

高校青年教师职业认同的现状调查与差异分析

王春梅*

天津商业大学法学院, 天津

收稿日期: 2025年1月15日; 录用日期: 2025年2月18日; 发布日期: 2025年2月28日

摘要

高校青年教师已成为我国高等教育一线工作的主力军, 其职业认同感对自身职业发展, 学生学习与成长及高校人才培养都有重要作用。研究采用问卷调查的方法, 考察了117名高校青年教师的职业认同整体水平现状, 并深入职业认同的内部结构考察青年教师职业认同的维度水平。在此基础上还分析了高校青年教师的职业认同及各维度在被试变量上的个体差异。结果发现: 1) 高校青年教师的职业认同整体上处于中等略偏上水平, 职业价值感维度得分最高, 职业归属感维度得分最低; 2) 高校青年教师职业认同及各维度主要在性别、教龄、婚育、职称方面存在个体差异, 男性青年教师、教龄较长青年教师、已婚未育青年教师、获得高级职称的青年教师职业认同水平更高。

关键词

高校青年教师, 职业认同

Investigation of the Status Quo and Analysis on the Differences of Young College Teachers' Professional Identity

Chunmei Wang*

School of Law, Tianjin University of Commerce, Tianjin

Received: Jan. 15th, 2025; accepted: Feb. 18th, 2025; published: Feb. 28th, 2025

Abstract

Young college teachers have become the main force in the front-line work of higher education in China, and their professional identity plays an important role in their own career development, students' learning and growth, and personnel training in colleges and universities. In this study, a

*通讯作者。

文章引用: 王春梅. 高校青年教师职业认同的现状调查与差异分析[J]. 社会科学前沿, 2025, 14(2): 730-737.
DOI: 10.12677/ass.2025.142177

questionnaire survey was conducted to investigate the overall level of professional identity of 117 young teachers in colleges and universities, and to investigate the dimension level of young teachers' professional identity. On this basis, it also analyzed the individual differences in young university teachers' professional identity and each dimension in the subject variables. The results were as follows: 1) The professional identity of young college teachers was slightly above the average level, with the highest score on the dimension of professional value and the lowest score on the dimension of professional belonging; 2) There were individual differences in gender, teaching age, marriage and childbearing, and professional titles in the professional identity of young teachers in colleges and universities, and the level of professional identity of male young teachers, young teachers with longer teaching age, young teachers who are married and childless, and young teachers who have obtained senior professional titles was higher.

Keywords

Young College Teachers, Professional Identity

Copyright © 2025 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

教育部于 2023 年 12 月 29 日公布了我国高等教育专任教师的统计情况, 数据显示截止到 2022 年, 我国高等教育专任教师共有 197.78 万人, 从年龄构成上来看, 40 岁以下的青年教师为 94.94 万人, 占比高达 48%。由此可见青年教师已经成为我国高等教育的主力军。然而近几年来高校青年教师猝死悲剧频发, 甚至出现伤人伤己的极端案例[1], 高校青年教师群体的工作状态和生活状态受到社会广泛关注, 尤其是他们的职业认同状况令人堪忧。

教师职业认同是指教师对于自身职业在认知、情感及行为上的一种接纳和认可的综合性态度[2]。高水平的职业认同是胜任教师角色的心理基础, 与教师的工作投入、工作满意度、工作压力、职业倦怠和离职倾向等工作表现密切相关, 不仅影响教师个人的职业发展, 更关乎学生的身心健康发展、学校的师资队伍建设和国家的教育事业[3][4]。然而社会与教育的系列变革使教师群体的职业认同面临危机和挑战, 调查显示, 从整体上看我国教师的职业认同仅处于中等略偏上水平[5], 高校青年教师群体的职业认同情况也并不理想[6][7]。因而, 研究高校青年教师职业认同的影响因素, 抓住职业认同发展的关键期, 对高校教师培养和高等教育事业发展具有重要的现实意义[8]。

然而, 分析以往相关研究后发现还存在以下几个问题有待完善。首先, 对教师的职业认同状况调查多是从整体上分析现状水平, 较少深入教师职业认同的内部结构去剖析更细致的维度或要素差异; 其次, 对高校青年教师职业认同在性别、年龄、婚育、教龄、职称等人口统计学基本信息上所存在的差异统计与分析尚不充分; 此外对提升高校青年教师职业认同水平的路径与策略多为理论分析, 实证数据支持不足。

为完善以上几个问题, 本研究以李笑樱和闫寒冰(2018)提出的教师职业认同模型为基础, 对高校青年教师的职业认同状况从整体及内部结构上进行深入调查和分析[2]。李笑樱和闫寒冰认为教师职业认同由职业价值观、职业归属感, 以及职业效能感三个维度构成, 并且将分别受三因素影响的价值驱动行为倾向、社群化行为倾向和职业压力应对行为倾向三个维度也纳入到模型中, 并编制了相应的量表。本研究将在此基础上进一步充分探讨职业认同整体及各维度在性别、年龄、教龄、职称、专业、高校类型等被试信息上的差异。最后基于调查与统计数据针对性地提出提升高校青年教师职业认同水平的策略与建议。

2. 研究方法

2.1. 研究被试

采用方便抽样的方法，在天津、山东、河北、福建、江苏等地高校共招募 125 名青年教师。在回收调查问卷进行初步分析后，排除无效问卷 8 份，最终有效问卷共 117 份，有效率为 93.6%。被试样本构成情况如表 1。

Table 1. Distribution of tested samples
表 1. 被试样本分布情况

变量	类别	<i>N</i>	%	总计
性别	男	55	47.01	117
	女	62	52.99	
婚育	已婚未育	63	53.85	117
	已婚已育	54	46.15	
教龄	1~3 年	47	40.17	117
	4~6 年	31	26.50	
	7~9 年	39	33.33	
职称	讲师	89	76.07	117
	副高级	26	22.22	
	正高级	2	1.71	
专业	理工	49	41.88	117
	文史	68	58.12	
高校类型	普通	64	54.70	117
	重点	53	45.30	

2.2. 研究工具

使用李笑樱和闫寒冰(2018)编制的教师职业认同量表对所招募的高校青年教师进行施测[2]。该量表总共有 26 个题目，其中教师职业认同感分量表有 14 个题目，包含教师职业价值观、职业归属感和职业效能感三个维度；教师职业认同行为倾向分量表有 12 个题目，包含价值驱动行为倾向、社群化行为倾向、职业压力应对行为倾向三个维度。量表采用李克特 5 点计分方式，分数从 1 到 5 分别代表被试的态度从“完全不符合”到“完全符合”。在本研究中，量表的 Cronbach' α 系数为 0.90。

2.3. 研究程序与数据分析

采用线上调查的方式通过问卷星平台向被试发放问卷。在施测前向被试说明了保密原则。被试对测验都知情同意，且仔细阅读问卷填写说明。完成所有题目需要约 6 分钟左右。回收数据后用 SPSS 26.0 进行统计分析。

3. 研究结果

3.1. 职业认同总体及各维度得分统计

对被试在职业认同量表上的总分及各维度得分进行描述性统计，平均数和标准差如表 2。

Table 2. Total score of professional identity and scores of each dimension**表 2.** 职业认同总分及各维度得分

变量	<i>M</i>	<i>SD</i>
职业认同总分	3.77	0.51
职业价值观	4.12	0.55
职业归属感	3.52	0.49
职业效能感	3.71	0.51
价值驱动行为倾向	3.94	0.45
社群化行为倾向	3.53	0.38
职业压力应对行为倾向	3.82	0.48

统计结果显示,高校青年教师的职业认同从整体上看处于中等略偏上水平(与理论中值 3 相比)。从六个维度上来看,高校青年教师的职业价值观水平最高,受职业价值观所驱动的行为倾向得分也较高;高校青年教师的职业归属感得分最低,受职业归属感所驱动的社群化行为倾向得分也较低;高校青年教师的职业效能感及受其驱动的职业压力应对行为倾向则都处于中间水平。

3.2. 职业认同在被试变量上的差异性检验

3.2.1. 职业认同总分在被试变量上的差异性检验

对职业认同量表的总分在被试的性别、婚育、教龄、职称、专业、高校类型等信息上做差异性检验,结果如表 3。

Table 3. Test of the difference of the total score of professional identity in the variables of subjects**表 3.** 职业认同总分在被试变量上的差异性检验

		职业认同总分	
变量	类别	<i>M</i> ± <i>SD</i>	<i>t/F</i>
性别	男	4.12 ± 0.52	3.67**
	女	3.42 ± 0.47	
婚育	已婚未育	4.61 ± 0.51	6.89**
	已婚已育	2.93 ± 0.45	
教龄	1~3 年	3.52 ± 0.48	-2.03*
	4~6 年	3.87 ± 0.47	
	7~9 年	3.92 ± 0.49	
职称	讲师	3.36 ± 0.48	-2.53*
	副高级	3.85 ± 0.47	
	正高级	4.10 ± 0.49	
专业	理工	3.85 ± 0.39	0.77
	文史	3.59 ± 0.41	
高校类型	普通	3.88 ± 0.40	0.78
	重点	3.66 ± 0.42	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

统计结果显示, 高校青年教师的职业认同总分在性别、婚育、教龄、职称上均存在显著差异。事后检验显示, 男性青年教师的职业认同总分显著高于女性青年教师($p < 0.01$), 已婚未育青年教师的职业认同总分显著高于已婚已育青年教师($p < 0.01$), 教龄为 1~3 年的青年教师其职业认同总分显著低于教龄为 4~6 年及 7~9 年的青年教师($ps < 0.05$), 职称为讲师的青年教师其职业认同总分显著低于职称为副高级及正高级的青年教师($p < 0.05$)。高校青年教师职业认同总分在专业类型及高校类型上差异均不显著($ps > 0.05$)。

3.2.2. 职业认同感分量表在被试变量上的差异性检验

对职业认同感分量表的职业价值观、职业归属感和职业效能感三个维度上的得分在被试的性别、婚育、教龄、职称、专业、高校类型等信息上做差异性检验, 结果如表 4。

Table 4. The difference test of the professional identity component table on the subject variables
表 4. 职业认同感分量表在被试变量上的差异性检验

变量	类别	职业价值观		职业归属感		职业效能感	
		$M \pm SD$	t/F	$M \pm SD$	t/F	$M \pm SD$	t/F
性别	男	4.20 ± 0.52	1.37	3.89 ± 0.42	4.37**	3.92 ± 0.47	2.77*
	女	4.04 ± 0.46		3.15 ± 0.47		3.50 ± 0.38	
婚育	已婚未育	4.18 ± 0.43	1.33	3.71 ± 0.41	2.89*	3.66 ± 0.50	-1.59
	已婚已育	4.06 ± 0.42		3.33 ± 0.36		3.76 ± 0.45	
教龄	1~3 年	3.86 ± 0.36	-2.73*	3.22 ± 0.42	-2.05*	3.36 ± 0.47	-2.83*
	4~6 年	4.11 ± 0.47		3.57 ± 0.47		3.70 ± 0.47	
	7~9 年	4.39 ± 0.45		3.77 ± 0.49		4.07 ± 0.53	
职称	讲师	4.09 ± 0.38	-0.63	3.46 ± 0.42	-1.41	3.46 ± 0.43	-2.61*
	副高级	4.11 ± 0.43		3.50 ± 0.43		3.75 ± 0.45	
	正高级	4.16 ± 0.47		3.60 ± 0.46		3.92 ± 0.49	
专业	理工	4.15 ± 0.39	0.86	3.65 ± 0.38	1.37	3.80 ± 0.51	1.43
	文史	4.09 ± 0.41		3.39 ± 0.40		3.62 ± 0.45	
高校	普通	4.18 ± 0.45	0.93	3.47 ± 0.41	-0.88	3.57 ± 0.42	-2.68*
	重点	4.06 ± 0.37		3.57 ± 0.43		3.85 ± 0.48	

注: * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$ 。

统计结果显示, 男性青年教师在职业归属感($p < 0.01$)与职业效能感($p < 0.05$)上得分要显著高于女性青年教师; 已婚未育青年教师在职业归属感上得分显著高于已婚已育教师($p < 0.05$); 教龄为 1~3 年的青年教师其职业价值观、职业归属感和职业效能感都显著低于教龄为 4~6 年及 7~9 年的青年教师($ps < 0.05$); 职称为讲师的青年教师其职业效能感显著低于副高级及正高级青年教师($ps < 0.05$); 普通高校青年教师的职业效能感显著低于重点高校青年教师($p < 0.05$); 教师职业认同感分量表的三个维度在专业及高校类型上差异均不显著($ps > 0.05$)。

3.2.3. 职业认同行为倾向量表在被试变量上的差异性检验

对职业认同行为倾向量表的价值驱动行为倾向、社群化行为倾向、职业压力应对行为倾向三个维度上的得分在被试的性别、婚育、教龄、职称、专业、高校类型等信息上做差异性检验, 结果如表 5。

Table 5. Test of the difference of the behavior tendency subscale of professional identity in the variables of the subjects
表 5. 职业认同行为倾向分量表在被试变量上的差异性检验

变量	类别	价值驱动行为倾向		社群化行为倾向		职业压力应对	
		$M \pm SD$	t/F	$M \pm SD$	t/F	$M \pm SD$	t/F
性别	男	4.03 ± 0.50	1.26	3.77 ± 0.44	3.67**	3.78 ± 0.43	-0.85
	女	3.85 ± 0.43		3.29 ± 0.47		3.86 ± 0.36	
婚育	已婚未育	4.01 ± 0.46	1.23	3.61 ± 0.41	1.33	3.96 ± 0.50	1.68
	已婚已育	3.87 ± 0.42		3.45 ± 0.36		3.68 ± 0.44	
教龄	1~3 年	3.66 ± 0.33	-2.66*	3.24 ± 0.40	-2.85*	3.42 ± 0.43	-2.76*
	4~6 年	3.98 ± 0.45		3.55 ± 0.45		3.98 ± 0.45	
	7~9 年	4.18 ± 0.55		3.80 ± 0.49		4.06 ± 0.52	
职称	讲师	3.89 ± 0.43	-0.52	3.31 ± 0.37	-2.41*	3.57 ± 0.44	-2.52*
	副高级	4.01 ± 0.45		3.40 ± 0.43		3.94 ± 0.45	
	正高级	3.92 ± 0.47		3.88 ± 0.46		3.95 ± 0.43	
专业	理工	4.10 ± 0.37	1.86	3.61 ± 0.39	1.07	3.87 ± 0.50	1.23
	文史	3.78 ± 0.41		3.45 ± 0.42		3.77 ± 0.46	
高校	普通	3.96 ± 0.45	0.43	3.57 ± 0.41	0.78	3.89 ± 0.42	1.58
	重点	3.92 ± 0.47		3.49 ± 0.39		3.75 ± 0.46	

注：* $p < 0.05$ ，** $p < 0.01$ 。

统计结果显示，男性青年教师在社群化行为倾向上的得分要显著高于女性青年教师($p < 0.01$)；教龄为 1~3 年的青年教师其价值驱动行为倾向、社群化行为倾向和职业压力应对行为倾向都显著低于教龄为 4~6 年及 7~9 年的青年教师($ps < 0.05$)；职称为讲师及副高级的青年教师其社群性行为倾向显著低于正高级青年教师($p < 0.05$)，讲师青年教师的职业压力应对行为倾向显著低于副高级及正高级青年教师($p < 0.05$)；教师职业认同行为倾向分量表的三个维度在专业及高校类型上差异均不显著($ps > 0.05$)。

4. 讨论

本研究采用问卷调查的方法对高校青年教师的职业认同整体及各内部维度水平状况展开了调查，并对这些变量在性别、教龄、婚育、职称、专业、高校类型等被试样本信息上作了差异性检验。对全面且深入地了解当前高校青年教师的职业认同水平及个体差异有一定的帮助。

4.1. 高校青年教师的职业认同整体及各维度情况分析

本研究的调查结果显示，高校青年教师的职业认同在整体上略高于理论中值 3，处于中等稍偏上水平，反映出当前我国高校青年教师的职业认同水平较好，但也并不理想，这与以往相关研究的调查结果一致[9] [10]。

进一步分析高校青年教师职业认同的内部结构。首先，职业价值观水平最高，受职业价值观所驱动的行为倾向得分也较高，这反映出我国高校青年教师无论性别、教龄、婚育、职称、专业与高校类型如何，都具有良好的职业价值观，认为教师工作对促进社会发展及学生成长具有重要作用，认为自身作为一名高校教师能够实现自己的人生价值，获得别人的尊重，为自己是一名教师而感到自豪。这与以往多项研究结果一致[4] [11]。

此外, 调查结果显示高校青年教师的职业归属感得分最低, 受职业归属感所驱动的社群化行为倾向得分也较低。这与严玉梅等(2019)的研究结果不一致, 在该项研究中, 高校教师的职业归属感和职业行为倾向水平都要显著高于职业认知[10]。这反映出当前高校青年教师对教师职业在行为与认知上还不同步, 存在一些差距, 主观上认为教师职业及自身的教师角色很有价值, 但在行动上还不能很好地将自己融入到教师群体及所在高校与院系。另外, 近几年来伴随线上教学的推广与深入, 教师之间的线下交流互动则相对较少, 这对高校青年教师的归属感及社群行为可能也有较大影响。

最后是高校青年教师的职业效能感及受其驱动的职业压力应对行为倾向则都处于中间水平。这反映出当前高校青年教师对自身的工作能力、性格等较为自信, 认为自己能够胜任教师工作。能够在一定程度上将工作中的压力与挑战视为机会而积极应对。这与李蓉(2015)的研究结果一致[9]。

4.2. 高校青年教师的职业认同的个体差异分析

首先是性别差异, 男性青年教师在职业认同整体、职业归属感与效能感维度、社群化行为倾向与职业压力应对维度上分数均显著高于女性青年教师, 这反映出男性青年教师更加认可自己的教师职业, 对自己的工作能力更加自信, 对教师群体及所属高校也更加融入。随着我国经济与文化的变革与发展, 人们的社会角色也在发生着变化, 男性与女性在工作与家庭中都需要承担一定的角色分工, 尤其是越来越多的女性参与到社会工作中。但与此同时, 我国传统文化中“男主外, 女主内”的性别角色分工在很大程度上也依然存在, 男性会相对将精力更多投入到工作中, 而女性则需要更多兼顾家庭[12]。高校青年教师正处于“成家立业”的特殊阶段, 他们普遍面临工作与家庭之间的冲突[6], 尤其是女性青年教师所面临的冲突更为剧烈[13]。由此, 青年男性教师对自己的职业角色更加看重且投入更多, 会对教师职业角色更加认同, 而青年女性教师则要在家庭角色上投入较多精力, 导致她们对职业角色的投入不足, 认同感较低。

其次为婚育方面的差异, 研究结果显示已婚未育青年教师的职业认同总分及职业归属感得分均显著高于已婚已育青年教师。育儿需要投入大量时间和精力, 也是导致工作与家庭冲突的一个重要原因, 尤其是在没有足够的外界支持情况下对工作的影响更加严重。已婚已育青年教师会比未育教师在家庭中面临更大挑战, 对工作的投入更少, 与同事或组织的互动更为缺乏, 导致其职业认同及归属感水平更低。

再次, 在教龄方面的差异情况, 教龄为 1~3 年的青年教师其职业认同总分、职业价值观、职业归属感和职业效能感、价值驱动行为倾向、社群化行为倾向和职业压力应对行为倾向都显著低于教龄为 4~6 年及 7~9 年的青年教师。研究结果与以往研究中所发现的高校教师职业认同随教龄增加而降低的趋势不一致[9] [10]。这可能是因为本研究中被试样本在年龄范围筛选上与上述研究不同, 本研究中被试为青年教师, 年龄段界定为 30~40 岁之间, 而上述研究中年龄范围更大, 这样教师的教龄范围也相应更宽, 教师职业认同及职业归属感下降出现在教龄为 11~20 年的教师群体。本研究中青年教师的教龄在 10 年以内, 呈现出随着教龄的增加, 工作经验不断积累, 教师对自身的职业价值越来越认同, 对自身的工作能力也愈加自信, 也更能融入到院系群体中。

最后, 在教师职称方面的差异情况, 职称为讲师的青年教师其职业认同总分、职业效能感、社群化行为倾向及压力应对行为倾向要显著低于职称为副高级及正高级的青年教师。这与李蓉(2015)的研究一致[9]。职称在一定程度上代表着教师的工作能力与工作状态, 也意味着组织对教师的肯定。拥有高级职称的教师在工作上获得的积极反馈更多, 反过来也使得这些教师对自身工作更加认可, 激发教师更强的工作动力与能力, 教师更积极地与组织交流互动, 而有更强的归属感, 更能应对工作压力。

4.3. 研究启示

从本研究的结果来看, 高校青年教师整体的职业认同及内部结构上都有待进一步提高, 高校可为青

年教师开展教师思想教育及职业教育讲座,提升其职业价值感;可组织更为丰富的教师教学能力培训、科研沙龙等活动,提升青年教师的职业效能感;组织更有经验的教师对青年教师进行帮扶,关心其工作与生活,提升其职业归属感。此外,从本研究的差异性检验结果可知,高校应加强对女性青年教师、已育青年教师、教龄较低的青年教师及尚未获得高级职称青年教师的关注,为他们在工作中提供更多帮助。

5. 结论

高校青年教师的职业认同整体上处于中等略偏上水平,职业价值感维度得分最高,职业归属感维度得分最低;高校青年教师职业认同及各维度主要在性别、教龄、婚育、职称方面存在个体差异,男性青年教师、教龄较长青年教师、已婚未育青年教师、获得高级职称的青年教师职业认同水平更高。

6. 局限与展望

本研究还存在一些不足,未来研究可在以下几个方面加以完善。首先是本研究中的被试样本在地域上的分布范围较窄,主要为天津、山东、河北、福建、江苏五省市的高校,未来研究可扩大样本数量与范围;其次,本研究的差异性分析是针对单个被试变量,未来研究可在被试变量上做交叉性的差异性分析,如已育已育的女性青年教师,教龄较低的已育青年教师等;最后,本研究对青年教师职业认同现状及个体差异的影响因素分析主要基于已有文献进行间接推测,未来研究可设计针对性变量进行溯因研究。

基金项目

本研究得到 2021 年度天津市教育科学规划课题的资助,项目类型为青年一般课题,项目名称为“高校青年教师职业认同的测量与提升路径研究”,项目编号为“EBE210277”。

参考文献

- [1] 王玉玲. 高校青年教师的“内卷”困境与对策研究[J]. 中国青年研究, 2024(3): 4-12, 26.
- [2] 李笑樱, 闫寒冰. 教师职业认同感的模型建构及量表编制[J]. 教师教育研究, 2018, 30(2): 72-81.
- [3] 孙梦梦, 姬雅静, 吴胤霖, 应奎霖, 陈煦海. 教师职业认同感和教师情绪的纵向关联: 职前到职初的追踪研究[J]. 心理科学, 2024, 47(1): 61-69.
- [4] Rodrigues, F. and Mogarro, M.J. (2019) Student Teachers' Professional Identity: A Review of Research Contributions. *Educational Research Review*, 28, Article ID: 100286. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2019.100286>
- [5] 李倩, 王传美. 我国中小学教师职业认同研究的元分析[J]. 教育研究与实验, 2018(4): 93-96.
- [6] 方明军, 毛晋平. 我国大学教师职业认同现状的调查与分析[J]. 高等教育研究, 2008, 29(7): 56-61.
- [7] 严玉梅. 大学教师职业认同现状的调查与分析[J]. 高校教育管理, 2010, 4(1): 51-54.
- [8] 沈东. “非升即走”背景下高校青年教师的职业发展及反思[J]. 中国青年研究, 2023(11): 31-38.
- [9] 李蓉. 高校教师职业认同现状分析及对策研究[J]. 中国成人教育, 2015(4): 107-108.
- [10] 严玉梅, 陈虎强, 段强. 高校教师职业认同结构与特点研究[J]. 扬州大学学报(高教研究版), 2019, 23(3): 43-48.
- [11] 黄明明, 陈丽萍, 郭莉萍, 赵守盈. 工作家庭冲突与幼儿教师离职意向的关系: 职业认同感与职业倦怠的序列中介作用[J]. 心理与行为研究, 2021, 19(5): 679-686.
- [12] 陈红艳, 刘霞. 转型期高校教师工作家庭冲突调查与分析[J]. 集美大学学报: 教育科学版, 2017, 18(3): 7-18.
- [13] 邹维兴, 丁湘梅, 郑玉国, 谢玲平, 王洪礼. 西部民族地区新建本科高校教师心理资本对其工作投入的影响——职业认同和工作满意度的中介作用[J]. 教师教育研究, 2022, 34(6): 53-60.