

工作压力

应对与管理

许小东 孟晓斌 著

航空工业出版社

国家自然科学基金资助项目

工作压力：应对与管理

许小东 孟晓斌 著

航空工业出版社

内 容 提 要

本书是有关组织中的工作压力管理的集学术性与应用性于一体的管理心理学类著作。与一般从个体层面出发,强调压力减负,单纯介绍个体压力应付技巧等内容的同类书籍不同之处在于:本书站在比较高的立足点上,以学术性的视野探讨分析了组织中的工作压力问题,依据对工作压力效用的科学辩证分析,从组织管理角度出发构建了压力管理的合理框架模型,提出了压力管理与应对的策略和措施。通过本书,可以更为准确地了解认识工作压力的作用,为组织与个人处理压力问题提供合理有效的正确指导。

图书在版编目(CIP)数据

工作压力:应对与管理/许小东等著. —北京:航空
工业出版社, 2004.7
ISBN 7-80183-394-5

I. 工... II. 许... III. 管理心理学 IV. C93-05

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2004) 第 058073 号

工作压力:应对与管理

GONGZUO YALI: YINGDUI YU GUANLI

航空工业出版社出版发行

(北京市安定门外小关东里 14 号 100029)

发行电话: 010-64978486 010-84926529

北京地质印刷厂印刷

全国各地新华书店经售

2004 年 7 月第 1 版

2004 年 7 月第 1 次印刷

开本: 889×1194 1/32

字数: 253 千字

印张: 8.625

定价: 28.00 元

序

当今社会，各种现象发展变化很快，这既表现了社会的进步，同时也带来很多社会问题。工作压力，就是现代社会中的一个特征性现象。面对形形色色的工作压力，每个优秀工作者都应该成为工作压力的应对高手，每个成功的管理者都应该成为工作压力的管理行家。《工作压力：应对与管理》一书，深入系统分析与研讨了工作压力领域中的一些问题，这对于人们如何应对工作压力，以及管理工作如何正确处理涉及工作压力的问题，都具有很好的参考价值，出版这一著作很值得称赞！

工作压力是管理学与心理学都非常关注的一个研究领域。从心理健康角度出发的心理学研究，往往较多强调了工作压力对个体身心健康的消极影响；如何能够更好消除或缓解人的压力是其主要关注的目标。而从组织中工作激励角度出发的管理实践，则更多强调了压力在改变人的惰性中的积极效用，也就是我们经常听到的“没有压力就没有动力”这句名言的意思。这种矛盾认识极大地困扰了压力管理工作中的指导思想的定位。事实上，工作压力就像一柄“双刃剑”，它对工作行为有正反两方面的影响。而压力管理的核心就是如何更好地使用这柄剑，充分发挥它的积极效用，尽力避免它的消极影响。开放、辩证地认识工作压力的实质内涵，从而做出权变性的有效压力管理和应对，这是书中力图阐明的一个重要思想。

与以往有关压力问题的著述相比，书中对工作压力问题的探讨有三个值得一提的特点：第一个特点是体现了工作压

力的学术性研究与应用性研究的结合，书中充分介绍了有关压力的理论思想与各类研究，分析研讨了在压力管理与应对过程中的一些机制与道理，避免了以往较为侧重压力问题的应用层面论述的不足。第二个特点是体现组织中的压力管理与个人的压力应对的结合，集中阐述了从组织管理目标出发的压力管理问题，避免了以往较为侧重阐述个人压力应对方法技巧的偏颇。第三个特点是能够辩证地看待工作压力问题，从积极与消极两个方面解析压力，从而有针对性地提出压力管理方策，避免了以往常见的单纯考虑压力消极作用的片面。另外，书中提出的工作压力全程性管理模式，良性与劣性压力源属性界分，通过调整工作组织中的压力结构系统来缓解组织压力，运用压力措施来激励工作行为的方式与原理分析，通过历练与成长的方式来有效应对压力的认识与看法，应该说都是有一定见地的。体现了作者对于工作压力问题的深入理解、掌握与探索。

科学研究之路总是越向前深入就越感到困难，“士不可以不弘毅，任重而道远”（《论语》），我希望并相信作者能够在这本书的基础上，继续努力，做出更多的研究成果。

张汝生

2004年5月12日

目 录

1 开篇	(1)
1.1 现代社会中的工作压力	(1)
1.1.1 社会竞争和工作压力	(1)
1.1.2 当代社会的工作压力状况	(2)
1.1.3 组织中的压力生成机制分析	(5)
1.2 有关工作压力的学说综述	(6)
1.2.1 概述	(6)
1.2.2 压力的刺激学说及相关的工作压力研究	(7)
1.2.3 压力的反应学说及相关的工作压力研究	(8)
1.2.4 压力的主体特征学说及相关的工作压力研究	(10)
1.2.5 压力的复杂构成学说及相关的工作压力研究	(11)
1.3 工作压力：全程化系统管理模式	(18)
1.3.1 辩证认识工作压力	(18)
1.3.2 压力生成过程的框架分析	(19)
1.3.3 工作压力全程化系统管理模式	(22)
1.4 本书的内容结构框架	(24)
2 认识篇	(28)
2.1 压力作用下的身心反应	(28)
2.1.1 压力反应的生物学意义	(28)
2.1.2 压力作用下的生理反应	(29)
2.1.3 压力不适的心理与行为变化信号	(34)
2.2 压力与身心疾病	(39)
2.2.1 压力性疾病概述	(39)

2.2.2 压力状态与心血管疾病的关系·····	(43)
2.3 压力刺激与压力感受·····	(49)
2.3.1 压力刺激与感受特性分析·····	(49)
2.3.2 社会生活中的压力源·····	(50)
2.3.3 个人主体因素对压力的影响·····	(53)
2.3.4 良性压力与劣性压力·····	(56)
2.4 工作系统中的压力源·····	(59)
2.4.1 以往的研究认识·····	(59)
2.4.2 工作压力源的分类解析·····	(61)
2.4.3 知识型员工工作压力源的研究·····	(70)
2.5 工作压力的测度与诊断·····	(79)
2.5.1 国外工作压力测度工具简述·····	(79)
2.5.2 工作压力测度的框架体系·····	(84)
2.5.3 工作压力测度量表·····	(86)
3 解析篇·····	(93)
3.1 工作压力与个性心理特征·····	(93)
3.1.1 工作压力研究中所涉及的个性心理特征理论模型·····	(93)
3.1.2 工作压力与个性心理特征关系研究·····	(98)
3.1.3 基本结论与研究展望·····	(103)
3.2 工作压力与效能感·····	(104)
3.2.1 效能感的含义及其研究意义·····	(104)
3.2.2 工作压力与效能感研究中的变量选择与测量·····	(105)
3.2.3 效能感对工作压力的影响·····	(108)
3.2.4 基本结论与研究展望·····	(112)
3.3 工作压力与工作倦怠·····	(113)
3.3.1 工作倦怠的概念认识与测量·····	(113)
3.3.2 工作压力与工作倦怠·····	(118)
3.4 工作压力与工作满意感·····	(120)
3.4.1 工作满意感的概念认识与测量·····	(120)

3.4.2	有关工作压力与工作满意感关系的研究	(123)
3.5	工作压力与工作绩效	(131)
3.5.1	工作绩效的概念认识	(131)
3.5.2	有关工作压力与工作绩效关系的理论模式	(132)
3.5.3	工作压力与工作绩效之间的深层关系研究	(137)
4	管理篇——组织层面的压力管理	(140)
4.1	组织中的压力分析	(140)
4.1.1	组织中各类不同工作角色的压力分析	(140)
4.1.2	组织中的工作压力系统结构分析	(144)
4.2	组织中工作压力结构系统的调整与优化管理	(147)
4.2.1	合理分权授权, 加强参与管理	(147)
4.2.2	明确工作职责, 防止工作推诿	(152)
4.3	组织中工作压力生成系统的控制管理	(155)
4.3.1	工作重新设计, 改进工作特征	(155)
4.3.2	明确角色任务, 化解角色失调	(160)
4.3.3	营造宽松和谐的组织氛围	(163)
4.4	组织中工作压力承受系统的改进管理	(167)
4.4.1	改进员工工作胜任力	(167)
4.4.2	提高员工工作自信心	(169)
4.5	人力资源管理活动中的压力管理方策	(172)
4.5.1	工作压力与工作激励	(172)
4.5.2	职业生涯规划与压力管理	(179)
4.5.3	工作挫折与压力管理	(188)
4.5.4	人力资源职能活动与压力管理	(191)
4.6	管理者工作压力问题专项研究	(198)
4.6.1	研究的目的是与方法	(199)
4.6.2	结果与分析	(198)
4.6.3	讨论	(202)

5 应对篇——个体层面的压力应对	(204)
5.1 压力应对的个体心理机制	(204)
5.1.1 个体心理调适机制与压力应对	(204)
5.1.2 压力应对行为的产生过程分析	(206)
5.1.3 工作压力的应对行为模式	(207)
5.2 个体差异与压力应对	(209)
5.3 压力应对：积极解决造成工作压力的问题与原因	(212)
5.3.1 养成良好的工作习惯	(212)
5.3.2 有效管理时间	(215)
5.3.3 正确解决工作中遇到的麻烦与危机	(218)
5.3.4 构建个人在组织中的良好人际关系	(219)
5.3.5 化解工作—家庭冲突压力	(225)
5.4 压力应对：有效的成长与历练	(228)
5.4.1 准确认识自我	(229)
5.4.2 乐于接受变化	(233)
5.4.3 适应竞争，驾驭竞争	(235)
5.4.4 形成良好的工作品质	(240)
5.4.5 构建良好的工作心理自我调控机制	(243)
5.4.6 改变认知评价模式，理性调节情绪	(245)
5.5 压力应对：个体自我身心放松修炼	(247)
5.5.1 身心放松的机理	(247)
5.5.2 静修	(249)
5.5.3 机体放松	(250)
5.5.4 自我催眠	(254)
5.5.5 生物反馈	(256)
5.5.6 身体锻炼	(257)
参考文献	(259)
后记	(267)

1 开 篇



1.1 现代社会中的工作压力

1.1.1 社会竞争和工作压力

过去的百年，人类经历了有史以来最为激荡的一个世纪。随着工业社会向信息社会的过渡，知识经济时代、高技术的冲击波正在把世界带入一个全新的文明时代。科学技术的发展和经济的飞跃，极大地改变着社会的物质文明和精神文明。人类社会的各个领域和各个层面正经受着前所未有、势不可挡的变革与发展。

竞争，是催化人类社会进步与发展最为重要的社会因素，从生态学的角度看，竞争是在一个共同环境中生活、利用共同资源的同种或异种生物体，在遇到资源不足的情况下，面对生存压力时力图占有优先地位的现象。物竞天择、优胜劣汰的进化论生存法则，使得竞争成为组织和个体的天然属性之一。竞争已经成为当代社会的主旋律，组织与组织之间的竞争，人与人之间的竞争，构筑了一个全方位的社会竞争网络，任何组织或个体都不可能逃脱竞争这张大网的覆盖。在相互竞争的过程中，人类的知识和技能得到了前所未有的扩张与增强，社会生产能力获得了大幅度提升。

自工业革命以来，企业间的经济竞争已经成为当代社会的一种主要竞争形式，它包括原料、产品、市场、劳动力、效率等各个方面的竞争。随着社会经济总量水平的迅速提高，全世界的企业都面临经济增长减缓的明显压力，今天的企业显然已不能在“有一个不断增大

的，足够大家分享的馅饼”这一前提下经营谋生了，组织的生存压力与日俱增。著名管理学家波特在《竞争优势》一书中说“竞争优势是竞争性市场中企业绩效的核心”；获取竞争优势，正是企业组织为了突破重重环境压力，所树立起来的指导企业竞争实践的基本战略理念。为了在激烈的竞争环境中谋求自身的生存和发展，努力寻求确立相对于其他组织的竞争优势成为各类企业梦寐以求的目标。

获取竞争优势不是一相情愿的事，它是与竞争对手博弈的结果。企业在力争赢得竞争优势的同时，其竞争对手也在进行着相同的努力。在整个动态博弈过程中，博弈的动态特征使得博弈结果充满变数。不管是竞争的成功者或是失败者，无不都要付出巨大的努力，承担以往难以想象的艰难任务。在激烈的经济竞争中争取生存与发展是造成当代企业组织巨大压力的根本原因。

企业在经济领域中竞争态势必然会向组织内外各个层面扩散，对于组织内部的影响就是造成了整个组织的活动如战车般快速飞转的模式；组织中原有的压力在持续增强，而新的压力又在不断生成；如信息技术快速发展带来的“技术性压力”，全球化和企业战略联盟所导致的“组织行政运作压力”和“文化差异压力”，组织的复杂性提高导致的“办公室政治压力”。为了能够更好提高组织效率，提高竞争优势，组织中还普遍开展实施了业务流程重组，组织结构再造，人力资源更新改造等措施；每个员工被赋予了更多更高的工作职责和任务，组织的活动运转显著加速。在高节奏、高负荷、高压力的组织环境中，员工工作压力问题日益严重。工作压力开始成为职业卫生学、工业心理学、组织行为学以及管理学共同关注的热点领域。

1.1.2 当代社会的工作压力状况

现代工作组织中的工作压力问题处于怎样的状况？从以下的一些调查中可见一斑。

国际劳工组织 1993 年公布的一份调查显示：1980 年，美国因工作压力而引发的经济索赔占全部职业病索赔的 5%，到 1990 年，这一比例上升为 15%。根据美国压力协会的估计，美国的工作组织中，



由于压力问题造成的员工缺勤，离职，旷工，劳动生产率下降，高血压、心脏病的医疗，经济索赔，人员替换等方面发生的费用，大约为年均 2000~3000 亿美元；这就是为工作压力所付出的经济代价。国际劳工组织在 2001 年世界精神健康日发布的一项调查报告显示，在英国、美国、德国、芬兰和波兰，每 10 名办公室职员中，就有一人患有抑郁症、焦虑症、倦怠等类疾病，而工作压力正是造成这些情况的主要原因。该调查同时发现，科技进步所形成的资讯饱和，全球化过程中的相互协调，机能失调的办公室政治，工作过量和公司近 10 年来缩小规模所造成的工作不稳定都是导致工作压力的主要因素。调查显示，工作场所的抑郁症目前是继心脏病之后，第二种最能够使员工失去工作能力的疾病。总部设在荷兰的世界精神健康联合会也发表报告说，如果不采取行动，精神和行为失调增加的速度之快将足以在 2020 年之前超越车祸、艾滋病和暴力，成为英年早逝和失去工作能力，从而无法工作的主要因素。2003 年 4 月 2 日在香港举行的工作压力研讨会上，由某人力资源专业顾问公司提供的一项最新的国际抽样调查表明，今天的白领正面临较大工作压力，每 4 名受访者中就有一人表示工作压力沉重或非常沉重，接近一半的人预期工作压力在未来 12 个月内会上升。这家公司在网上访问了 450 名来自英国、法国、美国、新加坡、香港等 20 多个国家和地区的商界人士，研究发现有一半左右受访者认为，工作压力的主要成因是工作量过大，完工期限过于紧迫和缺乏工作安全感。2000 年 2 月，日本有关部门宣布，全国有 1/3 的工作人口受到“慢性疲劳综合症”的袭击，患者长年累月感到倦怠乏力，难以恢复到正常的精神饱满状态，专家称这是由于工作压力过大造成的；由于工作压力过大造成的“过劳死”已经引起了许多工作者内心的恐惧，调查显示，40% 的日本人担心会死在工作岗位上。而英国的一项研究表明，上司不讲道理的催命工作使雇员的压力增大，血压升高，增加了他们心脏病突发或者中风的风险。英国的 TUC 在 1995 年对工作者进行了关于压力的调查，发现有 68% 的被调查者认为“压力”是他们及其同事最关心的五件关于工作健康与安全的事情之一，且顺序排在了“生命危险”之前。英国每年因工作压力



造成的损失要占国民生产总值的 10%。新加坡一项调查则发现，新加坡人工作繁重，令他们对性爱失去兴趣，导致性生活失去和谐，工作压力已经成为婚姻问题的头号杀手。芬兰公布的一项研究结果显示，那些工作中被严格要求、待遇低、事业方面缺少机会的人死于心脏病的可能性是正常情况下的同事的 2 倍。

在国内，由于市场经济的进一步发展，各种各样的竞争开始加剧，人们的生活、工作节奏相对于过去也明显加快。尤其是加入 WTO 后，国内的企业更是面临全球化的竞争浪潮，反映到每个工作者身上就是工作压力的极大增加。国内的研究者也开始关注重视我国工作者的工作压力状况。北京易普斯企业咨询服务中心的调查发现，有超过 20% 的员工声称“职业压力很大或极大”。北京零点调查集团发布的《2003 年白领工作压力研究报告》中显示，41.1% 的白领员工正面临着较大的工作压力，两倍于工作压力较小的白领，而 61.4% 的白领还正经历着不同程度的心理疲劳，白领们的健康状况令人担忧；“白天玩命工作，业余拼命培训”成为现代白领压力之下的真实写照。零点调查集团的研究结果显示，白领群体工作压力的主要原因是时间紧迫和职业发展。“在太短的时间有太多事情要做”和“不得不迫使自己跟上新科技或本领域的发展”并列位于首要工作压力源的位置，处于第三位的是“担心未来的工作或业绩”，处于第四位的是“需要长时间地工作”。高压造成的过度或长期的紧张感会在个体的身体、情绪、人际交往等多方面产生综合反应，例如，会造成高血压、心悸，引发心脏病等疾病造成的过劳死；因不堪承受工作的高压力而酗酒、脾气暴躁、有暴力倾向，甚至吸毒、自杀；引起心理疲劳，工作满意度下降、烦躁、焦虑、忧愁；以及反感工作的心理，工作合作性差，缺勤，频繁跳槽等各种反应。

高工作压力所造成的问题已经引起了人们的广泛关注。员工压力管理，已成为企业人力资源管理的一个重要方面。过度、持续的压力会导致员工严重的身心疾病，员工压力管理有利于有效维护、保持企业的“第一资源”——人力资源，减轻员工过重的心理压力，预防压力对员工造成的身心伤害。企业对员工压力问题的关注，体现了以人



为本的理念，有利于构建良好的企业文化，增强员工对企业的忠诚度。

1.1.3 组织中的压力生成机制分析

既然组织中的工作压力给我们带来了那么多的问题，减负减压的呼声又那么急切，组织又为什么要给它的员工施加那么大的压力呢？这个问题首先是和组织本身所经受的压力有关的。在一个充满竞争的社会中，组织就像个体一样，也处在各种各样的压力之中。为了组织自身的生存与发展，面对各种压力，企业组织不能选择逃避，它所能做的只能是正面承受压力，迎战压力。任何能够帮助企业获取竞争优势的战略，最终都必须具体分解为各种相应的工作任务和执行活动。竞争越激烈，组织所承担的工作任务也就越多，由此带来的工作压力也就越大。而说到底，组织就是由各种不同的人群体系所构成的，组织所承负的压力最终是要分解到组织中的每一个成员身上的。

企业组织中的工作压力的形成有着十分复杂的原因。首先，企业组织生存在一定社会环境之中，市场经济的机制作用要求每个企业在激烈的竞争中能够抵御各种恶劣的环境条件变化，有效的战胜对手，保证自身的生存与发展。所以，企业中压力的基本根源在于企业在市场竞争中提高自己的竞争力的要求，在于企业有效应对环境挑战的要求。事实上，每个企业的内部压力是与其外部压力息息相关的，外部环境压力越大，其内部的压力也越大。其次，作为一种组织系统的运作，其内部的活动也必须在一定的压力作用下才能有效运转。从压力作用的物理学原理中可知，合适的压力作用是促使事物运动变化的重要因素。同样，组织中也需要有某种内在的压力以促使其有效地运转。第三，组织中的压力也会由于组织中某种内在的不足与缺陷生成，特别是在组织流程不合理、内部系统不协调、权责关系紊乱等情况下，组织内部也会无端产生许多不利系统运转的干扰性的压力作用。

从以上分析可见，组织中的工作压力有着十分复杂的构成，不同压力成分对于组织活动亦有不同的效用影响。前两种压力成分是组织活动过程中自然生成的，不可避免也不可避免的；第三种压力成分则是组织活动过程中应该竭力防止的，并且是可以避免的。组织中的压力



系统就是在以上这些方面的压力作用下形成的，并具体分解到组织中的各个结构层面，各个角色成员身上。从组织的角度分析，人总是有惰性的，对员工施加压力，促进其积极努力工作也就成为一件天经地义的事。企业组织，必须要保持适度有力的最佳压力，促使员工努力提高工作效率，改进工作活动绩效，才能增强企业的整体竞争能力。

1.2 有关工作压力的学说综述

1.2.1 概述

任何一项研究，首先需要对研究对象有明确的认识与界定，进而具体揭示研究对象的本质特征，研究对象的明确与统一是深入开展有关研究的基础。几十年来，学术界对于压力的研究，可以说是百家争鸣，异彩纷呈，形成了不同的学术流派。各个学派都从各自的研究视角出发对工作压力进行了研究，提出了自己对于压力的认识。由于压力概念具有非常复杂的内涵，对于它的研究必然具有多维度、多层次的特点。从某种意义上说，这些学说研究的总和就构成了当前我们对压力问题比较基本的认识。

随着压力问题研究的深入，人们对于压力的本质已经有了更多的了解与认识。但迄今为止压力问题的研究框架仍未取得一致。各种流派的学术意见分歧，其实并不存在孰是孰非的问题。有如寓言中的盲人摸象，各个学派在暂时看不清整体的情况下，从不同的角度对工作压力这只“大象”的某个局部进行了研究。这些局部认识本身或者这些局部的简单相加，都不可能确切地表达工作压力的全部内容。只有有机的整合不同流派的研究内容，才有可能形成对压力的完整准确的认识。但同时也只有确切地理解了局部，才有可能从整体上认识和把握压力研究的全部内容。对于压力到底是什么，主要有以下几种不同的理论认识——刺激特征学说、反应特征学说、主体特征学说和压力的复杂构成学说。以下将从这几个层面介绍有关压力的基本学说思想，并进一步扩展到工作压力方面，对以往一些有关研究进行一定的



分析总结。

1.2.2 压力的刺激学说及相关的工作压力研究

压力的刺激学说认为压力是外界环境对个体的一种刺激,把压力看做是外界环境刺激引起的个体身心的紧张和恐惧等。该学说主要集中注意于压力刺激的性质,关心压力刺激的来源,强调要根据环境的刺激特性来描述压力状态,并且认为这种刺激环境带有干扰性和破坏性的属性。也就是说,该学说把压力看做是环境对个体的一种客观的消极刺激,对压力持消极的认识。这种模式将压力的产生归因于环境的刺激,即认为外来的压力会导致个人的反应或紧张。

与压力的刺激学说观念比较相近的有关压力的定义认识主要有:

Janis 和 Mann (1977) 认为:压力事件就是指那种典型的、会导致强烈的不愉快情绪(如焦虑、恐慌、沮丧、羞耻),并且影响个体正常的信息处理方式的一切环境变化。

Ruff, G.E. 等人认为:压力通常指能影响机体的各种环境条件的变化,这时要求机体付出一定的努力以使其基本功能维持在所希望的状态。

Akster, C.W. 认为:压力是导致(或预料会导致)个体基本功能不平衡的任何环境力量。

压力的刺激学说区分了客观的压力和由此带来的结果。该学说借用了物理学弹性定律的概念,认为物体在一定的外界压力(stress)的作用下产生形变(strain),在一定的弹性系数范围内,当压力去除,物体就能自行恢复到原来的状态;但是如果超出了这个极限,就造成了永久性的破坏,此时尽管压力消除,也难以自行恢复到原来的状态。因此,刺激说特别强调压力强度不能超过个体所能承受的压力极限,强调要保持压力强度和个体承受之间的平衡状态。

在压力的刺激学说的思想引导下,有关的工作压力问题研究从各个层面对不同的与压力刺激有关的因素进行了一定的确认和测量,指出了工作过载、角色冲突、人际孤单、竞争、环境条件恶劣等工作压



力源因素，并分析探讨了这些因素对个体及组织的影响作用。如在 Whettent 和 Cameron 的研究中，把工作中的压力刺激源归纳为时间压力、互动压力、情景压力和期望压力四个方面，时间压力是一种最普遍的压力源，由于工作时间紧迫而造成；而人际关系互动造成的互动冲突是生成人际关系压力的主要原因；情景压力源是由个体所处的不良工作环境造成的；期望的压力源则是指还没有发生但有可能发生的不愉快的事件，包括恐惧和不愉快的期望。有关工作压力的大量研究都是在刺激说的指导下进行的，即研究某些组织中的工作特征或员工工作特征与工作压力的关联，具体内容我们将在后面工作压力源一节进一步介绍。

1.2.3 压力的反应学说及相关的工作压力研究

压力的反应学说把压力看做是个体对环境要求的一种反应。也就是把压力看做是个体的一种主观感受，是个体为了适应环境刺激因素所产生的一系列身心反应。压力的反应说同样倾向于将压力看做是消极的状态。反应说和刺激说的区别在于：反应说把压力看做是个体面对环境刺激的主观感受，也就是压力是个体的结果维度上的一个概念；从含义上讲，用“紧张”这一术语似乎更为贴切；而刺激说把压力看做是一种客观环境的力势作用，强调用环境的刺激特性来描述压力，是压力源维度上的一个概念。

压力反应学说方面比较著名的研究有美国学者坎农（Cannon, Walter B. 1935）的开创性研究，他指出动物在受到攻击时会产生强烈的情绪反应从而使机体处于戒备状态，这个过程中心跳呼吸加快、激素分泌增多，同时也更加警觉，随时准备“打或撤”。坎农指出面对环境的刺激，个体的压力反应同样也是使机体处于戒备状态，并表现为恐惧、焦虑等紧张方式。面对压力，每个个体反应的基本模式是相同的，只是表现程度及对个人的影响因人而异。加拿大医学家与心理学家汉斯·塞利（Hans Selye）从 20 世纪 20 年代就开始对紧张状态进行了深入的科学研究，他最早使用“state of stress（压力状态）”来表示人处于压力的环境之下时，身体所作出的某些适应性转变。他认为

