

关系管理理论视角下实习生面试自夸言语行为的语用分析

陈梦玲

上海大学外国语学院, 上海

收稿日期: 2025年2月18日; 录用日期: 2025年3月26日; 发布日期: 2025年4月7日

摘要

面试中, 面试者需要自我夸赞向面试官展现自我优势, 从而获得工作机会。然而, 面试者的自夸言语行为往往与传统的礼貌原则背道而驰, 容易给面试官留下负面印象, 不利于建立和谐的面试关系。如何在自我夸赞的同时与面试官形成和谐的人际关系, 成为值得研究的问题。尽管自夸现象已经引起语言学者的研究兴趣, 但对该行为语用策略在特定动态语境中的应用研究尚未得到充分关注。本文以《令人心动的Offer》为语料来源, 基于不加修饰的显性自夸策略、加以修饰的显性自夸策略、隐性自夸策略三类语用策略与关系管理理论, 以期探索实习生面试时采取自夸言语行为的语用策略以及背后的影响因素。研究发现, 实习生面试以加以修饰的显性自夸为主要策略, 不加修饰的显性自夸次之, 隐性自夸使用最少; 三种策略的使用会受到面子管理、社会权利与义务管理以及交往目的管理方面的影响。

关键词

面试, 自夸言语行为, 关系管理理论

A Pragmatic Analysis of Interns' Self-Praise in Interviews from the Perspective of Rapport Management Theory

Mengling Chen

School of Foreign Languages, Shanghai University, Shanghai

Received: Feb. 18th, 2025; accepted: Mar. 26th, 2025; published: Apr. 7th, 2025

Abstract

In an interview, the interviewee needs self-praise to show his or her advantages to the interviewer,

so as to get a job opportunity. However, interviewee's self-praise often runs counter to the traditional principle of politeness, and it is easy to leave a negative impression on the interviewer, which is not conducive to the establishment of a harmonious interview relationship. How to form a harmonious interpersonal relationship with the interviewer while praising oneself has become a problem worth studying. Although the phenomenon of self-praise has aroused the research interest of linguists, the research on the application of this pragmatic strategy in specific dynamic contexts has not yet received sufficient attention. This paper takes "The Exciting Offer" as a corpus source, and based on three types of pragmatic strategies, namely, explicit self-praise without modification, modified explicit self-praise, and implicit self-praise, and rapport management theory, it aims to explore the pragmatic strategies of the interns who adopt self-praise during the interviews, as well as the influencing factors behind them. The study finds that modified explicit self-praise is the main strategy, followed by explicit self-praise without modification, and implicit self-praise was the least used in interns' interviews, and that the use of the three strategies is influenced by the management of face, the management of sociality rights and obligations, and the management of the interactional goals.

Keywords

Interview, Self-Praise, Rapport Management Theory

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

面试者注重对于自身形象的维护[1]。其中,自夸(self-praise)作为积极呈现自己形象的一种言语行为,在面试中应用广泛。然而,自夸违反礼貌原则[2][3],威胁听者的面子[4],且在社交能力方面易产生负面影响[5]。因此,面试者如何在使用自夸以积极展现自身的同时,规避自夸对于关系的负面影响,进而维持与面试官和谐的人际关系,成为有待研究的问题。

本文以综艺《令人心动的 Offer》为语料来源,以 Ren 和 Guo [6]提出的不加修饰的显性自夸、加以修饰的显性自夸、隐性自夸为理论框架并基于关系管理理论中的面子管理、社会权利与义务管理、交往目的管理为理论基础,以期探索实习生面试使用自夸言语行为的种类与频率,以及实习生面试使用自夸言语行为的背后影响因素,进而探讨实习生面试如何使用自夸言语行为维持与面试官和谐的人际关系。在语言学视角下,本文探索实习生面试如何应用自夸言语行为促使其获得工作机会,对于实习生面试有一定的参考价值。

2. 语言学视角下相关研究述评

2.1. 自夸言语行为

近年来,自夸言语行为受到语言学界的广泛关注。相关研究就社交媒体[6]-[9]、求职面试文本[10]、日常会话[11]方面进行探索。如 Tobback 关注求职者在 LinkedIn 上的自夸策略,将其划分为直接自夸与间接自夸,并探讨语用修饰语对自夸策略的影响。研究发现,求职者常明确说明自己的身份,并使用间接策略表达自身技能[10]。Wu 着眼于中国人在日常社会交往中自夸行为的会话,探究汉语语境下的自夸策略。结果表明,策略主要为在自夸后加缓和语、在自夸后加否定语以及用抱怨的方式进行自夸[11]。

综上可知,语言学视角下对于自夸言语行为的研究多集中于静态文本,对动态文本的关注不足,且

面试者在动态语境下使用自夸策略的种类以及背后的影响因素尚未被语言学界充分关注。

2.2. 关系管理理论

关系管理理论被语言学界应用广泛。相关研究将关系管理理论应用于网络话语[12] [13]、冲突话语[14]-[16]、旅游话语[17]、回应话语[18]、课堂话语[19]。如陈倩、薛媛基于关系管理理论阐述了网络话语中干预行为所体现的负面语用效果,研究表明,干预者所持关系取向促使他们采用冒犯性和面子威胁性的言语手段,很容易引发矛盾与冲突,破坏或解构他们之间的关系[12]。姜晖基于关系管理理论分析了师生关系,研究表明,课堂话语中教师通过使用不同类别的元话语,最大限度地使学生受益,维护学生的面子,减少教师话语行为对学生的驱使性,以求与学生主体之间以平等的地位进行交流和互动[19]。

综上可知,关系管理理论能够有效且深入地探索不同的人际关系,在语言学领域借助关系管理理论研究相关人际关系有其合理性。因此,本文以关系管理理论为理论基础,进而探讨实习生面试时采取自夸言语行为策略的背后影响因素。

3. 研究设计

3.1. 研究问题

- 1) 在面试中,实习生采取了哪些自夸言语行为语用策略?
- 2) 在面试中,实习生采取自夸言语行为语用策略的背后有哪些影响因素?

3.2. 语料选择

综艺《令人心动的 Offer》为一档职场观察类真人秀,五季的播出受到观众的一致好评。其中三季关于律政职场题材的热度一直高居不下。以腾讯视频为依据,法律季的讨论量达 2 万以上,其中关于面试的片段更是引发观众热烈关注。在法律季三季中,实习生分别在锦天城律师事务所、君合律师事务所、竞天公诚律师事务所实习。三家事务所多次在 ALB 专业评级机构获奖,在业内具有很高声望。其次,三季法律季面试官皆为资深律师,专业素养高。再者,节目中的面试场景贴近真实情境。因此,语料具有一定的代表性。

3.3. 理论基础

自夸即说话人通过各种语用策略积极呈现自己[6]。如表 1 所示, Ren 和 Guo 将微博中用户的自夸言语行为分为三类,即不加修饰的显性自夸、加以修饰的显性自夸、隐性自夸,并将加以修饰的显性自夸与隐性自夸进行细分。由于面试与网络环境中自夸言语行为总体相似,因此本文基于两位学者的分类,将语料中的自夸言语行为按语用功能归为不加修饰的显性自夸策略、加以修饰的显性自夸策略、隐性自夸策略三类,并结合 Ren 和 Guo [6]的子框架探讨实习生面试使用自夸言语行为的种类与频率。

Table 1. Statistics of Ren and Guo’s self-praise strategies
表 1. Ren 和 Guo 自夸言语行为策略统计

策略	频数	比例(%)
不加修饰的显性自夸	168	51.06
加以修饰的显性自夸	141	42.86
援引第三方夸奖	40	12.16
加否定语自夸	36	10.94

续表

转移自夸中心	32	9.73
突出辛勤努力	15	4.56
集体主义	12	3.65
对比不同方面	4	1.21
对比过去和现在的自己	2	0.61
隐性自夸	20	6.08
通过抱怨以自夸	10	3.04
通过问句以自夸	4	1.22
通过叙述以自夸	3	0.91
通过分享以自夸	3	0.91
合计	329	100

关系管理理论由 Helen Spencer-Oatey 教授于 2000 年提出，以 2008 年修订版本最为全面。该理论从语言产出的角度解释在言语交际中人们如何去管理交际双方的社会关系[20]，是一种具有普遍阐释力的人际语用模式[21]。Spencer-Oatey 认为，关系管理能够通过关系提升、关系维护、关系忽视、关系挑战这四种取向实现。关系提升取向，即强化或增强彼此和谐关系的愿望；关系维护取向，即维持或保护和谐关系的愿望；关系忽视取向，即对彼此关系的质量缺乏关注或兴趣；关系挑战取向，即挑战或伤害彼此和谐关系的愿望。此外，对话者在对话过程中动态调整彼此之间的关系，交谈行为的选择取决于面子(face)、社会权利与义务(sociality rights and obligations)以及交往目的(interactional goals)三个维度的管理[22]。本文借助 Spencer-Oatey [22]关系管理理论的面子、社会权利与义务以及交往目的三个方面探讨实习生面试时如何利用自夸言语行为管理交际双方的人际关系，以期探究自夸言语行为背后的影响因素。

3.4. 研究方法

本文选取《令人心动的 Offer》法律季三季中各两名实习生的面试片段进行研究。实习生的选取标准依据为六位实习生皆是该季节目中前两名获得工作机会的实习生。面试作为面试官重点考量的项目，实习生的优胜与运用成功的面试技巧紧密结合。基于 Ren 和 Guo [6]自夸言语行为的分类框架，本文将收集到的语料进行文字转写，并根据上述分类标准将语料按照语用功能分为不加修饰的显性自夸、加以修饰的显性自夸、隐性自夸三类。其次，根据 Ren 和 Guo [6]的子框架并结合语料具体情况，本文对于实习生面试中出现的加以修饰的显性自夸与隐性自夸进一步分类。此外，为了探讨实习生面试如何使用自夸言语行为与面试官构建融洽的人际关系，本文运用关系管理理论将语料进一步分析，以期探索实习生面试自夸言语行为策略的背后影响因素。

4. 实习生面试自夸言语行为策略分析

在面试中，实习生能够使用自夸言语行为向面试官展现积极的自我形象。通过语料分类，可以发现实习生面试自夸言语行为使用的不同策略。

如表 2 所示，实习生面试多采用加以修饰的显性自夸策略(55.32%)，不加修饰的显性自夸策略其次(38.30%)，隐性自夸策略最少(6.38%)。这与 Ren 和 Guo [6]的研究结果不同。Ren 和 Guo [6]发现，微博自夸中多使用不加修饰的显性自夸策略(51.06%)，加以修饰的显性自夸策略次之(42.86%)，隐性自夸策略(6.08%)最少。研究结果的差异是由于实习生面试与微博的语境存在一定差异。面试中实习生与面试官的

关系不平等，且自夸言语行为易对听者造成负面影响[4]，因此实习生多采用加以修饰的显性自夸以减轻自夸的强度。与之相反，微博中用户自夸时允许匿名，且微博语境减弱了对观众面子的威胁[6]，因此不加修饰的显性自夸为主要策略。

Table 2. Statistics of interns' self-praise strategies in interviews
表 2. 实习生面试自夸言语行为策略统计

策略	频数	比例(%)
不加修饰的显性自夸	18	38.30
加以修饰的显性自夸	26	55.32
援引第三方夸奖	14	29.79
突出辛勤努力	5	10.64
采用免责声明	4	8.51
对比现在和未来的自己	3	6.38
隐性自夸	3	6.38
通过抱怨以自夸	3	6.38
合计	47	100

4.1. 不加修饰的显性自夸

不加修饰的显性自夸意为面试者直接使用积极评价词汇进行自我表扬。而在面试中，面试者多添加升级语(upgrader)或降级语(downgrader)的方式增强或减弱自夸的程度。下表为面试者使用不加修饰的显性自夸语句时出现的升级语或降级语频数与比例。

Table 3. Statistics of upgrader and downgrader in explicit self-praise without modification
表 3. 不加修饰的显性自夸中升级语与降级语统计

策略	频数	比例(%)
词汇降级语	4	40
词汇升级语 + 词汇升级语	1	10
短语降级语	1	10
短语降级语 + 词汇降级语	4	40
合计	10	100

如表 3 所示，在不加修饰的显性自夸中，面试者多采用词汇降级语(40%)以及短语降级语加上词汇降级语(40%)的方式以削弱自夸强度。此外，实习生在面试中也会使用词汇升级语或短语降级语增强或削弱自夸强度。

(1) 语境：面试官询问面试者为何要给予其工作机会。

王：第一个是我的学习能力还是比较可以的。

胡：我是一个非常有责任感而且非常有冲劲的人。

何：我觉得我是一个律师界辛勤的老农民，我可以承担这样子的一个角色。

胡：我觉得我是一个比较有责任感的人。

说话人为了避免将评价传达为客观真理[11]，因此倾向于进一步降低自夸力度。例(1)中，实习生用

“比较”以削弱自己对于优秀学习能力自夸的强度。何运晨采取相似策略，在自夸自己努力前加上短语降级语“我觉得”，使得自夸内容“辛勤”的强度减弱，体现自己的谦虚。此外，胡明昊使用“我觉得”以及“比较”降级语，强调积极评价是个人观点，降低自夸力度。虽然词汇升级语出现频率较少，但仍有涉及。胡明昊使用两次词汇升级语“非常”，凸显自己与岗位相符的相应品质，增强了自夸的程度，表现出自己对于该岗位的渴求程度。

4.2. 加以修饰的显性自夸

加以修饰的显性自夸即面试者通过各种方式减弱自夸的强度。如表 2 所示，实习生面试多采用加以修饰的显性自夸进行自我凸显。其中，援引第三方夸奖为主要策略。这与 Ren 和 Guo [6] 的研究结果相似，即援引第三方夸奖在加以修饰的显性自夸中使用最多。这说明援引第三方夸奖在静态或动态语境中皆被广泛使用，且该语用策略能够很好地缓和自夸强度。

4.2.1. 援引第三方夸奖

援引第三方夸奖即通过第三方的评估来赞扬自己[6]。在面试中，面试者通过援引他人评价或依靠成绩等方式进行自夸。这一策略的使用提高了面试者自夸内容的客观性，减少了自夸言语行为潜在的威胁性。

(2) 语境 1：面试官就面试者的颜值方面展开提问。

面试官：你在北外被叫做校草吗？

李：他们会叫我草哥。

语境 2：面试者进行自我介绍。

王：我的主修课程有公司法、兼并与收购、私募基金等课程，并且这些课程我都取得了 honor 的成绩。

例(2)中，两位实习生对自己的肯定描述词皆是从第三方评估中得到。援引第三方夸奖能够在说话人与赞美话语之间创造空间，从而将自夸内容进一步客观化[23]。这种策略的使用能够看出实习生的严谨态度，并保证了自夸内容的真实性。如李晋晔对于面试官关于颜值的提问，转述他人的夸奖进行回应，以降低自夸的强度；王艺妍好在自我介绍环节，通过强调自己学业成就的正面评价，以强调自己的学术能力。这样的做法能够消除自夸的部分威胁性。由于第三方权威机构的评价，面试者的做法是证明自身能力的有效手段[10]。二者使用援引第三方夸奖的策略增强了内容的客观性，便于实习生让面试官认为自己真正具有某方面的优点。

4.2.2. 突出辛勤努力

使用突出辛勤努力的方式进行自夸，意为通过展示自己在实现目标或取得成就过程中所付出的努力来进行自夸[6]。在面试中，面试者突出自己在工作中非常努力，从而体现自己的相关品质。

(3) 语境：面试者在自我介绍环节提及自己未来想成为一名代表中国的国际法律师。

面试官：你对这个国际公法、国际海洋法这些兴趣是什么时候培养起来的？

王：我就是在写论文的过程中，就觉得这个国际海洋法的话不仅和国家利益相关，它其实和政治、历史乃至国际关系都是联系非常紧密。所以说在本科之后我就非常有规划地去从事比如说学习国际海洋法，国际公法以及参与国际法的实践。

例(3)中，实习生面对面试官的询问，从自己本科写论文时的感想进行解答，之后进而谈及在毕业后的辛勤劳动，即参加关于国际法的实践。在这种情形下，面试者强调自己有规划进行实践的事实，意在就自己为什么对国际公法、国际海洋法感兴趣的原因进一步阐述，表明自己不仅是在事业上有想法，还

能够付出实践。实习生这一做法的目的是进一步突出自己刻苦的品质。通过突出辛勤劳动以自夸的策略，实习生表现出自己对于目标很清晰并能够为之努力的特点，更能够向面试官展现积极的面貌。

4.2.3. 采用免责声明

在自夸中使用免责声明指增加触发点，谦虚地否认自夸[6]。在面试中，面试者通过免责声明谦虚地否认自己是在自我夸赞。

(4) 语境：面试官询问面试者的应聘优势。

李：一旦我可能明白、分析透了这个问题之后，我可以很好地做一个战略上的安排。

例(4)中，面试者在夸赞自己具有统筹安排能力之前进行假设，表示自己在了解问题之后，能够体现相应能力。面试者这一做法表明自身不是在吹嘘自己，而是基于客观情况。说话者使用免责声明能够帮助其平衡自夸和保持谦虚的目的[11]。通过这种方式，实习生能够减轻自夸行为的威胁方面，展示自己优点的同时表现自己谦虚的品质。

4.2.4. 对比现在和未来的自己

对比现在和未来的自己即面试者通过对比现在和未来的自己以缓和其自夸强度，这一自夸策略旨在对比面试者某一特定方面在时间前后发生的变化[9]。这一子策略在加以修饰的显性自夸策略中使用最少。

(5) 语境：面试官询问面试者优秀律师的标准是什么。

李：16个字。做事沉稳、专业精通、守信守时、风趣幽默。

面试官：那你觉得你能成为一个好的律师吗？

李：我相信我可以，但我现在还不是。

例(5)中，面试者就律师能力这方面对比现在和未来的自己，自我夸赞通过现在的努力，未来能够成为一名好律师。通过时间前后发生变化的对比，实习生体现出自己的决心与信心，也进一步积极展现自己，减轻自傲的负面形象。

4.3. 隐性自夸

通过表2可以看出，隐性自夸使用频率最少，且皆通过抱怨以自夸(6.38%)。在这一策略中，面试者似乎在抱怨自己的苦恼，实则听者可以推断出面试者隐藏在抱怨内的自夸意图。该结果与Ren和Guo[6]的研究结果相似，即通过抱怨以自夸为隐性自夸的主要方式。研究结果的相似说明，隐性自夸中通过抱怨以自夸在静态或动态语境下使用较为普遍。

(6) 语境：面试官询问面试者个人的兴趣爱好，面试者表示自己打游戏。

面试官：打什么游戏？

何：就是吃鸡，然后“王者荣耀”什么团队性的。

面试官：“王者荣耀”打什么位置？

何：打什么位置？我打，之前打中路比较多。

面试官：那咱们两个一样。

何：后来大家都喜欢打中路，然后这个时候你没有办法和同学一起打中路，所以我后来就练了其他的位置。

面试官：所以你是一个可以为了团队去牺牲自己擅长的人。

例(6)中，从表面上看，抱怨式自夸传达了面试者诸如烦恼等消极情绪，而仔细回想却能够发现抱怨伪装下的相反意图。表面上的抱怨是对公然自夸的缓冲，有助于以一种更微妙的方式达到促进自尊的目的。

的[8]。如上述例子所示,面试者在回应面试官的问题时,强调自己经常玩团队型的游戏,有意突出自己善于与他人合作的品质。而后根据面试官关于游戏打中路的话题,面试者进而表面抱怨玩家玩中路比较多,自己无法选择继续玩中路。这句看似诉说面试者苦恼的话语,实则听话人能够理解其中的积极意图,即面试者想要夸赞自己注重团队整体利益。而面试者隐性自夸意图可以在面试官的回应中发现,即向面试者夸赞其能够为团队牺牲自己的个人利益。实习生的这种做法以一种低调但并非不被注意的方式完成自夸策略[11],能够降低过度自夸的风险,维护自尊。

5. 实习生面试自夸言语行为的影响因素分析

在上述语料中,面试者倾向于使用加以修饰的显性自夸策略,不加修饰的显性自夸策略次之,隐性自夸策略最少。为了探究此行为背后的影响因素,本文使用关系管理理论进行分析。总体可以看出,面试者在面试的过程中运用不同的语言策略削弱自夸强度,注重提升、维护与面试官之间的关系,其语言策略选择的背后因素可以从面子、社会权利与义务、交往目的三个方面进行分析。

Spencer-Oatey 将面子定义为说话者声称的正面社会价值。由于面子与个人身份紧密相关,因此面子管理可以分为素质面子(quality face)与社会身份面子(identity face)。其中,素质面子为交际主体在能力、技能、外表等个人素质方面希望得到正面评价的基本愿望,涉及个人自尊或个人形象。社会身份面子即主体在身份、角色等方面希望得到认同与维护的基本愿望,涉及说话人对以上方面的判定与评价以及说话人对对方身份面子的公共价值评价[21]。由于自夸有悖于重要交际原则的谦虚准则[2],节目中的实习生更倾向于使用加以修饰的显性自夸策略以获得面试官的积极评价,表明实习生在管理自己的素质面子与社会身份面子时试图削弱强度,以期关注到面试官的社会身份面子。其次,从上述的例(1)可以看出,实习生面试采用不加修饰的显性自夸策略时,尽可能使用自夸言语行为提升自己的素质面子,突出自己与岗位相应的优势。而表 3 显示降级语使用频率较高,表明实习生在提升自己的素质面子时使用相关词汇降低对于自身能力夸赞的力度,维护面试官的社会身份面子。再者,如例(6)所示,实习生隐性自夸策略的使用以抱怨的方式进行,以期管理自己与面试官的社会身份面子。

社会权利与义务表示交际者对于公平、体谅与行为合适性的关切。其中两个根本规则为公平权(equity rights)和联络权(association rights),前者指在人际交往中需要为他人着想才能确保交际者得到公平对待;后者指在交往中人们需要参与到与他人的联络中,保持交际者之间的社会关系[24]。在公平权和联络权层面上,都必须尽可能达到平衡或正向不平衡,以维持和谐的社会关系[25]。实习生面试中加以修饰的显性自夸与隐性自夸的使用使得自夸强度减弱,使得话语尽量平衡(equilibrium),维持与面试官之间的关系。其次,由于说话人和听话人实施不同的言语行为对双方的损害程度不尽相同[20],且自夸言语行为没有考虑到听者的感受而被认为是一种潜在的威胁行为[7],因此使用过多的自夸言语行为会对面试官的评价造成影响。在面试中,实习生使用加以修饰的显性自夸策略最多,且以援引第三方夸奖为主,以避免自己的主观推断强加给面试官。而不加修饰的显性自夸中降级语的使用以及隐性自夸的间接性能够降低自夸强度,维护了面试官的公平权。此外,由于面子与交际中的身份与角色密切相关[19],面试者在自夸时试图构建一位专业法律人士的形象,关注到了与面试官之间的情感联系,遵守情感联络权。

交往目的意为人们在相互交往中的具体任务或目的,包括事务型交际和关系型交际[20]。事务型以完成任务目标为中心,而关系型以维护关系为中心。所有的面试者都有相同的目标,即被面试官视为合适的员工,以最大限度地提高他们获得工作的机会[26]。无论是不加修饰的显性自夸策略,还是加以修饰的显性自夸策略,亦或是隐性自夸策略,皆是为了向面试官展现自身的良好形象,表示自己有能力胜任岗位,由此可以看出面试者对事务型交际的管理。而对于关系型交际的管理多见于加以修饰的显性自夸、隐性自夸以及带有降级语的不加修饰的显性自夸中,以自夸较弱的方式展现自身技能,维护、提升与面

试官的关系。

综上可以看出, 实习生在面试过程中使用自夸言语行为与面试官之间构建了和谐的人际关系, 具体表现为关系维护与关系提升取向。具体而言, 实习生在使用自夸言语行为策略时能够在管理自身素质面子与社会身份面子时兼顾面试官的社会身份面子。该现象体现了 Chen [27] 关于自我礼貌的概念, 即说话者在交际中要保护、提高对方的面子, 同时也要保护、提高自己的面子。其次, 实习生面试使用自夸言语行为与面试官进行交流沟通并构建自己的专业人士形象, 体现了联络权。而带有降级语的不加修饰的显性自夸与隐性自夸策略的使用能够维护面试官的公平权。此外, 实习生面试以事务型交际为主, 并通过加以修饰的显性自夸、隐性自夸、带有降级语的不加修饰的显性自夸三种策略, 管理关系型交际, 使得自身与面试官保持融洽的关系。

6. 结语

本研究探索实习生面试中使用自夸言语行为的相关策略以及背后的影响因素。分析发现, 实习生面试中自夸言语行为策略主要包括三种, 即不加修饰的显性自夸策略、加以修饰的显性自夸策略与隐性自夸策略。其中, 加以修饰的显性自夸策略使用频率最高(55.32%), 不加修饰的显性自夸策略次之(38.30%), 隐性自夸策略最少(6.38%)。此外, 加以修饰的显性自夸策略子类型最多, 以援引第三方夸奖为主要方式。本研究结论与相关研究结果相似[10][11], 即面试者多采用较为间接的方式进行自夸。此外, 基于关系管理理论, 本文认为实习生在面试过程中使用自夸言语行为与面试官之间构建了和谐的人际关系, 具体表现为关系维护与关系提升取向。在面子管理方面, 实习生在使用自夸言语行为策略时能够在管理自身素质面子与社会身份面子的同时, 兼顾面试官的社会身份面子。在社会权利与义务管理方面, 实习生面试使用自夸言语行为与面试官进行交流沟通并构建自己的专业人士形象, 体现了联络权, 且加以修饰的显性自夸、带有降级语的不加修饰的显性自夸与隐性自夸体现面试官的公平权。在交往目的方面, 实习生面试以事务型交际为主, 并通过加以修饰的显性自夸、隐性自夸、带有降级语的不加修饰的显性自夸三种策略, 管理关系型交际。

本文拓展了自夸言语行为在动态语境下的研究。其次, 本文通过运用 Spencer-Oatey 的关系管理理论探讨实习生面试中运用自夸言语行为的背后因素, 进而探讨实习生面试如何运用自夸构建和谐的人际关系, 展示了该理论在相关语境下的解释力。再者, 本研究对于实习生运用自夸言语行为以实现印象管理并与面试官构建和谐的人际关系方面具有一定的参考价值。由于本研究只研究了六位实习生面试的自夸言语行为, 样本量较小。未来研究可以尝试增大样本量, 更为全面地探讨面试语境下自夸言语行为的相关研究。

参考文献

- [1] Baron, R.A. (1989) *Impression Management by Applicants during Employment Interviews: The "Too Much of a Good Thing" Effect*. Sage.
- [2] Leech, G. (1983) *Principle of Pragmatics*. Longman.
- [3] Gu, Y. (1990) Politeness Phenomena in Modern Chinese. *Journal of Pragmatics*, **14**, 237-257. [https://doi.org/10.1016/0378-2166\(90\)90082-o](https://doi.org/10.1016/0378-2166(90)90082-o)
- [4] Brown, P., Levinson, S.C. and Gumperz, J.J. (1987) *Politeness: Some Universals in Language Usage*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/cbo9780511813085>
- [5] Gurevitch, Z.D. (1984) Impression Formation during Tactical Self-Presentation. *Social Psychology Quarterly*, **47**, 262-270. <https://doi.org/10.2307/3033823>
- [6] Ren, W. and Guo, Y. (2020) Self-Praise on Chinese Social Networking Sites. *Journal of Pragmatics*, **169**, 179-189. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2020.09.009>
- [7] Dayter, D. (2014) Self-Praise in Microblogging. *Journal of Pragmatics*, **61**, 91-102.

- <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2013.11.021>
- [8] Lin, Y. and Chen, X. (2022) Also on Humblebragging: Why Many Chinese Posters Brag by Complaining. *Journal of Pragmatics*, **201**, 149-159. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2022.10.002>
- [9] 任伟, 郭亚萍. 微信朋友圈自夸言语行为的语用研究[J]. 外语学刊, 2022(2): 8-14.
- [10] Tobback, E. (2019) Telling the World How Skilful You Are: Self-Praise Strategies on LinkedIn. *Discourse & Communication*, **13**, 647-668. <https://doi.org/10.1177/1750481319868854>
- [11] Wu, R.R. (2011) A Conversation Analysis of Self-Praising in Everyday Mandarin Interaction. *Journal of Pragmatics*, **43**, 3152-3176. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2011.05.016>
- [12] 陈倩, 薛媛. 网络互动语境中干预及其关系取向的语用研究[J]. 外语教学, 2017(1): 61-66.
- [13] Shi, X. and Dou, H. (2022) How Broadcasters Enhance Rapport with Viewers in Live Streaming Commerce: A Genre-Based Discourse Analysis. *Pragmatics*, **33**, 592-617. <https://doi.org/10.1075/prag.22009.shi>
- [14] 苗宁, 杜冰研. 人际冲突中的挑衅话语研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2015(6): 169-173.
- [15] 胡春雨, 范琳琳. 商务交际中的冲突性话语研究[J]. 外语教学, 2016(2): 12-16.
- [16] Cenni, I. and Goethals, P. (2020) Responding to Negative Hotel Reviews: A Cross-Linguistic Perspective on Online Rapport-Management. *Discourse, Context & Media*, **37**, Article ID: 100430. <https://doi.org/10.1016/j.dcm.2020.100430>
- [17] Goethals, P. (2015) Traveling through Languages: Reports on Language Experiences in Tourists' Travel Blogs. *Multilingua*, **34**, 347-372. <https://doi.org/10.1515/multi-2013-0070>
- [18] 王琼, 宫齐. 不礼貌理论视阈下的汉语威胁语及回应语研究——以电视连续剧《捕风》为例[J]. 湘潭大学学报(哲学社会科学版), 2015(3): 151-154.
- [19] 姜晖. 基于人际关系管理理论的高校英语教师课堂元话语研究[J]. 外语学刊, 2020(4): 45-50.
- [20] 袁周敏. 关系管理理论及其运作[J]. 中国外语, 2016(1): 41-47.
- [21] 冉永平. 人际交往中的和谐管理模式及其违反[J]. 外语教学, 2012, 33(4): 1-5+17.
- [22] Spencer-Oatey, H. (2008) *Culturally Speaking: Culture, Communication and Politeness Theory*. Continuum.
- [23] Speer, S.A. (2012) The Interactional Organization of Self-Praise: Epistemics, Preference Organization, and Implications for Identity Research. *Social Psychology Quarterly*, **75**, 52-79. <https://doi.org/10.1177/0190272511432939>
- [24] 陈新仁. 言语交际者关系管理模式新拟[J]. 外语教学理论与实践, 2018(3): 5-12.
- [25] 陈新仁. 论语用平衡[J]. 外语学刊, 2004(6): 42-47.
- [26] Cable, D.M. and Judge, T.A. (1997) Interviewers' Perceptions of Person-Organization Fit and Organizational Selection Decisions. *Journal of Applied Psychology*, **82**, 546-561. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.82.4.546>
- [27] Chen, R. (2001) Self-Politeness: A Proposal. *Journal of Pragmatics*, **33**, 87-106. [https://doi.org/10.1016/s0378-2166\(99\)00124-1](https://doi.org/10.1016/s0378-2166(99)00124-1)