

A Study of the Factor to Affect Job Hunting (2) :  
Analysis about essay of past

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	<a href="https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/629">https://saigaku.repo.nii.ac.jp/records/629</a>

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(2): 失敗経験の記述に着目して

*A Study of the Factor to Affect Job Hunting (2):  
Analysis about essay of past*

小 島 弥 生  
KOJIMA, Yayoi

先行研究(小島, 2007)に引き続き、エントリーシートへの記述を就職活動における自己呈示の1形態として捉え、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。本研究では「過去の失敗経験の記述」に着目し、記述内容と記述から得られる人物の印象評価との関連を検討した。最適尺度法を用いた分析結果から、失敗経験の経過や帰結を中心に記述する場合には特定の限られた印象を読み手に与えるのに対し、失敗経験を通して新たに発見した自己の諸側面を記述する場合にはさまざまな印象を読み手に感じさせる可能性が示唆された。さらに、記述内容といくつかのパーソナリティ特性や就職準備活動の経験の有無との関連を探索的に検討した。

## 問題と目的

小島(2007)に引き続き、就職活動での自己呈示としてエントリーシートへの記述を取り上げる。本研究では、過去の失敗経験についての記述内容とそれに対応する「記述者についての印象」との間の関係を検討し、さらに記述内容と記述者のパーソナリティ特性との関連を探索的に検討する。まず、本研究の具体的な目的を述べる前に、就職活動における自己呈示としてエントリーシートをとりあげる意義について述べる。

### 1. 就職活動におけるエントリーシート

エントリーシートとは企業が就職希望者に記入させる質問形式の応募書類であり、各企

業が独自に作成しているものである。エントリーシートの提出を求めない企業もあるが、一般的には履歴書とともに提出を求められることが多い。しかしながら、エントリーシートの提出が就職活動において一般的になってきた時期は明確ではない。そこで、国立国会図書館の蔵書検索システム(NDL-OPAC)を用いて『エントリーシート』を検索したところ、1997年12月に発刊されている和図書(宮原隆史著『エントリーシートの正しい書き方: 最初の提出書類』)が、書名に『エントリーシート』を含む最も古い図書となっている。以下、1998年に8件、1999年には18件、2000年以降は毎年20~24件、『エントリーシート』という語を書名に含む図書が発刊されており、2008年に発刊された図書は28件となっている。

キーワード: 就職活動、自己呈示、失敗経験の記述

Key words : job hunting, self-presentation, essay of past failure experience

また雑誌記事について検索すると、記事のタイトルに『エントリーシート』が含まれる記事は1998年の雑誌記事が最も古く、2007年までに毎年1件程度の記事が掲載されている。ここから、就職活動においてエントリーシートの提出が求められるようになったのは、今から11、2年ほど前の、いわゆる『就職氷河期』の頃からであることが推察される。

記述する内容や形式がある程度定まっている履歴書とは異なり、エントリーシートの種類や求められる記述内容・形式は多岐にわたる。エントリーシートにおいて求められる記述内容は大別すると次の2種類に分けられる。1つ目は、志望動機や自社についての質問など、その質問を出される目的が比較的分かりやすい内容である。これらは、場合によっては履歴書にも記述欄が設けられており、エントリーシートを活用していない企業の場合には、履歴書の記述内容を用いて、求職者の能力や特性等を把握することになる。

もう1種類の記述内容とは、「なぜ、このようなことを尋ねるのだろうか。採用側は何を知りたいと思っているのだろうか。」と求職者を悩ませる質問である。一見すると就業や職務内容とは無関連に思えるこれらの質問の1つに、求職者の日常の経験や考え方を尋ねるものがある。例えば『これまでの経験であなたが得た一番の宝物とは？』、『あなたの将来の野望は何でしょうか？』、『これまでの経験の中で最悪の失敗とは何ですか。そしてその失敗にどのように対処しましたか？』といった内容の質問である。特に過去の失敗経験を問う場合、採用側の意図としては、記述内容から記述者の性格特性（立ち直りの早さ、等）や価値観（何を失敗と考えるのか、等）、能力（困難を克服して未来に活かす力、等）を判断す

ることができると考えている場合が多いと思われる。自伝的記憶の研究（e.g.神谷・伊藤, 2000）や過去経験の主観的意味づけに関する心理学的知見（e.g.尾崎・上野, 2001）からも、採用側のこうした目的はある程度妥当なものだと思われる。

## 2. 失敗経験の記述による自己呈示

前項で述べた過去の経験を尋ねる質問のような場合、応募者にとっては質問の意図が判断しにくく、記述において戸惑いを感じる可能性が高いだろう。しかし視点を変えれば、このような質問は回答の自由度の高い質問であるため、自分が相手にどのような印象を与えたいかによって回答の示し方を工夫することが可能な質問となる。すなわち、エントリーシートの読み手である採用側の人々が特定の印象を抱くようにと求職者が意図した自己呈示行動の結果として、エントリーシートに記述された文章を捉えることが可能となる。

本研究では「失敗経験の記述」に着目するが、その理由は、エントリーシートへの記述を自己呈示と捉えた場合に、一見すると行動意図と行動の内容が矛盾するからである。失敗とはネガティブな事象である。就職活動のように自分に対する良い評価の獲得を目標とする活動において、ネガティブな事象を自己呈示することは目標と合致しない行動のように思える。しかし、単にネガティブな事象としての失敗の事実を記述するだけではなく、その事実の受け止め方や失敗への対処方法などを記述することもできる（尾崎・上野, 2001）。そのように記述することによって、ネガティブな事象をポジティブな事象として自己呈示することも可能であろう。むしろ、成功のように誰からみてもポジティブな事象を記述す

る場合よりも、ネガティブな事象をポジティブに捉え直す記述の方が、よりポジティブな側面が強調されるために、読み手に良い印象を与える可能性が高まることもあり得るだろう。

### 3. 本研究の目的

そこで本研究では、失敗経験の記述について、その記述内容および記述から得られる印象との関係を分類し、どのような記述内容がどのような印象を読み手に与えるかについて検討を行うことを目的とする。あわせて、先行研究（小島，2007；小島，2008）においてエントリーシートの記述に影響を与える要因として検討してきた4つの側面（他者からの評価に対する欲求、日常生活における自己呈示行動の特徴、セルフ・モニタリング、就職準備活動の経験）についても、記述内容や印象とどのような関連を示すか、探索的に検討を行うことが本研究の第2の目的である。

## 方 法

### 1. 被調査者および調査時期

2005年度～2007年度に、東京都内の私立女子大学で3年生以上の学生が受講可能な『産業社会心理学』という講義の受講生に対して、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年度と2007年度は11月であった。2回目の調査はすべての年度で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。ただし、就職活動を終えていた者と当面就職活動をする予定のない大学院への進学希望者は分析対象外とした。以上の除外を

行った結果、140名（2005年度38名、2006年度58名、2007年度44名）が分析対象候補者となった。

### 2. 質問紙の構成

すべて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）
- (4) セルフ・モニタリング尺度（大淵，1991の一部表現を改めたもの）13項目（5件法）

なお、1回目の調査用紙では(4)の尺度に続いてもう1種類のセルフ・モニタリングを測定する尺度への回答を求めているが、本研究では分析に用いなかったため詳細は割愛する。

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、この質問項目の回

答から前項で述べたように分析対象候補者を絞り込んだ。

### 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のうち、本研究の分析にも用いた内容は、(ア)経験のタイプであった。2つの経験のうち「失敗経験」を選択した記述者のみを本研究の分析対象とした（人数等、分析対象者の特徴は後述する）。

失敗経験の記述内容は、自由記述であるために多様である。そこで、エントリーシートに関する解説を掲載している複数の一般書を参考に、記述内容を以下に示す9つのカテゴリを含んでいるか否かで分類することとした。設定したカテゴリは、「事実記入」、「努力・創意工夫（以下、努力と略す。以下のカッコ内も略称）」、「反省心・問題意識・気持ち（気持ち）」、「成果・成長・限界の突破（成長）」、「興味の広がり・現在の取り組み（教訓活用）」、「自己発見・ビジョン（自己発見）」、「今後の目標（目標）」、「経験から見えた長所・強み（強み発見）」、「経験から見えた短所・弱み（弱み発見）」の9種類であった。

さらに、記述内容から得られる記述者の能力や性格特性への印象についても、一般書を参考にカテゴリを選出し、それらの印象が感じられるか否かで分類した。設定したカテゴリは「積極性」、「協調性」、「問題解決能力（以下、解決能力と略す。以下のカッコ内も略称）」、「継続的自律性（自律性）」、「主体性」、「変革・創意工夫（創意工夫）」、「挑戦意識」、「挫折克服」、「メンバーシップ・リーダーシップ（成員性）」、「感性」、「探究心」、「コミュニケーション能力（コミ能力）」、「責任感」の13種類であっ

た。

#### (2) 自己呈示欲求の活性化のしやすさの類型

賞賛獲得欲求得点と拒否回避欲求得点については、小島（2007）の分類基準を用いて、賞賛獲得欲求は30点以上の者を高群、拒否回避欲求は34点以上の者を高群とみなした。そして、各欲求得点の高低2群を組み合わせた4群（両欲求低、賞賛高、拒否高、両欲求高）に分類して、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

小島（2007）で用いていた一般的自己呈示行動尺度の4つの下位尺度（「知的行動」、「前向き行動」、「配慮援助行動」、「外見行動」）を、本研究においても用いることにした。この4変数についてはそれぞれ小島（2007）の分類基準点を用いて、高群と低群に分類した。知的高、知的低、前向き高、前向き低、配慮援助高、配慮援助低、外見高、外見低の各カテゴリを、以下の分析に用いることにした。

#### (4) セルフモニタリングに関する変数

セルフモニタリング尺度は因子分析を行った結果、先行研究（大淵，1991）と同様の2因子構造であることが確認できたため、自己呈示変容能力（以下、自己変容と略す）」と「他者の表出行動に対する感受性（以下、感受性と略す）」の2尺度得点を算出し、中央値で高低2群に分類した。自己変容は26点以上の者を高群、感受性は23点以上の者を高群としてそれぞれ分類し、自己変容高、自己変容低、感受性高、感受性低の各カテゴリを分析に用いた。

### (5) 就職準備活動の経験に関する変数

調査時点において「エントリーシート」に関するセミナーや講演会への参加経験があるか否かで分類し、ES有、ES無の各カテゴリを分析に用いた。

### (6) 分析計画

上述(1)～(5)の変数を整理して、2つの手順で最適尺度法を実施することにした。

まず、エントリーシートの記述内容と記述から得られる印象について、反応に偏りのあるカテゴリ(9割以上の回答者が反応を示しているカテゴリや、回答者の反応が極端に少ないカテゴリ)を除いてから最適尺度法を実施し、記述内容とそこから得られる印象の中で関連の強いカテゴリを分類することとした。この分析によって、どのような記述内容からどのような印象を評価者が抱きやすいかという「記述の特徴」を、おおまかに分類できる。

次に、「記述の特徴」のそれぞれが、自己呈示欲求の活性化の類型、日常生活における自己呈示行動の特徴、セルフ・モニタリング、就職準備活動の経験の計4側面の、各カテゴリとどのように関連するかを再び最適尺度法を用いて分類することとした。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については非線型正準相関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

分析対象候補者となった女子学生140名のうち、模擬エントリーシートにおいて「失敗経験」を選択・記述した者は67名であった。この67名を本研究の分析対象者とした。なお、67名の平均年齢は20.7歳 ( $SD=.53$ ) であり、失敗経験の記述に用いた平均字数は169.7文

字 ( $SD=88.5$ ) であった。

## 2. 最適尺度法の結果

### (1) 失敗経験の記述の特徴

失敗経験の記述内容の9カテゴリ、記述から得られる印象の13カテゴリについて、それぞれの記述がどのカテゴリに該当するかを分類した。その結果を表1および表2に示した。

記述内容の9カテゴリのうち、「事実記入」

表1 記述内容のカテゴリ反応結果

(○印=最適尺度法に用いたカテゴリ)

カテゴリ	記述のあった割合	
	度数	(%)
事実記入	66	(98.5)
○ 努力	54	(80.6)
気持ち	63	(94.0)
○ 成長	27	(40.3)
○ 教訓活用	13	(19.4)
○ 自己発見	13	(19.4)
目標	2	(3.0)
○ 強み発見	7	(10.4)
弱み発見	3	(4.5)

注：1つの記述内容に複数のカテゴリが該当するケースがある

表2 記述から得られる印象のカテゴリ反応結果

(○印=最適尺度法に用いたカテゴリ)

カテゴリ	記述のあった割合	
	度数	(%)
○ 積極性	8	(11.9)
協調性	4	(6.0)
○ 解決能力	13	(19.4)
○ 自律性	25	(37.3)
○ 主体性	21	(31.3)
○ 創意工夫	15	(22.4)
○ 挑戦意識	16	(23.9)
○ 挫折克服	14	(20.9)
○ 成員性	6	(9.0)
○ 感性	16	(23.9)
○ 探究心	8	(11.9)
○ コミ能力	8	(11.9)
○ 責任感	8	(11.9)

注：1つの記述内容に複数のカテゴリが該当するケースがある

と「気持ち」の2カテゴリは分析対象者の90%以上が記述しており、「目標」と「弱み発見」の2カテゴリは分析対象者の5%未満しか記述がなかった。そのため、これら4カテゴリは最適尺度法の分析には用いず、残る5カテゴリ（努力、成長、教訓活用、自己発見、強み発見）を用いることにした。同様に、記述から得られる印象の13カテゴリについては、「協調性」カテゴリのみ分析対象者の6%しか分類されなかったために最適尺度法の分析には用いないこととし、残る12カテゴリを最適尺度法に用いた。

記述内容5カテゴリと印象12カテゴリの計17カテゴリについて、記述がある場合を「1」、ない場合を「2」と数値化し、最適尺度法で分析した。その結果、表3に示したような数量化が得られ、模擬エントリーシートにおける失敗経験の「記述の特徴」は概ね4つの群に分類された（図1）。なお、以下の記述では、各カテゴリの後ろの数値が(1)となっている

場合はそのカテゴリの記述があったことを、(2)ではそのカテゴリの記述がなかったことを、それぞれ示している。

まず、図1の第3象限・左下に布置された「教訓活用(1)」と「探究心(1)」の2カテゴリからなる群を「群1」とした。この2カテゴリの空間布置が接近したことから、失敗経験をきっかけに興味や関心が広がったり、経験を活かした新たな取り組みについての記述内容があることで、書き手の探究心を読み手に印象づけるのではないかと考えられる。

次に、群1よりも原点寄りの第3象限に布置された「自己発見(1)」と「自律性(1)」、「主体性(1)」、「感性(1)」、「挑戦意識(1)」、「成員性(1)」、「解決能力(1)」の計7カテゴリからなる群を「群2」とした。失敗経験を通して、自分のさまざまな側面に気づいたり、その後にとるべきビジョンに言及したりすることで、自律性や挑戦意識、主体性、解決能力といった能動的な印象や、感性や成員性と

表3 最適尺度法の結果（記述内容・印象）

	群	カテゴリ	記述有			記述無		
			度数	次元1	次元2	度数	次元1	次元2
記述内容	1	教訓活用	13	-0.970	-1.564	54	0.234	0.377
	2	自己発見	13	-0.102	-0.198	54	0.025	0.048
	3	強み発見	7	-0.991	0.872	60	0.116	-0.102
	4	努力	54	-0.122	0.041	13	0.505	-0.169
	4	成長	27	-0.559	0.586	40	0.377	-0.396
記述からの印象	1	探究心	8	-0.778	-1.428	59	0.105	0.194
	2	問題解決	13	-0.023	-0.811	54	0.006	0.195
	2	自律性	25	-0.391	-0.035	42	0.232	0.021
	2	主体性	21	-0.404	-0.320	46	0.184	0.146
	2	挑戦意識	16	-0.445	-0.620	51	0.140	0.194
	2	成員性	6	-0.242	-0.709	61	0.024	0.070
	2	感性	16	-0.188	-0.362	51	0.059	0.113
	3	積極性	8	-0.223	0.474	59	0.030	-0.064
	3	創意工夫	15	0.065	0.131	52	-0.019	-0.038
	3	コミ能力	8	-0.460	0.536	59	0.062	-0.073
	3	責任感	8	0.179	0.874	59	-0.024	-0.119
	4	挫折克服	14	-0.535	1.648	53	0.141	-0.435

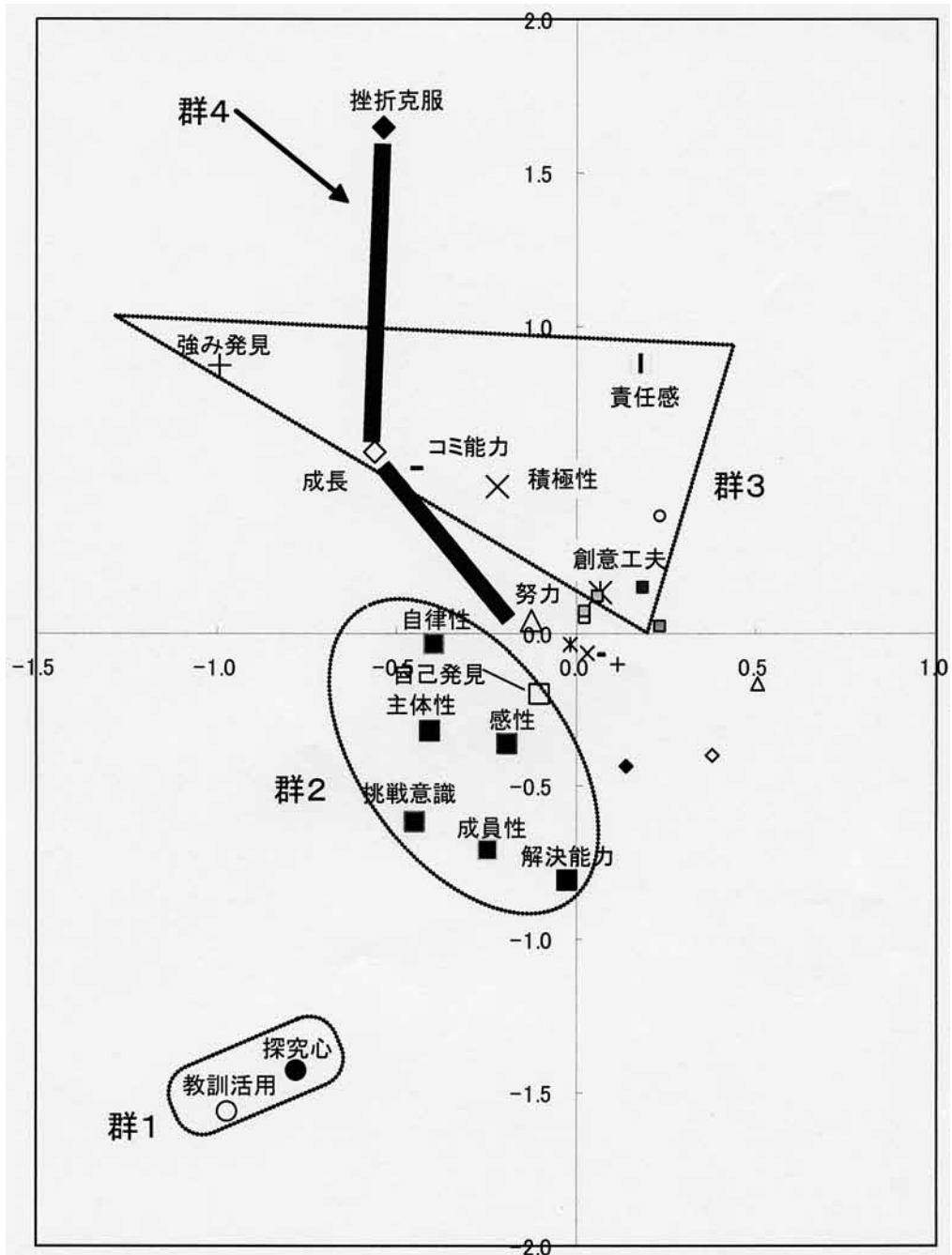


図1 最適尺度法の結果

注1：図中の同じ形のマーカーのうち、大きいマークが「記述有 (1)」、小さいマークが「記述無 (2)」をそれぞれ示している。

注2：「記述有 (1)」のマークにのみ、それぞれのカテゴリ名を示している。結果の解釈も「記述有 (1)」のみについて行っている。



いった協調的な印象を読み手に与えることが示唆される。

図1の第1象限と第2象限（第2軸がプラスの象限）に布置された各カテゴリは、それぞれのカテゴリの記述がない場合の布置を参考にして、群3と群4に分けた。群3（図1の三角形の領域）は、各カテゴリの対となる「強み発見（2）」と「積極性（2）」、「創意工夫（2）」、「コミ能力（2）」、そして「責任感（2）」の計5つの記述無反応が、すべて原点の近くに布置されていた。一方、群4（図1の直線でつないだ3カテゴリ）は、対となる「努力（2）」、「成長（2）」および「挫折克服（2）」の3つの記述無反応が第4象限に布置していた。

群3は、失敗を通して自分の長所や強みを発見できたという記述が、積極性や創意工夫などの印象を読み手に与える可能性を示唆す

る結果といえよう。また、その延長線上に、書き手のコミュニケーション能力の高さや責任感なども印象づけられる可能性がある。

群4のカテゴリ内容から、失敗経験をどのように乗り越えたか、その努力や成長の経過が記述されていることで、失敗という挫折体験を克服できたという印象を読み手に与えることが考えられる。

（2）記述の特徴と記述者のパーソナリティ特性等との関連

次に、自己呈示欲求の活性化の4類型（賞賛獲得欲求と拒否回避欲求の高低を組み合わせた、両欲求低、賞賛高、拒否高、両欲求高）、日常生活における自己呈示行動のうちの4下位尺度（前向き行動、知的行動、配慮援助行動、外見行動のそれぞれの高低群）、セルフ・モニタリング（自己変容と感受性のそれぞれ

表4 最適尺度法の結果（記述内容と、分析対象者の各特性）

	カテゴリ	記述有		記述無			
		度数	次元1	次元2	度数	次元1	次元2
記述内容	教訓活用	13	-0.970	-1.564	54	0.234	0.377
	自己発見	13	-0.102	-0.198	54	0.025	0.048
	強み発見	7	-0.991	0.872	60	0.116	-0.102
	努力	54	-0.122	0.041	13	0.505	-0.169
	成長	27	-0.559	0.586	40	0.377	-0.396
経験	E S	39	-0.366	0.110	28	0.510	-0.153

	カテゴリ	得点高		得点低			
		度数	次元1	次元2	度数	次元1	次元2
自己呈示行動	前向き	32	-0.080	-0.408	35	0.073	0.373
	知的	37	-0.231	-0.401	30	0.284	0.494
	配慮援助	31	-0.606	0.001	36	0.522	-0.001
	外見	31	-0.393	0.438	36	0.338	-0.377
SM	自己変容	40	0.191	-0.293	27	-0.284	0.434
	感受性	37	0.029	0.478	30	-0.036	-0.590

	カテゴリ	度数	次元	
			次元1	次元2
欲求の類型	両欲求低	20	-0.676	-0.225
	賞賛高	11	-0.167	-0.182
	拒否高	14	-0.089	0.130
	両欲求高	22	0.754	0.214

就職活動に影響を与える要因の検討(2)

の高低群)、およびエントリーシートに関する準備活動の経験の有無(ES有、ES無)といったカテゴリを、失敗経験の記述内容の5カテゴリ(努力、成長、教訓活用、自己発見、強み発見のそれぞれの記述の有無)とともに最適尺度法で分類した。その結果を表4および図2に示した。

図2から、教訓活用、自己発見、強み発見の3カテゴリについては、他の特性との強い関連を見出すことができなかった。図1において群4に属していた努力と成長の2カテ

リについては、「拒否高」、「外見高」、「感受性高」、および「ES有」と関連があることが示唆された。つまり、エントリーシートに関する準備活動の経験がある人のうち、拒否回避欲求の強い人や外見行動の得点が高い人、あるいは他者の表出行動への感受性が強い人(この3つの特徴がすべてそろっている人は、他者の目に映る自分の姿にネガティブな要素がないか、懸念しやすい人と解釈可能である)は、失敗経験の記述を選択する場合に、その経験において自分が努力したことや経験を通

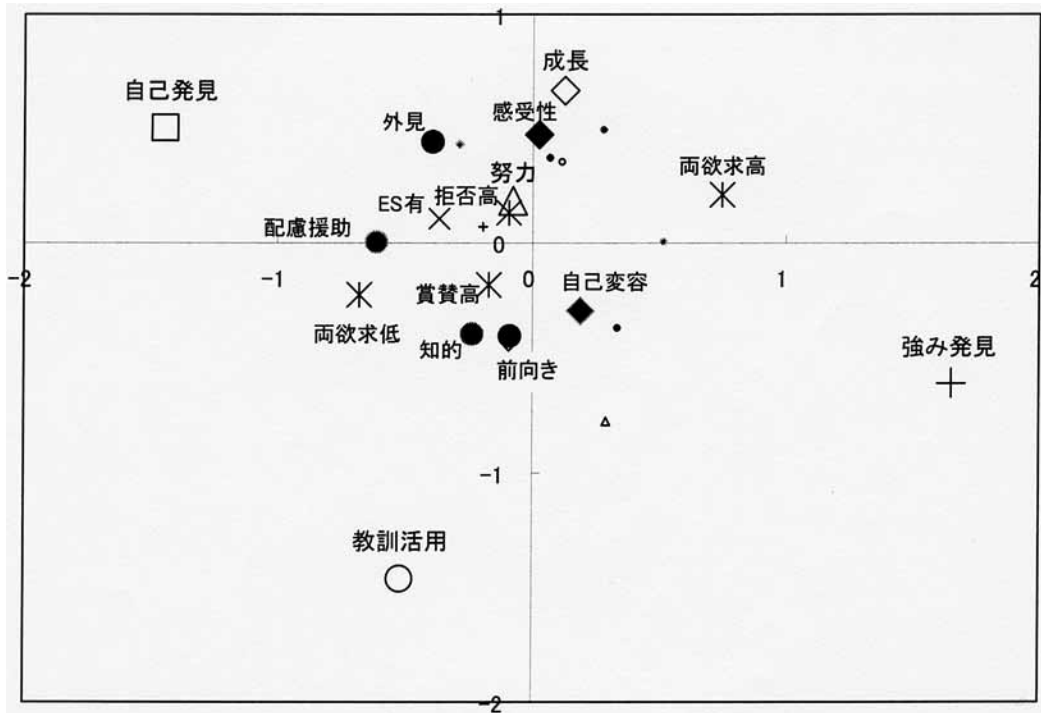


図2 最適尺度法の結果(記述内容と分析対象者の各特性)

注1: 「記述内容」のマーカは、図1と対応している。「記述有(1)」のマークにのみ、それぞれのカテゴリ名を示している。結果の解釈も「記述有(1)」のみについて行っている。

注2: その他のカテゴリの凡例は次のとおりである。

- \* 自己呈示欲求の4類型
- 日常生活における自己呈示行動の4下位尺度(大きいマークが高群、小さいマークが低群。カテゴリ名は高群のマークにのみ付けた)
- ◆ セルフ・モニタリング尺度の2下位尺度(大きいマークが高群、小さいマークが低群。カテゴリ名は高群のマークにのみ付けた)
- × ESの準備活動経験(経験有のみマークにカテゴリ名を付けた)

して成長した事柄などを記述しやすい可能性があると考えられる。

### 3. 全体的考察

失敗経験の記述内容と、記述内容から得られる書き手に対する印象との間には、いくつかの関連がみいだせた。失敗経験をきっかけに、経験と関連する事柄についての興味が広がり、経験をふまえた現在の取り組みのあり方を記述している「教訓活用」では、書き手の「探究心」を読み手に印象づけることができると考えられる。また、失敗に対して「努力したり工夫をこらしたりして対処した」ことや、そのような対処を通して「何らかの成長を遂げたこと」が記述されていると、「挫折経験を克服できる書き手の精神的強さ」を読み手に印象づけることができると思われる。しかし、就職活動における自己呈示において、ある行動（ここではエントリーシートへの記述内容）が特定の印象のみしか読み手に与えられないことは有益ではない可能性が考えられる。エントリーしようとしている企業が求める「人材像」と、これらの記述から採用側が読み取る「印象」とが合致すれば、採用の次段階にスムーズに進める可能性が高まるが、合致しなければ次段階に進むことが難しくなるからである。

それに対して、図1の群2や群3に示されているように、記述内容が失敗経験をふまえて自分の特徴や長所・強みなどを「発見できた」ことである場合には、そこから読み手に与える印象の種類は数多い。これは、記述内容が「教訓活用」や「努力」、「成長」のような“失敗経験をふまえた新たな経験”ではなく、“失敗経験をすることで発見できた自分という人間の側面”に言及しているためだと

思われる。つまり、特定の経験から印象づけられる内容は限られているが、経験を通して新たに発見した能力や性格特性などの言及から印象づけられる内容は、読み手の捉え方によって色々な側面に及ぶことが考えられる。このような解釈が妥当であるとするれば、エントリーシートにおいて失敗経験の記述を求められた場合に、「特定の印象」を読み手に抱かせることを狙いつつ、同時に自己の多様な側面についても印象を与えるためには、失敗経験から新たにどのような経験を得たかという事実と、その事実から発見できた自己の内的側面の、両方をうまく取り入れた文章を作成するという方略を採用することが適切だと考えられる。

本研究では、失敗経験をどのように記述するかによって、読み手に与える印象が異なることが示されたといえる。そして、エントリーする企業が求める人材像によっては、失敗経験の記述がポジティブな印象でもって受けとめられる可能性が高まることが示唆されている。ただし、本研究で設定した印象のカテゴリが、実際に企業の採用担当者が評価している項目とどの程度一致しているかは確かではない。この点については今後、特定の評価項目を求められている場合の模擬エントリーシートや模擬面接などでデータを収集し、求職者の記述内容や発言内容によって評価者に与える印象の違いを検討する必要がある。

一方、記述内容と記述者個人のパーソナリティ特性や準備活動経験の有無との関連は、1点を除きほぼみられなかった。図2から、エントリーシートの準備活動の経験がある場合と「努力」や「成長」といった記述内容との間に関連があり、さらに拒否回避欲求の強さ、他者の表出行動に対する感受性の強さ、

そして特定の印象を他者に抱かせるために外見に気を配りやすい傾向との間に関連がみいだせた。先述したとおり、拒否回避欲求、感受性の強さ、外見行動の3つの特徴がすべてそろっている場合、その人物は自分の行動に対する他者の反応の中にネガティブな反応が含まれていないかを気にしやすい人とみなすことができるだろう。エントリーシートにおいて要求されている記述内容が「失敗経験」というネガティブ事象である以上、ネガティブな事柄をそのまま記述するだけでは、読み手が抱く印象もネガティブな側面にとどまることを彼らは想起しやすいため、それをポジティブな事象に移行させる手段として『いかに努力したか』、『その経験をふまえてどれだけ今までの殻を破いて成長できたか』といった記述を好むのではないかと考えられる。

失敗経験の記述をポジティブな印象に変えるための手段としては、他にも、本研究で扱った「教訓活用」のように『経験をふまえてどれだけ物事への興味・関心が広がったか』といった記述や、自分の強みや特徴を『あらためて、このような側面があることを発見した』といった記述もとり得るだろう。ではなぜ、上述のような“他者からのネガティブな反応を懸念する人”がとりやすい方略が「努力」や「成功」のように限られてしまうのだろうか。この点については、今後の検討課題であるが、本研究の結果から導出される予測として、次のようなことが成立する可能性がある。他者からの否定的な評価の回避を自己呈示上の目標として設定しやすい拒否回避欲求の強い人にとっては、ネガティブな事象のネガティブさを消し去る方略が成功すればそれで十分であり、ネガティブな事象を積極的にポジティブな事象に変換する方略までは目指さ

ないのではないか。今後の研究では、自己呈示欲求の活性化のしやすさ（賞賛獲得欲求と拒否回避欲求）とエントリーシートでの記述方略との関連について、上記の予測の検証を試みたい。予測の検証ができれば、目標設定における自己の“クセ”を理解することによって、採用側の求める人材像にあわせた自己を表現するにはどのような記述方略を採用することが望ましいか、個人の特性にあわせた方略の提案ができると思われる。

## 付記

本研究の一部は、日本社会心理学会第50回大会・日本グループ・ダイナミクス学会第56回大会合同大会（2009年10月10～12日、於：大阪大学）にて発表した内容を再構成したものである。

## 引用文献

- 神谷俊次・伊藤美奈子 2000 自伝的記憶のパーソナリティ特性による分析. 心理学研究, 71, 96-104.
- 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 2007 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. 埼玉学園大学紀要（人間学部篇）, (7), 89-102.
- 小島弥生 2008 就職活動での自己呈示に影響を与える要因の検討 (2) - 就職準備活動とセルフ・モニタリングに着目して -. 日本心理学会第72回大会発表論文集, 185.
- 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.
- 宮原隆史 1997 エントリーシートの正しい書き方: 最初の提出書類. こう書房
- 大淵憲一 (監訳) 1991 対人行動とパーソナリティ. 北大路書房 (Buss, A.H. 1986 *Social Behavior and Personality*, Lawrence Erlbaum Associates.)
- 尾崎仁美・上野淳子 2001 過去の成功・失敗経験が現在や未来に及ぼす影響 - 成功・失敗経験の多彩な意味 -. 大阪大学人間科学部紀要, 27, 65-87.
- 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

- 岡茂信 2007 最新E S & 面接 ダブル攻略 完全版. 高橋書店
- 坂本直文 2009 内定者はこう書いた! エントリーシート・履歴書・志望動機・自己PR完全版 ('11年度版). 高橋書店
- 成美堂出版編集部 2009 最新最強のエントリーシート・自己PR・志望動機'11年版. 成美堂出版
- 杉村太郎・坂本章紀 2007 絶対内定2009エントリーシート. ダイアモンド社