

人力资源管理工作环境对心理健康的影响

王品润 方 喆

广州工商学院 广东广州 510850

摘 要：本研究聚焦于工作环境对员工心理健康的影响，通过综合分析当前工作环境的普遍状况及其在不同国家或地区的具体表现，揭示了工作环境中的关键因素如何对员工心理健康产生深远影响。研究发现，办公室布局、设备配置、职场欺凌、不公平待遇以及同事和上下级关系等环境因素，均在不同程度上对员工的心理健康构成挑战。这些因素不仅可能导致员工产生负面情绪和焦虑感，还可能引发抑郁、职业倦怠等心理问题。针对这些问题，本研究提出了改善工作环境的对策与建议，包括倡导绿色办公、建立包容尊重的组织文化、提供团队建设活动等措施。这些建议旨在为员工创造更加舒适、和谐的工作氛围，以提高工作效率和员工满意度，促进企业的健康发展。本研究对于企业和组织优化管理、提高员工心理健康水平具有重要的理论和实践意义。

关键词：工作环境；心理健康；对策与建议

一、引言

（一）研究背景

随着社会经济的快速发展，职场心理健康问题日益受到关注。根据世界卫生组织（WHO）2022年的报告，全球约有26%的成年人在过去一年中经历过心理健康问题，其中工作环境是主要的诱因之一（WHO，2022）。研究表明，工作环境中的物理和社会因素对员工的心理健康具有显著影响（Smith et al., 2021）。在这一背景下，深入研究工作环境对心理健康的影响，揭示其中的关键因素，并提出有效的改善对策，对于提高员工心理健康水平、优化企业管理、促进社会和谐稳定发展具有重要意义。

（二）研究目的与意义

本研究旨在全面而深入地探讨工作环境对员工心理健康的影响，旨在理解并揭示工作环境中各种复杂因素如何作用于员工的心理状态，以及这些影响如何进一步影响员工的工作效率、生活质量乃至整个组织的健康发展。

通过细致入微的分析，我们期望能够识别出那些对员工心理健康具有显著影响的关键因素，如物理环境的舒适度、组织文化的包容性、人际关系的和谐程度等。它有助于企业和组织更好地理解员工心理健康的重要性，以及工作环境在其中扮演的角色。通过揭示工作环境与心理健康之间的内在联系，我们可以为企业制定更加人性化、科学化的管理策略提供有力依据。研究还将为员工个人提供指导，帮助他们更好地适应和应对工作中的挑战，从而提升自我调适能力和工作满意度。对社会的和谐稳定发展产生积极影响。通过倡导更加健康、和谐的工作环境，减少职场冲突和矛盾，提高员工的幸福感和归属感，进而促进社会的整体和谐与进步。因此，本研究不仅具有重要的理论价值，还具有重要的实践意义。

二、人力资源管理工作环境现状

（一）人力资源管理概述

人力资源管理定义是组织内部对人力资源进行规划、配置、开发、利用和维护的一系列管理活动。其核心目标是确保组织拥有足够数量和质量的员工，以满足其战略目标和业务需求。

人力资源管理涉及多个关键领域，包括招聘与选拔、培训与发展、绩效管理、薪酬福利以及员工关系管理。招聘与选拔旨在吸引并筛选出与组织文化和职位要求相匹配的人才；培训与发展则注重提升员工的技能和素质，促进个人与组织的共同成长；绩效管理通过设定明确的目标和评估标准，激励员工实现个人和组织绩效的提升；薪酬福利体系旨在公平合理地回报员工的贡献，同时激

作者简介：

王品润（2000年12月-），男，汉族，籍贯：广东惠州市，大学本科，单位：广州工商学院，无职称，研究方向：人力资源管理，心理健康，人文关怀。

方喆（1986年12月-），男，汉族，籍贯：湖北黄冈，博士研究生，讲师，单位：广州工商学院，研究方向：企业经营管理、ESG与可持续发展、数智经济、中日企业经营管理对照研究。

励员工为组织创造更大的价值；员工关系管理则关注员工之间的沟通、信任与合作，维护和谐的工作氛围。在现代组织中，人力资源管理已成为战略管理的核心组成部分。通过科学的人力资源管理实践，组织能够更有效地利用人力资源，提升员工满意度和忠诚度，进而增强组织的竞争力和可持续发展能力。人力资源管理在推动组织发展、实现战略目标中发挥着至关重要的作用。

（二）工作环境的定义与分类

工作环境是员工在从事职业活动时所处的综合环境，它既包括有形的物理环境，也涵盖无形的心理和社会环境。从物理环境的角度来看，工作环境涉及办公室布局、设备配置、照明条件、温度控制、湿度调节以及噪音水平等多个方面。这些因素直接影响员工的舒适度和工作效率，是工作环境中最直观、最基础的部分。

工作环境并不仅限于物理因素，它还包含更为复杂的心理和社会因素。企业文化作为软环境的核心，对员工的工作态度和价值观产生深远影响。一个积极向上的企业文化能够激发员工的归属感和创造力，而一个消极的文化氛围则可能导致员工士气低落，缺乏工作动力。此外，管理风格、团队协作、上下级关系以及工作压力等也是工作环境的重要组成部分。这些因素共同作用于员工，影响其职业满意度和心理健康。硬环境和软环境相互交织，共同构成了员工的工作环境。一个优秀的工作环境应该既注重物理环境的舒适性和人性化设计，又关注心理和社会环境的和谐与稳定。只有在这样的环境中，员工才能够充分发挥自己的潜力，实现个人和组织的共同发展。因此，企业和组织应该重视工作环境的建设和管理，不断优化和完善工作环境，以提高员工的工作效率和职业满意度，促进企业的可持续发展。

（三）当前工作环境的普遍状况

在当前社会快速发展的背景下，工作环境的普遍状况正经历着显著的变化。随着科技的日新月异和工作方式的不断创新，物理环境方面取得了显著的改善。现代化的办公室设施、齐全的设备以及更加人性化的设计，为员工提供了一个更加舒适和高效的工作环境。照明系统的优化、温度与湿度的精确控制，以及噪音水平的有效降低，都极大地提升了员工的舒适度和工作效率。尽管物理环境得到了极大的提升，心理和社会环境方面却面临着诸多挑战。随着市场竞争的加剧和工作节奏的加快，员工的工作压力日益增大。长时间的工作、高强度的任务以及不断变化的业务需求，使员工感到身心俱疲。人际关系紧张也是当前工作环境中的一个普遍问题。团

队协作中的摩擦、上下级之间的沟通障碍以及同事间的竞争压力，都可能导致员工产生负面情绪和焦虑感。

职业倦怠作为心理环境中的一个重要问题，也日益引起人们的关注。长时间从事重复性工作、缺乏挑战和成长机会，使员工对工作失去热情和动力，进而产生倦怠感。这种倦怠感不仅影响员工的工作效率，还可能对其心理健康造成长期的不良影响。当前工作环境的普遍状况在物理环境方面取得了显著进步，但在心理和社会环境方面仍面临着诸多挑战。企业和组织需要更加关注员工的心理健康和幸福感，采取有效措施改善工作环境，以激发员工的积极性和创造力，促进企业的可持续发展。

（四）不同国家或地区工作环境的表现

在发达国家中，德国的工作环境堪称典范。德国企业普遍注重员工的工作环境和福利待遇，不仅提供舒适、人性化的办公环境，还实行严格的法律法规来保护员工的权益。例如，德国法律规定了明确的工时制度，加班需要支付高昂的加班费，这确保了员工有足够的时间休息和放松。德国企业还注重员工的职业发展和培训，提供了良好的晋升机会和成长环境，使得员工在工作中能够获得成就感和满足感。因此，德国员工的工作满意度和心理健康水平普遍较高。

与德国相比，一些发展中国家的工作环境则面临着更多的挑战。例如，在加纳这样的发展中国家，由于资源有限和竞争激烈，工作环境往往较为恶劣。加纳的许多企业为了降低成本，可能会忽视员工的工作环境和福利待遇，导致员工面临着较大的工作压力和健康风险。此外，加纳的企业文化和管理风格也相对较为传统和保守，缺乏创新和灵活性，这在一定程度上限制了员工的发展和成长。

而在欧洲的一些国家，如芬兰和荷兰，工作环境则呈现出独特的特点。芬兰企业注重员工的自主性和创新能力，鼓励员工在工作中发挥创造力和想象力。荷兰企业则更加注重员工的工作生活平衡，提供了灵活的工作时间和远程办公等福利，使得员工能够更好地兼顾工作和生活。这些特点使得芬兰和荷兰成为欧洲乃至全球工作环境较为优秀的国家之一。

在亚洲国家日本，工作环境中始终以员工为中心，实行群体管理、和谐管理、价值管理，让经营企业和劳动者有共同的价值观，自然形成命运共同体，员工和企业利益相一致协调发展，与西方国家突出以个人价值为核心的形成了强烈的反差，这种管理决策的方式凝结了集体的智慧，弥补了个人决策的不足，易于从长远目

标出发,这些特点为使得日本在80年代后就已经成为经济发达国家。

不同国家或地区的工作环境因其独特的背景而各具特色。发达国家普遍注重员工的工作环境和福利待遇,而发展中国家则面临着更多的挑战。

三、工作环境对心理健康存在的问题

(一) 办公室布局、设备配置对员工心理健康的影响

办公室布局和设备配置是工作环境的重要组成部分,它们不仅影响着员工的工作效率,更对员工的心理健康产生着不可忽视的影响。不合理的办公室布局,如空间狭小、拥挤不堪,会导致员工感到压抑和不适,长期以往可能引发焦虑、抑郁等心理问题。设备配置的不完善,如电脑性能低下、办公家具不舒适等,也会使员工在工作中感到疲惫和不满,进而影响其心理健康。以某知名互联网公司为例,该公司为了节约成本,将多个员工安排在一个狭小的办公室内,且办公家具简陋,电脑设备老旧。这种环境下,员工们常常感到呼吸困难、头晕目眩,工作效率低下,且情绪易波动。经过长时间的观察和研究,心理学家发现,这种拥挤的办公环境对员工的心理健康产生了极大的负面影响,许多员工出现了焦虑、抑郁等心理问题。

(二) 职场欺凌、不公平待遇对心理健康的负面影响

职场欺凌和不公平待遇是工作环境中的两大毒瘤,它们对员工的心理健康造成了极大的伤害。职场欺凌可能表现为言语侮辱、排挤孤立、恶意中伤等形式,这些行为不仅损害了员工的自尊心和自信心,还可能导致其产生自卑、恐惧、焦虑等心理问题。而不公平待遇则可能表现为晋升机会不均等、薪酬待遇不公平等方面,这些都会使员工感到被忽视和剥削,进而产生不满和愤怒。在某大型国有企业中,由于晋升机制不明确,一些员工在晋升过程中遭遇了不公平待遇。他们努力工作,却得不到应有的回报和认可,反而被一些能力不如自己的人抢占先机。这种不公平的待遇让这些员工感到失望和沮丧,甚至产生了离职的念头。心理学家指出,这种不公平待遇对员工的心理健康造成了极大的伤害,可能导致其产生自卑、焦虑等心理问题,进而影响其工作和生活质量。

(三) 同事关系、上下级关系对员工心理健康的影响

同事关系和上下级关系是工作环境中的另外两个重要因素,它们对员工的心理健康同样产生着深远的影响。良好的同事关系能够增强员工的归属感和团队精神,提高工作满意度和幸福感。而紧张的同事关系则可能导致

员工感到孤独和失落,进而产生焦虑、抑郁等心理问题。同样地,和谐的上下级关系能够激发员工的工作积极性和创造力,提高工作效率和质量。而紧张的上下级关系则可能导致员工感到压抑和不安,甚至产生反抗和敌对情绪。在一家外资企业中,由于管理层与基层员工之间缺乏有效的沟通 and 理解,导致上下级关系紧张。管理层常常对员工的工作提出过高要求,而缺乏必要的支持和指导。这种紧张的上下级关系让员工感到压力和不安,工作效率低下,且情绪易波动。经过一段时间的观察和研究,心理学家发现,这种紧张的上下级关系对员工的心理健康产生了极大的负面影响,许多员工出现了焦虑、抑郁等心理问题。

四、改善工作环境的对策与建议

(一) 倡导绿色办公,增加绿植、自然光等元素

倡导绿色办公,是改善工作环境、提升员工心理健康的重要举措。在办公环境中融入绿植与自然光元素,不仅能够美化空间,还能显著提升员工的身心健康。绿植通过其生机勃勃的姿态,为办公室带来一抹清新,它们能够净化空气,减少有害物质,同时给人以宁静与安慰,有助于缓解工作压力,提升工作效率。企业可以在办公区域的角落、窗台等位置摆放绿植,如吊兰、绿萝等易于养护的植物,既美观又实用。自然光的充足利用同样至关重要。它不仅能够调节室内光线,减少电灯使用,节能环保,更重要的是,自然光有助于调节人体生物钟,提升情绪,减少抑郁情绪的发生。企业应尽可能采用大面积窗户设计,确保自然光充分照射到办公区域。对于光线不足的区域,可通过安装高透光率的窗帘、使用反光材料等手段加以改善。绿色办公理念的实践,不仅体现了企业对环保的重视,更是对员工身心健康的深切关怀。通过增加绿植与自然光元素,营造出一个更加舒适、健康的工作环境,让员工在繁忙的工作中也能感受到大自然的温暖与力量。

(二) 强调建立包容、尊重、公平的组织文化

构建包容、尊重、公平的组织文化,是优化工作环境、促进员工心理健康的关键所在。一个充满正能量的企业文化氛围,能够激发员工的归属感与忠诚度,进而提升团队的整体凝聚力与创造力。包容性意味着企业能够接纳不同背景、观点的员工,鼓励多元文化的交流与融合,让每一位员工都能在工作中找到自我价值与归属感。尊重则体现在对每一位员工个性的尊重与理解上,无论职位高低,都能得到平等的对待与重视,这种氛围有助于提升员工的自尊心与自信心。公平性则是组织文

化的基石,它要求企业在招聘、晋升、薪酬等方面做到公开透明,确保每位员工都能在公平的环境中竞争与发展,避免因不公平待遇而产生的负面情绪与抵触心理。通过建立这样的组织文化,企业不仅能够吸引并留住人才,还能在激烈的市场竞争中保持持久的竞争力。强调包容、尊重、公平的组织文化建设,是企业实现可持续发展、提升员工心理健康水平的必由之路。

(三) 提供团队建设活动,促进同事间相互了解与支持

提供丰富多彩的团队建设活动,是加深同事间相互了解与支持、增强团队凝聚力的有效方式。通过参与团队建设活动,员工能够在轻松愉快的氛围中打破隔阂,增进友谊,形成更加紧密的工作关系。这些活动不仅限于传统的户外拓展、团队游戏,还可以是文化沙龙、兴趣小组、志愿服务等多种形式,旨在让员工在共同的兴趣与目标中找到共鸣,加深彼此间的了解与信任。在团队活动中,员工能够展示各自的特长与风采,同时也学会欣赏他人的优点,这种正面的互动有助于构建一个更加和谐、包容的工作环境。团队建设活动还能激发员工的团队协作精神,提升解决问题的能力,为日常工作的顺利开展奠定坚实的基础。通过共同参与活动,员工之间能够建立起更加深厚的情感纽带,相互支持,共同成长,为企业的发展贡献更多的力量。提供团队建设活动,是促进同事间相互了解与支持、提升团队整体效能的重要途径。

结论

本研究在深入探讨工作环境的定义、分类及现状的基础上,分析了当前工作环境中普遍存在的问题,特别是办公室布局、设备配置不当,职场欺凌与不公平待遇,以及同事与上下级关系紧张等对员工心理健康造成的负面影响。这些问题不仅对员工的个人福祉构成直接威胁,还可能通过降低工作效率、增加员工流失率等方式对企业竞争力和社会和谐发展产生潜在影响。

针对这些问题,本研究提出了一系列改善工作环境的对策与建议,旨在为员工创造一个更加健康、和谐、高效的工作环境:

- (1) 倡导绿色办公;
- (2) 建立包容、尊重、公平的组织文化;
- (3) 提供团队建设活动;

通过实施上述措施,企业不仅能够提升员工的心理

健康水平,还能促进个人与企业的共同发展,为企业与员工共同发展的效应最大化贡献力量。未来的研究可以进一步探讨不同文化背景下工作环境对心理健康的影响,以及远程办公或混合办公模式对员工心理健康的挑战与机遇。

参考文献

- [1] 马继迁,李肖肖,张宏如.人工智能应用对制造企业员工心理健康的影响——工作环境的中介作用[J].现代管理科学,2023,(03):86-94.
- [2] 肖梅霞.ICU护士护理工作环境、心理资本与人文执业能力的现状及关系研究[D].赣南医学院,2023.
- [3] 严玉茹,胡耀敏.老友,来加油![M].上海交通大学出版社:202304.294.
- [4] 新乡医学院;中国职业安全健康协会;任文杰,焦玲.职业安全与健康防护科普丛书[M].人民卫生出版社:202208.198.
- [5] 杨奇伟,唐平.情感自控力[M].北京师范大学出版社:202204.206.
- [6] 付宁,刘婧,罗丽伟,施洋.新型冠状病毒肺炎疫情防控环境下感染科工作人员的心理健康调查及应对措施[J].中国健康心理学杂志,2022,30(07):985-989.
- [7] 程聆蓓.城市社区建成环境对流动人口健康的影响研究[D].武汉大学,2021.
- [8] 迟彦鹏.新媒体环境下高校辅导员心理健康教育工作策略探析[J].学周刊,2020,(19):184-185.
- [9] 王雨婧.新媒体环境下大学生心理健康教育工作的开展探究[J].教育界,2020,(05):81-82.
- [10] 刘永欣.新媒体环境下高校心理健康教育工作的探究[J].传播力研究,2019,3(31):214-215.
- [11] 范小燕,关琳.新媒体环境下职业院校学生心理健康教育工作创新研究——以兰州现代职业学院为例[J].课程教育研究,2019,(39):199.
- [12] 阙小梅.新媒体环境下高校辅导员心理健康教育工作策略探析[J].国际公关,2019,(09):200.
- [13] 刘卫国,谢钰敏,陈炽.日本企业管理模式的探讨[J].中国煤炭经济学院学报,2000,(01):56-59.
- [14] 黎利云.以人为本的日本企业管理模式[J].经济导刊,2007,(S1):95-96.
- [15] World Health Organization (WHO). (2022). Mental Health in the Workplace. Geneva: WHO.