·调查研究·

临床教师组织支持感对教学投入的影响：教学效能感的中介作用

马晓龙[1]　陈士福[1]　王强[2]　贺青霞[3]　傅昌[4]　王爱敏[1]　王国文[5]
[1]山东第一医科大学医药管理学院，泰安　271016；[2]山东第一医科大学附属省立医院组织人事部，济南　250021；[3]滨州医学院特殊教育与康复学院基础心理学教研室，烟台　264003；[4]滨州医学院卫生管理学院健康服务与管理教研室，烟台　264003；[5]山东第一医科大学附属省立医院教学部，济南　250021
通信作者：王国文，Email：wanggw@sdfmu.edu.cn

【摘要】 目的　基于工作要求-资源模型，考查工作资源中的组织支持感和个人资源中的教学效能感与教学投入的关系，探讨临床教师教学投入的影响路径。**方法**　运用方便抽样法，选择山东省16家高校附属医院的463名临床教师作为研究对象。采用组织支持感量表、教学效能感量表、教学投入量表进行调查，运用SPSS 26.0进行统计分析，使用AMOS 26.0构建结构方程模型，进行中介效应检验。**结果**　①临床教师教学投入水平处于中等偏上水平，总得分为（45.25 ± 9.21）分。组织支持感总得分为（38.22 ± 9.75）分，教学效能感总得分为（112.27 ± 17.30）分；②组织支持感、教学效能感与教学投入呈正相关（r=0.59，P<0.01；r=0.65，P<0.01）；③组织支持感对教学投入和教学效能感有显著的直接正向作用（β=0.36，P<0.01；β=0.51，P<0.01），教学效能感显著正向影响教学投入（β=0.47，P<0.01），教学效能感在组织支持感影响教学投入中发挥显著的部分中介作用（标准化后中介效应值为0.239，P<0.01），中介效应占比为39.83%。**结论**　组织支持感不仅能直接预测临床教师的教学投入，还能通过教学效能感对其产生间接影响，高校附属医院管理者应加强对临床教师组织支持感的关注，提升其教学效能感，提高临床教师的教学投入水平，保障教学质量。

【关键词】 教学投入；　组织支持感；　教学效能感；　临床教师
【中图分类号】 R-4
基金项目：2023年山东省社会科学规划研究项目（23CJYJ02）；2023年中华医学会医学教育分会项目（2023B209）；2022年山东第一医科大学校级教育教学改革研究课题（XM2022155）；2024年山东省医药卫生科技项目（202415010523）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240404-01844

Effect of clinical teachers' perceived organizational support on teaching commitment: mediating role of teachers' self-efficacy

Ma Xiaolong[1], Chen Shifu[1], Wang Qiang[2], He Qingxia[3], Fu Chang[4], Wang Aimin[1], Wang Guowen[5]
[1]School of Medicine and Management, Shandong First Medical University, Tai'an 271016, China; [2]Department of Organization and Personnel, Provincial Hospital of Shandong First Medical University, Jinan 250021, China; [3]Department of Basic Psychology, College of Special Education and Rehabilitation Institute Faculty, Binzhou Medical University, Yantai 264003, China; [4]Health Services and Management Faculty, School of Health Administration, Binzhou Medical University, Yantai 264003, China; [5]Department of Teaching, Provincial Hospital of Shandong First Medical University, Jinan 250021, China
Corresponding author: Wang Guowen, Email: wanggw@sdfmu.edu.cn

【Abstract】 Objective　To examine the relationships between perceived organizational support in job resources, self-efficacy in personal resources, and teaching commitment based on the job requirement-resource model, and to explore the path of influencing clinical teachers' teaching commitment. **Methods**　Using the convenience sampling method, 463 clinical teachers from 16 university-affilicated hospitals in Shandong Province, China were selected as the study subjects. Surveys were conducted using the Perceived Organizational Support Scale, Self-efficacy Scale, and Teaching Commitment Scale. A statistical analysis was performed using SPSS 26.0. A structural equation model was constructed using AMOS 26.0 to test the mediation effect. **Results**　①The level of teaching commitment of clinical teachers was relatively high, with

a total score of (45.25 ± 9.21) points. The total score of perceived organizational support was (38.22 ± 9.75) points, and the total score of self-efficacy was (112.27 ± 17.30) points. ②Perceived organizational support and self-efficacy were positively correlated with teaching commitment (r=0.59, r=0.65, both P<0.01). ③Perceived organizational support had significant and direct positive effects on teaching commitment and self-efficacy (β=0.36, β=0.51, both P<0.01). Self-efficacy significantly and positively affected teaching commitment (β=0.47, P<0.01). Self-efficacy played a significant and partial mediating role in the effect of perceived organizational support on teaching commitment (standardized mediating effect value of 0.239, P<0.01), and the mediating effect percentage was 39.83%. **Conclusions** Perceived organizational support not only directly predicts clinical teachers' teaching commitment, but also indirectly affects teaching commitment through self-efficacy. University-affiliated hospital administrators should pay attention to clinical teachers' perceived organizational support to improve their self-efficacy and teaching commitment, thereby ensuring teaching quality.

【**Key words**】 Teaching commitment; Perceived organizational support; Self-efficacy; Clinical teacher

Fund program: 2023 Social Science Planning Research Project of Shandong Province (23CJYJ02); 2023 Medical Education Section Project of CMA (2023B209); 2022 Research Projects on Educational and Teaching Reform of Shandong First Medical University (XM2022155); 2024 Medical and Health Technology Project of Shandong Province (202415010523)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20240404-01844

《关于加强医教协同实施卓越医生教育培养计划2.0的意见》提出，医学院校教师队伍发展规划要着力加强临床带教师资队伍建设，充分发挥教师特别是临床教师在教书育人、提升医学生职业素养中的主导作用[1]。临床教师是临床实践教学的主要承担者，是在临床教学基地（包括实习、教学和附属医院）从事医学临床教学工作的临床医师，具有医师和教师双重身份[2]。临床教师教学投入的概念由工作投入的概念引申而来，是临床教师在教学工作中表现出的一种稳定、持久、具有积极倾向的工作状态，包括活力、奉献和专注3个维度[3]。临床教师的教学投入水平直接影响医学人才的培养质量[4]。因此，如何有效提高临床教师的教学投入水平已成为深化医学教育改革的重要内容和关键问题。

相关研究表明，我国高校教师存在教学投入不足的现象[5-7]。此外，现有研究对临床教师群体的教学投入关注不足，未能进一步从外部工作资源和内部个人资源视角揭示临床教师教学投入的影响路径。工作要求–资源模型（job demand-resource model，JD-R）近年来被广泛应用于工作投入的研究之中[8-9]。在JD-R模型中，工作资源是促进个体学习、发展、成长的工作因素，如组织支持，形成工作对个体的“增益路径”，能够正向预测工作投入。由于人的行为是情境因素和个人因素双重作用的结果，不仅要考虑工作特征，还要考虑个人因素对员工身心健康及工作投入的影响。因此，如自我效能感[10-11]等个人资源也被纳入JD-R模型中，个人资源在模型的主效应中对应的是“激励过程”，即个人资源对工作投入也具有正向影响。组织支持感是JD-R模型中的外部工作资源，被视为影响员工工作行为、态度和心理健康的直接变量[12]。研究表明，组织支持感对教学投入具有显著的预测作用[13]。教学效能感是JD-R模型中的内部个人资源，是教师自主发展的重要内在动力机制，影响着教师身心健康、专业承诺和教学行为等多方面[14]。研究表明，教学投入不仅受组织支持感的影响，也会受到个体内部特征教学效能感等因素的影响[15]。综上，本研究试图以JD-R模型为理论基础，将组织支持感作为外部工作资源变量、教学效能感作为内部个人资源变量，探讨组织支持感对临床教师教学投入的影响路径，以及教学效能感在两者之间所发挥的作用。

1　对象与方法

1.1　研究对象

本研究采用方便抽样法，选取山东省16家高校附属医院的463名临床教师为研究对象，纳入标准：①本科或住院医师规范化培训带教教师；②从事临床带教工作年限≥5年；③知情同意且愿意配合。

1.2　研究工具与方法

调查通过问卷星网络平台完成。问卷包括一般资料调查表、组织支持感量表、教学效能感量表、教学投入量表4部分，将电子问卷二维码由各附属医院从事医学教育管理的工作人员发送至临床带教师资微信群，采用匿名的方式在线调查，问卷设有统一指

导语，每个账号仅限填写一次，通过问卷星后台设置答题时间，少于5 min不能提交，且所有题目均填写完整才可提交，确保数据质量真实有效。

1.2.1 一般资料问卷

自行设计调查问卷，调查内容包括性别、年龄、工作年限、带教年限、学历、专业技术职称、所在科室等。

1.2.2 组织支持感量表

在凌文辁[16]编制的《员工组织支持感问卷》基础上修订，包括教学工作支持、个人价值认可、生活利益关心3个维度，共计9个条目。由于量表最初编制运用时并非针对临床教师群体，因此，本研究根据研究对象修改了题项中的一些表述，比如将“组织很重视您在工作中做出的成绩”改为“单位很重视您在教学工作中做出的成绩”。采用Likert 6点计分，计分从1（完全不同意）到6（完全同意）。本研究中该量表的Cronbach's α系数为0.969。

1.2.3 教学效能感量表

在姜贵萍[17]编制的《临床护理教师教学效能感量表》基础上修订，包括课程准备、教学行为、教学评价、专业胜任4个维度，共计27个条目。采用Likert 5点计分，计分从1（完全没有把握）到5（完全有把握）。本研究中该量表的Cronbach's α系数为0.985。

1.2.4 教学投入量表

采用Schaufeli等[3]编制的短版《工作投入量表》，包括活力、奉献、专注3个维度，共计9个条目。量表采用Likert 6点计分，计分从1（几乎没有过）到6（总是）。本研究中该量表Cronbach's α系数为0.948。

1.3 临床教师教学投入、组织支持感及教学效能感模型构建

临床教师的组织支持感是临床教师在工作中感受到的所在组织对其教学工作的支持、个人价值的认可及生活利益的关心[18]。现有研究表明，当教师感到组织支持越强时，会获得情感满足，进而产生责任感，愿意将更多精力投入教学工作中[19]。因此，本研究假设组织支持感正向预测临床教师的教学投入。教学效能感是临床教师在教学活动中对其能有效完成教学工作、实现教学工作目标的一种能力的知觉与信念[20]。研究发现，教学效能感对教学投入具有显著正向预测作用，教学效能感越高，越能增加教学投入程度[21-22]。因此，本研究假设教学效能感在组织支持感与教学投入间发挥中介作用。基于此，本研究构建组织支持感、教学效能感及教学投入的理论模型图（图1）。

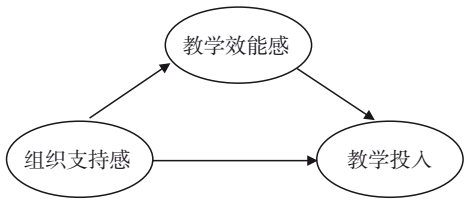


图1 教学投入、组织支持感及教学效能感理论预测模型

1.4 统计学方法

使用SPSS 26.0软件进行统计分析。计量资料以（均数 ± 标准差）表示，计数资料以频数（百分比）表示；Harman单因素检验用于共同方法偏差检验；Pearson相关分析用于分析变量的相关关系；根据研究假设，采用AMOS 26.0软件构建结构方程模型，以模型拟合指数 χ^2/df（chi-square test/degrees of freedom）<3.00，且渐进残差均方和平方根（root mean square error of approxi-mation，RMSEA）<0.08，拟合优度指数（goodness of fit index，GFI）、调整拟合优度指数（adjusted goodness of fit index，AGFI）、标准化拟合指数（normalized fit index，NFI）、增加拟合指数指标（incremental fit index，IFI）、Tucker-Lewis指数（Tucker-Lewis index，TLI）、比较适配指数（comparative fit index，CFI）均>0.90时，说明模型的各拟合指标均在可接受范围内[23]。采用Bootstrap法分析临床教师教学效能感在组织支持感与教学投入之间的中介效应，设置抽取样本量5 000，以95%置信区间（confidence intervals，CI）不包含0.00者，为效应成立[24]。检验水准α=0.05（双侧）。

2 结果

2.1 基本情况

本研究共回收有效问卷463份，在调查的463名临床教师中，女性284人（61.34%），男性179人（38.66%）；年龄（40.97 ± 5.89）岁；工作年限（15.81 ± 6.99）年；带教年限（10.11 ± 6.93）年；364名（78.62%）临床教师具有硕士研究生及以上学历；具有中级职称的人数最多，达239人（51.62%），副高级职称160人（34.56%），正高级职称55人（11.88%），初级职称的人数最少；所在科室方面，内科人数最多，为120人（25.92%），急诊科人数最少，为18人（3.89%）。

2.2 临床教师组织支持感、教学效能感及教学投入得分

结果显示：临床教师组织支持感量表得分为（38.22 ± 9.75）分，教学效能感量表得分为（112.27 ± 17.30）分，教学投入量表得分为（45.25 ± 9.21）分。临床教师组织支持感、教学效能感的得分条目均值

分别为4.25、4.16；临床教师教学投入中，活力、奉献、专注得分均值分别为4.87、5.20、5.01（表1）。

表1　临床教师组织支持感、教学效能感及教学投入得分情况

量表及维度	条目数	条目得分[($\bar{x}\pm s$)，分]	总分[($\bar{x}\pm s$)，分]
组织支持感	9	4.25 ± 1.08	38.22 ± 9.75
教学工作的支持	2	4.53 ± 1.06	9.05 ± 2.11
个人价值的认可	3	4.34 ± 1.13	13.03 ± 3.39
生活利益的关心	4	4.04 ± 1.21	16.14 ± 4.85
教学效能感	27	4.16 ± 0.64	112.27 ± 17.30
课程准备	4	4.18 ± 0.68	16.72 ± 2.73
教学行为	16	4.15 ± 0.62	66.38 ± 9.89
教学评价	4	4.13 ± 0.68	16.52 ± 2.72
专业胜任	3	4.22 ± 0.65	12.65 ± 1.96
教学投入	9	5.03 ± 1.02	45.25 ± 9.21
活力	3	4.87 ± 1.10	14.62 ± 3.29
奉献	3	5.20 ± 1.06	15.61 ± 3.18
专注	3	5.01 ± 1.12	15.02 ± 3.37

2.3　临床教师组织支持感、教学效能感及教学投入的相关性分析

Person相关分析显示：组织支持感、教学效能感及其各维度与教学投入及其各维度两两之间均呈显著正相关（表2）。

2.4　临床教师教学效能感在组织支持感和教学投入间的中介效应检验

采用Harman单因素检验法，对本研究中组织支持感、教学效能感、教学投入3个变量的所有条目进行共同方法偏差检验。结果显示，共有9个因子的特征值大于1，第一个公因子的变异解释量为36.94%，小于40%的临界标准，表明本研究中不存在严重的共同方法偏差。为进一步检验教学效能感在组织支持感与教学投入间的中介作用，根据温忠麟等[25]的观点，以组织支持感为自变量，教学投入为因变量，教学效能感为中介变量，建立结构方程模型。模型的拟合指标结果如图2所示：χ^2/df=2.653，RMSEA=0.06，GFI=0.966，AGFI=0.942，NFI=0.983，IFI=0.989，TLI=0.989，CFI=0.989，模型的各拟合指标均在可接受范围内，说明模型拟合良好。中介效应模型结果显示：组织支持感对教学投入和教学效能感有显著的直接正向作用（β=0.36，P<0.001；β=0.51，P<0.001），教学效能感显著正向影响教学投入（β=0.47，P<0.001）（表3）。

采用偏差校正的非参数百分位Bootstrap法，对教学效能感在组织支持感与教学投入之间的中介效应进行检验，中介效应的Bootstrap检验结果表明，组织支持感是影响临床教师教学投入最重要因素，其总效应为0.600（P<0.01），教学效能感对教学投入总效应为0.467（P<0.01）。此外，除了直接作用，组织支持感还通过教学效能感对教学投入发挥间接作用。组织支持感对教学投入的间接效应95%CI为[0.27，0.45]，区间不包括0；同时组织支持感对教学投入的直接效应95%CI为[0.42，0.59]，区间不包括0；说明教学效能感在组织支持感与教学投入之间的中介效应显著，中介效应占总效应的比例为39.83%，表明组织支持感可以通过教学效能感的间接作用影响临床教师的教学投入（表4）。

表2　临床教师组织支持感、教学效能感及教学投入的相关性分析结果

变量	1	1.1	1.2	1.3	2	2.1	2.2	2.3	2.4	3	3.1	3.2	3.3
1.组织支持感	1.00												
1.1教学工作的支持	0.903[a]	1.00											
1.2个人价值的认可	0.956[a]	0.898[a]	1.00										
1.3生活利益的关心	0.949[a]	0.753[a]	0.831[a]	1.00									
2.教学效能感	0.503[a]	0.528[a]	0.503[a]	0.430[a]	1.00								
2.1课程准备	0.445[a]	0.488[a]	0.443[a]	0.373[a]	0.885[a]	1.00							
2.2教学行为	0.482[a]	0.509[a]	0.487[a]	0.407[a]	0.987[a]	0.863[a]	1.00						
2.3教学评价	0.479[a]	0.503[a]	0.489[a]	0.403[a]	0.927[a]	0.769[a]	0.900[a]	1.00					
2.4专业胜任	0.385[a]	0.415[a]	0.388[a]	0.321[a]	0.886[a]	0.746[a]	0.867[a]	0.809[a]	1.00				
3.教学投入	0.587[a]	0.573[a]	0.549[a]	0.547[a]	0.646[a]	0.562[a]	0.626[a]	0.583[a]	0.582[a]	1.00			
3.1活力	0.541[a]	0.516[a]	0.503[a]	0.512[a]	0.599[a]	0.518[a]	0.579[a]	0.536[a]	0.535[a]	0.934[a]	1.00		
3.2奉献	0.580[a]	0.574[a]	0.544[a]	0.537[a]	0.623[a]	0.552[a]	0.608[a]	0.562[a]	0.569[a]	0.952[a]	0.857[a]	1.00	
3.3专注	0.528[a]	0.520[a]	0.496[a]	0.489[a]	0.594[a]	0.511[a]	0.573[a]	0.540[a]	0.533[a]	0.924[a]	0.769[a]	0.821[a]	1.00

注：a，P≤0.01。

表3　临床教师组织支持感、教学效能感与教学投入的影响路径

路径			非标准化系数	标准化系数	*SE*值	*CR*值	*P*值
组织支持感	→	教学投入	0.296	0.361	0.027	11.162	<0.001
教学效能感	→	教学投入	0.582	0.467	0.054	10.706	<0.001
组织支持感	→	教学效能感	0.260	0.512	0.031	8.388	<0.001

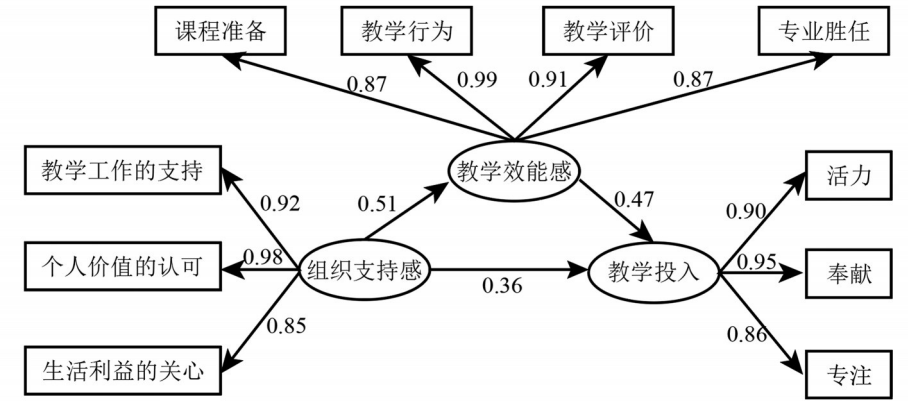


图2　临床教师组织支持感、教学投入与教学效能感的作用模型

表4　临床教师组织支持感、教学效能感与教学投入的中介模型效应值

路径			总效应	直接效应	间接效应	Bootstrap 95%CI	
						下限	上限
组织支持感	→	教学投入	0.600	0.361	0.239	0.27	0.45
教学效能感	→	教学投入	0.467	0.467	–	–	–
组织支持感	→	教学效能感	0.512	0.512	–	–	–

3　讨论

本研究基于JD-R模型，分析了临床教师组织支持感、教学效能感与教学投入的水平三者之间的关系以及教学效能感的中介作用。研究结果显示，临床教师教学投入得分均值为（5.03 ± 1.02）分，处于中等偏上水平，这与单楠等[26]的研究结果相一致。组织支持感正向预测教学投入，教学效能感在组织支持感与教学投入之间起部分中介作用。

3.1　组织支持感正向预测教学投入

组织支持感是影响临床教师教学投入水平的重要因素。本研究发现，临床教师的组织支持感越高，其教学投入水平越高，与周玲等[13]和王黎华[27]的研究结论一致。在JD-R模型中，工作资源具有动机潜能，通过促进员工工作目标的实现，或激励员工个人成长、学习和发展，从而使员工产生组织承诺或提高工作投入[28]。本研究发现，组织支持感高的教师，对工作的认可程度更高，从而产生更高水平的教学投入，积极完成教学工作任务[29]。高校附属医院的管理者应为临床教师开展教学工作提供充分的组织支持，如专项教学经费支持、教学团队构建、教学成果认可、教学奖励、教学职称聘任等制度保障，为临床教师创造良好的职业成长环境和晋升途径。尊重临床教师在教学工作中的自主性，调动临床教师参与教学工作的积极性。

3.2　教学效能感部分中介组织支持感与教学投入

教学效能感是教师自主发展的重要内在动力机制，影响着教师身心健康、专业承诺和教育行为等多方面[30]。本研究发现，组织支持感通过增加临床教师的教学效能感来提高临床教师的教学投入水平。一方面，临床教师的组织支持感对教学效能感具有显著的正向影响，即临床教师获得的组织支持感越高，其教学效能感水平也越高，这与白桂芳等[31]的研究结果一致。另一方面，工作资源对教学投入的影响并不是直接发生的，需要通过教学个人资源间接发生作用[32]，外部的组织支持感具有明显的动机激发潜能，它使临床教师在作决定和行动时，更加积极地考虑临床教学本身的意义和价值，更容易投入当前的任务，使自己充满旺盛的精力，获得较高的教学效能感及内心愉悦感，进而全身心投入教学工作[33]，完成具有挑战性的教学任务、实现教学目标，进而提高教学效果。高校附属医院应健全物质和精神双激励机制，一方面提高临床教师的待遇保障，从教学工作量、教学效果、教研成果、教学管理4个评价维度对优秀的临床教师予以物质激励[34]；另一方面通过制定专家授课指导、教学技能培训、教学成果荣誉表彰等措施提升其教学获得感，增强临床教师的职业认同感和归属感，促使其更加积极主动地投入教学工作中。

4　结语

本研究从外部组织环境和个人内在心理层面丰富了临床教师教学投入影响因素方面的研究。然而，研究仅从JD-R模型中的工作资源和个人资源角度考查了对教学投入的影响，对工作要求–工作投入的影响路径尚未探讨。此外，由于研究对象局

限于山东省，在未来的研究中会增加样本来源的多样性，进一步优化临床教师教学投入的提升策略。

利益冲突　所有作者声明无利益冲突

作者贡献声明　马晓龙：数据整理、统计分析、论文撰写；陈士福、王强：研究设计、经费支持；贺青霞、傅昌、王爱敏：文献检索、问卷设计、数据整理、统计分析；王国文：提出研究思路、研究设计、论文修改

参考文献

[1] 教育部, 国家卫生健康委员会, 国家中医药管理局. 教育部 国家卫生健康委员会 国家中医药管理局关于加强医教协同实施卓越医生教育培养计划 2.0 的意见[J]. 中华人民共和国教育部公报, 2018(10): 16-19.

[2] 刘佳帅, 王颖, 李海潮. 教学绩效考核和管理体系的构建与优化[J]. 中华医学教育杂志, 2017, 37(5): 657-660. DOI: 10.3760/cma.j.issn.1673-677X.2017.05.004.

[3] Schaufeli WB, Salanova M, González-romá V, et al. The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach [J]. J Happiness Stud, 2002, 3(1): 71-92. DOI: 10.1023/A: 1015630930326.

[4] 郭建鹏, 许文静, 陈玉蕾, 等. 工作资源与要求如何影响高校教师的教学投入：兼论教学和科研的关系[J]. 教育发展研究, 2023, 43(增刊 1): 25-36. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2023.z1.002.

[5] 邵娟娟, 闫丽娜, 陈颖, 等. 高等医学院校教师教学投入对教学效果满意度的影响分析[J]. 中华医学教育探索杂志, 2023, 22(6): 947-951. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20220610-01330.

[6] 郭建鹏, 唐祯, 吕帅. 什么因素影响了中国高校教师的教学投入：基于个体与环境两水平变量的分层线性模型分析[J]. 教育发展研究, 2022, 42(9): 57-70. DOI: 10.14121/j.cnki.1008-3855.2022.09.008.

[7] 杜嫱. 研究型大学教师的教学现状与困境分析[J]. 教师教育研究, 2020, 32(3): 81-89. DOI: 10.13445/j.cnki.t.e.r.2020.03.012.

[8] 刘业进, 温馨. “工作要求”与“工作资源”如何影响中小学教师的工作投入和教学绩效[J]. 湖南师范大学教育科学学报, 2022, 21(2): 30-40. DOI: 10.19503/j.cnki.1671-6124.2022.02.004.

[9] 申艳娥, 张雅囡. 工作资源对中小学教师工作投入的影响：工作要求的调节作用[J]. 杭州师范大学学报(自然科学版), 2017, 16(5): 476-481. DOI: 10.3969/j.issn.1674-232X.2017.05.006.

[10] 吕泊怡, 赵盼盼, 赵智军, 等. 高职院校辅导员自我效能感在工作要求-资源与职业倦怠间的调节效应[J]. 职业与健康, 2022, 38(22): 3025-3029, 3035. DOI: 10.13329/j.cnki.zyyjk.2022.0629.

[11] 刘蕊, 朱峰, 樊培尧. 工作要求-资源视角下基层公务员工作倦怠研究：自我效能感的中介、调节作用[J]. 湖北农业科学, 2020, 59(12): 182-189, 200. DOI: 10.14088/j.cnki.issn0439-8114.2020.12.041.

[12] 林晓娇. 组织支持感对大学教师发展动力的影响：基本心理需求的中介作用[J]. 中国健康心理学杂志, 2022, 30(11): 1654-1660. DOI: 10.13342/j.cnki.cjhp.2022.11.011.

[13] 周玲, 王静, 刘智. 组织支持感对乡村中学教师工作投入的影响：基本心理需求和教学幸福感的链式中介作用[J]. 教育学术月刊, 2023(11): 65-71. DOI: 10.16477/j.cnki.issn1674-2311.2023.11.006.

[14] 刘莉莉, 孔曼. 变革型领导力与教师组织承诺的关系研究：教师自我效能感的中介效应分析[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020, 38(7): 97-105. DOI: 10.16382/j.cnki.1000-5560.2020.07.008.

[15] Al Naggar SA, Ali Saad M. The impact of organizational justice on job involvement level on Saudi postal corporation [J]. Int J Adv Appl Sci, 2019, 6(7): 19-28. DOI: 10.21833/ijaas.2019.07.003.

[16] 凌文辁, 杨海军, 方俐洛. 企业员工的组织支持感[J]. 心理学报, 2006, 38(2): 281-287.

[17] 姜贵萍. 临床护理教师职业价值观、情绪智力与教学效能感的相关研究[D]. 延吉：延边大学, 2020.

[18] 杨海军. 企业员工组织支持感探讨[D]. 广州：暨南大学, 2003.

[19] 苏蒙, 张玉红, 田惠东, 等. 组织支持感与特殊教育教师教学正念的关系：有调节的中介作用[J]. 中国特殊教育, 2024(2): 74-81, 89.

[20] 俞国良, 辛涛, 申继亮. 教师教学效能感：结构与影响因素的研究[J]. 心理学报, 1995, 27(2): 159-166.

[21] 黄嘉辉, 詹祺芳, 项鑫, 等. 教研员教学领导力对中小学体育教师教学投入的影响：学科教学知识和教学效能感的链式中介效应[J]. 上海教育科研, 2023(9): 54-60. DOI: 10.16194/j.cnki.31-1059/g4.2023.09.011.

[22] 刘祚旋. 高中教师职业压力对工作投入的影响[D]. 武汉：华中师范大学, 2023. DOI: 10.27159/d.cnki.ghzsu.2022.002466.

[23] 方绮雯, 刘振球, 袁黄波, 等. 结构方程模型的构建及 AMOS 软件实现[J]. 中国卫生统计, 2018, 35(6): 958-960.

[24] 屈玉华, 陈凤鸣, 范润平, 等. 职业自我效能在高职护生职业价值观与养老照护意愿间的中介效应[J]. 中华医学教育探索杂志, 2024, 23(1): 114-118. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20220105-01635.

[25] 温忠麟, 叶宝娟. 有调节的中介模型检验方法：竞争还是替补?[J]. 心理学报, 2014, 46(5): 714-726. DOI: 10.3724/SP.J.1041.2014.00714.

[26] 单楠, 孔令娜, 胡平. 教学医院双师型护理教师工作投入现状及影响因素分析[J]. 卫生职业教育, 2023, 41(9): 124-127. DOI: 10.20037/j.issn.1671-1246.2023.09.38.

[27] 王黎华. 小学教师组织支持感、工作投入与工作绩效的关系[J]. 教育观察, 2023, 12(29): 50-53. DOI: 10.16070/j.cnki.cn45-1388/g4s.2023.29.019.

[28] Schaufeli WB, Bakker AB. Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study [J]. J Organ Behavior, 2004, 25(3): 293-315. DOI: 10.1002/job.248.

[29] 郭建鹏, 常虹, 杨凌燕, 等. 高校教师教学投入的影响因素与作用机制：基于全国本科高校教师调查的实证分析[J]. 江苏高教, 2023(6): 86-95. DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2023.06.013.

[30] 庞丽娟, 洪秀敏. 教师自我效能感：教师自主发展的重要内在动力机制[J]. 教师教育研究, 2005, 17(4): 43-46. DOI: 10.3969/j.issn.1672-5905.2005.04.009.

[31] 白桂芳. 妊娠期护士组织支持感、自我效能感与敬业度的关系研究[D]. 开封：河南大学, 2018.

[32] 陈睿. 教师本科教学工作投入及其影响因素研究[D]. 武汉：华中师范大学, 2021. DOI: 10.27159/d.cnki.ghzsu.2020.000099.

[33] 郭中献, 沙丽艳, 刘洋, 等. 临床护理教师教学效能感对心理资本与工作投入的中介效应分析[J]. 护理学杂志, 2016, 31(17): 75-77. DOI: 10.3870/j.issn.1001-4152.2016.17.075.

[34] 段茗玉, 周栩, 陈燕敏, 等. 基于 Snell 模型的高校附属医院教育型临床医师培养途径[J]. 中华医学教育探索杂志, 2023, 22(12): 1816-1820. DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20230912-01523.

（收稿日期：2024-04-04）

（本文编辑：兰明娟）