

公费师范生社会支持与职业认同感的关系： 个人成长主动性的中介作用

云 婷，其格其

内蒙古师范大学心理学院，内蒙古 呼和浩特

收稿日期：2024年10月18日；录用日期：2024年11月26日；发布日期：2024年12月6日

摘 要

目的：本论文探究了公费师范生的个人成长主动性如何影响社会支持与职业认同感之间的关系。方法：采用社会支持问卷、职业认同感问卷、个人成长主动性问卷，以整体取样方法对选454名公费师范生进行问卷调查。结果：社会支持、职业认同感与个人成长主动性之间互相存在相关关系，且个人成长主动性在社会支持与职业认同感之间起到部分中介作用，其中 $\beta = 0.023$ (95%置信区间为[0.126, 0.215])。结论：社会支持和个人成长主动性分别作为外在和内在因素影响公费师范生的职业认同感，而部分社会支持通过影响学生的个人成长主动性间接影响职业认同感。

关键词

公费师范生，社会支持，职业认同感，个人成长主动性，问卷调查法

The Relationship between Social Support and Professional Identity of Publicly-Funded Normal Students: The Mediating Role of Personal Growth Initiative

Ting Yun, Geqi Qi

School of Psychology, Inner Mongolia Normal University, Hohhot Inner Mongolia

Received: Oct. 18th, 2024; accepted: Nov. 26th, 2024; published: Dec. 6th, 2024

Abstract

This paper explores how the personal growth initiative of government-funded normal students

文章引用：云婷，其格其(2024). 公费师范生社会支持与职业认同感的关系：个人成长主动性的中介作用. 心理学进展 14(12), 7-15. DOI: 10.12677/ap.2024.1412848

affects the relationship between social support and professional identity. **Methods:** A total of 454 publicly-funded normal students were surveyed by using the social support questionnaire, the professional identity questionnaire and the personal growth initiative questionnaire. **Results:** There was a correlation between social support, professional identity and personal growth initiative, and personal growth initiative played a partial mediating role between social support and professional identity, with $\beta = 0.023$ (95% confidence interval [0.126, 0.215]). **Conclusion:** Social support and personal growth initiative affect the professional identity of publicly-funded normal students as external and internal factors, respectively, while some social support indirectly affects students' professional identity by influencing students' personal growth initiative.

Keywords

Publicly-Funded Normal Students, Social Support, Professional Identity, Personal Growth Initiative, Questionnaire Method

Copyright © 2024 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

近年来,随着教育改革的深入推进,公费师范生政策成为了培养高素质教师的重要举措之一。然而,这一政策实施以来,公费师范生的职业认同感问题逐渐引起了社会各界的关注。

作为社会认同的一种特殊表现形式,职业认同感是个体与职业的一致性或从属感知。它对个体的工作学习态度起决定性作用,直接影响个体对职业的认知(Ashforth & Mael, 1989; 李永鑫, 李艺敏, 申继亮, 2012)。研究发现,职业认同感显著预测师范生的从教意愿。作为衡量师范生从事教育事业的重要指标,职业认同感受教育因素的影响很大(胡玉平, 高俊霞, 陈秀梅, 2023)。

职业认同感是个体自我与职业环境共同生成的动态发展过程。对公费师范生而言,形成较强的职业认同感有助于他们毕业后积极热情地投入工作岗位。因此,了解师范生如何形成自身职业认同感至关重要。生涯发展理论指出,个体选择职业是一个不断自我探索和发展的过程,在符合自身能力和兴趣的基础上确定职业方向和规划(张再生, 肖雅楠, 2008)。本研究认为,职业认同感是对自己所从事或即将从事职业的热爱与喜爱,认为其有意义和价值,并随时间推移和认识加深而愈发深刻。

职业认同感直接关系到公费师范生的职业发展前景。高度的职业认同感可以促使他们更好地投入到教育事业中,实现个人价值。公费师范生的职业认同感不仅关系到个人,更影响着未来教育事业的整体质量。具有高度职业认同感的教师更可能投入多的热情和精力到教学工作中。因此,了解公费师范生的职业认同感背后的机制对于制定有效的提升策略至关重要,进而更好地实现师范生的个人价值和职业发展。

研究表明,公费师范生的职业认同感受多种因素共同影响,其中个人因素和社会因素尤为重要。然而,这些内外因素如何共同作用于职业认同感的机制仍需深入探讨。因此,本研究聚焦个人成长主动性和社会支持这两个关键因素,探究它们如何影响公费师范生的职业认同感。

Sarason 等(1983)认为,社会支持是个体想要或能够从他人那里获得支持的感觉。这种感觉在个体参与社会活动时产生,并能让活动双方感受到对方源于内心的关心和帮助(Sarason, Levine, Basham, & Sarason, 1983)。

综上所述,结合以往研究观点,社会支持是指一个人从外界获得的各方面精神和物质帮助。它包括三个方面:主观支持、客观支持和支持利用度,这种支持能给学生带来满意的情绪状态(郑爽, 刘红瑞,

李静, 席雨, 姚梅林, 2022)。

与社会支持相对, 个人成长主动性指个体在生活中有意识地、主动地完善自己的倾向(Robitschek, 1998)。这种个人成长本质上是主动且刻意的, 个体希望通过这种主动成长过程使自己在未来变得更好。这一点使得个人成长主动性区别于由个体成熟或环境因素引起的非刻意变化(Ashforth & Mael, 1989)。个人成长主动性是一项发达的技能, 涵盖个人生活经历中的认知、行为、态度和动机。本质上, 它是促进自我提高的技能集, 包含发展成分, 并能通过干预得到改善。

个人成长主动性水平高的人通常在个人发展上更为积极主动, 他们更倾向于将生活中的挑战视为促进个人成长的机会。相比低个人成长主动性的个体, 高个人成长主动性的个体在成长过程中目标更明确、路径更清晰, 也更频繁地思考和规划未来的具体成长目标, 这些都使他们最终达成目标的可能性更大(Shorey, Little, Snyder, Kluck, & Robitschek, 2007)。提高个人成长主动性的大学生不仅能意识到自己随年龄增长而成长, 而且在职业探索过程中, 更能主动寻找和利用发展机遇(Robitschek & Cook, 1999; 孙灯勇, 王倩, 王梅, 满丛英, 2014)。

个人成长主动性强调个体自主和动态改变过程。个体会有意识地寻找潜在的成长机会, 并充分利用这些机会进行改变。个人成长主动性还包含大量好奇心的概念, 因为好奇心包括进入新环境的意愿和应对新情景的能力。个体在适应和应对环境的过程中不断成长(Kashdan, Rose, & Fincham, 2004)。

通过对前人研究结果的查阅和总结, 本研究发现虽然国内外对职业认同感进行了大量研究, 但目前仍存在一些不足: 1) 以往研究多关注已就业的中小学教师, 而对作为定向培养生的师范生(即公费师范生), 其职业认同感的情况与影响机制研究较少, 值得进一步探讨。2) 以往关于中小学教师的社會支持与职业认同感的研究中, 发现社会支持对职业认同感有预测作用。对于师范生这一特殊群体, 有理由推测社会支持同样对职业认同有预测作用, 但这一推测仍需验证。3) 社会支持作为外因, 个人成长主动性作为内因, 均对职业认同感有影响, 但三者之间的关系及作用机制尚不明确。

综上所述, 本研究以内蒙古自治区的公费师范生做为研究对象, 主要探讨两个问题: 1) 社会支持和个人成长主动性分别与职业认同感的关系; 2) 社会支持是否通过个人成长主动性这个内在因素间接影响职业认同感。拟研究的模型图见图 1。

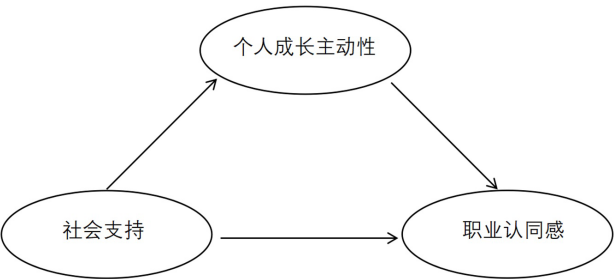


Figure 1. The relationship between social support and professional identity: the mediating role of personal growth initiative

图 1. 社会支持和职业认同感的关系: 个人成长主动性的中介作用

2. 研究方法

2.1. 被试

本研究共选取内蒙古自治区高校在读学生, 采取线下与线上方式进行收集 478 名公费师范生, 缺失数据 24 人, 有效数据为 454 人。男生 124 人(27.3%), 女生 330 人(72.7%)。其中大二 134 人(29.5%), 大三 238 人(52.4%), 大四 82 人(18.1%)。数据采集前对所有被试做了详细的知情报告, 参与者均自愿参与

调查研究。基本信息见表 1。

Table 1. Basic information of research subjects ($N = 454$)
表 1. 研究对象基本情况($N = 454$)

类别	分类	人数	占总数百分比(%)
性别	男	124	27.3%
	女	330	72.7%
年级	大二	134	29.5%
	大三	23882	52.4%
	大四	82	18.1%
专业	物理学	52	11.1%
	地理科学	77	17.0%
	数学与应用数学	163	35.9%
	汉语言	102	22.5%
	美术学	60	13.2%

2.2. 工具

1) 社会支持问卷。采用由姜乾金(2001)修订, Zimet 等人于 1987 年编制的量表。该量表由 3 个分量表组成, 分别为家庭支持、朋友支持和其他支持, 每个分量表包含 4 个条目。本量表采用李克特 7 点正向计分, 从“1 完全不符合”~“7 完全符合”, 得分总分越高, 领悟社会支持水平就越高。该量表的 Cronbach’s α 系数为 0.90, 各分量表的 Cronbach’s α 系数介于 0.80~0.90。鉴于研究主要面向国内大学生, 且量表能够有效评定支持程度。

2) 职业认同感问卷。采用王鑫强, 曾丽红, 张大均等(2010)编制的《师范生职业认同感量表》, 该量表由四个维度构成, 职业意志、职业效能、职业意愿与期望、职业价值。该量表的特点是内容精炼, 由 12 个题项构成, 采用李克特 5 点计分方法, 从“1 完全不同意”~“5 完全同意”经过多次施测, 采用相关分析、探索性因素分析和验证性因素分析对量表的信度和效度进行检验, 能够真实地反映师范生的职业认同并受到学界的广泛引用。

3) 个人成长主动性问卷。采用 Robitschek (1998)首次编制开发了个人成长主动性量表。量表包括四个不同的维度: 计划性、准备改变、主动性行为和利用资源, 共 16 道题目, 采用李克特 6 点计分方法, 从“1 完全不符合”~“6 完全符合”。已有研究表明该量表在墨西哥、日本、美国等诸多国家的验证证明其良好的信效度。

2.3. 统计方法

研究所得数据使用 SPSS25.0、MPLUS 进行数据整理和处理。采用 Harman 单因素检验方法检验是否存在共同方法偏差。采用皮尔逊相关进行相关分析, 方差分析和回归分析等, 采用 Mplus 对数据进行中介效应检验。

3. 结果

3.1. 共同方法偏差检验

为检验可能存在的共同方法偏差(周浩, 龙立荣, 2004; 温忠麟, 叶宝娟, 2014), 对数据进行 Harman

单因子检验，未旋转的主成分因素分析结果显示，特征值大于 1 的因子有 8 个，其中第一个因子解释的变异量为 30.276%，低于临界值 40%，说明本研究不存在明显的共同方法偏差。

3.2. 描述统计与相关分析

各变量的平均数、标准差和相关矩阵在表 2 呈现，社会支持、职业认同感与个人成长主动性各子维度存在相关关系。公费师范生社会支持得分为 5.25 ± 0.93 ，位于项目答案“有点符合”附近；职业认同感得分为 3.81 ± 0.49 ，位于项目答案“不确定”附近；个人成长主动性得分为 4.51 ± 0.66 ，位于项目答案“有点符合”附近。这些结果说明，公费师范生社会支持整体良好，职业认同感水平较低，个人成长主动性偏低。公费师范生社会支持与各变量均显著正相关($P < 0.01$)，与职业认同感、个人成长主动性的相关系数分别为 0.472、0.283。

Table 2. Mean, standard deviation and correlation matrix of each variable (N = 454)

表 2. 各变量的平均数、标准差及相关矩阵(N = 454)

变量	M ± SD	社会支持	职业认同感	个人成长主动性
1. 社会支持	5.18 ± 0.96	1		
2. 职业认同感	3.79 ± 0.49	0.331**	1	
3. 个人成长主动性	4.47 ± 0.68	0.503**	0.503**	1

注：1 = 社会支持；2 = 职业认同感；3 = 个人成长主动性。模型中各变量均为标准分，** $p < 0.01$ 。

各变量间的相关分析：对社会支持、职业认同感和个人成长主动性各子维度进行相关分析，具体结果见表 3。所有变量均呈现显著的正相关。

Table 3. Correlation analysis of each variable

表 3. 各变量的相关分析

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 计划性	1										
2. 准备改变	0.710**	1									
3. 主动性行为	0.735**	0.713**	1								
4. 利用资源	0.684**	0.764**	0.812**	1							
5. 职业意志	0.353**	0.329**	0.357**	0.373**	1						
6. 职业效能	0.325**	0.330**	0.333**	0.360**	0.757**	1					
7. 职业意志与期望	0.396**	0.417**	0.401**	0.435**	0.573**	0.596**	1				
8. 职业价值	0.276**	0.345**	0.313**	0.351**	0.247**	0.192**	0.415**	1			
9. 客观支持	0.352**	0.470**	0.395**	0.475**	0.241**	0.231**	0.336**	0.221**	1		
10. 主观支持	0.324**	0.470**	0.411**	0.492**	0.211**	0.156**	0.288**	0.261**	0.731**	1	
11. 社会支持	0.266**	0.441**	0.381**	0.477**	0.189**	0.201**	0.274**	0.238**	0.676**	0.780**	1

注：** $p < 0.001$ 。

3.3. 中介分析

根据温忠麟，叶宝娟(2014)提出的有调节的中介模型分析步骤，采用 MPLUS 进行中介效应检验。以

个人成长主动性为中介变量, 检验结果如表 4。

Table 4. Model fitting index
表 4. 模型拟合指数

	χ^2	df	χ^2/df	SRMR	CFI	TLI	RMSEA
拟合指数	196.565	41	4.79	0.070	0.952	0.935	0.091

从表 4 拟合结果部分可以看出, χ^2/df 值为 4.79, CFI, TLI 值分别为 0.952、0.935, 两者都大于 0.9, RMSEA 值为 0.091 小于 0.08, SRMR 为 0.070 小于 0.08, 整体来看, 模型各拟合指数均符合测量学标准, 表明模型拟合良好。

各路径系数(图 2)显示: 以社会支持为预测变量、职业认同感为结果变量, 个人成长主动性为中介变量, 各路径系数显示, 社会支持显著正向预测职业认同感($\beta = 0.29, p < 0.001$), 社会支持显著正向预测个人成长主动性($\beta = 0.559, p < 0.001$), 个人成长主动性显著正向预测职业认同感($\beta = 0.494, p < 0.001$)。

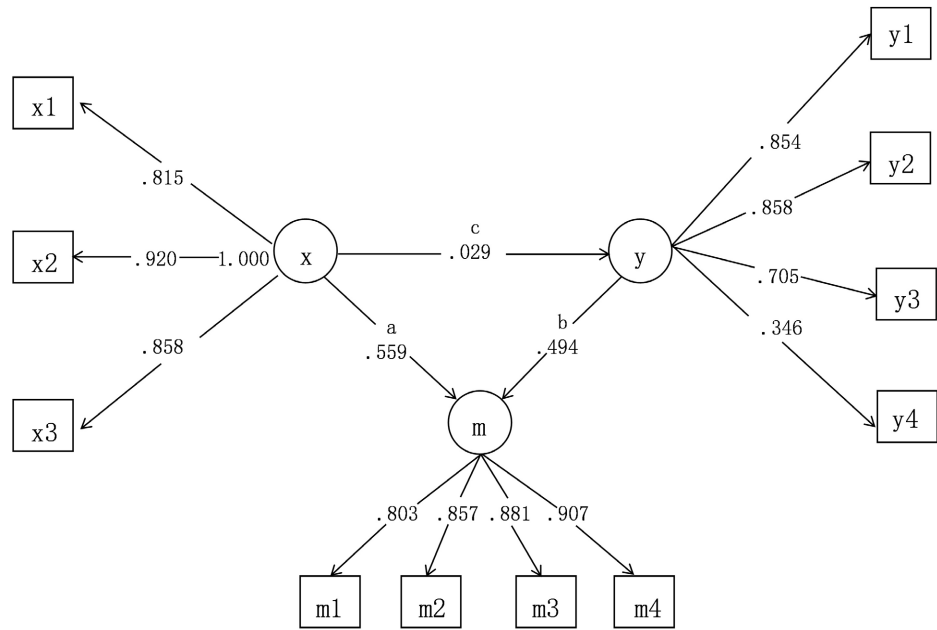


Figure 2. Mediation model
图 2. 中介作用模型

另外, 采用偏差校正的非参数百分位 Bootstrap 方法重复抽样 5000 次, 对个人成长主动性在社会支持和职业认同感中的中介效应进行检验。中介效应的显著性检验结果(表 4)表明: 1) 社会支持对个人成长主动性的效应大小为 a 为 0.249, 且置信区间未包含零在内, 说明 a 显著(95%置信区间为[0.301, 0.414]); 2) 个人成长主动性对职业认同感的效应大小 b 为 0.034, 且置信区间未包含零在内, 说明 b 显著(95%置信区间为[0.260, 0.393]); 3) 个人成长主动性在社会支持和职业认同感的间接效应 ab 为 0.030, 且置信区间未包含零在内, 表明间接效应显著(95%置信区间为[0.1700, 287]), 说明中介效应显著。

检验直接效应 c 的显著性, 由表 5 可知, 当加入中介变量个人成长主动性后, 公费师范生社会支持对职业认同感的直接效应值为 0.023, 说明此中介效应为部分中介(95%置信区间为[0.126, 0.215])。

Table 5. Standardized path coefficients and confidence intervals of the mediating effect model of personal growth initiative
表 5. 个人成长主动性的中介效应模型标准化路径系数与置信区间表

效应	路径	Estimate	95%置信区间 下限~上限	t 值
$X \geq M$	社会支持 - 个人成长主动性(a)	0.249	0.301~0.414	12.368
$M \geq Y$	个人成长主动性 - 职业认同感(b)	0.034	0.260~0.393	9.615
间接效应	社会支持 - 个人成长主动性 - 职业认同感(ab)	0.030	0.170~0.287	3.907
总效应	社会支持 - 职业认同感(c)	0.023	0.126~0.215	7.450

4. 讨论

4.1. 社会支持对职业认同感的影响

本研究探讨了社会支持、职业认同感与个人成长主动性三者之间的关系，把职业认同感作为因变量，探究影响职业认同感背后的内外部影响机制，从而更好地理解影响公费师范生职业认同感的多方面因素，包括政策、社会、个人和教育等方面。这对于制定有效职业认同感的提升策略至关重要。

社会支持作为一种个体的主观评价，当个体感知到的来自家庭、朋友和其他方面的支持时，可以有效应对职业认同感(李静，解会欣，李爱华，2023)。实证分析表明，公费师范生社会支持对职业认同感具有积极地作用，即获得高社会支持的公费师范生的职业认同感更高，这与以往对其他教师群体的研究结论相一致(Wahid et al., 2021)。究其缘由，社会支持作为原因变量，受到心理素质的正向影响，并促进亲社会行为，高心理素质的师范生会报告更高的社会支持，因为他们能够更多地感知到他人对自己的理解、尊重和帮助等，并更好的利用这些社会支持。因此本研究认为社会支持可以作为自变量从而影响职业认同感。

4.2. 个人成长主动性对职业认同感的影响

研究发现个人成长主动性与职业认同感存在显著正相关，这表明公费师范生个人成长主动性越高，职业认同感越高，增强公费师范生的个人成长主动性，有助于个体持续进行职业投入，进而增加个体对职业认同的影响。当个体的个人成长主动性越高，他们会在职业发展过程中更积极地寻找机会、资源、工作的稳定性来增加职业认同感。因此本研究认为个人成长主动性可以显著正向预测职业认同感(Sharma & Rani, 2013)。

4.3. 个人成长主动性的中介作用

本研究进一步发现，运用结构方程模型考察个人成长主动性在社会支持与职业认同感之间的中介作用，如图 2 所示。研究发现，社会支持与职业认同感是通过个人成长主动性这一内部因素间接影响职业认同感的，个人成长主动性在社会支持和职业认同感中起完全中介作用，可以通过个人成长主动性从而间接影响职业认同感。说明内部因素和外在因素共同影响公费师范生的职业认同感。

具体而言，较高的社会支持促使公费师范生形成明确的人生目的，提高了他们的职业认同感，而明确的人生目的和高水平的个人成长主动性又激发了他们的主动探索和积极行动。

个人成长主动性作为中介变量，显著地将社会支持与职业认同感关联起来。公费师范生在感受到社会支持和鼓励后，更易于设定并追求有意义的生活目标，这些目标不仅为他们提供了动力和方向，也增强了他们面对职业认同感的目标。个人成长主动性作为中介变量，反映公费师范生在生涯发展中的自主性和积极性。社会支持通过增强个人成长主动性，从而提升职业认同感。

以前研究的大多是两两之间的关系, 缺乏将三者的关系放在同一个框架内的研究。本研究深化了对于公费师范生的职业认同感, 在一定程度上拓展公费师范生职业的研究范围, 揭示公费师范生们的真实心意与职业认同现状, 以及哪些因素可以提高他们对于职业认同感, 给有相同困惑的学生提供启发和帮助。对今后其他关于公费师范生的研究起到基础的作用。

同时本研究通过问卷调查方式对大学公费师范生群体的职业认同现状进行研究, 希望能够进一步引起学界对于公费师范生群体的关注。更重要的是, 公费师范生专业的大学生正处于教师职业生涯前期, 师范院校的培养和学生自身的心理构建对其职业认同有重要的影响。本研究通过对公费师范生社会支持、职业认同感与个人成长主动性三者之间的关系研究, 力求客观地揭示在学业上的困惑以及心理上的压力, 并试图从培养学校和学生自身两个角度出发提出相应对策, 使得公费师范生们能够更加正确地认识到自己的责任, 重新审视自己的职业态度、增加其职业认同感, 促进公费师范生自身专业的成长与发展, 从而更坚定地朝着成为一名优秀教师的职业目标而努力。同时, 为高等师范院校的公费师范生的培养, 国家对于公费师范生的相关政策提出一些完善的建议, 促进公费师范生政策的顺利有效实行。

4.4. 研究局限与未来展望

本研究存在一定的局限, 主要表现在三个方面: 第一, 本研究采用的是横断研究, 没有考察到时间、学习、成长等对于公费师范生对于职业认同感的提高, 或许会随着学习阶段与时间会有一定的提升; 第二, 本研究的公费师范生的专业较局限, 之后的研究设计可以考虑多专业进行研究。第三, 影响公费师范生的影响可能还存在其他的因素, 比如学习投入, 家庭教养方式和主观幸福感等变量。鉴于此, 后续研究将通过中介或自变量, 深化研究设计来进一步验证研究结论; 本研究获得如下主要结论: 公费师范生的社会支持显著预测职业认同感, 个人成长主动性在社会支持与职业认同感中起到中介作用。

基金项目

内蒙古自治区自然科学基金(2020LH03013), 内蒙古师范大学基本科研业务费专项资金(2022JBQN117), 内蒙古师范大学高层次人才科研启动基金(2015YJRC012), 国家自然科学基金项目(31960184)。

参考文献

- 胡玉平, 高俊霞, 陈秀梅(2023). 地方公费师范生教师职业认同和乡村从教意愿的现状、问题与对策. *唐山师范学院学报*, 45(4), 133-139.
- 姜乾金(2001). 领悟社会支持量表. *中国行为医学科学*, 10(10), 41-43.
- 李静, 解会欣, 李爱华, 等(2023). 学前融合教育教师忧虑对职业倦怠的影响: 园长家庭支持型行为的调节作用. *中国特殊教育*, (4), 18-25.
- 李永鑫, 李艺敏, 申继亮(2012). 教师的组织认同与职业认同. *河南大学学报(社会科学版)*, 52(2), 118-122.
- 孙灯勇, 王倩, 王梅, 满丛英(2014). 个人成长主动性的概念、测量及影响. *心理科学进展*, (9), 1413-1422.
- 王鑫强, 曾丽红, 张大均, 李森(2010). 师范生职业认同感量表的初步编制. *西南大学学报(社会科学版)*, (5), 152-157.
- 温忠麟, 叶宝娟(2014). 有调节的中介模型检验方法: 竞争还是替补? *心理学报*, (5), 714-726.
- 张再生, 肖雅楠(2008). 职业生涯发展理论及中国本土新现象: 隐喻视角分析. *东北大学学报(社会科学版)*, 10(4), 319-326.
- 郑爽, 刘红瑞, 李静, 席雨, 姚梅林(2022). 主动性人格与大学生创业准备行为的关系: 创业意向的中介效应与创业社会支持的调节作用. *心理发展与教育*, 38(6), 813-821.
- 周浩, 龙立荣(2004). 共同方法偏差的统计检验与控制方法. *心理科学进展*, 12(6), 942-950.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social Identity Theory and the Organization. *The Academy of Management Review*, 14, 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>

- Kashdan, T. B., Rose, P., & Fincham, F. D. (2004). Curiosity and Exploration: Facilitating Positive Subjective Experiences and Personal Growth Opportunities. *Journal of Personality Assessment*, 82, 291-305. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa8203_05
- Robitschek, C. (1998). Personal Growth Initiative: The Construct and Its Measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183-198. <https://doi.org/10.1080/07481756.1998.12068941>
- Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The Influence of Personal Growth Initiative and Coping Styles on Career Exploration and Vocational Identity. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 127-141. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>
- Sarason, I. G., Levine, H. M., Basham, R. B., & Sarason, B. R. (1983). Assessing Social Support: The Social Support Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44, 127-139. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.127>
- Sharma, H. L., & Rani, R. (2013). Relationship of Personal Growth Initiative with Self-Efficacy among University Postgraduate Students. *Journal of Education and Practice*, 4, 125-135.
- Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and Personal Growth Initiative: A Comparison of Positive, Future-Oriented Constructs. *Personality and Individual Differences*, 43, 1917-1926. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.06.011>
- Wahid, M. H., Findyartini, A., Soemantri, D., Mustika, R., Felaza, E., Steinert, Y. et al. (2021). Professional Identity Formation of Medical Teachers in a Non-Western Setting. *Medical Teacher*, 43, 868-873. <https://doi.org/10.1080/0142159x.2021.1922657>