

情绪智力、大五人格与行政管理干部工作倦怠的关系

周丽¹, 曾文洁², 蔡太生¹, 朱虹¹

(1.中南大学湘雅二医院医学心理学研究所, 湖南 长沙 410011;

2.湖南省社会主义学院教研部, 湖南 长沙 410000)

【摘要】 目的:考察行政管理干部工作倦怠的特点及其与情绪智力、人格特质的关系。方法:采用工作倦怠通用量表、情绪智力量表及大五人格量表对湖南省 302 名行政管理干部进行测评。结果:该群体有 57.3% 的人存在工作倦怠状况,且主要表现为无效能感。分层回归分析结果显示,在控制了人口统计学变量后,大五人格所能解释的工作倦怠的方差变异量,在情绪衰竭、玩世不恭和无效能感分别为 16%、17% 和 21%。而在引入情绪智力后,所能解释的总方差变异量又分别提高了 2%、5% 和 7%。结论:大五人格、情绪智力因素能够有效的预测行政管理干部的工作倦怠。

【关键词】 工作倦怠; 情绪智力; 大五人格

中图分类号: R395.6

文献标识码: A

文章编号: 1005-3611(2011)03-0380-02

A Correlation Study on Emotional Intelligence, Personality and Administration Civil Cadres' Job Burnout

ZHOU Li, ZENG Wen-jie, CAI Tai-sheng, ZHU Hong

Medical Psychological Institute, Second Xiangya Hospital, Central South University, Changsha 410011, China

【Abstract】 Objective: To explore the characteristics of job burnout and its relationship with emotional intelligence and big five personality of administration cadres. **Methods:** 302 administration cadres in our province were assessed with the MBI-General Survey, Wong and Law Emotional Intelligence Scale and Big Five Personality Scale. **Results:** 57.3% of this group tended to have job burnout, mainly ineffective. Hierarchical regression indicated that 16% variance of exhaustion, 17% variance of cynicism and 21% variance of professional efficacy were explained by big five personality. Moreover, after entering the emotional intelligence factors, the sum of variance respectively increased by 2%, 5% and 7%. **Conclusion:** Big five personality and emotional intelligence were powerful predictors of job burnout.

【Key words】 Job Burnout; Emotional Intelligence; Big five Personality

工作倦怠(job burnout)是一种因长期的工作压力得不到缓解而产生的一种负性综合症,如身心的极度疲惫、厌弃工作、体验不到成就感^[1],主要包括职业衰竭、玩世不恭以及无效能感三个方面^[2]。在探索工作倦怠的影响因素中,大量研究表明人格因素对工作倦怠有着深远影响。Chang 等人发现乐观的人格特质能独立预测个体倦怠水平,且人格变量对倦怠的解释力比应激变量更强^[3]。情绪智力作为一个有别于传统人格概念但又与之息息相关的概念,一直被研究者们认为是一种能够解释个体心理及社会功能的能力,并能很好的预测个体行为表现^[4]。诸多研究表明,个体情绪智力与其工作绩效有着紧密联系^[5]。然而,以往研究者在研究人格对工作倦怠的预测作用时,往往忽略了情绪智力这一因素。本研究旨在了解行政管理干部群体工作倦怠状况的同时,探讨大五人格和情绪智力对工作倦怠的影响。

1 对象与方法

1.1 研究对象

【基金项目】 湖南省哲学社会科学基金项目(09YBA100)

通讯作者:蔡太生

以湖南省处级及以下的行政管理干部为研究对象。采用问卷调查和个别访谈相结合的方式进行,共发放问卷 354 份,回收问卷 322 份,有效问卷为 302 份,有效率为 85.3%。其中男性 210 人,女性 92 人;年龄 26-59 岁(42.15±6.57 岁);处级干部 127 人,科级干部 131 人,科员 44 人;本科以上学历 39 人,本科学历 216 人,本科以下 47 人;工作年限:10 年以下 27 人,10 至 15 年 70 人,15 至 20 年 101 人,20 至 25 年 90 人,25 年以上 103 人。

1.2 研究工具

1.2.1 Maslach 工作倦怠通用量表 (MBI-General Survey, MBI-GS) 由李超平、时勘修订^[6],共 15 个条目,包括情绪衰竭(EE)、玩世不恭(DE)和无效能感(PA)三个维度。

1.2.2 情绪智力量表 采用 WLEIS (Wong and Law Emotional Intelligence Scale, Wong & Law) 量表对情绪智力进行测量^[7],共 16 个条目,包括自我情绪评价(SEA)、他人情绪评价(OEA)、情绪应用(UOE)及情绪控制(ROE)四个维度。

1.2.3 大五人格问卷 采用 Goldberg 编制的大五

人格问卷,包括神经质、责任感、外向性、宜人性和开放性 5 个分量表,各分量表均有 10 个项目。

2 结 果

2.1 工作倦怠检出率

依据李永鑫等研究的评定标准^[8],工作倦怠的结果显示:轻度倦怠 157 人,占 52.0%;中度倦怠 16 人,占 5.3%;未发现重度倦怠者;工作倦怠的累计人数 173 人,总检出率 57.3%;其中存在情绪衰竭者 2 人,占 0.7%;玩世不恭者 23 人,占 7.6%;无效能感者 164 人,占 54.3%。

2.2 情绪智力、大五人格与工作倦怠的相关分析

由表 1、2 结果显示,工作倦怠的三个成分与情绪智力四个因素均呈显著性负相关,而与大五人格各因子(除情绪衰竭与外向性、开放性、玩世不恭与开放性外)的两两相关均达显著水平。

2.3 情绪智力、大五人格与工作倦怠的回归分析

采用分层回归分析方法,在控制对情绪智力、大五人格和工作倦怠可能有影响的人口统计学变量之后,考察情绪智力、大五人格对工作倦怠的影响。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,然后将大五人格的各因素作为第二层变量引入回归方程,最后将情绪智力各因子作为第三层变量引入回归方程,得出标准回归系数。并计算两两之间 R^2 是否有可靠的提高,在引入变量时均采用强迫法。见表 3。

表 1 情绪智力与工作倦怠相关分析结果(n=302)

	1	2	3	4	5	6
1 情绪衰竭						
2 玩世不恭	0.28**					
3 无效能感	0.05	0.37**				
4 自我情绪评价	-0.19**	-0.16**	-0.27**			
5 他人情绪评价	-0.11*	-0.14**	-0.18**	0.55**		
6 情绪应用	-0.15**	-0.36**	-0.46**	0.41**	0.45**	
7 情绪控制	-0.18**	-0.24**	-0.31**	0.40**	0.45**	0.53**

注:* $P<0.05$,** $P<0.01$,*** $P<0.001$,下同。

表 2 大五人格与工作倦怠的相关分析结果(n=302)

	1	2	3	4	5	6	7
1 情绪衰竭							
2 玩世不恭	0.28**						
3 无效能感	0.05	0.37**					
4 神经质	0.38**	0.39**	0.30**				
5 外向性	-0.07	-0.19**	-0.28**	-0.29**			
6 开放性	-0.01	0.01	-0.14**	-0.05	0.02		
7 宜人性	-0.20**	-0.17**	-0.22**	-0.40**	0.17**	0.05	
8 责任感	-0.10**	-0.37**	-0.45**	-0.50**	0.41**	0.14*	0.42**

表 3 情绪智力、大五人格因素与工作倦怠的回归分析(n=302)

变量	情绪衰竭			玩世不恭			无效能感		
	第一步	第二步	第三步	第一步	第二步	第三步	第一步	第二步	第三步
控制变量									
性别	-0.07	-0.10*	-0.09*	-0.05	-0.04	-0.04	0.00	0.04	0.04
学历	0.02	0.11**	0.13**	-0.03	0.01	0.08	-0.18**	0.02	0.03
年龄	-0.11**	-0.07	-0.06	-0.04	0.09*	0.01*	0.00	0.03	0.02
神经质		0.41***	0.40***		0.30***	0.27***		0.07	0.04
外向性		0.03	0.02		-0.07	0.00		-0.10*	-0.07
开放性		-0.05	-0.03		0.03	0.04		-0.06	-0.04
宜人性		-0.11*	-0.12*		0.02	-0.01		-0.04	-0.07
责任感		-0.07	-0.07		-0.25***	-0.12*		-0.35***	-0.22***
自我情绪评价			-0.11*			0.06			-0.08
他人情绪评价			-0.05			-0.02			0.08
情绪应用			-0.13**			-0.24***			-0.30***
情绪控制			-0.04			0.03			-0.01
F	3.15*	15.51***	11.79***	0.73	15.54***	14.14***	2.71*	20.74***	19.90*
R ²	0.02	0.18	0.20	0.01	0.18	0.23	0.01	0.22	0.29
△R ²	0.02*	0.16***	0.02***	0.01	0.17***	0.05***	0.01*	0.21***	0.07*

3 讨 论

已有研究发现,公务员群体中存在着工作倦怠^[8]。本研究发现,行政管理干部亦存在明显的工作倦怠,这与张巧艳等人的研究结果基本一致^[9];此外,该群体的工作倦怠以无效能感最为明显,这一特点与其他职业群体的研究结果有明显差异,如教师和企业员工的工作倦怠主要表现在情绪衰竭方面,这可能与该群体职业特点是分不开的。这一结果提示我们,针对该群体工作倦怠状况,应重在提高其效能感,让

他们在工作中体验到价值。

从大五人格与工作倦怠的关系上看,神经质对情绪衰竭和玩世不恭均有正向预测作用,表示行政干部的神经质程度越严重,其工作倦怠程度越高;宜人性对情绪衰竭有负向的预测作用,表示行政干部的宜人性越高,其情绪衰竭程度越低;责任感对玩世不恭和无效能感具有负向的预测作用,说明行政干部的责任感越强,其工作倦怠程度越低;外向性对

(下转第 397 页)

参 考 文 献

- 1 Wernicke TF, Reischies FM. Prevalence of dementia in old age: Clinical diagnoses in subjects aged 95 years older. *Neurology*, 1994, 44: 250-253
- 2 曲江川. 老年社会学. 北京: 科学出版社, 2007. 220-221
- 3 Edwards JD, Wadley VG, Vance DE, et al. The impact of speed of processing training on cognitive and everyday performance. *Aging Ment Health*, 2005, 9(3): 262-271
- 4 曹华, 王宇, 邢艳丽. 头穴丛刺结合认知训练对轻度认知功能障碍的影响. *针灸临床杂志*, 2010, 26(10): 4-6
- 5 Christiane R, Tang MX, Jennifer M, et al. Hypertension and the Risk of Mild Cognitive Impairment. *Archives of Neurology*, 2007, 64: 1734-1740
- 6 Teri L, Logsdon RG, McCurry SM. Exercise interventions for dementia and cognitive impairment: the seattle protocols. *Nutr Health Aging*, 2008, 12: 391-394
- 7 Verghese J, LeValley A, Derby C, et al. Leisure activities and the risk of amnesic mild cognitive impairment in the elderly. *Neurology*, 2006, 66: 821-827
- 8 黄泳, 赖新生, 陈静, 等. 针刺百会穴前后血管性痴呆患者不同脑区的脑葡萄糖代谢. *中国临床康复*, 2005, 9(36): 68-70
- 9 Bruce DG, Casey GP, Grange V, et al. Cognitive impairment, physical disability and depressive symptoms in older

- diabetic patients: The Fremantle Cognition in Diabetes Study. *Diabetes Research and Clinical Practice*, 2003, 61(1): 59-67
- 10 龚耀先. 修订韦氏记忆量表手册. 长沙: 湖南医科大学, 1989. 1-2
- 11 Yao SQ, Zeng H, Sun SY. Investigation on status and influential factors of cognitive function of the community-dwelling elderly in Changsha City. *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 2009, 49(3): 329-334
- 12 曾慧, 姚树桥, 蒋莉, 等. 中华成人智力量表老年常模的制定及信效度研究. *中国临床心理学杂志*, 2009, 17(5): 521-525
- 13 朱宏霞, 张彩华. 认知训练对老年轻度认知功能障碍患者生活质量的影响. *上海护理*, 2009, 9(4): 31-33
- 14 于宝成, 王成章, 潘志刚. 脑血管危险因素与老年人轻度认知功能障碍. *国外医学脑血管疾病分册*, 2002, 10: 348-349
- 15 赵凌, 张虹, 郑重, 等. 电针头穴对 90 例血管性痴呆患者认知功能改善的临床研究. *四川中医*, 2007, 25(9): 105-108
- 16 徐丽红. 电针四神聪等穴治疗老年血管性痴呆临床研究. 广州: 广州中医药大学, 2006

(收稿日期: 2010-11-24)

(上接第 381 页)

无效能感具有负向预测作用, 表示行政干部的外向性越高, 其无效能感程度越低。开放性维度对工作倦怠的预测作用在本研究中未达到显著水平。这些结果与曾垂凯等人的研究结果并非完全一致^[3], 这一点可能与研究群体不同有关。

最后, 从情绪智力与工作倦怠的关系上看, 自我情绪评价对情绪衰竭有负向预测作用, 表示行政干部对自己情绪评价越高, 其情绪衰竭程度越低; 情绪应用对工作倦怠的三成分均有负向预测作用, 即行政干部的情绪应用的越恰当, 其工作倦怠的水平越低。此外, 本研究从实证角度得出情绪智力不同于大五人格; 在引入情绪智力后, 所能解决的方差变异量均增加了, 这一结果与 Kok-Mun Ng 等人的研究结果是一致的^[7], 表明在考察人格变量影响工作倦怠时, 情绪智力是不可忽视的因素。

参 考 文 献

- 1 Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 2001, 53(1): 397-422
- 2 Bakker AB, Demerouti E, Schaufeli WB. Validation of the

- maslach burnout inventory-general survey: An internet study. *Anxiety, Stress and Coping*, 2002, 15(3): 245-260
- 3 曾垂凯, 时勤. 大五人格因素与企业职工工作倦怠的关系. *中国临床心理学杂志*, 2007, 15(6): 614-616
- 4 Kenneth SL, Chi-Sum W, et al. The construct and criterion validity of emotional intelligence and its potential utility for management studies. *Journal of Applied Psychology*, 2004, 89(3): 483-496
- 5 Konstantinos K, Leonidas AZ. Emotional intelligence and job satisfaction: Testing the mediatory role of positive and negative affect at work. *Personality and Individual Differences*, 2008, 44: 712-722
- 6 李超平, 时勤. 分配公平和程序公平对工作倦怠的影响. *心理学报*, 2003, 35(5): 677-684
- 7 Kok-Mun Ng, Carlos P, et al. A confirmatory factor analysis of the Wong and Law emotional intelligence scale in a sample of international college students. *Int J Adv Counselling*, 2007, 29: 173-185
- 8 李永鑫, 李艺敏. 工作倦怠评价标准的初步探讨. *心理科学*, 2006, 29(1): 148-150
- 9 张巧艳, 王正中, 等. 甘肃省公务员心理健康状况研究报告. *甘肃行政学院学报*, 2008, 5(3): 4-16

(收稿日期: 2010-12-24)