

# 条件性推理测验:人格测验的新思路

李中权\*<sup>1</sup> 张厚粲<sup>2</sup> 王力<sup>3</sup> 柳恒超<sup>4</sup>

(<sup>1</sup>南京大学社会学系 南京, 210093) (<sup>2</sup>北京师范大学心理学院 北京 100875)

(<sup>3</sup>中国科学院心理研究所 北京 100101) (<sup>4</sup>上海市委党校 上海 200233)

**摘要** 条件性推理测验关注人们如何解决表面上看上去类似于传统归纳推理测验的问题,其真实目的是根据反应者是否将基于某种内隐偏差的解决方案视为合理的,进而评估反应者的人格倾向。有证据表明该方法可以有效防止自陈问卷的有意扭曲等相关问题,获得更可靠的结果。这种测评思路在成就动机和攻击性两个领域的研究中已经获得初步成效,测验的信度和效度都较为理想。然而也需指出,这一新思路尚处在发展中,还有一些问题如施测方法、测验构建和思路拓展等需作进一步探讨。

**关键词:** 条件性推理 内隐偏差 合理化机制 成就动机 攻击性

最近二十年来,随着大五人格理论被广泛接受以及人格对工作绩效和其他重要组织行为的预测作用的重新认识,工业与组织心理学界又掀起人格测量热潮,人格测评在人员选拔和安置中有了更为广泛的应用<sup>[1,2]</sup>。人格测评通常有三种形式:结构化问卷法、投射法以及作业法。结构化问卷法中比较流行的是大五人格测验、16PF以及MBTI,投射测验中用得比较多的是罗夏墨迹测验和主题统觉测验(TAT),而克雷佩林测验则是作业法测验的典型。由于投射法和作业法计分的主观性与复杂性,在实际工作中使用最广泛的还是结构化问卷法。然而在选拔情境中,这种测评形式更容易受到社会称许性倾向(social desirability)等因素的影响,测评结果的可信程度也大打折扣<sup>[1,3]</sup>。以往研究中人格对工作绩效的预测效度较低,可能也跟采用这种测评形式有关。

为克服自陈问卷的这些弊端,许多研究者做出了有意义的尝试,有对社会称许性进行直接测量的<sup>[1]</sup>,如Edward社会称许性量表、Marlowe-Crowne量表,也有采用内隐社会认知测量的,如内隐联想测验(IATs)<sup>[4]</sup>和条件性推理测验(CRTs)<sup>[5]</sup>。本文将侧重介绍条件性推理测验及其在人格测评中的应用。目前这种形式测验的信度和效度等心理测量学指标均达到可接受的标准,可用于群体施测,施测过程简单、费用便宜,在测量组织中攻击行为倾向以及成就动机方面有较好的应用<sup>[5,7,11]</sup>,也有学者将这种测验形式应用于测量适应性、团队取向等人格特质。

## 1 条件性推理测验简介

条件性推理测验认为人们进行条件性推理的过程时会

受到内隐社会认知的影响,即潜在动机会通过引入系统偏差自发地和无意地影响推理过程<sup>[5]</sup>。条件性推理(conditional reasoning)和合理化机制(justification mechanisms)是这种测评思路的基础。人们往往倾向于认为自己的行为是合理的,并通过推理过程来增强自己做某种行为选择的逻辑吸引力,试图证明自己的选择是符合逻辑的,这种推理过程就被称作合理化机制。从类似于归纳推理的问题中推断出某种符合逻辑结论的概率往往取决于反应者的人格特征的,故称为条件性推理。在人格特质连续体上处于不同位置的个体倾向于使用不同的合理化机制,某种行为是否被认为是合理的取决于推理者的行为倾向。具有不同人格特点的个体在对相同的情境和刺激的理解上往往存在较大的差别,如攻击者会认为自己的攻击行为是合理的,而对亲社会者来说,这种行为则是无法想象的<sup>[7-8]</sup>。

这种测验的项目类似于传统的归纳推理任务,要求反应者判断从一系列前提出发得出的一般性结论中哪个最合理。与测量认知能力的归纳推理任务不同,它们包含两个符合逻辑的选项。根据个体在所测量特质上的位置,他们会认定某个选项为唯一的正确答案<sup>[5,9-10]</sup>。表1列出条件性推理测验的一个项目,该项目探测个体是否存在敌对归因偏差,攻击性行为的一种合理化机制。采用这种合理化机制的个体,可能更具攻击性倾向。

这个项目与典型的归纳推理问题相似,前提(论点、论据)呈现在题干中,要求反应者判断哪个答案最合理(推断)。这个问题的前提从“一般婚姻终结于离婚”的观察出发,接着做出因果推断,认为这么高的离婚率是因离婚太容易和方便

表1 条件性推理测验样例

有一半婚姻最终将以离婚的形式终结。这么高离婚率的重要原因是离婚过于迅速和容易。如果一对夫妻在如何公平划分财产上达成一致,他们只要填写表格并带到法庭就可以离婚。他们不需要律师。

根据以上内容,以下哪个结论最合理?

- A. 当人们结婚的时候,他们会变得更老
- B. 配偶中如果有一方雇请了律师,那表明他/她打算公平解决问题
- C. 如果离婚过程变得更漫长些,夫妻关系或许能得到挽救
- D. 离婚的男人比女人更多

(来源:Lebreton et al., 2007)

所致,然后提供一些证据来支持这个论断:如果夫妻在如何公平地划分财产上达成一致,那么他们只要填几个表格并带到法庭,就可以获准离婚。它明确说明不需要律师的参与。最后反应者需要在对前提条件进行逻辑分析的基础上,再进一步得出推论。

A 和 D 很明显是错误的选项,与题干没有清楚的逻辑关系,这些设置是为了掩盖测验的真实目的。B 和 C 从逻辑上来说都是合理的,一个是基于攻击倾向的合理化机制,另一个基于非攻击性倾向的合理化机制。这两个选项中到底哪个会被认为是合理的,取决于反应者的人格倾向。

选 C 的人倾向于保持婚姻,尝试拯救一段情感关系。他们的逻辑分析是基于因果声明:高离婚与办理离婚手续的速度有关。如果离婚过程变得更长些,更多的婚姻关系将得以挽救。而选 B 的人倾向于看到他人的敌对性,他们以“如果夫妻在如何公平划分财产的问题上达成一致,就不需要律师”为前提,形成“如果夫妻中的一方不打算公平地分配财产,很可能才需要律师”的假设。在此基础上,他们进一步推断“如果夫妻中的一方雇佣律师,表明他/她打算公平竞争”。从这个推论过程投射出的夫妻中另一方的敌对意图,正是他们所期待的。对不具有攻击性倾向的个体来说,不公平的意图只是雇佣律师的一种可能原因。

当然,也有一些反应者选择 B 或 C 的原因与上述不同。但对测量来说,重要的是看反应者是否在一整套测验中稳定地选择那些基于攻击性合理化机制编写的选项,虽然这些项目在内容上有所变化。稳定地选择这些选项,表明攻击性的合理化机制稳定地作用于这些反应者的推理过程。<sup>[8]</sup>

## 2 条件性推理测验的编制流程

条件性推理测验的编制过程比较复杂,首先要弄清楚内隐潜在机制是什么,然后才能编制项目。在项目编制中,项目内容应该贴近工作情境,同时项目筛选和计分系统制定都要结合外部资料进行。

内隐潜在机制一般是在对前人研究或者个人观察结果总结的基础上而成。James 等通过对攻击性方面研究的总结,辨别出在使攻击性表达合理化的推理过程中起作用的 6 种合理化机制:敌对归因偏差、毁损目标偏差、报偿偏差、强势他人牺牲品偏差、潜能偏差和社会蔑视偏差<sup>[1,5,7,11]</sup>。在对成就动机方面研究的总结中,他们辨别出在使追求成就的行为选择合理化的推理过程中起作用的 6 种合理化机制以及使避免失败的行为选择合理化的推理过程中起作用的 8 种合理化机制。<sup>[1,5]</sup>

## 3 条件性推理测验的信度和效度

目前比较成熟的条件性推理测验有测量组织中攻击行为倾向的条件性推理测验和测量成就动机的条件性推理测验,下面分别报告两种测验的信度和效度的相关研究。

### 3.1 测量攻击性行为倾向的条件性推理测验

测量攻击性行为倾向的条件性推理测验有两个版本<sup>[7,11]</sup>:攻击性的条件性推理测验(CRT-A)和言语/视觉化条件性推理测验(VCRT)。CRT-A 由 22 个条件性推理项目构成,每个项目都是基于 6 种合理化机制中的 1 种或者多种构建

的。VCRT 由 14 个条件性推理项目构成,其中有 12 个项目与 CRT-A 相同,它是为文化程度较低的测试者准备的,测验中的问题以音频或视频的形式呈现。这两个测验的计分方式相同,选择基于攻击性行为倾向合理化机制的选项计 1 分,选择逻辑性错误选项计 0 分,选择基于亲社会行为倾向的合理化机制的选项计 -1 分,最后将每个项目得分相加获得测试者在攻击性行为倾向上的总分。

#### 3.1.1 信度分析

对 CRT-A 进行因素分析,发现从 22 个项目中可以抽取 5 个因子,分别对应于除毁损目标偏差之外的五种合理化机制,每个维度下多个项目的内部一致性系数在 0.74 到 0.87 之间,库德尔-理查德森信度系数为 0.76<sup>[7,11]</sup>。基于 225 名测试者的数据,获得 VCRT 的库德尔-理查德森信度系数为 0.78<sup>[7,11]</sup>。

#### 3.1.2 效度分析

James 等在 10 个不同样本中进行实证效度研究<sup>[7,11]</sup>,发现 CR-A(包括 CRT-A 和 VCRT)上得分与实际攻击行为之间相关系数在 0.32 到 0.64 之间(平均为 0.44,矫正后会超过 0.60),CR-A 上得分越高的反应者,越有可能表现出攻击性行为,如偷盗、身体侵犯等。

### 3.2 测量成就动机的条件性推理测验

测量成就动机的条件性推理测验(相对动机强度,RMS)由 15 个条件性推理项目构成,每个项目中 AM 选项(achievement motive)是基于追求成功的 6 种合理化机制编制的,FF 选项(fear of failure)是基于避免失败的 8 种合理化机制编制的<sup>[1,5-6]</sup>。该测验的计分方式是,选择 AM 选项计 1 分,选择逻辑性错误选项计 0 分,选择 FF 选项计 -1 分,最后将每个项目得分相加获得测试者在成就动机上的总分。

#### 3.2.1 信度

对 RMS 量表的 15 个项目进行因素分析,参考碎石图和因素载荷等指标,发现抽取三因素最合理,可以解释整体变异量的 34.8%。每个因素下面至少有 3 个变量,内部一致性系数均高于 0.80(三个依次为 0.89,0.85 和 0.81),不同维度之间的相关在 0.12 至 0.15 之间。

#### 3.2.2 效度

在学校情境中,追求成功的内在动机往往表现为努力学习行为,如上课注意听讲等,而避免失败的内在动机往往表现为自我防御性行为,如不去上课等。一般来说,这些行为举止将会在考试成绩上有所体现。研究者将平均考试成绩作为外部效度,求其与开学初获得的 RMS 之间相关<sup>[6]</sup>,相关系数在心理学(专业)样本(N=202)中达到 0.50,商业(专业)样本中(N=134)达到 0.54,在混合样本中达到 0.52。

## 4 条件性推理测验的研究展望

正如 Hough 和 Furnham 所认为的,虽然这种测评思路似乎显得前途大好,但毕竟还处于发展期,在证明其测量结构和效度方面还要做不少工作<sup>[12]</sup>。James 等也承认,条件性推理测验系统仍有诸多不完善的地方<sup>[11]</sup>。总结起来,主要有以下三个方面的问题:

(1)施测方法:该测验在施测时,告诉测试者这只是个推理测验,隐瞒了测评的真实意图,有欺骗被试之嫌。但如果

告知该测验的真实目的,是否能像现在这样可靠地测量内在合理化机制还值得怀疑<sup>[5]</sup>。

(2)测验构建:测验项目的编制是基于某种心理结构的合理化机制,而合理化机制是在前人研究或个人观察的基础上总结出来的。被试针对某个条件性推理项目进行反应时,是否采用了相应的合理化机制还需要采用其他方式进行确认。

(3)思路推广:从理论上讲这种测验形式可应用于对受合理化机制影响的任何行为的测评,即使这种行为仅在某些个体身上存在<sup>[7]</sup>。然而目前这种测评思路只在测量成就动机和攻击性方面比较成熟,如何扩展到其他领域则需要进一步探讨的问题。

## 5 参考文献:

- 1 James L R, Mazerolle M D. Personality in Work Organizations. Thousand Oaks, CA: Sage, 2002: 8 - 195
- 2 Smith D B, Ellingson J E. Substance versus style: a new look at social desirability in motivating contexts. Journal of Applied Psychology, 2002, 87(2): 211 - 219
- 3 Arnold H J, Feldman D C. Social desirability response bias in self-report choice situations. The Academy of Management Journal, 1981, 24(2): 377 - 385
- 4 Greenwald A G, McGhee D E, Schwartz J L K. Measuring individual differences in implicit cognition: the Implicit Association Test. Journal of Personality and Social Psychology, 1998, 74(6): 1464 - 1480
- 5 James L R. Measurement of personality via conditional reasoning. Organizational Research Methods, 1998, 1(2): 131 - 163
- 6 Hemmelgarn A L, Green P, Mazerolle M D, et al. Conditional reasoning: a new measurement approach for achievement motivation. Proceedings for the Academy of Management, 1994: 234 - 238
- 7 James L R, McIntyre M D, Glisson C A, et al. The conditional reasoning measurement system for aggression: an overview. Human Performance, 2004, 17(3): 271 - 295
- 8 LeBreton J M, Barksdale C D, Robin J, et al. Measurement issue associated with conditional reasoning tests: indirect measurement and test faking. Journal of Applied Psychology, 2007, 92(1): 1 - 16
- 9 Bing M N, LeBreton J M, Davison H K, et al. Integrating implicit and explicit social cognitions for enhanced personality assessment: a general framework for choosing measurement and statistical methods. Organizational Research Methods, 2007, 10(2): 346 - 389
- 10 Hough L A, Furnham A. Use of personality variables in work settings. In: Borman W C, Ilgen D R, Klimoski R J (Eds.). Handbook of Psychology: Vol. 12. Industrial and organizational psychology. New York: Wiley, 2003: 131 - 169
- 11 James L R, McIntyre M D, Glisson C A, et al. A conditional reasoning measure for aggression. Organizational Research Methods, 2005, 8(1): 69 - 99
- 12 Hough L M, Oswald F L. Personnel Selection: Looking toward the future - remembering the past. Annual Review of Psychology, 2000, 51: 631 - 664

# Conditional Reasoning Measurement: A New Approach to Personality Assessment

Li Zhongquan<sup>1</sup>, Zhang Houcan<sup>2</sup>, Wang Li<sup>3</sup>, Liu Hengchao<sup>4</sup>

(<sup>1</sup> Department of Sociology, Nanjing University, Nanjing 210093) (<sup>2</sup> School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875)

(<sup>3</sup> Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101) (<sup>4</sup> Shanghai Party Institute, Shanghai 200233)

**Abstract** Conditional Reasoning Measurement focuses on how people solve what seem to be traditional inductive reasoning problems. Its true intent is to assess a respondent's personality in term of whether alternatives based on implicit biases are more logically attractive to her/him. The approach can effectively avoid intentional distortion which is common in self-report inventories, and obtain more valid results. The application of this approach to assess achievement motivation and aggression has achieved primary success, and its reliability and validity well meet the demand of psychometrics. Some other problems of the approach needing to be investigated are also described.

**Key Word**: Conditional reasoning, implicit bias, justification mechanism, achievement motivation, aggression