

能力的自我评价偏差：邓宁-克鲁格效应*

陈彦君 石 伟 应 虎

(西南大学文化与社会发展学院, 重庆 400715)

摘 要 邓宁-克鲁格效应是指个体在完成某项任务时对自己能力的评价产生的偏差,特别是那些绝对能力低的人,他们往往会对自己的能力做出高估的评价,甚至超过平均水平,相反,绝对能力高的人却会做出较低的评价。元认知能力的缺陷使任务表现不佳的个体通常无法认知到自己能力低下这一事实,而能力表现最好的人也会因为虚假一致性效应而无从获得准确的自我评价。一些研究者从不同角度对其进行了解释,包括回归效应与优于平均启发式,任务的性质和动机因素。自我中心,锚定与不充分调整启发式,习惯性的自我观念和接受社会反馈等都会对个体能力的自我评价产生影响。未来研究应更关注邓宁-克鲁格效应的探讨范围、实验范式、误差控制、文化差异及其对心理适应和绩效的影响等。

关键词 邓宁-克鲁格效应;能力;自我评价偏差;元认知能力

分类号 B848

1 引言

早在 2000 年前,古希腊人就把“认识自己”作为铭文刻在德尔斐神庙上,这句由希腊哲人苏格拉底提出的警言一直沿用至今。在《道德经》中有“知人者智,自知者明”,《论语》中有“知之之为知之,不知为不知,是智也”,可见“自知”是古人修身之途径。在现代社会,个体一出生便开始了对自己的探索,相对于他人,对自己的了解是最深入的。尽管如此,个体对自己真的了解吗?实际上,有研究指出个体很难对自己的能力做出准确的自我评价(Ferraro, 2010; Park, Santos-Pinto, 2010; Watts, Rush, & Wright, 2009),如在幽默能力,语法能力,逻辑推理能力中(Dunning, Johnson, Ehrlinger, & Kruger, 2003)。人们自以为的人际敏感性(人们辨识他人情绪及谎言的一种能力)与其实际表现出的敏感性的相关是很微弱的,甚至是不相关的(Ames & Kammrath, 2004)。不仅如此,个体对自己的能力水平也经常表现得

过于自信,常常给出不现实、虚高的评价,最后导致其做出不理性的决策(Moore & Healy, 2008)。现实中也不乏这样的例子,如学生不顾学业现状,在填报志愿时一味追求名校导致其无法进入理想学校;刚毕业的大学生在找工作时不顾自己的职业技能,把时间和精力投入在竞争企业的中高层职位上,最后找不到一个满意的工作等。事实上,个体的能力是有差异的,那能力不同的人对自己能力的评价是否也有差异?有怎样的差异?文章将就此问题进行讨论。

2 邓宁-克鲁格效应的概述

Kruger 和 Dunning (1999)通过 4 个实验设计,系统地针对个体对其能力的自我评价问题进行研究。他们首先让被试完成一套标准能力测试题目,然后让其预测自己答对题目的数量,并预测相较于其他被试,自己的能力排名情况(用百分位数表示)。随后,研究者根据能力测试标准进行评分,把被试的成绩从低到高排列,并分为四个部分(用四分位数表示)。

结果显示,经过重复实验,个体能力的实测得分排名与预测能力排名(即实际能力和自我评价的能力)呈中等程度的正相关。在对自己的实际表现作出评价时,实际测试中处于第四四分位数

收稿日期: 2013-04-26

* 教育部哲学社会科学研究后期资助(08JHQ0023)和西南大学心理学部团队建设“人格与时间”面上项目(TR201201-7)资助。

通讯作者: 石伟, E-mail: shiwei@swu.edu.cn

的人认为自己的能力表现优于第三四分位数位置的人，处在第三四分位数的人认为自己的能力表现优于处在第二四分位数的人，以此类推。这表明个体对自己的绝对能力水平的评价比较准确。在比较个体的实际表现与预测表现的差异时，研究者发现处于成绩排名各个位置的被试都出现了不同程度的偏差。其中那些处在能力排名最底端的人表现出的偏差最明显，甚至认为自己的能力排名超过了平均水平，而处在能力排名最顶端的人却表现出了一定程度的低估偏差。Dunning 和 Kruger 把这种完成任务时对自己的能力做出不准确的评价，特别是能力最低的个体最大程度的高估自己的能力，甚至超过平均水平，而能力最高的个体则对自己的能力做出低估评价的现象称为邓宁-克鲁格效应(The Dunning-Kruger effect)，也称达克效应。

3 邓宁-克鲁格效应的成因

3.1 低能力者的双重困境

Kruger 和 Dunning (1999)指出，个体在某一特定领域具备能力有两层含义。其一是指个体在此领域中的表现出众，其二是个体能认识到自己在这—领域的能力水平，这种认知包括对自己以及他人。在某一领域能力低的个体缺乏一种认知心理学家所说的元认知能力。这种能力使个体既能知道自己表现得怎样，也能对自己的能力做出准确的评价。俗语中有“知其然，知其所以然”，就是指这种元认知能力。低能力者在对自己的能力做出评价时，面临了双重困境，即他们既不能呈现高水平的绩效表现，也无法正确认知到自己的能力低下，反而还会产生对自己能力的无端自负。

3.2 元认知能力缺陷理论

Kruger 和 Dunning (1999)通过实验来探索个体对自己能力评价的不准确性与其元认知能力的关系。实验者让被试完成沃森的“四卡片选择作业”测试(该测试能较好的区分出个体在逻辑推理能力上的差异)并对自己的能力排名进行估计。之后，随机选取一半的被试进行逻辑推理能力的训练，另外一半的被试在相同时间内完成一些无关任务作业。最后，要求被试评价自己的逻辑推理能力并预测答对题目的数量及百分位排名。结果显示，逻辑推理能力最差的(在能力测验上得分最

低)个体对自己的能力排名估计过高，甚至超过了平均水平。而那些逻辑推理能力最好(能力测验得分较高)的个体则低估了自己的能力排名。另外还发现，经过能力训练的、排名最低的个体调整了对自己能力的评价，显著降低了自己的排名估计，而经过能力训练的、排名最高的个体也调整了对自己能力的评价，提高了自己的排名估计，但没有达到显著水平。总之，经过能力训练的个体对其能力的自我评价都更准确地接近于他们的真实水平。而那些未经能力训练的个体，不论其能力高低，都没有改变对先前的排名评价(Kruger & Dunning, 1999, 研究 4)。

该实验说明，元认知能力是个体在某一特定领域客观的能力水平与自我评价之间的一个中介变量。尽管个体能在能力测验中取得好的成绩，但他们仍然无法正确评价自己的能力水平，而那些本身就无法取得能力测验好成绩的人更加无法正确评价自己的能力，这些都是因为他们的元认知能力存在缺陷。

3.3 虚假一致性效应

处在能力排名最低端的被试往往对自己的能力做出过高评价，这不难理解，而处在能力排名最高端的被试却对自己的能力做出较低评价。这些能力表现较高的个体本应该更加准确地认识自己的能力水平，但事实却非如此，那他们为什么会对自己能力的认知产生偏差，其来源与能力低的个体有什么区别呢？

Festinger (1954)指出人们可以通过社会比较来增加认识自己能力的 ability，于是实验者通过增加社会比较环节来探讨认知偏差的来源。即在完成第一次能力测试并做出预测后，隔一个较短的时间(几周)，让排名最低和最高的被试重新回到实验室参与一项后续实验。实验者给每一个被试其他 5 人的测试答卷，让他们给这些答卷打分，并预测这些完成答卷的被试的能力排名，之后又重新对自己第一次完成的测试进行排名及答对数目的预测(Kruger & Dunning, 1999, 研究 3)。

实验结果显示，那些在能力排名处于最低端的个体在看到了比自己表现好的答卷后，不但没有改变对自己的排名评价，反而提升了已经过高的自我评价(没有达到显著性水平)。而能力排名最高端的个体则提高了对自己能力水平排名的评价。这说明那些能力低的人在社会比较后还是无

法认识到自己的拙劣表现,其自我评价的不准确来源于对自己的错误评价,而能力高的人经过社会比较后能调整自我评价,其先前的不准确来源于对他人的错误评价。

研究者用虚假一致性效应(false-consensus effect, Ross, Greene, & House, 1977)来对能力高者产生的自我评价偏差进行解释。虚假一致性是指人们常常会高估或夸大自己的信念、判断及行为的普遍性。能力高的人在能力测试上表现得不错,就错误的估计其他人也是这样的,而对自己能力突出的这一特征并不敏感。在实验中能力排名处在最高端的个体认识到他们后来看到的5份答卷比自己表现得差后,就会调整自己的判断,因而变得更准确。

4 邓宁-克鲁格效应成因的争议

4.1 回归效应与优于平均启发式

Krueger 和 Mueller (2002) 在 Krueger 和 Dunning (1999) 的研究基础上指出,能力水平不同的个体,在评价自己的能力表现时都会发生偏差,这是因为回归效应(Regression effect)与优于平均启发式(Better-Than-Average Heuristic)的共同作用。回归效应是指,在心理学实验中,第一次测验中取得好的成绩可能在第二次测验中表现差,反之亦然,其高分组和低分组成绩都有向平均成绩回归的趋势。优于平均启发式指大多数人相信自己比一般人优秀,且自己的表现高于平均水平(Krueger, 1998; Alicke & Govorun, 2005; Brown, 2012)。优于平均启发式并不涉及元认知能力的差异,仅仅是一种一般性的积极偏差。这一启发式往往出现在许多领域,如个体的自我描述,风险评估,对困难任务的完成期望以及对绩效的评估等(Krueger, 1998)。它是一种动机偏向的表现,符合个体总是把自我往好的方面想的倾向。尽管有研究者赞同这具有一定的个体适应性价值,但大多数研究者认为这是一种非理性的认知,因为在统计学基础上不可能出现大多数人都处在高于平均的情况。

Krueger 和 Mueller (2002)认为,能力低者面临两种作用力,他们评价自己的能力时出现向平均数的回归而产生高估现象,而且还受到优于平均的动机影响,这使他们的高估程度非常显著。相反的,能力高者在评价自己的能力时,回归效

应使他们的自我评价呈现出低估,但是在某种程度上这一低估又被优于平均的动机弱化。因此,能力高者对自己的低估相对能力低者的高估偏差要小。

Krueger 和 Dunning (2002)对上述质疑作出了回应。首先, Krueger 和 Mueller 在实验中没有正确的认识并测量元认知能力,所以否认了其在个体实际表现和产生的认知偏差中的中介作用。后者用相关的方法对元认知能力进行测量,即被试对自己预测的信心与预测准确性的相关,相关性越高,表明其元认知能力越高。但这种方法本身就存在一定问题,预测的信心与现实间的高相关并不一定产生高准确性,反之亦然。因此,他们在选择测量方法时的错误导致他们实验所得结论的内外部信度都不高,从而无法测量到元认知能力的中介作用。其次,他们赞同实验中的统计回归效应与优于平均启发式会导致能力的自我评价偏差,但这不可完全解释达克效应。假设如 Krueger 和 Mueller 所说,那么能力低者的高估程度与能力高者的低估程度应该对等,可是每一次的实验都显示高估的程度要远高于低估,且二者的偏差程度无法抵消。另外,如果严格控制实验条件,提高实验的信度应该会逐渐消除认知偏差。但在其实验中,尽管严格控制实验条件,提高实验信度,能力低者仍然高估自己的能力排名近30个百分点,所以这一说法无法完全解释这一偏差效应。

4.2 任务的性质

4.2.1 任务难度

Burson, Larrick 和 Klayman (2006)认为在个体对自己能力进行评价时,确实存在达克效应。他们从 Krueger 及 Mueller (2002)的假设出发,认为个体不论能力高低都无法准确评价自己的能力排名,做出能力评价时较大的受到了任务难度的影响,即个体倾向于在困难任务中出现低估现象,在简单任务中出现高估现象。研究发现,在容易任务中,出现了正偏向,能力高的人对自己的能力评价更准确,但在困难任务中却表现出负偏向,即能力低的人反而自我评价最准确。所以他们提出,影响个体对自己能力评价的偏差是来自于对任务难易程度的知觉。

4.2.2 任务熟悉度

研究者认为人们在做判断时,会把熟悉度作为一个基本参照(Song & Schwarz, 2008; Griffin,

Jee, & Wiley, 2009)。当涉及熟悉领域的任务时,大多数人判断会更加准确,而且任务熟悉度越高,对自己判断的信心越高(Koriat, 2008b)。所以人们在对任务作出评价时,是以已有的与任务领域相关的知识为锚定。

Dunning (2006, 2011)并不认可这种从认知角度作出的解释。他认为个体可能不知道如何把任务的经验转化到对自己能力进行评价时的标准中来。即个体可以用自己答对或答错一道题目来进行自我评价,这样就有了一个客观的标准(对或错),但个体却无法把这个标准迁移到与他人的社会比较中。此时,由于缺乏他人表现的信息,个体无法做出比较,也就无法得知自己的表现情况。但个体能清楚知道任务难易程度以及任务的熟悉度,便错把这一标准作为社会比较的标准,以此来进行自我评价。当任务容易时,个体倾向于认为自己能轻松完成,于是给自己过高的评价。其中能力低的人会比实际情况产生更多的偏差,所以其自我评价更不准确。当任务困难时,个体会认为难以完成,便给出过低的评价。其中能力低的人也会降低自我评价,反而与实际情况更符合,显得更加准确。而能力高的人降低自我评价就显示出其不准确性。任务难度或是熟悉度表面上影响了人们的自我评价,但这是因为人们用错误的评价标准进行评价,这正好说明了个体在如何认识自己能力的元认知能力上存在缺陷,所以无法对能力进行认知。这也正好说明了元认知缺陷对达克效应的解释。

4.3 动机因素

大量心理学实验表明,人们在自我评价时往往有一种动机倾向,即只想着自身好的事情而否认一些不好的事情(Kunda, 1990; Baumeister & Newman, 1994; Dunning, 2011)。因此,个体往往会为了维持自己积极的形象而向要求他们做出自我评价的他人提供不准确的(通常是积极的)评价。尽管这种关注自我的积极方面而否定消极方面的动机会阻碍人们做出准确的自我评价,但当人们发现出现其他更具有吸引力的刺激时,可能会改变这一倾向。如获得金钱的动机或是在尊敬的权威人士面前展现自己的愿望都会使个体极力表现自己能达到准确的一面。因此,有人怀疑,那些能力低的人无法做出准确的自我评价是不是因为缺少适当的刺激因素?

4.3.1 金钱刺激

尽管金钱激励不能在所有任务中产生激励作用,但它确实能在一些任务中促进绩效,如知识型任务、可能性判断、预测、记忆任务等(Ehrlinger, Johnson, Banner, Dunning, & Kruger, 2008)。Ehrlinger (2008)以每人 5 美元的费用雇佣 46 个射击比赛选手,他们中 96%的人声称自己至少拥有 1 把火枪,89%的人声称自己曾参加过火枪安全的相关培训课程。实验者把他们随机分为两组进行火枪安全知识的测试,测试后让他们对自己答对题目数目及自己能力与其他人相比的百分等级排名进行预测。实验组被告知如果能做出与实际情况匹配度达到 5%的预测便可获得 10 美元(被试费的两倍)的奖励,而控制组没有这样的激励措施。实验结果显示,那些在测试中得分最低的个体尽管受到金钱激励,但还是没能给出准确的自我评价,甚至做出了更虚高的评价。

4.3.2 社会刺激

已有研究证明,当要求个体对自己的表现负责任并被要求做出解释时会减少自我提升的倾向,做出更加准确的评价(Sedikides, Herbert, Hardin, & Dardis, 2002)。研究者请 42 个本科生完成一项逻辑能力的测试并要求他们评价自己表现的水平。在进行实验前被试被随机分为“解释”组和控制组,告知前者在完成测试和预测后会有专家与他们讨论,需要他们解释自己做出预测的原因,而控制组的被试则没有这一环节。实验结果并不支持假设,那些实验组的被试没有做出更准确的解释,反而对已有高估的评价更加自信。

上述结论表明,在对自己的能力做出评价时,不论是金钱刺激或是社会刺激(做出解释)都不能产生准确的自我评价。那些能力差的人即使是在真实环境的条件下(在课堂上,辩论赛中,火枪俱乐部中)也无法认识到自己表现得不好的实际情况,在修正了信度条件后这些高估现象仍然频繁出现在各种任务类型及被试群体中,这些实证研究可以有效地反驳 Krueger 和 Mueller (2002)及 Burson 等(2006)提出的对达克效应的解释。

5 影响能力的自我评价的因素

达克效应的存在揭示了人们难以正确认识自己的能力这一结果,研究者从不同的方面来研究其成因。但有哪些因素会影响个体能力的自我评

价呢?弄清楚这些或许能更好的理解达克效应。

5.1 自我中心

自我中心理论认为,人们在做比较判断时,相对于与他人相关的信息,个体会自动地给与自我相关的信息更多的权重(Kruger, 1999; Guenther & Alicke, 2010)。对于自己和他人的能力比较的评价是基于自己的能力水平,然后再不充分地考虑比较对象的能力水平,即先想到“我能力怎么样”,再推测“他的能力怎么样”。例如,我们在头脑想到要用鼠标点击某个对象的同时就能进行操作,这项任务对我们来说是没有困难的。当被要求比较自己和他人在操作鼠标灵活性时,人们却往往只能看到自己的操作能力,却忽视了他人也同样能拥有这样的能力,所以这并不意味着自己在这项技能上就比他人强(Dunning, 2006)。

5.2 锚定与不充分调整启发式

锚定理论是基于自我中心理论的基础在解释能力的自我评价时进行的修订和补充。人们在与他人进行对比时为什么会以自己的水平为基础呢?首先,这是逻辑上一个常见的现象。例如,我们在比较X与Y的关系时,会自然地先考虑X的情况,以此为比较的基点,再与Y的情况进行对比,做出调整(Tversky, 1977)。所以,在信息缺乏的状态,当被要求对比自己和他人的能力水平时,人们自动地把自己的能力水平当作比较的锚,在评价自我水平后,参照此标准再对他人的能力来做出评价(Balcetis & Dunning, 2005; Guenther & Alicke, 2010),即一个锚定—调整的过程。其次,相对于考虑他人的能力情况,以自己的能力为锚是一个自动化的过程。在日常生活中,我们有大量时间来对自己进行自我认识,这使得我们对自己充分的了解,有大量的自我信息,而对于他人的了解远远比不上自己。当被要求进行自己和他人的比较时,便很容易就唤起自我的信息。

自我中心与锚定—调整启发式向我们展示了个体认识自己能力的线索,但在现实中对自己能力的准确认知还会受到社会比较的影响,即通过对他人能力的认知来确定自己的能力水平。那么个体在社会比较时会依据什么线索进行对他人的能力水平的认识呢?Festinger提出的社会比较理论指出,社会比较方向会对自我评价产生影响,即当个体面临上行比较时,会降低自我评价水平,而面临下行比较时则会提高自我评价水平,这种

在自我评价中背离比较对象的现象称为对比效应(邢淑芬, 俞国良, 2006)。也就是说,个体在认识自己的能力水平后,如果与那些能力水平比自己强的人进行比较,则会出现对自己能力的贬低评价,反之,则会出现对自己能力的提升评价。对比效应往往会导致更大的“优于平均效应”和“差于平均效应”的产生。但是,也有研究者认为在一定的社会情境下,我们会呈现出一种与对比效应相反的同化效应,即个体自我评价时会有朝向比较对象的倾向,表现为面对上行比较时会出现自我评价的提升,面对下行比较时会出现自我评价的降低(Blanton, 2001),例如当个体认识到自己的能力一定时,与能力高的人比较会倾向于觉得自己的能力与之接近。这一倾向可能可以解释生活中有些人喜欢炫耀自己认识多少“强人”,似乎通过这种方式以显示自己的能力也是好的。进一步研究发现,关注自我、关注比较目标、自我与比较目标之间的关系都会对个体自我评价时产生不同的比较效应具有调节作用(邢淑芬, 俞国良, 2006)。

5.3 习惯性的自我观念

5.3.1 自上而下的自我观念

所谓自上而下的自我观念是指人们对自己形成了某些固定的思维,在认识其他具体的事物时,会用这些固定思维去预测他人的行为,这种自上而下的自我观念会使人很难重新客观认识现有的知识或任务(Woollett & Maguire, 2010)。Ehrlinger与Dunning (2003)设计实验测量被试对自己“复杂逻辑推理能力”的评价,然后让其完成一份逻辑学的测验。结果显示被试对自己答题目情况的预测与之前完成的“复杂逻辑推理能力”测量所得的自我评价呈现出高相关。在另一项实验中,被试被要求完成测试“复杂逻辑推理能力”(被试认为其在这一领域的能力高)或“计算机编程能力”(被试认为其在这一领域能力低),尽管在两种实验条件下,被试完成的是同一种测验,其得分也没有显著差异,但那些在完成“复杂逻辑推理能力”条件下的被试预测自己的得分要远高于完成“计算机编程能力”条件下的被试。由此可见,个体对自己能力的自我评价并不是客观的,在评价的过程中就已经产生了偏差。在自上而下的自我观念的影响下,个体预先对自己的能力水平进行了估计,实际的任务完成情况反而对其能力的自我评价影

响不大。

5.3.2 自下而上的经验

自下而上的经验是相对于自上而下的自我观念提出的，指的是个体在接受一项任务时，运用自己的脑力、体力等资源完成该任务的经验。这是一种在任务完成过程中形成的对自我的认识的动态经验。

相对于 Ehrlinger 与 Dunning (2003)指出的完成特定任务的能力表现的自我评价是由自上而下的自我观念独立决定的，Critcher 和 Dunning (2009)认为，个体在完成任务时，并非单独的运用自上而下或是自下而上的自我观念。自上而下的自我观念可能是在个体完成任务时首先作用的因素，它影响着自下而上的解决问题的经验。实验表明当被试在完成任务之前不被告知任务性质时，他们对自己完成任务的能力的评价就不会受到预先形成的自我观念的影响，而是用一些非直接的线索来评价自己的能力，如任务完成的速度，准确率等(Koriat, 2008a)。这说明自上而下的自我观念的影响是发生在对任务的性质的认知之前的。

5.4 接受社会反馈

假设个体获得自我认识是基于对自己表现的评价，而不是根据从他人那里得到的关于个体表现的反馈。那么当个体不接受外界的信息，仅依靠自己的认知资源时就可以获得准确的自我评价。但实际上，人们获得自我认识的一种方式观察他人的反应，如，一个人总是得到他人对自己歌唱技巧的赞扬，那么他会认为自己唱歌唱的很好，这一过程被称为反射性评价(reflected appraisal)。Kinch (1963)展示了一个反射性评价的模型，有三个过程：(1)他人对个体实际表现的真实评价；(2)我们知觉到的他人对自己的评价；(3)基于个体对自己行为表现的认识形成的自我评价(乔纳森·布朗, 2004)。这一过程显示在自我评价形成的过程中，个体总是会从他人那里接受反馈信息，这一反馈影响着自我评价，但是反馈也会导致自我评价的不准确。

5.4.1 反馈的歧义性

环境提供的信息有时是很难去解释的，也难以说明是对是错(Caputo & Dunning, 2005; Carter & Dunning, 2008)。如当你向朋友展示自己的绘画作品时，期望他对你的绘画能力做出评价。你的朋友可能会从多方面评价你的画，颜色搭配、构

图或者意境等。朋友的评价便形成了环境对你的反馈，如果你得到的是某一方面的赞扬或者批评，便很可能把这一线索认为是对你的绘画能力做出的评价，很多时候你得到了或好或坏的反馈，也不会去求证自己理解的和朋友表达的是否一致。当个体依赖这样的反馈信息对自己的能力做出评价，也是不准确的。

5.4.2 社会规范

人们在与他人交往时，经常会被要求对对方进行评价，但评价主体很少会提供负面的评价信息，其中一个重要原因就是，真实的、负面的评价可能会使人不舒服，也会使交往对象对自己持负面评价。这一社会规范(social norm)使人际交往中积极的信息比消极的信息更容易被接受，包括积极的情感、经历和对他人的反馈等(Jordan, Jordan, & Ehrlinger, 2012)。尽管人们能认识到自己偏好来自他人的积极评价，但却难以接受这些评价的非客观性。

6 小结与展望

达克效应的提出，为能力的自我评价研究提供了崭新的视角，研究者已尝试从元认知能力、统计回归与优于平均启发式、任务性质、动机等角度对其成因和影响进行了探讨。但是作为一种复杂的心理现象，达克效应的研究仍然有较大的扩展空间。

首先，对能力排名居中群体能力的自我评价探讨应重视，进一步提升理论解释力。从前文介绍中不难看出，研究者重点关注的是处在能力排名最底端的群体，看到了他们对自己能力的过高估计，但不可忽略的是排名处在第二和第三四分位的被试也出现了高估或低估现象，研究却没有对这部分样本的认知偏差进行讨论。他们与能力最低或最高者的偏差表现是否存在差异？其成因又有什么不同呢？

其次，达克效应所用研究范式较为单一，即让被试在实验室里完成一项能力测试，再进行能力百分位排名的预测，或用更接近真实情景的方法，让被试自我评价已完成的一项能力测验。这一研究范式所得到的数据来源单一(来自评分者)，自我报告又是唯一的作答方式，另外个体对自己能力的评价还会受到社会赞许动机的影响，所以很容易因为共同方法变异而影响变量之间的相关。

一般来说,共同方法变异的控制途径有两条:程序控制和统计控制,研究者首先应该考虑的是程序控制(周浩,龙立荣,2004;杜建政,赵国祥,刘金平,2005)。有很多理论模型试图解释人们是如何对项目做出反应的,一般会采取认知加工的观点,从一些相同的基本步骤来控制,包括理解、提取、判断、反应选择、做出反应。这种认知过程几乎是一个不能被人们意识到的自动化过程,每个反应阶段具有最大效益的方法变异源是不同的(Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003)。例如,达克效应研究的理解阶段,被试会注意项目的问题与说明,为避免社会赞许性效应,实验指导语中应尽量避免直接提及“能力”,“比较”等词汇,可用“完成测验的分数”以及“预测表现”等作为提示;在做出反应阶段,被试可能受到共同评定者或测评背景影响,我们可以在时间、地点上分离自变量和因变量的测量,如对被试进行分开施测,在测试后不马上让其进行自我评价,间隔一小段时间,以降低被试面对其他被试时不自觉的竞争意识和自我提升的动机。

另外,在研究中仅靠过程控制可能无法完全消除共同方法变异带来的误差,这时可以采用统计的方法进行检验和控制(刘军,2008)。根据 Sharma, Yetton 和 Crawford (2009)的分类,达克效应的研究属于单一研究方法设计,可以选用偏相关途径和单一方法潜因子途径进行控制。前者的基本思想是把方法变异作为一个协变量,通过分离方法变异来源、分离标签变量或分离第一公因子来实现控制。后者通过结构方程模型来实现,在结构方程中,测量构念的题目除了负荷在所属的构念因子上,还负荷在单一的方法潜因子上。如,达克效应中需要测量的因子为预测的能力排名,我们考虑到社会赞许性、题目难度等因素可能影响预测因子,此时假设方法潜因子是社会赞许性,我们可以单独设计题目对这一因子进行测量,这种方法称为控制已测单一方法潜因子法;或者我们可以假设存在一个方法潜因子但并不知道是什么因子,也未对其进行测量,根据研究需要算出控制方法潜因子之后构念之间的相关或路径系数,这种方法称为控制未测单一方法潜因子法。分析过程中我们需要建构方法潜因子模型(Model)与无方法潜因子模型(Model'),比较两个模型的拟合指标差异来判断共同方法变异的影

响。如果变异影响存在,则应当选择控制方法潜因子之后构念之间的相关或路径系数(熊红星,张璟,叶宝娟,郑雪,孙配贞,2012)。

再次,Dunning等研究者指出达克效应的成因是元认知能力的差异(Kruger & Dunning, 1999, 2003; Dunning, 2011),但也不否认回归效应和优于平均启发式的作用(Krueger & Mueller, 2002),到底多大程度是由元认知能力缺乏造成,多大程度上又是由统计因素造成?影响个体对自己能力的自我评价的因素有许多,尚未见研究者从自我评价产生的方式这个角度来对其成因进行探讨。能力高和能力低者的自我评价路径是否遵循由己及人?他们是通过自上而下的自我观念还是通过自下而上的经验形成的认知偏差呢?

第四,达克效应的研究背景是西方社会。众所周知,西方文化是一种个人主义的文化,但在中国这种互倚型文化背景下,谦虚及爱面子的习惯可能会促使个体在做自我评价时表现出自我贬低,以得到更多的社会赞许。但互倚型的文化也让人与人之间的联系更加紧密,个体也更加在意他人的评价(Fay, Jordan, & Ehrlinger, 2012),在社会规范的影响下,人们会得到更多的积极评价,对自己能力的评价也可能会偏高。所以,如果把达克效应放在中国文化背景下做研究,它表现出来的情况到底是怎样的呢?会出现过高的自我评价还是过低的自我评价,或者二者在不同条件下同时出现?有待进行研究。

此外,当前研究主要关注的是外显的自我评价,但有研究表明,人们在对与自我相关的客体进行评价时也会受到内隐自尊的影响,不自觉地对其有积极评价的倾向(陈启山,2009),因此,研究达克效应时,对被试进行自我评价的测量时是否还应考虑其内隐的自我评价和外显的自我评价,会不会出现一种情况,即内隐的自我评价会出现提升表现,而受到文化的影响,外显的自我评价则会出现自我贬损?在此,我们建议借鉴内隐态度测量方式中的内隐联想测验(implicit association test, 即 IAT)和内隐记忆范式中的任务分离法来测量内隐的和外显的自我评价,但在此过程中可能会难以验证是否真实测量到希望分离的两种评价,但这些都尚待进一步的研究来加以检验。

对达克效应的研究本身包含了个体对自身能

力的高估和低估,即自我提升和自我贬损部分,已有研究表明个体产生这样的评价偏差也具有一定的现实意义。对自我提升的研究指出,人们往往存在一些积极错觉,如过分积极的自我评价,夸大的掌控感以及不切实际的乐观,这些表现实际上是个体一种积极的心理适应(任俊,蔡晓辉,2010)。它们能在一定程度上促进个体心理健康,如提高生活满意度,激发人们从事创造性工作的能力等。但在人际交往层面上,初期的自我提升可能会给人留下好印象,随着交往的深入,那些表现谦虚的人会更多的受到他人的喜爱(刘肖岑,2006;刘肖岑,桑标,张文新,2007;刘肖岑,2011)。所以能力低的个体对自己能力的高估可以更加充分的体验到自尊、自信以及自我效能感,而能力高的个体表现出来的低估也能让他的受喜爱程度增加。但是,我们也要看到能力低的个体过高估计自己的能力可能也会给自己带来痛苦。在组织中他人及上司对你的评价与自我评价之间的差值,可能会影响到员工工作积极性以及组织公平感,从而影响到组织绩效。因此,后续研究可以考虑增加达克效应对人际关系、心理适应以及绩效影响的相关研究。

参考文献

- 陈启山. (2009). 内隐社会认知研究述评. *心理研究*, 2(6), 19-24.
- 杜建政, 赵国祥, 刘金平. (2005). 测评中的共同方法偏差. *心理科学*, 28(2), 420-422.
- 刘军. (2008). *管理研究方法原理与应用*. 北京: 中国人民大学出版社.
- 刘肖岑. (2006). *大学生自我提升的特点及其与人际交往的关系*. 硕士学位论文, 山东师范大学.
- 刘肖岑, 桑标, 张文新. (2007). 自利和自谦归因影响大学生人际交往的实验研究. *心理科学*, 30(5), 1068-1072.
- 刘肖岑, 桑标, 窦东徽. (2011). 人际/非人际情境下青少年外显与内隐的自我提升. *心理学报*, 43(11), 1293-1307.
- 任俊, 蔡晓辉. (2010). 积极幻想研究述评. *心理科学进展*, 18(8), 1290-1297.
- 乔纳森·布朗. (2004). *自我* (陈浩莺译). 北京: 人民邮电出版社.
- 邢淑芬, 俞国良. (2006). 社会比较: 对比效应还是同化效应? *心理科学进展*, 14(6), 944-949.
- 熊红星, 张璟, 叶宝娟, 郑雪, 孙配贞. (2012). 共同方法变异的影响及其统计控制途径的模型分析. *心理科学进展*, 20(5), 757-769.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- Alicke, M. D., & Govorun, O. (2005). The better-than-average effect. In M. D. Alicke, D. A. Dunning, & J. I. Krueger (Eds.), *The self in social judgment* (pp. 85-106). New York: Psychology Press.
- Ames, D. R., & Kammrath, L. K. (2004). Mind-reading and metacognition: Narcissism, not actual competence, predicts self-estimated ability. *Journal of Nonverbal Behavior*, 28(3), 187-209.
- Balcetis, E., & Dunning, D. (2005). Judging for two: Some connectionist proposals for how the self informs and constrains social judgment. In M. D. Alicke, D. A. Dunning, & J. Krueger (Eds.), *The self in social judgment* (pp. 181-212). New York: Psychology Press.
- Baumeister, R. F., & Newman, L. S. (1994). Self-regulation of cognitive inference and decision processes. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 20(1), 3-19.
- Blanton, H. (2001). Evaluating the self in the context of another: The three-selves model of social comparison assimilation and contrast. In G. Moskowitz (Ed.), *Cognitive social psychology: The Princeton symposium on the legacy and future of social cognition* (pp. 75-87). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Brown, J. D. (2012). Understanding the better than average effect: Motives (still) matter. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 38, 209-219.
- Burson, K. A., Larrick, R. P., & Klayman, J. (2006). Skilled or unskilled, but still unaware of it: How perceptions of difficulty drive miscalibration in relative comparisons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 60-77.
- Caputo, D., & Dunning, D. (2005). What you don't know: The role played by errors of omission in imperfect self-assessments. *Journal of Experimental Social Psychology*, 41(5), 488-505.
- Carter, T. J., & Dunning, D. (2008). Faulty self-assessment: Why evaluating one's own competence is an intrinsically difficult task. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(1), 346-360.
- Critcher, C. R., & Dunning, D. (2009). How chronic self-views influence (and mislead) self-assessments of task performance: Self-views shape bottom-up experiences with the task. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97, 931-945.
- Dunning, D., Johnson, K. L., Ehrlinger, J., & Kruger, J. (2003). Why people fail to recognize their own incompetence. *Current Directions in Psychological Science*, 12(3), 83-87.
- Dunning, D. (2006). *Self-insight: Roadblocks and detours on the path to knowing thyself*. New York: Psychology Press.
- Dunning, D. (2011). The Dunning-Kruger effect: On being ignorant of one's own ignorance. *Advances in*

- Experimental Social Psychology*, 44, 247–296.
- Ehrlinger, J. (2008). Self-views and self theories as sources of error in self-assessment. *Compass: Social and Personality Psychology*, 2, 382–398.
- Ehrlinger, J., & Dunning, D. (2003). How chronic self-views influence (and potentially mislead) estimates of performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 5–17.
- Ehrlinger, J., Johnson, K., Banner, M., Dunning, D., & Kruger, J. (2008). Why the unskilled are unaware: Further explorations of (absent) self-insight among the incompetent. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 105, 98–121.
- Fay, A. J., Jordan, A. H., & Ehrlinger, J. (2012). How social norms promote misleading social feedback and inaccurate self-assessment. *Social and Personality Psychology Compass*, 6(2), 206–216.
- Ferraro, P. J. (2010). Know thyself: Competence and self-awareness. *Atlantic Economic Journal*, 38(2), 183–196.
- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Guenther, C. L., & Alicke, M. D. (2010). Deconstructing the better-than-average effect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 99(5), 755–770.
- Griffin, T. D., Jee, B. D., & Wiley, J. (2009). The effects of domain knowledge on metacomprehension accuracy. *Memory & Cognition*, 37, 1001–1013.
- Kinch, J. W. (1963). A formalized theory of the self-concept. *The American Journal of Sociology*, 68(4), 481–486.
- Koriat, A. (2008a). Subjective confidence in one's answers: The consensuality principle. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 34(4), 945–959.
- Koriat, A. (2008b). When confidence in a choice is independent of which choice is made. *Psychonomic Bulletin & Review*, 15, 997–1001.
- Krueger, J. (1998). Enhancement bias in descriptions of self and others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 505–516.
- Krueger, J., & Mueller, R. A. (2002). Unskilled, unaware, or both? The better-than-average heuristic and statistical regression predict errors in estimates of own performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 180–188.
- Kruger, J. (1999). Lake Wobegon be gone! The "Below-Average Effect" and the egocentric nature of comparative ability judgments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 221–232.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: How difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, 1121–1134.
- Kruger, J., & Dunning, D. (2002). Unskilled and unaware—But why? A reply to Krueger and Mueller. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 189–192.
- Kunda, Z. (1990). The case for motivated reasoning. *Psychological Bulletin*, 108(3), 480–498.
- Moore, D. A., & Healy, P. J. (2008). The trouble with overconfidence. *Psychological Review*, 115, 502–517.
- Park, Y. J., & Santos-Pinto, L. (2010). Overconfidence in tournaments: Evidence from the field. *Theory and Decision*, 69(1), 143–166.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Ross, L., Greene, D., & House, P. (1977). The "false consensus effect": An egocentric bias in social perception and attribution processes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 13(3), 279–301.
- Sedikides, C., Herbst, K. C., Hardin, D. P., & Dardis, G. J. (2002). Accountability as a deterrent to self-enhancement: The search for mechanisms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 83, 592–605.
- Sharma, R., Yetton, P., & Crawford, J. (2009). Estimating the effect of common method variance: The method-method pair technique with an illustration from TAM research. *Applied Psychology*, 86(1), 114–121.
- Song, H., & Schwarz, N. (2008). If it's hard to read, it's hard to do: Processing fluency affects effort prediction and motivation. *Psychological Science*, 19, 986–988.
- Tversky, A. (1977). Features of similarity. *Psychological Review*, 84(4), 327–352.
- Watts, W. E., Rush, K., & Wright, M. (2009). Evaluating first-year nursing students' ability to self-assess psychomotor skills using videotape. *Nursing Education Perspectives*, 30, 214–219.
- Woollett, K., & Maguire, E. A. (2010). The effect of navigational expertise on wayfinding in new environments. *Journal of Environmental Psychology*, 30, 565–573.

The Self-evaluation Bias in Rating One's Ability: The Dunning-Kruger Effect

CHEN Yanjun; SHI Wei; YING Hu

(School of Culture and Social Development Studies, Southwest University, Chongqing 400715, China)

Abstract: The Dunning-Kruger effect is a cognitive bias in which people mistakenly evaluate their ability in a given task. This is especially true for unskilled individuals, who often overestimate their ability, and sometimes even falsely rate their ability much higher than average. On the other hand, more competent individuals often underestimate themselves. For unskilled performers, the inability to recognize their incompetence is due to the metacognition deficiency, while for the most competent performers, the false-consensus effect makes them unable to perceive their ability precisely. Different explanations for this phenomenon have been given from different perspectives, such as regression to the mean and better-than-average heuristic, nature of the task and motivational factors. Besides, factors like egocentric nature, anchoring and insufficient adjustment heuristic, social feedback, and chronic self-concept may also affect one's self-evaluation. The future research about Dunning-Kruger effect should focus more on research scope, experimental paradigm, error control, cultural difference, its influence on psychological adaption and performance, and so on.

Key words: The Dunning-Kruger effect; ability; self-evaluation bias; meta-cognition