

“80后”青年教师工作价值观调查研究

李 恺^{1,2}, 罗 丹¹

(华中农业大学 1. 马克思主义学院, 2. 经济与管理学院, 湖北 武汉 430070)

摘 要:青年教师工作价值观不仅关系教师队伍的建设,更影响我国教育事业的发展。基于“教师工作价值观量表”从物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献和安全稳定7个维度对湖北省18个市县的“80后”青年教师工作价值观进行问卷调查。结果发现:“80后”青年教师工作价值观是一个多维心理结构,较之其他教师群体,“80后”青年教师拥有对职业更高的价值认可度;“利他奉献”是“80后”青年教师的首要工作价值取向;“80后”青年教师工作价值观受性别、城乡、教龄、家庭及毕业院校类型等多种因素的影响。

关键词:工作价值观;青年教师;“80后”;价值观

中图分类号:G451.6 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2016)03-0023-07

一、研究缘由

教师是教育的首要资源,教师的品质直接影响着教育的发展。教师工作价值观是教师对教育工作所形成的稳定的、内在的信念与评价,影响并促进教师的工作行为及其结果发生转变。教师的工作价值观只有与当前的工作环境相匹配,才能唤起心中对职业的爱,树立终生奋斗的目标,并表现出积极的工作状态,爱岗敬业,以饱满的热情投身到教育事业当中。

“80后”是成长在改革开放新时期的特殊群体,作为中国第一代独生子女,他们见证了中国经济的稳定发展,率先享受到了改革开放所带来的伟大成果,并随着国家经济建设逐步成长起来的一代人。在时代和社会进步的影响下,“80后”群体相较于前一代和后一代有显著的不同特质。具体而言,表现在:追求自我,坦诚相待;努力工作,追求开心;勇于创新,充满激情;跳槽频繁,缺乏忠诚;个人工作能力强,团队意识薄弱^[1]。随着“80后”青年教师作为未来师资队伍中的主力军,他们能否在特定的工作环境中树立正确的价值观,影响着教育质量能否提高,影响着教育公平正义能否实现,也影响着城乡教育一体化建设能否顺利推进。因此,研究“80后”青年教师的工作价值观现状,对师资队伍建设和教育持续、均衡发展具有重要意义。

二、研究方法

(一)调查对象

本问卷抽取了湖北省黄石、荆州、咸宁、襄阳、孝感等18个市县的200名1979年至1989年间出生的中小学教师,所教学科覆盖初中数学、化学、综合实践和小学数学、科学、综合实践,共计6门课程。本次调查时间为2014年7月,共发放问卷200份,回收问卷182份,回收率为91.0%,有

收稿日期:2015-12-29

作者简介:李恺,华中农业大学经济与管理学院博士研究生,华中农业大学马克思主义学院副教授,硕士生导师。

罗丹,华中农业大学马克思主义学院硕士研究生。

基金项目:教育部人文社会科学研究一般项目“社会分层视角下农村义务教育均衡发展研究”(11YJC840023),项目负责人:李恺。

效问卷 167 份,有效率约为 91.8%。其中:男性 46 名,女性 121 名,占比分别为 27.5%、72.5%;已婚 131 名,未婚 34 名,离异 2 名,占比分别为 78.4%、20.4%、1.2%;党员 64 名,非党员 103 名,占比分别为 38.3%、61.7%;农村 78 名,城区 89 名,占比分别为 46.7%、53.3%。

(二)调查工具

“‘80 后’青年教师工作价值观问卷”在参照胥兴春 2007 年编制的“教师工作价值观量表”(TWVQ)的基础上修订而成。问卷共 27 个题项,采用 Likert 量表 5 点计分法,得分越高说明“80 后”青年教师工作价值观越积极,越趋于适应学校教育教学环境。本问卷将教师工作价值观分为 7 个维度,分别为物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献及安全稳定^[2]。该量表 α 系数为 0.91,重测信度系数为 0.85,各维度 α 系数和重测信度系数范围分别为 0.63~0.85 和 0.73~0.90,说明问卷可信度较高;同时, $\chi^2/df=2.38$,RMSEA=0.07,NFI=0.80,GFI=0.86,说明问卷拟合度较好。

(三)数据采集和统计方法

本研究使用 SPSS17.0 进行数据录入和分析。

三、调查结果

(一)“80 后”青年教师与非“80 后”教师工作价值观比较

非“80 后”教师工作价值观的 7 个维度数据源自胥兴春的博士学位论文《教师工作价值观及其影响效应研究》。由表 1 可以看出,“80 后”青年教师在工作价值观问卷中的总体平均分为 4.56,大于非“80 后”教师群体。这说明“80 后”青年教师的工作价值观认同水平高于其他教师,且“80 后”青年教师工作价值观更趋向于正面、健康和积极向上。同时,不管是“80 后”还是非“80 后”的教师,他们的工作价值观均大于临界值 3,这也说明我国教师工作价值观整体上呈积极的态势。

具体从 7 个维度来看,“80 后”青年教师在物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献及安全稳定上的问卷得分均高于非“80 后”教师,其得分从高到低排序为:利他奉献、物质报酬、组织管理、人际关系、职业发展、声望地位、安全稳定;而非“80 后”教师在这 7 个维度上的得分从高到低排序为:利他奉献、组织管理、物质报酬、声望地位、人际关系、职业发展、安全稳定。这一方面反映了“80 后”青年教师群体和非“80 后”教师一样,都关注工作中的利他奉献,认同工作中的无私奉献精神,但对安全稳定关注不够;另一方面也反映了“80 后”青年教师相较于非“80 后”教师更重视物质报酬和人际关系,更不关注声望地位。这可能与“80 后”群体追求自我、自信张扬、追求物质享受的个性有关。

表 1 “80 后”青年教师与非“80 后”教师工作价值观比较分析

项目	物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度				安全 稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD
			职业发展	人际关系	组织管理	利他奉献		
			M±SD	M±SD	M±SD	M±SD		
“80 后”教师	4.67±1.19	4.43±0.76	4.46±0.68	4.62±0.54	4.66±0.51	4.73±0.43	4.23±0.66	4.56±0.50
次序	2	6	5	4	3	1	7	—
非“80 后”教师	4.48±0.62	4.39±0.72	4.25±0.64	4.25±0.63	4.49±0.65	4.57±0.56	3.94±0.77	4.34±0.50
次序	3	4	6	5	2	1	7	—

(二)不同被试特征的“80 后”青年教师工作价值观差异

从性别、教龄、城乡、家庭及毕业院校类型 5 个方面对“80 后”青年教师工作价值观的 7 个维度进行数据分析。

1. “80 后”青年教师工作价值观的性别差异比较

表 2 显示,在 $p<0.05$ 显著性水平下,女性“80 后”青年教师工作价值观的总体得分高于男性“80 后”青年教师。在具体维度上,除“物质报酬”外,女性教师在其他维度上的得分均高于男性教师,同时,“职业发展”“人际关系”在 $p<0.05$ 水平下差异显著,“组织管理”在 $p<0.01$ 水平下差异

显著。这说明性别因素对“80后”青年教师工作价值观影响显著,女性“80后”青年教师拥有更高的工作价值观认可度。

表2 不同性别“80后”青年教师工作价值观及其维度的差异比较

项目		物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度		组织管理 M±SD	利他奉献 M±SD	安全稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD
				职业发展 M±SD	人际关系 M±SD				
性别	男	4.76±2.07	4.20±0.94	4.20±0.79	4.50±0.67	4.50±0.64	4.64±0.49	4.13±0.64	4.42±0.66
	女	4.62±0.58	4.52±0.67	4.56±0.62	4.68±0.48	4.73±0.43	4.76±0.40	4.27±0.67	4.59±0.40
T检验		0.47	-2.45	-3.09*	-1.92*	-2.63**	-1.64	-1.22	-2.02*

注: *代表 $p < 0.05$,即在 0.05 水平下差异显著; **代表 $p < 0.01$,即在 0.01 水平下差异显著; ***代表 $p < 0.001$,即在 0.001 水平下差异显著。下同。

2.“80后”青年教师工作价值观的城乡差异比较

表3显示,农村“80后”青年教师工作价值观认可度与城市“80后”青年教师大致相当。从总体上看,城市“80后”青年教师工作价值观得分略高于农村“80后”青年教师,农村“80后”青年教师仅在“物质报酬”一项上高于城市教师($p < 0.01$),除此之外各项维度值均低于城市“80后”青年教师,且“声望地位”“职业发展”在 $p < 0.05$ 水平下差异显著,“人际关系”“利他奉献”在 $p < 0.01$ 水平下差异显著。这说明城市“80后”青年教师工作价值观认可度更高。

表3 城乡“80后”青年教师工作价值观及其维度的差异比较

项目		物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度		组织管理 M±SD	利他奉献 M±SD	安全稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD
				职业发展 M±SD	人际关系 M±SD				
学校 位置	农村	4.73±1.60	4.39±0.76	4.44±0.70	4.59±0.60	4.66±0.49	4.70±0.45	4.20±0.61	4.53±0.53
	城市	4.60±0.66	4.47±0.76	4.48±0.68	4.66±0.48	4.67±0.52	4.76±0.41	4.27±0.71	4.56±0.46
T检验		0.70**	-0.69*	-0.44*	-0.77**	-0.20	-0.86**	-0.76	-0.39*

3.“80后”青年教师工作价值观的教龄差异比较

表4显示,不同教龄的“80后”青年教师具有不同的工作价值观认识水平。从整体上看,教龄为5~10年的“80后”青年教师工作价值观得分最高,教龄1~5年的“80后”青年教师工作价值观得分最低,10年以上教龄的教师工作价值观得分大体一致。其中:对“物质报酬”维度关注度最高的是执教10~15年的“80后”教师;对“声望地位”维度关注度最高的是执教5~15年的教师;对“职业发展”维度关注度最高的是执教1~5年的教师;对“人际关系”维度关注度最高的是执教5~10年的教师;对“组织管理”和“利他奉献”维度关注度最高的是执教5~10年的教师;执教超过15年的教师则更关注“安全稳定”维度。

表4 不同教龄“80后”青年教师工作价值观及其维度的差异比较

项目		物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度		组织管理 M±SD	利他奉献 M±SD	安全稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD
				职业发展 M±SD	人际关系 M±SD				
教龄	1~5年	4.53±0.56	4.37±0.67	4.51±0.71	4.63±0.56	4.64±0.49	4.66±0.49	4.07±0.65	4.480.46
	5~10年	4.54±0.66	4.50±0.68	4.48±0.52	4.72±0.43	4.73±0.43	4.87±0.24	4.12±0.55	4.620.37
	10~15年	4.83±1.80	4.50±0.66	4.45±0.65	4.62±0.45	4.67±0.46	4.71±0.39	4.52±0.69	4.560.48
	>15年	4.61±0.76	4.34±1.05	4.44±0.84	4.58±0.71	4.64±0.66	4.76±0.50	4.54±0.64	4.540.62
T检验		0.71**	0.54*	0.52*	0.34*	0.18	1.65	1.71***	0.13*

4.“80后”青年教师工作价值观的毕业院校类型差异比较

表5显示,毕业院校为师范类院校的“80后”青年教师总体工作价值观认同水平高于非师范类院校毕业的“80后”青年教师,且在 $p < 0.01$ 水平下有显著性差异。师范类“80后”青年教师在7个维度上得分均高于非师范类“80后”青年教师。其中:“物质报酬”维度在 $p < 0.001$ 水平下有极度显著性差异;“声望地位”“职业发展”“组织管理”和“安全稳定”维度在 $p < 0.01$ 水平下有显著性差

异;“人际关系”和“利他奉献”维度在 $p < 0.05$ 水平下有显著性差异。这说明较之非师范类院校毕业的“80后”青年教师,毕业于师范类院校的“80后”青年教师工作价值观取向更积极。

表5 不同毕业院校类型的“80后”青年教师工作价值观及其维度的差异比较

项目	物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度		组织管理 M±SD	利他奉献 M±SD	安全稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD	
			职业发展 M±SD	人际关系 M±SD					
			毕业院校	师范					4.72±1.27
非师范	4.43±0.84	4.21±0.99	4.33±0.89	4.56±0.76	4.56±0.68	4.70±0.49	4.07±0.77	4.41±0.60	
t检验		1.28***	2.00**	1.33**	0.92*	1.38**	0.54*	1.59**	1.88**

5.“80后”青年教师工作价值观的家庭差异比较

表6显示,具有教师家庭背景的“80后”青年教师工作价值观认可度的总体水平要比非教师家庭背景的高,且除“物质报酬”维度外,前者在其余各个维度上的得分均高于后者。同时,除“利他奉献”“安全稳定”维度不存在显著性差异外,“物质报酬”“声望地位”“人际关系”和“组织管理”维度在 $p < 0.05$ 水平下有显著性差异;“职业发展”在 $p < 0.01$ 水平下有显著性差异。这说明来自教师家庭的“80后”青年教师工作价值观比来自非从教家庭的教师认可度更高。

表6 不同家庭背景“80后”青年教师工作价值观及其维度的差异比较

项目	物质报酬 M±SD	声望地位 M±SD	教师工作价值观维度		组织管理 M±SD	利他奉献 M±SD	安全稳定 M±SD	总体 工作价值观 M±SD	
			职业发展 M±SD	人际关系 M±SD					
			家庭背景	从教					4.52±0.72
非从教	4.71±1.34	4.34±0.68	4.33±0.67	4.53±0.50	4.65±0.50	4.72±0.41	4.24±0.66	4.45±0.48	
t检验		-0.96*	-0.29*	0.79**	-0.32*	0.39*	0.22	-0.21	-0.20*

四、分析与讨论

(一)“80后”青年教师工作价值观总体状况

调查研究显示,“80后”青年教师工作价值观总体上趋于积极、健康、向上的状态。在教师工作价值观的诸维度中,“利他奉献”始终是“80后”青年教师最为重视且不断践行的价值观。这不仅充分体现了国家、社会及公众对于教师职业价值的定位,也体现了当代中国教师的社会主义职业道德理念。“80后”青年教师在工作价值观维度上的得分由高到低排列顺序为:利他奉献、物质报酬、组织管理、人际关系、职业发展、声望地位、安全稳定。这与胥兴春青年教师工作价值观的调查结果虽有不一致(各维度得分由高到低排序为:利他奉献、组织管理、物质报酬、声望地位、人际关系、职业发展、安全稳定)^[3],但也存在着一致性,即“利他奉献”排序最高,“安全稳定”排序最低。这表明目前我国不同学段的教师对教师职业和教育工作的认识既有共性又有差异。

从各选项具体得分来看,排名前3位的依次是“教师的付出与回报合理”“教师对学生有爱心”“对学生有很强的责任心”。认为这3项“非常重要”的占比分别为71.3%、82.6%、88.6%,其中“教师对学生有爱心”和“对学生有很强的责任心”与张建人等人对长沙市500名幼儿教师的研究结果一致。早期魏淑华等人对教师工作价值观与职业认同的研究也表明工作价值观中的“利他奉献”因素可以促使教师形成更高的职业认同,同时教师的职业认同水平越高,对“利他奉献”精神的理解也越深刻^[4]。古往今来,中国传统文化中仁者爱人、克己奉公的利他主义思想深深地影响了当代中国人,而“学高为师,身正为范”的教师职业标准又塑造着教师为人师表、无私奉献的精神品质。当今我国社会各界普遍呈现出对这一社会价值的尊崇,体现在教师行业的行为就是“利他奉献”,就是对学生的爱心和责任心。“80后”青年教师的工作价值观不仅具有教师群体的共性,还有他们这一代人特有的个性。社会经济的极速进步,竞争压力的增大,生存和发展必然成为“80后”青年教师的关注重点,但与非“80后”教师普遍看重的“较高的工资收入和福利待遇”更为不同的是,“80后”青年教师群体信奉的是“教师的付出与回报合理”。换句话说,“80后”青年教师努力工作是为了实现

自我价值,是为了追求内心的安宁与自在,而不是较高的工资、住房等可以用金钱来衡量的外在东西,对自己工作的认可并追求与自己能力相匹配的回报是“80后”青年教师典型的工作价值观。“能与同事融洽相处”“领导公正评价教师工作”等选项得分居于前列,也是“80后”青年教师群体这一工作价值观的充分体现。此外,得分最低的是“教师工作岗位应相对稳定”,这说明“80后”教师群体有勇于创新、充满激情的特质,也凸显了提高“80后”青年教师职业认同感,避免教师群体过度流动的重要性和必要性。

(二)不同被试特征的“80后”青年教师工作价值观状况

1. 不同性别的“80后”青年教师工作价值观状况

调查研究显示,“80后”青年教师工作价值观存在着显著的性别差异,女性教师工作价值观认可度高于男性。不仅量表数据显示如此,而且在题项“整体而言,我认为自己的工作价值观正确”上,女性教师的自评得分高于男性,高达95.8%的女性教师认可自己工作的价值。目前,已有不少研究表明,教师工作价值观在性别上存在着显著性差异,如胥兴春等人研究发现女性教师在“声望地位”“职业发展”“利他奉献”和“安全稳定”维度上的认同水平明显高于男性教师,有极度显著性差异^[5]。诚如魏淑华所指出:“受我国长期社会文化环境的影响,社会对男性的成就期望高于女性。”^[6]男性迫于社会对其价值定位的影响,加之自身对教师职业的判断与评价,往往认为教师职业过于稳定和枯燥,不能带来更大的发展空间和价值提升机会,从而对教师工作的认可度不高,甚至部分男性教师把教师工作当作未来职业起跳的垫板。而教师工作的稳定性恰好符合女性的性别特点和思想观念,她们更倾向于选择教师职业并对其产生较高的认可度。

2. 城市和农村“80后”青年教师工作价值观状况

城市“80后”青年教师工作价值观认可度高于农村教师,二者均关注“物质报酬”,但农村“80后”青年教师表现得更为关切。此外,城市“80后”青年教师更多关注“职业发展”“声望地位”及“安全稳定”。一方面,受社会功利主义的影响,教师群体普遍希望能够获得相对较高的物质报酬,城市教师群体由于有得天独厚的便利资源及政策优势,加之目前尽管“新机制”政策实施后农村教师待遇有所提升,但与城市教师相比差距仍然较大,城市教师工资水平仍普遍高于农村教师,因而城市教师对物质报酬的需求程度稍低于农村教师;另一方面,城市生活的快节奏使城市教师不堪重负,对于工作有着强烈的安全需求,渴望工作岗位稳定,也希望自己的职业能够得到进一步发展,以此消除工作中的不安全感。

3. 不同教龄“80后”青年教师工作价值观状况

张建人等人对幼儿教师工作价值观的研究发现,不论教龄长短都对教师工作价值观产生影响^[7]。已有研究认为,教师工作价值观作为个体价值观的一种体现,是教师个体对从事或不从事某一行为、看重或不看重某一方面的一种稳定的观念,而这种稳定性不受执教时间长短的影响。较之前人研究,本调查研究还发现,在教龄方面,“80后”青年教师工作价值观存在显著性差异。据美国北卡罗纳州1996年的一项研究发现:教龄为1年的教师中有17%的人放弃教师职业;教龄为3年的教师中有30%的人放弃教师职业;教龄为5年内的教师中有36%的人放弃教师职业;新入职的教师中有22%的人由于低成就感和职业倦怠而离开教师岗位^[8]。杨玲将教师职业认同的发展阶段划分为职前、入职、成熟3个阶段。其中,入职阶段包括职业初入期和职业适应期,成熟阶段包括职业高原期和职业稳定期。每个阶段的教师都有不同的发展特点、水平、任务和影响因素。在职业适应期形成正确、健康的工作价值观,在职业稳定期形成内在的教育理想。教师离岗行为及在各阶段的特点,无一不与其内在的工作价值观有关,因而,本研究将教龄分为1~5年、5~10年、10~15年和15年以上4个阶段,分别对应职业初入期、职业适应期、职业高原期和职业稳定期。教龄为1~5年的“80后”新入职教师由于存在认知上的冲突、情感上的焦虑、取向上的波动和职业情绪的不稳定等问题,因而对教师工作价值的认可度最低;而教龄为5~10年的“80后”教师由于认知的深化、情感的特质化和取向上的稳定化,对教师工作价值的认可度最高。

4. 不同毕业院校的“80后”青年教师工作价值观状况

调查研究显示,师范类院校毕业的“80后”青年教师在物质报酬、声望地位、职业发展、组织管理和安全稳定5个维度上的认可度均高于非师范类院校毕业的教师。这与师范类院校学生的学习生涯及职业倾向有关。在读大学之前,这类学生大多从家庭及社会中了解到教师职业的社会状况,校园环境中愉快的情绪体验和经历,促使这部分人选择师范专业;专业学习期间又受到重要他人的影响,个体职业心态进一步成熟,也促使这部分人选择教师这一职业。可以说,他们的就业动机更多的是基于自我价值的实现,对教师职业具有理想化的情感倾向^[4]。同时,前人一项关于师范生职业认同的研究显示,师范生的职业认同水平高于非师范生。工作价值观作为职业认同的内在前因变量,与职业认同具有理论和逻辑上的一致性。同时,师范类院校毕业的教师在学生阶段掌握了深厚的教育理论专业知识,在具体的教学工作中更能得心应手,产生较少的挫败感和失望情绪,更能出色地完成教学任务,从而自我价值的实现程度更高。而非师范类院校毕业的教师多属于跨专业就业,由于教育技能、社会和学校支持及心理准备的缺乏,更易出现职业倦怠和松懈,从而导致较低的工作价值观认可度。

5. 不同家庭背景的“80后”青年教师工作价值观状况

调查结果显示,拥有从教家庭背景的“80后”青年教师较之非从教家庭背景的教师其工作价值观认可度的总体水平更高。这一调查结果既在情理之中又与前人的研究相反。已有研究认为,家庭中没有人从教会对教师职业产生一定的负面影响,体现出职业认同水平不高。为了解释这种现象,笔者对原始数据进行观察,发现有从教背景家庭的“80后”青年教师多为师范类院校毕业的学生,这与上述毕业院校类型与教师工作价值观的分析结果相同。在访谈中也有类似发现,一名初中数学教师如是说:“我的父母均为教师,教书几十年来培养了无数的学生,每逢节日都会收到来自五湖四海的学生的问候,我也想像父母一样深受爱戴,桃李满天下,所以我大学毕业选择教育专业,毕业后回到家乡当了一名初中教师。”这恰好是对非从教家庭背景的“80后”教师更看重“物质报酬”,而教师家庭背景的教师更看重“利他奉献”这一结论最好的解释。因此,可以理解为家庭环境的影响和专业学习两方面的因素强化了“80后”青年群体选择教师职业的倾向。

五、结论与思考

基于“教师工作价值观量表”从物质报酬、声望地位、职业发展、人际关系、组织管理、利他奉献和安全稳定7个维度对湖北省18个市县的“80后”青年教师工作价值观进行问卷调查,得出以下结论:

第一,较之其他教师群体,“80后”青年教师拥有更高的工作价值认可度;

第二,“利他奉献”是“80后”青年教师的首要工作价值取向;

第三,“80后”青年教师工作价值观受性别、城乡、教龄、毕业院校类型及家庭背景等多个因素的影响。

根据上述结论,可以得出两点启示。

第一,学校要加强对“80后”青年教师工作价值观的了解和引导。根据“80后”青年教师的性别、年龄、家庭背景、教育背景、学校地域、成长经历等个体差异,采取不同的方式满足不同教师的现实需求。

第二,对“80后”青年教师的价值观教育应注重理想与现实的结合。每一位“80后”青年教师作为社会成员的一分子,其工作价值观必然是个人价值观和社会价值观的结合体,片面强调“80后”青年教师对社会的“索取”或片面强调“80后”青年教师对社会的“给予”,都不是完整的工作价值观。教育管理者在对“80后”青年教师进行工作价值观教育时,要充分考虑当下价值观现状,注重理想与现实结合,增强教师职业发展的内在动力。

“80后”青年教师已成为我国目前中小学教师的主力军,了解和研究“80后”青年教师工作价值

观现状及特点,不仅有利于中小学教师队伍素质的提高,还有利于我国义务教育事业的健康、有序发展。受人力、物力制约,目前本研究仅停留在对“80后”青年教师工作价值观的浅层描述上,还未对“80后”青年教师职业价值观的深层影响因素、前因变量及结果变量等关键细节进行深层的研究。因此,后期将对这一群体进行进一步的追踪研究,通过建立结构方程模型,深入探讨“80后”青年教师工作价值观与工作满意度、职业认同感、工作幸福感、流动意愿及行为等的交互关系,以期培养切合当代教育环境的教师工作价值观,强化“80后”青年教师职业认同、增强教师队伍的稳定,提供参考思路。

参考文献:

- [1] 苏华,肖坤梅.论“80后”员工的工作特点及管理[J].当代青年研究,2008(4):54-58.
- [2] 胥兴春.教师工作价值观及其影响效应研究[D].重庆:西南大学博士学位论文,2007.
- [3] 胥兴春,张大均.教师工作价值观及其影响因素的实证研究[J].四川师范大学学报(社会科学版),2011,38(3):113-118.
- [4] 魏淑华,山显光.教师工作价值观与职业认同的关系[J].济南大学学报(社会科学版),2012,22(2):81-85.
- [5] 张建人,秦启文,王益富.当代幼儿教师工作价值观现状与特点研究[J].湖南师范大学社会科学学报,2014,43(3):128-133.
- [6] 姚红玉.我的新教师生活[D].桂林:广西师范大学硕士学位论文,2003.
- [7] 杨玲.中小学教师职业认同的阶段发展论[J].教师教育研究,2014,26(2):56-64.
- [8] 薄艳玲.师范生教师职业认同影响因素实证研究[J].湖南第一师范学报,2009(3):51-54.

A Survey on the Work Value of the Young Teachers Born in the 1980s

LI kai, LUO dan

(College of Marxism, Huazhong Agricultural University, Wuhan 430070, China)

Abstract: Young teachers' work value is not only related to the team construction of teachers, but also influences the education development in China. The post-1980s' young teachers from 18 counties in Hubei province were tested by the Teachers' Work Value Questionnaire from six dimensions, the material rewards, prestige and position, career development, interpersonal relationships, altruistic dedication and security and stability. The research has the following findings. Compared with other teacher groups, the young teachers born in the 1980s have a higher degree of recognition on their work; altruistic dedication is the primary work value orientation for young teachers born in the 1980s; the work value of young teachers born in the 1980s is influenced by multiple factors such as gender, urban and rural differences, length of teaching, educational background and family background. Research shows that: work value of the young teachers born in the 1980s is a multidimensional psychological structure; altruistic dedication is its primary value orientation, and also it should further study the interaction relations with other relevant variables in the future.

Key words: work values; young teachers; young teachers born in the 1980s; values

责任编辑 邱香华