

# 高校教师工作-家庭冲突与抑郁:有调节的中介作用\*

尹金荣<sup>1</sup>, 罗悦<sup>2</sup>, 李伊凡<sup>2</sup>

(1. 浙江大学安全保卫处, 杭州 310058; 2. 浙江大学心理与行为科学系, 杭州 310058)

**摘要:**基于资源保存理论,考察工作倦怠与自我表露在高校教师工作-家庭冲突与抑郁中的作用。研究对象为199名高校教师,结果:(1)控制性别、疫情暴露后,高校教师工作-家庭冲突不仅直接正向预测抑郁,还通过工作倦怠的中介作用间接影响抑郁。(2)自我表露调节中介路径前半段、后半段及直接路径。随着教师更多的自我表露,工作-家庭冲突与抑郁、工作倦怠的关系减弱,工作倦怠与抑郁的关系增强,工作-家庭冲突更容易通过工作倦怠与抑郁相关。

**关键词:**工作-家庭冲突;工作倦怠;抑郁;自我表露

中图分类号:B848

文献标志码:A

文章编号:1003-5184(2026)03-0251-06

## 1 问题提出

高校教师面临着教学、科研、家庭责任等多方面压力(陈楠等,2014)。加之社会期待高、考核压力重等,高校教师工作量日趋提升、竞争不断加剧,更容易表现出抑郁(陈楠等,2014)。高校教师的抑郁不仅影响着个体的身心健康,也对学生的心理健康、教育教学质量的发展有不利影响(高云,周英,2017)。因此,关注高校教师抑郁情况具有现实意义。

近年来,教育改革对高校教师原本灵活的工作时间造成冲击,工作-家庭冲突愈发凸显,极易导致更多的抑郁症状(林丹珊等,2008;Maslach et al.,2001)。根据资源保存理论(Hobfoll,2001),工作倦怠可能在工作-家庭冲突与抑郁的关系中起中介作用,而自我表露可能是一种保护性的因素,可能阻断工作-家庭冲突、工作倦怠等带来的资源损失的负面影响。因此,本研究将聚焦于工作倦怠和自我表露在高校教师工作家庭冲突与抑郁之间的关系中发挥的作用。对心理机制的研究将有助于开发具有针对性的预防措施与心理支持方案,更好地服务教师的心理健康发展。

### 1.1 工作-家庭冲突与抑郁

工作-家庭冲突(Work-family Conflict)是指当来自工作和家庭的角色压力在某些方面不可调和的时候出现的角色内冲突(Greenhaus & Beutell,1985)。根据资源保存理论(Hobfoll,2001),个体可

能会在工作和家庭间进行资源的替代和转移,导致工作-家庭冲突。此外,遵守工作和非工作要求所做的努力会损耗个体的心理资源(Greenhaus & Beutell,1985),工作-家庭冲突可能会导致抑郁。如Allen等人(2000)的元分析基本支持了工作-家庭冲突抑郁的关联,近年来也有丰富的实证研究支持了工作-家庭冲突对抑郁的影响(O'Brien et al.,2014;Zheng et al.,2022)。

### 1.2 工作倦怠的中介作用

工作-家庭冲突除了可能与个体心理健康关联,还可能影响工作域的结果变量,如工作倦怠。工作倦怠(Job Burnout)是工作需求和资源之间的冲突导致的、对工作中慢性情绪和人际压力源的长期反应(Maslach et al.,2001)。元分析发现,所有压力性结果变量中,工作-家庭冲突对工作倦怠的预测是较强的(Allen et al.,2000)。中国高校教师更高的工作-家庭冲突与更高的工作倦怠相关(Pu et al.,2017),此外,工作-家庭冲突与工作倦怠的关系也在纵向研究中得到证实(Kocalevent et al.,2020)。

此外,工作倦怠和抑郁都涉及资源损失的体验(如抑郁中丧失自我价值、工作倦怠中积极工作资源的剥夺)(Toker & Sharon,2012),而资源保存理论认为一个领域的资源损失会加剧其他领域的资源消耗(Hobfoll,2011),因此工作倦怠可能导致员工抑郁。Koutsimani等人(2019)的元分析发现倦怠和抑郁有中等程度的相关。高校教师更高的工作倦怠与

\* 基金项目:浙江省哲学社会科学规划“高校思想政治工作研究”专项课题(21GXZ005YB),浙江省高等教育学会2020年度高等教育研究课题(KT2020051)。

通信作者:李伊凡, E-mail: Liyifan\_endeavor@163.com。

更高的抑郁相关(Nie & Sun, 2016; Cheng et al., 2023),此外,工作倦怠与抑郁的关系也在纵向研究中得到证实(Toker & Sharon, 2012)。

由此,工作倦怠可能中介工作-家庭冲突与抑郁的关系,但相关研究尚不丰富。如谢义忠等(2007)发现工作倦怠在工作-家庭冲突与心理健康间作完全中介。也有研究发现,工作倦怠的情绪衰竭、玩世不恭维度部分中介了女性社工工作-家庭冲突与抑郁的关系(Zheng et al., 2022)。

### 1.3 自我表露的调节作用

自我表露可能是一种“保护性”的调节因素。自我表露是指将自己的信息在口头上表达给他人(Derlega et al., 1993)。适度的自我表露有重要的社会意义(蒋索等, 2008),如发展亲密的关系、促进压力事件处理等(蒋索等, 2008; O'Brien et al., 2014)。与之相反的,缺乏自我表露可能带来负面后果,如压抑理论认为,压抑思想、感受和行为是消耗生理心理能量的主动过程(Pennebaker & Beall, 1986)。当个体长期压抑思考和谈论这些经历的意愿时,累积的压力可能让个体卷入资源损失的螺旋(Hobfoll, 2011; Pennebaker & Beall, 1986)。鉴于资源保存理论强调对资源投资以缓解资源流失(Hobfoll, 1989),自我表露可以使个体从人际支持中恢复、补充再次面对复杂工作和家庭需求的资源,从而阻断资源损失的负面影响。但还缺乏直接探索中国高校教师自我表露在工作-家庭冲突、工作倦怠和抑郁三者关系中的调节作用的研究。

### 1.4 研究假设

本研究探究高校教师工作-家庭冲突、工作倦怠和抑郁的关系,及在不同自我表露水平上的差异,假设工作-家庭冲突通过更高的工作倦怠与更高的抑郁相关,自我表露在直接路径和中介路径前、后半段起调节作用。

## 2 方法

### 2.1 被试

本研究共招募了274名高校教师参与,其中199人已婚,69人未婚,6人离异。由于研究内容涉及工作-家庭冲突,因此仅选取199名已婚教师作为研究对象,其中男性102人(51.3%),女性97人(48.7%)。

### 2.2 工具

#### 2.2.1 工作-家庭冲突

使用Carlson等人(2000)编制的工作-家庭冲

突量表(Carlson Work-Family Conflict Inventory)测量工作-家庭冲突。共18题,按时间、压力和行为基础,以及家庭对工作冲突、工作对家庭冲突组成六个维度,题项如“我花在家庭义务上的时间通常会干涉工作任务的完成”。以“0”为“非常不同意”,“4”为“非常同意”。本研究中Cronbach's  $\alpha = 0.93$ 。

#### 2.2.2 抑郁

使用Derogatis等人(1973)编制的90项症状自评量表(Symptom Check List 90; SCL-90)中的抑郁分量表测量抑郁。共13题,题项如“感觉自己精力下降、活动减慢”。以“1”为“完全不符合”,“5”为“完全符合”。本研究中Cronbach's  $\alpha = 0.94$ 。

#### 2.2.3 工作倦怠

使用王国香等(2003)修订的教师情绪倦怠问卷评定工作倦怠。共22题,分情绪衰竭、个人成就感和非个人化三个维度,题项如“我觉得教学工作耗尽了我的情感”。以“0”为“从不”,“6”为“总是”。本研究中Cronbach's  $\alpha = 0.83$ 。

#### 2.2.4 自我表露

使用自我表露和自我隐藏量表(The Distress Disclosure Index; Kahn & Hessling, 2001)测量自我表露。共12题,题项如“当我身上发生不愉快事情,我常找人聊天”。以“0”为“完全不符合”,“4”为“完全符合”。本研究中Cronbach's  $\alpha = 0.91$ 。

#### 2.2.5 控制变量

性别、疫情暴露可能造成核心变量的差异(林丹瑚等, 2008; 罗耀平等, 2007; Maslach et al., 2001),因此纳入教师的自陈报告。其中疫情暴露采用甄瑞和周宵(2020)编制的疫情暴露问卷测量。该问卷共10题,题项如“亲人被感染或隔离”,以“0”为“否”,“1”为“是”。

## 3 结果

### 3.1 共同方法偏差

通过部分题目反向等从程序上控制共同方法偏差(周浩, 龙立荣, 2004)。在Harman单因素检验中,未旋转的探索性因子分析提取特征根大于1的因子12个,最大因子方差解释率25.99% (小于40%),不存在严重的共同方法偏差。

### 3.2 各变量平均数、标准差、相关系数

工作-家庭冲突与工作倦怠、抑郁、自我表露之间存在显著的正相关,工作倦怠与抑郁、自我表露之间存在显著的正相关。使用 $t$ 检验比较各变量在性

别上是否有差异,结果发现,女教师抑郁显著高于男教师( $M_{男}=2.07, M_{女}=2.30, t=-2.01, df=197, p<0.05$ )。此外,疫情暴露与工作-家庭冲突、抑郁

显著正相关。因此将教师性别、疫情暴露作为控制变量。各变量描述统计与相关分析结果见表1。

表1 工作-家庭冲突、工作倦怠、自我表露与抑郁之间的相关表( $n=199$ )

	M	SD	1	2	3	4	5
1. 疫情暴露	0.22	0.15	1.00				
2. 工作-家庭冲突	1.81	0.68	0.15*	1.00			
3. 工作倦怠	2.78	0.65	0.10	0.48**	1.00		
4. 抑郁	2.18	0.82	0.15*	0.43**	0.39**	1.00	
5. 自我表露	2.08	0.39	0.07	0.16*	0.22**	0.01	1.00

注: \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ 。

### 3.3 工作-家庭冲突与抑郁:有调节的中介模型

采用 SPSS Process 检验有调节的中介模型。根据温忠麟和叶宝娟(2014)的观点,检验有调节的中介模型需要对三个回归方程的参数进行估计。其中,方程1估计调节变量(自我表露)对自变量(工作-家庭冲突)与因变量(抑郁)之间关系的调节效应;方程2估计调节变量(自我表露)对自变量(工作-家庭冲突)与中介变量(工作倦怠)之间关系的调节效应;方程3估计调节变量(自我表露)对中介变量(工作倦怠)与因变量(抑郁)之间关系的调节效应,及调节变量(自我表露)在自变量(工作-家庭冲突)对因变量(抑郁)残余效应中的调节效应。本研究中将性别与疫情暴露作为控制变量纳入每一

个回归方程。结果见表2。方程1中,工作-家庭冲突显著正向预测抑郁( $t=6.43, B=0.52, p<0.001$ ),工作家庭冲突与自我表露的交互项对抑郁的预测作用不显著。在方程2与方程3中,工作-家庭冲突对抑郁的直接预测显著( $t=4.31, B=0.37, p<0.001$ ),工作-家庭冲突显著正向预测工作倦怠( $t=6.47, B=0.40, p<0.001$ ),工作倦怠显著正向预测抑郁( $t=3.88, B=0.36, p<0.001$ );工作-家庭冲突与自我表露交互项对工作倦怠预测显著( $t=-2.40, B=-0.28, p<0.05$ ),工作倦怠与自我表露交互项对抑郁预测显著( $t=2.52, B=0.45, p<0.05$ ),工作-家庭冲突与自我表露交互项对抑郁预测显著( $t=-2.10, B=-0.47, p<0.05$ )。

表2 有调节的中介模型检验

变量	方程1 校标:抑郁			方程2 校标:工作倦怠			方程3 校标:抑郁		
	B	SE	t	B	SE	t	B	SE	t
性别	0.28	0.10	2.64**	0.06	0.08	0.73	0.26	0.10	2.60*
疫情暴露	0.45	0.35	1.27	0.05	0.27	0.17	0.44	0.34	1.31
工作-家庭冲突	0.52	0.08	6.43***	0.40	0.06	6.47***	0.37	0.09	4.31***
自我表露	-0.22	0.14	-1.57	0.15	0.11	1.43	-0.19	0.14	-1.34
工作-家庭冲突 × 自我表露	-0.13	0.15	-0.85	-0.28	0.12	-2.40*	-0.47	0.22	-2.10*
工作倦怠							0.36	0.09	3.88***
工作倦怠 × 自我表露							0.45	0.18	2.52*
$R^2$	0.23			0.27			0.30		
F	11.59***			14.56***			11.44***		

注: \* $p<0.05$ , \*\* $p<0.01$ , \*\*\* $p<0.001$ 。

为检验自我表露与工作-家庭冲突、工作倦怠交互作用的实质,进一步进行简单斜率分析。直接路径调节作用见图1。低自我表露( $M-1SD$ )的教师工作-家庭冲突显著正向预测抑郁, *simple slope*

$=0.55, t=5.02, p<0.001$ ;高自我表露( $M+1SD$ )的教师工作-家庭冲突对抑郁的预测不显著, *simple slope* $=0.19, t=1.39, p=0.17$ 。即随教师更多自我表露,工作-家庭冲突对抑郁的预测减弱。

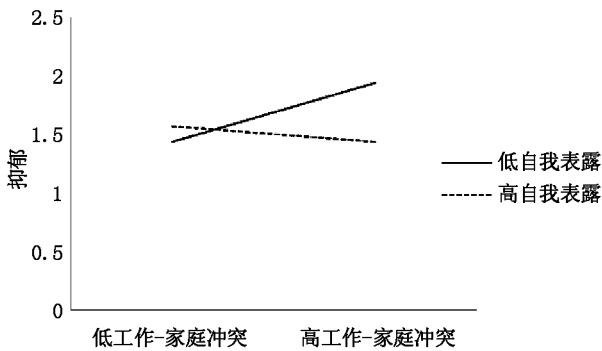


图1 自我表露对工作-家庭冲突与抑郁关系的调节作用

中介路径前半段调节作用见图2。低自我表露 ( $M-1SD$ ) 的教师工作-家庭冲突显著正向预测工作倦怠,  $simple\ slope = 0.51, t = 7.56, p < 0.001$ ; 高自我表露 ( $M+1SD$ ) 的教师工作-家庭冲突显著正向预测工作倦怠, 但预测作用更弱,  $simple\ slope = 0.29, t = 3.42, p < 0.01$ 。即随教师更多自我表露, 工作-家庭冲突对工作倦怠的预测减弱。

中介路径后半段调节作用见图3。低自我表露 ( $M-1SD$ ) 的教师工作倦怠对抑郁预测不显著,  $simple\ slope = 0.19, t = 1.86, p = 0.07$ ; 高自我表露 ( $M+1SD$ ) 的教师工作倦怠显著正向预测抑郁,  $simple\ slope = 0.54, t = 4.14, p < 0.001$ 。即随教师更多的自

我表露, 工作倦怠对抑郁预测增强。

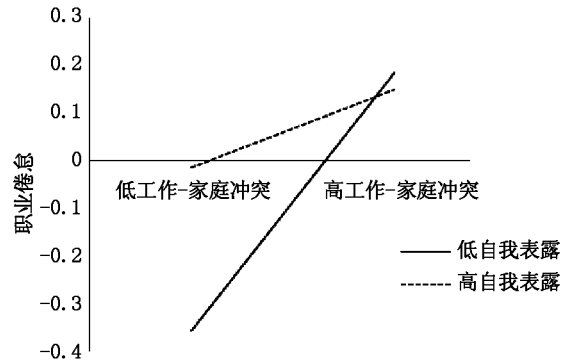


图2 自我表露对工作-家庭冲突与工作倦怠关系的调节作用

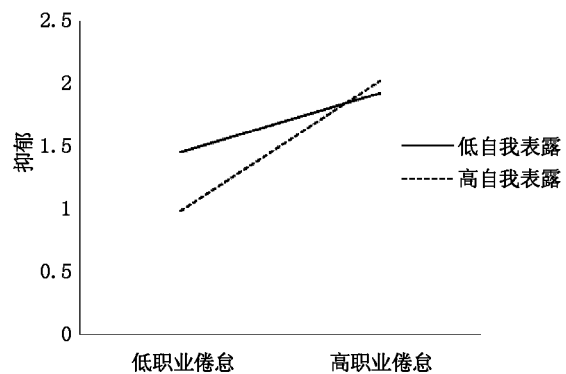


图3 自我表露对工作倦怠与抑郁关系的调节作用

表3 自我表露不同水平上的中介效应及中介效应比较

结果类型	自我表露	效应值	Boot SE	Boot 95% CI	
				Low	High
有调节的中介效应	$Eff1 (M-1SD)$	0.10	0.06	-0.01	0.22
	$Eff2 (M)$	0.14	0.05	0.06	0.25
	$Eff3 (M+1SD)$	0.16	0.07	0.05	0.34
有调节的中介效应比较	$Eff2 - Eff1$	0.05	0.05	-0.04	0.15
	$Eff3 - Eff1$	0.06	0.10	-0.09	0.29
	$Eff3 - Eff2$	0.01	0.06	-0.06	0.16

进行自我表露不同水平上的中介效应及中介效应比较。表3表明, 低自我表露 ( $M-1SD$ ) 时, 有调节的中介效应不显著, 中等 ( $M$ ) 及高 ( $M+1SD$ ) 自我表露时, 有调节的中介效应显著。工作倦怠的中介效应呈现升高趋势, 即随自我表露水平的提升, 工作-家庭冲突更容易通过工作倦怠引发抑郁。

## 4 讨论

### 4.1 工作倦怠的中介作用

研究结果表明, 工作倦怠在工作-家庭冲突与抑郁间的中介作用显著。这一结果符合 Frone 等人 (1992) 的理论, 即工作-家庭冲突对抑郁的影响可能受到工作域的心理痛苦的中介。具体而言, 工作-家庭冲突带来的资源损失会加剧工作领域中的资源消耗 (Hobfoll, 2011), 而根据工作需求与资源理

论, 个人应对工作需求的资源不足会导致工作倦怠 (Bakker & Demerouti, 2017)。因此, 工作-家庭冲突会溢出到工作领域导致工作倦怠 (Wang et al., 2023)。进而, 工作倦怠状态下对工作资源的剥夺也会加剧个人心理资源的消耗 (Bakker & Demerouti, 2017; Hobfoll, 2011)。例如, 在工作倦怠状态下, 教师处于对工作环境较为失控的状态, 这种失控感可能会导致教师对工作体验不满意, 带来更多的负面情绪 (Ilies et al., 2015)。因此, 工作倦怠也会导致高校教师的抑郁 (Cheng et al., 2023; Wang et al., 2023)。值得注意的是, 加入中介变量后, 工作-家庭冲突对抑郁的直接路径仍显著。这一结果符合 Frone 等 (1992) 的结论和 Zheng 等 (2022) 的研究结果, 说明工作-家庭冲突可能通过其他机制影响抑

郁(O'Brien et al., 2014)。

#### 4.2 自我表露的调节作用

工作-家庭冲突与抑郁、工作倦怠的关系中,自我表露是一种“保护性”的因素。符合压抑理论(Pennebaker & Beall, 1986)和资源保存理论(Hobfoll, 2011),即当个体体验到工作-家庭冲突,表露压力带来的想法和感受可以防止压抑带来的生理心理资源损耗,同时补充积极资源,缓解抑郁和工作倦怠。

工作倦怠与抑郁的关系中,自我表露是一种“风险性”的因素。从资源保存的视角,为了实现资源恢复,员工不仅必须远离工作,也不能被与工作相关的职责所占据。如Toker等人(2012)发现,运动作为脱离工作职责的活动可以恢复资源,缓解工作倦怠与抑郁的下行螺旋。但不同于运动,自我表露是情境性的(蒋索等, 2008),自我表露的内容如与工作内容相关,可能降低资源恢复的效率。

随自我表露增加,工作-家庭冲突更容易通过工作倦怠诱发抑郁。抑郁与工作倦怠虽然是不同的构念(Maslach et al., 2001),但其表现和生理基础有重合之处(Verkuilen et al., 2021),如Bianchi等人(2017)对情绪记忆的研究发现,倦怠和抑郁都与消极词汇回忆增加、积极词汇回忆减少有关。更多的自我表露可能促进对个人情绪记忆的澄清和确认(Derlega et al., 1993),使工作-家庭冲突更容易通过工作倦怠诱发抑郁。

#### 4.3 不足与展望

首先,横断设计不足以揭示因果关系,变量间的关系可能是双向的。如研究者发现工作倦怠与抑郁的关系可能符合资源损失的下行螺旋,即高工作倦怠导致抑郁,进一步提升工作倦怠水平(Toker & Sharon, 2012)。此外,本研究招募的高校教师样本量较小,可能出现统计效能较低的问题。

其次,未来研究应包括积极的情感状态,如工作活力、投入等(Toker & Sharon, 2012)。探索个体如何增加角色间的积极溢出也是有价值的,如帮助个体从工作和家庭角色的投入中获得有意义的资源,达成工作-家庭增益(贾西子, 苏勇, 2020)。

最后,研究应纳入文化考虑(Cheng et al., 2023)。如在奉行个人主义的国家中,工作和家庭领域相对独立、存在较为清晰的界限,而中国是集体主义国家,个体承担不同角色可能更容易融合,引发更少的工作-家庭冲突(郭响澄等, 2017)。

#### 参考文献

陈楠, 李晓松, 刘巧兰, 刘元元. (2014). 基于 SCL-90 的中

- 国高校教师心理健康状况系统评价研究. *卫生研究*, 43(6), 990-997.
- 高云, 周英. (2017). 高校教师心理健康状况. *中国健康心理学杂志*, 25(4), 525-528.
- 郭响澄, 马红宇, 姜海, 袁明. (2017). 集体主义-个体主义文化视角下工作-家庭关系差异分析. *心理科学进展*, 25(6), 1036-1044.
- 贾西子, 苏勇. (2020). 个人-环境匹配理论视角下边界灵活性对工作-家庭冲突和增益的影响研究. *中国人力资源开发*, 37(6), 56-71.
- 蒋索, 邹泓, 胡茜. (2008). 国外自我表露研究述评. *心理科学进展*, 16(1), 114-123.
- 林丹珊, 王芳, 郑日昌, 蒋奖. (2008). 高校教师工作家庭关系、工作特征与生活满意度的研究. *心理学探新*, 18(1), 92-96.
- 罗耀平, 范会勇, 张进辅. (2007). 工作-家庭冲突的前因、后果及干预策略. *心理科学进展*, 15(6), 930-937.
- 王国香, 刘长江, 伍新春. (2003). 教师职业倦怠量表的修订. *心理发展与教育*, 19(3), 82-86.
- 温忠麟, 叶宝娟. (2014). 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补? *心理学报*, 46(5), 714-726.
- 谢义忠, 曾垂凯, 时勤. (2007). 工作家庭冲突对电讯人员工作倦怠和心理健康的影响. *心理科学*, 30(4), 940-943.
- 甄瑞, 周宵. (2020). 新型冠状病毒肺炎疫情影响下普通民众焦虑的影响因素研究. *应用心理学*, 26(2), 99-107.
- 周浩, 龙立荣. (2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-942.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278-308.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285.
- Bianchi, R., & Brisson, R. (2019). Burnout and depression: Causal attributions and construct overlap. *Journal of Health Psychology*, 24(11), 1574-1580.
- Calson, D. S., & Kacmar, K. M. (2000). Work-Family conflict in the organization: Do life role values make a difference? *Journal of Management*, 26(5), 1031-1054.
- Cheng, H., Fan, Y., & Lau, H. (2023). An integrative review on job burnout among teachers in China: Implications for Human Resource Management. *International Journal of Human Resource Management*, 34(3), 529-561.
- Derlega, V. J., Metts, S., Petronio, S., & Margulis, S. T. (1993). *Self-disclosure*. Stage Publications, Inc.
- Derogatis, L. R., Lipman, R. S., & Covi, L. (1973). SCL-90: An outpatient psychiatric rating scale - preliminary report. *Psychopharmacology Bulletin*, 9(1), 13-28.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model

- of the work – family interface. *The Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65 – 78.
- Greenhaus, J. H. , & Beutel, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 – 88.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, Nested – self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50(3), 337 – 421.
- Ilies, R. , Aw, S. S. Y. , & Pluut, H. (2015). Intraindividual models of employee well – being: What have we learned and where do we go from here? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 827 – 838.
- Kahn, J. H. , & Hessling, R. M. (2001). Measuring the tendency to conceal versus disclose psychological distress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 20(1), 41 – 65.
- Kocalevent, R. , Pinnschmidt, H. , Selch, S. , Nehls, S. , Meyer, J. , Boczor, S. , Scherer, M. , & van den Bussche, H. (2020). Burnout is associated with work – family conflict and gratification crisis among German resident physicians. *Bmc Medical Education*, 20(1), Article 145.
- Koutsimani, P. , Montgomery, A. , & Georganta, K. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta – analysis. *Frontiers in Psychology*, 10, Article 284.
- Maslach, C. , Schaufeli, W. B. , & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397 – 422.
- Nie, Y. , & Sun, H. (2016). Why do workaholics experience depression? A study with Chinese University teachers. *Journal of Health Psychology*, 21(10), 2339 – 2346.
- O’ Brien, K. M. , Del Pino, H. V. G. , Yoo, S. – K. , Cinamon, R. G. , & Han, Y. – J. (2014). Work, family, support, and depression: Employed mothers in Israel, Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461 – 472.
- Pennebaker, J. W. , & Beall, S. K. (1986). Confronting a traumatic event: Toward an understanding of inhibition and disease. *Journal of Abnormal Psychology*, 95(3), 274 – 281.
- Pu, J. , Hou, H. , Ma, R. , & Sang, J. (2017). The effect of psychological capital between work – family conflict and job burnout in Chinese university teachers: Testing for mediation and moderation. *Journal of Health Psychology*, 22(14), 1799 – 1807.
- Rice, R. W. , Frone, M. R. , & McFarlin, D. B. (1992). Work – nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2), 155 – 168.
- Token, S. , & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699 – 710.
- Verkuilen, J. , Bianchi, R. , Schonfeld, I. S. , & Laurent, E. (2021). Burnout – depression overlap: Exploratory structural equation modeling bifactor analysis and network analysis. *Assessment*, 28(6), 1583 – 1600.
- Wang, S. , Li, L. , Jin, Y. , Liao, R. , Chuang, Y. – C. , & Zhu, Z. (2023). Identifying key factors for burnout among orthopedic surgeons using the analytic hierarchy process method. *International Journal of Public Health*, 68, Article 1605719.
- Zheng, G. , Lyu, X. , Pan, L. , & Chen, A. (2022). The role conflict – burnout – depression link among Chinese female health care and social service providers: The moderating effect of marriage and motherhood. *Bmc Public Health*, 22(1), Article 230.

## Effect of Work – family Conflict on Chinese University Teachers’ Depression: Testing for Mediation and Moderation

Yin Jinrong<sup>1</sup>, Luo Yue<sup>2</sup>, Li Yifan<sup>2</sup>

(1. Zhejiang University Security Department, Hangzhou 310058;

2. Department of Psychology and Behavioral Sciences, Zhejiang University, Hangzhou 310058)

**Abstract:** To explore the link between work – family conflict and depression, the present study, based on the Conservation of Resource Theory, examines job burnout as a potential mediator and self – disclosure as moderator. Chinese university teachers ( $n = 199$ ) answered questionnaires. Results revealed that job burnout partially mediated the association between work – family conflict and depression. Self – disclosure moderates both the indirect and the direct path. With more self – disclosure, the correlation of work – family conflict and depression weakened, the correlation of work – family conflict and job burnout weakened, and the correlation of job burnout and depression strengthened. For teachers who exhibited more self – disclosure, work – family conflict was more likely to induce depression through job burnout.

**Key words:** work – family conflict; job burnout; depression; self – disclosure