

我国大学生的职业价值观研究¹⁾*

凌 文 轸

(广州师范学院社会心理研究所, 广州, 510400)

方 俐 洛

(中国科学院心理研究所, 北京, 100101)

白 利 刚

(暨南大学工业心理与行为科学研究所, 广州, 510632)

摘 要 考察了从80年代初期到90年代中期我国青年学生择业标准的变迁及其原因。同时,探讨了不同职业兴趣类型的人在职业价值观上的异同。从而揭示了环境的变化及职业兴趣类型对职业价值观的影响作用。

关键词 职业价值观, 职业兴趣, 职业选择。

分类号: B844.2

1 前言

价值观问题一直是国际人文社会科学家们讨论的热门话题,特别是近20年来,更受社会学家、心理学家和管理学家的重视。他们通过对不同国家、不同文化背景中人们价值观的横向比较,来寻找和解释社会经济发展的内在原因。其中,最引人注目的是关于儒家伦理对近代东亚社会经济高速发展之作用的探讨^[1,2]。另外,他们还通过不同时代人们价值观的纵向分析,来探讨特定社会的现代化进程与价值观变迁之关系^[3]。这使我们看到了价值观对整个国家社会发展的影响。另一方面,价值观对个人的一生也有着重要的影响。选择职业是人生的一大课题,更是青年的一大就职抉择。价值观在职业选择上的体现,就是“职业价值观”,也可称之为择业观。它是人们对待职业的一种信念和态度,或是人们在职业生活中表现出来的一种价值取向。早期研究者 Super 于1957年提出了15项职业价值观的内容。O'Connor 和 Kinnance 于1961年将其缩减为独立性和多样化、工作条件和同事、社会和艺术、安全和福利、名望及创造性等6个向度。1982年 Larcebeau 则抽取了名望、利他、满意、个人发展等4个因素。这些都是对职业价值观的内部因素结构进行了探讨。

人们在选择职业时,个人的择业标准以及对具体职业的评价集中地反映了他们的职

1) 本文初稿收到日期:1998-09-08,修改稿收到日期:1998-11-18。

* 本研究为国家自然科学基金及教育部人文社科基金资助项目的部分成果。

业价值观。在这方面,我国学者也作了不少探讨。80年代初,金一鸣^[4]对上海中学生的调查发现:“发挥个人特长”和“有社会贡献”是择业的首要标准。冯伯麟*对北京 892 名中学生的调查发现:“能充分发挥自己的全部能力”、“与自己兴趣一致的工作”、“能从事得到乐趣的工作”、“与自己的性格相适应”和“能实现自我价值”等五项标准排在前面。台湾的何国全**曾对大陆青年选择职业时最重视的决定因素进行了调查,其顺序是“发挥个人特长”、“经济收入”、“社会地位”和“轻松自由”。另外,1994 年北京电视台对大学生与三资企业双向选择洽谈会的采访调查表明,部分大学生择业的首要标准是“发挥所学特长”,其次是“优厚的收入、福利待遇”、“良好的工作环境”以及“晋升发展的机会”。与此同时,台湾的黄国隆也对三资企业的中国职工的工作价值观进行了调查^[5]。从这些不同时期的择业价值观的调查,我们可以明显地看到,随着时代社会的变迁和市场经济的发展,我国青年和学生的择业标准也在不断改变,从过去单纯着重“实现自我价值”到现在的自我发展与物质利益并重,从而反映了他们在职业价值观方面的变化。

本研究的有二:一是在研制适合我国学生用的“Holland 式中国职业兴趣量表”的同时,探讨我国青年学生的职业价值观的内部结构,以考察 90 年代中期我国青年学生职业价值观的变化情况;二是探讨一下不同职业兴趣类型的人,在职业价值观上有何异同,以及它们对择业标准会有什么影响。

2 方法

2.1 研究工具

采用作者所研制的“Holland 式中国职业兴趣量表”^[6-9]对被试进行职业兴趣分类。另外,根据文献资料,筛选出 22 条职业价值观条目作为被试择业的评判标准。

2.2 被试

抽取 6 所大学 8 类科系共 408 名大学生作为被试,男 205 名,女 203 名。

2.3 步骤与程序

(1) 让被试对职业价值观的每个条目,在其选择职业时的重要性进行评价,按 5 等级记分。采用主成分分析方法,根据 22 条价值观项目评价结果对职业价值观进行分类,以考察我国青年学生的职业价值观的因素结构。

(2) 要求被试对各职业价值观条目在其择业上的重要性进行排序。

(3) 比较六种职业兴趣类型的被试在职业价值观项目重要性排序上的差异。

3 结果

3.1 职业价值观的因素结构

根据主成分分析方法,经陡阶法检验,22 条职业价值观项目被分成三个主成分因素。

第一主成分包括:容易成名成家(V19),工作单位知名度高(V14),有较高的社会地位

* 冯伯麟. 中学生职业选择中的主要因素. 北京师范大学硕士论文, 1987.

** 何国全. 大陆员工价值观与台商管理行为的互动——地区次文化差异研究. 台湾政治大学企业管理学研究所硕士论文, 1994.

(V6), 工作单位级别高 (V21), 有较高的经济地位 (V20), 晋升机会多 (V12), 有出国机会 (V5), 工作单位规模大 (V15), 工作单位在大城市 (V22) 等内容。这些项目基本上都与声望地位有关, 可以称之为“声望地位”因素。

第二主成分包括: 有可靠的劳保、医疗保险和退休金 (V8), 职业稳定 (V3), 福利好 (V2), 能解决住房和两地分居 (V13), 职业环境优雅 (V9), 收入高 (V1) 等内容。这些项目内容都与工资收入、福利待遇及生活水准等物质利益保障有关, 故称之为“保健”因素。

第三种成分包括: 符合自己的兴趣爱好 (V10), 所学专业能派上用场 (V16), 能充分发挥自己的才能 (V7), 机会均等、公平竞争 (V11), 上下班交通便利快捷 (V17), 自主性大、不受约束 (V18), 能提供进一步受教育的机会 (V4) 等。这些项目的内容基本上都与个人才干的发挥和发展有关, 故称之为“发展”因素。结果列于表 1。

表1 职业价值观项目的主成分分析

F1声望地位因素			F2保健因素			F3发展因素		
项目	内容	负荷量	项目	内容	负荷量	项目	内容	负荷量
V19	易成名成家	0.75	V8	有劳保、医疗、退休金	0.78	V10	符合兴趣爱好	0.73
V14	单位知名度高	0.72	V3	职业稳定	0.73	V16	学以致用	0.67
V6	较高社会地位	0.69	V2	福利好	0.72	V7	能发挥自己才能	0.63
V21	单位级别高	0.69	V13	有住房能解决两地分居	0.55	V11	机会均等、公平竞争	0.62
V20	较高经济地位	0.66	V9	职业环境优雅	0.52	V17	交通便利快捷	0.51
V12	晋升机会多	0.58	V1	收入高	0.50	V18	自主性大、不受约束	0.48
V5	有出国机会	0.55				V4	能提供受教育机会	0.38
V15	单位规模大	0.54						
V22	单位在大城市	0.50						

3.2 对职业价值观项目重要性的排序结果

3.2.1 全体被试及男女被试的排序

每一个职业价值观项目都被分成“很重要、重要、有些重要、一般、不太重要”五个等级。每个被试根据自己的情况, 判断在选择职业时是如何考虑各个项目之重要性的。排序结果示于表 2。

表2 职业价值观项目的重要性排序

被 试	人 数	项 目 的 排 序
全体	408	V7, V10, V11, V1, V4, V16, V2, V13, V18, V20, V3, V6, V9, V8, V12, V22, V17, V14, V5, V21, V19, V15
男	205	V7, V10, V11, V1, V4, V13, V20, V18, V16, V2, V6, V3, V9, V12, V8, V22, V17, V14, V5, V19, V21, V15
女	203	V7, V10, V11, V1, V4, V16, V2, V3, V18, V13, V9, V20, V6, V8, V17, V22, V12, V21, V14, V5, V15, V19

从表 2 可以看到, 无论是全体被试还是男女被试, 他们认为最重要的前 5 个项目不仅项目内容一致, 而且重要性的排序也完全一致。由此可知, 大学生在选择职业时, 首先考虑的择业标准是: 能充分发挥自己的才能 (V7), 符合自己的兴趣爱好 (V10), 机会均等公

平竞争(V11),收入高(V1),能提供进一步受教育的机会(V4)。在这5项中,除V1(收入高)是“保健”因素外,其余4项均为自我“发展”因素。

同时,我们还可看到,无论是全体被试还是男女被试,他们认为最不重要的5个项目,在内容上也一样,只是在排序上略有差异。由此可知,我国大学生在择业时最不看重的是工作单位规模大(V15),易成名成家(V19),单位级别高(V21),有出国机会(V5),单位知名度高(V14)。这些项目都属“声望地位”因素。

由上述结果可见,如今的大学生在择业时,已不再看重虚名,而更注重是否有利于个人的发展,同时也看重经济收入的高低。

3.2.2 六种职业兴趣类型者的职业价值观项目排序

根据“Holland式中国职业兴趣量表”的测验结果,将全体被试分成六类,再将这六类的人对职业价值观项目的重要性排序结果进行整理,选出最重要的5个项目和最不重要的5个项目进行比较,结果列于表3。

表3 不同职业兴趣类型者的职业价值观项目排序

兴趣类型	人数	最重要的五项	最不重要的五项
R. 实务型	71	V7, V10, V11, V1, V13,	V15, V19, V5, V14, V21
I. 研究型	63	V7, V10, V11, V16, V4	V15, V19, V14, V21, V17
A. 艺术型	97	V7, V10, V1, V11, V2	V15, V19, V5, V21, V14
S. 社会型	56	V7, V10, V11, V4, V1	V15, V19, V5, V21, V14
E. 企业型	62	V7, V10, V1, V11, V20	V15, V17, V21, V19, V14
C. 常规型	59	V7, V10, V1, V11, V13	V15, V19, V5, V21, V14

由表3可知,六种职业兴趣类型的人在最重要的职业价值观项目的一致之处是:都看重“能充分发挥自己的才能”(V7),“符合自己的兴趣爱好”(V10),“机会均等,公平竞争”(V11)等三项发展因素。另外,除了“研究型”之外,其余五种类型的人都把“收入高”(V1)作为最重要的择业条件之一。同时,我们还可看到,他们都不看重工作单位规模大(V15),易成名成家(V19),工作单位级别高(V21),工作单位知名度高(V14)。这些均属“声望地位”因素。

六种类型者的职业价值观的不同点是:实务型和常规型的人在最重要的项目中都看重“保健”因素“有住房”(V13);艺术型的人看重“保健”因素“福利好”(V2);社会型的人看重“发展”因素“提供再教育机会”(V4);企业型的人最看重“声望地位”因素“有较高的经济地位”(V20);而研究型的人看重的都是“发展”因素“所学专业能派上用场”(V16),“能提供进一步受教育的机会”(V4)。

4 讨论

4.1 我国青年学生择业的价值观变化

将本研究的结果与80年代初期^[4]和中期冯伯麟的研究结果相比较,就可发现,80年代选择职业最重要的标准几乎都是为了满足“自我实现需要”的“发展”因素。而本研究

的结果表明,90年代的大学生在看重自我发展的同时,也将“保健”因素列为择业的最重要条件。此结果与1994年北京电视台的采访调查结果及台湾何国全的问卷调查结果一致。这一变化反映了我国社会体制改革所带来的人们观念上的变化。由于“铁饭碗”被打破,职业的稳定性发生了动摇,用人制度、工资制度、住房制度、医疗保险和退休制度的改革,迫使人们选择职业时除了重视自身的发展,还得考虑“保健”因素。尤其是在目前多数大中型企业和事业单位经济效益不佳的情况下,青年人在择业观上出现变化是自然的。正如恩格斯所指的那样:“人们首先必需吃、喝、住、穿,然后才能从事政治、科学、艺术、宗教等等”^[10]。

我国青年学生择业价值观的另一突出变化,就是以前人们对工作单位的选择往往看重工作单位级别、地位、知名度、规模大小以及是否容易成名成家等,而现在这些都被列入“最不重要”的位置。从某种意义上看,这也许并不是坏事。因为它有利于人才流动,有利于各行各业的发展。

究其原因,还得从需要理论来分析。过去,在工资待遇都差不多的情况下,人们不可能满足更高的物质需求,于是只有追求“声望、地位”,以满足他们的“尊重需要”。而今,这些有“声望、地位”的单位大多都“捉襟见肘”,难以满足人们日益增长的“物质需要”。在“金钱不是万能的,但没有钱是万万不能的”社会环境下,没有经济地位,也就没有社会地位。所以,那种“大”却“穷”的单位已不再是青年学生所向往的工作单位。这也反映了90年代的青年学生已不再追求“虚名”,而更加讲究“实利”。

4.2 关于不同职业兴趣类型者的职业价值观的差异

以上的讨论是就全体被试样本而言的。若就不同职业兴趣类型的人而言,本研究的结果表明,他们在职业价值观上既有共同点,又有差异之处。其共同点基本上反映了“全体”被试样本的倾向,而差别之处在某种程度上反映了“类型”的特征。本研究的结果表明,实务型和常规型的人在职业价值观上是一致的,没有什么区别。艺术型与前两种类型基本一致,而社会型较重视某些“发展因素”,企业型却更重视一些“声望、地位”因素。最突出的不同是研究型。研究型职业兴趣类型者最重要的五个项目全部都是与个人发展有关的项目,没有一项是“保健”因素项目。这一结果与我国从事研究工作的科学家的实际情况非常相符。它从另一个方面反映了我们所研制的“职业兴趣量表”的效度是理想的。

4.3 职业价值观与需要理论

人类行为的动机是需要。人们选择职业的目的归根到底是为了满足人生的需求。因此,职业价值观是人们对各种人生需要之重视程度的反映。作者认为,从人类需要理论去看待职业价值观,才能解释我国的青年学生择业标准的变化和不同职业兴趣类型的人在职业价值观上的差异。

本研究通过对价值观项目的主成分分析将职业价值观分成三个因素。我们发现,这三个因素大致与人们的四类需要相对应。即“声望地位”因素与尊重需要相对应,“保健”因素与生理需要和安全需要相对应,而“发展”因素与自我实现需要相对应。由此可以看出,职业价值观的因素结构大体与人类的基本需要类型相一致,从而证明了“职业价值观是人们对各种人生需要之重视程度的反映”这一假设。

从我国青年学生职业价值观的变迁,引出了一个值得讨论的理论问题。我们可以这样假设:在人们的“保健”因素有基本保障,而且物质待遇差别不大的情况下(如改革开放以前我国的情况),人们的行为目标往往容易指向高级的精神需要。但如果“保健”因素得不到稳定的保障,而且又存在着获取更多物质利益之可能性的情况下,人们的行为就会向满足低层次物质需求方面回归。因此,人类的行为并不完全像马斯洛的“需要层次论”所描述的那样,从低级需要向高级需要循序上升。而且,同一时期也不一定就只有一个主要的需要支配着人的行为,人们的行为(包括观念)往往受到其本人的内部因素(需要、个人特点)与外部环境因素(条件与可能)相互作用的制约。单从“需要层次”理论有时难以理解复杂多变的行为现象。所以,将权变观点*引入人的需要理论,方能较好地解释人们的行为机制。这是我们对马斯洛“需要层次论”的一点修正和补充。

参 考 文 献

- 1 Weber M. The religion of China: Confucianism and Taoism. H. G. Gerth ed. New York: The Free Press, 1964
- 2 Hofstede R Jr, Calder P E. The East Asia edge. New York: Basic Books, 1992
- 3 杨国枢, 郑伯勋. 传统价值观、个人现代性及组织行为: 后儒家假设的一项微观验证. 中央研究院民族学研究所集刊(台湾), 1987, 64: 1—49
- 4 金一鸣. 中学生的职业指导. 浙江教育出版社, 1991
- 5 黄国隆. 台湾与大陆企业员工工作价值观之比较. 见: 杨国枢主编. 本土心理学研究. 台北: 桂冠图书公司, 1995, (4): 92—143
- 6 方俐洛, 白利刚, 凌文铨. HOLLAND式中国职业兴趣量表的建构. 心理学报, 1996, (2): 113—119
- 7 白利刚, 凌文铨, 方俐洛. 霍氏中国职业兴趣量表构想效度的验证性因素分析(I): 量表会聚效度和区分度的验证性因素分析. 心理学报, 1996, (1): 64—69
- 8 白利刚, 凌文铨, 方俐洛. 霍氏中国职业兴趣量表构想效度的验证性因素分析(II): 多特质多方法矩阵的 LISREL 模型比较检验. 心理学报, 1996, (2): 120—125
- 9 凌文铨, 白利刚, 方俐洛. 我国大学科系职业兴趣类型图初探. 心理学报, 1998, (1): 78—84
- 10 恩格斯. 在卡尔·马克思葬礼上的讲演. 见: 马克思, 恩格斯. 马克思、恩格斯全集. 第19卷. 人民出版社, 1972. 374

* 这里所谓“权变观点”, 意为人类的需要不是一成不变的, 而是因人、因时、因地、因个人的内部因素和外部环境的相互作用而异。

STUDY ON THE VOCATIONAL VALUE OF CHINESE UNDERGRADUATES

Ling Wenquan

(Institute of Social Psychology, Guangzhou Normal University, Guangzhou, 510400)

Fang Liluo

(Institute of Psychology, Chinese Academy of Sciences, Beijing, 100101)

Bai Ligang

(Institute of Industrial Psychology and Behavior Science, Jinan University, Guangzhou, 510632)

Abstract

This research investigated into the changes of the standards of vocational selection for Chinese undergraduates from the early 80's to the middle 90's, explored the reasons, and approached the differences on the vocational value among the persons with different types of vocational interests. It was revealed that the changes of circumstances and the types of vocational interests affected the vocational value.

Key words vocational value, vocational interest, vocational selecting.