

企业高层管理人员职业紧张状况研究进展

高茜茜¹, 张巧耘¹, 余善法²

(1. 江苏省疾病预防控制中心职防所, 江苏 南京 210028; 2. 河南省职业病防治院, 河南 郑州 450052)

摘要: 企业高层管理人员属于高职业紧张人群, 职业紧张不但会对自己的身心健康产生影响, 还会对员工产生一定的影响, 甚至给企业带来巨大的损失。通过总结国内外企业管理者职业紧张的研究方法、职业紧张现状、流行病学特征、职业紧张的危害、职业紧张相关影响因素、职业紧张的评定方法以及相关的干预措施, 分析目前关于企业高层管理人员职业紧张研究存在的问题并提出改进建议, 为企业高层管理人员职业紧张的干预研究提供参考。

关键词: 企业高层管理者; 职业紧张; 健康

中图分类号: R135 文献标识码: A 文章编号: 1002-221X(2019)01-0041-03 DOI: 10.13631/j.cnki.zggyx.2019.01.010

Research progress on occupational stress of enterprise senior executives

GAO Qian-qian*, ZHANG Qiao-yun, YU Shan-fa

(* . Jiangsu Provincial Center for Disease Control and Prevention, Nanjing 210028, China)

Abstract: Enterprise senior executives belonged to high occupational stress crowd, which not only affected their own physical and mental health, but also might produce some adverse impact on employees, and even brought huge loss to enterprises. This paper will make a brief summarization on the research methods, current situation, epidemiological characteristics, hazards of occupational stress, related influencing factors, evaluation methods of occupational stress and related intervention measures of enterprise senior executives in recent years, and analyze current problems about occupational stress and put forward some suggestions, and thereby provided some reference for the intervention research in occupational stress of enterprise senior executives.

Key words: enterprise senior executives; occupational stress; health

职业紧张, 又称工作压力或职业应激, 是指个体所在工作岗位的要求与个人的能力、资源或需求不匹配时出现的生理和心理反应, 若持续存在, 可导致身心健康损害^[1]。随着传统的生物医学模式向生物—心理—社会的现代医学模式转变, 人们对职业紧张的关注度逐渐提高, WHO 称工作压力已成为“世界范围的流行病”。2013年《福布斯》中文版与诺亚(中国)在完成一项企业家调研问卷和深度访谈后, 联合发布《中国企业间幸福指数白皮书》, 提示近四成企业家承受了“很大的压力”。相关文献还显示, 企业高管的行为甚至直接影响到员工肌肉骨骼和心身疾病的患病率^[2]。因此企业管理人员尤其是高层管理人员的职业紧张状况, 不仅影响其本人, 同时还危及广大劳动者的身心健康。

1 企业高层管理人员职业紧张现状

企业高层管理人员涵括企业管理层中担任重要职务、负责企业经营管理、掌握企业重要信息的人员, 主要包括总经理、副总经理、财务负责人、上市企业董事会秘书和公司章程规定的其他人员。他们在企业活动中扮演着重要角色, 所发挥的作用对企业目标的走向和核心竞争力起着至关重要的作用, 因此存在能力要求高、人际关系复杂、工作负荷繁重、责任重大等特点。研究发现, 职业紧张是危害企业高层管理人员身心健康的重要危险因素之一, 对企业和社会可造成严重

经济损失^[3]。如英国报道, 全国约86%的管理人员受到职业紧张的影响, 每年约4 000万缺勤日和70亿英镑的损失皆源于职业紧张, 其中中、高层管理人员职业紧张问题最为突出^[4]。相比国外, 我国对于企业高层管理人员职业紧张的专题研究起步较晚, 尚缺乏全国性数据。目前研究涉及公路工程企业干部、工厂管理人员、护理管理者、企业人力资源管理人员、研究所管理人员、商场管理人员、企业EHS从业人员等^[5-8]。随着我国企业家及管理人员“轻生”事件的发生, 关于企业管理人员的职业紧张问题已经引起了社会关注。

2 企业高层管理人员职业紧张的危害与影响因素

2.1 职业紧张的危害

职业紧张可引起生理、心理以及行为上的改变。生理上可造成神经-内分泌系统、心血管系统以及免疫系统等一系列的影响^[9]。国内外研究表明, 职业紧张是血糖、血脂升高的一项不容忽视的危险因素, 是高血压和心脏结构改变的危险因素, 可以抑制免疫功能, 是影响免疫蛋白正常水平的危险因素之一。心理则表现在情感和认知能力方面, 使他们应对能力下降。个体方面的异常行为如逃避工作、酗酒、滥用药物、食欲不振、敌对等; 组织方面的异常可表现为旷工、缺勤、事故倾向和劳动能力低下等。职业紧张是危害劳动者身心健康的重要危险因素之一, 对企业和社会亦会造成严重经济损失。

企业管理者在企业中扮演着决策者和指挥者的角色, 职业倦怠不仅会影响管理者的身心健康, 还使管理者工作成就感降低, 对自己产生怀疑。同时倦怠的工作状态影响人际关系以及整个工作环境质量。由于人是相互影响的动物, 尤其

收稿日期: 2018-09-18

作者简介: 高茜茜(1988—), 女, 医师, 主要从事职业病防治及职业健康促进。

通信作者: 张巧耘, 硕士生导师, E-mail: qycdc@163.com。

是在心理方面,存在着很强的暗示作用,而且职业倦怠的传染性很强,不好的情绪很容易蔓延到整个组织中,所以如果对于职业倦怠的心理问题置之不理,很容易发展成为全企业的通病;同时还会使整个企业员工队伍的稳定和工作绩效的提高受到影响,给企业带来巨大的无可挽回的损失^[4,10]。

2.2 职业紧张的影响因素

国内外的相关研究显示,管理者比普通劳动者更容易产生职业紧张,与其较高的工作要求、更多的任务冲突、更强的责任感的需求以及所处的工作环境中组织结构和氛围、家庭与工作间的更多冲突等因素均有一定的关联^[2-8,10]。组织结构和氛围包括企业管理者的工作自主性、对中层管理者的人文关怀、工作强度、薪酬待遇等,也可以概括成个人与组织匹配度不合适、付出-回报失衡等。

性别因素被论证在影响职业紧张中占有重要的位置。专家认为女性管理层比男性更容易感到工作压力,可能与其复杂的社会、家庭角色扮演有一定关联。国内研究显示,女性管理者更容易产生职业紧张,一方面女性更容易对压力和紧张产生反应,另一方面也与女性在婚姻和生活中的角色扮演复杂程度有关,使得她们在家庭和工作间的冲突更多。在目前的社会层面,男性管理者在工作组织中的控制程度更大,参与重大决策的机会较女性更多,这也是国内研究阐述的性别是职业紧张方面差异的重要影响因素之一^[11]。

职业紧张是一种心理状态,自然离不开个体因素差异导致的影响。将不同心理控制源水平的管理人员的职业紧张程度对比发现,外控型强的人对于紧张因素的反应更加强烈^[12]。A型行为倾向的管理人员对紧张因素更为敏感^[7]。总体来讲,具有神经质倾向、精神质倾向和性格内向的个体特征者,情绪衰竭和人格解体倦怠度高,更容易受到职业紧张的不良影响。

众多研究表明^[4,11,12],职业紧张存在较多缓解因素。如管理者生活满意度的调查得分较高,会成为职业紧张的重要缓解因素。与一线劳动者相比,管理人员具有更多的应对策略,对于工作有更多的自主性;作为企业的管理人员,他们会得到更多的拥戴,拥有更多的社会支持,这些都可以适当地缓解职业紧张。

此外,国外相关研究还提示,以增加技能为目的的自我教育和习得,可能会增加心血管意外发生率和工作过载,导致职业紧张^[13]。因此,每位企业高层管理人员对个体能承受继续教育强度的把握非常重要。

3 企业高层管理人员职业紧张的评定方法

研究和控制职业紧张首先要判定是否产生职业紧张及其程度。目前,国外普遍采用调查问卷的形式收集高层管理人员的相关资料,同时还辅以电话随访等个体化方式采集信息。问卷内容除人口学基本信息外,还包括多项不同的量表用于评估被调查者的职业紧张情况以及因职业紧张所致的不良影响。运用的量表主要集中在付出-回报失衡(ERI)^[14]、个人与组织匹配问卷(P-Ofit)^[15]、职业紧张量表(OSI-R)等,其中Osipow(1981)研制的OSI-R被使用相对较多^[16]。该量

表包括3个分量表14个子项140个条目,主要包括职业任务(occupational role questionnaire, ORQ)、紧张反应(personal strain questionnaire, PSQ)和应对资源(personal strain questionnaire, PRQ)三大方面的内容,通过信度与效度的验证后该量表被认为在反映职业紧张和紧张反应方面较为理想。

由于我国对于职业紧张的起步较晚,现行的针对企业高层管理人员研究中的调查问卷和量表并未统一,多采用国外较为成熟的量表,在国内最常采用的亦为OSI-R。杨新伟等人采用OSI-R分别研制了中高层管理人员、一般管理人员职业紧张常模,并分别研制了常模样本粗分转换为T分表,制定出了中高层管理人员、一般管理人员个体、群体职业紧张判断标准,提出参考值范围^[16]。其次常用的量表为ERI量表,用于研究付出、回报以及超负荷与职业紧张之间的关系,经过信度和效度的验证显示ERI量表的信度和效度可靠。

4 企业高层管理人员职业紧张的干预方法

国外学者对企业管理者进行了干预研究,认为高度统一的目标是和谐工作环境的基础,管理者积极解决问题的态度、个性化的领导风格、和谐的人际关系可以缓解工作压力^[17]。消极接受职业紧张的状态无论对个人还是企业都是不利的。Michie研究发现^[18],职业紧张的预防和控制必须要从组织层面,采取积极有效的措施根除职业紧张产生的根源。所以职业紧张干预不仅需从管理人员自身心理干预出发,提高个体应对压力的技能,同时也要从企业大环境入手,为企业管理人员的工作提供职业支持和保证,促进企业管理人员心理健康。

虽然职业紧张的干预研究国内开展较少,但有学者提出观点,认为高工作控制的职业人群实施干预效果应该更好^[19],所以需要对企业高层管理人员的职业紧张更加关注,通过深入研究,在企业中广泛开展相应的干预措施,提高企业管理者职业紧张应对能力,为企业和管理者提供有针对性的心理健康帮助。

5 研究存在的不足和展望

目前国内外对于企业管理人员职业紧张的研究总体较为有限,存在的不足主要表现在:(1)研究对象局限,未反映出不同行业企业高层管理人员的职业紧张整体状况;(2)研究设计多为描述性横断面问卷调查,内容单一,缺乏队列研究、深度访谈及针对性干预;(3)我国职业紧张所用的问卷及量表,多由国外引进或稍加本土化后加以运用,尚未统一。

建议近期研究主要针对以下几方面入手:(1)整合相关资源,在全国统筹规划,分步骤开展不同行业企业高层管理人员职业紧张状况调查;(2)进行严谨的科学设计,开展队列研究,将问卷调查和深度访谈有机结合,进行针对性干预并评估效果;(3)开发制作信度与效度可靠、适用于中国人群、统一的标准化量表工具,便于各类研究的横向比较,使结论更具科学性。

企业管理人员职业紧张状况的改善,不但需要整个企业乃至社会的重视,更需要该领域学者的不断探索和创新,开

展综合干预措施,使企业管理人员的身心健康得到有效保障,保护社会重要人力资源。

参考文献:

- [1] GBZ/T 296—2017, 职业健康名词术语 [S].
- [2] Montano D. Supervisor behaviour and its associations with employees' health in Europe [J]. *International Archives of Occupational & Environmental Health*, 2016, 89 (2): 289-298.
- [3] Kalinna SA, Yushkova OI. The effect of social-psychological factors on the development of occupational stress [J]. *Fiziol Cheloveka*, 2015, 41 (4): 44-52.
- [4] Nyberg A, Leineweber C, Hanson LM. Gender differences in psychosocial work factors, work-personal life interface, and well-being among Swedish managers and non-managers [J]. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2015, 88 (8): 1149-1164.
- [5] 姜兆权, 张会君. 护理人员心理授权、角色压力源与职业倦怠的关系 [J]. *中华行为医学与脑科学杂志*, 2016, 25 (3): 267-270.
- [6] 于斯文. 国有企业中层管理者工作压力与管理策略研究 [D]. 中国地质大学 (北京), 2016.
- [7] 申洋, 蒋莹, 娜荷芽, 等. 中国四城市部分职业人群职业紧张及影响因素分析 [J]. *中国公共卫生*, 2018, 34 (2): 199-203.
- [8] 吴怡娴. 新疆高校实验技术人员的职业紧张、工作倦怠对工作满意度影响的研究 [D]. 新疆医科大学, 2016.
- [9] 高晓燕, 刘继文. 职业紧张与职业人群健康研究进展 [J]. *新疆医科大学学报*, 2016 (4): 405-407, 410.
- [10] 欧阳艳玲. 民营企业中层管理人员薪酬满意度与职业倦怠关系研究 [D]. 赣南师范学院, 2015.

(上接第 23 页)

参考文献:

- [1] Gibbs DF, Shanley TE, Warner RL, *et al.* Role of matrix metalloproteinase in models of macrophage-dependent acute lung injury. Evidence for alveolar macrophage as source of proteases [J]. *Am J Respir Cell Mol Biol*, 1999, 20 (6): 1145-1154.
- [2] 赵健, 李伟, 姚定康. 法尼醇 X 受体在原发性胆汁性胆管炎治疗中的作用 [J]. *胃肠病学*, 2017, 22 (2): 109-111.
- [3] Gorowiec MR, Borthwick LA, Parker SM, *et al.* Free radical generation induces epithelial-to-mesenchymal transition in lung epithelium via a TGF- β 1-dependent mechanism [J]. *Free Radic Biol Med*, 2013, 52 (6): 1024-1032.
- [4] Jiang D, Jiang Z, Han F, *et al.* HGF suppresses the production of collagen type III and α -SMA induced by TGF- β 1 in healing fibroblasts [J]. *Eur J Appl Physiol*, 2008, 103 (5): 489-493.
- [5] Zhang S, Wang J, Liu Q, *et al.* Farnesoid X receptor agonist WAY-362450 attenuates liver inflammation and fibrosis in murine model of non-alcoholic steatohepatitis [J]. *J Hepatol*, 2009, 51 (2): 380-388.
- [6] 肖漪, 彭子荷, 孙悦, 等. 依达拉奉对矽肺大鼠的干预治疗作用研究 [J]. *中国现代医学杂志*, 2018, 28 (15): 7-11.
- [7] 李俸敏, 王火, 曹波, 等. 雾化吸入甘草酸减轻博来霉素所致小

- [11] 唐立华, 林益强, 王援越, 等. 上海某中心城区社区女性干部心理健康现状调查 [J]. *健康教育与健康促进*, 2017, 12 (5): 417-419.
- [12] 彦廷鹤. 工作心理控制源对工作绩效的影响: 情绪与职业延迟满足的中介作用 [D]. 哈尔滨师范大学, 2017.
- [13] Mortensen J, Dich N, Lange T, *et al.* Job strain and informal caregiving as predictors of long-term sickness absence: A longitudinal multi-cohort study [J]. *Scand J Work Environ Health*, 2017, 43 (1): 5-14.
- [14] 李秀央, 郭永松, 张扬. 付出-获得不平衡量表中文版的信度和效度 [J]. *中华流行病学杂志*, 2006, 27 (1): 25-28.
- [15] Waszkowska M, Jacukowicz A, Drabek M, *et al.* Effort-reward balance as a mediator of the relationship between supplementary person-organization fit and perceived stress among middle-level managers. [J]. *International Journal of Occupational Medicine & Environmental Health*, 2017, 30 (2): 305-312.
- [16] 李健, 兰亚佳, 王治明, 等. 职业紧张量表 (OSI-R) 信度与效度验证 [J]. *中华劳动卫生职业病杂志*, 2001, 19 (3): 190-193.
- [17] Umanodan R, Shimazu A, Minami M, *et al.* Effects of computer-based stress management training on psychological well-being and work performance in Japanese employees: A cluster randomized controlled trial [J]. *Industrial Health*, 2014, 52 (6): 480-491.
- [18] Michie S. Causes and management of stress at work [J]. *Occup Environ Med*, 2002, 59 (1): 67-72.
- [19] 华钰洁, 戴俊明. 国外工作场所职业应激干预研究的文献分析 [J]. *中华劳动卫生职业病杂志*, 2015, 33 (10): 759-764.

鼠肺纤维化的机制研究 [J]. *中国现代医学杂志*, 2018, 28 (13): 1-8.

- [8] 高云星, 蒋莉莉, 张倩, 等. 吴茱萸次碱通过抑制 Notch1/eIF3a 信号通路保护博来霉素诱导的大鼠肺纤维化 [J]. *中国中药杂志*, 2018, 5 (5): 1-11.
- [9] Chapman HA. Epithelial-mesenchymal interactions in pulmonary fibrosis [J]. *Annu Rev Physiol*, 2011, 73: 413-435.
- [10] Han Y, Shen P, Chang W. Involvement of epithelial-to-mesenchymal transition and associated transforming growth factor- β /Smad signaling in paraquat-induced pulmonary fibrosis [J]. *Mol Med Rep*, 2015, 12 (6): 7979-7984.
- [11] Tatler AL, Jenkins G. Tgf-beta activation and lung fibrosis [J]. *Proceedings of the American Thoracic Society*, 2012 (9): 130-136.
- [12] Massague J, Chen YG. Controlling TGF- β signaling [J]. *Genes & Development*, 2000, 14 (3): 627-644.
- [13] Ashcroft GS, Yang X, Glick AB, *et al.* Mice lacking Smad3 show accelerated wound healing and an impaired local inflammatory response [J]. *Nat Cell-Bio*, 1999, 1 (5): 260-266.
- [14] 张乙, 刘燕, 李颖, 等. Ac-SDKP 调节 CREB, Smad 信号抑制矽肺纤维化的作用 [J]. *实用医学杂志*, 2017, 46 (21): 3539-3542.