

心灵药方系列

职场抑郁症

〔日〕小杉正太郎 著 陈刚 马媛媛 译

 科学出版社
www.sciencep.com

心灵药方系列

职场抑郁症

〔日〕小杉正太郎 著
陈 刚 马媛媛 译

科学出版社
北 京

内 容 简 介

“心灵药方系列”是一套旨在帮助现代人排解因工作压力大、紧张度高、生活节奏快而引发的一系列心理问题的图书。本套书的作者全为长年从事临床心理治疗的专家,他们以自己的亲身体悟为主线,将缓解心理压力的要诀娓娓道来,从而帮助读者重塑健康的生活理念,培养适当的处事技巧。

本书是该系列之一。全书简明介绍了“职场抑郁症”的概念及与其他抑郁症的区别,并选取了我们身边非常熟悉话题加以简明扼要的解说,旨在全面指导身处职场及将要步入职场的读者更好地处理工作中的压力。本书内容包括职场抑郁症、职场抑郁症的发现、职场抑郁症的“病因”、职场抑郁症的预防与对策、减压咨询等五个部分。本书有助于读者提升自身缓解压力的能力,提高鉴别能力,以及从更广泛的角度发展自己的交往和应变能力。

本书适合上班族,白领阶层,以及心理学、社会学专业的学生阅读。

图书在版编目(CIP)数据

职场抑郁症/(日)小杉正太郎著;陈刚,马媛媛译. —北京:科学出版社,2005

(心灵药方系列)

ISBN 7-03-015431-2

I. 职… II. ①小… ②陈… ③马… III. 成功心理学
IV. B848.4

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2005)第 039338 号

责任编辑:张丽娜 赵丽艳 / 责任制作:魏 谨

责任印制:刘士平 / 封面设计:杨飞羊

北京东方科苑图文有限公司 制作

<http://www.okbook.com.cn>

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街16号

邮政编码:100717

<http://www.sciencep.com>

源海印刷有限责任公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2005年8月第 一 版 开本:A5(890×1240)

2005年8月第一次印刷 印张:6 1/2

印数:1—7 000 字数:115 000

定 价:18.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换〈环伟〉)

PREFACE

前

言

职 场 抑 郁 症

“职场抑郁症”就是一些企业职员“在公司内不积极，但却在公司外很活跃”这种状态的代名词。这些职员在工作后和休息日精神都格外抖擞，而一到公司就提不起一点儿精神。从严格意义上说，“职场抑郁症”并不是一个医学专业名词。本书的目的在于，将这些职员为何如此表现的原因和应对这些症状的对策，通过心理学压力调查的研究成果和丰富的临床实验，进行通俗易懂地说明。

前途未卜的经济大萧条及其相应的应对措施——裁员制度、人事制度、工资制度等的变更，给日本企业的从业人员带来了前所未有的心理负担。而心理负担又削弱了他们的工作欲望，造就了在公司内不活跃，即患“职场抑郁症”的公司职员增多的大环境，这样就渐渐地使整个企业的生产率降低。

然而迄今为止,患“职场抑郁症”的职员只被当作是没有气力工作的“职场逃兵”,所以对于解决他们的问题还是“无从下手”。为什么这样说呢?这是因为,一般对于职员们精神状态方面的治疗都是由神经科的医生进行治疗。

我们把公司职员在工作中体会到的负担称为“职场压力”。职场压力确实是抑郁症产生的原因,即使不是根本原因也应该算是诱发“抑郁症”发病的导火索。而同时,职场压力也并不是医学上所说的“抑郁症”的病因,它事实上只是“无法适应职场环境、无精打采的职场不适应”的原因。

我在职场精神健康调查结果的基础上和员工进行面谈后得知:被诊断为患有神经医学中所说的抑郁症的职员只有1%那么多,而仅仅在职场的时候表现得“无精打采、不积极”的职员却有很多。

我所在的研究会对一些企业的从业人员以咨询的方式进行了实例考察。其中,接受咨询的从业人员大约有14 500人。我们在总结了从2001年9月到2002年8月的报告后发现:主动来咨询的194人(占全体人员的1.34%)中有126人是职场抑郁症患者。而希望自己能够接受咨询并主动来访的从业人员中的65%被认为是“只在公司内无精打采”的职场抑郁症患者。

有调查显示,认为咨询很重要的人是实际进行咨询



人数的7倍。也就是说,一个主动来咨询的人背后潜藏着另外六个有咨询愿望的人。因此在有100名员工的企业中,潜在的有咨询欲求的人数是94人。这其中65%(61人)的是职场抑郁症患者,所以简单地计算一下就是大约100人中61人患有“职场抑郁症”。

这么多的公司职员在工作时都表现出一副无精打采、焦躁不安的状态,因此工作质量和效率就会不断下降;他们虽然也跟大家一样在加班,可是却总瞅着机会逃跑回家。即使周末恢复了良好的精神状态可一到周一就又变得郁郁寡欢。

解决这些职员的问题,只用以前的治疗法是不够的,还必须用到组织心理学的观点以及结合组织和人事制度理论的“压力管理”的方法。一个优秀的企业应该提前发现处于压力状态的人员、采取适当的对策,并积极实施心理健康对策和“压力管理”方法。

20世纪80年代初,日本某研究所最早引进压力对策,以帮助企业提高从业人员的精神健康水平。他们常驻公司并且面向职员提供咨询服务,同时为了提前发现不良征兆,每两年就要对全体人员进行一次调查。调查的结果用公司内部邮件的形式通知每一位员工。如果职员个人愿意的话,就从调查结果中获得的个人的“职场压力来源”、“职场压力造成的精神状态(心理的压力状态)”、“职场压力对策的特点”等为线索,由咨询师向他们

提供切实可行的解决压力的方法(压力对策)。

另外还有一例。某大公司预测到土木建筑业的不景气,打算把压力对策向全国公布。和刚才介绍的那家企业一样,该公司也由公司外的咨询师向本公司职员提供了心理咨询服务并对职员进行了调查。咨询师们分散在全国各地的工程现场进行心理咨询,还通过公司内部网络进行了包括全国各个分店以及工程现场的每一个从业人员的咨询。

虽然提供这种服务的机构不断增加,可遗憾的是与需求相比,目前它们的数量仍然为数不多。

在这种情况下,2003年5月东京千代田区的霞关大楼旁边的东京俱乐部一层设立了“Kiraku-霞关压力管理”。Kiraku是在三井不动产股份公司的支援下,由慈善会、日本NPO、早稻田大学文学部小杉研究会经营的,以企业从业人员为对象提供减压服务的机构。这个机构根据小杉研究室开创的职场压力测定标准(JSS),为从业人员提供免费的或者是廉价的压力调查,并在调查的基础上进行压力面试以及压力咨询。另外,还以管理层为对象进行与“压力管理”相关的研究。

其实职场抑郁症不是病,正如神经科医生所说,如果放任不管的话就很可能走向真正的职场抑郁症。事实上,好多人就是处于“职场抑郁”的状态,继续着不积极向上的职员生活。既然不是病,那么神经科的药物对他们



来说也就不是那么有效了。服用神经安定剂,即使心情轻松了,也不能从根本上解决问题。在别人看来他们得的是一种“懒病”,而对他们本人来说则像是“走进看不到出口的死胡同”的一种不适应状态。

然而,在所谓的这种没有治疗办法的职场抑郁症的对策中,最近又有新的“灵丹妙药”粉墨登场了,那就是专业的压力研究。

我在三个企业都开设了咨询室,对一万多名从业人员进行了调查和咨询,从而最后开始了对他们的援助工作。我做这些事至今已经走过 23 个年头了。本书是在长达 23 年的研究成果和临床经验的基础上获得的处理方案的集合。

本书中也添加了不少从调查结果中获得的数据。正文中在讲解图表的同时,对“A 公司与 B 公司的职员”的抑郁感的得分存在很大差异,“中坚职员的职务满足感比年轻职员的强”,或者是“中途录用者比定期录用者的业务负担感强”等方面调查结果的数值大小用“大、高、强”这些形容词来表示。这些文字表达,全部通过了统计学的审定,是在数值大小被确定的情况下使用的,所以只要没有特别争议的话,希望大家能够理解、接受。

企业的人事管理者和研究负责人读了这本书之后一定能从诸多的调查结果中获得“制订有效的压力管理方案”的头绪。而且,要是很不幸地患上职场抑郁症的职员

PREFACE 前

言

的话,在知道它(职场抑郁症)与“抑郁症”不同的同时也应该对自己的职场抑郁症的原因有所了解、进而渐渐地看到摆脱职场抑郁症的路径。

著 者

第1章 职场抑郁症

关键术语 三种抑郁症	2
心理压力与“职场抑郁症”	5
“内因性抑郁症”与“职场抑郁症”	10
适应障碍和“职场抑郁症”	15
职场不适应和“职场抑郁症”	18

第2章 职场抑郁症的发现

事例1 32岁的建筑技术人员的例子	24
事例2 53岁的汽车推销员的例子	39
管理层“职场抑郁症”的特点	54
事例3 29岁女办事员的例子	58

第3章 “职场抑郁症”的病因

职场的压力引发“职场抑郁症”	70
关键术语 职场压力测定标准 (Job Stress Scale, 即 JSS)	72
竞争型职场压力导致“职场抑郁症”	75
公司内人际关系的纠葛	78
年轻职员与中间管理层的抑郁症原因不同	81
中途招聘人员中职场抑郁症患者多的原因	87
就业形态和“职场抑郁症”	99
企业重组和“职场抑郁症”	106
造就“职场抑郁症”的职场	116

第4章 “职场抑郁症”的预防与对策

对职务的满足感与“职场抑郁症”	126
关于“改善公司内人际关系”的咨询	134
社会援助与“职场抑郁症”	141
关键术语 艾滋病与社会的支援	142
获得社会支援的方法	150
对策和职场抑郁症	155
关键术语 “职场抑郁症”的产生过程及有效对策	157
对策(解决方法)的种类和效果	159

对策(压力的处理方法)与压力忍耐性	165
-------------------------	-----

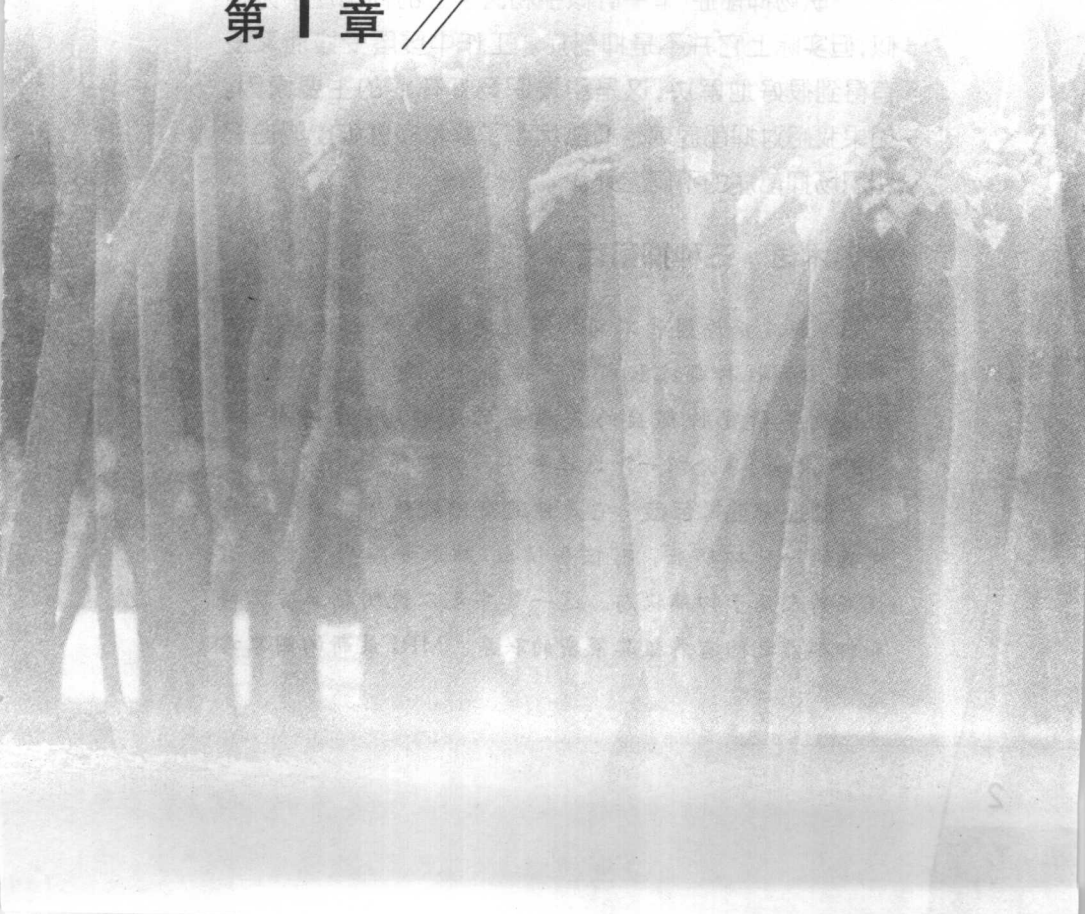
第5章 减压咨询

减压咨询步骤	174
--------------	-----

后 记	187
-----------	-----

译者跋	191
-----------	-----

第1章 职场抑郁症



“职场抑郁症”是指只在公司里无精打采，一旦走出公司大门就神采飞扬的这样一群人所患的心理疾病。用一句话来说，就是一种“公司内不积极，公司外很活跃”的精神状态。他们中的绝大多数人并不总是表现出缺乏自信或是悲观、绝望等自我否定的情绪，可就是一到工作的时候他们就表现得注意力不集中，缺乏工作能力以及轻微的抑郁感。正因为如此他们才无法积极地投身于工作之中。

“职场抑郁症”乍一听似乎和医学上的抑郁症十分相似，但实际上它并不是抑郁症。工作中屡屡受挫而又没有得到很好地解决，这是引发职场抑郁症的主要原因。如果我们对抑郁症或是抑郁状态了解越多就越能明白它和职场抑郁症的不同之处。

关键术语 三种抑郁症

根据发病原因的不同抑郁症可以分为：脑血管性抑郁症、心因性抑郁症和内因性抑郁症三种。下面我们就引用最早研究抑郁症的笠原嘉的著作《轻度抑郁症》（1996年著）来介绍一下这三种不同的抑郁症。

脑血管性抑郁症 它是伴随着脑梗死等脑血管障碍发病的一种抑郁症。有报告指出，脑血管障碍患者中有46%的人处于抑郁状态。这一数字足以说明脑血管障碍和抑郁症之间有着极其紧密的联系。MRI最新的图象诊

断发现:即使是轻微的脑梗死,比如由于夫妻感情破裂而造成的心理压力,要是加重的话就会引发抑郁症。在这种情况下,若是认定抑郁的病因是心理负担过重,而通过心理咨询或是抗抑郁的药剂来治疗的话,是不会有什效果的。因为这种情况下,引发抑郁症的原因只有脑梗死,所以应该同时服用加速脑代谢的药物。

因为脑梗死之类的脑血管障碍多发生在老年人群中间,所以随着整个社会老龄化的发展,这种抑郁症的发病率今后一定还会有所上升。

心因性抑郁症 心因性抑郁症是由心理体验而引发的一种疾病,所以我们把由心理体验引发的抑郁症称为心因性抑郁症。引发这种心理障碍的心理体验包括:生离死别、失恋等丧失感的体验,人际关系中的纠葛,对抗以及诽谤和中伤等体验。根据笠原氏的理论,关系纠葛等内心体验比离别等外在体验给人们造成的打击更



大,因而他将前者归纳为心因性抑郁症的主要原因。事实上,不愉快的感情纠葛远比“一次性”的体验根深蒂固,

它们留给人们的印象往往是难以磨灭的。

最近比较热门的 PTSD(Post-traumatic Stress Disorders, 灾后创伤压力征候群)说的是在遭受地震或虐待等强烈的外界刺激后间隔几个月或者几年, 当事人的不安和抑郁等不快的情绪会再次“苏醒”。我们也将其认为是抑郁症的一种。

内因性抑郁症 内因性这一专有名词被认为是由于遗传而产生的疾病, 但不存在遗传基因也会产生疾病; 简单地说, “内因”也可以说成是本质。也就是说, 内因性抑郁症是一种不知道具体原因就可能发病的“原因不明”的疾病。笠原氏把这种抑郁症叫做“自然而生的病”。的确, 内因性抑郁症是自然而生的。正如有人一到初春或初秋就毫无理由地情绪低落一样。有人以几年为一个周期反复受抑郁症“折磨”。这正是内因性抑郁症的特点所在。

像这样既有由于一点点心理压力而引发内因性抑郁症的, 也有与此原因不同的。据笠原氏的理论: 这种症状在很大程度上类似于内因性抑郁症。专家将其与心因性抑郁症区别对待, 并由此制定出了相应的治疗计划。

职场抑郁症和以上三种抑郁症都不一样。虽然说是类似于轻度的心因性抑郁症, 但为什么患这种病的人以年轻的公司职员居多呢? 又为什么这些人只在公司里表现得不积极呢? 如果说是心因性抑郁症所致, 这一点又解释不通。

心理压力与“职场抑郁症”

“压力”是表示给物体施加力量从而使其变形的力学领域用语。例如：用手使宽2厘米，厚1毫米，长1米的钢条弯曲。此时的钢条虽然弯曲了，但稍微一松劲儿，钢条就会恢复到原来的状态。这是因为物体(钢)产生了一种对抗弯曲的反作用力。力学领域在医学和心理学之前很早就把这种相对于物体弯曲的反作用力称为压力。

人的身体又是怎样的呢？要是把人置于高温、寒冷、动荡或者是黑暗等的恶劣环境之中，身体的各部位机能就会减弱，而随着机能的减弱，身体的各个器官不能全马力运作。这种情况导致的结果是虽然身体暂时适应环境了，但如果继续置身其中的话，身体器官就会开始产生异常反应，并最终患上疾病。



生物学家萨力安在给异常恶劣环境下工作的码头工人进行治疗的过程中得出经验，并且通过动物实验观察了这种疾病的产生过程。他们把恶劣的环境、需要适应