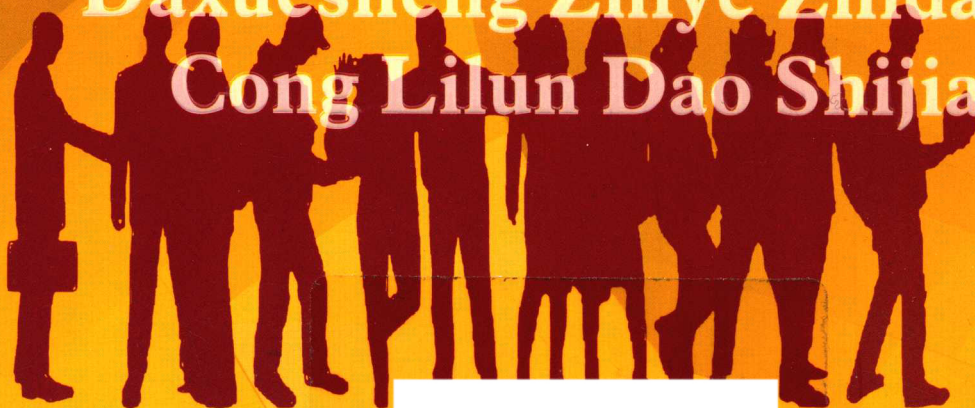


大学生职业指导 ——从理论到实践

主编 / 王 静 李 雪

Daxuesheng Zhiye Zhidao
Cong Lilun Dao Shijian



大学生职业指导——从理论到实践

主 编：王 静 李 雪

副主编：王伟宾 白传栋

军事医学科学出版社

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

大学生职业指导：从理论到实践 / 王静, 李雪主编.
—北京：军事医学科学出版社，2014.7
ISBN 978-7-5163-0464-8

I. ①大… II. ①王… ②李… III. ①大学生 - 职业选择
IV. ①G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字 (2014) 第169738号

责任编辑：吕连婷

出版：军事医学科学出版社

地址：北京市海淀区太平路 27 号

邮编：100850

联系电话：发行部：(010) 66931049

编辑部：(010) 66931053, 66931039, 66931038

传真：(010) 63801284

网址：<http://www.mmssp.cn>

印装：中煤涿州制图印刷厂北京分厂

发行：新华书店

开本：787mm × 1092mm 1/16

印张：10.5

字数：212 千字

版次：2014 年 10 月第 1 版

印次：2014 年 10 月第 1 次

定价：32.00 元

本社图书凡缺、损、倒、脱页者，本社发行部负责调换

目 录

Contents

上篇：当代大学生职业价值观研究

第一章 职业价值观的研究回顾	3
第一节 职业价值观的概念及结构	3
第二节 大学生职业价值观现状	7
第三节 职业价值观的影响因素研究	9
第四节 大学生职业评价研究	11
第五节 职业价值观与职业行为关系的研究	12
第二章 研究问题	15
第一节 问题的提出	15
第二节 研究回顾	16
第三节 研究流程图	18
第三章 大学生职业价值观结构	19
第一节 研究方法	19
第二节 研究结果	24
第三节 综合讨论	28
第四章 大学生职业价值观现状	32
第一节 大学生目的性职业价值观现状	32
第二节 大学生手段性职业价值观现状	35
第五章 大学生职业价值观与职业评价、职业选择的关系	39
第一节 研究方法	39

第二节 研究结果..... 43

第三节 大学生职业评价及职业价值补偿现象..... 56

第四节 大学生职业价值观与职业评价和选择的关系..... 57

中篇：大学生就业指导实践研究

第六章 大学教育定位和大学的目标 63

第一节 大学生特征变化的历史必然性 63

第二节 大学生特征变化的特点 66

第三节 学生工作任务的变化趋势及提出的任务 67

第七章 大学生职业规划现状调查 70

第一节 研究方法 70

第二节 大学生职业生涯规划情况 71

第三节 结论 76

第八章 基于已毕业学生调查数据的大学生就业指导思考 78

第一节 研究方法 78

第二节 就业指导切入点 79

第九章 大学生学习行为和职业选择的关系 83

第一节 研究方法 83

第二节 主要结果 84

第三节 大学生学习特点和职业规划关系讨论 88

下篇：大学生就业指导理论和方法

第十章 我国大学生职业指导的历史和发展 93

第一节 大学生职业指导的早期阶段 94

第二节	大学生职业指导的发展	95
第三节	大学生职业指导的意义	96
第十一章	职业发展的主要理论	97
第一节	Holland 的类型理论	97
第二节	Krumboltz 的职业生涯决策社会学习理论	98
第三节	以 Tideman 为代表的描述性生涯决定观点	99
第四节	以 Peterson 为代表的规范性生涯决定观点	100
第五节	Super 的生涯发展理论	101
第十二章	职业指导的内容	102
第一节	大学生职业指导的框架	102
第二节	认识自我	104
第三节	职业决策方法	107
第四节	职业测评	111
第十三章	求职技能训练	118
第一节	职业准备	118
第二节	搜索招聘信息	121
第三节	准备简历	123
第四节	准备面试	126
第十四章	职业介绍和创业指导	152
第一节	常见职业介绍	152
第二节	创业知识普及	155

上 篇

当代大学生职业价值观研究

第一章

职业价值观的研究回顾

第一节 职业价值观的概念及结构

一、价值观的概念

虽然对价值观的研究已有很长历史,但不同国家的研究者处于不同的视角,对价值观的概念有不同界定。即使在价值观研究历史上具有重要影响的外国学者,对价值观的定义也存在差异。1951年克拉克洪(Clyde Kluckhohn)给价值观提供了一个经典定义——价值是一种外显的或内隐的,有关什么是“值得的”的看法。它是个人或群体的特征。

20世纪70年代,罗克奇(Rokeach)将价值观定义为:“一个持久的信念,认为一种具体的行为方式或存在的终极状态,对个人或社会而言,比与之相反的行为方式或终极状态更可取。”施瓦茨(Shalom H. Schwartz)1987年认为:“价值观是合乎需要的超越情境的目标,它们在重要性上不同,在一个人的生活或其他社会存在中起着指导原则的作用。”他强调目标的重要性,同许多学者一样,他认为个体目标是最能体现和反映价值观的要素。

国内学者也对价值观有不同的理解。

杨国枢(1993)将价值观看成一种偏好,认为价值观是人们对特定行为、事物、状态或目标的一种持久性偏好,此种偏好在性质上是一套兼含认知、情感、意向三种成分的信念。价值观是用以判断行为好坏或对错的标准,或据以选择事物的指涉架构。

许燕(1998)和金盛华(1996)把价值观看作是一种评定的标准和尺度。前者认为价值观是人们对客观事物、现象,以及对自己行为结果的意义、作用、效果和重要性的评定标准或尺度,是推动并指引人们决策和采取行动的核心要素。后者认为价值观是人们按照自己所理解的重要性,对事物进行评价和选择的标准,是比态度更广泛、抽象的内在倾向。

可见,不同学者从不同侧面对价值观的含义进行了阐释。但他们的理解也都有一定的共性,如价值观是个体认为事物重要性的一种信念、人们的目标、评价、选择集中体现个体的价值观。

二、职业价值观的概念

对职业价值观(work value)的研究,是随着心理学的不断发展而深入的,但正如对价值观理解存在分歧一样,不同研究者对职业价值观的定义也不统一。

黄希庭(1994)从职业价值观与职业需要的角度来定义职业价值观,她认为要了解职业价值观必须明确以下四点:第一,职业价值观反映的是人们的需要与社会职业价值之间的关系。社会职业对满足人们需要的程度而言,是人们对社会职业价值进行评价的态度。第二,社会职业之所以有存在的必要,其主要原因是它能够满足人们的需要,这是社会职业的客观价值。第三,社会职业的客观价值,只有被个人认识到并同个人的需要联系起来,成为个人需求的对象时,才以个人的职业价值观的形式表现出来。第四,职业价值观受人生价值观的影响,是人生价值观的有机组成部分。因此,可以说,职业价值观是人对社会职业的需求所表现出来的评价,它是人生价值观在职业问题上的反映,是人生价值观的一个重要方面。

赵玉芳、张进辅(1999)也认为职业价值观是人对社会职业的需求所表现出的评价。

凌文铨(1999)认为,价值观在职业选择上的体现就是“职业价值观”,也称之为择业观。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。人们在选择职业时,个人的择业标准集中地反映了他们的职业价值观。

田文(2001)认为职业价值观是人们根据自身需要对不同职业进行的价值判断,涉及对职业的价值取向、价值理想、价值追求等;通俗地讲,是人们对某种职业的主观好恶、取舍、希冀、理想及其追求等,也是对职业的一种评价。

于海波(2003)认为职业价值观就是人们对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。它既表现在人们的择业观上,也表现在人们在具体工作中的工作态度上。对大学生而言,职业价值观主要是指他们的择业观。

国外学者 Elizur (1984) 从工作结果的角度, Ros 等 (1999) 从终极状态和信念的角度,而 Schwartz (1999) 则从工作目标和报酬的角度来定义职业价值观。

另外,国外也有择业观的提法,但它只是职业价值观的一部分。在国外,基本上以“work value”(本意为工作价值观)来指国内的职业价值观和择业观两概念的含义。国外学者把 work value 既用于指学生的择业观,也指已参加工作人员的工作价值观。

根据前人的定义,我们发现,大多数研究者认可“择业观”这一概念。因此,本研究将大学生职业价值观定义为:大学生认为选择职业时的重要性标准。

三、职业价值观的结构

1. 职业价值观的层次 对于一般价值观,研究者在研究时已经发现了价值观的层次差异,如 Rokeach (1973) 提出价值观有工具性职业价值观和终极性职业价值观之分,并且终极性价值观与工具性价值观相互体现与依存。Locke (1976, 1982) 也认为价值观在本质上具有层次性 (hierarchical in nature)。辛志勇 (2002) 的研究表明,价值观存在着明显的水平上和层次上的差异。大学生价值观可以分为手段价值观和目标价值观。价值观不仅仅体现在目标上,而且还体现在为实现这些次级目标所采用的手段上。在职业价值观领域,目前只有顾雪英 (1993) 在她的研究中将职业价值分为职业价值目标,即特定主体在特定职业条件下所追求和期望实现的价值理想,如义利、权力等。职业价值实现的手段,即实现特定价值目标的方式、途径、方法,如是愿意恒定、有序地工作,还是快速、变化地工作。职业价值实现的环境,即创造价值、实现价值的外在条件,既包括物质环境、居住环境等显性环境,也包括组织环境、人际环境等隐性环境。职业价值实现的对象,反映人们在价值实现对象上的审美要求、创造欲望。

2. 职业价值观的维度 在国外,1987年“国际工作意义小组”(Meaning of Work International Research Team) 的研究表明,人们已经把职业(或工作)当作生活的中心(work centrality),从此,研究者们开始把注意力集中到职业价值观的研究上来。到目前为止,国外比较有代表性的研究结果主要有以下三种观点:

(1) 两维度观点:赫兹伯格把职业价值观分为内在价值和外在价值。这种观点对职业价值观的研究具有深远影响,并被广泛地加以应用。

(2) 三维度的观点:由 Super 提出,把职业价值观分为内在价值、外在价值和外在报酬三类。Alderfer 则在以上两种观点的基础上提出相对全面而简明的划分方法,他把职业价值观划分为:内在价值、外在价值和社会价值三种,与 Elizur (1984) 划分的感情、认知、工具三个维度类似。

(3) 四维度观点:由 Surkis (1992) 提出,把职业价值观分为内在价值、外在价值、社会价值和威望价值四类。这一分类一经提出,就引起了广大心理学研究者的兴趣,也是目前得到最广泛验证的职业价值观理论。

Ros 等 (1999) 从三个方面对这四个维度的划分加以论证,并把其作为研究的理论基础:第一,他们以 1984 年 Elizur 标识的认知价值分为不同的内在价值和威望价值;第二,他们又从 1991 年 Elizur 所做的一个对八个国家跨文化研究的数据结果中把认知价值分为不同的两部分:内在价值和威望价值;第三,通过对收集的一个对 999 个样本数据分析证实了内在、外在、社会 and 威望四种职业价值与 Schwartz (1994) 通过大量的跨文化研究得出的一般价值观的四个维度相对应,这四个维度是对文化的开放态度(与内在价值相对应)、保守(与外在价值相对应)、自我超越(与社会价值相对应)、自我提高(与威望价值相对应),这个研究也正好印证了研究者的一个共识:职业价值观是一般价值观在职业

生活中的体现和投射，两者的结构是一致的。也就是说，个体的价值观本身具有一个特殊的认知结构，这个特殊的认知结构派生出了具有相似结构的职业价值观。因此，在国外，目前为止，得到最广泛认同的是 Surkis 的四维职业价值观理论。

在国内，目前已有未经整合的几种观点：

四维度观点：赵喜顺（1984）把职业价值观分为四类，即兴趣爱好、社会利益、声望舒适、经济利益型。

五维度观点：宁维卫（1991）、郑伦仁（1996）以 Super 的理论为基础，将职业价值观分为进取心、生活方式、工作安定性、声望和经济价值五个维度。

三维度观点：凌文轮（1999）对职业价值观做了较系统的研究，他根据赫兹伯格的双因素激励理论，将其从大量文献中摘选的价值观点目进行因素分析，将得到的三个维度命名为声望地位、保健和发展因素。表 1-1 列出了已有的中外研究成果。

表 1-1 中外职业价值观维度总结

研究者	维 度	职业价值观（取向）维度
Herzberg	2	内在价值、外在价值
Ginzberg	3	有关工作活动自身的；有关工作报酬的（如薪金和工作许可的工作方式）有关工作伙伴的
Super（1957）	3	内在职业价值（利他主义、独立性、创造性、智力激发、美感、成就和管理），外在职业价值（工作环境、同事关系、监督关系、变动性），外在报酬（安全性、声誉、经济报酬、职业生活方式）
Alderfer	3	内在价值、外在价值、社会价值
O’connor & Kinnance（1961）	6	独立性和多样化、工作条件和同事、社会和艺术、安全和福利、名望及创造性
J.Perron & Dupont（1974）	5	地位（被赞许、走红、被社会赏识、有责任感、有影响力、挣大钱） 现实（创造力、发现、个人资源的利用、自我知识与表现、坚持、实际参与等） 风气（理解、接受他人、处于愉悦、组织完善的环境、有愉快的同事） 冒险（要克服的困难、不可预示的或危险情境、竞争关系） 自由（独立、自由、自我决定、个人主义、与他人不同）
Larcebeau（1982）	4	名望、利他、满意、个人发展
Elizur（1984）	3	认知、情感、工具
Surkis（1992）	4	内在价值、外在价值、社会价值和威望价值（power）

续表

研究者	维 度	职业价值观（取向）维度
		通过对七个国家职业价值观的跨文化研究得出职业价值观的两个划分维度：个体——集体、物质——精神。并且依据其把职业价值观分为可以与需要理论相印证的4类：
Ronen（1994）	4	以个人为中心、人本主义的自我实现的职业价值观； 以集体为中心、人本主义的社会职业价值观； 以个人为中心、物质主义的自尊职业价值观； 以集体为中心、物质主义的生理安全职业价值观。
Ros 等（1999）	4	对变化的开放态度（与内在价值对应）、保守（与外在价值相对应）、自我超越（与社会价值相对应）、自我提高（与威望价值相对应）
赵喜顺（1984）	4	兴趣爱好型、社会利益型、声望舒适型、经济型
宁维卫（1991） 郑伦仁（1996）	5	进取心、生活方式、工作安定性、声望、经济价值
凌文轮（1999）	3	声望地位因素 保健因素 发展因素
阴国恩（2000）	11	充分发挥能力、创造性、收入、自主、稳定性、帮助他人、同他人合作、地位名声、成长为领导者、冒险 职业价值目标：成就因子、义利因子、权力因子、体认因子
顾雪英（2001）	4个一阶 11个二阶	职业价值手段：求新因子、挑战因子、责任因子 职业价值实现环境：交往因子、环境因子、归属因子 职业价值实现对象：创造因子
余嘉元		从工作行为结果的形式：情感的、认知的、物质的、信仰的 与任务完成的关系：资源性的、报酬性的

第二节 大学生职业价值观现状

由于以往职业价值观研究中的职业价值条目多来自研究者主观设定并研究角度不相同，因此，虽然目前我国关于大学生在选择职业时的因素得出了普遍认为重要的价值要素，如内在兴趣、发挥能力、薪酬待遇、职业社会地位，以及专业对口、发展空间、轻松自由等，但在具体排序上，尚存在一定的矛盾。

具体来说主要有三点：

一、兴趣、发展为先，薪酬为后

以往的研究在研究者个人设定的价值要素的基础上，让受试者进行选择其是否认为重要，计算选择的百分比。在研究者共同关注的是发挥才能还是经济收入更重要的问题上，得出了部分一致的结论。如台湾学者何全国（1994）认为大陆青年选择职业时最重视的决定因素的前两位分别是“发挥个人特长”和“经济收入”；1994年北京电视台对在大学生与三资企业洽谈会上的调查结果，大学生择业的首要标准是“发挥个人特长”和“优厚的福利和个人待遇”。凌文铨（1999）的研究表明，大学生选择职业时，位于择业标准的一、二、四位分别是：能充分发挥自己的才能、符合自己的兴趣爱好、收入高；阴国恩等（2000）用多级估量法研究大学生职业价值观，结果表明，“充分发挥能力”“创造性”“收入”是大学生首选的三项价值观项目；大学生择业观调查课题组2002年对烟台市大学生的择业观念的调查结果表明，大学生就业时考虑较多的前三个因素是：兴趣爱好、工资待遇、发挥才干。在最不喜欢的工作中，有11.5%的人最不喜欢待遇低的工作，31.98%的人最不喜欢没有挑战性的工作。瞿国忠（2004）的研究表明，大学生择业中，最看中的三个因素是个人发展、薪酬和工作环境。万仁孝（2004）对上海大学生的研究表明，问及“确定工作单位时，哪些因素最重要”时，被大学生列为前三位的是“个人发展机会”“行业前景”和“收入、福利待遇”。

二、地理位置日趋重要、地位名声日趋次要

单位的地理位置和职业角色的社会地位是很多研究中涉及的职业价值要素，但近几年的研究发现，大学生对其的重视程度发生了变化。高晶（1995）的研究表明，大学生在职业选择中，首先注重社会地位，而价值规律不起决定作用。如中国社会科学院（1988—1990）的研究表明相对于单位的地理位置，大学生更注重职业的社会地位。龚惠香（1999）的研究表明，“地理环境”排在“社会地位”之前；凌文铨（1999）、阴国恩等（2000）的研究结果表明，单位规模、地位名声等已经成为大学生职业选择中相对不重要的因素。

三、沿海、大城市、特区仍占优势

徐少伟（1995）的调查表明，46.8%的毕业生来自于农村和小城镇，但只有0.5%的大学生愿意回到原地工作。按地区分布，71.7%的大学生选择沿海开放城市，而只有1.3%的大学生愿意到边远地区。

瞿国忠（2004）用多项选择的方式调查北京高校大学生择业地区，结果67%的学生毕业首选北京，41%的学生选择去上海工作，32%的学生选择去广州工作，而选择去中小城市（7%）、祖国西部（10%）工作的微乎其微。

万仁孝（2004）发现在936名大学生中，7.8%选择去江苏、浙江就业，3.7%选择去广东，去中、西部的加起来共3.5%，其余大学生都选择上海。京、津、沪生源没有选择中西部就业的。即使是来自中西部地区的学生，选择回去的也仅有14%。

这些数据表明，沿海开放地区由于收入水平较高、发展前景看好，仍然成为广大学生的首选，而 10 年来，尽管国家对西部开发提供了很多政策支持，但“孔雀东南飞”的现象仍然很严重。

第三节 职业价值观的影响因素研究

对职业价值观相关因素研究已有许多，但大多集中在对性别、年龄、受教育程度等个人因素与职业价值观之间关系的研究和人生价值观同职业价值观关系的研究。如张进辅 1989 年对职业价值观和人生价值观的关系进行了研究。Ros 等（1999）对职业价值观和一般价值观进行了对比研究。Elizur（1999）对职业价值观和生活价值观作了对比研究，同年，Schwartz（1999）等人对职业价值观和文化价值观进行了相关研究，结果表明，职业价值观是受文化影响的，是一般价值观在职业生活中的投射。

Stephen D·Harding（1996）在研究中建立了一个影响工作价值观的因素模型，见图 1-1。

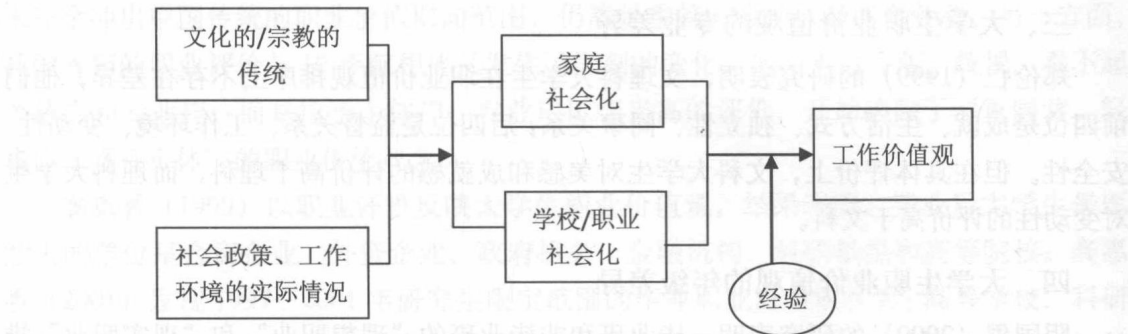


图 1-1 工作价值观影响因素模型

从图 1-1 可见，家庭、学校及职业的社会化是影响工作价值观的重要因素。同时，国内外学者也从通过具体的变量阐述了职业价值观的影响因素。

一、大学生职业价值观的性别差异

Elizur（1994）的研究发现，男性在薪酬、责任、独立性和工作中的影响力上的分数高于女性，而女性在工作意义、自尊、监督关系和同事、人际关系、工作时间、工作安全性和福利上得分较高。但他们的价值观结构是相同的。因此，他得出这样的结论，女性是人际导向的，关心情感价值。

与国外结论不同，在职业价值观领域，近些年，我国呈现出女性事业心增强的趋势。郑伦仁（1999）的研究表明，女大学生在生活方式和成就上的重视程度高于男性。龚惠香（2002）对男女研究生近几年的职业价值观比较也发现，在“经济收入”标准上的性

别差异正在消失,而与1996年相比,女生对社会地位的追求却增长迅速,到2002年,已经高于男生。万仁孝(2004)认为,女大学生已成为一个正在崛起的群体,他的调查表明,女大学生的自信心和成就欲正不断增强。95.2%的女大学生“对自己的能力有信心”,92.1%的女大学生“相信自己一生中会有所成就”。与2000年相比,不赞同“男性以社会为主,女性以家庭为主”的女大学生上升了6.7%,不赞同“男性比女性强”的上升了16.7%。当问及“人生成功的标志”被女大学生列为第一位的是“实现自我价值”(56.3%),其次是“事业成功”(34.8%)和“家庭美满”(34.8%)。可见事业与家庭双赢已经成为当今许多女大学生的人生目标。

二、大学生职业价值观的地区差异

国外学者 Elizur (1994) 调查了不同国家的学生、雇主和雇员的价值观,发现不同地区的人在工作时间、工作地位、单位性质、收入和监督关系的观念上存在显著差异。郑伦仁(1999)发现,东部大学生对经济报酬、变动性、声望、生活方式、工作环境、管理等价值尺度的评定显著高于中、西部地区,但在等级排列上总体趋势一致。

三、大学生职业价值观的专业差异

郑伦仁(1999)的研究表明,文理科大学生在职业价值观排序上不存在差异,他们前四位是成就、生活方式、独立性、同事关系;后四位是监督关系、工作环境、变动性、安全性。但在具体评价上,文科大学生对美感和成就感的评价高于理科,而理科大学生对变动性的评价高于文科。

四、大学生职业价值观的年级差异

阴国恩(2000)的研究表明,毕业班和非毕业班的“理想职业”和“现实职业”排列都不存在差异,他认为,大学生的职业价值观在这一阶段已基本成型,具有一定稳定性。郑伦仁(1999)的研究也表明,虽然大学四个年级对一些具体的职业价值尺度的评价有差异,但总的看来,各年级之间的等级排列是相当一致的。

五、大学生职业价值观的父母职业差异

侯志瑾(2004)通过研究大量国内外研究资料认为,父母是影响学生职业发展的重要他人。Otto(2000)的调查表明,年轻人的职业价值观方面与父母有很高的兼容。郑伦仁(1999)的研究表明,在职业价值排序上,工人家庭的大学生排列在前4位的是成就、生活方式、创造性、独立性;农民家庭的排列是成就、独立性、同事关系和生活方式;干部家庭的排列是成就、生活方式、同事关系和独立性。对各价值尺度具体评定的结果表明,干部和工人家庭的大学生比农民家庭的大学生更重视经济报酬、变动性、声望和工作环境;农民家庭的大学生比干部和工人家庭的大学生更注重利他主义、监督关系等职业价值。

第四节 大学生职业评价研究

职业评价是指人们根据一定的标准,对社会上各种职业在好坏、优劣的一种判断。一个人的职业评价能力与其对职业的认知有关(黄希庭,1994)。

在以往研究中,研究者倾向于把职业评价当作职业价值观来进行研究。比如黄希庭(1994)认为职业评价在职业价值观的研究中占有重要的地位。职业评价不仅直接影响到人们对职业的选择和职业倾向,而且影响到人们对工作的态度。通过职业评价,可以发现不同的职业在人们心目中的地位和声望,看出人们最注重的职业特性,了解人们的职业价值取向。

目前我国已经积累了一些关于职业评价研究的结果,概括起来如下:

第一,继续重脑力,轻体力;重外资,轻国营;高等学校、科研单位、政府机关有稳定优势。黄希庭(1994)对我国大陆青年职业价值观的研究表明,一方面我国青年并未完全冲出中国传统的职业价值取向范围,仍然是重脑力劳动,轻体力劳动。另一方面,我国青年的职业评价与10年前相比又发生了深刻的变化。他们不再冷落、歧视、看不起个体户和专业户,而是给予个体户、专业户以相当高的评价,开始破除了“重国营、轻集体、鄙视个体”的职业传统观念。

龚惠香(1999)以职业评价反映大学生职业价值观,结果表明,毕业后大学生最愿意去的单位是合资企业、外资企业、政府机关、金融机构、科研单位和高等院校。龚惠香(2001)发现1997—2001年研究生限定范围的毕业职业流向依次为:高等学校、科研单位、三资企业、金融单位、政府机关、国有企业和国防军事单位。蒋阳飞(2004)的调查表明,大学生求职意向中,排在第一位的是三资企业(53.4%),其次为国家机关(32.2%),高等学校(24.9%)。

瞿国忠(2004)的调查表明,大学生选择就业单位性质时外资企业(60%)和国家机关(44%)最受青睐。

第二,医生、记者职业失去优势,企业家、从商受到欢迎;大学教师、科研人员、工程师、技术人员、党政干部稳定优势。林楠等(1988)在我国大陆地区进行职业声望调查,结果显示专业性职业(如医生、科研人员、工程技术人员、教师、作家和记者)是得分最高的职业。高晶(1995)的研究表明,在她选取的20个职业中,律师、记者、外经外贸人员、翻译、医生分别位于前五位的职业评价,工程技术人员、中学教师、个体户、公关人员、民办企业人员分别位于后五位,而银行工作人员、留学、税务人员、政党干部、企业管理干部、研究生、科研人员、合资企业人员、大学教师的评价依次处于中间位置。

龚惠香(1999)的研究表明,大学生毕业后最希望成为的角色是企业家、科研人员、