

息权。首先,用人单位应树立合理的人才开发观念,重视人力资源的可持续发展,合理制定员工的工作时间、工作量,落实带薪休假制度。其次,营造良好的工作环境,建立公平、公正的绩效考核标准,不以工作时间的长短作为提薪升职的要件。最后,人力资源部门应切实转变传统的人事管理职责,在制定有关政策规定时,更多地考虑员工的利益,使员工有更多的自主权,同时注重丰富员工的工作和生活,做到劳逸结合,缓解工作压力。

第四,劳动者自身应处理好工作—生活平衡。劳动者自身应科学合理地处理好工作学习与生活的关系,尽量使之保持规律性。同时尽量避免紧张的连续性工作,高强度的工作后一定要通过适当的休息方式来缓解疲劳。作为一名劳动者,还需要经常性地加强心理调试,以释放工作压力和疲劳,做到工作—生活平衡。

参考文献:

- [1] 唐和平. 过劳使他们走上不归路 [J]. 劳动保护, 2001, (1).
- [2] 吴日明. 疲劳积累成过劳 [N]. 健康报, 2001-03-16 (4).
- [3] 汤啸天. “过劳”现象与公民维权 [J]. 检察风云, 2006, (20).
- [4] 黄河. 从劳动时间论员工“过劳”现象及其防止 [J]. 中国人力资源开发, 2010, (9).
- [5] 王秀云. “过劳死”问题现状及成因研究 [J]. 中国城市经济, 2006, (2).
- [6] 寇建民, 马文海, 苏静. 对知识分子亚健康状态的调查研究 [J]. 北京体育大学学报, 2007, (1).
- [7] 王艾青. 过度劳动及其就业挤出效应分析 [J]. 华东理工大学学报(社会科学版), 2006, (4).
- [8] 申辛旺. “过劳死”背后的社会生态 [J]. 中国社会导刊, 2006, (23).
- [9] 同 [5].
- [10] 杨河清, 王丹. 北京商务中心区知识工作者过劳状况——现状与对策 [J]. 经济与管理研究, 2011, (10).

企业员工“过劳”现状及其影响因素的研究 ——基于“推—拉”模型的分析

孟续铎 中国劳动保障科学研究院助理研究员

王 欣 首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生

进入 21 世纪以来,随着经济和社会的不断发展,生活节奏越来越快,尤其是在大城市、特大城市工作的人们更加感受到来自工作、家庭、社会等多方面的压力。为了不被企业淘汰或是追求自我实现,员工过度劳动,长期处于疲劳状态,却不能及时得到缓解,使得“过劳”程度逐渐严重,容易引起其他并发症而最终导致过劳死。而且值得注意的是,企业员工死于心猝死和脑猝死的国内相关报道越来越多。因此,对于“过劳”而引发的劳动问题的研究更符合当今社会与现实的需要。

一、企业员工“过劳”现状分析

1. 抽样情况

中国适度劳动研究中心通过实证调研,从企业员工职场行为与“过劳”的角度进行研究,采用

方便抽样的原则，在全国范围进行抽样调查。样本覆盖全国 22 个省、直辖市、自治区（内蒙古、黑龙江、福建、贵州、云南、西藏、甘肃、青海、宁夏 9 个地区未进行抽样）。本次调查共覆盖 18 个一级分类行业（未涉及卫生和社会工作、国际组织），覆盖率为 90.0%，涉及 53 个二级分类行业，占二级分类行业总数的 55.21%；覆盖 8 类职业中的 6 大类及 25 个中类。共发放问卷 1500 份，回收 1359 份，回收率 90.6%，其中有效问卷 1176 份，有效率 86.5%。通过 α 系数法对该问卷进行内部一致性信度检验，所有题目 Cronbach's α 系数为 0.729，说明该问卷的信度较高。在研究文献和请教专家的基础上，认为此两项内容具有良好的内容效度。通过因子分析得到，KMO 统计量为 0.782，巴特利特球度检验近似卡方值为 6560.736，且都在 0.001 的水平上具有统计学意义，说明该问卷都具有良好的结构效度。

2. 主要调研工具

本研究的主要调研工具为工作疲劳蓄积度量表。借鉴日本厚生劳动省发布的《劳动者的疲劳积蓄度自我诊断调查表》（以下简称自测表），该量表分为自觉症状的评价（包括 13 道题目，主要测量劳动者对疲劳的主观感觉），以及工作状况的评价（包括 7 道题目，主要测量劳动者对工作状况的感觉）两部分。通过计算得出劳动者疲劳积蓄度总分，该分值在 0~7 分之间，并且该量表认为 1 分为疲劳积蓄可能性的转折点，即 0~1 分表示没有疲劳积蓄的可能性，2~7 分表示存在疲劳积蓄的可能性^[1]。本研究未直接采用疲劳积蓄度的总分来判断过度劳动程度，这是由于 0~7 分等距间隔分数仅有 1 分，很难区分相邻两个分数所反映的疲劳积蓄实际差异的大小。由于已有日本学者及国内学者对该量表最后的总分进行了严格地划分，并用该量表测得的疲劳积蓄度的结果来表示“过劳”程度^[2]。因此，本研究也将 0~7 分划分成四个分数区间，即 0~1 分表示“过劳”，2~3 分表示轻度“过劳”，4~5 分表示中度“过劳”，6~7 分表示重度“过劳”，划分方法与国内外学者的研究一致。笔者认为，通过将总分划分为四个分数区间来反映“过劳”是严谨、合理的。将这四个分数段分别进行赋值，1=没有“过劳”、2=轻度“过劳”、3=中度“过劳”、4=重度“过劳”，数值越高表示企业员工“过劳”程度越严重，该变量为顺序变量。

二、企业员工“过劳”的状况分析

1. 企业员工“过劳”的总体状况分析

由日本厚生劳动省发布的自测表计算出企业员工“过劳”状况，总分 0~7 分，0 分有 330 人，占 28.1%，1 分有 156 人，占 13.3%，2 分有 170 人，占 14.5%，3 分有 108 人，占 9.2%，4 分有 166 人，占 14.1%，5 分有 91 人，占 7.7%，6 分有 71 人，占 6.0%，得分均值为 2.51 ± 2.60 分，中位数为 2 分，说明从总体上看企业员工“过劳”程度较低。其中，没有“过劳”的人员数为 486 人，占 41.3%，轻度“过劳”的人员数为 278 人，占 23.6%，中度“过劳”的人员数为 257 人，占 21.9%，重度“过劳”的人员数为 155 人，占 13.2%。人员较为集中地分布在没有“过劳”的区域，但轻度和中度“过劳”人员所占比例均超过 20%，轻度“过劳”和重度“过劳”人员之和所占比例为 45.5%，而总体来看“过劳”人员比例已达到 58.7%，接近 $2/3$ 的企业员工存在“过劳”现象，且主要为轻、中度“过劳”。

2. 人口统计特征下的企业员工“过劳”状况分析

(1) 从企业员工性别角度来看，男性“过劳”总分均值为 2.80，女性为 2.21，两个独立样本 T 检验结果 t 值 = 4.51，企业男性员工与女性员工在“过劳”程度上呈显著差异 ($P < 0.001$)，男性分

数均值明显高于女性。男性没有“过劳”的人员组内所占百分比为36.4%，而女性该比例为46.5%，明显高于男性，而处在中度、重度“过劳”的男性员工组内百分比为40.4%，而女性该比例仅为29.5%，明显低于男性。所以呈现出男性中、重度“过劳”所占比例明显高于女性的现象。

(2) 从企业员工年龄分布情况来看，企业员工平均年龄为 28.82 ± 5.59 岁，中位数为28岁，其中25岁及以下人员占30.3%，26~35岁人员占60.0%，36~45岁人员占7.3%，46~55岁人员占2.3%，本次抽样没有涉及55岁以上人员。方差分析结果 F 值=3.898，不同年龄段的员工“过劳”程度呈显著差异($P=0.009$)，表现为25岁及以下人员“过劳”程度较低，且没有“过劳”的人数较多；26~45岁人员“过劳”程度明显高于其他年龄段人员，且轻、重度比例明显高于其他人员，46~55岁人员“过劳”程度介于中间位置，主要集中在没有“过劳”和中度“过劳”两个区域。

(3) 从企业员工受教育程度来看，初中及以下者5人，占0.4%，中专、职高、技校者19人，占1.6%，普通高中者11人，占0.9%，大专者131人，占11.3%，本科者669人，占57.5%，硕士及以上者328人，占28.2%，说明调查群体以大学生、研究生为主体，受教育水平较高。方差分析结果 F 值=4.173，企业中不同文化程度的员工在“过劳”程度上呈显著差异($P=0.016$)，且表现出大学及以上学历者“过劳”程度明显高于其他人员，主要集中在轻度和重度“过劳”两个区域。

三、企业员工“过劳”成因的“推-拉”理论模型的构建

1. 主要研究变量

(1) 因变量。本研究主要基于行为和结果的角度，将“过劳”广泛定义为过度劳动而导致的疲劳蓄积，这里既强调了“过劳”是一种劳动行为，又强调了该种行为所引发的结果。2004年日本厚生劳动省发布了自测表，本研究就是在该量表的基础上，选择“过劳”程度作为因变量并进行量化处理，从而能够进一步研究企业员工“过劳”的成因。

(2) 自变量。本研究共涉及27个自变量，在问卷中所对应的题目共28道，其中26道题目都采用的是李克特五点量表法，且均为“非常不符合”、“比较不符合”、“一般”、“比较符合”、“非常符合”这五个选项，在数据处理时由1~5进行赋值，因而这26个自变量均为顺序变量。其余2道题分别为月均工资收入和月均生活支出，结合这两道题的特点，采用支出与收入比来反映企业员工的经济压力，因而该变量为数值变量。为使统计结果清晰化，将这些自变量逐一进行编码。

“推-拉”理论是人口学的经典理论，该理论认为人口迁移是促进和阻碍两种不同方向的力的作用结果，即“推力”和“拉力”。本研究所指的“推力”和“拉力”并非经典人口迁移理论中的“推力”和“拉力”，只是借用这两个词汇，从而便于对影响因素进行归纳总结、分组论证以及对结果的形象阐释。本研究在国内外文献研究的基础上，将影响企业员工疲劳积蓄度的27个自变量划分成3组因素，即“外推力”因素、“内拉力”因素和“减缓”因素，具体如下。①“外推力”因素：该组因素是指这些因素来自于劳动者的非自身因素，是劳动者在企业组织管理需要的推动下或者为了满足自身较低层次的需求，被动延长劳动时间、增加劳动强度等被动接受过度劳动的要求而出现过度劳动现象的诱因。该组因素包括15个自变量，即 a_1 =工作量、 a_2 =资源限制、 a_3 =岗位职责、 a_4 =工作重要性、 b_1 =考核标准、 b_2 =企业加班文化、 b_3 =职场民主、 b_4 =薪酬体系、 b_5 =管理效率、 b_6 =技术变革、 b_7 =管理监督、 c_1 =工作能力、 c_2 =竞争压力、 c_3 =生存压力、 c_4 =经济压力。②“内拉力”因素：该组因素是指劳动者在自身内在因素的促使下或者为了追求更高层次的需求，愿意并主动延长劳动时间、增加劳动强度等主动接受过度劳动的要求而出现过度劳动现象的诱因。该组因素

包括 8 个自变量,即: $d1$ = 工作兴趣、 $d2$ = 拼搏进取、 $d3$ = 职业忠诚、 $d4$ = 完美主义、 $d5$ = 展现才华、 $d6$ = 他人肯定、 $e1$ = 经济追求、 $f1$ = 职位晋升。③ “减缓”因素:该组因素是指劳动者能够缓解自身的疲劳积蓄度,减少因过度劳动对身体、心理健康所带来伤害的原因。该组因素包括 4 个自变量,即: $g1$ = 企业限制加班、 $g2$ = 体育锻炼、 $g3$ = 法律意识、 $g4$ = 养生保健。

2. 理论假设

假设 1: “外推力”因素对企业员工的“过劳”影响作用显著且具有积极的作用效果,即“外推力”因素表现越突出,企业员工疲劳积蓄度就越高,员工“过劳”程度越大,对企业员工“过劳”具有显著外推力作用。

假设 2: “内拉力”因素对企业员工的“过劳”影响作用显著且具有积极的作用效果,即“内拉力”因素表现越突出,企业员工疲劳积蓄度就越高,员工“过劳”程度越大,对企业员工“过劳”具有显著内促力作用。

假设 3: “减缓”因素对企业员工的“过劳”影响作用显著且具有消极的作用效果,即“减缓”因素表现越突出,越能够降低企业员工疲劳积蓄度,员工“过劳”程度越能够得到缓解,对企业员工“过劳”具有显著缓解作用。

假设 4: “外推力”因素对企业员工“过劳”的作用效果在所有因素中占主导作用。

四、理论模型的验证

1. 研究方法

由于因变量是顺序变量,所以使用 STATA11.0 中的 `ologit` 命令^[9]来解决有序响应的问题,该命令是用来考察自变量对因变量选择的概率的影响^[10]。本文主要通过 `ologit` 回归模型对企业员工过劳的影响因素进行分析。

因变量为五分变量,所以设 y 表示在 $\{1, 2, 3, 4, 5\}$ 上所取得值的有序响应, x 为解释变量,假定潜变量 $y_i^* = x\beta + e$, 其中 β 表示 $K \times 1$ 向量,残差 e 服从 Logistics 分布。最终得出模型为:

$$p(Y_i > i) = \varphi(\theta_i - x\beta) = \frac{\exp(\theta_i - x\beta)}{1 + \exp(\theta_i - x\beta)}, i = 1, 2, 3, 4, 5 \quad (1)$$

通过 `vif` 命令对回归模型进行多重共线性检验。由于 `ologit` 回归模型的回归系数不能反映各自变量对因变量的影响程度的真实大小,只能作为各自变量相互比较、排序的依据,回归系数的符号也无法说明中间选择的影响方向。因此,各自变量对企业员工过劳程度的影响程度和方向需要通过定量的计算得到具体数值,而将各自变量的影响程度进行比较、计算,必须通过常对数模型,转换成弹性进行分析,即计算出各自变量对因变量的边际贡献。某个自变量对因变量的边际贡献是指在其他变量取均值时,该变量变动 1 个单位对因变量选择的概率影响。

在 STATA 11.0 软件中利用 `mfx` 命令,即可求解出各变量的边际贡献。而要计算出各组变量对因变量实际的作用效果,则需要通过以下公式进一步计算^[11]:

$$e_{mi} = \partial y_j / \partial x_{mi} \quad (m = a, b; i = 1, 2, 3 \dots) \quad (2)$$

$$\alpha = \frac{e_{al}}{\sum e_{mi}}, \quad \beta = \frac{e_{pl}}{\sum e_{mi}}, \quad \gamma = \frac{e_{sl}}{\sum e_{mi}} \quad (l = 1, 2, 3 \dots) \quad (3)$$

其中, e_{mi} 是自变量对因变量的弹性系数; e_{al} 是回归方程中具有统计学意义 ($P < 0.05$) 且位于“外推力”因素组中的自变量; α 是“外推力”因素,对企业员工“过劳”起外推力作用; e_{pl} 是回归

方程中具有统计学意义 ($P < 0.05$) 且位于“内拉力”因素组中的自变量; β 是“内拉力”因素, 对企业员工“过劳”起内促力作用; e_{sl} 是回归方程中具有统计学意义 ($P < 0.05$) 且位于“减缓”因素组中的自变量; γ 是“减缓”因素, 对企业员工“过劳”起缓解作用。

2. 研究结果及分析

(1) 多响应回归结果及分析。由 vif 命令可知, 各变量膨胀因子取值明显小于 10 且均值 (1.20) 小于 5, 即各自变量间相关度较低, 即多重共线性对于回归结果的影响较小 (如表 1 所示)。由多响应回归分析结果可知, 有效观察量为 $N = 928$, $R^2 = 0.1643$, $LR\ chi2 (27) = 402.86$, $P < 0.0001$, 说明以企业员工“过劳”程度作为因变量的回归方程具有统计学意义。且可以看出, 自变量中工作量、资源限制、考核标准、企业加班文化、经济压力、工作兴趣、拼搏进取、完美主义、企业限制加班、体育锻炼这 10 个变量的参数估计值的 z 统计量比较大且相应的概率值比较小, 说明这 10 个变量至少在 0.05 的水平上具有统计学意义。由此可以说明, 前面提到的 10 个变量对企业员工“过劳”影响作用显著。为进一步对企业员工“过劳”的成因进行分析, 对这 10 个具有显著作用的自变量重新进行回归分析, 并计算出各自的弹性系数。对企业员工“过劳”的直接影响因素——“外推力”因素、“内拉力”因素、“减缓”因素分别计算各自对因变量的作用效果, 并对理论模型的假设进行验证。

表 1 多响应回归分析结果及共线性检验

代码	变量名称	回归系数	z 值	P 值	VIF
a1	工作量	0.8974	10.11	0.000***	1.46
a2	资源限制	-0.3945	-3.79	0.000***	1.52
a3	职责	0.0548	0.78	0.437	1.33
a4	工作重要性	-0.0492	-0.57	0.567	1.37
b1	考核标准	0.3247	3.07	0.002**	1.57
b2	企业文化	0.2245	3.31	0.001**	1.50
b3	职场民主	-0.1304	-1.55	0.121	1.32
b4	薪酬体系	-0.0815	-1.22	0.223	1.26
b5	管理效率	-0.1826	-1.85	0.064	1.59
b6	技术变革	0.0299	0.35	0.723	1.35
b7	管理监督	-0.0131	-0.16	0.874	1.23
c1	工作能力	0.0493	0.49	0.625	1.20
c2	竞争压力	-0.0491	-0.55	0.584	1.28
c3	生存压力	0.1146	1.34	0.179	1.27
c4	经济压力	0.3476	2.19	0.029*	1.07
d1	工作兴趣	-0.1823	-2.26	0.024*	1.26
d2	拼搏进取	-0.2131	-2.22	0.026*	1.54
d3	职业忠诚	-0.0619	-0.71	0.476	1.50
d4	完美主义	0.3331	2.51	0.012*	1.65
d5	展现才华	0.0583	-0.46	0.644	1.67
d6	他人肯定	-0.0238	-0.28	0.776	1.32
e1	经济追求	0.0280	0.31	0.759	1.45
f1	职位晋升	0.1093	1.42	0.155	1.29
g1	企业限制加班	-0.1676	-2.49	0.013*	1.26
g2	体育锻炼	-0.0933	-3.12	0.002**	1.16
g3	法律意识	0.0143	0.22	0.824	1.18
g4	养生保健	-0.1100	-1.38	0.168	1.21

注: *** $P < 0.001$, ** $P < 0.01$, * $P < 0.05$ 。

(2) 显著变量多响应回归结果及分析。由 vif 命令可知, 各变量膨胀因子取值明显小于 10, 且均值 (1.17) 小于 5, 表明各自变量间相关度较低, 即多重共线性对于回归结果的影响较小 (如表 2

所示)。由多响应回归中的模型可知,有效观察量 $N=989$, $R^2=0.1489$, $LR\ chi^2(10)=388.08$, $P<0.001$ 说明以企业员工“过劳”作为因变量的回归方程具有统计学意义。

表2 多响应回归分析结果及共线性检验

代码	变量名称	回归系数	z 值	P 值	VIF
a1	工作量	0.8958	10.89	0.000***	1.35
a2	资源限制	-0.4951	-5.80	0.000***	1.16
b1	考核标准	0.2337	2.66	0.008**	1.16
b2	企业文化	0.2065	3.34	0.001**	1.36
c1	经济压力	0.2524	2.12	0.034*	1.03
d1	工作兴趣	-0.2684	-3.69	0.000***	1.11
d2	拼搏进取	-0.2162	-2.62	0.009**	1.17
d4	完美主义	0.2828	2.64	0.008**	1.16
g1	企业限制加班	-0.1890	-3.04	0.002**	1.14
g2	体育锻炼	-0.0992	-3.64	0.000***	1.04

注:*** $p<0.001$, ** $p<0.01$, * $p<0.05$ 。

(3) 不同因素的作用效果及分析。第一,“外推力”因素。具体包括:①工作量。27个自变量中有10个自变量对因变量作用效果显著。由公式计算可知,岗位布置的工作量对企业员工“过劳”的推力作用是0.896,说明工作量每增加1个单位,员工“过劳”程度将会被迫增加0.896个单位,其对“过劳”推力作用的强弱在所有自变量中所占比例为28.52%。劳动强度是指单位时间内劳动者从事劳动的生理损耗程度和心理负荷强度(见《劳动法》第42条),是判断劳动者过度劳动程度的核心指标之一。在本研究中,由方差分析结果可知企业员工不同的劳动强度和负担,其“过劳”程度存在显著差异($P<0.001$),且明显表现出工作劳动强度和负担非常大和比较大的员工“过劳”程度显著高于其他人员。而工作量能够在一定程度上反映劳动者的劳动强度,因此,工作量的加大必定带来更高的劳动强度,从而进一步加大了员工疲劳程度,长此以往使得疲劳蓄积不断加深。②资源限制。岗位提供的资源对企业员工“过劳”的推力作用是0.495,说明资源利用每多被限制1个单位,员工“过劳”程度将会被迫增加0.495个单位,其对“过劳”推力作用的强弱在所有自变量中占比为17.54%。资源利用在企业更多指的是企业为劳动者提供的工作条件和用工环境。在本次调研中,由方差分析结果可知,企业员工工作条件和用工环境不同其“过劳”程度存在显著差异($P<0.001$),且表现出工作条件和用工环境用工非常不好和不太好的员工“过劳”程度高。工作条件和用工环境的不良或恶化,企业无法为员工提供更好的客观条件,使得员工工作时不顺利或遇到很多麻烦,这往往会加大员工工作的复杂程度和工作量,产生额外的工作负荷。拥有“自然禀赋”的企业员工在工作效率上也往往会超过企业无法提供更多资源的员工。企业“自然禀赋”的原因所产生的额外工作量是很难计算的,但又是客观存在的。③考核标准。企业考核标准对企业员工“过劳”的推力作用是0.234,说明考核标准的严格程度每增加1个单位,员工“过劳”程度将会被迫增加0.234个单位,其对“过劳”推力作用的强弱在所有自变量中占比为8.53%。而日本20世纪屡次出现企业员工过劳死的现象与日本企业由原来的终身雇佣制转变成聘任制,由原有的年功序列工资制转变成绩效工资制有直接联系。目前国内企业的绩效考核指标中同时包含定量指标和定性指标,给员工带来紧张和不安,造成员工身心俱疲。④企业加班文化。企业加班文化对企业员工“过劳”的推力作用是0.207,说明“加班文化”严重程度每增加1个单位,员工“过劳”程度将会被迫增加0.207个单位,其对“过劳”推力作用的强弱在所有自变量中

占比为6.77%。日本是受传统文化深度影响的国家,日本员工过劳死的很重要的一个原因就是员工心中企业永远是第一位的,为了企业目标可以牺牲小我。在这样的价值观推动下,员工主动增加劳动时间和劳动强度,企业并不支付任何薪资,但员工依然义无反顾地坚持着。而中国企业现阶段也走上了这条路,但不同的是,中国企业在强调“狼性文化”的同时,员工不是主动加班加点,而更多的是其在企业加班文化、环境和制度的熏染下不得不做出加班加点的选择。有的企业通过很少的加班费来诱使员工加班加点,而有些企业则以工作任务逼迫员工加班。在本次调查中,由方差分析结果可知企业加班工资支付的程度不同在员工“过劳”程度上呈显著差异($P < 0.001$),且表现出企业没有支付加班工资和部分支付加班工资的“过劳”程度明显高于完全支付人员。这说明员工在加班费较低或没有加班费的企业为了得到更多的薪资,迫使自己加更多的班。⑤经济压力。员工的经济压力对“过劳”的推力作用是0.252,说明企业给员工造成的经济压力每增加1个单位,员工“过劳”程度将会被迫增加0.252个单位,其对“过劳”推力作用的强弱在所有自变量中占比为1.83%。通过支出_收入比来反映经济压力状况,调查结果显示,企业员工月均工资收入为 6309.73 ± 5400.597 元($N = 1059$),月均生活支出为 3937.27 ± 3000.00 元($N = 1085$),月均支出收入比值为 0.6902 ± 0.54418 ($N = 1038$),说明调查人员普遍工资较高,且远高于北京市最低工资标准线。而支出_收入比越高的员工,“过劳”程度越高。由此可以看出,即使收入水平很高,如果背负着买房、买车、赡养老人、抚养子女的费用,也会使生活变得拮据。此外,由于年轻白领群体中普遍存在的攀比效应,使得支出水平也极其可观,而能够直接扩大工资收入的办法就是通过自己的额外劳动争取更高的薪资。

第二 “内拉力”因素。具体包括:①工作兴趣。企业员工的工作兴趣对“过劳”的拉力作用是0.268,说明员工的工作兴趣每增加1个单位,员工“过劳”程度将会主动减少0.268个单位,其对“过劳”拉力作用的强弱在所有自变量中占比为9.26%。工作兴趣越高的企业员工越容易过度劳动,而且往往会忽略生理上的种种不良反应,所以在实证结果上出现了工作兴趣越强“过劳”程度越低的负相关关系。这并不能代表真正的关系,是自测者一种自我迷惑的错觉,而这种对自己身体状况的错误判断更容易造成劳动者的疲劳积蓄。因此,结果不应该是减少,而应该是增加,且增加的单位数量会超过结果中减少的数值。②拼搏进取。拼搏进取精神对“过劳”的拉力作用是0.216,说明员工对该种精神的认可程度每增加1个单位,员工“过劳”程度将会主动减少0.216个单位,其对“过劳”拉力作用的强弱在所有自变量中占比为9.04%。该结果与上一变量的解释有共同之处,实证中所得到的结果并不是真实的。当企业员工十分强调自我拼搏进取时往往忽略了自己的身体健康,没有注意和感知到自己的身体状况已经濒临死亡边缘。所以该结果跟工作兴趣结果一样,现实中与劳动者“过劳”程度的关系应该是正相关关系,而且能够使“过劳”程度增加的单位数超过结果中的负值。③完美主义。员工的完美主义追求对疲劳积蓄度的拉力作用是0.283,说明员工对工作的完美主义追求程度每增加1个单位,员工“过劳”程度将会主动增加0.283个单位,其对“过劳”拉力作用的强弱在所有自变量中占比为11.75%。在心理学九型人格中有一类人的人格特质就是追求完美主义。追求完美主义的人往往明明知道这一过程很辛苦、很艰辛,却依然要坚持不懈的追求着自己心中的那个目标。所以企业员工中那些追求完美主义的人与前面刚刚提到的两类人群不同,其往往是能够感知到身心疲惫的。但这个类型的人,即使身心再疲惫也会为了自己的目标而坚持到

底，决不放弃。所以，实证中越是在工作中偏向追求完美的员工，越容易产生和感知到疲劳，坚持不懈的努力和追求换来的是疲劳的不断积蓄而无法得到有效缓解，导致疲劳积蓄度日益严重。

第三，“减缓”因素。具体包括：①企业限制加班。企业限制加班对员工“过劳”的减缓作用为0.189，说明企业限制加班程度每增加1个单位，员工的“过劳”程度将会得到缓解的单位为0.189，其对“过劳”缓解作用的强弱在所有自变量中占比为4.32%。这个变量与企业加班文化对企业员工疲劳蓄积度的影响正好是相反的，这是企业对待加班的两种截然不同的态度，但从作用效果来看企业拥有加班文化的影响程度要高于企业限制加班。这说明在企业加班文化的熏染下，员工的过度劳动程度以及过度疲劳程度要大于企业限制加班给员工所带来的缓解程度，即当企业选择加班文化时对员工产生的身心健康伤害会更大。②体育锻炼。企业员工主动参与体育锻炼的时间对“过劳”的减缓作用为0.099，说明员工对体育锻炼的参与时间每增加1个单位，员工的“过劳”程度将会得到缓解的单位为0.099，其对“过劳”缓解作用的强弱在所有自变量中占比为2.45%。从生理上来讲，体育锻炼加强了自身的身体素质，有更好的体能和体力去从事超负荷的工作，即使过度疲劳也能起到很好的疗效。因此，无论是主动过度劳动还是被动过度劳动，无论动力来源是企业、家庭还是个人，从自身来讲最有效也是最简单快捷的减缓疲劳和缓解疲劳积蓄度的方法就是平时多加强体育锻炼。

综上所述“外推力”因素在三组因素中对企业员工“过劳”的作用大小所占比例为63.19%；“内拉力”因素作用大小所占比例为30.04%；“减缓”因素作用大小所占的比例为6.77%，详见表3。由以上实证检验的结果可知，理论假设基本成立，理论模型的构建基本合理，符合实际情况，具有一定的实际意义。

表3 各显著因素的作用效果值及所占比例

因素	代码	自变量	作用效果值	所占比例
外推力	a1	工作量	1.497	28.52%
	a2	资源限制	0.921	17.54%
	b1	考核标准	0.448	8.53%
	b2	企业加班文化	0.355	6.77%
	c1	经济压力	0.096	1.83%
内拉力	d1	工作兴趣	0.486	9.26%
	d2	拼搏进取	0.474	9.04%
	d3	完美主义	0.617	11.75%
	g1	企业限制加班	0.227	4.32%
减缓	g3	体育锻炼	0.128	2.45%

五、结论与建议

本研究通过调研得出了目前我国企业员工的“过劳”状况，并构建“推_拉”模型对这一现状的成因做了较为深入的剖析，对研究结果从经济学、管理学、社会学、心理学等多个学科角度进行了分析，从企业管理、岗位任务、个人需求等不同层面进行了较为细致的研究。本研究认为引发企业员工“过劳”的主要原因来源于“外推力”，即因员工被迫过度劳动而产生的过度疲劳，“内拉力”因素虽然也能引发员工的“过劳”，但相比前者作用效果要小得多，而“减缓”因素确实能够缓解员工劳动中所产生的疲劳。本研究通过实证很好地检验了“推_拉”理论模型，同时也为日后的“过劳”研究奠定了学术基础。

目前日本早已将“过劳死”及相关过劳问题视为劳动伤害中的一种，并有相应的补偿措施，从长远来看根治“过劳”问题的重要措施也应包括将“过劳死”纳入到工伤范畴，作为工伤死亡的一种特殊情况处理。王全兴认为，在目前我国尚无“过劳死”这一法律概念和专门规定的情况下，可考虑援引现有法律法规来保护劳动者的利益，可主要从工作时间和休息时间、劳动强度、劳动安全卫生等法律规定严格实施^[6]。从用人单位的角度来讲，企业应该树立良好的用工环境，以人为本改善

管理模式, 关心员工的身心健康成长, 为员工提供便捷的健身场所。而作为企业员工自身, 应该提高劳动保护意识, 加强自我保健和养生, 有意识地加强体育锻炼, 及时调节自身的疲劳状况。此外, 对于职业生涯应该有一个中长期的规划, 合理地安排工作与生活, 使工作生活平衡发展, 学会适度的放松与休息, 同时应该保持定期体检, 发现问题及时治疗。而对于自身的“过劳”问题, 可用量表的形式经常测量, 让自己清楚自己的身心疲劳程度。

参考文献:

- [1] 中央労働災害防止協会. 労働者の疲労蓄積度チェックリスト [EB/OL]. <http://www.jisha.or.jp>.
- [2] 王丹. 我国知识工作者过度劳动的理论与实证研究 [D]. 首都经济贸易大学, 2010.
- [3] Stata Corp LP. Stata Data-Management Referench Manual Release 11 [M]. A Stata Press Publication College Station, Texas, 2009: 1267.
- [4] 张鹏伟, 李嫣怡. STATA 统计分析与应用 [M]. 北京: 电子工业出版社, 2011: 266.
- [5] 李楠, 王欣. 高校人力资源管理中学生评教的影响因素分析 [J]. 人口与经济, 2012, (3).
- [6] 王全兴, 官斌. 关于“过劳死”的法律思考 [J]. 律师世界, 2001, (5).

从救济走向防范

——工作压力管理的综合应对机制研究

姚继东 日本樱美林大学博士研究生

沈敏荣 首都经济贸易大学法学院教授

一、生命不能承受之重：中国工作压力的现状及问题

自 20 世纪 80 年代以来, 中国经济 GDP 以年均 8% 以上的增长率高速增长, 同时伴随着市场经济体制改革的深化所带来的国家政策调整和利益分配格局的变化, 全社会都处于一个复杂而激烈的社会转型时期。这些变化给身处社会中的人们带来了前所未有的机遇, 同时也带来了巨大的压力。2009 年, 雷格斯公司进行的一项针对来自 13 个国家、超过 11000 家企业的全球调查显示, 在中国, 高达 86% 的员工表示压力过大, 这个数字远远高于世界平均的 48%^[1]。2012 年这家调查机构对全球范围内 80 个国家和地区超过 1.6 万名职场人士进行调查, 发现 3/4 的中国内地上班族认为自己承受的压力比去年更高了, 这个比例位列全球第一^[2]。

1. 加班成为常态

导致工作压力过大的原因, 同时也是表现形式之一, 是超负荷的工作, 也就是过重劳动。尤其对于企业员工而言, 加班加点已经成为常态。到目前为止, 中国经济的高速发展很大程度上是以劳动密集型产业为基础的, 低廉的劳动力是支撑经济发展的主力。制造业加工中工人们从事的工作单一而重复, 通过长时间和高强度的劳动来创造微薄的利润。2010 年富士康事件中的员工出现每月高达 140 小时的连续加班^[3]。白领阶层的形势也不乐观, 据中国人力资源开发网的一项调查显示, 80% 以上的企业存在员工经常加班的现象^[4]。据光明网报道, 一个随机对 100 名分属于 20 个行业的“80 后上班族”进行的调查显示, 60% 的人“经常加班”, 10% 的人“偶尔加班”; 加班者中月平均加班超过