

新冠疫情期间中小学教师工作-家庭冲突和抑郁: 有调节的中介模型*

邓林园¹ 高诗晴² 王婧怡¹ 李蓓蕾¹

(1. 北京师范大学教育学部, 北京 100875; 2. 深圳市宝安区航瑞中学, 深圳 518126)

摘要:本研究考察新冠疫情期间,工作-家庭冲突是否通过职业倦怠增加中小学教师抑郁水平,以及心理弹性是否调节该中介作用。1127名中小学教师参与线上调查,完成中小学教师工作-家庭冲突问卷、中小学教师职业倦怠问卷、抑郁自评量表及中学教师心理弹性量表。结果发现:(1)大多教师疫情前后工作生活情况、工作-家庭冲突与抑郁的状况变化不大,少数教师疫情期间工作生活情况、工作-家庭冲突与抑郁状况变差或好转;(2)教师工作-家庭冲突与抑郁、职业倦怠呈正相关,三者均与心理弹性负相关;(3)控制额外变量后,职业倦怠是工作-家庭冲突与抑郁间的中介变量,在疫情期间工作生活状态更好、更差以及与疫情前后没有差别的教师中均成立;(4)对于感知疫情后情况更好的教师,心理弹性调节了工作-家庭冲突与职业倦怠的关系。对于感知疫情后情况更差的教师,心理弹性调节了职业倦怠与抑郁的关系。因此,缓解工作-家庭冲突和职业倦怠、提高心理弹性可减少中小学教师抑郁,保持心理健康。

关键词:工作-家庭冲突;职业倦怠;抑郁;心理弹性;中小学教师

分类号: B844

1 问题提出

2020年伊始,突如其来的新冠疫情引起了广泛的恐慌。2020年2~3月期间,我民众的焦虑、抑郁等问题发生率高、程度较为严重(冯正直等,2020),普通民众抑郁检出率为12.6%(李伟等,2020)。中小学校“停课不停学”,教师既要适应网络教学,又要兼顾家庭任务,处在同一物理环境下,家庭任务难免会打扰工作。资源保护理论提出,个体在一定的时间内拥有的资源是有限的,当某个领域的资源不足时,就会调用另一个领域的资源,导致两个领域发生冲突(Matthew et al., 2014)。教师有限的时间和精力无法同时满足多种角色的要求(例如负责的教师、孝顺的子女和周到的父母等),由此产生工作-家庭冲突(Greenhaus & Beutell, 1985)。本研究关注疫情期间工作-家庭冲突对教师工作和心理健康状况的影响,有助于了解公共卫生危机事件及线上教学对教师的影响,并为后疫情时期教师心理问题的预防和疏导提供理论支持。

根据生态系统理论,工作与家庭领域的联系是影响教师的中间系统,二者消极的连结,例如冲突,

会引起不良的后果(Bronfenbrenner, 1979)。当工作和家庭竞争引起资源损失时,个体的工作态度变得更加消极以保护剩余的资源(Ito & Brotheridge, 2003),导致工作中的一系列不良表现(王兴文, 2013; 赵富强等, 2016),例如职业倦怠。职业倦怠是在长期工作压力下的一种反应,表现为情绪衰竭、非人性化和个人成就感低(Maslach et al., 2001)。在教师群体中,还表现为教学态度不认真、缺乏职业精神等(李永鑫等, 2005)。对职业倦怠的研究关注服务提供者与接受者及家庭成员之间的关系(Maslach et al., 2001),教师在家庭和工作中都承担提供者的角色,是职业倦怠较为严重的群体(伍新春等, 2019)。职业倦怠不仅影响工作表现,还会降低教师的心理生活质量(张旭东, 庞诗萍, 2020)。疫情期间的线上教学存在教师对网络设备不熟练、互动效果差、学生注意力不集中等弊端,增加了教师的工作负担和压力(杨彦平, 2020),可能使教师职业倦怠更为严重。

工作-家庭冲突还会对教师的心理健康状况产生危害。调查发现经历工作-家庭冲突的员工出现心理问题的可能性比其他员工高出1.99~29.66

* 基金项目:北京市教育科学规划重点课题“高考改革背景下的高中生涯教育有效模式探讨——基于家庭、学校、社区的系统性干预”(CAEA18083)。

通讯作者:李蓓蕾, E-mail: beileili@bnu.edu.cn

倍,患情绪障碍的可能性高 29.66 倍 (Frone, 2000),还会产生低自尊(郑晶,2016)和睡眠质量低 (Crain et al., 2014) 等身心困扰。其中工作-家庭冲突对抑郁的影响在不同文化中广泛存在 (Fujimoto et al., 2014; Haines et al., 2008; 金家飞等, 2014; 苑杰等, 2017)。疫情期间,个人和重要他人的健康、对生活的控制感等核心资源的损失会更明显,倦怠、抑郁等问题更为严重 (Hobfoll, 2001)。本研究假设工作-家庭冲突能直接预测教师抑郁水平。

工作-家庭冲突还可能通过职业倦怠间接预测抑郁。尽管大量实证研究包括元分析均证明职业倦怠和抑郁的关联 (Ahola et al., 2011; Koutsimani et al., 2019; 李永鑫, 侯祯, 2005),但因素分析显示二者是不同的结构 (Toker & Biron, 2012); 纵向研究发现教师和医护人员群体中,早期的职业倦怠可以预测后期的抑郁,反向的预测关系不成立 (Hakanen & Schaufeli, 2012; Shin et al., 2013),因此职业倦怠更可能是抑郁的原因而非结果。另外,工作需求-资源模型提出,工作对个体的高需求和缺乏工作资源会通过职业倦怠影响健康状况 (Demerouti et al., 2001),并且工作-家庭冲突可以通过工作满意度间接导致抑郁 (Wang & Peng, 2017),职业倦怠在教师工作-家庭冲突和主观幸福感之间起部分中介作用 (杨玲等, 2015),也有研究发现职业压力并不能直接预测教师心理健康,而是通过职业倦怠的完全中介作用间接产生影响 (王文增, 郭黎岩, 2007)。综上,职业倦怠很可能是工作-家庭冲突引起抑郁的关键变量,本研究提出假设:职业倦怠是工作-家庭冲突对教师抑郁产生影响的中介变量。

尽管存在危险因素,但家庭支持(叶宝娟等, 2020)、教学效能感(李志鸿等, 2008; 王玲凤, 2006)等保护因素与危险因素的作用,可以使危险因素与消极结果的关系变得不显著(保护-稳定模型)或降低危险因素对消极结果的预测作用(保护-反应模型) (Luthar et al., 2000)。心理弹性是研究最关注的保护因子之一。心理弹性指个体在逆境中仍能成功应对或适应良好,表现出较少的心理行为问题(马伟娜等, 2008)。教师心理弹性表现为在困境中成长,与困难学生产生共鸣,抑制消极情绪并专注于积极面,体验到自豪感和成就感,对学校和职业有更高的承诺 (Howard & Johnson, 2004)。研究发现心理弹性能预测更低水平的职业倦怠(史靖宇等, 2017),调节职业压力(洪炜等,

2015)以及负性事件(朱清等, 2012)对抑郁的影响。有研究发现,教师群体的心理弹性比神经质水平对总体健康知觉的预测作用更强,可以缓冲教师的职业挑战的影响,而在非教师中则不成立 (Pretsch et al., 2012)。面对疫情威胁及线上教学压力,教师心理弹性的保护作用尤为重要。综上,本研究假设心理弹性能调节工作-家庭冲突-职业倦怠-抑郁过程,并检验具体的调节路径和调节方式。

目前已有研究验证了工作-家庭冲突对教师职业倦怠和抑郁的影响,但缺少同时考虑保护因素和危险因素对教师抑郁水平影响的研究。基于上述,本研究拟调查新冠疫情期间,中小学教师工作-家庭冲突对其职业倦怠与抑郁的影响,并探讨职业倦怠在两者之间的中介作用以及心理弹性对此中介作用的调节效应,验证图 1 所示的假设模型。

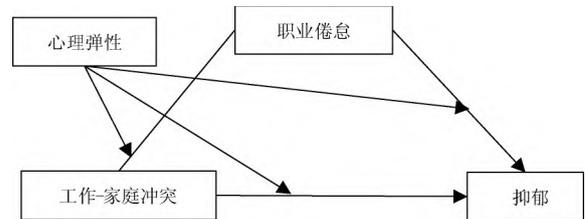


图 1 假设模型图

2 方法

2.1 被试

采用方便抽样法对全国中小学教师进行调查,共获得问卷 1201 份。满足以下标准之一的视为无效问卷并删除:(1)反向计分题目作答前后矛盾;(2)作答时间过短;(3)规律作答。经筛选得到 1127 份有效问卷,有效率为 93.84%。被试来自全国 27 个省级行政区,其中东北地区 181 份,华北地区 439 份,华东地区 16 份,华中地区 187 份,华南地区 194 份,西南地区 67 份,西北地区 43 份;男性 228 人(20.23%),女性 899 人(79.77%);未婚 267 人(23.69%),已婚 834 人(74.00%),离异 25 人(2.22%),丧偶 1 人(0.01%);无子女 353 人(31.32%),有 1 个子女 622 人(55.19%),有两个及以上子女 152 人(13.49%);月收入 3000 元以下 141 人(12.51%),3000~5000 元 451 人(40.01%),5000~8000 元 253 人(22.45%),8000 元以上 282 人(25.02%);班主任 391 人(34.69%),非班主任 736 人(65.31%)。小学教师 456 人(40.46%),中学教师 671 人(59.54%)。

2.2 工具

2.2.1 中小学教师工作-家庭冲突问卷

采用吴明霞(2006)编制的中小学教师工作-家庭冲突问卷,包括工作干扰家庭(WIF)和家庭干扰工作(FIW)两个分问卷,共22个题目,每个分问卷均包括行为方式、心理资源和情绪情感三个维度,采用Likert 5点计分(从“1”到“5”表示“极少发生”到“总是这样”),得分越高表示冲突越严重,本研究中WIF分问卷的内部一致性信度系数为0.95,FIW分问卷的内部一致性信度系数为0.93。

2.2.2 中小学教师职业倦怠问卷

采用Maslach等人(2001)编制、伍新春等人(2016)改编的中小学教师职业倦怠问卷,共有22个题目,包括情绪衰竭、个人成就感、非人性化三个维度,采用0~6的Likert式7点评分(从“0”到“6”表示“从不”到“总是”)。在情绪衰竭和非人性化两个分量表上,得分越高说明倦怠水平越高;个人成就感分量表反向计分,得分越高表明倦怠水平越低。在本研究中,三个维度分问卷的内部一致性信度系数分别为0.90、0.82和0.75。

2.2.3 抑郁自评量表

Zung编制(1965),中文版由舒良(1999)修订。共20个题目,采用1~4四级评分(从“1”到“4”依次表示“没有或很少时间”到“绝大部分或全部时间”)。本研究中该量表的内部一致性信度为0.85。

2.2.4 中学教师心理弹性量表

采用由刘春兰(2010)编制的中学教师心理弹性量表,共19个题目,包括职业认同、问题解决、教学效能、教学技能四个维度。题目按1~5进行5点评分(从“1”到“5”表示“完全不符合”到“完全符合”)。得分越高,说明教师的心理弹性水平越高。对该问卷的信效度进行检验,本研究中该量表的内部一致性信度系数为0.91。在结构效度方面,该问卷四维度模型拟合良好, $\chi^2 = 748.26, df = 146,$

$CFI = 0.93, TLI = 0.92, GFI = 0.94, RMSEA = 0.06。$

2.3 研究过程

研究数据收集于2020年4月上旬至中旬,教师线上教学时期。通过网络问卷平台向全国中小学教师发放问卷,在征得知情同意后参与者根据网页指导语填写问卷,经研究人员筛选通过后获得一定的报酬,数据收集完成后通过网络后台获得原始数据。

2.4 数据处理

使用SPSS 26.0进行数据分析,使用三个回归方程检验有调节的中介模型(Muller et al., 2005)。使用SPSS中的PROCESS程序计算心理弹性高低水平下的中介效应值。

3 结果

3.1 共同方法偏差检验

采用Harman单因素检验法进行共同方法偏差检验。结果显示,共有13个特征根大于1的因子,未旋转得到第一个因子解释的变异量为14.98%,未超过40%的临界标准,因此本研究变量不存在显著的共同方法偏差。

3.2 疫情前后教师工作和心理状况的比较

本研究请被试比较自己疫情前后工作与生活情况、工作-家庭冲突和抑郁水平的变化,分为“比疫情前更好”、“比疫情前更差”以及“与疫情前差不多(无变化)”三个选项。对数据进行描述统计和卡方检验,结果如表1所示,超过60%的被试表示疫情期间工作生活情况、工作-家庭冲突程度与抑郁的状况与疫情前几乎无变化。卡方检验的数据表明,教师对疫情后工作生活情况($\chi^2 = 848.82, df = 2, p < 0.001$)、工作-家庭冲突($\chi^2 = 664.91, df = 2, p < 0.001$),以及抑郁($\chi^2 = 485.86, df = 2, p < 0.001$)变化的感知(更好、更差或无变化)均有显著差异。疫情前后在三个方面无变化的老师占比最高,明显高于变差和变好,但变好和变差占比的差异较小。

表1 疫情前后教师工作和心理状况比较

	更好		无变化		更差		χ^2	df
	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比		
工作生活情况	123	10.91	836	74.18	168	14.91	848.82***	2
工作-家庭冲突	276	24.49	789	70.01	62	5.50	664.91***	2
抑郁	276	24.49	715	63.44	136	12.07	485.86***	2

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

3.3 不同人口学变量上教师工作-家庭冲突、职业倦怠与抑郁的差异检验

比较不同性别、学段、婚姻状况、子女数、是否为

班主任的教师在工作-家庭冲突、职业倦怠、抑郁水平上的差异。结果发现,在工作-家庭冲突方面,男教师高于女教师($M_{男} = 2.16, SD_{男} = 0.79, M_{女} =$

1.99, $SD_{女} = 0.74$, $t = 2.67$, $p < 0.01$); 有两个及以上孩子的教师工作-家庭冲突显著高于有独生子女和无子女的教师 ($M_{子女 \geq 2} = 2.33$, $SD_{子女 \geq 2} = 0.82$, $M_{子女=1} = 2.07$, $SD_{子女=1} = 0.77$, $M_{无子女} = 2.00$, $SD_{无子女} = 0.81$, $F = 9.75$, $p < 0.001$)。在职业倦怠方面, 中学教师显著高于小学教师 ($M_{中学} = 1.71$, $SD_{中学} = 0.87$, $M_{小学} = 1.51$, $SD_{小学} = 0.86$, $t = 3.67$, $p < 0.001$), 班主任显著高于非班主任 ($M_{班主任} = 1.71$, $SD_{班主任} = 0.90$, $M_{非班主任} = 1.59$, $SD_{非班主任} = 0.85$, $t = 2.37$, $p < 0.05$)。

3.4 各变量描述统计及相关分析

各变量的平均值、标准差和变量间的相关系数

表 2 本研究中各变量的描述统计和相关矩阵

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 工作-家庭冲突	2.08	0.79	1							
2 职业倦怠	1.63	0.87	0.46***	1						
3 情绪衰竭	2.54	1.59	0.40***	0.76***	1					
4 个人成就	3.14	1.79	-0.18***	-0.56***	-0.02	1				
5 非人性化	1.17	0.62	0.32***	0.63***	0.29***	-0.24***	1			
6 抑郁	1.97	0.43	0.45***	0.45***	0.36***	-0.25***	0.26***	1		
7 心理弹性	3.76	0.43	-0.30***	-0.60***	-0.39***	0.45***	-0.34***	-0.38***	1	
8 年龄	37.39	9.20	0.01	-0.08**	-0.01	-0.07*	-0.12***	-0.02	0.09**	1
9 收入			-0.02	-0.06*	-0.08*	-0.02	-0.03	-0.10***	0.03	0.33***

3.5 教师工作-家庭冲突对抑郁的有调节的中介模型

根据 Muller 等人(2005)提出的方法, 使用三个回归方程对有调节的中介模型进行检验。方程 1 检验调节变量(心理弹性)对自变量(工作-家庭冲突)与因变量(抑郁)之间关系的调节作用; 方程 2 检验调节变量(心理弹性)对自变量(工作-家庭冲突)与中介变量(职业倦怠)之间关系的调节作用; 方程 3 检验调节变量(心理弹性)对中介变量(职业倦怠)与因变量(抑郁)之间关系的调节作用以及自变量(工作-家庭冲突)对因变量(抑郁)残余效应的调节效应。由于上述分析发现年龄、学段、是否为班主任以及收入都可能对抑郁和职业倦怠产生影响, 因此作为控制变量。

根据疫情前后对工作生活状况的感知将教师分为比疫情前更好(更好)和疫情前差不多(无变化)和比疫情前更差(更差)三组, 分别对上述有调节的中介模型进行检验。

更好组结果如表 3 所示, 方程 1 中工作-家庭冲突、心理弹性能显著预测抑郁, 方程 2 中, 工作-家庭冲突、心理弹性以及工作-家庭冲突与心理弹

如表 2 所示。由于年龄与教龄之间存在极强相关 ($r = 0.960$, $p < 0.001$), 因此后续分析中仅考虑年龄。结果发现, 教师工作-家庭冲突与职业倦怠、情绪衰竭、非人性化以及抑郁之间呈正相关, 与个人成就、心理弹性呈负相关; 职业倦怠和抑郁呈正相关, 和心理弹性、年龄及收入呈负相关; 抑郁与个人成就、心理弹性和收入呈负相关, 与情绪衰竭和非人性化呈正相关; 心理弹性与个人成就、年龄呈正相关, 与情绪衰竭和非人性化呈负相关; 年龄与收入呈正相关, 与个人成就和非人性化负相关; 收入与情绪衰竭负相关。

性的交互项能显著预测职业倦怠, 方程 3 中工作-家庭冲突和心理弹性能显著预测抑郁。

计算心理弹性为平均数正负一个标准差时, 更好组教师中工作-家庭冲突对职业倦怠的预测效应。根据回归方程分别取工作-家庭冲突和心理弹性为平均数正负一个标准差的值绘制简单效应分析图(图 2)。结果发现, 低心理弹性组中工作-家庭冲突能显著正向预测职业倦怠 ($b_{simple} = 0.48$, $p < 0.001$), 高心理弹性组中工作-家庭冲突对职业倦怠的预测作用不显著 ($b_{simple} = 0.13$, $p = 0.40$)。

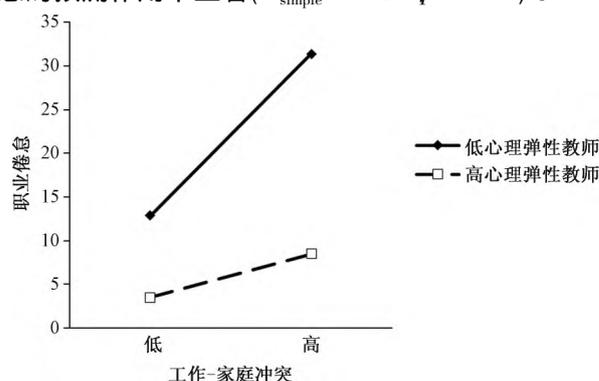


图 2 工作生活状况更好组教师在不同心理弹性水平下工作-家庭冲突对职业倦怠的影响

表3 工作-家庭冲突对抑郁的有调节的中介效应检验(疫情期间工作生活状况更好的教师组 $n=123$)

预测变量	方程1 (效标: 抑郁)		方程2 (效标: 职业倦怠)		方程3 (效标: 抑郁)	
	β	t	β	t	β	t
年龄	0.001	0.01	-0.05	-0.66	0.01	0.17
学段	0.07	0.89	-0.07	-0.88	0.08	1.05
是否为班主任	-0.002	-0.02	-0.09	-1.21	0.01	0.14
收入	-0.14	-1.83	-0.10	-1.34	-0.12	-1.56
工作-家庭冲突	0.37	4.79***	0.29	4.00***	0.30	3.71***
心理弹性	-0.32	-3.97***	-0.48	-6.48***	-0.23	-2.48*
工作-家庭冲突 × 心理弹性	-0.08	-10.07	-0.18	-2.62*	-0.02	-0.20
职业倦怠					0.18	1.76
职业倦怠 × 心理弹性					-0.12	-1.47
调整后的 R^2	0.31		0.41		0.33	
F	8.64***		13.11***		7.64***	

注: 学段编码方式为: 0 = 小学, 1 = 中学, 是否为班主任编码方式为 0 = 班主任, 1 = 非班主任, 下同。

使用 5000 个 Bootstrap 样本和偏差校正 95% 置信区间计算不同心理弹性水平(高、低)下, 更好组教师职业倦怠在工作-家庭冲突和抑郁之间的中介效应值。结果表明, 更好组在低心理弹性条件下, 工作-家庭冲突通过职业倦怠预测抑郁的非标准化中介效应值为 0.06, 置信区间 [0.02, 0.13] 不包含 0, 中介效应显著; 在高心理弹性条件下, 工作-家庭冲突通

过职业倦怠预测抑郁的非标准化中介效应值为 0.01, 置信区间 [-0.01, 0.50] 包含 0, 中介效应不显著。

更差组结果如表 4 所示, 方程 1 中工作-家庭冲突和心理弹性显著预测抑郁, 方程 2 中, 学段、工作-家庭冲突和心理弹性显著预测职业倦怠。方程 3 中工作-家庭冲突、职业倦怠以及职业倦怠与心理弹性交互项能显著预测抑郁。

表4 工作-家庭冲突对抑郁的有调节的中介效应检验(疫情期间工作生活状况更差的教师组 $n=168$)

预测变量	方程1 (校标: 抑郁)		方程2 (校标: 职业倦怠)		方程3 (校标: 抑郁)	
	β	t	β	t	β	t
年龄	0.01	0.12	-0.02	-0.34	0.002	0.04
学段	-0.01	-0.15	0.13	2.33*	-0.04	-0.61
是否为班主任	-0.004	-0.07	-0.05	-0.90	0.004	0.07
收入	-0.06	-0.88	0.04	0.60	-0.06	-0.94
工作-家庭冲突	0.50	6.66***	0.30	4.42***	0.47	6.05***
心理弹性	-0.27	-3.68***	-0.49	-7.42***	-0.04	-0.50
工作-家庭冲突 × 心理弹性	0.03	0.31	-0.03	-0.42	0.14	1.58
职业倦怠					0.18	1.99*
职业倦怠 × 心理弹性					-0.26	-2.61*
调整后的 R^2	0.36		0.47		0.41	
F	14.31***		22.36***		13.87***	

计算心理弹性为平均数正负一个标准差时, 更差组中职业倦怠对抑郁的预测效应, 并根据回归方程分别取职业倦怠和心理弹性平均数正负一个标准差的值绘制简单效应分析图(图 3)。结果发现, 低心理弹性组中职业倦怠能显著正向预测抑郁 ($b_{simple} = 0.56, p < 0.001$), 高心理弹性组中职业倦

怠对抑郁的预测作用不显著 ($b_{simple} = 0.26, p = 0.14$)。

使用 5000 个 Bootstrap 样本和偏差校正 95% 置信区间计算心理弹性高低两个水平下, 更差组教师职业倦怠在工作-家庭冲突和抑郁之间的中介效应值。结果表明, 更差组在低心理弹性条件下, 工作-家庭

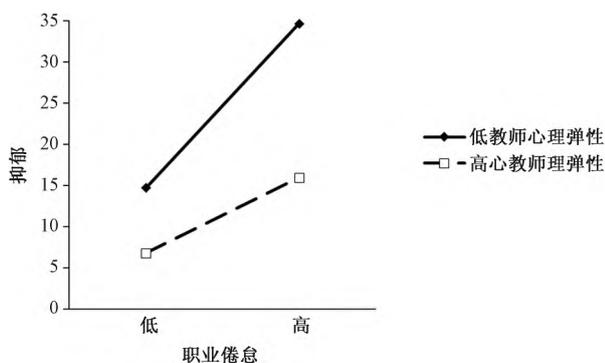


图3 疫情期间工作生活状况更差教师中不同心理弹性水平下职业倦怠对抑郁的影响

冲突通过职业倦怠预测抑郁的非标准化中介效应值为 0.08, 置信区间 [0.03, 0.14] 不包含 0, 中介效应显著; 在高心理弹性条件下, 工作-家庭冲突通过职业倦怠预测抑郁的非标准化中介效应值为 0.03, 置信区间 [-0.02, 0.70] 包含 0, 中介效应不显著。

无变化组教师中心理弹性不存在调节作用, 于是仅检验中介效应。使用 5000 个 Bootstrap 样本和偏差校正 95% 置信区间计算职业倦怠在工作-家庭冲突和抑郁之间的中介效应值为 0.07, 置信区间 [0.05, 0.09] 不包含 0, 中介效应显著。

4 讨论

4.1 疫情期间与疫情前教师工作和心理状况比较

本研究中大多数教师认为工作生活状况、工作家庭冲突和抑郁情况并未受到疫情和线上教学的影响, 这可能是由于问卷收集于 2020 年 4 月, 国内疫情有所缓解, 民众心理症状呈逐渐减少的趋势(苏斌原等, 2020)。教师逐渐适应了网络教学, 工作和生活逐渐回归正常。少数教师认为疫情期间工作生活状况、工作-家庭冲突和抑郁情况有所好转或者更差, 这说明疫情的影响是因人而异的。个人层面上, 疫情期间部分民众的作息更加规律, 重新认识到家庭的重要性和工作对社会的意义(中国科学院心理研究所, 2020), 发生这些转变的教师可能更少感到疲惫, 更多体验到工作的成就感; 家庭方面, 研究发现疫情期间父母的养育负担加重了焦虑和抑郁的症状, 进而导致更严重的亲子冲突(Russell et al., 2020)。但也有部分家庭表示疫情期间亲子关系更加融洽(杨彦平, 2020), 这些教师可能获得了更多的支持, 尤其是配偶的支持能够缓解工作-家庭冲突(Fujimoto et al., 2014)。工作层面上, 研究发现常规而非临时被迫的远程工作有助于提高工作满意

度, 减轻工作压力(Jaeseung et al., 2019)。灵活机会模型也提出, 远程工作有助于平衡工作和家庭(Huws et al., 1996), 但也导致教师需要更频繁的在工作和家庭之间转换, 加剧了不同角色之间的冲突和混淆(Matthews et al., 2011)。另外, 对于欠发达地区教师、新教师而言, 对线上教学的设备不熟练和经验不足等问题是工作状况变差的原因。

4.2 人口统计学变量对中小学教师工作-家庭冲突、职业倦怠及抑郁的影响

研究发现, 教师工作-家庭冲突存在性别差异, 男性比女性更严重, 与以往结论相反(师静, 2019; 王华锋等, 2009)。这可能是由于女教师长期面对工作-家庭冲突, 而男教师在疫情期间更明显的感受到家庭任务增加, 缺乏应对的经验和准备, 导致他们感知到的工作-家庭冲突更为严重。另外, 研究结果显示, 子女数对教师的工作-家庭冲突有影响。有两个及以上孩子的教师的工作-家庭冲突高于独生子女和无子女的教师。究其原因, 多子女家庭中的父母需要承担更多的家庭责任, 更难同时满足两个领域的需求(Carlson, 1999; 陈倩, 2018)。

关于职业倦怠, 本研究发现中学教师的职业倦怠显著高于小学教师, 与以往研究结论一致(伍新春等, 2019)。此外, 中高考延期给中学教师带来了更大的压力, 升学压力是导致教师倦怠的重要因素之一(齐亚静等, 2016)。研究发现班主任的职业倦怠显著高于非班主任(伍新春等, 2019; 赵玉芳, 毕重增, 2003)。班主任承担更多的工作量和压力, 倦怠感更强烈。本研究中的年龄(教龄)与职业倦怠总分负相关, 与心理弹性正相关, 与已有研究结果一致(宋珊珊等, 2012)。中青年教师由于教学经验不足, 心理上的不成熟, 更容易产生职业倦怠(陈朝阳等, 2006; 李兆良等, 2006)。疫情期间青年教师的心理危机更为明显(杨彦平, 2020)。另外, 本研究中的教师月收入负向预测抑郁和职业倦怠, 与以往结论一致(Ettner, 1996; Zimmerman & Katon, 2005; 汪明, 张睦楚, 2015)。资源保存模型和工作需求-资源模型都将物质回报视为一种重要的资源, 缺少这样的资源会导致各种情绪或功能上不适应的结果(Demerouti et al., 2001; Hobfoll, 2001)。

4.3 疫情期间教师职业倦怠在工作-家庭冲突和抑郁之间的中介作用

本研究发现工作-家庭冲突能够正向预测教师职业倦怠水平, 与以往大量研究结论一致(Smith

et al., 2018; 罗耀平等, 2007) 工作-家庭冲突增加了对责任的不确定感, 为了避免不确定性消耗更多的认知和心理资源, 人们会通过消极的工作态度和行为保护剩余资源(Freund & Riediger, 2001; 高中华, 赵晨, 2014)。有研究揭示了工作-家庭冲突对职业倦怠产生影响的中介机制, 例如工作-家庭冲突可能通过不可控的归因方式(丁凤琴, 付卫玲, 2011), 阻碍自我决定动机(李明军等, 2015) 以及减少心理资本(朱艳梅等, 2020) 等方式导致职业倦怠。

本研究的数据显示, 控制学段、收入、年龄和是否为班主任等因素后, 工作-家庭冲突仍能直接预测教师的抑郁状况, 与已有研究结论一致(O'Brien et al., 2014; 张勉等, 2011)。工作-家庭冲突不仅降低工作满意度, 还会降低生活满意度, 进而增加个体抑郁的风险(Wang & Peng, 2017)。这表明工作-家庭冲突不仅导致教师工作领域的消极表现, 还会引发更为严重的情绪问题。根据应激激活模式, 疫情所引起的剧烈刺激巨大且难以应付; 生活琐事中的负性事件长期积累也会消耗精力和体力, 影响个体的身心健康状况, 以致于产生抑郁等情绪问题(李永鑫, 侯祎, 2005)。

本研究发现工作-家庭冲突能够通过职业倦怠间接预测抑郁水平, 证实了职业倦怠的中介作用。具体而言, 疫情期间频繁面对工作-家庭冲突的教师, 更容易感受到情绪衰竭, 师生互动效果更差, 在教学中更少的感受到成就感, 即职业倦怠, 由于工作中疲惫、无价值等体验, 他们更可能产生情绪低落、自我评价低、兴趣丧失等抑郁的症状。职业倦怠的中介作用在工作需求-资源模型中得到了支持, 工作对个体的要求增加, 以及个体可获得的工作资源减少均可以通过职业倦怠损害个体的身心健康。该结论也验证了“应激-倦怠-抑郁”模型(李永鑫, 周广亚, 2008), 日常琐事(工作家庭之间的冲突和矛盾)和生活事件(疫情引起的一系列突发事件)的积累超过个体的应对能力即可能产生倦怠, 如果长期的职业倦怠无法缓解, 这种不良的身心状况会扩散到生活中产生抑郁。从自我决定理论的角度来看, 教师无法满足多个角色的期望而损伤了自我决定动机和胜任感, 这既会导致职业倦怠(李明军等, 2015), 又增加了抑郁和焦虑的风险。同时, 工作-家庭冲突使个体知觉到的自我效能感和掌握感减少, 难以维持良好的工作自我形象(Frone et al., 1992), 而自我效能感减少会通过职业倦怠进一步

导致抑郁(Capone et al., 2019)。最近的一项质性研究也认为倦怠与抑郁有相似的症状表现, 例如无助感、疲惫等, 但症状更轻并且有特定的原因, 因此倦怠可能是抑郁的一个发展阶段(Tavella & Parker, 2020), 而抑郁可能是职业倦怠所引起的更泛化的结果。将疫情前后的工作生活情况的变化作为标准进行分组。疫情后工作生活状况更好、更差和无变化组教师中, 工作-家庭冲突通过职业倦怠导致抑郁的中介作用均显著。疫情期间教师无论是感到工作生活状况有所好转、维持原状或变得更糟, 在面临工作-家庭冲突时, 都可能直接导致抑郁, 或先产生职业倦怠症状, 进而演变为抑郁问题。

4.4 教师心理弹性对其职业倦怠中介作用的调节作用

本研究发现对于疫情后工作生活情况更好的教师, 心理弹性缓冲了工作-家庭冲突对职业倦怠的影响。具体而言, 心理弹性较高时, 工作-家庭冲突不会对职业倦怠造成影响, 但是心理弹性较低时, 工作-家庭冲突会导致职业倦怠。对于疫情后工作生活情况更差的教师, 心理弹性缓冲了职业倦怠对抑郁的影响。当心理弹性较高时, 职业倦怠不会对抑郁造成影响, 心理弹性较低时, 职业倦怠会导致抑郁。出现这样的差异可能是由于心理弹性与压力的不同主观表现以及压力生活事件(stressful life events)有关(Garcia-Leon et al., 2019), 处于不同应激水平下, 心理弹性的保护作用可能有所不同。对于更好组教师而言, 压力水平不足以危害健康, 心理弹性起到缓冲压力感知的作用(Rahimi et al., 2014), 能够缓冲日常工作压力从工作领域向非工作领域的溢出, 减少了工作-非工作冲突。此时个体未感受到强烈的情绪问题, 心理弹性保护的是教师的工作-家庭冲突带来的压力对职业倦怠的影响。

更好组教师疫情期间的应激源主要是生活琐事, 而更差组面临的则是疫情引起的宏观压力(Kanner et al., 1981), 心理风险更高, 高度负面的经历使心理弹性降低, 更容易受到心理问题的影响(Oken et al., 2015)。当个体压力过大以至于产生抑郁问题时, 心理弹性缓冲风险对心理问题的负面影响(Garcia-Izquierdo et al., 2018), 更差组教师中, 心理弹性保护的是职业倦怠转变成抑郁的风险。与更差组教师情况类似, 疫情期间医护人员工作压力倍增, 有研究发现心理弹性是这一时期保护该群体避免抑郁的重要因素(Serrao et al., 2021)。

对于心理弹性的调节作用,资源保护理论提出,尽管“商品资源”(例如时间、金钱等)在使用后即消失,但“替代品”资源(如自我效能感、自尊等)在使用后不会消失,在完成困难任务后还会增加(Navon, 1984)。因此当资源减少时,心理弹性作为“替代品资源”,可有效的缓冲资源损失带来的负面影响。实证研究表明心理弹性较高的个体能够更灵活地调节情感反应来适应变化的环境(Waugh et al., 2011)在人格层面上有更高的情绪稳定性(缪佩君等, 2018)因此心理弹性较高的教师在面对工作和生活上的困难时,能更灵活地调节心态,避免剧烈的情绪波动。疫情等重大危机事件发生后,个体心理和社会功能恢复的过程中,心理弹性可能起到了重要的作用(朱清等, 2012)。有研究发现心理弹性与危机脆弱性呈负相关(张运红等, 2016)并且在生活应激源对心理危机产生影响的过程中起完全中介作用(郑林科, 张海莉, 2012)。这体现了心理弹性在压力时期被激活和培养的特征(Tait, 2010)外界环境越是困难,心理弹性的保护作用就越为凸显。

5 启示和建议

根据本研究的结果,远程工作可能在一定程度上缓解了教师倦怠的情况。由此,学校可以实施弹性工作时间制度,采用线上办公以减少工作与家庭之间的心理渗透,提高工作绩效(林彦梅等, 2019)。但教师居家工作时需要设立不被打扰的时间和空间,与家庭划定心理和物理界线,并且需要组织在技术和工具上提供足够的支持。此外,我国教师大多为女性,更可能需要兼顾家庭和工作的任务,家庭作为教师重要的社会支持来源,夫妻和亲子之间的理解、分担与配合是促进教师心理健康的有效途径(Fujimoto et al., 2014)。

研究发现部分中小学教师疫情期间的工作与心理状况不容乐观。与其他职业相比,中小学教师群体的工作压力和心理风险更高(Stansfeld et al., 2011; 陈帝池等, 2013)。重大危机事件如汶川地震发生后,灾后第二年时教师的情绪衰竭情况比灾后第一年更加严重(朱清等, 2012)。因此危机事件对教师的影响不会短期内消失,缺乏有效的干预甚至会更加严重,学校及教育部门需要重视教师的职业倦怠现象,避免其发展为更严重的抑郁症状。

心理弹性较高的教师在疫情期间能更好地应对困难,即使出现职业倦怠,也更少产生抑郁的症状。

因此可以通过促进教师应对挫折的保护因素来提高心理弹性,例如提高教师的薪资待遇和福利;通过宣扬尊师重教的社会氛围,增设荣誉奖励等方式增加教师的职业认同;通过协助教师解决教学难题等方式主动预防教师职业倦怠和抑郁等现象。

6 结论

(1) 大部分中小学教师在疫情期间工作生活情况、工作-家庭冲突程度和抑郁状况均与疫情前变化不大。

(2) 在工作-家庭冲突方面,男教师比女教师更严重,有两个及以上孩子的教师比独生子女和无子女的教师更严重。在职业倦怠方面,中学教师显著高于小学教师,班主任显著高于非班主任。教师的工作-家庭冲突、职业倦怠和抑郁之间呈正相关,三者均与心理弹性呈负相关;收入与职业倦怠、抑郁负相关,年龄与职业倦怠负相关,与心理弹性正相关。

(3) 工作-家庭冲突和职业倦怠能够预测教师抑郁,控制额外变量后,职业倦怠是工作-家庭冲突与抑郁之间的中介变量。

(4) 心理弹性调节工作-家庭冲突通过职业倦怠对抑郁产生影响的中介效应。对于感知疫情后工作生活情况更好的教师,心理弹性调节了工作-家庭冲突和职业倦怠的关系。对于感知疫情后工作生活情况更差的教师,心理弹性调节了职业倦怠与抑郁的关系。

参考文献:

- Ahola, K., Honkonen, T., Isometsa, E., Kalimo, R., Nykyri, E., Aromaa, A., & Lonnqvist, J. (2011). Chronic work stress and depressive symptoms: Assessing the mediating role of teacher burnout. *Stress and Health, 27*(5), 420-429.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature And Design*. Harvard University Press.
- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. (2019). Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research, 95*, 97-108.
- Carlson, D. S. (1999). Personality and role variables as predictors of three forms of work-family conflict. *Journal of Vocational Behavior, 55*(2), 236-253.
- Crain, T. L., Hammer, L. B., Bodner, T., Kossek, E. E., Moen, P., Lilienthal, R., & Buxton, O. M. (2014). Work-family conflict, family-supportive supervisor behaviors (FSSB), and sleep outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 19*(2), 155-167.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B.

- (2001). The job demands - resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499 - 512.
- Ettner, S. L. (1996). New evidence on the relationship between income and health. *Journal of Health Economics*, 15(1), 67 - 85.
- Freund, A., & Riediger, M. (2001). What I have and what I do: The role of resource loss and gain throughout life. *Applied Psychology*, 50(3), 370 - 380.
- Frone, M. R. (2000). Work - family conflict and employee psychiatric disorders: The National Comorbidity Survey. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 888 - 895.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work - family conflict: Testing a model of the work - family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77(1), 65 - 78.
- Fujimoto, T., Shinohara, S. K., & Oohira, T. (2014). Work - family conflict and depression for employed husbands and wives in Japan: Moderating roles of self and spousal role involvement. In *Family Relationships and Familial Responses to Health Issues* (Contemporary Perspectives in Family Research, Vol. 8A, pp. 135 - 162). Emerald Group Publishing Limited, Bingley.
- Garcia - Izquierdo, M., Meseguer de Pedro, M., Rios - Risquez, M. I., & Sanchez, M. I. S. (2018). Resilience as a moderator of psychological health in situations of chronic stress (Burnout) in a sample of hospital nurses. *Journal of Nurse Scholarship*, 50(2), 228 - 236.
- Garcia - Leon, M. A., Perez - Marmol, J. M., Gonzalez - Perez, R., Garcia - Rios, M. D. C., & Peralta - Ramirez, M. I. (2019). Relationship between resilience and stress: Perceived stress, stressful life events, HPA axis response during a stressful task and hair cortisol. *Physiology & Behavior*, 202, 87 - 93.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76 - 88.
- Haines, V. Y., Marchand, A., Rousseau, V., & Demers, A. (2008). The mediating role of work - to - family conflict in the relationship between shiftwork and depression. *Work & Stress*, 22(4), 341 - 356.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three - wave seven - year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2 - 3), 415 - 424.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested - self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied Psychology*, 50(3), 337 - 421.
- Howard, S., & Johnson, B. (2004). Resilient teachers: Resisting stress and burnout. *Social Psychology of Education*, 7(4), 399 - 420.
- Huws, U., Podro, S., Gunnarsson, E., Weijers, T., Arvanitaki, K., & Trova, V. (1996). *Teleworking and Gender*. Institute of Employment Studies.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2003). Resources, coping strategies, and emotional exhaustion: A conservation of resources perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 490 - 509.
- Jaeseung, K., Julia, R. H., Lonnie, M. G., & Susan, J. L. (2019). Workplace flexibility and worker well - being by gender. *Journal of Marriage and Family*, 82(3), 892 - 910.
- Kanner, A. D., Coyne, J. C., Schaefer, C., & Lazarus, R. S. (1981). Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus major life events. *Journal of Behavioral Medicine*, 4(1), 1 - 39.
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, G. (2019). The relationship between burnout, depression, and anxiety: A systematic review and meta - analysis. *Frontiers in Psychology*, 10(284), eCollection 2019. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Luthar, S., Cicchetti, D., & Becker, B. (2000). The construct of resilience: A critical evaluation and guidelines for future work. *Child Development*, 71(3), 543 - 562.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397 - 422.
- Matthews, R. A., Booth, S. M., Taylor, C. F., & Martin, T. (2011). A qualitative examination of the work - family interface: Parents of children with autism spectrum disorder. *Journal of Vocational Behavior*, 79(3), 625 - 639.
- Matthews, R. A., Winkel, D. E., & Wayne, J. H. (2014). A longitudinal examination of role overload and work - family conflict: The mediating role of interdomain transitions. *Journal of Organizational Behavior*, 35(1), 72 - 91.
- Muller, D., Judd, C. M., & Yzerbyt, V. Y. (2005). When moderation is mediated and mediation is moderated. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 852 - 863.
- Navon, D. (1984). Resources - A theoretical soup stone? *Psychological Review*, 91(2), 216 - 234.
- O'Brien, K. M., Del Pino, H. V., Yoo, S. - K., Cinamon, R. G., & Han, Y. - J. (2014). Work, family, support, and depression: Employed mothers in Israel, Korea, and the United States. *Journal of Counseling Psychology*, 61(3), 461 - 472.
- Oken, B. S., Chamine, I., & Wakeland, W. (2015). A systems approach to stress, stressors and resilience in humans. *Behavioural Brain Research*, 282(2015), 144 - 154.
- Pretsch, J., Flunger, B., & Schmitt, M. (2012). Resilience predicts well - being in teachers, but not in non - teaching employees. *Social Psychology of Education*, 15(3), 321 - 336.
- Rahimi, B., Baetz, M., Bowen, R., & Balbuena, L. (2014). Resilience, stress, and coping among Canadian medical students. *Canadian Medical Education Journal*, 5(1), e5 - e12.
- Russell, B. S., Hutchison, M., Tambling, R., Tomkunas, A. J., & Horton, A. L. (2020). Initial challenges of caregiving during COVID - 19: Caregiver burden, mental health, and the parent - child relationship. *Child Psychiatry & Human Development*, 51(5), 671 - 682.
- Serrao, C., Duarte, I., Castro, L., & Teixeira, A. (2021). Burnout and depression in portuguese healthcare workers during the COVID - 19 pandemic - The mediating role of psychological resilience. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 636.
- Shin, H., Noh, H., Jang, Y., Park, Y. M., & Lee, S. M. (2013). A longitudinal examination of the relationship between teacher burnout and depression. *Journal of Employment Counseling*, 50(3),

- 124 - 137.
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M. (2018). Assessment of relationships between work stress, work - family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287 - 292.
- Stansfeld, S. A., Rasul, F. R., Head, J., & Singleton, N. (2011). Occupation and mental health in a national UK survey. *Social Psychiatry Psychiatric Epidemiology*, 46(2), 101 - 110.
- Tait, M. (2010). Resilience as a contributor to novice teacher success, commitment, and retention. *Teacher Education Quarterly*, 35(4), 57 - 75.
- Tavella, G., & Parker, G. (2020). Distinguishing burnout from depression: An exploratory qualitative study. *Psychiatry Research*, 291, 113212. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113212>
- Toker, S., & Biron, M. (2012). Job burnout and depression: Unraveling their temporal relationship and considering the role of physical activity. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 699 - 710.
- Wang, Y., & Peng, J. (2017). Work - family conflict and depression in Chinese professional women: The mediating roles of job satisfaction and life satisfaction. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15(2), 394 - 406.
- Waugh, C. E., Thompson, R. J., & Gotlib, I. H. (2011). Flexible emotional responsiveness in trait resilience. *Emotion*, 11(5), 1059 - 1067.
- Zimmerman, F. J., & Katon, W. (2005). Socioeconomic status, depression disparities, and financial strain: What lies behind the income - depression relationship? *Health Economics*, 14(12), 1197 - 1215.
- Zung, W. W. (1965). A self - rating depression scale. *Archives of General Psychiatry*, 12(1), 63 - 70.
- 陈朝阳, 蔡李平, 张林. (2006). 高中教师心理健康状况与社会支持的关系. *教育探索*, (06), 86 - 88.
- 陈帝池, 何羿, 曾凡梅. (2013). 城区中学教师心理健康状况的调查与分析. *社会心理科学*, 28(7), 76 - 80.
- 陈倩. (2018). 子女状况、家庭组织支持与职业女性工作 - 家庭冲突研究(硕士学位论文). 首都经济贸易大学, 北京.
- 丁凤琴, 付卫玲. (2011). 中学教师工作家庭冲突归因方式与职业倦怠的关系. *中国学校卫生*, 32(3), 315 - 316 + 318.
- 冯正直, 柳雪荣, 陈志毅. (2020). 新冠肺炎疫情期间公众心理问题特点分析. *西南大学学报(社会科学版)*, 46(4), 109 - 115 + 195.
- 高中华, 赵晨. (2014). 工作家庭两不误为何这么难? 基于工作家庭边界理论的探讨. *心理学报*, 46(4), 552 - 568.
- 洪炜, 谢中焱, 周丽丽, 郝树伟, 徐红红. (2015). 心理弹性对基层公务员焦虑和抑郁的影响——有调节的中介模型. *中国临床心理学杂志*, 23(5), 795 - 798.
- 金家飞, 徐姗, 王艳霞. (2014). 角色压力、工作家庭冲突和心理抑郁的中美比较——社会支持的调节作用. *心理学报*, 46(8), 1144 - 1160.
- 李明军, 王振宏, 刘亚. (2015). 中小学教师工作家庭冲突与职业倦怠的关系: 自我决定动机的中介作用. *心理发展与教育*, 31(3), 368 - 376.
- 李伟, 张彩迪, 罗金晶, 张慧娟, 吴卉, 杨璧西, ... 李春波. (2020). 新型冠状病毒肺炎疫情期间不同人群心理状态的 Meta 分析. *同济大学学报(医学版)*, 41(2), 147 - 154.
- 李永鑫, 侯祎. (2005). 倦怠、应激和抑郁. *心理科学*, 28(4), 972 - 974.
- 李永鑫, 张阔, 赵国祥. (2005). 教师工作倦怠研究综述. *心理与行为研究*, 3(3), 234 - 238.
- 李永鑫, 周广亚. (2008). 大学新生应激、倦怠和抑郁的关系: 来自纵向研究的证据. *心理科学*, 31(02), 471 - 474.
- 李兆良, 高燕, 冯晓黎, 梅松丽, 万兵华, 姚思. (2006). 高校教师职业倦怠现状调查及对策. *医学与社会*, 19(11), 49 - 52.
- 李志鸿, 任旭明, 林琳, 时勤. (2008). 教学效能感与教师工作压力及工作倦怠的关系. *心理科学*, 31(1), 218 - 221.
- 林彦梅, 刘洪, 齐昕. (2019). 工作家庭冲突背景下弹性工作的作用机制研究——基于工作 - 家庭边界理论. *商业经济与管理*, (12), 78 - 87.
- 刘春兰. (2010). 中学教师心理弹性的测量及相关研究(硕士学位论文). 宁夏大学, 银川.
- 罗耀平, 范会勇, 张进辅. (2007). 工作 - 家庭冲突的前因、后果及干预策略. *心理科学进展*, 16(06), 930 - 937.
- 马伟娜, 桑标, 洪灵敏. (2008). 心理弹性及其作用机制的研究述评. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 26(01), 89 - 96.
- 缪佩君, 谢姗姗, 陈则飞, 连榕. (2018). 幼儿教师心理弹性与职业倦怠的关系大五人格的中介效应. *心理与行为研究*, 16(04), 512 - 517.
- 齐亚静, 伍新春, 胡博. (2016). 教师工作要求的分类——基于对职业倦怠和工作投入的影响研究. *教育研究*, 37(02), 119 - 126.
- 师静. (2019). 中小学教师工作家庭冲突与倦怠的关系: 情绪的中介作用(硕士学位论文), 陕西师范大学, 西安.
- 史靖宇, 赵旭东, 苏娜, 王艳波. (2017). 医生职业倦怠与心理弹性的关系. *中国心理卫生杂志*, 31(02), 168 - 169.
- 舒良. (1999). 自评抑郁量表和抑郁状态问卷. *中国心理卫生杂志(增刊)*, 194 - 196.
- 宋珊珊, 李秀红, 静进, 郭丽, 邱宇翔, 杨德胜. (2012). 中小学教师职业倦怠现状及其与生存质量的关系. *中国学校卫生*, 33(12), 1509 - 1511.
- 苏斌原, 叶苑秀, 张卫, 林玛. (2020). 新冠肺炎疫情不同时间进程下民众的心理应激反应特征. *华南师范大学学报(社会科学版)*, (03), 79 - 94.
- 汪明, 张睦楚. (2015). 特教教师心理资本与职业倦怠的关系研究. *中国特殊教育*, (09), 49 - 57.
- 王华锋, 贾生华, 李生校. (2009). 性别与工作 - 家庭冲突的中介效应研究. *心理科学*, 32(05), 1221 - 1223 + 1227.
- 王玲凤. (2006). 中小学教师教学效能感和抑郁状况的相关性分析. *中国学校卫生*, 21(11), 985 - 986.
- 王文增, 郭黎岩. (2007). 中小学教师职业压力、职业倦怠与心理健康研究. *中国临床心理学杂志*, 15(02), 146 - 148.
- 王兴文. (2013). 组织家庭支持感对员工敬业度的影响: 工作家庭冲突的中介作用(硕士学位论文), 浙江大学, 杭州.
- 吴明霞. (2006). 中小学教师工作 - 家庭冲突的结构及关系研究(博士学位论文), 西南大学, 重庆.
- 伍新春, 齐亚静, 余蓉蓉, 臧伟伟. (2016). 中小学教师职业倦怠问卷的进一步修订. *中国临床心理学杂志*, 24(05), 856 - 860.

- 伍新春, 齐亚静, 臧伟伟. (2019). 中国中小学教师职业倦怠的总体特点与差异表现. *华南师范大学学报(社会科学版)*, (01), 37-42 + 189-190.
- 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.
- 杨彦平. (2020). 疫情期间学生、家长及教师心理状态调查研究. *中小学德育*, (03), 12-14.
- 叶宝娟, 李露, 夏扉, 宫盛英, 刘明砚, 王鑫强. (2020). 农村幼儿教师组织公平感与其职业倦怠的关系: 心理授权的中介作用与家庭支持的调节作用. *心理科学*, 43(01), 125-131.
- 苑杰, 郭鑫, 庞静娟, 路月英, 贾娜娜, 吕少博, 王静. (2017). 心理弹性在工作相关因素与护士抑郁关系中的作用. *环境与职业医学*, 34(09), 785-791.
- 张勉, 李海, 魏钧, 杨百寅. (2011). 交叉影响还是直接影响? 工作-家庭冲突的影响机制. *心理学报*, 43(05), 573-588.
- 张旭东, 庞诗萍. (2020). 中小幼教师职业倦怠对心理生活质量的影响: 主观幸福感与人生意义的中介作用. *心理学探新*, 40(01), 90-95.
- 张运红, 潘玲, 张红坡. (2016). 心理弹性在大学生心理危机预防中的作用. *中国健康心理学杂志*, 24(6), 903-906.
- 赵富强, 罗奎, 张光磊, 陈耘. (2016). 基于资源保存理论的工作-家庭冲突对工作绩效的影响研究. *中国人力资源开发*, (21), 25-33.
- 赵玉芳, 毕重增. (2003). 中学教师职业倦怠状况及影响因素的研究. *心理发展与教育*, 19(01), 80-84.
- 郑晶. (2016). 职业女性工作家庭冲突与自尊: 社会支持和工作压力的中介作用(硕士学位论文), 上海师范大学.
- 郑林科, 张海莉. (2012). 韧性缓冲生活应激与干预心理危机的中介效应. *青海师范大学学报(哲学社会科学版)*, 34(2), 122-126.
- 中国科学院心理研究所. (2020). 除了焦虑和恐慌, 疫情还会带给我们什么? 2020-02-07 取自 <https://mp.weixin.qq.com/s/IYFzIqgMSabGwSqfUj0j9A>
- 朱清, 范方, 郑裕鸿, 孙仕秀, 张露, 田卫卫. (2012). 心理弹性在负性生活事件和抑郁症状之间的中介和调节: 以汶川地震后的青少年为例. *中国临床心理学杂志*, 20(04), 514-517.
- 朱艳梅, 刘萍, 袁静. (2020). 耳鼻喉科护士心理资本、工作-家庭冲突对工作倦怠的影响. *职业与健康*, 36(01), 70-74.

The Relationship between Work-family Conflict and Depression in Primary and Middle School Teachers during COVID-19: A Moderated Mediation Model

DENG Linyuan¹ GAO Shiqing² WANG Jingyi¹ LI Beilei¹

(1. Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875;

2. Shenzhen Baoan Hangrui Middle School, Shenzhen 518126)

Abstract: This study aimed to investigate whether teachers' work-family conflict would indirectly increase depression through job burnout during the COVID-19 epidemic, and whether the mediation effect was moderated by teachers' resilience. One thousand one hundred and twenty-seven primary and middle school teachers finished Primary and Middle School Teachers' Work-family Conflict Questionnaire, Primary and Secondary School Teachers' Job Burnout Questionnaire and Resiliency Scale for Secondary School Teacher. The results showed that: (1) Most of the teachers reported little change in work and life condition, work-family conflict and depression during the epidemic, and a small number of teachers reported that these situations were worse or better during the outbreak; (2) Teachers' work-family conflict was positively correlated with depression and job burnout, and all above were negatively correlated with resilience; (3) After controlling for extraneous variables, job burnout mediated the relationship between work-family conflict and depression; (4) Resilience moderated the relationship between work-family conflict and job burnout for teachers who reported better work and life condition during the outbreak. For teachers who reported worse work and life condition, resilience moderated the relationship between job burnout and depression. Therefore, alleviating work-family conflict and job burnout and improving resilience can reduce depression of primary and middle school teachers and maintain their mental health.

Key words: work-family conflict; job burnout; depression; resilience; primary and middle school teachers