

# 领导与下属工作压力关系研究综述

刘取芝

(河海大学学生处,江苏南京 210098)

**摘要:**作为组织环境的重要组成部分,领导通过要求、控制和支持等途径影响下属的压力。对国内外研究文献的梳理表明,领导行为、领导风格、领导情绪与人格等因素对下属工作压力具有不同程度的影响。未来应进一步改进研究设计,拓展跨文化和有关过程机制研究。

**关键词:**领导;下属;工作压力;健康

**中图分类号:**F272.91

**文献标志码:**A

**文章编号:**1671-4970(2015)05-0073-06

伴随着经济全球化和技术革新的加快,组织工作环境日益复杂,工作压力成为社会关注热点。研究表明,员工过度的工作压力意味着个人和组织效能的下降和组织行政成本的增加。20世纪90年代,美国公司每年由工作压力带来的缺勤、意外事故、产能降低、医疗救治等方面耗费高达两千亿美元<sup>[1]</sup>。近二三十年来,国内外管理学界对员工压力、健康、幸福等问题的关注度不断增加。研究发现,工作环境与员工的工作压力存在相关性<sup>[2]</sup>。领导是工作环境的重要组成部分,在工作环境营造方面扮演重要角色。研究表明,良好的管理实践和领导技能对激发下属的组织行为、降低下属压力具有积极影响<sup>[3]</sup>。本研究拟对国内外的相关研究成果进行梳理,以分析和归纳领导对下属工作压力的具体影响,并对今后研究的方向、方法等进行展望。

## 一、研究方法

本研究采用文献分析法,包括中文文献和英文文献。文献纳入标准为:①属于实证研究;②研究涉及领导及其行为对下属工作压力的影响。设定上述纳入标准的原因在于:本文重点考察领导与下属工作压力的关系,因此纳入实证研究,通过量的关系来说明领导对下属工作压力的影响。在CNKI系列数据库的中国期刊全文数据库中以“题名”为检索项,以“领导”、“员工”或“下属”以及“压力”或“健康”、“情绪”为检索词,获得符合文献纳入标准文章11

篇。英文文献主要检索了PsychInfo、EBSCO、PsycARTICLES、Springer等数据库,获得符合标准的文献45篇。

## 二、领导与下属工作压力关系研究的理论基础

领导与下属工作压力研究的理论基础来源于工作环境的研究。工作环境不仅包括物理环境,也包括心理环境。20世纪80年代以来,不断有研究发现,工作心理环境如社会支持、工作控制、角色冲突等与伤病缺勤、心血管疾病、抑郁、职业耗竭等有关。许多员工反映,领导的管理行为是其身心健康的重要影响因素。

有关领导与下属工作压力关系的研究大多基于要求—控制模型。这一模型认为,在组织内部,影响员工工作压力的关键性心理社会环境因素包括要求、控制和社会支持<sup>[4]</sup>。其中,要求因素包括领导对下属的工作时间、工作目标、工作质量等要求,如工作超负荷、压迫、矛盾性要求等会增加下属压力;控制因素包括控制下属对工作的支配和控制,如控制下属参与有关决策进而影响下属的工作压力水平;支持性因素包括来自组织环境的物质或情感支持等,如Khalid等研究发现,支持性领导行为与下属工作压力呈负相关<sup>[5]</sup>。

关于领导与下属工作压力关系的理论基础还有情感与需要作用原理。一方面,领导的管理行为激发和满足下属需要的程度会影响下属的情绪状态,

收稿日期:2015-09-09

基金项目:河海大学人文社会科学基金(2007422411)

作者简介:刘取芝(1980—),女,湖南岳阳人,讲师,博士研究生,从事心理健康教育研究。

进而影响下属的工作压力;另一方面,领导和下属的相互作用过程同时也是一个情感相互作用的过程,领导的行为会引起下属消极或积极的情感反应从而影响下属的工作压力。Arnold 等关于变革型领导对下属压力与健康影响的研究发现,变革型领导能够激发下属更高层次的需要(基于马斯洛的需要层次理论),下属能够体验到工作意义而提高心理健康水平,降低压力水平<sup>[6]</sup>。Brouer 等研究发现,领导—下属关系充满了强烈的积极或消极的情绪、情感色彩,褒奖、挫败、侵害和不确定是 4 个主要的情感影响因素<sup>[7]</sup>,领导褒奖下属能增加下属的积极情感,降低下属压力水平,挫败、侵害和不确定则会产生消极情感,增加下属压力水平。

### 三、领导与下属工作压力的关系

#### 1. 领导行为与下属工作压力的关系

本研究纳入的 56 篇文献中有 24 篇涉及领导行为与下属工作压力的关系,其中 8 篇涉及领导—下属交换(Leader-Member Exchange,简称 LMX)即领导与下属建立互相信任、支持关系的情况与下属压力的关系。研究结果大致可以分为 3 个方面:一是 LMX 影响下属的压力水平。李燕萍等的研究发现,LMX 的质量即领导与部属之间信任、尊重与情感支持的质量与下属工作压力呈 U 型相关,LMX 过高和过低都会给下属带来更大的压力;LMX 处于中等水平时,下属工作压力最小<sup>[8-9]</sup>。Furunes 等对挪威教师、产业工人、公交车驾驶员 3 个群体的样本调查发现,低质量的领导—部属关系与高水平的工作冲突、消极情感等相关<sup>[10]</sup>。

二是 LMX 对下属工作压力的影响受某些变量的影响。Hooper 等发现,团体内 LMX 质量的一致性与下属的工作满意度和健康水平相关,即如果下属感知到团体内 LMX 质量存在差异性,则其工作满意度和健康水平下降<sup>[11]</sup>。Robyn 等研究发现,下属情感状态影响 LMX 与下属工作紧张度的关系。下属高负向情感合并高 LMX 产生最高水平的工作紧张度;下属高正向情感合并高 LMX、高领导下属交往频率产生最低水平的工作紧张度<sup>[12]</sup>。

三是也有观点质疑 LMX 与下属工作压力的相关性。如 Lee 对饮食服务机构的营养学家和厨师长的研究发现,在控制了情感作用和工作负荷因素之后,LMX 对下属职业枯竭没有影响<sup>[13]</sup>。这在一定程度上说明不能简单理解 LMX 与下属工作压力的关系,在研究中要注意控制无关变量,进一步深入探索二者之间的关系。

本研究纳入的文献还涉及以下领导行为:①支

持行为。6 篇文献涉及领导支持行为与下属工作压力的关系。多项研究发现,领导的支持行为(即关心下属的需要、喜好、健康或创设健康、友好的工作环境等行为)与下属工作压力呈负相关,与下属健康水平呈正相关<sup>[5,14-15]</sup>;而叶余建等的研究表明,领导的支持行为对工作满意感和工作焦虑有主效应,但是领导的支持行为加剧了由人际冲突造成的工作不满意感,说明领导支持行为的主效应并不总是对的,必须在更大的范围中考虑领导行为的效应<sup>[16]</sup>。②道德性行为。4 篇文献涉及领导的道德性行为与下属幸福感的关系。研究发现,领导的道德性行为,包括公平、诚实对待下属、言行一致等与下属的工作满意度呈正相关,与工作压力呈负相关<sup>[17-18]</sup>,领导的道德性行为通过工作满意度的调节效应与下属的工作幸福感呈负相关<sup>[19]</sup>;黄嘉欣等对伦理性家族企业领导对下属偏差行为的影响研究发现,民营企业领导的公平一致、提供双向沟通、允许表达不满等伦理性领导行为能够为下属提供情绪缓冲器<sup>[20]</sup>。③愿景行为。1 篇文献涉及领导的愿景行为与下属职业枯竭的关系<sup>[21]</sup>,研究结果发现,领导的愿景行为包括描绘组织发展方向、目标并且在下属中建立集体认同感能减少下属的职业枯竭。④授权行为。3 篇文献涉及领导的授权行为。Laschinger 等的研究表明,领导的授权行为(即将部分职务权力授予下属的行为)能显著降低下属工作紧张度,增加工作效率<sup>[22]</sup>。邢雷等比较了高层领导和基层领导的授权行为对下属压力及健康水平的不同影响,结果发现高层领导的授权行为比基层领导的授权行为对组织健康有更积极的影响<sup>[23]</sup>。⑤关注下属健康的行为。2 篇文献研究了领导关注下属健康的行为与下属工作紧张度及幸福感之间的关系。Franke 等研究发现,领导关注下属健康的行为与下属的健康、情绪状态相关,且这种相关性受到下属对自身健康关注程度的调节<sup>[24]</sup>。Gurt 等则发现,领导明确可见地关注下属健康、减少下属工作压力的行为与关注健康的心理氛围相关,但与下属的工作紧张度没有直接的相关性<sup>[25]</sup>。二者研究结果的矛盾性说明这一问题值得进一步探索。

#### 2. 领导风格与下属工作压力的关系

本研究纳入的 26 篇文献研究了领导风格与下属工作压力的关系,其中 16 篇文献涉及变革型领导(其根本特征为通过让员工意识到所承担任务的重要意义和责任,激发下属的高层次需要或扩展下属的需要和愿望,使下属为团队、组织和更大的政治利益超越个人利益)与下属压力、职业枯竭、健康水平的关系。主要包括两个方面:①变革型领导与下属

工作压力的关系。9 篇文献比较一致地表明,变革型领导能减少下属的情感耗竭、工作压力,从而提高下属的健康及幸福水平<sup>[26-33]</sup>。还有研究发现,与对团体成员实施同样的变革型领导行为相比,有区别地对不同的成员实施变革型领导行为对下属感受工作环境和对其压力水平的影响效应更加显著<sup>[34]</sup>。②变革型领导影响下属工作压力、职业枯竭、健康水平的机制分析。8 篇文献分别探索了工作意义感、工作环境、团队效能、自我效能、信任感、倾听和安全感等因素对变革型领导与下属工作压力的中介及调节效应。研究发现,变革型领导通过影响下属对工作特性如工作意义、角色明确性、发展机会的感知,进而影响下属的压力水平<sup>[6,35-36]</sup>;对领导的信任、团队效能和自我效能对变革型领导与下属压力水平的关系具有中介效应<sup>[37-38]</sup>;领导积极的共情性倾听和心理安全感对变革型领导与下属幸福感的关系具有部分中介效应<sup>[39]</sup>。

4 篇文献研究了交易型领导(领导者通过资源奖励与被领导者对领导者的服从交换、双方在一种“默契契约”的约束下完成工作任务的领导风格)与下属工作压力的关系。2 项研究表明,交易型领导与下属的工作压力或职业枯竭不具有相关性<sup>[29,40]</sup>;另一项研究则表明交易型领导与下属的总体幸福感呈正相关<sup>[33]</sup>。研究结果的矛盾性可能与研究样本的文化背景、行业背景以及研究设计中对无关变量的控制等因素有关,也说明交易型领导与下属工作压力的关系还有待进一步探索。

5 篇文献研究了放任型领导(即领导者放手不管,完全自由的领导风格)与下属工作压力的关系。Kanste 等研究表明,放任型领导与下属情绪耗竭及去人性化具有正相关性<sup>[27]</sup>;Skogstad 等对放任型领导的破坏性研究发现,放任型领导会带来同事冲突、角色冲突等问题<sup>[41]</sup>;Zineldin 等的研究表明,放任型领导与下属的总体幸福感呈负相关<sup>[33]</sup>。陈麒研究发现,运动员的心理压力与教练员放任型领导方式有显著正相关<sup>[42]</sup>。

此外,还有一些零散的文献研究了某些特殊的领导风格与下属工作压力的关系。如 Chen 等对中国家长式领导风格对非华人下属心理健康的影响进行了研究,结果表明,中国家长式领导风格,即带有父亲般仁爱 and 道德并且强调训导和权威的领导风格对工作场所心理健康具有消极作用<sup>[43]</sup>。刘坤以中国 IT 企业下属为研究对象研究表明,民主沟通型领导风格会减轻下属的计算机技术压力,权威控制型和下属自主型领导风格则会增加下属的计算机技术压力<sup>[44]</sup>;杨天潮研究了体育教师领导风格与大学生

心理压力的关系,发现学生心理压力与知觉到的教师权威行为呈正相关,与民主行为呈负相关<sup>[45]</sup>。

### 3. 领导人格、情绪等与下属工作压力的关系

5 篇文献涉及领导人格、情绪因素等对下属工作压力的影响。Van Kleef 等研究了领导情感表现与下属情绪反应的关系。结果表明,领导的情感表现与下属的情绪反应密切相关,领导快乐的情感表现比愤怒的情感表现更能激发下属的积极情感<sup>[46]</sup>。Davidovitz 等研究了领导的依恋类型与下属心理健康水平间的关系,结果发现,回避型依恋模式的领导与下属低社会情绪功能和长期低心理健康水平相关联<sup>[47]</sup>。Chen 等对台湾地区领导价值观与下属幸福感的关系研究表明,下属感知到领导的服务型价值观对下属的幸福具有预测效应<sup>[48]</sup>。Reb 等对领导的觉察特质对下属健康及工作表现的影响研究发现,领导的觉察能力(即对当下的外部刺激和内部过程的觉察能力)与下属的健康水平呈正相关,领导的觉察能力越强,下属的心理需要的满足度越高,幸福感越强<sup>[49]</sup>。

## 四、领导与下属工作压力关系 研究的管理实践意义

本研究纳入的 19 篇文献讨论了研究对管理实践的意义和启发,具体包含:

### 1. 训练发展积极的领导行为

11 篇文献提到,要开展专门的领导行为训练,让领导承担起管理下属工作压力的责任。传统的压力管理往往通过改变下属个人的压力评估和应对方式来改变下属的压力水平,但关于领导与下属工作压力关系的研究表明,领导对减轻下属压力、减少情绪耗竭、提高健康水平具有重要意义。因此,研究者提出,有必要开展专门的领导行为训练,帮助领导认识到其行为对下属压力、情绪、健康具有怎样的影响,并且发展能够减轻下属压力,提高组织健康水平的领导行为,如:对下属的工作表现给予充分的反馈;给予下属更多的支持,让下属容易接近、对下属的发展感兴趣等;给予下属个性化的关心;与下属开放交流而不是控制下属行为;提供清晰的愿景、鼓舞动机等;关注分配公平和人际公平,表里一致,提升领导道德水平等。

### 2. 将领导行为纳入年度发展评估考核

Liu 提出,可以通过目标设定的方式实施领导行为训练,如将变革型领导行为发展纳入年度发展评估,通过调查和 360° 考评的方式考核领导行为<sup>[38]</sup>。

### 3. 发展合适的领导下属关系

Harris 等通过对 LMX 与下属工作压力关系的研究得出,应该提醒领导,仅对少数几个下属给予特别多的关注有可能带来消极的效果<sup>[9]</sup>;李燕萍等提出,领导者要把握好 LMX 的度,注意“圈内人”、“圈外人”的平衡<sup>[8]</sup>。

## 五、研究展望

关于领导与下属工作压力关系的研究具有较为深远的理论与实践意义。理论上,拓展和深化了人们对于下属工作压力原因和领导行为的意义等问题的认识,在一定程度上回答了领导相关因素对下属工作压力、影响性质、影响程度及作用机制。在管理实践上,为优化领导行为、加强下属压力管理、提高组织管理的效率提供了科学依据。

但目前的研究也存在许多局限,具体表现在:

①研究设计有局限。本研究纳入的 56 篇文献中,有 51 篇为横断设计,仅有 5 篇纵向研究。许多研究还属于描述性的,探讨因果关系的研究不多。②测量方法有局限。测量方式比较单一,多数研究采用单一的自陈式问卷;一些研究对下属工作压力的测量不够客观,也有些研究通过下属的感知来测量领导行为。③样本构成有局限。许多研究的样本来源于某一特定组织,构成比较单一。不同研究的被试行业差异较大,在一定程度上缺乏可比性。④研究内容有局限。有关领导行为、领导风格影响的研究较多,而关于领导压力、人格、情绪状态的影响的研究较少;关于领导影响下属工作压力的机制的研究还较少且不够深入。⑤国内的研究较少。中文文献或以中国人为样本的英文文献总体数量较少。

基于以上分析,未来的研究可以从以下方面改进:①改进研究设计。加强纵向研究设计,超越一定的时间跨度测量变量间的关系;注意控制无关变量,如下属的人格特征、生活事件的影响等。②扩展样本构成。一是研究的样本构成要相对丰富而不是只测量某一特定组织;二是要拓展跨文化研究。有必要拓展被试的取样范围,以了解领导及其行为与下属工作压力关系的跨文化适应性,尤其有必要开展中国文化环境下领导的行为、情绪、风格对下属工作压力的影响。③强化测量的客观性。一要注意多角度、多方法测量研究变量,以提高研究测量精度;二要标准化研究工具,以提高不同研究结果之间的可比性。④拓展研究内容和领域。一是加强领导影响下属工作压力水平机制的研究;二是拓展领导人格、领导情绪等领导个人因素与下属工作压力关系的研究。

## 参考文献:

- [1] GIBSON V M. Stress in the workplace: a hidden cost factor[J]. HR Focus, 1993, 70:15-16.
- [2] DE LANGE A H, ARIS T W, KOMPIER M A J, et al. The relationships between work characteristics and mental health: Examining normal, reversed and reciprocal relationships in a 4-wave study[J]. Work & Stress, 2004, 18(2):149-166.
- [3] KUOPPALA J, LAMMINPA A, LIIRA J, et al. Leadership, job well-being, and health effects-A systematic review and a meta-analysis [J]. Journal of Occupational & Environmental Medicine, 2008, 50(8): 904-915.
- [4] MICHIE S, WILLIAMS S. Reducing work related psychological ill health and sickness absence: A systematic literature review [J]. Occupational and Environmental Medicine, 2003, 60(1): 3-9.
- [5] KHALID A, MURTAZA G, ZAFAR A, et al. Role of supportive leadership as a moderator between job stress and job performance [J]. Information Management and Business Review, 2012, 9(4): 487-495.
- [6] ARNOLD K A, TURNER N, BARLING J, et al. Transformational leadership and psychological well-being: The mediating role of meaningful work [J]. Journal of Occupational Health Psychology, 2007, 12(3): 193-203.
- [7] BROUER R, HARRIS K. Dispositional and situational moderators of the relationship between leader-member exchange and work tension[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2007, 37(7): 1418-1441.
- [8] 李燕萍,涂乙冬,高婧. 领导-部属交换对下属工作压力的影响及其中介机制研究[J]. 管理学报, 2012, 9(8):1170-1177.
- [9] HARRIS K J, KACMAR K M. Too much of a good thing: the curvilinear effect of leader-member exchange on stress [J]. Journal of Social Psychology, 2006, 146(1): 65-84.
- [10] FURUNES T, MYKLETUN R J, EINARSEN S, et al. Do low quality leader-member relationships matter for subordinates? Evidence from three samples on the validity of the norwegian LMX scale [J]. Nordic Journal of Working Life Studies, 2015, 6(2): 71-87.
- [11] HOOPER D T, MARTIN R. Beyond personal leader-member exchange (LMX) quality: The effects of perceived LMX variability on employee reactions [J]. Leadership Quarterly, 2008, 19(1): 20-30.
- [12] ROBYN B, KEN H. Dispositional and situational moderators of the relationship between leader-member exchange and work tension[J]. Journal of Applied Social Psychology, 2007, 37(7): 1418-1441.

- [13] LEE K E. Moderating effects of leader-member exchange (LMX) on job burnout in dietitians and chefs of institutional food service [J]. *Nutrition Research and Practice*, 2011, 5(1): 80-87.
- [14] GILBREATH B, BENSON P G. The contribution of supervisor behaviour to employee psychological well-being [J]. *Work & Stress*, 2004, 18(3): 255-266.
- [15] OFFERMANN L R, HELLMANN P S. Leadership behaviour and subordinate stress: A 360 degrees view [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1996, 1(4): 382-390.
- [16] 叶余建, 马剑虹. 支持型领导行为在工作压力模型中的作用机制研究 [J]. *应用心理学*, 2003, 9(1): 35-42.
- [17] Li Y P, Xu J, Tu Y D, et al. Ethical leadership and subordinates' occupational well-being: A multi-level examination in China [J]. *Social Indicators Research*, 2014, 116(3): 823-842.
- [18] PROTAS D J. Relationships among employee perception of their manager's behavioral integrity, moral distress, and employee attitudes and well-being [J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 113(1): 51-60.
- [19] YANG C. Does ethical leadership lead to happy workers? A study on the impact of ethical leadership, subjective well-being, and life happiness in the Chinese culture [J]. *Journal of Business Ethics*, 2013, 123(3): 513-525.
- [20] 黄嘉欣, 汪林, 储小平. 伦理型家族企业领导对下属偏差行为的影响机制研究 [J]. *中山大学学报: 社会科学版*, 2013, 53(2): 199-208.
- [21] DENSTEN I L. The relationship between visioning behaviours of leaders and follower burnout [J]. *British Journal of Management*, 2005, 16(2): 105-118.
- [22] LASCHINGER H K, WONG C, MCMAHON L, et al. Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness [J]. *The Journal of Nursing Administration*, 1999, 29(5): 28-39.
- [23] 邢雷, 时勘, 刘晓倩. 不同层次的领导行为对健康型组织建设影响的比较研究 [J]. *管理评论*, 2012, 24(12): 93-99.
- [24] FRANKE F, FEDFE J, PUNDT A. The impact of health-oriented leadership on follower health: Development and test of a new instrument measuring health-promoting leadership [J]. *Zeitschrift für Personalforschung*, 2014, 28(1-2): 139-161.
- [25] GURT J, SCHWENNEN C, ELKE G. Health-specific leadership: Is there an association between leader consideration for the health of employees and their strain and well-being? [J]. *Work & Stress*, 2011, 25(2): 108-127.
- [26] GREEN A E, MILLER E A, AARONS G. Transformational leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers [J]. *Community Mental Health Journal*, 2013, 49(4): 373-379.
- [27] KANSTE O, KYNGAS H, NIKKILA J. The relationship between multidimensional leadership and burnout among nursing staff [J]. *Journal of Nursing Management*, 2007, 15(7): 731-739.
- [28] BONO J E, FOLDES H J, MUROS J P. Workplace emotions: the role of supervision and leadership [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2007, 92(5): 1357-1367.
- [29] SOSIK J J, GODSHALK V M. Leadership styles, mentoring functions received, and job-related stress: a conceptual model and preliminary study [J]. *Journal of Organizational Behaviour*, 2000, 21(4): 365-390.
- [30] VAN DIERENDONCK D, HAYNES C, BORRILL C, et al. Leadership behavior and subordinate well-being [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2004, 9(2): 165-175.
- [31] JACOBS C, PFAFF H, LEHNER B, et al. The influence of transformational leadership on employee well-being: results from a survey of companies in the information and communication technology sector in Germany [J]. *Journal of Occupational Environment Medicine*, 2013, 55(7): 77-78.
- [32] STORDEUR S, D'HOORE W, VANDENBERGHE C. Leadership, organizational stress, and emotional exhaustion among hospital nursing staff [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2001, 35(4): 533-542.
- [33] ZINELDIN M, HYTTER A. Leaders' negative emotions and leadership styles influencing subordinates' well-being [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2012, 23(4): 748-758.
- [34] NIELSENA A, DANIELSB A. Does shared and differentiated transformational leadership predict followers' working conditions and well-being [J]. *The Leadership Quarterly*, 2012, 23(3): 383-397.
- [35] NIELSEN K, RANDALL R, YARKER J, et al. The effects of transformational leadership on followers' perceived work characteristics and psychological well-being: A longitudinal study [J]. *Work & Stress*, 2008, 22(1): 16-32.
- [36] NIELSEN K, YARKER J, BRENNER S O, et al. The importance of transformational leadership style for the well-being of employees working with older people [J]. *Journal of Advanced Nursing*, 2008, 63(5): 465-475.
- [37] NINLSEN K, YARKER J, RANDALL R, et al. The mediating effects of team and self-efficacy on the relationship between transformational leadership, and job satisfaction and psychological well-being in healthcare professionals: A cross-sectional questionnaire survey [J]. *International Journal of Nursing Studies*, 2009, 46(9):

- 1236-1244.
- [38] LIU J Y, SIU O L, SHI K. Transformational leadership and employee well-being: The mediating role of trust in the leader and self-efficacy[J]. *Applied Psychology: An International Review*, 2010, 59(3): 454-479.
- [39] SHARIFIRAD M S. Transformational leadership, innovative work behavior, and employee well-being[J]. *Global Business Perspectives*, 2013, 1(3): 198-225.
- [40] HILDE H, MJELDHEIM S BACKER J. Burnout in the information technology sector: Does leadership matter? [J]. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 2007, 16(1):58-75.
- [41] SKOGSTAD A, EINARSEN S, TORSHEIM T, et al. The destructiveness of laissez-faire leadership behavior [J]. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2007, 12(1): 80-92.
- [42] 陈麒. 教练员领导方式对青少年运动员心理压力与心理适应的影响[J]. *北京体育大学学报*, 2003,26(5): 615-616.
- [43] CHEN H Y, KAO S R. Chinese paternalistic leadership and non-Chinese subordinates' psychological health [J]. *The International Journal of Human Resource Management*, 2009, 20(12): 2533-2546.
- [44] 关键,刘坤. 领导模式对下属计算机技术压力影响的实证研究[J]. *工业工程*, 2005, 8(1):94-98.
- [45] 杨天潮. 大学生心理压力和心理适应与体育教师领导行为的关系[J]. *山东体育学院学报*, 2007, 23(2): 83-85.
- [46] VAN KLEEF G A, HOMAN A C, BEERSMA B, et al. Searing sentiment or cold calculation? The effects of leader emotional displays on team performance depend on follower epistemic motivation [J]. *Academy of Management Journal*, 2009,52(3): 562-580.
- [47] DAVIDOVITA R, MIKULINCER M, SHAVER P R, et al. Leaders as attachment figures: leaders' attachment orientations predict leadership-related mental representations and followers' performance and mental health[J]. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2007, 93(4): 632-650.
- [48] CHEN C Y, CHEN C H, LI C I. The influence of leader's spiritual values of servant leadership on employee motivational autonomy and eudaemonic well-being [J]. *Journal of Religion and Health*, 2013, 52(2): 418-438.
- [49] REB J, NARAYANAN J, CHATURVEDI S. Leading mindfully: two studies on the influence of supervisor trait mindfulness on employee well-being and performance[J]. *Mindfulness*, 2014, 5(1): 36-45.

## 2015 年第 4 期补遗

本刊 2015 第 17 卷第 4 期“经济与管理”栏目,由国家社会科学基金重大项目“保障经济、生态和国家安全的最严格水资源管理制度体系研究”首席专家王慧敏教授担任栏目主持人,特此致谢!

(本刊编辑部)