

The Influence of Visual Privacy Perception on Employees' Stress Response in the Workplace

Yuan Yuan

Beijing Branch of China Construction Engineering Design Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

In first and second-tier cities, open spaces have become the norm, particularly in office areas, where they offer significant advantages in space utilization and collaboration efficiency. However, these spaces also pose visual privacy issues, making people feel 'monitored' and 'publicized,' which can hinder their ability to focus on work. Moreover, beyond affecting the physical experience of the space, a dominant space also implies a sense of security and control. When the psychological burden becomes too heavy, it can lead to behavioral anxiety, which is detrimental to a healthy office environment. However, there is currently a lack of systematic research on how the perception of visual privacy specifically impacts employees' psychological stress mechanisms. This paper analyzes the impact of visual privacy perception in the workplace on employees from the perspectives of behavioral support and psychological cognition, and proposes several strategies aimed at promoting the co-development of human-centric concepts and spatial design through intervention measures.

Keywords

workplace; visual privacy perception; employee psychology; impact; strategies

工作场所视觉隐私感知对员工压力反应影响

袁媛

中建工程设计有限公司北京分公司, 中国·北京 100000

摘要

在一、二线城市, 开放式空间已成为主流, 尤其是办公区域, 其在空间利用、协作效率上具有显著优势。但也面临视觉隐私弊端, 使人员在心理上认为“被监督”“公开化”, 从而无法专注于工作。与此同时, 除了直接作用于空间体验外, 主权空间还意味着安全感、掌控力, 一旦心理负担过大, 将产生行为焦虑, 不利于办公环境健康。然而, 关于视觉隐私感知如何具体影响员工的心理应激机制, 目前尚缺乏系统研究。基于此, 本文从行为支持、心理认知层面出发, 分析工作场所视觉隐私感知对员工产生的影响, 并提出若干策略, 以期通过干预措施实现人本理念与空间设计共同发展。

关键词

工作场所; 视觉隐私感知力; 员工心理; 影响; 策略

1 引言

隐私对于个体的重要性不言而喻, 工作场所中的隐私已被证明可以提供给员工分享个人私密信息的机会, 增加员工之间沟通的持续时间, 帮助员工实现合适的社交互动水平, 使其从压力事件中恢复。然而, 随着开放式和共享式的办公场所设计逐步成为工作场所设计的主要形式, 工作场所视觉隐私缺失成为普遍现象。隐私缺失的办公环境会给员工带来过多的视觉和听觉刺激, 处于被过度干扰和刺激的状态, 这种情境容易增加员工的心理负担、压力和疲劳, 使得员工身心疲惫^[1]。员工不仅需要工作, 还需要耗费额外的时间和精力去关注和处理这种隐私缺失环境所带来的不必

要的信息干扰, 将时间和精力分散在与工作无关的事情上无疑会加重员工的脑力和体力负担, 增加员工的生理和心理压力, 导致在工作中精神和情绪过载。当个体需要耗费更多资源去应对外界所带来的侵扰时, 自然地其对于工作所能投入的精力就会相对减少, 这势必会影响到他们维持自身的工作投入状态, 从而产生工作脱离行为。不仅如此, 环境中的空间可控性与个体自主感密切相关, 视觉隐私缺失可能破坏员工对工作情境的掌控感, 引发焦虑、注意力分散, 甚至情绪耗竭等不良反应, 因此必须要予以重视。

2 工作场所视觉隐私理论与影响员工心理压力因素

2.1 认知评估与社会评价焦虑

众所周知, 当人们身处暴露环境时, 会对周围环境进行一个初步评估, 进而反观自身处境。据调查, 在视觉隐私

【作者简介】袁媛(1979-), 女, 中国辽宁阜新人, 本科, 从事环境心理学研究。

相对较低的工作场所，员工不自觉产生一种压迫感，而这种潜意识更多向“威胁源”倾斜，特别是在考核机制相对严格、领导者密集组织中，员工极易陷入认知误区，如“他人一直关注我”。而这种负性情绪一旦被激活，员工将苛刻自身形象管理，或者对自我效能感表现出否定，进一步增加了社会焦虑感。

以工作场所视觉隐私为基础对生理、心理反应造成的焦虑行为进行详细说明：生理层面涉及中枢神经敏感，如果长期处于收紧状态容易引发应激反应；在强烈心理暗示下，员工意志饱受摧残，主要表现在主动压抑非语言行为、不敢直视和语言过度过滤等。而启用这种防御性互动模式的目的旨在减少他人评价。殊不知，该做法不仅制约业务能力发挥，还需要耗费更多心力维护他人评价，最终无法集中精力完成工作任务^[2]。

2.2 注意力控制与认知负荷

当员工的精力和认知资源被非工作任务分散后，工作效率将受到挤压，从而无法构成生态化工作闭环。由此可见，在任务执行过程中，由于前额叶效能被其他事物支配，从而影响注意力集中，使得任务反应时长、失误率不断攀升。例如，大部分工作均涉及记忆系统应用，然而基于环境复杂性、任务结构化因素，员工极易产生记忆疲劳，常见现象有信息更新滞后、精准度不足等，伴随疲劳积累，将影响工作进度与质量。其次，如果员工“被监视”心理未得到有效疏通，长期压迫下可能会触发元认知监控机制，即不断审判自身行为、认知体验，导致内外部监控不受主观意识控制，这样一来，不仅注意资源被割裂，员工心理也面临过载威胁^[3]。此外，心理疲劳积累还体现在非工作任务的注意资源持续叠加，最终工作任务失败带来的负面情绪成为制造焦虑节点，逐步耗竭心理资源。当然，这一演变过程不仅作用于工作执行阶段，还会降低员工的自我效能感，使其在社会交际、工作过程表现出胆怯、不自信情形。

2.3 人格特质与应对风格差异

在工作场所员工认为视觉隐私有待改善时，就会收敛内心，将外界防御在外。这是因为在心理学角度，注视感会放大缺陷、短板与失误，一旦这些负面评价口口相传就会造成尴尬局面与羞耻感，因此在开放办公区域员工鲜少表现自然，以期通过降低社交频率减少隐私暴露。但这种刻意回避加剧了心理负向运动，不利于独立人格特质形成，使员工群体“程序化”“工具化”。其表现形式有被动接受工作安排、逃避责任和主动压抑交际需求等，为此工作任务常面临中断或无法高效推进局面。相反，高能量员工即使在开放性环境也可以通过自我调节重构认知，进而适应视觉隐私挑战，对负性情绪、心理暗示更是采取积极心态应对，为工作执行流程、质量提供有力支撑。但是，就实践来看，普遍存在评估机制不完善现象，如隐私评估、认知评估缺失等，这些均无法为心理重构提供转化通道，可见优化工作场所视觉隐私感

知力对策略功能性、情感回应提出更高要求。

3 优化工作场所视觉隐私感知策略

3.1 认知重评与提升自我效能感

针对员工受外界影响引发的过激反应，构建可调节的心理机制必不可少。通过激发自我效能感与执行认知重评，有助于削弱视觉隐私敏感度，对降解心理防御、环境威胁性产生积极作用。以下对具体操作步骤进行详细说明：首先，从根本上转变员工“被监视”意识，使他们从情境内涵中体验到这是方便团队合作、协同组织的一种形式，只有切断负性传播路径，才能实现认知重评，将注意资源专注到工作当中。特定场景模拟可以采用多维视角切入、自我教育和案例演绎手段，以确保员工在视觉暴露状态下自主激活社会认知策略。具体来说，设定阶段性绩效反馈和过程性行为控制，有助于提高员工情感回应，杜绝环境因素转移注意力问题。其次，成就感能够提升感知效能，因此应将回顾座谈嵌入到每次工作任务结束后，以形成清晰的“行为模式—内部联结—归因倾向”链路，使员工的感知控制力得到进一步增强。另外，激发自我效能的另一个有效途径是引入反思日志，旨在评估结果基础上优化情绪调节策略。反思日志聚焦于视觉隐私对员工认知加工造成的影响，为后期干预提供可靠依据^[4]。例如，从多维度考量主观隐私变量，包括内部文化、任务属性、性格差异等，使干预策略的操作性、匹配性与隐私感知效应高度契合。由此可知，在预见性（视觉隐私）环境下，不以改变外部条件为前提，而是通过正向引导帮助个体重构心理认知、情绪调节机制，以击退负性倾向，为高效推进工作进程奠定基础。

3.2 正念与注意力训练

为了避免疲劳积累，嵌入注意力管理与正念练习必不可少，以期通过培训干预强化外部环境过滤能力，进而实现注意资源、认知资源控制机制愈发稳定。具体来说，正念练习指的是指导员工通过内在知觉带动外部视觉转移，其作为注意控制手段已取得显著效果。一般正念训练以三分钟为一个时段反复练习，旨在将注意力通过一呼一吸充盈整个身体，当关注焦点逐步凝聚气息进入身体时，心理认知驱动行为模式，进而削弱视觉隐私感知与任务疲劳感。除此之外，注意力管理还可以通过视物线转移练习巩固^[5]。即遵循由动态向静态视觉认知焦点转变。例如，工作场所视觉隐私感知主要来源于公共通道、同事、话题区域等，这些主权话语空间不可避免让人产生人际焦虑，基于此，可以引导员工将目光锁定在视觉稳定区域，如墙面装饰物、盆栽等，这样不仅可以根据自身节奏调节心理压力，还可以防止外部刺激侵害注意通道稳定性。

对于生理层面的视觉感知训练，应以开发前额皮质为导向设计任务，并结合正念机制提升开放工作环境的抗干扰能力。例如，定期测试、记录员工的注意资源调控能力、

中枢神经响应效率,并采用梯度设计跟踪其心理负荷曲线和容错率,为调整生理训练计划打下坚实基础。例如,可以通过颜色与文字识别游戏开发脑前额,确保资源控制效率最大化。在梯度训练中,加入多感官干扰因素必不可少,如噪声、运动个体或群体等,旨在模拟中引导员工从中发现动态背景下隐藏的不确定性并主动过滤,或者设计提问式问题,“如何隐藏非任务信息”“如何将专注力聚焦到核心任务上”,这种反思训练有利于帮助员工高效筛选关键信息并自主抑制无关要素,避免记忆疲劳或认知耗竭。

3.3 安全心理空间创建

为了降低视觉焦虑,可以在不影响协作机制、沟通运作基础上贯彻“安全基底”理论,使开放性空间更具私密性、独立性。在此背景下,可以充分发挥材料、空间设计优势缓冲视觉冲击力。常见材料包括聚合物膜、电致变色玻璃等,这些质地不仅透光性好,还具有一定隔断功效。只要精准把控视觉感知边界,就能给员工创建一个安全感、归属感办公区域,从根本上减少注意力分散、苛刻自身形象管理问题。在实践中,可以借助认知反馈机制与在线调查评估员工感知安全边界、设计建议等,确保空间改造能够卸下员工心理防御与“威胁源”倾向,加速情感回应,使同级关系、上下层级相处融洽。其次,空间布局应选择目光交织最少路径,并在此基础上结合知觉心理学验证设计动线是否符合视觉隐私要求,且干扰开放工作场所功能。此过程涉及动线耦合模型应用,旨在评估物理遮挡尺寸对应的视觉等级、空间感知丈量心理距离等,一方面将普遍性视觉侵入阻隔在外,另一方面确保员工在安全距离内组织工作。与此同时,在安全基底框架下,人流密度较高的区域可以采用梯度排布设计,即利用遮挡密疏程度引导人流动线,起到分流作用,使人流远离个体核心区域^[6]。另外,仅仅依靠空间改造规划视觉隐私是远远不够的,还需要从心理上构建多模态感性标识。就拿色调调节来说,视觉呈现冷色调能够使人沉着冷静,从而更专注个体任务操作;而暖色调则容易让人产生斗志,

进而更积极参与到工作当中,可见非结构化感性标识能够刺激脑部前额叶,进而在心理建立安全感、主观意识,使调节机制更灵活。值得一提的是,由于个体差异性要求视觉空间设计立足于适应性基础上,只有满足不同的个体响应和弹性情境,才能确保认知舒适区域服务于员工群体,而不是员工一味压抑内心适应环境。

4 结语

研究结果表明,开放性工作场所对员工产生巨大心理负担,特别是视觉隐私感知作为一个关键变量,对办公区域的组织策略和空间规划提出更高要求。在此过程中,我们提出认知重评与提升自我效能感、正念与注意力训练、创建安全心理空间等措施,旨在避免心理压力过载引发的敏感性社会言论与过激反应,从根本上鼓励员工自然表达、专注任务,进而形成生态化环境闭环。未来,视觉隐私感知管理策略应聚焦管理机制和环境干预同步并举,只有做好视觉调节机制疏导员工心理障碍,提升团队协同效率,才能在弹性机制与适应基础上实现组织与个性双向调适,为促进企业竞争力、员工个性化发展打下坚实基础。

参考文献

- [1] 许新全,王雨欣,席猛.数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究[J].中国人力资源开发,2023,40(6):8-21.
- [2] 胡雅萍,肖江艳,刘千里.风险感知视角下个人隐私安全保护——一项元分析研究[J].情报杂志,2025,44(1):198-206.
- [3] 汪俊杰.信息生态视角下移动社交媒体错失焦虑症的影响因素研究[D].安徽大学,2023.
- [4] 方东洋.视觉群体感知应用中的视觉隐私保护方法研究[D].华南理工大学[2025-06-10].
- [5] 许新全,王雨欣,席猛.数字时代信息隐私侵犯感知对员工工作幸福感的影响研究[J].中国人力资源开发,2023,40(6):8-21.
- [6] 王淑红,芦青,张利闪.工作场所隐私缺失会导致工作脱离行为吗?[J].技术经济,2024,43(2):118-128.