

# JAS活动性调查用于探讨 组织管理问题的尝试<sup>1)</sup>

凌文轮 方俐洛

中国科学院心理研究所, 北京

## 摘 要

本研究试图将JAS用于组织管理问题,探讨了工程技术人员与工人在A型行为特征上的差异。结果发现,在J量表上显示出非常显著的差异。它反映了两者在A型行为上职业背景的差异。这一结果与有关科技人员的其他调查结果是一致的。

## 研究目的

许多研究表明, A型行为模式与冠心病有关<sup>[1-4]</sup>。詹金斯活动性调查(Jenkins Activity Survey, 简称JAS)<sup>[5]</sup>,作为评价A型行为倾向的测验和作为预测冠心病危险因素之一的工具,而被广泛地用于临床。最早的实验版本是1964年由詹金斯(C. D. Jenkins)编制的,共64个项目。1979年由美国心理学协会正式公布的版本是JAS第5版—C型版本。这一版本是根据对前几版本进行因素分析的基础上修订而成。根据因素分析得出A型行为的三个因素:(1)速度与性急因素(S), (2)工作献身因素(J), (3)精力充沛和竞争性因素(H)。它们各自独立地描述了A型行为的不同侧面。

詹金斯活动性调查不仅仅用于临床,而且,作为行为的测定,还被广泛地应用于心理学、社会学、精神医学以及各种组织的调查等领域。本研究并不是出自于对临床应用的兴趣,而是尝试将这种方法运用于组织管理领域。

长期以来,在我国,人们对知识分子,特别是对科技人员的工作缺乏一种正确的认识,认为他们的工作轻松舒服,养尊处优。因而,在社会上,知识分子受到一种不合理、不公平的待遇。他们的工资收入低,生活条件差。但是,在现实生活中,知识分子却长年累月地从事着超时的的工作。尤其是中年知识分子,他们肩上的担子最重,生活条件艰苦,健康状况最差,以致不少风华正茂的优秀中年知识分子过早地离开了人世。这不能不引起人们的注意。

鉴于以上情况,我们试图用JAS活动性调查来探讨一下科技人员与工人在A型行为模式上是否存在职业背景上的差异,目的在于改变人们对科技工作和知识分子的不正确的看法,提醒社会尊重知识,保护人才,提高知识分子的社会地位和经济地位。

1)本文于1987年11月27日收到。

## 方 法

**被试** 某工业部门研究院的工程技术人员65名,其中男33名,女32名。某工厂工人58名,其中男38名,女20名。被调查总数123名。

**材料** 使用作者翻译的美国心理学协会1979年版C型JAS活动性调查问卷。该问卷共有52个项目,根据其中若干项目的不同组合而构成四个量表。它们是:(1)A型量表,也叫A-B量表,由21个项目组成。(2)速度与性急量表(Speed and Impatience Scale,简称S量表),由21个项目构成。(3)工作献身量表(Job Involvement Scale,简称J量表),由24个项目构成。(4)精力充沛与竞争性量表(Hard-Driving and Competitive Scale,简称H量表),由20个项目构成。每个量表中,若有6个或6个以上项目未作反应,则视为废卷除去。

**实施** 将问卷发给被试,进行个别调查。约25分钟左右即完成。

## 结 果

调查问卷收集后,使用SPSS计算机软件对数据进行了统计处理,得出每人在A-B、S、J、H四个量表上的得分。分别求出不同性别和不同职业的四量表平均得分(表1、表4、表7、表10)及职业与性别双因素的四量表的平均得分(表2、表5、表8、表11)。为了考察各量表中职业与性别之间是否存在交互作用的影响,我们采用了方差分析进行检验。

### 一、A-B量表的得分结果

从表3可以看到,A-B量表的平均得分,在男女性别之间和技术人员与工人之间没有显著性差异(P值分别为0.601和0.841)。对性别和职业进行双因素方差分析,两者的交互作用的影响不显著(P=0.144)。

表1 不同职业和不同性别的A-B量表得分

性 别		职 业	
男	女	技术人员	工人
234.54 (71)	228.54 (52)	232.69 (65)	231.22 (58)

• ( ) 内数字为人数,下同。

表2 职业和性别双因素的A-B量表得分

	技术人员	工人
男	227.94 (33)	240.26 (38)
女	237.59 (32)	214.05 (20)

表3 A-B量表双因素方差分析表

变异来源	平方和	自由度	方差	F值	P
性别	1186.838	1	1186.838	0.276	0.601
职业	173.491	1	173.491	0.040	0.841
性别×职业	9331.191	1	9331.191	2.167	0.144
误差	512476.562	119	4306.523		
总和	523060.687	122	4287.379		

## 二、S量表得分的结果

表4是不同职业和不同性别的S量表得分平均值。表5是职业和性别双因素的S量表得分平均值。表6是S量表双因素方差分析。从表6可以看到,性别之间和职业之间在S量表得分上没有显著性差异(性别 $P=0.333$ ,职业 $P=0.908$ )。性别与职业交互作用影响也未达到显著性水平( $P=0.092$ )。

表4 不同职业和不同性别的S量表得分

性别		职业	
男	女	技术人员	工人
193.70	183.50	189.25	189.55

表5 职业和性别双因素的S量表得分

性别	职业	
	技术人员	工人
男	186.33	200.11
女	192.25	169.50

表6 S量表双因素方差分析表

变异来源	平方和	自由度	方差	F值	P
性别	3167.707	1	3167.707	0.947	0.333
职业	45.090	1	45.090	0.013	0.908
性别×职业	9674.797	1	9674.797	2.892	0.092
误差	398126.562	119	3345.601		
总和	410971.937	122	3368.622		

## 三、J量表得分结果

表7是不同职业和不同性别的J量表得分。表8是职业和性别双因素的J量表得分。表9是J量表职业和性别双因素方差分析。表9表明,在J量表的得分上性别之间无显著性差异( $P=0.816$ ),而在职业之间却存在着非常显著性的差异( $P<0.001$ ),在性别与职业之间不存在交互作用的影响( $P=0.928$ )。

## 四、H量表得分结果

表10是不同职业和不同性别的H量表得分平均值。表11是职业和性别双因素的H量

表得分平均值。表12是H量表职业和性别的方差分析。从表12可以看到,在H量表的平均得分上,性别之间无显著性差异( $P=0.325$ )。在职业之间其差异也未达到显著性水平( $P=0.073$ )。性别与职业之间也不存在交互作用的影响( $P=0.622$ )。

表7 不同职业和不同性别的J量表得分

性 别		职 业	
男	女	技术人员	工 人
184.35	190.63	202.38	169.78

表8 职业和性别双因素的J量表得分

	技术人员	工 人
男	201.45	169.50
女	203.34	170.30

表9 J 量表双因素方差分析表

变异来源	平方和	自由度	方 差	F 值	P
性 别	57.765	1	57.765	0.054	0.816
职 业	31464.531	1	31464.531	29.634	0.000
性别×职业	8.605	1	8.605	0.008	0.928
误 差	126349.250	119	1061.758		
总 和	159007.125	122	1303.337		

表10 不同职业和不同性别的H量表得分

性 别		职 业	
男	女	技术人员	工 人
109.00	112.67	106.58	115.00

表11 职业和性别双因素的H量表得分

	技术人员	工 人
男	105.21	112.29
女	108.00	120.15

表12 H量表双因素方差分析表

变异来源	平方和	自由度	方 差	F 值	P
性 别	749.264	1	749.264	0.978	0.325
职 业	2514.920	1	2514.920	3.283	0.073
性别×职业	186.640	1	186.640	0.244	0.622
误 差	91156.437	119	766.020		
总 和	94263.000	122	772.647		

## 讨 论

我们用JAS活动性调查问卷对中国的工程技术人员和工人进行了调查,探讨了不同职业和不同性别的中国人在A型行为模式有关的四个量表的特征上是否存在差异,以及职业与性别之间是否存在交互作用的影响。

A型行为的主要特征是竞争性的工作志向,时间紧迫感、性急、敌意和攻击性等。A-B量表是评价A型行为的主要指标。本研究结果表明,男女性别之间以及工程技术人员与工人之间,在A型行为的得分上均无显著性差异。而且,性别与职业之间也无交互作用的影响。

S量表主要表现A型行为的特征,特别与时间的紧迫感有关。这个量表得分高者有催逼他人、脾气暴躁、性急等倾向。本研究结果表明,在S量表的得分上,中国人的男女之间以及工程技术人员与工人之间不存在着差异。从表5看,似乎男性工人比女性工人得分高,女工程技术人员比男工程技术人员得分高,但双因素方差分析表明,这种差异并未达到显著性水平。

H量表表示与A型行为有关连的性格特征和价值观。本研究结果表明,在H量表的得分上,性别之间与职业之间没有显著性差异,两种因素之间也不存在交互作用影响。

J量表反映着A型行为的职业背景,特别表现出对工作的献身程度。该量表得分高者,对工作具有挑战性的,感到精神上的压力很大。此外,这些人工作不限于上班八小时,而是超时地工作。与物质报酬相比,他们更着重名誉和晋升。

本研究的结果,完全验证了J量表的职业特征。从表3的结果可以看到,我国工程技术人员J量表平均得分是202.38,工人的平均得分是169.78。表3表明,工程技术人员与工人之间的得分差异是极为显著的( $P < 0.001$ )。在性别之间无差异,也不存在职业与性别的交互作用影响。

与其他调查结果一样,本研究结果再一次地表明:我国的知识分子,特别是科技人员,十分热爱本职工作,对工作具有挑战欲望。我国知识分子的工资待遇普遍偏低,但是他们却不分昼夜地埋头于研究工作,具有高度的历史使命感和社会责任感。

## 小 结

一、本研究旨在将JAS活动性调查用于研究组织管理问题。探讨我国工程技术人员与工人在A型行为特征上是否存在差异。

二、研究表明,工程技术人员与工人在A-B量表、S量表、H量表的平均得分上均无显著性差异,但在J量表上却显示出非常显著的差异,它反映了两者在A型行为中职业背景上的差异。

## 参 考 文 献

- [1] Friedman, M. , & Rosenman, R. H. 1959.  
Association of a specific overt behavior pattern with blood and cardiovascular findings.  
Journal of the American Medical Association, 1286—1296.
- [2] Friedman, M. , & Rosenman, R. H. 1974  
Type A behavior and your heart.  
New York: Knopf.
- [3] Jenkins, C. D, 1976  
Recent evidence supporting psychologic and social risk factors for coronary disease.  
New England Journal of Medicine, 294, 987-994, 1033-1038
- [4] 橋本幸TypeA行動在ぬし最近の諸問題, 心理学评论1980, 23, 322—332.
- [5] Jenkins, C. D. , Zyzanski, S. J. , & Rosenman, R. H. 1971  
Progress toward validation of a computer-scored test for the Type A coronary-prone behavior pattern.  
Psychosomatic Medicine, 33, 193—202

## JAS APPLIED TO THE EXPLORATION OF PROBLEMS IN ORGANIZATIONAL MANAGEMENT

Ling Wen-quan Fang Li-luo

Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences

Abstract

This study attempts to apply the JAS to organizational management and explore the Type A behavior differences between engineering technicians and workers. The results show very significant differences in the J scale and in the occupational background of Type A behavior. The results coincide with the findings of other studies of scientists and technicians.