

电网企业员工心理健康现状调研及影响因素分析

李霞¹, 马小琴¹, 周琳¹, 任忠忠², 高春玲¹, 田洋洋¹, 李津³ (通信作者)

(1 西安交通大学第二附属医院肾病科 陕西 西安 710004)

(2 国中康健(陕西)健康管理有限公司 陕西 西安 710004)

(3 西安交通大学护理学系 陕西 西安 710049)

【摘要】目的: 通过调查电网企业员工的心理健康状态, 分析员工心理应激的影响因素, 为相应的心理干预提供理论依据。**方法:** 通过随机抽样方法抽取2023年3—8月在岗的684名国家电网有限公司员工, 采用症状自评量表(SCL-90)和员工工作压力源量表进行问卷调查, 采用二元Logistic回归分析对SLC-90评分的相关因素进行分析。**结果:** 684电网员工中, 轻度倾向排名前3位的因子分别是抑郁、焦虑、偏执; 中度以上倾向排名前3位的因子分别是焦虑情绪倾向、抑郁、躯体化。可能存在负面情绪(焦虑情绪、抑郁情绪)的员工超过50%。684名电网企业员工各来源的工作压力均较大, 工作本身压力、技术更新与组织变革压力、角色压力、工作环境和氛围压力平均分均>4分, 其中技术更新与组织变革压力平均分最高, 为5.02分。女性员工SCL-90中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分均高于男性员工, 差异有统计学意义($P < 0.05$); 吸烟或饮酒员工SCL-90中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分均高于不吸烟且不饮酒的员工, 差异有统计学意义($P < 0.05$)。Pearson相关分析结果显示, 年龄、工作压力源评分与SCL-90中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分有相关性。非条件多因素Logistic回归分析结果显示, 性别、年龄、吸烟饮酒、工作压力源是焦虑情绪、抑郁情绪、躯体化的影响因素($P < 0.05$)。**结论:** 年龄、性别、吸烟饮酒、工作压力可能会影响电网企业员工的心理健康状态, 应加强企业员工日常心理健康管理, 提升员工的心理健康水平。

【关键词】 心理健康管理; 症状自评量表; 影响因素; 企业员工

【中图分类号】 R194.3

【文献标识码】 A

【文章编号】 2095-1752 (2024) 10-0023-05

Investigation on the mental health status of employees in state grid enterprises and analysis of influencing factors

LI Xia¹, MA Xiaoqin¹, ZHOU Lin¹, REN Zhongzhong², GAO Chunling¹, TIAN Yangyang¹, LI Jin³ (Corresponding author)

1 Department of Nephrology, Second Affiliated Hospital of Xi'an Jiaotong University, Xi'an, Shaanxi 710004, China

2 Guozhong Kangjian (Shaanxi) Health Management Co., Ltd. Xi'an, Shaanxi 710004, China

3 Department of Nursing, Xi'an Jiaotong University, Xi'an, Shaanxi 710049, China

【Abstract】 Objective By investigating the mental health status of power grid employees, this paper analyzes the influencing factors of employees' psychological stress, and provides theoretical basis for corresponding psychological intervention. Methods A total of 684 employees of the State Grid Corporation of China from March to August 2023 were selected by random sampling method. The Symptom Checklist-90 (SCL-90) and the employee job stress source scale were used to conduct a questionnaire survey. Binary Logistic regression analysis was used to analyze the related factors of SCL-90 score. Results Among the 684 power grid employees, the top three factors of mild tendency are depression, anxiety and paranoia; The top three factors of moderate and above tendency are anxiety tendency, depression and somatization. More than 50% of employees may have negative emotions (anxiety, depression). The work pressure of 684 power grid employees from all sources is relatively high. The average scores of work itself pressure, technology update and organizational change pressure, role pressure, work environment and atmosphere pressure are all > 4 points, among which the average score of technology update and organizational change pressure is the highest, which is 5.02 points. The scores of somatization, depression and anxiety factors in SCL-90 of female employees were higher than those of male employees, and the differences were statistically significant ($P < 0.05$). The scores of somatization, depression and anxiety factors in SCL-90 of smoking or drinking employees were higher than those of non-smoking and non-drinking employees, and the differences were statistically significant ($P < 0.05$). Pearson correlation analysis showed that age and work stressor scores were correlated with the scores of somatization, depression and anxiety factors in SCL-90. The results of unconditional multivariate Logistic regression analysis showed that gender, age, smoking and drinking, and work stressors were the influencing factors of anxiety, depression, and somatization ($P < 0.05$). Conclusions Age, gender, smoking, drinking and work pressure may affect the mental health status of power grid employees. It is necessary to strengthen the daily mental health management of enterprise employees and improve the mental health level of employees.

【Key words】 Psychological health management; Symptom Checklist-90; Influence factor; Employees of the enterprises

国有企业职工数量巨大, 尽管当前健康企业建设取得了一些成果, 但部分企业反馈职工的心理问题仍然突出。最近《财富》完成的一项调查也显示, 有近70%的

经理人觉得自己压力较大或者极大, 其中48%的人认为压力过大导致其工作效率降低, 30%认为压力过大导致其对工作缺乏兴趣, 42%认为压力过大导致出现失眠或

其他睡眠问题^[1]。Joseph等^[2]和Goldstein^[3]认为压力过大会对职工身心健康造成不良影响,使其产生焦虑、抑郁等情绪,反应能力下降。上海市电力公司对其内部员工的心理状态调查发现:班组长中100%觉得自己处于压力中,98%觉得自己经常处于压力中,54%报告压力比较大,35%表示压力非常大^[4-6]。安徽电力淮北供电公司发现39.2%的员工处于亚健康状态,56.6%的员工感觉经常处于紧张状态^[7]。电力职工常处于高危岗位,心理状况直接影响其工作质量,电力职工心理状况不良可能造成重大安全事故,2018年国家能源局通报全国共发生电力人身伤亡事故40起,死亡41人^[8-9]。目前电力企业也在开展员工援助计划,采取了心驿站、健康小屋建设等措施,但效果并不显著,对员工心理健康的现状缺乏深入研究,对影响员工心理健康的因素缺乏精准分析,而员工的身心健康水平下降的情况日趋严重^[10-11]。本研究旨在引入专业化的评估量表调研电网企业员工心理健康现状^[12-13],分析影响员工心理健康的影响因素,为电网企业员工提升心理健康水平解决方案提供理论依据。

1 资料与方法

1.1 一般资料

采用横断面研究的方法,采用便利抽样法,于2023年3—8月通过网络将调查问卷随机发放给国家电网有限公司在职员工,共收回问卷942份。排除回执不完整问卷、工龄<1年者的问卷,剩余有效问卷684份,其中女127名(18.6%),男557名(81.4%);年龄20~58岁,平均年龄(35.6±7.8)岁;工作岗位:生产技术246名(36.0%)、营销客服189名(27.6%)、职能管理249名(36.4%);文化程度:高中、中专及以下26名(3.8%);大学本科、大专461名(67.4%);硕士及以上197名(28.8%);月收入水平:<5千元292名(42.7%),5千~1万元308名(45.0%),>1万元84名(12.3%)。

1.2 调查内容

1.2.1 心理健康状况 用症状自评量表(Symptom Checklist-90, SCL-90)^[14]评价员工心理健康状况。该量表于1975年由Derogatis编制,共有90个项目,包含躯体化、强迫症状、人际关系敏感、抑郁、焦虑、敌对、恐怖、偏执、精神病性9个维度。躯体化:中度以上不适感≥36分,36分>轻度倾向≥24分,正常<24分;强迫症状:中度以上不适感≥30分,30分>轻度倾向≥20分,正常<20分;人际关系敏感:中度以上倾向≥27分,27分>轻度倾向≥18分,正常<18分;抑郁:

中度以上倾向≥39分,39分>轻度倾向≥26分,正常<26分;焦虑:中度以上倾向≥30分,30分>轻度倾向≥20分,正常<20分;敌对:中度以上倾向≥18分,18分>轻度倾向≥12分,正常<12分;恐怖:中度以上倾向≥21分,21分>轻度倾向≥14分,正常<14分;偏执:中度以上倾向≥18分,18分>轻度倾向≥12分,正常<12分;精神病性:中度以上倾向≥30分,30分>轻度倾向≥20分,正常<20分。得分越高,个体各项症状越明显,得分越低,各项症状越趋于正常。

1.2.2 工作压力源 用工作压力源量表评价员工的工作压力源。该量表由Caplan等^[15]研制,用于测量员工的工作压力来源,包含工作本身压力、技术更新与组织变革压力、角色压力、竞争压力、工作环境和氛围压力、人际关系压力、激励缺失压力、自身能力和素养压力8个维度,共有29个题项,使用Likert 5级计分法进行计分,采用1、2、3、4、5打分,1分表示非常不同意,5分表示非常同意。评分越高代表压力越大;反之则越小。

1.2.3 一般资料 用自制调查表进行调查,包含性别、年龄、工作单位、文化程度、工作属性、婚姻状况、生活状况、饮酒史、吸烟史、精神类疾病相关的病史和期望获得心理援助的方式。

1.3 调查方法

对研究团队成员进行统一培训,对量表的内容、释义、赋值进行标准化。评估时首先将施测设备带至现场建立安全保密的局域网,员工通过手机接入局域网进行测评,心理数据直接通过局域网进入数据库,避免通过互联网泄露员工信息,确保数据安全。

1.4 统计学方法

调查结果采用SPSS 22.0统计软件进行数据处理。正态分布计量资料采用均数±标准差($\bar{x} \pm s$)表示,组间比较采用 t 检验,多组间比较采用方差分析。计数资料用频数和百分比(%)表示,组间比较采用 χ^2 检验。非正态分布的计量资料采用中位数和四分位数[$M(Q_1, Q_3)$]表示,采用秩和检验。采用多因素Logistic回归分析影响员工心理健康状况的因素。 $P < 0.05$ 为差异有统计学意义。

2 结果

2.1 684名电网员工SCL-90评分结果

在电网员工抽样中,轻度倾向排名前3位的因子分别是抑郁、焦虑、偏执;中度以上倾向排名前3位的因子分别是焦虑情绪倾向、抑郁、躯体化。可能存在负面情绪(焦虑情绪、抑郁情绪)的员工超过50%,见表1。

表 1 684 名电网员工 SCL-90 评分分布

因子	正常		轻度倾向		中度以上倾向	
	频率	百分比 /%	频率	百分比 /%	频率	百分比 /%
躯体化	442	64.62	130	19.01	112	16.37
强迫症状	487	71.20	112	16.37	85	12.43
人际关系敏感	529	77.34	90	13.16	65	9.50
抑郁	304	44.44	250	36.55	130	19.01
焦虑	269	39.33	287	41.96	128	18.71
敌对	482	70.47	118	17.25	84	12.28
恐怖	514	75.15	103	15.06	67	9.80
偏执	454	66.37	155	22.66	75	10.96
精神病性	559	81.73	72	10.53	53	7.75

2.2 684 名电网员工工作压力源量表评分结果

684 名电网员工工作压力源量表工作本身压力评分（4.19±2.15）分，技术更新与组织变革压力评分（5.02±4.33）分，角色压力评分（4.82±3.87）分，竞争压力评分（4.00±1.53）分，工作环境和氛围压力评分（4.44±2.82）分，人际关系压力评分（3.42±3.86）分，

激励缺失压力评分（3.73±2.56）分，自身能力和素养压力评分（3.95±2.86）分。

2.3 阳性结果相关性分析结果

本研究只分析中度以上倾向排名前 3 位的因子（焦虑情绪、抑郁情绪、躯体化）的影响因素。女性员工 SCL-90 中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分均高于男性员工，差异有统计学意义（ $P < 0.05$ ）；吸烟或饮酒员工 SCL-90 中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分均高于不吸烟且不饮酒的员工，差异有统计学意义（ $P < 0.05$ ）。见表 3。Pearson 相关分析结果显示，年龄、工作压力源评分与 SCL-90 中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子评分有相关性。见表 4。用非条件多因素 Logistic 回归分析考察 SCL-90 中焦虑情绪、抑郁情绪、躯体化因子的影响因素，结果显示，性别、年龄、吸烟饮酒、工作压力源是焦虑情绪、抑郁情绪、躯体化的影响因素（ $P < 0.05$ ）。Logistic 回归分析赋值情况见表 5，回归分析结果见表 6～8。

表 3 SCL-90 中度以上倾向因子相关因素的单因素分析结果

项目	人数	躯体化			抑郁情绪			焦虑情绪		
		评分（ $\bar{x} \pm s$ ，分）	t	P	评分（ $\bar{x} \pm s$ ，分）	t	P	评分（ $\bar{x} \pm s$ ，分）	t	P
性别										
男	557	19.88±8.06	2.630	0.009	33.25±10.32	4.231	< 0.001	24.98±3.23	3.946	< 0.001
女	127	22.42±15.34			37.21±4.51			28.24±18.33		
吸烟饮酒情况										
吸烟或饮酒	493	22.25±1.82	12.740	< 0.001	38.12±19.22	4.377	< 0.001	29.12±11.02	7.907	< 0.001
不吸烟且不饮酒	191	18.73±5.397			31.56±12.38			22.73±2.87		

表 4 SCL-90 中度以上倾向因子 Pearson 相关分析结果

项目	躯体化		抑郁情绪		焦虑情绪	
	r	P	r	P	r	P
年龄	0.791	< 0.001	0.867	< 0.001	0.855	< 0.001
工作压力源	0.72	0.004	0.768	< 0.001	-0.806	< 0.001

表 5 SCL-90 评分结果影响因素 Logistic 回归分析赋值表

类型	变量	赋值说明或评分标准
因变量	SCL-90 评分	正常 = 0；轻度 = 1；中度及以上 = 2
自变量	年龄	连续变量
	性别	男 = 1；女 = 2
	吸烟饮酒	吸烟或饮酒 = 1；不吸烟且不饮酒 = 2
	工作压力源	连续变量

表 6 SCL-90 躯体化因子的非条件多因素 Logistic 回归分析结果

因素	β	SE	Wald χ^2	P	OR	95% CI
常量	-8.781	-	78.342	< 0.001	-	-
性别	0.947	0.031	12.367	< 0.001	1.657	(1.559, 1.761)
年龄	0.538	0.053	101.884	< 0.001	1.713	(1.543, 1.973)
吸烟饮酒	0.626	0.294	4.548	0.033	1.871	(1.052, 3.328)
工作压力源	0.478	0.023	446.431	< 0.001	1.613	(1.543, 1.687)

表 7 SCL-90 抑郁情绪的非条件多因素 Logistic 回归分析结果

因素	β	SE	Wald χ^2	P	OR	95% CI
常量	-6.476	-	85.231	< 0.001	-	-
性别	0.301	0.043	49.134	< 0.001	1.351	(1.242, 1.470)
年龄	0.352	0.068	26.947	< 0.001	1.422	(1.245, 1.624)
吸烟饮酒	0.383	0.155	6.088	0.014	1.467	(1.082, 1.989)
工作压力源	0.165	0.030	30.431	< 0.001	1.179	(1.112, 1.250)

表 8 SCL-90 焦虑情绪的非条件多因素 Logistic 回归分析结果

因素	β	SE	Wald χ^2	P	OR	95% CI
常量	-3.476	-	62.907	< 0.001	-	-
性别	0.191	0.031	37.475	< 0.001	1.211	(1.139, 1.288)
年龄	0.193	0.031	39.373	< 0.001	1.213	(1.142, 1.288)
吸烟饮酒	0.281	0.101	7.761	0.005	1.325	(1.087, 1.615)
工作压力源	0.353	0.074	22.757	< 0.001	1.423	(1.231, 1.645)

3 讨论

本研究发现电网企业员工普遍存在心理健康问题，其中焦虑情绪倾向、抑郁情绪倾向、躯体化发生率超过 30%，尤其是抑郁和焦虑倾向超过 50%（ $P < 0.05$ ）。

这说明电网企业员工的心理健康现状堪忧,员工的心理健康问题需要迫切做出改变。Maeng等^[16]研究发现企业员工广泛存在抑郁和焦虑,开展员工援助计划可明显改善企业员工的焦虑和抑郁症状。葛华等^[17]研究发现29.39%的企业员工有不同程度的抑郁症状,其中年龄41~<51岁、工龄≥21年的员工抑郁检出率较高。周慧圆^[18]对中石化企业员工的心理状况调研发现,焦虑因子呈现阳性者的占比达18.6%。说明企业职工普遍存在焦虑、抑郁情绪。本研究中,电网企业员工的综合焦虑、抑郁阳性率均超过50%,这可能是由于电网职工由于长期暴露于高压电、强电场等危险因素,心理问题本身较其他企业职工严重。周慧圆^[18]的研究还发现职工躯体化因子呈中度及以上倾向的百分比最高为23.7%,高于本研究中对电网企业员工的调研,这可能说明电网企业员工的福利待遇较好,尤其是近几年电网推出的健康工位项目让员工受益。Melnyk等^[19]研究发现基于正念和认知行为疗法的干预措施对减少压力、焦虑和抑郁是有效的,深呼吸可改善心理健康水平。电网企业员工广泛缺乏心理干预,企业可通过开展心理援助计划及正念训练、深呼吸等体育活动来提升员工心理健康水平。

本研究发现组织变更压力、角色压力、工作环境和本身是电网企业员工的主要压力源,平均分均>4分,分值越高说明压力越大。张剑荣^[20]2014年发现目前电网企业员工对组织变革总体认知处于中等偏上水平,这与本研究结果有较大差异,可能近年来国有企业改制,尤其是电网企业融合、分割以及党委对干部任命提出了更高的要求等因素造成。刘健宇^[21]研究表明工作负荷、专业技能以及职业发展是电网企业员工主要的工作压力源,路娟^[22]发现电网企业员工工作中任务模糊对员工造成的压力最大,公司缺乏对基层员工的压力管理,与本研究结果基本相符。精细化组织管理对员工提出了更高要求,尤其是电网企业工作节奏快,特别是基层员工置身于强电流、强磁场及野外等高危环境,给员工带来了挑战和压力。日益激烈的岗位竞争、绩效评价等,是员工心理健康受到影响的关键因素。电网公司为了强化内部关键绩效指标(key performance indicator, KPI)提升,在很多部门或单位开展了一系列的业绩和管理考核,责任追究的力度逐步加大,但是常规工作中出现工作亮点、创新等提升的机会较少,所以造成员工思想压力巨大。企业应加强对员工的压力管理,将抗压能力作为岗位分配的重要参考依据之一,优化员工岗位分配,加强中层干部的管理培训,通过精细化的管理明确员工每一个阶段每一个项目的角色和详细目标任务,减少员

工工作与目标的信息差,降低返工率,提高工作效率。Basturkmen与Lewis^[23]建议员工个人层面应主动沟通上级领导分配的任务要点和目的,科学管理工作时间,把握任务节点,同时注意通过体育活动和游戏等兴趣爱好适当减压。陈疆^[24]建议建立沟通渠道,完善企业用人机制,培训员工适当释放工作压力。Cunningham^[25]认为通过减压音乐或畅通倾诉渠道进一步释压才能更好地促进员工身心健康发展。

经过相关性分析发现,年龄、性别、吸烟饮酒、工作压力源是SCL-90中躯体化、抑郁情绪、焦虑情绪因子的影响因素($P < 0.05$)。年龄较大、工龄较长的职工更容易受到躯体化的困扰[OR = 1.713, 95% CI: (1.543, 1.973), $P < 0.05$]。孙丽璐等^[26]研究发现疫情等重大事件会增加员工的躯体化障碍风险,企业应制定针对性员工援助方案,完善特殊时期的心理健康关爱。吸烟饮酒会增加职工焦虑情绪,导致电网企业员工抑郁发生率上升。Kastaun等^[27]研究发现吸烟与心理健康有直接的联系;Puddephatt等^[28]发现酒精与心理健康之间的关系更为复杂,在治疗心理健康问题的同时应同步进行酒精戒断治疗;Taylor等^[29]认为戒烟可以减少抑郁、焦虑和压力,改善积极的情绪和生活质量。女性员工在电网企业中更容易产生抑郁、焦虑情绪(OR = 1.351、1.211, $P < 0.05$)。这可能是女性的生理差异造成,生理期的女性心理问题高发;也可能由于电网职业特点,造成女性职工人数极少,使女性员工群体缺乏安全感,也与女性自身的敏感心理有关。Cayley等^[30]研究发现女性普遍认为在家庭关系中处于劣势地位,承担着家务活、教育子女的任务,所以相对于男性员工,女性员工的心理状态更容易引起波动。

综上所述,电网企业员工的心理健康水平低下,现阶段开展的员工援助计划缺乏深度服务,员工广泛存在抑郁、焦虑、躯体化障碍倾向,女性和年龄偏大者更容易出现心理障碍。企业的心理关爱服务应向弱势群体倾斜,鼓励员工戒烟戒酒,组建兴趣小组,拓展体育活动,创新碎片化的身体活动,设立员工心理健康自测平台,配置正念训练等减压设施,加强日常心理健康管理,才能从根本上提升员工的心理健康水平。

【参考文献】

- [1] 企业为员工压力管理做些什么? [J]. 新疆交通科技, 2015(2): 4.
- [2] JOSEPH B, WALKER A, FULLER-TYSZKIEWICZ M. Evaluating the effectiveness of employee assistance programmes: a systematic review [J]. Eur J Work Organ Psychol, 2018,27(1): 1-15.
- [3] GOLDSTEIN D B. Employee assistance for law enforcement: a brief

- review [J]. *J Police Crim Psychol*, 2006,21 (1): 33-40.
- [4] 王琰, 李小平, 范鑫, 等. 上海市心理卫生机构开展心理健康服务的发展现状 [J]. *中国心理卫生杂志*, 2018,32 (2): 95-100.
- [5] 王旗, 沈健, 徐澜瑛, 等. 基于 EAP 视角的电力职工心理保障机制研究 [J]. *企业改革与管理*, 2023 (1): 89-91.
- [6] 潘锋, 蔡婧. 国网上海公司: 员工心理管理迈出新步伐 [J]. *企业文明*, 2020 (1): 86-87.
- [7] 贾同振. 电力企业员工心理健康管理探析 [J]. *经济与社会发展研究*, 2019 (19): 153.
- [8] 李金平, 陈维政. 员工协助计划 (EAP) 综述及其在中国的应用 [J]. *管理现代化*, 2005 (4): 42-44,30.
- [9] 皮丹丹. 试论人力资源管理中的新模式——员工帮助计划 (EAP) [J]. *人力资源管理*, 2017 (6): 101-102.
- [10] 马宏伟. 天津市电力公司员工帮助计划应用研究 [D]. 兰州: 兰州理工大学, 2020.
- [11] 朱芮萱. XZ 供电公司员工工作压力调查与对策研究 [D]. 徐州: 中国矿业大学 (江苏), 2022.
- [12] PETERSEN M W, DANTOFT T M, JENSEN J S, et al. The impact of the Covid-19 pandemic on mental and physical health in Denmark—a longitudinal population-based study before and during the first wave [J]. *BMC Public Health*, 2021,21 (1): 1418.
- [13] NOSRATZEHI T, SALIMI S, PARVAEE A. Comparison of salivary cortisol and α -amylase levels and psychological profiles in patients with burning mouth syndrome [J]. *Spec Care Dentist*, 2017,37 (3): 120-125.
- [14] 王征宇. 症状自评量表 (SCL-90) [J]. *上海精神医学*, 1984, (2): 68-70.
- [15] CAPLAN R D, COBB S, JR FRENCH J R. Relationships of cessation of smoking with job stress, personality, and social support [J]. *J Appl Psychol*, 1975,60 (2): 211-219.
- [16] MAENG D, CORNELL A E, NASRA G S. Utilization of an employee behavioral health program and its effects on outcomes for depression and anxiety disorders [J]. *J Occup Environ Med*, 2019,61 (10): 812-817.
- [17] 葛华, 别一峰, 刘光伟, 等. 基于健康企业建设的员工心理健康水平现况调查 [J]. *职业与健康*, 2023,39 (5): 639-644.
- [18] 周慧圆. 某炼化企业一线职工心理健康状况分析及对策 [J]. *石化技术*, 2023,30 (4): 269-270.
- [19] MELNYK B M, KELLY S A, STEPHENS J, et al. Interventions to improve mental health, well-being, physical health, and lifestyle behaviors in physicians and nurses: a systematic review [J]. *Am J Health Promot*, 2020,34 (8): 929-941.
- [20] 张剑荣. 新电改背景下电网公司员工离职倾向的研究 [D]. 成都: 西南交通大学, 2016.
- [21] 刘健宇. NN 供电局员工工作压力缓解研究 [D]. 南宁: 广西大学, 2021.
- [22] 路娟. 国网张掖供电公司基层员工压力管理对策研究 [D]. 兰州: 兰州大学, 2021.
- [23] BASTURKMEN H, LEWIS M. Learner perspectives of success in an EAP writing course [J]. *Assess Writ*, 2002,8 (1): 31-46.
- [24] 陈疆. 职业压力管理是当前电力企业政治思想工作亟待研究解决的课题 [J]. *低碳世界*, 2017 (15): 276-277.
- [25] CUNNINGHAM C. 'Keep talking': using music during small group discussions in EAP [J]. *ELT J*, 2014,68 (2): 179-191.
- [26] 孙丽璐, 陈孟维, 张佳敏. 重大突发事件中制造业基层员工心理焦虑、躯体化症状和抑郁问题研究 [J]. *重庆理工大学学报 (社会科学)*, 2020,34 (9): 71-81.
- [27] KASTAUN S, BROSE L S, SCHOLZ E, et al. Mental health symptoms and associations with tobacco smoking, dependence, motivation, and attempts to quit: findings from a population survey in Germany (DEBRA study) [J]. *Eur Addict Res*, 2022,28 (4): 287-296.
- [28] PUDDEPHATT J A, JONES A, GAGE S H, et al. Associations of alcohol use, mental health and socioeconomic status in England: findings from a representative population survey [J/OL]. *Drug Alcohol Depend*, 2021,219: 108463 [2023-11-19]. <https://doi.org/10.1016/j.drugalcdep.2020.108463>.
- [29] TAYLOR G, MCNEILL A, GIRLING A, et al. Change in mental health after smoking cessation: systematic review and meta-analysis [J]. *BMJ*, 2014,348: g1151.
- [30] CAYLEY P M, SCHEUCHL U, WALKER A B. Interlock Employee and Family Assistance Corporation of Canada [J]. *Employee Assistance Quarterly*, 2004,19 (1): 45-60.