

由工作表征看高校就业指导工作思路的转换

陈晓婧

(云南大学 公共管理学院社会学与社会工作系, 云南 昆明 650091)

摘要: 本文运用社会表征理论的研究方法, 通过对某高校 2010 届毕业生工作表征的调查分析, 发现高校毕业生在工作社会表征的建构中, 不仅包含有工作具有的直、间接属性, 还包括求职、对工作状态的设想以及对工作的价值诉求等不同的维度, 从而为就业指导工作的有效开展提供新的思路。

关键词: 毕业生; 工作; 社会表征; 就业指导; 思路转化

中图分类号: G645

文献标识码: A

文章编号: 1008-0627 (2011) 05-0123-04

目前已有的研究多是从他者视角, 即政府决策部门、学校领导、老师, 培训机构甚至用人单位对高校毕业生的就业进行指导, 而缺少从就业过程的实践者——高校毕业生自身对就业、求职的理解角度, 对大学生的就业问题进行深入研究。这样一来, 极易导致外在的指导与毕业生的内在需求之间出现偏差, 从而无法获得就业政策和措施的预想效果。本研究试图从就业的主体参与者——高校毕业生对工作概念的社会表征分析出发, 探讨其结构与内涵, 从而为有效开展针对性的就业指导工作提供参考。

一、毕业生工作社会表征的内容分析

社会表征理论是由法国社会心理学家莫斯科维奇 (S.Moscovici) 在借鉴涂尔干 (Emile Durkheim) 等一批欧洲重要学者学术理念的基础上提出的。该理论认为, “社会表征是在特定时空背景下的社会成员所共享的观念、意象、社会知识和社会共识, 是一种具有社会意义的符号或系统”。^[1]这一系统具有两种功能, “其一是为个体在特定生活世界中的生存进行定向, 另一则是提供可藉以进行社会交换及对生活世界与个体、群体历史进行明晰分类的符号, 使人际沟通得以实现”。^[2]由此可见, 人们采用对事物、事件进行社会表征的方式实现理解, 并得以在日常生活的人际互动过程中建构起群体内相似的概念、话语及解释体系, “为社群提供可进行相互

沟通与理解的常识理论”。^[3]

毕业生面临着由学校到工作单位, 由学生到劳动者的群体归属及身份转变, 在此过程中, 不可避免地涉及到毕业生对工作社会表征的建构, 并在此基础上形成相应的态度和行为表现, 从而影响毕业生应对就业过程的心态和就业结果。

(一) 研究方法

本研究以某综合性大学 2010 届本科毕业生为研究对象, 先以学科类型为依据将该届毕业生专业进行分层, 再在各层中以班级为单位进行整群抽样, 共抽取 7 个专业的 192 名学生组成样本, 并以集中填答方式填写为本研究设计的问卷。问卷主要以开放型问题收集毕业生工作概念的表征, 即请调查对象填写出“当别人和你谈到‘工作’或你听到、看到‘工作’这个词时”所想到的前十个关联词, 再将问卷回答内容录入计算机后, 对文本进行编码和归类, 并对相关核心词汇出现的频次进行统计。

具体步骤: 首先, 将开放编码形成意义单元, 对被调查对象的回答进行内容分析, 共得到 150 个意义单元。随后对意义单元进行进一步归纳概括, 将隶属于同一层次的概念进行进一步归类, 得到 54 个概念词。最后将概念词进一步归纳联结, 共获得关于工作社会表征的 4 个主要维度。

(二) 工作表征的具体内容与特点

工作一词在我国最大的综合性词典——《辞

收稿日期: 2011-05-10

基金项目: 云南大学校内课题 (09ymhss023)

作者简介: 陈晓婧 (1980-), 女, 云南昆明人, 讲师/博士研究生, 主要研究方向: 社会心理学、城市社会学。E-mail: ynchenxiaojing@sina.com

海》中并未给予明确解释,而在《现代汉语辞海》中的解释则可分为三类,即(动词)“从事体力或脑力劳动,也泛指机器、工具受人操纵而发挥生产作用”;(名词)“职业”;(名词)“业务、任务”。^[4]与工作概念相对应的英文译词主要有 work和job。在《牛津高阶英汉双解词典》的相关界定中,Work既可做动词亦可做名词。作动词时,主要包含“做工,执行任务;努力;管理;机器、装置;有结果、作用”。作名词时,包含“工作、任务;工作地点;努力;行动结果”。^[5]而Job作名词使用,指“有酬工作;任务;职责”^[5]。从中英两种语言对同一词语的不同界定中可以发现,“工作”这一在日常生活中熟悉而常用的词语,可具有丰富而多层的内涵。

在参与调查的毕业生中,工作概念表征体系主要由工作属性、求职、对工作状态的设想和价值诉求等4个维度的内容构成。

1. 工作属性:包括与具体工作有关的直接属性和与岗位归属组织有关的间接属性。在对工作概念的直观反应中,毕业生对具体岗位的直接属性较为敏感,尤其关注工作所能提供的“工资”“福利”“工作地点”这类易于比较的外在属性,其中40.1%的调查对象在见到“工作”或听到“工作”一词时首先想到的即是“工资”。在岗位所属的组织方面,被调查对象更多的是强调组织中的人际关系,如“上下级关系”“同事关系融洽”;而对决定组织特性的“组织性质”和体现组织价值观体系的“组织文化”关注不多。

表1 大学毕业生对工作的社会表征之工作属性

岗位属性	词汇频次	组织属性	词汇频次
工资	98	成员关系	18
福利	36	发展前景	14
工作地点	26	组织性质	10
工作职责	19	组织声望	4
具体岗位	18	组织文化	4
工作环境	14		
工作时间	9		
五险一金	8		

2. 求职:这一维度出现在毕业生的工作社会表征中,充分突显出毕业生这一特殊群体赋予“工作”概念的独特内涵和理解。对求职过程的构建,包括压力、求职途径和心态三部分。压力

主要源自“就业困难”和“同辈竞争”。就业困难与同辈竞争一方面来自于持续扩招导致的毕业生人数的激增,另一方面也来自于毕业生对人生第一份工作的期许,使得其难以降低较高的预期。同时,毕业生间的相互比较,也增加了毕业生求职过程中的压力。而来自父母的盈盈期望,以及父母对工作的价值判断也为部分毕业生带来了无形的压力。

求职途径包括参加招聘会,投递简历;参加笔试、面试;报考公务员;创业等。值得关注的是,非正式方式途径即“靠关系”“暗箱操作”等方式也成为毕业生获得工作机会的一种途径,而无论是他人还是自己,有无“关系”,在毕业生看来,似已成为确保获得好工作的必备条件。

面对求职过程的心态,涉及消极和积极两部分。消极方面包括面对求职选择时的“迷茫”、“无助”;对求职过程的“恐惧”;求职受挫后的“痛苦”以及由同辈比较和现实弊端导致的“不公平感”和“无奈”。积极方面虽包括对工作的“向往”“兴奋”和“奋斗”的决心,但相对于漫长求职过程中可能遭遇的挫折和煎熬,毕业生面对求职时的心态中消极仍占主流。

表2 大学毕业生工作社会表征之求职

压力	词汇频次	求职途径	词汇频次	心态	词汇频次
就业困难形势严峻	91	参加招聘会	29	迷茫	14
无工作经验	6	笔试、面试	16	无助	8
父母期望	7	考公务员	14	不公	10
同辈竞争	9	创业	14	恐惧	7
	16	非正常途径	12	逃避	2
				无奈	2
				有信心	4
				奋斗	2
				向往	2
				兴奋	2

3. 对工作状态的设想:工作除了能为毕业生提供“稳定而有规律的生活”外,更重要的是帮助个体实现了独立,这不仅着眼于生活上的

独立，更体现在工作过程中思想和行动的独立；同时，由于延续了毕业生对求职过程持有的消极心态，因此，在对工作状态的设想中也同样联想到一些相对消极的方面。

表3 大学毕业生工作表征之对工作状态的设想

工作状态	词汇频次
独立	17
朝九晚五	10
辛苦	7
稳定	5
培训多	5
忙碌	4
文山会海	2
不自由	2
在办公室	2

4. 价值诉求：涉及毕业生对工作与自身专业、兴趣、性格间是否匹配的关注，当然，通过自己的努力，实现自身的发展，也成为毕业生对工作的期许。

表4 大学毕业生工作表征之价值诉求

价值诉求	词汇频次
自我实现	29
与所学专业匹配	18
与自身兴趣匹配	10
与自身性格匹配	10

从此次研究的结果中可以发现，一方面：毕业生的工作社会表征呈现出多元化的意义内涵。对于劳动发生的地点、时间、具体劳动内容、劳动所得报酬以及归属组织的性质、组织文化、成员关系、组织声望、组织发展前景和个人对工作的价值诉求等这类工作自身具有的属性仅是工作社会表征中的一部分，而求职、面对就业的心态以及对工作状态的设想等这些原本外在于工作的心理和行为已被毕业生群体纳入进对工作的社会表征中，充分突显出了毕业生这一处于毕业——就业过渡阶段中的特殊群体对“工作”的独特表征体系。

另一方面，在对“工作”这一词语的直观联想顺序中，也呈现出一定的规律性，即对工作所具有的客观属性是毕业生在工作概念表征建构中的最直接的反应，尤其是报酬，其次是求职的压力、心态以及对工作状态的设想，最后才涉及到个体对工作的价值诉求，因此表现出由外向

内，由物质到心理，由具体到抽象的对工作社会表征的建构过程。与此同时，被调查对象对各维度所使用的描述词语数量也随之递减。这抑与人们认知外在事物的规律相契合。

由此，在毕业生工作社会表征的构成中，“工作”并非单纯的某种行为或动作，从而体现出毕业生对工作这一概念丰富而多元的建构，具有鲜明的群体特征。然而，在整个毕业生工作社会表征中，毕业生对工作的认知主要集中在求职方面，将获得工作视为目标，而未将工作与自己的职业生涯规划和发展相关联，从而致使其对工作概念的建构存在片面和短视的不足，进而可能影响毕业生的求职行为以及工作后的职业发展。

二、就业指导工作思路的转换

在以往的就业指导中，都是依赖于用人单位、学校教师等进入到社会劳动体系中“过来人”“局外人”的界定，而完全忽略了工作范畴本身的界定背后隐藏着特定群体的价值判断和选择。因此，只有使工作概念回到其最初的主体——大学毕业生这里，才能从“局内人”的理解出发，有效进行指导。

（一）工作概念的建构应贯穿整个学校教育

目前的就业指导工作，多集中于大学教育阶段。尤其是在长年扩招造成的大学毕业生规模迅速膨胀之后，从中央到各地方政府及各个高校纷纷开展了一系列的就业政策研究和就业指导工作。然而，“社会表征作为一种常识性的知识体系，主要源自于人们的经验基础，同时也源自于人们通过传统、教育和社会交流接收和传递的信息、知识和思维模式”。^[1]也就是说，大学生对工作概念的表征建构，并非仅仅有赖于大学生生活，而是根源于长期以来的社会学习和人际互动过程。基于学校教育在个体社会化尤其是青少年社会化进程中的主导作用，应将工作概念的建构贯穿于个体的整个学校教育过程。

（二）重视毕业生就业心理压力的疏导

在毕业生的工作概念表征中，就业压力既源自宏观方面的严峻就业形势导致的就业困难，也有与毕业生个体相关的父母期望和同辈竞争。而在宏微观压力的作用下，导致在毕业生应对就业的心态中，消极心态明显多于积极心态，并进而影响其对工作状态的设想。因此，社会各届应

关注毕业生就业心理压力的疏导,在就业指导中注意培养和增强毕业生的抗压能力。与此同时,社会还应为毕业生营造更为宽容的社会文化氛围。因此,在竞争激烈的就业背景下,更需要社会各界为每年数以百万计的大学毕业生提供宽容、多元的社会文化氛围,以消减传统、单一的价值标准对毕业生造成的无形压力。

(三)引导毕业生树立职业理想,完善工作概念表征

在毕业生的工作表征中职业理想是相对缺失的。与其相关联的,仅是考虑“工作与专业的匹配度”“工作与兴趣的匹配度”以及“工作带来的自我实现”。然而,职业理想却是一个人一生为之奋斗的职业目标,没有职业理想,工作的意义就仅局限于满足人们的生存需求,而难以激发出人们对工作持久的创造力和激情,以至于在毕业生中频频出现工作时间不满半年就跳槽的“跳早族”。据《2010年中国大学生就业蓝皮书》统计,2009届大学毕业生中,有38%的人在半年内离职,其中近九成属于主动离职的“跳早族”,人数共计约228万。如果离职率保持不变,今明两年,社会又将增加近500万“跳早族”。^[6]而莫里纳(Moliner)及特法尼(Tafari)指出“社会表征是社会态度的前提条件,只有当

对客体有了某种知觉和表征之后,才能有喜欢或不喜欢的态度”。^[7]也就是说,有怎样的工作概念表征,就可能形成对工作的特定态度。于是,在就业指导工作中,除去宣传就业政策、信息,培训毕业生的求职技能外,更重要的在于帮助大学生将职业理想纳入工作的概念表征体系,使之成为对工作界定的一部分,从而使毕业生有意识的根据自身的能力、兴趣爱好树立适合的职业理想,确立工作为之奋斗的目标。

参考文献

- [1] 管健,乐国安. 社会表征理论及其发展[J]. 南京师范大学报: 社会科学版, 2007(1): 92-97.
- [2] S MOSCOVICI. La Psychanalyse, son image et son public [M]. Paris Press Universitaires de France, 1976: 103.
- [3] 张曙光. 社会表征理论述评——一种旨在整合心理与社会的理论视角[J]. 国外社会科学, 2008(5): 19-24.
- [4] 编辑委员会. 现代汉语辞海[M]. 北京: 中国书籍出版社, 2003: 348-349.
- [5] 霍恩比. 牛津高阶英汉双解词典: 第六版[M]. 石效殊, 等译, 北京: 商务印书馆, 2005: 2 033-2 035, 946-948.
- [6] 向楠. 70.8%受访者担心“跳早族”让社会更浮躁[N]. 中国青年报, 2010-12-14(07).
- [7] 潘璠. 不同民族的青少年对中国的社会表征[D]. 武汉: 华中师范大学, 2008: 7.

Upon the Career Guidance for the Perspective of Graduates' Social Representations of Work

CHEN Xiao-jing

(School of Public Administration and Sociology, Yunnan University, Kunming 650091, China)

Abstract: This paper, based on the social representation theory, aims to approach a proper shift of employment direction by studying 2010 session of graduates' concepts of work. It finds that graduates' construction of the social representation of work involves such dimensions as direct and indirect occupational properties, job-seeking, working conditions and value of the work, therefore suggesting a new access to job-seeking guidance.

Key words: graduate; work; social representation; employment guidance; shift

(责任编辑 周 密)