

# 行政人员素质导论

*xingzheng ren yuan su zhi dao lun*

(心理健康篇)

荆怀福 张海芹 著

哈尔滨地图出版社

# 行政人员素质导论

XINGZHENG RENYUAN SUZHI DAOLUN

(心理健康篇)

荆怀福 张海芹 著

哈尔滨地图出版社

· 哈尔滨 ·

图书在版编目 (CIP) 数据

行政人员素质导论/荆怀福, 张海芹著. —哈尔滨: 哈尔滨地图出版社, 2007.7

ISBN 978-7-80717-686-2

I. 行… II. ①荆… ②张… III. 国家机关工作人员—心理卫生—健康教育 IV.D630.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2007) 第 111056 号

哈尔滨地图出版社出版发行

(地址: 哈尔滨市南岗区测绘路 2 号 邮政编码: 150086)

安阳师范学院印刷厂印刷

开本: 850mm×1168mm 1/16 印张: 19 字数: 473 千字

2007 年 7 月第 1 版 2007 年 7 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-80717-686-2

印数: 1~1 000 定价: 23.00 元

# 前言

行政人员是国家行政事务的管理者，国家行政目标能否实现，在一定程度上取决于行政人员队伍是否正常高效、廉洁、有序运转。所以，与社会其他群体相比，他们更需要有良好的心态。但是，随着我国社会的转型和行政人员群体竞争压力的增加，部分行政人员出现了不同程度的心理问题，诸如犯罪、自杀等现象屡见报端。尽管笔者是心理学专业副教授，但面对大量烦琐、枯燥、不出成绩的工作，不时也会感觉到烦闷与疲惫，于是萌生了一个念头：写一本能增进行政工作人员心理健康的书。在张海芹副教授的通力协作下，经过数年的思考、调研、准备，并参阅了大量的有关文献，这本《行政人员素质导论》（心理健康篇）终于定稿了。

《行政人员素质导论》（心理健康篇）从维护行政人员心理健康的理念出发，以心理卫生学与心理学理论为基础，参考国内相关研究成果（包括我们所做的行政人员心理健康调查的数据），有针对性地诠释讨论了行政人员心理健康的意义及行政人员心理健康维护的途径与方法，探讨心理问题发生的原因与对常见心理问题的干预策略；阐明并探讨自我意识、情绪、人格、心理压力、挫折心理有关理论及行政人员在这些方面的误区与调整策略；尤其是结合我国国情，探讨行政人员职务犯罪心理及预防策略。可以说，本书融理论性、知识性、实用性与可读性于一体，为希望提高生活质量、增进身心健康水平的行政人员，提供了理论与实践方面的指导；为那些心存疑虑、困惑，又不愿意暴露心理问题的行政人员，提供了心灵自我护理的良方。所以，该书对提高行政人员心理卫生意识和心理素质，有一定的意义与价值。

由于水平有限，书中难免有不妥之处，恳请广大读者批评指正。

荆怀福

2007年5月 于安阳

# 目 录

|                                       |    |
|---------------------------------------|----|
| 前 言 .....                             | 1  |
| 1.行政人员心理健康概论 .....                    | 1  |
| 1.1 研究行政人员心理健康的意义 .....               | 1  |
| 1.1.1 研究行政人员心理健康有助于提高政府或企事业工作效率 ..... | 1  |
| 1.1.2 研究行政人员心理健康有助于和谐社会的构建 .....      | 2  |
| 1.1.3 行政人员心理健康是保持个体良好生活品质的前提 .....    | 3  |
| 1.1.4 研究行政人员心理健康有助于行政人员事业的成功 .....    | 3  |
| 1.1.5 研究行政人员心理健康有助于行政人员身体的健康 .....    | 3  |
| 1.2 心理健康的含义 .....                     | 4  |
| 1.2.1 心理健康概念的界定 .....                 | 4  |
| 1.2.2 心理卫生与心理健康 .....                 | 5  |
| 1.2.3 心理健康的判定依据与心理健康的等级界定 .....       | 5  |
| 1.2.4 心理亚健康状态 .....                   | 7  |
| 1.3 国内外关于心理健康标准的讨论 .....              | 8  |
| 1.3.1 国外心理健康标准 .....                  | 8  |
| 1.3.2 国内心理健康标准 .....                  | 9  |
| 1.4 行政人员心理健康的标准及应用 .....              | 11 |
| 1.4.1 行政人员心理健康的标准 .....               | 11 |
| 1.4.2 对行政人员心理健康标准的正确理解 .....          | 13 |
| 1.5 我国行政人员的心身健康状况 .....               | 14 |
| 1.5.1 行政人员心理健康现状 .....                | 14 |
| 1.5.2 行政人员身体健康现状 .....                | 15 |
| 1.6 提高行政人员心理素质的策略 .....               | 16 |
| 1.6.1 政府在提高行政人员心理健康素质中的作用 .....       | 16 |
| 1.6.2 行政人员心理健康的自我维护策略 .....           | 17 |
| 2.影响行政人员心理健康的因素 .....                 | 28 |
| 2.1 影响心理健康的生理学因素 .....                | 28 |

|                                |           |
|--------------------------------|-----------|
| 2.1.1 遗传因素 .....               | 28        |
| 2.1.2 身体机能及大脑损伤 .....          | 29        |
| 2.1.3 生理过程代谢失常 .....           | 30        |
| <b>2.2 影响心理健康的心理因素 .....</b>   | <b>30</b> |
| 2.2.1 心理冲突 .....               | 30        |
| 2.2.2 心理压力 .....               | 31        |
| 2.2.3 人格特征 .....               | 31        |
| 2.2.4 适应能力 .....               | 32        |
| <b>2.3 影响个体心理健康的环境因素 .....</b> | <b>33</b> |
| 2.3.1 个体先天生存环境 .....           | 33        |
| 2.3.2 个体后天的社会环境 .....          | 33        |
| <b>2.4 社会转型的影响 .....</b>       | <b>38</b> |
| 2.4.1 社会转型导致社会失范 .....         | 38        |
| 2.4.2 社会转型导致的文化堕距 .....        | 40        |
| 2.4.3 社会竞争激烈, 心态失衡 .....       | 40        |
| 2.4.4 社会陌生性增加, 导致归属感程度降低 ..... | 40        |
| <b>3.行政人员的自我意识 .....</b>       | <b>41</b> |
| 3.1 自我意识的概念 .....              | 41        |
| 3.2 自我意识的心理结构 .....            | 41        |
| 3.2.1 从自我意识的心理形式上分 .....       | 41        |
| 3.2.2 从意识活动内容来分类 .....         | 42        |
| 3.2.3 从自我概念来分类 .....           | 43        |
| 3.3 自我意识的特性 .....              | 44        |
| 3.3.1 自我意识内容的多样性 .....         | 44        |
| 3.3.2 自我统合性 .....              | 44        |
| 3.4 自我意识的发展 .....              | 45        |
| 3.4.1 自我意识的发展阶段 .....          | 45        |
| 3.4.2 影响自我意识形成的因素 .....        | 46        |
| 3.5 西方心理学家的自我理论 .....          | 48        |
| 3.5.1 弗洛伊德的自我论 .....           | 48        |
| 3.5.2 艾里克森的自我论 .....           | 49        |
| 3.5.3 罗杰斯的自我论 .....            | 50        |
| 3.6 行政人员自我评价形成的途径 .....        | 50        |

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 3.6.1 他人的反馈 .....           | 50 |
| 3.6.2 反射性评价 .....           | 51 |
| 3.6.3 依据自己的行为判断 .....       | 51 |
| 3.6.4 社会比较 .....            | 51 |
| 3.7 行政人员不良自我意识的分析 .....     | 52 |
| 3.7.1 一般行政人员的自我萎缩心理分析 ..... | 52 |
| 3.7.2 高级行政人员的自我膨胀心理分析 ..... | 53 |
| 3.7.3 行政人员盲目“跟风”心理分析 .....  | 54 |
| 3.7.4 行政人员“爱面子”心理分析 .....   | 54 |
| 3.8 行政人员良好自我意识的调适 .....     | 55 |
| 3.8.1 提高认识自我的能力 .....       | 55 |
| 3.8.2 提高行政人员自我悦纳的能力 .....   | 56 |
| 3.8.3 提高行政人员自我调控的能力 .....   | 56 |
| 4.行政人员的人格心理 .....           | 63 |
| 4.1 人格的界定 .....             | 63 |
| 4.2 人格的特征 .....             | 64 |
| 4.2.1 整体性 .....             | 64 |
| 4.2.2 独特性 .....             | 64 |
| 4.2.3 稳定性 .....             | 65 |
| 4.2.4 功能性 .....             | 65 |
| 4.3 人格研究的主要流派 .....         | 66 |
| 4.3.1 精神分析学派 .....          | 66 |
| 4.3.2 特质流派 .....            | 67 |
| 4.3.3 巴甫洛夫学派的人格类型 .....     | 69 |
| 4.3.4 心理学类型论 .....          | 70 |
| 4.3.5 人本主义流派 .....          | 70 |
| 4.4 人格的结构 .....             | 71 |
| 4.4.1 气质 .....              | 71 |
| 4.4.2 性格 .....              | 74 |
| 4.5 人格三要素及五种基本人格 .....      | 80 |
| 4.5.1 什么是人格三要素 .....        | 80 |
| 4.5.2 五种基本人格理论 .....        | 80 |
| 4.5.3 具体人格类型 .....          | 80 |
| 4.5.4 时下中国人的人格特点 .....      | 82 |

|                                   |     |
|-----------------------------------|-----|
| 4.6 影响人格形成的因素 .....               | 82  |
| 4.6.1 生物遗传因素 .....                | 82  |
| 4.6.2 社会文化因素 .....                | 83  |
| 4.6.3 家庭环境因素 .....                | 83  |
| 4.6.4 儿童早期经验 .....                | 84  |
| 4.6.5 学校教育因素 .....                | 84  |
| 4.6.6 自然物理因素 .....                | 85  |
| 4.6.7 自我调控因素 .....                | 86  |
| 4.7 行政人员健全人格的培养与发展 .....          | 86  |
| 4.7.1 健全人格的含义 .....               | 86  |
| 4.7.2 行政人员常见的人格不足与干预 .....        | 87  |
| 5.行政人员的情绪心理 .....                 | 99  |
| 5.1 什么是情绪、情感 .....                | 99  |
| 5.1.1 情绪、情感的含义 .....              | 99  |
| 5.1.2 情绪发生机制 .....                | 100 |
| 5.2 情绪与情感的关系 .....                | 101 |
| 5.2.1 情绪和情感的区别 .....              | 101 |
| 5.2.2 情绪和情感的联系 .....              | 102 |
| 5.3 情绪的种类 .....                   | 102 |
| 5.3.1 按情绪复杂性分类 .....              | 102 |
| 5.3.2 按情绪强度、相似性和两极性三个维度划分情绪 ..... | 103 |
| 5.3.3 依据情绪状态分类 .....              | 104 |
| 5.4 情绪的特性 .....                   | 105 |
| 5.4.1 情绪的生理特性 .....               | 105 |
| 5.4.2 情绪的两极性 .....                | 106 |
| 5.4.3 情绪的情境性 .....                | 106 |
| 5.4.4 情绪的外显性 .....                | 107 |
| 5.5 情绪情感的功能 .....                 | 107 |
| 5.5.1 激励功能 .....                  | 107 |
| 5.5.2 调节功能 .....                  | 107 |
| 5.5.3 保健功能 .....                  | 108 |
| 5.5.4 信号功能 .....                  | 108 |
| 5.5.5 感染功能 .....                  | 108 |
| 5.6 情绪健康的基本特征 .....               | 109 |



|                          |     |
|--------------------------|-----|
| 5.6.1 情绪健康的标志 .....      | 109 |
| 5.6.2 情绪与身心健康 .....      | 110 |
| 5.7 行政人员常见的消极情绪 .....    | 110 |
| 5.7.1 嫉妒 .....           | 110 |
| 5.7.2 冷漠 .....           | 112 |
| 5.7.3 焦虑 .....           | 112 |
| 5.7.4 愤怒 .....           | 113 |
| 5.7.5 抑郁与沮丧 .....        | 113 |
| 5.7.6 内疚 .....           | 114 |
| 5.8 行政人员不良情绪的调适 .....    | 114 |
| 5.8.1 认知调控法 .....        | 114 |
| 5.8.2 合理宣泄与转移法 .....     | 116 |
| 5.8.3 咨询疏导法 .....        | 116 |
| 5.8.4 自我激励法 .....        | 117 |
| 5.8.5 环境调节法 .....        | 117 |
| 5.8.6 生活调节法 .....        | 117 |
| 5.8.7 放松训练 .....         | 118 |
| 5.8.8 行政人员高级情感的培养 .....  | 119 |
| 6.行政人员的人际关系心理 .....      | 121 |
| 6.1 人际关系概述 .....         | 121 |
| 6.1.1 人际关系的概念 .....      | 121 |
| 6.1.2 人际关系形成的条件 .....    | 123 |
| 6.1.3 人际关系发展的过程 .....    | 126 |
| 6.2 西方人际交往的理论 .....      | 127 |
| 6.2.1 舒兹人际关系行为模式 .....   | 127 |
| 6.2.2 PAC 人际交往心态理论 ..... | 128 |
| 6.2.3 霍曼斯社会交换理论 .....    | 130 |
| 6.2.4 米尔格伦六度分离理论 .....   | 130 |
| 6.3 影响个体人际关系的因素 .....    | 131 |
| 6.3.1 空间因素 .....         | 131 |
| 6.3.2 时间因素 .....         | 131 |
| 6.3.3 仪表风度 .....         | 132 |
| 6.3.4 个人特质 .....         | 132 |
| 6.3.5 特点相似 .....         | 132 |
| 6.3.6 互补因素 .....         | 133 |
| 6.3.7 学识与能力 .....        | 133 |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 6.4 行政人员的人际关系 .....            | 134 |
| 6.4.1 行政人员人际关系的组成 .....        | 134 |
| 6.4.2 行政人员人际交往的特点 .....        | 135 |
| 6.4.3 影响行政人员人际关系的交往心态 .....    | 137 |
| 6.5 行政人员良好人际交往能力的养成 .....      | 138 |
| 6.5.1 掌握人际交往的基本原则 .....        | 138 |
| 6.5.2 学会良好的交往技能 .....          | 139 |
| 6.5.3 培养良好的个人风度 .....          | 142 |
| 6.5.4 纠正错误的交往态度 .....          | 143 |
| 6.5.5 善于协调单位内部的人际关系 .....      | 143 |
| 7.行政人员的挫折心理 .....              | 146 |
| 7.1 挫折的含义及分类 .....             | 146 |
| 7.1.1 挫折的含义 .....              | 146 |
| 7.1.2 挫折的分类 .....              | 148 |
| 7.2 需要与挫折的关系 .....             | 148 |
| 7.2.1 需要的含义 .....              | 148 |
| 7.2.2 需要的分类 .....              | 149 |
| 7.2.3 需要与挫折的关系 .....           | 150 |
| 7.3 动机与挫折的关系 .....             | 151 |
| 7.3.1 动机的含义与功能 .....           | 151 |
| 7.3.2 动机的分类 .....              | 151 |
| 7.3.3 动机冲突 .....               | 152 |
| 7.3.4 挫折与动机的关系 .....           | 153 |
| 7.4 国内外关于挫折心理的一些理论 .....       | 153 |
| 7.4.1 挫折的本能学说 .....            | 153 |
| 7.4.2 精神分析学派的挫折理论 .....        | 154 |
| 7.4.3“挫折-攻击”理论 .....           | 154 |
| 7.4.4“挫折-倒退”理论与“挫折-奋进”理论 ..... | 154 |
| 7.4.5 我国学者的观点 .....            | 155 |
| 7.5 挫折的心理行为反应 .....            | 155 |
| 7.5.1 积极的行为反应 .....            | 155 |
| 7.5.2 消极的行为反应 .....            | 157 |
| 7.6 行政人员挫折心理产生的原因 .....        | 161 |
| 7.6.1 行政人员挫折的主要表现 .....        | 161 |

|                                       |     |
|---------------------------------------|-----|
| 7.6.2 行政人员受挫心理分析 .....                | 162 |
| 7.7 行政人员有效地应对挫折的策略 .....              | 164 |
| 7.7.1 树立积极乐观的应对态度 .....               | 164 |
| 7.7.2 培养良好的耐受力 .....                  | 165 |
| 7.7.3 掌握一些具体的应对挫折的有用方法 .....          | 166 |
| 7.7.4 客观评价自我, 确立相应抱负 .....            | 168 |
| 7.7.5 创设挫折情境, 增强承受能力 .....            | 168 |
| 8. 行政人员的心理压力 .....                    | 169 |
| 8.1 压力与压力反应 .....                     | 169 |
| 8.1.1 压力的内涵 .....                     | 169 |
| 8.1.2 压力反应 .....                      | 170 |
| 8.2 压力研究的历程 .....                     | 171 |
| 8.2.1 生物学模式 .....                     | 171 |
| 8.2.2 生物—心理模式 .....                   | 171 |
| 8.2.3 生物—心理—社会模式 .....                | 172 |
| 8.3 压力源、分类及评估 .....                   | 172 |
| 8.3.1 什么是压力源 .....                    | 172 |
| 8.3.2 压力源的分类 .....                    | 172 |
| 8.3.3 应激源的测定及危害评估 .....               | 173 |
| 8.4 压力与健康 .....                       | 174 |
| 8.4.1 压力与健康的关系 .....                  | 174 |
| 8.4.2 压力为什么会诱发身心疾病 .....              | 175 |
| 8.4.3 心身疾病的分类 .....                   | 176 |
| 8.4.4 几种常见的心身疾病及影响因素 .....            | 176 |
| 8.5 行政人员心理压力的原因与表现 .....              | 178 |
| 8.5.1 行政人员压力的原因分析 .....               | 178 |
| 8.5.2 行政人员心理压力的表现 .....               | 179 |
| 8.6 行政人员应对压力的策略 .....                 | 180 |
| 8.6.1 认识压力及其可能导致的后果对我们应对压力有重要意义 ..... | 180 |
| 8.6.2 端正人生态度, 发挥心理压力的动力作用 .....       | 180 |
| 8.6.3 积极进行应激训练, 防患于未然 .....           | 181 |
| 8.6.4 利用合理化效应安慰自己 .....               | 181 |
| 8.6.5 克服消极的断言、进行积极的暗示 .....           | 181 |
| 8.6.6 加强营养与锻炼 .....                   | 181 |
| 8.6.7 构建良好的社会支持系统 .....               | 182 |

|                               |     |
|-------------------------------|-----|
| 8.6.8 放松情绪,减轻心理压力感 .....      | 182 |
| 8.6.9 注意睡眠卫生,减少失眠 .....       | 182 |
| 9.行政人员职务犯罪心理及预防 .....         | 189 |
| 9.1 行政人员职务犯罪 .....            | 189 |
| 9.1.1 行政人员职务犯罪的含义 .....       | 189 |
| 9.1.2 行政人员职务犯罪的构成要件 .....     | 190 |
| 9.2 职务犯罪的种类 .....             | 192 |
| 9.2.1 贪污犯罪 .....              | 192 |
| 9.2.2 贿赂犯罪 .....              | 193 |
| 9.2.3 挪用公款罪 .....             | 193 |
| 9.2.4 玩忽职守罪 .....             | 193 |
| 9.2.5 泄露国家秘密罪 .....           | 194 |
| 9.3 职务犯罪的特征和当前职务犯罪的十大特点 ..... | 195 |
| 9.3.1 职务犯罪的五个特征 .....         | 195 |
| 9.3.2 当前职务犯罪的十大特点 .....       | 197 |
| 9.4 职务犯罪的成因分析 .....           | 200 |
| 9.4.1 政治层面的原因 .....           | 200 |
| 9.4.2 经济层面的原因 .....           | 201 |
| 9.4.3 社会关系层面的原因 .....         | 202 |
| 9.4.4 个人素质方面的原因 .....         | 202 |
| 9.5 行政人员职务犯罪心理 .....          | 204 |
| 9.5.1 贪婪心理 .....              | 204 |
| 9.5.2 侥幸心理 .....              | 204 |
| 9.5.3 特权心理 .....              | 204 |
| 9.5.4 攀比心理 .....              | 205 |
| 9.5.5 投机心理 .....              | 205 |
| 9.5.6 从众心理 .....              | 205 |
| 9.5.7 图报心理 .....              | 206 |
| 9.5.8 冒险心理 .....              | 206 |
| 9.5.9 矛盾心理 .....              | 206 |
| 9.5.10 逃罪心理 .....             | 207 |
| 9.5.11 对抗心理 .....             | 207 |
| 9.5.12 补偿心理 .....             | 208 |
| 9.6 职务犯罪的预防 .....             | 208 |
| 9.6.1 加强体制改革创新,合理配置权力 .....   | 208 |
| 9.6.2 赋予独立监督职能,以权力约束权力 .....  | 209 |

|                                |     |
|--------------------------------|-----|
| 9.6.3 发挥人民群众的作用，以权利制约权力 .....  | 210 |
| 9.6.4 加大打击力度，强化警示作用 .....      | 211 |
| 9.6.5 加强教育管理，增强权力行使者的免疫力 ..... | 212 |
| 9.6.6 建立和完善国家工作人员财产申报制度 .....  | 213 |
| 10. 心理异常与主要治疗技术 .....          | 214 |
| 10.1 什么是异常心理 .....             | 214 |
| 10.2 常用的异常心理判别标准 .....         | 214 |
| 10.2.1 心理测验标准 .....            | 214 |
| 10.2.2 社会常态标准 .....            | 215 |
| 10.2.3 社会适应标准 .....            | 215 |
| 10.2.4 主观经验标准 .....            | 215 |
| 10.3 异常心理类型 .....              | 216 |
| 10.3.1 辨认异常 .....              | 216 |
| 10.3.2 控制异常 .....              | 218 |
| 10.3.3 神经症（神经官能症） .....        | 222 |
| 10.3.4 性变态或性倒错 .....           | 222 |
| 10.4 心理治疗的理论与技术 .....          | 222 |
| 10.4.1 精神分析疗法 .....            | 222 |
| 10.4.2 行为疗法的基本理论 .....         | 224 |
| 10.4.3 认知疗法 .....              | 229 |
| 10.4.4 中心疗法的基本理论 .....         | 233 |
| 10.4.5 森田疗法的基本理论 .....         | 234 |
| 10.4.6 催眠疗法 .....              | 235 |
| 11. 行政人员常见的心理问题与心理干预 .....     | 241 |
| 11.1 行政人员常见的人格障碍及心理干预 .....    | 241 |
| 11.1.1 偏执型人格障碍 .....           | 241 |
| 11.1.2 分裂型人格障碍 .....           | 242 |
| 11.1.3 反社会性人格 .....            | 243 |
| 11.1.4 回避型人格障碍 .....           | 245 |
| 11.1.5 依赖型人格障碍 .....           | 246 |
| 11.2 常见的神经症与心理干预 .....         | 247 |
| 11.2.1 抑郁症 .....               | 247 |
| 11.2.2 恐惧症 .....               | 259 |
| 11.2.3 焦虑症 .....               | 261 |
| 11.2.4 强迫症 .....               | 264 |

|                              |            |
|------------------------------|------------|
| 11.2.5 神经衰弱 .....            | 266        |
| 11.2.6 癔症 .....              | 267        |
| 11.2.7 疑病症 .....             | 272        |
| <b>11.3 常见的性变态或性倒错 .....</b> | <b>272</b> |
| 11.3.1 异性装扮癖 .....           | 272        |
| 11.3.2 易性癖 .....             | 274        |
| 11.3.3 恋物癖 .....             | 275        |
| 11.3.4 露阴癖 .....             | 277        |
| 11.3.5 窥阴癖 .....             | 277        |
| 11.3.6 施虐与受虐色情癖 .....        | 277        |
| <b>参 考 文 献 .....</b>         | <b>280</b> |
| <b>作 者 简 介 .....</b>         | <b>282</b> |

# 1 行政人员心理健康概论

行政人员作为社会管理的中流砥柱,其心理的健康状况直接影响着管理的效率和科学性。对这个群体,人们总寄予极高的社会期待,因此研究他们的心理问题就显得很有必要。

## 1.1 研究行政人员心理健康的意义

对于什么人属于行政人员,《法学辞源》<sup>①</sup>是这样解释的:行政人员,亦称“行政工作人员”,是指国家工作人员中执行行政职务、行使行政职能的人员。所谓国家工作人员,亦称“国家公职人员”,指依法选举产生或由上级机关任命而赋予一定职务的公职人员。各国对国家工作人员的称呼各不相同,通常称为“公务员”或“官吏”。外国的公务员一般分为政务官和事务官两类,后者为标准意义上的公务员。中国法律对于依法执行公务但不属于在编国家工作人员的人,就其履行公务时的行为在法律责任上与国家工作人员同等对待,但个人责任相对较轻。国家公务员受国家公务员法调整。中国和其他一些国家,中央政府和地方政府的公务员受统一的法律调整,统称“国家公务员”。由此可见,行政人员是指执行行政职务、行使行政职能的国家公务员。

### 1.1.1 研究行政人员心理健康有助于提高政府或企事业单位工作效率

行政人员行使着管理国家的权力,国家的兴衰在一定程度上取决于行政管理工作能否正常、有序、高效的运转,行政人员的素质高低直接影响着行政效率的高低,影响着党和政府的形象。

行政人员工作懈怠是心理不健康的表现之一,对行政人员的生活质量与工作效率均有负面影响。2004年,中国人力资源开发网([www.Chinahrd.net](http://www.Chinahrd.net))联合中青在线、新浪网等国内知名媒体启动了“工作倦怠指数”调查<sup>②</sup>。调查结果<sup>③</sup>发现,“政府·公共事业”为工作倦怠出现比例最高的行业,工作倦怠比例达到52.0%;公务员有54.88%的人出现了工作倦怠,是工作倦怠比例最高的职业。从心理学角度分析,这些现象大多是一些行政人员不健康心理的外在表现,是一些公务员抑郁、冷漠、浮躁等非健康心理和成就感缺失后的一种本能的抵抗和冲动。工作倦怠指数由三个分指数构成:情绪衰竭、玩世不恭、成就感低落。情绪衰竭指数是指个人认为自己所有的情绪资源都已经耗尽,感觉工作特别累,压力特别大,对工作缺乏冲劲和动力,在工作中会有挫折感、紧张感,甚至出现害怕工作的情况;玩世不恭指数,

<sup>①</sup> 李伟民等编著.法学辞源.哈尔滨:黑龙江人民出版社.2002.8,1370,1984,1968

<sup>②</sup> “工作倦怠指数”调查问卷. [http://www.chinahrd.net/renliziyuan\\_yjh/qu\\_JobBurnout.asp](http://www.chinahrd.net/renliziyuan_yjh/qu_JobBurnout.asp)

<sup>③</sup> <http://www.xlzx360.com/ReadNews.asp?NewsID=309>

指工作人员会刻意与工作以及其他与工作相关的人员保持一定的距离,对工作不像以前那么热心和投入,总是很被动地完成自己分内的工作,对自己工作的意义表示怀疑,并且不再关心自己的工作是否有贡献;成就感低落指数,是指个体对自身持有负面的评价,认为自己不能有效地胜任工作,或者怀疑自己所做的工作,认为自己的工作对社会、对组织、对他人并没有什么贡献。四川大学华西心理卫生中心马渝根教授说:“公务员工作倦怠与其工作性质、工作要求不无关系。大多数行政人员每天都是按部就班,自主性根本无法张扬。”在马渝根教授接触到的心理咨询者中,行政人员是工作倦怠的高发人群。所以,研究行政人员的心理健康特点,提高行政人员的心理应对能力,让行政人员合理地疏解压力,可以有效地提高工作效率。

### 1.1.2 研究行政人员心理健康有助于和谐社会的构建

和谐社会最基本的单元就是个人自己,个体和谐是和谐社会发展的基础与前提,只有在人自身和谐的基础上,才能合理处理个人与自然、社会错综复杂的关系,构建和谐社会。行政人员系统是整个社会良性运转的基础与纽带,是和谐社会建设的主导者,行政人员和谐健康心态不仅影响着他们施政的公平与正义,而且对民众的和谐心态构建也有重要的影响。

自我和谐(self-consistency and congruence)是C. R. Rogers(罗杰斯)人格理论中最重要的概念之一,心理健康的重要标志就是自我和谐。个体自我不和谐状态就是内心里充满了冲突与烦恼。影响自我和谐的个人因素很多,包括精神追求、需要层次、思维方式、行为方式和人际关系等。所以,迫切需要对行政人员进行心理健康保健和心理疏导。因为:

#### (1) 繁重的工作任务,要求国家行政人员必须具有良好的心理素质

1993年以来,全国范围内已进行了三次机构改革(1993年、1996年、2002年),每一次机构改革都要精简部分机关工作人员,如今的机关是官多兵少。由于人少、事多、时间紧,加班加点是常有的事,长时间的超负荷工作,不仅导致国家行政人员身体的严重透支,而且心理压力大。

#### (2) 新形势下的思想政治工作,需要心理科学提供智力支持

传统的思想政治工作多采用正面做工作,通过谈心等形式让当事人正确对待出现的问题。虽然在一定程度上能够解决问题,但谈话效果受到一定限制。而采取心理疏导、心理咨询或心理指导的方法,不仅可以帮助当事人从根本上解决思想问题,而且还可以调动当事人自己(内在)解决问题的积极性。

#### (3) 现代领导方式需要心理科学提供技术支持

由于机关工作的特殊性——行政领导负责制(只对上负责,不对下负责),即使有意见也要执行。加之部分领导干部不懂得基本的领导艺术,对下属缺乏最基本的人文关怀,致使部分工作人员思想受到压抑,工作效率和工作质量下降。要保证政令畅通,实现行政目标,必须对领导干部进行心理科学知识的培训,提高领导干部的心理领导能力。

(4) 目前我国干部选拔中存在着不正之风,要求行政人员必须以平常心态对待职务的升迁与奖罚



所以，提高行政人员心理健康水平，可以相应提高行政人员的自我和谐水平，使行政人员有一颗平常心，有助于社会主义和谐社会的构建。

### 1.1.3 行政人员心理健康是保持个体良好生活品质的前提

幸福是人生追求的一大目标，是个体的主观感受，经典精神分析理论认为幸福来源于压抑的解除，人本主义则认为幸福是伴随自我实现而产生的一种满足的体验。主观幸福感指个体依据自己的标准对其生活质量的总体评价。Greenspoon. P. J.和 Saklofske. D. H. (2001) 认为，心理病态和主观幸福感是心理健康的两个指标，它们从不同侧面反映了心理健康水平，浙江大学教育学院的杨宏飞和浙江大学校医院的吴清萍，用人脸量表和 SCL-90 测试了 301 名小学教师<sup>①</sup>，目的在于研究小学教师主观幸福感和心理健康的关系。其结果显示，小学教师的主观幸福感呈右偏态分布趋势，主观幸福感与心理健康存在显著正相关。他们得出了“心理健康是影响小学教师主观幸福感的因素之一”的结论。国内其他研究也表明，主观幸福感与心理健康有一定关系，心理健康水平的高低会影响主观幸福感的强弱。这也与国外的一些研究结论一致。由此可见，提高行政人员的心理健康水平是保持个体良好生活品质的前提。

### 1.1.4 研究行政人员心理健康有助于行政人员事业的成功

成功学的创立者拿破仑·希尔提出了一个 PMA (Positive Mental Attitude 的英文缩写，即“积极心态”) 黄金定律：一个人如果情商很高，心态积极，那你就成功了一半。早在 20 世纪 20 年代，美国心理学家特尔曼就开始研究天才儿童的成长规律。他用智力测验的方法挑出 3 岁到 19 岁的儿童和青少年共 1528 人 (其中男 857 人，女 671 人)。这些人智商平均为 151 分，堪称天才儿童和青少年。根据一般推测，他们在未来一定能取得突出的成就。结果呢？特尔曼与其同事们进行了长达 40 年的追踪研究。到 60 年代，这 1500 多名当年都受过优越教育的神童，其中 20% 的人取得了令人瞩目的成就，但 60% 的人却业绩平平，更有 20% 的人处于中等以下的地位。为什么会出现差异显著的结果呢？特尔曼的研究揭示，成就最大的 20% 与成绩最小的 20% 之间，差别的主要原因不在于智力差异，而是各人的情感、意志、爱好、性格有差异，也就是心理素质的差异。体育比赛很能说明这一点。运动员在比赛的最后关头成败往往不决定于技术而决定于双方的心理素质。谁的心理素质好谁就能取胜。尤其在双方势均力敌的情况下，谁自信谁成功。例如在 2000 年悉尼奥运会上，我国跳水老将熊倪凭借着良好的心理素质，在我国传统强项跳水项目无一夺金、自己的比分又相对落后的情况下，最后一跳超水平发挥，为我国夺得第一枚跳水金牌，这也使中国跳水队队员的心理发生变化，跳水队又连拿两块金牌，所以当年《大河报》就有了《熊倪揪心一跳，周继红哭成泪人》的报道。

### 1.1.5 研究行政人员心理健康有助于行政人员身体的健康

健康是人生的首要财富，《辞海》对健康的解释为：“人体各系统发育良好，功能正常，体质健壮，体力充沛并有良好的劳动效能状态，通常用人体测量、体格检查和各种生理指标

<sup>①</sup> 杨宏飞，吴清萍.小学教师主观幸福感与心理健康的相关研究.中国行为医学科学，2002 年 03 期 P76-77