



职业心理健康

Occupational Psychology health

主讲人：

祁慧

博士/副教授/硕士生导师

背景

国际劳工组织调查显示，近十年间，在英、美、德、波兰和芬兰等国，伴随着科技的进步、全球化的趋势、组织的重组、公司政策的不稳定以及工作负荷过重等，造成员工在工作场所中出现了多种心理问题，导致10%的员工遭受着抑郁、焦虑、工作压力或倦怠的折磨。职业心理问题的直接后果是个人绩效的下降和组织成本的上升。此外，职业心理问题也大幅度地提高了企业对员工健康医疗成本的支出,美国企业因此每年花费约**400亿美元**,导致的间接经济损失高达**2000亿美元**。

20世纪90年代初期，从事职业心理健康的人所受的教育主要是控制工作场所的物理、生物和化学因素。然而，人们越来越多地认识到与应激（stress）有关的问题，心理社会风险因素以及工作组织的剧烈变化可能引发健康和安全问题。

学习目标：



PART 01

1. 掌握职业心理健康的核心概念及基础理论；
2. 掌握主要的职业心理健康损害形式及诊断方法；
3. 理解职业心理健康的社会风险源；
4. 了解职业心理健康损害风险的一般管理流程；
5. 了解职业心理健康管理的法律依据；
6. 掌握职业心理健康干预的理论与一般方法。

主要学习内容：



PART 02

1. 职业心理健康的核心概念及基础理论
2. 职业心理健康损害的主要类型与特征
3. 职业心理健康的风险因素及风险管理
4. 积极职业心理健康管理



PART 02-01

第一节 核心概念与基础理论

第一节

一、概念


(一) 职业心理

职业心理是人们在职业活动中表现出的**认识、情感、意志**等相对稳定的心理倾向或个性特征。将职业活动描述为择业、求职、就业、失业、再就业等过程，个体在此一系列活动中所形成的**价值观、兴趣、态度，以及个体自身的职业气质类型、动机**等均属于职业心理范畴。

第一节

一、概念

(二) 心理健康

 第三届国际心理卫生大会(1946)曾对心理健康下过一个定义，“所谓心理健康，是指在**身体上、智能上及情感上**与他人的心理健康不相矛盾的范围内，将个人心境发展成最佳状态。”

第一节

一、概念

(二) 心理健康

状态观

强调心理健康是个体内部和外部相协调的良好状态。

《简明不列颠百科全书》中将心理健康定义为：个体心理在本身及环境条件许可范围内所能达到的**最佳状态**，但不是十全十美的绝对状态。

北美学者关于心理健康的主流观点：心理上所具有的**主观幸福感**(Well-Being)，即心理上的完全康宁或完好的状态，在生活、工作和学习中有积极的内心体验和良好的适应能力，能够有效发挥自身的潜能。

第一节

一、概念

(二) 心理健康

人格观

强调心理健康是人格的健全与完善。

人格决定了人在遇到问题时的心理反应和社会适应，**健全和完善的人格是心理健康的核心**，也是人的心理发展的最终目的。

第一节

一、概念

(二) 心理健康

机能观

强调心理健康是人良好心理机能的发展。

具有良好心理机能的个体在与周围环境相互作用时，能够有效地反映现实，解决所面临的问题，采用合理的方式与外界达成“和谐”。当有机体具备**适应环境和解决问题**的机能时，心理就会处于健康的状态。

第一节 心理健康定义

2011年中国心理卫生协会

心理
健康

第一，认识自我并且接纳自我。

第二，可以独立生活，拥有独立学习的能力

第三，要保证情绪的健康，有淡定安稳的心态。

第四，人际关系好，沟通良好且能与他人产生共情

第六，具有应对挫折的能力。

第五，承担应有的社会角色，如完成工作以及照顾家庭

第一节

一、概念

职业心理健康就是指在工作中或者处理与工作相关的事情中所体现出的前述健康的心理状态或机能。在职业中心理健康的个体应具有如下特征：

- 客观的自我认识和积极的自我态度；
- 客观的社会知觉和建立适宜的人际关系的能力；
- 工作的热情和有效解决问题的能力；
- 人格具有协调性。

第一节

二、职业心理健康基础理论



第一节

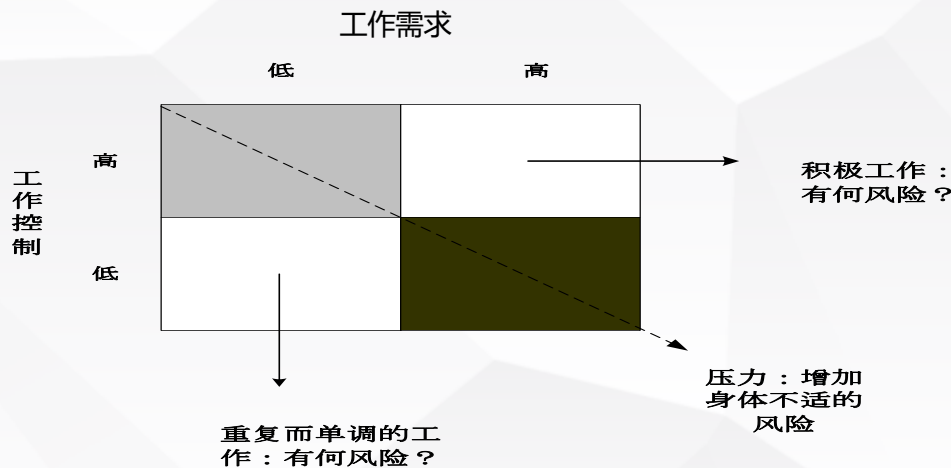
1、资源守恒理论

资源守恒理论（COR）是用于解释人如何因为环境需求、资源供需之间的调节关系而产生压力的一种理论。根据COR模型，生活中存在四类资源，分别为**实物资源**、**条件资源**、**个人特征资源**和**能量资源**。具体而言，在以下4种情况下个体会感知到压力：

- （1）当个体感知资源面临失去的威胁时；
- （2）当资源损失实际发生时；
- （3）当个体感知工作要求更多的资源投入时；
- （4）当个体感知目前的资源投入不能产生预期的回报时。

第一节

2、工作需求-控制理论



20世纪70年代中期，卡拉塞克（Karasek）提出工作需求-控制理论。四个区分别是：高压力工作、积极工作、低压力工作和消极工作。

第一节

3、工作需求-控制-支持模型

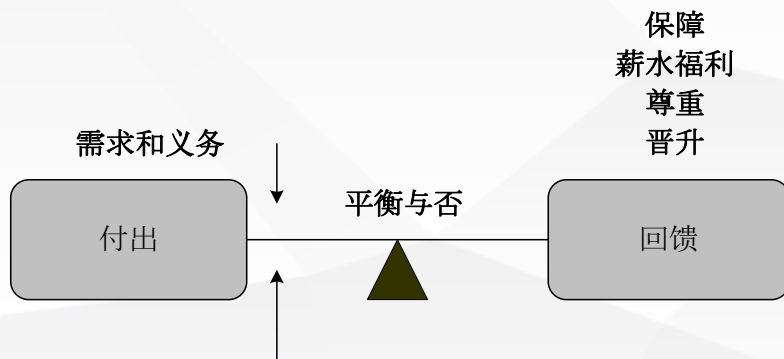
为了扩大工作需求-控制模型的范围，约翰森（Johnson）和豪（Hall）在1988发表的文章中，向模型中引入了第三个因素：**社会支持**。这个扩展模式就是后来被人熟知的工作需求-控制-支持模型。

高风险的情境以**高工作需求、低工作控制和低社会支持**为特征。

第一节

4、付出-回馈失衡模型

付出-回馈失衡理论(Effort-Reward Imbalance, ERI)与工作要求-控制理论源于共同的相互作用概念，但是两个理论对相互作用的关键因素给出的概念有所不同。



理论假定工作中付出的努力实质上是心理契约的一部分，而这种契约是以社会互惠规范为基础。

第一节

习题

单项选择题

1. 心理健康的状态观强调（）

A. 人格的完善与发展

B. 人良好心理机能的发展

C. 个体内部和外部相协调的良好状态

D. 个体的自我实现，要充分发挥人的天性

答案：C

第一节

习题

单项选择题

2. ()是用于解释人如何因为环境需求、资源供需之间的调节关系而产生压力的一种理论。

- A. 需求-控制理论
- B. 资源守恒理论
- C. 工作需求-控制-支持模型
- D. 付出-回馈失衡模型

答案： B

第一节

习题

单项选择题

3. 斯格瑞特提出的付出-回馈失衡理论（）

A. 解释人如何因为环境需求、资源供需之间的调节关系而产生压力的一种理论

B. 强调公平信念，主要关注人们在工作中的付出以及这些付出所获得的

C. 即工作需求和工作控制的相互作用

D. 强调社会支持的作用

答案：B

第一节 习题

多项选择题

1. 职业心理是人们在职业活动中表现出的（ ）等相对稳定的心理倾向或个性特征。

A认识

B情感

C意志

D态度

答案：ABC

第一节 习题

多项选择题

2. 职业中心理健康的个体应具有如下特征（）

A客观的自我认识和积极的自我态度

B客观的社会知觉和建立适宜的人际关系的能力

C工作的热情和有效解决问题的能力

D人格具有协调性

答案：ABCD

第一节

习题

简答题

2、中国卫生协会制定的中国人的心理卫生标准包括哪些内容？

第一，认识自我并且接纳自我；

第二，可以独立生活，拥有独立学习的能力；

第三，要保证情绪的健康，有淡定安稳的心态；

第四，人际关系好，沟通良好且能与他人产生共情；

第五，承担应有的社会角色，如完成工作以及照顾家庭；

最后，具有应对挫折的能力。



PART 02

第二节

职业心理健康损害类型与特征

- 一、职业心理健康损害的主要类型
- 二、典型群体的职业心理健康损害特征

第二节

1、工作压力

欧洲委员会提出了一个宽泛的压力的定义：**由工作内容、工作组织或工作环境中的不利或有害因素所导致的情绪、认知、行为及生理反应模式**。造成压力的原因包括我们与自己的工作不匹配、我们的工作角色与其他角色相冲突以及对我们的工作和自己的生活缺乏适当的控制。

第二节

1、工作压力

研究者不断开发新的压力诊断方法，包括专题讨论会、一对一面谈、压力日志、重大事件分析法等。还有利用相关医学仪器进行生理指标的测定与衡量，如HDL胆固醇测量、血压、皮电、肌电等。

在组织中诊断员工压力常采用量表作为测量手段，包括库珀（Cooper）等人设计的职业压力指标量表、美国心理学家麦克林（McClean）编制的工作压力问卷、卡瑞克（Karaek）教授根据工作压力JD-C模型研制的工作内容问卷，以及美国国家职业安全卫生研究所研制的工作控制问卷。

第二节

2、工作倦怠

工作倦怠 (job burnout) ，简称倦怠 (burnout) ，19世纪70年代，富卢登伯格 (Freudenberger ， 1974) 认为工作倦怠是助人行业中的工作人员因工作强度高，工作时间过长，并且无视自身的个人需要，所引起的疲惫不堪的状态，也是过分努力去达到个人或社会的不切实际的期望的结果。

马氏拉奇 (Maslach) 和杰克森 (Jackson) 在1981年提出倦怠的多维概念，包括**情感耗竭** (emotional exhaustion) 、**去人性化** (depersonalization) 、**成就感低** (ineffectiveness) 。

第二节

2、工作倦怠

情感耗竭反映了工作倦怠感的压力维度，描述了个体感到自己有效的身心资源过度透支，表现出没有精力、过度疲劳等现象；

去人性化反映了工作倦怠感的人际交往维度，描述了个体以一种负面的、冷漠的或是极端逃避的态度去面对服务对象或工作，表现出易怒、消极、缺乏情感投入等现象；

成就感低反映了工作倦怠感的自我评价维度，描述了个体感到无能、工作没有成效，表现出士气低下、缺乏成就感等现象。

第二节

2、工作倦怠

组织中的压力或倦怠反应还具有**传染性**，导致组织成员之间的关系紧张，相互猜疑、敌对、士气低落、高事故率等，这些都将严重影响组织氛围和组织效益。

员工家庭生活/工作领域的种种压力源，也可能突破工作家庭的边界，**迁延性**地影响员工的工作领域/家庭生活中的表现。

第二节

2、工作倦怠

不同的研究者从不同的角度构建了工作倦怠的量表，主要包括马氏拉奇（Maslach）等人开发的**马氏工作倦怠量表（Maslach Burnout Inventory, MBI）**、帕里斯（Pines）等人开发的工作倦怠量表（Burnout Measure, BM）、希如（Shirom）等人开发的工作倦怠量表（Shirom-Melamed Burnout Measure, S-MBI）、伯格倦怠量表（Oldenburg Burnout Inventory, OBI）。

22个项目，共包括3个分量表：
情绪衰竭（9个项目）、
去个性化（5个项目）和
个人成就感低落（8个项目）。

第二节

2、焦虑

焦虑包括状态焦虑 (state anxiety) 和特质焦虑 (trait anxiety) 两个概念。特质焦虑指个体对广泛的威胁性刺激做出焦虑反应的一种相对稳定的行为倾向；而状态焦虑是察觉到危险性刺激而产生的一种短暂的情绪状态，包括个体的紧张、担心、不安、困扰及自主神经系统的过度兴奋。

卡特 (Cattle) 和斯帕尔伯格 (Spielberg) 状态-特质焦虑问卷；
焦虑自评量表 (self-rating anxiety scale, SAS)

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/176135133032010233>