

# “00后”高职生职业价值观探究

李 珊

(北京社会管理职业学院(民政部培训中心) 北京 100000)

**【摘 要】**职业价值观是价值观在职业选择上的体现。近年来,职业院校生源主要是“00后”,他们具有鲜明的时代特征。采用凌文铨等编制的大学生职业价值观量表,对“00后”高职生进行调查,发现其职业价值观处于中等偏上水平,具有注重自我发展,更注重保健的特点;在年级、岗位实习经历、父母亲职业、专业大类等方面存在显著差异;建议家庭、学校和企业形成合力,注重专业风气建设,调整“00后”高职生价值取向,树立“成才”的职业目标。

**【关键词】**职业价值观;高职生;00后

## 1. 引言

职业价值观也称为择业观,是价值观在职业选择上的体现。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。当前,职业教育质量提升面临的难题是如何培养出更多高素质技术技能人才、能工巧匠和大国工匠。影响职业选择和职业发展,是培养大国工匠中十分关键的一环。关于大学生职业价值观的研究多以本科生或特定专业学生为研究对象,了解其职业价值观现状并分析影响因素。少部分研究以高职生为研究对象,往往从某一所学校或某一城市进行抽样,尚缺少大范围的调查。近几年,高等职业教育的生源主要是2000年1月1日后出生的,也被称为“00后”,具有鲜明的新生代特征。因而,本研究抽取多所高职院校,涵盖多个地区,以“00后”高职生为研究对象,分析其职业价值观特点,并提出针对性的培育建议。

## 2. 研究方法

### 2.1 研究对象

选取北京电子科技职业学院、北京社会管理职业学院、广州城市职业学院、广东科贸职业学院、江苏卫生健康职业学院、江苏工业职业技术学院和苏州工业职业技术学院7所高职院校(排名不分先后),覆盖华北、华东和华南三大区域;涵盖装备制造、电子与信息、医药卫生、财经商贸、文化艺术、教育与体育和公共管理与服务7大类高等职业教育专科专业。因疫情原因,采用电子问卷,由班主任或辅导

员以班级为单位统一发放,遵循自愿参与原则。在有效期内共回收574份问卷,剔除出生于2000年1月1日前或规律性作答的,最终有效问卷533份,有效率为92.86%。其中,男生204人,女生329人;大一学生247人,大二学生206人,大三学生80人。

### 2.2 研究工具

#### 2.2.1 人口统计学变量调查

本研究中的人口统计学变量分为个体因素、家庭背景因素和学校背景因素,主要包括性别、年级、专业、学生干部经历、校外兼职经历、家庭居住地、家庭月收入、父母亲职业等。

#### 2.2.2 大学生职业价值观量表

采用凌文铨等编制的我国大学生职业价值观量表。该量表共22个条目,包含声望地位、保健和自我发展三维度。采用五级计分,从很不重要到很重要,分别赋值1-5分。总均分越高说明被调查者在职业选择时越重视该维度或该条目。经检验,该量表 $\alpha$ 系数为0.92,各维度信度系数均大于0.80,说明该量表具有很高的一致性。

#### 2.2.3 统计分析

采用SPSS24.0统计工具对数据进行差异显著性检验,方差分析。

## 3. 研究结果

### 3.1 “00后”高职生职业价值观现状

“00后”高职生职业价值观均分为3.97,处于中等偏上水平,表明其在职业选择上有较高标准。声望地位均分(3.54)低于保健(4.28)和自我发

展均分(4.26),说明“00后”高职生不看重外在虚名,更看重个人发展和职业安稳。计算条目均分并排序,发现前五项分别是机会均等、公平竞争,职业稳定,有劳保、医疗和退休金,能进一步提供受教育的机会,晋升机会多和收入高,表明他们最看重职业发展公平公正,比较看重职业稳定和有相应的保险医疗。排后五位的分别是有出国机会,容易成名成家,有较高的社会地位,工作单位知名度高和工作单位规模大,该五项条目均属于声望地位因素,体现出他们不看重虚名,比较务实。

### 3.2 个体因素方面的差异检验

个体因素包含性别、年级、专升本打算、报考本专业的原因、学生干部经历、校外兼职经历和岗位实习经历等。不同年级的“00后”高职生在职业价值观及各维度差异显著( $F_{总}=5.99^{**}$ ,  $F_{声望}=4.24^{*}$ ,  $F_{保健}=7.86^{**}$ ,  $F_{发展}=4.67^{**}$ ),事后比较发现大一学生的职业价值观和自我发展均分显著低于大二的,大一学生保健均分显著低于大二和大三的;因“声望地位”三个年级样本的方差不符合方差同质性假定,故采用SPSS24.0提供的四种方差异质的事后比较方法,发现大一学生得分显著低于大二的。具有不同岗位实习经历的高职生在声望地位上差异显著( $F=3.74^{*}$ ),事后比较发现,在校内生产实习的学生显著高于在企业进行岗位实习和没有岗位实习经历的两组。职业价值观在其它的个体因素方面差异均不显著,但从平均数高低来看,男生声望地位得分的平均数(3.58)高于女生的(3.51),却在保健和自我发展上低于女生的,说明男生还是比女生更看重职业的声望和社会地位;因“自己喜欢”而选择本专业的高职生,其自我发展得分的平均数(4.31)最高,说明相对而言喜欢本专业的学生更看重个人发展。

### 3.3 家庭背景因素方面的差异检验

家庭背景因素包括是否为独生子女、家庭居住地、家庭月收入、父母受教育程度和父母职业。不同家庭月收入水平的高职生职业价值观( $F=2.58^{*}$ )和部分维度差异显著,但样本方差不同质。通过方差异质的事后比较,没有发现任两组间差异显著。母亲受教育程度不同的“00后”高职生职业价值观( $F=2.55^{*}$ )和部分维度差异显著,事后比较显示:母亲未接受教育的其职业价值观显著高于母亲

受教育程度为本科、高中或中职的三个组,保健显著高于高中和小学两个组,自我发展显著高于其他五个组。父亲职业不同的“00后”高职生职业价值观( $F=2.79^{*}$ )和部分维度差异显著,事后比较显示:在职业价值观方面,父亲为公务员的显著低于除工人外的其他五个组,父亲为工人的显著低于专业技术人员组,父亲为农民的显著高于个体户、工人和公务员三组;在声望地位方面,父亲为农民的显著高于公务员、个体户和工人的三组。而母亲职业不同的高职生仅在声望地位上差异显著( $F=2.48^{*}$ ),母亲为企事业单位工作人员的显著低于工人和农民的两组,母亲为专业技术人员的显著低于个体户、工人、农民和其他类四组。

### 3.4 学校背景因素方面的差异检验

学校背景因素包括地域、高招方式、专业大类和专业满意度。不同学校所在地域的“00后”高职生在保健上差异显著( $F=5.44^{**}$ ),事后比较发现,华北地区的得分显著高于华南和华东地区的。不同专业满意度的“00后”高职生在自我发展上显著差异( $F=2.43^{*}$ ),事后比较发现,对专业很满意的显著高于对专业一般满意的。不同专业大类的“00后”高职生在职业价值观及各维度上差异显著( $F_{总}=3.16^{**}$ ,  $F_{声望}=2.24^{*}$ ,  $F_{保健}=4.32^{***}$ ,  $F_{发展}=3.11^{**}$ ),事后比较发现:在职业价值观上,教育与体育类的显著高于电子与信息、文化艺术和医药卫生三大类的,装备制造和财经商贸两专业大类的显著高于文化艺术类的;在保健维度上,装备制造和教育与体育两专业大类的均显著高于电子与信息、文化艺术和医药卫生三大类的;在自我发展维度上,教育与体育类的显著高于电子与信息、文化艺术、医药卫生和公共管理与服务四专业大类的,电子与信息类的显著低于财经商贸类的。因“声望地位”七大类专业样本的方差不同质,故采用方差异质的事后比较发现财经商贸类的显著高于文化艺术类的,而其他任何两组的差异结果均未达到显著水平。

## 4. 分析与讨论

### 4.1 “00后”高职生职业价值观特点

本研究中“00后”高职生职业价值观处于中等偏上水平,与鲁媛的研究结论一致。说明随着我国综合国力的提升,经济发展和生活水平的提高,当代高职生对职业有较高标准,不仅仅是找份“工

作”。通过对条目均分排序以及对各维度平均数进行比较,均发现他们不看重外在虚名,更看重保健和自我发展因素,这与陈玉琛和鲁媛等多位学者的研究结论一致;考虑保健维度均分比自我发展维度均分高,且排前五的条目中有3个条目属于保健维度,所以总得来说“00后”高职生重发展的同时,更看重保健,与陈剑梅的结论一致。这可能与我国当前社会经济发展运行环境相关,我国正处于经济转型和产业升级中,毕业生规模近年来又不断扩大,再加上新冠肺炎对全球经济的冲击,“00后”高职生也希望获得一份比较稳定的工作,缴纳保险和退休金,以降低发展焦虑。另外,本研究中“00后”高职生最看重的是机会均等、公平竞争,这符合“00后”竞争意识强烈,心理抗压能力表现相对弱化的心理行为特点,体现了“00后”高职生在职业价值观上的新生代特征。

#### 4.2 “00后”高职生职业价值观影响因素分析

本研究发现大二高职生职业价值观各维度均显著高于大一,平均值图显示出倒“V”趋势,大二是职业价值观的顶峰,大三有所回落,说明大二是职业价值观发展的关键期。这符合学生身心发展特点,大一比较迷茫,大二对专业和自我发展有了一定认识,但比较理想化,而大三有较长的岗位实习,且面临着就业压力。在企业岗位实习的高职生声望地位得分显著低于在校内生产实习的,可能企业实习更加接近真实职场,有利于提高学生的职业认知,对职业价值观的引导作用更大。对专业很满意的学生比对专业一般满意的更看重自我发展,且达到显著水平。对专业大类的方差分析看出,体育与教育类的高职生职业价值观和三维度均分都是最高的,说明他们在职业选择上具有高诉求;而装备制造类的保健维度均分最高,说明该专业大类的学生更保守。

#### 5. “00后”高职生职业价值观培育建议

“00后”高职生不看重职业的外在虚名,更看重保健和自我发展,同时也有一定的新生代特征。他们正处在职业价值观形成的探索阶段,思维和选择方式尚未定型,可塑性较强。家庭、学校和企业应合作育人,从以下三方面引导其树立长远的、科学的职业价值观。

第一,抓住教育关键期,提高职业探索意识。职业价值观的发展随年级呈现出小倒“V”趋势,说

明大二学年是职业价值观发展最敏感、速度最快的时期。在职业价值观的培育上,应抓住关键期,提高学生的职业探索意识,避免出现高诉求、低认知的现象;改善职业期待过高,脱离实际的特征。

第二,注重专业风气建设,重视岗位实习。企业和学校应共同营造积极优良的专业风气。职业价值观的形成跟专业氛围、行业环境密不可分。学校应营造积极上进的专业风气,提高学生专业满意度;企业树立公平公正行业风气,增强职业荣誉感。岗位实习是实践教学的重要环节,对发展学生的职业认知,职业目标具有较大优势,尤其是在企业进行岗位实习,对职业价值观的引导作用更大。

第三,调整价值取向,树立长远意识。“00后”高职生在职业价值观中体现出来更重保健的趋势,且“收入高”也是其重要考虑的因素。然而,职业发展需要长期积累,不能只看眼前利益。通过优秀毕业生、劳模、高技术技能人才进行榜样示范,鼓励他们在为国家和社会服务的过程中实现自我价值,引导其树立长远意识,建立“成才”的职业发展目标。

#### 参考文献:

- [1]陈剑梅.当代职业院校学生职业价值观的调查研究[J].江苏技术师范学院学报(职教通讯),2008(09):93-96.
- [2]陈玉琛.高职生职业价值观的特点和对策研究[J].福建教育学院学报,2006(08):34-35.
- [3]韩新春,李莹.高职学生职业价值观现状调查分析——以北京经济管理职业学院为例[J].就业与保障,2020(09):140-141.
- [4]李敏,颜吾仞.“00后”大学生思想行为特点与教育对策研究[J].华北电力大学学报(社会科学版),2021(06):114-124.
- [5]凌文铨,方俐洛,白利刚.我国大学生的职业价值观研究[J].心理学报,1999(03):342-348.
- [6]鲁媛.上海市高职生职业成熟度与职业价值观的调查与分析[J].高教论坛,2021(11):75-79.
- [7]叶浩生.文化模式及其对心理与行为的影响[J].心理科学,2004(05):1032-1036.
- [8]张文龙,叶一舵.新时代中国青年的职业价值观:基于CGSS数据的分析[J].福建师范大学学报(哲学社会科学版),2019(05):69-77,169.