

状况调查

中国科协科技工作者状况调查丛书

BOSHI XUEWEI HUODEZHE ZHIYE QUXIANG
DIAOCHA BAOGAO

博士学位获得者职业取向 调查报告

博士学位获得者职业取向调查课题组



中国科学技术出版社

中国科协科技工作者状况调查丛书

博士学位获得者职业取向 调查报告

博士学位获得者职业取向调查课题组

中国科学技术出版社

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

博士学位获得者职业取向调查报告/博士学位获得者职业取向调查课题组.
—北京:中国科学技术出版社,2009.3
ISBN 978-7-5046-4925-6

I. 博… II. 博… III. 博士—职业选择—调查 IV. G647.38

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 024363 号

自 2006 年 4 月起本社图书封面均贴有防伪标志,未贴防伪标志的为盗版图书。

中国科学技术出版社出版
北京市海淀区中关村南大街 16 号 邮政编码:100081
电话:010-62103210 传真:010-62183872
<http://www.kjbooks.com.cn>
科学普及出版社发行部发行
北京长宁印刷有限公司印刷

*

开本:787 毫米×1092 毫米 1/16 印张:12.5 字数:300 千字
2009 年 3 月第 1 版 2009 年 3 月第 1 次印刷
定价:35.00 元
ISBN 978-7-5046-4925-6/G·509

(凡购买本社的图书,如有缺页、倒页、
脱页者,本社发行部负责调换)

博士学位获得者职业取向调查 课题组人员名单

课题承担单位

中国科学技术发展战略研究院

专家组

王春法 中国科协调研宣传部部长 研究员
王元 中国科学技术发展战略研究院常务副院长 研究员
崔建平 中国科协调研宣传部巡视员兼副部长 副研究员
杨起全 中国科学技术发展战略研究院副院长 研究员
王奋宇 中国科学技术发展战略研究院 研究员
刘精明 中国人民大学 教授
钱民辉 北京大学 教授

课题组

组长:赵延东 中国科学技术发展战略研究院 研究员

成员:

邓大胜 中国科技发展战略研究院科技与社会研究所 助理研究员
洪岩璧 香港大学教育学院 博士
马纓 中国科技发展战略研究院科技与社会研究所 助理研究员
王俊峰 中国科技发展战略研究院科技与社会研究所 副研究员
樊立宏 中国科技发展战略研究院科技与社会研究所 副研究员

责任编辑 许 慧 彭慧元
高立波 周晓慧
责任校对 林 华
责任印制 安利平
封面设计 世纪佳想

致 谢

本书是在中国科学技术协会委托的重大问题研究课题“博士学位获得者的职业取向”(项目编号:2006DCYJ08)的研究基础上形成的,在课题研究过程中,我们得到了来自各方的帮助和支持。华中师范大学的詹一虹教授、上海大学的张文宪教授、华东理工大学的郭毅教授、兰州大学的陈文江教授、中国人民大学的洪大用教授、中国科学院研究生院的张晋连教授为调查的顺利实施提供了条件,北京大学的钱民辉教授、中国人民大学的刘精明教授、中国科技发展战略研究院的宋卫国研究员、杜廉副研究员、张九庆副研究员在研究设计阶段和报告撰写阶段提供了宝贵的建议,中国科学技术协会调研宣传部的同志们为保证研究的顺利完成付出了大量劳动,在此一并致谢。

中国科学技术发展战略研究院
博士学位获得者职业取向调查课题组
2008年10月

目 录

导 论	(1)
一、开展博士就业与职业取向状况调查的理论与政策意义	(1)
二、本研究的基本框架	(3)
三、本研究的主要方法	(5)
第一章 “博士学位获得者的职业取向”研究综述	(6)
第一节 职业取向的概念及其研究意义	(6)
第二节 博士学位获得者职业取向研究的理论背景	(9)
(一) 博士学位获得者职业取向和求职就业问题的相关理论	(9)
(二) 职业流动的相关理论	(11)
第三节 高等教育学位获得者职业取向研究	(12)
(一) 高校毕业生就业问题研究	(12)
(二) 博士学位获得者的职业取向与就业研究	(14)
第四节 职业取向的形成及影响因素研究	(19)
(一) 职业选择的理性决定理论	(19)
(二) 社会分层对职业取向的影响	(19)
(三) 城乡区域的影响	(20)
(四) 性别的影响	(21)
第五节 小结与政策建议	(21)
第二章 博士职业取向的总体状况描述	(23)
第一节 博士职业取向的内容分析	(24)
(一) 希望就业的省份	(24)
(二) 希望就业的城市类型	(27)
(三) 希望从事的工作类型	(28)
(四) 希望就职的单位类型	(30)
(五) 希望获得的工资收入	(31)
(六) 长期的职业目标	(35)
(七) 定向/委培生的职业取向	(39)
(八) 小结	(42)

第二节 博士职业取向的结构分析	(43)
(一)对工作要素的重要性评价	(43)
(二)因子分析:精简指标结构	(46)
(三)不同博士的取向维度比较	(50)
(四)取向维度的影响因素分析	(51)
(五)取向内容与取向维度的关系	(53)
(六)小结	(57)
第三章 博士职业取向的影响因素分析	(59)
第一节 研究回顾	(59)
(一)性别的影响	(59)
(二)父母社会地位的影响	(60)
(三)居住地城乡类型的影响	(60)
第二节 单因素分析	(60)
(一)个人层次	(61)
(二)家庭层次	(64)
(三)学校层次	(66)
第三节 学术取向影响因素的多元统计分析	(67)
(一)研究假设	(67)
(二)模型和变量	(68)
(三)学术取向的多元回归分析	(70)
(四)职业取向维度分析	(74)
第四节 对保留工资影响因素的分析	(77)
第五节 小结及建议	(79)
第四章 理想与现实	(81)
第一节 求职状况和求职过程	(81)
(一)求职情况描述	(81)
(二)求职过程分析	(82)
第二节 工作类型与单位类型	(86)
(一)实际就业状况	(87)
(二)工作类型期望与实际的差异	(88)
(三)工作单位期望与实际的差异	(93)
第三节 地区去向	(94)
(一)工作地点分布状况	(94)
(二)影响地区分布的因素	(97)
(三)工作地区期望与实际的差异	(100)
第四节 薪酬收入	(101)
(一)期望与实际差异	(102)

(二) 工资收入的单位差异	(102)
(三) 工资收入的地区差异	(103)
第五节 专业对口情况	(104)
(一) 总体情况	(104)
(二) 专业类别差异	(104)
(三) “就业向工商业转移”的探讨	(105)
(四) 工作满意度	(106)
第六节 小结和建议	(107)
第五章 为何难以顶起半边天	(109)
第一节 女博士的基本情况	(113)
第二节 女博士的学习	(114)
第三节 女博士的职业取向	(119)
第四节 女博士的实际就业情况	(125)
第五节 性别意识对女博士学习、择业的影响	(127)
第六节 小结和建议	(131)
第六章 博士毕业生对教育体系的评价	(134)
第一节 对学校环境的评价	(135)
第二节 对导师的评价	(139)
第三节 对课程的评价	(142)
第四节 博士生对教育的总体满意度	(145)
第五节 总结与建议	(146)
第七章 博士对学术不端行为的态度及其对职业取向的影响	(149)
第一节 研究背景	(149)
第二节 博士生对学术不端行为现状的认知与态度	(150)
第三节 影响博士生对学术不端行为态度的因素分析	(152)
第四节 博士对学术不端行为的态度对其职业取向的影响	(155)
第五节 小结与建议	(156)
第八章 结论和建议	(159)
第一节 博士学位获得者职业取向的总体分析	(159)
(一) 博士职业取向的内容分析	(159)
(二) 博士职业取向的结构分析	(161)
(三) 职业取向的维度结构与内容之间的联系	(162)
(四) 影响博士职业取向的因素分析结果	(163)
第二节 博士学位获得者的实际就业情况及其与职业取向的比较	(164)
(一) 应届博士学位获得者的求职基本情况	(165)
(二) 应届博士学位获得者的就业基本情况	(165)
(三) 理想与现实的差异:实际就业与职业取向之间的比较	(166)

第三节 研究的政策启示和建议 (167)

附录一 调查方案与实施情况 (170)

 一、抽样设计 (170)

 二、调查实施 (171)

 三、数据处理 (171)

 四、统计分析 (172)

 五、样本分布概况 (172)

附录二 调查问卷 (176)

参考文献 (185)

导 论

博士学位获得者是一国高等教育体系的顶端产品,也是一国科技人力资源的重要组成部分。他们一般具有较强的独立科研创新能力,在国家创新体系中扮演着极为关键的角色。因此,博士学位获得者的就业和工作情况理应引起人们的充分关注,他们能否找到合适的工作,能否在工作中充分发挥自己的特长,不仅反映了高等教育体制和劳动就业体制运作的合理性,也反映了国家开发使用科技人力资源的能力。为深入、全面了解博士学位获得者的就业情况,我们有必要使用科学的社会调查方法,对博士学位获得者工作就业的各方面情况进行全面调查,这种调查有着极强的理论和政策意义。

一、开展博士就业与职业取向状况调查的理论及政策意义

博士就业调查能帮助我们解决理论研究和政策研究中存在的哪些问题呢?具体到当前我国的实际情况,可以举出以下例子:

(1)我国科技人力资源配置的区域不平衡问题已经存在了相当长的时间,特别是改革开放以来,经济更为活跃的东部沿海地区吸引了大量人才,而中西部地区不仅无法吸引来自东部的人才,连留住本地的人才都是一件非常困难的事(人们将此现象戏称为“孔雀东南飞”)。那么这一问题在应届毕业的博士生身上是否也有所体现?通过对博士就业状况的调查,我们不仅可以了解博士就业的区域分布基本情况,还可以进一步了解这些毕业的博士选择不同地区就业的动机是什么,从而为有针对性地制订促进人才区域配置政策提供参考。

(2)从我国博士培养的目标来看,根据1982年2月全国人大常委会通过并实施的《中华人民共和国学位条例》,博士的培养目标是:“①本门学科上掌握坚实宽广的基础理论和系统深入的专门知识;②具有独立从事科学研究工作的能力;③在科学或专门技术上做出创造性的成果。”作为国家科技人力资源的生力军,这些博士在工作中能否充分运用自己学习到的知识,大展所长,在很大程度上决定了国家的科技人力资源能否得到有效的利用和开发。当前在媒体上不时可见到博士毕业后学非所用,改行从事其他工作的报道,这到底是一种普遍的现象,还是仅为特例而已?博士就业后的专业对口情况究竟如何?这些问题也需要通过扎实的调查研究来回答。

(3)党的十七大报告提出,要加快建立以企业为主体、市场为导向、产学研相结合的技术创新体系,引导和支持创新要素向企业集聚,促进科技成果向现实生产力转化。“引导和支持创新要素向企业集聚”,意味着需要更多的高层次人才(包括博士毕业生)流向企业、扎根企业。那么这种趋势在现实中是否已经出现?博士生去企业工作遇到了哪些实际问题?如何进一步推动创新资源和要素向企业的集聚?没有调查研究的结果,对这些问题就只能通过直觉或经验来作出判断。

(4)我国的博士建制只有不到30年的历史,但发展很快。自高等教育大规模扩招以来,博士学位获得者人数增长更为迅速。从1983年新中国培养的首批18名博士被授予学位,到1996年的十四年间,国内培养的博士毕业生累计数约为4万;从1997年到2006年,大约为17万。据教育部统计,从1997年到2006年,全国攻读博士学位的研究生在校人数由3.99万增加到20.8万,当年招生人数由1.29万增加到5.6万,当年毕业人数由0.73万增加到3.62万(图1)。保守估计,现在一年毕业的博士人数相当于博士学位建制头十年的总数;如果目前在校的博士生都授予学位,我国的博士学位获得者总数将再翻一番。美国2006年的博士学位获得者为4.56万,1997~2006年授予学位总数约为42万,按目前的增长速度估计,我国在2010年左右每年授予博士学位数将超越美国。可以预见,博士学位获得者正在壮大成为我国科技队伍的新生主力军,然而博士学位获得者的培养质量、职业取向与国家发展战略需要是否一致?这是值得重视的问题,也是一个需要通过扎实的调查研究来回答的问题。

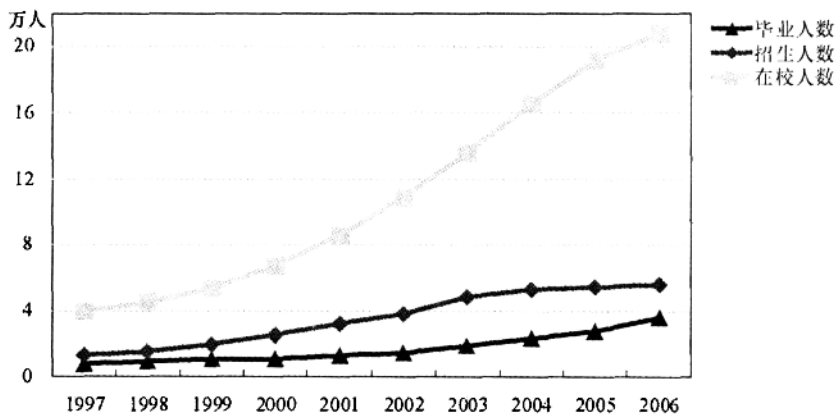


图1 近十年(1997~2006)我国博士招生和毕业人数变化

数据来源:《中国教育统计年鉴》(1998~2007)。

(5)随着我国高等教育大众化进程的不断推进,高等教育学位获得者的就业问题日益突出,尤其大学毕业生的“就业难”早已成为政府和社会舆论普遍关注的问题,而且这一问题有不断向更高学历获得者(包括博士研究生)蔓延之势。发达国家的经验表明,当本科毕业生就业出现困难之时,也往往是硕士、博士就业问题即将出现的征兆。因为当在劳动力市场上找不到满意的工作时,本科毕业生们往往回到高校涌入研究生院或科研机构继续攻读学位,随之而来的就是研究生就业难问题。要预防这一问题的出现,需要对目前的博士生教育培养体制和就业体制中存在的问题有充分的认识。博士毕业生是当前教育体制的“产品”,他们经历了从学校走向社会的过程,对以上提到的这些问题有着切身的、最直接的认识。通过对应届博士毕业生就业状况的调查,可以使我们更清楚地了解博士培养体制和就业体制中存在的弊端,并及时做出相应的政策调整。

对博士毕业生就业状况进行调查的理论和政策意义还有许多,以上列出的只是其中比较重要的几点。但目前国内在这方面的研究无论从数量还是质量上都有待进一步提高,尤其是基于经验社会调查数据的、可推断全国整体情况的研究更不多见。本研究选

择了一个特定的研究切入点——即博士毕业生的职业取向来展开对博士就业问题的研究,试图通过科学的社会调查方法,深入分析博士生的职业取向及就业状况,为我们更准确地理解博士就业的状况和问题提供参考,为制定相关政策提供借鉴。

职业取向(occupational orientation)指的是社会成员对从事某种职业的倾向性态度和观念,它最终决定个人的职业选择行为。通过职业取向研究,我们可以更明确地了解博士学位获得者在职业选择上的倾向,从而可以对症下药地采取措施,帮助博士学位获得者更全面地了解职业市场和劳动力市场情况,从而做出有利于自身未来发展的职业选择。不仅如此,对高级人才的职业取向研究还有助于相关部门改进工作体制和环境,提高人才资源的利用效率。最后,人们的职业取向反映了个人对自己未来职业的预期,如果实际工作与原来的取向存在很大落差,会对人们的心理造成影响,并影响其实际工作的情况。因此,我们有必要对博士学位获得者的职业取向展开深入的分析和研究。

美国等发达国家一向比较重视对博士学位获得者的就业和职业取向的研究,美国国家科学基金会等机构从1958年起每年做一次应届博士毕业生的普查(简称SED),调查内容为博士受教育的情况和毕业后的职业取向;另外,自1973年以来每两年进行一次博士学位获得者抽样调查(简称SDR),了解已获博士学位者的职业变迁和生活情况,以及他们对博士学位教育的评价(科学、工程与公共政策委员会,1999)。欧洲各国、澳大利亚、日本等发达国家虽然没有这样系统、持续的研究项目,但也都做过一些相关调查研究。通过对博士生就业和职业取向的调查,为制定相关政策奠定坚实的基础。而我国对这个问题则重视不够,已有的少数研究在样本范围、研究框架和研究思路上都存在许多局限,难以为相关政策提供有效的支撑。

受中国科学技术协会调研宣传部委托,中国科技发展战略研究院科技与社会发展研究所(即原中国科技促进发展研究中心社会与可持续发展研究部)组织了“博士学位获得者的职业取向研究”课题组,使用了科学的抽样问卷调查方法,对博士毕业生的职业取向状况、影响其职业取向的因素、职业取向与实际就业的关系等问题进行了全面而深入的分析。下面我们将简要介绍本研究的研究框架和研究方法。

二、本研究的基本框架

在综合参考了以往理论和经验研究^①的基础上,我们建立起本研究的基本研究框架如下。

我们首先将着重分析博士学位获得者的职业取向现状,综合以往研究,我们有两种思路来设计指标。

一种是比较直观简单的思路,即从职业与个人的关系出发,把指标分成两类:一是与职业直接相关的内容,可用于描述一项工作的具体特征,包括工作地点、单位类型、工作岗位类型、薪酬福利、工作条件等;二是与职业间接相关的内容,主要用于描述个人特征与工作特征之间的关系,与职业没有必然联系但可能影响职业选择,包括个人兴趣、专业对口、发展前景、理想抱负、家庭情况等。

^① 国内和国外有关博士学位获得者职业取向的研究综述请参见本书第一章。

另一种相对复杂的方法是根据主体需求出发,将指标逐层分解,首先分为功利性取向、价值性取向两大类。功利性取向又分成财富取向、声望取向和权力取向;价值性取向也分成生活取向和社会交往取向。进一步地,对二级指标进行细化,比如财富取向可以包括薪酬收入、福利待遇等指标。这种逻辑推演、逐层分解的方法能更深层次地把握职业取向之间的结构关系,也为后续的数据分析提供了有价值的参考,但是第三层次的测量指标往往难以归类,只能由研究者的假设或主观经验决定。

在本研究中,我们综合上述两种思路从多个角度和维度对博士毕业生的职业取向设计了测量指标。操作化指标详见表1。

表1 职业取向的分类指标

功利性取向	财富取向 声望取向 权力取向	薪酬收入 福利待遇 单位类型 科研条件 行业前景 个人发展空间 理想抱负
价值性取向	生活取向 社会交往取向	自由度 个人兴趣 专业对口 挑战性 稳定性 环境的舒适性(包括人际关系) 地区经济发展及消费水平 子女上学 与家人居住地远近 与师友、同行距离远近

在分析了职业取向的基本情况后,我们将对影响博士职业取向形成的主要因素进行分析,这些因素包括个人层次、家庭层次和制度层次三个方面的因素。通过对影响因素的分析,我们可以更深入地了解博士职业取向的形成机制,更有针对性地制定相关政策。

我们还将分析博士实际就业的情况与就业取向之间的差异,重点考察哪些博士的实际工作与其当初的取向存在不同,为什么会出现这种不同,这种不同又可能对他们的工作造成何种影响。这些分析将使我们更进一步了解博士的取向在现实生活和工作中会发生什么样的变化。

最后,我们还试图分析其他一些与职业取向有关的具体问题,如女博士的就业取向状况、博士对学术不端行为的基本态度,以及博士对当前博士教育培养体制的基本看法等。我们认为这些问题都在某种程度上影响着博士学位获得者的职业取向,值得进一步深入考察。在本书的相关章节中,我们将陆续对这些问题展开讨论。

三、本研究的主要方法

课题组主要采用抽样问卷调查的方法进行研究,同时结合了对个别对象的定性访谈方法。^① 调查问卷分成四个部分,内容主要包括博士个人基本情况、毕业前的职业期望、工作求职过程和结果、教育经历和思想状况。^②

课题组使用典型抽样结合多阶段随机整群抽样的方法,在北京、上海、武汉和兰州四个城市中随机抽取了14所高校和科研机构中应届毕业的3000名博士毕业生,对其发放自填问卷进行调查。实地调查于2007年5~7月间完成,最后共回收有效问卷1903份,有效回收率为63.4%。这些样本的分布情况大致如下:

按学校所在城市分,北京、上海、武汉、兰州四个城市的样本比例分别为41.5%、18.2%、26.7%、13.6%;按专业划分,理科、工科、文科的比例分别为33.3%、42.9%、23.8%;按培养方式(录取类别)分,计划内非定向、自筹经费、计划内定向/委托培养等三类分别占77%、9%和14%。总体中,男性占63%,年龄小于30岁的占59%,汉族学生占94%,中共党员占65%,未婚的占52%,有全职工作经历的占37%左右。

数据录入工作使用了Epidata 3录入软件,采用“背靠背”的双录校验模式输入计算机。所有的数据统计工作均使用SPSS 14和Stata 8统计软件完成。^③

① 由于各种客观条件的限制,本研究对“博士学位获得者”的操作化定义是那些已经获得博士学位,但尚未开始工作的应届博士毕业生,并没有包括那些已经在各行各业开始工作的博士学位获得者。

② 有关本次调查的问卷,请参见附录二。

③ 有关本次调查的抽样设计和实施过程的详细说明,请参见附录一。

第一章 “博士学位获得者的职业取向”研究综述

博士研究生是一国高等教育体系的顶端产品,是一国科技人力资源的主要组成部分。他们一般具有较强的独立科研创新能力,在国家创新体系中扮演着极为重要的角色。因此,博士的就业和工作情况理应引起人们的充分关注,他们能否找到合适的工作,能否在工作中充分发挥自己的特长,不仅反映了高等教育体制和劳动就业体制运作的合理性,也反映了国家有效开发使用科技人力资源的能力。对此问题的研究,具有相当的理论意义和政策价值。

职业取向是社会成员对从事某种职业的倾向性态度。毫无疑问,职业取向和职业选择对于社会成员具有极其重要的意义,同时对于国家和社会建设发展也具有非同寻常的意义。Holland 提出职业取向研究的政策意义的前提是“国家的人才库是有限的”,他通过研究指出了职业选择的三个原则:①受遗传和个人经历影响,不同的人倾向于选择不同的职业或职业群;②不同的职业需要不同的人才;③职业的满足感、稳定性和成就感取决于个人的人格和本领与职业所要求的技能之间的匹配程度。因此个人职业选择主要受个人遗传和发展影响,18岁以后的环境因素并没有太大影响。因此 Holland 认为更重要的是关注人才的鼓励、发展和表现,而不是人才的分配,也即提高年轻人职业培训和职业志愿水平,而不是影响其择业,这样就能增加各行各业的人才数量(Holland, 1967)。这是一方面的意见,而另一派则认为通过职业取向和职业选择研究可以更好开展学校的职业指导工作,这也是 Palmer 等人职业取向研究的本意(Palmer, 1941; Baumgardner, 1956)。通过职业取向研究来改善青少年的职业指导,有利于对症下药使其更全面了解职业和劳动力市场情况,从而做出有利于其未来发展的职业选择;而对一些高级人才的职业取向研究则有利于有关部门改进工作体制和环境,增加劳动产出和提高工作效率。最后,人们的职业取向反映了个人对自己未来职业的预期,如果这些取向与未来的实际工作存在很大落差,就会对人们的心理造成负面影响,对其实际工作产生不良效应。因此,我们有必要对博士学位获得者的职业取向展开深入的分析和研究。

本文将对目前国内外有关博士就业问题的理论与经验研究进行梳理和综述,以求为我国开展相关研究提供借鉴。本文先对研究的核心概念“职业取向”进行梳理和探讨,进而提出本研究对这一概念的界定和操作化。然后再对高等教育学位获得者就业研究的文献进行回顾和评价。

第一节 职业取向的概念及其研究意义

职业取向(occupational orientation)研究属于劳动与职业社会学范畴,在西方国家起步较早,在我国则是近二十年才逐渐受到关注的问题。因此我们主要通过一些西方文献来探讨“职业取向”概念的界定,同时也结合我国现有的一些研究来阐述其理论和政策上

的意义。

Palmer 在 1941 年发表了题为《职业取向》的论文,但是和其他一些 20 世纪 40 ~ 50 年代的取向研究一样,Palmer 的研究主要指向学校的职业教育,并未对职业取向本身作清晰明确的定义(Palmer, 1941; Baumgardner, 1956)。但他们毕竟翻开了职业取向研究的扉页,之后学者把眼光从学校职业教育移向职业取向与社会变量之间的关系,进一步探讨职业取向的形成过程,如何受到诸如种族、性别、家庭社会背景等因素的影响等一系列问题。在探讨这些问题之前,我们首先要弄清楚“职业取向”到底指什么。以往的研究鲜有对其做出明确定义,似乎把这一概念作为“常识”(common sense)来使用,且经常与一些相近的词替代使用。与职业取向相近似的概念主要有职业志愿(occupational aspiration)、职业期望(occupational expectation)、职业偏好(occupational preference)和职业选择(occupational choice),这些概念的内涵既有重叠交叉的地方,又有不同之处。Blau 在 1956 年提出“职业选择是个人对各种职业的偏好和能够加入的期望之间折中调和的过程”(Blau, 1956)。职业选择是个人社会行动的结果,具有明确的客观可观察性,因此很多研究都是通过这一概念来进行的。而职业偏好的含义与职业志愿更为接近,表达了个人对职业的某种倾向性,而从英文翻译过来的职业期望概念与国人通常理解的意义有所区别。泰勒在其著名的《职业社会学》一书中区别了职业志愿和职业期望两个概念,他指出职业期望比职业志愿要现实得多,认为在职业选择研究中,大多数应答者都能相当明确地区别志愿和期望的不同,并举了一些现实例子(泰勒,1973:229 ~ 230)。而 Stephenson 在经验研究中把职业取向定义为个人预期并希望获取的某种职业(Stephenson, 1958)。

潘锦堂主编的《劳动与职业社会学》指出:“职业期望,也称职业意向,是劳动者希望从事某项职业的态度倾向。职业期望是当事人对某项职业的向往,希望自己能从事某项职业,是人们将自身的兴趣、能力、价值观念等与社会就业机会不断协调的结果……从事某种职业并非是纯粹偶然的……职业选择是人们实现职业期望的过程,职业期望与择业行为有一定的逻辑联系”(潘锦堂,1991:207,219)。综合国内外对这方面的论述,我们可以把上述几个相关概念按照主观性到客观现实性进行排序:职业志愿、职业偏好、职业取向、职业期望和职业选择。职业志愿概念个人主观性最强,而职业选择的现实客观性最强。对概念的分析 and 讨论主要是为了厘清我们的研究对象。

因此本文把职业取向的定义泛化,囊括职业志愿、职业偏好和职业期望的内涵,而区别于职业选择。把职业取向看做是社会成员对从事某种职业的倾向性态度,职业选择是人们在现实中对职业的一种抉择。两者既有区别又密切相关,前者重态度意向性,后者重客观事实性;两者都处于流变之中,并非一成不变,一个人的职业取向影响其职业选择,而职业选择又反过来作用于职业取向,Rebort 通过经验研究发现“一旦人们待在某个职位上,那么他们就倾向于说这就是我所想要的”(Levine, 1976)。Kinzborg 的职业发展理论认为职业选择是一种过程,这种过程大致是不能改变的,其中包含着一系列的折衷和调和(泰勒,1973:221)。因此多数学者都承认职业选择是一个长期的进程,它反映人们的职业取向却又不同于职业取向。在研究中固然可以通过其所选择的职业来看其职业取向,却必须认识到这种分析的局限性所在,而最便捷的研究路径就是直接询问其职业取向。