

心理资本对高校思政课教师职业认同影响的实证研究

蔡林*, 肖雯, 王皓涵

(四川工业科技学院 马克思主义学院, 德阳 618000)

摘要:为探讨思政课教师心理资本和职业认同的现状,采用心理资本量表和职业认同量表,对11所793名高校思政课教师进行问卷调查。结果发现:高校思政课教师心理资本总分和四个维度自我效能感、希望、韧性、乐观均处于较高水平。高校思政课教师职业认同总分和角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属感四个维度均处于较高水平。高校思政课教师的自我效能感、希望、乐观对职业认同有正向的预测作用。研究结果为提升高校思政课教师职业认同提供了理论依据。

关键词:心理资本;职业认同;思政课教师

DOI:10.48014/tpcp.20220331002

引用格式:蔡林,肖雯,王皓涵.心理资本对高校思政课教师职业认同影响的实证研究[J].中国教育理论与实践,2022,1(2):57-63.

引言

新时代教育的根本任务是立德树人,思想政治理论课(以下简称思政课)是落实立德树人根本任务的关键课程。开好新时代思政课,除了要努力推动思政课改革创新,不断增强思政课的思想性、理论性和亲和力、针对性外,培育一大批热爱学生、认同自己职业的思政课老师也同样重要。

职业认同是指个体对所从事职业的目标、社会价值及其他因素的看法,即个人对于自己现在所从事的职业给予正面评价,对其表示完全认可,并能够从中获得乐趣^[1]。教师职业认同会影响教师如何运用资源抵抗教育教学中的困境^[2],也会影响教师教学效能,教师的专业发展以及对于教育改革的接受度^[3]。绝大多数研究显示,男教师职业认同低于女教师^[4,5],少数研究显示,男女教师职业认同没有

显示差异^[6]。思政课教师对学生承担着传授知识、培养能力、塑造正确人生观的职责,能够给学生心灵埋下真善美的种子,引导学生扣好人生第一粒扣子,对学生的成长成才有着重要作用。有效地提高思政课程教师的职业认同感,能够更有效地实现立德树人这一根本任务。

心理资本是近年来积极心理学领域关注的热点^[7,8]。Luthans等^[9]认为心理资本是个体正向的心理发展状态,由自我效能感、希望、韧性、乐观四个维度组成。自我效能感是指个人拥有自信心,能在面对挑战性任务时,透过努力而获得成功。希望是指个人能朝目标前进,如有需要的时候,能重设目标以获得成功^[10]。韧性是指个人被问题或逆境困扰时,能坚持且超越现状而获得成功^[9]。乐观是指个人对现在或未来的成功具有正向的信念^[11]。

* 通讯作者 Corresponding author:蔡林,292504017@qq.com

收稿日期:2022-03-31; 录用日期:2022-07-15; 发表日期:2022-09-28

基金项目:四川大学生思想政治教育研究中心资助项目“高校思政课教师职业认同现状及提升策略研究”(项目编号:CSZ21060);四川省教育厅、高校思想政治工作队伍培训研修中心(西南交通大学)思想政治教育研究课题(高校辅导员专项)资助项目“西部地区辅导员职业认同影响机制及提升策略研究”(项目编号:CJSFZ22-06);四川省2021—2023年高等教育人才培养质量和教学改革项目“党建引领‘三全育人’大思政工作模式改革实践”(项目编号:JG2021-1493)

其中希望与乐观聚焦于未来,自我效能感聚焦目前到未来,韧性则聚焦在过去到目前。多数研究显示,男教师的心理资本及其四个维度自我效能感、希望、韧性、乐观均高于女教师^[12],也有少部分研究显示女教师心理资本高于男教师^[13]。丰富的心理资本可促成个人目标达成与缓冲工作需求带来的冲击与个人职能精进、经验增长,进而引导个人产生高度的工作敬业,这些资源将帮助个体面对工作挑战时,使其与工作角色更加紧密结合,并能全神贯注于自己的工作之中^[14]。已有研究显示,希望、乐观、韧性越高的护士其职业认同越高^[15-17],自我效能越高的师范生其职业认同越高^[18]。可见心理资本是影响职业认同产生的重要因素。

一、研究方法

(一)被试

本研究于 2021 年 6—7 月采用随机抽样的方法,选取四川 11 所 793 名高校思政课教师为研究对象,最终获得 734 份有效问卷,问卷有效回收率 92.56%。其中男性 280 人(38.15%),女性 454 人(61.85%),家庭成员从事教师工作 331 人(45.10%),家庭成员未从事教师工作 403 人(55.90%)。

(二)研究工具

本研究在参考借鉴弗雷德·卢森斯和魏淑华、宋广文、张大均等学者关于教师心理资本和职业认同的研究,编制了《高校思政课教师心理资本与职业认同》问卷,问卷包括三个部分:第一部分是教师

个人信息,包括性别、年龄、家庭成员是否从事教师工作等信息。第二部分是教师心理资本问卷,共 24 项,包括自我效能感、希望、韧性、乐观四个分量表,总量表和自我效能感、希望、韧性、乐观四个分量表内部一致性系数为 0.94、0.89、0.89、0.84、0.89,说明问卷具有良好的信度。第三部分为教师职业认同问卷,共 18 项,包括职业行为倾向、职业价值观、角色价值观和职业归属感 4 个分量表,总量表及其分量表内部一致性系数为 0.90、0.87、0.86、0.85、0.83,说明问卷具有良好的信度。

(三)数据处理

采用社会科学统计软件包 SPSS 22.0 对收回数据进行处理,主要方法包括描述性统计、*t* 检验和回归分析。

二、研究结果

(一)高校思政课教师心理资本水平现状及其差异

对高校思政课教师心理资本水平及其各维度进行描述性统计分析,心理资本总分($M=4.49\pm 0.53$)和四个维度自我效能感($M=4.70\pm 0.62$)、希望($M=4.67\pm 0.64$)、韧性($M=4.43\pm 0.60$)、乐观($M=4.18\pm 0.53$)均处于较高水平。说明绝大部分高校的思政课教师心理资本水平较高。

采用独立样本 *t* 检验考查了高校思政课教师心理资本水平及其各维度在性别、家庭成员是否从事教师职业上的差异情况,结果见表 1。

表 1 高校思政课教师心理资本水平在性别、家庭成员是否从事教师职业上的差异检验

Table 1 Test of differences in the psychological capital level of ideological and political teachers in colleges and universities in terms of sexes and whether their family members work as teachers

变量	男生 $M\pm SD$	女生 $M\pm SD$	<i>t</i>	无教师 $M\pm SD$	有教师 $M\pm SD$	<i>t</i>
自我效能感	4.80±0.59	4.60±0.65	4.29***	4.55±0.57	4.83±0.67	-6.15***
希望	4.79±0.58	4.57±0.68	4.51***	4.53±0.66	4.80±0.62	-5.69***
韧性	4.49±0.57	4.37±0.63	2.95**	4.28±0.59	4.56±0.60	-6.42***
乐观	4.22±0.50	4.13±0.56	2.21*	4.06±0.51	4.29±0.55	-5.77***
心理资本	4.58±0.49	4.41±0.56	4.01***	4.36±0.51	4.62±0.54	-6.82***

注:*** $p<0.001$,** $p<0.01$,* $p<0.05$,下同。

由表1可知,男教师的自我效能感、希望、韧性、乐观以及心理资本均高于女教师,且差异显著。家庭中无教师任职的高校思政课教师自我效能感、希望、韧性、乐观以及心理资本均低于家中有教师任职的高校思政课教师,且差异显著。

(二)高校思政课教师职业认同现状及其差异

对高校思政课教师职业认同及职业认同的四

个维度进行描述性统计分析,职业认同总分($M=4.12\pm 0.38$)和角色价值观($M=4.01\pm 0.55$)、职业行为倾向($M=4.28\pm 0.42$)、职业价值观($M=4.31\pm 0.44$)、职业归属感($M=3.86\pm 0.63$)四个维度均处于较高水平。说明绝大多数高校思政课教师具有较好的职业认同。

采用独立样本 t 检验考查了高校思政课教师职业认同及其各维度在性别、家庭成员是否从事教师职业上的差异情况,结果见表2。

表2 高校思政课教师职业认同在性别、家庭成员是否从事教师职业上的差异检验

Table 2 Test of differences in the professional identity of ideological and political teachers in colleges and universities in terms of sexes and whether their family members work as teachers

变量	男性 $M\pm SD$	女性 $M\pm SD$	t	无教师 $M\pm SD$	有教师 $M\pm SD$	t
角色价值观	3.98±0.60	4.04±0.52	-1.53	3.98±0.55	4.06±0.55	-2.01*
职业行为倾向	4.21±0.40	4.31±0.42	-3.20**	4.25±0.41	4.31±0.42	-1.98*
职业价值观	4.25±0.43	4.34±0.44	-2.73**	4.26±0.41	4.36±0.47	-3.00**
职业归属感	3.88±0.67	3.86±0.61	0.39	3.84±0.55	3.90±0.72	-1.32
职业认同	4.08±0.41	4.14±0.36	-2.04*	4.08±0.35	4.16±0.42	-2.67**

由表2可知,男性教师的职业价值观、职业行为倾向、角色价值观以及职业认同均低于女性教师,其中角色价值观差异性不显著,职业价值观、职业行为倾向和职业认同的差异性显著。家庭成员中有教师的高校思政课教师的角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属和职业认同均高于家庭中无教师的教师,且职业价值观、职业行为倾向、角色价值观和职业认同差异性显著,职业归属感差异性不显著。

(三)高校思政课教师心理资本对职业认同的影响

回归分析利用分层回归法,将性别、家庭成员是否从事教师职业2个人口学变量作为第1层进行控制,将高校教师自我效能感、希望、韧性、乐观4个水平自变量纳入第2层,以职业认同总分作为因变量建立回归方程。结果显示,高校教师的自我效能感、希望、乐观对高校教师的职业认同有正向的预测作用, $R^2=0.54$,即3个变量对高校思政课教师的职业认同有54%的预测作用。其中,希望($\beta=$

$0.37, p<0.001$)对高校教师的职业认同的预测作用最强,其次是乐观($\beta=0.29, p<0.001$),自我效能感($\beta=0.29, p<0.01$)对高校教师的职业认同的预测作用最弱,韧性($\beta=0.04, p>0.5$)对高校教师的职业认同的预测作用不显著。

三、讨论

(一)高校思政课教师心理资本现状及其差异分析

本研究发现,高校思政课教师心理资本水平整体较高,这与已有研究结果相似^[19]。随着国家越来越重视思政课教师队伍建设,不少地方已落实高校思政课教师专项津贴,思政课教师的工资待遇以及社会地位等均有所提升,促使高校思政课教师拥有较高的自我效能感,对教师职业充满希望,保持着乐观的态度,整体上保持着积极的心理资本。

研究发现,男教师的自我效能感、希望、韧性、乐观以及心理资本均高于女教师,且差异显著,这与已有研究结果一致^[12]。按照社会认知的观点,社

会化的过程是造成心理资本性别差异的重要原因。个体会依据社会期望形成并习得具有性别特征的行为,由此导致男性与女性在心理资本及四个维度存在差异^[20]。例如,女性在自我提升过程中,常常面临家庭责任预期的冲突,这导致女性要对家庭和工作进行双重兼顾,致使他们的压力更大,更容易产生职业倦怠,进而导致女教师职业认同感更低^[21]。

研究发现,家庭中没有教师任职的高校思政课教师自我效能感、希望、韧性、乐观以及心理资本均低于家中有教师任职的高校思政课教师,且差异显著,这与已有研究结果相似^[22]。个体心理资本水平受到来自家庭成员较多客观和主观支持的人,比受到较少支持的人具有更高的心理资本水平^[23]。

(二)高校思政课教师职业认同感现状及其差异分析

本研究发现,高校思政课教师职业认同感水平较高,这与已有结果相似^[24]。随着国家对高校思政课教学改革工作的推进,高校思政课教师切身感受到了社会对高校思政教师的充分肯定和无限厚望,高校思政教师对教师职业的认同度不断提升。

研究发现,男性思政课教师的职业认同感低于女性思政课教师,且差异显著,这与已有研究结果相似^[4]。已有研究表明,职业认同感的性别差异在相当大的程度上与社会以及文化因素有关。社会普遍认为女性比男性更适合当教师,使得女性教师在从事教师职业时更能够被认可和尊重^[25],所以高校思政课女教师的职业认同感相较于男教师更高。

研究发现,家庭成员中有教师的高校思政课教师的职业归属、角色价值观、职业价值观、职业行为倾向和职业认同均高于家庭中无教师的教师,且职业价值观、职业行为倾向、角色价值观和职业认同差异显著。已有研究表明,家庭成员已成为影响教师职业认同的重要因素,家庭成员对教师的职业认同会有潜移默化的影响^[26]。家庭成员中有教师的高校思政课教师更有利于形成更高的职业认同。

(三)高校思政课教师心理资本对职业认同的影响

本研究结果显示,高校思政课教师的自我效能

感、希望、乐观对其职业认同有正向的预测作用,这与已有结果相似^[16-18]。已有研究表明,拥有丰厚心理资本的个体预期在工作中遇见美好的事物(乐观),深信靠自己的力量可以开创成功(希望),面对困难挫折更有信心应对(自我效能感)^[27],能对从事的工作更加热爱与投入,其职业认同感更高。

四、提升高校思政教师职业认同的可行性途径

(一)精准性提升思政课教师职业认同

对待思政课教师职业认同差异问题需要运用精准思维和精准模式。精准思维是习近平新时代中国特色社会主义思想的重要内容,也是新时代党的治国理政思想的重要维度。习近平总书记反复强调精准思维的重要性,明确指出,改革发展“要对准瓶颈和短板,精准聚焦、协同发力”。精准性提升思政课教师职业认同就是在强化问题意识前提下搞清楚现阶段男性教师的角色价值观、职业行为倾向、职业价值观以及职业认同均低于女性教师。家庭成员中有教师的高校思政课教师的角色价值观、职业行为倾向、职业价值观、职业归属和职业认同均高于家庭中无教师的教师。在具体工作中要精准识别、精准聚焦、精准施策、精准发力,有针对性地提升男性教师、家庭成员中无教师的高校思政课教师职业认同,这是不断提升思政课教师职业认同的前提基础。

(二)多层次提升思政课教师职业自我效能感

自我效能感对教师以及学生和学校有着很多积极的影响^[28]。自我效能受到各种因素的影响,社会学习理论认为绩效成就、间接经验、口头说服和情绪激励是影响自我效能感的重要因素。可以多层次整合这四种引发自我效能的方式,提升思政课教师职业自我效能感。例如邀请校外专家进校对教师进行培训,提升思政课新老教师对教师职业的认同,间接从专家身上体会到职业自我效能感。

(三)全方位提升思政课教师美好的职业信念

一个对职业未来充满希望的教师会更加热爱

自己的工作,愿意为之付出实际行动,从而形成高效快乐的工作氛围。因此,学校应更关注思政课教师的情感诉求,尊重思政课教师的个性化教学和未来职业憧憬,保障思政课教师的合法权益,对高校思政教师实施人文关怀,从经费和培训上优先保障思政课教师队伍建设。按照有关规定提取专项经费,用于思政课程教师的教学改革、学术交流和实践研修等,全方位提高思政课教师美好的职业信念。

(四)密角度提升思政课教师乐观职业态度

本研究结果显示,乐观可以正向预测高校思政课教师职业认同,表示高校思政课教师越乐观其职业认同越高。按照解释风格理论,个体在解释事件时有三个归因维度:内在和外在外、稳定和不稳定、普遍和特定。乐观解释风格指的是若个体对正面事件发生原因解释为内在、稳定和普遍型,意即将正面事件归因为内在环境或自己所引起而非由他人所引起,此事件稳定持续的,并会扩及生活其他层面。因此在提升教师职业态度时可以密角度帮助思政课老师形成从内在、稳定、普遍三个方面进行归因,增强思政课教师乐观品质,提升其职业认同感。

五、有待进一步改进完善的不足之处

本研究由于时间与人力等限制性因素,选择四川省11所高校思政课教师作为研究对象,研究的结论实用性受到一定限制,建议今后相关的研究应该针对更为广泛的地区的高校思政课教师作为研究对象。本研究属于横断面研究分析,样本缺乏时间轴的比较性,建议未来研究者兼顾纵断研究连续性的优点,以真实反映职业认同发展过程中的个别差异现象。此外,未来可以采用质化研究方法深入研究职业认同和心理资本的内涵、维度、特征,以及影响思政课教师职业认同的可能因素,不但可以弥补量化研究的不足,也能更深入了解思政课教师职业认同的真实情况,使得研究结果对思政课教师更有帮助。

利益冲突:作者声明无利益冲突。

参考文献(References)

[1] Erikson E H. Identity: Youth and Crisis[M]. New York,

NY: WW Norton Company, 1994.

<https://doi.org/10.1002/bs.3830140209>.

[2] Gu Q, Day C. Teachers' resilience: A necessary condition for effectiveness[J]. *Teaching and Teacher Education*, 2007, 23(8): 1302-1316.

<https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2006.06.006>.

[3] Beijaard D, Verloop N, Vermunt J D. Teachers' perceptions of professional identity: An exploratory study from a personal knowledge perspective [J]. *Teaching and Teacher Education*, 2000, 16: 749-764.

[https://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X\(00\)00023-8](https://dx.doi.org/10.1016/S0742-051X(00)00023-8).

[4] 胡维芳, 黄丽. 高校师范生教师职业认同及其影响因素研究[J]. *教育研究与实验*, 2016, 35(1): 82-86.

[5] 王鑫强, 曾丽红, 张大均, 等. 师范生职业认同量表的初步编制[J]. *西南大学学报: 社会科学版*, 2010, 36(5): 152-157.

<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1673-9841.2010.05.033>

[6] 史瑞娟, 李晓燕, 黄道燕, 等. 西藏自治区特殊教育教师职业认同状况及其对工作满意度的影响[J]. *中国特殊教育*, 2018, 25(1): 46-51.

<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1007-3728.2018.01.009>.

[7] Sepeng W, Stander M W, Vaart L V, et al. Authentic leadership, organizational citizenship behavior and intention to leave: The role of psychological capital[J]. *Journal of Industrial Psychology*, 2020, 46(2): 1802-1811.

<https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v46i0.1802>.

[8] 向松柏, 林宛儒, 冯惠敏. 基于知识图谱的国际心理资本研究回顾与展望[J]. *应用心理学*, 2022, 28(1): 20-31.

<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1006-6020.2022.01.002>.

[9] Luthans F, Avolio B J, Avey J B, et al. Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction [J]. *Personnel Psychology*, 2007, 60(3): 541-572.

<https://dx.doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>.

[10] Luthans F. The need for and meaning of positive organizational behavior[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 2002, 23(6): 695-706.

<https://dx.doi.org/10.1002/job.165>.

[11] Luthans F, Youssef C M. Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage [J]. *Organizational Dynamics*, 2004, 33(2): 143-160.

<https://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>.

[12] Lehoczky M H. The socio-demographic correlations of psychological capital[J]. *European Scientific Journal*,

- 2013,9(29):26-42.
<https://doi.org/10.19044/esj.2013.v9n29p%25p>.
- [13] Singh N, Garg A. Psychological capital and well-being among teachers-a study on gender differences[J]. *Indian Journal of Applied Research*, 2014, 18(11): 426-428.
<https://dx.doi.org/10.36106/ijar>.
- [14] Sweetman D, Luthans F. The power of positive psychology: Psychological capital and work engagement [M]. In Bakker A B & Leiter M P (Eds.), *Work engagement: A handbook of essential theory and research* (pp. 54-68). New York, NY: Psychology Press, 2010.
- [15] 彭杰, 危志华, 马婧, 等. 心理韧性在护理硕士研究生情绪智力与职业认同间的中介作用[J]. *护理学报*, 2020, 27(22): 73-76.
<https://dx.doi.org/10.16460/j.issn1008-9969.2020.22.073>.
- [16] 万娅姣, 王英, 夏添. 护士心理资本和职业认同的关系研究[J]. *护理学杂志*, 2013, 28(3): 56-58.
<https://dx.doi.org/10.3870/hlxzz.2013.03.056>.
- [17] 伍媚春, 谢莉莎, 张骞凯, 等. 本科护生希望水平与职业认同相关性研究[J]. *护理学报*, 2017, 24(13): 61-64.
<https://dx.doi.org/10.16460/j.issn1008-9969.2017.13.061>.
- [18] 洪秀敏, 张晗, 张明珠, 等. 师范生见习满意度现状及其与职业认同感的关系: 自我效能感的中介作用[J]. *高教探索*, 2021, 37(11): 123-128.
<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1673-9760.2021.11.018>.
- [19] 袁殷红. 高校教师工作压力与主观幸福感的关系研究——心理资本的中介作用[J]. *高教学刊*, 2018, 4(18): 152-154.
- [20] 阿尔伯特·班杜拉. 社会学习理论[M]. 陈欣银, 李伯黍, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2015.
- [21] Kim Y S. The effect of customer incivility on work-family conflict; focused on the mediating effects of job burnout[J]. *Journal of Tourism and Leisure Research*, 2021, 33(1): 217-231.
<https://dx.doi.org/10.31336/JTLR.2021.1.33.1.217>.
- [22] 程秀兰, 高游. 幼儿园教师社会支持与工作投入的关系: 心理资本的中介作用[J]. *学前教育研究*, 2019, 26(12): 41-51.
<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.1007-8169.2019.12.006>.
- [23] Lee R T, Ashforth B E. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout [J]. *Journal of Applied Psychology*, 1996, 81(2): 123-133.
<https://dx.doi.org/10.1037//0021-9010.81.2.123>.
- [24] 李清, 李瑜, 张旭东. 中小学教师工作压力对心理生活质量的影响: 心理弹性、自尊的中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 2021, 29(2): 217-230.
<https://dx.doi.org/10.13342/j.cnki.cjhp.2021.02.014>.
- [25] 姜淑梅. 高校女教师职业幸福感调查研究——基于心理资本的研究视角[J]. *吉林师范大学学报: 人文社会科学版*, 2020, 48(6): 91-103.
<https://dx.doi.org/10.3969/j.issn.2096-2991.2020.06.014>.
- [26] 黄友初. 职前教师的职业认同与影响因素调查研究[J]. *上海师范大学学报: 哲学社会科学版*, 2021, 50(4): 99-106.
<https://dx.doi.org/10.13852/J.CNKI.JSHNU.2021.04.011>.
- [27] Avey J B, Reichard R J, Luthans F, et al. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance [J]. *Human Resource Development Quarterly*, 2011, 22: 127-152.
<https://dx.doi.org/10.1002/hrdq.20070>.
- [28] Bashant J. Developing grit in our students: why grit is such a desirable trait, and practical strategies for teachers and schools [J]. *Journal for Leadership & Instruction*, 2014, 13(1): 21-63.

An Empirical Study of the Impact of Psychological Capital on Professional Identity of Ideological and Political Teachers in Colleges and Universities

CAI Lin^{*}, XIAO Wen, WANG Haohan

(School of Marxism, Sichuan Institute of Industrial Technology, Deyang 618000, China)

Abstract: This study aimed to explore the effect of psychological capital on the professional identity of ideological and political teachers in colleges and universities, and the current situation of psychological capital and professional identity. A total of 793 ideological and political teachers from 11 colleges and universities were surveyed with the Psychological Capital Scale and Professional Identity Scale. The results were as follows: The total score of psychological capital and the four dimensions of self-efficacy, hope, resilience and optimism of ideological and political teachers in Colleges and Universities are at high levels. The total score of professional identity and the four dimensions of role values, professional behavior tendency, professional values, and professional sense of belonging of ideological and political teachers in Colleges and Universities are at high levels. For ideological and political teachers in colleges and universities, self-efficacy, hope, and optimism positively predict professional identity. The results provided a theoretical basis for enhancing the professional identity of ideological and political teachers in colleges and universities.

Keywords: Psychological capital; professional identity; ideological and political teachers

DOI: 10.48014/tpcp.20220331002

Citation: CAI Lin, XIAO Wen, WANG Haohan. An empirical study of the impact of psychological capital on professional identity of ideological and political teachers in colleges and universities [J]. *Theory and Practice of Chinese Pedagogy*, 2022, 1(2): 57-63.

Copyright © 2022 by author(s) and Science Footprint Press Co., Limited. This article is open accessed under the CC-BY License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

