

出租车司机风险驾驶行为影响机制分析

边文莉,叶龙,郭名

(北京交通大学 经济管理学院,北京 100044)

摘要:作为居民乘坐服务的提供者,出租车司机的安全驾驶是保障乘车安全的关键因素。以北京市177名出租车司机为研究对象,运用回归分析和中介检验探究风险驾驶行为的影响机制。分析认为,安全氛围、工作满意度对风险驾驶行为有负向预测作用,职业倦怠对风险驾驶行为有正向预测作用;工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起到部分中介作用,在职业倦怠与风险驾驶行为之间起到完全中介作用。

关键词:安全氛围;职业倦怠;工作满意度;风险驾驶行为;出租车司机;安全驾驶

中图分类号:U298.1

文献标志码:A

文章编号:1671-6248(2016)01-0025-05

中国改革开放以来,伴随着经济的空前繁荣,道路交通的蓬勃发展促进了居民出行方式呈现多样性。作为城市公共交通的重要补充,出租车既弥补了城市公共交通工具和长途客运路线固定、时间固定的不足,又能为居民提供方便快捷的临时乘车服务,在保障居民出行利益上扮演着重要的角色。作为出租车乘坐这一服务的直接提供者,司机的安全驾驶是居民出租车乘坐安全最根本的保障,因此,在中国情境下对出租车司机驾驶行为的研究具有重要的实践意义,有利于探索影响出租车司机驾驶行为的机制,从而为出租车公司的人力资源管理提供参考,为司机个体安全驾驶提供指导。

中国对交通安全的研究以宏观和经济学角度分析为主,对驾驶行为的相关因素研究较少,行为角度的实证研究仍值得补充和丰富^[1]。由于外界环境在短时间内是不可控、难以改变的,因此,司机对环境的感知及其身心状况对风险驾驶行为的影响更值得深入探讨。Reason于1990年提出了事故原因模型

(ACM),该模型的理念被引用到一般安全如交通安全的研究中,强调行为者的环境因素如安全文化对行为的影响^[2],安全氛围由安全文化概念衍生而来。Verschuur等在借鉴事故原因模型的基础上,提出了安全行为模型(SDBM),认为不安全行为发生的前提包括生理因素和心理因素^[3],例如职业倦怠。这两大模型的理念得到了学者的关注,研究表明,安全氛围、职业倦怠及工作满意度都会影响个体行为^[4-5]。现有理论表明,对工作场所和工作环境的安全感知能够影响个体的工作满意度^[6],职业倦怠会导致个体情感耗竭和精力衰退,心理和生理上的倦怠会使个体对工作产生抵触情绪,导致其工作满意度降低。工作满意度对工作行为的预测作用已得到广大学者的认可,现有研究多集中于教师、医生等职业,鲜有对出租车司机群体的实证研究。个体感知的组织安全氛围是个体层面上组织要素的体现,职业倦怠是工作本身给个体带来的心理和生理上的负荷结果,都能对个体行为产生影响,在“环境—态

收稿日期:2015-09-11

基金项目:北京市哲学社会科学规划研究基金项目(13JDJD001);北京市社会科学界联合会青年社科人才资助项目(2013SKL050)

作者简介:边文莉(1991-),女,山东淄博人,管理学硕士。

度—行为”的作用过程中,安全氛围和职业倦怠属于浅层的、容易改变的因素,而出租车司机的工作满意度则更体现个体差异,是二者对个体产生影响后的心理应激和认知反应。对于出租车司机而言,关于薪酬水平、工作强度等对工作满意度的影响研究虽然比较丰富,但由于行业和工作特殊性,这些状况在短期内难以出现显著改善。

本文以北京市出租车司机为研究对象,探究中国情境下出租车司机的风险驾驶行为,分析安全氛围、工作满意度和职业倦怠之间的相互作用,并梳理三者与风险驾驶行为的关系及其对后者的影响机制,从而为出租车公司、出租车司机自身提供有效建议。

一、理论回顾与研究假设

对安全氛围、职业倦怠、工作满意度和风险驾驶行为的概念及理论总结如下。

安全氛围的概念是由组织文化和组织氛围衍生而来,Zohar 将安全氛围定义为组织内员工共享的对于具有风险的工作环境的感知^[7],安全氛围的研究在安全关键组织中的成果尤为丰富。作为一种心理感知,安全氛围会对个体的安全行为产生影响,这种心理感知程度越高,个体受安全政策的影响就越高,从而表现出更加遵守安全规则的行为。Neal 等认为安全氛围是员工个体感知的概念,即使处于同一组织,员工感知的安全氛围也不尽相同。由于个体差异的存在,在对司机驾驶行为的影响中,与组织层面的安全氛围相比,个体感知的安全氛围作用更为直接,因此本研究将安全氛围界定为司机个体感知层面的概念^[8]。

Hoppock 首次提出工作满意度的概念,他认为工作满意度是个体对工作本身、工作心理与生理环境的态度、情绪反应或满足感受,是个体对工作的主观反应^[9],多数有关工作满意度的研究表明,工作满意度作为个体对工作的主观反应,在对行为的预测中起到中介作用,例如个性特征以工作满意度为中介影响行为,工作满意度越高,个体的工作表现越好^[10],当个体感知到工作环境存在安全风险时,个体对工作整体的满意度水平自然会降低^[11]。

Freudenberger 将职业倦怠定义为由于工作本身对个人的能力、精力以及资源的过度要求,导致工作者感到失败、枯竭与筋疲力尽,而在工作上显得束手无策,并造成情绪衰竭的一种状态^[12],职业倦怠伴

随着生理和心理的疲劳症状,会对个体行为产生负面影响。

风险驾驶行为,是指司机的异常驾驶行为,包括错误行为、违规行为和失误行为^[13]。现有研究集中在其结构组成和影响因素上,其中,国外学者的研究以驾驶人员的个性特质(如人格特质以及风险态度等前因变量)对驾驶行为影响的研究为主^[14],这对选拔优秀司机、保障道路安全具有参考价值;国内对道路安全和驾驶行为的研究从运用科技手段向关注司机素质倾斜,心理因素也逐渐得到更广泛的探索和验证。

对于出租车司机而言,工作环境即驾驶环境,工作行为即驾驶行为,是一种特殊的驾驶群体,而现有这一群体驾驶行为相关的研究成果很少;或割裂地探讨单一变量如安全氛围对驾驶行为的影响,或侧重变量之间如职业倦怠和工作满意度的关系,并未在综合考虑司机生理因素和心理因素的基础上探究驾驶行为的影响机制,笔者将对出租车司机这一特殊群体的安全氛围、职业倦怠、工作满意度以及风险驾驶行为四者之间的关系和预测作用进行综合探讨。通过回顾和分析现有研究结论,笔者认为出租车司机的安全氛围、工作满意度、职业倦怠对风险驾驶行为的影响机制如图 1 所示。

安全氛围、工作满意度、职业倦怠对驾驶行为均有预测作用,工作满意度在安全氛围、职业倦怠对风险驾驶行为的影响中分别起到中介作用(图 1)。综上,本文提出以下研究假设,其中 H_1 、 H_2 分别表示安全氛围、职业倦怠对工作满意度的预测作用, H_3 、 H_4 、 H_5 分别表示安全氛围、工作满意度、职业倦怠对风险驾驶行为的预测作用。根据中介检验方法,当 H_1 、 H_4 成立时,工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起到中介作用,即 H_6 ;当 H_2 、 H_4 成立时,工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间起到中介作用,即 H_7 ; H_6 、 H_7 均未在图中标注。

H_1 为安全氛围对工作满意度有正向预测作用;

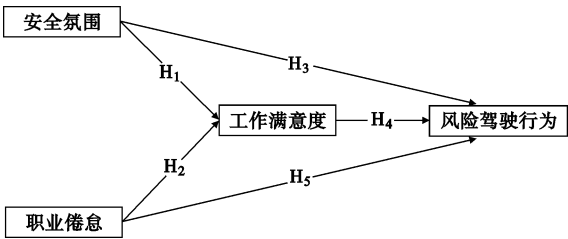


图 1 安全氛围、工作满意度、职业倦怠对风险驾驶行为的影响机制

H_2 为职业倦怠对工作满意度有负向预测作用; H_3 为安全氛围对风险驾驶行为有负向预测作用; H_4 为工作满意度对风险驾驶行为有负向预测作用; H_5 为职业倦怠对风险驾驶行为有正向预测作用; H_6 为工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起中介作用; H_7 为工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间起中介作用。

二、研究方法

(一) 研究对象

笔者以北京市 200 名出租车司机为研究对象进行问卷调查,收回问卷 200 份,剔除无效问卷 23 份,有效样本率 88.5%,其中男性司机 155 名,女性司机 22 名。调查问卷包括基本信息量表、工作满意度量表、职业倦怠量表、安全氛围量表和风险驾驶行为 5 个部分。

(二) 测量工具

基本信息量表涵盖了性别、年龄、教育程度、婚姻状况、驾龄等 5 项人口统计学变量;安全氛围量表采用张力针对出租车司机编制的量表^[15],共 5 个部分,23 题;工作满意度量表是在明尼苏达满意度量表的基础上修改而成,根据出租车司机的工作特性,剔除了该量表中的第 14 题“工作所给予的晋升机会”,并针对出租车司机的工作内容对其余条目进行了修订,修订后的出租车满意度量表共 19 题;职业倦怠量表采用 Maslach 编制的 MBI-GS 量表,该量表是目前世界上较权威、应用较广泛的职业倦怠测量问卷,具有较高的信度和效度,包括情绪衰竭、去个性化与低成就感 3 个维度,共 15 题;风险驾驶行为量表是在国际通用的 DBQ 量表的基础上修订而成,根据出租车司机的驾驶情况,删掉一题,修订后的量表包括失误行为、错误行为、违规行为 3 个维度,共 27 题。经检验,除基本信息量表外的 4 个量表均具有良好的信效度,可作为测量工具。

三、数据检验

(一) 描述性统计及相关分析

本文采用数据统计软件 SPSS 对采集到的数据进行统计学分析,得出出租车司机个体的安全氛围、工作满意度、职业倦怠和风险驾驶行为这 4 个主要变量的均值、标准差、相关系数如表 1 所示。

表 1 描述统计量均值(N=177)

	均值	标准差	安全氛围	工作满意度	职业倦怠
安全氛围	3.260 5	0.479 50			
工作满意度	1.537 5	0.493 32	0.360 ***		
职业倦怠	2.421 6	0.923 77	-0.377 ***	-0.692 ***	
风险驾驶行为	1.537 5	0.493 32	-0.544 ***	-0.347 ***	0.310 ***

注:***为在 0.1% 水平(双侧)上显著相关。

从表 1 可以看出,安全氛围与工作满意度显著正相关,与职业倦怠显著负相关,与风险驾驶行为显著负相关;工作满意度与职业倦怠显著负相关,与风险驾驶行为显著负相关;职业倦怠与风险驾驶行为显著正相关。

(二) 预测作用检验

以人口统计学变量为控制变量进行回归分析,回归统计量如表 2 所示。

表 2 回归分析统计量

自变量	因变量					
	工作满意度			风险驾驶行为		
	R ²	调整 R ²	标准系数	R ²	调整 R ²	标准系数
安全氛围	0.160	0.130	0.346 ***	0.349	0.326	-0.495 ***
职业倦怠	0.531	0.514	-0.711 ***	0.196	0.168	0.264 ***
工作满意度	-	-	-	0.227	0.199	-0.319 ***

注:***为在 0.1% 水平上显著相关。

在表 2 中,以安全氛围为自变量,工作满意度为因变量,标准系数为 0.346,回归在 0.1% 水平上显著,可以看出安全氛围对工作满意度有正向预测作用,研究假设 H_1 得到验证。以职业倦怠为自变量,工作满意度为因变量,标准系数为 -0.711,回归在 0.1% 水平上显著,可以看出职业倦怠对工作满意度有负向预测作用,研究假设 H_2 得到验证。以安全氛围为自变量,以风险驾驶行为为因变量,标准系数为 -0.495,回归在 0.1% 水平上显著,可以看出安全氛围对风险驾驶行为有负向预测作用,研究假设 H_3 得到验证。以工作满意度为自变量,以风险驾驶行为为因变量,标准系数为 -0.319,回归在 0.1% 水平上显著,可以看出工作满意度对风险驾驶行为有负向预测作用,研究假设 H_4 得到验证。以职业倦怠为自变量,以风险驾驶行为为因变量,标准系数为 0.264,回归在 0.1% 水平上显著,可以看出职业倦怠对风险驾驶行为有正向预测作用,研究假设 H_5 得到验证。

(三) 中介检验

1. 工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间的中介检验

从前文可知,安全氛围对风险驾驶行为、安全氛

围对工作满意度均能起到显著预测作用,且工作满意度对风险驾驶行为起到显著预测作用。若要证明工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间的中介作用,需以安全氛围、工作满意度为自变量,以风险驾驶行为为因变量进行回归分析。以人口统计学变量为控制变量,回归结果如表 3 所示,工作满意度的标准系数为 -0.177 ,回归关系显著,安全氛围的标准系数为 -0.434 ,回归关系显著。以工作满意度与安全氛围共同为自变量后,安全氛围的标准系数绝对值由 0.495 降低到 0.434 ,说明工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起到部分中介作用。研究假设 H_6 得到部分验证。

表 3 工作满意度对安全氛围与风险驾驶行为关系的中介检验

自变量	因变量		
	风险驾驶行为		
	R^2	调整 R^2	标准系数
工作满意度	0.376	0.350	-0.177^{**}
安全氛围			-0.434^{***}

注:***为在 0.1% 水平上显著相关;**为在 1% 水平上显著相关。

2. 工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间的中介检验

根据前文的分析结果,职业倦怠对风险驾驶行为、职业倦怠对工作满意度均能起到显著预测作用,且工作满意度对风险驾驶行为起到显著预测作用。若要证明工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间的中介作用,需以职业倦怠、工作满意度为自变量,以风险驾驶行为为因变量进行回归分析。以人口统计学变量为控制变量,回归结果如表 4 所示,工作满意度的标准系数为 -0.265 ,回归关系显著,职业倦怠的标准系数为 0.076 ,回归关系不显著,说明工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间起到完全中介作用。研究假设 H_7 得到验证。

表 4 工作满意度对职业倦怠与风险驾驶行为关系的中介检验

自变量	因变量		
	风险驾驶行为		
	R^2	调整 R^2	标准系数
工作满意度	0.229	0.197	-0.265^{**}
安全氛围			0.076

注:**为在 1% 的水平上显著相关。

四、结果与对策

研究结果显示,出租车司机的安全氛围对工作

满意度有正向预测作用,职业倦怠对工作满意度有负向预测作用,安全氛围对风险驾驶行为有负向预测作用,工作满意度对风险驾驶行为有负向预测作用,职业倦怠对风险驾驶行为有正向预测作用,工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起部分中介作用,工作满意度在职业倦怠与风险驾驶行为之间起完全中介作用。

从上文的分析中看出,保障出租车司机的安全驾驶可从公司管理和司机个体两个层面入手。对公司而言:第一,出租车公司应根据企业和司机的安全需求制定完善的安全规章和安全规范,做好安全宣传,使司机能够切身感受到组织对安全的关注和重视,以此营造良好的安全氛围;第二,出租车公司应完善人力资源管理政策制度,从司机的选拔、培训、考核、薪酬等各个环节入手,筛选并培育安全意识强、安全态度好、安全驾驶能力高的司机,并从这些环节充分考虑司机的需求,以灵活的人力资源管理措施提高司机对工作、对公司的忠诚度,降低其职业倦怠;第三,出租车公司应在安全宣传的基础上,结合人力资源管理措施,通过鼓励和奖励积极的安全行为,营造良好的安全文化,提高司机工作满意度。对司机个体而言:第一,司机应积极遵守公司的安全规章,配合安全培训,端正态度,提高安全意识;第二,司机应关注身体健康,养成正确的作息习惯,与公司、同事、家庭积极沟通,关注心理健康,从自我认知和自我修养上提高对工作、对生活的满意程度,保障安全驾驶。

五、结语

本研究通过实证分析,验证了安全氛围、工作满意度、职业倦怠以及风险驾驶行为之间的相关及预测关系,并构建了出租车司机风险驾驶行为的影响机制模型,是对司机驾驶行为影响机制的积极探索,为出租车司机、驾驶行为等理论领域做出了贡献。然而,本研究仍有欠缺之处,如样本取自北京地区,数量较少,地域范围局限,对中国情境下出租车司机驾驶行为研究的代表性不足。出租车司机风险驾驶行为的研究有深入探讨的可能,例如工作满意度在安全氛围与风险驾驶行为之间起部分中介作用,说明仍有中间变量在安全氛围与风险驾驶行为之间起作用,风险驾驶行为影响机制模型仍需完善,再如本研究中自变量的各维度对风险驾驶行为各维度的预测作用并未厘清,且年龄、教育程度等人口统计学变

量对风险驾驶行为的影响值得进一步分析。

参考文献:

[1] 庄明科,白海峰,谢晓非. 驾驶人员风险驾驶行为分析及相关因素研究[J]. 北京大学学报:自然科学版, 2008,44(3):475-482.

[2] Reason J. Human error[M]. Cambridge:Cambridge University Press,1990.

[3] Verschuur W L G, Hurts K. Modeling safe and unsafe driving behavior[J]. Accident Analysis and Prevention, 2008,40(2):644-656.

[4] 李乃文,牛莉霞. 矿工工作倦怠、不安全心理与不安全行为的结构模型[J]. 中国心理卫生杂志,2010(3):236-240.

[5] 朱敏. 员工满意度、敬业度与服务行为关系研究:以酒店业为例[D]. 济南:山东大学,2010.

[6] Malek M D A, Fahrudin A, Kamil I S M. Occupational stress and psychological well being in emergency services [J]. Asian Social Work and Policy,2009,3(3):143-154.

[7] Zohar D. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implication[J]. Journal of Applied Psychology,1980,65(1):96-102.

[8] Neal A, Griffin M A, Hart P M. The impact of organiza-

tional climate on safety climate and individual behaviour [J]. Safty Science,2003(34):99-109.

[9] Hoppock R. Job satisfaction[M]. New York:Haper and Brother,1935.

[10] 郭名,叶龙,李嘉文. 高速铁路司机个性特征对工作绩效影响研究——以工作满意度为中介变量[J]. 北京交通大学学报:社会科学版,2013,12(4):68-74.

[11] Avram E, Ionescu D, Mincu C L. Perceived safety climate and organizational trust: the mediator role of job satisfaction[J]. Procedia-Social and Behavioral Sciences,2013,187(13):679-684.

[12] Freudenberger H J. Staff burn-out[J]. Journal of Social Issues,1974,30(1):159-165.

[13] Parker D, Donald L M, Rabbitt P, ea al. Elderly drivers and their accidents: the ageing driver questionnaire[J]. Accident Analysis and Prevention,2002,32(6):751-759.

[14] Mallia L, Lambros L, Violani C. Crash risk and aberrant driving behaviors among bus drivers: the role of personality and attitudes towards traffic safety[J]. Accident Analysis & Prevention,2015,79(3):145-151.

[15] 张力. 安全氛围与驾驶行为关系研究[D]. 北京:北京交通大学,2015.

Analysis of influencing mechanism of taxi driver’s risk driving behavior

BIAN Wen-li, YE Long, GUO Ming

(School of Economics and Management, Beijing Jiaotong University, Beijing 100044, China)

Abstract: As the provider of citizen ride service, taxi driver’s safety driving is the key factor to guarantee the ride safety. By analyzing 177 questionnaires of taxi drivers in Beijing, this paper used regression analysis and mediating effects test to explore the influencing mechanism of risk driving behavior. The results indicate that safety climate and job satisfaction can predict risk driving behavior negatively, while job burnout can predict it positively. Job satisfaction partly mediates safety climate and risk driving behavior, but completely mediates job burnout and risk driving behavior.

Key words: safety climate; job burnout; job satisfaction; risk driving behavior; taxi driver; safe driving