就職活動における企業の大学びいきが嫉妬感情に与える影響

○伊藤健彦

(東京大学人文社会系研究科)

キーワード: 嫉妬、ひいき、就職活動

The effect of companies' university favoritism on jealous emotion in job hunting

Takehiko Ito

(Graduate School of Humanities and Sociology, The University of Tokyo)

Key Words: Jealousy, favoritism, job hunting

目 的

現在の日本の就職活動において、企業は、個人の能力や努力のみならず、その個人が属する学校名を可否の判断材料としている(長谷川, 2013)。男女差別の場合と異なり、学校名は本人の能力や努力で獲得したものという観点から、学校名に基づいた企業のひいきについての違法性は認められていない(山田, 2014)。しかし、違法性は認められていないとはいえ、自分の所属していない大学がひいきされ、その場面に就職活動という人生において大きなイベントである場合は、ひいきされている大学の学生へネガティブな感情を抱くことが考えられる。そして、心理学過去の知見からすると、ひいきされている大学の学生に対して嫉妬感情が生まれることが予想される。

嫉妬感情は、暴力的、あるいは復讐的な行動に結びつきやすい感情であり、一般的には対人関係に悪い影響を及ぼすとされている(坪田, 1993)。よって、ひいきされた大学の学生に対する嫉妬感情は、その学生に対するネガティブなイメージを生み、さらには企業へのネガティブなイメージを生むことが考えられる。こうした組織の印象形成の観点から見ると、嫉妬感情を実証的に検討する必要があるが、こうした知見は見当たらない。そこで本研究は、企業の大学びいきが嫉妬感情を生起させる過程を検証することを目的とした。

嫉妬感情はどのような時に生じるのであろうか。一つに、嫉妬は社会的比較によって生じ、自分の業績や地位などの何らかの次元において、自分の方が優位か同等である、あるいはそうあるべきだと思っているにもかかわらず、実際には他者の方が優位に立っていると認知した時に生じる不快な感情であると言われている(Bers & Rodin, 1984)。さらに、自分と比較他者との親密度に関わりなく、重要な次元で他者が優位な場合に嫉妬感情が強くなるという(Tesser & Collins, 1988; 坪田, 1991)。また、集団間感情の知見を参照すると、例えば、Fiske, Cuddy, Glick, & Xu (2001) は、嫉妬感情は高い能力を持ち、かつ、冷たい印象の集団に対して抱かれることを示し、Neuberg & Cottrell (2003) は、内集団の能力を脅かす集団に対して嫉妬感情が生まれることをモデル化している。以上の知見から、以下の仮説を立てた。

仮説 企業の大学びいきによる他大学の有利性は、求職者の嫉妬感情を生起させる。

方 法

参加者 実験は2013年11月に、都内の大学生(男29人、女19人; 平均20.58歳、標準偏差1.61歳)を対象として行われた。

手続き シナリオを用いた質問紙実験を用い、実験参加者は、企業の大学びいき条件と統制条件にランダムに振り分けられた。その後、参加者はシナリオを読み、嫉妬感情項目、そして操作チェック項目に回答した。

シナリオ 実験参加者や参加者の大学の学生が、就職活動に

おいて人気企業の入社試験を受けようとしていて、X大学の学生も例年受けに来ているという内容が描かれている。企業の大学びいき条件では、企業側はX大学の学生の方を参加者の大学の学生よりも例年明らかに多く採用しており、企業にはX大学出身の社員が多く、X大学の学生を好んでいるため、彼らは有利であるという情報が書かれている。統制条件ではそうした情報はない。

質問項目 X大学の学生への嫉妬感情は、「就職活動中のあなたは、次のような感情を、X大学の学生に対してどの程度感じますか」という質問における「嫉妬」に対して7件法で測定された。

結 果

操作チェック 「さきほどの文章を読んでいた時、X大学の学生は、就職活動中のあなたの大学の学生よりも就職試験で有利だと思いませんか」という項目において、企業の大学びいき条件($M=5.88$)と統制条件($M=3.13$)で比較したところ、両者の差は有意であった($t(45.17)=8.71, p<.001$)。

仮説検証 X大学の学生に対する嫉妬感情について、企業の大学びいき条件($M=5.58$)と統制条件($M=4.13$)で比較したところ、両者の差は有意であった($t(34.49)=3.83, p<.01$; 図1)。

考 察

結果から、企業の大学びいき条件では統制条件よりも嫉妬感情が有意に高かったため、仮説は支持された。

今回は、偏差値ランキングが高い大学の学生が実験参加者であったが、次回はそうでない学生を対象に実験を行い、嫉妬感情が生起するかどうかを確かめる必要があるだろう。

そして、嫉妬感情の強さには、年齢、性別、自尊心など多くの要因が影響する(坪田, 1993)と言われている。こうした観点を含め、なぜ企業の大学びいきが嫉妬感情を生起させるのかを検討する必要があるだろう。

また、嫉妬感情がひいきされている大学の学生へのイメージや、ひいきしている企業へのイメージに影響する過程を検討することで、本研究の応用的意義を示す必要があるだろう。

引用文献

坪田雄二 (1993). 原因帰属が社会的比較によって生じる嫉妬感情に与える影響 実験社会心理学研究, 33, 60-69.