

# 心理健康在外派员工生活事件与职场表现间的中介调节作用

赵成斌<sup>1</sup>, 齐睿<sup>1</sup>, 于佳禾<sup>1</sup>, 刘丽萍<sup>1</sup>, 谷红军<sup>1</sup>, 郑博文<sup>2</sup>, 牟伟莉<sup>2</sup>, 陈玲<sup>2</sup>

(1. 中国石油国际勘探开发有限公司, 北京 100000; 2. 北京盛心技术发展集团有限公司)

**摘要:** **目的** 探究生活事件对外派员工职场表现的影响, 并分析心理健康的中介效应。**方法** 收集某企业 5 个海外地区 1 973 名员工的问卷调查数据, 使用一般心理健康量表 (general health questionnaire, GHQ)、生活事件量表 (life events scale, LES) 和修订后的职场表现量表 (workplace outcome suite) 开展调查, 采用 SPSS 20.0 软件对数据进行描述性统计、相关性分析以及中介效应分析。**结果** 生活事件中睡眠质量提高、受到惊吓、与上级冲突、同事纠纷、夫妻严重争执、家庭成员纠纷均会影响外派员工心理健康水平和职场表现; 心理健康与职场表现间存在中介效应, 如睡眠质量提高 (间接效应 41.68%)、受到惊吓 (完全中介效应)、与上级冲突 (间接效应 63.15%)、同事纠纷 (间接效应 64.69%)、夫妻严重争执 (间接效应 60.33%)、家庭成员纠纷 (间接效应 75.88%); 除个体身心状态外, 工作关系和家庭关系都是影响职场表现的重要因素。**结论** 工作和家庭关系事件是影响外派员工职场表现的重要因素; 心理健康各维度中以自我肯定的中介效应最强, 抑郁在工作情景事件的中介效应强于焦虑, 焦虑在非工作情景事件的中介效应强于抑郁。

**关键词:** 外派员工; 职场表现; 生活事件; 心理健康

中图分类号: R395.6 文献标识码: A 文章编号: 1002-221X(2024)01-0019-06 DOI: 10.13631/j.cnki.zggyx.2024.01.005

## Mediating effect of mental health on relationship between life events and workplace performance of expatriate employees

ZHAO Chengbin\*, QI Rui, YU Jiahe, LIU Liping, GU Hongjun, ZHENG Bowen, MOU Weili, CHEN Ling

(\* China Petroleum International Exploration and Development Co. Ltd., Beijing 100000, China)

**Abstract:** **Objective** To explore the impact of life events on the workplace performance of expatriate employees, and analyze the mediating effect of mental health. **Methods** To collect the questionnaire survey data of 1 973 employees from five overseas regions of a certain enterprise, using the General Health Questionnaire (GHQ), Life Events Scale (LES) and the revised Workplace Outcome Suite to conduct the survey, and the SPSS 20.0 software was used to conduct descriptive statistics, correlation and mediating analyses on the data. **Results** The results showed that the improvement of sleep quality, being frightened, conflict with superiors, colleague disputes, serious marital disputes, family member disputes in the daily life events can all affect the mental health and workplace performance of expatriate employees; there was a positive mediating effect, mainly the indirect, between mental health and workplace performance, which could reach 41.68%, 63.15%, 64.69%, 60.33%, and 75.88%, respectively, in terms of improving sleep quality, conflict with superiors, colleague disputes, serious marital disputes, and family member disputes; when frightened, it could even play a complete mediating effect, and in addition, besides individual physical and mental states, both work and family relationships were important factors affecting workplace performance. **Conclusion** The results suggested that work and family relationship events were important factors that affect the performance of expatriate employees in workplace; among all dimensions of mental health, the mediating effect of self affirmation was the strongest, the mediating effect of depression in work scenario events was stronger than anxiety, while the mediating effect of anxiety in non work scenario events was stronger than depression.

**Keywords:** expatriate employees; workplace performance; life events; mental health

心理健康指认知、情绪、意志等心理各方面处于良好的状态。职场表现最直接的是绩效表现, 还体现在工作任务的完成、投入和配合, 员工对工作的态度

以及对周围同事的影响, 即工作投入、团队协作、工作胜任、成就感和组织信心。生活事件指令人感到刺激或压力的客观事件<sup>[1]</sup>, 可能会引起消极情绪体验<sup>[2]</sup>, 影响身心健康和职场表现<sup>[3]</sup>。本次研究将探究不同生活事件对外派员工职场表现的影响, 以及不同心理健康水平员工的职场表现, 为企业制定外派员

作者简介: 赵成斌 (1972—), 男, 硕士, 高级工程师, 质量健康安全环保部主任。

通信作者: 陈玲, 项目经理, E-mail: chenling@eapchina.cn

工管理制度提供支持和建议。

## 1 对象与方法

1.1 对象 运用问卷调查法收集某企业 5 个海外地区的员工数据。调查对象均知情同意。

### 1.2 调查内容

1.2.1 人口学信息 包括员工性别、年龄、职位、文化程度、婚姻状况。

1.2.2 生活事件问卷调查 本研究使用问卷改编自张明园等编制的生活事件量表 (life events scale, LES)<sup>[4]</sup>, 共 38 个题目, 分为是与否两个维度。调查内容包括 21 种生活事件, 分别为睡眠质量提高、夫妻严重争执、家庭成员纠纷、与上级冲突、受到惊吓、同事纠纷、突出成就、睡眠质量下降、收入明显增加、工作显著增加、子女学习困难、收入显著减少、家属重病、职位晋升、遗失重要物品、财产损失、亲友离世、工种变动、搬家、大额借款、中小额借款。本研究中生活事件问卷整体和两个维度内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.73~0.87, *KMO* 值 0.895, 显著性 0.000, 公因子方差分析显示所有题目的提取值 0.653~0.853, 问卷总解释量 75.35%, 具有较好的信效度。

1.2.3 一般心理健康量表 本研究使用李虹等修订的一般心理健康量表 (general health questionnaire, GHQ)<sup>[5]</sup>, 包括自我肯定、焦虑和抑郁 3 个维度 20 道题目。本研究中心理健康总分及各维度内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.60~0.82, *KMO* 值 0.807, 显著性 0.000, 公因子方差分析显示所有题目的提取值 0.573~0.779, 问卷总解释量 63.57%, 有较好的信效度。

1.2.4 职场表现量表 基于美国 Chestnut 全球合作伙伴机构 (GCP) 的职场表现量表 (workplace outcome suite)<sup>[6]</sup>、职业倦怠量表<sup>[7]</sup> 和工作行为量表<sup>[8]</sup> 修订而来, 分为工作投入、团队促进、成就感、工作胜任、组织信心 5 个维度 19 道题目。本研究中各维度内部一致性 Cronbach's  $\alpha$  系数 0.60~0.82, *KMO* 值 0.835, 显著性 0.000, 公因子方差分析显示所有题目的提取值 0.673~0.823, 问卷总解释量 65.35%, 信效度良好。

本研究共收回问卷 2 190 份, 有效问卷 1 973 份, 有效率 90.09%。

1.3 统计分析 采用 SPSS 20.0 软件进行统计分析, 包括描述性统计、相关性分析以及中介调节效应分析。使用 Spearman 相关分析不同生活事件与职场表现和心理健康的相关性。使用 Hayes 编写的 Process

宏进行 Bootstrap 法中介调节效应检验, 检验水准为  $\alpha=0.05$ <sup>[9]</sup>。直接效应占比代表自变量直接影响因变量的程度, 间接效应占比代表自变量通过中介调节变量影响因变量的程度。效应值为正代表自变量正向影响或自变量通过中介调节变量正向影响因变量, 效应值为负代表自变量负向影响或自变量通过中介调节变量负向影响因变量。Boot *CI* 上、下限不包含 0 则效应显著。

1.4 质量控制 本研究针对特定人群, 结合外派员工实际情况采用电子问卷进行调查。问卷指导语清晰、全面, 可以保证调查对象充分理解问卷内容。在问卷调查阶段, 各地区测试前均有专业人员讲解问卷内容, 且调查对象均独立作答。在数据处理阶段, 剔除作答时间过长或过短 (总体作答时间超过  $\pm 3$  个标准差) 以及作答选项全部一致问卷。

## 2 结果

2.1 人口学信息 1 973 名外派员工中男 1 856 人、女 117 人。年龄以 >40~50 岁居多, 占 44.80%, 文化程度本科占 50.03%, 已婚者占 89.41%。详见表 1。

表 1 外派员工一般人口学信息特征

特征因素	人数 (%)
性别 男	1 856 (94.07)
女	117 (5.93)
年龄(岁) $\leq 30$	164 (8.31)
>30~40	760 (38.52)
>40~50	884 (44.80)
>50	165 (8.36)
职位 管理人员	312 (15.81)
普通员工	1 661 (84.19)
文化程度 高中及以下	152 (7.70)
大专	284 (14.39)
本科	987 (50.03)
研究生及以上	550 (27.88)
婚姻状况 未婚	143 (7.25)
已婚	1 764 (89.41)
离异或丧偶	66 (3.34)

2.2 生活事件、职场表现、心理健康的描述性统计与相关性分析 生活事件、职场表现、心理健康的描述性统计结果见表 2。为优化研究、减少多重共线性, 后续研究仅纳入发生 30 人及与职场表现相关性  $r \geq 0.2$  的生活事件。心理健康、睡眠质量提高均与职场表现及其各维度呈正相关。夫妻严重争执、家庭成员纠纷、与上级冲突、受到惊吓、同事纠纷与职场表现及其各维度呈负相关。见表 3。

**表 2** 外派员工生活事件、职场表现、心理健康统计结果

项目	极小值	极大值	$\bar{x} \pm s$
生活事件			
睡眠质量提高	0	1	0.65±0.23
夫妻严重争执	0	1	0.35±0.55
家庭成员纠纷	0	1	0.43±0.61
与上级冲突	0	1	0.56±0.55
受到惊吓	0	1	0.35±0.75
同事纠纷	0	1	0.37±0.75
职场表现			
工作投入	1	5	4.45±2.45
成就感	1	5	3.82±2.35
组织信心	1	5	4.35±3.25
心理健康	1	5	3.53±3.45

**2.3 心理健康在生活事件与职场表现间的中介调节效应** 心理健康在睡眠质量提高与职场表现（间接效应 41.68%）、工作投入（间接效应 46.29%）、成就感（间接效应 41.23%）、组织信心（间接效应 35.52%）间存在中介调节效应。睡眠质量提高有益于外派员工职场表现及其工作投入、成就感和组织信心。心理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应的 58% 及以上，在职场表现间接效应中占 61.15%，在工作投入间接效应中占 61.38%，在成就感间接效应中占 58.00%，在组织信心间接效应中占 59.81%；其次为抑郁和焦虑的间接效应。焦虑在睡眠质量提高与组织信心间无中介调节效应。详见表 4 和表 7。

**表 3** 职场表现、心理健康、生活事件的相关性分析

项目	人数	职场表现	工作投入	成就感	组织信心	心理健康
心理健康	1 973	0.540 <sup>a</sup>	0.470 <sup>a</sup>	0.542 <sup>a</sup>	0.397 <sup>a</sup>	1.000
睡眠质量提高	1 056	0.262 <sup>a</sup>	0.223 <sup>a</sup>	0.268 <sup>a</sup>	0.220 <sup>a</sup>	0.213 <sup>a</sup>
夫妻严重争执	220	-0.233 <sup>a</sup>	-0.230 <sup>a</sup>	-0.221 <sup>a</sup>	-0.165 <sup>a</sup>	-0.285 <sup>a</sup>
家庭成员纠纷	167	-0.229 <sup>a</sup>	-0.218 <sup>a</sup>	-0.220 <sup>a</sup>	-0.159 <sup>a</sup>	-0.277 <sup>a</sup>
与上级冲突	149	-0.231 <sup>a</sup>	-0.209 <sup>a</sup>	-0.223 <sup>a</sup>	-0.194 <sup>a</sup>	-0.232 <sup>a</sup>
受到惊吓	189	-0.207 <sup>a</sup>	-0.192 <sup>a</sup>	-0.215 <sup>a</sup>	-0.128 <sup>a</sup>	-0.286 <sup>a</sup>
同事纠纷	109	-0.206 <sup>a</sup>	-0.216 <sup>a</sup>	-0.193 <sup>a</sup>	-0.132 <sup>a</sup>	-0.208 <sup>a</sup>

注：因数据总量较大，仅呈现相关性  $r \geq 0.2$  的生活事件和职场表现维度。a,  $P < 0.01$ 。

**表 4** 心理健康在睡眠质量提高与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	0.375	0.032	0.312	0.437		
直接效应	0.219	0.027	0.166	0.271	58.29	
总间接效应—心理健康	0.156	0.017	0.123	0.191	41.68	
间接效应—自我肯定	0.095	0.013	0.070	0.122	25.44	61.15
间接效应—抑郁	0.034	0.007	0.022	0.047	8.99	21.60
间接效应—焦虑	0.027	0.006	0.017	0.040	7.28	17.50

心理健康在受到惊吓与职场表现（完全中介调节效应）、成就感（间接效应 76.25%）间存在中介调节效应。受到惊吓有损于外派员工职场表现及其成就感。心理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应的

54% 以上，在职场表现间接效应中占 57.11%，在成就感间接效应中占 54.03%；其次为焦虑、抑郁的间接效应。见表 5 和表 7。

**表 5** 心理健康在受到惊吓与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	-0.507	0.057	-0.620	-0.395		
直接效应	-0.089	0.050	-0.188	0.009		
总间接效应—心理健康	-0.418	0.049	-0.518	-0.324	100.00	
间接效应—自我肯定	-0.239	0.035	-0.309	-0.174	47.08	57.11
间接效应—抑郁	-0.073	0.017	-0.108	-0.043	14.34	17.39
间接效应—焦虑	-0.106	0.020	-0.148	-0.069	20.99	25.45

心理健康在与上级冲突和职场表现（间接效应 63.15%）、工作投入（间接效应 57.44%）、成就感

（间接效应 65.31%）间存在中介调节效应。与上级冲突影响外派员工职场表现及其工作投入和成就感。心

理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应的 52% 以上, 在职场表现间接效应中占 55.66%, 在工作投

入间接效应中占 56.57%, 在成就感间接效应中占 52.32%; 抑郁和焦虑的间接效应相近。见表 6 和表 7。

表 6 心理健康在和上级冲突与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	-0.610	0.064	-0.735	-0.485		
直接效应	-0.225	0.054	-0.331	-0.118	36.85	
总间接效应—心理健康	-0.385	0.050	-0.486	-0.291	63.15	
间接效应—自我肯定	-0.214	0.035	-0.285	-0.147	35.13	55.66
间接效应—抑郁	-0.090	0.019	-0.131	-0.056	14.70	23.30
间接效应—焦虑	-0.081	0.018	-0.119	-0.050	13.31	21.09

表 7 心理健康在生活事件与职场表现各维度的中介调节间接效应 [%]

间接效应	睡眠质量提高与工作投入	睡眠质量提高与成就感	睡眠质量提高与组织信心	受到惊吓与成就感	与上级冲突和工作投入
自我肯定	61.38	58.00	59.81	54.03	56.57
抑郁	18.97	23.20	40.19	18.58	20.43
焦虑	18.62	19.40		27.54	22.29

心理健康在同事纠纷与职场表现 (间接效应 64.69%)、工作投入 (间接效应 49.64%) 间存在中介调节效应。同事纠纷影响员工职场表现及其工作投入。心理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应

的 55% 以上, 在职场表现间接效应中占 56.69%, 在工作投入间接效应中占 58.66%; 抑郁和焦虑的间接效应相近。见表 8 和表 11。

表 8 心理健康在同事纠纷与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	-0.718	0.075	-0.865	-0.570		
直接效应	-0.253	0.064	-0.379	-0.127	35.28	
总间接效应—心理健康	-0.465	0.063	-0.592	-0.347	64.69	
间接效应—自我肯定	-0.264	0.045	-0.357	-0.180	36.71	56.69
间接效应—抑郁	-0.101	0.022	-0.148	-0.062	14.05	21.70
间接效应—焦虑	-0.100	0.021	-0.143	-0.062	13.93	21.51

心理健康在夫妻严重争执与职场表现 (间接效应 60.33%)、工作投入 (间接效应 67.17%)、成就感 (间接效应 71.52%) 间存在中介调节效应。心理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应的 57%

以上, 在职场表现间接效应中占 60.33%, 在工作投入间接效应中占 60.90%, 在成就感间接效应中占 57.03%; 其次为焦虑和抑郁的间接效应。见表 9 和表 11。

表 9 心理健康在夫妻严重争执与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	-0.512	0.052	-0.614	-0.411		
直接效应	-0.147	0.045	-0.234	-0.059	28.61	
总间接效应—心理健康	-0.366	0.040	-0.447	-0.289	71.46	
间接效应—自我肯定	-0.221	0.030	-0.283	-0.166	43.13	60.33
间接效应—抑郁	-0.072	0.015	-0.106	-0.045	14.14	19.78
间接效应—焦虑	-0.073	0.014	-0.103	-0.047	14.18	19.84

心理健康在家庭成员纠纷与职场表现 (间接效应 75.88%)、工作投入 (间接效应 70.80%)、成就感 (间接效应 76.92%) 间存在中介调节效应。家庭

成员纠纷影响员工职场表现及其工作投入和成就感。心理健康自我肯定维度的间接效应占总间接效应的 56% 以上, 在职场表现间接效应中占 59.91%, 在工

作投入间接效应中占 60.75%，在成就感间接效应中占 56.62%。见表 10 和表 11。

表 10 心理健康在家庭成员纠纷与职场表现间的中介调节效应

项目	效应值	Boot 标准误	Boot CI		效应占比 (%)	项间接效应占比 (%)
			下限	上限		
总效应	-0.580	0.060	-0.696	-0.463		
直接效应	-0.139	0.052	-0.241	-0.038	24.03	
总间接效应—心理健康	-0.440	0.047	-0.537	-0.351	75.88	
间接效应—自我肯定	-0.264	0.036	-0.339	-0.200	45.45	59.91
间接效应—抑郁	-0.085	0.018	-0.122	-0.053	14.57	19.20
间接效应—焦虑	-0.092	0.019	-0.131	-0.059	15.86	20.91

表 11 心理健康在生活事件与职场表现各维度的中介调节间接效应 [%]

间接效应	同事纠纷与工作投入	夫妻严重争执与工作投入	家庭成员纠纷与工作投入	夫妻严重争执与成就感	家庭成员纠纷与成就感
自我肯定	58.66	60.90	60.75	57.03	56.62
抑郁	19.39	17.46	17.13	21.02	20.35
焦虑	22.44	20.90	22.13	21.95	23.17

### 3 讨论

睡眠质量的改善直接影响个人的生理和心理状态。良好的睡眠能够增强认知功能和情绪调节能力，提高工作效率和职场表现。由于职场表现受到多种因素的综合影响，睡眠质量的改善对职场表现的中介调节效应相对较低（约 40%）。受到惊吓作为一种突发的个体心理事件，对心理健康产生直接影响。心理健康在受到惊吓与职场表现的关系中起到完全中介调节作用，处理和恢复惊吓事件中的心理状态对职场表现具有重要影响。与上级冲突、同事纠纷以及与家人之间的矛盾都是与人际关系相关的事件，对个人的情绪和心理状态产生显著影响，进而影响职场表现。心理健康在家庭关系与职场表现的中介调节效应 >70%，在工作关系与职场表现中的中介调节效应约为 60%，良好的家庭和工作关系对维持个人心理健康和职场表现具有重要影响。

心理健康的不同维度在中介调节效应上呈现规律性。自我肯定能够增强个体抵抗压力和逆境的能力，减少生活事件对职场表现的负面影响，具有最强的中介调节效应。抑郁在工作场所发生的事件中扮演较重要角色，这可能与工作环境中的压力和挑战性有关，导致员工的无力和消极感。由于员工对于家庭和个人生活中的不确定性和潜在威胁感到担忧，故焦虑在工作场所外发生的事件中扮演较重要角色。

本调查显示，生活事件中睡眠质量提高、受到惊吓、与上级冲突、同事纠纷、夫妻严重争执、家庭成员纠纷影响外派员工心理健康水平和职场表现。上述生活事件与职场表现间存在中介调节效应。建议：(1)企业宜结合外派地点和员工人际交往环境，建立

基于系统观的员工健康管理体系，包括根据员工身心健康水平建立多级干预；根据企业管理层级调动多层多方联动，各层级领导牵头、员工心理健康部门监控、员工间互助，企、家、医、员工帮助计划 (EAP) 多方联合，建立员工安全网。(2)新外派员工海外经验较少，容易因海外突发事件、陌生环境受到惊吓。需要企业加强识别老员工已经适应、但新员工尚不适应的生活事件，通过外派前培训、邀请老员工传授经验等方式帮助新员工快速适应海外作业环境。(3)工作关系不仅影响外派员工心理健康，还影响其职场表现和工作投入程度。企业可以培训管理者情绪管理能力，组建员工关系调节小组，通过团建或经验分享沙龙增进员工关系，促进团队凝聚力。(4)家庭关系是外派员工心理健康的重要支持因素，企业可以增加亲密关系沟通技能培训，帮助员工与家庭成员进行有效沟通；灵活调整休假制度，避免同一员工长期外派。了解家属对外派的看法，及时疏导抵触外派的原因；关注家属自身的心理困扰并及时干预，更好地获得家庭支持。

本次研究侧重收集外派员工心理健康和生活事件信息，对外派员工亲友的心理健康和管理者对员工的评价了解较少。未来研究可收集外派员工亲友的心理健康等信息，从更宏观的角度分析员工心理健康状态；收集管理者对员工职场表现的评价，从自评、他评两个角度客观地分析员工职场表现差异，探究不同生活事件对职场表现的影响。

#### 参考文献

- [1] 刘贤臣, 刘连启, 杨杰, 等. 青少年生活事件量表的编制与信度效度测试 [J]. 山东精神医学, 1997 (1): 15-19.

(下转至第 28 页)

健康状态自我评价为一般、不好或非常不好的人员发生职业紧张的风险分别是健康自评良好员工的 1.53 和 4.46 倍 ( $P < 0.05$ )。提示企业管理者应关注员工的健康状态,重视员工的自我表达,减少职业紧张的发生。

苏州市第二产业劳动者心理健康问题的发生率为 12.66%,其中以加工制品和化学制品行业检出率最低,分别为 1.94% 和 2.17%。月收入较高以及在外资企业工作作为心理健康问题发生的保护因素,每周工作时间过长为危险因素。加工制品和化学制品行业心理健康问题检出率最低佐证了上述结论。加工制品和化学制品行业员工月工资  $> 5\ 000$  元的分别占 90.20% 以及 78.26%;每周工作时间相对合理,  $< 49$  h 的员工分别为 96.11% 以及 70.65%,且本次调查的化学制品行业均为外资企业。值得注意的是,被调查人员健康状态自我评价为一般、不好或非常不好以及病假  $> 3$  d/年反而成为心理健康问题的保护因素,这可能是由于身患疾病更容易获得同事和领导的关心和照顾,减轻了职业压力。

随着生活和工作压力的增加,职业人群睡眠障碍发生率呈现上升趋势,且多伴抑郁、焦虑症状<sup>[9]</sup>。本次调查研究显示,有 32.82% 的员工出现睡眠障碍,经过个体特征校正后,职业紧张导致抑郁症状、焦虑情绪以及睡眠障碍发生风险分别增加了 4.800、5.707、1.563 倍 ( $P < 0.05$ )。大部分失眠者会出现抑郁和焦虑情绪,而出现抑郁和焦虑情绪的人群失眠更加严重<sup>[10]</sup>。应急状态增加了焦虑人群对未来的压力,抑郁导致人们对事物的关注度和注意力下降,影响工作效率。所以企业应采取一系列措施降低员工的职业紧张水平和心理健康问题的发生率。

本研究依托《技术方案》,从抽样方案、信息采集到数据清洗与处理全过程均遵循统一的技术指导与质量控制,数据详实可靠。但本研究尚存在一定的局

限性:采用分层整群抽样使样本代表性不如随机抽样;调查获得的均为现况资料,各研究变量之间无法进行因果推断;尽管本次调查针对苏州市第二产业中数量较多的 6 个行业,但第二产业行业类别分布广泛,下一步应该在本研究的基础上,尽可能地扩大行业类别,以全面了解第二产业员工的职业紧张和心理健康状况。

苏州市第二产业员工职业紧张和心理健康状况处于中等风险水平。建议企业从改善职业紧张问题入手,在合理范围内提高员工的收入水平,合理安排工作时间,增加工间休息时间;同时充分听取员工关于健康的自我表达,积极关心罹患疾病的员工,加强职业防护措施,从源头上消除员工职业紧张以及心理健康问题。

### 参考文献

- [1] GBZ/T 296—2017, 职业健康促进名词术语 [S].
- [2] 王陆. 职业紧张危害及影响因素相关研究进展 [J]. 职业与健康, 2023, 39 (12): 1726-1729.
- [3] 林原, 李玉珠. 心理资本、组织支持感在职业紧张与过度劳动关系中的作用——基于北京地区外卖骑手的调查 [J]. 中国流通经济, 2021, 35 (4): 116-126.
- [4] 李霜, 孙彦彦, 孙新. 2022 年全国重点人群职业健康素养监测技术方案介绍 [J]. 中国职业医学, 2023, 50 (2): 189-193.
- [5] 苏州市统计局. 苏州统计年鉴 [M]. 北京: 中国统计出版社, 2022: 125-176.
- [6] 杨胜利, 王媛, 陈欣. 产业转型升级对流动人口失业的影响机制研究 [J]. 生产力研究, 2023 (2): 62-70.
- [7] 刘晓曼, 王瑾, 王超, 等. 互联网企业员工职业紧张状况及对健康的影响 [J]. 中国工业医学杂志, 2020, 33 (3): 223-227.
- [8] 刘瑞祥, 辛文英, 赵慧, 等. 医务人员职业紧张与代谢综合征的关系 [J]. 中国工业医学杂志, 2023, 36 (1): 51-54.
- [9] 岳鸾依, 张永康. 失眠症伴抑郁、焦虑症状中西医论治的研究进展 [J]. 新医学, 2023, 54 (1): 26-29.
- [10] 王智康, 王飞. 失眠患者的焦虑、抑郁情绪及其与认知功能的相关性分析 [J]. 临床医学研究与实践, 2023, 8 (5): 24-27.

(收稿日期: 2023-05-09; 修回日期: 2023-12-20)

(上接第 23 页)

- [2] Kendler KS, Gardner CO. Depressive vulnerability, stressful life events and episode onset of major depression: A longitudinal model [J]. Psychol Med, 2016, 46 (9): 1865-1874.
- [3] 余婷, 胡爱玲, 温瑞娟, 等. 广州市急诊护士遭受工作场所暴力后应激障碍发生状况及相关因素分析 [J]. 中国实用护理杂志, 2013 (12): 41-44.
- [4] 张明园, 樊彬, 蔡国钧, 等. 生活事件量表: 常模结果 [J]. 中国神经精神疾病杂志, 1987 (2): 70-73.
- [5] 李虹, 梅锦荣. 测量大学生的心理健康问题: GHQ-20 的结构及其信度与效度 [J]. 心理发展与教育, 2002 (1): 75-79.
- [6] Lennox RD, Sharar D, Schmitz E, et al. Development and validation

of the Chestnut Global Partners Workplace Outcome Suite [J]. J Workplace Behav Health, 2010, 25 (2): 107-131.

- [7] Schaufeli WB, Leiter MP, Maslach C, et al. Maslach burnout inventory—general survey [M]. 3rd. Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, 1996: 22-26.
- [8] Lehman WE, Simpson DD. Employee substance use and on-the-job behaviors [J]. J Appl Psychol, 1992, 77 (3): 309-321.
- [9] Ong HL, Vaingankar JA, Abidin E, et al. Resilience and burden in caregivers of older adults: Moderating and mediating effects of perceived social support [J]. BMC Psychiatry, 2018, 18 (1): 27.

(收稿日期: 2023-09-19; 修回日期: 2023-11-16)