

大五人格因素与企业职工工作倦怠的关系

曾垂凯^{1,2}, 时勘²

(1. 沈阳师范大学管理学院, 辽宁 沈阳 110034; 2. 中国科学院研究生院管理学院, 北京 100080)

【摘要】 目的: 探讨大五人格因素与企业职工工作倦怠的关系。方法: 采用工作倦怠问卷(MBI-GS)与大五人格问卷调查了 506 名某企业职工。结果: 分层回归分析的结果显示, 在控制了人口统计学变量之后, 大五人格因素所解释的工作倦怠的方差变异性, 在情绪衰竭、玩世不恭和职业效能三个维度分别为 28%、24% 和 17%。具体而言, 宜人性是情绪衰竭、玩世不恭和职业效能的有效预测因子; 责任感是玩世不恭和职业效能的有效预测因子; 情绪稳定性是情绪衰竭和玩世不恭的有效预测因子; 而外向性和开放性两个维度对工作倦怠的预测作用均未达到显著水平。结论: 大五人格因素能够有效预测企业职工的工作倦怠。

【关键词】 工作倦怠; 大五人格; 分层回归

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2007)06-0614-03

Relationship of Big Five Personality with Employees' Job Burnout

ZENG Chui-kai, SHI Kan

School of Management, Shenyang Normal University, Shenyang 110034, China

【Abstract】 Objective: To explore the relationship of big five personality with job burnout. Methods: 506 employees were assessed by Big Five Personality Scale and Maslach Burnout Inventory-General Survey. Results: Hierarchical regression indicated that 28% variance of Exhaustion, 24% variance of Cynicism and 17% variance of Professional efficacy were explained by big five personality. Exactly, Agreeableness was an effective predictor of Exhaustion, Cynicism and Professional efficacy; Conscientiousness was an effective predictor of Cynicism and Professional efficacy; and Emotional Stability was an effective predictor of Exhaustion and Cynicism; But Extraversion and Openness can't predict job burnout effectively in this survey. Conclusion: Big five personality was a powerful predictor of job burnout.

【Key words】 Big five personality; Job burnout; Hierarchical regression

工作倦怠(Job Burnout)指个体因为不能有效地应对工作中持续不断的各种压力而产生的一种长期性反应, 包括情绪衰竭、玩世不恭和个人成就感低落三个方面^[1]。1974 年 Freudenberger 注意到: 长期在医疗领域工作的人精力不断耗损, 工作热情逐渐消退, 对人漠不关心、对工作持负面态度, 他称之为倦怠。此概念一经提出, 就引起不少学者的研究兴趣。众多研究结果表明, 工作倦怠不仅影响个体和组织的工作绩效, 而且影响个体的身心健康^[2-4]。近年来, 工作倦怠的研究越来越受到关注, 已成为组织行为学的研究热点之一, 其研究对象也由最初的教育医疗服务领域拓展到一般工作人员领域^[5]。

Maslach 等人将工作倦怠的前因变量归纳为四类: 个体本身的特点; 工作本身的特点; 职业的特点以及组织层面的因素^[1]。在个体特征方面, 研究者们重点探讨了 A 型人格、乐观、自尊或自我概念、自我效能感、控制源、人格坚韧性以及个人与职业价值观等人格变量与工作倦怠的关系^[6]。Chang 等人发现, 乐观的人格特质能够独立预测个体的倦怠水平, 而

且人格变量对倦怠的解释效力比应激变量更强^[7]。Gerry 和 Robert 的研究结果表明, MMPI 的自我力量、控制和 K 量表与工作倦怠的各因素相关显著^[8]。Mills 和 Huebner 曾经采用大五人格模型考察了人格与工作倦怠的关系, 结果显示: 情绪稳定性与情绪衰竭、玩世不恭和职业效能相关显著; 外向性与情绪衰竭及职业效能相关; 宜人性与情绪衰竭和玩世不恭相关; 责任感与情绪衰竭相关^[9]。本研究拟全面考察大五人格各个维度与工作倦怠的关系。

1 对象与方法

1.1 被试

本研究被试为某大型国企职工。共发放问卷 550 份, 回收有效问卷 506 份, 回收率为 92.0%。其中男性 259 人, 女性 247 人; 未婚 150 人, 已婚 356 人; 年龄分布: 24 岁以下的 60 人, 25 至 34 岁 242 人, 35 岁至 44 岁 137 人, 45 岁至 54 岁 58 人, 55 岁以上 9 人; 工作年限: 4 年以下 99 人, 5 至 9 年 105 人, 10 至 14 年 112 人, 15 至 19 年 70 人, 20 年以上 120 人; 受教育程度: 高中以下 6 人, 高中或中技 81

人,大专 169 人,本科 236 人,硕士以上 14 人。

1.2 测量工具

1.2.1 大五人格 采用 Goldberg 编制的大五人格问卷^[9],包括宜人性、责任感、外向性、情绪稳定性和经验开放性 5 个分量表,各分量表均有 10 个项目,采用 5 点计分。

1.2.2 工作倦怠 采用李超平、时勘修订的 Schaufeli 等人 1996 年编制的 MBI - GS (Maslach Burnout Inventory- General Survey)^[10]。问卷包括情绪衰竭、玩世不恭、职业效能(李超平、时勘称之为“成就感低落”)三个分量表,各分量表分别包含 5、4、6 个项目。采用 5 点计分,1 代表“完全不同意”,5 代表“完全同意”。在情绪衰竭和玩世不恭方面,得分越低表示倦怠程度越低;在职业效能方面,得分越低表示倦怠程度越高。

2 结 果

2.1 研究变量的相关分析结果

由表 1 可见,工作倦怠的三个成分与大五人格的五个因素之间的两两相关均达到了显著水平。其中,情绪衰竭及玩世不恭与大五人格各因素之间的相关都是负向的,而职业效能与大五人格诸因素之间的相关则均为正相关。此外,性别与开放性,年龄与职业效能及责任感,婚姻状况与工作倦怠的三个成分、责任感及情绪稳定性,教育程度与开放性,工作年限与玩世不恭、职业效能、外向性、责任感及开放性均相关显著。因此,在采用层次回归分析探讨大五人格与工作倦怠的关系时,引进上述控制变量是必要的。

表 1 研究变量的相关分析结果(n=506)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.性别												
2.年龄	-0.06											
3.婚姻状况	0.08	0.52**										
4.工作年限	-0.01	0.85**	0.62**									
5.受教育程度	0.16**	-0.32**	-0.13**	-0.39**								
6.情绪衰竭	-0.05	-0.01	-0.11*	-0.03	0.03							
7.玩世不恭	0.03	-0.07	-0.12**	-0.11*	0.07	0.62**						
8.职业效能	0.04	0.09*	0.09*	0.15**	-0.02	-0.15**	-0.36**					
9.外向性	-0.01	-0.08	-0.08	-0.13**	0.07	-0.11*	-0.13**	0.17**				
10.宜人性	0.06	-0.05	0.01	-0.07	0.08	-0.37**	-0.44**	0.36**	0.36**			
11.责任感	-0.03	0.15**	0.10*	0.17**	-0.03	-0.28**	-0.33**	0.36**	0.09*	0.45**		
12.情绪稳定性	-0.06	0.05	0.14**	0.06	0.05	-0.48**	-0.32**	0.20**	0.26**	0.36**	0.34**	
13.经验开放性	-0.15**	-0.05	-0.03	-0.11*	0.13**	-0.16**	-0.19**	0.25**	0.40**	0.52**	0.34**	0.26**

注: *P<0.05, **P<0.01, ***P<0.001,下同。

表 2 大五人格因素和工作倦怠的回归分析(n=506)

变量	情绪衰竭 β		工作怠倦 β		职业效能 β	
	第一步	第二步	第一步	第二步	第一步	第二步
控制变量						
性别	-0.05	-0.09	0.03	0.03	0.03	0.05
年龄	-0.01	-0.00	0.03	0.05	-0.05	-0.08
婚姻状况	-0.15*	-0.07	-0.10	-0.05	-0.00	-0.02
工作年限	0.06	0.06	-0.10	-0.11	0.20*	0.21*
受教育程度	0.08	0.13**	0.06	0.09	0.02	-0.02
大五人格						
外向性		0.07		0.01		0.07
宜人性		-0.20***		-0.36***		0.20***
责任感		-0.06		-0.11*		0.21***
情绪稳定性		-0.42***		-0.16***		0.03
经验开放性		-0.02		0.04		0.07
F	2.25*	20.37***	3.02*	17.23***	2.45*	11.85***
R ²	0.02	0.30	0.03	0.27	0.03	0.20
ΔR^2	0.02*	0.28***	0.03*	0.24***	0.03*	0.17***

2.2 大五人格与工作倦怠的回归分析

本研究采用分层回归分析的方法考察大五人格各因素对工作倦怠的预测作用。即在控制了对大五人格和工作倦怠可能有影响的人口统计学变量之后,考察工作倦怠是否受到大五人格的影响。研究

者首先将被试的人口统计学变量作为第一层变量引入回归方程,然后将大五人格各因素作为第二层变量引入回归方程,得出标准回归系数,并计算两层之间 R² 产生的变化以及这种变化的 F 检验值,同时考察 R² 是否有可靠的提高。在此,变量引入的方法均采用强迫法。见表 2。

表 2 的结果表明,在情绪衰竭维度,婚姻状况的效应显著,但在引入大五人格因素之后则不再显著,而受教育程度却变得显著;大五人格中,宜人性与情绪稳定性的预测作用显著。在控制了人口统计学变量之后,大五人格所解释的方差变异量为 28%。在玩世不恭维度,宜人性和情绪稳定性的预测作用依然显著,责任感亦显著,三者对玩世不恭均具有负向的影响。在控制了人口统计学变量之后,解释的方差变异量增加了 24%。在职业效能维度,工作年限、宜人性和责任感的预测作用显著。三者都对职业效能有正向的影响,在控制了人口统计学变量后,解释的

方差变异量增加了 17%。

3 讨 论

从人口统计学变量和工作倦怠的关系来看, 本研究发现, 婚姻状况对情绪衰竭具有负向的预测作用, 这个结果与 Quigley 等人对教师的研究发现是一致的^[9]。工作年限对职业效能具有正向的预测作用, 说明在一定范围内, 随着员工工龄的增长, 其工作技能和工作经验不断提高, 员工的职业效能有上升的趋势。另外, 本研究还发现性别与年龄对工作倦怠的预测作用均未达到显著水平。

从大五人格和工作倦怠的关系来看, 宜人性对情绪衰竭和玩世不恭具有负向的预测作用, 对职业效能具有正向的预测作用, 表示员工的宜人性得分越高, 其工作倦怠程度越低; 情绪稳定性对情绪衰竭和玩世不恭均有负向预测作用, 表示员工的情绪越稳定, 其工作倦怠程度越低; 责任感对玩世不恭具有负向的预测作用, 对职业效能具有正向的预测作用, 说明员工的责任感越强, 其工作倦怠程度越低; 外向性和开放性两个维度, 对工作倦怠的预测作用在本研究中均未达到显著水平。与 Mills 和 Huebner 的研究比较, 两个研究都发现宜人性能够预测玩世不恭, 两个研究都显示开放性对工作倦怠的预测效果不显著; 但二者关于外向性与责任感对工作倦怠的预测作用, 研究结果并不一致, 这可能与中西方的民族文化背景有关, 是否如此需要进一步探索; 关于情绪稳定性对工作倦怠的预测效果, Mills 和 Huebner 的研究没有提及, 不便比较。

(上接第 613 页)

感较强的人对群体成员的亲密程度往往比较高, 群体成员之间的互动比较多, 人际关系较和谐。当个体遇到挫折时, 群体成员往往会给予支持和帮助, 使其增加自我效能感, 建立自信, 克服困难, 从而降低了抑郁、焦虑的发生。

拥有高公众性集体自尊的个体认为别人认为自己所在群体较好, 因为有时别人的评价也会影响自己的评价, 当个体感觉别人认同自己所在群体时, 自己往往也会认同所在群体, 因为自己是所在群体中的一员, 所以又促进个体对自我的认同, 增加自我效能感, 降低无助感, 建立了克服困难的信心, 从而减少了抑郁的发生。

参 考 文 献

- 1 彭莉, 范兴华. 大学生自尊与父母教养方式的关系. 中国临床心理学杂志, 2007, 15(1): 58-60
- 2 张向葵, 田录梅. 大学生自尊水平、抑郁状态与状态焦虑

参 考 文 献

- 1 Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job Burnout. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397-422
- 2 李金波, 许百华, 左伍衡. 影响工作倦怠形成的组织情境因素分析. 中国临床心理学杂志, 2006, 14(2): 146-149
- 3 Cordes CL, Dougherty TW. A Review and Integration of Research on Job Burnout. Academy of Management Review, 1993, 18(4): 621-656
- 4 Hillhouse JJ, Adler CM. Evaluating a simple model of work stress, burnout, affective and physical symptoms in hospital nurses. Psychology, Health and Medicine, 1996, 1(3): 297-306
- 5 张姝玥, 许燕, 蒋奖. 警察的工作倦怠及与工作要求、工作资源和身心健康的关系. 中国临床心理学杂志, 2006, 14(4): 391-392
- 6 李永鑫. 三种职业人群工作倦怠的比较研究: 基于整合的视角. 博士学位论文. 上海: 华东师范大学, 2005
- 7 Chang EC, Rand KL, Strunk DR. Optimism and risk for job burnout among working college students: stress as a mediator. Personality and Individual Differences, 2000, 29: 255-263
- 8 Mills LB, Huebner ES. A prospective study of personality characteristics occupational stressors, and burnout among school psychology practitioners. Journal of School Psychology, 1998, 36(1): 103-120
- 9 Goldberg LR. The development of markers for the Big- Five factor structure. Psychological Assessment, 1992, 4(1): 26-42
- 10 李超平, 时勤. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. 心理学报, 2003, 35(5): 677-684

(收稿日期: 2007-04-16)

的关系. 中国健康心理学杂志, 2006, 14(2): 130-141

- 3 Bailis DS, Chipperfield JG. Compensating for Losses in Perceived Personal Control over Health: A Role for Collective Self-Esteem in Healthy Aging. The Journals of Gerontology, 2002, 57(6): 531-539
- 4 Katz J, Joiner TE, Kwon P. Membership in a Devalued Social Group and Emotional Well-being: Developing a Model of Personal Self-Esteem, Collective Self-Esteem, and Group Socialization. Sex Roles, 2002, 47: 419-431
- 5 Rosenberg. 自尊量表 (SES). 见: 汪向东, 王希林, 马弘, 编著. 心理卫生评定量表手册 (增刊). 中国心理卫生杂志, 1999. 318-320, 194-196, 235-238
- 6 刘兵, 吴宇萍, 陈建红, 等. 607 名大学新生心理健康的主成分分析. 中国校医, 2004, 18(3): 216-218
- 7 程文红, 刘漪, 范娟, 等. 抑郁障碍青少年及其父母的求助行为. 中国临床心理学杂志, 2006, 14(6): 606-608
- 8 李伟, 陶沙. 大学生的压力感与抑郁、焦虑的关系: 社会支持的作用. 中国临床心理学杂志, 2003, 11(2): 108-110

(收稿日期: 2007-05-19)