

A Study of Manager on the Relationship between Work Stress and Human Performance

A Study of Manager on the Relationship between Work Stress and Human Performance

管理人员的工作压力 与工作效率研究

► 舒晓兵 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS
武汉大学出版社

A Study of Manager on the Relationship between Work Stress and Human Performance

管理人员的工作压力 与工作效率研究

► 舒晓兵 著



WUHAN UNIVERSITY PRESS

武汉大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

管理人员的工作压力与工作效率研究/舒晓兵著. —武汉: 武汉大学出版社, 2007. 6

ISBN 978-7-307-06065-4

I. 管… II. 舒… III. ①企业管理—压抑(心理学)—研究—中国
②企业管理—领导效能—研究—中国 IV. F279.23

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 203153 号

责任编辑:唐 伟 陈 红

责任校对:王 建

版式设计:詹锦玲

出版发行: 武汉大学出版社 (430072 武昌 珞珈山)

(电子邮件: wdp4@whu.edu.cn 网址: www.wdp.com.cn)

印刷: 湖北金海印务公司

开本: 720×1000 1/16 印张: 12.375 字数: 177 千字 插页: 1

版次: 2007 年 6 月第 1 版 2007 年 6 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-307-06065-4/F · 1107 定价: 22.00 元

版权所有, 不得翻印; 凡购我社的图书, 如有缺页、倒页、脱页等质量问题, 请与当地图书销售部门联系调换。

本书的研究和出版得到教育部优秀青年基金项目、教育部人文社会科学规划项目的资助

作者简介

舒晓兵，男，1968 年出生，湖北罗田人，华中师范大学管理学院教授，硕士生导师，华中师范大学人力资源研究中心主任，人力资源管理专业学科带头人，湖北省人力资源学会副会长。主要研究人力资源开发与管理，家族企业管理，组织中的工作压力。先后在《管理世界》、《管理现代化》、《南开管理评论》、《The Journal of Grey System》等国内外重要期刊发表文章，被 ISTP、中国人民大学报刊复印资料《企业管理研究》检索的论文 40 多篇，出版学术著作 3 部，参与和主持过国家自然科学基金、国家社科基金、教育部优秀青年基金、劳动部“十五”规划项目、教育部人文社科“十一五”规划项目、湖北省人文社科规划项目等纵向课题以及企业管理咨询横向课题 30 多项，多项成果获得省部级奖励。

序

目前，中国社会正处在变迁的关键时期，社会结构的变化、利益分配的调整、信息急剧的膨胀、社会节奏的加快、各种思潮的冲击使人们的思想、观念、心理和行为发生了重大的变化。人们面临着传统观念的变革、价值体系坐标的选择、新生活方式的适应等问题。随着改革开放和市场经济的建立，中国开始并加速从农业社会向工业社会、从乡村社会向城市社会的深刻转型，工业化、现代化已经成为社会发展的时代主题。伴随工业化、信息化和城市化步伐的加速，工作压力正成为中国社会关注的焦点问题。一方面，工作压力与个人的生理、心理、行为有着密切的关系，直接影响着人们的身心健康和生活质量；另一方面，工作压力还与个人的工作业绩和企业的工作效率存在着紧密的关系。因此，工作压力管理正成为企业管理面临的一个迫切问题。长期以来，我国对工作压力问题的研究几乎是一片空白，这与我们只注重物质资源的作用，忽视了人作为资源的重要力量有关。我国企业用20年的时间走过了西方企业150年的历程，当前关注企业的工作压力问题具有较强的理论意义和现实意义。

舒晓兵同志在攻读博士学位期间，潜心研究了中国企业管理人员工作压力相关问题，并专注投入其中，长期的耕耘使他取得了可喜的成绩。这本书是作者数年来对工作压力潜心研究的结晶和研究成果的一个总结，也是目前国内第一部研究中国企业中的工作压力问题的专著。本书具有的显著特点和独到的创新之处是值得肯定的：其一，主题鲜明，独具特色。紧张的工作，沉重的负担开始成为现代人生活的真实写照，在这个被称为“压力的时代”，工作压力越来越对个人、组织和社会产生着深刻的影响。作者敏锐地捕捉到这一课题的意

义,紧紧围绕工作压力这一富有价值的主题,从理论分析和实证研究的角度对工作压力的理论依据、工作压力对工作效率的影响以及我国国有与民营企业管理人员工作压力的现实状况进行了系统深入分析和考察,并提出了建设性的工作压力管理策略。其二,方法科学,资料翔实。作者遵循了科学研究的一般程序和方法——“科学环”。研究的核心内容运用了归纳法和演绎法,第一部分以科学周详的实证研究方法对我国企业管理人员工作压力源进行了归纳,研究发现了我国国有与民营企业管理人员的工作压力源呈现出二维变异特征模式。第二部分进一步探讨了我国国有与民营企业管理人员的工作压力的现实状况,并发现前者的工作压力明显比后者低。同时,运用了演绎法,探讨了工作压力对工作效率的影响,发现国营企业管理人员工作压力比民营企业低,工作效率也比民营企业低。最后,作者得出了基于中国文化背景下工作压力的管理策略。值得特别肯定的是,作者在研究过程中,做了大量的文献阅读和实地调查,仅问卷就发了三轮,因此内容是充实的,书中的调查结论和压力管理策略是值得借鉴的。其三,思路开阔,勇于创新。关于工作压力的研究目前在国内几乎是空白,本研究属于开创性研究,所以书中的创新点是不言而喻的,特别是书中发现我国国有企业和私营企业管理人员的工作压力源的差异特征并进行的分析是深邃的,这一研究成果对我国企业的管理决策具有重要的参考作用。

作为作者攻读博士期间的导师,为本书的出版感到欣慰,在此之际,希望作者谦虚谨慎,再接再厉,锲而不舍,对我国企业中工作压力方面出现的新情况、新问题展开更多的理论和实证研究。随着我国经济和企业的不断发展,我也相信会有更多的有识之士关注和参与这一课题的研究。

特作此序!

华中科技大学管理学院教授、博士生导师

廖建桥

2007年9月

摘 要

20 世纪 70 年代末以来,随着改革开放和市场经济的建立,中国开始并加速从农业社会向工业社会、从乡村社会向城市社会的深刻转型,工业化、现代化已经成为社会发展的时代主题。伴随工业化、信息化和城市化步伐的加速,工作压力正成为中国社会关注的焦点问题。一方面,工作压力与个人的生理、心理、行为有着密切的关系,直接影响着人们的身心健康和生活质量;另一方面,工作压力还与个人的工作业绩和企业的工作效率存在着紧密的关系,因此,工作压力问题日益成为各学科研究的重要对象。统计资料显示,我国现有的在企业就业的人员中,国有企业为 8000 万人,民营企业为 9000 万人,外资企业为 1000 万人。从管理幅度来看,如果每 15 个人需要一个管理人员,那么,中国企业的管理人员超过 1200 万人。我们已经做过的调查研究结果显示,在我国上海、北京、武汉、深圳等城市企业管理人员工作压力分布是极不平衡的,在上海等沿海城市企业管理人员的工作压力比内陆城市大;而且,工作压力大小与工作效率呈现出一种正相关趋势,较高的工作压力带来的是高的工作绩效。因此,对我国企业管理人员工作压力的研究是值得理论界、企业界和政府决策者们的关注的。本书主要探讨了我国国有企业和民营企业管理人员工作压力源的结构性、工作压力与工作效率的关系以及如何对两类企业管理人员的工作压力进行有效的管理等问题。

本书主要对我国国有与民营企业管理人员的工作压力源、工作压力的后果以及工作压力管理三个方面进行研究。

首先交待了选题的背景、目的和意义,介绍了研究的总体构想、研究方法、拟解决的问题及创新点,并说明了本书的结构安排。对工

作压力研究的理论进行了综述,回顾了工作压力研究的有关定义、测量方法以及理论流派,在此基础上,确定本书对企业管理人员工作压力进行分析框架和思路,为后面的研究打下理论基础。介绍了工作压力与工作效率的三种主要理论:冲突理论、激励理论和互动理论;对这三种理论进行了阐述和评价,从而找到一个分析和评判企业管理人员工作压力及其相关变量的工具和方法,并在互动理论的支撑下进行分析研究。

其次,对企业管理人员工作压力源及其相关变量的关系进行了研究。第一,对企业管理人员工作压力源的结构和指标进行了分析。从研究中我们发现,这些工作压力源指标具有较强的解释力。而且,研究发现组织的结构与倾向、职业发展、工作条件和要求以及组织中的角色是目前我国企业管理人员的工作压力源,这一结论与经验事实是基本符合的。第二,对国有与民营企业管理人员的工作压力源进行了比较,运用描述性统计、因子分析法对数据进行处理,研究结果显示,国有企业管理人员最主要的工作压力源是组织结构与倾向,而民营企业管理人员最主要的工作压力则是职业发展。前者是因为国有企业僵化的管理体制制约了企业的发展,员工在这种体制下对自己的前景甚忧。后者是因为民营企业家族式经营,家族外的成员大都被排斥在管理层之外,使管理人员的上升空间受到了限制。第三,对国有与民营企业管理人员工作压力源与工作满意度进行了相关分析。运用多元回归分析法,根据因变量的类型,建立起相应的回归分析模型,以分析多个自变量对于一个因变量的作用。研究结果显示,影响国有企业管理人员工作满意度的工作压力源是“组织的结构与倾向”和“工作条件和要求”两个因素;而影响民营企业管理人员工作满意度的工作压力源是“职业发展”和“组织中的角色”。而其他的工作压力源对目前我国国有与民营企业管理人员不产生压力感。

再次,对企业管理人员工作压力与工作效率的影响进行了研究。第一,对国有与民营企业管理人员工作压力进行了比较及差异性分析。研究结果显示,民营企业管理人员的工作压力明显高于国有企业管理人员的工作压力。这一结论向我们揭示出这样的现实:国有企业

管理相当不规范、人浮于事、消极怠工的现象仍然很严重。而民营企业在管理上比国有企业规范和严厉,相对来说,管理人员的工作压力较大。第二,对两类企业管理人员的工作压力与工作效率的关系进行了比较分析,结果显示,两类企业管理人员的工作压力与工作效率呈现一种正相关关系,而且,民营企业管理人员工作压力对工作效率的影响值明显高于国有企业管理人员。研究发现,民营企业管理人员的工作压力相对于国有企业比较高,但也没有达到“最优值”,因此,在目前的状况下,为了提高管理人员的工作效率,两类企业完全有增加其工作压力的必要。

最后,对前面的结论进行了总结及讨论,并针对我国国有与民营企业管理人员工作压力的特点,提出了基于情景的工作压力管理策略。我们认为要对束缚管理人员个人发展的体制因素进行必要的改革,建立一个人与组织匹配的有效的合理机制。建立有效的激励机制,在满足管理人员基本需求的基础上,进一步提供个人发展机会。同时,实行严格的考评制度和定员定编制度,对人力资源进行科学合理的管理,消除人浮于事的状态,做到人尽其才,从而达到提高工作效率的目的。要积极营造一个良好的企业文化,在激发员工的创新能力的基础上,努力培育员工对企业的忠诚度和归属感。本书最后对全书进行了一个总结,并对今后的研究工作提出了建议。

关键词: 国有企业 民营企业 管理人员 工作压力源 工作压力 工作效率

Abstract

With reformation and open-door policy being carried out and market economy being built since the end of 1970's, China has hastened her transformation from agricultural society to industrial society, thus industrialization and modernization have become the main times topic in the process of social development. We should say work stress is the focus issue in our country due to the acceleration of its steps toward industrialization, information and city. On the one hand, work stress has close relation to individual physiology, psychology and behavior and could affect people's physical and mental health as well as the quality of their lives directly. On the other hand, work stress also has impact on individual achievements and work efficiency of the enterprise. So the problem of work stress turns to be an important research object for different disciplines. Statistics indicates that currently there are 80 million employees in state-owned enterprises, 90 million in private enterprises and 10 million in foreign-funded enterprises. So in the view of management range, if every 15 persons need 1 manager, then the number of managing staff in China exceeds 12 million. The result of our survey reveals that the distribution of managers' work stress is imbalanced in Shanghai, Beijing, Wuhan and Shenzhen, that is, the work stress of managing staff in cities along the seas such as Shanghai, is greater than those in inland cities; in addition, work stress has a trend of positive correlation to the work efficiency, in other words, the greater work stress is, the higher work performance is. In summary, it deserves the attention of scholars, enterprises and decision-makers in the government to the study

of work stress of managing staff in the enterprises in our country. This paper explored the structure of work stress sources and the relation between stress and efficiency of managing staff in both state-owned enterprises and private enterprises, and also studied how to manage their work stress effectively.

This dissertation mainly discusses three topics: the work stress sources, sequence of work stress and work stress management of both state-owned enterprises and private enterprises.

Firstly, the background, intention and meaning of the theme chosen are explained, the research construction, methods, problems to resolve and innovation points are proposed, and construction arrangement is also clarified. Then researches on work stress theories are summarized. On the base of reviewing the definition, measure methods and theory genres of work stress, the analysis form and structure of research on work stress of enterprise managers are clarified. Three main theories on the relation between work stress and human performance are introduced and commented, that is conflict theory, incentive theory and interaction theory, by which instrument and method for analysis and evaluation about work stress of managing staff are found, and our research is carried out in support of interaction theory.

Secondly, work stressors of managing staff and its relations with correlate variables are studied. From the analysis of structure and index of work stressors of enterprise managers it is found to be strongly explainable, further more, structure and climate of organization, career development, work condition and requirement and role in organization are the work stressors of managing staff in our country which is coincident with experiential fact. We compare the major sources of work stress experienced by managers in state-owned and private enterprises in China and descriptive statistics and factor analysis of survey data reveal that the greatest job stressors were attributed to organizational structure and climate in state-

owned enterprises but career development in private enterprises. The cause of the fact may be that the rigid managing system restricted the development of state-owned enterprise which makes the employee worry about their future. However, the familial managing style excludes those who are not family members from the managing staff which makes the ascending space of those employees limited. In addition, the relation between work stress and human performance of managers in both state-owned and private enterprises are also discussed. We use multi-regression method build corresponding regression model according to category of dependent-variables in order to analysis several independent-variables' effects on a dependent-variable. The result shows that the affecting work stressors of managers in state-owned enterprises are "the organization structure and climate" and "work condition and requirement", while affecting work stressors of managers in private enterprises are "career development" and "role in organization" and the rest work stressors have no effect on managers in both kinds of enterprises presently.

Thirdly, the relationships between work stress and work efficiency of managers are discussed. Discrepancy analysis reveals that the work stress of managers in private enterprises is significantly higher than managers in state-owned enterprises, from which we can see that the management of state-owned enterprises is not canonical, passive sabotage phenomenon maybe more serious, in contrast, management of private enterprises is canonical and strict, comparatively, and managers there have higher work stress. Comparison analysis reveals the positive correlation between work stress and work efficiency of managers in both kinds of enterprises, moreover, and the effect of work stress on work efficiency of private enterprise is significantly higher than state-owned enterprise. Despite the higher work stress of managers in private enterprise, it still doesn't achieve the best level. Thus it's necessary to improve the work stress level in both

enterprises in present to improve the work efficiency of managing staff in China.

Lastly, we summarized and discussed the conclusion that has mentioned before, and according to the characters of the state owned enterprise and private enterprise in our country , manage strategy put forward the scenario-based manage strategy of work stress. Firstly, it's necessary to reform the system that restrains the development of managers themselves, to set up an effective and reasonable system that matches individual and organization. Secondly, we should set up an effective inspiring system to offer more opportunities for individual development as well as satisfy the basic demand of managers. Thirdly, carrying out a rigorous checking system and the fixed number of persons system to manage the human resource management scientifically and reasonably so as to make sure that everyone devotes to the enterprise to achieve higher work efficiency. Lastly, it's important to create a favorable enterprise culture and to make the staff be faithful and attaching to the enterprise at the basic of inspiring their skills of innovation. Then this thesis draws the conclusion and gives the prospect of future research.

Key words: State-owned enterprise; Private enterprise; Managers; Work stressor; Work stress; Work performance

目 录

序	1
摘 要	1
Abstract	1
1 绪 论	1
1.1 选题的背景	1
1.2 选题目的与意义	4
1.3 研究的总体构想	6
1.4 研究方法	10
1.5 拟解决的问题及创新点	14
1.6 本书的结构安排	15
2 文献综述	19
2.1 工作压力研究:一个分析的框架	19
2.2 工作压力与工作效率理论研究述评	32
2.3 工作满意度研究	39
3 企业管理人员工作压力源及其相关变量的关系研究	50
3.1 研究设计	51
3.2 企业管理人员工作压力源的结构与指标研究	53
3.3 国有企业和民营企业管理人员工作压力源:一个比较	59
3.4 管理人员工作压力源与工作满意度的相关分析	68

4	企业管理人员工作压力与工作效率的影响研究	81
4.1	研究设计	81
4.2	国有企业与民营企业管理人员工作压力状态	83
4.3	国有企业与民营企业管理人员工作压力与 工作效率相关性分析	91
4.4	国有企业与民营企业管理人员工作压力倒 U 形模型: 一个检验	98
5	总结论与讨论	108
5.1	总结论	108
5.2	综合讨论	112
6	基于情景的工作压力的管理策略	122
6.1	建立人与组织高度匹配的机制,使组织与 个人得到良性发展	123
6.2	在满足管理人员基本需求的基础上,进一步 提供个人发展机会	127
6.3	完善考评制度,实行科学规范的人力资源管理	131
6.4	营造良好的企业文化,增强员工的忠诚度和归属感	136
6.5	树立正确的工作压力管理观念	139
7	总结与展望	142
7.1	全书的总结	142
7.2	展望及对今后工作的建议	145
	主要参考文献	147
	附录1 作者近年来主要研究成果	162
	附录2 调查研究问卷	165
	附录3 部分个案访谈资料	170
	后 记	182

1 绪 论

20 世纪 70 年代末以来,随着改革开放和市场经济体制的建立,中国开始并加速从农业社会向工业社会、从乡村社会向城市社会的深刻转型,工业化、现代化已经成为了社会发展的时代主题。伴随工业化、城市化步伐的加速,工作压力正成为中国社会关注的焦点问题之一。研究表明工作压力对人们的工作效率有着重要的影响作用,因此,对工作压力的关注具有重要的理论和现实意义。作为全书的开篇之论,本章主要对工作压力研究的背景、目的和意义进行阐述,并介绍本书的研究构想、研究方法的运用、拟解决的关键问题及创新点。

1.1 选题的背景

信息革命的兴起,科学技术的飞速发展,城市化的迅猛推进,人类社会已经由传统的农业社会、工业社会向现代化的信息社会过渡。信息时代的来临从根本上改变了人们的生活方式和工作方式,使人类社会的劳动形式发生了两方面根本性变革:一方面越来越多的人从土地里走出来,进入到以机器大生产为主要方式的工厂里工作;另一方面,知识型的员工群体迅速崛起,他们越来越成为社会的最主要劳动者。有关资料显示,在西方国家“体力员工”与“知识员工”之比经历了重大的变迁,在 20 世纪 70 年代、20 世纪 80 年代、20 世纪 90 年代两者之比分别是 9:1、6:4、3:7,预计到 2010 年,两者之比为 2:8。管理大师德鲁克说,“知识是今天唯一深远的资源,只要有知识,传统的生产要素——土地,劳动和资本自然会随之而来”,“如何提高知识员工的产量,是经理人员在 21 世纪面临的最大挑战”。