

四川省哲学社会科学普及规划课题

◎ 沈登学 王元珑 周 晖 著

组织中的 管理和谐与职工心理保健

Z U Z H I Z H O N G D E

G U A N L I H E X I E Y U

Z H I G O N G X I N L I B A O J I A N



四川出版集团·四川科学技术出版社

四川省哲学社会科学普及规划课题

组织中的管理和谐与职工心理保健

ZUZHI ZHONG DE GUANLI HEXIE YU ZHIGONG XINLI BAOJIAN

沈登学 王元珑 周 晖 著

四川出版集团·四川科学技术出版社

图书在版编目(CIP)数据

组织中的管理和谐与职工心理保健/沈登学,王元珑,
周晖编著. - 成都:四川科学技术出版社,2007.5

ISBN 978 - 7 - 5364 - 6260 - 1

I. 组… II. ①沈…②王…③周… III. 组织 - 管理
和谐 - 职工 - 心理保健 IV. B804.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 073026 号

**组织中的管理和谐与
职工心理保健**

编 著 者 沈登学 王元珑 周 晖
组稿编辑 李蓉君
责任编辑 牛小红
封面设计 李 庆
版面设计 康永光
责任出版 邓一羽
出版发行 四川出版集团·四川科学技术出版社
成都市三洞桥路 12 号 邮政编码 610031
成品尺寸 140mm × 203mm
印 张 11.625 字数 360 千 插页 1
印 刷 四川嘉华印业有限公司
版 次 2007 年 5 月成都第一版
印 次 2007 年 5 月成都第一次印刷
定 价 30.00 元

ISBN 978 - 7 - 5364 - 6260 - 1

■ 版权所有·翻印必究 ■

■ 本书如有缺页、破损、装订错误,请寄回印刷厂调换。

■ 如需购本书,请与本社邮购组联系。

地址/成都市三洞桥路 12 号 电话/(028)87734081

邮政编码/610031



沈登学

管理学教授，成都信息工程学院管理系副主任，中国心理学会会员。研究领域：人力资源管理与心理学应用。研究方向：职业生涯设计；心理测评。知识结构：探矿工程；普通心理学；人力资源管理与组织行为方向。主要著作：《个性塑造与潜能发挥》《领导管理心理学》《管理心理学》《市场心理学》《组织行为学》《行政文化学》《职业生涯设计学》《组织变革与开发》《人力资源管理心理学》《人力资本管理中的心理测评》等13部。发表论文近50篇。主持省、部级课题并获科技成果奖9项。



王元珑

工商管理博士，管理学教授，成都信息工程学院管理系主任。中国管理科学研究院客座研究员、四川省技术经济和管理现代化研究会常务理事、四川科技青年联合会理事。主要著作5部，发表论文66篇。获部、厅、市级社科成果奖16项，主持省、部、厅、市级科研项目11项。

周晖

博士研究生，高级工程师。美国麻省理工学院访问学者。现任成都派克斯科技有限公司董事长、总经理。

前 言

本书是四川省哲学社会科学普及规划课题。今天的组织(企业),面对的是一个更为复杂多元化的环境,这对组织提出了更高的要求,组织必须同时协调好组织与员工、组织与社会等多方面的关系,从而创建一种和谐状态。面对社会的发展,组织将会遇到更为强劲的竞争威胁,任何组织要想长期保持较强的竞争力,都不能再指望像19世纪或20世纪初一样,仅仅依靠领导者的个人努力就能获得成功。

本书正是针对组织中的管理这一主题展开论述的。书中指出,组织要保持竞争力,一方面要协调好与员工的关系,充分调动员工的积极性,发挥他们的聪明才干;另一方面要协调好与社会的关系,保持心理健康,使得个体组织与社会的发展能够相得益彰。

该书向读者介绍了一些重要的心理学理论、概念和方法,把学术研究和业界实践统一起来,通过大量的实证性研究,典型的企业案例,阐述了改善组织人际关系的观点以及如何加深对个体“健康”的理解。

本书适合于高校师生、企业职工以及广大的社会读者阅读参考。

沈登学

目 录

上篇 组织中的管理和谐

第一章 组织中的个体个性是对职工管理和谐的出发点	2
第一节 兴趣是个体积极性的和谐因素	3
一、职工的兴趣及其特点	3
二、职工兴趣的种类和品质	4
三、兴趣对职工管理的意义	8
第二节 价值观对职工行为起主导作用	11
一、价值观及其形成与分类	11
二、价值观对职工管理的意义	15
三、职工价值观的改变	17
第三节 职工气质的职业适应性	18
一、气质及其学说	18
二、气质类型及其心理特征	24
三、气质对职工管理的意义	26
第四节 根据职工的性格特点管理用好职工	29

一、性格及其结构特征	29
二、性格的类型和表现	34
三、性格对职工管理的意义	37
第五节 能力是对职工管理的重要依据	39
一、能力及其与知识技能的关系	40
二、能力的分类和个别差异	42
三、影响职工能力形成发展的主要因素	49
四、能力是合理使用职工的重要依据	51
第二章 组织中的管理与个体激励	55
第一节 需要是个体积极性的基础和源泉	55
一、需要及其特征	55
二、需要的种类	57
三、需要的规律	59
四、职工需要的满足与控制	61
第二节 动机是职工积极性的直接动力	67
一、动机及其作用	67
二、动机产生的过程	68
三、动机的分类	70
四、动机受挫折	73
第三节 目标是引发积极性的诱因	83
一、目标及其对管理的作用	83
二、制约目标激励作用的因素	85
三、目标管理	87

第三章 组织管理中职工情感的调节 89

第一节 职工情感是其内心活动的晴雨表 89

一、情感及其与需要、认识的关系 89

二、情感的两极性和种类 92

三、情感的作用 104

第二节 职工工作热情的激发 107

一、热情是职工工作的动力因素 107

二、职工工作热情的激发 108

第三节 职工情绪的调控 113

一、培养健康的情绪 113

二、不良情绪的调控 119

第四章 组织管理中职工的心理健康维护 125

第一节 维护心理健康是做好职工管理的重要工作 125

一、职工心理健康的标准 125

二、提高职工心理卫生水平 128

第二节 职工劳动的心理卫生 130

一、紧张 130

二、疲劳 133

三、单调感 136

第三节 增强职工的抗压能力 138

一、心理压力及其特征、反应和危害 139

二、心理压力的积极影响 142

三、构成心理压力的主要因素 142

四、职工抗压能力的增强	147
第四节 职工的心理疾病——神经症及其治疗	151
一、神经衰弱症	151
二、焦虑症	153
三、抑郁症	156
四、强迫症	157
五、恐怖症	159
六、疑病症	161
第五节 职工心理健康的维护	163
一、正确认识自己	163
二、保持愉快的情绪	164
三、健全自己的人格	166
四、建立良好的人际关系	167
五、积极工作	169
六、避免和消除不良的精神刺激	171
七、克服不良的心理	172
八、丰富有益的闲暇活动	175

下篇 组织中的个体心理保健

4	第五章 组织管理中职工心理健康与和谐人生	178
	第一节 文化与心理健康	179
	一、中西文化对自我的态度	179
	二、文化与自我观念、自我表露	181

三、自我观念与心理健康	182
四、生活方式与疾病	184
第二节 心理健康的标准	185
一、中国古人心理健康的标准	185
二、西方心理学家心理健康的标准	186
三、心理健康的内容	187
第三节 心理诊断	189
一、四诊心法	190
二、智力测验	193
三、人格测验	196
四、态度测量	200
五、临床神经心理学检查	202
六、评定量表	202
第四节 心理健康自测	205
一、测量自觉症状及其程度	205
二、测量情绪是否健康	210
三、测量忧郁及其程度	213
四、测量焦虑	216
五、测量生活事件对心身健康的影响	218
六、测量心理年龄	222
七、测量是否关心自己的身体	223
八、测量对目前工作是否满意	228
第五节 心理健康与长寿长乐	231
一、心理健康:长寿的秘诀	231
二、心理健康:美满幸福生活的源泉	232

第六章 组织管理中的心身发展保健 234

第一节 青年期的心理保健 234

一、青年期身体的发展 234

二、青年的心理与行为特征 236

三、青年期的心理卫生 241

第二节 壮年期的心理保健 247

一、壮年期的身体特征 247

二、壮年期的心理特征 247

三、壮年期的心理卫生 249

第三节 中年期的心理保健 251

一、中年期的身体特征 251

二、中年期的心理特征 251

三、中年期的心理卫生 252

第四节 老年期的心理保健 256

一、老年期的身体特征 256

二、老年期的心理特点 256

三、老年期的心理卫生 258

第七章 组织中个体的自我心理防卫方式 262

第一节 冲突与挫折 262

一、冲突 262

二、挫折 264

三、挫折的心理与行为反应 265

第二节 心理防卫方式的种类 266

一、否认	267
二、压抑	268
三、投射	268
四、合理化	268
五、反向作用	268
六、转移	269
七、退行	269
八、升华	269
九、补偿	269
十、抵消	270
十一、隔离	270
十二、幻想	270
十三、转化	270
十四、幽默	271
十五、自居	271
第三节 心理防卫方式的测量	271
一、防卫方式问卷	272
二、防卫方式问卷的统计指标	279
三、DSQ 廓图分析	280
第四节 心理防卫机制与心身保健	281
一、心理防卫机制的特征	281
二、消极的心理防卫机制	282
三、心理防卫机制与心理健康	283

组织中的管理和谐与职工心理保健

第八章 组织管理中对个体的心理咨询与心理治疗 284

第一节 心理治疗概述 285

一、心理咨询与心理治疗的关系 285

二、心理治疗的概念 286

三、心理咨询与思想政治工作的区别 288

四、心理治疗的范围 290

第二节 心理治疗的分类 291

一、按文化差异进行分类 292

二、按疗法依据的学派系统分类 292

三、按治疗场所进行分类 293

四、按医患沟通方式进行分类 293

五、按心理现象的实质进行分类 293

六、按内容方式进行分类 294

七、按觉醒程度、意识范围进行分类 294

第三节 心理治疗方法介绍 294

一、经典的精神分析疗法 295

二、新精神分析疗法 297

三、简便精神疗法 298

四、认知领悟疗法 299

五、系统脱敏疗法 299

六、满灌疗法 300

七、生物反馈疗法 302

八、悟践疗法 304

九、理性情绪疗法 304

十、情志相胜疗法	306
十一、激情刺激疗法	308
十二、顺情从欲疗法	309
十三、患者中心疗法	310
十四、按摩疗法	311
第九章 组织中个体常见的心理障碍	313
第一节 精神症状	314
一、感知障碍	314
二、记忆障碍	317
三、思维障碍	318
四、情感障碍	323
五、意志障碍	325
六、智能障碍	326
七、意识障碍	328
八、动作行为障碍	331
第二节 正常和异常心理活动的判别标准	334
一、经验角度的标准	334
二、生物学角度的标准	335
三、社会适应角度的标准	335
四、统计学角度的标准	336
第三节 神经病、神经症和精神病	337
一、神经病	337
二、神经症	338
三、精神病	339

第十章 组织中对个体心理调节实践 340

第一节 “心病”何其多 340

第二节 通用心理保健方法 344

一、暗示疗法 344

二、松弛疗法 347

三、心身保健按摩 348

第三节 心理咨询注意事项 349

一、做好保密工作 349

二、心理医生要有合理的知识结构 350

三、以患者为中心 350

四、重视来访者的社会文化背景 350

五、选择适当的环境 351

六、坚持渐进性原则 351

七、做好转诊工作 352

八、知行合一 352

九、综合治疗 352

第四节 坚持心理锻炼 迎接人生挑战 352

一、心理活动与人类历史 353

二、终生调心 终生受益 353

三、开发心理潜能 争取更大成功 354

后 记 356

参考文献 357

上 篇

组织中的管理和谐

第一章 组织中的个体个性 是对职工管理和谐的出发点

每个人都有自己的个性。做人的工作,必须从每个人的个性特点出发,只有对人的个性特点有了具体而透彻的了解,才能扬长避短,既科学地分析一个人的现时表现,又能预见其行为,增加工作的针对性、主动性,从而管好人。个性在西方心理学中称为人格,原来是指演员演戏时的假面具。心理学上沿用这个词,是指个体经常而稳定地表现出来的意识倾向性和心理特征的总和。个性是一个复杂的多层次的体系,它主要是由个性倾向性和个性心理特征两大部分构成。个性倾向性包括需要、动机、兴趣、理想、信念和价值观等,它是人进行活动的基本动力,决定一个人行为活动的性质、方向及动力,是个性中最活跃的成分,是起主导作用的因素。个性心理特征包括气质、性格和能力,它是一个人的类型特征,是决定一个人各种活动的效果、风格和行为方式的个性因素。个性倾向性中的需要、动机将紧接着在后面作专题重点讨论,这里只对兴趣和价值观问题做一些讨论。组织和谐就是要从职工的个性管理做起。