心理学探新 2025,Vol.45,No.1,54-62
PSYCHOLOGICAL EXPLORATION

高校辅导员矛盾职业认同对工作投入的影响：自我损耗和积极情感的作用*

许 璟[1],祝振兵[2],曹 馨[2]
(1.江西师范大学,南昌 330022;2.江西师范大学商学院,南昌 330022)

摘 要:辅导员的工作投入直接影响着学生的学习和成长,探究高校辅导员工作投入的影响因素正成为一个重要的研究话题。基于自我损耗理论,考察了矛盾职业认同对辅导员工作投入的影响。选取310名辅导员样本,研究发现:辅导员矛盾职业认同对工作投入有负向影响;自我损耗在矛盾职业认同和工作投入之间起中介作用;积极情感负向调节矛盾职业认同与自我损耗之间的关系,并进一步调节了自我损耗的中介效应。研究结果在一定程度上拓展了矛盾职业认同和辅导员工作投入的研究,对高校辅导员管理实践也有一定的启发意义。

关键词:矛盾职业认同;积极情感;自我损耗;工作投入
中图分类号:B848 **文献标志码**:A **文章编号**:1003-5184(2025)01-0054-09

1 引言

高校辅导员担负着学生日常生活管理的责任,是开展大学生思想政治教育的骨干力量。截止2021年7月,全国专兼职辅导员的数量已达到21.87万,生师比达1∶171**。辅导员的工作投入——个体主动参与到任务中,全身心融入工作的状态(Wood et al.,2020)——不仅关乎数以万计大学生日常学习和生活的顺利开展,而且还直接影响“大学生思想政治工作的效能增长和效果实现”(庄园,2021)。然而,现实中辅导员工作投入不足的现象仍较为突出(王高峰 等,2018)。因此,关注辅导员工作投入的前因,提升辅导员工作状态成为了实践和理论界关注的一个重要话题。

现有研究主要从领导、组织因素和从业者个人特征(如庄园,2022;王高峰 等,2018;明海峰,2018)等方面探讨了辅导员工作投入的前因。由于工作投入是一种自我决定的工作状态,近年来与职业有关的自我概念(比如职业认同)与工作投入的关系受到了更多关注。多项研究发现辅导员的职业认同程度对其工作投入有显著的正向影响(王高峰 等,2018;邹维兴 等,2022)。虽然职业认同的引入丰富了学界对辅导员工作投入影响因素的认识,但对其他类型的认同与工作投入的关系关注不足。最近,Ashforth等人(2013)提出了矛盾职业认同的概念——个体对所从事的职业同时持有高认同和高不认同的复杂心态,并证实了其对个体工作态度和行为的独特预测作用。这种复杂的矛盾心态从一个新的角度刻画了个体对其自身与职业之间关系的感知。针对本研究,现实中辅导员对自己职业爱恨交织的现象尤为常见,比如既认可该职业能一定程度上有助于实现自我价值,也困惑于该职业的低社会认可度(郑秋伟 等,2023)。这种角色尴尬、职业认同的模糊状态可能是影响辅导员工作状态的重要因素(王高峰 等,2018)。因此考察矛盾职业认同与辅导员工作投入之间的关系具有较大的现实和理论契合度。

如果矛盾职业认同对辅导员工作投入有影响,那么二者关系的内在作用机制是什么?为了解释二者关系的内部机理,本文引入了自我损耗理论(Baumeister et al.,1998),并提出自我损耗(即在经历自我调节的活动之后,个体自我调节资源被消耗殆尽的状态;Baumeister et al.,1998)可能是矛盾职业认同和工作投入之间关系的一个中介变量。矛盾职业认同意味着对职业高度认同和高度不认同两种观念之间的冲突,会造成个体的心理紧张(Ashforth et al.,2013)。为了缓解这种紧张,个体需要消耗其有限的控制资源(Johns et al.,2008),从而使辅导员

* **基金项目**:江西省社会科学“十三五”2020年度规划课题“双重文化视角下高校管理人员职业认同研究”(20GL06)。
** 中华人民共和国教育部新闻发布会.(2024).网址:http://www.moe.gov.cn/fbh/live/2021/53878/mtbd/202112/t20211208_585726.html(2024.3.20检索)

体验到更高的自我损耗,并由此对其工作投入产生不利影响。

如果矛盾职业认同经由自我损耗导致工作投入的降低,那么在何种情况下能够弱化矛盾职业认同对工作投入的不良影响呢? 根据自我损耗理论,个体所拥有资源的数量会影响其在自我控制任务中的资源耗竭程度(Baumeister et al. ,1998)。这意味着矛盾职业认同所带来的自我损耗程度及后续的工作状态可能会受到个体所拥有资源多少的调节。积极情感是个体所拥有的一种重要资源型特质(Diener et al. ,2020),高积极情感不仅能拓展个体的思维,而且还易于获得更多外部支持。因此,本文拟在自我损耗理论的框架下,引入个体的积极情感,考察其对矛盾职业认同与自我损耗之间关系、以及自我损耗中介效应的调节作用。

本文研究模型如图 1 所示。

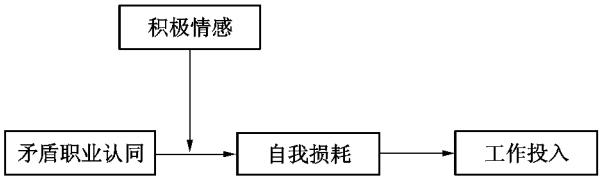

图 1　本文的研究模型图

2　理论基础与研究假设

2.1　矛盾职业认同

矛盾职业认同的研究源自于传统职业认同测量中对中等程度得分解释的困难:中等得分既可能是个体对职业中等程度的认同状态,也可能代表了个体对特定职业的高认同和高不认同共存的体验。Ashforth 等人(2013)将个体对职业高接纳、高排斥共存的认同状态命名为矛盾职业认同,并率先对这种矛盾职业认同的存在性和解释力进行了实证研究。研究发现,矛盾职业认同是一个独立于职业认同的概念,二者具有不同的前因和后果模式,比如职业声誉会影响职业认同而非矛盾职业认同;职业认同是组织公民行为的重要预测因素,而矛盾职业认同与组织公民行为关系不显著(Ashforth et al. ,2013)。

由于个体对职业既爱又恨的矛盾情感较为普遍,矛盾职业认同受到了学界越来越多的关注。从研究对象来看,当前矛盾职业认同的研究主要关注非体面或有负面社会标签的职业或工作,如照顾病人的医院护工、商品零售店的学徒工、外包公司的电话接线员等(王红丽 等,2024;Ashforth et al. ,2013;Duemmler et al. ,2018)。这些职业往往具有较低的社会声誉,被认为会让从业者产生更大的矛盾认同。但 Kreiner 等人(2006)认为由于任何职业均具有多维特征,几乎所有职业的从业者都可能同时体验到对自己职业的认同和不认同的矛盾状态。比如从医者可能认同医生这一职业的高社会声誉,但不认同该职业承担的较大责任;辅导员可能钟情其职业的稳定,但不满于其频繁的加班。因此,本文认为有必要将矛盾职业认同的研究扩展到其他职业领域。

从研究内容来看,现有文献主要考察了矛盾职业认同的形成和演化过程,比如研究发现非体面工作感知、职业工具性等因素会增加个体的矛盾职业认同(王红丽 等,2023a;郑秋伟,江平,2023);也有研究采用定性研究的方法对矛盾职业认同的表现和演化过程进行了探索(王红丽 等,2024;Duemmler et al. ,2018)。相对而言,当前对于矛盾职业认同作用后果的研究比较缺乏,仅有的两项研究考察了矛盾职业认同对消极组织后果(如员工离职等)的影响(王红丽 等,2023b;Ashfort et al. ,2013)。本文拟考察矛盾职业认同与辅导员工作投入之间的关系。本研究不仅从理论上有助于拓展对矛盾职业认同作用后果的认识,而且对于实践中进一步促进辅导员工作投入亦具有重要意义。

2.2　矛盾职业认同与自我损耗

自我损耗理论指出个体资源是有限的,任何需要超越一种动机与另一种动机一致的自我调节都可能导致自我消耗(Baumeister et al. ,1998)。比如压抑想法、调节情绪(Johns et al. ,2008)。基于自我损耗理论,本文提出辅导员矛盾职业认同引发了两种认知的冲突并需要自我调控,从而可能造成自我损耗。矛盾职业认同包含了个体对职业即认同又不认同的两种对立认知。对于辅导员而言,由于其教育和服务的对象为大学生,社会规范对其职业认同有更高的要求,爱岗敬业是其职业道德的一个重要方面(薛俊义,2019)。另一方面,辅导员职业还包含了一些令从业者不认同的方面,比如工资较低、工作边界与生活边界模糊(郑秋伟,江平,2023)。这种矛盾使得辅导员只要开展工作,就会执行自我调控过程,以应对不认同与认同之间的矛盾冲突。

具体而言,由于社会规范对辅导员职业认同的强势要求,在完成任务的过程中辅导员不仅需要调节其不认同的思想和观念,还需要监控他们的行为和行动,看它们是否违背了爱岗敬业的职业期待。这种调节和监控是一个损耗自我资源的过程(Baumeister et al. ,1998)。此外,个体的情绪调节

过程也会消耗大量的控制资源(Johns et al. ,2008)。认知失调研究的大量证据发现,两种或两种以上的认知或信念之间的冲突会引发个体的紧张和不适,个体会努力调节以减少这种消极体验(Naseer & Raja,2021)。面对矛盾职业认同,辅导员会产生消极的情绪,需要调整情绪来减少内心的不适,而这又进一步消耗了自我调节资源。总体而言,注意与思维控制(抑制或放大)、行为监控以及情绪调节是消耗调节资源的自我调控过程(Schmeichel,2007),矛盾职业认同会触发这些过程并可能导致自我损耗。虽然对于矛盾职业认同与自我损耗之间的关系尚未有直接检验,但关于其他对象的矛盾认同的研究也为二者之间的关系提供了侧面支持。比如 Ciampa 等人(2018)发现,矛盾组织认同与自我损耗存在显著的正向关系。基于以上分析,提出如下假设。

假设 1:辅导员的矛盾职业认同与自我损耗存在显著的正向关系。

2.3 积极情感的调节作用

自我损耗的文献指出,虽然所有个体都会受到自我调节资源损耗的影响,但在相同情境下,自我损耗的程度仍会存在一些个体差异(Baumeister et al. ,2006)。考虑到积极情感在驱动自我调节活动中的重要作用(Inzlicht et al. ,2021),本文提出,积极情感水平的辅导员对矛盾职业认同有不同的自我调节反应,从而影响其自我损耗的程度。积极情感是一种较为稳定的个体倾向,即个体在不同时间或情境中更容易体验积极情感状态(Aurora et al. ,2022),具有积极情感的人往往会感到积极、愉快和警觉。情绪的扩展建构理论(broaden - and - build theory)指出,各类积极情绪都共享一种能力,即拓宽人们思考和行动的范围或选择,并建立他们持久的个人资源(包括身体、心理和社会方面的资源)(Fredrickson,2001)。

根据积极情绪的拓展建构理论,积极情感较高的个体注意范围更为广泛,并且拥有更为充足的控制资源(Fredrickson,2001)。一方面,高积极情感带来的思维拓展会转移辅导员在职业认同和不认同两种张力上的注意,从而使得他们更少体验到由矛盾职业认同所引起的紧张等负面情绪(Ashforth et al. ,2013),节约控制资源,减轻了自我损耗。另一方面,高积极情感使得个体易于获得更多个人和社会资源(Fredrickson,2001),更多的资源有助于抵消由矛盾职业认同引发的资源损耗,削弱矛盾职业认同与自我损耗之间的关系。与这一观点相一致,王丽红等人(2023)发现外部资源的获取(他尊)有助于减少医院护工矛盾职业认同的资源损耗所引发的消极后果。相反,当辅导员具有更低的积极情感时,其注意范围更窄,更容易聚焦于由矛盾职业认同所带来的消极情绪,从而消耗更多自我控制资源,且难以补充资源。基于以上分析,提出如下假设。

假设 2:辅导员的积极情感调节了矛盾职业认同和自我损耗之间的关系:积极情感更高时,矛盾职业认同与自我损耗之间的关系更弱;反之,积极情感更低时,二者之间的关系更强。

2.4 自我损耗的中介作用

本文推测当辅导员自我损耗越高时,其工作投入越低。工作投入是一种积极的工作状态,主要包括工作中的活力、奉献和专注等方面(Wood et al. ,2020)。工作投入程度越高,意味着个体在工作中付出的自我控制和资源越多,比如工作中富有热情、沉浸于工作、在工作中花费更多时间等。根据自我损耗理论,自我控制的努力所引起的损耗会导致后续自我控制能力的降低和参与任务的资源(如时间、精力)减少(Gombert et al. ,2020)。在此情况下,个体在工作时可能会感知到更多的困难和麻烦,而抵御这些困难和麻烦也需要额外的控制和资源,这又进一步加剧了对自我控制资源的消耗。资源的损耗会导致认知上难以保持对工作的警觉和专注,情感上降低对工作的热情,从而降低工作投入。累积的证据也一再表明,自我损耗会抑制后续任务中的自我控制,对工作投入产生不利影响(如 Barnes et al. ,2015;Chen et al. ,2020)。综上所述,体验到矛盾职业认同的辅导员可能会因为调和两种对立的认同冲突消耗有限的自我控制能力而感到精疲力竭;进一步地,辅导员的自我损耗可能会削弱参与工作的活力。基于此,提出如下假设。

假设 3:自我损耗在矛盾职业认同与辅导员工作投入之间起中介作用。

如前文所述,假设 2 指出辅导员的积极情感调节了矛盾职业认同和自我损耗之间的关系,假设 3 指出自我损耗在辅导员矛盾职业认同与工作投入之间起中介作用。结合这两个假设,可以推导出一个有调节的中介假设:对于高积极情感的辅导员而言,自我损耗在矛盾职业认同与工作投入之间的中介作用更弱;反之,对于低积极情感的辅导员而言,自我损耗在职业认同与工作投入之间的中介作用更强。

假设 4:积极情感调节了自我损耗在矛盾职业认同和工作投入之间的中介作用:相对于积极情感

高的辅导员，自我损耗的中介效应在积极情感低的辅导员身上表现的更强。

3　研究方法

3.1　程序与方法

通过熟人关系招募被试，所有问卷通过问卷星平台在线作答。共有362名高校辅导员参加了两个时间点的调研，两个时间点间隔1~2周。在时间点1，所有被试完成矛盾职业认同、积极情感，以及年龄、性别、受教育程度和岗龄等人口统计学变量的测量；在时间点2，完成自我损耗和工作投入的测量。两次测量的问卷使用身份码进行匹配。排除掉作答时间过短（2分钟以内）和过长（超过20分钟），以及两次作答无法匹配的问卷，保留了310名被试的有效数据。样本总体有效率为85.6%。样本流失率分析发现，最终保留样本和最初样本在人口统计学变量上均没有显著差异。从保留样本的特征来看，女性辅导员占56.1%，男性占43.9%，平均年龄为35.5岁（$SD = 9.45$），平均岗龄为5年（$SD = 8.07$），本科及以下学历占17.1%，硕士学历占66.5%，博士学历占16.5%。

3.2　测量工具

遵循Brislin（1980）的“翻译——回译”程序将所有英文版量表翻译成中文。除特别说明外，所有量表均采用Likert 5点计分，从“1”（非常不同意/从不）到“5”（非常同意/总是）表示各题项由低到高的同意程度或发生频率。

矛盾职业认同。使用Ashforth等人（2013）开发的3题项的矛盾职业认同问卷。根据研究对象的不同，本文将问卷中的员工修改为辅导员，样例题项如“辅导员工作有我喜欢的地方也有不喜欢的地方”。作答时要求被调查者评定对每个题项的同意程度，本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.91。

自我损耗。使用Lin和Johnson（2015）的5题项的自我损耗问卷。样例题项如“工作中，我感到精力不足”。作答时要求被调查者评定对每个题项的同意程度，本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.90。

工作投入。使用Schaufeli等人（2006）的9个题项的工作投入问卷。问卷主要从活力、奉献和专注三个方面衡量个体的工作投入程度，样例题项如“我为自己所从事的工作感到自豪”。作答时要求被调查者评定对每个题项的同意程度，本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.81。

积极情感。使用Thompson（2007）所修订的5个题项的简版问卷测量辅导员的积极情感。样例题项如“积极的”、“有决心的”。作答时要求被试评定通常在多大程度上体验到这些情感，本研究中该问卷的Cronbach's α 系数为0.87。

控制变量。由于以往研究发现，性别、年龄、受教育水平和岗龄可能会影响个体的工作投入水平（Tsaur et al.，2019）。借鉴现有研究的做法（如Bakker & Oerlemans，2019；Kundi et al.，2022），本文将辅导员的性别、年龄、受教育水平和岗龄（以年为单位）作为控制变量。

4　研究结果

4.1　共同方法偏差检验及验证性因子分析

虽然本研究采用两阶段数据收集的方法减少共同方法偏差，但为了确保数据的有效性，仍需对共同方法偏差的严重性进行检验。根据Podsakoff等人（2003）的建议，本研究使用了Harman单因子法检验同源方差。结果发现，未经旋转的探索性因子分析所析出的第一因子仅解释了31.9%的方差变异，未达到40%，表明共同方法偏差不严重。接下来检验核心变量的区分效度，首先进行了一系列验证性因子分析（见表1）。如表1显示，四因子模型与数据有良好的拟合（$\chi^2 = 519.91$，$df = 203$，$RMSEA = 0.07$，$SRMR = 0.05$，$CFI = 0.92$，$TLI = 0.91$），且拟合指数显著优于其他三个竞争模型（$\Delta\chi^2 \geqslant 357.80$，$\Delta df = 3$ 或5，$p < 0.001$），说明四因子模型具有较好的区分效度。

表1　验证性因子分析结果

模型	χ^2	df	$\Delta\chi^2(\Delta df)$	$SRMR$	$RMSEA$	CFI	TLI
A；B；C；D	519.91	203		0.05	0.07	0.92	0.91
A + B；C；D	877.71	206	357.80(3)**	0.10	0.10	0.83	0.81
A + B；C + D	1555.74	208	1035.83(5)**	0.13	0.15	0.66	0.62
A + C；B + D	1496.18	208	976.27(5)**	0.13	0.14	0.68	0.64

注：A = 矛盾职业认同，B = 积极情感，C = 自我损耗，D = 工作投入。M1为四因子模型；A和B均在时间点1测量，可能归属同一个潜变量（提出竞争模型M2）；A和B同一时间测量、C和D同一个时间测量，可能分别归属两个潜变量（提出竞争模型M3）；A和C均为负效价变量，B和D为正效价变量，可能分别归属两个潜变量（提出竞争模型M4）。

4.2 描述性统计和相关分析

变量的描述性统计和相关系数见表 2。从中可以发现矛盾职业认同与自我损耗存在显著的正相关($r=0.38, p<0.01$),自我损耗与工作投入存在显著的负相关($r=0.49, p<0.01$),积极情感与自我损耗呈弱负相关($r=-0.18, p<0.01$)。这些结果为本文的研究假设提供了初步支持。

表 2 主要变量的均值、标准差及相关系数

变量	*M*	*SD*	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 年龄	35.35	8.45								
2. 性别	1.44	0.50	-0.12*							
3. 受教育水平	2.99	0.58	0.02	0.04						
4. 岗龄	5.01	8.07	0.08	0.09	0.14*					
5. 矛盾职业认同	3.15	0.90	0.09	-0.01	0.20**	0.02	0.91			
6. 积极情感	3.88	0.70	0.07	0.08	-0.10	0.15*	-0.31**	0.87		
7. 自我损耗	3.59	0.88	0.03	-0.03	0.08	-0.03	0.38**	-0.18**	0.90	
8. 工作投入	3.77	0.72	-0.01	0.05	-0.04	-0.04	-0.28**	0.25**	-0.49**	0.81

注:$n=310$。$^{*}p<0.05$,$^{**}p<0.01$,性别(女=1,男=0);受教育水平(大专及以下=1,本科=2,硕士研究生=3,博士研究生=4)。

4.3 假设检验结果

为了对假设进行检验,使用了 OLS 回归分析,结果见表 3。表 3 的模型 2 显示,在控制了年龄、性别、受教育水平和岗龄后,矛盾职业认同能够显著预测自我损耗($b=0.37, p<0.01$)。因此,假设 *H*1 得到了支持。表 3 中模型 3 显示,矛盾职业认同与积极情感交互项正向预测了辅导员自我损耗($b=-0.20, p<0.01$)。简单斜率分析发现,在低积极情感条件下,矛盾职业认同对自我损耗的预测作用更强($M+1SD$:$b=0.48, t=7.30, p<0.01$);在高积极情感条件下,矛盾职业认同对自我损耗的预测虽然也达到显著水平($M-1SD$:$b=0.19, t=2.89, p<0.01$),但预测作用更弱。因此假设 *H*2 也得到了支持。为了更为直观地呈现积极情感的调节作用,绘制了调节效应图(见图 2)。

表 3 回归分析结果

变量	自我损耗			工作投入			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
控制变量							
年龄	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
性别	-0.06	-0.05	-0.04	0.08	0.06	0.04	0.03
受教育水平	0.11	-0.02	-0.02	0.02	0.02	0.03	0.03
岗龄	0.00	0.00	0.00	-0.01	-0.01	-0.01	-0.01
自变量							
矛盾职业认同		0.37**	0.35**	-0.23**	-0.09*	-0.16**	-0.05
积极情感			-0.14			-0.27**	-0.23**
矛盾职业认同·积极情感			-0.20**			-0.23**	-0.17**
自我损耗					-0.36**		-0.33**
截距	3.29**	3.74**	1.98**	2.72**	3.62**	2.19**	3.36**
R^2	0.01	0.16	0.19	0.09	0.25	0.17	0.30
ΔR^2		0.15	0.03		0.16		0.13
F	0.8	9.70**	9.97**	5.72**	16.97**	9.03**	16.44**

注:$n=310$;$^{*}p<0.05$,$^{**}p<0.01$。

假设 3 为中介效应检验,表 3 模型 4 显示矛盾职业认同对工作投入的预测作用显著($b=-0.23, p<0.01$),模型 2 显示矛盾职业认同对自我损耗的预测作用显著($b=0.37, p<0.01$);模型 5 显示自我损耗对工作入的预测作用显著($b=-0.36, p<0.01$),且纳入自我损耗变量后,矛盾职业认同对工作投入的预测作用明显降低($b=-0.09$)。使用偏差校正的非参数百分位 bootstrap 法对中介效应的

显著性进行直接检验,重复抽样 5000 次,发现中介效应的置信区间为[-0.19, -0.07],不包含 0,故假设 3 得到支持。

假设 4 涉及到有调节的中介,根据温忠麟和叶宝娟(2014)的建议,本研究优先执行依次检验,如果依次检验结果显著,即可直接判断有调节的中介效应存在。从表 3 模型 5 可以发现矛盾职业认同与积极情感的乘积项能够显著预测自我损耗($b = -0.20, p < 0.01$);模型 7 表明自我损耗能够显著预测工作投入($b = -0.33, p < 0.01$)。故假设 4 得到支持。

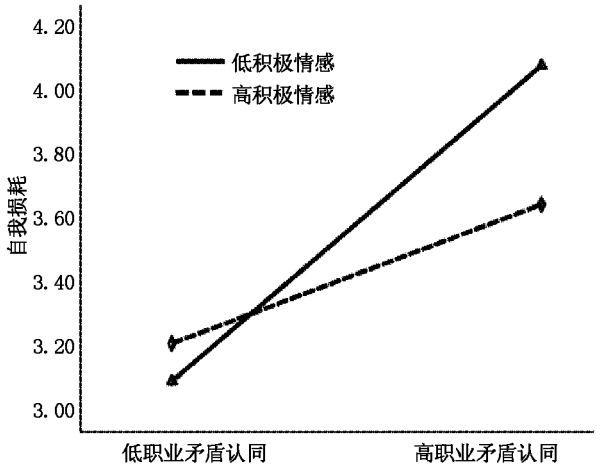

图 2　积极情感的调节效应

5　讨论

辅导员的工作状况直接关系着思政教育的成效和大学生的健康成长,探索影响辅导员工作投入的影响因素成为当前理论和实践中关注的一个重要话题。本研究考察了辅导员的矛盾职业认同对其工作投入的消极影响,及二者关系的作用机制和边界条件。结果发现矛盾职业认同会增加辅导员的自我损耗,并进而降低其工作投入;辅导员积极情感负向调节"矛盾职业认同与工作投入之间的关系",以及"自我损耗在矛盾职业认同与工作投入之间的中介作用"。

5.1　理论意义

第一,本研究揭示了工作投入的又一个前因机制——矛盾职业认同,丰富了对辅导员工作投入影响因素的认识。随着辅导员工作重要性的日益凸显,辅导员工作投入影响因素逐渐成为了一个热门话题。当前研究主要考察了服务型领导方式或行为(庄园,2021)、辅导员自身的工作 - 非工作边界管理(杨槐 等,2022)、情绪和希望感(张淑华,王可心,2017)、职业认同(王高峰 等,2018)等积极因素对辅导员工作投入的作用,但对于阻碍辅导员工作投入的消极因素关注不足。了解并控制影响积极态度或行为发生的消极因素同样具有重要的理论和实践价值(张娇娇,罗文豪,2022)。本研究发现矛盾职业认同是影响辅导员工作投入的一个重要负面因素,由此,拓展了对辅导员工作投入影响因素的认识。

第二,本研究发现自我损耗是矛盾职业认同影响辅导员工作投入的一个重要路径,有助于澄清辅导员在体验到矛盾职业认同后为何会降低工作投入,进而揭开矛盾职业认同与工作投入之间关系的"内部黑箱"。矛盾职业认同之所以会降低辅导员的工作投入,关键机制在于矛盾职业认同所具有的两种对立的认知会消耗个人的资源,导致自我损耗,进而使得投入到工作中的资源更少。已有研究发现,个体资源的损耗是认知冲突影响个体工作行为和后果的一个重要解释机制(如 Clarkson et al., 2010)。由此,本研究的结果与以往研究发现相一致。此外,虽然现有研究已开始关注矛盾职业认同的后果,但主要聚焦于直接效应的探讨,仅个别研究探索了中介机制(王红丽 等,2023)。本研究通过揭示自我损耗的中介作用,为矛盾职业认同的作用后果提供了一个新的解释视角。

第三,通过揭示积极情感是缓解辅导员矛盾职业认同的一个重要的权变条件,有助于从理论上识别矛盾职业认同更容易引起哪类辅导员的自我损耗,继而阻碍其工作投入。本研究发现,积极情感是个体应对矛盾职业认同的一种重要资源,能够弱化矛盾职业认同所引发的自我损耗,从而在一定程度上防止辅导员工作投入的减少。这一结果与以往研究的观点相一致,再次支持了积极情感在应对资源损耗时的资源补充作用(Schweitzer et al., 2023)。进一步地,在矛盾职业认同的研究中,学者们主要从外部支持和认可的角度来考虑如何缓解主观矛盾职业认同的消极作用(如王红丽 等,2023a)。本研究发现积极情感这一个人资源的重要调节机制,为干预矛盾职业认同的消极后果提供了一个新的思路。

第四,在研究对象和作用后果方面拓展了矛盾职业认同的研究。作为一个新兴概念,当前对于矛盾职业认同的研究仍处于起步阶段,现有研究主要聚焦于医院护工、零售店学徒等非体面工作(如王红丽 等,2024;Duemmler et al., 2018)。Kreiner 等人(2006)认为矛盾职业认同不局限于这些具有污名化标签的职业,其他职业的从业者也可能会体验到对自己职业的矛盾认同。本研究回应 Kreiner 等人(2006)关于探讨多种职业矛盾认同的呼吁,将矛

盾职业认同拓展到辅导员这一工作领域。此外,当前矛盾职业认同的研究主要关注其对从业者职业转换意愿、工作压力体验(Ashforth et al. ,2013)等的影响,而对其他后果关注不足,本研究发现矛盾职业认同对工作投入有显著的负向影响,回应了 Caprar 等人(2022)关于探索矛盾职业认同更多后果的呼吁。

5.2 实践启示

本研究也具有重要的现实意义。首先,考虑到矛盾职业认同会负向影响辅导员的工作投入,高校需要重视辅导员矛盾职业认同的管理。职业工具性(即将当前职业作为其他职业的“垫脚石”,比如将辅导员职业作为其他职业的跳板)是引发矛盾职业认同的一个重要因素(Ashforth et al. ,2013)。因此,高校可以进一步完善辅导员职业发展体系,加强辅导员职业生涯管理,帮助辅导员规划个人职业发展路径,让他们预见到自己在辅导员岗位上发展和成长的机会,降低其职业工具性打算,减少矛盾职业认同。

其次,本研究还发现,自我损耗中介了矛盾职业认同与工作投入之间的负向关系,并且高积极情感的辅导员会具有更多的自我控制资源,有助于减少矛盾职业认同带来的损耗,以及对工作投入带来的不良影响。鉴于此,高校在辅导员的招聘和选拔过程中可以将积极情感作为辅导员遴选的一项重要指标,选择具有高积极情感的申请者进入辅导员队伍。此外,虽然传统观点认为人格特质比较稳定,但最近越来越多的证据表明通过培训干预,人格特质在一定程度上也是可以改变和培养的(Bleidorn et al. ,2022)。因此,还可以将积极情感的提升作为辅导员培训内容的一个重要部分,通过培训提升辅导员积极情感,减少矛盾职业认同对工作投入的负面影响。

5.3 不足与展望

本研究仍存在一些不足有待进一步补充。第一,本研究基于被试自我报告的两阶段问卷调查方法,难以完全避免共同方法偏差,且难以对变量间的因果关系进行严格检验。虽然 Harman 单因子检验未发现明显的共同方法偏差效应,并且本文提出的变量间因果关系假设与自我损耗理论相吻合。但为了进一步完善理论,未来可以尝试采用多来源数据(比如让第三方评价工作投入),进一步降低共同方法偏差。此外,还可以通过实验的方法,操纵被试的矛盾职业认同的强度,检验变量间的因果关系。

第二,本研究主要关注自我损耗在矛盾职业认同与工作投入之间的中介作用,忽视了可能存在的其他机制。进一步分析发现,在控制自我损耗的中介效应后,矛盾职业认同与工作投入之间的直接效应仍达到了统计显著水平($effect = -0.09$, $p < 0.05$)。这说明二者之间可能还存在其他的中介机制。今后可以考虑考察其他中介机制的作用,比如未来工作自我的中介作用。矛盾职业认同者处于工作认同与不认同兼备的矛盾状态可能会造成其未来工作自我不清晰,而未来工作自我清晰是影响自我投入的一个重要因素(Lin et al. ,2016)。

第三,本研究仅关注了矛盾职业认同的消极后果,忽视矛盾职业认同可能带来的积极作用。Rothman 等人(2017)指出,矛盾不仅能带来消极的结果,某些情况下可能也会带来积极后果。高矛盾职业认同者不仅能看到职业当中存在的积极面,也能看到职业中存在的消极面。这种更全面的认知可能使得从业者避免由于对职业的单边认同而造成的视角受限或排他性,因而有助于他们质疑现状,推动必要的变革。因此,未来可以考虑对矛盾职业认同的积极效应进行探索。

参考文献

明海峰.(2018).高校管理人员工作投入研究.*中国高等教育*,(5),55 – 57.

王高峰,古继宝,顾明亮.(2018).提高研究生辅导员工作投入的实证研究.*江苏高教*,(3),67 – 71.

王红丽,李振,徐光毅,等.(2024a).夹缝求生:矛盾视角下非体面工作从业者矛盾职业认同动态演化过程研究.*南开管理评论*,*27*(5),78 – 88,128.

王红丽,徐光毅,李振.(2023b).非体面工作者矛盾职业认同的转化机制及其对职业转换意愿的影响研究.*中国人力资源开发*,*40*(10),20 – 32.

王红丽,徐光毅,李振,郭圣乾.(2023a).悖论视角下非体面工作感知对冲突体验及矛盾职业认同的影响.*管理学报*,*20*(4),512 – 520.

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*,(5),714 – 726.

薛俊义.(2019).高校辅导员职业道德的内化之道.*学校党建与思想教育*,(21),77 – 79.

杨槐,龚少英,苗天长,李伟贺.(2021).工作 – 非工作边界管理一致性与高校辅导员工作满意度的关系:工作投入的中介作用.*心理与行为研究*,*19*(6),853 – 860.

张娇娇,罗文豪.(2022).组织行为研究中的双刃剑效应:典型模式与策略建议.*管理评论*,*34*(9),195 – 207.

张淑华,王可心.(2017).情绪、希望感与工作投入:来自经验取样法的证据.*中国人力资源开发*,*34*(11),65 – 75.

郑秋伟,江平.(2023).基于扎根理论的高校辅导员激励机制研究.*高教探索*,(2),59 – 65.

庄园.(2021).服务型领导理论视域下新生代辅导员工作投入提升策略.*中国青年研究*,(5),95－102.

庄园.(2022).自主、效能、归属:基于领导行为视角的高校辅导员工作投入促进路径.*江苏高教*,(6),76－80.

邹维兴,丁湘梅,郑玉国,等.(2022).西部民族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.

Aurora,P.,Disabato,D. J.,& Coifman,K. G.(2022). Positive affect predicts engagement in healthy behaviors within a day, but not across days. *Motivation and Emotion*,*46*(2),211－225.

Ashforth,B. E.,Joshi,M.,Anand,V.,& O'Leary－Kelly,A. M.(2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*,*43*(12),2426－2448.

Bakker,A. B.,& Oerlemans,W. G.(2019). Daily job crafting and momentary work engagement:A self－determination and self－regulation perspective. *Journal of Vocational Behavior*, *112*,417－430.

Barnes,C. M.,Lucianetti,L.,Bhave,D. P.,& Christian,M. S.(2015). You wouldn't like me when I'm sleepy:Leaders' sleep,daily abusive supervision,and work unit engagement. *Academy of Management Journal*,*58*(5),1419－1437.

Baumeister,R. F.,Bratslavsky,E.,Muraven,M.,& Tice,D. M.(1998). Ego depletion:Is the active self a limited resource? *Journal of Personality and Social Psychology*,*74*(5),1252－1265.

Baumeister,R. F.,Gailliot,M. T.,DeWall,C. N.,& Oaten,M.(2006). Self－regulation and personality:How interventions increase regulatory success,and how depletion moderates the effects of traits on behavior. *Journal of Personality*,*74*(6), 1773－1801.

Bleidorn,W.,Schwaba,T.,Zheng,A.,Hopwood,C. J.,Sosa,S. S.,Roberts,B. W.,& Briley,D. A.(2022). Personality stability and change:A meta－analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*,*148*(7－8),588－619.

Brislin,R. W.(1980). Translation and content analysis of oral and written material. In H. C. Triandis & J. W. Berry(Eds.), *Handbook of crosscultural psychology*(pp. 389－444). Boston,MA:Allyn & Bacon.

Caprar,D. V.,Walker,B. W.,& Ashforth,B. E.(2022). The dark side of strong identification in organizations:A conceptual review. *Academy of Management Annals*,*16*(2),759－805.

Chen,X.,Yuan,Y.,Liu,J.,Zhu,L.,& Zhu,Z.(2020). Social bonding or depleting? A team－level investigation of leader self－sacrifice on team and leader work engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*,*93*(4),912－941.

Ciampa,V.,Steffens,N. K.,Schuh,S. C.,Fraccaroli,F.,& van Dick,R.(2019). Identity and stress:An application of the expanded model of organisational identification in predicting strain at work. *Work & Stress*,*33*(4),351－365.

Clarkson,J. J.,Hirt,E. R.,Jia,L.,& Alexander,M. B.(2010). When perception is more than reality:The effects of perceived versus actual resource depletion on self－regulatory behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*,*98*(1),29－46.

Diener,E.,Thapa,S.,& Tay,L.(2020). Positive emotions at work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*,*7*,451－477.

Duemmler,K.,Felder,A.,& Caprani,I.(2018). Ambivalent occupational identities under modern workplace demands:The case of Swiss retail apprentices. *Journal of Vocational Education & Training*,*70*(2),278－296.

Fredrickson,B. L.(2001). The role of positive emotions in positive psychology:The broaden－and－build theory of positive emotions. *American Psychologist*,*56*(3),218－226.

Gombert,L.,Rivkin,W.,& Schmidt,K. H.(2020). Indirect effects of daily self－control demands on subjective vitality via ego depletion:How daily psychological detachment pays off. *Applied Psychology*,*69*(2),325－350.

Inzlicht,M.,Werner,K. M.,Briskin,J. L.,& Roberts,B. W.(2021). Integrating models of self－regulation. *Annual Review of Psychology*,*72*(1),319－345.

Johns,M.,Inzlicht,M.,& Schmader,T.(2008). Stereotype threat and executive resource depletion:Examining the influence of emotion regulation. *Journal of Experimental Psychology:General*,*137*(4),691－705.

Kreiner,G. E.,Ashforth,B. E.,& Sluss,D. M.(2006). Identity dynamics in occupational dirty work:Integrating social identity and system justification perspectives. *Organization Science*, *17*(5),619－636.

Kundi,Y. M.,Sardar,S.,& Badar,K.(2022). Linking performance pressure to employee work engagement:The moderating role of emotional stability. *Personnel Review*,*51*(3),841－860.

Lin,S. H.,& Johnson,R. E.(2015). A suggestion to improve a day keeps your depletion away:Examining promotive and prohibitive voice behaviors within a regulatory focus and ego depletion framework. *Journal of Applied Psychology*,*100*(5), 1381－1397.

Lin,W.,Wang,L.,Bamberger,P. A.,Zhang,Q.,Wang,H.,Guo,W.,& Zhang,T.(2016). Leading future orientations for current effectiveness:The role of engagement and supervisor coaching in linking future work self salience to job performance. *Journal of Vocational Behavior*,*92*,145－156.

Naseer,S.,& Raja,U.(2021). Why does workplace bullying affect victims' job strain? Perceived organization support and emotional dissonance as resource depletion mechanisms. *Cur-*

rent Psychology, *40*(9), 4311 – 4323.

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.

Rothman, N. B., Pratt, M. G., Rees, L., & Vogus, T. J. (2017). Understanding the dual nature of ambivalence: Why and when ambivalence leads to good and bad outcomes. *Academy of Management Annals*, *11*(1), 33 – 72.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross – national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*(4), 701 – 716.

Schmeichel, B. J. (2007). Attention control, memory updating, and emotion regulation temporarily reduce the capacity for executive control. *Journal of Experimental Psychology: General*, *136*(2), 241 – 255.

Schweitzer, V. M., Rivkin, W., Gerpott, F. H., Diestel, S., Kühnel, J., Prem, R., & Wang, M. (2023). Some positivity per day can protect you a long way: A within – person field experiment to test an affect – resource model of employee effectiveness at work. *Work & Stress*, *37*(4), 446 – 465.

Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short – form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross – Cultural Psychology*, *38*(2), 227 – 242.

Tsaur, S. H., Hsu, F. S., & Lin, H. (2019). Workplace fun and work engagement in tourism and hospitality: The role of psychological capital. *International Journal of Hospitality Management*, *81*, 131 – 140.

Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The relationship between work engagement and work – life balance in organizations: A review of the empirical research. *Human Resource Development Review*, *19*(3), 240 – 262.

The Impact of Ambivalent Occupational Identification on College Counselors' Work Engagement: The Roles of Ego Depletion and Positive Affect

Xu Jing[1], Zhu Zhenbing[2], Cao Xin[2]

(1. Jiangxi Normal University, Nanchang 330022; 2. Business School, Jiangxi Normal University, Nanchang 330022)

Abstract: The work engagement of counselors directly affects students' learning and growth. Exploring the influencing factors of college counselors' work involvement has become an important research topic. Previous studies have primarily examined the impacts of leadership, organization, and individual occupational identification on counselors' work engagement while neglecting the role of ambivalent occupational identification. Based on the ego depletion theory, this study proposes that ambivalent occupational identification is a significant inhibiting factor for counselors' work engagement, with ego depletion acting as an important mediating variable in this relationship. Additionally, counselors' positive affect serves as a crucial boundary condition that can mitigate the positive impact of ambivalent occupational identification on ego depletion and the indirect relationship between ambivalent occupational identification and work engagement through ego depletion. To test these hypotheses, this study collected questionnaire data from 310 counselors. The results indicate that ambivalent occupational identification has a negative impact on work engagement; ego depletion mediates the relationship between ambivalent occupational identification and work engagement; and positive affect negatively moderate the relationship between ambivalent occupational identification and ego depletion, as well as further moderate the mediating effect of ego depletion. These findings have theoretical and practical implications. Theoretically, this paper enriches the understanding of the antecedents of counselors' work engagement by examining the role of ambivalent occupational identification; it also reveals the black box and boundary conditions in the relationship between ambivalent occupational identification and counselors' work engagement. Practically, this study suggests that colleges should pay attention to the phenomenon of ambivalent occupational identification among counselors. Moreover, colleges should conduct positive affect training for counselors to alleviate the negative impact of ambivalent occupational identification on work engagement.

Key words: ambivalent occupational identification; work engagement; ego depletion; positive affect