

Village Leaders' Working Stressors in the Construction of New Socialist Countryside

—An Empirical Study from 10 Towns, 110 Village Leaders in Heyang County, Shanxi Province

Bin Guo¹, Zhengbing Wang², Jing Zhen²

¹Wuhan Polytechnic University, College of Economics and Management, Wuhan

²Northwest A&F University, College of Economics and Management, Xianyang

Email: guobinbin1981@163.com

Received: Feb. 25th, 2011; revised: Mar. 11th, 2011; accepted: Mar. 18th, 2011.

Abstract: Based on the survey of 110 village leaders from ten towns in Heyang County, Shanxi Province, China, this paper analyzed the working stressors in the Construction of New Socialist Countryside by exploratory factor analysis technique. We found that their working stressors are: expectancy from others, working difficulties, role conflict, social authority and reputation, as well as the career future. Further, the results indicated that the role conflict is the first biggest working stressor, the second and third biggest stressors are the expectancy from others, and working difficulties respectively. However, social authority and reputation, as well as the career future stressors are the weakest working stressors.

Keywords: Construction of New Socialist Countryside; Village Leaders; Working Stressors; Stressors Construction; Stressors Intensity

社会主义新农村建设背景下村干部工作压力源研究

——基于 2010 年对陕西省河阳县 10 个乡镇 110 位村干部的调查

郭斌¹, 王征兵², 甄静²

¹武汉工业学院经济与管理学院, 武汉

²西北农林科技大学经济管理学院, 咸阳

Email: guobinbin1981@163.com

收稿日期: 2011 年 2 月 25 日; 修回日期: 2011 年 3 月 11 日; 录用日期: 2011 年 3 月 18 日

摘要: 基于 2010 年 10 月对陕西省河阳县 10 个乡镇 110 位村干部的半结构式问卷调查, 运用探索性因子分析技术对村干部在新农村建设过程中所面临的工作压力进行了实证研究。研究发现, 村干部的工作压力源主要来自于: 外界对村干部工作期望、工作难度、角色冲突、社会声望和权威、职业前景等五个方面。进一步研究还发现, 在以上五个方面, 角色冲突的压力最大; 其次是他人对工作的期望; 再次是工作难度。然而, 社会声望和权威、职业前景的压力, 相对较弱。

关键词: 社会主义新农村建设; 村干部; 工作压力; 压力源结构; 压力强度大小

1. 引言

现在流行的管理学理论中最重要的内容之一就是人的心理需要和动机为主要研究对象的激励理论, 通过对激励过程进行深入细致的研究, 确定影响村干部激励效果的因素, 并寻找科学的激励方法, 旨在提

基金项目: 新世纪优秀人才支持计划(NCET-05-0859); 国家自然科学基金项目(70273035)。

高激励结果的有效性、充分调动人们的工作积极性^[1]。在现代激励理论的指导下, 本文力图站在村干部的立场上, 客观的分析村干部的心理需求: 分析村干部在新农村建设背景下开展工作有什么困惑, 有什么压力? 并旨在找到村干部压力到底来源于哪些因素, 从而有助于减小或解除村干部工作压力, 调动村干部工作的主动性和积极性, 并提高现有激励措施的激励效果。

党的十六届五中全会提出了建设“生产发展、生活宽裕、乡风文明、村容整洁、管理民主”的新农村。从2008年开始,我国将用五年时间选聘10万名大学毕业生到农村基层村任职,担任“村官”,来支持新农村建设。新农村建设离不开村干部的支持与配合。村干部是村民和基层政府之间的桥梁和纽带,是农民的代言人,是党和国家的传话筒,是农村工作的生力军。然而,建设社会主义新农村,需要的是一支素质更高的村干部队伍。在这一种新的形势下,党和国家的路线方针政策需要村干部们组织广大村民来具体执行和落实。村民也期待着新农村建设能改变家乡的面貌,能改善自己的生活。新的历史条件下,国家和村民对村干部的工作提出了更高要求。但是,村民对村干部仍抱有不少怨言。在面对各种错综复杂的利益关系,村干部常常陷于焦虑和种种角色矛盾当中。在新农村建设过程中,他们被寄予了很高的期望,赋予了更大的责任,而又面临着自身的知识能力局限、村庄的财务压力,村上工作又缺少村民的理解与配合,以至于基层村干部们的工作难度非常大。因此,体察民情,关注村干部,了解他们心里所想、所需,排解村干部新农村建设中的工作压力,有着非常重要的现实意义。基于这样一个大背景,以陕西省河阳县10个乡镇110位村干部的调查为例,分析当前村干部工作压力的来源及其各种压力的大小,将有利于建立科学、合理、有效的激励方案,从而减小村干部的工作压力,激励村干部在新农村建设中的积极性、主动性和创造性。从长远看,这将有利于国家新农村建设的宏伟目标的最终实现。因此,开展对落后地区村干部在新农村建设中的压力源研究,具有极强的政策含义和重要的战略意义。

2. 文献综述

2.1. 关于工作压力对经济社会造成的影响

压力是当前整个人类社会面临的一个突出问题,对组织绩效和个体身心健康的消极影响不断增加^[2]。一项研究估计,由压力直接或间接导致的员工离职或缺勤每年分别给美国和英国的国民生产总值(GNP)带来12%和10%的损失^[3]。

然而,压力源是产生压力的动源,也是压力产生的最直接原因。不同的压力源及其压力强度对组织或个人的工作绩效都会在一定程度上产生影响。压力源对于组织产生的影响主要表现为:生产力下降、服务质量降低、竞争力下降、组织(或企业)声誉下降等。对于个人的影响主要表现为个体的满意度、留任意愿、身心健康等。压力源甚至还会对国家的总体经济运行带来严重影响。因此,关注导致压力产生的压力源对有效地应对压力具有重要意义。

2.2. 关于压力源的行业特点或职业特性

目前,关于压力源的研究一般都针对特定群体进行,其主要是由于导致压力源的因素具有很强的行业或职业特性^[4]。国际上关于压力源的研究主要集中在教师、学生、企事业单位员工、公安人员(警察)、医护人员及病人等群体上。也有人曾经研究过公务员的压力源问题^[5],但是,关于农村基层村干部这个特殊群体的压力源研究并不多见。尤其是新农村建设时期关注村干部“有何压力,压力从哪里来的?”研究才刚刚开始^[6]。

2.3. 关于压力源的分类

从上世纪70年代末,国际上压力源的展开了研究。根据这些已有文献,我们发现:国际学者们主要是从压力来源的种类上对压力来源进行了分类。表1是压力源文献的归纳总结。

从以往对工作压力源的分类中我们可以看出,一般的工作压力主要来源于:工作(任务)本身的压力、组织内部角色扮演或角色冲突带来的压力、组织结构及工作氛围带来的压力、组织中人际关系、职业前景、家庭/工作冲突、个人身体素质及其知识能力等8个方面。正如,许晓东(2004)归纳的那样,从大的方面讲企业(组织)员工们的压力一方面来自于与工作直接相关的“内源压力”,包括工作本身的压力、组织结构及其工作环境氛围、组织内部角色扮演或角色冲突、组织中的(复杂的)人际关系及其职业前景;另一方面的压力则来源于企业或组织之外的“外源压力”,有来自于家庭的、个人的、社会的压力。例如,家庭与工作冲突、个人的身体素质、个人知识能力局限及其

别人的期望^[7]。

然而，专门关注村干部这个特殊群体的工作压力源的研究并不多见。尤其是在新农村建设时期，关于村干部压力源的研究才刚刚开始。刘邦成等(2009)基于上海市十个行政村 100 名村干部的调查，研究了新农村建设期间，村干部的压力来源，研究结果显示：

以上海为代表的发达地区的村干部，在新农村建设过程中主要有五个方面的压力：他们对工作的期望、职业前景、人际关系、能力和知识局限及其角色冲突。进一步地，经过对压力源的压力大小排序后发现，当前村干部面临的压力中，人际关系相关的压力是最大的；其次是他人对工作的期望、角色冲突和职业前景

Table 1. Classification of the domestic and foreign research about stressors
表 1. 国内外关于压力源的分类研究

学者	压力来源							
Weiss(1976) ^[8]	工作本身	组织角色	组织结构	人际关系	职业发展	管理风格		
Cooper and Marshall (1978) ^[9]	工作本身	组织角色	组织结构和氛围	人际关系	职业发展			
House et al. (1979) ^[10]	工作负荷	角色冲突	责任压力			家庭工作冲突	质量关切	
Ivancevich and Matteson (1980) ^[11]	客观环境	个体层面	组织层面	团队层面				
Schuler (1982) ^[12]	工作质量要求	组织角色	组织结构	人际关系	职业发展	组织变革	身体条件	
Quick and Quick (1984) ^[13]	任务要求	角色要求		人际关系			身体素质	
Burke (1988) ^[14]	客观环境	角色压力	组织结构	人际关系	职业发展	任务特征	家庭工作冲突	
Cooper et al. (1988) ^[15]	工作本身	管理角色	组织结构与氛围	人际关系	职业成就		家庭工作冲突	
Lu et al. (1995) ^[16]	工作本身	管理角色		缺乏支持	职业发展	保障缺乏	家庭工作冲突	
Siu, Lu and Cooper (1999) ^[17]	工作负荷	管理角色	组织氛围	人际关系	认同	争论	家庭工作平衡	责任感
舒晓兵等 (2003) ^[18]	管理实务	组织角色	组织倾向与定位	人际关系	职业发展	社会支持		组织条件及其要求
许小东 (2004) ^[7]	内源压力	外源压力						
陈志霞等 (2005) ^[19]	时间紧迫		工作环境	人际关系	职业发展	组织管理	工作任务要求	能力
潘莹欣等 (2006) ^[20]	时间紧张		信息不足			工作缺乏控制		
刘璞等 (2005) ^[21]	任务要求		工作环境	岗位竞争	社会因素			
孟晓斌等 (2007) ^[22]	工作特征	角色冲突		关系、氛围	职业发展	期望压力	生活压力	自身能力
杨文圣 (2008) ^[23]	工作负荷	角色压力	工作缺乏自主性			工作决策		
刘邦成等 (2009) ^[6]		角色冲突		人际关系	职业前景	他人对工作的期望		知识能力的局限

(1)除了刘邦成等(2009)研究的是村干部的压力源，其余学者主要研究了企业（组织）中工作人员的压力源；(2)许晓东(2004)的内源压力是指工作直接相关的压力因素，工作活动之外的压力因素，称之为外源压力。

压力；最弱的压力是与知识能力局限相关的压力^[6]。

3. 数据说明

数据来源于2010年10月对陕西河阳县10个乡镇110名村干部的调查。调查方式采用的是半结构式的问卷调查法。共发放问卷154份，回收134份。根据本文需要，有效样本量有110个。

由表2可以看出，在被调查的村干部中，受教育程度以初中为主；年龄偏高；调查对象是村支书和村主任，并且以村支书为主；村干部主要仍以男性同志为主，女性村干部仅占7%。

为了研究村干部的动力源，根据Likert（理科特）五点量表法（1表示“很不赞同”；2表示“不赞同”；3表示“赞同”；4表示“很赞同”；5表示“非常赞同”），设计了20个题目测量村干部工作压力源。这20个题目的设定参考了Cooper, et al.(1988)开发的职业压力问卷设计^[15]、刘邦成等(2009)关于新农村建设时期村干部工作压力源的问卷题目设计^[6]。

这20个题目的具体内容分别是：

X01 是群众对村干部的要求较高，让我感到有压力；X02：领导对我的期望较高，常感到有一定的压力；X03：上级部门对我的工作绩效考核要求严，要求高；X04：村民对村干部不大信任，私下老议长道短；X05 村与村之间的竞争让我感觉有压力；X06 我的工作十分繁琐、有时任务比较重；X07 我感到组织的发展前景不明朗；X08 我面临的晋升机会很少；X09 他人或社会上对村干部的工作地位评价不高；X10 村干部的社会声望比以前下降了；X11 在工作中我学不到新知识和新技能；X12 处理工作方面的人际关系经常让我很伤脑筋；X13 领导经常和我沟通，关心我的

工作；X14 在处理一些涉及个人利益的问题时，我免不了要得罪人 X15 工作让我感觉身心俱疲；X16 工作任务的复杂程度已经超过了我的能力或经验水平；X17 自己目前的知识结构已经不能满足工作要求；X18 在一些村上重要决定或处理集体事务时常常很为难；X19 被夹在上级领导和群众之间左右为难；X20 常常要接待上级的种种检查。

根据我们的描述性统计分析——村干部工作压力源的响应程度结果（如图1），来自于角色冲突的压力响应程度做大；其次是工作难度的压力；再次是来自于村民期望的压力；响应度排在第四位的是干群关系带来的压力；来自于社会声望的压力、知识能力局限的压力相对的响应程度比较小。通过描述性分析，我们大致可以看出来：村干部的工作压力主要来自于：角色冲突、工作难度、他人的期望、还有干群关系。至于社会声望、发展机会及其知识能力局限等压力源带来的压力可能比较小，响应程度比较低。

本文第四部分，将采用因子分析法对村干部压力源的结构及其压力大小问题展开更深入的分析。

4. 实证分析

首先，我们先进行KMO和Bartlett球体检验。表3显示，KMO值 = 0.702,且Bartlett球体检验结果拒绝了相关系数矩阵为单位阵的原假设（显著水平 = 0.000）。这两个指标的统计学意义告诉我们，可以用因子分析法。

我们运用SPSS10.0软件进行因子分析。利用因子分析方法后，共产生了5个特征值大于1的公因子，而且这5个因子对总方差的解释量为76.44%。整体信度 $\alpha = 0.78$ ，表明问卷的整体信度较高。

Table 2. Descriptive statistics results of village leaders' basic feature variables
表 2. 村干部基本特征变量描述性统计结果

职务	村支书	74%	男女比例	男	93%
	村主任	26%		女	7%
文化程度	小学	1%	年龄	40岁以下	20%
	初中	64%		40~50岁	29%
	高中	28%		50岁以上	51%
	大专及以上	7%			

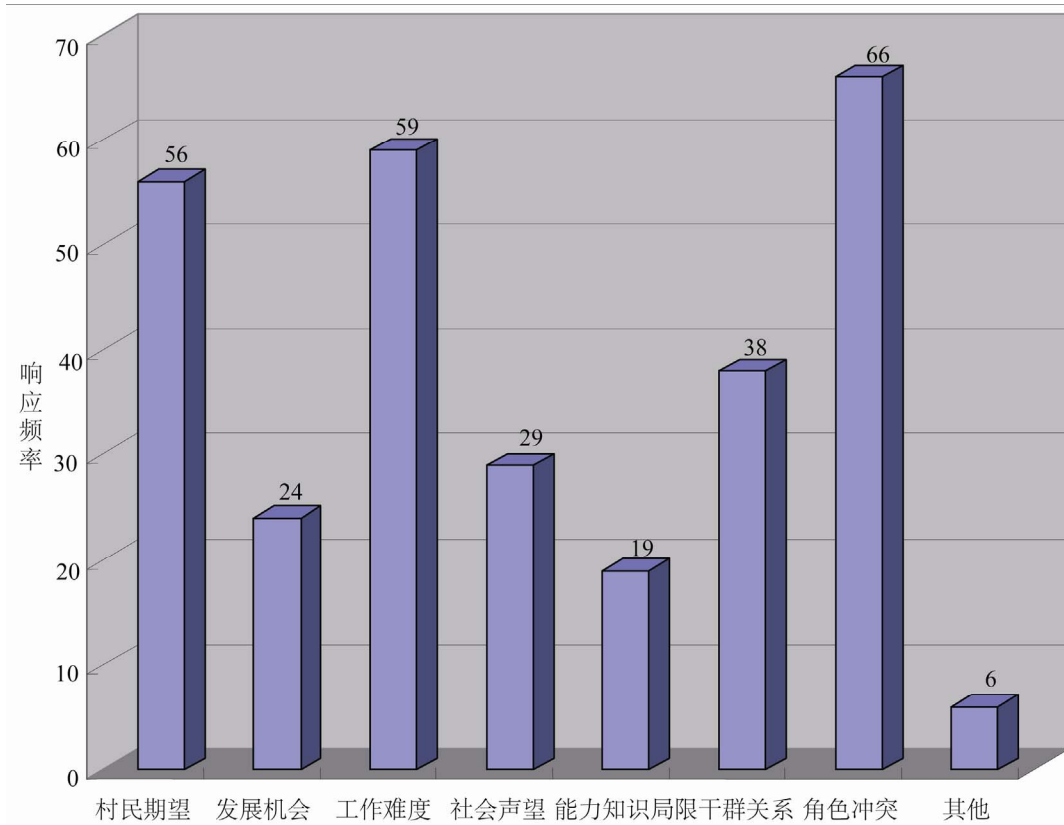


Figure 1. The responsivity of village leaders' various stressors
图 1. 村干部各种压力源的响应度

Table 3. KMO and Bartlett's Test
表 3. KMO 及 Bartlett 检测

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.702
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	594.264
	df	190
	Sig.	0.000

通过旋转（最大方差法）后，保证了每个因子上载荷超过 0.55^[24]，结果如下表 4。

五个因子信度指标都比较高，他们分别是 0.90, 0.93, 0.92, 0.79 和 0.71。那么，根据探索性因子分析的结果，我们将村干部的工作压力可以归纳为五类：*F1* 代表外界对工作期望的压力（来自于上级政府、村民，还有村与村之间无形的比较）；*F2* 代表工作难度的压力（工作本身很琐碎、繁冗、复杂，自己的知识、能力感到有限）；*F3* 代表角色冲突的压力（处理上下级关系、村民内部利益关系）；*F4* 代表了来自社会声望、

权威（即老担心自己的声望或权威受到别人的非议，担心自己在村庄的地位受到挑战）的压力；*F5* 职业前景的压力（组织前途及个人前途）。

然后对村干部的五个压力源压力强度大小进行计算、排序。如表 5 所示。

由表 5 可以看出，平均而言，新农村建设时期，村干部面临的角色冲突的压力最大；其次是他人对村干部工作期望的压力；再次是工作难度的压力；而社会声望和权威的压力、发展前景的压力，相对较弱。

外界对村干部期望的压力主要来自于基层政府和

Table 4. Structure of village leaders' working pressure
表 4. 村干部工作压力结构表

变量	公因子				
	F1	F2	F3	F4	F5
X05村与村之间的竞争让我感觉有压力	0.796				
X03上级部门对我的工作绩效考核要求严, 要求高	0.786				
X13领导经常和我沟通, 关心我的工作	0.778				
X01群众对村干部的要求较高, 让我感到有压力	0.771				
X02领导对我的期望较高, 常感到有一定的压力	0.735				
X06我的工作十分繁琐、有时任务比较重		0.634			
X20常常要接待上级的种种检查		0.609			
X17自己目前的知识结构已经不能满足工作要求		0.598			
X15工作让我感觉身心俱疲		0.595			
X16工作任务的复杂程度已经超过了我的能力或经验水平		0.575			
X18在一些村上重要决定或处理集体事务时常常很为难			0.687		
X19被夹在上级领导和群众之间左右为难			0.660		
X14在处理一些涉及个人利益的问题时, 我免不了要得罪人			0.610		
X12处理工作方面的人际关系经常让我很伤脑筋			0.575		
X04村民对村干部不大信任, 私下老议长道短				0.696	
X10村干部的社会声望比以前下降了				0.679	
X09他人或社会上对村干部的工作地位评价不高				0.677	
X07我感到组织的发展前景不明朗					0.653
X11在工作中我学不到新知识和新技能					0.651
X08我面临的晋升机会很少					0.558
内部一致性系数(α)	0.90	0.93	0.92	0.79	0.71

Table 5. The average value of village leaders' working stressors
表 5. 村干部各种压力源的均值大小

压力来源	村干部压力源均值大小	
	均值	标准误
F1 他人对工作期望的压力	3.33	0.11
F2 工作难度的压力	3.41	0.08
F3 角色冲突的压力	2.96	0.02
F4 社会声望、权威压力	2.98	0.01

村民对村干部工作给予了太高的期望。此外，村与村之间的相互比较（村庄经济发展水平、干群和谐度、基础设施建设等公共物品供给情况、公益服务、村干部声誉等），无形之间给村干部们施加了外部压力。

5. 结论

工作压力问题是一个世界性问题，受到了国内外管理者、学者们特别的关注。随着，社会竞争日益激烈，人们生活、学习、工作的节奏也不断加快，越来越感到压力无处不在，常常感到生存和发展的压力越来越大了。目前，全社会比较关注大学毕业生的工作压力、经济危机下企事业单位员工的工作压力、行政官员的工作压力等等。但是，却很少有人注意到那些没有被纳入到官员系统的“村官们”（即村干部）在新农村建设中的压力问题。

本文通过对陕西省河阳县 10 个乡镇 110 位村干部的调查研究，发现：新农村建设时期，村干部的工作压力主要来自于：他人对村干部期望的压力、工作难度的压力、角色冲突的压力、维护社会声望及权威的压力、职业前景的压力等五个方面。进一步研究还发现：五种压力源中，角色冲突的压力最大；其次是他人对工作期望的压力；再次是工作难度的压力；然而，村干部也面临着社会声望和权威的压力、发展前景的压力，但这两种压力相对较弱。

村干部最大的工作压力是来自于工作中角色冲突所带来的压力，在新农村建设过程中，村干部既要建立政府与村民的沟通桥梁，又要平衡二者利益关系；既要处理村民之间的利益关系，又处理好自己与同事之间的关系。然而，要扮演好多重角色，却是村干部感到最复杂、有压力的事情。尤其是，在征地等一系列敏感问题上，村民希望村干部能代表自己以争取更大利益补偿，而乡镇政府希望村干部听上面的安排以争取更多的资源给乡镇政府。村干部面临两难选择。因此，潜在的角色冲突压力最大。

另一个来自于工作方面的压力，即工作难度的压力。由于村干部的工作本身很琐碎、繁冗、复杂，而自己的文化程度较低，相关的法律法规等知识有所欠缺，也缺少利用互联网等现代信息技术的能力。在处理这些工作中的难题或作重大决策时，往往感到难度

很大，充满压力。

从内外源压力的角度看，村干部在新农村建设时期的主要压力来自于内源压力，即来自于角色冲突和工作难度的压力。

此外，村干部还面临较大的外源压力，即外界所赋予村干部的各种期望。新农村建设中，有一些资源（例如，灾后重建、困难补助、沼气免费试点等）可能带有一定的排他性，贫困村民，甚至更多的村民们都希望人人有份。然而，实际上往往有一部分人得不到这些资源，也可能有一部分人仅仅分得一小杯羹。结果，没有得到益处或者获利较少的人就会有意见或埋怨。为此，让村干部感到很为难，工作起来很有压力。村干部面临的外源压力，还有来自于政府的良好期望：上级政府希望村干部能够在村级公共品供给及公益服务中发挥好模范带头作用。村民也希望村干部能多办实事，改善农村基础设施建设，增加农村公共产品供给，提供更多的公益服务。但面对政府和人民太高的期望，责大、权小的村干部唯恐把这些工作做不好，因此，常常感到有压力。当然，村干部还会受到村与村之间的无形比较所带来的种种外源压力。在新农村建设时期，村庄公益服务或公共产品供给，在一些村子做得好、完成得早，但在有一些村子做得却不好或完成得太晚。然而，客观存在的村庄差距便会对落后村的村干部们产生较大的工作压力。

与村干部声望、权威的压力相关的是村干部们很注重熟人社会里自己的声望和权威，他们希望自己的声望或权威在村庄能得到尊重和认可，而不至于遭到挑战，常常遇到或听到村民的议论或者非议时，村干部难免会产生一些压力。由此而产生的压力感则属于“外源压力”。与村干部发展前景相关的压力主要是指村干部进一步晋升的空间很小、发展的机会很少。他们个人的职业前景往往与村级组织的发展前景紧密相连。然而，当前村级组织普遍缺乏集体经济资源，曾经异军突起过的村企现在大都已不复存在了。村干部向上很难晋升为公务员，也很难有其他发展机会。加之，由于历史遗漏问题，村上往往都背负着很多债务，在经济方面也很难实现什么抱负或作为。在普遍存在对组织和个人职业前景感到暗淡的预期下，村干部工作被披上了厚重的压力。因此，发展前景的压力也属于外源压力。不过，总体看来，村干部着面临来自于

外源压力的声望、权威压力, 及其发展前景带来的压力, 但是, 相对较弱。

参考文献 (References)

- [1] 陈志霞, 廖建桥. 知识员工工作压力源的主成分因素结构分析[J]. 工业工程与管理, 2005, (4): 26-30.
- [2] 刘邦成, 李琼, 杨文圣. 新农村建设背景下村干部的压力源研究: 来自上海市十个行政村的调研[J]. 中国农村观察, 2009, (1): 43-50.
- [3] 刘璞, 谢家琳, 井润田. 国有企业员工工作压力与工作满意度关系的实证研究[J]. 中国软科学, 2005, (12): 121-126.
- [4] 孟晓斌, 许小东, 谢小云. 企业管理者工作压力源的结构与属性[J]. 经济管理, 2007, (15): 27-33.
- [5] 宁泽逵. 中国村干部的激励机制研究[D]. 西北农林科技大学, 2005.
- [6] 潘莹欣, 王垒, 任湘云等. 员工工作压力感问卷的初步编制[J]. 心理科学, 2006, (2): 312-314.
- [7] 舒晓兵, 廖建桥. 国企管理人员工作压力源与工作满意度实证研究[J]. 工业工程与管理, 2003, (2): 34-37.
- [8] 许小东. 知识型员工工作压力与工作满意感状况及其关系研究[J]. 应用心理学, 2004, (3): 41-46.
- [9] 杨文圣. 知识型员工组织压力的作用机制研究: 以在华外资企业为例[D]. 上海交通大学, 2008.
- [10] R. J. Burke. Sources of Managerial and Professional Stress in Large Organizations, in Cooper, C.L. and Payne, R. (Eds.): Causes, Coping and Consequences of Stress at Work. New York: John Wiley and Sons, 1988.
- [11] S. Cartwright, C. L. Cooper. Managing Mergers, Acquisitions and Strategic Alliances: Integrating People and Culture. Oxford: Butterworth-Heinemann, 1996.
- [12] C. L. Cooper, J. Marshall. Sources of Managerial and White Collar Stress, in Cooper, C.L. and Payne, R. (Eds.): Stress at Work. New York: John Wiley and Sons, 1978.
- [13] C. L. Cooper, S. J. Sloan, S. Williams. Occupational Stress Indicator. England: NFER-Nelson, 1988.
- [14] L. Lu, C. L. Cooper, Y. C. Chen, et al. Chinese Version of the OSI: A Study of Reliability and Factor Structures. Stress Medicine, 1995, 11(1): 149-155.
- [15] L. Lu, C. L. Cooper, Y. C. Chen, et al. Chinese Version of the OSI: A Validation Study. Work and Stress, 1997, 11(1):79-86.
- [16] J. F. Hair, W. C. Black, R. E. Anderson, et al. Multivariate Data Analysis. New Jersey: Prentice Hall, 1998.
- [17] J. S. House, A. J. McMichael, J. A. Wells, et al. Occupational Stress and Health among Factory Workers. Journal of Health and Social Behavior, 1979, 20(1):139-160.
- [18] J. M. Ivancevich, M. T. Matteson. Stress at Work: A Managerial Perspective. USA: Scott, Foresman, 1980.
- [19] J. McGowan, D. Gardner, R. Fletcher. Positive and Negative Affective Outcomes of Occupational Stress. New Zealand Journal of psychology, 2006, 35(2): 92-98.
- [20] J. C. Quick, J. D. Quick. Organizational Stress and Preventive Management. New York: McGraw-Hill, 1984.
- [21] R. E. Rogers, E. Y. Li, R. Ellis. Organizational Stress among Female Executives in the U.S. Government: an Exploratory Study. Public Personnel Management, 1994, 23(4): 593-609.
- [22] R. S. Schuler. An integrated Transactional Process Model of Stress in Organizations. Journal of Occupational Behavior, 1982, 3(1): 5-19.
- [23] Q. L. Siu, L. Lu, C. L. Cooper. Managerial Stress in Hong Kong and Taiwan: a Comparative Study. Journal of Managerial Psychology, 1999, 14(1): 6-25.
- [24] R. S. Weiss. Transition states and Other Stressful Situations: Their Nature and Programs for Their Management, in Support Systems and Mutual Help: Multidisciplinary Explorations. New York: Grune and Stratton, 1976.