

基于结合分析法的大学生工作偏好研究^①

李 晔 龙立荣

摘要：本研究基于大学生择业的社会生态模型，采用结合分析的统计方法，对武汉市7所大学的232名学生进行了调查。结果显示：(1) 在决定大学生工作偏好的七个重要工作属性中，薪酬待遇的影响最大，工作地点居第二位，其次是个人发展机会和单位类型，而个人的兴趣爱好、专业是否对口、工作压力等属性的权重相对较低。(2) 性别、生源地等人口学变量对工作偏好有一定影响。(3) 注重整体判断的结合分析方法不能用单项主观评定法替代，结合分析法为进行职业指导提供了新方法。

关键词：工作偏好 工作属性 结合分析 大学生

一、问题的提出

(一) 研究的理论基础

西方学者对职业选择的研究(苗青、王重鸣, 2003: 35-37)大多是从择业的一个角度或侧面进行概括, 突出个人的心理和精神价值, 适当参考就业的可能性, 个人的择业决策过程比较简单。但这种简单决策模型不能很好地解释我国大学生的职业选择过程(龙立荣、黄小华: 2006: 62-69)。我国的情况相对比较复杂。首先, 区域经济和文化发展的极度不平衡造成了同一职业在不同组织、不同地区的回报差异巨大, 使得人们在择业时不能忽视组织类型和地区的作用; 其次, 受社会价值取向、集体主义价值观的影响, 人们择业时除了考虑自身的偏好, 还会强烈地追求社会赞许。因此, 那些建立在西方社会经济背景之上的模型很难解释当今中国大学生的工作偏好和择业行为, 如选择工作时常常放弃所学专业、欠发达地区急需人才但无人问津、民营企业相对高薪却缺乏吸引力等等。

针对西方择业理论的局限性, “大学生择业的社会生态模型”认为, 影响我国大学生择业过程的因素不但有个人的职业自我属性, 还有镶嵌该职业的、外部的地区环境和组织环境因素, 且后者对择业的预测力大于前者。本研究即以这一理论模型为出发点, 同时考察个人因素和外部环境因素的作用, 初步验证当这些因素发生冲突时, 个人可能先舍弃哪些因素而保留具有哪些特征的工作。由于本研究中的大学生尚未进入真正的职业选择过程, 因此本研究以工作偏好为研究内容。工作偏好是指人们对具有不同属性或特征的工作的评价。工作偏好是职业价值观的具体表现。对大学生来说, 工作偏好会直接影响其择业意向和择业行为。

(二) 研究方法的选择

1. 传统研究方法的局限性

以往对工作偏好或职业价值观的研究多采用排序法或问卷法。排序法是让大学生列举对其择业影响最大的一些因素, 并进行排序(阴国恩等, 2000: 38-43; 刘继亮等, 2003: 49-51; 汪庆春、孟东方, 2004: 136-138)。问卷法则则是让被试对包含不同工作因素的问题进行等级评定, 然后进行因素分析, 提取影响工作选择的最重要因素(凌文铨等, 1999: 342-348; 王垒等, 2003: 23-28; 金盛华、李雪, 2005: 650-657; 王沛、康廷虎, 2005: 143-148)。不论是排序

^① 本研究得到国家自然科学基金资助, 项目号: 70671046

法还是问卷法都是分别对工作的不同方面或特点进行测量，但是在实际的工作选择过程中，工作是以整体的形态出现在人们面前，人们是对每个工作进行整体评价，而不是分别考虑各个属性或方面。比如，甲工作工资高但不符合自己的职业兴趣；乙工作工资低但工作压力不大；丙工作有较好的发展前景但工作单位在小城市，等等。大多数的工作对个人来说有利有弊，在面对多个这样的工作时，人们往往会从整体上权衡利弊，而不是对每个工作的各个因素进行单独的分析后再决策。也就是说，人们是在对不同属性和各属性的不同水平的组合进行整体评估后进行决策的，属性及其各个水平的重要性是在不同的整体的组合中体现出来的，因此，将工作各个属性割裂开进行研究的方法可能导致结论的偏颇。

此外，具体的职业指导过程中非常需要了解个体的特点，以便有针对性地引导。但以往的研究大多是基于大样本的调查，其统计结果不能直接解释和预测个体的情况。

2. 结合分析方法简介

本研究用结合分析法 (conjoint analysis) 对大学生的工作偏好进行研究。结合分析是一种多元统计方法，广泛应用于消费者行为、民意测验、医疗服务、择偶行为等研究领域的。近年来也被引入研究教育问题，如：学生选择专业的偏好 (Beggs et al., 2008: 381 - 394)、选择大学的偏好 (Soutar & Turner, 2002: 40 - 45)，用于解释学生是如何在多种因素之间进行权衡。

结合分析既是一种统计方法，也是一种实验设计方法 (Green & Srinivasan, 1990: 3 - 19; Gustafsson et al., 1999: 327 - 343; 沈浩、柯惠新, 1998: 39 - 45)。它建立在对传统研究方法的反思基础上，认为：(1) 传统方法将整体事物分割成若干属性分别询问被试并得出结论，这种测量方法既不直观又不符合一般人的思维习惯，由此形成的结论可能导致偏差；(2) 现实的选择不仅基于各个属性的重要性，还有赖于各属性不同的水平。结合分析方法的基本逻辑是，让被试根据对象的多种属性 (也称为因素) 直接从总体上做出价值判断。其基本过程是：给被试呈现一系列具有不同属性水平的组合，这些组合通常都是现实中的例子，具有真实性；被试直观地凭经验回答对每种组合的偏好程度；然后用统计方法从被试的偏好中分解出各个属性的重要性和各属性水平的效用。因此，结合分析是将总体评价进行分解的过程。相对于传统方法，结合分析法更符合人们实际的思维习惯，因而结论也更加真实有效。此外，该方法既可针对建立群体模型，也可建立个人的模型。

基于上述理论和方法上的考虑，本研究采用结合分析法来研究大学生的工作偏好。

二、研究过程

(一) 确定影响大学生工作偏好的因素 (属性) 及其水平

进行结合分析必须首先确定研究对象的因素及水平。本研究中因素的选择基于三个条件：首先，它们应该是影响大学生工作偏好的突出因素；其次，因素和水平应该是可以操作化的；第三，因素之间避免高相关。

结合分析的优点之一是可同时考虑多个因素和水平，但若选用的因素太多会增加被试反应的负担，同时增加误差；因素太少又不能很好地反映工作的整体面貌。影响大学生工作偏好的工作属性很多，因此首先要选择那些对大学生工作偏好影响最大的工作属性。为此，进行预备研究以确定用于描述工作的重要属性。

预备研究：首先通过查阅相关文献 (阴国恩等, 2000; 刘继亮等, 2003; 汪庆春、孟东方, 2004; 凌文铨等, 1999; 王垒等, 2003; 金盛华、李雪, 2005; 王沛、康廷虎, 2005; Butler et al., 2000: 337 - 351) 以及对大学生的访谈，初步选择了 14 个影响因素。让 199 名大学生在这 14 个因素中选出对其职业选择影响最大的 5 个因素。结果显示，被选择次数最高的 6 项依次为：薪酬待遇、专业及个人兴趣、工作地点、单位类型、个人发展机会、工作压力。考虑到专业对口与个人兴趣是两个不同概念，因此，将这一项分为两个因素。最终选定 7 个因素作为描述工作轮廓

的属性,这7个因素涉及“大学生择业生态模型”中的组织、行业、地区等环境生态因子和个人职业因子。各因素及其水平的含义如表1所示。

表1 主要考察因素及其水平说明

工作属性	水平
工作地点	①大城市(指省会、直辖市、特区。如:北京、武汉、深圳、银川等)
	②地级市(如:宜昌、荆州、桂林、湘潭等)
	③县(含县级市)、乡、镇
单位类型	①国有企业
	②机关事业单位
	③外资企业(包括外商独资和外资企业)
	④民营企业
薪酬待遇:包括工资、奖金、津贴等直接货币收入以及福利(如住房、保险、带薪休假、节假日补贴等)	①薪酬待遇较高
	②薪酬待遇中等
	③薪酬待遇较低
个人发展机会:指个人是否能从工作中获得更多知识、提高能力、拓展职业发展空间。	①个人发展机会多
	②个人发展机会一般
	③个人发展机会少
职业兴趣	①符合职业兴趣
	②不符合职业兴趣
专业是否对口:指所做的具体工作与自己所学专业是否直接相关。	①专业对口
	②专业不对口
工作压力	①工作压力大
	②工作压力小

(二) 正交实验设计

结合分析将以上的工作属性及其水平进行整体考察,生成一系列虚拟工作类型。通过SPSS软件包中的Orthogonal Design过程进行正交实验设计,生成16个工作类型(轮廓),并用Plancard过程得到16张代表不同工作类型的卡片,如图1所示:

(三) 数据的搜集

1. 问卷编制

问卷内容包括三个部分。第一部分是研究的主体部分,包括对工作属性及其水平的说明、对回答方式的说明,呈现16种工作类型卡片,请被试评价每种工作对自己的吸引力大小。回答以11级等级记分,标尺从左到右表示工作吸引力逐渐增大(见图1)。第二部分让被试直接评价7种工作属性对工作偏好的影响。假设这7个因素的总权重为100,分别对每个因素的权重进行评定。第三部分是被试的人口学资料,包括性别、年龄、专业、院校、生源地、Email地址等。

2. 样本与调查过程

正式研究的样本是参加心理学辅修课程的本科生,来自武汉市七所高等院校,均为大三学生。问卷在课后发放,被试自愿参加。共发放问卷235份,回收233份,其中有效问卷232份,

图1 工作类型卡片样例

问卷有效率为 99.6%。被试年龄在 18~23 岁之间,平均年龄 20.57 (± 0.95) 岁,其它特征分布见表 2:

表 2 正式被试特征分布 (n = 232)

性 别		生源地		
男	女	城市	城镇	农村
93	139	80	71	81
4. 01%	59. 5%	34. 5%	30. 6%	34. 9%
专 业				
文科	理工	农林	医科	其它
122	45	17	23	23
52. 6%	20. 2%	7. 3%	9. 9%	9. 9%

统计方法:用 SPSS11. 5 进行数据录入、结合分析和其它统计分析。

三、结果与分析

(一) 样本整体的结合分析结果

采用整体建模方法,对全部 232 个样本进行整体分析。结果包括:各种工作因素的相对重要性(权重)、各个因素不同水平的效用值。

由于因素水平多为类型变量,因此采用分值模型为预测模型。分值模型(part-worth approach)即各因素分别以虚拟变量的形式进入模型,回归系数的估计值即水平的效用值(utility),另外一个未进入模型的水平效用值为其它水平效用值之和的相反数。效用值是大学生对工作因素重要性的评价,其大小量化地反映了大学生对各种工作属性的偏好程度,效用值越大表示越喜欢。

大学生对 7 个工作因素的相对重要性评价见表 3“权重”一栏,数值越大,表示该因素越重要。在 7 个因素中,大学生认为薪酬待遇相对最重要,其次是工作地点,然后是个人发展机会和单位类型,而职业兴趣、专业是否对口以及工作压力大小相对来说不是很重要。

模型的信度与效度:对结合分析的模型进行拟合优度检验,Pearson's R 为 0.999, Kendall's tau 为 0.983,均达到 $P < 0.001$ 的显著水平。可见模型的内部效度较好,对整体数据的拟合很好,可较好地预测大学生的实际偏好选择。

(二) 工作偏好的性别比较

结合分析可以对被试个体进行分析,得到个人的权重和效用值,也可以以某些特征为标准,对部分群体进行分析。表 4 和图 2 是男女生各自的因素权重和水平效用值。

从结果来看,男生最重视的因素依次为:薪酬、地点、发展、单位、压力、专业、兴趣。女生最重视的因素依次为:薪酬、地点、发展、单位、兴趣、专业、压力。前四位的因素顺序完全一致,后三位顺序稍有不同,但权重差异很小。

对各因素的权重进行性别差异检验,发现差异主要表现在工作地点、薪酬待遇和职业兴趣三方面。男生更看重薪酬待遇的高低 ($t = 2.191, P < 0.05$),而女生比男生更多地考虑自己的职业兴趣 ($t = -3.496, P < 0.001$)。女生特别重视工作的地点 ($t = -2.272, P < 0.05$),进一步比较工作地点不同水平的效用值,发现女生更偏爱在大城市工作、排斥在县乡镇的工作(见表 4)。

图 2 男生和女生的工作因素权重

表 3 各因素水平的平均效用值及因素相对重要性

工作属性	水平	效用值	权重 (%)
工作地点	大城市	. 944	19. 12
	地级市	. 035	
	县乡镇	- . 979	
单位类型	国有企业	- . 101	14. 08
	机关事业单位	. 027	
	外资企业	. 274	
	民营企业	- . 200	
薪酬待遇	高	1. 357	24. 67
	中	- . 070	
	低	- 1. 288	
发展机会	多	. 878	15. 96
	一般	- . 207	
	少	- . 671	
职业兴趣	符合	. 493	9. 60
	不符合	- . 493	
专业	对口	. 409	8. 28
	不对口	- . 409	
工作压力	大	- . 382	8. 29
	小	. 382	

表 4 男生和女生的因素权重与水平效用值

工作属性	水平	男生		女生	
		效用值	权重 (%)	效用值	权重 (%)
工作地点	大城市	. 795	16. 990	1. 044	20. 551
	地级市	. 050		. 025	
	县乡镇	- . 845		- 1. 069	
单位类型	国有企业	- . 097	14. 695	- . 103	13. 666
	机关事业单位	- . 025		. 062	
	外资企业	. 265	. 280		
	民营企业	- . 143	- . 238		
薪酬待遇	高	1. 422	26. 484	1. 314	23. 454
	中	- . 048		- . 084	
	低	- 1. 374	- 1. 230		
个人发展机会	多	. 940	16. 496	. 837	15. 603
	一般	- . 215		- . 202	
	少	- . 725		- . 635	
职业兴趣	符合	. 403	7. 882	. 553	10. 746
	不符合	- . 403	- . 553		
专业	对口	. 442	8. 225	. 388	8. 314
	不对口	- . 442	- . 388		
工作压力	大	- . 425	9. 227	- . 353	7. 667
	小	. 425		. 353	

注:男生:Pearson's $R = 1.000, P < 0.001$; Kendall's $\tau = 1.000, P < 0.001$;

女生:Pearson's $R = .998, P < 0.001$; Kendall's $\tau = .983, P < 0.001$ 。

(三) 生源地对工作偏好的影响

对不同生源地学生的工作偏好进行比较,结果显示不同生源地的学生在工作地点、薪酬待遇、个人发展机会、工作压力等四方面存在显著差异(表 5、图 3)。

表 5 不同生源地学生的因素权重和水平效用值

工作属性	水平	城市		城镇		农村	
		效用值	权重(%)	效用值	权重(%)	效用值	权重(%)
工作地点	大城市	1.343	24.477	.856	18.711	.629	14.197
	地级市	.080		.081		-.050	
	县乡镇	-1.423		-.937		-.578	
单位类型	国有企业	-.152	13.896	-.077	13.611	-.072	14.669
	机关事业单位	-.118		.018		.178	
	外资企业	.445		.258		.120	
	民营企业	-.174		-.200		-.226	
薪酬待遇	高	1.330	21.874	1.339	25.354	1.400	26.827
	中	-.164		.008		-.046	
	低	-1.167		-1.347		-1.354	
发展机会	多	.820	14.282	.830	15.784	.978	17.775
	一般	-.191		-.158		-.265	
	少	-.629		-.672		-.713	
职业兴趣	符合	.545	9.805	.494	9.568	.441	9.419
	不符合	-.545		-.494		-.441	
专业	对口	.452	8.691	.450	8.488	.331	7.687
	不对口	-.452		-.450		-.331	
工作压力	大	-.352	6.975	-.362	8.483	-.430	9.426
	小	.352		.362		.430	

注:城市学生:Pearson's $R = .999, P < 0.001$; Kendall's $\tau = .967, P < 0.001$;

城镇学生:Pearson's $R = .999, P < 0.001$; Kendall's $\tau = .967, P < 0.001$;

农村学生:Pearson's $R = 1.000, P < 0.001$; Kendall's $\tau = .983, P < 0.001$ 。

从图 3 中可见,不同生源地学生对各因素的重要性的判断有差异。城市学生最重视工作的地点,薪酬列第二位。来自农村的学生更看重薪酬待遇,其次是个人发展机会,而对工作地点的考虑仅列第四位。

图 3 不同生源地学生的工作因素权重

图 4 不同生源地学生工作因素权重的差异

对各因素权重进行方差分析,结果发现,不同生源地的学生在工作地点($F = 17.50_{(2,229)}, P < 0.001$)、薪酬待遇($F = 4.94_{(2,229)}, P < 0.01$)、发展机会($F = 5.02_{(2,229)}, P < 0.01$)和工作压力($F = 3.34_{(2,229)}, P < 0.05$)四个因素上有差异。说明来自城市的学生比来自农村的学生更偏爱在大城市工作、更不愿到县乡镇工作。而来自农村的学生更偏爱薪酬待遇高、个人发展机会大且工作压力相对较小的工作(图 4)。

(四)结合分析与主观评定的比较

表 6 结合分析权重与自评权重的差异比较(N = 230)

		M	SD	Personr	t	显著水平
地点	CA 结果	19.21	11.82	.314 * * *	- .321	.749
	自评结果	19.58	17.75			
单位	CA 结果	14.10	6.33	.109	.074	.941
	自评结果	14.02	17.13			
薪酬	CA 结果	24.50	10.20	.217 * *	- 1.720	.087
	自评结果	26.58	17.70			
发展	CA 结果	15.99	7.16	.102	- 7.044 * * *	.001
	自评结果	24.61	17.87			
兴趣	CA 结果	9.68	6.22	.247 * * *	- 9.083 * * *	.001
	自评结果	20.17	17.98			
专业	CA 结果	8.34	6.24	.182 * *	- 3.044 * *	.003
	自评结果	11.48	15.56			
压力	CA 结果	8.23	5.98	.116	- 5.044 * * *	.001
	自评结果	13.73	16.13			

将由结合分析得到的因素权重与被试直接评定的主观权重进行比较。相应的因素之间的 Person 相关系数只有工作地点、薪酬待遇、职业兴趣和专业 4 个因素达到显著水平,且最高的相关系数只有 0.314(见表 6)。对相应的因素权重值进行配对 t- 检验。发现两种方法所得的因素权重在工作地点、单位类型、薪酬待遇三方面无显著差异,在其他 4 个因素上均有很显著的差异(见表 6)。这些结果说明由结合分析所得的客观结果与主官自我评定的结果并不完全一致。

四、讨论与结论

(一)大学生工作偏好状况及其理论和实践意义

第一,对“大学生择业生态模型”的验证。

从研究结果来看,薪酬待遇是大学生择业中首先考虑的重要因素,这是符合大学生的主导需要的。工作地点、单位类型等外部环境因素对职业选择的影响紧随其后,而个人的职业兴趣、所学专业等自我职业属性则处于较不重要的位置。换句话说,若这些因素之间出现冲突,大学生会牺牲个人与工作的匹配而追求物质回报以及环境与工作的匹配。这一结果验证了“大学生择业的社会生态模型”的基本观点,即当前大学生的职业选择更多地受到组织和地区等外部社会生态环境的影响,西方职业理论强调的择业者的职业自我属性(如职业兴趣、个人能力特点、性格)等并不能预测当前我国大学生的工作偏好和择业行为。

第二,大学生工作偏好的共同点与差异性。

从研究结果来看,大学生的工作偏好具有较高的一致性。无论是男生还是女生,无论是来自农村还是城市,最偏爱的都是薪酬高、个人发展机会多、地点在大城市的外资企业(农村来的学生偏爱机关事业单位)的工作。这也反映出大学生们具有相似的职业价值观和主导需要。但是,还是有一些明显的群体差异。比如,来自农村的学生比来自城市的学生更渴望较高的薪酬回报,同时也相对较少地排斥到县乡镇工作。另外,女生比男生更偏爱大城市而排斥到基层工作。

第三,对职业指导工作的启示。

本研究结果显示,当前大学生在择业时更重视工作报酬及相关的社会生态环境(如地区和组织类型),这既反映了我国现阶段区域经济发展不平衡、组织间回报差距过大的现实,也提示我们在引

导大学生就业时应充分考虑大学生的个人需求和偏好,引导和帮助他们在理想和现实之间找到平衡点。这就要求在实际工作中,一方面要引导学生转变择业态度和观念;另一方面,“人往高处走”是人之常情,在引导学生调整期望值的同时,从政策上给以某些就业引导、满足他们的一些合理需要也是必要的。比如,对到西部地区和基层工作的毕业生采取某种程度的补偿机制,或制定一些有利于他们发展的人事制度,用经济杠杆引导和平衡人才流向。否则,造成很多大学生拥挤在一些核心城市,导致要人的地方没有人去,相对饱和的地方又人满为患,最终影响我国高端人力资源效益的充分发挥。

(二)结合分析方法的优势及其在职业指导中的应用

第一,结合分析方法可在群体和个体水平上对工作偏好进行预测。

本研究对大学生样本整体、部分样本群体以及个体都进行了结合分析,结果表明:数据能很好地支持统计模型,即能够很好地反映大学生对工作的实际偏好,具有较高的内部效度。同时,可对不同特征的群体分别建立模型,比如不同性别、生源地、院校类型的学生工作偏好不同、影响因素也不同。这就可以为学校的职业指导工作提供更有针对性的信息。结合分析的方法还可针对个体进行分析,建立个体的偏好模型,较客观地反映各种因素对个体职业选择的影响程度。笔者将每位学生的结果反馈给学生本人,学生普遍认为较符合自己的实际情况。

结合分析不仅能分解各种影响因素的相对重要性(权重),还能反映对不同水平的喜好程度(效用值)。比如本研究显示,在七个影响工作选择的因素中,“单位类型”的影响占14%,大学生们最青睐的是外资企业、最排斥的是民营企业(见表3)。可见,结合分析法可通过较简单的应答方式(对多种工作的等级评定或排序)来获得丰富的信息。因此,该方法有望为职业指导和个人职业生涯规划提供更具体的信息。

第二,结合分析方法能更客观、准确地反映学生的工作偏好。

本研究结果显示,结合分析的因素权重与学生直接自评的权重之间不完全一致。其中,只有薪酬待遇的权重结果完全一致(都列为第一要素,两组数据相关且平均数无统计差异),其它几项的结果要么不相关,要么数值上有显著差异,并且重要性排序都有不同(见表6)。

原因可能有几个方面。首先,人们容易意识到影响行为的最突出的因素(如报酬),因而对这类因素的主观评价与客观行为趋于一致;而对于重要性较接近的因素,主观上难以准确赋值。其次,主观评定容易受社会赞许性的影响。比如,大学生将职业兴趣的影响排在第三位(仅次于薪酬待遇和发展机会),而结合分析法显示,在选择工作时其影响仅排在第五位,二者的权重值有显著差异(自评为20.17%,结合分析结果仅为9.68%)。这似乎说明,虽然大学生们都认为职业兴趣很重要,但在选择工作时并未将其作为最重要的标准。

可见,自我报告并不能准确地反映实际的选择行为。这也从另一个方面验证了被试分项自我意识到的或主观报告的结果与实际行为存在差距。由于结合分析法是基于总体思维的判断,因此在判定多个因素的共同影响方面有其独特的价值,特别是当因素繁多、被试难以清晰报告每一因素的影响程度时,结合分析法的优势可能更明显。由于本研究的目的之一是初步验证大学生择业的生态模型,因此仅在前人研究的基础上选择了七个最重要的影响因素进行分析,今后还可考虑更多的因素和水平,以便更全面地揭示职业选择行为。

参考文献:

- 金盛华、李雪,2005,《大学生职业价值观:手段与目的》,《心理学报》第5期。
- 凌文轮、方俐络、白利刚,1999,《我国大学生的职业价值观研究》,《心理学报》第3期。
- 刘继亮、沈维宇、吴薇,2003,《大学生择业行为的影响因素及其性别差异分析》,《思想理论教育》第10期。
- 龙立荣、黄小华,2006,《大学生择业的社会生态模型:环境的力量》,《高等教育研究》第8期。
- 苗青、王重鸣,2003,《20世纪职业选择与职业发展理论综述》,《人类功效学》第1期。

沈浩、柯惠新,1998,《结合分析的原理和应用》,《数理统计与管理》第4期。

汪庆春、孟东方,2004,《大学生职业评价与职业选择研究》,《重庆大学学报(社会科学版)》,第5期。

王垒、马洪波、姚翔.2003,《当代北京大学生工作价值观结构研究》,《心理与行为研究》,第1期。

王沛、康廷虎,2005,《大学生择业价值取向调查问卷的编制及初步研究》,《应用心理学》,第2期。

阴国恩、戴斌荣、金东贤,2000,《大学生职业选择和职业价值观的调查研究》,《心理发展与教育》,第4期。

Beggs, J.; Bantham, J. & Taylor, S. 2008, "Distinguishing the Factors Influencing College Students' Choice of Major". *College Student Journal*, 42 (2).

Butler, S; Sanders, D. & Whitecotton, S. 2000, "Student And Recruiter Insights On The Importance Of Job Attributes". *Journal of Managerial Issues*, 12, (3).

Green, P. & Srinivasan, V. 1990, "Conjoint Analysis in Marketing: New Developments with Implications for Resear and Practice". *Journal of Marketing*, 54, (4).

Gustafsson, A.; Ekdahl, F. & Bergman, B. 1999, "Conjoint analysis: A useful tool in the design process". *Total Quality Management*, 10 (3).

Soutar; G. & Turnar, J. 2002, "Students' preferences for university: A conjoint analysis". *The International Journal of Educational Management*, 16(1).

作者单位:华中师范大学心理学院

华中科技大学管理学院

责任编辑:陈昕