

心理脱离对研究生导师职业倦怠的影响： 工作－家庭冲突的中介效应与情感承诺的调节效应*

倪国栋¹, 方亚琦¹, 张子垚¹, 李宗波², 范韶维³, 张婷婷⁴

(1. 中国矿业大学力学与土木工程学院, 徐州 221116; 2. 中国矿业大学经济管理学院, 徐州 221116;

3. 中国矿业大学大学生心理健康教育中心, 徐州 221116; 4. 中国矿业大学研究生院, 徐州 221116)

摘要:为探讨心理脱离对研究生导师职业倦怠的影响机制,并检验工作－家庭冲突的中介作用和情感承诺的调节作用,采用心理脱离、工作－家庭冲突、情感承诺与职业倦怠量表对353名研究生导师进行问卷调查。结果表明:心理脱离对研究生导师职业倦怠存在显著的负向影响作用;工作－家庭冲突在心理脱离与职业倦怠之间起到部分中介作用;情感承诺能够负向调节心理脱离与职业倦怠的关系以及工作－家庭冲突与职业倦怠的关系,并能够负向调节工作－家庭冲突在心理脱离与职业倦怠之间的中介效应。

关键词:职业倦怠;研究生导师;心理脱离;工作－家庭冲突;情感承诺

中图分类号:B848

文献标志码:A

文章编号:1003-5184(2026)05-0465-08

1 引言

随着中国高等教育事业的快速发展,研究生培养规模不断扩大,给高校研究生导师提出了更高要求。相较于普通高校教师,研究生导师除了正常的教学、科研与社会服务等工作外,还要花费大量的时间和精力在指导研究生上,加班现象十分突出,即便下班后也难以从工作中解脱出来,工作压力日益加重,容易导致职业倦怠感的产生与蔓延(黄先政,张朋,2018)。这一现象不利于研究生导师的身心健康与职业发展,同样也会影响到研究生的培养质量,需要引起格外重视。目前高校教师的职业倦怠问题已受到研究人员的广泛关注,并取得了许多有价值的研究成果(李悦池,姚小玲,2017;傅端香,2015),但对高校研究生导师这一特定群体职业倦怠的专门研究还比较匮乏。考虑到研究生导师工作领域和非工作领域间的边界日益模糊,其身心资源在非工作时间往往得不到有效恢复,易诱发职业倦怠问题,该研究拟从工作恢复角度出发探讨高校研究生导师职业倦怠的抑制作用,为改善广大研究生导师群体的职业倦怠感提供理论支撑。

心理脱离作为工作恢复体验的一个核心维度,反映了员工在心理层面与工作完全脱离的一种主观

体验和状态,表现为个人停止与工作相关的思考且不再受到工作任务或情绪的干扰(Sonnentag & Baer, 2005)。心理脱离有利于个体及时补充生理和心理能量,保持积极的工作情绪,是个体工作后获得恢复的重要方式,同时也是个体从工作压力和负荷中恢复身心资源的重要途径(李爱梅等,2015)。心理脱离意味着个体从其工作情境中分离出来,可以有效缓解因工作负担造成的疲劳状态。研究结果表明,个体的心理脱离与职业倦怠密切相关(Sonnentag, Kuttler, & Fritz, 2010)。据此,提出假设1:心理脱离对研究生导师职业倦怠具有显著的负向影响。

家庭作为研究生导师个人生活的重要组成部分,同样也是其进行工作外恢复的主要场域。但目前由于工作需求的增加以及工作界面的渗透,研究生导师在家庭场域愈发难以有效恢复其在工作场景中所消耗的身心资源,工作与家庭间的平衡也愈发难以维系,职业倦怠问题随之凸显。基于此,该研究拟从工作家庭关系视角探索桥接心理脱离和职业倦怠的中间机制。工作－家庭冲突是指来自工作和家庭的角色压力在某些方面不兼容而导致的一种角色间冲突形式(宫火良,张慧英,2006)。高水平的心理脱离可实现员工对于工作和家庭的主动分割,可

* 基金项目:中国高等教育学会高等教育科学研究规划课题(23PXZ0416),江苏省研究生教育教学改革重点课题(JCZZ18_049),中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践面上项目(2021YJSJG062),中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践项目(重点项目)(2025YJSJG028)。

通信作者:倪国栋, E-mail: niguodong_cumt@126.com。

以在一定程度上阻隔工作因素到家庭领域的跨越(李苏蓉等,2017)。现有实证研究表明,心理脱离能够负向影响员工的工作-家庭冲突(吴洁倩等,2018;Zhou, Eatough, & Che, 2020)。另外,教师的工作-家庭冲突与其职业倦怠存在密切关系(杨玲等,2015;阎光才,闵韩,2020)。由于研究生导师需要肩负教学、科研、服务社会和指导研究生等多重任务,工作角色的过多投入会消耗和降低其在家庭角色中的应有表现,工作角色与家庭角色间的冲突将导致更大的职业压力,研究生导师长期处于此压力情境下将会产生诸如情绪衰竭、人格解体和个人成就感降低的消极情感反应。据此,提出假设2:工作-家庭冲突在心理脱离和研究生导师职业倦怠之间起中介作用。

情感承诺是指个体对组织的情感依附、心理认同和工作投入(Allen & Meyer, 1996),是组织承诺的重要组成部分,也是组织成员奉献精神与忠诚水平的决定性因素(Li, 2020)。研究生导师在长期工作过程中会对所在单位产生情感承诺,情感承诺能够促进研究生导师对组织的情感投入,是其维持良好职业操守的重要因素,能够使其愿意为组织贡献更多的时间和精力(Christophersen et al., 2016; 马富萍等, 2020)。有关教师群体的情感承诺在工作-家庭冲突对情绪衰竭作用中的调节效应,以及工作压力对职业枯竭影响中的调节效应已得到验证(Zhou & Li, 2022; 张国礼等, 2013)。强烈的情感承诺将增强研究生导师与学校和学院之间的心理联结,研究生导师对于来自工作压力源的负面影响也将表现出更强的耐受性。在此情境下研究生导师将减轻对心理脱离这一恢复途径的依赖,从而削弱了心理脱离对其职业倦怠的抑制效果。相反,对于具有低情感承诺的研究生导师而言,推测其对于工作压力源的消极反应将更为突出,且更为迫切需要在心理层面上实现与工作的分离以帮助摆脱压力情境,进而缓解其职业倦怠水平。据此,提出假设3:情感承诺负向调节心理脱离与研究生导师职业倦怠的关系。

另外,根据工作要求-资源理论,情感承诺可视为组织中的一种工作资源,可以与工作要求产生交互作用,它能够缓解工作-家庭冲突对于员工职业倦怠的正向影响(Geraldes et al., 2019)。强烈的情感承诺还可能会驱使研究生导师做出对工作-家庭冲突的不同归因,这种与学校的情感纽带将影响研究生导师的心理认知和情感体验,他们不会因为工

作对生活的干涉而轻易形成倦怠感,相反更愿意为学校贡献自己的时间和精力等资源。通常情感承诺越强的研究生导师,其对于所在高校的归属程度越高,这种强烈的情感依恋会使其与所在高校之间形成更高的关系质量(Li, Castaño, & Li, 2018),因而,工作-家庭冲突对于其职业倦怠的影响也相对较小。据此,提出假设4:情感承诺负向调节工作-家庭冲突与研究生导师职业倦怠的关系。另外,结合上述理论推演,该研究认为,研究生导师的情感承诺还将对工作-家庭冲突的中介作用起到调节效果,情感承诺水平越高,工作-家庭冲突的中介作用将会减弱。据此,提出假设5:情感承诺负向调节工作-家庭冲突在心理脱离与研究生导师职业倦怠之间的中介效应。

基于以上理论分析与假设情况,该研究针对心理脱离对研究生导师职业倦怠的影响机制构建了一个有调节的中介模型,如图1所示,旨在分析检验心理脱离对研究生导师职业倦怠的直接抑制作用,工作-家庭冲突在心理脱离对职业倦怠影响的中介作用,以及情感承诺是否调节了心理脱离对职业倦怠的影响作用、工作-家庭冲突对职业倦怠的影响作用和工作-家庭冲突所起到的中介作用,以期为缓解研究生导师的职业倦怠提供理论支撑和实践参考。

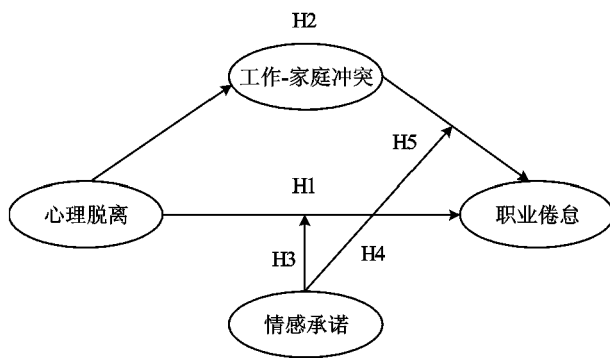


图1 理论模型

2 研究方法

2.1 研究对象

基于方便抽样,采用线上与线下相结合的方式,于2021年4月和5月期间以位于华东地区高校为主共发放问卷385份,其中有效问卷353份,问卷有效率为91.69%。研究生导师的学科领域主要涉及工学、管理学和理学等领域。有效样本当中,男性250人(70.82%),女性103人(29.18%);样本以中青年教师为主体,30岁以下13人(3.68%),31~40

岁157人(44.48%),41~50岁144人(40.79%),50岁及以上39人(11.05%),年龄分布与目前的教师队伍结构大致相当;婚姻状况方面,已婚320人(90.7%),未婚33人(9.3%);子女情况方面,有子女294人(83.3%),无子女59人(16.7%)。

2.2 研究工具

2.2.1 心理脱离量表

心理脱离采用 Sonnentag 和 Fritz(2007)开发的量表,共计4个题项。示例题项如:“下班后我不会再去考虑工作上的事情”。使用 Likert 五点量表计分(1 = “完全不同意”,5 = “完全同意”)。

2.2.2 工作-家庭冲突量表

工作-家庭冲突量表参考了邓子鹃(2013)所开发的工作家庭冲突量表中工作干扰家庭的分量表(包括“周末加班”在内共计7个题项)以及曾练平和燕良弼(2013)所使用的工作-家庭平衡测量量表中的工作侵扰家庭分量表(包括“回到家里后工作中的烦恼或难题仍然缠绕着我”在内共计4个题项)。结合研究生导师群体的特点,对两个量表进行了适度修订和整合,共计6题项。其中,工作-家庭冲突量表题项1参照了邓子鹃(2013)开发的工作干扰家庭分量表题项6和曾练平和燕良弼(2013)开发的工作侵扰家庭分量表题项2;题项2参考了曾练平和燕良弼(2013)开发的工作侵扰家庭分量表题项3;题项3和4分别参考了邓子鹃(2013)开发的工作干扰家庭分量表题项5和4;题项5参考了邓子鹃(2013)开发的工作干扰家庭分量表题项1、2、3和7;题项6参考了邓子鹃(2013)开发的工作干扰家庭分量表题项4、5和6。对整合后的量表进行验证性因子分析,相较于两因子模型的拟合度(卡方与自由度之比 $\chi^2/df=3.781$,比较拟合指数 CFI = 0.988,非规范拟合指数 TLI = 0.970,近似误差均方根 RMSEA = 0.089,标准化残差均方根 SRMR = 0.0189),工作-家庭冲突单因子模型具有更好的拟合度(卡方与自由度之比 $\chi^2/df=2.882$,比较拟合指数 CFI = 0.992,非规范拟合指数 TLI = 0.980,近似误差均方根 RMSEA = 0.073,标准化残差均方根 SRMR = 0.0186)。因此得到工作-家庭冲突量表,示例题项如:“我经常会因为工作事务而改变某些家庭计划”。使用 Likert 五点量表计分(1 = “完全不同意”,5 = “完全同意”)。

2.2.3 情感承诺量表

情感承诺采用李永鑫等人(2011)的量表,共计

5个题项。示例题项如:“我对学校/学院具有很深的感情”。使用 Likert 五点量表计分(1 = “完全不同意”,5 = “完全同意”)。

2.2.4 职业倦怠量表

职业倦怠参考自刘萍(2014)的量表,包括三个维度情绪衰竭、人格解体和个人成就感降低,共计15个题项。示例题项如:“每天的工作让我感觉身心疲惫”、“我对待工作不再像以前那么重视”和“我感觉自己对学校/学院所做的贡献不大”。使用 Likert 五点量表计分(1 = “极少”,5 = “非常频繁”)。

2.3 数据处理与统计分析

在汇集有效样本后,使用 Mplus 8.3 进行 Harman 单因素检验进行同源方差检验。使用 SPSS 26.0 和 Mplus 8.3 软件进行验证性因子分析并检验相关量表的信度与效度、描述性统计分析和相关分析。基于层级回归分析方法、Bootstrap 法进行假设检验,所使用的软件包括 SPSS 26.0 和 Process(3.5 版本)宏程序。

3 研究结果

3.1 同源方差检验

对于因使用自我报告方式进行数据采集可能导致同源方差问题,采用 Harman 单因子方法对数据进行事后统计检验(Podsakoff et al., 2003)。通过因子分析发现,第一个公因子方差解释量为31.24%,小于40%的临界值,故不存在严重的同源方差问题。

3.2 信效度检验

验证性因子分析结果显示,除了情感承诺最后两个题项因为载荷值偏小需要删除外,其余题项的因子载荷值均在0.5以上。情感承诺两个题项删除后的模型拟合度(卡方与自由度之比 $\chi^2/df=2.643$,比较拟合指数 CFI = 0.916,非规范拟合指数 TLI = 0.907,近似误差均方根 RMSEA = 0.068)优于初始模型的拟合度(卡方与自由度之比 $\chi^2/df=2.688$,比较拟合指数 CFI = 0.904,非规范拟合指数 TLI = 0.894,近似误差均方根 RMSEA = 0.069),因此删除了情感承诺的两个题项。另外,求得的职业倦怠、心理脱离、情感承诺和工作-家庭冲突量表的 Cronbach' α 系数依次为0.927、0.864、0.816和0.910(大于0.7),平均方差抽取量 AVE 值介于0.613至0.661之间(大于0.5),组合信度 CR 值介于0.824至0.964之间(大于0.8),表明研究变量具有良好的聚合效度、内部一致性信度、收敛效度、组合信度。

3.3 描述性统计与相关分析

各研究变量的均值、标准差和相关系数如表 1 所示。变量间的相关系数远小于 0.75,说明因子之间不存在严重的共线性问题,而且,各变量的相关关

系与研究理论预期相吻合。另外,所有变量的 AVE 平方根(括号内数值)均远大于其与其他构念的相关系数,说明研究变量具有较好的区分效度。

表 1 均值、标准差、相关系数以及 AVE 平方根($N=353$)

研究变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 性别	1.292	0.455									
2. 年龄	2.592	0.733	-0.119*								
3. 工作年限	2.677	1.140	-0.070	0.821***							
4. 婚姻状况	1.094	0.292	0.201***	-0.286***	-0.328***						
5. 子女情况	1.167	0.374	0.180***	-0.341***	-0.413***	0.691***					
6. 心理脱离	2.022	0.768	-0.075	0.066	0.062	0.054	0.099	(0.813)			
7. 工作-家庭冲突	3.535	0.849	-0.151**	-0.163**	-0.175***	-0.044	-0.088	-0.254***	(0.797)		
8. 情感承诺	3.422	0.796	-0.014	0.051	0.080	-0.089	-0.021	0.137**	-0.121*	(0.802)	
9. 职业倦怠	2.485	0.710	-0.055	-0.106*	-0.088	0.019	-0.026	-0.189***	0.321***	-0.279***	(0.783)

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

3.4 假设检验

采用层级回归分析方法来检验所提研究假设,

回归结果如表 2 所示。

表 2 层级回归检验结果($N=353$)

变量	工作-家庭冲突		职业倦怠		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5
(常量)	5.322***	3.262***	2.024***	3.904***	2.562***
性别	-0.315**	-0.127	-0.054	-0.125	-0.041
年龄	-0.092	-0.102	-0.080	-0.112	-0.094
工作年限	-0.118	-0.004	0.023	0.006	0.031
婚姻状况	0.091	0.164	0.142	0.107	0.037
子女情况	-0.337*	-0.149	-0.070	-0.164	-0.046
心理脱离	-0.264***	-0.170***	-0.108*	-0.135**	
工作-家庭冲突			0.233***		0.230***
情感承诺				-0.190***	-0.197***
心理脱离 × 情感承诺				0.141*	
工作-家庭冲突 × 情感承诺					-0.136**
R^2	0.138	0.054	0.121	0.128	0.184
Adj. R^2	0.123	0.038	0.103	0.107	0.165
F 值	9.249***	3.302**	6.778***	6.287***	9.725***

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

对于心理脱离与职业倦怠的关系,从表 2 中可以看出,在隔离控制变量对职业倦怠的影响后,心理脱离与研究生导师职业倦怠之间存在显著的负相关关系(模型 2, $B = -0.170$, $p < 0.001$)。因此,假设 H1 得到支持。

根据邱皓政(2013)关于中介效应的检验范式,对工作-家庭冲突的中介效应进行分析,从表 2 中可以看出,心理脱离与工作-家庭冲突之间存在显著的负相关关系(模型 1, $B = -0.264$, $p < 0.001$)。在以心理脱离作为自变量和以职业倦怠作为因变量

的回归模型中加入中介变量工作-家庭冲突后,心理脱离对职业倦怠的影响效应值由 -0.170 (模型 2, $B = -0.170$, $p < 0.001$)减弱至 -0.108 (模型 3, $B = -0.108$, $p < 0.05$);同时,工作-家庭冲突与职业倦怠之间存在着显著的正相关关系(模型 3, $B = 0.233$, $p < 0.001$)。因此,可以认为,工作-家庭冲突在心理脱离和职业倦怠之间发挥部分中介作用,假设 H2 得到初步支持。另外,采用 Bootstrap 方法进一步检验工作-家庭冲突的中介效应,通过在 SPSS PROCESS(3.5 版本)宏程序中重复抽样 5000

次后(Hayes,2017),选择 Model 4 检验中介效应,对控制变量进行去中心化处理,将百分位 Bootstrap 置信区间设置为 95%。结果表明,95%水平的非对称置信区间为 $[-0.104,-0.030]$,并不包括 0,中介作用效应为 -0.062 ,占总效应的 36.5%。因此,假设 H2 得到了进一步支持。

通过分别构建情感承诺与心理脱离和情感承诺与工作-家庭冲突的交互项来检验其对职业倦怠是否存在显著影响,通过层级回归检验情感承诺的调节效应(邱皓政,2013)。结果如表 2 所示。可以看出,所构建第一个的交互项(即“心理脱离 $\times$ 情感承诺”)的回归系数为 0.141(模型 4, $B=0.141,p<0.05$),且与所提出的研究假设方向一致,因而假设 H3 得到支持。而对于另一个所构建的交互项(即“工作-家庭冲突 $\times$ 情感承诺”),其对职业倦怠的回归系数为 -0.136 (模型 5, $B=-0.136,p<0.01$),也与所提出的研究假设方向一致,因而假设 H4 得到支持。根据所得数据结果绘制出的情感承诺对心理脱离与职业倦怠之间关系的调节作用以及情感承诺对工作-家庭冲突与职业倦怠之间关系的调节效应分别如图 2 和图 3 所示。从图 2 可以看出,具有低情感承诺水平的研究生导师,当其心理脱离水平增强时,职业倦怠感会明显降低,而对于具有高情感承诺水平的研究生导师,其职业倦怠感相对较低,而且当其心理脱离水平增强时,其职业倦怠感并没有显著的降低,而是保持在一个相对稳定的状态。可见,情感承诺负向调节心理脱离与研究生导师职业倦怠的关系,在高水平情感承诺的作用下,心理脱离与职业倦怠之间的负相关关系得到弱化。从图 3 可以看出,具有低情感承诺水平的研究生导师,当工作-家庭冲突水平增强时,职业倦怠感会显著增加,而对于高情感承诺水平的研究生导师,当工作-家庭冲突水平增强时,其职业倦怠感的增加速度明显放缓。可见,情感承诺对工作-家庭冲突与研究生导师职业倦怠之间的正向关系能够起到显著的缓解作用。

对于被情感承诺所调节的中介效应,运用 PROCESS(3.5 版本)宏程序进行被调节的中介效应分析(Hayes,2017),选择 Model 14 检验被调节的中介效应,对控制变量进行去中心化处理,将百分位 Bootstrap 置信区间设置为 95%。在低、中、高三种水平的情感承诺下(Mean-SD、Mean、Mean+SD),检验心理脱离通过工作-家庭冲突对研究生导师职

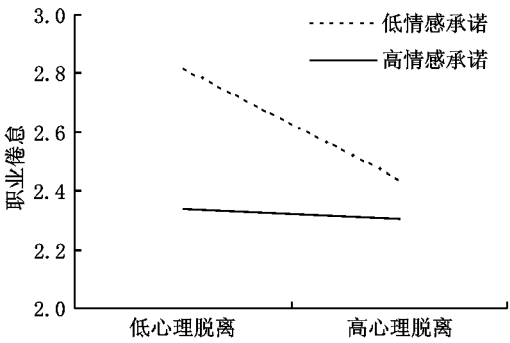


图 2 情感承诺对心理脱离与职业倦怠之间关系的调节作用

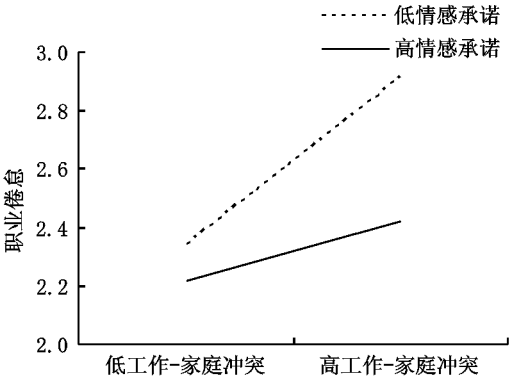


图 3 情感承诺对工作-家庭冲突与职业倦怠之间关系的调节效应

业倦怠的间接效应的显著性。基于 5000 次 Bootstrap 抽样的结果显示,在不同情感承诺水平下,心理脱离通过工作-家庭冲突对职业倦怠的间接效应的百分位 95% 置信区间都不包括 0,如表 3 所示。这意味着在不同情感承诺水平下,心理脱离对职业倦怠的间接效应均是显著的。同时,结果表明,研究生导师情感承诺水平越高,心理脱离通过工作-家庭冲突对职业倦怠的间接关系越弱。因此,假设 H5 得到支持。

表 3 被调节的中介效应检验结果

情感承诺水平	间接效应	Boot SE	95% 置信区间
低水平情感承诺	-0.084	0.026	$[-0.139,-0.039]$
中等水平情感承诺	-0.056	0.017	$[-0.094,-0.027]$
高水平情感承诺	-0.028	0.016	$[-0.065,-0.001]$

4 讨论

4.1 心理脱离对研究生导师职业倦怠的直接影响作用

该研究发现,心理脱离与研究生导师职业倦怠之间存在显著的负向影响作用,表明提升研究生导师的心理脱离水平将有利于抑制职业倦怠感的产生,这与 Sonnentag, Binnewies 和 Mojza (2010) 的研

究结果一致。当前研究生导师需要承担来自教学、科研、指导以及行政工作等方面的多重压力,工作负担普遍偏重,因此,他们需要投入更多时间和精力来应对各项工作任务,使得其心理脱离水平普遍偏低。低水平的心理脱离容易诱发研究生导师的疲惫情绪,进而使他们的工作参与度下降并产生职业倦怠(Weigelt, Gierer, & Syrek, 2019)。尽管该研究的调研数据显示,当前广大研究生导师的职业倦怠感尚不严重,但长此以往将不利于其身心健康,倦怠感的产生会影响研究生导师的工作绩效和健康状况,导致工作积极性下降甚至产生离职倾向。因此,应当引起研究生导师和广大高校的充分重视。高校管理者应当针对本单位的工作实际,通过广泛座谈和调研,深入分析掌握研究生导师当前的工作环境和心理状态,采取诸如建立教师心理咨询室、开展心理脱离培训、落实学术休假制度等切实可行的措施来逐步引导研究生导师形成合理的心理脱离水平,使其身心资源得到有效恢复。

4.2 工作-家庭冲突的中介作用

该研究发现,研究生导师心理脱离与工作-家庭冲突之间存在显著的负相关关系,验证了 Molino 等人(2015)的研究结论,表明普遍存在的工作压力使得研究生导师下班后很难从工作中完全解脱出来,使他们在家庭事务中投入精力相对有限,容易造成工作-家庭冲突。另外,研究结果显示,工作-家庭冲突与研究生导师职业倦怠之间存在着显著的正相关关系,这反映出在工作-家庭冲突的状态下,研究生导师为了协调或平衡工作与家庭的关系,反而会导致其在工作中无法投入足够的情感和心理资源,最终产生职业倦怠。再者,研究结果也表明,工作-家庭冲突在心理脱离与研究生导师职业倦怠之间起到部分中介作用,心理脱离不仅能够直接抑制其职业倦怠,而且可以通过缓解工作-家庭冲突来间接抑制职业倦怠,这拓展了心理脱离对研究生导师职业倦怠影响关系的中介路径,对于改善研究生导师尤其是家庭角色较重的中青年导师的健康状况,提高其角色自信,避免角色偏移,具有重要的参考价值(姚弋霞,张文舜,2021)。因此,一方面,研究生导师应当调整好工作时间和心态,提高在校期间的工作效率,下班回家后能够在家庭建设方面投入更多的时间和精力,力争做到工作与家庭投入的相对平衡;另一方面,在各项教育改革工作深入推进的同时,高校管理者也应重视因此给研究生导师带

来的额外的工作负担和心理压力,通过合理分配工作任务并优化考核指标,适当给研究生导师解压。

4.3 情感承诺的调节作用

该研究发现,情感承诺能够负向调节研究生导师心理脱离与职业倦怠的关系以及工作-家庭冲突与职业倦怠的关系,并能够负向调节工作-家庭冲突在心理脱离与职业倦怠之间的中介效应。研究结果凸显了情感承诺对于缓解和抑制研究生导师的职业倦怠所起到的重要角色。这也在一定程度上支持了中国文化情境下高校教师情感承诺对其组织公民行为的重要影响作用,在高情感承诺水平下,高校教师会将学校目标作为个人奋斗目标进而全身心投入教学和科研工作中(封展旗,杨同卫,2009)。情感承诺能够减弱心理脱离与研究生导师职业倦怠的负相关关系,即便心理脱离水平较低,研究生导师也会由于对学校存在深厚感情而努力工作,且不容易产生职业倦怠感(王丹等,2010)。同时,情感承诺对工作-家庭冲突与研究生导师职业倦怠之间的正向关系能够起到有效的缓解作用,尽管工作-家庭冲突能够导致研究生导师心理资源的损失,但是较高的情感承诺能够使他们及时补充工作-家庭冲突消耗的能量并缓解职业倦怠情绪的出现(Pu et al., 2017;王勇,2011)。然而,情感承诺在缓解研究生导师职业倦怠中并非只产生正向效应,短期内,较高的情感承诺能够强化心理脱离对职业倦怠的负向影响,削弱工作-家庭冲突对职业倦怠的正向影响。但是,长期过高的情感承诺水平可能会弱化研究生导师对于自身资源损耗的敏感程度,甚至会在心理脱离水平不足、工作-家庭冲突水平较高的情况下强迫工作。这种持续的个人资源投入未能得到及时恢复,反而会加剧研究生导师的情绪耗竭和职业倦怠。

综上所述,情感承诺在调节研究生导师心理脱离、工作-家庭冲突与职业倦怠的关系中发挥着“双刃剑效应”,适度提升情感承诺水平有助于促进心理脱离且缓解工作-家庭冲突对于职业倦怠的影响,但是也需要注意长期提升情感承诺水平对于研究生导师心理资源的损耗。因此,高校管理者应当注重在日常管理过程中对研究生导师的情感投入,多与研究生导师沟通交流,尤其是遇到困难时,要给予积极的情感鼓励和工作支持,缓解研究生导师的工作压力。同时,需要建立研究生导师工作负荷监测机制,开展定期心理状态评估,避免一味增加导师

的工作负荷,保证情感承诺的资源补充效应能够有效发挥。此外,需要适当增加在业务培训和能力提升方面的投入,建立合理可行且充满人性化的考核聘任与职称晋升制度,定期组织各类丰富多彩且参与性强的文体和团建活动,积极营造相对宽松自由和充满活力的学术氛围。这样可以有效提升研究生导师的组织归属感和工作幸福感,能够激发和提升其对组织的情感承诺水平,有利于缓解职业倦怠感的出现或降低其职业倦怠感水平。

5 结论

心理脱离不但能够直接负向影响研究生导师职业倦怠,而且可以通过工作-家庭冲突能够间接负向影响研究生导师职业倦怠,工作-家庭冲突在心理脱离与职业倦怠之间起到部分中介作用。情感承诺能够负向调节心理脱离与职业倦怠的关系以及工作-家庭冲突与职业倦怠的关系,并能够负向调节工作-家庭冲突在心理脱离与职业倦怠之间的中介效应。高校采取有效措施提升研究生导师的心理脱离水平并强化其情感承诺,有利于缓解工作-家庭冲突并抑制其职业倦怠感的产生。

参考文献

- 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.
- 封展旗, 杨同卫. (2009). 中国文化情境下高校教师组织公民行为研究. *经济管理*, 31(7), 96-101.
- 傅端香. (2015). 高校教师职业倦怠现状、成因及对策研究. *高教探索*, 3, 119-122.
- 宫火良, 张慧英. (2006). 工作家庭冲突研究综述. *心理学*, 1, 124-126.
- 黄先政, 张朋. (2018). 高校教师职业倦怠问题研究. *黑龙江高教研究*, 36(7), 130-133.
- 李爱梅, 夏萤, 高结怡, 荣恺兮, 王虹. (2015). 下班后能否从工作中解脱? 员工心理脱离的影响因素、作用机制与研究展望. *外国经济与管理*, 37(2), 59-68.
- 李苏蓉, 陈萍, 刘鹏, 王明辉. (2017). 监狱警察从工作中的心理脱离对生活满意度的影响:工作家庭冲突的作用. *中国临床心理学杂志*, 25(1), 142-146.
- 李永鑫, 杨文君, 申继亮. (2011). 教师组织认同、工作满意感与情感承诺的关系. *心理与行为研究*, 9(3), 185-189, 208.
- 李悦池, 姚小玲. (2017). 高校女教师职业倦怠的归因分析:基于 NVivo10 的质性研究. *高教探索*, 12, 114-118.
- 刘萍. (2014). 大学英语教师自我效能感和职业倦怠的关系研究. *外语教学*, 35(6), 68-72.
- 马富萍, 张倩霓, 杨柳. (2020). 基于工作要求-资源模型的高校教师职业倦怠产生机理研究:以 D 高校为例. *管理案例研究与评论*, 13(3), 302-314.
- 邱皓政. (2013). *量化研究与统计分析—SPSS (PASW) 数据分析范例解析*. 重庆:重庆大学出版社.
- 王丹, 王伊芹, 杨石君. (2010). 高校教师组织承诺的中美比较研究. *黑龙江高教研究*, 8, 78-82.
- 王勇. (2011). 高校青年教师职业承诺的人口学变量研究:基于地方应用型本院校的样本. *现代教育管理*, 1, 79-82.
- 吴洁倩, 张译方, 王桢. (2018). 员工非工作时间连通行会引发工作家庭冲突? 心理脱离与组织分割供给的作用. *中国人力资源开发*, 35(12), 43-54.
- 阎光才, 闵韩. (2020). 高校教师的职业压力、倦怠与学术热情. *高等教育研究*, 41(9), 65-76.
- 杨玲, 付超, 赵鑫, 陈琳, 闫红丽, 张燕. (2015). 职业倦怠在中小学教师工作家庭冲突与主观幸福感间的中介效应分析. *中国临床心理学杂志*, 23(2), 330-335.
- 姚弋霞, 张文舜. (2021). 优势视角下高校中青年教师角色偏移及现实回归. *教育学术月刊*, 11, 61-67.
- 曾练平, 燕良弼. (2013). 中文版工作家庭平衡量表的信效度研究. *中国临床心理学杂志*, 21(6), 988-991.
- 张国礼, 边玉芳, 董奇. (2013). 教师工作压力与职业枯竭的关系:职业承诺的调节效应. *心理与行为研究*, 11(1), 110-114.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276.
- Christophersen, K. A., Elstad, E., Solhaug, T., & Turmo, A. (2016). Antecedents of student teachers' affective commitment to the teaching profession and turnover intention. *European Journal of Teacher Education*, 39(3), 270-286.
- Geraldes, D., Madeira, E., Carvalho, V. S., & Chambel, M. J. (2019). Work-personal life conflict and burnout in contact centers: The moderating role of affective commitment. *Personnel Review*, 48(2), 400-416.
- Hayes, A. F. (2017). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press, New York, NY.
- Li, Y. (2020). Linking organizational justice to affective commitment: The role of perceived supervisor support in Chinese higher education settings. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 48(3), 237-250.
- Li, Y., Castaño, G., & Li, Y. (2018). Perceived supervisor support as a mediator between Chinese university teachers' organizational justice and affective commitment. *Social Behavior and Personality*, 46(8), 1385-1396.
- Molino, M., Cortese, C. G., Bakker, A. B., & Ghislieri, C.

- (2015). Do recovery experiences moderate the relationship between workload and work – family conflict? *Career Development International*, 20(7), 686 – 702.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879 – 903.
- 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.
- Sonnentag, S., & Bayer, U. V. (2005). Switching off mentally: Predictors and consequences of psychological detachment from work during off – job time. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 393 – 414.
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(3), 204 – 221.
- Sonnentag, S., Binnewies, C., & Mojza, E. J. (2010). Staying well and engaged when demands are high: The role of psychological detachment. *Journal of Applied Psychology*, 95(5), 965 – 976.
- Sonnentag, S., Kuttler, I., & Fritz, C. (2010). Job stressors, emotional exhaustion, and need for recovery: A multi – source study on the benefits of psychological detachment. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 355 – 365.
- Weigelt, O., Gierer, P., & Syrek, C. J. (2019). My mind is working overtime—towards an integrative perspective of psychological detachment, work – related rumination, and work reflection. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(16), 2987.
- Zhou, S., & Li, X. (2022). Does organizational commitment buffer the relation between work – to – family conflict and emotional exhaustion in Chinese preschool teachers? *Early Education and Development*, 33(7), 1256 – 1269.
- Zhou, Z. E., Eatough, E. M., & Che, X. X. (2020). Effect of illegitimate tasks on work – to – family conflict through psychological detachment: Passive leadership as a moderator. *Journal of Vocational Behavior*, 121, 103463.

Influence of Psychological Detachment on Job Burnout of Postgraduate Tutors: The Mediating Role of Work – family Conflict and Moderating Role of Affective Commitment

Ni Guodong¹, Fang Yaqi¹, Zhang Ziyao¹, Li Zongbo², Fan Shaowei³, Zhang Tingting⁴

(1. School of Mechanics and Civil Engineering, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116;

2. School of Economics and Management, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116;

3. Mental Health Education Center for College Students, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116;

4. Graduate School, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116)

Abstract: In order to examine the influencing mechanism of psychological detachment on postgraduate tutors' job burnout and the mediating role of work – family conflict, and the moderating role of affective commitment, a questionnaire survey was conducted on 353 postgraduate tutors using the psychological detachment, work – family conflict, and affective commitment and job burnout scales. The results indicated that psychological detachment had a significant negative impact on job burnout of postgraduate tutors, work – family conflict played a partial mediating role between psychological detachment and job burnout, and affective commitment negatively moderated the relationship between psychological detachment and job burnout, as well as the relationship between work – family conflict and job burnout, it also negatively moderated the mediating effect of work – family conflict between psychological detachment and job burnout.

Key words: job burnout; postgraduate tutor; psychological detachment; work – family conflict; affective commitment