关于企业员工心理健康状况调查与分析

1. 企业员工的心理现状

通过询问以及聊天的形式，我了解到了许多当然也学习了很多。这些都让我获益匪浅。在了解询问的过程中，我发现的不正常心理现状的员工主要都集中与这么几种。

（一）、过虑型员工

过虑型员工，也就是说裁员、减薪等负面事件还没发生在他身上，但他受大环境和周围气氛的影响，整天杞人忧天，担心这个，担心那个，以致出现了焦虑情绪。这种员工有以下几个问题：

1. 危机阻遏了发展信心。在一帆风顺的日子里，投资、经营、发展时时都充满了信心。但当事业和前途遭受前所未有的沉重打击时，便如入深渊，一下子不知如何是好，对发展、对自己没有信心，很难找到今后努力的方向，因而精神萎靡；
2. 第二，经济收入减少产生恐惧感。以前收入正常，能满足日常开销，日子过得很顺，现在企业效益下滑，收入锐减，形成落差，心理上有一种不平衡感，因而在经济上容易产生惧怕感；
3. 第三，心理健康重视不够。一些人平时工作节奏快，生活压力大，存有精神疾患，在生理、情感、行为等方面出现了不同情况的身心疲劳，平时没得到缓解和释放，还没有到暴发的程度，而一旦遇到打击，以前心理健康疾患和现在的挫折，使自己的精神一下子崩溃了，恐慌、惊骇、抑郁等一起袭来，甚至产生轻生等念头。

（二）、倦怠型员工

    企业员工长时间高度集中精力干一件事情，很容易疲劳；而且生产中的安全问题也让员工过度地担心、紧张，以及不断变化的考核标准等，给他们的心理和生理上造成了不同程度的影响。在心理上表现最多的是厌倦、易怒、难以放松、焦虑、忧郁和情绪低落；生理上也伴随出现肩膀痛、背痛、颈部疼痛以及疲惫感以及肠胃不适等症状。而绝大多数的企业和员工之间的沟通都有障碍，非正式组织的存在，使得普通员工能够通过群体内的沟通来表达自己的挫折感和满足感，从而稍微缓和员工不满情绪的继续发展。然而一些非正式组织的存在不利于组织内正式沟通的实现，员工团队协作性大打折扣，使得员工满意度和成就感降低。

（三）、人际关系困窘型员工

    企业内部普遍存在着一种盘根错节的关系，它使企业人际关系复杂化、多样化，有其积

极的一面，可消极的一面也不可忽视。主要表现为：一是一些企业领导阶层之间存在着经营人际关系的现象，导致较为严重的后果，如人心涣散，人才流失、腐败滋生、生产经营混乱，效益下滑等。二是领导与员工之间关系紧张。员工缺乏参与权、决策权而心生怨气，士气低落，工作积极性不高。三是员工和员工之间关系紧张、人为隔阂。在市场经济条件下，由于过分强调绩效忽视了公平，导致过分竞争，使同事成为对手，互相戒备，只顾竞争，不愿协作，挫伤了员工积极性等。四是亲缘关系错综复杂。由于多数国企历史悠久，员工中亲缘关系较多，形成了纵横交错的关系网，有时动一发而牵全身，影响企业规章制度的执行和正常管理，破坏公平竞争机制，导致队伍凝聚力下降。

二、产生如此心理状态的主要原因

    通过以上现状和现实社会情况，我将主要原因归结为一下几点。首先来源于经济上的不公平感。经济上分配的不平衡、不公平、不合理，当然会导致不公平感，甚至于仇富、炫富。工人们与管理层之间好像关系并不是很融洽，上班时间他们是约束与被约束的关系，下班了，他们之间也很少沟通，计划经济时期，大家都是同一个级别，同一个待遇，一看工龄就知道你拿多少钱，平均主义“大锅饭”，虽然穷但基本没有差别；而现在大家已经相互不清楚收入有多少，特别是我们国家东中西部地区、城乡、行业、群体之间收入差距拉开了，所以大家有比较强烈的经济上的不公平感。

    其次，文化上的迷茫空虚感。主要是缺乏主流价值观，不知道哪个方向是对的，哪个方向是错的。社会主义核心价值观还没有建立健全，且远未深入人心，大家都搞不清楚自己到底应该朝什么目标前进。在这种文化空虚迷茫的情况下，焦虑浮躁、抱怨冷漠、“各人自扫门前雪，休管他人瓦上霜”等不良心态就必然产生和蔓延。

    第三，来源于社会上的不公平感。单位编制内外身份不同导致的待遇不同；比如城乡分割的管理体制导致的城镇居民与农村居民在享有基本公共服务方面的不公平；腐败分子权钱交易，少数官员目中无人、欺压百姓；还有人们常说的“官二代”、“垄二代”、“农二代”等社会阶层固化；特别是从农村进城的，80后、90后，他们发现城里同样年龄的人在生活上普遍比他们好的多，特别是上学、就业、职位升迁等机遇概率比农村的孩子要高那么多，这种不公平感自然就会产生。

    第四，政治上的失望感和无助感。部分人在合法权益受到侵害时，得不到及时帮助，找不到有效畅通的渠道来表达，因此有失望感、不信任感、无助感。比如说近年来，一些地方强拆民居，农村基本公共服务缺失，政府管理上一些信息、政策不公开、不透明等，当然会使部分人产生不信任感，甚至仇官恨官，只要是官方说的一概不相信。这样一来产生一系列的心理变化和心理问题也是在所难免的了。

三、解决企业员工心理问题的方案

（一）、企业员工心理健康的标准

要解决这个问题首先要知道如何判断员工心理是否健康。心理健康是指各类心理活动正常，关系协调，内容与现实一致和人格处在相对稳定的状态。企业员工心理健康的标准是1、身体、智力、情绪十分协调；2、适应环境，人际关系中能彼此谦让；3、有幸福感；4、在职业工作、学习中，能充分发挥自己的能力，过着有效率的生活。

（二）、如何解决企业员工心理问题

    要解决企业员工心理问题，只有通过企业和员工双方进行恰当有效的心理管理来实现。

1、企业方面

（1）、加强员工心理培训，提高员工自我调控能力

    邀请或聘请心理咨询专家，就如何缓解心理压力，进行专题心理辅导。比如著名心理学家张怡筠博士就为深陷经济危机“心理风暴”中的企业员工开出了一系列“药方”：第一，肢体放松。肢体紧张绷紧时，人无法进行理性思考，所以首先要做些瑜伽、静坐和深呼吸练习；第二，评估财务现状。焦虑就像一面放大镜，会惯性地放大和灾难化我们的损失，减收一块钱的心理感受像是损失两三块那样惨重，坐下来客观评估自己的资产现状后，会发现大可不必担心“明天就要没饭吃了”；第三，注意力从“已失去”转移到“还拥有”。人的惯性思维会聚焦在损失上，若是 100万剩下 25万，有人觉得亏了 75万明天就只有去跳楼，但换个思维，25万的可支配资金还是大有可为的。停止哀叹，集中精力解决问题，与其坐着言，不立即行，先找回正常作息和身体健康。

    还可以，加强员工自我调控能力。引导员工在按照客观事物的本来面目观察世界的过程中，用平和宁静的心态思考问题，以乐观豁达的情怀对待生活，用理性纠正偏激，让冷静战胜浮躁，以恬淡取代痴迷。在强者看来，目前这种危机反而是员工重新自我投资的契机，只有最强者才能立于不败之地、重获自信和积极心态。因此，第一，提高员工的专业能力，抓紧这个时候，进行员工的针对性技能培训，在自己的领域里保持专业度；第二，投资自己，员工最大的成本是生命里的时间，多做一些有意义的事情，让自己在不断的历练中升值；第三，成为多面手员工，这能让员工有更多的选择机会和就业途径。

（2）、增加员工的心理收入

    增加精神奖励。在目前企业减员减薪的情况下，提高物质奖励对企业来说是力不从心，但精神奖励同样也能达到良好效果。有时，一句祝福的话语，一声亲切的问候，一次有力的握手都将使员工终生难忘，并甘愿为企业效劳一辈子。

    改善企业内部员工的人际关系。马斯洛的需要层次论说明，人的需要分为生理、安全、自尊、社交和自我实现。人们从事工作不仅仅为了挣钱和获得看得见的成就，对于大多数员工来说，工作还满足了他们社会交往的需要。所以，友好的和支持性的同事会提高对工作的满意度。员工和领导之间的相处，员工要尽量避免假设领导对自己的不满，如果自己对领导批评的方式感到不满，可以在婉转表达自己心理承受度有待提高的前提下，建议领导用单独谈话的方式加以批评；员工在遇到不愉快的事情时，要学会冷静，待情绪平静后，主动与领导谈话，并一道寻找解决问题的方法等。

    加强企业文化对员工的引导。企业可以通过企业文化这种潜移默化的方式对员工的心理进行引导，使员工思想、心理和行为受到不同形式的影响。例如企业可以开展形式多样的寓教于情、寓教于行、寓教于乐的宣传教育活动，以树形象、建队伍为切入点，着力营造团结友善、催人奋进的工作环境，健康向上、明礼诚信的文化环境。让企业文化这一更高层次的理念在员工心理调适过程中充分发挥影响、同化和整合作用。

2、员工方面

（1）、学会判断自己的心理是否健康

 员工在平常的工作生活中，如果没有食欲或食欲过盛，心跳过快，头痛或颈背部肌肉紧

张，难以入睡或半夜醒来恶梦频频，不能深呼吸，皮肤过敏或湿疹，吸烟或饮酒过量，注意力难以集中，经常为琐碎小事而与家人或同事争吵。如果有其中两条以上的征兆，就意味着你可能处于心理紧张状态了。

（2）、学会合理的放松和正确的看待生活

    在面临心理压力时，一定要做到：不要让压力占据你的头脑。保持乐观是控制心理压力的关键，我们应将挫折视为鞭策我们前进的动力，不要养成消极的思考习惯，遇事要多往好处想。

    洞察你自己的心声：许多人对一些情形已形成条件反射，不加思索就做出反应。我们应多聆听自己的心声，给自己留一点时间，平心静气地想一想，努力在消极情绪中加入一些积极的思考。

    创造一种内心的平衡感：心理学家认为，保持冷静是防止心理失控的最佳方法。每天早晨或晚上进行20分钟的盘腿静坐或自我放松，能创造一种内心平衡感。这种屏除杂念的静坐冥想能降低血压，减少焦虑感。有一项研究表明，过度焦虑烦躁的人每天花10分钟静坐，集中注意力数心跳，可使自己的心跳逐渐变缓慢;10个星期后，他们的心理紧张均有一定程度的减轻。此外，按摩对减轻压力感也非常有效。

    懂得平衡自己的生活：许多人抱怨说他们的时间老是不够用，事情也老干不完。这种焦虑和受压感已成为许多人生活的一部分。要知道工作只是生活的一部分，那些为工作或生活疲于奔命的人并不懂得生活的真正含义。

    最后，员工更应自我正视，积极主动参与企业心理管理。作为企业员工更应该直面自己的内心，不管是否有心理问题，都应该积极参加到企业举办的心理培训。同时，更应该对自 己负责任，以积极乐观的态度对待工作和生活。