

# 高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突的影响研究

## THE INFLUENCE OF WORK PRESSURE ON WORK-FAMILY CONFLICT AMONG YOUNG UNIVERSITY TEACHERS

程媛

Yuan Cheng

泰国正大管理学院中国研究生院

Chinese Graduate School, Panyapiwat Institute of Management, Thailand

Received: November 4, 2021 / Revised: December 13, 2021 / Accepted: December 23, 2021

### 摘要

本文以情绪耗竭为中介变量、以组织支持感为调节变量，构建了高校青年教师工作压力对工作家庭冲突影响的理论模型。经过调查研究，结果显示，高校青年教师工作压力各维度对工作家庭冲突显著正向影响；情绪耗竭在其中起到中介作用；组织支持感显著调节高校青年教师工作压力对工作家庭冲突的影响。本文从高校青年教师的个体层面、家庭层面以及高校组织管理层面出发，积极探索缓解高校青年教师工作压力方法，尽可能避免情绪耗竭，同时对协调平衡工作与家庭的关系提出有针对性的对策建议，并为高校优化组织管理提供策略。

**关键词：**青年教师 工作压力 情绪耗竭 工作—家庭冲突 组织支持感

### Abstract

In this paper, a theoretical model of the effects of work stress on the work-family conflict of young college teachers was constructed by using emotional exhaustion as a mediator and organizational support as a moderator. The results show that the dimensions of work stress have significant positive effects on work-family conflict, and emotional exhaustion plays a partially mediating role. Moreover, perceived organizational support significantly moderates the effects of work stress on work-family conflict among young college teachers. Starting from the individual level, the family level and the organization and management level of the young teachers in colleges and universities, this research actively explores ways

to relieve the work pressure of the young teachers in colleges and universities so as to avoid emotional exhaustion as much as possible. At the same time, this paper puts forward some pertinent countermeasures and suggestions to harmonize and balance the relationship between work and family and provides some strategies for optimizing the organization and management of colleges and universities.

**Keywords:** Young Teachers, Work Pressure, Emotional Exhaustion, Work-Family Conflict, Sense of Organizational Support

## 引言

高校青年教师是高校教师队伍的生力军，在高等教育发展中发挥着越来越重要的作用。随着中国经济、科技、教育的快速发展，高校青年教师在做好教学、科研、职称晋升等工作的同时还面临结婚、生子、购房、赡养等一系列家庭问题，巨大的压力容易导致青年教师情绪耗竭，对于工作压力过大、处于情绪耗竭状态的青年教师来说，更容易造成工作——家庭冲突，工作——家庭冲突对个人可能增加职业倦怠感、影响身心健康；对家庭可能导致生活满意度低下和婚姻满意度下降；对学校可能导致工作满意度和教育质量下降，从而无法实现组织目标。目前，中国传统的高校人力资源管理中很少深入关注青年教师的工作——家庭冲突这一话题。因此，有必要对高校青年教师工作压力导致工作——家庭冲突的情况进行研究，提高组织支持感，避免情绪耗竭降低其工作压力对工作——家庭冲突的影响，提升工作幸福感和满意度，实现个人和组织的共同良性发展。

## 研究目的

本研究以年龄在 40 岁以下，受聘于中国普通高校专门从事全日制专科及以上教育层次的教育教学、科研、管理工作的教师（不包括外聘教师等）作为研究对象，对中国 12 个有代表性的省份高校青年教师开展问卷调查，对其工作压力与工作——家庭冲突的影响进行研究，揭示高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突影响的作用机理，丰富高校青年教师工作压力、情绪耗竭、组织支持感、工作——家庭冲突的理论研究。从实践上为减轻高校青年教师工作压力，激发组织支持感，避免情绪耗竭，促进他们工作与家庭间的平衡、提升幸福感提供一个新的视角和路径。

## 文献综述

工作压力对工作家庭冲突的影响研究。Selye (1976) 提出压力有好坏之分，好的压力更有可能带来好结果，坏的压力更有可能导致坏结果，该结论对后来研究者开展的压力研究起到了至

关重要的奠基作用。富有创造性的挑战性——阻断性压力源的概念由 Cavanaugh et al. (2000) 提出, 复杂性工作、工作负荷、高工作量、时间压力、并行任务、工作责任等具有挑战性压力源可以带来积极的工作结果, 同时也会带来挑战型压力, 个体要完成这类挑战型工作任务需要付出努力和精力, 因此职业发展、未来成长等收益也会随之而来。同理, 不安全感、角色模糊、繁文缛节、办公室政治、管理混乱等阻断性压力源会导致出现消极的工作结果, 这类压力会让员工感到无所适从, 会阻断目标实现和个体发展。本文采用 Cavanaugh et al. (2000) 对工作压力的界定, 研究视角同样将工作压力划分为挑战性——阻断性压力。工作——家庭冲突的概念定义是基于角色之间冲突概念的整合。Kahn et al. (1964) 认为工作家庭冲突源自于担任工作与家庭的不同角色需求间的冲突。Robbins (1992) 认为, 角色冲突是担任不同角色的个人在面临有分歧的角色期望时发生的失衡, 个体不能同时满足多个角色的要求, 就会导致工作——家庭冲突。从这个层面来说, 工作——家庭冲突 (Work-Family Conflict) 可以被定义为“来自工作和家庭领域的角色压力在某些方面不能相互调和时产生的一种角色间冲突。本文采用工作——家庭冲突分为工作——家庭冲突与家庭——工作冲突两个维度。其中“工作干扰家庭”指由于个体在工作上进行大量时间精力的投入, 工作压力引起的烦躁情绪等会激发家庭生活的沮丧感, 同时会反向干扰工作的进行; “家庭干扰工作”是指个体在家庭的精力投入同时产生家庭压力, 造成了工作完成不如意, 进而还影响到家庭的生活。

工作压力对情绪耗竭的影响研究。Maslach 和 Jackson (1981) 提出情绪耗竭的概念, 认为其外显特征表现为工作丧失热情, 工作状态不满意, 对工作目标不清晰, 对周围的人和事情漠不关心, 对工作乃至生活失去信心, 产生消极影响。Gaines 和 Jermier (1983) 的一项相关研究中指出, 情绪耗竭与工作倦怠具有等同研究价值地位。Maslach 和 Jackson (1981) 将情绪耗竭作为现有的情绪倦怠相关研究的单独变量进行深入细致的研究。Zhang et al. (2013) 在其研究中提出情绪耗竭对结果变量具有更强的预测力。因此情绪耗竭越来越受到众多学者研究的重视, 在工作倦怠中重要性也日益凸显。同时, 有关情绪耗竭的界定也因此层出不穷, Demerouti et al. (2001) 提出内生压力源 (如工作压力) 和外生压力源 (如工作资源) 是导致情绪耗竭产生的两个重要因素, 该理论提出的情绪耗竭发生机制被奉学界为经典。总的来说, 情绪耗竭是个体在“高压”工作情景中情绪耗尽, 从而导致身心疲惫, 表现为焦虑和情绪萎靡不振。

工作压力对组织支持感的影响研究。Eisenberg et al. (1986) 把组织支持感定义为“员工感受到的组织重视自己的贡献和关心自己福利的程度”。Ling 和 Zhang (2001) 提出, 组织支持感指员工感知到的组织对个人工作情况的支持, 对个人利益的关心和对个体存在价值的认同。经梳理发现, 组织支持感有两个明显特征: 一是员工对组织是否赞赏自己贡献的感知; 二是员工对组织是否关注自己幸福感的感知。本文将组织支持感定义为: 员工感受到的组织重视员工对工作的贡献, 并关心员工利益的程度, 包括员工的工作表现受组织的认可、支持, 组织关心员工个人

利益、认可员工的价值和贡献等。值得注意的是,当前中国国内相关研究者对组织支持感的概念界定、翻译等,尚未有统一的结论。在本文中,结合本次研究实际,认为采用“组织支持感”的译法更为恰当。组织支持感是员工的一系列主观认知,即对组织在关心和重视个体贡献情况的感知,组织在资源和奖励上的支持有助于提高员工工作积极性,员工会努力工作作为回馈,达到双方共赢。

综上所述,目前中国对高校青年教师工作压力、情绪耗竭、工作家庭冲突以及组织支持感相关研究依然主要集中于心理学领域,管理学和组织行为学领域研究相对较少,这一领域的研究目前仍存在以下几点不足:一是工作——家庭冲突的发生频率明显高于家庭——工作冲突的发生频率,早期研究主要集中在工作——家庭冲突的相关研究中。二是工作——家庭冲突及其影响因素是一个复杂而且动态变化的过程,在无法避免工作——家庭冲突的情况下,寻求有效减少工作——家庭冲突的解决策略仍值得探索。目前,西方学者主要研究工作——家庭冲突的相关理论,而中国关于工作——家庭冲突的实证研究尽管发展比较迅速,但是研究成果尚未成熟。三是当前针对中国高校教师心理研究主要集中在工作领域,从教师职业工作角度研究教师心理,较少涉及教师的教育教学工作与其他生活领域的交互作用。因此,本文从高校青年教师作为一个特殊群体的角度开展调研,利用个体的差异性来分析工作——家庭冲突的影响,更具有代表性和针对性。

## 研究方法

### 研究模型

本文以情绪耗竭作为中介变量,对高校青年教师面临的工作压力和工作家庭冲突之间的影响及其作用机制原理进行剖析,厘清工作压力与工作家庭冲突之间的关系;以组织支持感作为调节变量,可以有效调节、缓和高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突的影响。因此,构建了以高校青年教师工作压力为自变量,工作——家庭冲突为因变量,情绪耗竭为中介变量,组织支持感为调节变量的理论模型,本文同时对其间的相互影响、相互作用的关系进行系统分析,如图1所示:

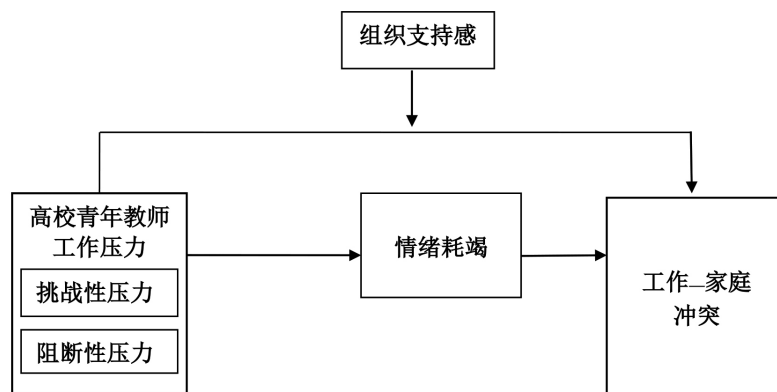


图1 理论模型

## 研究假设

根据高校青年教师工作压力、情绪耗竭、组织支持感、工作——家庭冲突 4 个变量的维度,以及变量之间的关系,将高校青年教师工作压力划分为挑战性压力和阻断性压力,从双向视角讨论工作干扰家庭和家庭干扰工作两种研究假设,双向探讨高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突的影响及其作用机理。因此,提出如下假设:

H1: 高校青年教师工作压力与工作——家庭冲突正相关

H1a: 高校青年教师挑战性压力与工作——家庭冲突正相关

H1b: 高校青年教师阻断性压力与工作——家庭冲突正相关

H2: 高校青年教师工作压力与情绪耗竭正相关。

H2a: 高校青年教师挑战性压力与情绪耗竭正相关。

H2b: 高校青年教师阻断性压力与情绪耗竭正相关。

情绪浮躁、身心压力大和精神紧张等都是情绪耗竭的主要表现,对青年教师的身体健康和心理状态都会产生较大影响,进而不同程度引发工作与家庭冲突。可见,青年教师的情绪耗竭与工作——家庭冲突存在着一种正相关关系。因此,提出如下假设:

H3: 高校青年教师情绪耗竭与工作——家庭冲突正相关。

工作压力和工作不安全感会引起员工情绪耗竭,随着工作压力的增加,个体对于可能影响当前工作或职位持续的担忧会增加,从而导致情绪耗竭。情绪耗竭如果没有被有效解决,可能导致员工感到紧张、沮丧、焦虑和抑郁,不良的情绪带入家庭生活中,造成工作——家庭冲突。因此,工作压力会通过情绪耗竭间接传导作用对工作——家庭冲突产生影响。因此,提出如下假设:

H4: 情绪耗竭在高校青年教师工作压力与工作——家庭冲突间具有中介作用。

组织的支持与帮助,可以促进协调工作家庭关系。提高青年教师的组织支持感有利于缓解工作压力,减少工作家庭冲突。据此提出下列假设:

H5: 组织支持感在高校青年教师工作压力对工作家庭冲突影响中具有调节作用。

## 研究结果

### 数据采集

本论文参考成熟的测量量表,量表的记分均采用李克特五点评分法。其中,挑战性——阻断性压力采用 Cavanagh et al. (2000) 开发的压力二维结构量表,包括挑战性压力源和阻断性压力源两个维度共计 11 题;工作——家庭冲突采用 Netemeyer et al. (1996) 年开发的工作——家庭冲突量表,从工作——家庭冲突和家庭——工作冲突两个方向进行测量;情绪耗竭采用 MBI (Maslach Burnout Inventory) 量表。组织支持感的测量采用 Liao (2017) 提出的组织支持感量表。样本主要覆盖了中国广西、河南、河北、北京、云南、广东、浙江、湖南、天津、贵州、江苏、福建等地区。问卷发放对象为



以上地区的高校青年教师, 问卷题项共 59 项, 除去 12 项个人信息, 论文研究实际内容直接相关的共 47 项, 主要通过线上、线下两种方式回收问卷, 收集时间为 2021 年 4 月至 5 月。共回收问卷 1360 份, 有效问卷 1344 份, 无效问卷 16 份, 问卷有效率 98.82%。

### 人口学及数值特征描述性统计分析

对回收的 1344 份有效问卷, 分别从性别、年龄、文化程度、婚姻状况、抚养子女、工作年限、职称、工作岗位、税前年收入、高校的性质、高校类别等方面进行描述分析。性别方面, 女生 725 人 (占 53.94%), 男生 619 人 (占 49.64%); 年龄方面, 25 岁及以下 38 人 (占 2.83%), 26-30 岁 278 人 (占 20.68%), 31-35 岁 408 人 (占 30.36%), 36-40 岁 620 人 (占 46.13%); 学历方面, 本科及以下 208 人 (占 15.48%), 硕士研究生 777 人 (占 57.81%), 博士研究生 359 人 (占 26.71%); 工作年限方面, 少于 3 年 269 人 (占 20.01%), 3-5 年 226 人 (占 16.28%), 6-10 年 315 人 (占 23.44%), 10 年以上 534 人 (占 39.73%); 职称方面, 初级及以下 355 人 (占 26.41%), 中级 629 人 (占 46.8%), 副高级 306 人 (占 22.77%), 正高级 54 人 (占 4.02%); 工作岗位方面, 教学人员 738 人 (占 54.91%), 科研人员 99 人 (占 7.37%), 行政管理人员 385 人 (占 28.65%), 教辅人员 122 人 (占 9.08%); 高校性质方面, 公办高校 1252 人 (占 94.15%), 私立学校 92 人 (占 6.85%); 工作高校类别方面, “211” 重点大学及以上 65 人 (占 4.84%), 普通本科 893 人 (占 66.44%), 高职高专 386 人 (占 28.72%)。

从描述性统计分析结果看, 题项均值都在 2.279-4.380 之间, 可见其分布比较均衡。题项标差均在 0.782-1.240 之间, 说明样本数据离散度小。Klein 和 House (1995) 认为, 当样本数据偏度绝对值  $<3$ , 峰度绝对值  $<8$  的时候, 则可认为观测变量基本符合正态分布。而从以上统计结果看, 所有题项偏度绝对值  $<1.772$ , 峰度绝对值  $<3.662$ , 远小于 Klein 和 House (1995) 提出的参考值。因此可以被认为大样本数据的形态基本符合正态分布, 满足本论文研究假设对分析数据的基本要求。

### 信度分析、效度分析和因子性分析

#### 1. 信度检验

通过 SPSS 23.0 针对所有量表进行信度检验, 检查各题项的 CITC 与  $\alpha$  值的结果。主量表青年教师工作压力量表的  $\alpha$  值为 0.852, 挑战性压力  $\alpha$  值为 0.857, 维度阻断性压力  $\alpha$  值为 0.851, 结果均大于 0.8, CITC 值均大于 0.4; 工作——家庭冲突量表  $\alpha$  值为 0.876, 大于 0.8, CITC 值均大于 0.5; 情绪耗竭量表  $\alpha$  值为 0.811, 大于 0.8, CITC 值均大于 0.4; 组织支持感量表  $\alpha$  值为 0.963, 大于 0.8, CITC 值大于 0.5; 以上说明所选量表内在一致性比较好, 达到研究要求。

#### 2. 效度检验

通过效度检验, 高校青年教师工作压力量表 KMO 值为 0.872, Bartlett 球形值为 5499.011, 显著性水平 Sig 值为 0.000, 说明青年教师工作压力量表适合做探索性因子分析, 所有 11 个题项落在 2 个因子上, 所有题项的最大因子负荷值均大于 0.4, 不存在跨因子现象; 工作——家庭冲突

量表 KMO 值为 0.883, Bartlett 球形值为 9044.112, 显著性水平 Sig 值为 0.000, 说明工作——家庭冲突量表适合做探索性因子分析; 情绪耗竭量表效度 KMO 值为 0.836, Bartlett 球形值为 5277.253, 显著性水平 Sig 值为 0.000, 说明情绪耗竭量表适合做探索性因子分析; 组织支持量表效度 KMO 值为 0.946, Bartlett 球形值 13410.39, 显著性水平 Sig 值为 0.000。结果显示所有量表效度分析结果在接受范围内, 适合做因子分析。如表 1。

表 1 KMO 和 Bartlett 的检验表

KMO 和 Bartlett 的检验			
青年教师工作压力	Bartlett 球形度检验	KMO 值	0.872
		近似卡方	5499.011
		df	55
		p 值	0.000
工作——家庭冲突	Bartlett 球形度检验	KMO 值	0.883
		近似卡方	9044.112
		df	45
		p 值	0.000
情绪耗竭	Bartlett 球形度检验	KMO 值	0.836
		近似卡方	5227.253
		df	28
		p值	0.000
组织支持	Bartlett 球形度检验	KMO 值	0.946
		近似卡方	13410.390
		df	120
		p 值	0.000

3. 验证性因子分析

采用 AMOS 24.0 软件对所有量表进行验证性因子分析, 建立隐性变量和显性变量的关系模型进行检验。结果发现, 高校青年教师工作压力的挑战性压力和阻断性压力的组合信度 (CR) 均大于 0.7, 平均变异萃取量 (AVE) 值均大于 0.4, 模型拟合指标卡方自由度比 CMIN/DF 为 2.195, 小于 3, 其他主要的模型拟合指标 GFI、RMSEA、RMR、CFI、NFI、NNFI、TLI、AGFI、IFI 的值分别达到 0.9 以上, RMSEA 为 0.058, 小于 0.1, 对照模型拟合度评估指标的标准, 说明构建的模型拟合度评估结果比较好, 适配度较好, 从而达到研究的标准和要求, 具体结果见表 2。工作——家庭冲突量表、情绪耗竭量表、组织支持感量表验证性分析组合信度 (CR) 均大于 0.7, 平均变异萃取量 (AVE) 值均大于 0.5, 说明所有量表验证性因子分析结果达到要求, 具有良好的收敛效度。

表 2 高校青年教师工作压力量表验证性因子分析模型拟合度表

常用指标	$\chi^2/\text{df}$	GFI	RMSEA	RMR	CFI	NFI	NNFI	TLI	AGFI	IFI
判断标准值	<3	>0.9	<0.10	<0.05	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9	>0.9
	2.195	0.967	0.058	0.032	0.920	0.952	0.908	0.948	0.950	0.948

4. 相关性和回归、路径分析

4.1 共线性检验

通过相关性分析来检测变量间的共线性情况，论文主要参照 Wu 和 Tu (2010) 提出的变量相关系数小于 0.7 可认为不存在共线性问题，结果如表 3 所示，自变量各维度、中介变量、调节变量、因变量间的相关系数均小于、0.7，即不存在共线性问题，可以进行回归分析。

表 3 各变量维度相关性分析结果

变量维度	阻断性压力	挑战性压力	工作家庭冲突	组织支持感	情绪耗竭
阻断性压力	1				
挑战性压力	0.311**	1			
工作家庭冲突	0.653**	0.673**	1		
组织支持感	-0.457**	-0.121**	-0.327**	1	
情绪耗竭	0.567**	0.364**	0.665**	-0.238**	1

注：\*\* 在 0.01 级别（双尾）相关性显著，\* 在 0.05 级别（双尾），相关性显著。

4.2 回归分析

研究充分利用 SPSS 软件 23.0 对实测数据采用层次回归分析的方法，对几个核心变量之间的影响关系进行验证，检验了自变量、中介变量和因变量的直接和间接关系。

1) 工作压力与家庭冲突回归分析

为检验高校青年教师工作压力与工作——家庭冲突之间的关系，论文构建了两个回归模型 M1 和 M2，其中，M1 以人口统计学变量作为自变量，工作——家庭冲突作为因变量；M2 以青年教师工作压力作为自变量，人口统计学变量作为控制变量，工作——家庭冲突作为因变量。

如表 4 所示在控制人口统计学变量影响以后，高校青年教师的工作压力显著影响工作——家庭冲突。具体而言：模型的 F 值在  $P<0.05$  的水平下达到显著，VIF 均小于 5， $R^2$  为 0.786，这说明回归模型拟合程度较好，高校青年教师工作压力可被解释变异为 78.6%。高校青年教师工作压力的回归系数值为 1.635 ( $t = 66.688, p = 0.000<0.01$ )，意味着工作压力会对工作家庭冲突产生显著地正向影响关系，假设 H1 成立。



表 4 青年教师工作压力与工作——家庭冲突的回归分析

名称	因变量：工作——家庭冲突					
	模型 M1			模型 M2		
	$\beta$	Tig	VIF	$\beta$	Tig	VIF
控制变量						
性别	3.208**	4.621	1.038	1.671**	4.998	1.042
年龄	-0.104	-0.141	3.494	-0.283	-0.799	3.495
文化程度	0.161	2.831	2.066	-0.097	-0.264	2.083
工作年限	0.497	2.675	3.629	-0.001	-0.005	3.655
职称	0.514	2.249	2.555	0.613	1.895	2.559
工作岗位	-0.044	-0.131	1.148	-0.470	-2.934	1.150
年收入	-1.576**	-2.814	1.549	-0.072**	-0.265	1.560
高校的性质	-1.019	-1.618	1.217	-0.226	-0.746	1.218
高校类别	0.355	0.484	1.299	0.100	0.284	1.299
自变量						
高校青年教师工作压力				1.635**	66.688	1.067
R <sup>2</sup>	0.071***			0.786***		
$\Delta R^2$	0.065***			0.784***		
F	11.374***			489.087***		

2) 挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突回归分析

为检验高校青年教师挑战性和阻断性压力分别与工作——家庭冲突之间的关系，把人口统计学变量作为自变量，工作——家庭冲突作为因变量构建回归模型 M1；其次，利用人口统计学变量作为控制变量，挑战性和阻断性压力分别作为自变量，工作——家庭冲突作为因变量一起构建回归模型 M2。结果显示高校青年教师工作压力的两个维度挑战性压力、阻断性压力显著影响工作——家庭冲突。具体而言：模型的 F 值都在  $P<0.05$  的水平下达到显著，VIF 均小于 5， $R^2$  为 0.786，这说明回归模型拟合程度较好，高校青年教师压力可被解释变异为 78.6%。阻断性压力的回归系数值为 1.732 ( $t = 43.938, p = 0.000<0.01$ )，挑战性压力的回归系数值为 1.523 ( $t = 35.151, p = 0.000<0.01$ )，意味着挑战性压力、阻断性压力和工作——家庭冲突之间存在显著的正相关关系，假设 H1a、H1b 成立。

3) 高校青年教师压力对情绪耗竭的影响

为检验高校青年教师工作压力与情绪耗竭之间的关系，首先，把人口统计学变量作为自变量，情绪耗竭作为因变量构建回归模型 M1；其次，利用人口统计学变量作为控制变量，高校青年教师压力作为自变量，情绪耗竭作为因变量一起构建回归模型 M2。

如表 5 所示，在控制人口统计学变量影响后，高校青年教师工作压力显著影响情绪耗竭。具体而言：模型的 F 值在  $P<0.01$  的水平下达到显著，VIF 均小于 5， $R^2$  为 0.350，这说明

回归模型拟合程度较好, 高校青年教师压力可被解释变异为 35%。高校青年教师工作压力的回归系数值为 0.641 ( $t = 26.243, p = 0.000 < 0.01$ ), 意味着高校青年教师压力会对情绪耗竭产生显著的正向影响关系, 据此假设 H2 (高校青年教师压力与情绪耗竭正相关) 得到验证。

进一步分析, 高校青年教师压力两个维度挑战性和阻断性显著影响情绪耗竭。挑战性压力的回归系数值为 0.220 ( $t = 9.486, p = 0.000 < 0.01$ ), 阻断性压力的回归系数值为 0.384 ( $t = 21.822, p = 0.000 < 0.01$ ), 意味着挑战性和阻断性和情绪耗竭之间存在显著的正相关关系, 据此假设 H2a、H2b (高校青年教师挑战性和阻断性压力与情绪耗竭正相关) 得到验证。

表 5 高校青年教师压力与情绪耗竭之间关系的检验

名称	因变量: 情绪耗竭					
	模型 M1			模型 M2		
	$\beta$	T	V	$\beta$	T	V
控制变量						
性别	0.083*	2.229	1.038	0.028	-2.654*	2.083
年龄	-0.031	-0.783	3.494	-0.037	-1.163	3.495
文化程度	-0.008	-0.196	2.066	-0.088	0.928	1.042
工作年限	0.022	0.724	3.629	-0.032	-1.297	3.655
职称	0.072*	1.993	2.555	0.040	1.356	2.559
工作岗位	0.017	0.926	1.148	0.001	0.092	1.150
年收入	-0.070*	-2.345	1.549	-0.017	-0.683	1.560
高校的性质	-0.011	-0.336	1.217	0.017	0.617	1.218
高校类别						
自变量						
高校青年教师工作压力				0.641**	26.243	1.067
R <sup>2</sup>	0.014*			0.350***		
$\Delta R^2$	0.007*			0.345***		
F	2.032*			71.643***		

### 4.3 路径分析

#### 1) 情绪耗竭的中介作用分析

按照 Baron (1986) 对于中介效应的观点, 若变量 X 满足三个条件, 则可以认为变量 X 通过变量 M 的中介作用影响到变量 Y。由于中介效应的检验包含了因果效应的检验, 因此在验证 H4 的同时, 也对 H3 进行了检验。依据 H4 的内容, 使用 SPSS 23.0 进行线性回归分析。M1 为工作——家庭冲突对控制变量的回归, M2 为考虑控制变量影响下工作——家庭冲突对自变量青年教师压力的回归, M3 为考虑控制变量影响下工作——家庭冲突对中介变量情绪耗竭的回归, M4 为考虑控制变量和中介变量情绪耗竭影响下工作——家庭冲突对自变量高校青年教师工作压力的回归。

如表 6 所示，在加入中介变量之后，自变量高校青年教师工作压力的系数明显降低（从 0.698 下降到 0.406），而且模型的 F 值也都在  $P<0.05$  的水平下达到显著，证明情绪耗竭在高校青年教师工作压力与工作——家庭冲突之间存在部分中介的关系。据此可以判定假设 H4（高校青年教师工作压力通过情绪耗竭的中介作用正向影响工作——家庭冲突）得到验证，从而也证明 H3（情绪耗竭与工作——家庭冲突正相关）成立。

表 6 情绪耗竭在自变量与工作——家庭冲突之间中介作用检验

名称	因变量：工作——家庭冲突			
	M1	M2	M3	M4
控制变量				
性别	0.227**	0.161**	0.028	0.154**
年龄	-0.021	-0.031	-0.037	-0.012
文化程度	0.078	-0.012	-0.088**	0.030
工作年限	0.058	-0.002	-0.032	0.014
自变量				
职称	0.096*	0.067*	0.040	0.044
工作岗位	-0.030*	-0.043**	0.001	-0.047**
年收入	-0.066	0.000	-0.017	0.001
高校的性质	-0.053	-0.031	0.017	-0.031
高校类别	0.020	0.007	0.054	-0.015
中介变量				
情绪耗竭				
高校青年教师压力		0.698**		0.406**
R <sup>2</sup>	0.060***	0.350***	0.379***	0.366***
ΔR <sup>2</sup>	0.053***	0.345***	0.374***	0.636***
F	9.418***	71.643***	73.916***	121.421***

2) 组织支持调节作用的检验

依据 H5 的内容，使用 SPSS 23.0 进行层级多元线性回归分析。M1 为因变量情绪耗竭对控制变量的回归；M2 为加入调节变量组织支持和自变量的回归；M3 是再加入了自变量和调节变量交互项的回归。

运行结果如表 7 所示，自变量(高校青年教师工作压力)呈现出显著性( $t=25.873$ ,  $p=0.001<0.01$ )，意味着高校青年教师工作压力对于工作家庭冲突会产生显著影响关系。高校青年教师工作压力与组织支持的交互项呈现出显著性( $t=2.665$ ,  $p=0.008<0.01$ )，意味着高校青年教师工作压力对于工作家庭冲突影响时，调节变量（组织支持感）在不同水平时，影响幅度具有显著性差异，组织支持感正向调节高校青年教师工作压力对工作家庭冲突的影响通过检验。其中加入

高校青年教师工作压力和组织支持感交互项的回归后,  $R^2$  由交互前的 0.037 提高到 0.478, 表明高校青年教师工作压力和组织支持感的交互作用促进工作家庭冲突, 从而也证明 H5 (组织支持在高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突影响中具有调节作用) 成立。

表 7 组织支持感对高校青年教师工作压力与工作家庭冲突关系调节检验

名称	因变量: 工作家庭冲突		
	M1	M2	M3
控制变量			
性别	0.172***	0.173***	0.176***
年龄	-0.050	-0.051	-0.055
文化程度	-0.014	-0.013	-0.011
工作年限	-0.014	-0.014	-0.013
职称	0.055	0.055	0.049
工作岗位	-0.047***	-0.046***	-0.047***
税前年收入	-0.001	0.000	0.001
工作高校的性质	-0.017	-0.018	-0.023
工作高校类别	0.007	0.006	0.006
婚姻状况	0.067***	0.067***	0.071***
自变量			
青年教师压力		0.696***	0.691***
调节变量			
组织支持感		-0.057*	-0.058*
交互项			
高校青年教师工作压力×组织支持感			0.071**
$R^2$	0.037*	0.381***	0.478***
$\Delta R^2$	0.021*	0.375***	0.475***
F	2.364***	73.035***	92.624***

### 3) 研究理论全模型拟合和路径分析

用 AMOS 24.0 拟合自变量 (挑战性压力、阻断性压力)、中介变量 (情绪耗竭) 和因变量 (工作家庭冲突) 和调节变量 (组织支持感) 直接和间接效应, 拟合中介变量情绪耗竭在挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突之间的中介作用, 调节变量组织支持感在挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突之间的调节作用, 以及情绪耗竭和组织支持感的交互作用对因变量工作家庭冲突的影响, 构建结构方程模型。

表 8 显示, 从自变量高校青年教师挑战性压力、阻断性压力到因变量工作家庭冲突的路径系数显著, 从自变量高校青年教师挑战性压力、阻断性压力到中介变量情绪耗竭路径系数显著, 从中介变量情绪耗竭到因变量工作家庭冲突的路径系数显著, 结果表明两两变量之间

具有显著正向相关。加入中介之后自变量和中介变量路径系数显著，中介变量和因变量路径系数显著，自变量和因变量路径系数也显著，但自变量到因变量路径系数比先前未加入中介变量时的系数减小，即挑战性压力到工作家庭冲突的系数从 0.431 减小为 0.402，阻断性压力到工作家庭冲突的路径系数从原先的 0.194 减小为 0.186，符合 AMOS 部分中介效应检验标准，即进一步验证了情绪耗竭在挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突之间起中介作用检验通过。结果显示，组织支持感负向影响挑战性压力、阻断性压力，说明组织支持感在挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突之间起显著负向调节作用。由此，通过把全部变量纳入 AMOS 24.0 进行全模型结构路径分析，进行稳健性检验，数据结果表明以上变量之间的相关分析、中介作用和调节作用再次得到验证。

表 8 本论文有调节的中介效应全模型路径系数

路径	非标准化回归系数	标准化回归系数	P 值显著性
组织支持感——>挑战性压力	-0.185	-0.174	***
组织支持感——>阻断性压力	-0.640	-0.514	***
挑战性压力——>情绪耗竭	0.455	0.325	***
挑战性压力——>工作家庭冲突	0.431	0.402	***
阻断性压力——>情绪耗竭	0.742	0.620	***
阻断性压力——>工作家庭冲突	0.194	0.186	***
情绪耗竭——>工作家庭冲突	0.286	0.380	***
组织支持感——>情绪耗竭	0.161	0.108	***
交互项——>情绪耗竭	0.689	0.315	***

讨论

1) 高校组织要构建青年教师激励支持机制。高校要把青年教师专业优势和兴趣特长相结合，激发工作潜能和创造力，制定有效的经济激励机制，创设良好的工作软环境，加强职业生涯规划指导。增强组织支持感，帮助青年教师平衡工作家庭冲突，要营造良好的组织氛围，为青年教师提供情感上的支持、工具性支持和上级的支持，以便提高青年教师的主人翁意识，提高工作效率、减轻工作压力，缓解工作家庭冲突。2) 家庭要实施友好和睦策略铸就温暖避风港。家庭成员的关心、支持与工作——家庭冲突存在显著的负相关关系，缓解高校青年教师工作压力导致的工作家庭冲突，需要家庭实施友好和睦策略，提升家庭人际技能和利用家庭资源，处理好家庭的人际关系。增加家庭事务的参与度和控制感，促进家庭成员多沟通，家人主动承担家庭义务，青年教师就有足够的时间和精力资源放在工作上，增加工作效益，缓解工作压力，全家一起用心用爱和付出“经营”好家庭，建好温馨的避风港。3) 青年教师要进行全方位、立体化自我提升。青年教师要树立职业生涯管理意识，理性面对压力，辩证地看待工作中的挑战和困难，



保持积极乐观地心态应对压力。尤其应当养成良好的工作生活习惯,保障工作质量的同时合理分配时间,同时创造休闲时间,提高工作效率与身心愉悦度。以积极良好的习惯和心态,寻找工作生活的乐趣。寻求缓解压力的策略是有效应对压力的方法。调节对压力的反应情绪,降低情绪紧张度,缓解工作压力和工作家庭冲突的不良后果。

## 总结与建议

### 总结

1. 高校青年教师工作压力与工作家庭冲突具有显著正相关,工作压力的两个维度挑战性压力、阻断性压力与工作家庭冲突显著正相关。通过研究样本数据,发现目前中国高校青年教师面临的工作家庭冲突情景主要是工作干扰家庭,家庭干扰工作出现较少,大部分处于中等水平。本文利用相关分析和回归分析,得知高校青年教师工作压力中的挑战性压力、阻断性压力可以显著预测工作家庭冲突。

2. 高校青年教师工作压力与情绪耗竭显著正向相关,工作压力的两个维度挑战性压力、阻断性压力与情绪耗竭显著正相关。由数据调查分析可知,工作压力对高校青年教师情绪耗竭有着非常明显的预测作用,依据资源保存理论,高校青年教师由于在资源损失过程中缺乏缓冲资源和强大的内心承受力,在长期的工作压力下便会产生情绪耗竭。

3. 高校青年教师情绪耗竭与工作家庭冲突显著正相关。在一定强度的工作压力下,高校青年教师容易产生情绪耗竭,情绪需求和自身可获得的需求不能达到平衡,个人拥有的有限资源会导致家庭需求得不到满足,从而导致工作家庭冲突。

4. 高校青年教师情绪耗竭在工作压力与工作家庭冲突之间起中介作用。通过调查分析,高校青年教师由于工作压力过大容易引起情绪耗竭,情绪耗竭如果没有被有效解决,可能导致他们感到紧张、沮丧甚至产生焦虑和抑郁等负面情绪,这些负面情绪往往会成为工作家庭冲突的导火索。因此,工作压力会通过情绪耗竭间接传导作用显著影响工作家庭冲突。

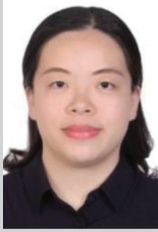
5. 高校青年教师的组织支持感在工作压力和工作家庭冲突之间起调节作用。通过实证分析,发现在高校青年教师不同维度的工作压力与工作家庭冲突之间,组织支持感的上级支持、情感支持、工具支持三个维度发挥着积极的调节作用。

### 建议

本研究构建了高校青年教师工作压力对工作——家庭冲突影响的研究模型,揭示了情绪耗竭、组织支持感的中介和调节效应,弥补该领域研究的不足。由于涉及的变量较多且具有一定的抽象性和复杂性,研究仍存在一些不足。下一步,在高校青年教师工作压力和工作家庭冲突之间还可考虑其他调节变量,如组织氛围、职业抱负、人岗匹配等,也可考虑在情绪耗竭和工作家庭冲突间加入中介或者调节变量,进一步完善高校青年教师工作家庭冲突的结果变量研究。

## References

- Baron, R. M. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., & Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 65-71.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., & Nachreiner, F. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499-512.
- Eisenberger, R., Huntington, R., & Hutchison, S. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 1(3), 500-507.
- Gaines, J., & Jermier, J. M. (1983). Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4), 567-586.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. John Wiley.
- Klein, K. J., & House, R. J. (1995). On fire: Charismatic leadership and levels of analysis. *The Leadership Quarterly*, 6(2), 183-198.
- Liao, G. L. (2017). *Research on the composition of high-performance work systems in colleges and universities and its impact on young teachers' work-family conflicts* [Doctoral dissertation]. Beijing Jiaotong University. [in Chinese]
- Ling, W. Z., & Zhang, Z. C. (2001). Research on the organizational commitment of Chinese workers. *Chinese Social Sciences*, 4(2), 90-102. [in Chinese]
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Netemeyer, R. G., Boles, J., & Mcmcrrian, R. C. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Robbins, S. (1992). Psychoanalytic counseling approaches. *International Encyclopedia of Education*, (2), 364-368.
- Selye, H. (1976). Stress without distress. *Bruxelles Medical*, 56(5), 205-210.
- Wu, M. L., & Tu, J. T. (2010). *SPSS and statistical application analysis* (2nd ed.). Wu nan Publishing House, 24. [in Chinese]
- Zhang, L., Lin, Y. C., & Zhang, L. (2013). Work insecurity and emotional exhaustion: The mediating role of emotional labor. *Journal of Management Science*, 26(3), 1-8. [in Chinese]



**Name and Surname:** Yuan Cheng

**Highest Education:** Doctoral Degree

**Affiliation:** Panyapiwat Institute of Management

**Field of Expertise:** Business Administration