

## B.5

# 北京居民职业价值观调查报告

王 惠\*

**摘 要：** 本文旨在探究北京居民的职业价值观状况。调查结果显示，北京居民择业时秉持的价值观存在看重工作条件 and 自我发展、追求职业稳定性、择业理想与现实差距大等特点；北京居民工作时秉持的价值观存在最看重人际关系、“集体观”占主流、认为与工作相比家庭更重要等特点。笔者进一步分析了不同群体职业价值观的差异，并提出对策建议。

**关键词：** 职业价值观 北京居民 工作价值观

职业价值观定义分为两大类：一类是认为职业价值观是个体期望从职业中获得的东 西，如 Super (1973)、Lock (1976)、Nord 等 (1980)、Elizur (1984) 的定义属于此类；另一类是视职业价值观为一种评价标准，如 Dose (1997)、Braham 和 Elizur (1999) 的定义。职业价值观不能简单地等同于择业观或工作价值观，根据前人的研究，本文将职业价值观定义成个人的价值观念在选择职业和实际工作中的体现，包括个体择业时和实际工作时认为某些因素或结果的重要性程度。

## 一 职业价值观的研究意义和研究方法

### (一) 研究意义

职业生涯是大多数人一生都要经历的重要生涯。从职业生涯规划大师舒伯

---

\* 王惠，北京社会心理研究所助理研究员，毕业于清华大学科学技术与社会研究所，硕士研究生，主要研究方向为职业心理学。

(Donald E. Super) 经典的生涯彩虹图来看（见图 1），从一过 25 岁直至 65 岁，工作者的角色在一个人的生涯中占据举足轻重的地位，所以对职业价值观的研究也具有重要的现实意义和理论意义。

现实意义，随着国内经济增长速度和产业结构的变化、人口老龄化趋势的日益突出以及国际政治经济形势的日益复杂化，我国的就业形势也越发严峻，职业竞争压力越来越大，职场问题层出不穷，组织管理面临困境，有的甚至已经造成非常负面的社会影响，比如，2010 年富士康发生的“13 连跳事件”。价值观是个体心理系统中最稳定的因素，前人研究表明，职业价值观对择业态度和行为、工作态度和行为具有引导作用。所以只有明晰居民职业价值观，才能有针对性地提升择业满意度、职业满意度、职业幸福感、工作投入、组织管理绩效等，促进社会经济稳步发展。

理论意义，目前国内外学者们已经针对工作价值观的概念、结构、测量、前因变量、结果变量、文化差异等问题进行了大量研究，获得了丰富的研究成果。北京社会科学院曾在 2008 年开展了一次关于职业价值观的调查（样本量 2029 个）。本次调查是截至目前北京市范围内开展的最大规模针对北京居民的职业价值观调查（样本 4126 个）。

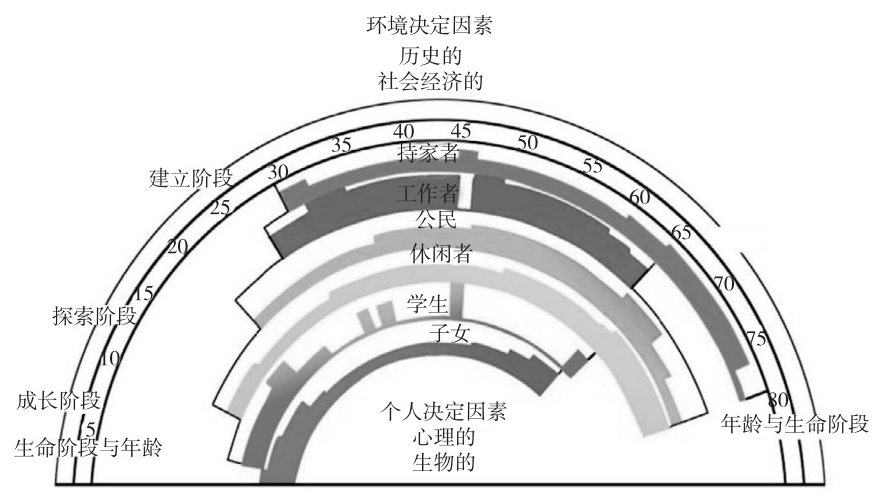


图 1 舒伯的生涯彩虹



## （二）研究方法

本文采用的研究方法主要有文献分析法、问卷调查法、量表法。文献分析法主要是对国内外有关职业价值观的文献进行搜集与整理，在前人研究基础上找寻本文研究的切入点，根据经历的职业生涯阶段将对北京居民职业价值观的研究分为择业时期秉持的价值观和工作时期秉持的价值观。问卷调查法主要是采用结构化问卷针对北京居民进行了问卷发放，共回收有效样本 4120 个。量表法主要是指为了了解北京居民工作时最看重的因素和工作投入情况采用了两个量表，即工作价值观量表（Elizur, 1984）和工作投入量表（Schaufeli, 2003），这两个量表都在世界上被广泛使用过，具有很好的信度和效度。

## 二 北京居民职业价值观基本特点分析

### （一）择业时期秉持的价值观特点

择业观是工作价值观的重要组成部分。从渊源来看，工作价值观研究发端于择业观研究，是择业观的深化和发展。择业观是指个体在选择职业时持有的评价标准。我们通过择业看重因素、职业平等观、职业成功观、择业理想与现实差距四个方面来分析得出北京居民的择业价值观具有三个特点。

#### 1. 看重工作条件 and 自我发展，呈现物质主义和后物质主义价值观并重趋势

罗纳德·英格尔哈特是当代西方政治文化研究的大师级人物，他在《发达工业社会的文化转型》一书中指出，西方发达工业国家在 20 世纪 70 年代之后，大众的价值观念已经发生了彻底的变化，公民的价值观由“物质主义”向“后物质主义”转变。所谓“物质主义”价值观，对应的是生理性需求、物质条件和经济安全等方面的要求，而“后物质主义”价值观，则指自我价值实现的需求等。

本次调查结果也显示出北京居民在择业时呈现出“物质主义”价值观和“后物质主义”价值观并重的特点：在回答择业时看重的因素，北京居民在择业时第一看重因素是工作条件（薪酬福利、工作环境、休闲时间等）（4.21 分），第二看重因素是自我发展（4.19 分）（见表 1），表明了北京居民呈现物

表 1 北京居民在选择职业时最看重的因素

单位：分

因素	均值	标准差
工作条件(薪酬福利、工作环境、休闲时间等)	4.21	0.75
自我发展	4.19	0.75
职业所在行业发展	4.08	0.77
国家利益	4.08	0.92
企业实力与文化	4.05	0.8
人脉资源	3.97	0.85
对社会的贡献	3.92	0.87
家族利益	3.48	0.95

注：本题按照 1~5 分打分。

质主义价值观（看重物质条件）的同时，也呈现后物质主义价值观（看重自我价值实现）。

## 2. 追求职业稳定性，过三分之一的居民认为职业成功最重要的标准是工作稳定有保障

数据显示，在选择职业成功最重要的标准时，工作稳定有保障（32.2%）被选比例远远高于其他选项，排在其后的收入高、自身价值得到社会认可和发挥个人才能被选比例也分别达到 10% 以上（见表 2）。这一结论与北京市社会科学院 2008 年的研究<sup>①</sup>相同，可见在当前严峻的就业形势之下，北京居民的择业价值取向最主要是“求稳”。

表 2 职业成功最重要的标准

单位：%

因素	比例
工作稳定有保障	32.2
收入高	19.1
自身价值得到社会认可	15.5
发挥个人才能	12.4

① 北京市社会科学院课题组：《首都市民职业价值观状况研究报告》，《北京行政学院学报》2009 年第 6 期。



续表

因素	比例
社会地位高	8.5
工作环境好	4.2
为社会做贡献	4.1
完善的人格	1.9
服从国家利益	1.5
其他	0.6

### 3. 职业平等观深入人心，九成居民赞同“三百六十行，行行出状元”

平等是人类社会进步的基石，是社会主义核心价值的追求之一，拥有职业平等观，实现职业尊严的平等是社会文明的重要标志之一。习近平总书记说过：“人生本平等，职业无贵贱。三百六十行，行行都是社会所需要的。不管他们从事的是体力劳动还是脑力劳动，是简单劳动还是复杂劳动，只要有益于人民和社会，他们的劳动同样是光荣的，同样值得尊重。”<sup>①</sup> 在北京居民选择职业的时候，对职业平等所持的价值观念通过数据可以看到：95.2%的居民对“三百六十行，行行出状元”这一代表职业平等的价值观念表示赞同，远远高于选择“入错行就很难成功”（45.1%）这一代表职业不平等的价值观念的居民所占比例。

### 4. 择业理想与现实差距大，超过八成居民理想与现实工作单位性质不符

职业理想是人们对职业活动和职业成就的超前反映，与人的价值观、职业期待、职业目标密切相关，与世界观、人生观密切相关。职业理想是形成职业态度的基础，实现职业目标的精神动力。在现实生活中，很多人在择业这一“职业探索期”会发现职业理想与现实往往存在较大的差距，本次调查的数据也印证了这一结论，通过对理想职业与现实职业的交叉分析，笔者发现有18.0%的居民其理想就单位与现实工作单位相匹配（ $582/3231 = 18.01\%$ ），也就是说，有高达81.9%的居民其理想就单位与现实工作单位不相匹配，说明北京居民择业理想与现实的差距很大，这也是造成就业难的一个值得深思的原因。

<sup>①</sup> 习近平：《之江新语》，浙江人民出版社，2007。

单位: %

现实就 理想就 职单位	国家 公务员	事业单 位工作人 员	国企 工作人 员	私企 工作人 员	外企 工作人 员	自由 职业者	外地来京 务工人员	总计
机关	9.1	18.3	28.6	13.5	1.6	7.2	1.5	100
事业单位	2.7	22.7	24.8	14.2	1.5	6.7	1.1	100
国企	3.0	13.6	35.2	18.1	1.5	6.2	3.5	100
私企	—	17.5	20.0	33.8	1.3	6.3	5.0	100
外企或合资	4.1	12.5	22.3	25.1	8.4	6.0	2.7	100
自由职业	4.4	19.8	14.5	13.8	2.8	15.7	4.4	100
本家族企业	4.3	19.1	10.6	20.2	2.1	11.7	3.2	100

## （二）工作时期秉持的价值观特点

工作价值观实质就是工作能够给个体带来的收获。通过让个体对这些工作带来的结果的重要性进行评价,能够看出个体更看重工作带来的何种价值(Elizur, 1984)。本文通过分析北京居民工作时最看重因素、个人集体观、收入分配观、工作中心观、工作投入情况,了解到北京居民工作时期秉持的价值观具有五个特点。

1. 工作中最看重人际关系，认为“有公平、善解人意的上司”最重要

本文采用 Elizur 的工作价值观量表来分析北京居民在工作中最看重的因素。1984 年 Elizur 通过分析工作结果特征将工作价值观分为三个维度,即认知价值维度(13 个项目),包括责任、晋升机会、成就感、影响力、兴趣、上司反馈、有意义的工作、能力发挥、成长机会、独立性、令人自豪的单位、单位中地位、为社会做贡献。情感价值维度(5 个项目),包括与上司的关系、与同事的关系、认可、尊重、互动机会。工具价值维度(5 个项目),包括薪酬、工作时间、稳定、福利、工作条件。1991 年 Elizur 使用该量表在德国、荷兰、以色列、美国、匈牙利、韩国、中国、中国台湾同时进行调查,发现该量表具有良好的信度和效度。

从本次调查数据来看,在工作价值观量表的三个维度中,情感价值维度的



平均分最高,达4.15分;工具价值维度平均分次之,为4.10分;认知价值维度平均分最低,为3.99分。说明北京居民最看重工作中的情感交流,也就是我们所谓的人际关系,在所有人际关系中,北京居民认为能“有公平、善解人意的上司”(4.33分)最重要,也就是在工作中的人际关系中最看重与上司之间的情感交流。其后依次看重的因素是尊重(4.24分)、与同事的关系(4.17分)、认可(4.14分)和互动机会(3.89分)。

就工作所追求的目标来说(在认知价值维度中),北京居民最看重凸显自我价值的项目,如能力发挥(4.20分)、成就感(4.17分)、兴趣(4.08分)、成长机会(4.06分),其后依次看重因素为责任(4.04)、晋升机会(4.01分)、有意义的工作(4.01分)、独立性(4.00分)、上司反馈(3.99分)、为社会做贡献(3.97分)、令人自豪的单位(3.87分)、影响力(工作中影响力3.83分、单位中影响力3.78分)、单位中地位(3.73分)。

就为了达到工作目标所采取的手段来说(在工具价值维度中),北京居民最看重的是福利保障(4.31分),其他按照看重程度依次为稳定性(4.22分)、薪酬(4.19分)、工作条件(4.07分)、工作时间(3.70分),这一维度凸显了北京居民工作中的物质主义价值观。

## 2. “集体观”占主流,七成多居民赞同“人人为我,我为人人”

北京居民在工作中处理个人与集体关系时,76.4%的人赞同“人人为我,我为人人”这一代表“集体观”的观点,也有22.3%的居民选择“事不关己,高高挂起”这一代表“个人观”的观点。在问卷中我们用一个情境题来验证的上述观点,领导交给小李一个项目,让小李决定自己做,还是和小张或老刘合作。小李自己做,需要3个月;和小张合作,需要2个月,但要教会小张一些业务知识;和老刘合作,只要1个月,但要费心说服老刘参与。如果您是小李,您如何选择?数据表明有85.3%的北京居民更看重“集体观”,在这道题目中选择“与老刘合作”和“与小张合作”都属于“集体观”>“个人观”的选项,尤其是为了集体利益用时最短能够完成项目的选项“与老刘合作”被选比例最高(46.3%),仅有14.7%的居民选择“自己做”这一代表“个人观”>“集体观”的选项。

表 4 小李决定与谁合作来完成项目

单位：%

代表观点	选项	利于集体之处	需要个人付出	被选比例
集体观 > 个人观	与老刘合作	用时最短	费心说服	46.3
	与小张合作	用时中等	教授小张业务	39.0
个人观 > 集体观	自己做	用时最长	更多的精力	14.7

另一个案例也能验证北京居民在工作中的“人人为我，我为人人”，老刘、小李和小张在同一家公司上班，老刘工作了 10 年，小李工作了 5 年，小张刚工作 1 个月，小张上班 1 个月以来，业务不熟，如果您是老刘，您是否会主动帮助他？北京居民过半数选择积极主动帮助（55.5%），过三成属于半积极帮助（35.1%），被动帮和完全不帮的比例仅为 9.4%，有 90.6% 的居民能够比较积极主动帮助新同事完成工作，能够做到“我为人人”。

### 3. 在收入分配观上，九成以上居民赞同“多劳多得，少劳少得”

2013 年 2 月，国务院批转了发展改革委、财政部、人力资源和社会保障部制定的《关于深化收入分配制度改革的若干意见》，要求各地区、各部门认真贯彻执行。收入分配问题是社会主义市场经济发展的重要基石，收入分配观是每个人在实际工作中都会面临并思考的问题。

北京居民在收入分配观上有 90.6% 的居民赞同“多劳多得，少劳少得”，但是如果把收入分配问题发生的环境局限在同一单位的时候，66.5% 的居民赞成“一个单位应该尽量平均分配薪酬福利”，也就是说，北京居民在大的经济环境下追求“多劳多得，少劳少得”，但是在小的经济环境，比如单位的背景下，则希望大家的收入差距不要过大。

### 4. “工作—家庭的天平”倾向于家庭一方，八成以上居民认为“家庭在我生活中最重要”

在工作价值观中还有一个重要的议题就是“工作中心观”，即“工作—家庭的天平”偏向哪一方的问题。本次调查结果显示，北京居民在选择工作和家庭重要性的时候，“工作—家庭的天平”明显倾向于家庭一方，如图 2 所示，86.4% 的居民认为“家庭在我生活中最重要”，远高于占受访者 49.7% 的选择“工作在我生活中最重要”的居民所占比例，有 44.6% 的居民对上述两





个观点都表示赞成，这些人认为工作和家庭在生活中都是最重要的，仅有 5.1% 的居民认为“只有工作在我生活中最重要”，有 8.5% 的居民对上述两个观点表示都不赞成，显而易见，北京居民中“工作非中心观”思想是占据主流的。

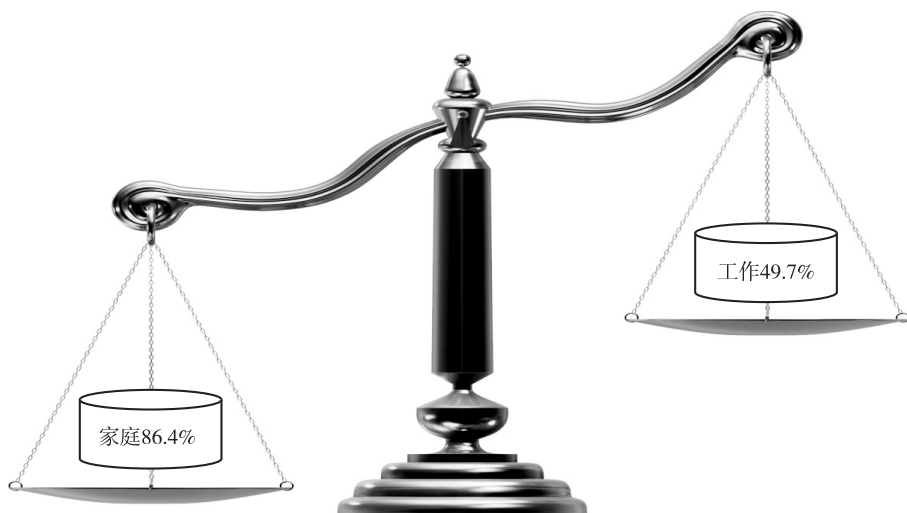


图2 工作—家庭的天平

## 5. 八成居民推崇敬业精神，并且实际工作中敬业程度较高

敬业是核心价值观个人层面中完全与实际工作生涯对应的一个价值观念，本次调查中，80.3% 的居民认为在工作之中敬业精神重要，其中有 31.7% 的居民认为非常重要，48.6% 的居民认为比较重要。

工作投入 (Work Engagement) 是积极心理学和积极组织行为学中的重要概念。工作投入概念最早是作为工作倦怠的对立面出现的，Schaufeli (2003) 将工作投入定义为：工作投入是敬业，是一种积极完成工作的心理状态，以活力、奉献和专注为主要特征；是一种不针对特定的个体、行为或事件、持久的、深沉的认知情感状态，而不是一种瞬间的、特定的状态。其中，活力是指在工作时精力充沛、情绪愉快，乐于为工作付出努力，即使面对困难也不屈不挠；奉献是指全身心地投入自己的工作中，体验到意义、热情、服务、骄傲和挑战等情绪；专注是指乐于全神贯注于自己的工作，感到时间过得飞快，很难

把自己从工作中分离出来。<sup>①</sup> 其量表也是按照活力、奉献、专注三个维度进行测量的。本次调查中工作投入平均得分 3.64 分，以总分 5 分来看，得分较高。

表 5 工作投入量表三个维度得分

单位：分

维度名称	平均分
维度一:活力	3.70
维度二:奉献	3.61
维度三:专注	3.61
工作投入平均分	3.64

注：总分 5 分，分数越高代表工作投入程度越高。

既然有学者明确地把工作投入定义为敬业，我们把对敬业精神的看重度代表居民的敬业价值观，那么工作投入就代表了居民在实际工作中敬业精神的践行程度。通过对本次调查中北京居民对敬业精神的看重度与工作投入总分及三个维度做相关分析，结果变量间均呈显著的正相关，也就是说北京居民对敬业精神的看重度越高，其工作投入得分越高，对敬业精神的践行程度更好。

表 6 敬业精神看重度与工作投入及其三个维度的相关系数

	敬业精神看重度	工作投入	工作投入活力	工作投入奉献	工作投入专注
敬业精神看重度	1	—	—	—	—
工作投入	.419 **	1	—	—	—
工作投入活力	.381 **	.928 **	1	—	—
工作投入奉献	.392 **	.956 **	.843 **	1	—
工作投入专注	.410 **	.933 **	.779 **	.844 **	1

注：\*\* 表示在 P=0.01 水平（双侧）上显著相关。

① Schaufeli, W., Bakker, A. UWES—Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual (Version 1, November 2003). Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University. <http://www.schaufeli.com/downloads/tests/>.



### 三 北京居民职业价值观差异的深入分析

个人职业价值观的形成是在个体、家庭、职业、社会等因素共同作用下逐步形成的。在对北京居民职业价值基本特点进行分析之后,笔者将通过个人特征、家庭特征和职业特征三个方面对北京居民职业价值观差异进行深入分析。

#### (一) 不同个人特征居民的职业价值观差异

本文从性别和学历两个角度来分析不同个人特征居民的职业价值观差异。

##### 1. 性别: 女性居民更注重物质生活(工作条件、工作手段)和人际关系

经过 t 检验,在择业时女性对工作条件(薪酬、福利、工作环境、休闲时间等)的看重程度为 4.25 分,显著高于男性的 4.18 分;在工作时女性对人际关系(情感维度)和工作手段(工具维度)看重度都显著高于男性(见表 7)。所以,相比于男性,女性居民的职业价值观表现为更注重物质条件(工作条件、工作手段)和人际关系,这一结论与何华敏对我国内地四类企业职工职业价值观比较研究(1998)<sup>①</sup>和胡坚、莫燕对高校教师工作观与任务绩效关系的实证分析中的结论(2004)<sup>②</sup>比较一致,上述研究都表明女性职工或女教师在择业或工作中更加注重物质生活和人际关系,因为女性相比于男性更看重生活的稳定性,更加注重情感关系。

表 7 不同性别居民职业价值观看重因素具有显著差异项的均分

单位:分

		女性	男性
择业时看重因素	工作条件(薪酬、福利、工作环境、休闲时间等)	4.25	4.18
	人际关系(情感维度)	4.17	4.13
工作时看重因素	工作手段(工具维度)	4.12	4.08

① 何华敏:《我国内地四类企业职工职业价值观比较研究》,《西南师范大学学报》1998 第 10 期,第 101~106 页。

② 胡坚、莫燕:《高校教师工作观与任务绩效关系的实证分析》,《科学学与科学技术管理》2004 年第 12 期,第 114~118 页。



2. 学历水平与职业价值观

择业时初等学历居民更看重国家社会等宏观因素，高等学历居民更看重自我发展等微观因素；工作时学历高的人对工作的目标价值、手段价值和人际关系价值更为看重。

比较不同学历水平居民择业时看重的因素发现（见表8），初等学历居民择业时更看重国家利益、社会贡献、家族利益等国家社会层面的宏观因素，高等学历居民择业时更看重行业发展、自我发展、工作条件和人脉资源等。

在工作时，高等学历居民在三个维度上平均分都显著高于初等学历和中等学历（见表8），说明高等学历居民对自己工作时的工作目标（认知维度）、工作手段（工具维度）和人际关系（情感维度）更明晰，更知道自己看重的是什么。可见，受教育程度高的居民更明了自己的工作价值观。

表8 不同学历居民职业价值观看重因素具有显著差异项的均分

单位：分

		初等学历	中等学历	高等学历
择业时看重因素	国家利益	4.31	4.08	3.97
	社会贡献	4.11	3.89	3.84
	行业发展	4.05	4.04	4.15
	家族利益	3.56	3.43	3.50
	自我发展	4.11	4.14	4.29
	工作条件	4.17	4.18	4.28
	人脉资源	3.95	3.92	4.04
工作时看重因素	工作目标(认知维度)	4.00	3.95	4.02
	工作手段(工具维度)	4.09	4.07	4.13
	人际关系(情感维度)	4.17	4.13	4.18

（二）不同家庭特征居民职业价值观的差异

本文从家庭结构和人均家庭收入两个方面来分析不同家庭特征居民职业价值观的差异。

1. 家庭结构与职业价值观

择业时孩子越多居民越看重国家利益和社会贡献等宏观因素，孩子越少居



民越看重自我发展与工作条件等微观因素；工作时子女越少的居民工作的目标价值、手段价值和人际关系价值越明晰。

我国自 1979 年实行计划生育政策以来，出现了很多独生子女家庭，据人口学专家、《大国空巢》作者易富贤根据人口普查数据推断：中国现有 2.18 亿独生子女。所以本文从独子家庭、多子家庭和未有子女家庭来分析不同家庭结构居民职业价值观的差异。

择业时，对国家利益和社会贡献的看重度排序均是多子家庭 > 独子家庭 > 未有子女家庭，对行业发展、企业实力与文化、自我发展、工作条件和人脉资源的看重度排序均是未有子女家庭 > 独子家庭 > 多子家庭（见表 9），从这个数据来看，孩子越多的人在择业时越看重宏观因素，社会责任意识越强，而孩子越少的居民在择业时越看重微观因素，自主意识更强，这一结论与李志关于“非独生子女家庭居民社会责任意识强，独生子女家庭居民自主意识强”<sup>①</sup> 的研究结论相似。

工作时，对工作目标、工作手段和人际关系的看重度排序均为未有子女家庭 > 独子家庭 > 多子家庭（见表 9），也就是说子女越少的居民越看重工作的目标价值、手段价值和人际关系价值。

表 9 不同家庭结构居民职业价值观看重因素具有显著差异项的均分

单位：分

		独子家庭	多子家庭	未有子女家庭
择业时看重因素	国家利益	4.15	4.21	3.88
	社会贡献	3.95	4.03	3.81
	行业发展	4.08	3.98	4.16
	企业实力与文化	4.06	3.90	4.11
	自我发展	4.18	4.06	4.28
	工作条件	4.21	4.10	4.30
	人脉资源	3.95	3.87	4.09
工作时看重因素	工作目标(认知维度)	3.98	3.94	4.04
	工作手段(工具维度)	4.09	4.01	4.16
	人际关系(情感维度)	4.15	4.10	4.20

① 李志：《独生子女与非独生子女大学生职业价值观的比较研究》，《青年研究》1997 年第 3 期。

2. 人均家庭收入与职业价值观

择业时人均家庭收入居中等者比高、低人均家庭收入者更看重国家利益和社会贡献等宏观因素，高人均家庭收入者比中、低人均家庭收入者更看重自我发展和物质需求等微观因素；工作时高人均家庭收入者的工作目标和手段价值更明确，人均家庭收入中等者更看重人际关系。

择业时，人均家庭年收入在2万~5万元的居民对国家利益和社会贡献等宏观因素的看重度高于其他居民，人均家庭年收入大于等于5万元的居民对行业发展、企业实力与文化、自我发展、工作条件、人脉资源等微观因素的看重度高于其他两个群体（见表10）。人均家庭年收入中等的居民择业时更看重宏观因素，社会责任意识更强，所以处于人均家庭年收入中等的居民越多的话，在择业时以社会责任意识为主的居民也就越多。

工作时，人均家庭年收入在2万~5万元的居民在工作中对人际关系（情感维度）的看重度显著高于其他两个群体；人均家庭年收入高于5万元的居民对工作目标价值（认知维度）和工作手段价值（工具维度）的看重度显著高于其他两个群体（见表10）。

表 10 不同人均家庭年收入居民职业价值观看重因素具有显著差异项的均分  
单位：分

		小于等于2万元	2万~5万元	大于等于5万元
择业时看重因素	国家利益	4.08	4.12	3.82
	社会贡献	3.91	3.95	3.73
	行业发展	4.03	4.13	4.16
	企业实力与文化	3.99	4.09	4.10
	自我发展	4.13	4.23	4.34
	工作条件	4.18	4.27	4.29
	人脉资源	3.92	4.00	4.01
工作时看重因素	工作目标(认知维度)	3.93	4.03	4.04
	工作手段(工具维度)	4.05	4.14	4.18
	人际关系(情感维度)	4.12	4.20	4.19

（三）不同职业特征居民职业价值观的差异

本文从职业类别和职业生涯阶段两个方面来分析不同职业特征居民职业价



价值观的差异。

### 1. 职业类别与职业价值观

择业时职业稳定性高的居民（公务员、事业单位工作人员、国企工作人员）对国家利益和社会贡献的看重程度显著高于职业稳定性低的居民；工作时职业稳定性越高的居民对工作目标价值越看重。

我们把公务员、事业单位工作人员和国企工作人员划为稳定性高的职业，也就是传统上的所谓“铁饭碗”，把私企工作人员和自由职业者划为稳定性低的职业，比较不同职业类别居民择业时看重的因素得知（见表11），稳定性高的职业者择业时对国家利益与社会贡献的看重度显著高于稳定性低的职业者。主要原因是稳定性高的职业基本都具有“国家背景”，无论是工作环境还是工作内容都比稳定性低的职业更多地涉及国家利益与社会利益，所以职业稳定性高的居民在择业时自然也会更看重国家利益与社会利益。

表 11 不同职业类别居民择业时看重因素具有显著差异项的均分

单位：分

		国家公务员	事业单位人员	国企工作人员	私企工作人员	自由职业者
择业时 看重因素	国家利益	4.32	4.06	4.21	3.95	3.93
	社会贡献	4.22	3.90	4.00	3.84	3.84
	行业发展	4.31	4.04	4.10	4.11	4.01
	企业实力与文化	4.21	4.00	4.08	4.07	4.00

对不同职业类别群体在工作中看重的因素进行方差分析，只有工作目标（认知维度）存在差异，从图3来看，有一个很明显的趋势：随着职业稳定性的降低，北京居民的工作目标价值越来越低，也就是说职业稳定性越强的居民工作目标性更强、越看重实现工作目标的价值。

### 2. 职业生涯阶段与职业价值观

择业时，探索期居民更看重自我发展与人脉资源，确立期居民更看重工作条件；工作时探索期与衰退期居民有更明确的工作目标价值，更看重人际关系，而确立期与维持其居民对目标价值更迷惘。

职业生涯理论，无论国外还是国内研究者一直层出不穷，划分职业生涯阶

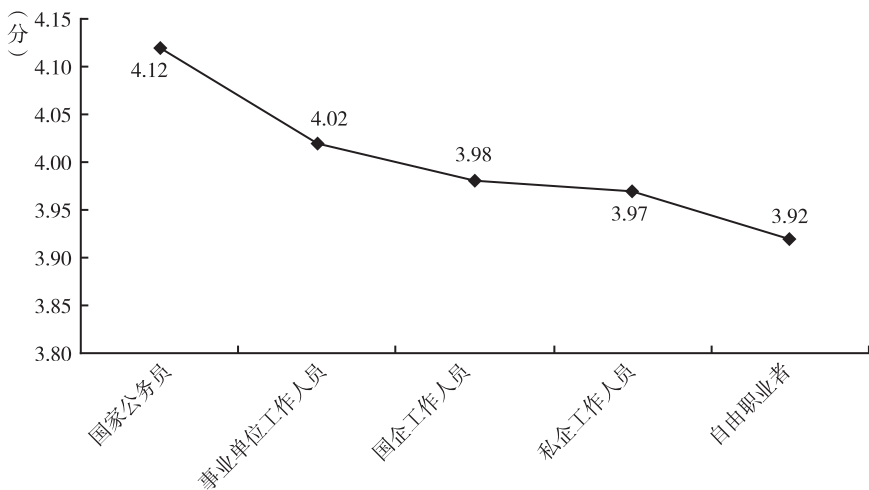


图3 不同职业类别居民工具目标价值（认知维度）差异

段的方法也有很多种，本文结合前人的研究（休普的四阶段理论、舒伯的生涯彩虹图等）将职业生涯阶段分为四个阶段，即探索期（0～24岁）、确立期（25～44岁）、维持期（45～55岁）和衰退期（56～65岁）。

择业时衰退期居民更看重国家利益和社会贡献，探索期居民更看重自我发展和人脉资源，确立期居民更看重工作条件（见表12）。探索期居民的择业看重因素也有一个演变的过程，改革开放以来，随着政治经济环境的变化，探索期居民的择业价值观经历了政治型—经济型—自我实现型的演变。<sup>①</sup>

工作时，居民价值观只有在工作目标和人际关系两个维度存在显著差异，处于职业生涯初期探索期和后期衰退期居民有更明确的工作目标、更看重人际关系，处在职业生涯中间阶段的确立期和维持期居民相比工作目标更模糊、对人际关系的看重度也略低（见表12）。

① 杨明：《改革开放以来青年职业价值观变迁研究》，天津商业大学硕士研究生（学位）论文，2011。





表 12 不同人均家庭收入居民职业价值观看重  
因素具有显著差异项的均分

单位：分

		探索期 (0 ~ 24 岁)	确立期 (25 ~ 44 岁)	维持期 (45 ~ 55 岁)	衰退期 (56 ~ 65 岁)
择业时 看重因素	国家利益	3.99	3.97	4.15	4.29
	社会贡献	3.88	3.82	3.95	4.08
	自我发展	4.29	4.23	4.11	4.13
	工作条件	4.22	4.25	4.15	4.21
	人脉资源	4.03	4.02	3.95	3.90
工作时 看重因素	工作目标(认知维度)	4.04	3.98	3.95	4.04
	人际关系(情感维度)	4.20	4.14	4.14	4.20

## 四 培育并发挥职业价值观正能量的对策建议

### (一) 企业层面构建职业价值观管理体系，引导居民职业价值观发挥正能量

在企业层面对于个体价值观的引导和提升还可以采取价值观管理(Managment by Values, MBV)方法。价值观管理是继指令管理(MBI)、目标管理(MBO)后出现的一种新的管理方法，也是一种新的管理思想和管理哲学，标志着管理学和管理实践发展到一个新的阶段。许多学者提出了价值观管理的具体操作过程。其中，管理学家 Ken Blanchard 将其归纳为三个步骤：核心价值观的确立、价值观的传播、价值观的建立。目前我国的核心价值已经确立，所以要实现企业层面有效的价值观管理，首先，要在我国核心价值观的基础上确立清晰的企业核心价值，明确企业的使命，阐明企业的核心价值观；其次，依据核心价值，建立组织和个人的关键行为准则，培养企业文化的行为养成，同时，构建企业文化的关键驱动要素，依据要素制定企业文化管理标准和操作指标，实施企业及各个部门的目标管理，提升企业文化管理能力；最后，总结企业文化建设经验与成果，发掘企业文化管理的问题和不足，引导居民职业价值观在企业价值管理体系中发挥正能量。



## （二）行业层面促进职业道德与素养培养工程常态化，为塑造职业价值观提供良好的环境

职业道德与素养不仅对个人的生存和发展有重要的作用和价值，而且与企业的兴旺发达、行业的秩序稳定、国家的长治久安都密切相关。良好的职业道德与素养不仅有利于社会的秩序化，也有利于诚信社会的建立，同时也有利于企业的创新发展和社会经济发展的良性循环。要想塑造有利于社会稳定与发展的职业价值观，充分发挥职业价值观的正能量，拥有良好的职业道德与素养培养工程是必不可少的，各行各业都有其内在的职业价值体系，相同和类似的职业价值取向是一个行业能够持久健康发展的关键因素。每一个行业也要在核心价值观的基础上构建属于其自身的职业价值体系，形成行业凝聚力，倡导与推进职业道德与素养培养工程常态化，形成独具特色的职业群体文化，为塑造职业价值观提供良好的环境。

## （三）政府层面推进职业群体心理援助服务的普及，提供职业价值观发挥正能量的肥沃土壤

在现实生活中，一个人人生价值高，心理就比较健康，反之，一个人的人生没有了价值，这个人的心理障碍就会很严重。患有精神疾病或严重心理障碍的人，他们一般都没有正确的人生价值观，体验不到人生价值。所以从这个角度可以说，拥有良好的心理健康水平是职业价值观能够发挥正能量的肥沃土壤，如果一个人心理不健康，他的职业价值观也不可能发挥正能量。EAP（Employee Assistance Program）即员工帮助计划，是企业组织为员工提供的系统的、长期的援助与福利项目，通过专业人员对组织以及员工进行诊断和建议，提供专业指导、培训和咨询，帮助员工及其家庭成员解决心理和行为问题，提高绩效及改善组织气氛和管理。简而言之，EAP是企业用于管理和解决员工个人问题，从而提高员工与企业绩效的有效机制。为了促进职业群体心理健康水平的提高，应该从国家层面推动不同类型企业开展员工心理援助服务。主要包括两方面：一是不同职业群体心理健康监测服务机制，同时可以在建立心理健康档案的基础上，针对职业群体心理咨询需求的迫切等级，利用网络、社区、心理服务机构等多种渠道，结合个体心理咨询和团体心理咨询等



方式开展不同类型的心理咨询服务，促进北京全体职业人群心理健康水平的提高。二是建立职业问题应对服务机制，引入专业力量解决职业群体中涉及的职业要求、职业适应力、职业公平感、欺负与威吓、人际关系、家庭和职业相平衡、职业压力及其他相关问题，从源头上解决可能造成心理健康问题的诸多原因。