

就職活動における、複数内定取得時のジレンマ —合理的な意思決定の行動経済学的アプローチ—

瀧本 恭佑 津田 明子 力丸 梨子

要旨

近年、企業の業績回復や人手不足を背景に採用意欲が高まっており、就職活動を行う大学生の中には複数の企業からの内定を取得し、進路を選択する者も少なくない。本研究では、行動経済学の分野で研究されている認知バイアスに着目し、それが内定取得後の入社先決定場面においても合理的な選択を妨げる形で影響を与えるのかを検証し、さらに追加的に個人特性との関連性に着目する。調査は2014年春・2015年春に大学を卒業予定の学生に対して実験形式で行われ、80の有効回答を得た。検証の結果、複数内定取得後の入社先決断という重要な場面においても、認知バイアスとして取り上げたりリスク選好度の相違が確認され、フレーミング効果についても一部が確認された。また同じ情報ではあるが段階的に情報を提示し意思決定を二度行う場合と、一度にまとめて行う場合とで、意思決定結果に相違がみられ、合理的な意思決定が妨げられている可能性を確認した。したがって、就職活動において複数内定を得た場面での意思決定においては、学生は合理的な意思決定を行っていない可能性があることが示された。さらに追加的に個人の性格特性を分析した結果、個人差によって上記のバイアスの作用に相違があることもわかった。

1. はじめに

就職活動を行う大学生は、合理的な意思決定により入社先を決定しているのだろうか。志望企業を選択する際、そして入社先を選択する際、経済学において想定されるような合理的な判断に基づき、自らの行動を規定しているのだろうか。それが私たち就職活動を経験した者が抱いた疑問であった。

新卒採用の状況は景気動向の影響を受けやすい。とりわけ2008年のリーマン・ショック以降、日本企業は景気悪化に伴い採用を抑制してきたが、ここ数年の状況を見てみると業績回復や人手不足に伴い、企業は採用意欲を高めつつある。厚生労働省の調査(2014)によると、2014年春に大学を卒業した学生の就職率は94.4%であり、2011年以降、上昇を続けている。この就職環境の改善に伴い、現在はいわゆる「売り手市場」の環境にあるといえ、複数の内定を得る学生も増加している。リクルートキャリアの調査(2014)によれば、就職活動支援サイト「リクナビ2015」会員の学生モニターのうち、複数内定取得者は51.7%にもものぼる。

では、複数内定を取得した学生はどのような判断基準を持って入社先を決断するのだろうか。知名度・給料・社風・職種・勤務地など、複数の要因が考えられるが、これらの要因をそれぞれ吟味し総合的な判断を行っているとは断言できるのだろうか。一般的に経済学の分野では、人間は何らかの選択行動をとるにあたり「ホモ・エコノミカス」であることが望ましいとされる。ホモ・エコノミカスとは①選択し得る全ての情報を完璧に処理し、完璧な判断を下す「超合理性」、②時間を通じた経済活動をする上で、計画通りに完璧に行動する「超自制的」、③自己の利益だけを最優先し、他者の利益になることは一切しない「超利己的」が備わった人のことである(多田,2003)。内定取得後の入社先決定という、人生の中でも非常に重要な意思決定の機会においても、同様にホモ・エコノミカスであることが望ましいだろう。しかしながら、学生は知名度の高さや給料の良さといった目立つ情報に関心を向け、自らに適合する企業なのかどうかの判断を疎かにしてはいないだろうか。また、就職活動中に接した人事担当者の印象が良かったから、といった一部の情報を取り上げ、入社先の判断材料にしてはいないだろうか。私たちは本研究においてこのような疑問に着目することとした。

この疑問を、私たちは行動経済学の理論を用いて解決することとした。行動経済学分野においては、様々な状況での意思決定や、そこで生じるジレンマを想定し、選択行動には合理性があるのかを実験によって検証している。本研究においては、「就職活動において複数内定を得た場面での意思決定のジレンマ」をテーマとして取り上げ、そこで合理的な意思決定が行われているのか、何らかの心理効果により判断が歪められてはいないかを検証する。企業にとって必要な人材の内定辞退やそれに伴う採用コストを考慮すれば、入社先の判断における心理効果やバイアスの存在は無視できないうえ、学生にとっても、入社後数十年間その企業で働くということを考慮すれば、一部の情報だけで入社先を判断してしまうデメリットは大きい。

さらに、内定取得後における意思決定には、個人差も反映されると考えられるため、調査対象者の性格特性を用いた分析も行うことで、個人の性格の違いが判断に影響を与えているのかについても追加的に検証していく。

2. 先行研究

2.1 理論的背景

本研究が依拠する複数の理論的枠組みについて整理しておく。まず合理的な意思決定に関する考え方を挙げる。心理学分野における研究の中に、人間は、自己の中に存在する矛盾した認知を解消しようと努めるといふ認知的不協和理論(Festinger,1957)がある。この理論では、不協和の生起を「人間は自らが接する情報や、環境に生じる事象を完全にコントロールする力を持たない(p.4)」こと、また「予期しない新しい情報に接する以外にも、完全に白、黒が区別できることはほとんどなく……意見や行動はある程度……矛盾したものをもっている(p.5)」としつつ、不協和を喚起・増大させる可能性のある情報は回避されるとしている。また、経済学においては一般的に、人間は客観的合理性をもって行動することが望ましいとされる。しかし、Simon(1945)によれば「合理性」には客観的(全能的)合理性と主観的合理性が存在し、実際に生活をしている人間は客観的合理性のもとで行動しているわけではなく、主観的な合理性に基づいて行動しているとする。Simon(1997)は、人間の持つ合理性の特徴を列挙しているが、これを一覧にしたのが表1である。こうしたSimonの考えは限定された合理性(bounded rationality)として知られている。本研究は上記の理論・概念に基づき、人間は主観的合理性のもとで行った意思決定の結果として認知的不協和が生じたとしても、不利な情報には目を背け、意思決定を正当化するという考えのもとで論述していく。

人間の認知に存在している非論理的な偏りのことを認知バイアスという。これには様々な種類があり、心理学分野ではこの解明が進められている。例えば、不確実性下における意思決定理論がKahneman & Tversky(1979)やTversky & Kahneman(1992)によるプロスペクト理論である。プロスペクト理論において人間の期待効用は、期待効用仮説(Neumann & Morgenstern, 1944)に基づくものではなく、それぞれの状態が起きたときの満足度を表す「価値関数」に、それぞれの状態が起きるだろうと信じている主観確率を表す「確率関数」をかけて、全ての状態について足しあわせたものとされる(筒井,2011)。その意思決定過程は、問題を認識し、意思決定の枠組を決める編集段階(editing phase)とその問題認識にしたがって選択肢の評価を行う評価段階(evaluation phase)とに分かれ、編集段階では結果を利得(gain)と損失(loss)のいずれかに分ける心的操作が行われる。例えば、通常の交通事故死者が1000人だったとき翌年100人減少すれば「利得」局面として把握され、100人増大すれば「損失」局面で判断される。いずれにしろ交通事故死者は存在するが、現時点が参照点(reference point)として機能した場合、このような評価が行われる。さらにプロスペクト理論では、利得の価値関数は上に凸で緩やかな曲線であるのに対して、損失は下に凹で比較的急な曲線であり非線対称になっているため、意思決定者が利得を評価する際にはリスク回避となり、損失を評価する際にはリスク志向となるものと仮定している。

さらに、認知バイアスにはフレーミング効果(framing effect)がある。これは、意思決定問題において、問題の記述の仕方によって選択結果が左右されることをいう(Tversky & Kahneman, 1981)。意思決定における「編集段階」は、選択肢を認知的に再構成する段階で

あり、この段階では、同じ意思決定問題であっても、わずかな言語的表現の相違などによって意思決定の心的構成(フレーミング)のされ方が変化し、その問題の認識が異なってしまうことがある(竹村, 1995)。意思決定におけるフレーミング効果には3類型があるとされている(Levin et al.,1998)。①目標フレーミング ②属性フレーミング ③リスク選好フレーミングである。本研究においては、学生が、就職活動の情報にどのように触れるかで行動の採択率が影響を受けると考えられる目標フレーミングと、提示された記述の誘意性が選択行動に影響すると考えられる属性フレーミングを用いることとした。

目標フレーミングとは、目標の内容を変えずに、それを表現する枠組みを変える操作である。Higgins(1998)によれば、目標や状況を「利得-非利得」という枠組みでとらえた場合(促進焦点)と「損失-非損失」という枠組みで捉えた場合(防衛焦点)では、質的に異なる感情・認知・行動が生起する。感情に注目すると、促進焦点においては「喜び-落胆」が生起するが、防衛焦点では「安心-焦燥」が生起することが明らかにされている。目標フレーミング効果に関する研究では、例えば「もし朝食を食べれば、元気になる」というようなある目標達成行動(この場合「朝食を食べる」)を促進するためのメッセージに対し、ポジティブまたはネガティブのフレーミングを用い、その効果の違いを見ている。この目標フレーミング効果研究においては、ネガティブ・フレーミングの方がポジティブ・フレーミングに比べ、被験者の目標遂行行動を促進することが多い(Levin et al.,1998)。

属性フレーミングは、所与の文脈のなかで一つの属性がフレーミング操作を受けるものである。たとえば、医療行為に関して治療が失敗する確率が提示されるよりも、成功の確率が提示された時の方が、その医療行為が承認されやすい(Krishnamurthya, Carterb, & Blair, 2001 ; Mateau, 1989)。属性フレーミング効果において Levin ら(1998)は、ネガティブ・フレーミングに比べポジティブ・フレーミングの方が、被験者は好ましい評価をすることが多いとしている。

表1 客観的合理性と人間の持つ主観的合理性

意思決定局面	客観的合理性	主観的合理性
可能な選択肢の概観	すべてをパノラマ的に概観する。	断片的な知識・洞察のみで可能。
結果についての知識	選択肢を実行した際のあらゆる結果についての全体の正確な知識を持つ。	断片的で部分的な不完全な知識しか持たない ⇒ クローズド・システムに自らをおき、問題状況を限られた変数内での事象とみなす。
結果についての評価の正確性・一貫性	決定は結果についての完全な予測を時間軸を超えて行っているため、前提とした価値と各事実は完全に正しく評価される。	決定時の価値と行動中・行動後の結果が出た時点での価値とが異なることが多く、評価は一貫しない。
行動の可能性(選択肢)の列挙・実行	起こりうる全ての選択肢から選択する。	実行可能な選択肢として思いつくのはごくわずかしかない。

田中,北野(2009)より抜粋

2.2 従来の研究

意思決定における合理性に関する研究の例として新倉(1993)が挙げられるが、これは消費者が選択行動をとる際の合理性について検討している。一方、就職活動での意思決定の合理性に言及している研究はみられない。また、就職活動を終えた状況、つまり内定取得後に焦点を当てた研究には、石本ら(2010)や矢崎ら(2011)による、就職決定後の就職不安とその要因に関する研究や、入社前研修が内定後の不安に与える影響に関する研究がある。企業を選択するという観点では、加藤(2008)の研究などがあるが、就職活動においてどのような軸を持って行動するかをテーマとしたものが多く、私たちの着眼点である、複数内定取得後に入社先を決断する場面について研究した例はこれまでにみられない。また、意思決定における認知バイアスに関する従来の研究には、来栖(2007)などの経営者の意思決定に対する認知バイアスの影響について着目したものが多くみられる。ところが、就職活動中や、内定取得後における意思決定において存在するジレンマを取り上げ、認知バイアスがもたらす影響に注目した研究例はこれまでにみられない。したがって、本研究の意義は大きいと考えられる。

3. 仮説の導出

先述した理論的枠組みにもとづき、以下の表 2 のとおり仮説を提案していく。

表 2 本研究での仮説と理論的枠組み

仮説	理論的枠組み
仮説 1	プロスペクト理論
仮説 2	限定された合理性のもとでの意思決定
仮説 3-1	目標フレーミング効果
仮説 3-2	属性フレーミング効果

3-1. プロスペクト理論に基づくリスク選好度の相違

本研究ではプロスペクト理論に基づく価値関数が、複数内定後の入社先決定場面でも採用されるかを検証していく。北見(2009)によると、就職活動においては、学生は周囲の友人の状況などを自分と比較し、気にかけてしまう。友人が順調に就職活動を行っていけば羨望感情が芽生えるだろうし、自らも順調に就職活動を行い、良い評価をされたいと感じるだろう。つまり周囲の友人に比べて「勝ち組」なのか「負け組」なのか、は就職活動において意思決定に影響を与えると考えられる。プロスペクト理論に則れば「勝ち組」は利得評価局面、「負け組」は損失評価局面であり、利得評価局面ではリスク回避的となり、損失評価局面ではリスク愛好的となる。

以上より、次の仮説を提示する。

仮説 1. 複数内定取得後の入社先決定場面においては、自分自身が「勝ち組」だと認識している人はリスク回避的な選択を行い、「負け組」だと認識している人はリスク愛好的な選択を行う。

3-2. 段階的な情報提示に伴う意思決定回数の相違による心理効果

筒井(2011)によると、行動経済学には、従来の経済学の想定する「合理性」の前提に「人間の情動」や「人間の非合理性」を加味して構築した「限定合理性」の理論がある。先述のとおり、Simon(1945)は、人々は客観的合理性よりも主観的合理性に基づき行動すると考えている。

もし、人間が合理的な意思決定をするのであれば、内定取得後の入社先決定という場面においても、提示された情報が同じであれば学生には同様の意思決定パターンがみられるはずである。しかし、限定された合理性のもとでしか意思決定を行うことができないため、学生の意思決定パターンには変化が現れるのではないだろうか。

そこで、本研究では、情報提示のあり方や意思決定回数の相違によって、内定取得後の合理的な意思決定が妨げられる可能性を検証する。青木ら(2002)は、公共事業に対する態度形成に関する実験を行ったが、段階的に情報を提示していくことで被験者の態度形成には影響が現れた。したがって、内定を取得した複数の企業に関する情報提示の方法を段階的に提示して意思決定を行う場合と最後に一度だけ行う場合とでは、態度形成に何らかの影響が現れ、選択行動が異なると考えられる。

以上より、次の仮説を提示する。

仮説 2. 複数内定取得時の入社意思決定を行う際に同じ情報を用いる場合であっても、段階的に意思決定を行う場合と、最後に一度だけ意思決定を行う場合とでは両者の選択行動が異なる。

3-3. フレーミング効果による判断の相違

フレーミング効果とは、論理的に全く同じ内容であっても、その表現の仕方によって受け取り方が異なる現象である(筒井,2011)。フレーミング効果が現れる原因に関する確かなモデルは、現状としては構築されていない(筒井,2011)。しかし、先述したプロスペクト理論における損失回避性がフレーミング効果を説明しているという議論も行われている(竹村ら,2001)。

そこで、本研究ではこの損失回避性に基づき、目標フレーミング・属性フレーミングにおいて学生の決断は変化するのかを検証する。

目標フレーミングにおいては、ネガティブ・フレーミングの方がポジティブ・フレーミングに比べ目標遂行行動を促進することが多い(Levin et al., 1998)。したがって、入社意思決定場面において、利得が強調される選択肢よりも、損失が強調される選択肢が選ばれる可能性が高いと考えられる。

属性フレーミングにおいては、ネガティブ・フレーミングに比べポジティブ・フレーミングの方が好ましい評価をすることが多いとしている(Levin et al., 1998)。よって入社意思決定場面において、損失が強調されている選択肢は、利得が強調されるものよりも選ばれない可能性が高いと考えられる。

以上より、次の仮説を提示する。

仮説 3-1. 目標フレーミングにおいて、志望度の高くない企業の内定を取得した場合、ネガティブ・フレーミングを提示した方が、ポジティブ・フレーミングよりも内定を受け入れる可能性が高まる。

仮説 3-2. 属性フレーミングにおいて、志望度の高くない企業の内定を取得した場合、ポジティブ・フレーミングを提示した方が、ネガティブ・フレーミングよりも内定を辞退する可能性が高まる。

4. 実証分析

4-1. 実験手続き

本研究で提示した仮説の検証を行うため、2015年春に卒業予定の就職活動を終えた学生、2016年春に卒業予定の就職活動を控えた学生に Web 上で質問用紙を配布し、実験的なサーベイを行った。実験は、架空のシナリオを用いて行われた。被験者には、シナリオを読んで、自分がその立場にいることを想定し、当事者の立場で回答してもらうよう指示した。ランダムにグループ分けした後、グループごとに異なるシナリオを読んでもらい、回答してもらった。実験は匿名性が保たれた状態で行われ、A 群は 34 名、B 群は 46 名からの回答を得られた。サンプル属性に関しては男性 45 名、女性 35 名であった。後の追加分析で用いるために、心理実験に加え、質問用紙の後半部分に個人特性に関する質問項目を設け、「リスク志向性」「樂觀性」「協調性」「就職活動自己効力感」「動機づけコントロール」「一般的自己効力感」について測定を行った。

実験 1 プロスペクト理論に基づくリスク選好度に関する実験

実験 1 では、仮説 1 を検証する。被験者に読んでもらうシナリオにおいて、A 群では、大手有名企業からの内定という勝ち組状況(利得評価局面)を設定しており、B 群では、無名中小企業からの内定という負け組状況(損失評価局面)を設定している。自らが置かれている状況によって、リスクに対する選好度に変化が現れるのかどうかを検証する。実験の手順は以下の通りである。

- (1) 被験者が 2 社の内定を取得し、どちらの企業へ入社するか決断を迫られたとする。各グループには、企業情報を以下のように示す。

- (2) A群の内定先：成長性は低いが安定的な業績をあげる**大手有名企業**と、成長性は高いが倒産リスクのあるベンチャー企業
B群の内定先：成長性は低いが安定的な業績をあげる**無名中小企業**と、成長性は高いが倒産リスクのあるベンチャー企業
- (3) 被験者に、どちらの企業へ入社するか選択させる。

実験2 段階的な情報表示に伴う意思決定回数の相違に関する実験

実験2では、仮説2を検証する。実験群であるA群では、以下に示す(1)の企業情報と(2)の懇親会の情報の間に、実験2とは関係のない質問を行うことで、企業情報・懇親会の情報を分割して段階的に提示した。また、(1)の提示後に一度、中間的な意思決定をしてもらった。B群においては、(1)の企業情報及び(2)の懇親会の情報を同時に提示した。これにより、B群は連続的な情報によって、入社意思決定において総合的な判断を行うことができるよう設定した。両群ともに同じ情報であるが、段階的に情報を提示しその都度意思決定を行う場合と、一括で情報を提示し、一度だけ意思決定を行う場合とで、選択行動に何らかの影響が現れるかを検証する。実験の手順は以下の通りである。

A群での実験

- (1) 被験者に、知名度・福利厚生・社内の育成体制が高度の大企業A社と低度の中小企業B社の情報を提示し、**2社の内定を取得した場合どちらに入社したいか**選択させる。
- (2) 2社の内定を取得した後、入社意思決定のために各企業の懇親会に参加し、若手社員と会話した状況を設定する。現場で勤務する社員と接してみると、自分が就職活動中に抱いた各企業の社風が、A社では異なっていたが、B社では一致していたとする。
- (3) 再度、被験者に**2社のどちらに入社したいか**選択させる。

B群での実験

- (1) まず被験者に知名度・福利厚生・社内の育成体制が高度の大企業A社と低度の中小企業B社の情報を提示する。2社の内定を取得した後、入社意思決定のために各企業の懇親会に参加し、若手社員と会話した状況を設定する。現場で勤務する社員と接してみると、自分が就職活動中に抱いた各企業の社風が、A社では異なっていたが、B社では一致していたとする。
- (2) 被験者に**2社のどちらに入社したいか**選択させる。

実験3 フレーミング効果に関する実験

実験3-①、②では仮説3-1、3-2を検証する。実験3は、A群とB群で、同じ情報を表現の仕方を変えて提示することで、フレーミング効果の有無に関して検証する。実験の手順は以下の通りである。

実験 3-①

(1) A・B 両群に以下の情報を共通に提示する。

「あなたは就職活動をしており、先日ある企業から初めて内定をもらいました。その企業は志望度としては高くありませんが、先輩から紹介してもらい、紹介だから内定は基本的にもらえるよ、と言われ受けてみた企業です。3 日以内には入社意思を表明する返事をしなければいけません。しかし、第一志望の最終面接は 4 日後です。ただしその企業に行くと返事をした場合、4 日後からその企業で全員参加の研修が始まります。そのため 3 日以内には、その企業に入社するか、第一志望に挑戦するかを決めなくてはなりません。志望度は高くありませんが、その企業に入社できた場合、安定した生活を送ることはできます。」

(2) 入社意思決定の助言として、被験者の友人から情報を得たとする。という状況設定のもと、A 群にポジティブ・フレーミング、B 群にネガティブ・フレーミングを用いて友人の助言を表す。各表現の違いは、以下の通り設定した。

A 群：「その企業は、知名度、社風、給与において、確かに平凡な企業だけれど、**内定を受け入れれば間違いなく、安定した生活を得ることができるよ！**」

B 群：「その企業は、知名度、社風、給与において、確かに平凡な企業だけれど、**内定を断るなら間違いなく、安定した生活を得るチャンスを逃すことになるよ。**」

(3) 被験者に、どちらの企業へ入社するか選択させる。

実験 3-②

(1) A・B 両群に以下の情報を共通に提示する。

あなたは就職活動をしており、現在第一志望と第二志望の企業が選考中で、それ以外の企業にはすべて落ちてしまいました。昨日、第二志望の企業から内定をもらいました。3 日以内には入社意思を表明する返事をしなければいけません。しかし、第一志望の最終面接は 4 日後です。ただし第二志望の企業に行くと返事をした場合、4 日後からその企業で全員参加の研修が始まります。そのため 3 日以内には、その企業に入社するか、第一志望に挑戦するかを決めなくてはなりません。

(2) 入社意思決定の助言として、情報を得たとする。という状況設定のもと、A 群にポジティブ・フレーミング、B 群にネガティブ・フレーミングを用いてその情報を表す。各表現の違いは、以下の通り設定した。

A 群：「第一志望の企業では**最終面接 10 人に対し 8 人に内定を出します。**」

B 群：「第一志望の企業では**最終面接 10 人に対し 2 人に不合格を通知します。**」

(3) 被験者に、第二志望からの内定を受諾するか、第一志望の企業に挑戦するか選択させる。

4-2. 実験結果

実験 1

A 群では 79.4%(34 名中 27 名)の被験者がリスク回避的となり、B 群では 46.8%(46 名中 22 名)の被験者がリスク愛好的となった。この結果に関して比率の差の検定である z 検定を行っ

たところ、1%水準で有意差がみられた($\chi^2=6.94$, $p=0.008$)。つまり、プロスペクト理論で想定されるリスク選好パターンに当てはまる割合に関して、グループの違いによって差が生じたことを意味している。したがって、仮説 1 は支持された。

実験 2

被験者の最終的な意思決定結果をみると、A 群では 44.1%(34 名中 15 名)が、B 群では 67.3%(46 名中 31 名)が入社先として大企業 A 社を選択した。この結果に関して z 検定を行ったところ、10%水準で有意差がみられた($\chi^2=3.433$, $p=0.064$)。つまりグループの違いによって大企業を選択した割合に差がみられ、A 群では段階的に、B 群では一括して情報を提示することで両群の意思決定の回数異なる場合、入社先の決定には相違が生じたことを意味している。したがって仮説 2 は支持された。

実験 3

3-①においては A 群では 79.4%(34 名中 27 名)の被験者が内定を辞退する選択を行い、B 群では 26.1%(46 名中 12 名)の被験者が内定を受諾する選択を行った。この結果に関して z 検定を行ったところ、5%水準で有意差がみられた($\chi^2=20.167$, $p=0.018$)。これは、フレーミング効果が作用した被験者の割合について、両群で差が生じたことを意味する。B 群においてはやや少ないが、有意差があることからフレーミング効果が作用したと考えられる。したがって仮説 3-1 は支持された。

3-②において A 群では 38.2%(34 名中 13 名)の被験者が内定を辞退する選択を行い、B 群では 52.1%(46 名中 24 名)の被験者が内定を受諾する選択を行った。この結果に関して①と同様にして z 検定を行ったところ有意差がみられなかった($\chi^2=1.019$, $p=0.313$)。したがって、仮説 3-2 は支持されなかった。

4-3. 個人の性格特性がもたらす影響に関する分析結果

心理実験に加え、質問用紙の後半部分に個人特性に関する質問項目を設けた。大学生の個人特性としては、パーソナリティ尺度(64 personality types)のうち、「リスク志向性」「楽観性」「協調性」「就職活動自己効力感」「動機づけコントロール」「一般的自己効力感」を取り上げ、検証を行った。各質問項目と信頼性係数 α に関しては表 3 の通りである。「リスク志向性」は、どの程度リスク(=不確定要素)の可能性を求めたり、逆にリスクを避け安全性を求めたりするかの度合いのことをいう(Lopes,1987)。「楽観性」は、将来、肯定的な結果が生じることを期待する傾向のことをいう。「協調性」は自分の利益を顧みず他人のために自発的に行動する傾向のことをいう。協調性は良好な社会的関係を形成する重要な性格特性のひとつであり、協調性が高いと同調性が高いとされている。「自己効力感」は、ある行動が自分にうまくできるという自信の程度で、努力や粘り強さを規定するため、その行動を予測すると考えられてい

る (Bandura, 1977)ほか、自己効力が進路選択行動に影響していることを示す結果が報告されている(Blustein,1989;Solberg,Good,Fisher,Brown & Nord,1995;浦上,1994,1996 など)。

本研究では、自己効力感に関しては就職活動自己効力感と一般的自己効力感を取り上げた。「動機づけコントロール」は、就職活動に関するモチベーションの高さを表す尺度である。本実験において使用した質問項目は、表4のとおりである。回答方法に関しては、7件法(非常に当てはまる:7~全く当てはまらない:1)を使用し、個人特性とバイアスとの関連性についても追加的に分析を試みた。各性格項目の平均値と相関係数は、表4の通りである。信頼性係数がやや低い項目もあるものの、許容範囲であるとして分析に使用した。

表3 本研究で使用した質問項目と信頼性係数 α

質問項目
1.リスク志向性($\alpha=0.62$)
リスクを取るほうである なんでも一度はトライしてみたい 規則に従うことを重んじる 危険な状況は避ける(R)
2.楽観性($\alpha=0.72$)
他人にはネガティブに映ることにポジティブな面を見つけ出すほうである 困難な状況にあっても希望を抱きつづけるほうである 自分の設定した目標は実現すると思う
3.就職活動自己効力感($\alpha=0.79$)
希望する会社に自分自身を売り込む自信がある 入社面接において相手に好印象を与える自信がある 自分がどのような会社を志望しているのか自信をもって他人に話せる 私は、自分の持っている能力や技術を自信をもって列挙できる 私は、総合的に見て就職活動であまり良い結果がでないと思う(R)
4.動機づけコントロール($\alpha=0.75$)
就職活動をするにあたって、事前に十分な計画を練ってから活動をした 就職活動では、明確な目標を持って取り組んだ 就職試験に合格したらどんなに幸せかを想像しながら就職活動をしていた 就職活動中にやる気を失ってしまうことがしばしばあった(R) これまで就職活動へのモチベーションを維持しつづけることができた
5.協調性($\alpha=0.45$)
人好きである 思いやりがあるほうである 他の人が抱えている問題には興味がない(R)
6.一般的自己効力感($\alpha=0.63$)
私は人生における困難な状況に打ち勝つだけの強さを持っている 自分がうまくできることは何もないと覚えることがしばしばある(R) もしなんらかの計画を立てたら、私はそれを実行する自信がある もし状況が複雑であれば、私はそれに取り組もうとさえしないだろう(R)

表 4 分析に使用した変数の平均、標準偏差、および相関行列

	平均	標準偏差	1	2
1.リスク志向性	4.144	0.704		
2.楽観性	4.492	1.595	0.513	
3.就職活動自己効力感	4.113	1.398	0.484	0.565
4.動機づけコントロール	4.068	1.495	0.266	0.353
5.協調性	4.854	1.158	0.217	0.304
6.一般的自己効力感	4.641	1.207	0.373	0.530

	3	4	5	6
1.リスク志向性				
2.楽観性				
3.就職活動自己効力感				
4.動機づけコントロール	0.568			
5.協調性	0.297	0.307		
6.一般的自己効力感	0.498	0.352	0.473	

実験 1 に関する分析

両群の被験者において、プロスペクト理論が説明するリスク選好パターンに当てはまったケースを 1、そうでないケースを 0 となるようコード化して従属変数とし、プロスペクト理論に基づくリスク選好パターンへ当てはまる度合と、グループの相違や性格項目との関連性をみるために、ロジスティック回帰分析を行った。説明変数としてはグループの相違とリスク志向性を投入し、リスク志向性の高低は平均 \pm 1 標準偏差を用いて決定した。分析結果(表 5)をみると、プロスペクト理論へ陥る度合いはグループの相違とリスク志向性が交互作用を起こしていることが認められる。また、これらの関係をグラフ化したところ(図 1)、リスク志向性の低い学生は、損失評価局面、つまり周囲と比べて「勝ち組」状況であればプロスペクト理論が説明する行動パターンへ当てはまる可能性が高く、リスク志向性の高い学生は、状況にかかわらずリスク選好パターンに当てはまる可能性が高いことがわかる。

実験 2 に関する分析

A 群において、ある程度の時間を置いた二度の意思決定により志望企業が変化したケースを 1、志望企業が変化しなかったケースを 0 となるようコード化して従属変数とし、性格項目との関連性をみるためにロジスティック回帰分析を行った。分析結果(表 6)によると、リスク志向性と一般的自己効力感において交互作用がみられる。両説明変数の直接効果をみると(表 7)、一般的自己効力感のみにおいて有意な値となっていることから、リスク志向性にかかわらず一般的自己効力感が直接的に意思決定の変化に影響を与えていることがわかる。つまり、意思決

定の変化に関しては一般的自己効力感が単独での影響を与え、またリスク志向性との交互作用によっても影響を与えることが示された。

実験 3 に関する分析

フレーミング効果が作用したケースを 1、作用しなかったケースを 0 となるようコード化して従属変数とし、フレーミング効果の作用と性格項目との関連性をみるためにロジスティック回帰分析を行った。分析結果(表 8)によると、協調性と一般的自己効力感において交互作用がみられる。また両説明変数の直接効果をみると(表 9)、一般的自己効力感のみにおいて有意な値となっていることから、協調性にかかわらず一般的自己効力感がフレーミング効果の作用に負の影響を与えているとわかる。つまり、フレーミング効果の作用に関しては一般的自己効力が単独で負の影響を与え、協調性との交互作用によっても影響を与えることが示された。

表 5 重ロジスティック回帰モデル(実験 1)

説明変数	係数	SE(標準誤差)	P 値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	16.096	5.697	0.005			**
グループ	-9.844	3.233	0.002	5.30E-05	4.636e-08~1.831e-02	**
リスク志向性	-3.107	1.259	0.014	4.47E-02	2.831e-03~4.459e-01	*
グループ:リスク志向性	1.972	0.724	0.006	7.18E+00	1.891e+00~3.380e+01	**

表 6 重ロジスティック回帰モデル(実験 2)

説明変数	係数	SE(標準誤差)	P 値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	5.467	2.421	0.031			*
リスク志向性	-1.472	0.613	0.023	0.229	0.066~8.029e-01	*
一般的自己効力感	-0.969	0.2	0.048	0.379	0.146~9.890e-01	*
リスク志向性:一般的自己効力感	0.281	0.116	0.022	1.324	1.044~1.679e+00	*

表 7 重ロジスティック回帰モデル

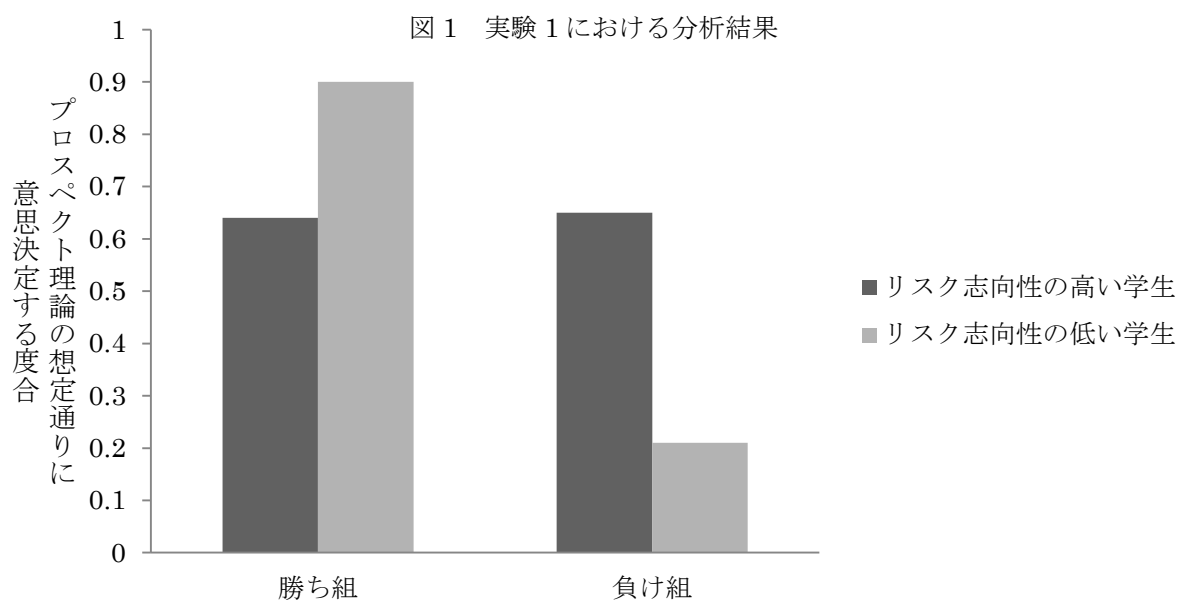
説明変数	係数	SE(標準誤差)	P 値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	-0.246	0.559	0.664			
リスク志向性	-0.021	0.132	0.877	0.980	0.756~1.269	
一般的自己効力感	0.147	0.086	0.098	1.159	0.979~1.372	

表 8 重ロジスティック回帰モデル (実験 3-①)

説明変数	係数	SE(標準誤差)	P 値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	19.185	6.979	0.006			**
一般的自己効力感	-3.881	1.467	0.008	2.063E-02	8.266e-04~2.764e-01	**
協調性	-3.345	1.330	0.012	3.525E-02	1.943e-03~3.784e-01	*
一般的自己効力感:協調性	0.655	0.271	0.016	1.926E+00	1.182e+00~3.464e+00	*

表 9 重ロジスティック回帰モデル

説明変数	係数	SE(標準誤差)	P 値	オッズ比	95%CI(信頼区間)	判定
Intercept	3.501	1.327	0.008			**
一般的自己効力感	-0.501	0.251	0.040	0.606	0.361~0.979	*
協調性	-0.254	0.251	0.215	0.776	0.469~1.269	



6. 考察

本研究では、複数内定取得時のジレンマに着目し、行動経済学的アプローチを用いて企業選択にバイアスが作用しているかについて、実験的調査を行った。同時に、学生の個人特性の測定も行い、そこから得られたデータをもとにした分析も行った。分析の結果、内定取得後の入社先決断という重要な場面においても、認知バイアスとして取り上げたプロスペクト理論に基づくリスク選好度の相違が確認され(仮説 1)、また、情報提示の仕方を変えることで何らかの心理効果があることがわかった(仮説 2)。さらに、フレーミング効果も一部ではあるが確認さ

れた(仮説 3-1)。したがって、就職活動において複数内定を得た場面での意思決定においては、学生は合理的な意思決定を行っていない可能性が示された。

仮説 2 の結果については、情報提示の仕方が変わると何らかの心理的バイアスが作用し、意思決定が変化することが実証されたが、選択行動に相違が現れたことに関しては複数の要因が考えられる。まず、新近性効果(recency effect)の可能性である。新近性効果とは、提示順の新しいものが記憶として残りやすいという心理効果であり、Schuman & Presser(1981)の実験によってその例が示されている。実験 2 において、実験群である A 群には段階的な情報提示の仕方を用いて意思決定を行わせ、B 群には連続的な情報提示の仕方を用いた。したがって、A 群の被験者には、内定を取得してすぐに入社意志を尋ね、一定の時間が経過し内定者懇親会において各社の社風を感じ取った後に改めて入社意志を問うと、内定者懇親会での様子が新たに記憶されることとなり、選択行動に影響が現れたと考えられる。

次に、確認バイアス(confirmation bias)の可能性も考えられる。確認バイアスとは、新たな情報が今までの自分の考えと一致していると、それを正しく有益な情報として認識し、一致していなければその情報は誤ったものであると認識し、軽視してしまうバイアスのことをいう(Wason,1960)。実験 2 において A 群の被験者は、一度目の意思決定で「この企業に入社すれば人生において最適だろう」という仮説を持って入社先を決定した。その後、選択した企業が期待外れだったという情報を得たとしても、その情報は軽視して自らの選択を正当化した。したがって、選択行動に影響が出たと考えられる。

個人の性格に関して追加的に分析を行った結果、実験 1 より、リスク志向性が低い学生が、周囲と比べて「勝ち組」状況であればプロスペクト理論が説明する行動パターンへ当てはまりやすいこと、またリスク志向性の高い学生は、状況にかかわらずプロスペクト理論が説明するリスク選好パターンに当てはまりやすいことがわかった。つまり、リスク志向性の低い学生は「勝ち組」状況でリスク回避的となるだけでなく、理論的にはリスク愛好的となるはずの「負け組」状況においても、リスク回避的となったのに対し、リスク志向性の高い学生は、利得評価局面ではリスク回避的、損失評価局面ではリスク愛好的となることが確認された。このことから、大学生の内定取得後の入社意思決定場面においては、個人のリスク志向性によってはプロスペクト理論での行動パターンに当てはまらない場合があることが示された。

また、実験 2 より、リスク志向性と一般的自己効力感の高さを兼ね備えた学生は情報を段階的に提示することで志望企業が変化しやすいことがわかった。自己効力感の高い学生は、職業を単に生計を立てるためのものではなく自分が成長するために重要なものと考えている(浦上,1995)。したがって、社風やイメージに違和感があれば、自らが仕事を通じて成長するための場として企業を選択しているために、自らの考えを柔軟に変化させ、入社先を決定したと考えられる。さらにリスク志向性と一般的自己効力感を兼ね備えた学生は、企業をより成長する場としてとらえているため、大企業よりも中小企業の社風が自らに適合すれば、事業規模の縮小や給料の低さといったリスクがあっても自らの成長の可能性に賭け、志望企業を変化させるのではないだろうか。

実験 3 からは、協調性と一般的自己効力感の高さを兼ね備えた学生は目標フレーミング効果が作用しやすいということがわかった。自己効力感は、高いほど目標としている行動に挑戦

しようと努力する傾向を示し、低いほど目標に対して努力しない傾向を示す(Bandura & Cervone,1983)。目標フレーミング効果は、目標達成行動を推進するものであり、自己効力感の高い学生は進路の決定という目標達成に向けた行動をとったために、フレーミング作用が現れたと考えられる。また、実験 3-①の内容として、先輩が所属する企業からの内定を主題としたために、自らを顧みずに他者の利益を優先させる行動をとる協調性と、一般的自己効力感との交互作用が現れたと考えられる。

6.1 本研究の学術的意義

本研究の学術的貢献について検討していく。従来の就職活動に関する多くの研究は、学生の企業選びの基準や、入社後の満足度といったものに終始しており、企業からの内定取得後の入社先決定という場面に焦点を当てた研究はなされてこなかった。また、心理学分野においても認知バイアスの事象としての解明は行われているものの、就職活動などの一般的な状況におけるバイアスの作用に関しては研究がなされていなかった。さらに、理論的にバイアスが作用する対象を人間一般としているため、個人差に関する言及はみられなかった。そこで本研究では、被験者の個人特性についても質問を行うことで、内定後に入社先を決定するという人生において非常に重要な場面でも、認知バイアスや心理効果の作用が認められ、さらにそれは個人の性格によって異なるということがわかった。このように新たな切り口を導入することで、本研究は当該分野において一定の前進を加えることができたといえよう。

6.2 実社会へのインプリケーション

本研究は、内定後の入社先決定場面においてどのようなバイアスが作用するかを明らかにし、かつ個人の特性がそれに与える影響を検討したことで、優秀な学生を確保したい企業、自分に適合した企業を選択したい学生、どちらにとっても有用なインプリケーションを得ることができた。

実験 1 での追加分析より、個人の性格特性によって、利得局面・損失局面でリスクの捉え方が変化することがわかった。企業は内定通知後学生にヒアリング等を行い、勝ち組・負け組状況のどちらなのかを考慮しながら個人のリスク志向性の程度に応じて接触を行うことで、他社の内定を既に取得している学生のヘッド・ハンティングや、反対に自社の内定辞退の防止に努めることが可能であると考えられる。学生は、自らの性格特性がどのようなものであるかを理解したうえで、バイアスによりリスク志向度が左右されないようにして合理的な判断を行うべきである。

実験 2 での追加分析より、リスク志向性と一般的自己効力感の高さを兼ね備えた学生、一般的自己効力感のみ高い学生は情報を段階的に提示することで志望企業が変化しやすいことがわかった。このような学生には、社員との会食や研修といった内定後の接触機会の回数を調整することで志望企業の変化による内定辞退を防ぐことが出来る、と言えるだろう。

実験3の追加分析からは、協調性と一般的自己効力感の高さを兼ね備えた学生はフレーミング効果が作用しやすく、一般的自己効力感のみ高い学生は、反対に作用しにくいということがわかった。協調性が高く、一般的自己効力感も高い学生には、内定後の人材流出を防ぐため、また反対に優秀な人材のヘッド・ハンティングを行うためにはフレーミング効果を利用したアプローチが有効だと言えるだろう。反対に、協調性にかかわらず一般的自己効力感が高い学生に関しては、上記のアプローチによる効果は期待できないだろう。

6.3 本研究の限界と将来研究の展望

本研究では、内定後の入社決定場面におけるジレンマをテーマとして、学術的に一定の前進を果たすことができたが、いくつかの研究上の限界を有している。1つは実験調査対象の量と質である。本研究では実験群34、対照群46の計80回答を得たが、バイアスの作用や個人差に関してより精緻な研究を行うためには、サンプル数を増やしていくことが望ましいだろう。また、質問用紙の配布はFacebookやTwitterといったSNSを活用して行ったため、回答者属性に偏りがある可能性がある。調査に協力してくれた被験者は筆者の友人が多く、学歴などに差がないため、全国の就職活動を行った学生の平均像として認識するに足るとは言い切れない。また、時間をかけて調査に協力してくれる学生はそもそも協調性が高いなど、個人特性上の特徴があることも考えられる。したがって、今後同様の研究において実験調査を行う際には、大学の講義室や合同説明会・企業説明会といった様々な学歴・特徴を持つ学生が集まる場や、学生団体による非営利目的の就職情報サイトがあれば利用するなど、全国一律的な調査を行うことが有効であるだろう。

また、実験的調査内容・方法にも更なる工夫の余地がある。本研究では、可能な限り既存の理論に則りシナリオを作成したが、やはりシナリオである以上、現実的に捉え回答した被験者とそうでない被験者が存在すると考えられる。シナリオに関しては、被験者には文字情報により状況をイメージしてもらったため、臨場感に欠けた可能性が考えられる。例えば、実験として内定者懇親会の様子といった映像を作成し、視覚だけでなく聴覚的にも情報を提示することで被験者のイメージの補完が可能となったのではないか。また実験において就職活動の場面で確率を用いた選択肢は、臨場感などにおいてやや不自然であった可能性があるうえ、特にフレーミング効果実験においては確率情報を認知する際の個人差や、個人における参照基準点(reference point)の相違が結果に現れた可能性がある。

また、実験的調査の実施時期が2014年11月と、多くの学生が複数内定を得て入社先を選択する4~6月から遅れたため、実際に就職活動を経験して感じる将来への焦燥・不安や、内定を取得した自信といった感情が薄れている可能性がある。したがって、今後は企業が採用面接を開始する時期に学生に調査を依頼し、就職活動に対する意識やモチベーションが高まっている状態において実験を行うといった工夫の必要があるだろう。さらに、心理学分野ではフレーミング効果のほかにも、様々な認知バイアスに関して研究が行われているため、就職活動での意思決定や、内定取得後の入社先決定場面での意思決定と認知バイアスとの関係性を明らかにするには、より詳細な心理効果に着目した研究が求められる。私たちは、学生の個人の性格

特性と意思決定でのジレンマに焦点を当てた科学的アプローチが、現実の就職活動において企業側・学生側の両者にさらなる有用な発展をもたらすと考える。

【引用文献】

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1983) : Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45 (5), 1017-1028
- Blustein, D.L. (1989) The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194-203.
- Festinger, L. (1957) *A Theory of Cognitive Dissonance*, Row, Peterson & Co. P.4, P.12
- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in experimental social psychology*, 30, 1-46.
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979) Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 263-291.
- Kdshnamurthya,P.,Carterb,P.,&Blair,E.(2001).Attribute framing and goal framing effects in health decisions. *Orgalu'za Eional Behavior and Human Decision Processes*,85,382-399.
- Levin,I.P.,Schneider,S.L.,&Gaeth,G.J.(1998).All frames are not created equal:Atypology and critical analysis of framing effects. *OrganizationalBehaviorandHumanDecisLlonProcesses*,76,149-188.
- Lopes, L. L. (1987). Between hope and fear: The psychology of risk. *Advances in experimental social psychology*, 20, 255-295.
- Marteau,T.M.(1989).Framingofinformation:Itsinfluenceupondecisionsofdoctorsandpatients ·*British JournalofSocialPsychology*,28,89-94.
- Schuman, H., & Presser, S. (1981). *Questions and answers: Experiments on question form, wording, and context in attitude surveys*. New York: Academic.
- Simon, H. A. (1945,1976), *Administrative Behavior*. New York: The Free Press.
- Simon, H. A. (1982). *Models of bounded rationality: Empirically grounded economic reason* (Vol. 3). MIT press.
- Solberg, V.S., Good, G.E., Fisher, A.R., Brown, S.D.,& Nord, D. (1995) Career decision-making and career search activities : Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 448-455.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1981). The framing of decisions and the psychology of choice. *Science*, 211(4481), 453-458.
- Tversky, A., & Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, 297-323.

- von Neumann, J., & Morgenstern, O. (1944). Theory of Games and Economic Behavior. *Nature*, 246, 15-18.
- Wason, P. C. (1960). On the failure to eliminate hypotheses in a conceptual task. *Quarterly journal of experimental psychology*, 12(3), 129-140.
- 青木俊明・西野仁・松井健一・鈴木 温(2002)「公共事業における情報提示と態度形成」 土木学会論文集, 737, 223-235.
- 石本雄真・逸身彰子・齊藤誠一(2010)「大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因」 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 4(1), 143-149
- 浦上昌則(1994)「女子学生の学校から職場への移行期に関する研究-「進路選択に対する自己効力」の影響」 青年心理学研究,6,40-49.
- 浦上昌則(1995)「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」 名古屋大學教育學部紀要. 教育心理学科, 42, 115-126.
- 浦上昌則(1996)「女子短大生の職業選択過程についての研究-進路選択に対する自己効力,就職活動,自己概念の関連から」 教育心理学研究,44,195-203 .
- 加藤里美(2008)「大学生の企業選好と価値観」 日本経営診断学会全国大会予稿集, 8(0), 56-59.
- 来栖正利(2007)「経営者の認知バイアスが不確実性下の意思決定に与える影響」 流通科学大学論集 流通・経営編 20.1 95-103.
- 佐々木宏之(2010)「意思決定フレーミング効果の三類型--幼児の発達と保育の観点を踏まえて」 暁星論叢 (60), 55-72.
- 新倉貴士(1993)「選択における文脈効果」 消費者行動研究, 1(1), 29-45.
- 菅原健介(2004)『ひととはなぜ他人の目が気になるのか？ 菅原健介（編）ひとの目に映る自己「印象管理」の心理学入門』金子書房 pp. 1-23.
- 鈴木恵美「情報の提示法による意思決定の相違についての一研究」 2006 年度卒業生, 37.
- 多田洋介(2003)『行動経済学入門』 日本経済新聞社
- 竹村和久(1995)「フレーミング効果の理論的説明-リスク下における意思決定の状況依存的焦点モデル」 心理学評論, 37(3),270-291.
- 竹村和久(2006)「リスク社会における判断と意思決定」 認知科学, 13(1), 17-31.
- 田中俊也・北野朋子(2010)「サイモンの「限定合理性」の持つ意味と意義」
- 筒井義彦・山根承子(2011)『図解雑学 行動経済学』 ナツメ社
- 藤井聡・竹村和久(2001)「リスク態度と注意」 行動計量学, 28(1), 9-17.
- 矢崎裕美子・斎藤和志(2014)「就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安低減に及ぼす効果」 実験社会心理学研究 53(2), 131-140, 2014-03