

Journal of China-ASEAN Studies

(JCAS)

Vol. 4 No. 1, December 2023



Chinese International College
Dhurakij Pundit University

Policy

JCAS (Journal of China-ASEAN Studies) is an open-access, peer-reviewed bi-annual journal of Chinese International College, Dhurakij Pundit University. It is the premiere forum for global researchers, teachers, policy makers, leaders, managers and administrators, interested in all aspects of Southeast Asian countries and China.

JCAS will publish two volumes in June and December annually, which aims to support and inform researchers, scientists, and scholars, administrators, educators, emerging and established researchers, and policy makers interested in all facets of business, education, tourism, and arts related to Southeast Asian countries and China through the publication of original research that advances knowledge, theory and practice in the field include, Thai-China, Business Innovation, Marketing, Business & Management, Finance and Accounting, Economics, Education & Teaching, Poverty in Education, Humanities, Arts & Design, Languages, Applied Science and Engineering and Social Sciences.

Aim and Scopes:

JCAS aims to support and inform researchers, scientists, and scholars, administrators, educators, emerging and established researchers, and policy makers interested in all facets of business, education, tourism, and arts related to Southeast Asian countries and China through the publication of original research that advances knowledge, theory and practice in the field. *JCAS* publishes articles exploring concepts, strategies, approaches and issues related to China-ASEAN which contributes to theory and practice significantly and originally.

Types of manuscripts:

- **Original research articles:** The manuscripts should be about 5,000-8,000 words. The manuscripts must include a review of the existing state of knowledge on the research question(s) of interest, and then share new information or new ideas that will influence the situation of theory and/or practice in the field of China-ASEAN Studies.
- **Review article:** The manuscripts should be about 1500-3500. The manuscripts must include the current state of understanding on a particular topic about studies of Southeast Asian countries and China by analyzing and discussing research previously published by others

Editor-in-Chief

Assistant Professor Dr. Chun-Shuo (BRIAN) Chen
Dhurakij Pundit University, Thailand

Assistant to Editor-in-Chief

Dr. Penpisut Sikakaew
Dhurakij Pundit University, Thailand

Editorial Board

Professor Andy Green
University College London, Institute of Education, London, United Kingdom

Professor Jeffrey Long
Eastern New Mexico University, New Mexico, United States

Professor Andrew Tolmie
University College London, Institute of Education, United Kingdom

Professor Sheng-Ju Chan
National Chung Cheng University, Taiwan

Professor Chia-Ling Wang
National Ocean University, Taiwan

Associate Professor Shui-Yun Liu
Beijing Normal University, China

Dr. Ye Liu
King's College, London, United Kingdom

Professor Hiroyuki Takagi
Tamagawa University, Japan

Professor Wei-Chun Li
National Taitung University, Taiwan

Assistant Professor Chiang-Kuo Tu
School of Management, Xiamen University Tan Kah Kee College, China

Associate Professor Yueh-Te Cheng

Guangxi University of Finance and Economics, China

Professor Hong-Yan Zhao

Jinan Preschool Education College, China

Dr. Shu-Yan Yu

Chairman and investor of Shenzhen DONGFANGZHIZI Kindergarten, Shenzhen Rui Guang Zhi Ai Kindergarten and Shenzhen Sky International Education Center, China

Assistant Professor Dr. Siriwan Worachaiyut

Thammasat University, Thailand

Professor Su-Pin Yu

Ming Chi University of Technology, Taiwan

Assistant Professor Dr. Peng-Fei Chen

Dhurakij Pundit University, Thailand

Assistant Professor Dr. Yuan-Cheng Chang

Dhurakij Pundit University, Thailand

Assistant Professor Dr. Jiang Man

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Kuan-Chun Tsai

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Hsuan-Po Wang

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Wei-Li Wei

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Chun-Chi Chang

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Yu-Pei Kuo

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Sze-Ting Chen

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Ching-Chou Chen

Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Xiugang Yang
Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Jia-Fure Wang
Dhurakij Pundit University, Thailand

Dr. Nana Weng
Dhurakij Pundit University, Thailand

Editor's Note

Dear Sir / Madam,

It gives us great pleasure to declare the availability of Volume 4, Number 1 of the Journal of China ASEAN Studies (JCAS). Of late, there have been monumental shifts in the global milieu, with the economic clout of China and Southeast Asia becoming increasingly integral to the worldwide economic tapestry. Furthermore, the emergence of sustainability paradigms and Sustainable Development Goals (SDGs) mandates a thorough examination of both collective and individual environmental influences amid these changes. The current issue proffers a plethora of pivotal research across various themes. Our adherence to the esteemed counsel of our reviewers in article selection reflects JCAS's ambition to ascend to the forefront of academic inquiry into China and ASEAN-related subjects between 2023 and 2024. This ambition is inextricably linked with the journal's steadfast objective to achieve recognition as a preeminent publication within major international academic indices such as TCI 2 and 1. Henceforth, we anticipate the continued, invaluable participation of scholars and researchers in what remains our primary academic pursuit.

This nascent journal emerges as an all-encompassing and outstanding scholarly publication, addressing a wide range of academic fields including but not limited to Future Workforce, Thai-China studies, Marketing, Business & Management, Wellness, and a plethora of others. Its aim is to establish a high-quality platform for the publication of both theoretical and empirical research papers by scholars, practitioners, and students, with submissions welcomed in both the English and Chinese languages. The journal is dedicated to the advancement of knowledge sharing in its covered disciplines, ensuring the publication of particularly noteworthy academic works. Furthermore, the JCAS operates as a pre-eminent forum, facilitating an environment wherein readers may engage in the exploration, discussion, and dissemination of indispensable information pertaining to the latest research and exemplary practices in their respective fields.

In its essence, the journey of JCAS can be conceptualized as an extensive academic odyssey, originating in an undefined past and culminating in its current recognized form. This transformation could not have been actualized without the dedicated efforts, unwavering commitments, and collective involvement of each member of the affiliated committee. Moreover, our heartfelt gratitude is extended to all participants and contributors, whose endeavors have been instrumental in fortifying JCAS's image and reputation.

Yours sincerely



Editor-in-Chief
Asst. Prof. Dr. Chun-Shuo Chen
Journal of China-ASEAN Studies

Contents

	Pages
Editor's Note	VI
Research Articles	
1. Impact of Cross-Cultural Adaptation and Innovative Self-Efficacy on Innovative Behavior: A Case Study of Chinese Employees in Sino-Thai Joint Ventures	1-18
Bo Wang Lingfen Mo Xinrui Wang	
2. Investigation and Research into Chinese Translation Errors in the names of dishes in Thai Cuisine: This study focuses on the menu of the restaurants in Siam Square business district as an example 泰国菜名中文翻译错误调查研究——以暹罗广场商圈餐厅菜单为例	19-33
Guangde Zhu Kanokporn Numtong	
3. The path and strategy of high-quality development of Underdevelopment Area Elementary Education: A Case Study Based on "Double Hundred Projects" in Guizhou, China 欠发达地区基础教育质量建设的路径与策略	34-45
Yuxi Hu	
4. The Impact of Job Satisfaction on Teachers' Retention Intention in Rural Primary and Secondary Schools in Anyang City, Henan Province, China—The Moderating Role of Family Support 中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响——家庭支持的调节作用	46-57
Nanfang Yin Hsuan-po Wang Lingling Chen	
5. The Impact of Perceived Teacher Support on Exam Anxiety among Higher Vocational Nursing Students in Fujian Province, China: The Mediating Role of Academic Self-Efficacy 中国福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑的影响：以学业自我效能感为中介变量	58-71
Lingling Chen Hsuan-Po Wang Nanfang Yin	

Impact of Cross-Cultural Adaptation and Innovative Self-Efficacy on Innovative Behavior: A Case Study of Chinese Employees in Sino-Thai Joint Ventures

Received: November 5, 2023

Revised: December 29, 2023

Accepted: December 30, 2023

Bo Wang Lingfen Mo Xinrui Wang
Chinese International College, Dhurakij Pundit University
bo.wan@dpu.ac.th

Abstract

In the contemporary era, innovation has become the core competitive advantage for businesses, with employees' innovative capabilities directly impacting a company's innovation potential. The globalization of business operations has led to the international mobility of personnel, posing challenges related to both cross-cultural adaptation and innovation for expatriate employees. This study primarily employing quantitative research methods, focuses on employees in Chinese companies in Thailand and investigates the relationship between cross-cultural adaptation and innovation behavior, as well as the role of innovation self-efficacy. A random sampling method and utilizing an online questionnaire collection system were used and a total of 205 valid responses were received. The research findings reveal that cross-cultural adaptation has a positive impact on both employee innovation behavior and their innovation self-efficacy. Employee innovation self-efficacy positively influences innovation behavior, acting as a mediator between cross-cultural adaptation and innovation behavior. Building upon these findings, this paper presents specific recommendations for enhancing expatriate employees' cross-cultural adaptation abilities to bolster their innovation capabilities.

Keywords: Cross-Cultural Adaptation, Innovative Self-Efficacy, Employee Innovative Behavior, Chinese Enterprises in Thailand

1. Introduction

In today's rapidly changing technological landscape, businesses must navigate competitive market environments and evolving customer demands. Survival in this dynamic landscape necessitates a range of strategies. Enterprise competition now extends beyond traditional marketing tactics, with innovation in management and technology emerging as a key differentiator. The innovative capabilities of management and technology personnel directly impact a company's development. Enterprises find themselves driving enhanced management innovation to boost employee efficiency and promoting production innovation. This aligns with the two major components of overall corporate innovation: substantial breakthroughs in product processes and subtle improvements in workflow (Zhou & George, 2003).

In a globalized world marked by capital and personnel mobility, multinational corporations play a pivotal role in the global business. China and Thailand maintain a cordial and friendly relationship, sharing close cultural, geographical, and politico-economic ties.

Thailand's well-developed infrastructure, favorable business environment, and tax policies are significant factors attracting Chinese corporate investment. The 2019 annual report released by the Thailand Board of Investment (BOI) indicates that direct investment from China to Thailand reached 260 billion Thai Baht, surpassing Japan and making China the largest source of foreign direct investment (FDI) in Thailand. In 2022, China continued to be the largest foreign investor in Thailand, accounting for 18% of the total FDI in the country. Initially, Chinese enterprises entered Thailand through state-owned enterprises undertaking contracted projects. Around the year 2000, both state-owned and private Chinese manufacturing companies began to venture into Thailand. With the "Belt and Road" initiative, the scale of Chinese investments in Thailand has continuously expanded. In recent years, to diversify production capacities and circumvent U.S. trade sanctions, an increasing number of Chinese manufacturing firms have chosen to invest and establish factories in Thailand. As of the end of 2020, according to data from the Commercial Office of the Embassy of China in Thailand, the total number of Chinese investment companies in Thailand reached 488. These companies span a wide array of industries, ranging from infrastructure construction to high-tech sectors. The size of these enterprises varies, including large state-owned enterprises, as well as private and small to medium-sized enterprises. There are tens of thousands of expatriate managers from these Chinese enterprises in Thailand, playing a crucial role in the development of these companies in the country.

The Chinese employees dispatched to Thailand by Chinese companies play vital roles in technical and managerial positions within the organization, contributing significantly to the smooth operation of the company. They are also pivotal participants in the company's innovative endeavors. Compared to their regular counterparts, their innovative behavior holds greater sway over the company's development. At the same time, it's essential to acknowledge that these employees are working in an entirely unfamiliar social environment in a foreign land, presenting them with more challenges than they would face in their home country. Their ability to adapt effectively to the local social culture and way of life not only impacts their personal lives but also influences their performance at work, including their innovative behavior.

2. Literature Review

2.1 Cross Cultural Adaptation

Cross-cultural adaptation presents both challenges and complexity, especially for expatriates working in cross-cultural settings. These individuals not only need to acclimate to new roles within subsidiary companies but also adjust to various aspects of daily life in the host country, including climate, transportation, and dietary habits. Additionally, they must engage with local residents, actively participating in social activities (Black & Mendenhall, 1990). In this cross-cultural environment, expatriates encounter cultural disparities in customs and behavioral norms, leading to potential anxiety and discomfort as they strive to avoid cultural taboos or inappropriate actions. Nevertheless, expatriates can mitigate culture shock by practicing self-adjustment and gradually acclimating to their new cultural surroundings (Oberg, 1960). In the realm of expatriate research, cross-cultural adaptation refers to an individual's psychological comfort and behavioral adaptability in diverse cultural environments (Black, 1988; Lee & Van Vorst, 2010).

Within the context of corporate operations, cross-cultural adaptation signifies the process in which foreign enterprises and employees learn the behaviors, values, and attitudes of the host country's culture and merge them with their own. This process entails a two-way exchange where employees' original culture interacts with the culture of the host country. Berry's research (1997) delineates four potential outcomes in the cultural adaptation process: assimilation, integration, marginalization, and separation. In multinational enterprises, cross-cultural adaptation may exhibit varying degrees of assimilation, but most employees still retain elements of their original culture (Penaloza, 1994). Research underscores that employees with strong cultural adaptability can swiftly assimilate into their work environment, proactively adjust their psychological and behavioral aspects to align with work requirements and objectives. Furthermore, highly culturally adaptable employees demonstrate greater psychological adaptability to local cultural life, employing more positive cultural adaptation strategies (integration and assimilation) to integrate into local life effectively and alleviate work and life pressures in an unfamiliar cultural environment, ensuring the smooth and efficient execution of their work.

In the field of cross-cultural adaptation, scholars have categorized it into various dimensions. Mendenhall and Oddou (1985) proposed that cross-cultural adaptation comprises three components: emotions, behaviors, and cognitions. Searle and Ward (1990) suggested a division into two dimensions, social-cultural adaptation and psychological adaptation. Social-cultural adaptation refers to the ability to adapt to the local social and cultural environment, including effective interactions with local cultural group members. Furthermore, Black et al. (1991) introduced a three-dimensional model of cross-cultural adaptation, including general adaptation, interactional adaptation, and work adaptation. General adaptation pertains to an individual's adjustment to the general aspects of foreign life and culture, such as food, transportation, and climate. Work adaptation involves adapting to the new work environment and responsibilities, including tasks, responsibilities, and relationships with colleagues. Interactional adaptation relates to the ability of expatriates to engage in effective communication and interactions with local residents, both within and outside the workplace. In this study, the three-dimensional cross-cultural adaptation model by Black et al. (1991) was adopted due to its relevance to the research context.

The process of cross-cultural adaptation, which refers to the manner in which individuals or groups adapt to and understand different cultures, is highly individualized and variable. The duration of this process can vary significantly based on factors such as personal differences, cultural distance, and organizational support. Cross-cultural adaptation can be divided into several stages, including the initial culture shock, gradual adaptation, and ultimately, integration or bicultural adaptation. This process may take anywhere from several months to several years. It is crucial to recognize that cross-cultural adaptation is a dynamic and ongoing process that may evolve over time with the accumulation of experiences. Due to the constraints of research time and the researcher's resources, this study does not differentiate between the stages of cross-cultural adaptation. However, it excludes cases where individuals were completely unable to adapt to the cross-cultural environment, unable to function effectively in their roles, and either voluntarily requested repatriation or were repatriated by their companies.

2.2 Innovative Behavior

Innovation refers to the generation of novel and useful ideas, products, processes, services, or methods at an individual level and serves as a significant source of organizational innovation (Amabile, et al., 1993). Kanter (1988) posits that individual innovation behavior begins with

problem recognition, leading to the generation of innovative ideas, seeking collaboration from others for their implementation, and culminating in the quantified production of innovative products and services. Kleysen and Street (2001) define individual innovation behavior as “the initiative to generate and apply beneficial innovation by individual action at any level within an organization”. Scott and Bruce (1994) outline three stages of personal innovation behavior: (1) problem recognition and concept or solution development, (2) seeking support for the concept, and (3) diffusion, mass production, and widespread use of the innovation. Research suggests that innovative behavior involves employees consciously proposing, introducing, and applying ideas that contribute to the performance of their work, teams, and organizations (De Jong & Den Hartog, 2010).

An increasing number of scholars have been actively exploring the impact of innovative behavior on privacy. Current research on the factors influencing individual innovative behavior primarily revolves around two aspects: individual factors and organizational environmental factors. Individual factors encompass knowledge capability, intrinsic motivation, and psychological factors. Organizational environmental factors involve human resource practices, leadership style, organizational innovation atmosphere, and social networks. There has been relatively limited research from the perspective of cross-cultural adaptation. Various methods have been employed to investigate innovative behavior. Early researchers often used scales such as Scott et al.’s Innovation Behavior Scale. Janssen et al., (2011) combined personal innovation processes with Scott et al.’s Innovation Behavior Scale to develop an Innovation Performance Scale, comprising three dimensions: innovation idea generation, promotion, and realization. Other researcher further revised this scale based on Katz and Kahn’s (1978) role theory, creating a scale with three dimensions: innovation intention, action, and outcomes, which has been adopted by many domestic scholars. Kleysen and Street’s (2001) model divided employee innovative behavior into two dimensions, namely, innovation idea generation and execution. From a workflow perspective, employee innovative behavior is defined as the behavioral manifestation of proposing innovative ideas or problem-solving solutions, implementing these ideas, and promoting their application within the organization, encompassing the dimensions of innovation idea generation and execution.

2.3 Innovative Self-Efficacy

Bandura (1977) introduced the concept of self-efficacy through an analysis and study of the triadic reciprocal determinism model, which encompasses rationality and causal patterns in human nature. Self-efficacy is viewed as a self-assessment of one’s capability to interact with the environment. Individuals with high self-efficacy are more likely to show interest in and engage actively with new challenges, persistently striving to overcome difficulties, with self-efficacy reinforcing and improving throughout this process. Conversely, those with low self-efficacy tend to doubt their abilities, shrink back, and avoid challenges in the face of adversity. Building upon the integration of self-efficacy theory and creativity theory, Tierney and Farmer (2002) introduced the concept of creative self-efficacy, which pertains to an individual’s belief in their capacity to innovate. Within this context, “innovation” primarily refers to an employee’s ability to generate novel and appropriate ideas and solutions in the workplace. Creative self-efficacy encompasses not only the belief in achieving innovation but also the confidence and faith in employing innovative methods during work processes. In summary, the essence of creative self-efficacy lies in an individual’s belief in their ability to demonstrate creativity in their work, and achieve creative outcomes, including creatively overcoming challenges, and confidently accomplishing tasks and work objectives.

It may be perceived that employing 'Innovative Self-Efficacy' as a mediating variable could render the relationship overly direct, to the point where its verification might seem unnecessary. However, in reality, its theoretical significance is substantial, particularly in how cross-cultural adaptability can influence innovative self-efficacy. This approach has been previously adopted in scholarly research. For instance, the study *The impact of organizational innovation climate on employee innovative behavior: Mediating role of innovation self-efficacy*. (Gu, & Peng (2010). *Nankai Management Review*, exemplifies the use of Innovative Self-Efficacy as a mediating variable. Consequently, this research model also incorporates this variable, aligning with established academic precedents.

3. Research Hypotheses and Conceptual Framework

3.1 Cross-Cultural Adaptation and Innovation Behavior

According to a survey, in the context of multinational operations, 30% of the reasons contributing to business failure are related to resources, policies, and relevant technologies, while the remaining 70% are attributed to cultural differences. Expatriate employees play a crucial role at the forefront of cross-cultural challenges, which significantly impact the success or failure of a company's overseas ventures. For expatriates themselves, the inability to adjust and adapt to new environments is a key factor in expatriate assignment failure. Numerous researchers have explored the relationship between cross-cultural adaptation and employee innovative behavior. Kennedy (1998) examined the functions of different cultural networks at three levels: national, organizational, and classroom, highlighting their significance in influencing innovation. The researcher investigated the impact of Confucian thinking in Chinese traditional culture on inter-organizational team innovation performance. The study found that leadership's Confucian thinking had a significantly positive influence on team and employee innovation performance, with innovation support acting as a complete mediator. It is evident that innovative behavior is essential and significant for both organizations and individual employees. Cross-cultural adaptation has a comprehensive impact on expatriate employees. Based on this, the following hypotheses are proposed (Figure 1).

H1: Cross-cultural adaptation has a positive impact on the innovative behavior of expatriate employees.

H1a: Cross-cultural adaptation has a positive impact on the generation of innovative ideas among expatriate employees.

H1b: Cross-cultural adaptation has a positive impact on the execution of innovative ideas by expatriate employees.

3.2 Cross-Cultural Adaptation and Innovative Self-Efficacy

As a core concept in social cognitive theory, self-efficacy refers to an individual's confidence in their ability to achieve desired outcomes in a specific activity. The strength of self-efficacy determines an individual's behavior, patterns, and intensity, serving as an intrinsic driver for achieving desired expectations in cross-cultural contexts. The formation and development of self-efficacy primarily stem from four sources: mastery experiences, vicarious experiences, verbal or social encouragement, and a favorable psychological and physiological state. Previous research on cross-cultural adaptation and self-efficacy has often been situated in the field of education, predominantly focusing on the relationship between self-efficacy in learning and cross-cultural adaptation among international students. Both cross-cultural adaptation and self-

-efficacy are significant topics in the management domain, but studies that combine these two areas are relatively scarce. Upon reviewing the literature, it has been noted that some scholars have identified personal self-efficacy as a key mechanism for the development of innovative capabilities (Liao, et al., 2010). Others (Harrison et al., 1996; Fenner & Selmer, 2008) have found associations between self-efficacy and cultural and psychological adaptation in multicultural environments, indicating the significant role of self-efficacy in diverse cultural settings. In light of the above, the following hypothesis is proposed (Figure 1).

H2: Cross-cultural adaptation positively influences the innovative self-efficacy of expatriate employees.

3.3 Innovative Self-Efficacy and Innovative Behavior

Since the introduction of the concept of innovative self-efficacy by Tierney and Farmer (2002), scholars have extensively researched its relationship with individual creativity. In the field of educational psychology, Choi (2004) empirically examined the relationship between college students' innovative self-efficacy and innovative behavior, as well as the moderating role of innovative self-efficacy in the relationship between creative personality, innovation capability, and innovative behavior. Some researchers (Lu et al., 2005) have emphasized the significance of self-efficacy as a key personality variable in its role within the context of the environment and creativity and creative self-efficacy is a critical factor influencing individual innovative behavior, a hypothesis validated through open-ended questionnaire surveys targeting college students. Additionally, some scholars have found that creative self-efficacy positively predicts creative performance (Hong & Lin, 2004). Research by Carmeli and Schaubroeck (2007) from a human resources perspective demonstrated that a potential possessed by employees is creative self-efficacy, which can positively enhance innovative behavior. In summary, researchers across various domains have validated the significant role of innovative self-efficacy in individual innovative behavior or creativity. Building upon this body of research, the following hypothesis is proposed (Figure 1).

H3: Innovative self-efficacy has a positive impact on the innovative behavior of expatriate employees.

3.4 The Mediating Role of Innovation Self-Efficacy

Tierney & Farmer (2004), through empirical analysis of 140 researchers, concluded that supervisors' anticipatory psychology and supportive behaviors towards employees' innovations promote employees' anticipation of innovations, which positively affects employees' innovations, and in this process, employees' creativity self-efficacy plays an intermediary role. Gong et al., (2009) conducted an empirical study of Taiwanese employees demonstrated the positive correlation between transformational leadership and employee innovation behavior, and the positive correlation between employee learning orientation and employee innovation behavior, and that creativity self-efficacy plays a mediating role in the relationship between transformational leadership, learning orientation and employee innovation behavior. Mathisen and Bronnack (2009) developed a creativity training programme based on social cognitive theory and conducted an experimental study with students, special education teachers and municipal civil servants. The results of the study showed that the programme could increase individuals' creativity self-efficacy, and consequently their creativity. Gu and Peng (2010) found that creativity self-efficacy mediates between organizational climate and generating innovative ideas, and creativity self-efficacy mediates between organizational climate and implementing innovative ideas. Based on the above study, the hypothesis is proposed.

H4: Expatriate employees' creativity self-efficacy mediates the relationship between their cross-cultural adaptation and innovative behavior;

H4a: Creative self-efficacy of expatriate employees mediates the relationship between their cross-cultural adaptation and the generation of innovative ideas;

H4b: The innovative self-efficacy of expatriate employees mediates the relationship between their cross-cultural adaptation and the implementation of innovative ideas.

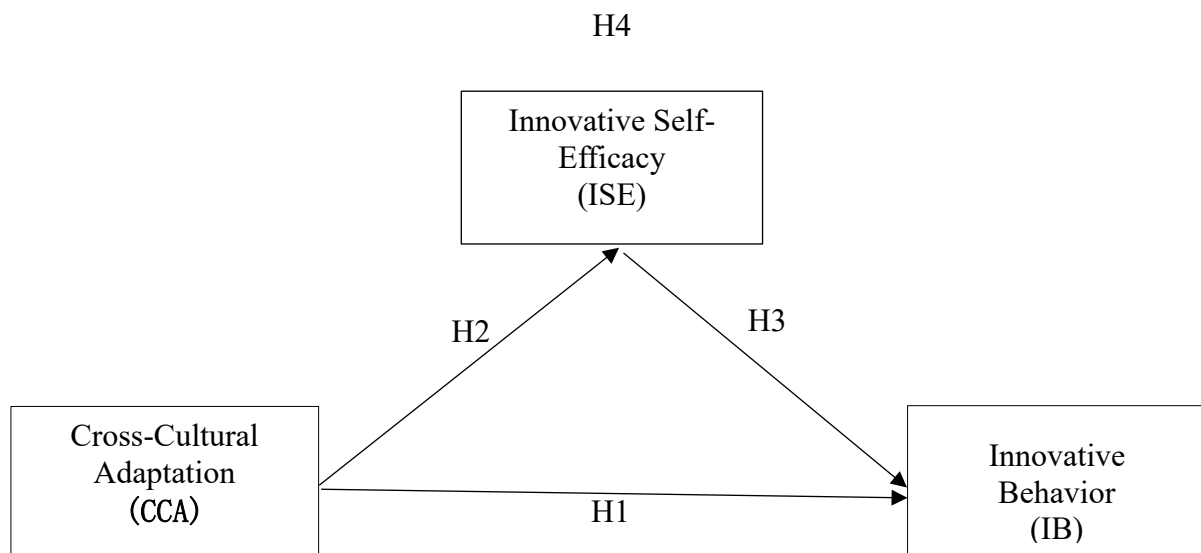


Figure 1
Conceptual Framework

4. Research Design

4.1 Data Collection

This study adopts the questionnaire survey method, the data comes from the employees and managers of some Chinese enterprises in Thailand, the questionnaire is distributed online, with the help of questionnaire star system and directly fill in the electronic questionnaire, etc., distributed in the official member groups of Shandong Chamber of Commerce in Thailand, Jilin Chamber of Commerce in Thailand, Jinjiang Chamber of Commerce in Quanzhou, Thailand, and entrusted to the friends of Rayong and Borthong Industries Estate to assist in distributing in the relevant groups in the park, etc., because only the real people of enterprises in Thailand can become members of these chambers, and the respondents are mostly the frontline employees or managers. Because only real business people in Thailand can become members of these chambers of commerce, and the two industrial parks are the most concentrated places for Chinese enterprises, and the respondents are mostly frontline employees or managers, so the respondents match the setting of the respondents of this study, and in addition, as incentives and rewards, the author also issued a certain amount of red packet rewards for the respondents.

Questionnaire distribution time for March 26, 2022-April 2, 2022, a total of 230 questionnaires were recovered, excluding the questionnaire of too short and too long a time to fill out the questionnaire, a total of 205 valid questionnaires remaining, the effective recovery

rate of 89.12%, after statistics. Statistical analysis of the survey respondents revealed that males comprised 54.1% and females 45.9%. The age distribution predominantly fell within the ranges of 18-25 years, 26-30 years, 31-40 years, and 41-50 years, accounting for 13.2%, 18.0%, 48.3%, and 15.6% respectively. In terms of educational qualifications, the majority consisted of 21% diploma holders, 47.3% bachelor's degree holders, and 24.4% master's degree holders. The tenure of expatriates working in Thailand primarily concentrated in less than one year (11.7%), 1-3 years (40.5%), 3-5 years (26.3%), and 5-8 years (14.1%).

4.2 Variable Measurement

All variables involved in this study (cross-cultural adaptation, innovation self-efficacy and innovation behavior) were measured using scientifically validated and mature scales. Before the questionnaires were distributed, experts and employees were invited to give their opinions on the modification of the expressions in the questionnaires so that the subjects could understand the contents of the questionnaires correctly during the formal research. All scales were measured using Likert's 5-point scale, 1 for "completely disagree", 2 for "disagree", 3 for "not sure", 4 for "agree", 5 for "agree", and 5 for "agree". "The overall reliability of the scale was 0.938, and the variables were as follows.

The cross-cultural adaptation scale mainly refers to Black et al.'s (1991) three-dimensional cross-cultural adaptation scale and combines items with similar meanings to form 12 items, which are items 8-19 in the scale, including "I am able to interact and co-operate effectively with Thai colleagues at work", "I am able to adapt and integrate into the recreational and leisure lifestyles of local Thai people", "I am able to communicate well and get along with Thai nationals in my daily life", and other specific items. "I am able to adapt and integrate into the recreational and leisure lifestyles of Thai locals", "I am able to communicate well and get along well with Thai nationals in my daily life", etc. The internal consistency coefficients of this part of the scale were 0.857, and the internal consistency coefficients of this part of the scale were 0.857 and 0.857, respectively. coefficient is 0.857, which has a good reliability.

The scale for examining employees' innovative self-efficacy mainly refers to the questionnaire developed by Carmeli & Schaubroeck (2007), which contains seven items located in questions 20-26 of the questionnaire, including "I will be able to achieve most of the goals I have set for myself in a creative way", "I believe that I will be able to accomplish many different tasks creatively" and other specific items, the internal consistency coefficient of this scale is 0.945, which has a good reliability.

The scale for examining employees' innovative behaviors is mainly based on the Employee Innovative Behavior Scale (EIBS) developed by Huang (2004) and modified from Kleysen & Street (2001), which measures the two dimensions of employees' innovative behaviors, namely, generation of innovative ideas and implementation of innovative ideas. It is totally has 11 items, and one of the items is borrowed from the scale of Han et al., (1996), "I am able to take the initiative to support the innovative ideas of the company's Thai employees or the parent company's employees" as a question item in the sub-dimension of "Implementation of Innovative Ideas", so that the total number of items in this section is 12, which is the 27-38 items in the questionnaire. The internal consistency coefficient of the scale is 0.926, which has a good reliability.

In addition, this after using independent samples t-test or ANOVA and other means of difference test found that there is no significant difference in gender, age, education, income level, position, but there are differences in the two variables of the number of years of expatriate experience and foreign language proficiency, so the latter two will be included in the analysis

as a control variable, so as to control the effect of its influence on the dependent variable of the model.

5. Result and Analysis

5.1 Homoscedasticity Test and Confirmatory Factor Analysis

The data of this survey came from many units, and the anonymous filling method was used to control the influence of homogeneous variance on data quality in the process of the survey, and the Harman one-way test was performed on all the items in the questionnaire, and the KMO value was 0.923, the significance of Bartlett's test was 0.000, and the degree of freedom was 465, and 6 factors were extracted from 24 items by the method of Principal Component Analysis. Six factors were extracted, and the variance contribution rate of the first -factor before rotation was 38.2%, which was lower than the 40% critical value, indicating that the problem of common method bias was not serious. The results of the validated factor analyses of the three-factor model, the four-factor model and the six-factor model using Mplus are shown in the following figures, which show that in the six-factor model, $\chi^2/df=1.708<3$, $RMSEA=0.059<0.08$, $CFI=0.925>0.9$, $TLI=0.917>0.9$, $SRMR=0.059<0.08$, whereas the three-factor model and four-factor model could not meet the requirements for validity, indicating that the model was better fitted than the other two, and that the discriminant validity between variables using the model was good (Table 1).

Table 1

Homoscedasticity Test and Confirmatory Factor Analysis

Model	Variable	χ^2/df	RMAEA	CFI	TLI	SRMR
Three-factors	CCA1+CCA2+CCA3, ISE, IB1+IB2	2.406	0.083	0.847	0.835	0.097
Four-factors	CCA1+CCA2+CCA3, ISE, IB1, ICB2	2.305	0.080	0.860	0.848	0.096
Six-factors	CCA1, CCA2, CCA3, ISE, IB1, IB2	1.708	0.059	0.925	0.917	0.059

5.2 Result and Descriptive Statistics

From the descriptive statistics of the survey, it can be found that there are slightly more men than women in terms of gender of the respondents, the age of the respondents is dominated by strong and middle-aged people, the education level is dominated by bachelor's degree and master's degree, the position is dominated by the grassroots level or middle management, the time of the expatriation is dominated by the medium- and long-term expatriation (3-8 years), and the language of the expatriates in the middle of Thailand has a certain foundation of the local language, but it is not very high. The above information shows that the expatriates of Chinese enterprises are a group of middle and high education level, mainly grassroots and middle management or technicians, and mostly male, and their subsidiaries in Thailand are mainly for medium and long term expatriates, supplemented by short term expatriates, and they have a certain degree of English or Thai language foundation (Table 2).

Table 2
Descriptive Statistics

Variable	Mean	SD	Sample Size
Gender	1.46	0.499	205
Age	3.74	1.046	205
Degree	3.04	0.865	205
Length of assignment	2.65	1.091	205
Position	2.38	0.940	205
Language	3.00	0.942	205

5.3 Correlation Analysis

In order to investigate the correlation between cross-cultural adaptation and innovation self-efficacy and innovation behavior, the author used Pearson's correlation analysis to carry out the analysis. The results of the analysis are shown in the table, the six variables of cross-cultural general adaptation, interaction adaptation, work adaptation, innovation self-efficacy, innovation idea generation and innovation idea execution are positively correlated, which are generally shown to be species-land correlation. The correlation between cross-cultural general adaptation and interactive adaptation is strong, and the correlation between the two and work adaptation is low; innovation self-efficacy has a high correlation with work adaptation, but not with the first two cross-cultural adaptations; innovation self-efficacy has a high correlation with both dimensions of innovative behaviors; and innovative behaviors has a high correlation with work adaptation, and a low correlation with the first two cross-cultural adaptations (Table 3).

Table 3
Correlation Analysis

Correlation	1	2	3	4	5	6
Cross-cultural general adaptation	1					
Cross-cultural interactive adaptation	.665**	1				
Cross-cultural workplace adaptation	.323**	.453**	1			
Innovative self-efficacy	.238**	.357**	.532**	1		
Innovative generation	.247**	.314**	.475**	.681**	1	
Innovative execution	.292**	.373**	.556**	.641**	.509**	1

Note: *Indicates a significance level below 0.05 ($p < 0.05$), signifying a confidence level of 95%, commonly considered statistically significant; **Indicates a significance level below 0.01 ($p < 0.01$), signifying a confidence level of 99%, considered highly significant.

5.4 Hypothesis Testing

5.4.1 Relationship between Cross-Cultural Adaptation and Innovative Behavior

SPSS25.0 hierarchical regression analysis was used to test the hypotheses of the data, and the results showed that the Durbin-Watson coefficient was 2.019, which was in the range of 2-4, indicating that the six-factor model did not have the problem of excessive variable autocorrelation; all the values of VIF of the independent variables were less than 5, which indicated that there was no problem of multiple covariance in the variables; and the $R^2=0.251$, which indicated that the $R^2=0.251$, indicating that the fit of the regression model is fair, and

from the overall view of cross-cultural adaptation ($\beta=0.491$, $p=0.000<0.001$), it indicates that cross-cultural adaptation has a positive impact on the innovative behavior of expatriate employees, and to sum up, H1 “Cross-cultural adaptation has a positive impact on the innovative behavior of expatriate employees” is established (Table 4).

Similarly, the regression analyses were conducted with “generation of innovative ideas” and “implementation of innovative ideas” as dependent variables, “cross-cultural adaptation” as independent variable, and “length of assignment” and “foreign language proficiency” as control variables. The results show that in the regression results with “generation of innovative ideas” as the dependent variable, “cross-cultural adaptation” ($\beta=0.5$) and “foreign language proficiency” ($\beta=0.5$) are the most important variables. Adaptation ($\beta=0.536$, $p=0.000<0.001$), so H1a “Intercultural adaptation has a positive effect on the generation of innovative ideas of expatriate employees” is valid; in the regression results of “Implementation of innovative ideas”, “Cross-cultural adaptation” is the most important variable. In the regression result with “implementation of innovative ideas” as the dependent variable, “cross-cultural adaptation” ($\beta=0.400$, $p=0.000<0.001$), so H1b “cross-cultural adaptation has a positive effect on the implementation of innovative ideas of expatriate employees” is established.

Table 4

Relationship between Cross-Cultural Adaptation and Innovative Behavior

Relationship between Cross Cultural Adaptation and Innovative Behavior								
Model			Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Significance	VIF
			B	Standard error	Beta			
Variable Control	(Constant)		1.910	0.316		6.035	0.000	
	Cross-cultural adaptation		0.491	0.077	0.473	6.389	0.000	1.427
	Length of assignment	Within 1 year	0.171	0.109	0.107	1.569	0.118	1.201
		3-5 years	0.152	0.082	0.130	1.847	0.066	1.283
		5-8 years	0.220	0.104	0.148	2.109	0.036	1.285
		More than 8 years	0.258	0.134	0.130	1.930	0.055	1.180
		Poor relatively	0.258	0.156	0.117	1.653	0.100	1.307
	Language	poor	0.159	0.099	0.129	1.613	0.108	1.670
		Average	0.090	0.085	0.085	1.051	0.295	1.711
		Good	-	0.178	-0.102	-	0.127	1.155
				0.273			1.532	
		Durbin-Watson						2.019
R ²						0.251		
F						7.251		
P						0.000<0.001		

Dependent variable: innovation behavior of expatriate employees

Note: "Relatively good" in language and "1-3 years" for length of assignment are excluded from the control variables.

5.4.2 Relationship between Cross-Cultural Adaptation and Innovation Self-Efficacy

SPSS25.0 hierarchical regression analysis was used to test the hypotheses of the data, and the results showed that the Durbin-Watson coefficient was 1.795, which was in the range of 2-4, indicating that the six-factor model did not have the problem of too high autocorrelation of the variables; the VIF values of the independent variables were all less than 1.427, which indicated that there was no problem of multiple covariation in the variables; $R^2 = 0.271$, the fit of the regression model is good, and the results show that cross-cultural adaptation ($\beta=0.685$, $p=0.000<0.001$) has a positive effect on the innovation self-efficacy of expatriate employees,

and in summary, H2 “cross-cultural adaptation positively affects the innovation self-efficacy of expatriate employees” is valid (Table 5).

Table 5

Relationship between Cross-Cultural Adaptation and Innovation Self-Efficacy

Variable	Model	Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Significance	VIF
		B	Standard error	Beta			
Control variable	(Constant)	1.209	0.391	0	3.093	0.002	0
	Cross-cultural adaptation	0.685	0.095	0.528	7.231	0.000	1.427
	Within 1 year	-0.169	0.135	-0.084	-1.253	0.212	1.201
	3-5 years	0.086	0.102	0.059	0.847	0.398	1.283
	5-8 years	-0.109	0.129	-0.058	-0.844	0.400	1.285
	More than 8 years	0.190	0.165	0.076	1.150	0.252	1.180
	Poor	0.346	0.193	0.126	1.796	0.074	1.307
	Relatively poor	0.320	0.122	0.208	2.631	0.009	1.670
	Average	0.200	0.105	0.152	1.897	0.059	1.711
	Good	-0.171	0.220	-0.051	-0.779	0.437	1.155
					0.779		
	Durbin-Watson				1.795		
	R ²				0.271		
	F				8.067		
	P				0.000	<0.001	

Dependent variable: innovation behavior of expatriates

Note: "Relatively good" in language and "1-3 years" in the length of assignment are excluded from the control variables.

5.4.3 Relationship between Innovation Self-Efficacy and Innovation Behavior

SPSS25.0 hierarchical regression analysis was used to test the hypotheses of the data, and the results showed that the Durbin-Watson coefficient was 2.038, which was in the range of 2-4, indicating that the six-factor model did not have the problem of too high autocorrelation of the variables; the VIF values of the independent variables were all less than 1.082, which indicated that there was no problem of multiple covariation in the variables; $R^2=0.471 > R^2=0.471$, the fit of the regression model is good, and the results show that innovation self-efficacy ($\beta=0.510$, $p=0.000<0.001$) has a positive influence on the innovation behavior of expatriate employees. In conclusion, H3 "Innovation self-efficacy has a positive influence on the innovation behavior of expatriate employees" is valid (Table 6).

Similarly, the regression analyses were conducted with “generation of innovative ideas” and “implementation of innovative ideas” as dependent variables, “innovative self-efficacy” as independent variable, “length of assignment” and “foreign language proficiency” as control variables. The regression analyses were carried out with “length of time in the field” and “foreign language proficiency” as control variables. The results show that according to the regression results of “innovation self-efficacy” ($\beta=0.575$, $p=0.000<0.001$) with “generation of innovative ideas” as the dependent variable, H3a “innovation self-efficacy” ($\beta=0.575$, $p=0.000<0.001$) is the most important variable in the regression analyses. “Self-efficacy has a positive effect on the generation of innovative ideas of expatriate employees” is established. According to the regression results with “implementation of innovative ideas” as the dependent

variable, “innovative self-efficacy” ($\beta=0.380$, $p=0.000<0.001$) is shown. $0.000 < 0.001$), so H3b “innovation self-efficacy has a positive effect on the implementation of innovative ideas of expatriate employees” is established.

Table 6

Relationship between Innovation Self-Efficacy and Innovation Behavior

Model		Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Significance	VIF	
		B	Standard error	Beta				
Variable	(Constant)	1.802	0.179		10.094	0.000		
	Innovative self-efficacy	0.510	0.043	0.638	11.780	0.000	1.082	
Control variable	Length of assignment	Within 1 year	0.220	0.091	0.137	2.404	0.017	1.192
		3-5 years	0.130	0.069	0.111	1.882	0.061	1.275
		5-8 years	0.330	0.084	0.222	3.914	0.000	1.188
		More than 8 years	0.175	0.113	0.088	1.552	0.122	1.188
		Poor	0.047	0.120	0.021	0.390	0.697	1.090
		Relatively poor	-	0.073	-0.009	-0.153	0.878	1.279
	Language	Average	0.011	0.069	0.046	0.790	0.430	1.272
		Good	-	0.147	-0.044	-0.800	0.424	1.109
			0.117					
	Durbin-Watson				2.038			
	R2				0.471			
F				19.264				
P				0.000	<0.001			

Dependent variable: innovation behavior of expatriates

Note: "Relatively good" in language and "1-3 years" in the length of assignment are excluded from the control variables.

5.4.4 Mediating Role of Innovation Self-Efficacy between Cross-Cultural Adaptation and Innovation Behavior

The regression results completed earlier have shown that cross-cultural adaptation ($\beta=0.491$, $p=0.000<0.001$) has a positive effect on the innovative behavior of expatriate employees; cross-cultural adaptation ($\beta=0.685$, $p=0.000<0.001$) also has a positive effect on the innovative self-efficacy of expatriate employees. In this section, we will focus on testing the changes in the relationship between cross-cultural adaptation and innovative behavior after introducing innovative self-efficacy as a mediating variable (Table 7).

Table 7*Mediating Role of Innovation Self-Efficacy between Cross-Cultural Adaptation and Innovation Behavior*

Model		Unstandardized coefficient		Standardized coefficient	t	Significance	VIF	
		B	Standard error	Beta				
Variable	(Constant)	1.360	0.269		5.058	0.000		
	Intercultural adaptation in general	0.179	0.072	0.172	2.492	0.014	1.809	
Mediator	Innovative self-efficacy	0.455	0.048	0.569	9.454	0.000	1.372	
Control variable	Length of Assignment	With in 1 year	0.248	0.091	0.154	2.729	0.007	1.211
		3-5 years	0.113	0.069	0.096	1.650	0.101	1.288
		5-8 years	0.269	0.087	0.181	3.108	0.002	1.289
		More than 8 years	0.172	0.111	0.086	1.543	0.124	1.188
		Poor	0.101	0.131	0.046	0.771	0.442	1.329
	Language	Relatively Poor	0.013	0.083	0.011	0.160	0.873	1.729
		Average	-0.001	0.071	-0.001	-	0.986	1.743
		Good	-0.195	0.148	-0.073	-	0.189	1.159
		Durbin-Watson				1.317		
		R2				2.034		
	F				0.487			
	P				18.422			
					0.000<0.001			

Dependent variable: innovation behavior of expatriate employees; Mediating variable: innovation self-efficacy;

Note: "Better" in the foreign language description and "1-3 years" in the length of assignment were excluded from the control variables.

SPSS25.0 hierarchical regression analysis was used to test the hypotheses of the data, and the results showed that the Durbin-Watson coefficient was 2.034, which was in the range of 2-4, indicating that the model did not have the problem of excessive variable autocorrelation; the VIF values of the independent variables were all less than 1.809, indicating that there was no problem of multiple covariation in the variables; $R^2=0.487 > 0.4$, the fit of the regression model is good, and the results show that cross-cultural adaptation ($\beta=0.179$, $p=0.000<0.001$) still has a positive influence on the innovation behavior of expatriate employees, but the effect is weakened, in summary, H4 "The mediating role of innovation self-efficacy between cross-cultural adaptation and innovation behavior" is established.

Similarly, the regression analyses were conducted with "Generation of Innovative Ideas" and "Implementation of Innovative Ideas" as the dependent variables, "Cross-cultural Effect" as the independent variable, and "Innovation Self-efficacy" and "Foreign Language Proficiency" as the control variables. "Innovation self-efficacy" as the independent variable, "length of time sent" and "foreign language proficiency" as the control variables, and regression analyses were conducted respectively. The results showed that according to the regression results of "innovation self-efficacy" ($\beta=0.179$, $p=0.000<0.001$) with "generation of innovative ideas" as the dependent variable, H4a "innovation self-efficacy" ($\beta=0.179$, $p=0.000<0.001$), "innovation self-efficacy" ($\beta=0.179$, $p=0.000<0.001$), and "foreign language

proficiency” as the control variables. Self-efficacy in the mediation between cross-cultural adaptation and the emergence of innovative behaviors” is Established. According to the regression results with “implementation of innovative ideas” as the dependent variable, “innovation self-efficacy” ($\beta=0.177$, $p=0.000<0.001$) was found to be the most important indicator of innovation self-efficacy. 0.177 , $p=0.000<0.001$), so H4a “The mediating role of innovation self-efficacy between cross-cultural adaptation and the implementation of innovative behaviors” is valid.

6. Conclusion and Discussion

Through empirical analysis of the research data, this study discusses the impact of differences in the cross-cultural adaptation of expatriate employees in Thai Chinese companies on their innovative behavior, and the mechanism of the role of employees' innovative self-efficacy in the impact of different cross-cultural adaptation situations on the innovative behavior of R&D personnel. Through the study, the following conclusions were obtained.

First, the results of the study show that cross-cultural adaptation has a positive effect on employees' innovative behavior and employees' innovative self-efficacy; employees' innovative self-efficacy has a positive effect on innovative behavior, and innovative self-efficacy plays a mediating role between cross-cultural adaptation and innovative behavior. Second, based on the findings of the study, the author suggests that Chinese companies in Thailand should pay attention to the cross-cultural adaptation of expatriate employees, and should support and help expatriate employees in terms of culture, language, and lifestyle in order to improve their cross-cultural adaptation. Third, the study also found that the relationship between expatriates' innovation self-efficacy and innovation behavior is much stronger than the impact of cross-cultural adaptation on employees' innovation behavior. Therefore, it is also recommended that the company should strengthen on-the-job training, actively carry out group building, and enhance work incentives to improve expatriates' innovation self-efficacy. Fourth, in general, corporate managers should provide more soft support and humanistic care for expatriate employees to help them better adapt to the local living and working environments, enhance their innovative self-efficacy, promote their innovative behaviors, and improve their competitiveness.

This study enriches the research results in the field of cross-cultural adaptation and innovative behavior in terms of theory, and also reflects the concept of “human-centred”. However, due to the author's limited research ability and the time constraint for the completion of the study, this paper is too simple and hasty and needs further polishing and improvement.

References

- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.66.5.950>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology*, 46(1), 5–34. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x>
- Black, J. S. (1988). Work role transitions: A study of American expatriate managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19, 277–294. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8490383>

- Black, J. S., & Mendenhall, M. (1990). Cross-cultural training effectiveness: A review and a theoretical framework for future research. *Academy of Management Review*, 15(1), 113–136. <https://doi.org/10.5465/amr.1990.11591834>
- Carmeli, A., & Schaubroeck, J. (2007). The influence of leaders' and other referents' normative expectations on individual involvement in creative work. *The Leadership Quarterly*, 18(1), 35–48. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.11.001>
- Chang, Y. Y., Chen, H. Y., & Chau, M. D. (2023). Is there no place like home? Expatriates' locus of control personality, self-efficacy, cross-cultural adjustment, and organizational support for expatriate career. *International Journal of Intercultural Relations*, 93, 101761.
- Chen, C., Gu, J., & Luo, R. (2022). Corporate innovation and R&D expenditure disclosures. *Technological Forecasting and Social Change*, 174, 121230. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121230>
- Choi, J. N. (2004). Individual and contextual predictors of creative performance: The mediating role of psychological processes. *Creativity Research Journal*, 16, 187–199. <https://doi.org/10.1080/10400419.2004.9651452>
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring innovative work behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23–36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>
- Fenner Jr, C. R., & Selmer, J. (2008). Public sector expatriate managers: Psychological adjustment, personal characteristics and job factors. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1237–1252. <https://doi.org/10.1080/09585190802110026>
- Gong, Y., Huang, J. C., & Farh, J. L. (2009). Employee learning orientation, transformational leadership, and employee creativity: The mediating role of employee creative self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 52, 765–778. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2009.43670890>
- Gu, D. Y. & Peng, J. S. (2010). The impact of organizational innovation climate on employee innovative behavior: Mediating role of innovation self-efficacy. *Nankai Management Review*, 13(1), 30–14.
- Han, Y., Liao, J. Q., & Long, L. R. (1996). Construction and empirical research on employee job performance structure model. *Journal of Management Science*, 10(5), 66–81. <http://www.cqvip.com/qk/90905x/20075/25763267.html>
- Harrison, J. K., Chadwick, M. & Scales, M. (1996). The relationship between cross-cultural adjustment and the personality variables of self-efficacy and self-monitoring. *International Journal of Intercultural Relations*, 20(2), 167–188.
- Hong, S. P. & Lin, R (2004). Compilation of What ever you say I can do it (Student Creative Self-Efficacy Scale). The 2nd Taiwan Innovation and Creativity Seminar.
- Huang, Z. K. (2004). A study on the relationship between organizational innovation climate perception, personal innovative behavior, self-efficacy perception and problem-solving style. *Human Resource Management Research at Sun Yat-Sen University*, 44–45.
- Hussain, T., & Zhang, Y. (2023). The influences of cross-cultural adjustment and motivation on self-initiated expatriates' innovative work behavior. *Personnel Review*, 52(4), 1255-1272.
- Janssen, S., Moeller, K., & Schlaefke, M. (2011). Using performance measures conceptually in innovation control. *Journal of Management Control*, 22, 107-128. <https://doi.org/10.1007/s00187-011-0130-y>
- Javed, B., Fatima, T., Khan, A. K., & Bashir, S. (2021). Impact of inclusive leadership on innovative work behavior: the role of creative self-efficacy. *The Journal of Creative Behavior*, 55(3), 769-782.

- Kanter, R. M. (1988). Three tiers for innovation research. *Communication Research*, 15(5), 509–523. <https://doi.org/10.1177/009365088015005001>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The Social Psychology of Organizations* (Vol. 2, p. 528). Wiley.
- Kleysen, R. F., & Street, C. T. (2001). Toward a multi-dimensional measure of individual innovative behavior. *Journal of intellectual Capital*, 2(3), 284–296. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000005660>
- Kennedy, J., & Kennedy, C. (1998). Levels, linkages, and networks in cross-cultural innovation. *System*, 26(4), 455–469. [https://doi.org/10.1016/S0346-251X\(98\)00040-2](https://doi.org/10.1016/S0346-251X(98)00040-2)
- Lee, L. Y., & Van Vorst, D. (2010). The influences of social capital and social support on expatriates' cultural adjustment: an empirical validation in Taiwan. *International Journal of Management*, 27(3), 628. <https://www.proquest.com/openview/5d90457a608ae3badec36fab5d94d68/1?pq-origsite=gscholar&cbl=5703>
- Liao, H., Liu, D. and Loi, R. (2010) Looking at both sides of the social exchange coin: A social cognitive perspective on the joint effects of relationship quality and differentiation on creativity. *Academy of Management Journal*, 53, 1090–1109. <http://dx.doi.org/10.5465/A MJ.2010.54533207>
- Mathisen, G. E., & Bronnick, K. S. (2009). Creative self-efficacy: An intervention study. *International Journal of Educational Research*, 48(1), 21–29. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2009.02.009>
- Mendenhall, M., & Oddou, G. (1985). The dimensions of expatriate acculturation: A review. *Academy of Management Review*, 10(1), 39–47. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277340>
- Michael, L. H., HOU, S. T., & FAN, H. L. (2011). Creative self-efficacy and innovative behavior in a service setting: Optimism as a moderator. *The Journal of Creative Behavior*, 45(4), 258-272.
- Ng, T. W., & Lucianetti, L. (2016). Within-individual increases in innovative behavior and creative, persuasion, and change self-efficacy over time: A social–cognitive theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, 101(1), 14-34.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.
- Oberg, K. (1960). Cultural shock: Adjustment to new cultural environments. *Practical anthropology*, (4), 177–182. <https://doi.org/10.1177/009182966000700405>
- Peñaloza, L. (1994). Atravesando fronteras/border crossings: A critical ethnographic exploration of the consumer acculturation of Mexican immigrants. *Journal of Consumer Research*, 21(1), 32–54. <https://doi.org/10.1086/209381>
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace. *Academy of Management Journal*, 37(3), 580–607. <https://doi.org/10.5465/256701>
- Searle, W., & Ward, C. (1990). The prediction of psychological and sociocultural adjustment during cross-cultural transitions. *International Journal of Intercultural Relations*, 14(4), 449–464. [https://doi.org/10.1016/0147-1767\(90\)90030-Z](https://doi.org/10.1016/0147-1767(90)90030-Z)
- Siu, O., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Lu, C. (2005). Work stress, self-efficacy, Chinese work values, and work well-being in Hong Kong and Beijing. *International Journal of Stress Management*, 12, 274–288. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.3.274>
- Teng, C. C., Hu, C. M., & Chang, J. H. (2020). Triggering creative self-efficacy to increase employee innovation behavior in the hospitality workplace. *The Journal of Creative Behavior*

avior, 54(4), 912-925.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management Journal*, 45(6), 1137–1148. <https://doi.org/10.2307/3069429>

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2004). The Pygmalion process and employee creativity. *Journal of Management*, 30(3), 413–432. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2002.12.001>

Zhou, J., & George, J. M. (2003). Awakening employee creativity: The role of leader emotional intelligence. *The leadership quarterly*, 14(4–5), 545–568. [http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843\(03\)00051-1](http://dx.doi.org/10.1016/S1048-9843(03)00051-1)

Investigation and Research into Chinese Translation Errors in the names of dishes in Thai Cuisine: This study focuses on the menu of the restaurants in Siam Square business district as an example

Zhu Guangde^{1*} Kanokporn Numtong²

¹*Confucius Classroom at Traimit Wittayalai High School; ²Faculty of Humanities, Kasetsart University

*253488199@qq.com

Received: November 3, 2022

Revised: December 29, 2023

Accepted: December 30, 2023

Abstract

There are more and more cultural studies on the names of cuisines in academia, but few studies have focused on the Chinese translations of Thai cuisines precisely, and the study of their translation errors is still a new field. Under the guidance of translation theory, the survey samples are analysed item by item, taking into account the characteristics of Chinese and Thai cuisine names, categorising the problems of lexical errors, grammatical errors and aesthetic errors, and suggesting that the causes of translation errors include the non-equivalence of language, secondary translation errors, over-reliance on machine translation and lack of professionals. translation suggestions were puts forward from three aspects: vocabulary, grammar and aesthetics. On the basis of these suggestions, it should be beneficial to suggest that government authorities provide regulation and support to the cuisine industry, the education circle cultivates more Chinese language professionals, the cuisine community strengthens Chinese language training, the AI translation software optimises its system, and consumers correct errors intentionally.

Keywords: Chinese Translation of Thai Food Names; Thai-Chinese Translation; Translation Errors

泰国菜名中文翻译错误调查研究——以暹罗广场商圈餐厅菜单为例

^{1*}朱广德 ²吴琼

^{1*}岱密中学孔子课堂; ²泰国农业大学人文学院

*253488199@qq.com

摘要

学术界对菜名的文化研究越来越多,但很少有关注意到泰国菜名汉译研究,对其翻译错误的研究尚属拓新领域。在翻译理论的指导下,结合中泰菜名的特点对调查样本进行逐条分析,归

类存在词汇之误、语法之误、美感之误的问题，提出导致翻译错误的原因包括语言的不对等性、二次翻译错误、过分依赖机器翻译缺乏专业人员等；从词汇、语法和美感三个层面提出了翻译的建议，并在此基础上提出政府管理部门为餐饮行业提供规范和支持，教育行业培养更多中文专门人才，餐饮业加强中文培训，智能翻译软件开发行业优化系统，消费者纠错改错等建议，应该是有所裨益的。

关键词：泰国菜名汉译；汉泰翻译；翻译偏误

1、引言

自古以来，中泰两国在经济文化等方面的交流就十分密切。随着“一带一路”项目的推进，两国交往日益密切，赴泰华人越来越多。据《中国旅游统计年鉴》发表的数据显示中国赴泰旅游人数 2003 年有 52.78 万，2018 年有 1050 万，增长了 1889.39%（张鞠成，2020）。随着在泰汉语使用者逐年攀升，餐饮行业的中文服务需求越来越大，泰国菜单中出现的中文也越来越多。其中不乏错译、误译的现象，给餐饮服务行业增添了不少麻烦。还有不少网友在抖音、微博等社交平台上分享一些泰国菜中文翻译的错误，比如“和汤姆一起吃油炸妈妈”、“妈妈和海一起吃”、“香蕉荡妇”和“炒福建人”等，这些错误翻译引起了众多网友的围观。

2、研究目的和意义

“民以食为天”，饮食文化在跨文化交流活动中最容易引起大家共鸣，也是所有处于跨文化交际活动中的人每天都会涉及的一种重要的文化。错误的菜名翻译会给服务双方都带来一些麻烦，有的甚至会引起一些笑话。准确翻译泰国菜名不但能够为旅居泰国的汉语使用者提供便利，还能为泰国餐饮从业人员减少不必要的麻烦。

菜名的语言背后蕴含的是某个地区的生活习惯以及深刻的饮食文化。泰国菜以其酸甜香辣的口感、新鲜丰富的食材和淳朴独特的烹饪方式形成了自己的特色和魅力，受到世界各地人民的喜爱，被誉为全球接纳度最高的菜系。将泰国菜精准、优美地译成中文，有助于中国人民了解泰餐及背后的美食文化，对促进中泰两国文化交流有重要的意义。

菜名的翻译不仅是语言功能性的体现，更是语言翻译学的重要内容。通过菜名的翻译能够了解两种语言在表达上的不同，剖析蕴含在语言背后深刻的文化含义，因此研究泰国菜名的中文翻译对于透过语言了解文化内涵有重要的意义。近年来在翻译理论和相关翻译策略的指导下，菜名翻译的规范性和实用性越来越受到人们的重视，但是关于泰国菜翻译成汉语的文章少之又少。因此这项研究除了能为在泰汉语使用者提供便利和打开了解泰国文化的一扇窗以外，还能丰富泰国菜汉译的研究。

3、研究对象和内容

文章以泰国菜名中文翻译的错误为研究对象进行调查取样，通过对泰国菜名和中国菜名特点的分析，在翻译理论和翻译原则的指导下，分析样本中翻译的错误，归纳错误的类型，探寻错误的原因，并提出解决问题的建议和可行性办法。

4、研究方法

4.1 文献研究法

文献研究法是最基本而有生命力的研究方法。笔者通过文献的研究，学习了翻译的定义和分类、翻译的原则和标准、翻译的方法和技巧、翻译错误分析方法等翻译的基本理论。同时，通过对中泰文献的梳理了解了中文菜名和泰文菜名的基本特点，以及菜名翻译的一些原则和技巧等。

4.2 调查研究法

调查研究法是指通过考察了解客观情况，直接获取有关材料，并对这些材料进行分析的研究方法。笔者发现网络上有些网友上传了一些的泰国菜错误的中文翻译，加之自己在泰国生活中也遇到了一些泰国菜名错误翻译的现象。此次研究笔者选择了手机应用软件——谷歌地图，上暹罗广场商圈为调查范围，收集了软件上热门餐厅的信息，其中包含网友或店家上传的菜单信息，对这些包含中文翻译的菜单信息开展研究分析工作。

4.3 对比分析法

对比分析法是语言翻译研究中常用的方法。笔者通过中泰语言的对比分析，研究中泰菜名的不同特点，从原材料、风味、语言表达习惯等角度分析泰国菜名翻译及错误，试图找出错误产生的原因及避免产生错误的办法等。

4.4 归纳总结法

归纳总结法是从个别性知识引出一一般性知识的推理总结方法。基于翻译原理、菜单翻译的原则和标准等，笔者对收集到的错误信息进行归纳，总结出错误的类型及产生的原因，并提出解决问题的办法。

5、文献综述

笔者首先查阅文献学习了翻译的基本理论，如翻译的含义和分类、翻译的原则和标准、翻译的方法和技巧等。其次，通过文献检索发现关于泰国菜名翻译错误的研究目前还是空白。现有的菜名翻译研究集中在中西菜名的命名、互译及翻译的错误等。关于泰国菜汉译的文章仅有一篇，即李慧珊的《泰国菜名的汉译方法与策略》。文章中，李慧珊（2017）提出了泰国菜的汉译的三种方法，即直译法、音译法和“主要调料+烹饪方式+主要食材”的方法，但是没有涉及泰国菜汉译的错误分析，本文主要从泰国菜汉译的错误出发，分析翻译的错误及类型，寻找产生错误的原因和解决问题的办法。因此本研究可以填补泰国菜汉译错误研究的学术的空白，为避免泰国菜汉译出现错误提供参考。

在关于翻译的研究中，有很多研究方法和成果值得借鉴。翻译作为一种跨文化交际的语言活动，其功能性都是将一种语言的信息通过另一种语言表达出来。在许钧、

穆雷（2009）主编的《翻译学概论》中徐永焯说，“翻译是译者用一种语言来表达原作者用另一种语言表达的思想。”王以铸则认为，“好的翻译决不是把原文的一字一句硬搬过来，而主要的却是要传达原来文章的神韵”。前苏联文艺学派翻译理论家索伯列夫说，“翻译的目的就是把一种语言中的内容和形式移植到另一种语言中去”当代美国翻译理论家奈达说，“所谓翻译，是指从语义到文体在译语中用最切近而又最自然的对等语再现原语的信息”（许钧、穆雷，2009）。以往关于翻译的研究既有强调翻译的交际功能，以目的语流畅表达源语言为主的，也有强调保留源语言特色，体现源语言的文化和思维的。更多集中在两者之间的均衡，既达到目的语的流畅表达，又不失源语言的神韵。因此对翻译活动也提出更高的挑战。如果不能把握好两种语言的文化和特点就容易出现错译误译的现象。

现有的关于翻译错误的研究中对翻译错误的类型、分析方法和原因等进行了探讨。英国应用语言学家 Corder S. P.（1967）将错误分析的过程细化为五个研究步骤，即分析收集学习者的语言样本、错误识别、错误描述、错误解释、错误评价。Brown H. D.（2000）认为翻译的错误有显性和隐性之分，显性错误指词汇、语法错误，而隐性错误则指在语言上没有任何问题，而在交流的环境中则是错误的。蔡欣洁、文炳（2021）在《汉译英机器翻译错误类型统计分析》中将错误类型归纳为词汇翻译错误、语句翻译错误、漏译等其他翻译错误。石赵佳（2021）以《全球城市》汉译英项目为例从词汇层面和句法层面分析翻译的错误类型，并提出了译后编辑的策略。张昱、方嘉莹（2020）认为语言存在不对等性、表达的差异性等，这导致语言翻译中容易出现一些错误。

关于菜名翻译的研究集中在中西菜名的研究。学者们从中英文菜名的特点出发研究了菜单翻译的现状、特点、问题及策略。张昱和方嘉莹（2020）以澳门菜单翻译为例，把翻译作为跨文化交际的媒介分析了菜单的语言表征和功能性，提出了不存在对等词的情况下的翻译策略，即解释法和音译法。段兆会和张允（2019:130-132）认为，中文菜单的翻译是为了达到吸引顾客品尝美食的预期目的，菜名的翻译应该使消费者对菜的材料、制作方法以及特征等方面有更为详细的了解，同时保留菜名中的文化特征。他们将中文菜名归纳为写实、写意、半写实半写意、以人名地名命名四种，认为菜名翻译错误有五种原因：一是菜名多种译法不统一规范；二是机器翻译；三是词汇空缺；四是混合翻译；五是用拼音取代英文翻译。他们认为菜单的翻译首先应有权威机构制定统一、可行的翻译标准；其次应当注重信息功能；最后要根据不同菜色的特点和特性采用不同的翻译方法。谭华（2018:120-123）以“实”“虚”“喻”来形容中文菜名。她指出，中餐菜名的翻译应以目的原则、交际标准和文化标准来进行。

笔者在中国知网搜索泰国菜汉译的相关内容只能搜到一篇李慧珊的文章《泰国菜名的汉译方法与策略》。李慧珊（2017:106）指出泰国菜名的翻译除了需要注意两种语言本身的特点以外，还需要参考翻译背后涉及到的文化内涵。她提出了三种泰国菜汉译的方法：第一种是直译法集中对烹饪方法、主料、调料名称的翻译；第二种是以“主要调料+烹饪方式+主要食材”命名的翻译方法；第三种是音译法，就是将源语言的发音形式直接转换成目的语的发音形式。这种方法虽然不常用，但是现有的音译菜名基本为中国消费者所接受。

在对泰国文献的搜索中，笔者发现作者 Nednamthip Buddawong 和 Saranthon

Surahan (2021) 在《泰国菜名汉译策略研究——以中国成都泰国餐厅为例》（การศึกษา กลวิธีการแปลชื่ออาหารไทยเป็นภาษาจีน :กรณีศึกษาร้านอาหารไทยในนครเฉิงตู สาธารณรัฐประชาชนจีน）一文中将在成都的泰国餐厅的泰国菜汉译的方法总结为音译法、意译法、加字译法、消减译法、术语翻译法、特定词汇译法、等义词译法、以目的语文化的译法和使用新词的译法等 9 种。Sasithorn Sinthawornkul (2004) 在《泰国传统节日食品名称中蕴含的泰国饮食文化与信仰》（วิถีการกินและความเชื่อของคนไทยที่สะท้อนจากชื่ออาหารไทยที่ใช้ในเทศกาลงานพิธีแบบดั้งเดิม）一文中指出泰国传统节日的食品根据形状、材料、成分等取名，泰国人在食物中寄予了长寿、稳定、团结、财富、优雅、进步和对宗教的信仰等。

综合上述研究发现，首先，泰国菜和中国菜的菜名大部分都会表达清楚做菜的主料、辅料、做法和风味，还存在一些以人名、地名纳入菜名的现象，这些都便于泰国菜的汉译。但是，泰国菜中有很多辅料、香料和风味在中国并不常见，这些都给翻译带来了困难；其次，菜品的翻译最主要的是其交际功能，因此泰国菜汉译最首要的是其功能性，即能够基本表达泰国菜的用料风味和特点，并传达泰国菜名背后的文化内涵；再次，菜品翻译的分析方法有很多，从菜品翻译的交际功能角度考虑，可以从词汇、语法和语言美感三个方面展开。

6、泰国菜名汉译错误的样本采集

暹罗广场是泰国的人气商圈，是中国游客来曼谷旅游必打卡的目的地，而且这里有很多家餐厅，因此笔者对暹罗广场商圈展开调查。通过对手机应用软件——谷歌地图上暹罗广场商圈附近网友点评的热门餐厅进行调查发现，一共有 47 家热门餐厅，其中 11 家餐厅信息中有网友或店家上传的中文菜单，但是鼎泰丰、和成丰和 Yao Restaurant 三家是中餐厅，不属于泰国菜名的翻译，因此不在此次研究的范围之内。有一家菜单虽然没有泰文，只有英文和中文，但因为本文研究的是泰国菜名的汉语翻译错误，即使菜单中没有泰文，其汉语所译的依然是泰国菜，因此纳入样本之中。调查范围限定在八家餐厅之中。在翻译目的论的指导下，以实现语言跨文化交际功能为主，尽量保留源语言的特点为翻译准则，对八家餐厅菜单中的 680 个菜名的翻译进行分析发现，有五家餐厅（表 1）菜单出现翻译错误现象，并最终得到了 83 条泰国菜名翻译错误的样本。

表 1：中文翻译出现错误的 5 家餐厅

餐厅名称	特点	菜名数量	误译量	错误率
健英橡	面条店	4	3	75%
Old Restaurant	泰国菜	107	36	33.6%
Mama Mia	泰国菜但其菜单只有英文和中文	233	34	14.6%
Daorueang	海鲜店	42	8	19%
Leam Charoen Seafood	海鲜店	54	2	3.7%

7、泰国菜名汉译错误的偏误分析

在语言学和翻译理论的指导下，结合中泰菜名的一般特点，从语言的交际功能出发，对翻译错误的 83 条信息逐条进行分析，我们归纳出词汇之误、语法之误和美感之误三大类；其中词汇翻译错误的有 43 条，语法出现错误的有 38 条，美感出现错误的有 36 条。有些菜名的翻译不仅出现一种错误，也可能同时出现两种或者三种错误，统计上或有些许叠加。

7.1 词汇之误

泰国菜汉译中词汇层面的错误可以分为食料翻译错误、做法翻译错误、风味特点翻译错误。

1、食料翻译错误主要是指做菜用的食材主料、辅料和调料的名称翻译的错误。例如：

“ผัดผักเม้า—蔬菜炒”里泰语 ผักเม้า指的是佛手瓜苗，而不是蔬菜这个总称。主料和语序都出现翻译错误，应译为“炒佛手瓜苗”。

“ทอดมะระไฟแดง—蚝油炒热门佛手瓜”中，ทอดมะระ是苦瓜苗最嫩的尖尖，主料翻译错误，因此建议翻译成“爆炒苦瓜苗”。

“fried spaghetti with basil—意粉和罗勒”指的是 สปาเกตตี้ผัดขี้เมา，这里把意面说成意粉，“粉”一般是大米做的，spaghetti 用面做的，应该称为意面。

ผัดขี้เมา 是泰式香辣口味的食物，建议翻译成“泰式香辣意面”。

“ส้มตำปูม้า—酸辣木瓜丝”中饭，ปูม้า是马蟹、花蟹，ส้มตำ 青木瓜沙拉，这是泰国非常受欢迎的一道菜，有好几十种风味的，花蟹的是其中一种辅料，使菜品形成不同的风味，不能漏译，译成“花蟹青木瓜沙拉”比较合适。

“ข้าวผัดหน้าเลี่ยน—炒饭用盐味的橄榄”中，หน้าเลี่ยน是用橄榄腌制的一种咸咸黑黑的调味菜，用它来炒饭在泰国很受欢迎，建议翻译成“橄榄菜炒饭”。

2、在这次调查研究中发现了一些做法翻译错误的菜名。不少菜品把“炒”翻译成“炸”，此外还有一些泰式的做法翻译错误。例如：

“fried sliced fish with celery—油炸鱼片芹菜”（เนื้อปลาผัดก้านขี้เมา）

“fried sliced fish sweet&sour—油炸鱼片酸甜”（เนื้อปลาผัดเปรี้ยวหวาน）

“fried sliced fish with spicy thai herb—油炸鱼片辛辣的泰国草药”（ผัดเผ็ดเนื้อปลา）

三个菜的做法 ผัด 是“炒”的意思，但都被翻译成“炸”，这是因为 ผัด 翻译成英文后是 fried，而 fried 有“炒”和“炸”两个意思，泰语翻译成英文后再翻译成中文，导致了翻译错误，即二次翻译错误。泰语 เนื้อปลา 是鱼肉的意思，没有强调是鱼片还是鱼块。

sliced fish 是鱼片或鱼块的意思，在菜单中所有菜都翻译成鱼片，这也是二次翻译导致的错误。而且在中国整条鱼的做法一般都不会用“炒”，“炒鱼”的时候，鱼一般都是会切块的，不需要特别强调是“鱼片”或者“鱼块”，因此可以分别翻译成“芹菜炒鱼”“酸甜炒鱼”和“泰式香辣炒鱼”。

“กุ้งแช่น้ำปลา—鱼露卤蝦”中 แช่ 是浸泡腌制的意思，被错译为卤，卤一般会煮熟腌制，这里是生腌然后放在凉凉的地方，特别是冰箱里面长时间浸泡。可译为“鱼露腌虾”。

“ผัดกะเพรา—海鲜炒嘶嘶声”，ผัดกะเพรา是一种泰国菜的做法，必须用到的配料有：皱柠檬叶、新鲜的青胡椒、辣椒、泰国沙姜等，形成一种独特的香辣口味。因此建议翻译成“爆炒香辣海鲜”。

“boiled cockle——煮沸雪蛤”指的是 หอยแครงลวก，做法是把雪蛤放进开水中烫一下，雪蛤一般是半生半熟的状态，菜单中翻译成“煮沸雪蛤”，所代表的意思是雪蛤煮到全熟，因此菜品的状态特点翻译不正确，建议翻译成“开水烫雪蛤”。

“แกงอ่อมไก่——苋菜咖喱用鸡”，แกงอ่อม是泰国东北和北部的一道汤菜，做法是炖没有翻译出来，可翻译成“苋菜炖鸡”。

3、在此次调查中发现，一些泰国特色的菜，有自己独特的风味和特点，在中国没有对应的口味，很容易被误译。食物状态翻译错误的如：

“ทอดมันปลา——鱼蛋糕”中，ทอดมัน是把一些材料捣碎混合在一起油炸的意思。ทอดมันปลา是一种用鱼肉捣碎做主料混合咖喱、香料等做成块状的食物。翻译中鱼蛋糕能表达食物的形状像蛋糕一样是块状的，但是蛋糕一般说的是甜品类的食物，食物形状特点有误。块状的菜可以叫做饼，因此建议翻译成“炸鱼饼”，既能表达做法，又能表达食物的形状特点。

“ทอดมันกุ้ง——虾蛋糕”是一样的情况，建议翻译成“炸虾饼”

同样，“ปลาผัดชิ้นฉ่าย——芹菜炒鱼片”，并没有表示鱼片的词，不过泰国习惯把切成块或片的食材称为英语的 sliced，这里“片”字是通过菜的英文二次翻译成汉语后出现的，建议翻译成“芹菜炒鱼”就可以了。

在“ปลาชิ้นราดพริก——辣椒炒鱼片”中，ปลาชิ้น是鱼块的意思，ราดพริก是鱼做好后浇上辣椒酱汁，这个菜的做法是把鱼炸好以后，浇上辣椒酱汁。翻译中菜的形状特点翻译错误，建议翻译成“香辣鱼块”。

食物风味特点翻译错误的有如下几条。“ต้มแซ่บ——牛肉辣汤中”，ต้มแซ่บ是一种独特的泰国东北菜，一般会放柠檬、辣椒、香茅等来炖煮牛肉或牛的内脏，其独特的酸辣风味没有翻译出来，因此更贴切的翻译应该是“酸辣牛肉汤”。

“น้ำตกหมู——辣烤猪肉”也是泰国东北菜，一般是用烤熟的猪肉切条，加入猪血、炒熟捣碎的碎米末、洋葱、辣椒末等调料凉拌而成。น้ำตก是瀑布的意思，但是用在菜名一般指做菜时倒猪血的时候像瀑布一样，所以用来指猪血。这个翻译语法有误，也没有表达出菜品的特色。建议翻译成“碎米末拌猪肉”或者“香辣烤猪肉沙拉”。

7.2 语法之误

语法错误指的是翻译成目的语后，出现与目的语语法规则不符的错误。分为语序错误和搭配不当。

1、这次调查中出现了很多语序不当的问题，按照中国菜名“辅料+做法+主料”或者“风味特点+主料”的表达方式，如表2所示笔者对菜名的译名提出了修改意见。

表 2：中文翻译语序有误的菜名

泰国菜名	错误译名	简单解析	建议译名
ไก่ทอดใบเตย	炸香兰叶鸡	裹着香兰叶炸的鸡	香兰叶炸鸡
สะตอผัดกุ้ง	虾炒臭豆	主料应放在最后	臭豆炒虾
พะหมี่เป็ดอบขาน้อย	脯鸭面条	用甘蔗渣烟熏烘干的鸭肉应该叫做鸭脯	烟熏鸭脯面
พะหมี่หมูอบขาน้อย	脯猪面条	用甘蔗渣烟熏烘干的猪肉应该叫做猪脯	烟熏猪脯面
fried bean sprouts with tofu	炒豆芽菜豆腐	辅料+做法+主料	豆芽菜炒豆腐
fried macaroni with basil	炒通心粉和罗勒叶	辅料+做法+主料	罗勒叶炒通心粉
spaghetti with tomato sauce	炒意粉蕃茄酱	辅料+做法+主料	蕃茄酱面炒意
fried macaroni with tomato sauce	通心粉炒蕃茄酱	辅料+做法+主料心粉虽然是意面，但是这个名称已成习惯	蕃茄酱炒通心粉
ไก่ผัดเม็ดมะม่วง	腰果鸡炒	动宾结构“炒鸡”	腰果炒鸡
meat crab fried rice	炒饭肉螃蟹	这道菜泰文名是：ข้าวผัดปู 英文的表达“meat crab”本身就有误。中文表达也是通过英文直译导致存在语序错误	螃蟹肉炒饭
meat crab omelet	肉螃蟹煎蛋卷	泰文是 ไผ่เจียวปู，肉螃蟹的主语是螃蟹，但是菜肴里面是螃蟹肉	螃蟹肉蛋卷
fried crab with yellow curry	炒螃蟹黄咖喱	泰语是 ปูผัดผงกะหรี่ 泰语是主料是螃蟹应放在最后	黄咖喱炒螃蟹
fried meat baby clams with thai chill paste	炒蛤蜊肉泰国辣椒酱	泰语是 หอยลายผัดฉ่า 英文直译导致语序错误	泰国辣酱炒蛤蜊
ก๋วยเตี๋ยวน้ำไก่มะนาว	鸡肉河粉汤	语序错误导致这道菜被定义为汤而不是粉，菜名漏译了 มะนาว 柠檬	柠檬鸡肉汤粉

2、在此次调查研究中，发现了数量词、介词、动词使用出现错误导致搭配不当的翻译。

量词用法错误的如，“ปลาท้มทิมสองหน้า——二酱炸鱼”中，ปลาท้มทิม 是罗非鱼的意思，สองหน้า 是两面的意思。这个菜主要是将鱼炸好后，在鱼上面淋上两种口味的调料而做成，因此两种口味是这个菜的特点，但是“二”用在此处有语法的错误，不能用于表示两种，而“双”字可以代表“两种”“两个”等“两+量词”的组合，因此建议翻译为“双酱炸鱼”或者“一鱼两吃”。

介词用法错误的如，“fried soft shell crab with garlic and pepper——炸软壳螃蟹与大蒜和辣椒”指的是泰国菜 ปูนิ่มทอดกระเทียม，这里做法 ทอด 是炸的意思。泰语菜名中没有“与”的意思，这个“与”从英文 with 翻译而来表示用大蒜和辣椒作为配料炸螃蟹。但是“与”没有“用”的，中文翻译也不需要这些介词，可以直接译为“蒜香软壳

蟹”。

动词用法错误的如，“หอยแมลงภู่ออบชีส——贻贝出炉的奶酪”中，หอยแมลงภู่ออบ的意思是“贻贝”“青口贝”或者“海虹”，อบ的意思有“烤”“焗”“闷”被译为“出炉”有误，ชีส是奶酪、芝士的意思。这个翻译中，因为每个词都有几种释义，语序不当和搭配不当导致错误，建议翻译成“芝士焗青口”。

7.3 美感之误

徐盛桓（1995）认为语言美是语言的表达形式自身的一种价值属性，是语言表达形式给人们以一种愉悦感、感情上的满足感的感性呈现。在菜名的翻译中体现为其翻译除了能表达意义以外能够符合目的语的使用习惯，还能传达美好的意义，并使阅读者产生期待、满足能情感。笔者主要从美有表达不精准、表达不符合目的语习惯、表达不优美方面分析泰国菜名翻译存在的美感问题。

1、这次调查样本中有错别字、误加、遗漏等现象，也存在以偏概全、多义词翻译错误等表达不精准的错误。例如：

“ข้าวอบเผือก——芋饭”辅料 เผือก 在这里被翻译成“芋”，而“芋”只是一个音素，需要跟其他的音素结合在一起才能成为一个语素，比如“山芋”“芋头”“芋圆”“魔芋”。菜里指的是芋头。做法 อบ 是闷的意思，没有翻译出来，建议翻译成“芋头焖饭”。

“oyster salad——蚝沙拉”是 ซำหอยนางรม，这里把生蚝说成“蚝”，而现代汉语中多用双音词，应该翻译成“生蚝”。ซำ 是拌的意思，建议翻译成“凉拌生蚝”。“oyster omelet——蚝煎蛋卷”指的是 ไข่เจียวหอยนางรม，这里是煎蛋而不是蛋卷，而 omelet 可以译成蛋卷，这也是泰语翻译成英文后再翻译成中文导致的错误，应该翻译成“生蚝煎蛋”。

“giant prawn salad——巨虾沙拉和柠檬草和薄荷”中“巨虾”以及出现两次的“和”都不符合习惯都表达。英文菜名中没有柠檬草和薄荷，不过在菜单图片中可以看出这些配料，可以译为“柠檬草薄荷大虾沙拉”。“grilled giant prawn——烤巨虾”和“giant prawn tom yum——巨虾冬荫”也存在这个问题，应该译为“烤大虾”“冬阴功汤”

“Lemonade——柠檬水”中，Lemonade 的泰语表达是 น้ำมะนาว，น้ำ 是水和汁的意思，น้ำ 加上水果的名称表达的是果汁的意思，因此这里应该翻译成“柠檬汁”而不是“柠檬水”，后面处于同一类别饮料（Beverage）里的所有翻译都用水果名称来表示果汁，比如“Mango——芒果”“Papaya——木瓜”，根据图片和类别可以知道表示的是“芒果汁”和“木瓜汁”，这是菜单本身的错误。由于少了“汁”字，出现了图片与翻译不符合的现象。

“ข้าวเหนียว——粘米”中，粘米属于中国个别地区的表达，一般用糯米更常见，另外中文里面没煮熟的叫做米，煮熟的叫“饭”“米饭”，因此应该说“糯米饭”。

2、从翻译的目的性出发，翻译应该符合目的语的习惯，这次调查样本中出现了一些表达不符合目的语习惯的问题。例如：

“ยำผักกูดกรอบ——香辣脆皮牵牛花”中，ผักกูด 既是“空心菜”又是“牵牛花”，但是作为菜品，应该译为空心菜。กรอบ 是“脆脆的”意思。ยำผักกูดกรอบ 是把空心菜裹上一层糊

油炸后拌，特制酱料来吃的菜，因此建议翻译成“香酥空心菜”，这样“酥”能够表达菜油炸后的口感。

“ผลไม้รวม——什锦季节水果”中并没有标明季节、时令的词汇，รวม指的是聚集、汇总、混合，这里指的是多种水果混合在一起，中文的习惯表达是“水果拼盘”。

“ข้าวผัดต้มยำกุ้ง——辣椒酱炒饭”中，ต้มยำกุ้ง是泰国最知名的“冬阴功汤”，是一种酸辣辣的虾汤，“冬阴功”是这个菜的音译，应用十分广泛，为大多数人所接受。而且这个菜非常受欢迎，这种风味广泛应用到各种菜色中，形成了冬阴功口味，因此这里应该翻译成“冬阴功炒饭”。

“พะแนงไก่——泰式怕能咖喱鸡”中，พะแนง是一种含有特制辣椒酱和椰奶熬制的类似东南亚穆斯林做的比较浓稠的咖喱。这里“怕能”用的是音译，而音译应该选择寓意较贴切、较为美好的词或非常用的词，“怕”字表示害怕寓意不太好，因此建议选不常用字，称为“泰式帕能咖喱鸡”。

“ข้าวผัดแกงเขียวหวานไก่——绿咖喱鸡饭”中，绿咖喱是专有词汇，不能说成“绿咖喱”。在汉语菜名中“绿咖喱鸡饭”一般指的是像盖浇饭一样把鸡肉铺在饭的上面淋上绿咖喱做成的食物。但这个菜名里 ผัด 是炒的意思，这是炒饭。因此这个表达会使消费者误解这个菜的做法是把绿咖喱鸡肉浇在米饭上面，建议翻译成“绿咖喱鸡肉炒饭”。

3、一些菜名虽然是按照其含义 翻译，但是也存在过于直白或者带有不好的内涵的现象，这些表达失误在于不够优美。例如：

“fried mixed vegetables——炒杂菜”中的“杂”字通常表达杂乱无序的事物，表达不优美。“ผัดผักรวมมิตร——蚝油炒什锦菜”是另一家菜单中的同一个菜，ผัดรวมมิตร 是指混合蔬菜，译为“什锦蔬菜”更名简洁美观。

“ไก่ทอดแดดเดียว——炸腌制鸡”中，这个菜的做法是，把鸡肉切成条，腌制后晒4个小时左右，表面干爽后油炸出锅，配酱料吃。แดดเดียว 主要是晒干的意思，虽然晒前也要经过腌制，但是如果菜名中用“腌制”会有一种工业程序的感觉，因此可以翻译成“泰式炸鸡”或者“泰式晒鸡肉”。

“ห่อหมกทะเลมะพร้าว——蒸鱼咖喱在椰子”中，ห่อ 是包裹的意思，หมก 是盖的意思。ห่อหมก 是用捣碎的肉末混合咖喱、椰奶、辣椒等用蕉叶包裹后蒸熟的食物。ห่อหมกทะเล 比 ห่อหมก 多加了各种海鲜。มะพร้าว 是椰子的意思，ห่อหมกทะเลมะพร้าว 又比 ห่อหมกทะเล 多了椰子果肉，有一些还会增加椰子汁，而且包裹的材料也不是蕉叶了，而是锡纸或者椰子壳，也可以用整个椰子壳作为容器来蒸这道菜。“蒸鱼咖喱在椰子”是一个比较杂糅不优美的表达，这家餐厅用的是椰子壳，建议翻译成“椰子味海鲜鱼肉末蒸糕”或者“海鲜味椰盅”。

“ปลาหมึกทอดกระเทียมพริกไทย——用大蒜和胡椒炒鱿鱼”中，ทอดกระเทียม 是油炸蒜末的意思，พริกไทย 是胡椒的意思，这道菜是用油炸蒜末和胡椒一起炒鱿鱼，但是表达过于直白不优美，建议翻译成“蒜香鱿鱼”。

“diet coke zero coke——健怡可乐、零可乐”也属于直译但表达不优美。建议翻译成“无糖可乐”。

“กุ้งทะเลผัดพริกเกลือ(ตามฤดูกาล)——辣椒盐酥基围虾(依照季节的)”中，พริกเกลือ 是泰国常见的蘸料，用辣椒面和盐混合在一起制成，ตามฤดูกาล 是指时令菜，翻译成依照季节不

太合适。因此可以翻译成“椒盐基围虾（时令菜）”。

8、泰国菜名汉语翻译错误的原因浅析与改进建议

8.1 原因分析

1、语言不对等性

泰国很多菜的材料和做法都有自己的特色，比如 แกงอ่อมไก่（茼蒿炖鸡）是泰国常见的杂炖汤，但是在汉语中没有对应的词汇，导致翻译的时候出现困难或者翻译出多个版本。

ห่อหมกทะเลมะพร้าว（椰子味海鲜鱼肉末蒸糕）和 ซดน้ำพริกกะปิ（辣虾酱套餐）等都是纯泰式的菜在中文中找不到对等的语言信息只能通过对菜的了解进行翻译，就连中国人比较熟悉的 ต้มยำกุ้ง（冬阴功），一般译为“冬阴功”，但在样本中误译为辣酱。

此外，还有一些泰文译为中文后有好几个不同的意思而导致的错译。比如：

“หอยแมลงภู่ออบชีส——贻贝出炉的奶酪”中，หอยแมลงภู的意思是“贻贝”“青口贝”或者“海虹”，อบ的意思有“烤”“焗”“闷”被译为“出炉”有误，ชีส是奶酪、芝士的意思。每个词都有几种释义。

2、语言二次翻译

在调查的样本中出现了很多泰语翻译成英文，然后用英文翻译成中文而导致的错误。比如“ทอด”在泰语中是炒的意思，翻译成英文为“fried”，但是“fried”有炒和炸的意思，因此很多菜名中有ทอด的食物其做法是炒，但是因为翻译成英文“fried”，再翻译成中文的时候没有翻译成“炒”，被错译成了“油炸”。如“fried sliced fish with celery”是芹菜炒鱼，而在样本中被翻译成“油炸鱼芹菜”，“fried giant prawn with garlic&pepper——炸巨虾大蒜和胡椒”和“fried squid with garlic&pepper——炸鱿鱼大蒜和胡椒”也都存在这个问题；“black tea with milk——红茶与牛奶”本意指的是 ชานม，是奶茶的意思。泰语里面没有“与”的意思，虽然奶茶都是用红茶做的，但是泰语里面没有指明是红茶，这个红茶是从英文 black tea 翻译过来的。英文 with 有“与”的意思，因此这个中文翻译是从英文直译过来。还有很多错译的菜名带有“用”“和”“与”。比如错误翻译“ปลาหมึกทอดกระเทียมพริกไทย——用大蒜和胡椒炒鱿鱼”

“fried macaroni with basil——炒通心粉和罗勒”“fried giant prawn with yellow curry——炸巨虾与黄咖喱”等，在泰语菜名里面并没有“用”“和”“与”这些词，因为辅料或风味的关系翻译成英语菜名的时候用了 with，然后翻译成中文的时候就有了“用”“和”“与”等词。

“drinking water——饮用水”，泰语是 น้ำบริสุทธิ์，是纯净水的一次，译成英文“drinking water”再译成中文后变成了“饮用水”。“drinking water”是英文的习惯表达，而泰国餐厅提供的可以直接喝的水是一瓶一瓶的。中文习惯表达是“纯净水”或者“瓶装水”。饮用水一般是用于区别不能饮用的水标识在水龙头的附近。这些都是二次翻译导致的错误。

3、过度依赖翻译软件，缺乏专业人员参与

在对样本进行分析时笔者发现 Old Restaurant、Mama Mia 和 Daorueang 样本菜名过度依赖翻译软件，缺乏专业人员参与主要体现在软件翻译无法处理专业术语、法处理文化差异和无法处理语言习惯等方面。

首先，翻译软件往往无法准确理解专业术语的含义，导致翻译结果出现错误或不准确的情况。而专业翻译人员具有专业知识和术语库，能够准确翻译专业术语，保证翻译质量和专业性。比如翻译软件无法分辨多义词在菜品里面的专业名称错把“空心菜”译成“牵牛花”，把

“芝士”译为“奶酪”。

其次，翻译软件无法考虑到目标语言的语言习惯，容易导致翻译结果不自然或不通顺。而专业翻译人员能够根据目标语言的语言习惯进行翻译，保证翻译质量和语言流畅性。如样本中 Mama Mia 这家餐厅的菜单中大量的中文翻译都是使用翻译软件从英文翻译为中文导致语言不通顺。“fried giant prawn with yellow curry——炸巨虾与黄咖喱”和“fried squid with garlic&pepper——炸鱿鱼与黄咖喱”里做法是炒不是炸，“与”和“巨”来自机器的英文直译。最后，翻译错误的样本中，大量的语序错误也来自机器翻译。例如“กุ้งผัดเปรี้ยวหวาน——油炸虾与糖醋”“ปลาหมึกเผา——石榴鱼烤”“กุ้งแช่น้ำปลา——虾在鱼酱”都是机器按照被翻译语言的词汇语序直接翻译后排列成目的语的结果。

再者，翻译软件无法处理文化差异，容易导致误解和不必要的冲突。而专业翻译人员具有丰富的文化背景和跨文化交际能力，能够根据文化差异进行翻译，保证翻译质量和文化交流的顺畅。“fried mussel spicy thai herbs——青口辛辣的泰国草药炒”指的是泰国菜 ผัดขี้เมาหอยแมลงภู่, herbs 草药的意思，但即便是中国的药膳也会忌讳把菜说成药，一般会直接写出草药的名称而鲜少用“草药”二字。

总之，翻译软件只能进行字面翻译，无法考虑到文化背景和语言习惯的差异，容易导致误解和不必要的冲突。而专业翻译人员具有丰富的语言知识和文化背景，能够准确理解原文的含义，并根据目标语言的语言习惯和文化背景进行翻译，保证翻译质量和文化交流的顺畅。

8.2 改进建议

1、词汇层面

语言具有不对等性，泰国菜的一些食材在中国并不常见，如果有通识的译名可以直接选用。比如，意大利面在中国一般称作“面”，很少说成“粉”；หอยแมลงภู่叫青口或者海红。如果没有通用的名称建议尽量使用音译或者学名。比如“罗勒叶”“九层塔”等。对于泰国菜的一些做法首先选取广泛流通的名称或者音译的名称，比如“冬阴功”“咖喱螃蟹”；其次，尽量选取相近的中国菜的做法来表达，比如泰国的 แช่是把食物泡在料汁里，然后装进冰箱腌制，腌的时间有长有短，时间长的中文可以叫做“腌”时间短的中文可以叫做“冰镇”。ผัด是指用一些特定的配料去炒主料的做法，是做法和风味的组合，在中文中也没有这种风味，但是可以选取接近的做法“爆炒”来进行翻译；最后，如果仍然不够贴切，表达菜品的风味特点即可，无需逐字逐词的翻译。比如 ต้มแซบ 是泰国把食物和特定的一些辅料炖在一起形成独特口味的做法，如果单纯用“炖”无法表达其酸、香、辣、鲜的特点，因此根据主料的不同可以叫做“酸辣牛肉汤”“酸辣鸡肉汤”等。

2、语法方面

首先，要注意语序的问题。泰语的语序和中文的语序有一些是刚好相反的。比如，名词和形容词的组合中文一般是“形容词+名词”，而泰语是名词在前形容词在后。比如“红色的衣服”泰语“ชุดสีแดง”的语序为衣服(ชุด)颜色(สี)红(แดง)。在菜名的翻译中也出现很多语序与中文不符的现象。在翻译过程中一是要注意遵循中文菜名“辅料+做法+主料”的顺序，比如“ไก่ทอดใบเตย”译为“香兰叶炸鸡”；二是要注意遵循中文菜名“风味特点+主料”的习惯，如“蒜香软壳蟹”符合中文而不是样本中的“炸软壳螃蟹与大蒜和辣椒”；三是要注意遵循“做法+主料”的语序，如“蔬菜炒”应该翻译“炒蔬菜”“罗非鱼烤”应该译为“烤罗非鱼”

其次，要注意介词的省略和量词的运用。样本中介词“与”“和”“用”共出现 17 次，而中文菜名在表示主菜和其他菜搭配的时候多用动词，而不是介词。比如样本中“炒通心粉和罗勒”可以把“和”省略译为“罗勒叶炒通心粉”，“炒饭用盐味的橄榄”应该是“橄榄菜炒饭”。还有一些直接把两种食材组合在一起。比如“红茶与牛奶”译为“奶茶”，“炸巨虾与黄咖喱”可以译为“咖喱虾”。

最后，要避免把泰语翻译成英语再翻译成汉语，由于语言的表达习惯和语义的不完全对等，二次翻译容易导致错误。在本次调查中，有一家名为 *daorueang* 的餐厅，其菜单只有英文和中文，而且中文译名有很多错误。基于本人的研究是泰国菜名的汉译，不仅仅局限于泰语到中文翻译，因此将只有中文和英文的菜名纳入了样本共 19 条。在对这家餐厅菜单的翻译分析时发现中文的翻译有很多来源于英文。比如泰语“ผัด”的中文含义是“炒”而英文翻译“fried”的含义有“炒”和“炸”，如果把泰语翻译成英文再翻译成中文就会出现把“ผัด”翻译成“炸”的情况。而泰语的“炸”应该是“ทอด”。如“fried sliced fish with celery——油炸鱼片芹菜”应该翻译成“芹菜炒鱼”。

3. 美感方面

首先，不要因为漏词或多加词汇影响语言美。精炼、简洁的表达不仅有助于提升菜名的吸引力，也体现了翻译者对语言的敏感性和艺术性。翻译者在进行菜名翻译时应当注意避免漏词和多加词汇，以确保翻译的流畅性和语言的美感。如“芋饭”没有指明是哪一种“芋”，“炒蛤蜊肉泰国辣椒酱”内容太多，都容易让目的语使用者产生疑惑。

其次，菜名的翻译要符合目的语的表达习惯。菜名翻译不仅仅是语言的转换，更是文化的传递。为了让目的语读者更容易理解和接受，翻译者需要考虑目的语的表达习惯。在保留原文美感的同时，灵活运用目的语的表达方式，使菜名更贴近当地文化，提高接受度。如“香辣脆皮牵牛花”译为“香酥空心菜”不但保留了菜品作为食物而非观赏花卉的翻译“空心菜”，“香酥”也更好的表达了这个菜的风味和做法。

最后，菜名的翻译尽量表达美好寓意和愿望。菜名不仅仅是食物的标识，更是文化的体现。在进行翻译时，翻译者应尽量注重表达美好的韵味和愿景，通过菜名传递积极向上的情感。例如，可以运用一些富有诗意或典故的词汇，以激发读者的联想和共鸣，使菜名更具深度和内涵。比如把“炒杂菜”里的“杂”虽然可以表示“多种多样”的意思，但是一般是指多而不规则的、剩下的、不太好的东西，改成“什锦蔬菜”，不但有种类丰富而且有精致精美的感觉，大大增加了人们的食欲。在调查时有一家餐厅的菜单上有“炒八珍”等寓意美好的菜名。

中泰两国经济文化交往密切，翻译是跨文化交流的桥梁，精准的翻译在餐饮服务行业也十分重要，需要政府管理部门、餐饮从业者、翻译专业人士和消费者一起来解决这个问题，各行各业齐心协力共同推动中泰之间友好顺畅的交流。首先政府部门和餐饮行业管理单位应当对餐饮行业的中文服务引起重视，设立翻译的标准和依据，对餐饮从业者提供必要的中文服务、指导和帮助，教育部门也可以为餐饮行业培养更多中文人才；其次，餐饮从业人员应该加强中文服务的培训。在菜单的翻译过程中应当请懂中文的专业翻译人员来翻译或者把关，不能仅仅依赖于翻译机器。第三，翻译机器、软件，为人们提供了很多便利，如何在细微的差错中取得进一步的突破也是当前从事计算机算法和翻译软件开发的人员值得考虑的问题。最后消费者在进行跨文化交际的过程中可以帮助餐饮从业人员一起来查错纠错，精准优美地用中文来表达泰国菜。

通过对泰国菜名汉译的研究，笔者发现这一领域在学术界尚属拓新，研究关注相对较少。本论文以翻译理论为指导，结合中泰菜名的特点，对调查样本进行逐条分析，深入挖掘了词汇、语法和美感方面的翻译错误问题。研究发现，导致这些错误的原因主要包括语言的不对等

性、二次翻译错误以及过分依赖机器翻译缺乏专业人员等方面。在研究的基础上,我们从词汇、语法和美感三个层面提出了一系列有针对性的翻译建议。这些建议不仅能够帮助翻译者更好地理解 and 转达泰国菜名的文化内涵,也有助于提高翻译质量和减少误差。此外,我们提出了一些建议,旨在促使相关行业更好地适应中文市场。其中包括教育行业培养更多中文专门人才,餐饮业加强中文培训,智能翻译软件开发行业优化系统,以及消费者参与纠错改错等。这些建议共同构成了一个较全面的应对策略,旨在提升泰国菜名汉译的准确性和流畅度。综合而言,本研究的发现为泰国菜名的汉译提供了新的视角,并通过提出建议为相关行业的发展提供了有益的借鉴。通过进一步关注和研究,我们有望推动泰国菜名翻译领域的进一步发展,促使中泰文化交流更加深入和广泛。

参考文献

- 蔡欣洁、文炳(2021)。汉译英机器翻译错误类型统计分析——以外宣文本汉译英为例。《浙江理工大学学报(社会科学版)》, 2(03), 1-8。
https://chn.oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021&filename=ZLGS202102006&uniplatform=OVERSEA&v=Z7rIzXKoo-KwhUzr9niWVaZZ7xkOAx52_eq-X1ytRwRqq68KCa0uKkkLzVGJC_-2
- 陈徐(2021)。落实字词,规范翻译——例谈文言文阅读与翻译的“三原则”。《教学考试(01)》, 59-61。doi: CNKI:SUN:JXKS.0.2021-01-023.
- 段兆会、张允(2019)。目的论视角下中文菜单翻译现状及策略。《黑龙江教育学院学报》, 38(07), 130-132。doi: CNKI:SUN:HLJB.0.2019-07-041.
- 郭娟、曾二青(2020)。跨文化传播视角下英语翻译技巧及方法——评《跨文化传播视角下的英语翻译策略与技巧》。《中国广播电视学刊(12)》, 134。doi: CNKI:SUN:GDXX.0.2020-12-062.
- 何妍(2020)。试论经济学视角下的赴泰留学。《知识经济(12)》, 28-29。doi:10.15880/j.cnki.zsjj.2020.12.015.
- 金昌珍(2020)。翻译中概念范畴的分类和相互关联性——以翻译理论、策略、方法、技巧为例。《中国朝鲜语文(04)》, 59-66。doi: CNKI:SUN:CXYW.0.2020-04-007.
- 黎阳阳(2020)。赴泰中国留学生消费情况调查——以广西外国语学院为例。《青年与社会(13)》, 161-162。doi: CNKI:SUN:QNSH.0.2020-13-073.
- 李慧珊(2017)。泰国菜名的汉译方法与策略。《北方文学(17)》, 106。doi: CNKI:SUN:BFWX.0.2017-17-081.
- 李影璇(2021)。基于课堂观察的科技翻译错误分析研究。《文化创新比较研究》, 5(01), 150-154。doi: CNKI:SUN:WCBJ.0.2021-01-051.
- 刘宏(2020)。西奥·赫曼斯翻译理论研究 [博士学位论文,湖南师范大学]。中国博士学位论文全文数据库。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFDLAST2021&filename=1021513281.nh>
- 吕红丽(2021)。新时期旅游英语翻译的技巧和方法探析。《湖北开放职业学院学报》, 34(04), 183-184。doi: CNKI:SUN:HBHS.0.2021-04-084.
- 石赵佳(2021)。机器翻译的错误类型分析与译后编辑策略[硕士学位论文,上海外国语大学]。中国硕士学位论文全文数据库。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=10210>

- 09109.nh
- 谭华 (2018)。中西饮食文化比较与中餐菜名翻译标准。《黑龙江教育学院学报》, 37(02), 120-123。doi: CNKI:SUN:HLJB.0.2018-02-038.
- 王涵 (2015)。对中国菜名英译现状的思考及其翻译对策。《艺术科技》(08), 291-292。doi: CNKI:SUN:YSKK.0.2015-08-251.
- 徐盛桓 (1995)。语言美学论纲。《外语学刊(黑龙江大学学报)》(02), 1-8。doi: 10.16263/j.cnki.23-1071/h.1995.02.001.
- 许薇 (2016)。中文菜单的翻译现状和策略探究。《海外英语》(08), 129-130。doi: CNKI:SUN:HLJB.0.2019-07-041.
- 许钧、穆雷 (2009)。《翻译学概论》。译林出版社。
- 尹飞舟、王佳娣 (2021)。中华文化走出去的理论新视角: 翻译传播过程的四种模式。《求索》(02), 44-50。doi: 10.16059/j.cnki.cn43-1008/c.2021.02.004.
- 张鞠成 (2020)。现实与想象: 赴泰旅游风险的社会建构 [硕士学位论文, 华侨大学] 中国硕士学位论文全文数据库。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202101&filename=1020323866.nh>
- 张昱、方嘉莹.(2020). 翻译作为跨文化交际的媒介: 以澳门菜单为例 [论文集发表]。基于中葡平台的创新性发展研究——2020 年中国与葡语系国家发展研究国际会议, 澳门, 中国。DOI: 10.26914/c.cnkihy.2020.051563。
- 郑燕平 (2011)。论全球背景下语篇翻译的原则 [博士学位论文, 上海外国语大学]。中国博士学位论文全文数据库。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CDFD1214&filename=1012251562.nh>
- Brown, H. D. (2000). *Principles of Language Learning and Teaching*. Long man Inc.
- Buddawong, N., & Surahan, S. (2021). A Study of Strategies for Translating Thai Food Names into Chinese: A Case Study of Thai restaurant in Chengdu. *China Humanities and Social Sciences Journal*, 12(1), 171-172. <https://so01.tci-thaijo.org/index.php/humanjubru/article/view/245688/167220>
- Pouget, C. F. (2000). Are Menu Translations Getting Worse?: Restaurant Menus in English in the Tarragona Area. Target. *International Journal of Translation Studies*, 12(2), 323-332. <https://doi.org/10.1075/target.12.2.08fal>
- Corder, S. P. (1967). The significance of learner's errors. *IRAL: International Review of Applied Linguistics in Language Teaching*, 5(4), 161-170. <https://doi.org/10.1515/iral.1967.5.1-4.161>
- Sinthawornkul, S. (2004). Thai Ways of Eating and Beliefs as Reflected in the Names of Thai Foods used in Traditional Ceremonies and Festivals [Master Degree Thesis, Chulalongkorn University]. Thai thesis database. DOI: https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/CU.the.2004.263

The Path and Strategy of High-Quality Development of Underdevelopment Area Elementary Education: A Case Study Based on “Double Hundred Projects” in Guizhou, China

Yuxi Hu

Master of Education Management, Chinese International College, Dhurakij Pundit University
2304614411@qq.com

Received: November 24, 2022

Revised: December 30, 2023

Accepted: December 31, 2023

Abstract

Improving the quality of basic education in underdeveloped regions is a global issue, and the purpose of this study is to explore existing experiences and provide solutions that can be used as references. China's economically impoverished province of Guizhou Province has implemented a five-year "Double Hundred Project" project in ethnic minority areas, and the government has provided financial funds for the construction of the project and purchased professional services through market mechanisms. This educational program provides an empirical basis for this research. Through the case analysis of school surveys, interviews, classroom observations and other methods, this study conducted a policy evaluation study on the project, and found that the well-designed "Double Hundred Project" is like "drip irrigation", which concentrates resource advantages and accurately supports the project objects, so that they can change the project objects in a short time; The institutional design of the third-party professional services supporting the project has helped the project object to realize the sinking of high-quality professional resources, and maximized the educational benefits of limited financial funds. It has changed the routine practice of "emphasizing quantity but not guaranteeing quality" and the disconnection between teacher training and teaching site, and innovated the teacher training model. It provides useful reference and enlightenment for supporting the design of high-quality basic education projects in underdeveloped areas.

Keywords: Underdevelopment Area; Guizhou China; Elementary Education; Project System

欠发达地区基础教育高质量发展的路径与策略研究——基于中国贵州“双百工程”项目的案例分析

胡雨溪

泰国博仁大学，教育管理专业硕士
2304614411@qq.com

摘要

改进欠发达地区基础教育质量是全球性议题，本研究的目的在于探求已有经验，以提供可借鉴的方案。经济贫困的中国贵州省在民族地区实施了为期五年的“双百工程”项目，政府在

提供项目建设经费的同时，通过市场机制购买了专业服务支持。这个教育项目为本研究提供了经验基础。通过入校调查、访谈、课堂观察等方法增加案例分析，本研究对该项目进行了政策评估研究，发现：精心设计的“双百工程”犹如“滴灌”，集中资源优势，精准扶持项目对象，使之能够在短时间内让项目对象得到改变；与项目配套的第三方专业服务的制度设计，帮助项目对象实现了优质专业资源下沉，最大程度的发挥了有限财政资金的教育效益；改变了以往“重数量无法保证质量”、教师培训和教学现场脱节的例行做法，创新教师培训模式。为支持欠发达地区基础教育高质量的项目设计提供了有益的借鉴和启示。

关键词：欠发达地区；中国贵州；基础教育；项目制

1、绪论

2021年6月公布的第七次全国人口普查数据显示，贵州省15岁及以上人口的平均受教育年限为8.75年，低于全国平均年限9.91年，位居倒数第二。每10万人口中，具有大学（指大专及以上）文化程度的人口为10,952人，低于全国平均15,467人；位居倒数第二；具有高中（含中专）文化程度的人口为9,951人，低于全国平均15,088人，位居倒数第二。这些在全国排名靠后的人口数据揭示了贵州整个教育、尤其是基础教育的严峻现状，暴露出贵州教育的系统性短板，尤其是基础教育的脆弱性和深层次问题：农村学前教育普及率偏低，城市学前教育普惠性不高；义务教育阶段区域之间、校际之间发展水平不平衡，老百姓对“大班额”“择校热”等问题反映强烈；职业教育与人工智能为标志的新时代职业素养不匹配，课程体系、培养模式滞后于经济社会发展的需求；区域一流大学和一流学科建设特色不彰，转型发展和应用型大学建设在全国高等教育日新月异的竞争格局中危机四伏。针对这些存在的教育短板弱项，贵州省政府于2021年9月9日召开全省教育高质量发展大会，发誓将教育建成经济高质量发展的最强基石，出台了《贵州省整体提升教育水平攻坚行动计划（2021-2030）》，将围绕提升人均受教育年限的核心目标，做好学前教育普及普惠发展提升工程、巩固义务教育成果提升工程、普通高中教育发展提升工程、现代职业教育扩容提质工程、高等教育突破发展提升工程、师资队伍保障提升工程等“七大工程”。行动计划的核心目标是提升人均受教育年限，而这一目标得以实现的前提是确保基础教育质量。贵州虽然不是民族地区行政区域，但是，根据全国第七次全国人口普查数据，省内的常住人口中，民族人口占36.44%，基本上分布在山区和农村地区，尤其集中在民族自治州、县及乡镇所在区域。贵州少数民族农村地区学生普遍厌学，其原因既有社会历史、家庭与个人等因素，更是学校教育的低质和无效所导致。

2、文献综述

发展基础教育，提升基础教育质量是全球的共同议题。尤其是在技术日益发达的信息社会，欠发达地区的基础教育更是事关国家和地区的未来命运。围绕提高基础教育质量，不同的国家和地区采取了不同的措施，主要可分为基础教育质量保障和基础教育质量监测。

2.1 基础教育质量保障

加拿大安大略省基础教育质量保障主要分为由地方负责的外部学校管理与由学区负责的内部学校管理两个层次。其教育质量保障主要是以“问责”“服务”为主，“评估”和“指导”为辅，全面督查与保障基础教育质量的水平。（陈晓菲，2019）。日本东京都的基础教育质量保障改革措施主要体现在以下几个部分：将选择学校的自由权交给家长和学生；强化校长的管理和经营自主权；建立基于能力和业绩的教职人员的新工资制度；重新开启学力测试，推进学校之间的竞争（杨红军，2020）。墨西哥的基础教育保障体系主要是围绕以学生能力为核心的教育质量监测体系、以评估聘用为核心的教师考核体系、以社会发展需求为导向的新型教育体系来建立的。2017年墨西哥政府颁布了包含核心课程改革、加强师范学校建设、国家英语战略计划、促进教育公平和社会包容性发展、促进学校文化艺术教育和加强学校健康教育意识六个方面改革计划的《教育新模式》（胡昞昞、范丽珺，2021）。荷兰构建了调动学校、政府、第三方机构、国际组织参与的基础教育评价体系，聚成了合力，平衡了学校类型多样与质量卓越二者之间的关系。OECD认为地方与学校高度自治、重视研究、主张创新、积极实验、数据支撑等是荷兰取得教育发展成就的重要原因，各类专业性的中间机构在教育研究、政策制定、技术支持中扮演着重要角色（尤铮，2018）。德国的巴伐利亚州主要从四个方面确保其质量在全联邦领先：联邦层面依托教育标准实现的学校成绩考察、各州教育状况对比调研（主要测试对象为三年级和八年级学生）、考察学生基础知识和应用能力的年级测评以及公立学校每五年必须接受一次的外部评估（黄崇岭，2016）。中国是世界上最大的发展中国家，存在着严重的区域发展不均衡问题，尤其是广泛的农村地区和民族地区等欠发达地方，需要建立专项督导与常态督导相结合的工作体系（何秀超，2019）。要在“五个保障”上下功夫：制度保障、经费保障、师资保障、教育质量评价标准体系、以基于全面信息化的教育技术保障（周正&宁宁，2021）。基础教育质量保障强调政府的宏观管理目标导向，以制度构建起政府、学校、家庭及社会之间的经纬网络，以确保培养公民的基本质量规格。

2.2 基础教育质量监测

法国教育质量测评体系主要分为教育系统监测、学生学业诊断、学校发展评估三大主题。其主要包含：学校评估、个人评估、教师评估、校长评估、教育政策和行动评估、优先教育和领土评估、数字设备及其在教育上的应用评估和教育系统评估等。质量评估由学校内部实施（European Commission(Ed.), 2022）。2015年6月，德国常设会议修订了2006年教育监测总体战略，规定了以下四个方案：参与国际学校绩效研究、监测和执行小学初中和全校教育标准、确保学校质量的方法、联邦和各州关于教育的联合报告。将国际数学和科学研究趋势（TIMSS）、国际阅读素养研究进展（PIRLS）和经合组织题为国际学生评估方案（PISA）项目确定为国际比较指数，判断德国的质量状况。各州除了参与国际比较，还有自己的测试要求，形成各种主题的教育报告。这些教育报告展示了不同教育领域之间的相互作用，并确定了德国教育体系中最重要挑战。因此，自2006年以来，教育报告已成为教育政策决策的重要基础，并确保了整个教育系统情况的透明度（European Commission(Ed.), 2023）。美国的基础教育质量监测主要分为全国评估、州评估和区域评估，全国评估更具代表性，集中在学科领域

上, 重视阅读、数学、科学、艺术等学科领域, 以向公众发表报告的方式, 不断促进教育质量的提升和学生学业水平的提高。除了针对学生的评估以外, 还有一个教师教育质量认证机制 (AAQEP), 为包括教师在内的教育工作者的培养提供质量认证服务, 它具有四个方面的目标: 一是要增进对教育质量的理 解, 二是要支持改进, 三是要鼓励创新, 四是要促进合作。其工作主要包括以下三个方面: 一是支持教师教育机构在质量保障、持续改进和创新方面的专业发展; 二是协调形成性同行评审, 以支持成员机构的质量保障、持续改进和创新工作; 三是与州及机构合作, 设计和实施认证标准和程序, 尊重培养及管理机构的多样性和自主性 (AQEP(Ed.), 2022)。中国基础教育质量监测真正进入日程的时间并不长, 就贵州的相应机构而言, 存在人员不足、工作人员专业理论知识不足、经费不足、工作实施对象认同度低、检测结果运用无方向等困境。这些机构的性质均为行政事业单位, 服务主体为本地政府或教育行政部门, 建立在本地教育部门内或加挂在本地教育部门内。从体制上来说, 这为机构提供了合法性权威。但从另一方面来讲, 机构的官方性质十分明显, 具有浓厚的行政色彩, 在“管办评”分离的大背景下, 缺少作为教育评估监测机构应具备的“独立性” (胡彦如, 2021)。教育质量监测关注的是用可以操作的评价工具对质量进行描述、统计和判断, 进行诊断, 为干预提供依据。

发展基础教育除了质量保障和质量监控, 还有很重要 的一个要素, 那就是专业支持。在发达国家和地区, 专业支持内含于其中。但是, 像中国贵州这样的欠发达地区, 专业支持并不能满足基本需求。

3、研究方法

为了促进各民族共同发展, 探索一条发展基础教育质量的路径, 贵州省委和省政府于“十三五”期间实施了“双百工程”。本研究通过入校调查、访谈、课堂观察、案例分析等方法对“双百工程”进行了评估研究, 主要从项目学校的视角分析该项目是否实现了预期目标。

3.1 “双百工程”项目

贵州省教育厅为了贯彻落实《省人民政府办公厅关于转发省教育厅、省民宗委<贵州省加快发展民族教育实施方案>的通知》(黔府办函〔2015〕213号)精神, 于“十三五”期间实施了贵州省民族中小学(幼儿园)办学能力提升“双百工程”实施方案(简称“双百工程”), 目标是每年遴选 20 所学校和 20 名教师分别作为民族特色示范建设学校和民族教育教学名师培养对象, 共计 100 所学校, 100 名名师培养对象。基本流程是评审与遴选→支持与建设→评估与认定, 由省政府拨付一定的建设经费和第三方专业服务费。原定的学校计划中, 遴选 15 所普通高中、10 所中职学校、30 所初中、30 所小学、15 所幼儿园进行重点建设; 对名师培养对象无具体的学段要求, 建设和培养周期为 3 年。根据政策设计, 三年间, 每所学校能获得建设经费 90 万元, 专业服务费 20 万元; 每个名师工作室获得 15 万元的资助经费, 另有 5 万元用于购买专业服务。预计总投资 1.3 个亿用于支持学校和名师培养对象, 提升民族中小学(幼儿园)的办学能力。专业服务由教育厅负责招标, 中标单位与项目学校签订服务合同。“双百工

程”的宗旨是进一步加强民族教育内涵建设，促进民族中小学（幼儿园）质量提高和特色发展，创建一批具有示范带动作用的民族中小学（幼儿园），打造民族教学名师，带动民族地区教育整体发展水平全面提升，探索民族地区学生核心素养发展的有效途径。就整个项目的实际情况而言，项目学校远比名师培养对象具有更重要的定位，因此本研究只对项目学校进行评估。

3.2 “双百工程”的实施路径

1、遴选项目对象与经费拨付

2016-2019 年期间，按照计划遴选出了 5 批共 100 所建设学校和 100 个教学名师培养对象。在实际操作中，由于省级示范高中被限制申报（因其已享有政策优惠）和中职学校不具备申报优势，更多的名额调剂给了小学和初中。第一、二批项目获得了全部建设经费，由教育厅组织完成了第三方服务招标，服务商与第一、二批学校和教学名师培养对象签订了服务合同。第三批项目学校只获得 25 万的建设费；第四批和第五批除立项外，没有得到任何经费。

2、招标与签约

中标“双百工程”第一批项目的服务商共有 3 家，第二批增加了 1 家，共 4 家。第一、二批的项目学校和名师培养对象各 40 项，共计 80 项。贵阳 BYW 咨询有限公司获得高中和中职项目（6 所高中、1 所中职、12 个名师培养对象），共获得服务费 200 万元。北京 JJW 教育科技有限公司获幼儿园项目（2 所幼儿园、2 个名师培养对象），共获得服务费 50 万元。贵州 HRS 教育信息咨询有限公司中标小学和初中项目（20 所学校、18 个名师培养对象），共获得服务费 490 万元；GZMZDW 继续教育学院是第二批新增的服务商，中标幼儿园项目（3 所幼儿园、1 个名师培养对象）和小学项目（8 所小学、7 个名称培养对象），共获得服务费 260 万元。从第三批项目起，教育厅不再组织购买专业服务。

3.3 对第三方专业服务评估

1、2018 年 12 的中期检查

2018 年 12 月 3-13 日，教育厅委托贵州 M 大学民间文化教育传承创新重点研究基地组织对第一批项目进行中期检查，从省内各高校抽调专家学者，组成 6 个检查组分赴不同的地区，检查教育厅和省民宗委联合命名的第一批第二批民族教育双百工程，重点对第一批项目进行正式考核，对第二批项目的实施准备情况进行了解。采用 100 分制，项目学校的考核中，第三方机构专业服务只占 10 分；名师培养对象部分，第三方机构专业服务占 20 分。调查显示，第一批项目总体运行良好，特色示范校创建活动全部合格，优良率达 58.33%，名师培养对象优良率达 66.66%。合同对服务商的要求是“合格”，这表明执行项目达到了当初的预期目标。服务商的合约精神和对专业质量的把关，使“双百工程”将预期中的民族中小学开展校本研修、促进内涵发展、提升

办学能力的“强校强师工程”变成了可见可感的事实。对项目学校和名师对象的经费精准扶持，尤其是第三方专业服务机制的建立，大大提升了项目质量。

2、两所民族高中项目学校通过教育厅的验收评估

民族高中项目由贵阳BWY文化咨询有限公司承接。相比幼儿园、小学和初中项目缺乏严格意义上的硬性评价参照，高中项目因面临现实的高考压力而显得格外瞩目，项目学校对服务商的期盼除了其完成合同规定的民族特色教育任务外，更是直指提高学校整体办学质量，使更多的农村学生和民族学生能升入高一级学校，通过教育阻断贫困代际传递。教育厅对“双百工程”项目中的高中学校有承诺：高中学校如果期满通过验收，可享受省级特色示范高中待遇（即提高收费标准）。因此，高中项目第三方专业服务的复杂程度和面临的各方压力均非其他学段的同类服务可比。教育厅应地方政府的请求对第一批项目学校中的两所高中（SN民族中学和CH民族中学）组织了验收。通过对这两所学校的深度分析，也许能够揭示出贵州基础教育取得突破的可能路径。第一批民族特色示范学校建设始于2017年7月，SN民族中学于2021年6月24日通过验收，CH民族中学于2021年7月7日通过验收，合同中的建设期是3年，受新冠肺炎疫情的影响，整整延期了一年。

表1 已验收学校2018-2021年服务数据与合同指标对比

指标名称	指标内容	指标描述	量化指标	CH民中	SN民中
现场咨询指导	撰写项目学校发展现状调查报告	对每所项目学校进行现状深度调查，问题诊断，发展优势分析，本地区民族资源分析。完成不少于5千字的分析报告	1份《现状报告》	完成	完成
	协助项目学校制定三年发展计划	基于调查分析报告，针对项目学校发展基础与优势，借鉴省内外学校发展成功案例，突出民族特色和质量提升，协助项目学校研制三年发展计划	1份《三年规划》	完成	完成
	协助项目学校完善相关制度建立健全质量提高计划	协助项目学校完善教学质量、校本研修、教师培养和个人专业成长制度 协助完善制度与质量提升计划(中职至少1个计划，高中至少2个计划) 加强对口支援		完善计划40个	完善计划19个

指标内容	指标描述	量化指标	CH 民中	SN 民中
促进项目学校课程教学改革	开发具有民族特色的校本课程	1 项校/园本课程	3 项校/园本课程	5 项校/园本课程
	到学校开展教学指导研讨	听课不低于 60 节/校	听课超过 60 节/校	听课超过 60 节/校
		至少 3 个课程教学研究团队（至少 1 个民族民间文化教育团队）	8 个团队	5 个团队
协助项目学校（幼儿园）完善和开展校园文化建设	帮助项目学校建设和完善校园文化环境	校园文化环境	特色大课间	特色大课间
	帮助学校建设特色学生社团和兴趣小组	3 个以上学生特色社团/兴趣小组	33 个	23 个
		家校合作		
集中培训交流	管理者培训交流	每所学校 3 次校长及中层管理人员集中培训	集中培训 4 次 入校 19 次	集中培训 4 次 入校 16 次
		3 次入校培训 管理干部每人至少 1 篇民族文化相关的论文或案例	共计 30 余篇	未完成
	骨干教师培训交流	3 次骨干教师集中培训 3 次入校/园，共不少于 6 次 骨干教师至少 1 篇教学论文或案例；中大学校 5 名及以上县级及以上骨干教师（名师）	集中培训 7 次 入校/园 3 次 县及以上骨干 64 名	集中培训 7 次 入校/园 1 次 151 篇论文 县及以上骨干 教师 38 名

表 1 显示，就全部指标来看，除“家校合作”无具体指标外，“管理干部每人至少 1 篇民族文化相关的论文或案例”一项，SN 民族中学未完成。其他的量化指标，服务商均超额完成。四年中，服务商组织专家 19 次进入 CH 民族中学、16 次进入 SN 民族中学，进行深入指导。对离省城偏远的县级中学来说，如果不是实行了专业购买服务制度，学校不可能获得这么持久的、有质量保障的、性价比高的针对性专业指导。BYW 负责人认为，能给政府排忧解难，能给地方学校发展带来帮助，哪怕是自己贴钱，也心甘情愿。事实上，就一所学校 3 年 20 万元的服务费来说，实际服务周期长达 4 年，服务费并没有相应增加。

两所学校均认为 BYW 公司在项目标准的理解及内涵建设方面所提供的帮助，起到了至关重要的作用。专业团队从发展规划、课堂教学诊断、校本课程开发、教育科学课题研究、学校特色发展和校园文化建设、经费的合理使用等方面对项目学校和名师培养对象进行了系统的指导，将省内外的优质资源联结起来。

「如果没有第三方服务，学校对‘双百工程’的指标理解都很困难，更不要说按

要求和标准开展。在课堂教学方面，第三方提供了省级示范高中的课堂评价标准，通过听课、磨课帮助学校准确找到课堂存在的问题。在教师能力建设方面，第三方整合了省内外各种优势资源，把最好的学科老师请到学校来，光这一点，就非常难得；同时还组织骨干教师出省去清华大学等地培训。尽管也有省外的对口支援，但都是短期的，抵不上第三方专业服务长达近四年的持续跟踪。」（SN 民族中学校长，现场座谈，2021.9.17）

「第三方服务团队，首先从思想上、理念上和意识上，对我们老师的帮助比较大。然后是具体的技巧方面，服务团队从贵阳一中、贵州师大附中等这些省内优质学校请了很多名师到我们这里来指导；再就是抓教学质量上，具体的教学技能和技术方面，如备课、课程资源开发、教学方法、课堂评价等，提升很大。」（SN 民族中学副校长，现场座谈，2021.9.17）

「我们的学生 95%以上都是农村的孩子。拿到这个项目后，我们并不了解真正的内涵，难度是挺大的。在学校众多的外部支持力量中，与我们正式签约的 BYW 是最重要的支持者。他们指导我们如何针对性地开展‘双百工程’工作，在思想上和理念上能够引领老师，他们有更多的其他资源，而学校接触的面比他们少多了。通过这个项目，成长了一批教师，尤其是与项目直接相关的参与者，达六、七十人之多。」（SN 民族中学副校长，现场座谈，2021.9.30）

「BYW 让学校的老师们基本上立起来了。这个项目提升了学校民族文化特色和教学质量品质，全部老师都有这个共识。BYW 让我们回到了课堂教学的真正本质上，这个团队对我们的帮助是最大的，他们做得很实在，对专业教师把握教学内涵和提升教学能力是最有效的。」（CH 民中老师，现场座谈，2021.9.30）

「第三方团队把学校原有的比较散碎的民族文化活动系统化了，帮助教师开发了课程资源，辅导教师指导学生开展民族特色社团活动。课堂教学方面，手把手地教会了老师一些技术和技巧，他们对学校教学质量的提升，确实起到了很大作用。」（CH 民中老师，电话访谈，2021.9.10）

3.4 “双百工程”提升欠发达地区基础教育质量的捷径

类似 SN 民族中学和 CH 民族中学这样的薄弱学校在贵州比比皆是。这些学校仍然按照 1998 年的收费标准，每生每期 380 元（而义务教育生均拨款标准是 680 元）。从 2021 年起，贵州进入新高考行列，有很多硬件要补充，办公耗材、教育科研之类，因为没有经费，全给卡死了，学校又不能乱收费，办学很困难。“双百工程”制度设计属于精准扶贫和精准扶教的创举，尤其是购买专业服务制度对贵州这样的优质教育资源极度缺乏而又难以下沉的痼症来说，可以说是良医下乡，非常适合于攻克贵州基础教育的普遍性难题。通过购买专业服务，将优质专业资源下沉到乡镇学校，以项目提升学校整体发展，创建一批优质学校和培养一批乡村名师，以点促面，带动区域教育发展，极富辩证法启示。

1、“双百工程”给薄弱学校雪中送炭

“双百工程”的目的在于促进民族中小学（幼儿园）质量提高和特色发展，打造民族教学名师。从两所已通过验收的民族高中学校的飞跃性发展来看，“双百工程”

是贵州基础教育领域的一项创举，给了薄弱学校以强有力的精准支持。

「贵州省高考压力大，必须以这种方式，把薄弱学校带出来。SN 民族中学属于铜仁地区第四批次录取学校，学生的入学基础很不理想。薄弱学校的高级职称数是 31% 或 32%，而省级示范高中的高级职称数可以达到 40% 以上，最高达 43% 或 44%。由于学校没有足够的高级职称职数，没办法激励老师。项目学校受益是非常明显的事。我们这样的学校，通过“双百”能够挂牌，缓解招生和经费问题，条件成熟，就可以扩展校园，改善办学环境，完全有信心和其他名校竞争。」（SN 民族中学校长访谈）

「CH 本身就是山高坡陡的地方，之前是国家级贫困县。落后地区，不仅仅是钱少的问题，关键是经济制约了校长按自己思路办学。比如，不能按时给超工作量的老师以适当补偿。项目对于薄弱民族中学来说，极为难得，尤其是设计了第三方指导，加上地方政府的支持，学校才能完成。」（摘自册亨民族中学校长访谈）

「教育厅这样的项目非常好。没有项目的时候，学校的发展找不到方向，没有一个工作的抓手。借助这样的项目，方向明确，工作有着力点。」（CH 民族中学分管副校长访谈）

2、第三方专业服务犹如“滴灌”

得到服务商支持的“双百工程”的价值增值显示了贵州民族教育的独创性和教育实践的内生性，只有适合本土实际的教育理论和教育行动才能取得根本性效果。已经通过验收的两所民族高中表明持续的、有专业自主性的、学科齐全的、根据学校需求进行专业指导的帮扶才符合学校发展节奏，其功能相当于沙漠灌溉系统中的精准滴灌，能够发挥每一个水滴的作用。其他没有验收的第一二批学校均承认在服务商的帮助下，学校的发展是实实在在的，而没有得到专业服务的项目学校基本上维持原状，几无起色。“双百工程”中设计的购买第三方专业服务的实践已证明这是对贵州教育行之有效的方

「对于省内中等及薄弱学校来说，如果有专业服务团队，当然好，只是可惜的是，像得到教育厅和学校认可的、有覆盖面，又有影响力的 BYW 这样的团队太少了。专业团队来指导，是非常好的事。」（SN 民族中学教学副校长访谈）

「除了课程外，现在的新高考，也希望服务团队加强研究和指导。贵州是教育弱省，经不起折腾，多学些别人的，多总结省内的好经验，可以少走弯路。」（CH 高级民族中学分管副校长访谈）

通过以上评估研究发现，第三方专业服务将有限的资金发挥出最大的服务效益，改变了国培、省培和县培“不入学校”和“不及教学现场”的传统；改变了各级师资培训“撒胡椒面、只问数量不求质量”的行政行为；改变了以往难以持续的“快闪式”短期培训行为。持续四年的精准扶校（项目学校）和精准扶教（名师培养对象）将服务商与项目学校及名师培养对象紧密结合在一起，共同创建了一批民族文化特色学校、建设了一批民族文化特色课程、培养了一批中小学教学名师；推进了项目学校的现代学校制度建设和治理能力的提升，培养了一批年轻的学校管理者。

4、结论与启示

案例分析中的两所薄弱高中，借助“双百工程”实现了质的飞跃，让更多农村和民族地区的学生升入高等院校，利用知识改变命运。这足以表明，类似“双百工程”这样精准的、配备专业服务团队支持的项目，是促进欠发达地区基础教育高质量发展的最优路径。据财政部 2022 年改善普通高中学校办学条件补助资金预算表显示，贵州获得预算金额为 4.428 亿元；2022 年中小学幼儿园教师国家级培训计划资金预算表显示，贵州获得预算金额为 1.1448 亿元。两项合计 5.5728 亿元。学校发展不外乎办学条件和内涵建设，内涵建设则主要依赖教师教育教学能力。在贵州具有首创精神的“双百工程”为欠发达地区基础教育质量发展提供了以下启示。

1、精心设置具有持续精准效力的项目

基于技术治理内在属性的项目制是国家为适应现代社会而采取的治理策略，不仅能够协调项目多元主体的一致性行动，而且能够提高国家治理的科学化和精细化水平，从而提高公共事务运作的标准化、专业性和效率化，避免财政资源配置的随意行为。贵州教育领域的所有项目中，“双百工程”项目指向明确，目标要求清晰，具有可测量、可评估的量化要求，这些要求兜底了项目的最低质量，同时确保质量的向上空间。这也是服务商和项目学校/名师培养对象最为称道的项目优势所在。

2、以法治思维深化服务型政府转型

随着我国法治社会建设的深化和政府鼓励个体创新创业的进一步推进，社会宏观环境发生了很大变化，政府购买专业服务成为一种趋势。政府要做的是建立公平、公开、公正的招投标制度和严谨的监管制度以及形成教育服务购买的财政保障制度。依法依规，尊重各方主体，维护政府公信力。“双百工程”因其核心内涵是购买专业服务，在贵州省的教育领域属于首创，带有实验性质，在实施过程中出现了与原定政策本身不符的变异。其中，项目发包方的条线控制和社会组织缺乏反条线控制能力是最明显的冲突。需要强化法治思维，深化服务型政府转型，加强治理架构中的常规性制度建设。

3、培育优质的本土第三方专业服务市场

“双百工程”的宝贵经验是设置了第三方专业服务制度，用政府资金帮助项目对象购买专业服务团队，发挥市场的基础性作用，用市场来调配优质专业力量，保障项目朝着预期方向运转。两所已通过验收的民族高中证明了优质专业服务机构在基础教育中的重要作用，尤其是对边远地区学校发展的价值。但贵州优质的教育专业服务机构屈指可数，政府若能培育出至少 10 家，则能为贵州基础教育做出不可限量的贡献。培育的技术手段上，可以从政策激励、技术帮扶、管理革新、文化育人等方面进行合理的设计与规划。作为政府购买服务的主要对象，不能忽视其本土特性，这也是“双

百工程”服务商能够深入到偏僻乡村学校的基础性条件。立足本土差异化的需求，因地制宜地利用本土资源，借助外部动力激发内生动力，才能推动本土第三方专业服务市场的高质量发展。

4、改革教师培训的方式与方法

中小学幼儿园教师国家级培训计划资金每年均在1亿元以上，加上省培经费其他项目经费，从数字上来看，非常可观。但实际效果，极不乐观，存在以下问题：分级管理的培训项目将教师培训碎片化、行政主导下的教师培训不重视核算教师利益、教师培训供给缺乏市场准入、针对性的教学阙如、培训效果难以评估等。需要改变教师培训依赖高等院校、脱离教师岗位的传统做法，采取类似于“双百工程”中的专业服务方式，引入市场专业服务力量，将培训现场与教师的教学现场合二为一，进行持续而全面的跟踪指导，发挥“滴灌”作用，将有限的财政资金价值发挥到极限。

参考文献

- 陈晓菲（2019）。加拿大基础教育质量保障体系探析——以安大略省为例。《集美大学学报》，2。53-60。doi:10.3969/j.issn.1671-6493.2019.02.009
- 道客巴巴（2022）。《贵州省整体提升教育水平攻坚行动计划（2021-2030）》。
<https://www.doc88.com/p-33673998390721.html>
- 辜德宏（2021）。新时代我国竞技体育发展中社会和市场力量的培育路径研究。《武汉体育学院学报》，55(03)。20-27+35。doi:0.15930/j.cnki.wtxb.2021.03.003
- 关晓铭（2020）。项目制：国家治理现代化的技术选择——技术政治学的视角。《甘肃行政学院学报》，5。87-102+127。doi:CNKI:SUN:GSXX.0.2020-05-009
- 贵州省人民政府门户网站（2015）。省人民政府办公厅关于转发省教育厅、省民宗委《贵州省加快发展民族教育实施方案》的通知
https://www.guizhou.gov.cn/zwgk/zfgb/gzszfgb/201512/t20151229_70522424.html?isMobile=true
- 何秀超（2019）。着力构建新时代基础教育质量保障体系。《人民教育》，7。45-48。
doi:CNKI:SUN:RMJY.0.2019-07-018
- 胡昞昞和范丽珺（2021）。墨西哥基础教育阶段质量保障改革研究。《郑州师范教育》，1。33-40。doi:CNKI:SUN:ZSFJ.0.2021-01-007
- 胡彦如（2021）。贵州省基础教育质量监测机构现状调查。《贵州教育》，23。35-36。
doi:0.3969/j.issn.0451-0038.2021.23.011
- 黄崇岭（2016）。德国巴伐利亚州基础教育质量保障研究。《世界教育信息》，24。57-60。
doi:CNKI:SUN:JYXI.0.2016-24-024
- 景应忠（2020）。用“双百工程”赋能贵州教育新特色。《中国民族教育》，9。38-40。
doi:10.16855/j.cnki.zgmzjy.2020.09.020
- 廖朝芬（2019）。贵州少数民族农村地区义务教育学生厌学及教师解决厌学问题的对策探讨。《教师》，17。100-101。doi:CNKI:SUN:JAOS.0.2019-17-051
- 王清（2017）。项目制与社会组织服务供给困境:对政府购买服务项目化运作的分析。《中国行政管理》，04。59-65。doi:CNKI:SUN:ZXGL.0.2017-04-012

- 杨红军（2020）。东京都基础教育质量保障改革：应对“宽松教育”与面向未来。*比较教育研究*, 1。46-52。doi:CNKI:SUN:BJJY.0.2020-01-007
- 尤铮（2019）。质量保障视野下荷兰基础教育评价体系研究。*比较教育研究*, 9。103-110。doi:10.3969/j.issn.1003-7667.2018.09.014
- 谢妮（2016）。中小学教师继续教育政策执行机制实证研究。*贵州师范大学学报(社会科学版)*, 2。122-129。doi:10.16614/j.cnki.issn1001-733x.2016.02.013
- 周正和宁宁（2021）。推荐黑龙江高质量农村基础教育保障体系建设的实践路径。*奋斗*, 5。32-35。doi:10.16634/j.cnki.cn23-1001/d.2021.05.009
- 谢舜、王天维（2021）。社会组织的嵌入性与本土化培育。*江汉论坛*, 5。131-138
doi:CNKI:SUN:JHLT.0.2021-05-018
- 许丹（2020）。贵州民族教育“双百工程”实施措施及宝贵经验探析。人文与科技（第五辑）贵州民族大学人文科技学院会议论文集，（06-13），177-185。
doi:10.26914/c.cnkihy.2020.050813
- 姚金伟（2016）。项目制与服务型政府转型:制度演化中的异化。*中国行政管理*, 9。28-33。doi:CNKI:SUN:ZXGL.0.2016-09-008
- 詹中志、杨跃鸣（2019）。双百工程:贵州民族教育的突破性工程。*中国民族教育*, 10。59-60。doi:10.16855/j.cnki.zgmzjy.2019.10.020
- 周翠萍、范国睿（2011）。政府购买教育服务何以可能。*教育学报*, 1。93-97。
doi:10.14082/j.cnki.1673-1298.2011.01.011
- 邹联克（2018）。贵州教育步入新时代，慢不得。*教育论坛*, 12。3-6。
<http://www.cnki.com.cn/Article/CJFDTOTAL-GUIZ201812002.htm>
- European Commission (Ed.) (2022). Quality assurance in early childhood and school education.
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/france/quality-assurance-early-childhood-and-school-education>
- European Commission (Ed.) (2023). Quality assurance in early childhood and school education.
<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/quality-assurance-early-childhood-and-school-education>

The Impact of Job Satisfaction on Teachers' Retention Intention in Rural Primary and Secondary Schools in Anyang City, Henan Province, China—The Moderating Role of Family Support

^{1*}Nanfang Yin ²Hsuan-Po Wang ³Lingling Chen

¹⁻³Master of Education Management, Chinese International College, Dhurakij Pundit University

*826146824@qq.com

Received: November 24, 2022

Revised: December 30, 2023

Accepted: December 31, 2023

Abstract

The purpose of this study is to investigate the impact of job satisfaction among rural primary and secondary school teachers in different age groups in Anyang City, Henan Province, China, on their intention to stay in their current positions, with family support as a moderating variable. A questionnaire survey was conducted using convenience sampling, involving 380 rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province. The results of the study indicate: 1. Job satisfaction among rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province, has a significant positive impact on their intention to stay in their current positions. 2. Family support among rural primary and secondary school teachers in Anyang City, Henan Province, moderates the relationship between job satisfaction and intention to stay.

Keywords: Rural Primary and Secondary School Teachers; Teacher Job Satisfaction; Teacher Retention Intention; Family Support

中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响——家庭支持的调节作用

^{1*}殷南方 ²王暄博 ³陈令令

¹⁻³泰国博仁大学，教育管理专业硕士

*826146824@qq.com

摘要

本研究的目的是探讨不同年龄的河南省安阳市各县区乡村中小学教师的工作满意度对留职意愿的影响，并以家庭支持作为调节变量。采用便利抽样法对河南省安阳市 380 名乡村中小学教师进行问卷调查。研究结果显示：1. 河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿有正向显著影响。2. 河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间存在调节作用。

关键词：乡村中小学教师、教师工作满意度、教师留职意愿、家庭支持

1、绪论

1.1、研究背景与动机

随着中国综合国力的稳步提升，教育的地位越发显著，乡村教师队伍建设问题也备受关注（陈海霞，包新娜，2021）。基于此，2018年中央一号文件《关于实施乡村振兴战略的意见》提出“要着重建好建强乡村教师队伍。”但由于乡村经济水平有限、人口素质不均衡等多种原因，导致目前仍然存在乡村中小学教师对其薪资待遇不满意，认为其工作环境较差，导致乡村中小学教师留不住的问题时有发生（黄蓉，2022）。有研究表明，每年有大约 21% 的乡村教师对自己的工作不满意，仅有 10.5% 的师范生愿意在乡村从教 3 年以上，因此乡村教师队伍的稳定性问题日益显著（姜金秋、陈祥梅，2019；付昌奎、曾文婧，2019；Loebs 等，2005）。

有研究表明，教师工作满意度对教师留职意愿的影响值得深思。当教师工作满意度较高时，会对学校产生积极的评价，留职意愿也随即增强（陈海霞、包新娜，2021；Shah S.H.A et.al, 2022）。基于此，国务院办公厅在 2015 年颁布的《乡村教师支持计划（2015—2020 年）》中明确指出，发展乡村教育，教师是关键。教师可能因为“学生纪律问题”和“校长支持不足”而选择离职，然而，如果“教师工作负担减轻”、“普遍支持增加”以及“提供更多教师福利”，可能会鼓励他们继续从事这一职业（Ciullo, 2018）。由此可见，乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响理应受到重点关注。

但在以往的研究中，有关教师流动的相关研究主要从教师个体以及工作与家庭冲突（汪逸帆，2018；秦雪敏，2019）的角度来探讨与工作满意度之间的关系；包括以往工作满意度对留职意愿影响机制的研究中，大多仅关注个人层面对留职意愿的影响（赵杰，2022）；而在研究工作满意度及留职意愿两者之间的关系时将家庭支持作为一个新视角来分析其作用机制则是微乎其微。

基于此，本研究尝试在考虑年龄背景的情况下，从教师工作满意度与留职意愿之间的关系入手，并引入教师家庭支持因素作为调节变量，验证教师在家庭支持与教师工作满意度的作用下对教师留职意愿的影响权重，从而进一步廓清家庭支持在工作满意度与留职意愿中的影响机制。

1.2、研究目的

稳健的乡村教师团队是影响学生学习的客观因素之一，也是夯实乡村教育基础的重要环节，对乡村教育振兴起着至关重要的作用。本研究的主要目的在于探讨家庭支持、教师工作满意度、教师留职意愿三者的关系，并分析家庭支持在工作满意度与留职意愿间的调节作用，以期乡村教育振兴提供参考。

A 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、家庭支持、留职意愿的现状；

B 探讨中国河南省安阳市背景变项（年龄）下的乡村中小学教师在工作满意度、家庭支持、留职意愿的差异性；

C 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响情形；

D 探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿的调

节效果；

2、文献综述与研究假设

2.1、工作满意度

1935年，霍波克（Hoppock）学者在博士学位论文中首次定义了工作满意度，即员工在心理和生理层面对工作环境的主观感受（Hoppock, 1993）。教师工作满意度也是个体对工作环境、报酬、期待等方面的总体满足感（贺文洁等，2018）。且教师的工作满意度在年龄、婚姻状况等方面存在差异（Nayak et.al, 2014；王钰彪等，2021）。之后王盼（2022）以乡村教师为研究对象，探讨其工作满意度现状，并编制了《乡村中小学教师工作满意度量表》，突出乡村中小学教师群体的特殊性并通过实证研究。所以本研究以此量表的工作时间、工作设施、岗位培训、薪资待遇、人际关系、工作强度作为维度。

2.2、留职意愿

比林斯利（Bilingsley）1991年在研究中用 retention 一词代指“留职型教师”，由此提出“教师留职”这一概念。杨小琴（2021）、孔维肯（2022）在研究中指出，乡村教师留职意愿是教师本身否愿意继续留在乡村学校从事教育工作。Fu et.al（2020）在研究中指出，留职意愿受性别和教龄的影响，即女教师和教龄较长的教师留职意愿较高。之后尹小婷（2022）根据乡村中学教师的特点和研究需要，编制《乡村中学教师留任意愿初始量表》，作为本研究参照依据。

2.3、家庭支持

李明儒等人（2019）认为家庭支持是当家庭成员面对个人压力与挫败时，家人所能提供的安慰与鼓励，并充分给予支持与协助，同时提供合适的回应与建议。王湘雯（2020）认为从家人中获取情感的支持与慰藉、资讯的互通、面对生活的压力与解决问题的实质性支持则被称为家庭支持。Karatepe & Kilic（2007）研究发现，配偶的支持与工作满意度呈显著正相关。邱雅勤（2023）制定了《药瘾个案管理师之家庭支持之研究问卷》，介于本研究的研究对象为乡村中小学教师，且其工作性质与药瘾个案管理师同样具有不同角度的特殊性，且此量表题量适中、测量角度较广泛，所以本研究以该量表的情感支持、信息支持及实质支持为维度。

2.4、教师工作满意度与留职意愿的关系

樊香兰等人（2022）在研究中发现，特岗教师的付出与回报失衡且与留任意愿呈负相关，工作满意度在两者间起中介作用。还有研究表明教师工作满意度对教师留职意愿的影响值得深思（陈海霞、包新娜，2021）。张慧玲（2022）从同事关系满意度、工作强度满意度、领导管理满意度等角度出发，对教师工作满意度与留职意愿进行调查，各角度均有不同程度的影响。亦有研究表明，优化员工薪酬福利、扩展晋升

通道，有助于提升工作满意度；实施职业发展指导，关注员工心理健康，可以减轻工作疲劳，进而提升教师留职意愿（Fiorilli et.al，2019）。

基于此，本研究提出研究假设 H4：中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿具有显著正向影响。

2.5、家庭支持在工作满意度与留职意愿中的关系

通过阅读以往研究发现，长时间工作和在家处理相关事务会导致生活满意度下降。当工作与生活的平衡得到改善时，教师留职意愿会有所提升（Matthews et.al，2022）。换言之，工作与家庭的冲突对工作满意度具有负向预测作用，且教师的职业生涯常常受到工作与家庭、家庭与工作之间冲突的显著负面影响（Li et.al，2021）。同时，教师对工作和生活的满意度会影响他们的教学热情（Gu & Wang, 2021）。

基于此，本研究提出研究假设 H5：中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间存在调节作用。

3、文献综述与研究假设

3.1、研究框架

本研究探讨河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、留职意愿与家庭支持之间的关系，本研究认为工作满意度、留职意愿与家庭支持三个变量之间有调节效果，所以本研究提出五个研究问题：

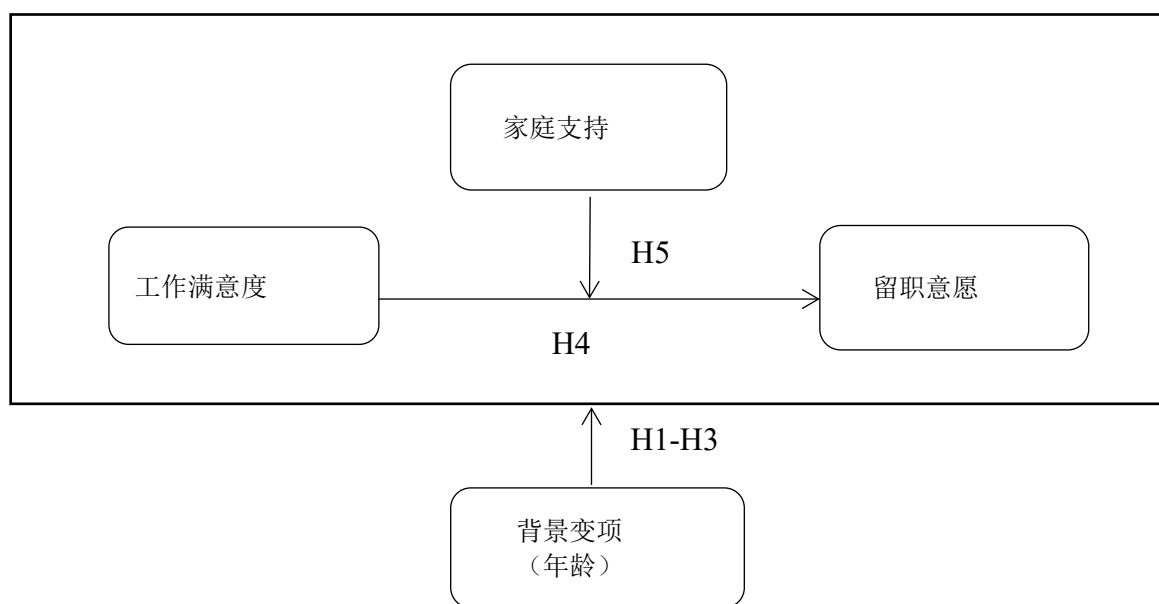
H1：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师不同年龄的教师在工作满意度中是否存在差异；

H2：探讨中国河南省安阳市乡村中小学不同年龄的教师留职意愿是否存在差异；

H3：探讨中国河南省安阳市不同年龄的乡村中小学教师家庭支持是否存在显著差异；

H4：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿是否有影响。

H5：探讨中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿之间是否存在调节作用。根据以上研究问题梳理研究框架图，详见图一



图一 研究框架图

3.2、研究对象与抽样

河南省作为传统农业省份，其教育的总体发展水平仍然较低，教育资源尤其是优质教育资源短缺，城乡及区域间教育发展不协调（陈凯，2008）。安阳市作为河南省最北部的地级市，下辖一市四县四区。其是世界文化遗产殷墟所在地、世界记忆遗产甲骨文出土地，被誉为“文字之都”。但据2022年数据显示，安阳市常住人口中，有53.04%居住在城镇；有257.23万人居住在乡村，占比达46.96%。其乡镇情况主要表现为：农村人口比较多，经济基础比较薄弱、物质生产要素缺乏、地区经济发展极不平衡，城乡差距还在继续扩大（连海彬，2009）。因此本研究将以河南省安阳市乡村中小学教师作为母群体，采取便利抽样法，正式问卷共发放380份，回收有效问卷308份，有效回收率为81%。

3.3、研究工具

3.3.1、《工作满意度量表》

本研究采用参照王盼（2022）编制的《乡村中小学教师工作满意度量表》。量表共有16道题目，采用李克特的五点积分法，以“非常不同意”至“非常同意”分别代表1-5分进行测量。量表分为工作时间、工作设施、岗位培训、薪资待遇、人际关系、工作强度6个维度。

3.3.2、《家庭支持量表》

本研究采用邱雅勤（2023）修订的《药瘾个案管理师之家庭支持之研究问卷修订题目》，量表共12题，包括情绪感支持、信息支持、实质支持三个维度。采用李克特五点计分从“非常不符合”到“非常符合”分别为1-5分。

3.3.3、《留职意愿量表》

本研究使用尹小婷（2022）编制的《乡村教师留教意愿量表》，共 7 个题项，采用李克特五点计分从“非常不符合”到“非常符合”分别为 1-5 分。

4、研究结果与分析

4.1、描述性统计

本研究主要是对河南省安阳市四县乡村中小学教师进行问卷调查，共回收问卷 380 份，有效问卷 308 份，有效回收率为 81%。其中乡镇小学教师 174 人，占总人数的 56.5%；乡镇中学教师 134 人，占总人数的 43.5%。其中 25 岁以下为 66 人，占总人数的 21.4%；26-30 岁为 108 人，占总人数的 35.1%；31-40 岁为 83 人，占总人数的 26.9%；41 岁以上为 51 人，占总人数的 16.6%。

4.2、相关分析

根据相关分析结果显示：河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿达显著正相关（ $r=.584, p<.001$ ），说明河南省安阳市乡村中小学教师工作满意水平越高则留职意愿水平越高；工作满意度与家庭支持达显著正相关（ $r=.659, p<.001$ ），说明家庭支持度越高，则工作满意度越高；家庭支持与留职意愿呈显著正相关（ $r=.507, p<.001$ ），说明家庭支持度越高，则留职意愿就越高。如表一所示

表一:工作满意度、留职意愿与家庭支持相关矩阵

变项	工作满意度	留职意愿	家庭支持
工作满意度	1		
留职意愿	0.584***	1	
家庭支持	0.659***	0.507***	1

注：* $p<.05$ ；** $p<.01$ ；*** $p<.001$

4.3、回归分析

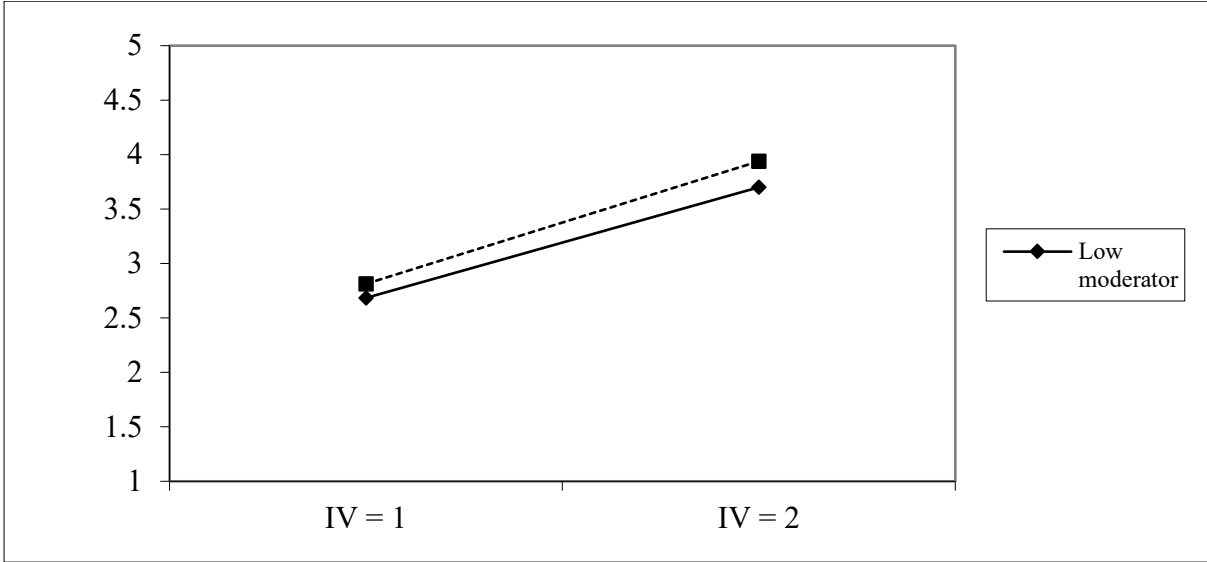
根据研究需要，进行分层回归分析，结果见表二。由表二模型三可知，在控制年龄的影响下，工作满意度（ $\beta=0.536, p<.001$ ）对留职意愿（ $\beta=0.182, p<.001$ ）有显著正向的影响；家庭支持对工作满意度与留职意愿之间具有正向调节效果（ $\beta=0.075, p<.05$ ）。换句话说，家庭支持会增强工作满意度与留职意愿之间的关系。

表二 家庭支持在工作满意度对留职意愿的影响之阶层回归分析摘要表

变项	模型一	模型二	模型三	VIF
25 岁以下	-0.197	0.048	-0.091	1.283
26-30 岁	0.033	0.021	0.048	1.307
31-40 岁	.029***	0.095	0.162***	1.276
工作满意度	0.644***	0.568***	0.536***	1.549
家庭支持			0.182***	1.556
工作满意度 与家庭支持			0.075*	1.029
R ²	0.472	0.340	0.494	
F	69.681***	17.872***	50.937*	

注 1: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

注 2: 把“41 岁以上”作为参照组



图二 调节效果图

5、结果与讨论

5.1、中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度、家庭支持、留职意愿现状

通过研究表明，河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿处于中等水平，有 47.14% 的教师表示对目前的工作满意，且大部分教师对家庭支持的感知度较强，但仅有 45.6% 的教师愿意继续留在乡村任教，与王盼（2022）、王钰彪，侯春笑，田爱丽（2021）等学者研究结果接近，与由此可见，乡村教师队伍的稳定性仍需加强。

5.2、不同年龄的乡村中小学教师在工作满意度、家庭支持、留职意愿的差异性

通过研究发现，不同年龄阶段的乡村中小学教师在工作满意度的工作时间、工作设施、薪资待遇方面存在显著差异，这一结果与 Nayak et.al (2014)、Fu et.al (2020) 等学者研究结果相一致。其中 41 岁以上教师的工作满意度最高；不同年龄的教师在工作满意度方面也有显著差异，随着年龄的增长，教师的工作满意度也随之增强；但在家庭支持各维度研究中发现，41 岁以上的教师对家庭支持的感知度最强，其次是 25 岁以下的教师，说明初入职场的新任教师在职业选择及工作过程中受家庭影响较大，而随着年龄的增长，家庭状态越稳定，教师的家庭支持感知度也越强。

5.3、中国河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿的影响

本研究结果显示，河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度对留职意愿呈正向显著影响，与陈海霞、包新娜 (2021)、樊香兰 (2022)、张慧玲 (2022) 等学者研究结果相符。且研究发现，教师的工作满意度六个维度与留职意愿均存在显著相关关系，说明教师工作满意度越高，则留职意愿越高。因此，乡村教育想要增强教师留职意愿、稳固教师队伍，其关注点离不开教师工作满意度。

5.4、中国河南省安阳市乡村中小学教师家庭支持在工作满意度与留职意愿的调节效果

研究结果表明，家庭支持对河南省安阳市乡村中小学教师工作满意度与留职意愿具有调节作用。家庭可以为教师提供情感、信息和实质上的支持，帮助教师更好地适应工作环境、解决生活问题，提高工作满意度和留职意愿。换句话说，如果教师为了在工作上取得进步而投入更多资源，可能会减少家庭方面的资源投入，从而降低家庭满意度。因此，当家庭支持减弱时，教师很难在工作满意度方面感受到较高水平，其留职意愿也受到相应影响。由此可见，家庭的支持度也不容忽视。

5.5、未来建议

A. 完善薪酬体系，确保政策高效实施

国家地方政府应建立合理的分层薪酬体系，确保同工同酬，提高乡村中小学校的经济收入，制定相应福利政策，提升乡村中小学校的福利待遇。

《教师法》及《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》中明确规定“中小学校的工资不低于或高于当地公务员的平均工资收入，并逐步提高”，这一政策的落实性也应受到高度重视。

B. 增加教育经费投入，改善教师工作环境

政府应增加教育经费投入，改善乡村中小学校的办公条件，如加大现代教育信

息化设备的投入度，满足教师的教学需求。

同时，还应关注教师的住宿条件，保障教师住宿环境的安全性和舒适度，确保满足教师的基本生活需求。

C. 提高教师工作时间灵活性，推广“周中假”

当地教育行政部门和学校根据其地域特征和实际情况制定灵活的工作机制，如适当调整教师坐班时间、推广“周中假”等，以提高教师工作时间灵活性。

D. 关切教师生活，增强工作家庭协调性

国家相关教育部门根据乡村教师的实际生活需求，协助解决如住房、子女上学等实际性问题，同时建设相应的配套设施，在一定程度上减轻教师生活上的压力，使教师处于良好和便利的工作、生活环境中，有效提升乡村教师留职率。

县级教育行政部门联合多部门，定期组织青年交友联谊会，为未婚教师提供交友平台，助力解决青年教师的婚恋问题。

此外，教育行政部门根据实际情况积极落实“归雁计划”，为教师工作提供便利性，降低家庭对工作阻碍性。

学校管理者可以根据当地教师结构，对家庭贫困的教师、家庭负担较重的教师、工作表现突出的教师、工作勤奋的教师提供一定程度上的帮助，做到教师工作与生活平衡发展，提高乡村教师团队稳定性。

5.6、研究局限性与未来研究建议

首先，本研究选择用河南省安阳市四个县区的乡村中小学教师作为研究对象，被选取的地区和对象范围覆盖范围有限，则研究样本具有一定局限性，这在一定程度上影响了研究结论的普适性。未来有条件的情况下，要扩大取样范围且增加样本数量，有利于数据的质量保证，从而提高研究结果的客观性和有效度。

其次，此次研究的对象仅限于特岗、招教等在职乡村教师，并没有对乡村教师的领导、同事、家人、学生等进行采访研究，在今后的研究中，应该以研究对象的关联性为前提，让更多角色参与研究，以提高数据的可信度并提高研究结论的普及性。

接着，本研究的背景变项仅限于年龄，使得研究无法更深入透彻地解释变量关系，在今后的研究中可以考虑从多个背景变项入手，综合且客观地分析变量间影响关系。

最后，本研究选择文献法和问卷调查法进行探讨和研究，不可避免的带有作者主观色彩和研究结果广而不深的弊端，一定程度上影响了调查结果的有效性和全面性。未来有条件的情况下，可以结合多种研究方法，以确保研究结果全面有效。

参考文献

陈凯（2008）。河南省教育事业改革发展现状分析。河南蓝皮书·社会
<http://47.94.233.156/RMBase/SysJP/Multimedia/Pdf.ashx?ID=22269&contentid=74171&form=brows>

陈海霞、包新娜（2021）。中国城乡教育的差异及解决办法。《内蒙古教育》，（18），59-

- 6
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2021&filename=LMJY202118015&uniplatform=OVERSEA&v=YVLuC2NjCzajGxzld80nmqQ1QSRiXTbm8Y9PnGOsEvsygXXM4lRtQFXyVr1TFTE>
 樊香兰、中国昌、蔚佼秧 (2022)。付出-回报失衡对乡村教师敬业度的影响。《教育科学研究》, (12), 70-75。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=JYKY202212013&uniplatform=OVERSEA&v=U9FqTZhn5x15_j6zSdzbdmnlMan7--6lclm87gfe198TKH5_yxhNF9XYoA9U05s
 付昌奎。(2022)。县城教师为什么不愿到乡村学校交流?——基于对全国 18 省 35 县的调查分析。《中国教育学刊》, (02), 59-64。
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2022&filename=ZJYX202202019&uniplatform=OVERSEA&v=Slaa4BLqLCsEK3Z5epRH0pxHIFkdj4y2WuQ4dNkAJQfxxzbKelzQ7CQdoeEtzRzd>
 黄嘉庆 (2022)。高校教师教学工作满意度调查研究。《黑龙江科学》(23), 67-69。
<https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=HELJ202223021&uniplatform=OVERSEA&v=jqlxnrYj1Pz8PxHB-lBpxB3UQGxvTymqWYctSsJX0EW5C0i9-XLp6XHlZrTRYzUb>
 黄蓉 (2022)。广西乡村教师留任意愿及影响因素研究——基于多层线性模型。[硕士学位论文, 广西大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1022644572.nh>
 贺文洁、李琼、穆洪华 (2018)。学校文化氛围对乡村教师工作满意度的影响: 教师能动性的中介作用。《教师教育研究》, (03), 39-45。128。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2018&filename=GDSZ201803007&uniplatform=OVERSEA&v=uqhXEO-n1bHrMlipHLfKdDtnTilVyyP-mij_G_qJ9Blkjihs22RQSTXftO9pMJiW
 姜金秋、陈祥梅 (2019)。《乡村教师生活补助政策》实施背景下师范生乡村从教意愿及影响因素分析——基于西部贫困地区 15 所院校的调查。《教师教育研究》(01), 43-50。
https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2019&filename=GDSZ201901008&uniplatform=OVERSEA&v=TxcHFPCvkvj17agQilBBBt5_vjUV9wkQDdH6vHGZtThr2ijp7xqjam8XU19FKgg1
 孔维肯 (2020)。乡村中学组织氛围对教师留任意愿的影响研究。[硕士学位论文, 暨南大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202202&filename=1022443951.nh>
 李明儒、郑乔箏、陈瑞峰 (2019)。澎湖家庭旅游者之休闲动机、涉入对其休闲效益与幸福感之研究——以家庭支持为干扰。《休闲产业管理学报》, 12 (1), 41-62。
https://xueshu.baidu.com/usercenter/paper/show?paperid=1x6n0p90ab1r0gb0je510je0c2292011&site=xueshu_se
 连海彬 (2009)。安阳市县域农村中职学校师资队伍建设现状及对策研究[硕士学位论文, 天津大学], 中国知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD2011&filename=2010093>

[931.nh](#)

秦雪敏（2019）。中小学教师工作家庭冲突与工作满意度的关系：心理资本和情绪工作的作用。[硕士学位论文，安徽师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202001&filename=1019124771.nh>

邱雅勤（2023）。药瘾个案管理师之家庭支持与工作倦怠之相关性探讨。[硕士学位论文，树德科技大学]，台湾硕博士论文知识加值系统网。

<https://hdl.handle.net/11296/78nmma>

王盼（2020）。河南省乡村中小学教师工作环境满意度与离职意向调查研究。[硕士学位论文，信阳师范学院]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202201&filename=1020807272.nh>

王湘雯（2020）。国小高年级学生家庭支持、情绪智力与同侪关系之研究。[教育专业发展研究所硕士论文，大叶大学]，台湾硕博士论文知识加值系统网。

<https://hdl.handle.net/11296/hxkbn>

汪逸帆（2018）。高校教师工作家庭冲突对工作满意度的影响研究——以组织支持感为调节变量。[硕士学位论文，首都经济贸易大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD201802&filename=1018136298.nh>

王钰彪,侯春笑,田爱丽（2021）。工作家庭促进如何影响乡村教师的留岗意愿——情感承诺和工作投入的链式中介作用。《基础教育》, 18(06): 28-39。

<https://hdl.handle.net/11296/7nmma>

杨小琴（2021）。农村初中教师留教意愿研究。[硕士学位论文，宁夏大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202202&filename=1021151257.nh>

尹小婷（2022）。职业认同对乡村中学教师留任意愿的影响研究——教师职业幸福感的中介作用。[硕士学位论文，广东技师师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1023407173.nh>

赵杰（2022）。初中班主任教师职业压力对留教意愿的影响：工作满意度的中介效应。

《鞍山师范学院学报》，(06) 53-58。

https://oversea.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbcode=CJFD&dbname=CJFDLAST2023&filename=ASSF202206011&uniplatform=OVERSEA&v=x_-zfJE-Oc9eGagjFNruzM14Ud5oEWGziAEaGuuCxY5aul8q4vuVZFak6VweZzPY

张慧玲（2022）。县域普通高中教师工作满意度与离职倾向的调查分析[硕士学位论文，华东师范大学]，中国知网。

<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFDTEMP&filename=1023430015.nh>

中央一号文件（2018）。《关于实施乡村振兴战略的意见》。<https://faol.ex.fao.org/docs/pdf/chn179223>

Billingsley, B. S., & Cross, L. H. (1991). Teachers' Decisions to Transfer From

- Special To General Education. *The Journal of Special Education*, 24(4), 496 – 511. <https://doi.org/10.1177/002246699102400408>
- Kersaint, G., Lewis Jennifer., Potter, R., & Meisels, G. (2018). Why teachers leave: Factors that influence retention and resignation. *Teaching and Teacher Education*. 23 (6) , 775–794. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2005.12.004>
- Fiorilli, C., Schneider, B., Buonomo, I., & Romano, L. (2019). Family and nonfamily support in relation to burnout and work engagement among Italian teachers. *Psychology in the Schools*, 56 (5), 781 – 791. <https://doi.org/10.1002/pits.22235>
- Fu, W., Pan, Q., Zhang, C., & Cheng, L. (2020). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342–353. <https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>
- Gu Y., Wang R. (2021). Job demands and work – family conflict in preschool teachers: the buffering effects of job resources and off-job recovery experiences. *Current. Psychology*. 40. 3974 – 3985. 10. 1007/s12144-019-00349
- Hoppock, R. (1993). *Job Satisfaction*. New York: Harper&Brother.
- Karatepe, O. M., & Kilic, H. (2007). Relationships of supervisor support and conflicts in the work-family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Management*, 28(1), 238–252. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2005.12.019>
- Li, X., Lin, X., Zhang, F., & Tian, Y. (2021). Playing Roles in Work and Family: Effects of Work/Family Conflicts on Job and Life Satisfaction Among Junior High School Teachers. *Frontiers in psychology*, 12, 772025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- Matthews, R. A., Wayne, J. H., Smith, C., Casper, W. J., Wang, Y. R., & Streit, J. (2022). Resign or carry-on? District and principal leadership as drivers of change in teacher turnover intentions during the COVID-19 crisis: A latent growth model examination. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 95(3), 687–717. <https://doi.org/10.1111/joop.12397>
- Nayak N., Nayak M. (2014). A study of job satisfaction among university teachers in India. *International Journal of Multidisciplinary Research*. 4(4). 30–36. <https://www.indianjournals.com/ijor.aspx?target=ijor:zijmr&volume=4&issue=4&article=003>
- Organisation for Economic Cooperation and Development (2015). *Improving schools in Sweden: An OECD Perspective*. <https://www.oecd.org/education/school/Improving-Schools-in-Sweden.pdf>
- Syed, H,A,S., Haider, A., Jindong, J., Mumtaz, A., & Rafiq N.(2022) .The Impact of Job Stress and State Anger on Turnover Intention Among Nurses During COVID-19: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *Frontiers in Psychology*. (12). <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35222162>

The Impact of Perceived Teacher Support on Exam Anxiety among Higher Vocational Nursing Students in Fujian Province, China: The Mediating Role of Academic Self-Efficacy

^{1*}Lingling Chen ²Hsuan-Po Wang ³Nanfang Yin

¹⁻³Master of Education Management, Chinese International College, Dhurakij Pundit University

*904322085@qq.com

Received: November 24, 2022

Revised: December 30, 2023

Accepted: December 31, 2023

Abstract

This study investigates the impact of perceived teacher support and academic self-efficacy on exam anxiety among higher vocational nursing students in Fujian Province, considering various background variables. Grounded in the self-efficacy theory, the research explores the relationships among these three variables and examines the mediating effect of academic self-efficacy. Utilizing a convenience sampling method, a questionnaire survey was conducted on 552 nursing students from four higher vocational colleges in Fujian Province. The findings indicate: (1) Significant gender and grade differences exist in perceived teacher support, exam anxiety, and academic self-efficacy. (2) Perceived teacher support has a significant negative impact on exam anxiety. (3) Perceived teacher support has a significant positive impact on academic self-efficacy. (4) Academic self-efficacy has a significant negative impact on exam anxiety. (5) Academic self-efficacy partially mediates the relationship between perceived teacher support and exam anxiety.

Keywords: Higher Vocational Nursing Students; Perceived Teacher Support; Exam Anxiety; Academic Self-Efficacy

中国福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑的影响： 以学业自我效能感为中介变量

^{1*}陈令令 ²王暄博 ³殷南方

¹⁻³泰国博仁大学，教育管理专业硕士

*904322085@qq.com

摘要

本研究探讨了不同背景变量的福建省高职护生感知教师支持、学业自我效能感对考试焦虑的影响。以自我效能理论为理论基础，探讨三个变量之间的关系以及学业自我效能感的中介效果，采用便利抽样的方式对福建省四所高职院校 552 名护生进行问卷调查。研究结果表明：

(1) 不同性别、年级在感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感有显著差异。(2) 感知教师支持对考试焦虑具有显著负向影响。(3) 感知教师支持对学业自我效能感具有显著正向影

响。(4) 学业自我效能感对考试焦虑具有显著负向影响。(5) 学业自我效能感在感知教师支持与考试焦虑中存在部分中介作用。

关键词：高职护生；感知教师支持；考试焦虑；学业自我效能感

1、绪论

1.1、研究动机与背景

护理专业高等职业教育作为职业教育的一个重要组成部分，随着职业教育的发展不断得以完善。目前，中国护理高等职业教育的招生对象涵盖了职高毕业生、普通高中毕业生以及中职毕业生。这些学生在高中教育及护理中职教育的基础上，通过 3 年的学习后，获得高等护理专科学历。这一体系致力于培养具备护理职业所需的综合能力的高级技术类护理人才，为护理领域输送越来越多的高素质人才，能够胜任护理岗位第一线工作（陈雪，2021）。

然而，随着医疗体系的变革和社会对医疗服务的不断提升期望，对护理从业者的学术素养和专业技能水平提出了更高的要求。基于此，2023 年印发的《全面护理事业发展规划（2023-2025 年）》中强调“持续改进护理质量，鼓励培养多层次护理人才”。在这一背景下，高职护生面临诸多挑战，其专业学制较短、课程负担较重，不仅加大了学业难度，也增加了考试焦虑的风险（王丽娟等人，2017）。研究表明，高达 50%-100% 的护生面临着考试焦虑的挑战，这可能导致他们在综合评估中表现不佳，并增加放弃学业的风险（Khaira et al.,2023）。通过深入研究高职护生的考试焦虑，可以更全面地了解护理人才市场中存在的问题，并提出相应的解决策略，以更好地满足医疗行业对高素质护理人才的需求。高职护生的考试焦虑作可能直接影响他们的职业发展，通过深入研究这个问题有助于提供实质性建议，以提升高职护生的竞争力，使其更好地适应医疗行业的需求。

文献检索结果显示，目前关于大学生考试焦虑的研究主要集中在“感知社会支持”这一维度（Hour et al.,2023;Laksmiwati & Tondok,2023;Fisher et al.,2023），相较之下，对于维度的特定分支，如“感知教师支持”对考试焦虑的影响的研究较为稀缺。此外，在研究医学类学生考试焦虑的文献中，多数学者选择以整体“医学生”群体为研究对象（李忠莲等人，2021；陈小燕等人，2022；），相对较少关注“护生”这一子群体，研究护生考试焦虑的文献也是微乎其微。

基于此，本研究尝试在考虑性别年级背景的情况下，从感知教师支持与考试焦虑之间的关系入手，并引入学业自我效能感作为中介变量，验证高职护生在学业自我效能感与感知教师支持的作用下对考试焦虑的影响权重，从而进一步阐明学业自我效能感在感知教师支持与考试教师中的影响机制。

1.2、研究目的

本研究具体研究目的如下：

A:探究福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑的影响。

B:探究福建省高职护生感知教师支持对学业自我效能感的影响。

C:探究福建省高职护生学业自我效能感对考试焦虑的影响。

D:探究福建省高职护生学业自我效能感对感知教师支持与考试焦虑之间的中介作用。

2、文献综述与研究假设

2.1、感知教师支持

感知教师支持是学生对其所感受到教师提供的关心、协助以及反馈的看法 (Tomislava et al.,2023)。迟翔蓝 (2017) 认为感知教师支持由自主支持、能力支持以及情感支持三个维度组成。其中自主支持是教师通过学习活动赋予学生更多的自主权, 包括了解并满足护理学生的需求, 同时在课堂上创造机会, 激发学生的动机, 引导他们参与学习和实践活动 (Yang et al.,2022); 能力支持为护生感知到教师的支持、鼓励以及指导, 使其增强对自身能力和才能的信心 (Kulakow,2020); 情感支持则是护生感知到教师对其表现出关心、尊重、鼓励、温暖以及信任 (Granziera et al.,2022)。

2.2、考试焦虑

考试焦虑是一种暂时的情绪状态, 被试者在被评估或考试的情景下感到极度紧张, 并出现干扰和消极的负面想法, 心理感到混乱伴随着身体的紧张和生理反应 (Spielberger et al.,1976)。张芷毓 (2020) 将护生考试焦虑定义为护生在面对考试时所出现的情绪不安和压力反应, 通常涉及多层次的情感体验。也有学者认为考试焦虑是学生在考试过程中因担心成绩不佳和评估中产生的负面后果而经历强烈的不良心理症状 (Duraku et al.,2023)。

2.3、学业自我效能感

学业自我效能感是指个人对自身能否成功完成学业任务的信心, 以及对其能够组织和执行学业任务以取得好成绩的信念 (Chen et al.,2020;Khan,2023)。梁宇颂 (2000) 将其分为学习能力自我效能感和学习行为自我效能感两个维度。其中学习能力自我效能感是指学生对自身顺利完成学业任务并避免学业失败的能力的判断和信心 (Pratiwi & Rini,2023)。学习行为效能感则是学生对自身采取学业技能达到学业目标的评估与信念 (Alemayehu & Chen,2023)。

2.4、感知教师支持与考试焦虑的关系

Pengelly (2021) 则发现教师可以在认知、行为、情感、社交、动机和环境等多个层面上提供支持来帮助学生应对考试焦虑。孙梦琪 (2021) 发现当教师给予学生关心爱护越多时, 学生在面对考试情境时的心理状态就越好, 考试焦虑水平也会相对下降。由此可见, 护生可以通过感知教师支持的提高来影响考试焦虑。

因此, 本研究提出下列假设: H1: 中国福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑具有显著负向影响。

2.5、学业自我效能感与考试焦虑的关系

张芷毓（2020）在针对本科护生的研究中，发现本科护生的考试焦虑越高学业自我效能感则越差。唐娜（2022）研究发现学业自我效能感与考试焦虑显著负向的影响，且学业自我效能感显著预测考试焦虑。陈小燕等人（2022）在针对医学院校学生的研究中，发现医学生的学业自我效能感与考试焦虑呈显著相关，通过提升学业自我效能感可以降低医学生的考试焦虑。综上所述，护生可以通过提升学业自我效能感来影响考试焦虑。

因此，本研究提出下列假设：H2:中国福建省高职护生学业自我效能感对考试焦虑具有显著负向影响。

2.6、感知教师支持与学业自我效能感的关系

陈媚（2021）研究发现，学生感知不到感知教师支持时，其学业自我效能感会下降。反之，若学生感知到更多教师的支持时，学业自我效能感则会有所提升。Jia et al. (2023)在对 EFL 学习者进行研究时发现，学习者感知到的感知教师支持对学业自我效能感有正向的影响，尤其是感知教师支持中的学术支持更容易提高学生的学业自我效能感。综上所述，护生可以通过感知到更多的感知教师支持来影响学业自我效能感。

因此，本研究提出下列假设：H3:中国福建省高职护生感知教师支持对学业自我效能感具有显著正向影响。

2.7、学业自我效能感在感知教师支持与考试焦虑之间的关系

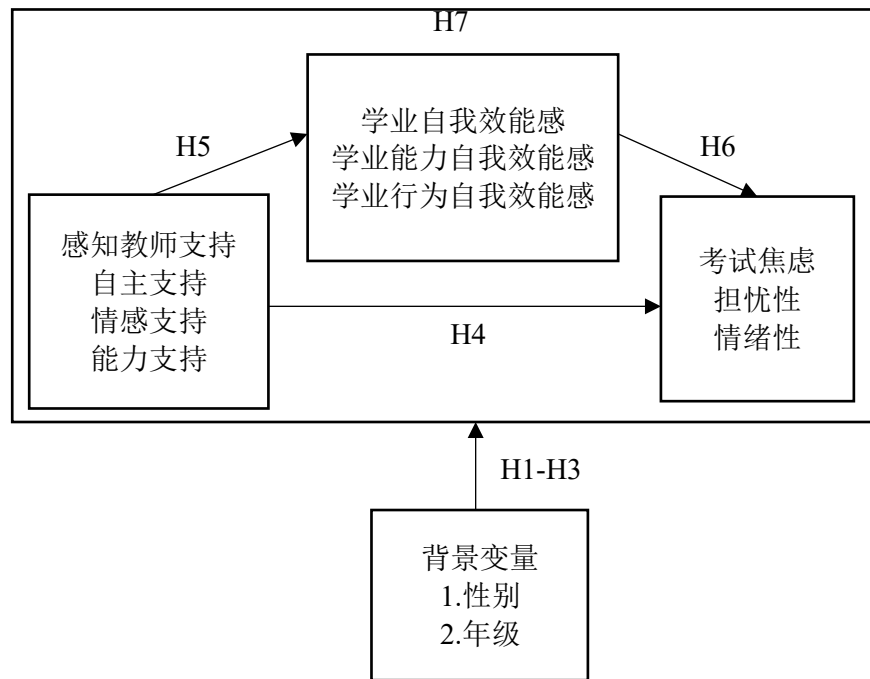
从以往文献中发现，影响医学生考试焦虑的三个主要因素是学生本身、其所获取的学习资源以及教师 (Wadi et al.,2022)。且有研究表明，当学生感受到社会支持时，他们更能够面对学业压力，减少考试焦虑情绪，并在考试中表现更为自信，且学业自我效能感在本科生感知社会支持与考试焦虑水平之间起到连接的作用 (Laksmiwati & Tondok, 2023)。

综上所述，学业自我效能感与感知教师支持可以一定程度缓解考试焦虑，因此提出以下假设。H4:中国福建省高职护生学业自我效能感在感知教师支持与考试焦虑中存在中介作用。

3、研究方法与设计

3.1、研究框架

本文依据研究目的、研究流程，拟定研究框架结构，以探讨感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感之间的关系。研究框架如图 3.1 所示。



图一：研究框架图

3.2、研究对象与抽样

2018年印发的《关于深化医教协同进一步推进医学教育改革与发展的实施意见》明切指出“大力推广高职护理教育，提升优质护理质量”，因此高等职业院校的护理学生占中国护理学生总数的60%以上(Zeng et al.,2019)，目前福建省有27所高等职业学校拥有护理专业，因考虑到护理专业男女比例不平衡的情况，故本研究将采用便利抽样的方式选取的是位于福建省四所高职在校以及处于实习期的护理专业学生作为研究对象。所选取的四所学校均为医学类高职院校，且护理系为其主要发展科系之一。正式问卷共回收600份问卷，共计552份有效问卷，有效回收率为92%。

3.3、研究工具

3.3.1、感知教师支持量表

本研究感知教师支持的测量采用迟翔蓝(2017)编制的《感知教师支持》量表，共13个题项，分为自主支持、能力支持和情感支持三个维度，该量表采用Likert 5点计分法，完全不符合1分，很不符合2分，基本符合3分，很符合4分，完全符合5分。

3.3.2、考试焦虑量表

本研究考试焦虑的测量将采用叶仁敏和Rocklin(1988)修订的《考试焦虑量表》中文版，共16个题项，分为担忧性和情绪性两个维度。该量表采用Likert 4点计分法，(1=几乎从不，4=几乎总是)，每个分量表包含8个项目。

3.3.3、学业自我效能感量表

本研究将采用《学业自我效能感量表》，由梁宇颂(2000)修订的《学业自我效能问卷》中文版，共分为2个维度：学业行为自我效能感和学业能力自我效能感。共22

个题项，前 11 题为学业能力自我效能感，后 11 题为学业行为自我效能感，其中 14 题、16 题、17 题为反向题。该问卷为 Likert 5 点量表（1=完全不符合,5=完全符合）。

4、研究结果与分析

4.1、描述性统计

本研究样本主要为福建省四所高职院校的护生，共回收 600 份，有效问卷共 552 份，有效回收率为 92%。其中男生为 113 人，占总人数的 20.5%;女生为 439 人，占总人数的 79.5%。大一为 200 人，占总人数的 36.2%;大二为 181 人，占总人数的 32.8%;大三为 171 人，占总人数的 31.0%。

4.1.1、性别差异

由表 4.1.1.1 可见不同性别在感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感各维度上存在显著差异。其中不同性别在感知教师支持上有显著差异，其中男生>女生，此结果与叶桐（2022），针对大学生感知教师支持的调查结果相符，这一结果可能源于男女生生理结构和心理发展水平上的差异，男生可能更倾向于忽略细节、不易受到过度敏感，而女生在心理上较为成熟，因而对感知教师支持的需求相对较少。不同性别的护生在考试焦虑上有显著差异，女生>男生，此结果与张芷毓（2020）针对本科护生的研究一致，高职护生中女生考试焦虑高于男生可能源于情绪调节的差异、社会比较的压力以及自我标准要求较高。女生可能更注重情感表达，对社会比较更敏感，对自身要求更严格。不同性别的护生在学业自我效能感上有显著差异，男生>女生，此结果与张芷毓（2020）针对本科护生的研究一致，高职护理专业学生中男生的学业自我效能感较女生高可能受到自我评价差异和心理适应能力的综合影响。

表一：感知教师支持、考试焦虑与学业自我效能感各维度的性别差异

构面性	女生 N=439		男生 N=113		t 值	
	M	SD	M	SD		
感知教师支持	3.206	0.687	3.848	0.834	-7.540***	男>女
自主支持	3.211	0.916	3.823	0.959	-6.269***	
情感支持	3.173	0.935	3.878	0.983	-7.070***	
能力支持	3.234	0.942	3.849	0.993	-6.115***	
考试焦虑	2.697	0.740	2.418	0.903	3.037*	女>男
担忧性	2.689	0.867	2.438	0.9800	2.677*	
情绪性	2.705	0.891	2.398	1.029	3.163***	
学业自我效能感	3.182	0.770	3.831	0.939	-6.784***	男>女
学习能力自我效能感	3.202	0.915	3.790	1.032	-5.928***	
学习行为自我效能感	3.162	0.938	3.872	1.018	-7.051***	

注：*p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001

4.1.2、年级差异

由表 4.1.2.1 可见不同年级在感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感各维度上存在显著差异。不同的年级在感知教师支持也存在显著差异，大一>大二>大三，大一护生感知教师支持较高可能归因于其适应期需求更大、学业挑战较新颖以及个体成熟度差异。随着年级升高，护生逐渐独立，学科熟悉度提高，对感知教师支持的依赖减少。不同的年级在考试焦虑也存在显著差异，大三>大二>大一，此结果与李忠莲等人（2021）的调查相符，大三高职护生的考试焦虑升高可能是因为学业压力增大、未来职业压力、毕业要求、实习压力、升学压力所增加，以及个体自我期望的提高。不同的年级在学业自我效能感也存在显著差异，大一>大二>大三，此结果与张家蕊等人（2022）的研究结果相类似，大一护生的学业自我效能感可能是适应期内的新奇感和兴奋，对学科的新颖性产生好奇心，以及学校和教师在这一阶段提供的积极支持有关。

表二：感知教师支持、考试焦虑与学业自我效能感各维度的年级差异

构面性	大一 N=200		大二 N=181		大三 N=171		F	
	M	SD	M	SD	M	SD		
感知教师支持	3.702	.794	3.289	.687	2.962	.594	51.816***	大一>大二>大三
自主支持	3.676	.934	3.260	.884	3.019	.929	24.450***	
情感支持	3.717	.974	3.319	.885	2.848	.974	40.995***	
能力支持	3.721	1.010	3.297	.932	3.005	.861	27.290***	
考试焦虑	2.509	.851	2.693	.771	2.737	.693	4.561*	大三>大二>大一
担忧性	2.516	.946	2.680	.892	2.736	.829	3.097*	
情绪性	2.503	.983	2.706	.934	2.738	.837	3.627*	
学业自我效能感	3.694	.887	3.281	.738	2.907	.705	46.446***	大一>大二>大三
学习能力自我效能感	3.688	.967	3.325	.920	2.894	.841	34.748***	
学习行为自我效能感	3.701	1.0233	3.238	.891	2.920	.903	32.184***	

注：* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

4.2、福建省高职护生感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感的相关分析

由表一中数据可知，考试焦虑与感知教师支持之间呈显著的负相关（ $r = -.654, p < 0.001$ ），说明考试焦虑越高，感知教师支持越低；学业自我效能感与感知教师支持呈显著的正相关（ $r = .642, p < 0.001$ ），说明学业自我效能感越高，感知教师支持就越高；学业自我效能感与考试焦虑呈显著的负相关（ $r = -.618, p < 0.001$ ），说明学业自我效能感越高，考试焦虑越低。

表三：感知教师支持、考试焦虑与学业自我效能感相关矩阵

相关性	感知教师支持	考试焦虑	学业自我效能感
感知教师支持	1		
考试焦虑	-.654***	1	
学业自我效能感	.642***	-.618***	1

注：* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

4.3、回归分析

根据研究需要，进行分层回归分析，结果见 4.3.1。把性别、年级、感知教师支持和学业自我效能感一并纳入回归方程式建立模型 1，感知教师支持 ($\beta = .578, p < 0.001$) 显著正向预测学业自我效能感，感知教师支持对学业自我效能感的解释力为 42.8%，因此本研究中，H3:中国福建省高职护生感知教师支持对学业自我效能感具有显著正向影响，成立；将性别、年级、感知教师支持和考试焦虑一并纳入回归方程式建立模型 2，感知教师支持 ($\beta = -.721, p < 0.001$) 显著负向预测考试焦虑，感知教师支持对考试焦虑的解释力为 44.7%，因此本研究中：H1:中国福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑具有显著负向影响，成立；将性别、年级、学业自我效能感和考试焦虑一并纳入回归方程式建立模型 3，学业自我效能感 ($\beta = -.667, p < 0.001$) 显著负向预测考试焦虑，学业自我效能感对考试焦虑的解释力为 39.4%，因此本研究中，H2:中国福建省高职护生学业自我效能感对考试焦虑具有显著负向影响，成立；将性别、年级、感知教师支持、考试焦虑和学业自我效能感一并纳入回归方程式建立模型 4，感知教师支持 ($\beta = -.498, p < 0.001$)、学业自我效能感 ($\beta = -.386, p < 0.001$) 显著负向预测考试焦虑，感知教师支持与学业自我效能感共同解释 53.1% 的考试焦虑，因此在控制性别和年级的情况下，学业自我效能感对教师支持与考试焦虑之间的关系起到部分中介作用，H4:中国福建省高职护生学业自我效能感在感知教师支持与考试焦虑中存在中介作用，成立。

表四：学业自我效能感在感知教师支持对考试焦虑的影响之阶层回归分析摘要表

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	VIF
变项	学业自我效能感	考试焦虑	考试焦虑	考试焦虑	
	Beta	Beta	Beta	Beta	
控制变项					
女生	-.048	-.019	0.088	-.037	1.870
大一	.145	.183	.164	.239	2.395
大二	.091	.119	.112	.154	1.447
自变项					
感知教师支持	.578***	-.721***		-.498***	1.802

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	VIF
变项	学业自我效能感	考试焦虑	考试焦虑	考试焦虑	
	Beta	Beta	Beta	Beta	
中介变项					
学业自我效能感			-. 667***	-. 386***	1. 762
F 值	104.176***	112.288***	90.464***	125.897***	
R ²	.432	.451	.398	.536	
Adj R ²	.428	.477	.394	.531	

注1: *p<0.05 **p<0.01 ***p<0.001
注2: 把“男生”、“大三”作为参照组

5、结果与讨论

5. 1、中国福建省高职护生感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感现状

本研究中中国福建省高职护生感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感各维度及整体现状均处在中等偏上水平，大多数的高职护生表示具较好的学业自我效能感，且大部分高职护生对教师支持的感知度较强，但仍有部分学生表示容易出现考试焦虑的情况，由此可见，缓解考试焦虑的办法仍需加强。

5. 2、不同背景变量在感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感的差异情况

通过研究发现，高职护理学生在感知教师支持的不同维度（自主支持、情感支持、能力支持）上存在显著差异，这种差异在不同性别和年级之间表现明显。具体而言，大一男生在教师支持感知方面表现出较强的趋势。此外，不同性别和年级的护理学生在考试焦虑方面也呈现显著差异。随着年级和课业量的增加，护理学生的考试焦虑水平逐渐上升，可能与学业负担的增加有关。然而，在学业自我效能的各维度研究中发现，大一护理学生的学业自我效能感较高。这可能与适应期内的新奇感和兴奋、对学科的好奇心以及学校和教师在这一阶段提供的积极支持有关。

5. 3、感知教师支持对考试焦虑的影响

本研究中结果分析可知，福建省高职护生感知教师支持对考试焦虑具有显著负向影响，且感知教师支持三个维度与考试焦虑均存在显著负向相关。本研究结果与邓振鹏（2023）的研究结果相类似。证实了感知教师支持越高，考试焦虑就越低。说明教师在各方面提供的支持通过积极的反馈和鼓励，有助于加强学生的学业自信心。有效的沟通和个性化支持进一步帮助学生更好地准备考试，从而减轻考试压力和焦虑情

绪。

5.4、感知教师支持对学业自我效能感的影响

本研究中结果分析可知，福建省高职护生感知教师支持对学业自我效能感具有显著正向影响。本研究结果与 Jia et al. (2023) 的研究结果相类似。证实了感知教师支持越高，其学业自我效能感就越高。教师提供的情感支持、学业指导、积极反馈以及激发学习兴趣等方面的全面帮助，使得学生建立了对自己学业能力的信心，还激发了学生对学科的兴趣和学习动机。通过建立积极的信任关系，教师的支持为学生创造了更有利于积极学习认知和心理状态的环境，从而提高了学业自我效能感。

5.5、学业自我效能感对考试焦虑的影响

本研究中结果分析可知，福建省高职护生学业自我效能感对考试焦虑具有显著负向影响。本研究结果与唐娜（2022）的研究结果相类似。证实了学业自我效能感，考试焦虑就越低。当学生强烈渴望实现特定目标的心理需求时，其自信水平显著提升，对考试更为慎重，明确了个人目标，并愿意为之付出不懈的努力。在这种情境下，他们将考试视为一个有望获得成功的挑战，故而较少出现考试焦虑。

5.6、感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感三者之间的关系

本研究中结果分析可知，学业自我效能感在感知教师支持与考试焦虑中存在部分中介作用，虽然此领域的研究较少，但这一点与 Mohammadi et al. (2015) 的研究结果相类似。感知教师支持通过学业自我效能感的中介作用，与护生的考试焦虑水平紧密相连。教师支持的感知对护生学业自我效能感能够产生积极影响。当护生感受到教师在学业上的支持，包括积极的反馈、鼓励以及个性化的指导时，这种正向反馈更可能培养出对自己学业能力的信心，使其更有信心应对考试挑战。

5.7、未来建议

本研究探索中国福建省高职护生感知教师支持、考试焦虑、学业自我效能感的现状，以及不同背景变量下的差异情况和变项的相关关系的讨论，提出以下建议：

A：提升高职护生的感知教师支持，具体如下：鼓励学生自主制定学习目标和计划，提供资源培养自主学习能力；建立支持性的师生关系，传递关怀与理解，创造温暖学习氛围以提升情感支持；教师提供实质性学科指导，设计实践性学习活动，鼓励学生参与相关比赛或活动，以增强学生在专业能力上的感知，有望使学生更为从容地迎接考试焦虑。可设立定期的教师与学生会谈的时间，以促进更紧密师生交流，同时也有助于教师更好地了解学生的学业需求，并为学生提供更个性化的支持。

B：制定针对性的考试焦虑缓解策略，具体如下：识别不同学生群体的考试焦虑特点。然后，设计基于相关疗法或心理教育进行个性化干预计划，以满足每个群体的独特需求。此外，可设置定点心理咨询教室以评估干预措施的有效性，为未来的缓解考试焦虑提供有力的指导。并通过校园活动、宣传栏、讲座等途径，普及心理健康知

识,鼓励高职护生关注并主动维护自身的心理健康。

C:提升高职护生的学业自我效能感,具体如下:首先,学校可开展缓解考试焦虑的心理健康讲座,使学生能够深入了解和掌握有的应对考试焦虑的方法。对于那些面临考试焦虑的学生,提供积极的心理疏导;其次,学校可通过奖学金计划激发护生对学术的浓厚兴趣提升学习的外在动机,同时通过奖励机制,增强学生的自我效能感。最后,学校可通过加强临床见习和实习课程、策划与专业相关的社会实践活动,增强高职护生的专业兴趣,引导护生以多维度方式认识所学专业,逐步发展其使命感、责任感以及职业认同感,从而增强其学业自我效能感

本研究选择了福建四所医学类高职的在校大学生及实习生作为样本,选择的地区和研究对象范围有限,因此研究样本存在一定局限性,对研究结论的普适性产生了一定影响。未来的研究中考考虑扩大样本范围,选择更多覆盖不同层次的高职院校,对感知教师支持、考试焦虑和学业自我效能感进行更全面的研究,以增强研究结果的代表性,降低样本的局限性。

本研究仅采用问卷调查法的研究方法比较单一,无法收集到从学生心理到行为的持续性研究数据。为提高调查结果的有效性和全面性,未来的研究可以考虑结合多种研究方法,如访谈法、观察法或实验法等研究方法,以获取更为丰富和全面的数据。以期充分发挥各种研究方法的优点,或许能够弥补单一研究方法的局限性,发现更多影响高职护生考试焦虑的因素,为其提供更全面的参考建议。

参考文献

- 陈媚 (2021)。中职生的学业自我效能感与感知教师支持对状态无聊感的影响及其干预研究[学位论文,江西师范大学]。知网。<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract>
- 陈小燕、孔露诗、何伊梅、孙婉怡和肖瑶 (2022)。成就动机对医学生考试焦虑的影响:自我效能感的中介作用。《卫生职业教育》, (02), 141-144。
<http://110.185.172.89:8777/KCMS/detail/detail.aspx>
- 陈雪 (2021)。高职院校护生职业自我效能感与结果预期对择业意向的影响研究[学位论文,延边大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=OHSidZhWKUkvmcuZE8fU76pTZc7OGPS0USVTUHci8C08Z69kQ1EpEwgHFhGuZUxpd3-hqibdh51>
- 迟翔蓝 (2017)。基于自我决定动机理论的感知教师支持对大学生学习投入的影响机制研究[博士学位论文,天津大学]。知网。<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx>
- 李瑶 (2022)。教师自主支持对大学生学习投入的影响机制研究[学位论文,哈尔滨工业大学]。知网。<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract>
- 李忠莲、秦素霞、刘义伟与余跃生 (2021)。民族地区高职医学生考试焦虑现况调查分析。《卫生职业教育》, (08), 141-143。<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract>
- 梁宇颂 (2000)。大学生成就目标、归因方式与学业自我效能感[学位论文,华中师范大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx.dbnameCMFD9904&filename20002988.nh>
- 林宴瑛 (2022)。国中生考试愉悦历程模式之验证与分析。《教育心理学报》, 53(4), 923-947。http://epbulletin.epc.ntnu.edu.tw/upload/journal/prog/7e825fdb_20220623.pdf
- 孙梦琪 (2021)。初中生社会支持与考试焦虑的关系:心理韧性的中介作用[学位论文,西华师范大学]。知网。

- <https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202201&filename=1021809841.nh>
- 唐娜 (2022)。高中生人格特征、学业效能感与考试焦虑的关系研究 [硕士学位论文, 陕西理工大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202301&filename=1022500334.nh>
- 王丽娟、王红红和张满和 (2017)。Seminar教学法对高职护生护理技能考试焦虑的影响。当代护士: 专科版 (下旬刊), (9), 151-153。
- 王雅娜 (2022)。大学生感知体育教师支持行为与身体自尊的关系——运动成就目标与体育锻炼的链式中介作用 [硕士学位论文, 沈阳师范大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract>
- 叶仁敏、Tom Rocklin (1988)。测验焦虑的跨文化研究。心理科学通讯, (03)。27-31+37。
<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract>
- 叶桐 (2022)。感知教师支持对大学新生人际适应性的影响: 基本心理需要满足和心理一致感的中介作用 [硕士学位论文, 四川师范大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=OHSidZhWKUmCXtuz6t>
- 张浩然 (2023)。特殊教育专业大学生领悟社会支持、学业自我效能感与学习投入的关系研究 [硕士学位论文, 辽宁师范大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstract?v=OHSidZhWKUms0Y1Dq9Qm-T4PCfnlrs9CzliK4lKouGTghbm>
- 张家蕊、冯钊、敬花和黄列玉 (2022)。大学生学业自我效能感对学习倦怠的影响: 学业拖延的中介作用。济宁医学院学报, 45 (4), 252-256。
<http://jnyxy.cnjournals.org/html/2022/4/202204006.htm>
- 张芷毓 (2020)。本科护生考试焦虑、元认知能力、学业自我效能感和应对方式的相关性研究 [硕士学位论文, 锦州医科大学]。知网。
https://kns.cnki.net/kcms2/article/abstractOHSidZhWKUmNmWsyLOciJDlJh7espMXfEk49BBad7zAnpjBDFwgOH3_cFzksP0AN2jUHuksDtiNpBYFJB0cNhrnJtPQ1wR_4Kc1
- 周鸿雨 (2021)。高中生领悟社会支持、心理资本与考试焦虑的关系研究 [硕士学位论文, 西南交通大学]。知网。
<https://kns.cnki.net/KCMS/detail/detail.aspx?dbname=CMFD202201&filename=1022461379.nh>
- Alemayehu, L., & Chen, H. L. (2023). The influence of motivation on learning engagement: The mediating role of learning self-efficacy and self-monitoring in online learning environments. *Interactive Learning Environments*, 31(7), 4605-4618.
<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10494820.2021.1977962>
- Chen, X., Zhong, J., Luo, M., & Lu, M. (2020). Academic Self-Efficacy, Social Support, and Professional Identity Among Preservice Special Education Teachers in China. *Frontiers in Psychology*, (11), 374. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32231616/>
- Fisher, D. G., Hageman, A. M., & West, A. N. (2023). Academic burnout among accounting majors: the roles of self-compassion, test anxiety, and maladaptive perfectionism. *Accounting Education*, (21), 1-25.
<https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.1080/09639284.2023.2257672?scroll=top&needAccess=true>
- Granziera, H., Liem, G. A. D., Chong, W. H., Martin, A. J., Collie, R. J., Bishop, M., & Tynan, L. (2022). The role of teachers' instrumental and emotional support in students' academic

- buoyancy, engagement, and academic skills: a study of high school and elementary school students in different national contexts. *Learning and Instruction*, (80), 1-14. <https://researchers.mq.edu.au/en/publications/the-role-of-teachers-instrumental-and-emotional-support-in-studen>
- Harandi, T. F., Taghinasab, M. M., & Nayeri, T. D. (2017). The correlation of social support with mental health: A meta-analysis. *Electronic Physician*, 9(9), 5212–5222. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5633215/>
- Houri, H. N., Jomaa, S., Arrouk, D. M. N., Nassif, T., Al Ata Allah, M. J., Al Hour, A. N., & Latifeh, Y. (2023). The prevalence of stress among medical students in Syria and its association with social support: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 23(1), 97. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36750821/>
- Hyseni, D.Z., Konjufca, J., Hoxha, L., Blakaj, A., Bytyqi, B., Mjekiqi, E., & Bajgora, S. (2023). Reducing STEM test anxiety through classroom mindfulness training for lower secondary school children: a pilot study. *International Journal of Adolescence and Youth*, 28(1), 214–226. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02673843.2023.2242478>
- Khaira, K.M., Gopal, R. L., Mohamed, S.S., & Isa, Z.M. (2023). Interventional Strategies to Reduce Test Anxiety among Nursing Students: A Systematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1-15. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36673999/>
- Khan, M. (2023). Academic self-efficacy, coping, and academic performance in college. *International Journal of Undergraduate Research and Creative Activities*, 5(1), 3. <https://digitalcommons.cwu.edu/ijurca/vol5/iss1/3/>
- Kulakow, S. (2020). Academic self-concept and achievement motivation among adolescent students in different learning environments: Does competence-support matter. *Learning and Motivation*, (70). <https://psycnet.apa.org/record/2020-40580-001>
- Laksmiwati, E. D., & Tondok, M. S. (2023). Perceived Social Support, Academic Self-Efficacy, and Anxiety among Final Year Undergraduate Students: A Mediation Analysis. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 5(2), 173-183. <http://repository.ubaya.ac.id/44873/>
- Mohammadi, E., Seidabadi, M., Zeinalabadi, R., Tohidi, A., & Norouzinia, R. (2015). The relationship between perceived social support and Test Anxiety: The mediating role of Self-efficacy. *Development Strategies in Medical Education*, 2(2), 23-33. http://dsme.hums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-37-2&sid=1&slc_lang=en
- Pengelly, R. (2021). *An Exploration of Teacher and Educational Psychologists' Support for Student Test-Anxiety in the Context of a Global Pandemic* [Doctoral Dissertation, University of Exeter], ProQuest. <https://www.proquest.com/openview/6f34d74828971e38767f06c31a5dc7c7/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>
- Pratiwi, W., & Rini, Q. K. (2023). The Importance of Academic Self-Efficacy on Academic Procrastination in High School Students During Online Learning System. *American Journal of Multidisciplinary Research & Development (AJMRD)*, 5(06), 56-62. <https://www.ajmrd.com/wp-content/uploads/2023/06/E565663.pdf>
- Spielberger, C. D., Anton, W. D., & Bedell, J. (2015). The nature and treatment of test anxiety. *Emotions and anxiety: New Concepts, Methods, and Applications*, 10(2), 317-344. [https://books.google.com/books?hl=zh-CN&lr=&id=8JlICAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA317&dq=Spielberger,+C.+D.,+Anton,+W.+D.,+%26+Bedell,+J.+\(2015\)&ots=5USmGrqn1Q&sig=VmQyKUPJs5M9OJtCFLW](https://books.google.com/books?hl=zh-CN&lr=&id=8JlICAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA317&dq=Spielberger,+C.+D.,+Anton,+W.+D.,+%26+Bedell,+J.+(2015)&ots=5USmGrqn1Q&sig=VmQyKUPJs5M9OJtCFLW)

- [wp0Qp0F8&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false](#)
- Tomislava, V., Marina, D., & Irena, K. (2023). Students' Perceptions of Teacher Support, and Their School and Life Satisfaction Before and After The COVID-19 Pandemic, *Engineering and Education*, 11(1), 15-25. https://www.researchgate.net/publication/370170685_Students%27_Perceptions_of_Teacher_Support_and_Their_School_and_Life_Satisfaction_Before_and_After_The_COVID-19_Pandemic
- Wadi, M., Yusoff, M. S. B., Abdul Rahim, A. F., & Lah, N. A. Z. N. (2022). Factors affecting test anxiety: a qualitative analysis of medical students' views. *BMC psychology*, 10(1), 8. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8739979/>
- Warshawski, S., Bar-Lev, O., & Barnoy, S. (2019). Role of academic self-efficacy and social support on nursing students' test anxiety. *Nurse Educator*, 44(1), E6-E10. https://journals.lww.com/nurseeducatoronline/abstract/2019/01000/role_of_academic_self_efficacy_and_social_support.21.aspx
- Yang, D., Chen, P., Wang, H., Wang, K., & Huang, R. (2022). Teachers' autonomy support and student engagement: A systematic literature review of longitudinal studies. *Frontiers in Psychology*, (13). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9441875/>