

文章编号:1005-0523(2014)05-0134-09

# 大学生工作价值观与择业选择

## ——以上海、江西为例

陈驰茵<sup>1</sup>,唐宁玉<sup>1</sup>,朱晓妹<sup>2</sup>

(1.上海交通大学安泰经济与管理学院,上海 200052; 2.华东交通大学管理学院,江西 南昌 330013)

**摘要:**对新生代大学生的内在、外在工作价值观以及价值观与择业意向之间的关系进行了研究,并以上海、江西南昌两地样本比较地区差异。研究表明,新生代大学生对工作价值观中的成就感、同事关系、独立性要求较高,对监督关系、利他主义、美感的追求尚可,而对创造性、工作环境、管理能力、变动性、智力刺激的上追求并不高。上海大学生对管理能力的追求高于江西大学生,在择业意向上海大学生也存在差异,上海学生更倾向去外企就职,而江西学生更倾向于国有企业和事业单位就职。进一步,创造性、管理能力价值观负向影响到选择国企就职,而工作环境价值观负向影响到选择民营企业就职。最后研究对新生代管理实践进行了讨论。

**关键词:**新生代;工作价值观;职业选择

**中图分类号:**C936

**文献标志码:**A

当社交媒体还在讨论各类有关新生代“80”“90”后的个性问题时,这群生活在21世纪的新新人群已经开始了从学生到社会人的角色转变。新生代大学生从小生活在改革开放的大环境中,所面对的是一个相对生活条件优越、不断开放不断变化的社会。新生代大学生普遍出生于独生子女家庭,受到的关爱和呵护较多,且社会观念日益开放,自由化、多元化成为了社会发展的方向,因此新生代往往被冠以自我张扬、个性鲜明等标签。目前,新生代大学生不断涌入社会,加入职场,开始新的人生旅程,他们的性格特征影响他们如何看待工作,认识工作,而他们的工作价值观对他们的择业态度、择业选择乃至今后在工作场所中的行为起到一定的影响作用。因此探索新生代大学生工作价值观有助于进一步了解大学生对职业的偏好、择业选择的倾向等问题,有助于进一步了解新生代的个性特征;同时对于企业、组织而言,了解新生代工作价值观特征有助于寻找有效的人力资源管理方式,完善对新生代的管理。

## 1 文献回顾

### 1.1 新生代的相关研究

Mannheim认为“代”是相似年龄、经历相同历史事件的人群,而目前较多引用Kupperschmidt(2000)对“代”的定义是:拥有相同的出生年代、年龄、地域,且在人生重要发展阶段经历相同重大事件的可识别群体<sup>[1]</sup>。众所周知,西方将近代人群划分为沉默一代(1925—1945),婴儿潮一代(1946—1964),X一代(1965—1979)和Y一代(1980—2004)。在我国,“新生代”一词通常指代1980、1990年代出生的人群。李华松(2008)指出“80后”具有鲜明的独立自主意识、务实多元的价值取向、和豁然开阔的国际视野<sup>[2]</sup>。苏华和肖坤梅(2008)认为,“80后”员工并非贪图享受,而是自我意识空前觉醒;追求自我坦诚相待,有孤独感而重

收稿日期:2014-04-02

基金项目:国家自然科学基金重点项目(#71132003)

作者简介:陈驰茵(1990—),女,博士研究生,研究方向为组织行为,人力资源管理;唐宁玉(1969—),女,教授,研究方向为组织行为,人力资源管理。

视友情;充满激情富于创新,对自由、平等观念认同<sup>[3]</sup>。有关“90后”特征的研究在我国主要集中于大学生、青少年群体研究领域。研究表明,“90后”大学生个性鲜明张扬、乐于表现自我,早熟叛逆,生活去大众化,保护个人隐私、维护权益,职业目标务实等等<sup>[4]</sup>;同时,“90后”大学生生活方式发生前所未有的变化,思想上开放、创新但又信仰缺失,注重实效,情感构成复杂<sup>[5]</sup>。新生代大学生呈现出自我张扬、创新独立的特点,注重个人价值的实现<sup>[6]</sup>具有鲜明的时代特征。

## 1.2 工作价值观的定义与研究

工作价值观的研究始于上世纪70年代,而对工作价值观的定义学者各有不同的侧重点。Wollack等人(1971)定义工作价值观为“个人关于其工作角色所含意义的一般态度,而非工作满意度”<sup>[7]</sup>。另一学者Super提出工作价值观是个体所追求的与工作有关的目标的表述<sup>[8]</sup>,这一观点侧重对工作的需求层面的理解,而另一方面,也有从评估标准方面来看待工作价值观。Dose(1997)认为工作价值观是关于工作或者工作环境的评估标准,个人通过工作价值观来识别什么是对的或者评估偏好的重要性<sup>[9]</sup>。结合两方面的定义我们可以发现,个体的工作价值观体现了个体在具体的工作情境中的自身需求和个人的工作偏好,并且影响到个体的职业选择和相应的工作中的行为、态度。对个体而言,工作价值观是个人价值观的一部分,对个人的生活会产生非常大的影响;而对组织而言,研究工作价值观可以帮助其了解成员的追求,建立适合成员发展的人力资源体系,促使成员个人价值观与组织价值观、利益的相匹配,并且能够帮助企业塑造企业文化、企业认同感等。

价值观的形成受历史进程、社会环境影响很大,每个时代的人都具备着时代的烙印。Ralston等学者对21世纪的中国经理工作价值观进行研究,发现他们具有个人主义特点、行事自由,喜欢冒险等,并且这些特质不与其受到的传统儒家思想冲突<sup>[10]</sup>。Egri和Ralston的研究进一步指出中国社会主义巩固一代、文革一代以及改革开放的一代比民国一代人员更易接受改变、更注重自我提升,不那么保守、也不注重自我超越<sup>[2]</sup>。伴随着中国国有体制的组织变化,中国的新一代更具有企业家型价值取向。王垒,马洪波,姚翔(2003)采用自编问卷调查得出当代大学生从绝对个体观念转换为集体中的个体观念,具备了社会系统的互动理念,能够更加全方位地考虑个人的工作价值观<sup>[11]</sup>。新生代管理目前受到较多关注,但总体而言对于新生代工作价值观的实证研究较为有限。本文对在校大学生工作价值观和职业选择意向进行研究,并且利用上海、江西两个样本,来对比新生代大学生中地域差别的影响。

## 2 研究假设

价值观是一个不断变化的概念,尽管学术界对工作价值观结构的研究尚未达成统一意见<sup>[12]</sup>,但较多学者以内在和外两个尺度对工作价值观进行分类<sup>[13]</sup>,如De Vaus和Mcallister将工作价值观分为内在和外价值观<sup>[14]</sup>,Wollack等人(1971)以及Super的研究模型也包含这两类价值观<sup>[8-9]</sup>。因此本研究也着眼于此,采用Super所制定的工作价值观量表中的内在价值和外在价值两部分,对新生代大学生工作价值观与择业意向之间的关系进行探索。表1是相关的工作价值观维度,我们使用了前两项内容。内在价值指工作本身的特征和属性,如工作的美感、创造性等等;外在价值是非工作本身,却与工作相关的价值标准,如工作环境的优越等等。

表1 Super工作价值观维度表  
Tab.1 Dimensions of Super's work values

类别	维度
内在价值	利他主义、独立性、美感、智力刺激、创造、成就感、管理能力
外在价值	工作环境、同事关系、监督关系、变动性

对新生代大学生而言,工作对他们的意义与前几代人相比有很大的不同。改革开放后,我国社会开

放,文化日渐多元,曾经僵化的市场和保守的思维模式得到打破,物质生活和精神生活日益丰富,人们更自主、自由地把握命运。现代社会,职业的属性有了很大的改变,自主创业、自由职业等等各种新的方式层出不穷,加上社会本身的瞬息万变,职业选择越来越具灵活性,评价工作的得失不再仅仅以经济报酬作为考量,精神回报、成就感成为了新一代人重要的择业标准;同时,年轻活泼的新生代善于学习、善于吸收新知识新信息,求新求变,因此他们崇尚工作的变动性、创造性、智力刺激和独立性。新生代大学生对待工作,不像前辈那样有强烈的为集体、为国家作出贡献的想法。他们更多的为自己考虑,因此,希望工作能够给他们自身带来乐趣、享受,他们注重工作环境的适宜、注重工作带来的美感、注重工作中上下级平等的相处方式。

另一方面,新生代是独生子女的一代,自幼的生活环境使他们在自信张扬的同时,也存在自我意识强烈、不善于为他人着想的一面。因此在工作的利他主义观念上,新生代大学生的追求不会很强烈。较为独来独往的性格,自我意识的强烈也暗示着新生代未必有愿意充当领导者的意愿,因此对管理能力的要求一般;而独生子女一代从某种意义上说又是孤独的一代,自我意识的强烈说明了他们保护意识的强烈,也说明他们渴望与同事、朋友之间关系和睦,相互帮助。根据以上论述,我们提出以下假设:

**假设1:** 新生代大学生在工作价值观内在价值方面的追求普遍较高,具体为独立性、美感、智力刺激、创造、成就感等方面,但在利他主义、管理能力方面追求一般。

**假设2:** 新生代大学生对工作价值观外在价值观的追求普遍较高,如工作环境、同事关系、监督关系、变动性。

研究所取的2个样本来源是上海和江西南昌2个城市,而上海、江西南昌2个城市的发展之路存在一定的差异。改革开放30多年来,我国城市化发展迅速,但由于我国资源分布不均、地域经济发展差异大,城市与城市之间的发展方式不尽相同。上海是一座较为年轻的城市,大约170年的开埠历史,但随着近现代中国开放的步伐,蓬勃发展,成为了中国首屈一指的国际大都市,因此上海代表了一批较早接受西方文明冲击、尽管自身历史发展短但是文化融合程度高的城市。南昌为江西省省会城市,有2200多年历史,是重要的历史文化名城,又是革命英雄城市,有着深厚的人文底蕴,它代表了传承中华文化、历史遗迹众多的内陆城市<sup>[4]</sup>。从目前的研究来看,所谓代际有着时间和空间双方面的划定。成长于不同时间段、不同地区的人群所经历的社会事件以及对社会事件的感知是不一样的,因此在研究新生代大学生的价值观时也应格外考虑地域的差异性。例如:上海竞争激烈,气氛更为开放,因而上海大学生可能对工作的长远发展、平等关系更为看重。而南昌的大学生则可能更适应于南昌的生活节奏,青睐更为传统的上下级关系。尽管本文样本来源有限,但从两类不同的城市类型样本的对比中,可以探索一些初步的中国新生代大学生价值观现状,为后续代际理论的研究工作预备实证基础,同时也能揭示出一些在研究中国新生代问题、价值观问题中需要注意的问题,如地域差异等。因此我们提出第三个假设:

**假设3:** 上海大学生和南昌大学生在工作价值观上存在差异。

人们在选择职业的过程中,会受到工作价值观的影响而做出判断,而不同性质的工作单位代表了不同的企业文化、不同的文化氛围。在我国,外资企业往往是各行业中高薪、高压、高竞争的代表,但是公认为企业氛围更为开放、个人主义倾向强;而国有企业、事业单位相对而言职位稳定,事业单位虽然薪酬不高但工作压力较小,政府机构供职则更能服务大众人民,且两者工作内容较为固定单一,组织集体主义氛围强烈。由于上海、南昌两地学生工作价值观存在差异,因此在择业意向上也同样存在差异。我们提出如下假设:

**假设4:** 上海大学生和南昌大学生在择业意向上存在差异。

**假设5:** 新生代大学生工作价值观上的差异影响到其择业意向的选择。

### 3 研究设计

#### 3.1 样本选择

本文样本取自上海、江西南昌各一所高校出生年份跨度在1987年至1994年的在校大学生学生,样本量分别为95和91。学生样本问卷回收方式为当场回收,样本具体情况如表2所示。

#### 3.2 测量

##### 3.2.1 工作价值观

工作价值观问卷来源于宁维为修订的Super的工作价值观量表(WVI)<sup>[16]</sup>,根据假设内容选取内在价值观和外在价值观共计11个维度,每个维度四个项目,采用李克特五点记分法,其中1表示完全不重要,5表示非常重要。Cronbach's Alpha为0.942,对样本结果进行验证性因子分析,得到相应指标:Chi-Square=1504.87,df=847,NFI=0.90,RMSEA=0.065,CFI=0.95,模型拟合较好。

##### 3.2.2 职业选择

职业选择问题是一道多项选择:如果工作,您希望进入哪种类型组织工作?备选答案包括外资企业、国有企业、事业单位、政府部门、民营企业及其他。变量分拆成分类变量,便于之后进一步分析。

#### 3.3 结果分析

##### 3.3.1 新生代大学生工作价值观

为了便于比较新生代到底在哪些维度的价值观上得分较高,我们首先对所有的价值观计算总体平均值,所得平均值为3.987,因此我们以它为标准将工作价值观划分成较高(显著高于3.987)、得分尚高(与3.987无显著差异)、和得分一般(显著低于3.987)3类。我们选择单样本均值比较,并且对每项价值观的得分高低进行由高到低的排序。

表3 工作价值观单样本均值比较  
Tab.3 Comparison of the work values' average

维度	均值	标准差	检验值=3.987		
			T	df	Sig.(双侧)
成就	4.333 3	0.483 28	9.774	185	0.000
同事关系	4.310 5	0.510 73	8.638	185	0.000
独立性	4.086 0	0.493 19	2.738	185	0.007
监督关系	4.025 5	4.025 5	0.851	185	0.396
利他主义	4.006 7	0.610 95	0.440	185	0.660
美感	3.981 2	0.631 10	-0.126	185	0.900
创造性	3.881 7	0.720 45	-1.993	185	0.048
工作环境	3.871 0	0.584 27	-2.708	185	0.007
管理能力	3.830 6	0.631 56	-3.376	185	0.001
变动性	3.810 5	0.674 36	-3.570	185	0.000
智力刺激	3.750 0	0.611 82	-5.283	185	0.000

表2 样本基本情况描述  
Tab.2 Descriptions of the sample

样本描述	类别	人数	百分比/%
出生年代	1980年代	43	23.1
	1990年代	143	76.9
性别	男	80	43.0
	女	106	57.0
地区	上海	95	51.1
	江西南昌	91	48.9

$P$ 值小于0.05说明该项得分与3.987有显著差异。由表3可知,新生代工作价值观较高的成就、同事关系、独立性,而得分尚高的为监督关系、利他主义和美感,在创造性、工作环境、管理能力、变动性、智力刺激上新生代大学生得分一般。最终的工作价值观由高到低依次为:成就、同事关系、独立性、利他主义、美感、创造性、工作环境、管理能力、变动性、智力刺激。假设1,2部分成立。

### 3.3.2 上海、江西大学生价值观和择业意向差异

表4 上海、江西样本  $T$  检验

Tab. 4 The T-test of Shanghai and Jiangxi samples

维度	上海	江西	方差方程的 Levene 检验		均值方程的 $T$ 检验		
			$F$	Sig.	$T$	$df$	Sig.(双侧)
成就	4.342 1	4.324 2	12.660	0.000	0.255	158.357	0.799
同事关系	4.342 1	4.277 5	6.063	0.015	0.866	179.438	0.388
独立性	4.115 8	4.054 9	6.355	0.013	0.845	175.943	0.399
监督关系	4.084 2	3.964 3	4.214	0.042	1.332	179.280	0.184
利他主义	4.050 0	3.961 5	3.440	0.065	0.987	184	0.325
美感	4.021 1	3.939 6	5.509	0.020	0.885	172.945	0.377
创造性	3.960 5	3.799 5	1.944	0.165	1.530	184	0.128
工作环境	3.947 4	3.791 2	3.836	0.052	1.834	184	0.068
管理能力	3.921 1	3.736 3	3.987	0.047	2.018	181.179	0.045
变动性	3.889 5	3.728 0	0.285	0.594	1.640	184	0.103
智力刺激	3.742 1	3.758 2	4.341	0.039	-0.180	180.618	0.857

表5 上海、江西样本择业意向卡方检验

Tab. 5 Chi-square test of career choice intention of Shanghai and Jiangxi sample

类型	$N_{上海}$	$N_{江西}$	Pearson 卡方			Fisher 的精确检验	
			值	$df$	渐进 Sig.(双侧)	精确 Sig.(双侧)	精确 Sig.(单侧)
外资	58	22	25.236	1	0.000	0.000	0.000
国有	24	36	4.580	1	0.032	0.041	0.024
事业	15	29	6.885	1	0.009	0.010	0.007
政府	15	23	2.701	1	0.100	0.106	0.072
民营	5	10	2.121	1	0.145	0.182	0.117
其他	8	2	4.522	2	0.5104	-	-

运用独立样本  $T$  检验数据比较上海江西学生差异, $P$ 值小于0.05代表差异显著。由表4可以发现,上海学生在管理能力价值观上显著高于江西南昌学生,在工作环境、变动性上也存在一定差异( $P < 0.1$ ),而在其他工作价值观上没有显著差异,假设3成立。

择业意向为二分变量,因此运用卡方检验比较上海、江西两地差异。由表5可知,从整体上来看,上海学生最为集中的选择是外资企业,而江西学生较多选择是国有企业和事业单位,两者在政府机构、民营企业和其他选择相对较少。从卡方检验的统计数据看,上海学生和江西学生在选择外资企业、国有企业、事业单位上和江西学生有显著差异。上海学生更倾向于选择外资企业就职,而江西学生更倾向于选择国有

企业和事业单位就职( $P < 0.05$ ),在政府机构、民营企业和其他方式上均无显著差异,假设4成立。

### 3.3.3 工作价值观和择业意向关系分析

表6 工作价值观与择业意向 Pearson 相关分析

Tab.6 Pearson correlation of work values and career choice intention

价值观	外资企业	国有企业	事业单位	政府机构	民营
智力刺激	0.101	-0.129	-0.012	-0.061	0.064
利他主义	-0.015	-0.080	0.095	0.084	0.071
变动性	0.092	-0.121	0.060	0.007	-0.021
独立性	0.029	-0.110	0.024	0.026	0.038
美感	0.082	-0.075	0.057	-0.048	0.048
成就	0.037	-0.070	0.108	-0.101	0.001
创造性	0.110	-0.154*	0.000	0.033	0.008
同事关系	0.005	-0.098	0.053	0.098	-0.064
工作环境	0.131	0.014	-0.116	-0.060	-0.172*
管理能力	0.127	-0.215*	-0.045	0.100	-0.006
监督	-0.005	-0.024	0.049	0.022	-0.060

\*在0.05水平(双侧)上显著相关。

表7 工作价值观和择业意向选择二元逻辑回归

Tab.7 Logistic regression of work values and career choice intention

模型的综合检验				方程中的变量							
	卡方值	df	Sig.	步骤	B	S.E.	Wals	df	Sig.	Exp(B)	
国有	步骤	4.409	1	0.036	创造性	-0.462	0.223	4.292	1	0.038	0.630
	块	4.409	1	0.036	常量	1.041	0.863	1.455	1	0.228	2.831
	模型	4.409	1	0.036							
民营	步骤	5.533	1	0.019	工作环境	-1.110	0.487	5.206	1	0.023	0.330
	块	5.533	1	0.019	常量	1.698	1.758	0.932	1	0.334	5.463
	模型	5.533	1	0.019							
国有	步骤	8.734	1	0.003	管理能力	-0.756	0.264	8.212	1	0.004	0.470
	块	8.734	1	0.003	常量	2.123	0.998	4.528	1	0.033	8.357
	模型	8.734	1	0.003							

首先,我们对工作价值观和择业意向进行相关分析。工作价值观是连续变量,而择业意向是分类变量,两者之间的相关应通过点二类相关来求的,而 Pearson 相关分析也适用于两者之间分析。第二步的二元逻辑回归是适用于因变量为二分变量的一种回归方式,适合我们对工作价值观对择业意向预测的分析。由表6可知,工作价值观中创造性、管理能力和选择国有企业就职呈负相关,工作环境和选择民营企业呈负相关。其他价值观和职业选择没有呈现相关关系。进一步通过二项逻辑回归来探索工作价值观对择业意向之间的影响。同样也是看 P 值小于 0.05 代表显著,由表7二项逻辑回归可知,创造性和管理能力对

选择国企就职有负向影响作用,而工作环境对选择民营企业就职有负向影响作用,假设5成立。

## 4 研究讨论

### 4.1 新生代工作价值观与择业选择

根据本文研究,我们发现新生代追求能带来高成就感、和睦的同事关系以及较为独立的工作,同时对工作的平等的上下级关系、利他主义、美感的追求尚可,而对工作的创造性、工作环境的优劣、员工管理能力的要求、工作内容变化性、智力要求上追求不高。

内在、外在工作价值观方面,我们提出的假设并没有得到充分的验证。我们调查的大学生样本并没有表现出对创造性、智力刺激、变动性的更高追求,而对利他主义的追求反倒较好。新生代大学生处于知识学习、吸收的黄金阶段,他们精力旺盛、求新求变,更应该投身于富有创造力的工作,但是结果显示,新生代并没有对工作中的智力活动、创造性和变动性有所追求。这一点不利于他们将最新知识运用到工作中,同样也影响他们在工作中创新精神、学习精神的进一步运用。从对比较追求利他主义这点来看,新生代不完全是以自我为中心的人群,而认为他们十分自我有可能是一种偏见。传统的中国社会讲求舍小家顾大家、集体利益为上,但是随着时代的变化,人们的自我意识也在不断提高,这未必意味着人本性开始变得更自我、更自私,很有可能是人们更理性、不盲从。大学生热衷于志愿者服务、义工等公益活动,也说明了他们行为的出发点并非都是为了自己,社会对新生代的偏见需要纠正。

新生代大学生工作价值观和择业意向地区上的差异体现在:上海学生对于管理能力的追求比江西学生高,同时,上海学生更倾向于外企就职,而江西南昌学生更倾向于国有企业和事业单位就职。大学生在上海这个竞争更加激烈的环境中对自我发展,领导能力的提高更为看重,而上海地区第三产业发展迅速,外企进驻广泛,海派文化国际性强,而江西南昌地区人们的生活节奏相对缓慢,有更深刻的革命历史文化内涵,集体文化强烈,这些原因都会促使大学生在职业选择上的差异。同为一个时代的人,由于生活环境,成长环境的不同,将会导致价值观的不同,进而影响择业观、工作态度。我们的研究给予启示:要真正了解我国青年一代的价值观需要更多具有代表性的地域间的对比,来全面看待新生代。不同地区的就业特点、择业态度不甚相同。

### 4.2 新生代大学生工作价值观特征对管理实践的启示

对价值观的研究不仅是对新生代特征的了解,也有助于组织在管理新生代员工时制定更有针对性的人力资源管理方式。从激励方式来看,新生代有强烈的成就动机,对新生代的激励方式宜物质奖励和精神鼓舞相结合,满足他们对物质回报的渴望,同时也要满足他们对成就感、声誉感的追求,如:职位的上升,成为团队工作中的中坚力量等,企业要让新生代感受到被重视、被赋予任务,企业需要他们。从工作内容的安排上来看,新生代对工作的独立性有一定的要求,因此组织要适当授权、放权,给新生代合适的空间让他们发挥,信任他们的能力,而不是约束或者苛责的监督。从工作氛围看,新生代大学生希望能在和睦融洽的人际关系中工作,因此企业组织要发展良好的员工与员工之间、员工与上级之间的互动,共同打造和谐愉悦的工作氛围,以往传统中国文化中的等级观念、层级观念对新生代追求和睦融洽的人际氛围是有冲突的,因此企业领导层管理层要审视自己的领导风格是否适合新时代的员工。最后,虽然新生代员工对创造性、智力刺激、变动性等工作价值观方面追求不高,但是正因为他们有更新更好的知识结构和储备,企业、组织要善于挖掘他们的潜力,要开展适合的培训活动让他们意识到自身优秀的能力并投入到工作中,要激发他们对工作的创新思维,发挥他们的才能。

### 4.3 工作价值观与职业选择

工作价值观对择业意向起到一定的影响作用,对工作创造性、管理能力需求低的人更愿意选择国企就职,这同国企工作强度不大、更具集体文化等特征相关。而对工作环境需求低的人更愿意选择民营企业就职,可能的原因是相对外企、国有大企业,民营企业规模小,能提供的工作环境相对简陋,而不在于这一点

的新生代们更看重民企的其他优势,如发展空间大等。在其他价值观上,我们没有更全面的结果,这可能在预示着新生代大学生在选择职业的过程中未必完全按照自己的价值观、自己的喜好来考虑。职业选择有可能和择业大环境等有相当的联系,如在我国内陆地区经济形态较为单一,国有企业就职仍是最主要的就业方式,大学生就业形势困难、选择范围狭小等。同时本研究对于择业意向的划分以企业所有制形式为标准,这一划分的基础认识是不同所有制形式的企业组织有不同的文化氛围、组织结构,因而适应不同的人群,但是新生代大学生在择业的时候是否关注这一点也是值得商榷的,因此对择业意向的研究需要进一步予以补充。

## 5 结论与展望

对新生代大学生工作价值观进行了总结,并比较了上海和江西南昌两地大学生的异同,最后对大学生择业意向以及价值观和择业意向之间的关系进行了初步的探索。

了解新生代大学生的工作价值观仅是对新生代研究的起步,我们可以进一步对新生代大学生工作价值观如何影响其在组织、工作中的态度、行为,对工作中绩效预测等进行研究。新生代尚属年轻,因此工作价值观是否会有转变,会有哪些突破性的发展等方面也值得进一步追踪。研究得到的一些发现也和大众媒体通常所认为的新生代大学生或员工所具有的价值观有所差异,这也揭示着其他代在看待新生代时,可能存在一定的偏差,未来可以对此进行进一步的研究,以更好地阐明新生代和其他代相比到底具有哪些显著的工作价值观特征以及这些特征又对他们自身择业和职业发展产生了什么影响。

## 参考文献:

- [1] COSTANZA D P, BADGER J M, FRASER R L, et al. Generational differences in work-related attitudes: A meta-analysis[J]. *Journal of Business and Psychology*, 2012, 27: 375-394.
- [2] EGRI C P, RALSTON D A. Generation cohorts and personal values: A comparison of China and the United States[J]. *Organization Science*, 2004, 15(2): 210-220.
- [3] 宋超,陈建成.“80,90”后新生代员工管理与激励[J]. *人力资源管理*, 2011(5): 92-93.
- [4] 李华松. 改革开放30年对“80后”特征形成的影响[J]. *中国青年研究*, 2008(11):89-91.
- [5] 苏华,肖坤梅.“80后”员工的自身特点及管理[J]. *现代营销*, 2008(5):46-48.
- [6] 崔景贵. 90后大学生心理发展的基本特征[J]. *教育与职业*, 2008(35):98-100.
- [7] 杨亚萍,李坡.“90后”大学生群体特征剖析及思想政治教育途径探索[J]. *法制与社会*, 2010(2):223-224.
- [8] 朱晓妹,丁通达,连曦,等. 新生代大学生就业预期影响因素分析[J]. *华东交通大学学报*, 2013, 30(2): 110-115.
- [9] WOLLACK S, GOODALE J G, WIJTING J P, et al. Development of the survey of work values[J]. *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55(4):331-338.
- [10] DOSE J J. Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization[J]. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1997, 70(3):219-240.
- [11] RALSTON D A, EGRI C P, STEWART S, et al. Doing business in the 21st century with the new generation of Chinese managers: A study of general shifts in work values in China[J]. *Journal of International business studies*, 1999,30(2):415-427.
- [12] 王垒,马洪波,姚翔. 当代北京大学生工作价值观结构研究[J]. *心理与行为研究*, 2003,1(1):23-28.
- [13] 霍娜,李超平. 工作价值观的研究进展与展望[J]. *心理科学进展*, 2009,17(4):795-801.
- [14] 刘春莲. 智慧城市背景下江西旅游业发展的策略[J]. *华东交通大学学报*, 2014,31(2):119-130.

## University Students' Work Values and Career Choice Intention: Taking Shanghai and Jiangxi for Examples

Chen Chiyin<sup>1</sup>, Tang Ningyu<sup>1</sup>, Zhu Xiaomei<sup>2</sup>

(1. Antai College of Economics & Management, Shanghai Jiaotong University, Shanghai 200052, China; 2.School of Economics and Management, East China Jiaotong University, Nanchang 330013,China)

**Abstract:** This paper conducted a survey on millennial university students' intrinsic and extrinsic work values and their relationship with career choice intention, and then compared regional difference with samples respectively from Shanghai and Nanchang. Research indicated that millennial university students valued highly on achievement, associates, and independence and fairly on supervisory relations, altruism, and aesthetics, while they valued a bit lower on creativity, surroundings, management, variety, and intellectual stimulation. Compared to students in Jiangxi, those in Shanghai valued higher on management. Difference on career choice intention showed that students in Shanghai were more likely to choose to work in foreign invested companies while those in Jiangxi preferred state owned companies and public institutions. Further, students' value of creativity and management negatively affected their choice of state owned companies while value of surroundings negatively affected their choice of private companies. Finally, the paper discussed practical implications for millennial generation management.

**Key words:** millennial generation; work values; career choice