

第四章 其它研究結果、綜合討論與建議

第一節 研究一、研究二之其它研究結果

一、 促發、警告、長短作答時間之三因子變異數分析

時間限制的效果在各依變項上都不顯著，難道作答時間與社會期許之偏向真的沒有關係嗎？研究者嘗試將作答時間以中位數（3.16 秒）切割成長作答時間組與短作答時間組，再以長短作答時間為獨變項，與促發、警告一起針對社會期許負向題、適應性分數重新進行三因子變異數分析。當依變項為社會期許負向題時，變異數分析摘要表如表 4-1 所示，各組平均值如表 4-2 所示。當依變項為適應性分數時，變異數分析摘要表如表 4-3 所示，各組平均值如表 4-4 所示。結果顯示促發組之社會期許負向題分數（ $M=73.68$ ）較無促發組高（ $M=70.45$ ）（ $F=4.64, p<.05$ ）。長時間組之社會期許負向題分數（ $M=74.11$ ）較無促發組高（ $M=70.91$ ）（ $F=10.03, p<.01$ ）。長時間組之適應性分數（ $M=53.51$ ）較短時間組高（ $M=50.38$ ）（ $F=13.72, p<.01$ ）。

表 4-1 三個獨變項對社會期許負向題之三因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
促發	600.66	1	600.66	4.64*
警告	357.63	1	357.63	2.76
長、短時間	1299.16	1	1299.16	10.03**
二因子交互作用				
促發×警告	30.16	1	30.16	.23
促發×長、短時間	1.31	1	1.31	.01
警告×長、短時間	9.31	1	9.31	.07
三因子交互作用				
促發×警告×長、短時間	10.43	1	10.43	.08
殘差	64116.75	495	129.53	
總和	66415.23	502		

* $p < .05$ ** $p < .01$

表 4-2 受試者針對社會期許負向題的整體反應平均值

	有警告		無警告	
	長時間	短時間	長時間	短時間
有促發	74.34	71.78	76.10	72.42
無促發	72.05	68.71	74.21	70.93

表 4-3 三個獨變項對「適應性」之三因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
促發	138.72	1	138.72	1.61
警告	111.38	1	111.38	1.29
長、短時間	1182.33	1	1182.33	13.72**
二因子交互作用				
促發×警告	.22	1	.22	.00
促發×長、短時間	143.85	1	143.85	1.67
警告×長、短時間	15.86	1	15.86	.18
三因子交互作用				
促發×警告×長、短時間	12.97	1	12.97	.15
殘差	42655.32	495	86.17	
總和	44291.77	502		

** $p < .01$

表 4-4 受試者針對「適應性」的整體反應平均值

	有警告		無警告	
	長時間	短時間	長時間	短時間
有促發	53.35	50.67	53.66	52.34
無促發	53.09	48.91	53.96	49.85

二、 年齡、性別、學歷對社會期許之影響

研究者欲瞭解各人口變項在社會期許上有無差異。以研究一的企業樣本、實習老師樣本及研究二的學生樣本合起來分析發現，年齡與社會期許正向題相關為.26 ($p < .01$) 與負向題相關為.24 ($p < .01$)，因此年齡愈高者，社會期許偏誤有愈高的傾向。

以三個樣本合起來分析，發現男性在社會期許正向題之平均數為 62.44，女性為 62.64，兩組無顯著差異 ($t_{(674)} = .32, p > .05$)。男性在社會期許負向題之平均數為 73.14，女性為 74.33，兩組無顯著差異 ($t_{(674)} = 1.24, p > .05$)。可知男性女性在社會期許的偏誤並無差異。

在學歷方面，研究者只選取研究一的企業樣本與實習老師樣本做分析，研究二的學生樣本因為學歷都是大學，沒有差別，故不加入分析樣本。研究者將專科、大學、研究所以上三種學歷對社會期許正向題與負向題做單因子變異數分析，結果顯示，對正向題來說學歷無顯著之主要效果 ($F = 1.12, p > .05$)，對負向題來說學歷亦無顯著之主要效果 ($F = 1.93, p > .05$)。不同的學歷在社會期許傾向上並無不同。

三、 企業樣本、實習老師樣本、學生樣本在各變項上之比較

研究者亦好奇，所收集到的三個樣本是否在各依變項上有所不同？研究者以樣本來源為獨變項，分別對社會期許正向題、社會期許負向題、適應性、親和性、審慎性等變項做單因子變異數分析。各樣本在各依變項上之平均數摘要表請見表 4-5。結果顯示，除了適應性分數在三個樣本上沒有差異外，其餘變項均有樣本來源之主要效果。對各依變項所做的變異數分析摘要表請見表 4-6~4-9。經過 Tukey 兩兩事後比較發現，在社會期許分數上，研究一的企業與實習老師之社會期許分數，不論是正向題或負向題均比研究二的學生樣本來得高，企業與實習老師在社會期許分數上則無差異。在親和性分數上，實習老師的分數顯著高於學生樣本的分數。在審慎性分數上，實習老師的分數顯著高於學生樣本的分數。

表 4-5 企業、實習老師、學生樣本在各變項上之平均數

變項	樣本來源	平均數	標準差
適應性總分	企業	51.76	11.06
	實習老師	53.17	9.71
	學生	51.95	9.39
親和性總分	企業	45.03	7.63
	實習老師	45.93	6.44
	學生	43.63	7.20
審慎性總分	企業	34.00	5.37
	實習老師	35.03	4.57
	學生	33.36	4.75
SD正總分	企業	64.37	8.85
	實習老師	65.74	6.61
	學生	61.71	7.63
SD負總分	企業	77.18	13.62
	實習老師	78.71	10.40
	學生	72.52	11.50

表 4-6 樣本來源對社會期許正向題之單因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
樣本來源	1558.52	2	779.26	13.29**
殘差	39453.03	673	58.62	
總和	41011.56	675		

** $p < .01$

表 4-7 樣本來源對社會期許負向題之單因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
樣本來源	3956.19	2	1978.10	14.61**
殘差	91109.40	673	135.38	
總和	95065.59	675		

** $p < .01$

表 4-8 樣本來源對「親和性」之單因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
樣本來源	490.73	2	245.37	4.79**
殘差	34482.08	673	51.24	
總和	34972.81	675		

** $p < .01$

表 4-9 樣本來源對「審慎性」之單因子變異數分析摘要表

變異來源	離均差平方和	自由度	均方	F值
主要效果				
樣本來源	227.37	2	113.69	4.92**
殘差	15529.92	673	23.08	
總和	15757.29	675		

** $p < .01$

四、各依變項之相關矩陣

研究者分成(企業 + 實習老師樣本)(學生樣本)(全部樣本), 分析各依變項之間的相關矩陣, 結果如表 4-10~4-12 所示。相關之結果顯示社會期許正向題與負向題之間有中高程度的相關 ($r=.59\sim.63$), 正、負向題分別與 SD 總分有相當高的相關 ($r=.84\sim.94$)。

社會期許正向題、負向題與三個人格變項之相關組型有所不同: 社會期許負向題與適應性的相關 ($r=.58\sim.56$) 較正向題與適應性之相關高 ($r=.41\sim.46$); 社會期許正向題與親和性的相關 ($r=.45\sim.53$) 較負向題與親和性之相關高 ($r=.25\sim.37$); 社會期許正向題與審慎性的相關 ($r=.73\sim.65$) 較負向題與審慎性之相關高 ($r=.54\sim.43$)。

表 4-10 各依變項之相關矩陣 (企業 + 實習老師樣本)

	SD 負向題	SD 總分	適應性	親和性	審慎性
SD 正向題	.63**	.85**	.41**	.53**	.73**
SD 負向題		.94**	.56**	.37**	.54**
SD 總分			.55**	.48**	.68**
適應性				.51**	.39**
親和性					.45**

** $p < .01$

表 4-11 各依變項之相關矩陣 (學生樣本)

	SD 負向題	SD 總分	適應性	親和性	審慎性
SD 正向題	.59**	.84**	.46**	.45**	.65**
SD 負向題		.93**	.58**	.25**	.43**
SD 總分			.59**	.37**	.58**
適應性				.52**	.38**
親和性					.38**

** $p < .01$

表 4-12 各依變項之相關矩陣（全部樣本）

	SD 負向題	SD 總分	適應性	親和性	審慎性
SD 正向題	.61**	.85**	.44**	.48**	.68**
SD 負向題		.94**	.56**	.29**	.47**
SD 總分			.57**	.41**	.61**
適應性				.51**	.39**
親和性					.41**

** $p < .01$

第二節 綜合討論

一、本研究結果與陳彰儀（2002）研究結果之比較

本研究的獨變項與依變項與陳彰儀（2002）的研究有許多相似之處，研究者將該研究與本研究的結果加以比較並討論，希望能更加釐清社會期許偏誤之影響因素。

（一）促發作用對於社會期許之影響

該研究「測驗類型」之獨變項其操作性定義類似於本研究之「促發作用」。其 20 題社會期許變項夾雜在 60 題傳記式測驗中（相當於本研究之促發組）或夾雜在 80 題的人格測驗中（相當於本研究之無促發組）。測驗類型對社會期許變項有顯著之主要效果（ $F=48.74$ ， $p<.001$ ），其平均值顯示，夾雜在傳記式測驗中的社會期許分數顯著低於夾雜在人格測驗中的社會期許分數。

陳彰儀（2002）的研究所用的依變項為單一向度的社會期許分數（包含正向題與負向題），本研究為了與該研究之結果比較，以下之分析，社會期許分數皆以總分（正向 + 負向）來計算。以本研究的企業與實習老師樣本來說，促發效果對社會期許總分無顯著之主要效果（ $F=.12$ ， $p>.05$ ）。以學生樣本來說，促發對社會期許總分有顯著之主要效果（ $F=4.14$ ， $p<.05$ ）。但其方向性顯示，有促發組之社會期許（ $M=135.83$ ）高於無促發組之社會期許（ $M=132.74$ ）。

從陳彰儀（2002）之研究與本研究的結果比較起來，研究者仍無法確定促發作用到底對社會期許傾向造成何種效果？但研究者比較能肯定的是，促發的確會對作答造成若干程度之影響，至於影響的方式是有待後續研究來釐清的。

(二) 測謊題警告對於社會期許之影響

在陳彰儀 (2002) 的研究顯示, 單獨呈現測謊題警告未能有效降低社會期許傾向。以本研究之企業與實習老師樣本來看, 測謊題警告亦未能有效降低社會期許總分 ($F=1.16, p>.05$)。以學生樣本來看, 測謊題可以有效降低社會期許總分 ($F=6.53, p<.05$), 其方向性顯示警告組之社會期許分數 ($M=130.22$) 低於無警告組 ($M=134.12$)。

從比較發現, 本研究對於測謊題警告之操弄較該研究成功, 但從本研究之結果亦可看出, 若將社會期許拆成正負兩個向度, 其實警告之主要效果會發生在社會期許正向題而非社會期許負向題。因此也許該研究未看出警告之效果的部分原因是因為依變項乃採用單一向度之社會期許變項。

(三) 時間限制對於社會期許之影響

陳彰儀 (2002) 對於時間限制的操弄是限制受試者總作答時間不得超過 12 分鐘, 而本研究對於時間限制之操弄是限制受試者每一題的作答時間為 8 秒或 15 秒。然而兩個研究均未發現時間限制對社會期許總分有任何影響。

該研究發現, 受試者在填答測驗時所花費的時間與社會期許分數有顯著的正相關存在 ($r=.20, p<.01$) ($n=191$)。雖然本研究並未發現總作答時間與社會期許總分有相關, 但研究者若以長短作答時間、促發、警告為獨變項, 對依變項社會期許總分進行三因子變異數分析會發現, 對學生樣本來說, 長作答時間組的社會期許分數 ($M=135.88$) 顯著高於短作答時間組 ($M=132.68$) ($F=4.43, p<.05$)。

從兩個研究的比較發現, 大體說來較多的作答時間與較高的社

會期許傾向之間有正向關係存在，但兩個研究想從限制作答時間的方式來降低社會期許傾向的策略均無法奏效。研究者認為有兩個可能之因素造成時間限制的效果不佳：1. 時間限制的秒數仍太寬裕（請見研究二之討論），2. 作假並不需要花比較多的作答時間。也許對本來社會期許傾向便很高的人來說，朝社會期許的方向回答已經接近「自動化歷程」，無須花較多的時間來作答。

過去亦有許多研究曾經討論過印象整飾與反應時間的關係，並且發現不一致的結果。有研究指出，當受試者被指示要表現出好的一面時，會有較快的作答反應時間（McManus, 1990）；也有研究指出作假會有較慢的反應時間（McDaniel & Timm, 1990）；更有研究指出誠實作答與作假作答的反應時間沒有差異（Kluger, Reilly, & Russell, 1991）。後續的研究（Vasilopoulos, Reilly, & Leaman, 2000）則提出可能的調節變項—「對於應徵工作的熟悉度」。假如應徵者對所欲應徵之工作需求非常熟悉的話，印象整飾與作答時間會有正相關；但假如應徵者不熟悉所欲應徵之工作，則印象整飾與作答時間會有負相關。建議未來的研究可進一步控制應徵者對於應徵工作之熟悉度，再進行時間限制之操弄。

（四）年齡、性別、學歷對於社會期許之影響

陳彰儀（2002）研究曾嘗試針對年齡、性別、學歷等人口變項分析其與社會期許的關係。結果顯示：年齡與作假行為之間亦有顯著的正相關存在（ $r=.11$ ， $p<.01$ ），亦即年齡愈大其作假行為愈高；兩性在作假行為上具有顯著的差異存在（ $t=4.26$ ， $p<.01$ ），相對於女性（ $M=66.92$ ）而言，男性（ $M=69.38$ ）的作假行為較高；在學歷的分析方面，學歷為高中（職）與專科者（ $M=68.62$ ）的作假傾向比學歷為大學以上者（ $M=67.42$ ）來得高（ $t=2.07$ ， $p<.05$ ）。

本研究亦發現年齡與社會期許總分有顯著之正相關 ($r=.29$, $p<.01$) (使用企業與實習老師樣本), 年齡愈大其社會期許傾向愈高。性別在社會期許總分上無差異 (企業、實習老師、學生樣本皆然)。學歷在社會期許總分上無差異 (企業與實習老師樣本)。

陳彰儀 (2002) 的研究與本研究均發現年齡與社會期許之間有穩定之正相關。研究者以為愈高的社會期許傾向應與愈高的社會化程度有關, 而社會化程度應有一大部分是從工作經驗中學習而來, 因此研究者也將年資與社會期許做相關分析, 結果亦顯示兩者之間有顯著之正相關 ($r=.26$, $p<.01$)。若同時將年資、年齡同時對社會期許做迴歸, 則發現只有年齡之 B 值達顯著 ($t=2.19$, $p<.05$)。由此可見, 年齡相對於年資, 仍是預測社會期許的主要因素。

二、企業樣本、實習老師樣本、學生樣本之比較

本研究的其中一個特色是, 有三種不同的樣本來源, 研究者好奇到底三個樣本在社會期許的偏誤上有無差異, 又這些差異是否反映在人格變項上? 在上一節, 其它研究結果中, 研究者有針對三個樣本在各依變項上的平均數差異做考驗、亦比較三個樣本各依變項之間的相關。

從表 4-5 平均數的比較我們可以發現, 學生樣本的社會期許傾向是最低的, 而企業與實習老師的社會期許傾向一樣高。由此可見, 即使本研究對學生樣本進行模擬甄選情境的操弄, 仍無法將其作假之傾向提升至與真實甄選情境等同的地步, 不過這亦有可能是年齡造成的, 在人口變項分析中我們發現年齡能顯著預測社會期許傾向, 而學生的年齡顯著低於企業、實習老師之年齡 ($t_{(674)}=19.51$, $p<.01$)。社會期許的偏誤亦反應在人格變項上: 實習老師在親和性分數與審慎性分數上都顯著高於學生。當然實習老師亦可能由於其工作特性 (需要常親近小孩、處理學

生事務必須細心負責等)，而在親和性與審慎性上有特別高的傾向。

從表 4-10~4-11 的相關分析中研究者發現，企業與實習老師樣本中，社會期許與各人格變項之相關值都大於學生樣本中社會期許與人格變項之相關。這個結果代表的意義是，企業與實習老師樣本的人格測驗更加受到社會期許偏誤的影響。相關分析的結果與平均數差異分析的結果是一致的：企業與實習老師樣本之社會期許偏誤明顯高於學生樣本。

三、社會期許負向題與正向題之建構效度

本研究所採取之主要依變項—社會期許量表乃取自林以正等人（2001）所編制之本土社會期許量表。該研究認為量表應該包含兩個建構：正向題與負向題，且懷疑正向題對應於西方社會期許中「自欺」之建構，負向題則對應「印象整飾」之建構。研究者亦嘗試對學生樣本問卷結果進行因素分析，使用與該研究對等的疊代主因素分析法（Principal Axis Factoring）與波馬師斜交轉軸（Promax），結果發現，無論是企業與實習老師樣本或是學生樣本，其因素結構大致符合正向題與負向題兩因素的結果。

從表 4-12 的相關矩陣中我們可以看到，社會期許正負向題與各人格變項之間的相關不盡相同。其中社會期許負向題與適應性之相關較高，而正向題則與親和性、審慎性之相關較高。因此正向題與負向題應具有不同之內在心理歷程。

在林以正等人（2001）的文章中提到：印象整飾是受試者有意識的、有目的的假裝自己，使自己呈現出一個好的印象；而自欺則是受試者無意識的、將自己看得比較正向的傾向，其主要目的是維護自尊。然而該研究最後仍不確定正向題與負向題之間是否對應於自欺與印象整飾之概念。

本研究有興趣的作假傾向明顯符合印象整飾之定義，是受試者刻意的呈現出自己較好的一面，以達到錄取的目的。同樣的本研究三個降低社會期許傾向的策略，應該會在印象整飾的向度上看到明顯的效果，而非在自欺的向度上。在學生樣本中，促發的效果只發生在社會期許負向題上；相反的，警告的效果只發生在社會期許正向題上。從這樣的結果我們可以推測：1. 正向題與負向題的向度切割具有建構效度上的意義，因為不同的操弄會影響到不同的向度。2. 正向題應不只是「自欺」的概念，負向題也應不全然涵蓋「印象整飾」之概念。如果負向題真的就可以代表印象整飾之建構，警告的操弄應該也會在負向題上看見；如果正向題真的只有「自欺」的概念，則警告之操弄應不會穩定出現於正向題。

綜合以上的討論，研究者以為社會期許量表應該包含兩個向度—正向題與負向題。但這正向題與負向題不可直接對應於西方「自欺」與「印象整飾」之概念。其真正的意涵尚待後續研究加以釐清。

四、降低作假傾向之策略對於三個人格變項之影響不同

即使降低作假傾向之策略可以反映在社會期許的分數，是否同樣會反映在人格變項上呢？又降低作假傾向之策略在不同的人格向度是否會有不一樣的效果？

從研究二的結果我們可以發現，促發可以顯著提升社會期許負向題的分數，促發亦可在無警告、有時限的狀況下，顯著提升適應性分數，其影響方向是相同的。警告可以顯著降低社會期許正向題之分數，警告亦有降低親和性分數之趨勢，其影響方向是相同的。但促發或警告都無法影響審慎性之分數。這種趨勢亦可從社會期許與人格向度之間的相關發現，從表 4-12 我們可以發現，適應性與社會期許負向題的相關（ $r=.56$ ）高於其與正向題之相關（ $r=.44$ ）；親和性與社會期許正向題

之相關 ($r=.48$) 高於其與負向題之相關 ($r=.29$)。

根據以上的結果研究者做出以下結論：1. 降低作假傾向之策略除了反映在社會期許分數外，亦可反映在人格分數上。2. 對任一種降低作假傾向的策略來說，並不一定對每一種人格向度都有效。3. 不同降低作假傾向之策略，可能對不同之人格向度有效。

第三節 研究限制與檢討

一、樣本來源

本研究希望能瞭解在應徵情境中，促發、警告、時間限制等策略有沒有辦法有效降低應徵者的作假傾向，因此本研究理想的受試者應是實際到公司應徵的應徵者。然而鑑於實際可得的企業應徵者樣本數不足，本研究無法全數採用合乎理想的受試者。

研究者另外尋找實習老師樣本 (N = 92) 與學生樣本 (N = 503)，所有替代之受試者應盡量符合「有作假動機」為原則。在三個樣本的社會期許平均值比較中發現，企業與實習老師的分數無差異，但都顯著高於學生樣本。

實習老師的作假動機應該是不低的，原因可能是，校長指示實習老師去做這份問卷，實習老師多少會認為校長會看到這個結果，因而提升他們的作假動機。學生的作假動機可能是較低的，即使研究者特別使用送大獎的方式來提升他們的作假動機，也無法提升太多，因為測驗的結果並不會給他們帶來很重大的影響，不過是會不會得到禮物罷了！研究者訪談來領獎的同學中，有一位如是反映其作答感想：「我很喜歡這些獎品，但我想我不太需要誇張的作假來達到我的目的，這只是場遊戲嘛！」研究者繼續追問：「如果在真實的應徵情境中你會這麼做嗎？」他回答：「有可能會。」

鑑於此，本研究研究二之結果可能無法類推至真正的甄選情境當中。

二、情境操弄

本研究欲瞭解在甄選情境中，如何降低受試者之作假傾向，因此實驗之情境應盡量使用或接近真實之甄選情境。在研究一中，企業樣本完全符合研究設定之情境。然而實習老師樣本則與真實之甄選情境有些距離，即使研究者請他們「假設去應徵一間學校。」因此實習老師的作假動機與其說是來自於甄選學校的動機，不如說是來自於「受上級評鑑的壓力」。但若只論作假動機的強度，企業樣本與實習老師樣本算是很接近的。

在研究二的學生樣本中，研究者希望以前五名獲得大獎之方式來模擬真實應徵情境，但卻似乎無法有效提升學生樣本整體之作假傾向。研究者認為可能的原因是：1. 甄選情境之臨場感不足，造成學生不會很認真地爭取前五名之機會。2. 有些學生透過口耳相傳，逕自在網路上填寫問卷，並未詳讀情境操弄之指導語。鑑於此，研究者認為以學生來模擬甄選情境的方式可以有以下改善方式：1. 可舉辦「假招生說明會」，我們可以設定某種特定之工作類別，找有興趣的學生來聽招生說明會，說明會中可介紹其工作內容及所需之人格特質（誘導受試之作假方向），如此讓學生更有應徵工作之臨場感。2. 在問卷中放置情境操弄檢驗之問題，檢驗受試是否在意爭取前五名，如此可以盡量篩選出較成功營造出甄選動機之學生。

三、獨變項之操弄

本研究在時間限制的操弄上，均未見到任何效果，難道是這種策略真的對於降低社會期許傾向沒有幫助嗎？然而 Fox and Schwartz (2002) 的研究的確發現限制受試者每一題之作答時間可以降低其印象整飾之分數，因此研究者認為很有可能是時間限制仍太寬裕所致。在研究二中研究者之所以把時間限制訂在 8 秒而非更短，乃因為遷就傳記式問卷

的關係，因為傳記式問卷之平均作答時間（ $M=6.58$ ）遠高於人格問卷（ $M=3.86$ ）。結果卻可能造成對人格的題目來說，時間限制之操弄無效的結果。研究者認為可能改善的方式為，在問卷程式的設計上，將傳記式問卷的回答與人格測驗的回答分成兩個部分，而兩個部分給予不同的時間限制。如此方能因應兩種題型不同之作答時間需求。

四、操弄檢驗之問題

在檢驗操弄之有效性的問題中，促發與測謊題警告之題目均無法直接看出操弄是否有效。「我完全誠實地回答每個問題」本來是要檢驗受試有無較高的誠實作答傾向，然而明顯的，此題目本身即受到社會期許的影響。由於促發效果是一種潛意識之操弄，受試者幾乎無法察覺自己在人格測驗上的作答會因為先做傳記式問卷而有什麼改變。因此研究者認為用問卷題目來檢驗促發的操弄是否有效是有困難的。

「我覺得題目中含有測謊題」此題本是要確認受試者是否接收到指導語中的測謊題警告，但顯然受試者的思考歷程比研究者所想像的更複雜（請參見研究二關於操弄變項檢驗之討論）。研究者在研究結束後檢討時認為較佳之檢驗問題應該是：「請問 XXX 之指導語是否出現過？」或「本問卷有測謊題」，然後請受試者勾選有或沒有。

時間限制的操弄檢驗雖然是成功的，但時間限制操弄的檢驗問題：「我覺得作答的時間很緊迫」很接近「依變項」的敘述方式，因為問到受試者的「感覺」。操弄檢驗的目的應著重於確定受試者有接受到實驗操弄。所以適當的問題可能是：「本問卷有作答時間的限制。」

五、電腦施測介面的類推性

為了符合未來心理測驗施測方式的趨勢，本問卷採用電腦施測的方

式進行，不同於以往的紙筆測驗。本研究的研究結果是否亦可類推到紙筆的施測情境？過去曾經有許多研究探討電腦施測與紙筆施測在社會期許傾向上的不同。根據 Richman, Kiesler, Weisband, & Drasgow (1999) 的整合分析指出，電腦施測與紙筆施測在社會期許上會有不同：在受試者單獨作答、可以回去更改答案的情況之下，電腦施測的社會期許略低於紙筆施測的社會期許。在本研究中，受試者可以在任意地方上網填答問卷，是屬於受試者單獨作答的情況，但本研究的問卷程式不允許受試者回去更改答案，因此總體看來，本研究情境所引發的社會期許傾向應該接近紙筆施測情境的社會期許傾向。基於以上討論，研究者認為本研究的結果應可類推至紙筆施測之情境。

第四節 對未來研究之建議

一、對促發效果作進一步釐清

促發效果對於社會期許傾向會造成的影響，是目前為止文獻中沒有人討論過的新議題。雖然研究的結果並不如研究者所預期，降低社會期許傾向，但促發效果的確會對社會期許傾向造成影響，只是影響的方向尚不清楚。未來的研究可以用不同的操弄方式來釐清促發對社會期許傾向的效果：如使用不同的傳記式問卷與人格問卷之比例、尋找除了傳記式問卷外，其他可能的促發項等。

二、加強時間限制的操弄

從作答時間與社會期許傾向的關係看來，研究者認為時間限制的秒數若夠緊迫，應能夠對社會期許傾向有影響。未來的研究可以用更適當的時間限制（如 5~6 秒鐘）來檢驗其對於社會期許傾向之影響。

三、比較應徵情境與非應徵情境之效果

另外一個有趣的議題是，降低作假傾向之策略對於應徵者與非應徵者來說，是否具有同樣之效果？透過這樣的比較可以更瞭解各種降低作假傾向策略之概化能力。

四、比較網路施測、電腦施測、紙筆施測在作假傾向上之不同

本研究所使用之測驗介面均為「網路介面」，對應徵者來說，到公司使用紙筆來作答人格測驗與到公司用電腦來作答人格測驗與回家自己上網做人格測驗在感受上應有很大的不同。在這三種情境中，哪一種情境會引發較多的作假傾向？哪一種情境之作假傾向最低？這些都是

很具有學術及實務意義之議題。

五、比較不同降低社會期許傾向策略對於不同人格向度之有效性

從本研究的綜合討論中，我們懷疑降低作假傾向之策略不見得對每一種人格向度皆有效，未來的研究可以用不同的人格向度當作變項，進一步探討哪些人格向度可以被哪些策略有效控制 哪些人格向度可能是不能被控制的。

第五節 研究貢獻

一、對學術之貢獻

(一) 探討促發對於降低社會期許傾向之可能

在研究者提出「促發」這個概念可能可以降低社會期許傾向的想法時，並未發現有任何相關之研究提及。雖然本研究之結果並未發現促發可以如預期的降低社會期許之傾向，但至少本研究結果支持促發可以對社會期許傾向造成影響（不管是降低或是提升）。在做人格測驗的題目之前如果先做傳記式問卷之題目，會在社會期許傾向上影響人格測驗之作答。這樣的效果不曾有文獻提及過，本研究的結果對後續相關研究來說有相當重要之參考價值。

(二) 探討降低作假傾向之策略與人格向度間的關係

過去對於降低社會期許之研究，很少有人探討某些策略可能只對某些人格向度有效的議題，然而本研究之研究結果的確發現有這樣的趨勢。這個結果與想法可以提供後續與降低社會期許傾向有關之研究更寬廣的思考方向。

(三) 釐清社會期許之建構

本研究之結果驗證了林以正等人（2001）所設計之本土社會讚許量表的确包含兩個建構—正向題與負向題。我們亦從本研究的結果探討正向題不應全然對應於西方「自欺」之建構；負向題不全然對應於西方「印象整飾」之概念。

二、對工商實務之貢獻

本研究之研究結果可以直接應用於企業使用人格測驗來徵才之

相關議題。對工商業來說，最重要的應該是如何有效率的、有效度的使用人格測驗來篩選應徵者。在「有效率」的考量上，研究者認為使用網路施測的方式不啻是一種省錢又省時的方法。公司只要設計好一套可以供網路上填答之問卷程式，將人格測驗的問題安置上去，就可以隨時隨地通知應徵者上網填答人格測驗，公司不必多花時間為應徵者親自施測問卷，如此一來，既方便應徵者，也方便公司自己。公司亦可不用擔心應徵者在自己家裡作答會不專心、會亂填答，問卷程式大可加上「每一題之作答時間限制」，應徵者若無法在時限內做完等於放棄該次測驗機會，如此必定逼迫受試者必須很專心的把整份測驗完成。

在「有效度」的考量上，誠如本研究前言中所提及，企業徵才若使用人格測驗，最擔心的不外乎是受試者會在測驗上作假，以爭取錄取之機會。本研究的結果可以提供實務界幾個有效的事先預防及事後檢測作假傾向之方法：1. 以事先預防的角度來說，本研究的結果支持測謊題警告可以有效降低社會期許傾向，但並非任何一種警告之敘述皆有相同之效果。2. 以事後檢測的方式來說，藉由觀察受試者之平均作答時間可以推論其作假的可能性高不高，本研究之結果顯示，花較多時間作答的人，通常社會期許傾向都較高。