

心理授权对高校思政课教师情绪耗竭的影响

——职业认同的中介作用

郑世通^a, 杨芷英^a, 李安娜^b

(首都师范大学 a.马克思主义学院; b.心理学院, 北京 100048)

摘要:采用心理授权量表、职业认同量表和情绪耗竭量表对401名高校思政课教师进行测量,探讨心理授权对高校思政课教师情绪耗竭的影响,以及职业认同在其中的中介作用和性别的调节作用。结果显示:高校思政课教师的心理授权、职业认同与情绪耗竭呈显著负相关;心理授权、职业认同可以显著负向预测高校思政课教师的情绪耗竭;职业认同在心理授权和情绪耗竭中起完全中介作用;性别对此中介过程的前半段路径具有调节作用。研究表明:心理授权完全通过职业认同对高校思政课教师的情绪耗竭产生影响,且这一中介作用存在性别差异。

关键词:高校思政课教师;心理授权;职业认同;情绪耗竭

中图分类号:G621;B844.3 **文献标识码:**A **文章编号:**1673-1972(2022)06-0141-06

0 引言

高校思想政治理论课(思政课)是落实立德树人根本任务的关键课程,办好思政课关键在教师,思政课教师肩负着培养担当民族复兴大任时代新人的重任,负责引导学生树立正确的世界观、人生观、价值观,既要传授知识又要价值引领,思政课教师队伍责任重大。面对着艰巨的育人使命以及性质特殊的课程,思政课教师这一群体容易出现情绪耗竭现象^[1]。

情绪耗竭是指个体心理资源的损耗,自己感受到情绪和情感处于极度疲劳状态,属于职业倦怠的一部分^[1],而且职业倦怠开始于情绪耗竭,随着时间的推移影响到个体的去人性化和个人成就感^[2],国内外大多数研究也更多地将职业倦怠聚焦于情绪耗竭。思政课教师的情绪耗竭,会直接影响其在教学过程中的思想、情感、态度,降低教师工作的积极性、主动性和创造性,影响思想政治教育教学效果,进而影响教师的专业化发展以及学生学习的主体性^[3],甚至会影响到思想政治教育目标的实现。由此,如何预测和减轻思政课教师情绪耗竭逐渐受到学者们的关注^[4-5]。大学阶段是学生世界观、人生观、价值观形成的重要时期,高校思政课的高质量开展对于落实立德树人根本任务有着重要意义。2018年《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中也指出,高校要充分发挥教师在学校建设发展中的主体作用,关心高校教师身心健康发展,采取有效措施降低教师职业倦怠。因此,针对情绪耗竭的高发人群——高校思政课教师^[1],有必要探讨其情绪耗竭的影响因素以及影响机制,这对促进思政课教师的专业化发展及教学育人效果具有重要的作用。

心理授权是指个体基于对工作环境的主观评价及他人对相同环境的看法,而体验到的心理状态或认知的综合体,是一种内在的、持续的工作动力^[6]。研究发现,个体心理授权水平对其工作态度以及工作行为等结果变量都存在一定的影响^[7]。心理授权作为良好的内部心理资源,不仅可以有效激发个体内在的工作动机,还可以有效降低职业压力带来的负面影响^[8]。Thomas等^[9]提出的心理授权认知模型认为,心理授权反映了正向性的工作资源。其中,自我效能、自主性提供了与工作相关的直接资源,工作意义和工作影响满足了较高层次的心理需求。而工作资源-要求模型提出,工作资源这种天然的动机特性,可以激励个人成长与职业发展,

收稿日期:2022-07-16

基金项目:国家社科基金高校思想政治理论课研究专项(20VVSZ072);河南省教育厅2022年度人文社会科学研究一般项目(2022-ZDJH-00307)

作者简介:郑世通(1989-),男,河南平顶山人,博士研究生,主要从事思想政治教育心理研究。

提高工作投入,产生“一举两得”的效果,产生积极的工作认知的同时抑制情绪耗竭^[9]。实证研究发现,心理授权与情绪耗竭存在显著的负相关。姚计海等^[10]以中小学校长为对象进行研究,发现伴随着心理授权的提升,其情绪耗竭程度将有所降低。周晓芸等^[11]以幼儿教师为研究对象,也发现心理授权对其情绪耗竭具有显著的负向预测作用。因此提出假设 1:高校思政课教师心理授权可以显著负向预测情绪耗竭。

目前,学界还没有研究探讨过心理授权对高校思政课教师情绪耗竭的影响机制,为了更好地预防和降低情绪耗竭,有必要进一步研究两者之间的内在机制,进一步了解心理授权“如何”影响高校思政课教师的情绪耗竭。通过回顾相关文献与理论,本研究认为职业认同是值得考虑的中介变量。教师职业认同是指教师在与环境互动过程中,建构起来的关于自身与教师职业当前意义的积极认知以及良好职业体验和倾向多维度综合体,是教师对教师职业的内在心理认可^[12]。教师职业认同作为教师专业化发展极其重要的心理基础,与教师职业心理健康、教师身份危机等负面问题都存在相关^[13]。根据授权的认知模型,心理授权会促进个体对所从事工作的投入程度和积极态度^[6]。心理授权作为一种良好的内外心理资源,能够有效提升高校思政课教师对自身教学的信心,感受到工作中的自我成就感,激发教师对教师职业的价值认可,还能够激发思政课教师主动塑造自己工作角色的信念^[14]。实证研究表明,心理授权水平越高的个体会拥有较高的职业认同水平^[15]。国内研究者叶宝娟等^[16]以农村中小学校长为研究对象,发现心理授权与职业认同显著正相关,魏军锋^[17]在高校教师群体中也发现两者存在正相关关系。社会身份认同理论认为,个体为了建立和维护自身的积极形象,需要对自我进行积极的认同^[18]。职业认同是自我认同的重要组成部分,当个体对职业存在积极的社会认同时,将有助于改进个体对工作的整体态度和行为,进一步有助于个体提高工作应对能力以及缓解情绪耗竭。连灵等^[1]针对高校思政课教师的研究发现,职业认同与情绪耗竭显著负相关,其他实证研究也表明,职业认同可以有效抑制情绪耗竭的发生几率^[19]。因此提出假设 2:高校思政课教师心理授权可能通过职业认同的中介作用对情绪耗竭产生间接的影响。

心理授权作为个体对授权体验的综合体,必然会受到一些个体因素的影响,故对于不同性别的个体而言,其授权的意义可能有所不同^[7]。首先,在社会价值观方面,受到传统文化价值观念的影响,社会评价更强调男性的外成成就期望,如财富、权力等,因而男性在工作中更渴望较强的工作影响力及自身的自主性,这些可以带来更多的成就感,已有研究发现,同等条件下,男性比女性体验到更多的心理授权,并报告出更多的工作意义^[20]。其次,在职业认识方面,女性更注重参与性、分享权力和信息,通常将个人兴趣变为群体目标从而调动积极性,提升自我价值,而男性更关注自我满足、自主和独立,更强调使用来自职位和正式权威的权力^[21]。因此提出假设 3:高校思政课教师性别可以通过调节前半段路径(即心理授权对高校思政课教师职业认同的影响)而调节整个模型。本研究结合以上研究,提出的假设模型如图 1 所示。

1 研究对象与方法

1.1 研究对象

研究采用方便抽样的方法,借助问卷星平台,通过网络问卷的方式对全国思政课教师之家、全国高职思政课交流群内的高校思政课教师进行调查。为保证问卷的质量和尽量减少共同方法偏差来源,问卷在题目设计方面采用打乱顺序与设置反向计分项目,共收到问卷 430 份,研究剔除不认真作答、重复性作答、规律性作答以及作答时间低于 3 min 的问卷后,回收整理得到有效问卷 401 份,问卷有效率 93.2%,其中,性别方面:男教师 160 人(占 39.9%),女教师 241 人(占 60.1%);职称方面:助教 55 人(占 13.7%),讲师 145 人(36.2%),副教授 161 人(40.1%),教授 40 人(10.0%);学历方面:本科 65 人(占 16.2%),硕士 266 人(66.3%),博士 70 人(17.5%);学科背景方面:马克思主义理论专业 271 人(占 67.6%),非马克思主义理论专业 130 人(占 32.4%);学校属性方面:本科 271 人(占 67.6%),专科 130 人(占 32.4%)。

1.2 研究方法

1) 研究采用李超平等修订^[22]、Spreitzer

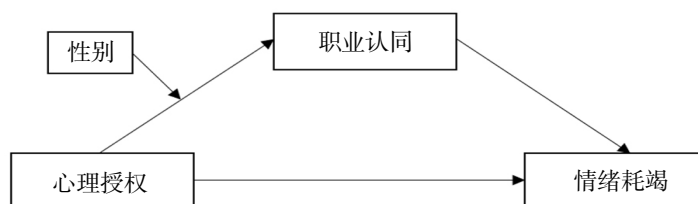


图 1 假设模型

(1995)编制的心理授权量表. 该量表共有 12 道题目,采用 5 级计分,从“非常不赞同”到“非常赞同”. 研究中量表的信度 Cronbach's α 系数为 0.93. 而本研究对问卷的验证性因素分析结果显示:近似误差均方根(RMSEA)为 0.06,比较拟合指数(CFI)为 0.96,验证性因素分析拟合指数(NFI)为 0.95,标准化残差均方根(SRMR)为 0.04,表明量表具有良好的结构效度.

2)研究采用魏淑华等^[12]编制的职业认同量表. 该量表共 12 道题目,采用 5 级计分,从“非常不符合”到“非常符合”. 研究中量表的信度 Cronbach's α 系数为 0.94. 而本研究对问卷的验证性因素分析结果显示:RMSEA 为 0.06,CFI 为 0.96,NFI 为 0.95,SRMR 为 0.04,表明量表具有良好的结构效度.

3)研究采用 Samuel 等^[23]编制的情绪耗竭量表,该量表共 6 道题目,采用 5 点计分,从“非常不同意”到“非常同意”. 研究中该量表的信度 Cronbach's α 系数为 0.92.

1.3 统计处理

采用 SPSS 22.0 和 AMOS 25.0 分别进行描述统计、相关分析及中介效应检验和有调节的中介模型构建等. 采用 Pearson 积差相关对各变量间的相关程度进行分析;通过 SPSS 22.0 和 AMOS 25.0 进行有调节的中介效应检验,检验水准 $\alpha=0.05$.

2 结果

2.1 共同方法偏差检验

研究采用 Harman 探索性因素对各变量之间可能存在的共同方法偏差进行检验^[24]. 加入心理授权、职业认同、情绪耗竭各变量的全部条目,通过 SPSS 22.0 进行探索性因素分析,析出的第一个公因子解释率为 34.63%,低于 40%,进一步验证研究观测值之间相互独立(Durbin-Watson 检验值为 1.893). 回归容忍度均大于 0.1,方差膨胀因子(VIF)值(1.392)小于 3. 因此,可以得出本研究不存在严重的共同方法偏差.

2.2 心理授权、职业认同以及情绪耗竭的相关分析

相关分析结果表明,心理授权、高校思政课教师职业认同及高校思政课教师情绪耗竭两两之间均存在显著相关. 心理授权与职业认同之间显著正相关,而情绪耗竭分别与心理授权、职业认同之间显著负相关,相关统计标准符合进一步统计学分析的相关要求,如表 1 所示.

2.3 心理授权与情绪耗竭的关系:有调节的中介模型检验

将心理授权、职业认同和情绪耗竭 3 个预测变量转化为 Z 分数,采用 SPSS 软件的 process v3.0 插件的模型 4 进行中介作用分析^[25],分析职业认同在心理授权与情绪耗竭相互关系间的中介作用. 回归分析结果(表 2)表明,高校思政课教师心理授权对其情绪耗竭有显著的负向预测作用($\beta=-0.12, P<0.001$),验证了假设 1. 心理授权直接正向预测职业认同($\beta=0.56, P<0.001$),将职业认同共同纳入回归方程后,职业认同负向预测情绪耗竭($\beta=-0.27, P<0.001$),由此可知,职业认同在心理授权与情绪耗竭之间起中介作用,验证了假设 2;同时,心理授权对情绪耗竭的直接预测作用变得不显著了($\beta=0.04, P>0.05$),表明高校思政课教师的心理授权是完全通过职业认同来对情绪耗竭产生影响. 因此,高校思政课教师职业认同在心理授权与情绪耗竭中起完全中介作用,假设 1 和假设 2 得到支持.

其次,检验有调节的中介模型. 将心理授权、职业认同和情绪耗竭 3 个预测变量转化为 Z 分数,采用 SPSS 软件的 Process v3.0 插件的模型 7 进一步考察高校思政课教师性别是否调节职业认同中介模型的前半段路径. 结果显示,高校思政课教师心理授权与性别的交互作用对职业认同的预测作用显著($\beta=-0.22, t=-2.18, P<0.05$). 因此,中介模型的前半段路径受到性别的调节,假设 3 得到支持. 为揭示其具体调节作用,进行简单斜率检验. 如图 2 所示,心理授权对男性职业认同的预测作用($\beta=0.63, t=10.04, P<0.001$)显著高于女性($\beta=0.45, t=7.97, P<0.001$).

表 1 变量间描述性统计及相关分析结果

变量	M	SD	心理授权	职业认同	情绪耗竭
心理授权	45.36	7.79	1.00		
职业认同	76.89	9.26	0.57**	1.00	
情绪耗竭	17.48	5.46	-0.12**	-0.25**	1.00

注:* 表示 $P<0.05$, ** 表示 $P<0.01$, *** 表示 $P<0.001$,下同.

表2 模型中变量之间的回归分析

回归方程		整合拟合指数			回归系数显著性	
结果变量	预测变量	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	β	<i>t</i>
情绪耗竭	心理授权	0.12	0.015	5.79***	-0.12	-2.41***
职业认同	心理授权	0.57	0.32	186.56***	0.56	13.66***
情绪耗竭	心理授权	0.25	0.06	13.42***	0.04	0.55
	职业认同				-0.27	-4.56***

注:各变量均进行了标准化处理,双尾。

3 讨论

3.1 高校思政课教师心理授权对情绪耗竭有显著的预测

本研究对高校思政课教师心理授权与情绪耗竭之间关系的考察,不但有助于从管理视角回答心理授权如何通过内在机制对情绪耗竭起作用,更能有针对性地考察不同性别群组之间的差异性。具体来说,高校思政课教师心理授权能够显著负向影响情绪耗竭,与前人研究结果呈现一致性^[1]。也就是说,高校思政课教师心理授权越高,就越不容易出现情绪耗竭现象。这进一步验证了工作要求—资源模型,心理授权作为积极的心理状态,能帮助个体补充因工作要求而流失的工作资源,预防和缓解个体的情绪耗竭^[26]。心理授权较高的高校思政课教师,容易在工作中体验到更高的工作意义与自我效能,产生较强的工作控制感,同时知觉到自己对工作有较大的影响。在这种情况下,高校思政课教师可以体验更高的工作满意度,满足更高层次的心理需要,促进教师更好地完成教学工作,也更容易将工作的压力视为挑战。因此,具有较高心理授权水平的个体,知觉到的情绪耗竭水平相对较低^[26]。自我损耗理论也认为,工作动机的提升不仅有助于增强教师对自我损耗的抵制力,减少损耗的发生,而且即使在自我损耗状态下,感受到良好心理授权的教师也能够提高工作动机水平,起到资源替代作用,促使教师调动更多的剩余能量完成任务并克服损耗^[27]。本研究结果为预防和降低高校思政课教师情绪耗竭提供了新的视角和思路,学校可以通过明确思政课教师工作岗位与工作角色,增加其工作自主性与可控性,改善其工作环境,来提升思政课教师的心理授权水平,降低情绪耗竭。

3.2 高校思政课教师职业认同在心理授权与情绪耗竭间起完全中介作用

研究结果表明,高校思政课教师职业认同对情绪耗竭具有显著的负向预测作用,且在心理授权影响情绪耗竭的过程中发挥了完全中介作用。个体心理授权水平越高,对工作意义的感知就越深刻,更易于加深对工作的认同感,这将有助于个体提高工作应对能力以及缓解情绪耗竭。资源保存理论的观点认为,高校思政课教师肩负着重要的立德树人使命,一般有着较高的学历层次、较高的学科专业素养及政治认同,拥有较多的工作资源^[28]。一方面,高校思政课教师会利用其所拥有的关键资源应对当前环境中的压力情景,较高的心理授权往往代表着良好的外部支持资源,具有动机作用,唤起内在的心理工作热情,激发高校思政课教师工作的积极性、主动性,使得教师在自身教学中充满自信,增强高校思政课教师教学自我效能感,获得工作中的成就感,促进自我对自身职业价值的认识,他们就可以以更好的状态和热情投入到工作中,获得更好的职业归属感和职业认同感。另一方面,高校思政课教师也会通过对现有资源储备的积极建构(如职业认同)来应对未来可能的压力情景,即职业认同水平较高的思政课教师在面对职业负面事件时,其职业自我概念水平更高,以更加乐观的方式看待职业事件,并能更好地应对变化的环境,进而降低其工作压力感从而减少情绪耗竭的产生^[29]。该结果也进一步验证了社会认同理论,高校思政课教师对从事职业的肯定性评价越高,个体越倾向于继续从事这一职业,进而影响到个体工

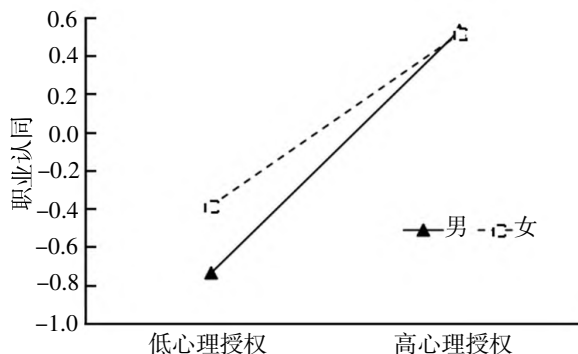


图2 性别对心理授权与职业认同关系的调节作用

作中的行为倾向,使个体从内心深处真正感受到由工作带来的满足感、意义感与价值感,则相对较少出现或不出现情绪耗竭;反之,倘若个体对自身所从事职业以及在职业中所扮演角色表现出负面认知和评价,则容易在工作中产生挫败感、紧张感、烦躁感等情绪耗竭现象。可见,高水平的职业认同对于纾解高校思政课教师情绪耗竭至关重要^[1]。本研究结果揭示,在降低高校思政课教师情绪耗竭的措施中,除积极提高心理授权外,还需要重视思政课教师的职业认同水平的提升。通过提升角色价值观、职业行为倾向、职业价值观和职业归属感等方式,降低高校思政课教师的情绪耗竭。学校可以通过强化人文关怀,让教师感受到家的氛围,提高教师归属感,促进教师参与学校各项事务与决策,提升主人翁意识,从而获得精神上的满足,创造一个能满足教师成长与发展需要的工作环境,提高工作的积极性及职业认同度。

3.3 高校思政课教师职业认同的中介作用存在显著的性别差异

研究还发现心理授权对不同性别教师职业认同的调节效应显著。具体而言,男教师职业认同在心理授权影响情绪耗竭过程中起到的中介作用高于女教师,其原因可能是受到传统文化价值的影响,相比于女性,男性更加把高心理授权看成个人职业的外在成就,进而激发了对工作价值的认同。这也说明,与女性高校思政课教师相比,男性高校思政课教师在职业中感受到更多的心理授权,则其对高校思政课职业认同水平的影响更大。当男教师能够体验到更高的心理授权水平时,其职业认同水平就会大幅度提升,从而能够更大程度地降低情绪耗竭水平。因此,在关注心理授权对职业认同影响的过程中,更应积极关注男教师的心理授权问题,努力提升男教师的心理授权水平,这似乎能够为男教师的职业认同带来更加明显的效果。

4 结论

本研究考察了高校思政课教师职业认同在心理授权与情绪耗竭之间的中介效应以及这一中介过程中的性别差异,为预防和降低高校思政课教师情绪耗竭提供了实证依据。然而此次研究也存在一定的局限性,需要在以后的研究中进一步完善:此次研究更多采用横断研究方法,虽然基于已有的理论和前人的研究对高校思政课教师心理授权、职业认同与情绪耗竭各变量进行了分析与探讨,但无法深入揭示变量之间的因果关系,未来的研究在研究方法上可以通过纵向研究和实验设计深入探讨心理授权对高校思政课教师情绪耗竭的影响机制,为降低高校思政课教师情绪耗竭提供更科学的依据。

参考文献:

- [1] 连灵,王倩.职业使命感与高校思政课教师职业认同、职业倦怠的关系[J].中国健康心理学杂志,2022,(6):1-9.
- [2] 谢敏,李峰,罗玉晗,等.小学教师职业倦怠维度发展顺序探究——来自结构方程模型和交叉滞后网络分析模型的证据[J].心理学报,2022,54(4):371-384.
- [3] 韩雅丽,丁三青.地方应用型大学思想政治理论课教师职业倦怠探析[J].思想教育研究,2020,(8):124-127.
- [4] 吴书生.高校思想政治理论课教师职业倦怠分析[J].中国统计,2015,(10):53-54.
- [5] 许辉,施光荣.高职院校思想政治理论课教师职业倦怠现状调查与分析——以湖南高职院校为例[J].中国成人教育,2014,(14):123-125.
- [6] THOMAS K W, VELTHOUSE B A. Cognitive Elements of Empowerment: An "Interpretive" Model of Intrinsic Task Motivation[J]. Academy of Management Review, 1990, 15(4): 666-681.
- [7] 凌俐,陆昌勤.心理授权研究的现状[J].心理科学进展,2007,(4):652-658.
- [8] JEAN S, ALEXANDRE J, MARIE M. Role of Psychological Empowerment in the Reduction of Burnout in Canadian Healthcare Workers[J]. Nursing & Health Sciences, 2012, (1): 8-17.
- [9] LIVNE Y, RASHKOVITS S. Psychological Empowerment and Burnout: Different Patterns of Relationship with Three Types of Job Demands[J]. International Journal of Stress Management, 2018, (1): 96-108.
- [10] 姚计海,刘丽华.中小学校长心理授权与工作倦怠的关系研究[J].心理发展与教育,2011,(5):529-535.
- [11] 周晓芸,彭先桃,付雅琦,等.心理授权与幼儿教师职业倦怠的关系:链式中介效应分析[J].中国临床心理学杂志,2019,27(5):1049-1053.
- [12] 魏淑华,宋广文,张大均.我国中小学教师职业认同的结构与量表[J].教师教育研究,2013,(1):55-60+75.
- [13] 栗波.获得感:教师职业认同的时代建构[J].教育理论与实践,2018,38(29):36-38.

- [14] GRETCHEN M. Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation[J]. The Academy of Management Journal, 1995, (5): 1 442-1 465.
- [15] FOX G, NORDQUIST V, BILLEN R, et al. Father Involvement and Early Intervention: Effects of Empowerment and Father Role Identity [J]. Family Relations, 2015, (4): 1-17.
- [16] 叶宝娟, 郑清. 心理授权对农村小学校长工作满意度的影响: 职业认同的中介作用与情绪智力的调节作用 [J]. 心理科学, 2017, 40(3): 685-691.
- [17] 魏军锋. 高校青年教师职业认同对工作满意度影响的实证分析[J]. 黑龙江高教研究, 2015, (10): 33-37.
- [18] TAJFEL H. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior[J]. Psychology of Intergroup Relations, 1986, (3): 7-24.
- [19] LYA K, HANIF, THEO W. Burn-out Among Israeli Arab School Principals as a Function of Professional Identity and Interpersonal Relationships with Teachers[J]. International Journal of Leadership in Education, 2002, (2): 149-162.
- [20] MA R, RAMON B, EDNA P. Psychological Empowerment, Job Satisfaction and Performance Among Filipino Service Workers [J]. Asian Journal of Social Psychology, 2006, (1): 72-78.
- [21] 张瑞娟, 尹鹏飞, 王延泽. 性别视角下授权型领导、领导——部属交换及其二者关系[J]. 中国人力资源开发, 2014, (7): 25-29.
- [22] 李超平, 李晓轩, 时勤, 等. 授权的测量及其与员工工作态度的关系[J]. 心理学报, 2006, (1): 99-106.
- [23] SAMUEL A, LI Y, ZHEN X, et al. Abusive Supervision and Contextual Performance: The Mediating Role of Emotional Exhaustion and the Moderating Role of Work Unit Structure[J]. Management and Organization Review, 2008, (3): 393-411.
- [24] 周浩, 龙立荣. 共同方法偏差的统计检验与控制方法[J]. 心理科学进展, 2004, (6): 942-950.
- [25] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析: 方法和模型发展[J]. 心理科学进展, 2014, 22(5): 731-745.
- [26] 王桢, 李旭培, 罗正学, 等. 情绪劳动工作人员心理授权与离职意向的关系: 工作倦怠的中介作用[J]. 心理科学, 2012, 35(1): 186-190.
- [27] MARK M. Mechanisms of Self-control Failure: Motivation and Limited Resources [J]. Personality and Social Psychology Bulletin, 2003, (7): 894-906.
- [28] HOBFOLLS. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. American Psychologist, 1989, (3): 513-524.
- [29] 魏淑华, 宋广文, 张大均. 不同职业认同水平教师对职业生活事件的社会认知加工特征[J]. 心理发展与教育, 2017, 33(1): 45-55.

(责任编辑 钮效鹏)

Effect of Psychological Empowerment on Emotional Exhaustion of Teachers in Universities: Moderated Mediation Effect

ZHENG Shi-tong¹, YANG Zhi-ying¹, LI An-na²

(1. School of Marxism; 2. School of Psychology, Capital Normal University, Beijing 100048, China)

Abstract: The psychological empowerment scale, professional identity scale, and emotional exhaustion scale are administered for measuring 401 university ideological and political course teachers to explore the influence of psychological empowerment on the teachers' emotional exhaustion and the mediating role of professional identity and the moderating role of gender between the two during a high school's policy. The results show that psychological empowerment and professional identification are significantly negatively associated with emotional exhaustion in the teachers of the colleges' government, while psychological empowerment and professional identification are significantly negatively predictive of teachers' emotional exhaustion. Professional identification plays a full mediating role in psychological empowerment and emotional exhaustion; and gender has a moderating role in the first half of this mediating process. The research indicates that psychological empowerment has an effect on emotional exhaustion of teachers in a colleges' policy completely through professional identity, and there is a gender difference in this mediating effect.

Key words: college policy teacher; psychological empowerment; professional identification; emotional exhaustion