

# 高校青年教师工作家庭冲突与职业认同的关系： 作用路径与保护机制\*

王春梅<sup>1</sup>, 张 阔<sup>2</sup>

(1. 天津商业大学法学院心理学系, 天津 300134; 2. 南开大学周恩来政府管理学院, 天津 300350)

**摘 要:** 研究考察了工作家庭冲突与职业认同的关系, 并检验职业心理资本的中介作用与领悟社会支持的调节作用。335名高校青年教师完成了调查, 结果显示: (1) 高校青年教师的工作家庭冲突负向预测其职业认同; (2) 职业心理资本在高校青年教师工作家庭冲突和职业认同的关系间起重要的中介作用; (3) 领悟社会支持调节了高校青年教师工作家庭冲突与职业心理资本的关系; 随着领悟社会支持的增加, 工作家庭冲突对职业心理资本的负向预测作用减弱, 进而使工作家庭冲突对职业认同的负向预测作用也趋于减弱, 即领悟社会支持在高校青年教师工作家庭冲突与职业认同的关系中起到保护性调节作用。

**关键词:** 高校青年教师; 工作家庭冲突; 职业认同; 职业心理资本; 领悟社会支持

中图分类号: B848

文献标志码: A

文章编号: 1003-5184(2026)03-0244-07

## 1 引言

教育部最新统计数据显示, 2022年我国高等教育专任教师队伍中40岁以下的青年教师有94.94万人, 占比达48%。青年教师成为高校教学与科研一线的主力, 其职业认同状况对高校人才培养和科研发展至关重要。教师职业认同是指教师对其职业的认可 and 接纳, 是一种积极认知、情感体验及行为倾向的综合体(李笑樱, 闫寒冰, 2018)。良好的职业认同是高校青年教师胜任教师角色的心理基础(孙梦梦等, 2024); 然而, 调查显示高校青年教师的职业认同并不理想(严玉梅, 2010)。

教师职业认同(teachers' professional identity)是一种重要的过程角色认同。过程角色理论(Process-Role Theory)认为, 角色的形成是个体与周围环境相互作用而完成角色建构的动态过程, 且个体在角色建构中经常面临角色冲突, 包括角色内冲突和角色间冲突(Turner, 2001)。以往研究已关注到高校青年教师所承担的教师角色内部冲突与超载, 如教学与科研的冲突、严格的科研考核与激烈的晋升竞争等(王玉玲, 2024), 但对青年教师所面临的不同角色之间的冲突(如工作与家庭角色)及其对职业认同的影响探讨并不充分, 仅有的几项研究主要考察了高校教师的工作家庭冲突对其工作绩效、工作满意度等短期工作状态的近端效应(汤舒俊, 2010; 张伶, 胡藤, 2007), 而缺乏工作家庭冲突与

高校青年教师职业认同关系的分析。为此, 当前研究拟考察高校青年教师的工作家庭冲突与职业认同的关系, 研究有助于丰富对高校青年教师职业认同影响因素和作用路径的理解, 为高校人力资源的良性发展提供政策依据。

### 1.1 高校青年教师工作家庭冲突与职业认同的关系

工作家庭冲突(work-family conflict)是一种由工作和家庭领域的角色压力所引发的在时间、情感及行为等方面的角色间冲突(Greenhaus & Beutell, 1985; Speights et al., 2020)。高校青年教师正处于“成家立业”的特殊阶段, 在工作与家庭两个场域中都需要投入大量时间和精力。调查发现, 高校青年教师的工作家庭冲突水平较高(陈红艳, 刘霞, 2017; 邓子鹃, 2013)。工作家庭边界理论(Work/Family Border Theory, Clark, 2000)认为工作与家庭是有各自不同规则的两个角色范围, 边界即是对两个范围的界定, 在心理与行为上都具有渗透性。高校青年教师每天穿行于工作和家庭, 频繁的边界跨越容易导致他们在时间、空间、心理等层面陷入角色冲突和超载状态, 而高校教师的职业恰恰比一般职业更加需要自由自主的时间和空间, 这样他们才能有丰裕的心灵投入到高度创新性的教学与科研工作过程(蔡辰梅, 2019)。以往有实证研究表明, 工作家庭冲突作为一种风险因素会导致高校教师陷入职业倦怠(汤舒俊, 2010), 降低工作绩效与工作满意

\* 基金项目: 2021年度天津市教育科学规划课题“高校青年教师职业认同的测量与提升路径研究”(青年一般课题, EBE210277)。

通信作者: 王春梅, E-mail: wcm@163.com。

度(张伶,胡藤,2007),如果高校青年教师这种近端的消极工作状态持续,可能会对其职业认同造成深远的负面影响。据此推测,高校青年教师的工作家庭冲突负向预测其职业认同(假设1)。

### 1.2 职业心理资本的中介作用

高校教师职业心理资本(teachers' professional psychological capital)是指高校教师在职业发展过程中所表现出来的一种综合的积极心理素质,是教师成长和发展的可持续源泉(李力等,2015)。根据工作家庭边界理论,个体在应对工作与家庭的边界渗透时需要较多心理资源以缓解场域冲突(Amstad et al., 2011)。以往有研究发现,护士和酒店员工等职业群体的工作家庭冲突能够负向预测其心理资本水平(郎爽等,2019;万鹏宇等,2016)。类似地,高校青年教师也可能因处理工作家庭冲突而导致心理资源过度消耗,这会消磨他们在工作中的自我效能、希望和韧性,进而损耗其职业心理资本。由此推测,高校青年教师的工作家庭冲突对职业心理资本有消极影响。

根据资源保存理论(Conservation of Resources),个体具有努力获取并保持资源的倾向,且对资源损耗更为敏感;当个体感知到重要资源在消耗时,就会采取措施以及时止损,如改变工作态度或减少积极行为等(Hobfoll, 1989)。对高校青年教师而言,工作家庭冲突持续消耗职业心理资本这一重要资源,这会使他们感知到威胁和压力,为避免资源进一步损失,可能会减少对工作的资源投入,在工作中做更多的负面评价。高校教师的职业认同既是一种情感体验状态,也是一种认知评价过程,与教师自身所具有的心理能量状态密切相关,所以职业心理资本的消耗可能会降低他们的职业认同。以往研究也发现,高校教师的心理资本可以负向预测其工作投入和职业认同(邹维兴等,2022)。据此推测,职业心理资本在高校青年教师的工作家庭冲突与职业认同之间起中介作用(假设2)。

### 1.3 领悟社会支持的调节作用

领悟社会支持(perceived social support)是指个体对自身被外界尊重、理解和支持程度的认知与感受,这种内部积极心理现实对心理健康具有保护和增益作用(徐文建等,2023; Adameczyk & Segrin, 2015)。社会支持的压力缓冲模型(Stress - Buffering Model)认为,社会支持可以帮助个体建立安全、积极的社会联系,缓解压力或应激因素对个体身心状况造成的消极影响,提高社会适应能力(Anl, 2024)。身处工作家庭冲突中的高校青年教师如果能够获得来自家人、同事等对自己的理解、支持和帮

助,将会建立更加良性的社会关系。在积极的社会支持中,高校青年教师有机会对已经存在的工作家庭冲突情境进行重新叙事和情绪调节,重建积极的冲突应对方式(Liu et al., 2021),以更加积极、自信、感恩的心态去应对工作与生活中的挑战,从而缓解工作家庭冲突对他们职业心理资本造成的负面影响。以往有研究也发现,社会支持可以降低工作家庭冲突对教师职业承诺的消极影响(刘在花, 2011),能够调节工作家庭冲突对教师主观幸福感的负面效应(李雪松, 2011)。教师的职业认同与职业承诺、职业幸福感等密切相关,都是教师对自身职业比较稳定、整体的体验及评价。由此推测,领悟社会支持可以调节高校青年教师工作家庭冲突对职业心理资本的预测作用,当领悟社会支持升高时,职业心理资本的中介效应有降低的趋势(假设3)。

综上,当前研究拟通过调查研究,考察高校青年教师群体工作家庭角色冲突与职业认同的关系,并检验职业心理资本的中介作用和领悟社会支持的调节作用(理论模型见图1),以期深化对高校青年教师职业认同影响因素、作用路径和保护机制的理解,并为高校青年教师职业认同的维护与促进提供借鉴与参考。

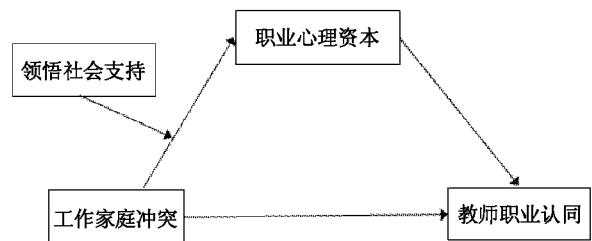


图1 理论模型图

## 2 方法

### 2.1 参与者

在我国五省市的9所本科院校抽取357名年龄在28~40岁(34.62±3.23)的已婚青年教师作为研究对象。共发放问卷357份,剔除不完整作答、规律性作答等无效问卷后最终得到有效问卷335份,有效回收率为93.84%。其中男性141人(42.09%),女性194人(57.91%);已婚未育87人(25.97%),已婚已育248人(74.03%);教龄范围为1~11年(3.85±0.76年),1~3年145人(43.28%),4~6年112人(33.43%),7~9年71人(21.19%),10年及以上7人(2.10%);所有教师均为教学科研岗,其中讲师213人(63.58%),副高级教师114人(34.03%),正高级教师8人(2.39%)。

## 2.2 研究工具

### 2.2.1 工作家庭冲突问卷

采用吴明霞等人(2009)编制的教师工作家庭冲突问卷。该问卷共22个项目,包括工作干扰家庭和家庭干扰工作两个分问卷。问卷采用李克特5点计分,从“极少发生”到“总是这样”依次计分,分数越高表示冲突程度越大。本次测量中问卷的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.92。

### 2.2.2 职业心理资本量表

采用由李力等人(2015)编制的高校教师职业心理资本量表。该量表共65个项目,包括认知资本、情感资本、意志资本和人际资本四个维度。量表采用李克特6点计分,从“不符合”到“符合”依次计分,其中第10、38、44、45个项目为反向计分,总分越高表示教师职业心理资本水平越高。本次测量中量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.93。

### 2.2.3 教师职业认同量表

采用由李笑樱和闫寒冰(2018)编制的教师职业认同量表。该量表共26个项目,包括教师职业认同感(教师职业价值观、职业归属感和职业效能感)和教师职业认同行为倾向(价值驱动型行为倾向、教师社群化行为倾向和职业压力应对)两个分量表。量表采用李克特5点计分,从“完全不符合”到“完全符合”依次计分,分数越高表示教师的职业认同度越高。本次测量中量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.92。

### 2.2.4 领悟社会支持量表

采用由 Zimet 等人编制,姜乾金等人修订的领

悟社会支持量表(汪向东等,1999)。该量表共12个项目,包括家庭支持、朋友支持和其他支持三个维度。采用李克特7点计分,从“极其不同意”到“极其同意”依次计分,得分越高表示个体感受到的社会支持水平越高。本次测量中量表的 Cronbach's  $\alpha$  系数为0.90。

### 2.3 数据处理

使用 SPSS 26.0 对数据进行描述性统计及相关分析,并用 SPSS Process 插件进行有调节的中介效应分析,采用偏差校正的百分位 Bootstrap 方法,重复取样 5000 次,计算 95% 的置信区间(Hayes, 2013)。

## 3 结果

### 3.1 共同方法偏差的控制和检验

在程序上通过匿名填写、部分题目反向计分、题目随机排列等方法对共同方法偏差进行控制。在统计上采用 Harman 单因子检验进行共同方法偏差检验,主成分因子分析显示,特征根大于1的因子共有20个,其中首个公因子解释的变异量为18.36%,小于40%的临界值,表明不存在严重的共同方法偏差问题。

### 3.2 描述性统计和相关分析

相关分析结果显示(见表1),工作家庭冲突与职业心理资本、职业认同呈显著负相关;职业认同与领悟社会支持、职业心理资本两两呈显著正相关。此外,性别、婚育情况、教龄与某些变量相关显著,因此在后续分析中这些人口统计学变量将作为控制变量处理。

表1 各变量的描述性统计与相关系数矩阵

变量	$M \pm SD$	1	2	3	4	5	6
1. 性别	0.58 ± 0.49						
2. 婚育	0.74 ± 0.44	0.02					
3. 教龄	3.85 ± 0.76	0.03	0.04				
4. 工作家庭冲突	2.75 ± 0.63	0.32**	0.18**	-0.03			
5. 领悟社会支持	4.35 ± 0.87	-0.23**	-0.05	0.04	0.06		
6. 职业心理资本	3.92 ± 0.68	-0.13*	0.06	0.25**	-0.44**	0.54**	
7. 职业认同	3.69 ± 0.55	-0.07	0.05	0.15*	-0.37**	0.45**	0.53**

注:性别为虚拟变量,男性=0,女性=1;婚姻为虚拟变量,已婚未育=0,已婚已育=1; \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 。

### 3.3 工作家庭冲突与职业认同的关系:有调节的中介效应分析

将所有变量进行标准化处理,然后在控制性别、婚育情况和教龄的情况下做简单中介效应及有调节的中介效应分析。首先使用 Process 中的 Model 4 进行简单中介效应分析,具体结果见表2中的方程1~3。回归分析结果表明,高校青年教师的工作家庭冲突显著负向预测其职业认同( $\beta = -0.38, p <$

$0.01$ )。将职业心理资本纳入回归方程后,工作家庭冲突对职业认同不再具有显著的预测作用( $\beta = -0.04, p = 0.23$ )。工作家庭冲突负向预测职业心理资本( $\beta = -0.63, p < 0.01$ ),职业心理资本正向预测职业认同( $\beta = 0.54, p < 0.01$ )。中介效应量95%的置信区间为 $[-0.42, -0.27]$ ( $ab = -0.34, SE = 0.04$ )。上述结果显示,职业心理资本是工作家庭冲突与高校青年教师职业认同之间的重要中介

变量;工作家庭冲突通过影响高校青年教师的职业心理资本,进而影响其职业认同。

接着使用 Process 中的 Model 7 检验领悟社会支持的调节作用,具体结果见表 2 中的方程 4。回归分析结果显示,工作家庭冲突与领悟社会支持的

交互项对职业心理资本有显著的正向预测作用( $\beta = 0.19, p < 0.01$ )。结果表明领悟社会支持对“工作家庭冲突→职业心理资本→职业认同”这一中介路径的前半段有显著的调节作用。

表 2 工作家庭冲突与职业认同的关系:有调节的中介效应

预测变量	方程 1:职业认同		方程 2:职业心理资本		方程 3:职业认同		方程 4:职业心理资本	
	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$	$\beta$	$t$
性别	-0.03	-0.65	-0.08	-2.39*	-0.05	-1.31	-0.06	-1.87
婚育	0.02	0.56	0.03	0.58	0.03	0.62	0.04	0.75
教龄	0.09	2.56*	0.15	3.12**	0.11	2.68*	0.13	2.87**
工作家庭冲突	-0.38	-11.13**	-0.63	-15.03**	-0.04	-0.76	-0.46	-12.99**
职业心理资本					0.54	13.51**		
领悟社会支持							0.40	11.54**
冲突×支持							0.19	8.19**
$R^2$	0.16		0.40		0.21		0.59	
$F$	29.21**		225.74**		44.28**		161.93**	

注: \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ 。

为进一步揭示领悟社会支持如何调节工作家庭冲突与职业心理资本的关系,以正负一个标准差为界限对领悟社会支持进行高低分组,进行简单斜率检验,并绘制了简单效应分析图(见图 2)。结果显示,当教师的领悟社会支持水平较高时(+1SD),工作家庭冲突对职业心理资本的负向预测作用较小( $b_{simple} = -0.24, p < 0.01$ );当教师的领悟社会支持水平较低时(-1SD),工作家庭冲突对职业心理资本的负向预测作用较大( $b_{simple} = -0.68, p < 0.01$ )。

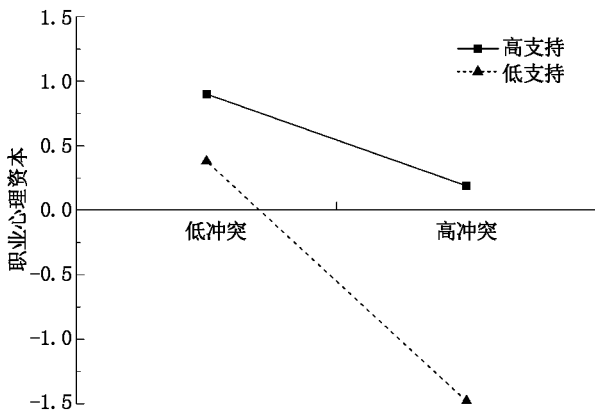


图 2 领悟社会支持在工作家庭冲突与职业心理资本之间的调节作用

进一步比较了在不同领悟社会支持水平下职业心理资本的中介效应,具体结果见表 3。结果显示,在领悟社会支持水平较高条件下(+1SD),职业心理资本在工作家庭冲突与职业认同之间的中介作用显著, $ab = -0.19, SE = 0.03, 95\%$  的置信区间为  $[-0.26, -0.14]$ ;在领悟社会支持水平较低条件

下(-1SD),职业心理资本的中介作用也显著, $ab = -0.49, SE = 0.06, 95\%$  的置信区间为  $[-0.61, -0.38]$ ;高、低领悟社会支持水平条件下的中介效应差异显著,差值为 0.30, $SE = 0.04, 95\%$  的置信区间为  $[0.24, 0.39]$ 。

表 3 不同领悟社会支持水平下工作家庭冲突对职业认同的直接效应及职业心理资本的中介效应

领悟社会支持水平	效应值	Bootstrap 下限	Bootstrap 上限
$M + SD$	中介效应 -0.19**	-0.26	-0.14
$M$	直接效应 -0.04	-0.09	0.02
	中介效应 -0.34**	-0.42	-0.27
$M - SD$	中介效应 -0.49**	-0.61	-0.38

注: \*\* $p < 0.01$ 。领悟社会支持对直接效应调节不显著,只保留在领悟社会支持均值水平下的直接效应。

#### 4 讨论

##### 4.1 高校青年教师工作家庭冲突与职业认同的关系

高校青年教师处于职初期这一职业认同形成的关键阶段,以往研究显示他们的职业认同不容乐观。当前研究发现,工作家庭冲突会对高校青年教师的职业认同有显著的负面预测作用,丰富了高校青年教师职业认同前因变量的研究。先前研究表明,高校教师的工作家庭冲突对工作绩效与工作满意度有消极影响(张伶,胡藤,2007),同时也是工作倦怠的风险因素之一(汤舒俊,2010)。当前研究的结果表明,工作家庭冲突对高校青年教师的消极影响,并不仅仅局限于短期的工作绩效和满意度,还有可能具有累积效应,进而对其职业认同产生深刻影响。在大众印象中,高校教师工作时间相对灵活和有弹性,

有利于平衡工作和家庭;然而,灵活的工作时间更容易模糊工作与家庭的边界(Clark, 2000),这种工作和生活场域的重叠使得高校青年教师有更强烈的角色渗透与冲突。来自家庭的干扰会直接消耗高校青年教师用于投入工作的时间、精力及情绪等个体心理资源,也会导致青年教师难以充分利用学校提供的学术会议与研讨、进修与培训等提升工作能力的机会。这种工作资源耗竭的状态对高校青年教师的工作表现产生较大的负面影响,导致青年教师心理压力增加,工作绩效和满意度降低,进而导致青年教师的自我评价及学校对其的评估都变得消极,青年教师的职业价值观、归属感与效能感受到冲击(武小龙, 杨耀勇, 2022),长此以往职业认同便难以建立。

#### 4.2 职业心理资本的中介作用

当前研究发现,职业心理资本在高校青年教师工作家庭冲突与职业认同的关系中起到重要的中介作用。以往有研究发现,心理资本在护士工作家庭冲突与工作投入之间(郎爽等, 2019)、酒店员工工作家庭冲突与工作倦怠之间(李哲睿等, 2014)发挥中介作用。这些结果表明,工作家庭冲突会损耗个体的心理资本,当高校青年教师身处工作与家庭的冲突中时,两个领域的任务要求会使他们消耗大量心理资源,削弱他们的职业心理资本。心理资本的双过程模型认为,心理资本具有动机激发和能量补充作用(吴伟炯等, 2012)。职业心理资本匮乏难以有效激发高校青年教师的工作动机,导致他们的工作投入和获得感减少;另一方面,职业心理资本匮乏使高校青年教师工作中消耗的心理能量无法得到及时补充,在压力下容易出现工作倦怠,导致工作满意度较低。因此,高校青年教师职业心理资本的减少,会使他们陷入动机削弱和能量消耗的恶性循环,最终使其职业认同水平降低。

Ryan和Deci(2017)的自我决定理论(Self-Determination Theory)也为这一中介效应提供了理论依据,该理论认为只有基本心理需求(自主性、胜任感和关系感)得到满足时,个体才会形成较高水平的自我决定动机,朝向积极健康的方向发展。因此,工作家庭冲突可能破坏了高校青年教师的基本心理需求(恰恰也是职业心理资本的重要元素),从而降低其自我决定动机水平,进而导致高水平职业认同难以建立。综上,当前研究解释了职业心理资本在高校青年教师工作家庭冲突与职业认同间的重要中介作用,该发现对于高校青年教师职业认同的维护与促进具有借鉴意义。

#### 4.3 领悟社会支持的调节作用

当前研究显示,领悟社会支持能够调节高校青年教师工作家庭冲突与职业心理资本的关系;随着领悟社会支持水平的提高,高校青年教师工作家庭冲突对其职业心理资本的负向预测作用趋于减小,说明领悟社会支持缓解了工作家庭冲突对职业心理资本造成的负面效应。社会支持的缓冲器模型提出,积极的社会支持有助于个体在面对压力或应激事件时降低其在认知、情绪和行为上的非适应性反应,使个体从整体上处于更加积极的状态,最终促进身心健康(Albdareen et al., 2023; Schmiedl et al., 2022)。当高校青年教师感知到来自他人的支持时,会提高他们对周围环境的安全感,降低对工作与家庭生活中压力、冲突等的知觉和风险评估,减少冲突引起的不适身体反应及焦虑、恐惧等消极情绪体验,促进他们采取更加积极的应对策略。在积极的社会支持与帮助下,高校青年教师能够更好地整合原有的认知与行为图式,更新的积极图式帮助青年教师缓解了工作家庭冲突对职业心理资本造成的负面效应,进而也削弱了工作家庭冲突对职业认同的消极影响。

此外,风险-保护性因素模型(Risk and Protective Factor Model)也可以对社会支持的调节作用做出进一步解释(Hawkins et al., 1992)。根据该模型,工作家庭冲突是教师职业心理资本的高风险性因素,领悟社会支持则是重要的保护性因素,当两种因素同时存在时会对个体的心理与行为产生交互影响。对高校青年教师来说,来自工作与家庭的帮助会为其提供心理能量与行动支持,支撑其更加积极地面对工作家庭冲突对工作表现造成的冲击,在一定程度上化解工作家庭冲突带来的风险。可见,领悟社会支持可以削弱一些风险因素对职业认同造成的负面效应,是高校青年教师在职业认同建构过程中的重要保护机制,该发现有助于推进高校青年教师职业认同的提升干预工作。

#### 4.4 研究的启示、不足与展望

当前研究的结果为高校青年教师职业认同的维护与促进提供了一些启示。首先,在个体层面,高校青年教师应尽快适应高校的工作环境和工作要求,做好工作家庭界面管理,平衡家庭需要和工作投入,有效管控工作家庭冲突的发生及其影响;此外,还要积极寻求家庭、学校的支持,扩大与同事的合作,提升个体的社会支持。其次,从组织角度,高校应加强对青年教师的引导与支持,通过柔性管理、组织赞助和授权赋能,提升青年教师的职业心理资本,增加他们应对工作压力的支持性资源,从而缓冲工作家庭

冲突的消极影响,提高职业认同和创新能力,使他们行稳致远。

研究还存在一些不足之处。首先,研究基于问卷法及横断研究建立并验证模型,难以进行因果关系推论,未来研究可以采用纵向追踪继续深入且动态地考察高校青年教师群体工作家庭冲突与职业认同的关系;其次,研究为聚焦于现有问题,控制了性别等背景变量,但女性的工作态度更容易受到工作家庭冲突的影响(Ugwu et al., 2024),未来研究可加入性别视角,考察不同性别高校青年教师工作家庭冲突的差异及其对职业认同的影响。

## 5 结论

(1)高校青年教师的工作家庭冲突负向预测其职业认同。(2)职业心理资本在高校青年教师工作家庭冲突和职业认同的关系间起重要的中介作用。(3)领悟社会支持调节了高校青年教师工作家庭冲突与职业心理资本的关系;随着领悟社会支持的增加,工作家庭冲突对职业心理资本的负向预测作用减弱,进而使工作家庭冲突对职业认同的负向预测作用也趋于减弱,即领悟社会支持是高校青年教师工作家庭冲突与职业认同关系中的保护性调节因素。

## 参考文献

- 蔡辰梅. (2019). 教育变革中教师自我认同的制度困境及其重建. *教师教育研究*, 31(4), 22 - 27.
- 陈红艳, 刘霞. (2017). 转型期高校教师工作家庭冲突调查与分析. *集美大学学报(教育科学版)*, 18(3), 7 - 18.
- 邓子鹏. (2013). 工作家庭冲突、工作效能感与工作生活质量:基于苏北268名高校女教师的实证研究. *教育学术月刊*, (3), 34 - 38.
- 郎爽, 路晓琳, 刘倩倩, 刘丽丽. (2019). 血液透析护士工作家庭冲突与工作投入及心理资本的相关性. *护理学杂志*, 34(6), 84 - 87.
- 李力, 郑治国, 廖晓明. (2015). 高校教师职业心理资本结构的实证研究. *心理学探新*, 35(6), 534 - 540.
- 李哲睿, 刘利, 赵雪, 高菲, 吴辉. (2014). 护士工作家庭冲突与工作倦怠:心理资本的中介作用. *中国医科大学学报*, 43(10), 910 - 913.
- 李笑樱, 闫寒冰. (2018). 教师职业认同感的模型建构及量表编制. *教师教育研究*, 30(2), 72 - 81.
- 李雪松. (2011). 高职教师工作-家庭冲突与主观幸福感的关系:工作-家庭支持的调节作用. *职教论坛*, (24), 23 - 25.
- 刘在花. (2011). 社会支持在特殊教育学校教师工作家庭冲突与职业承诺之间的调节作用. *中国特殊教育*, (2), 9 - 13.
- 孙梦梦, 姬雅静, 吴胤霖, 应奎霖, 陈煦海. (2024). 教师职业

- 认同感和教师情绪的纵向关联:职前到职初的追踪研究. *心理科学*, 47(1), 61 - 69.
- 汤舒俊. (2010). 高校教师工作家庭冲突与职业倦怠:社会支持的中介作用. *教育学术月刊*, (9), 35 - 38.
- 万鹏宇, 徐明津, 黄霞妮, 冯志远, 杨新国. (2016). 酒店一线员工工作家庭冲突对工作投入的影响:心理资本的中介作用和性别的调节作用. *现代预防医学*, 43(19), 3543 - 3546.
- 汪向东, 王希林, 马弘. (1999). *心理卫生评定量表手册(增订版)*. 北京:中国心理卫生杂志社.
- 王玉玲. (2024). 高校青年教师的“内卷”困境与对策研究. *中国青年研究*, (4), 5 - 12.
- 吴明霞, 张大均, 陈旭, 余林, 郭成. (2009). 中小学教师工作-家庭冲突的测量. *心理发展与教育*, 25(1), 120 - 127.
- 吴伟炳, 刘毅, 路红, 谢雪贤. (2012). 本土心理资本与职业幸福感的关系. *心理学报*, 44(10), 1349 - 1370.
- 武小龙, 杨耀勇. (2022). 高校青年教师心理压力的生成机制及调适策略:基于社会支持理论视角. *教师教育学报*, 9(5), 135 - 145.
- 徐文健, 刘乐义, 汤万杰. (2023). 领悟社会支持对地震青年幸存者创伤后成长的影响:感恩和自我效能感的中介作用. *心理科学*, 46(3), 611 - 618.
- 严玉梅. (2010). 大学教师职业认同现状的调查与分析. *高校教育管理*, (1), 51 - 54.
- 张伶, 胡藤. (2007). 工作-家庭冲突结果变量的实证研究:以高校教师为例. *华南师范大学学报(社会科学版)*, (5), 130 - 136.
- 邹维兴, 丁湘梅, 郑玉国, 谢玲平, 王洪礼. (2022). 西部地区新建本科高校教师心理资本对其工作投入的影响:职业认同和工作满意度的中介作用. *教师教育研究*, 34(6), 53 - 60.
- Adamczyk, K., & Segrin, C. (2015). Perceived social support and mental health among single vs. partnered polish young adults. *Current Psychology*, 34(1), 82 - 96.
- Albdareen, R., Al-Gharaibeh, S., Alshare, F., & Khassawneh, O. (2023). Impact of job stress on job burnout: Perceived social support moderating variable. *Remittances Review*, 8(4), 3514 - 3533.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151 - 169.
- Anl, E. (2024). The moderating role of perceived social support in the relationship between the impact of events and post-traumatic growth among syrian refugees. *Societies*, 14(7), 107 - 115.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747 - 770.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management*

- Review*, 10(1), 76–88.
- Hawkins, J. D., Catalano, R. F., & Miller, J. Y. (1992). Risk and protective factors for alcohol and other drug problems in adolescence and early adulthood: Implications for substance abuse prevention. *Psychological Bulletin*, 112(1), 64–105.
- Hayes, A. F. (2013). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis. *Journal of Educational Measurement*, 51(3), 335–337.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524.
- Liu, A. Y., Wang, W. C., & Wu, X. C. (2021). Self-compassion and posttraumatic growth mediate the relations between social support, prosocial behavior, and antisocial behavior among adolescents after the Ya'an earthquake. *European Journal of Psychotraumatology*, 12(1), 1864949.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and well-being*. New York: Guilford Press.
- Schmiedl, A., Schulte, E. M., & Kauffeld, S. (2022). The demands-buffering role of perceived and received social support for perceived stress and cortisol levels. *European Journal of Health Psychology*, 29(4), 175–186.
- Speights, S. L., Bochantin, J. E., & Cowan, R. L. (2020). Feeling, expressing, and managing emotions in work-family conflict. *Journal of Business and Psychology*, 35(3), 363–380.
- Turner, R. H. (2001). Role theory. In *Handbook of sociological theory* (pp. 233–254). Boston, MA: Springer US.
- Ugwu, L. E., Eze, A., & Idemudia, E. S. (2024). More than money: Core self-evaluations, job characteristics and work-family conflict among women. *Heliyon*, 10(11), e31806.

## The Relationship between Young College Teachers' Work – Family Conflict and Professional Identity: Action Path and Protection Mechanism

Wang Chunmei<sup>1</sup>, Zhang Kuo<sup>2</sup>

(1. Department of Psychology, School of Law, Tianjin University of Commerce, Tianjin 300134;

2. Zhou Enlai School of Government, Nankai University, Tianjin 300350)

**Abstract:** Young teachers constitute the core workforce for teaching and scientific research in colleges and universities. However, surveys indicate that their level of professional identity is relatively low, which may negatively impact both their career development and the cultivation of talent in higher education institutions. Current research on the professional identity of young college teachers remains insufficient, with particularly scarce empirical studies examining its influencing factors and underlying mechanisms. To address this gap, a total of 335 young college teachers were surveyed to explore the relationship between work – family conflict and professional identity. The study further examined the mediating role of professional psychological capital and the moderating role of perceived social support. The results showed that: (1) work – family conflict negatively predicted teachers' professional identity; (2) professional psychological capital mediated the relationship between work – family conflict and professional identity; (3) perceived social support moderated the relationship between work – family conflict and professional psychological capital. Specifically, as perceived social support increased, the negative predictive effect of work – family conflict on professional psychological capital weakened, thereby attenuating the negative predictive effect of work – family conflict on professional identity. These findings suggest that young college teachers may benefit from improving work – family boundary management—for instance, by appropriately increasing their willingness for family boundary flexibility to reduce family interference with work. Colleges and families should provide practical support to facilitate young teachers' role transitions, thereby enhancing their perceived family boundary flexibility and aligning it with their willingness. Moreover, colleges can sustain and promote young teachers' professional psychological capital by adopting adaptive leadership styles and offering work support, ultimately strengthening their professional identity.

**Key words:** young college teachers; work – family conflict; professional identity; professional psychological capital; perceived social support