

领导干部心理健康的 研究现状与发展进路

●张磊

【摘要】领导干部心理健康是高素质领导干部队伍建设的重要内容。已有研究显示,我国领导干部的心理健康受社会、职业、家庭、个人等多因素影响,整体水平良好,但在不同程度上出现心理压力大、职业倦怠等问题。虽然现有研究围绕党政领导干部心理健康问题进行了全面的探讨,但仍存在对领导干部心理健康基本情况的认识不够科学全面、解决领导干部心理问题的手段缺乏针对性、领导干部心理健康的长期建设有待系统谋划等问题。为此,应从全面掌握领导干部心理健康情况、提升领导干部心理健康水平、强化领导干部队伍心理能力建设等方面着手,不断提升领导干部队伍心理健康水平和执政能力,为推进中国式现代化建设提供干部人才队伍保障。

【关键词】领导干部;心理健康;心理素养;心理资本

【作者简介】张磊(1990—),男,中国人民公安大学公安民警教育训练研究中心助理研究员,研究方向为领导力、领导心理、干部培训。

【中图分类号】C933

【文献标识码】A

【文章编号】1003-2606(2024)02-0046-06

DOI:10.19572/j.cnki.ldkx.2024.02.008

领导干部承担着重要的社会责任和人民赋予的神圣使命,在工作中往往承受着多方面的压力,因而更容易受到不同程度的心理困扰。关注领导干部群体的心理健康问题,提出有针对性的解决措施,对于干部人才队伍建设具有深远意义。

一、领导干部心理健康标准与基本状况

领导干部心理健康问题受到理论界和实务界的长期关注,国内学者对领导干部心理健康问题已形成了基本的认识,党和国家也先后出台了一系列行之有效的政策来加强和改进领导干部心理健康工作。

(一)关于领导干部心理健康标准的讨论

关于领导干部心理健康的标准问题,是研究领导干部心理健康的逻辑起点。目前,领导干部心理健康标准一般采用大众群体的心理健康标准,然而在实践中,大众群体的心理健康标准无法适用于领导干部群体。为了更有针对性地对领导干部心理健康水平进行测量,需要制定领导干部心理健康标准。

国内学者主要从两种角度研究领导干部心理

健康标准。一种是在通用标准的基础上研究领导干部心理健康标准。比如,雷邦贵指出,心理健康的领导干部应该有坚定的意志、自信乐观、和善谦逊、宽厚包容、正派公道、廉洁自律^[1];哲夫以世界卫生组织提出的心理健康标准为依据,进一步细化提炼了我国领导干部心理健康应具备的八项基本品质^[2]。另一种则是在吸收借鉴国内外研究成果的基础上,紧密结合我国领导工作的性质和实际状况提出领导干部心理健康标准。比如,胡月星提出了领导心理健康的五大标准^[3],孙俊娟提出了处级党政干部领导心理健康的六个维度^[4]。综合上述两种领导心理健康标准可以看出,领导干部心理健康标准是在大众心理健康标准的基础上,紧密结合领导干部的职业属性和群体特性提出的一系列评价性要素。

(二)领导干部心理健康的基本状况

1.总体情况:领导干部心理健康程度高于社会平均水平。现有研究结果一致显示,我国领导干部的心理健康水平高于全国常模,整体情况良好。大

多数研究者使用症状自评量表(SCL-90)对领导干部心理健康情况进行测量。SCL-90是一种主要用于测量心理问题或精神病理症状的成熟量表。曲夏夏^[5]、孙远刚等人^[6]采用SCL-90分别对党政领导干部以及局、处、科级公务员进行心理问题筛查,结果显示,各级公务员的综合心理素质良好,心理健康水平显著高于全国常模。此外,还有研究者使用其他测评工具进行了领导干部心理健康情况测评。比如,孙远刚等人^[6]使用卡特尔16种人格因素问卷(16PF)对局、处、科级领导干部进行调查,结果显示领导干部群体人格特质总体优异,显著高于其他人群;赵世明等人^[7]运用领导者心理健康量表、16PF和明尼苏达多项人格调查表(MMPI-2)对400余名领导干部进行了测评,发现领导干部群体的总体心理健康状况好于其他群体,领导干部群体大多具有积极、健全的人格特征,消极人格特质所占比例很少,这可能是该人群总体心理健康状态良好的人格基础;张玲等人^[8]使用艾森克人格问卷(EPQ)对领导干部进行测评,结果发现领导干部多具有外向型个性特征;胡月星^[9]开发了领导人员心理健康自评量表,并对党政机关、企业领导干部的心理健康状况进行了调查,结果显示,这两类领导干部群体的身心健康情况良好,且在心理健康水平上无显著差异。

2.不同职级领导干部的心理健康情况。针对不同职级的领导干部,大多数研究者倾向于认为,处级领导干部的心理健康水平最好,其次为局级、科级;不同职级的领导干部心理问题的阳性率存在显著差异,乡科级和厅局级党政领导干部的阳性率高于处级领导干部。进一步的研究发现,厅局级领导干部群体的心理健康状况总体良好,但约20%的人存在至少一种心理健康症状或异常问题。^[10]此外,厅局级领导干部在人际关系敏感、焦虑、敌对三项上的得分显著低于全国常模。相比之下,科级干部的总体心理健康状况相对欠佳,科级以下干部面临更大的心理困扰。研究结果显示,约有三分之一的科级干部的心理健康水平处于亚健康状态,容易出现敌对、焦虑和强迫症状等不良状况。^[11]

3.不同性别、年龄领导干部的心理健康情况。研究结果显示,相比年长的领导干部,年轻领导干部的心理健康状况更好;就性别而言,男性领导干部的恐惧感和倦怠感相对更高,女性领导干部的抑郁度偏高、信任感较低,但女性领导干部具有更加多样的压力疏解渠道,因而具有较好的心理调适能力。^[12]对乡科级干部心理健康状况的调查结果表

明,“60后”干部的心理健康状况总体上要好于“70后”干部,女性干部的心理健康状况略好于男性干部。具体来看,乡镇领导干部、分管农业的副县级领导干部和处级女性领导干部较其他群体存在更大的心理压力,主要表现在工作压力、角色冲突、社会期望等方面。^[13]

除以上研究成果之外,还有研究者探讨了其他因素影响下领导干部心理健康水平的差异。例如,有研究发现党政机关领导干部与企业领导干部的工作压力存在差异,机关单位领导干部感知到的工作压力更大;具有本科或硕士学历的领导干部更易受到心理健康问题的困扰。^[14]

二、领导干部心理健康方面的主要问题及影响因素

(一)领导干部心理健康方面的主要问题

1.心理压力大。心理压力是个体对外界刺激的主观感受,是认知、情绪、行为共同形成的综合性心理状态。中科院心理所曾于2015至2017年对3万余名公务员的心理健康状况与压力问题进行调查,结果显示,公务员最大的压力来自生活问题,其次来自职业发展及工作任务等方面,最普遍的压力源是生活、工作以及两者之间失衡导致的问题。^[15]在各种压力之下,领导干部的心理健康存在不同程度的问题。

2.工作方面导致的心理障碍和心理疾病。领导干部长期处理繁杂的公共事务,工作强度和工作时间存在不稳定性,因而容易产生心理方面的困扰,主要表现为强迫倾向、抑郁、焦虑等。领导干部心理问题的典型表现是出现身心疲劳综合征、相对剥夺感与心理失衡、与日俱增的职业倦怠感等。^[16]他们在心理上承受着较大的压力,容易出现人际关系紧张、产生挫折感和低成就感、自我评价比较低等问题。这些心理问题无疑给领导干部的工作和生活带来巨大困扰。

3.三类领导干部群体的心理健康问题尤为突出。在领导干部群体中,有三类群体的心理健康问题引起人们的较多关注。第一类是以厅局级领导干部为代表的高级领导干部。研究结果显示,这类群体的心理健康问题以焦虑、强迫、身心问题等症状为主,少数人(约6%)存在较严重的心理与精神疾患。^[17]第二类是以青年干部为主体的基层领导干部群体。基层领导干部普遍存在人际信任度低、自我和谐度低的情况,少数干部甚至出现躯体反应,患有轻度焦虑、轻度偏执人格特征和强迫症。^[18]第三类是女性领导干部。在工作中,女性领导干部更

容易受到关注,这无形中给她们带来了更大的压力,使其表现出焦虑心理、依赖心理、自负心理、厌倦心理等非健康心理状态。^[19]

(二)影响领导干部心理健康的因素

影响我国党政领导干部心理健康的因素主要包括四个方面。一是社会因素:社会舆论和偏见以及各种社会诱惑和腐败带来的压力。二是职业因素:领导干部个人发展与现实工作的冲突导致的压力。三是家庭因素:家庭生活、夫妻感情、子女教育等导致领导干部产生深深的自责感与不安。四是个人因素:个人性格、能力等方面的不足导致的心理压力。据此,本研究提出影响领导干部心理健康的四因素模型。

1.社会因素。我国社会经济快速发展与转型使得各种矛盾集中显现,越来越多的不确定性因素影响着领导干部的工作,从而在一定程度上影响到领导干部的心理健康水平。受到我国传统历史文化的影响,社会成员的社会本位观念根深蒂固,反映在对领导干部的要求和评价上,就是往往注重其社会属性和社会价值,对领导干部产生了较高的社会期望,因而加重了领导干部的心理压力。另外,领导干部掌握着一定的资源分配权,这就意味着领导干部要抵御比常人更大的诱惑。因此,不少领导干部在处理各种人际关系的过程中,需要不断地绷紧神经,有意识地克服和回避各种外来诱惑,从而导致比较严重的心理负担。^[20]

2.职业因素。领导干部在履行岗位职责和完成工作任务的过程中,需要处理各种复杂的问题,面临着各种风险和挑战。研究显示,领导干部的主要应激源包括加班、迎检、会议等与个人工作相关的事件。在工作情境下,影响领导干部心理健康的主要因素包括:工作压力、职业倦怠和职场人际关系。首先是工作压力。刘金凤对领导干部在面对工作压力时的心理表现进行研究后发现,社会转型期领导干部的工作压力来源主要包括:新问题新矛盾增多、问责式管理与民主监督加强。^[21]吴志峰对科级领导干部的心理压力情况进行调查发现,忧虑、紧张、工作缺乏成就感等是科级领导干部面临的主要问题。^[22]王莹莹通过使用自编的处级领导干部工作压力源量表,探究处级领导干部工作压力和心理健康的关系,发现处级领导干部的压力源主要来自工作职责、人情问题以及上级领导。^[23]工作压力源各维度与心理健康各因子之间都存在正相关关系,这表明领导干部的压力越大,其心理健康状况就越差。其次是职业倦怠感。对基层领导干

部职业倦怠的研究结果显示,基层领导干部职业倦怠的主要表现有:缺乏工作热情、缺乏职业效能感、理想信仰缺失。^[24]究其原因,一方面,在文化背景上,受传统文化中自制、内敛的价值观影响,领导干部在性格上容易形成顺从性和求同性;另一方面,在现实工作中,来自社会的过高期望值和生活中的压力、诱惑,容易导致领导干部出现认知偏差、自卑情结、焦虑情绪等心理问题。再次是职场人际关系。研究显示,同事支持与个体主观幸福感显著正相关,同事支持、工作自主性和工作回报可以正向预测党政领导干部的成长发展及身心健康状况。^[25]因此,创设一个良好的工作环境,增进领导干部之间的健康交往,使领导与下属之间形成通畅的沟通渠道,建立良好、融洽的人际关系,有利于保持领导干部心理健康。

3.家庭因素。家庭是组成社会的基本单位,是领导干部重要的社会支持力量。研究显示,爱人、朋友和亲属共同构成领导干部的主要社会支持系统。^[26]然而,现实情况是,许多领导干部无暇顾及家庭成员的感情,使得家庭成员间缺乏交流互动,在孩子和老人的关心与赡养方面存在情感缺失,导致家庭关系出现问题。女性领导干部在家庭问题上表现得尤为突出,在养育子女上容易因陪伴时间较少、陪伴质量不高而产生抑郁或焦虑,在子女教育过程中容易产生冲突。^[27]

4.个人因素。研究显示,影响领导干部身心健康的个人因素主要包括:个体角色特征、应对方式和心理环境。一是领导干部所处的社会地位和所起的重要作用决定了这类群体的人格特征,如高自尊、高敏感性、完美主义、进取心强等,这些特征在一定程度上能够帮助领导干部在工作中取得优异的成绩,但若过分极端,则会影响其心理压力的纾解,进而可能导致其产生负面情绪困扰、自我认知失调、价值取向扭曲等心理问题,在不同程度上妨碍其领导效能的提升。基层领导干部的角色内与角色间冲突更加突出,易出现角色扮演困难、社会角色污名化等心理困扰。此外,由于个人胜任能力的不同,在走上领导岗位之后,来自他人或自己的过高心理期待与个人实际能力的不匹配也会给领导干部带来心理压力,使领导干部产生心理健康问题。二是领导干部的应对方式与心理健康显著相关。研究发现,生活压力与应对方式可以显著预测领导干部的心理健康水平,应对方式在生活压力与领导心理之间发挥中介效应。领导干部的压力应对方式包括解决问题、求助、退避、合理化、幻

想和自责。^[28]三是领导干部的心理工作环境与心理健康显著相关。不同于外在环境的客观性因素,心理工作环境是工作中的个体感受到的社会和心理影响因素,其中,个人感受到的压力、自主性、人际关系、工作付出与回报失衡状态、内在投入程度等,均属于典型的心理变量。邢占军等人对党政领导干部的心理工作环境进行研究后发现,近半数的被调查者存在职业紧张状况,近一成的人自称处于付出与回报失衡状态。^[29]对科级干部的调查结果显示,工作环境的工作要求、工作自主以及社会支持三个维度与工作紧张、应激反应显著相关,其中工作紧张在工作要求、社会支持对应激反应的预测中起到调节作用。^[30]

三、领导干部心理健康研究存在的问题

现有研究围绕党政领导干部心理健康问题进行了全面的探讨,但有关研究还存在以下三个方面的问题。

(一)对领导干部心理健康基本情况的认识不够科学全面

目前人们关于领导干部心理健康的认识存在两点明显不足:一是领导干部心理健康标准尚未统一。围绕领导干部心理健康的研究没有提出有针对性的领导干部心理健康标准,未对领导干部心理健康的影响因素进行系统研究。以现有心理健康标准测量领导干部心理健康状况具有局限性,无法体现领导干部这个特殊群体的独特性,因此,需要运用统计学方法对各级指标进行综合分析,以便对领导干部心理健康状况进行全面科学的测评。二是用于领导干部心理健康情况测量的工具相对单一。目前关于领导干部心理健康的研究,使用最多的测量工具是SCL-90,然而SCL-90作为心理症状测量工具,并不适宜直接用来衡量心理健康水平,也不适宜作为大规模测量工具。国内学者对领导干部心理健康量表的编制进行了有益尝试,但由于样本量较少、抽样不够全面,对不同地区、职级、年龄、学历的领导干部群体之间的差异以及各量表之间的相互关系、实证效度有待深入研究。

(二)解决领导干部心理健康问题的有效手段相对不足

如何有针对性地解决领导干部的心理健康问题,是高质量干部队伍建设面临的一项紧迫课题。现有研究提出的对策存在两方面不足:一是有效适应干部心理健康诊断的工具技术不多,在理论研究与应用研发上还不够成熟,由此引发了两点错误认识:一种是测评功能“万能论”,认为测评技术可以

“包打天下”,过分夸大心理测评的功能效用;另一种是测评本身因设计不当而引起测评对象的社会称许性,从而降低了技术自身的效度。这使得干部心理健康及个性特质测试结果与招录考试成绩的相关性不高,评价效能有待进一步提高。二是提升领导干部心理健康水平的有效对策存在不足,领导干部心理保健方法相对单一,仍以传统的心理健康工作宣传、举办座谈会以及邀请相关专家举办讲座等措施为主。

(三)领导干部心理健康工作有待加强

目前,我国围绕领导干部队伍心理健康问题,在制度、机制、体系等方面的探索仍在进行,成熟有效的解决办法和应对机制有待进一步总结。结合数字化手段,加强领导干部心理健康服务,构建符合新时代需要的领导干部心理健康服务体系,需要进一步加强理论和实践创新。虽然很多地方对领导干部心理健康服务体系建设进行了一系列积极探索,但由于整个社会对心理问题、心理疾病还存在一定程度的社会偏见和误解,因而如何着眼未来加强领导干部心理健康工作还有待进一步探索。

四、领导干部心理健康的发展进路

近年来,我国逐渐在领导干部心理健康服务体系、机制建设等方面开展了一系列探索。未来,进一步聚焦领导干部心理健康问题,有针对性地开展领导干部心理健康服务工作,建立健全领导干部心理健康服务体系,是提升领导干部心理健康水平的有效思路。

(一)把准领导干部心理健康之“脉”:全面掌握领导干部心理健康情况

一是建立领导干部心理健康动态观测机制。加快领导干部心理健康状况跟踪调查机制建设,加强对领导干部的柔性管理;完善领导干部绩效考核制度,构建有利于领导干部心理健康的政府运行机制;将领导干部心理健康保健工作纳入党建工作系统,恰当引入心理测评技术,建立多维度宣传、教育、引导机制,建立心理预警机制;建立全方位、立体化的领导干部心理健康状况评价体系,加强选人用人环节的心理健康筛查,严把选人用人关,把心理健康测评情况作为重要的参考指标纳入领导干部任用、考核体系。

二是从多角度对领导心理健康进行更加丰富、详细的研究,增强领导干部心理健康研究的科学性、系统性。可采用上下级评价、个案研究的方法,运用多种统计方法,找出领导心理健康的各种影响

因素,增强研究的科学性和实用价值。要进一步拓展研究内容,探究领导者对被领导者的心理健康状况的影响,关注领导干部离岗后的心理健康情况。要引入认知神经科学研究技术,如生理多导仪、事件相关电位等技术,深入研究领导心理健康问题的内生机制,推进领导干部心理健康的基础性研究。

三是研发针对领导干部群体的心理测评工具。关于领导干部心理健康的测评应从领导干部心理健康的现状出发,充分考虑领导干部群体的特殊性,以领导科学和心理科学为学科基础,综合参考借鉴各类研究成果,在行业专家深入分析的基础上,经过选择、筛选、改编、自编等过程,针对领导干部群体开发的心理健康测评工具,解决社会称许性问题。

(二)开具领导干部心理健康之“方”:有效提升领导干部心理健康水平

一是领导干部要注重自身心理健康。习近平总书记指出:“打铁还需自身硬。”领导干部要关注个人的心理健康情况,掌握自我评估心理的方法,有意识地进行情绪管理,从而实现自我心理动态调节,将个人的心理健康问题扼杀在萌芽阶段,防止其进一步恶化并产生严重后果。领导干部要增强个人心理调适能力,动态调整自己对工作、对他人和对自我情绪的反应,优化人际关系网络,形成良好的社会支持系统,努力提高自身的适应能力,学会控制情绪、应对挫折。

二是创新心理健康干预模式。要将心理健康基础知识列入干部教育培训课程,建立“专业测评—专题讲授—专门训练”三位一体的心理健康干预模式。要创造性地发挥干部谈心谈话的心理疏导功能,探索心理咨询服务的新模式,建立立体化心理援助体系。要在干部教育培训中引入员工援助计划(employee assistance program, EAP),构建符合领导干部群体特点的心理教育模式,将干部教育培训的全员参与优势和EAP的心理干预功能相结合^[31],提升心理干预的效度。

三是加强心理健康教育。要进一步优化领导干部教育培训体系,将心理健康课程纳入干部教育培训课程体系,针对领导干部群体的心理特征传授心理保健方法。领导干部心理健康教育可借鉴积极心理学理念,采取体验式教学方式。各级党校及干部培训机构要重视对领导干部心理健康课程的研究、设计与开发,实现领导干部心理健康教育的价值和目标。

四是加大心理服务与新技术手段结合的力度。

要开发高效、便捷的领导干部心理服务移动设备应用程序,增强心理服务的易获得性。要将心理服务与虚拟现实技术相结合,利用其交互性、沉浸性、想象性等特点,开展虚拟心理咨询与治疗,将科学系统的心理技术转化为实用性强的心理服务产品。

(三)祛除领导干部心理健康之“病”:着力强化领导干部心理能力建设

一是推进领导干部心理健康体系建设。党的十八大以来,全国各地(如北京、浙江、四川、宁波等地)陆续出台有关制度规定,设法保障领导干部队伍心理健康。下一步,要在以往工作的基础上完善心理健康服务体系,充分发挥心理健康服务作为新时期领导干部思想政治工作新途径的重要作用,将领导干部心理健康工作作为推进教育、科技、人才建设的重要内容,着力构建系统完备的领导干部心理健康咨询服务体系。同时,要进一步健全与领导干部心理健康工作相配套的政策法规体系,加强政策法规之间的呼应与衔接,形成工作合力。

二是积极提升领导干部心理素养。心理素养是个体应对自身及他人心理问题所形成的知识、态度和行为习惯的总称。作为加强心理疾病预防和早期干预的手段,提升个体的心理健康素养是维持和增进其心理健康的有效途径。高质量领导干部队伍建设应着眼长远,加强领导干部心理素养的培育与发展,丰富领导干部心理素养的内涵,拓展提升领导干部心理素养的途径和方法。

三是持续推进领导干部心理资本研究。心理资本是个体在成长和发展过程中表现出的积极心理状态,其核心要素包括自信、韧性、乐观、希望等。已有研究证明,心理资本对领导干部的组织承诺、组织公民行为、工作绩效等有着积极影响。^[32]未来研究可针对如何建立社会支持体系塑造平和心态、构建服务型行政心理激励模式、消除领导干部心理障碍等问题加强研究,促进领导干部不断提升自我心理资本,让领导干部心理资本成为一种重要的竞争优势资源。

四是努力提高领导干部心理健康服务能力。要以建设高素质、专业化领导干部队伍为目标,在领导干部能力考评政策、领导干部教育培训课程内容设计、领导干部心理健康服务体系建设、社会心理支持系统构建等方面开展深入研究,将立足组织实际与有序规划发展相结合,将提高领导干部心理健康服务能力作为党建工作的重要组成部分,不断提升领导干部的心理健康水平和执政能力,为推进

中国式现代化建设提供干部人才队伍保障。

参考文献:

[1]雷邦贵.领导干部应该具备的健康心理:谈谈领导干部的心理健康之二[J].政策,2015(9):75-76.

[2]哲夫.培育健康心态[J].政策,2019(3):4.

[3]胡月星.领导心理[M].北京:研究出版社,2017:280-285.

[4]孙俊娟.河南省处级党政干部的领导心理健康及其相关研究[D].开封:河南大学,2009.

[5]曲夏夏.党政领导干部生活事件、应付方式与心理健康的关系研究[D].济南:山东师范大学,2009.

[6]孙远刚,罗希,牛瑞.公务员领导干部的心理健康现状调查与干预对策[J].绥化学院学报,2011,31(6):66-68.

[7]赵世明,郑日昌.领导干部人群的心理健康及其人格特征分析[J].中国浦东干部学院学报,2008(3):71-75.

[8]张玲,李燕,赵宝然.关于领导干部心理健康状况的调查与分析[J].理论与现代化,2002(4):46-49.

[9]胡月星.基层党政领导干部心理健康实证研究报告[J].湖北教育(领导科学论坛),2010(1):65-67.

[10]常玲.构建领导干部心理健康综合保障机制的思路[J].领导科学,2010(27):13-14.

[11]王洪春,刘志高,王利平,等.江西省上饶市718名基层领导干部心理健康状况调查报告[J].临床医药实践,2015,24(9):701-706,709.

[12]袁方,朱冽烈,白湘云.领导干部心理健康和工作压力状况研究[J].中国行政管理,2009(11):75-78.

[13]钱素华,张光雄,闵卫国.关注云南省乡镇领导干部的心理健康:对以云南省委党校新农村班为对象的领导干部心理压力的调查报告[J].云南行政学院学报,2009,11(2):114-118.

[14]袁方,王璞,谷向东.领导干部心理健康与工作压力状况分析与对策[J].中国人力资源开发,2012(2):57-62.

[15]吕红娟.加强领导干部心理健康服务体系建设[N].学习时报,2019-01-30(5).

[16]周敏,李朝波.领导干部的心理困境与心理优势[J].中国党政干部论坛,2016(3):12-15.

[17]赵世明.厅局级领导干部MMPI-2测查结果与分析[J].中国心理卫生杂志,2008(6):474.

[18]杨泽谦,代祥芬.关于基层领导干部心理调适能力的探讨[J].中共贵州省委党校学报,2011(1):65-67.

[19]韦颖红.女性领导常见心理误区及其调适[J].领导科学,2006(20):42-43.

[20]周健.换届后新任领导干部生态心理的实证分析[J].领导科学,2012(24):28-31.

[21]刘金凤.领导干部面对政治压力心理扭曲的表现与矫正之策[J].领导科学,2020(15):96-98.

[22]吴志峰.当前乡镇领导干部心理压力的调研报告:以广西三江为例[J].中共桂林市委党校学报,2016,16(3):53-55.

[23]王莹莹.处级领导干部工作压力源量表的编制[D].长沙:中南大学,2012.

[24]王兴盛.基层领导干部职业倦怠及缓解策略[J].理论学习,2010(1):60-62.

[25]邢占军,张燕.党政领导干部心理工作环境与主观幸福感关系初步研究[J].南京社会科学,2010(2):89-94,117.

[26]霍团英.领导干部心理压力调查与调适对策研究[J].中国人力资源开发,2010(3):77-80.

[27]吴义敏.女性领导干部心理健康状况调查研究[J].中共乌鲁木齐市委党校学报,2014(4):26-30.

[28]何琪.领导干部压力应对特点及其对心理健康的影响[J].社会科学论坛,2015(1):224-230.

[29]邢占军,张燕.党政领导干部心理工作环境的初步研究[J].理论探讨,2010(2):150-152.

[30]李朝波,梁靖宇.领导干部心理工作环境及其影响机制实证研究:以税务系统679名科级领导干部为例[J].领导科学,2018(5):35-38.

[31]赵世明.论领导干部的心理健康教育模式[J].理论学刊,2009(2):34-36.

[32]韩勇.领导者心理资本结构的本土化探析和中西对比:以广西处级领导干部为例[J].领导科学,2010(29):50-52.

责任编辑 介明菊