

大学生职业价值观对创业动机影响的研究

李铁宁, 吴嘉雯

(长沙理工大学经济与管理学院, 湖南长沙, 410004)

[摘要] 现有创业动机文献更多的是针对个体因素、环境因素以及个体与环境互动基础上所形成的认知因素等影响创业动机的内外在因素的研究, 而关于职业价值观的文献则集中于职业价值观结构和对员工工作行为影响的研究。跳出现有研究中解释创业动机的理论视域局限, 基于职业价值观的新视角, 探讨大学生职业价值观对创业动机的影响机制。以 239 名大学生为样本, 采用 Amos 软件进行实证研究, 构建大学生职业价值观和创业动机的结构方程模型。研究结果表明: 就创业自我实现动机而言, 受到功利导向、创新导向和长期发展的显著正向影响, 受到人际和谐的影响不显著, 受到内在偏好的显著负向影响; 就责任动机而言, 受到功利导向、人际和谐、创新导向的显著正向影响, 受到内在偏好的显著负向影响, 受到长期发展的影响不显著。

[关键词] 职业价值观; 创业动机; 大学生

[中图分类号] F832.35 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2021)03-0001-06

在大众创业、万众创新的时代背景下, 大学生成为国家、社会和高校大力扶持的重点群体, 大学生创业一直都是学术界和社会关注的焦点和热点。因此, 本文提出并实证检验了大学生职业价值观对创业动机的影响机制, 为我国大学生创业动机较低的原因提供一个新的解释视角, 并对如何提高大学生创业动机给出合理化建议。

一、文献综述

通过对中国知网和 WOS 文献库的检索, 与本文主题直接相关的文献未有所见。因此, 本文从创业动机和职业价值观两个方面进行综述。

(一) 有关创业动机的研究

国内针对创业动机的研究起步较晚, 研究主要集中在以下三个层面。

第一是创业自我效能感对创业动机的影响机制。创业自我效能感在创业动机中扮演重要角色, 影响创业目标的实现。孙红霞等^[1]认为在创业自我效能感各维度中, 机会识别效能感对创业动机影响强度最大。第二是创业动机与创业绩效

的关系。创业动机是推动创业者实施创业活动的内在动力, 实施创业活动的结果以创业绩效的形式展示^[2]。对于创业动机与创业绩效的关系, 不少研究已经证明创业动机与创业绩效存在正相关关系^[3]。Rajabi 等^[4]研究发现, 创业动机更强的销售人员会付出更多的努力来完成与销售相关的任务, 其工作绩效也就越高。也有不少学者试图从个体层面出发, 探讨影响创业动机的因素。例如, Mahto 等^[5]认为, 个人对自己身份的自我评估是个体发展创业动机的首要因素。尹志超等^[6]指出, 金融知识水平的提高可显著推动创业活动的参与, 并显著促进主动创业。此外, 不少研究发现, 个人的心理幸福感^[7]、创业技能^[8]、睡眠^[9]、独立动机与主观规范^[10]等也是影响创业动机的因素。

(二) 有关职业价值观的研究

国内外学者针对职业价值观开展了大量研究, 大致有三种思路: 第一种思路, 职业价值观对工作绩效的影响机制。大量文献表明, 工作绩

[收稿日期] 2021-03-20; **[修回日期]** 2021-06-10

[基金项目] 2017 年长沙理工大学教学改革研究项目“人力资源管理专业校企合作互利双赢模式研究”(JG1753); 2018 年国家级大学生研究性学习与创新性实验项目“城际铁路时代下长株潭居民绿色出行行为的影响因素研究”(201810536006)

[作者简介] 李铁宁, 湖南长沙人, 博士, 长沙理工大学经济与管理学院副教授, 主要研究方向: 组织行为学, 联系邮箱: 673779372@qq.com; 吴嘉雯, 湖南娄底人, 长沙理工大学经济与管理学院 2018 级本科生

效与职业价值观存在显著的正相关^[11-12]。侯焯方和卢福财^[13]认为新生代工作价值观对角色外和角色内绩效均具有正向作用。第二种思路, 领导者和员工职业价值观的关系研究。研究表明, 领导一部属交换能够显著地调节价值观契合的效果^[14], 人格和职业价值观变量存在一定的线性组合, 在受试者的领导偏好之间存在差异^[15]。第三种思路, 个人因素对职业价值观的影响。Wang等^[16]研究发现, 企业实习会影响工作价值和就业能力。

现有文献在这两方面取得了一定成果, 但还存在如下缺陷。第一, 国内与创业有关的成就动机研究主要基于个人取向的自我实现动机, 仅有少数文献研究了社会取向的创业责任动机, 更没有必要针对大学生群体的研究。第二, 原有职业价值观量表的开发及验证, 大多是基于西方文化情境, 而中国文化情境下的研究成果较少。中国本土已开展的新生代职业价值观量表研究, 也仅以西方成熟量表为基础进行修订或推论, 并未进行开放式探索。综上所述, 鉴于现有研究的不足, 本文拟深层次挖掘大学生群体创业动机和职业价值观的关系, 以及不同维度职业价值观对创业动机影响的差异。

二、研究设计

(一) 研究样本

以 25 个省(市)的大学生为研究对象, 共发放问卷 300 份, 回收有效问卷 239 份, 有效回收率为 79.67%。被试者中, 大一学生占 42.5%, 大二学生占 20.4%, 大三学生占 31.7%, 大四学生占 5%。性别方面, 男性 96 名, 占 40.2%, 女性 143 名, 占 59.8%。学科门类方面, 文史哲艺类占 24.3%, 经济管理类占 30.1%, 理工类占 32.6%, 农学类占 0.84%, 医药类占 4.6%, 教育学类占 7.5%。

(二) 测量工具

职业价值观的测量选用侯焯方等^[17]开发的五维度量表, 该量表经检验具有较好的信度和效度。选取其中的功利导向、内在偏好、人际和谐、创新导向和长期发展 5 个维度共 20 个测量条目, 功利导向采用“较好的薪酬福利”等 4 个条目进行测量, 内在偏好采用“工作符合自己的兴趣爱好”等 4 个条目进行测量, 人际和谐采用“融洽的工作氛围”等 4 个条目进行测量, 创新导向采用“创造性工作理念”等 4 个条目进行测量, 长期发展采用“良好的发展空间”等 4 个条目进行测量。

创业动机的测量选用李爱国等^[18]编制的二维度量表, 该量表经检验具有较好的信度和效度。选取其中的自我实现动机和责任动机 2 个维度共 8 个测量条目, 自我实现动机采用“我很想展示自我”等 4 个条目进行测量, 责任动机采用“我很想为社会创造就业岗位”等 4 个条目进行测量。

本研究采用李克特五点式量表记分方式, 从 1~5 中选择相应数字进行打分, 其中, 1=不重要, 2=较不重要, 3=一般重要, 4=较重要, 5=很重要。数据分析采用 SPSS20.0 和 Amos22.0 进行处理与分析。

(三) 共同方法偏差的控制

由于问卷的所有测量条目均可能出现同源方差的问题, 为此, 首先在问卷调查过程中采用匿名填答方式, 以保证答卷人能放心答题从而获得比较真实的数据, 并且采用潜在误差变量控制法, 如表 1 模型 M1 所示, 检验表明, 如果该模型明显优于理论模型(模型 M2), 则认为各变量间存在严重的共同方法偏差。表 1 结果显示, M1 的拟合指数并不明显优于 M2。由上述检验结果可知, 本研究并不存在严重的共同方法偏差的问题。

表 1 共同方法偏差检验

模型	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	CFI	IFI	TLI
M1	352.49	140	2.518	0.072	0.946	0.947	0.927
M2	483.865	160	3.024	0.08	0.918	0.919	0.903

三、数据及分析

(一) 信度分析

由表 2 可知, 职业价值观共 5 个维度即功利

导向、内在偏好、人际和谐、创新导向和长期发展, 20 个条目, 各维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.835、0.848、0.937、0.89、0.925, 均大于 0.7,

说明各个维度的数据可靠性良好。创业动机有 2 个维度即自我实现动机和责任动机,共 8 个条目,2 个维度的 Cronbach's α 系数分别为 0.855、0.836,均大于 0.7,表明这 2 个变量也具有较高的信度和稳定性。

(二) 效度检验

本研究采用高阶因子分析检验模型的收敛效度,为了考察问卷项目的有效性,对职业价值观和创业动机量表进行了 KMO 检验($KMO=0.938$, $p<0.01$)和 Bartlett's 球形检验($\chi^2/df=14.16$, $p<0.01$),结果表明,本文样本适合进行因子分析。同时,模型中所有测量条目在相应因子上的标准化载荷均高于 0.5,从模型拟合效果来看,大部

分拟合指标达到可接受标准($\chi^2=483.865$, $df=160$, $RMSEA=0.08$, $CFI=0.918$, $IFI=0.919$, $TLI=0.903$),说明模型是可以接受的,各条目具有良好的收敛效度。由于本研究所采用的量表是在相关文献和已有量表基础上开发的,因此量表具有较好的内容效度。

此外,从表 2 的相关关系矩阵可以看出,测量模型中各个潜变量间的相关系数的绝对值在 0.286~0.653 之间,并且由表 2 对角线上计算的平均萃取变异性(AVE)平方根的数值可知,其值均大于与之对应的行和列中相关系数的最大值,说明各个变量间也具有较好的区分效度。

表 2 各主要变量的均值方差及相关关系($n=239$)

变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7
1. 功利导向	3.936	0.834	0.754						
2. 内在偏好	3.826	0.906	0.373**	0.764					
3. 人际和谐	4.127	0.935	0.444**	0.595**	0.889				
4. 创新导向	3.672	0.96	0.298**	0.653**	0.523**	0.824			
5. 长期发展	4.197	0.854	0.437**	0.52**	0.609**	0.528**	0.872		
6. 自我实现动机	3.98	0.841	0.245**	-0.286**	0.289**	0.346**	0.327**	0.783	
7. 责任动机	3.901	0.852	0.29**	-0.396**	0.399**	0.448**	0.391**	0.345**	0.755

注:对角线上加粗的数值为平均萃取变异性(AVE)的平方根。**表示 $P<0.01$, *表示 $P<0.05$

(三) 结构方程模型分析

根据前人的研究和本研究的问卷调查资料,我们发现,大学生的职业价值观会影响其创业动机。因此,我们建立了职业价值观对创业动机的影响模型。由于变量较多,在所有被试数据(239 份)基础上进行验证。假设所有职业价值观的维度影响所有创业动机的维度,模型修订时删除了人际和谐对自我实现动机、长期发展对责任动机等统计学意义不显著的路径系数后,最终模型如图 1 所示。图 1 中矩形的变量表示观察变量,也就是量表的各题项(如 Aa1, Aa2 等);图 1 中圆圈的变量表示误差项(如 e4, e3 等)。

根据 Amos 测算,图 1 的模型的拟合指数分别为: $\chi^2/df(2.340)$, $IFI(0.918)$, $TLI(0.903)$, $CFI(0.917)$, $RMSEA(0.075)$,可见该模型同样具有良好的拟合度。根据 MI 值在误差项之间建立共变关系,修正后的路径系数表示,功利导向和创新导向分别显著正向影响创业自我实现动机和责

任动机,人际和谐显著正向影响责任动机,长期发展显著正向影响创业自我实现动机,而内在偏好与创业自我实现动机和责任动机却有显著的负向影响关系。

需要解释说明的是,高功利导向的大学生重视物质回报,追求个人利益最大化,渴望与付出对等的物质回报,自我实现动机较强,他们注重经济回报,希望改善家人的生活质量,因此创业的责任动机也较强;长期发展价值观导向下的大学生更看重个人的发展前景,注重长期导向的发展体验和职业规划。在这种长期利益导向下,他们更渴望获得良好的晋升机会和职业发展空间,其创业的自我实现动机也愈强烈;而高内在偏好的大学生,倾向于寻求与他们内在需求偏好相匹配的工作环境,在更为满意的工作特征和内容中,能够获得更大的价值与重要性感知、满足感和工作兴趣。在这种价值观导向下,大学生会更主动地发掘工作兴趣,提高自身与工作的匹配

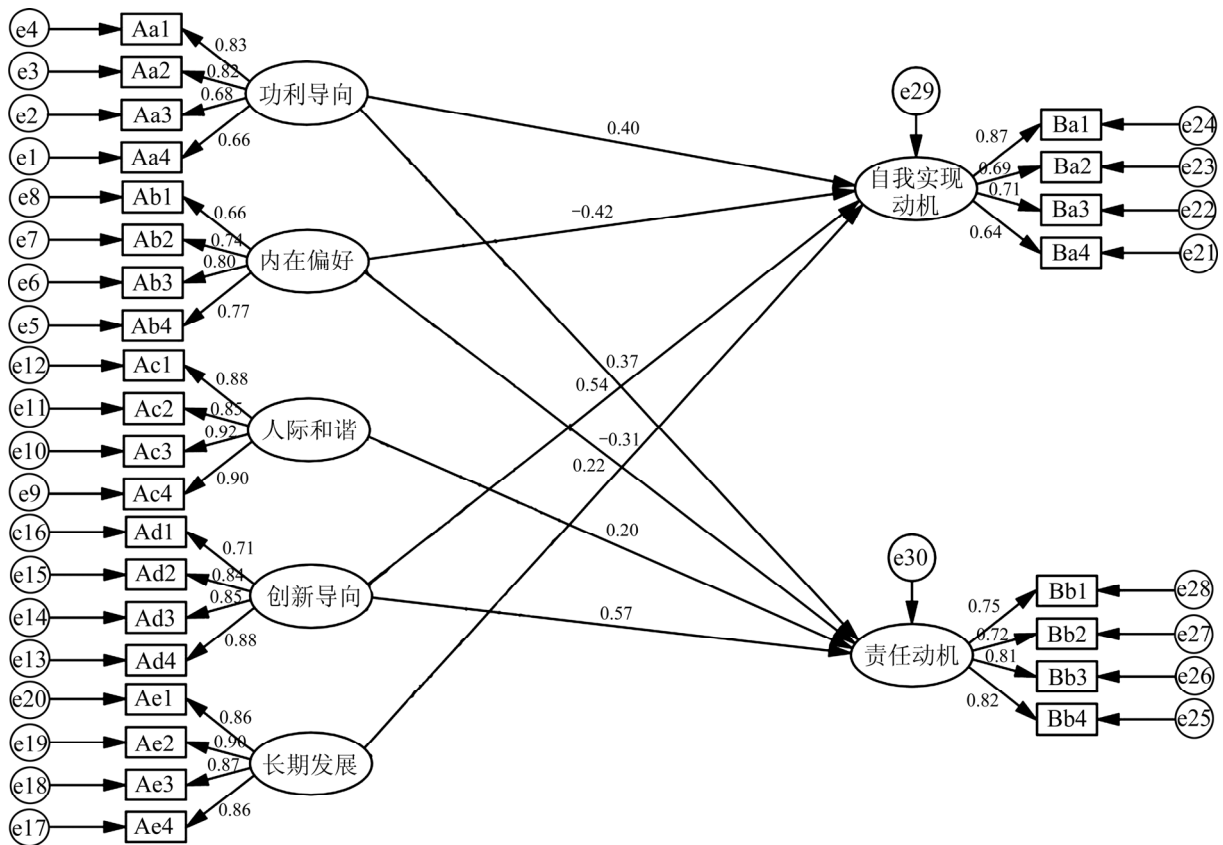


图1 职业价值观主要影响因素对其创业动机的影响

度, 通过创业来实现自我的欲望不是特别强烈, 即自我实现动机就会偏弱, 创业的责任动机也就偏低。由于篇幅所限, 其他相关解释不再赘述。

四、研究结论与建议

(一) 基本结论

本文对大学生职业价值观对创业动机的影响进行了实证研究, 构建了大学生职业价值观和创业动机理论的结构方程模型, 证明了大学生职业价值观对创业动机具有显著影响, 且职业价值观不同维度对创业动机的影响存在差异。

(1) 就自我实现动机而言, 受到功利导向、创新导向和长期发展的显著正向影响, 受到人际和谐的影响不显著, 受到内在偏好的显著负向影响。

(2) 就责任动机而言, 受到功利导向、人际和谐、创新导向的显著正向影响, 受到内在偏好的显著负向影响, 受到长期发展的影响不显著。

(二) 实践建议

(1) 重视大学生群体的职业价值观对创业动机的重要作用。提高大学生创业动机是当今教育

主管部门以及众多教育工作者高度关注的热点话题。但是较少有人认识到造成大学生创业动机偏低的原因可能是其职业价值观的导向问题。大学生职业价值观中的功利导向、人际和谐、创新导向和长期发展4个维度对创业动机均有积极正向影响, 可见, 无论是引导大学生成为创业者, 还是帮助创业中的大学生走上创业成功之路, 职业价值观都承担着重要角色。高校在引导大学生创业时, 要注重从外在的创新创业文化环境营造和内在的职业价值观培养引导上下功夫, 开展针对大学生职业价值观的培养, 培养潜在创业者积极的职业价值观, 激发实现自我实现动机和责任动机。

(2) 培育创新导向的校园文化, 推动大学生职业价值观转型。职业价值观虽然具有持久、稳定的特点, 但在校园文化的持续影响下, 会在一定程度上发生改变。学校应积极培育创新型校园文化, 促使大学生职业价值观转型, 让大学生树立注重和追求创新的价值观体系, 从而表现出更多创新行为, 提高创业动机。

(3) 根据职业价值观的不同方面来提高大学生的创业动机。在功利导向方面,应当在社会主义核心价值观指导下,帮助大学生树立正确的功利观,引导大学生正确的功利化价值取向;在人际和谐方面,高校教育工作者应通过引导大学生准确自我定位和正确归因,来规范其交际原则,培养其交际技巧;在创新导向方面,高校要发挥教育的显性作用,通过创业课程、创业竞技、创业实训与创业实践等多个层面施策,营造良好的创新创业环境,激发潜在大学生创业者;在长期发展方面,应开设职业规划教育课程,并建立职业测验与咨询服务机构,为大学生创造实践机会、寻求自身职业生涯架构桥梁。

然而,也要认识到,培养积极的职业价值观并不是提升整个大学生群体创业动机的“万金油”。有时,有较高的内在偏好的大学生,其创业动机反而更低。这意味着,要针对不同职业价值观导向的大学生群体制定提升创业动机的“组合拳”。教育工作者应正确引导大学生对工作本身的特征与内容的认知和偏好,降低其择业时对自己偏好的关注程度。

参考文献:

- [1] 孙红霞,郭霜飞,陈浩义. 创业自我效能感、创业资源与农民创业动机[J]. 科学学研究, 2013, 31(12): 1879-1888.
SUN Hongxia, GUO Shuangfei, CHEN Haoyi. Entrepreneurial self-efficacy, entrepreneurial resources and farmers' entrepreneurial motivations[J]. Studies in Science of Science, 2013, 31(12): 1879-1888.
- [2] 苏晓华,陈嘉茵,张书军,等. 求财还是求乐?——创业动机、决策逻辑与创业绩效关系的探索式研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2018, 39(2): 116-129.
SU Xiaohua, CHEN Jiayin, ZHANG Shujun, et al. Entrepreneurship for money or happiness? An exploring research of entrepreneurial motives, decision-making logic and entrepreneurial performance[J]. Studies in Science of Science, 2018, 39(2): 116-129.
- [3] BOURLÈS R, COZARENCO A. Entrepreneurial motivation and business performance: Evidence from a French microfinance institution[J]. Small Business Economics, 2018, 51(4): 943-963.
- [4] RAJABI R, BRASHEAR T, CHELARIU C. Entrepreneurial motivation as a key salesperson competence: Trait antecedents and performance consequences[J]. Journal of Business & Industrial Marketing, 2018, 33(4): 405-416.
- [5] MAHTO V, MCDOWELL C. Entrepreneurial motivation: a non-entrepreneur's journey to become an entrepreneur[J]. International Entrepreneurship and Management Journal, 2018, 14(3): 513-526.
- [6] 尹志超,宋全云,雨吴,等. 金融知识、创业决策和创业动机[J]. 管理世界, 2015(1): 87-98.
YIN Zhichao, SONG Quanyun, YU Wu, et al. Financial knowledge, entrepreneurial decision and entrepreneurial motivation[J]. Management World, 2015(1): 87-98.
- [7] 陈聪,高建,李纪珍. 创业者幸福吗?创业动机影响创业者心理幸福感的实证研究[J]. 科学学与科学技术管理, 2018, 39(3): 144-152.
CHEN Cong, GAO Jian, LI Jizhen. Are entrepreneurs happy? The relationship between entrepreneurial motivation and entrepreneur's psychological well-being[J]. Science of Science and Management of S.& T., 2018, 39(3): 144-152.
- [8] MARQUES S, VALENTE S, LAGES M. The influence of personal and organisational factors on entrepreneurship intention: An application in the health care sector[J]. Journal of nursing management, 2018, 26(6): 696-706.
- [9] GUNIA C. The sleep trap: Do sleep problems prompt entrepreneurial motives but undermine entrepreneurial means?[J]. Academy of Management Perspectives, 2018, 32(2): 228-242.
- [10] 陈戈,石瑾. 独立动机与主观规范对创业动机的影响机制[J]. 科研管理, 2020, 41(5): 269-278.
CHEN Ge, SHI Jin. Effect mechanism of independence motivation and subjective norms on entrepreneurship intention[J]. Science Research Management, 2020, 41(5): 269-278.
- [11] TOMAŽEVIČ N, SELJAK J, ARISTOVNIK A. The interaction between occupational values and job satisfaction in an authoritative public administration organisation[J]. Total Quality Management & Business Excellence, 2018, 29(1): 58-73.
- [12] 古家军,沈晓斌. 创业者职业价值观、资源拼凑与创业绩效关系研究[J]. 科研管理, 2019, 40(11): 206-215.
GU Jiajun, SHEN Xiaobin. A research on the influence of entrepreneur's occupation values and resource bricolage on entrepreneurial performance[J]. Science Research Management, 2019, 40(11): 206-215.

- [13] 侯烜方, 卢福财. 新生代工作价值观、内在动机对工作绩效影响——组织文化的调节效应[J]. 管理评论, 2018, 30(4): 157-168.
HOU Xuanfang, LU Fucui. Effects of work values of millennial employees, intrinsic motivation on job performance: The moderating effect of organizational culture[J]. Management Review, 2018, 30(4): 157-168.
- [14] 李太, 邓今朝, 张桂平. 物以类聚,人以群分?领导者与下属工作价值观契合对领导忠诚影响研究[J]. 管理评论, 2019, 31(8): 181-193.
LI Tai, DENG Jinzhao, ZHANG Guiping. Birds of a feather flock together? The study on the relationship between leader-subordinate work value congruence and leader loyalty[J]. Management Review, 2019, 31(8): 181-193.
- [15] CHRISTIAN N, THOROUGHGOOD C N, SAWYER K B. Who wants to follow the leader? Using personality and work value profiles to predict preferences for charismatic, ideological, and pragmatic styles of leading[J]. Journal of Business and Psychology, 2018, 33(2): 181-202.
- [16] WANG J, LEE M H, AHUNOV M. Based on work value to discuss the effect of college students' corporate internship on the employability[J]. Revista De Cercetare Si Interventie Social, 2019, 64(4): 25-36.
- [17] 侯烜方, 李燕萍, 涂乙冬. 新生代工作价值观结构、测量及对绩效影响[J]. 心理学报, 2014, 46(6): 823-840.
HOU Xuanfang, LI Yanping, TU Yidong. Work values of Chinese millennial generation: Structure, measurement and effects on employee performance[J]. Acta Psychologica Sinica, 2014, 46(6): 823-840.
- [18] 李爱国, 曾宪军. 成长经历和社会支撑如何影响大学生的创业动机?——基于创业自我效能感的整合作用[J]. 外国经济与管理, 2018, 40(4): 30-42.
LI Aiguo, ZENG Xianjun. How do personal growth experience and social support affect college students' entrepreneurial motivation? An empirical study based on the integration of entrepreneurial self-efficacy[J]. Foreign Economics & Management, 2018, 40(4): 30-42.

Research of the influence of college students' professional values on entrepreneurial motivation

LI Tiening, WU Jiawen

(School of Economics and Management, Changsha University of Science and Technology,
Changsha 410004, China)

Abstract: The existing literature on entrepreneurial motivation focuses on the internal and external factors that affect entrepreneurial motivation, such as individual factors, environmental factors and cognitive factors formed on the basis of the interaction between individual and environment, while the literature on professional values focuses on the structure of professional values and the impact on employees' work behavior. Based on the new perspective of professional values, this paper discusses the influence mechanism of college students' professional values on entrepreneurial motivation. Taking 239 college students as samples, it makes an empirical study with Amos software, and constructs a structural equation model of college students' professional values and entrepreneurial motivation. The results show that: as far as entrepreneurial self actualization motivation is concerned, it is positively influenced by utilitarian orientation, innovation orientation and long-term development, not by interpersonal harmony, but negatively by intrinsic preference. As far as responsibility motivation is concerned, it is positively affected by utilitarian orientation, interpersonal harmony and innovation orientation, negatively affected by internal preference, and not significantly affected by long-term development.

Key Words: professional values; entrepreneurial motivation; college student

[编辑: 何彩章]