

# 充実した内定先候補は選んだ内定先への満足度に影響を与えるか

1200391 阿部 理恵

高知工科大学 経済・マネジメント学群

## 1. 序論

本研究の目的は、充実した選択肢は選択結果の満足度に影響を与えるかを検証することである。私たちは普段さまざまな選択をしながら生活している。選択の種類は何を食べるかといった容易なものから、進路選択という人生を左右しかねない重要なものまで多種多様である。通常、私たちは選択肢がある状態、すなわち自分で物事を選択できる状態を好む。選択肢が一つしか提示されない強制選択場面と、選択肢が複数提示される自由選択場面では、自由選択場面のほうが好まれる (Catania, 1975; Suzuki, 1997)。

しかし、選択肢が増えすぎるとかえって選択結果への満足度を低下させてしまうことが報告されている。例えば、Iyengar and Lepper (2000) は、ジャム、チョコレートなどを用いて複数の実験を行い、豊富な選択肢は必ずしも利益にならないことを明らかにした。Chan (2015) は、ドキュメンタリー映像を用いて選択肢の魅力度と選択結果への満足度の関係について調べた。選択肢数が多いときには、選択肢の持つ魅力度が低いほうが選択を行いやすいと主張している。Iyengar, Wells, & Schwartz (2006) は、学生の就職活動を追跡し、選択者の個人特性と選択結果への満足度の関係について調べた。マキシマイザー (追求者) とサティスファイサー (満足者) の意思決定戦略の違いを明らかにし、マキシマイザーは選ばなかった選択肢に対して後悔感情を抱きやすいため、選択結果への満足度が低下することがわかった。

Iyengar and Lepper (2000) や Chan (2015) は、ジャムやドキュメンタリー映像などの比較的容易な選択について調査している。また、Iyengar, Wells, & Schwartz (2006) は就職活動に関する調査を行っているが、その目的は個人特性が満足度にあたる影響を調べることであった。選択肢の数・魅力度という双方の点から述べられており、かつ進路選択や就職活動などの重大な選択に関する研究は多くない。そこで、本研究では就職活動に着目し、量的・質的に充実した内定先候補が、選択した内定先への満足度に与える影響について述べる。

データ分析をしたところ、充実した内定先候補と、選んだ内定先への満足度の間に相関は見られなかった。このことから、充実した選択肢は選択結果の満足度に必ずしも影響を与えるとは言えないことがわかった。

本論文は、次のように構成される。第二節で仮説と理論を説明する。第三節で調査方法の紹介、第四節で分析結果を説明し、最終節で結論をまとめる。

## 2. 仮説

先行研究では、豊富な選択肢は満足度を低下させる可能性があることが示されている。また、選択肢が多いときには、選択肢の持つ魅力度が高い場合、選択結果の満足度が低下する可能性が示唆されている。これらの結果から、以下の仮説を立てた。

理論仮説— 選択肢が充実しているほど、選んだ選択肢への満足度は低下する。この理論を、以下のように操作化した。

作業仮説— 内定先候補が充実しているほど、選んだ内定先への満足度は低下する。

尚、選択肢が充実しているとは、量 (選択肢の数) と質 (選択肢の魅力) の双方が豊かであることとする。

## 3. 調査方法

### 3.1 調査対象者

就職活動を終えた大学生 100 人 (男性 34 名、女性 65 名、無回答 1 名) に、グーグルフォームを用いて、アンケート調査を実施した。調査対象の所属は、高知工科大学が 29 人、高知県立大学が 6 人、高知大学が 38 人、その他 (県外) の大学が 27 人だった。

尚、民間企業および民間企業と同様の方法で採用を行う各種機関に対する就職活動を行った者に限定し、公務員試験、教員採用試験といった方法で就職を決めた者は対象外とした。

### 3.2 質問紙項目

#### ①内定獲得数

就職活動中に選考を受けた企業のうち、いくつかの企業から内定をもらったかを尋ねた(来年度からの就業先を含む)。尚、「内定」とは、企業から採用通知をもらった段階を指し、内々定と同義とした。

#### ②企業の魅力度

企業の魅力度を志望度と定義し、辞退した内定先をどの程度志望していたかを「1:全く志望していない」～「9:とても強く志望していた」の9件法で回答を求めた。

#### ③選考途中の辞退経験の有無

選考途中に自らの意思で面接を辞退した経験の有無を尋ねた。エントリーだけで試験を通過していない企業は除き、「一次試験は通過したが次の試験を辞退した」「最終試験まで受けたが結果が出る前に辞退した」など、一回は通過したが自らの意思で辞退したという場合に限定した。

#### ④選んだ内定先の満足度

来年度からの就業先についてどの程度の満足度かを「0:全く満足していない」「50:ほどほどの満足」「100:とても満足している」として、0～100の間の整数で回答を求めた。

#### ⑤後悔・追求者尺度

(磯部・久富・松井・宇井・高橋・大庭・竹村 2008)  
個人差要因を測定するために、後悔・追求者尺度(磯部ら, 2008)16項目・5件法(「1:全くそう思わない」～「5:確かにそう思う」)を用いた。後悔・追求者尺度は、どのくらい後悔感情を抱きやすいか、および最大化または満足したいかという欲求の個人差を測定するものである。

## 4. 分析結果

### 4.1 因子分析

まず、後悔・追求者尺度の因子分析を行い尺度の妥当性を確認したうえで、得点化した。個人がどのくらい後悔感情を抱きやすいか、また最大化傾向があるかは結果変数に影響を与える可能性がある。本研究の主な目的は選択肢の内容(数・魅力)が満足度に影響を与えるかを検証することであるため、後悔・追求者尺度を用いて個人の性格を統制し、交絡変数として分析に用いた。

### 尺度項目の検討

後悔・追求者尺度16項目について、確認的因子分析(最尤法, プロマックス回転)を行った。因子数は、先行研究(磯部, 2008)に準拠して2に設定した。しかし、後悔尺度の1項目について因子負荷量が0.30未満であったため、この項目を除外し、再度、因子分析を行った。因子間相関は0.22であった。

### 尺度得点の算出

因子分析の結果、因子負荷が低かった1項目を除いた後悔尺度7項目の合計値を平均し、後悔得点を算出した。また、追求者尺度8項目の合計値を平均し、追求者得点を算出した。

### 4.2 記述統計

辞退した内定先の魅力度・内定先への満足度について、数値分布を確かめるためにヒストグラムを作成した。

図1は辞退した「内定先をどの程度志望していたか(=魅力度)」の分布を示している。0は内定数が1で、辞退した内定先がないことを意味する。40%の学生が内定数=1社である。残り60%の学生は内定数が複数あり、志望度は1～9の範囲で分散していることがわかる。

図2は選んだ「内定先への満足度」の分布を示している。満足度の数値は70周辺に集中していることがわかる。

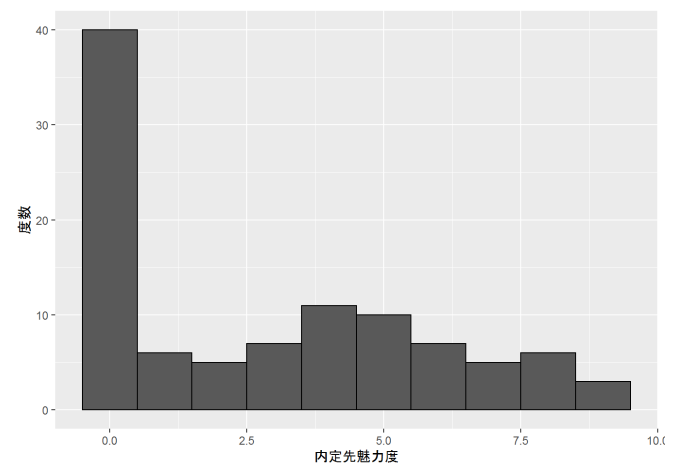


図1. 辞退した内定先の魅力度のヒストグラム

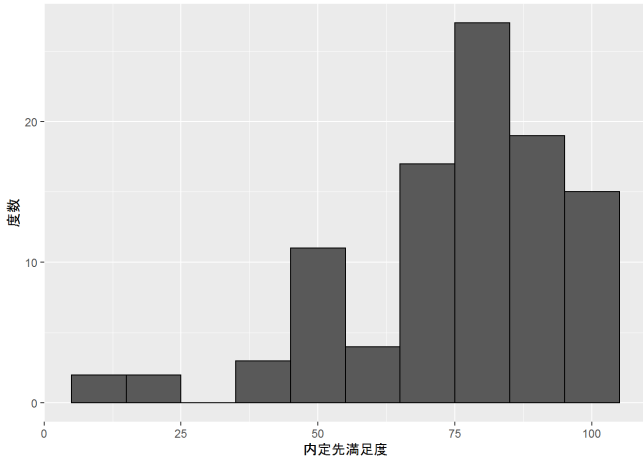


図 2. 選んだ内定先の満足度のヒストグラム

#### 4.3 重回帰分析

次に、内定先への満足度に影響を与えている要因を調べるために重回帰分析を行った。結果変数に内定先への満足度、主な説明変数に内定獲得数(X1)、辞退した内定先の魅力度(X2)、交差項(X1×X2)、交絡変数に辞退経験の有無ダミー(X4)、後悔得点(X5)、追求者得点(X6)として重回帰分析を行った。作業仮説に用いた変数の辞退した内定先への魅力度(X2)は、内定が1社だった人は0点、内定が複数あった人は辞退した内定先の志望度を1~9点で答えてもらい、その平均値を魅力度とした。そして、内定数と辞退した内定先の魅力度平均値を中心化し、交差項として設定した。結果は表1の通りである。

分析の結果、有意水準5%で、内定数×魅力度に有意な差は見られず ( $SE=.91, \beta=-.35, p=.70$ )、仮説は支持されなかった。

表 1. 内定先への満足度を予測する重回帰分析結果

	結果変数
	内定先への満足度
内定数	2.33 (2.54)
魅力度	-1.12 (0.93)
辞退経験の有無	2.28 (4.53)
後悔得点	-6.03 (2.56)
追求者得点	0.76 (3.12)
内定数×魅力度	-0.35 (0.91)
定数	89.22 (12.14)
観測数	100
自由度調整済みR <sup>2</sup>	0.02
F値	1.26

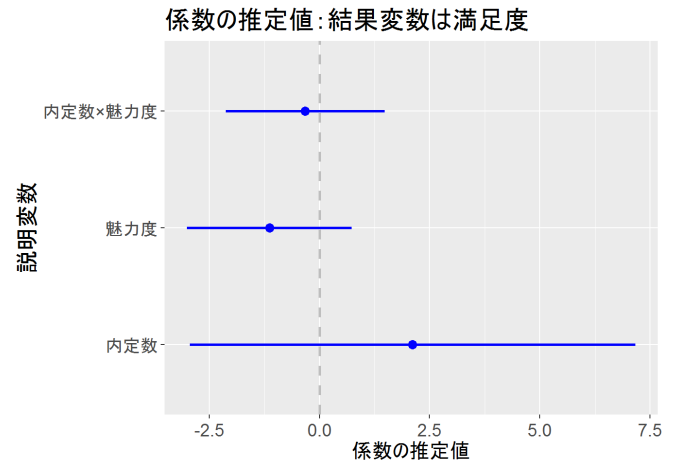


図 3. 内定先への満足度を予測する重回帰分析結果

重回帰分析では、内定数・魅力度が内定先への満足度に影響を与える証拠は見つからず、仮説は支持されなかった。

## 5. 結論

本研究の目的は、量的・質的に充実した内定先候補が選択した内定先への満足度に影響を与えるかを検証することだった。分析の結果、内定先候補の充実度と選択結果の満足度に有意な差は見られず、仮説は支持されなかった。

この結果から、充実した内定先候補は内定先への満足度に必ずしも影響を与えるとは言えないということがわかった。また、後悔しやすい人ほど、内定先への満足度が低くなることが示された。内定先への満足度には個人の性格が影響している可能性が考えられる。

最後に、本研究における問題点を指摘する。第1に、選択肢に不採用になった企業の内容を含めなかった点である。今回の研究における選択肢は、「自分が持ちえた選択肢＝自分の意思で選ぶことが可能な選択肢」であった。そのため、不採用になった企業（自らの意思で選べなかった選択肢）については言及していない。しかし、不採用になった企業の中に第一希望の企業があった場合、最終的に選んだ内定先への満足度が影響を受ける可能性がある。第2に、アンケート対象の所属を統制できなかった点である。対象者は過半数が高知県在住の学生であったが、27人は県外在住の学生であった。就職活動は地域によって活動の量や内容が違う可能性がある。今後は、先述した問題点を改善したうえでの研究が求められる。

## 参考文献

- Catania, A. C., (1975), "Freedom and Knowledge: an Experimental Analysis of Preference in Pigeons," *Journal of the Experimental Analysis of Behavior*, 24(1): 89-106.
- Chan, E. Y., (2015), "Attractiveness of Options Moderates the Effect of Choice Overload," *International Journal of Research in Marketing*, (32) 4: 425-427.
- 磯部 綾美, 久富 哲兵, 松井 豊, 宇井 美代子, 高橋 尚也, 大庭 剛司, 竹村 和久(2008), 「意思決定における日本版後悔・追求者尺度作成の試み」『J-STAGE』79 (5): 453-458.
- Iyengar, S. S., & Lepper, M. R., (2000), "When Choice is Demotivating: Can one Desire too much of a Good Thing?," *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(6):995-1006.
- Iyengar, S. S., Wells, R. E., Schwartz, B., (2006), "Doing Better but Feeling Worse: Looking for the "Best" Job Undermines Satisfaction," *Psychological Science* 17(2):143-150.
- Schwartz, B., (2004), *The Paradox of Choice : Why More Is Less*, New York : Ecco. (=瑞穂のりこ訳 2004 『なぜ選ぶたびに後悔するのか 「選択の自由」の落とし穴』 ランダムハウス講談社).
- Suzuki, Shuji., (1997), "Effects of Number of Alternatives on Choice in Humans," *Behavioural Processes*, 39(2):205-214.