

# 大学生の就職活動における自己呈示が自尊感情に及ぼす影響について

B43014 成田 茉由

## 先行研究

就職活動は大学生生活の集大成でこれからの人生に関わってくる非常に重要なイベントであると考えられる。就職活動では積極的に自分をアピールする自己高揚呈示を求められるが、日本人は相手に対して控えめに伝えることが美德だという考えがあり、普段から自分の能力をはっきり示すことを控えて否定的な側面を示す自己卑下呈示をする人が多い。小島(2006)の研究によると、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た。また、就職活動では自尊感情の動揺がある時期で特に採用担当者との面接で結果によっては挫折感や自信の喪失などからストレスを生み出し、精神的健康にも影響を及ぼすことも考えられる。就職活動では、いかに自分自身を肯定的に受け入れ自尊感情を高めることができるかが重要であるが、これには、就職活動における自己呈示と自尊感情の関係が大きく関係しているのではないかと考えた。

## 目的

就職活動におけるストレスや自己呈示を明らかにし、どの程度のストレスか、またどのような自己呈示をするかによって、自尊感情の向上ないし低下がみられるのか調査データをもとに検証することを目的とする。そこで、以下の3つの仮説を立てた。

仮説1. 就職活動ストレスが低い人ほど自尊感情が高い。

仮説2. 就職活動において自己高揚呈示を行っている人ほど自尊感情が高い。

仮説3. 就職活動における自己呈示（自己高揚呈示）に対する否定的意識がある人ほど自尊感情が低い。

## 方法

文科系の大学4年生40名(男性16名、女性22名)を対象者に質問紙調査を行った。質問紙は、4つの尺度とフェイス項目によって構成された。使用した尺度は次の4つであった。

調査用紙は無記名で、「就職活動ストレス尺度(北見・茂木・森、2009)」16項目、「自己呈示規範内在化(吉田・浦、2003a)」22項目、「自己呈示に伴う否定的意識(成田・松井、2009)」21項目、「自尊感情尺度(山本・松井・山成、1982)」10項目、「フェイスシート」6項目の計75項目から構成されていた。就職活動ストレス、自己呈示規範内在化、自己呈示に伴う否定的意識を独立変数とし、自尊感情を従属変数として重回帰分析を行った。

## 結果

表1. 自尊感情尺度、就職活動ストレス尺度、自己呈示規範内在化尺度、自己呈示に伴う否定的意識の平均と標準偏差

### 結果1

質問紙調査によって得たデータを統計的に処理し、分析を行った。基礎統計は表1の通りである。自己呈示規範内在化尺度は、得点が低いほどそれぞれの自己呈示規範を望ましいものとして内在化している傾向が高いことから、就職活動において自己高揚呈示を行う人の方が多いたことがわかった。

		平均	標準偏差
自尊感情尺度	評価	3.00	0.80
	受容	2.70	0.70
就職活動ストレス尺度	就労目標不確定	2.30	1.18
	採用未決	2.00	1.28
	時間的制約	1.80	1.05
	他者比較	2.00	1.12
自己呈示規範内在化尺度	自己高揚呈示内在化	2.30	0.43
	自己卑下呈示内在化	3.30	0.40
自己呈示に伴う否定的意識	自己嫌悪	2.30	0.92
	演じた自分に対する拒	2.40	0.91
	辛さ・苦しさ	3.00	0.89

表 2. 自尊感情と時間的制約による重回帰分析結果

要因	自由度	パラメータ 推定値	標準化偏回帰係数 $\beta$	t値	p
時間的制約	1	0.272	0.409	2.69	*
$R^2=0.284^{***}$					
* p<.05					

### 結果 2

自尊感情と独立変数の相関係数を求め、有意な相関がみられた要因を使って重回帰分析を行った。その結果を表 1 に示す。このことから、就職活動において時間的制約のストレスを受けていない人ほど自尊感情が高いことが分かった。よって、仮説 1 は支持された。

表 3. 自尊感情（受容）と時間的制約・自己高揚呈示内在化による重回帰分析結果

要因	自由度	パラメータ 推定値	標準化偏回帰係数 $\beta$	t値	p
時間的制約	1	0.281	0.409	2.85	**
自己高揚呈示内在化	1	0.485	0.307	2.14	*
$R^2=0.284^{***}$					
				***	p
				<.005	

### 結果 3

有意な相関であった「自己高揚呈示内在化」・「時間的制約」を独立変数、「自尊感情（受容）」を従属変数とした重回帰分析を行った。このことから、就職活動において時間的制約ストレスを受けてなく、尚且つ自己高揚呈示できている人は自尊感情（受容）が高いことが分かった。よって、仮説 2 は支持された。

仮説 3 を確かめるために、仮説 1 と仮説 2 と同様に相関係数を求めたが、就職活動における否定的意識は有意な相関がみられなかった。よって、「就職活動における自己呈示（自己高揚呈示）に対する否定的意識がある人ほど自尊感情が低い。」という仮説 3 は支持されなかった。

### 考察

仮説 1、仮説 2 は支持された。このことから、就職活動ストレスを軽減させるためには、就職活動において時間的制約によるストレスを減らし、自己高揚呈示を行うことで自尊感情を高めていくことができ、就職活動に良い影響を与えられることがわかった。相手に対して控えめに伝えることが美德という考えではなく、普段から相手に積極的に伝えている人が多いことからこのような結果が出たのではないかと考えられる。

仮説 3 が支持されなかった理由としては、表 1 の基礎統計によると、3 因子の中でもわずかではあったが、「自己嫌悪」と「演じた自分に対する拒絶感」を感じている人は少なく、「辛さ・苦しさ」を感じている人は多かった。つまり、就職活動における自己高揚呈示に対して辛さや葛藤など漠然とした否定的な感情を生じた人が多かったことが示された。このようなことから、就職活動における自己呈示（自己高揚呈示）に対して漠然とした否定的意識を感じる人はいたものの、自分に対して強い否定的な感情をもつ人はいなかったことで自尊感情との関係はみられなかったのではないかと考えられる。

### 引用文献

- ・北見由奈・茂木俊彦・森和代（2009） 大学生の就職活動に関する研究：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(1),43-50
- ・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
- ・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
- ・吉田綾乃・浦光博（2003a） 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(2),120-130
- ・山本真理子・松井豊・山成由希子（1982） 認知された自己の諸側面の構造

