

企业员工时间管理倾向与心理健康水平的相关研究

【论著】

王丽平

摘要 目的 探讨企业员工时间管理倾向与心理健康水平的关系,以提高企业员工心理健康水平。方法 采用成人时间管理倾向量表和 SCL-90症状自评量表进行调查。结果 企业员工时间管理倾向总分与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、恐怖、偏执、精神病性、心理健康水平存在显著负相关,时间价值感与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、偏执、精神病性、心理健康水平存在显著负相关,时间监控观和时间效能感与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、恐怖、精神病性、心理健康水平存在显著负相关。结论 企业员工时间管理倾向与心理健康水平各因子高度负相关。

关键词 企业员工;时间管理倾向;心理健康

中国图书资料分类号: R181.3

文献标识码: A

文章编号: 1004-1257(2007)17-1487-03

Subject Correlation between Time Management Tendency and Psychological Health Level of the Staff in Enterprises

Author WANG Li-Ping (College of Education of Chongqing Normal University, Chongqing 400047, China)

Abstract [Objective] To explore the relationship between time management tendency and psychological health level of the staff in enterprises in order to improve the workers' psychological health level. [Methods] Adult time management tendency scale and SCL-90 self-symptom evaluation form were adopted for the investigation. [Results] The total score of time management tendency, time value sense, time surveillance and time efficacy sense were proved to have negative correlation with somatization, compelling symptoms, sensitive interpersonal relationship, depression, hostility, horror, crankiness, psychotic quality and psychological health level. [Conclusion] The time management and psychological health level factors are negatively correlated among the staff in enterprises.

Key words Staff in enterprises; Time management tendency; Psychological health

个体的时间管理倾向是一种多维度多层次结构的人格特征,即个体在运用时间方式上所表现出来的心理和行为特征,它由时间价值感(社会取向和个人取向)、时间监控观(设置目标、计划、优先级、时间分配和反馈性)和时间效能感(时间管理效能和时间管理行为效能)3个维度构成^[1]。研究表明,时间管理倾向与学业成绩和工作绩效有关^[2-4],与自信^[5]、成就动机^[6]、心理控制源^[7,8]和 A 性人格等因素相关^[9]。企业员工在高速发展的经济社会中扮演着重要角色,其特殊的工作性质要求经常在有限时间内承受过重的工作负担,因此心理压力较大,成为心理疾病的高发群体之一,而 Garb 和 Jek^[10]。发现时间管理行为正向影响雇员的心理健康。因此,对企业员工时间管理倾向和心理健康水平的相关研究,可为提高企业员工心理健康水平、增强时间管理监控能力、提高工作绩效等提供有效的指导途径。

1 对象与方法

1.1 对象 重庆市建工集团、重庆联通等 7 家公司的 260 名有效被试,年龄构成为:男性 143 名,女性 117 名;学历构成为:初、高中(高职、中专)69 名,大专 87

名,本科生 84 名,研究生 20 名;职位构成为:总经理(副经理)12 名,部门经理 22 名,高级主管 29 名,一般职员 197 名。

1.2 方法 ①黄希庭等编制的成人时间管理倾向量表(TMD),该量表的信度系数为 0.78。量表由 3 个分量表构成,包括时间价值感量表、时间监控观量表和时间效能感量表,每个分量表所包含的项目数为 10、24 和 10。以 5 级评分,符合度从“完全不符合”至“完全符合”分别评定为 1、2、3、4、5 分。②吴文源等修订的 SCL-90 症状自评量表,共 90 个题目。量表包括 9 个症状因子,分别是:躯体化(F1)、强迫症状(F2)、人际关系敏感(F3)、抑郁(F4)、焦虑(F5)、敌对(F6)、恐怖(F7)、偏执(F8)、精神病性(F9)。以五级评分,症状从无到严重分别评定为 1、2、3、4、5 分。③程序 以企业为单位,然后分别在各个部门或办公室中集体施测被试,由主讲讲解指导语,2 次测验一次完成,施测时间大约为 40~60 min。本研究所有数据采用 SPSS 13.0 软件进行录入和处理。

2 结果

2.1 不同性别企业员工时间管理倾向与心理健康水平 见表 1。企业员工时间管理倾向总分及各维度、心理健康水平在性别上差异无统计学意义($P>0.05$)。

资助项目:教育部社科规划课题(01JAXLN002)资助

作者简介:王丽平,女,在读硕士,主要从事心理健康教育方向的研究工作。

作者单位:重庆师范大学教育学院应用心理学重点实验室,400047

表 1 不同性别企业员工时间管理倾向、心理健康水平得分

性别	时间管理倾向总分	时间价值感	时间监控观	时间效能感	心理健康水平
男	144.42±25.55	36.02±6.17	72.06±13.33	36.70±7.05	121.54±43.85
女	139.38±23.67	35.28±5.82	69.14±12.30	35.24±6.42	116.00±34.40
t值	1.631	0.989	1.816	1.729	1.086
P值	>0.05	>0.05	>0.05	>0.05	>0.05

2.2 高、低时间管理倾向员工在心理健康各因子上的差异 将企业员工在时间管理倾向上的总分从高到低排序, 分别从两端各取总人数的 27%作为高、低时间管理倾向组, 检验结果表明, 高、低时间管理倾向组在心理健康各症状因子上均差异无统计学意义 ($P>0.05$)。

2.3 企业员工时间管理倾向与心理健康的相关分析 见表 2。表 2 的结果表明, 时间管理倾向总分与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、恐怖、偏执、精神病性、心理健康水平存在显著负相关, 时间价值感与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、偏执、精神病性、心理健康水平存在显著负相关, 时间监控观和时间效能感与躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、敌对、恐怖、精神病性、心理健康水平存在显著负相关。

表 2 企业员工时间管理倾向与心理健康各维度相关系数

	时间管理倾向总分	时间价值感	时间监控观	时间效能感
躯体化	-0.119**	-0.119**	-0.107*	-0.115*
强迫症状	-0.121**	-0.126**	-0.107*	-0.107*
人际关系敏感	-0.109*	-0.091*	-0.114*	-0.099*
抑郁	-0.144**	-0.127**	-0.135**	-0.155**
焦虑	-0.057	-0.055	-0.048	-0.067
敌对	-0.113*	-0.100*	-0.102*	-0.132**
恐怖	-0.110*	-0.088	-0.108*	-0.130**
偏执	-0.095*	-0.098*	-0.084	-0.084
精神病性	-0.149**	-0.140**	-0.134**	-0.149**
心理健康水平	-0.132**	-0.123**	-0.120**	-0.131**

注: * $P<0.05$ ** $P<0.01$ 。

2.4 企业员工时间管理倾向对心理健康水平的回归分析 运用多元线性逐步回归对数据进行分析发现, 企业员工时间管理倾向总分及各维度均没有进入方程 ($P>0.05$), 表明企业员工时间管理倾向对心理健康水平的预测作用较弱。

3 讨论

企业员工时间管理倾向及其各维度与心理健康各因子的相关程度较高, 除了与焦虑因子均不存在显著相关以外, 与其他心理健康各因子间存在一定的显著负相关, 主要集中在躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、精神病性等及心理健康水平上。这一结果与国内外关于个体的时间管理与心理健康各因子相关的研

究结果较一致, 如, 时间管理倾向与焦虑^[11]、心理压力^[12]、消极情绪^[3]存在负相关; 秦启文等对不同职业者 (包括公务员、公司职员、教师、学生、无职业、医生、工人和自由职业者) 的研究表明, 时间管理倾向与人们的心理健康和生活质量密切相关^[13-14]。但本研究结果中的企业员工时间管理倾向及其各维度与心理健康各因子的相关程度比秦启文所做的研究结果要高, 一方面可能是由于我国企业员工处在经济转型期, 企业在管理中常把绩效作为衡量一个员工能力的主要标准, 在员工中形成了讲时间、讲效率的观念; 另一方面, 时间管理倾向这种人格特征具有动力性, 在不同人身上有不同的表现程度、跨情境性等^[1]。本研究在取样时对象单一, 企业员工与其他职业者相比又存在社会角色的特殊性, 如工作压力相对较大, 工作内容复杂, 稳定性较差, 加之社会的快节奏等, 这些使得企业员工的心理应激源更广更复杂, 在时间管理倾向与心理健康各因子间的负相关程度也更高, 但 2 个研究结果总体上趋于一致。我们从组织管理经验中也会发现, 能合理支配时间的员工, 他们在日常的学习、生活、工作中比较有计划、有目标地合理安排自己的精力, 往往能达到事半功倍的效果, 在各程度上满足了心理上的需要, 容易体验到成功和喜悦感, 有助于心理健康水平的总体提高。

在用企业员工时间管理倾向预测心理健康水平的回归方程中, 企业员工时间管理倾向总分及各维度未能进入方程, 表明企业员工时间管理倾向总分对心理健康水平的预测作用较弱。Lang^[13]的研究表明, 企业员工的时间管理行为是作为一种应对方式来缓解压力的^[13], Jex^[15]的进一步研究表明, 时间管理作为一种调节变量, 能够缓和压力源和工作紧张之间的关系^[15], 这些说明时间管理只是作为一种中间环节变量来间接地对心理健康产生影响, 本身并不能直接作用于心理健康, 但我们却不能忽视时间管理倾向各维度与心理健康各因子间的负相关程度。所以应把树立员工积极的时间管理意识和提高心理健康水平作为我们在组织管理中的一个基石, 使员工在快节奏的工作情境下也能正确地调适自己, 保持积极情绪, 提高企业的绩效。

4 参考文献

[1] 黄希庭, 张志杰. 论个人的时间管理倾向. 心理科学, 2001, 24(5): 516—518.
[2] 张志杰, 黄希庭, 崔丽弦. 大学生时间管理倾向与学习满意度: 递增

效度的分析. 西南师范大学学报 (人文社会科学版), 2004, 30(4): 42—45.

[3] 张志杰, 黄希庭, 凤四海, 等. 青少年时间管理倾向相关因素的研究. 心理科学, 2001, 24(6): 649—653

[4] 曹立人, 曹晓华. 高中生时间管理倾向、认知方式、无担忧水平对学业成绩的影响. 人类工效学, 2004, 10(3): 13—15.

[5] 古玉, 谭小宏. 大学生时间管理倾向与自信的相关研究. 西南师范大学学报 (人文社会科学版), 2004, 30(4): 51—53

[6] 钟慧. 大学生时间管理倾向与成就动机的相关研究. 心理科学, 2003, 26(4): 747—749

[7] 张永红. 大学生心理控制源和时间管理倾向的相关研究. 心理科学, 2003, 26(3): 567—568

[8] 阮昆良. 中学生心理控制源和时间管理倾向的相关研究. 中国临床心理学杂志, 2004, 12(2): 147—150

[9] 狄敏, 黄希庭, 张永红. 大学生时间管理倾向和 A型人格的关系研究. 中国临床心理学杂志, 2004, 12(2): 154—155.

[10] Gary A. Jex SM Relationships Between Time Management Control Work-Family Conflict and Strain. J Occup Health Psychol 1999, 4: 72—77

[11] Kelly WE. No time to worry? The relationship between worry, time structure, and time management. Personal Individ Differ 2003, 35: 1119—1126

[12] Bond M, Feather M. Some correlates of structure and purpose in the use of time. J Persona Social Psychol 1988, 55: 321—329.

[13] 秦启文, 张志杰. 时间管理倾向与心理健康关系的相关研究. 心理科学, 2002, 25(3): 360

[14] 秦启文, 张志杰. 时间管理倾向与生活质量关系的调查研究. 心理学探新, 2001, 22(4): 55—59

[15] Jex SM, E lachua TC. Time management as a moderator of relations between stressors and employee strain. Work Stress 1999, 13: 182—199

(收稿: 2006—12—28)

(本文编辑: 方弘)

尿蛋白定性 3种检测方法的比较与评价 【实验·监测与检验】

杨秀英, 刘婉丽, 李枫, 于雪晶

关键词 尿蛋白; 试带法; 磺柳酸法; 加热醋酸法
中国图书资料分类号: R446. 12 文献标识码: B

文章编号: 1004—1257(2007)17—1489—01

笔者对尿蛋白定性试验做了试带法、磺柳酸法和加热醋酸法的比较, 并探讨了影响结果的因素。现报告如下。

- 1 材料与方法
 1. 1 仪器 日本产 MA-4210尿十一项分析仪, 试带采用优利特 Urtest11A 由桂林市医疗电子仪器厂提供。
 1. 2 试剂 5%醋酸溶液, 200 g/L磺柳酸。
 1. 3 标本来源 随机采取住院病人的新鲜尿液 198份。
 1. 4 方法 固定人员严格按照操作规程操作, 进行 3种方法的测试。试带法 按 MA—4210尿十一项分析仪说明书操作; 磺柳酸法和加热醋酸法均按照全国中等专业临床检验教材中操作方法进行。
 1. 5 结果符合的判定 同一份尿样, 3种方法均为阴性(—)的, 判该样为符合尿样, 阳性尿样同理判定。
- 2 结果与讨论

表 1显示试带法在蛋白质 ≥ 3.0 g/L时, 均显+++, 因此, 可把磺柳酸法及加热醋酸法的+++或++++均认为能和试带法的+++符合。从表中可以看出 198例标本中, 3法阴性总符合例数为 122例, 阳性总符合例数为 31例, 其总符合率为 77. 72%。

实验发现 1例临床诊断为巨球蛋白血症的患者, 结果显示试带法为+, 磺柳酸法为++++, 醋酸法为+++; 1例临床诊断为多发性骨髓瘤的患者, 结果显示试带法为+, 而其他 2法

皆为+++。提示试带法只对白蛋白敏感, 磺柳酸法敏感性最强, 加热醋酸法对球蛋白含量高的尿液, 阳性结果并不满意。

实验中发现 1例 $Hb > 8$ 的尿液, 试带法+++ , 而加热醋酸法为阴性。为此我们做了 Hb 值的影响试验。结果说明在 $Hb < 3$ 时试带法可得假阴性; 在 $Hb > 8$ 时, 试带法易得假阳性, 磺柳酸法可形成假阴性。加热醋酸法不受影响。

表 1 198例患者尿蛋白定性 3种检测方法的结果(例)							
方法	—	±	+	++	++++	阳性总例数	
试带法	131	19	19	14	15	67	
磺柳酸法	150	10	14	10	8	6	48
加热醋酸法	157	8	11	9	8	5	41
符合尿样数	122	5	8	7	11		31

注: ±~++++均计为阳性例数。

此外异常颜色尿液, 例如尿胆红素增高, 对试带法测蛋白有影响, 可致假阳性, 而对其他 2法无影响。尿液混浊对试带法和加热醋酸法影响不大, 但对磺柳酸法影响较大, 故混浊尿不适合磺柳酸法测蛋白质。尿酸、尿酸盐以及在酸性环境中能引起沉淀的药物, 如甲磺丁脲代谢产物及大量使用青霉素或磺胺药等都可使磺柳酸测定尿蛋白质产生假阳性结果; 磷酸盐等多时, 可引起试带法测尿蛋白质产生假阳性结果; 一些低盐饮食患者或禁盐饮食患者, 因尿中电解质含量过少, 也可引起加热醋酸法测尿蛋白质产生假阴性结果。对病理性蛋白尿最好应用加热醋酸法检测复核。

作者简介: 杨秀英, 女, 主管技师, 主要从事临床检验工作。
作者单位: 黑龙江省佳木斯市疾病预防控制中心, 154007

(收稿: 2006—12—12)

(本文编辑: 张军)