

就労者の仕事上の条件による セルフ・モニタリング得点差の検討

立教大学大学教育開発・支援センター 大嶋 玲未^{1,2,3}

Study of Differences in Self-Monitoring Score in Relation to Job Condition of Workers

Remi Ohshima (Center for Development and Support of Higher Education, Rikkyo University)

Self-monitoring, which is a tendency to observe and take control of self-performed behavior, is one of the personality traits that has drawn attention in relation to job performance. Here, I focused on various types of jobs (e.g., industrial sector, jobs classification classified according to degree of skills required, and career track type) and examined the differences in scores in self-monitoring among workers in different jobs. The participants were 515 full-time workers (422 males, 93 females; mean age 44.28 ($SD = 8.30$)). Results showed that the “comprehensive worker,” who assumes a core activity in the organization, had high scores for the “ability to modify self-presentation,” which is a subscale of the self-monitoring scale. Additionally, results showed that workers who are required to communicate with others in their role (e.g., provider of a service, sales representative) attached greater importance to self-monitoring.

Key words: self-monitoring, industrial sector, jobs classification classified according to degree of skills required, career track type b category, career track type.

はじめに

人は社会的に認められるため、また、他者とのコミュニケーションを自分の有利に進めるため、他者からみえる印象をコントロールしようとする動機をもつ (Snyder, 1986, 齊藤訳 1998)。他者に良い印象をもたれようとすれば、他者に見せる印象と本心との間にギャップが生じたとしても、周

囲の期待や雰囲気に合わせてることを優先する意思、さらに、それに伴うスキルが求められるだろう。具体的には、周囲からのサイン（たとえば、自分に向けられている期待や、その場の状況、雰囲気）を察知し、自身の印象を客観的な視点からモニタリングした上で、状況に応じた振る舞いを表現することが必要になる。セルフ・モニタリング (self-monitoring) はこうした印象操作、自己呈示の傾向の個人差を表す性格特性であり、社会的な適切さについての状況の手掛かりをガイドラインとして、自身の表現行動を観察し、統制する傾向性と説明される (cf., Gangestad & Snyder, 2000; Snyder, 1974)。

セルフ・モニタリングの個人差

セルフ・モニタリング傾向の強い人物は高モニター (high self-monitors) と呼ばれ、自身の振る

¹ 本研究で使用した調査データは、中日本高速道路株式会社東京支社との共同研究の一環として収集された。

² 本研究は、平成 27 年度に立教大学大学院現代心理学研究科に提出した博士論文の一部に加筆・修正を行ったものであり、調査データと結果については博士論文で報告済みである。博士論文の執筆にあたり御指導を頂きました芳賀繁先生、大野久先生、田中堅一郎先生に、厚く御礼申し上げます。

³ 本研究は、パーソナリティ研究に掲載された大嶋・宮崎・芳賀 (2016) で使用したデータを異なる観点から分析したものである。

舞いを観察し、周囲の状況や他者の期待に応じてコントロールする傾向性の強い人物である (cf., Day, Schleicher, Unckless, & Hiller, 2002)。高文脈文化 (Hall, 1976) に分類される日本では言語化されない情報がコミュニケーションにおいて重要な役割を担っていることから、雰囲気や文脈を重んじる志向性は社会的に受け入れられやすい価値観であると考えられる。Snyder (1986 齊藤訳 1998) は、日本は従うべき規則と演じる役割に高い価値が置かれる社会であるとした上で、こうした社会には、高モニターが多く存在する可能性があることを示唆している。一方、この傾向の弱い人物は低モニター (low self-monitors) と呼ばれ、自分自身に正直にあらうとし、相手や社会的文脈にかかわらず一貫した自己を提示する人物と説明される (cf., Day et al., 2002)。

セルフ・モニタリングの個人差は、日常の様々な場面での行動パターンの違いに繋がることが実証され、一時期その測定尺度は最も人気のあるパーソナリティ尺度の一つとされた (Briggs & Cheek, 1988)。たとえば産業・組織心理学領域では、セルフ・モニタリングで説明される個人の態度や行動パターン、志向性の差異は、仕事での人事評価、仕事上のパフォーマンスなどにも影響すると考えられ、関連研究が数多く行われている (cf., Day et al., 2002; Day & Schleicher, 2006)。136 の研究を対象とした Day et al. (2002) のメタ分析の結果からは、セルフ・モニタリングは仕事上のパフォーマンス、リーダーシップ、職務関与など、仕事に従事する上で望ましいとされるの変数と関連する可能性が示された。また、セルフ・モニタリングにかかわる先行研究を概観した Day & Schleicher (2006) は、高モニターはリーダーとしての素質が強く、昇進と関連する傾向がみられることから、世渡りや、出世のための戦術に長けていると説明している。さらに、高モニターは低モニターと比較して役割葛藤に陥りやすいといったネガティブな側面についても注目された (e.g., Day et al., 2002; Mehra & Schenkel, 2008; 大嶋, 2015)。

本研究の目的

ところで、セルフ・モニタリングの高さは、相手や状況に応じた臨機応変な対応がとれるなどのコミュニケーションスキルの高さにも繋がることから、特に顧客とのコミュニケーションが業務の中核となるサービス就労者にとっては高いことが望ましいと考えられている (cf., 小口, 1995)。また、セルフ・モニタリングに注目した産業・組織心理学領域の実証研究のサンプルも、サービス就労者をはじめ、仕事をする上で他者とのコミュニケーションが求められる職業従事者が選ばれやすい傾向があるように思われる (e.g., Caldwell & O'Reilly, 1982; Moser & Galais, 2007; 大嶋, 2015, 大嶋・小口, 2014; 山口・小口, 2000)。しかし、実際に業種や職種といった仕事上の条件によって就労者のセルフ・モニタリング得点がどのように異なるかを記述した研究は、著者の調査したところ見当たらない。業種、職種といった仕事の条件ごとに就労者のセルフ・モニタリング傾向に違いがあるとすれば、それは就労者のセルフ・モニタリングの得点差に注目した研究を行う際に勘案すべき要因であるといえる。よってこれを明らかにしておくことは、就労者を対象としたセルフ・モニタリング研究を行う際の参考資料として意義があるだろう。また実際に就労者のセルフ・モニタリングが高い条件があるとすれば、その条件に当てはまる職業では高モニターが多く採用されている、あるいは、セルフ・モニタリングが仕事をする上での適性と関係しているために高モニターがその仕事に定着しやすい可能性があると考えられる。そのためセルフ・モニタリングが求められる仕事上の条件の記述は、就労者のジョブマッチングを考える際にも有用だろう。

以上のことから本研究では、業種、職種、採用コースといった仕事上の条件間での就労者のセルフ・モニタリングの得点差について検討する。さらに、セルフ・モニタリングで説明される能力はどのような条件の就労者に必要だと考えられているのかについても明らかにする。

方 法

調査対象者

全国の正社員の就労者 515 名（男性 422 名，女性 93 名）を対象に Web 調査を行った。調査対象者の平均年齢は 44.28 歳 ($SD = 8.30$ 歳) であった。

調査の手続き

インターネットリサーチを専門とする A 社に委託し，インターネット調査を実施した。モニターは事前に A 社の登録規定に同意してモニターとしての会員登録をしており，回答を行うとモニターには A 社が規定する所定のポイントが付与されることになっている。A 社が所有するモニター会員うち，(a) 調査実施時点で日本の会社や組織に正社員として勤務していること，(b) 高度に専門性の強い職務にあたる就労者でなく（たとえば，医師，弁護士など），一般企業に所属していることが想定される業種，職種であることを条件にスクリーニングをかけ，500 名からデータを回収するように依頼した。なお，本調査は就労者の安全態度を促進する要因について検討する調査と同時に実施したものであったため，回収希望数の 500 サンプルのうち 200 サンプルは現業系，つまりラインや作業現場での職務に従事する就労者から回答を回収するように依頼をした。スクリーニングの結果事前に提示した条件に合致した 515 名を対象に，A 社より回答画面の URL が送信され，指定されたウェブサイト上で質問項目に回答するように教示をした。調査画面では，回答する調査が「お仕事に関するアンケート」であることが回答者に告げられた。

調査期間

スクリーニング調査，本調査ともに 2014 年 9 月に実施，回収した。

使用した尺度

セルフ・モニタリング Lennox & Wolfe (1984) を岩淵・田中・中里 (1982) と Buss (1980, 大淵

訳 1991) が翻訳したものを小口 (1995) が一部改訂した 13 項目を使用した（項目は Appendix 1 を参照）。Lennox & Wolfe (1984) の尺度では，他者の様子や周囲の状況を感じ取ったり，読み取ったりする能力とかかわる「他者表出行動への敏感さ (sensitivity to expressive behavior of others; 以下，感受性と表記する)」と，周囲に合わせて，自らの振る舞いを変化させる実際の自己呈示の程度を説明する「自己呈示変容能力 (ability to modify self-presentation; 以下，変容性と表記する)」の 2 つの下位尺度からセルフ・モニタリングが説明される。回答は「1. まったく当てはまらない」から「5. 非常に当てはまる」の 5 件法で求めた。

セルフ・モニタリングが自身の業種・職種に必要と認知される程度 セルフ・モニタリング (Lennox & Wolfe, 1984) の感受性，変容性それぞれで説明される能力が，自身の従事する「業種」と「職種」でどの程度必要であると感じているかを尋ねた。業種については，「(他者の様子や周囲の状況を感じ取ったり，読み取ったりする能力) は，私の業種では必要である」，「(周囲に合わせて，自らのふるまいを変化させる能力) は，私の業種では必要である」の 2 項目，職種については，「(他者の様子や周囲の状況を感じ取ったり，読み取ったりする能力) は，私の職種では必要である」，「(周囲に合わせて，自らのふるまいを変化させる能力) は，私の職種では必要である」の 2 項目で尋ねた。回答は「1. 全くあてはまらない」から「5. 非常にあてはまる」の 5 件法で回答を求めた。

フェイス項目 勤続年数，現在の会社（組織）での在職期間，週あたりの勤務時間，業種，職種，雇用形態，採用コースを尋ねた（業種，職種の詳細は Table 1 を参照）。またインターネット会社から回答者の基本情報として，性別，年齢，都道府県，地域，職業にかかわるデータを得た。

上記の変数の他に，「組織内政治の知覚」，「政治スキル」，「主要 5 因子性格」，「組織市民行動」，「安全行動意思」，「安全態度」，「安全リーダーシップ」についての回答を求めたが，今回の分析には使用しないため報告は行わない。

結 果

業種、職種、採用コースの分類

本研究では、調査を委託した A 社が予め設定していた業種、職種の分類を用いて、回答者自身に自身の従事する業種、職種について選択を求めた。回収した 515 データの内訳をみると、業種で $n = 1-85$ 、職種で $n = 1-119$ とばらつきがあったため、心理学を専攻する 3 名が業種、職種のカテゴリーを類似性の観点からそれぞれ 4 つのカテゴリーに集約した (Table 1)。その際、(a) 他の業種、職種と併合することが難しい選択肢、(b)「その他」に分類され、回答から業種、職種の内容が把握できない選択肢に関してはカテゴリーから除外した⁴。

また、業種・職種とあわせて採用コースについての回答を求めた。採用コースとは厚生労働省 (2005) が定めた、労働者の職種、資格等に基づき複数のコースを設定し、コースごとに異なる配置・昇進、教育訓練等の雇用管理を行うシステム

⁴ 業種では、水産・農林 ($n = 1$)、鉱業 ($n = 1$)、官庁・自治体 ($n = 1$)、その他団体 ($n = 6$)、その他 ($n = 9$) の計 18 データ、職種では、調理 ($n = 1$)、経営管理/コンサルタント (会計/戦略など) ($n = 1$)、コンサルタント (IT 関係) ($n = 2$)、大工 ($n = 1$) の計 5 データを除外した。

⁵ 厚生労働省 (2005) の分類によれば、総合職は、「基幹的業務又は企画立案、対外折衝等総合的な判断を要する業務に従事し、原則転居を伴う転勤がある」、一般職は、「主に定型的業務に従事し、原則転居を伴う転勤がない」、準総合職は総合職に準ずる業務に従事し、一定地域エリア内のみの転勤がある」、中間職は「総合職に準ずる業務に従事するが、転居を伴う転勤がない」、専門職は、「特殊な分野の業務において専門的業務に従事する」、現業職は、「技能分野の業務に従事する」コース形態である。

⁶ 配置不変性と測定不変性は、多母集団因子分析で必要となる手続きである。配置不変性は比較したいグループ間で因子と質問項目の対応関係が等しいと仮定するが、因子負荷量が等値であるかまでは問わない仮説である。測定不変性はこれよりも強い制約で、比較したいグループ間では因子負荷量まで等しいとする仮説である。本研究のようにグループ間で因子得点の差を検討する際には、測定不変性の成立が必要になる (cf., 豊田, 2007)。

における枠組みであり、総合職、一般職、準総合職、中間職、専門職、現業職の 6 つから説明される⁵。調査票では厚生労働省 (2005) のコース別雇用管理制度の枠組みとそれぞれの採用コースの定義を回答者に提示し、選択式で回答を求めた。なお、準総合職 ($n = 10$)、中間職 ($n = 38$) については、一般に総合職と同一条件として扱われることが多いこと、回答した人数が比較的少なかったことから、本研究ではこれらの 3 条件を集約して「総合職」条件とした。

基礎的分析

全回答者データ ($N = 515$) を用い、セルフ・モニタリングを測定する 13 項目に対して Lennox & Wolfe (1984) で想定される因子構造を想定した確証的因子分析を行った (項目は、Appendix 1 を参照のこと)。適合度は $GFI = .93$, $AGFI = .90$, $CFI = .93$, $RMSEA = .07$ であり、概ね許容できる値であると判断した。信頼性係数は「感受性」で $\alpha = .85$ 、「変容性」で $\alpha = .78$ と十分な値が確認されたことから、それぞれの因子に含まれる項目の得点平均値を下位尺度得点とした。基礎的分析として、セルフ・モニタリング下位尺度と、就労者の年齢、勤続年数、週あたりの勤務時間の関連性を検討した結果を Table 2 に示す。感受性と勤続年数の間には、有意な負の相関が確認された。

性別、業種、職種、採用コースによるセルフ・モニタリングの得点差

続いて、性別、業種、職種、採用コースといった就労者の条件によるセルフ・モニタリングの得点差を検討する。なお、得点比較を行う際には、比較する条件間でセルフ・モニタリングの因子不変性が成立している必要がある。そこで比較する条件間で多母集団因子分析を実施し、セルフ・モニタリングの配置不変性、測定不変性を確認した上で得点比較を行うこととした⁶。

はじめに、Lennox & Wolfe (1984) の因子構造で性別をグループ条件に設定した多母集団因子分析を実施した。性別ごとの適合度は、男性で GFI

Table 1
本研究における業種、職種の分類

| 業種分類 (n = 497) | | | 職種分類 (n = 510) | | |
|----------------|--------------------------|----|----------------------|---------------|-----|
| 分類名 | 回答時の分類名 | n | 分類名 | 回答時の分類名 | n |
| インフラ (n = 73) | ソフトウェア | 24 | 営業 (n = 64) | 営業／営業企画 | 64 |
| | Sier/Nier, システムコンサルファーム, | 10 | | 研究／開発 | 47 |
| | 電気・ガス・水道 | 8 | 間接部門 (n = 277) | 財務／会計／経理 | 35 |
| | 情報サービス | 8 | | 総務 | 29 |
| | 倉庫 | 8 | | 一般事務／営業事務 | 28 |
| | 道路輸送 | 5 | | 施工管理 | 27 |
| | 通信 | 5 | | 設計 | 25 |
| | 水上輸送 | 2 | | 情報システム | 24 |
| | 郵便・運輸サービス | 2 | | 購買／物流 | 13 |
| | 鉄道 | 1 | | 建築士 | 8 |
| 製造 (n = 201) | その他製造 | 57 | | クリエイター／デザイナー | 7 |
| | 電気機器 | 28 | | 法務／知的財産 | 6 |
| | 輸送用機器 | 15 | | 人事／労務 | 5 |
| | 機械器具 | 14 | | プランニング・測量・積算 | 5 |
| | 精密機器 | 13 | | 仕入／商品管理 | 4 |
| | 化学・化学品・化粧品 | 12 | | 経営企画／事業企画 | 4 |
| | 食品・飲料 | 11 | | 企画 | 3 |
| | 金属製品 | 11 | | 施設・設備管理 | 2 |
| | 鉄鋼・非鉄 | 9 | | 警備／守衛 | 2 |
| | 衣料・繊維 | 5 | | 倉庫管理 | 1 |
| | ゴム製品 | 5 | | 清掃関連スタッフ | 1 |
| | 木材・木製品 | 3 | | ビル施設管理/メンテナンス | 1 |
| | 家具・装備品 | 3 | サービス部門 (n = 29) | カスタマーサポート | 9 |
| | パルプ・紙 | 3 | | 売り場担当 | 8 |
| | 薬剤／医薬品 | 3 | | ホール/フロアスタッフ | 4 |
| | プラスチック製品 | 3 | | ホテル/宿泊サービス | 4 |
| | 窯業・土石業 | 3 | | ドライバー/配送スタッフ | 4 |
| サービス (n = 133) | 情報通信機器 | 3 | 生産/製造/工事部門 (n = 140) | 生産／製造 | 119 |
| | その他サービス | 32 | | 工事 | 21 |
| | その他卸 | 16 | | | |
| | その他小売 | 14 | | | |
| | 銀行・信託 | 12 | | | |
| | 保険 | 11 | | | |
| | 出版・印刷 | 7 | | | |
| | 飲食店 | 6 | | | |
| | 宿泊所・ホテル | 5 | | | |
| | 老人福祉・介護 | 4 | | | |
| | 食品・飲料小売 | 3 | | | |
| | 家電・電気器具小売 | 3 | | | |
| | 医薬品・化粧品小売 | 3 | | | |
| | その他機器卸 | 2 | | | |
| | 百貨店 | 2 | | | |
| | 証券・先物 | 2 | | | |
| | 娯楽 | 2 | | | |
| | 教育 | 2 | | | |
| | 衣服繊維卸 | 1 | | | |
| | 食料飲料卸 | 1 | | | |
| | 電気機器卸 | 1 | | | |
| | スーパー・コンビニエンスストア | 1 | | | |
| | その他金融 | 1 | | | |
| | 旅行 | 1 | | | |
| | 広告・調査 | 1 | | | |
| 建築不動産 (n = 90) | 建設 | 85 | | | |
| | 不動産 | 5 | | | |

Table 2
セルフ・モニタリングと年齢、勤続年数、週あたりの勤務時間の関連性

| 項目 | M | SD | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------|--------|--------|---------|------|---------|------|---|
| 1 感受性 | 3.13 | 0.64 | — | | | | |
| 2 変容性 | 3.03 | 0.57 | .60 *** | — | | | |
| 3 年齢 | 44.28 | 8.30 | .01 | .07 | — | | |
| 4 勤続年数(月換算) | 173.95 | 118.82 | -.11 * | -.07 | .44 *** | — | |
| 5 週あたりの勤務時間 | 45.27 | 13.17 | -.04 | -.06 | .00 | -.03 | — |

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

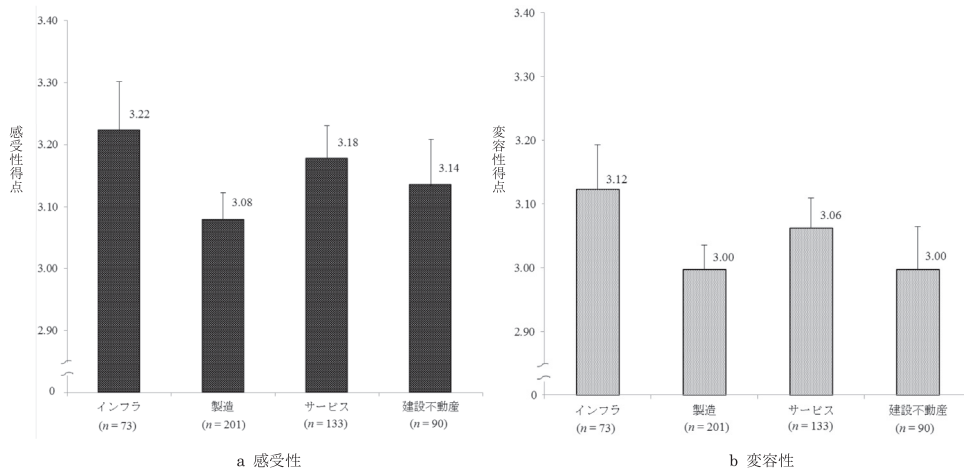


Figure 1. 業種による感受性、変容性の得点差（エラーバーは標準誤差）。

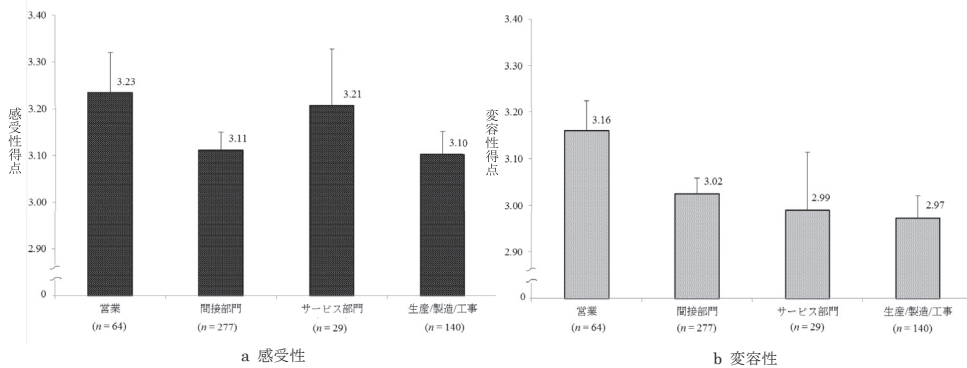


Figure 2. 職種による感受性、変容性の得点差（エラーバーは標準誤差）。

= .92, AGFI = .89, CFI = .93, RMSEA = .08, 女性で GFI = .86, AGFI = .79, CFI = .90, RMSEA = .08 であった⁷。配置不変性、測定不変性を検討したところ、配置不変モデルの適合度は GFI = .91, AGFI = .87, CFI = .92, RMSEA = .05, 測定不変モデルの適合度は GFI = .91, AGFI = .88, CFI = .93, RMSEA = .05 と概ね許容できる値が確認された。配置不変モデルと測定不変モデルの適合度、変化量から

⁷ 一部の条件ではモデルの適合度が低かったが、多母集団分析では、同時分析の結果で適合度が向上する場合がある (cf., 豊田, 2007)。そのため条件ごとの適合度が低い場合にも、配置不変性、測定不変性の検討を行った。

測定不変モデルの採択は妥当であると判断し、セルフ・モニタリング得点の性差を検討した。性別を独立変数、セルフ・モニタリングの下位尺度（感受性、変容性）をそれぞれ従属変数とした t 検定を実施したところ、感受性得点（男性： $M = 3.12$, $SD = 0.63$, 女性： $M = 3.20$, $SD = 0.65$, $t(513) = 1.13$, $p = .26$, $d = 0.13$ ）、変容性得点（男性： $M = 3.03$, $SD = 0.57$, 女性： $M = 3.05$, $SD = 0.55$, $t(513) = 0.32$, $p = .75$, $d = 0.04$ ）ともに、性差はみられなかった。

次に、業種、職種をグループ条件に設定した多母集団因子分析を実施した。業種条件ごとに適合度を算出したところ、インフラでは GFI = .78, AGFI = .69, CFI = .83, RMSEA = .13, 製造では

GFI = .90, AGFI = .86, CFI = .90, RMSEA = .08, サービスでは GFI = .84, AGFI = .78, CFI = .82, RMSEA = .11, 建築不動産では GFI = .83, AGFI = .76, CFI = .89, RMSEA = .11 であった。配置不変性, 測定不変性を検討したところ, 配置不変モデルの適合度は GFI = .85, AGFI = .79, CFI = .87, RMSEA = .05, 測定不変モデルの適合度は GFI = .84, AGFI = .80, CFI = .86, RMSEA = .05 であった。AGFI の値がやや低かったが全体としては概ね許容できる値であると判断した。適合度の変化量から測定不変モデルの採択は妥当であると判断し, 業種条件を独立変数, 感受性, 変容性を従属変数とした一元配置分散分析を行った。その結果, 感受性得点 ($F(3, 493) = 1.18, p = .32, \eta^2 = .01$), 変容性得点 ($F(3, 493) = 1.12, p = .34, \eta^2 = .01$) とも条件による有意差はみられなかった (Figure 1)。

続いて, 職種条件ごとに適合度を算出した。営業では GFI = .83, AGFI = .76, CFI = .92, RMSEA = .08, 間接部門では GFI = .90, AGFI = .86, CFI = .90, RMSEA = .09, サービス部門では GFI = .58,

AGFI = .40, CFI = .65, RMSEA = .20, 生産 / 製造 / 工事では GFI = .88, AGFI = .83, CFI = .90, RMSEA = .08 であった。配置不変モデルの適合度は GFI = .86, AGFI = .80, CFI = .88, RMSEA = .05, 測定不変モデルの適合度は GFI = .85, AGFI = .82, CFI = .88, RMSEA = .05 であり, モデルの適合度, 変化量から測定不変モデルの採択は妥当であると判断した。職種条件を独立変数, 感受性, 変容性を従属変数とした分散分析を行ったところ, 感受性得点 ($F(3, 506) = 0.88, p = .45, \eta^2 = .01$), 変容性得点 ($F(3, 506) = 1.68, p = .17, \eta^2 = .01$) ともに条件による有意差はみられなかった (Figure 2)。

最後に, 採用コースをグループ条件に設定した多母集団因子分析を実施した。条件ごとの適合度は, 総合職では GFI = .90, AGFI = .86, CFI = .93, RMSEA = .07, 一般職では GFI = .90, AGFI = .86, CFI = .92, RMSEA = .08, 専門職では GFI = .77, AGFI = .67, CFI = .82, RMSEA = .12, 現業職では GFI = .79, AGFI = .70, CFI = .93, RMSEA = .08 であった。配置不変モデルの適合度は GFI = .87,

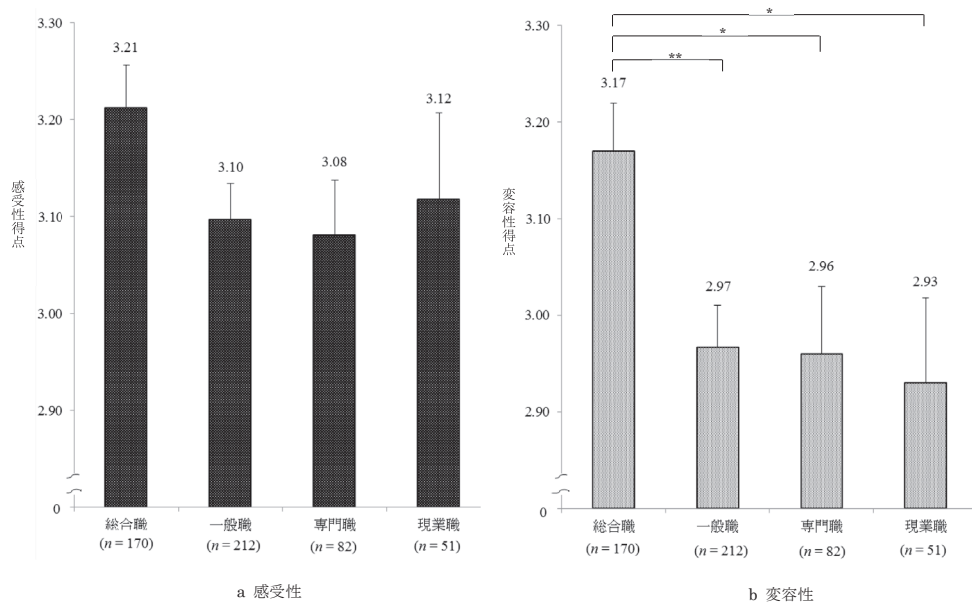


Figure 3. 採用コースによる感受性, 変容性の得点差 (エラーバーは標準誤差)。アスタリスクは有意差を示す (* $p < .05$, ** $p < .01$)。

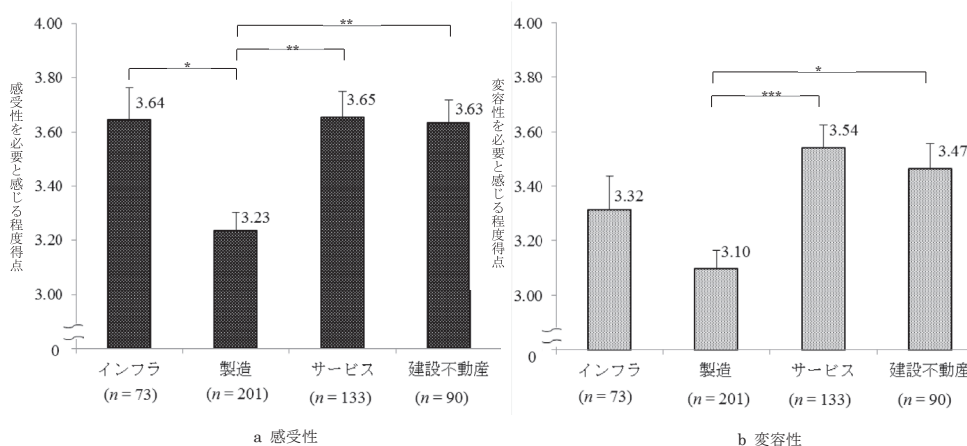


Figure 4. 感受性、変容性を必要と感じる程度の業種差（エラーバーは標準誤差）。
 アスタリスクは有意差を示す（* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ ）。

AGFI = .81, CFI = .91, RMSEA = .04, 測定不変モデルの適合度では GFI = .86, AGFI = .82, CFI = .91, RMSEA = .04 であり、モデルの適合度、変化量から測定不変モデルの採択は妥当であると判断した。採用コースを独立変数、感受性、変容性を従属変数とした一元配置分散分析を行った結果、感受性得点では採用コースによる群間差はみられず ($F(3,511) = 1.31, p = .27, \eta^2 = .01$)、変容性得点では条件間で有意差が認められた ($F(3, 511) = 5.43, p = .001, \eta^2 = .03$)。Tukey の HSD 法による多重比較を行ったところ、総合職群 ($M = 3.17, SD = 0.57$) と一般職群 ($M = 2.97, SD = 0.55, p = .003, d = 0.37$)、専門職群 ($M = 2.96, SD = 0.51, p = .027, d = 0.38$)、現業職群 ($M = 2.93, SD = 0.64, p = .037, d = 0.41$) の得点差が有意であり、総合職群の変容性得点は一般職群、専門職群、現業職群よりも有意に高かった (Figure 3)。

セルフ・モニタリングが職務に必要と認知される程度の業種・職種差

次に、就労者が仕事を行う上でセルフ・モニタ

リングが必要と感じる程度に、業種、職種条件による差異がみられるかを検討した。

まず、業種を独立変数とし、「他者の様子や周囲の状況を感じ取ったり、読み取ったりする能力は、私の業種では必要である」(感受性を必要と感じる程度)、「周囲に合わせて、自らのふるまいを変化させる能力は、私の業種では必要である」(変容性を必要と感じる程度)の2項目の回答得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った。その結果、感受性を必要と感じる程度 ($F(3, 493) = 6.78, p < .001, \eta^2 = .04$)、変容性を必要と感じる程度 ($F(3, 493) = 6.91, p < .001, \eta^2 = .04$) とともに条件による有意な得点差がみられた (Figure 4)。

次に、Tukey の HSD 法による多重比較を行った⁸。感受性では製造群 ($M = 3.23, SD = 1.00$) とインフラ群 ($M = 3.64, SD = 1.02, p = .022, d = 0.41$)、サービス群 ($M = 3.65, SD = 1.09, p = .003, d = 0.41$)、建設不動産群 ($M = 3.63, SD = 0.81, p = .002, d = 0.42$) の間に有意な得点差がみられ、製造群よりもインフラ群、サービス群、建設不動産群が有意に高かった。変容性では製造群 ($M = 3.10, SD = 0.91$) とサービス群 ($M = 3.54, SD = 0.97, p < .001, d = 0.47$)、建設不動産群 ($M = 3.47, SD = 0.85, p = .011, d = 0.42$) の間に有意な得点差がみられ、製造群よりもサービス群、建設不動産群の

⁸ 業種条件における感受性を必要と感じる程度では、等質性の仮定が棄却されたため、Tamhane の T2 の方法に基づく調整を行った。

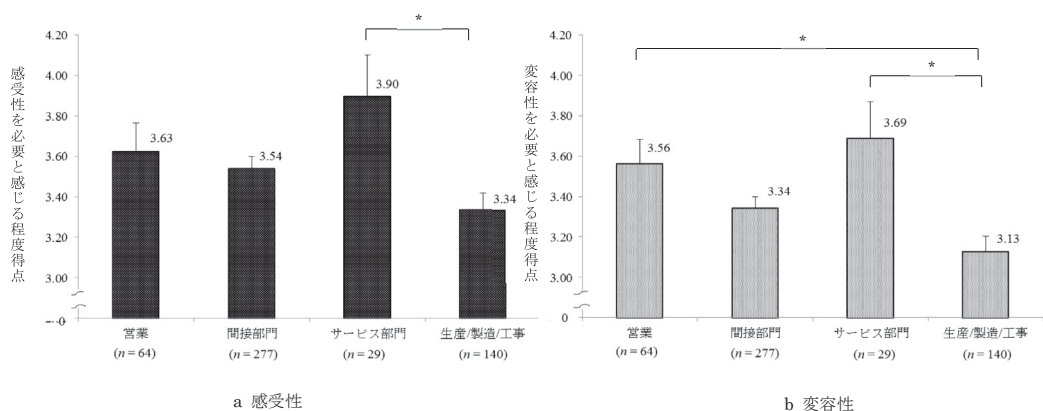


Figure 5. 感受性、変容性を必要と感じる程度の職種差（エラーバーは標準誤差）。
 アスタリスクは有意差を示す（* $p < .05$ ）。

得点が有意に高かった。

次に、職種を独立変数とし、「他者の様子や周囲の状況を感じ取ったり、読み取ったりする能力は、私の職種では必要である」（感受性を必要と感じる程度）、「周囲に合わせて、自らのふるまいを変化させる能力は、私の職種では必要である」（変容性を必要と感じる程度）の2項目の回答得点を従属変数とした一元配置分散分析を行った。その結果、感受性を必要と感じる程度（ $F(3, 506) = 3.16, p = .024, \eta^2 = .02$ ）、変容性を必要と感じる程度（ $F(3, 506) = 5.05, p = .002, \eta^2 = .03$ ）それぞれで、条件による有意な得点差がみられた（Figure 5）。TukeyのHSD法による多重比較を行ったところ、感受性では生産/製造/工事群（ $M = 3.34, SD = 1.00$ ）とサービス部門群（ $M = 3.90, SD = 1.11, p = .034, d = 0.55$ ）の間に有意な得点差がみられ、生産/製造/工事群よりもサービス部門群が有意に高かった。変容性では生産/製造/工事群（ $M = 3.13, SD = 0.88$ ）と営業群（ $M = 3.56, SD = 0.97, p = .011, d = 0.47$ ）、サービス部門群（ $M = 3.69, SD = 0.97, p = .016, d = 0.63$ ）の間に有意な得点差がみられ、生産/製造/工事群よりもサービス部門群、営業群が有意に高かった。

考 察

本研究では、就労者の個人差を説明する性格特性の一つであるセルフ・モニタリングに着目し、就労者の仕事上の条件による傾向性の差異を検討した。さらに就労者には、どのような業種、職種でセルフ・モニタリングの必要性が高いと捉えられているかについて検討した。

就労者の業種、職種、採用コース条件によるセルフ・モニタリングの得点差

仕事上の条件によるセルフ・モニタリング得点の差異を検討したところ、採用コース条件間で有意差がみられ、総合職の就労者は、一般職、専門職、現業職の就労者よりも有意に変容性の得点が高いことがわかった。組織の中核的な業務にあたり時にチームを束ねる役割を担うこともある総合職では、組織の中核的業務にはかかわらない一般職や、専門的職務が業務の中心となる専門職、現業職の就労者と比較して、セルフ・モニタリングで説明される態度やスキルの必要性が高いと考えられる。そのため、適性の高さから変容性の高い人物が採用されやすい可能性と、社内外の多様な人々と関わる経験の中で必要に迫られて変容性のスキルが高まる可能性があるだろう。双方の可能

性が考えられるが、セルフ・モニタリングはスキルとしての性質が強いと考えられることもある (cf., Barrick, Parks, & Mount, 2005) 一方で、気質に近い側面もある (cf., Snyder, 1986 齊藤訳 1998)。このことを考慮すると、総合職の就労者は採用以前から変容性が高い傾向があったと考えられるが、さらにさまざまな経験を通してスキルを身につけることで、他の採用コースよりも変容性得点が高くなった可能性が考えられよう。

また、業種、職種の間では就労者のセルフ・モニタリング得点に有意な差がみられなかった。先行研究ではサービス就労者といった他者とのコミュニケーションが求められる職業ではセルフ・モニタリングの重要性が高いと考えられてきたが、実際の日々の業務では多様な能力、スキルが必要とされる。そのため、セルフ・モニタリングのみで職種・業種条件ごとの差を検討した際には有意な結果が得られなかったと考えられるだろう。しかし今回の調査では、回答選択肢の設定と集約にいくつかの問題があったと考えられる。たとえば本研究では調査会社の設定した業種、職種分類を回答選択肢に用いたが、その中には特徴の違う条件が同一選択肢にまとめられているものも存在した (たとえば、「営業/営業企画」)。今後の調査では、こうした回答選択肢については分割することが望ましい。また今回の調査では一つ一つの回答選択肢に含まれるサンプル数が少なかつたため、著者らがいくつかのカテゴリーに業種、職種を集約した上で分析を行った。しかし同一のカテゴリーとした業種、職種の中でも仕事の内容や特徴は異なる可能性があるため、今後はより詳細な条件を設定して検討を行うことが必要だろう。

セルフ・モニタリングが必要とされる程度の業種、職種による差異

また本研究では、就労者が自分自身の従事する業種、職種でセルフ・モニタリングがどの程度必要だと感じるかを尋ね、条件間で得点に差がみられるかを検討した。まず業種条件では、製造群と

比較して、サービス群、インフラ群、建設不動産群の感受性の得点、サービス業群、建設不動産群の変容性の得点が有意に高かった。清水(1990)によればサービスでは職務上の手段として有形財の提供が行われたとしても、無形の価値が重視される。その価値の生成のプロセスにはサービス就労者が重要な担い手となることから、セルフ・モニタリングで説明される能力の必要性が高いと捉えられたと考えられる。また建設不動産業は売買や賃貸などで顧客や関係者との直接的な交渉が求められる可能性がある業種である。扱う商材の付加価値規模が大きい分、仕事を成功裏に収めるためには、折衝交渉能力や、顧客や関係者との信頼関係を構築するコミュニケーション能力が不可欠である。そのため、セルフ・モニタリングが職務を遂行する上で必要な要素の一つと捉えられた可能性があるだろう。

また職種条件では、生産/製造/工事群と比較して、サービス部門群で感受性の得点、営業群、サービス部門群で変容性の得点が有意に高かった。営業やサービス就労は他者とのコミュニケーションが中核的業務である。そのため、対物的職業である生産/製造/工事群よりも仕事をする上でのセルフ・モニタリングの重要性が高く捉えられたと考えられるだろう。

性別、年齢、勤続年数とセルフ・モニタリングの関連性

副次的な分析として、セルフ・モニタリング下位尺度と、就労者の性別、年齢、勤続年数、週あたりの勤務時間の関連性を検討した。Day et al. (2002) のメタ分析では性別、年齢と一次元のセルフ・モニタリングとの関連性について効果量が報告されているが、性別に関しては男性の方が女性よりもセルフ・モニタリングの得点平均値が高いことが示され ($r = .11$, サンプルサイズによって重み付けされた d の平均値 = 0.22), 年齢とセルフ・モニタリングとの間には負の関連性が示されている ($r = -.07$, サンプルサイズによって重み付けされた d の平均値 = -0.13)。しかし論文

内では、この結果は使用するセルフ・モニタリング尺度の種類によって調整されることも確認されており（性別におけるセルフ・モニタリング尺度の種類による調整効果の $Q_B = 11.34, p < .01$, 年齢におけるセルフ・モニタリング尺度の種類による調整効果の $Q_B = 57.99, p < .01$, ），本研究で用いた Lennox & Wolfe (1984) の尺度が用いられた研究のみをみると、性別 ($k = 2$) とセルフ・モニタリングの関連性は $r = .00$ （サンプルサイズによって重み付けされた d の 95%CI [-0.13, 0.15]），年齢 ($k = 3$) とセルフ・モニタリングの関連性は $r = .13$ （サンプルサイズによって重み付けされた d の 95%CI [0.11, 0.43]）であった。この結果を踏まえると、感受性、変容性得点ともに性差がみられず、有意ではないが感受性、変容性と年齢の相関係数が正の値であった本研究の結果は Lennox & Wolfe (1984) の尺度が用いられた先行研究の傾向と一致していると考えられる。

また本研究では、勤続年数と感受性の間には、有意な負の相関が確認された。先行研究ではセルフ・モニタリングと勤続年数の関連性について一貫した結果が得られていない。たとえば販売業のフランチャイズ店で仕事上のパフォーマンスとセルフ・モニタリングの関連性を検討した Caldwell & O'Reilly (1982) では、勤続年数とセルフ・モニタリングの間には有意な正の相関 ($r = .19, p < .05$) が確認されたが、保険外交員を対象に調査を行った Moser & Galais (2007) では本研究と同様、両者の間に有意な負の相関が確認されている ($r = -.25, p < .01$)。こうした結果の差異には、平均勤続年数の長さが影響した可能性が考えられる。Moser & Galais (2007) のサンプルは平均勤続年数 13.64 年、本研究のサンプルは平均勤続年数 14.50 年であった一方、Caldwell & O'Reilly (1982) のサンプルは平均勤続年数 20.2 カ月と短かった。勤続年数が長くなると、組織内で部下や後輩をまとめ、指示、指導を行う立場になりやすく、自分自身の意見や振る舞いに対する一貫性が求められるようになる可能性が高い。また、職位が上がり、周囲に意見や振る舞いを迎合させる必要性も低

くになると考えられるため、そうした期間が一定期間持続し、立場が定着すると、セルフ・モニタリングを行う動機自体が低くなる可能性がある。そのため、比較的勤続年数の長かった Moser & Galais (2007) や本研究のサンプルでは両者の間に負の関連性がみられた可能性が考えられる。一方 Caldwell & O'Reilly (1982) の対象集団は勤続年数自体が短かったことから、こうした傾向が見られなかった可能性があるだろう。

また、Caldwell & O'Reilly (1982) でセルフ・モニタリングと勤続年数に負の関連性がみられなかっただけでなく、正の関連性がみられた理由には、平均勤続年数が短かったことに加えて仕事内容も関係していると考えられる。大嶋・小口 (2014) は、セルフ・モニタリングがサービス就労に従事する際に特に必要になる可能性があるとした上で、その中でも、顧客と不特定かつ一過的な関係性を持つオープン型サービス（上原, 1990）でセルフ・モニタリングが顧客や上司からの評価に結びつくことを示唆している。Caldwell & O'Reilly (1982) でサンプルとした販売業はオープン型サービスであり、さらに平均勤続年数が 3 年程度であるため、回答者の多くは顧客対応が主な業務であった可能性が高いと考えられる。顧客対応では、顧客の期待や状況に応じた臨機応変な振る舞いが求められる、あるいは、そうした特徴を元々有する人物で適性が高いことから、勤続年数が長いほど、セルフ・モニタリングが高かった可能性があるだろう。これらの可能性も踏まえ、今後勤続年数とセルフ・モニタリングの関連性に影響を与える要因についても詳細な検討が必要である。

本研究の問題と今後の課題

最後に、本研究の問題点と今後の課題を 2 点挙げたい。1 点目に、業種、職種条件の分類の問題が挙げられる。前述のように、本研究では業種、職種を尋ねる際に調査会社の設定した回答選択肢を用いており、その一部には特徴の異なる業種、職種が同一選択肢に含まれている条件も存在した。また選択者数が 1 以上あった回答選択肢を

用いてカテゴリーの集約をしたが、回答者が0の業種、職種も存在し、さらに、一部の専門職については予めモニターから除外していた。よって今回の調査ではすべての職種、業種従事者が網羅されていたとは言い難く、分類が偏っていた可能性もある。今後はより広域なサンプルから回答を得ることが望ましい。また、分類の集約方法については再考の余地があると考えられる。2点目に、検討した条件が限定的であったことが挙げられる。本研究では主に業種、職種、採用コースの違いに着目したが、たとえばセルフ・モニタリングはキャリアの成功とかかわりが強い (cf., Day & Schleicher, 2006) ことから、組織内での立場や役職といったポジションはセルフ・モニタリングの得点に影響を及ぼす可能性が考えられる。今後はこうした結果に影響を及ぼしうる条件を追加検討し、条件ごとのセルフ・モニタリング傾向の特徴について、より詳細に検討することが望ましいだろう。

引用文献

- Barrick, M. R., Parks, L., & Mount, M. K.(2005). Self-monitoring as a moderator of the relationships between personality traits and performance. *Personnel Psychology*, 58, 745-767.
- Briggs, S. R., & Cheek, J. M.(1988). On the nature of self-monitoring: Problems with assessment, problems with validity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 663-678.
- Buss, A. H.(1980). *Self-consciousness and social anxiety*. San Francisco: Freeman.(バス, M. R. 大淵 憲一 (監訳) (1991). 対人行動とパーソナリティ 北大路書房)
- Caldwell, D. F. & O'Reilly III, C. A.(1982). Boundary spanning and individual performance: The impact of self-monitoring. *Journal of Applied Psychology*, 67, 124-127.
- Day, D.V., Schleicher, D. J., Unckless, A. L., & Hiller, N. J.(2002). Self-monitoring personality at work: A meta-analytic investigation of construct validity. *Journal of Applied Psychology*, 87, 390-401.
- Day, D.V., & Schleicher, D. J.(2006). Self-monitoring at work: A motive-based perspective. *Journal of Personality*, 74, 685-713.
- Gangestad, S. W., & Snyder, M.(2000). Self-monitoring: Appraisal and reappraisal. *Psychological Bulletin*, 126, 530-555.
- Hall, E. T.(1976). *Beyond Culture*. New York: Doubleday.
- 岩淵 千明・田中 国夫・中里 浩明 (1982). セルフ・モニタリング尺度に関する研究 心理学研究, 53, 54-57.
- 厚生労働省 (2005). 平成 16 年度コース別雇用管理制度の実施・指導等状況 厚生労働省 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/08/h0808-1.html> (2016 年 9 月 27 日)
- Lennox, R. D., & Wolfe, R. N.(1984). Revision of the self-monitoring scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46, 1349-1364.
- Mehra, A., & Schenkel, M. T.(2008). The price chameleons pay: Self-monitoring, boundary spanning and role conflict in the workplace. *British Journal of Management*, 19, 138-144.
- Moser, K. & Galais, N.(2007). Self-monitoring and job performance: The moderating role of tenure. *International Journal of Selection and Assessment*, 15, 83-94.
- 小口 孝司 (1995). サービス提供者のパーソナリティ 日本労働研究機構調査研究報告書 No.62, 158-173.
- 大嶋 玲未 (2015). セルフ・モニタリングとサービス就労者の行動—サービス業で高業績をあげる低モニターの特徴, および高モニターの弊害立教大学心理学研究, 57, 21-35.
- 大嶋 玲未・宮崎 弦太・芳賀 繁 (2016). セルフ・モニタリングが組織内政治の知覚およびスキルに及ぼす影響:セルフ・モニタリングの二次性に注目してパーソナリティ研究, 25, 135-150.
- 大嶋 玲未・小口 孝司 (2014). サービス提供者の

- セルフ・モニタリング, 誠実性と評価指標の
関連性 立教大学心理学研究, 56, 23-32.
- 清水 滋 (1990). 現代サービス産業の知識 有斐
閣選書
- Snyder, M.(1974). Self-monitoring of expressive
behavior. *Journal of Personality and Social
Psychology*, 30, 526-537.
- Snyder, M.(1986). *Public appearances, private
realities: The psychology of self-monitoring*. New
York: W. H. Freeman. (スナイダー, M. 齊藤
勇 (監訳) (1998). カメレオン人間の性格
——セルフ・モニタリングの心理学—— 川
島書店)
- 豊田 秀樹 (2007). 共分散構造分析 [Amos 編]
——構造方程式モデリング—— 東京図書
- 上原 征彦 (1990). サービス概念とマーケティング
戦略 明治学院論叢, 459, 79-85.
- 山口 一美・小口 孝司 (2000). サービス産業にお
ける採用および就労満足に関連するパーソナ
リティ 社会心理学研究, 16, 83-91.

——2016.9.30 受稿, 2016.11.24 受理——

Appendix1

Lennox & Wolfe (1984) のセルフ・モニタリング尺度 (小口訳: 小口 (1995) をもとに筆者作成)

I 他者の表出行動への敏感さ (感受性)

1. 人の感情や真意をつかむことにかけては、直感力がすぐれている
6. 自分が何か適当でないことを言ったときは、相手の目でわかる
7. みんながくだらない冗談だと思っているときには、おもしろそうに笑っていてもそれがわかる
8. 人と話をしているとき、相手のごくわずかな変化にも敏感である
12. 人の目を見れば、その人の感情を読みとることができる
13. 人にうそを言われても、たいていその人の言い方やしぐさから見破ることができる

II 自己呈示変容能力 (変容性)

2. 人に与える印象を思い通りにコントロールできる
3. 相手や場面に応じて行動を変えるのが苦手である(R)
4. 愛想よくする方が得だと思っても、なかなかそれができない(R)
5. 人が集まっているところでは、周囲の期待に応じて行動を変えることができる
9. 自分のやり方が人によい印象を与えていないと気づいたら、すぐに変えることができる
10. 何が期待されているかがわかれば、それに合った行動をとるのはたやすい
11. これまでの経験からして、どんな場面におかれても、必要に応じて行動を変えることができる

注) (R)は逆転項目