

Employee Assistance Programs:

Wellness/Enhancement Programming (Fourth Edition)

员工帮助计划

促进身心健康的方案（第四版）



【美】Michael A. Richard, William G. Emener, William S. Hutchison, Jr.◎主编

王京生 宋国萍 赵 然◎译 王京生◎审校

013065800

F272. 92
1290

Employee Assistance Programs:
Wellness/Enhancement Programming (Fourth Edition)

员工帮助计划

促进身心健康的方案(第四版)

Michael A. Richard

【美】 William G. Emener ◎主编

William S. Hutchison, Jr.

王京生 宋国萍 赵 然◎译

王京生◎审校



中国轻工业出版社



北航

C1674338

F272.92
1290

008230310

图书在版编目 (CIP) 数据

员工帮助计划: 促进身心健康的方案: 第4版 /
(美) 理查德 (Richard, M. A.) 等主编; 王京生, 宋
国萍, 赵然译. —北京: 中国轻工业出版社, 2013.10
ISBN 978-7-5019-9254-6

I. ①员… II. ①理… ②王… ③宋… ④赵…
III. ①企业管理—人事管理—管理心理学—研究
IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字 (2013) 第093323号

版权声明

© 2009 by CHARLES C THOMAS • PUBLISHER, LTD.
ALL RIGHTS RESERVED

总策划: 石 铁

策划编辑: 孙蔚雯 戴 婕

责任编辑: 孙蔚雯 郑晓辰

责任终审: 杜文勇

责任监印: 刘志颖

出版发行: 中国轻工业出版社 (北京东长安街6号, 邮编: 100740)

印刷: 三河市鑫金马印装有限公司

经 销: 各地新华书店

版 次: 2013年10月第1版第1次印刷

开 本: 850×1092 1/16 印张: 26.25

字 数: 380千字

书 号: ISBN 978-7-5019-9254-6 定价: 60.00元

著作权合同登记 图字: 01-2010-6088

读者服务部邮购热线电话: 400-698-1619 010-65125990 传真: 010-65262933

发行电话: 010-65128898 传真: 010-85113293

网 址: <http://www.wqedu.com>

电子信箱: wanqianedu1998@aliyun.com

如发现图书残缺请直接与我社读者服务部 (邮购) 联系调换

100611J6X101ZYW

译者序

本书的翻译，通常应该是读过之后觉得有价值才将其译出。而本书的翻译过程却并非如此。当初宋国萍博士提出要合作翻译这本书时，我对 EAP（员工帮助计划）的认识只是停留在“为企业提供心理服务”的水平上，我相信这也是许多人对 EAP 的认识。因为中文版本的 EAP 著作很少，而从这本书的目录上来看，它内容比较丰富，像是一本 EAP 的小百科全书，觉得有介绍价值，于是决定翻译这本自己还未曾读过的著作。我一边学习，一边理解，一边翻译。译着译着，就对 EAP 有了新的认识，也就越发觉得把这本书介绍给国人是一件非常有意义的工作。同时，翻译过程中的心理压力也随之增大，甚至有些诚惶诚恐，生怕由于自己的能力不足而降低了这本书应有的价值。

EAP 对中国的心理学界来说，已经不是一个陌生的概念。但在许多人看来，EAP 的主要工作就是为企业员工提供咨询、举办教育讲座、培训或者开展团体活动等。这些固然都是 EAP 工作的重要内容，但却绝不仅限于此。在本书的翻译过程中，我经常会有一种力不从心之感，本书所涉及的范围太广了！它涵盖了美国的政治、法律、经济、种族、宗教、教育和医疗体制等各个领域，翻译难度超出了我的预期。它似乎不是我想象中的 EAP，它所提供的其实是一种远超出心理学的全方位的综合

服务。译完全书之后我深深感到，在中国开展 EAP 工作，至少有以下几个问题需要我们认真加以思考和解决，这也许就是本书最值得我们借鉴和参考的地方。

首先是 EAP 工作者的角色定位问题。从美国 EAP 的工作内容来看，EAP 服务绝不是心理学工作者所能够独自胜任的。至于 EAP 工作者是应该叫 EAP 专员，还是叫协调员，或者称之为项目经理？业界可能会有不同的认识。尽管 EAP 工作的核心技术是以短程心理咨询为主，但从事 EAP 工作的却未必都是心理学出身。EAP 工作者有些像军队中的卫生员，什么都懂一些，又什么都不精；什么都管，又什么都不深管。他们主要的责任是早发现、早预防，防患于未然，或者是在做出评估的基础上提供初步的应急处理，而后续工作多是交给更为专业的机构或专家。换句话说，EAP 工作者做得最多的工作是为前来求助的员工提供转介，很像医疗机构的分诊。但这项工作却有着不可替代的独特价值，很难将这样一个岗位归入现有的哪一个专业，可以说 EAP 本身就是一个独特的新专业。因此，EAP 工作者的培养模式也应是独特的，肯定不同于心理咨询师的培训模式。

其次是资源整合问题。无论是在企业内部设置 EAP 部门，还是从外部购买 EAP 服务，或者采用内外结合的方式，EAP 工作者都不可

能独自完成其任务。如何充分利用周边的资源并将各不同专业机构的资源加以整合,在互惠共赢的基础上为我所用,这在我国还是一个全新的课题,然而也是开展真正意义上的EAP服务所必须要解决的问题。

第三是EAP的服务对象问题。虽然EAP工作者的专业性看似并不很强,但其工作难度却不亚于专职的心理咨询与治疗,所以我才强调EAP本身就是一个独特的专业。一般的心理咨询只对求助者本人负责。而EAP却要同时对两个客户负责。毫无疑问,EAP的主要工作对象是企业的员工,它必须为员工提供优质服务,也就是说,它要对员工当事人负责。但EAP服务是由企业购买的,企业购买EAP的目的是为了提高生产效率。尽管企业的效益与员工的身心健康从根本上说应该是相互促进的,至少不应是对立的,但基于自身的利益,劳资双方难免在诸多领域和诸多方面发生冲突。EAP工作者要同时服务于企业管理者和员工这两个客户,就必须协调好这一矛盾。EAP工作者不是企业主用来管理员工的工具,但也不可能完全站在员工的立场上做工作,有时出于安全的考虑,同时也是从企业的利益考虑,也要对有问题的员工做强制性的转介。特别是当企业因某种原因要辞退员工时,EAP工作者的角色就更为复杂了,此时他要为员工提供帮助,但又不是帮助员工为自己主张权利,主张权利的工作应该是由工会来承担的。在美国,工会的角色十分重要,企业的EAP若不能获得工会的支持,则不可能取得成功。但它的立场与当事人的某员工个体的立场也不完全一致。所以这种面向双重甚至多重客户的服务,必须使各方同时受益,并且满意,其难度不言

而喻。为企业提供的服务不仅是解决员工个体面临的种种困难,使之以健康、积极的身心状态投入到工作之中,它还包括在为员工提供这些服务的同时,要从中发现管理方存在的各种问题(有些就是造成员工问题的重要影响因素),并对此做出客观的分析和评估,为改善企业的管理提供具有科学性的咨询建议。这对于EAP从业者的专业素养提出了更高的要求。

第四是EAP服务效果的评估问题。心理咨询通常都是按时间收费的,而EAP显然不能用这么简单的方式来核算其报酬。除了为员工提供服务,EAP从业者还要会为企业算经济账。EAP服务的效果如何,无论是由企业管理方来评估,还是由企业聘请第三方来评估,EAP工作者自己首先要提交一本清晰的经济账。你做了哪些具体工作,这些工作给企业带来了哪些效益,或者是避免、减少了哪些损失?这笔账如果自己不会算,是没有人替你算的。企业购买EAP服务的最大动力就是经济效益,赔本的生意是不做的。做出令人信服的效果评估,让企业从投入产出比上认可你的贡献,继续购买服务甚至签订长期合同自然就不是问题了。如何把这笔账算得清楚、客观,让雇主口服心服,这就需要科学的评估方法。这可不是在汇报你为企业做了多少次讲座,为多少名员工做了咨询,而是这些工作究竟产生了什么效果,从经济效益上应如何理解。因而掌握这种评估方法应该是EAP培训的一项重要内容。本书在这方面的介绍对我们独具启发意义。

此外,本书介绍的EAP工作案例涉及面十分广泛,几乎覆盖了美国社会的各大主要行业。虽然我们一直在使用“企业”与“员工”这样的概念,但它的服务对象却不仅限于企

业,只要有管理者与被管理者,就有EAP的用武之地,如政府公务员、警察、律师、学校、职业运动队、教会以及其它宗教组织等。从这个意义上说,EAP工作需要的是科学与艺术的结合,既要掌握EAP服务的一般规律,又要熟悉服务对象各自的独特特点。就EAP工作者个体而言,除了接受EAP专业的基本训练之外,也要充分发挥自身的优势。每个EAP从业者都有着不同的专业背景,要面对各种不同类型的客户,有时需要扬长补短,有时则需要扬长避短。但是,面对日趋增长的巨大社会需求,只要勤奋学习,善于思考,勇于实践,EAP从业者的职业前景应该是相当乐观的。

本书可以被看作是一本EAP手册,它较为全面地介绍了EAP的发展历史、现状、领域、方法、重点以及现实中的突出问题。由于国情、体制、管理环境和企业文化的不同,我们不应该也不可能盲目地模仿和机械地照搬。在国家日益走向全球化的今天,东西方EAP工作中共性的东西要远远大于其文化差异。所以我相信,我国的EAP从业者一定可以从中获得诸多的借鉴和启示。至于国情不同的问题,相

信读者自有分辨与取舍的能力。

本书的第四章至第七章、第二十二章、第三十二章以及第三十七章至第三十九章由宋国萍博士翻译;第八章至第十六章、第二十章、第二十一章以及第四十一章至第四十三章由赵然博士翻译;本人负责翻译第一章至第三章、第二十三章至第三十一章、第三十三章至第三十六章、第四十章以及前言、作者简介、编者简介以及全书的统稿与审校。

在本书中有太多我们不熟悉的人名与术语,理应都附有原文。但如果再加上出于学术规范而必须保留的文献索引的话,每一页都会有大量的英文充斥其间。为了避免因此而造成的页面杂乱感,也为了让读者能够对书中的一些重要人物的名字印象深刻,利于阅读,我们将其全部译成中文,只是在这些人名与术语第一次出现时附上原文,此后则只用中文。

前面已经提到,此翻译是出于兴趣,而非专长,因而翻译过程也是一个学习的过程。许多概念都是陌生的,许多思路是在翻译的过程中慢慢理清的,加之对美国国情缺乏了解,因此误译在所难免,也望读者给予指正。

王京生

2013年5月4日

案其从工员善为共抵野，式升出野而双实育富
业专EAP的来游强迫野于核，量测部主的人
管以，县前群越人个。高强来游强迫主要的人
师各师平变会书前安不人个管部面善业从
另谢代强为式前游强迫书然野的时，姑游强迫
善书管管以，示显告强管。求需师各前工员
想自2001年“9·11事件”发生以来，加之
之其他一些事件的推波助澜，商界和职场正在
发生着螺旋上升式的变革，这一切激发并驱使
我决定对本书做第四版的修订。这些对工作、
就业以及员工帮助计划（Employee Assistance
Programs，以下简称EAP）造成深刻影响的事
件包括：

Michael A. Richard

●在国际竞争环境下，不断增长的全球经济
与飞速变化的产业发展前景。

●逐步改变的劳动力构成，包括越来越多的
单身父母、合法的或非法的外籍劳
工，还有迅速增长的老齡化劳动人口。

●美国陆续卷入耗资巨大的伊拉克战争和
阿富汗战争。

●经济危机打碎了许多劳动者有关金融安
全和私有住房的梦想。

●自然灾害，诸如①2004年12月26日，
在地壳下积蓄了数百年的巨大力量瞬间
爆发，猛烈地撼动着大地，继而引发了一
系列致命的海啸，并以喷气式飞机的
速度席卷了整个印度洋。最终，这场历
史上最具毁灭性的海啸造成了11个国
家共15万人的死亡或失踪，数百万人
流离失所；②2005年8月末，有史以来
大西洋第六强飓风，美国历史上造成损
失最为惨重的五大致命飓风之一卡特里

的舞野对自出良的个，主野游林游强管。内容
的EAP个当代强以游强四强游强，手之强
。书善的部面式强

言 合同共向的强，意强的高强景管利
的强强以强EAP的强一强章EAP强四强强
，事同的强非工强强已强强强其个。意强
中强四娜飓风席卷美国；③加利福尼亚森林大
火摧毁了数百间房屋及数千亩土地。

●校园枪击案，诸如1999年4月20日的
科伦拜校园屠杀事件；2007年4月16日，
位于弗吉尼亚州布莱克斯堡的弗吉尼亚
理工学院两小时内竟连续发生了两起袭
击事件；另一枪击事件发生在2008年2
月份的北伊利诺伊大学，该事件造成包
括枪击者在内的6名学生身亡，这给生
活在迪卡尔布县的5名被害年轻女孩的
家人带来了无尽的悲痛。

查尔斯·C.托马斯出版有限公司总裁迈克
尔·托马斯（Michael Thomas）先生给予我的
诚挚鼓励进一步坚定了我出版本书第四版的决
心。迈克·理查德（Mike Richard）、比尔·艾
米纳（Bill Emener）和比尔·哈奇森（Bill
Hutchison）分析了前三版的成功因素，并适时
地考虑到了新版本要达到同样成功将面对的巨
大挑战。

在该书的43章中，有21章（48%）选自前
两个版本，11章（26%）是选自第三版中新增
的内容，另外11章（26%）是为第四版专门撰写的。
在书中的15处评注与补充资料里，有9处（60%）
是为最新的第四版单独引入的。因此，当你饶有
兴致地品读第三版中翔实、深刻并且与时俱进的
资料时，你会发现全新修订版增加了11章的新

内容和9篇新的补充评注。它们均出自该领域的专家之手,这使得第四版得以成为当今EAP领域最为前沿的著作。

怀着最崇高的敬意,我们向共同合作编撰第四版这43章的一流的专家们致以深深的谢意。尤其要感谢参与编撰工作的46位同事,他们中的17位或独立或合作编撰了第四版中11章的新内容,9篇新的评注。为此,我们要深怀敬佩地说,正是因为他们,第四版才得以成为当今乃至未来的“前沿之作”。

撰写第四版的过程的确充满了艰辛与挑战。尽管如此,我们仍然相信,通过高效率 and

富有实效的援助行为,促进并改善员工及其家人的生活质量,对于现在或将来的EAP专业人员的要求将越来越高。令人鼓舞的是,尽管EAP从业者面临着令人不安的社会变革和各种新的挑战,他们仍然在以积极的方式努力满足员工们的各种需求。有报告显示,尽管存在着诸多独特的挑战,EAP从业人员的职业倦怠感依然保持在较低水平。我们完全有理由相信,他们会及时适应这种变革,并最终取得成功。此外,对于他们的不懈努力来说,第四版无疑将会起到极为重要的帮助作用。

Michael A. Richard

William G. Emener

William S. Hutchison, Jr.

目 录

译者序	I
前 言	V
第一编 发展历史与基本概念	
第 一 章 1900—1955：基于工作的戒酒方案发展史	002
第 二 章 EAP：历史概述	029
第 三 章 EAP 的需求与基本原理	036
第二编 结构与组织	
第 四 章 工作组织：对 EAP 至关重要的结构与组织动力	040
第 五 章 一个高效的 EAP 所需要的关键要素	049
第 六 章 工会参与：EAP 取得成功的关键因素	062
第 七 章 一个全国性的 EAP：思睿典公司的经验	069
第三编 客户的特征与服务	
第 八 章 专业 EAP 服务中的个案管理、个案组管理以及个案记录和档案	086
第 九 章 酗酒问题与 EAP：评估与治疗	100
第 十 章 家庭形式的演变：EAP 与保健计划纲要	113
第十一章 EAP 之精神健康问题	120

第十二章	消费者信贷咨询和法律服务	135
第十三章	EAP 与劳动力老龄化	141
第十四章	EAP 在应对自然灾害与传染病的挑战中的作用	149
第十五章	工作场所暴力的评估与预防	155

第四编 项目规划与评估

第十六章	EAP 规划与评估：理由、类型和使用率	166
第十七章	EAP：基本理念、属性与评价	170
第十八章	EAP 的应用评估：一个优秀的管理工具	177
第十九章	运用信息技术的 EAP 计划评估	183

第五编 专业培训与发展

第二十章	人力资源：EAP 专业人员应当了解的基本定义和理念	196
第二十一章	EAP 中的人力资源发展：概述	204
第二十二章	对酒精和药物滥用的认识：摄入性面谈的应用	212
第二十三章	EAP 从业人员的准备与发展	218
第二十四章	企业的健康状况：敬业度与隐性缺勤的测评	227

第六编 特殊问题

第二十五章	EAP 的专业性、伦理标准与计划发展	238
第二十六章	EAP 涉及的关键法律问题	254
第二十七章	药物和酒精检测：当今 EAP 的困境	265
第二十八章	危机事件应激：原则、实践和方案	275

第二十九章	网络空间: EAP 的新领域	290
第三十章	EAP 的文化多元化问题	297
第三十一章	EAP 的重要课题: 劳动力变化与职场变革	308

第七编 案例选编

第三十二章	“受损伤”的专业人员: EAP 面临的独特挑战	322
第三十三章	律师与律师协会	332
第三十四章	职业体育与 EAP	334
第三十五章	政府机构对 EAP 与 EWP 的使用	342
第三十六章	神职人员	353
第三十七章	为学校教职员工实施的 EAP	361
第三十八章	刑事司法从业者	371
第三十九章	高等院校中的 EAP	379

第八编 未来之路

第四十章	EAP: 对未来的展望	392
第四十一章	EAP: 对未来的展望——1997	396
第四十二章	EAP: 新千年的挑战	398
第四十三章	EAP: 在变化无常的世界中发展	402

第一章

1900—1955：基于工作的戒酒方案发展史

Harrison M. Trice

Mona Schonbrunn

基于工作的戒酒方案

谈到基于工作的戒酒方案，其早期历史可以追溯到 20 世纪初期盛行的工作场所戒酒运动，以及后来那些迫使人们改变长期行为习惯和企业雇用政策的社会经济因素。包括第二次世界大战在内的诸多重大事件严重冲击了劳工市场，以致那些酗酒者只要能够得以康复，就是劳动力市场上所急需的资源。当时许多颇具敏锐眼光和创新意识的企业医师也意识到了这一点。但有证据表明，如果没有匿名戒酒者互助会（Alcoholics Anonymous, AA），没有该互助会的一些成员在推动和支持这些

早期方案时所付出的超乎常人的努力，这些方案都难以持续到今天。

为了向读者介绍 20 世纪四五十年代职场戒酒方案在形成时期所涉及的部分事件、机构和人物，本书的作者们从不同途径收集了大量的资料，其中包括许多来自直接参与早期方案开发的当事人的第一手资料。希望这些资料能有助于提高人们对基于工作的戒酒方案发展历史的兴趣，引发更多的信息挖掘工作，让人们更深入地了解对酗酒问题干预实践产生过巨大影响的戒酒运动。

导言

尽管近年来人们有一种对“新发展”推崇备至的趋势，而对于早期基于工作的戒酒方案在戒酒运动中的作用没有给予应有的尊重，但越来越多的人开始对该运动的发展历史产生浓厚兴趣。许多从业人士对早期的运动感到非常好奇，相信其中必有很多趣闻和有个性的人物，他们也许可以通过对前辈活动的了解，探寻到戒酒运动日渐突显的重要意义。

为了能对 20 世纪四五十年代基于工作的

戒酒运动的形成期所涉及的事件、组织和人物做部分介绍，我们一直努力从各种途径搜集资料。首先，我们试图寻找并获取曾参与早期运动、现仍然健在的当事人的回忆和讲述。找到他们后，我们尽力安排面谈并录音，或让他们按照统一的原则为我们录音，或以信件的形式撰写回忆录。

另一途径是查阅当时以及“二战”前几十年的文献资料。此外，我们还拜访了匿名戒酒

者互助会总部,获得了相关的信件复印件(匿名)。克里斯托弗·史密瑟斯基金会(Christopher D. Smithers Foundation)还允许我们使用其档案资料。长期担任美国反酗酒委员会(National Council on Alcoholism, NCA)副董事长的伊夫林·加德纳(Yvelin Gardner)先生为我们提供了一些私人文件和协会资料。同时,我们还在美国锡拉丘兹(Syracuse)大学图书馆找到了美国反酗酒委员会创始人并担任该委员会执行董事多年的马蒂·曼恩(Marty Mann)夫人的论文集。我们还非常幸运地得到了美国反酗酒委员会企业服务部前主任路易斯·F. 普雷斯奈尔(Lewis F. Presnall)的支持,为我们提供了5盘有关背景资料的磁带。除此之外,密尔沃基信息与转介中心(Milwaukee Information and Referral Center)的前主任J. S. 乔治(J. S.

中德科所率数高五工员而率数高有景源,业全
麻破好,成主强案工即强至
中集团而强并工主念野特数县又主障泰,例难

具有讽刺意味的是,基于工作的戒酒运动之所以产生,其首要根源及发生背景居然是因为当时人们普遍把饮酒作为提高工作效率的重要手段。在19世纪前半叶,几乎所有行业的工人都可以在工作场所饮酒,费用大都由雇主支付,并专门为工人留出了饮酒的时间(Krout, 1925; Furnas, 1935)。比如在美国南部,男人们在工作时间一般都可以享受特殊的工作茶点——“下午酒歇”,即威士忌和白兰地版本的下午茶歇(Janson, 1935)。在英格兰,当时的码头工人至少有4~5次饮酒休息时间,这种状况一直持续到20世纪,“在工作时间几乎没有任何饮酒限制”(Sullivan, 1906)。这种做法在18世纪的英国更为普遍。在当时的伦

George)与我们分享了对这段历史的回顾。

尽管获得了上述帮助,我们依然对本章所述的很多内容没有充分的把握,希望读者能理解我们是第一次尝试在本章中将过去5年收集到的资料加以整合。如果有人认为我们的内容有误(我们也会的确会在某些观点和结论上有误),我们诚邀读者给予指正。正因为本文是我们的首次尝试,我们不揣冒昧,特邀您与我们分享您所拥有的任何历史资料,我们将以专业的方式处理这些资料,用以更正或补充我们的内容。通过深入了解早期运动的形成以及那些先驱们所做出的贡献,我们都会从中获益。正是这些具有奉献精神的先驱们所引领的这场伟大的创新运动,使得那些酗酒的员工走向了康复。

会靠党员如其,朴得科目要主其数人工,“一
麻主强其效数,告配为更效促对中强并工立

意言的主”设我出而向事因
强强“人解强半”,武文束强姑内麻同强路内

敦,许多行业的工人普遍都离不开酒馆,有些酒馆在当时甚至扮演着就业中介的角色。更极端的情况是,运煤船上的工人几乎被要求每天都要饮一定量的酒,费用从其工资中扣除——不管其是否饮酒(George, 1925)。也有一些雇主在工作场所售酒,并不断在工资中扣除这些费用。很显然,这种饮酒习惯已深深地植根于工人阶层的休闲与工作行为之中……渗透到拓荒者的全部或大部分生活里。他们“饮酒完全自由,并且经常过量”(Winkler, 1968)。一波又一波的移民在饮酒形式上虽有所不同,但大多数人都持支持态度。这进一步促进了工作期间或工作之外饮酒习惯的广泛传播(Sinclair,

1952)。尽管许多人曾试图努力根除工人的这种行为习惯(Gulinan, 1977),但直到19世纪下半期,这种习惯依然如故,并一直维持到了20世纪(Stivers, 1976)。

首先对工作场所饮酒问题表示关切并试图以非惩罚性措施处理该问题的,可能是一个叫做“华盛顿人”(Washingtonians)的组织(Fehlandt, 1904)。该组织在某种程度上应该是匿名戒酒者互助会的先驱,因为这个组织倡导完全戒酒,并通过召开小组会来“传达主的旨意”。该组织在19世纪中期曾有一个短暂的全盛时期,后因政治和宗教的原因而消亡。但该组织的确为匿名戒酒者互助会大量参与20世纪四五十年代基于工作的戒酒方案奠定了基础。“华盛顿人”组织的宗旨之一是“以一带一”,工人是其主要目标群体,其成员经常会在工作环境中找到过度饮酒者,建议其雇主和同事向他们传达“主的旨意”。比如,在美国内战期间和内战结束之后,“华盛顿人”组织曾一度在芝加哥一个著名出版公司的员工中非常活跃。

由于现有文献大都是针对酗酒问题的讨论,而对功能性饮酒或“支付性饮酒”的探讨较少(Bacon, 1976; Trice & Beyer, 1977)。所以,关于饮酒对工人阶层生活的积极作用,我们所知甚少。但很显然,当时人们认为饮酒对工作是有诸多好处的。因此,在19世纪80年代至20世纪20年代,当大量农场主和雇主希望训练和组织更可靠、更好控制的劳动力而试图根除工作场所饮酒习惯时,他们面临的是一个长期而艰巨的任务,充满了激烈的价值争论。正是在这种背景下才可以找到基于工作的戒酒方案的首要根源。尽管困难重重,反对声浪巨

大,这种纵容工作场所饮酒的习俗在20世纪初的几十年中还是慢慢地消失了。

美国社会各阶层都参与了禁酒运动,尤其是雇主们,不遗余力地消除工厂内的饮酒行为,以彻底根除这个使工人无法适应正常社会生活的严重问题。其中最为显著的例子是钢铁行业的雇主们(Hendrick, 1916)。他们采取了各种说服手段,甚至不惜用解聘来禁止工作场所的饮酒行为。在19世纪末和20世纪初,美国的许多铁路部门都要求无论是工作时间还是工作时间以外,都实行完全禁酒(Timberlake, 1963)。对禁酒运动有直接推动作用的是20世纪二三十年代盛行的“效率准则”观念(Haber, 1964)。这种“准则”的形式之一就是商业效率。除了纪律性、自立和勤奋等良好的个人道德品质外,当时人们理想中盈利、高效的商业企业,就是让高效率的员工在高效率的环境中工作。这种理念甚至影响了家庭主妇、牧师和教师。泰勒主义是这种理念在工作场所的集中体现,人们仔细盘算如何以最少的时间和最高的效率来完成工作,由此形成了一种氛围,即不可想象还要留出休息时间让员工去喝杯啤酒!无论原因如何,效率低下的工人都是令人难以容忍的,酒精成为提升工作效率的大敌。

同样对禁酒运动形成有力影响的事件是各州颁布了关于发放工人赔偿金的法规。根据各州法律,不论工作事故由谁造成,雇主必须为那些在工作中受到人身伤害的员工提供经济赔偿。因此,雇主们更加担心工人会由于醉酒而引发工作失误,给自己或他人(抑或两者)造成伤害。总而言之,禁酒运动、泰勒主义和工人赔偿金法规的颁布,这三股力量联合起来,推动了工作场所饮酒现象的消除。

随着这些运动的进一步推动，很快就产生了各种惩罚性措施，并在很多工作岗位得以推行。由此形成了一种批判性态度，人们对那些醉酒甚至下班后醉酒的人极其愤怒和厌恶。可以毫不夸张地说，由这些禁酒运动所形成的酗酒耻辱感，也加速了工作场所酗酒现象的消失。

不管动机如何，这一时期的人们开始真正关心醉酒、酗酒和饮酒对工作绩效的影响，这与长期以来雇主鼓励或接受工作场所饮酒的历史状况形成了鲜明的对比。20世纪前20年出现了让工业企业了解这些问题的共同力量。沙利文指出，“工业领域酗酒行为”是尤为严重地降低生产力的因素，它源于工人希望通过饮酒来缓解繁重劳动所带来的压力。在工业领域酗酒情况严重的英国码头工人中，罹患酗酒相关疾病的工人比例很高，而在酗酒情况较轻的煤矿工人中，患有同样疾病的工人比例就比较低（Sullivan, 1906）。引用这两组数据后，沙利文呼吁应该消除而不是鼓励工作中的饮酒。按照他的观点，实施这种方案将解决酗酒的主要根源问题。美国安全博物馆曾将欧洲企业为了制止工人在工作场所的饮酒行为而采取的各种方法编辑出版，并大量销售给各行各业的管理者。其中提到，企业管理者们之所以采取这些行动，主要是因为工人饮酒行为不仅会带来工作效率的降低，如果该行为发生在机械化程度高的工厂，还会增加发生工作事故的可能性（Tollman, 1911）。

在随后的1915年，《展望》（*The outlook*）杂志简要公布了对美国中西部地区63家大型企业的调查结果：即使是少量的饮酒，也会造成工作效率的降低。该杂志还向人们介绍如何

使用包括解雇在内的各种方法来制止员工的饮酒行为。这一结果正是由“工业领域的新科学效率运动”所带来的。对该时期发生事件的总体评述出现在20世纪40年代早期耶鲁饮酒问题研究中心最早发表的一篇文章中（*Quarterly Journal of Studies on Alcohol*, 1942），该文章在很多方面是对早期方法的扩展和提炼。一位不具名的大型炼铁厂副总裁在其早期文章中解释了福音传道者比尔·萨岱（Bill Sunday）对工作生产力的积极影响，他认为生产效率的提高并非出于宗教原因，“工人效率提高的原因是饮酒的减少”（Theiss, 1914）。因此，工作期间饮酒对工作绩效的不良影响成为“二战”前主要关注的问题，尽管在第一次世界大战前人们就早已意识到了这一点。最初强调这一点的首先是那些工作在一线领域的员工。值得一提的是，他们并不是医务人员或人事部门人员，也不是企业外部试图影响雇主的人。更确切地说，他们大多是生产线上的管理者，他们主要关心的是生产任务的完成。然而，这些早期的努力其实都仅仅关注了饮酒和酗酒问题。虽然后来的EAP也十分关注其他个人问题，但基于工作的戒酒方案毫无疑问起源于工作场所的饮酒问题。

20世纪40年代初期和中期：

真正的戒酒方案出现

这一时期的三股强大力量联合起来，令人们认识到饮酒对工作效率的不良影响，使该问题引起了普遍的关注。首先是匿名戒酒者互助会的诞生和迅猛发展。其次是颇具影响力和奉献精神医疗指导专家在该时期开始支持和积极倡导实施戒酒方案，为新产生的戒酒方案提

供高端的指导。第三是该项运动的发展与“二战”期间独特的劳动力市场状况相契合。

1938年,在美国一共只有三个匿名戒酒者互助会小组,大约100名成员。而到1944年,匿名戒酒者互助会在美国和加拿大总共拥有300多个小组,约1万名成员。从1939到1940年,匿名戒酒者互助会的一个“大手笔”——一本图文并茂的出版物受到了广泛的好评,激起了人们对匿名戒酒者互助会的兴趣。1941年《星期六晚邮报》(*Saturday Evening Post*)上的一篇文章更是大大促进了该书的销售,形成了关注匿名戒酒者互助活动的热潮(Trice, 1958)。1945年,《时代进行曲》(*March of Time*)栏目拍摄的系列纪录片《酗酒者》突出报道了匿名戒酒者互助会、新成立的美国反酗酒教育委员会(National Committee for Education on Alcoholism, NCEA)和耶鲁饮酒问题研究中心的情况。

可能同等重要的是,匿名戒酒者互助会已引起了几个非常有影响的医疗主管和企业医师的关注,这些人后来也成为了早期项目开发的重要人物。参与调查的受访者在回忆中提到了该时期很多公司医疗主管的名字,其中一个受访者认为,20世纪30年代新英格兰电话公司的医疗主管丹尼尔·林奇(Daniel Lynch)医生,“就时间上来说,他可能是当时第一个在企业实施戒酒方案的人。早在20世纪30年代中期,他就独自一人实施了医疗主管方案”。其他受访者还提到了杜邦公司的乔治·哥赫曼(George Gehrmann)医生、伊斯特曼·柯达公司的约翰·L. 诺里斯(John L. Norris)医生、联合爱迪生公司的约翰·维特莫(John Witmer)博士和S. 查尔斯·弗兰克(S. Charles Franco)医生、

加拿大贝尔电话公司的W. 哈维·克鲁科山克(W. Harvey Cruickshank)医生、新英格兰电力公司的詹姆斯·罗伯茨(James Roberts)医生、太平洋电话电报公司的克莱德·格林(Clyde Greene)医生、新泽西州标准石油公司的罗伯特·佩吉(Robert Page)医生、伊利诺伊州贝尔电话公司的哈罗德·梅耶(Harold Meyer)医生和北美航空公司的詹姆斯·劳埃德(James Lloyd)医生。我们将在后面章节具体讨论这些人以及他们所推广的项目。

在很大程度上,对酗酒工人采取康复性措施的基本动机源于第二次世界大战期间特殊的劳动力市场状况。战争所引发的对产能的巨大要求,迫使很多公司对生产效率进行严格精确地计算,在员工的使用上也不得不降低门槛。在这种“生产力最大化”的压力下(Stevenson, 1942),因少数工人的低效率而造成的巨大损失成为引人关注的问题。福克斯(Fox, 1944)描述了当时对劳动力的要求:“从大萧条时期到要求产能最大化的巨大变革,为工业生产带来了许多新问题,包括不得不聘用那些在正常情况下不会雇用的工人。”于是,像酗酒和饮酒这类在一般情况下典型地不属于工作场所要考虑的问题,现在却引起了企业管理者和医疗主管的关注。比如,新英格兰电气公司的詹姆斯·罗伯茨医生说,公司在战争期间极度需要补充工薪阶层的劳动力,甚至开始在纽约鲍尔瑞街上的职业中介所招募工人。从这里招来的工人有很多都生活在酗酒者聚集的贫民窟,为帮助他们恢复工作能力所付出的努力并不令人满意。他进而强调,公司的这一行为并非出于任何慈善目的,而是不得已而为之。除了雇用“勉强够格的”工人外,战争年代的其他因素