

# 我国民营企业员工工作压力和组织承诺 相关关系实证研究

颜爱民, 宣娜娜, 田 团

(中南大学 商学院, 湖南 长沙 410083)

**摘 要:** 工作压力是影响员工组织承诺进而影响工作行为的一项重要因素。紧张的工作活动, 沉重的工作负担, 往往会在不同程度上影响到员工的组织承诺, 进而影响组织效能。因此, 对于现代组织而言, 应该弄清楚各种压力源对组织承诺的影响程度, 做到有针对性地采取策略来降低员工的工作压力水平。以此为出发点, 通过实证研究调查民营企业员工的工作压力与工作态度之间的相关关系, 从而依据研究结论, 提出了压力管理的相应建议对策。

**关键词:** 民营企业; 工作压力; 组织承诺

中图分类号: C931

文献标志码: A

文章编号: 1673-9833(2009)06-0065-04

## An Empirical Study of the Relationship between Job Stress and Organizational Commitment for Private Enterprise Employees

Yan Aimin, Xuan Nana, Tian Tuan

(School of Business, Central South University, Changsha 410083, China)

**Abstract:** The job stress is considered as an important factor to affect the employee's commitment which closely links to their behavior. Intensive work, to some extent, affects the organizational commitment to employees, thereby affecting the organizational effectiveness. The modern organization should make clear the sources of stress and their impact on organizational commitment so as to adopt the targeted strategy to reduce the level of job stress. From this starting point, explores the correlation between job stress and organizational commitment by an empirical study on the employees in private enterprises. Based on research findings, puts forward the corresponding recommendations on stress management.

**Keywords:** private enterprises; job stress; organizational commitment

随着我国经济社会进入激烈的完全市场竞争阶段, 民营企业员工的工作压力已成为当前管理中的一项重要研究课题。如何更好地发挥民营企业员工的主观能动性, 已成为以企业为代表的各种组织必须经受的考验。员工的组织承诺正是衡量其工作能

动性的一个基本指标, 加强对员工工作压力与组织承诺的研究, 对参与国际竞争, 有效地利用人力资源, 充分发挥人的潜力以及提高人的工作生活质量、企业的生产效率及其竞争力有着重大的理论和现实意义。

收稿日期: 2009-10-15

基金项目: 国家自然科学基金资助项目(70772042), 教育部人文社会科学研究基金资助项目(07JA630047)

作者简介: 颜爱民(1963-), 男, 湖南邵阳人, 中南大学教授, 主要从事组织行为, 人力资源管理方面的研究,

E-mail: e-trust@263.net;

宣娜娜(1985-), 女, 安徽六安人, 中南大学硕士研究生, 主要研究方向为组织行为管理。

## 1 相关文献综述

目前,对组织承诺与工作压力之间的关系研究较少,但是,组织承诺与工作压力之间的关系作为工作压力与绩效之间的缓冲变量已逐步得到研究者的重视。基里亚库和萨特克里夫(Kyriacou&Sutcliffe, 1978)<sup>[1]</sup>的研究发现,工作压力是教师想要离开教职工作的重要因素之一;台湾研究者陈瑞惠(2002)<sup>[2]</sup>在对台湾私立高中教师工作压力与组织承诺的研究中发现,私立高中教师工作压力与组织承诺有显著负相关,即工作压力越大,其组织承诺越低;刘勇陟(2005)<sup>[3]</sup>在对深圳水务集团员工工作压力、工作满意度和组织承诺关系的研究中发现,员工工作压力越大,其组织承诺就越低,其中职业发展压力、人际压力与组织承诺之间具有显著负相关,工作本身压力对组织承诺的预测力最强;汪京(2006)<sup>[4]</sup>的研究也发现,在组织承诺与工作压力5个维度的相关关系中,组织承诺职业发展及工作可控性也有着较高的负相关性。将组织承诺引入工作压力研究模型中将会对个体差异在工作压力中的影响有更深入的认识。不少文献也间接提到了工作压力与组织承诺的关系<sup>[5]</sup>,如颜爱民(2007)<sup>[6]</sup>在工作压力与工作满意度关系研究中发现,工作压力过大,往往会导致人事流动率高、员工跳槽率高等。

从上述的研究结果中可以发现,工作压力与组织承诺的关系是呈现负相关的,组织成员所感觉的工作压力越大,则其组织承诺越低,对组织的认同与投入的程度越低,离开组织的愿望越强烈。基于上述理论,本文提出下列研究假设:

假设1)员工的整体工作压力与组织承诺整体之间具有显著的相关性;

假设2)工作压力各维度与整体组织承诺之间具有显著的相关性;

假设3)员工的工作压力对整体组织承诺具有预测力;

假设4)工作压力各维度对整体组织承诺具有预测力。

## 2 研究方案设计

### 2.1 量表设计

为确保量表的信度与效度水平,本研究查阅了大量文献,以国际上通用的工作压力与组织承诺量表为基础,形成了初步量表,并结合我国民营企业实际情况对初始量表的语义及格式进行了必要修改。

工作压力问卷在充分参考了Spielberger和Vagg(1999)<sup>[7]</sup>设计的JSS(Job Stress Survey)工作压力调查、Cooper,Sloan和Williams(1988)<sup>[8]</sup>设计的OSI(Occupational Stress Indicator)工作压力测量指标体系、

个体角色认知量表、工作应激个人测量表、以及国内的相关研究,主要从以下几个方面测量民营企业员工的工作压力:工作本身的压力、工作角色压力、人际关系压力、事业发展压力、组织因素、个人因素、工作家庭分界面等,共计27个题目,均为正向题。

组织承诺问卷采用经梅耶和艾伦修正了的莫德、斯特思和帕特于1979年发展出的组织承诺量表(Organization Commitment Question,OCQ),经国内外研究检验信度效度良好。在问卷中将组织承诺分为感情承诺、持续承诺、规范承诺<sup>[9-10]</sup>。

2种问卷计分方式都采用“Likert五点尺度法”,依据“非常不同意”“比较不同意”“一般”,“比较同意”、“非常同意”的顺序,分别给予1、2、3、4、5分,得分越高表示员工的组织承诺程度越大。

初始量表形成后,再从2家企业随机抽取50名员工作为预试对象,通过对回收的数据进行信度和效度检验,剔除一些信度与效度不高的题项,同时充分征求被试者对量表各方面的修改建议,最终形成本研究正式采用的量表。

### 2.2 研究对象及取样

本次研究选取了湖南省7家民营企业及江西、山东、深圳各1家民营企业的员工作为研究对象。问卷以书面版/网络电子版方式发放,共计发放问卷330份,回收307份,扣除18份无效问卷,有效问卷为289份,有效回收率为87.6%。

## 3 实证分析

### 3.1 工作压力量表因子分析

本研究运用SPSS13.0统计分析软件,就工作压力量表的27个项目进行了因子分析,KMO检验和Bartlett球度检验结果显示:KMO值为0.754,说明数据偏相关性较弱,而且Bartlett球度检验结果拒绝了相关系数为单位矩阵的原假设( $Sig.=0.000$ ),说明适合作因子分析,从而总结分析出引发工作压力的主要压力类型,得到了比较清晰的七因子(维度)结构,七因子(维度)的累积贡献率达到75.358%,结果见表1。

### 3.2 组织承诺量表的因子分析

研究运用SPSS13.0统计分析软件就组织承诺量表的18个项目进行因子分析,KMO值为0.912,Bartlett球度检验结果也拒绝了相关系数为单位矩阵的原假设( $Sig.=0.000$ ),说明适合作因子分析。分析得到了清晰的三因子(维度)结构,三因子累计贡献率达到了70.742%,结果见表2。

从表2中因子负荷值的结果可以看出,3个因子的分类与之前的构思大体上相一致,虽然项目3进入 $F_2$ 因子、项目11进入 $F_3$ 因子,但总体上和原来的构思一致,况且两者因子负荷量比较接近,所以这2个项目

仍采用原构思。

### 3.3 整体工作压力与整体组织承诺相关关系分析

如表3所示, 整体工作压力与整体组织承诺的关系系数为-0.495, 显著性概率P值为0.000, 小于0.01,

可见整体工作压力与整体组织承诺之间存在显著负相关, 即当整体工作压力增大时, 整体组织承诺度逐渐下降; 当整体工作压力减小时, 整体组织承诺逐渐上升。假设1得到支持。

**表1 工作压力的因子分析结果**  
**Table 1 Factor analysis of job stress**

因子	项目内容	因 子						
		$M_1$	$M_2$	$M_3$	$M_4$	$M_5$	$M_6$	$M_7$
$M_1$	1.工作任务数量过大	0.783						
	2.工作任务复杂性程度较高	0.650						
	3.经常需要加班或倒班	0.659						
	4.经常在紧迫的时间内完成任务	0.652			0.655			
	5.工作考核标准较高	0.679						
$M_2$	6.不太清楚自己的工作职责		0.655					
	7.不清楚领导是否满意我的工作		0.491					
	8.没有明确的工作计划和目标		0.511					
	9.同时从两个或多个人那儿接到相互冲突的工作要求		0.629			0.631		
$M_3$	10.与同事相处有摩擦或不太愉快			0.565				
	11.工作上不能得到同事的支持			0.572				
	12.领导不太容易相处			0.679				
	13.部门间关系较为冷淡			0.553				
$M_4$	14.不清楚公司远景或发展方向				0.623			
	15.晋升竞争激烈, 晋升困难				0.721			
	16.工作中很难学到新的知识技能				0.678			
	17.工作缺乏稳定感和安全感				0.638			
	18.目前的工作不是我理想的职业				0.749			
$M_5$	19.组织政策缺乏公平					0.665		
	20.领导权力较为集中					0.612		
	21.很少参与企业决策活动					0.513		
$M_6$	22.文化素质偏低带来的压力						0.673	
	23.工作与个人生活存在冲突						0.690	
	24.身体状况不能满足工作需要						0.507	
$M_7$	25.不得不带工作回家做							0.719
	26.工作性质使我失去了很多与家人、朋友相聚的机会							0.453
	27.我的工作得不到家人的理解							0.628

**表2 组织承诺的因子分析结果**  
**Table 2 Factor analysis of organizational commitment**

因子	项目内容	因子		因子	项目内容	因子	
		$F_1$	$F_2$			$F_2$	$F_3$
$F_1$	15.如果我所在的单位被别人贬低, 我会感觉不好	0.873		$F_2$	4.即使工作条件变差些, 我仍然愿意留在本单位	0.561	
	5.我以身为本公司的一员而感到光荣	0.860			11.即使有更好的工作机会, 我不会考虑离开本单位	0.493	
	7.我很乐意在本单位一直工作到退休	0.797			14.如果现在离开公司, 我会感到愧疚	0.467	0.501
	12.我觉得我对本公司有深厚的感情	0.793		$F_3$	18.由于已经付出很多心力, 不会考虑离开本单位		0.769
	1.我对单位有很强的归属感	0.757			13.我觉得继续留在本单位服务会有好的前途		0.729
$F_2$	3.单位对我个人成长与发展意义重大	0.681	0.688	8.如果现在离开公司, 面临的工作机会会比较少		0.684	
	2.我觉得我有责任为单位工作全心投入		0.702	10.在我可能选择的所有单位中, 本单位是理想的			
	9.我觉得我有责任为本公司卖力工作		0.663	6.如果离开现在的公司, 生活将受到很大影响			
	17.我认为我对单位有义务		0.563	16.就目前各项环境制度条件, 愿意继续在本单位			

**表3 整体工作压力与整体组织承诺相关分析表**  
Table 3 Analysis of correlation between job stress and organizational commitment

项 目	整体工作压力	整体组织承诺
整体工作压力	1	-0.495** 0.000
整体组织承诺	-0.495** 0.000	1

注：\*\*在显著水平 0.01 时（双尾），相关显著。

### 3.4 工作压力各维度与整体组织承诺的相关分析

如表 4 所示，将工作压力的 7 个维度分别与组织承诺进行相关分析，结果表明工作本身的压力、工作角色压力、人际关系压力、事业发展压力、组织因素和工作家庭分界面与整体组织承诺均呈显著负相关，说明这 6 个构面的压力越大，整体满意度越低。而个人因素与整体组织承诺呈负相关关系，但相关性不强，说明个人因素构面的压力大小对整体组织承诺的影响不显著。因此，假设 2 大部分得到支持。

**表4 工作压力各维度与整体组织承诺相关分析表**  
Table 4 Analysis of correlation between dimensions of job stress and organizational commitment

工作压力维度	整体组织承诺	工作压力维度	整体组织承诺
工作本身压力	-0.305**	组织因素	-0.475**
工作角色压力	-0.368**	个人因素	-0.097
人际关系压力	-0.552**	工作家庭分界面	-0.291*
事业发展压力	-0.410**		

注：\*\*在显著水平 0.01 时（双尾），相关显著；

\*在显著水平 0.05 时（双尾），相关显著。

### 3.5 整体工作压力对整体组织承诺的回归分析

在相关分析基础上，本研究采用回归分析来检验各变量之间是否存在因果关系。以整体工作压力为自变量，整体组织承诺为因变量，进行一元线性回归分析，所得结果如表 5 所示。

**表5 回归分析结果**  
Table 5 The results of regression analysis

变 量	标准化系数	标准化回归系数	
		T	显著性
(常数项)		17.453	0.000
整体工作压力	-0.395	-2.651	0.014
$R/R^2$ 调整后的 $R^2$		0.395/0.156/0.153	
F/显著性		28.915/0000	
整体组织承诺 = -0.395 × 工作压力			

因此，假设 3 即员工的工作压力对整体组织承诺具有预测力成立。

### 3.6 工作压力各维度对整体组织承诺的回归分析

为进一步揭示工作压力和组织承诺之间的因果关系，以工作压力的各个维度为自变量，以整体组织承诺为因变量，采用逐步进入法进行回归分析，结果如

6 所示。

**表6 逐步回归分析结果**  
Table 6 The results of stepwise regression analysis

变量名称	标准化系数	标准化回归系数		共线性统计指标	
		T	显著性	容忍度	膨胀因子
常数项	-0.213	17.453	0.000		
人际关系压力	-0.204	-2.651	0.014	0.819	1.421
事业发展压力	-0.201	-2.298	0.002	0.751	1.242
组织因素		-2.163	0.021	0.794	1.106
$R/R^2$ 调整后的 $R^2$				0.769/0.591/0.564	
Dubin-Watson 值				2.103	

根据回归系数可得逐步回归模型：

$$\text{整体组织承诺} = -0.213 \times \text{人际关系压力} - 0.204 \times \text{事业发展压力} - 0.201 \times \text{组织因素}$$

模型中回归系数水平均小于 0.05，说明变量之间的线性相关关系显著，建立的标准回归方程是有效的。由此可见，工作压力的部分维度对整体组织承诺是有一定预测作用的。假设 4，即工作压力各维度对整体组织承诺具有预测力，部分得到了支持。

## 4 研究讨论

整体工作压力与整体组织承诺之间存在显著的负相关关系 ( $r = -0.495$ ,  $p = 0.000$ )，这表明工作压力对员工组织承诺具有反向影响，也就是说当工作压力增大时，组织承诺度逐渐下降；当工作压力减小时，组织承诺逐渐上升。

在七类工作压力中，人际关系压力、组织因素、事业发展压力、工作角色压力、工作本身压力和工作家庭分界面与整体组织承诺之间存在着显著的负相关关系，其中人际关系压力和组织因素对组织承诺的反向影响较大，是导致员工组织承诺较低的重要原因。

整体工作压力对组织承诺具有良好的预测作用，在工作压力各维度中，人际关系压力、事业发展压力和组织因素对整体组织承诺具有预测力，且均为反向作用。因此，在实践应用中，企业可以重点从这 3 个方面来减轻员工的工作压力，以有效提升员工的组织承诺。

## 5 结语

本研究虽然初步探讨了民营企业员工工作压力和组织承诺之间的关系，但在调节变量的发掘上还有较多工作要做，如工作满意度、个性特质等心理因素都可能会对两者的关系产生调节作用。此外，样本的地域局限也会影响到结果的应用价值，未来应进一步扩大样本范围和样本量，以探究区域因素对工作压力和组织承诺之间关系的影响。

(下转第 93 页)