情绪劳动与幼儿园教师工作投入：基于资源保存理论的实证研究

EMOTIONAL LABOR AND KINDERGARTEN TEACHERS' WORK ENGAGEMENT: AN EMPIRICAL STUDY BASED ON CONSERVATION OF RESOURCES THEORY

张海清[1*], 许晓波[2]

Haiqing Zhang[1*], Xiaobo Xu[2]

[1,2]泰国博仁大学国际学院

[1,2]International College, Dhurakij Pundit University, Thailand

Received: December 30, 2025 / Revised: March 20, 2026 / Accepted: March 24, 2026

摘要

研究目的：在学前教育高质量发展的背景下，幼儿园教师的工作投入对保育教育质量与幼儿发展具有重要意义。情绪劳动作为教师日常工作中的重要行为方式，其不同策略对工作投入的影响机制仍有待进一步厘清。基于资源保存理论，本研究旨在探讨幼儿园教师情绪劳动中表层行为与深层行为对工作投入及其活力、奉献和专注三个维度的影响。

研究设计/方法/途径：本研究采用问卷调查法，以 300 名一线幼儿园教师为研究对象，选用成熟的情绪劳动量表与工作投入量表进行数据收集，并通过相关分析与多元回归分析对研究假设进行实证检验。

研究结果：研究结果表明，表层行为对工作投入的活力、奉献和专注均具有显著负向影响，而深层行为对上述三个维度均具有显著正向影响，研究假设均得到支持。

创新性与价值：本研究基于资源保存理论，从组织行为视角揭示了幼儿园教师情绪劳动影响工作投入的双路径机制，拓展了学前教育领域相关研究，为幼儿园优化情绪劳动管理、提升教师工作投入提供实践参考。

关键词：情绪劳动 工作投入 资源保存理论

[*]Corresponding Author: Haiqing Zhang
E-mail: 1017401862@qq.com

Abstract

Purpose: Amid high-quality development in early childhood education, kindergarten teachers' work engagement plays a vital role in ensuring the quality of care and education and in children's development. Emotional labor is an important behavioral component of teachers' daily work; however, the mechanisms through which different emotional labor strategies influence work engagement remain insufficiently understood. Drawing on Conservation of Resources Theory, this study examines how surface acting and deep acting affect kindergarten teachers' work engagement and its three dimensions: vigor, dedication, and absorption.

Study Design/Methodology/Approach: This study used a questionnaire survey to collect data from 300 frontline kindergarten teachers. The study used established scales of emotional labor and work engagement, and empirically tested the research hypotheses through correlation and multiple regression analyses.

Findings: The results indicate that surface acting significantly and negatively affects vigor, dedication, and absorption, whereas deep acting significantly and positively affects all three dimensions of work engagement. All proposed hypotheses were supported.

Originality/Value: Grounded in Conservation of Resources Theory, this study reveals the dual-path mechanism through which emotional labor influences work engagement among kindergarten teachers from an organizational behavior perspective. It extends related research in early childhood education and provides practical implications for optimizing emotional labor management and enhancing teachers' work engagement.

Keywords: Emotional Labor, Work Engagement, Conservation of Resources Theory

引言

学前教育是教育体系的基石，对幼儿健康发展至关重要。近年来，中国相继出台《3-6 岁儿童学习与发展指南》《幼儿园保育教育质量评估指南》《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》等一系列政策，体现出对学前教育的高度重视。截至 2024 年，全国共有幼儿园 25.33 万所，在园幼儿达 3583.99 万人，毛入园率 92.00%，已提前完成“十四五”普及目标。在此背景下，建设高水平教师队伍势在必行。

幼儿园教师作为学前教育的关键执行者，其工作状态直接影响保教质量与幼儿成长 (Fan & Liu, 2022)。然而，当前幼儿教师队伍普遍面临工作满意度偏低、压力大、流动性高等挑战。相关调研显示，近 40% 的幼儿园教师存在职业倦怠，超过 25% 有离职意愿，主要原因包括职业发展机会少、工作压力大、财务规划困难等。

情绪劳动作为继体力劳动和智力劳动后的“第三种劳动”，已成为多学科关注的热点，也是职业健康的重要主题之一 (Du & Li, 2014)。在学前教育领域，Yin et al. (2019) 证实情绪劳动

是幼儿园教师教学活动中的重要组成部分，是开展专业教学的基础。本研究聚焦幼儿园教师的情绪劳动，探讨其如何影响工作投入——即个体充满积极、饱满、持续的与工作相关的精神状态，其特征为活力、奉献和专注。将二者置于学前教育情境中关联研究，对理解教师行为、提升幼儿园组织效能具有重要理论与实践意义。

现有情绪劳动研究多集中于服务业，常将其划分为表层行为与深层行为两个维度。研究表明，不同情绪劳动策略对员工态度与行为影响各异。表层行为易导致情绪耗竭与倦怠，而深层行为则有助于提升个人成就感与工作满意度。工作投入的前因研究多关注组织支持、领导风格、工作资源等因素，但情绪劳动与工作投入的关系在学前教育领域尚待深入。目前相关研究大多集中于情绪劳动与职业倦怠、离职意向等负面结果的关联，或限于高等教育与中小学阶段。少量针对幼儿园教师的研究初步证实，深层行为可能促进工作投入 (Jiang et al., 2023)，但仍缺乏对内在维度的充分揭示，且多从心理学、教育学视角展开。从工商管理视角，将幼儿园视为服务型组织、教师视为知识型员工与情绪劳动者，系统探讨如何通过管理实践优化其情绪劳动、提升工作投入的研究仍较为薄弱。

本研究旨在揭示幼儿园教师情绪劳动对工作投入的影响机制，为幼儿园管理者从情绪资源管理与组织文化建设的角度，提供提升教师工作投入、稳定师资队伍的理论依据与实践指导。

研究目的

本研究以幼儿园教师为主要研究对象，探讨情绪劳动与工作投入内在关系，从而发现情绪劳动对工作投入的影响，从而为幼儿园组织管理和人力资源实践提供理论依据与实践指导。具体研究目的如下：

1. 明确幼儿园教师情绪劳动中表层行为维度对工作投入活力、奉献、专注维度的影响效应，验证该维度对各维度是否产生显著正向影响、负向影响或无显著影响。

2. 明确幼儿园教师情绪劳动中深层行为维度对工作投入活力、奉献、专注维度的影响效应，验证该维度对各维度是否产生显著正向影响、负向影响或无显著影响。

文献综述

概念阐述

情绪劳动：情绪劳动是指个体为了在他人面前创造出一种可见的面部或身体表现，从而获得报酬，而对自身情感进行的管理。将情绪劳动划分为表层行为和深层行为，表层行为是个体在不改变内心真实感受的情况下，仅仅调整外在可见的情感表现。深层行为是个体通过主动调动想象力、记忆等方式，从内心激发和体验组织所要求的情感，使外在表现与内心感受趋于一致 (Hochschild, 1989)。

工作投入：工作投入是一种与工作相关的、积极的、充实的心理状态，其特征是活力、奉献和专注。活力表现为个人在工作中拥有充沛的精力和心理韧性，愿意在工作中付出努力，并且不容易感到疲倦。奉献表现为对工作充满强烈的认同感、热情、挑战精神和意义感，反映个体对工作的自豪感和深度情感卷入。专注表现为个人全身心地投入到工作中，沉浸在工作中，感受不到时间的流逝，并且很难将自己与工作分离开来 (Schaufeli et al., 2002)。

理论基础

资源保存理论为本研究解释情绪劳动对工作投入的影响机制提供了核心理论框架。Conservation of Resources (COR) 理论的核心观点包括两个关键原则：资源损耗优先原则和资源投资原则 (Hobfoll, 1989; Halbesleben & Bowler, 2007)。

资源损耗优先原则指出，个体对资源损失的敏感性高于对资源获得的敏感性，资源损耗会引发压力反应和能量耗竭。资源增益原则则强调，个体通过投资资源以获取新资源，从而形成资源增益螺旋，提升积极工作状态。

将 COR 理论应用于情绪劳动研究，可以清晰区分两种机制：

第一，表层行为作为资源损耗路径。表层行为要求个体抑制真实情感、伪装符合组织要求的情绪表达，这一过程需要持续消耗自我调节资源和认知能量。根据 COR 理论的资源损耗优先原则，当教师频繁采用表层行为时，其心理资源持续流失，若未能获得及时补充，将陷入资源丧失螺旋，表现为情绪耗竭、精力下降，进而削弱工作投入。

第二，深层行为作为资源增益路径。深层行为通过主动调整内在认知，使内心感受与外在表达趋于一致。虽然这一过程初期也需要资源投入，但通过增强真实感、意义感和成就感，教师能够获得新的心理资源，如自我效能感、工作意义认同等。根据 COR 理论的资源投资原则，这种资源增益过程能够形成增益螺旋，不仅弥补初始投入，还能拓展个体资源储备，从而提升工作投入水平。

因此，COR 理论为理解情绪劳动的双重路径机制提供了系统的解释框架。表层行为通过资源损耗削弱工作投入，深层行为通过资源增益促进工作投入。这一理论视角尤其适用于学前教育情境——幼儿园教师与幼儿之间高度情感密集的互动，使情绪劳动的资源消耗与资源补充效应更加显著。基于此，本研究以 COR 理论为核心，探讨情绪劳动对工作投入的影响机制。

研究假设

表层行为作为一种伪装式情绪调节策略，要求个体在维持内心真实感受不变的情况下调整外在情绪表达。根据资源保存理论，该过程需要持续消耗自我调节等心理资源。已有研究在多个职业群体中验证了其资源损耗效应。例如，Schreurs et al. (2014) 发现表层行为显著降低服务行业员工的工作投入，表现为工作热情、专注度和活力的下降。Oliveira et al. (2023) 对警察群体的研究也指出，表层行为消耗心理资源，降低工作投入，而深层行为则有助于提升工作投入水平。

进一步地，已有研究表明表层行为对工作投入的各维度亦具有显著负面影响。Si et al. (2019) 对公司员工的研究发现，表层行为显著负向影响活力。Hu 和 Zhang (2022) 在不良上下级互动情境中的研究指出，表层行为持续消耗下属心理资源，显著削弱其工作中的活力感。Park et al. (2014) 也证实表层行为显著增加情绪耗竭。因此提出假设：

H1a：表层行为对工作投入的活力具有负向影响。

在专注维度方面，Sezen-Gultekin et al. (2021) 对教师群体的研究表明，表层行为通过引发自我疏离感削弱组织承诺，进而降低专注。Yao et al. (2021) 在护士研究中也发现，表层行为持续耗竭认知资源，导致专注力下降。因此提出假设：

H1b：表层行为对工作投入的专注具有负向影响。

在奉献维度方面，Zhao 和 Jing (2024) 对中小学教师的研究指出，表层行为削弱教师对工作的奉献程度。Mauno et al. (2016) 在护士群体中发现，表层行为与工作投入呈稳健负相关；Mesmer-Magnus (2012) 也提出，表层行为导致心理资源耗竭与自我疏离，从而减少工作奉献。因此提出假设：

H1c：表层行为对工作投入的奉献具有负向影响。

深层行为强调通过内在认知调整，实现外在情绪表达与内心真实感受的一致性。资源保存理论认为，该过程虽然初期需要资源投入，但能通过增强真实感、意义感和成就感，创造新的心理资源，从而实现资源增益。已有研究支持这一机制，例如 Liao 和 Yan (2017) 通过对不同行业的研究得出结论，深层行为对工作投入呈显著正向影响。Hülsheger 和 Schewe (2011) 的元分析也证实，深层行为是工作投入的积极预测变量。

在活力维度方面，Xu et al. (2024) 对临床护士的研究显示，深层行为与活力的相关性最高，是其最强正向驱动因素。深层行为通过减少内部资源损耗和促进心理满足，激发并维持员工的工作活力 (Ma & Huang, 2006)。因此提出假设：

H2a：深层行为对工作投入的活力具有正向影响。

在专注维度方面，Pan et al. (2024) 对儿科护士的研究表明，深层行为对专注具有显著正向影响。Gu 和 Xu (2023) 通过对竞技体育教练员的研究发现，深层行为能够显著提升竞技体育教练员的专注水平，维持高水平的工作投入表现。因此提出假设：

H2b：深层行为对工作投入专注具有正向影响。

在奉献维度方面，中小学教师的研究指出，深层行为显著正向影响活力 (Wang et al., 2019) 情绪感染视角提出，深层行为通过真实情绪感染与积极反馈，提升员工的成就感与工作意义 (Shi et al., 2016)。Norah 和 Promise (2019) 也认为，深层行为通过增强真实感与意义感，促进工作奉献。因此提出假设：

H2c：深层行为对工作投入奉献具有正向影响。

基于资源保存理论，本研究构建了如图 1 所示的概念框架。该框架旨在揭示幼儿园教师情绪劳动对工作投入的影响机制。其中，表层行为被假设为资源损耗路径，对工作投入各维度产生负向影响。深层行为被假设为资源增益路径，对工作投入各维度产生正向影响。该框架为后续的实证检验提供了理论基础和结构指引。

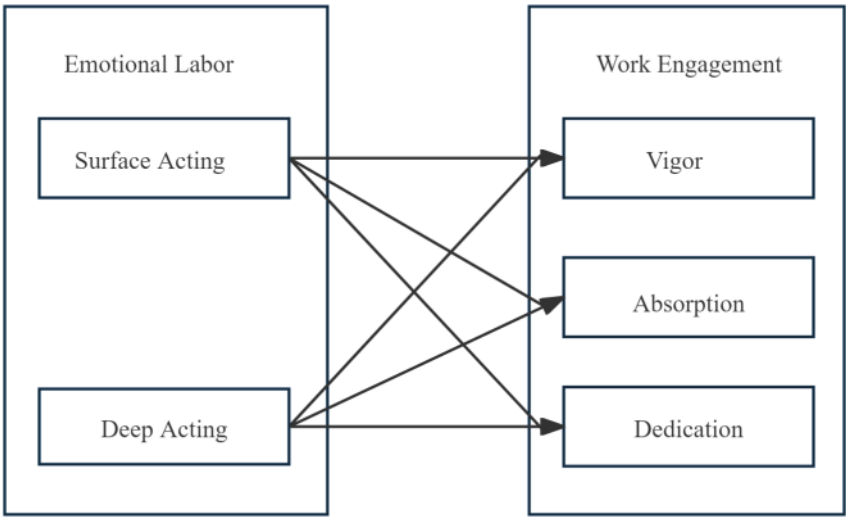


Figure 1 Research Framework Diagram

研究不足

综上所述，尽管情绪劳动与工作投入的关系已受到广泛关注，但仍存在以下研究空白：第一，研究对象上，现有研究多聚焦于企业员工、医护人员或中小学教师，专门针对幼儿园教师群体的实证研究仍较为有限。第二，变量维度上，多数研究将工作投入作为单一构念处理，未能系统揭示情绪劳动对活力、奉献、专注三个子维度的差异化影响机制。第三，理论视角上，已有研究多从心理学视角出发，缺乏基于组织行为学理论的系统建构。第四，情境嵌入上，鲜有研究结合学前教育的行业特性，探讨情绪劳动策略在该领域中的特殊表现。

基于此，本研究以幼儿园教师为对象，基于资源保存理论，深入分析表层行为与深层行为对工作投入各维度的异质性影响，以期填补上述研究空白。

研究方法

本研究对象为经教育部门批准设立的正规幼儿园中，持有教师资格证、与园方有正式聘用关系、并直接从事一线保教工作的主班教师和配班教师。采用便利抽样法，抽样方法的选择基于以下考虑：第一，幼儿园教师工作时间紧凑、工作强度高，便利抽样能够在有限资源条件下高效接触到符合条件的受访者。第二，为增强样本的多样性，本研究在抽样过程中尽可能

覆盖不同性质、规模及区位的幼儿园。具体而言，样本来源于广西壮族自治区南宁城区的 5 所幼儿园。以符合上述条件的幼儿园教师为调查对象。为检验研究假设，本研究采用问卷调查法。本研究问卷共有 28 个题项，根据 Tinsley 和 Tinsley (1987) 样本数量为问卷题项的 1:10，为了确保最终回收的调查问卷满足样本容量中的有效数据要求，本研究将回收的调查问卷设定为 280 份以上。问卷由三部分构成：第一部分为导语，说明研究目的、保密原则及填写要求；第二部分为人口统计学信息；第三部分为问卷主体，包含情绪劳动量表与工作投入量表。情绪劳动的测量选用 Diefendorff et al. (2005) 编制，并由 Sun et al. (2013) 进行中文翻译及本土化修订的幼儿园教师情绪劳动量表，共包含 11 个题项。工作投入的测量选用 Schaufeli et al. (2002) 编制，Zhang 和 Gan (2005) 修订的中文版工作投入量表，共包含 17 个题项。所有量表均采用 5 点李克特量表计分，以符合测量要求。

研究结果

样本描述

本研究调研采用问卷调查法，通过线上问卷平台生成问卷链接，通过网络与 5 所幼儿园的园长取得联系，说明研究目的后，征得同意在其园所内进行问卷发放。研究者向园长提供纸质版研究说明与问卷二维码海报，由园长在园务会议或教研活动时间向教师介绍研究，并鼓励自愿参与。正式问卷的发放从 2024 年 11 月 1 日开始，截止到 2024 年 12 月 31 日，分两轮进行收集。第一轮收集 11 月 1 日至 11 月 31 日回收 210 分，第二轮收集 12 月 1 日至 12 月 31 日回收问卷 178 份。两轮回收问卷共计 388 份。问卷设置了以下甄别题项：1）您目前的工作单位类型为幼儿园。2）您目前的岗位为一线教师（含班主任)。答题者需同时满足以上两项条件方可进入正式问卷部分。在此基础上，为进一步保证数据质量，依据以下标准对问卷进行筛选与清理：首先，剔除作答时间明显过短的问卷。其次，排除答案呈规律性的问卷。经过上述步骤，共剔除无效问卷 88 份，最终获得有效问卷 300 份，有效回收率为 77%。性别方面，女性占比较高，为 70%，男性占比 30%，女性明显多于男性。年龄分布上，26-30 岁、36-40 岁以及 40-50 岁三个年龄段人数相对集中，分别占比 22.3%、17.7% 和 19%；25 岁及以下和 50 岁以上人数较少，分别占 18.7% 和 5.7%。学历方面，大专与本科学历的受访者占比最高，均为 27.3%；中专或高中学历占比 25.3%，研究生及以上学历占 20%，分布相对均衡。职称分布上，二级教师占比最高，为 31.7%，其次为一级教师（25.3%）和三级教师（20.3%），高级教师和正高职称占比较低，分别为 13.3% 和 9.3%。在专业背景方面，绝大多数受访者为学前教育专业，占比 90.7%，教育类非学前教育专业和非教育类专业占比较少，分别为 5% 和 4.3%。幼儿园性质上，公办幼儿园教师占绝大多数，比例为 85.3%，民办幼儿园教师仅占 14.7%。教龄方面，3 年及以下和 4-10 年的教师占比较高，分别为 28.7% 和 26.7%，11-15 年教龄的教师占比最低，为 12.3%，16-20 年教龄的教师占 21.7%。

信度分析

为确保测量工具的一致性与可靠性，本研究对各变量及其子维度进行了 Cronbach's α 系数检验。结果如表 1 所示：

Table 1 Reliability Analysis Results of Each Variable

Variable	Number of Items	Cronbach's α for Each Variable	Total Cronbach's α Value
Emotional Labor	11	0.776	
Surface Acting	5	0.916	
Deep Acting	6	0.935	
Work Engagement	17	0.919	0.872
Vigor	6	0.909	
Absorption	5	0.912	
Dedication	6	0.866	

所有变量的 α 系数均高于 0.7 的可接受标准，表明量表具有较好的内部一致性。整体问卷的 Cronbach's α 值为 0.872，说明本研究使用的测量工具具有较高的可靠性，适合进行后续的假设检验。

效度分析

为检验量表是否适合进行因子分析，本研究首先进行了 KMO 取样适切性检验与 Bartlett 球形检验。Bartlett 球形检验若达到显著水平（$p < 0.001$），则表明变量间存在相关关系，适合进行后续分析。结果如表 2 所示：

Table 2 KMO and Bartlett's Sphericity Test Results

Variable	KMO Measure	Approx. Chi-Square	df	sig
Emotional Labor	0.902	2436.446	55	<0.001
Surface Acting	0.891	1001.585	10	<0.001
Deep Acting	0.920	1401.241	15	<0.001
Work Engagement	0.929	3074.787	136	<0.001
Vigor	0.911	1067.771	15	<0.001
Absorption	0.916	1088.185	15	<0.001
Dedication	0.867	650.192	10	<0.001
Total Scale	**0.934**	**5729.790**	**378**	**<0.001**

Bartlett 球形检验结果均达到显著水平（$p < 0.001$），说明各变量间存在显著相关关系，数据适合进行后续的结构分析。

为进一步确保核心构念情绪劳动与工作投入之间的区分效度及测量模型的拟合优度，本研究在探索性因子分析的基础上，采用验证性因子分析对量表的建构效度进行检验。通过比较不同因子结构的模型拟合指标，评估变量间维度结构的合理性。本研究设定了三个竞争模型：单因子模型（将所有题项合并为一个因子）、两因子模型（将情绪劳动与工作投入分别作为两个因子）以及五因子模型（将情绪劳动的两个维度——表层行为、深层行为，与工作投入的三个维度——活力、奉献、专注，分别作为五个独立因子）。

验证性因子分析结果显示，五因子模型的各项拟合指标均优于其他竞争模型（$\chi^2/df = 1.80$，CFI＝0.941，TLI＝0.935，RMSEA＝0.052，SRMR＝0.048），且达到良好拟合标准。这表明，本研究所使用的量表具有良好的建构效度，情绪劳动的两个维度与工作投入的三个维度之间具有清晰的区分效度。因此，后续分析可将这五个维度作为独立变量进行相关与回归分析。

相关分析

为检验各变量间的相关关系，本研究采用 Pearson 相关分析法，对情绪劳动（表层行为、深层行为）与工作投入（活力、专注、奉献）三个子维度进行相关分析。结果如表 3 所示：

Table 3 Correlation Matrix of Variables

Variable	Surface Acting	Deep Acting	Vigor	Absorption	Dedication
Surface Acting	1				
Deep Acting	-.190**	1			
Vigor	-.357**	.446**	1		
Absorption	-.410**	.427**	.487**	1	
Dedication	-.418**	.353**	.453**	.442**	1

Remarks：** indicates $p < 0.01$

表层行为与活力（r = -0.357, $p < 0.01$）、专注（r = -0.410, $p < 0.01$）、奉献（r = -0.418, $p < 0.01$）均呈显著负相关，初步支持假设 H1a、H1b、H1c，即表层行为对工作投入各维度具有负向影响。深层行为与活力（r＝0.446, $p < 0.01$）、专注（r＝0.427, $p < 0.01$）、奉献（r＝0.353, $p < 0.01$）均呈显著正相关，初步支持假设 H2a、H2b、H2c，即深层行为对工作投入各维度具有正向影响。此外，工作投入各子维度之间均呈显著正相关，表明各维度在结构上具有较好的一致性。综上，相关分析结果初步验证了本研究提出的理论假设，为进一步的回归分析提供了基础。

回归分析

为更精确地检验情绪劳动对幼儿园教师工作投入各维度的净效应，本研究在原有回归分析基础上，进一步采用层级回归分析的逻辑对结果进行阐释。在分析过程中，首先将人口统计学变量（包括性别、年龄、学历、职称、专业背景、幼儿园性质及教龄）作为控制变量纳入模型，以排除这些因素对因变量的潜在影响；随后再将核心自变量表层行为与深层行为纳入模型，考察在控制了人口统计学变量后，情绪劳动对工作投入各维度的独立解释力。共线性诊断显示，所有模型中自变量的容忍度均大于 0.1，VIF 均小于 5，表明不存在严重的多重共线性问题。

以活力为因变量的回归分析结果显示，在控制了人口统计学变量后，表层行为与深层行为对活力仍具有显著的预测作用。模型整体显著（$F = 50.037$, $p < .001$），调整后 $R^2 = 0.247$，表明两个自变量共同解释活力 27.1% 的变异。具体而言，表层行为对活力具有显著负向影响（$\beta = -0.283$, $p < .001$），而深层行为对活力具有显著正向影响（$\beta = 0.392$, $p < .001$）。根据资源保存理论，这一结果说明，教师频繁使用表层行为（如伪装情绪）需要持续消耗自我调节资源，导致心理能量枯竭，从而降低了工作中的活力水平。而深层行为虽然初期需要资源投入，但能够带来真实感和成就感，进而创造新的心理资源，形成资源增益螺旋，最终提升教师的活力水平。这一发现与 Si et al. (2019) 在企业员工中的研究以及 Xu et al. (2024) 在临床护士群体中的发现高度吻合。因此，假设 H1a 与 H2a 得到支持。

Table 4 Regression Analysis Results of Emotional Labor on Work Engagement (Vigor)

Item	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	*p*	Collinearity Diagnosis	
	B	Std. Error				VIF	Tolerance
(Constant)	2.709	0.250		10.844	<.001		
Surface Acting	-0.293	0.052	-0.283	-5.629	<.001	1.037	0.964
Deep Acting	0.400	0.051	0.392	7.796	<.001	1.037	0.964
R^2				0.276			
Adjusted R^2				0.247			
F				$F(2, 297) = 50.037$, $p < .001$			
D-W Value				1.979			

Remarks：Dependent Variable = Vigor

以专注为因变量的回归分析结果显示，在控制了人口统计学变量后，情绪劳动策略对工作专注仍具有显著的预测作用。模型整体显著（$F = 62.019$, $p < .001$），调整后 $R^2 = 0.290$，解释力略高于活力维度。具体而言，表层行为对专注具有显著负向影响（$\beta = -0.342$, $p < .001$），深层

行为对专注具有显著正向影响（$\beta = 0.362, p < .001$）。这意味着，采用表层行为的教师，其有限的认知资源被情绪伪装所消耗，导致难以全神贯注于教育工作；而当教师通过深层行为实现情绪一致性时，减少了内心的冲突与矛盾，从而能够更专注地投入到与幼儿的互动和教学活动中。该结果与 Yao et al. (2021) 在护士研究中发现的表层行为耗竭认知资源、导致专注力下降的结论，以及 Pan et al. (2024) 针对儿科护士的研究发现相一致。因此，假设 H1b 与 H2b 得到支持。

Table 5 Regression Analysis Results of Emotional Labor on Work Engagement (Absorption)

Item	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	*p*	Collinearity Diagnosis	
	B	Std. Error				VIF	Tolerance
(Constant)	3.017	0.237		12.739	<.001		
Surface Acting	-0.340	0.049	-0.342	-6.881	<.001	1.037	0.964
Deep Acting	0.355	0.049	0.362	7.294	<.001	1.037	0.964
R^2				0.295			
Adjusted R^2				0.290			
F				$F(2, 297) = 62.019, p < .001$			
D-W Value				1.931			

Remarks：Dependent Variable = Absorption

以奉献为因变量的回归分析结果显示，在控制了人口统计学变量后，情绪劳动策略对工作奉献仍具有显著的预测作用。模型整体显著（$F = 50.037, p < .001$），调整后 $R^2 = 0.247$。具体而言，表层行为对奉献具有显著负向影响（$\beta = -0.364, p < .001$），深层行为对奉献具有显著正向影响（$\beta = 0.284, p < .001$）。这说明，通过深层行为，教师能从工作中获得更多的真实感和意义感，增强对职业的自豪感和情感卷入，进而表现出更高的工作奉献；而表层行为则通过资源损耗和自我疏离感削弱了奉献精神。这与 Wang et al. (2019) 在中小学教师群体以及 Norah 和 Promise (2019) 的综述研究中的结论一致。因此，假设 H1c 与 H2c 得到支持。

综上所述，即使在排除了人口统计学变量的潜在影响后，表层行为与深层行为对工作投入各维度的显著影响依然稳健。这一结果进一步强化了本研究的核心发现：表层行为作为资源损耗路径削弱工作投入，深层行为作为资源增益路径促进工作投入。

Table 6 Regression Analysis Results of Emotional Labor on Work Engagement (Dedication)

Item	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	*p*	Collinearity Diagnosis	
	B	Std. Error				VIF	Tolerance
(Constant)	3.312	0.235		14.073	<.001		
Surface Acting	-0.349	0.049	-0.364	-7.116	<.001	1.037	0.964
Deep Acting	0.268	0.048	0.284	5.555	<.001	1.037	0.964
R^2				0.252			
Adjusted R^2				0.247			
F				$F(2, 297) = 50.037, p < .001$			
D-W Value				1.979			

Remarks：Dependent Variable = Dedication

共同方法方差检验

本研究所有变量的测量均采用教师自我报告的方式收集数据，可能存在共同方法偏差问题。为检验该偏差对研究结果的影响程度，本研究采用 Harman 单因子检验法进行统计诊断。具体而言，将情绪劳动量表与工作投入量表中的所有题项一并纳入未旋转的探索性因子分析，根据未旋转的因子分析结果，判断共同方法偏差是否严重。

检验结果显示，特征根大于 1 的因子共有 5 个，其中第一个因子解释的总变异量为 37.085%，未超过临界值 40%。这表明，本研究不存在单一因子解释绝大多数变异的情况，共同方法偏差问题在可接受范围内，不会对变量间关系的有效性和研究结论的可靠性造成严重威胁。

鉴于 Harman 单因子检验的局限性，本研究进一步采用完全共线性检验进行诊断。该方法通过计算所有变量间的方差膨胀因子来判断共同方法偏差的严重程度。

将本研究中的所有潜变量（表层行为、深层行为、活力、奉献、专注）作为相互预测的指标进行完全共线性检验。结果显示，所有变量的 VIF 值介于 1.124 至 2.387 之间，均远低于 3.3 的临界值。这一结果进一步证实，本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

讨论

本研究通过回归分析，系统检验了幼儿园教师情绪劳动对工作投入三个维度的影响。所有研究假设均获得支持，研究结果表明，表层行为显著负向影响工作投入，深层行为则显著正向影响工作投入。以下将结合资源保存理论，对研究结果进行阐释，并重点讨论本研究的理论贡献与实践启示。

研究结果阐释

研究发现表层行为对工作投入的活力、奉献与专注维度均具有显著负向影响。这一结果可从资源保存理论的资源损耗优先原则得到解释。表层行为作为一种伪装式情绪调节策略，需要持续消耗心理资源。在学前教育领域，师幼互动的高度情感依赖性使这一消耗过程更为突出。当资源持续损耗且得不到补充时，教师将陷入资源丧失螺旋，表现为精力下降、专注力分散、奉献精神减弱。研究同时证实深层行为对工作投入三个维度均具有显著正向影响。根据资源保存理论的资源投资原则，深层行为通过主动调整内在认知，实现情绪表达与内心感受的一致性。这一过程虽初期需要资源投入，但通过增强真实感、意义感和成就感，创造了新的心理资源，形成资源增益螺旋，从而提升教师的工作投入水平。值得注意的是，深层行为对活力的正向影响最为显著（$\beta = 0.392$），表明通过促进内在真实情绪表达来激发工作能量，是提升工作投入的最有效路径。

理论启示

1. 拓展了资源保存理论在学前教育领域的应用边界。本研究将资源保存理论的核心原则应用于幼儿园教师情绪劳动研究，揭示了表层行为与深层行为分别通过“资源损耗”与“资源增益”两条差异化路径影响工作投入的内在机制。这一发现验证了资源保存理论在学前教育领域的适用性，丰富了该理论在不同职业群体中的实证基础。

2. 深化了对情绪劳动与工作投入关系的维度层面理解。已有研究多将工作投入作为单一构念处理。本研究将工作投入细分为活力、奉献与专注三个维度，发现不同情绪劳动策略对各维度的影响强度存在差异：深层行为对活力的正向影响最为显著，表层行为对专注的负向影响最为突出（$\beta = -0.342$）。这一发现为未来研究从更精细的维度层面探讨情绪劳动的结果变量提供了方法论启示。

3. 填补了学前教育领域情绪劳动研究的理论空白。以往学前教育领域的情绪劳动研究多从心理学或教育学视角出发，缺乏基于组织行为学理论的系统建构。本研究从组织行为学视角，将幼儿园教师置于服务型组织中的情绪劳动者框架下进行分析，明确了情绪劳动策略对其工作状态的具体作用路径，为跨学科研究开辟了新路径。

管理启示

1. 优化组织情绪文化，引导深层行为。 幼儿园管理者应构建鼓励情感真实性的组织文化。可在招聘中重视情绪调节能力，在日常管理中通过情绪工作坊、正念练习等方式教授深层行为技巧，帮助教师从内心理解和接纳所需情绪，减少对表层伪装的依赖。

2. 建立情绪健康监测与干预机制。 幼儿园应将教师情绪健康纳入常规管理，定期监测情绪劳动策略与工作投入水平。对习惯性采用表层行为且工作投入低的教师，及时提供心理支持、情绪调节训练或工作任务调整，阻断资源损耗螺旋。

3. 将情绪劳动管理纳入领导力发展。 园长的领导风格直接影响教师的情绪体验。应加强园长培训，鼓励采用仁慈型、服务型领导方式，为教师创造心理安全的环境。园长应定期与教师沟通，了解其情绪劳动中的困难并提供个性化支持。

4. 优化工作设计，减少表层行为诱因。 审视可能诱发表层行为的结构性因素，如过高的师幼比、繁重的案头工作、频繁的家园沟通压力等。通过合理配置资源、优化流程、提供情绪劳动支持工具，降低教师的情绪劳动负荷。

5. 构建家园社协同支持网络。 通过家长学校、家园共育活动等，提升家长对教师工作的理解与支持，减少因家园沟通不畅引发的情绪劳动压力，为教师营造良好的外部支持环境。

总结

本研究以幼儿园教师为研究对象，基于资源保存理论，探讨了情绪劳动的两个核心维度对工作投入三个维度的影响。通过对 300 名一线幼儿园教师的问卷调查与回归分析，主要得出以下结论：

首先，情绪劳动对工作投入具有显著的差异化影响。表层行为对工作投入的活力、奉献与专注均产生显著负向影响。而深层行为对三者均产生显著正向影响。研究假设 H1（H1a, H1b, H1c）与 H2（H2a, H2b, H2c）全部得到验证。

其次，研究结果支持了资源保存理论的解释框架。表层行为作为一种资源消耗过程，持续损耗教师的心理能量，导致其活力下降、专注力分散、奉献精神减弱。相反，深层行为通过实现情感一致性，在消耗资源的同时创造了新的心理资源，从而有效提升了教师的工作投入水平。在所有影响路径中，深层行为对活力的正向影响最为显著，表明通过促进内在真实情绪的表达来激发教师的工作能量，是提升其整体工作投入的最有效杠杆。

最后，本研究从工商管理与组织行为学的视角，将幼儿园教师置于服务型组织中的情绪劳动者框架下进行分析，明确了情绪劳动策略对其工作状态的具体作用路径，为幼儿园组织管理与人力资源实践提供了基于实证的理论支撑。

建议

基于上述研究结论，为提升幼儿园教师的工作投入水平，稳定师资队伍，促进保育教育质量，本研究从组织管理与个体支持层面提出以下建议：

1. 优化组织情绪文化，引导深层行为

幼儿园管理者应致力于构建一种鼓励情感真实性与一致性的组织文化。在招聘与培训中，应重视教师的情绪调节能力与共情特质。在日常管理中，可通过举办情绪管理工作坊、正念练习等活动，教授教师深层行为的技巧，帮助他们在面对挑战时从内心理解和接纳所需情绪，减少对表层伪装的依赖。

2. 关注教师情绪健康，建立监测与干预机制

幼儿园应将教师情绪健康纳入常规管理体系。可定期使用简易量表监测教师的情绪劳动策略使用频率及工作投入水平。对于习惯性采用表层行为且工作投入低的教师，应及时进行个体访谈或提供心理支持，识别其资源损耗源，并采取针对性干预措施。

3. 将情绪劳动管理纳入领导力发展

园长的领导风格对教师的情绪体验有直接影响。应加强对幼儿园管理者的培训，使其认识到自身在塑造情绪氛围中的关键作用。鼓励园长采用仁慈型、服务型领导方式，通过展现关怀、尊重与支持，为教师创造心理安全的环境，从而间接鼓励教师采用更健康、更具建设性的深层行为策略。

研究局限与未来研究方向

1. 样本来源与普适性的考量

本研究的样本主要通过便利抽样获取，虽然样本量达到分析要求，但样本主要集中在特定区域，且公办幼儿园教师占比较高。这可能导致研究结论在推广到不同经济发展水平的地区、民办幼儿园或其他教育阶段的教师群体时受到限制。未来研究可进行跨区域、跨性质园所的比较研究，或扩大抽样范围以提高样本的代表性，验证本研究结论的外部效度。

2. 测量方法的单一性

本研究数据主要来源于教师的自我报告式问卷，虽然通过了信效度检验，但仍可能存在共同方法偏差及社会赞许性偏差。例如，教师可能倾向于低估自己的表层行为。未来研究可采用多来源、多方法的数据收集策略，例如，结合同事或园长的评价来测量教师的情绪劳动表现，或通过课堂观察来客观评估教师的工作投入行为，从而提高研究的客观性与准确性。

References

Diefendorff, J. M., Croyle, M. H., & Gosserand, R. H. (2005). The dimensionality and antecedents of emotional labor strategies. *Journal of Vocational Behavior, 66*(2), 339-357. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.02.001

Du, J., & Li, Y. (2014). Analysis of literatures published in the Journal of Occupational Health Psychology from 2004 to 2013. *Chinese Mental Health Journal, 28*(8), 602-607. https://psycnet.apa.org/record/2014-36945-008 [in Chinese]

Fan, M., & Liu, J. (2022). The relationship between kindergarten teachers' quality of work life and work engagement: The mediating role of organizational commitment. *Studies in Early Childhood Education,* (8), 68-82. [in Chinese]

Gu, H., & Xu, X. (2023). The relationship between occupational pressure and work engagement among competitive sports coaches. *Journal of Sports Science and Medicine, 12*(3), 123-135. [in Chinese]

Halbesleben, J. R. B., & Bowler, W. M. (2007). Emotional exhaustion and job performance: The mediating role of motivation. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 93-106. https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.93

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American Journal of Sociology, 85*(3), 551-575. https://doi.org/10.1086/227049

Hu, T., & Zhang, L. (2022). Leader-subordinate mindfulness trait congruence and subordinate work engagement: The undermining role of surface acting. *Human Resources Development of China, 39*(6), 52-66. [in Chinese]

Hülsheger, U. R., & Schewe, A. F. (2011). On the costs and benefits of emotional labor: A meta-analysis of three decades of research. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 361-389. https://doi.org/10.1037/a0022876

Jiang, R., Zeng, X., & Ren, Z. (2023). The relationship between rural teachers' deep emotional labor and job satisfaction: The chain mediating role of work engagement and psychological capital. *Teacher Education Research, 35*(2), 56-62. [in Chinese]

Liao, H., & Yan, A. (2017). Emotional labor from a contingency perspective: Moderators and their mechanisms. *Advances in Psychological Science, 25*(3), 500-510. https://doi.org/10.3724/SP.J.1042.2017.00500 [in Chinese]

Ma, S., & Huang, M. (2006). Emotional labor: Surface acting and deep acting, which one is better? *Acta Psychologica Sinica, 38*(2), 262-270. https://journal.psych.ac.cn/xlxb/CN/lexeme/showArticleByLexeme.do?articleID=2330 [in Chinese]

Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2016). Emotional labour and work engagement among nurses: Examining perceived compassion, leadership and work ethic as stress buffers. *Journal of Advanced Nursing, 72*(5), 1169-1181. https://doi.org/10.1111/jan.12906

Mesmer-Magnus, J. R., DeChurch, L. A., & Wax, A. (2012). Moving emotional labor beyond surface and deep acting: A discordance-congruence perspective. *Organizational Psychology Review, 2*(1), 6-53. https://doi.org/10.1177/2041386611417746

Norah, A., & Promise, T. (2019). The impact of emotional labor on the health in the workplace: A narrative review of literature from 2013-2018. *AIMS Public Health, 6*(3), 268-275. https://doi.org/10.3934/publichealth.2019.3.268

Oliveira, S., Carvalho, C., Pinto, A., de Moura, R. C., & Santos-Costa, P. (2023). Emotional labor, occupational identity and work engagement in Portuguese police officers. *The International Journal of Human Resource Management, 34*(4), 768-804. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2162345

Pan, Y., Zhang, H., Yang, T., & Zhu, X. (2024). Analysis of the current status and correlation between emotional labor and work engagement among pediatric nurses. *Zhejiang Clinical Medical Journal, 26*(2), 309-311. [in Chinese]

Park, H. I., O'Rourke, E., & O'Brien, K. E. (2014). Extending Conservation of Resources theory: The interaction between emotional labor and interpersonal influence. *International Journal of Stress Management, 21*(4), 384-405. https://doi.org/10.1037/a0038109

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*(1), 71-92. https://doi.org/10.1023/A:1015630930326

Schreurs, B., Guenter, H., Hülsheger, U., & van Emmerik, H. (2014). The role of punishment and reward sensitivity in the emotional labor process: A within-person perspective. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(1), 108-121. https://doi.org/10.1037/a0035067

Sezen-Gultekin, G., Bayrakci, M., & Limon, İ. (2021). The mediating role of organizational commitment on the relationship between emotional labor and work engagement of teachers. *Frontiers in Psychology, 12*, 648404. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.648404

Shi, M., Li, L., & Zhong, J. (2016). A dynamic study of emotional labor from the perspective of emotional contagion theory. *Chinese Journal of Applied Psychology, 22*(3), 235-244. https://www.appliedpsy.cn/CN/abstract/abstract24.shtml [in Chinese]

Si, Q., Mou, Y., Liu, Z., & Zhao, R. (2019). The relationship between emotional labor, psychological capital and work engagement: A solution-focused intervention study. *Psychology: Techniques and Applications, 7*(12), 723-734. http://www.xljsyyy.com/CN/10.16842/j.cnki.issn2095-5588.2019.12.003 [in Chinese]

Sun, Y., & Zhang, X. (2013). The relationship between emotional labor strategies and emotional exhaustion among preschool teachers: The moderating role of psychological capital. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 21*(2), 256-262. [in Chinese]

Tinsley, H. E. A., & Tinsley, D. J. (1987). Uses of factor analysis in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology, 34*(4), 414-424. https://doi.org/10.1037/0022-0167.34.4.414

Wang, M., Li, W., & Wang, H. (2019). The impact of teachers' psychological capital and work motivation on work engagement: The mediating role of emotional labor strategies. *Psychological Research, 12*(3), 252-261. [in Chinese]

Xu, L., Wang, X., Qiao, J., Luan, L., & Shi, J. (2024). The relationship between clinical nurses' perceived organizational support and work engagement: The chain mediating role of emotional labor and burnout. *Psychology Monthly, 19*(18), 14-17. [in Chinese]

Yao, Y., Wei, W., Hu, Y., Li, Y., & Zhang, Y. (2021). Curvilinear relationship between emotional labour and work engagement in nurses: A correlational study. *Journal of Clinical Nursing, 30*(21-22), 3355-3365. https://doi.org/10.1111/jocn.15848

Yin, J., Wu, W., Zhang, Q., & Jia, Y. (2019). The meaning of emotional labor for kindergarten teachers: A quantitative study. *Journal of East China Normal University (Education Sciences Edition), 37*(6), 109-122. https://xbjk.ecnu.edu.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9292 [in Chinese]

Zhang, Y. W., & Gan, Y. Q. (2005). The Chinese version of Utrecht Work Engagement Scale: An examination of reliability and validity. *Chinese Journal of Clinical Psychology, 13*(3), 268-270. https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1639554

Zhao, N., & Jing, G. (2024). The impact of primary and secondary school teachers' surface emotional performance on work engagement: The moderating role of psychological detachment. *Education Research Monthly, 20*(5), 80-86. [in Chinese]



Name and Surname: Haiqing Zhang
Highest Education: Master's Degree
Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
Field of Expertise: Organizational Behavior



Name and Surname: Xiaobo Xu
Highest Education: Doctoral Degree
Affiliation: International College, Dhurakij Pundit University, Thailand
Field of Expertise: Human Resource Management, Organizational Behavior, and Marketing