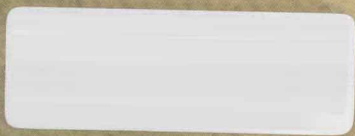


教育心理学研究丛书·教学心理学书系

· 张大均 主编 ·

中小学教师职业价值观研究

胥兴春 张大均 著



科学出版社

教育心理学研究丛书·教学心理学书系

· 张大均 主编 ·

中小学教师职业价值观研究

胥兴春 张大均 著

科学出版社

北 京

内 容 简 介

作为指引个体思想行为的动力因素,职业价值观(professional values)集中体现了教师专业发展问题,因此教师职业价值观逐渐成为教育研究的重要主题。近年来,国内外关于职业价值观的研究取向单一、缺乏本土化和针对在职教师的系统研究。鉴于此,本书从我国中小学教师的现实情况出发,采取整合的视角,从理论和历史层面分析了教师职业价值观的基本问题,编制了教师职业价值观量表,探讨了当前我国中小学教师职业价值观的发展特点,并系统考察了教师职业价值观对其职业心理行为的影响效应。

本书可供学校管理者阅读,为其指导教师职业发展及实施校本管理提供依据,同时也可作为广大中小学教师的阅读参考,以帮助他们更好地规划和管理自身职业生涯发展。

图书在版编目(CIP)数据

中小学教师职业价值观研究/胥兴春,张大均著. —北京:科学出版社, 2013. 11

(教育心理学研究丛书. 教学心理学书系)

ISBN 978-7-03-038921-3

I. 中… II. ①胥…②张… III. 中小学—教师—职业道德—研究
IV. ①G635. 16

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 248148 号

责任编辑:赵 鹏 / 责任校对:宣 慧
责任印制:徐晓晨 / 封面设计:谜底书装

科 学 出 版 社 出 版

北京东黄城根北街 16 号

邮政编码: 100717

<http://www.sciencep.com>

北京京华虎彩印刷有限公司 印刷

科学出版社发行 各地新华书店经销

*

2013 年 11 月第 一 版 开本:B5(720×1000)

2013 年 11 月第一次印刷 印张:9 3/4

字数:185 000

定价: 45.00 元

(如有印装质量问题,我社负责调换)

前 言

教师是以传递知识、施行教化和造就人才为宗旨的一个专门职业。作为人类社会最古老的行业和职业之一，教师在整个社会发展过程中，一直充当着继往开来的重要角色。古今中外，人们都给予了教师极高的期望，并逐渐形成了一定的教师职业价值观。我国古代，教师被视作“道”的化身与“世人楷模”，同时他们又很“博学”；在国外，教师被看做“太阳底下最光辉的职业”与“学生心中最活生生的榜样”，这都显示出过去人们对教师职业的基本看法。直到今天，“教师是人师”的从业精神仍然被人们所看重。人们把教师誉为“春蚕”、“蜡烛”、“人梯”、“园丁”、“工程师”等，这些关于教师的职业隐喻无一不体现出各个时代社会对教师的职业要求，并不断内化成为教师自身的职业精神。这些崇高的职业精神与价值一直激励着各个时代教师的职业行为，同时也显示出社会对教师的职业要求不断提高。

在社会急剧变革、价值取向逐渐多元化、新课程改革不断推进及教师自我意识不断彰显的今天，人们如何看待教师的职业，教师自身的职业价值取向如何发展，不同的职业价值取向又如何影响着教师的工作等，都是我们迫切需要了解和研究的问题。职业价值观作为教师对自己所从事职业的基本看法与态度，反映了教师对自身职业的认识和价值定位，是教师专业素质的重要组成部分，也是指引教师的思想及行为的动力因素；职业价值观作为教师职业选择及职业行为过程中的重要心理特征和依据，直接影响着他们的职业行为。尽管在过去十多年里，国内外涌现出了大量关于职业价值观的研究成果，而且有不少还涉及教育领域的研究，但这些研究的对象大多是职前师范大学生，而以教师为对象的相关研究很少；深入揭示中小学教师内在职业价值取向的也不多见，更是缺乏对职业价值观影响职业心理行为机制的研究。

本书共六章。第一章是教师职业价值观的理论探索，主要分析了教育改革与教

师职业价值观的关系,介绍了职业价值观研究的兴起与发展,阐述了职业价值观的特征与功能及职业价值观的形成与发展阶段。第二章是中小学教师职业价值观的量表开发,初步揭示了教师内隐的职业价值观,并透过教师职业价值观结构的分析,编制了教师职业价值观量表。第三章是中小学教师职业价值观的发展特点,通过大量样本的调查,揭示了当前我国中小学教师职业价值观的特点与发展趋势。第四章是教师职业价值观对工作绩效的影响,主要分析了教师职业价值观与其工作绩效的内在关系。第五章是教师职业价值观对工作满意度的影响,分析揭示了教师职业价值观与其工作满意度的内在关系。第六章是教师职业价值观影响效应的整合模型,从整合的视角系统探讨了教师职业价值观对其相关职业心理行为的影响机制。

本书从教育心理学视角切入,以整合取向界定教师的职业价值观,从内隐观入手分析揭示教师职业价值观的内在结构,通过中小学教师职业价值观发展特点的分析,进一步探索教师职业价值观对其职业心理行为的影响机制,并以促进教师专业发展和心理素质健全为最终目标。因此,开展中小学教师职业价值观方面的研究,具有重要的意义:①揭示教师职业价值观的内在结构,编制教师职业价值观量表。作为个体价值观念的重要组成部分,职业价值观具有内隐性的特点,揭示教师职业价值观的内在结构,可以明晰教师对职业的看法与态度;在此基础上编制的量表,还可以作为了解教师职业价值观的工具。②了解中小学教师职业价值观的发展特征。把握当前我国中小学教师职业价值观的发展特点,有助于教师自身的职业生涯规划 and 教师专业发展,并可作为学校实施教师管理的重要依据。③探索教师职业价值观影响其职业心理行为的机制。价值观对行为具有驱动功能,价值取向影响职业心理体验与行为也是教师所关心的话题。教师清楚地认识到自身职业行为背后的价值观念驱动机制,能让他们更好地调整自身的教育观念与行为。

本书系教育部人文社会科学研究规划基金项目“教师职业价值观的形成、影响及教育策略研究(编号:09YJA880112)”的结题成果。本书除采用了本课题组研究成果外,还参考了国内外学者的有关研究和论著,在本书出版之际,谨向他们表达深深的谢意。本书在撰写过程中得到了我的同事、同学和朋友们的帮助与支持,同时在出版过程中还得到了科学出版社的领导及各位编辑的支持,在此一并表示感谢!

胥兴春

2013年1月

目 录

总序

前言

第一章 教师职业价值观的理论探索	1
第一节 教育改革与教师职业价值观	2
第二节 职业价值观研究的兴起与发展	4
第三节 职业价值观的特征与功能	20
第四节 职业价值观的形成与发展	25
第二章 中小学教师职业价值观的量表开发	30
第一节 教师职业价值观的内隐观	31
第二节 教师职业价值观量表的开发	36
第三章 中小学教师职业价值观的发展特点	51
第四章 教师职业价值观对工作绩效的影响	69
第一节 概述	69
第二节 教师职业价值观对工作绩效影响的实证研究	73
第五章 教师职业价值观对工作满意度的影响	87
第一节 概述	87
第二节 教师职业价值观对工作满意度影响的实证研究	91
第六章 教师职业价值观影响效应的整合模型	106
第一节 概述	106
第二节 教师职业价值观影响效应的整合模型建构	108
参考文献	122
附录	142
附录一 教师职业价值观句子完成测验	142
附录二 中小学教师职业价值观问卷	142
附录三 教师工作满意度问卷	144
附录四 教师工作绩效问卷	145



教师职业价值观的 理论探索

“教育大计，教师为本”。作为知识的传播者、文明的培育者和人类灵魂的设计者，教师的职业形象不断地被重塑。随着我国经济社会不断深入发展，人们对教师的职业观念与期望也不断发生变化，从春蚕、蜡烛到园丁、工程师等，显示出社会对教师职业价值的标准和要求不断提升。同时，教师自身对教师职业的认知和观念也受到社会经济的影响，从强调职业奉献精神到注重自我价值实现，这也显示出教师价值取向逐渐多元化。但就目前来说，人们对教师职业价值观的看法还更多地强调其外在价值，而对其内在价值的理解缺乏科学认知。无论是社会还是教师自身，都还是在继承传统的教师职业价值观基础上，将“教师是人师”的社会要求作为一种教师的从业精神。直到今天，还有不少人坚持类似的、传统的教师职业价值观。尽管人们对教师的职业价值提得很高、很响，但这种抽象的认识与教师自身的实际感受相去甚远，这极大地影响了教师内在的职业动机，制约着教师对其工作的热情和

投入,降低了教师的工作满意度,削弱了教师的职业声誉,也影响着我国教育事业的健康发展。因此,我们需要全面系统地研究和把握教师职业价值观的特征,从而更好地促进教师的职业成长以提升教育质量。

第一节 教育改革与教师职业价值观

一、教育改革与教师发展

高素质的教师队伍是高质量教育的一个基本条件和重要保证。教师作为教学活动的主体,其专业素质和职业素养在很大程度上决定着教育教学效果。20世纪90年代以来,随着社会的发展和素质教育的不断推进,肩负振兴教育使命的教师越来越受到人们的关注,教师教育改革和教师队伍建设面临着巨大的挑战。在经济全球化、学习终身化的时代,教师教育也日益走向开放,教师培养模式由原来的封闭定向型走向开放的非定向式,成为近年来我国教师教育改革发展的主要方向。国家在《面向21世纪教育振兴行动计划》中提出要大力实施跨世纪园丁工程,大力提高教师素质。其中,教师专业化是未来教师教育发展和改革的主要方向,人们期望通过教师专业化促进教师培养模式的改革和教育的发展。教师专业化中的“专业”不是所教的“学科专业”,而是把教师的“教育行为与教育活动”视为其专业表现的领域。教师“专业”素质不仅包含专业的知识和专业的技能、职业心理素质,更应该体现在专业态度中,体现出教师对自己所从事专业的深刻理解、情感体验和价值取向。作为教师,如何以专业视角看待自己的职业,在职业活动中如何提高心理素质,以及怎样实现自身的发展等都是值得思考、应该思考的问题。

职业价值观作为指引教师思想及工作行为的动力因素,集中体现了教师专业发展及心理素质健全问题,从职业价值观角度探讨教师的职业行为及其绩效问题也就成为教师发展和教育改革的重要课题。作为基础教育的主要参与者和教育教学任务的承担者,中小学教师既是实施素质教育的主体,又是新课程改

革成败的关键因素。教师专业化水平直接影响和制约着教育改革及其发展水平，因而可以透过系统研究教师专业发展，探寻教师专业化提升之路，从而促进我国教育改革的进程。

二、职业价值观与教师发展

价值观作为人们对事物重要性认识的观念系统和评价系统，对人的思想和行为具有一定的导向或调节作用，并使之指向一定的目标或带有一定的倾向性。心理学把价值观归入个性倾向范畴，而且居于个性系统的最高层次，指导着人的行为并渗透于整个个性之中。而职业价值观是价值观的重要组成部分，是人们衡量社会上某种职业的优劣和重要性的内心尺度。职业价值观在个人生活和职业发展中扮演着至关重要的角色，它决定着个体在何种程度上将工作与休闲、兴趣及家庭生活区分开来。职业价值观同样影响着职业选择和发展，人们倾向于选择与其职业价值观一致的职业，否则会在可能的情况下改变其职业价值观。

在日益关注教育质量的今天，人们已经将期待的目光转向了教师，因为在学校教育阶段尤其是早期教育阶段，教师起着决定性作用；而且，作为教育活动的主体，教师对自己所从事职业的认识和看法直接影响到他们的行为活动，关系到教学效果，影响着学生的发展。许多学者（Steers 1977；Morris, Sherman 1981；Ferris, Aranya 1983）指出，有效建构教师职业价值观，可以增进学校效能，为传统教育带来革新。职业价值观作为教师精神文化系统中深层的、相对稳定而起主导作用的成分，是教师精神活动的中枢系统和动力（张凤琴 2005）。教师对教师职业的深刻理解、对教育事业的执着信念，以及对教育工作的崇高理想则是实现教师完美生活的重要保证。

职业价值观是教师对自己所从事的教育考试工作的总的看法，它直接关系到教师的工作方式及职业发展。通过对教师职业价值观的研究，可以了解教师的职业价值取向，把握教师的职业发展和专业化进程，维护教师的心理健康，提高教师的工作生活质量。20世纪90年代以来，教师专业化也逐渐成为教师教育改革和发展的重要方向，而教师专业化首先应解决人们对教师职业的重新定位和认识。教师已经不再是一份仅作为谋生手段的职业，而是具有一定知识技能、

在教育教学中具有专业表现的活动主体。人们对教师职业认识的转变直接体现在教师的职业价值观上,影响着教师的职业发展,关系到教师的职业行为。但从目前来看,人们还未完全认识到职业价值观在教师职业发展中的重要意义,在实践领域的研究和探索就更少。因此,教师职业价值观研究具有重大的现实意义,能为教师教育实践提供理论支持和实证依据。

第二节 职业价值观研究的兴起与发展

职业价值观的研究源于价值观的研究,它属于人类价值观体系研究的一部分(Zytowski 1970; Rounds 1990)。因此,在探讨职业价值观之前,我们应该先了解价值观研究的基本状况。

一、关于价值观

“价值”一词经常被人们看成经济学术语,它是指凝聚在商品中的一般的人无差别的人类劳动,因而指的是具体的事物。到19世纪时,哲学家才开始引申它的含义,用它来指抽象的概念,其范畴则要宽泛得多,既包括经济学层面的使用价值,又包括知识价值、道德价值、审美价值,具有真、善、美等多种表现形式。本文中的“价值”是哲学层面的价值概念,是指客体对主体的积极或消极意义。价值不是一种实体,而是一种相对关系,即客体以其自身的属性来满足主体的需求及主体的需求被客体满足的效益关系。因此,价值总是涉及两方面的关系:一方面是主体的需要、欲求和兴趣;另一方面是客体的某种结构和属性,二者缺一不可。价值观问题一直是人文社会科学研究热门话题,一般都认为价值观属于心理学和社会学研究范畴。人们从主观的属性角度探讨价值观,区分了“值得的”和“想要的”,并且将价值规定位于与“值得的”有关的东西。由于不同学科的相互补充和拓展,人们对价值观的研究也不断深入。

（一）价值观的概念

价值观研究的首要问题是如何理解价值观。由于价值观本身属于抽象、普遍性的概念，以及研究视角和方法的不同，人们对价值观的理解存在很大的差异。从心理学角度看，价值观研究可以追溯到 20 世纪二三十年代，但这时人们并没有对价值观概念进行明确的界定。直到 20 世纪 50 年代，才开始出现对价值观概念的明确研究，如 Kluckhohn（1951）较早提出了对价值观的理解：价值观是态度、动机、目的、可测量的、行为本质方面流行的习惯或传统。至此，人们对价值观的研究进入一个鼎盛时期，许多学者相继提出了各自对价值观的认识和理解。Rokeach（1973）认为，价值观是一种持久的信念，具体而言，它是指个体或社会所偏爱的某种行为模式或存在的最终状态，它能指引个体的行为并作为评判自己及他人的标准和尺度。他还将价值观区分为目的性价值观和工具性价值观两种类型。Super（1980）认为，价值观是一个人想要达到的目标，此目标或者是一种心理状态，或者是一种相互联系，或者是一种物质条件。Feather（1980）则把价值观设想成某种抽象结构，认为价值观是有组织的、是信息加工相对稳定的产物，在变化的环境中具有连续性和意义性。而 Gartland（1984）则认为价值观是沟通个体内在的生理与心理需要，以及可供满足特定行为需要的构造物。文崇一（1989）认为，价值观是一个社会或一群人用以衡量事物或行为的标准。心理学大词典（1991 年版）中指出价值观是推动并指引一个人做出决定和采取行动的经济的、逻辑的、科学的、艺术的、道德的、美学的、宗教的原则、信念和标准，是一个人思想意识的核心。黄希庭等（1994）认为价值观是人区分好坏、美丑、益损、正确与错误，符合或违背自己意愿等的观念系统，它通常是充满情感的，并为人的正当行为提供充分的理由。另外，随着研究不断深入，人们从社会、文化、公民性格等角度将价值观研究扩展到不同的层面，形成了除个体价值观外，还包括社会价值观、文化价值观和职业价值观的价值观体系。

经过几十年的研究，人们发现价值观可以分为广义和狭义两个层面。广义的价值观相当于哲学基础理论中的价值论（关于什么是价值，价值的本质、功能等一系列问题的基本看法），它是指与自然观、历史观相类似的，以价值为特

定对象的理论学说系统。而狭义的价值观则是对价值观念的简称,是人们关于好坏、得失、善恶、美丑等具体价值的立场、看法、态度和选择。心理学家一般在狭义的层次上关注价值观问题,大都认为价值观是心理学的一个独特的研究领域,它比态度更抽象、更一般化,是具有评价性、选择性、规范性的深层心理结构,它主宰了个体对外在世界的感知和反应的倾向,是重要的个体心理过程特征。但由于价值观本身内涵的多元化特征,到目前为止,人们对价值观的认识和理解仍然处于不断的争论之中。

(二) 价值观的结构

人们基于不同的理论及对价值观的不同理解,提出了对价值观结构的不同看法。影响较大的包括 Allport 等(1960)根据 Spranger 和 Pigors(1928)对价值观的分类,提出了组成价值观的经济的、理论的、审美的、社会的、政治的和宗教的6种类型,并编制了价值观量表,成为20世纪六七十年代西方流行的价值观量表。Rokeach(1973)则突破了前人的框架,将价值观分为两大类:一是与个体追求之目的有关的目的性价值观,二是与个人行为模式有关的工具性价值观,这种观点对后来的价值观研究产生了很大影响。在 Rokeach 研究的基础上,Brithwaite 和 Law(1990)编制出了目标和方式价值观调查表,其量表突出体现在测量价值的绝对重要而非相对重要性,同时也区分了社会目标和个人目标。Schwartz 和 Blsky(1987)根据前人的研究进一步提出了价值观包括守旧、和谐、平等的义务、知识的自主、情感的自主、控制和阶序。

从国内研究来看,杨中芳(1994)将价值观体系分为三大层次:世界观、社会观和人生观,她的观点强调了个体与社会的关系,凸现了中国文化的作用。而黄光国(1995)延续了 Rokeach 的分类理念,将人类社会的价值分为:①关于个人行为方式的价值观,称为工具性价值观,包括道德价值观和能力价值观;②关于存在目的状态的价值观,称为终极性价值观,包括个人性价值观和社会性价值观。他的分类不仅注重了价值观的层级性,而且在两个层面上都抓住了社会与个体、情感与工具、道德与契约等分类所表达的两大价值分野,从而更有可能探索不同文化下人们的观念与行为选择。杨宜音(1998)在前人研究的基础上总结出,将价值观放在两个维度即终极性-工具性维度和社会性-个体性维

度上来考虑,这对不同社会文化价值观的群体特征研究有很大的帮助。

无论是国外的分析,还是国内的研究,都显示出价值观是一个多维度的观念系统,也正是由于这种观念系统的复杂性,导致人们在价值观的研究中形成“开始时已各自从不同的观点出发,……而后完全不能整合连接起来,形成一个累积性的知识领域”现象(Dose 1997)。

二、职业价值观研究

既然价值观是个体观念系统的核心,那么它也能够指引个体做出决定和采取行动,在日常生活中体现为对个体的学习、生活和工作的指引;而体现在工作中则成为决定个体职业行为的重要因素。

职业价值观在国内又被称为工作价值观,一般情况下不做严格区分。但在国外,职业价值观与工作价值观(work values)是有一定区别的。工作价值观一般用于指已参加工作的人员的价值观念;而职业价值观更多的是指未参加工作的学生的价值观,但同时也包括对在职人员职业价值观的研究。尽管二者有所区别,但它们所反映的基本价值倾向是一致的,这是由价值观稳定的个性倾向性性质决定的。从目前国内的研究现状而言,人们倾向于将个体对于工作的观念与态度看成职业价值观,对于职前与职后的看法都倾向于采用职业概念。因此,本书也采用“职业价值观”术语来统一。

(一) 职业价值观的概念

职业价值观作为整个价值观念系统的一部分,它具有一般价值观的一切属性,与一般价值观相互影响。职业价值观研究也是从20世纪二三十年代开始,到五六十年代逐渐发展成为心理学研究的热门话题之一。时至今日,人们的兴趣有增无减,国内外皆是如此。随着社会发展进入后现代与后工业时代,多元与变化成为社会的常态;在全球化的发展浪潮中,价值文化的强烈冲突与变革的快速剧烈,导致社会中的个体感觉无可依循,从而使得价值观及职业价值观的研究主题持续受到关注。而在职业价值观研究中,首当其冲的仍是如何理解职业价值观,尽管经历几十年的研究和发展,人们对职业价值观的界定仍然难

以取得一致。

从西方的研究来看,早期影响较大的,如 Super (1970) 认为职业价值观是个人所追求的与工作有关的目标,即个人的内在需求及从事活动时所追求的工作特质或属性; Zytowski (1970) 则认为工作价值观是介于个人的情感取向,以及可提供与此情感取向相似满足感的各种外在目标间的一组概念; Kalleberg (1977) 将工作价值观定义为个体从与工作有关的活动中得到想要的事物; Pryor (1979) 以工作偏好代替工作价值观,认为它是个体所喜欢的,而不是好的或应该做的; Elizur (1984) 指出,工作价值观就是个体认为某种工作结果的重要程度; Hofstede (1998) 把工作价值观看成一种选择特定工作、工作环境的成果和特性的趋势。Ros (1999) 则认为,工作价值观就是人们从某种工作中所能取得的终极状态或行为方式的信念; Schwartz (1999) 认为工作价值观是指人们通过工作达到目标或取得报酬,它们是更一般的个体价值观在职业生活中的表现; Duane (2002) 指出,工作价值观是个体对自己在工作中所扮演角色满意的信念。国外的研究大多围绕在职人员展开,而且工作价值观概念具有较为明确的操作性特征。

20 世纪 90 年代以来,国内关于职业价值观的研究也逐步兴起,并涌现出了不少职业价值观(工作价值观)方面的研究成果,研究者们也提出了各自对工作价值观的看法。楼静波(1990)认为,职业价值观是关于职业选择、职业生活的意义、职业等级等的价值评判,主要表现在职业价值取向、职业选择原则、职业活动报酬的期望等问题上。宁维卫(1991)则指出,职业价值观是人们衡量社会中的各种职业的优点、意义和重要性的内心尺度,它属于个性倾向性范畴。黄希庭等(1994)认为,职业价值观是人们对社会职业的需求所表现出来的评价,它是人生价值观在职业问题上的反映,是人生价值观的一个重要方面。吴铁雄等(1996)指出,工作价值观是个人与工作有关的持久性信念与标准,个人据此表现出的工作行为、追求工作目标。俞文钊(1996)认为,职业价值观是个人对职业乃至整个人生所产生的比较稳定的个性倾向性。凌文铨等(1999)认为,职业价值观是人们对职业的信念和态度,或是人们在职业生活中所表现出来的一种价值倾向,它是价值观在职业选择上的体现。于海波(2001)则提出,职业价值观是人们依据自身和社会的需要对待职业、职业行为

和工作结果的比较稳定的、具有概括性和动力作用的一套信念系统，是个体的一般价值观在职业生活中的体现，它不但决定人们的职业选择倾向，而且决定人们的工作态度；它是个体在长期的社会化过程中所获得的关于职业经验和职业感受的结晶，属于个性倾向范畴的概念。尽管关于工作价值观的研究成果日益丰富，但很少涉及教师工作价值观的问题，仅有张凤琴（2005）提出的，教师工作价值观是人们对教师职业所赋予的一定看法、意义的总和，是教师自己或他人对教师职业的意义和价值的认知，是人们对待教师职业的一种信念和态度。它反映了人们对教师职业的基本价值取向，是教师价值观的重要组成部分。

无论是国外注重操作性的概念，还是国内以理论分析为主的概念，目前人们对职业价值观的理解仍然停留在各自发展的彼此相似却又不同的取向上，而难以看到整合性的研究。同样称为职业价值观研究，但人们的概念界定可以说是一个概念各自表述。例如，有研究者（Macnab, Fitzsimmons 1987）将职业价值观看成选择工作的依据，这类研究主要关注职业的选择与发展；有研究者（Ravlian, Meglino 1987）侧重于工作行为价值，包括工作中的偏好行为；也有研究者（Wollack et al. 1971）从工作本身的重要性着手，关注抽象的工作本身的意义。另外，还有一类职业价值观的定义——职业锚。Schein（1978）在其《职业动力论》一书中首次提出关于职业生涯管理的职业锚概念，并把它看成一种职业自我观，包括3个部件：一是自省的才干和能力（以各种工作环境中的实际成功为基础）；二是自省的动机和需要（以实际情境中的自我测试和诊断的机会及他人的反馈为基础）；三是自省的态度和价值观（以个体和组织及工作环境的准则和价值观之间的实际遭遇为基础）。职业锚概念实际上比职业价值观概念更为宽泛，也可以看成工作动机及职业价值观，它对于个体的工作满意度等有显著影响。

国内研究针对职前人员的较多，职业价值观的定义更加一般化，具有抽象性特征。已有更多基于“通用”人群的职业价值观，而非特定人群、领域和职业的“专业”职业价值观。教师作为一个特定人群，作为教师职业的承担者，是教育活动的主体之一，职业价值观应体现教育活动的特征。从日前有关教师或师范生职业价值观的研究来看，很少真正触及概念问题，如张凤琴（2005）提出了教师职业价值观概念，但没有明确将教师作为教师职业价值观

及其职业行为的发起者和实施者。这也反映出人们在理解教师职业价值观内涵上的缺陷和不足。

（二）职业价值观的结构

对于职业价值观结构的探讨一直是该领域的研究热点。基于对职业价值观的理解和研究方法的不同，研究者们提出了各自不同的看法。尤其是西方学者的研究起步较早，而且成果也比较丰富和系统，具体结果见表 1.1。

表 1.1 西方学者的职业价值观维度

研究者（年份）	维度类型
Ginzberg 等（1951）	工作伙伴、工作活动、工作报酬
O’connor 和 Kinnane（1961）	独立性和多样化、工作条件和同事关系、社会和艺术、安全与福利、名望与创造性
Herzberg（1966）	内在价值、外在价值
Super（1970）	内在价值、外在价值、社会报酬
Zytowski（1970）	内在价值、外在价值、伴随价值
Alderfer（1972）	内在价值、社会价值、外在价值
Holland 等（1973）	探索型、艺术型、社会型、习惯型、现实型、企业型
Perron 和 Dupont（1974）	风气、冒险、自由、地位、现实
Gomez-mejia（1981）	任务相关：工作自主性、挑战性、能力发挥、成就、责任；内容相关：人际关系、安全、工作环境、公司政策与组织
Elizur 等（1984）	情感、认知、工具
Surkis（1992）	内在价值、社会价值、威望价值、外在价值
Rone（1994）	自我实现、社会、自尊、安全
Ros 等（1999）	内在价值、外在价值、社会价值、威望价值

综合分析国外学者的职业价值观结构，主要体现为 3 种观点：①两分法。最早由职业心理学家 Herzberg（1966）提出的职业价值观包括内在价值和外在价值两类，后来 Wollack 等（1971）也有相同的看法。但 Sagie（1996b）认为不同领域的研究者对内外职业价值的界定不相同。尽管人们对这一划分持全面的怀疑态度，但它在职业价值观的研究领域有着广泛而深远的影响。②三维度划分法。这是 Super（1970）在实证研究的基础上提出来的，他把职业价值观分为内在价值、外在价值和社会报酬三类。后来 Alderfer（1972）则将其简化为内在价值、外在价值和社会价值 3 种。另外 Elizur 和 Sagie（1999）所划分的情感、

认知、工具这 3 个维度与 Alderfer 的看法比较类似。③四维度划分法。这是最盛行和最著名的划分维度,是由 Ros 等(1999)在实证研究基础上得出的 4 个维度,包括内在价值、外在价值、社会价值和威望价值。Rone(1994)通过对不同国家进行跨文化研究得到了个体-集体、物质-精神两个划分维度,最后得到了以个人为中心、人本主义的自我实现的职业价值,以集体为中心、人本主义的社会价值,以个体为中心、物质主义的自尊价值,以集体为中心、物质主义的生理安全的职业价值,这也与 Ros 等(1999)的四类价值观相对应。这些研究也印证了人们的一个共识:职业价值观是个体的一般价值观在职业生活中的体现和投射。

在国内,赵喜顺(1984)首先把职业价值观划分为兴趣爱好型、社会利益型、声望舒适型和经济型;宁维卫(1991)在研究中抽取出 5 个因素:进取心、生活方式、工作安定性、声望、经济价值;黄希庭等(1994)则认为职业价值观包括职业目标、实现职业价值的手段、职业评价 3 个因素;凌文铨等(1999)从大学生职业价值观中分析出发展、声望和保健因素 3 类;顾雪英(1999)则提出了在职人员的交往、义利、挑战等 11 个因素;金盛华和李雪(2005)从个人-集体和维护-发展角度将职业价值观分为家庭维护、地位追求、成就实现和社会促进 4 个因素。国内学者对职业价值观结构的理解具体见表 1.2。

表 1.2 国内学者的职业价值观维度

研究者(年份)	维度类型
赵喜顺(1984)	兴趣爱好型、社会利益型、声望舒适型、经济型
宁维卫(1991)	进取心、生活方式、工作安全、声望、经济价值
黄希庭等(1994)	职业目标、实现手段、职业评价
郑伦仁和窦继平(1999)	进取心、自主性、工作安全、声望、经济价值
凌文铨等(1999)	发展因素、声望因素、保健因素
陈杜育和余嘉元(1999)	按与结果的关系:内在、情感、工作信仰、外在;按与完成任务的关系:资源、报酬
廖泉文(2000)	独立经验型、自我实现型、志愿型、才能型、支配型、自尊型、自由型、家庭中心型、经济经营型
余华和黄希庭(2000)	内在职业价值、外在职业价值、外在职业报酬
刘广珠和赵淑萍(2001)	自主、进修、升迁、学以致用、环境、待遇、同事、福利、休闲
顾雪英(1999)	交往、义利、挑战、求新、成就、责任、环境、归属、体认、权利、创造
于海波(2001)	提高、愉悦、人际关系、贡献、物质、环境、威望、家族