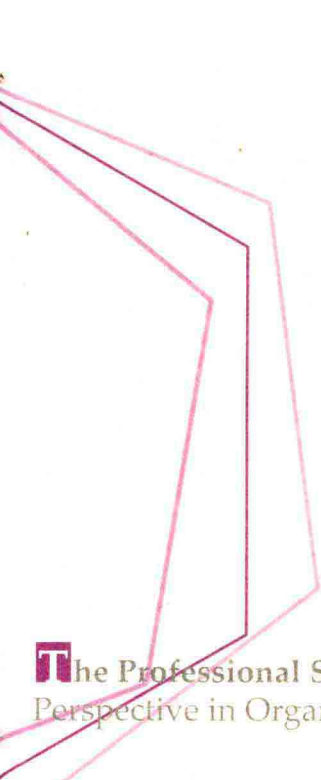


中山大学公共行政学丛书

The Professional Stress of Civil Servants:
Perspective in Organizational Diagnosis

公务员职业压力： 组织生态与诊断

景怀斌 著



全国百佳出版社
中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

中山大学公共行政学丛书

国家自然科学基金资助项目

中山大学“985工程”三期建设项目

The Professional Stress of Civil Servants
Perspective in Organizational Diagnosis

公务员职业压力： 组织生态与诊断

景怀斌 著



全国百佳出版社
中央编译出版社
Central Compilation & Translation Press

图书在版编目(CIP)数据

公务员职业压力:组织生态与诊断/景怀斌著.

—北京:中央编译出版社,2011.5

ISBN 978-7-5117-0874-8

I. ①公…

II. ①景…

III. ①公务员-压抑(心理学)-研究

IV. ①B842.6

中国版本图书馆CIP数据核字(2011)第090811号

公务员职业压力:组织生态与诊断

出版人 和 龔

责任编辑 李小燕

特约编辑 肖艾林

责任印制 尹 珺

出版发行 中央编译出版社

地 址 北京西单西斜街36号(100032)

电 话 (010)66509360(总编室) (010)66509350(编辑室)
(010)66161011(团购部) (010)66130345(网络销售)
(010)66509364(发行部) (010)66509618(读者服务部)

网 址 www.cctpbook.com

经 销 全国新华书店

印 刷 北京瑞哲印刷厂

开 本 787毫米×960毫米 1/16

字 数 310千字

印 张 19.25

版 次 2011年6月第1版第1次印刷

定 价 58.00元

本社常年法律顾问:北京大成律师事务所首席顾问律师 鲁哈达

凡有印装质量问题,本社负责调换,电话:(010)66509618

■ 前 言

本书是自然科学基金资助课题“公务员职业压力的制度—文化—心理机制”（项目批准号 70671109）的最终报告。从项目准备到最后成稿，6 年有余，加之前期相关理论准备，时间就更久了。这在现代社会来说，可谓效率不高。但以笔者的学术体悟来说，倒觉得“温润”的时间不够——因为学问乃静思之子。唯有“踟蹰复相顾”般长期的“问”，才可能有通透的“学”，而这是需要时间来滋养的。

在现代管理（社会）科学日益技术化地呈现学术成果的大潮下，相对宏大论述性的书稿可使笔者回避这个“潮头”，自主性地“排列”自己的学术体悟。利用这一“优势”，本书试图深度地呈现笔者的学术观点：传统的压力感研究是个体性的、心理健康性的。但就现代人的组织化生存看，压力感实质上是个体心性品质—组织需求不匹配意义化认知的焦虑性身心反应。其原因可能是个体的，也可能是组织的。作为个人，过度压力感固然导致身心症状，带来个人心理机能—工作绩效下降，但就组织层面看，多数人的规律性不适应机制，反映了组织可能存在着制度—文化问题。这要求应从组织—管理角度去研究。本书即此视野下的成果。本书阐述了压力感组织诊断视野的必要性，在辨析研究方法论问题后，提出了“因素—结构—功能”研究策略，由此“自下而上”地在中国社会制度—文化—心理现实下，构建了公务员职业压力的研究框架，用多种实证方式，对公务员的压力感状况、压力显著因素及其结构进行了数据分析，进而从理论或制度层面，专章讨论了研究中所发现的“领导中心模式”、“潜规则”问题，形成了压力的“意义化匹配知觉—选择理论”；在对策层面，总结了压力感组织诊断的原理与原则，对公务员制度建设提出了“权力”三元配置和基于中国传统心性理论的终极职业精神培育的建议。

本书是研究项目的总体报告，作为学术成果，可由本人写出或修订，但整

个研究不是“个人”能够完全“做”出来的。本研究能够最后呈现出来，有赖于很多人的贡献：首先，感谢参与研究的“被试”，他们的贡献是基础性的，虽然他们的生命体悟在研究中转变为冰冷的数据，但没有这些，研究即为无本之木。其次，感谢对研究有贡献的学者和参与者。无论项目论证还是成果出版，马骏教授都给予了充分关注和帮助，张璐斐教授对本研究给予了大力支持。中山大学政治与公共事务管理学院2004级公共事业管理专业、公共关系专业，2008级博雅班的部分同学参与了相关调研。博士生徐凯撰写了“压力源”、“中国公务员压力研究状况”部分的草稿。硕士生文一、高腾对资料和调研有所贡献。再次，学术进展的过程，也是与学生一起成长的过程。《管理心理学》、《社会科学研究方法》的教学使笔者在“教”中“学”，扩展着自己的研究视野。“学生”的成长使笔者在“辛劳”之余有了收获。本书“潜规则”一章，即是本人指导，在林炜双、孙李银、李明子、赵嘉颀、梁桑、刘霓等完成的《公务员组织潜规则的表现、机制与对策》一文基础上修订而成。该文曾获第十一届（2009）“挑战杯”全国大学生课外学术科技作品竞赛三等奖。

这是一个学科日益分化、“专家”日渐增多的时代，但是“现实问题”是不分学科的。故而，理论上讲，“专家”必有知识不足。如此，自然要借用俗套的话表达自己的真心期望——“请指正”。

景怀斌

2011年3月21日

目 录

第一章 压力研究状况与趋势	1
一、压力是个人—组织—社会问题	1
二、压力的实质	2
(一) 压力概念	2
(二) 压力应对	3
三、工作压力源	4
(一) 压力源的维度	5
(二) 压力源的6大类别	6
四、压力理论	16
(一) 生理层面	16
(二) 心理层面	21
(三) 组织层面	25
(四) 社会—文化层面	28
(五) 压力理论的局限与整合	36
五、中国公务员的职业压力	36
(一) 研究基本状况	36
(二) 职业压力的独特性问题	37
(三) 职业压力源	38
(四) 职业压力形成原因	39

2	
六、压力研究的趋势	40
(一) 关注压力积极面	40
(二) 压力研究视野更广	41
(三) 压力的文化性研究日益突出	41
(四) 压力研究应凸显意义层面	41
七、压力研究的双重理论挑战	42
八、本研究的视野：组织诊断	44
(一) 意义化解释	44
(二) 中国文化环境特性	44
(三) 公共组织诊断	44
第二章 个体—组织的意义化生存及张力	46
一、个体：心理意义实质与我向性	46
(一) 意义是人的存在本质	46
(二) “意义”的含义及框架	46
(三) 心理意义的决定因素	51
(四) 心理意义的生成机制	53
二、组织：利益取向下的制度强制	55
(一) 现代人的组织化生存	55
(二) 组织是效益取向团体	55
(三) 组织具有消解个体性的强势性	56
三、个体我向性—组织强制性张力下的个体组织生存	56
四、压力感与组织生态	58
第三章 研究策略、框架与方法	60
一、自然科学与社会科学	60
(一) 自然科学及其特性	61
(二) 社会科学及其特性	61
(三) 自然科学与社会科学的差异	62

二、社会科学研究中的“研究者”因素	63
三、因素—结构—功能空间研究策略	64
(一) 问题空间	65
(二) “问题中心”出发点	65
(三) “自下而上”框架构建过程	66
(四) 因素—结构—功能空间策略	68
四、本研究的框架与方法选择	71
(一) 理论框架	71
(二) 方法选择	72
 第四章 压力感扎根理论研究	75
一、研究程序	75
(一) 样本	75
(二) 资料收集	76
(三) 材料分析	76
二、开放编码和主轴编码	78
三、压力源	83
(一) 外在方面	83
(二) 内在方面	92
(三) 内外相互作用	97
四、压力反应与应对	99
五、压力感形成的意义化理论	100
六、几个需要进一步关注的问题	102
(一) 制度的操作公平性	102
(二) 职业精神	103
(三) 扎根理论方法问题	104
 第五章 压力影响因素的结构与作用机制	106
一、问卷设计与程序	106

(一) 材料	106
(二) 样本	109
(三) 数据分析的方法论问题	109
二、压力影响因素分析	110
(一) 压力影响五因素命名	111
(二) 领导—人际二阶因素分析	115
(三) 工作原则二阶因素分析	118
(四) 岗位—角色二阶因素分析	119
(五) 工作他控性二阶因素分析	121
(六) 成就期望二阶因素分析	121
三、压力因素三阶结构关系图	122
四、压力影响因素的关系	123
五、压力影响因素的作用机制	125
(一) 压力影响因素总体状况	126
(二) 主观压力感	127
(三) 压力感生理症状	131

第六章 压力组织诊断及模型

一、组织诊断及取向	135
二、压力感组织诊断的独特性	138
三、压力感组织诊断的心理—制度原理	140
四、压力组织诊断的原则	143
五、公务员压力感总体状况	144
(一) 总体反应比例	144
(二) 主观压力感分布情况	145
(三) 压力生理症状	146
六、压力感的人口学变量组织诊断	148
(一) 性别与压力感	148
(二) 年龄与压力感	149

(三) 文化程度与压力感	151
(四) 职务与压力感	152
(五) 城乡与压力感	153
(六) 单位层次与压力感	154
七、单位认同的压力因素	156
八、工作卷入的压力因素	158
九、工作促进—降低的压力因素	160
十、职业满意感的压力因素	163
十一、压力感测评简易量表	165
十二、结论	168

第七章 “领导中心模式”的机制与挑战	170
一、“领导”研究的状况与趋势	170
二、“领导中心模式”的界定及含义辨析	174
三、“领导中心模式”的学术证据	177
(一) 访谈材料	177
(二) 统计分析	179
四、“领导中心模式”作用机制	184
五、“领导中心模式”特征	187
(一) 第一责任人为组织管理的最后决定者	187
(二) 对上纵向责任链条	188
(三) 同心圆的领导结构	189
(四) 绩效评价领导化	189
(五) 权力感效应	190
(六) 制度虚化	191
(七) 组织运作人际化	192
(八) 组织文化领导化	193
(九) 能干者(多)干	194

6	←	
六、“领导中心模式”属性评价	195	
(一) 政治—效益—人有效统合	195	
(二) 国家—组织—个体利益链条中的国家利益中心	196	
(三) 快速、有效的组织动员体系	196	
(四) 人情治理	196	
七、“领导中心模式”面临的挑战	196	
(一) “愿景”有效性失落	196	
(二) 利益取向的分中心化	197	
(三) 情感价值—理性工具失衡带来的效率和公平冲突	197	
八、应对措施	199	
(一) 制度理性化，由一元权力模式到三元权力结构	199	
(二) 基于人性的职业精神培育	200	
第八章 作为组织政治行为的“潜规则”	202	
一、含义与视角	202	
二、民众对“潜规则”的态度	204	
(一) 研究方法	205	
(二) 结果与分析	205	
三、潜规则的维度与特征	208	
(一) 研究方法	208	
(二) 结果	210	
(三) 潜规则维度与特征	213	
四、潜规则作用的机制	214	
(一) 研究方法	214	
(二) 结果	216	
五、若干问题讨论	223	
(一) “潜规则”容忍度	223	
(二) “潜规则”相关方的“得”与“失”	224	
(三) 为组织利益而“潜规则”问题	226	

(四) “潜规则”的应对：制度操作性和终极性职业精神	226
第九章 基于中国传统终极观的职业精神	228
一、公务员职业认同状况	229
二、人的行为规则	233
三、西方的宗教改革与现代职业精神	233
四、基于中国传统的终极—职业精神原理	238
(一) 儒家传统的终极人性观	238
(二) 儒家式终极性职业精神培育的困境与转换	244
五、儒家式终极性职业精神的要点	248
第十章 结语：压力感组织诊断的一个理论框架	249
一、压力组织诊断视野特征	249
二、公务员压力感状况	250
(一) 总体情况	250
(二) 主观压力感	250
(三) 压力生理症状	251
三、压力的“意义化匹配知觉—选择理论”	251
(一) “意义化匹配知觉—选择理论”模型	252
(二) 压力感“意义化匹配知觉”机制	252
(三) 压力感行为选择与压力管理对策	254
四、压力感下的公务员组织生态	255
(一) 公务员组织生态心理结构	255
(二) 公务员压力心理生态的关键结点	256
五、公务员组织制度变革的两个建议	259
(一) 外在权力制度：三元权力分割设想	259
(二) 内在心理建设：基于传统终极观的中国职业精神	260
六、压力组织诊断的理论维度与原则	261
(一) 理论依据	261

(二) 诊断维度	261
----------------	-----

(三) 诊断原则	262
----------------	-----

附录一 公务员职业压力感问卷	264
----------------------	-----

附录二 潜规则问卷	270
-----------------	-----

参考文献	273
------------	-----

第一章 压力研究状况与趋势

一、压力是个人—组织—社会问题

现代社会，压力（stress）及相关问题已成为突出的基本生存问题。从医学角度看，生活压力可以预测从一般疾病（如感冒）到严重慢性疾病（如心血管疾病）广泛的心理问题和生理状况（Monroe，2008）。就与压力相关但较为宽泛的心理疾病看，根据美国1999年发表的报告，心理疾病（包括各类心理疾病、自杀）业已成为除心血管类疾病之外的，决定人类有效生存年限的第二位因素（U. S. Department of Health and Human Services，1999），然后才是癌症、呼吸疾病。其DALY（%）指标分别为18.6、15.4、15.0、4.8；所谓DALY（Disability-Adjusted Life Year）可译为“伤残调整寿命年”，主要包括非正常死亡和因特殊的、严重的疾病而导致的有效生命年限损失（Murray & Lopez，1996）。心理健康水平与物质进步没有同步关系，甚至有负相关（Csikszentmihalyi，1999）。由于现代化社会运作的理性—情感内在紧张机制，压力及心理问题可能越来越严重（景怀斌，2005）。

就组织视野看，压力问题也急剧增加，压力已成为造成工作缺勤的主要原因之一。据统计，20世纪80年代，疾病对英国造成3.6亿工作日的损失，每年因此造成的工业损失近80亿英镑，其中有60%与压力有关（Kearns，1986）。受到压力负面影响的工作者会酗酒、药物滥用，不能专注于工作，更容易出事故，更沮丧、愤怒、急躁，更易离职（Cooper，1986）。根据纽约商业健康集团（New York Business Group on Health）估计，20世纪90年代，美国因压力导致的缺勤、离职、丧失生产力以及健康和伤残索赔，每年耗费750亿—800亿美元（Mann，1996）。压力对工作绩效水平有着深远的潜在影响，

它所造成的损失实际上远远大于工作上的损失。如果把隐藏的损失，比如生产力的损失、福利和其他政府部门支付的费用、个人和家庭困难等考虑进去，真正的损失更多（Hobfoll & Shirom, 1993）。

可见，压力问题已是现代社会个体—组织—社会不同层面的基本生存问题，不能不引起重视。

二、压力的实质

（一）压力概念

英语里与压力有关的单词有压力（stress）、痛苦（distress）和疾病（disease）。它们的词源含义是有关联的。在15世纪，stress是distress的简称，而disease最初指不舒坦（dis-ease）或不舒服（discomfort），但不是疾病的状态（Rees, 1976）。

压力的定义有多种，不同的定义强调了压力的不同特质。如压力的刺激—反应视野就视压力为外部环境的作用结果，认为压力是特殊环境下的或然行为特征，环境状况或多或少地成为一般人的压力（Selye, 1956）；而压力的内在互动观则认为，压力是有机体与环境因素随着时间变化不断相互作用而产生的，对有机体而言，环境和时间是压力的核心因素（Lazarus & Folkman, 1984）。压力过程也可以理解为个体在时间维度下对外部挑战和挑战感知，应对资源与应对资源感知的动态互动过程（Cohen et al, 1995；Gunnar & Quevedo, 2007）。压力的经济学隐喻（economic metaphor）则认为，人们拥有不同的资源，在心理上会对其资源进行保护，由保护倾向产生压力感（Hobfoll, 1989, 1998）。

“压力”无论如何理解，均涉及人的逆境性因素。这至少涉及另外三个概念。一是威胁（threat），即将要发生的坏的结果的事件。二是伤害（harm），即对已经存在的坏的结果的感知。三是挑战（challenge），挑战是一种情境，在这样的情境下，个体努力投入，耗费能力，但看到了机会。挑战可以理解为最佳障碍（optimal obstacle），战胜挑战后，可以达到更好的状态。纯粹的挑战更多是接近系统（the approach system）而不是回避系统（avoidance system）。

挑战也意味着成功的期望，与成功相关的情感包括希望，热心，兴奋。这带来压力的积极性后果，也可以称为促进性压力（Lazarus, 2006）。当一个人感知到将要来临的惩罚和无法达到目标时，产生消极压力，这不利于工作，是阻断性压力（Carver & Connor-Smith, 2010）。

如此，可以得出压力概念（the concept of stress）的本质——有机体对挑战性环境的适应状态，其实质是，个体面对超出其常态努力可以消除的压力源而产生的紧张性（焦虑性）身心反应（Lazarus, 1993; Lazarus & Folkman 1984）。

压力研究要回答的核心问题是：第一，在生理层面上，有机体面对不断的，甚至常常是极端不安的环境事件，如何保持核心平衡功能（core regulatory functions）；在这样的过程中，有机体的心理—生理代价和后果是什么（Monroe, 2008）？第二，在心理层面上，压力形成的深层心理机制是什么？人的身心系统，意义系统，社会—文化系统如何作用，产生压力的促进或阻断反应，从而影响人的成长？第三，在组织层面上，压力形成的组织因素是什么，个体—制度—组织因素如何作用？压力的促进或阻断后果如何产生？第四，在社会层面上，社会的物质—政策—文化状况如何影响民众的压力反应，这些反应又如何影响社会的运行？

在当前的压力研究中，第一和第二层次有大量的研究，第三、第四层次的研究较少，尤其是第四层次的研究更少。

（二）压力应对

个体对压力的自然反应是应对（coping）。应对被理解为个体用来管理被评估为压力的内部和外部的想法和行为，即阻止、消除威胁、伤害、损失或减少痛苦的努力过程或方式（Folkman & Moskowitz, 2004）。

应对研究与压力研究相伴而生。早期的应对研究开始于弗洛伊德的自我防御理论。后来，学者逐步摆脱精神分析框架，区分了应对与防御概念。应对是有意识和有心理倾向的，而防御（defense mechanisms）是无意识和无倾向的。二者都能够降低压力的负面影响，都是适应过程（Cramer, 2000）。

目前，应对有如下分类：

问题应对与情感应对（Problem versus emotion focus）。问题应对指向导致

压力的问题解决，通过消除或减少压力源而消除压力感。情感应对则围绕消除压力的情感表现出的应对，如自我放松、寻找情感支持，等等（Lazarus & Folkman, 1984）。

投入应对与回避应对（Engagement versus disengagement）。投入应对指向压力处理，而回避则是回避压力。投入应对包括问题中心应对和情感中心应对，如支持寻找，情感自我调节，认知重建。

适应应对与意义应对（Accommodative coping and meaning-focused coping）。在投入应对中，存在试图控制压力的，称为初级控制应对（primary control coping），也存在试图适应和调整压力的，称为适应性应对（accommodative or secondary-control coping），如接受、认知再构建。而意义应对（meaning-focused coping）则是通过形成压力是有利的观念或信念而消除压力感（Folkman, 2008）。意义应对是面对问题应对无法解决而转换生成新的意义，借以化解困境。其中价值观、信仰等起到作用。在意义应对中，宗教应对近年来引起关注。宗教应对指在面对压力的困境中，从宗教信仰中寻找依据，发现困境的意义，建立与终极信仰的关系，从而消除压力感的过程（Folkman & Moskowitz, 2004）。

前摄应对（Proactive coping）。尽管大部分的应对是对威胁和伤害的反应，但有一些应对在压力产生之前就起作用了。这种以对问题的感知为前提，在压力产生之前形成的应对，称为前摄性应对（Carver & Connor-Smith, 2010）。Schwarzer & Knoll（2003）区分了前摄应对的种类：预期应对（anticipatory coping），指对确定要产生的关键事件的应对；预防应对（preventive coping），防止压力事件产生而形成的应对。前摄应对能够提高个体的压力适应能力（Folkman & Moskowitz, 2004）。

应对的结果可以从几个方面进行评价：冲突或压力情境的解决，压力生理和生物化学反应的降低，心理痛苦感的降低，个体正常社会功能的恢复，自我健康感，积极自我评价的维持，有效性维持，等等。

三、工作压力源

压力是在压力源的作用下产生的，因此，压力源是理解工作压力的首要方