

人际关系适应特征的情境评价方法研究*

程乐华 时 勳 左衍涛 孙 健

(中国科学院心理研究所)

摘 要 本研究运用情境评价法对人际关系适应特征进行了实验研究, 结果表明: 以 Schutz 提出的人际关系六因素为评价标准, 采用情境评价法比问卷形式能更有效地揭示人际适应特征; 在情境评价中, 以合作为主的情境设置比以竞争为主的情境设置更利于反映出人际适应特征; 情境评价采用定向、组织、交流和问题解决等阶段的过程设计符合情境评价的实际进程, 有助于分阶段展开被试的行为特征, 提高情境评价的可控性和准确性。

关键词 人际关系适应 情景评价 无领导小组讨论

1 问 题

人际关系是社会心理学研究的热点之一。Schutz(1958)提出的人际适应特征理论到目前为止是这一领域发展比较完整的理论体系。他把人际适应特征从两个维度、三个方面划分为六种基本人际关系倾向, 即主动容纳、被动容纳、主动情谊、被动情谊、主动控制、被动控制, 用以分析团体成员的人际适应特征。近年来关于 F I R O (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) 的理论和测验问卷有不少的研究报告, 并认为 F I R O 理论的六因素是探讨人际适应的基础。

目前, 关于 F I R O - B 问卷的研究多报告其效度不高。在 Hurley & John (1989, 1992)、Salminen & Simo (1991) 的报告中没有得到满意的结构和区分效度; Mehlman et al (1994) 也提出自陈式的测验对评价具自我防御机制的心理品质并不是有效的方法。为了揭示 Schutz 的人际关系理论结构及其在评价中的可行性, 我们考虑在采用 F I R O - B 问卷的同时,

引入情境评价法进行对比研究。

情境评价法目前多采用无领导小组讨论的方法来进行, 这种方法着眼于成员的主动参与和表现, 但在评价时操作起来较为困难。本研究拟以 Jones(1973)小组活动发展的模型为过程设计的基础, 揭示评价人际适应特征的可行性并探索以下问题: 以 Schutz 人际关系六因素理论为基础, 采用情境评价法揭示人际适应特征是否比 F I R O - B 问卷形式更有效? 对小组讨论过程的四阶段设计是否符合实际情况, 是否能反映出所要评价的品质?

2 方 法

2.1 实验设计

2.1.1 评价标准设计

本实验采用的人际关系特征六因素的定义是: 主动容纳: 个体向别人主动发动交往;

被动容纳: 个体期待别人接纳自己; 主动情谊: 个体要求别人表示亲密; 被动情谊: 个体期待别人对自己表示亲密; 主动控制: 个体要求支配别人; 被动控制: 个体期待别人

* 与本文有关的信件请寄中国科学院心理研究所, 100012, 程乐华。

领导自己。

2.1.2 实验情境设计

在完成过程中, 竞争和合作是最主要的两个表现形式。本研究根据 Schneider (1992) 对竞争和合作任务设计的总结, 分别设置了以竞争为主的谈判情境和以合作为主的逃生情境:

谈判情境活动内容主要是竞争冲突。谈判的双方是同一公司的两个部门, 由于业务关系两部门产生了矛盾, 必须通过谈判的方式解决。谈判双方各由两人组成, 各自根据已设定的问题情境, 通过谈判最终在所提供的方案中选定一个, 达成协议。由于同属于一个公司双方在为自己的利益讨价还价的同时也必须兼顾整体利益, 因此也就包含了一定的合作成分。

逃生情境活动内容主要是合作。四个被试被设定在飞机失事后用所剩的物品逃生这一情境中。四人最终要对所给的 15 件物品的重要性做一排序, 达成逃生方案。四人必须通力合作才能达到逃生的目的, 其中的竞争成分是两个小组要为在最后的方案中自己的意见占有更多的比重而进行努力, 但不允许出现损害集体利益的行为。

2.1.3 评价过程设计

实验根据任务导向的材料选择了 Jones 模型中的从任务功能角度划分的阶段模式, 即定向、组织、交流沟通、问题解决四阶段。在活动的四个阶段基础上把被试划分为两个小组, 每组两人。第一阶段两个小组分别阅读理解材料; 第二阶段两个小组在一起就情境问题进行磋商; 第三阶段两个小组分别就在第二阶段中发现的问题进行讨论, 达成小组意见的统一; 第四阶段两个小组进行进一步的磋商, 最终达成协议。

3 情境评价的预备性实验研究

3.1 目的

一是检验四阶段过程设计是否合理, 是否影响活动的自然进程;

二是检验情境设置中何种情境更有助于揭示每个被试的人际适应特点;

三是检验 Schutz 的人际适应六因素在情境评价中的可行性。

3.2 被试

本实验被试是来自中科院各所的 8 名男研究生, 年龄为 25~ 32 岁。

3.3 实验进程

实验进程具体安排如表 1 所示。

表 1 实验进程时间表

实验阶段	实际时间 (分)	累计时间 (分)	人员的活动
(1) 定向阶段	30	30	A、B 被试被观察、C、D 作干扰测验
	30	60	C、D 被试被观察、A、B 作干扰测验
(2) 组织阶段	20	80	A、B、C、D 一起活动
(3) 交流阶段	20	100	A、B 被试被观察、C、D 作干扰测验
	20	120	C、D 被试被观察、A、B 作干扰测验
(4) 问题解决阶段	20	140	A、B、C、D 一起活动

四名主试通过单向玻璃对在另一间房内活动的被试进行评分。评分依照 LIKERT 六点量表, 根据所定义因素的发生频次进行等级评分: 5 为多, 0 为少。每个阶段完成后, 主试各自独立对每个被试的六个人际适应特征分别评分。

3.4 结果及分析

3.4.1 谈判情境实验的结果及分析

我们对评分者的一致性进行了分析, 得到了如下结果(表 2)。

表 2 谈判情境的主试评分一致性数据表

被 试	肯德尔和谐系数	卡方值	自由度
甲	0.8621**	17.2426	5
乙	0.4596	9.1912	5
丙	0.9019**	18.0370	5
丁	0.2226	4.4526	5

** 为 0.001 显著水平。

结果发现, 对甲、丙的评分一致性比乙、丁高, 而且达到显著水平。这是因为甲、丙两被试在谈判中是两个小组的主谈, 表现机会多, 给主

试评分提供了足够的行为特点。例如, 被试丙只要是冲突情境就主动控制活动的节奏, 使讨论按照他的安排推进。与此相反, 乙、丁两被试受到主谈人的抑制没有机会表现, 给主试评分造成了困难。因此, 以冲突为主的情境设置使谈判活动无法避免一人主谈, 另一人辅助的情况, 达不到同时评价四个人的目的。

研究还发现, 由于材料偏难, 要被试在 30 分钟内弄清谈判材料的结构及内容是很困难的。这就使被试对材料的理解程度直接影响到谈判时的发挥, 很多情况下都是由于没理解材料致使被试缩手缩脚, 没能充分表现其人际交往特点。

在上述的结构和难度两问题上, 作者认为, 难度决定被试能否理解情境设定的内容并表现其人际关系特点; 而结构则决定每个被试是否都能在同样的理解程度上展现各自的人际关系特点。在材料内容本身没有问题的前提下, 如果给被试足够的时间, 难度应该不成为影响人际关系展现的因素。相对而言, 材料的结构就是相对稳定的制约评价的因素。因此, 情境的结构问题对展现被试的人际关系具有更为决定性的作用。

3.4.2 逃生情境实验的结果及分析

我们对本实验的主试评分进行了分析, 结果如下:

表 3 逃生情境的主试评分分项一致性数据表

	主动容纳	被动容纳	主动情谊	被动情谊	主动控制	被动控制
$W_{总}$	0.4485	0.1618	0.3958	0.6691	0.5987	0.4038
W_1	0.5978	0.1442	0.1146	0.3088	0.4792	0.3750
W_2	0.0278	0.2155	0.4914	0.4583	0.6513	0.3879
W_3	0.2279	0.3750	0.6944	0.4674	0.0662	0.0119
W_4	0.3716	0.2115	0.6538	0.7813	0.7574	0.4167

注: W 表示肯德尔和谐系数; 1、2、3、4 表示第一到第四阶段; $W_{总}$ 表示不分阶段和被试维度而得到的肯德尔和谐系数。

由表知, 第二、四阶段的主动控制的 w 值分别为 0.6513 和 0.7574。说明在这两个阶段中竞争气氛的引入使被试主动控制的品质得到充分展现。而主试评分在这种情况下也能达到很高的一致性。除了被动容纳以外, 其他五项因素的各阶段评分一致性越来越高。说明随着被试表现的日益充分, 主试能作出更一致的判断。由 $W_{总}$ 的六个得分可以判定除了主动控制、被动情谊以外, 其他四项的操作定义都需要改进。

从总体情况看, 主试评分的一致性情况如表 4。

表 4 逃生情境的主试评分一致性数据表

被 试	肯德尔和谐系数	卡方值	自由度
甲	0.8694**	17.3881	5
乙	0.4187	8.3740	5
丙	0.7632**	15.2632	5
丁	0.7810**	15.6204	5

** 为 0.001 显著水平

表 4 说明, 主试对三人的评分一致性达到了显著水平, 对被试乙的一致性较低, 主要由其一定的口音和表现的机会不多所致。而与其表现机会基本均等的被试丙则一致性较高, 这

就排除了材料结构上的影响。

通过以上分析可知, 逃生测验的材料内容及任务是可靠的、可行的, 在各阶段被试的表现也比较充分。但在阶段任务上有的被试显得不够投入, 仍需在指导语中强调参与也是最后判定优胜需考虑的因素之一。另一方面的工作就是进一步明确操作定义, 以利于评价者在操作时抓住关键特征。

实验结果还表明, 由于四个被试表现机会均等, 所有参加讨论的被试都积极表达自己的意见。在讨论结束后还就分歧意见进行了交流探讨。此外, 通过访谈我们了解到, 被试认为测验的目的是测量其决策能力或解决问题的能力, 无一人认为是对人际关系的测试。说明本测验具有较强的隐蔽性, 这就为被试真实地表现其人际关系的特点提供了前提条件。

4 情境评价的正式实验

4.1 目的

一是检验修改后的评价标准在逃生情境下的可操作性;

二是获取情境评价方法在揭示人际适应

特征中的信度和效度数据。

4.2 被试

40 名被试全部为优秀飞行员。年龄从 32 到 43 岁, 每组 4 人, 共进行了 10 组实验。

4.3 评价标准

根据实验一的结果, 我们修改了评价因素的操作定义, 具体如下:

主动容纳: 注重团体的和谐、完整, 以积极的行为和言语努力维持组织关系。行为、言语朝向任务目标, 不涉及情感成分。主动与他人交往, 希望与他人建立并维持相互容纳的和睦关系, 待人宽容、忍让, 主动大胆地交往、沟通、参与等。

被动容纳: 注重团体的和谐、完整, 被动地期待别人接纳自己, 以等待、附和、配合的行为或言语迎合别人的沟通、交往。虽然希望与他人交往并保持和谐关系, 但在行动上表现为只是被动地期待别人接纳自己, 缺乏主动。

主动情谊: 主动与其他组员建立亲密的个人之间的情感关系, 言语和行为中绝无冷淡成分。主动与人表示亲密、友好、热心、照顾, 并乐于向别人表达自己的感情。

被动情谊: 期望其他组员向他表示个人间的喜爱、友好等情感成分, 以支持的行为或言语, 鼓励、迎合对方, 不喜欢别人对自己冷漠、疏远。虽然希望与别人建立情谊, 但在行动上只是期待他人对自己表示亲密, 却不能主动大胆地吐露自己的感情。

主动控制: 主动去支配别人, 愿意把握工作方向, 并主动地控制活动的进程。总想控制支配别人, 将自己摆在左右局势的位置。

被动控制: 期望别人替自己作决定, 以赞同、支持的口吻回应对方的意见和决定, 行为和言语被他人左右, 愿意受人支配, 与他人携手合作。

4.4 实验材料

选定逃生测验为实验材料, 考察被试的人际适应特征。另外, 我们用修订过的 F I R O - B 问卷同时对被试施测, 以与情境评价进行对比分析。

4.5 实验过程

实验时间安排按表 1 所示进程进行。

4.6 结果及分析

4.6.1 专家评价结果及分析

两名心理学工作者间对 10 组被试评价的相关数据见表 5。

表 5 专家评价一致性数据表

因素	相关系数
主动容纳	0.7900**
被动容纳	0.6798**
主动情谊	0.6908**
被动情谊	0.7527**
主动控制	0.8310**
被动控制	0.7155**

** 为 0.001 显著水平

两名主试的相关均在 0.001 水平上显著, 主试间达到了很高的一致性。

4.6.2 受训评价者的实验结果及分析

在 10 组逃生测验中我们选择一组录了像。对空军指挥学院的 32 名在读研究生进行评价方法培训后, 要求他们观看录像进行评分。得结果如下:

表 6 受训评价者评价的一致性数据表

被试编号	肯德尔和谐系数	卡方值	自由度
412	0.8621**	137.9374	5
333	0.7927**	126.8356	5
408	0.5639**	90.2234	5
315	0.8237**	131.8000	5

** 为 0.001 显著水平

由上表可以看出 32 人对 4 名被试评价的肯德尔和谐系数都达到 0.001 的显著水平, 这说明评价者在经过一定的讲解和培训之后, 可以掌握本评价方法。

4.6.3 他评结果及分析

由飞行员所在队管理者对被试平时表现评分, 评价内容为人际关系主要特征: 协作、相容、宽容和自信等指标, 这些作为效标变量的指标是经对飞行专家经验进行德尔菲法分析得出。具体效度分析步骤如下: 第一步, 以情境评价所得各变量的数据作为自变量向效标变量(管理者他评)作回归分析; 第二步, 用 F I R O - B 问卷所得数据与其他测验结果一起向效标变量作回归分析。结果如表 7:

表 7 情境评价、问卷对他评的回归分析结果表

标准化回归系数		
	情境评价	F I R O - B 问卷
协作	主动容纳 0.38	主动容纳 0.54
相容	主动容纳 0.44	
宽容	被动情谊 0.44	
自信	主动控制 0.70	

通过比较两种评价方式, 情境评价的六项

测查品质有三项进入了回归方程,而 FRO-B 问卷则只有一项进入。另外,在主动容纳这一项上,FRO-B 问卷比情境评价的标准回归系数要高。而主动容纳在预测效度达到显著水平这一点与国外的同类测验研究的报告是吻合的。分析其原因应为被试在对主动容纳进行自我陈述时,称许性影响较小。虽然在主动容纳上问卷比情境评价的回归系数值要高,但从总体上看,情境评价要比 FRO-B 问卷更能测查出被试的人际关系特点。

5 讨 论

5.1 关于情境评价的评价标准

从两次实验的结果发现, Schutz 的六因素结构和阐述是完整、具体的,但用于情境评价时,仍需在操作定义的表述上更多地强调行为的可见特点,并辅以实例作具体说明。经过对操作定义的修正,无论从主试评价结果数据上还是从主试的口头报告上均反映了一致性提高的趋势。这表明,主试通过学习成熟的操作定义,能够准确地掌握它们并有效地用于情境评价。此外,在对情境评价法和 FRO-B 问卷测验的效度对比考察中发现,同样以 Schutz 理论为基础发展的测评工具,情境评价法建立的评价标准更准确地体现了人际适应特征的各项因素。这说明在揭示人际适应特征时, Schutz 的六因素结构是较好的评价依据。而在采用此结构时,用情境评价法测查人际适应要比问卷形式更为有效。

5.2 关于情境评价的情境设置

通过预实验我们发现,以竞争情境为主的谈判情境在展现人际适应特征上有结构上的缺陷。在谈判中由于双方目标不同,造成一方在活动表现上更注重内部一致,如控制型被试使其他组员在同一时间内没有表现机会,以此达到小组意见一致的目的。虽然这也能说明此人人适应特征的主要特点,但无法同时对其他被试作出客观评价。与谈判情境相对应,逃生情境中由于所有成员目标一致(虽也有冲突存在,但居于从属地位),没有阻碍其表现的情境结构上的缺陷,使他们在活动中均能充分地表现其人际适应特征。

5.3 关于情境评价的过程设计

从实验结果来看,四阶段过程设计的两个设计基本达到了目的:无论是谈判情境还是逃

生情境,都不使人感到分阶段的设置之间有生硬牵强的感觉。这就排除了被试的表现是实验控制状态下的表现的情况。竞争和合作的分组实验使被试在不同情况下的人际适应特点得到表现。总之,这一设计使主试评价工作更易进行,使被试行为更易控制而又不影响其真实表现,积极意义是明显的,但究竟这种设计比不分阶段、不分小组的设计在测验效度的提高上有多大的影响,有待进一步研究。

6 结 论

本研究采用情境评价方法对人际适应特征进行了研究,得到如下结论:以 Schutz 人际关系六因素为评价标准,采用情境评价法比问卷形式能更有效地揭示人际适应特征;在情境评价中,以合作为主的情境设置比以竞争为主的情境设置更利于揭示人际适应特征;情境评价采用定向、组织、交流和问题解决等阶段的过程设计符合情境评价的实际进程,有助于分阶段展示被试的行为特征,提高情境评价的可控性和准确性。

参考文献

- [1]王新超、时勤、程乐华:《在人员选拔中运用情境模拟的研究》,1995,会议论文。
- [2]朱宁兴:《学习团体理论与技术》,桂冠图书股份有限公司,1976 版。
- [3]杨锡山:《西方组织行为学》,中国展望出版社,1986 版, p. 209-228, p. 332-362。
- [4]罗冠生、罗廷尧:《情境模拟测试法的理论和实践》,华东理工大学出版社,1993 版。
- [5]Bycio, Peter, A Ivares, Kenneth M; Hahn, June 1987. *Situational specificity in assessment center ratings: A confirmatory factor analysis* Journal of Applied Psychology, Aug Vol 72(3), 463-474
- [6]Conyne, R. & Shi, K. (1994, June 17), *A Proposal for Collaborative Research of Students' Group Work Training Between P. R. C. and U. S. University of Cincinnati and Institute of Psychology, Beijing, China*
- [7]Conyne R. 1989, *How Personal Growth and Task Groups Work*.

- [8] Furnham, A drian, 1990, *Can people accurately estimate their own personality test scores?* European-Journal-of-Personality, Dec Vol 4(4) 319-327.
- [9] Gatwood, Robert, Thornton, George-C, Hennessey, Harry-W. 1990 *Reliability of exercise ratings in the leaderless group discussion.* Journal-of-Occupational-Psychology, Dec Vol 63(4) 331-342
- [10] Hurley, John-R. 1991. *FIRO-B's dissociation from two central dimensions of interpersonal behavior.* Psychological-Reports, Feb Vol 68(1) 243-254
- [11] Hurley, John-R. 1989. *Dubious support for FIRO-B's validity.* Psychological-Reports, Dec Vol 65(3, Pt 1) 929-930
- [12] Hurley, John-R. 1992 *Further evidence against the construct validity of the FIRO-B scales* Psychological-Reports, Apr Vol 70(2) 639-640
- [13] Mehlman, Elizabeth, Shane, Steve 1994 *Validity of self-report measures of defense mechanisms* Assessment, Jun Vol 1(2) 189-197.
- [14] Sackett, Paul-R, Wilson, Mark-A. 1982 *Factors affecting the consensus judgment process in managerial assessment centers* Journal-of-Applied-Psychology, Feb Vol 67(1) 10-17.
- [15] Sackett, Paul-R; Dreher, George-F. 1982 *Constructs and assessment center dimensions: Some troubling empirical findings* Journal-of-Applied-Psychology; Aug Vol 67(4) 401-410
- [16] Salminen, Simo. 1991. *Convergent and discriminant validity of FIRO-B questionnaire* Psychological-Reports, Dec Vol 69(3, Pt 1) 787-790
- [17] Schneider, Jeffrey-R, Schmitt, Neal 1992, *An exercise design approach to understanding assessment center dimension and exercise constructs* Journal-of-Applied-Psychology, Feb Vol 77(1) 32-41.

A Study on the Performance Test of Interpersonal Relation Adaptation

Cheng Lehua, Shi Kan, Zuo Yan tao, Sun Jian

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, 100012)

Abstract

Personnel assessment can be made with two kinds of tests, pen-and-paper test and performance test. As a pen-and-paper test, Schutz' FIRO-B (Fundamental Interpersonal Relationship Orientation) inventory receives a lot of research attention and has low validity as reported by those researches. In this research, a performance test of interpersonal relationship adaptation was developed on the base of Schutz' FIRO concept. This performance test takes a situational evaluation method following Jones' Four Stage Model of small group development. The results show that 1) performance test seems to be

better than pen-and-paper test in identifying characteristics of interpersonal relationship adaptation by the same six criterions of interpersonal relationship proposed by Schutz. 2) cooperative situations is superior to competitive situations in assessing interpersonal relationship adaptation. 3) There are systematic variation of interpersonal activities over four stages (orientation, organization, communication and problem solving).

Key words: interpersonal relationship adaptation performance test group discussion without leader