

埼玉学園大学・川口短期大学 機関リポジトリ

A Exploratory Study of Job Hunting : Focusing on Effects of Training, 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/879

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



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

A Exploratory Study of Job Hunting:

Focusing on Effects of Training, Daily Self-presentation Style, and Needs for Appraisal.

小 島 弥 生

KOJIMA, Yayoi

近年、新卒者の就職活動では、履歴書の提出および筆記試験や面接試験のみならず、エントリーシートの提出やグループディスカッションへの参加等、多彩な行動が求められている。これらの行動を自己呈示の一形態と捉え、本研究では大学3年生を対象に模擬的なエントリーシートの記述を求め、記述の形式や記述内容の選択に影響を与える要因を探索的に検討した。女子大学生38人のデータから、就職活動に向けての準備活動、特に自己分析が、成功体験の記述といった自己高揚的な自己呈示を促す可能性が示唆された。また、日常生活での自己呈示において庇護的な印象を他者に与えるために依存行動をとる傾向の強い人や、他者からの拒否を回避したい欲求の強い人が、就職活動において能動的な自己呈示を取りにくいことが示唆された。

問 題

1990年代以降、日本企業の雇用システムは多様化している。人材の募集・採用を例にとれば、新規学卒者（以下、新卒者）の採用を前提とした定期採用が一斉に行われていた時代は過ぎ、即戦力となる人材を求めての中途採用は今や特別なものではない。一年中が人材採用の時期であるという通年採用という言葉が使われるようになって久しく、就職エージェントを業務とする企業は、新卒者の就職活動支援業務とともに、あるいはそれ以上に、転職活動支援業務に力を注いでいる現状がある。このような人材採用の多様化は、企業が必要とする職務に適した人材を無駄なく配置

するという経営上の効率化をもたらすであろうし、採用される側の視点からみれば入社後の不本意な配置を事前に防げるという意味でよい効果がある一方で、過度の専門性の追求や細分化は、大学等での専攻が非職業的な分野である学生を（即戦力にならないという理由から）排除する危険性を有する、とされる（小野，1997）。

人材募集の基本は定期採用という前提が消失しただけではなく、1990年代以降、新卒者の採用に関わる環境は様々な変化がみられる。その一例がエントリーシートの活用である。インターネットの普及に伴い、面接試験よりも採用に関わるコスト（例、面接現場スタッフの確保）が削減でき、かつ、時間をかけて

キーワード：就職活動、自己呈示、大学生

Key words : job hunting, self-presentation, undergraduate students

選考ができることから、エントリーシートの活用は近年急激に一般化している。ただし、エントリーシートを次段階の面接試験への選考資料とする企業もあれば、特に採用の判断の資料とはしないが提出を求める企業もある。また、求められている記述内容も、志望動機や希望する職務内容、大学時代の経験談等、一般的に面接試験で尋ねられる内容として想定しやすいものから、ある言葉から連想されることを自由に記述する、自分の性格について説明するといった、一見職務とは関連のないようにみえるものまで、多岐にわたる。指定される分量は概ね250字から600字程度と、比較的短い文章の提出を求められるのが一般的である。

ところで、新卒者の採用において、何を基準に選抜が行われているかはあまり明瞭ではない。武田（2000）は、日本の経営組織の最小単位は“協働集団”であり、個々人の職務の範囲や職責が限定されていないため、人材の採用から始まる日本企業の人材育成では、個人のパーソナリティそのものが重視される、としている。また、日本企業における能力開発はOJT等の職場内訓練が主体であるため、特に対人関係にかかわる資質や技能が重視されるといわれている。したがって、新卒者が就職活動において自己アピールする際には、職務に関わる専門的な知識や技能の習得の程度と共に、あるいはそれ以上に、コミュニケーション能力や対人関係を構築する力を示していく必要がある。しかし、そうした能力は数回の面接試験では把握しきれない。そこで、採用する側は対人関係に関わる資質や技能を把握する手段を複数用意する必要がある、それが採用試験の多様化につながっていると思われる。エントリーシート活用の浸透

化もその一つの流れであろう。

このような社会的状況において、新卒者は自分に関わる事柄をよく把握し、それを的確に他者（採用担当者）にアピールする必要がある。採用担当者が自分に対して抱く印象が、採用を左右するといっても過言でないからである。

他者に自分をどのように見せるか。心理学では「自己呈示」というテーマでこの問題に関する研究が進んでいる。自己呈示の定義は研究によりさまざまだが、ここではLeary（1994）の「（自己の社会的な印象が重要な対人場面において）自己に対する他者の知覚（印象）をコントロールしようとする過程」（p.2）という定義を用いる。

就職活動を“自己の社会的な印象が重要な対人場面”での活動であると捉えることにはそれほど違和感がないであろう。そこで本研究では、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、就職活動の準備を始めつつある学生に模擬的にエントリーシートを記述させることで、エントリーシートの記述に影響を与える要因を探索的に検討することを目的とする。

対人場面で他者のもつ自分に対する印象をコントロールすることを目指す自己呈示では、どのような印象を相手に与えたいかが行動決定の重要な動機となる。この相手に与えたい印象を左右する要因として、本研究では賞賛獲得欲求と拒否回避欲求（小島・太田・菅原，2003）をとりあげる。賞賛獲得欲求とは、自分に対する他者からの肯定的な評価（賞賛、尊敬、好意、等）を獲得したいという志向性のことであり、拒否回避欲求とは、自分に対する他者からの否定的な評価（拒否、軽蔑、嫌悪、等）を避けたいという志向性のことで

ある。この2つの欲求は、ともに他者からの評価に対する欲求であるが、一方が他方の対極という関係ではなく、一個人の中にも存在し、その人のおかれた対人状況によってどちらかの欲求が活性化しうるものと仮定されている。また、賞賛獲得欲求と拒否回避欲求は、時間の経過にそれほど左右されない、比較的安定した個人傾向でもあり（小島ら、2003）、2つの欲求のどちらも強い傾向のある個人もいれば、どちらかの欲求のみが突出して強い個人も、どちらの欲求も比較的弱い個人もいる。どちらの欲求も弱い個人は「何らかの形で人から認められたい」という承認欲求が低いことになるが、承認欲求の強い人の中には、肯定的な評価を求める志向性の強い人もいれば、否定的な評価が避けられればよいと考える人もいるというのが、賞賛獲得欲求と拒否回避欲求の構成概念である。

賞賛獲得欲求の強さは、自己の能力の高さや性格の良さなど、自己の肯定的な側面への注意を喚起し、そのような側面を呈示する必要のある対人場面での積極性につながると考えられる。一方、拒否回避欲求の強さは、自己の否定的な側面が他者に露呈しないことに注意が喚起されるため、対人場面では自己の能力や性格が否定されないように防衛することを促すと考えられる。したがって、就職活動のように自己の肯定的な側面を積極的にアピールする必要がある対人場面では、賞賛獲得欲求の強さが行動を促進する可能性が想定できる。エントリーシートへの記述を例にとれば、自己の良い側面の詳述を促進する可能性があろう。一方、拒否回避欲求の強さは行動に対する慎重さを促すため、例えばエントリーシートの記述に際し、制限字数を遵守するといった行動を促進する可能性が考えられ

る。

次に、就職活動での自己呈示に影響を与える要因として、日常生活での自己呈示を考慮する必要があるだろう。日常生活の対人的相互作用には様々な種類のものがあり、そこで示したいと考える印象も多様である。しかし、ある特定の相互作用場面において呈示したいと考える印象には個人差があるだろうし、同時に、ある個人が状況の違いを超えて呈示したいと考える印象というものがあることも容易に想定できる。このうち後者の、呈示したい印象と行動の状況普遍的な個人差について測定を可能としている尺度が、一般的自己呈示イメージ尺度（小林・谷口、2004）および一般的自己呈示行動尺度（谷口・小林、2005）である。知的な印象を例に挙げると、イメージ尺度は日常生活において「かしこい」、「知識のある」という印象を他者に与えることをころがけている程度を測定する尺度であり、行動尺度は知的な印象を他者に与えることを目的として「知識があるように話す」、「難しいことを言う」といった行動をとる頻度を測定する尺度である。

前述したようにエントリーシートに記述を求められる内容は多岐にわたる。しかし、どのような内容であっても、そこでの記述には日常生活での行動パターンや志向が反映されると考えられる。例えば、志望動機を尋ねられた場合に、普段から知的な側面に関心の強い人は、自分の能力が職務遂行に適していることを強調するかもしれない。それに対して、日頃、持続性や努力の大切さを重視している人は、職務遂行の際の努力や精神的な強さの大切さを強調するかもしれない。このように、日常生活での自己呈示のあり方が、就職活動での自己呈示に影響を与えることが想定できる。

さらに、就職活動での自己呈示に影響を与える要因として、就職活動に対する準備活動をどの程度行っているかを考慮する必要がある。昨今は、就職支援に力を入れる教育機関が増加し、エントリーシートや履歴書の書き方、SPIなどの筆記試験対策、面接試験に不可欠なマナー・常識の確認等、就職活動に必要な様々な準備活動を支援している。エントリーシートの書き方の指導例として、要求されている字数や分量に過不足なく記述すること、注意事項に留意して書式を守ること、主観に偏った具体性に欠ける記述ではなく分かりやすく簡潔な記述を心がけること、等が挙げられる。こうした準備活動を経験していない人よりは経験している人の方が、様々な制限のある中での自己アピールがスムーズに遂行できる可能性が高くなるのではないか。

以上の問題をふまえて、本研究では就職活動における自己呈示に影響を与える要因として、1) 就職準備活動の経験（学習・訓練の効果）、2) 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（自己呈示）の種類、3) 評価に対する欲求（賞賛獲得欲求・拒否回避欲求）をとりあげ、それらの影響を探索的に検討する。

方 法

1. 調査参加者および調査時期

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に対し、2回にわたる質問紙調査への協力を依頼した。

1回目の調査は2005年10月に、2回目の調査は2005年12月に実施した。いずれの調査も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。

なお、授業の受講生は全員3年生以上であ

り、4年生の回答者（2名）は就職内定者であったため分析の対象から外した。2回の調査に参加し、すべての質問紙に記入漏れの無い38名のデータを分析対象とした。

2. 質問紙の構成

1回目の調査では、調査参加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て、質問紙を作成した。質問項目の順序と内容は以下のとおりである。

(1) 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度（小島・太田・菅原，2003）

各欲求について9項目ずつ、計18項目をランダムに提示し、「ふだんのあなたにあてはまる程度」を「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」の5件法で評定を求めた。

(2) 一般的自己呈示イメージ尺度（小林・谷口，2004）

31項目からなり、9つの因子（運動能力、楽しさ、外見的魅力、癒し、知的能力、精神的強さ、威圧的、配慮、助けたい）を構成している尺度である。31項目のそれぞれに対して、「あなたは、自分のまわりの人に対して、どういう人だと思われるようにこころがけているか」を「1. 全くこころがけていない」から「6. 強くこころがけている」までの6件法で評定を求めた。

(3) 一般的自己呈示行動尺度（谷口・小林，2005）

31項目からなり、9つの因子（面白い行動、配慮援助行動、前向き行動、スポーツ行動、知的行動、外見行動、威嚇行動、依存行動、人づきあい行動）を構成している尺度である。31項目のそれぞれに対して、「あなたは、(2)で答えたようなイメージを

まわりの人と与えるために、実際にどのような行動をとっていますか」という質問を与え、ふだんの行動の頻度について「1. 全くしない(0%)」、「2. たまにする(25%)」、「3. 時々する(50%)」、「4. よくする(75%)」、「5. いつもする(100%)」までの5件法で評定を求めた。

この他に、セルフ・モニタリング尺度への回答も求めたが、本研究の分析からは除外した。

2回目の調査では、模擬的なエントリーシートを中心に、以下の事柄から質問紙を構成した。

(1) 模擬エントリーシート

「就職活動でのエントリーシートを書くつもりで、以下の設問にお答えください」として、就職活動での自己呈示行動(文章)を2種類、収集した。なお、設問の内容は、自己の経験や性格・特徴を呈示する内容となるように、エントリーシートや履歴書の書き方に関する一般書を参考にして、筆者が独自に設定した。

(ア)「人生には失敗と成功がつきものです。

あなたの人生にもきっとそれはあったはずです。以下の2つのうち1つを選んで記入欄に記入してください」という導入文の下、『a) これまでの経験で一番の失敗は何ですか? それをどうやって克服しましたか?』という設問と『b) これまでの経験の中で最大の成功は何ですか?』という設問の2つを用意した。この設問では記述量とともに失敗経験と成功経験のどちらを選択して回答するかも分析の指標とした。

(イ)「あなたの“長所”と“短所”をそれぞれ簡潔に教えてください」という設問

を用意した。この設問では長短所両方の記述を求め、説明レベル(後述)を分析の指標とした。

なお、記入欄の大きさは、(ア)が縦7.5cm×横12.8cmの矩形(罫線なし)、(イ)は長所・短所のそれぞれにつき縦2.0cm×横12.8cmの矩形(罫線なし)であった。

(2) 就職準備活動の参加経験

「あなたがこれまでに大学の内外で受けた“就職活動の準備に関する説明会やセミナー”の種類をお答えください」として、「a. 自己分析に関するもの」、「b. エントリーシートの書き方に関するもの」、「c. 履歴書の書き方に関するもの」、「d. 面接に関するもの」、「e. 企業分析に関するもの」、「f. その他」の6つの選択肢を用意し、あてはまるものすべてに○をつける形式での回答を求めた。

この他に、卒業後の進路予定として就職を希望しているか否かを尋ねる項目、現時点で志望する職種や職業領域を尋ねる項目を設けた。分析対象とする38名は、資格取得を前提とする専門学校への進学を予定している1名を除く全員が就職希望者であった。志望する職種や職業領域は、具体的な職種の記述から、「事務的な仕事であれば何でも」といった記述まで多岐にわたっていた。

3. 変数の作成

(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4種類の変数を作成して分析に用いた。

(ア) 経験のタイプ：上述の設問ア)で、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) 文字数：設問ア)の経験の記述に使われている文字数を数え、分析の指標とした。

(ウ) 使用率：設問ア)の記入欄全体の面積を100%とし、経験の記述に使われている面積の割合を記入欄の使用率として、分析の指標とした。

(エ) 長所・短所の説明レベル：設問イ)で、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) 就職準備活動の経験に関する変数

調査時点で、質問紙に提示した6種類の準備活動をいくつ経験していたかを分析対象者ごとに算出して、経験の指標とした。また、各準備活動を経験の有無を比較する分析も併せて行った。

(3) 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求

18項目のうち、賞賛獲得欲求を測定する9項目と拒否回避欲求を測定する9項目への評定値をそれぞれ単純加算して、各分析対象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た。理論的得点範囲は両欲求とも9-45点である。

(4) 一般的自己呈示イメージと一般的自己呈示行動

一般的自己呈示イメージ尺度の31項目は、小林・谷口(2004)の因子分析の結果に従い、各因子を構成している尺度項目の評定値を

単純加算して、9つのイメージ得点を算出した。また、一般的自己呈示行動尺度の31項目も、谷口・小林(2005)の因子分析の結果に従い、各因子を構成している尺度項目の評定値を単純加算して、9つの行動得点を算出した。

結 果

1. 模擬エントリーシートの記述

まず、模擬エントリーシートの設問ア)に答えた“経験のタイプ”として、失敗経験と成功経験のどちらを選択して記述していたかを確認した。その結果、失敗経験を選択した人(失敗記述群)が18人(47.4%)、成功経験を選択した人(成功記述群)が15人(39.5%)であった。失敗経験の記述か成功経験の記述のいずれか1つを選択して回答することを求めているが、それにも関わらず両方の経験を記入欄に共に記した人(両方記述群)が5人(13.1%)いた。

経験のタイプ別に、設問ア)の記述に用いた文字数や記入欄の使用率に違いがあるかを確認するために、経験のタイプを要因として文字数および使用率を従属変数とする、1要因3水準(失敗・成功・両方)の分散分析を行った。その結果、検定統計量F値はすべて1以下となり、経験のタイプによって文字数や使用率が大きく異なることはないことが確認できた。ただし、両方記述群の平均文字数と平均使用率を他の2群と比べたとき(数値は表1参照)、使用率が相対的に大きいものに対して文字数が少なかった。これは両方記述群の記述が、文章での詳細な説明というよりは、図解のように端的な記述が目立っていたことを示している。

次に、設問イ)の長所と短所の記述につい

表1 記述した経験のタイプ別の記述文字数・記入欄使用率および準備活動経験数の平均値

記述した 経験のタイプ	n	文 字 数		使 用 率		準備活動の経験数	
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
失敗記述	18	189.1	86.0	73.2	27.7	1.9	1.3
成功記述	15	184.6	76.2	69.8	25.0	2.8	1.6
両方記述	5	169.4	58.0	76.9	36.7	4.0	2.0
全体	38	184.7	77.5	72.4	27.2	2.5	1.6

注：n 人数。Mean 平均値。SD 標準偏差。

表2 長短所の記述における「説明レベル」の分布

	単語	短 所			全体
		短文	説明文		
長	12 (31.6)	2 (5.3)	0	14 (36.8)	
所	2 (5.3)	13 (34.2)	1 (2.6)	16 (42.1)	
	0	0	8 (21.1)	8 (21.1)	
全体	14 (36.8)	15 (39.5)	9 (23.7)	38(100.0)	

注：数値は人数。カッコ内の数値は38人を100としたときの%

て、“説明のレベル”の分布を確認した。表2に示したように、長所の記述と短所の記述でレベルが異なる調査参加者は少数派であり、基本的には両方の特徴の記述は同じレベルで行われていた。

本研究では、以上のような記述の特徴を就職活動における自己呈示の一形態ととらえている。次に、これらの自己呈示に影響を与える要因として想定した、就職準備活動の効果、日常生活での自己呈示の影響、賞賛獲得欲求・拒否回避欲求の影響について、それぞれ記述の特徴（経験のタイプ、説明のレベル）ごとに概観する。

2. 記述と就職準備活動の関係

設問A)に記した“経験のタイプ”ごとに、質問紙に提示した6種類の準備活動（前述）の参加経験に何らかの特徴があるかについて、

表3 記述した経験のタイプ別の準備活動参加経験(自己分析)

記述した 経験のタイプ	「自己分析」に関わる 準備活動の参加経験				計
	なし		あり		
	n	(%)	n	(%)	
失敗記述	12	(66.7)	6	(33.3)	18
成功記述	5	(33.3)	10	(66.7)	15
両方記述	1	(20.0)	4	(80.0)	5
全体	18	(47.4)	20	(52.6)	38

注：nは人数。%は各行の合計を100とした場合の数値。

クロス集計を用いて検討した。その結果、自己分析に関する準備活動に参加した経験をもつ人は、相対的に失敗経験の記述よりも成功経験の記述を選択したことが示された(表3)。なお、自己分析に関する活動以外の5つの準備活動の参加経験については、経験のタイプ別の特徴は見出せなかった。

次に、就職準備活動の指標として、活動の経験数（理論的範囲は0～6）を用いた。そして、記述の特徴ごとに経験数の違いがみられるかを検討した。経験のタイプを要因とし、経験準備活動数を従属変数とする1要因3水準の分散分析を行った結果、“経験のタイプ”による準備活動の差が有意となった($F(2,35) = 4.23, p < .05$)。表1に示したように、両方記

述群は失敗記述群と比較して、平均準備活動数が相対的に多いことが示された。

ここから、就職準備活動として「自己分析」を行うことは、自己高揚的な自己呈示を促す訓練として有益である可能性が示唆された。また、設問の指示に従わなかった両方記述群の就職準備活動への平均参加数が高いことから、準備活動への参加が、必要とされる呈示内容を吟味しない自己呈示につながる危険性があることも示唆された。この点は考察にて詳述する。

設問イ)の長所・短所の“記述のレベル”について、“経験のタイプ”と同様にクロス集計を用いた分析と分散分析を用いた分析を行った。これらの分析では統計的に有意な結果は示されなかった。しかし、記述のレベルごとに平均経験準備活動数を算出すると、長所と短所をともに「単語レベル」で記述した

人(12人)の平均活動数は1.92 ($SD=1.38$)であるのに対し、「短文レベル」(13人)の平均活動数は2.85 ($SD=1.95$)、「説明文レベル」(8人)の平均活動数は2.88 ($SD=1.55$)となり、相対的に準備活動に参加しているほど、記述のレベルがより具体的かつ説明的になることが示唆された。

ここから、就職準備活動への参加は、就職活動に必要な自己呈示の効果的な訓練につながる可能性が考えられよう。

3. 記述と日常生活での自己呈示の関係

設問ア)に答えた“経験のタイプ”ごとに、自己呈示尺度得点(9つのイメージ得点、9つの行動得点)に何らかの特徴があるかについて、分散分析を用いて検討した。その結果、自己呈示行動尺度のうち「スポーツ行動」と「依存行動」の2得点について、経験のタイプ

表4 記述した経験のタイプ別の一般的自己呈示尺度得点の平均値(上段:イメージ尺度,下段:行動尺度)

記述した 経験のタイプ	理論的 得点範囲	自己呈示イメージ尺度(9因子)								
		運動能力 (4-24)	楽しさ (4-24)	外見の魅力 (4-24)	癒し (3-18)	知的能力 (3-18)	精神的強さ (4-24)	威圧的 (4-24)	配慮 (3-18)	助けたい (2-12)
失敗記述	Mean	9.8	17.7	14.1	13.2	12.4	14.4	7.9	14.3	6.7
	SD	(4.8)	(3.6)	(4.8)	(3.1)	(3.8)	(3.9)	(3.4)	(2.7)	(2.6)
成功記述	Mean	13.0	18.5	14.7	12.9	11.3	15.9	8.5	13.8	6.3
	SD	(5.7)	(4.6)	(4.3)	(3.5)	(2.9)	(3.5)	(2.6)	(2.7)	(2.2)
両方記述	Mean	15.6	21.4	18.6	14.4	14.2	18.2	8.8	15.8	8.6
	SD	(3.8)	(1.5)	(5.5)	(3.9)	(2.5)	(3.8)	(3.4)	(2.9)	(2.5)
全体	Mean	11.8	18.5	14.9	13.3	12.2	15.5	8.3	14.3	6.8
	SD	(5.4)	(4.0)	(4.8)	(3.3)	(3.4)	(3.9)	(3.1)	(2.7)	(2.5)

記述した 経験のタイプ	理論的 得点範囲	自己呈示行動尺度(9因子)								
		面白い行動 (6-30)	配慮援助行動 (5-25)	前向き行動 (4-20)	スポーツ行動 (3-15)	知的行動 (3-15)	外見行動 (3-15)	威嚇行動 (3-15)	依存行動 (2-10)	人づきあい行動 (2-10)
失敗記述	Mean	22.4	18.7	12.2	4.9	6.5	8.7	4.3	4.8	6.7
	SD	(4.3)	(3.8)	(3.9)	(1.6)	(2.2)	(2.5)	(1.4)	(1.7)	(2.1)
成功記述	Mean	23.5	19.0	14.4	6.7	6.6	9.5	4.8	6.3	7.8
	SD	(5.5)	(3.6)	(3.1)	(2.8)	(2.2)	(2.6)	(1.9)	(1.6)	(1.9)
両方記述	Mean	25.4	21.8	14.0	9.2	7.8	10.0	5.8	6.4	7.6
	SD	(5.5)	(3.8)	(3.1)	(1.6)	(2.4)	(3.1)	(2.2)	(2.3)	(2.1)
全体	Mean	23.3	19.2	13.3	6.2	6.7	9.2	4.7	5.6	7.2
	SD	(4.9)	(3.8)	(3.6)	(2.5)	(2.2)	(2.6)	(1.7)	(1.9)	(2.0)

注:Mean 平均値. SD 標準偏差.

によって平均得点に差があることが示された。表4に示したように、スポーツ行動得点は両方記述群の平均値(9.2)が失敗記述群(4.9)と比較して高く($F(2,35)=8.35, p<.01$)、依存行動得点は失敗記述群の平均値(4.8)が他の2群(成功記述群は6.3、両方記述群で6.4)よりも低かった($F(2,35)=3.81, p<.05$)。自己呈示行動尺度のその他の因子得点および自己呈示イメージ尺度の各因子得点については、経験のタイプによる得点の差異は示されなかった。

ここから、失敗経験と成功経験のどちらかを選んで記述するようなエントリーシートを示された場合に、失敗経験を選択する人は、日常生活において他者に可愛がられることを念頭においた依存行動を取らない傾向があることが示された。また、選択の指示に従わないで両方の経験を記述した人は、運動神経の良さや体力があることを他者に示すことを念頭においたスポーツ行動の頻度が高い可能性が示唆された。

なお、設問イ)の長所・短所の“記述のレベル”についても、“経験のタイプ”と同様の分析を行ったが、統計的に有意な結果は示されなかった。

4. 記述と評価に対する欲求の関係

設問ア)に答えた“経験のタイプ”ごとに、賞賛獲得欲求得点および拒否回避欲求得点に何らかの特徴があるかについて、分散分析を用いて検討した。表5に示したように、両方記述群の平均欲求得点が相対的に高かった。ただし、統計的には有意な差は示されなかった。

なお、設問イ)の長所・短所の“記述のレベル”についても、“経験のタイプ”と同様の

表5 記述した経験のタイプ別の「評価への欲求」尺度得点平均値

記述した 経験のタイプ	n	賞賛獲得欲求		拒否回避欲求	
		Mean	SD	Mean	SD
失敗記述	18	28.1	6.4	32.0	7.6
成功記述	15	29.8	6.0	29.9	6.5
両方記述	5	31.8	3.1	36.4	4.7
全体	38	29.2	6.0	31.7	7.0

注：n 人数。Mean 平均値。SD 標準偏差。

分析を行ったが、統計的に有意な結果は示されなかった。

5. 就職活動での自己呈示に与える要因の検討

本研究では分析対象者が38名と少数であるため、自由記述に用いている文字数や記入欄の使用率といった自己呈示指標に影響を与えている要因を統計的に分析することが困難である。そこで、探索的に2要因の分散分析を実施し、今後の研究仮説を考察することとした。

すべての分析において、2要因の分散分析の一方の要因は“経験のタイプ”とした。ただし両方記述群は元々5名と少数であったため、分析から除外した。分散分析のもう一方の要因として、各準備活動の参加経験、自己呈示行動尺度の各因子得点、賞賛獲得欲求、拒否回避欲求を投入した。参加経験は参加の有無で分析対象者を2分して分析に用いた。その他の変数は、中央値で分析対象者を2分して分析に用いた。いずれの分析においても、従属変数は文字数および使用率であった。

その結果いずれの分析も統計的に有意な効果は示されなかったが、平均値の分布傾向を検討すると、経験のタイプ(成功・失敗)×拒否回避欲求(高・低)の2要因分散分析と、経験のタイプ(成功・失敗)×依存行動(高・

低)の2要因分散分析において、興味深い結果が示された。

まず、文字数を従属変数として経験のタイプ×拒否回避欲求の分散分析を実施したところ、図1に示したように、拒否回避欲求高群で成功経験を記述した人の平均文字数が他の3群と比較して少なかった。ところが、記入欄の使用率を従属変数とした分析では、4群の平均使用率はいずれも70%前後と顕著な差はみられなかった。つまり、拒否回避欲求の強い人が成功経験を記述することで自己アピールをする場合、1文字1文字を大きくしたり、文字の間隔や行間を大きめに空けたり、矢印などの図解を用いたりして、相対的に文字数が少なくなっている可能性が示唆された。

経験のタイプ×依存行動の分散分析の結果、文字数・使用率ともに依存行動高群で成功経験を記述した人の平均値が他の3群よりも相

対的に低かった(図2は文字数の結果。使用率の結果も同様のパターンであった)。前述のように、成功経験を記述した人の依存行動得点は失敗経験を記述した人と比較して相対的に高い傾向があった。したがって、日頃他者から可愛がられることを意識した依存行動を取る人が自己の経験を他者にアピールする場合に、説明に工夫をこらさなくても他者は分かってもらえるだろうという一種の甘えが表出される可能性が考えられる。

考 察

本研究の結果から、以下のような知見が得られたと思われる。

まず、自分に関する何らかの事項をエントリーシートに記述するという行動に関して、学習や訓練による一定の効果が見込まれる可能性である。

一般に、日本人は個人のパフォーマンスについて自己呈示する際に、その良さや素晴らしさをアピールする自己高揚的な自己呈示ではなく、謙遜などに代表される自己卑下的な自己呈示を好むとされている(e.g.村本・山口, 1997)。例えば成功経験を語るという課題は、こうした選好とは不一致を示す課題であるため、普段の生活ではあまり意識しない自己の側面を意識するように訓練していないと、そのような課題に何を記述して良いか分からず困惑を感じる可能性もあろう。根拠のない自己高揚的な行動は、他者から否定的に評価されるリスクがあるが、就職活動での自己呈示ではウソをつかずに自分をアピールすること、すなわち根拠のある自己高揚的な行動が求められている。意識的に自己高揚的な自己呈示を行う訓練をすることで、就職活動での自己呈示が違和感なく自然に行える可能性が高く

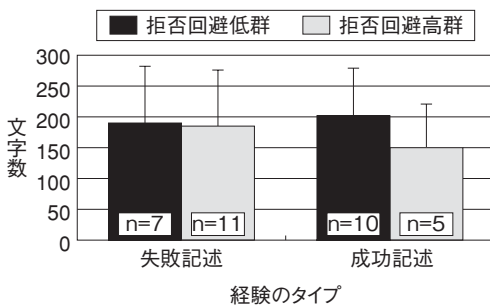


図1 平均文字数(経験のタイプ×拒否回避欲求)

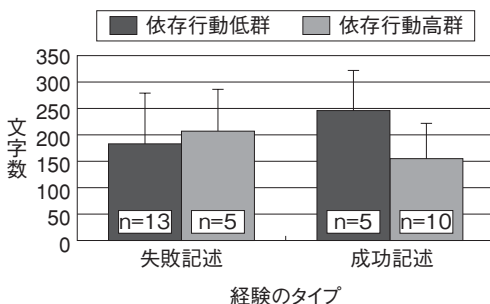


図2 平均文字数(経験のタイプ×依存行動)

なると考えられる。

また、長所や短所の記述において、多くの種類の準備活動に参加していると、具体性に欠ける「単語レベル」の記述が少なくなったという結果からも、学習や訓練が就職活動における自己呈示に良い効果をもたらす可能性が示唆されているだろう。

一方で、準備活動への参加が過剰な自己アピールにつながる危険性も本研究の結果から示唆される。38人中5人という少人数ではあったが、設問の指示に従わない記述を示した人がいた。彼女らは他の人々と比較すると相対的に様々な種類の準備活動への参加経験があった。前述のように、日本人は自己高揚的な自己呈示に普段から慣れ親しんでいるとはいえない。就職活動での自己アピールは特別なことを要求されているわけではないのだが、自己を肯定的に表現することに慣れていない人々にとっては、それが特殊なこととして受けとめられている可能性が示唆される。また、設問の指示に従わない記述をした5人の拒否回避欲求得点の平均値が他の人々と比べて相対的に高いことから、否定的な評価を避けたいという思いが、自己に関する記述に注意を向けるあまりに与えられた指示に気付かず、かえって否定的な評価を招く恐れがあるという、一種のパラドクスが生じる可能性もある。その他にも、拒否回避欲求得点の高い人が成功経験を記述する際には、使用する文字数が少なくなるといったネガティブな特徴がみられた。以上の事柄を考慮すると、準備活動の際に、自己高揚的自己呈示への不慣れさや他者からの否定的な評価を回避する傾向の強さなどの個人の志向性に留意した訓練を実施することで、無用な不利益を被る可能性が減少するのではないかとと思われる。

第2の知見として、日常生活における自己呈示行動のうちの依存行動の頻度が、自己の経験を記述するという課題への取組に影響を与えていたことから、他者に対する甘えが就職活動では不利に働くことが示唆される。自分を弱い存在、庇護の対象として印象づける行為は、日常生活の相互作用において必要な場面もあるだろう。例えば、女性の場合には、恋人が競争相手となる場面で恋人を負かすことに成功恐怖（成功を収めることで自分の女性らしさが否定されるのではないかという不安感）を感じやすく（岡本, 1999）、成功が女性としての伝統的なあり方に反するものと感じやすい女性が一定数いることが指摘されている。しかし、就職活動の場面においては、そのような他者への依存が評価されるとは想定しにくい。就職活動では普段の自分を表現するようにとアドバイスされることが多いが、就職活動の場面で相互作用をする必要がある他者（例. 採用担当者）は日常生活で接する他者（例. 家族、友人、等）とは異なることも事実である。その事実をふまえて、どのような自己の側面をアピールするのが有益であるかを、就職活動を行う新卒者たちは考慮する必要があるのではないか。

最後に、本研究の限界についていくつか指摘する必要がある。まず、分析対象としているデータの数が少ないために、就職活動における自己呈示に影響を与える要因を詳細に分析するまでには至っていない点である。今後、同様の調査を実施し、データを積み上げていくことで、共分散構造分析等の因果関係の検討も可能とする詳細な分析を実施する必要があるだろう。

次に、就職活動における自己呈示を検討するのに、エントリーシートを記入するという

場面しか扱っていないこと、そしてその中でも、文字数や記入欄の使用率といった量的な指標しか検討していない点である。採用試験の際には個人のパーソナリティが重視され、その判断は情緒的な共感に左右される可能性が高いという武田（2000）の指摘から考えると、記述の内容、例えば主張されているテーマの種類や、説明の具体性、記述から判断されるパーソナリティの特徴といった質的な指標こそが、実際の採用を左右する大きな要因であると考えられる。今回の調査で得られた記述文を、企業の人事担当者がどのように評価するのか、どの点を重視するのかといった観点を盛り込んで、就職活動における自己呈示を考慮する必要があるだろう。また、面接試験を考慮して、文章以外での自己呈示における諸特徴と個人特性との関連を検討する必要もあるだろう。

就職活動には職業に関する知識の獲得や、いわゆる「企業研究」の他に、「自己分析」が必要であるといわれて久しい。単に自分について省みるだけではなく、そこからアピールポイントを見出し、積極的に自己をアピールすることが求められている。こうした自己分析に対して、個人の特徴や日常生活での相互作用のあり方がどのような影響を与えるかを検討することは、個人のキャリア発達をサポートする意味からも有益であろうと思われる。

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・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.

Leary, M.R.(1994). *Self-presentation: Impression management and interpersonal behavior*. Dubuque, Iowa:Brown & Benchmark.

村本由紀子・山口勲(1997). もうひとつのself-serving bias:日本人の帰属における自己卑下・集団奉仕傾向の共存とその意味について 実験社会心理学研究, 37(1), 65-75.

岡本直子(1999). 親密な他者の存在と成功恐怖の関係について 教育心理学研究, 47(2), 199-208.

小野公一(1997). “ひと”の視点からみた人事管理 白桃書房

武田圭太(2000). 第8章 有能感が推進するキャリア発達 外島裕・田中堅一郎(編) 産業・組織心理学エッセンシャルズ ナカニシヤ出版, pp.215-238.

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

- 村井雄・為田英一郎・神田秀一・河野裕(2005). キャリアを磨く学生のための生活百科:入学から就職まで ナカニシヤ出版
- 成美堂出版編集部編(2005). こう書く!エントリーシート・履歴書・自己PR・志望動機 必勝実例集 成美堂出版