

生态文明建设赋能企业员工援助的探索

时 勘^{1,2}, 苏星赫^{2,3*}, 焦松明^{1,2,4*}, Pikunthong Nukthamna⁴, 王译锋^{2,5}

¹温州大学生态文明与环境治理实验室, 浙江 温州

²温州大学温州模式发展研究院, 浙江 温州

³国立发展管理学院国际学院, 泰国 曼谷

⁴西那瓦国际大学心理学院, 泰国 曼谷

⁵人资易(广州)数字技术服务有限公司, 广东 广州

收稿日期: 2026年3月13日; 录用日期: 2026年4月14日; 发布日期: 2026年4月30日

摘要

本研究旨在探讨生态文明建设赋能员工援助的作用机制, 构建涵盖环境改善、员工心理健康与组织绩效提升的共赢模式。本研究采用半结构化访谈法, 对来自加工制造、餐饮服务及医疗行业的三家企业共计25名员工进行深度访谈, 借助质性数据分析, 揭示了生态文明建设在提升员工心理福祉、推动组织可持续发展中的作用, 并据此构建了理论模型。研究发现, 生态文明建设不仅有助于优化工作条件, 还能通过增强员工的环保意识与责任感, 间接提升其心理健康水平, 进而促进组织效能的提升。最后从加强员工教育、优化工作环境、完善员工援助计划(EAP)体系、强化组织文化建设四个维度, 提出了生态文明建设赋能员工心理援助的实践路径, 为促进员工福祉与组织可持续发展提供了理论依据。

关键词

健康型组织, 生态文明建设, 员工援助, 心理健康, 组织效能

Exploring the Empowerment of Corporate Employee Assistance through Ecological Civilization Construction

Kan Shi^{1,2}, Xinghe Su^{2,3*}, Songming Jiao^{1,2,4*}, Pikunthong Nukthamna⁴, Yifeng Wang^{2,5}

¹Laboratory of Ecological Civilization and Environmental Management of Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

²Academy of Wenzhou Model Development Research of Wenzhou University, Wenzhou Zhejiang

³International College of National Institute of Development Administration, Bangkok, Thailand

⁴Faculty of Psychology of Shinawatra University, Bangkok, Thailand

*通讯作者。

文章引用: 时勘, 苏星赫, 焦松明, Pikunthong Nukthamna, 王译锋(2026). 生态文明建设赋能企业员工援助的探索. 心理学进展, 16(4), 465-475. DOI: 10.12677/ap.2026.164220

Abstract

This study aims to explore the mechanism by which ecological civilization construction empowers employee assistance, establishing a win-win model encompassing environmental improvement, employee mental health, and organizational performance enhancement. Using semi-structured interviews, the research conducted in-depth interviews with 25 employees from three enterprises across the manufacturing, catering, and healthcare industries. Through qualitative data analysis, it reveals the role of ecological civilization construction in improving employee psychological well-being and promoting sustainable organizational development, thereby constructing a theoretical model. The findings indicate that ecological civilization construction not only helps optimize working conditions but also indirectly enhances employees' mental health by fostering environmental awareness and responsibility, ultimately boosting organizational efficiency. Finally, practical pathways for empowering employee psychological assistance through ecological civilization construction are proposed from four dimensions: strengthening employee education, optimizing the work environment, improving the Employee Assistance Program (EAP) system, and reinforcing organizational culture, providing a theoretical basis for promoting employee well-being and sustainable organizational development.

Keywords

Healthy Organization, Ecological Civilization Construction, Employee Assistance Program, Mental Health, Organizational Effectiveness

Copyright © 2026 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在全球格局深刻演进的背景下，企业运营环境日益显现出复杂性与不确定性。经济融合、技术迭代与信息透明在创造机遇的同时，也使企业面临多重外部压力：生态环境危机驱动规制趋严，要求企业将可持续发展置于战略核心；资源供给波动持续考验供应链韧性；全球化竞争加剧，盈利空间收窄，创新与转型成为迫切诉求。上述外部压力与组织内部的战略调整、数字化转型及绩效强化相互叠加，不仅影响经营效益，更深刻影响员工心理，引发焦虑、倦怠与创造力受限等问题。在此背景下，员工心理福祉已超越个体健康范畴，成为影响组织整体效能的关键要素。在此背景下，以效率为取向的管理模式渐显不足，难以回应人本关怀与可持续发展的时代诉求，“健康型组织”理念在此背景下应运而生，通过改善员工工作环境、完善支持系统与培育文化，将员工福祉系统融入组织战略，实现个体与组织绩效的协同演进。

在此背景下，时勘博士课题组将此理念融入组织建设中，提出了健康型组织建设新模型，即身心健康、胜任高效、创新发展三个维度，包括员工福利、心理感受、组织绩效、领导风格、能力发展、抗挫能力、组织文化、管理创新、社会责任因素——为组织系统建设提供了系统的分析框架(时勘等, 2016a,

2016b)。该框架超越传统职业健康管理范畴,致力于构建支持性、包容性与可持续的组织生态系统,以促进员工生理、心理及社会功能的整体健全。这种健康型组织建设以和谐社会的劳动关系、胜任特征模型构建与创新文化培育建设为基础,进而实现了组织效能与成员身心健康的协同发展(时勤, 2025)。在全球化与人本理念驱动下,健康型组织建设不仅是企业伦理责任的体现,更是提升组织适应性、激发人力资本潜能和获取持久竞争优势的战略路径。

与此同时,生态文明建设作为国家战略与全球议程的重要构成,正深刻影响企业管理实践。“坚持绿水青山就是金山银山的理念”已深入人心,“中国式现代化是人与自然和谐共生的现代化”也逐渐成为共识。生态文明作为继工业文明之后的新型文明形态,强调尊重自然规律、构建绿色发展模式(杨进团, 2025),要求将绿色、循环、低碳理念融入组织生产与管理全过程。新一代企业家愈发重视社会责任与绿色创新的融合(袁淳, 李哲, 2023)。生态文明与健康型组织在以人为本、系统思维与永续导向上具有深层次的契合,前者为后者提供了物质基础与生态前提;后者则为前者在组织层面落地提供了行为载体与主体动力。通过绿色建筑、节能运营、生态文化培育等实践,生态文明建设优化了物理环境,提升了员工感官舒适度与健康水平,这些举措也将生态责任内化为战略核心与文化基因,并通过环境教育、参与式行动与绿色创新赋予员工主体,促进其归属感等心理需求得以满足,进而激发内在动机、强化组织认同与心理韧性。可以认为,员工们参与具有社会价值的环保实践,也为他们补充了心理资源、缓解了职业倦怠感、从而构建其积极的职业身份感。心理赋能是一种认知状态,其特征是员工体验到对工作环境的控制感、对自身能力的胜任感,以及对组织目标的认同与内化(Menon, 1999)。而生态文明建设帮助员工在高压工作之余获得心理资源恢复,在认知层面实现对员工的深层心理赋能(Wang et al., 2025b)。

当前,员工心理援助计划(Employee Assistance Program, EAP)在西方发达国家早已成为企业福利的重要组成部分(冯泽宇, 2022),而在我国也呈现出逐步推广之势(袁世民, 2023)。在中国的员工计划研究表现最为突出的趋势还是集中于组织变革、工作压力与职业倦怠等领域,而且多集中于机械企业与医护系统的应用之中(王海娟, 2024)。不过,有关生态文明建设赋能 EAP 的研究仍较为薄弱。特别是环境心理学作为探索人与环境交互作用的交叉学科,其研究多聚焦于环境认知领域(刘魁, 2025)、亲环境行为(徐洪, 黄汝茜, 2025)和政策应用范畴(董建华, 李子军, 2025),这些研究成果为理解生态文明建设的心理影响提供了理论依据。此外,国外相应的研究结果还表明,绿色空间可及性、室内植物等因素对心理健康具有积极的效应(Kuo & Taylor, 2004; Toyoda et al., 2020; White et al., 2021),而不良环境条件则加剧了心理压力与情绪感受问题(Parsons, 1998; Kioumourtzoglou et al., 2016)。可以认为,上述研究结果为从环境视角理解员工福祉提供了重要的参照依据。生态文明建设、企业社会责任(CSR)与员工援助(EAP)三者呈现“宏观战略-中观理念-微观实践”的递进支撑关系:生态文明建设作为国家层面的战略框架,为 CSR 提供了价值导向与环境责任边界;CSR 中的“内部社会责任(ICSR)”聚焦员工福祉(Prassanna Tulasi & De-hury, 2024),要求企业将环境责任与员工关怀相整合;员工援助计划(EAP)则作为实现 ICSR 的具体工具(黄宣融, 2025),通过心理健康支持、压力疏导等服务,将生态责任理念转化为对员工的心理资本投资(Wang et al., 2025a),最终在“人”的维度上实现环境目标与员工福祉的协同统一。

综上所述,本研究立足健康型组织视角,通过文献回顾与质性研究方法探索生态文明建设赋能员工援助的作用机制,以期为促进员工心理健康与组织可持续发展提供理论依据。

2. 研究设计

2.1. 对象

2025年10月至11月期间,采用目的抽样方法选择了N市加工制造业、餐饮服务业、医院共三家企业单位人员进行访谈,以深入了解多行业的不同层次员工在生态文明建设中的亲身实践和心理变化。本

研究访谈了 25 名企业员工, 其中女性 12 人, 男性 13 人, 年龄在 23~48 岁之间, 学历横跨初中到博士。在职务方面, 访谈对象涵盖三个核心群体: (1) 战略管理层(负责制定可持续发展战略); (2) 职能执行层(涵盖人力资源与行政部门, 负责具体实施); (3) 普通员工层(来自研发、生产、行政等部门, 作为措施的最终体验者)。访谈者的一般资料见表 1。

Table 1. General information of interviewers (n=25)

表 1. 访谈者的一般资料(n=25)

编号	性别	职务	学历	年龄	工作年限
N1	男	副总经理	博士	48	18
N2	男	销售部经理	本科	32	10
N3	男	项目经理	硕士	32	7
N4	女	工会副主席	本科	46	25
N5	女	门店经理	硕士	33	7
N6	男	生产线主管	本科	34	12
N7	女	餐厅领班	高中	27	19
N8	女	车间班组长	高中	43	20
N9	男	产品工程师	博士	34	4
N10	男	质量检验员	本科	36	13
N11	女	行政助理	本科	24	2
N12	女	前台接待员	专科	23	1
N13	男	战略规划总监	硕士	39	14
N14	女	人力资源总监	硕士	36	11
N15	女	人力资源专员	本科	25	3
N16	男	运营主管	本科	31	8
N17	女	行政专员	本科	23	1
N18	男	生产操作员	专科	29	8
N19	男	数据分析师	博士	32	3
N20	男	销售总监	硕士	31	6
N21	女	销售专员	本科	33	10
N22	男	安保员	高中	32	14
N23	女	财务会计	本科	38	16
N24	女	保洁员	初中	49	18
N25	男	电工	职高	42	21

2.2. 研究程序

2.2.1. 确定访谈提纲

基于本研究目标, 在认真检索并分析国内外相关文献资料后, 经课题组成员充分讨论, 设计出初步的访谈提纲。然后向 6 名管理心理学、环境心理学、心理健康专家进行专业咨询后, 修订形成访谈纲要。

随后,选取3名企业员工进行预访谈,根据预访谈的反馈结果,经过课题组成员进一步讨论与修订,最终形成了访谈纲要。具体内容如下:

第一部分“工作环境与生态实践”具体题目包括:

(1) 与过去相比,您认为公司的工作环境(如空气质量、绿化、自然光照、办公空间设计、休息区等)发生了哪些让您印象深刻的积极变化?

(2) 公司推出了哪些鼓励环保行为的举措或设施?(如垃圾分类、节能减排倡议、环保角、线上化无纸化办公等)您最常参与的是哪一项?

(3) 在您看来,这些环境改善和生态实践,主要是由公司推动的,还是员工也积极参与了共建?

第二部分“员工意识与行为改变”具体题目包括:

(1) 这些环境变化和公司的环保倡导,是否改变了您对“工作场所”的理解或期待?是否让您在日常工作中更关注环保细节?

(2) 您个人的环保行为(如节约用电、纸张、参与回收等)在参加工作后是否有变化?这种变化更多是来自公司制度的要求,还是个人意识的主动转变?

(3) 您所在的团队或部门里,同事之间会因环保小事(如提醒关灯、节约用水)而产生更多交流或互动吗?请举例说明。

第三部分“心理健康与工作感受”具体题目包括:

(1) 在改善后的环境中工作,对您的情绪和注意力有什么具体影响?(如是否感觉更平静、更容易专注、疲劳感降低?)

(2) 当看到公司愿意投入资源改善环境和践行环保时,您对公司的认同感、归属感或自豪感是否有所增强?为什么?

(3) 您认为一个绿色、健康的工作环境,在多大程度上能帮助您缓解工作压力?请描述一下其中的联系。

第四部分“团队氛围与组织效能”具体题目包括:

(1) 从团队角度看,围绕“建设更好环境”的共同目标,是否促进了同事间的协作与沟通?团队氛围有无积极变化?

(2) 基于您的观察,员工在这样一个被认可、被关怀的环境中,工作主动性、创新思维或问题解决能力是否有不同表现?

(3) 从长远看,您认为公司在生态文明和员工健康上的投入,会如何影响公司的吸引力(如招聘新人)、凝聚力(如留住人才)和整体生产力?

2.2.2. 资料收集与分析

本研究采用一对一半结构化深度访谈模式,访谈地点选择在访谈者工作单位的接待室或者会议室。研究还比较注意访谈环境的安静,避免外界打扰。在访谈开始前,向受访者详细说明访谈目的、意义及关键议题,并获得明确知情同意后开启全程录音,并详细记录受访者的语气、肢体动作等非言语信息。每次访谈时长控制在35~40 min。访谈过程中,访谈者营造舒适的交流氛围,通过提问、倾听、积极反馈、深入探究及适时重复等技巧,充分激发受访者的表达意愿,鼓励其真实地分享想法和情感体验。当访谈资料达到饱和状态,即没有新主题或观点出现时,及时终止访谈。

所有访谈资料均采用匿名方式处理,即采用 Colaizzi 现象学资料分析法(刘明, 2019),在访谈结束后24 h内完成文字转录,并由另一名研究者独立检查核对,确保转录文本的准确性,对反复出现的陈述进行编码,在整合提炼出主题后,将最终结果反馈给受访者予以确认。本次获得950 min的访谈材料。

3. 结果

3.1. 研究结果

3.1.1. 形成访谈主题

主题一：战略投入与系统收益

战略管理层的访谈结果显示，初始投资动机结合了外部制度压力(如“双碳”政策、供应链绿色要求)与内部效率诉求。他们注意的是，对车间通风、照明等系统的生态化改造，在直接提升能源效率之外，带来了更显著的意外收获——导致有关健康问题的投诉明显减少。管理层人员尤其强调，自“绿色创新提案”平台建立起来后，来自基层员工的实质性流程改进建议大幅增加，他们将此解读为“环境赋能”激活了员工主动解决问题的意愿。

主题二：措施的系统整合与显性关联

职能执行层的反馈，揭示了将生态文明理念转化为员工可感知实践的系统方法。其措施呈现出“物理-制度-文化”三层整合的特点：在物理层面引入自然元素(如绿植墙、休闲花园)；在制度层面将团队能耗指标与健康活动参与度纳入非财务考核；在文化层面用仪式性表彰来强化正向行为。特别值得关注的发现是，公司有意将环境参与活动和员工援助计划(EAP)进行了协同融合，参与这些活动的员工在后续压力评估中改善的幅度更大，这预示出生态实践与心理调适之间出现了协同效应。

主题三：感知、内化与行为转变

普通员工层的体验表明，共同描绘出了被访谈者在心理行为上的演变轨迹。在感知层面，员工们普遍对改善后的物理环境(空气质量、自然光照、绿色景观)给予了积极与舒适性评价。在意识内化层面，体现出员工的行为表现经历了从被动遵守规定，到为避免团队扣分而约束自己，最后演变为内心认同、并引以为荣的转变过程。在情感与认同层面，多位员工提及，因公司在环保领域的领先实践，自己产生自豪感，这种情感在新员工招聘与留任的故事中反映尤为突出，构成了组织品牌吸引力的关键因素。

3.1.2. 构建理论模型

通过对访谈文本的进一步解读，本研究初步构建了一个整合性的理论模型(见图 1)，用以系统说明生态文明建设影响员工心理与组织效能的多层次路径。这一整合模型可以分为生理基础、心理驱动和符号意义三个层面，可以系统地阐述了生态文明建设促进员工福祉与组织效能的多级传导机制，为理解环境实践与组织行为之间的交叉联系提供了理论视角。可以发现，该模型阐明了三条核心作用机制：

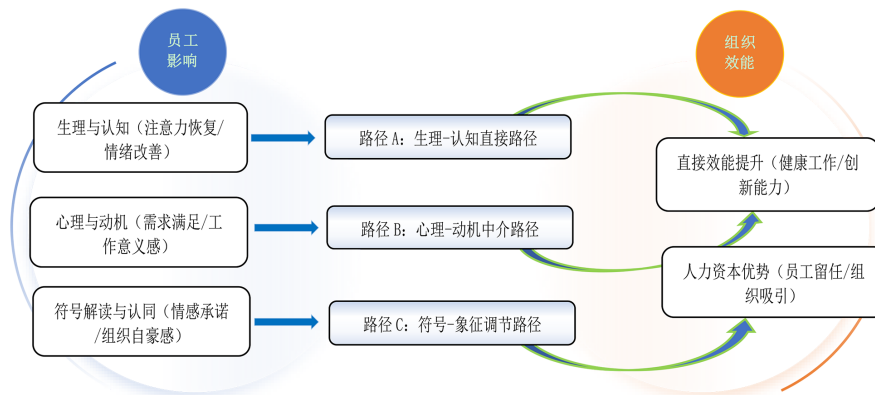


Figure 1. Theoretical model of ecological civilization construction empowering employee psychological assistance

图 1. 生态文明建设赋能员工心理援助的理论模型

路径 A “生理 - 认知”因素。对办公环境进行绿色改造所优化的物理要素(如光照、空气、自然接触等), 直接调节个体的生理状态与认知资源分配。这类环境改善能有效减轻员工的主观疲劳感, 增强注意力恢复, 并改善情绪, 从而为高效、持续的工作投入提供了基础的生理与认知保障。

路径 B “心理 - 动机”因素。组织提供的生态实践参与机会(如节能行动、绿色项目), 为员工满足自我决定需求提供了平台。具体而言, 这些活动满足了个体对自主性(“我能产生影响”)、能力感(“我能应对挑战”)和归属感(“我与组织共享目标”)的基本心理需求。根据自我决定理论, 这种满足感进而激发员工对工作意义的深层感知与组织认同, 促使他们做出超越本职的主动行为, 如提出创新建议、践行绿色公民行为等。

路径 C “符号 - 象征”因素。企业系统性推进生态文明建设的努力, 不仅改善了物质环境, 更作为一种强烈的组织象征行为, 向内外传递其“以人为本”和“履行可持续责任”的价值观。员工解读这类符号, 增强了对组织的情感承诺与社会认同, 从而提升了留任意愿。这种象征资本也在外部塑造了积极的组织品牌形象, 成为一种吸引优秀人才的“符号资本”, 长远来看增强了组织的人力资源竞争优势。

通过进一步的探索发现, 生态文明建设与健康型组织的协同发展促进了个体与组织反哺于环境保护, 构建了关注环境保护、关注员工心理健康和关注组织绩效发展的三方共赢模式, 从而形成了“环境 - 个体 - 组织”的良性循环模型(见图 2)。

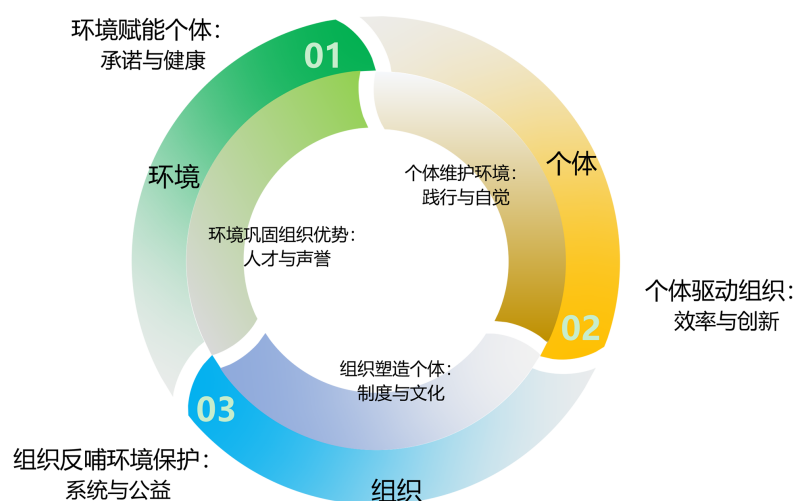


Figure 2. Model of the virtuous cycle of “Environment Individual Organization” (E-I-O)

图 2. “环境 - 个体 - 组织” (E-I-O)的良性循环模型

可以认为, 生态文明建设(环境维度)与健康型组织构建(组织与个体维度)相互嵌入, 形成可增强的可持续发展闭环。该模型体现了环境、个体与组织三个要素之间的双向互动与协同进化。在这一框架中, 每个要素都具有丰富的内涵, 并通过正向与反向两条循环路径紧密联结, 共同推动系统向更高级形态演进。本研究还发现, 要素之间通过“正向驱动循环”形成成长引擎。这一循环始于环境赋能个体: 绿色宜人的工作环境与鲜明的可持续形象, 成为组织吸引和保留人才的关键筹码, 显著提升员工的归属感、敬业度与身心健康。继而, 个体驱动组织: 员工良好的身心状态与高涨的投入度, 直接转化为更高的生产效率、更活跃的创新和更高效的协作, 并大幅减少由健康问题导致的缺勤与人员流失, 从而降低隐性运营成本。最终组织反哺并升华环境: 由高效个体汇聚而成的组织竞争力, 与其不断提升的 ESG 声誉相结合, 共同构筑起以员工福祉和生态责任为核心的差异化优势。这不仅强化了组织综合声誉, 更驱动其

进行战略升级, 从对空间环境的改善, 转向对“可持续健康系统”的深度投资与构建, 从而塑造出更高级、更系统的环境要素。

同时发现, “反向强化循环”则巩固并加速了这一进化过程。此循环由组织主动发起, 通过组织塑造个体来实现: 组织将生态文明建设明确为构建健康型组织的核心战略, 通过系统性的制度安排(如健康促进计划、环保参与机制)与文化培育, 主动改善员工体验, 促进其身心健康。随之个体维护并共创了环境: 身心受益的员工更愿意积极践行环保举措, 珍视并主动维护绿色工作环境, 从而成为组织可持续形象的鲜活代言人与共同建设者, 这样, 丰富和强化了环境的内涵与品质, 进而环境因素巩固并提升了组织优势: 由员工共同塑造的优质环境, 持续吸引并留住了优秀人才, 并巩固了组织的人才竞争优势; 与此同时, 实实在在的环境绩效与员工福祉相结合, 这极大地增强了组织在 ESG 领域的公信力与声誉, 赢得更广泛的利益相关者支持, 最终推动组织实现更强的韧性成长与长期价值创造能力。

综上所述, 该模型描绘了一个动态、自我强化的生态系统。环境、组织与个体并非线性因果, 而是处于持续的双向互动之中。两个循环同向共生、相互嵌套, 构成一个自增强的生态系统, 共同引领组织迈向更可持续、更富人文关怀的未来形态, 最终实现生态保护与员工健康促进相辅相成、协同发展。体现了组织在复杂动态环境中, 通过整合环境、社会与治理(ESG)维度, 实现韧性成长与长期价值创造的战略逻辑。将“生态文明建设”从外部约束或社会责任, 转化为驱动组织健康与卓越绩效的内生战略核心。

4. 讨论

4.1. 对以往相关理论的探讨

本研究对注意力恢复理论(ART)与压力减少理论(SRT)的修正、整合与应用拓展体现为以下三点: 第一, 情境化拓展层面, 从“自然接触”到“组织生态实践”。ART 与 SRT 关注自然环境对个体的恢复作用。本研究将其解释范畴从“自然暴露”延伸至“组织情境下的生态实践”, 指出恢复效应嵌入组织整体的生态文明建设框架中, 环境的恢复性功能被赋予组织战略的象征意义, 超越了单纯的环境心理学解释。第二, 理论整合层面, 引入自我决定理论(SDT)构建多路径机制。ART 与 SRT 聚焦“环境→个体”的单向恢复路径, 未充分关注个体主动参与的动机机制。本研究整合 SDT 与组织认同理论, 形成“生理-心理-符号”三层次路径: 路径 A 延续并细化 ART 与 SRT 的核心机制; 路径 B 补充“主动参与”维度, 揭示环境实践通过满足自主性、能力感与归属感激发内在动机, 构成“环境赋能→心理需求满足→主动行为”的独立传导路径; 路径 C 揭示环境实践的组织符号意义, 通过塑造情感承诺与社会认同间接影响心理状态。这一整合构建了“环境刺激-心理需求-行为产出-组织反馈”的多层次传导机制, 突破了单一视角局限。第三, 边界修正层面, 从“单向恢复”到“双向循环”。ART 与 SRT 本质为线性因果模型, 本研究通过“环境-个体-组织”(E-I-O)良性循环模型提出三项修正: (1) 从单向到双向, 环境、个体、组织形成动态互构关系, 包含正向驱动与反向强化双循环; (2) 从恢复到共生, 从“问题修复”转向环境保护、员工心理健康与组织绩效协同进化的“三方共赢”模式; (3) 从个体心理到组织战略, 将生态文明建设从环境条件提升为驱动组织健康与卓越绩效的内生战略核心, 使恢复理论具备与组织行为学、战略管理对话的理论接口。综上, 本研究通过情境化拓展、跨理论整合与动态循环修正, 将 ART 与 SRT 从“环境恢复理论”拓展为“组织生态赋能理论”, 为理解环境实践与组织行为的交叉联系提供了新的理论视角与分析框架。

4.2. 对新构建理论模型的探讨

对生态文明建设赋能员工心理援助的理论模型进一步解析可知, 在生态文明建设与组织心理健康促

进的跨学科视野下, 员工心理援助的支撑作用可从环境、认知与关系三个层面系统剖析, 既体现物理环境对心理状态的直接影响, 也揭示价值内化与集体行为在构筑员工心理福祉中的建构意义。研究启示如下: 第一, 环境与生理层面, 生态文明建设通过系统性绿色改造, 减少不良环境带来的长期压力, 为心理恢复奠定基础。具体体现为: 降低神经认知负担, 缓解环境干扰引发的注意力分散与生理应激; 营造恢复性环境, 促进自主神经平衡, 提高情绪与认知灵活度; 提供安全稳定的工作环境, 增强心理安全、降低焦虑。依据注意力恢复理论(ART)与压力减少理论(SRT), 引入自然要素、优化物理环境等措施, 有助于员工身心健康, 为创新发展奠定基础。第二, 认知与动机层面, 生态文明建设通过价值引导、文化培育与参与式实践, 推动员工内化生态价值观, 满足更高层次心理需求。持续的生态教育与绿色行为倡导, 使环保规范融入个人价值系统, 符合自我决定理论的“整合性调节”; 当工作与超越个体的社会目标相联结, 工作意义得以延展, 成为抵御职业倦怠与心理耗竭的重要资源; 参与环保决策与行动增强自主感、能力感与归属感, 三类心理需求的满足激发内在动机, 推动积极心理状态持续发展, 并与健康型组织的可持续目标形成战略协同。第三, 关系与文化层面, “人与自然和谐共生”理念为组织注入新的价值导向与合作逻辑, 重塑组织社会生态。环保议题的系统性推动跨部门协作, 打破职能边界, 形成共享认知与协同效能; 生态文明融入组织使命, 催生“绿色组织身份”, 增强员工归属感、自豪感与情感承诺; 以可持续未来为共同愿景, 弱化恶性竞争, 营造支持性氛围, 成为心理安全感与社会支持的重要来源, 增强员工心理韧性。当组织将环保纳入核心战略, 并通过教育、参与式行动与创新激励赋予员工主体角色, 将促使其做出超越职责的绿色公民行为, 重塑组织的生态伦理与责任意识。

4.3. 对实践路径的探讨

对“环境-个体-组织”(E-I-O)的良性循环模型进一步解析可知, 企业将生态文明建设系统融入管理实践, 可从意识塑造、环境改造、心理支持与文化浸润四个维度协同推进, 形成相互强化的完整系统。教育“塑心”, 环境“优境”, EAP“助人”, 文化“铸魂”。该系统将生态文明建设从成本或合规投入, 转化为驱动员员工福祉与组织效能持续提升的战略性资产与核心竞争力, 实现环境、个体、组织的三方共赢。第一, 加强生态文明建设教育。企业需构建系统性教育工程, 推动员工从“知”到“信”再到“行”。(1) 建立分层教育体系, 通识层提供“双碳”政策、环保目标等必修课程; 专业层针对研发、生产、采购等岗位开展绿色设计、清洁生产、绿色供应链等培训; 领导层将可持续发展纳入高管培训。(2) 创新教育形式, 通过体验式工作坊、实地参访、内部知识社群等方式深化理解。(3) 形成评估反馈机制, 综合培训参与度、知识测试与行为观察, 持续优化教育内容。第二, 优化工作环境。兼顾“绿色”与“健康”双重属性, 实现环境绩效与员工福祉统一。(1) 推进绿色办公精细化, 运用物联网实现能耗与空气质量智能调控; 推行无纸化办公与废弃物资源化利用; 实施绿色采购政策。(2) 设计促进健康的空间, 采用生物友好型设计, 优化自然采光与声学舒适度, 设置多功能休憩与活动空间。(3) 鼓励绿色出行, 提供充电桩、自行车设施, 补贴公共交通通勤。第三, 建立完善的组织与员工促进体系。构建“预防-干预-促进”三级服务体系: 一级预防开展心理健康讲座与课程; 二级干预提供保密心理咨询; 三级促进为管理者提供心理教练与团队辅导。深度整合生态文明主题, 开展园艺治疗、森林漫步等生态疗愈活动, 组织环保主题压力释放项目, 在EAP宣传中强化“绿色环境即心理健康资源”的认知。以匿名化定期测评追踪员工心理状态, 提供精准支持。第四, 强化组织文化建设。将可持续发展、负责任、关怀员工与社区塑造为核心文化基因。(1) 领导层以身作则, 高层持续阐述生态文明与公司使命的关联, 亲自参与环保活动发挥示范效应。(2) 创建仪式与符号系统, 举办年度可持续发展活动, 在工作场所展示环保目标与进展数据。(3) 建立联动激励机制, 将环保绩效纳入考核评价, 设立绿色创新基金, 对环保先锋给予非物质荣誉表彰。

(4) 促进跨界交流, 鼓励员工参与社区环保公益, 将绿色文化向外延伸, 提升社会声誉与集体自豪感。

5. 结论与展望

5.1. 研究结论

(1) 生态文明建设的推进切实优化了企业的工作环境, 对员工的心理健康产生了积极影响。

(2) 生态文明建设对于提升组织整体效能意义显著, 成为一项具备战略价值的人力资源实践。

(3) 借助物理环境的改善、心理福祉的促进、积极组织价值观的传递, 员工个人成长与组织发展的协同并进, 有效地融合了环境可持续与社会价值。

(4) 员工与组织反哺于环境保护, 实现生态保护与健康型组织的协同发展, 形成个体、组织与环境的三方共赢。

5.2. 局限与展望

本研究探讨出生态文明建设对员工心理援助的支撑机制, 呈现出由表及里、从个体到集体的多层次渐进路径, 从物理环境改善提供生理基础, 到价值观内化激发内在动机, 再到组织关系重塑形成积极社会生态, 共同构成一个兼具预防性、发展性与情境嵌入性的综合心理健康促进体系。该机制超越了传统员工援助计划偏重个体干预与事后应对的局限, 将心理支持前置到组织设计与日常运营中, 推动员工福祉、组织效能与生态责任三者协同发展。在理论层面上, 这一整合机制为推动新兴融合学科“可持续组织行为学”与“积极组织心理学”的交叉探讨提供了新的分析视角。在实践意义方面, 本研究为设计融合环境可持续与员工心理健康的系统性介入策略、引导企业向更具韧性、健康与社会责任的现代组织转型, 提供了可行的机制参考与战略指引。对管理实践而言, 本研究的核心启示在于将生态文明理念有机融入组织战略、管理制度与日常运营, 不仅能够提升环境绩效, 更可以增强组织的心理韧性、员工归属感与创新活力。这为企业构建兼具可持续性、高适应力与内在活力的现代组织形态, 也为生态文明建设在企业层面的实践与应用, 提供了一条切实可行的路径。展望未来, 企业若能深化生态文明理念的教育、持续优化办公环境、完善员工援助计划并加强文化建设, 将能进一步提升员工心理健康水平与组织运行效能, 最终实现企业与员工的可持续共赢。

本研究的实践面临的挑战是存在“成本中心”与“价值创造”的认知张力, 需要管理层的战略耐心与对非财务指标的重视。举措建议有流于符号化的风险, 若缺乏员工深度参与及公平的制度设计, 可能适得其反。影响机制的长期性与间接性为效果评估带来困难, 需开发融合主观感知、客观健康数据与组织行为指标的综合性评估体系。此外, 在研究设计上仍有其局限, 如样本规模有限、研究周期偏短, 这些因素或许会部分影响结论的普遍适用性及长期效应的判断。后续研究若能扩大样本范围、延长追踪时间, 将有助于更系统地揭示生态文明建设对员工心理健康与组织效能所产生的持续影响。需要指出的是, 今后的探索还可进一步辨析在不同企业规模、产业类别与组织文化背景下, 生态文明建设影响员工心理与组织绩效的具体路径, 识别其中的边界条件与调节变量, 例如领导风格、组织支持感或团队心理安全感等因素可能起到的调节作用。未来工作也可结合不同行业特性与地域发展差异, 开展更具针对性的对比分析, 为健康型组织的构建提供更扎实、更易于应用的理论依据与实践参考。

基金项目

本文系国家自然科学基金后期资助重点项目“核心胜任特征的成长评估模型研究”(编号: 19FGLA002)、温州市应用基础性科研项目山区海岛县生态产品价值实现的多元路径与制度保障的决策研究(编号: GK20250155)、温州大学“一点灵心理服务平台温州模式发展研究”(编号: RH2206022)的研究成果。

参考文献

- 董建华, 李子军(2025). 促进农民环保行为的农村振兴内部机制与实现路径. *韶关大学学报*, 46(7), 41-46.
- 冯泽宇(2022). *CS烟草公司员工心理援助方案研究*. 硕士学位论文, 长沙: 中南大学.
- 黄宣融(2025). *ESG的核心灵魂——透过员工协助方案实践“以人为本”的永续价值*. ESGTIMES. <https://esgtimes.com.tw/20327-2/#back-to-top>
- 刘魁(2025). 数智时代环境认知的困境与中国生态文明自主知识体系构建. *江苏社会科学*, (6), 1-10, 249.
- 刘明(2019). Colaizzi 七个步骤在现象学研究资料分析中的应用. *护理学杂志*, 34(11), 90-92.
- 时勘(2025). *核心胜任特征的成长评估模型研究*. 科学出版社.
- 时勘, 周海明, 朱厚强, 郭鹏举(2016a). 健康型组织的评价模型构建及研究展望. *科研管理*, 37(S1), 630-635.
- 时勘, 周海明, 朱厚强, 时雨(2016b). 健康型组织的概念、结构及其研究进展. *苏州大学学报(教育科学版)*, 4(2), 15-26.
- 王海娟(2024). *M公司员工援助计划服务营销策略优化研究*. 硕士学位论文, 上海: 上海外国语大学.
- 徐洪, 黄如曦(2024). 具身感知情境下自然接触对国家公园游客亲环境行为的影响研究. *山西师范大学学报(自然科学版)*, 39(4), 76-84.
- 杨进团(2025). *生态文明建设与人的全面发展研究*. 博士学位论文, 石家庄: 河北师范大学.
- 袁淳, 李哲(2023). 强化企业在绿色科技创新中的主体作用. *中国科技论坛*, (7), 5-8.
- 袁世民(2023). *F公司员工援助计划(EAP)优化研究*. 硕士学位论文, 上海: 华东师范大学.
- Kioumourtzoglou, M., Schwartz, J. D., Weisskopf, M. G., Melly, S. J., Wang, Y., Dominici, F. et al. (2016). Long-Term PM_{2.5} Exposure and Neurological Hospital Admissions in the Northeastern United States. *Environmental Health Perspectives*, 124, 23-29. <https://doi.org/10.1289/ehp.1408973>
- Kuo, F. E., & Faber Taylor, A. (2004). A Potential Natural Treatment for Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder: Evidence from a National Study. *American Journal of Public Health*, 94, 1580-1586. <https://doi.org/10.2105/ajph.94.9.1580>
- Menon, S. T. (1999). Psychological Empowerment: Definition, Measurement, and Validation. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 31, 161-164. <https://doi.org/10.1037/h0087084>
- Parsons, K. C. (1998). *Human Thermal Environments* (2nd ed.). Taylor & Francis.
- Prassanna Tulasi, A., & Dehury, R. K. (2024). External and Internal Corporate Social Responsibility and Its Impact on Environment and Welfare: Emerging Theories and Practices by Corporations. In *Proceedings of the NDIEAS-2024 International Symposium on New Dimensions and Ideas in Environmental Anthropology-2024 (NDIEAS 2024)* (pp. 197-211). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-255-2_17
- Toyoda, M., Yokota, Y., Barnes, M., & Kaneko, M. (2020). Potential of a Small Indoor Plant on the Desk for Reducing Office Workers' Stress. *HortTechnology*, 30, 55-63. <https://doi.org/10.21273/horttech04427-19>
- Wang, D., Mao, W., Lu, Z., Sun, C., & Hu, Y. (2025b). Mindfulness Empowers Employees' Green Performance: The Relationship and Cross-Level Mechanisms between Green Mindfulness Leadership and Employees' Green Behavior. *Journal of Environmental Psychology*, 103, Article ID: 102585. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2025.102585>
- Wang, X., Hu, W., Ren, M., Liu, Y., & Yu, X. (2025a). The Role of Corporate Environmental Responsibility in Driving Sustainability-Oriented Employee Engagement: A Moderated Mediation Model. *Sustainability*, 17, Article 7199. <https://doi.org/10.3390/su17167199>
- White, M. P., Elliott, L. R., Grellier, J., Economou, T., Bell, S., Bratman, G. N. et al. (2021). Associations between Green/Blue Spaces and Mental Health across 18 Countries. *Scientific Reports*, 11, Article No. 8903. <https://doi.org/10.1038/s41598-021-87675-0>