西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同的关系

——离职意向与工作投入的链式中介作用

郭 彪 付屹璇

摘 要: 提升西部地区中小学音乐教师职业认同水平是西部地区基础音乐教育发展的有力保障。为探究西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同的关系,以及离职意向和工作投入在其中的中介作用,本研究采用职业认同量表、一般自我效能感量表、离职意向量表及工作投入量表对西部地区 720 名中小学音乐教师进行调查。结果主要发现:西部地区中小学音乐教师工作投入在自我效能感与职业认同之间起独立中介作用;离职意向与工作投入在自我效能感与职业认同之间起链式中介作用。本研究考察西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同之间的影响及其作用机制,为促进西部地区中小学音乐教师职业发展,提高西部地区基础音乐教育质量提供有益启示。

关键词: 西部地区中小学音乐教师;职业认同;自我效能感;离职意向;工作投入
中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**1004-9142(2024)04-0183-09

一、问题提出

加快西部地区基础教育建设成为国家近年来重点关注的议题,中共中央、国务院在推进西部大开发指导意见中指出:促进西部地区基础教育高质量发展需要加强西部地区基础教育师资队伍建设。[①]中小学音乐教师作为西部地区基础教育师资力量的重要组成部分,提高其职业认同等职业发展的内驱

作者简介:郭彪,中国音乐学院教育学院教授、博士生导师;付屹璇,中国音乐学院教育学院博士研究生。

基金项目:本研究系北京市教委“科技创新服务能力建设-基本科研业务费-北京市音乐师范教学体系模式研究”(10202001/004)阶段性成果;北京市教育科学“十四五”规划 2022 年度优先关注课题“基于五育融合音乐教育创新研究”(BBEA22007)。

① 中共中央 国务院:《关于新时代推进西部大开发形成新格局的指导意见》,http://www.gov.cn/zhengce/2020-05/17/content_5512456.htm,2020 年 5 月 30 日。

② 曾静思:《名师成长中的自我效能感提升》,《思想政治课教学》2021 年第 3 期。

力[②]是促进和保障西部地区基础教育高质量发展的重要内容。[①] 教师自我效能感是其自主发展的重要内在动力,[②]能够促使教师坚定教学信念,激活主体能动性并形成积极的职业认同。[③] 已有研究表明教师自我效能感对职业认同的职业认知、职业情感和职业承诺等各维度都具有显著的预测作用,[④]还有研究发现教师自我效能感与职业认同及工作投入存在正向影响关系,[⑤]并与离职意向存在负向影响关系。[⑥] 教师离职意向与工作投入反映教师队伍的稳定性及教师对教师职业的积极性,降低教师离职意向并提升工作投入有利于教师增强职业信念,进而提升教师职业认同水平。由此,探究西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同间关系及离职意向与工作投入在其中的中介效应机制有助于深入了解西部地区中小学音乐教师职业发展状况,促进音乐教师队伍素质提升,进而保障西部地区基础音乐教育高质量发展。

教师职业认同是教师获得专业认可的心理基础,[⑦]也是教师“个体”与“职业”两方面不断融合的复杂动态过程,[⑧]职业认同程度的高低与个人心理与行为密切相关。[⑨] 基于社会认知理论的自我效能感强调人对自我行为和发展的控制和影响。[⑩] 自我效能感包含人的自我组织、自我调节和自我反思,能够影响个人目标与行为,并受到行动和环境条件的影响。[⑪] 教师自我效能感属于一般自我效能感,[⑫]是教师对自己计划、组织和实施实现既定教育目标能力的信念。[⑬] 离职意向一般是指个体在意识层面表现出想要离开当前工作的思维,是影响个体离职行为的重要指标。[⑭] 教师离职意向作为教师想要离开教师行业的一种心理状态反映教师负面工作情绪并影响教学质量。[⑮] 工作投入是一种积极的、满足的、与工作相关的精神状态,其主要特征包含活力、奉献和专注。[⑯] 教师工作投入是反映教师在教学相关活动中自愿分配其身体、认知和情感资源的动机结构。[⑰] 综上,教师职业认同是影响教师职业发展的内在驱动力,自我效能感、离职意向与工作投入是影响教师个体行为的重要因素,本研究旨在探究西部地区中小

---

① 吴陈兵、谭宇曦、罗波:《民族地区基础教育高质量发展:时代内涵与模式构建》,《中国教育科学(中英文)》2023 年第 3 期。

② 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》,《教师教育研究》2005 年第 4 期。

③ 桑国元、黄如艳:《主体性视域下的教师能动性:内涵、影响因素及提升路径》,《教育研究与实验》2023 第 1 期。

④ 吕立杰、刘新、王萍萍:《实习教师自我效能与职业认同的相关性研究》,《高教探索》2016 年第 11 期。

⑤ Perera H N., & Granziera H., & McIlveen P., Profiles of teacher personality and relations with teacher self-efficacy, work engagement, and job satisfaction, *Personality and Individual Differences*, vol. 120, 2018, pp. 171-178.

⑥ Tiplic D., & Brandmo C., & Elstad E., Antecedents of Norwegian beginning teachers' turnover intentions, *Cambridge journal of education*, vol. 45, no. 4, 2015, pp. 451-474.

⑦ Ballantyne J., Identities of music teachers: Implications for teacher education, *Teacher education: local and global*, 2005, pp. 39-44.

⑧ Volkmann M J., & Anderson M A., Creating professional identity: Dilemmas and metaphors of a first-year chemistry teacher, *Science Education*, vol. 82, 1998, pp. 293-310.

⑨ Cooper K., & Olson M R., The multiple 'I's' of teacher identity//Changing research and practice, *Routledge*, 2020, pp. 78-89.

⑩ Bandura A., Adolescent development from an agentic perspective, *Self-efficacy beliefs of adolescents*, vol. 5, 2006, pp. 1-43.

⑪ Schunk D H., & Meece J L., Self-efficacy development in adolescence, *Self-efficacy beliefs of adolescents*, vol. 5, 2006, pp. 71-96.

⑫ 金鑫:《早教机构组织气氛与早教教师组织承诺的关系——以教师自我效能感为中介》,《陕西学前师范学院学报》2023 年第 5 期。

⑬ Skaalvik E M., & Skaalvik S., Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations, T*eaching and teacher education*, vol. 26, no. 4, 2010, pp. 1059-1069.

⑭ 王尧骏、吴云枭:《高校辅导员离职意向的影响因素研究》,《应用心理学》2019 年第 3 期。

⑮ Hanushek E A., & Rivkin S G., & Schiman J C., Dynamic effects of teacher turnover on the quality of instruction, *Economics of Education Review*, vol. 55, 2016, pp. 132-148.

⑯ Schaufeli W B., & Salanova M., González-Romá V., et al., The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness studies*, vol. 3, 2002, pp. 71-92.

⑰ Klassen R M., & Perry N E., & Frenzel A C., Teachers' relatedness with students: An underemphasized component of teachers' basic psychological needs, *Journal of Educational Psychology*, vol. 104, 2012, pp. 50.

学音乐教师自我效能感与职业认同的关系及离职意向与工作投入在其中的内部影响机制,为促进西部地区中小学音乐教师职业发展提供参考。

二、文献综述与研究假设

(一)教师自我效能感与职业认同、离职意向及工作投入

既往研究表明,教师自我效能感作为教师职业认同的重要影响指标与职业认同呈显著正相关关系。① 自我决定理论强调个体的动机和行为均是个体与外部环境刺激交互作用的产物,会直接影响个体对职业成长机会的认知和判断。② 基于自我决定理论相关研究发现,教师自我效能感与他们的目标与期待、有效教学策略的使用、继续从事教师职业的可能性及积极的教学行为有关,并通过这些因素影响教师的职业认同发展。③ 教师具有较高的自我效能感时,会持有对教师职业的坚定信念,这些信念成为他们的"自我价值",并被其所认同和理解。④ 教师具有完成教学任务的信心并且相信自己能够帮助学生提高成绩,通常表现出对教师职业身份的认同,即教师自我效能感越高,其职业认同水平越高。⑤

大多数研究表明教师自我效能感与离职意向存在显著影响关系。⑥ 自我决定理论认为个体能够自主、自发地进行选择和行动,自我效能感的高低反映职业满足个体自主需要及能力需要的程度,自我效能感作为重要的个体性资源,影响从业者行为选择,⑦已有研究发现当教师具有较高自我效能感时,其产生离开教师行业动机的可能性越小。⑧ 教师具有完成教学工作任务的信心能够减少其职业消极情绪,进而降低离职意向,增强留岗意愿。⑨

教师自我效能感是促使其将奉献精神、活力和专注投入到教学工作的重要因素。⑩ 教师自我效能感越高代表教师越相信自己具备较高的教学能力和对学生产生积极影响的能力,这种信念能够影响其工作投入程度。⑪ 工作要求-资源理论模型(Job Demands-Resources model,即 JD-R)认为工作资源对工作投入和绩效具有激励作用,能够促进员工自我成长和学习,并减少员工的工作倦怠,⑫基于此理论的研究发现作为个人资源的自我效能感是工作投入的重要影响因素,⑬教师自我效能感可被视为一种重

---

① Canrinus E T., & Helms-Lorenz M., & Beijaard D., et al., Self-efficacy, job satisfaction, motivation and commitment: Exploring the relationships between indicators of teachers' professional identity, *European journal of psychology of education*, vol. 27, 2012, pp. 115-132.

② Deci E L., & Ryan R M., The general causality orientations scale: Self-determination in personality, *Journal of research in personality*, vol. 19, no. 2, 1985, pp. 109-134.

③ Richardson P W., & Watt H M G., Teacher professional identity and career motivation: A lifespan perspective, *Research on teacher identity: Mapping challenges and innovations*, 2018, pp. 37-48.

④ Pajares M F., Teachers' beliefs and educational research: Cleaning up a messy construct, *Review of educational research*, vol. 62, no. 3, 1992, pp. 307-332.

⑤ Day C., Professional identity matters: Agency, emotions, and resilience, *Research on teacher identity: Mapping challenges and innovations*, 2018, pp. 61-70.

⑥ Wang H., & Hall N C., Rahimi S., Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions, *Teaching and teacher education*, vol. 47, 2015, pp. 120-130.

⑦ 周文霞、郭桂萍:《自我效能感:概念、理论和应用》,《中国人民大学学报》2006 年第 1 期。

⑧ 代蕊华、郭志懋:《什么样的学校教师流失率更高?》,《教师教育研究》2020 年第 5 期。

⑨ 卢浩宇、纪春梅:《乡村教师感知组织支持对留岗意愿的影响机制研究》,《教育研究与实验》2023 年第 6 期。

⑩ Lipscomb S T., & Chandler K D., & Abshire C., et al., Early childhood teachers' self-efficacy and professional support predict work engagement, *Early Childhood Education Journal*, 2021, pp. 1-11.

⑪ Skaalvik E M., & Skaalvik S., Teacher self-efficacy and perceived autonomy: Relations with teacher engagement, job satisfaction, and emotional exhaustion, *Psychological reports*, vol. 114, no. 1, 2014, pp. 68-77.

⑫ Demerouti E., & Bakker A B., Nachreiner F., et al., The job demands-resources model of burnout, *Journal of Applied psychology*, vol. 86, no. 3, 2001, pp. 499.

⑬ Bakker A B., & Schaufeli W B., & Leiter M P., et al., Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, *Work & Stress*, vol. 22, no. 3, 2008, pp. 187-200.

要的个人资源与职业心理需求,支持教师持续地以热情和奉献精神从事教师工作。①

(二)教师工作投入的中介作用

既往研究表明,工作投入在自我效能感与职业认同关系间起中介作用。② 工作投入包括情感、认知与行为等多个方面的投入,通常个体具有胜任工作的信念时,其在以上各方面表现出积极、热情和奉献的高参与度,这有助于提高他们的职业认知水平与职业价值观,进而提高教师对职业的认同程度。③ 教师的自我效能感能够正向影响其工作投入,④继而增强教师对职业身份认同感。⑤ 自我决定理论认为,个体内在动机促使其积极投入工作,并能够促使个体逐渐获得更强的职业身份认同感。⑥ JD-R 理论模型表明工作资源和需求与工作投入及职业认同产生正相关关系,⑦自我效能感可作为工作参与的个人资源与职业心理需求,与其工作投入程度、职业价值观、身份认同产生正向影响作用。⑧ 教师相信自己职业能力的信念越强,工作投入程度越高,对教师职业的认同感越高。⑨

(三)教师离职意向、工作投入的链式中介作用

已有研究表明,个体的离职意向与工作投入呈负相关关系,计划离开组织和工作的员工通常在工作中表现为冷漠与懒怠,不愿意投入更多的思想与精力,甚至将激情与奉献的心态付诸于相反的工作行为。⑩ 基于 JD-R 理论模型,教师产生离职意向通常表现出职业心理健康状态不佳以及职业倦怠感,影响其从事教育教学工作的积极性与主动性。⑪ 结合前文分析可知,自我决定理论认为教师自我效能感的提升能够减弱离职意向,离职意向的减少能够增加教师工作投入程度,教师工作投入程度的提升强化其职业认同。

基于上述分析,为探究西部地区中小学音乐教师职业发展状况,本研究将探讨西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同的影响关系,并分析离职意向、工作投入在自我效能感与职业认同间的作用机制,以期为稳定西部地区中小学音乐教师队伍发展,提高西部地区中小学音乐教育质量提供依据。基于已有研究,提出如下研究假设:

H1a:西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响职业认同;

H1b:西部地区中小学音乐教师自我效能感负向影响离职意向;

---

① Tayama J., & Yoshida Y, Iwanaga R., et al., Factors associated with preschool workers' willingness to continue working, *Medicine*, vol. 97, no. 49, 2018.

② Bahri S., & Sabrina R., & Sulasmi E., Mediating effect of work engagement between the relationship of self-efficacy, career identity, work environment and job embeddedness, *Journal of Security & Sustainability Issues*, vol. 10, no. 2, 2020.

③ Zhang Y., & Hassan Z B., & Yan J., Moderating role of self-efficacy in building professional identity of Chinese L2 teachers, *Eurasian Journal of Educational Research*, vol. 96, 2021, pp. 66-81.

④ Li R., & Liu H., & Chen Y., et al., Teacher engagement and self-efficacy: The mediating role of continuing professional development and moderating role of teaching experience, *Current psychology*, vol. 41, no. 1, 2022, pp. 328-337.

⑤ Settlage J., & Southerland S A., & Smith L K., et al., Constructing a doubt-free teaching self: Self-efficacy, teacher identity, and science instruction within diverse settings, *Journal of Research in Science Teaching: The Official Journal of the National Association for Research in Science Teaching*, vol. 46, no. 1, 2009, pp. 102-125.

⑥ Ryan R M., & Deci E L., Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American psychologist*, vol. 55, no. 1, 2000, pp. 68.

⑦ Boyd C M., & Bakker A B., & Pignata S., et al., A longitudinal test of the job demands-resources model among Australian university academics, *Applied psychology*, vol. 60, no. 1, 2011, pp. 112-140.

⑧ Vera M., & Salanova M., & Lorente L., The predicting role of self-efficacyin the Job Demands-Resources Model: A longitudinal study, *Estudios de psicología*, vol. 33, no. 2, 2012, pp. 167-178.

⑨ Dicke T., & Stebner F., & Linninger C., et al., A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model, *Journal of occupational health psychology*, vol. 23, no. 2, 2018, pp. 262.

⑩ Mai K M., & Ellis A P J., & Christian J S., et al., Examining the effects of turnover intentions on organizational citizenship behaviors and deviance behaviors: A psychological contract approach, *Journal of Applied Psychology*, vol. 101, no. 8, 2016, pp. 1067.

⑪ Hakanen J J., & Bakker A B., & Schaufeli W B., Burnout and work engagement among teachers, *Journal of school psychology*, vol. 43, no. 6, 2006, pp. 495-513.

H1c:西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响工作投入;

H1d:西部地区中小学音乐教师离职意向负向影响工作投入;

H1e:西部地区中小学音乐教师工作投入正向影响职业认同;

H2:西部地区中小学音乐教师工作投入在自我效能感与职业认同间起独立中介作用;

H3:西部地区中小学音乐教师离职意向、工作投入在自我效能感与职业认同间存在链式中介作用。

本研究的假设模型图见图 1。

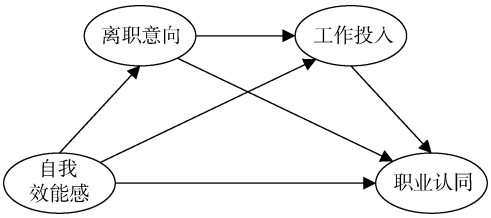


图 1　研究假设模型

三、研究方法

(一)研究对象

本研究主要通过线下方式向西部地区发放问卷,委托重庆、四川、陕西、广西等西部地区 12 个省(市、自治区)教育部门协助取样,对西部地区中小学音乐教师开展全面调查,问卷调查时间为 2022 年 6 月 20 日至 7 月 16 日,总样本共收取 5953 份,从 12 个省(市、自治区)各随机抽取 60 个样本,共选取 720 名中小学音乐教师作为本研究的研究对象。其中男教师 148 人(20.6%),女教师 572 人(79.4%);音乐专业教师 617 人(85.7%),非音乐专业教师 103 人(14.3%);未婚教师 171 人(23.8%),已婚有子教师 497 人(69.0%),已婚无子教师 52 人(7.2%);20-30 岁教师 102 人(14.2%),31-40 岁教师 141 人(19.6%),41-50 岁教师占 157 人(21.8%),51 岁以上教师 320 人(44.4%);大学本科以下学历教师 82 人(11.4%),大学本科学历教师 596 人(82.8%),研究生学历教师 42 人(5.8%);教龄 0-5 年 153 人(21.3%),教龄 6-10 年 76 人(10.6%),教龄 11-15 年 151 人(21.0%),教龄 16-20 年 103 人(14.3%),教龄 21-25 年 59 人(8.2%),教龄 26 年以上 178 人(24.7%);职称未定级教师 131 人(18.2%),职称三级教师 15 人(2.1%),职称二级教师 261 人(36.3%),职称一级教师 237 人(32.9%),职称高级教师 76 人(10.6%);在编教师 597 人(82.9%),长期合同制教师 41 人(5.7%),代课教师 12 人(1.7%),轮岗教师 3 人(0.4%),支教教师 23 人(3.2%),其他教师 44 人(6.1%)。

(二)研究工具

1. 一般自我效能感量表

采用 Schwarzer 编制的一般自我效能感量表进行测量,[①]该量表为单维量表,共 10 个题目,本研究在进行 CFA 检验后,剔除了因子载荷较低的测量题目,保留 3 个有效题目(如"如果我尽力去做的话,我总是能够解决问题的"),量表采用 1(非常不同意)-7(非常同意)Likert7 点记分法,量表的 Cronbach's α 为 0.757,表明量表信度良好,可作为本研究的测量工具。

2. 教师职业认同量表

采用魏淑华编制的教师职业认同量表进行测量,[②]该量表共 18 个题目,本研究在进行 CFA 检验后,

① Schwarzer R., & Bäßler J., & Kwiatek P., et al., The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale, *Applied psychology*, vol. 46, no. 1, 1997, pp. 69-88.

② 魏淑华:《教师职业认同研究》西南大学博士学位论文,2008 年。

剔除了因子载荷较低的测量题目,保留 6 个有效题目,包含职业价值观(如“我觉得中小学音乐教师的工作对促进学生的成长与发展很重要”)和职业行为倾向(如“我能够按时完成工作任务”)两个维度。量表采用 1(非常不同意)-7(非常同意)Likert7 点记分法,该量表在本研究中的 Cronbach's α 为 0.852,表明量表信度良好,可作为本研究的测量工具。

3. 教师离职意向量表

采用 Konovsky 编制的离职意向量表进行测量,[①]该量表为单维量表,共 3 个题目(如“如果可能的话,我想找一份新工作”)。量表采用 1(非常不同意)-7(非常同意)Likert7 点记分法,量表的 Cronbach's α 为 0.774,表明量表信度良好,可作为本研究的测量工具。

4. 教师工作投入量表

采用 Schaufeli 编制的工作投入量表进行测量,[②]该量表包含活力(如“当我在工作时,即使事情进展不顺利,我也总能锲而不舍”)、奉献(如“我对中小学音乐教师工作充满热情。”)和专注(如“当我在工作时会达到忘我的境界。”)三个维度,共 17 个题目,本研究在进行 CFA 检验后,剔除了因子载荷较低的测量题目,保留其中 11 个有效题目,量表采用 1(非常不同意)-7(非常同意)Likert7 点记分法,量表的 Cronbach's α 为 0.911,表明量表信度良好,可作为本研究的测量工具。

(三)数据分析

本研究中,首先采用 SPSS 25.0 软件对所有变量进行描述性统计及共同方法偏差检验。其次,采用 Amos 26.0 软件进行链式中介模型检验。

四、研究结果

(一)共同方法偏差检验

鉴于 Harman 单因素法检验的敏感性较低,[③]故本研究依据 Podsakoff 等[④]提出的共同方法偏差的检验方法,将共同方法因子代入到研究模型中,发现测量项在所属因子上的载荷方差远高于共同方法因子上的载荷方差,据此可知不存在明显的共同方法偏差。

(二)量表信效度与相关分析

为检验职业认同、自我效能感、离职意向、工作投入四个潜变量的信度和效度,本研究采用验证性因子分析进行判断。四个潜变量因素负荷量介于 0.667-0.870 之间,职业认同、自我效能感、离职意向、工作投入的平均萃取变异量(AVE)分别为 0.649、0.510、0.550、0.735,组成信度(CR)介于 0.758-0.893 之间,均符合标准[⑤],说明四个潜变量的测量具有良好的信度和效度。

通过对西部地区中小学音乐教师职业认同、自我效能感、离职意向、工作投入量表得分进行相关分析发现,四个潜变量的 AVE 开根号值均大于各成对的相关系数,说明四个潜变量的区别效度良好,[⑥]结果如表 1 所示。其中,西部地区中小学音乐教师自我效能感与工作投入、职业认同均呈正相关关系,与离职意向呈负相关关系;离职意向与工作投入、职业认同呈负相关关系;工作投入与职业认同呈正相关关系。

---

① Konovsky M A., & Cropanzano R., Perceived fairness of employee drug testing as a predictor of employee attitudes and job performance, *Journal of applied psychology*, vol. 76, no. 5, 1991, p. 698.

② Schaufeli W B., & Salanova M., & González-Romá V., et al., The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach, *Journal of Happiness studies*, vol. 3, 2002, pp. 71-92.

③ 汤丹丹、温忠麟:《共同方法偏差检验:问题与建议》,《心理科学》2020 年第 1 期。

④ 汤丹丹、温忠麟:《共同方法偏差检验:问题与建议》,《心理科学》2020 年第 1 期。

⑤ Alarcón D., & Sánchez J A., & De Olavide U., Assessing convergent and discriminant validity in the ADHD-R IV rating scale: User-written commands for Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability (CR), and Heterotrait-Monotrait ratio of correlations (HTMT), *Spanish STATA meeting*. vol. 39, pp. 1-39.

⑥ Fornell C., & Larcker D F., Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of marketing research*, vol. 18, no. 1, 1981, pp. 39-50.

表 1　各变量描述统计与相关分析(N=720)

变量	M	SD	AVE	1	2	3	4
1 自我效能感	5.234	0.907	0.510	**0.714**			
2 离职意向	2.938	1.352	0.550	−0.177**	**0.742**		
3 工作投入	5.100	0.944	0.735	0.688**	−0.321**	**0.857**	
4 职业认同	5.754	0.838	0.649	0.654**	−0.254**	0.702**	**0.806**

注:n=720;模型中各变量均经过标准化处理;所有数值保留三位小数;加粗黑体字为潜变量 AVE 的开根号值;*p<0.05　**p<0.01　***p<0.001,下同。

(三)离职意向与工作投入的链式中介效应检验

采用结构方程模型分析各潜变量间关系。首先对假设模型(图 1)及其拟合程度进行检验,结果如图 2,模型整体拟合度良好,拟合指数为:模型拟合度 $\chi^2/df = 4.749$, GFI = 0.955, AGFI = 0.922, TLI = 0.949, CFI = 0.965, RMSEA = 0.072, SRMR = 0.038。

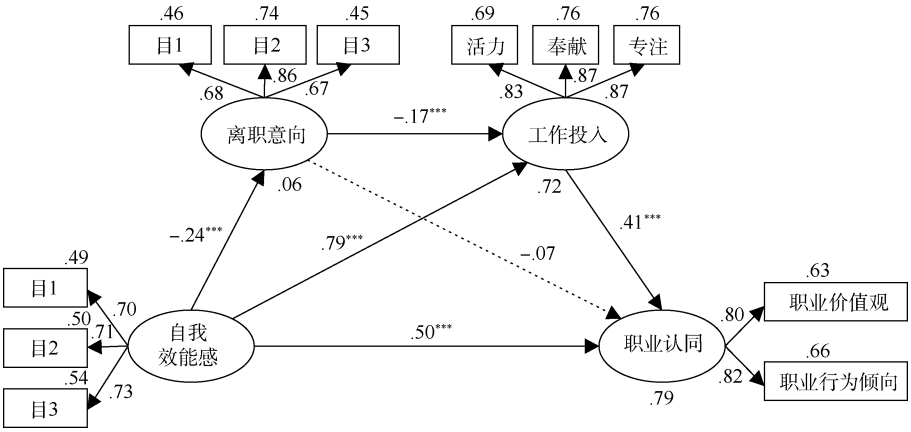


图 2　离职意向与工作投入在自我效能感与职业认同间的链式中介作用模型图

(所有路径均为标准化的路径回归系数)

由模型可知:西部地区中小学音乐教师自我效能感可显著正向影响职业认同、工作投入(β=0.50, p<0.001;β=0.79, p<0.001),显著负向影响离职意向(β=−0.24, p<0.001);离职意向可显著负向影响工作投入(β=−0.17, p<0.001);工作投入可显著正向影响职业认同(β=0.41, p<0.001)。假设 H1a 西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响职业认同成立;H1b 西部地区中小学音乐教师自我效能感负向影响离职意向成立;H1c 西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响工作投入成立;H1d 西部地区中小学音乐教师离职意向负向影响工作投入成立;H1e 西部地区中小学音乐教师工作投入正向影响职业认同成立。

进一步采用偏差校正的百分位 Bootstrap 法,设定 Bootstrap 法自助抽样 5000 次,对工作投入在自我效能感与职业认同间中介效应的 Bias-corrected 95%和 Percentile 的置信区间进行估计,发现其 Bias-corrected 95%和 Percentile 的置信区间为[0.160, 0.463]和[0.154, 0.459],不包含 0,①表明工作投入在自我效能感与职业认同间的独立中介效应显著,间接效应为 0.309。假设 H2 工作投入在自我效能感与职业认同间起显著独立中介作用成立。

自我效能感→离职意向→工作投入→职业认同路径链式中介效应显著,其间接效应为 0.016, Bias-

① Preacher K J., & Rucker D D., & Hayes A F., Addressing moderated mediation hypotheses: Theory, methods, and prescriptions, *Multivariate behavioral research*, vol. 42, no. 1, 2007, pp. 185−227.

corrected95%和 Percentile 的置信区间为[0.006,0.036]和[0.005,0.033],不包含 0。总体而言,自我效能感→离职意向→职业认同路径的中介效应占总效应的 1.84%;自我效能感→工作投入→职业认同路径的中介效应占总效应的 37.87%;自我效能感→离职意向→工作投入→职业认同路径的链式中介效应占总效应的 1.96%(表 2),假设 H3 离职意向与工作投入在自我效能感与职业认同间的链式中介作用显著得到验证。

表 2　离职意向与工作投入的链式中介效应分析

路径	间接效应值	Bootstrap 标准误	Bootstrap 95% Bias-corrected 置信区间	相对中介效应
自我效能感→离职意向→职业认同	0.015	0.010	[0.000,0.039]	1.84%
自我效能感→工作投入→职业认同	0.309	0.078	[0.160,0.463]	37.87%
自我效能感→离职意向→工作投入→职业认同	0.016	0.007	[0.006,0.036]	1.96%
总间接效应	0.341	0.081	[0.188,0.506]	41.79%
总效应	0.816	0.051	[0.719,0.921]	

五、讨论

(一)西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同的直接效应

本研究发现,西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响职业认同与工作投入并负向影响离职意向,结果与已有研究结论保持一致。① 此外,西部地区中小学音乐教师离职意向负向影响工作投入;工作投入正向影响职业认同,以上直接路径符合自我决定理论的核心观点。依据自我决定理论及本研究结果,西部地区中小学音乐教师的自我效能感构成其保持留任状态及积极投入工作的内在动机基础,能够增强其职业认同感;西部地区中小学音乐教师想要离开音乐教育工作的倾向性越强,热情主动投入工作的积极性越弱;西部地区中小学音乐教师在音乐教育工作中情感、认知与行为等方面的工作投入会激发他们对职业的认同感与自豪感,从而加深对教育事业的理解与认知。综上,本研究在自我决定理论的基础上,得出西部地区中小学音乐教师自我效能感、离职意向、工作投入及职业认同之间存在直接效应的结论,为提升中小学音乐教师自我效能感,增强其职业认同提供了新的视角。

(二)西部地区中小学音乐教师工作投入的独立中介作用

以往研究证明了教师自我效能感与工作投入之间的影响关系,②以及自我效能感和工作投入对职业认同的正向影响作用。③ 本研究发现,工作投入在西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同关系间起独立中介作用,该研究结果与既往研究结论保持一致并支持自我决定理论的影响。西部地区中小学音乐教师对自己能够完成音乐教学任务并具有帮助学生提升音乐素养的能力持有坚定信念时,能够保持对教学工作的高度投入并在此过程中逐渐顺应、认同和认可中小学音乐教师职业身份,产生强烈的归属感与价值感。该研究结果也证实了 JD-R 理论模型,西部地区中小学音乐教师自我效能感作为其工作资源中自我组成部分及工作需求中心理动因部分,能够提高其工作投入程度并强化其职业认同

① 吴健健、宋萑:《文化回应性教学效能影响民族地区乡村教师离职倾向吗?——一项探索性研究》,《青海民族研究》2022 年第 3 期。

② Fathi J., & Nourzadeh S., & Saharkhiz Arabani A., Teacher individual self-efficacy and collective efficacy as predictors of teacher work engagement: The case of Iranian English teachers, *Journal of Language Horizons*, vol. 5, no. 2, 2021, pp. 167-186.

③ Xing Z., English as a Foreign Language Teachers' Work Engagement, Burnout, and Their Professional Identity, *Frontiers in Psychology*, vol. 13, 2022.

感。综上,本研究结合自我决定理论与JD-R理论模型进一步考察工作投入在自我效能感与职业认同间的独立中介作用,为揭示西部地区中小学音乐教师自我效能感影响职业认同的中介机制提供有益视角。

(三)西部地区中小学音乐教师离职意向与工作投入的链式中介作用

本研究主要发现,离职意向与工作投入在西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同间起链式中介作用,构成了"自我效能感→离职意向→工作投入→职业认同"影响路径,表明西部地区中小学音乐教师自我效能感与职业认同的关系受离职意向与工作投入的间接影响,同时也表明教师离职意向与工作投入间存在密切的影响关系。教师离开职业的心理倾向性越强预示其积极、热情投入工作的心理资本越少,这进一步验证了自我决定理论与JD-R理论模型的影响。西部地区中小学音乐教师的自我效能感作为其自我内在动力资源与职业心理需求的反映,激发教师保持留任状态的心理动机,促使其积极热情地投入到中小学音乐教育工作中,进而强化其对中小学音乐教师职业身份的认同感。基于JD-R理论模型与本研究链式中介作用的结论,提高西部地区中小学音乐教师胜任音乐教学工作的自我效能感有助于弱化其离职意向并增加其工作投入的积极性,促使教师更加积极、有活力地投入到中小学音乐教学工作中,进而增强职业认同,以此促进教师队伍建设,提高中小学音乐教育质量。

六、研究结论与建议

本研究得出以下结论:第一,西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响职业认同、工作投入,负向影响离职意向;离职意向负向影响工作投入;工作投入正向影响职业认同。第二,工作投入在自我效能感与职业认同之间起独立中介作用。第三,离职意向与工作投入在自我效能感与职业认同之间起链式中介作用。本研究结果有利于进一步揭示中小学音乐教师自我效能感与职业认同影响机制,为促进西部地区中小学音乐教师职业发展带来新的启发。

根据本研究结论,提出以下建议:

第一,提升教师自我效能感,增强教师自信心理。自我效能感的可习得性使它具有可培养与开发的特质。本研究结论表明,西部地区中小学音乐教师自我效能感正向影响职业认同,由此,提升作为西部地区中小学音乐教师内在人格特质资源的自我效能感能够有效增强其职业认同水平。一方面学校应为教师提供持续的专业培训与交流发展机会,帮助教师增加和更新音乐知识并拓展教学技能,获得专业认可与支持,另一方面音乐教师应主动进行自我反思与主动学习,不断增进对音乐教育的认识,提高专业素养和音乐教学自信心。

第二,激活教师工作活力,提高工作积极性与参与度。西部地区中小学音乐教师工作投入在自我效能感与职业认同关系间起独立中介作用的结论,表明激活教师工作活力及提高教师工作积极性能够有效促进教师自我效能感的提升,进而增强职业认同。首先西部地区中小学应充分利用西部大开发等发展机遇,积极为中小学提供优质的音乐教学条件,提升音乐教师工作舒适度;其次音乐教师应注重提升自身职业素养,通过主动参与音乐教学交流与科研等活动,促进教师自我效能感的提升并强化职业身份认同感。

第三,降低教师离职意向,提高教师工作投入。保障西部地区中小学音乐教育高质量发展需要稳定音乐教师队伍,依据本研究离职意向与工作投入在自我效能感与职业认同关系间起链式中介作用的结论,提出如下建议:其一,相关管理部门应积极响应国家关于提高西部地区教师地位待遇等政策,在保障教师基本工资的基础上为教师制定激励制度,以此降低其离职倾向并增加其工作积极性;其二,学校应关注音乐教师职业心理健康,减少教师工作焦虑与厌恶情绪以降低其工作倦怠与离职意向,帮助其坚定从事西部地区中小学音乐教育的信念;其三,音乐教师应保持乐观积极的职业心态,正确看待和处理工作压力与负面情绪,通过同辈倾诉及心理问题咨询等方式调整身心状态,进而更加积极热情的投入音乐教学工作。

(责任编辑:陈晓)