

内 - 外控人格特质对工作满意度影响的实证研究

——以对北京市 C 区的调查为例

徐晓昱

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100070)

摘要: 从特质论的角度来研究影响工作满意度的因素已成为目前研究的热点话题。本研究通过对北京市 C 区 647 名员工进行问卷调查的方式, 探讨内 - 外控人格特质对工作满意度的影响。其中引入了年龄、学历、婚姻状况和工作年限四个个人统计变量。问卷中包括了内 - 外控人格特质问卷、工作满意度情境因素问卷和整体工作满意度问卷。通过对数据的处理和分析得出结论: 在个人统计变量中, 学历和婚姻状况对整体工作满意度有显著影响; 情境变量中, 薪酬、工作本身、领导关系对工作满意度有显著的影响; 在人格特质因素中, 内控性对工作满意度有显著的正向影响, 外控性对工作满意度的影响不显著, 内控性在领导关系对整体工作满意度的影响过程中充当调节变量。

关键词: 内 - 外控人格特质; 情境变量; 工作满意度; 个人统计变量

中图分类号: F044 **文献标识码:** A **文章编号:** 1672-6049(2015)02-0074-09

一、引言

当今社会, “拼爹”这一热门词汇对于我们已不再陌生, 很多年轻人在上学、找工作等方面比拼的不是自己的能力, 而是自己的父母。在这一普遍现象的影响下, 很多人认为, 能否有一个好的前途不在于自己的能力如何, 而是在于是否有一个“好爸爸”。可以说, 对于这些人来说, “拼爹的时代”已经到来。同样, 伴随着 2013 年春晚相声——“这事儿不赖我”这一流行语的走红, 可以看到, 有些人越来越关注外部因素, 把很多事情都归因于某些外部力量。有些人倾向于把事件发生的原因归结于自己, 而有些人则倾向于把原因归结于外在的条件。产生这种差异的原因是什么呢?

在学术层面, 我们对这一系列的现象有很好的解释。人们这种习惯性地归因于内或归因于外是由于他们所属的人格特质不同造成的。随

着人才市场竞争的加剧, 当今企业越来越注重对人的关注, 对人格特质的关注便也成为热点。人格特质 (theory of personality trait) 起源于 40 年代的美国。大量研究和实践表明: 人格类型和管理活动有着密切的关系, 不同的人格特质所擅长的活动不同, 所适宜的环境也不同。

控制点由 Rotter 于 1954 年首度提出, 之后引来了大量学者的关注和研究。由于个体对控制点的来源认识不同——内部的或外部的, 因此他们对待事物的态度和行为方式就不同。这就是人格特质中的一种分类——内 - 外控人格特质。有很多研究都表明, 内 - 外控人格特质与员工的工作绩效、培训效果, 与组织承诺等都有很密切的关系。同样, 在工作中, 我们发现, 人们对其行为和行为结果的责任的认识和定向不同导致了对待工作的态度不同, 从而导致了工作满意度的差异, 而这种内 - 外控人格特质对工作满意

收稿日期: 2015-03-06

作者简介: 徐晓昱 (1990—), 女, 北京通州人, 首都经济贸易大学硕士研究生, 研究方向为劳动经济学。

度的影响正是本研究所要探讨的重要问题。

二、相关研究评述

(一) 控制点的概念

控制点这一概念最早是由社会学习理论家 Julian Bernard Rotter 于 1954 年提出的。他认为:控制点指的是人们知觉思维或什么事对生活中行为的结果是有责任的。它存在着内控、外控的个体差异。Glover 在 20 世纪 70 年代出版的《教育心理学》一书中认为,控制点指的是一个人感到自己的成功与失败的位置在哪里——内部的或外部的。

从几十年的研究可以看出,所谓的“控制点”是指个体对其行为以及行为产生的后果的责任的认知和定向。

(二) 控制点的结构与测量

至今的研究普遍将控制点分为两种,即内控型和外控型。这是根据个体对事件的结果的归因不同而划分的。内控型的人有强烈的自我信念,并认为自己所从事活动的结果是由自身的内部因素决定的,如能力、技能、努力程度等。外控型的个体认为自己的行为的结果是受外部力量控制的,即运气、命运、权威人士的摆布、机遇等。

控制点的个体差异预示着不同的行为表现。内控型和外控型是控制点维度的两个极端。具有极端外部控制特征的人,缺乏自信心,容易焦虑多疑,社会交往的需要少,具有更多的攻击性。相反,具有强烈内部控制特征的人,积极地探索影响自己生活的各种信息。这类人喜欢向困难的挑战,在失败面前仍能坚持,趋向于有更高的目标和成就。

早期的控制点研究将控制点看作单维概念,测量时往往使用一个得分,如 1966 年, Rotter 设计的 IE 量表,该量表设计为单一结构,量表中每个题目都由一组内控性陈述和外控性陈述构成,被试者必须从中选择一个,并对外控性选择计分,得分越高就认为一个人越外控^[1]。但很多研究表明, Rotter 编制的控制点量表具有非单维性。通过对此量表的因素分析结果显示,心理控制源往往表现出多维度的结构。随着研究的深入, Hanna Levenson 通过自己研究并总结他人的研究,设计了“内控性、有势力的他人及机遇量表”(简称 IPC 量表),它分为 3 个量表,每个量表包含 8 个题目。该量表在心理学各领域被广

泛应用,如在儿童发展、精神病、学生、改造的囚犯等方面。张杉杉、孟庆茂在研究大学生择业控制点的结构及现状时编制的大学生择业控制点问卷也为二维结构。可见,对控制点多维度的测量已被广泛应用^[2]。

(三) 内-外控人格特质和其相关因素的研究

人格特质是指个体在平时的各项活动中表现出来的行为模式。在人格特质的分类中,内-外控人格特质早已成为人们关注的热点。Mitchell 指出,内-外控人格特质是工业心理学界及管理学界学者们最为关注的三种人格特质之一。Spector 的研究结果表明,个体工作行为的差异有 5%—25% 可以由内-外控人格特质的变数来解释。可见,内-外控人格特质是影响行为的一个重要变量。

1. 内-外控人格特质的影响因素研究

研究表明,人口统计学变量与内-外控人格特质有密切的关系,如台湾学者吴子辉指出,性别、年龄、种族等个人统计变量对个体的内-外控人格特质有重要影响。有些研究发现,控制点的发展在男性和女性之间是有很大差别的,高认知水平下的女性更趋向于内控,而对于男性则没有任何发现^[3]。Wiley, Rubinstein, Gidi 发现,男性比女性有更高水平的内控性。通过结论的不一致性我们可以看出,性别对个体内-外控的影响还没有得到确切的定论^[4]。

Tamayo 的研究表明,内控性会随着年龄的增长而加强^[5]。国内学者曾洁女在对宁波市两所幼儿园大班和小班的控制点的研究时发现,大班儿童的控制点已有显著的外控倾向性,而小班儿童的控制点则没有明显的倾向^[6]。此研究可以看出年龄的变化对控制点的影响。还有一些研究发现,种族差异导致了控制点的不同。不同的种族对宗教的信仰程度不同。Jackson and Coursey 通过对非裔美国人的研究发现,高程度地信奉上帝的人更加内控^[7]。

除此以外, Serin et al. 在对大学生进行调查时发现,不仅男性学生比女性学生更加内控,而且高收入水平的学生比低收入和中档收入水平的学生更加内控;在家庭居住的学生比在宿舍居住的学生更加内控,拥有四个及以上兄弟姐妹的学生比拥有少数兄弟姐妹的学生更加内控^[8]。

可以看出,除了性别、年龄和宗教信仰等会影响个体的内-外控人格特质,收入、居住环境等也可能成为影响控制点的主要因素。

2. 内-外控人格特质对相关因素影响的研究

个体的控制点会影响情绪、动机、期望等,从而对学习、工作、生活等产生间接影响。一些研究表明,内控的人比外控的人有更低的压力感,能够更好地处理压力^{[9][10]};Findley and Cooper在研究个体的内-外控人格特质与学业的关系时得出:内控的人在学业上更容易成功,这一结论在男性身上更为显著^[11];高内控的人具有较高的自我效能^[12];同时,内-外控人格特质对员工的培训、组织承诺、工作绩效等都会产生影响。卢致新等人经过实验研究,发现内控组个体对培训效果的评价显著高于外控无干扰组的个体;经过干预,外控个体对于培训效果的评价会显著提升^[13]。黄攸立等人经研究发现内-外控人格特质与组织承诺呈显著正相关,并且内-外控人格特质是组织承诺的一个重要的预测变量^[14]。Chen, Silverthorne发现,内控的人更可能拥有高水平的工作绩效^[15]。

不仅如此,针对大学生的研究发现,内-外控人格特质与自我价值感、应对方式、自信等有显著关系。吴宁等人认为,贫困与非贫困大学生在内-外控和积极应对方面存在显著差异^[16];车丽萍通过采用问卷法对大学生自信与内-外控倾向的关系进行了研究并得出结论:个体愈自信,其外控性愈低而内控感知愈高^[17]。

内-外控人格特质对工作满意度的影响也已成为人们关注的热点话题,目前有如下研究现状:Staw认为如果个体在时间和空间上对工作满意度做出一致性的评价,那么这种一致性来源于稳定的人格特质^[18]。可见人格特质与工作满意度有着密切的关系。早有研究表明,内控的人比外控的人具有更高的工作满意度^[19]。学者Tu-ija Muhonenand and Eva Torkelson通过对瑞典电信公司的经理级及非经理级的281名工作人员进行调查,研究表明,外控者的工作满意度较之于内控者偏低,内-外控人格特质倾向在女性员工的工作满意度中有更为显著的预测作用^[20]。同样,Kirkcaldy, Bruce研究表明,外控的人比内控的人具有更低的工作满意度^[21]。

国内的很多研究表明,内-外控人格特质对员工的工作满意度有显著影响^{[22][23]}。黄攸立等人通过对中国联通安徽分公司156名雇员进行实证分析,得出结论:内-外控人格特质与员工的整体工作满意度正相关,即员工越内控,其整体工作满意度越高^[24]。段万春、郑静凯的研究表明,内-外控人格特质可直接影响整体工作满意度,内-外控人格特质对工作满意度的维度有较为显著的预测作用^[25]。

从以上的综述我们可以看出,控制点受到很多因素的影响,而控制点又对很多方面产生影响。

三、研究设计

综上所述,内-外控人格特质已受到越来越多的关注,其与工作满意度的关系更已成为了研究的热点。以往对工作满意度的研究既包括从情境变量角度的研究,同时,对工作满意度的研究也有从特质论角度出发的,如上文提到的内-外控人格特质与工作满意度的关系的研究。所以,工作满意度不仅受到情境因素的影响,还受到个体的特质因素的影响。

本研究首先验证内控型和外控型人格特质对整体工作满意度的影响,然后验证内控型和外控型人格特质在工作满意度的五大因素在整体工作满意度的影响过程中的调节作用。研究中把内控和外控看作是单独的两个变量进行测量,运用心理学中的IPC量表;在测量工作满意度时包括了薪酬、工作本身、晋升机会、领导关系和同事关系五大因素。研究采用问卷调查的实证分析方法,运用spss16.0软件对收集上来的数据进行统计和分析。

(一) 研究假设

通过以上的研究综述可以看出,内-外控人格特质与工作满意度之间有着密切的关系。本研究要进一步探究内-外控人格特质与工作满意度及其各维度之间的关系。综上所述,现提出以下研究假设:

H1:个体的控制点对整体工作满意度有显著影响;

H2:五大情境要素在对整体工作满意度影响的过程中受到控制点的调节作用。

(二) 被试取样

本研究对北京市C区统一发放和回收问卷,

被试对象的区域性质大都是行政事业单位,共发放 920 份问卷,回收问卷 841 份,回收率为 91.4%。剔除无效问卷 194 份(剔除依据为:问卷中 50% 以上题目未作答或是 80% 以上的题目得分连续相同以及利用反向题目剔除),回收有效问卷 647 份,有效率为 76.9%。其中,被试群体的年龄分布为 18 岁到 59 岁之间,拥有本科及以上学历的占总人数的 83.6%,大专及以下的比例为 16.4%;工作年限在 10 年以下的居多,占到了 54%,已婚人数占总人数的 56.0%。具体信息见表 1。

表 1 样本信息

变量	分类	样本数	有效比率(%)	缺失值
年龄	18—25	104	19.5%	113
	26—30	215	40.3%	
	31—40	164	30.7%	
	40 岁以上	51	9.6%	
学历	大专以下	15	2.4%	14
	大专	77	12.2%	
	本科	413	65.2%	
	研究生及以上	128	20.2%	
婚姻状况	是	252	41.0%	33
	否	362	59.0%	
工作年限	0—5 年	207	41.9%	153
	6—20 年	246	49.8%	
	20 年以上	41	8.3%	

(三) 问卷构成与测量工具

内-外控人格特质问卷。本研究采用内控性、有势力的他人及机遇量表(IPC 量表)。这组量表反映了心理控制源中三个不同的组成部分,每个量表都可以被视为是独立的,目的是描述被试者对因果关系的一些看法。IPC 量表中每一个分量表都包含了 8 个条目,整个量表共 24 个条目,以 6 分制评定。每一条目以第一人称陈述。肖莉、陈仲庚(1989)在研究大学生心理控制源结构时运用了此量表,表明了该量表具有较好的信度和效度^[26]。

工作满意度五要素问卷。本研究参考 Smith, Kendall & Hullin 编制的“工作说明量表”,

其中包含薪酬、工作本身、晋升机会、领导关系和同事关系五大因素。因考虑到本土化问题,选择该问卷的中英译本,其中用于测量薪酬、晋升机会和工作自身三个方面满意度水平的项目来自于任枫的《科技人员工作满意度问卷》^[28],测量上级关系和同事关系的项目来自于孙建法的《员工工作满意度调查问卷》^[29]。采用 Likert 五级量度进行测量,分值越高,表明员工的工作满意水平越高。其中 1 表示“非常不满意”,2 表示“不太满意”,3 表示“一般”,4 表示“比较满意”,5 表示“非常满意”。

工作满意度问卷。采用整体工作满意度的 3 个题目,即(1)总的来说,我对我的工作感到满意;(2)总的来说,我不喜欢我的工作;(3)总的来说,我喜欢在这里工作,该量表在国内的使用信度、效度良好^[27]。

问卷法。问卷统一发放于北京市 C 区,为了保证问卷填写的质量和真实性,问卷采用匿名的方式填写。调研小组对被试群体集中发放问卷,待问卷回答完毕后当场集中收回。

(四) 数据处理

本研究运用 spss16.0 软件进行层次回归分析。首先将控制变量放入方程(模型 1),其次将自变量中的情境变量放入方程(模型 2),然后将内控性以及外控性的两个指标—有势力他人和机遇放入方程(模型 3),再将内控性和五大情境要素的交互项放入方程(模型 4),最后将外控性的两个指标—有势力他人、机遇与五大情境要素的交互项放入方程(模型 5)。研究中对引入的年龄、学历、婚姻状况和工作年限四个控制变量进行分组。对年龄分组,18—25 岁为 1,26—30 岁为 2,31—40 岁为 3,40 岁以上的为 4;对于学历分组:大专以下的为 1,大专学历的为 2,本科学历的为 3,研究生及以上的为 4;对于工作年限的分组:0—5 年的为 1,6—20 年的为 2,20 年以上的为 3;婚姻状况:未婚为 0,已婚为 1。因考虑到内控性、外控性和整体工作满意度及其五大因素的得分差异较大,所以为了有利于指标的合成和真实地反应测量结果,本实验分别将自变量和因变量的得分进行标准化处理。

四、数据结果与分析

(一) 自变量对因变量的回归分析

研究采用多元层次回归分析方法对数据进

行分析,结果如表2。表中,模型1检验控制变量:年龄、学历、婚姻状况和工作年限对工作满意度的影响;模型2检验五大情境因素对整体工作

满意度的影响;模型3检验内控性和外控性对工作满意度的影响;模型4检验内控性的调节作用;模型5检验外控性的调节作用。

表2 多元层次回归模型数据结果

变量	因变量:整体工作满意度(JS)				
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
年龄	—	—	—	—	—
学历	0.248(0.004)	—	—	—	—
婚姻状况	0.264(0.040)	—	—	—	—
工作年限	—	—	—	—	—
薪酬		0.087(0.036)	0.085(0.037)	0.086(0.044)	0.098(0.022)
工作本身		0.214(0.000)	0.169(0.002)	0.176(0.002)	0.171(0.002)
晋升		—	—	—	—
领导关系		0.448(0.000)	0.385(0.000)	0.359(0.000)	0.363(0.000)
同事关系		—	—	—	—
内控性			0.123(0.002)	0.131(0.001)	0.113(0.006)
有势力他人			—	—	—
机遇			—	—	—

表2续 多元层次回归模型数据结果

变量	因变量:整体工作满意度(JS)				
	模型1	模型2	模型3	模型4	模型5
Z 内控性* Z 薪酬				—	—
Z 内控性* Z 工作本身				—	—
Z 内控性* Z 晋升				—	—
Z 内控性* Z 领导关系				-0.154(0.007)	-0.149(0.009)
Z 内控性* Z 同事关系				0.197(0.000)	0.196(0.000)
Z 有势力他人* Z 薪酬					—
Z 有势力他人* Z 工作本身					—
Z 有势力他人* Z 晋升					—
Z 有势力他人* Z 领导关系					—
Z 有势力他人* Z 同事关系					—
Z 机遇* Z 薪酬					—
Z 机遇* Z 工作本身					—
Z 机遇* Z 晋升					—
Z 机遇* Z 领导关系					—
Z 机遇* Z 同事关系					—
回归平方和 RSS	17.956	229.769	240.216	249.662	256.955
F 值	4.343(0.002)	44.770(0.000)	37.672(0.000)	27.742(0.000)	22.250(0.000)
R ²	0.042	0.531	0.555	0.577	0.594

1. 模型1的分析

首先将控制变量放入方程,结果表明,在控制变量中,年龄和工作年限对工作满意度的影响不显著,而学历和婚姻状况对整体工作满意度有显著影响。具体而言,个体的学历水平越高,越表现出较高的工作满意度;相反,个体学历水平

越低,其工作满意度水平较低。就婚姻状况而言,和未婚人群相比,已婚人群表现出更高的工作评价。

2. 模型2的分析

将工作满意度的五要素加入到方程,模型2的拟合优度指标 R² 显著提高。结果表明:在情

境变量中,除了晋升、同事关系对工作满意度的影响没有达到显著水平外,其他因素:薪酬、工作本身、领导关系的回归系数均显著为正。这表明,个体对薪酬、工作本身、领导关系越满意,其整体工作满意度水平越高。

3. 模型 3 的分析

将控制点的两类放入方程,模型 3 的拟合优度得到进一步的提高。结果表明,内控性与整体工作满意度表现为显著正相关,即个体越内控,其整体工作满意度水平越高;外控性的两个指标对工作满意度的影响均不显著。

H1 得到部分验证。

4. 模型 4 的分析

将内控性与五大要素的交互项放入方程,结果表明:内控性与领导关系满意度的交互项的回归系数显著为负,这说明,内控性可以减弱领导关系满意度对整体工作满意度的正向作用,也就是说个体越内控,领导关系和工作满意度的正向关系越弱,即越不会因为对上级领导的满意(不满意)而产生较高(较低)的工作满意度。反之,个体的内控性越低,领导关系与工作满意度的关系越强,从而上级领导关系的满意度对整体工作满意度的影响越大。尽管内控性和同事关系满意度的交互项的回归系数显著为正,但是同事关系与整体工作满意度的关系不显著,所以不能说明内控性的调节作用。

5. 模型 5 的分析

将外控性的两个指标与五大要素的交互项放入方程,交互项的回归系数均不显著,说明有势力他人、机遇在五大情境要素对整体工作满意度的影响过程中不具有调节作用。

通过对模型 4 和模型 5 的分析,H2 得到部分验证。

五、讨论

(一) 情境因素对工作满意度的影响

在选择一份职业或是评价一份工作时,我们常常考虑晋升这一因素,而在此研究中,晋升满意度对整体工作满意度并没有产生显著的影响。同样,同事关系这一重要指标对整体工作满意度也不存在显著影响。而其他三个要素——薪酬、工作本身、领导关系对整体工作满意度都存在着显著的影响。薪酬是员工因向所在的组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳,薪酬是影响工作

满意度的重要因素,工作对于很多人来说是谋生手段,员工能够得到的薪酬收入是满足员工和其家庭基本需求的物质基础,是影响员工对工作和企业评价的重要因素;同时,对于工作本身的特点、劳动强度、复杂性和灵活性等都会对工作满意度产生较强的影响,比如说,工作本身具有多样的特点可能会降低员工因为工作单调乏味而产生的厌烦感,从而提高工作满意度水平;此外,在这样一个重视关系的时代,领导关系会直接影响员工对工作的评价,员工会因为得到上级的奖赏或是批评而影响工作的喜悦感,从而影响工作的满意度水平。

(二) 控制点对工作满意度的影响

本研究发现,内控的人具有较高的工作满意度。根据内控者的个性特征,他们相信自己能发挥作用,相信成功或是失败由自己主宰,相信自己能够对事情的发展与结果进行控制,他们保持着一种积极乐观的心理状态。内控者面对可能的失败也不怀疑未来可能会有所改善。所以在工作过程中遇到问题时,比起外控者消极被动、缺乏自信、任由事情发展、听天由命的状态,内控者总是采取积极主动的应对方式,付出更大努力,加大工作投入,找出不同的方法、努力改变现状等,内控者一定是个在困难面前锲而不舍的人。如此一来,内控者面临的境况就会相对乐观、相对主动,他们的态度与行为方式是符合社会期待的。因此,在对工作进行评价时,内控者往往表现出较高的评价。

(三) 控制点在情境因素对工作满意度影响过程中的调节作用

本研究得出的结论:内-外控人格特质在五大情境因素对工作满意度的影响过程中具有调节作用。内控性不仅对工作满意度有显著的影响,还可以在领导关系满意度对整体工作满意度的影响过程中充当调节变量。内控的人不会因为领导关系满意度而影响到整体工作满意度。内控的人相信自己的能力,认为工作的好坏是由自己的努力程度决定的,而不是取决于某种外界的力量,他们认为自己努力付出可以改变不好的工作状况,通过自己的力量提高工作满意度。正是由于内控者这种归因于内的人格特征,导致了他们对领导关系所产生的影响的不关注。也就是说,内控的人在对工作进行评价时,他们不会

因为与上级领导关系的好坏而产生更高或更低的整体工作满意度。因此,内控性作为领导关系满意度对整体工作满意度的影响过程中的调节变量,减弱了领导关系满意度对整体工作满意度的正向关系这一结论就得到了很好的解释。

六、结论

综上所述可知,内-外控人格特质对工作满意度都存在着很大的影响,不仅如此,内-外控等人格特质与其他方面也有很密切的关系,因此,如何关注内-外控等人格特质,更好地发挥人格特质的积极作用就成为了管理者乃至社会整体所面临的重要问题。结合本研究的调查结果,现提出以下建议:

(一) 社会舆论应体现科学的内-外控观念

在“拼爹”的时代,我们看到了越来越多的人极其外控的表现。这些人把事情归因于外部的力量,这种听天由命、不思进取、悲观的状态产生了诸多消极的影响,他们面对问题时,常采取回避、畏缩、逆反的应对措施,严重的时候甚至会产生暴力的行为。所以说,在社会中极其外控的表现是一种恶劣的负面行为。对于工作满意度的研究,我们认为内控的人对工作满意度有积极的正向影响,内控的人自信、积极和乐观。虽然个体的内控性有许多积极的作用,但极其内控的倾向也容易表现出极端的行爲,这样的人很自我,很容易自责,甚至自毁,他们把所有事情归因于自身的条件,他们过度追求自我完美。虽然通过努力付出可以改变现实的境况,但若没能实现,便也是对自我价值的一种否定。“谋事在人,成事在天”,内控和外控的完美结合才会发挥出更大的作用。因此,社会舆论针对内-外控人格特质所发出的声音应该是一种和谐与平衡的声音。

(二) 组织应加强对内-外控等人格特质的关注

本研究的结果已表明,内-外控人格特质与工作满意度有很大的关系。从现有的研究可以发现,内-外控人格特质对员工的选拔、员工培训、工作绩效、组织承诺等有较强的影响。在组织中,管理者不仅要重视与工作绩效有关的直接因素,还要关注像人格特质这样的内隐因素,这个因素有时往往被管理者所忽略,但又对组织管理起着至关重要的作用。比如,企业在进行人员

选拔时,不仅要关注个体的知识水平、能力、技能等,还要进行必要的人格测试,把人格特质作为选拔人才的重要指标,把人格特质作为安排合适的人到合适的岗位的关键参考依据。同时,从上文的研究综述中可以看出,人格特质并非一直不变,从长远的角度来讲,企业还可以采取特定的措施调整员工的内控性和外控性,从而达到企业与员工双赢的局面。

本研究发现,内控型的人的工作满意度要高于外控型的人,因此,组织若想提高员工的整体工作满意度,就要更加关注外控者,要多与外控者进行沟通,如建立组织与员工双向沟通的渠道,充分了解他们的不满因素,这样有助于解决外控型员工工作满意度低的问题,从而提高员工的整体工作满意度。

通过研究内-外控人格特质,我们看到了人格特质对组织发展的重要性。每个人都具有独一无二的人格特质,在以往的学术研究中,人们运用综合实验法、自然观察法、结构方程模型等多种方法去研究人格特质。对于组织发展也一样,管理者应采用多种方式去了解员工的人格特质,加强对人格特质的关注,充分挖掘人格特质对组织的重要作用。

(三) 员工应积极地进行自我调控

对于事情发生的归因倾向对我们生活、工作和情感产生了许多影响,其中,压力、不良情绪等也随之而来,个体应当寻求问题所在的根源,不能盲目地将结果归因于自身或是外界,如果是由于自身的因素导致问题的出现,应积极地提升自我,不能逃避责任、推卸责任;如果是由于外界因素而产生的问题,则应该采取合理的方式解决问题,客观地看待问题,不能一味地否定自己。

此外,如果自身难以进行调控,还可以寻求外界帮助,如寻找职业顾问、心理医生等。总而言之,当我们遇到问题时应正确归因,积极地寻找解决方法,寻求帮助。

七、局限性与进一步展望

本研究选取的样本范围较为局限,后续的研究可以选取不同区域、不同职业的员工进行调查,从而对工作满意度的研究作进一步的探讨。同时,样本中本科学历的人群居多,样本的代表性不够广泛。本研究仅采取问卷调查的方式,为了获得更多的有关工作满意度方面的信息,后续

的研究还可以结合访谈法等多种研究方法,增强数据的真实性,从而使我们的研究工作更具有实践意义。

将“内-外控人格特质”从心理学的领域剥离出来,与员工的工作满意度联系起来,拓宽了“内-外控人格特质”的研究范围。目前已经有了很多关于内-外控人格特质的研究,但是仍然存在很多没有解决的问题,后续的研究可以将“内-外控人格特质”与更多的管理学和组织行为学领域中的理念联系起来,从而为组织管理,人们的心理与行为的反应等方面的研究提供更多突出的实践价值。

参考文献:

- [1] Rotter JB. Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement [J]. *Psychol Monogr*, 1966, 80(1):1-28.
- [2] 张杉杉, 孟庆茂. 大学生择业控制点的结构及现状分析 [J]. *心理发展与教育*, 2004(3):32-36.
- [3] George Shute, Margaret M. Howard, James P. Steyaert. The Relationships Among Cognitive Development, Locus of Control, and Gender [J]. *Journal of Research in Personality*, 1984(3):335-341.
- [4] Rubinstein, Gidi. Locus of control and helplessness: Gender Differences Among Bereaved Parents [J]. *Death Studies*, 2004(3):211-224.
- [5] Tamayo A. Locus of Control: Differences by Sex and Age [J]. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 1993(4):301-309.
- [6] 曾洁女. 关于学前儿童“控制点”的研究 [J]. *宁波大学学报(教育科学版)*, 2001(1):25-27.
- [7] Jackson, L. E., Coursey, R. D. The Relationship of God Control and Internal Locus of Control to Intrinsic Religious Motivation, Coping and Purpose in Life [J]. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 1988(27):399-410.
- [8] Serin, N. B., Serin O., Sahin, F. S. Factors Affecting Locus of Control of University Students [J]. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 2010(2):449-452.
- [9] Anderson C. R. Locus of Control, Coping Behaviors and Performance in a Stress Setting. A Longitudinal Study [J]. *Appl. Psychol*, 1977(62):446-451.
- [10] Glazer, S., Stetz, T. A., Izso, L. Effects of Personality on Subjective Job Stress: A Cultural Analysis [J]. *Personality and Individual Differences*, 2004(37):645-658.
- [11] Findley, M. J., Cooper, H. M. Locus of Control and Academic Achievement: A Literature Review [J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1983, 44(2):419-427.
- [12] Phillips, J. M., Gully, S. M. Role of Goal Orientation, Ability, Need for Achievement, and Locus of Control in the Self-efficacy and Goal-setting Process [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1997(82):792-802.
- [13] 卢致新, 姚翔, 董佳瑾, 王垒. 内外控个性对培训效果的影响 [J]. *中国人力资源开发*, 2004(6):21-24.
- [14] 黄攸立, 丁芳. 内外控人格特质与组织承诺关系的实证研究 [J]. *大连理工大学学报*, 2007(2):34-37.
- [15] Jui-Chen Chen, Colin Silverthorne. The Impact of Locus of Control on Job Stress, Job Performance and Job Satisfaction in Taiwan [J]. *Leadership and Organization Development Journal*, 2008(7):572-582.
- [16] 吴宁, 张小远, 肖蓉, 吴歆. 马林大学生内外控和应对方式的比较研究 [J]. *中国实用医药*, 2007(13):10-11.
- [17] 车丽萍. 大学生自信与内外控倾向的关系研究 [J]. *心理科学*, 2007, 30(6):1385-1388.
- [18] Barry M. Staw, Yochi Cohen-Charash. The Dispositional Approach to Job Satisfaction: More Than A Mirage, But Not Yet an Oasis [J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2005(1):59-78.
- [19] Organ, D. W. and C. N. Greene. Role Ambiguity, Locus of Control, and Work Satisfaction [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1974(59):101-102.
- [20] Muhonen, T., Torkelson, E. Work Locus of Control and Its Relationship to Health and Job Satisfaction from a Gender Perspective [J]. *Stress and Health*, 2004(1):21-28.
- [21] Kirkcaldy and Bruce D. The Influence of Type A Behavior and Locus of Control Upon Job Satisfaction and Occupational Health [J]. *Personality and Individual Differences*, 2002(33):1361-1371.
- [22] 李锡元, 李雯雯. 职业经理人的性格特质与工作满

- 意度的相关关系研究[J]. 中大管理研究, 2009(2): 1-17.
- [23] 王世嫒. 内外控人格特质对企业员工工作满意度的影响[J]. 中国健康心理学, 2009(5): 552-554.
- [24] 黄攸立, 燕燕. 内外控人格特质与工作满意度关系的实证研究[J]. 北京科技大学学报, 2009(2): 26-30.
- [25] 段万春, 郝静凯. 内外控人格特质与员工工作满意度关系的实证研究[J]. 昆明理工大学学报, 2012(3): 67-72.
- [26] 肖莉, 陈仲庚. 大学生心理控制源结构及 IPC 量表的初步分析[J]. 应用心理学, 1989(2): 22-27.
- [27] 刘得格, 时勤, 王永丽, 龚会. 挑战—阻碍性压力源与工作投入和满意度的关系[J]. 管理科学, 2011, 24(2): 1-9.
- [28] 任枫. 科技人员工作满意度与科研绩效相关性研究[D]. 天津: 天津大学博士学位论文, 2010.
- [29] 孙建法. 员工工作满意度影响因素研究[D]. 济南: 山东大学硕士学位论文, 2006.
- (责任编辑: 黄明晴)

An Empirical Study on the Internal and External Control Influence of Personality Traits on Job Satisfaction

——Based on the Survey of Beijing City

Xu XiaoYu

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Abstract: From the perspective of the trait theory, research about the factors affecting job satisfaction has become the focus of the current research topic. This study involves 647 employees of the C District, Beijing conducted a questionnaire survey to explore the impacts of internal-external locus of control of the personality traits on job satisfaction. The research introduces four individual statistical variables of age, education background, marital status and work experience. The questionnaire includes locus of control questionnaire, situational factors of job satisfaction questionnaire and overall job satisfaction questionnaire. Through the processing and analysis of data, we draw the following conclusions: for individual statistical variables, education background and marital status have significant impacts on job satisfaction; for situational variables, the impacts of compensation, work, leadership on job satisfaction are significant; for personality trait, internal locus of control has significant positive impact on job satisfaction; external locus of control had no significant effect on job satisfaction; internal locus of control act as a moderator variable in the process of leadership influence on job satisfaction.

Key words: internal and external control of personality traits; situational variable; work satisfaction; individual statistical variables