第34卷第1期 教师教育研究 Vol. 34，No. 1
2022年1月 Teacher Education Research Jan.，2022

学校支持服务体系对乡村青年教师教学创新的影响机制研究

刘胜男[1]，郭嘉欣[1]，赵新亮[2]
（1. 华东师范大学教育学部，上海 200062；2. 北京教育科学研究院，北京 100031）

［摘要］ 完善学校支持服务体系，激发乡村青年教师创新活力，对推进乡村教育振兴、建设高质量教育体系具有重要意义。鉴于此，本研究深入探讨了不同类型学校支持服务体系对乡村青年教师教学创新的作用机制。结果表明，丰富的专业培训、鼓励教师参与学校管理、营造开放包容的学校氛围有助于激发教师韧性，促进其教学创新。物质奖励对教师韧性的激励作用不显著，使用不当反而容易挫伤乡村青年教师教学创新的积极性。研究结果为优化乡村青年教师长效激励机制以激发其教学创新，建设高质量的乡村教师队伍提供理论支持和政策建议。

［关键词］ 乡村青年教师；学校支持服务体系；教学创新；教师韧性
［中图分类号］ G451.2 ［文献标识码］ A ［文章编号］ 1672－5905（2022）01－0078－08
DOI:10.13445/j.cnki.t.e.r.2022.01.012

The Mechanism of School Support to Young Rural Teachers' Teaching Innovation

LIU Sheng-nan[1]，GUO Jia-xin[1]，ZHAO Xin-liang[2]
（*1. Faculty of Education*，*East China Normal University*，*Shanghai*，*200062*，*China*；
2. Beijing Academy of Educational Sciences，*Beijing*，*100031*，*China*）

Abstract: In order to promote the rural education development and build the high quality education system，it is important to improve the school support and stimulate the innovative vitality of young rural teachers. Therefore，we deeply explored the influencing mechanism of different kinds of school support to teaching innovation of young rural teachers. Results show that encouraging young rural teachers to participate in school management，providing effective professional training and creating an open and inclusive school climate are helpful to stimulate teachers' resilience，and then，promote their teaching innovation. Material incentives cannot stimulate young rural teachers' resilience，while inappropriate use of material incentives may discourage their enthusiasm to engage in teaching innovation. Our results provide theoretical supports and policy suggestions for optimizing the incentive mechanism of young rural teachers to stimulate their teaching innovation and promote their professional ability.

Key Words: young rural teachers，school support，teaching innovation，teacher resilience

教师教学创新强调教师为了更好地解决教学问题、促进学生全面发展，主动创新教育教学观念、能力，学习先进教学方法，并创造性地应用于自己日常教学活动的过程，[1] 是推进学校改革的重要动力。OECD（2014）报告指出，那些在教学创新方面有突出表现的国家，学生往往有更好的学业表

［收稿日期］ 2021－07－16
［基金项目］ 国家社会科学基金2021年度教育学青年课题（CFA210248）部分成果
［作者简介］ 刘胜男，华东师范大学教育学部教育管理学系副教授，硕士生导师，管理学博士，主要研究方向为教师专业学习、校长领导力；E-mail：liushengnan2013@163.com。

现。[2] 乡村青年教师是未来乡村教育的中流砥柱。这部分教师多具有良好的教育背景，思维活跃，乐于追求新事物，有强烈的自我实现感。[3] 全方位、多角度完善乡村青年教师支持服务体系，激发其工作内在动力，鼓励其在工作中积极探索创新教育教学模式和方法，有助于为实现公平而有质量的教育助力。鉴于此，本研究将围绕乡村青年教师所嵌入的学校环境，从物质激励、专业培训、参与管理和开放包容的氛围等角度探讨教师对不同类型的学校支持服务体系的感知以及不同类型学校支持服务体系对乡村青年教师教学创新的影响机制。

一、文献综述

（一）学校支持服务体系对教师教学创新的影响

鉴于教师教学创新对创新型人才培养和学校改进的影响，这方面的研究正逐渐兴起。研究者主要从个体特质和学校环境两个角度探讨影响教师教学创新的关键因素。相关研究认为，教师个体成就动机、[4] 创新效能感、[5] 自我心理需求满足 [6] 等因素关系到教师教学创新探索。学校中校长领导方式、[7] 工作自主、[8] 工作强度和压力、[9] 差错管理氛围 [10] 等因素也是影响教师教学创新的重要因素。随着研究的深入，研究者进一步揭示了教师教学创新影响机制的黑箱，指出知识吸收能力、[11] 自主动机 [12] 和创新自我效能感 [13] 等因素在教师教学创新中发挥重要的间接效应。已有研究增进了我们对教师教学创新的认识，但是也存在不足。总体来说，对教师教学创新的研究较少，我们对于影响教师教学创新的关键因素及其作用机制的认识仍然很有限。[14] 此外，目前缺少专门针对青年教师，尤其是针对乡村青年教师教学创新的研究。乡村青年教师面临的工作和生活环境与城市教师不同，其工作价值取向与其他代际教师之间也存在差异。因而，不同因素对乡村青年教师教学创新的影响效应和影响路径可能存在不同。

学校支持服务体系是指学校中一系列相互独立又具有内在联系的激励策略。不同学校在教师激励方面有许多特色性的具体举措，但是近来相关的元分析结果指出，组织中系统性的高绩效人力资源激励方式基本可以被纳入选择性的聘用、物质奖励、职业和绩效管理，决策参与、专业培训、工作自主以及开放包容的氛围等范畴。[15] 本研究结合乡村教师工作的真实环境以及我国主要政策文件中涉及的乡村教师激励举措，从物质奖励、参与管理、专业培训和开放包容的氛围四个方面结合乡村青年教师的代际特征更加深入地探讨其对教师教学创新影响的内在机制。

（二）教师韧性的中介作用

韧性（Resilience），是面临复杂多变的环境和持续的工作压力和挑战时，个体始终保持乐观向上的工作状态和不屈不挠行为的内在动力源。[16] 韧性的塑造是一个动态的过程，由个体特征、能力和环境之间的积极互动形塑而成。[17] 教师韧性是教师在面临不利工作环境时表现出来的积极适应的过程，与教师对教学的职业使命感、个体心理属性因素（如效能感、情绪能力等）密切相关，[18] 同时也受学校文化、[19] 同事支持 [20] 和参与决策制定 [21] 等过程影响。

韧性对教师，尤其是处境不利的教师保持积极的教学状态具有重要的意义。越来越多关于乡村教师的研究指出，韧性是影响这部分教师“下得去、留得住、教得好”的重要因素。乡村教师往往面临着教学任务繁重、留守学生问题突出、生活条件艰苦和婚恋困难等诸多问题，只有表现出忍耐性强、善于调节情绪、能够积极解决问题、时常保持乐观心态、在遇到困难时复原力强等特征，才会在面临压力或困境时仍然以积极的心态对待工作，并愿意努力贡献自己的力量。[22] 本研究选择将教师韧性作为学校支持服务体系和乡村青年教师教学创新之间的中介变量，主要是将韧性看作一个在个体和环境互动中形塑的过程。根据自我决定理论和社会交换理论的观点，学校对教师在物质奖励、专业培训、参与管理和开放包容的氛围方面提供的支持满足了教师能力、关系和自主的需求，有助于教师和学校建立起长期的社会交换关系，[23] 激发教师的内在动机和对学校的承诺，进而鼓励教师在工作中即使遇到困难也会想办法克服，并表现出更高的教学热情和活力，致力于践行新的教学理念、方法或技术，促进学校改进，以“回报”学校的支持。

二、研究方法

（一）研究工具

本研究所有量表都为李克特五点测量。在研究

施测前严格遵循回译法（back-translation），[24] 邀请两名本领域有英语专业背景的研究者做了量表回译比对工作，并且邀请 10 名教师（含教研员）对量表题项的表述方式进行讨论修改，以更适切于一线教师的理解。

学校支持服务体系主要借鉴组织行为学中高绩效人力资源管理模型的结构，通过前期访谈，结合学校组织特质进行题项表述方式修改，确定了物质奖励、专业培训、参与管理和开放包容的氛围四个因素。其中，物质奖励（3 题）、专业培训（5 题）和参与管理（5 题）主要借鉴了 Sun，Aryee，Law（2007）的量表。[25] 开放包容的氛围主要借鉴了 Remneland-Wikhamn & Wikhamn（2011）[26] 的量表，共 5 个题。经测算，量表的内部一致性信度良好，Cronbach's α 系数为 0.96，验证性因素分析结果显示，$\chi^2 = 775.4$，$df = 129$，$CFI = 0.97$，$TLI = 0.97$，$RMSEA = 0.05$，$SRMR = 0.02$，模型的各拟合指标良好。

教师韧性选取的是陈威燕（2016）[27] 开发的单维量表，共 5 个题。其中，"工作时，我总相信'黑暗的背后就是光明，不用悲观'"这一题项，在量表修订中由于一线教师认为表达抽象，难以在短时间内作判断，所以在正式施测中删除。经测算，量表的内部一致性信度良好，Cronbach's α 系数为 0.93，验证性因素分析结果显示，$\chi^2 = 128.8$，$df = 5$，$CFI = 0.98$，$TLI = 0.96$，$RMSEA = 0.10$，$SRMR = 0.02$。虽然 RMSEA 拟合值不够理想，但是综合考虑 CFI、TLI 和 SRMR 值，笔者认为该量表的结构效度是可以接受的。

教师教学创新选取的是刘胜男（2016）[28] 开发的教师专业学习量表中的教学创新维度，共 4 个题。经测算，量表的内部一致性信度良好，Cronbach's α 系数为 0.90，验证性因素分析结果显示，$\chi^2 = 12.9$，$df = 2$，$CFI = 0.99$，$TLI = 0.99$，$RMSEA = 0.06$，$SRMR = 0.01$。模型的各拟合指标良好。

控制变量：以往关于乡村青年教师群体的调研指出，性别、年龄和教师学历等因素可能影响其工作行为，[29] 因此，本研究模型中将性别、年龄和学历作为控制变量纳入考虑。

（二）研究对象

本研究的对象是义务教育阶段乡村学校的青年教师，其中，乡村学校主要是所在地为乡和村屯的学校，青年教师的年龄界定是 39 周岁以下。2019 年 9 月，在 J 市教育行政部门支持下，本研究主要采用整群抽样和便利性抽样相结合的方法，选取区域内部分乡村学校，对学校中的青年教师群体开展调研。征得学校同意后，总共发放问卷 2000 份。问卷发放前，项目组成员和每个学校的教师进行了前期沟通，明确本问卷结果仅作为学术研究使用，不用于教育行政部门对教师进行绩效评估。教师自愿参加，问卷完全匿名，不能识别出教师个人信息，以确保教师能够最大程度按照自己的真实意愿作答。最后，本研究回收问卷 1830 份，剔除空白卷、大面积漏填和有规律作答问卷后，有效问卷 1443 份，有效回收率为 78.8%。其中，男教师 302 人（20.9%），女教师 1141 人（79.1%）；90.7%（$N = 1309$）的教师拥有本科学历，3.5%（$N = 51$）的教师是专科及以下学历，5.8%（$N = 83$）的教师是研究生学历；79.1%（$N = 1141$）的教师职称是初级或未定级，20.6%（$N = 297$）的教师是中级职称，0.3%（$N = 5$）的教师是高级职称。

（三）统计分析

本研究描述性分析部分采用 SPSS22.0 软件处理数据。结构方程模型部分采用 Mplus7.4 进行分析处理。中介效应的检验采取 Bootstrap 技术。相对于 sobel test [30] 以及 Baron 和 Kenny [31] 的因果逐步回归分析法，bootstrap 通过将样本随机充分抽样（本研究重复抽样 1000 次），能够获得关于间接效应的 K 个估计值，通过 2.5 百分位数和 97.5 百分位数来估计 95% 的置信区间，能够使得中介效应得到更加精确的值。[32]

三、实证研究结果

（一）变量的区分效度分析

在检验了结构效度的基础上，本部分将进一步检验本研究中各变量的区分效度。通过 Mplus7.4 对学校环境中物质奖励、专业培训、参与管理、开放包容的氛围、教师韧性和教师教学创新的六因子模型与其他存在嵌套关系的竞争模型进行验证性因子分析模型比较，结果如表 1 所示。结果表明，六因子基准模型的拟合指标明显优于其他嵌套模型。因此，六因子基准模型能够更好地代表本研究中的测量因子结构，说明变量间有良好的区分效度。

表 1　测量模型的比较（N = 1443）

模型	χ^2	df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
基准模型	1260.82	309	.05	.97	.97	.03
五因子（TR + PM）	2590.6	314	.07	.94	.93	.03
五因子（PM + CL）	4936.7	314	.10	.87	.86	.06
三因子（TR + PM + CL + WZ）	6894.9	321	.12	.82	.81	.07
二因子（TR + PM + CL + WZ/RE + CR）	9276.7	323	.14	.76	.74	.09
单因子	14777.54	324	.18	.61	.58	.13

注：WZ = 物质奖励；TR = 专业培训；PM = 参与管理；CL = 开放包容的氛围；RE = 教师韧性；CR = 教学创新。

（二）乡村青年教师教学创新及相应学校支持服务体系的现状分析

表 2 列出了主要研究变量的均值、标准差和相关矩阵。由于相关分析中控制变量与主要研究变量之间没有显著相关，因此在后续的研究中不再将其纳入模型。基于表 2 中的描述性分析（均值和标准差）可以判断，作为乡村教师队伍的骨干力量，青年教师总体感受到在学校工作中参与程度较高（M = 4.03，SD = 0.85）。同时，这部分教师对其韧性（M = 4.01，SD = 0.81）和教学创新（M = 4.19，SD = 0.72）的自评结果也比较高。但是，乡村青年教师对于工作中所获得的物质奖励（M = 3.79，SD = 0.85）、专业培训（M = 3.99，SD = 0.89）和学校开放包容氛围（M = 3.94，SD = 0.83）的感知还有待提升。其中，学校环境的四个维度—物质奖励（r = 0.45**，P < 0.01）、专业培训（r = 0.46**，P < 0.01）、参与管理（r = 0.47**，P < 0.01）、开放包容的氛围（r = 0.36**，P < 0.01）与教师韧性呈显著正相关；物质奖励（r = 0.36**，P < 0.01）、专业培训（r = 0.44**，P < 0.01）、参与管理（r = 0.44**，P < 0.01）、开放包容的氛围（r = 0.37**，P < 0.01）与教师教学创新呈显著正相关。此外，教师韧性与教师教学创新也呈显著正相关（r = 0.57**，P < 0.01）。

表 2　变量均值、标准差和相关矩阵（N = 1443）

变量	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 性别	1.79	.40	–								
2 年龄	1.70	.45	–.04	–							
3 学历	2.02	.30	–.01	.08**	–						
4 WZ	3.79	.85	–.05	–.08**	–.01	–					
5 TR	3.99	.89	–.06*	–.03	–.03	.73**	–				
6 PM	4.03	.85	–.03	–.05*	–.02	.78**	.83**	–			
7 CL	3.94	.83	–.01	–.03	–.01	.56**	.56**	.61**	–		
8 RE	4.01	.81	–.05	.03	–.02	.45**	.46**	.47**	.36**	–	
9 CR	4.19	.72	.002	.01	–.02	.36**	.44**	.44**	.37**	.57**	–

注：** $p < 0.01$；SD = Standard error；WZ = 物质奖励；TR = 专业培训；PM = 参与管理；CL = 开放包容的氛围；RE = 教师韧性；CR = 教学创新。

（三）教师韧性在学校支持服务体系和教学创新关系中的中介效应检验

研究通过 Mplus7.4 软件，利用 bootstrap 方法完成中介效应检验。依照 Mackinnon 等提出的“对间接效应乘积项进行检验”的建议，根据间接效应在 95% 置信区间是否包括 0 来判断中介效应是否显著。[33] 结果如图 1 所示，教师韧性对教师创新有显著的积极影响（β = .51，P < 0.01）；物质奖励对教师教学创新有显著的消极影响（β = –.26，P < 0.01），但是与教师韧性之间的关系不显著（β = .08，P > 0.05）；专业培训对教师教学创新有显著的积极影响（β = .13，P < 0.5），且会通过影响教师韧性（β = .17，P < 0.01）而间接影响教师教学创新，即部分中介效应成立（Estimate = .08，95%

CI = [02 .14]）；参与管理对教师教学创新有显著的积极影响（β = .27，P < 0.01）且显著通过教师韧性（β = .22，P < 0.05）影响教师教学创新，即部分中介效应成立（Estimate = .11，95% CI = [01 .21]）；而开放包容的氛围对教师教学创新有显著的影响（β = .11，P < 0.01），且显著通过教师韧性（β = .10，P < 0.05）影响教师教学创新，即部分中介效应成立（Estimate = .05，95% CI = [01 .09]）。其中，参与管理影响最显著，其次是培训，第三是开放包容的氛围（详见表 3）。

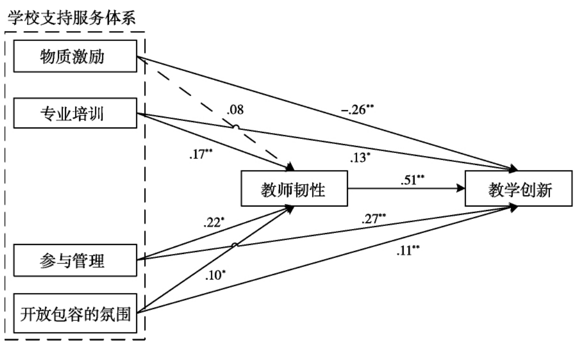

图 1　学校支持服务体系通过教师韧性作用于教师教学创新的模型图

表 3　韧性在学校支持服务体系和教师教学创新之间中介效应的 bootstrap 分析（N = 1443）

	点估计值	95% Bias Corrected CI		P
物质奖励—教师韧性—教学创新				
总效应	-.22	-.38	-.04	**
间接效应	.04	-.04	.12	-
直接效应	-.26	-.42	-.14	**
专业培训—教师韧性—教学创新				
总效应	.21	.08	.34	**
间接效应	.08	.02	.14	**
直接效应	.13	.01	.24	*
参与管理—教师韧性—教学创新				
总效应	.38	.19	.57	***
间接效应	.11	.01	.21	*
直接效应	.27	.08	.45	**
开放包容的氛围—教师韧性—教学创新				
总效应	.16	.08	.24	***
间接效应	.05	.01	.09	*
直接效应	.11	.04	.18	**

四、研究讨论

本研究结果显示，乡村学校支持服务体系中专业培训、参与管理和开放包容的氛围对青年教师教学创新有显著的积极影响，其中，参与管理的积极影响效应最明显。而“个人导向”的物质奖励并不会激发教师的韧性，反而对青年教师的教学创新有一定的削弱效应。教师韧性在专业培训、参与管理和开放包容的氛围与教学创新的关系中均起到部分中介作用。鉴于这一实证研究结果，本研究提出如下建议供政策制定者或教育管理者参考。

（一）合理设计物质奖励，提升物质奖励外部竞争性和内在激励效应

本研究结果显示，“个人导向”为主的物质奖励非但没有激发教师教学创新，反而有一定的削弱效应。这可能是因为乡村青年教师对物质奖励的感知仍然偏低，对于工作中福利待遇情况以及有突出表现或者付出更多努力时所获得的额外奖励认可度不足，此外过于注重“个人导向”的物质奖励容易导致教师间过度竞争的短期行为而侵蚀了其创新追求，消极影响教师内在动机。但是，这一结论需要未来更多的实证研究进一步证实。鉴于此，本研究提出以下建议：首先，要进一步提高乡村教师生活待遇，落实教师平均工资收入水平在总量上（含津补贴和奖金）不低于或高于当地公务员收入。其次，进一步落实基层学校的自主权，加强学校对津补贴水平的可支配度。这有利于学校根据教师的工作投入和工作实绩制定更灵活和切实际的激励方案，激发办学活力。学校在落实绩效工资时要处理好程序公平，确保青年教师在工作上的投入得到应有的认可和尊重。最后，对教师进行物质奖励时要注意把握好个人奖励和集体奖励之间的平衡。过于强调集体奖励，容易产生工作中的“搭便车”现象，影响教师工作积极性。而“个人导向”的物质奖励会削弱教师工作中合作文化的真正形成。因此，如何通过物质奖励促使教师形成互相扶持的团结文化，共同致力于教学创新需要学校管理者根据具体情境探索。

（二）正视教师内在动机，涵养青年教师教学创新的自觉意识和行动

本研究结果显示，学校支持服务体系中的专业培训、参与管理和开放包容的氛围都对乡村青年教

师教学创新有重要影响。与物质奖励不同，这三种类型的组织支持主要在于满足教师能力成长需求、情感需求和自我实现需求，与青年教师工作价值取向契合。[3]

专业培训是指学校为教师提供的丰富、针对性和实效性强的专业能力提升活动。本研究结果显示，培训有助于开阔教师眼界，增强教师与同行间的交流，提升教师专业支持感知，激发乡村青年教师积极投身教学创新。建议未来除了继续加强在乡村青年教师培训方面的投入外，还要进一步加强“精细化”培训。即注重培训内容的实效性和针对性、培训方式的灵活性、线上线下相结合，在可能条件下跨校和跨区域整合更多优质的培训资源，同时加强培训的过程管理和结果反馈改进，让培训切实成为乡村青年教师的“福利”，而非“短板”和“负担”。

参与管理指的是学校中与教育教学有关的工作或者关涉教师利益的决策邀请教师参加，听取教师意见。乡村青年教师大多性格鲜明、思维活跃、追求平等。参与学校管理不仅满足了教师自我实现的需求，而且能够让其感知到学校的信任和认可，促使其把自己归为学校中的“内部人”，强化其责任意识，从而使其积极实践教学创新、为学校发展贡献一己之力。建议未来乡村学校校长在管理过程中，基于工作能力、参与意愿以及客观的时间精力保障等多重考虑，敢于培养青年干部队伍，鼓励更多的青年教师在学校管理中主动有所作为。

开放包容的氛围指的是学校领导对教师在教学中的创新性尝试持鼓励、开放和积极的态度。教学创新意味着教师在工作中勇于打破传统，突破条条框框的新尝试。这往往伴随着不确定性和可能的失误。开放包容的氛围有助于减少教师心理的不安全感和顾虑，能够在教师有创新萌芽时积极呵护鼓励；在教师创新过程中面临困难时使其避免因为害怕失败而放弃；以及在教师创新失误被组织包容时增进教师为了回报组织而积极不折不挠的韧性。鉴于开放包容的氛围对教师积极进行创新尝试的影响，笔者建议学校领导者要加强自身开放包容的责任担当，积极通过宣传在组织中营造良好的开放包容氛围，减轻教师“多做多错，少做少错”的心理负担，鼓励其勇于走出教学舒适区。在其创新陷入困境甚至短期失败时给予包容性的理解、共情和专业支持。

（三）积极发展教师韧性，增强青年教师在挑战性环境下的应对能力

教师韧性是在挑战性环境下，教师和组织互动过程中表现出来的不折不挠的积极行为。教师与学校的“关系质量”是影响其韧性的重要环境因素。[21] 对于新教师而言，情感上积极的归属感体验、工作陷入困境时及时的专业支持，以及对所在学校的嵌入性感知都会影响教师的专业态度和韧性。本研究中学校支持服务体系的专业培训、参与管理和开放包容的氛围在一定程度上也是为新教师提供与学校更加密切的“情感联系”和对组织的“内部人感知”。比如，专业培训有助于减少教师工作中的不适应和无力感，帮助乡村青年教师尽快适应工作。同时，也体现了学校对教师自我实现的重视和支持。通过参与管理，能够减少乡村青年教师对学校以及所处乡土社会的“疏离感”，强化教师作为学校成员，致力于学校发展的伦理道德承诺，进而增强其抗逆能力和心理韧性，变挑战为创新动力。学校中开放包容的氛围则有助于教师在教学创新陷入困境时获得心理安全感，学校领导的开放和容错胸襟进一步强化教师克服困难、回报学校的韧性。

鉴于此，为了进一步培育和提高乡村青年教师的韧性，首先，学校领导者要积极识别影响乡村青年教师韧性的风险性因素和保护性因素。对于可能的风险性因素，如工作中繁重的教学任务、工作环境挑战、教育理念差异和专业支持不足等要及时规避，甚至积极将其转化为保护性因素。其次，鼓励教师努力发展应对工作困境的有效策略以实现对工作中逆境和挑战的缓冲。如与同事建立情感联系、及时寻求资源支持以及遇到困境时积极的归因和情绪调节。此外，教育行政部门应该注重乡村青年教师积极心理品质的培育，开设适当的培训课程帮助其进行有效的压力管理、心理调节和疏导。鉴于韧性可能在很大程度上影响乡村教师的教学投入和对这份职业的长期承诺，在教师招聘过程中，招聘单位可以适当考察候选人在面对不利条件和压力时的心理品质。

参考文献

[1] ANDERSON N，POTOČNIK K，ZHOU J. Innovation and

creativity in organization: A state-of-the science review, perspective commentary, and guiding framework [J]. *Journal of Management*, 2014, 40 (5): 1297 - 1333.

[2] OECD. *Measuring innovation in education: A new perspective, educational research and innovation* [M]. Paris: OECD Publishing, 2014: 257.

[3] 刘胜男，赵新亮. 新生代乡村教师缘何离职——组织嵌入理论视角的阐释 [J]. 教育发展研究，2017，37 (Z2): 78 - 83.

[4] 丁欣昀. 学校氛围和教师成就动机对教师教学创新行为的影响研究 [D]. 上海: 华东师范大学，2020.

[5] HUANG X, CHI-KIN LEE J, YANG X. What really counts? Investigating the effects of creative role identity and self-efficacy on teachers' attitudes towards the implementation of teaching for creativity [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2019, 84: 57 - 65.

[6] 蔡永红，龚婧. 学校创新支持与教师教学创新的关系——基本心理需要满足的中介作用 [J]. 教育学报，2019，15 (02): 48 - 57.

[7] HÜLSHENGER UTE R, ANDERSON N, SALGADO J F. Team-level predictors of innovation at work: a comprehensive meta-analysis spanning three decades of research [J]. *Journal of Applied Psychology*, 2009, 94 (5): 1128 - 1145.

[8] SCHELLENBACH-ZELL J, GRÄSEL C. Teacher motivation for participating in school innovations - supporting factors [J]. *Journal for Educational Research Online*, 2010, 2 (2): 34 - 54.

[9] 黎志华，谢玮钰. 高校青年教师教学创新情况和职业压力的关系研究 [J]. 教育现代化，2018，5 (26): 223 - 224，231.

[10] 钱月圆，韦雪艳. 中小学差错管理氛围与教师创新教学行为的关系研究 [J]. 教学与管理，2017 (12): 21 - 24.

[11] 夏海鹰，刘梦婷，高朝阳. 学校创新氛围如何影响教师创新行为 [J]. 现代教育管理，2019 (12): 81 - 86.

[12] 王莉，蔡永红. 家长式领导与教师教学创新表现: 信任和自主动机的中介作用 [J]. 教育研究与实验，2016 (2): 41 - 46.

[13] 鲍远根. 学校领导方式对教师创新工作行为的影响机制: 基于教师创新自我效能感的中介模型 [J]. 教育理论与实践，2018，38 (23): 34 - 36.

[14] HOLDSWORTH S, MAYNES N. "But what if I fail?" A meta-synthetic study of the conditions supporting teacher innovation [J]. *Canadian Journal of Education*, 2017, 40 (4): 665 - 703.

[15] BOON C, DEN HARTOG D N, LEPARK D P. A systematic review of human resource management systems and their measurement [J]. *Journal of Management*, 2019, 45 (6): 2498 - 2537.

[16] GU Q, DAY C. Teachers resilience: A necessary condition for effectiveness [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2007, 23: 1302 - 1316.

[17] LUTHAR S S. Resilience in development: A synthesis of research across five decades [M] //CICCHETTI D, COHEN D J (Eds). Developmental psychopathology: Risk, disorder, and adaptation. 2nd ed. Hoboken: Wiley, 2006: 739 - 795.

[18] AINSWORTH S, OLDFIELD J. Quantifying teacher resilience: Context matters [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2019, 82: 117 - 128.

[19] DAY C. Resilient principals in challenging schools: The courage and costs of conviction [J]. *Teachers and Teaching*, 2014, 20 (5): 638 - 654.

[20] BRUNETTI G J. Resilience under fire: Perspectives on the work of experienced, inner city high school teachers in the United States [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2006, 22 (7): 812 - 825.

[21] JOHNSON B, DOWN R, CORNU R L, et al. Promoting early career teacher resilience: A framework for understanding and acting [J]. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 2014, 20 (5): 530 - 546.

[22] 李琼，曾莉. 何以坚守: 乡村小学教师韧性特征研究 [J]. 教育学报，2017，13 (1): 72 - 81.

[23] BLAU P M. *Exchange and power in social life* [M]. London: Wiley, 1964: 88 - 114.

[24] BRISLIN R W. Back-translation for cross-cultural research [J]. *Journal of Cross-cultural Psychology*, 1970, 1 (3): 185 - 216.

[25] SUN L Y, ARYEE S, LAW K S. High-performance human resource practices, citizenship behavior, and organizational performance: A relational perspective [J]. *Academy of Management Journal*, 2007, 50 (3): 558 - 577.

[26] REMNELAND-WIKHAMN B R, WIKHAMN W. Open innovation climate measure: The introduction of a validated scale [J]. *Creativity & Innovation Management*, 2011, 20 (4): 284 - 295.

[27] 陈威燕. 基于心理资本视角的高校教师工作绩效影响机制研究 [D]. 徐州: 中国矿业大学，2016.

[28] LIU S, HALLINGER P, FENG D. Supporting the professional learning of teachers in China: Does principal lead-

ership make a difference? [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2016, 59: 79 – 91.

[29] 付昌奎，曾文婧. 乡村青年教师何以留任——基于全国18省35县调查数据的回归分析 [J]. 教师教育研究，2019，31 (3): 45 – 51.

[30] SOBEL M E. Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models [M] //LEINHART S. *Sociological methodology*. San Francisco: Jossey-Bass, 1982: 290 – 312.

[31] HAYES A F. Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium [J]. *Communication Monographs*, 2009, 76 (4): 408 – 420.

[32] PREACHER K J, HAYES A F. Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models [J]. *Behavior Research Methods*, 2008, 40 (3): 879 – 891.

[33] MACKINNON D P, FRITZ M S, WILLIAMS J, et al. Distribution of the product confidence limits for the indirect effect: Program PRODCLIN [J]. *Behavior Research Methods*, 2007, 39 (3): 384 – 389.

（本文责任编辑：张海燕）

（上接第63页）

[10] 刘佳旺，沈伟. 轮岗教师的交流现状及其能动行为研究——基于上海五区的实地调研 [J]. 教师教育研究，2017，29 (1): 47 – 55.

[11] 贺文洁，李琼，叶菊艳，等. "人在心也在": 轮岗交流教师的能量发挥效果及其影响因素研究 [J]. 教育学报，2019，15 (2): 58 – 65.

[12] 叶菊艳，卢乃桂. "能量理论" 视域下校长教师轮岗交流政策实施的思考 [J]. 教育研究，2016，37 (1): 55 – 62.

[13] 王光明，张永健，卫倩平. 教师交流轮岗政策研究——以天津市义务教育为例 [J]. 天津师范大学学报 (社会科学版)，2017 (6): 44 – 48.

[14] 张清宇，苏君阳. 校长教师交流轮岗实施方案中的问题与改进策略——基于35个区 (县) 校长教师交流轮岗实施方案的内容分析 [J]. 教师教育研究，2017，29 (6): 59 – 65.

[15] 张家军，许娇. 城乡中小学教师交流互动的调查研究 [J]. 西南大学学报 (社会科学版)，2019，45 (3): 82 – 91.

[16] 黄斌，张琼文，云如先. 货币性激励能提升中小学教师校际交流意愿吗? ——基于7省市278所学校的调查数据 [J]. 华东师范大学学报 (教育科学版)，2019，37 (6): 94 – 108.

（本文责任编辑：张海燕）