探索的研究：準備活動、日常生活での自己呈示スタイルおよび評価欲求の影響について。埼玉学園大学紀要（人間学部篇），（6），59-70.
- 小島弥生・太田恵子・菅原健介 2003 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度作成の試み。性格心理学研究，11（2），86-98.
- 文部科学省生涯学習政策局調査企画課 2007. 8
平成19年度学校基本調査（速報）。文部科学省ホームページ
(<http://www.mext.go.jp/b.menu/tokei/001/07073002/index.htm>)
- 太田恵子・小島弥生・菅原健介 1997 対人行動における賞賛獲得傾向と拒否回避傾向（1）－尺度作成の試み－。日本社会心理学会第38回大会論文集，314-315.
- 楽天リサーチ 2006. 7. 就職活動・内定実態調査（自主調査レポート2006. 7. 5）。インフォシーク楽天リサーチホームページ
(<http://research.rakuten.co.jp/report/20060705>)
- 佐々木惇・菅原健介・丹野義彦 2001 対人不安における自己呈示欲求について－賞賛獲得欲求と拒否回避欲求の比較から－。性格心理学研究，9（2），142-143
- 谷口淳一・小林知博 2005 一般的自己呈示尺度作成の試み（3）－自己呈示行動尺度の作成－。日本心理学会第69回大会発表論文集，244.

参考文献

- 小布施典孝 2007 なんとなく就活している君へ－ヤリタイコトの見つけ方－。大和書房
- 岡茂信 2007 最新ES&面接 ダブル攻略 完全版。高橋書店
- 就職情報研究会（編）2007 2009年度版 就活始めるブック。実務教育出版