

企业员工心理健康的现状与对策研究

郭童,刘鸣杰,牛晓茹
(宁夏大学,宁夏 银川 750000)

摘要:企业员工的心理健康成为大型企业的管理者着重关注的问题,本研究采用访谈法、问卷调查法对国电浙能宁东发电有限公司的员工的心理健康状况进行调查,并针对该企业的实际情况,提出合理的对策建议,改善员工的心理健康水平。

关键词:企业员工;心理健康;对策分析

[DOI]10.12231/j.issn.1000-8772.2021.01.298

1 引言

市场竞争的加剧使得企业为追求经济利益最大化,对员工的要求更加严格,员工在企业中承受的心理压力和工作挑战也逐步增加,因此员工的心理健康是现在企业管理者重点关注的问题。本文根据大型发电厂的人力资源管理的现状,对企业员工心理健康的不同表现和影响因素进行研究,逐步完善发电厂企业的员工援助计划。

2 研究方案设计

(1)主要研究对象。调查对象是国电浙能宁东发电有限公司员工。(2)问卷设计。本次调查问卷是在查阅了心理健康与企业员工管理的文献资料的基础上,结合工作压力、工作家庭平衡、焦虑水平、个人情感、人际关系测验量表,根据发电厂的实际情况制定的,共118道单选题,分为工作压力、工作家庭平衡、焦虑水平、个人情感、人际关系这5个方面。(3)问卷发放和回收情况。通过发放电子网络问卷进行,以国电浙能宁东发电有限公司的员工为对象。问卷调查时间是2021年2月1-22日,历时3周,共发出问卷24份,回收24份,样本回收率达100%。通过对问卷的整理与分析,最终获得24份有效问卷。

3 研究结果

3.1 企业员工工作总现状分析

从整体统计分析上看,目前的员工工作状态良好,在工作-压力平衡这一部分和人际关系这2项比例最高的是“一般”,频数都为13,占比为54.17%。数据表明影响员工心理健康、导致工作态度消极的因素,除了日常加班和出差外还另有原因。由于电厂的地理位置和工作环境,对于员工的家庭社会支持薄弱造成了影响,同样长期与同事生活在一起,对于人际关系也造成了一定的困扰。

3.2 企业员工心理健康人口统计学变量分析

(1)企业员工心理健康表现的性别差异分析。女性员工在“工作压力”的平均值为2.54,大于男性员工的工作压力,明显男性的抗压能力显著高于女性的抗压能力。女性员工在“工作-家庭平衡”这一问题上,平均值2.68,高于男性员工的平均值2.49。女性对家庭的责任感和义务感较高水平,使得难以在工作和家庭中得到平衡。女性的焦虑水平和人际关系也高于男性,女性员工的工作现状相对不佳,主要体现在:①对职业发展理解和认知不清晰,因此产生焦虑情绪;②女性没办法将家庭与工作同时兼顾,因此受到家庭的社会支持较少。(2)企业员工心理健康表现的工作年限差异分析。不同年限中员工的职位不同体现的工作现状心理水平的方面不同。2年以下的员工工作压力、工作-家庭平衡、以及人际关系的平均值低于其他年限的员工,原因在于刚入职,对工作处于新鲜感中,工作态度认真负责,对工作充满热情,因此更好应对工作困难对心理方面的影响。2-5年的员工焦虑水平明显高于其他年限的员工,面对着职场的晋升期,这些员工会对自己的职业发展有深刻的思考,会对自己要求严格,对日常工作的态度也是一丝不苟,因此会在工作中展现出更多的焦虑。5-10年的员工一般大多数是中层管理者,工作的责任心更重,承担的责任越大,因此工作压力的平均值高于其他年限的平均值,人际关系更为稳定和兼顾,因此人际关系的平均

值低于其他工作年限的平均值。

4 企业员工心理健康的对策分析

要想进一步提高企业的员工心理健康,必须依靠个人、企业、家庭的共同应对,多方协调统一。总体而言,个人是主体,企业是主导,只有充分发挥双方的作用,员工才能安心工作,更有利于企业的长远发展。

4.1 个人方面应采取的对策

(1)加强各项社交能力。员工进入公司,需要环境适应能力的提升,包括沟通表达能力、社交基本礼仪等,应该多参加企业组织的活动;同时需要找准自己的职业定位,明白自己的优势和缺点,多与领导同事沟通。(2)提高心理综合素质。员工可以通过看相关情绪管理和心理健康的书籍或者积极参加公司举办的心理健康咨询活动、讲座等来提升自己的抗压能力。使员工积极面对生活,放平心态,遇到问题学会自我调节,当感到无法自己调节时应及时向医院、心理咨询中心等正规机构寻求帮助。

4.2 企业方面应采取的对策

(1)提供员工援助计划(EPA)。为员工及其直系亲属提供专业的辅导、培训和咨询等具有系统性、长效性的福利与支持。例如可以增设员工心理援助电话,采用一对一的方式让员工能够对心理问题进行解决来达到员工援助计划。(2)职前职后员工心理健康管理。一方面,在员工入职前,对其的心理健康进行全方位的测评。另一方面,就是对已入职员工进行心理健康管理,通过定期开展心理健康培训、心理健康测评、建立员工心理状态等方式对员工心理健康进行一定的管理,尽早发现存在心理问题或心理疾病的员工,及时疏导和进行相关咨询和治疗,促进员工心理健康。(3)家庭方面应采取的对策。应该多增设一些亲子活动,增强企业对企业的理解,让员工更加安心的在企业里工作。适当为员工放相关假期,使他们能够平衡工作和家庭的关系,能够增加家庭支持的作用。

参考文献

- [1]唐爱民.企业员工心理问题及对策研究[J].化工管理,2020(29):13-14.
- [2]文治东.提升员工幸福指数,助力企业健康成长——某石油公司EAP工作实践与思考[J].内江科技,2020,41(10):67-69.
- [3]王超,郭豪杰.基于EAP视角下的高职院校辅导员心理疏导研究[J].现代职业教育,2020(33):98-99.
- [4]李春光,崔伟伟,刘鹏,等.员工心理健康对安全生产的影响[J].内蒙古煤炭经济,2020(10):120-121.
- [5]左晓萌.企业员工心理健康风险干预实践与理论反思[J].中国产经,2020(08):117-118.

作者简介:郭童(1995-),女,汉族,宁夏回族自治区银川人,心理学硕士,单位:宁夏大学教育学院心理学专业,研究方向:管理心理学。