

新员工职业适应性与工作满意度的关系： 工作压力的中介作用

陈盈萦

重庆工商大学工商管理学院，重庆

收稿日期：2023年2月23日；录用日期：2023年6月22日；发布日期：2023年6月30日

摘要

在个人-环境匹配理论视角下，探讨新员工职业适应性水平对新员工的工作满意度的影响，并探究工作压力在其中起到的作用。采用国内外成熟的量表，采用滚雪球抽样的方法对重庆部分企业近三年入职的新员工进行问卷调查，结果表明：1) 新员工职业适应性可以显著正向预测其工作满意度；2) 新员工的职业适应性水平对其工作压力存在显著负向作用，而工作压力对新员工的工作满意度起到显著负向影响，新员工的工作压力在其职业适应性和工作满意度的关系中起到部分中介作用。基于研究结论，从企业、高校、新员工三方面提出对策建议以提高新员工职业适应性，帮助其缓解工作压力，从而有助于提高其工作满意度。

关键词

新员工，职业适应性，工作压力，工作满意度

The Relationship between Job Adaptability and Job Satisfaction of New Employees: The Intermediary Role of Job Stress

Yingying Chen

School of Business Administration, Chongqing Technology and Business University, Chongqing

Received: Feb. 23rd, 2023; accepted: Jun. 22nd, 2023; published: Jun. 30th, 2023

Abstract

From the perspective of individual environment matching theory, this paper discusses the impact of new employees' career adaptability on their job satisfaction, and explores the role of work pressure in it. Using the mature scales at home and abroad and snowball sampling method, this paper conducts a questionnaire survey on the new employees in some enterprises in Chongqing in recent three years.

文章引用：陈盈萦. 新员工职业适应性与工作满意度的关系：工作压力的中介作用[J]. 社会科学前沿, 2023, 12(6): 3438-3445. DOI: 10.12677/ass.2023.126470

The results show that: 1) the new employees' occupational adaptability can significantly and positively predict their job satisfaction; 2) the level of new employees' occupational adaptability has a significant negative effect on their work pressure, and work pressure has a significant negative impact on new employees' job satisfaction. The work pressure of new employees plays a partial intermediary role in the relationship between their occupational adaptability and job satisfaction. Based on the research conclusion, this paper puts forward countermeasures and suggestions from three aspects of enterprises, universities and new employees to improve the career adaptability of new employees, help them relieve their work pressure, and thus help to improve their job satisfaction.

Keywords

New Employee, Occupational Adaptability, Work Pressure, Job Satisfaction

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着现代化经济的发展，人力资本理论开始形成与发展，企业的成功越来越依赖于高质量的人力资本，人力资源已然成为企业核心竞争力的重要来源。同时，组织的去中心化、扁平化的发展趋势，使得员工在组织间、职位间的流动性非常大。为此，企业往往选择在人员招聘和培训上投入大量的人力、物力与财力。培训内容主要围绕基本职业技能、组织文化、制度等方面，但是却在新员工的职业适应性问题往往没有投入足够的重视，容易导致新员工的“水土不服”。对于初入职场的新员工而言，工作任务的复杂多样性、学生角色向职场角色的转换、实际应用中职业技能的缺乏等因素都会导致新员工不能很好地适应。相比于成功渡过适应期的老员工而言，新员工面临的压力源更多，更可能感受到职场的环境带来的工作压力。在激烈的外部竞争和企业高质量发展的需求之下，员工的工作压力问题不容忽视。从实践角度看，大多数组织在员工工作压力的管理方面花费了大量的资源和精力，但是却对新员工的压力管理关注不够，新员工处于其职业发展的初期，初次就业的感受体验会对其之后的职业生涯发展产生重要影响，若新员工感受到过大的工作压力，不仅会对其工作的态度和行为产生影响，如工作满意度、职业倦怠等[1]，而这些工作的态度和行为更是会影响其职业观和后续的职业发展。

当前许多研究关注到了员工工作压力与工作满意度的问题，并对其影响因素做出了大量的探讨，然而却鲜有研究从新员工的视角出发，探讨其职业适应性对其工作压力及工作满意度之间的关系。随着职业生涯管理愈加发展成熟，职业适应性已成为职业咨询的核心结构，对于年轻人的职业选择和再就业具有关键作用[2]。研究表明，职业适应性较高的员工会表现出更高的幸福感水平，并且更善于管理职业过渡[3]。此外，更高的职业适应性对于员工再就业质量[4]，权力感知[5]、生活满意度和总体健康状况具有显著正向预测作用[6]。若不提高对新员工职业适应性的关注加强调节其职业适应性，可能会导致员工负面情绪的出现，不利于新员工的职业发展。因此，本研究以近三年内入职的新员工为研究对象，试图探讨新员工的职业适应性对其工作压力及工作满意度的影响，为新员工的培养及新员工的职业发展提供对策建议。

2. 文献回顾和研究假设

2.1. 新员工职业适应性与工作满意度

职业适应性代表了员工在组织环境生活与组织要求之间的关系状况[7]。从广义的角度来说，职业适

应代表着一个人职业走向成熟，而狭义层面来说，职业适应往往反映出一个人职业的稳定性，通常还代表个体对职业的主观满意程度[8]。在职业初期，个体与职业而环境不断相互作用以达到动态的发展平衡[9]，即个体在组织中的同化与顺应。职业环境通过其制度规范、职业要求、目标任务等引导个体的职业发展方向，促使个体发展组织需要的职业技能从而使个体表现出有利于组织发展的行为，在此过程中，个体亦主动进行自我调适，通过提升自身的职业素养来满足组织的期待，而组织又会通过给予符合个体期待的报酬和机会以持续激励个体[10]。在这种良性的互动之下，个体完成职业适应过程。在职业适应的过程中，来自组织环境的良好反馈可以促使个体感知到自身职业素养的提高，组织提供的报酬与机会使个体的需求得到满足，从而提高个体对工作的满意程度。由部分学者关注到了职业适应性对工作满意度的影响，如 Wei Wang 等实证研究发现，随着信息技术在工作场所的日益渗透，信息技术的使用会对员工的工作适应性及职业适应性产生重要影响，进而影响员工的工作满意度[11]。Karatepe 认为若组织能够为员工营造一个良好的环境帮助员工尽快适应组织生活，会提升员工对组织的情感，比如他们的工作满意度和留在组织中的意愿[12]。基于此，本研究的假设 1 为：

新员工的职业适应性水平对其工作满意度具有显著正向影响。

2.2. 工作压力的中介效应

在工作压力领域研究中，个人 - 环境匹配理论是应用得最广泛的理论之一。该理论认为，在工作场所中，工作压力其中一个很重要的来源便是个体自身的职业技能水平与组织要求之间的不匹配、个体需求和组织环境的供给之间的失衡。在个人 - 环境匹配理论基础之上，Jungwee Park 提出，工作压力是当员工个人的能力水平达不到组织的要求，或者个人需求与组织资源不匹配时，员工产生的生理、心理或情绪上的一系列负面[13]。刘玉新认为工作压力是个人能力无法满足工作要求时产生的适应性反应[14]。王佳燕等指出，员工的压力感知取决于其对压力源的认知，而个人能力、资源与工作要求之间的差距，就是不可忽视的压力源[15]。对于新员工而言，职业技能、人际关系、客观环境等方面的适应问题，可能是其工作压力的重要来源。因此，员工的适应性与工作压力之间存在较大的关联。此外，工作压力的直接表现与导致的结果是对工作的不满[16]。实证研究表明，工作压力与员工的挫折感、工作满意感有显著正相关[17]，甚至会导致员工的健康问题、抑郁[18]。因此，本研究提出以下假设：

H2：工作压力在职业适应性与工作满意度之间起到中介关系。

3. 对象与方法

3.1. 对象

本次问卷调查采用了滚雪球抽样方法，向重庆地区部分企业近三年入职的新员工发放调查问卷，共发放 350 份，剔除无效问卷 29 份，最后剩下有效问卷 321 份，问卷回收率为 91.7%。其中，男性新员工 133 名，女性新员工 188 名；工作年限为 1 年以内的 122 名，1~2 年的为 95 名，2~3 年的为 104 名。

3.2. 方法

本研究采用的调查工具均为国内外成熟量表，所有量表均采用李克特 5 点量表的形式。

职业适应性：采用唐雪梅[19]编制的“职业适应性调查问卷”，该问卷是在 Huebner [20]对职业适应性的研究的基础上翻译改编而来。该问卷共四个维度，包含了员工对职业认知、职业技能、人际关系以及客观环境的适应。

工作压力：本研究采用 Motowidlo 等人编制工作压力测量量表，包含条目如“对于我的职业，感到压力巨大”等。

工作满意度：采用 Hackman 等[21]开发的工作满意度量表，该量表经由舒睿和梁建[22]翻译。

4. 结果分析

4.1. 共同方法偏差检验

本研究采用 Harman 单因子检验的方法进行共同方法偏差分析。将所有量表题目进行未旋转的主成分方差分析，共提取 8 个特征值大于 1 的公因子，首个公因子的解释量为 27.859%，小于临界值 40%，可认为不存在共同方法偏差。

4.2. 信效度分析

4.2.1. 信度分析

采用 SPSS22.0 对研究所用问卷进行可靠性检验，结果如表 1，本研究所采用的问卷 α 系数均达到 0.8 以上，说明问卷具有良好的信度。

Table 1. Reliability of each scale

表 1. 各量表的信度检验

问卷	项目数量	Cronbach's α 系数
职业适应性	22	0.898
工作压力	3	0.821
工作满意度	3	0.951

4.2.2. 效度检验

本研究采用 AMOS26.0 进行验证性因子分析从而检验调查问卷的效度。本研究问卷的绝对拟合指数 $RMSEA = 0.069 < 0.08$ ；比较拟合指数 IFI、CFI、TLI 和 NFI 的值分别为 0.839、0.861、0.898、0.904，均大于 0.8； $\chi^2/df = 2.947 < 3$ ，所有指标均符合标准，表示调查问卷的模型拟合较好，可以进行下一步的分析。

4.3. 描述性统计与相关分析

描述性统计分析、相关分析的结果如表 2，新员工职业适应性较为良好($M = 3.66$)，工作压力较小($M = 2.83$)，工作满意度处于中等水平($M = 3.43$)。

相关分析结果显示，三个变量间两两相关关系显著。其中，职业适应性与工作压力之间存在显著负相关关系，与工作满意度之间存在显著正相关关系；工作压力与工作满意度之间存在显著负相关关系。说明新员工职业适应性水平越高，其工作压力越小，工作满意度越高。

Table 2. Descriptive statistics and correlation analysis of each scale

表 2. 各量表的描述性统计与相关分析

变量	M \pm SD	职业适应性	工作压力	工作满意度
职业适应性	3.66 \pm 0.78	1		
工作压力	2.83 \pm 0.48	-0.481**	1	
工作满意度	3.43 \pm 0.52	0.669**	-0.522**	1

注：***表示 $p < 0.001$ ，即在 0.001 水平(双侧)上显著相关；**表示 $p < 0.01$ ，即在 0.01 水平(双侧)上显著相关；*为 $p < 0.05$ ，即在 0.05 水平(双侧)上显著相关。下同。

4.4. 假设检验

根据 Muller 等人的观点, 中介效应的成立必须满足以下三个条件: 首先, 自变量对因变量的影响显著; 其次, 自变量与中介变量之间存在显著影响; 最后, 在第一个条件的模型基础上加入中介变量, 此时中介变量的回归系数显著, 与此同时, 自变量对因变量的回归系数不显著(完全中介)或显著下降(部分中介) [23]。采用 SPSS22.0 的分层回归模型可验证本研究变量间关系是否符合上述标准。将性别、学历、工作年限等人口统计变量设为控制变量, 将职业适应性作为自变量, 工作满意度作为因变量, 工作压力作为中介变量, 分层输入模型, 以检验工作压力在职业适应性与工作满意度之间的中介效应。结果如表 3, 模型 1 以“工作压力”为因变量, 将控制变量输入模型, 模型 2 在模型 1 的基础上输入自变量“职业适应性”, 根据模型 1 与模型 2 的对比可知, 在控制了人口学变量后, 新员工的职业适应性水平显著负向预测其工作压力($\beta = -0.478, p < 0.001$)。模型 3 至模型 6 以“工作满意度”为因变量, 依次输入控制变量、自变量、中介变量以及自变量与中介变量的交互项。根据模型 3 与模型 4 的对比可知, 在控制了人口学变量后, 新员工的职业适应性水平对其工作满意度具有显著的正向影响($\beta = 0.685, p < 0.001$); 模型 3 与模型 5 的对比显示, 在控制了人口学变量后, 新员工的工作压力水平与其工作满意度之间存在显著负向影响($\beta = -0.523, p < 0.001$); 由模型 6 可知, 引入中介变量后, 模型解释值变大, 而自变量职业适应性的回归系数变小, 根据 Muller 等人的观点, 可知新员工的工作压力在其职业适应性与工作满意度之间起到部分中介作用。

Table 3. The mediation test of work stress: based on regression analysis

表 3. 工作压力的中介作用检验: 基于回归分析方法

	因变量					
	工作压力			工作满意度		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
控制变量						
性别	0.063	0.020	-0.106	-0.045	-0.073	-0.039
学历	-0.074	-0.069	-0.030	-0.037	-0.069	-0.055
专业	0.021	0.035	0.000	-0.021	0.011	-0.011
工作年限	-0.104	-0.011	0.046	-0.087**	-0.009	-0.090**
自变量						
职业适应性		-0.478***		0.685***		0.559***
中介变量						
工作压力					-0.523***	-0.263***
<i>R</i>	0.147	0.489	0.105	0.677	0.528	0.714
<i>R</i> ²	0.022	0.239	0.011	0.458	0.279	0.510
调整 <i>R</i> ²	0.009	0.227	-0.002	0.449	0.267	0.501
<i>F</i>	1.736	19.808***	0.877	53.201***	24.321***	54.631***
ΔR^2	0.022	0.218	0.011	0.447	0.268	0.052
ΔF	1.736	90.138***	0.877	259.622***	116.812***	33.630***

本研究基于广受认可的 Bootstrap 法, 通过补充使用 SPSS 宏程序 PROCESS 来进一步验证工作压力

的中介作用。首先设定简单中介模型(Model 4)，选入自变量职业适应性、中介变量工作压力、因变量工作满意度以及控制变量，再设定随机抽样 5000 次，运行结果见表 4。

Table 4. Mediation test of work stress: based on Bootstrap method

表 4. 工作压力的中介作用检验：基于 Bootstrap 方法

职业适应性对工作满意度的直接效应:				
Effect	SE	<i>t</i>	LLCI	ULCI
0.5434	0.0452	12.0168	0.4544	0.6323
职业适应性对工作满意度的间接效应: 工作压力作为中介变量				
	Effect	BootSE	BootLLCI	BootULCI
	0.1256	0.0300	0.0732	0.1911

根据运行结果，可见新员工的职业适应性对工作满意度的直接效应显著，效应值为 0.5434 ($p = 0.000 < 0.001$ ，95%置信区间 = [0.4544, 0.6323]，不包含 0)；工作压力在新员工职业适应性与工作满意度之间的中介作用也显著存在(效应值 = 0.1256，95%置信区间 = [0.0732, 0.1911]，不包含 0)。

5. 结论与对策建议

本研究基于个人 - 环境匹配理论，通过实证调研对新员工的职业适应性、工作压力和工作满意度三者的关系进行实证分析。研究发现，新员工的职业适应性水平可以显著正向预测其工作满意度，而工作压力在新员工的职业适应性对工作满意度的影响中起部分中介作用。从“匹配”的角度来说，当组织提供的环境、资源足以满足个体的需要与期望，则达到了个人与环境的相互匹配，职业适应性就是反映新员工与组织之间匹配程度的重要标准。对新员工而言，最迫切的需求是尽快融入组织，发展组织所需要的职业技能并且得到组织的积极回馈，职业适应性越高的员工，说明其心理需要和期待与组织所提供的资源条件之间的匹配程度越高。而新员工与组织不断相互作用的过程中，新员工的态度和行为会随着发生转变，若个人与环境之间不能达到良好的匹配，则会导致员工产生负面情绪[24]。职业适应性越高的新员工，说明其与组织之间存在良好的互动，达到了良好的匹配结果，因此对新员工的工作压力起到很好的缓解作用。而职业适应性也体现了新员工与组织之间的相容性，不仅有助于降低新员工的工作压力，更是会提高其工作满意度。基于上述结论，本文从企业、院校、员工个人三方面提出对策建议，以期帮助新员工提高职业适应水平，降低新员工工作压力，提高其工作满意度。

第一，从企业方面来说，随着企业对新员工职业适应性的重视程度越来越高，企业投入大量资源以帮助新员工尽快融入企业，包括新员工培训、企业导师等等。这一系列措施能够提高新员工的职业适应性，缓解其进入新环境产生的工作压力，从而提高其工作满意度。首先，建立健全新员工培训体系，为新员工职业发展奠定基础。入职培训是新员工了解企业制度规范、形成企业印象的第一环节，必须充分重视新员工培训工作，加大培训资源的投入。当前大多数企业的新员工入职培训主要注重对规章制度的培训、企业文化的培训以及工作技能的培训，对员工职业生涯规划的培训较为缺乏。员工清晰的职业生涯规划对个人的进步、企业的发展都极具意义，必须将新员工职业生涯管理纳入培训体系，引导新员工建立与企业发展方向一致的个人职业生涯规划，促进个人与企业的同步发展。从培训的形式上来看，现大多数企业的入职培训以传统课堂传授为主，形式单一，内容较死板，导致培训效果无法达到预期。企业应丰富培训内容与形式，如邀请老员工给新员工开座谈会，分享自己适应期的体会与建议，邀请外部专家定期或不定期召开讲座，给予新员工专业的指导等。其次，加强员工关怀，舒缓新员工工作压力。

良好的团队氛围可以帮助新员工很快地适应到企业中。企业可通过针对新员工定期开展思想动态调研,及时掌握新员工遇到的困难,帮助其解决成长和生活问题;定期组织新员工团建活动,帮助新员工更好地融入集体。加强“企业导师”的规范化,通过制度手段使老员工的绩效与新员工的绩效表现挂钩,实现“企业导师”与新员工的“奖惩同步”,增强新老员工的联系,促使老员工主动给予新员工关爱与帮助。最后,加强校企联合培养,促进新员工提前掌握实践技能。准毕业生在企业实习的过程,就是与企业磨合的过程,也是企业考核准毕业生是否符合企业要求的过程。企业与合作高校探讨“双导师制”,由企业中的资深管理者作为准毕业生实习的导师,每名员工负责几名学生的毕业实习工作,帮助他们进行职业生涯的规划,向他们提供工作上的资源、帮助。企业可向准毕业生提供更多的实习岗位,定期或不定期地让企业中资深的员工,或者是从该校毕业的员工到高校进行就业指导。

第二,对于高校而言,高校作为社会栋梁的摇篮,是高校毕业生从学校进入职场的重要枢纽。如何为社会培养有用之人,如何使高校毕业生更好地为社会创造价值,这是高校的责任与意义所在。首先,高校应加强自身教师队伍的建设,帮助许多高校毕业生进入职场之后发现学校所学的知识落后于社会需要,尤其是互联网行业,该现象尤为明显。因此,学校应鼓励教师自身知识的更新,引进各专业领域的青年教师,激发教师队伍的活力。鼓励老师带领学生打好专业理论基础的同时,让学生体会到学科的新发展、新方向。鼓励教师注意教学中理论知识的不断更新,并将理论知识与实践应用结合起来,避免知识落后于生产的现象。其次,高校应注意引导学生树立正确的职业价值观。引导学生树立远大的职业理想,鼓励其不断提升自身能力素质,为实现自己远大的职业理想而奋斗。同时高校要引导学生培养吃苦耐劳的精神,克服享乐主义。注重学生心理承受能力的培养,提高其抗压能力,并且帮助其掌握舒缓压力的技巧与方法。最后,高校应加强对即将毕业的学生的就业指导。将职业生涯规划列为必修课程,进行精细化的小班教学,让有企业工作经验的老师授课,针对每个学生的特点,给出量身打造的职业建议。高校辅导员可定期或不定期地开展就业指导会,邀请近几年就业的学长学姐回校传授经验,介绍自己遇到过的问题以及解决方法,分享自己的体会,以及对学弟学妹的职业生涯给出建议,树立榜样。

第三,从新员工个人角度而言,树立正确的职业心态,积极主动适应职场新环境,是尽快融入职场的必要举措。首先,在进行职业选择之前,应做好充分的准备,可通过职业兴趣测试、职业倾向测试、人格气质测试等工具来了解自己适合什么类型的工作。对于自己心仪的工作,需要提前对行业、对企业、对岗位进行全面的了解,做到人一职匹配。在职场初期,需要进行清晰的职业生涯规划,在清晰的自我认知的基础上,结合企业要求,对要达到的职业目标以及目标实现的路径做出阶段性的规划。其次,保持积极主动的心态,部分员工在刚进入工作环境时,仍保持学生的心态与被动接受知识的习惯,主动性不强。要积极转变心态,主动学习掌握工作需要的技能,在生活工作中遇到的困难,及时向同事、上级请教,与周围同事保持良好的沟通与联系;对自己阶段性的工作成果进行及时的总结复盘,在总结与反思中提升自己的职业技能。最后,保持良好的心态,正确应对压力。正视工作中的压力,要认识到适当的压力可以促进自身的发展进步,将压力转化为自身前进的动力。保持良好的作息习惯,适当安排健康的娱乐活动以舒缓自身的压力。

参考文献

- [1] 李丽. 基于新生代员工感知的工作压力对职业倦怠的影响研究[J]. 企业改革与管理, 2021(23): 88-90.
- [2] Hirschi, A. (2009) Career Adaptability Development in Adolescence: Multiple Predictors and Effects on Sense of Power and Life Satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 145-155. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- [3] Germeijs, V. and Verschuere, K. (2007) High School Students' Career Decision-Making Process: Consequences for Choice Implementation in Higher Education. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 223-241. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.10.004>

- [4] Zikic, J. and Klehe, U.C. (2006) Job Loss as a Blessing in Disguise: The Role of Career Exploration and Career Planning in Predicting Reemployment Quality. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, 391-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.05.007>
- [5] Duffy, R.D. (2010) Sense of Control and Career Adaptability among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, **18**, 420-430. <https://doi.org/10.1177/1069072710374587>
- [6] Maggiore, C., Johnston, C.S., Krings, F., Massoudi, K. and Rossier, J. (2013) The Role of Career Adaptability and Work Conditions on General and Professional Well-Being. *Journal of Vocational Behavior*, **83**, 437-449. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.07.001>
- [7] 张春兴. 张氏心理学辞典[M]. 上海: 上海辞书出版社, 1992: 449.
- [8] Arkoff, A. (1968) Adjustment and Mental Health. McGraw-Hill, New York, 112.
- [9] Hershenson, D.B. (2014) Work Adjustment: A Neglected Area in Career Counseling. *Journal of Counseling & Development*, **74**, 442-446. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1996.tb01890.x>
- [10] 王琪. 高职院校教师组织支持感与工作满意度关系研究——职业适应的中介作用[J]. 中国高教研究, 2018(9): 104-108.
- [11] Wang, W., Wang, Y., Zhang, Y. and Ma, J. (2020) Spillover of Workplace IT Satisfaction onto Job Satisfaction: The Roles of Job Fit and Professional Fit. *International Journal of Information Management*, **50**, 341-352. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.011>
- [12] Karatepe, O. and Olugbade, O. (2017) The Effects of Work Social Support and Career Adaptability on Career Satisfaction and Turnover Intentions. *Journal of Management & Organization*, **23**, 337-355. <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.12>
- [13] Jungwee, P. (2007) Work Stress and Job Performance. *Statistics Canada*, **75**, 5-17.
- [14] 刘玉新. 工作压力与生活: 个体应对与组织管理[M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2011: 103-105.
- [15] 王佳燕, 蓝媛美, 李超平. 二元工作压力与员工创新关系的元分析[J]. 心理科学进展, 2022, 30(4): 761-780.
- [16] 金璇, 王洋, 马腾阳, 等. 我国公医疗服务立医院医务人员工作压力、质量与工作满意度关系研究[J]. 中国卫生事业管理, 2018, 35(9): 705-720.
- [17] Spector, P.E. (1987) Interactive Effects of Perceived Control and Job Stresses on Affective Reactions and Health Outcomes for Clerical Workers. *Work and Stress*, **1**, 155-162. <https://doi.org/10.1080/02678378708258497>
- [18] Ganster, D.C., Fusilier, M.R. and Mayes, B.T. (1986) Role of Social Support in the Experience of Stress at Work. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 102-110. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.1.102>
- [19] 唐雪梅. 硕士研究生职业适应性研究——以成都高校毕业生为例[D]: [硕士学位论文]. 成都: 西南交通大学, 2010.
- [20] Huebner, R.A., Emery, L.J. and Shordike, A. (2002) The Adolescent Role Assessment: Psychometric Properties and Theoretical Usefulness. *The American Journal of Occupational Therapy: Official Publication of the American Occupational Therapy Association*, **56**, 202-209. <https://doi.org/10.5014/ajot.56.2.202>
- [21] Hackman, R.J. (1980) Work Redesign and Motivation. *Professional Psychology*, **3**, 445-455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>
- [22] 舒睿, 梁建. 基于自我概念的伦理领导与员工工作结果研究[J]. 管理学报, 2015, 12(7): 1012-1020.
- [23] Muller, D., Judd, C.M. and Yzerbyt, V.Y. (2005) When Moderation Is Mediated and Mediation Is Moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, **89**, 852-863. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.89.6.852>
- [24] Edwards, R. and Rothbard, N.P. (1999) Work and Family Stress and Well-Being: An Examination of Person-Environment Fit in the Work and Family Domains. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **77**, 85-129. <https://doi.org/10.1006/obhd.1998.2813>