

The relationships among locus of control, transformational leadership and job burnout

官振源、鍾育明

E-mail: 324815@mail.dyu.edu.tw

ABSTRACT

This thesis aims to explore the influence of transformational leadership to job burnout. In addition, this research discusses the interference influence about locus of control. There were 530 questionnaires overall released, and 319 effective among those 520 retrieved. The results indicate that transformational leadership do exert a negative influence up on job burnout. As for the interference of job burnout with locus of control, only internal control have had a striking effect. Moreover, only when the locus of control trend internal control the job burnout reduce.

Keywords : Locus of Control、Transformational Leadership、Job Burnout

Table of Contents

內容目錄	中文摘要	iii	英文摘要	iv	誌謝辭	v	內容目錄	vi	表目錄	viii	圖目錄	x	第一		
章 緒論	1	第一節 研究背景與動機					1	第二節 研究問題與目的				6	第三節 研		
究流程			7	第二章 文獻探討	8	第一節 內外控人格特質	8	第二節 轉換型領導	8	25	第三節 工				
作倦怠	40	第四節 研究構念關聯性之探討	44	第三章 研究方法	46	第一節 研究架構與假設	46	第二節 變數的操作性定							
義與測量	47	第三節 抽樣設計	56	第四節 資料分析方法	57	第四章 資料分析與發現	58	第一節 描述性統計分析	58	第二					
節 信度與效度分析	60	第三節 單因子變異數分析	68	第四節 相關分析	75	第五節 研究架構之檢定	78	第五章 結論與建議							
84	第一節 結論	84	第二節 建議	87	第三節 研究限制	89	參考文獻	91	中文部分	91	英文部分	96	附錄A 問卷	101	表目
錄 表2-1 五大人格特質分類法	9	表2-2 內外控取向定義	12	表2-3 內外控人格特質相關研究	23	表2-4 領導之定義	26								
表2-5 領導理論的演變	30	表2-6 轉換型領導相關研究	37	表3-1 內外控人格特質問卷設計	48	表3-2 轉換型領導問卷設計	51								
表3-3 工作倦怠問卷設計	54	表4-1 問卷發放及回收情形	59	表4-2 研究樣本背景變數分析	60	表4-3 有效樣本內外控人格特質									
分析	61	表4-4 內外控人格特質信效度檢驗表	63	表4-5 第一次刪題後內外控人格特質信效度檢驗表	63	表4-6 第二次刪題後內									
外控人格特質信效度檢驗表	64	表4-7 轉換型領導信效度檢驗表	65	表4-8 工作倦怠信效度檢驗表	66	表4-9 刪題後工作倦怠信									
效度檢驗表	67	表4-10 工作倦怠變異數同質性檢定表	69	表4-11 工作倦怠與人口統計變數檢定表	69	表4-12 轉換型領導變異									
數同質性檢定表	71	表4-13 轉換型領導與人口統計變數檢定表	71	表4-14 內外控人格特質變異數同質性檢定表	73	表4-15 內									
外控人格特質與人口統計變數檢定表	73	表4-16 內外控人格特質相關係數表	75	表4-17 轉換型領導相關係數表	76	表4-18 工									
作倦怠相關係數表	76	表4-19 各變數相關矩陣檢驗表	77	表4-20 轉換型領導對工作倦怠之階層迴歸分析	79	表4-21-1 內外控人									
格特質對工作倦怠干擾模式之階層迴歸分析	80	表4-21-2 內外控人格特質對工作倦怠干擾模式之階層迴歸分析	81	表4-22 內											
外控人格特質對工作倦怠干擾模式之階層迴歸		R2變化分析	82	表4-23 內外控人格特質的轉換型領導對工作倦怠之迴歸係											
數	82	表5-1 研究假設成立與否分析表	86	圖目錄		圖1-1 研究流程圖	7	圖3-1 研究架構圖	46						

REFERENCES

參考文獻 一、中文部份 王文正（2001），員工 A 型人格特質、主管領導型態和員工工作 壓力之間關聯性研究 - 以公民營加油站員工為例。王宗鴻（2006），人格特質、主管領導風格與人力資源管理措施 對工作投入與工作績效之影響。王貞雯（2009），組織認同、組織契合度對工作倦怠影響之研究 - 以壽險業員工為例。王蕾雅（2006），人格特質、情緒管理方式與工作倦怠關係之研究以百貨公司化妝品專櫃人員為例。古清南（2007），主管轉換型領導風格、內外控人格特質對經營 績效影響之研究 - 以台灣中南部國際觀光旅館為例。李元墩（2004），台灣六大科技產業主管之轉換型領導、員工創造力與創新績效關係模式之研究 以組織創新氣氛為干擾變項，行政院國家科學委員會專題研究計畫成果。李德治&童惠玲（2009）多變量分析。台北:雙葉書廊有限公司。吳秉恩(民82)。組織行為學(二刷)。台北:華泰書局。吳孟蔚（2009），轉換型領導方式與組織績效提昇認知之研究- 以經濟部水利署為例。邱皓政（2009）量化研究與統計分析。五南圖書出版。林郁真（2009）國小特教教師情緒勞務與工作倦怠關係之研究。林高田（2008）工作壓力、工作倦怠與教師身心健康關係之研究。周士章（2009），轉換型領導、員工溝通滿足與組織承諾關聯模式之研究 以榮聖機械工程公司為例。洪國生（2009），國民中學兼任行政職務教師角色衝突與工作倦怠關係之研究—以屏東縣為例。洪毓澤（2010），私立老人養護中心照顧服務員之工作壓力與工作倦怠研究。施耀昇（1991），教師工作倦怠研究的理論模式及實徵研究之探討，嘉義師院學報，第5期，頁91-122。柯純義（2007），成就動機、內外控、工作特性與工作倦怠關係之研究 - 以台北縣公立高級中學教師為例。洪有義（1974），社會文化環境與內外制握的關係，中華心理學刊，第16期，頁187-198。洪朝輝（2001），全球化---跨世紀的顯學問題與研

究。倪家珍(2005), 員工性別與職業性別型態的一致性, 對個人-組織契合度與個人-工作契合度影響之研究。徐甄慧(1998), 女性人格特質、角色衝突與擔任高階主管關係之研究。孫瑞雲(2002), 競值架構下領導型態、組織文化與組織效能之研究 - 以台灣地區技術學院為例。唐美芝(2008), 人格特質透過組織承諾對組織公民行為之跨層次研究 - 以轉換型領導風格為干擾變數。陳怡如(2009), 國民小學一年級教師工作壓力與工作倦怠之關係研究。陳建佑(2008), 公家機關會審人員職場友誼與工作壓力、工作倦怠之研究。陳秀菊(2009), 主管轉換型領導、員工溝通滿足及工作績效關係之研究-以交通部鐵路改建工程局東部工程處為例。陳偉玲(2008), 領導型態對工作倦怠之影響 - 以工作特性為中介變數。康志明(2009), 臺北市國小兼任行政教師休閒運動參與、工作倦怠及生活滿意之研究。莊瑞琦(2003), 主管領導型態、員工人格特質與組織績效相關性之研究 - 以嘉義市政府為例。張乃文(2005), 臺北縣國小教育人員情緒勞務負荷與工作倦怠關係之研究。張宦民(2009), 組織文化、領導型態、員工工作價值觀與知識分享關聯性之研究 - 以TY電纜集團跨國母子公司為例。張治遙(1989), 大學生內外控信念、社會支持與學習倦怠的相關研究。張化仁(2010), 轉換型領導與員工組織承諾關係之研究。張明輝(2008), 台南縣市國民小學訓導人員工作壓力與工作倦怠之關係研究。張慶勳(2001), 國小校長轉化、互易領導影響學校組織文化特色與組織效能之研究。張慶勳(2006), 學校組織文化與領導, 台北市:五南圖書股份有限公司。黃智玲(2010), 角色壓力、自我效能對工作倦怠的影響之研究。黃臺生(2001), 工作倦怠相關理論探述, 中國行政, 第70期, 頁37-68。曾國斌(2001), 不同產業與人格特質從業人員其工作壓力之差異分析。項寶和(2002), 轉換型領導、內外控取向與工作滿足之關係研究 - 以台灣地區電視台新聞記者為例。程言美(2003), 主管領導行為、工作生活品質和人格特質對工作倦怠與工作士氣影響之研究-以高雄市軍訓教官為例。游文志(2007), 主管領導型態、工作壓力、工作滿足對於工作倦怠影響之研究 - 以鴻霖航空貨運代理股份有限公司為例。詹益統(1996), 個人屬性、人格特質與內滋激勵與外附激勵關聯性之研究 - 以交通部數據通訊所員工為例。廖相如(2003), 桃竹苗四縣市國民小學教師成就動機、制握信念與工作倦怠關係之研究。鄭伊珊(2008), 主管的轉換型領導、溝通能力對員工工作績效影響之研究-壽險業為例。蔡仕中(2009), 組織承諾與轉換型領導對留職意願之影響:以A地區指揮部軍職士官為例。蔡淑敏(2008), 人格特質、轉換型領導、工作倦怠與組織凝聚力關聯模式之研究 - 以台灣中小企業為例。劉家宏(2008), 田徑教練工作滿意度、社會支持與工作倦怠相關之研究 - 以彰化縣國民小學為例。賴獻益(2006), 員工知覺主管轉換型領導、人格特質與工作績效相關性之研究 - 以某中央執行機關為例。蕭百慧(2009), 工作倦怠與健康促進關係之研究。鍾育明(2004), 信任機制對網路交易意圖影響之研究。濮世緯(1997), 國小校長轉型領導、教師制握信念與教師職業倦怠關係之研究。顏耀南(2002), 教師職業倦怠相關變數之後設分析研究。蘇暉貴(2007), 人格特質、工作倦怠與興趣之相關研究 - 以國內銀行業為例。

二、英文部份 Abush, R. & Burkhead, E.J., (1984). Job Stress in Midlife Working Women: Relationships among Personality Type, of Characteristics, and Job Tension. *Journal of Counseling Psychology*, Vol.31, No.1, 36-44. Allport, G.W., & Odbert, H.S. (1936). Trait names: A psycho-lexical study. *Psychological Monographs*, 47 (Whole No.211). Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. Butterfield, D.A., and Farris, G.F., The Likert Organizational Profile: Methodological Analysis and Test of System 4 Theory in Brazil, *Journal of Applied Psychology*, Vo. 59, No. 1, 1974, pp. 15-23. Carver, C.S. & Glass, D.C., (1978). Coronary-Prone Behavior Pattern and Interpersonal Aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.36, No.4, 361-366. Cattell, R. B. (1943). The description of personality: Basic trait into clusters. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 38, pp.476~506. Costa, P.T.Jr., & McCrae, R.R. (1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*. 13, p.653-665. Costa, P.T.Jr., McCrae, R.R., & Dye, D.A. (1991). Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO personality inventory. *Personality And Individual Differences*. 12, pp.887-898. Costa, P.T.Jr., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO personality inventory (NEO-PI-R) and NEO five-factor inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: PAR. David V. Day and Stanley B. Silverman. (1989). Personality and Job Performance: Evidence of Incremental Validity, *Personal Psychology*, 42, 25-36. Fiske, D.W., (1949). Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings from Different Source. *Journal of Abnormal and Social psychology*, 44, 329-344. Foqarty, T. J., Singh, J., Rhoads, G. K., & Moore, R. K. 2000. Antecedents and consequences of burnout in accounting: Beyond the role stress model. *Behavioral Research in Accounting*, 12: 31-67. Friedman, M. & Roseman, R.H., (1974). Type A Behavior and Your Heart, New York: Knop. Gill, A. S., Flaschner, A. B., and Shachar, M. (2006), Mitigating stress and burnout by implementing transformational-leadership, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 18(6), pp.469-481. Goldberg, L.R., (1990). An Alternative Description of Personality: The Big Five Factor Structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229. Guilford, J. P., *Personality*, New York: Mcgraw Hill, 1959. Kahill, S. (1988). Symptoms of Professional Burnout: A Review of the Empirical Evidence. *Canadian Psychology*, 29:284-297. Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. 2001. Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing*, 35(5/6):587-604. Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. 1996. *Maslach Burnout Inventory: Manual (3rd ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Matthews, D. B., Hill, H. D., and Casteel, J. F., *Prevention of Teacher Burnout: The Challenge of The Future* (ERIC Document Reproduction Service No. ED 254517), 1985. McCrae, R.R. & Costa, P.T. Jr. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instruments and observers, *Journal of Personality & Social Psychology*, Vol. 52, pp.81-90. McCrae R.R., Costa P.T., Busch C.M., (1986). Evaluating Comprehensiveness in Personality Systems: The California Q-set and the Five-Factor Model. *Journal of Personality*, 54, 430-446. Norman, W.T., (1963). toward and adequate taxonomy of personality attributes: Replicated factor structure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66:574-583. Pervin, L. A. (1993). *Personality: Theory and Research* (6th ed.), New York: John Wiley & Sons. Porter, Michael E., *The Competitive Advantage of Nations*. New York, NY: the Free Press, (1990). Rafaeli, A., and Worline, M. (2001), Individual emotion in work organization, *Social Science Information*, 40(1), pp.95-123. Robbins, S. P. (2005), *Organization behavior* (11th ed.). Upper Saddle River:

Prentice-Hall. Rotter, J.B. (1966) .Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.Psychological Monographs, 33 (1) , 300-303 Rotter, J. B., (1988) , Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable, American Psychological Association: Distinguished Scientific Contributions Award Address. American Psychologist, 45 (4) , 489-493. Seltzer, J., and Numerof, R. E. (1988),Supervisory leadership and subordinate burnout, Academy of Management Journal, 31(2), pp.439-446. Singh, J., Goolsby, J. R., & Rhoads, G. K. 1994.Behavioral and psychological consequences of boundary spanning burnout for customer service representatives.Journal of Marketing Research, November: 558-69. Yukl, G. L. (2006).Leadership in Organizations, Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall.