

关于音乐教师工作价值观平衡的研究综述

胡语芮

浙江音乐学院 浙江 杭州 310000

【摘要】：不同的研究者对工作价值观的相关因变量有着不同的见解，本文立足于国内外不同学者提出的理论及相关实验研究，分析归纳出音乐教师初入职场，完成角色转变的过程中，工作价值观在成果导向化影响下的发展规律，为深入探讨和研究工作价值观理论提供依据。

【关键词】：工作价值观；成果导向；新任音乐教师

A summary of the research on the balance of music teachers'work values

Yurui Hu

Zhejiang Conservatory of music Zhejiang Hangzhou 310000

Abstract: The different researchers have different opinions on work values of the dependent variable related, Based on the theory put forward by different scholars at home and abroad and the related experimental research, Analysis summed up music teacher entry, Complete the role transformation in the process of work values in the law of development, Under the influence of the results orientation values theory provides the basis for in-depth discussion and research work.

Keywords: Work value; Results oriented; The new music teacher

价值观作为统领人的动机和行为模式的心理倾向体系，能够调节、决定和制约个人对客观事物及行为结果的评价。工作价值观（Work Values）是价值观中的重要组成部分，国外对于工作价值观的相关研究最早可以溯源到20世纪80年代。

本文通过对国内外相关文献的历史发展脉络的梳理，整理总结出不同研究学者对于工作价值观的不同见解。旨在揭示教师在不同因变量影响下自身工作价值观的发展规律，并进一步探讨国内音乐教师在成果导向驱动因素下平衡和调整自身工作价值观研究领域存在的联系及问题，以期对未来此领域的相关研究起到推动作用。

1 工作价值观的源起与实质

1.1 工作价值观的概念界定

最早“工作价值观”这一定义是20世纪80年代由美国著名的职业生涯规划师、职业管理学家唐纳德·E·舒伯（Donald E. Super, 1910-1994）提出。1984年，易里哲（Elizur D.）在Super的基础之上提出了自己的见解，他认为工作价值观应关注结果层面的判断标准，即“个体关于工作行为及其对从工作环境中获取某种结果形态的价值判断”。对比之下我们不难看出Super的关注点不同于Elizur，他更侧重于个体能否在工作过程中获得满足需求感。著名的社会心理学家谢洛姆·施瓦茨（Shalom H. Schwartz）认为，工作价值观在Elizur提出的“价值形态层面”基础之上应被划分为内向、外向、社会和声望等四种类型。

纵观上述国外具有代表性的研究学者对工作价值观的定义和视角，我们可以看出尽管表达方式不尽相同，但其核心内容大体都围绕着价值观的“内在”、“外在”以及“社会”三

方面展开。

1.2 国内工作价值观的相关研究

同国外相比较，国内对于工作价值观的体系化研究起步稍晚，研究基础尚不扎实，大多停留在理论层面，但是关注度自21世纪以来呈现逐年攀升的趋势。国内最早的研究可溯源到1996年宁维卫基于Super提出的“工作价值量表（Work Values Inventory）”框架，对其进行翻译修订以满足中国国情，并运用修订后的中文版WVI对不同职业青年工作价值观的因素以及职业价值尺度进行分析和评价。在其之后，王健在《当代大学生职业价值观的变化与教育引导》一文中提出工作价值观“针对人类群体之间存在差异性的特点，使得当中的每个个体都应当有着自身独特的权衡”等。

1.3 工作价值观的概念与特质

在Super、Elizur、Donald G. Zytowski等学者探讨工作价值观维度划分与规整的基础下，工作价值观的分类可被综述为“内向的、自我确定的”、“外向的、物质的”以及“与社会相关的”三大类型，使得工作价值观覆盖范围更加全面，更具时代特色。

经过对上述文献的阅读，我们可以推断工作价值观大体具有的四大特质：“反映人们在工作中的期望，明确个体需求和满足之间的关系”；“反映了个体的选择偏好，工作价值观不是道德上的强制执行”。

2 音乐教师工作价值观的相关因变量

在考虑影响教师工作价值观的因素方面，一般集中考虑三类因变量，即人格特质、与工作相关的态度类变量以及行为类

变量。

2.1 音乐教师工作价值观相关因变量的划分

人格特质是指个体具有稳定的不易改变的心理特征。不同的人格特质，决定了个体对生活工作环境的适应力、行为方式及思维模式的反应能力也不同。

人格五因素模型（Five-Factor Model），又称大五模型，在人格特质这个因变量里占据较大影响力。由 Goldberg 命名的大五人格（OCEAN）分别指的是：开放性（Openness）、责任心（Conscientiousness）、外倾性（Extraversion）、宜人性（Agreeableness）以及神经质（Neuroticism）。

开放性作为对外界存在着的事物充满好奇的体现，能够使得音乐教师在教学过程中主动尝试新奇的教学手段和方式。责任心则是对工作持有原则性、谨慎富有经验的态度，有利于音乐教师在从事教学和适应岗位的过程中更加努力和忠于职守。外倾性的人格特质表现为外向、热情乐观，这种性格特质的音乐教师在教学中遭遇挫折时会变得更加强大和韧性。宜人性的音乐教师具有良好的团队协作能力，人际沟通能力以及受人信任的品质，利于在职场环境中建立起和谐共处的关系。最后一个神经质，这类人格的音乐教师偏向于安全的、理性的积极情绪特征，在与校领导、教师、家长及学生的沟通相处模式中，需要冷静和稳定的情绪控制力来应对各种突发状况。

许多早期的研究结果都表明，教师的工作价值观与工作满意度之间存在着高度的相关性。譬如，1991年 Stephen J. Guastello, Mark L. Rieke 的研究结果表明，当员工工作价值观与上司越接近，其工作满意度与组织承诺也会呈正相关；随后在 Robert Knoop 1993 年发表的文章中，他发现工作价值观对工作满意度有显著的预测作用等。

2.2 成果导向下音乐教师的工作价值观

2.2.1 成果导向因变量

工作价值观中“成果导向”可以阐释为西方成就动机（Achievement motivation）中的“成就目标定向理论（Achievement goal theory）”。自 20 世纪 80 年代末以来，成就目标（Achieve goal）的研究就备受国内外教育领域的关注。大部分传统的理论将成就目标分为了两类：学习或掌握目标（Mastery goal）和成绩目标（Performance goal）。

最早由 Elliott 和 Dweck 在 1988 年提出，他们将成就目标定义为“对认知过程的计划，具有认知、情感和行为的后果”。成就目标在教师工作价值观领域中可归纳为：教师尽力获得或回避的、基于自身工作能力的认知水平，成就目标是由教师对成就行为的信念、归因和情感所构成的有机系统，反映了教师渴望获得工作效果明确反馈的认知倾向。

2.2.2 基于成就目标的工作价值观

成果导向一成就目标，作为一个复杂的社会性动机系统，其中也囊括了我们上述谈到的人格特质因变量。成就目标具有价值观念较深层次的因素，其复杂性、可塑性及时段性是有差异的，并相互影响。

整体上看，教师工作价值观中不同的成就目标，会导致不同的行为方式出现。成就目标来自于社会对教师的要求，社会向教师提出标准和要求。当这种标准被教师吸收并内化为自身的需求时，作为潜在的动机或目标，在一定的条件下会转化为内驱力，推动教师去追求成功。但若是目标与自身能力不匹配时，容易产生职场焦虑和离职意愿。因此，基于成就目标的工作价值观在这过程中需要辩证看待，主动调整其中的影响因素及因变量，有效地应对教学中的工作压力，紧张和焦虑情绪，调适生理、心理上的症状。形成正确科学的成就目标导向下的工作价值观有助于积极驱动自身行动，以自我为参照标准。

3 研究的意义

3.1 本研究的优势

由于职业的特殊性，教师属于容易产生职业倦怠的高发人群。当新任教师走上工作岗位，这批青年群体对于生活环境、人际关系、思想观念等都需要重新进行调整和适应。英国教师与讲师协会（Association of Teachers and Lectures, 简称 ATL）公布的一组数据显示经过一年的工作，留任教学岗位的新任教师自 2005 年至 2011 年，由开始的 80%降为了 62%，这表明新任教师在初入职场阶段离开教学领域的倾向增强。在最初的工作热情消退平淡后，支撑新教师应对日常教学工作中的忙碌、琐碎、不尽如人意的迷茫和失落感的则是我们亟需引导教师群体建立的工作价值观。

本研究侧重于从新任教师的立场出发，拓宽了研究对象，讨论在成就目标导向驱动因变量影响下教师工作价值观的调整与平衡。将工作价值观和成就目标理论、新任教师之间独立或相互关系做了研究和阐释，使得研究结果能够得到更好的应用。

已有的研究大多将教师的工作价值观看做是静态的、单一的，而我们的实证研究应当是动态的、多维的。因此本研究在表明教师工作价值观对其自我成长、专业发展及人际交往等存在一定影响的情况下，针对教师在入职适应阶段和被领导赋予极大期许的环境下，进行深入研究。

3.2 对未来教师工作价值观相关研究的展望

几十年来，国内外的著名学者对工作价值观做了大量的调查和研究，取得了显著的成果。通过对前人研究的回顾，我们不难看出，教师价值观的研究在未来具有广阔的发展空间，可以体现为以下几个方面：

当下社会飞速变化，使得教育领域未来的发展存在许多潜

在的未知因素。因此,国内外的研究不应只局限于过去的理论及相关政策,而是注重大环境下新兴群体的新特点及新症候,重视他们价值观的变化,并在实践中引导其工作价值观来规范个体行为,提高工作效率。

由于教师的工作价值观本身属于一个抽象的概念,国内外学者们对于其定义与结构的看法仍存在分歧。不同的学者关注不同的分向,处于零散状态的研究成果缺乏进一步的整合及归纳。

从实践意义上看,目前对于工作价值观在新任或专业资深教师的自我成长、教学及人际交往问题上的研究仍未得到深入的探讨。考察教师工作价值观与其行业特点、自我实现的匹配有助于探究新任教师的职业满意度和离职倾向,为教师市场留住优秀宝贵的人才做出贡献。

参考文献:

- [1] 霍娜,李超平.工作价值观的研究进展与展望[J].心理科学进展,2009,17(04):795-801.
- [2] 蒋丽君.职业价值观综述[J].教育教学论坛,2014(01):162-163.
- [3] Donald G.Zytowski.A Super Contribution to Vocational Theory:Work Values[J].Career Development Quarterly,1994,43(1):7-25.
- [4] Goldberg L R.An alternative description of personality:The big-five factor structure[J].Journal of Personality and Social Psychology, 1990,59(6):1216-1229.
- [5] Stephen J.Guastello,Mark L.Rieke.A Study of Cynicism,Personality,and Work Values[J].The Journal of Psychology,1991,126(1):37-48.
- [6] Elliott E S,Dweck C S.Goals:An approach to motivation and achievement.Journal of Personality and Social Psychology,1988,54:5-12.
- [7] Robert Knoop.Work Values and Job Satisfaction[J].The Journal of Psychology,1993,128(6):683-690.
- [8] 何仪,裴成玉.大学生灵活就业的工作价值观研究[J].现代商贸工业,2020,41(17):69-71.
- [9] 李宁.中小企业“95后”新生代员工激励对策研究--基于心理契约理论[J].现代商贸工业,2020,41(32):66-68.
- [10] 刘建科,周路平.成就目标理论研究综述[J].湖南科技学院学报,2007(03):144-146.

胡语芮,1997年6月生,女,浙江东阳籍,浙江音乐学院硕士在读,专业:音乐教育学,浙江杭州,310000,导师:章艺悦副教授。

基金:本文为2021年度浙江音乐学院研究生科研及艺术实践项目(资助编号:YXKY2021012)的研究阶段成果。

国内学者对于教师工作价值观的研究较多停留在理论层面,对于研究对象、研究手段及研究途径等各个方面可以尽量汲取国外学者对于工作价值观以及教育以外领域的研究模式,使得教师工作价值观的研究更具“前瞻性”、“全面性”及“创新性”。

4 结语

综上所述,关于教师工作价值观的研究仍有不少留白,尤其是实证研究方面,有待未来的学者们深入探究与解决。这些与工作价值观相关的研究成果不管是在理论层面还是实际应用层面,都具有不可忽视的影响与作用。因此,需要人们投入更多的关注,未来的研究可以尝试选择其他因变量因素进行控制或调节,或许会得到不同的研究结论,促使工作价值观研究的发展更具多样性。