

# 基于元分析的工作满意度与职业压力的关系研究

李希文

江汉大学教育学院, 湖北 武汉

收稿日期: 2025年4月18日; 录用日期: 2025年5月27日; 发布日期: 2025年6月10日

## 摘要

运用元分析的研究方法, 对国内外各类职业工作满意度与职业压力的实证研究进行综合分析。通过检索相关文献, 最终纳入27篇符合条件的研究, 借助CMA 3.0软件开展异质性检验、偏倚分析及主效应分析。结果显示, 工作满意度与职业压力存在中等程度的负相关( $r = -0.373$ , 95% CI为 $[-0.447, -0.295]$ ), 且职业类型未显著调节二者关系。未来研究可借助纵向或实验研究方法, 深入探讨工作满意度与职业压力的因果关系, 并全面考察其他潜在因素的调节作用, 以进一步完善该领域的理论与实践指导。

## 关键词

元分析, 工作满意度, 职业压力

# A Meta-Analysis Study on the Relationship between Job Satisfaction and Occupational Stress

Xiwen Li

School of Education, Jiangnan University, Wuhan Hubei

Received: Apr. 18<sup>th</sup>, 2025; accepted: May 27<sup>th</sup>, 2025; published: Jun. 10<sup>th</sup>, 2025

## Abstract

Using the research method of meta-analysis, the empirical studies on job satisfaction and occupational stress in various occupations at home and abroad were synthesized and analyzed. Through searching relevant literature, 27 eligible studies were finally included, and heterogeneity test, bias analysis and main effect analysis were carried out with the help of CMA 3.0 software. The results

showed that job satisfaction was moderately negatively correlated with occupational stress ( $r = -0.373, 95\% \text{ CI } [-0.447, -0.295]$ ), and occupational type did not significantly modulate the relationship. Future research could explore the causal relationship between job satisfaction and occupational stress with the help of longitudinal or experimental research methods, and comprehensively examine the moderating effects of other potential factors to further improve the theoretical and practical guidance in this field.

## Keywords

Meta-Analysis, Job Satisfaction, Occupational Stress

Copyright © 2025 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

现代社会，“以人为本”这种价值观在很多人的内心早已扎根。很多现代组织，内部的激励机制也发生了很大的变化，由之前的“以效益为主”逐渐转向双重性目标，即“以人中心，提升成员对工作的满意度”。研究证实，给予员工一定比例的职业压力，能够促进他们向前，对员工本身乃至整个组织均有很大的帮助；但若压力过大，员工的内心便无法再保持平衡，其工作绩效、动机均会有所下降，对工作也无法再像从前那般满意。为此，对于组织管理而言，了解组织成员的职业压力情况及其可能存在的相关影响因素也是十分重要的。本文主要从工作满意度的角度出发，来探索工作满意度与职业压力的相关关系。

职业压力是指在工作环境中，使个人目标受到威胁的压力源长期地、持续地作用于个体，在个性及应付行为的影响下，形成一系列生理、心理、行为反应的过程(李孟珠等, 2019)。职业压力的核心内容来自于职业压力源，个人工作有关的压力因素构成了职业压力源，不仅包括工作过程心理方面的压力因素，也包括生理方面的压力因素(贺晨阳, 2017)。

大量研究探讨了职业压力的风险因子，其中工作满意度也是与其密切相关的一个因子。围绕两者的关系，国内外诸多研究进行了讨论与分析，然而得出的结果差距较大， $r$  值从 $-0.679$  到  $0.652$  均有报告。所以，工作满意度与职业压力之间的相关程度如何，是否受其他研究特征的干扰就成了需要进一步讨论的问题。其中组织支持感与职业压力负相关关系非常显著(王永保, 许静, 2021)。职业认同也可以缓解当负性情绪较多时职业压力对工作满意度的消极作用(赵玉等, 2020)。因此，本研究采用更全面、更综合的元分析方法，基于国内外对工作满意度与职业压力的关系进行分析并探讨可能对二者关系产生影响的调节变量，可以避免单个研究中受样本容量、研究对象等因素影响而使结果产生偏差，有利于得出更普遍准确的结论。

## 2. 文献综述与理论假设

### 2.1. 文献综述

工作满意度是一种个人的态度、看法和感受，是对其所从事职业以及工作条件与状况的总体带有情绪色彩的感受与看法，它强调的是一种态度和情感上的感受。Hoppock 是最早提出工作满意度这一概念的学者，他将工作满意度界定为人们生理以及心理上对工作环境满意或不满意的评价，也就是对工作情

景的内在态度,满意度的测量可以通过调查人们对工作满意程度等级的主观判定而实现(Hoppock, 1935)。有部分学者将工作满意度归结为三类。一是情感说,这种观点认为工作满意度是个体将特定的工作环境中实际获得的与其预期应该获得的比较后,产生差距的情感反应(张黎莉等, 2005)。二是态度说,认为工作满意度是对工作的态度(Brief, 1975)。整体工作满意度是指工作者对工作本身及工作环境等全部因素所感受的一种态度(徐富明, 申继亮, 2003)。三是结构理论,认为定义工作应明确区分三个结构。这三个关键结构是:对工作的总体评价、工作中的情感、对工作的观念(Weiss, 1967)。通过学术界多年的研究,对工作满意度测量方法各种各样,测量的主要内容包括以下两点,首先对整体满意度测量,其次对具体工作满意度的因素进行测量,比如薪酬、晋升、人际关系等(夏青等, 2024)。很多学者设计的测量方法,既能够对整体满意度进行全面评估,又能够对具体工作满意度因素进行全面衡量。通过对满意度整体评估,能够全面地衡量出个体对项目满意程度。

而职业压力是一个复杂的概念,除了环境因素影响之外,还受到环境和个人之间相互作用的影响,职业压力的核心内容来自于职业压力源,个人工作有关的压力因素构成了职业压力源,不仅包括工作过程心理方面的压力因素,也包括生理方面的压力因素(王艳红, 荆玉, 2019)。在研究的过程中,把职业压力源分为两类,一类是内部压力源,另一类是外部压力源(林胜坚, 2010),并且根据生理行为结果时间的长短分为短期生理行为和长期生理行为,通过全面的分析强调了个人对压力的感知差异。为了加强对职业压力的测量工作,国内外学者提出了以下几种有效工具:Cooper 的职业紧张调查表 OSI (Occupation stress indicate) McLean 的工作紧张问卷工作内容问卷,工作控制问卷(Job Control Questionnaire)通过使用相关测量工具,我们可以发现大部分学者得出的结论是自我决定、职业压力直接影响着工作满意度,并且感受到职业压力与工作满意呈显著负关联(郭瑜等, 2012)。

## 2.2. 理论假设

国内外的学者非常关注职业压力与工作满意度之间的关系,对此进行了不同形式的研究,大量的研究表明,职业压力越大,工作满意度越低,反之亦然,说明两者之间呈现出明显的负相关(Armstrong et al, 2015)。还有的学者首先对职业压力进行分类,然后根据不同类型的职业压力,研究和满意度之间的关系,通过大量的实践研究,受到各种复杂因素的影响,职业压力和工作满意度两者呈现出一定的相关性(胡国华等, 2018)。

虽然国内外广泛开展了工作满意度与职业压力之间的相关研究,但研究结果却不尽相同,这可能与研究对象的选择有关。公务员在任务过重、工作高需求 - 低控制和工作高付出 - 低回报上感知的职业压力较大,公务员对自己的工作感到基本满意(孔雯雯, 2021)。而护士承受着中等程度的压力,总体满意度偏低,其职业压力对满意度带来影响,并且对其有预测作用且不同科室护士的职业压力和生活满意度均呈显著负相关(王侠等, 2011)。基本公共卫生服务从业人员的职业压力和职业倦怠较大,职业满意度总体处于一般水平,职业压力与职业满意度得分呈负相关。因此,不同行业与职业类型的工作满意度与职业压力之间的关系可能存在差异,基于以上所述提出以下假设。假设 1:工作满意度与职业压力存在一定程度的负相关;假设 2:职业类型对工作满意度与职业压力的关系具有调节作用。

## 3. 研究设计

### 3.1. 研究方法

元分析(Meta-Analysis)又称为荟萃分析、整合分析(罗杰, 冷卫东, 2013)。Glass G V 将元分析界定为“以综合一系列单个研究结果为目的的统计分析”,它是一种定量和定性相结合的分析方法,可以通过增大样本含量提高结论的可信度,解决研究结果不一致的问题。元分析的流程大致可以分为以下 4 个步

骤：明确研究问题与研究范围；文献检索与筛选；文献编码与处理；统计学处理和解释结果。

当前，元分析方法已被广泛应用于医学、心理学和教育学等各个领域，在图书情报领域主要应用于科学计量、图书馆管理、信息管理、计算机辅助教育以及参考咨询等主题。本文采用元分析法，使用由BioSTAT公司专家团队开发的CMA 3.0 (Comprehensive Meta-Analysis 3.0)元分析专业软件对工作满意度与职业压力的关系的实证研究进行整合分析。

### 3.2. 研究设计

根据本文的研究内容，文献检索应包含工作满意度与职业压力两部分，因此确定本文的中文检索词为工作满意度与职业压力，对应的英文检索词为job stress和job satisfaction。英文检索采用Web of Science作为文献源，中文检索不限定主题，只以工作满意度，职业压力为检索词，使用CNKI数据库、万方数据检索系统，从题名、关键词和摘要三个方面进行检索。另外使用谷歌学术和百度学术作为辅导文献源，根据检索获得的文献和相关元分析的参考文献，进行回溯与二次检索，对文献进行补充。最终获得182篇相关文献，其中中文文献139篇，英文文献43篇，检索时间为2025年3月20日。

通过阅读文献的标题、摘要和全文，发现检索的文献中存在大量与工作满意度或职业压力无关的文献，因此对文献进行进一步筛选，选取适用于元分析的文章，筛选标准为：1) 研究内容必须有工作满意度与职业压力的关系；2) 研究类型必须是实证研究，排除理论研究、综述性论文等文献；3) 研究数据必须完整，明确报告样本量大小、相关系数或可以转化为相关系数的统计量；4) 文献发表的年份不得早于2000年。经过文献筛选，共得到27篇文献可以进行元分析，其中中文文献21篇，英文文献5篇，包括期刊15篇，学位论文12篇。具体筛选过程见图1。

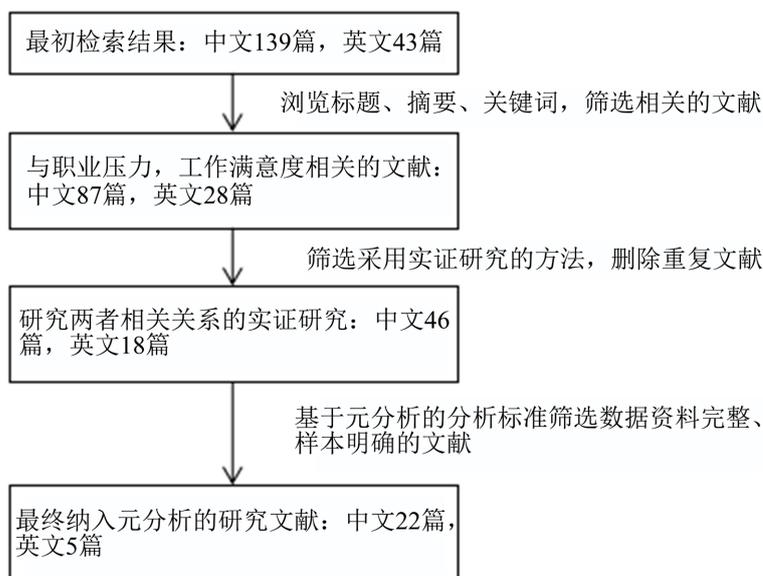


Figure 1. Sample literature screening process

图1. 样本文献筛选流程图

### 3.3. 文献编码与处理

文献检索筛选完成之后，为了方便后期进行分析统计以及计算效应值，本文对参与计算的原始文献的各项特征值进行编码，统计了第一作者、发表时间、文献类型、研究对象、样本量以及效应值，其中原始文献编码信息见表1。

Table 1. Literature coding information

表 1. 文献编码信息

编号	第一作者	发表时间	文献类型	研究对象	样本量	效应值
1	包辉煌	2018	学位论文	中职教师	283	-0.04
2	董益帆	2020	学位论文	小学教师	282	-0.614
3	郭瑜	2012	学术期刊	基层预防医学工作者	497	-0.372
4	贺晨阳	2017	学位论文	警察	115	-0.601
5	胡国华	2018	学术期刊	幼儿教师	252	-0.419
6	黄晋生	2019	学术期刊	特岗教师	1286	-0.531
7	孔雯雯	2020	学位论文	公务员	559	-0.274
8	李孟珠	2019	学术期刊	助产士	91	-0.458
9	林胜坚	2010	学位论文	基层民警	116	0.652
10	罗菲菲	2021	学位论文	中学教师	216	-0.336
11	王术华	2017	学位论文	小学教师	265	-0.336
12	王侠	2011	学术期刊	护理人员	168	-0.229
13	王艳红	2019	学术期刊	高校教师	193	-0.419
14	王永保	2021	学术期刊	高职教师	729	-0.282
15	吴炫	2021	学位论文	幼儿教师	281	-0.679
16	夏青	2024	学术期刊	国家基本公共卫生服务的从业人员	378	-0.633
17	余菊芬	2006	学位论文	护士	200	-0.327
18	余营	2016	学位论文	特岗教师	468	-0.477
19	赵杰	2022	学术期刊	初中班主任	407	-0.18
20	赵玉	2020	学术期刊	中小学教师	490	-0.131
21	郑晓芳	2013	学位论文	中小学教师	348	-0.309
22	周威	2018	学位论文	中小学教师	658	-0.553
23	Armstrong	2015	学术期刊	狱警	441	-0.38
24	Flanagan	2002	学术期刊	护士	287	-0.561
25	Kirkcaldy	2000	学术期刊	护士	274	-0.23
26	Safarpour	2018	学术期刊	护士	208	-0.4
27	Wu Fangyuan	2020	学术期刊	银行职员	1464	-0.52

## 4. 结果分析

将文献编码提取出的影响因素相关系数和各因素所属研究的样本量输入 CMA 3.0 软件作为效应值, CMA 根据输入效应值转换获得 Fisher's Z 及其方差等相关指标, 基于该结果对各影响因素的综合效应开展元分析。

### 4.1. 异质性分析

元分析需要对纳入研究的数据进行异质性检验, 以判断各个独立研究的一致性, 继而根据检验结果

选择合适的分析模型(夏凌翔, 2005)。本文采用 Q 检验方法对数据进行异质性检验, 若 Q 检验结果不显著, 则表明研究不存在异质性, 采用固定效应模型进行分析; 反之, 则表明研究存在异质性, 使用随机效应模型进行分析。随机效应模型不仅考虑研究内和研究间变异, 还能够估计效应分布的平均值, 同时可以防止低估小样本研究的权重或高估大样本的权重, 产生更大的置信区间, 从而形成更加保守可靠的结论(严炜炜等, 2021)。异质性检验结果见表 2, Q 值均达到显著性水平( $P < 0.05$ ), 表明各个效应量间呈现异质性。同时,  $I^2$  值均超过 75%, 根据 Higgins 等的判别标准,  $I^2 < 25%$  表明研究具有很强的同质性,  $I^2$  在 50% 附近表明存在中度的异质性, 而  $I^2 > 75%$  表明研究存在很强的异质性(Higgins et al., 2003)。由此可知, 本文纳入的研究之间存在较大的异质性, 应采用随机效应模型计算效应量。

**Table 2.** Heterogeneity test results

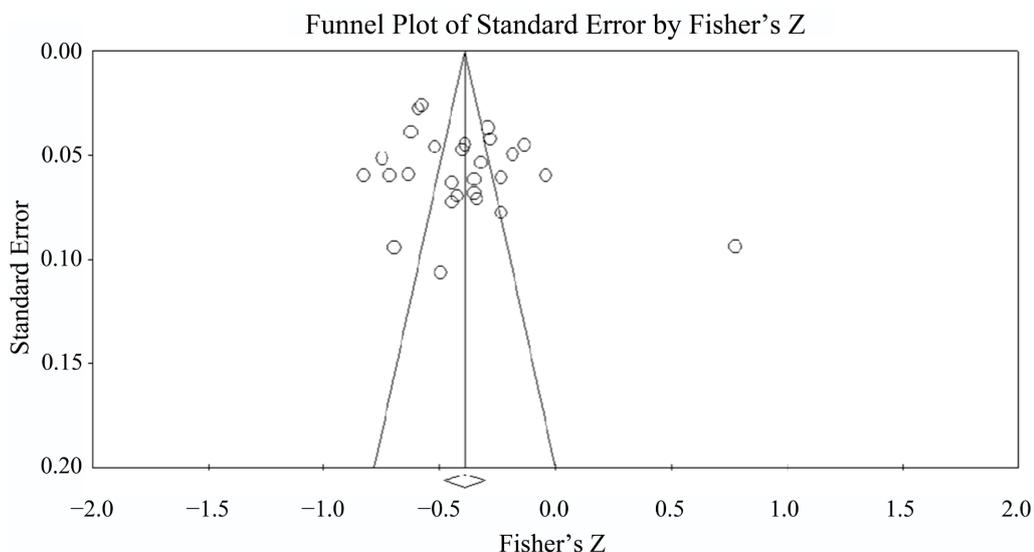
**表 2.** 异质性检验结果

模型	研究数量	Tau-squared		异质性检验			
		Tau	Tau <sup>2</sup>	Q 值	df	P 值	I <sup>2</sup>
随机效应	27	0.225	0.051	545.290	26	0.000	95.232

(注: Q 值和 P 值分别为 Q 检验中的检验统计量和拒绝原假设所要承担的风险; Tau<sup>2</sup> 表示可用于计算权重的研究间变异的百分比。)

#### 4.2. 发表偏倚检验

偏倚(bias)又称系统误差(systematic error), 指的是研究的结果或推论值与真实值之间的偏差。在社会科学领域, 普遍存在报告偏倚, 只有正确地评价了报告偏倚的程度, 才能尽可能减小其对元分析结果的影响, 因此评价报告偏倚是不可缺少的。本文首先使用漏斗图对变量是否存在发表偏倚进行主观判断, 漏斗图如图 2, 由图 2 可以看出, 不存在较大的发表偏倚。为进一步验证上述发现, 本文采用 Egger 检验方法进行定量检验, 检验结果见表 3。Egger 检验是通过识别回归截距与 0 之间是否有显著性判断是否存在发表偏倚, 一般情况下, Egger 检验的 P 值大于 0.05 表明存在发表偏倚的可能性较低(韩继峰, 2019)。由表 3 可以看出, P 值大于 0.05, 总体而言元分析受到发表偏倚影响的可能性较低。



**Figure 2.** Funnel plot of effect size distribution

**图 2.** 效应值分布漏斗图

**Table 3.** Publication bias test results**表 3.** 发表偏倚检验结果

截距	95%CI		t 值	P 值
	上限	下限		
4.416	-0.801	9.632	1.743	0.094

### 4.3. 主效应检验

效应值分析是研究工作满意度对职业压力的作用效果，本文的效应值分析结果具体见表 4。根据 Cohen 提出的判断相关关系强度的原则： $r$  值为 0.00~0.09 表示基本无相关关系， $r$  值为 0.10~0.29 表示弱相关， $r$  值为 0.30~0.49 表示中度相关， $r$  值为 0.50~1.00 表示强相关(Cohen, 1977)。由表 2 可知，工作满意度( $r = -0.373$ )与职业压力中度负相关。

**Table 4.** Effect value analysis results**表 4.** 主效应检验结果

模型	研究数量	r	95%CI		Z 值	P 值
			下限	上限		
随机效应	27	-0.373	-0.447	-0.295	-8.728	0.000

### 4.4. 调节效应检验

在进行研究对象进行调节效应检验之前，先将研究对象的岗位分为四类，“1”表示教育工作者，“2”表示医护工作者，“3”表示警察，“4”表示其他(公务员，银行职员)。调节效应检验结果见表 5，研究对象类别对工作满意度与职业压力关系的调节效应不显著。亚组分析(27 项研究)显示其  $Q$  值(组间)为 0.729,  $P > 0.05$ , 结果不显著，未能验证假设 2：职业类型对工作满意度与职业压力的关系具有调节作用。这种非显著趋势可能反映：部分职业群体样本量不足，导致统计检验力较低；职业类型的影响可能通过更细微的工作特征(如工作自主性、工作与家庭冲突)间接发挥作用。

**Table 5.** Moderating effect test results**表 5.** 调节效应检验结果

调节变量	异质性检验			类别	k	r	95% CI		Z 值	P 值
	Q 值	df	P				下限	上限		
职业类型	0.729	3	0.866	1	14	-0.394	-0.486	-0.293	-7.120	0.000
				2	8	-0.413	-0.519	-0.293	-6.292	0.000
				3	3	-0.106	-0.700	575	-0.275	0.783
				4	2	-0.406	-0.617	-0.140	-2.918	0.004

## 5. 总结

### 5.1. 结论

本研究通过对国内近 20 多年来的 27 项研究进行了分析，对工作满意度与职业压力的相关程度进行了分析和回答，研究发现工作满意度与职业压力呈中等程度的负相关，即工作满意度越高，职业压力越

低。该结果与多项研究结果较为一致，也验证了本研究提出的假设1。尽管本研究无法确认二者之间的因果关系，但可以认为职业压力越大的个体可能存在较低的工作满意度。但另一方面，工作满意度与职业压力的相关性处于中等水平，说明并不是所有职业压力大的工作者一定会有较低的工作满意度，并且职业类型对工作满意度与职业压力的关系不存在显著的调节效应。

## 5.2. 研究局限与展望

由于元分析方法要求尽可能周全地纳入既有研究资料，本研究虽尽可能地利用检索工具进行了文献搜集，但一些未发表的文献很难被搜集，难免会遗漏一些数据。另外，由于元分析要求样本文献必须是数据完整的实证研究，因此许多质性研究和数据缺乏的实证研究无法纳入，许多研究频次较低的变量也无法纳入研究，因此，本文结论虽然在可靠性上较强，但在全面性方面仍有所欠缺，只能在一定程度上反映目前研究较多的工作满意度与职业压力的关系。其次，调节效应的分析可采用更精细的职业分类(如区分一线与行政岗位)或引入其他调节变量(如组织支持、应对策略)进行深入探讨。最后，本研究纳入的文献均为横断研究，元分析结果无法揭示工作满意度与职业压力的因果关系，未来研究可借助纵向研究进一步揭示两者的因果关系。

## 参考文献

- 郭瑜, 韩素青, 徐映红(2012). 基层预防医学人员职业压力和社会支持与工作满意度关系的探讨. *中国医药导报*, 9(19), 121-123.
- 韩继峰(2019). 基于元分析的用户标注动机影响因素研究. *情报探索*, (3), 6-10.
- 贺晨阳(2017). *南昌市警察职业压力工作满意度及其关系研究*. 硕士学位论文, 南昌: 江西财经大学.
- 胡国华, 朱勇军, 王颖(2018). 幼儿教师生活质量的影响因素分析——教师自我决定、职业压力和工作满意度之间的构造关系. *教育理论与实践*, 38(26), 43-45.
- 孔雯雯(2021). *公务员神经质、职业压力、工作满意度与生活质量的关系研究*. 硕士学位论文, 济南: 山东大学.
- 李孟珠, 卢宁宁, 张玉红, 等(2019). 助产士职业压力和工作满意度的相关性调查研究——以盐城市区三级医院为例. *当代护士*, 26(2), 27-28.
- 林胜坚(2010). *基层民警职业压力研究*. 硕士学位论文, 上海: 复旦大学.
- 罗杰, 冷卫东(2013). 系统评价/Meta 分析理论与实践. *中国循证心血管医学杂志*, 5(2), 115.
- 王侠, 罗红格, 石荣光(2011). 护理人员职业压力与生活满意度的相关研究. *中国健康心理学杂志*, 19(2), 180-181.
- 王艳红, 荆玉梅(2019). 职业压力在高校教师自我效能感与生活满意度间中介作用. *湖北师范大学学报(哲学社会科学版)*, 39(6), 136-140.
- 王永保, 许静(2021). 工作满意度、组织支持感与职业压力关系研究——以苏北四市部分五年制高职教师为例. *辽宁高职学报*, 23(4), 99-103.
- 夏凌翔(2005). 元分析及其在社会科学研究中的应用. *西北师大学报(社会科学版)*, 42(5), 55-58.
- 夏青, 彭雅薇, 严慧玲(2024). 上海市黄浦区基本公共卫生服务从业人员职业满意度调查. *健康教育与健康促进*, 19(1), 17-20+23.
- 徐富明, 申继亮(2003). 教师的职业压力应对策略与教学效能感的关系研究. *心理科学*, (04), 745-746.
- 严炜炜, 陈若瑜, 张敏(2021). 基于元分析的在线知识付费意愿影响因素研究. *情报学报*, 40(2), 204-212.
- 张黎莉, 周耀烈, 等(2005). 员工工作满意度研究综述. *企业经济*, (2), 30-31.
- 赵玉, 甘小荣, 肖瑞霞(2020). 中小学教师职业压力与工作满意度: 负性情绪、职业认同的有调节的中介效应. *赣南医学院学报*, 40(5), 515-517.
- Armstrong, G. S., Atkin-Plunk, C. A., & Wells, J. (2015). The Relationship between Work-Family Conflict, Correctional Officer Job Stress, and Job Satisfaction. *Criminal Justice and Behavior*, 42, 1066-1082.  
<https://doi.org/10.1177/0093854815582221>

- 
- Brief, A. P. (1975). Age and Reactions to Task Characteristics. *Industrial Gerontology*, 2, 223-229.
- Cohen J. (1977). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. Academic Press.
- Higgins, J. P. T., Thompson, S. G., Deeks, J. J. et al. (2003). Measuring Inconsistency in Meta-Analyses. *British Medical Journal*, 327, 557-560. <https://doi.org/10.1136/bmj.327.7414.557>
- Hoppock R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper & Brother Publisher.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.