

企业中层管理者时间管理倾向量表的探索性因素分析*

张永红 黄希庭**

(西南大学心理学院, 重庆, 400715)

摘 要 时间管理倾向是个体在运用时间方式上所表现出来的心理和行为特征, 具有多维度多层次的心理结构。参照已有的研究文献和广泛的调查研究, 编制出我国企业中层管理者时间管理倾向量表, 通过对 150 名企业中层管理者的探索性因素分析, 结果表明企业中层管理者时间管理倾向问卷由时间价值感(社会取向和个人取向的时间价值感)、时间监控能力(目标与控制、计划与安排、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)三个维度构成。

关键词 企业 中层管理者 时间管理倾向 探索性因素分析

1 前言

20 世纪 50 年代末, 时间管理作为一种有效应对工作中时间问题的方法被介绍。这种方法包含了许多时间管理的技巧, 决定短期内追寻哪个目标, 怎样将这些目标转化成任务和活动以致立即被完成, 怎样计划和确定它们在日常事物中的优先顺序, 怎样避免使从执行任务时分心的工作中断。从此时间管理变得非常流行, 无论是在学术研究还是公众生活。例如, 在互联网用 google 查找到有关“时间管理(time management)”的网页有 243, 000, 000 之多, 但与时间的哲学概念的大量文献不同, 组织中有关时间的科学文献相当缺乏^[1, 2]。同时, 与时间问题在组织中引起广泛注意相比较, 个体怎样安排工作中的时间的文献相当匮乏。

此外, 过去二十年中, 组织重组、技术革新和新的管理原则的出现使许多工作也发生了根本性的变化。专业的管理工作已经证实工作范围的扩大和工作自由度的提高, 但同时也更加强调整速度^[3]。许多研究^[4, 5, 6]指出过去几十年工作强度和时间压力的上升也是这些变化的结果。在这种背景下, 自我管理, 特别是有关工作中的时间维度已经成为一个重要问题。例如, Macan^[7, 8]在实践中观察到, 人们对时间管理训练的要求正在不断上升。

我国对于企业管理者和组织中的时间管理的研究还相对较少。黄希庭等^[9]认为个体在运用时间方式上所表现出来的心理和行为特征是一种人格倾向, 可称之为时间管理倾向。本研究的目的是参照国外文献并结合我国的社会文化背景编制出一份具有较高信度、效度的企业中层管理者时间管理倾向量表, 为评鉴我国企业管理者掌握和支配时间的人格特征提供有效的工具。

2 方法

2.1 被试

企业中层管理者 150 名, 其中 92 名男性被试, 58 名女性被试, 分别来自重庆、成都、贵阳、广州、深圳、北京、上海等地。

2.2 程序

根据对既往文献的分析和开放式问卷调查结果, 初步提出企业中层管理者时间管理倾向的理论维度, 即时间价值感、时间监控能力和时间效能感三个维度。同时搜集有关项目。对国外的几种时间管理问卷(时间管理问卷, Time Management Questionnaire, 简称 TMQ, 时间管理行为量表, Time Management Behavior Scale, 简称 TMB, 时间结构问卷, Time Structure Questionnaire, 简称 TSQ, 和时间管理量表, Time Management Scale, 简称 TMS)进行翻译, 并结合青少年时间管理倾向量表(TMD)和开放式问卷所搜集的项目, 最后确定的预测问卷为 84 个项目。量表采用 Likert 5 点自评式量表, 从“完全不符合”至“完全符合”分别评定为 1—5 分。然后选取重庆、成都、贵阳、广州、深圳、北京、上海等地 150 名中层管理者进行预测。对所得结果做探索性因素分析。以各项目的共同度和因素负荷作为项目区分度的指标对量表的项目进行筛选, 筛选后正式量表共有 45 个项目, 见附录。

在所收回的有效问卷中随机选取 150 份进行探索性因素分析, 以确定各分量表的因素结构。分量表的因素结构及组成项目的负荷值见表 1、表 2、表 3。

3 结果

3.1 信度指标

采用分半信度和克龙巴赫 α 系数作为本研究的信度指标, 结果见表 4。

3.2 效度指标

3.2.1 内容效度

企业中层管理者时间管理倾向量表的内容效度的验证是通过已有的测验时间管理的量表进行分析。如表 5。

表 1 时间价值感分量表的因素结构和负荷值

项目序号	社会取向	项目序号	个人取向
24	0.883	7	0.737
26	0.866	21	0.699
34	0.824	12	0.623
1	0.693	5	0.529
特征值	3.427	特征值	1.214
贡献率: 58.01%			

* 受国家自然科学基金(批准号 30270467)教育部博士点专项基金(批准号 10040635001)和西南大学国家重点学科研究项目(西国重 04002)资助。

** 通讯作者: 黄希庭, 男, E-mail: xthuang@swu.edu.cn

表 2 时间监控能力分量表的因素结构和负荷值

项目序号	目标和控制	项目序号	计划	项目序号	优先级	项目序号	时间分配	项目序号	反馈性
42	0.761	18	0.748	10	0.736	6	0.718	29	0.778
43	0.752	32	0.743	31	0.704	44	0.672	22	0.706
2	0.746	23	0.718	33	0.661	25	0.624	8	0.694
39	0.689	14	0.705	17	0.553	28	0.528	3	0.623
38	0.666	41	0.622	37	0.456	15	0.461	36	0.544
16	0.579	特征值	3.819	特征值	1.957	特征值	1.484	特征值	1.729
9	0.532								
11	0.491								
20	0.454								
特征值	5.923								

贡献率: 51.422%

表 3 时间效能感分量表因素结构和负荷值

项目序号	时间管理行为效能	项目序号	时间管理效能
45	0.829	27	0.752
40	0.738	19	0.726
4	0.731	35	0.694
30	0.625	13	0.512
特征值	2.489	特征值	1.708

贡献率: 52.465%

表 4 企业中层管理者时间管理倾向量表的信度指标

信度		时间价值感		时间监控能力			时间效能感		
Cronbach α 系数		社会取向	个人取向	目标和控制	计划	优先级	反馈性	时间分配	时间管理行为效能
		0.85	0.57	0.82	0.82	0.72	0.78	0.69	0.73
			0.79			0.70			0.66
						0.81			
分半信度						0.85			

表 5 几种时间管理问卷的因素结构

量表名称	因素 1	因素 2	因素 3	因素 4	因素 5	因素 6	因素 7
TSQ	目的感	有结构的常规行为	当前定向	有效组织	坚持性		
TMBS	设置目标与优先级	机制—计划、安排	时间的自觉控制	混乱倾向			
TMQ	短期计划	时间态度	长期计划				
TMD	时间价值感	时间监控观	时间效能感				
TMS	问题解决/目标设置	提醒	不浪费时间	快乐活动/休息	组织	授权	可预测的日常事务

控制事件能力的信念。而在时间态度的测量中包括这样的项目:管理自己时间的情感、对别人说“不”以便集中于自己的作业等。Bandura 认为高效能感会增强坚持性。因此 TMQ 的时间态度维度、TSQ 的坚持性维度与本量表的时间效能感具有内在一致性。TSQ 中的目的感、当前定向所包含的项目涉及个体对过去、将来时间的看法或观点,例如“你是否花一定的时间考虑过曾失去了的机会”;“你是否花一定的时间考虑过将来是什么样子”等。这些内容几乎包含在本量表的时间价值感中。而 TMD 中的时间价值感和时间效能感与本量表是一致的,只是时间监控观维度变成时间监控能力维度,而且二级维度上也有所变化,这与企业中层管理者这个特殊群体的特点是一致的。从以上分析可以看出,企业中层管理者时间管理倾向量表的项目可以反映出企业中层管理的基本特征,具有较好的内容效度。

3.2.2 结构效度

检验结构效度的常用方法就是因素分析。因素结构就是因素与变量间的相关关系。每个测验在共同因素上的负荷量就是该测验的因素效度,测验分数总变异中来自有关因素的比例就是该测验结构效度的指标。本量表各题项的因

从表 5 中可以看出, TMQ 中的短期计划和长期计划、TMBS 中的机制—计划、安排、TMS 中的目标设置、提醒、组织、授权等都属于自我监控的一些典型的行为表现。另外在 TSQ 中也存在时间控制的因素,如有效组织,因此可认为相当于本量表中时间监控能力的有关内容。Britton 和 Tes-sor^[10]在其研究中认为 TMQ 中时间态度的测量与自我效能非常相似,根据 Bandura 的观点,自我效能包括个体对自己

素负荷在 0.298—0.794 之间,显示量表的结构效度良好。

4 讨论

4.1 关于企业中层管理者时间管理倾向量表的构成

时间管理是个体在时间价值和意义认识的基础上,在活动和时间关系的监控和评价中所表现出来的心理和行为特征。时间管理倾向的概念是黄希庭^[9]在分析了国外有关时间管理的心理学研究的基础上,从个体支配和利用时间的人格特质的角度提出来的。因此我们提出企业中层管理者时间管理倾向是由时间价值感、时间监控能力和时间效能感的三维度结构。在此理论假设的基础上,我们编制出企业中层管理者时间管理倾向量表。本量表有 3 个分量表构成,包括时间价值感量表,时间监控能力量表和时间效能感量表,每个分量表所包含的项目数分别为 8、29 和 8。探索性因素分析的结果表明,企业中层管理者时间管理倾向的较理想结构是由 3 个因素构成,即时间价值感、时间监控能力和时间效能感,其中时间价值感由社会取向和个人取向两个维度构成;时间监控能力由目标与控制、计划、优先级、时间分配和反馈性五个维度构成;时间效能感由时间管理效能和时间管

理行为效能两个维度构成。

4.2 企业中层管理者时间管理倾向的人格特征分析

企业中层管理者时间管理倾向既是管理人员对时间的态度、计划和利用等认知特点,也是他们对时间的价值观和行为倾向,是一种具有多维度多层次结构的人格特征。企业中层管理者的时间管理倾向由时间价值感(社会取向和个人取向)、时间监控观能力(目标/控制、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)三个维度构成。时间价值感是指个体对时间的功能和价值的稳定的态度和观念,包括时间对个人的生存与发展以及对社会的存在与发展的意义的稳定态度和观念,它通常是充满情感,从而驱使人朝着一定的目标而行动,对个体驾驭时间具有动力或导向作用。时间价值感是个体时间管理的基础。时间监控能力是个体利用和运筹时间的能力,它体现在一系列外显的活动中,例如在计划安排、目标设置和控制、时间分配、结果检查等一系列监控活动中所表现出的能力及主观评估。时间效能感指个体对自己驾驭时间的信念和预期,反映了个体对时间管理的信心以及对时间管理行为能力的估计,它是制约时间监控的一个重要的因素。因此,时间价值感、时间监控能力和时间效能感分别是价值观、自我监控和自我效能感在个体运用时间上的心理和行为特征,即时间维度上的人格特征。

时间管理倾向是一种多维度多层次的人格特征,也可以从以下的研究中得到佐证。Kelly 和 Johnson^[11]研究了人格的五因素模型和时间使用有效性的关系。结果发现,时间使用效能感积极地与责任心相关。Bonder 和 Feather^[12]发现被试在时间结构量表上的得分与生活的目的感、自尊和 A 型行为呈正相关,而与神经质和失范呈负相关。Lay 和 Schouwenburg^[13]研究了特质性拖延和时间管理的关系。他们发现拖延得分高的人更可能表现出落后他们个人计划的时间表,更可能研究一次考试比打算的要少几个小时,并且在时间控制感、目标设置和优先级上得分更低,他们也使用更少的时间管理技巧。Shahani 等^[14]检验了时间管理行为和理论上相联系的结构。他们认为如果时间管理行为是一种人格特质,时间管理行为的使用在不同的压力水平下就不会产生变化,他们的数据对这种假设提供了支持。Kaufman—Scarborough 和 Lindquist^[15]研究了多元时间取向(人们喜欢同时执行两个或多个任务的程度)和单一时间取向(人们喜欢一次执行一个任务的程度)和时间管理的关系。他们发现单一时间取向的人比多元时间取向的人更喜欢制定详细的计划,虽然他们发现很难这样做,这可能是因为他们想在这时将注意力集中在一件事情上。多元时间取向的人比单一时间取向的人更能常常觉察到他们达到了他们的计划目标,并且能更好的管理工作当中的中断和活动转换。Williams 等^[16]研究了时间管理实践和麦尔斯—布瑞格斯类型指标(MBTI)的关系。他们发现所有的时间管理问卷的维度(如,短期计划、长期计划和态度)与 MBTI 中的判断对知觉(J—P)有显著相关。

心理控制源作为对影响人的态度、观念和行为的心理变量,必然会影响到对待时间的态度和管理时间的行为,张永红和阮昆良^[17,18]的研究验证了这个设想。该研究结果表明青少年的时间管理倾向与心理控制源水平存在显著负相关,

而且时间管理倾向高分者和低分者在控制源水平上的得分存在显著差异。另外,许多研究表明,自我价值感、成就动机和 A 型人格对时间管理倾向也有着显著的影响。以上这些研究的结果都说明了时间管理倾向是一种人格特征。

5 结论

5.1 本研究编制的企业中层管理者时间管理倾向量表具有较好的信度和效度,可以作为评鉴中国企业中层管理者时间管理倾向的有效工具。

5.2 探索性因素分析的结果表明,企业中层管理者时间管理倾向有时间价值感(个人取向和社会取向)、时间监控能力(目标—控制、计划、优先级、反馈性和时间分配)、时间效能感(时间管理效能和时间管理行为效能)等三个因素构成。

6 参考文献

- 1 Bhedorn, A. C. & Denhardt, R. B. Time and organizations. *Journal of Management*, 1988, 14: 299—319
- 2 Bhedorn, Allen C. *The Human Organization of Time: Temporal Realities and Experience*. Stanford, CA: Stanford University Press, 2002
- 3 Garhammer, M. Pace of life and enjoyment of life. *Journal of Happiness Studies*, 2002, 3: 217—256
- 4 Endler, N. S., Macrodimitris, S. D., & Kocovski, N. L. Controllability in cognitive and interpersonal tasks: is control good for you? *Personality and Individual Differences*, 2000, 29: 951—962
- 5 de Jonge, J. Job autonomy, well-being and health: A study among Dutch health care workers. Maastricht: Datawayse, 1996
- 6 Karasek, R. Demand/Control Model: A social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In: J. M. Stellman, M. McCann, L. Warshaw, & C. Dufresne (Eds.), *Encyclopedia of occupational health and safety*. Geneva: International Labor Office, 1998: 34.6—34.14
- 7 Macan, T. H. Time management: Test of a process model. *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79: 381—391
- 8 Macan, T. H. Time—management training: Effects on time behaviors, attitudes, and job performance. *The Journal of Psychology*, 1996, 130: 229—236
- 9 黄希庭, 张志杰. 青少年时间管理倾向量表的编制. *心理学报*, 2001, 33(4): 338—343
- 10 Britton, B. K., & Tesser, A.. Effects of time—management practices on college grades. *Journal of Educational Psychology*, 1991, 83: 405—410
- 11 Bonder, M., & Feather, N. Some correlates of structure and purpose in the use of time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1988, 55: 321—329
- 12 Kelly, W. E & Johnson, J. L. Time use efficiency and the five—factor model of personality. *Education*, 2005, 125: 511—515
- 13 Lay, C. H., & Schouwenburg, H. C. Trait procrastination, Time management, and Academic Behavior. *Journal of Social Behavior and Personality*, 1993, 8: 647—662
- 14 Shahani, C., Weiner, R., & Streit, M. K.. An investigation of the dispositional nature of the time management construct. *Anxiety, Stress and Coping*, 1993, 6: 231—243
- 15 Kaufman—Scarborough, C., & Lindquist, J. D. Time management

- and polychronicity: Comparisons, contrasts, and insights for the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 1999, 14: 288—312
- 16 Williams R. L., Verble J. S., Price D. E., & Layne, B. H. Relationship between time management practices and personality indices and types. *Journal of Psychological Types*, 1995, 34: 36—42
- 17 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): 568-567
- 18 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

An Exploratory Factor Analysis of TMD in Middle-level Managers of Enterprises

Zhang Yonghong, Huang Xiting

(School of Psychology, Southwest China University, Chongqing, 400715)

Abstract TMD refers to the psychological and behavioral characteristics of an individual expressed in the manner of making use of one's time. It is a multi-factor and multi-level psychological construct. After reviewing literature and investigating extensively, we designed the *TMD Scale of Middle-level Managers in Enterprises*. With this questionnaire, 150 middle-level managers of enterprises were investigated. The results of the exploratory factor analysis indicate that the questionnaire of TMD of middle-level managers in enterprises is composed of three factors, i. e. the sense of time value(social-oriented time value and individual-oriented time value), the ability of time control(setting goals and controlling, planning priorities, time allocation, and feedback), and the sense of time efficacy (efficacy of time management and efficacy of time management behaviors).

Key words: enterprise, middle-level managers, time management disposition, exploratory factor analysis

(上接第 397 页)不难推断,拼搏精神和平常心比较有利于大学生积极心理品质的发展,而在乎结果和低要求(尤其是在乎结果)不太有利,这与入世、出世心理互补的文化精神吻合,因为互补意味着既要有入世的拼搏精神,又要有出世的平常心,用入世的拼搏精神弥补出世心理中低要求的不足,用出世的平常心淡化入世心理中在乎结果的负面影响,这样的人既不会患得患失、不能释怀,又避免漫无目标、无所事事。这又从一个侧面反映了本研究的效度。

当然,本研究样本局限于在校大学生,其结果是否适合于其他群体则需要做进一步探讨。

5 参考文献

1 Diener E, Emmons R A, Larsen R J & Griffin, S. The satisfaction

of life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49: 71—75

2 汪向东主编. 心理卫生评定量表手册(增订版). 中国心理卫生杂志社, 1999: 318—319

3 Knoblauch DL, Falconer JA. The relationship of a measured Taoist orientation to Western personality dimensions. *The Journal of Transpersonal Psychology*, 1986, 18(1): 7382

4 Goldberg LR. The development of markers for the Big—Five factor structure. *Psychological Assessment*, 1992, 4: 26—42

5 侯杰泰, 温忠麟, 成子娟. 结果方程模型及其应用. 教育科学出版社, 2004: 73—74

A Primary Study on Attachment and Detachment in Goal Striving

Yang Hongfei

(Department of Psychological and Behavioral Science, Zhejiang University, Hangzhou, 310028)

Abstract Based on the hypothesis that attachment and detachment are two independent psychological dimensions, this study developed a scale. 385 students were tested for exploratory factor analysis and 361 students were tested for confirmatory factor analysis. The results show that attachment consists of the spirit of hard struggle and goal attachment while detachment consists of the usual mentality and low standards. The scale was found to have acceptable reliability and validity.

Key words: attachment, detachment, reliability, validity