

我国近二十年教师职业幸福感研究综述

曹修凤¹ 张丽娜^{2,3} 葛思伊³ 魏祥迁³

1. 济南市长清第一中学, 济南;
2. 曲阜远东职业技术学院, 曲阜;
3. 曲阜师范大学心理学院, 曲阜

摘要 | 教师职业幸福感是教师在教育实践中产生的积极心理感受, 也是衡量其职业生活品质与专业发展健康度的核心依据。本文系统梳理我国近二十年间教师职业幸福感研究, 为我国教师职业幸福感的研究提供理论参照与实践指导。首先, 对教师职业幸福感的概念进行界定, 明确其常用的测量工具; 其次, 多维度剖析教师职业幸福感关键因素及其作用机制, 涵盖人口统计学、个体、环境及多变量交互等多个层面; 最后, 反思现有研究在方法动态性、视角多维性及理论本土化方面的局限, 并对这些局限提出了未来展望。

关键词 | 教师; 职业幸福感; 影响机制; 研究综述

Copyright © 2026 by author (s) and SciScan Publishing Limited

This article is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



1 引言

随着积极心理学在心理学研究领域的兴起, 幸福感的研究已成为心理学与组织行为学研究的热点。教师职业幸福感是影响教育组织发展与进步的重要因素^[1]。已有研究表明, 教师职业幸福感对预测教师的工作行为尤其重要, 会对教师工作积极性^[2]、教育质量^[3]、工作绩效^[4]等产生不同程度的影响。教师职业幸福感的提升, 不仅有助于教师个体的心理健康和职业发展, 也为教育事业的可持续发展提供了重要动力, 尤其是在教育质量和学生发展方面的积极影响^[5]。因此, 随着我国教育改革的深入, 教师的幸福感不仅关乎其个人的职业体验, 也在更广泛的层面上影响教育事业的可持续发展和社会的整体进步。

2020年1月, 经济合作与发展组织(OECD)发布《教师职业幸福感: 数据收集与分析框架》报告, 首次将教师职业幸福感测评纳入PISA2021的考核体系^[1]。我国学者已从20世纪末开始研究教师幸福感, 至今已有二十余年。为进一步了解国内教师职业幸福感的研究现状, 本文以“中国知网(CNKI)”为检索平台, 检索文献的发文时间范围为2003年至2023年, 利用其高级检索功能, 以“教师职业幸福感”为主题词进行检索, 将期刊来源设置成北大核心和CSSCI, 共检索到169篇文献(检索时间为2023年5月23日9时36分)。根据文献题目、摘要、正文, 剔除与该主题不相关的文献, 如书评、杂志等, 然后筛选出以教师职业幸福感为主题的相关文献, 如综述类、实证研究类等文献, 排除不符合标准文献53篇, 最终获得有效文献116篇。

通讯作者: 魏祥迁, 教授, 博士生导师, 博士, 研究方向: 教师幸福感。

文章引用: 曹修凤, 张丽娜, 葛思伊, 等. 我国近二十年教师职业幸福感研究综述 [J]. 教育研讨, 2026, 8(5): 509-514.

<https://doi.org/10.35534/es.0805091>

2 教师职业幸福感的概念与测量

2.1 教师职业幸福感的概念界定

随着社会经济的持续发展和人民生活水平的不断提高,社会结构与价值观念发生了深刻转变,基于马斯洛需求层次理论,物质需求得到满足后,个体的关注逐渐转向精神层面,尤其是对生活品质和幸福感的追求。各个领域的学者从不同视角,对不同人群的“幸福”都有所研究,对于“幸福”的说法虽然各不相同,但核心属性大体一致。“幸福感”这一概念隶属于心理学范畴,幸福感主要包括生活满意度、积极情绪和消极情绪等维度,是个体对生活质量的总体评估^[6]。邢占军认为,幸福是现实生活的主观反映,它不仅与个体的客观生活条件紧密相连,而且深刻反映了人们的内在需求与价值观念,人们的主观幸福感是在这些因素共同作用下,产生对自身存在状况的一种积极心理体验^[7]。俞国良认为在心理学意义上,幸福感主要包括三个方面,即以快乐论(hedonic)为哲学基础的主观幸福感、以实现论(eudaimonic)为基础的心理幸福感和社会幸福感。职业幸福感是聚焦于个体在工作中的满足感、成就感、价值感及对工作环境的认同感,是幸福感在职业领域的具体体现^[8]。Horn等认为,职业幸福感是个体对自己工作各个方面的积极评价,包括情感、动机、行为、认知和身心等层面^[9]。

教师职业幸福感,是指教师在教育活动中产生的幸福感,主要由其教育生活质量和生存心理状态的意义层面构成。Keyes认为,教师职业幸福感可分为三个递进层次:物质幸福感(指物质资源的获取与充实)、社会幸

福感(指社会价值的体现)和精神幸福感(即自我价值的实现)^[2]。教师职业幸福感建立在前两者基础上,并以精神幸福感为旨归。因此,教师职业幸福感包括了教师的主观幸福感、心理幸福感和社会幸福感,并具有特异性。我国学者檀传宝认为,教师职业幸福感是教师在开展教育教学工作中,实现自己职业价值、职业理想的主观感受和生存状态^[10]。赵斌等认为,教师职业幸福感是教师基于对职业、教育教学活动和从业收益的认识、评价,产生以积极体验为主导的较稳定情感体验^[11]。OECD指出,教师职业幸福感就是教师对与其工作和职业相关的认知、主观、健康、社会等方面的反应^[4]。柳海民和郑星媛认为,教师职业幸福感由其教育生活质量和生存心理状态的意义体验构成,主要包括物质幸福感、社会幸福感及精神幸福感三个递进层次,其中精神幸福感是最终追求和核心目标^[12]。

通过对上述概念的总结,本文认为,教师职业幸福感就是教师在职业领域中的满足感、成就感和价值感的具体表现,是教师整体幸福感的重要组成部分。

2.2 教师职业幸福感的测量方法

测量工具的设计往往植根于特定的理论框架。为了更深层次地剖析教师职业幸福感的生成机理,学界引入了工作需求—资源模型、资源保存理论等多元视角。在教师职业幸福感的实证研究中,研究方法主要包括:问卷法、访谈法、干预研究等,其中使用最多的方法是问卷法。也有学者采用其他方法,如苏勇在研究中使用了日重现法^[13],这是一种近年来被逐渐重视的情绪测量手段。国内学者用于研究教师职业幸福感的常用量表,主要如表1所示。

表1 国内学者研究教师职业幸福感的常用量表

Table 1 Common scales used by domestic scholars to study teachers' professional well-being

| 学者 | 量表名称 | 题目 | 因子结构 |
|---------------------------|-----------------|-----|---|
| 邢占军(2003) ^[7] | 中国城市居民主观幸福感量表简版 | 20题 | 10个因子:目标价值体验、身体健康体验、知足充裕体验、心理健康体验、成长进步体验、心态平衡体验、社会信心体验、人际关系体验、自我接受体验、家庭氛围体验 |
| 苗元江(2003) ^[14] | 综合幸福问卷 | 50题 | 2个模块,9个因子:主观幸福(3个因子)、心理幸福(6个因子) |
| 杨一鸣(2021) ^[15] | 教师工作满意度问卷 | 30题 | 5个因子:教学工作、工作环境、发展升迁、福利报酬和校长管理 |
| 赵斌(2012) ^[11] | 特殊教育教师职业幸福感问卷 | 22题 | 6个因子:职业高尚感、收益满意感、情感幸福感、身心愉悦感、工作效能感、社会支持感 |
| 王钢(2013) ^[16] | 幼儿教师职业幸福感量表 | 15题 | 4个因子:心理幸福感、情绪幸福感、社会幸福感、认知幸福感 |
| 王鑫(2017) ^[17] | 特殊教育教师职业幸福问卷 | 25题 | 5个因子:情感幸福感、专业幸福感、身心愉悦感、人际和谐感、环境满意感 |

注:本表由作者根据文献整理编制。

3 教师职业幸福感的相关研究概述

3.1 教师职业幸福感研究的理论基础

裴森等(2015)对国外教师幸福感研究的63篇文献进行综述时,总结了国外研究教师职业幸福感的使用较多的理论,涵盖了心理学、社会学、社会心理学、积极组织行为学、政治学及一些跨学科理论,包括自我协调理论、公平理论、工作—资源理论、生命历程理论和关

心理论等^[18]。本文在搜索国内有关教师职业幸福感的研究发现,在实证研究类的文献中,主要以工作需求—资源模型(Job Demands and Resources Model, JD-R)为理论基础,部分研究使用了需要层次理论^[16]、资源保存理论^[19-21]、社会质量理论等相关理论^[22]。

3.1.1 需求层次理论

马斯洛将人的需求分为生存需求、安全需求、爱与

归属需求、尊重需求和自我实现需求，这些需求分为不同的层次。教师有生存和安全的基本需求，工作时间过长会带来时间压力，影响休息，降低其职业幸福感^[23]；报酬作为最重要的物质基础，有助于其维系生活，提高安全感和职业幸福感。如教师的报酬越低，教师职业幸福也随之较低^[16]。因此，满足教师的基本需求，是提高教师职业幸福感的重要因素。

3.1.2 资源保存理论

根据资源保存理论，人们的资源可以分为物质与精神两类，报酬、时间等属于物质资源，自尊、自我成长等属于精神资源。人们倾向于努力争取和保持这些有价值的资源，以激励个体，提高应对困难的信心，保障生活质量。有研究发现，心理幸福感是教师职业倦怠的最重要的预测因素，当教师心理幸福感降低时，教师会做出相应的行为，以保持精神的资源，减少工作的投入就是方式之一^[21]。

3.1.3 工作要求—资源模型

工作要求—资源理论指出，有两类影响工作结果的因素，即工作要求与工作资源^[24]。工作资源通过补充工作要求消耗的资源，提高教师职业幸福感。李吉在研究中用到参照群体理论，指个体在心理上将自己列入、与之对照，并在评价、态度、行为及规范与价值观形成上接受其影响的群体^[25]。例如，一个学生将自己看作是自己肯定的家庭或社团组织一员，从而以其为标准确定自

己的社会地位，以其规范为准绳，评定或约束自己与别人的行为，并逐渐形成与该群体一致的观点，个人的沟通渠道，也往往有对应的参照群体^[25]。

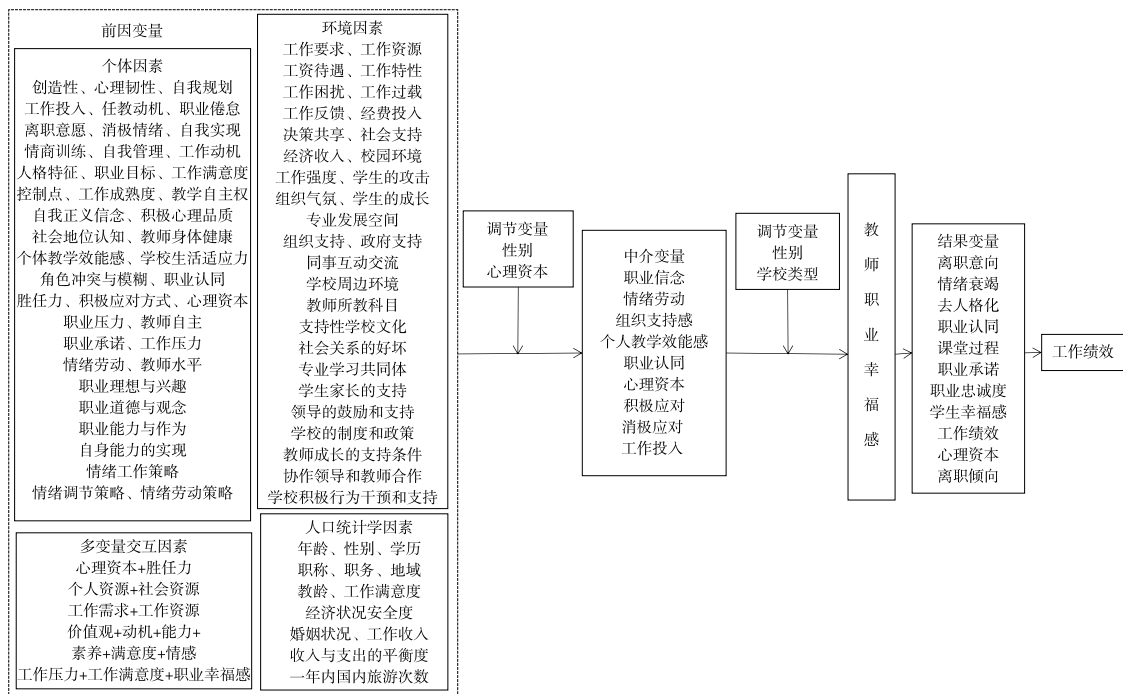
3.1.4 社会质量理论

社会质量理论指出，社会质量包含社会经济安全、社会凝聚、社会包容、社会赋权四个维度，这四个维度在不同程度上影响着居民的主观幸福感^[26]。操凯通过研究广东省欠发达地区幼儿园骨干教师职业幸福感现状及其影响因素，结果发现，总体上广东省欠发达地区幼儿园骨干教师的职业幸福感不高^[22]。主要影响因素包括社会地位认知、经济收入、自我实现、社会支持、工作地点与压力，其中经济收入和社会地位认知的影响最为显著，表明社会质量对教师职业幸福感有很大影响。

3.2 教师职业幸福感的影响机制研究

3.2.1 教师职业幸福感的影响因素研究

本文将国内外关于教师职业幸福感的文献进行梳理，将教师职业幸福感的影响因素分为四类（如图1所示）：一是人口统计学因素，如年龄、学历、工作收入等；二是个体因素，如职业压力、工作动机等；三是环境因素，主要可以分为学校环境（如支持性学校文化）和社会环境（如政府支持）；四是多变量交互因素（如工作需求和工作资源的交互作用）。



注：作者根据文献整理绘制。

图1 国内外教师职业幸福感研究框架图

Figure 1 Framework diagram of research on professional well-being of Chinese and foreign teachers

裴森等在总结国外人口统计学变量时发现,年龄、婚姻等变量与教师幸福感间无显著关系;但经济状况对教师幸福感具有相对显著作用^[18]。我国相关研究也得出相同的结论,如胡咏梅以西部地区高校教师为研究对象,基于调查数据检验收入对教师幸福感的影响及其影响机制,发现西部高校教师主观幸福感不存在性别和年龄差异,在不同婚姻状况、健康状况和高校类别间存在显著差异;在经济方面,应发工资水平对教师主观幸福感有显著正向影响,基本工资占比和工资期望有显著负向影响^[27]。熊苏春等采用量化测试和深度访谈的方法,研究影响高校女教师幸福感因素,发现影响她们幸福感的不仅有统计学因素,还有来自外部的环境及主观因素中“自我的获得感”。外部环境涉及婚姻家庭及其职业幸福感,其中职业幸福感主要受教学、科研、薪酬及其组织支持的影响,内外因素交相作用,影响着高校女教师的总体生活满意度^[28]。

总之,我国学者的研究发现,教师的职业幸福感受到了多种因素的影响,既有内在的个人因素,如心理资本、自我效能感、职业认同等,也有外部的环境因素,如学校支持、社会文化氛围、政策背景等。尤其是优化心理资本和职业认同,可以有效增强教师的职业幸福感。

3.2.2 教师职业幸福感的影响效应研究

教师的职业幸福感不仅影响教师自身的心理健康和工作表现,还对学生的成长和教育质量产生深远影响。职业幸福感会显著提升教师的工作满意度,如职业幸福感与工作满意度之间存在显著正相关关系^[29]。当教师感受到较高的职业幸福感时,他们更有可能对工作环境、工作条件及自身的职业发展感到满意,从而更积极地投入到教学工作。职业幸福感还会影响教师的职业倦怠水平,如职业幸福感与职业倦怠呈显著负相关^[20]。教师的职业幸福感越高,其职业倦怠感越低,因为职业幸福感能够为教师提供心理上的支持和动力,帮助他们更好地应对工作压力和挑战,减少职业倦怠的发生。教师的职业幸福感还会对学生的成长产生积极影响,当教师感受到较高的职业幸福感时,他们更能以积极的情绪和态度面对学生,营造出更加和谐、积极的课堂氛围^[29],因此教师职业幸福感会影响其课堂教学过程和学生的学习幸福感。教师职业幸福感的提高,不仅显著影响教师的工作满意度,还对教学质量提升和学生全面发展产生重要影响。

3.2.3 教师职业幸福感的影响机制研究

在教师职业幸福感的影响机制方面,我国学者对影响教师职业幸福感的中介机制与调节机制进行了探讨。大多数学者研究了对教师职业幸福感影响的中介机制,对其影响的调节机制研究的比较少。从影响教师职业幸福感的中介机制来看,常常使用的中介变量包括职业信念、情绪

劳动、组织支持感、个人教学效能感、职业认同、心理资本、应对方式(积极应对与消极应对)及工作投入等。其中,心理资本是常被用于研究教师职业幸福感的重要中介变量与调节变量,如许慧等(2020)研究了认知情绪调节对中学教师职业幸福感的影响,结果显示,心理资本在适应性和非适应性情绪调节对职业幸福感的影响中分别起完全中介和部分中介作用^[30]。刘文令等(2013)研究了中小学教师情绪工作策略与职业幸福感的关系,结果显示心理资本分别对主动深度行为、被动深度行为与教师职业幸福感关系的调节作用显著^[19]。

随着研究的进一步发展,学者开始关注研究对教师职业幸福感影响的复杂机制。目前,学者多偏重于链式中介效应与有调节的中介效应两类机制的研究,但是仍然未见对教师职业幸福感影响的平行中介效应研究。如王姣艳等(2020)研究了组织支持对特殊教育教师的职业幸福感影响的链式中介作用,结果显示组织支持分别通过心理资本、情绪衰竭的中介作用,以及心理资本、情绪衰竭的链式中介作用,影响特殊教育教师职业幸福感^[31]。邓涛等(2021)研究了专业发展空间对教师职业幸福感影响的有调节的中介机制,结果显示职业信念在专业发展空间对职业幸福感的中介作用,性别在“专业发展空间→职业信念→职业幸福感”路径的前半段存在调节作用^[32]。

4 研究启示与展望

4.1 研究启示

教师职业幸福感是影响教师工作表现、职业发展和心理健康的重要因素,关系到教育质量的提升和学生的成长。因此,关注并提升教师的职业幸福感,已经成为当今教育研究中不可忽视的重要课题。教师职业幸福感的研究,不仅具有重要的理论意义,还对教育实践具有深远的指导价值。

第一,从教师个体层面来看,提升教师的心理资本和职业认同,是增强职业幸福感的关键。学校和教育管理者应通过培训、心理辅导等方式,帮助教师提升自信(自我效能感)、希望、韧性、乐观等心理资本,增强其职业认同感和归属感。

第二,从组织环境层面来看,学校和教育管理部门应为教师创造更为优越的工作条件。学校应营造积极的工作氛围,优化学校管理,提供良好的工作支持和资源,提供公平的晋升机会和合理的薪酬待遇,减少教师的工作压力,提升教师职业幸福感。

第三,从社会文化层面来看,社会应进一步提升教师的社会地位和职业荣誉感。一方面,国家层面应通过相关政策改善教师的待遇和工作环境,从根本上增强教师的职业幸福感。另一方面,政府和社会应加强对教师职业的宣传和支持,营造尊师重教的社会氛围,增强教

师的职业荣誉感和自豪感,提升教师的社会地位和职业形象,也有利于提升职业幸福感。

4.2 研究展望

在过去二十多年的研究中,尽管国内学者对教师职业幸福感的研究已取得了丰富成果,但是依然存在一些不足之处。下面将探讨现有研究的不足与未来的研究方向。

(1)研究方法方面。当前大多数研究都以横断面数据为主,缺乏对教师职业幸福感长期变化的追踪,对其动态变化的理解仍然有限。虽然这些方法能够提供丰富的数据,但忽略了教师职业幸福感的动态性和复杂性。未来研究可以引入纵向研究设计,通过长期跟踪教师的职业幸福感变化,更准确地分析其影响因素和发展轨迹。因此,未来研究应加强实证的纵向研究,通过科学的方法和技术手段,深入探讨教师职业幸福感的影响因素和作用机制,为教育政策的制定和实施提供科学依据。

(2)研究视角方面。现有研究多集中在教师个体层面,对组织环境和社会文化背景的探讨相对不足。首先,未来研究应加强跨学科研究,结合教育学、心理学、社会学和管理学等多学科的研究视角,全面揭示教师职业幸福感的多维度影响机制。其次,研究大多集中在个体层面,较少关注学校、组织及社会文化环境的综合作用,尤其是学校管理对教师幸福感的调节作用还未得到充分探索。因此,未来研究应该更加注重纵向设计,深入探讨教师职业幸福感的长期变化过程,并整合更多学科的视角,以期更全面地理解其形成机制。

(3)本土化研究方面。目前关于我国教师职业幸福感的本土化研究不足,是一个重要的现实问题。首先,当前研究大多依赖西方理论框架,而对我国独特的教育体制和文化背景考虑较少,缺乏符合我国教育情境的本土化理论体系。未来研究需要结合我国的教育政策、文化背景和社会环境,构建具有我国特色的教师职业幸福感理论模型。其次,现有研究大多借鉴了西方文化背景下开发的测量工具。在未来的研究中,构建符合我国教育实际情况的本土化的测量工具显得尤为重要。因此,如何将西方理论与我国独特的教育环境相结合,探索出具有我国特色的教师职业幸福感研究路径,是未来研究的重点方向。

总之,教师职业幸福感的研究不仅关乎教师的个人福祉,更关乎教育的未来发展。因此,未来的研究应着力于深度挖掘其影响机制,优化研究方法,并结合我国的社会与文化背景,为提升教师幸福感提供更具针对性和实效性的政策建议和理论支持。

参考文献

[1] 李刚,吕立杰. PISA2021教师职业幸福感测评:框

- 架与特点[J]. 中国考试, 2020(11): 48-60.
- [2] Keyes C L M. Social well-being [J]. *Social Psychology Quarterly*, 1998, 61(2): 121-140.
- [3] 杨进, 杨雪, 谭玉容. 欠发达地区乡村教师职业幸福感:现实图景、困境剖析与提升策略[J]. *现代教育管理*, 2021(12): 87-94.
- [4] 张玉柱, 金盛华. 高校教师职业幸福感调查与影响因素分析[J]. *教育科学*, 2013(5): 51-57.
- [5] 范桂兰. 论教师幸福感的内在根源[J]. *云南民族大学学报(哲学社会科学版)*, 2009, 26(1): 69-71.
- [6] Diener E. Subjective well-being [J]. *Psychological Bulletin*, 1984, 95(3): 542-575.
- [7] 邢占军. 中国城市居民主观幸福感量表简本的编制[J]. *中国行为医学科学*, 2003(6): 103-105.
- [8] 俞国良. 心理健康的新诠释:幸福感视角[J]. *北京师范大学学报(社会科学版)*, 2022(1): 72-81.
- [9] Horn J E, Taris T W, Schaufeli W B, et al. The structure of occupational well-being: A study Among Dutch teachers [J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 2004, 77: 365-375.
- [10] 檀传宝. 论教师的幸福[J]. *教育科学*, 2002(1): 39-43.
- [11] 赵斌, 李燕, 张大均. 川渝地区特殊教育学校教师职业幸福感状况及影响因素的研究[J]. *中国特殊教育*, 2012(1): 42-46, 68.
- [12] 柳海民, 郑星媛. 教师职业幸福感:基本构成、现实困境和提升策略[J]. *现代教育管理*, 2021(9): 74-80.
- [13] 苏勇. 基于日重现法的教师幸福感研究[J]. *教育研究*, 2014(11): 113-118.
- [14] 苗元江. 心理学视野中的幸福——幸福感理论与测评研究[D]. 南京: 南京师范大学, 2003.
- [15] 杨一鸣, 李娜, 胡莹莹, 等. 中小学教师性格优势与职业幸福感的关系:基于潜在剖面分析[J]. *中国特殊教育*, 2021(3): 84-90.
- [16] 王钢. 幼儿教师职业幸福感的特点及其与职业承诺的关系[J]. *心理发展与教育*, 2013(6): 616-624.
- [17] 王鑫. 特殊教育教师职业认同、职业幸福感与工作投入的关系研究[D]. 重庆: 西南大学, 2017.
- [18] 裴森, 李肖艳. 国外教师幸福感研究进展[J]. *教师教育研究*, 2015(6): 93-98, 106.
- [19] 刘文令, 陈容, 罗小漫, 等. 中小学教师情绪工作策略与职业幸福感:心理资本的调节作用[J]. *西南师范大学学报(自然科学版)*,

- 2013, 38 (12): 152-157.
- [20] 彭欧, 黄旭, 王钢, 等. 特殊教育教师胜任力对职业幸福感的影响: 心理资本的中介作用 [J]. 中国特殊教育, 2018 (10): 51-55.
- [21] 邱俊杰, 何吴明, 王馥芸, 等. 影响特教教师职业倦怠的心理因素: 基于优势分析的比较 [J]. 中国特殊教育, 2022 (5): 88-96.
- [22] 操凯, 杨宁. 广东省欠发达地区幼儿园骨干教师职业幸福感现状及其影响因素——基于社会质量理论的视角 [J]. 学前教育研究, 2014 (2): 12-20.
- [23] 陈华奇, 阮溶明, 陈于清, 等. 幼儿教师人口学变量、工作投入与主观幸福感的关系 [J]. 健康研究, 2012, 32 (5): 355-358.
- [24] Demerouti E, Bakker A B, Nachreiner F, et al. The job demands-resources model of burnout [J]. Journal of Applied Psychology, 2001, 86 (3): 499-512.
- [25] 李吉. 群体参照与小学教师职业幸福感——基于深圳的实证调查 [J]. 教育学术月刊, 2014 (12): 58-65.
- [26] 袁浩, 马丹. 社会质量视野下的主观幸福感——基于上海的经验研究 [J]. 吉林大学社会科学学报, 2011, 51 (4): 138-145.
- [27] 胡咏梅, 元静. 涨薪能提升西部地区高校教师的幸福感吗——基于工作压力与工作生活平衡感的序列中介效应分析 [J]. 重庆高教研究, 2022, 10 (6): 34-54.
- [28] 熊苏春, 涂心湄, 曾宪瑛. 影响高校女教师幸福感因素的探究 [J]. 教育学术月刊, 2022 (3): 104-112.
- [29] 赵雪艳, 游旭群, 秦伟. 中学教师情绪劳动策略与职业幸福感的关系: 基于潜在剖面分析 [J]. 华东师范大学学报 (教育科学版), 2023, 41 (1): 16-24.
- [30] 许慧, 黄亚梅, 李福华, 等. 认知情绪调节对中学教师职业幸福感的影响: 心理资本的中介作用 [J]. 教育理论与实践, 2020, 40 (29): 25-27.
- [31] 王姣艳, 郝晓川, 李扬. 组织支持与特殊教育教师职业幸福感的关系: 链式中介效应分析 [J]. 中国临床心理学杂志, 2020, 28 (6): 1281-1284.
- [32] 邓涛, 李燕. 专业发展空间对教师职业幸福感的影响: 基于有调节的中介模型 [J]. 现代教育管理, 2021 (9): 81-89.

A Review of Research on Teachers' Professional Well-being in China over the Past Two Decades

Cao Xiufeng¹ Zhang Lina^{2,3} Ge Siyi³ Wei Xiangqian³

1. Jinan Changqing No.1 Middle School, Jinan;

2. Qufu Fareast Vocational and Technical College, Qufu;

3. School of Psychology, Qufu Normal University, Qufu

Abstract: Teachers' professional well-being is to the positive psychological feeling formed in educational practice, which acts as a core indicator of their professional life quality and career development health. This paper systematically reviewing the research on teachers' occupational well-being in China over the past 20 years to provide theoretical references and practical guidance for future research on teachers' occupational well-being in China. Firstly, the concept of teachers' professional well-being is defined, and its commonly used measurement tools were clarified. Secondly, Conduct a multi-dimensional analysis of the key factors influencing teachers' occupational well-being and their underlying mechanisms, covering multiple aspects such as demographics, individual factors, environmental factors, and multi-variable interactions. Finally, the limitations of the existing research in terms of methodological dynamism, multi-dimensional perspectives, and theoretical localization were reflected upon, and future prospects for addressing these limitations were proposed.

Key words: Teachers; Professional well-being; Influencing mechanism; Literature review