

人际关系的两种测量方法—— 社会测量法与参照测量法的对比分析

李 宁 宁

一

自“霍桑实验”揭示了群体人际关系对劳动生产率的重要影响以来，人际关系受到了研究者们广泛的重视，并得到了大量详尽的研究。人际关系的测量方法——社会测量法与参照测量法，便是这一研究领域的重要成果之一。

美国社会学家与心理学家莫里诺于本世纪30年代首创了社会测量法，根据群体每个成员彼此间所作出的好恶选择，对群体内部的心理结构和成员间的心理距离加以分析，以了解人们相互间的好感或反感等情绪关系，以及在群体中最受欢迎和最不受欢迎的人与孤独者。这一方法首次将人们心理上的结合数量化，但它只揭示了人们情绪方面的好恶，并不能揭示人们的选择动机，而这，却是人际关系中进行选择的心理机制。群体中最受欢迎的人并不一定是最能发挥作用的人。从这一点出发，苏联心理学家彼得诺夫斯基又推出了一个新的测量方法——参照测量法。这种方法是让群体成员在相互评价的基础上，自由地选看别人对自己的评价（选择数量不超过1/10），以确定群体中真正的“中心人物”。彼氏认为可以用这种方法来揭示在团体中真正发挥作用的权威人物。以后的研究发现，这两种方法选择出的中心人物有时确实是不一致的，社会测量法所揭示的中心人物并不总在参照测量法中占有中心位置，而前者所反映出的被排斥的人有时却是后者被集中选择的人。这种不一致性为彼得诺夫斯基的测量方法提供了一个似乎是极为有力的证据，即为大家所喜爱的人不一定是在团体中真正发挥作用的人，但这并不足以说明参照测量法所揭示出的中心人物就是团体中最有威信、发挥了最大作用的人。一个权威人物，如果为大多数人所不喜爱，那他对团体的作用势必要受到相当程度的削弱。应当看到，一个人的威信是与其在群体中与大多数人的情绪关系有一定联系的。虽然社会测量法通常被操作者们认为不能使人们在动机确定的情况下作出选择，但由于它的灵活性，还是可以达到对选择动机的控制的。

我们结合我国国情，对这两种人际关系测量方法进行了一些实验及研究，并试图对更好地完善人际关系的测量提出一定的意见。

二

我们的研究随机选取了三个工厂的六个班组为实验对象（此六个班组的大小规模不等，分别为20人、14人、12人、11人、10人和8人），分别采用参照测量法和社会测量法对这六

个班组的人际关系加以量定。共有三份问卷，第Ⅰ、Ⅱ两份为参照测量法问卷，第Ⅲ份为社会测量法问卷，要求班组每个成员个别填写，具体步骤如下：

1. 发下问卷Ⅰ，要求每个被试按指导语的要求对班组其他成员作出评价，问卷列出了十项品质：热情、主见、谦逊、公正、合作、稳重、健谈、果决、直率和随和，评价按五分计分（2、1、0、-1、-2）的形式进行，填好收回。

2. 发下问卷Ⅱ，通过指导语告诉被试，他们可以看班组内其他成员的评价结果，但只能看两个人的，请他们按序写下这两个人的姓名。

3. 收回问卷Ⅱ后，再发下问卷Ⅲ，问卷Ⅲ有三个问题需要被试回答：

（1）在本班组中，您最喜欢与谁在一起工作？其次是谁？最不喜欢与谁在一起工作？其次是谁？

（2）在本班组中，您最喜欢与谁在一起娱乐？其次是谁？最不喜欢与谁在一起娱乐？其次是谁？

（3）遇到问题时，在本班组中，您最愿意与谁商量？其次是谁？最不愿意与谁商量？其次是谁？

答好后收回问卷。

需要说明的一点是，本实验已对两种方法作了少许改动。改变了参照测量法中成员相互评价的方式，以便使实验更容易进行，并将社会测量法中可供选择的人次减为2人，以便于参照测量法相对照。

三

我们先来看看两种方法在选择中心人物方面的一致性究竟如何，对选择动机所进行的控制的效果又是怎样的。

1. 参照测量法与社会测量法所选择出的中心人物的一致性比较。

从结果中可以看到，两种方法所现出的中心人物的确具有较大的不一致性，在六个班组对于莫氏法的三个问题的选择上，这种不一致性达50%（见表1），其中组Ⅰ、Ⅱ、Ⅲ的一致性达66.67%，组Ⅳ、Ⅴ、Ⅵ三组为33.33%。这似乎表明不同的群体对比一致性所具有的影响。再就这六个小组内的人际关系进行分析，从所列出各组受到排斥（集中排斥或单一排斥）的人数所占全班组总人数的百分比（见表2）中可见，前三组的人际关系更为积极，后三组被卷入不愉快关系中的人所占的比例较前三组为高，经检验，这种差别具有统计学上的意义（ $P < 0.01$ ）。再进一步对彼氏方法中人们对这些中心人物的评价进行考察，可以发现前三组的中心人物具有更多的品质，在其小组人居首位（前三组平均为66.67%，后三组平均为33.33%）。因而，可以认为，用两种方法对不同群体的人际关系进行测量所揭示出的中心人物的相同与否，与群体中的情绪结构及中心人物的品质有关。

动机在更大的程度上决定了人们对中心人物的抉择，更显著地影响着由两种方式而来的结果的一致（见表）。莫—Ⅱ与彼的中心人物的一致性为0，莫—Ⅰ与之择出的中心人物的一致性达66.67%，莫—Ⅲ与彼的一致性最高，达83.33%，也即随着不同选择动机的激发，从选择娱乐伙伴、工作同事到与之商量问题的人，越来越向彼氏方法选择出的中心人物集中，如果假定用彼氏方法选择出的中心人物是班组中真正具有权威性的、发挥着最大作用的人，那么

表 1 两种方法所产生的中心人物的一致性比较

一致性	组 别						
	I	II	III	IV	V	VI	总 计
一 致	2 66.67%	2 66.67%	2 66.67%	1 33.33%	1 33.33%	1 33.33%	9 50%
不 一 致	1 33.33%	1 33.33%	1 33.33%	2 66.67%	2 66.67%	2 66.67%	9 50%

表 2 各组受到排斥的人数占其总人数的百分比

题 别	组 别					
	I	II	III	IV	V	VI
莫-I	25%	35.71%	10%	45.45%	50%	41.67%
莫-II	10%	14.29%	0	54.55%	50%	41.67%
莫-III	25%	28.57%	0	54.55%	50%	50%

表 3 彼*与莫- I、II、所择出中心人物的一致性比较**

一 致 性	莫-I	莫-II	莫-III
一 致	4 66.67%	0 0	5 83.33%
不 一 致	2 33.33%	6 100%	1 16.67%

* 彼为参照测量法简称。

** 莫为社会测量法简称，莫-I为社会测量法所呈现的题问I，下同。

可以认为对人们的选择动机加以控制以达到用莫氏方法去揭示团体中的权威人物是可能的。

2. 社会测量法与参照测量法在揭示团体中心人物方面的优劣比较。

社会测量法在分析群体人际关系结构方面的优势是人所公认的，借助于此，人们可以发现团体中最受欢迎的人、被排斥的人和被孤立的人，了解群体之下非正式的小群体及其最有影响的人物；而参照测量法也有着不可低估的优点，它较前者为隐蔽，巧妙地解除了人们思想上的武装，使他们作出的选择更为可靠。我们想知道的事，社会测量法是否象人们通常所认为的那样，对于团体中最有影响的人物的择出是一筹莫展，从前述可知，社会测量法揭示中心人物的主要局限有二，第一，不能确定选择动机；第二，受到个人情感因素的干扰。对于前者本文已在上面作出了否定，现就后者进行进一步的分析。

彼氏的参照测量法的一个最显著的特点，就是能帮助我们找到群体中最有权威性的人物，而不是仅在某一场合下最受欢迎的人物。在排除情绪影响方面，它确有独到的一面，这一点在本实验中业已得到了证实（见表4）。人们的选择并不只局限于与之关系良好的人，他们不仅选择关系积极的人（64.41%），还选择关系一般的人（26.27%），甚至是关系消极的人（9.32%）。在此，人们关注的是对方对自己的评价，而不是亲疏。但我们还必须看到，人们大多（64.41%）倾向于选择与之关系良好的人的评价，而较少选择（9.32%）与之关系不太友好的人的评价，这一倾向在中心人物与其选择者之间更为明显，也许是中心人物更善于建立和维持与他人之间的良好关系。对中心人物进行品质分析，使这一点得到了证实，他们当中，只有个别人在我们所期望的“主见”、“果决”等被认为是领导人的必备品质上较其他人为突出，而在“合作”、“稳重”两项品质上他们一致居于小组首位，并兼具着

如“谦逊”、“热情”、“公正”、“随和”等能在人际关系中起润滑剂作用的优点（见表5），也就是说，他们在群体中具有良好的人缘，为大多数人所喜爱，这是其受到拥戴的一个必要条件，由此看来，所谓“情感干扰”也不成立了。因此，用莫氏方法揭示群体中真正具有权威性的人物是可行的，在它所激发起的选择动机与彼氏相一致的情况下，它能帮助我们发现最有影响力的人物。

表4 被选择者与选择者之间关系状况一览表

关系状况	积 极	中 性	消 极	总 计
中心人物	29 69.05%	11 26.19%	2 4.76%	42 35.59%
非中心人物	47 61.84%	20 26.32%	9 11.84%	76 64.41%
总计	76 64.41%	31 26.27%	11 9.32%	118 100%

表5 彼氏被集中选择人物突出品质一览表

组 别	品 质										
I	合作	稳重	谦逊	热情	公正	健谈	随和				
II	合作	稳重	谦逊	热情	公正		随和				
III	合作	稳重	谦逊		公正		随和	主见	果决	直率	
IV	合作	稳重		热情							
V	合作	稳重						主见			
VI	合作	稳重	谦逊								

这样，我们就能够对两种方法在中心人物方面的优劣进行比较。本文选取了莫—Ⅲ与彼相比较，因为，莫—Ⅲ所激起的选择动机与彼是相似的，一个人的意见为他人所重视，那么，在遇到问题的时候，人们也总想与之商量。如此，在如上所述的选择动机一致，情感因素又无不利影响的两个前提下，两种测量方法所择出的中心人物应是相同的。的确，在本实验中，对六个班组采用两种测量方法所得出的结果大多是相同的，只有一个班组表现出不同的结果，究竟是哪种方法的失误呢？为了对此作出回答，必须进一步对各种情形下各小组所产生的中心人物进行考察。将各组成员编号，分别列出中心人物（见表6）

表6 彼与莫—Ⅲ中心人物一览表

中心人物编号 测量方法	组 别	I	II	III	IV	V	VI
		彼	①	①	①	④	②
莫—Ⅲ		①	①	①	④	⑥	③

先对组V，即上述出现不同结果的小组的中心人物②和⑥进行分析。从他们所具有的品

质来看，⑥显然要比②优越的多，他是班组中最热情、最谦逊、最公正、最合作、最健谈、最随和、最有主见、最果决、最直率的人，在所提出的十项供评价的品质中，有九项居班组首位，另一项“稳重”所得的评价也不低于②，可以认为⑥在班组中具有更高的威信，应当是这一班组的中心人物。但在彼氏方法的选择中，中心人物是②，而非⑥，因为②是班长，“班长”使其拥有了一定的权力性影响力，人们要了解的是领导人对自己的评价，并不一定是由于其他的深刻、客观，或威信。当然，一个人作用的发挥与其拥有的权力有时是不可分的，但不管怎样，仍可从以上得出这么一个结论，彼氏方法受到权力因素的影响。我们看到，这六组的中心人物，有五位是班长（除以上提及的组Ⅴ②由于权力而居中心位置以外，其他四位班长在各项品质方面列本班组的前茅），只有组Ⅷ的④取代了班长③，而居于中心位置，成了唯一不是班长的中心人物，这是否说明以上结论并不正确，彼氏方法并不受权力因素的影响的呢？我们再来分析以下的事实：各个中心人物的积分，除组Ⅳ的④升高以外，其他人在莫一Ⅲ中的积分都较彼氏为低，只凭借着微弱的优势居于中心（见表7）或退居其次（组Ⅴ②），如果将之归结于权力因素的影响，这便好解释了。莫一Ⅲ中，权力因素的影响较彼氏方法是大大地下降了。然而情感因素的影响却有所上升。实际上，莫一Ⅲ的情感要求确能比彼氏更高一些，使得选择也更为苛刻，积分下降是不奇怪的，它说明在彼氏方法的测量中，权力因素对中心人物有一种“增进作用”，而组的Ⅳ④的积分的上升，恰可以表明权力因素对中心人物的一种“致弱作用”，在此，权力因素对彼氏方法的影响是显而易见的。

表 7 彼与莫-Ⅲ中心人物积分比较

组 别	I	II	III	IV	V	VI
彼	26	14	11	6	10	12
莫-Ⅲ	7	11	5	8	6	9

这是否说明莫氏方法比彼氏方法在揭示中心人物方面更为有效呢？在本实验中似乎可以得出这么一个结论，但有一点必须加以注意，这也是在此必须要加以说明的，就是这次研究对象的性质。这次只取了工厂的小型班组作为实验对象，其特点是：自主权较低，独立性也较差，而班组成员都有着较多的交往，作为班组的中心人物，成员心目中的领导人，他的作用不仅在于生产任务的完成方面，更在于人际关系的协调方面，从前述组Ⅷ的④取代了班长③而居中心一例中，也可以看到这一点：④比③更热情、更谦逊、更合作、更直率，这些品质使他比③更能搞好人际关系，尽管不及③有主见。因此，班组中心人物的决策能力并不重要，重要的是有良好的人际关系，所以受着情绪结构影响的莫氏方法尚能在此一显身手。如果是一个独立性群体，小组成员呈散落状态，本研究的结果便未必如此了。

四

因此，我们不能武断地宣称两种测量方法谁优谁劣，只能承认在哪些情境之下，哪种方法更为适当。对于两种测量方法的使用必须要慎重，要对所测群体的性质作一番粗略的了解，以选择测量方法。从本实验中，可以得知在小型的、缺乏独立性的、人们具有较多交往的群

体中，更宜使用莫氏方法，但是否在独立性强，情感维系较为薄弱的团体中，使用彼氏方法更为合适，本实验无法得出这一结论，这还有待于进一步的探讨。

在本实验中，对彼氏方法中的相互评价方式进行了一点改进，看来是行之有效的，它既可以使评价简化，也可为研究结果的分析提供一些参考，不可否认，本实验中所列出的十项品质是比较粗略的，这可以进一步根据实验要求而不断加以完善。

五

参照测量法素以揭示群体中心人物见长，但本实验却表明，它受权力因素的影响较大，不适于在独立性差、人们有着较多交往、感情维系较为重要的团体中采用。社会测量法对于群体结构的分析方面可以大显身手，但在群体中心人物的揭示方面也并不乏力。在上述性质的群体中，只要激发起人们恰当的选择动机，它就会具备我们意想不到的效力。因此，对于人际关系的测量方法的评价不是简单的，其使用的准确性受所测对象性质的影响，必须在了解对象的基础上有选择地使用。

值得顺手一提的是，在本实验中还出现了一个有趣的现象：即被群体排斥的人总有着积极的选择，或是别人选择他，或是他选择别人，有时甚至对他有着消极态度的人也有着积极的选择，他们并不象孤星那样甘守寂寞。

参考资料：

- ① 时蓉华：《社会心理学》。
- ② 王极盛：《当代企业管理心理学》。
- ③ [美] 弗里德曼：《社会心理学》。

作者工作单位：江苏省社会科学院社会学所

责任编辑：张宛丽