

知识女性工作压力归因特点及相关研究

盖笑松 张向葵 韩非 田淑梅

摘要:以知识人群为被试,通过性别差异的比较,考察了知识女性工作压力归因特点及其与生活满意度、工作满意度的关系。结果发现:1、知识女性工作压力归因方式与男性相似,都较多近距离的自我归因,较少远距离归因;2、知识男性工作压力归因只与工作满意度相关,知识女性工作压力归因与工作满意度和生活满意度都相关;3、知识男性对社会、同事、政府、领导四个方面的压力归因都与工作满意度存在正相关,其它方面的归因与适应后果无关。而知识女性只有对自我和学生的归因与工作满意度正相关,对领导、学校组织和教育部的归因都与生活满意度负相关。

关键词:知识女性; 工作压力; 归因方式; 生活满意度; 工作满意度

中图分类号: G446 **文献标识码:** A **文章编号:** 1008-0627(2001)01-0018-03

一、前言

女性正越来越多地走上工作岗位。根据1998年国家统计公报,我国女科技人员达998万人,占科技人员总数的36.91%;各级各类学校中女教师比例为34.2~47.4%。这些数字表明,在知识人群中,女性所占比例正逐渐扩大并接近于男性。知识女性的职业心理特点引起职业心理学研究人员的重视。

在职业心理学研究中,工作压力是一个负性变量,它有害于员工的身心健康,对工作满意度有负面影响^[1]。目前,西方学者对工作压力感的研究主要在两个框架内进行:一个是行为模型,另一个是认知模型。在行为模型中,研究者们十分重视应对方式对工作压力的调节作用^[2];在认知模型中,研究者们则致力于考察认知变量与压力感及适应后果的关系,其中,归因方式是重要的认知变量之一^[3]。两种研究途径都有存在的必要,而且能够相互补充。本研究是“知识女性心理素质现状研究课题”的一部分,目的是在认知模型内考察知识女性工作压力归因特点及其与适应后果的关系。

根据韦纳的归因理论^[4],个体对事件的归因并不是出于好奇,而是为了获得自我效能感和外部控制感。因此,归因是一种具有自我满足作用的调节手段。韦纳指出,对于个体的自我概念而言,不同归因对象具有不同的心理距离。例如:把工作压力归因于政府,则归因心理距离较远;把工作压力归因于自我,则归因心理距离较近。许多研究发现,人们倾向于对成功事件做近距离归因,对于失败事件做远距离归因。

根据归因理论可以推论,对工作压力做远距离归因的被试适应后果较差,对工作压力做近距离归因的被试适应后果较好。那么,知识女性的工作压力归因方式有什么特点?她们的归因距离与适应后果的关系是否与男性一样?本研究将针对这两个问题进行考察。

二、方式

(1)被试

被试随机选自东北师范大学、齐齐哈尔大学、吉林大学、北京师范大学、佳木斯大学。发放问卷320份,有效回收问卷312份。被试平均年龄37.16岁,本科学历67%,硕士博士学历33%。男性51.3%,女性48.7%,教师87.8%,其它行业(干部、职员、科研人员)12.2%。

收稿日期:2000-10-19

本课题为国家教育部人文社科“九五”规划项目(98JAQXLX007)。

第一作者简介:盖笑松,东北师范大学教科院(长春130024)。

(2) 材料

工作压力归因:采用 John McCormick 研究中的 9 个归因维度:社会、同事、政府、领导、学校组织、父母、教育部、自己、学生。问题形式是:你的工作压力多大程度上来源于以下方面?采用 5 等级评定量表。

工作满意度:改编自陈卫旗编写的“中学教师工作满意感问卷”。保留了原问卷的因素结构,把每个因素中的题目数量由原来的 5 个简化到 3 个,改编的问卷共 10 个因素 30 个题目,采取 4 等级评分。10 个因素分别是:领导与管理、工作成就、学生品质、教育体制和社会环境、社会地位、收入与福利、同事关系、社会认可、工作压力与工作条件。简化后的问卷各因子内部一致性大于 0.59。

生活满意度:根据惯例,典型的满意度量表均为单项目问卷。我们采用 Inglehart & Rabier(1986)制定的欧洲晴雨表式调查问卷格式,“总体而言,你对生活的满意程度是?”量表采用 7 等级计分。

三、结果与分析

(1) 工作压力归因的性别差异

表 1 是被试对 9 种压力来源的归因程度。我们对男女在各个压力源上的归因强度进行了 T 检验。

表1 男女工作压力归因的平均数、标准差和T检验结果

		社会	同事	政府	领导	学校组织	父母	教育部	自己	学生
总	M	2.87	2.57	2.40	2.91	2.73	1.96	2.23	3.16	2.73
	S	1.18	1.03	1.12	1.14	1.06	1.00	1.12	1.26	1.17
男	M	3.06	2.54	2.44	2.99	2.77	1.98	2.19	3.09	2.60
	S	1.18	.99	1.19	1.15	1.09	1.02	1.12	1.28	1.12
女	M	2.67	2.60	2.35	2.82	2.68	1.93	2.27	3.23	2.88
	S	1.15	1.07	1.04	1.12	1.03	.98	1.12	1.24	1.22
		2.91**	.47	.65	1.38	.81	.47	-.60	-.95	-2.08*

注:*表示 $\alpha < .05$ **表示 $\alpha < .01$

男性被试压力归因从强到弱的顺序依次为:自己、社会、领导、学校组织、学生、同事、政府、教育部、父母。女性被试压力归因从强到弱的顺序依次为:自己、学生、领导、学校组织、社会、同事、政府、教育部、父母。可见,男女被试压力归因方式极为相似,只是对学生和社会的压力归因有所不同。进一步的 T 检验表明,女性被试对社会的压力归因显著低于男性,对学生的压力归因显著高于男性。

(2) 工作压力归因方式与工作满意度的关系

我们分别对男女被试的工作压力归因和工作满意度进行了相关分析(表 2)。

表2 工作压力归因方式与工作满意度的相关分析

	社会	同事	政府	领导	学校组织	父母	教育部	自己	学生
工作满意度(男)	.170*	.174*	.195*	.238*	.094	-.006	.116	-.024	-.027
工作满意度(女)	.018	.098	.106	.149	.099	.046	.075	.217**	.083

注:*表示 $\alpha < .05$ **表示 $\alpha < .01$

从表 2 的结果可以看出,男性被试对社会、同事、政府和领导的压力归因都与工作满意度正相关,其它归因与工作满意度无显著相关。女性被试只有对自我的压力归因与工作满意度正相关,其它归因与工作满意度无关。

(3) 工作压力归因与生活满意度的关系

我们分别对男女被试的工作压力归因和生活满意度进行了相关分析(见表 3)。

表3 工作压力归因方式与生活满意度的相关分析

	社会	同事	政府	领导	学校组织	父母	教育部	自己	学生
生活满意度(男)	-.095	-.059	-.043	.013	-.010	-.107	-.122	-.103	-.007
生活满意度(女)	-.011	.072	-.111	-.167*	-.166*	.011	-.164*	.191*	.173*

注: *表示 $\alpha < .05$

表3的结果显示,男性被试对所有方面压力的归因都与生活满意度无关。女性被试对自我、学生的压力归因与生活满意度呈正相关,而对领导、学校组织和教育部的压力归因与生活满意度则呈负相关。

四、讨论

在我们的知识分子样本中,被试更倾向于把工作压力归因于自己,其次是社会或学生,然后是领导和学校组织。较少归因于政府、教育部和父母。这一结果与国外的研究有所不同,McCormick在澳大利亚教师样本中发现,被试把工作压力更多归因于政府和教育部,更少归因于自己和同事^[5]。根据归因理论中的心理距离假设,我们的被试倾向于做近距离的自我归因,较少做远距离归因,近距离归因表现出更强的自我效能感和工作控制感。这一差异可能来源于两个方面,一是文化差异;二是取样造成的差异,我们的样本中包含了较多的高校教师,而McCormick的样本中包含了较多的中小学教师。将来还需要进一步的对比研究确定差异的来源。

归因方式性别差异的研究结果还表明,知识女性与男性的工作压力归因方式十分相似,仅在学生和社会两个方面有所不同。他们都倾向于近距离的自我归因,较少远距离归因,如政府、教育部等。因此,就工作压力归因方式而言,我们的研究结果不支持传统的女性弱势群体假设。我们认为知识女性和男性一样较多采用积极的归因方式,表现了较强的自我效能感和工作控制感。

尽管男女被试归因方式没有明显的差别,但归因方式与归因后果的关系却有所不同。第一,男性被试的工作压力归因方式只与工作满意度有关,与生活满意度无显著相关。而女性被试压力归因方式不仅影响到工作满意度,还影响到生活满意度。因此,对于女性而言,压力归因方式影响的范围更为广泛。此外,我们从另一项知识女性工作压力应对方式的研究中也发现,男性的应对方式对工作满意度有影响,而知识女性的应对方式对工作满意度和生活满意度都有影响^[5]。我们认为,工作压力、调适及其后果对知识女性的生活满意度有重要意义,而对于男性而言,这些因素的作用较小,工作领域之外的其它因素可能对生活满意度有着更大影响。第二,我们发现,男性被试对社会、同事、政府、领导四个方面的压力归因都与工作满意度存在正相关,其它方面的归因与适应后果无关。而女性被试只有对自我和学生的归因与工作满意度存在正相关,对领导、学校组织和教育部的归因都与生活满意度负相关。可以认为,知识男性能够接受外部压力并且将其转化为工作动力,保持较高的工作满意度。而知识女性只能接受来源于自我内部的压力,来源于外部的压力(来自父母的压力除外)将使她们感到不愉快,对适应后果有消极影响。

参考文献

- [1]梁宝勇. 工作应激[J]. 医学与哲学, 1987, (3).
- [2]Kristina Kjaerheim. Work-Related stress, coping resources, and heavy drinking in the restaurant business[J]. work & stress, 1997, 11: (1).
- [3]John McCormick. An attribution model of teachers' occupational stress and job satisfaction in a large educational system[J]. work & stress, 1997, 11: (1).
- [4]weiner B. An attributional theory of achievement motivation and emotion[J]. Psychological Review, 1985, 92.

(责任编辑 徐鸿钧)