

# 自己理解方略が強み特性の認知および 就職活動の選考結果に及ぼす影響

神 原 歩\*・辻 川 典 文\*\*

## 問題と目的

就職活動をする学生は自分を把握し、それを採用担当者に説明することが求められている（香川, 2007; 牧野, 2010）。1997年以降に刊行された就職用自己分析マニュアルは68タイトル以上のほり、その97%に自分の長所、短所などを明らかにするための作業課題が掲載されている（牧野, 2010）。そしてそれらのマニュアルには、「自分という商品の価値をしっかりと把握して」、「自分という商品のセールスポイント」を的確にアピールする必要がある」（尾方, 2002, p. 59）など、自分の特徴を把握した上で自分の強みを他者に伝える重要性を強調する記述が多く見受けられる。堀・濱中・大島・刈谷（2006）の報告によると、就職関連活動として自己分析を行った学生は77%にのぼると言われている。

上記のように自己理解に基づく就職活動が一般的となり、その重要性が強調される一方、その難しさについての指摘もある。例えば「就職活動を振り返って後悔していること」のランキングでは、業界研究（46.0%）を押さえて、自己分析（54.9%）が第1位に上がっている（ディスコ, 2017）。また、若松・下村・山田・佐藤・上瀬（2005）は、大学生は自己分析が重要だと理解しつつもどのように行えばよいか分からず、その方法が進路決定に悪影響を及ぼしている可能性を指摘している。就職活動の現場においても、例えば、500以上もの自己PRを添削してきた田口

（2008）は「『自分の強みがエピソードで裏付けられていません』などとコメントすることが多々あるのですが、その原因のほとんどは自己分析不足です。自分の強みがわかっていないことがあまりに多いのです」と述べている。

就職活動においては、自分の強みを見出すことが一般的であるとされているが、その“当然求められていること”の難易度は高いようである。自分の強みを正しく理解していなければ、誤った“強み”を踏まえて求人を探すことになり、また、採用担当者にその強みをもってしていると納得してもらうことは難しいであろう。

では、学生はどのようにすれば自分の強みを正しく理解できるだろうか。就職活動の選考に関する従来の研究は、面接における自己呈示方略（e.g., Fletcher, 1989; Gilmore & Ferris, 1989; Higgins & Judge, 2004）や、応募者の印象評価（e.g., Cole, Field, Giles, & Harris, 2009; Cole, Rubin, Field, & Giles, 2007; Schmid Mast, Banerter, Bulliard, & Aerni, 2011）に焦点をあてたものが多く、その前段階である応募者自身の自己理解について扱った研究は数少ない。その中で、Cheung & Jin（2016）や若松（2006）は、「自分のこれまでのことについてじっくり考えてみた」などの自己探索行動の量や、「私は〇〇である」という自己概念の主観的明確さが進路決定に寄与していないことを示している。しかし、学生がどのような方法で自己理解を行っているのか、どのように行えばより有益なのかなど、その方法については検討がなされていない。一方で、社会的認知研究においては、人が自分を正確に理解することの難しさやその偏りについて古くから多くの知見が積み重ねられている。「（就職活動における自己分析の抱える問題について）自己に関するより基礎的な問題提起や理論的な考察が有益な問題解決のビジョンを与える（若松他, 2005）」という可

\* 所属……京都先端科学大学人文学部心理学科

\*\* 所属……神戸親和女子大学発達心理学部

（2017年2月7日受稿, 2019年10月11日受理）

連絡先：神原 歩

ayumi.kanbara@gmail.com

能性も指摘されていることから、本研究は、自己分析の方法が強みの理解や就職活動の成果に及ぼす影響を、社会的認知研究の知見を用いて理解を試みるものである。

### 就職活動のプロセスと強み理解

現在、一般企業を対象とした大学生の就職活動は、開始から内定までおよそ4つの段階を踏む。第1段階は、活動準備段階の自己分析と業界研究である。自己分析とは、学生生活をどのように過ごしてきたか、自分の性格や興味の特徴は何か、またそれらを踏まえ今後どのような人生を送りたいかなどを、他者に説明できるように整理することである。自己分析には様々な枠組みがあるが、ここで明らかにすべきポイントは基本的に「価値観」「特性（強み・弱み）」「志望理由や、やりたいこと（夢）」の3点であると言われている（e.g., Schein, 1993 金井訳 2003; 田口, 2008）。業界研究は、興味のある業界の特色を調べ、その実情や内容を確認する作業である。第2段階はエントリーであり、これが選考への参加の意思表示となる。第3段階は選考であり、書類選考、筆記試験、面接がある。そして、第4段階が内定である。

本研究が焦点をあてるのは、この第1段階である自己分析の中の「特性」を理解する方略である。本稿では、自己の優れている特性すなわち、強み特性を見出すことを、「価値観」や「志望理由や、やりたいこと」を含む自己分析と区別をなすために、強み理解と呼ぶ。

### 自己と他者理解についての社会心理学的研究

強み理解は自分の秀でている特性を自ら見出すことであり、これまでの心理学研究の枠組みでは自己認知という用語の下に理解されている。実験や調査など人工的状況で得られた知見が、現実の就職活動場面にそのまま当てはまるとは限らないが、ここでは自己認知についての研究をレビューし、就職活動場面の強み理解について考える。

自己認知すなわち「自分が理解する自分」が、事実や他者からの理解と如何に異なるかについては、古くから多くの心理学者の注目をあつめ、研究が積み重ねられてきた。その1つとして、自己とそれ以外の一般的他者が対象を理解する際に用いる情報の違いについての研究がある<sup>1</sup>。人は、他者についてはその人が実際にとった観察可能な行動（以下、行動）に重きをおいて理解するが、自分については思考や動機、意図など（以下、思い<sup>2</sup>）に重きをおいて理解する傾向が報告

されている（e.g., Anderson & Ross, 1984; Jones & Davis, 1965; Jones & Nisbett, 1971）。例えば、Pronin & Kugler（2007, study1）は、対象が1つの行動傾向（例えば、時間を厳守する）を保持しているか否かを判断する際に、対象の行動を参照する方略「対象の『行動の仕方』がその行動傾向に当てはまるかを検討する」と、対象の思いを参照する方略「対象の頭の中に、その行動傾向を生み出す『思考や動機』があるかを検討する」の2つの方略をどの程度用いたかについて実験参加者に回答を求めた。結果として、実験参加者は、他者を対象とした際は行動を、自分を対象とした際は思いを参照する方略をとる程度を高く評定した。つまり、他者については「実際に時間を守ったか」を参照するが、自分については「時間を守ろうと思っていたか」を参照するという訳である。

対象を理解するために用いる情報において自他で相違が生じる原因は、思考や意図などの思い（時間を守ろうと思ったか）を、本人が最も熟知しているがために利用しやすいからであるという解釈も可能である（e.g., Jones & Nisbett, 1971）。しかし、Pronin & Kugler（2007, study1a）では、判断に「実際に利用した」方略ではなく、正確な判断に「必要な」方略について評定を求めた場合にも、他者を対象とした際は行動を、自分を対象とした際は思いを参照する方略の必要性を高く評定した。また、人は他者の気持ち（時間を守ろうと思っていたこと）を十分知っているときでさえも、その他者の行動（実際に時間を守ったか）に重きをおいて判断する傾向がみとめられている（Kruger & Gilovich, 2004, study2）。これらの結果は、自己と他者理解に用いる情報の相違が、利用可能性の相違のみではなく、重きをおく程度の相違によって生じていることを示しているといえる。

このような、対象の理解に利用する情報における自他の相違は、利用情報の単純な相違に留まらず、自分を過大評価する傾向を生む一因である可能性が指摘されている。一般的に自己認知は事実と比べてかなり肯定的に偏っており（自己高揚的認知：e.g., Alicke, 1985; Dunning, Meyerowitz, & Holzberg, 1989）、その偏りの反映として、肯定的な意味を持つ特性（例えば、やさしい、まじめなど。以降、ポジティブな特性と呼ぶ）について、自分は一般的他者よりもあてはまると多くの人が捉えているという現象（平均以上効果<sup>3</sup>: above average effect: Dunning, 1993; better-

than-average effect: Alicke, Klotz, Breitenbecher, Yurak, & Vredenburg, 1995) が報告されている。多くの人々が一般的他者よりも「やさしい」「まじめである」ことは論理的に生じ得ないから、この現象はポジティブな特性へのあてはまりを、人が一般的に過大評価する傾向を示しているといえる。

Kruger & Gilovich (2004) は、自他の理解に用いる情報の相違と、自己高揚的認知傾向との関連に着目した。なぜなら、思考や意図（例：時間を守ろうと思う）に、実際の行動（例：時間に間に合う）が伴わないことは頻繁に生じる。そうであるなら、他者については行動、自分については思いに重きをおいて理解する上述の傾向は、他者より自分をよりよくアセスメントする自己高揚的認知、ひいては平均以上効果を生む一因であると予想し検討した。

Kruger & Gilovich (2004) の検討方法は、具体的には次のとおりである。大学生を対象とし、ポジティブな特性40項目において、自分、そして同じ学科の一般的な学生がどの程度あてはまるか、またその判断においてその対象の「明白な行動 (overt behavior)」と「意図 (intention)」のうち意図を考慮すべき程度について評定を求めた。まず、40特性中36特性において平均以上効果がみとめられた。そして予想どおり、自分がポジティブな特性に一般的他者よりもあてはまると評価する自己高揚的認知傾向は、判断に意図を用いる程度を高く評定した人ほど顕著であり (study3)、また、判断の際に「(行動と意図のうち) 意図を一切考慮しないように」という教示がなされると低減した (study4)。

また、意図を参照する程度は、判断する対象が自己か他者かだけでなく、判断する特性によっても偏っていた。例えば「おおらかである」「親切である」(e.g., generous, kind hearted) などの特性についての判断は、「人気がある」「知的である」(e.g., popular, intelligent) などの特性についての判断よりも、意図が参照される程度が高かった。そして、その特性を保持しているかの判断をする際に人が意図を参照する程度の平均値と、その特性の平均以上効果の大きさ、すなわち一般的他者と比べて自分がその特性にあてはまると評定する(自己高揚的認知がみとめられる)程度の平均値には強い相関がみとめられた ( $r = .69$ )。

これら先行研究の知見から、人は、自分について理解する際は思いに重きをおいて評価する傾向があり、この傾向が自己高揚的な認知を招き、全

体として平均以上効果の一因となっていることが示された。そして更に、思いに重きをおく程度が特性によって異なり、その違いが特性による自己高揚的認知および平均以上効果の生じやすさの相違に繋がることが示されたといえる。

### 就職活動における強み理解において予想されること

就職活動の自己分析で行われる自己の強みを見出す作業は、自分の秀でている特性を自ら探し出すという点において、自分の保持している特性を判断する1つの機会である。前述のとおり、現実場面においては様々な要因が入り込むため、心理学研究における自己認知についての知見が就職活動場面にそのままあてはまるとは限らない。ただ、どちらも、自己の保持している特性の認知であることは共通していることから、それらの知見を就職活動場面の強み理解に適用すると次のように考えられる。平均以上効果が認められる特性というのは、他者より自分のあてはまりを高く評価をする傾向がある特性であるから、就職活動場面においても学生はそれらの平均以上効果が認められる特性をそうでない特性よりも自己の強みであると捉えやすいであろう。そして、平均以上効果が生じる一因が、思いに基づく自己評価なのであれば、行動に基づいて判断した学生は、思いに重きをおいて判断した学生よりも、そのような偏りが小さいだろう。また、思いを重視して自分の強みを理解すると、実際の行動ベースとしてはそれほど強くない特性を自己の強みであると認識する可能性が高まる。そして、誤った強み理解に基づいて応募する業種や職種を選定し、また選考段階でその強みを保持しているということを採用担当者に評価されにくいだろう。対象学生に関する情報を持たない採用担当者は、実際の行動についての情報がなければ、対象となる学生がその強みを持っていると捉え難いと考えられるからである (Pronin & Kugler, 2007, study2)。

ここで一つ検討すべき点は、自己と一般的他者との関係を対象とした知見に基づいた議論を、学生と採用担当者との関係に適用可能かという点である。まず、選考結果について企業内で説明責任を負う採用担当者は、一般的他者より学生を正確に査定しようと動機づけられている (Mero, Guidice, & Brownlee, 2007)。更に、学生と採用担当者とは雇う側、雇われる側という上下関係が存在する。上位者は他者の気持ちに関心が低く (Galinsky, Magee, Insei, & Gruenfeld, 2006)、ま



た、周辺情報に囚われることなく、現在要求されているタスクに必要な情報に集中する (Guinote, 2007) ことが知られている。それらを踏まえると、上述の「実際の行動についての情報がなければ、対象となる学生がその強みを持っていると捉え難い」という傾向が、採用担当者と学生であるという関係によって助長されることがあったとしても、妨げられることがないと考えられる。

以上から、学生は自分の行動に重きをおいて強みを理解すると、思いに基づく自己高揚的認知によって強みを見出す可能性が低減し、実際の強みを見出す可能性が高くなるだろう。そして、行動に基づいて実際の強みを見出すことは採用選考の結果にポジティブな影響を与えると予想される。これらの予想は、就職活動においてよくみられるアドバイス (例えば、株式会社マイナビ, 2015) と一致する。

### 本研究の目的と仮説

本研究では就職活動における強み理解において、自分の思いに比べて行動を参照した度合いが見出す強み特性の種類、および採用選考の結果に及ぼす影響を実証的に検討する。行動と思いを参照する際、相乗効果が生じる可能性もあり、それらの総量が一定というわけではない。ただ、本研究では、総量は関係なく、どちらに重きをおいたか、その割合を強み理解方略として焦点をあてる。そこで、Pronin & Kugler (2007) に準じて、自己の強みを理解する際に参照した情報全体を100%とし、行動と思いについての情報をそれぞれどの程度参照したか、その割合について回答を求める。全体として参照した情報量を統制し、各情報に重きを置いた程度を数値化するためである。そして、行動と思いのうち、行動を参照した割合を強み理解における行動重視度として用いる。また、強み理解方略が採用選考の結果に及ぼす影響を測定する指標として、各選考の通過率を用いる。強み理解方略が選考結果に及ぼす影響は、選考の種類によっても異なる可能性が考えられるからである。これまでの議論から、本研究の仮説は以下ようになる。

仮説1. (1) 多くの人にとって自己高揚的認知が生じやすい特性、すなわち本邦で平均以上効果が確認されている特性を、そうでない特性よりも、学生は自分の強みとして捉えているだろう。そして、(2) 強み理解における (1) の偏りは、強み理解時の行動重視度が高い学生において、低減されているだろう。

仮説2. 強み理解時の行動重視度が高い学生ほど選考通過率が高いだろう。

上記、仮説2の強み理解時の行動重視度が選考通過率に与える影響を検討するにあたり、選考過程で強みをアピールした (以降、強み呈示) 時の行動重視度も測定し、強み呈示方略が各選考通過率に与える影響も併せて調べる。なぜなら、行動を重視して強みを理解した学生はその呈示の際にも行動を重視しやすいと考えられ、強み理解時の行動重視度が選考通過率に影響を与えていることが示されたとしても、それは強み呈示時の行動重視度が選考通過率に影響を与えているにすぎないという解釈も可能だからである。そこで本研究では、強み理解時の行動重視度が選考通過率に与える影響を明らかにするために、強み呈示時の行動重視度の影響を取り除いてもなお強み理解時の行動重視度が選考通過率に与える影響がみとめられるかを併せて確認する。

### 方法

調査対象者と調査時期：関西の4年制私立大学社会科学系学部2013年3月卒業予定の4年生219名を対象とし、2012年7月中旬から8月上旬に実施した。

調査実施手続き：調査への協力の是非を選択式にした。質問紙は主として講義時間内に配布し、回答を求め、その場で回収を行った。調査票の表紙には、調査への参加は自発的であり参加を拒否する自由があること、調査で得られたデータはすべて統計的に処理し個人の回答を特定することがない旨が記されていた。その説明を読んだ上で、参加者は調査に参加するか否かを選択した。

調査内容：以下の項目を用いて、回答を求めた。

(a) 就職活動時の強み理解・強み呈示方略：Pronin & Kugler (2007) に準じて次の説明を記した。「就職活動は自己分析や自己PRが必要となります。この自己分析や自己PRを行う際、人は自分の過去の“行動”・“思い”の2つの内容を参考にしています。“行動”：実際に行った判断や行動のことです。たとえば『練習を他の部員より1.5倍の時間行った』『授業の10分前には席について授業の予習をした』のような過去の行動内容を指します。“思い”：考えていたことや動機です。たとえば、『誰よりも上手くなろうと思った』『大学に入学したからには徹底的に勉強をしようと思った』のような過去の気持ちや考えた内容を指

します。」以上の説明を踏まえた上で次の2つの問い (a-1) 強み理解方略：「あなたは自己分析、つまり自分の強みや特徴をより理解するにあたって、自分の過去の“行動”もしくは“思い”それぞれにどの程度比重をおいていますか」(a-2) 強み呈示方略：「(書類・面接を含む) 選考で、自分の強みや特徴をアピールするにあたって、“行動”もしくは“思い”それぞれにどの程度比重をおいて伝えていますか」について“行動”と“思い”の割合を足して100%になるよう回答を求めた(回答方法は、Pronin & Kugler (2007) に準拠)。

(b) 強み特性の種類：就職活動の際に自己の強みとしてアピールした特性を「a. 誠実である」「b. 親切・優しい・思いやりがある」「c. おおらかである」「d. 責任感がある」「e. まじめである・努力家である」「f. 几帳面である」「g. 人気がある・人に好かれる」「h. 知的である・成績が良い」「i. 社交的である」「j. 積極的である」「k. センスが良い」「その他」から、あてはまるもの全てを選択するように求め、その他には自由記述を求めた。選択肢として用いた特性は、自己認知に関する先行研究(外山・桜井, 2000, 2001)を参考に作成した。

(c) 就職活動内容と結果：書類選考、一次面接、二次面接、各選考に応募(進出)した数と通過した数、また獲得した内々定の数、内々定獲得時期について回答を求めた。

## 結果

参加の同意が得られなかった1名を除き、回答

者数は合計218名であった。その中で、民間企業への就職を希望し(公務員、大学院進学、留学などを除き)、就職活動中または就職活動終了と回答した者は、176名であった。その176名から、活動量が著しく少ない(書類提出数5以下の)学生12名、および回答に論理的矛盾がみとめられる(選考通過率が100%を超えているなど)学生8名を除き合計156名(男性61名、女性95名)を分析対象とした。分析対象者の平均年齢は21.37歳( $SD = 0.55$ )であり、就職活動中の学生は43名、就職活動を終了した学生は113名であった。なお、部分的な無回答は分析対象に含めた(従って、分析によっては $N$ が156以下になる)。

## 予備分析

(a) 強み理解・強み呈示方略：行動と思いのうち、行動を参照・呈示した割合を「行動重視度」として用いた。これ以降、強み理解方略の行動重視度を「強み理解行動重視度」、強み呈示方略の行動重視度を「強み呈示行動重視度」と呼ぶ。行動重視度が高いほど思いを参照・呈示した割合は低く、行動重視度が低いほど思いを参照・呈示した割合が高いことを示す。強み理解行動重視度、強み呈示行動重視度の平均値は58.00 ( $SD = 16.02$ )、57.76 ( $SD = 19.50$ )であり中央値は60であった。また、活動中の学生(強み理解： $M = 56.05$ ,  $SD = 14.98$ ; 強み呈示： $M = 58.75$ ,  $SD = 16.41$ )と活動終了した学生(強み理解： $M = 58.75$ ,  $SD = 16.41$ ; 強み呈示： $M = 57.66$ ,  $SD = 20.18$ )で比較したが、有意な差は認められなかった(強み理解、強み呈示ともに、 $t(153) < 1$ ,

Table 1 各特性を強みと捉えた学生の人数と行動重視度および自己評価の差異

強み特性	$N$	行動重視度 平均	行動重視度 標準偏差	平均以上効果 自己評価の差 (外山・桜井, 2001)
a. 誠実である	7	58.57	14.64	0.70
b. 親切、優しい、思いやりがある	24	53.33	15.51	0.47
c. おおらかである	3	46.67	15.28	0.31
d. 責任感がある	15	57.33	14.86	0.78
e. まじめである、努力家である	44	55.80	15.06	0.91
f. 几帳面である	1	—	—	0.46
g. 人気がある、人に好かれる	2	80.00	14.14	-0.66
h. 成績が良い、知的である	1	90.00	—	-0.24
i. 社交的である	21	58.33	20.08	-0.38
j. 積極的である	23	60.00	14.14	-0.50
k. センスが良い	0	—	—	-0.80
合計	141			

※1. 複数の特性を選択した人を除外している。

※2. 平均以上効果自己評価の差：各特性において“あなた”と“同じ大学に通う一般的な同性の大学生”にあてはまる程度を7段階で評定を求め、前者から後者を差し引いた平均得点(外山・桜井, 2001, study1)。「人気がある」は、外山・桜井(2001)の「同性から人気がある」「異性から人気がある」の2項目、「親切、優しい、思いやりがある」は、外山・桜井(2001)の「親切である」「思いやりがある」の2項目を統合し、それらの平均値を記した。

n.s.)。

(b) 強み特性の種類：それぞれの強み特性とその強み特性を選択した参加者の人数、および行動重視度の値を Table 1 に示した。本邦における平均以上効果を調べた先行研究において一貫して (e.g., 伊藤, 1999; 外山・桜井, 2000, 2001)、a~f の特性の評価において多くの人が自分を一般的他者より高く評価する平均以上効果がみられ、g~k の特性の評価において平均以上効果がみられなかったことから、a~f を平均以上効果が確認されている特性、g~k を平均以上効果が確認されていない特性とした。なお、複数の特性を選んだ参加者が6名いた。このうち、同一カテゴリー内の特性を複数選択した参加者 (2名) は、それらの該当カテゴリーとした。つまり、平均以上効果が確認されている特性から例えばacと複数選択した参加者は、平均以上効果が確認されている特性を強みとして選んだ群に分類した。カテゴリーをまたいで、例えばagと複数選択した参加者 (4名) は、該当カテゴリーなしとして分析から除外した。その他を選択した10名の参加者のうち、内容の記述があった8名は記述内容から各カテゴリーに分類した。また、その他を選択して、内容の記述がなかった2名は欠損値として扱った。その結果、平均以上効果が確認されている特性を強みとして選んだ参加者は94名 (男性32名, 女性62名)、平均以上効果が確認されていない特性を強みとして選んだ参加者は56名 (男性27名, 女性29名) であった。

(c) 就職活動内容と結果：書類選考、面接選考 (一次面接、二次面接) それぞれの通過数を、

それぞれの応募数 (進出数) で除算し100かけたものを各選考通過率とした。それぞれ平均値は 64.50 % (SD = 20.38)、65.08 % (SD = 23.27)、67.94 % (SD = 27.62) であった。内々定のは0社が25名、1社が68名、2社が36名、3社が18名、4社以上が7名、回答漏れが2名であった。内々定を1個以上得た学生を内々定獲得群、内々定が0の学生を内々定未獲得群とした。内々定獲得時期は、就職活動の選考がはじまる1月から内々定時期までの期間を数値に換算した (例: 3月初旬 → 3.25, 4月中旬 → 4.5, 5月下旬 → 5.75)。

**各測定変数間の関連**

各測定変数間の関連を検討するために、相関係数およびカイ二乗値の算出を行った。その結果を Table 2 に示した。性別、内々定獲得の有無、強み特性の種類はダミー変数を作成し分析に用いた (性別: 男性 = 「0」女性 = 「1」, 内々定獲得の有無: 内々定未獲得群 = 「0」内々定獲得群 = 「1」, 強み特性の種類: 平均以上効果が確認されていない特性 = 「0」平均以上効果が確認されている特性 = 「1」)。性別は、強み理解行動重視度、書類選考通過率、および一次面接通過率との間に弱い負の相関がみとめられた。強み理解行動重視度は、強み呈示行動重視度との間に中程度の正の相関、そして強み特性の種類との間に弱い負の相関がみとめられた。強み理解行動重視度は、選考通過率の中では書類選考通過率とのみ弱い正の相関がみとめられ、その他の選考通過率や内々定獲得の有無、内々定獲得時期との関連はみとめられなかった。また、書類提出数と書類選考通過率、

Table 2 各変数間のピアソン相関係数 (r) 及びダミー変数間のカイ二乗値

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. 性別	—	—	—	-.224**	-.035	※	.109	-.189*	-.173*	-.040	※	.073
2. 強み理解行動重視度	58.00	16.02		—	.420**	-.193*	-.116	.241**	-.059	.025	.082	-.092
3. 強み呈示行動重視度	57.76	19.50			—	-.142	.045	.160*	-.033	-.110	-.088	-.126
4. 強み特性の種類	—	—				—	.164*	-.261**	-.150	-.125	※	.009
5. 書類提出数	33.57	18.99					—	-.286**	-.181*	-.191*	-.125	.181*
6. 書類選考通過率	64.50	20.38						—	.154	.191*	.157	-.224*
7. 一次面接通過率	65.08	23.27							—	.253**	.214**	-.239**
8. 二次面接通過率	67.94	27.62								—	.412**	-.269**
9. 内々定獲得の有無	—	—									—	.009
10. 内々定獲得時期	5.18	1.12										—

	1	4	9
1. 性別	—	2.95	.147
4. 強み特性の種類		—	.180
9. 内々定獲得の有無			—

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

※ダミー変数間の連関についてはカイ二乗値を算出し右表に記した。

全てのダミー変数間の連関は有意ではなかった。



一次面接通過率、二次面接通過率との間に弱い負の相関がみとめられた。就職活動開始時に書類を多く提出した人ほど選考通過率が低くなるのであれば、強み理解方略が採用選考の結果に及ぼす影響を検討する指標として選考通過率を用いることは適さないと考えられる。しかし、書類提出数は内々定獲得時期との間にも弱い正の相関がみとめられたことから、書類を多く提出するほど選考通過率が低下するのではなく、選考通過率が低く選考がなかなか進まない学生が書類を提出し続けた結果として、書類提出数が多くなったものと解釈した。また、いずれのダミー変数間にも連関はみとめられなかった (Table 2 下表)。

### 強み理解行動重視度と強み特性の種類の間連

仮説1. (1) を検討するために、参加者が回答した強み特性の種類について1変数のカイ二乗検定を行ったところ、学生は、平均以上効果が確認されている特性を平均以上効果が確認されていない特性よりも、自己の強みとして回答する比率が高かった (平均以上効果が確認されている特性：94名 (62.67%)，平均以上効果が確認されていない特性：56名 (37.33%)， $\chi^2 (1) = 9.63, p < .01$ )。すなわち、特性による自己評価の偏りが、就職活動における強み理解にもみとめられた。次に、仮説1. (2) 強み理解行動重視度が、見出す強み特性の偏りに及ぼす影響を検討する。強み理解行動重視度を説明変数とし、強み特性の種類を目的変数とするロジスティック回帰分析を行った。その結果、強み理解行動重視度は強み特性の種類を予測することが示され ( $B = -.026$ , オッズ比：0.975, 95%信頼区間：0.953-0.996,  $p < .05$ )、強み理解行動重視度が高いほど、平均以上効果が確認されている特性を強みとして選択する確率が低かった<sup>4</sup>。上記仮説 (1) の偏りが、強み理解の際に行動を重視することによって、低減されていることが示された。

### 強み理解行動重視度と選考通過率

次に仮説2を検討する。選考通過率の中で、強

Table 3 行動重視度が書類選考通過率に与える影響

	書類選考通過率
強み理解行動重視度	.178*
強み呈示行動重視度	.067
性別	-.152
$R^2$	.083**
調整済み $R^2$	.065**

\* $p < .05$ , \*\*  $p < .001$

み理解行動重視度と有意な正の相関がみられたのは書類選考通過率のみであったので、強み理解行動重視度が書類選考通過率に与える影響を調べる。性別と書類選考通過率に相関がみとめられたこと、強み理解行動重視度だけでなく強み呈示行動重視度も書類選考通過率に有意な正の相関を示していることから ( $p < .05$ )、性別、強み理解行動重視度および強み呈示行動重視度を説明変数とし、書類選考通過率を目的変数とした強制投入法による重回帰分析を行った。その結果、性別、および強み呈示行動重視度が書類選考通過率に与える影響はみとめられず、強み理解行動重視度のみが書類選考通過率に正の影響を与えていることが示された<sup>5</sup>。結果をTable 3に示した。

### 強み理解行動重視度と強み特性および選考通過率

仮説1.2の検証により、強み理解行動重視度は、見出す強み特性の種類および書類選考通過率に影響を与えていることが示された。これらの結果と、強み特性の種類と書類選考通過率には相関関係がみとめられたことをあわせると、強み理解行動重視度は書類選考通過率に直接影響を与えているという可能性と、強み特性の種類を介して書類選考通過率に影響を与えているという2つの可能性が考えられる。そこで、強み理解行動重視度、強み特性の種類、書類選考通過率の3つの変数の関連を検討するために、Mplus Ver.7.2 (produced by Muthen & Muthen) を使用し、ロバストWLS (WLSMV) 推定法 (Muthen, du Toit, & Spisic, 1997) によるカテゴリカルデータのパス解析を行った。まず、強み理解行動重視度を独立変数、書類選考通過率を従属変数とするパス解析を行った。強み理解行動重視度は書類選考通過率に中程度の正の影響を与えていた ( $\beta =$

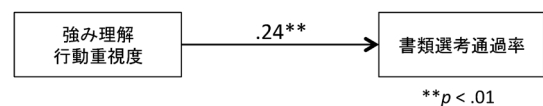


Figure 1 強み理解における行動重視度が書類選考通過率に与える影響

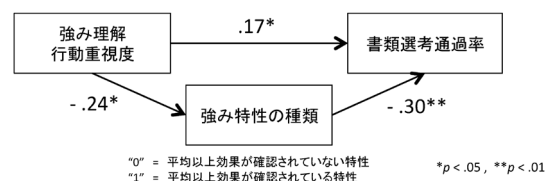


Figure 2 強み理解における行動重視度と強み特性の種類が書類選考通過率に与える影響

.24,  $p < .01$ )。分析結果をFigure 1に示した。次に、強み特性の種類を媒介変数として投入し、再びパス解析を行った。強み理解行動重視度から強み特性の種類に中程度の負の影響 ( $\beta = -.24, p < .05$ )、強み特性の種類から書類選考通過率に中程度の負の影響 ( $\beta = -.30, p < .01$ ) がみとめられたが、強み理解行動重視度から書類選考通過率への直接的な影響は消失しなかった ( $\beta = .17, p < .05$ )。この分析結果をFigure 2に示した。更に、間接効果の有意性の検討を行ったところ、強み理解行動重視度から強み特性の種類を介した書類選考通過率への間接的な影響は有意傾向にとどまった ( $\beta = .07, p = .06$ )。

## 考 察

本研究は就職活動における強み理解方略が、見出す強み特性および採用選考の結果にどのような影響を及ぼすかを調べることを目的として行われた。本研究の結果は、行動を重視した強み理解方略が、平均以上効果が認められる特性を自分の強みとして捉えやすいという、見出す強み特性の偏りを低減すること、また一部の選考通過率を高めることを示すものであった。それぞれの結果について以下に考察する。

調査分析の結果、学生は、多くの人が自己高揚的認知をしやすい、つまり平均以上効果が確認されている特性を、就職活動場面で自分の強みとして用いていた。また、強みとして用いていた特性の偏りは、行動に重きをおいて強み理解した学生ほど低かった。従って仮説1は支持されたといえる。本研究では、それぞれの学生が実際にどのような特性に秀でているのかを測定していないため、各学生の実際の強みが何であるのかは判らない。ただし、特定の特性において多くの人が他者より秀でていると認知することは、論理的に誤りであり事実を捉えているとは考えにくい。見出す強み特性の非現実的な偏りが、行動を重視することにより低減されるということは、行動を重視する強み理解方略によって、学生が自らの実際の強みを見出す可能性が高まっていることを示唆していると捉えることができるだろう。

次に、強み理解行動重視度が選考通過率に影響を与えるという仮説2について論じる。結果から、行動を重視して強みを理解すると、書類選考通過率が高まることが示された。またその影響は、強み呈示行動重視度の影響を取り除いても認められることが確認された。従って、仮説2は就

職活動における複数の選考段階のうち、書類選考に関しては支持されたといえる。

一方、強み呈示行動重視度が書類選考通過率に単独で与える影響は認められなかったことは、どのように解釈できるだろうか。強み呈示行動重視度と、強み理解行動重視度や書類選考通過率との相関関係が有意であったことを踏まえると、強み理解時に行動を重視した人は強み呈示時の行動重視度も高まる傾向があると考えられる。しかし、強み呈示時のみ行動を重視しようとするのが、選考通過率を高めているわけではないと解釈することが可能である。

続いて、強み理解行動重視度の影響は書類選考通過率にはみとめられたが、面接選考通過率においてはみとめられなかったことについて考察する。このような結果が得られた理由として、書類選考と面接選考の質的違いが考えられる。多くの企業において書類選考は第一次選考であり学生の誰もが選考に参加可能であることに比べ、面接選考は第二次選考以降、すなわち書類選考を通過した人を対象に行われる。そうすると、書類選考の競争力が高い学生は、人気企業などハイレベルな学生が集まる競争が激しい面接にも参加することが多くなる。すなわち、面接選考通過率は、学生が参加することができた面接の難易度の影響を多大に受ける。その結果として、面接選考通過率は書類選考通過率と比べて、その学生自身の競争力を反映する割合はより小さいと考えられる。この解釈が正しいとするなら、本研究の結果だけで、強み理解方略は面接選考における学生の競争力に関係しないと結論づけることはできないだろう。

もう1つは、書類選考は書面審査であるがゆえ「何が記されているか」というその記述内容が選考通過率を規定するが、他方、面接選考は対面であるため、話す内容だけでなく、立ち居振る舞いなどを含めた非言語情報も選考通過を規定する大きな要因となることである。コミュニケーションにおける非言語情報の影響の大きさは、心理学の長い歴史の中でたびたび指摘されている (e.g., Mehrabian, 1968)。面接場面においても、応募者の印象管理方略や外見が、面接官のもつ印象に影響することが示されている (Barrick, Shaffer, & DeGrassi, 2009)。そのため、強みについての説明内容がその人の評価を決定する割合は、面接選考においては書類選考よりも小さく、強み理解方略が面接選考通過率に与える影響がみとめられなかったという解釈が可能である。この解釈は、相関分析において、強み特性の種類と書類選考通過



率との間には関連がみとめられたが、強み特性の種類と面接選考通過率との間には関連がみとめられなかったことにも矛盾しない。

次に、探索的に検討を行った、強み理解行動重視度と強み特性の種類および書類選考通過率の3変数の関係について考察する。強み理解行動重視度が見出す強み特性の種類に影響を与え、また強み特性の種類が書類選考通過率に影響を与えることが確認された。但し、強み理解行動重視度が強み特性の種類を介して書類選考通過率に与える間接効果は有意傾向にとどまった。このことを踏まえると、強み特性の種類が書類選考通過率に与える影響は、その強み特性が行動を重視して見出されたということ以外の要因によっても生じている可能性が指摘できる。そもそも平均以上効果が確認されていない特性は、思いではなく客観的な行動で評価・説明されやすい特性である (Kruger & Gilovich, 2004)。従って、その強みを見出す際に参照した情報に関わらず、その特性に秀でていることが採用担当者に理解されやすかったという可能性が考えられる。

上記考察に加え、強み特性の種類が書類選考通過率に影響を与えるという結果と、行動重視度から書類選考通過率への影響は直接的であり、強み特性の種類が媒介する効果が非常に小さいという結果を総合的に解釈すると、次のように考えられる。平均以上効果が確認されていない特性の方が採用担当者に強みが伝わりやすい。但し、行動に基づいて強みを見出した場合には、その特性の種類に関わらず採用担当者の納得を引き出しやすいと解釈することが可能である。

以上、本研究では強み理解の際に重視した情報の違いが、学生が見出す強み特性の種類および選考通過率に与える影響について検討した。そして、行動を重視した強み理解方略が、見出す強みの偏りを低減し、また就職活動の一部の選考通過率を高めることを示したといえる。

具体的な行動に基づいて強みを理解・呈示するというアドバイスは、就職用マニュアルでたびたび見受けられる。例えば、強み理解については、「自己分析はまず『自分の過去の経験・行動』『他人からの分析』をもとに行いましょう。『自分自身が思う自分の特徴』は思い込みの部分も多いため、それを元に進めると本当の自分らしさを見逃す可能性があります。」と記されている (株式会社マイナビ, 2015)。強みの呈示については、「強みを述べる際、モットーや精神論だけでなく行った具体的な事柄やエピソードを添える

よう」など例をあげればきりがない (e.g., 中谷, 2011; 横瀬, 2010)。本研究は、就職用マニュアルでなされているこのような指導が就職活動に有益であるかどうかを実証的に検討したといえる。そして、本研究結果からは、面接やエントリーシート作成などの強みの呈示段階からではなく、強みを理解する自己分析の段階から行動を振り返るようという指導が求められることを示唆しているといえるだろう。

## 本研究の制約と今後の課題

以下に、本研究の解釈について留意すべき点を挙げる。まず1つめは、本調査では、強み理解・強み呈示行動重視度を回想的に尋ねている点である。活動結果の主たる指標である、回答者の内々定の有無、内々定獲得時期などの変数と、学生が回答した行動重視度との関連が認められなかったこと (Table 2)、また就職活動中の学生と活動終了した学生との行動重視度の回答に有意な差がなかったことから、就職活動の結果によって行動重視度の回答が変化した可能性は低いと考えられる。それでもなお、行動重視度の回答が実際の活動において行動を重視した程度を正確に反映していると断定できないことに留意が必要である。

2つめは、強み理解方略が採用選考に及ぼす影響を測定する指標として、選考通過率を用いた点である。言うまでもなく、選考通過率は、その学生本人の行動とは直接関係がない様々な要因の影響を受けている。例えば、選考通過率は業界によって著しく異なる。本研究では、選考通過率に影響を与える強み理解以外の要因の統制ができていないため、強み理解方略の違いが採用選考に及ぼす影響をクリアに把握できていないといえないことに限界がある。

3つめは、研究結果の適用範囲についてである。本研究は、自己分析の中の、強み理解時の行動重視度をとりあげたにすぎない。強み理解以外の自己分析、例えば価値観や今後やりたいことなどについて考える際には、行動よりも思い、つまり自分の意図や動機を重視して振り返りアピールの方が有益な場合もあるだろう (e.g., 東洋経済新報社, 2018)。更に、実際の就職活動では強みだけでなく弱みの理解も必要であると言われている (e.g., 柳本, 2012)。本研究結果から得られた示唆は、あくまで強み理解のプロセスに限定されることに注意が必要である。

最後に今後の課題を述べる。本研究は行動を重視して強みを理解することが、就職活動における

書類選考通過率を高めることを示唆した。しかしながら、より根底の部分、つまり強み理解の際に参照する行動と意思の割合の個人差がどのような要因によって規定されているのかについては言及できていない。強み理解の際に参照する行動と意思の割合の個人差を生む1つの要因として、強み理解は「具体的な行動に基づいて行われるべき」という知識の有無が挙げられる。そのような知識は、就職活動を熱心に行った学生ほど得る機会が多いから、強み理解の際に参照する行動と意思の割合は、その学生が就職活動を熱心に行った程度の影響を受けている可能性も考えられる。例えば、立岡 (2015) は、キャリア支援センターの利用経験の有無によって、自己分析というものの自体の捉え方が変化することを示している。今後、就職活動前や活動中にどのような知識やスキルを獲得したのかについても併せて検討をする必要がある。

また、客観的に明白な強みを見つけ出し易いか否かは学生によって異なると考えられ、そのような見つけ出し易さが強み理解における行動と意思の参照割合の個人差に影響を与えている可能性も考えられる。仮に、客観的に判断可能な事実に基づいて強みを見出そうとしたとしても、そのような明白な強みを見つけないと感じた学生は、その判断が曖昧でより主観に委ねられやすい思いに重きをおいて強みを探す傾向が生じる可能性も指摘できよう。この解釈は、客観的指標に基づいて評価されやすい特性（知性、社交性など）において比較的低い自己評価をする傾向がある低自尊心者も、思いに基づいて評価する傾向が高い特性（やさしい、まじめなど）では高自尊心者と同程度に自己評価が高いという指摘（伊藤, 1999）とも矛盾しない。自己理解における参照情報を規定している要因について、就職活動前の自己認知や、就職活動をプレッシャーに感じている程度などを含めて今後検討をする必要があるといえる。

## 注 記

- <sup>1</sup> ここでの他者は、一般的な他者に限定する。親密な他者についての情報処理は、一般的な他者についての情報処理とは異なることが示されているからである (e.g., Aron, Aron, Tudor, & Nelson, 1991)。
- <sup>2</sup> Pronin & Kugler (2007) では、introspection という単語で説明されており、本稿ではそれを思いと訳した。

- <sup>3</sup> 平均以上効果とは、“集団において” 多数の人が（統計上有意に）、他者（平均的な人）に比べて自分の方が上であるとみなす現象を指す。自己高揚的認知とは、“各個人” が自分を他者（平均的な人）よりも肯定的に認知することを指す。
- <sup>4</sup> 相関分析で、強み理解行動重視度と性別に相関がみとめられたことから、確認のため強み理解行動重視度とともに性別を説明変数としたロジスティック回帰分析を行った。その結果、性別が強み特性の種類に与える影響はみとめられなかったため分析から除外した（強み理解行動重視度、性別の順に  $B = -.023$ , オッズ比: 0.977, 95%信頼区間: 0.956–0.999,  $p < .05$ ;  $B = .392$ , オッズ比: 1.480, 95%信頼区間: 0.731–2.996, *n.s.*）。
- <sup>5</sup> 強み理解行動重視度と強み呈示行動重視度に中程度の相関が認められたことから、多重共線性が生じている可能性について確認を行った。VIF 値を確認したところ、1.26, 1.21 であった（順に、強み理解行動重視度、強み呈示行動重視度）。また、偏相関分析においても確認を行った。強み呈示行動重視度を制御した際に、強み理解行動重視度と書類選考通過率の偏相関係数は有意であったが ( $r = .20$ ,  $p < .05$ )、他方、強み理解行動重視度を制御した際に、強み呈示行動重視度と書類選考通過率の相関係数は有意ではなかった ( $r = .06$ , *n.s.*)。従って、多重共線性が生じたことによって強み呈示行動重視度から書類選考通過率への影響が消失したという可能性は小さいと考えられる。

## 引用文献

- Alicke, M. D. 1985 Global self-evaluation as determined by the desirability and controllability of trait adjectives. *Journal of Personality and Social Psychology*, **49**, 1621–1630.
- Alicke, M. D., Klotz, M. L., Breitenbecher, D. L., Yurak, T. J., & Vredenburg, D. S. 1995 Personal contact, individuation, and the better-than-average effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, **68**, 804–825.
- Andersen, S. M., & Ross, L. 1984 Self-knowledge and social inference: I. The impact of cognitive/affective and behavioral data. *Journal of Personality and Social Psychology*, **46**, 280–293.
- Aron, A., Aron, E. N., Tudor, M., & Nelson, G. 1991 Close relationships as including other in the self. *Journal of Personality and Social Psychology*, **60**, 241–253.

- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & De Grassi, S. W. 2009 What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 1394-1411.
- Cheung, R., & Jin, Q. 2016 Impact of a career exploration course on career decision making, adaptability, and relational support in Hong Kong. *Journal of Career Assessment*, **24**, 481-496.
- Cole, M. S., Feild, H. S., Giles, W. F., & Harris, S. G. 2009 Recruiters' inferences of applicant personality based on resume screening: Do paper people have a personality? *Journal of Business and Psychology*, **24**, 5-18.
- Cole, M. S., Rubin, R. S., Feild, H. S., & Giles, W. F. 2007 Recruiters' perceptions and use of applicant résumé information: Screening the recent graduate. *Applied Psychology*, **56**, 319-343.
- ディスコ 2017 9月1日時点での就職活動調査 キャリタス 就活2018 <<http://www.disc.co.jp/uploads/2017/09/18monitor201709.pdf>> (2018年5月3日)
- Dunning, D. 1993 Words to live by: The self and definitions of social concepts and categories. In J. M. Suls(ed.), *Psychological perspectives on the self*. Vol. 4. Hillsdale, NJ: Erlbaum. Pp. 99-126.
- Dunning, D., Meyerowitz, J. A., & Holzberg, A. D. 1989 Ambiguity and self-evaluation: The role of idiosyncratic trait definitions in self-serving assessments of ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, **57**, 1082-1090.
- Fletcher, C. 1989 Impression management in the selection interview. In R. A. Giacalone & P. Rosenfeld (eds.), *Impression management in the organization*. Hillsdale, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Pp. 269-281.
- Galinsky, A. D., Magee, J. C., Inesi, M. E., & Gruenfeld, D. H. 2006 Power and perspective not taken. *Psychological Science*, **17**, 1068-1074.
- Gilmore, D. C., & Ferris, G. R. 1989 The effects of applicant impression management tactics on interviewer judgments. *Journal of Management*, **15**, 557-564.
- Guinote, A. 2007 Effects of power on perceived and objective group variability: Evidence that more powerful groups are more variable. *Journal of Experimental and Social Psychology*, **43**, 685-697.
- Higgins, C. A., & Judge, T. A. 2004 The effect of applicant influence tactics on recruiter perceptions of fit and hiring recommendations: A field study. *Journal of Applied Psychology*, **89**, 622-632.
- 堀 健志・濱中義隆・大島真夫・刈谷剛彦 2006 大学から職業へIIIその2—就職活動と内定獲得の過程— 東京大学大学院教育学研究科紀要, **46**, 75-98.
- 伊藤忠弘 1999 社会的比較における自己高揚傾向—平均以上効果の検討— 心理学研究, **70**, 367-374.
- Jones, E. E., & Davis, K. E. 1965 From acts to dispositions. In L. Berkowitz(ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2. New York: Academic Press. Pp. 219-266.
- Jones, E. E., & Nisbett, R. E. 1971 The actor and the observer: Divergent perceptions of the causes of behavior. In E. E. Jones, D. Kanouse, H. H. Kelley, R. E. Nisbett, S. Valins, & B. Weiner (eds.), *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. New York: General Learning Press. Pp. 79-94.
- 株式会社マイナビ 2015 就活虎の巻面接対策4日目 マイナビ2015 <<http://job.mynavi.jp/conts/2015/toranomaki/day04/>> (2015年3月20日現在)
- 香川めい 2007 就職氷河期に『自己分析』はどう伝えられたのか—就職情報誌に見るその変容過程— ソシオロギス, **31**, 137-151.
- Kruger, J., & Gilovich, T. 2004 Actions, intentions, and self-assessment: The road to self-enhancement is paved with good intentions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **30**, 328-339.
- 牧野智和 2010 「就職用自己分析マニュアル」が求める自己とその機能 社会学評論, **61**, 150-167.
- Mehrabian, A. 1968 Communication without words. *Psychological Today*, **2**, 53-55.
- Mero, N. P., Guidice, R. M., & Brownlee, A. L. 2007 Accountability in a performance appraisal context: The effect of audience and form of accounting on rater response and behavior. *Journal of Management*, **33**, 223-252.
- Muthén, B., du Toit, S. H. C., & Spisic, D. 1997 Robust inference using weighted least squares and quadratic estimating equations in latent variable modeling with categorical and continuous outcomes. M plus technical report (Accepted for publication in Psychometrika) <[https://www.statmodel.com/download/Article\\_075.pdf](https://www.statmodel.com/download/Article_075.pdf)> (2019年2月24日現在)
- 中谷彰宏 2011 面接の達人2013—面接・エントリーシート問題集— ダイアモンド社.
- 尾方 僚 2002 就活道 新星出版社.
- Pronin, E., & Kugler, M. 2007 Valuing thoughts,



ignoring behavior: The introspection illusion as a source of the bias blind spot. *Journal of Experimental and Social Psychology*, **13**, 565-578.

Schein, E. H. 1993 Career survival: Strategic job/ role planning. Sand Diego, CA: Pfeiffer, Inc. (シャイン. E. H. 金井壽宏訳 2003 キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房.)

Schmid Mast, M., Bangerter, A., Bulliard, C., & Aerni, G. 2011 How accurate are recruiters' first impressions of applicants in employment interviews? *International Journal of Selection and Assessment*, **19**, 198-208.

田口久人 2008 受かる! 自己分析シート 日本実業出版社.

立岡みどり 2015 就職活動における自己分析に対する信念に関する研究 目白大学大学院修士論文未公開.

東洋経済新報社 2018 「残念な就活エントリーシート」の3大特徴—こじらせ系・低温系・目次系、あなたは大丈夫?— 東洋経済オンライン 〈<http://toyokeizai.net/articles/-/200722>〉(2018年4月17日現在)

外山美樹・桜井茂男 2000 自己認知と精神的健康の関係 教育心理学研究, **48**, 454-461.

外山美樹・桜井茂男 2001 日本人におけるポジティ

ブ・イリュージョン現象 心理学研究, **72**, 329-335.

若松養亮 2006 教員養成学部生における進路探索行動と意思決定の関連—11月時点の3年次生を対象に— 滋賀大学教育学部紀要, 教育科学, **56**, 139-149.

若松養亮・下村英雄・山田剛史・佐藤有耕・上瀬由美 2005 就職と自己—「自己分析」という迷宮— (自主シンポジウム) 日本教育心理学会第47回総会発表論文集, S44-S45.

柳本周介 2012 短所を言えたら内定が出る バブラボ.

横瀬 勉 2010 人事のプロはどこを見ているか PHP 書房.

### 謝 辞

本調査の企画から実施、本稿の作成にあたって、川崎友嗣先生（関西大学社会学部）に多大なるご指導、ご協力を頂きました。また、本調査の分析にあたっては、三保紀裕先生（京都先端科学大学経済経営学部）にご指導を頂きました。お二人の先生には、心より御礼申し上げます。最後に、本調査の回答にご協力くださった大学4回生の皆様、調査票の配布にご協力くださった関西大学社会学部の先生方に厚く御礼申し上げます。

## **Effects of the Strategy for Understanding Self-Strength on the Perception of One's Strongest Trait and the Results of Job Screening**

**Ayumi KAMBARA (Kyoto University of Advanced Science, Department of Psychology,  
Faculty of Humanities)**

**Norifumi TSUJIKAWA (Kobe Shinwa Women's University, Faculty of Developmental Education)**

In job-hunting situations, people need to convince others that they possess desirable traits suitable for the position that they are applying. Previous studies have revealed that, when deciding whether an individual possesses a desirable trait, actors tend to give credit to their intentions, whereas observers give credit to the actor's observable actions relative to the actor's intentions. It was hypothesized that this tendency prevents people from finding out the actual self-strength and convincing others of their self-strengths. This study examined whether focusing on behavioral information relative to introspective information (e.g., intention, motivation) when assessing self-strengths affects the results of job screening. A questionnaire was completed by fourth-grade university students who had engaged in job-hunting ( $N = 219$ ). The results showed that participants who had placed a higher value on behavioral information (as do observers) tended to be free from bias in assessing self-strengths and had received good results from the screening of their application documents. A discussion of the implications of these findings for job-hunting will follow.

Key words: self-perception, self-enhancement, job-hunting