印象管理スキルとしての被服選択行動の測定尺度

—職場における着装規範意識に注目して—

○中川由理¹・高木修²

(¹ 関西大学大学院心理学研究科・² 関西大学社会学部)

キーワード: 印象管理、着装規範、社会的スキル

Measurement of clothes selection behavior as an impression management skill

: Awareness of clothing norms in workplace

Yuri NAKAGAWA¹, Osamu TAKAGI²

(¹ Graduate School of Psychology, KASAI Univ., ² Faculty of Sociology, KANSAI Univ.,)

Key words: impression management, clothing norm, social skill

目 的

厚生労働省(2008)の行った「労働者健康状況調査」によると、労働者が挙げたストレス源で最も多いのが「職場の人間関係問題」であった。この問題を解決するために、対人関係を円滑にする適応能力である社会的スキルが多面的に研究されており、いくつかの先行研究は、被服が対人コミュニケーションスキルとして効果をもつ可能性を示唆している。例えば、Peluchette & Karl (2006)は、職場に相応しい被服が、着装者についての他者の評価に影響を及ぼし、職場での成功を左右すると、着装者が信じていることを明らかにした。この知見に基づけば、対人関係を促進するために、状況に適合する自己イメージを管理・統制し、被服を利用してそれを表現すること、すなわち、被服による印象管理は、一つの社会的スキルであると考えられる。被服行動研究においては、状況に適合的な被服かどうかを決める基準を着装規範と呼び、種々の社会的な着装場面に応じて着装規範が存在し(牛田ら,1998)、人は、それぞれの規範に適合した被服を選択して着用するとしている。

そこで、本研究では、社会的スキルとしての「被服による印象管理」に着目し、「職場の着装規範意識」が印象管理スキルとしての被服選択行動をいかに規定しているかを測定する尺度の構成に向けた資料収集のための調査を実施した。

なお、半構造化面接による予備調査を13名(男性7名、女性6名)の職業人に対して行った結果、被服によって印象を良くしたいという被服印象管理意識と職場の着装規範を考慮するという職場着装規範意識の存在が確認された。

方 法

調査時期 2009年11月下旬。

調査対象者 現在仕事に従事し、「業務時に着用する服を、制服ではなく、本人の意思で選んでいる人」、227名(男性67名、女性159名)。平均年齢は33.22歳(SD=9.67)。

手続き 予備調査で明らかとなった被服によって印象を良くしたいという被服印象管理意識と職場の着装規範を考慮するという職場着装規範意識について、対応する意識項目を独自に作成した。なお、牛田ら(1998)やPeluchette et al. (2006)で被服行動を測定する項目を参考にして項目を追加した。その結果、被服印象管理意識は27項目、職場着装規範意識は28項目となり、「まったくあてはまらない」から「とてもあてはまる」までの6件法で回答を求めた。質問紙では、対象者のフェース項目として、年齢、性別、職種を質問した。

結果と考察

被服印象管理意識の構造

被服印象管理意識に関する27項目について、因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った結果、固有値の減衰状況(6.81,1.84,1.22,1.06,1.01...)から因子数を2とし、因子解を算出した。第1因子は、「仕事で着るために、洋服ダンスに流

行の服を揃えるようにしている」「仕事で着る服は自分をアピールするために効果的な手段であると思う」など個性やファッション性を印象づけようとする項目で構成されているため「個性・ファッション性印象管理」因子($\alpha=.897$)と命名した。第2因子は、「仕事をするときの服は適当でもかまわない(逆転)」「仕事場面で出会う人の期待を裏切らない服を着たい」など、仕事上でよい印象を与えることが重要であり、他者を考慮することを意識した項目で構成されていたため「仕事のための印象管理」因子($\alpha=.740$)と命名した。

職場での被服印象管理では、仕事のためには被服に気を配らねばならないという意識と個性的な服を着てファッションを楽しみたいという意識が働いていると考えられる。

職場着装規範意識の構造

職場着装規範意識に関する28項目について、因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った結果、固有値の減衰状況(6.18,1.73,1.59,1.41,0.99...)から、因子数を4とし、因子解を算出した。第1因子は、「職場の多くの人が着ているような服を着るようにする」「部下や後輩に良い印象が与えられる服を着るようにする」など職場の雰囲気や同僚への印象を考慮した項目で構成されているため「職場の雰囲気・同僚」因子($\alpha=.877$)、第2因子は、「その日に開催される仕事の催しに合う服を着るようにする」「仕事先の雰囲気に合っている服を着るようにする」など取引先や職務状況を考慮する項目で構成されていたため「取引先・職務状況」因子($\alpha=.766$)、第3因子は、「仕事をするときは自分らしさを表現出来る服を着るようにする」という個性の表現を考慮している項目で構成されていたため「個性・プライベート因子」($\alpha=.848$)、第3因子は、「仕事をするときには活動しやすい服を着るようにする」という活動性、快適さを考慮している項目で構成されていたため「活動性」因子($\alpha=.792$)とそれぞれ命名した。

職場での被服選択では、社内(組織内)、社外(組織外)での対人場面に配慮する、自己を個性的に表現する、仕事しやすいといった着装規範意識が働いていると考えられる。

今後は、被服印象管理意識と職場着装規範意識が被服選択行動をいかに規定するかを検討する必要がある。

引用文献

- 厚生労働省 (2008) 「精神的ストレス等の状況」 「平成19年度労働者健康状況調査」
- 牛田聡子・高木修・神山進・阿部久美子・福岡欣治 (1998) 着装規範に関する研究(第2報)「場面と基準の関係性を規定する個人差要因」 繊維製品消費科学,39,709-715.

Peluchette Joy V., Karl Katherine, Rust Kathleen (2006) Dressing to impress: Beliefs and attitudes regarding workplace attire. *Journal of Business and Psychology*, 21(1), 45-63.

注) 本研究は、高木の指導の下で中川が行った修士論文のための研究に基づいている。