

第一章 緒論

第一節 研究動機與目的

當我們想要利用一份心理測驗來瞭解人的時候，我們最擔心會產生系統性的偏誤，造成得出的測驗分數是有偏差的，不能代表該受測者的真實分數。而對非認知性的心理測驗來說（諸如人格類測驗、態度問卷、價值觀問卷等），受試者會朝社會期許（social desirable）的方向來作答更是廣泛受到研究者注意的系統性偏誤。社會期許的偏誤是指，受試者在填答問卷時，並非依照自己實際的狀況來填答，而是依照「社會期許的方向」來回答，如此一來測驗結果充其量只能反映出該受試者認為在社會期許下他是什麼樣的人，而非他自己實際上是什麼樣的人。

不少企業在甄選新人時會使用人格測驗來做篩選的工具，他們不可避免的都會碰到受試者作假的問題—受試者會朝該工作所期許的人格特質來作答，而非依照自己實際的人格特質來作答。可以想像，依照受到社會期許影響的人格測驗分數篩選出來的新人，並非公司所想要的人，而是成功猜測到公司所喜好之人格特質的人，如此一來便大大減低了使用人格測驗此篩選工具之效度。Mahar, Cologon & Duck (1995) 的研究顯示應徵者的確有能力在甄選的情境中作假，而且會根據對不同行業的刻板印象來調整其作假的方向。Ellingson, Sackett & Hough (1999) 的研究則發現，應徵者若在人格測驗中作假，會造成 12% 60% 的甄選決策是錯誤的。由此可見，社會期許的偏誤使得人格測驗在甄選上的使用產生很大的問題。

即使明白在甄選中使用人格測驗會有應徵者作假的情形，坊間的測驗廠商並沒有提出校正社會期許偏誤的好方法。目前坊間測驗廠商

針對社會期許造成偏誤的問題通常用兩種解決的取向：一是採取「事先預防」的角度，使受試者一開始就不太可能依照社會期許的方向作答。最常用的方法是使用強迫選擇式的題型(forced choice questions)編排方式；另一種取向是採取「事後檢驗」角度，最常用的方法是使用測謊題。強迫選擇式的題型即採用社會期許度相當(一樣好或一樣壞)的幾個特質選項作為一題組，強迫受試者做選擇，因為當中並沒有任何線索足以顯示哪一個才是最佳的答案，因此可以避免受試者嘗試依照社會期許的方向作答。此種題型除了在題目編寫上很困難外，對於某些受試者而言，要從其都具備的特質選項中擇一回答，也是相當棘手的一件事，在必須強迫選擇的情況下，實際上他們會對事實進行了某種程度的扭曲(Walley and Smith, 1998)。另一取向是使用測謊題的方式，就是在原先的心理測驗中安插一些測量社會期許的量表，受試者在作答時仍然會受到社會期許偏誤的影響，主試者只能從其社會期許的得分來瞭解這整份人格測驗的社會期許傾向是否高到不能接受。這種方法不算是解決了社會期許偏誤的問題，它只是提醒主試者這個問題有多嚴重。目前為止，在甄選情境中人格測驗的作假問題，並未獲得妥善的校正或預防。因此提供一個更可行的降低應徵者在人格測驗中作假的方法，便是本研究的主要目的。

過去的文獻較多從「事後檢驗」的角度來探討如何控制社會期許的偏誤，然而使用社會期許分數校正人格測驗分數的方法已被許多研究證實沒有提升測驗效度的效果(Christiansen, Goffin, Johnston & Rothstein, 1994; McCrae and Costa, 1983; Ones, Viswesvaran & Reiss, 1996)。因此研究者在本研究欲以「事前預防」的角度來思考如何控制或降低社會期許的偏誤。文獻中採用「事前預防」的取向來控制社會期許偏誤的相關文獻較少，在實務上的運用更為少見。陳彰

儀 (2002) 的研究中，曾經探討在網路施測的應徵情境中如何有效降低應徵者的作假傾向。該研究為 2(測驗類型) X 8(情境)的實驗設計，測驗類型為「人格測驗」或「傳記式問卷」；八種情境則分別為：(一) 有作答時間限制(A)；(二) 有測謊題的警告(B)；(三) 有會查證的警告(C)；(四) (A)與(B)的組合；(五) (A)與(C)的組合；(六) (B)與(C)的組合；(七) (A)、(B)與(C)的組合；(八) 控制組，無任何情境指導語。研究工具為「工作適應人格量表」與相對應的「傳記式問卷」，作假傾向是測量受試者之社會期許分數（兩種測驗類型中各嵌入題目完全相同的社會期許量表）。結果發現，在傳記式問卷的測驗類型下，社會期許的分數較低；在人格問卷的測驗類型下，社會期許的分數較高。測謊題警告與查證警告的組合可以有效降低應徵者的社會期許傾向。研究者認為該研究的結果非常有意義，值得繼續深入探討。

該研究發現在傳記式測驗類型中的社會期許分數比在人格測驗類型中的社會期許分數低（兩種測驗類型中的社會期許題目是完全相同的），卻並未深入探討其原因。研究者認為此現象似乎可以「促發效果」（priming effect）來加以解釋。所謂的「促發效果」的觀念來自於認知心理學，有些認知心理學家（如 Meyer & Schvaneveldt, 1971）相信，人類的大腦就像一個知識的網狀結構，如果刺激其中一個知識節點，會連帶激發附近相連結的知識節點，並且實際影響到個體提取該知識的速度。例如刺激受試者「橘子」的知識節點，會連帶激發柳丁、香蕉、蘋果 等知識節點（因為它們都屬於水果），使得受試在之後的辨字作業中，只要跟水果有關的字詞反應速度都變快。這個現象在認知心理學中稱之為「促發效果」。研究者以為，由於傳記式問卷的測驗內容多屬客觀式的問題，因此有沒有可能傳記式量表中的客觀式問題，「促發」了受試者「誠實作答」的傾向，並且使得受試者也用比

較誠實的態度去回答社會期許量表的問題？如果社會期許量表可以因為受到傳記式量表的影響而降低填答時的作假傾向，我們是否可以推論，如果人格量表中夾雜一些傳記式量表的題目，是否填答者也會受到傳記式量表的影響，而降低了填答時的作假傾向。因此研究者設計一實驗來檢驗：傳記式量表的問題是否會透過促發的歷程來降低人格測驗中的社會期許偏誤。

陳彰儀（2002）的研究認為作答時間的限制可能可以降低社會期許的偏誤，因為在時間有限的狀況下作答，會促使受試者以直覺快速作答，而沒有時間去思考該如何選擇符合社會期許的答案。該研究所操弄的作答時間限制為總作答時間，但結果顯示此操弄沒有降低社會期許傾向。Fox and Schwartz（2002）的研究也曾探討過如何降低社會期許傾向的問題，該研究所操弄的時間限制為每一題的作答時間，研究結果顯示其能成功地降低受試的社會期許傾向。從比較以上兩研究的結果，研究者認為時間限制的操弄在陳彰儀（2002）的研究中未達顯著的原因可能是，總作答時間的限制未能使受試者警惕到必須快速作答，因此本研究欲重新操弄陳彰儀（2002）時間限制的變項，做到每一題作答時間的限制，並檢驗其降低社會期許的效果。另外，陳彰儀（2002）的研究發現查證警告與測謊題警告可以顯著降低受試的社會期許傾向，單獨使用測謊題警告時，卻無法有效降低社會期許。研究者在本研究中嘗試使用與該研究不同的測謊題警告指導語來重新檢驗其降低社會期許傾向之效果。

總而言之，本研究的主要目的便是設計出一套可降低應徵者在人格測驗中作假的施測情境。研究者以促發誠實作答的傾向、測謊題警告、作答時間限制等策略來設計不同的施測情境，並檢視其降低社會期許偏誤的效果。

第二節 文獻探討

本節將分為六大部分來探討：一、社會期許的概念；二、社會期許偏誤對測驗效度的影響；三、作假模式；四、控制或降低社會期許偏誤的策略；五、促發作用與社會期許偏誤；六、人格特質與社會期許偏誤。

一、 社會期許的概念

所謂社會期許的偏誤簡單的說就是，人們在填答自陳式問卷時，並不會依照其內在的心理感受，而是依照社會所期許的方向來回答問題。因為有社會期許的偏誤，我們便很難分辨，到底測到的是受試者真正的內在感受，還是只測到受試者期望我們認為他的樣子。在甄選的情境中，這個問題更突顯其重要，因為在填答量表時，受試者很自然的會被甄選動機所影響而更加提高其社會期許的偏誤。

然而受試者為什麼不能照實回答測驗上的問題呢？Crowne & Marlowe (1965) 提出一個很有說服力的解釋——讚許動機 (the approval motive)；人們有「希望別人認為自己好」的動機，也就是人人都有被肯定或被讚賞的需求 (need for approval)，只是每個人的程度有所不同罷了。在這個社會底下，整個社會文化給一個「好人」賦予一個刻板的印象，例如誠實助人，節儉，孝順 等。一個人的行為怎樣才會被別人所讚揚呢？很清楚的就是他的行為是符合社會期許的好人。

Crowne & Marlowe 之後的文獻多指出社會期許的作答傾向應該包含兩種不同的心理歷程：自欺 (self-deception) 與印象整飾 (impression management) (Becker & Colquitt, 1992; Mumford &

Stokes, 1992; Paulhus, 1986, 1991)。自欺是潛意識把自己看得比較好的傾向，這種傾向是人格的一部份，不是刻意表現的，因此他不會因不同的情境而改變；相對而言，印象整飾是一種意識中的作為，要去呈現不實的資訊來營造個人良好的形象，有人稱為刻意扭曲 (intentional distortion) 或作假 (faking)，而印象整飾的出現與否會因為情境的不同而有所改變。因此本研究想要用不同的策略來降低社會期許，更精確來說，應該是降低社會期許中印象整飾的部分。

然而在不同的文化中，社會期許之心理意涵是否會有所不同？林以正、廖玲燕、黃金蘭、楊中芳 (2001) 的研究，發展出本土的社會讚許量表，並在因素分析中發現穩定的兩個因素：「正向計分題」與「負向計分題」，此結果與 Paulhus (1991) 所認為的兩個向度：「正向詞性題」與「負向詞性題」有所不同。Paulhus 認為受試者在回答正向詞性之題目時會有提升自我 (enhancement) 的傾向，即印象整飾之歷程；在回答負向詞性的題目時會有否認 (denial) 的傾向，及自欺之歷程。然而楊中芳的研究 (Yang, 1997) 結果和 Paulhus 的假設則恰好相反，該研究發現正向計分題與自尊有顯著之正相關，但負向計分題則和自尊沒有顯著相關，而「自欺」的定義是一種「維護自尊」的傾向，因此正向計分題應屬於「自欺」的概念，負向計分題才是「印象整飾」的概念。林以正等人 (2001) 的研究亦嘗試釐清正向題與負向題之心理歷程是否支持楊中芳的研究，但並未發現一致的結論。

本研究亦可幫助釐清社會期許之建構，如果「負向題」所對應的心理歷程是「印象整飾」，則本研究所採用之降低社會期許的策略應該會一致反映在社會期許之負向題而非正向題上。

二、 社會期許偏誤對測驗效度的影響

在介紹過去研究是如何控制社會期許的作答傾向之前，研究者先說明受試者在有社會期許偏誤的情況下作答，對測驗效度帶來的影響，以及在實務運用上此問題的嚴重性。因為有這些問題，所以提出一個可以合理降低社會期許傾向的策略是很具學術與實務意義的研究議題。

有研究顯示作答者可以透過作假來提升其非認知測驗的分數，有時甚至可以增加到一個標準差的分數 (Ryan & Sackett, 1987; Schrader & Osburn, 1977; Thornton & Gierasch, 1980)。更有研究指出，應徵者的作假行為是有方向性的，他會依照對不同行業的刻板印象來調整其作假的方向，雖然此刻板印象不一定正確，但它卻影響了應徵者的作答 (Mahar, Cologon, and Duck, 1995)。

Ellingson, et al. (1999)的研究結果具體得指出，應徵者的作假行為是如何直接影響到最後的甄選決策。該研究請受試者填答兩次一模一樣的人格問卷，在其中一次的作答中，研究者請受試者誠實地回答每一個問題；在另一次作答中則請受試者盡量去表現出自己好的一面。然後研究者比較，依照誠實作答下之人格分數甄選出來人與依照刻意作假下之人格分數甄選出來的人有何不同，來看作假對於甄選決策的實際影響。舉例來說在有 50%的人作假、錄取率(selection ratio)10%的情況下，會造成 66%的決策是錯誤的（與全部的人都誠實回答的狀況比起來，有 66%的甄選決策是不同的），即使拿社會期許量表的分數來對人格量表的分數做校正，也只把錯誤的比率降低到 62%。這個研究說明了兩件事情，第一，社會期許的偏誤的確會造成甄選決策的不同；第二，此偏誤並無法經由社會期許量表的分數得到校

正。

從以上文獻中我們可以充分瞭解到，社會期許的偏誤會使得非認知心理測驗的結果有很大的偏差，而且這種效果在甄選情境中更加明顯，並且會直接造成錯誤的甄選決策。因此本研究的主要目的便在於找出有效降低社會期許的策略，期望能對實務界做出一定的貢獻。

三、 作假模式

Douglar, McDaniel 及 Snell (1996)曾提出一個作假模式(A model of faking)說明影響作假行為的許多原因。之後，McFarland 與 Ryan(2000)又根據他們自己的研究結果將 Douglar 等人(1996)的模式加以修改而提出一個修正的作假模式(A model of faking)(如圖 1-1)。他們認為應徵者在應徵工作時，為了急切想得到應徵的工作，或多或少都會有作假的企圖，但這種企圖的高低受到作假信念的影響，信念又受到其道德觀念、宗教信仰及人格特質等的影響，而「作假信念」是否導致高的「作假企圖」也會受到情境因素影響，例如「對應徵工作的想要程度」、「有測謊題的警告」、以及「會進行查證的警告」。此外，當有了作假企圖之後，受測者出現作假行為的多寡又會受到許多調節變項(moderator variables)的影響，如「作假的能力」、「作假的機會」，倘若受測者的「作假能力」較強，即他對於測驗內容較了解，便比較容易朝主試者期望的方向回答；而有關「作假的機會」方面，假如受測者原來在受測的項目上比較弱(真分數較低)或者時間充裕的話，他進行作假的可能性也較高。

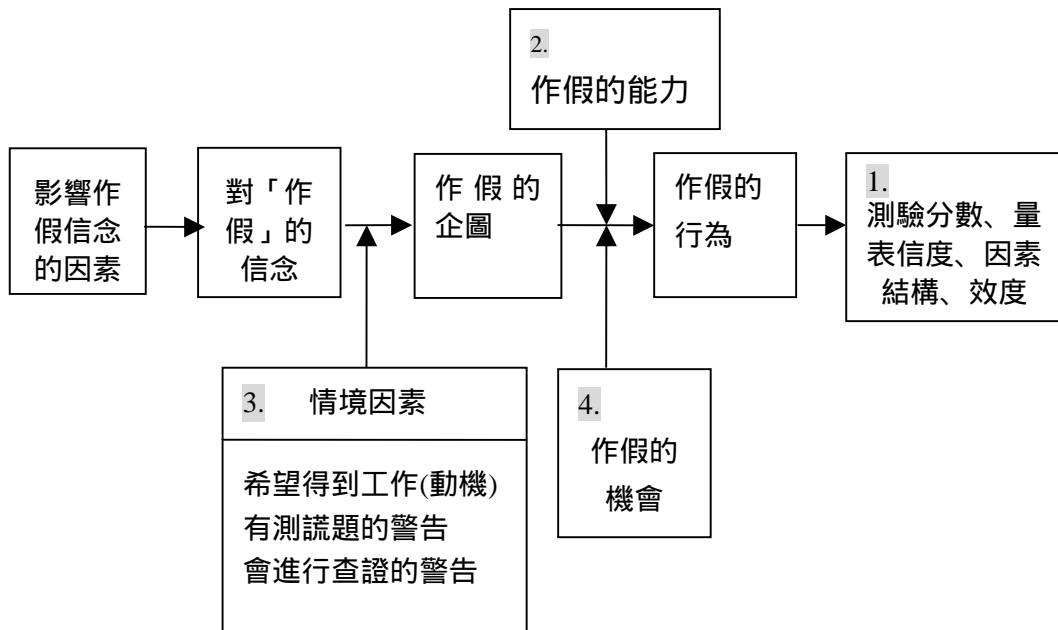


圖 1-1 McFarland and Ryan (2000) 的作偽模式 (A model of faking)

四、 控制或降低社會期許的偏誤的策略

從上一節 McFarland and Ryan (2000) 的作偽模式來看，過去的文獻曾經從以下四個角度著手來嘗試降低受試者的社會期許傾向：(1) 從測驗分數著手，嘗試校正測驗後分數 (2) 從作偽能力著手，嘗試限制受試作偽的能力 (3) 從情境因素著手，嘗試降低受試作偽的企圖 (4) 從作偽機會著手，嘗試限制受試者作偽的機會。

研究者接下來介紹，過去研究如何透過以上四種角度來降低或控制社會期許的偏誤。

(一) 校正測驗後分數

這是一種事後檢驗社會期許偏誤的方式，常用的方法是在施測非認知類心理測驗時，夾雜一些測量社會期許的量表，如果其社會期許的得分過高，我們便可以推測受試者並沒有誠實的作答，而只

是依照社會所期許的方向來作答。一般而言我們可以有兩種方式來處理社會期許得分過高的受試者。

第一，不予計分 (McGuire, 1969)：訂出一個社會期許量表的截斷分數，若分數高於截斷分數，則該份問卷不予計分。這種方法主要有兩種問題，其一，只把受試者分成作假與不作假兩群未免太過粗略；其二，截斷分數該如何制訂並沒有清楚的依歸。

第二，使用社會期許的分數來校正人格測驗的分數：研究者可以將社會期許的分數當作共變項，並使用統計的方法從人格測驗分數加以排除。使用這種方式的假設乃相信社會期許的分數與所欲測得的心理測驗分數之間有線性關係的存在，可是社會期許所造成的影響是線性關係嗎？過去有許多研究都以這種方式來事後控制社會期許所造成的影響（例如：葉光輝，1983；楊淑珍，1984；黃康齡，1990；楊順興，1995；及范淑儀，1998等）。若以校正的實際效果而言，許多研究指出經過社會期許校正的心理測驗分數，其效標關聯效度並沒有顯著的改變 (Christiansen et al., 1994; McCrae & Costa, 1983; Ones et al., 1996)。而且以實際的甄選情境來說，校正後的人格測驗分數並沒有辦法有效的降低甄選決策的錯誤 (Ellingson, et al., 1999)。

(二) 限制受試作假的能力

此策略是從人格量表題目之設計著手，期望這種設計使得受試很難瞭解主試者所偏好的答案，因而限制了受試者作假的能力。常用的方式有兩種，其一是使用強迫選擇式的題型，其二是使用中性的題目類型。

強迫選擇式的題型即是採用社會期許度相當 (一樣好或一樣壞)

的幾個特質選項作為一組題目，因此當中並沒有任何線索足以顯示哪一個才是最佳的答案。例如提供以下兩個敘述句，請受試者選擇較符合自己的敘述：「我喜歡與新認識的朋友談話」、「我喜歡幫助別人」。這兩個敘述在社會期許的意涵上幾乎是相等的，受試無法猜測出哪一個才是較佳的答案。此種方法的確可以巧妙的避開社會期許造成的偏誤，然而卻可能衍伸出其他問題，第一，強迫要在兩個特質描述之間作一個選擇造成這兩個特質呈現互斥的情況：兩個特質的總分為一常數，在某一特質上較高分，必然造成另一特質較低分。這種計分方式適合做個體內不同特質間強度的比較，卻不適合做個體之間的比較。第二，對於某些受試者而言，要從其都具備的特質選項中擇一回答，是相當棘手的一件事，在強迫選擇的情況下，會造成他們對事實進行了某種程度的扭曲 (Walley & Smith, 1998)。

中性的題目類型就是指在編寫問卷時，盡量採用社會期許適中的敘述。例如「人多口雜的地方令我厭煩」相對於「我總是言行一致」。前一個敘述句是屬於比較中性的敘述，受試者不會明顯覺察出如何回答才是社會所期許的方向，後一個敘述則明顯是一個社會期許意涵很高的題目。使用這種方法的確可以有效避免社會期許的問題，然而它確有實行上的困難，大部分的人格測驗的描述都很難逃脫有一定的社會期許意涵。並且有研究指出非中性的題目（有清楚的社會期許意涵）的效度較中性題目為高 (Hogan and Strokes, 1989; Hough, Eaton, Dunnet, Kamp, & McCloy, 1990)，因此即使真的可以完全使用中性題目，此人格測驗的效度將可能有問題。

（三）降低受試作假的企圖

過去的研究指出，假如我們有辦法讓受試者知覺到作假可能會

被發現，可以有效降低受試作假的企圖。假測謊器（bogus pipeline），是由實驗室中發展出來可以有效降低受試者作假的方式（Jones and Sigall, 1971）。此方法是在受測者身上連接一些電極到一台測謊器上，並聲稱可以測量到受試是否有誠實回答問題。後來的研究大多支持這種方法的確可以有效減低受試的社會期許偏誤（Arkin & Lake, 1983; Quigley-Fernandez & Tedeschi, 1978）。雖然如此，這種方法卻很難在實驗室外進行，而且要佈置一個假測謊器的情境需要許多設備，受試只能以一次一個來進行，十分耗時費力，非常不適用於甄選的情境。

但我們卻可以借用假測謊器成功降低社會期許的精神——設計我們的施測情境，使受試者以為我們會知道他在作假。Kluger and Colella（1993）的研究發現在傳記式問卷中，增加測謊題的警告可以有效抑制作假者的作假效果。該研究在指導語中放置兩種形式的警告，一是提醒受試者試題中隱含有測謊題，二是提醒受試者有特殊計分系統，使得作假非但不會使分數提高，還會讓分數降低。Doll（1971）與 Schrader and Osburn（1977）的研究亦發現當應徵者被告知在非認知心理測驗中隱含有測謊題時，測驗所得的分數會低於未被告知的應徵者。陳彰儀（2002）的研究也使用「測謊題警告」與「查證警告」這兩種指導語，雖然這兩種指導語單獨出現時，都沒有辦法顯著降低受試者的作假傾向，但當兩種指導語合併使用時，的確發現有降低作假傾向的效果。這個研究結果再次告訴我們，讓受試者以為我們知道他們在說謊，的確可以有效降低他們作假的可能，而且我們可能可以透過指導語來達到這個效果。

雖然陳彰儀（2002）的研究顯示，單獨使用測謊題警告時無法有效降低社會期許，研究者以為是指導語呈現的方式不足以說服受

試者所致，因此在本研究參考 Kluger and Colella (1993) 所使用的警告陳述來重新檢驗其降低社會期許偏誤之效果。

(四) 限制受試作假的機會

在降低社會期許的策略中，常用的方法之一是利用限制受試者的作答時間，來降低受試者作假的機會。其背後的假設是：如果受測者的作答時間很緊迫，他就無法花太多時間去思考該如何作答才比較符合社會的期許（或是才比較符合工作的需求），因此會傾向以直覺來回答個人真正的狀況。Fox and Schwartz (2002) 的研究曾經以控制每個題目出現時間的方法來逼迫受試者一定要在短時間內回答完每一題，結果可以有效的降低印象整飾的分數。該研究操弄時間限制的變項，是為了降低受試者對測驗的控制感，研究結果發現，受試者在做測驗的過程中，若感覺到愈多的控制感，其印象整飾的分數就愈高，反之，控制感如果愈低，則印象整飾的分數就愈低。為什麼提升受試者的控制感會提高印象整飾的可能呢？該研究者的解釋是，較高的控制感會帶給人心理上的安全感與較高的自尊感；在應徵的情境中，受試若感受到愈高的控制感，便愈有動機去表現出好的一面以達到他得到工作的目的。因此我們若不想要強化受試者印象整飾的動機，就應想辦法盡量降低施測情境的控制感，也就是限制受試者的作答時間。

除了控制感的理論外，認知資源的理論亦可以解釋為何作答時間的限制可能會影響到受試者作假的能力。根據過去的文獻 (Schneider and Shiffrin, 1977) 指出，人的訊息處理歷程可以分為自動化歷程 (automatic process) 與控制歷程 (control process)，自動化歷程指的是不需經由意識控制的反應，控制歷程指的是需要意識控制之反應。控制歷程會隨著時間的減少而使表現

變差，自動化歷程獨立於時間變項，其表現不受到時間長短的影響。在本研究中，受試者的作答行為亦可視為兩種歷程，一是以直覺誠實作答的歷程，耗費較低的認知資源，接近自動化歷程；另一是有意識下刻意作假的歷程，耗費較多的認知資源，屬於控制歷程。如果我們限制受試者的作答時間可使受試的控制歷程表現變差（作假），但不影響自動化的歷程（誠實作答）的表現。因此限制受試者的作答時間，可抑制受試作假的能力，使其以直覺誠實作答。

陳彰儀（2002）的研究中，也曾經操弄情境變項「時間限制」來看是否能夠有效降低受試的社會期許作答傾向，然而並未得到顯著降低的結果。研究者認為該研究沒有顯現出效果可能的原因是：該研究只做到總作答時間的時間限制，可能無法有效提醒受試者必須盡快作答。鑑於此，本研究欲重新操弄時間限制的策略，做到每一題作答時間的限制。如欲做到每一題的時間控制，就必須使用電腦施測的方式來進行，因此本研究的施測情境將以電腦施測進行。

五、 促發作用與社會期許偏誤

在陳彰儀（2002）的研究中，發現了一個有趣的現象，該研究在兩種測驗類型中安插了題目完全一樣的社會期許量表。一種測驗類型是傳統的人格測驗，以 Likert's 五點量表來呈現，另一種測驗類型是在甄選情境也很常用的傳記式問卷。該研究發現，同樣一份社會期許的量表會因為安插在兩種不同的測驗類型中而有不同的表現，安插在傳記式問卷中的社會期許分數明顯低於安插在傳統的人格測驗中的社會期許分數。這個有趣的現象到底是如何造成的呢？

受試者在傳記式問卷的情境中為何會有較低的社會期許傾向是本研究此刻必須釐清的問題！首先研究者先釐清傳記式問卷的特性為

何，跟傳統的人格測驗有何不同。

傳記式問卷，也稱為傳記式資料，或是背景資料。它是將一個人過去的傳記用有系統的問卷節錄下來，有如一份很詳盡的履歷表，它涵蓋的內容常是個人過去背景與生活經驗，包括受教育的經驗、興趣、家庭、休閒、個人健康狀況、早期工作經驗、態度、價值觀等。傳記式問卷的主要理論基礎是「過去行為是預測未來行為的最好指標」，亦即當我們對一個人的過去所知甚詳，就能有效地預測他未來的行為與表現(Cascio, 2001)。傳記式問卷的型式是問受測者過去的生活事件，是屬於「可驗證性」的題目，請看以下的題目範例：

過去一年中，我主辦過的活動次數：

- 0 次
- 1~2 次
- 3~4 次
- 5~6 次
- 7 次以上

傳統的人格測驗，其問題不是具體可見的生活事件，只是請受試者內省自己的狀況、自由心證類的題目，是屬於「不可驗證性」的題目，請看以下的題目範例：

我覺得舉辦各種社交活動是很有趣的

- 非常不同意
- 有點不同意
- 無意見
- 有點同意
- 非常同意

傳記式問卷多屬於可驗證性的問題，所以如果說謊是很容易被查證的，且受測者不易猜到那種答案是主試者認為較理想的答案，因而受測者「作假」的傾向便可能較低 (Gatewood & Field, 2001; Klein & Owens, 1965)。

傳記式問卷與傳統人格測驗另外一個很不一樣的地方在於其計分方式的不同，傳記式問卷大多採用的是「選項式」的計分 (option-keying)，而傳統的人格測驗採用的是「連續性」的計分 (item-keying)。所謂選項式計分的意思是，每一題的每個選項的計分並沒有任何連續、線性關係的存在，需視其與效標的關係而定。而連續性的計分則是指，假設每個題目的選項與效標之間有連續性、線性關係的存在，例如人格測驗中最常用的李克特計分方式，就是基於連續性的計分概念。因為計分方式的不同，受試者要在連續性計分的測驗上作假可能很容易，也很有效果；然而在選項式計分的傳記式問卷上，就很困難，因為受試很難知道怎麼回答一定會得高分。相關的研究支持這個看法 (Kluger, Reilly & Russell, 1991)。即使如此，我們只能推論，傳記式問卷的本身的社會期許值較低，仍無法明確得知，為何它也會造成與其接鄰的「社會期許量表」的社會期許值降低。

研究者在本研究中欲嘗試以「促發」(priming) 的概念來解釋受試者在「社會期許量表」的社會期許傾向是如何受到傳記式問卷的測驗形式影響。「促發」在社會心理學領域中已經長期被研究來造成不同的刻板印象。在此「促發」指的是，藉由當下的情境脈絡所引發出來的知識結構，如人格特質概念、刻板印象等 (Bargh, Chen & Burrows, 1996)。舉例來說，「促發」受試者「老人」的刻板印象，會使得受試者以比較慢的速度離開實驗室。「促發」受試者非裔美國人的形象會造成受試者比較具有攻擊性的面部表情，並且在實驗儀器當機時，對實驗者表現出更有敵意的行為 (Bargh, et al., 1996)。除了刻板印象，亦有研究指出態度可以被「促發」，並且影響到受試的想法與行為 (Bargh, Chaiken, Govender & Pratto, 1992; Bargh, Chaiken, Raymond & Hymes, 1996; Fazio, Sanbonmatsu, Powell & Kardes,

1986)。例如 Fazio, et al. (1986) 的研究發現，使用具有好壞意涵的名詞當作「促發」項目，可能自動引發出受試者喜好或嫌惡的態度，進而影響隨後對判斷形容詞好壞意涵的作業。自我概念也可以被「促發」，並且影響到自我知覺與情緒 (Bargh, 1982; Bargh & Tota, 1988; Higgins, 1987; Strauman and Higgins, 1987)。例如 Bargh and Tota (1988) 的研究發現，利用「想想自己是否具備以下特質」的指令，即可「促發」受試的自我概念，對憂鬱者來說，會引發出許多負面情緒，對非憂鬱者來說，則會引發許多正面情緒。更有研究指出，即使連複雜的行為也可以被「促發」，例如 Dijksterhuis and Knippenberg (1998) 的研究中發現「促發」受試者「有智慧」的特質，會使得受試者在常識測驗中的表現較佳，相反的「促發」受試者「傻瓜」的特質，會使得常識測驗的表現較差。從以上的文獻可以得知，許多的社會行為都有可能藉由「促發」其特定的刻板印象、態度、或自我概念等而受到影響，而受試者的作答行為也算是一種社會行為，是否可以同樣用「促發」的概念來解釋：使用傳記式問卷的題目（可驗證性的題目）「促發」了受試者「據實以答」的作答傾向，使得在作答鄰近的傳統人格測驗時，也使用「據實以答」的傾向來回答，最後導致較低的社會期許傾向？

傳記式問卷是問受測者過去的生活事件，都是具體的經驗，因此受試在回答問題時，必須實際去回憶過去的生活經驗方可回答，我們可以說，受試者是以一種「據實以答」的作答傾向在回答問題，而這種傾向有可能透過「促發」的歷程影響到接鄰的非傳記式問卷的題目（不可驗證性的題目）。假如「據實以答」的作答傾向，真的可以在傳記式問卷的作答情境中被「促發」出來，那麼是否有效降低傳統人格測驗社會期許傾向的方法之一便是在其中安插一些傳記式問卷的題目

當作「促發」誠實作答傾向的刺激呢？因此本研究欲檢驗的另一個降低社會期許的策略便是：利用傳記式問卷形式的題目來當作「促發」的工具，「促發」受試者「據實以答」的作答傾向。

六、 人格測驗與社會期許偏誤

人格測驗，是一種主觀性的測驗，沒有所謂正確的答案，它的結果可以反映一個人的行為傾向、特質等。常用於甄選的人格測驗有 NEO Personality Inventory(測量五大人格特質)、加州人格量表(California Psychological Inventory)等(Gatewood & Field, 2001)。許多回顧文獻顯示，使用適宜的人格測驗可以有效預測工作表現，尤其是那些本來就與工作相關的人格建構，更可預測一些特定的工作效標(Barrick & Mount, 1991; Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993)。近年來學者認為如果配合其他工具，人格測驗在篩選上可以扮演相當重要的角色(Hogan, 1991; Gatewood & Field, 2001)。

即便人格測驗在人才篩選與工作表現的預測上，有不錯的效度，但誠如之前的文獻顯示，使用人格測驗來篩選人才不免會碰到應徵者刻意作假的情況。受試者之所以能在大部分的人格測驗上作假乃因為多數人格測驗具有以下幾種特性：1. 人格問題之意涵大多顯而易見(transparent)，受試者很容易猜出題目想要測的特質是什麼。2. 人格問題大多具有明顯的正向意涵或負向意涵。受試者很容易依照他的目的，朝特定的方向填答。以五大人格(Big Five)來說，外向性(extraversion)、友善性(agreeableness)、嚴謹性(conscientiousness)、開放性(openness)的問題中大多是正向意涵的敘述(如有活力的、溫暖的、努力工作的、觀念開放的)，而神經質(neuroticism)則大多是負向意涵的敘述(如焦慮的、緊張的)。

誠如之前的文獻所探討，受試者若在人格測驗上作假，可以地將人格分數提高。例如 Rosse, Stecher, Miller, & Levin (1998) 的研究比較應徵者與在職者在五大人格分數與作假分數 (impression management) 上的不同，結果發現在作假分數上，應徵者的分數比在職者高出 1.09 個標準差；在五大人格的分數上，應徵者在每一個向度上都比在職者要來的高。而神經質與嚴謹性與作假分數之相關尤甚於其它向度，該研究認為是這兩個向度在內容上與工作表現較為相關之故。

這個研究清楚地告訴我們，受試者在人格測驗上作假，除了會直接反映在社會期許分數的高低外，亦會反映在人格測驗上分數之高低。本研究的主要目的為「降低應徵者在人格測驗上的作假傾向」，因此要檢驗這一點，除了觀察實驗組（使用降低社會期許之策略）與控制組（未使用降低社會期許之策略）在社會期許分數上的差異外，最直接的方式便是觀察他們在人格測驗上平均數之差異。如果實驗組的人格分數普遍比控制組的人格分數低，則表示降低社會期許的策略是有效的！

第三節 研究架構與研究假設

根據前一節的文獻探討，本研究決定採用以下三種策略來檢驗其降低社會期許傾向的效果，這三個策略分別是：

1. 使用可驗證性的題目來促發受試者「據實以答」的作答傾向

因為傳記式問卷的題目大多在問實際發生過的生活事件，是屬於可驗證性的題目，受試者在回答此類問題時，會實際去回憶自己的生活事件，換句話來說，他們會以「據實以答」的傾向來回答問題。本研究想要檢驗這種「據實以答」的作答傾向，是否同樣可以影響到鄰近的不可驗證性的人格測驗。簡言之，就是在不可驗證性的人格測驗中，安插一些可驗證性的題目當作促發受試者「據實以答」作答傾向的工具，以降低社會期許的偏誤。

2. 使用「測謊題警告」的指導語

藉由在指導語中放入測謊題警告，使受試者認為我們有辦法知道他們在作假，進而降低受試作假的企圖。

3. 限制每一題的作答時間

我們可以利用限制每一題作答時間的方式來限制受試者作假的機會。當每一題的作答時間均有限制時，受試會感受到較大的時間壓力，並傾向以自動化歷程來做反應，減低了刻意作假的可能性。

基於以上三種降低社會期許傾向的策略，本研究欲操弄的三個獨變項分別為：

獨變項 1：促發效果（有可驗證性題目 vs. 沒有可驗證性題目）

獨變項 2：警告（有測謊題警告的指導語 vs. 沒有測謊題警告的

指導語)

獨變項 3：時間限制 (沒有作答時間限制 vs. 限制每一題的作答時間)

本研究的主要依變項為社會期許的偏誤，測量此依變項的指標除了主要反映作假傾向的「社會期許量表」之外，研究者還將加入正向特質意涵明顯、且與工作表現有關連的三個人格變項 (適應性、親和性、審慎性)。要尋找正向特質意涵明顯之人格變項的理由是，研究者相信降低作假傾向的策略除了直接反映在社會期許量表，也應會間接反映在人格變項上。因為在甄選情境中，應徵者如果有作假意圖應會反映在「刻意展現出各種好的人格特質」，而人格特質的本質應該是穩定的，不因情境的不同而有所不同，但如果人格特質會因為情境的操弄而有所不同，則我們應可懷疑人格測驗並沒有反映出真實的人格分數。因此如果降低作假傾向的三種策略亦可降低人格分數，我們可以推論這些策略有降低作假傾向的效果。研究者所使用的人格變項必須與工作表現有關的理由是，本研究乃在真實的應徵情境中進行，如此可以增加本研究之外在效度。

本研究的研究架構如圖 1-2 所示：

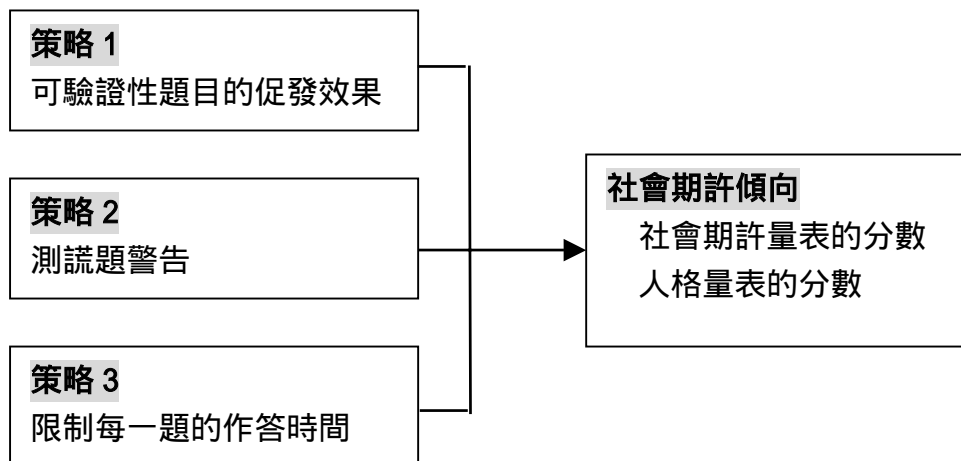


圖 1-2 本研究的架構圖

本研究的研究假設如下：

假設 1：本研究之三個獨變項：促發、警告、時間限制都會在社會期許分數上展現出主要效果。社會期許量表的分數愈高，顯示較高的社會期許傾向；分數愈低則顯示較低的社會期許傾向。

假設 1a：「促發組」與「非促發組」的社會期許傾向不同，「促發組」的社會期許傾向低於「非促發組」的社會期許傾向。

假設 1b：「警告組」與「無警告組」的社會期許傾向不同，「警告組」的社會期許傾向低於「無警告組」的社會期許傾向。

假設 1c：「時間限制組」與「無時間限制組」的社會期許傾向不同，「低控制組」的社會期許傾向低於「高控制組」的社會期許傾向。

假設 2：本研究之三個獨變項：促發、警告、時間限制亦會在各個人格變項上（適應性、親和性、審慎性）的表現有差異。

假設 2a：「促發組」與「非促發組」在各人格變項上的表現有差異

假設 2b：「警告組」與「無警告組」在各人格變項上的表現有差異

假設 2c：「時間限制組」與「無時間限制組」在各人格變項上的表現

本研究除了探討各個降低社會期許的策略是否會社會期許傾向造成影響外，亦想探索各獨變項之間是否有交互作用的關係。例如兩個降低社會期許的策略同時出現時，是否會有加成性的影響？或是相

反的有抵銷的效果？由於先前的研究並未探討各種降低社會期許的策略之間是否會有交互作用，研究者不提出特定方向性的假設，而以探索性的方式來進行檢驗。

假設 3：本研究之三個獨變項：促發、警告、時間限制在社會期許分數上有二階或三階之交互作用效果。

假設 4：本研究之三個獨變項：促發、警告、時間限制在各個人格變項上有二階或三階之交互作用效果。

研究者將在以下章節依次介紹研究一、研究二的研究方法及其結果討論。分成兩個研究來探討的原因是，研究者在完成研究一的結果分析後，發現「促發」與「時間限制」兩個獨變項不如預期。因此研究者決定嘗試改進兩個獨變項之操弄方式，並且進行研究二。