

# 新生代大学生职业价值观现状与 优化对策研究

## ——基于对全国6个地区的调研实证

张礼建, 杨 圩, 刘子洋, 王 豪

(重庆大学 公共管理学院, 重庆 400045)

**摘要:**通过对全国6个地区700名新生代大学生职业价值观的调查,揭示了新生代大学生职业价值观的7个特征因素,并对不同性别、年龄、学历和学科类别新生代大学生进行对比分析,提出优化新生代大学生职业价值观的对策建议。

**关键词:**新生代大学生;职业价值观;特征因素

中图分类号:G641

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2012)02-0140-06

### 一、问题的提出

职业价值观又称为择业观,反映了人们对职业的基本价值取向,国外一般称“work values”,是价值观的重要组成部分。随着经济发展和全球一体化进程加速,中国经济社会发展正处于一个加速转型时期。这种转型,既包含经济社会结构和矛盾发展的阶段性特征变化,也包括了劳动者的群体结构、价值追求和生活需求的代际变化。在此背景下成长起来的新生代,他们崇尚个性、自我、善于接受新事物,并且有着一种独立特殊的价值观念。今天,新生代大学生已成为中国就业大军的中坚力量,同时也是现代企业后备人力资源的主要来源。因此,全面认识和了解新生代大学生职业价值观的现状,积极有效地引导新生代大学生树立正确的职业价值观,并探寻其优化路径就显得极为迫切。文章试图通过对调查问卷获得的实际数据进行因子提取,得出新生代大学生职业价值观现状的相关因素。最后,在已有研究基础上,综合运用心理学、社会学等相关理论提出相应的政策建议,以优化新生代大学生的职业价值观,提升其社会适应性以及核心竞争力。

综合国内外学者的研究成果,基于测量操作,文章将新生代大学生的职业价值观定义为1980-1995年出身的大学生在成长过程中形成的关于职业选择的认识、评价、态度和心理倾向。

收稿日期:2011-10-03

作者简介:张礼建(1963-),男,重庆大学公共管理学院教授,硕士生导师,主要从事人力资源管理、公共政策研究,(E-mail)382568267@qq.com。

## 二、职业价值观的研究方法

### (一) 调研对象

课题组随机抽取重庆、四川、北京、安徽、贵州和云南6个省市,包括重庆大学、重庆医科大学、重庆师范大学、西南师范大学、北京师范大学、贵州大学、昆明理工大学、安徽师范大学等10所高校新生代大学生700人参与调查,回收问卷650份,有效问卷644份,有效率为92%。从表1可以看出,此次调查性别、学历和学科比例适中,地区分布合理,且调查对象的专业涉及管理学、经济学、计算机、电气工程、语言学、机械工程等15个专业,具有相当的代表性。

表1 新生代大学生职业价值观被试样本结构

被试样本的分布表			
		人数	百分比/%
性别	男	283	43.9
	女	361	56.1
年龄	25-30	116	18.0
	20-24	495	76.9
	15-19	33	5.1
学历	本科	383	59.5
	硕士	177	27.5
	博士	84	13.0
学科类别	理科	206	32.0
	文科	438	68.0

### (二) 研究工具

依据相关理论及量表,自编新生代大学生职业价值观问卷。通过开放式问卷和文献查找,收集尽可能多的相关因素。抽取研究对象中的部分对象(240人)和心理学专业人员(15人)进行前期试调查,对回收问卷进行再次修改完善,确保问卷的科学性。最后正式测试项目为40个,要求被调查者在“很重要”到“很不重要”的likert五点量表上作唯一回答,从高到低计分,数据统计采用SPSS17.0处理。经检验问卷具有较高的重测信度( $P < 0.01$ )。

## 三、新生代大学生职业价值观现状结果分析

### (一) 结果分析

用相关法进行项目区分度分析,鉴别指数均大于0.30,对44个项目进行因素分析。第一次探索性因素分析删掉4个因素负荷在0.5以下的项目。进行第二次因素分析,结果KMO指数为0.949, Bartlett球形检验结果为6 659.745,  $df = 780$ ,  $p = 0.000 < 0.001$ 。采用主成分分析法,根据Scree Plot(图1)抽

取特征值大于1的因子共7个,方差累计贡献率达到了62.186%,较好的解释了各个影响因素(表2)。

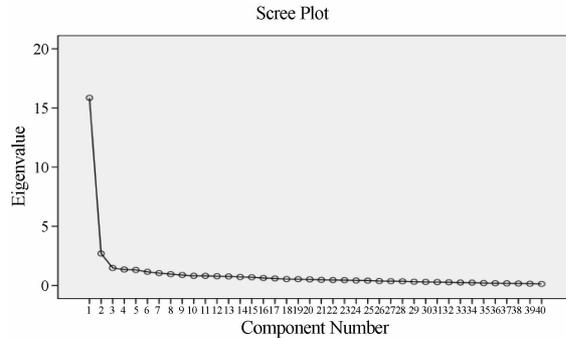


图1 新生代大学生职业价值观现状问卷抽取因素碎石图

表2 新生代大学生职业价值观现状

问卷因素分析结果

因子	项目数	特征值	解释方差百分比/%	累积解释方差百分比/%
F1	4	11.864	29.660	29.660
F2	6	3.457	8.643	38.303
F3	6	2.452	6.130	44.433
F4	7	2.407	6.019	50.452
F5	3	2.080	5.199	55.651
F6	6	1.309	3.273	58.924
F7	8	1.305	3.262	62.186

根据测试题目内容、数据的数量特征和实际意义,可明确7个因子分别为“工作环境”“自我价值”“群体认同”“社会价值”“个性特征”“地位声誉”及“贡献责任”。在上述7个因素中,对方差贡献率最大的是工作环境这一因子,它是新生代大学生职业价值观的主要特征。

通过样本总信度检验,该量表问卷的内部一致性系数为0.957,分半信度系数为0.853, Cronbach alpha系数均大于0.6,说明相关量表项目具有较高的内部一致性,此次调查结果是可以接受的。

### (二) 因子排序

根据7个因子的均值进行排序,并采用SPSS 17.0提供的2 Related Samples Tests Proce2 dure检验该样本排序,在90%的置信度下各因子之间的sig值大于0.1,各因子之间的影响力没有显著性差异,因子之间的排序是客观存在的,从而可推断总体排序是合理的。因此,得出图2所示的基本排序依次为工作环境、自我价值、个性特征、地位声誉、贡献责任、群体认同、社会价值。

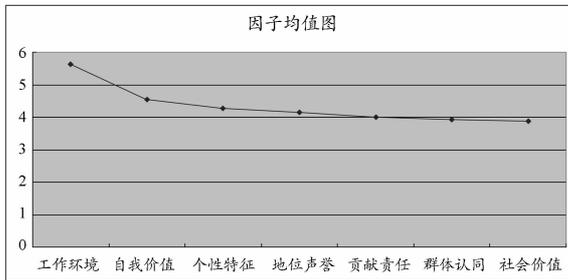


图2 新生代大学生职业价值观的因子均值排序

表3 不同学历新生代大学生在价值观上的多因素方差检验(N=644)

价值项目	学历	人数	均值	标准差	F
工作环境	本科	383	4.317 9	1.098 3	0.005
	硕士	177	4.597 7	0.798 6	
	博士	84	4.550 6	0.967 0	
自我价值	本科	383	3.718 1	0.948 1	0.014
	硕士	177	3.918 2	0.925 1	
	博士	84	4.037 7	0.945 3	
群众认同	本科	383	3.934 2	0.997 4	0.006
	硕士	177	4.065 2	0.938 3	
	博士	84	4.089 3	0.979 7	
社会价值	本科	383	3.712 5	1.010 1	0.033
	硕士	177	3.883 1	0.904 6	
	博士	84	3.903 1	0.956 5	
个性特征	本科	383	3.851 9	0.996 9	0.000
	硕士	177	4.166 7	0.925 3	
	博士	84	4.202 4	0.976 3	
地位声誉	本科	383	3.965 0	1.008 5	0.012
	硕士	177	4.192 4	0.893 4	
	博士	84	4.281 7	0.944 6	
贡献责任	本科	383	3.961 4	1.048 1	0.015
	硕士	177	4.139 8	0.919 9	
	博士	84	4.153 3	0.994 4	

## 2. 不同学科新生代大学生比较

在学科差异性分析上,经独立样本 T 检验发现,文科新生代大学生在价值观自我价值因子( $P=0.002$ ),社会价值因子( $P=0.031$ )及贡献责任因子( $P=0.038$ )上存在显著差异。表现为理科新生代大学生更加重视自我价值、社会价值的实现,希望为他人、社会及国家做出奉献的职业价值取向更强烈。

探寻原因,新生代理科大学生更容易就业,在经济发展中获得的物质回报更多。新生代理科大学生希望将来从事的工作不仅能够实现自我价值,而且能够体现出社会价值;相对而言,新生代文科大学生则更加重视工作带来的薪酬、地位声誉等外在价值,

## (三) 不同类型新生代大学生的量表得分比较

### 1. 不同学历新生代大学生比较

一般线性模型多因素方差分析检验发现,不同学历新生代大学生在7个特征上的认识较为一致,不存在显著性差异(表3)。这表明随着新生代大学生受教育程度的提高和自我意识的增强,其职业价值观更加理性,更具有稳定性。

具体情况见表4。

### 3. 不同性别新生代大学生比较

从表5的独立样本 T 检验可以看出,新生代男女大学生在自我价值( $P=0.002$ )和社会价值( $P=0.003$ )两方面存在显著差异。新生代男大学生更加重视自己在职业选择及职业实践中实现自我价值和社会价值。新生代女大学生易受长期以来社会赋予的角色和传统思想影响,相对于新生代男大学生注重实现自我价值,并能体现其社会价值的职业选择倾向,新生代女大学生更关注工作环境,希望未来从事的工作有良好的工作制度和氛围,并能在工作中得到群体认同。

表4 不同学科新生代大学生在价值观上的T检验(N=644)

价值项目	学科类别	人数	均值	标准差	T
工作环境	理科	206	4.537 7	0.783 0	1.605
	文科	438	4.477 8	0.967 0	
自我价值	理科	206	4.023 6	0.817 8	3.156 *
	文科	438	3.815 6	0.945 3	
群体认同	理科	206	4.078 6	0.858 7	-0.868
	文科	438	4.005 9	0.979 7	
社会价值	理科	206	3.901 6	0.869 5	2.169 *
	文科	438	3.799 7	0.956 5	
个性特征	理科	206	4.201 3	0.828 4	-0.187
	文科	438	4.011 8	0.976 3	
地位声誉	理科	206	4.231 1	0.839 3	-0.160
	文科	438	4.103 6	0.944 6	
贡献责任	理科	206	4.155 7	0.848 3	2.084 *
	文科	438	4.051 0	0.994 4	

\*表示 P < 0.05

表5 不同性别新生代大学生在价值观上的T检验(N=644)

价值项目	性别	人数	均值	标准差	T
工作环境	男	283	4.475 9	0.899 4	0.182
	女	361	4.528 8	0.903 0	
自我价值	男	283	3.977 0	0.887 3	3.125 *
	女	361	3.805 1	0.913 5	
群众认同	男	283	4.003 4	0.942 6	-1.961
	女	361	4.067 9	0.932 6	
社会价值	男	283	3.848 3	0.936 6	2.962 *
	女	361	3.828 6	0.907 4	
个性特征	男	283	4.098 9	0.911 7	-0.884
	女	361	4.069 2	0.944 3	
地位声誉	男	283	4.182 8	0.926 1	0.938
	女	361	4.119 2	0.886 3	
贡献责任	男	283	4.073 3	0.946 4	0.204
	女	361	4.111 5	0.938 5	

\*表示 P < 0.05

#### 4. 不同年龄新生代大学生比较

不同年龄新生代大学生量表各维度得分见表6, 经一般线性模型多因素方差分析检验发现, 不同年龄新生代大学生的价值观在社会价值因子(P=0.049)上存在差异。80后大学生在职业选择时更重视社会价值的实现, 而90后大学生对此较为淡漠。对“社会价值”这一特征重要性评价呈现随着年龄越大越重视, 年龄越小越忽视的特点。

随着年龄的增长, 新生代大学生越来越重视社会认可, 并希望去感知社会, 实现自我价值, 受到社会赞扬。90后大学生则更看重名利、薪酬待遇, 以及更倾向于选择有利于发挥兴趣爱好和特长的工作。

#### (四) 结论

综上所述可以得出如下结论: 其一, 新生代大学生价值观特征的7个因素及重要程度排序依此为社会环境、自我价值、个性特征、地位声誉、贡献责任、

群体认同、社会价值。其二,不同学历新生代大学生对7个特征因素的认识具有较强的一致性,不存在显著性差异。其三,不同学科新生代大学生对职业价值观特征评价比较发现,理科新生代大学生更强调自我价值、社会价值及贡献责任的职业价值观特征,文科则较为忽视。其四,不同性别新生代大学生

在自我价值和社会价值特征上存在明显差异,新生代男大学生更加重视自我价值和社会价值的影响,而新生代女大学生对良好工作环境的重要性评价明显高于男大学生。其五,不同年龄新生代大学生在社会价值特征上存在差异。80后更加重视社会价值特征。

表6 不同年龄新生代大学生在价值观上的多因素方差检验(N=644)

价值项目	年龄	人数	均值	标准差	F
工作环境	25-30	116	4.563 2	0.765 7	-0.453
	20-24	495	4.489 5	0.944 7	
	15-19	33	4.340 9	1.028 0	
自我价值	25-30	116	4.063 2	0.793 8	0.169
	20-24	495	3.840 4	0.940 6	
	15-19	33	3.651 5	0.928 1	
群众认同	25-30	116	4.097 7	0.883 4	0.258
	20-24	495	4.007 0	0.965 5	
	15-19	33	3.984 8	0.919 0	
社会价值	25-30	116	3.949 1	0.851 6	3.880 *
	20-24	495	3.820 1	0.950 9	
	15-19	33	3.681 8	0.950 9	
个性特征	25-30	116	4.214 6	0.825 1	0.265
	20-24	495	4.052 2	0.955 4	
	15-19	33	3.818 2	0.997 3	
地位声誉	25-30	116	4.272 0	0.818 6	0.014
	20-24	495	4.110 4	0.945 9	
	15-19	33	4.000 0	0.904 9	
贡献责任	25-30	116	4.166 7	0.868 8	0.039
	20-24	495	4.079 8	0.966 2	
	15-19	33	3.880 7	0.981 2	

\*表示  $P < 0.05$

#### 四、优化新生代大学生职业价值观的对策建议

(一) 以提升新生代大学生的主观积极性为前提,优化新生代大学生职业价值观

从因素分析可以发现,新生代大学生首先要夯实专业知识、提升综合素质。这是展示个人特征、实现自我价值的基础。其次,要学会分析自身的竞争优势,并按照择业要求有针对性、分阶段地不断充实和完善自己,实现自我价值提升。然后,要树立理性的择业观和择业竞争观,要学会调整职业期望,不要眼高手低,只寻求工作的地位和荣誉;要培养择业风险意识,迎接市场挑战。最后,要制定合理的职业规划,树立多元的择业观,在正确认知自我并客观分析

就业形势的基础上做出职业规划设计。

(二) 充分发挥教育机构的培养作用,优化新生代大学生职业价值观

寻求新生代大学生职业价值观的优化对策必须发挥高校的教育作用。首先,高校要结合社会需求及时调整专业结构,创新培养模式。针对文理科、男女生和不同学历的新生代大学生特点,有差异地制定培养方案,调整专业结构。实施“3+1”“3+1+2”等模式,让新生代大学生切身感受企业文化,更理性地择业和优化职业观。其次,对新生代大学生进行职业价值观教育。针对新生代大学生对工作环境要求、自我价值实现,注重个性发展的特点,有差异

性地进行系统全面的职业价值观教育,并通过实践和团队活动等教学方式,不断加强责任意识 and 奉献精神培养。最后,要重视对新生代大学生的心理辅导,培养学生树立积极健康的职业价值观。

(三)以政府政策支持为保障,优化新生代大学生职业价值观

“就业不仅关系到一个人的生计,而且关系一个人的尊严。”温家宝总理的这句话足以体现就业对于人的重要意义。在就业问题和人力资源结构性问题凸显的今天,解决新生代大学生就业问题需要政府对这个群体的特点发挥宏观调控作用。首先,要建立完善的开放式基础信息平台,为就业提供更加便捷、周到的服务。其次,要建立健全公平的就业市场。公平的就业市场是市场经济良好运行的前提之一,尽可能克服信息不对称,为新生代大学生树立公平竞争就业创造条件。再次,要完善新生代大学生就业制度,建立人才就业畅通渠道,完善就业相关监

督和法制建设,鼓励学生到基层实践。最后,进一步建立健全自主创业扶持机制。针对新生代大学生自信和独立性强的特点进行专项基金和税收、财政等政策优惠,扶持大学生创业。

#### 参考文献:

- [1]朱智贤.心理学大词典[M].北京:北京师范大学出版社,1989.
- [2]黄希庭,等.当代中国青年价值观与教育[M].成都:四川教育出版社,1994.
- [3]张存库.当代大学生职业价值观的特点及教育[J].高等教育研究,2002(2):61-63,85.
- [4]喻永红,李志.当代大学生职业价值观的特点与教育对策研究[J].教育探索,2003(12):42-44.
- [5]辛志勇,金盛华.大学生的价值观概念与价值观结构[J].高等教育研究,2006(2):85-92.
- [6]张卫.社会转型期大学生价值观优化研究[J].浙江社会科学,2010(10):110-114.

## Research on the new-era undergraduates' occupational values and optimization measure: based on the empirical research on 6 areas in China

ZHANG Li-jian, YANG wei, LIU Zi-yang, WANG Hao

(College of Public Management, Chongqing University, Chongqing 400030, P. R. China)

**Abstract:** Based on a comprehensive survey of 700 new-era undergraduate' occupational values from 6 areas in China, the paper revealed seven characteristic factors of the new-era undergraduate' occupational values. Compared with the undergraduates' sex, age, education background and subject classification it put forward some suggestions to optimize the new-era undergraduates' occupational values.

**Keywords:** new-era undergraduate; occupational values; characteristic factors

(编辑 梁远华)