

要求、控制權與支持對領隊工作福祉之交互、差異

與曲線效果：以性別角色為干擾變項

The Interaction, Differential, and Inverted U-shaped Effect of Job Demand, Control and Support on Tourism Guiders' Job Well-being : Sex Role as Moderator

摘 要

本研究以 648 位專任領隊為樣本，探討性別角色對工作要求－控制權－支持模式（簡稱 JDCS 模式）的緩衝及綜效緩衝效果之干擾效果。並探討維他命模式對 JDCS 模式的差異效果及倒 U 曲線效果。

本研究得到下列五項發現：1. 工作要求、工作控制權及女性氣質的三階交互效果未能有效影響工作福祉。2. 工作要求、工作控制權及男性氣質的三階交互效果未能有效影響工作福祉。3. 工作要求、工作控制權及兩性氣質的四階交互效果未能有效影響工作福祉。4. 工作控制權能顯著正向影響安心及滿足，社會支持能顯著正向影響滿足及狂熱。5. 工作控制權對滿足呈 U 型曲線效果，但對安心及狂熱均呈倒 U 曲線效果。

Abstract

The study uses 648 tourism guides as sample, to investigate sex role as moderator to job demand-control-support model's (JDCS model) buffer effect and synergistic buffer effect. By the way, we explore vitamin model's differential effect and inverted U-shaped effect.

The major 5 finding of this study are : 1.The three-way interactions of demand, control and feminity have no effect on job well-being. 2.The three-way interactions of demand, control and masculinity have no effect on job well-being. 3.The three-way interactions of demand, control and androgyny have no effect on job well-being. 4.Job control has positive effect on content and satisfaction, and social support has positive effect on satisfaction and enthusiasts. 5.Job control has U-shaped effect on satisfaction, but has inverted U-shaped effect on content and enthusiasts.

一、前 言

對多數人而言，工作是重要的人生目標。由於人們大部分的青壯時期都在職場上奮鬥，故工作壓力對人們工作福祉的影響甚鉅。近年來，工作要求－控制權－支持模式（job demand-control-support model, JDCS model）係備受矚目的工作壓力模式（Theorell, 1998；Calanan, Wainwright, & Almond, 2000）。

JDCS 模式係由工作要求、工作控制權及社會支持所構成，其假設工作福祉與工作要求呈負相關，而與工作控制權或社會支持呈正相關。同時工作要求及控制權會產生交互效果，致使高要求／低控制權的工作福祉較差（可謂之緊張假設），高要求／高控制權的工作福祉較佳（可謂之緩衝假設）。此外，社會支持對高要求／低控制權會產生交互效果，致使高要求／低控制權／低支持的工作福祉較差（可謂之孤立緊張假設），高要求／低控制權／高支持的工作福祉不會太差（可謂之綜效緩衝假設）（Johnson & Hall, 1998；Karasek & Theorell, 1990）。

雖然 JDCS 模式作如是觀，惟 van der Doef 及 Maes（1998）在綜合相關文獻後表示，JDC（S）模式的緊張與孤立緊張假設雖較受支持，但緩衝及綜效緩衝假設則較不被支持。而 van der Doef 及 Maes（1999）認為，JDC（S）模式的緩衝及綜效緩衝假設未獲普遍支持的原因之一，即為這些研究忽略人格特質差異所造成工作要求、控制權和支持的認知不同，進而干擾了交互效果的產生，故應將人格特質的干擾納入考量。Peter, Siegrist, Hallguist, Reuterwell, Theorell, & the Sheep study（2002）的研究發現，ERI 模式有性別差異，建議後續研究加入性別角色的干擾變項。而 JDCS 與 ERI 模式在工作要求與外在努力、工作控制權與地位控制權、社會支持與尊嚴報酬上均有相似之處，故 Bosma, Peter, Siegrist, & Marmot（1998）視二者為替代性的工作壓力模式。同時 van der Doef 及 Maes（1998, 1999a）在綜合有關 JDC（S）模式的研究亦表示，緊張假設在女性樣本中較不易成立，足見 JDCS 模式亦有性別差異，亦應加入性別角色的干擾變項。

由於緊張假設係指高要求／低控制權的心理緊張及生理疾病較差（van der Doef & Maes, 1998）。Swim 及 Sana（1996）的綜合分析發現，男性若從事傳統男性工作成功時，多歸因於能力佳；若為女性，則多歸因於運氣好。此外，Peter et al.（2002）的研究指出，若以外在努力為努力的指標，則努力／報酬失衡對男性較具負面影響。由此可見，高女性氣質應能減緩高要求／低控制權的不利影響，而低女性氣質卻會惡化高要求／低控制權的不利影響。基於此，則可對第一項研究（工作要求、控制權與支持對工作福祉之交互效果：以性別角色為干擾變項）提出下列假設：

研究假設 1：工作要求、工作控制權及女性氣質的三階交互效果將顯著影響工作福祉。

研究假設 1_a：對於高女性氣質者，低工作控制權將減緩工作要求對工作福祉的負面影響，甚至產生正面效果。

研究假設 1_b：對於低女性氣質者，高工作控制權將惡化工作要求對工作福祉的負面影響。

由於緩衝假設係指控制權可減緩高要求對健康及福祉的負面影響（van der Doef & Maes, 1999）。既然高男性氣質者較重視工作控制權，且對於能夠有效執行控制權的人若缺少控制權會對其不利（Wortman & Dunkel-Schetter, 1979）。可是當人們無法有效使用控制權時，賦予控制權

將會增加他們的壓力，因為這樣反而增加他們無能的感受 (Averill, 1973)。對於無法有效使用控制權者，給予很少或不賦予控制權反而可以減緩他們的壓力，因為他們可將工作的困難或失敗歸咎於環境因素，而非本身的無能，藉以保住他們的自尊 (Fisher, 1984)。因此可見，高男性氣質應能增強高要求／高控制權的正面影響，低男性氣質卻在低工作控制權下，工作要求的負面影響反而較少。基於此，則可對第一項研究提出下面假設：

研究假設 2：工作、工作控制權及男性氣質的三階交互效果將顯著影響工作福祉。

研究假設 2_a：對於高男性氣質者，高工作控制權將減緩工作對工作福祉的負面影響，甚至產生正面效果。

研究假設 2_b：對於低男性氣質者，低工作控制權將減緩工作對工作福祉的負面影響。

由於孤立緊張假設係指高要求／低控制權／低支持的情境最不利於員工，而綜效緩衝假設係指社會支持能減緩高要求／低控制權所導致的潛在負面效果。既然高女性氣質者較不在意過度工作，且較重視社會支持 (Elisur, 1993；Prayor, 1983)，而高男性氣質者較重視工作控制權。同時 Bem (1974, 1976, 1977) 以為，兩性化的人同時具有許多男性與女性氣質，而未分化的人則為男性與女性氣質皆很少的人。同時有些研究顯示兩性氣質的人有較佳的調適能力 (Bem, 1975；Bem & Lenney, 1976；Bem Martyna & Watson, 1976；Shaw, 1982)。惟本研究將採交互模式來計算兩性氣質，故兩性氣質高者即為兩性化，兩性氣質低者即為未分化。基於此，則可對第一項研究提出下列假設：

研究假設 3：工作、工作控制權及兩性氣質的四階交互效果將顯著影響工作福祉。

研究假設 3_a：對於高兩性氣質者，高社會支持將減緩高要求／低控制權對工作福祉的負面影響，甚至產生正面效果。

研究假設 3_b：對於低兩性氣質者，低社會支持將惡化高要求／低控制權對工作福祉的負面影響。

茲因 JDCS 模式係將工作設計的重點放在工作、工作控制權與社會支持上，故有關 JDCS 模式對工作福祉之差異與倒 U 曲線效果，則可依自變項之不同，就工作、控制權與支持分別對工作福祉之差異與倒 U 曲線效果來探討。

在差異效果方面，首先就工作對工作福祉之差異效果而言，有關驗證 JDC (S) 模式差異效果之實證研究，均將工作視為外在要求目標的一環，且是其對工作福祉有負面的線性影響 (e.g., de Jonge & Schaufeli, 1998；Jeurissen & Nyklicek, 2001；Warr, 1990a, 1990b)。由於焦慮係由威脅或危險所造成的，而工作對工作者有潛在的威脅，故工作對焦慮有顯著的影響 (Broadbent, 1985；Warr, 1990b)。所以，工作對不滿足－滿足、焦慮－安心及憂鬱－狂熱等三項工作福祉中，以對焦慮－安心構面的負面影響較大。再就工作控制權對工作福祉差異效果而言，有關驗證 JDC (S) 模式差異效果之實證研究，均將工作控制權視為控制權機會的一環，且視其對工作福祉有正面的線性影響 (e.g., de Jonge & Schaufeli, 1998；Jeurissen & Nyklicek, 2001；Warr, 1990a, 1990b)。而不滿意及憂鬱係由失去或剝奪所造成的 (Broadbent, 1985；Warr, 1990b)。所以，工作控制權對不滿足－滿足、焦慮－安心及憂鬱－狂熱等三項工作福祉中，以對

不滿足－滿足、憂鬱－狂熱構面的正面影響較大。最後就社會支持而言，有關驗證 JDC (S) 模式差異效果之實證研究係將社會支持視為人際接觸機會的一環，且視其對工作福祉有正面的線性影響 (Warr, 1990b)。惟 Broadbent (1985)、Warr (1990b) 並未表示，社會支持對工作福祉有差異效果。所以，社會支持對不滿足－滿足、焦慮－安心及憂鬱－狂熱等三項工作福祉雖有負面影響，惟並未具備差異效果。

雖然由維他命模式推論出下列觀點：1. 工作要求係屬外在要求目標，其對工作焦慮－安心構面的影響較大。2. 工作控制權係屬控制權機會，其對工作不滿足－滿足、工作憂鬱－狂熱構面的影響較大。3. 社會支持係屬人際接觸機會，其對工作福祉的三構面並無差異效果。但在有關 JDC(S) 模式差異效果的研究中，雖然有的研究能支持有關工作要求 (e.g., Warr, 1990a, 1990b) 與工作控制權 (e.g., Warr, 1990a) 差異效果之推論；但有的研究卻發現，工作要求與控制權對工作福祉雖有差異效果，但與維他命模式的預測構面不一致 (e.g., de Jonge & Schaufeli, 1998)；另有的研究指出，工作要求對工作福祉各構面的影響均較巨 (e.g., Jeurissen & Nyklicek, 2001)。所以，上述推論是否正確，尚有待驗證，但若維他命模式係正確的話，且因 JDCS 模式視工作要求對正面依變項有負面影響，工作控制權與社會支持對正面依變項有正面影響，故可對工作要求、控制權與支持對工作福祉的主要效果，提出下列假設：

研究假設 4：工作要求對工作焦慮－安心構面有負面影響，工作控制權對工作不滿足－滿足、工作憂鬱－狂熱構面有正面影響。

在倒 U 曲線效果方面，首先就工作要求對工作福祉之倒 U 曲線效果而言，根據維他命模式之觀點 (Warr, 1987, 1994)，外在要求目標係為 AD 工作特性，其對工作福祉會產生累加損傷，致使形成倒 U 曲線關係。所以，工作要求對工作福祉有倒 U 曲線效果。再就工作控制權對工作福祉之倒 U 曲線效果而言，根據維他命模式之觀點 (Warr, 1987a, 1994)，控制權機會係為 AD 工作特性，其對工作福祉會產生累加損傷，致使形成倒 U 曲線關係。所以，工作控制權對工作福祉有倒 U 曲線效果。最後就社會支持對工作福祉之倒 U 曲線效果而言，根據維他命模式之觀點 (Warr, 1987a, 1994)，人際接觸機會係為 AD 工作特性，其對工作福祉會產生累加損傷，致使形成倒 U 曲線關係。所以，社會支持對工作福祉有倒 U 曲線效果。

雖然由維他命模式 (Warr, 1987a, 1994) 推論出下列觀點：工作要求、工作控制權與社會支持分別對工作福祉有倒 U 曲線效果。惟有關 JDC(S) 模式倒 U 曲線效果的研究結果卻相當分歧，雖然有的研究能支持有關工作要求 (e.g., de Jonge & Schaufeli, Parkes, 1991; Jeurissen & Nyklicek, 2001; Warr, 1990a, 1990b)、工作控制權 (e.g., Baletes, Bauer, Bajdo & Parker, 2002; de Jonge, Schaufeli, & Furda, 1995; Fletcher & Jones, 1993; Warr, 1990b; Xie & Jons, 1995) 與社會支持 (de Jonge & Schaufeli, 1998; Warr, 1990b) 倒 U 曲線效果之推論。但有的研究卻不支持工作要求 (e.g., Fletcher & Jones, 1993; Jeurissen & Nyklicek, 2001) 與工作控制權 (e.g., de Jonge & Schaufeli, Parkes, 1991; Jeurissen & Nyklicek, 2001) 倒 U 曲線效果之推論。但若維他命模式係正確的話，則可提出下列假設：

研究假設 5：工作要求、工作控制權與社會支持對工作福祉有倒 U 曲線效果。

研究假設 5_a：工作要求對工作福祉有倒 U 曲線效果。

研究假設 5_b：工作控制權對工作福祉有倒 U 曲線效果。

研究假設 5_c：社會支持對工作福祉有倒 U 曲線效果。

二、研究方法

(一) 研究樣本

茲因 van der Doef (1998) 綜合過去 20 年有關 JCD (S) 模式的研究，研究者發現其研究樣本均未採用領隊，故以領隊為研究樣本。本研究以通過交通部觀光局甄試合格之現任專業領隊為母群體。由於國內旅行社眾多且規模大小不均，找出員工人數大於 10 人之旅行社，以隨機抽樣方式抽取 72 家旅行社，再將每家現任專業領隊視為樣本（即採叢集取樣法），計抽取 864 名現任專業領隊為樣本。由研究助理親至各公司發放問卷，受試以匿名方式填答，完成填答的問卷由受試自行裝入隨附的信封並加以密封，經由管理當局回收，總計回收問卷 708 份，回收率達 82%。回收問卷經初步整理，捨棄資料殘缺者及填答有一致現象的資料，實得有效樣本 648 份，有效問卷回收率達 75%。

(二) 測量

為了充份檢驗本研究的假設，除採工作要求、工作控制權、社會支持、性別角色及工作福祉量表外，並測量控制變項，以避免外衍變項的干擾。以每分量表每一題得分的總平均數計算各別變項的分數。

1. 工作要求量表：本量表係改編自 Caplan, Cobb, French Harrison 及 Pinneau (1980)，計分時間壓迫 4 題，工作負荷量 3 題，其 Cronbach's alpha 分別為 .87 及 .82。
2. 工作控制權量表：本量表係改編自 Breugh (1985) 工作自主性量表，計分方法、排程及目標控制權各 3 題，其 Cronbach's alpha 分別為 .75、.82 及 .85。
3. 社會支持量表：本量表係改編自 van der Doef 及 Maes (1999b) 的社會支持量表，計分上司支持 5 題，同事支持 6 題，其 Cronbach's alpha 分別為 .80 及 .88。
4. 性別角色量表：本量表係改編自 Spence 及 Helmerich (1978) 所編之 PAQ (短版)，計分男性氣質 8 題，女性氣質 8 題，其 Cronbach's alpha 分別為 .94 及 .94。
5. 工作福祉量表：本量表計分工作不滿足—滿足、工作焦慮—安心、工作憂鬱—狂熱三個分量表。在工作不滿足—滿足係改編自 Warr (1990a) 工作滿足—不滿足的工作滿足量表，至於其他兩個分量表則均是改編自 Warr (1990b) 的工作福祉測量，計分工作焦慮—安心 6 題，工作憂鬱—狂熱 6 題。三個分量表 Cronbach's alpha 分別為 .88、.92 及 .93。
6. 基本資料調查表

為了避免外衍變項的干擾，有關 JDCA 模式交互效果的研究，通常將性別、年齡、教育程度、現職年資加以控制 (e.g., de Rijk Blane, Schaufeli, & Jange, 1998; Wall, Jackson, Mulburkey & Parker,

1996；Xie, 1996），故有關交互效果的研究，將這些變項加以控制。茲因維他命模式與 JDC（S）模式的同質性樣本的研究，均將性別與年齡視為控制變項（e. g., de Jonge & Schaufeli, 1998；de Jonge et al., 1995；Jeurissen & Nykilcek, 2001），故有關曲線效果的研究，則將二者視為控制變項。

爲了確認上述工作要求、工作控制權、社會支持、性別角色、工作福祉之效度，本研究已驗證性因素分析來檢視五量表。各量表指定因素所含的題目均與原先設計相同，且其 GFI 及 AGFI 均大於（或趨近於）.90，RMR 均小於.05（Joreskog & Sorbom, 1993），足見本研究之量表具有良好效度。其次，所有量表之 Cronbach's alpha 均高於（Hair, Anderson, Tathan & Black, 1998）所建議的.07。

因本研究自變項、干擾變項與依變項均來自研發人員之填答，使得共同方法變異（common method variance, CMV）的問題可能存在。爲解決此一問題，本研究採用 Everson 及 Maguire(2000)之建議，將個別假設所牽涉到的自變項與依變項視為單一因素，以驗證性因素分析診斷是否有 CMV 之問題。由於個別假設所牽涉到的變項視為同一因素模式適配度指標皆分開構面模式來得不理想，故 CMV 應不會嚴重影響到研究結果。

三、研究結果

（一）工作要求、工作控制權及女性氣質對工作福祉有負面三階交互效果

經干擾階層迴歸分析顯示，工作要求、工作控制權及女性氣質的三階交互效果未能顯著影響工作福祉（包括滿足、安心、狂熱三構面）。

（二）工作要求、工作控制權及男性氣質對工作福祉有正面三階交互效果

經干擾階層迴歸分析顯示，工作要求、工作控制權及男性氣質的三階交互效果未能有效影響工作福祉（包括滿足、安心、狂熱三構面）。

（三）工作要求、工作控制權、社會支持及兩性氣質對工作福祉有正面三階交互效果

經干擾階層迴歸分析顯示：工作要求、社會支持及兩性氣質的三階交互效果未能有效影響工作福祉（包括滿足、安心、狂熱三構面）。

（四）要求－控制權－支持模式對工作福祉有差異效果

經結構模式徑路顯示，工作控制權能顯著正向影響安心（ $\beta = .29, \rho < .0001$ ）及滿足（ $\beta = .29, \rho < .0001$ ），社會支持能顯著正向影響滿足（ $\beta = .10, \rho < .01$ ）及狂熱（ $\beta = .11, \rho < .01$ ）。

（五）工作要求、工作控制權與社會支持對工作福祉有倒U曲線關係

經干擾階層迴歸分析的平方項顯示，工作控制權對滿足呈U型曲線效果（ $\beta = .11, \rho < .01$ ），工作控制權對安心呈倒U曲線效果（ $\beta = -.25, \rho < .001$ ），工作控制權對狂熱呈倒U曲線效果（ $\beta = .16, \rho < .001$ ）。

四、討 論

本研究提出的假設 1、2 及 3 均不顯著，此可能係研究依變項所致。因兩性不僅在評斷他人

成就時，會低估女性成就的傾向（Goldberg, 1968）；就算評斷他人成就時，也會有此傾向，認為女性必須很努力，才能有與男性一樣的成就（Feldman, Summers, & Kiesler, 1974）。Swim 及 Sana（1996）的綜合分析則發現，男性若從事傳統男性工作成功時，多歸因於能力佳；若為女性，則多歸因於運氣好。由此可見，若依變項改為自評的工作績效，其效果將會較佳。

本研究所提出的研究假設 4 雖達部份顯著水準，惟在工作要求方面，未如原先預測工作要求對安心的負向影響較大（Broadbent, 1985；Warr, 1990b）但卻如同原先預測工作控制權對安心及滿足的正向影響較大（Broadbent, 1985；Warr, 1990b）。另意外發現社會支持對滿足及狂熱的正向影響較大。本研究之所以未能如預期發現，工作要求對安心的負面影響最大（事實上，從結構模式路徑顯示工作要求均未能有效負向影響工作福祉的三個構面）。因係本研究與 Broadbent（1985）、Warr（1990b）所採之樣本所致，前二者研究採看護工或工人為樣本，故較易視工作要求（時間壓迫及工作量負荷）為阻礙性壓力源，而領隊的能力較工人高，故較易視工作要求為挑戰性壓力源，故未能產生負向作用。至於社會支持雖對滿足及狂熱的正向影響較大，惟其對滿足的正向影響仍小於工作控制權，而根據 Rhoades 及 Eisenberger（2002）的綜分析顯示，組織社會支持對工作滿足及有關工作的正面心情均有正向影響，故本研究的發現亦符合 Rhoades 及 Eisenberger（2002）的結論。

本研究所提出的研究假設 5 雖部分達顯著水準，而且全都集中在工作控制權上。雖然工作控制權對安心及狂熱如預期般地呈倒 U 曲線效果，惟在滿足方面卻意外地呈 U 型曲線效果。惟事實上在驗證維他命模式倒 U 曲線效果的研究上，亦有呈 U 型曲線效果的研究（e.g., Jeurissen & Nyklicek, 2001），故維他命模式亦應有再修正的必要。

參考文獻

1. Averill, J.R. (1973). Personal control over aversive stimuli and its relationship to stress. Psychological Bulletin, 80, 286-303.
2. Bem, S.L., & Lenney, E. (1976). Sex-typing and avoidance of cross-sex behavior. Journal of Personality and Social Psychology, 33, 48-54.
3. Bem, S.L., Martyna, W., & Watson, C. (1976). Sex-typing and androgyny: Further explorations of the expressive domain. Journal of Personality and Social Psychology, 34, 1016-1023.
4. Bosma, H, Peter, R., Siegriest, J., & Marmot, M. (1998). Two alternative job stress models and the risk of coronary heart disease. American Journal of Public Health, 88, 11, 68-74.
5. Breugh, T.A. (1985). The measurement of work autonomy. Human Relations, 38, 551-570.
6. Broadbent, D. E. (1985). The clinical impact of job design. British Journal of Clinical Psychology, 24, 33-44.
7. Calnan, M., Wainwright, D., & Almond, S. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and mental distress: A study of occupation in general medical practice. Work & Stress, 14 (4), 297-311.

- 8 . Caplan, R. P., Cobb, S., French, T. R. P. Jr., Harrison, R. V., & Pinneau, S. R. Jr. (1980) . Job demand and worker health. Michigan, USA : The University of Michigan.
- 9 . de Rijk, A. E., Blane, R. M., Schaufeli, W.B., & Jonge, J. (1998) . Active coping and need for control as moderators of the job demand-control model : Effects on burnout. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 71, 1-18.
- 1 0 . Elizur, D. (1993) . Gender and work values : A comparative analysis. The Journal of Social Psychology, 134 (2) , 261-212.
- 1 1 . Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, N. C.(1998). Multivariate data analysis(5th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall.
- 1 2 . Iverson, R. D., & Maguire, C. (2000) . The relationship between job and life satisfaction : Evidence from remote mining community. Human Relations, 53 (C) , 807-839.
- 1 3 . Jeurissen, T., & Nyklice, I. (2001) . Testing the Vitamin Model of job stress in Dutch health care workers. Work & Stress, 15 (3) , 254-264.
- 1 4 . Joreskog, K., & Sorbom, D. (1993) . LISREL8 : Structural equation modeling with the SIMPOIS common language, NJ : Lawrence Erlbaum Associates Publishes.
- 1 5 . Fletcher, B. C., & Jones, F. (1993) . A refutation of Karasek's demand-discretion. Journal of Organizational Behavior, 14, 319-330.
- 1 6 . Fisher, S. (1984) . Stress and perception of control. Hillsdale, NJ : Erlbaum.
- 1 7 . Goldberg, P. (1968) . Are women prejudiced against woman ? Trans / Action, 5, 28, 30.
- 1 8 . Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988) . Job strain, work place social support, and cardiovascular disease : Across-sectional syudy of a radom sample of the Swefish working population. American Journal of Public Health, 78 (10) , 1336-1342.
- 1 9 . Karasek, R. A.(1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain : Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24, 285-308.
- 2 0 . Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990) . Health work : Stress productivity and reconstruction of working life. New York : Basic Books.
- 2 1 . Peter, R., Siegriest, J., Hallguist, J., Reuterwall, C., Theorell, T., & the Sheep study group(2002) . Psychosocial work environment and myocardial infarction : Improving risk estimation by combining two complementary job stress models in the sheep study. Journal of Epidemiol Community Health, 56, 294-300.
- 2 2 . Pryor, R. G. L. (1983) . Sex differences in the levels of generality of values / preferences related

to work. Journal of Vocational Behavior, 23, 233-241.

- 2 3. Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002) . Perceived organizational support : A review of the literature. Journal of Applied Psychology, 17 (4) , 698-714.
- 2 4. Shaw, J. S.(1982). Psychological androgyny and stressful life events, Journal of Personality and Social Psychology, 43, 145-153.
- 2 5. Spence, J. T., Helmerich, R., & Stapp, R.(1974). The personal attributes Questionnaire : a measure of sex role stereotypes and masculinity-feminist. JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology, 4, 43-44.
- 2 6. Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996) . He's skilled, she's lucky : A meta-analysis of observers' attributions for women's and men's successes and failures. Personality & Social Psychology Bulletin, 22 (5) , 507-519.
- 2 7. Theorell, T. (1998) . Job characteristics in a theoretical and practical health context. In C. L. Cooper(Ed.), Theories of organization stress(pp. 205-219). New York : Oxford University Press.
- 2 8. van der Doef, M., & Maes, S.(1998). The job demand-control(-support) model and psychology health outcomes : A review of the strain and buffer hypotheses. Psychology and Health, 13, 709-936.
- 2 9. van der Doef, M., & Maes, S.(1999a). The job demand-control(-support) model and psychology well being : A review of 20 years of empirical research. Work & Stress, 3 (2) , 87, 114.
- 3 0. van der Doef, M., & Maes, S. (1999b) . The Ledider quality of work questionnaire : Its construction, factor structure, and psychometric qualities. Psychological Report, 85, 854-962.
- 3 1. Wall, T. D., Jackson, P. R., Mullarkey, S., & Parker, S. K.(1996). The demands-control model of job strain : A more specific test. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 60, 153-166.
- 3 2. Warr, P. B. (1987) . Work, unemployment, and mental health. Oxford : Clarendon Press.
- 3 3. Warr, P. B. (1990a) . The measurement of well-being and other aspects of mental health. Journal of Occupational Psychology, 63, 193-210.
- 3 4. Warr, P. B.(1990b). Decision latitude, job demands, and employee well-being. Work & Stress, 4 (4) , 285-294.
- 3 5. Warr, P. B. (1994) . A conceptual framework for the study of work and mental health. Work & Stress, 8 (2) , 84-97.
- 3 6. Xie, J. L. (1996) . Karasek's model in the people republic of China : Effects of job demands, control, and individual differences. Academy of Management Journal, 39 (6) , 1954-1618.