

多重背景下通过员工心理健康和压力管控研究提升企业韧性

袁征征

贵州因家教育咨询有限公司，贵阳

摘要 | 目前大环境中不少不可抗力因素正在逐渐影响大量企业的正常运作，与此同时，员工的心理变化和压力管控也进一步受到广大高层及企业主的重视。以往研究发现，员工遇到逆境时会很容易影响对工作的态度。本研究在当前背景下，针对员工的情绪稳定性，家庭观念，岗位差异，团队和谐度，离职率及企业性质这六个方面进行实际分析和探讨，通过心理测评和压力测试，邀请 136 名企业员工为数据样本，以线上问卷的形式展开调查，结果分析显示：情绪稳定性和团队和谐度，能够较快地缓解或降低员工的消极心理，其余三个因素相对影响较小。然而，这些研究对于企业员工离职率问题具有一定的有限性，员工的心理健康和压力会影响员工的离职率，而过高的离职率又会导致企业抗逆力下降，削弱企业的韧性。本研究的数据结果可为企业招聘及员工培养计划作支撑，针对逆境下的员工心理健康和压力管控能力提出管理建议。

关键词 | 心理健康；压力管控；情绪稳定性；逆境分析

Copyright © 2024 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

近年来，国内外对于企业员工在职场情绪稳定性问题的研究文献众多。大量研究表明，员工职场情绪稳定性与心理健康问题息息相关，来源主要可包括工作氛围、合理竞争性、工作压力、职场关系、企业文化等因素。超过八成的职场人遇到过各种情绪类问题的侵扰，其中广受关注的三大情绪类症状为：焦虑、烦躁和抑郁。消极的情绪体验会造成一定程度上的心理健康问题，影响到员工的职场稳定性，一般可表现为怠工、冷漠、行为异常等，导致员工办公效率下降、管理类综合成本增加、品牌形象未被积极维护等不良结果。当前环境下，应激源由工作压力等因素变成对于身心健康的恐慌、担忧、焦虑等情绪是目前最常见的心理问题。

环境的不可控因素对员工的工作和生活造成了重大的影响。首先，企业需进一步关心员工身心健康，适时把控员工职场综合稳定性，及时给予精神鼓舞，传递正向能量也是企业社会责任所在。其次，当前企业中80、90后新生代员工占多数，他们更看重精神体验，追求情绪价值和人文关怀，但同时也会表现出韧性不足，故更容易出现受挫难以调整，需要企业予以重视。最后，如前文所述，员工心理健康问题会严重降低员工工作效率，若不及时予以干预则会对企业效益产生影响，导致整体抗风险的能力变差，即企业的综合韧性受到影响。

降低和克服大环境的不稳定性对企业复工所带来的消极影响，是目前大部分企业主都可能正在面临的难题。随着“阳康”（新冠病毒检测呈阳性后康复）后不同案例的数据变化和各区域间应急政策的不断调整，员工的心理变化和压力管控能力差异在此期间开始逐渐显现。通过应激事件所带来的改变，引导和发现员工的潜在逆商，及时找准在危机事件下能够调整员工激励体制的创新点，提升企业整体韧性，值得每一位企业主关注。

2 理论与假设

2.1 研究理论

2.1.1 情绪稳定性

从员工的心理变化来看，员工对于“阳康”后的综合性认知程度和客观性评价，可能通过情绪变化表现出来。阿诺德·拉扎勒斯（Arnold Allan Lazarus）的认知—评价情绪理论指出，情绪是人和环境相互作用的产物。人的情绪活动需要认知活动参与，人们才能理解环境中刺激事件的意义。在情绪活动中，人们需要不断地评价刺激事件与自身的关系；可分为初评价、次评价和再评价。初评价，即表现为员工在应对应激事件时，与自己是否有直接的利害关系；次评价，即表现为员工自身是否能够对行为反应进行适时的调节和控制，这涉及企业对不可控事件的防御措施和判断程度；再评价，即表现为员工对自身情绪和行为反应的有效性和适宜性的评价，也是对政策调整后的反馈性行为。此等评价的研究有助于分析员工在逆境中表现出来的认知水平和自控力，进一步了解员工的情绪稳定性^[1]。

2.1.2 岗位差异

作为企业中高层及以上管理者，所承受的内在和外在的压力普遍高于普通阶层员工。结合员工岗位间的差异性来看待压力管控能力，对于普通员工而言，此阶段在团队中的焦虑表现、活跃程度、应激能力和言语感染力等，其压力管控能力或能在这个时候看出些许差距。尤其针对不擅言辞的员工，他们在团队中活跃度较低，心理变化从不外显，是否能做好压力管理便很难得知。联合国国际劳工组织发表的一份调查报告认为：“心理压抑或将成为21世纪最严重的健康问题之一。”（蒋文泉，2018）同时，员工自身对于岗位职能的胜任度，对团队的信任度和对企业的期望值，也或将成为影响员工压力管理的重要因素。

2.1.3 团队和谐度

复工之前，企业管理层在线上进行团队讨论时所涉及的复工内容、时间规划、人员或物资调配等，在面向团队成员表述时，是否具有清晰明了的思维，是否具有预见性和决策性，在接纳客观事实的前提下，

对员工是否具有足够正向的安抚和引导,针对现状所调整后的员工激励制度是否能够快速见效,这些因素都可能影响团队和谐度,或将作为管理者在团队中需要考虑的^[2]。

2.1.4 离职率

离职率是企业人力资源管理的重要指标,是衡量企业发展的重要手段,也是反映员工工作稳定性的主要指标,员工离职率变化的原因是多样的。在现代企业管理中,员工离职率的变化受到心理健康、职业压力、工资薪酬、组织绩效、企业文化、发展愿景等因素的影响。为了更好地实现企业的发展,有效降低员工的离职率,现代企业必须注重员工的心理健康发展,不断降低员工职业倦怠和压力,努力提升员工薪酬待遇,完善绩效考核体系,发展企业文化,通过一系列的手段和方法促进员工敬业度的提高,降低员工离职率,使企业保持在一个长期稳定的状态下发展。

当前环境下,员工离职率与员工的心理健康与职业压力有着密不可分的联系。员工复工后产生的焦虑和压力突增,各公司间福利待遇的差别,让企业员工产生了对比心理,部分员工情绪的波动成为离职的导火索。因此在离职率的理论范围内,对员工心理健康和压力管控进行研究,以期通过降低员工的离职率,提高企业发展的稳定性,增强企业的市场竞争力。

离职率的影响因素有很多,其中最为重要的因素就是员工的心理健康问题,心理压力导致员工心理健康出现一系列的问题,例如职业倦怠、员工敬业度降低等,这些问题直接导致了员工离职率的上升,成为企业发展不稳定因素之一,阻碍企业的健康发展,抗逆力会呈现下降趋势,从而危害企业的健康、有序和稳定的发展。

2.2 研究假设

本研究所采用了《症状自评量表 SCL-90》,通过梳理相关文献资料可知,前人也曾编制过类似的表格,其量化的项目包括 100 个,本研究的项目则根据实际情况删减至 90 个。同时,采用 5 点计分法。本文的调查研究,对上述量表进行了删减,共删减了 10 道题目,这样做的最大目的是为了更加契合复杂背景下员工心理健康及压力实际的状况。经过研究分析可知,利用该表获取的结果具备优良的内部一致性信度以及结构效度,有利于研究员工心理健康问题。

本研究所使用的《症状自评量表 SCL-90》是按下列步骤编制而成的。

(1) 文献研究

针对本次研究的特性,在研究之前,首先进行了文献资料的准备工作,查阅了国内外有关员工心理健康和压力管理的文献,通过对这些文献的阅读理解基本了解了员工心理健康和压力产生的主要因素。

(2) 问卷调查

我们在我们开放式结构问卷里面,主要有以下 90 个问题,这些题目主要目的是收集员工心理健康和压力管理产生原因的项目,为我们编制量表所作的工作。

本研究的理论框架如图 1 所示。

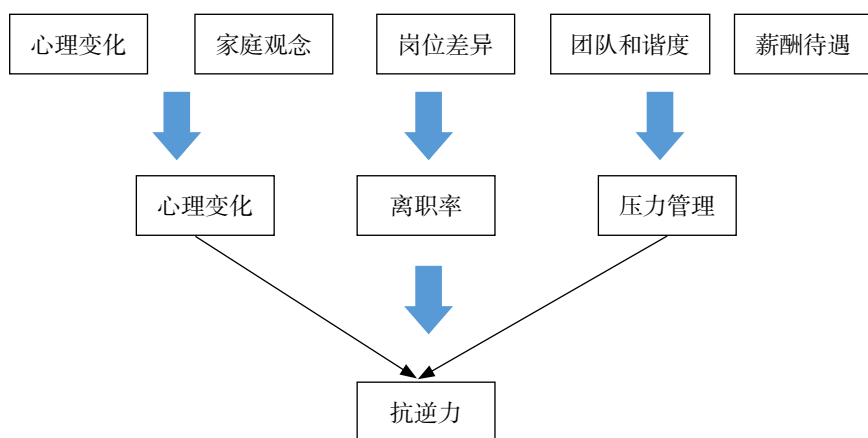


图1 理论框架

Figure 1 Theoretical framework

3 研究设计

3.1 研究样本

此次研究的样本为 136 份，这 136 份样本数据是根据调查问卷的结果而产生的，选取了调查问卷中的 136 份作为样本对象，并通过统计学知识对这 136 份样本进行分析，此次分析结果具有较高的可信度。

3.2 研究的方法

3.2.1 文献研究

针对本次研究的特性，在研究之前，首先进行了文献资料的准备工作，查阅了国内外有关员工心理健康和压力管理的文献，通过对这些文献的阅读理解基本了解了员工心理健康和压力管理产生的主要因素。

3.2.2 问卷调查

我们在我们开放式结构问卷里面，主要有以下 90 个问题，这些题目主要目的是收集员工心理健康和压力产生原因的项目，为我们编制量表所作的工作。

4 数据分析与处理

在进行完问卷调查的初步设置之后，通过分析论证问题的合理性确定了此次问卷调查的具体内容，并打印成《症状自评量表 SCL-90》^[3]。

在 2020 年 1 月到 2020 年 2 月期间，笔者选取了 136 名的企业员工发放调查表进行调查。该调查内容包括两个部分的内容，也即《自编信息问卷》和《症状自评量表 SCL-90》。

4.1 研究问卷的科学性

通过研究调查发现，在阳康期间的部分员工正承受着较为严重的心理压力，产生了离职倾向。本章将通过分析的方法，以员工离职率为中介变量，对这一现象进行研究。本文编制了员工心理健康和压力管理现状的量表，然后对量表进行检验，分析目前影响员工心理健康和压力管理的因素有哪些，以及这些因素之间存在的关系。

4.2 理论模式的得出

在进行完问卷调查的初步设置之后，通过分析论证问题的合理性确定了此次问卷调查的具体内容，并打印成《症状自评量表 SCL-90》。

本文选取了调查问卷中的 136 份作为样本对象，通过统计学知识对这 136 份样本的信度、效度以及显著性检验进行分析。此次分析采用的是 SPSS 软件，其分析结果具有较高的可信度。

4.3 正式施测

本次调查采用 90 个项目构成的组成的《症状自评量表 SCL-90》正式施测，问卷采用李克特量表形式，分五级计分。

4.4 数据处理和分析

本次研究的数据处理工作主要是运用 SPSS3.0 软件进行。SPSS3.0 软件具有较高的操作性，能操作的内容也十分丰富，能够基本满足此次研究的需要主要包括基本描述分析、效度分析、信度分析、证性分析、探索性因子分析、相关分析的应用。

4.5 相关性检验

心理健康各层面维度间的关系研究数据如表 1 所示。

表 1 心理健康三因子之间的关系

Table 1 The relationship among of the three factors of mental health

相关系数	人格解体	身心衰竭	缺乏成就感
去个性化	1.000	0.885	0.673
身心衰竭	0.885	1.000	0.645
缺乏成就感	0.673	0.645	1.000
Correlationsignificationatthe0.01level（在 0.01 上显著水平相关）			

通过检验可知，身心衰竭以及去个性化间存在着一定的相关性，其系数是 0.885。同时，和缺乏成就感间也存在着一一定的相关性，经过统计其系数是 0.673。此外，去个性化以及缺乏成就感间也存在着一一定的相关性，其系数是 0.645。通过以上分析可知：心理健康的三个因子之间均存在着相关性。

4.6 基本结论的解释

本章首先通过文献分析法和问卷调查法对问卷调查的题目进行确定，最终选取了90个问题作为此次《症状自评量表 SCL-90》的问题。

在进行题目确定的过程中，充分考虑了之前停工期间员工心理压力的特点，适当的增加了10个问题，调整了2个问题，最终量表由90个问题组成。

对编制的量表进行信度分析、效度分析、验证性分析，相关性分析最终量表得到了满意的结果。

研究结果表明身心衰竭以及去个性化间存在着一定的相关性，除此之外，身心衰竭和缺乏成就感间也存在着一定的相关性，此外，去个性化以及缺乏成就感间也存在着一定的相关性，通过以上的分析可知，心理健康的三个因子之间均存在着相关性。

5 结果与讨论

通过前期对企业员工的问卷调查可以发现，当前背景下企业员工的工作以及生活状况不甚良好，同时，也能说明其产生心理压力的原因。通过《症状自评量表 SCL-90》的整理研究不难发现，其实这也就突出反映了心理压力的表现。在该部分问卷内容中，共设置了90道测试题目，这些题目涵盖了以下几个方面内容，即企业员工的心理状态、身体状态、人际关系、情感问题等，通过上述内容的研究分析，来发现企业员工心理压力产生的原因。在这里需要说明的是，以上90道题目中，每个题目仅包括五个选项，换言之，企业员工在填写调查表时，按照实际情况在选项1（从无），2（很轻），3（中等），4（偏重），5（严重）中打“√”。在本文的研究过程中，对《症状自评量表 SCL-90》各测试题目得票结果进行排列，由低到高逐次是19（43票），55（47票），21（55票），24（57票），38（64票），56（65票），84（65票），44（67票），51（67票），185（68票），20（68票）。员工心理健康问题主要表现在以上几个方面，而通过对以上问题进行整理可知，上述问题产生的主要成因有：（1）基本工资的分配未体现个人价值；（2）奖金分配未能体现绩效差别；（3）分配形式较为单一；（4）人际关系和环境；（5）家庭观念的影响。

5.1 基本工资的分配未体现个人价值

现阶段，企业员工薪酬表现为两种极端对立的情况：一是员工薪酬缺乏必要的明确性、公开性及透明性；二是企业的经营绩效年年上升，但与之对应的员工基本工资却停留在原地，涨幅较小，这无疑会极大地打击员工工作的积极性。由此可见，企业的员工基本工资未能得到有效完善，缺乏必要的可比性，企业薪酬管理部门无法有效发挥本身的监督与管理职能，进而影响到决策的正确制定。近年来由于企业对于经营业绩提出了更高的要求，即强调增产节资与成本下降为其发展目标，由于企业管理层将过多精力放在降低成本与财务指标的提升上，进而忽略了对员工薪酬管理科学性的提升，严重的甚至未能考虑到员工薪酬对于自身未来绩效形成的影响，这样的现实直接导致员工的薪酬未能与绩效考核有机结合起来，换句话说，企业员工基本工资的分配未体现个人价值^[4]。

表 2 企业员工薪酬与企业绩效关联度表

Table 2 Correlation degree between employee compensation and enterprise performance

关联度	比例
非常明显	4.4%
明显	23.3%
说不清	3.9%
不明显	48.3%
非常不明显	20.0%

5.2 奖金分配未能体现绩效差别

企业的奖金分配办法中规定：月考勤事假累计 3 天及以上的或病假累计 3 天及以上的，按法定工作日天数扣减当月奖金；而旷工累计 1 天及以上的，免发当月奖金。于是有些员工钻制度的空子。比如，有些员工要请 1 天事假，但是请 3 天事假也不影响绩效，所以干脆就请 3 天事假；然而若旷工一天就要免发当月奖金，所以旷工现象很少。正是制度上的漏洞，使员工之间的负向情绪产生不良影响。如此，考核优秀的员工与考核合格的员工就“干好干坏一个样”“干多干少一个样”了，挫伤了考核优秀人员的工作积极性，造成了员工离职率升高。

5.3 分配形式较为单一

薪酬标准制定有一定的主观性，即分配形式单一，原则上企业员工薪酬在理论上既充分体现出内部公平性的同时也要反映出与外部竞争中的优势，但实际并未完全做到。

公平原则是薪酬制度可以长期存在并发挥作用的重要方式。这种公平不仅仅体现在表面的指标上，还应考虑到员工的内心感受。薪酬制度的内部公平性，还影响着薪酬的其他目标和员工工作能力的发挥，进而影响工作效率。员工重视的除了本身获取的薪酬数以外，同样也会关注其他同事取得薪酬的相对数量，并据此对其所取得的薪酬是否公正做出相应的判断与评价。若某一员工无法感觉出内部公平性，长此以往其工作情绪、积极性及工作表现均会产生波动，甚至会造成人才流失。

5.4 人际关系和环境因素

企业对员工既有激励作用，又有压制作用。良好的企业氛围和人际关系，公平合理的评价方式，这些对于员工情绪的表达都有积极的促进作用，也能有效的预防心理问题的发生。相反，如果企业的员工与领导间缺乏沟通，同事间明争暗斗，这自然会使员工产生不满情绪，从而诱发员工的职业倦怠^[5]。

对员工的评价从两个角度出发，一是社会的肯定；二是企业内部的员工评价，这两个层面的内容均会对员工的心理健康产生相应作用。首先，社会对企业的认同度不高，虽然国家有诸多政策扶持，但投入资金过低。大部分员工企业的办公环境比较差，其运营状况不容乐观，甚至于有些企业处于半停状态。在这种情况下，加大了社会对员工的不肯定，造成了其评价的不公平性。其次，现阶段大部分企业的员工管理制度比较落后，在对员工进行考评的过程中操作也不规范，使得考评不具备科学性，以上因素无疑会降低员工的工作热情。据相关研究资料表明，员工产生心理问题的重要原因之一就在于缺乏科学的

评价机制。因此，员工产生心理健康的重要原因之一就在于缺乏科学的评价机制。

5.5 家庭观念的影响

受大环境影响，企业员工之前因长期无法复工，大多数的企业员工都在家中，与家人相处的时间较长，这与平时加班加点，难得与家人相处形成了鲜明的对比。相对于家庭观念越重的员工所承受的压力会越大，家庭观念和员工心理健康呈正相关。调查得出，家庭压力与工作压力负向影响员工的整体健康，而其工作压力要大于家庭压力对健康的影响。男女员工在家庭压力，工作压力和整体健康上等都不存在显著差异，并且，已婚员工的家庭压力显著大于未婚员工的家庭压力。青年员工和基层管理者的整体健康水平最低。然而，伴随一些不可控因素，让之前失去了经济来源的部分企业员工心理压力的侧重点发生了变化，由原来的家庭观念中的陪伴转向家庭收入。此时，家庭观念越重的企业员工，越希望尽快恢复正常节奏，能够有一定的经济收入，改善家庭生活。

6 管理启示

6.1 加强企业员工职业技能的培训

通过对“阳康”复工后员工工作倦怠情况研究可知，现阶段大部分的员工对未来工作具有担忧，他们会希望获得技能的培训，以期望在大环境影响下尽可能地提升自身能力，降低对自身的消极影响。目前50%以上的专职员工均有参加培训的意愿，从整体性角度出发，目前企业培训名额比较少，这就使得大部分员工无法参与其中。通过实际调查可知，近两年，企业员工参加3次培训以上的人数总计仅12人，占据专业技术员工的比率为1.13%。据此可知，远远无法满足企业员工的培训需求。为解决该问题，各培训机构要通过多方面，多渠道筹集资金，全力支持企业员工的培训工作^[6]。

通过研究可知，企业员工因为工作岗位存在着差异，导致其对培训内容的需求也存在着一定要求。在本课题的研究过程中，大部分企业员工并未接受系统培训，因此，在对企业员工开展培训的过程中，必须加大业务能力知识培训的力度，促进其办公水平的不断提升。

6.2 建立有认同感的企业文化

众所周知，公司的整体环境对员工的工作有重要影响。这主要是从公司办公环境，管理层的业务水平，良好的工作关系等方面体现，以上种种因素均会对员工的工作、学习和心理产生重大影响。尤其是大环境不可控期间，企业凝聚力更是十分重要的。基于此，为有效提高员工的心理健康水平，必须重视公司管理体系的建设。

充分利用互联网的优势进行员工心理监测，积极加强公司与员工间，员工与员工之间的沟通，沟通主题可不仅限于工作，并可采用邮件、电话、微信群、钉钉等多元渠道进行，让员工感觉到企业资源的互助与存在，增加对企业的归属感。

在工作单位中领导者的官僚主义，职能部门的办事拖延，推诿扯皮等都会抑制员工的理想，限制了员工的工作，导致工作倦怠。因此，职业公司应该优化管理自己的组织和管理方式，加强沟通和交流，

帮助员工建立合理的职业期望,增强自我效能感。通过领导的宣传作用,使员工知道公司未来发展的方向及远期规划,帮助员工看到希望和愿景,从而激发他们的工作积极性。通过上述分析可知,公司的领导层对员工的发展具有重大影响。为更大程度地促进员工的发展,在实际工作中,要立足于“以人为本”的基础上,为员工才能的激发提供良好平台,唯有此,才能使得员工全身心投入到工作中去,减轻心理压力。换言之,公司的领导层始终树立“员工是第一位”的理念,通过相关措施和手段,调到员工的工作积极性,使得员工从心理上愿意为公司发展进行奉献。再就是,公司必须设置奖惩机制,努力提升员工的工作热情和积极性,例如,定期举办比赛,对表现优秀的员工给予适当奖励^[7]。

6.3 完善企业薪酬管理体系

目前企业的激励政策相对单一,企业需要根据自身的实际情况来制定激励政策。企业在完善薪酬管理体系的过程当中,需要严格遵循劳动法律法规当中的相关规定与要求,根据实际情况进行转型升级,积极发展工资体系的建设,归纳与总结现有制度中的缺陷与不足,不断对工资体系进行改进与优化,制定与实施科学合理的奖惩制度,充分点燃员工的工作热情,引导员工积极参与创新,不断促进员工技能水平的提高,保证企业各项运营活动顺利开展,为人力资源管理工作进行提供更多的帮助与支持。

遵循已经制定与实施的薪酬管理制度当中的相关规定与要求,参考员工所具有的技术水平以及实际工作表现等,依据按劳分配的基本原则,更加科学合理地进行薪酬的发放,力求在员工激励与促进方面获得更加理想的成效,充分点燃员工的工作热情,引导员工为企业创造更多的价值。总而言之,需要对于自身实施规范科学的管理,积极进行科学完善薪酬体系的发展建设,保证酬劳公平合理的前提下,加强激励与促进,引导员工积极参与创新。具体可以通过制定合理的作息时间,如制定“公司大课间”,即上午连续工作了两个小时,可以给员工15分钟缓冲,再此时间内,大家可以处理个人事情或自行放松,15分钟后回归座位专心投入工作,这样不仅展示出企业人性化的一面,也利于更好的管理企业员工。保持出门是兄弟,进门就是战友的状态,让企业员工可以高效率的工作^[8]。

6.4 加强员工心理疏导

公司应适时做好物资储备,增设团建活动,加强凝聚力,削弱负向情绪的影响,让员工保持积极的心理状态。另外,企业应积极利用社会资源,如国家卫健委推动组建的各类心理援助渠道、心理救援医疗队等,安抚和处理员工的情绪,让员工的心理需求得到及时回应。

7 研究结论与展望

本课题通过研究分析复杂背景下通过员工心理健康和压力管控研究提升企业韧性的问题,对其产生的原因进行了剖析,并最终给予了相关的对策和保障措施。其主要结论包括以下三个方面:

第一,通过调查研究可知,当前背景之下员工心理健康和压力和其年龄,婚姻,职称,工作环境等因素存在着密切关系。

第二,当前背景之下员工心理健康和压力的原因来源于多个方面,重点是来源于社会环境,企业环境,员工自身以及制度文化层面。具体可体现在企业不能立足于“以人为本”观点,社会群体对企业员工的

认知存在着偏差等。

第三，企业的发展必定会促进员工业务能力的提升，为缓解当前背景下员工心理健康和压力，需要为企业创造优良的环境，持续改善其工作环境，并不断加强企业员工的心理干预等，由此缓解复杂环境给企业带来的问题，提升企业综合韧性。

参考文献

- [1] 刘静. 社会转型期的企业员工心理健康管理 [J]. 中外企业家, 2020 (2): 128.
- [2] 康良国, 吴超, 王秉. 企业员工心理安全感的基础性问题研究 [J]. 中国安全生产科学技术, 2019, 15 (7): 20-25.
- [3] 林赞歌, 樊富珉, 吴吉堂. 新时期制造业员工心理健康状况调查与分析 [J]. 中国健康心理学杂志, 2012, 20 (9): 1345-1348.
- [4] 张林荣. 家族企业差序式领导对员工绩效的影响及其作用机制研究 [D]. 镇江: 江苏大学, 2019.
- [5] 从若宇. 基于EAP的员工压力管理对策研究 [D]. 郑州: 河南大学, 2019.
- [6] 李潇涵. 知识型员工的知识心理所有权与创新行为的关系研究 [D]. 天津: 天津师范大学, 2019.
- [7] 邹砚琦. 小组工作提升员工抗逆力的实务研究 [D]. 沈阳: 辽宁大学, 2018.
- [8] 王娟, 陈龙. 国企薪酬制度改革难点及对策 [J]. 中国人力资源开发, 2003 (5): 40-42.

Improving Enterprise Resilience Through Research on Employee Mental Health and Stress Management in Multiple Environment

Yuan Zhengzheng

Guizhou Yinjia Education Consulting Co., LTD., Guiyang

Abstract: At present, many force majeure factors in the environment are increasingly affecting the normal operation of plenty of enterprises. At the same time, the employees' psychological changes and pressure controlling are further paid attention to the majority of executives and business owners. Previous studies have found that employees' attitudes toward work are easily affected by adversity. Under the current background, this study included practical analysis and discussion on six aspects of employees' emotional stability, family concept, post difference, team harmony, turnover rate and nature of enterprise. Through psychological assessment and stress test, 136 employees were invited as data samples to conduct an online questionnaire survey. The results showed that: Emotional stability and team harmony can quickly alleviate or reduce employees' negative psychological attitude to the epidemic, while the other three factors have relatively little impact. However, these studies have a certain limitation on the dimission rate of employees. Employees' mental health and stress will affect the dimission rate of employees, and too high dimission rate will lead to the decline of the resilience of enterprises and weaken the resilience of enterprises. The data results of this study can support the recruitment and employee training plans of enterprises, and put forward management suggestions for employees' mental health and stress management ability under adversity.

Key words: Mental health; Pressure control; Emotional stability; Stress analysis