

医学心理学第三节 工作单位 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/452/2021_2022__E5_8C_BB_E5_AD_A6_E5_BF_83_E7_c22_452458.htm 在正常发展的社会里，成年人总是在某一工作单位从事某种劳动，因此，工作单位作为社会群体对每个成员的心身健康休戚相关。某些有害因素虽然短时间作用不很明显，但却具有慢性刺激的不良影响。一、劳动自身的因素简单、重复操作容易引起抑制和疲劳。因为它违背了人的追求新颖、寻求刺激的基本需要。有人报道，从事不过一分钟就重复操作的工人，要比间隔3~30分钟才重复一次操作的工人多患失眠、肠胃病和抑郁症。变动频繁、无章可循的工作，造成生活节律紊乱，容易引起睡眠障碍、精神不安、食欲不振等症状。昼、夜倒班者要经过较长时间的调节适应。流行病学调查表明，持续从事夜班的工人其神经症、心脏病的发病率高于白班的工人。由于注意力不易集中、反应迟钝、判断能力也受影响，故夜班工伤事故也较白班多。工作无计划、没有心理准备，全凭上级的临时指挥，难以发挥主动精神，容易引起疲劳和厌倦。紧张、危险的工作，注意力持续高度集中，心理过度紧张，责任感压力过重，易罹患神经症、哮喘、指震颤和痉挛、消化不良，消化性溃疡和慢性皮肤病。Cobb等比较了4000名空中交通调度和8000名空勤人员发现前者的高血压患病率比后者高4倍，而且患病年龄也较小（分别为41和48岁）。隔离和孤独的环境（高山、天文、气象、远洋货轮、边远地区勤务、长年暗室和单仪表观察等），生活寂寞、单调、容易导致疲劳和厌倦。环境污染（如超量的噪音、振动、粉尘、气味、

高温、冷冻、潮湿、拥挤、放射性等等理化刺激的延续)，会影响人的生理和心理状态，改变人的情绪和行动。例如，噪音会影响人对信息的感知和情绪，改变一个人的智能和操作反应能力，导致失误。据工伤事故原因分析，与噪音有关者所占比例很大。还应指出，那些突然来临的噪音对人的干扰更为严重。

二、生理疲劳与心理疲劳 生理因素和心理因素是交互作用的。心理上的疲劳往往能加重生理上的疲劳。强体力劳动，如矿山、井下、森林、高温等环境的工种，如果业余生活只用于恢复生理疲劳，而没有足够的文体活动，便会加重心理疲劳。某些药物对消除疲劳和调节厌倦情绪有积极效应，但不能解决根本问题，甚至会产生对药物的依赖性。心理上的不满、烦恼，可增加易疲劳感，并使厌倦情绪加重。因此，正确的认知与评价，意志的调节具有重要意义。

三、人与工作的相互适应 这有两方面问题。一方面是工作特点对进行这种工作的人员要求。一个人如果长期地不能满足和适应工作的要求，如不能胜任某一岗位职务，就会产生强烈的持久的心理应激，严重时亦可与其他因素共同作用使人患病。Thearell等在瑞典的中年工作人员的一个调查中，按照每个人的教育水平和所担负工作的责任大小和职位高低，评价其现有能力和工作要求间的不和谐分数。结果发现，随着不和谐分数的增加，被调查者的平均收缩压水平从130mmHg上升到144mmHg.而且，后者的不适感和疾病的报告也较多。另一方面是作为具有某种个性心理特征的人对工作是否满意。人的需要是多方面的、多层次的，不单只是为了谋求物质资料而工作，还有更多、更高的社会和精神的需要。

专栏37-1 疲劳状态 疲劳作为一种心理生理状态，向来广为人们

所注意，特别是在应用心理学领域中，医学心理学、劳动心理学和运动心理学的研究者们一直在探讨、争论这一问题，因为疲劳状态是直接与人的健康和劳动效果相关联的重要因素。至今对于疲劳问题的全面理解，至少包括以下三方面：

疲劳的指标（多半是以活动的成效为衡量尺度）；生理机制；心理机制。为什么把活动的成效作为疲劳指标呢？因为随着疲劳因素的发展和增强，人的工作能力必然要出现明显变化。也就是说，在长时间操作活动的影响下，人的工作能力往往下降，而这种工作能力的下降，无法用其他生理心理因素（如熟练过程）解释，另外伴随着这种工和能力的下降，人还有其它生理和心理变化的体验（疲劳体验）出现。为此，工作能力的下降就成了疲劳状态的最重要的方面。从生理角度来看，疲劳是有机体内部能量的耗减和工能最佳状态的改变。在疲劳状态下，只能用加快心搏次数来维持原来的血液搏出容量；由于单位肌纤维的收缩力下降，而要完成运动反射。只有增加功能肌肉单位的数量；与此同时，植物性神经的反射活动开始紊乱；其他条件反射活动开始失调，为此，运动的速度和准确性下降。从生理学角度理解疲劳现象是比较直观的。但从心理学角度去理解疲劳就不那么容易。因为它是一种主观的体验，它只能从主诉中被表达出来，当然也可以用实验心理学的方法加以证实。综合起来，可以把疲劳的体验归为以下几点：1．无力感疲劳往往被体验为力量不足。在活动中，原来可以完成的动作现在觉得无力完成，似乎“力量已经用尽”。2．注意力不集中觉得萎靡不振、反应迟钝、思想不能集中在当前应完成的任务上。同时，注意的转换和分配也失去应有的灵活性。原来的工作能

力再也无法保持下去。 3. 感受能力下降 各个感觉分析器的感受性下降，而感觉阈限升高。 4. 运动能力失调 疲劳往往体现在运动和动作方面，疲劳时往往觉得自己变得很笨，在完成简单的或复杂的动作时，觉得几种动作无法配合的很好，“手脚不听使唤”。随着疲劳程度的增长，动作往往变得反常，错误数目增加。 5. 记忆出现障碍 对过去的事难以回忆，对眼前的事难以记住。可以继续读书，但不知读的是什么。可以继续谈话，但往往前言不搭后语。 6. 思维障碍 由于传导性下降，思维变得刻板。或者由于注意力涣散，思维变得失去中心，漫无边际。 7. 活动动机变性 如果开始参予一项目的性很强的任务时兴致勃勃，那么，随着疲劳的体验增强，就会变得很不耐烦，活动动机可以由自觉地承担某种责任而变为应付差事。 8. 由于思维和动机的障碍，便可引起意志力的薄弱，无法继续坚持工作。 9. 欲睡 当疲劳体验达到很高程度时，往往出现睡眠欲望。这是一条警戒线，在这时应当睡眠，以防止各种事故和精神的崩溃。这时的睡眠欲望是极强的，甚至在各种状态下都可以睡着，不管是站着、坐着或是在走动着，都可以进入睡眠。综合生理和心理的特点，可以把疲劳划分为三种阶段或三种程度。在第一阶段上，疲劳表现为精神不振、困倦、打盹等等。这时仍能够在提高工作兴趣的情况下，用意志力量控制自己以保持原有的工作水平。当然，如果硬性地在这种疲劳状态下长时间坚持工作，将会引起“疲劳暴发”。第二阶段的疲劳，表现为准确性下降，工作中错误率提高，但工作速度往往仍然可以维持原有的水平。这时的准确性下降无法用意志力和加强外部刺激的办法得以改善。第三阶段的疲劳是一种极度的疲劳体

验。如果说前两种疲劳只是一种保护性反应，那么第三种疲劳就已经告诉我们：身心已经受到伤害。在这种过度疲劳情况下，工作能力急速下降，人们会体验到无法继续工作下去，对工作毫无兴趣，甚至厌倦、憎恨，有的人可以进入歇斯底里状态。疲劳发展的速度和程度，一方面取决于外部条件和工作份量，另外也取决于主体的工作动机、对工作的兴趣和认识以及主体的健康状况等等。因此，做为领导者要尽力改善劳动环境和优化劳动组织、减轻劳动强度、强调劳动卫生、提倡劳逸适度，鼓励职工积极参加文娱生活和体育活动。作为职工个人，则要把具体工作岗位任务与对社会的义务感、责任感及远大理想目标联系起来，充分认识所从事工作的社会意义，从而感受其中乐趣，并能对某些环境欠佳或志向不符的工作也能有较好的适应。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com