

# 就職面接場面における自己高揚呈示が 大学生に及ぼすネガティブな影響の検討

澤 成都子・森永 康子

Negative affect of self-enhancing presentation in job interviews among Japanese university students

Natsuko Sawa and Yasuko Morinaga

就職面接は内定の成否に深く関わる重要な活動であるが、面接に自信のない大学生が多く、精神的健康に悪影響が及んでいるという問題がある。本研究ではなぜ面接を苦手とするのか、就職面接場面で求められている自己高揚呈示に着目して検討した。就職活動が身近な大学生を対象として2つの調査を行った結果、自己卑下呈示規範を内在化しているために面接の自己アピールに対して自己嫌悪といった否定的意識を抱くこと、並びに志望する企業が求める基準に自分が達していないと感じることによってもネガティブな影響が及ぼされることが明らかとなった。このことから、自己高揚呈示で生じる呈示する自己と自己概念の不一致ではなく、企業が求める人材像と自己概念の不一致によって、大学生は面接を苦手と感じることが示唆された。また、内定を獲得している人は、面接の自己アピールに対して否定的意識を抱かず、精神的健康が高いことが示された。

キーワード：就職面接、自己高揚呈示、否定的意識、自己卑下呈示規範、自己不一致

## 問題

大学生にとって就職活動は、将来の自分の生き方を決める重要な出来事である。就職活動は、長期間に渡って自分と向き合い、企業に対して自分を売り込まなければならない、その結果が一生を左右するとなると、相当のプレッシャーとなることが想像できる。実際、就職活動を行っている大学生は行っていない大学生よりも抑うつ傾向が高く、希望の企業からの内定がない大学生は内定がある大学生よりも就職活動ストレス、抑うつ傾向ともに高いという調査結果もある(北見・茂木・森, 2009)。このように、就職活動が精神的健康に大きな影響を及ぼすことが示されている。

就職活動の内容は多岐に渡り、自己分析や業界研究といった就職のための準備段階のものから、直接採用に関わってくるエントリーや筆記試験、面接までさまざまである。この一連の就職活動の中でも、最終段階にある面接は内定の成否に深く関わっており、特に重要な位置づけとなっている。経済同友会(2012)が企業に対して行った調査でも、新卒採用の選考過程で最も重視するものは面接とされていた。このように、就職面接をうまく行うことは、就職活動を行う大学生にとって非常に重要で

あるが、面接を苦手とする学生が多いのが現状である。三輪 (2009) が大学生 123 名に行った調査では、集団面接に自信がないと答えた学生が 8 割以上、個別面接に自信がないと答えた学生が 4 分の 3 を占めていた。また、松田・永作・新井 (2010) は、就職活動に対する不安を測定する就職活動不安尺度の一因子として、“面接などでいい印象を与えられるか不安である”といった 4 項目からなるアピール不安を見出しており、このアピール不安と就職活動中の適応指標となる就職活動への満足感との間に負の相関が見られることを示した。このように、就職面接を苦手とする大学生が多く、精神的健康への悪影響が懸念される中で、本研究ではなぜ苦手と感ずるのかを考えてゆく。

### 就職面接場面における自己高揚呈示

就職面接で行わなければならないことは、自分を積極的にアピールし、面接官に気に入られるようにすることである。このような自己アピールは自己呈示と呼ばれており、就職活動や就職面接における自己呈示研究も多く行われている (e. g., 小島, 2006; Paulhus, Westlake, Calvez, & Harms, 2013)。自己呈示とは、“さまざまな自己の側面のうち、特定の側面を選んで「見せ」、他の部分を「見せない」という行動 (安藤, 1994, pp. 6)”と定義され、印象操作的な動機を含む行動である。

それでは、就職面接場面で望まれ、行われている自己呈示はどのようなものだろうか。この問いに対する答えとなりうる先行研究がいくつか存在する。松本・木島 (2002) は、大学生による就職活動の体験報告の分析により、採用側の要求に見合うだけの有能さを印象づける自己呈示が行われていることを示した。Paulhus et al. (2013) は、自分の能力を誇張したり、自分のポジティブな属性を強調して伝える自己呈示が、就職面接で高評価を獲得することを示した。また、香川 (2010) は、企業が求める人材像に合わせる自己呈示の存在を指摘している。以上の先行研究より、内定を獲得するためには、誇張のような本当の自分よりもよく見せる自己高揚呈示によって、企業の要求に合わせることを望ましく、実際に行われていると示唆される。

### 日本人の自己呈示と否定的意識

自己呈示は私たちにとってごく身近な行動であるが、日本人は中でも謙遜のような本当の自分よりも低く見せる自己卑下呈示を好むとされている。すでに小学校低学年で自己卑下呈示が行われ (吉田・古城・加来, 1982)、小学生から大学生までにわたって自己卑下呈示をする他者に対して好印象を抱く (吉富, 2010) ことが明らかとなっている。また、吉田・浦 (2003a) は、日本には自己卑下呈示を望ましいとする規範が存在し、日本人はそうした規範を内在化していると主張している。このように、日本人は幼い頃から自己卑下呈示が望ましいという規範を共有し、自己卑下呈示を行っている。

また、自身が行う自己高揚呈示に対して否定的意識を抱くことも実証されている。酒井 (1996) は、“見栄を張る”という自己高揚呈示に対して、自分の行動が自分自身で嫌になり、投げやりで自己嫌悪的な気分になるような反応を表す人がいることを示した。成田・松井 (2009) は、酒井 (1996) の研究を受けて、他者に呈示した自己と現実の自己像とを照合し矛盾を認知した結果、自身が行った自己呈示に対して否定的意識が生じるのではないかとして、自己呈示に伴う否定的意識尺度を作成している。この尺度は、“自己嫌悪”“演じた自分に対する拒絶感”“辛さ・苦しさ”の 3 因子構造であり、他者に呈示した自己と現実の自己像との矛盾を認知するほど、尺度得点が高いことが実証されている。

### 就職面接と否定的意識

以上のように、就職面接場面では自己高揚呈示が適切であるのに対して、日本人は自己卑下呈示に親しんでいること、さらに、自身が行う自己高揚呈示に対して自己嫌悪といった否定的意識を抱くことが示されている。つまり、日本人がよく行っている自己卑下呈示は就職面接場面では適切でないこととなる。不慣れな自己高揚呈示を行わなければならないことによって、就職面接に対して苦手意識を抱くのではないだろうか。小島 (2006) も、自己卑下呈示を好む日本の大学生が就職活動での自己高揚呈示に対して困惑しているのではないかと指摘している。したがって本研究では、この自己高揚呈示に対する否定的意識を就職面接に対する苦手意識と捉え、自己卑下呈示に親しんでいる指標として吉田・浦 (2003b) の自己卑下呈示規範内化尺度を用い、否定的意識との関連を検討していく。

また、成田・松井 (2009) の研究より、否定的意識には他者に呈示した自己と現実の自己像との矛盾の認知が影響していることが明らかとなった。このような矛盾は、自己不一致理論として研究が進んでいる。自己不一致理論 (Higgins, 1987) とは、理想自己や義務自己と現実自己の不一致が不快感情を生起させるという理論であり、不一致が精神的健康に悪影響を及ぼすことも実証されている (e.g., 遠藤, 1992; 福島, 1996; 小平, 2002)。自己呈示場面では、呈示する自己と本当の自分といった自己概念との不一致によって否定的意識が生じ、精神的健康に悪影響を及ぼすと考えられ、先行研究による知見も得られている。水野 (1994) は、自らの態度に反した態度を表明させると、ゆううつや不快といったネガティブな感情が生じることを示している。また、吉田・浦 (2003b) は、自己卑下呈示を望ましいと思っていないのに自己卑下呈示を行うと、充実感や抑うつ傾向といった適応指標にネガティブな影響があることを明らかにしている。

就職面接場面における自己呈示は、松本・木島 (2002) が“採用側の要求”，香川 (2010) が“企業が求める人材像”という言葉を用いていたように、企業の価値観に合わせる自己呈示になりやすい。それでは、就職面接場面で企業が価値を置く能力・特性を自分があまり持っていないと感ずる場合、志願者はどうするだろうか。このとき、企業が求める基準に達するために自己高揚呈示を行うことによって、呈示する自己と自己概念との間に不一致が生じ、その不一致が否定的意識、さらには精神的健康に影響を及ぼすと考えられる。したがって本研究では、就職面接場面を自己高揚呈示による呈示する自己と自己概念との不一致が生じやすい状況であると考え、この不一致と否定的意識、精神的健康との関連を検討していく。

### 本研究の目的

以上より本研究では、就職面接を苦手とする大学生が多い理由として、面接場面で行われている自己高揚呈示に着目する。日本人は自己卑下呈示規範を内在化しているため、就職面接で求められている自己高揚呈示に対して否定的意識を抱くと考えられる。また、自己高揚呈示を行うと本当の自分との不一致が生じ、この不一致が否定的意識につながると考えられる。

予備調査ではまず、就職面接場面において本当に自己高揚呈示が行われているのか、そして自己高揚呈示が行われている場合、それに対して否定的意識を抱くのかを確認する。続いて本調査では、自己卑下呈示規範の内化、及び自己高揚呈示による本当の自分との不一致の2つの要因によって否定的意識の上昇と精神的健康の低下が引き起こされるかを検討することで、就職面接に対する苦手意識と精神的健康への影響の説明を試みる。

## 予備調査

### 方法

**調査対象者と手続き** 2012年8月に中国地方の国立大学で、就職活動が身近に感じられる大学3、4年生及び大学院修士1、2年生を対象として、Webまたは質問紙による調査を実施した。回答に不備のあった4名を除いた結果、分析対象者は65名(男性23名、女性42名:平均年齢22.42歳、 $SD=1.52$ )となった。

**質問項目** すべての質問項目に対して、就職面接を経験したことのある人は自身の経験を思い出し、経験のない人は想像して回答するように教示した。質問紙の中では自己高揚呈示という言葉をおかりやすくするために、“実際の自分自身よりも優れているように伝える”という表現を用いた。(1) **就職面接経験回数** これまでに経験したことのある就職面接の回数を尋ねた。アルバイトの面接は除き、1社で2回面接を受けた場合は2回と数えるように教示した。(2) **自己高揚呈示を行う頻度** 就職面接時に自己高揚呈示をどれくらい行うかを、“4. よく行う”“3. 少し行う”“2. あまり行わない”“1. まったく行わない”の4件法で尋ねた。(3) **自己高揚呈示を行うときの気持ちとその気持ちを感じる理由** 就職面接で自己高揚呈示を行うとどのような気持ちになり、なぜそのように感じるのかを、自由記述で回答を求めた。また、成田・松井(2009)の自己呈示に伴う否定的意識尺度21項目のうち、3つの因子それぞれに因子負荷量の高い上位3項目、計9項目を用いて、就職面接で自己高揚呈示を行うときの気持ちが各項目にどれくらいあてはまるかを、“4. 非常にあてはまる”“3. かなりあてはまる”“2. 少しあてはまる”“1. まったくあてはまらない”の4件法で尋ねた。(4) **就職面接における自己高揚呈示の必要性** 就職面接で自己高揚呈示を行うことは必要だと思うかを、“5. 非常にそう思う”“4. どちらかというそう思う”“3. どちらともいえない”“2. どちらかというそう思わない”“1. まったくそう思わない”の5件法で尋ねた。(5) **他の志願者が自己高揚呈示を行っている程度** 就職面接を受けている他の人は自己高揚呈示を行っていると思うかを、(4)と同じく5件法で尋ねた。

### 結果と考察

**記述統計量** 自己高揚呈示の頻度得点は $M=2.83$  ( $SD=0.88$ )と中点の2.5よりも高かった。就職面接場面では自己高揚呈示が行われているということができただろう。また、自己高揚呈示の必要性和他の志願者の自己高揚呈示の得点もそれぞれ $M=3.88$  ( $SD=0.99$ )、 $M=4.38$  ( $SD=0.65$ )と高かった。大学生は、就職面接で自己高揚呈示を行うことは必要なことであり、周りもやっていることだと考えるからこそ、自己高揚呈示を頻繁に行うのかもしれない。しかし、就職面接場面で自己高揚呈示が行われていることは確認できたものの、自己高揚呈示に対する否定的意識尺度得点は $M=1.97$  ( $SD=0.67$ )とあまり高くなかった。

**就職面接経験との関連** 就職面接経験回数 ( $M=5.55$ ,  $SD=10.40$ )と各項目との関連を検討するために、相関分析を行った。その結果、就職面接経験回数は自己高揚呈示の必要性和との間に有意な正の相関があり ( $r=.30$ ,  $p<.05$ )、就職面接経験回数が多いほど、自己高揚呈示を必要だと認識していた。また、有意傾向ではあるが、自己高揚呈示の頻度との間に正の相関 ( $r=.24$ ,  $p<.10$ )、自己高揚呈示に対する否定的意識との間に負の相関が見られた ( $r=-.21$ ,  $p<.10$ )。就職面接経験回数が多いほど、自己高揚呈示をよく行い、自己高揚呈示に対する否定的意識が低いことが示された。他の志願者の自己

高揚呈示との相関は有意ではなかった ( $r = .07, ns$ )。就職面接経験と自己高揚呈示との関連が明らかとなったが、就職面接経験回数が多い人の中には、内定を獲得している人も含まれている。したがって本調査では、内定の有無も含め、より詳細に就職活動の進捗度合と自己高揚呈示との関連を検討していく。

**自由記述の分析** 自己高揚呈示を行うときの気持ちとその気持ちを感じる理由の自由記述の分類を行った。得られた記述を意味が区切れるところで分けたところ、自己高揚呈示を行うときの気持ちの記述は69個、その気持ちを感じる理由の記述は61個となった。得られた記述を内容の類似性をもとに分類し、カテゴリ名をつけた。そして、心理学専攻の大学院生1名にそのカテゴリ名を呈示した上で、記述の分類を行ってもらった。その結果、自己高揚呈示を行うときの気持ちに対する筆者の分類との一致性係数は $\kappa = .94$ 、その気持ちを感じる理由に対する筆者の分類との一致性係数は $\kappa = .91$ と高い値となり、分類の妥当性が確認された。一致しなかった記述に関しては、筆者が分類し直した。分類の結果をTable 1に示す。

自己高揚呈示を行うときの気持ちの分類の結果、想定していた否定的意識だけではなく、肯定的意識や、そのどちらでもない中庸的意識も見出された。否定的意識の記述が42個と最も多く、割合も60.9%と過半数を占めた。否定的意識の下位カテゴリは、“罪悪感”“後ろめたい”“不安”“緊張”“情けない”という5つのカテゴリになった。これらのカテゴリから、成田・松井(2009)の自己呈示に対する否定的意識尺度の“自己嫌悪”“演じた自分に対する拒絶感”“辛さ・苦しさ”因子と同様に、自分を誇張してよく見せることに対するネガティブな気持ちの存在が示された。否定的意識尺度得点は高くなかったものの、自由記述では否定的意識の記述が6割を超え、就職面接で自己高揚呈示を行うと、罪悪感や後ろめたいといったネガティブな気持ちになる大学生が多いことが確認できたといえるだろう。中庸的意識の下位カテゴリは、“あまりネガティブにならない”“当然”“割り切り”“特にならない”という4つのカテゴリになった。これらはそれぞれ、自己高揚呈示に対してあまり否定的意識を抱かない、就職面接で自己高揚呈示を行うことは当然、就職面接で自己高揚呈示を行うことは仕方

Table 1  
自己高揚呈示を行うときの気持ちとその気持ちを感じる理由の分類

カテゴリ	度数	割合(%)	カテゴリ	度数	割合(%)	
気持ち	否定的意識	42	60.9	就職に対する動機づけ	23	37.7
	罪悪感	11	15.9	採用されるため	12	19.7
	後ろめたい	8	11.6	良い印象を与えたいから	11	18.0
	不安	3	4.3	本当の自分との不一致	22	36.1
	緊張	3	4.3	嘘をついているから	9	14.8
	情けない	2	2.9	ばれるかもしれないから	9	14.8
	その他	15	21.7	そんなに優れていないから	4	6.6
	中庸的意識	19	27.5	自己高揚呈示の正当化	13	21.3
	あまりネガティブにならない	6	8.7	少しだけの誇張だから	6	9.8
	当然	6	8.7	優れているように伝える場だから	5	8.2
	割り切り	5	7.2	周りもやっているから	2	3.3
	特にならない	2	2.9	その他	3	4.9
	肯定的意識	8	11.6			
計	69	100.0	計	61	100.0	

がないことだという割り切り、自己高揚呈示に対して何とも思わないといった内容である。肯定的意識は 8 個と少なく、下位カテゴリに分類することができなかった。記述例としては、「肯定的に捉える」「だんだん自分のいいこと探しに対し気持ちが明るくなる」「自分の発言通り行動できるように努力しようと思う」などであった。就職面接で自己高揚呈示を行うことで、自分のポジティブな面に注目し、呈示した通りの自分になろうとしている姿が伺えた。

自己高揚呈示を行うときの気持ちを感じる理由の分類の結果、就職に対する動機づけ、本当の自分との不一致、自己高揚呈示の正当化という 3 つのカテゴリが得られた。就職に対する動機づけの下位カテゴリは、“採用されるため”“良い印象を与えたいから”という 2 つになり、就職面接で自己高揚呈示を行うのは良い印象を与えて採用されるためという捉え方が確認された。本当の自分との不一致の下位カテゴリは、“嘘をついているから”“ばれるかもしれないから”“そんなに優れていないから”という 3 つのカテゴリになった。自己高揚呈示を嘘だと捉え、その嘘がばれるかもしれないと考えたり、本当の自分との違いに注目してしまうようだ。自己高揚呈示の正当化の下位カテゴリは、“少しだけの誇張だから”“優れているように伝える場だから”“周りもやっているから”という 3 つのカテゴリになった。就職面接では自己高揚呈示を行うものであり、周りもやっているし、少しの誇張なら良いと捉えることによって、自己高揚呈示が正当化されていることが伺えた。

各参加者がどのような理由でそれぞれの気持ちを感じると回答しているか検討した結果、本当の自分との不一致という理由によって否定的意識を抱くという記述が 17 個得られた(記述例:「自分は本当はそれほどすごい人間ではないのにと、少し罪悪感を感じる」「よく見せようと思っているのがバレてしまうのではないかと、恐れを感じると思う」)。成田・松井(2009)では自己矛盾の認知によって否定的意識が生起することを報告しているが、本研究の予備調査でもこの関連を確認することができたといえよう。そこで本調査では、不一致の程度を量的に測定することによって、より詳細に否定的意識との関連を検討していく。また、就職に対する動機づけと自己高揚呈示の正当化という理由で中庸的意識を抱くという記述が 8 個得られた(記述例:「就職を決めることだから、多少はしょうがない」「嘘をつくのはいけないが、多少の誇張は当然だと思う」)。本当は自己高揚呈示を正しいと思っていないにも関わらず行ってしまったという認知的不協和(Festinger, 1957)を、自己高揚呈示をしなければならぬ理由を考えて正当化することで解消しようとしたのではないだろうか。その結果、否定的意識を抱くことなく適応的になるのかもしれない。したがって本調査では、予備調査で得られた記述をもとに自己高揚呈示の正当化尺度を作成し、自己高揚呈示を正当化する人ほど、否定的意識が低く精神的健康が高いかどうかを検討する。

## 本調査

### 目的

自己卑下呈示規範の内在化、及び自己高揚呈示による本当の自分との不一致、さらに予備調査で得られた自己高揚呈示の正当化の 3 つの要因が、否定的意識や精神的健康と関連しているかを検討することによって、就職面接場面における自己高揚呈示が大学生に及ぼすネガティブな影響を明らかにする。



## 方法

**調査対象者と手続き** 予備調査と同様に、就職活動が身近に感じられる大学3、4年生及び大学院修士1、2年生を対象として、質問紙調査を実施した。実施時期は2013年の9月から10月であった。参加者に偏りがでないよう、関東、近畿、中四国地方にある10の大学に協力を依頼し、講義またはゼミの時間に質問紙を配布してもらった。大学の種類は国立、公立、私立及び共学、女子大学とさまざまであった。回答に不備のあった10名及び進路を一般企業以外と回答した125名を除いた結果、分析対象者は213名（男性72名、女性140名、不明1名；平均年齢21.23歳、 $SD=1.00$ ）となった。

**質問項目** (1)-(9)の順に質問紙は構成されていた。(1)-(3)については、“あなたの就職活動状況についてお尋ねします”，(4)-(6)については、“就職面接に関する質問に対して、面接を経験したことのある方はその中の一社の経験を思い出して、経験のない方は想像してお答えください”，(7)-(9)については、“普段のあなたに関してお答えください”という教示をそれぞれ行った上で、回答を求めた。**(1) 就職活動経験数** “インターンシップ”“自己分析”“業界研究・企業研究”“キャリアセンターの活用”“就職セミナーへの参加”“会社説明会”“OB・OG訪問”“集団面接もしくは個別面接”の8つの選択肢から、これまでに経験したことのある就職活動を複数選択可で回答を求めた。8つの選択肢以外に“その他”“就職活動したことがない”という選択肢も設けたが、分析には8種類の就職活動のうちいくつ経験したか、その数を用いた。**(2) 就職面接経験回数** 予備調査と同様に、これまでに経験したことのある集団面接もしくは個別面接の回数を尋ねた。**(3) 内定獲得状況** 内定を獲得しているか否かを、“すでに内定を獲得している”“まだ内定を獲得していない”の2択で回答を求めた。**(4) 就職面接で行う自己高揚呈示の程度** ある能力・特性を自分が持っているよりもどれくらい誇張して伝えるかによって、自己高揚呈示する程度を測定した。まず始めに、①自分の経験に基づいて思いついた、もしくは想像による企業が、志願者に対して最も求めていると感じる能力・特性を13の選択肢の中から1つ選んでもらった。この選択肢は経済同友会(2012)、日本経済団体連合会(2012)が企業に対して行った“新卒採用の際に重視するもの”という質問に対する回答の上位5項目及び、リクルート(2005)が企業に対して行った“企業が採用者に募集・採用段階で求めるスキル”という質問に対する回答の上位5項目を参考にして作成したもので、“コミュニケーション能力”“課題発見・解決能力”“チャレンジ精神”“責任感”“主体性”“積極性”“論理的思考力”“向上心”“協調性”“行動力”“誠実性”“熱意”“他者理解力”という13の能力・特性から構成されていた。②先程の①の質問で選択した能力・特性が完璧にあることを100点満点、まったくないことを0点とすると、企業は志願者に対してその能力・特性をどれくらい求めていると思うかを回答してもらった。③自分自身はその能力・特性をどれくらい持ち合わせていると思うか、④面接で企業に対してその能力・特性をどれくらい持っているように見せるかについても、それぞれ100点満点で回答してもらった。以上の①-④の質問を、想定した企業が志願者に対して二番目に求めていると感じる能力・特性、三番目に求めていると感じる能力・特性についても行った。面接で持っているように見せる能力・特性得点から自分自身が持ち合わせている能力・特性得点をひき、自己高揚呈示の程度得点を算出した。同様に企業が求めている能力・特性得点から自分自身が持ち合わせている能力・特性をひいて企業と自己の不一致得点も算出し、選択した3つの能力・特性についての回答の平均値を分析に用いた。**(5)**

就職面接で行う自己呈示に対する否定的意識 成田・松井 (2009) の自己呈示に伴う否定的意識尺度 21 項目を用いて、就職面接で行う自己呈示に対する否定的意識を測定した。教示は自己呈示をわかりやすく伝えるために、“就職面接では面接官とのやりとりの中で自分をアピールします。この自己アピールについて、あなたはどのように思いますか”と行った。“6. 非常にあてはまる”“5. かなりあてはまる”“4. わりとあてはまる”“3. ややあてはまる”“2. 少しだけあてはまる”“1. あてはまらない”の 6 件法で尋ねた。なお、フィラー項目として“楽しい”や“自分はすごいと感じる”といった肯定的意識 5 項目を含めた。分析には否定的意識 21 項目のみを用いた。(6) 就職面接で行う自己高揚呈示の正当化 予備調査で得られた記述をもとに、面接で本当の自分よりもよく見せるのは“当然のことだ”“仕方がないことだ”“良いことだ”“必要なことだ”の 4 項目を作成し、自己高揚呈示の正当化を測定した。教示は“就職面接で本当の自分よりもよく見せることについて、あなたはどのように思いますか”と行った。“7. 非常にそう思う”“6. かなりそう思う”“5. ややそう思う”“4. どちらでもない”“3. ややそう思わない”“2. あまりそう思わない”“1. まったくそう思わない”の 7 件法で尋ねた。(7) 自尊心 Rosenberg (1965) の自尊心尺度の邦訳版 10 項目 (山本・松井・山成, 1982) を用いて、参加者の自尊心を測定した。“5. あてはまる”“4. ややあてはまる”“3. どちらともいえない”“2. ややあてはまらない”“1. あてはまらない”の 5 件法で尋ねた。(8) 自己呈示規範内在化傾向 吉田・浦 (2003b) の自己卑下呈示規範内在化尺度 11 項目、自己高揚呈示規範内在化尺度 11 項目のうち、I-T 相関の値が高いものから 5 項目ずつ (自己卑下呈示規範内在化 5 項目、自己高揚呈示規範内在化 5 項目)、計 10 項目を用いて、自己卑下呈示規範内在化傾向、自己高揚呈示規範内在化傾向を測定した。“5. 非常に望ましい”“4. やや望ましい”“3. どちらともいえない”“2. あまり望ましくない”“1. まったく望ましくない”の 5 件法で尋ねた。(9) 抑うつ Zung (1965) の自己評価式抑うつ尺度 SDS の日本版 20 項目 (福田・小林, 1973) を用いて、参加者の抑うつを測定した。ここ最近の状態にあてはまるかどうかを、“4. ほとんどいつも”“3. かなりのあいだ”“2. ときどき”“1. ない・たまに”の 4 件法で尋ねた。

## 結果と考察

記述統計量 Table 2 に各項目の記述統計量を示す。尺度については、調査対象者ごとに平均値を算出し、尺度得点とした。自己高揚呈示の程度得点は  $M = 13.04$  ( $SD = 14.75$ ) と、呈示する自己と自己概念に不一致があり、就職面接場面では本当の自分より誇張して自己呈示を行っていることが示された。しかし、得点の範囲は -26.27 から 60.00 であり、本当の自分よりも低く自己呈示する人の存在も示された。企業と自己の不一致得点は  $M = 22.57$  ( $SD = 16.03$ ) と、大学生は自分が持ち合わせている能力・特性よりも高い能力・特性を企業が求めていると感じていることが示された。得点の範囲は -23.33 から 66.67 であり、中には企業が求める能力・特性よりも自分の能力・特性の方が高いと認識している人もいた。

就職活動の進捗度合との関連 就職活動経験の有無や面接経験の有無、内定の有無といった就職活動の進捗度合によって、各項目の値に差があるのかを確かめるために、進捗度合を独立変数とした 1 要因の分散分析を行った。進捗度合は、就職活動を経験したことがない群  $N = 20$  (以下、就活経験なし群)、就職活動は経験しているがまだ面接は経験していない群  $N = 100$  (以下、面接経験なし群)、就



Table 2

各項目の記述統計量

項目	M	SD	$\alpha$
自己高揚呈示の程度	13.04	14.75	.81
企業と自己の不一致	22.57	16.03	.76
否定的意識	2.83	1.01	.94
自己高揚呈示の正当化	5.15	1.19	.85
自尊心	2.95	0.83	.88
自己卑下呈示規範	2.78	0.59	.58
自己高揚呈示規範	3.67	0.56	.55
抑うつ	2.22	0.43	.83

職活動と面接ともに経験しているがまだ内定を獲得していない群  $N=34$  (以下, 内定なし群), 就職活動と面接ともに経験しており内定も獲得している群  $N=59$  (以下, 内定あり群) の4群に分けた。分析の結果を Table 3 に示す。

就職活動経験数と面接経験回数は、就職活動の進捗度合いが高い群ほど有意に値が大きかった ( $F(3, 209) = 176.03, p < .01$ ;  $F(3, 209) = 54.20, p < .01$ )。内定を獲得している人はさまざまな就職活動を経験し、面接も多く経験したことが示された。企業と自己の不一致は、就活経験なし群、面接経験なし群と内定あり群との間に有意な差があり ( $F(3, 209) = 5.69, p < .01$ )、内定あり群の方が不一致の値が小

Table 3

就職活動の進捗度合いによる分散分析結果

項目	就活経験なし ( $N=20$ )		面接経験なし ( $N=100$ )		内定なし ( $N=34$ )		内定あり ( $N=59$ )		F 値
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	
就職活動経験数	0.00 <sup>d</sup>	0.00	2.47 <sup>c</sup>	1.23	5.06 <sup>b</sup>	1.30	5.80 <sup>a</sup>	1.24	176.03 <sup>**</sup>
面接経験回数	0.00 <sup>c</sup>	0.00	0.00 <sup>c</sup>	0.00	9.03 <sup>b</sup>	10.60	17.21 <sup>a</sup>	14.22	54.20 <sup>**</sup>
自己高揚呈示の程度	15.75	13.43	14.94	14.94	10.97	17.09	10.08	13.02	1.81
企業と自己の不一致	28.67 <sup>a</sup>	18.39	25.44 <sup>a</sup>	14.74	21.90	16.33	16.02 <sup>b</sup>	15.35	5.69 <sup>**</sup>
否定的意識	3.22 <sup>a</sup>	1.14	2.97 <sup>a</sup>	0.96	2.90	1.08	2.40 <sup>b</sup>	0.90	5.53 <sup>*</sup>
自己高揚呈示の正当化	5.21	1.11	5.07	1.18	5.10	0.89	5.30	1.39	0.49
自尊心	2.68 <sup>b</sup>	0.78	2.84 <sup>b</sup>	0.82	2.94	0.79	3.25 <sup>a</sup>	0.85	3.96 <sup>**</sup>
自己卑下呈示規範	2.91	0.55	2.74	0.55	2.80	0.66	2.80	0.64	0.53
自己高揚呈示規範	3.60	0.59	3.68	0.56	3.71	0.57	3.67	0.57	0.15
抑うつ	2.38 <sup>a</sup>	0.38	2.25 <sup>a</sup>	0.43	2.38 <sup>a</sup>	0.43	2.03 <sup>b</sup>	0.38	6.80 <sup>**</sup>

\*\*  $p < .01$ . \*  $p < .05$

注) 異なるアルファベット間に有意差があることを示す

さかった。内定を獲得している人は志望する企業が求める能力・特性と自分が持ち合わせている能力・特性の不一致が小さいことが示された。否定的意識、自尊心、抑うつでも、就活経験なし群、面接経験なし群と内定あり群との間に有意な差が見られ、抑うつでは内定なし群と内定あり群との間にも有意な差が見られた ( $F(3, 209) = 5.53, p < .05$ ;  $F(3, 209) = 3.96, p < .01$ ;  $F(3, 209) = 6.80, p < .01$ )。内定を獲得している人は就職面接の自己呈示に対する否定的意識が低く、精神的健康が高いことを示す結果となった。その他の項目では有意な結果は見られなかった。

**各項目間の相関分析** 各項目間の関連を検討するために相関分析を行った。その結果を Table 4 に示す。自己高揚呈示の程度と企業と自己の不一致との間に有意な正の相関があり ( $r = .40, p < .01$ )、企業が求める能力・特性と自分が持ち合わせている能力・特性の不一致が大きいくほど、企業に合わせる形で自己高揚呈示の程度も大きくなることが示された。また、自己高揚呈示の程度と自己高揚呈示の正当化との間にも有意な正の相関があり ( $r = .18, p < .01$ )、自己高揚呈示の程度が大きいくほど、自己高揚呈示を正当化することが示された。自己高揚呈示の程度と自己卑下呈示規範、自己高揚呈示規範の間にも有意な相関があり ( $r = .15, p < .05$ ;  $r = -.16, p < .05$ )、自己卑下呈示規範内在化傾向が高いほど、また、自己高揚呈示規範内在化傾向が低いほど、自己高揚呈示の程度が大きいくことが示された。しかし、自己高揚呈示の程度と自尊心、抑うつとの間には有意な相関が見られたものの ( $r = -.14, p < .05$ ;  $r = .14, p < .05$ )、否定的意識との間には有意な相関は見られなかった ( $r = .05, ns$ )。自己高揚呈示の程度が大きいくほど精神的健康が低いことは示されたが、自己高揚呈示の程度が大きいくほど否定的意識が高いという仮説は支持されなかった。また、自己高揚呈示の正当化と否定的意識、自尊心、抑うつとの間にも有意な相関は見られず ( $r = .04 \sim .10, ns$ )、予備調査の結果から導かれた、自己高揚呈示を正当化するほど否定的意識が低く、精神的健康が高いという仮説も支持されなかった。しかし、自己高揚呈示の正当化得点は  $M = 5.15 (SD = 1.1)$  と中点の4よりも高く、多くの大学生が自己高揚呈示を正当化していることが伺えた。また、予備調査より、大学生は就職面接で自己高揚呈示が必要だと認識し、他の志願者も自己高揚呈示を行っているという認識が高いことが示された。つまり、就職面接場

Table 4  
各項目間の相関分析の結果

項目	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
①自己高揚呈示の程度	.40 **	.05	.18 **	-.14 *	.15 *	-.16 *	.14 *
②企業と自己の不一致		.30 **	.03	-.36 **	.13	-.14 *	.38 **
③否定的意識			.08	-.50 **	.24 **	-.14 *	.49 **
④自己高揚呈示の正当化				.06	.10	.05	.04
⑤自尊心					-.17 *	.31 **	-.60 **
⑥自己卑下呈示規範						-.36 **	.20 **
⑦自己高揚呈示規範							-.25 **
⑧抑うつ							

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$

面には、自己高揚呈示は必要であり、行わなければならないという規範が存在しているといえよう。多くの大学生がこの規範を共有しているために、就職活動の進捗度合によっても正当化得点に差がなく、また、正当化と否定的意識との間に関連が見られなかったのかもしれない。

**否定的意識、精神的健康に影響を及ぼす要因の検討** 就職面接の自己呈示に対する否定的意識と精神的健康に影響を及ぼす要因を検討するために、探索的にパス解析を行った。相関分析より、自己高揚呈示の程度と自己高揚呈示の正当化は、否定的意識と関連がないことが明らかとなったので、分析から除外した。結果を Figure 1 に示す。モデルの適合度は  $GFI = .999$ ,  $AGFI = .996$ ,  $RMSEA = .000$  と十分な値を示した。

否定的意識は自尊心と抑うつに有意な影響を及ぼしており ( $\beta = -.41, p < .01$ ;  $\beta = .40, p < .01$ )、就職面接の自己呈示に対して否定的意識を抱くほど、精神的健康に悪影響を及ぼすことが示された。企業と自己の不一致と自己卑下呈示規範のどちらも否定的意識に有意な正の影響を及ぼしていた ( $\beta = .28, p < .01$ ;  $\beta = .21, p < .01$ )。企業が求める能力・特性と自分が持ち合わせている能力・特性の不一致が大きいほど、就職面接の自己呈示に対して否定的意識を抱き、精神的健康も低下することが示された。また、自己卑下呈示規範内化傾向が高いほど、否定的意識を抱き、精神的健康も低下することが示された。なお、企業と自己の不一致は自尊心と抑うつにも有意な影響を及ぼしており ( $\beta = -.21, p < .01$ ;  $\beta = .23, p < .01$ )、不一致が精神的健康の低下を直接招くことも示された。自己高揚呈示規範も自尊心と抑うつに有意な影響を及ぼしており ( $\beta = .22, p < .01$ ;  $\beta = -.17, p < .01$ )、自己高揚呈示規範内化傾向が高いほど、精神的健康が高まることが示された。

パス解析の結果、就職面接の自己呈示に対する否定的意識は、本当の自分との不一致が生じる自己高揚呈示を行うからではなく、志望する企業が求める基準に自分が達していないと感じることによって生起することが明らかとなった。本当は企業が求める基準に達していないにもかかわらず、就職面接で自己アピールを行わなければならない不安が、自己呈示に対する否定的意識となったと考えられ

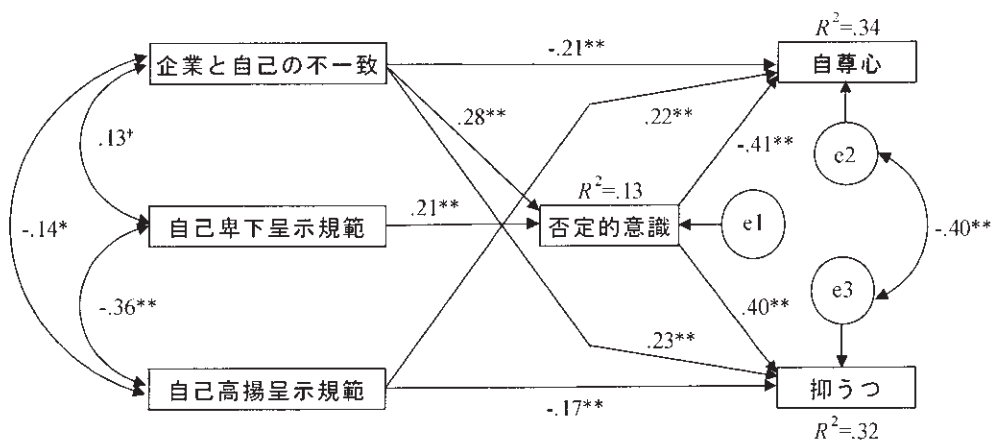


Figure 1. 否定的意識、精神的健康に影響を及ぼす要因のパス解析結果

注)  $GFI = .999$ ,  $AGFI = .996$ ,  $RMSEA = .000$   $^{**}p < .01$ ,  $^*p < .05$ ,  $^{\dagger}p < .10$

る。また、企業が求める能力・特性よりも自分の能力・特性が低いとみなすほど、自尊心が低く、抑うつが高いことが明らかとなった。自分の能力・特性を他者から求められているよりも低く見積もるのは自己評価が低いと解釈することもできるが、自己評価が低いと精神的健康も低いという小林(2002)の知見が就職面接場面においても支持される結果となった。

就職活動中の大学生にとって、企業が求める人材像が理想自己もしくは義務自己、本当の自分という自己概念が現実自己であると考え、 Higgins (1987) の自己不一致理論で本調査の結果を解釈することができる。理想自己である企業が求める人材像と、現実自己である本当の自分との間に不一致が存在することで、否定的意識という不快感情が生じたのであろう。企業と自己の不一致が大きいほど精神的健康に悪影響を及ぼすという結果も、理想自己と現実自己の不一致が大きいほど、自尊心が低く(遠藤, 1992)、対人不安が高く(福島, 1996)、自己嫌悪感が高い(小平, 2002)といった先行研究と一致する。

三輪(2009)は、就職面接に自信のない大学生が多いことを報告したが、この自信のなさは企業が求める基準に達していないと感じることから発するのかもしれない。反対に、自己評価が低いために企業との不一致が大きくなったのではなく、企業が求める能力・特性を過剰に高く認識しているために不一致が大きくなった可能性も挙げられる。本研究だけではどちらが正しいか結論づけることはできないが、企業と自己の不一致が大きいほど、就職活動生の精神的健康に悪影響を及ぼすことが実証された意義は大きいだろう。内定を獲得している人はこの不一致が小さい結果となったが、これは不一致が小さいから内定を獲得できたのかもしれないし、もしくは内定を獲得したからこそ、不一致が小さいと認識するようになったのかもしれない。

また、自己卑下呈示規範内化傾向が高いほど否定的意識を抱くことが示されたので、日頃自己卑下呈示に親しんでいっと就職面接の自己呈示に対して否定的意識を抱くという仮説は支持された。自己高揚呈示規範内化傾向と精神的健康との正の関連については、吉田・浦(2003a)と同様の結果となった。

### 総合考察

本研究の目的は、就職面接を苦手とする大学生が多い理由として、日頃自己卑下呈示に親しんでいるために、就職面接で求められている自己高揚呈示に対して否定的意識を抱く可能性と、自己高揚呈示による本当の自分との不一致が否定的意識を生起させる可能性を挙げ、検討することであった。

予備調査と本調査を通じて、就職面接場面では自己高揚呈示が行われていることを実証することができた。また、自己卑下呈示に親しんでいることを示す指標として自己卑下呈示規範内化(吉田・浦, 2003b)を用い、否定的意識に影響を及ぼしていることを明らかにすることができた。自己卑下呈示が望ましいという規範を内化している大学生は、就職面接で自己アピールを行なうとネガティブな気持ちになることが示されたので、就職面接に対する自信のなさを解明できたといえよう。しかし、自己高揚呈示を行ったときに呈示する自己が自己概念を上回ることで否定的意識が生じるのではなく、企業が求める人材像に比べ自分の能力や特性が低いと感じることによって否定的意識が生じることが明らかとなった。企業が高い要求をしていると認識し、それに対して自己評価が低い大学生が多

く、この不一致が就職面接に対する自信のなさの表れということができるだろう。その不一致を解消するために、企業に合わせて自己高揚呈示を行っているのかもしれない。

否定的意識と精神的健康との間に関連があることも実証された。就職活動中の大学生の精神的健康の低下に、面接に対する否定的意識が関係しているということができるだろう。罪悪感の研究では、慢性的な罪悪感が精神的健康に悪影響を及ぼすとされている(有光, 2001)。就職面接で積極的に自己アピールすることで感じる罪悪感が、長期に渡る就職活動の中で慢性的になると、就職活動生の精神的健康に害が及ぶことになると考えられる。

### 本研究の限界

本研究の調査では、就職面接未経験者も含めた想起法を用いているので、厳密に因果関係まで追求することはできない。就職活動を実際に行っている大学生を対象とした、縦断研究による検討が望まれる。

また、予備調査と本調査ともに否定的意識尺度の得点が低く、本調査で行ったパス解析でも否定的意識の説明率が低かった。本研究で明らかとなった企業と自己の不一致や自己呈示規範内任化以外にも、否定的意識を説明する変数が存在すると考えられる。Paulhus et al. (2013) は、自己愛傾向と就職面接場面における自己呈示との関連を、酒井(1996)や成田・松井(2009)は、セルフ・モニタリング傾向と否定的意識との関連を検討している。これらのようなパーソナリティ特性と就職面接場面における否定的意識との関連も検討していくべきであろう。

自己呈示規範内任化尺度 22 項目(吉田・浦, 2003b)について、本研究では短縮版として 10 項目しか用いず、内的一貫性が低かったという問題も挙げられる。就職面接場面では自己高揚呈示を行わなければならないという規範が存在する可能性も本研究によって示されたので、場面に応じた自己呈示規範の内在性を測定する尺度の開発が望まれる。

### 今後の展望

本研究の特徴は、自己呈示研究で得られた知見を就職面接場面に適用したこと、そして就職活動研究ではどのような方略が効果的であるかが検討される傾向にあるが、本研究ではそれに加えて、志願者自身の気持ちや精神的健康を考慮したことである。したがって、本研究で得られた知見をもとに、就職活動生の精神的健康の向上への貢献と、自己呈示研究への還元を行うことができるだろう。

本研究では、企業と自己の不一致が否定的意識や精神的健康に影響を及ぼしていることが明らかとなった。そして、この不一致は、大学生の自己評価が低いこと、もしくは企業の要求を過剰に高く見積もることによって生じる可能性が示唆された。今後は、大学生の精神的健康の向上のためにも、なぜ大学生がこのような傾向に陥ってしまうのか、どうすれば不一致を解消することができるかを検討していくことが望まれる。そのためには、自己評価が低いことと、企業の要求を過剰に見積もることのどちらがより不一致と関連しているのかを明らかにすることも重要であろう。

また、日本人は一般に自己卑下呈示を行うとされるが、自己高揚が必要とされる就職面接場面では自己高揚呈示を行っても否定的意識に結びつかない可能性が示唆された。日本人の自己卑下呈示はデフォルト戦略であるという研究もあり(鈴木・山岸, 2004)、自己高揚呈示が望ましい場面をさらにとりあげて検討することで、日本人の自己呈示に関する研究が深まるものと考えられる。

## 引用文献

- 安藤清志 (1994). 見せる自分/見せない自分—自己呈示の社会心理学— サイエンス社
- 有光興記 (2001). 罪悪感, 恥と精神的健康の関係 健康心理学研究, **14**, 24-31.
- 遠藤由美 (1992). 自己認知と自己評価の関係—重みづけをした理想自己と現実自己の差異スコアからの検討— 教育心理学研究, **40**, 157-163.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. White Plains, NY: Row, Peterson and Company.
- 福田一彦・小林重雄 (1973). 自己評価式抑うつ性尺度の研究 精神神経学雑誌, **75**, 673-679.
- 福島 治 (1996). 身近な対人関係における自己呈示: 望ましい自己イメージの呈示と自尊心及び対人不安の関係 社会心理学研究, **12**, 20-32.
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review*, **94**, 319-340.
- 香川めい (2010). 「自己分析」を分析する: 就職情報誌に見るその変容過程 刈谷剛彦・本田由紀 (編) 大卒就職の社会学: データからみる変化 東京大学出版会 pp. 171-198.
- 経済同友会 (2012). 「企業の採用と教育に関するアンケート調査」結果 (2012年調査) 公益社団法人経済同友会 2012年11月28日  
<<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2012/pdf/121128a.pdf>> (2014年2月21日)
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 (2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究— 評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響 ~ 学校メンタルヘルス, **12**, 43-50.
- 小林知博 (2002). 自己・他者評価におけるポジティブ・ネガティブ視と社会的適応 対人社会心理学研究, **2**, 35-43.
- 小平英志 (2002). 女子大学生における自己不一致と優越感・有能感, 自己嫌悪感との関連—理想自己と義務自己の相対的重要性の観点から— 実験社会心理学研究, **41**, 165-174.
- 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, **6**, 59-70.
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して— 心理学研究, **80**, 512-519.
- 松本芳之・木島恒一 (2002). 就職活動における自己呈示の戦略目標 実験社会心理学研究, **41**, 111-123.
- 三輪憲次 (2009). キャリア形成教育の効果測定—日本福祉大学経済学部でのケース・スタディー— インターンシップ研究年報, **12**, 59-64.
- 水野邦夫 (1994). 意に反した行動をした後の態度及び感情状態の変化—セルフ・モニタリングとの関連— 性格心理学研究, **2**, 38-46.
- 成田恭代・松井 豊 (2009). 自己呈示に伴う否定的意識の規定因の探索的検討 対人社会心理学研究, **9**, 33-44.
- 日本経済団体連合会 (2012). 新卒採用 (2012年4月入社対象) に関するアンケート調査結果 一般社団法人日本経済団体連合会 2012年7月30日  
< [http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058\\_kekka.pdf](http://www.keidanren.or.jp/policy/2012/058_kekka.pdf)> (2014年2月21日)



- Paulhus, D. L., Westlake, B. G., Calvez, S. S., & Harms, P. D. (2013). Self-presentation style in job interviews: The role of personality and culture. *Journal of Applied Social Psychology*, **43**, 2042-2059.
- リクルート (2005). 人材ニーズ調査：平成 16 年度人材ニーズの発生とミスマッチの実態調査 経済産業省 2005 年 3 月 <[http://www.cin.or.jp/needs2004/report/pdf/m\\_all.pdf](http://www.cin.or.jp/needs2004/report/pdf/m_all.pdf)> (2014 年 2 月 21 日)
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 酒井恵子 (1996). 自己高揚的呈示の否定的側面に対する反応の個人差 心理学研究, **67**, 314-320.
- 鈴木直人・山岸俊男 (2004). 日本人の自己卑下と自己高揚に関する実験研究 社会心理学研究, **20**, 17-25.
- 山本真理子・松井 豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, **30**, 64-68.
- 吉田綾乃・浦 光博 (2003a). 自己呈示規範の内化傾向に関する探索的研究 自己心理学研究, **1**, 27-39.
- 吉田綾乃・浦 光博 (2003b). 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.
- 吉田寿夫・古城和敬・加来秀俊 (1982). 児童の自己呈示の発達に関する研究 教育心理学研究, **30**, 30-37.
- 吉富千恵 (2010). 学童期・青年期における自己呈示の発達の研究 龍谷大學論集, **474/475**, 377-388.
- Zung, W. W. K. (1965). A self-rating depression scale. *Archives of General Psychiatry*, **12**, 63-70.

#### 付記

本調査の実施にあたりご協力いただいた, 比治山大学 塚脇涼太先生, 神戸学院大学 土井晶子先生, 神戸女学院大学 小林知博先生及び木村昌紀先生, 追手門学院大学 金政祐司先生, 玉川大学 宇井美代子先生, 帝塚山大学 谷口淳一先生, 和光大学 高坂康雅先生, 並びに質問紙に回答してくださった各大学の皆様に, 厚くお礼申し上げます。