

自己呈示スタイルが採用面接担当者の意思決定に与える影響

戴 宇熙

人は、一人でいるときと比較して、他者といるときの方が自分自身を良く見せることが知られており、このように自身の印象を操作することを自己呈示 (self-presentation) という。自己呈示は、自己高揚呈示と自己卑下呈示に分けられ、それぞれの呈示によって受け手への影響が異なる。日本人を対象とした研究では、相互協調的自己観が浸透していることから、自己高揚呈示は能力面のアピールになるものの、好ましくない印象を抱かれる可能性が指摘されている。一方で、自己卑下呈示は能力面での評価はされないものの、好ましい印象を抱かれる可能性が指摘されている。このような自己呈示による受け手への影響は、友人や恋人間のような、個人的なコミュニケーションにおける知見が多く、仕事上でのやり取りをはじめとした社会的場面において、どのような影響が見られるかは定かではない。そこで本研究では、社会的場面として採用面接を取り上げ、応募者の自己呈示が採用面接担当者に与える影響 (印象評定、能力評定、採用の可否) を検討した。

本実験では、塾アルバイトのオンライン採用面接を想定した、場面想定法による実験的 Web 調査を行った。想定場面には、アルバイト応募者 (刺激) と採用面接担当者 (実験参加者) が存在し、応募者の発言 (自己呈示スタイル) を受けて採用面接担当者が評価を行った。一般的に、自己呈示を行う場面では高揚呈示、卑下呈示が併存する場合が多いことから、本研究における自己呈示スタイルを「高揚→高揚」、「高揚→卑下」、「卑下→高揚」、「統制条件」として、面接官に最もポジティブな影響を与える条件を予測した。

予測に際して、以下の知見をもとにした。まず、日本人は、印象面と能力面によって自己呈示の評価が異なる。具体的には、印象評定では自己高揚がネガティブ、自己卑下がポジティブとなる一方で、能力評定では自己高揚がポジティブ、自己卑下がネガティブとなる。加えて、「高揚→卑下」、「卑下→高揚」の条件は呈示順序による違いがあり、後半の呈示内容の印象を強化するゲインロス効果が生じることが考えられた。よって 3 つの仮説—①印象評定が高い自己呈示スタイルは「高揚→卑下」>「統制条件」>「高揚→高揚」>「卑下→高揚」である、②能力評定が高い自己呈示スタイルは「卑下→高揚」>「高揚→高揚」>「統制条件」>「高揚→卑下」である、③採用の意思決定には応募者の印象・能力評定が正の影響を及ぼす—を立てた。

実験的 Web 調査の結果、印象評定では自己高揚呈示を重ねた呈示スタイルが最も評価され、仮説1は支持されなかった。また、能力評定においても自己高揚呈示を重ねた呈示スタイルが最も評価され、仮説2は支持されなかった。一方で、応募者の印象と能力の評価は、採用の可否に正の影響を与えていることが明らかとなり、仮説3は支持された。その上で、最も採用されやすい自己呈示スタイルを調査したところ、自己高揚呈示を重ねるスタイルが最も採用され、他の呈示スタイル間で差は見られなかった。

以上より、採用面接場面では自己高揚を繰り返す呈示スタイルが、自己卑下呈示を含むスタイルよりも有効であることが明らかとなった。しかし、本研究の結果を社会的コミュニケーション一般において用いることについてはさらなる議論の余地が残った。なぜなら、状況要因の違いによって、自己呈示の影響が異なる可能性があったからだ。よって、自己呈示研究をより実践的なものにしていくためには、状況要因を丁寧にグルーピングすることの必要性が示唆された。(社会心理学)