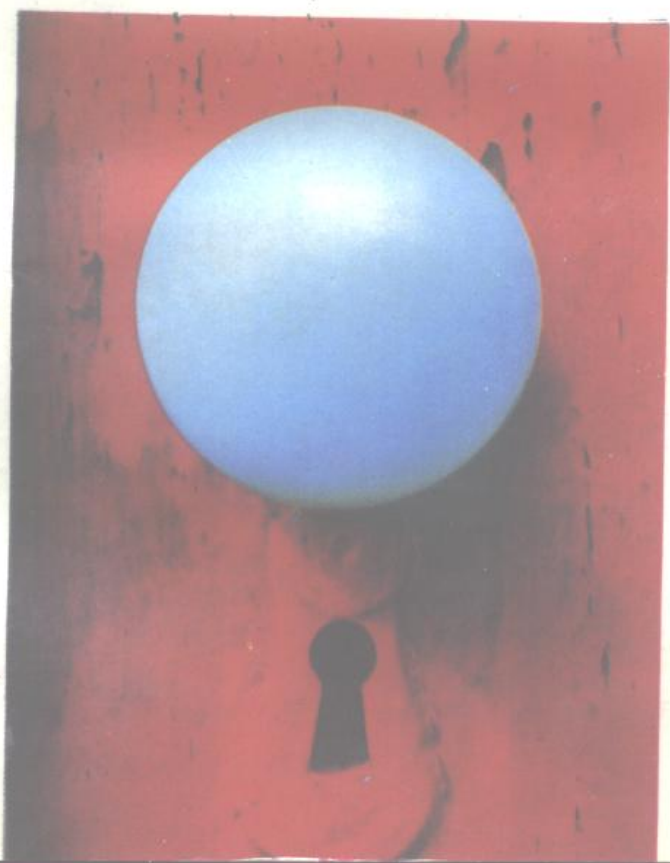


职工心理学



——职工心理学

林云高 苏 敏 王朝禄 编著

职 工 心 理 学

林云高 苏 敏 王朝禄

江苏人民出版社出版发行

武进印刷厂印刷

开本787×1092毫米1/32 印张8.125 插页2 字数170,000

1989年9月第1版 1989年9月第1次印刷

印数1—5250册

ISBN 7-214-00346-5

D.42

定价 2.90元

责任编辑：胡 琳

江苏人民版图书凡印刷、装订错误可随时向承印厂调换。

导 言

在我们的社会里，工人阶级是领导阶级，广大职工是国家和企业的主人，应该得到充分的理解和尊重。

要尊重职工，就要了解职工，了解他们的思想，了解他们的心理。

我们的共和国在经过深刻的反思之后正在开始一次实现四化、振兴中华的伟大长征。亿万职工无疑是主力军。如果我们不了解主力军的心理发展、变化的特点和规律，就不能振奋起队伍的士气，就无法使他们步调整齐，踏着义勇军进行曲的节奏，万众一心，前进，向着四化，向着明天，前进。

了解职工，应该是我们要做的一件大事，一件和实现四化紧密相关的大事。

职工心理学，是帮助我们了解职工的钥匙。

你要做一名合格的厂长、经理么？你就应该注重对你的职工、对你的下属的了解、研究。

当代企业管理理论和实践具有划时代意义的突破，就是把人的因素作为企业发展的深层话题，给予了越来越多的关注和重视，从行为科学把劳动者从“经济人”变成“社会人”，到企业文化注重企业精神的培养以增强对职工的凝聚

力和吸引力，无不体现着当代的管理思想精髓：**重视企业“人的资本”**。

要使“人的资本”发挥巨大的潜能，厂长、经理们就要具备心理学的一些知识，并能借助这些知识深入地洞察职工的心理奥秘，熟悉职工的心理结构，把握职工的心理发展趋势和规律，进一步因势利导，使职工心情舒畅，达到积极良好的状态。

职工心理学努力从个体和群体的结合上，向厂长、经理们揭示：

职工对社会关系、职业环境的认识、情感、意志、行为的特征；

各个层次的职工（青年、中年、老年，女职工）在对待职业、对待学习、生活、对待社会变革所持有的不同心理特点；

职工的需求、动机、行为之间的内在联系及动机激励的心理机制；

以及职工的经济利益心理、群体心理等。

当我们的厂长和经理们为协调人际关系而苦恼、对下属的心理、行为捉摸不透时，本书的阐述或许能够帮助你理顺思路，使你得到启迪。

当我们的企业正在致力于培育企业精神、建设企业文化时，当我们的厂长、党委书记、政工人员思考如何做好新形势下的思想政治工作时，不可回避的问题是如何准确把握职工的心理、思想状况。

本书着力地揭示在改革大潮面前职工的心态。职工在改革中产生的“逆反心理”、“失衡心理”、“逆差心理”、

“攀比心理”、“消费早熟”、“抢购心理”等等，固然有极其复杂的社会原因、经济原因、文化原因等，也有个人的心理健康方面的原因。有时，我们的社会宣传教育不适合职工心理特征，不但不能收到好的效果，而且还会帮倒忙。因此，认真地、科学地分析职工社会心理状态，并实事求是地分析产生这些社会心态的原因，才能使职工群众确立对待改革的正确观点。

如何对待、评价物质鼓励和精神鼓励，这也是改进思想政治工作要解决的一个重大问题。为什么光强调精神鼓励而否定物质鼓励，或光强调物质鼓励而否定精神鼓励这两种倾向都是错误的？心理学关于职工需求的多样性、多层次以及需要、动机激励的心理机制为我们从微观角度认识物质鼓励和精神鼓励的关系提供了思路。在一定情况下，职工对精神的需要，如理解、尊重、自我实现，往往会激发强烈的动机，并使积极性得以持久发挥。因此，职工的动机激励理论对调动职工积极性是很有指导作用的。

思想政治工作的好坏与环境关系甚为密切，这就需要我们研究把握职工的群体心理，正确引导职工中的非正式群体，努力排除各种导致职工心理疏远的消极因素，强化促使职工心理相容的积极因素，使企业真正成为对职工具有强大凝聚力的利益共同体。

显然，如果我们能够很好地借助职工心理学的知识，从心理分析的方面洞察职工的内心世界，那么，企业的职工思想政治工作就会在科学化上迈出新的步伐。

职工心理学应该是职工自己的书，是职工实现自身价

值、自我发展的朋友。学习研究职工心理学，无疑将有助于职工更加科学地了解自己 and 他人，以提高自身的价值，注重个人的心理健康，促进自己的全面发展。

心理活动人人皆有，但并不是人人都能驾驭自己的心理。

我们经常可以看到，在现实中，有的职工心情舒畅，心胸开阔，有坚强的意志，善于排除心理烦恼，不断地提高自己对外部的心理适应能力；而另外一些职工则显得心胸狭窄，甚至小肚鸡肠，好捕风捉影，无事生非，自寻烦恼，意志脆弱，心理适应能力差。因此对职工进行心理学知识的普及教育，使他们能够了解自己，努力培养良好的心理品质，排除不良的心理习惯，实现职工个体的全面发展，充分发挥每个人的潜能是很重要的。每个人都想使自己聪明起来，使自己的才智得以充分发展。心理学的研究表明，一般健康的人，只运用了他的能力的4~10%。这说明人的潜能非常之大。职工潜能的发挥，有赖于确立正确的学习心理、职业心理，还有赖于提高自身的知、情、意、行的科学性、自觉性。从一定意义上讲，心理学就是聪明学。职工个人如果能够很好地把握自身的心理发生、发展规律，善于发挥自己的特长，挖掘自己的潜能，克服心理上的弱点，就能够促使自己得到尽可能多方面的发展，充分实现自身的价值。

职工的素质结构，不论是思想政治素质，还是文化技术素质，都离不开良好的心理因素的作用。以文化技术素质而论，职工如何适应在职的要求，根据自身的特点，克服在职学习的心理障碍，如何尽快地适应职业的要求，较快地掌握技术业务上的技能技巧，如何形成职业能力，培养职业兴趣，等等，都与职工心理关系密切。

职工个体价值的充分实现，还取决于良好的人际关系，取决于个体对环境的适应程度，而人际关系，人对环境的适应，很大程度上又和职工个人的心理素质有关，和个人的气质、性格等个性心理特征有关。职工学习和掌握了职工心理活动的一般规律，就能够自觉地按规律去做，努力塑造自己良好的心理品格。

可以这样说，只有心理素质上健全的职工，才有可能成为有理想、有道德、有文化、有纪律的人，才能得到全面发展。

职工朋友，通过这些简介，你或许已经对“职工心理”产生了兴趣，那么就请你随着本书进一步探秘吧。

目 录

导 言	1
-----------	---

第一章 青年职工的心理

第一节 青年职工的心理特征	1
第二节 青年职工的职业心理	5
第三节 青年职工的智力开发和学习心理	10
第四节 青年职工的兴趣和创造心理	14
第五节 青年职工的婚恋和消费心理	20
第六节 青年职工的心理健康	27

第二章 中年职工的心理

第一节 中年职工的生理、心理特征	32
第二节 中年职工的职业心理	39
第三节 中年职工的学习心理	43
第四节 中年职工的家庭心理	45
第五节 中年职工的心理卫生	47

DJ02/28

第三章 老年职工的心理

第一节	老年职工的心理特征	50
第二节	老年职工的职业、学习心理	55
第三节	老年职工的家政心理	60
第四节	老年职工的心理健康	68

第四章 女职工的心理

第一节	女职工的心理特征	71
第二节	女职工的恋爱、婚姻心理	75
第三节	女职工的家政心理	88
第四节	女职工的心理卫生	96

第五章 职工思想教育的心理机制

第一节	思想和心理	101
第二节	职工的理想意识	104
第三节	职工的道德品质	112
第四节	职工的纪律意识	120

第六章 职工的经济利益心理

第一节	职工经济利益的正常心理	126
第二节	职工经济利益异常心理分析	133
第三节	职工经济利益心理的引导	145

第七章 职工的群体心理

第一节	职工群体概述	155
-----	--------	-----

第二节	职工非正式群体·····	160
第三节	对职工群体的引导·····	165
第八章 职工的动机激励		
第一节	职工的需要心理·····	176
第二节	动机——行为的动力·····	185
第三节	职工动机激励的基本原则·····	190
第四节	职工动机激励的措施和方法·····	199
第九章 职工心理的职业特征		
第一节	职业能力·····	206
第二节	职业兴趣·····	210
第三节	职工心理与工作效率·····	213
第十章 职工的犯罪心理		
第一节	职工犯罪心理产生的原因·····	223
第二节	职工犯罪的心理特征·····	232
第三节	职工犯罪的预防·····	239
后 记	·····	249

第一章 青年职工的心理

根据我国教育学界与心理学界的研究材料，青年期是指14到25岁这一年龄段的人的生理、心理发展时期。它又分为青年初期和青年晚期。青年初期从16到18岁，青年晚期从18到25岁左右。我们从职工队伍的特定群体及企业中通常的划分标准出发，把青年职工的范围限定在16岁到35岁之间。一般地说，35岁以下的职工其心理倾向的共性比较多。

青年职工是职工队伍中的一支生力军，是建设现代化中国的生力军。研究和把握青年职工的心理，充分调动他们的积极性，发挥他们的聪明才智，对我们国家的建设和企业的发展具有重大而深远的意义。

第一节 青年职工的心理特征

一 认识特征

青年期的职工，随着生理上的急剧变化，心理也发生重大变化。随着抽象思维、逻辑思维的发展和对社会关心的加强，青年职工的智力发展已达到成熟的阶段。思维的批判性

与独立性有明显的增强。开始用批判的眼光看待周围的事物，有自己的独立见解，喜欢怀疑和争论。这一方面在一定程度上体现自尊、自信、求知、探索的特点，有利于创造革新，适合改革、开放形势的需要；另一方面又表现出不加区别的排上、抗上、固执己见、好走极端，批判是非的标准带有浓厚的个人感情色彩，容易产生片面性。

二 情感特征

青年职工的集体主义情感、爱国主义情感、义务感、道德感、美感已有很大发展，大多数人恋爱生活已经开始，有了成熟的性意识。但他们容易激动，往往表现出为真理而奋斗的热忱；有时也会出现盲目的狂热。

青年职工情感具有明显的职业性。他们大部分时间均在工作单位度过，其活动内容绝大部分与工作直接相联系，或受工作影响。情感发生域比较集中，多与工作相联系，其情感的内容也带有职业性，喜怒哀乐与工作顺利、挫折不可分割。情感的职业性还表现为企业环境对青年情感影响极大。一般地说，青年职工在大生产的环境中容易培养出热情、豪放、助人为乐、服从大局的心理品质，富于同情心，正义感。

青年职工情感逐渐成熟，趋于成年化。一般地对于好坏、是非、善恶的判断有正确的标准，有辨别的能力，道德感、审美感不断发展。这种成熟还表现在社会责任感上，较之青年学生更为深沉、稳重。

青年职工情感方面也有弱点，容易受哥们义气的影响，一些青工处事光凭义气，不思后果。某地发生过这样的一件凶杀案：一个青工就因为他的哥们让人“夺走”了女朋友，他抱不平，用小刀子把那人给扎了。这种事情听了不可思

议，却反映出少数青年职工在情感上容易偏激的事实。

也有少数青年职工，由于受社会消极因素的影响，一味追求不健康的情趣，审美观低俗，个别青工为此还走上犯罪的道路。

三 意志特征

所谓意志，是指人为了实现自己的目的而调节自己行动克服困难的过程。心理学中讲的意志是指人根据自己的需要，确立愿望，明确意向，激发动机，采取行动的整个心理活动。

青年职工的意志特征表现为：

较高的自觉性。他们作为工人阶级的成员，大多数能够将自己的兴趣、情感与职业相联系，渴望自己增长才干，做好工作，为企业、为国家作出贡献。他们一般能干一行、爱一行、专一行。

较强的原则性。一般来说，青年职工能够以社会法律、社会公德、企业规章制度来约束自己，表现出遵纪守法的意志品质。不把个人意志凌驾于集体和国家之上。

在意志的稳定性和坚持性方面，大多数青工有较良好的品质，尤其是结合自己的工作需要自学成才，钻研技术，许多青工克服了不少困难，获得成功。当然，也有少数青工在这方面有缺陷，缺乏自制力，缺乏意志的专注，容易半途而废或者轻率地目标转移。

四 当代青年职工的个性心理特征

（一）多元化的心理倾向。

1. 他们有强烈的振兴中华，实现四化的政治愿望，但又往往操之过急，缺乏求实的态度。他们强烈地向往实现四化

的宏伟蓝图，但对实现四化的艰巨性、长期性缺乏认识，往往是一场精彩报告使之热血沸腾，一阵不正之风又使之灰心丧气。

2.他们有追求马克思主义真理的要求，但又缺乏马克思主义的基本理论修养，缺乏识别和抵制错误思潮的能力。对党的十一届三中全会以来的各项路线、方针、政策是拥护的，但由于政治上的“先天不足”，面临复杂的社会问题，又不能作出准确的判断，往往被错误思潮所迷惑，导致一些青工对政治不感兴趣，片面地吸收西方的思想、文化，甚至犯无政府主义和资产阶级自由化的错误。

3.他们对政治、经济体制改革是热烈拥护的，但又表现出对改革认识的模糊性和不确定性。他们容易接受新思想，新观念，特别对“让一部分企业职工先富起来”的政策感兴趣，但对改革的全部意义和实质缺乏深刻认识，对改革的物质、精神利益期望过高、过急，一旦达不到又容易泄气。

4.他们的民主观念比较强，追求民主的欲望比中、老年职工高，对推进企业民主管理兴趣极大，但一部分青年职工对民主与集中、自由与纪律、民主与法制、权利与义务的关系认识往往带有片面性。

（二）多样性的需要。

当代青年职工对物质需求较高。衣、食、住、行趋向高档、新颖、现代化，而且互相攀比。“抽烟要带嘴的，电视要带彩的，冰箱要双门的，洗衣机要带电脑的，录音机要双卡的”。消费早熟、消费欲望偏高的现象在青工中比较普遍。

在婚恋问题上，大多数青工的婚恋观是健康的，有文化知识，志趣相投，已成为大多数青年择偶的第一标准，但也

有部分青工追求钱财、地位、享受；还有少数青工在婚恋问题上表现出轻率、放纵。

青年职工的自尊心一般都较强，要求自尊自立，并企望得到领导和同事的肯定。不愿别人干预，总想独立地干事。

当代青年职工的求知欲，成就欲较高。许多人不满足于当一名普通工人，时代潮流促使他们想当企业家、工程师、发明家。他们中不少人刻苦学习，立志成才，表现出强烈的事业感。但也有一部分青工好高骛远，目标不定，心志不专，自制力差。在一种条件下表现出妄自尊大，在另一种条件下，又自暴自弃。还有少数青工缺乏求知成才需要，得过且过。

第二节 青年职工的职业心理

所谓职业心理，是指人们的就业意识，对职业的认识与态度，其中包括就业动机、对职业的评价以及对职业的兴趣情感等。一个人想要获得理想的职业，想要在自己的职业岗位上做出成就，不仅要掌握必要的知识，不仅要对工作环境、工作条件等外部因素有正确的认识，而且要考虑到自己的兴趣、能力、气质等心理因素。职工良好的职业心理，对工厂、企业来说，可以最快地获得人才，提高生产率；对职工来说，可以满足自己的兴趣爱好，充分发挥自己的优势。

一 青年就业观转变

（一）重国营、轻集体、个体的观念逐渐有所转变。前

几年，人们的就业意识普遍存在着注重全民单位，轻视集体和个体的倾向。改革以来，这种观念有了明显改变，不少青年表示“无适合的工作愿从事个体经营”。在广州，很多青年择业标准是：“只要劳动条件好，工资待遇高，端不端铁饭碗无所谓”。

（二）“重工轻商”的观念发生变化，第三产业已成为青年择业的热门。近两年，高校和职工技校招生报名人数最多的是外贸、旅游、财会、文秘、计算机软件等专业。其次是电子仪表、民用电器专业，而机械、纺织、建筑等专业招生报名人数明显减少。开放较早的广州，商业、服务性行业备受青睐，曾被当作“下贱活”的“站柜台”和“端饭碗”等“服侍人”的工作，眨眼间，跃进为“时髦职业”，它和工业企业招工难对照鲜明，次次招工，次次“爆棚”，引起这种观念转变的心理是经济利益需求和实惠。

（三）依赖国家安排就业的想法，正在逐步改变。

（四）在职业的岗位选择上，愿意到知识或技术构成高的岗位工作。而苦、脏、累职业，普遍有后继乏人的现象。这是知识的价值观在起作用。

（五）期望按照个人的爱好与条件选择职业，人们的就业观念由传统的“职业选人”开始向“人选职业”过渡。

（六）“终身制”、“铁饭碗”的观念开始动摇，劳动合同制已逐渐被人们所接受，希望职业能在一定范围内有条件地变动。

以上的就业意识，一方面反映了经济体制改革、劳动制度改革、产业结构变化和新技术革命对青年就业意识的影响，反映了青年家庭经济情况的改善、文化程度的提高给他