

高校青年教师心理资本和情绪劳动的关系： 职业认同的中介作用

曾茂春 董万香 姜菲菲 简钟邴 宋美静 王根梁

西南交通大学希望学院，成都

摘要 | 目的：从积极心理学研究角度，探讨高校青年教师的职业认同现状及其与心理资本、情绪劳动的关系；方法：采用心理资本量表、情绪劳动问卷和职业认同问卷为研究工具，以四川地区新建地方本科高校40岁以下的青年教师为调查对象，获得有效问卷231份；结果：高校青年教师心理资本得分为 4.49 ± 0.75 ，职业认同得分为 4.09 ± 0.62 ，情绪劳动得分为 3.50 ± 0.53 ，高校青年教师心理资本、情绪劳动和职业认同得分总体处于中等略偏高水平；结论：高校青年教师心理资本、情绪劳动与职业认同得分均呈中等程度（相关系数介于 $0.464 \sim 0.515$ 之间）的正相关；心理资本和职业认同均对情绪劳动有正向预测作用，职业认同在心理资本对情绪劳动的影响中起部分中介作用。

关键词 | 心理资本；情绪劳动；职业认同；高校青年教师

Copyright © 2022 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/). <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

近年来随着高校青年教师比重日益增加，面对工作经验相对缺乏、教科研压力较大、经济收入偏低等影响心理健康的高危因素，高校青年教师的心理健康状况亟须探讨。高校教师作为高情绪劳动者，其情绪劳动对其个人的心理健康、对学生、对教育教学效果都有重要影响，但目前高校教师尤其是高校青年教师的情绪劳动方面的相关研究不多。

有研究发现，教育工作者的情绪劳动是教学工作的重要组成部分^[1]，情绪劳动是对自身和别人情绪进行诱发和抑制的安静工作，是为创造符合公众期待的面部和身体表现而进行的情绪管理^[2]。高校教师在工作过程中主要涉及的群体有：学生、同事和领导，教师较多使用积极的情绪劳动，能够影响学生、同事和领导，进而促进改善组织关系，对教师自身的发展具有重要作用。因此，在日常教学过程中对自

基金项目：四川省哲学社会科学重点研究基地四川省教师教育研究中心课题“高校青年教师心理资本和情绪劳动的关系：职业认同的中介作用（TER2020-039）”；四川省民办教育协会课题“民办高校青年教师心理资本和情绪劳动的关系：职业认同的中介作用（MBXH20YB283）”。

通讯作者：曾茂春，西南交通大学希望学院讲师，研究方向：心理健康与咨询，E-mail: zmch8704@hotmail.com。

文章引用：曾茂春，董万香，姜菲菲，等. 高校青年教师心理资本和情绪劳动的关系：职业认同的中介作用 [J]. 中国心理学前沿, 2022, 4 (3): 289-296.

<https://doi.org/10.35534/pc.0403036>

身的情绪进行必要调节以便做出符合教学情境的情绪的努力，对于教师来说是非常重要的。目前关于情绪劳动的研究包括影响因素和结果变量两个方面^[3]：（1）影响因素包括：人格特征、情绪资源、员工动机等个体因素和组织情绪表达规则、工作特征、组织支持、组织外部声誉等组织情境因素；（2）结果变量主要有：职业倦怠、工作满意度、工作绩效、组织公民行为、工作压力和组织承诺等。通过文献梳理发现，当下的研究极少从个体心理资源的角度入手探讨情绪劳动的影响因素，且大多数研究的研究对象集中在医疗卫生行业和服务行业，对高校教师尤其是青年教师情绪劳动的研究少之又少。因此，本研究将从积极心理学视角出发，从个体心理层面对高校青年教师的情绪劳动进行研究。

心理资本是指对个体生产率产生作用的个性特征，包括对自我的认知、对工作的态度、价值取向以及对生活的整体展望，是自我效能、乐观、希望、坚韧这四种积极能量构成的集合体^[4]。通过梳理以往心理资本的研究发现，国内学者分别以企业员工^[5]、中小学教师^[6]、幼儿教师^[7]，以及新型农业创业人才^[8]等为研究对象，验证不同群体心理资本的重要作用与积极效应，即只有个体的积极力量得到培育和增长，消极方面才能被消除或抑制，分别考察了心理资本对工作家庭促进与职业生涯成功、职业认同和情绪劳动策略、职业成功及创业企业绩效等的影响作用。李琴的研究发现^[9]，心理资本与表层行为呈显著负相关，与深层行为呈显著正相关，表明心理资本和情绪劳动之间存在紧密联系。

职业认同是指教师对自身职业持有肯定积极态度，是其对教师职业的正面的评价、积极的体验和教师职业行为倾向的集合体^[10]。从控制论的视角来看，职业认同对情绪劳动的影响发生在输入过程和输出过程两个阶段。在输入过程中，个体的职业认同程度越高越有利于提升个体对组织规则的认识与理解；在输出过程中，个体的职业认同水平越高则越有利于个体采用深层行为策略，深层行为策略有助于调节个体内心情绪体验，从而表现出组织期望的情绪行为。职业认同的四个维度职业价值观、角色价值观、职业行为倾向和职业归属感中，除了角色价值观与表层行为相关不明显外，职业认同各维度均与情绪劳动策略各维度正相关显著。个体的职业认同与情绪劳动呈显著相关，职业认同既可正向预测深层行为，也可负向预测表层行为^[11, 12]。

综上所述，心理资本、职业认同和情绪劳动三者关系密切，心理资本同时对职业认同和情绪劳动均有影响。然而三者之间的内在逻辑关系有待进一步探讨，目前关于高校教师尤其是高校青年教师的职业认同和情绪劳动的相关研究相对较少。据此，本研究试图以高校青年教师为研究对象，通过实证调查，了解和分析高校青年教师的心理资本、职业认同和情绪劳动的现状，探索心理资本、职业认同和情绪劳动之间的内在逻辑关系，从而进一步拓展职业认同和情绪劳动的相关研究内容和范畴。

2 方法和程序

2.1 研究对象

结合国家青年联合会的18~40岁年龄标准，选取四川地区新建地方本科高校40岁以下的青年教师为调查对象，发放问卷270份，剔除漏答超过2/3、所做回答完全一致的问卷39份后，剩余有效问卷231份，有效率为85.56%。样本构成情况为：性别（男87人，37.7%；女144人，62.3%）；年龄（25岁及以下55人，23.8%；26~30岁81人，35.1%；31~35岁43人，18.6%；36岁以上52人，22.5%）；月收入（3999元以下76人，32.9%；4000~6000元88人，38.1%；6001~8000元35人，15.2%；8001元以上32人，13.9%）；是否担任行政职务（是98人，42.4%；否133人，57.6%）。

2.2 研究工具

2.2.1 心理资本量表

采用Luthans等学者在2004年的研究的基础上修订的心理资本量表^[4]，是目前大多数研究者较认可的心理资本测量工具，本量表包括4维度，共24个题项，采用Likert式6点计分，分数越高心理资本越积极，本样本中该量表的各维度的 α 系数分别是0.811、0.805和0.752，总问卷的 α 系数为0.799。

2.2.2 教师职业认同问卷

采用魏淑华、宋广文和张大均编制的教师职业认同问卷^[10]，包括职业价值观、角色价值感、职业归属感和职业行为倾向4个维度，共18个题项，采用Likert式5点计分，分数越高受该因素影响越强，本样本中该问卷各维度的 α 系数分别是0.906、0.885、0.898和0.851，总问卷的 α 系数为0.888。

2.2.3 情绪劳动问卷

采用迪芬多夫(Diefendorff et al., 2005)年编制的情绪劳动问卷^[12]，问卷分为表层表现、自然表现和深层表现3个维度，共14个题项，采用Likert式5点计分，1~5分别表示“极不符合”至“非常符合”，分数越高表示研究对象越倾向该种处理方式，本样本中该问卷的各维度的 α 系数分别是0.961、0.965和0.943，总问卷的 α 系数为0.952。

2.3 统计处理

所有数据均录入SPSS22.0进行统计处理。

3 结果

3.1 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动现状

3.1.1 高校青年教师心理资本现状

根据心理资本量表的计分方式，与组中值3.5进行单样本 t 检验，发现高校青年教师心理资本得分为 4.49 ± 0.75 ，处于中等略偏高水平（介于3.5~4.5之间）且单样本 t 检验差异显著，只有5.6%的青年教师处于较低水平（ <3.5 ），尤其是自我效能和乐观维度低分（ <3.5 ）人数占比均超过了一成（均为11.7%），详见表1。

表1 高校青年教师心理资本现状（ $n=231$ ）

Table 1 Current situation of psychological capital of young teachers in colleges and universities ($n=231$)

问卷及维度	<i>M</i>	SD	单样本 <i>t</i> 值	低分人数及比例
心理资本	4.49	0.75	20.229***	13 (5.6%)
自我效能	4.48	0.80	18.437***	27 (11.7%)
希望	4.47	0.85	17.403***	20 (8.7%)
韧性	4.56	0.79	20.320***	16 (6.9%)
乐观	4.47	0.83	17.789***	27 (11.7%)

注：***表示 $p < 0.001$ ，**表示 $p < 0.01$ ，*表示 $p < 0.05$ ，下同；低分为得分 <3.5 。

3.1.2 高校青年教师职业认同现状

根据职业认同问卷的计分方式，与组中值 3 进行单样本 *t* 检验，发现高校青年教师职业认同得分为 4.09 ± 0.62 ，处于中等略偏高水平（介于 3 ~ 4 之间）且单样本 *t* 检验差异显著，只有 5.2% 的青年教师处于较低水平（ <3 ），尤其是职业归属感维度低分人数占比 27.7%，详见表 2。

表 2 高校青年教师职业认同现状 (n=231)

Table 2 Status quo of professional identity of young teachers in colleges and universities (n=231)

问卷及维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	单样本 <i>t</i> 值	低分人数及比例
职业认同	4.09	0.62	26.821***	12 (5.2%)
角色价值观	3.92	0.76	18.194***	27 (11.7%)
职业行为倾向	4.32	0.64	31.394***	9 (3.9%)
职业价值观	4.39	0.69	30.541***	9 (3.9%)
职业归属感	3.64	0.91	10.642***	64 (27.7%)

注：低分为得分 <3 ，下同。

3.1.3 高校青年教师情绪劳动现状

根据情绪劳动问卷的计分方式，与组中值 3 进行单样本 *t* 检验，发现高校青年教师情绪劳动得分为 3.50 ± 0.53 ，处于中等略偏高水平（介于 3 ~ 4 之间）且单样本 *t* 检验差异显著，尚有 12.6% 的青年教师处于较低水平（ <3 ），尤其是深层表现维度低分人数占比达 28.6%，详见表 3。

表 3 高校青年教师情绪劳动现状 (n=231)

Table 3 Current situation of emotional labor of young teachers in colleges and universities (n=231)

问卷及维度	<i>M</i>	<i>SD</i>	单样本 <i>t</i> 值	低分人数及比例
情绪劳动	3.50	0.53	26.821***	29 (12.6%)
表面表现	3.54	0.54	18.194***	29 (12.6%)
深层表现	3.41	0.60	30.541***	66 (28.6%)
自然表现	3.52	0.64	10.642***	29 (12.6%)

3.2 高校青年教师不同个体特征间心理资本、职业认同与情绪劳动得分特点

本次调研结果显示，不同月收入的青年教师职业认同得分略有差异，是否担任行政职务的青年教师的情绪劳动得分略有差异 ($p < 0.05$)，其余各人口学特征的职工各量表得分无显著性差异 ($p > 0.05$)，详见表 4。

表 4 不同个体特征高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的得分比较 (n=231)

Table 4 Comparison of scores of psychological capital, professional identity and emotional labor of young teachers in colleges and universities with different individual characteristics (n=231)

人口学特征	心理资本	职业认同	情绪劳动
性别	$t=0.498, p>0.05$	$t=-1.194, p>0.05$	$t=0.993, p>0.05$
男	4.53 ± 0.85	4.03 ± 0.71	3.54 ± 0.63
女	4.47 ± 0.68	4.13 ± 0.55	3.47 ± 0.46

续表

人口学特征	心理资本	职业认同	情绪劳动
年龄	$F=1.499, p>0.05$	$F=1.494, p>0.05$	$F=1.494, p>0.05$
25岁及以下	4.42 ± 0.80	3.95 ± 0.76	3.57 ± 0.62
26—30岁	4.56 ± 0.71	4.11 ± 0.48	3.51 ± 0.50
31—35岁	4.63 ± 0.68	4.20 ± 0.35	3.54 ± 0.46
36岁以上	4.35 ± 0.78	4.11 ± 0.78	3.38 ± 0.53
月收入	$F=0.346, p>0.05$	$F=3.392, p<0.05$	$F=2.004, p>0.05$
3999元以下	4.47 ± 0.83	3.95 ± 0.75	3.52 ± 0.61
4000—6000元	4.56 ± 0.61	4.16 ± 0.48	3.58 ± 0.44
6001—8000元	4.45 ± 0.72	3.99 ± 0.66	3.34 ± 0.34
8001元以上	4.43 ± 0.92	4.30 ± 0.47	3.50 ± 0.69
是否担任行政职务	$t=-1.261, p>0.05$	$t=-1.235, p>0.05$	$t=-2.206, p<0.05$
是	4.42 ± 0.75	4.03 ± 0.67	3.41 ± 0.53
否	4.54 ± 0.74	4.13 ± 0.58	3.56 ± 0.52

具体而言，担任行政职务的青年教师情绪劳动策略得分略低于不担任行政职务的青年教师；3999元以下的青年教师职业认同感低于4000~6000元和8001元以上的青年教师（事后多重比较LSD分析结果）。

3.3 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的关系

3.3.1 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的相关分析

本次调研结果显示，高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动得分均呈中等程度（相关系数介于0.464~0.515之间）的正相关，结果详见表5。

表5 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的相关分析（n=231）

Table 5 Analysis of psychological capital, professional identity and emotional labor of young teachers in colleges and universities (n=231)

	心理资本	情绪劳动
心理资本	—	0.515**
职业认同	0.492**	0.464**

3.3.2 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的回归分析

分别以心理资本、职业认同以及心理资本和职业认同得分为自变量，情绪劳动为因变量做回归分析，结果发现，心理资本和职业认同均对情绪劳动有正向预测作用， F 值分别是82.474和54.413（ $p<0.001$ ），且在引入职业认同这一中介变量后，心理资本与情绪劳动的标准化系数从0.515下降至0.378，表明职业认同在心理资本和情绪劳动之间起部分中介作用，详见表6。

表 6 高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动的多元回归分析 (n=231)

Table 6 Multiple Regression Analysis of Psychological Capital, Professional Identity and Emotional Labor of Young Teachers in Colleges and Universities (n=231)

进入的自变量	R	R ²	修正 R ²	Beta	t	B
心理资本	0.515	0.265	0.262	0.515	9.081***	0.366
职业认同	0.464	0.215	0.211	0.464	7.916***	0.399
心理资本	0.515a	0.265	0.262	0.378	6.038***	0.269
职业认同	0.568b	0.323	0.317	0.277	4.432***	0.239

4 分析与讨论

4.1 高校青年教师心理资本、职业认同和情绪劳动总体处于中等略偏高水平

本研究发现，高校青年教师群体心理资本、职业认同总体均处于中等偏高水平，问卷中得分最高的维度分别是“韧性”和“职业价值观”，这与李雅超等人关于心理资本的研究^[13]，陈韶荣、吴庆松等关于心理资本和职业认同的研究^[14]结果类似，说明高校青年教师的韧性较强，对于教师职业的价值观念认同较高，这与古今贯之的“尊师重教”价值引领有很大关系，教师尤其是高校教师历来具有较高的社会地位。本研究发现，高校青年教师的情绪劳动总体处于中等偏高水平，这与张徐敏等的研究^[15]类似，更倾向于采用“表面表现”的情绪劳动策略，这可能与高校青年教师工作经验、社会阅历等有一定的关系。需要引起关注的是心理资本中自我效能和乐观维度低分 (<3.5) 人数占比均超过了一成 (均为 11.7%)；职业认同中职业归属感不强的人数接近三成 (27.7%)，情绪劳动中深层表现得分偏低，低分人数接近三成 (28.6%)。

4.2 高校青年教师不同个体特征间心理资本、职业认同和情绪劳动得分特点分析

本研究发现，在职业认同方面，3999 元以下的青年教师职业认同感低于 4000 ~ 6000 元和 8001 元以上的青年教师，这可能与目前高校青年教师工作投入与总体收入不呈正比有一定关系，高校青年教师尤其是低收入群体高校青年教师的工作热情和职业认同很容易被低收入现实打败，随着收入的增加，高校青年教师的工作热情和职业认同度均有较大幅度的提升。在情绪劳动策略方面，担任行政职务的青年教师情绪劳动策略得分略低于不担任行政职务的青年教师，推测原因可能有如下两点；一是高校青年教师的所谓行政职务承担的更多偏向于一些事务性工作，对青年教师的情绪劳动策略提升有限；二是行政事务性工作占据了青年教师原本用于教学科研工作的时间和精力，无暇他顾，而不承担行政事务性工作青年教师有更多的时间和精力进行自我成长。

4.3 高校青年教师心理资本、职业认同和情绪劳动的关系分析

本研究发现高校青年教师心理资本、职业认同与情绪劳动得分均呈中等程度的正相关，

同时多元逐步回归方程结果显示，心理资本和职业认同均对情绪劳动有正向预测作用，且引入职业认同这一中介变量后，心理资本与情绪劳动的标准化系数有所下降，表明职业认同在心理资本和情绪劳动之间起部分中介作用，这与杨小雨等^[6]、文英等^[16]的研究结果一致。换言之，高校青年教师个体心理资本越积极、职业认同度越高，更易采用情绪劳动策略处理日常事务。由此可做如下推断，高校青年教师在教育教学和人际交往过程中，为了达成学校的规则或任务，需要通过调节自身情绪来适应学校的规则。此时，高水平的心理资本可以帮助教师维持积极乐观的心态，有利于增强教师对角色和职业的认可，促进更多的教师职业倾向行为，从而加强情绪劳动策略的选择和表达。另外，根据资源守恒理论可知，个体为了保证自身资源的平衡及有效资源的利用，会将资源的消耗量最小化。心理资本和职业认同水平较高时，可以激发有丰富的资源，给予教师更多的心理能量，有助于增强自我效能感，面对工作压力和工作要求时具有更多应对方法，以即时有效的根据职业要求对自己的情绪行为进行调整。

参考文献

- [1] 尹坚勤, 吴巍莹, 张权, 等. 情绪劳动对幼儿园教师的意义: 一项定量研究 [J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2019(6): 109-122.
- [2] 姜赵威. 基于 Meta 分析的教师情绪劳动相关因素研究 [D]. 吉林: 延边大学, 2018.
- [3] 任庆颖, 张文勤. 国外情绪劳动策略最新研究进展评述 [J]. 华东经济管理, 2014, 28(3): 152-158.
- [4] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. Personnel Psychology, 2007, 60(3): 541-572.
- [5] 高晓萌, 朱博, 杜江红, 等. 企业员工工作家庭促进与职业生涯成功的关系: 心理资本的中介作用 [J]. 中国临床心理学杂志, 2020, 28(1): 181-184.
- [6] 杨小雨. 中小学教师心理资本、职业认同与情绪劳动策略的关系研究 [D]. 深圳: 深圳大学, 2018.
- [7] 聂钰佳. 幼儿教师心理资本对职业成功的影响: 职业认同的中介作用 [D]. 开封: 河南大学, 2019.
- [8] 王洁琼, 孙泽厚. 新型农业创业人才三维资本、创业环境与创业企业绩效 [J]. 中国农村经济, 2018(2): 81-94.
- [9] 李琴. 企业销售人员心理资本情绪劳动与离职倾向的关系 [J]. 内江师范学院学报, 2013, 28(10): 40-45.
- [10] 魏淑华. 教师职业认同研究 [D]. 重庆: 西南大学, 2008.
- [11] 许敬杰. 中小学教师职业认同、情绪劳动策略与工作满意度的关系 [D]. 开封: 河南大学, 2016.
- [12] Diefendorff J M, Gosserand R B. Understanding the emotional labor process: control theory perspective [J]. Journal of Organizational Behavior, 2003(24): 945-959.
- [13] 李雅超, 黄紫薇, 常扩, 等. 心理资本视角下北京高校教师职业倦怠与心理健康的关系研究 [J]. 中国医药导报, 2021(29): 64-67.
- [14] 陈韶荣, 吴庆松. 心理资本与高校青年教师职业认同的关系研究: 论工作投入的中介作用 [J]. 大学教育科学, 2018(1): 59-68.
- [15] 张徐敏. 高校教师情绪劳动与工作满意度、职业倦怠的关系研究 [D]. 合肥: 安徽大学, 2019(7).
- [16] 文英, 张树东. 特殊教育教师情绪劳动和职业幸福感的关系: 心理资本的中介作用 [J]. 现代特殊教育, 2020(14): 19-25.

The Relationship Between Psychological Capital and Emotional Labor for Young Teachers in Colleges and Universities: The Mediating Role of Professional Identity

Zeng Maochun Dong Wanxiang Jiang Feifei Jian Zhongli
Song Meijing Wang Genliang

Hope College, Southwest Jiaotong University, Chengdu

Abstract: Objective: From the perspective of positive psychology research, to explore the current situation of professional identity of young teachers in colleges and universities and its relationship with psychological capital and emotional labor; Methods: Using the psychological capital scale, emotional labor questionnaire and professional identity questionnaire as research tools, 231 valid questionnaires were obtained by young teachers under 40 years old in newly established local undergraduate colleges and universities in Sichuan; Results: the results showed that the psychological capital score of young teachers in colleges and universities was 4.49 ± 0.75 , and the emotional labor score was 3.50 ± 0.53 , the professional identity score was 4.09 ± 0.62 , and the psychological capital, emotional labor and professional identity scores of young teachers in colleges and universities were generally at a medium and slightly high level; Conclusion: The scores of psychological capital, emotional labor and professional identity of young teachers in colleges and universities were all moderately correlated (correlation coefficients between 0.464~0.515); psychological capital and professional identity both had a positive predictive effect on emotional labor, and occupational identity played a partial mediating role in the influence of psychological capital on emotional labor.

Key words: Psychological capital; Emotional labor; Professional identity; Young teachers in colleges and universities