

高职院校辅导员工作投入和组织认同影响职业倦怠与职业承诺的机制

郑海燕,王娅霜

(常州工业职业技术学院,江苏常州 213164)

[摘要]职业承诺在预测教师离职意向方面具有重要作用。通过对105名高职院校专职辅导员的调查,采用中介效应分析方法,探讨职业倦怠对其职业承诺的影响机制。研究发现:高职院校辅导员的职业倦怠与职业承诺呈显著负相关;工作投入与组织认同在职业倦怠和职业承诺的关系中起完全中介作用,即职业倦怠通过降低工作投入和组织认同间接削弱职业承诺。研究表明,提升辅导员的工作投入水平和组织认同感是增强其职业承诺、降低离职倾向的有效途径。

[关键词]高职院校辅导员;职业承诺;职业倦怠;工作投入;组织认同

[中图分类号] G715; G641

[文献标识码] A

[文章编号] 2096-711X(2026)15-0079-03

doi:10.3969/j.issn.2096-711X.2026.15.027

[本刊网址] <http://www.hbxb.net>

辅导员作为教师队伍的生力军、学生成长的知心人,辅导员队伍的稳定发展直接关系到学生的身心健康和学业发展。近年来,为提升辅导员队伍的整体素质和稳定性,不少省份相继出台政策吸纳优秀人才进入辅导员队伍,但从实际情况来看,高职院校辅导员职业倦怠感强,校内转岗、考公、离职等现象并未缓解。

职业承诺是个体对待职业和工作的一种态度,反映个体对职业的认同和情感依赖状态及职业角色转变的抗拒心态。作为呈现个体行为信念的心理变量,职业承诺是预测离职意愿的关键指标之一,高持续承诺的教师不轻易离职。

职业倦怠是指个体对自己所从事职业产生的一种负性情绪,是教师工作压力持续作用下负面情绪逐渐累积并加剧的结果。由于辅导员工作高压、高强度的职业属性,高校辅导员群体中普遍存在不同程度的职业倦怠。研究表明,个体经历情绪耗竭后会变得冷漠,忽视服务对象的需求,并与之拉开距离,逐步对工作的意义和价值产生倾向于消极的评价,进而降低对所从事职业的认同感和情感依赖,滋生离职倾向,最终影响职业承诺水平。因此,本研究提出假设 H1:高职院校辅导员的职业倦怠和职业承诺呈负相关。

工作投入是个体在与实际工作紧密联系的过程中,所表现出的情感和动机持续激活状态,表现为个体对工作的积极态度、强烈的内在动机以及高度的心理投入,是个体人格体系中与工作相关的正向情感。它体现出个体对职业选择的肯定,对职业的热爱和忠诚。根据工作投入的研究成果,工作投入度高的个体表现出较高的精力和心理韧性,愿意在工作中付出努力,并能够从中获得愉悦与满足。工作投入在一定程度上受到职业倦怠的影响。已有研究指出,职业倦怠引发的自我效能感降低会导致个体在信息处理、决策能力等方面表现不足,不适感和无能感进一步弥散,降低个体的专注度、奉献度和活力,表现出工作投入水平下降。工作投入能够正向影响个体的工作满意度、组织承诺,负向影响个体的

离职意愿以及工作退缩,从而可能间接影响职业承诺水平。据此,本研究提出假设 H2:高职院校辅导员的工作投入在职业倦怠对职业承诺的关系中起中介作用。

组织认同是个体在情感态度、价值观念等层面进行深层次认知的过程,是对组织内部文化要素呈现特征作出认定的过程,体现了组织融入个体自我概念的程度。组织认同度高的个体不仅会把自己视为组织的一员,对组织表现出归属感和情感依附,还会在具体的身份行为上有所体现。组织认同能够解释和预测个体在工作环境中的重要态度和行为,有研究显示职业倦怠和组织认同之间存在显著负向关联,当教师在工作中出现负面情绪时,不仅容易诱发对职业的消极认知,还会表现出较低的组织认同水平,削弱个体对组织的情感纽带,影响其职业承诺。据此,提出假设 H3:高职院校辅导员的组织认同在职业倦怠对职业承诺的关系中起中介作用。

为了探明职业倦怠对高职院校辅导员职业承诺的作用机制,本研究将从个体层面(工作投入)与组织层面(组织认同)出发,同时考察两者对职业倦怠和职业承诺之间的中介作用。职业倦怠会影响个体的身心健康,降低对职业成功的期望,削弱对职业的认同和情感依赖。而较低的职业承诺,则会引发辅导员较高的离职意愿和离职行为。故而,探究和阐明两者的关系,对于维持高职院校辅导员队伍的稳定性,推动思想政治教育工作的有序开展具有重要意义。

一、研究方法

(一)研究对象

调查问卷共计发放120份,完整回收105份,问卷有效率达到87.5%。其中男46人,女59人;25~30岁辅导员47人占44.8%,31~40岁辅导员40人占38.1%,41~50岁辅导员18人占17.1%;副教授22名占21%,讲师47名占44.8%,助教36名占34.3%。平均教龄为9.57±8.57年。

(二)研究工具

教师职业倦怠借助王国香等人拟定的教师职业倦怠量

收稿日期:2026-3-5

基金项目:本文系2022年度江苏高校哲学社会科学研究专题项目“高职辅导员职业心理健康指标体系的构建与效用研究”阶段性成果(项目编号:2022SJSZ0675)。

作者简介:郑海燕(1982—),女,江苏扬州人,常州工业职业技术学院副教授,主要从事心理健康教育研究。

表测量开展研究,共计22题。本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.81。教师工作投入选取李西营等人拟制的工作效能感测量表,共计17题,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.91。教师组织认同借助李永鑫等人拟定的教师组织认同量表,共计17题,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.96。教师职业承诺采用龙立荣等编制的教师职业承诺量表,本研究中量表的Cronbach's α 系数为0.79。

采用SPSS 24.0以及Mplus 7对数据进行整理和统计分析。

二、研究结果

(一)共同方法偏差

共同方法偏差的检测需要借助Harman单因子检验法。经由对相关统计数据作出分析,涉及16个特征根大于1的因子,在此之中,首个因子解释31.93%的变异,未超过40%的限值。鉴于此,得出研究数据的共同方法偏差处在合理、可控区间内。

(二)描述性统计和相关分析

职业倦怠与工作投入、组织认同、职业承诺均呈显著负相关($r=0.68, p<0.01$; $r=0.43, p<0.01$; $r=0.37, p<0.01$),说明被试工作投入度、组织认同度与职业承诺水平越高,越不易发生职业倦怠;工作投入与组织认同、职业承诺两两呈显著正相关($r=0.52, p<0.01$; $r=0.54, p<0.01$)。

(三)中介效应检验

在对数据进行标准化处理后,采用Mplus 7检验工作投入和组织认同在职业倦怠和职业承诺之间的中介作用。在模型的估算阶段,运用偏差校正的非参数百分位Bootstrap法,通过5000次样本抽样估计中介效应95%置信空间。回归分析的数据显示,在模型1中,以职业倦怠为自变量,工作投入为因变量进行检验,发现职业倦怠和工作投入存在显著负向影响($\beta=-0.68, p<0.001$);在模型2中,以职业倦怠为自变量,组织认同为因变量,发现职业倦怠和组织认同同样具有显著负向影响($\beta=-0.43, p<0.001$);在模型3中,同时纳入职业倦怠、工作投入、组织认同为自变量,职业承诺为因变量,发现工作投入和职业承诺存在正向显著的联系($\beta=0.43, p<0.001$),组织认同和职业承诺也存在正向显著的联系($\beta=0.26, p<0.01$),而职业倦怠对职业承诺的直接效应不显著($\beta=0.03, p>0.05$)。这表明工作投入和组织认同在职业倦怠和职业承诺的关系中起完全中介作用。

进一步的多重中介效应的分析结果显示,职业倦怠对工作投入(a1)的回归系数为-0.68、职业倦怠对组织认同(a2)的回归系数为-0.43、工作投入对职业承诺的(b1)的回归系数为0.43、组织认同对职业承诺的(b2)的回归系数分别为0.26,说明职业倦怠显著负向影响工作投入,显著负向影响组织认同,工作投入显著正向影响职业承诺,组织认同显著正向影响职业承诺。中介效应检验表明,职业倦怠通过工作投入影响职业承诺(a1**×**b1)的间接效应为-0.29,其95%置信度下的偏差校正Bootstrap置信区间为[-0.45, -0.12],不包含零值,表明在控制组织认同的情况下,工作投入对职业倦怠和职业承诺之间的中介效应显著。职业倦怠通过组织认同影响职业承诺(a2**×**b2)的间接效应为-0.11,其95%置信度下的偏差校正Bootstrap置信区间为[-0.29, -0.3],不包含零值,说明在控制工作投入的情况下,组织认同对职业倦怠和职业承诺之间的中介效应显著。进一步比较两条中介路径的效应大小,两条中介路径的差值a1**×**b1-a2**×**b2的估计值为-0.18,其95%置信度下的偏差校正为[-0.38, 0.05],

包括零值,说明二者的中介效应没有显著差异。

三、讨论

(一)高职院校辅导员的职业倦怠与职业承诺的关系

高职院校辅导员的职业倦怠和职业承诺呈现明显的负相关。此结论与以往研究结果一致。例如:刚入职教师职业倦怠越高职业承诺水平会越低。说明辅导员在感受到情绪耗竭、自身能力与工作要求无法匹配后,会影响其对工作的情感投入与认知评价。由此可见,职业倦怠是影响职业承诺的重要因素之一,关注并降低职业倦怠,有助于增加高职院校辅导员的留职意愿。

(二)工作投入和组织认同在职业倦怠和职业承诺间的中介作用

工作投入在高职院校辅导员职业倦怠和职业承诺的关系中起中介作用,假设2得到验证。工作投入能减少职业倦怠对职业承诺的负向影响。以往研究中,职业倦怠对工作投入存在负向预测作用,个体的高工作投入可降低离职倾向。本研究结果进一步支持了这一观点。组织认同在高职院校辅导员职业倦怠和职业承诺的关系中起中介作用,假设3得到验证。组织认同能减少职业倦怠对职业承诺的负向影响。以往研究也得出相关结论,组织认同能够帮助个体去思考、回答“我是谁”的问题,促进个体价值观与组织价值观的趋同,提高对组织情感的归属和认同。工作投入和组织认同在职业倦怠和职业承诺间起完全中介作用。在纳入工作投入和职业认同两变量后,职业倦怠对职业承诺的直接影响不再显著,其消极影响完全通过工作投入和组织认同的中介路径被抵消。这表明,尽管职业倦怠显著负向影响个体的职业承诺,增加转岗、离职率,但随着个体工作投入度的提升和组织认同度的增强,职业倦怠对职业承诺的负面影响可被有效缓解,这一机制为提升高职院校辅导员群体的稳定性提供了可行的干预路径。

四、研究启示

(一)关注高职院校辅导员中职业倦怠现象,主动减少低职业承诺诱发因素

本研究中,虽然在增加工作投入和组织认同两个变量后,完全中介职业倦怠分析职业承诺受完全中介职业倦怠的作用,但基于二者呈现出的负相关关系,能够判定对职业倦怠的前置干扰因子进行控制,对于减轻个体职业倦怠水平意义重大,进而缓解对职业承诺的影响。要科学建立辅导员队伍的减压机制,组建舒压群体,畅通心理咨询通道,常态化开展减压团体活动,帮助辅导员保持平和和向上的积极心态。同时,要畅通高职院校辅导员与学校管理层、教师群体的沟通反馈机制,不断完善工作交流和情感沟通的渠道,形成高职院校辅导员群体的压力缓冲带,从而降低职业倦怠。

(二)借鉴工作投入和组织认同的完全中介作用,为高职院校辅导员队伍的稳定成长提供可操作路径

提升工作投入度,激发职业承诺提升内驱力。首先,优化辅导员的工作要求,使其维持在相对适度的区间中,避免个人精力的耗损和情感的衰竭,将工作要求与教师自身以及学校组织的发展结合起来,激发辅导员的工作活力,提升个体的工作投入水平。其次,充分把握辅导员的个体特点,科学分配工作。通过日常观察和深度交流充分把握个人特征,科学分配工作,为辅导员的个人成长赋能,从而更有效地维系和发展个体的职业承诺。

增强组织认同感,创设职业承诺提升环境氛围。根据社会身份认同理论,当高职院校辅导员认可自己“辅导员群体

身份”时,不仅能感受到辅导员身份带给自己的情感意义和价值感受,而且会明显提升辅导员的工作自豪感和忠诚度,达到一个较高水平的职业承诺。营造高职院校辅导员组织认同的环境,首先要有积极正向的组织领导,通过组织领导对工作团队的有效治理,来影响辅导员队伍职业价值观的形成与积淀。其次,不断完善辅导员队伍成长体系。建立清晰的辅导员队伍成长轨迹,明确辅导员队伍职业与职称晋升标准,让辅导员工作起来有盼头。第三,要建立健康向上的学校组织文化。学校组织文化是一个组织的人际关系状态和工作氛围特点的集合体,良好的组织文化更容易促使辅导员对工作形成情感依赖,从而维持一个高水平的职业承诺。

五、研究不足与展望

研究选取工作投入、组织认同两个变量考察对职业倦怠和职业承诺之间的中介作用,然而影响个体职业行为信念的心理变量较多,工作投入、组织认同也仅反映出个体职业行为信念的某一个方面,未来应该将个体对压力的知觉、主观幸福感和组织承诺纳入研究过程,丰富和完善研究框架。

参考文献:

- [1] 陆蓉慧,谢世杰,陈华. 六个必须坚持:高职辅导员队伍高质量发展的根本遵循[J]. 湖北开放职业学院学报, 2024, 37(20): 87-89.
- [2] 张晓芳,胡维芳. 高职教师人格特征对职业承诺的影响研究[J]. 职教论坛, 2020(4): 83-87.
- [3] Bing Li. Is well begun half done? A latent cross-lagged study of first-year teachers' occupational commitment, vocational satisfaction, and teacher self-efficacy[J]. Teaching and Teacher Education, 2025, 154: 104875.
- [4] 祖静,索长清,但菲. 国内幼儿教师离职倾向预测变

量的元分析[J]. 心理研究, 2024, 17(3): 252-260.

[5] 况广收. 高校辅导员职业倦怠与教师角色认同的关系研究——基于江苏20所高校的调查[J]. 江苏高教, 2023(11): 114-119.

[6] 石丹渐,陈妹. 嵌入性理论视域下乡村教师职业倦怠的生成逻辑与纾解路径[J]. 三峡大学学报(人文社会科学版), 2026, 48(1): 105-109.

[7] 郑烨,柴金来,刘敏. 职业倦怠何以影响女性科技工作者的工作绩效[J]. 科学学研究, 2024, 42(12): 2588-2600.

[8] 伍新春,张军. 教师职业倦怠预防[M]. 北京:中国轻工业出版社, 2008.

[9] 范继刚. 酒店员工偏离行为背景下领导反馈的语言框架对员工工作投入影响研究[D]. 成都:西南财经大学, 2022.

[10] 魏钧,陈中原,张勉. 组织认同的基础理论、测量及相关变量[J]. 心理科学进展, 2007(6): 948-955.

[11] 高晓清,杨洋. 绩效考核公平感对县域中小学教师工作投入的影响——基于组织认同的中介效应[J]. 教育研究, 2022, 43(11): 149-159.

[12] 郝东霞. 企业员工心理资本、组织认同和工作倦怠的关系研究[D]. 西宁:青海师范大学, 2022.

[13] 何安妮. 农村中等职业学校教师职业认同及其影响因素研究[D]. 汕头:汕头大学, 2022.

[14] 李思馨,连榕. 小学教师角色压力、职业承诺与职业倦怠的关系研究[J]. 福建开放大学学报, 2022(3): 73-77.

[15] 汪子帅. 知识型员工的职业召唤与组织承诺关系的实证研究——职业认同和组织认同的链式中介作用[D]. 重庆:重庆理工大学, 2023.

The Mechanism of Work Engagement and Organizational Identification Influencing Job Burnout and Occupational Commitment Among Higher Vocational College Counselors

ZHENG Hai-yan, WANG Ya-shuang

(Changzhou Vocational Institute of Industry Technology, Changzhou Jiangsu 213164, China)

Abstract: Occupational commitment plays a significant role in predicting teachers' turnover intentions. This study investigated 105 full-time counselors in higher vocational colleges and employed a mediation effect analysis to explore the impact mechanism of job burnout on their occupational commitment. The findings revealed that: (1) job burnout among higher vocational college counselors was significantly negatively correlated with occupational commitment; (2) work engagement and organizational identification fully mediated the relationship between job burnout and occupational commitment, meaning that job burnout indirectly weakened occupational commitment by reducing work engagement and organizational identification. The study suggests that enhancing work engagement and organizational identification among higher vocational college counselors is an effective approach to strengthening their occupational commitment and reducing turnover tendencies.

Key words: higher vocational college counselors; occupational commitment; job burnout; work engagement; organizational identification

(责任编辑:范新菊)