

文章编号: 2095-1663(2015)03-0054-06

研究生自恋型人格特质对导学关系的影响

李政

(中国科学技术大学公共事务学院,安徽合肥 230026)

摘要:为了探讨自恋型人格特质对导师制功能运转的影响,采用问卷形式调查了某“985工程”大学301位研究生的自恋水平及其指导经历,结果发现:研究生的自恋水平与指导关系维持的时间具有显著的负相关关系;而与负面指导经历呈显著的正相关关系;自恋与职业支持和心理支持也有显著的负相关关系;自恋作为调节变量,使得负面指导经历与疏远指导关系意向和关系质量间的正向与负向关系更为显著。研究结果启示我们要格外关注个性特征在指导关系发展中的作用。

关键词:自恋型人格;负面指导经历;心理支持;职业支持;关系质量

中图分类号: G643

文献标识码: A

Ellis在1898年首次提出自恋的概念。其后,佛洛伊德将自恋分为两大部分:心理学与生理学两个分支。之后的很长一段时间,自恋主要是在临床领域进行研究,1980年美国心理学会将自恋型人格障碍列入精神病诊断与统计手册。本研究对自恋的定义是一种正态分布于人群中的人格特质,对于高水平的自恋没有一个定性的界限,也不认为它是一种人格障碍。总之,自恋是一个复杂的人格特质,它包括膨胀的自我观点、用来维持这种自我膨胀的内心与外部交际策略以及很差的人际关系。自恋者喜欢自我欣赏,认为自己是独一无二的存在。高自恋水平者自大、对批评敏感、对他人缺乏同情心、乐于剥削他人、沉溺于追求个人的权力与威望之中^[1];同时,他们具有一种天生的优越感^[2]。

研究中自恋特质与诸多行为的关系,可以为自恋与导师制相关猜测提供理论基础。例如自恋的“优越感”维度阐明了自恋者会如何对待他人^[3]。高自恋者渴望得到特殊的优等待遇,因为师生关系首先要关注的是两个个体间的关系,故这一点很重要。正如Campbell(1999)所说,自恋型人格特质会对人际关系

产生多重影响。自恋个体所营造的人际关系更多的是为自我提升所服务的,因为其高自尊而怕被抛弃以及其派生的自我提升诉求,使得他们很难营造出亲密的人际关系。最后,高度自恋者渴望从人际交往中寻求他人的赞赏,经常会将自我与他人理想化。

社会与人格心理学视自恋为一个自我调节的过程,自恋者将人际关系作为自我提升和增强的一种手段。为了增强自己,自恋者不但苛求他人的赞赏与尊重,而且也会贬低他人。所以研究者发现自恋与亲密关系所需求的相关变量如移情性、原谅、亲和性负相关也不足为奇。因为导师制是一个激发共同学习、成长的指导关系。具备自恋型人格的个体似乎很难体验导师制的潜在优点。就导师制而言,自恋型人格也有可能作为调节变量,对师生关系产生影响。

一、理论基础与研究假设

(一)自恋与指导关系维持时间

在导师制产生初期,潜在的学徒和导师开始接触,彼此试图建立一种正式的师徒关系^[4],之前的研

收稿日期:2014-10-22

作者简介:李政(1983—),男,江苏盐城人,中国科学技术大学公共事务学院博士研究生。

究表明:外倾性、自我效能感等特质与学徒对与导师间关系的感知有关^[5]。一方面,自恋者具有高抱负和雄心,他们希望透过指导关系来提升自我,获取未来的更好发展;另一方面,自恋者具备天生的优越感,他们或许很难适应学徒这一相对较低的身份。Paulhus (1998)发现高自恋者相对低自恋者来说会给人留下更好的第一印象,但是随着时间的推移,高自恋者会面临更多的消极、负面评价^[6]。此外,自恋者会极具迷惑性地使他人认为其是地位显赫的人物,但是他们通常只能维持较为短暂的人际关系^[7]。而且,师生关系质量会受到导师对学生反馈的影响。有时候这种反馈可能是负面的,而这种反馈对高自恋者来说是一种自尊威胁的信息源,高自恋者会对负面反馈极端抵触,从而影响师生关系的维持时间。由此我们提出以下假设。

假设 1:学生的自恋水平会负面影响指导关系所维持的时间,即学生的自恋水平越高,指导关系所维持的时间越短。

(二) 自恋与正面指导经历和负面指导经历

类似于其他的人际关系类型,导师制也会产生正面与负面经历并存的局面。积极的指导经历通常是通过职业与心理支持等指导行为而获得。职业支持行为包括提供交流机会、亲历辅导、赞助、保护、分配具有挑战性的任务等;心理支持行为包括为学徒树立榜样、接纳与认可、心理疏导以及建立友谊等。无论是职业支持还是心理支持都会产生更为积极的工作产出和工作态度^[8]。

我们认为学徒自恋水平与学徒感知更多的负面指导经历有关。高自恋者对导师提供的职业支持与心理支持会有更多不现实的期待, Morf and Rhodewalt (2001)^[9]指出高自恋者往往较为自大、自负,而且有一种天生的优越感,这使得他们在被指导的过程中需要得到不断的认可,而这一点却是在接受指导过程中很难做到的,所以笔者推测学生的自恋水平会负面影响其正面指导经历。

假设 2:学生的自恋水平对其经历的职业支持具有负向影响。

假设 3:学生的自恋水平对其经历的心理支持具有负向影响。

负面指导经历可以是较为轻微的小分歧也可能是恶意的报复和破坏^[10-13]。自恋水平较高的个体会倾向于注意负面评价相关信息,如果导师又给予自恋学生负面评价,那么会导致人际冲突的恶化。

高自恋者比低自恋者更容易被冒犯^[3],据此推测其会对指导关系中轻微的摩擦也很敏感,所以会面临更多的负面指导经历。

假设 4:学生的自恋水平对其经历的负面指导具有正向影响。

(三) 自恋的调节作用

自恋可能会与影响关系质量的相关变量相关。正如先前所说,自恋者的一个显著特征是其认为自己应得到高于他人的特殊优待^[3,14]。在导师制的框架内,获得特殊优待的期望需要导师致力于经营这段指导关系。

学徒经历了负面的指导对整个指导关系的质量将会有更为负面的感受,对于高自恋者来说这种感受可能会更为显著。正如前面所述,高自恋者更容易感受到侵犯。此外,Exline(2004)发现高自恋者更不情愿原谅他人,移情性较低。所以,这里认为高自恋者对于负面指导经历将会更为敏感,反应也会更为激烈。

假设 5:自恋对学生的负面指导经历和关系质量感知间的负向关系起调节作用,而且自恋水平越高的学生经历负面指导后对指导关系质量越不满意。

如果一段关系走向负面,一方或者双方就会选择结束这段关系^[15]。Kram (1985)认为当学生认为个人发展到无需该导师进行个人和职业发展的指导或者现有的指导已经不能适应自己更好的发展需要时,指导关系就会出现瓦解。而且,当学徒感受到更多的负面指导经历时,会加速指导关系的瓦解。因此,假设当学徒感知到更多的负面指导经历时,其选择结束或者疏远指导关系的意愿就更为强烈。

假设 6:学生自恋水平越高,负面指导经历与学生结束指导关系的意向的正向关系会越强。

本研究的基本假设模型如图 1 所示。

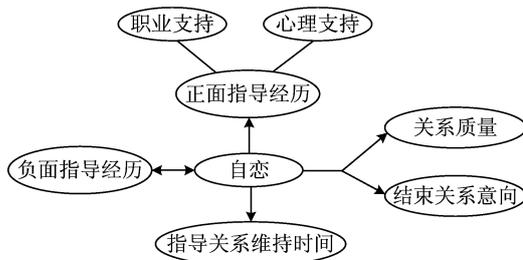


图 1 研究的基本假设

二、实证研究设计

(一) 样本

本文主要的研究对象是来自某所“985 工程”大学的理工科与文科专业的二年级以上研究生。问卷在各个研究生实验室和学习室发放,挑选硕士研究生二年级以上及博士研究生填写问卷。总共有 360 人参与问卷的填写,301 人符合本研究对象要求,其中男性 261 人,女性 40 人;硕士 191 人,博士 110 人。

(二) 量表选取

1. 关系维持时间

从确立师生关系开始,与导师相处的时间。为了保证研究生对导师有较为充分的了解,这里只保留相处满 10 个月的调查对象。

2. 自恋型人格特质

Raskin(1988)^[14]首先开发了自恋型人格量表 NPI-40,而后通过修订形成了较少测度项的自恋型人格量表,即 NPI-16。NPI (Narcissistic Personality inventory)是目前为止人们在正常人群中评估自恋水平最常用的量表。通过研究发现 NPI-40 和 NPI-16 显著积极相关($r=0.90$),而且 NPI-16 具有良好的内外部一致性和判别效度及预测效度。本研究对自恋的测量是采用较为短小的版本 NPI-16,每一个测度项(如:我喜欢成为人们关注的焦点)采用李克特式五级量表,从非常符合到非常不符合,阿尔法系数为 0.63。

3. 职业支持与心理支持

职业和心理支持用 Noe(1988)^[16]的 17 项量表,其中七个测度项是用来测量职业支持(如:导师帮助我完成了那些我一个人难以如期完成的任务),内部一致性为 0.86。另外十个测度项用来测量心理支持(如:导师表达或表现了对我个人的尊重),内部一致性为 0.92。得分越高说明感受到的职业和心理支持越多。Allen(2003)通过研究会计与工程行业的员工显示量表的职业支持和心理支持的阿尔法系数分别为 0.76 和 0.84。Ensher and Murphy(1997)通过因子分析也支持了这一结果,同时其所测得的阿尔法系数分别为 0.80 和 0.82^[17]。

4. 负面指导经历

Eby 等(2000, 2004)^[11-12]将负面指导经历分为五个维度:双方失配(mismatch within the dyad);疏远行为(distancing behavior);操纵行为(manipulative behavior);缺乏专业指导经验(lack of mentor expertise);总体失调(general dysfunctionality)。由于主要是测量总体上的负面指导经历,而不是负面指导经历的每一个维度,因此

提取了五个测度项来测量负面指导经历的总体水平,这五个测度项是“我和导师性格迥异”“我的导师只顾致力于自身的发展”“我的导师是个控制欲极强的人”“导师无法填补我的知识空白”“我的导师处理一些工作时态度消极”。题项采用李克特式五级量表的形式表述,填写问卷者从“非常符合”到“非常不符合”分五级表述自己的感受。得分高者代表感受了更多的负面指导经历,因子载荷高于 0.56,内部一致性为 0.79,此外,构建效度也显示了与职业和心理支持的显著相关性。

5. 指导关系质量

采用 Allen 等开发的五项量表(如:导师与我之间的指导关系是高效的),调查对象在“非常符合”到“非常不符合”之间选择,得分高者表示其具有的指导关系质量高。数据所得的内部一致性为 0.95,Allen 等测得的阿尔法系数为 0.92,Allen 和 Eby 开发此量表是为了测量导师的关系质量感知,其通过验证性因子分析测得内部一致性为 0.85。

6. 结束指导关系意向

研究生希望结束指导关系的意向用三个测度项来测量(如:如果可以,我会立即重新找一个导师),被测者在“非常符合”到“非常不符合”间选择。这个量表改编自 Cammann 等的量表,阿尔法系数为 0.88。

7. 潜在控制变量

在本研究中选取若干与因变量相关的变量作为控制变量。如专业、性别(1 代表男,2 代表女)、年龄、学历(1 代表硕士研究生,2 代表博士研究生)、与导师关系建立的时间(以月数表示)、每月与导师联系次数。

三、数据分析与结果

本研究数据分析主要利用 EXCEL2007 及 SPSS18.0 分析得出。

表 1 显示了所有变量的均值、方差和各变量间关系。假设 1 得到验证($r=-0.173, p<0.01$),高自恋者维持师生关系的时间要低于低自恋者。假设 2 得到验证($r=-0.368, p<0.001$),高自恋学生所感知的导师提供的职业支持水平明显低于低自恋者的感知,这种负向关系很显著。假设 3 得到验证($r=-0.314, p<0.001$),自恋水平越高的学生其所感知的心理支持越少。假设 4 得到验证($r=0.467, p<0.001$),自恋水平越高的学生感知的负面指导经历明显多于低自恋者,负面指导经历随着自恋水

表 1 各变量的均值、标准差和相关性分析

	Mean	s. d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 专业	1.346	0.476	—											
2 性别	1.498	0.501	-0.263***	—										
3 年龄	24.4	2.725	-0.009	0.010	—									
4 维持关系时间	23.1	11.823	0.013	0.013	0.032	—								
5 学历	1.555	2.129	0.113	-0.048	-0.136*	0.112	—							
6 每月联系次数	8.6	8.832	0.121*	-0.131*	0.172**	0.189**	-0.011	—						
7 负面指导经历	3.1	2.940	0.050	-0.099	0.044	0.116*	0.046	0.314***	—					
8 结束指导关系意向	3.05	2.000	0.010	-0.099	0.010	-0.036	-0.045	0.334***	0.563***	—				
9 心理支持	3.33	3.494	0.017	0.024	0.167*	-0.142*	-0.040	-0.235***	-0.486***	-0.521***	—			
10 职业支持	3.31	3.491	0.140*	0.041	-0.118*	-0.027	0.003	-0.206**	-0.530***	-0.530***	0.664***	—		
11 关系质量	3.348	3.667	0.117*	0.112	-0.165*	-0.109	-0.054	-0.219***	-0.504***	-0.578***	0.684***	0.803***	—	
12 自恋	3.23	4.25	-0.182**	-0.188**	-0.281**	-0.173**	-0.384***	0.467***	0.467***	0.472***	-0.314***	-0.368***	-0.447***	—

N=301.

*** $P < 0.001$; ** $P < 0.01$; * $P < 0.05$ (下同).

平的提高而增高。

在假设 5 与假设 6 中,自恋作为调节变量,利用多重回归分析,得到表 2 与表 3。假设 5 表明自恋对负面指导经历与指导关系质量间的负相关关系($r = -0.504, p < 0.001$)起到调节作用,从表 2 中可

以看出,这种交互关系显著。正如假设所述,自恋水平越高的学徒经历负面指导后对指导关系质量评价越低。

假设 6 表明自恋型人格特质对负面指导经历与结束指导关系的意向间的正相关关系($r = 0.563, p <$

表 2 自恋对负面指导经历与关系质量间负向关系的调节作用

	B	SEB	β
Model 1			
自恋型人格	0.054	0.57	0.54
负面指导经历	-0.528***	0.57***	-0.529***
R^2	0.256***		
Model 2			
自恋型人格	0.065	0.056	0.65
负面指导经历	-0.474***	0.060***	-0.474***
自恋型人格×负面指导经历	-0.110***	0.044***	-0.138***
ΔR^2	0.013***		
Total R^2	0.272***		
F	36.667***		

因变量:指导关系质量.

表 3 自恋对负面指导经历与结束指导关系意向间正向关系的调节作用

	B	SEB	β
Model 1			
自恋型人格	0.267***	0.52***	0.267***
负面指导经历	0.438***	0.52***	0.438***
R^2	0.373***		
Model 2			
自恋型人格	0.256***	0.52***	0.256***
负面指导经历	0.381***	0.55***	0.381***
自恋型人格×负面指导经历	0.115***	0.40***	0.144***
ΔR^2	0.015***		
Total R^2	0.390***		
F	62.753***		

因变量:结束关系意向

0.001)起调节作用,从表3中可以看出自恋的调节作用显著。正如假设所述,研究生自恋水平越高,负面指导经历与疏远指导关系的意向的正向关系会越强。

四、研究结论与讨论

(一)研究结论

很多学者提出人格特质与导师制间关系的研究应该尽早提上日程(Turban & Lee, 2007; Wanberg et al., 2003)。为了回应这个号召,本文将自恋型人格特质引入导师制的相关研究。结果发现,学徒自恋水平的高低对其是否寻求导师的帮助与支持没有太大影响,而是对辅导的各个方面的结果产生深刻的影响。

研究还发现,在一段师徒关系中如果学生的自恋水平高,那么师生关系所维持的时间就相对较短。Kram(1985)指出有些人缺乏维持有效师生关系的人际交往能力,本文的结论也恰好证明了这一点。同时,这也符合有关自恋型人格特质的理论(Morf & Rhodewalt, 2001)。高自恋者企图通过他人的赞赏来获得自我强化,但是这根本上就是自欺欺人,因为他们难以维持用以满足自我需求的人际关系(Baumeister & Vohs, 2001)。

另一个研究发现就是论证了指导效果在某种程度上是由学生的自我感知决定的。高自恋者的问卷结果表明他们获得了更少的职业指导支持与心理支持,感知到的关系质量也更低。Campbell等(1999)指出,高自恋者很难与他人维持高质量的人际关系,本文研究结果也再次论证了这一点。

自恋对负面指导经历与关系质量和结束关系意向间关系起调节作用。高自恋水平使得负面指导经历与疏远指导关系意向间的正向关系增强,也使负面指导经历与关系质量间的负向关系增强。高自恋者渴望他人的持续关注与赞美(Campbell et al., 1999),当某段人际关系不能满足其所得时,则会被认为是低效的。

(二)研究意义

这些发现对进一步实践和研究具有启示意义。首先,人们普遍地呼吁要采用导师制作为职业发展和信息分享的一种方式,并大力宣扬,但是却忽略了导师制在实行过程中可能会遇到的困难,也很少考虑到个体对师徒关系的过程和结果的影响。在这里

需要提醒学生(导师),有些指导关系可能是互帮互助且令人满意的和谐关系,但是有些在实际操作过程中往往困难重重,应该更加全面地认识导师制的各个方面。其次,学校或者相关团体应该为失调的师生关系提供咨询服务,专门帮忙解决师徒关系均没有达到对方期望结果的情况。同时,辅导员的举措也很关键。辅导员可以同学生讨论自恋者的行为方式与特征,使得人们认识到自己的行为并及时加以纠正,也可以对他人的自恋行为加以指正,尽可能避免自恋型人格特质给指导关系带来的种种麻烦。最后,可以从协调、和谐的师生关系中学习经验,研究其推广的可能性与意义。

(三)研究的局限性及未来改进方向

虽然本文采用了实证的方法研究了自恋对师生关系的影响,但研究仍存在一些局限性。首先,研究数据是基于学生的自我报告,在实际的问卷发放过程中很难对每个学生的反应时间进行把控,因此学生填问卷的反应偏差可能会影响到结果。未来可以设计网上问卷,测量学生反映时间。其次,样本涉及工商管理、金融、数学、物理、化学、历史等17个专业,考虑到不同专业的学生情况,但是只在一所“985”学校展开调查,由于条件限制暂未考虑到其他高校的情况,未来可以综合比较自恋对不同高校的师生关系的影响情况。同时,当前的研究结果有几个模棱两可的地方值得探讨:例如,问卷只调查了学生对负面指导经历与职业支持和心理支持水平的报告;对于高自恋者关于负面指导经历的报告,导师是否真的施加了这些负面影响,还是只是学生的自我感知,我们却不得而知。我们知道高自恋者的行为会降低导师对其正面支持的力度。换个角度看,也许是因为高自恋者对导师的积极支持期望更高,当与期望产生强烈的落差时就会给予极低的评价。如果是因为观念的偏见导致结果的差异,那么未来就可以采用分角色扮演的方式,让学生分别扮演学徒与导师填写问卷。最后,本研究只是基于学生视角,没有涉及导师的自恋水平对指导关系的影响,未来可以拓展此研究领域。

总之,本研究将人格特质变量融入指导理论,更重要的是说明了从个性的角度去理解指导关系的过程和结果的重要性。自恋在指导关系发展的过程和结果中都发挥着很大的作用,未来拓展这一领域的研究是颇具意义的。

参考文献:

- [1] Campbell, W. K.. Narcissism and romantic attraction [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1999,(77):1254-1270.
- [2] Bushman, B. J., & Baumeister, R. F.. Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression; Does self-love or self-hate lead to violence? [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998,(75): 219-229.
- [3] Exline, J. J., Baumeister, R. F., Bushman, B. J., Campbell, W. K., & Finkel, E. J.. Too proud to let go: Narcissistic entitlement as a barrier to forgiveness [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2004,(87): 894-912.
- [4] Kram, K. E.. *Mentoring at work*[M]. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company. 1985
- [5] Day, R., & Allen, T. D.. The relationship between career motivation and self-efficacy with protégé career success[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2004,(64): 72-91.
- [6] Paulhus, D. L.. Interpersonal and intrapsychic adaptiveness of trait self-enhancement: A mixed blessing? [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1998,(74): 1197-1208.
- [7] Baumeister, R. F., & Vohs, K. D.. Narcissism as addiction to esteem [J]. *Psychological Inquiry*, 2001, (12): 205-209.
- [8] Wanberg, C. R., Welsh, E. T., & Hezlett, S. A.. Mentoring research: A review and dynamic process model[J]. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 2003,(22):39-124.
- [9] Morf, C. C., & Rhodewalt, F.. Unraveling the paradoxes of narcissism: A dynamic self [J]. *Psychological Inquiry*, 2001,(12):177-196.
- [10] Eby, L. T., & Allen, T. D.. Further investigation of protégés' negative mentoring experiences: Patterns and outcomes [J]. *Group & Organization Management*, 2002,(27):456-479.
- [11] Eby, L., Butts, M., & Lockwood, A.. Protégés negative mentoring experiences; Construct development and nomological validation[J]. *Personnel Psychology*, 2004,(57):411-447
- [12] Eby, L. T., McManus, S., Simon, S. A., & Russell, J. E.. An examination of negative mentoring experiences from the protégé's perspective[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2000,(57):42-61.
- [13] Scandura, T. A.. Dysfunctional mentoring relationships and outcomes [J]. *Journal of Management*, 1998,(24):449-467.
- [14] Raskin, R. N. & Terry, H.. A principle components analysis of the Narcissistic Personality Inventory and further evidence of its construct validity[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988,(54):890-902.
- [15] Ragins, B. R., Cotton, J. L., & Miller, J. S.. Marginal mentoring: The effects of type of mentor, quality of relationship, and program design on work and career attitudes [J]. *Academy of Management Journal*, 2000,(43): 1177-1194.
- [16] Noe, R. A.. An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships [J]. *Personnel Psychology*, 1988,(41):457-479.
- [17] Ensher, E. A., & Murphy, S. E.. Effects of race, gender, perceived similarity, and contact on mentor relationships [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1997,(50):460-481.

Effects of Students' Narcissistic Personality Traits on Their Relationship with Supervisors

LI Zheng

(School of Public Affairs, University of Science and Technology of China, Hefei, Anhui 230026)

Abstract: A questionnaire-based survey was made of 301 graduate students from a Program 985 university to investigate the effects of students' narcissistic personality traits on their relationship with supervisors. Results show that the level of narcissistic personality traits is negatively correlated with the length of students' relationship with supervisors and positively correlated with their negative experiences with supervisors; narcissistic personality is negatively correlated with psychological support or career support; narcissistic personality as an adjustment variable intensifies both the positive and negative relationship between negative experiences with supervisors and intention to stay away from supervisors. Our findings suggest that importance should be attached to the effects of personality traits on the relationship between students and supervisors.

Keywords: narcissistic personality trait; negative experience with a supervisor; psychological support; career support; relationship quality