

强军梦视域下军士学员职业价值观现状调查与对策研究

叶国青 齐银鹏 沈建森 周运发

海军航空大学青岛校区 山东青岛 266041

摘要:采用职业价值观测试量表,随机抽取在校学习的职业技术教育、初晋中培训、中晋高培训三个层次的军士学员进行问卷调查、现场访谈和统计分析,了解新时代军士学员的职业价值观现状,掌握其发展变化趋势,分析其产生原因,在此基础上提出有效提升军士学员职业价值观的对策建议,引导军士学员在未来岗位、战位上逐步实现自我价值。

关键词:军士学员;职业价值观;测试量表

职业价值观是一个人对各种职业价值的基本认识和基本态度^[1],是个体依据自身需要对待职业、职业行为和工作结果的信念系统,是个体一般价值观在职业生活中的体现,必然会影响到个体的工作偏好和工作行为^[2]。研究表明,一个人若能从事其认为有价值的职业,则容易形成较高的职业认同和满足感从而充分发挥其能力^[3]。在军队,培养和塑造军人职业价值观,引导官兵形成正确的自我评价和价值取向,对战斗力的提升具有重要意义^[4]。面对当今快速变化的环境和多元价值体系的冲击,军士学员的职业价值观容易受到外界影响而呈现摇摆不定、无可适从的状态,部队也会因为自身的价值观与毕业学员的职业价值观相互偏离而苦恼。针对该问题,本文以在校学习的职业技术教育、初晋中培训、中晋高培训三个层次的军士学员为研究对象,结合问卷调查、现场访谈和统计分析,了解新时代军士学员的职业价值观现状,掌握其发展变化趋势,为军队院校职业价值观教育的有效开展提供实证依据和对策建议,引导军士学员树立正确的职业价值观,做好职业生涯规划,提升综合职业素养,在未来岗位、战位上更好地实现自我价值。

1. 研究设计

1.1 研究对象

随机抽取在校学习的职业技术教育、初晋中培训和中晋高培训三个层次共15个专业班次的80名军士学员作为被试。如表1所示,被试皆为男性,来自航空弹药、机务维修等专业。其中:中晋高20人,主要为80后,年均34岁;初晋中20人,主要为90后,年均26.5岁;军士大专40人,主要为00后,年均22.6岁。

表1 被试情况

性别		层次			年龄		
男	女	军士大专	初晋中	中晋高	00后	90后	80后
80	0	40	20	20	38	23	19

1.2 测评工具

调查问卷采用美国心理学家Super编制的职业价值观测试量表(Work Values Inventory, WVI)^[5]。WVI将职业价值观分为内在价值、外在价值和外在报酬三个维度,又从这三个维度中细化出13个价值观因子,即V1独立自主、V2智力刺激、V3审美主义、V4成就动机、V5权力控制、V6利他主义、V7社会交往、V8轻松舒适、V9人际关系、V10追求新意、V11经济报酬、V12安全稳定、V13社会地位,共52道单选题。其中,V1-V6、V7-V10、V11-V13分别对应内在价值维度、外在价值维度和外在报酬维度。答题时采用李克特五级评分法,每题5个选项,A非常重要、B比较重要、C一般、D较不重要、E很不重要,分别赋予分值5、4、3、2、1。每道题只能选择1个答案。

1.3 实施方法

以专业为单位,使用统一书面指导语,自行在教室组织测试,匿名作答。印制问卷及调查时间为2023年6月。发放问卷80份,实际回收80份。剔除含有连续5项以上规律性作答的问卷及错答、漏答5项以上的无效问卷,得到有效问卷73份,占比91.25%。

1.4 数据处理

学员自行计算得分,依次对13个因子对应题目的得分进行小计,然后对各因子得分按照维度分类排序,再将全部因子的得分作总体排序,列出各维度得分最高和最低的3个

选项。最后统计所有学员得分并采用 SPSS 软件分析，各维度信度系数均在 0.7 以上，量表内部一致性系数为 0.917，适合进行测量。

2. 结果分析

2.1 总体情况

2.1.1 内在价值维度

内在价值维度是指与职业本身特性有关的因素。如表 2，该维度 6 个因子高低排序为成就动机、智力刺激、权力控制、独立自主、利他主义、审美主义。访谈也表明，新时期军士学员更注重工作带给自身的成长，更愿意去能够彰显自身价值的单位，期望在工作中展现才华、实现抱负。他们具有较强的管理欲望，倾向于自我决策，按照自己的方式、步调和想法行事，不受他人干扰。利他主义和审美主义两个因子得分较低，表明军士学员的奉献精神 and 审美素养有待提升。

表 2 内在价值维度得分情况

项目	独立自主	智力刺激	审美主义	成就动机	权力控制	利他主义
M	13.20	14.62	11.80	16.00	13.99	11.95
SD	2.72	2.57	2.45	2.03	2.76	2.11

2.1.2 外在价值维度

外在价值维度是指与工作内容无关的外部因素。如表 3，该维度 4 个因子排序依次为人际关系、追求新意、轻松舒适、社会交往。调查访谈均表明，新时期军士学员期待人性化管管理，希望工作轻松有活力，和战友关系融洽、相处愉快，对单位能有较强归属感。他们普遍认为良好的上下级关系有益于个人成长，愿意在单位内部尝试不同岗位，希望将工作视为一种享受形式，追求轻松、舒适、自由、优越的工作环境。得分最低的因子是社会交往，说明军士学员不太看重与外界接触并建立广泛联系。

表 3 外在价值维度得分情况

项目	社会交往	轻松舒适	人际关系	追求新意
M	11.07	11.75	16.62	11.77
SD	2.47	3.29	2.21	2.52

2.1.3 外在报酬维度

外在报酬维度是指在职业活动中能够获得的报酬因素。如表 4，该维度 3 个因子排序依次是社会地位、安全稳定、经济报酬。调查发现，军士学员能够感受到社会激烈的竞争压力，对军队薪资待遇感到满意。事实上，他们在深层次情感上的诉求更为突出，普遍希望自己未来拥有较好的社会地位，受人尊重和社会高度认可。大多数学员在衣食住行等基本需求得到满足后，不想再让工作挤占过多业余时间。他们认为钱永远赚不够、事情永远做不完，工作之余应有适度休闲娱乐及自处时间，按自己喜欢的方式去生活。他们希望工作安稳，不因待遇变动、工作调整、领导训斥等提心吊胆、心烦意乱。

表 4 外在报酬维度得分情况

项目	经济报酬	安全稳定	社会地位
M	10.12	12.50	14.67
SD	2.53	2.40	2.61

2.1.4 整体职业价值观分析

根据表 5，军士学员在全部 13 个因子上的得分排序为人际关系、成就动机、社会地位、智力刺激、权力控制、独立自主、安全稳定、利他主义、审美主义、追求新意、轻松舒适、社会交际、经济报酬。可见，军士学员最看重的是人际关系、成就动机和社会地位，最不看重的是经济报酬。究其原因，他们成长在一个国力蒸蒸日上、鼓励创新、崇尚自由的年代，物质和精神生活富足，独立性强，有想法、有创意，更倾向于在职业生涯中收获更多成就感，成为自己期望的样子。

表 5 职业价值观整体得分情况

项目	独立自主	智力刺激	审美主义	成就动机	权力控制	利他主义	社会交往	轻松舒适	人际关系	追求新意	经济报酬	安全稳定	社会地位
M	13.20	14.62	11.80	16.00	13.99	11.95	11.07	11.75	16.62	11.77	10.12	12.50	14.67
SD	2.72	2.57	2.45	2.03	2.76	2.11	2.48	3.29	2.21	2.52	2.53	2.40	2.61

表 6 不同培训层次职业价值观差异检验

培训层次	独立自主	智力刺激	审美主义	成就动机	权力控制	利他主义	社会交往	轻松舒适	人际关系	追求新意	经济报酬	安全稳定	社会地位
军士大专	14.0	15.0	12.5	16.5	13.89	15.4	11.9	12.5	17.4	12.6	11.5	13.3	15.8
初晋中	11.0	13.2	11.2	14.4	13.8	13.9	10.0	10.3	14.8	10.0	9.8	12.2	12.8
中晋高	13.8	15.3	11.0	16.6	14.4	13.1	10.5	11.7	16.9	11.9	7.7	11.2	14.3

2.2 变化趋势

从年龄分布看,三个培训层次的学员分别对应00后、90后和80后三个群体。其差异变化反映了从80后到90后再到00后职业价值观的发展趋势。

表6显示了职业价值观在军士学员不同培训层次上的差异,特点如下:

一是多元化。军士学员职业价值观呈多元分布态势,尤其是大专学员,就没有评分特别低的项目,几乎对所有价值观因子都比较重视。

二是趋同性。在重视人际关系、成就动机和不看重经济报酬、审美主义、社会交往、轻松舒适等方面,不同层次学员具有较大趋同性。

三是发展性。对于审美主义、利他主义、经济报酬、安全稳定,年龄愈小,重视程度愈高。相比之下,00后对社会交往、轻松舒适、追求新意、人际关系、经济报酬等更为在意。

四是功利性。三个层次都很重视人际关系、成就动机和社会地位,看重工作环境、发展机会及社会地位,功利化倾向明显。尤其是00后,主体意识强,注重自我发展和自我价值实现,推崇自我选择和自我肯定,喜表现自己,重物质回报,内外动机并存。

五是失衡性。紧随人际关系、成就动机和社会地位后,军士学员看重的是权力控制、独立自主、安全稳定,而利他主义、审美主义、追求新意、社会交往的排名较靠后,说明他们较为忽视美育、创造力的培养,重个人轻社会,集体观念略显淡薄。

3. 对策建议

军士学员正处于职业价值观形成关键时期,理念及思维方式尚未定型,可塑性强。对其职业价值观呈多元分布、内外动机并存、过于理想化、重个人轻社会、美感创新不足等特点,院校可从以下方面加以引导:

3.1 强化价值引领,实现个人目标与强军目标相统一

与时俱进,将社会主义核心价值观等主流价值观融入职业价值观教育,加强职业理想和道德教育,提升职业综合素养,引导学员树立职业奉献精神,强化民族自豪感和社会责任,正确处理个人与军队、奉献和索取的关系,自觉抵御享乐、拜金等不良思想侵蚀,在强军实践中建功立业,在奉献社会中成长成才。

3.2 突出规划指导,实现职业生涯教育与课程思政建设相促进

建立指向明确、架构完整的职业生涯教育体系,引导学员制定职业生涯规划。一是从职业发展战略高度编写职业生涯规划指导手册,加强职业生涯教育,组织专门测试和专题授课,帮助学员提升职业认知、明晰职业理想。二是推进课程思政建设,将价值观塑造、知识传授、能力培养有机融入人才培养全过程,引导学员树立正确的待遇观、地位观和责任感。三是建立专业的职业生涯规划师资队伍及咨询室,一对一提供常态化、个性化的职业生涯规划指导,切实化解实际问题和思想困惑,厘清不合理观念,引导学员正确认识自身职业需求,正确看待理想与现实的矛盾,及时调整职业定位。多措并举下,实现课堂引领和课外辅导相互补充、形成合力,提高职业价值观教育的针对性、实效性,提升军士学员的职业认同感、适应性。

3.3 坚持问题导向,实现审美教育与创新教育相结合

军士学员在审美主义和追求新意上较为薄弱,而工作价值标准中的审美主义和追求新意恰恰是职业价值观中的高层次需求。对此,院校要坚持问题导向,加强审美与创新教育,二者有机结合,共同改进,补齐短板。一方面,要将审美教育融入职业价值观教育中,积极探索二者有机联系,深挖各类课程的职业价值观教育元素和美学价值,促进审美教育和价值引领相融合。同时,鼓励学员用心体会自身职业蕴含的美,善于在学习工作中发现美、欣赏美,不断提升审美能力及水平。另一方面,要引导军士学员树立创新创业理念,不断增强自身核心竞争力,帮助自己从激烈的职场竞争中脱颖而出。

4. 结束语

职业价值观是个体对职业发展目标及重要性的认识态度和判断标准,对个体的工作偏好和行为具有重要影响。调查测评有助于了解掌握新时期军士学员的职业价值观情况,以强军兴军为目标,引导学员树立正确的职业价值观,做好职业生涯规划,促进职业兴趣、职业人格和职业能力等综合职业素养的培育。同时,院校应遵循职业价值观形成发展规律,多渠道、多载体、多举措帮助军士学员明确职业发展目标,努力提升专业知识技能和综合职业素养,为将来在任职岗位、战位上更好地实现自我价值做好准备。

参考文献:

- [1] 崔正华, 付腊平, 郭帆. 大学生职业生涯规划与士官职业发展指导 [M]. 南京: 南京大学出版社, 2018年1月
- [2] 廖利华等. 广东省技工院校学生职业价值观 [J]. 中国健康心理学杂志, 2016, 24(7): 1027-1032
- [3] 李锁让, 张朕. 军校学员职业价值观与事件相关电位关系 [J]. 武警工程大学学报, 2018, 34(5): 73-78.
- [4] 任宇波. 新录用警察职业价值观调查与特点分析 [J]. 广州市公安管理干部学院学报, 2018, (3): 61-64
- [5] Super D E, Kidd J M. Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure [J]. Journal of Vocational Behavior, 1979, 14(3): 255-270.