

北京市00后大学生职业价值观研究

张娟娟, 郑以时, 罗文豪

北方工业大学经济管理学院, 北京
Email: luowenhao@ncut.edu.cn

收稿日期: 2021年3月21日; 录用日期: 2021年4月20日; 发布日期: 2021年4月27日

摘要

职业价值观, 是指一个人对于职业的认识和态度以及他对职业目标的追求和向往。本文通过发放问卷并挖掘数据分析。运用均值以及回归分析等方法, 总结了北京市00后大学生职业价值观的特征以及不同性别, 不同专业分别在职业价值观的差异性。最后从学校、学生和企业方面对优化大学生职业价值观提出可行性建议。帮助大学生正确认识以及探索自己的职业价值观。

关键词

00后大学生, 职业价值观, 职业规划, 回归分析

Study on the Occupational Values of Post-2000 College Students in Beijing

Juanjuan Zhang, Yishi Zheng, Wenhao Luo

School of Economics and Management, North China University of Technology, Beijing
Email: luowenhao@ncut.edu.cn

Received: Mar. 21st, 2021; accepted: Apr. 20th, 2021; published: Apr. 27th, 2021

Abstract

Occupational values refer to a person's understanding and attitude towards the career as well as his/her pursuit and yearning for career goals. This paper analyzes the data by issuing questionnaires to 411 college students. By conducting descriptive and regression analysis, this paper summarizes the characteristics of post-2000 college students' occupational values in Beijing, as well as the differences in their occupational values in different gender and majors. Finally, from the perspective of the school, students, and enterprises, we put forward feasible suggestions to help college students correctly understand and explore their occupational values.

Keywords

Post-2000 College Students, Occupational Values, Career Planning, Regression Analysis

Copyright © 2021 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着国内对职业价值观理论研究的日渐成熟, 学者们逐渐意识到职业价值观能够影响人们的就业活动。关于大学生职业价值观的研究也越来越多。比如施德敏[1]研究的结果表明, 大学生在职业价值观选择中更看重人际关系、成就感和经济回报等因素, 不太重视追求新意和美感等要素。廖佳馨[2]则认为当代大学生职业价值观的特点为 1) “先就业, 后择业”; 2) 强调自我价值, 个人本位价值观凸现; 3) 职业价值取向渐趋多元化; 4) 职业价值取向趋于功利化。屈家安、郑行之[3]则认为当代大学生职业价值观有以下几个方面: 1) 薪酬与福利待遇是毕业生就业时考虑的重要因素; 2) 毕业生选择职业时, 看重职业声誉和工作发展前景; 3) 毕业生倾向于在工作中发挥自己的专长; 4) 毕业生就业时, 优先选择条件优越、工作稳定的职业。工作条件无疑是吸引大学生应聘的重要因素之一。而工作的稳定与否, 关系到个人生活的方方面面。

上述学者们通过探索和研究, 从不同的角度分析总结了当代大学生职业价值观呈现的特征。随着时代的发展与进步, 每个群体的生活状态不一样, 生活水平也不一样。因此不同年龄段群体的职业价值观的差异是显而易见的。比如 80 后相对于 90 后比较保守; 90 后更加现实, 比较开放, 思想也比较前卫。马志强、刘敏、朱永跃[4]在 80 后的价值观研究表示: “80 后”在职业价值追求上, 对自我实现、自我成长、尊重和社会互动等方面有着更高的需求, 他们的职业价值的追求对其忠诚度有显著的影响。邹强[5]在 80 后与 90 后大学生的价值观比较中表明: 80 后择业更加看重单位的社会声誉和地位。而段飞、王冬怡[6]认为 90 后大学生职业价值观 1) 重视工作与生活的平衡; 2) 关注个体的创造性和成就; 3) 关注职业经济报酬。又如邹苏[7]也在 90 后职业价值观的现状研究中表明: 1) 90 后大学生在择业时, 更加注重个人的发展和生活条件; 2) 大多数 90 后大学生在择业时非常重视个人生活质量; 3) 90 后大学生择业已经由重视工作单位的知名度转化为经济报酬以及发挥才能。当前, 80 后、90 后已经成为职场的主体, 而 00 后则成为大学生群体的主要组成部分。他们拥有更好的教育条件和环境氛围, 也更加具有创新的精神和开放的思想。因此, 其职业价值观也可能与其他 80 后 90 后等群体不同。他们的职业价值观又会呈现出怎样的特点呢? 这一问题值得加以探究。

为了更好地认识以及探索 00 后职业价值观, 有必要对 00 后大学生价值观进行深入调查。但当前学术界对于 00 后大学生职业价值观的研究非常单薄, 研究成果也屈指可数。因此, 本文以北京市 00 后大学生为研究对象建立职业价值观量表, 详细分析了北京市 00 后大学生职业价值观所呈现的特点。更好地帮助北京市 00 后大学生认识自己的职业需求, 最终做出合理的职业选择。并根据其价值观所呈现的特点提出建议。这也是这一篇文章的重点。

2. 研究对象及研究方法

本研究以北京市各大高校以及学院为对象, 以北京市 00 后大学生为范围进行调查问卷。共发放问卷 446 份, 有效回收率为 100%。经筛选后最终有效问卷为 411 份, 有效率为 92.2%。其中, 男生 117 人,

占总人数的 28.5%；女生 294 人，占总人数的 71.5%。样本中，大一学生 174 人，占总人数的 42.3%；大二学生 151 人，占总人数的 36.7%；大三学生人数 82 人，占总人数的 20%；大四学生人数 4 人，占总人数的 1%。另外，本次调查对象的专业分布比较广泛。其中文史哲法专业占 20.6%，经济管理专业占 64.3%，理工科专业占 9.8%，其他 3.1% (详情见表 1)。

Table 1. Sample of occupational values of post-2000 college students in Beijing (unit: %)

表 1. 北京市 00 后大学生职业价值观调查样本的基本情况(所占单位: %)

	类别	人数	比例		类别	人数	比例	
年龄	17 岁以下	6	1.5	性别	女性	117	71.5	
	18 岁	37	9		男性	294	28.5	
	19 岁	94	22.9		专业	文史哲法	85	20.6
	20 岁	274	66.7			理工科	40	9.8
生源所在地	北京郊区	77	18.7	经济管理		264	64.3	
	北京市区	194	47.2	医学农学		11	2.7	
	京外城市	106	25.8	其他	11	2.7		
	京外农村	34	8.3	学龄	大一	174	42.3	
就读高校类别	大学	382	92.9		大二	151	36.7	
	大专	8	1.9		大三	82	20	
	学院	21	5.1		大四	4	1	

在查阅以往文献的基础上，选用经典的舒伯职业价值观量表(Work Value Inventory, WVI)的修订版本。该量表最初由美国著名心理学家、生涯规划理论大师唐纳德·E·舒伯(Donald E. Super)，在 1970 年根据生涯发展和职业价值观理论观点编制的。用于测量人们心中对于工作的各项特征的重要性的优先排序，在西方广为流行[8]。本研究的问卷分两部分组成，第一部分是基本问题，共计 11 道；第二部分是有关价值观的量表问题，共 23 道。量表问卷反应了 11 个价值维度：利他主义、智力刺激、成就感、独立性、社会地位、管理、经济报酬、安全感、舒适、人际关系和变异性。量表问题采用七点计分法，分别为：非常重要：7 分；比较重要：6 分；重要：5 分；不清楚重不重要：4 分；不重要：3 分；不太重要：2 分；完全不重要：1 分。

3. 研究结果与分析

(一) 北京市 00 后大学生职业价值观的总体特点

将调查结果中关于对这 11 个方面的重要程度的数据进行统计。通过求均值以及标准差并排序(见表 2)可以看出，“北京市 00 后大学生职业价值观”中认为最重要的价值观排名依次为：成就感、人际关系、舒适、管理、安全感、社会地位、利他主义、独立性、经济报酬、智力刺激以及变异性。

Table 2. Ranking of occupational values of post-2000 college students in Beijing (from high to low)

表 2. 北京市 00 后大学生的职业价值观维度的态度排序(由高到低)

排序	维度	均值	标准差
1	成就感	5.8175	0.97944
2	人际关系	5.7336	0.99152
3	舒适	5.6326	1.19094

Continued

4	管理	5.4947	0.96506
5	安全感	5.4623	1.06858
6	社会地位	5.3966	0.99860
7	利他主义	5.3783	0.99317
8	独立性	5.3747	1.09522
9	经济报酬	5.2660	1.00139
10	智力刺激	5.0876	1.35687
11	变异性	4.4319	1.34807

从上述研究也可以看出，成就感、人际关系和舒适的排名靠前；经济报酬、智力刺激以及变异性排名最后。说明 00 后大学生不再局限于过去“报酬至上”的职业价值观，而是更加的倾向于对自身的发展以及对工作环境的要求等。

(二) 各个职业价值观维度的解读

1) 成就感：成就感在职业价值观中的得分最高。这表明北京市 00 后大学生的工作意愿和价值在于不断取得成就、得到赞扬或实现目标。施德敏、袁静[1]在研究中指出大学生在职业价值观选择中比较看重成就感。李新瑶、甘诺、任娜[8]则发现，00 后大学生最看重的三项维度是生活方式、成就、独立性。

绝大多数人都希望在工作中获得成就感。或来自领导的赞赏或某个的同事的信任等都能使自己感觉到成就。在工作中，我们也可以记录，总结自己觉得有成就感的一天或者事，去增强激发自己的成就感。

2) 人际关系：人际关系在职业价值观中得分次之。这表明北京市 00 后大学生希望工作中的同事相处起来使人感觉愉快，舒服等。他们就认为这是很有价值的事。施德敏、袁静[1]在研究中表明大学生在职业选择中比较看重人际关系。

重视人际关系应该重点考虑一些员工的年龄与自己接近的公司。在这样的公司里，同事跟自身年龄相仿，相处起来会更容易。人际关系是一项重要的职业价值观，当自身具备处理人际关系的能力时，工作选择也就更加宽泛。

3) 调查也显示舒适也是北京市 00 后比较看重的一项，这表明他们希望自己的工作场所待遇很好。他们更加追求比较舒适、轻松、自由、优越的工作环境。李明和喻茜[9]在研究中提出，工作环境与福利保障被大学生越来越看重。屈家安、郑行之的研究也指出大学生越来越看重工作环境的舒适、轻松等一系列问题。

重视舒适比较适合工作流程明确，作息规律的行政管理部门。外企、国企、政府、事业单位等作息规律，更加符合这类人群的需要。有些公司为员工配备了健身房等娱乐设施，极大的满足了员工的舒适度。

4) 管理在北京市 00 后大学生职业价值观中也相对比较看重。这表明在工作中他们希望可以获得支配权，能指挥和调遣一定范围内的人或事物。李明、喻茜[9]的研究表明，在社会地位与声望因子包括承担高层管理工作以及受到他人的尊重这一方面，大学生得分较高。说明他们比较看重这一层面的价值观。

重视管理比较适合从事与管理有关的职业，如企业或政府中的各类管理职位、管理咨询顾问等。除了在公司成为经理等管理性较强的职业外，也可以考虑自行创业，实现对管理的追求。

5) 安全感，这表明希望在工作具有稳定性，不会因为奖金、裁员或辞退、调动工作等经常提心吊胆、心烦意乱。

- 6) 社会声望, 这表明期望自己从事的工作有较高的社会声望, 使自己得到他人的重视与尊敬。
- 7) 利他主义, 这表明工作的目的和价值在于为大众的利益尽一份力, 具有极强的奉献精神。
- 8) 独立性, 这表明希望在工作中更加具有独立性和主动性。按自己的方式、想法和意愿去做事, 不受他人的干扰。
- 9) 经济报酬, 这表明希望自己的工作能够明显的改变自己的财务状况。将薪酬作为选择的依据, 期望工作使自己有足够的财力去获得自己想要的东西, 使生活过得更为富足。
- 10) 智力刺激, 这表明需要在工作中需要不断学习以及探索新事物, 解决新问题。
- 11) 变异性, 这表明希望工作内容丰富多彩, 生活显得充满畅想, 不单调枯燥。

随着时代的不同, 职业价值观的侧重点也有所不同。00 后大学生比较注重人际关系, 而 90 后大学生普遍更加注重自身的发展, 重视个体价值的实现。熊辉、方丽燕、单小波、伍小龙[10]等人研究发现 90 后大学生最不看重的是人际关系和利他主义。

值得注意的是, 舒适感和成就感是 90 后和 00 后都比较看重的。施芙媛[11]在 90 后大学生职业价值观的特点研究中表明 90 后大学生对安逸舒适的程度要求很高, 对探索开拓的意愿很低。熊辉、方丽燕、单小波、伍小龙[10]等人关于 90 后的职业价值观研究表明大多数 90 后在择业中认为最重要的前三项是成就动机、自主独立和权力控制。无论如何, 我们都要坚定自己的信念, 找到自己认可的价值才是最重要的。

(三) 北京市 00 后大学生不同性别职业价值观

北京市 00 后大学生作为处在新时代下的一个群体, 其职业价值观在性别方面也存在差异。我们通过独立样本 T 检验研究了北京市 00 后大学生性别方面职业价值观的特点(见表 3)。

Table 3. Differences in different dimensions of post-2000 college students in Beijing by different genders
表 3. 不同性别北京市 00 后大学生在各维度的差异

维度	男(n = 294)		女(n = 118)		t	p	差异
	均值	标准差	均值	标准差			
利他主义	5.1709	1.17106	5.4609	0.90184	0.480	0.632	—
独立性	5.3248	1.24623	5.3946	1.03064	-1.980	0.048	*
社会地位	5.2051	1.15809	5.4728	0.91868	0.981	0.327	—
人际关系	5.6239	1.17793	5.7772	0.90534	-1.845	0.066	*
变异性	4.1795	1.40575	4.5323	1.31342	2.055	0.041	*
安全感	5.2949	1.18204	5.5289	1.01441	0.728	0.467	—
成就感	5.5897	1.17720	5.9082	0.87451	2.198	0.029	*
管理	5.2934	1.14233	5.5748	0.87407	0.599	0.549	—
经济报酬	5.2564	1.17231	5.2698	0.92685	-2.277	0.023	*
智力刺激	4.8974	1.51649	5.1633	1.28281	-0.736	0.462	—
舒适	5.4615	1.29680	5.7007	1.14131	1.044	0.297	—

*: 均值差的显著性水平为 0.05。

由表 3 数据可以看出, 女生普遍认为最重要的四项价值观维度依次为成就感、人际关系、舒适和管理; 男生则认为依次是人际关系、成就感、舒适和独立性。在职业选择中普遍认为最不重要的四项价值观维度, 女生认为依次是变异性、智力刺激、经济报酬和独立性; 男生认为依次是变异性、智力刺激、利他主义和社会地位。

由表 3 可知,不同性别的北京市 00 后大学生在独立性、变异性、成就感和经济报酬四个维度的变量检验均达到显著水平。显著性概率 P 值均小于 0.05。依次为 0.048、0.041、0.029 和 0.023。且男生在除了变异性 and 智力刺激以外的其他 9 个维度的分值都比较高。

(四) 北京市 00 后大学生不同专业职业价值观

职业价值观不仅仅在性别方面存在差异性,在专业方面也有差异性。我们通过回归分析研究了北京市 00 后大学生专业类别方面职业价值观的特点(见表 4)。

Table 4. Differences in different dimensions of post-00s college students in different majors in Beijing

表 4. 不同专业类别北京市 00 后大学生在各维度的差异

维度	经济管理		文史哲法		理工科		医学农学		其他		F	p	差异
	均值	标准差											
利他主义	5.2973	0.95210	5.7294	0.85410	5.0750	1.17969	5.7727	1.25227	5.3182	1.30906	4.629	0.001	**
独立性	5.2557	1.04825	5.7176	1.01021	5.2625	1.28096	5.4545	1.54037	5.9091	1.09129	3.734	0.005	**
社会地位	5.3485	0.90822	5.6000	1.02875	5.1250	1.29471	5.4091	1.22103	5.9545	1.10577	2.677	0.032	*
人际关系	5.6761	0.95040	6.0176	0.82537	5.4125	1.38623	5.9091	1.09129	5.9091	0.94388	3.257	0.012	*
变异性	4.3428	1.28419	4.6941	1.41861	4.3125	1.47929	4.1364	1.50151	5.2727	1.31079	2.405	0.049	*
安全感	5.3902	0.98238	5.8294	1.05940	4.9875	1.29341	5.6818	1.40130	5.8636	1.05097	3.540	0.007	**
成就感	5.7525	0.91518	6.1176	0.89636	5.5167	1.32034	5.8788	1.30190	6.0909	0.85753	5.520	0.000	**
管理	5.4457	0.89287	5.6863	0.95029	5.2667	1.20587	5.6667	1.40633	5.8485	1.10919	1.466	0.212	-
经济报酬	5.2121	0.88385	5.3451	1.11442	5.2083	1.35808	5.6667	1.20185	5.7576	0.95558	2.043	0.088	-
智力刺激	5.0530	1.24744	5.1412	1.52872	5.0500	1.50128	4.7273	2.05382	6.0000	0.89443	1.529	0.193	-
舒适	5.4962	1.15689	6.0706	1.15252	5.4250	1.29867	6.2727	0.90453	5.6364	1.28629	5.028	0.001	**

不同专业类别对职业价值观的形成也会有不同的影响。职业价值观的形成受到教育经历和职业地位的影响。因此本研究考察了不同专业类别的北京市 00 后大学生职业价值观的特点。

数据显示,北京市 00 后大学生职业价值观中被认为最重要的价值观前四项维度排名先后依次为:经济管理类专业大学生认为是成就感、人际关系、舒适和管理;文史哲法专业的学生认为是成就感、舒适、人际关系和安全感;理工科专业的学生认为是成就感、舒适、人际关系和管理;医学农学专业的学生认为是舒适、人际关系、成就感和利他主义;其他专业的学生则认为成就感、智力刺激、社会地位和独立性是比较重要的。在职业价值观中普遍认为最不重要的价值观前四项维度排名先后依次为:经济管理类大学生认为是变异性、智力刺激、独立性和利他主义;文史哲法专业的学生认为是变异性、智力刺激、经济报酬和社会地位;理工科专业的学生认为应该是变异性、安全感、智力刺激和利他主义;医学农学专业的学生则认为应该是变异性、智力刺激、社会地位和独立性;其他专业的学生认为是变异性、利他主义、舒适和经济报酬。

由表 4 可知,不同专业类别的北京市 00 后大学生在管理、经济报酬和智力刺激三个维度没有明显的显著性差异。显著性概率 P 值均大于 0.05,分别依次为 0.212、0.088 和 0.193。且农学医学专业的学生在舒适方面的得分最高,在变异性方面的得分最低。

4. 结论与建议

本研究调查发现,北京市 00 后大学生的职业价值观主要体现在成就感、人际关系以及舒适度方面。相对而言最不看重的是经济报酬、智力刺激以及变异性。这一结论一定程度上可以反映出北京市 00 后大

学生在职业价值观上趋于使自己感觉到成功。希望得到别人的认可，注重自身的感受。这与施德敏、袁静[1]学者的研究结论相似，说明大学生职业价值观取向具有一定的同质性。不同在于北京市 00 后大学生更加注重舒适感，而施德敏、袁静[1]则比较看重经济报酬。

调查还发现，女性大学生比男性大学生更加看重成就感；女性大学生比较看重管理而男性大学生则比较看重独立性；不同专业类别的北京市 00 后大学生在管理、经济报酬和智力刺激三个维度没有明显的显著性差异。总的来说，北京市 00 后大学生的职业价值观还不够成熟。大学生应该树立适合自己的职业价值观。针对北京市 00 后大学生职业价值观的调查研究提出以下建议：

(一) 学校层面——重视及丰富职业价值观教育引导的内容和形式

要充分发挥高校在职业价值观教育中的主导引领作用。在学生的校内教学活动以及课外活动中，有针对性地引导其认识自我职业价值观。学校应增加实践课程，激发学生在学习热情。从而加强学生对自我职业价值观的探索与认识。给其专业化教育的同时，对其进行专业兴趣的引导。将职业价值观引导贯穿到学校教学的每一个环节。

学校也可聘请成功人士和知名校友学生进行经验分享讲座。使学生能尽快了解社会职业的特点，并根据自身情况对自己未来的职业规划有一个明确方向。总之，高校在培养大学生职业价值观的过程中要坚持以人为本，不断开发创新大学生职业价值观教育内容、拓宽教育途径和方式。

(二) 学生层面——主动尝试并不断探索自己的职业价值观

对于大学生自身来说，通过学习最终还是要进入社会。及时准确地了解自身职业价值观，有助于他们找到心仪的工作。在高校学习的时候，有效利用大学宝贵的时光。在学好课程的同时，多参加大学生创新创业项目以及职业生涯规划大赛等活动。通过参加这些比赛，不断进行自我探索，挖掘并激发自己的潜能，促进自我成长。杜绝一切眼高手低的行为，切忌过分追求物质需求。

(三) 企业层面——做好职业价值观教育的衔接转化工作

第一家企业，第一份工作都是学生职业价值观的真实反应。作为企业，想要找到优秀的人才，那么也应当在职业价值观方面尽到责任。

企业是学生将在学校学到的理论知识进行实践的平台。因此，从企业层面来讲，应当首先做好职业价值观的衔接转化工作。将理论化的职业价值观转变为工作岗位中的具体实践。招聘时，对企业文化进行宣传教育。通过这个部分可以使得应聘者了解自己的职业价值观是否和企业的价值观所配套。从而进行更好的抉择。

企业在招聘时可以明确地提出自己需要哪种类型的人才。如调查发现成就感对于北京市 00 后的比重比较大。所以在招聘的时候，凸显出企业提供的是一个成就的平台，是一个梦想的平台。以此来吸引学生应聘，可以使得招聘者对号入座，能者居之。

总而言之，每个人的自我职业价值观是不一样的。本文给出的只是北京市 00 后大学生普遍的趋势。价值观本身就是一个自我的反应，我们需要真正地了解自己遵从自己的价值观，才是最适合自己的职业价值观。

基金项目

本论文是北京市大学生创新创业训练计划的成果，课题名称：北京市 00 后大学生工作价值观与职业选择研究(项目编号：203051360020XN176)。

参考文献

- [1] 施德敏, 袁静. 大学生职业价值观研究[J]. 锋绘, 2018(5): 238-239.

- [2] 廖佳馨. 当代大学生职业价值观研究[J]. 智库时代, 2019(16): 84-85.
- [3] 屈家安, 郑行之. 大学生职业价值观实证研究[J]. 中国成人教育, 2018(15): 65-71.
- [4] 马志强, 刘敏, 朱永跃. 80后员工职业价值观与忠诚度关系研究[J]. 技术经济与管理研究, 2014(1): 54-58.
- [5] 邹强. “80后”大学生与“90后”大学生价值观比较分析——基于同一份调查问卷的两次调查结果[J]. 广西教育学院学报, 2011(3): 71-75.
- [6] 段飞, 王冬怡. “95后”大学生职业价值观调查——以包头市大学生为例[J]. 内蒙古科技与经济, 2019(16): 20-23.
- [7] 邹苏. 90后大学生价值观的现状分析[J]. 中国中医药现代远程教育, 2011, 9(21): 105-107.
- [8] 李新瑶, 甘诺, 任娜. 00后大学生职业价值观调查研究[J]. 青年与社会, 2020(9): 201-202.
- [9] 李明, 喻茜. 大学生职业价值观的现状研究[J]. 长沙理工大学学报: 社会科学版, 2017, 32(2): 119-124.
- [10] 熊辉, 方丽燕, 单小波, 伍小龙. 在杭高校“90后”大学生职业价值观现状调查[J]. 教育教学论坛, 2013(47): 111-112.
- [11] 施芙媛. “90后”大学生职业价值观的特点、影响因素及培养路径[J]. 求知导刊, 2016(35): 65-66.