

IT 业管理者应对方式在工作-非工作冲突与焦虑状态之间的中介效应

陈雪峰 高文斌 宋国萍 祝卓宏 张军彦

【摘要】 目的 探讨应对方式在工作-非工作冲突与焦虑状态之间的中介效应。方法 使用工作-非工作冲突量表、应对方式量表和状态-特质焦虑量表(STAI),对 91 名 IT 业管理者进行调查。结果 对 IT 业管理者影响较大的是工作-休闲冲突[男性(3.08 ± 0.61)分、女性(3.17 ± 0.68)分];女性的状态焦虑得分远高于普通人群样本[分别是(43.60 ± 10.74)分和(38.97 ± 8.45)分];无论男性还是女性,特质焦虑评分都低于普通人群样本;不成熟应对在工作-亲子冲突与状态焦虑之间有完全中介作用、与特质焦虑之间有部分中介作用。结论 通过对 IT 业管理者进行应对方式的干预或培训,减少不成熟应对行为,有助于缓解焦虑状态,改善工作绩效。

【关键词】 工作-非工作冲突; 应对方式; 状态焦虑; 特质焦虑

The relationship of work-nonwork conflict and anxiety of IT managers': mediating effect of coping methods CHEN Xue-feng, GAO Wen-bin, Song Guo-ping, et al. Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing 100101, China

【Abstract】 Objective To study the mediating effect of coping methods between work-nonwork conflict and anxiety of IT managers. **Methods** 91 samples were selected from an IT company were investigated with work-nonwork conflict questionnaire, coping methods scale and STAI (State-Trait Anxiety Inventory, STAI). Multi-level regression analysis was used to test the mediating effect. **Results** The highest score of four factors of work-nonwork conflict assessed by IT managers was work-leisure conflict [male 3.08 ± 0.61; female 3.17 ± 0.68]; the score of females state anxiety was higher than normal [(43.60 ± 10.74) vs (38.97 ± 8.45)]; while the trait anxiety were lower than normal for both male and female. Complete mediation effect of passive coping methods between work-parenthood conflict and state anxiety, and partial mediation effect of it between work-parenthood conflict and trait anxiety were confirmed. **Conclusion** Appropriate intervene and training of coping methods to IT managers can help them coping with work-nonwork conflict and then reduce the anxiety level, and finally improve the performance.

【Key words】 Work-nonwork conflict; Coping methods; State anxiety; Trait anxiety

工作-非工作冲突是工作场所的主要应激源之一,对身心健康、工作绩效、满意度和组织承诺等有重要影响^[1]。IT 业由于工作时长、强度大等行业特性,从业人员的工作和生活很难兼顾,由此导致负性情绪增加、焦虑状况严重、精神健康水平下降等消极影响^[2]。本研究旨在考察 IT 业管理者的工作-非工作冲突、压力应对方式以及焦虑程度的现状,基于应激的认知-现象学-相互作用(CPT)理论模型^[3],探讨应对方式在工作-非工作冲突与焦虑程度之间的中介作用机制,希望为企业管理者采取有效措施缓解员工的焦虑感、提高心理健康水平、进而提升组织绩效提供参考依据。

对象与方法

一、对象

所有被试都是该企业的中层管理者(部门主管),样本具有较好的代表性。运用纸笔版问卷集体施测方法,在深圳一家大型 IT 企业安排的主题培训活动前发放和填写问卷,要求被试独立填写,保证研究结果保

密。共发放问卷 92 份,回收 92 份。剔除其中一份有一页漏选的问卷,最后进入分析的共 91 份。其中男性 71 人,占 78%,女性 20 人,占 22%,本科文化程度 53 人,占 59.6%,硕士文化程度 36 人,占 40.4%,平均年龄(35.58 ± 5.04)岁。

二、方法

1. 测评工具:(1)工作-非工作冲突问卷(work-nonwork conflict):选用 Small 和 Riley 编制的问卷^[4],共 20 道题($\alpha = 0.85$),包括四个因子,分别是工作-婚姻冲突($\alpha = 0.61$)、工作-亲子冲突($\alpha = 0.65$)、工作-休闲冲突($\alpha = 0.67$)和工作-家庭安排冲突($\alpha = 0.69$),各维度与组织承诺显著负相关,与焦虑程度显著正相关。某一因子得分较高,说明被试在工作角色和该非工作角色上感受到的冲突较严重。(2)应对方式问卷^[5]:选用肖计划等编制的应对方式问卷,共 62 道题,包括 6 个因子,分别是解决问题、自责、求助、幻想、逃避和合理化,其中解决问题和求助属于“成熟型”应对,自责、幻想和逃避属于“不成熟型”应对,合理化属于“混合型”应对。(3)状态-特质焦虑问卷(State-Trait Anxiety Inventory, STAI)^[5]:选用 Spiell-

berger 等人编制的问卷,共 40 道题,前 20 题评估状态焦虑,后 20 题评估特质焦虑。在李克特四点量表上作答,从 1 到 4 分别是不同意、有点不同意、有点同意、同意。

2. 统计方法:采用 SPSS11.5 对数据进行描述性统计分析、*t* 检验、相关分析和中介效应检验。中介效应分析方法采用 Baron 和 Kenny 提出的三步骤检验模型,第一步,自变量与中介变量显著相关;第二步,自变量与因变量显著相关;第三步,在控制自变量后,中介变量与因变量仍然有显著相关,如果最后一步中自变量的回归系数值仍然显著,说明有部分中介效应,如果自变量的回归系数值不显著,则说明有完全中介效应^[6]。

结 果

一、IT 业管理者工作-非工作冲突、应对方式和焦虑状况调查结果

四种工作-非工作冲突中,评分最高的是工作-休闲冲突[男性(3.08 ± 0.61)分、女性(3.17 ± 0.68)分]。女性感受到的工作-婚姻冲突高于男性($F = 3.89, P = 0.052$)。本科学历的父母感受到的工作-亲子冲突高于硕士学历的父母($F = 3.93, P = 0.051$)。这四种工作-非工作冲突没有表现出显著的年龄差异。三种应对方式中,较多使用的是成熟应对方式,较少使用的是混合型应对方式。在不成熟应对上存在显著的年龄差异,30 岁以下 IT 业管理者使用不成熟应对的情况高于 30 岁以上的管理者($F = 3.23, P < 0.05$)。总体而言,IT 业管理者中男性的状态焦虑评分略低于普通人群样本,而女性的状态焦虑得分远高于普通人群样本。无论男性还是女性,特质焦虑评分都低于普通人群样本(见表 1)。普通人群得分来自北医大精神卫生研究所在长春和北京地区对正常人进行 STAI 中译版测试的结果^[5]。独立样本 *t* 检验显示 IT 业管理者的状态焦虑和特质焦虑评分没有性别和文化程度的差异。

表 1 不同性别 IT 业管理者焦虑状况分析(分, $\bar{x} \pm s$)

组别	人数	状态焦虑	特质焦虑
IT 业管理者	91		
男性	71	39.52 ± 10.59	37.47 ± 7.31
女性	20	43.60 ± 10.74	39.60 ± 7.97
普通人群	818		
男性	375	39.71 ± 8.89	41.11 ± 7.74
女性	443	38.97 ± 8.45	41.31 ± 7.54

二、IT 业管理者工作-非工作冲突与应对方式和焦虑的相关分析结果

结果显示,工作-非工作冲突的四个因子与不成熟的应对方式及状态焦虑和特质焦虑之间有中等程度的显著正相关,与成熟的应对方式和混合型应对方式之间没有显著相关;成熟的应对方式与状态焦虑和特质

焦虑之间有中等程度的显著负相关;混合型应对方式与状态焦虑和特质焦虑之间有中等程度的显著正相关。见表 2。

表 2 主要变量的描述性统计及相关分析结果(*r* 值)

	1	2	3	4
1. 工作-婚姻冲突				
2. 工作-亲子冲突	0.71**			
3. 工作-休闲冲突	0.59**	0.67**		
4. 工作-家庭安排冲突	0.61**	0.72**	0.63**	
5. 成熟应对	-0.16	-0.15	-0.10	-0.03
6. 不成熟应对	0.35**	0.24*	0.24*	0.15
7. 混合型应对	0.13	-0.01	0.19	0.04
8. 状态焦虑	0.39**	0.47**	0.38**	0.43**
9. 特质焦虑	0.31**	0.44**	0.31**	0.42**
	5	6	7	8
1. 工作-婚姻冲突				
2. 工作-亲子冲突				
3. 工作-休闲冲突				
4. 工作-家庭安排冲突				
5. 成熟应对				
6. 不成熟应对	-0.22			
7. 混合型应对	0.08	0.62**		
8. 状态焦虑	-0.31**	0.42**	0.22	
9. 特质焦虑	-0.41**	0.51**	0.24*	0.80**

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

三、应对方式在工作-非工作冲突与焦虑状态之间的中介效应分析

相关分析显示,工作-非工作冲突中有三个因子(工作-婚姻冲突、工作-亲子冲突、工作-休闲冲突)与应对方式中的不成熟应对方式和状态焦虑、特质焦虑之间显著相关,符合进行中介效应分析的基本要求。通过两次回归分析检验中介效应,在控制人口学变量的影响后,第一次回归考察工作-非工作冲突对不成熟应对和焦虑水平的预测作用,第二次回归考察不成熟应对的中介作用。结果显示,不成熟应对在工作-亲子冲突与状态焦虑之间有完全中介作用;在工作-亲子冲突与特质焦虑之间有部分中介作用。见表 3。

表 3 应对方式在工作-非工作冲突与焦虑状态之间的中介效应分析(β 值)

	第一次回归			第二次回归	
	不成熟应对	状态焦虑	特质焦虑	状态焦虑	特质焦虑
第一步:人口学变量					
第二步:工作-非工作冲突					
工作-婚姻冲突	2.00*	0.79	-0.54	0.55	-1.32
工作-亲子冲突	-0.32	2.50*	3.05**	1.77	2.74**
工作-休闲冲突	0.57	0.46	0.28	0.76	0.43
第三步:不成熟应对				2.63**	4.49**
F 值	3.75*	9.99**	6.88**	6.90**	20.14**
R ²	0.14	0.30	0.24	0.33	0.37
ΔR^2	0.13*	0.28**	0.21**	0.06**	0.17**

注: * $P < 0.05$, ** $P < 0.01$

讨 论

本研究表明,女性 IT 业管理者感受到的工作-婚姻冲突显著高于男性 IT 业管理者,状态焦虑程度不仅显著高于男性同事,同时也远高于普通人群样本。随着女性管理者人数的增加,她们面临着识别和应对家庭职责的压力,即如何成功地同时扮演好管理者和家庭成员的角色^[7],这可能是其主要压力源。

与 IT 业管理者焦虑水平相关最高的是工作-亲子冲突。这一压力源也是本研究在质化阶段访谈时最多被提及的因素。大部分参与访谈的 IT 业管理者都提到了工作时间太长、自己的业余时间被挤占,没有时间陪孩子、不知道该如何应对子女成长过程中出现的各种问题等。有研究显示,对 3~6 岁的幼儿而言,最大的心理压力来自父母方面,其中一条就是“父母忙于工作,忽略了与孩子的沟通”^[8]。由此可见,工作-亲子冲突对 IT 业管理者产生的消极影响不仅是自己的身心健康及工作效率,更会波及子女的健康成长。

面对压力,IT 业管理者使用较多的是成熟的应对方式,使用较少的是混合型应对方式,但 30 岁以下 IT 业管理者使用不成熟应对方式的频率相对较高。不成熟的应对方式会使心理问题复杂化,进而导致抑郁、焦虑、人际敏感、精神病性等心理症状^[9]。应对方式的中介效应说明,积极有效的应对往往有助于解决问题,而不成熟或消极的应对方式可能加重焦虑等不良的心理状态^[10]。

本研究结果提示企业管理者在制定相关的培训或管理措施时,可以根据不同类型员工所面临的不同压力源情况,有针对性地实施员工援助计划或相关的压力管理措施。

需要注意的是,本研究中女性管理者的样本量较少,而且已有的大部分关于工作-非工作冲突的性别差异的研究结果并不一致^[11],这可能与单独考虑性别因素有关。后续研究有待将性别与其他变量相结合,也可考虑性别内的差异,即某一性别由于角色冲突或其

他原因引起的工作-非工作冲突^[12]。此外,本研究中无论男性还是女性 IT 业管理者,其特质焦虑评分都低于普通人群样本。这一结果与人们通常的感觉似有不同。产生原因可能有两个,一是普通人群样本是在上世纪 90 年代初所得研究结果,随着时代和社会的变迁,原有测量工具有待修订;此外,可能与样本量有关。由于工作-非工作冲突受组织文化影响较大,如果在不同组织中取样,可能会受其他组织层面变量的影响,若控制组织层面的影响,则需较大的样本量。这也为后续验证性研究提出了一个方向。

参 考 文 献

- 1 陆佳芳,时勤, Lawler JJ. 工作家庭冲突的初步研究. 应用心理学, 2002, 8:45-50.
- 2 李武,胡春风,邓云龙,等. 软件企业职工身心健康状况及影响因素. 中国行为医学科学, 2005, 14:818-824.
- 3 Lazarus RS. Toward better research on stress and coping. American Psychologist, 2000, 55: 665-673.
- 4 Small SA, Riley D. Toward a multidimensional assessment of work spillover into family life. Journal of Marriage and the Family, 1990, 52:51-61.
- 5 汪向东,王希林,马弘. 心理卫生评定量表手册. 中国心理卫生杂志, 1999, 增订版:109-115, 238-241.
- 6 Baron RM, David AK. The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. Journal Of Personality and Social Psychology, 1986, 51: 1173-1182.
- 7 郭宗君,范巍,冯颖,等. 职业女性工作家庭冲突的压力源调查. 中国临床康复, 2006, 10:66-68.
- 8 李江雪,申荷永. 3 至 6 岁幼儿心理压力源与表现. 社会心理科学, 2006, 21:81-85.
- 9 任兰振,李洪荣,张志坚. 企业外来管理人员心理健康状况与生活事件、应付方式的相关性. 中国行为医学科学, 2007, 16:718-719.
- 10 梁宝勇. 应对研究的成果、问题与解决办法. 心理学报, 2002, 34: 643- 650.
- 11 Carnicer MP, Sanchez AM. Work-family conflict in a southern European country: The influence of job-related and non-related factors. Journal of Managerial Psychology, 2004, 19: 466-489.
- 12 Cinamon RG, Yisrael R. Gender differences in the importance of work and family roles: Implications for work-family conflict. Sex Roles, 2002, 47:531-541.

(收稿日期:2008-05-29)

(本文编辑:冯学泉)

· 读者 · 作者 · 编者 ·

中国行为医学科学全文免费下载

为了促进我国行为医学科学科研和应用工作的开展,中国行为医学科学网站提供过刊全文免费阅读下载。欢迎以注册用户身份登录本刊网站,阅读下载中国行为医学科学全文。

网站地址:<http://www.xwyx.cn>

(本刊编辑部)