

求職者の人物評価に影響するエントリーシートの ストーリー性と自己呈示方略

本多ハワード 素子・入吉 礼菜

Stories about past failures and self-presentation style on evaluations of job applicants

Motoko HONDA-HOWARD and Reina IRIYOSHI

We conducted a scenario experiment to investigate the effects of both of self-presentation style and story-telling style about experiences of past failures, on the evaluations of job applicants. Participants ($N = 95$) read one of four types of application forms which were constructed by combining one of two stories with or without self-discovery through past failure, and one of two self-presentation styles: self-enhancing or self-effacing. Then, impressions about the applicant, such as intimacy, ability, sincerity, obedience, decency, and attractiveness as an in-group member were evaluated. The results indicated that self-enhancing presentations had a positive effect on evaluations of an applicant's ability, and a negative effect on evaluations of intimacy. Moreover, stories of self-discovery had a positive effect on attractiveness of the applicant as an in-group member. Furthermore, there was an interactive effect between the story-telling and self-presentation styles on evaluation of an applicant's decency. We have discussed the effects of self-effacing presentations on the new graduate job-hunting system in Japan.

Key words : *story* (ストーリー性), *self-presentation* (自己呈示), *self-enhancing* (自己高揚)
self-effacing (自己卑下), *Entry-Sheet* (エントリーシート)

目 的

本研究の目的は、大学生の就職活動のためのエントリーシート（以下ESと略す）の記述が求職者である大学生の人物評定にいかに関与するかを検討することにある。記述とは、具体的に、失敗経験のストーリー性および自己呈示方略の2要因を意味する。

ESは、企業が独自に作成する、就職希望者に投げかける質問形式の応募書類（あるいはインターネット上のフォーマット）である（小島, 2009）。求職者である学生（以下、就活生と略す）は、①リクナビなど就職支援サイトへの登録、②インターネットや葉書による企業への資料請求、③合同企業説明会、個別企業の説明会・セミナーへの参加、④ES提出、⑤就職希望企業での面接、と

いう過程を経験する（労働政策研究・研修機構, 2007）。ESは、企業にとっては自社に適合する候補者を探すための、就活生にとっては自己アピールのできる、最初の相互作用の場でもある。

ESにおける失敗経験の記述

企業がESに求める内容は、志望動機や希望する職務内容など、就活生にとって質問の目的を捉えやすいものから、就活生の性格や過去の失敗経験など、職務とは無関連で目的のわかりにくいものまでが含まれる。一般的には600字程度の短い文章である（小島, 2006, 2007, 2009）。

小島（2006, 2007, 2009, 2010）は、ESを自己呈示の一形態として一連の研究を行い、「これまでの経験のなかで最悪の失敗は何ですか。それに対してどのように対処しましたか」というような

「過去の失敗経験の記述」に着目して内容分析を行っている。採用側は失敗経験に関する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）を判断できるとし、就活生は、単なる否定的事象としての失敗ではなく、失敗の受け止め方や対処法などを記述して肯定的な自己呈示をすることができる（小島, 2009）。

小島（2009）は、67名の女子大学生に記述してもらった失敗経験に関するESの内容を分類し、ESによる効果的な自己呈示方略を指摘している。その一つめの要素は、失敗経験内容を事象として記述し、特定の印象を読み手に意図的に与えることである。二つめは、失敗経験から新たに発見した自己の内面を記述し、読み手のもつ印象を多様化させることである。前者は、たとえば、失敗経験から何らかの教訓を得てそれを活用している事実の記述から「探究心の強さ」を、成長を得たという事実の記述と「挫折経験を克服できる精神的強さ」を結びつけて印象づける方略である。後者は、「失敗経験から発見できた自分という人間の新たな一側面（特徴、長所や強み）」への言及が、特定の印象評価に結びつかないままに、読み手の採用側の多様な印象評価をうみだすことで効果的だという。すなわち、失敗という否定的経験をどのように捉えて現在に至るかという時間的流れや、ストーリーの主人公としての書き手の自己への洞察が含まれることでストーリーが豊かになり、書き手の個性を伝えると同時に、読み手の共感を引き出す効果的な機会になりうるということである。

文脈の中の自己呈示

さて、自己呈示とは、他者からの好意的な評価や、社会的承認、物質的報酬などの利益を得ようとする意図のもとに、自分に関する情報を言語的・非言語的に他者に伝えることであり、相手により印象を与えようとする印象操作でもある。他者から好意的評価を得ることで自分への肯定的評価がもたらされるので、自尊感情の維持や高揚の機能をもつ。自己呈示の場面と目的による自己呈示行動の分類もなされている（高田, 2001; Tedeschi & Norman, 1985）。

自己呈示は、文化との関連も指摘されている（沼崎・工藤, 2003; 吉田・浦, 2003; 高橋・山岸・橋本, 2009）。日本では自己卑下の呈示が好まれることから、自己高揚的呈示との比較検討が行われている。自己卑下の呈示とは、ある評価次元に関して自分ができないことを主張してみせ、他者から、好意といった、その評価次元以外で高い評価を得ようとする自己呈示である。一方、自己高揚的呈示とは、ある評価次元に関して自分が出来ることを積極的に主張してみせ、他者からその評価次元を含めた側面で高い評価を得ようとする自己呈示である（沼崎・工藤, 2003）。

自己卑下の呈示が日本で好まれる理由について、吉田・浦（2003）は、内在化された規範と、自己卑下の呈示を受け取った側からの否定的フィードバック（「そんな自己卑下をすることはないよ」）の効果から、我々の相互作用の中に埋め込まれた文化性と適応との関係について縦断的に検討している。

一方、沼崎・工藤（2003）は、実験室実験とシナリオ法という研究方法の相違が自己呈示の効果に影響することに注目した。実験室実験やビデオ法では、自己卑下の呈示よりも自己高揚的呈示において、呈示者の能力が高く、社会的に望ましいと肯定的印象の評定が高くなった。しかし、シナリオ法では、自己呈示方法の違いによる能力推定の相違がみられなかった。また、自己高揚的呈示は自己卑下の呈示に比べて、社会的望ましさの評定を高める一方で、個人的親しみやすさの評定を低下させる効果をもつことも示された。

さらに、内集団からの排除経験や、排除されるかもしれないという評価懸念が、排除される危険性を最小限にするための相互協調的自己呈示を高めるという指摘もある。これは、排除ゲーム（集団から排除される可能性のある繰り返しの社会的ジレンマ・ゲーム）を用いた実証的研究である（高橋他, 2009）。排除経験後、あるいは排除に対する評価懸念の下では、「他者の感情を損ねないための方略」として相互協調的自己呈示が採択されやすくなる。同様の自己卑下の自己呈示は、日本文化のデフォルトの自己呈示方略であり、その方略をとる必要がないという明確なサインがない限り、方略の採択率が低下しないとの指摘である（高橋他, 2009）。

社会的文脈としての日本の就職活動は、自己呈示にどのように影響するのだろうか。日本の特徴はメンバーシップ型労働社会であり(濱口, 2013)、職業やジョブを通じた契約関係でなく、人間力・人物像の評価に偏重した、正社員成員性型の、就職ではない就社社会であると指摘されている(菅山, 2011)。このような社会的文脈が顕在化していれば、個人の能力や独自性よりも、既存メンバーから認められる、社会性のある、真面目で素直、常識のある人物であること、社会の標準からはずれていないことが重視されるであろう。

ESのような自己アピールを目的とする場での自己卑下の呈示は一見、目的にそぐわないようにもみえる。しかし、広く社会規範的文脈から考えると、このような短いメッセージの中にある自己卑下の呈示も、人物の印象に何らかの効果をもつのではないだろうか。人物評定を能力、親しみやすさ、社会的望ましさなどの多側面から検討すれば、自己卑下の呈示によって他者からの高評価を得る側面もあるだろうと考えられる。

本研究の目的および仮説

そこで、本研究では、文章のみのESによる自己呈示において、失敗経験のストーリー性の有無と、自己呈示方法(自己高揚条件と自己卑下条件)による相違が、ESの人物評価にどのような違いをもたらすか実証的に検討することを目的とした。ストーリー性とは、「失敗経験を乗り越えて自己に結びつけ、新たな自己を発見した」という記述と結論への流れを意味する。独立変数は、ストーリー性(あり・なしの2水準)と、自己呈示方法(自己高揚・自己卑下の2水準)で、2×2の実験モデルによるシナリオ実験法を採択した。

小島(2009)から、ESのストーリー性は、失敗という否定的事象への評価ではなく、それを乗り越えた就活生の肯定的能力の評価につながるものが指摘されている。これより、ストーリー性があるほうが、ないよりも、就活生の「能力」への評価は高まると予測される(仮説1-1)。また、ストーリー性は、失敗経験をより深い自己分析のための機会として活かすことのできる人物だという印象を与えるために、就活生の「社会的望ましさ(真面目、素直、常識があり、共に働きたい)」に対する高評価につながるものが予測される(仮説

1-2)。

次に、自己呈示方法の相違による効果は、沼崎ら(2003)のシナリオ法における能力推定への無関連性と、自己高揚的呈示が個人的親しみやすさの評定を低下させたという結果から、以下の2つを仮定する。すなわち、自己卑下の呈示は、自己高揚的呈示と比べて、親しみやすさの評価を高めると予測した(仮説2-1)。また、就職活動におけるESという、日本社会に特有な社会的文脈が顕在化すれば、自己卑下の呈示は何らかの効果をもつことが予想される。新人として組織に迎えるのにふさわしい、社会的望ましさの評価を多面的に検討すれば、自己卑下の呈示によって高まる評価側面があるのではないかと考えた。そこで、自己卑下の呈示は、自己高揚的呈示よりも、就活生の社会的望ましさ(素直、真面目、常識的、共に働きたい)に関して評価を高めると予測した(仮説2-2)。

方法

実験参加者 19歳~61歳までの男女101名であった。記入漏れのあった2名を除き99名を分析対象とした(男性14名、女性85名、平均年齢30.88歳、SD=13.71歳)。実験への協力は任意で、回答は匿名であった。

刺激文の作成 ESで「あなたが学生時代に最も困難であったことと、そこから学んだことを述べてください」という答えに対する回答として刺激文を提示した。ストーリー性(あり・なし)×自己呈示方法(自己高揚・自己卑下)の4種類を作成した。ESの書き方の指導本(田口, 2009; 就職総合研究所, 2010)を参考に作成し、S女子大学生7名に予備的に評定を依頼し、そこで得た意見を基に表現を改変し、ほぼ同じ分量の刺激文になるよう作成した。

刺激の操作 ストーリー性あり条件では、失敗経験を自己に結びつけ考え、対策をとった結果、新たな自己を発見し、長所を身につけたという流れとした。ストーリー性なし条件では、失敗経験から学んだが、自己発見と自己への具体的な結びつけのない内容とした。自己高揚条件は、「何事にも積極的に人の上に立つのは得意」「自分ならできると自信があった」とし、「失敗を自ら

解決した」という自己高揚的な表現とした。自己卑下条件では、「人の上に立つような仕事をするのは苦手」「自分の力不足を強く感じた」として、「周囲の助けにより問題を解決した」という自己卑下的な表現を加えた。刺激のESの一部を例として示した。波線の下線部分はストーリー性に関わる表現であり、直線の下線部分は自己呈示に関わる表現である。

“……何事にも積極的で人の上に立つ仕事は得意なので、2年の冬には進んで立候補し、サークルの代表を務めてまいりました。100人ほどいるサークルで、人数が多いせいか、中々ひとつにまとまらず、日に日にサークル内の雰囲気が悪くなるのを感じました。しかし私は決して立ち止まらずに問題解決に意欲的に取り組みました。諦めずに全力を尽くせば周りもきっと分かってくれる、自分ならできるという自信がありました。何が問題なのかを真剣に考えていくうちにふと、周りの意見はあまり聴けていないのではないかとこのことに気づきました。そこで積極的に周囲の意見を聴き、自分ではできるだけ聞き役にまわり、煮詰まった時だけ新たな提案をするようにして、周りの意見をまとめる役割に徹しました。すると、話し合い以外の普段のサークル活動の中でも自然にまわりにも目を配れるようになり、サークル内の雰囲気も回復していきました。そして私はこの問題を自分の力で無事乗り越えることができました。”

私はこの経験を通して、今まで自分に無かった、他人の意見を尊重する柔軟性や広い視野を身につけることができました。コンクールでは入賞を逃しましたが、自分が代表を務め、サークルをひとつにまとめて挑んだこのコンクールは特別な経験です。(ストーリー性あり×自己高揚条件)”

“…正直なところ人の上に立つような仕事をするのは苦手でしたが、何故か2年の冬に周りから推薦され、サークルの代表を務めることとなりました。100人ほどいるサークルのトップという仕事は本当に困難で、何もしていないうちに日に日にサークル内の雰囲気が悪くなっていくのを感じておりました。色々試してみましたがうまくいかず、自分の力不足を強く感じました。しかし時間が経つと、ずいぶんサークルの良い雰囲気が戻ってきました。周りからのサポートもあったの

で仕事にも慣れ、ようやく代表であるということに少しずつ自信を持つことができました。1年という短い間でしたが、サークルの代表という仕事をさせてもらい、苦しかったこと、困難だったことも含め今までにない経験をたくさんさせてもらいました。

私は、代表という仕事を通して失敗ばかりしてしまいましたが、この失敗から様々なことを学ぶことができました。コンクールでの入賞は逃しましたが、私にとって様々な困難を乗り越え、周りから支えてもらい挑んだこのコンクールは特別な経験です。(ストーリー性なし×自己卑下条件)”

手続き 友人や親族などの知り合いに協力を依頼し、一部郵送にて、4種類の刺激文を含む質問紙をランダムに120名に配布し、記入後に回収した(回収率84.1%)。質問紙はフェイスシート(年齢、性別、就職活動の有無等)、刺激のES記述、ES記述に対する評定項目(操作チェック項目)と、人物評定項目、自由記述形式の質問文で構成された。

操作チェック項目 刺激のESの記述に対して「話の中身がやすい」「失敗から学んでいるとはいえない(逆転)」「自己アピールができていない」「問題を自分の力で解決している」「周りの力が大きい」の5項目について「そう思わない」から「そう思う」の5件法で求めた。

人物評価項目 大橋・三輪・平林・長戸(1973)と林(1978)による人物評定項目に、就活生に求められる社会的望ましさとして、素直、真面目、常識のある、共に働きたい、といった項目を加えて全32項目の形容詞対とした。SD法の7段階で評定を求めた。

結 果

操作チェック

刺激の各ESについて、ストーリー性と自己呈示方法による違いが認識されたかを確認するため、多変量分散分析(MANOVA)を行った。独立変数はストーリー性と自己呈示方法の2変数であり、従属変数は操作チェックの5項目であった。各条件の記述統計量をTable 1に示す。独立変数の主効果はともに有意で、交互作用はみられなかった(ストーリー性: Wilks' $\Lambda = .87$, $F(5,91) =$

Table 1 操作チェック項目の平均値および標準偏差

ストーリー性 自己呈示方法	あり						なし						総和					
	自己高揚*1		自己卑下*2		総和		自己高揚*3		自己卑下*4		総和		自己高揚		自己卑下		総和	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
話の中身がうすい	3.37	1.30	3.05	1.09	3.23	1.21	3.95	.74	3.69	1.19	3.81	1.01	3.61	1.13	3.40	1.18	3.51	1.16
失敗から学んでいるとはいえない	2.63	1.22	2.41	1.14	2.54	1.18	3.38	1.43	3.23	1.39	3.30	1.40	2.94	1.35	2.85	1.34	2.90	1.34
自己アピールが来ている	3.27	1.39	3.27	1.20	3.27	1.30	2.81	1.50	2.42	1.21	2.60	1.35	3.08	1.44	2.81	1.27	2.95	1.36
問題を自分の力で解決している	3.23	1.45	2.95	1.29	3.12	1.38	2.86	1.49	2.12	1.07	2.45	1.32	3.08	1.47	2.50	1.24	2.80	1.38
周りの力が大きい	3.67	.99	3.95	.90	3.79	.96	3.33	1.28	3.88	.95	3.64	1.13	3.53	1.12	3.92	.92	3.72	1.04

*1N = 30. *2N = 22. *3N = 21. *4N = 26.

2.79, $p < .05$, partial $\eta^2 = .13$; 自己呈示: Wilks' $\Lambda = .87$, $F(5,91) = 2.63$, $p < .05$, partial $\eta^2 = .13$; ストーリー性 \times 自己呈示: Wilks' $\Lambda = .99$, $F(5,91) = .94$, ns , partial $\eta^2 = .01$ 。

ストーリー性の効果は、「話の中身がうすい」($F(1,95) = 7.27$, $p < .01$, partial $\eta^2 = .07$)、「失敗から学んでいるとはいえない」($F(1,95) = 8.88$, $p < .01$, partial $\eta^2 = .09$)、「自己アピールができてい」($F(1,95) = 5.86$, $p < .05$, partial $\eta^2 = .06$)、「問題を自分の力で解決している」($F(1,95) = 5.02$, $p < .05$, partial $\eta^2 = .05$)にみられた。自己呈示方法の効果がありであった項目は「周りの力が大きい」($F(1,95) = 4.02$, $p < .05$, partial $\eta^2 = .04$)であった。また、「問題を自分の力で解決している」($F(1,95) = 3.54$, $p < .10$, partial $\eta^2 = .04$)では効果に有意傾向がみられた。これより、ストーリー性のある刺激ESは、ストーリー性のないESよりも、話に中身があり、失敗から学び、自己アピールができており、失敗を自分の力で解決しているという肯定的な評定が高かった。自己卑下の自己呈示刺激は、自分の力というよりは周囲の力による解決という評定を得たことから、操作方向とほぼ一致していることを確認した (Table 1)。

人物印象評定項目の因子分析

人物印象評定の32項目を因子分析(主因子法、プロマックス回転、固有値1以上の因子を抽出)し、6因子を得た (Table 2)。第1因子は「近づきたい_人なつっこい」「つめたい_あたたかい」他の項目で構成される「親しみやすさ」の因子、第2因子は「卑屈な_堂々とした」「自信のない_自信のある」他の項目で構成される「自信」の因子とした。

第3因子は「不真面目な_真面目な」「学習能力のない_学習能力のある」他の項目による「真

面目さ」、第4因子は「魅力のない_魅力のある」「共に働きたくない_共に働きたい」他の項目による「成員としての魅力」の因子と命名した。第5因子は「常識のない_常識のある」「分別のない_分別のある」の2項目のみで「常識」の因子と解釈し、第6因子は「素直でない_素直な」「否定的な_肯定的な」の2項目のみで「素直さ」の因子とした。因子負荷量が.4以上の項目のみを各因子の項目として、それぞれ信頼性係数を求めたところ、第1因子の「話しにくい_話しやすい」は他の項目との相関が低いために尺度項目から除外した。項目の値の方向をそろえた上で、各因子の項目の単純合計値を求めて因子得点とした。

これらの因子得点のうち、「自信」の因子得点は人物の能力評定の指標とした。また「親しみやすさ」は対人認知研究における「個人的親しみやすさ」に共通する概念とした。対人認知の基本3次元として、個人的親しみやすさ、活動性、社会的望ましさが挙げられている (林, 1978)。因子分析で得られた「真面目さ」「成員としての魅力」「常識」「素直さ」は社会的望ましさについて就活の文脈を加味した人物評定の概念として検討を進めた。

ストーリー性と自己呈示方法による人物評定値の相違

次に、ストーリー性と自己呈示方法の2変数を独立変数に、人物評定の6つの因子得点を各々従属変数として分散分析を行った (Table 3)。

ストーリー性の主効果は「成員としての魅力」($F(1,95) = 4.22$, $p < .05$, partial $\eta^2 = .04$)で有意に、「常識」($F(1,95) = 2.88$, $p < .10$, partial $\eta^2 = .03$)では有意傾向が認められた。ストーリー性のある条件では、ストーリー性のない条件よりも、成員

Table 2 人物印象評定項目の因子パターン行列

	親しみやすさ	自信	真面目さ	成員としての魅力	常識	素直さ
近づきたい__人なつっこい	.927	.117	-.061	-.052	-.006	-.150
話にくい__話しやすい	.892	.110	-.128	.016	-.018	.013
つめたい__あたたかい	.783	-.044	-.071	-.075	.283	.121
思いやりのない__思いやりのある	.629	-.001	.475	-.031	.007	-.041
心の狭い__心の広い	.598	-.044	.126	-.010	.056	.070
不正直な__正直な	.553	.337	-.156	.053	.061	.007
にくらしい__かわいらしい	.551	-.107	.007	.049	.498	-.058
不親切な__親切な	.481	.038	.071	-.078	.269	.196
敵対的な__友好的な	.458	.049	.441	-.072	-.349	.221
口が軽い__口が堅い	-.410	.038	.360	.189	.193	.262
卑屈な__堂々とした	.181	.864	-.067	.042	-.043	-.115
自信のない__自信のある	-.043	.803	.036	-.153	-.060	.075
消極的な__積極的な	-.038	.755	.075	-.052	.135	.163
無気力な__意欲的な	-.048	.706	.036	.119	.146	.087
非社会的な__社会的な	.284	.559	.072	.273	-.104	-.136
なまいきな__なまいきでない	.233	-.556	.076	.423	.274	-.156
頼りない__しっかりした	.041	.542	.060	.483	-.034	-.050
責任感のない__責任感のある	.072	.322	.134	.145	.278	.078
不真面目な__真面目な	-.029	.190	.807	-.097	.184	-.093
学習能力の低い__学習能力の高い	.006	.004	.771	-.232	.247	-.358
適応能力のない__適応能力のある	-.119	.139	.627	.320	-.027	.017
ぶしつけな__礼儀正しい	.215	-.311	.528	.078	-.071	.166
魅力のない__魅力のある	-.015	.118	-.158	.898	.075	-.055
共に働きたくない__共に働きたい	.013	.011	-.050	.831	-.116	.084
可能性を感じない__可能性を秘めた	-.034	.245	.075	.763	.070	-.181
軽薄な__思慮深い	.063	-.165	.403	.482	-.032	-.021
視野の狭い__視野の広い	.064	.226	-.021	.287	.223	.284
常識のない__常識のある	.202	.126	.111	.035	.632	.055
分別のない__分別のある	-.028	.001	.476	-.092	.493	.005
素直でない__素直な	.169	-.060	-.362	.014	-.051	.853
否定的な__肯定的な	-.069	.254	.101	-.181	.126	.626
感じの悪い__感じの良い	.217	-.203	-.075	.334	.188	.365
因子間相関	.02					
	.43	.18				
	.64	.25	.59			
	.22	.13	.11	.49		
	.49	.11	.52	.60	.30	
項目数	9	7	4	4	2	2
α	.85	.86	.67	.85	.64	.61

Table 3 人物評定因子得点の平均値、標準偏差、およびストーリー性と自己呈示方法の効果

ストーリー性 自己呈示方法	あり			なし			総和			ストーリー性 自己呈示	自己呈示	ストーリー性 ×自己呈示												
	自己高揚*1		総和	自己高揚*3		総和	自己高揚		総和															
	Mean	SD		Mean	SD		Mean	SD					Mean	SD										
親しみやすさ	38.70	6.85	39.29	6.35	35.67	8.74	40.46	6.00	38.32	7.65	37.45	7.75	40.29	5.78	38.83	6.98	.92	n.s.	4.95	*	1.50	n.s.		
自信	36.57	7.25	27.64	6.87	32.79	8.32	35.57	5.56	28.15	6.90	31.47	7.29	36.16	6.57	27.92	6.82	32.16	7.84	.03	n.s.	35.61	***	.30	n.s.
真面目さ	23.83	3.82	21.86	9.78	23.00	6.98	20.29	5.11	21.92	4.12	21.19	4.61	22.37	4.69	21.90	7.20	22.14	6.01	2.07	n.s.	.02	n.s.	2.22	n.s.
成員としての魅力	16.70	4.32	17.32	3.98	16.96	4.15	14.10	5.15	16.23	4.27	15.28	4.75	15.63	4.81	16.73	4.13	16.16	4.51	4.22	*	2.35	n.s.	.71	n.s.
常識	9.50	1.96	9.32	1.49	9.42	1.76	8.14	2.03	9.31	2.31	8.79	2.25	8.94	2.08	9.31	1.96	9.12	2.02	2.88	+	1.49	n.s.	2.79	+
素直さ	9.33	1.71	9.45	1.97	9.38	1.81	8.38	1.88	9.50	1.96	8.94	1.83	9.48	1.95	9.20	1.90	1.42	n.s.	2.66	n.s.	1.72	n.s.		

*1N=30. *2N=22. *3N=21. *4N=26. *5df1=1, df2=95.

***p<.001. *p<.05. +p<.10.

としての魅力の得点が高く、常識の評定値も高い傾向にあった。自己呈示方法の有意な主効果は「親しみやすさ」($F(1,95) = 4.95, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .05$)と「自信」($F(1,95) = 35.61, p < .001, \text{partial } \eta^2 = .27$)の2つの因子得点においてみられた。自己卑下の呈示条件では、自己高揚の呈示条件よりも、親しみやすさの得点が高く、自信の得点が低くなった。

一方、「常識」の因子得点において、2要因の交互作用の有意傾向がみられたため($F(1,95) = 2.79, p < .10, \text{partial } \eta^2 = .03$)、単純主効果の検定を行った。その結果、自己高揚条件の場合には、ストーリー性がないよりも、ストーリー性のあるほうが有意に「常識」の評価が高くなることが示された($F(1,95) = 5.77, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .06$)。しかし、自己卑下の呈示の場合にはストーリー性による差はみられなかった($F(1,95) = .00, ns, \text{partial } \eta^2 = .00$)。また、ストーリー性のない場合は、自己高揚条件よりも、自己卑下条件において「常識」の評定値が高く($F(1,95) = 4.00, p < .05, \text{partial } \eta^2 = .04$)、ストーリー性のある場合には、自己呈示による差がみられないことが示された($F(1,95) = .11, ns, \text{partial } \eta^2 = .00$)。

考 察

就職活動で用いられるESの記述のストーリー性と、自己呈示方法の相違が、ESの人物評定にどのように影響するかをシナリオ実験により検証した。提示した4種類の刺激による操作は、ストーリー性、自己呈示方法の操作ともほぼ有効であった。人物評定は、親しみやすさ、自信(能力)と、社会的望ましさ(真面目さ、成員としての魅力、常識、素直さ)を表す多面的評定値によって検討した。特に、社会的望ましさの各得点は、特定の組織(特に大企業が望ましい)の正社員となって、なるべく長く雇用関係を結ぶことを志向する日本的なメンバーシップ型社会の文脈を考慮した指標とした。ストーリー性と自己呈示方法の効果は、これらの人物評定の6つの評定得点に関して相違がみられた。

ストーリー性の効果は、「自信」の評定値には影響しなかった。これより「ESにストーリー性があるほうが、ないよりも、就活生の能力への評

価が高くなる」とした仮説1-1は支持されなかった。一方、社会的望ましさのうち、「成員としての魅力」の得点には、ストーリー性の効果が見られ、ストーリー性がある場合、ない場合と比べて評定値は高くなった。ただし、ストーリー性は、その他の社会的望ましさに関する評定値(真面目さ、常識、素直さ)に影響しなかった。これより、「ESにストーリー性があるほうが、就活生の社会的望ましさ(真面目、素直、常識があり、共に働きたい)が高く評価される」とした仮説1-2は、「成員としての魅力」の評価に限定して、部分的に支持された。

自己呈示方法の効果は、「自信」と「親しみやすさ」の2つの得点においてみられた。自己卑下条件において「自信」の評定値は低く、「親しみやすさ」の評定値が高くなった。これより、自己卑下条件で親しみやすさの評価が高くなるとした仮説2-1は支持された。自己卑下条件は自己高揚条件よりも、社会的望ましさに関して肯定的評価を高めるという仮説2-2は支持されなかった。

自己卑下の呈示が社会的望ましさに何らかの効果をもつであろうという仮説2-2について明確な結果は得られなかったものの、「常識」の評定値においては、ストーリー性と自己呈示方法の交互作用の有意傾向が認められた。2要因の主効果をみると、「常識」の得点には、自己呈示方法による効果はないが、ストーリー性の主効果の有意傾向がみられた。すなわち、ストーリー性のあるほうが、「常識」の評定値が高い傾向にあった。交互作用の単純主効果の検討結果から、自己高揚条件において、ストーリー性のある場合、「常識」の評定値が高くなることが示された。また、ストーリー性のない条件に限定すると、自己高揚条件よりも、自己卑下条件において「常識」の評定値が高くなることが示された。すなわち、ESにストーリー性がなく、失敗に関する客観的事実のみが記述されている場合は、自己卑下的な表現が含まれることで、人物の常識の評価につながり、ストーリー性のないESに自己高揚的な自己呈示が加わると、自分について省みない非常識な人物と評定されることを意味している。

これらの結果から、自己呈示方法による効果は、主として能力、親しみやすさの評定と明確に

関わることを示唆された。一方で、ESのストーリー性の効果は、主に、就活生の社会的望ましさの評価のうち、成員としての魅力と、常識への評価に関わることを示唆された。ストーリー性は、この人物と共に働きたいという魅力を高め、常識のある人物だという評価を上げる傾向にある。しかし、ストーリー性がない場合には、自己卑下の呈示が、人物の社会的常識側面への評価を補うのではないとも考えられる。もしかすると、自己卑下の自己呈示は、人物の親しみやすさや、常識的かどうかといった、日本の新卒社会人集団における排除リスクを下げるための方略として、効果のある方略なのかもしれない。しかし、常識の評定に対するストーリー性と、ストーリー性と自己呈示方法の交互作用効果は明確ではなく、今回の結果からの解釈は不十分である。

次の段階の検討に進むために必要な改善点は、まず、人物評定の指標の再検討である。一般的な人物印象評定から離れて、「望ましい新入社員像」として、就職活動における人物評定に限定した評定項目の精査を行うことが必要である。また、今回のESの刺激の妥当性にも疑問が残る。刺激の方向性の操作は適切であったとしても、情報量、自己高揚と自己卑下の度合いに対する確認をしなかったことから、人物評定における2要因の独立性や各要因の意味的重みづけについて疑問が残ったからである。ESの人物への好ましさの確認がなかった点も反省点である。指標、刺激については、改善の余地が数多くある。

現在、ESのあり方は、ES攻略セミナーやマニュアル本の普及により見直されている。画一化した内容のESが横行して人物の区別がつかないという採用側からの批判も聞かれる。他薦形式のESをはじめた企業や、就職サイトを通したESを使用しない企業も現れている(日経新聞, 2013年6月5日)。現在の若年雇用問題、さらには、将来の人口動態の大きな変化によって、これからは新卒定期採用制度にも何らかの影響を受けることが予測される。現在の日本社会に制度的に組み込まれた画一的で形式主義的な就職活動や、社会全体の大企業・正社員志向を超えて、今後は、新たな人材資源活用のあり方と、そのための就職活動のプロセスが求められていくのではないだろうか。現行のESを通した企業と就活生との相互作用は

一過性の現象と捉えることもできる。これからの社会を考えた、長期的視点にたった批判的アプローチによる実証的検討も重要だと考えられる。

引用文献

- 濱口桂一郎 (2013). 若者と労働—「入社」の仕組みから解きほぐす—. 中央公論新社.
- 林 文俊 (1978). 対人認知構造の基本次元についての一考察 名古屋大学教育学部紀要. 教育心理学科, **25**, 233-247.
- 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 (2009). 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. 埼玉学園大学紀要 人間学部篇, **9**, 57-68.
- 小島弥生 (2010). 就職活動におけるエントリーシートへの記述に関する探索的研究: 志望する職種との関連の検討. 埼玉学園大学紀要 人間学部篇, **10**, 89-98.
- 日本経済新聞 (2013). 就活異変(上) 学生選考、新ビジネス 企業の「逆指名」待つ7万人. 2013年6月5日, 朝刊9面.
- 沼崎 誠・工藤恵理子 (2003). 自己高揚的呈示と自己卑下の呈示が呈示者の能力の推定に及ぼす効果—実験室実験とシナリオ実験との相違—. 実験社会心理学研究, **43**, 36-51.
- 大橋正夫・三輪弘道・平林 進・長戸啓子 (1974). 写真による印象形成の研究(2) —印象評定のための尺度項目の選定—. 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科, **20**, 93-102.
- 労働政策研究・研修機構 (2007). 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討—. 労働政策研究報告書No.78.
- 菅山真次 (2011). 「就社」社会の誕生—ホワイトカラーからブルーカラーへ—. 名古屋大学出版会.
- 就職総合研究所 (2010). 履歴書エントリーシー

- ト志望動機自己PRの書き方. 日本シナプス.
田口久人 (2009). 受かる！自己分析シート一質問に答えるだけでエントリーシート・履歴書がすぐ書ける一. 日本実業出版社.
- 高田利武 (2001). 私の心と私の姿 山岸敏男 (編), 社会心理学キーワード, 有斐閣. pp.123-134.
- 高橋知里・山岸俊男・橋本博文 (2009). 集団からの排除と相互協調的自己呈示 社会心理学研究, 25, 113-120.
- Tedeschi, J. T. , & Norman, N. (1985). Social power, social-presentation and the self. In B. R. Schlenker, (Ed.), *The self and social life*. McGraw-Hill, pp.291-322.
- 吉田綾乃・浦光 博 (2003). 自己卑下呈示を通じた直接的・間接的な適応促進効果の検討. 実験社会心理学研究, 42, 120-130.

謝 辞

実験にご協力いただいた皆様に深く御礼を申し上げます。

論文の匿名レビュアーに多くの貴重なご指摘とアドバイスをいただきました。心より御礼を申し上げます。

注

本論文は、第2著者の2012年度昭和女子大学心理学科卒業論文を再分析して新たにまとめたものである。

ほんだはわーど もとこ (昭和女子大学人間社会学部心理学科)
いりよし れいな (JR東海ツアーズ)

