

工作压力与工作倦怠关系中心理资本作用的路径模型

张 阔¹ 卢广新² 王敬欣²

(1 南开大学社会心理学系, 天津 300071) (2 天津师范大学心理与行为研究院, 心理健康与社会心态协同创新中心, 天津 300074)

摘 要 采用工作压力源量表、主观负荷问卷、工作倦怠量表以及积极心理资本问卷对天津市某企业的 231 名员工进行了调查, 采用回归分析和结构方程建模等方法考察了工作压力和工作倦怠的关系及心理资本的中介作用。研究发现: (1) 工作压力源和主观负荷对工作倦怠均有显著的正向预测作用, 其中主观负荷对工作倦怠的预测力更高; (2) 工作压力源和主观负荷与工作倦怠中情绪衰竭和消极疏离的相关较高, 但与低成就感几乎没有相关性; (3) 心理资本对工作倦怠及其各维度有显著的负向预测作用; (4) 心理资本在工作压力和工作倦怠之间起中介作用, 工作压力和心理资本能够解释工作倦怠 76% 的变异。

关键词 工作压力, 工作倦怠, 心理资本, 中介作用。

分类号 B849

1 前言

工作压力 (*job stress*) 是指与工作相关的各种不良刺激及其所引发的负性体验和相应的心理、生理反应 (凌文铨, 方俐洛, 黄红, 2004)。在经济快速发展、竞争日趋激烈的当代社会, 员工在组织和工作中面临的压力也日益增大。工作压力会引发焦虑、抑郁、不满、离职等消极情绪和行为, 降低员工的绩效和满意度 (石林, 2003)。如果个体不能有效应对, 持续的工作压力还可能导致工作倦怠, 其典型症状包括情绪衰竭、消极疏离和低成就感等 (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; 李永鑫, 张阔, 2007)。国内外的一些研究已经证实, 工作压力是引起工作倦怠的重要原因。例如, Moore (2000) 和 Kim (2008) 等人的研究表明, 工作负荷、角色模糊等工作压力源对工作倦怠和离职倾向有重要影响; 曹静 (2005) 针对管理人员的研究发现, 工作压力是工作倦怠的主要影响因素。

当前, 很多研究者倾向于从工作需求、资源和控制的角度解释工作压力和工作倦怠的机制, 主要的理论有工作要求-控制模型 (Karasek, 1979)、工作要求-资源模型 (Demerouti, Nachreiner, & Bakker, 2001; Demerouti, & Bakker, 2007) 和资源保存理论 (Hobfoll, 2001)。这些理论认为, 个体工作情境中面临的挑战性任务和其他各种困难是个体的工作压力源, 需要个体调动各方面的资源加以应对, 并持续

不断的进行身体和心理上的努力和付出。如果个体资源有限、应对困难, 就会感受到较高的压力, 处于应激状态, 而身心资源的持续消耗会导致倦怠和耗竭。Nahrgang, Morgeson 和 Hofman (2010) 等人对 203 个独立研究样本的调查结果进行了元分析, 证实知识、自主性和支持性环境等工作资源与工作投入有正向关联, 与工作倦怠有负向关联。

美国管理学家 Luthans 认为, 积极心理资本 (*positive psychological capital*, 简称心理资本) 是对个体和组织均具有重要意义的资源。心理资本是“个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态”, 它包含自我效能、乐观、韧性和希望等四种核心成分 (Luthans, 2004, 2007)。Luthans 等认为, 心理资本同人力资本和社会资本一样重要, 是组织和个体的重要资源, 心理资本的各个成分不仅对工作绩效和满意度有积极的影响, 而且还会相互促进, 以协同方式发挥作用。Luthans 等关于心理资本重要性的认识已经被很多研究所证实。例如, Luthans 和 Avolio 等人的研究发现, 员工的心理资本对工作绩效有促进作用 (Luthans, Avolio, & Walumbwa, 2005; Luthans, Avey, Avolio, & Peterson, 2010); Larson 和 Luthans 的研究发现, 员工的心理资本对他们的工作态度有积极影响, 心理资本与组织中的犬儒主义、反生产行为和离职倾向有负相关 (Larson, & Luthans, 2006; Avey, Luthans, & Youssef, 2010); 一些基于我国本土样本和测量量表的研究

收稿日期: 2013-3-6

* 教育部人文社会科学青年基金项目 (10YJCXLY058)、中央高校基本科研业务专项资金项目 (NKZXB10158) 资助。

作者简介: 张 阔, 男, 南开大学社会心理学系副教授, 博士。E-mail: zhkuo@126.com。

也有相似的结果(仲理峰,2007;柯江林,孙健敏,李永瑞,2009)。近期的一项汇总了51个独立样本的元分析发现,高水平的心理资本会导致员工积极的态度、行为和绩效(Avey,Reichard,Luthans,& Mhatre,2011)。

从资源理论的视角来看,作为个体重要资源的心理资本,当然也是其应对工作压力的重要资源。目前已有一些研究考察了心理资本对工作倦怠等压力反应的影响。例如,Avey,Luthans和Jensen(2009)的研究发现,心理资本可以降低员工的应激反应和离职率。吴伟炯等人基于本土量表的研究发现,人际型心理资本对工作倦怠有负向的预测作用(吴伟炯,刘毅,路红,谢雪贤,2012)。然而,基于整体压力模型同时考察心理资本与工作压力源和工作倦怠的关系,进而探讨心理资本作用机制的研究依然十分缺乏。赵简和张西超(2010)曾开展过这方面的研究,他们发现心理资本对工作倦怠的3个维度都起到了显著的预测作用,但其研究中关于心理资本在工作压力和工作倦怠中起调节作用的假设在多数维度中并未得到支持,这显示心理资本在工作压力和工作倦怠关系中的作用仍有待进一步考察。

根据工作倦怠和心理资本的有关理论,研究者认为具有较高心理资本的个体,发生工作倦怠的风险和程度也相对较低;另一方面,作为一种“类状态”(state-like)的心理资源,心理资本也会受到工作压力的影响,因为持续的应激状态会消耗个体的心理能量,导致其心理资本的下降,这样心理资本在工作压力与工作倦怠间很可能起中介作用。根据前人的研究工作及理论,本研究中假设工作压力对工作倦怠有显著的正向预测作用,心理资本对工作倦怠有显著的负向预测作用,同时心理资本在工作压力和工作倦怠间起中介作用。

2 研究方法

2.1 被试

被试为天津市滨海新区某企业的员工,按方便取样的方式选取。共250名员工参加了调查,删除无效问卷后,获得有效调查个案227人,其中男性员工179人,女性员工40人。有8人未填写性别信息。被调查员工涵盖了生产、营销、研发、行政管理等多个部门,年龄范围在18岁~48岁之间。

2.2 研究工具

2.2.1 工作压力的测量

对工作压力的测量采用了两个量表。一个是曹

静编制的工作压力源量表(曹静,2005),该量表主要参考了Cooper,Sloan和Willimas(1988)设计的OSI工作压力测量指标体系,包括工作任务、角色冲突、人际关系、组织氛围、职业发展等6个维度,共27个条目,采用5点利克特量表评分。各分量表的信度(Cronbach α 系数)在0.70~0.85之间,总量表的信度为0.87,因素分析的结果显示,项目的因子负荷合理,六因子的累积方差贡献率为59%。本研究中各分量表的信度系数在0.64~0.81之间,总量表的信度系数为0.90。

另一个量表为改编自NASA-TLX的主观负荷问卷,包含6个条目,要求个体从精力要求、体力要求、时间要求、努力程度、挫折程度、绩效水平等6个方面评估工作时的主观负荷(压力)水平,采用利克特10点量表计分,分值越高表明主观负荷水平越高。本研究中问卷的信度系数为0.69。

2.2.2 工作倦怠的测量

采用由李超平和时勘根据Maslach和Schaufeli编制的MBI-GS修订的工作倦怠量表(李超平,时勘,2003)。该量表包括情绪耗竭、消极疏离和低成就感3个维度,共15个条目,三个分量表的信度系数分别为0.88、0.85、0.87。量表采用7点评分,分数越高表明倦怠程度越严重。本研究中三个分量表的信度系数分别为0.84、0.79和0.87。

2.2.3 心理资本的测量

采用张阔编制的积极心理资本问卷(张阔,张赛,董颖红,2010),该问卷包括乐观、韧性、自我效能感、希望4个维度,共26个条目,4个分问卷的信度系数分别为0.86、0.83、0.80和0.76,全问卷的信度系数为0.90,4个因子的累积方差贡献率54%。问卷采用7点利克特量表计分,分值越高表明心理资本水平越高。本研究中4个分问卷的信度系数分别为0.77、0.74、0.78和0.73,全问卷的信度系数为0.87。

3 研究结果

3.1 工作压力与工作倦怠的相关

本研究中用工作压力源量表总分和主观负荷问卷总分作为个体工作压力水平的测量指标,前者侧重于测量客观的压力来源,后者侧重于测量主观的压力感受。从表1中可见,工作压力源、主观负荷都和工作倦怠有显著的正相关,说明工作压力水平越高,工作倦怠的风险或程度就越严重。但在工作倦怠的三个维度中,工作压力源和主观负荷与情绪衰竭和消极疏离两个维度的相关都比较高,但与低成

就感相关却很低,且未达到显著性水平。

3.2 心理资本与工作压力及工作倦怠的相关

从表2中可见,心理资本与工作压力和工作倦怠均有显著的负相关。心理资本的4种成分与工作倦怠的各维度也都有显著的负相关,相关系数值介于-0.13至-0.58之间。其中,心理资本中的韧性维度与工作压力源和主观负荷相关的绝对值最高,这显示韧性在个体克服困难、应对工作中各种压力和挑战的过程中发挥着更重要的作用。

表1 工作压力源、主观负荷和工作倦怠的相关

	工作倦怠	情绪衰竭	消极疏离	低成就感
工作压力源	0.38 **	0.48 **	0.35 **	-0.08
主观负荷	0.54 **	0.54 **	0.55 **	0.02

注: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, 以下同。

3.3 工作压力和心理资本对工作倦怠的回归分析

前文相关分析的结果显示,工作压力和心理资本均与工作倦怠存在密切的关系,为进一步检验二

表2 心理资本及其子成分与工作压力的相关系数

		心理资本	自我效能	韧性	希望	乐观
工作压力	压力源	-0.29 **	-0.08	-0.40 **	-0.17 **	-0.19 **
	主观负荷	-0.18 **	-0.02	-0.30 **	-0.12	-0.10
工作倦怠	情绪耗竭	-0.44 **	-0.29 **	-0.46 **	-0.32 **	-0.28 **
	消极疏离	-0.29 **	-0.13 *	-0.40 **	-0.13 *	-0.20 **
	低成就感	-0.58 **	-0.57 **	-0.27 **	-0.53 **	-0.44 **

者对工作倦怠的预测作用,研究者分别以工作倦怠的3个维度为被预测变量,以压力源总分、主观负荷和心理资本的4种成分为预测变量,用逐步回归(采用SPSS默认的变量选择标准)的方法建立回归模型,结果见表3。从表3中可见,工作压力和心理

资本对工作倦怠中情绪衰竭、消极疏离和低成就感等3个维度的方差解释率分别为38%、39%和41%。

3.4 工作压力、工作倦怠与心理资本关系的结构方程模型

根据理论分析和前文中相关分析的结果,研究

表3 工作压力和心理资本对工作倦怠的回归分析

被预测变量	预测变量	非标准化		标准化	t	R	R^2	F
		回归系数	SE	回归系数				
情绪衰竭	主观负荷	0.06	0.01	0.26	4.23	0.62	0.38	45.36
	工作压力源	0.10	0.02	0.33	5.14			
	韧性	-0.29	0.09	-0.20	-3.21			
消极疏离	工作压力源	0.12	0.02	0.43	7.56	0.63	0.39	47.97
	韧性	-0.34	0.09	-0.23	-3.77			
	希望	-0.25	0.09	-0.16	-2.81			
	自我效能	-0.46	0.09	-0.34	-5.17			
低成就感	希望	-0.28	0.08	-0.25	-3.61	0.64	0.41	37.99
	乐观	-0.18	0.08	-0.15	-2.34			
	主观负荷	-0.02	0.01	-0.12	-2.27			

者假设心理资本在工作压力和工作倦怠之间起中介作用。为验证该假设的合理性,以工作压力为外生潜变量,以工作倦怠为内生潜变量,应用Lisrel 8.3软件建立结构方程模型。建模时,以工作压力源量表和主观负荷问卷的总分作为工作压力的指标;考虑到工作压力源和主观负荷与工作倦怠中低成就感维度的相关均不显著,因此以情绪衰竭和消极疏离作为工作倦怠的指标。首先建立不含中介变量的初

始模型,结果显示从工作压力指向工作倦怠的路径系数 γ 为0.85,CFI、IFI、NFI、NNFI等拟合指数均大于0.95。然后建立包含中介变量(心理资本)的结构方程模型,模型的主要拟合指数见表4,路径系数见图1。

从表4中可见,模型尚在可接受的范围之内,各路径系数均达到了显著性水平($p < 0.05$),从而说明所设定的理论模型与测量数据的拟合较好。从图

1 中可见:工作压力与工作倦怠间的路径系数 γ 为 0.77, 同不含中介变量的初始模型相比明显降低;同时工作压力对个体的心理资本也有消极影响 ($\gamma = -0.28$);而心理资本可以有效地降低工作倦怠的风险 ($\gamma = -0.24$), 并在工作压力和工作倦怠间起中介作用。工作压力和心理资本共同解释了工作倦怠 76% 的变异。从图 1 中还可以看出, 相对于工作压力源, 个体的主观负荷是工作倦怠更敏感和更有效的预测因素。

表4 结构方程模型的拟合指数

χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	IFI
73.08	17	4.29	0.12	0.91	0.93	0.93	0.93

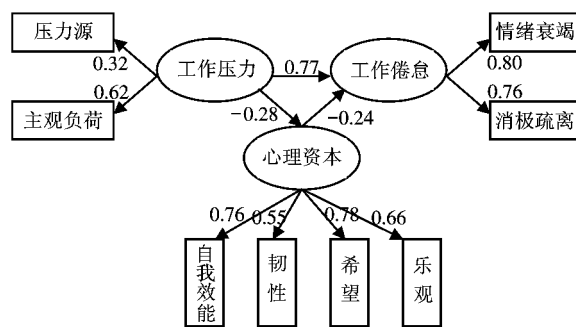


图1 心理资本与工作压力和工作倦怠的关系模型

4 讨论

4.1 工作压力与工作倦怠的关系

工作倦怠是工作压力反应的极端形式,一般认为其产生于工作压力源的长期负面影响。本研究的结果显示,工作压力水平的两种指标(压力源和主观负荷)都与工作倦怠存在显著的正相关关系,在结构方程模型中工作压力与工作倦怠的直接路径系数达到了 0.77, 变异解释率在 50% 以上,这反映出工作压力确实是引发工作倦怠的主要诱因。国内外一些学者也曾针对企业管理者、企业员工和公务员等群体开展过相关研究,结果大都和本研究的发现相似,即工作压力和工作倦怠存在密切关系(曹静, 2005, Ahuja, Chudoba, Kacmar, et al., 2007)。与已有研究不同的是,本研究中对工作压力的测量不仅采用了常用的工作压力源量表,而且增加了主观负荷问卷,目的是为了更全面地测量工作压力水平,同时也可以在一定程度上避免共同方法偏差。本研究的结果显示,主观负荷和工作压力源与工作倦怠的相关系数分别为 0.54 和 0.38;在结构方程模型

中,主观负荷和压力源对工作压力的负荷分别为 0.62 和 0.32, 均体现出前者高于后者的特点。这说明相对于工作压力源的测量,个体的主观负荷和压力体验是工作倦怠更敏感和更有效的预测因素,同时也说明只采用工作压力源量表的测量结果评估工作压力水平的已有研究,可能会低估工作压力水平与工作倦怠的关联性。

此外,本研究中还发现,工作压力源和主观负荷均与工作倦怠中情绪衰竭和消极疏离两维度的相关较高,而与低成就感的相关很低。在以往的研究中也有类似发现,例如曹静(2005)的研究中也显示,工作压力源的 7 项因子中有 6 项与低成就感的相关不显著,赵简、张西超(2010)的研究中所涉及的 4 种工作压力源与低工作效能的相关也相对较低。这可能是因为工作压力一方面是导致工作倦怠的原因,但它同时也有促进个体努力工作、提高效率的动机作用,这两方面的影响可能在一定程度上被抵消。基于上述原因,本研究在构建 SEM 模型时,只选择了情绪衰竭和消极疏离两个维度作为工作倦怠的指标。

此外,对于工作倦怠中的“消极疏离”(cynicism)维度,国内学者还有其他的译法,如“玩世不恭”、“犬儒主义”等(李超平,时勘, 2003),这些译法与英文单词原意对应性较强,但不易理解,与量表中该维度题目所表达的内涵也并不贴近,容易引起普通读者的误解。为此,本研究中尝试将该维度译为“消极疏离”,似乎更能反映该维度题目内容所体现的个体对工作缺乏兴趣、丧失热情、消极退缩的心理状态。国内也有学者将此维度译作“消极怠慢”,是类似的译法。

4.2 心理资本在工作压力与工作倦怠中的作用

本研究发现,心理资本与工作压力和工作倦怠都有显著的负相关。在心理资本的 4 种成分中,自我效能、希望、乐观能较好地预测工作倦怠中的“低成就感”维度,而韧性能更好地预测“情绪衰竭”和“消极疏离”维度。此外,韧性和工作压力源及主观负荷的相关也最高,这充分说明心理资本尤其是其中的韧性成分,对于工作压力的应对和管理具有重要意义。这也与 Avey, Luthans 和 Jensen (2009) 等的研究结果具有一致性,他们的研究证实心理资本可以降低员工的应激反应和离职倾向。

在对工作压力和工作倦怠相关变量的研究中,已有一些研究考察了社会支持、组织支持、组织承诺等中介变量在工作压力源和工作倦怠关系中的作用,但关于心理资本与工作压力、工作倦怠关系的研

究却较少见到。赵简和张西超(2010)曾对此进行了研究,结果发现心理资本对工作倦怠的3个维度都起到了显著的预测作用,但其研究中关于心理资本在工作压力和工作倦怠中起调节作用的假设在多数维度中没有得到支持。本研究根据工作压力的资源理论和先前研究的发现,推测心理资本在工作压力和工作倦怠中起中介作用,并采用结构方程建模的方法对这一假设的合理性进行了初步验证。建模的结果显示,工作压力与工作倦怠高度相关,而心理资本不仅对工作倦怠具有直接的拮抗作用,而且在工作压力与工作倦怠之间起中介作用。从本研究的结果来看,对积极心理资本的干预和开发有望成为未来压力管理的新途径。

当前,在积极心理学和积极组织行为学的影响下,一些研究者倾向于把工作倦怠和工作投入看成是三维连续体的两个顶端,工作投入的三个维度活力、奉献和专注分别对应于工作倦怠的情绪衰竭、消极疏离和低成就感(Schaufeli, 2002; 李永鑫,张阔, 2007)。本研究中没有考察心理资本和工作压力对工作投入这一积极层面的影响。

5 结论

本研究得到如下结论:(1)工作压力源和主观负荷对工作倦怠均有显著的正向预测作用,其中主观负荷对工作倦怠的预测力更高;(2)工作压力源和主观负荷与工作倦怠中情绪衰竭和消极疏离的相关较高,但与低成就感几乎没有相关性;(3)心理资本对工作倦怠及其各维度有显著的负向预测作用,并且在工作压力和工作倦怠之间起中介作用。

参考文献

- 曹静. (2005). 管理人员工作压力源与工作倦怠的关系及其影响因素研究. 上海:同济大学硕士论文.
- 李超平,时勘. (2003). 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响. 心理学报, 35(5), 677-684.
- 李永鑫,张阔. (2007). 工作倦怠研究的新趋势. 心理科学, 30(2), 478-481.
- 凌文轻,方俐洛,黄红,等. (2004). 工作压力探讨. 广州大学学报, 3(1), 76-79.
- 张阔,张赛,董颖红. (2010). 积极心理资本:测量及其与心理健康的关系. 心理与行为研究, 8(1), 58-64.
- 赵简,张西超. (2010). 工作压力与工作倦怠的关系:心理资本的调节作用. 河南师范大学学报(社会科学版), 38(3), 139-143.
- 仲理峰. (2007). 心理资本对员工的工作绩效、组织承诺及组织公民行为的影响. 心理学报, 39(2), 328-334.
- 柯江林,孙健敏,李永瑞. (2009). 心理资本:本土量表的开发及中西比较. 心理学报, 41(9), 875-888.

- 石林. (2003). 工作压力的研究现状与方向. 心理科学, 26(3), 494-497.
- 吴伟炯,刘毅,路红,谢雪贤. (2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. 心理学报, 44(10), 1349-1370.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Jensen, S. M. (2009). Psychological Capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48(5), 677-693.
- Avey, J. B., Luthans, F., & Youssef, S. M. (2010). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behaviors. *Journal of management*, 38(2), 430-452.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., et al. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337-421.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, (3), 5-25.
- Larson, M., & Luthans, F. (2006). Potential added value of psychological capital in predicting work attitudes. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13(1), 45-62.
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Peterson, S. J. (2010). The development and resulting performance impact of positive psychological capital. *Human Resource Development Quarterly* 21(1), 41-67.
- Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1(2), 249-271.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Moore, J. E. (2000). One road to turnover: An examination of work exhaustion in technology professionals. *MIS Quarterly*, 24(1), 141-175.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Hofman, D. A. (2011). Safety at work: a meta-analytic investigation of the link between job demands, job resources, burnout, engagement, and safety outcome. *Journal of applied Psychology*, 96(1), 71-94.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.

Job Stress and Job Burnout: The Path Model of Mediating Effect of Psychological Capital

Zhang Kuo¹, Lu Guangxin², Wang Jingxin²

(1 Department of Social Psychology, Nankai University, Tianjin 300071; 2 Academy of Psychology and Behavior, Tianjin Normal University, Center of Cooperative Innovation for Mental Health & Social Mentality, Tianjin 300074)

Abstract

To explore the relation between job stress and job burnout, particularly investigating the mediating effects of positive psychological capital, four scales for job stress, job burnout and psychological capital were performed and 227 employees in an enterprise in Tianjin took part in the investigation. We get the following findings: 1) Job stressors and subjective workload positively correlate with job burnout, especially with emotional exhaustion and cynicism but not with reduced personal accomplishment; 2) Psychological capital and its four elements negatively correlate with job burnout; 3) The result of SEM analysis indicates that psychological capital mediates the relation between job stress and job burnout, furthermore, 76 percent covariance of job burnout can be explained by job stress and psychological capital.

Key words job stress, job burnout, psychological capital, mediating effect.

(上接第 62 页)

A Latent Class Analysis of Adolescent Aggression Behaviours

Wu Peng¹, Liu Huashan^{2,3}, Xie Yajing³, Wang Hui³

(1 Faculty Of Education Hubei University, Wuhan 430062; 2 Key Laboratory of Adolescent Cyberpsychology and Behavior (CCNU) Ministry of Education, Wuhan 430079; 3 School of Psychology, Central China Normal University, Wuhan 430079)

Abstract

Adolescent aggression behavior has recently drawn attentions as a determinant of social and personality development. The researches adopted continuous variables can indicate the quantitative relationship or the change on the degree or the frequency of aggression. The current aggression research needs some conclusion from the perspective of categorical variable. Such study can show the pattern of aggression behavior. The latent class model can deal with the categorical variable. This study describes patterns of youth aggression profiles. 294 participants attend this longitudinal study. Aggression behaviors were assessed 4 times in a year. These participants fulfilled the self-report questionnaire measuring three forms of aggression. Through recoding the scores that participants answered, we get a set of dichotomous data which indicated the present of corresponding specific aggression behaviors or not. Latent class analysis was used to classify youth based on their aggression profiles. The results indicate that there are three aggression patterns in adolescence, high aggressive, low aggressive and mixture pattern, respectively. The high aggressive pattern indicated that there are common more frequent behaviors in three aggression forms. On the contrary, there are common less frequent behaviors in three aggression forms. The mixture pattern is a special one where there weren't consistent frequency in there aggression behavior.

Key words aggression, Latent Class Analysis, gender difference.