

职业压力感视野下公务员机制的问题与建议

景怀斌*

【摘要】传统的职业压力研究以压力形成的心理机制为重心。本文凸显压力的组织诊断功能,以压力为指标,分析公务员制度-文化-心理机制等方面可能存在的问题。研究采用扎根理论方法。三级编码显示,公务员组织表现出领导为中心的工作运行模式,此模式易诱发潜规则和以领导为中心的组织文化。公务员的压力源为,工作特征、社会环境、岗位要求、家庭、公私冲突、制度不足、潜规则、工作报酬、人际应酬、竞争、领导因素、组织文化等方面。公务员的成长期望(受角色及个人需要、自我意识等锚定)中介地决定着公务员对组织特征与工作特征的解释,产生不可控感,带来压力感大小。因公务员运行制度的个人不可控感,公务员压力反应表现为内缩式身心反应,自我改变型消极应对,消极的工作行为和绩效。改变此现状,在公务员制度操作层面应提高公平、透明和工作参与性,在公务员自身则需培育职业精神。中国式职业精神可从“士”传统的承担意识和现代责任制度等角度培育。

【关键词】公务员 压力 扎根理论 中国文化

【中图分类号】D630 **【文献标识码】**A

一、引言

压力(stress)研究是心理学的热点领域之一。当前,该领域的研

* 景怀斌,中山大学行政管理研究中心、政治与公共事务管理学院,教授。

本文是国家自然科学基金(70671109)的阶段性成果。中山大学政治与公共事务管理学院2004公共事业管理专业、2005级公共关系专业部分同学参与访谈调研,么烧、向毓玮、徐娟参与数据分析与整理。感谢所有对本研究有贡献的机构和个人。特别感谢匿名评审人的意见。对此文的评论请致 pusjhb@mail.sysu.edu.cn。

究已从早期的心理健康性质的研究,扩展到生理机制、社会、文化、种族等方面(Lazarus, 1995; Somerfield & McCrae, 2000; Flesher & Laudenslager, 2004; Peterson & Wilson, 2004; Liang et al., 2005)。总的来看,压力研究内容可以划分为三个方面:第一,个体方面。以个体为对象,研究压力的人口学分布特征,压力与身体健康、心理健康的关系,压力产生的影响因素,压力形成的机制,压力应对方式及其有效性等等。相关研究已经形成了诸多理论。在这个层次,压力研究逐步涉及传统心理学忽略的一些方面,如信仰、文化与压力等等(Lazarus, 2000; Folkman & Moskowitz, 2000)。第二,组织方面。以组织为研究背景,研究个体压力及其相关的管理问题。如个体压力与工作效率关系(Bolino & Turnley, 2004; Howe et al., 2004)、个体压力与职业枯竭(Best, 2005)、组织文化与个体压力(Kim & Omizo, 2005)、个体压力管理效果(Kenny & Cooper, 2005)、个体组织政治技能与压力(Jawahar et al., 2007)、性格与压力(Grant & Langan, 2007)、EAP问题(Bolino & Turnley, 2004)等等。第三,社会水平。从社会视野研究与压力有关的问题,如个体利用心理健康服务情况、心理卫生费用等问题(Department of Health and Human Services, 1999: 4; Sammons, 2006; Kaplan, 2007; Rhodes, 2006)。

虽然压力研究越来越多,但从压力研究的学术重心看,仍表现为典型的心理学科性质,即着重从个体心理过程研究压力诸问题,即使从组织、社会方面研究,也以个体心理机制为重点,如EAP研究即以组织的个体服务为中心。

笔者认为,压力研究还应有一个视野——组织诊断视野。压力本质上是个体面对超出其常态努力可以消除的压力源而产生的紧张性(焦虑性)身心反应(Lazarus, 1993),压力产生的过程实际上反映出个体—组织(环境)的不匹配或不契合性。一些压力理论模型实际上说明了这点。如:个人—环境匹配框架(Person-environment fit theory),其基本观点是,压力的产生是个体与环境要求相互作用而产生的,本质上是个体潜能与工作环境要求的不适应而形成的

(Edwards & Cooper, 1990); 要求 - 控制模式 (demand-control model), 其主张是, 压力是客观任务的要求与员工决策自由程度的互动结果, 当工作要求高, 而员工决策自由小 (少) 时, 压力或紧张感产生, 即高要求与低控制时产生压力 (Karasek, 1990); 努力 - 回报模型 (the Effort-Reward model), 该框架主张, 压力产生于员工的投入与回报的不对应 (或不平衡) 感, 当员工感到自己的投入没有得到公平的回报时, 产生压力感 (Siegrist, 19996); 社会网络框架 (Social support, Social networks), 该框架认为, 个体的社会网络因素影响压力感承受的大小和消除压力的效果, 有了良好的社会网络, 个体的压力就减少且易于消除 (Kenny & Cooper, 2003)。这些理论框架均提示, 压力是个体与环境互动形成的, 是个体品质如心理素质、性格、技能等等与组织的任务、制度、文化等不匹配而产生的负性体验。可见, 无论压力的原因是个人的 (心理素质或其他心理准备), 还是组织的 (如制度、规则), 或是文化的 (组织文化、社会文化), 实际上都是个体与环境之间不协调或不匹配。由此, 转换学科视野, 压力研究的组织诊断功能就显现了——从压力产生的机制可以对组织的制度 - 人员 - 任务状况或匹配状况进行评价和诊断, 从而为组织发展提供心理学依据。从这个角度看, 压力研究不仅有员工个人身心健康价值, 还有巨大的管理学价值。

本文的意图即从压力的组织诊断视野研究公务员制度的问题并根据发现提出对策。

公务员处于民众 - 国家公共政策的中间执行环节, 其自身的心理和组织问题显著地影响着社会运作、良性发展和社会心理气氛。因此, 从组织诊断的视野研究公务员的压力, 不仅具有个人心理健康价值, 更重要的是可以为公务员组织制度建设提供心理学理论, 最终提高公共政策执行效果。

从文献回顾看, 以公务员为研究对象的报告还比较少。在有限的研究中, 英国的公务员追踪研究 (包括 first Whitehall study, Whitehall II Study) 值得重视。该项目从 1985 年开始, 对伦敦地区

20 个政府部门的公务员共 10308 人进行了追踪研究。其重点是研究生理健康的社会、文化因素。第一阶段侧重公务员不同社会等级与生理健康(如寿命)的关系,第二阶段侧重公务员健康与压力、社会阶层等社会因素的关系。该项目取得了诸多成果,如第一期报告中感到上司对下属不公平的公务员,在后阶段中表现出较差的身体健康(Kivimäki et al., 2004)。公务员中较低的决策控制权与强的工作要求,带来公务员明显的心血管疾病风险(Kuper & Marmot, 2003),公务员负面情绪通过工作压力影响着家庭冲突(Stoeva et al., 2002)等等。至于国内的公务员压力研究,近来已经引起重视。如强调公务员心理健康的重要性(文治禄,2004),公务员的压力与企业员工压力的差异(姜文锐、马剑虹,2003),公务员压力源(封丹璐、石林,2005;何小师等,2005)等等。这些公务员压力研究的侧重点仍是个体,而且是以西方压力理论为基础进行的。

另外,就中国人文社会科学研究策略看,大致有自上而下和自下而上两种方式。前者是以西方现有的理论为框架解释中国问题,如以西方压力源理论来研究中国人的压力源;后者则从中国文化实际出发,构建自己本土性的研究框架来展开探讨。从文化契合性看,后者更为适合中国社会文化实际(景怀斌,2006),故我们选用自下而上的研究策略进行研究。

基于上述压力研究组织诊断功能的认识和研究策略的自下而上的选择,本研究以压力感为因变量,以公务员的组织制度-文化(中国文化)-个体心理为自变量线索,探讨公务员职业压力感的影响因素及其意义性作用机制,进而,对公务员组织制度建设提供建议。

二、研究方法

(一) 扎根理论

本研究试图以压力感为指标,诊断公务员组织制度可能存在的

问题。这自然要求特别关注研究对象的意义化生存形态,而自下而上的研究策略决定了本研究应以开放方式构建所研究问题的结论。这两个研究出发点决定了扎根理论方法适合本研究。

扎根理论(**grounded theory**)虽有“理论”一词,但其实是一种研究策略,指“透过有系统的收集和分析资料的研究历程之后,从资料所衍生而来的理论(**Strauss & Corbin,2001:19**)”,重点是通过通过对研究对象的“意义”及其概念关系的整理和概括,形成研究者的结论。该方法产生于1960年代后期,由社会学家**Barney Glaser**与**Anselm Strauss**创立,是针对定量研究的形式化缺陷而提出的,属于质的研究方法的一种。目前,扎根理论在国外社会科学研究中已有大量应用,其价值也逐步得到心理学主流的认可,如美国心理学会的《咨询心理学》等杂志曾专栏介绍此方法,呼吁心理学应更好地使用这一方法(**Fassinger,2005**)。国外心理学文献中使用此方法的报告也有增多的趋势(**Cheryl et al.,2007**)。当然,扎根理论本身也在发展和完善中,如扎根理论两位创立者就对扎根理论应当是意义概括还是实证性操作有激烈争论(**Glaser,2002**)。对于扎根理论的一些基本问题,也有许多争论(**Glaser,2002**),应用中也有许多误解(**Roy,2006**)。

虽然扎根理论在诸多方面不完善,也有争议,但有为大家认可的基本程序:以开放方式深度收集研究材料,通过概念持续比较(**constant comparisons**)的方式进行资料的意义分析,逐步把纷繁的原始资料缩减、转化、抽象为更高层次的概念、范畴,进而通过深度分析范畴的性质、特征、关系,形成理论。在研究过程中,要循环性地对资料比较、归纳、演绎,从而形成符合其材料的理论。

扎根理论研究方法的目标在于形成“理论”,故强调在资料分析的同时进行理论发现与理论验证。扎根理论认为,量的研究的形式化处理失去了材料的意义性,因此,它不回避研究者对资料的意义解释,但要求研究者尽可能以当事人的立场,从材料发生的本来时空,通情性地理解当事人如何理解事物和解释其生活,实现研究的最大

“真实性”。同其他质的研究一样,扎根理论也试图采用传统的定量研究标准判断其效果,但由于其哲学基础与定量研究的差异,其指标含义与传统有差异。如其“效度”概念,并不是定量研究中“客观现实”真实性,而是研究报告与实际研究材料的相符程度(陈向明,2003:388-390)。

(二) 样本

扎根理论侧重于问题的意义关系,故提出了“理论抽样”(Theoretical Sampling)的方式,即抽样的对象能够确切地体现出与理论倾向相关的事件与实例。样本数的确定则按照理论饱和(theoretical saturation)原则进行,即抽取样本直到新抽取的样本不再提供新的信息为止。由于理论饱和与研究的理论框架有直接关系,饱和状态判断实际上有一定困难性。理论上,样本数越多,越趋于理论饱和。就已发表的研究报告看,有的报告有几个样本,有的报告有十几个样本,有的更多些。就研究经验看,样本在20-30之间为宜(Fassinger,2005)。

为保证样本的理论饱和性,本研究按扎根理论研究的成熟经验标准,确定样本数,最后选取确定33个样本。样本的分布如下表:

表1 样本人口学分布

年龄	25-35	11
	36-45	13
	46-60	9
级别	科员	19
	科级	10
	处级及以上	4
性别	男	26
	女	7
教育背景	中等	2
	大学	30
	研究生	1

(三) 资料收集

扎根理论强调以开放的方式收集研究信息。鉴于公务员压力感发生在组织制度、社会(组织)文化及个人心理的最基本空间中,故资料以公务员的制度-文化-心理线索框架,以开放访谈方式采集。

访谈者是经过扎根理论培训的高年级大学生。基于扎根理论的开放要求,访谈者没有固定、严格统一的访谈提纲,但围绕公务员的制度-文化-心理线索各自提问。访谈时录音和记录,访谈结束后整理为文字稿,作为进一步分析的材料。

(四) 材料分析

数据分析遵循扎根理论的基本程序进行。但在数据的理论构建方式上,按照笔者的体悟进行。**Glaser**和**Strauss**的分歧带来了扎根理论的两个重大歧出——**Glaser**数据分析具有放任性(*laissez faire approach*),而**Strauss**的方式严格程序化(*detailed procedural minutiae*)。我们的研究,应超越他们的争论。笔者认为,**Strauss**的方式虽然使扎根理论更具有实证方法的严格程序化,提高了扎根理论的操作性,但在一定意义上限制了研究者的智慧。说到底,任何学术研究本质上都是研究者智慧的展现,离开了研究者对数据的智慧(包括直觉)解释,很难构成深刻的理论结论。当然,研究不能离开数据,学术研究是研究者在与数据的互动中推进而得出结论的。所以,研究者对数据的意义构建应是扎根理论的核心构成因素之一。这是本研究数据分析的基本立场。

具体的材料分析程序为:

资料分析由讲授社会科学研究方法的1名教授和3名高年级本科生组成的资料分析小组进行。指导教师和分析小组学生先进行4个样本的试验性分析,对分析过程和标准形成共识,然后由分析小组共同讨论(非分头编码),完成资料的程序性分析,最后再由指导教师和分析小组共同进行研究过程反思和理论概括。

具体过程为,依次按照扎根理论的开放性编码、主轴编码和选择性编码分析要求进行。第一,开放性编码,即将访谈得到的资料“打散”,进行概念化处理。具体环节为:定义现象,即对资料进行初级概念化。方式是将访谈资料逐句、逐段、逐词地分解为独立的事件,赋予每个事件以相应的名字或简练的表述。如样本 31 号所说“(公务员的晋升)大部分情况下,都是领导说了算”概念化为“领导影响晋升”;范畴化,即把若干、十几个甚至更多内涵一致或接近的概念归类为更抽象的范畴。如本研究中“晋升”的性质之一为“晋升的速度”,表现为“快……慢”上,按照性质与面向,进一步深化概括“晋升”范畴;第二,主轴编码,即把开放编码中发现并已命名的概念、范畴进行关联而形成系统化的类别、次类别或连接类别,以在更高抽象层次上把打散的资料重新组合,如本研究中把“执行制度、考核制度、激励制度、晋升制度”压力源概括为“制度”;第三,选择编码,即统合和精炼范畴而形成理论。这通过研究对象发生的条件、脉络、结果(亦有条件、现象、脉络、中介、策略、结果的说法)等概念关系而建构能够说明研究现象的理论。在本研究中,鉴于压力感是个体对其环境相关因素的解释、反应及应对的心理逻辑过程,以此为逻辑线索,形成具体的扎根理论。

最后,在资料分析完成后,按照扎根理论的判断标准,以选择编码线索为依据再进行历程分析,进行调整、完善,完成研究的质量反思。

三、结 果

(一) 公务员职业压力感的开放编码和主轴编码

目前,扎根理论研究的结果表达未有公认的标准格式。大多研究报告采用以选择编码为中心,引证访谈材料证明其结论的方式来表现。笔者认为,这样的表述方式不能在逻辑或整体上反映出扎根

理论意义概括的过程,即看不出研究者如何从材料数据上升为理论表述。此外,这一方式实际上无法使其他学者对研究资料再利用或再概括。而且,就结论看,扎根理论的最后结论应是所有材料的概括,而不是单一资料的直接再现。基于这样的认识,本文尝试采用归纳表格法(扎根理论的实质即是持续的归纳概括)来呈现,即把扎根理论的意义归纳过程展现出来,以全面反映访谈数据的意义关系。表2即为数据整理结果。

表2 公务员职业压力感的开放编码和主轴编码

主轴编码	开放编码	文本备注或说明	
社会环境	社会生态差异	政治及政策差异 经济水平	政策及制度的地区差别 -
	公众不理解	社会舆论	对公务员的负面看法;官员工作行为的负面解释
		官员刻板印象 负面偏差解释	
	公众监督	公众监督感受	民众的权利意识要求
岗位要求	身体	健康、能力要求	公务员制度中有明确的或潜在岗位、工作条件要求,如年龄、性别、专业知识、工作素质和计算机等要求。
	性别	性别要求或偏见	
	学历	学历规定	
	知识素质	岗位对新知识要求	
	技能	岗位技能要求	
	经验	岗位工作经验要求	
家庭	家庭期待	配偶、子女、亲戚期望	家人不理解或地位期待
	家庭经济负担	家庭生活要求	家庭如住房、生活水平或对家人的照顾不到
	家庭照顾不周	家庭照顾不周	
	工作/家庭冲突	工作与家庭生活冲突	-
公私冲突	私人生活工作化	工作状态进入私生活、私人生活时间	工作影响个人生活
	私人生活公共化	官员角色公共性	官员的公共性,使其总感到为人关注而有压力感
制度	执行制度	贯彻不力;执行中政策偏差;政策与实际差异;执行形式化	制度与实际及执行过程出现的问题
	考核制度	考核多,标准高,形式化,末位淘汰,主观化,考核作弊	考核制度的不完善造成压力

制度	激励制度	激励制度不完善;激励制度不透明	激励制度不完善造成压力
	晋升制度	晋升人际关系化	人情影响着晋升
		晋升过程不完善	不公正,不透明,不合理
潜规则	领导决定性		领导在晋升中作用大
	工作过程	工作责任,名利,权限	不越权,对上级负责,不管事情本质
	人际交往	上下级,同事,其他交往	如不搬弄是非,说话不过头,低调,善交往等
工作任务	晋升操作	关系、利益	暗箱操作及规则
	工作条件	经费不足,设备不好,办公位置不好	-
	工作量	时间紧,人手少,任务多	常加班,任务多
	领导安排	对能干的,多安排;工作制度因领导随意变,临时安排	领导对工作的程序、评价等有很大随意性
	工作内容	琐碎,枯燥,重复;难度大	公务员工作通过人而作用,工作难度大,压力大
	工作对象	复杂	工作对象差异对结果评价差异
	工作标准	标准高,政策标准变化快,公众评价,标准人情化,强调结果	一方面标准高,另一方面标准人情化,重结果而不是过程。结果要求高
	工作自控	工作不能自我决定	因领导、制度等组织因素造成不能自主工作
	工作责任	职位责任,突发事件,职业责任和风险	职位大,责任大,不确定因素多
	工作方式	无规律,管理严格	-
工作报酬	与工作量不对应	加班,工资低	加班没有报酬
	行业差异	不同行业收入不同	-
	部门差异	不同部门收入不同	-
	级别差异	收入因级别而不同	-
	期望差异	收入与期待有出入	-
	分配制度不平	级别决定报酬分配	级别决定报酬分配
人际应酬	人际关系	同事,领导关系 人情,社会网络关系	人际关系表面化,领导核心化。人际关系复杂
	应酬	为个人应酬 为工作而应酬	应酬很累,但不得不应酬,主要是与领导的应酬

竞争	职位机会	职位少,竞争者众	职位有限,人员多;晋升不同地区有差别
	条件高	条件如学历、年限等很高	晋升条件要求多、高
	条件比较	资历比较,学历比较,能力比较	同类情况,各方面比较
	竞争不公	不公平,不公开	暗地竞争
领导因素	上下级关系	人际关系	与领导的私人关系重要
		责任关系	承担连带责任关系
	要求严格	领导要求高、随意	上级要求不能改变
	领导权威维护	下级责任承担,领导权威维护与个人工作原则冲突	工作中出现问题领导可能归咎下级;维护领导权威的组织习惯
	领导决定性	领导决定个人前途	决定晋升、激励
	等级性	等级严格	-
	领导风格	领导方式不适应	领导风格不同,压力不同
	标准领导化	工作标准领导决定	标准随意,造成压力
领导不公	领导不公正	-	
组织文化	领导中心	逢迎领导,权力至上	领导核心、官本位的组织文化
	集体主义	公务员的集体精神	从众行为
	规范服从	服从上级	古板、机械、方正、组织人,不自由
心理素质	心理承受力	爱担心,敏感,适应差	小心、承受力差
成长期望	需要	成就欲,自我实现期望,权力欲,兴趣,虚荣心	需要因自己的经历、价值观,家人期待,他人比较而不同
	自我意识	怕被孤立,在乎别人,自我要求高,自我评价高	重面子、希望得到别人认同,但同时又很自信和自我估计高
性格	完美性	追求完美	性格的理想化导致与公务员规范行为的冲突。公务员是常规式工作方式,个人化性格不适应。温和的性格适合公务员
	挑战性	喜欢挑战	
	进取心	上进心	
	竞争性	好胜心	
	性格匹配	性格与工作匹配程度	
价值观	道德观	个人的道德观念	理想化,公众性观念可能与公务员体制规范有冲突而产生压力
	理性化	个人理性	
	公众利益观	民主利益观念	

角色意识	年龄	年龄因素	因自己的角色不同,而有不同的感受和需要
	性别	性别因素	
	学历	学历因素	
	职位	职位因素	
认知	比较性认知	与别人的心理比较	很多情况下,个体不同方面、种类的比较性认知,加大了压力感
亚健康	身体问题	头痛,失眠,职业病	处于健康和不健康状态
枯竭	劳累,疲惫,枯竭	脑子累,身体累,疲惫感,枯竭感	-
家庭愧疚	愧疚感	对不住家庭	出现各种各样的家庭/工作负性体验
负面情绪	烦躁,压抑,忧虑,焦虑	烦躁感,压抑感,不安感,焦虑感	有各种各样的负面情绪体验
消极工作体验	工作制约感	小心翼翼,谨慎,束缚感	不同程度的不利于工作的行为表现
	成就体验缺失	无奈,不平衡,失落,不安全,无价值	对工作,缺乏成就体验
工作绩效下降	消极工作行为	妥协,表示不满,应付,推让	各种各样不利于绩效工作行为
制度期待	晋升规范	合理,刚性,公平,公开	制度改进是消除人际关系和潜规则的主要措施
	薪酬制度	工资和工龄挂钩	-
	疏导制度	能够及时疏导	压力消除组织制度
	工作制度规范	工作制度更规范	-
自身缓解	价值观	不求名利,坚持原则,事业心,责任感,为人民服务精神,天地良心	不热衷金钱、地位;坚持自我追求;坚持不走关系;公务员职业精神建立
性格	适应职业特点的性格	不比较,开朗(想得开),不苛求,忍耐,平和,坦然,克制,冷静	性格的一些特征,影响或决定了压力应对,也通过性格上的世俗性“自我完善”,适应行业要求
社会支持	家庭	与家人一起	与朋友一起活动、聊天
	朋友	通过朋友排解	-
主动适应	认知调整	正面面对,把压力作动力,压力不能回避,用正常心态看待,优势思考,合理化,知足	通过认知,把压力性因素转换为利己性认识,即公务员好的一面来思考。是制度性问题,压力是必然的,辩证看压力问题,寻找平衡
	工作兴趣结合	从工作中找兴趣	-
	接受现状	接受现实,放弃自己,适应岗位要求	-
	“中庸”	兼顾各方利益	适当放弃自我中心

回避	不思考,逃避	不想,不管	-
情绪发泄	发火;发牢骚	发牢骚,发火,跟朋友家人诉苦	通过情绪性渠道,发泄压力
工作技能改进	处事技能	原则性灵活;处理好各种关系	理性化,平衡低处理不同负面关系,消除压力
	工作经验	习惯化;熟悉业务	提高技能,消除压力,习惯化而适应
休闲	娱乐	上网,看书,打牌等	不同方式娱乐消除压力
	体育运动	爬山,野营,健身,打球等	体育锻炼,消除压力

说明:编码过程在栏目的反映上是,从右到左,即从开放编码到主轴编码的归纳过程。

(二) 公务员的压力源

基于上述概念、范畴层次关系表和文本数据分析过程的备注、思考,对于公务员职业压力感的核心性概念及其机制问题,有以下概括:

第一、公务员外在压力源有:社会环境、岗位要求、家庭、公私冲突、制度、潜规则、工作任务、工作报酬、人际应酬、竞争、领导因素、组织文化等方面。其中,核心性压力源的作用机理为:

在家庭因素方面,其作用因家庭成员的心理状态和价值观念表现出正面或负面作用。这主要取决于家庭成员是否能够理解公务员角色,如对公务员的责任、收入、工作特征等若能够理解的话,则对公务员缓解压力有正面帮助;否则,则有负面作用。

在工作任务方面,公务员的工作表现出以领导为中心的特点。访谈材料显示,在工作性质上,公务员的工作多属于常规性的,表现出常规、琐碎、繁多等特征;在工作任务选择和执行方面,往往是领导临时的安排或决定,这使公务员工作内容难度加大并具有不确定性特征;公务员的工作结果评价则由于缺乏确定性标准而往往为领导个人标准所左右。显然,这样的工作特征与生产性组织不同。生产性组织通常以效率为标准,其工作绩效的评价标准不仅明确且具有

公认性。鉴于事件的不确定性造成压力的基本规律,公务员工作任务这些不确定性,会使公务员的压力感增加。

与工作任务相关但过去常常忽略的一个压力源是公务员的公私冲突。访谈表明,一些公务员由于工作任务量大,其私人时间或个人精力常为公事占有,产生不公平和压力感。另外,由于公务员的社会角色公共性,其私人生活常常为公众关注,这也增加了他们的压力感。

在制度方面,公务员制度的不确定性是公务员压力感形成的重要因素。访谈材料显示,虽然目前已经有了公务员法,但在公务员考核、激励、晋升制度等方面,仍有许多程序化不确定或模糊空间。这些引发了其他压力源,其中最突出的是潜规则——某个领域正式制度之外没有明文规定,但大家心照不宣,不能不遵守的行为方式。在访谈中,公务员普遍认为公务员制度中有潜规则现象。潜规则表现在官场工作行为(如工作中低调,不搬弄是非,说话不过),人际关系(如上下级关系在诸如座次排名、用车等有一套规则),晋升(如微妙的提名方式)等。对于一般公务员来说,他们也因各种原因,不得不有这样或那样的潜规则行为。材料显示,对潜规则有较大认同的公务员,压力感则小些,认同差的,则压力感大。不认同潜规则而又不能不表现出潜规则的公务员,心理矛盾更大,导致多方面的负性情绪体验。

在领导方面,领导因素成为公务员显著的压力源。访谈材料显示,领导在公务员的晋升、任务安排、工作评价中有决定性作用。也因为这样,公务员与领导的私人关系和工作责任关系影响了公务员的成长或晋升。另外,领导风格不同也往往会给下级不同压力感受。由于领导在公务员体制中的地位,领导因素实际上在公务员压力感诸因素中占有核心地位,整合着影响着其他因素。

在人际关系方面,访谈材料显示,公务员人际关系复杂,明的言行和私下的意图和行为往往不同,其背后也往往是利益关系,这导致公务员人际关系的利益化、表面化和复杂化。此外,应酬也成为公务

员的压力源。一些公务员说,为了自己(私),为了工作(公),不能不应酬,虽然内心不愿意,但不得不做,成为他们感到压力的一个方面。

在竞争方面,访谈资料显示,公务员普遍感到竞争激烈,原因是职位少而希望提升的人多,且越是基层,职位越少。另外,竞争的条件比较,如学历、年龄等往往给人压力。还有竞争的不公平,有些人善于暗地操作,这给那些不善于如此或不愿意如此的人很大的压力。

在组织文化方面,公务员组织文化具有领导中心性。公务员组织在长期发展演变过程中表现出集体主义、刻板规范、领导中心等特点。其核心是,领导说了算,围绕领导意图,逢迎领导,在意他人看法等等。这对那些有自主意识的公务员来说,成为压力源。

第二、公务员自身影响压力感的因素有心理素质、成长期望、性格因素、价值观、角色和认知等。它们相互作用,共同决定着公务员对压力源的解释。其中,需要分析的方面是:

成长期望的作用突出且深层机制复杂。公务员对职务晋升、待遇等方面的心理期望受其需要系统和自我意识决定。在需要方面,公务员最大的需要是晋升需要,而晋升需要的背后,则是有意无意的权力需要和个人利益的考虑。由于个体都有不同程度的权力需要,加上公务员的工作职能是社会管理功能性的,与权力有直接关系,故公务员的权力需要更突出。此外,中国官本位传统,目前公务员实际存在着的官本位管理方式(如津贴等以官职为标准),都强化着公务员对职务提升的期待。公务员的成长期望也与公务员对自己职位的自我意识有关。公务员越多意识到自己的职位状况,越有强烈的职位需要。公务员的自我意识还受其当前的实际角色(职位)地位、性格、家庭他人因素等强化或弱化作用。如处于提职的年龄、职龄,则对于提职有强烈的心理要求,家庭成员对职位的要求越明显,越影响着公务员本人的心理预期,学历高的人,自认为更应该得到晋升,这些方面对公务员的晋升期望起到强化或弱化作用的现象,可以称为成长锚定现象。公务员的成长需要或预期通过这些锚定因素而表现出强弱、大小的差异。

价值观对公务员的压力感也起到作用。访谈材料显示,理性化、道德化和公众利益性的价值观使公务员因对其系统中一些行为表现出不认同,这在一定程度上带来自身的压力感。

在认知方面,访谈发现,习惯于和他人进行比较(如得失比较,能力比较,品质比较等等)的公务员,往往有更大的压力感受。因此,是否具有比较性认知,影响着公务员压力感的大小。

(三) 公务员的压力反应与应对

在压力反应范畴方面,公务员的压力反应表现为,亚健康、职业枯竭感、无法兼顾家庭的愧疚感、负性情绪反应、消极工作感受、负性工作行为。

由于公务员制度的难以改变性,公务员基本上不能改变环境而只能改变自己。这使公务员的压力反应表现出内缩性质,即不因压力感而对组织挑战或改进,而只能是自我压抑及其消极反抗。

访谈材料显示,不少公务员表示,对于公务员组织的这些负面问题,自己无能为力,接受的,只能像他人那样行为,不接受的,会有被排斥感,也有不少是应付,得过且过。

公务员被动性的负性情绪、消极工作感受相应导致了负性工作行为,带来工作绩效的降低。

在压力应对范畴方面,公务员表现出制度期待、自身缓解、性格、社会支持、主动适应、回避、情绪发泄、工作技能改进、休闲等方式。

其中,最突出的是公务员对制度改进的期待,他们期望公务员制度达到公开、公平、公正的状态,认为这是消除目前他们体会到的压力感的根本;其次,访谈材料显示,公务员自身的一些心理因素可以缓解压力,如自我认定性的价值观,如不求名利、坚持原则、事业心、责任感、为人民服务精神等价值观,使持有这些观念的公务员不进行与他人的比较,从而隔离了压力源对他们的影响。一些性格因素如不比较、开朗(想得开)、不苛求、忍耐等等也可以帮助他们应对压力。

总的来看,公务员的压力应对表现出情绪中心或回避应对,而问题为中心的应对方式则由于制度原因而使个体不能采用。这决定了公务员的应对具有自我改变的性质,相应也表现出疏离、无奈、被动等心理和行为特征。

(四) 公务员职业压力感的扎根理论

基于上述主轴和选择编码之间作用的关系,参照选择编码原则(即考察研究对象发生的条件、现象、脉络、中介、策略、结果等概念关系,建构能够说明研究现象的理论),鉴于压力感是个体对其环境相关因素的解释、反应及应对的逻辑过程,加之编码过程中的理论体悟,形成如下的公务员职业压力形成扎根理论:

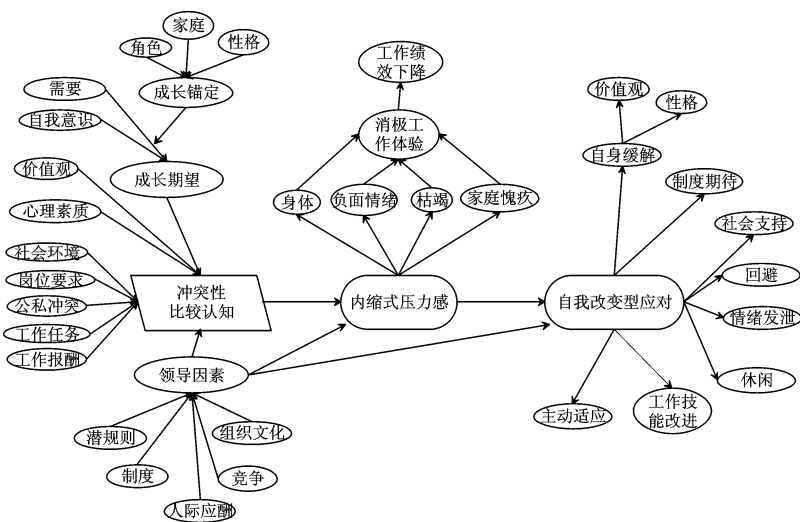


图1 公务员职业压力感的选择编码作用机制示意图

在上图的压力源方面,突出作用的因素是制度-领导因素。虽然中国目前已经有公务员法和各种各样的工作条例或规定,但在操作上或工作程序上仍有许多不完善的地方。如晋升在很大程度上取决于领导个人标准或倾向,结果,领导因素在公务员的晋升过程中处

于核心地位。于是,下级便有围绕领导而产生不符合制度、规则的行为,这些导致潜规则产生和发展,竞争不公平,人际关系复杂和以领导为核心的组织文化等。可见,目前公务员的制度因素导致了以领导为中心的公务员运行机制及相应的组织文化。

在公务员个体心理方面,公务员个人角色的锚定作用明显。由于个体大都有权力需要和物质需要,而且,目前的公务员制度基本上是以职务(位)为标准的设计,公务员的利益和报酬(如各种补贴)由级别或职位决定,因此,职位晋升成为公务员最大的激励因素或目标,是公务员职业成长的心理动力,而这方面的心理动力为公务员自身角色意识、家庭他人影响和其性格等因素强化或弱化,从而表现出因自我意识不同而有不同影响的锚定现象。

个体的存在离不开环境因素,诸如社会环境(如舆论)、岗位要求、公私冲突、工作任务、工作报酬等外部环境性压力源直接对公务员有影响,而内在环境的价值观、心理素质作为心理基础影响着公务员对压力源的解释。这些因素使公务员产生比较性认知,从而产生有诸多形态和方式的压力感反应。

由于公务员的制度性因素难以改变,个人无力与制度抗衡,故公务员压力感体验的性质是内缩式的,产生消极的身心反应,在工作行为和工作绩效上表现出消极性。在压力应对方面,同样因为制度性作用,只能以情绪应对或回避应对为中心的自我改变型方式进行。这样的现状,不利于组织的活力和发展。

四、讨 论

上面的结果和分析提示下面的几个问题需要进一步讨论:

(一) 公务员的压力源

目前有关中国公务员压力的研究,大多是围绕压力源进行的。如发现公务员压力源为7因素,即上级领导、工作责任、人际关系、工

作任务、工作性质、完美倾向和职业前景(Kuper & Marmot, 2003); 5 因素, 即领导及制度、工作本身、工作中的人际关系、角色因素、环境因素(Lazarus & Folkman, 1984); 4 因素, 即工作本身及习惯因素、组织结构与领导风格、工作沟通与人际关系、职业发展(李志、李政, 2006)。可以看出, 不同的研究方法或思路, 研究结果不尽相同。

我们的研究结果除验证了上述压力源外, 还发现了一些新的因素: 如社会环境(社会生态差异、公众不理解、公众监督), 岗位要求(身体、学历、知识、技能、经验等), 家庭因素(期待、负担, 工作-家庭冲突), 公私冲突(私生活工作化、私人生活公共化), 潜规则(工作、人际、晋升), 组织文化(领导核心、集体主义、规范服从)等等。另外, 对一些压力源的内在层面有了新的认识, 如制度性压力源中, 确认了考核、晋升、激励、执行几个方面; 在工作任务压力源中, 发现了工作条件、工作量、工作中的领导因素、工作内容、工作对象、工作标准不确定、工作自主性、工作责任, 工作方式不确定等具体方面; 在工作报酬方面, 发现工作投入与报酬的自我感受不对应, 比较性落差, 个体的实际负担等方面; 在人际关系方面, 发现工作内、工作外人际关系影响不同, 人际应酬成为压力; 在竞争方面, 发现职位机会、条件比较、竞争不公成为压力源; 在领导因素方面, 上下级人际的责任关系、领导权威维护、领导决定个人前途、工作标准的领导化、领导风格和领导不公正构成了领导性压力源。

可见, 从扎根理论研究得出的压力源, 比定量研究所发现的压力源更为全面和具有意义性。当然, 相关因素在公务员职业压力感形成中的作用大小, 则需通过定量研究方法进一步确认。

(二) 压力感的形成机制

关于压力形成的心理机制, 一般性理论是 Lazarus 的理论。该理论认为, 个体与环境的关系是动力性互动过程, 当个体评估压力源, 感到其超出个人资源所能够控制或解决的程度时, 压力感就产生了。这个过程中, 认知评价(Cognitive appraisal)是关键。认知评价

有初级和次级评价(primary and secondary)之分。初级评价受个体的价值观、目标、信念等影响,它决定个体如何解释环境,使个体产生遇到的环境事件对个体是否有危险的判断。次级评价决定着个体采取何种措施避免或消除环境因素对个体的伤害(Lazarus & Folkman, 1984)。

公务员的压力感同样是个体心理和环境因素互动的结果。不过,我们用扎根理论发现,公务员压力产生的具体机制并不这样简单:第一,在个体因素方面,因为职位和权力决定或带来相关的利益,公务员的权力需要或职务期待遂成为公务员最主要的心理需要,公务员的自我意识(受自身和他人影响)促成公务员与他人的心理比较,它们共同影响着公务员的成长期望,而公务员的角色因素(职位、年龄、学历、职务等)又强化或减弱公务员的成长期望;成长期望决定着公务员对工作环境诸多因素的解释,属于主观心理基础,类似Lazarus的次级评价。第二,在制度方面,由于公务员制度在操作层面上的不规范性(公平、公正问题),制度上带来了实际上以领导为中心的工作制度和组织文化特征;第三,在工作任务方面,公务员的工作表现出繁琐、量大等任务特征。这样,公务员成长期望、制度-领导因素以及工作任务三方面的不匹配性互动,形成了公务员的职业压力感。

由于导致公务员压力感的主要原因是制度性的,公务员个人无力改变,因此,公务员压力感的反应和调整多为自我为中心的调节,而不是问题为中心的调节,其工作性后果是,工作动力和工作绩效的负向后果。

(三) 公务员制度的操作公平性问题

中国公务员法已经于2006年1月1日起施行。该法律涵盖总则,公务员的条件、义务与权利,职务与级别,录用,考核,职务任免,职务升降,奖励,惩戒,培训,交流与回避,工资福利保险,辞职辞退,退休,申诉控告,职位聘任,法律责任和附则等方面。在基本制度方

面,应当说,我们已经无法可依。但是从扎根访谈材料看,公务员制度的操作性还是不完善的。如公务员工作运行程序、公务员的评价、公务员的晋升等在很大程度上依赖于领导个人好恶。由此,实际导致了潜规则和组织文化的领导为中心的特征。那么,如何看待这个现象和改变呢?

从历史发展看,当前公务员制度的形成,有社会文化和制度传承原因。从社会文化历史看,中国传统社会的运行和管理是以皇权为核心且通过体现皇权的官吏来进行的。由于儒家以家庭为模型的国家管理理念,皇权和官吏往往以家族的方式进行社会管理,自然形成了以“官”为核心的管理模式。官吏往往以父母官自诩,即是例证。当然,中国历史中也有民本思想,如儒家的民贵君轻思想,但其“民本”体现在承认“民”对于国家的重要性,而不是“民”本身的价值重要性。由于文化影响的无可避免性,这个传统自然会对中国当前的公务员制度产生这样或那样的影响;另外,就制度传承看,中国当前的公务员制度脱胎于战争年代的干部制度。在战争时期,由于战争的迫切性,需要以非常规的方式进行干部的任命,战争也需要快速、彻底的社会动员能力。这些都客观上要求以领导为核心的干部制度,因为,在这样的制度下,团队的激励启动和控制掌握在领导人手中,职位和物质的激励也掌握在领导人手里,从而最大化地直接激励下属。

不能简单地说,以领导为中心的干部模式是不好的。从理论上讲,以领导为中心的干部制度的有效性依赖于两个因素:一是理想型的信念,领导人以理想的理念要求自己 and 下属,而下属也以这样的理想来理解和服从领导者的领导行为,从而在心理或价值观上使上下级包括群众完全一致。二是领导人个人的魅力或人格品质。领导以奉献和以身作则的方式,带动下属,激励下属。具备这两点,以领导为中心干部制度即有巨大的功效。中国共产党在战争年代和建国初期的领导功效、成就即是例证。

从广泛的理论背景看,笔者认为,团队维系大致有三种方式,理

理想型、契约型和交易型。理想型指团队通过坚定、纯粹的信念来维系团队。领导者以组织愿景来动员和领导下属；契约型指通过法律或契约规范团队的领导和成员，成员可以有不同的想法，但基于契约而遵守组织制度，保障组织利益最大化，实现团队任务；交易型指团队通过满足个人利益，以互惠方式来保障组织的运作。从动员效果看，理想型是最大的，因为精神一旦与信仰联系起来，心理力量是巨大的。但这样的方式，因过多依赖于领导人的魅力和信念的纯粹性，往往因领导人的失去或信念纯粹程度发生变化而使组织绩效下降，甚至失序。

当前，中国社会纯粹的理想型方式已经被世俗欲望打破。这样，理想型的以领导为中心的干部制度的效果下降自然难以避免。另外，经济时代也是契约时代，这客观上也要求通过完善的制度来保证社会的正常运作。我国目前不断强调的法制建设即是明例。因此，要根本性地消除公务员实际中的非积极性压力，制度建设、特别是公务员操作性制度建设是关键。

那么，如何进行操作性制度建设？首先，应明确，有了基本的制度安排，并不意味着这个制度就能够最理想化地运作。这正如我们有了刑法，还需要有刑法执行条例来补充一样。我国的公务员法虽然从政治和一般制度框架方面规定了公务员的一般制度，但在具体执行上，仍有许多操作细节、过程需要完善。如访谈材料显示，虽然公务员法对干部晋升制度有原则规定，但晋升过程，如提名、考察等程序有许多不完善的地方，容易导致潜规则或暗箱操作，因此，如何通过操作性制度安排，保证公务员制度运作的公平、公开是重要的问题。这方面的问题应有专门的研究及其条例制定、实行和监督。

（四）公务员职业精神

按照 Lazarus 的理论，压力感的产生很大程度上取决于个体的认知评价（Cognitive appraisal），而认知评价受个体的价值观、目标、信念等影响。就访谈材料看，对于公务员压力感有重大影响的个人

成长期望、潜规则等都与公务员自身的价值观、工作素养有关。此外,访谈还发现,公务员面对工作中的问题,表现出明显的向外部归因特征,缺乏自我归因。这些提示,从公务员自身的因素讨论公务员压力感问题,是必要的一个方面。

公务员自身因素可以从多方面进行,但总体看,职业精神是应充分关注的重要方面。这是因为,一方面,职业精神具有个人性,影响着个人对工作的解释,另一方面,职业精神也是组织文化建设的重要方面。

西方的“职业精神”,按照韦伯的考察,与新教路德宗创始马丁·路德的努力有关。路德在翻译德文《圣经》时,使用了德语 **Beruf**(职业、天职),即英语的 **calling**(职业、神召)一词。这个德文词含义是“上帝安排的任务”,“终生的任务”,“人不得不接受的,必须使自己适从的、神所注定的事”。韦伯考察认为,这个含义在《圣经》和其他民族文化传统中,甚至德国原来都是没有的。路德之所以如此界定,与路德本人的神学思想有关——世俗生活同样有价值,人要完成个人在现世里所处的地位赋予他的责任和义务,应通过工作而不是苦修得到上帝的恩典和成为上帝的选民,每一种正统职业在上帝那里都具有同等价值。这便是他的天职。路德的意图在于反对传统基督教的苦修学理,而并不在于力图发展资本主义。这样就形成了新教的基本思想:生命是上帝创造的,上帝安排了一切,包括婚姻和职业。上帝会给你安排一个职业,或者你可以通过祷告求上帝给你安排这样一个可以荣耀上帝的职业。但韦伯认为,这样的思想迅速成为新教徒的价值观,对于资本主义的发展有重大影响,成为促进资本主义发展的精神动力(韦伯,1987:58-68)。

比照而言,中国社会传统和现状缺乏德国式的宗教性职业精神。中国文化传统强调人的内在超越,认为人有善的一面,通过自我努力可以展现和发展人性善的一面,而不是如基督教的上帝那样,以外在神圣力量超度人。另外,中国传统以德为核心的社会秩序,强调社会稳定,并不鼓励职业性的社会流动。

显然,这样的状况不适合现代中国社会的需要,因为中国目前的社会运行是建立在西方现代性之上,中国需要建立在自己的文化之上并与西方现代性适应的职业精神。这也是中国学者应努力做出贡献的重要领域。

如何培育?除了吸取西方经验外,也应考虑,是否可从文化传统中寻找资源。中国以儒家为代表的传统文化强调人的内在超越,认为人有善的一面,通过自我努力可以展现和发展人性善的一面,这个过程也是人承担的体现、责任的体现、义务的体现。就承担性看,儒家文化与现代社会的责任意识并不矛盾。当然,职业精神的培育仅仅是文化的号召还是不够的,应当有制度的配合,通过理性、责任的制度的长期塑造,实现职业精神建设。关于这方面的问题,需要更多的人关注和深入思考。

总之,在公务员压力管理时,不应忽视职业精神问题。有了良好的职业精神,既可使一般公务员有安身立命的职业信念,缓解心理压力,也可使领导者自身约束自私行为,提高公务员运行的理性。公务员职业精神应成为公务员组织文化的核心性成分。

(五) 研究方法问题

如前所述,不少学者指出扎根理论本身有许多理论基础、目的、特征和方法等方面的问题(Thomas & James, 2006)。笔者认为,对于扎根理论方法的讨论,也应关注此方法的解释力问题。

扎根理论研究的解释力主要决定于扎根理论研究框架和研究者的数据分析意义解释差异,应承认和互补性地看待这个基本的事实。扎根理论的数据收集在根本上是以研究框架或研究意向为基础的,这根本上决定了研究的范围和深度。而数据解释过程的意义性差异问题,则反映了研究者的理论素养和学术素养。实际上,扎根理论的形成即受到符号互动理论的启发。符号互动理论认为,意义是人的核心,人与外界互动而产生意义。因此,扎根理论从不否认材料分析过程中研究者的意义解释的作用。从心理过程看,研究者的意义解

释受研究者的知识、能力、情境等影响。所以,虽然扎根理论强调通过不断比较,操作化地力求体现数据原本属性,但实际上任何研究都不能不有研究者的智慧痕迹。或许如此,才是研究的魅力所在。对此,作者主张,应持有相对判断观点——正是不同学者的不同理解,才互补性地对研究问题有透彻的理论解释。

至于目前不少学者从定量角度判断扎根理论是“不科学”的,笔者认为,此种判断并不合适,因为扎根理论正是针对定量研究“科学化”对意义信息的忽视而形成的。所以,扎根理论和定量研究不宜构成互为判断基准,而应是互补或结合的关系。

那么,如何互补和结合?笔者认为,扎根理论可以作为定量研究的理论基础。由于扎根研究关注信息获得的全面性和意义性,弥补了定量研究中研究框架往往取决于研究者理论构造而出现的信息不全面的缺点。如此,可以依据扎根理论信息,构造研究框架,设计问卷,调查收集资料,运用诸如因素分析、结构方程方式处理数据,测出变量间的数据关系,再与扎根理论结论一起,共同形成具有形式和意义结合的最终结论。

本研究是在后一种方式(两阶段结合)的视野下使用扎根理论的。因此,下一阶段的工作即在本研究基础上,设计问卷,通过调查分析和定量分析,得出最后结论。

五、结 论

公务员的压力感是普遍存在的。当然,压力感大小程度因个体特征而有差异。由于压力感是主观感受,压力感的准确判断应兼顾主观压力感和客观压力感两个方面进行。

公务员压力的形成机制是,公务员制度性,特别是操作制度的不完善性导致领导因素突出,而领导因素则在一定程度上引发潜规则和组织文化的领导中心后果。在个体因素方面,公务员的权力或职务需要是基本需要,自我意识带来了公务员的比较意识,它们共同构

成了公务员的成长期望,公务员的角色因素(职位、年龄、学历、职务等)强化或弱化公务员的成长期望,它们对公务员的成长期望有锚定作用。成长期望决定了公务员对环境压力因素的个人化解释。公务员的工作本身有繁琐、量大、常规等特征。结果,公务员个体的成长期望,制度-领导因素以及工作任务三方面的不匹配性互动而导致了公务员压力感产生。

公务员压力感性质是内缩性的,表现出无奈、束缚和负性的工作态度和工作行为,带来负性工作绩效。

公务员压力应对的主要特征自我改变适应型,即外在体制的不可改变性,使个体无法以问题中心的方式应对,只能改变自己而适应。

公务员压力机制的组织诊断提示,建立公平、公开的公务员制度,特别是操作制度是最大程度消除公务员压力感的基础,职业精神建设是消除公务员压力感的自身和组织文化建设核心。职业精神可以从中国传统文化汲取资源和制度培育方面入手。

参考文献

- 陈向明(2003). 质的研究方法与社会科学研究. 北京:教育科学出版社.
- 封丹璐、石林(2005). 公务员工作压力源问卷的初步编制. 中国心理卫生杂志,19(5).
- 何小师、朗福臣、尚天晓(2005). 公务员工作压力源的调查与思考. 职业时空,12.
- 姜文锐、马剑虹(2003). 公务员和企业员工工作生活压力比较研究. 人类工效学,9(1).
- 景怀斌(2006). 儒家式应对思想及其对心理健康的影响. 心理学报,38(1).
- 李志、李政(2006). 公务员工作压力源的调查及相关建议. 重庆行政,3.
- 马克斯·韦伯(1987). 新教伦理与资本主义精神. 北京:三联出版社.
- 文治禄(2004). 亚健康:公务员行政能力的潜在制约因素. 行政论坛,4.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2001). 质性研究入门:扎根理论研究方法. 嘉义:涛石出版社.
- Best, R. G. & Stapleton, L. M. (2005). Core Self-Evaluations and Job

◆ 论文

Burnout: The Test of Alternative Models. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4).

Bolino, M. C. & Turnley, W. H. (2005). The Personal Costs of Citizenship Behavior: The Relationship Between Individual Initiative and Role Overload, Job Stress, and Work-Family Conflict. *Journal of Applied Psychology*, 90(4).

Cheryl, H. M., Ibrahim, A. H. & Michael, S. (2007). Qualitative Research in Rehabilitation Counseling. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 50(2).

Edwards, J. R. & Cooper, C. L. (1990). The Personenvironment Fit Approach to Stress: Recurring Problems and Some Suggested Solutions. *Journal of Organizational Behavior*, 11(3).

Fassinger, R. E. (2005). Paradigms, Praxis, Problems, and Promise: Grounded Theory in Counseling Psychology Research. *Journal of Counseling Psychology*, 52(2).

Fleshner, M. & Laudenslager, M. L. (2004). Psychoneuroimmunology: Then and Now. *Behavioral and Cognitive Neuroscience Reviews*, 3(2).

Folkman, S. & Moskowitz, J. (2000). Positive Affect and the Side of Coping. *American Psychologist*, 55(6).

Glaser, B. G. (2002). Constructivist Grounded Theory? *Forum: Qualitative Social Research*, 3. From: <http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm>.

Glaser, B. G. (2002). Conceptualization: On Theory and Theorizing Using Grounded Theory. *International Journal of Qualitative Methods*, 1(2).

Grant, S. & Langan, F. J. (2007). Personality and the Occupational Stressor-Strain Relationship: The Role of the Big Five. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1).

Howe, G. W., Levy, M. L. & Caplan, R. D. (2004). Job Loss and Depressive Symptoms in Couples: Common Stressors, Stress Transmission, or Relationship Disruption? *Journal of Family Psychology*, 18(4).

Kaplan, R. M. (2007). Should Medicare Reimburse Providers for Weight Loss Interventions? *American Psychologist*, 62(3).

Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(4).

Kenny, D. T. & Cooper, C. L. (2003). Introduction: Occupational Stress and its Management. *International Journal of Stress Management*, 10(4).

Kim, B. S. K. & Omizo, M. M. (2005). Asian and European American Cultural Values, Collective Self-Esteem, Acculturative Stress, Cognitive Flexibility, and General Self-Efficacy Among Asian American College Students. *Journal of Counseling Psychology*, 52(3).

Jawahar, I. M., Stone, T. H. & Kisamore, J. L. (2007). Role Conflict and Burnout: The Direct and Moderating Effects of Political Skill and Perceived Organizational Support on Burnout Dimensions. *International Journal of Stress Management*, 14(2).

Kivimäki, M., Ferrie, J. E. & Head, J. (2004). Organisational Justice and Change in Justice as Predictors of Employee Health: The Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 58(11).

Kuper, H. & Marmot, M. (2003). Job Strain, Job Demands, Decision Latitude, and Risk of Coronary Heart Disease within the Whitehall II Study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(2).

Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.

Lazarus, R. S. (1993). Coping Theory and Research: Past, Present, and Future. *Psychosomatic Medicine*, 55(3).

Lazarus, R. S. (2000). Toward Better Research on Stress and Coping. *American Psychologist*, 55(6).

Liang, C. T. H., Alvarez, A. N. & Juang, L. P. (2007). The Role of Coping in the Relationship Between Perceived Racism and Racism-Related Stress for Asian Americans: Gender Differences. *Journal of Counseling Psychology*, 54(2).

Peterson, M. & Wilson, J. F. (2004). Work Stress in America. *International Journal of Stress Management*, 11(2).

Rhodes, P. (2006). Work, Family, Health, and Well-Being. *Families, Systems, & Health*, 24(2): 227 - 229.

Roy, S. (2006). What Grounded Theory is not. *Academy of Management Journal*, 49(4).

Sammons, M. T. (2005). Psychology in the Public Sector: Addressing the Psychological Effects of Combat in the U. S. Navy. *American Psychologist*, 60(8).

◆ 论文

Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-effort/low Reward Low Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1).

Somerfield, M. R. & McCraen, R. R. (2000). Stress and Coping Research: Methodological Challenges, Theoretical Advances, and Clinical Application. *American Psychologist*, 55(6).

Stoeva, A. Z., Chiu, R. K. & Greenhaus, J. H. (2002). Negative Affectivity, Role Stress, and Work-family Conflict. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1).

Thomas, G. & James, D. (2006). Reinventing Grounded Theory: Some Questions about Theory, Ground and Discovery. *British Educational Research Journal*, 32(6).

U. S. Department of Health and Human Services. (1999). *Mental Health: A Report of the Surgeon General*. Rockville: U. S. Public Health Service.

(责任编辑:陈那波)