

情境事件、关系取向与人际关系满意感的关系*

赵 菊 佐 斌

(华中师范大学 心理学院 武汉 430079)

摘 要 :该文采用问卷方法探讨了情境事件、情绪和关系取向与人际关系满意感的关系。研究结果显示,年龄、性别和职业均影响着人们对关系满意感两个维度的评价。消极事件直接影响个体对关系不满意维和满意维的评价,导致个体的不满意感产生,而积极事件则只能通过情绪间接的影响着个体对关系的评价。关系缘分观能够解释人际关系满意感。结论:情境事件和关系取向均影响着人们对自身人际关系满意感的评价。

关键词 :关系满意感 情境事件 关系取向

中图分类号 :B849

文献标识码 :A

文章编号 :1003 - 5184(2008)03 - 0088 - 05

1 前言

关系质量是个体幸福的一个重要指标,那么个体对自身关系满意感的评价受哪些因素的影响呢? Bersheid 和 lopes 在社会交换理论的基础上,提出“Q - E”模型,认为个体的人际关系在两个维度上随着时间而变化:质量(从积极到消极)和环境事件(从不愉快到愉悦)。这个模型强调了环境因素对关系进程的影响^[1]。Thibaut 和 Kelley 的人际互倚理论也指出,个体对其人际关系质量的评价不仅因为受到对方即时行为结果影响,同时还受到其对关系长期目标的追求和情境转换因素的影响^[2,3]。Hill 在其关于家庭如何解决压力事件的研究上,提出 ABCX 模型,压力事件(A)需要家庭的适应。家庭成员在具体的资源(B)上有不同的水平,可能会形成对不同的压力事件的定义(C),这种定义影响着这些事件对关系的影响作用。在任何特定的情境下,影响个体对压力事件的定义所需要的可利用资源决定着压力的性质(X)和家庭关系的质量发展^[4]。这些理论的共有特点是把关系的双方置于和外界世界的持续互动中来研究个体对关系的感知。国外的研究在这些理论的指引下,致力于寻找情境事件在预测关系满意感过程中的模型。在另一个领域,即情绪和认知评价领域,大量的研究证明了情绪对个体社会认知评价的影响,积极情感会导致更宽容的认知偏差,而消极情感导致更严格的倾向^[5],同时大量的研究也证实了消极情绪在情境和认知之间的中介作用^[6]。因此,文章结合这两个领域,提出一个简易的模型,情境事件(积极事件和消极事件)会影响

个体情绪的变化,通过情绪影响个体对关系满意感的感知,情绪可能承担中介变量的作用。

发展中的人际互倚理论从人际情境结构的分析入手,开始重视人际关系发展中的转换过程,即从一个既定的情境向有效情境转换的过程,在转换的过程中,个体对关系的认知不仅来自于特定情境的特征,还受到个体的人际取向(如自控、公共取向)、关系动机(承诺、信任等)和社会规范的影响^[7]。杨国枢(1995)认为中国是偏向社会类型的,具有很强的社会取向,社会取向的内涵具有四个主要方面,即家族取向、关系取向、权威取向及他人取向^[8]。其中关系取向是中国人人际网络的一种重要运行方式。佐斌(2002)认为关系取向是人们以关系作为对自己和对他人认识的依据或线索并依此对自己的角色进行界定和作出相应的行为反应的一种心理倾向和行为风格,对中国人的心态和行为具有广泛的影响^[9]。因此关系取向可以说是建立关系的倾向和动机。个体在这种动机的导引下,必然产生对存续关系的一种特殊的认知和感受。因此,研究假设关系取向在某种程度上会影响个体对存续中的关系满意感,关系取向越高的个体,就会更倾向于关注关系的满意维,以维持关系的和谐性。

2 研究设计

2.1 研究目的和假设

人际关系的质量是中国人评价自身幸福感的一个重要指标,那么能够预测个体评价关系满意感的因素有哪些呢?根据已有的国内外研究结果,选取了两个关键因素:情境事件和关系取向。情境事件

* 基金项目:国家社会科学基金项目(03BSH022)。

是影响个体评价的外在因素,而关系取向则是影响个体评价的内在动机因素。综合已有的研究结果,提出两个研究假设:1)情境事件通过情绪为中介可以预测个体对其关系满意感的评价,这种预测应该是适度的;2)关系取向越高的个体,对其关系的满意感程度就越高。

2.2 研究工具

自编的人际关系满意感问卷,问卷呈现满意感和不满意感两阶,包含六个因素:交际屏障、互利支持、外向干练、相似相容、差异冲突和道德素质,共计 39 个项目。通过实测结果显示,量表具有较好的构想效度和关联效度。总量表的 α 信度指标为 0.9296。

关系取向量表,选自张阳阳、佐斌的关系取向研究中的关系取向量表^[10],量表分为六个维度:关系中心论、关系资源论、关系缘分论、情绪影响性、关系利用论、关系敏感性,共计 28 个项目。量表的同质性信度,即 Cronbach α 系数,其值为 0.8391。

2.3 研究对象

被试样本采用目标样本方便取样。完成人际关系满意感和关系取向量表的被试共 570 名,其中男女分别为 223 人和 321 人,年龄分布为五个层次:19 岁以下、20~29 岁、30~45 岁、46~55 岁,问卷回收后 46~55 岁的样本较少,因此分析结果不一定适合

这部分人群,职业分为学生和工作人员两类。

3 结果

3.1 关系满意感与人口学变量的关系

将年龄、性别和职业三个因素与关系满意感问卷中的满意维和不满意维分别进行多元方差分析。

3.1.1 年龄、性别和职业对不满意维的影响

首先进行性别 2 \times 职业 2 \times 年龄 4 三因素的多元方差分析,因变量为关系满意感中不满意维:交际屏障和差异冲突。

总体方差检验(进行方差齐性检验)的结果表明,Wilks' Lambda 系数显示年龄、性别和职业的三项交互作用的不显著。进一步进行两项交互作用分析,显示年龄和性别的交互作用显著($p = 0.019$),职业的主效应显著($p = 0.000$),因此进一步分析中只考虑职业的主效应。

进一步考察性别和年龄在不满意维两个维度上的交互效应,对性别与年龄在不满意维进行简单效应比较,并做事后比较分析。结果显示,在性别因素上,19 岁以下的被试在交际屏障维度上呈现显著差异,男性得分显著高于女性。在年龄因素上,女性在这两个维度上,各个年龄阶段都呈现显著差异,总体上 45~55 岁年龄阶段的女性在不满意维的两个维度上的得分都显著高于其他年龄阶段。

表 1 不同性别与年龄在不满意维的单纯主要效果方差分析摘要表

变异来源	因变量	III 平方和	自由度	均方和	F	事后比较
性别因素						
19 岁以下	交际屏障	6.033	1	6.033	11.180***	男 > 女
	差异冲突	1.497	1	1.497	2.247	
20~29 岁	交际屏障	0.086	1	0.086	0.190	
	差异冲突	0.052	1	0.052	0.108	
30~45 岁	交际屏障	0.084	1	0.084	0.145	
	差异冲突	1.471	1	1.471	2.945	
46~55 岁	交际屏障	4.347	1	4.347	3.289	
	差异冲突	0.741	1	0.741	1.740	
年龄因素						
男	交际屏障	2.160	3	0.720	1.291	
	差异冲突	5.603	3	1.868	2.506	
女	交际屏障	13.459	3	4.486	9.042***	四 > 三 ; 四 > 二 ; 四 > 一
	差异冲突	6.349	3	2.116	4.411**	四 > 三 ; 四 > 二 ; 四 > 一

注:一 19 岁以下;二 20~29 岁;三 30~45 岁;四 46~55 岁

职业分为两个水平学生和工作人员,方差分析结果显示职业对不满意感两个维度都有显著性差异:交际屏障($F = 14.172, p = 0.000$),差异冲突(F

$= 4.468, p = 0.035$)。比较结果显示,在两个维度上,工作人员的得分显著高于学生(交际屏障维度上,学生 $\bar{x} = 2.2899$ 、工作人员 $\bar{x} = 2.6192$;差异

冲突上, 学生 $\bar{x} = 2.5515$ 、工作人员 $\bar{x} = 2.7470$)。

3.1.2 年龄、性别和职业对满意维的影响

进行性别 $2 \times$ 职业 $2 \times$ 年龄 4 三因素的组间多元方差分析, 因变量为关系满意感中满意维: 互利支持、外向干练、相似相容和道德素质。总体方差检验的结果表明, Wilks' Lambda 系数显示年龄、性别和职业的各项交互作用的显著 ($p = 0.001$), 使用 MANOVA 语法命令进一步作简单交互作用以及简单简单效应的分析。简单交互效应显示, 性别和职业

的交互作用在 19 岁以下 ($p = 0.000$) 和 30 ~ 45 岁上 ($p = 0.008$) 呈现显著性差异。

进一步进行简单简单效应分析, 总体 Wilks' Lambda 系数显示, 在 30 ~ 45 岁年龄阶段, 性别在职业的两个水平均呈现显著差异 (工作人员水平 $p = 0.001$, 学生水平 $p = 0.000$); 在 19 岁以下年龄阶段, 性别在职业的学生水平呈现显著差异 ($p = 0.000$)。在满意维的各个维度的差异检验参见下表:

表 2 简单简单效应分析结果

性别的简单简单效应		因变量	平方和	均方和	F	p	均值比较
19 岁以下	学生	互利支持	10.85356	10.85356	15.64069	0.000	女 > 男
		外向干练	4.15318	4.15318	7.12585	0.008	女 > 男
		相似相容	1.79229	1.79229	2.47823	0.116	
		道德素质	16.73539	16.73539	19.36533	0.000	女 > 男
	工作人员	互利支持	1.37604	1.37604	1.98297	0.160	
		外向干练	0.30834	0.30834	0.52904	0.467	
		相似相容	0.45690	0.45690	0.63177	0.427	
		道德素质	5.41630	5.41630	6.26746	0.103	
30 ~ 45 岁	学生	互利支持	3.44898	3.44898	4.90246	0.027	女 > 男
		外向干练	0.61735	0.61735	1.05958	0.304	
		相似相容	0.17361	0.17361	0.23900	0.625	
		道德素质	1.96000	1.96000	2.17695	0.141	
	工作人员	互利支持	3.66997	3.66997	5.210658	0.023	女 > 男
		外向干练	3.93683	3.93683	6.75695	0.010	女 > 男
		相似相容	0.36652	0.36652	0.50456	0.478	
		道德素质	0.86412	0.86412	0.95977	0.328	

简单效应及简单简单效应的检验结果显示, 从性别角度来看, 19 岁以下的学生在满意维的三个维度上: 互利支持、外向干练和相似相容均显示出显著性别差异, 女生在这三个维度上的得分均高于男生 (互利支持: 女 $\bar{x} = 4.4242$ 、男 $\bar{x} = 4.0469$; 外向干练: 女 $\bar{x} = 4.1560$ 、男 $\bar{x} = 3.9260$; 道德素质: 女 $\bar{x} = 4.3836$ 、男 $\bar{x} = 3.9143$); 30 ~ 45 岁的学生在满意维的互利支持维度上显示出显著性别差异, 女性得分高于男生 (互利支持: 女 $\bar{x} = 5.1429$ 、男 $\bar{x} = 3.2857$), 工作人员也互利支持和外向干练两个维度上均显示出显著的性别差异, 女性得分均高于男性 (互利支持: 女 $\bar{x} = 4.5051$ 、男 $\bar{x} = 3.8701$; 外向干练: 女 $\bar{x} = 4.2194$ 、男 $\bar{x} = 3.4156$)。

3.2 情境事件、情绪、关系取向与关系满意感

3.2.1 关系取向与关系满意感

从关系取向和关系满意感两个维度的相关分析, 关系取向和关系不满意维的相关系数为:

-0.029 , 没有达到显著性水平, 关系取向和关系满意维的相关系数为 0.133^{**} , 显著性水平在 0.01 水平上。从相关分析来看, 关系取向和关系不满意维相关不大, 与关系满意维呈现显著性正相关, 即关系取向越高, 个体越倾向于对存续的关系更满意。

进一步回归分析, 探讨关系取向的哪些维度对关系满意感的预测更大。对满意维的 stepwise 回归分析发现, 进入方程的只有一个维度关系缘分论, 关系缘分论的介入, $R^2 = 0.055$, 解释了 5.5% 的变异, 而其他五个维度关系中心论、关系资源论、情绪影响性、关系利用论和关系敏感性没有进入方程。出现这种结果的原因可能是关系取向是个体建立的关系的一种心理倾向和动机, 但存续关系的发展不仅考虑个体的倾向和动机, 也必然需要关系对象的取向、动机、情境的变化因素以及互动中双方对关系的期待等因素的参与, 因此个体的倾向对关系满意感的预测作用应该是适度的。从回归分析的结果来看,

关系缘分论进入方程,并从一定程度上对关系满意感的变异进行了解释。

3.2.2 情绪、情境事件和关系缘分论与关系满意感

Foa 提出的影响人际的六因素中,环境的适宜性是其中一个重要的因素^[11],根据压力理论,有研究者认为环境压力可以导致个体对关系的不适应,而其他学者认为,环境压力既可以导致个体的不适应也可以引起适应。因此,研究提出一个简易的模型,情境事件(积极事件和消极事件)会影响个体情

绪的变化,进一步能够预测人际关系满意感的评价。情绪可能承担中介变量的作用。但这种预测应该是适度的。

关系取向作为个体建立关系的动机趋向,与情绪的关系应该是弱相关。由于关系取向中关系缘分论能最大的解释关系满意感的变异,因此关系缘分论对满意感的预测作用是直接的。通过路径分析情绪、情境事件和关系缘分论对满意感的预测作用,找出每条路径系数,具体结果如下图:

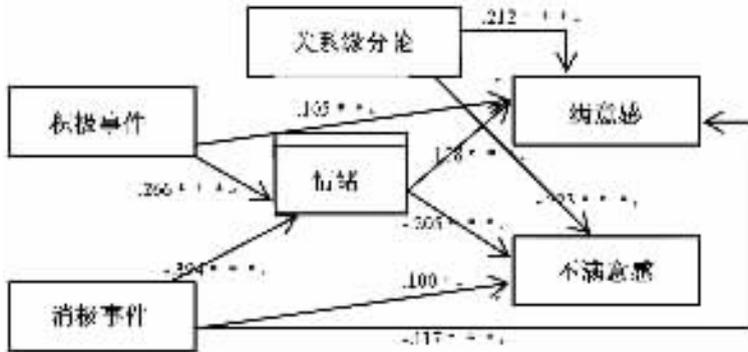


图1 情境事件和情绪对满意感的路径分析图

从路径图中的路径系数可以看出,在对不满意维和满意维的影响路径中,均有四条显著路径,一是消极事件—情绪—不满意维(满意维);二是积极事件到情绪到不满意维(满意维);三是消极到不满意维(满意维);情绪可能是情境事件影响满意感关系的中介变量;四是关系缘分论到不满意维(满意维)。

从标准化回归系数可以看出,消极事件的发生导致个体情绪低落($Beta = -0.394^{***}$),情绪越低,个体对关系不满意感就越高($Beta = -0.205^{***}$)。积极事件的发生引起个体愉快情绪产生($Beta = 0.266^{***}$),情绪越高,个体对关系的满意程度就越高($Beta = 0.178^{***}$)。其中积极事件对满意维和满意维的预测作用,是通过情绪变量,再间接预测满意程度,因而积极事件对满意感的预测作用是间接的,而消极事件则可以预测满意感的程度。而关系缘分论作为关系动机,不通过情绪,直接对满意感进行预测,关系缘分论得分越高,则个体对关系越满意,反之则不满意。

4 讨论

4.1 年龄、性别和职业与人际关系满意感

年龄在个体对关系满意感的评价中呈现出多样性,主要体现在两个年龄阶段:19岁以下和30~45岁阶段。19岁以下的被试对关系的评价普遍比30

~45岁的被试倾向于更满意,而这两个阶段的性别也呈现出差异,女性对关系的满意程度普遍高于男性。总体结果显示,男性不满意感得分高于女性、工作人员不满意得分高于学生、随着年龄的增长,人们不满意感得分越高。这一结果与乐国安对中国人关系满意感普查结果相一致。可能由于社会对男性的要求较高,高的社会期待和社会压力迫使男性和工作人员扩大关系网络,在不同关系中频繁进行角色改变,因此可能会体验到更高的不满意感。而随着年龄的增长,社会对个体的要求不断的提高,个体体验到的社会关系中的责任多于青少年期,因此感受到的压力也大于青少年期,因此也会体验到更高的不满意感。

4.2 情境事件、情绪对人际关系满意感的预测作用

研究调查了情境事件和情绪对满意感的预测作用,情境事件包括消极事件和积极事件,结果显示消极事件的发生会导致个体情绪低落,可以直接影响个体对关系不满意维的评价,导致个体对关系的不满意,积极事件的发生会引起个体愉快情绪的产生,影响着个体对关系满意维的评价,引发个体对关系的满意。但其中消极事件也可以直接预测个体对关系不满意维和满意维的评价,导致个体的不满意感产生,而积极事件则只能通过情绪间接的预测着个体对关系的评价。

情境事件对关系满意感的预测作用也是适度的,可能由于情境事件对关系满意感的预测作用需要通过个体对情境事件的认知、定义以及对存续关系的认知和定义的过程,因此认知判断直接或通过情绪表达间接的预测个体的关系满意感,认知判断经历的时间过程和结果可能会削弱情境事件对关系满意感的预测作用。

4.3 关系取向对人际关系满意感的预测作用

人际互倚理论认为个体对关系的认知不仅来自于特定情境的特征,还受到个体的人际取向(如自控、公共取向)、关系动机(承诺、信任等)和社会规范的影响。研究考察了关系取向对关系满意感的影响。关系取向和关系满意维呈现显著的正相关,可以说明个体关系取向越高,就越倾向于对存续关系更满意,在一定程度上验证了假设2,但是因其相关系数不是很高,因此这种作用仅仅是适度的。

进一步回归分析和路径分析表明,关系取向的六个维度中,只有关系缘分论能够进入回归方程,对关系满意感进行解释。翟学伟(1998)认为“人缘”是人们在观念中对关系的整体设定,将人与人之间的一切关系都限定在一种表示最终本原而无需进一步探讨的总体框架之中^[12]。简言之,在人际行为中人缘提供“为什么”,是人们用于解释关系发展的结果。当人们对关系倾向于满意时,常常把关系的建立和发展归结为一种缘分。

5 结论

在中国文化的背景下,研究采用自编的人际关系满意感问卷和关系取向问卷检验了情境事件和关系取向与人际关系满意感的关系,结果显示情境事件与人际关系满意感的关系中出现了情绪为中介来影响着个体对人际关系满意感的评价。而人际取向作为个体评价关系时的一个动机因素,与个体对其关系的认知评价之间的关系仅仅是适度的。但其中关系缘分论能够在个体对其人际关系满意感的评价中起到一定的预测作用。

该研究同时也存在一定的局限性,由于西方研究中对关系满意感影响因素的研究较多,但影响因素常常和个体认知关系的内在评价标准融合在一起,因此常常会混淆这两个方面的因素。研究着眼于外在环境-情境事件,以及个体的关系动机-关

系取向两个因素来研究个体对人际关系满意感的评价,但是在个体评价关系时还有其他一些与关系本身息息相关的内在因素,比如承诺、信任等因素,因此在今后的研究中,则需要较多的考虑其它影响因素。另外,研究采用的是问卷法,问卷法的结果无法说明变量之间的因果关系,因此,路径分析模型还需要进一步的实验研究证实。同时由于高年龄阶段的样本,如45岁以上的样本的不足,一定程度上局限了结果的广泛性。

参考文献

- 1 Fine Mark A. Advances in understanding relationship satisfaction. *Contemporary Psychology: A Journal of Reviews*, 1998, 43(8): 549-550.
- 2 Thibaut J W, Kelley H H. *The social psychology of groups*. New York: Wiley, 1959.
- 3 赵菊, 佐斌. 情境与互动: 人际互倚及其模式. *心理科学进展* 2005(6): 828-835.
- 4 Hill C T, Stull D E. Sex differences in effects of social and value similarity in same-sex friendships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981, 41: 488-502.
- 5 Phaf R, Hans, Rotteveel Mark. Affective modulation of recognition bias. *Emotion* 2005, 5(3): 309-318.
- 6 赵菊. 抑郁的人际模式—人格、人际情境与抑郁. *心理发展与教育* 2005(1): 100-103.
- 7 Rusbult C E, Van Lange P A M. Interdependence, interaction, and relationships. *The Annual Review of Psychology*, 2003, 54: 351-375.
- 8 杨国枢. 中国人的社会取向: 社会互动的观点. 见: 杨国枢. 主编. *中国人的心理与行为: 本土化研究*. 台湾大学心理学系本土心理学研究室编辑出版, 1995.
- 9 佐斌. 中国人的关系取向: 概念及其测量. *华中师范大学学报(人文社会科学版)* 2002, 41(1): 74-80.
- 10 张阳阳. 大学生关系取向及其对自我提升的影响研究. 硕士学位论文. 华中师范大学, 2006.
- 11 Foa U G, Foa E B. Resource theory: interpersonal behavior as exchange. In: K. J. Gergen, M. S. Greenberg, R. H. Willis. Eds. *Social Exchange: Advances in Theory and Research*. New York: Plenum Press, 1980.
- 12 翟学伟. 中国人: 脸面类型、关系构成与群体意识. 见: 沙莲香. 主编. *社会学家的沉思: 中国社会文化心理*. 北京: 中国社会科学出版社, 1998. 262-296.

(下转第96页)

The Application on IAT of the Implicit Helping Attitude

Wang Wei^{1 2}

(1. Department of Education and Science ,Yangtze Normal University ,Chongqing 408100 ;

2. School of Psychology ,Southwest University ,Chongqing 400715)

Abstract Implicit Association Test (IAT) is a new research method of the implicit social cognition . The study on implicit helping attitude was done by Implicit Association Test according to the basic principles of IAT. It was used mainly vocabulary test. The concept of target is helping or non - helping vocabulary , the concept of attribute is the positive or negative words. It was affirmed that whether the subjects had implicit attitude of helping people by comparing the response time which the subjects completed the classification task in different circumstances. The results showed that : 1. The average response time of helpfulness information and the active vocabulary is less than helpfulness information and negative in IAT vocabulary test and the difference is significant. 2. There is no significant difference between men and women in helping IAT test. Research shows that IAT can be used to implicit helping attitude research.

Key words implicit attitude ; implicit helping attitude ; Implicit Association Test

(上接第 92 页)

Contextual Incidents , Interpersonal Orientation and Interpersonal Satisfaction

Zhao Ju Zuo Bin

(Psychology College ,Central China Normal University ,Wuhan 430079)

Abstract Proceeding from China's native culture , the research will penetrate into the relationship among contextual incidents , interpersonal orientation and interpersonal satisfaction by the questionnaire method. The main conclusion got in this research is as follows : first , Gender , age and career are all influencing individual's appraisal on the relationship ; second , Passive incidents , directly or through emotion , can influence the appraisal that individuals are unsatisfied with the interpersonal relationship , which lead to individual unsatisfied ; The positive incidents , only through emotion , can influence individual's appraisal indirectly ; last , Relationship orientation and satisfied dimension present the prominent positive correlation , which proves that the higher the individual relationship orientation is , the more satisfied with the relationship he inclines to be.

Key words interpersonal satisfaction ; contextual incidents ; interpersonal orientation