

Analysis of Psychological Intervention Strategies in Enhancing Employee Dedication

Guiwangwenda

Kunming Sote Human Resources Management Co., Ltd., Kunming, Yunnan, 650000, China

Abstract

Employee engagement is a driving force for corporate growth. Numerous studies have shown that highly engaged employees are more productive and can generate greater economic value for the company. However, as the workplace environment evolves and work pressures increase, many employees face challenges such as an imbalance between personal and professional life, limited opportunities for advancement, and poor mental health, which significantly hinder their engagement. Therefore, it is evident that researching psychological intervention strategies to enhance employee engagement holds significant practical value. This paper analyzes the concept of employee engagement, its theoretical foundation, and factors that need improvement, and proposes strategies to address these issues.

Keywords

employees; dedication; psychological intervention

员工敬业度提升中的心理干预策略分析

桂王闻达

昆明索特人力资源管理有限公司, 中国·云南昆明 650000

摘要

员工的敬业度是一个企业发展的不竭动力, 众多研究指出, 敬业度高的员工具有更高的工作效率, 能够为企业创造更大的经济价值。但是随着职场环境的不断变化、工作压力的增大, 很多员工面临着生活工作无法平衡、成长空间小等诸多问题, 心理状态不佳, 这显著影响了自身敬业度的提升, 由此可见, 研究员工敬业度提升中的心理干预策略具有建设性的现实意义。本文对于员工敬业度的概念、理论基础以及员工敬业度有待提升的因素分析进行了分析和研究, 并提出了策略。

关键词

员工; 敬业度; 心理干预

1 引言

随着经济的快速发展, 越来越多的企业逐渐认识到人才是第一资源, 公司的核心推动力就是人力资源。而员工的敬业度是人力资源的一个关键性指标, 其关乎着企业的经营绩效, 甚至关乎企业的长远发展, 如何发挥员工的主动性, 从心理干预来提升员工的敬业度是本文研究的主要内容。

2 员工敬业度的概念

古老的敬业哲学认为员工的敬业度主要是对于工作的投入程度以及工作的忠诚度。国内外学者的观点是员工在所从事的工作中扮演的角色以及自身的心理、态度、个性等都是相互作用以及动态发展的。敬业度实际上可以细分为专

注、奉献、激情等多个方面, 是包含主动参与、职业态度、积极向上情感的一种意识形态。

员工在工作上的敬业度与员工在岗位上的投入密切相关。员工在参与到工作中会分别从生理需求、情感表达、个人认知等多个维度进行自我展示, 员工在岗位上的投入程度能够直接影响到工作成果, 如果员工在工作期间能够心无旁骛地投入到岗位中, 工作效率以及工作绩效提升的同时, 员工自身的成就感也会得到满足, 反之, 如果员工不能全身心地投入工作中, 那么就无法通过个人努力获得所需的成就感, 工作效率也会大打折扣, 在这种情境下, 员工可能会辞职或者换岗工作。实际在日常工作中, 每个员工对于工作的投入以及对于企业的忠诚度都存在一定的差异, 员工融入工作环境的方式, 对于企业表示忠诚的方式以及如何向组织做出何等程度的承诺都不尽相同。员工的敬业度在一定程度上决定了企业的运营效果以及组织的长远发展情况。结合相应的理论基础以及相关专家的文献研究, 本文着重在心理方面对员工在工作投入、组织忠诚、情感感受等方面进行分析,

【作者简介】桂王闻达(1996-), 男, 回族, 中国云南昆明人, 本科, 助理经济师, 从事人工智能对于工业与组织心理学提升的研究。

并根据相应的影响因素提出切实可行的心理干预策略。

3 理论基础

3.1 马斯洛需求理论

著名的社会心理学家马斯洛在十九世纪中上叶提出需求层次理论，该心理理论主要是研究人的激励和动机，马斯洛将人的需要从高到低分为生理、安全、社交、尊重以及自我实现五个层面，他指出人的需要是从低到高循序渐进发展的，如果企业能够根据员工在不同层次的需要进行相应满足，那将有利于员工对于岗位投入程度以及工作满意度的提升。

目前很多企业都在采用马斯洛需求理论来管理和激励员工。要想有效地利用该理论，企业管理层首先要采用多种方式来明确员工的个人需求。因为不同组织内部在不同的发展时期，员工的需求是动态发展的，因此企业需要采取恰当的措施来开展调查，及时明确员工未满足的需求，并因地制宜地采取有针对性的激励手段。

3.2 麦克利兰需要理论

麦克利兰在马斯洛需求理论的基础上创新性地提出了需要理论，该理论主要研究人的动机以及需要。麦克利兰将人的需要总结归纳为成就、权力以及归属三种需要，他认为成就需要强烈的人在工作做事时更加追求完美，以期不断提升效率来取得更大的成就，这类人往往喜欢挑战性的工作，同时在完成工作目标之后期望得到明确的反馈；权利需要强烈的人喜欢影响他人和控制他人，这类人更喜欢竞争，致力于通过获得高绩效来换取对应的权利，比较在意自己的地位；而归属需要强烈的人更愿意在组织中与别人进行社交，渴望得到他人的认可和喜爱。

在组织管理中，麦克利兰的需要理论对于管理者具有很高的价值，其着重强调不同的人具有不同的需求，管理者在面对不同需求时需要采取不同的激励方式，最需要满足人精神上的需求，管理者可以通过在心理上提升员工的成就动机，能够显著提升员工的敬业度。

3.3 亚当斯公平理论

亚当斯的公平理论强调人们的工作积极性受工作报酬的影响，当一个人通过工作获取一定的报酬之后，会将自己取得的各种报酬进行对比，对比之后的结果会直接影响到以后的工作表现。这种对比分为横向比较和纵向比较，横向比较是员工与组织内的员工之间报酬的比较，只有自己在工作中的付出与报酬回报的比值与他人对等时，才会觉得公平；纵向比较则是员工将自己的过去与现在的报酬进行比较。在日常工作中，组织的管理者需要秉持公平、公开、公正的原则来制定合理的薪酬策略，要减少因评定规则不同、标准不同、评定人不同而导致的心理不公平现象。

3.4 赫兹伯格双因素理论

赫兹伯格所提出的双因素理论也可称为激励-保健因

素理论。美国著名的心理学家赫兹伯格认为在实际工作中，员工并非只有满意和不满两种心理状态，企业管理者有针对性地解决掉员工不满意的因素之后也不一定会让员工对工作满意，反之让员工满意的因素不存在，员工也未必就会对工作不满，在这样的基础上赫兹伯格将影响工作的动机分为两个方面的因素，一个是激励因素，一个是保健因素。

激励因素主要指的是他人认可、工作中获得成就感、岗位责任、晋升等方面，而保健因素则指的是工资、工作氛围、人际关系等因素。只有满足员工的激励因素方面的需求，才能真正让员工满意，员工的敬业度才能得到一定的提升。因此组织的管理者需要注重对于员工精神、心理层面的鼓励支持，根据员工的实际工作情况给予恰当的认可及表扬，同时也要为员工提供晋升的机会，以此来调动员工的主动性和积极性，提升员工的敬业度。

4 员工敬业度有待提升的因素分析

4.1 薪酬体系单一

影响员工敬业度的首要因素就是薪酬满意度。很多公司的薪酬体系过于单一，激励机制不完善，薪资结构不能够充分体现不同岗位的员工在履行职能时所做的贡献的价值差异，有的企业甚至对于同一级别不同业绩的员工发放相同的薪酬，这会打击业绩好的员工的工作积极性，导致干多干少薪酬也不会有显著变化的错觉，员工内心的工作热情无法被激发，工作敬业度也会受到影响。

4.2 生活工作无法平衡

许多企业加班制度存在一定的问题，这使得员工无法平衡自己的工作和生活，这也是影响敬业度的重要因素，很多员工都很期待灵活的工作制度、加班制度来平衡自己的生活。大多员工心理上都能感受到生活与工作的天平是倾斜的，他们在工作中承受的压力也影响到了日常生活，个人幸福感不高。很多企业往往会接到临时的订单，这迫使员工必须加班完成，个人时间被侵占，下班之后同事之间的联系也非常薄弱，缺乏有效的交流，员工的团队归属感缺乏，

4.3 成长空间小

实际上，大多数员工都很关注自身的职业成长，以期通过高职位来展现自身的工作能力，但是部分企业的政策不够透明，晋升往往靠关系、辈分而不是能力。很多企业大多是按照资历来排职位晋升，高职位和好机遇都被企业资深员工垄断，员工职业成长空间小，晋升机会几乎为零，在这样的情况下，一些有抱负的员工内心迷茫，这种不确定性打压了他们的工作积极性。

另外很多企业虽然会定期举办相应的培训活动，种类也比较繁多，但是培训制度大多流于表面，不能真正结合员工需求及个人成长来开展，质量和效果大打折扣。在飞速发展的信息时代，知识更新换代的速度非常快，很多员工由于不能及时汲取到有用的知识和技术，时常会感到焦虑和不

安,这在一定程度上也影响员工的敬业度。

4.4 组织支持力度不够

在实际工作中,很多员工在心理上都比较看重组织的支持,这种支持既包括对其个人的关怀,也包括对其工作的鼎力相助,很多员工在岗位上期望组织能够及时提供必要的支持,以保证工作的顺利开展。但是目前很多组织对于员工的支持力度不够,重视工作进度而忽视了员工的内心感受。员工在工作中感受不到组织的全力支持,这会严重影响到他们的工作热情和效率,从而降低敬业度。

4.5 上下级缺乏理解

上下级之间的关系对于员工的敬业度有着十分重要的影响,员工尤其是基层的员工对于上下级关系之间的和谐尤为重视。目前上下级缺乏沟通、互不理解的现象严重影响了组织内部的凝聚力,这种氛围使得员工士气低落,心理负能量满满,员工的积极性和敬业度受到了一定的损害。

5 提升员工敬业度的心理干预策略

5.1 强化组织公平感

企业要想提升员工的敬业度,从心理上进行干预,首先要做的就是恰当提升公司内部的薪资水平的竞争力,强化组织的公平感。首先是要优化薪酬结构,科学调整权重,缓解员工之间薪资差距过大导致的心理不平衡的问题,以此强化员工技能。同时要帮助员工树立正确的公平观,企业也需要让员工对于自身在工作岗位上的付出与产出有一个客观的认识,明确以后的发展努力方向,减少不公平感,由此提升员工的敬业度。

5.2 重视员工真实需求

从心理层面,企业需要加强与员工方的谈心谈话,明确重视员工的真实需求。首先要让员工有余力处理好工作和家庭之间的关系。企业在开展组织文化建设时需要注重对于员工的人文关怀,让员工从内心感受到组织的关怀与支持,有精力处理家庭琐事和家庭矛盾,更好地平衡工作和生活,促使员工的工作效率提升;其次,要畅通晋升渠道。许多员工内心都渴望晋升和职业发展,因此企业要建立科学、完善的晋升机制,打破资历排辈的固有观念,任人唯贤,增强员工积极工作的动力,切实提升员工的敬业度;再次,要增强员工工作的价值感。企业要对于工作表现好、敬业度高的员工进行及时的鼓励和表扬,对于取得好成绩、有进步的员工要给予正向反馈,可以在企业的公众号上定期宣传“我身边

的好同事”,促使员工产生发自内心的自豪感和荣誉感;最后要做好员工的期望管理。企业要定期调研员工的诉求和期望,对于合理的需求要予以满足,以此增强员工的获得感,推动企业人力资源管理水平不断提升的同时提升员工的敬业度。

5.3 开展员工援助计划

员工援助计划,简称EAP,实际上是一种系统性的福利支持计划,组织需要采取一定的手段来提升员工的心理健康水平、优化工作环境,以此来提升组织绩效,间接能够提升员工的敬业度。企业可以利用工会定期开展心理讲座,聘请专业的心理咨询老师来进行面对面咨询,以此为员工排解在工作中的心理问题。同时企业也可以定期开展一些培训课程,让员工明确内心真实和需求,识别压力源,掌握解决问题的办法。另外企业也可以与专业的机构合作,开展职业规划、财务咨询等服务,以此提升员工的心理健康水平,降低职业倦怠感,切实提升工作效率和绩效,提升工作敬业度。

6 总结

综上所述,员工的敬业度是人力资源的一个关键性指标,其关乎企业的长远发展。目前员工因为薪酬体系单一、生活工作无法平衡、成长空间小、组织支持力度不够以及上下级缺乏理解等因素,心理落差大,状态不佳,不能更好地投入工作,敬业度有待提升。笔者认为可以从强化组织公平感、重视员工真实需求以及开展员工援助计划三个角度出发,激活员工的工作积极性,切实提升员工的敬业度,增强企业的核心竞争力。

参考文献

- [1] 刘正依.Y公司新生代员工敬业度提升策略研究[D].华北电力大学(北京),2024.
- [2] 韩文龙.X公司新生代员工敬业度的影响因素及提升策略研究[D].南京航空航天大学,2023.
- [3] 郑美珠.W公司Y事业部员工敬业度的影响因素及提升策略研究[D].西南交通大学,2022.
- [4] 李明慧.基于员工敬业度的恒丰银行烟台分行基层员工工作绩效提升策略研究[D].山东科技大学,2020.
- [5] 徐茂淮.资源保存理论视角下的员工敬业度提升策略研究[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2015,(01):27-28.
- [6] 王轩.杭金衢高速杭绍管理处员工敬业度提升策略研究[D].吉林大学,2013.