

2006 年中国上班族

# 工作和谐指数调查报告

## 主办方

中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所  
新浪新闻频道

## 主持人

李超平博士

Email: [lichao ping@mparuc.edu.cn](mailto:lichao ping@mparuc.edu.cn)

## 项目组成员

杨世任 周广太 金旭 熊燕霞

## 调查背景

五一劳动节是一个关心“劳动者”、“上班族”的日子。究竟上班族的工作状况如何，工作是否和谐，他们是否在工作中实现了他们的梦想与追求，他们是否得到了公正的对待，他们在工作又有哪些怨恨哀愁，……

为了回答诸如此类的问题，让人们对上班族的工作状况有更真实地了解，唤醒上班族重新认识“工作”“生活”的意义与价值，在全社会倡导一种“让工作更和谐，让生活更美好”的工作生活观，中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所（[www.mparuc.edu.cn](http://www.mparuc.edu.cn)）与新浪新闻频道（<http://news.sina.com.cn>）联合启动了“2006年中国上班族工作和谐指数调查”，以期通过本次调查来真实地反映国内上班族的工作和谐状况，找出“工作不和谐”现象出现的原因，为个体调整自身的状态，国家和各类组织制定相关的政策提供理论依据与实践指导。

此次调查面向中国所有的在职人士，调查问卷发布在国内最具影响力的门户网站——新浪网，供网友在线填写，总共有近 4000 名在职人士填写了问卷，就他们的工作和谐状况发表了看法。

## 调查工具

调查问卷由中国人民大学公共管理学院组织与人力资源研究所李超平博士课题组参考国际上同类调查问卷，以及职业健康心理学（Occupational Health Psychology, OHP）中相关问卷设计而成。

## 一、总体调查结果

上班族工作和谐状况不容乐观，和谐建设迫在眉睫

近七成上班族“不和谐”地工作着，只有不到10%的被调查者比较和谐

近40%的被调查者的工作并不和谐

超过40%的被调查者在工作中与他人的关系并不和谐

超过50%的被调查者与所在单位的关系并不和谐

近40%的被调查者的职场体验并不和谐

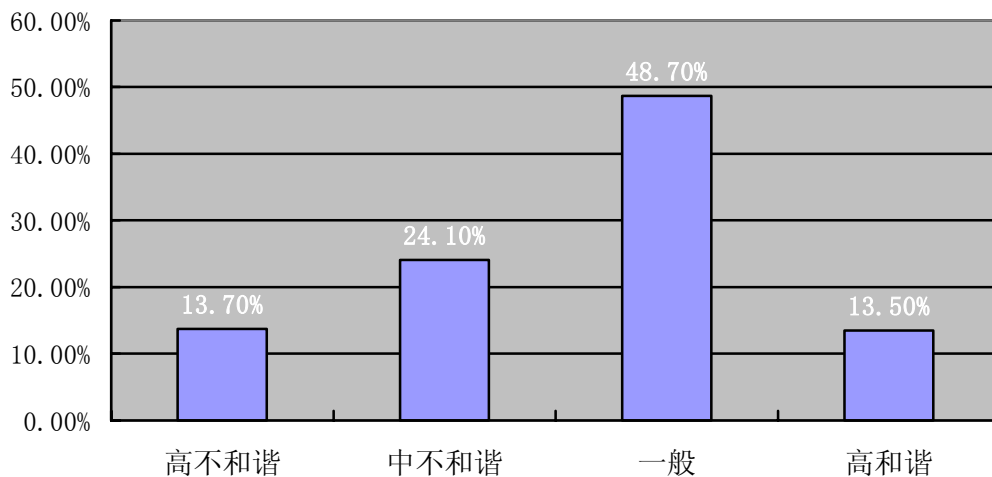
参考国外同类研究，我们从四个方面来衡量工作和谐，具体包括：和谐工作（个体与工作的关系是否和谐）、和谐关系（个体与上级、同事甚至客户的关系是否和谐）、和谐组织（个体与所在单位的关系是否和谐）与和谐体验（个体在职场中的体验与经历是否和谐）。我们分别从这四个方面对工作和谐状况进行了分析。

### 1、和谐工作：近40%的被调查者的工作并不和谐

和谐工作是指个体与工作的关系是否和谐，主要包括：个体是否觉得自己的工作有意思；个体所从事的工作是否是自己感兴趣的工作；工作是否有成就感与成长机会，并能充分发挥自己的才能；工作职责是否明确，是否有足够的自主性，工作量是否太大，工作是否太复杂，是否能及时获得工作方面的反馈，是否获得了合理的回报；工作时间是否太长，是否会与个体的家庭生活冲突等。

根据所有被调查者的回答，我们对被调查者在和谐工作方面的结果进行了统计分析，结果如下：

图1 和谐工作调查结果分布图



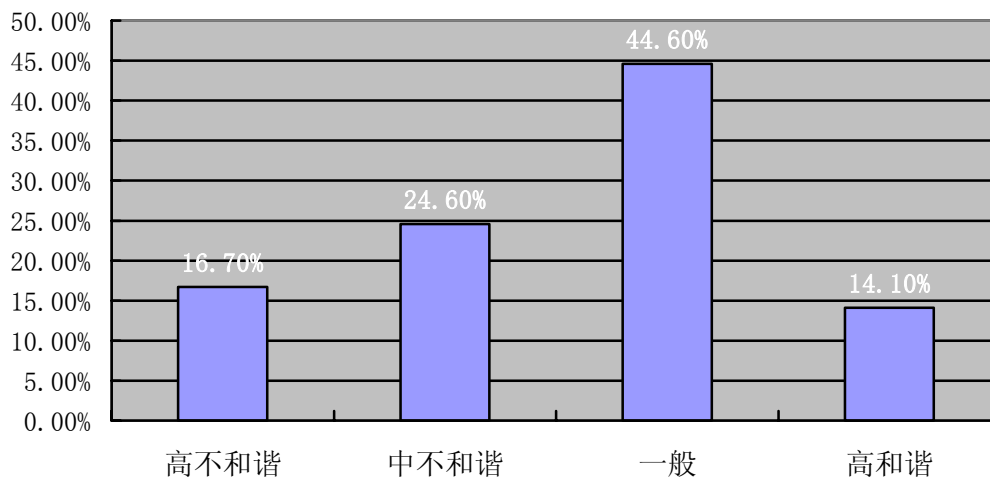
数据来源：news.sina.com.cn

调查结果表明（见图1），在和谐工作方面，有13.70%的被调查者出现了高不和谐，还有24.10%的被调查者出现了中不和谐；而只有13.5%的被调查者出现了高和谐。总体来说，有37.80%（近40%）被调查者的工作并不和谐，而只有1/8被调查者的工作比较和谐。

## 2、和谐关系：超过 40%的被调查者在工作中与他人的关系并不和谐

和谐关系是指个体在工作中，是否与上级、同事甚至客户建立了良性的关系，具体包括：个体是否认同、信任自己的上级；与上级、同事的配合是否默契；是否能从上级、同事那获得必要的支持；是否能得到上级、同事的认同与尊重；在工作中是否会与他人产生冲突，或者是否会发生让自己不愉快的事情等。

图2 和谐关系调查结果分布图



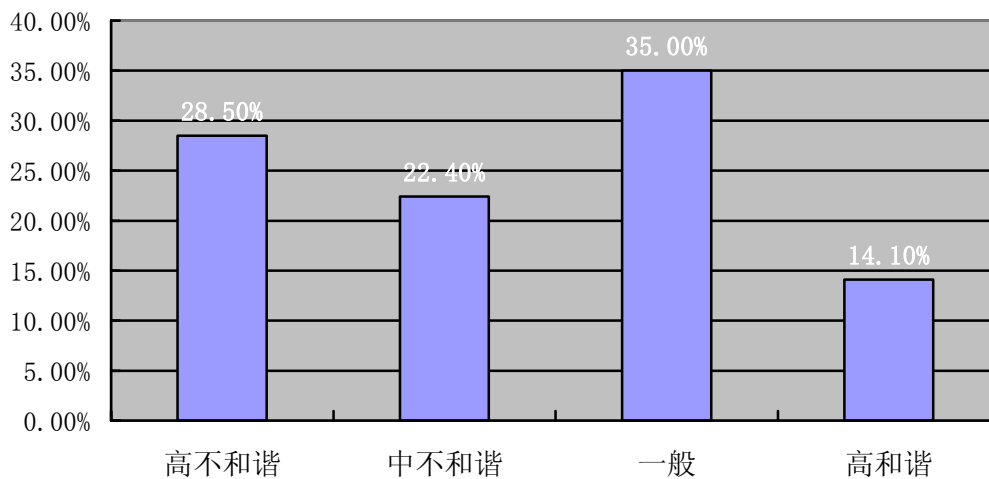
数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 2），在和谐关系方面，有 16.70%的被调查者出现了高不和谐，还有 24.60%的被调查者出现了中不和谐；而只有 14.1%的被调查者出现了高和谐。总体来说，有 41.30%（超过 40%）被调查者与他人的关系并不和谐，而只有 1/7 的被调查者与他人的关系比较和谐。

### 3、和谐组织：超过 50%的被调查者与所在单位的关系并不和谐

和谐组织是指个体与所在单位的关系是否和谐，具体包括：个体是否认同所在单位的做事理念与方式；单位是否能公正地对待员工，是否能给员工提供必要的资源与支持；单位是否信任员工；是否能给员工提供安全、舒适的工作环境；是否能给员工提供参与管理的机会等。

图3 和谐组织调查结果分布图



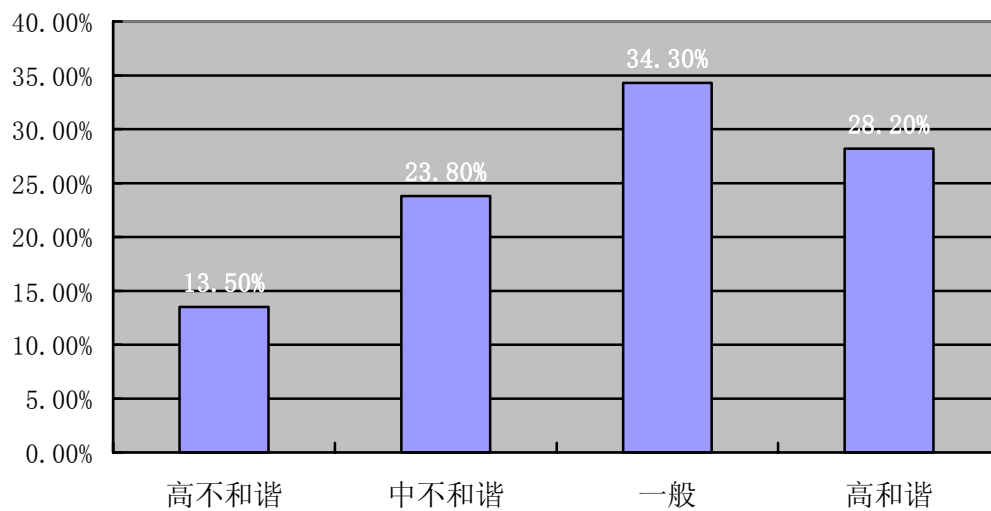
数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 3），在和谐组织方面，有 28.50%的被调查者出现了高不和谐，还有 22.40%的被调查者出现了中不和谐；而只有 14.1%的被调查者出现了高和谐。总体来说，有 52%左右的被调查者与所在单位的关系并不和谐，而只有 1/7 的被调查者与所在单位的关系比较和谐。

#### 4、和谐体验：近 40%的被调查者的职场体验并不和谐

和谐体验是指个体在职场中的体验与经历是否和谐,具体包括:个体是否觉得压力太大,是否出现了工作倦怠 (Job Burnout); 是否对单位或者自己的工作不太满意; 是积极主动地为单位的发展出谋划策, 还是出现了组织沉默 (Organizational Silence); 个体对所在单位是有较强的组织承诺(Organizational Commitment), 还是有较高的离职意向 (Turnover Intention); 个体在工作中感觉如何, 是否有不安全、担心下岗的感觉; 个体是否出现了职业高原 (Career Plateaus) 现象; 个体的心理健康与生理健康水平如何等。

图4 和谐体验调查结果分布图



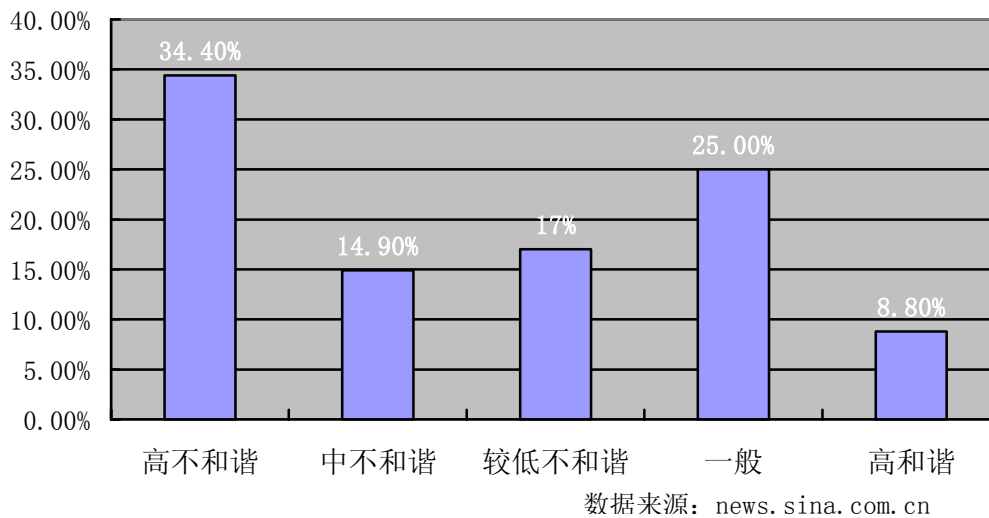
数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明 (见图 4), 在和谐体验方面, 有 13.50%的被调查者出现了高不和谐, 还有 23.80%的被调查者出现了中不和谐; 而只有 28.2%的被调查者出现了高和谐。总体来说, 有 37.30% (近 40%) 的被调查者的职场体验并不和谐, 而只有 1/4 的被调查者的职场体验比较和谐。

## 5、总体情况：有 66.2% 的被调查者（近 70%）出现了一定程度的工作不和谐

为了对所有被调查者的工作和谐状况有一个整体的认识，我们根据以上四项指标，分别以“2 项以上指标和谐（高和谐）”、“1 项指标出现了不和谐（较低不和谐）”、“2 项指标出现了不和谐（中不和谐）”、“3-4 项指标出现了不和谐（高不和谐）”、“其他（一般）”为标准，对所有被调查者的情况进行了总体分析。结果如下：

图5 工作和谐调查结果分布图



调查结果表明（见图 5），有 34.4% 的被调查者出现了高不和谐，14.90% 的被调查者出现了中不和谐，有 17% 的被调查者出现了较低的不和谐，而只有 8.80% 的被调查者出现了高和谐。总体来说，有 66.2% 的被调查者（近 70%）出现了一定程度的工作不和谐，而只有不到 10% 的被调查者有高的工作和谐。从这一结果，我们可以发现，工作不和谐是目前职场中普遍存在的问题，这一点值得我们在“建设和谐社会”“建设和谐组织”过程中高度重视。

## 二、和谐工作

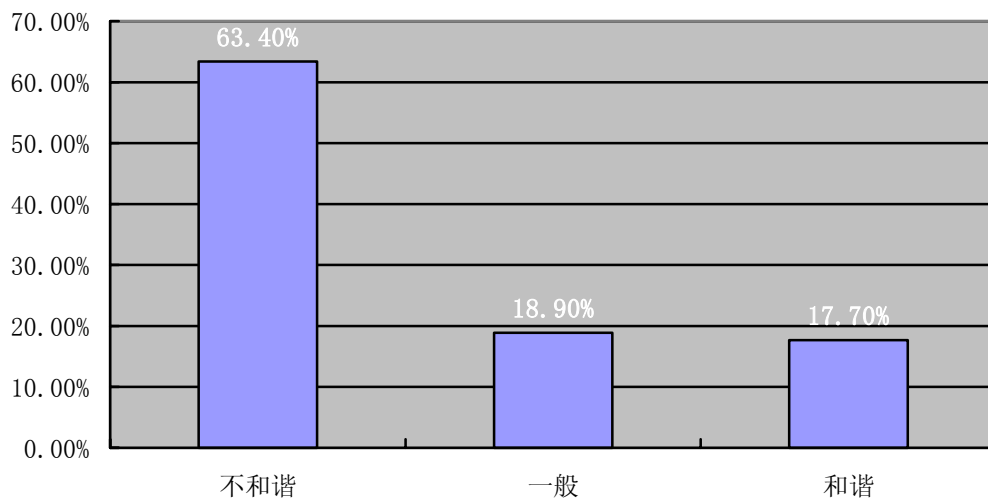
### 近 40%的被调查者的工作并不和谐

调查结果表明 37.80%的被调查者的工作并不和谐，而只有 1/8 的被调查者的工作比较和谐。为了进一步了解被调查者在和谐工作方面的状况，我们对和谐工作的 13 项指标进行了逐项分析，结果发现在如下 10 项指标上均有超过 30%的被调查者出现了不和谐，具体结果如下：

- 63.4%的被调查者觉得自己的工作没有什么意思
- 49.2%的被调查者觉得自己没有得到合理的回报
- 46.7%的被调查者的工作安全感比较低
- 44.8%的被调查者没有从单位得到及时、准确的反馈与评价
- 40.6%的被调查者有一定程度的工作—家庭冲突
- 37%的被调查者觉得工作负担过重
- 35.8%的被调查者觉得工作时间过长
- 34.8%的被调查者觉得工作自主性程度不够
- 34.6%的被调查者所从事的工作与自己的兴趣追求并不一致
- 31%的被调查者觉得在工作中不能发挥自己的能力

### 1、工作挑战性：63.4%的被调查者觉得自己的工作没有什么意思

图6 工作挑战性调查结果分布图



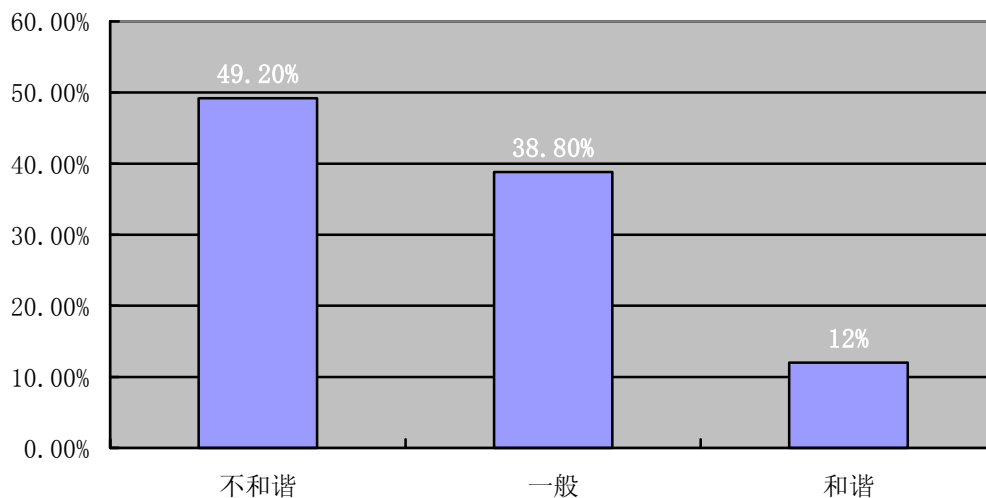
数据来源：news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 6），在工作意义方面，有 63.4%的被调查者不和谐，而只有 17.7%的被调查者比较和谐。也就是说有超过 60%的被调查者觉得自己的工作没有什么意思，而只有不到 18%的被调查者觉得自己的工作比较有意思。



## 2、工作回报：49.2%的被调查者觉得自己没有得到合理的回报

图7 工作回报调查结果分布图

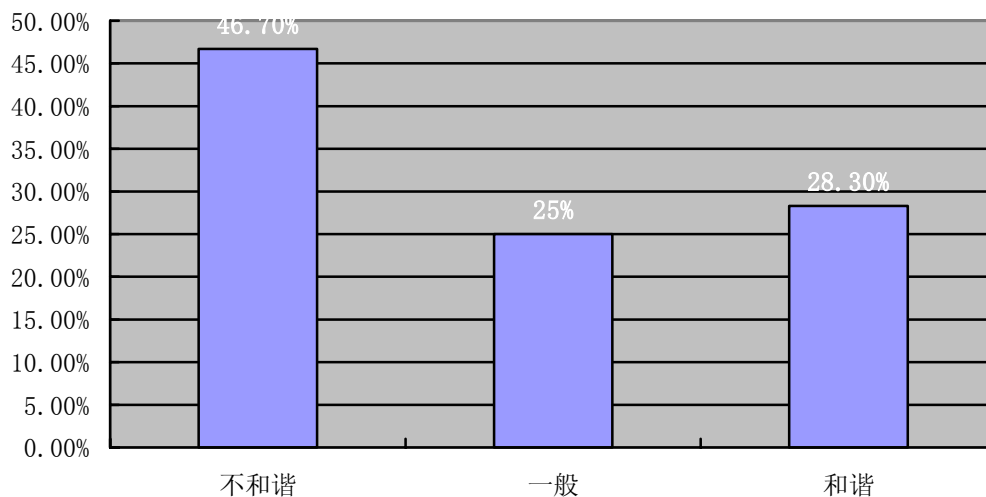


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图7），在工作回报方面，有49.2%的被调查者不和谐，而只有12.0%的被调查者比较和谐。也就是说有近50%的被调查者觉得自己没有从单位得到合理的回报；而只有12%左右的被调查者觉得自己从单位得到了合理的回报。

## 3、工作安全感：46.7%的被调查者的工作安全感比较低

图8 工作安全感调查结果分布图

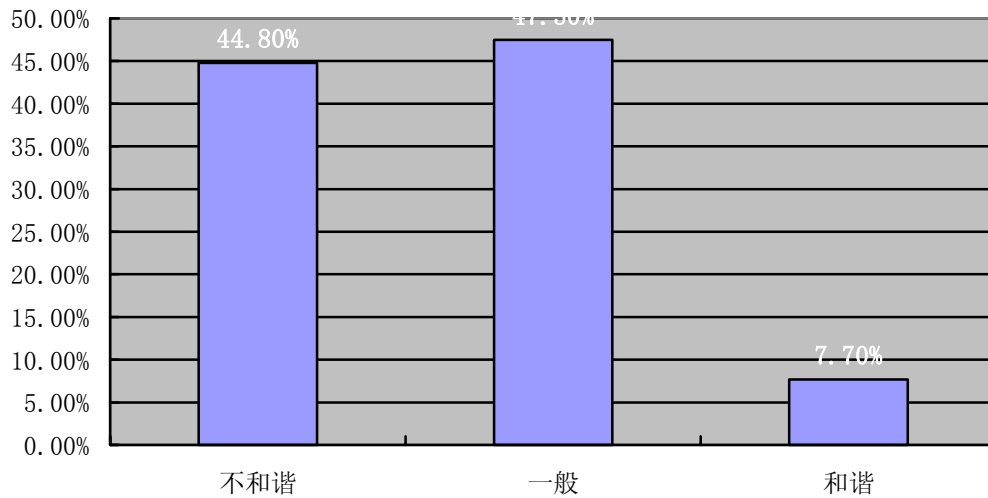


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图8），在工作安全感方面，有46.7%的被调查者不和谐，而只有28.3%的被调查者比较和谐。也就是说有近50%的被调查者的工作安全感比较低，经常担心自己会失去工作，而只有不到29%的被调查者有比较高的工作安全感。

#### 4、工作反馈与评价：44.8%的被调查者没有从单位得到及时、准确的反馈与评价

图9 工作反馈与评价调查结果分布图

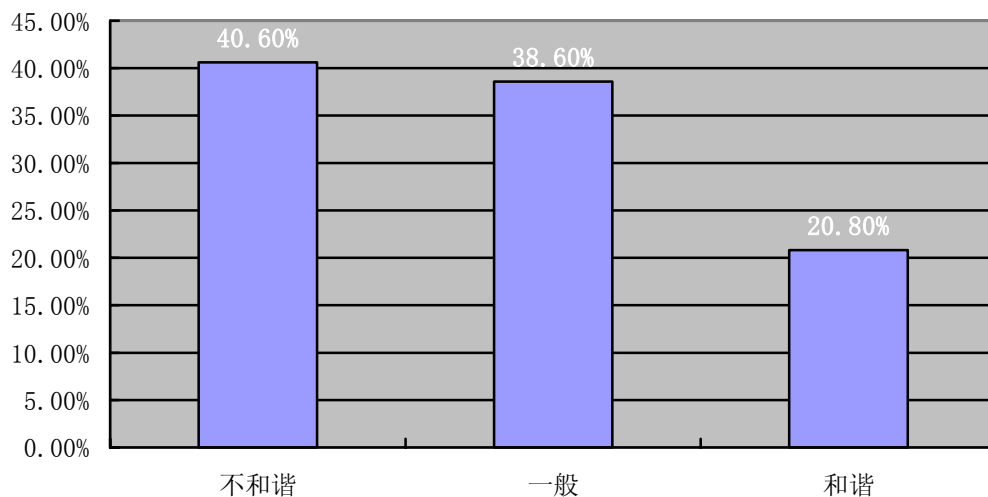


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图9），在工作反馈与评价方面，有44.8%的被调查者不和谐，而只有7.7%的被调查者比较和谐。也就是说有近45%的被调查者并没有从单位得到及时、准备的反馈与评价，而只有不到8%的被调查者能从单位得到及时、准确的反馈与评价。

#### 5、工作一家庭冲突：40.6%的被调查者有一定程度的工作一家庭冲突

图10 工作一家庭冲突调查结果分布图

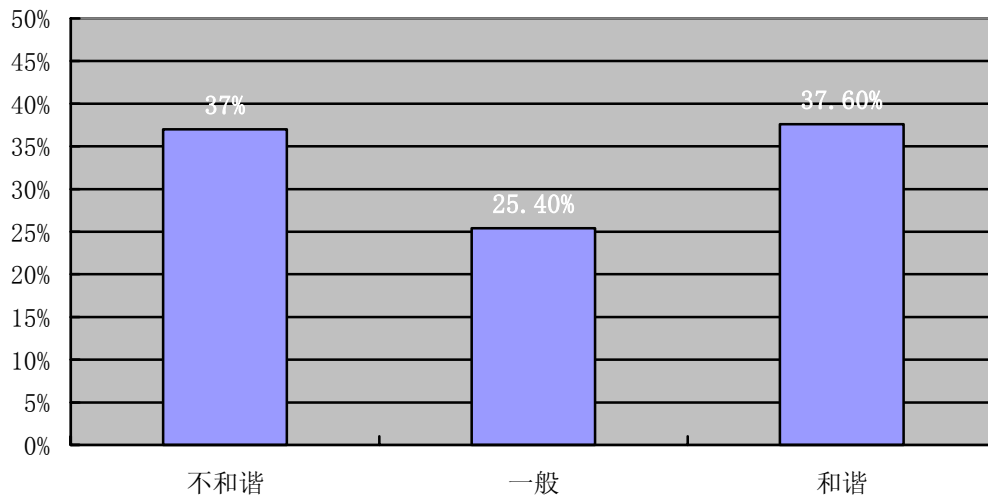


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图10），在工作一家庭冲突方面，有40.6%的被调查者不和谐，而只有20.8%的被调查者比较和谐。也就是说有41%左右的被调查者的工作对自己的家庭或者生活造成了一定程度的负面影响，而只有21%左右的被调查者的工作没有对家庭或者生活造成负面的影响。

## 6、工作负担：37%的被调查者觉得工作负担过重

图11 工作负担调查结果分布图

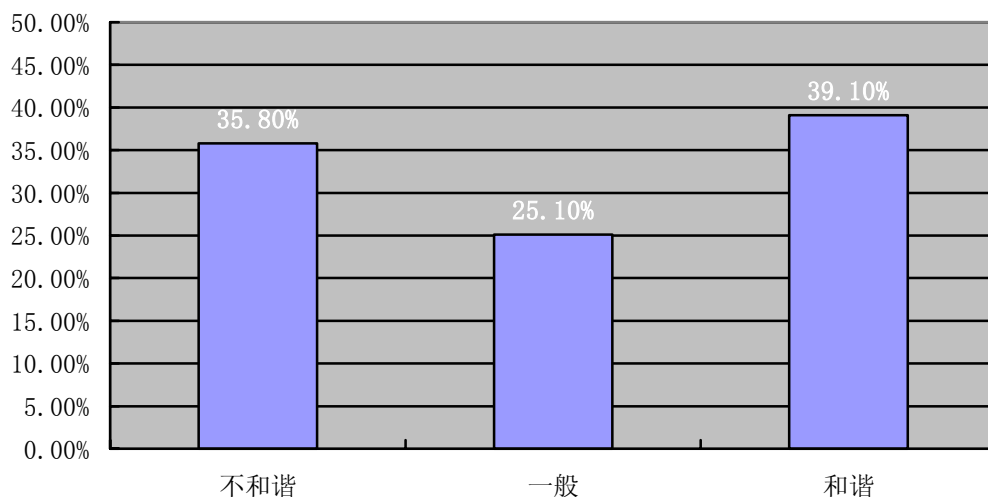


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图 11),在工作负担方面,有 37%的被调查者不和谐,同时也有 37.6%的被调查者比较和谐。也就是说有 37%左右的被调查者觉得自己的工作负担比较重,或者工作量比较大,同时也有 37%左右的被调查者觉得自己的工作负担不是很重,或者工作量不是很大。

## 7、工作时间：35.8%的被调查者觉得工作时间过长

图12 工作时间调查结果分布图

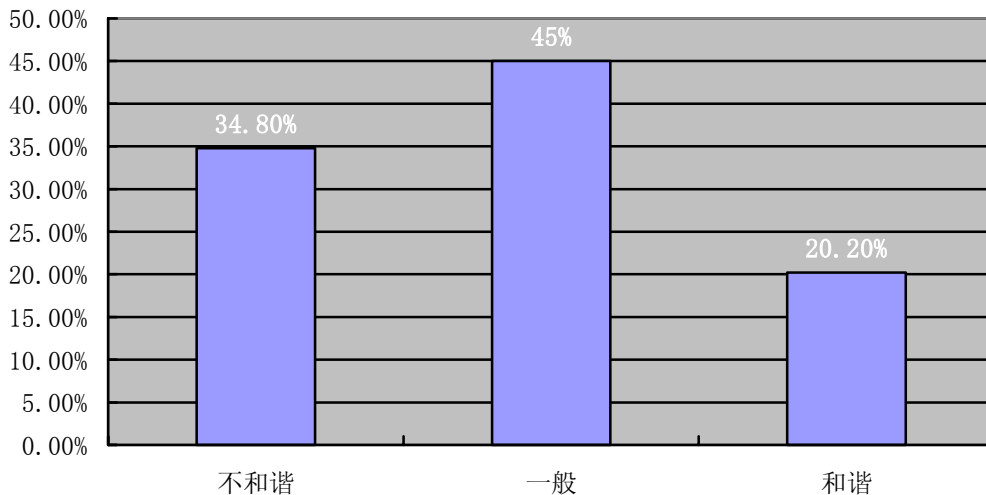


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图 12),在工作时间方面,有 35.8%的被调查者不和谐,同时也有 39.1%的被调查者比较和谐。也就是说有 36%左右的被调查者的工作时间比较长,必须加班加点才能完成工作,同时也有 39%左右的被调查者的工作时间比较合理,并不是很长。

## 8、工作自主性：34.8%的被调查者觉得工作自主性程度不够

图13 工作自主性调查结果分布图

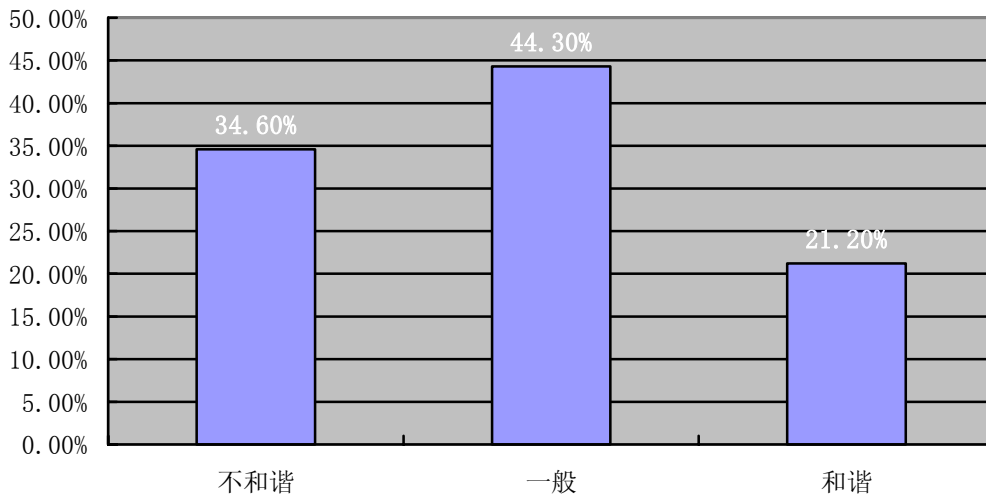


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图13),在工作自主性方面,有34.8%的被调查者不和谐,只有20.2%的被调查者比较和谐。也就是说有35%左右的被调查者的工作自主性比较差,而只有不到21%的被调查者的工作自主性比较强。

## 9、人一职匹配：34.6%的被调查者所从事的工作与自己的兴趣追求并不一致

图14 人一职匹配调查结果分布图

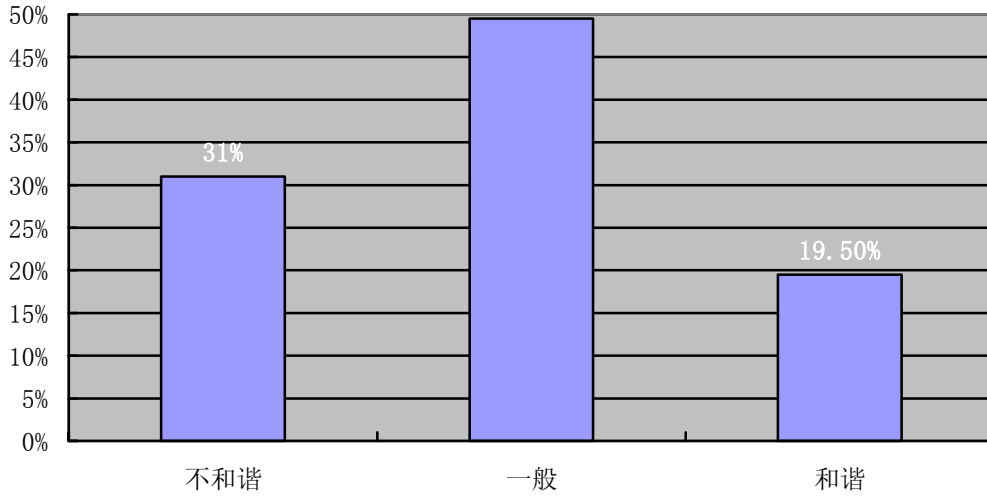


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图14),在人一职匹配方面,有34.6%的被调查者不和谐,只有21.2%的被调查者比较和谐。也就是说有35%左右的被调查者所从事的工作与他们的兴趣追求并不一致,而只有21%左右的被调查者所从事的工作与他们的兴趣追求比较一致。

## 10、能力发挥：31%的被调查者觉得在工作中不能发挥自己的能力

图15 能力发挥调查结果分布图



数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 15），在能力发挥方面，有 31% 的被调查者不和谐，只有 19.5% 的被调查者比较和谐。也就是说有 31% 的被调查者在工作中并不能发挥自己的能力优势，有英雄无用武之地的感觉；而只有不到 20% 的被调查者在工作中能发挥自己的能力优势。

### 三、和谐关系

#### 超过 40%的被调查者在工作中与他人的关系并不和谐

调查结果表明 40%的被调查者在工作中与他人的关系并不和谐，而只有 1/7 的被调查者与他人的关系比较和谐。为了进一步了解被调查者在和谐关系方面的状况，我们对和谐关系的 9 项指标进行了逐项分析，结果发现在如下 6 项指标上均有 30%的被调查者出现了不和谐，具体结果如下：

53. 2%的被调查者与上级的合作并不默契

52. 4%的被调查者觉得自己的上级对自己不够信任

41. 2%的被调查者对上级并不是很认同

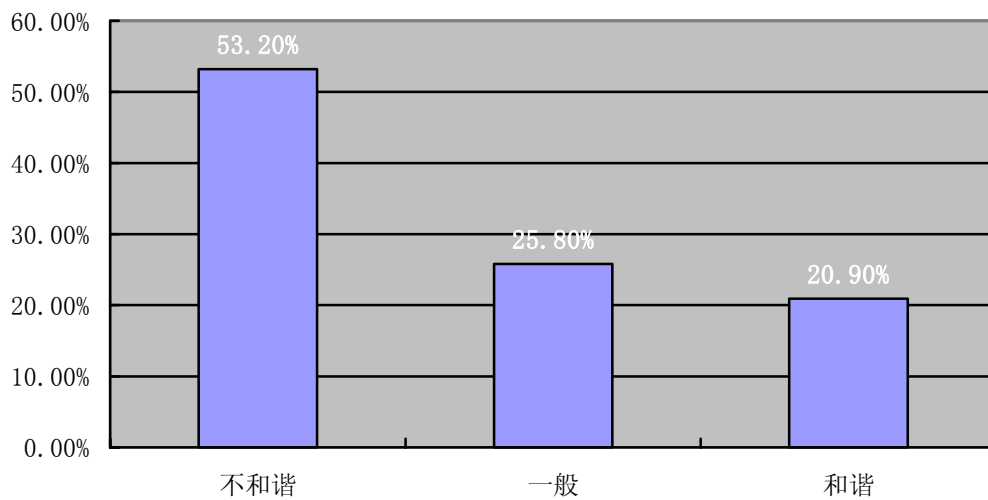
38. 5%的被调查者并不能从上级那里得到足够的支持

36. 3%的被调查者并不能得到上级的认可

31. 1%的被调查者与同事的合作并不默契

#### 1、与上级的合作：53. 2%的被调查者与上级的合作并不默契

图16 与上级的合作调查结果分布图

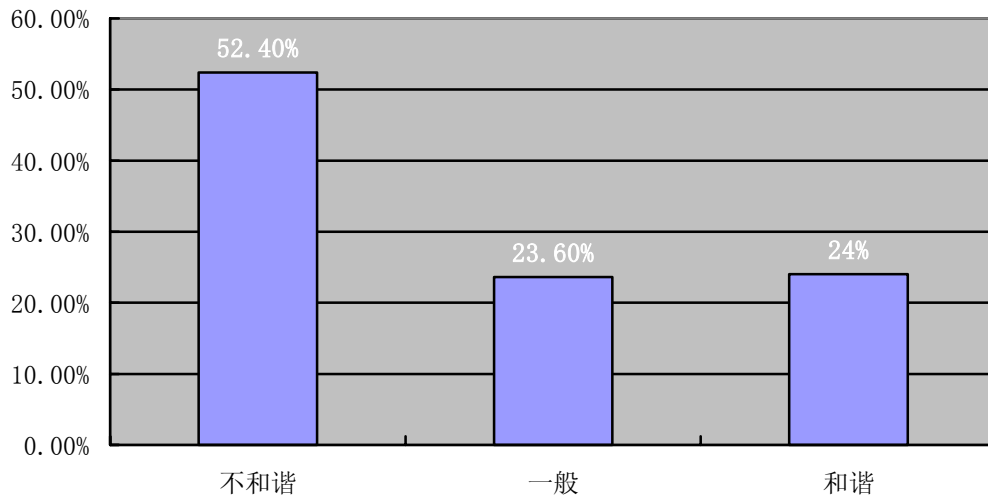


数据来源：news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 16），在与上级的合作方面，有 53.2%的被调查者不和谐，而只有 20.9%的被调查者比较和谐。也就是说有 53%左右的被调查者与自己的直接上级合作并不默契，而只有不到 21%的被调查者与上级合作默契。

## 2、上级信任：52.4%的被调查者觉得自己的上级对自己不够信任

图17 上级信任调查结果分布图

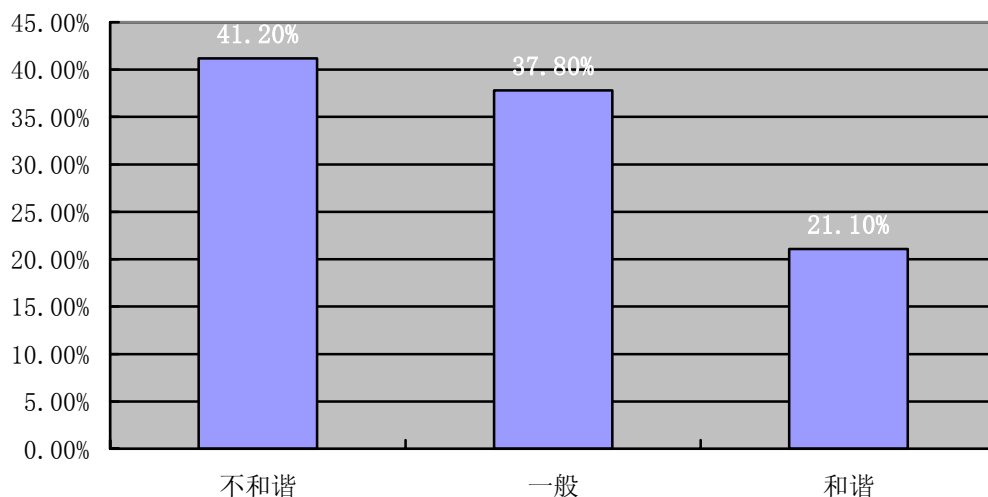


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 17），在上级信任方面，有 52.4% 的被调查者不和谐，而只有 24% 的被调查者比较和谐。也就是说有近 53% 的被调查者觉得自己的上级对自己不够信任，而只有 24% 的被调查者觉得自己的上级比较信任自己。

## 3、对上级的认同：41.2%的被调查者对上级并不是很认同

图18 对上级的认同调查结果分布图

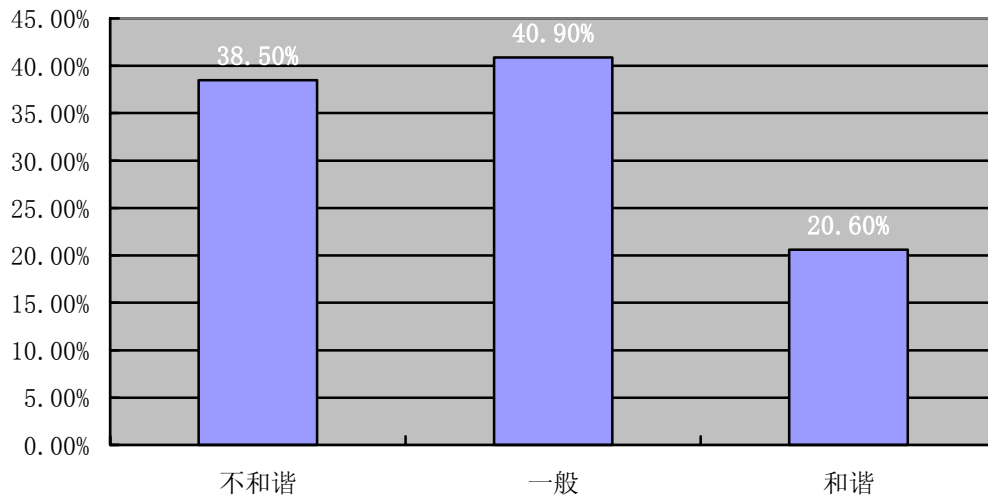


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 18），在对上级的认同方面，有 41.2% 的被调查者不和谐，而只有 21.1% 的被调查者比较和谐。也就是说有 41% 左右的被调查者对自己的上级并不是很认同，而只有 21% 左右的被调查者对自己的直接上级比较认同。

#### 4、上级支持：38.5%的被调查者并不能从上级那里得到足够的支持

图19 上级支持调查结果分布图

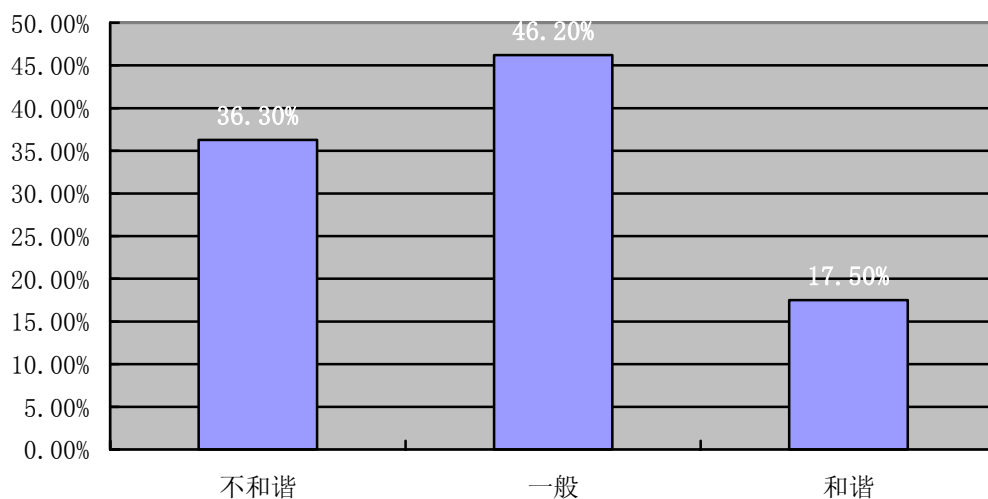


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 19），在上级支持方面，有 38.5% 的被调查者不和谐，而只有 20.6% 的被调查者比较和谐。也就是说有 39% 左右的被调查者在需要的时候，并不能从上级那里得到足够的支持；而只有 21% 左右的被调查者能从上级那里得到足够的支持。

#### 5、上级认可：36.3%的被调查者并不能得到上级的认可

图20 上级认可调查结果分布图



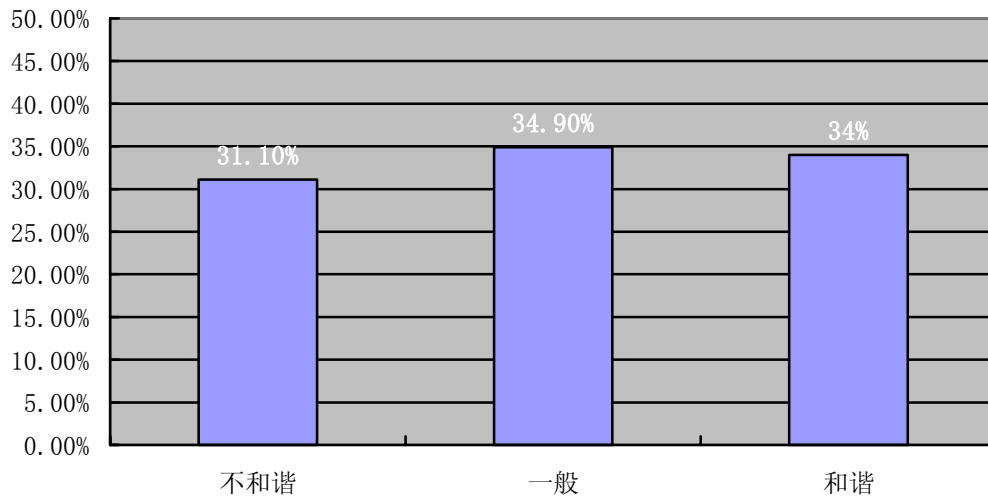
数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 20），在上级认可方面，有 36.3% 的被调查者不和谐，而只有 17.5% 的被调查者比较和谐。也就是说有 36% 左右的被调查者在取得成绩时，并不能从上级那里得到相应的认可；而只有 18% 左右的被调查者能从上级那里得到相应的认可。



## 6、与同事的合作：31.1%的被调查者与同事的合作并不默契

图21 与同事的合作调查结果分布图



数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 21），在与同事的合作方面，有 31.1% 的被调查者不和谐，同时也有 34% 的被调查者比较和谐。也就是说有 31% 左右的被调查者与同事合作并不默契，同时也有 34% 的被调查者与同事合作默契。

## 四、和谐组织

### 超过 1 半的被调查者与所在单位的关系并不和谐

调查结果表明超过 50%的被调查者在工作中与所在组织的关系并不和谐，而只有 1/7 的被调查者与所在单位的关系比较和谐。为了进一步了解被调查者在和谐组织方面的状况，我们对和谐组织的 7 项指标进行了逐项分析，结果发现在所有 7 项指标上均有超过 30%的被调查者出现了不和谐，具体结果如下：

50.4%的被调查者觉得所在单位对员工不够信任

42.2%的被调查者并不认同所在单位的做事理念

40.8%的被调查者认为所在单位并没有提供足够的资源与支持

40.4%的被调查者认为所在单位存在一定的偏见或歧视

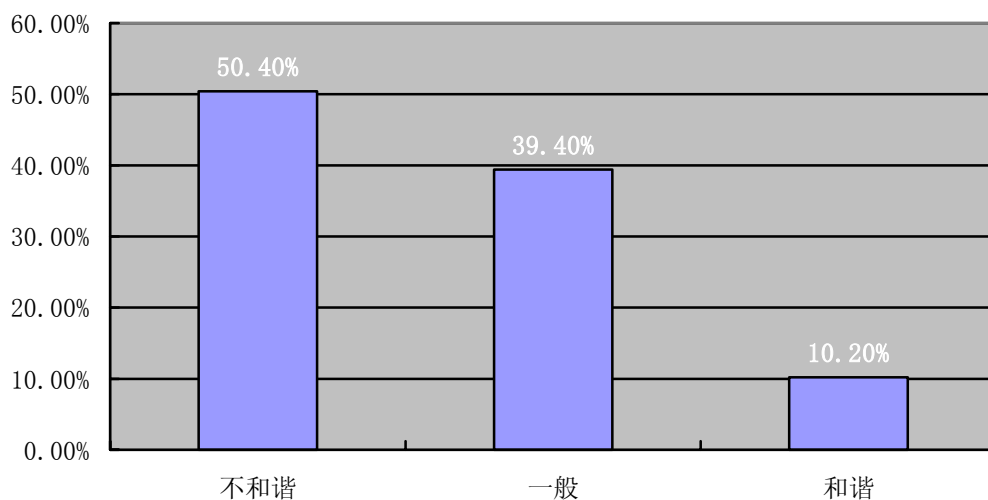
39.6%的被调查者认为所在单位并没有给员工参与管理的机会

35.4%的被调查者认为所在单位的工作环境不太理想

32%的被调查者认为存在一定的“组织限制”

### 1、组织信任：50.4%的被调查者觉得所在单位对员工不够信任

图22 组织信任调查结果分布图

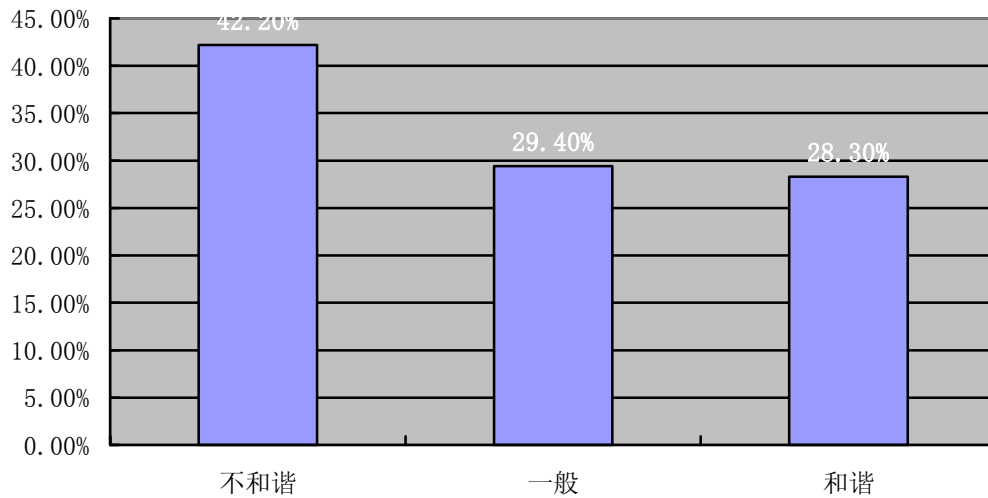


数据来源：news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 22），在组织信任方面，有 50.4%的被调查者不和谐，而只有 10.2%的被调查者比较和谐。也就是说有 50%左右的被调查者觉得所在单位在制定政策制度时对员工不够信任，而只有 10%左右的被调查者觉得所在单位对员工比较信任。

## 2、组织理念：42.2%的被调查者并不认同所在单位的做事理念

图23 组织理念调查结果分布图

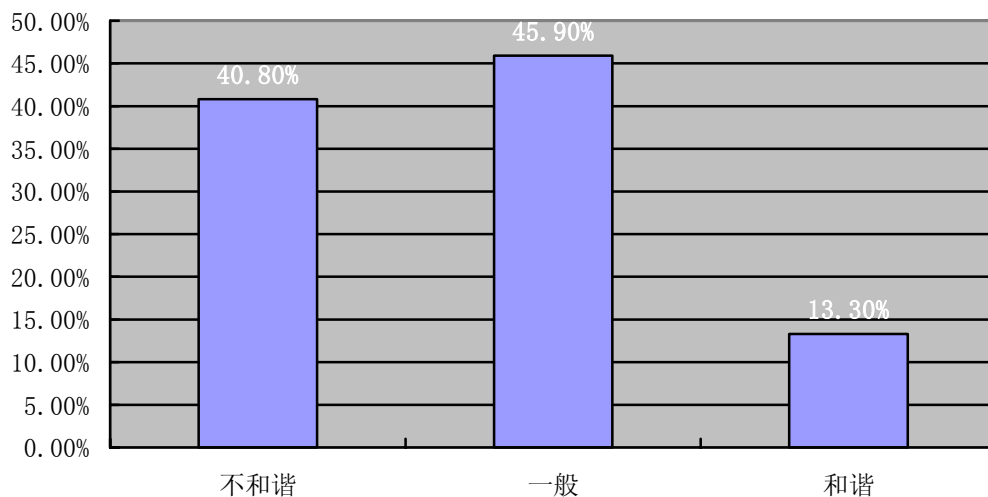


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图23),在组织理念方面,有42.2%的被调查者不和谐,而只有28.3%的被调查者比较和谐。也就是说有42%左右的被调查者并不认同所在单位的做事理念,而只有28%左右的被调查者比较认同所在单位的做事理念。

## 3、组织支持：40.8%的被调查者认为所在单位并没有提供足够的资源与支持

图24 组织支持调查结果分布图

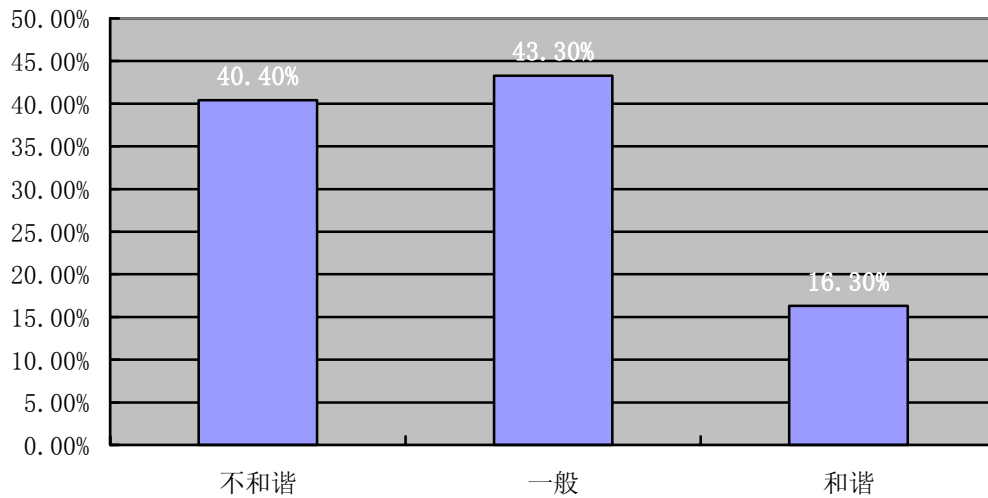


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图24),在组织支持方面,有40.8%的被调查者不和谐,而只有13.3%的被调查者比较和谐。也就是说有41%左右的被调查者认为所在的单位并没有为工作的开展提供足够的资源与支持;而只有不到14%的被调查者认为所在单位提供了足够的资源与支持。

#### 4、组织公正：40.4%的被调查者认为所在单位存在一定的偏见或歧视

图25 组织公正调查结果分布图

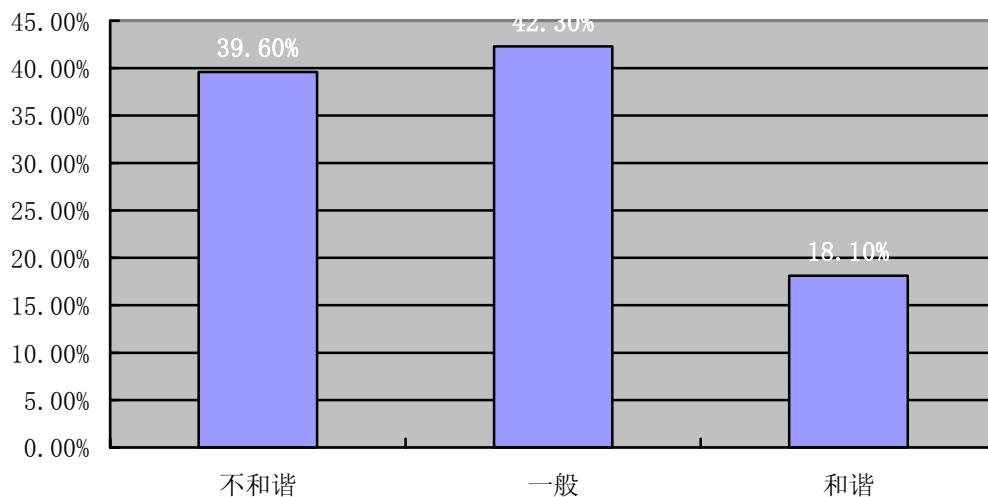


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图25),在组织公正方面,有40.4%的被调查者不和谐,而只有16.3%的被调查者比较和谐。也就是说有40%左右的被调查者认为所在单位没有公正地对待自己,存在一定的偏见或歧视,;而只有不到17%的被调查者认为所在单位对自己比较公正。

#### 5、参与管理：39.6%的被调查者认为所在单位并没有给员工参与管理的机会

图26 参与管理调查结果分布图

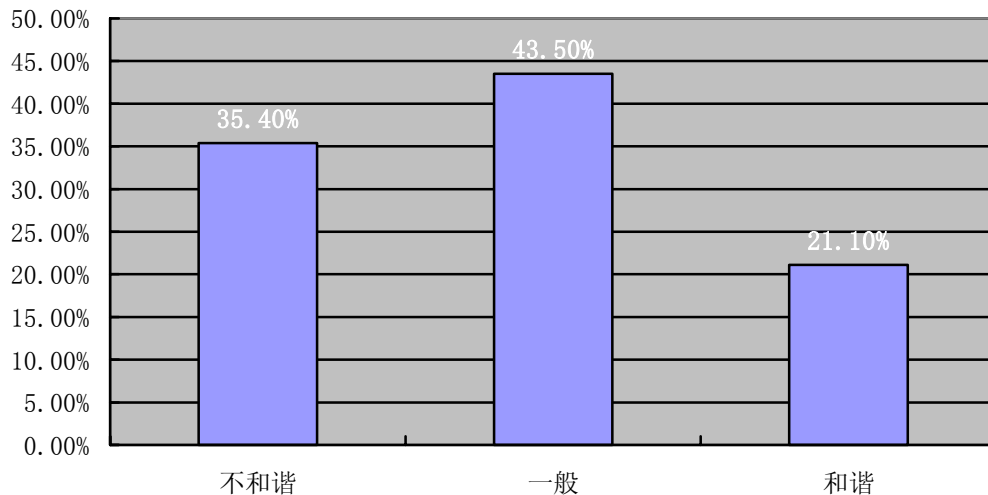


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图26),在参与管理方面,有39.6%的被调查者不和谐,而只有18.1%的被调查者比较和谐。也就是说有40%左右的被调查者认为所在的单位没有给员工参与管理的机会,对单位的事员工并没有机会发表自己的看法或意见;而只有不到19%的被调查者对单位的事能发表自己的看法与意见。

## 6、工作环境：35.4%的被调查者认为所在单位的工作环境不太理想

图27 工作环境调查结果分布图

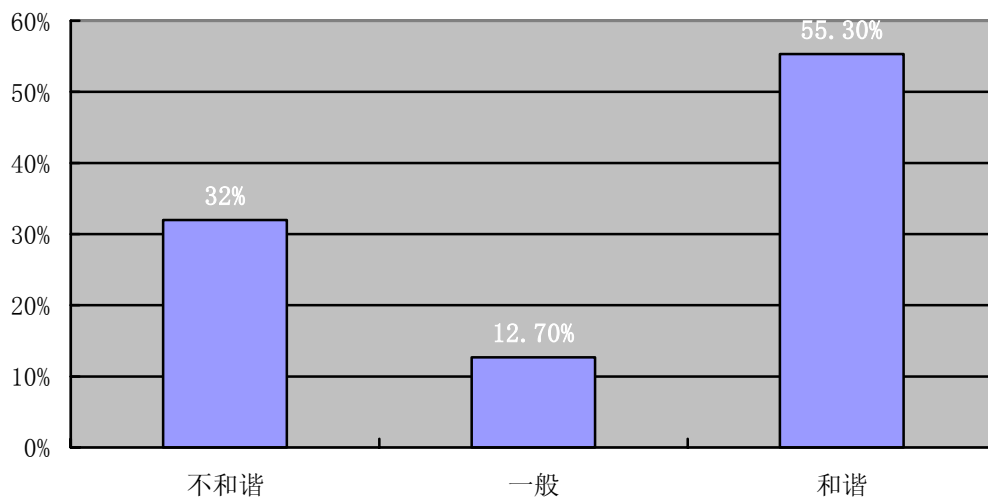


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图27),在工作环境方面,有35.4%的被调查者不和谐,而只有21.1%的被调查者比较和谐。也就是说有35%左右的被调查者认为所在单位的工作环境不太理想;而只有21%的被调查者认为所在单位的工作环境比较理想。

## 7、组织约束：32%的被调查者认为存在一定的“组织约束”

图28 组织限制调查结果分布图



数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图28),在组织约束(Organizational Constraints)方面,虽然55.3%的被调查者比较和谐,但是仍然有32%的被调查者不和谐。也就是说虽然有55%左右的被调查者认为所在单位并不存在组织约束,但是仍然有32%的被调查者认为所在单位在某种程度对他们工作的开展有一定的约束或者负面的影响。

## 五、和谐体验

### 近 40% 的被调查者的职场体验并不和谐

调查结果表明 37.30% 的被调查者的职场体验并不和谐，而只有 1/4 被调查者的工作比较和谐。为了进一步了解被调查者在和谐体验方面的状况，我们对和谐体验的 11 项指标进行了逐项分析，结果发现在如下 8 项指标上均有超过 30% 的被调查者出现了不和谐，具体结果如下：

61.5% 的被调查者的幸福感比较低

50.1% 的被调查者觉得在单位发展空间有限

44.8% 的被调查者的满意程度比较低

42.5% 的被调查者对所在单位的组织承诺比较低

36.6% 的被调查者有较高的离职意向

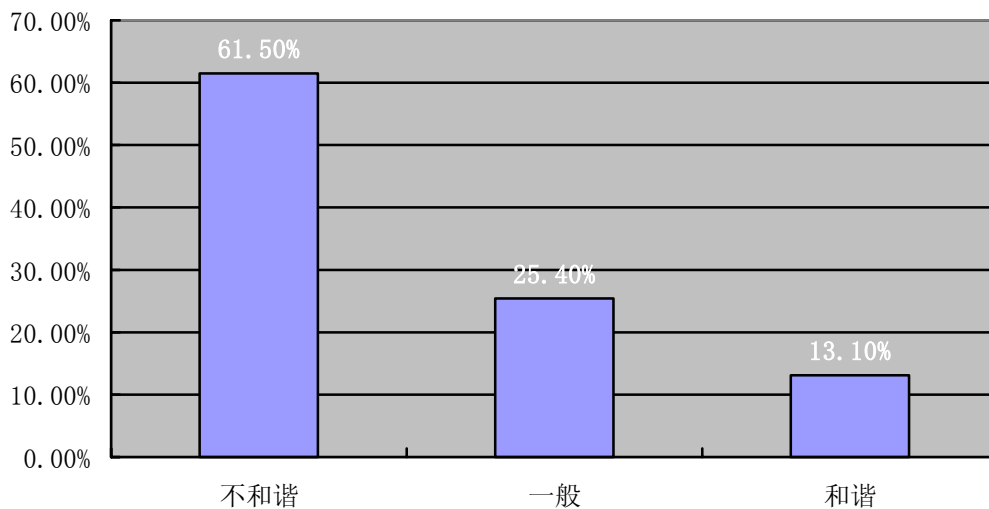
36.5% 的被调查者的工作压力比较大

34.2% 的被调查者出现了一定程度的工作倦怠

33.8% 的被调查者出现了“组织沉默”

### 1、主观幸福感：61.5% 的被调查者的主观幸福感比较低

图29 主观幸福感调查结果分布图

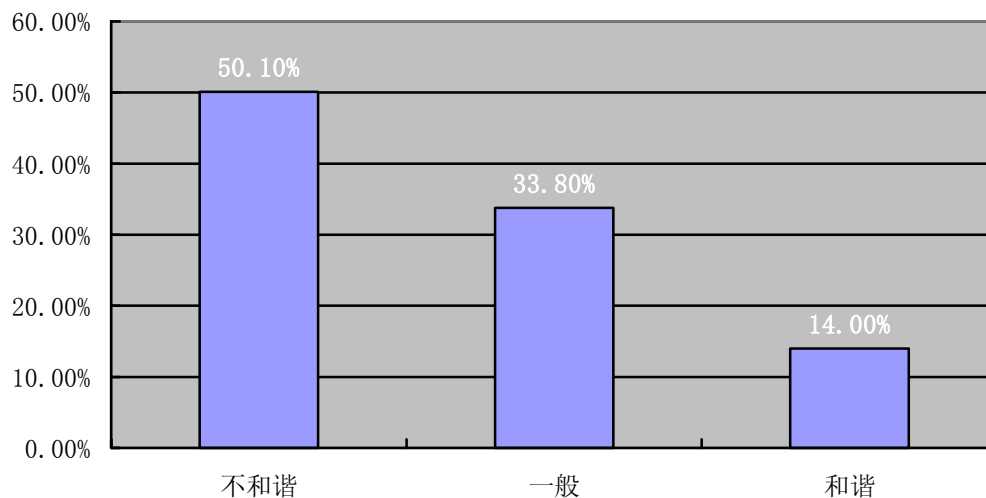


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图 29), 在主观幸福感方面, 有 61.5% 的被调查者不和谐, 而只有 13.1% 的被调查者比较和谐。也就是说有超过 6 成被调查者的幸福感比较低, 而只有 13% 左右的被调查者的幸福感比较高。

## 2、发展空间：50.1%的被调查者觉得在单位发展空间有限

图30 发展空间调查结果分布图

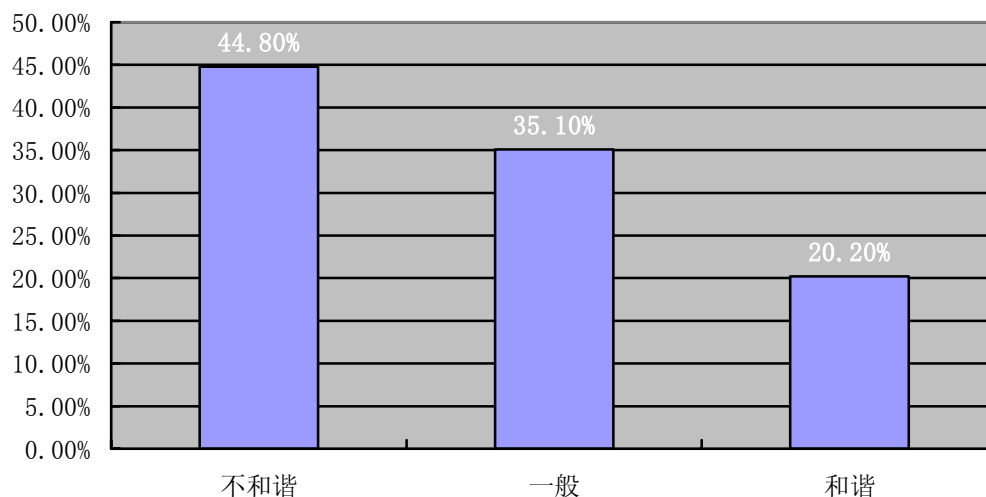


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 30），在发展空间方面，有 50.1% 的被调查者不和谐，而只有 14.0% 的被调查者比较和谐。也就是说有超过 50% 的被调查者觉得在单位没有什么太大的发展空间，出现了“职业高原”或者“职业停滞”的现象；而只有 14% 的被调查者觉得自己在单位有足够的发展空间。

## 3、满意度：44.8%的被调查者满意程度比较低

图31 满意度调查结果分布图

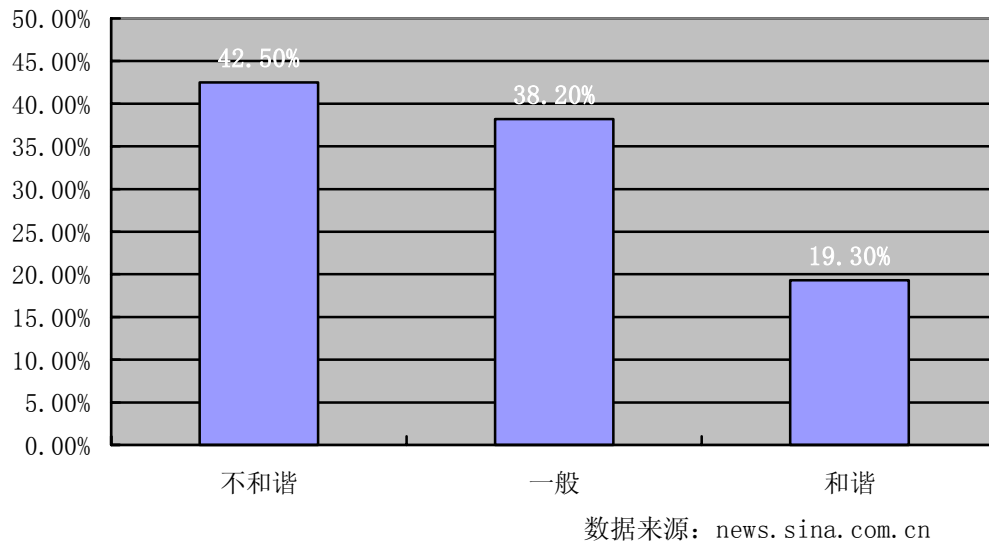


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 31），在满意度方面，有 44.8% 的被调查者不和谐，而只有 20.20% 的被调查者比较和谐。也就是说有超过 40% 的被调查者对自己的单位或者工作并不是很满意；而只有 20% 左右的被调查者觉得对自己的单位或者工作比较满意。

#### 4、组织承诺：42.5%的被调查者对所在单位的组织承诺比较低

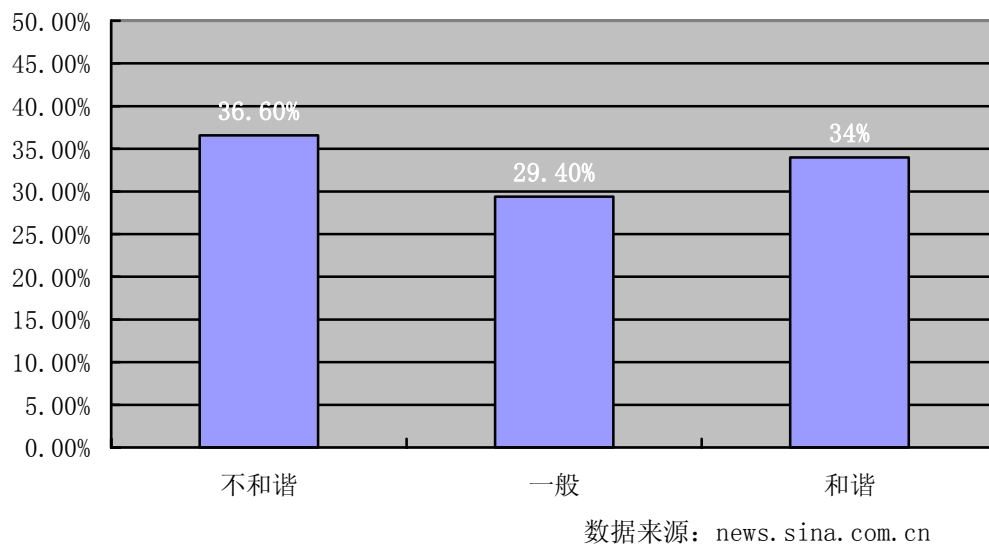
图32 组织承诺调查结果分布图



调查结果表明(见图 32),在组织承诺方面,有 42.5%的被调查者不和谐,但是也有 19.30%的被调查者比较和谐。也就是说有超过 40%的被调查者对所在单位的组织承诺比较低,而只有不到 20%的被调查者对所在单位的组织承诺比较高。

#### 5、离职意向：36.6%的被调查者有较高的离职意向

图33 离职意向调查结果分布图

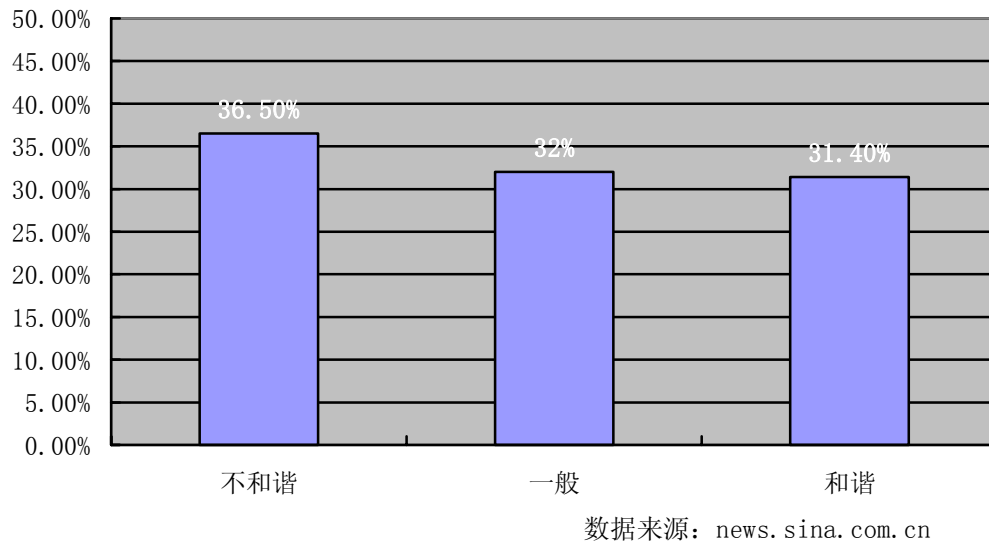


调查结果表明(见图 33),在离职意向方面,有 36.6%的被调查者不和谐,但是也有 34%的被调查者比较和谐。也就是说有 37%左右的被调查者有较高的离职意向,同时也有 34%的离职意向比较低。



## 6、工作压力：36.5%的被调查者的工作压力比较大

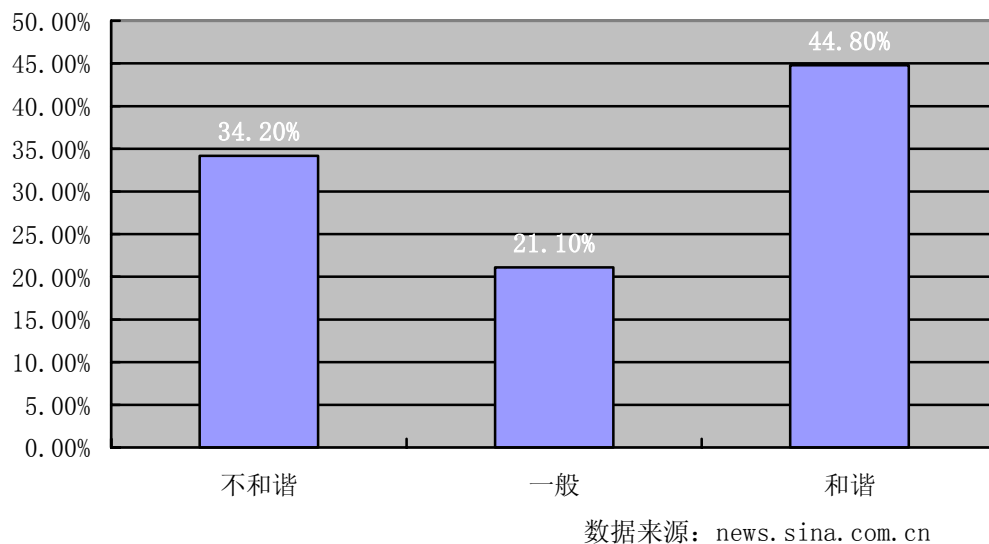
图34 工作压力调查结果分布图



调查结果表明(见图 34),在工作压力方面,有 36.5%的被调查者不和谐,同时也有 31.40%的被调查者比较和谐。也就是说有 37%左右的被调查者觉得工作压力比较大,同时也有 30%左右的被调查者觉得工作压力并不是很大。

## 7、工作倦怠：34.2%的被调查者出现了一定程度的工作倦怠

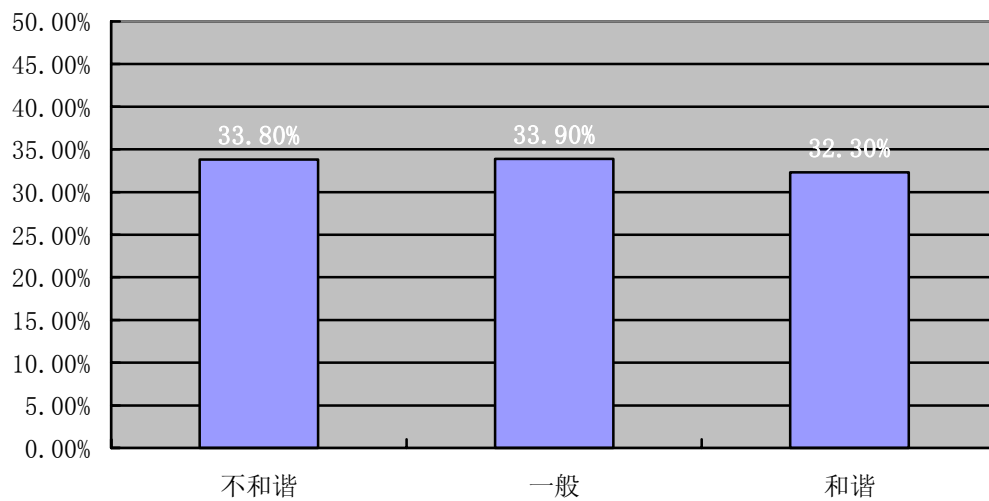
图35 工作倦怠调查结果分布图



调查结果表明(见图 35),在工作倦怠方面,有 34.2%的被调查者不和谐,同时也有 44.80%的被调查者比较和谐。也就是说有 34%左右的被调查者出现了一定程度的工作倦怠,但是同时也有 45%左右的被调查者并没有出现工作倦怠。

## 8、组织沉默：33.8%的被调查者出现了“组织沉默”

图36 组织沉默调查结果分布图



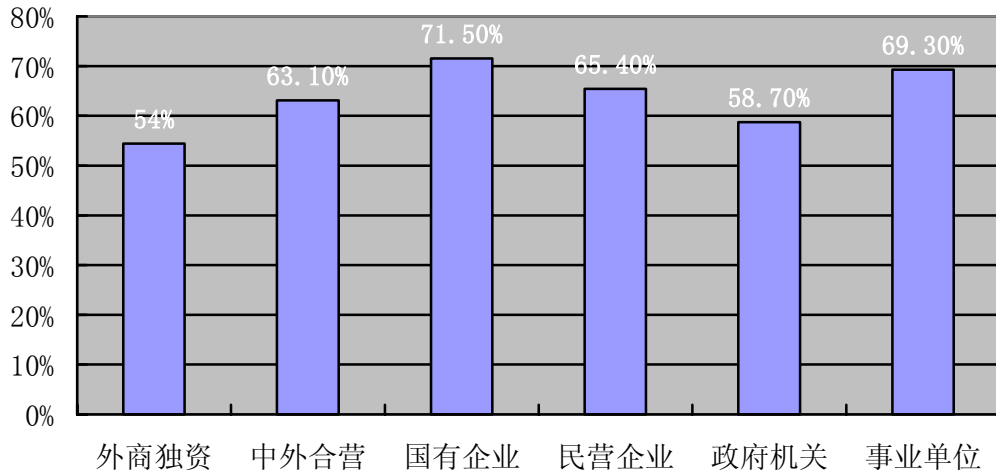
数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明(见图 36),在工作沉默方面,有 33.8%的被调查者不和谐,同时也有 32.30%的被调查者比较和谐。也就是说有近三分之一的被调查者出现“组织沉默”,即使他们对工作有好的想法,也不愿意去表达自己的想法;同时也有近三分之一的被调查者并没有出现“组织沉默”。

### 三、不同人群的比较分析结果<sup>1</sup>

#### 1、单位类型：最不和谐的单位，国有企业、事业单位、民营企业榜上有名

图37 不同单位被调查者出现工作不和谐的比例

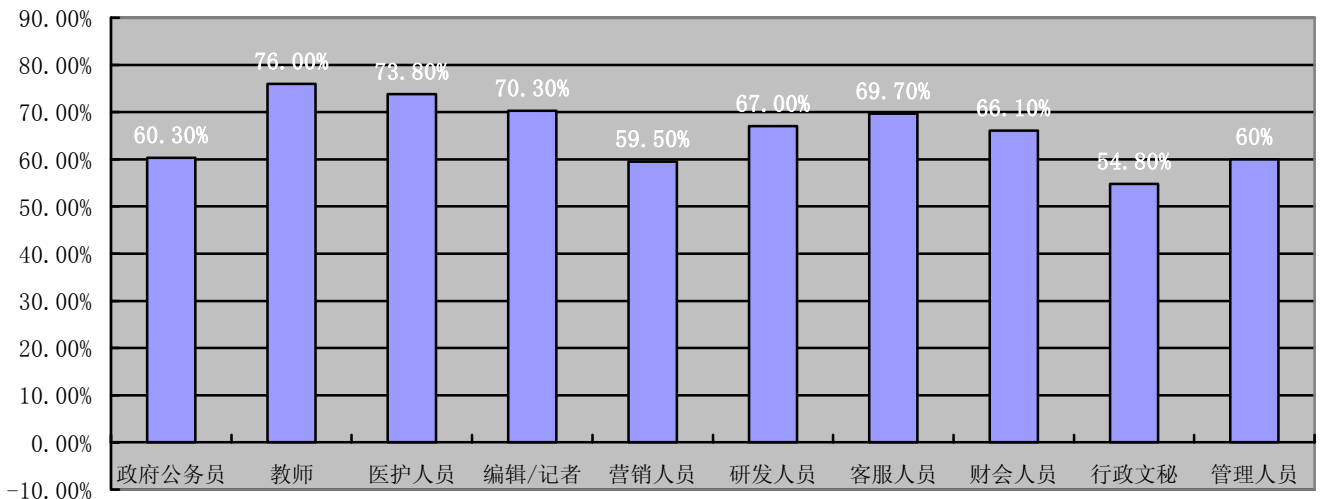


数据来源: news.sina.com.cn

调查结果表明（见图 37），国有企业、事业单位与民营企业有更大比例的被调查者出现了不和谐，其出现不和谐的比例分别为：71.50%、69.30%、65.40%；外商独资企业与政府机关相对来说较低，分别为：54%、58.70%。

#### 2、不同职业比较：最不和谐的职业，教师、医护人员、编辑/记者榜上有名

图38 不同单位被调查者出现工作不和谐的比例



调查结果表明（见图 38），教师、医护人员、编辑/记者有更大比例的被调查者出现了

<sup>1</sup>注：在后续统计分析时，我们把“较低不和谐”、“中不和谐”与“高和谐”合并为“不和谐”；而把“一般”与“高和谐”合并为“和谐”。

不和谐，其出现不和谐的比例分别为：76%、73.8%、70.30%；行政文秘、营销人员、管理人员相对来说较低，分别为：54.80%、59.50%、60%。

## 调查补充说明

“2006 年中国上班族工作和谐指数”调查采用网上自愿匿名填写的方式收集数据，因此并不一定能代表整个上班族，对于上网比例少的上班族来说并不具备代表性。尽管采取了多种措施过滤不合理数据，但是仍然有可能包含了某些精心制作的假数据。调查采集样本的分布并非十分均匀（主要集中在几个大城市和发达省份），对某些参加者较少的地区，本调查数据可能不具有代表意义。