



公务员 心理健康问题 与心理健康调适

2011最新版国家公务员培训教材 系列

公务员 心理健康问题

与心理健康调适

《国家公务员培训教材系列》编写组

 中共中央党校出版社
The Central Party School Publishing House

图书在版编目 (CIP) 数据

公务员心理健康问题与心理健康调适/刘兴先, 王君主编.
北京: 中共中央党校出版社, 2011.9

(国家公务员培训教材系列)

ISBN 978-7-5035-4610-5

I. 公… II. ①刘… ②王… III. 心理保健-公务员-教材
IV. D630.3

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 178841 号

公务员心理健康问题与心理健康调适

责任编辑 李 云 冯 研

版式设计 李 灵

责任校对 王 巍

责任印制 宋二顺

出版发行 中共中央党校出版社
(北京市海淀区大有庄 100 号)

邮 编 100091

网 址 www.dxcbs.net

电 话 (010) 62805800 (办公室) (010) 62805818 (发行部)

经 销 新华书店

印 刷 北京四季青印刷厂

字 数 254 千字

版 次 2011 年 9 月第 1 版 2011 年 9 月第 1 次印刷

开 本 700 毫米×1000 毫米 1/16

印 张 15.5

定 价 34.00 元

版权所有·侵权必究

如有印装质量问题, 请与本社发行部联系

目 录

第一章	充分认识公务员心理健康问题的极端重要性	(1)
一	职业特殊性决定了公务员心理素质的重要性	(1)
二	当前公务员心理健康问题的主要表现和成因	(7)
第二章	公务员必须掌握相关的心理健康知识	(18)
一	什么是心理健康	(18)
二	心理健康的主要特征	(20)
三	现代人心理健康的侧重点	(22)
四	心理健康是一种动态的调适过程, 是一种人生态度	(23)
五	影响心理健康的因素	(24)
六	心理健康与身体健康	(26)
七	心理健康与工作效率	(28)
第三章	公务员心理健康认识误区纠正	(34)
一	心理问题不等于精神问题	(34)
二	身体健康和心理健康互为影响	(37)
三	正视心理健康检查和心理咨询	(39)
四	别等心理出现问题再去治疗	(40)
五	心理问题不能一次解决	(45)
六	人过中年的“灰色心理”	(47)
七	走出心理误区	(48)
第四章	公务员良好情绪培养与心态调整	(54)
一	心理意义上的情绪	(54)
二	情绪的分类	(55)
三	情绪的表达	(56)
四	正常情绪的功能	(57)
五	情绪化行为的几个特征	(59)
六	不良情绪的危害	(60)
七	情绪治理总原则	(61)

八	不良情绪克服的办法	(65)
九	具体情绪问题的处理和应对	(69)
第五章	公务员的个性与个性完善	(88)
一	个性、气质与性格	(88)
二	自我评价要合理准确	(89)
三	克服知觉错觉, 正确看待事物	(90)
四	如何认识自己的个性	(91)
五	不断完善自己的个性——学会培养一种执著	(94)
六	性格障碍是失败的导火索	(96)
第六章	公务员的人际关系调适	(109)
一	什么是人际关系	(109)
二	人际关系的心理影响因素	(110)
三	人际关系与情绪反应紧密相关	(111)
四	人际关系的心理障碍	(113)
五	人际交往应当遵循的基本原则	(115)
六	人际交往应注意的技巧	(116)
七	不断提升人际交往的能力	(118)
第七章	公务员心理压力与应对	(126)
一	什么是压力	(126)
二	压力产生的原因	(127)
三	压力之下的身心反应	(128)
四	不同人压力感的差异	(129)
五	心理压力如何处理	(130)
六	预防、调节与缓解心理压力	(131)
第八章	公务员常见职业心理问题解读	(138)
一	自私心理	(138)
二	猜疑心理	(141)
三	职业倦怠症	(144)
四	嫉妒心理	(147)
五	空虚心理	(151)
六	网络综合征	(153)
七	过度安逸产生的健康问题	(156)

第九章	公务员如何认识自我、把握自我	(159)
一	学会认识你自己	(159)
二	如何做好自己	(160)
三	学会改变自己	(162)
第十章	公务员保持健康心理的十个“学会”	(166)
一	学会不在意,拥有平常心	(166)
二	学会谅解和宽容	(168)
三	学会自我激励	(171)
四	学会面对“是非”	(174)
五	学会笑对挫折	(176)
六	学会建立自信和自尊	(180)
七	学会微笑	(187)
八	学会寻找快乐	(190)
九	学会享受工作	(192)
十	学会让生活轻松一些	(194)
第十一章	做一个有健康心态、健康工作与健康生活的公务员	(196)
一	幸福的基础在心态	(196)
二	建树健康伟大自我	(204)
附录:	公务员心理健康自测量表集	(222)
表一	焦虑自测量表(SAS)	(222)
表二	职业压力自测量表	(223)
表三	职业倦怠自测量表	(224)
表四	适应能力自测量表	(225)
表五	心理年龄自测量表	(227)
表六	抑郁自测量表	(231)
表七	寿命长短自测量表	(233)

第一章 充分认识公务员心理健康问题的极端重要性

所谓心理健康，是指在身体、智能以及情感上与他人的心理健康不相矛盾的范围内，将个人心境发展成最佳的状态。

——1946年第三届国际心理卫生大会为心理健康下的定义

现代心理学认为，健康的另一半是心理健康。也就是说，人的健康包括两个方面：身体健康和心理健康，即“身心健康”。凡是优秀的公职人员，不仅需要有良好的思想素质、道德素质、文化素质，还需要有健康的心理。可以说，只有具备了健康的心理的公务员才能称得上是一个合格的公务员。公务员身居党和国家的重要部门，担任制定和实施路线方针政策的重大职责，他们的心理健康如何尤为重要，这不仅关系着自身的形象、政策水平和管理水平，更关系着整个公职人员的整体素质。所以，必须重视对各级公务人员心理素质的研究和健康心理的培养。

长期以来，我国的管理科学和领导科学对此强调不够，对公务员的管理和考察往往注重从政治素质、道德素质和文化素质、身体（生理）素质出发，而忽略公务员的心理健康，甚至把心理健康看作是个人的私生活，是个人的问题，这不能不说是一个缺陷。

一、职业特殊性决定了公务员心理素质的重要性

（一）公务员的职业特点

1. 公务活动需要公正性。

公共行政管理的过程就是运用公民和国家赋予的公共权力，依法管理国家和社会公共事务，维护公共利益。公务员的活动涉及国家行政机关的各个领域，贯穿于政府各个环节，公务员职业的特殊性要求公务员必须正当地行使公共权力，实现和维护公共利益。公务活动的公正性，就是我们经常说的“办好公家的事”，这是对公务员提出的最起码要求。

2. 言行举止要中规中矩。

现代民主法治社会中，公务员职权的行使必须来自法律法规的授予和规范，就是说必须有执行的法律依据。公务员从事公务活动，须在法律规范的范围内活动，超越法律规范的权力是无效的。

3. 既是管理者，也是服务者。

公务具有比私人利益更高的位置，公务员执行公务中担负着执行命令、履行义务、遵守法律和纪律的职责，这就决定了公务员必须忠实履行自己的职责，对人民高度负责，对社会高度负责。同时，公务员不仅要管理公共事务，同时也要服务社会民众。公务员履职的服务性对公务员品行作出了严格的要求。

4. 身份双重、职责多重。

公务员既是公民又是公职人员，既代表公共权力部门同时也是自然人。也就是说，公务员在大量的公共行政管理工作中要依法管理国家和社会公共事务、维护公共利益，在现实生活中还要和柴米油盐酱醋茶打交道。公务员身份的双重性容易造成对身份的错认乃至分裂。

5. 社会标杆、公众形象。

在中国传统社会中，公务员从来就是社会道德标杆和社会良心的象征。特殊的领域和职业，对公务员有着特殊的要求。在现代社会的公务员通过对公共产品的合理分配等来满足群众的需求，同时还要洁身自好、约束自己。公务员价值导向的公益性对公务员个人名利的获取有严格的规定。

(二) 公务员履行职责的要求

按照《公务员法》的规定，公务员的职业特点和岗位职责具有如下一些特征：

1. 对上负责与对下负责相结合。

公务员不仅要认真贯彻党和国家的路线方针政策，而且要根据上级精神把政策落实到群众中去。如果真正投入到这些责任繁重的工作中，会感到非常辛苦和劳累，再加上社会转型期间群众利益的多元化和诉求的不断增强，公务员的工作压力无限增加了，如何在忙碌的工作中保持心情放松，需要心理调解。

2. 权力影响和非权力影响相结合。

公务员从事某项工作，因为职位的重要性，必然带来相应的权力。权

力是把双刃剑，权力是组织和群众赋予的，公务员要常怀敬畏之心，自觉接受群众的监督，慎用党和人民交给自己的权力。但拥有权力的人也要面对各种诱惑，有的人把手中的权力作为牟取私利的工具。因此从心理、道德上筑牢底线是非常重要的。非权力影响主要是指公务员在工作中表现出丰富的感情、坚强的意志品质、卓越的能力、稳定的情绪，以此影响和带动其他人一起工作。现代社会非权力影响的作用越来越大，由此对公务员提升自身的心理素质提出了更高的要求。

3. 目标与实践的统一。

公务员的很多工作和高级领导干部不同之处是，既要提出工作设想，也要具体去落实；既要制定工作目标，也要带头实践。这样的工作特征要求公务员既要有工作理想也要有务实的工作作风和态度，这也是一种压力。

4. 局部工作和全面工作相结合。

公务员工作的复杂性就在于，不仅要干好手头工作和本职工作，还要临时性甚至经常性地“客串”很多角色，比如单位之间的协调沟通、部门之间的联系协调等。这就要求公务员既要做好本职工作，也要学会沟通协调。一些内向型的公务员在工作中会出现很多不适应。

5. 工作的连续性和重复性。

大量的机关事务具有重复性，公务员工作体现为工作连续不断。尤其是一些职能性工作机关和基层单位的公务员经常加班加点、忙起来没日没夜，就是人们说的“5+2”“白+黑”。经常性的加班加点和缺乏创造性的重复性工作，给身体和心理带来的压力是很大的。

（三）公务员的职业特点和履行职责与其心理健康

在公开选拔领导干部和录用公务员的考察中，不仅生理健康是一项基本条件即我们通常说的“健康良好”，而且对公务员的心理健康也越来越重视，并且通过科学的测试方法来评价考生有没有胜任工作职位的心理素质。

我国公务员队伍中92%是科级以上人员，这些人虽然是一般工作人员，但行使着管理国家的权力，与人民群众接触最多、最广，在群众眼中，他们是国家形象的代表，他们的能力体现政府的管理能力，水平代表着政府的管理水平，素质高低直接影响着党和政府的形象，影响着国家行政效率的高低。

1. 重视心理素质的培养是对公职人员的必然要求。

马克思主义在认定历史必然性对人们创造活动起着支配作用的同时，又强调“偶然性”的重要作用。马克思肯定了心理要素对于人类社会发展的“加速或发展”的重要作用。列宁要求担任重要领导岗位的同志“更耐心、更忠顺、更和蔼、更关心同志，少任性等”。历史事实证明马克思论断的正确性。斯大林后来犯错误，肃反扩大化，并导致党内政治生活长期不正常，与其个人性格上的多疑、粗暴、自负有关。所以，我们得出结论：领导者的素质不仅包括政治素质、道德素质、业务素质，而且包括心理健康素质。

心理健康是公务人员素质健全和全面发展的重要标志，也是切实履行职责、廉洁自律、取得工作成效的内在要求。管理层存在心理问题，则可能导致决策失误而造成严重后果，同时对普通职工心理也有重大影响，从而带来不可挽回的形象损毁甚至经济损失。

2. 重视心理素质的培养是由心理素质本身的重要性决定的。

一个人心理素质的好坏影响重大，甚至决定着人生的成败。

第一，心理素质决定着人在个性、气质等方面的特点。例如，直爽开朗型的人对压力有较强的承受力，不易被困难和挫折所吓倒；而沉郁型的人则往往经不住重压，心理承受能力较弱，等等。这对他们的人生将产生不同的影响。当然，不同类型的人都有其优缺点，公务人员应对自己的个性和气质有较清晰的认识，做到扬长避短，并持之以恒、努力完善。

第二，心理健康直接影响着人的情绪状态，进而影响着人的健康。良好的心理可使人保持愉快的心情，如开朗、乐观、豁达、心平气和等，而愉快的心情有利于身体健康。

第三，心理素质通过对上述各方面的影响，使人在事业上取得不同成就。每个人都渴望成功，公务人员也不例外。在今天，拥有健全的认知能力、适度的情感反映、坚强的意志品质、和谐的个性结构以及良好的人际关系，对于一个人的成功最为重要。

3. 良好的心理素质对于成功至关重要。

广泛的研究成果已从正反两个方面证明了心理素质对于成功的重要性。美国著名心理学家特尔曼曾对 800 名男性进行长达 30 年的跟踪研究，通过对其中取得成就最大的 20% 和成就最小的 20% 进行比较分析，结果发现，二者之间的差别，并不在于智力水平的高低，而在于人心理素质的差异。通常那些智力水平并不超群但心理素质良好的人更容易取得成就。

联合国心理学专家曾预言，从现在到 21 世纪中叶，没有任何一种灾难能像心理危机那样带给人们持续而深刻的痛苦。

人的一生都会处于“失败—成功—再失败—再成功”“失落—满足—再失落—再满足”的循环交替之中，直到离开欲望的追求。成功，的确能使人回味、陶醉、兴奋、愉快。成功的喜悦是人人都向往的，但并非人人都能够享受得到。作为公务人员尤其是领导干部，可能会比一般常人面临更大的挫折或失败。当面对这些挫折或失败的时候，是消沉、急躁、胆怯、退缩、怨天尤人、萎靡不振，还是积极迎接挑战、冷静分析原因、谋求重新奋起？这都是对每一个人的心理素质的考验。正如美国教育家戴尔·卡耐基所说：“一个人事业上的成功，15%靠的是学识和专业技术，而 85%靠的是心理人格素质和善于处理人际关系。”要想取得成功，必须有良好的心理素质。心理素质，是每一个人走向成功的第一块基石。

4. 心理素质是现代公务员必备素质之一。

国家人事部 2003 年出台的《国家公务员通用能力标准框架（试行）》中提出，公务员应具备通用能力，其中对心理调适能力的基本要素和能力构成作了要求，即：事业心强，有积极、乐观、向上的精神状态和爱岗敬业的热情；根据形势和环境变化适时调整自己的思维和行为，保持良好的心态、情绪；自信心强，意志坚定，能正确对待和处理顺境与逆境、成功与失败；良好的心理适应性，心胸开阔，容人让人，不嫉贤妒能。《标准》为我国公务员心理调适能力的培养和提高提供了宏观标准和战略方向，近年来我国公务员考试中开始应用心理测评技术，把心理素质测试列为新公务员必考内容之一。

我们知道，无论再好的制度，再完善的法律法规，再正确的方针政策，最终都需要通过各级领导干部和千千万万的公务员来执行，来完成，他们的一切政治的、经济的行为，一切政治执行、经济建设能力，一切为人民服务的本领和举措，都是以人的健康心理为基础、为依托的。

公务员心理健康不只是某个公务员自己的事。领导心理学表明，一个心理疾病患者是不适合做领导或公务活动的。首先，心理健康是关系个人幸福生活的基础，作为公务员，他的工作生活环境决定了他每天要面向广大群众，肩负服务群众之责，如果时常孤僻，怎能与群众打成一片，怎能联系和服务群众。如果时常不安、焦虑和怨恨，又如何搞好工作，工作不顺，势必带来各种麻烦与矛盾，如此，他的生活不可能谈得上幸福。其次，公务员心理健康是关系家庭和社会安全稳定的保障，家庭是社会的细

胞，每个家庭的健康与否直接关系到社会、国家的健康。有心理障碍的公务员比例不断上升，这将是多么可怕的现象，这会是社会不安宁的隐患。最后，公务员心理健康问题是国家素质的具体表现。公务员的形象直接反映国家的形象，形象的好与坏直接关系国家的声誉，公务员每一个行动，每一个表现在群众当中都有好坏反映，对社会起示范作用，因此，每个公务员的表现都与社会文明关系密切，是国家素质的整体体现。

由于心理健康是身体健康、行为健康的基础，所以，在选拔领导干部和招聘公务员时，我们国家近年来非常重视招考对象的心理素质，2005年6月，中组部发文《要重视和关心干部的心理健康》认为，“总体上干部队伍心理是健康的，但是确有少数干部因心理负担过重而出现焦虑、抑郁等问题，甚至有个别干部心理严重失调，导致精神崩溃”。此文还要求，“把对干部心理素质的考察了解作为选拔任用干部的重要依据”，对于心理素质的考察方法，“也可以引入一些心理学方法和现代化手段进行必要的测试”。因此，心理测试是公务员录用考试必不可少的程序之一。

从一定意义上说，公务员的心理健康保健是建设和谐社会的需要。建立和谐的社会，关键是党政干部队伍内部的和谐，而党政干部队伍内部的和谐，实质是干部队伍内部人员之间心理的和谐。干部的一切政治行为、经济行为，干部政治执行能力、经济建设能力，都是以人的健康心理为基础、为依托、为前提的。没有干部队伍心理健康水平的提高，不可能有干部实绩的实质性提高，不可能有政府机构的快速、高效、健康的运转。干部的一切正确决策、执行的行政行为，都必须建立在健康的心理基础上。干部队伍整体心理健康的水平，制约、影响着干部队伍整体的执政方式，影响着执政效率以及执政水平的提高。重视心理健康，要在机制上将干部心理健康保健工作纳入党建工作体系，将干部心理健康、心理素质建设工作作为今后党政干部队伍组织思想建设工作的常规工作。建立干部队伍心理健康保健专业机构，普及心理健康保健知识，对有心理问题的干部进行心理咨询、心理疏导和心理保健，把心理素质教育作为干部轮训的重要内容，使心理健康的培训内容不断深入，形式更加丰富，使领导干部正确认识自身及被领导者的心理特点，掌握治疗心理问题的方法和技巧。

二、当前公务员心理健康问题的主要表现和成因

2000年,世界卫生大会在中国召开,预测在21世纪影响中国最严重的疾病是心理疾病,指出这是影响我国人民健康的最大问题。2007年,中科院的心理健康状况调查研究也认为,有近两成被调查者在心理健康方面出现问题。而作为处于市场经济风口浪尖上的管理者,作为社会的一个特殊群体——包括领导职务和非领导职务的国家公务人员,其心理健康问题尤其表现得复杂化,呈现出越来越严重的趋势。

(一) 公务员心理健康状况

根据人民日报社主办的《人民论坛》杂志的一项调查,全国各地80%以上的公务员,特别是基层公务员普遍存在较大的心理压力,存在一定程度的心理不平衡、心理疲劳以及压抑心理。“压力太大,受不了了,我感到自己快要崩溃了,情绪低落,一天中多数时间里无法高兴,我什么都不想做。”“我最近对任何事情都提不起兴趣来,原来的爱好和嗜好也不愿去碰。身心疲惫。总是感到劳累,即使不做事也常常感觉疲劳,不想活动。”“遇到不顺心的事,我老是控制不住地去想,无法摆脱出来,自信心开始下降,自我评价很低。”相关的情绪话处处可闻。

2005年5月,北京市相关机构对200多名中年官员进行了一项定向精神健康检查,结果显示,有近50%的人存在不健康倾向。

2005年安徽省黄山市委党校对100多位官员进行心理健康问题调研,发现官员普遍有较大“心理压力”,存在一定程度的“心理不平衡”和“心理疲劳”“浮躁”和“压抑”心理以及“焦虑”和“忧郁”等情绪。

2006年,由李景平教授主持的《南京市玄武区领导干部心理健康调查研究》,对南京玄武区近600名领导干部进行了心理健康调查,调查对象以区管领导干部(县处级)为主体,包括调研员、部分科级干部。调查结果显示,17%的被调查者存在抑郁心理,16.4%的被调查者存在恐惧情绪,16.1%的被调查者存在躯体化症状。

2007年,中国第一家公务员心理健康网对温州市龙湾区公务员身心健康状况和职业心态进行了问卷调查,结果显示,50%的人认为工作机械化,“累,心力交瘁”。还有40%的人倦怠感明显,只有10%认为激情依

旧，目标明确。此前，《广东省青少年发展报告》调查的结果显示，50.3%的青年公务员经常感到压力，31.2%的公务员感觉太累，1.6%的公务员甚至会想到自杀。

几年前的河北省社会科学院心理学家对超过1000例调查问卷和其中的个案深入访谈中发现：公务员私下里的诸如“清贫”“有想法实现不了”“没劲”“想应酬，又烦应酬”等抱怨一直存在；另外，重庆市部分专家采用国际通用的SCL-90测评法，对公务员进行调查后得出结论：30%的公务员心理有敌对情绪，对环境不认可，经常牢骚满腹；相当多的男性公务员选择了“我经常想到要哭！”这样的选项。公务员群体的心理的压力与脆弱可见一斑。

在以往自杀的官员中，涉及党委政府、教育、税务、金融等多个领域，从科级、县处级、厅局级，直至省部级，各个级别官员均有，其中科级、县处级自杀官员占多数，比如安徽省蚌埠市原统计局长刘敏、福建省福鼎市原质监局长翁华铭等；厅局级官员有江西省上饶市原市委书记余小平等；省部级高官有山西省原省委常委兼组织部长王通智、天津市原政协主席宋平顺等。

“官员作为公权人物，其自杀并非官员的私人事件，应属于公共事件。”北京大学政府管理学院李成言教授接受记者采访时指出，“官员存在心理危机，不但直接影响到自己的工作和事业，还影响到自己与家庭、朋友的和谐，更严重的是弱化了党的执政能力建设。”

根据重庆《公务员心理健康现状研究》，公务员心理问题凸显在五个方面：抑郁，主要表现为对日常活动兴趣显著减退，对前途悲观失望，遇事常往坏处想；工作倦怠，主要表现为缺乏工作激情，对工作越来越不感兴趣；人际关系紧张，同事之间面临升职竞争，上下级关系也颇微妙，由此造成心理压力；职业成就期待，主要表现为期待专业对口，期待升职，期待获得上级认可；人格冲突以及现有政治体制的弊端，最容易让公务员心理失衡。

（二）公务员心理健康问题的原因分析

1. 特殊时期的特殊问题。

公务员心理健康问题的集中出现，是与我国社会所处的发展阶段密切相关的。全国政协委员李兰对公务员心理健康问题进行了长期的跟踪调查研究。她认为，我国正处于社会经济转型时期，社会的急剧变革和经济体

制的渐进转轨，一方面带来了经济的繁荣、社会的发展，另一方面也给社会各个群体带来了巨大的冲击和心理压力。公务员作为政府管理社会事务的组织者、推动者和实践者，在推进经济社会发展、构建和谐社会中发挥着重要作用。越来越复杂的国际国内形势、越来越繁重的改革发展任务，以及越来越多元的价值取向，对公务员群体的知识结构、能力素质和心理承受和调适能力都提出了更高的要求。所以说，公务员心理健康问题的出现不是偶然的，而是有其深刻的历史和现实背景的。中国正处在社会转轨的关键时期，要深化行政管理体制改革，进一步转变政府职能，改进管理方式，形成行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效的行政管理体制，这就对公务员的素质和能力，特别是心理素质提出了更高的要求。

江苏省泰州市委组织部研究室主任陆彩鸣指出，我国正处在社会转型、经济转轨时期，各种矛盾交织，是一个矛盾易发、多发期，矛盾纠纷总量居高不下，社会不稳定问题触点增多，解决难度也越来越大。稍有不慎，就有可能引发严重的群体性事件。在目前“压力维稳”和“运动式治理”的状态下，一些地方对基层不仅实行严格的考核，还运用经济手段来制约，要求基层每年缴纳数十万元的保证金。如果发生大规模集体上访，不仅要对基层主要领导、分管领导和公安、信访部门负责人进行通报，还要按规定扣除一定数额的保证金。因此，面临基层的维稳压力，干部普遍感到不堪重压，慨叹基层干部难当，抱怨“都快被压死了”，迫切需要各层各级来关心、理解和纾解，为基层维稳“减压”。

在我国社会转型时期，各种利益交织，社会矛盾复杂，特别是基层公务员面临的压力更大，一方面是来自上级领导部门的压力，一方面则是来自群众的压力，比如说信访，就是令许多公务员头疼的问题。一个做信访工作的地方基层公务员深有感触地说：回忆起当年接访的那段经历，可谓刻骨铭心。那时候，经常是“眼熬红了、嘴磨破了、腿跑细了、身体瘦了”，仍不能得到部分上访人员的理解，时常遭遇围攻、谩骂等尴尬情况，搞得自己常常血压升高，着急上火。

2. 特殊职业给公务员带来的特殊问题。

公务员是国家行政管理的主体，党和国家的各项方针政策都要通过各级的公务员具体落实，他们不仅代表自己的利益，而且代表政府和国家的利益，因此，国家的法律法规对公务员履行职责做了非常规范和硬性的规定，公务员的一言一行都必须恪守各项法律法规，从仪表谈吐到处理问题，都是群众和媒体关注的焦点。当然，社会大众对公务员的要求是一种

期望，更多的也是一种社会压力。从这个意义上来说，公务员群体代表着权力，象征着身份，也更贴近着诱惑，他们的影响力也就更大。中山大学的景怀斌教授用这样的话表达对这一问题的关切：“在任何行政架构中，公务员都是民众与国家公共政策的中间衔接环节，他们自身的心理健康和由之带来的组织问题，显著地影响着社会运作发展，以及社会的心理氛围。”因此，公务员象征权力的职业特点也决定了公务员承载着不同于其他群体的心理矛盾，其主要表现为：

(1) 权力的公正性与从业者个体私性的矛盾。社会对公务员有保持公心的职业要求，这与公务员作为人的自然本性即追求私利的自然本性相冲突。由此导致的心理困境就不可避免。

(2) 重大公共责任与有限个人能力的矛盾。公务员承担着公共责任，但一旦接触现实，就发现个人能力是多么的有限。公共责任重大和个人能力有限之间的冲突，会导致公务员苦闷、悲观、失望，陷入极大的心理困境。

(3) 理性制度与个性发展的矛盾。作为一名公职人员，公务员不仅代表自己，更代表政府和国家，他们的一言一行都要更理性和更谨慎，从某种意义上说，有时需要牺牲公务员的个性和自由，这一切容易导致公务员心理压抑。

《公务员心理健康现状研究》一书中还提出这样的观点：公务员区别于其他人群的职业心理问题最多的异常情绪是抑郁，最常见的表现是工作倦怠，最难处理的是机关人际关系，最苦恼的是职业成就期待，最尴尬的是人格冲突。还有人把公务员的压力总结为以下几种：干部肩上“发展与责任”双重担子的重负不断加重；“迎来送往、接待上访”“左右逢源、四处结缘”的压力；要克服和抵御种种利欲诱惑，这种诱惑的压力也折磨人；无暇顾及家庭和子女，一些干部对家庭、对子女有愧疚感。

著名的美国心理学家马斯洛 1968 年提出的需要理论至今为人们所普遍接受和关注，里面把人的需要分为五个层次：生理需要、安全的需要、爱和归属的需要、尊重的需要和自我实现的需要。公务员队伍中，生理和安全的需要已经得到了保障，但由于公务员的平均文化水平相对较高，所以对后面三种需要的愿望更加强烈。希望在自己的生活圈中与他人建立良好的情感联系，得到他人的高度评价，受到他人尊重，体验到自己的力量和价值，增强自我信心，能够最大限度地发挥自己的潜能，不断完善自己，完成与自己能力相称的事情，实现自己理想的需要，这些美好的愿望是公

务员孜孜不倦的动力和源泉。党政系统竞争的特殊性导致公务员心理的自然封闭，激烈的群体竞争加大公务员的心理压力。如何才能做好自己的工作，在同行业、同级部门之间出类拔萃？在心理健康调查中，一名政府公务人员一针见血地指出：“应该怎么做人？做什么样的人？人情世故要不要？上下级关系怎么处理好？这些问题随时在拷问着我们。工作中讲人情世故不合适，不讲人情世故难免背后被人指责，甚至造成更严重的后果。现在干部工作要群众评议，干部选拔要搞民意测评或推荐，平时不考虑群众的情绪和人际关系，到关键时候就有可能被打低分。还有一个普遍存在的问题，如果不与上级亲近，很可能就会遭冷遇，晋升的机会就会比其他人少。”最主要的还有一点，由于公务员机制限制和竞争激烈的问题，公务人员可能千方百计考进了机关，从事的却不一定是自身感兴趣的行业，在职业生涯中容易陷入“弃之可惜、食之无味”的两难境地，这也是一个带给公务员群体较大心理隐患的原因。

3. 职业竞争带来的心理压力。

公务员是我国一个备受关注的职业，其热门程度连续 10 年居于各行业首位。

首先，激烈的公务员人口竞争，使得进入公务员队伍的同志“虽胜犹惊”。随着公务员考试录用晋升制度的改革，大批精英进入政府部门，公务员的群体竞争越发激烈。据统计，2010 年全国 103 万人参加考试，录取比例将达 63.6 : 1，达到 1993 年《公务员法》颁布、公开招考以来的最高比值，公务员考试的“竞争”是惨烈的。2007 年公务员考试的时候出现过农业部一个职员的岗位竟有 3592 个人拼抢！

其次，公务员工作越来越受到社会的关注和社会监督。按照《公务员法》等相关规定，公务员管理逐渐引入聘任制，这种竞争一方面有利于我国干部人事制度改革，激活干部队伍活力，提高公务员素质，另一方面也给公务员带来巨大的压力，对职位的担心、个人成就的焦虑、未来的恐慌等，使公务员陷入心理困境。此外，近年来公务员的工薪待遇以及言论行为越来越受到社会的关注和监督，一些“仇官”心理在社会上存在，公务员很容易成为评头品足和发泄私愤的对象。在这种职业压力和社会压力面前，公务员必须有较强的心理承受能力才能应对。“口将言则嗫嚅，足将进则踟躇”，可以大体上表达这种心理。公务员特别是领导干部肩负重要使命，其决策有风险。同时，职位升迁，荣辱得失，也是其无法回避的问题。实际工作中还经常面对各种考核、评估、一票否决等，还有各种形式