

管理人员时间管理倾向与自我价值感关系的调查研究^{*}

陆林^{**} 石伟

(西南大学管理学院, 重庆, 400715)

摘 要 对 252 名管理人员的调查显示: (1) 私企管理人员在时间监控观和时间效能感上显著高于国企管理人员, 受教育水平影响时间监控观和时间效能感的高低。(2) 私企管理人员的一般自我价值感和特殊自我价值感显著高于国企管理人员, 但在总体自我价值感上不存在差异, 也不存在性别差异。自我价值感的各个层面都受到受教育水平的影响。(3) 管理人员时间管理倾向各维度与总体、一般和特殊自我价值感之间存在显著的正相关。特别是时间效能感是自我价值感各层面的一个显著的预测变量。

关键词: 管理人员 时间管理倾向 自我价值感

1 引言

时间管理倾向(time management disposition)是个人的一种具有动力性的人格特征^[1], 它由时间价值感、时间监控观和时间效能感构成, 反映了人们对待时间的态度和价值观念, 推动着个体向一定的目标行动; 作为现代人社会性格的一个重要标志, 它表明善于管理时间的人其能力强、事业有成, 容易在所在领域中获得成功。作为一种重要的人格特征, 时间管理倾向会影响诸多结果变量, 如学业成绩^[2]、学习满意度^[3]、生活质量^[4]、主观幸福感^[5]、心理健康^[6], 也与诸多人格变量有密切的关系, 如心理控制源^[6]、A 型人格^[7]、成就动机^[8]、自信^[9]等。而作为稳定的自我的一部分的自我价值感(self-worth), 它的核心成分自我价值判断及相应的情感体验, 是一个稳定的人格特征。我们推测, 自我价值感这个人格特征应该与个体具有的对待时间的态度和价值观念的时间管理倾向有某种程度的关系, 或者说这两个人格变量之间可能存在某种预测效应。为此, 本研究拟就管理人员这一特殊群体, 进行时间管理倾向、自我价值感的特点, 以及二者关系的初步探讨。这有助于加深对时间管理倾向及自我价值感的认识, 也可为管理工作提供某种理论依据。

2 研究方法

2.1 被试及其构成

选取重庆市国有企业和私有企业共 10 家 252 名管理人员为被试, 其中国企管理人员 160 名, 私企管理人员 92 名; 男性管理人员 151 名, 女性管理人员 101 名; 受教育水平为大学及其以上的管理人员 189 名, 受教育水平为中学的管理人员 63 名。

2.2 工具

2.2.1 成人时间管理倾向量表

改编自黄希庭等人编制的“青少年时间管理倾向量表”^[10]。该量表的信度系数为 0.78, 由三个分量表构成, 包括时间价值感分量表、时间监控观分量表和时间效能感分量表, 每个分量表所包含的项目数分别为 10、24 和 10。

2.2.2 成人自我价值感量表

改编自黄希庭等人编制的“青少年自我价值感量表”^[11]。该量表包括总体自我价值感、一般自我价值感和特殊自我价值感三个抽象程度不同的层次。该量表由 56 个项目组成, 其中总体自我价值感、一般自我价值感和特殊自我价值感所包含的项目数分别为 6、10 和 40。该量表具有较高的信度和效度^[12]。

2.3 程序

各单位分别进行集体施测。问卷回收后采用 SPSS11.0 进行数据的录入、管理和统计分析。

3 研究结果

3.1 管理人员的时间管理倾向

表 1 国企、私企管理人员时间管理倾向的差异比较

	国企	私企	<i>p</i>
时间管理倾向总分	139.27(22.35)	172.69(19.06)	< 0.05
时间价值感	37.56(6.24)	38.21(6.74)	> 0.05
时间监控观	70.88(12.03)	88.37(11.65)	< 0.01
时间效能感	30.83(5.22)	46.11(5.27)	< 0.01

注: 括号内的数字为标准差(以下同)。

表 1 比较了国企管理人员和私企管理人员在时间管理倾向总分及三个分量表上的差异。从中可以看出, 除了时间价值感上二者无显著差异外, 在时间管理倾向总分、时间监控观和时间效能感上, 私企管理人员都显著高于国企管理人员的得分。

表 2 比较了时间管理倾向的性别差异。结果发现, 在时间管理倾向总分及三个分量表的得分

^{*} 国家自然科学基金(批准号: 30270467)资助。

^{**} 通讯作者: 陆林 E-mail: luln@swu.edu.cn

上,男、女管理人员均无显著差异。

表 2 管理人员时间管理倾向的性别差异比较

	男	女	<i>p</i>
时间管理倾向总分	158.33(22.35)	153.63(19.06)	> 0.05
时间价值感	38.72(6.15)	37.05(6.10)	> 0.05
时间监控观	80.18(13.71)	79.17(10.89)	> 0.05
时间效能感	39.43(6.01)	37.41(5.85)	> 0.05

表 3 比较了管理人员受教育水平的高低在时间管理倾向总分及各维度上的差异。结果表明,除时间价值感维度外,受教育水平高的管理人员在时间管理倾向总分、时间监控观和时间效能感上都显著高于受教育水平低的管理人员。

表 3 管理人员时间管理倾向的受教育水平差异比较

	大学及以上	中学	<i>p</i>
时间管理倾向总分	164.19(20.73)	147.77(20.66)	< 0.05
时间价值感	39.01(6.56)	36.76(6.38)	> 0.05
时间监控观	83.78(12.87)	75.47(12.93)	< 0.05
时间效能感	41.69(5.75)	35.25(5.41)	< 0.05

3.2 管理人员的自我价值感

从表 4 可见,国企与私企管理人员在总体自我价值感上无显著差异,而在一般自我价值感和特殊自我价值感上差异显著。

表 4 国企、私企管理人员自我价值感的差异比较

	国企	私企	<i>p</i>
总体自我价值感	118.43(15.76)	115.89(14.27)	> 0.05
一般自我价值感	153.28(16.13)	135.12(15.09)	< 0.05
特殊自我价值感	682.56(43.67)	632.98(40.74)	< 0.05

表 5 的研究结果表明,管理人员在三个层次的我价值感上都无显著的性别差异。

表 5 管理人员自我价值感的性别差异

	男	女	<i>p</i>
总体自我价值感	117.84(15.09)	116.48(14.87)	> 0.05
一般自我价值感	144.52(17.82)	143.88(15.33)	> 0.05
特殊自我价值感	653.46(47.65)	662.08(43.21)	> 0.05

从表 6 可见,管理人员在自我价值感的三个层次上都存在着受教育水平的显著差异,高受教育水平的管理人员的自我价值感显著高于低受教育水平的管理人员。

表 6 管理人员自我价值感的受教育水平差异

	大学及以上	中学	<i>p</i>
总体自我价值感	125.61(12.77)	108.71(13.54)	< 0.05
一般自我价值感	167.44(15.32)	120.96(16.55)	< 0.01
特殊自我价值感	677.09(44.56)	638.45(44.01)	< 0.05

3.3 管理人员的时间管理倾向与其自我价值感的关系

表 7 时间管理倾向与自我价值感各维度的相关系数表

	总体自我价值感	一般自我价值感	特殊自我价值感
时间管理倾向总分	0.483 **	0.702 **	0.883 **
时间价值感	0.365 **	0.333 **	0.472 **
时间监控观	0.418 **	0.452 **	0.517 **
时间效能感	0.566 **	0.602 **	0.645 **

注: * 表示 $p < 0.01$

从表 7 可见,时间管理倾向各维度与总体、一般及特殊自我价值感之间存在着显著的正相关。

以时间价值感、时间监控观和时间效能感为自变量,分别以总体自我价值感、一般自我价值感和特殊自我价值感为因变量进行逐步回归分析,其标准偏回归系数 β 与显著性水平 p 见表 8。从表 8 可以看出,时间效能感对总体自我价值感、一般自我价值感具有显著的回归效应,时间价值感、时间监控观和时间效能感对特殊自我价值感的回归效应显著。

表 8 时间管理倾向与自我价值感各维度回归分析参数表

	总体自我价值感		一般自我价值感		特殊自我价值感	
	β	<i>p</i>	β	<i>p</i>	β	<i>p</i>
时间价值感					0.101	0.049
时间监控观					0.127	0.005
时间效能感	0.389	0.000	0.478	0.000	0.301	0.000

4 分析与讨论

4.1 管理人员时间管理倾向的特征

本研究发现,在时间价值感上,国企和私企的管理人员、男女管理人员及受教育水平不同的管理人员都没有显现出统计学上的差异,且得分都较高。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,包括时间对个体人生和社会发展意义的稳定态度和观念。随着社会的发展,“时间就是效率”、“时间就是生命”等价值观念日益深入人心,日益内化为个体价值系统的一部分。因此,在时间价值感上,各类管理人员都具有对时间价值及意义的高度一致的认识。

然而,国企和私企管理人员在时间管理倾向的其他维度上却表现出显著的差异。私企管理人员在利用和运筹时间的信念(时间效能感)、能力及行为(时间监控观)上都明显强于国企的管理人员。这说明,管理体制对时间效能感和时间监控观都有着不可忽视的影响。私有企业在激烈的竞争环境中求生存,显然会对其管理人员的时间信念、能力及行为有较高的期望,施加较大的压力。而国有企业的管理人员在相当程度上还是“铁饭碗”,责任分散,因此在时间效能感和时间监控观上都显著低于私企的管理人员。当然,也可能是具有高时间效能感和时间监控观的人更敢于打破“铁饭碗”,愿意进入私有企业去发展自己。总之,个体的外部情境可能对时间效能感和时间监控观有一定程度的影响。

另外,与既往研究^[2]相同的是,高学历者具有更高的时间监控观和时间效能感,提高管理人员的受教育水平似乎是增强时间管理水平的一条有效的途径。

4.2 管理人员自我价值感的特征

管理人员在总体自我价值感、一般自我价值感和

特殊自我价值感上都不存在性别差异,这可能与管理人员的社会角色有关。一个管理者,不管性别如何,如果没有对自己的认可与接纳,就难以成为一个合格的管理者。而各个层次的自我价值感的核心成分都应是“自我价值判断和体验”,因此管理人员的自我价值感不存在性别差异。

但是,在抽象程度较低的一般自我价值感和特殊自我价值感上,国企管理人员则显著低于私企管理人员,这仍然可能是由于管理体制对个体的影响与塑造。私企管理人员在激烈的竞争环境中求生存,不仅需要总体自我价值感上有较好的情绪体验,同样在一般自我价值感和特殊自我价值感上也得到了提升。当然,也有可能是私企更能吸引在自我价值感的各个层面上都认可、接纳自己的人。还有一种可能是,在一般自我价值感和特殊自我价值感上偏低的私企管理人员在优胜劣汰的竞争环境中遭到了淘汰。这个结果不仅表明了私企和国企管理人员在自我价值感上的区分,实际上也是对自我价值感结构效度的支持。

另外,值得注意的是,受教育水平高的管理者在自我价值感的三个层面上都显著高于受教育水平较低的管理者。这说明,自我价值感的形成虽然有多种来源,但教育对管理者的自我价值感的提升有不可忽视的作用。

5 管理人员时间管理倾向对自我价值感的影响

在对管理人员时间管理倾向与自我价值感关系的研究中,不仅发现时间效能感与总体自我价值感、一般自我价值感和特殊自我价值感的相关系数最大,并且在随后的多元回归分析中,时间效能感都进入了回归方程,且具有最大的偏回归系数。时间效能感作为个体对自己利用和运筹时间的信念和预期,反映的是对时间管理的信心以及对时间管理行为能力的估计,是自我效能感在时间领域的具体体现。在时间管理倾向的三个维度中,有关时间的信念和预期的时间

效能感维度对涉及自我情绪体验的自我价值感具有最大的预测效应,这实际上也反映出对时间管理的认知在一定程度上决定着自我的情感。在前面的研究结果中,私企管理人员的时间效能感明显高于国企管理人员的时间效能感,私企管理人员的一般自我价值感和特殊自我价值感也显著高于国企人员,这些结果实际上也是与时间效能感的预测效度相一致的。当然,时间效能感与自我价值感的关系可能还相当复杂,我们将在进一步的研究中继续探讨这个问题。总之,时间效能感似乎是自我价值感的一个非常重要的来源。要提升个体的自我价值感,培养其时间效能感似乎是一个有效的途径。

6 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
- 3 张志杰,黄希庭等.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
- 4 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,2002,22(4):55-59
- 5 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):360-361
- 6 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):568-569
- 7 狄敏,黄希庭等.大学生时间管理倾向与A型人格关系的研究.中国临床心理学杂志,2004,12(2):154-155
- 8 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
- 9 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
- 10 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
- 11 黄希庭,杨雄.青少年学生自我价值感量表的编制.心理科学,1998,21(4):289-291
- 12 黄希庭,余华.青少年自我价值感量表构念效度的验证性因素分析.心理学报,2002,34(5):511-516
- 13 杨雄,黄希庭.青少年学生自我价值感特点的初步研究.心理科学,1999,22(6):484-487

The Investigation on Managers' Time Management Disposition and Self-worth

Lu Lin, Shi Wei

(College of Management, Southwest University, Chongqing, 400715)

Abstract The Time Management Disposition Scale and Self-Worth Scale were used to investigate 256 managers in Chongqing. The results showed: 1) Private enterprise managers' time monitor and time efficacy were apparently higher than public enterprise managers'. Time monitor and time efficacy were influenced by the degree of education. 2) Private enterprise managers' general self-worth and special self-worth were evidently higher than public enterprise managers', but there was no difference in global self-worth and no gender-difference. The three levels of self-worth were affected by the degree of education. 3) The three dimensions of time management disposition had a positive correlation with global self-worth, general self-worth and special self-worth. Especially, time efficacy was an evidently predictive variable to the three levels of self-worth.

Key words: managers, time management disposition, self-worth