

工程设计人员职业倦怠成因及干预措施研究

桂 康

中冶南方柯瑞(武汉)科技有限公司 湖北 武汉 434099

摘 要: 本文聚焦于工程设计人员职业倦怠这一重要议题,深入剖析其成因并提出针对性干预措施。通过研究发现工程设计人员职业倦怠主要源于工作压力、职业发展受限、组织管理不当、个人特质及社会环境等多方面因素。基于此,从组织、个人与社会三个层面提出干预策略,旨在缓解工程设计人员职业倦怠,提升其工作满意度与职业幸福感,促进工程设计行业的健康发展。

关键词: 工程设计人员;职业倦怠;成因;干预措施

1 引言

工程设计作为工程项目建设的关键环节,对保障工程质量、推动技术创新与行业发展起着至关重要的作用。工程设计人员作为这一领域的核心力量,其工作状态与心理健康不仅关乎个人职业发展,更直接影响工程项目的顺利实施与整体效益。然而,随着社会经济的快速发展、行业竞争的日益激烈以及工作要求的不断提高,工程设计人员正面临着前所未有的压力,职业倦怠现象逐渐凸显。职业倦怠是指个体在长期的工作压力下,因身心能量被过度消耗而产生的情感、态度与行为的衰竭状态,通常表现为情绪耗竭、去人格化与个人成就感降低。对于工程设计人员而言,职业倦怠不仅会导致工作效率下降、工作质量降低,还会增加离职率,影响团队的稳定性与凝聚力,甚至可能对工程安全构成潜在威胁。因此,深入研究工程设计人员职业倦怠的成因,并探索有效的干预措施,具有重要的现实意义。

2 工程设计人员职业倦怠成因分析

2.1 工作压力因素

(1) 工作负荷过重: 工程设计项目往往具有时间紧、任务重的特点,设计人员需在有限时间内完成大量设计任务,包括方案构思、图纸绘制、计算分析等。长期高强度工作易导致身心疲惫,引发情绪耗竭。例如,在大型工程项目中,设计人员常需连续加班,甚至牺牲周末与节假日时间,身体与心理长期处于紧张状态,难以得到有效放松。(2) 时间压力: 工程项目对进度要求严格,设计人员面临巨大时间压力。为按时完成任务,可能被迫缩短设计周期,影响设计质量。同时,频繁的时间调整与任务变更也使设计人员工作节奏被打乱,增加工作压力,降低工作满意度。(3) 工作复杂性: 工程设计涉及多学科知识与技能,要求设计人员具备较高专业素养与综合能力。随着工程技术不断发展,新材料、

新工艺、新技术不断涌现,设计人员需不断学习与更新知识,以应对复杂设计任务。这种持续学习压力与工作复杂性增加,易使设计人员产生焦虑与无力感,进而导致职业倦怠。

2.2 职业发展因素

(1) 职业晋升困难: 工程设计行业人才竞争激烈,职业晋升通道相对狭窄。许多设计人员虽具备丰富经验与专业技能,但因岗位有限、晋升标准不明确等原因,难以获得晋升机会。长期处于同一职位,易使其产生职业发展停滞感,工作积极性与主动性受挫,进而引发职业倦怠。(2) 培训与学习机会不足: 工程设计领域知识更新迅速,设计人员需不断学习提升以保持竞争力^[1]。然而,部分企业因资源有限或重视程度不够,未能为设计人员提供充足培训与学习机会,导致其知识结构老化,难以适应行业发展需求。这不仅影响设计人员个人职业发展,也使其对工作前景感到迷茫,降低工作热情。(3) 职业成就感缺失: 工程设计成果往往需经较长时间才能显现,且受多种因素影响,设计人员工作成果有时难以得到及时、充分认可。在项目实施过程中,设计人员意见可能未被充分重视,其努力与付出未得到相应回报,导致职业成就感降低,工作动力不足。

2.3 组织管理因素

(1) 组织文化不健全: 部分工程设计企业缺乏积极向上、以人为本的组织文化,过于注重经济效益与项目进度,忽视员工心理健康与职业发展需求。企业内部缺乏有效沟通机制,员工意见与建议难以得到及时反馈,导致员工对组织认同感与归属感降低,工作积极性受影响。(2) 领导风格不当: 领导风格对员工工作态度与行为有重要影响。部分领导管理方式简单粗暴,对设计人员工作要求过高,缺乏理解与支持,导致员工工作压力增大,产生抵触情绪。同时,领导未能为员工提供明确

工作指导与职业发展建议,使员工在工作中感到迷茫无助,易引发职业倦怠。(3)团队氛围不佳:良好的团队氛围有助于提高工作效率与员工满意度。然而,在部分工程设计团队中,存在人际关系紧张、合作不顺畅等问题。成员间缺乏信任与支持,沟通协作困难,导致工作阻力增加,员工工作体验不佳,进而产生职业倦怠。

2.4 个人特质因素

(1)人格特质:研究表明,某些人格特质与职业倦怠密切相关。例如,神经质(Neuroticism)人格特质者情绪稳定性较差,面对工作压力时更易产生焦虑、抑郁等负面情绪,从而增加职业倦怠风险;外倾性(Extraversion)人格特质较低者,可能因不善于社交与表达,在工作中遇到困难时难以获得有效支持,导致压力累积,引发职业倦怠。(2)应对方式:个体面对工作压力时采取的应对方式也会影响职业倦怠程度。积极应对方式如主动寻求帮助、调整心态、制定合理工作计划等,有助于缓解压力,降低职业倦怠发生风险;而消极应对方式如逃避、抱怨、自我否定等,则会使压力不断累积,加重职业倦怠症状^[2]。部分工程设计人员因缺乏有效应对策略,在面对工作压力时选择消极应对,导致职业倦怠加剧。(3)职业价值观:职业价值观是个体对职业目标与意义的认知与追求。若工程设计人员职业价值观与实际工作情况存在较大差距,如过于追求物质回报而忽视工作成就感,或对工程设计工作缺乏热情与兴趣,则更易产生职业倦怠。

2.5 社会环境因素

(1)行业竞争激烈:随着工程设计市场不断发展,行业竞争日益激烈。企业为获取项目,常采取低价竞争策略,导致设计费用降低,设计人员工作强度增加,而收入待遇未能相应提高。这种不合理行业现状使设计人员工作压力增大,职业满意度降低,易引发职业倦怠。(2)社会认可度不高:工程设计工作具有一定专业性与技术性,但社会对工程设计人员工作价值与贡献认知不足,缺乏足够尊重与认可。例如,在项目实施过程中,设计人员意见有时未得到足够重视,其工作成果未得到充分肯定,导致设计人员产生失落感与挫败感,影响工作积极性与职业认同感。(3)家庭与工作平衡困难:工程设计人员工作繁忙,常需加班加点,难以兼顾家庭与工作。长期处于这种状态,易引发家庭矛盾,给设计人员带来心理负担。家庭支持不足会使设计人员在工作压力下缺乏情感慰藉与支持,进一步加重职业倦怠程度。

3 工程设计人员职业倦怠干预措施

3.1 组织层面干预措施

3.1.1 优化工作设计

企业应根据设计人员专业能力、工作经验与工作负荷,合理分配设计任务,避免任务分配不均导致部分人员压力过大。同时,建立科学项目进度管理体系,充分考虑设计工作复杂性与不确定性,合理安排设计周期,减少时间压力对设计人员影响。为设计人员提供充足工作资源,如先进设计软件、设备、技术资料等,提高工作效率与质量。此外,加强跨部门协作与沟通,建立有效信息共享机制,减少因信息不畅导致工作延误与重复劳动,降低工作压力。

3.1.2 完善职业发展体系

企业应建立多元化职业晋升通道,除传统行政晋升通道外,还可设立专业技术晋升通道,为不同类型设计人员提供发展空间。明确晋升标准与流程,确保晋升过程公平、公正、公开,激发设计人员工作积极性与主动性。加大对设计人员培训投入,制定系统培训计划,提供丰富培训课程,涵盖专业知识更新、新技术应用、项目管理等方面。鼓励设计人员参加行业学术交流活动、专业培训课程与职业资格考试,提升其专业素养与综合能力。同时,建立内部知识共享平台,促进设计人员间经验交流与知识传承。完善绩效考核体系,将工作绩效与薪酬、晋升、奖励等挂钩,充分调动设计人员工作积极性。除物质激励外,注重精神激励,如公开表彰优秀设计人员、授予荣誉称号、提供更多发展机会等,增强设计人员职业成就感与归属感。

3.1.3 营造良好组织文化与团队氛围

树立以人为本管理理念,关注设计人员心理健康与职业发展需求。营造积极向上、团结协作、创新进取组织文化氛围,增强设计人员对组织认同感与归属感。加强企业文化建设,通过组织各类文化活动、团队建设活动等,增进员工间感情交流与沟通,提升团队凝聚力。加强对领导培训与教育,引导其树立正确领导观念,采用民主、支持、激励型领导风格。领导应关注设计人员工作状态与心理需求,及时给予理解、支持与鼓励,为设计人员提供明确工作指导与职业发展建议,帮助其解决工作中遇到困难与问题。加强团队建设,促进设计人员间沟通协作^[3]。建立有效团队沟通机制,鼓励成员间坦诚交流、相互支持、共同进步。开展团队拓展训练、主题活动等,增强团队成员间信任与合作意识,营造良好工作氛围。

3.2 个人层面干预措施

3.2.1 提升自我认知与情绪管理能力

工程设计人员应深入了解自身人格特质、职业兴

趣、优势与不足,明确职业目标与发展方向。通过参加职业测评、心理咨询等方式,全面认识自己,为职业发展提供科学依据。同时,正确认识工作压力与职业倦怠,将其视为职业发展过程中的正常现象,以积极心态面对。掌握有效情绪管理技巧,如深呼吸、冥想、运动等,帮助自己在面对工作压力时保持冷静与理智。学会合理宣泄负面情绪,如与朋友、家人倾诉,参加兴趣活动等,避免情绪长期压抑导致职业倦怠加剧。

3.2.2 培养积极应对方式与职业价值观

当遇到工作压力与困难时,主动寻求解决问题方法,不逃避、不抱怨。制定合理工作计划,分解任务目标,逐步完成工作。同时,学会寻求他人帮助,如向同事、领导请教,借助团队力量解决问题。通过不断积累成功经验,增强自信心与应对能力。明确工程设计工作价值与意义,将个人职业发展与行业发展、社会进步相结合。注重工作过程体验,追求工作成就感与自我实现,而非仅仅关注物质回报。在工作中保持对工程设计工作热情与兴趣,不断提升工作满意度与职业幸福感。

3.2.3 平衡工作与生活

学会合理规划工作与生活时间,制定科学时间表,确保有足够时间陪伴家人、进行休闲娱乐活动。提高工作效率,避免拖延,减少不必要加班。通过合理安排时间,实现工作与生活平衡,缓解工作压力。与家人保持良好沟通,让家人了解自己工作情况与压力,争取家人理解与支持。积极参与家庭活动,承担家庭责任,增进家庭成员间感情。家庭支持是缓解职业倦怠重要力量,有助于设计人员保持良好心态与工作状态。

3.3 社会层面干预措施

3.3.1 规范行业竞争秩序

政府相关部门应加强对工程设计行业监管,制定完善行业规范与标准,打击低价竞争、恶性竞争等不正当竞争行为。建立行业信用评价体系,对违规企业进行惩戒,维护市场公平竞争环境,保障设计人员合理收入待遇与工作权益。行业协会应发挥积极作用,引导企业加强自律,共同维护行业健康发展^[4]。通过制定行业公约、开展行业培训与交流等方式,提高企业经营管理水平与设计人员专业素养,促进工程设计行业整体水平提升。

3.3.2 提高社会认可度

通过媒体、网络等渠道,广泛宣传工程设计工作重要性、设计人员专业价值与贡献,提高社会对工程设计行业认知度与认可度。树立优秀设计人员典型,弘扬其敬业精神与专业素养,营造尊重设计人员、重视工程设计工作良好社会氛围。在工程项目决策过程中,充分听取设计人员意见与建议,确保设计工作在项目中得到充分重视与支持。保障设计人员参与项目各阶段工作权利,使其工作成果得到有效实施与体现,增强设计人员职业成就感与荣誉感。

3.3.3 构建社会支持网络

政府、企业与社会组织可联合建立针对工程设计人员心理援助机构,提供专业心理咨询服务、心理培训课程与心理疏导活动。帮助设计人员缓解工作压力,解决心理问题,预防与干预职业倦怠。鼓励工程设计行业内部开展互助活动,如建立行业交流平台、组织志愿者服务等,促进设计人员间交流与合作,相互支持与鼓励。通过行业互助,增强设计人员归属感与凝聚力,共同应对职业挑战。

结语

本文聚焦工程设计人员职业倦怠成因与干预。研究发现,其倦怠由工作压力(负荷重、时间紧、任务复杂)、职业发展(晋升难、培训少、成就感低)、组织管理(文化弱、领导差、氛围差)、个人特质(人格、应对、价值观)及社会环境(竞争乱、认可低、家庭工作难平衡)等因素综合导致。干预措施从组织、个人、社会三层面展开:组织优化工作、完善晋升、营造文化;个人提升认知情绪管理能力、平衡生活;社会规范竞争、提高认可、构建支持网。未来可结合技术实时监测数据,实现早期预警与精准干预,促进行业健康发展。

参考文献

- [1]李冰.缓解职业倦怠,企业当有所作为[J].人力资源,2025,(01):80-81.
- [2]金怡婷.A公投集团基层员工职业倦怠对策研究[D].云南师范大学,2024.
- [3]张萌.HY建筑企业工程管理人员职业倦怠问题研究[D].河南大学,2021.
- [4]王钰鑫,任捷.B市房地产企业工程技术人员职业倦怠研究[J].价值工程,2020,39(12):67-69.