

民营企业员工工作压力与人格特质的现状研究

祝康泰¹, 谢淑群², 展留坤¹

¹重庆师范大学教育科学学院, 重庆

²博多饮品科技连锁有限公司, 浙江 杭州

收稿日期: 2022年5月2日; 录用日期: 2022年6月3日; 发布日期: 2022年6月10日

摘要

民营企业经济是我国非公有制经济体的重要一部分, 企业经济的飞速增长离不开企业员工的努力付出, 在快节奏发展的时代, 企业员工的工作压力随着企业一年又一年的新目标而增高。基于企业员工工作压力现状, 对民营企业的发展提出新的策略和展望。

关键词

民营企业, 工作压力, 人格特质

Research on the Status Quo of Work Stress and Personality Traits of Employees in Private Enterprises

Kangtai Zhu¹, Shuqun Xie², Liukun Zhan¹

¹Faculty of Educational Sciences, Chongqing Normal University, Chongqing

²Boduo Beverage Technology Chain Co., Ltd., Hangzhou Zhejiang

Received: May 2nd, 2022; accepted: Jun. 3rd, 2022; published: Jun. 10th, 2022

Abstract

The private enterprise economy is an important part of my country's non-public economy. The rapid growth of the enterprise economy is inseparable from the efforts of the employees of the enterprise. In the era of fast-paced development, the work pressure of the employees of the enterprise increases with the company year after year to new goals. Based on the current situation of the work pressure on enterprise employees, new strategies and prospects for the development of private enterprises are put forward.

Keywords

Private Enterprises, Work Pressure, Personality Traits

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着现代化企业的发展、科技水平的提高、通讯手段的便捷，市场环境竞争越来越激烈。“卷”这个字无不随着不可再生资源不断的消耗成为关注点，国内互联网行业短时间的迅猛发展催生出了大量的优秀企业：阿里巴巴、腾讯、百度、京东、网易等等。互联网企业的“996”制度被许多其他行业所效仿，随着“996”工作制度的盛行，企业管理者的吹捧，延展出了更多的工作时间制度，例如“788”“007”工作制度。从企业短期时效的角度来看，工作时间制度的改变确实使得企业员工工作时间延长，给予企业带来一定的效益。同时降低人工成本。当然，这也是很多企业打着“降本增效”的幌子给企业提供廉价劳动力。但随着时间的延长，企业员工失去了更多的自由，大部分的时间都给予了工作，因而面对工作带来的压力使员工的身心发展产生了巨大的变化[1]。

民营企业的不断发展，激烈的市场竞争环境使得企业员工的内心不断增压。网络媒体的便捷性让我们了解到无论是经济发达的地区，亦或是经济欠发达地区，企业员工的工作压力都在不断地加大，甚至很多员工会有轻生的想法。而产生悲剧的结果不单单是一个人的事情，是一个家庭命运的改变，也是一个企业品牌形象的破灭，更是国家的民生安定、有序生活的观念所违背。

当然，企业员工工作压力的增大也是有许多的原因，许多学者认为影响工作压力的因素是多方面的，石林认为员工的工作压力是由于组织和工作特点、个体、社会所影响，马可一认为员工的工作压力是由于情境引起的，同时将情境分为四个维度进行分析。因此，研究民营企业员工工作压力，有利于提高企业员工认识工作压力，同时也有利于企业和社会做好相对应的措施提高员工的身心健康，更好地为企业和社会带来自己的价值。

而工作压力的产生是多方面的，本文研究的内容是基础人格特质与工作压力的关系。不同的人格特质，对个体的性格、气质对承受的压力是不一样的。人格特质已经逐渐成为影响工作压力的一个重要影响因素。而了解人格特质与工作压力的关系为之后的人才招聘，选拔以及人岗匹配都有非常大的作用。

2. 研究现状

2.1. 关于人格特质的研究现状

人格特质是心理学的一个重要的知识内容，在人格心理学中，不同的学者对人格特质的含义及人格特质类型有不同的理解。但许多学者大都赞同，人格特质是一个人天生俱来的特质，它是先天和后天作用相互影响所形成的。同时，人格特质是我们研究人的心理和行为表现具有重要的作用。因此，Mccare在2003年将人格特质定义为：思想、情感、和行为模式的个体差异维度。

Seth M. Levine认为人格和情感已经建立起了良好的关系，这些都通过数据驱动分析与人格特征的心理测量相结合得出的结果。因此，我们可以知道人格特质与我们个体的情感、生活、行为都有着密切的关系。Slobodskaya通过调查发现，人格特质可以预测社会适应的11%~25%的变异[2]，也就是说不同

的人格特性对个体的社会适应性具有预测作用。当然，人格特质与性别也是有相关性的。女性和男性相比较，女性在表达方面以及想法方面，他们的想法和观点更在乎有没有影响到他人。

同时，人格特质与情绪调节也具有很大的相关性，人格特质与情绪调节之间的预期理论，解释人们在其一生中会经历并表达出许多积极和消极的情感[3]。因此，人格特质在个体生活当中扮演着重要的角色。

2.2. 关于工作压力的研究现状

在组织行为学、管理学的研究方向中称之为“工作压力”，而在心理学当中称之为“职业压力”或者叫做“职业紧张”。工作压力对人们的身心健康日益造成了严重的伤害，它一直是多学科的关注重点和研究对象，并日益受到人们越来越多的关注。

目前，关于国内外研究工作压力的理论有非常多，主要有五个理论：传统理论、个体与环境匹配理论、工作需求—控制理论、付出和回报不平衡理论、交互作用理论。这些理论主要阐述了个体是如何产生压力，从而提出相对性的措施。谢媛(2016)在总结了前人的研究发现，工作压力不仅会造成个体生理方面的变化，而且会给个体的心理和行为带来一定的变化。

因此，工作压力越大，员工越有可能通过工作场所的偏差行为来缓解其所感知的工作压力，从而心理得到平衡。工作压力是会被情绪所影响的，通过监狱的工作人员调查显示，工作人员情绪失调时，就产生工作压力，具有正相关性。虽然压力会产生情绪失调，但并非所有的压力都是负向作用，也有积极作用。

2.3. 关于人格特质与工作压力关系的研究现状

不同的人格特质具有不同的个性特征，从大五人格特质角度思考，在高压环境下，责任性和学业成绩之间存在负相关性。也就是说，在高强度的情境中，责任性越大，学习业绩就很有可能降低。在公务员体系的行政人员当中，有研究发现情绪敏感性、责任性对工作压力具有强大的影响。

当然，目前针对企业员工的工作压力，许多研究者也运用了相关的心理学方法来缓解症状，比如使用正念疗法、东方心理疗法、认知疗法等等。目前，关于工作压力把企业员工作为研究对象的还比较少。在文献研究中发现工作压力与工作绩效相关显著，且对工作绩效有一定的预测作用，其中人格特质起到提调节作用。刘新梅(2016)研究发现，不同类型的工作压力对不同人格特质的员工创造力也有不一样的影响[4]。

从人格特质的角度发现工作压力的影响因素，大多数研究特岗教师、公务员行政人员以及高职院校管理者等相关主体。因此，研究民营企业员工的工作压力与人格特质具有重要的作用。

3. 对策及建议

民营企业工作压力来源于多个方面。1) 来自于上级领导对下级领导的施压；2) 工作事物的繁杂或者由于工作内容的难度导致员工受到较大的心理压力；3) “卷”的工作氛围，导致员工无形的产生压力；4) 员工与员工之间的竞争产生内在压力。当然，工作压力的产生不仅限于以上情境。对于如何处理好员工的工作压力，能够将生活与压力保持平衡，或者说保持适当的压力来提高自己的潜在能力给予相关建议。

3.1. 心态的培养

不同的员工在做同样的工作任务时，员工的心境是不一样的。如果员工保持着学习的心态、积极平和的去完成，我们对待工作的任务始终会保持平稳的心境。而员工保持竞争的心态，又或者员工左思右

想，手上做着工作，然而心智游移。那可想而知，工作任务完成一般，同时耗时耗力，内心总觉得事务繁多，无法完成，导致工作压力变大。

3.2. 人格的转变

每一个人都有自己的独特人格，都是独特的自己。人格是相对比较稳定的，并不是通过短暂的培训就能改变的。但是，在日常的工作和生活中，我们可以不断的对自己的行为作思考。例如：胆汁质人格可以向多血质人格的个体思考。胆汁质的人做事情过于的兴奋，情绪高涨，但是比较难控制。所以该类型的员工可以时常提醒自己，当自己过于兴奋的时，内心告诉自己，我要学会控制，不要过于冲动等。当然，这需要时间的积累，每当过于冲动或者情绪激烈时，就要对自己的内心呐喊一声。

3.3. 情绪的变化

情绪是波动的，是变化的，是激烈的。而对于职能型工作的员工来说，过于的情绪波动，使自己无法平静下心来开展工作。时常因为情绪的高涨导致细致的工作出现错误。因此，建议员工要学会及时调整自己的情绪，当面对细活时，要提前调整好自己的情绪，保持平稳。当需要开展素质拓展或者团队活动时，可以激情四射的参加，不同的工作内容要学会变化自己的情绪。

3.4. 自我调控的能力

提高员工的自我调控能力，有利于及时调整员工压力。当自身感觉到压力比较大，或者工作时间比较久的时候，要学会让自己的生理和心理放松。泡个咖啡，对着窗户望着天空，让自己的肌肉保持放松的状态。当上级领导批评员工做错事时，要学会反思以及换位思考，及时调整自己的情绪和工作。因此，有较好的自我调控能力，可以缓解员工生理和心理的压力。

3.5. 心理资本水平的提高

学员需要不断的提高自己的心理资本水平。从自我效能、希望、乐观、韧性四个维度不断的调整自己。面对自己的未来或者职业生涯要充满希望，未来是光明的，通过我们的努力不仅可以收获一份收入，还有一群志同道合的同事，最重要的是能实现自己的价值。失败并不可怕，可怕的是你还相信这句话。因此，提高心理资本水平可以不断增强员工的内在能力，缓解就业压力。

4. 未来展望

工作压力是我们每个人在工作当中都会遇到的，也是我们最需要应对的。如何解决好工作中的压力是让我们在工作中得心应手、工作内容快速上手的重要方面。工作压力会使得我们个体的心理产生烦躁不安、情绪不稳定、面对生活和人生的态度都会产生重要的影响。而在实际的工作中，工作压力会导致员工做事效率低下，情绪耗竭。当我们面对多重任务，自身的责任过大，能力不足，都会导致压力的产生，从而工作的结果不如人意，因此，研究工作压力以及如何缓解工作压力具有非常重要的意义。

在众多的文献中，主要研究的是关于工作压力的影响因素、工作压力与情绪耗竭的关系、工作压力与工作懈怠等因素。而研究人格特质与工作压力的关系比较少，也没有具体的、系统的文献资料。我们知道，不同的人具有不同的人格特点，他们在应对工作压力时候的方式是不一样的。那到底拥有什么样的性格特点的人它的工作压力大呢？拥有什么样的性格特点的人它的工作压力小呢？这是值得我们去研究的。就以大五人格为例子，责任性、宜人性、开放性、外倾性、神经质五个特征在面对同一件事情的压力水平是怎样的，是值得我们去研究的。

另一方面，关于工作压力的内容大多研究的是具有破坏性的作用，而工作压力的积极作用研究的比

较少。工作压力也有正向积极的作用，在我们面对高压环境之下，我们的专注力会提高，我们对待同一件事情相比较于懒散是会更加的有责任感。拥有适当的压力，会激发我们的潜能，提高我们的能力水平。因此，企业员工对于工作压力是有积极作用的，而如何把握好工作压力的度，是需要我们研究的内容。

研究工作压力具有一定的实践价值。在实际的企业工作中，我们有利于了解企业员工的工作压力大小，了解企业员工的身心健康水平。工作压力与情绪调节以及人格特质都具有高度的相关性。因此，不同的人格特质以及情绪调节会影响员工的工作压力的水平高低。我们可以通过研究得出不同的结果，再进行相关工作压力内容的培训，有利于缓解企业员工的工作压力。其次，了解员工的工作压力，有利于个体很好的适应企业的工作节奏，不同的个体适应工作压力的水平是不一样的。所以有利于企业领导在下放工作任务以及责任和权利时候，可以结合员工的工作压力承受水平进行阶梯式的下放。当然，员工的工作压力水平是动态管理的，随着员工的工作经验以及能力的提高，工作压力的水平也会产生不一样的变化。最后，了解工作压力的水平有利于企业作为同行竞争的底牌。人力资源作为企业的核心创造力，有人的地方，我们才能创造新的想法和价值。而在良好的环境中，企业员工更加能够激发创造力[5]，因此了解和掌握员工的工作压力具有非常重要的意义。

参考文献

- [1] 林瑜萍. 知识型员工的工作压力、情绪调节与工作满意度[D]: [硕士学位论文]. 广东: 中山大学, 2011.
- [2] 赵鑫、史娜、张雅丽. 人格特质对社会适应不良的影响: 情绪调节效能感的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2020, 2014(08): 1-7.
- [3] Barańczuk, U. (2019) The Five Factor Model of Personality and Emotion Regulation: A Meta-Analysis. *Personality and Individual Differences*, **139**, 217-227. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.025>
- [4] 刘新梅, 崔天恒, 沈力. 工作压力与员工创造力: 人格特征的调节作用[J]. 西安交通大学学报, 2021, 53(4): 1-14.
- [5] 童天. 人力资源管理者工作压力源结构及量表编制[J]. 浙江师范大学学报(社会科学版), 2011, 36(4): 119-124.