

基于扎根理论的野外地质工作者心理需求探析

杨慧¹ 王佳瑞²

(1. 中国建筑材料工业地质勘查中心昆明中等专业学校(云南经贸管理学校), 云南昆明 650000;

2. 安宁市川附实验中学, 云南昆明 650000)

摘要: 本研究通过对云南边疆相关单位野外地质工作者进行深度访谈和实地跟踪调查, 探析野外地质工作者的心理需求, 希望社会各界加大对野外地质工作者的了解, 帮助广大野外地质工作者更好地工作和生活。通过研究发现, 野外地质勘查工作者心理需求具有特殊性, 他们希望得到家庭的理解和支持; 希望自己的工作岗位和待遇得到保障; 希望缓解安全焦虑, 确保自己的人身安全; 希望能参加更多的人际交往活动, 克服内心的孤独感; 希望自己的工作能获得尊重, 能体现自己的个人价值; 希望有更多的工作晋升和自我实现的机会。

关键词: 扎根理论; 野外地质工作者; 心理需求; 建议

一、研究背景与目的

(一) 研究背景

在我国地质勘查行业, 除单位管理服务部门以外, 其他市场部门、技术部门的工作人员平时均出差较多, 尤其技术部门, 工作情况特殊, 需长期进行野外作业。有研究表明, 野外地质工作者工作环境艰苦, 劳动强度和风险大, 精神生活匮乏, 造成了野外地质工作者难以实现正常的社会交往、对家庭尽责, 而这尤其突出的大量工作家庭冲突极大影响了他们的工作态度和工作行为, 使一些人不安工作、不能够尽职尽责、奉献组织。同时, 有研究发现地质矿产勘查人员存在一定程度的职业紧张, 从而引起焦虑、抑郁和睡眠质量降低。

(二) 研究目的

野外地质工作者是我国基础建设工作中不可或缺的群体, 他们的心理健康影响着他们的工作态度与工作行为, 影响他们的工作积极性, 关系着地勘行业的发展。因此, 本研究希望通过质的研究方法——扎根理论法, 对云南边疆相关单位野外地质工作者进行深度访谈和实地跟踪调查, 探析野外地质工作者真实的心理需求, 寻求解决的对策, 从而使他们的工作获得更多人的理解, 并能长期稳定地在行业单位里积极工作、恪尽职守, 为单位、组织、国家做贡献。

二、研究现状

近几年来, 国内外关于地质工作者心理健康的研究相对较少, 在鲜有的研究项目中, 如何缓解地质工作者的心理压力, 促进地质工作者的心理健康, 实现各地勘单位健康有序发展, 已经成为地勘单位加强和改进思想政治工作的重要课题。

经查阅中国知网相关文献, 目前国内外关于地质工作者心理健康的研究非常少, 关于地质工作者中的重点人群野外地质勘查工作者的心理需求探究更是薄弱, 存在比较大的空白区。而他们是地勘行业值得关心、也迫切需要关心的群体。希望通过此研究, 为野外地质勘查工作者的心理健康提供一定的帮助, 让他们能够安心工作, 乐观生活, 共同为我国地勘事业发展作出贡献。

三、研究方法

扎根理论是一种质的研究方法, 其主要宗旨是从经验资料的基础上建立理论。研究者在研究开始之前一般没有理论假设, 直接从实际观察入手, 从原始资料中归纳出经验概括, 然后上升到系统的理论。我们本次主要通过通过对云南边疆相关单位野外地质工作者进行深度访谈和实地跟踪调查, 在取得其信任的基础上, 深度挖掘野外地质工作者真实的心理需求, 针对他们的心理需求, 提出切合实际的帮助建议, 以促进野外地质勘查工作者保持良好的心理功能状态和积极的工作心态。

四、研究对象

本研究主要研究对象为云南省地勘单位野外地质工作者的心理需求, 随机抽取经常从事野外地质工作的工作人员 32 名, 抽取对象的基本情况见表 4-1。从表 4-1 中的数据可以看出, 整个地勘行业的工作群体趋向年轻化偏中年化, 也表明稳定从事这个行业的人群大多数已有稳定的家庭, 也有一定的家庭负担, 基于日益严峻的就业形势与经济需求, 不得不从事艰苦而孤独的野外地质行业, 如何能安心而无后顾之忧地到野外工作, 也是他们高度关心的问题。

表 4-1 深度访谈调研的野外地质工作者基本情况

年龄段	25-29 岁	30-34 岁	35-39 岁	40 岁以上
分布人数	4 人	9 人	13 人	6 人
婚姻状况	已婚有家庭			未婚
分布人数	28 人			4 人
合计人数	32 人			

五、研究结果与分析

(一) 野外地质工作者心理需求统计

经过深度访谈及相关调研, 研究发现: 野外地质工作者主要的心理需求体现在, 第一, 希望自己的工作能得到家庭的理解和支持; 第二, 希望自己的工作岗位和待遇能得到保障, 以满足自己和家庭的经济需求; 第三, 希望在野外工作期间自己的人生安全能得到保障; 第四, 希望能保持正常的人际交往, 获得更多来自家人和朋友的关心; 第五, 希望工作和生活中被尊重, 自己的价值能得到体现; 第六, 希望有更多的工作晋升和自我实现的机会。具体心理需求分布比例情况见表 5-1。

表 5-1 野外地质工作者心理需求统计

序号	心理需求	占比
1	家庭的理解和支持	93%
2	岗位待遇保障	85%
3	工作安全感需要	82%
4	人际交往、爱与被爱的需要	78%
5	个人价值的体现	75%
6	工作晋升与自我实现	75%

(二) 野外地质工作者心理需求分析

1. 家庭的理解与支持。野外地质勘查工作者由于工作性质特殊, 平时野外出差比较多, 过高的工作要求, 使得野外地质勘查工作者不得不投入大量的时间和精力于工作中, 这必然会影响到其承担家庭事务或者履行家庭责任的情况, 他们很难兼顾家庭生活, 经常会担心家庭是否稳定、夫妻关系是否和谐, 孩子成长是否健康、

学习成绩好不好,父母身体是否康健、婆媳关系好不好等。如何平衡工作与家庭的关系,如何取得家人的支持和理解,让野外地质工作者无后顾之忧,是我们迫切需要解决的问题。

从调查来看,野外地质工作者的部分家庭责任主要由自己的配偶或长辈来完成,来自家人对其工作的理解与支持,可以大大缓解他们的担忧。

2. 岗位与待遇的保障。因野外地质勘查工作者经常出差在外,不能现场有效参与单位的组织活动及工会相关活动,自己在单位里的管理服务价值也很难体现。他们非常担心在野外工作时间过长,会被淡忘、被替代,长时间以后单位是否还会有他们的一席之地。

同时,近几年因为疫情与内外形势的关系,很多地勘单位市场经营困难较大,效益不景气,回收款项也困难,野外地质工作者也非常担心项目干完以后自己的待遇能否得到保证,以保障家庭与个人生活的正常。

3. 工作安全感的需要。野外地质工作者野外工作环境、气候条件复杂多变,野外作业的时间较长,野外工作的强度较高,工作地点的流动性较高,野外住所不固定、搬迁频繁,路途中经常需要长时间开车。有时候需要进入原始森林,有时候需要攀爬危险的山峰,有时候需要下到矿洞,有时候需要穿越湿地水域甚至沙漠,经常碰到毒虫、毒蛇等,工作危险系数比较高。他们经常会担心自己的身体会不会生病,会不会在行进过程中被危险动物袭击,会不会在路途中发生危险事故,会不会在作业过程中发生安全事故等。这会让他们产生职业紧张与焦虑,在野外睡眠质量不高,从而导致身体素质下降。

从访谈和调研的结果来看,单位进行专业的安全培训,提供完善的安全设施设备,配备精良的专业作业队伍,可以有效缓解他们的焦虑。

4. 人际交往、爱与被爱的需要。野外地质工作者平时的工作内容比较单调,一起共事的群体也比较单一,远离城市喧嚣,与外界接触较少,内心孤独感较强,迫切希望被关注、被关爱。在野外工地时他们只能通过相关通讯工具与家人、朋友、同事取得联系,很少有机会参与现场的集会活动,害怕被冷落、被遗忘。

通过深度探究,单位、家人、朋友如果能在一些特殊节假日安排一些专门的聚会活动、亲子游戏等,可以有效缓解他们的孤独感,调动他们积极乐观的情绪。

5. 被尊重与个人价值的体现。野外地质工作者平时工作条件比较艰苦,顶着工程师的完美称号,可能干的都是别人不愿意干的脏活、累活。一天工作下来,满身尘土,风尘仆仆,有时候工作很多天找不到合适的时间、合适的环境、条件进行个人清洁卫生,平时工作中的风吹日晒让皮肤变得粗糙黝黑。他们很担心个人的工作得不到他人的尊重,也体现不了自己的个人价值,希望单位、组织能在平时的评先评优中优先考虑一线野外工作人员,同时希望单位、组织能在公众场合给他们一些激励,让他们觉得自己的工作光荣而可敬。

6. 工作晋升与自我实现的需要。野外地质工作者大多数时间坚持在一线工作,平时参与单位职称、职务晋升等相关方面培训的机会较少,他们在积累了一定的工作经验以后,希望能在单位职称、职务晋升方面能有更多的参与机会,得到更多的锻炼,从而更好地发挥自己的作用,把工作变成自己的事业,更好地实现自我的目标与价值。

六、结论与建议

(一) 结论

总之,野外地质勘查工作者心理需求具有特殊性,他们希望

得到家庭的理解和支持;希望自己的工作岗位和待遇得到保障;希望缓解安全焦虑,确保自己的人身安全;希望能参加更多的人际交往活动,克服内心的孤独感;希望自己的工作能获得尊重,能体现自己的个人价值;希望有更多的工作晋升和自我实现的机会。

(二) 对策与建议

1. 对策。为满足野外地质工作者的心理需求,促进地勘单位稳定发展,心理疏导和人文关怀是解决上述问题的重要途径。地勘单位要实现健康发展,最重要的就是稳定大局,最难能可贵的就是统一思想,统一目标,统一行动。通过人文关怀和心理疏导的途径,既可以体现单位对地质员工物质上和生活中的关怀,也可以有效实现对地质员工精神生活的关怀,走进他们的心灵深处,做到以理服人、以情感人。

其次,开展心理疏导和人文关怀是践行“以人为本”的理念的具体体现。“以人为本”意味着要遵循人的发展规律,尊重人的物质和心理需求,确立地质工作者在地勘单位中的重要地位,将地质员工的发展作为单位发展的重点,优化野外地质员工的工作、生活环境,提高野外地质员工的工作、生活质量。

此外,开展心理疏导和人文关怀是构建文明、和谐地勘单位的重要标准。构建文明、和谐地勘单位,是地勘单位稳定发展的重要保障。野外地质员工作为地勘单位的一线力量,以及地勘单位发展的主要力量,对地勘单位改革发展和稳定工作举足轻重。因此,对野外地质员工有效开展心理疏导和人文关怀,是实现双赢的好办法。

2. 建议。针对野外地质工作者的心理需求,本研究提出以下建议:

合理安排野外地质工作者的出差时间,制定有效的政策与合理的制度平衡工作与家庭的关系,营造热爱工作、热爱生活的积极氛围。

与野外地质工作者签订双方认同的劳动保障协议,建立相互信任的聘任关系,树立良好的企业公众形象。

经常关注野外地质工作者的心理状态,定期组织相关的安全知识与技能培训,配备完善的安全设施设备。

定期组织类似于年会、端午茶话会、中秋团圆会、单位联谊会、趣味运动会等类型的集体活动,提高野外地质工作者的单位归属感,与单位同事、家人有更多的交流和团聚的机会。

在单位评奖评优中给予政策倾斜,使他们的职业得到应有的尊重,在公众场合多给予表扬与肯定,体现他们的更多个人价值,让他们有安全感、参与感和获得感。

在单位职称评审、职务晋升过程中,对野外地质工作者进行专门的培训,使他们熟悉政策,给予一线野外地质工作者更多地参与锻炼机会,在相关政策上向一线野外地质工作者倾斜,促进他们的心理健康,积极工作,乐于奉献。

参考文献:

[1] 刘世勇等. 基于扎根理论的心理障碍大学生休学心理过程研究[J]. 高教学刊, 2023, 9(31): 23-26.

[2] 葛华, 曾瑞芬等. 地质矿产勘察人员心理健康和睡眠质量调查[J]. 工业卫生与职业病, 2023, 49(05): 406-410.

作者简介:

杨慧, 1988年9月, 女, 云南昆明, 硕士研究生, 中国建筑材料工业地质勘查中心昆明中等专业学校(云南经贸管理学校), 教师, 讲师, 心理健康研究方向。

王佳瑞, 1983年10月, 男, 云南昆明, 本科, 安宁市川附实验中学, 校长, 教育管理。