

2006年北京地区大学应届毕业生职业价值观调查研究

孟续铎

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100026)

摘要: 本研究旨在考察当代大学毕业生的择业意向与职业价值观。本研究以 2006 年北京地区大学应届毕业生为研究对象, 使用自编的问卷调查了北京 25 所大学的 425 名应届毕业生。调查结果揭示, 当代大学生看重的职业价值观呈现 8 因子的结构模型, 同时本文探讨了影响大学生择业的因素, 并以此为基础考察我国青年学生择业标准的变迁及其原因。最后, 根据调查结果对学校、政府和企业提出了建议。

关键词: 大学生; 职业价值观; 就业指导

中图分类号: C913.2 **文献标识码:** A **文章编号:** 1000- 4149 (2007) 01- 0041- 07

The Investigation on Work Values of the College Graduating Students in Beijing 2006

MENG Xu duo

(School of Labor Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing, 100026)

Abstract: The purpose of the research is to study the work values and vocational values of college graduates. Taking under-graduates in Beijing area in 2006 as target, through a self-making survey on employment situation of 425 under-graduates from 25 universities in Beijing, the paper reveals that the 8 factor model can represent contemporary university students' vocational values, discusses the influenced factor of under-graduates vocational values, and base on it, the paper studies the transition and reason of the vocational values of the college students in China. Finally, the paper poses suggestions for colleges, governments and enterprises.

Keywords: college graduates; work values; career guidance

一、前言

价值观对个人的一生有着重要的影响, 价值观在职业选择上的体现, 就是职业价值观 (work values)。职业价值观早期研究者萨伯 (Super) 认为职业价值观是个人所追求的与职业有关的目标, 亦即个人的内在需求及在从事活动时所追求的工作特质或属性^[1]。他于 1957 年提出了 15 项职业价值观的内容。我国学者黄希庭等认为, 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^[2]。本研究将职业价

收稿日期: 2006- 06- 21

本文是北京市属市管高等学校学术创新团队《北京市人力资源管理、就业和社会保障问题研究》的阶段性成果之一。此项目得到中国发展研究基金会的资助。

作者简介: 孟续铎 (1983-), 男, 北京人, 首都经济贸易大学劳动经济学院 06 级社会保障专业硕士研究生。

值观定义为：职业价值观是人们衡量社会上某种职业的优劣和重要性的内心尺度，是个人对待职业的一种信念，并为其职业选择、努力实现工作目的提供充分的理由。

关于职业价值观的研究方法，心理学界一般采用问卷法或量表法。国外常用的有 Super 的职业价值量表、霍兰德职业偏好问卷等。国内用来研究职业价值观的量表多是翻译和修订国外的版本。凌文铨等研制了霍兰德中国职业兴趣量表，探讨了我国青年学生的职业价值观的内部结构，对 20 世纪 90 年代中期我国青年学生职业价值观的变化情况进行了考察^[3]。

二、研究方法

(一) 调查工具

本研究采用自编的就业观调查问卷进行调查，并采用定额抽样结合雪球抽样的方式收集数据。问卷是参考前人文献研究中的涉及价值观的相关因素，归纳整理为调查项目，编入调查表。随后进行试调查，根据试调查结果对问卷进行了修改，最终确定 43 个职业价值观项目。职业价值量表部分采用李克特 (Likert) 5 点计分法^[4]，分别为：1 分——非常重要，2 分——比较重要，3 分——一般，4 分——不太重要，5 分——很不重要。除了职业价值量表部分外，问卷还包括本人基本情况、就业基本选择情况和存在的就业问题三个部分。

(二) 被试

本次调查的研究总体为北京市各高校 2006 年的应届大学毕业生，而调查总体为北京 25 所高校的 2006 年应届大学毕业生。我们在这 25 所高校中，共发放问卷 500 份，回收问卷 425 份，回收率为 85%。本次调查的调查时间为 2006 年 3 月 7 日~ 3 月 20 日。调查对象的基本情况如表 1 所示。

表 1 调查对象的基本情况																	
项目	性别		北京生源		家庭经济状况			就读大学种类			独生子女		所学专业学科				
	男	女	是	否	很好	一般	不好	国家重点	北京重点	非重点	是	否	理工类	经管类	文史教类	法哲类	医农类
人数	199	219	193	225	115	251	51	234	117	59	287	131	195	122	48	36	10
有效百分比%	47.6	52.4	46.2	53.8	27.6	60.2	12.2	56	28	14.1	68.7	31.3	46.8	29.3	11.5	8.6	2.4

(三) 问卷的信度和效度

对问卷的职业价值量表部分的信度和效度进行检验，结果表明：职业价值量表部分的内部一致性 α 信度系数为 0.8927。经分析，职业价值量表部分所有题项的 CR 值均达显著 ($p < 0.001$)，即对不同的答卷人有良好的鉴别度。另经皮尔逊 (Pearson) 相关分析^[5]，职业价值量表部分各题项与总分有显著的相关性 ($p < 0.001$)，这与上述项目分析中由 CR 值来判断的结果是一致的，可见职业价值量表部分具有良好的信效度。

三、调查的统计结果及研究分析

(一) 职业价值量表部分的分析

1. 因素分析

经第一次因素分析，删除了第 14、15、32、33、19、51、24 等七道题。第二次因素分析，其 KMO 值为 0.861，表示适合进行因素分析。以特征值= 1 为抽取因素标准，共抽取 8 个因素，8 个共同因素的累积解释变异量为 54.968%。根据主成分分析法 (Principal Component Analysis) 和最大变异法 (Varimax)，经陡阶法检验 (Scree Test)，对 36 个题项进行因素提取，得到 8 个特征值大于 1 的主成分因素。

第一主成分包括：行业发展前景、企业文化、个人发展前途、成就感、人际关系、能实现个

人抱负、领导开明等内容，因此将其命名为“工作软环境与个人发展成就”。

第二主成分包括：容易成名成家、工作单位知名度高、工作单位级别高、有出国机会、家庭等内容，因此将其命名为“社会声望与地位”。

第三主成分包括：工作单位离家近、工作压力和强度、职业稳定、有安全感、上下班交通便利快捷、工作地点地理环境好等内容，因此将其命名为“工作硬环境与职业安全”。

第四主成分包括：符合自己的兴趣爱好、能发挥个人特长、独立性、智力刺激、工作有挑战性、能充分发挥自己的才能、工作的新鲜感、所学专业能派上用场等内容，因此将其命名为“工作内在价值”。

第五主成分包括：接受培训的机会、机会均等、公平竞争、对社会的贡献大、能提供进一步受教育的机会等内容，因此将其命名为“成长机会与贡献”。

第六主成分包括：社会交际、管理、晋升机会多等内容，因此将其命名为“有职有权”。

第七主成分包括：有可靠的养老、医疗保险等、福利好、能解决住房和两地分居等内容，因此将其命名为“福利与保障”。

第八主成分包括：工作轻松自由，经济报酬，便于流动等内容，因此将其命名为“自由与经济报酬”。

2. 职业价值观项目的重要性分析

职业价值观量表的各题项的重要程度，如表 2 所示：

表 2 职业价值观量表题项重要性及各因素重要性的排序情况					
价值观内容	重要程度 (均值)	排序	因素	重要程度 (均值)	排序
人际关系	1. 43	1	工作软环境与 个人发展成就	1. 61	1
成就感	1. 47	2			
行业发展前景	1. 51	3	工作内在价值	1. 81	2
个人发展前途	1. 57	4	福利与保障	1. 9	3
能充分发挥自己的才能	1. 63	5	成长机会与贡献	1. 95	4
工作单位离家近	2. 68	32	自由与经济报酬	2. 14	5
有出国机会	2. 73	33	有职有权	2. 24	6
工作单位级别高	2. 82	34	工作硬环境与 职业安全	2. 52	7
工作压力和强度	2. 91	35			
容易成名成家	2. 95	36	社会声望与地位	2. 57	8
全部	2. 07				

由表 2 可以看出，当今的大学生在就业时更看重工作的人文环境和自我在其中的发展前景及所能取得的成就，而不看重声望地位等虚名，也不在乎工作的硬件环境和工作的压力及稳定安全。

值得注意的是，即使是大学生评价最低的项目（容易成名成家），其平均分数也为 2. 95，从 5 点量表中的可以看出其位置仍然在“一般”以上，而其整个职业价值观量表的平均分数也为 2. 07，即为“比较重要”，说明问卷中涉及的 36 个项目对大学生的职业价值观均有一定程度的影响。

3. 影响因素的事后检验

采用事后检验的方法考查可能影响当代大学生职业价值观的因素。结果表明，在性别和所学专业学科两个维度上，大学生职业价值观的重视程度均出现了显著差异 ($p < 0. 05$)。

根据独立样本的 t 检验结果（如图 1），不同性别的大学生对总体职业价值观的重视程度有

显著差异 ($p = 0.016$), 且女性大学生对职业价值观的重视程度高于男性大学生。但对各因素来说, 只有“社会声望与地位” ($p = 0.020$)、“工作内在价值” ($p = 0.490$)、“有职有权” ($p < 0.001$)、“自由与经济报酬” ($p = 0.017$) 等四个因素上, 男女生有显著差异, 其余四个因素并无显著差异。但不论是总体还是各因素, 女性大学生对职业价值观的重视程度均高于男性大学生。

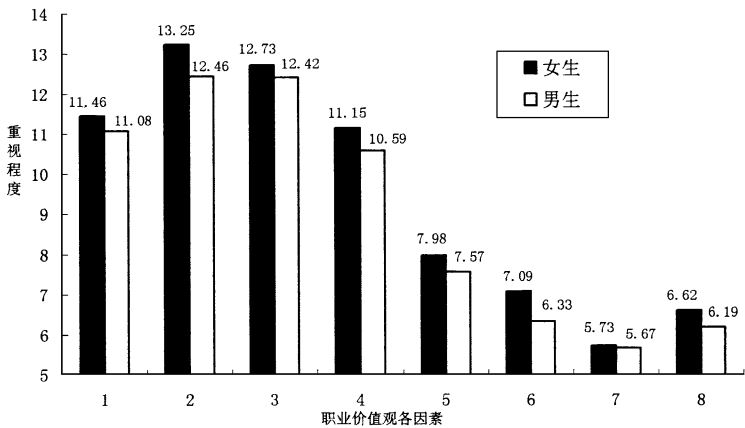


图1 男女生职业价值观差异比较

对不同专业学科大学生的职业价值观重要性评定进行单因素 ANOVA 分析, 发现不同专业的大学生对总体职业价值观的重视程度有显著差异 ($p = 0.028$), 且除了“工作硬环境与职业安全”、“自由与经济报酬”两因素外, 不同专业的大学生对其他六个职业价值观因素也都有显著差异 ($p < 0.001$)。从总体上来说, 对职业价值观最重视的是文史教类 ($M = 78.73$) 的大学生, 之后依次为法哲类 ($M = 76.89$)、理工类 ($M = 74.63$)、经济管理类 ($M = 72.72$) 和医农类 ($M = 64.60$) 大学生。

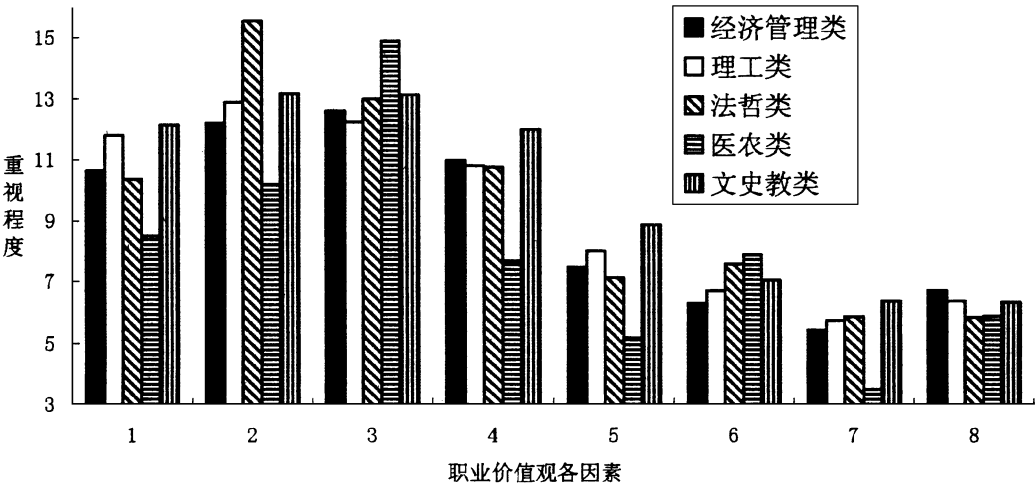


图2 不同专业的大学生职业价值观差异比较

事后检验的结果揭示 (如图 2), 经济管理类大学生相比较来说, 最看重自由与经济报酬 (因素八); 法哲类的大学生则对社会声望与地位 (因素二) 特别看重, 远远高于其他专业学生。最后经双因素方差分析, 其结果显示, 性别与专业学科的交互作用不显著 ($p = 0.969$)。

(二) 就业基本选择情况的分析

1. 就业去向的选择

根据调查，被试希望将来就业的行业类型前三名依次是：“银行、金融、保险、房地产、租赁和商务服务业”、“商贸餐饮业、文化、体育和娱乐业”、“公共管理与社会组织、国际组织”。而希望将来工作的单位类型前三位依次为：外资企业、政府机关和国有企业。就行业类型和单位来说，大学生更愿意选择有良好的经济利益的行业 and 单位，而不愿意到收入少、工作辛苦的行业和单位就业。

2. 最低工资承受力的选择

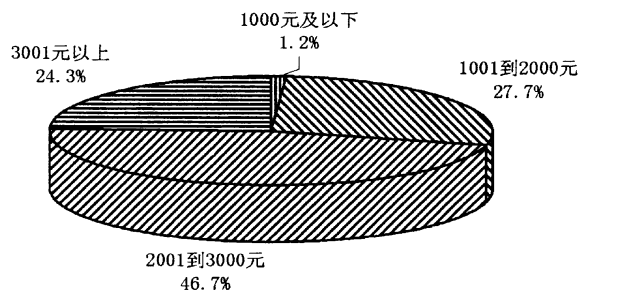


图 3 关于第一份工作的工资底限的选择情况

如图 3 所示，大部分大学生认为第一份工作的工资底限应在 2001 到 3000 元之间。经交互分析得出，在性别 ($p = 0.005$)、是否北京生源 ($p < 0.001$)、家庭经济状况 ($p < 0.001$)、就读大学种类 ($p < 0.001$)、所学专业学科 ($p < 0.001$) 等因素上有差异的大学生，在最低工资承受力上有显著差异。总的来说，男性大学生对最低工资的要求高于女性大学生，非北京生源大学生对最低工资的要求高于北京生源大学生，理工类大学生对最低工资的要求高于经管类大学生。在就读大学种类方面，国家重点大学学生的最低工资承受力小于北京市重点大学学生，此二者又都小于普通非重点大学的学生。也就是说，越是名牌大学的学生越要求好的收入。

3. 就业地区的选择

表 3 关于毕业后会到哪个地区工作的选择情况

选项	有效百分比%	排序
A. 我要继续在北京发展	61.6	1
B. 任何大中城市都可以考虑	23	2
C. 我要出国寻求更大的空间	7.9	3
D. 我的家不在北京，我会回家乡发展	5.8	4
E. 我要到西部偏远地区为建设国家出力	0.2	6
F. 其他	1.4	5

如表 3 所示，绝大部分毕业生仍愿意在生活环境、质量较高的城市发展，不愿意到老、少、边、穷的地方就业。经交互分析得出，在是否独生子女 ($p = 0.001$)、是否北京生源 ($p < 0.001$)、家庭经济状况 ($p < 0.001$)、就读大学种类 ($p < 0.001$) 等因素上有差异的大学生，在就业地区选择上有显著差异。在选择“继续在北京发展”一项时，独生子女选此项的比例 (66.4%) 大于非独生子女 (51.1%)，北京生源学生选此项的比例 (82.8%) 大于非北京生源学生 (43.6%)，北京市重点大学的学生选此项的比例 (75.9%) 大于国家重点大学的学生 (52.6%)。而家庭经济状况越不好的大学生越会选择到其他大中城市就业，这说明贫困生的就业期望比非贫困生低，这可能是因为贫困生原来的生存状态较差，从而对于就业地区的要求也相对较低。

4. “跳槽”可能性

被试在回答“对找到的工作并不满意，在一年之内会怎样做”时，有 55.7% 的人选择了“把它作为跳板”，有 42.1% 的人选择了继续工作，看看再说。

经交互分析得出，不同种类大学的大学生在“跳槽”可能性方面有显著差异 ($p=0.027$)。“跳槽”可能性最大的是北京市重点大学的学生，之后是国家重点大学的学生，最不轻易“跳槽”的是普通非重点大学的学生。

(三) 存在的就业问题的分析

1. 对专业能否满足岗位要求的考虑

调查显示，有 14.4% 的被试认为现在所学的专业课程可以满足目标岗位的技能要求，有 36.7% 的人认为不行，还有 44.8% 的人选择了一般。调查结果从一定程度说明，学校现在的专业教育存在的问题，课堂教学与实践应用存在差距，大学生在学校学到专业知识和技能无法顺利应用到工作中去，满足不了岗位的需要。因此，学校应进一步加强专业教学，加大实践在专业教学中的比重，使得学校的教育能够满足未来工作的需要。

2. 对学校就业指导的满意程度

根据调查，只有 8.4% 的被试对学校提供的就业指导满意，有 37.4% 的人选择了不满意，还有 48.7% 的人选择了一般。调查结果显示，学校现有的就业指导工作还有待进一步提高。

经交互分析得出，在性别 ($p=0.011$)、是否独生子女 ($p=0.012$)、就读大学种类 ($p=0.001$)、所学专业学科 ($p=0.002$) 等因素上有差异的大学生，在就业指导满意度上有显著差异。在就读大学种类方面，越是重点大学的学生，对学校就业指导的满意程度越高。这是由于重点大学无论其教育投入还是师资力量，都要优于普通大学，因此其在就业指导工作上的资金和人力投入都要明显优于普通大学。在所学专业学科方面，经管类大学生对就业指导的不满意比例 (42.1%) 要远高于理工类大学生 (28.2%)。

3. 就业的“退路”选择

表 4 在就业问题上的情况不理想时，会选择的“退路”情况

选项	有效百分比%	排序
A. 先就业后择业，放低要求，能找到工作就行	40.5	1
B. 继续努力，不管怎样也要找到称心如意的工作	14.4	3
C. 心里焦急，茫然失措，不知如何是好	5.3	6
D. 慢慢找，到时候依情况再定	19.9	2
E. 暂不就业，寻求在国内读研的机会，以求发展	8.9	4
F. 选择到国外发展 (包括读书、工作和移民等情况)	8.6	5
G. 自谋出路 (如自主创业)	2.2	7
H. 其他		

如表 4 所示，在坚持就业的被试当中，大部分选择了“先就业后择业”，只有少部分要坚持找到理想的工作。表面上看，“先就业后择业”可以解决就业问题，但是从长远角度看，这部分人将来“跳槽”的可能性很大，这在“跳槽”可能性一项结果中也能得到佐证，有超过一半的被试选择了“跳槽”。因此，是否应该提倡“先就业后择业”还值得进一步探讨。

而另一个值得注意的是，只有 2.2% 的人选择了“自谋出路 (如自主创业)”，排在了最后。而与此相对照的是，在上面“希望就业的单位”一项中，有 24.7% 的被试选择了自主创业，但当真正面临就业难的时候，只有 2.2% 的人愿意自主创业。这样大的反差，一方面说明了大学生有自主创业的意愿和想法，另一方面又说明了大学生对自主创业并没有做好物质和思想的准备。此外，还间接说明国家和政府在大学生创业领域的关注程度不够，没有相应的政策和措施扶持，

因此也就造成了大学生自主创业“心有余而力不足”的结果。

四、讨论

(一) 大学生职业价值观与择业意向的变迁

10 年来, 社会声望和地位以及工作本身的环境、强度和安全稳定性等, 一直是大学生最不重视的因素, 这反映出大学生这一群体的一致性特点。而究其原因, 一方面是大学生考虑问题过于理想化, 对工作本身的性质考虑不足; 另一方面也是由于大学生是年轻的群体, 无论体力还是脑力都比较充沛, 并且又有很大更换工作的可能, 因此他们并不在乎工作环境与职业稳定等因素。

但同样地, 到了今天, 大学生的职业价值观依然有新的变化。首先, 经济方面的重要程度下降了, 包括对收入、保险等的要求都不再是大学生最重视的职业价值观因素。其次, “人际关系”脱颖而出, 成为大学生就业时最重视的因素。再次, 成就感、行业发展前景、个人发展前途等“稳中有升”, 能充分发挥自己的才能因素“宝刀不老”。

综合上述, 当代大学生的职业价值观更加理性、务实, 他们由对物质回报的关注转向对个人成就和发展的关心, 他们更加重视组织的人文环境和人际关系, 更加在意所在行业和企业的发展, 他们已经认识到所在集体、企业和行业对自身发展的重要意义。在当前就业紧张的大环境下, 他们能够认清形势, 把握自我, 理性、全面地考虑个人的职业价值观。

(二) 政府及学校解决大学生就业问题的措施

1. 政府

首先, 政府应投资兴建全国及各地方的“大学生创业指导中心和信息数据库”, 发挥“孵化器”的功能, 并给予充分的政策引导和扶持。其次, 政府应加大对非重点大学就业指导工作的投入力度。

2. 学校

首先, 学校应进一步加强专业教学, 加大实践在专业教学中的比重, 使得学校的教育能够满足未来工作的需要。其次, 各校要加强就业指导工作, 既要在观念上引导大学生树立正确的职业价值观, 也要开展职业鉴定、职业咨询、职业信息服务、就业推荐、就业心理辅导等多方面服务。

(三) 企业在招聘大学生时应如何正确应对

通过对大学生的职业价值观分析, 我们能够看出, 当今的大学生最重视“工作软环境与发展成就”因素。这一因素除了包括大学生最看重的人际关系、成就感、自我发展等, 还包括他们较看重的企业文化和领导开明。因此, 企业应加强人文环境的建设, 包括团队建设、领导风格建设和职员成长计划建设等, 而在招聘时也应着力展示自己的人文环境和企业文化, 使得企业对大学生更具吸引力, 最终招聘到优秀的人才。

参考文献:

[1] 凌文铨, 方俐洛, 白利刚. 我国大学生的职业价值观研究. 心理学报, 1999, (7).
[2] 黄希庭, 郑涌等. 当代中国青年价值观研究. 北京: 人民教育出版社, 2005.
[3] 同[1].
[4] 吴明隆. SPSS 统计应用实务——问卷分析与应用统计. 北京: 科学出版社, 2003.
[5] 同[4].

[责任编辑 童玉芬]