

关于工作属性与员工心理健康的关系研究

邵云娜

陕西省榆林市长庆油田分公司第六采油厂

[摘要]员工在工作生产中可能会感受到工作压力,根据Karasek工作压力模型来看,其将工作压力归结为工作要求及工作控制。基于此,以某采油厂为研究对象,借助工作压力模型探究工作属性与员工心理健康之间的关系,并分析工作属性对心理健康产生影响的原因及心理健康现状,基于工作属性探究改善员工心理健康的建议措施,旨在从不同角度有针对性地缓解采油厂员工工作压力,保障其心理健康。

[关键词]工作属性;心理健康;员工管理;采油厂

[DOI] 10.12252/j.issn.2096-6288.2021.11.1283

引言:员工在工作压力影响下将产生不同行为,为确保员工身心健康,以良好状态应对采油厂工作,在工作压力模型基础上分析工作属性,分析影响员工心理健康的因素。工作要求主要指工作任务对员工带来的工作量与工作难度,而工作控制代表员工在完成工作时能够影响工作行为的程度,为准确得出采油厂工作属性对员工心理健康的影响,需立足于实际展开调查。

一、工作属性与员工心理健康的关系探究

(一)研究方法

1. 样本选取

对某采油厂员工为调查者展开抽样测试,共发放135份调查问卷,剔除无效问卷后获得有效问卷119份。参与抽样调查的员工涉及多个岗位,有基层管理、中层管理、技术服务、化工生产、勘探开发、矿区服务、钻采生产,涵盖了采油厂诸多岗位,能够确保样本选取效果。

2. 调查工具

根据Karasek工作压力模型问卷调查工作属性,将工作要求、工作控制作为两个重要因素,采用李克特五点计分法,1至5分别代表非常小、小、一般、大、非常大,工作要求数值高时,代表员工日常任务难度较高、数量较多;工作控制数值高时,代表员工能够良好控制自身工作行为^[1]。运用GHQ-12一般健康问卷作为测量员工心理健康的工具,此外还在调查问卷中采集了员工的年龄、性别、岗位数据,对关系研究结果予以辅助论证。

(二)数据分析

1. 相关性分析

在该次关系调查中,采集了员工性别、年龄、已婚或未婚、工作时间、受教育程度、工作要求、工作控制、心理健康数据,在SPSS软件帮助下进行数据分析,获得描述性相关性分析结果,经数据验证后,发现工作属性中的工作要求与员工心理健康之间存在显著性负相关关系,而工作控制则与员工心理健康之间存在显著正相关关系。

2. 回归分析

在工作属性对员工心理健康的影响关系研究中,自变量与因变量分别为工作属性、心理健康,运用层次回归方式验证两者关系时,需借助人口统计学理念分析样本个体特征,进一步探究工作要求与工作控制对员工心理健康的影响。经回归分析后,发现工作属性中的工作要求对员工心理健康的影响存在显著消极特征,而工作控制对员工心理健康存在显著积极效果,结合人口统计学分析结果,发现将工作要求与工作控制协同分析是可行的,且两者交互效应能够对员工心理健康产生负面影响^[2]。

(三)结果讨论

借助模型分析后,发现工作属性中的工作要求、工作控制能够对员工心理健康产生显著消极、积极影响。从工作要求角度来看,员工面临的工作难度及数量较高时,将给员工带来较高工作压力,工作压力能够在一定程度上影响员工正常工作生活,使员工在工作期间保持高度应激状态,若员工长期保持高度应激状态,则会导致逐渐陷入心理危机,对其心理健康产生不利影响。从工作控制角度来看,其对员工心理健康产生积极影响的原因可能是因员工对于工作任务具有较高控制能力,员工能够凭借自身技能水平良好应对工作任务,尤其在管理岗位中,管理人员对工作任务存在一定自主决策权,能够缓解部分工作压力,继而对员工心理健康产生正面效果。但若员工在自身工作任务中不具备控制能力,不仅无法缓解工作压力,反而能够加重工作压力。工作属性对于员工心理健康的影响不是单方面的,是工作要求与工作控制协同作用的效果,因此为维持老员工心理健康,使其能够在良好心理状态下迎接工作挑战,不可仅关注工作要求或工作控制,应从两方面入手,通过工作要求与工作控制调节员工所受到的工作压力,避免工作压力对员工心理健康产生不利影响^[3]。

二、工作属性对心理健康产生影响的原因及心理健康现状

为进一步探寻工作属性与员工心理健康之间的关系,对采油厂员工心理健康现状展开分析,并在上述调查研究基础上展开原因讨论,为后续基于工作属性改善员工心理健康工作奠定基础。

(一)心理健康现状

随着社会经济的发展,我国石油需求量不断提升,据统计局数据显示,我国2020年进口5.4亿余吨原油,创历史新高,在此形势下,给石油产业发展带来一定压力,在此基础上调查采油厂员工心理健康情况,根据调查发现,约22.5%的员工处于心理亚健康状态,员工存在心理健康隐患。

(二)影响原因

对采油厂员工心理亚健康的原因进行分析,结合上述调查统计来看,需针对工作要求与工作控制进行分析。工作要求能够对员工心理健康产生消极影响,产生该现象的原因在于员工无法良好应对工作任务难度及数量,且认为当前工作量及难度与薪酬之间不成正比,继而出现了不平衡感,容易引发心理问题。采油厂从工作要求角度改善员工心理健康时,需注意优化员工岗位配置,确保员工能够在适宜工作岗位中发挥自身才能。工作控制是指员工对自身工作的应对能力与控制能力,以工作控制为切入点改善员工心理健康时,应做好员工素质培养工作,确保其自身技能水平能够良好应对工作任务。除工作要求与工作控制外,其他因素同样可对

员工心理健康产生消极作用,如采油厂心理服务工作流于形式,浮于表面,并未明确员工心理需求,导致采油厂心理服务方向偏优。缺乏员工心理服务实践同样不利于调节心理健康,无法及时发现员工心理健康隐患。除此之外,在新时代背景下,采油厂应以人为本,创新并落实员工心理服务,在采油厂内营造人文工作环境,但在实际工作中,采油厂基层一线环境导致员工无法兼顾工作与家庭,导致员工无法真切感受到采油厂的人文关怀。

三、基于工作属性改善员工心理健康的建议措施

(一) 优化员工岗位配置

岗位配置效果能够在一定程度上影响员工工作任务难度及数量,为避免员工承担过大工作压力,需对工作任务数量及难度加以调节,调节工作要求,对采油厂员工岗位配置情况加以优化。在信息化时代背景下,可借助大数据等先进技术采集员工工作信息,如员工绩效结果、工资福利、工作时间、基本信息、技能组成等,为员工岗位调节优化奠定基础。完成员工工作信息采集后,按照信息类型进行分类归档,在分类归档期间,剔除无效员工信息数据,保障员工工作信息实效。在分类归档基础上,运用大数据技术分析员工工作信息,运用算法得出员工适宜担任的职务类型,此外,将员工工作信息与采油厂各岗位工作职能进行对比,探究员工与当前工作岗位之间的匹配度,以此为依据判断员工是否存在调整岗位需求。为进一步保障员工心理健康,降低工作属性对员工心理健康的影响,应在完成岗位配置调整基础上,按照工程任务强度与难度优化薪酬,引入动态薪酬体系,根据员工实际任务数量、难度及工作时间发放薪酬津贴。

(二) 注意强化员工素质

员工综合素质能够在一定程度上反映其工作控制能力,根据上述调查分析结果来看,工作控制对员工心理健康具有积极效果,但若员工不具备工作控制能力,将面临更为严重的心理健康隐患。因此,为改善员工心理健康,采油厂应注意提升员工综合素质,使员工能够良好应对工作任务。

(三) 分析心理服务方向

为提升采油厂心理服务针对性、有效性,应于日常员工管理期间注意观察员工心理状态,定期无记名抽样发放调查问卷,对采油厂不同岗位员工心理健康情况进行摸底,以此保障采油厂心理服务符合员工实际情况。完成调查分析后即可采取相应措施。

1. 访谈交流

采油厂部分员工处于心理亚健康状态,此时可在不同层面组织员工座谈会,为员工畅所欲言提供平台,同时,选取采油厂内心理亚健康员工进行“一对一”访问交流,在面对面交谈中了解员工所观所感所想,继而准确把握员工心理诉求。

2. 心理援助

在访谈交流基础上,分析大部分员工的心理压力点,有针对性地组织心理援助活动,做好心灵沟通,组织基层服务,使员工能够打开心扉,疏解压力,重点关注因工作压力引起的心理健康问题,倾听员工心声,对员工心理压力点进行疏导。

(四) 创新实践心理服务

1. 组建咨询师团队

员工在日常生活工作中不可避免地会感受到来自各方的压力,为避免压力对员工心理健康产生消极影响,采油厂可结合自身情况组建常态化心理咨询师团队,用于日常心理疏导,缓解员工压力。采油厂在员工管理期间,注意培养心理

咨询师,选取热爱人员及有经验人员参加培训活动,并组织“心理咨询技能培训班”“自我成长工作坊”“心理帮扶”等活动,培养属于采油厂的专业心理咨询师^[4]。

2. 开展心理培训活动

完成心理咨询师团队组建后,即可定期组织心理辅导工作,并加强宣传,召开工作属性、心理健康专题讲座,融入日常工作案例,引起员工对于心理健康的重视。考虑到员工学习期望,采油厂可邀请专家开办讲座,辅以自身心理咨询师团队,使员工能够掌握一定心理知识,以此缓解员工在日常生活中所接受到的各类压力。为保障心理培训活动趣味性,切实维护员工心理健康,可组织“自我解压”“把爱带回家”“亲子关系维护”“职业生涯发展”“人际交往技巧”等不同主题的心理培训活动,引导员工正视自身各类压力,通过有效的心理调试维护员工心理健康^[5]。除此之外,可组织交流会、谈心会等活动,引导员工表达自身想法,通过交流使员工平视压力。

(五) 营造人文工作环境

采油厂员工在日常工作期间易受到工作要求、工作控制的影响而感受到工作压力,继而损害员工心理健康。为保障员工心理健康,削弱工作属性对于员工的消极影响,应于采油厂内营造人文工作环境,使员工在适宜工作环境熏陶下对缓解压力。第一,培养员工主人翁意识,做好员工意见征询活动,并结合新时代员工社交习惯,开通微信、微博、邮箱、QQ、钉钉等意见反馈窗口,确保员工意见可真切传递给采油厂。采油厂管理人员对意见反馈内容积极回应,使员工感受采油厂对其的重视。第二,定期组织文体活动,充实员工日常生活,举办“野外徒步”“采风活动”等活动,引导员工们积极参加,强化员工之间的交流沟通。第三,做好采油厂硬件设施优化,如宣传板、留言交流白板、条幅标语等,传递正能量,渲染人文气息,使工作属性带来的工作压力得以疏解。第四,依托于微信公众号推送工作属性与心理健康相关的推文,基于短信推送心理健康内容,在潜移默化中员工产生熏陶。第五,定期组织基层送服务活动,突出关爱员工主题,并对员工家庭情况进行了解,对于无法兼顾工作与家庭的员工,应根据其需求适当调整其工作种类,采油厂组织活动时,考虑到该部分员工的需求,设计亲子互动、家庭协同等游戏项目,使员工家庭成员同样感受到采油厂的人文关怀。

结束语:综上所述,根据模型分析验证,最终发现工作要求与工作控制之间的相互作用关系能够对员工心理健康产生影响,为使员工能够保持良好心理健康状态面对工作挑战,采油厂应于日常管理期间,注意优化员工岗位配置,避免员工面临较高工作难度,注意强化员工素质,分析员工心理服务方向,创新实践心理服务,营造人文工作环境,以此保障员工心理健康。

参考文献:

- [1]刘洋洋,刘凤林.基于企业员工心理健康的企业管理对策分析[J].产业与科技论坛,2021,20(20):193-194.
- [2]张运泓.为员工心理健康提供服务[J].中国石油石化,2021(19):72.
- [3]高峰,王芳.海外石油员工压力、职业倦怠与心理健康的相关研究[J].北华航天工业学院学报,2021,31(04):13-15.