

大学生职业价值观:手段与目的*

金盛华^{1,2} 李 雪²

(¹ 天津师范大学心理与行为研究中心,天津 300074) (² 北京师范大学心理学院,北京 100875)

摘 要 大学生职业价值观研究随着大学生就业问题的加剧变得日趋重要。通过 25 例深度访谈、60 例开放式问卷调查和 813 例各类大学生调查,建立了大学生职业价值观的四因子的目的性职业价值观和六因子手段性职业价值观模型。并据此编制了大学生目的性职业价值观和手段性职业价值观量表。验证性因素分析结果验证了模型假设高度拟合,同时也证明了目的性价值观对手段性职业价值观所具有的影响。

关键词 大学生,职业价值观,目的性职业价值观,手段性职业价值观。

分类号 B844

1 引言

大面积大学生就业困难已经成为改变大学生概念,影响中国高等教育格局的大问题。而要想解决大学生就业问题,必先研究大学生职业价值观及其关联的就业问题。

虽然,学界对于职业价值观定义的表述各不相同,但大多围绕如何进行评价和进行职业选择这一核心内容展开。黄希庭等认为,职业价值观是人对社会职业的需求所表现出来的评价^[1];凌文铨则强调,价值观在职业选择上的体现就是“职业价值观”^[2]。综合先前研究者的观点和职业价值观的实质,本文将职业价值观定义为个体评价和选择职业的标准。

从 Super 提出 15 项职业价值观内容以来,许多学者提出了不同的价值观结构。目前,在国外得到广泛认同的是 Surkis 的内在、外在、社会和威望四维职业价值观理论^[3]。这四种职业价值与 Schwartz 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,即文化的开放态度(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)^[4]。也就是说,个体价值观本身是一种特殊的认知结构,这个

认知结构派生出了具有相似结构的职业价值观。

对于一般价值观的结构,Rokeach 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^[5]。辛志勇的研究表明,价值观存在着明显的水平和层次上的差异。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**。

我国心理学领域对职业价值观研究尚无稳定的理论基础,同时由于研究方法的差异,研究结果各不相同,很难互相验证。如凌文铨的问卷题目^[2]主要来源于文献中筛选的职业价值观条目;宁维卫工具来源于翻译和修订的国外问卷。

本研究以目的性职业价值观和手段性职业价值观划分为基础,通过深度访谈、开放式问卷调查和探索性因素分析,建构了大学生目的性和手段性职业价值观结构,并通过验证性因素分析验证了其结构和关系。其中,目的性职业价值观指个体评价和选择职业的内隐的动机性标准;手段性职业价值观指个体评价和选择职业的外显的条件性标准。目的性职业价值观影响手段性职业价值观,同一目的可以通过多种手段达到。例如,以家庭维护为职业目的

收稿日期:2005-04-20

* 教育部人文、社科规划项目重大课题,教育部普通高等学校人文社科重点研究基地基金资助课题:“当代中国国民价值取向与精神信仰问题研究”(2000ZDXMXLX003)。

通讯作者:金盛华, E-mail: jshpsych@126.com; 李雪, E-mail: lixuemi@263.net, 电话: 010-58807390

** 辛志勇. 当代大学生价值观及其与行为关系的研究. 北京师范大学博士论文, 2002. 46

的个体,可以将避免违法风险作为选择职业的条件,也可以将压力强度小作为选择职业的条件。

2 研究方法

2.1 被试

本研究综合采用了深度访谈、开放式问卷、封闭式问卷(包括探索性初测、修订性施测和最终验证性施测)等多种方法。

首先,抽取了在不同地区就学的共 25 名大学生进行有关评价和选择职业标准的深度访谈。其中,

北京 18 人,广州 3 人,湖南 2 人,兰州 1 人,威海 1 人。

其次,在开放式问卷研究环节,为了避免被试专业不同而造成的样本误差,我们随机抽取北京不同类型大学的在校大学生进行调查,其中北京师范大学 20 人,北京邮电大学 20 人,中央财经大学 20 人。

最后,对封闭式问卷进行的三次施测共选取 850 名大学生,收回有效问卷 813 份。问卷回收率为 95.6%。被试的分布如下:

表 1 封闭式问卷总体样本分布

性别		家庭所在地				大学所在地			
男	女	村镇	县城	中等城市	大城市	北京	广州	天津	
341	472	252	194	193	174	262	278	273	
41.9%	58.1%	31%	23.7%	23.7%	21.6%	32.2%	34.2%	33.6%	
专业				年级					
文		理		工		大一		大二	
547		152		114		233		257	
67.3%		18.7%		14%		27.4%		31.6%	
						大三		大四	
						272		51	
						33.4%		7.6%	

2.2 工具编制

2.2.1 题目的来源 本研究的一个基本方法学取向是事实驱动,大学生职业价值观必定是现在大学生真正用于进行职业评价和选择的标准,为此,研究题目全部来源于深度访谈和开放式问卷调查的结果。深度访谈可以发现一些没有清晰概念和不能用开放式问卷表达的职业价值意向,如可以询问被试选择或不选择某一职业的深层原因和价值尺度。

本研究使用的开放式问卷调查是深度访谈的延伸和拓展,包括 4 个职业价值观问题。

对深度访谈和开放式问卷调查的结果,分别由三名有系统质性研究训练和心理学方法学训练的北师大心理学院研究生用 NVivo 1.2 软件进行编码。回答“为什么选择这样的职业”的表述编码为目的性职业价值观,回答“选择什么样职业”的表述编码为手段性职业价值观。编码一致性为 85.0%。编码得到的重复提及的关键价值要素及其频数见表 2 结果。

以深度访谈和开放式问卷调查两个步骤研究的频数结果为当前大学生职业价值观事实依据,找出在两个步骤研究中出现的代表主导职业价值观的陈述性句子,由其构成职业价值观问卷原始条目,共 77 条,它们覆盖了所有上述提到的职业价值要素。其中 38 条目的性职业价值观条目,39 条手段性职

业价值观条目。

表 2 访谈和开放式问卷中关键价值要素提及频率

价值要素	频次	价值要素	频次	价值要素	频次
金钱地位	76	家庭婚姻	43	自由独立	15
福利保险	75	道德文化	28	价值体现	14
发展提高	70	轻松健康	26	责任道义	8
对口安稳	68	创造启发	23	快乐美感	4
环境规模	59	人际关系	22	高尚神圣	4
兴趣性格	54	社会赞许	17	国家发展	3

2.2.2 题目的筛选和问卷维度确定 为了提高题目测量效度,问卷使用了严格的题目选择程序。首先,选取 200 名大学生进行 77 题问卷的试测,以对原始问卷进行有效题目选择,并探索职业价值观的初步结构。

本研究项目删除使用以下标准:用 SPSS 10.0 软件进行正交旋转,将在多个因子上载荷都高于 0.30 或在每个因子上载荷都小于 0.30 及共同性小于 0.40 的条目删除,并删除个别只有 1~2 个项目组成的维度。这样共有 21 个项目符合删除标准,删除后保留的 56 个项目构成大学生职业价值观问卷,其中包括 4 个维度共 26 项的目的性职业价值观条目,6 个维度共 30 项的手段性职业价值观条目。

为了修订探索性因素分析得出的最初模型结

构,将删题后的 56 个项目的大学生职业价值观问卷对另外 300 名大学生施测,采用 AMOS 4.0 软件,将模型中标准化回归载荷 (Standardized Regression Weight) 小于 0.40 的项目删除,同时,根据修正指数 (Modification Indices) 逐步删除残差与两个以上残差相关较高的项目。每删除一题,重新考察模型的拟合程度,直至该模型可以接受。此过程再删除 22 项,得到由 34 个项目构成的大学生职业价值观问卷,其中包含 16 个项目 4 个维度的目的性职业价值观问卷,18 个项目 6 个维度的手段性职业价值观问卷。

最后,为了验证修订后模型的拟合程度,重新选择 314 名大学生对问卷进行最终施测,用 AMOS 4.0 验证问卷的最终结构。

3 结果与分析

3.1 大学生目的性职业价值观模型的验证性分析

根据初试的探索性因素分析结果和项目内容,对目的性职业价值观进行命名,得到目的性职业价值观的四个维度。它们分别是家庭维护、地位追求、成就实现和社会促进。对正式施测的数据进行验证性因素分析,模型见图 1。

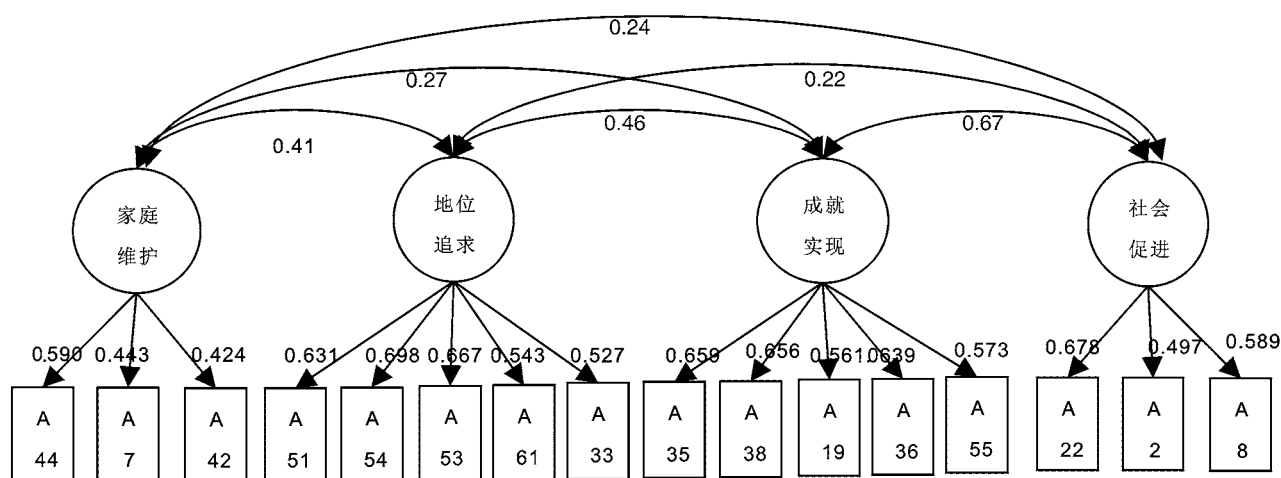


图1 目的性职业价值观模型

图 1 中模型的拟合指数分别为: $\chi^2/df(2.670)$, GFI(0.961), NFI(0.921), CFI(0.935), RMSEA(0.045)。根据多项模型拟合度可接受标准,包括: χ^2/df 应在 2.0~5.0 区间;Bentler 和 Bonett 提出的相对拟合指数 (GFI, NFI, CFI) 超过 0.90;以及 Steiger 提出的 RMSEA 低于 0.050 则拟合非常好等拟合标准^[6],目的性职业价值观的四因素模型拟合度很高。整个研究序列证明,大学生目的性职业价值观模型不仅是可接受的分析模型,而且具有良好的稳定性,可以用作分析大学生目的性职业价值观的基本概念框架。

3.2 大学生手段性职业价值观模型的验证性分析

采用与目的性职业价值观同样的方法,对手段性职业价值观进行命名,得到手段性职业价值观 6 个维度,分别为轻松稳定、兴趣性格、规范道德、薪酬声望、职业前景和福利待遇。模型修订后,对最终问卷施测结果使用 AMOS 4.0 进行的验证性因素分析,模型见图 2。

该模型的拟合指数分别为: $\chi^2/df(2.259)$, GFI

(0.964), NNFI(0.929), CFI(0.945), RMSEA(0.039)。根据同样的拟合度标准,手段性职业价值观 6 因素模型拟合非常好,这表明大学生手段性职业价值观模型同样是可以接受的分析模型,而且稳定性良好,可以用作分析大学生手段性职业价值观的基本概念框架。

3.3 大学生目的性职业价值观与手段性职业价值观的关系

Rokeach 对价值观进行了终极性和工具性的二分法划分,并认为人的行为方式(工具性价值)会指向生活目标(终极性价值)的达成,由此强调目的性价值观和手段性价值观的因果联系^[5]。但是,他的假定缺乏应有的研究支持。

Corlow 也认为,人们永恒的目标是追求幸福和快乐,在这个目标的指引下,人们通过不同的具体目标和途径来实现终极目标,每个人的价值观则由此分化。目标和手段的关系在此有了更具体的探讨,即同一目标可以通过不同的手段达成。同时,根据前人的假定和本研究的访谈资料,我们也发现,大学

生的目的性职业价值观会影响其达成手段的选择,不同的目的可能通过不同或相同的手段达成。因此,我们建立了目的性职业价值观对手段性职业价值观的一阶影响模型。由于变量较多,在所有被试

数据(813 份)基础上进行验证。假设所有目的性职业价值观影响所有手段性职业价值观,模型修订时删除了统计学意义不显著的路径系数后,最终模型见图 3。

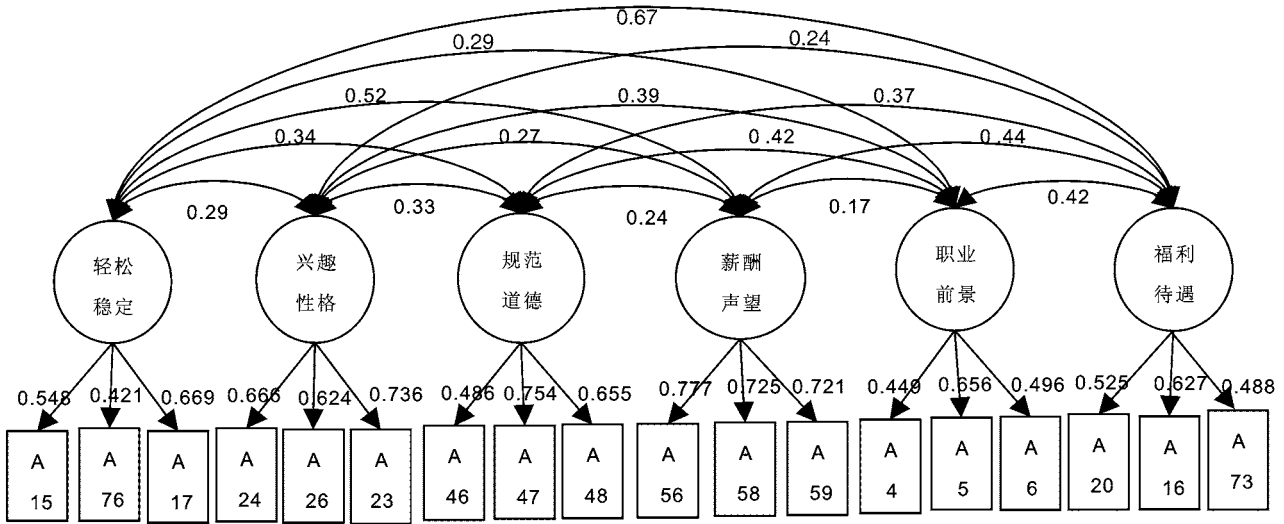


图2 手段性职业价值观结构

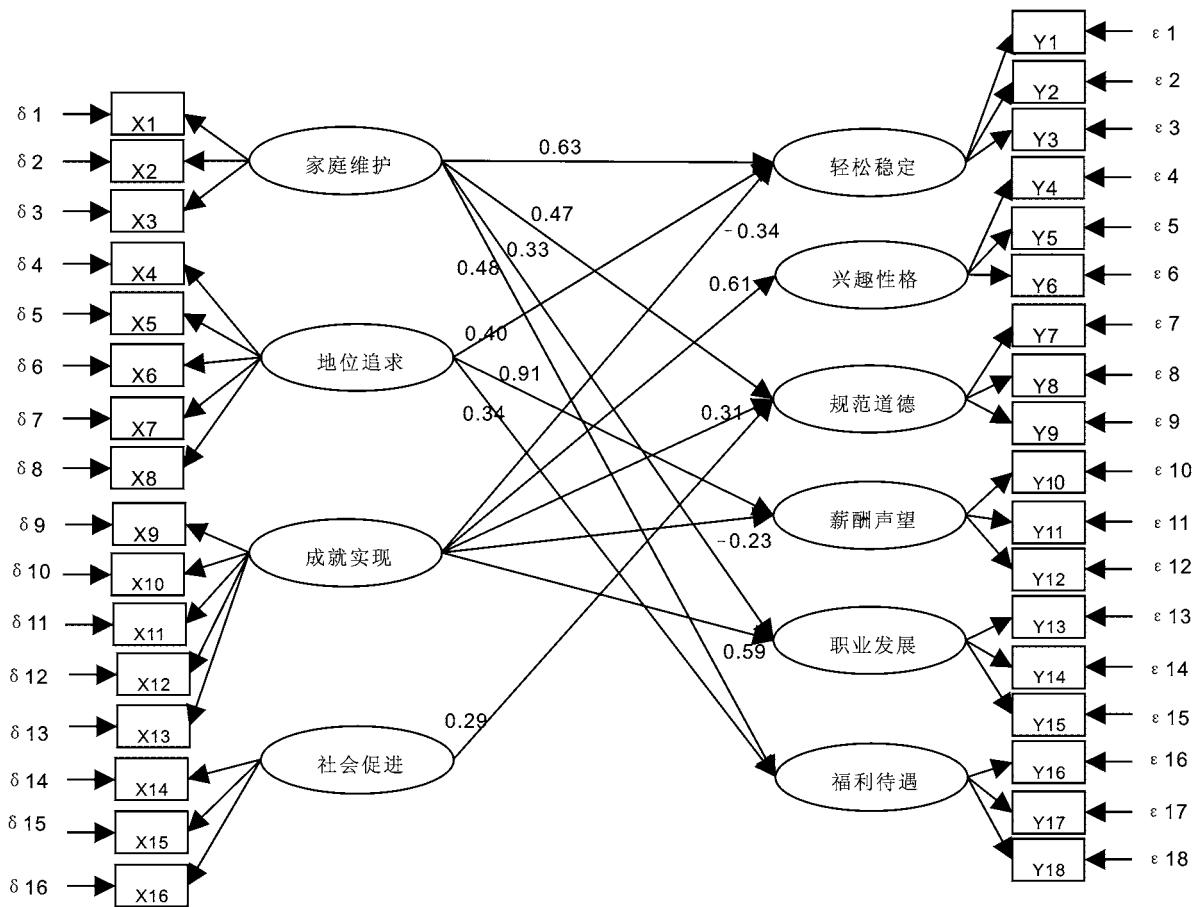


图3 目的性职业价值观对手段性职业价值观的影响

注:所有的路径系数 $p < 0.001$

修正后的路径系数表示,在选择职业时,家庭维护目的较强的大学生会较看中稳定轻松,其次是福利待遇、规范道德和职业发展;地位追求目的较强的大学生会较看中薪酬声望,其次是稳定低压和福利待遇;成就实现目的较强的大学生则较重视工作要符合自己的兴趣性格,其次是职业前景和规范道德,而较忽视轻松稳定和薪酬声望;社会促进目的较强的大学生较看中工作符合规范和道德。图3的模型的拟合指数分别为: $\chi^2/df(2.166)$, GFI(0.929), NNFI(0.901), CFI(0.914), RMSEA(0.038), 可见该模型同样具有良好的拟合度。

4 讨论

4.1 关于大学生目的性职业价值观结构

从内容上,本研究获得的目的性职业价值观与Schwartz和Surkis的跨文化研究结果得出的理论维度^[3]具有一定对应性。其中,家庭维护强调家庭的安全和人际关系和谐;地位追求强调获得传统上社会赞许的个人物质和利益;成就实现强调不以物质利益为目的的能力展现和目标抱负的实现;社会促进强调超越个人目标和利益要求而关注整个社会和人类的发展。参照Schwartz的理论使用的开放性和保守性是两个维度^[7],同时参照许志超和Triandis提出的终极性价值观的个体主义-集体主义的维度划分^[8],将本研究的四个目的性职业价值观根据个体-集体和维护-发展两个纬度划分成了四个种类。见图4。

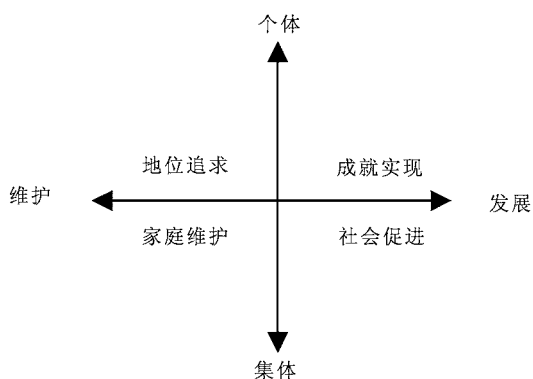


图4 目的性职业价值观在维护-发展和个体-集体维度上的分类

纵深分析本研究的访谈资料可以发现,在职业领域,重视成就实现的个体更多地受自己个人目标的指引,他们能以较为开放的心态接受新的刺激和

生活方式,其努力倾向于指向能力的展现和目标的达成,不以获得物质利益为最终目的;而地位追求取向的个体其目标则更多地受传统社会赞许指引,他们的努力以获得物质享受和社会地位为最终的目的。据此,同时结合辛志勇的研究发现*,我们将地位追求和成就实现归于个人性目标,并按其与个体对待变化的关联度,将其分别置于个人-维护和个人-发展的不同分区。根据杨国枢的观点,中国人的“集体主义”是以家为单位的^[9],因此将家庭维护置于集体-维护分区。

4.2 关于大学生手段性职业价值观结构

关于手段性职业价值观虽已有一定研究积累,但较少研究者涉及职业价值观的层次问题。除了顾雪英在探索性因素得出的11个因素^[10]中,人为地区分了职业价值实现的目标、手段、态度及实现环境四个比较模糊的层次,多数研究不对目的性职业价值观和手段性职业价值观作明确区分。如凌文轮提出了保健、发展、声望地位三因素^[2];赵喜顺划分了兴趣爱好、社会利益、声望舒适、经济的四类型^[1];宁维卫与郑伦仁强调进取心、生活方式、工作安定性、声望、经济价值五维度^[11,12]。在本研究中,严格将手段性职业价值观区分了出来,它们都是大学生在评价和选择职业时明确而直接的标准或条件。与先前的研究对比,这一结构综合了以往研究中所有表达手段性价值观的内容,包括轻松稳定(与工作安定性对应)、兴趣性格(与兴趣爱好对应)、规范道德(与社会利益对应)、薪酬声望(与声望舒适对应)、职业发展(与发展相对应)、福利待遇(与保健因素对应)。同时,这一分类的基础是在深度访谈和开放式问卷基础建立起来的本土化量表,且模型得到了很好的印证。为此,这一结构可能会成为一段时期内分析大学生手段性职业价值观的基本框架。

4.3 关于大学生目的性职业价值观与手段性职业价值观的关系

对于手段与目的的关系,研究者的视角可分为从两种。一种是静态的,即目的在逻辑上先于手段存在,并影响手段,如Gorlow等认为,在追求幸福和快乐这个共同的、永恒的目标指引下,人们会选择一定的途径,这些途径和手段就构成了每个人独特的生活,并由此体现出不同的价值观念^[13]。在职业价值观领域,顾雪英也认为确定职业价值目标后,个体

* 辛志勇. 当代大学生价值观及其与行为关系的研究. 北京师范大学博士论文, 2002. 46

会相应地会选择相同或不同的职业价值实现手段^[10]。本研究也发现了职业价值领域内的目的对手段的影响,如高家庭维护取向和地位追求取向的大学生都倾向于选择轻松稳定的职业。这与顾雪英对工作群体的研究发现,即“有更强权力性目标和体认性目标的被试,在实现手段上都不希望从事压力过大节奏过快的工作”^[10]是一致的。同时,本研究也发现,未参加工作的大学生择业时,强家庭维护和强社会促进的大学生,更希望从事守法和符合社会道德期待的职业;强地位追求的大学生,选择高薪酬、高地位职业的倾向也更强,强成就实现的大学生则更强调工作要符合兴趣性格。

另一种探讨价值目的与手段关系的视角强调二者的动态关联,认为目的和手段的划分并不是绝对的,他们可以相互转化。如 Rokeach 认为终极性价值观与工具性价值观是相互依存的^[5]。从访谈中我们也发现,对于不同个体,目的与手段的划分有时是相对的,某些人的手段性内容对另一些人来说可能是直接的目的。如有的大学生将寻找稳定轻松的工作作为维护家庭和谐的手段,但对于另一些大学生,轻松稳定的生活方式本身就是其目的追求。另外,对于同一个体,也存在着手段转化成目的的现象,如薪酬本质上是实现生活目标的手段,但研究中,很多大学生将选择职业的最终目的定位于金钱的获得,而原始的目的已经被“遗忘”或“消解”。可见,手段本身也会成为需要,上升为行为目的。这一机制的具体作用方式是一个值得进一步研究的问题。

5 结论

(1)大学生职业价值观分为目的性职业价值观和手段性职业价值观;

(2)大学生目的性职业价值观为四因子一阶模型,模型有良好拟合度。四个因素分别为家庭维护、地位追求、成就实现和社会促进。按个人-集体和维护-发展维度,可将四因素划分集体-维护、个人-维护和个人-发展及集体-发展四种类型;

(3)大学生手段性职业价值观为六因子一阶模型,模型同样有良好拟合度。六个因素分别为轻松稳定、兴趣性格、规范道德、薪酬声望、职业前景和福利待遇。

(4)大学生目的性职业价值观影响手段性职业价值观。不同的目的性职业价值观会导致相同或不同的手段性职业价值观。

参 考 文 献

- Huang X T, Zhang J P, Li H. Value and Education of Chinese Contemporary Youth (In Chinese). Chengdu: Si Chuan Education Publishing House, 1994. 69
(黄希庭,张进辅,李红. 当代中国青年价值观与教育. 成都:四川教育出版社,1994. 69)
- Ling W Q, Fang L L, Bai L G. Work Value Study for Young Students In China(In Chinese). Acta Psychologica Sinica,1999, 33(3): 342~348
(凌文铨,方俐洛,白利刚. 我国青年学生的职业价值观研究. 心理学报,1999, 33(3):342~348)
- Schwartz R M, Surkis S A, Basic S. Individual Values, Work Value, and The Meaning of work. Applied Psychology: An International Review, 1999, 48(1): 49~71
- Schwartz S A. Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. Applied Psychology: An International Review, 1999, 48(1): 23~47
- Rokeach M. The Nature of Human Values, New York: Free Press, 1973
- Hou K T, Wen Z L, Cheng Z J. Structural Equation Model and Its Applications(in Chinese). Beijing: Educational Science Publishing House, 2004. 156
(侯杰泰,温忠麟,成子娟. 结构方程模型及其应用. 北京:教育科学出版社,2004. 156)
- Gibson E P, Schwartz S A. Value Priorities and Gender. Social Psychology Quarterly, 1998, 61(1): 49~67
- Triandis H C. Collectivism vs Individualism: A Reconceptualization of Basic Concept in Cross - Cultural Psychology. Personality, Cognition, and Values: Cross - cultural perceptive of Child and Adolescence. London: Macmillan, 1986. 30
- Yang G S. Social Orientation Chinese People (in Chinese). Chinese Mentality and Behavior. Taiwan: Gui Guan Publishing Company, 1993. 30~35
(杨国枢. 中国人的社会取向. 中国人的心理与行为. 台湾桂冠图书公司, 1993. 30~35)
- Gu X Y. Exploration on The Structure of Work Value. Psychological Exploration, 2001, (1): 58~63
(顾雪英. 职业价值结构初探. 心理学探新, 2001, (1):58~63)
- Ning W W. A Summary on Work Value Studies (in Chinese). Studies of Social Psychology, 1991, (2):34~40
(宁维卫. 职业价值观研究综述. 社会心理研究,1991, (2):34~40)
- Zheng L R. Qualitatively Comparative Study on Contemporary College Students (In Chinese). Journal of Southwest Normal University, 1999, 25(3): 70~75
(郑伦仁. 当代大学生职业价值观定量比较研究. 西南师范大学学报(哲社版),1999,25(3):70~75)
- Katkovshy W, Gorlow L. The psychology of adjustment. McGraw - Hill Book Co, 1976. 20

附录:职业价值观问卷

亲爱的朋友:

您好!感谢您花费时间完成这一问卷。您对这一问卷与您实际情况符合的回答,将使我们真实了解有关当代大学生心理和行为的重要情况,感谢您为科学研究做出的贡献!这一问卷中所有答案都没有对错、好坏、高低之分,与您的生活、学习和工作也没有任何利害关系。您回答的结果只汇总在总的科学研究报告中,没有人可以辨别您怎样回答,请放心根据您的实际情况和真实想法来回答所有项目。

感谢您的合作!

请先填写个人信息,在符合您情况处画“○”

性别:1 男 2 女 现大学所在地:

入学前长期居住地:1 村镇 2 县城(县级市) 3 中等城 4 大城市

专业:1 文 2 理 3 工 年级:1 大一 2 大二 3 大三 4 大四 目前有无稳定异性朋友:1 有 2 无

父亲职业: 1 高层管理人员 2 中层管理人员 3 基层人员 4 工程师 5 教师 6 其他

父亲工作单位: 1 政府机关 2 学校 3 科研机构 4 民营企业 5 国营企业

6 合资企业 7 外资企业 8 个体经营 9 农村

母亲职业: 1 高层管理人员 2 中层管理人员 3 基层人员 4 工程师 5 教师 6 其他

母亲工作单位: 1 政府机关 2 学校 3 科研机构 4 民营企业 5 国营企业 6 合资企业

7 外资企业 8 个体经营 9 农村

您家庭前一年总收入:

1:10,000 元以下 2:10,001-20,000 元 3:20,001-30,000 元 4:30,001-40,000 元

5:40,001-60,000 元 6:60,001-80,000 元 7:80,001-100,000 元 8:100,000 元以上

感觉自己家庭的收入:1 很低 2 较低 3 中等 4 较高 5 很高

请注意:

请您填写:就选择职业来说,下列条目重要性如何,评价分数的涵义为:

5 = “很重要”,4 = “较重要”,3 = “一般”,2 = “较不重要”,1 = “很不重要”。

请在您选择答案的相应数字上画“○”

目的性职业价值观问卷

条目(目的)	很重要——不重要				
a42 工作能使我方便照顾父母	5	4	3	2	1
a44 工作能和家庭不相冲突	5	4	3	2	1
a7 工作能使我未来配偶在一个城市	5	4	3	2	1
a53 工作能使我容易晋升到高位	5	4	3	2	1
a51 工作能使我有高于一般水平的年薪	5	4	3	2	1
a54 工作能使我受到重视	5	4	3	2	1
a61 工作能使我享受高地位的个人空间	5	4	3	2	1
a33 工作能使周围人羡慕我	5	4	3	2	1
a55 工作能带给人激情	5	4	3	2	1
a19 工作能使我发挥自己的创造性	5	4	3	2	1
a35 工作能使我实现个人的抱负和目标	5	4	3	2	1
a36 工作环境能磨练我的个人能力	5	4	3	2	1
a38 工作能使我施展个人的能力和特长	5	4	3	2	1
a2 工作能使我提高我国在该行业的世界竞争力	5	4	3	2	1
a8 工作能使我改变目前另人担忧的社会现状	5	4	3	2	1
a22 工作能使我为社会发展创造价值	5	4	3	2	1

手段性职业价值观问卷

条目	很重要——不重要				
a15 单位少有改革或风险	5	4	3	2	1
a76 工作不要经常出差或到异地工作	5	4	3	2	1
a17 工作强度或压力不能大	5	4	3	2	1
a23 自己在该领域有天分	5	4	3	2	1
a24 与自己的性格相符	5	4	3	2	1
a26 符合自己的兴趣爱好	5	4	3	2	1
a46 领导的性格人品符合期待	5	4	3	2	1
a47 环境不容易使人变得腐败或虚伪	5	4	3	2	1
a48 工作不常发生道德困境	5	4	3	2	1
a56 初始的职位较高	5	4	3	2	1
a68 单位企业规模大	5	4	3	2	1
a59 一开始的薪酬就比较高	5	4	3	2	1
a4 单位有很好的发展前途	5	4	3	2	1
a5 单位的上司和同事好相处	5	4	3	2	1
a6 在该领域积累了一定的朋友圈	5	4	3	2	1
a16 单位提供住房或住宿	5	4	3	2	1
a73 单位解决户口问题	5	4	3	2	1
a20 单位提供的保险齐全	5	4	3	2	1

The Structure of College Students' Work Values: Intentions and Instruments

Jin Shenghua^{1,2}, Li Xue²*(¹Center for Psychology and Behavior Studies, Tianjin Normal University, Tianjin 300074, China)**(²School of Psychology, Beijing Normal University, Beijing 100875, China)***Abstract**

College students' work value is becoming a more important research area due to employment challenge. This study applied a series of studies consisted of reviews with 25, open questionnaire survey with 60, and questionnaire survey with 813 college students from different universities and cities. Based on the results from separate exploratory and confirmatory factor analysis, a 4-factor SEM for intentional work value and a 6-factor SEM for instrumental work value was built and validated as very good models with high goodness of fit. The hypothesis on relationships between intentional and instrumental work values are well proved as well.

Key words college students, work value, intentional work value, instrumental work value.