

外見を変えた履歴書写真はパーソナリティ評価にどう影響するか

大平優美・始関駿行・友野素寧

大正大学人間学部人間科学科

指導教員：井関龍太

要旨：人は、全く面識のない人物に対しても外見という手がかりだけでその人のパーソナリティの印象を形成できる。では、どのような手がかりを与えるとパーソナリティの印象が変わるのだろうか。本研究は、日本人学生の髪色と眼鏡の有無・種類がビッグファイブ評価にどのように影響を及ぼすかを明らかにすることを目的とした。髪色と眼鏡を操作した画像を用いて、参加者にビッグファイブに関する評価を求めた。その結果、髪の色を明るくすることで外向性が高くなるなど、外見の変化がビッグファイブに影響を及ぼした。

問 題

私たちは、初めて会った人に対して第一印象を基にその人のパーソナリティについて評価をしている。例えば、初めて大学の授業を受けるときに教授の顔を見てその教授がどんな人であるかを友達と「あの教授は、～っぽい」と話した経験はないだろうか。また、ドラマなどでもお見合い写真を見てこの人とは性格が合いそうにないのでお見合いのお話を断るなどの場面を目にしたことはないだろうか。このように私たちは、全く面識のない人物に対しても外見という手がかりだけからその人のパーソナリティの印象を形成することができる。ただし、そのパーソナリティ評価がその人の実際のパーソナリティと確実に一致するとは限らない。

外見的な手がかりに基づくパーソナリティ評価に関しては様々な研究がなされてきた。例えば、写真において笑顔を浮かべている人は、笑顔でない人よりも外向性が高いと評価される傾向がある(Meier, Robinson, Carter, & Hinsz, 2010)。最近では、Fernandez, Stosic, & Terrier (2017) らは、写真が人のパーソナリティにつ

いての情報を与えるかについての研究を行った。彼らは、パーソナリティ評価を測定するために性格検査などで多く使用されているビッグファイブを用いて実験を行った。彼らは、事前準備として参加者に自己に関するパーソナリティ検査（自己報告）を行い、同時に各参加者を知っている他者がその人を評価するパーソナリティ検査（ピア報告）も実施した。この自己報告とピア報告を合わせたものを参加者が実際にもつビッグファイブ特性を代表する得点とした。さらに、参加者には自分が映った履歴書写真を送るように求めた。実験の目的をまったく知らない第三者に見せて4つの手がかりの評価を求めた。4つの手がかりとは、送られてきた写真がカラー写真であるか（白黒・カラー）・写真の背景（単色か家や屋外）・笑顔の度合い・服装のフォーマルさであった。これらの第三者による写真の評価と事前のパーソナリティ得点を照らし合わせて、履歴書写真がそれぞれ人のパーソナリティに関してどのような情報を与えるのかを検証した。その結果、外向性の得点が高い人はより笑顔の写真であることや、神経症傾向の得点が高い人はよりフォーマルな服装で

あることがわかった。

以上のことから人は写真からでも上記の手がかりに基づいてパーソナリティの印象をある程度正しく形成することができる。

しかし、Fernandez et al. (2017) の研究で使われた手がかりは、日本人のわれわれからすると実用性において限界があると思われる。なぜなら、近年の少なくとも日本では、履歴書写真を撮影する際、カラー写真を用いることがふつうであるし、被写体はスーツを着用し、背景は単色に統一されていることがほとんどだからだ。そのため、Fernandez らのカラー写真であるか・写真の背景・服装のフォーマルさといった手がかりは日本人が履歴書の写真を用意するという文脈からすると実用的なものではない。このような文脈で日本人にとって選択の余地ありそうなものとしては、髪色や眼鏡といった要因が考えられる。たとえば、髪色が黒い方が茶色よりも真面目そうに見えることを念頭において、多くの学生は就職活動をはじめると髪を黒く染めたり、茶色に染めることをやめたりする。また、眼鏡をかけていると勉強熱心に見える反面、性格が暗いと思われはしないかと気にしたりする。一方で、それを補うために洒落た眼鏡をかけようとするものの、あまりお洒落にしすぎると不真面目であると見られないかが気になりはじめる。そこで私たちは、日本人にとって、履歴書の写真を用意する際に、より現実的で実用的な手がかりとなりそうな眼鏡と髪色に焦点を当て実験を行うことにした。

本研究の目的は、髪色と眼鏡の有無・種類が未知の人を映した履歴書写真に基づくビッグファイブ評価に及ぼす影響を明らかにすることである。そのために、髪色と眼鏡の要因を操作した被写体の画像を作成する。被写体 1 人につき元の髪（黒髪）と茶髪の 2 条件×眼鏡なし・真面目・お洒落の 3 条件を組み合わせた 6 種類の画像を用意する。髪色は、日本においては黒髪と茶髪の割合が高いと思われるこの 2 つの色を用いる。また、眼鏡については、眼鏡のない状態、一般に日本の就職活動において問題のないと考えられる眼鏡をかけた状態（以下、真面目眼鏡と呼ぶ）、ファッション性を重視した眼鏡をかけた状態（以下、お洒落眼鏡と呼ぶ）の画像を用意した。服装に関しては、日本における履歴書写真の撮影を念頭に置いて、被写体の服装はスーツで統一した。要因計画は、髪色 2 条件（黒髪・茶髪）×眼鏡 3 条件（なし・真面目・お洒落）の 2 要

因参加者内計画で行う。独立変数は、髪色要因と眼鏡要因であり、従属変数には、ビッグファイブ評価の得点を用いる。

本研究は、髪色や眼鏡の有無・種類がビッグファイブ評価に影響を及ぼすと考えた。前述の日本人の一般観念から考えると、髪色要因については、黒髪条件の方が勤勉性においてより高く評価され、茶髪条件の方が外向性や開放性において高く評価されることが予測できる。眼鏡要因については、勤勉性において真面目眼鏡条件が最も高く評価され、お洒落眼鏡条件が最も低く評価されると予想する。また、お洒落眼鏡条件は、開放性において高く評価されることが予想する。

方 法

実験参加者

被写体と知り合いでない人を選ぶため、被写体（大学 3 年生）と接する機会の少ない 1 年生を対象に実験参加者を募った。1 年生の受講割合が高い講義の時間を借りて、実験参加依頼の用紙を配布し、同時に実験参加者募集について説明を行った。実験に参加可能な場合は、参加可能な曜日の時間に印をつけてもらい、名前と連絡可能な e-mail アドレスを書いてもらい説明後に回収をした。

その後、連絡の取れた男性 9 名、女性 9 名、計 18 名の大学生が実験に参加した。平均年齢は 19.22 歳 ($SD = 0.63$) であった。なお、全ての実験参加者は矯正を含めて正常な視力であり、視覚の問題は無かった。

刺激と装置

刺激として、黒いスーツを着た人間科学を専攻する大正大学 3 年生の男性 3 名と女性 11 名、計 14 名の画像を撮影した。被写体の平均年齢は 21.07 歳 ($SD = 0.59$) であった。画像の背景は白で、被写体には履歴書に貼る写真を想定して表情を作ってもらい、胸上から頭までの正面を向いた画像を撮影した。各被写体につき、眼鏡をかけなかった場合（以下、G0）と真面目眼鏡をかけた場合（以下、G1）・お洒落眼鏡をかけた場合（以下、G2）の各 3 種類の写真を撮影した。眼鏡は全員共通のものであり、メタルフレームでスクエア型のものを真面目眼鏡、ベッ甲色のプラスチックフレームでウエリントン型のお洒落眼鏡として用いた。図 1 は真面目眼鏡、図 2 はお洒落眼鏡を示した。



図1 真面目眼鏡



図2 お洒落眼鏡

なお、被写体の中には元々視力の良い者や、反対に視力が悪くコンタクトレンズを使用し、眼鏡を必要としない者がいた。

画像は Gimp (v2.81.8) の着色機能を使って色相と彩度を操作し、元の髪色 (以下, H1) よりも茶色く加工 (以下, H2) し、加工前のもつと合わせて2種類の髪色のものを用意した。よって、刺激の組み合わせは3×2 の6条件(H1G0, H1G1, H1G2, H2G0, H2G1, H2G2)であった。また、履歴書写真のサイズに合わせ写真の大きさを縦横で4対3の比率に統一した。

実験の際には、心理学実験室のPC (HP, ENVY700PCSeris 700-270jp) を利用し、PsychoPy (v1.83.03) によって刺激の呈示と反応の記録を行った。なお、PCの画面と実験参加者の観察距離は60cmで統一した。

手続き

事前評価では、斎藤・中村・遠藤・横山 (2001) のビッグファイブ質問紙を用いて被写体に自己報告を求めた。また、同じ質問紙を用いてと他人からの評価(ピア報告)も求めた。ここでの他人とは、自分以外の被写体1名であり被写体とは知人や友人の関係であった。質問項目は全部で60個あり、すべて5段階評価であった。自己報告の平均とピア報告の平均を算出し、この二つの平均を被写体のパーソナリティ得点とした。

実験参加者の課題は、PCに呈示された人物の顔画像を見てパーソナリティを評価することだった。灰色の背景にカラーの顔画像が1枚ずつランダムに呈示され、その下に白い文字で書かれた質問文が1つ呈示された。質問文は、小塩・阿部・カトローニ(2012)による日本語版 Ten Item Personality Inventory(TIP-J)の質問10項目であった。質問文は一度にひとつ呈示され、1つ評価を終えると次の質問文へと切り替わった。質問文の下には1(全くあてはまらない)~7(とてもよくあてはまる)のゲージが呈示され、7段階で評価をしてもらった。

回答はマウスを用いてゲージのバーを動かすことで操作できた。バーを操作した後、クリックを押すと、評価が決定された。一度評価を決定すると、次の画面へと自動的に切り替わるため評価のやり直しはできなかった。同じ人物の画像について10項目の評価を終えると、別の人物の顔画像に切り替わり、再び10項目の質問文が呈示された。実験では、本試行を始める前に、動物の写真を用いて評価をつける練習試行を2~3回行い、その後本試行を行った。1人の参加者に対し呈示される被写体は14名であり、同じ被写体についての条件を変えた複数の画像が呈示されないようにした。被写体と条件の組み合わせはランダムにして、実験全体ですべての組み合わせがなるべく均等に呈示されるようにした。よって全140試行(被写体14人の画像×10項目)であり、回答に時間制限は設けなかった。

結果

今回の実験では、14名の被写体と顔見知りでないことを条件として実験参加者を募集した。しかし、実施後に実験参加者18名のうち1名が被写体1名と顔見知りであることがわかった。そのことの影響を調べるため、その実験参加者1名を除いた17名で各実験参加者の条件ごとのビッグファイブの平均評価と標準偏差を算出したところ、18名全員による分析と大きな違いは見られなかった。そこで、以降は、実験参加者全員の条件ごとのビッグファイブの平均評価に基づいて分析した結果を報告する。以下の図3~7は、ビッグファイブの特性ごとに条件ごとの平均評価と標準偏差を示したものである。

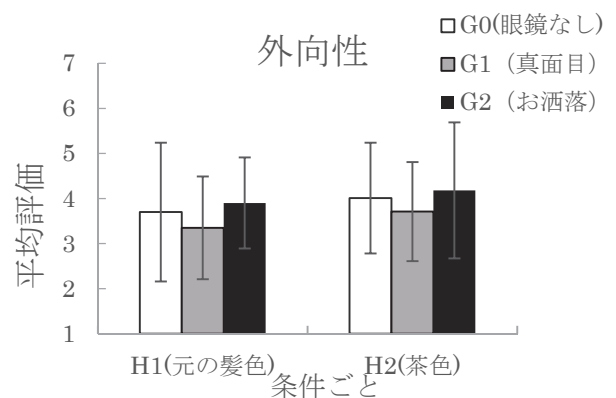


図3 外向性の条件ごとの平均値

外向性

髪色と眼鏡の要因がビッグファイブの評価にどう影響するのかを調べるため、ビッグファイブ特性ごとに

髪色要因と眼鏡要因の2要因分散分析を行った。髪色要因は黒水準・茶水準、眼鏡要因は眼鏡なし・真面目眼鏡・お洒落眼鏡の水準の2要因の参加者内計画であった。

外向性では2要因の間に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 34) = 0.00, p = 1.00$)。また、髪色と眼鏡の要因のいずれも有意な主効果は認められなかった($F(1, 17) = 0.86, p = 0.37, F(2, 34) = 1.97, p = 0.15$)。

今回の実験データには、参加者による分散分析と同様に14名の被写体による2要因分散分析を行うことも可能であった。しかし、参加者ごとの分析と被写体ごとの分析で結果が異なる可能性があった。そこで、18名の参加者と14名の被写体の違いを变量効果とするマルチレベルモデルに基づく分析を行った。また、マルチレベルモデルに基づく分析では、事前評価による影響も調べられるため、事前評価による被写体ごとのビッグファイブ得点も共変量に加えた。分析には R version 3.3.2 と lmerTest パッケージ version 2.0-33 を用いた。

マルチレベルモデルによる分析の結果、髪色と眼鏡の要因に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 208.05) = 0.04, p = 0.96$)。また、髪色の主効果は有意傾向であり($F(1, 203.12) = 3.49, p = 0.06$)、眼鏡の主効果は5%水準で有意であった($F(2, 204.85) = 4.03, p = 0.02$)。すなわち、お洒落眼鏡のほうが真面目眼鏡よりも外向性が高いと評価された。また、事前評価の得点の有意な効果は認められなかった($F(1, 12.00) = 0.42, p = 0.53$)。

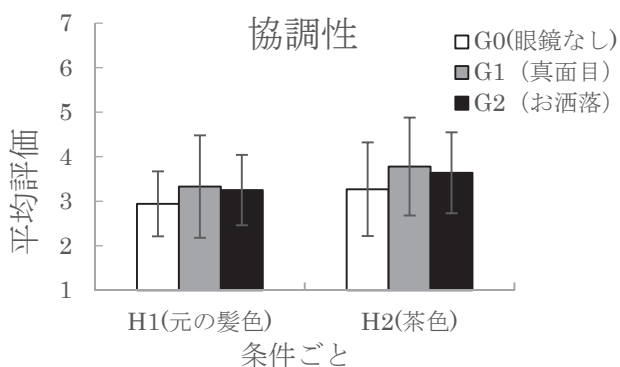


図4 協調性の条件ごとの平均値

協調性

協調性について、外向性と同様の2要因分散分析を行ったところ、2つの要因の間に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 34) = 0.05, p = 0.95$)。また、髪色と眼鏡の要因に有意な主効果は認められなかった($F(1,$

$17) = 3.65, p = 0.07, F(2, 34) = 1.44, p = 0.25$)。

マルチレベルモデルに基づく分析の結果、髪色と眼鏡の要因に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 206.93) = 0.03, p = 0.97$)。また、髪色の主効果が認められた($F(1, 204.98) = 6.98, p = 0.00$)。すなわち、茶髪(H2)のほうが黒髪(H1)よりも協調性が高いと評価された。加えて、事前評価の効果も有意であった($F(1, 9.75) = 6.08, p = 0.03$)。したがって、事前評価の得点で協調性が高い評価であった被写体は、髪色や眼鏡の条件を変えても協調性が高いと評価された。これは逆も同様に言える。また、眼鏡の要因について有意な主効果は認められなかった($F(2, 205.65) = 1.56, p = 0.21$)。

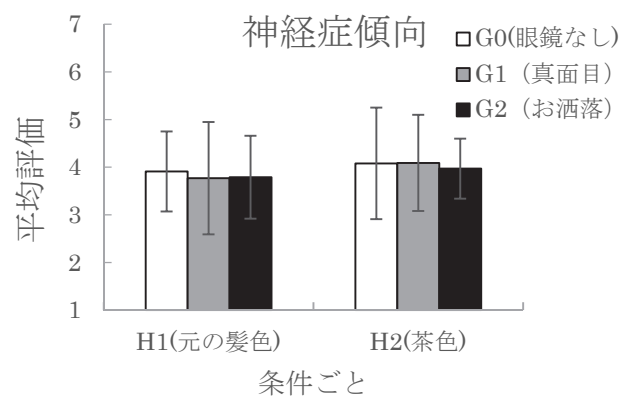


図5 神経症傾向の条件ごとの平均評価

神経症傾向

神経症傾向について、外向性と同様の2要因分散分析を行ったところ、2つの要因の間に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 34) = 0.60, p = 0.55$)。また、髪色と眼鏡の要因に有意な主効果は認められなかった($F(1, 17) = 0.02, p = 0.88, F(2, 34) = 0.02, p = 0.98$)。

マルチレベルモデルに基づく分析の結果、髪色と眼鏡の要因に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 209.50) = 0.59, p = 0.56$)。また、髪色と眼鏡の要因に有意な主効果は認められなかった($F(1, 207.16) = 0.41, p = 0.52, F(2, 208.02) = 0.09, p = 0.91$)。事前評価の得点の有意な効果は認められなかった($F(1, 2.43) = 0.01, p = 0.93$)。

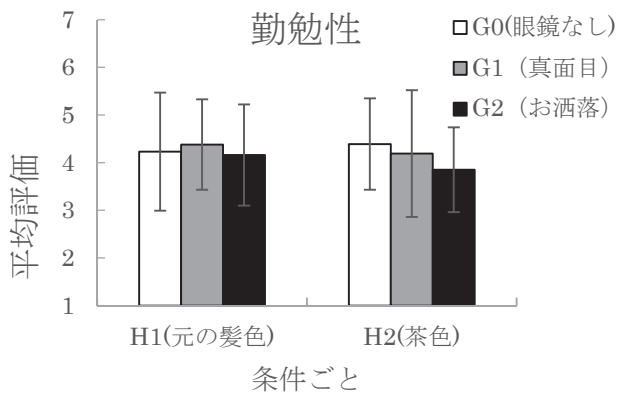


図6 勤勉性の条件ごとの平均値

勤勉性

勤勉性について、外向性と同様の2要因分散分析を行ったところ、2つの要因の間に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 34) = 0.55, p = 0.58$)。また、髪色と眼鏡の有無に有意な主効果は認められなかった($F(1, 17) = 0.17, p = 0.68, F(2, 34) = 1.26, p = 0.30$)。

マルチレベルモデルに基づく分析の結果、髪色と眼鏡の要因に有意な交互作用は認められなかった($F(2, 205.57) = 1.72, p = 0.18$)。また、髪色と眼鏡の有意な主効果は認められなかった($F(1, 203.27) = 0.08, p = 0.78, F(2, 203.99) = 1.59, p = 0.21$)。事前評価の得点に有意な効果は認められなかった($F(1, 8.19) = 0.36, p = 0.56$)。

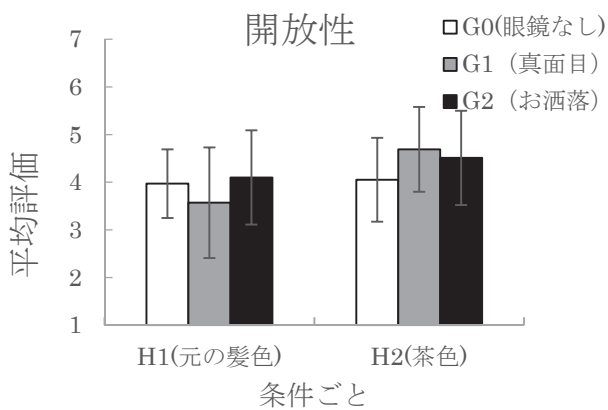


図7 開放性の条件ごとの平均値

開放性

開放性について、外向性と同様の2要因参加者内分散分析を行ったところ、2つの要因の間に有意な交互作用が認められた($F(2, 34) = 3.35, p = 0.05$)。単純主効果の検定を行ったところ、眼鏡の要因のうち、真面目眼鏡(G2)の水準について髪色の主効果が有意であった($F(1, 17) = 10.99, p = 0.00$)。すなわち、髪要因と真面目眼鏡の組み合わせが他の眼鏡の組み合わせよりも開放

性が高いと評価された。

マルチレベルモデルに基づく分析の結果、髪色と眼鏡の要因に有意な交互作用が認められた($F(2, 207.47) = 3.97, p = 0.02$)。単純主効果の検定を行ったところ、眼鏡の要因のうち、真面目眼鏡(G1)の水準について髪色の主効果が有意であった($t(207.63) = 2.60, p = 0.01$)。すなわち、髪色要因と真面目眼鏡の組み合わせが他の眼鏡の組み合わせよりも開放性が高いと評価された。さらに、真面目眼鏡の水準における髪要因の単純主効果について多重比較をおこなった。その結果、黒髪(H1)と茶髪(H2)の組み合わせに有意な差が認められた($t(203.8) = -3.72, p < 0.001$)。したがって、茶髪のほうが黒髪よりも開放性が高いと評価された。また、茶髪の水準における眼鏡要因の単純主効果について多重比較をおこなった。その結果、眼鏡なし(G0)と真面目眼鏡(G1)の組み合わせに有意な傾向が認められた($t(204.6) = -1.85, p = 0.07$)。したがって、真面目眼鏡のほうが眼鏡無しよりも開放性が高いと評価された。事前評価の得点に有意な効果は認められなかった($F(1, 11.01) = 0.10, p = 0.77$)。

考 察

本研究の目的は、履歴書写真に写る人物の髪色と眼鏡の種類および有無がビッグファイブ評価に及ぼす影響を明らかにすることであった。そこで、髪色や眼鏡の有無・種類がビッグファイブ評価に影響を及ぼすと考え、髪色と眼鏡の要因を操作した実験を行い、髪色(黒髪・茶髪)×眼鏡(眼鏡なし・真面目眼鏡・お洒落眼鏡)の6種類の画像を見せてビッグファイブ評価を求めた。予測として、髪色要因については、黒髪条件の方が勤勉性においてより高く評価され、茶髪条件の方が外向性や開放性において高く評価されると予測した。眼鏡要因については、勤勉性において真面目眼鏡条件が最も高く評価され、お洒落眼鏡条件が最も低く評価されると予測した。また、お洒落眼鏡条件は、開放性において高く評価されると予想した。

分散分析の結果では、開放性について有意な差が認められた。また、髪色と眼鏡の要因について、外向性、神経症傾向、協調性、勤勉性では有意な差は認められなかった。マルチレベルモデルに基づく分析の結果では、髪色と眼鏡の要因について外向性、協調性、開放性では有意傾向が認められた。また、神経症傾向、勤勉性については有意でなかった。協調性に関しては事

前評価で協調性において評価が高かった人は、外見を変えても評価が高かった。このことは未知の被写体であっても、外見に関わらず、その人の協調性は正しく伝わりやすいことを意味している。また、協調性は、茶髪条件のほうが高く評価された。開放性に関しては髪色の効果に有意な差が認められた

本研究の結果から、予測とは反して髪色や眼鏡の有無が全てのビックファイブに影響を及ぼすとは言えないが、外向性と開放性と協調性の印象の評価に影響を与えたことが明らかとなった。この結果から、外見を変えることによって差が見られるのは、外向性と開放性と協調性だと考えられる。そこで、この3点については、面接などの場面でも外見の影響を受けやすい傾向にあることが予想される。一方で、勤勉性・神経症傾向は外見を変えることによってはあまり左右されない傾向にあると考えられる。これらの2点は、外見のみでは判断されないことが明らかとなった。したがって、勤勉性や神経症傾向については外見ではなく会話などで差がつく可能性がある。本研究の結果を活用するならば、外向性を高く見られたい場合は、眼鏡をかけないか、お洒落眼鏡をかける方が良い。また、開放性と協調性を高く見られたい場合は茶髪にするほうが良いということになる。

しかし、本研究で得られた結果を実際の就職活動で役立てるにはさらに検討しておくべき事柄がある。まず、実際の就職活動で審査を行う者は、本研究の参加者よりも年齢層が高いことが考えられる。本研究の参加者は大学生であるため、周りの友人や学内にいる人たちに茶髪の人がいることが考えられる。そのような人と身近に接しており、茶髪にしている人の人柄などを知っているため、茶髪に対して悪い印象を持つ人は少ないと考える。しかし、年齢層が高くなると茶髪にする人は少ない傾向にあると考えられ、茶髪に染めている人と身近に接する機会が少ないかもしれない。そのため、茶髪に染めている人の人柄を知らないにも関わらず、真面目そうに見えないといった理由などで、あまり良い印象を持つ人は少ないのではないかと考える。年齢層の問題に加えて、実際に就職活動で面接を行う人事などの経験のある人を参加者として実験を行うことができれば実際の就職活動により近い履歴書写真の評価を得ることができるだろう。本実験では実験参加者は大学生のみであったため、結論を一般化するには限界があった。しかし、大学生だけではなく、様々な年代や経験を持つ人たちに対して実験を行えば、さらに一

般化ができる結果が得られると考える。一般化のできる結果が得られれば、印象を変えたいと考えた場合に、どの年代の人であっても活用ができる印象管理の方法が見つかるだろう。

最後に、実験の実施の際の問題点として、実験参加者から真面目眼鏡が合成画像に見えたという指摘が挙げられた。したがって、本研究の刺激では真面目眼鏡をかけていることが不自然に見えた可能性が考えられる。このことの原因としては、真面目眼鏡に度が入っていたため、度が合わないと感じた被写体が無意識に普段眼鏡をかける位置とは違う位置にずらしてしまった可能性がある。改善点として真面目眼鏡をより自然なものにする必要があるだろう。具体的には度が入っていない真面目眼鏡を使用することなどが考えられる。

引用文献

- Fernandez, S., Stosic, G., & Terrier, L. (2017). Does your resume photograph tell who you are? *Personality and Individual Differences*, **104**, 186-189.
- Meier, B. P., Robinson, M. D., Carter, M. S., & Hinsz, V. B. (2010). Are sociable people more beautiful? A zero-acquaintance analysis of agreeableness, extraversion, and attractiveness. *Journal of Research in Personality*, **44**, 293-296. (Fernandez et al., 2017 の引用による)
- 小塩真司・阿部晋吾・カタローニ=ピノ (2012). 日本語版 Ten Item personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み パーソナリティ研究, **21**, 40-52.
- 斎藤崇子・中村知靖・遠藤利彦・横山まどか (2001). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の標準化 九州大学心理学研究, **2**, 135-144.