

青年科研人员的职业抱负：一项问卷调查的发现

卢阳旭

中国科学技术发展战略研究院, 北京 100038

摘要 一支富有进取心的青年科研人员队伍对于科技创新至关重要。基于一项对高校和科研院所青年科研人员的全国抽样调查数据,研究了青年科研人员职业抱负情况,并分析了影响职业抱负的相关因素。结果显示,青年科研人员的职业抱负高于其他青年科技工作者;受教育程度高、工作平台好、职业早期成长更为顺畅的青年科研人员职业抱负更高。另外,男性青年科研人员职业抱负高于女性,婚姻对于男性青年科研人员的职业抱负有一定的抬升作用,而对女性青年科研人员则有一定的消减作用。

关键词 职业抱负;职业成长;青年科研人员

青年科技人才是当前科技创新的生力军,更是推动中国未来科技发展、建设科技强国的关键力量。青年科研人员的事业目标或者说职业抱负对其当下以及未来的职业选择和工作态度都有关键性的导引作用。在国际科技竞争日趋激烈、科研劳动力市场发生重大变化,以及社会价值观深刻转型的大背景下,通过实证调查方法描述和分析中国青年科研人员的职业抱负,对于更准确把握当下青年科研人员的职业状态,营造更有利于青年科研人员职业发展的制度环境具有较好的理论和政策价值。

1 职业抱负及其影响因素

职业抱负(occupational aspirations)是指人们对于其职业的设想和目标,与人们的职业选择和职业行为有内在的逻辑关系^[1]。与职业抱负相近的几个概念还

有职业取向(occupational orientation)、职业期望(occupational expectation)、职业偏好(occupational preference)和职业选择(occupational choice)。在现有研究中,这几个概念经常被研究者交替使用,在内涵上有较多重叠,也都是主观倾向和客观现实之间达成某种妥协的结果。但总体而言,从职业抱负、职业取向、职业偏好、职业期望到职业选择,主观倾向性逐渐减弱,现实考虑成分越来越多^[2]。从这个意义上说,本文关注的职业抱负的主观性最强,接近于日常生活中人们所说的“志向”。

国内外研究者识别了一系列影响人们职业抱负的因素,主要包括以下几类:1) 家庭背景和社会阶层地位。家庭背景会影响人们的受教育水平、知识和技能水平,以及价值观等,进而型塑人们的职业抱负^[3]。2) 性别。社会对男女社会角色分工存在不同期待,并通过社会化过程影响男性和女性的职业抱负^[4]。3) 职业

收稿日期:2019-04-28;修回日期:2019-05-20

作者简介:卢阳旭,副研究员,研究方向为科学社会学、科技政策,电子邮箱:luyx@casted.org.cn

引用格式:卢阳旭. 青年科研人员的职业抱负:一项问卷调查的发现[J]. 科技导报, 2019, 37(10): 94-97; doi: 10.3981/j.issn.1000-7857.2019.10.006

经历。职业发展理论认为人们的职业抱负总是处在一个动态发展和调整的过程当中,人们会根据自己的价值观、兴趣、能力以及现实条件的变化适时调整自身的职业抱负^[5]。总体而言,目前相关研究主要关注中小学生和大学生的职业抱负,对青年科研人员职业抱负关注不多,而这正是本文要关注的^[5-6]。

2 数据和研究方法

本研究使用的数据来自2017年3月开展的“青年科技人才职业拓展状况研究”。该项目由中国科协调研宣传部委托,中国科学技术发展战略研究院组织实施。该调查依托中国科协调查站点系统,通过网络调查的方式,向从139个站点(70所高校,69个科研院所)中随机抽取的3475名科技工作者发放了电子问卷。共回收有效问卷2847份(其中科研院所1427份,高校1420份)。由于本研究的主要目的是描述青年科研人员的职业抱负情况及其影响因素。根据年龄不超过35周岁、目前的工作内容涉及基础研究或应用/开发研究这两条标准,本文最终获得780个青年科研人员样本(为更准确分析青年科技工作者职业拓展情况,本次调查样本既包括年龄不超过35周岁的青年科技工作者,也包括其他年龄段的科技工作者)。

职业抱负可以从多个维度来测量,比如可以询问“10年后你想做什么”或者“5年后你希望收入达到多少”之类的问题,即在职业选择、职业特征(收入、地位等)前加上特定的时间期限。但是这种问法常常让人难以回答^[7]。此次调查采用了一般化的问法,询问被访者如下问题:“目前,您对自己未来工作有什么期望?”并给被访者提供了4个选项:(1)做好本职工作就行;(2)成为单位业务骨干;(3)在某领域有一定影响;(4)成为某领域的领军人物,以此来测量被访者的职业抱负和成就动机。需要指出的是,限于数据的可获得性,下文所说的青年科研人员均为调查时在高校和科研院所工作的青年科研人员,相关结论不能推论到中国青年科研人员群体。

3 青年科研人员的职业抱负及影响因素

3.1 青年科研人员的职业抱负

青年科研人员们的职业抱负有多大?这是描述青

年科研人员职业抱负首先要回答的问题。本次调查数据显示,在受访的青年科研人员中,有10.9%的人目前的职业抱负是“要成为某领域的领军人物”,42.3%的人期望能“在某领域有一定影响”,26.5%的人期望“成为单位业务骨干”,还有20.3%的人表示“做好本职工作就行”。在其他青年科技工作者(目前的工作内容不涉及基础研究或应用/开发研究)中,有5.5%的人目前的职业抱负是“要成为某领域的领军人物”,25.9%的人期望能“在某领域有一定影响”,38.0%的人期望“成为单位业务骨干”,还有30.6%的人表示“做好本职工作就行”。可以看出,青年科研人员的职业抱负要明显高于其他青年科技工作者。

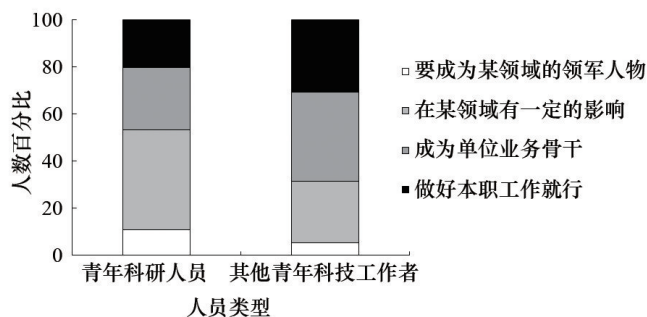


图1 青年科研人员与非科研人员的职业抱负

3.2 客观条件对青年科研人员职业抱负的影响

1) 受教育程度越高,青年科研人员的职业抱负就越高。

数据显示,在获得博士学位的青年科研人员当中,16.6%的人目前的职业抱负是“要成为某领域的领军人物”,49.4%的人期望能“在某领域有一定影响”。这两个比例在只获得了硕士学位的青年科研人员当中分别为8.1%和38.9%,在最高学历为本科及以下的青年科研人员当中分别为3.9%和34.7%。可以看出,职业抱负与受教育程度之间呈现明显的线性关系,受教育程度越高,职业抱负越高。

2) 所在工作单位层级越高,青年科研人员的职业抱负越高。

数据显示,在“985”高校和中央级科研院所工作的青年科研人员中,18.8%的人目前的职业抱负是要“成为某领域的领军人物”,42.0%的人期望能“在某领域有一定影响”。这两个比例在既非“985”高校也非中央级科研院所的青年科研人员中分别为9.2%和42.4%。进一步分析发现,在“985”高校青年科研人员中,28.6%的

人期望“成为某领域的领军人物”,远高于中央级科研院所青年科研人员的16.4%;46.4%的人期望能“在某领域有一定影响”,也高于中央级科研院所青年科研人员的40.9%。非“985”高校青年科研人员中有8.3%的人期望“成为某领域的领军人物”,46.8%的人期望能“在某领域有一定影响”,二者合计为55.1%;非中央级科研院所青年科研人员中分别有10.1%的人期望“成为某领域的领军人物”,38.1%的人期望“在某领域有一定影响”,二者合计为48.2%。综上所述,所在单位层级越高青年科研人员的职业抱负越高,且总体而言,高校青年科研人员的职业抱负要高于科研院所中的青年科研人员。

3) 男性青年科研人员职业抱负高于女性。

性别差异是职业抱负研究关注的一个重点,同时也是科学界的热点话题。本次调查的数据显示,男性青年科研人员中,13.0%的人期望“成为某领域的领军人物”,明显高于女性青年科研人员的7.3%。

进一步分析发现,婚姻会提升男性青年科研人员的职业抱负,但会降低女性青年科研人员的职业抱负。具体来说,在男性青年科研人员当中,14.6%的已婚人士期望“成为某领域的领军人物”,高于未婚者的9.3%;而在女性青年科研人员当中,6.7%的已婚人士期望“成为某领域的领军人物”,低于未婚者的8.4%。

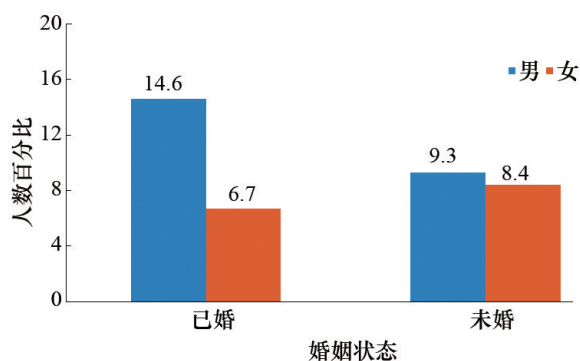


图2 已婚和未婚男女青年科研人员中“想成为某领域领军人物”的比例

3.3 职业成长经历对青年科研人员职业抱负的影响

作为一种主观心理状态,职业抱负具有相对的稳定性,能够持续影响人们的行为,但它也是理想和现实妥协的结果,人们会根据现实情况,对自己的职业抱负做出相应的调整^[5]。因此,很难判断到底是相对稳定的职业抱负驱使人们实现了某种状态、达到了某种结果,还是特定经历促使人们调整了他们当前的职业抱负。

从这个意义上说,最好把下文所说的职业成长经历与青年科研人员职业抱负之间的关系视为相关关系,而不是有明确方向的因果关系。

1) 职称和职务晋升与青年科研人员职业抱负存在显著的正相关关系。

数据显示,在目前已获得正高职称的青年科研人员当中,有50%的人期望“成为某领域的领军人物”,这一比例在目前已获得副高职称以及中级及以下职称的青年科研人员当中分别只有11.4%和8.1%。与之类似,在参加工作以来担任过单位行政职务的青年科研人员当中,17.6%的人期望“成为某领域的领军人物”,明显高于没有担任过行政职务的青年科研人员的10.2%。可以看出,职称和职务晋升与青年科研人员职业抱负存在显著的正相关关系。

2) 获得国家级课题资助与青年科研人员职业抱负存在显著的正相关关系。

数据显示,在目前已主持过国家级课题的青年科研人员当中,有19.6%的人期望“成为某领域的领军人物”,56.4%的人期望能“在某领域有一定影响”;这两个比例在没有主持过国家级课题的青年科研人员中分别为9.1%和39.4%。这似乎从另一个角度表明了早期资助对于青年科研人员成长非常重要。

3) 科研产出与青年科研人员职业抱负存在显著的正相关关系。

数据显示,在最近3年获得过专利的青年科研人员当中,有14.7%的人期望“成为某领域的领军人物”,44.9%的人期望能“在某领域有一定影响”,二者合计为59.6%;这两个比例在最近3年没有获得过专利的青年科研人员中分别为8.4%和41.7%,二者合计为50.1%。

在最近3年发表过学术论文的青年科研人员当中,有12.1%的人期望“成为某领域的领军人物”,48.9%的人期望能“在某领域有一定影响”,二者合计为61.0%;这两个比例在最近3年没有发表过学术论文的青年科研人员中分别为13.5%和25.7%,二者合计为39.2%。

在最近3年被邀请在学术会议上做过正式发言的青年科研人员当中,有14.0%的人期望“成为某领域的领军人物”,47.9%的人期望能“在某领域有一定影响”,二者合计为61.9%;这两个比例在最近3年没有被邀请在学术会议上做过正式发言的青年科研人员中分别为8.6%和37.3%,二者合计为45.9%。

4 结论和建议

本研究基于大规模社会调查的结果,描述了当前中国高校和科研院所青年科研人员职业抱负情况,并分析了客观条件和职业经历与职业抱负之间的关系。基于分析结果,可以得出以下4点结论:(1) 青年科研人员的职业抱负高于其他青年科技工作者。(2) 总体而言,受教育程度高、工作平台好的青年科研人员职业抱负更高。(3) 男性青年科研人员职业抱负高于女性,婚姻对于男性青年科研人员的职业抱负有一定的抬升作用,而对女性青年科研人员则有一定的消减作用。(4) 青年科研人员在职业早期的发展状况会对其职业抱负产生一定的调节作用。

为营造更有利于青年科研人员职业发展的环境,引导青年科研人员确立更有利于自己成长成才、建功立业的职业抱负,特提出如下建议。

1) 高度关注青年科研人员职业发展问题,建立定期监测调查系统,及时、准确了解青年科研人员职业抱负、职业选择和职业发展状况;加强青年科研人员职业抱负与职业发展、身心健康等方面的关系研究。

2) 在研究生培养过程中,加强职业发展规划教育和指导;科研机构加强对青年科研人员职业发展规划知识培训,并建立更有利于青年科研人员多元化成长成才的职业发展路径,营造积极向上、勇于进取的组织文化。

3) 更加关注普通高校和一般科研院所青年科研人

员、女性青年科研人员等群体的职业发展。要在鼓励相关机构为青年科研人员科研活动提供更好条件的同时,建立更加顺畅的职业流动机制;进一步完善支持女性科研人员职业发展的政策,帮助其更好处理工作和家庭之间的关系,为女性青年科研人员提供更友好的成长成才环境。

需指出的是,在现代社会,职业抱负、职业选择是个人权利,要充分尊重人们的自主选择——无论是成为行业领军人物,还是做好本职工作,都是值得尊重的劳动者。对于每一个希望成长成才的青年科研人员,要积极为其创造条件,促进其健康成才,获得更大成就。

参考文献(References)

- [1] 潘锦堂. 劳动与职业社会学[M]. 北京: 红旗出版社, 1991.
- [2] 博士学位获得者职业取向调查课题组. 博士学位获得者职业取向调查报告[M]. 北京: 中国科学技术出版社, 2009.
- [3] Gottfredson L S. Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations[J]. *Journal of Counseling Psychology*, 1981, 28: 545-579.
- [4] 侯志瑾, 梁湘明. Gottfredson的职业抱负发展理论简介与研究评述[J]. *心理科学进展*, 2005, 13(2): 201-210.
- [5] Aisenbrey S, Bruckner H, Notes A. Occupational aspirations and the gender gap in wages[J]. *European Sociological Review*, 2008, 24(5): 633-649.
- [6] 徐贞. 在哪里延续科研之路——理工科博士生就业偏好及其影响因素研究[J]. *高等教育研究*, 2018, 39(7): 35-42.

Chinese young researchers' occupational aspirations: A survey of science and technology personnel

LU Yangxu

Chinese Academy of Science and Technology for Development, Beijing 100038, China

Abstract Based on a survey of science and technology personnel in China, it is found that the occupational aspirations of young researchers are higher than those of other young science and technology personnel. The young researchers with higher education, better working platform and faster early career development have higher occupational aspirations. In addition, the occupational aspirations of young male researchers are higher than those of young female researchers, and the marriage can promote their occupational aspirations, while it will diminish those of young female researchers.

Keywords occupational aspirations; young researchers; career development ●



(责任编辑 王志敏)