

# 基于扎根理论的中国大学生就业能力研究

乔 坤 贺艳荣

**摘 要:** 大学生“毕业即失业”问题已引起全社会的广泛关注,理论研究仍处于探索阶段,本文将一种新颖的研究方法——扎根理论引入该领域。通过对以往文献的回顾和对 33 名个案的深度访谈,从大学毕业生、高校就业指导处和企业招聘者三方收集数据,进行三级编码分析,构建大学生就业能力的理论结构模型,认为职业条件、职业意识和职业能力三者共同建构了中国大学生的就业能力,解决大学生就业问题需从大学生、高校、政府和企业的多方视角着手。

**关键词:** 大学生就业; 扎根理论; 编码; 结构模型

**中图分类号:** G646      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1671-1610 (2010) 06-0094-05

近年来,我国大学生“毕业即失业”的现象引起了社会各界的广泛关注,大学生的就业问题成为了社会研究领域中的一个热点,政府更是把大学生和农民工的就业问题摆在了工作的突出位置,保障大学生顺利就业是政府、社会、高校和大学生个体及其家庭的迫切愿望。本研究旨在通过运用扎根理论的研究方法,建立本土化的大学生就业能力结构模型,探究提升大学生就业能力的重要因素,为解决大学生的就业问题提供独特的视角。

## 一、大学生就业能力理论回顾

基于不同的研究视角,就业能力的定义也有所不同。Hillage 和 Pollard 将其定义为获得初始就业机会、保持就业并在必要时重新就业的能力<sup>[1]</sup>。Fugate 认为是个体在其职业时间段内洞察和实现组织内、外部就业机会的能力<sup>[2]</sup>。结合大学生群体和我国文化的特点,郑晓明将大学生的就业能力定义为大学生在校期间通过知识的学习和综合素质的开发而获得的,能够在社会生活中实现就业理想、满足社会需要,实现自身价值的本领<sup>[3]</sup>。本文认为大学生就业能力是大学毕业生所具有的,获得就业

机会和保持工作稳定性的各种能力和条件的总和。

在此基础上,王培君采用因子分析法得出大学生的就业能力由道德力、求职力、从业力、分析力和胜任力构成<sup>[4]</sup>。高永惠等人采用调查统计法发现其包括专业能力、概念化能力、沟通力和自我管理能力<sup>[5]</sup>。张丽华等编制的量表包括思维能力、社会适应能力、自主能力、社会实践能力和应聘能力<sup>[6]</sup>。李颖等的统计分析则将其总结为内在素质、处理工作能力和社会领导能力<sup>[7]</sup>。本文采用扎根理论的研究方法,试图通过对第一手数据资料的深入分析,构建更具有本土化和实际意义的大学生就业能力结构模型。

## 二、质化研究方法——扎根理论

扎根理论起源于 20 世纪 60 年代中期,是 Glaser 和 Strauss 在研究绝症患者和医务人员的互动关系时所采用的方法。在过去的 43 年,学者们不断地对这种质化研究方法进行完善和改进,在国外它已经得到普遍认同。近几年,国内学者们也积极地将其引入到各个研究领域,比如管理学<sup>[8]</sup>、教育学<sup>[9]</sup>和旅游学<sup>[10]</sup>等,扎根理论已被证明是使理论

基金项目: 大连理工大学自主科研项目(人文社会科学)研究成果,得到“中央高校基本科研业务费专项资金”资助;项目编号: DUT10RW416。

收稿日期: 2010-09-01

作者简介: 乔坤(1971-),女,山东垦利人,管理学博士,大连理工大学工商管理学院副教授,从事人力资源管理与组织行为学、社会保障学研究;贺艳荣(1984-),女,内蒙古包头市人,大连理工大学硕士研究生,从事人力资源管理、社会保障学研究;大连,116024。

建构本土化的有效途径<sup>[11]</sup>。

与量化研究方法不同,扎根理论是在经验资料基础上得出理论构建,采用自下而上、从实际具体事件中提炼理论的方式,结合文献阅读和不断比较分析等方法,在系统收集原始数据的基础上,发现核心概念并以此建立理论<sup>[12]</sup>。扎根理论是基于严谨、规范的研究程序对大量资料进行收集、系统分析和反复检验的研究方法,并在此过程中强调与研究对象的互动<sup>[13]</sup>。它对数据的分析有着普遍适用性的操作程序,并要求研究者对有可能影响研究的诸多个人因素有明确的意识和反省<sup>[14]25</sup>。

基于扎根理论的这些特征,本文主要将其运用于我国大学生就业能力的研究。

### 三、大学生就业能力探究——扎根理论的运用

#### (一) 样本选取

本文采用“非概率抽样”中的目的性抽样法,这种方法可以根据研究目的抽取能够提供最大信息量的研究对象。理论取样过程随着访谈的进行不断持续下去,直至理论饱和,即追加数据已经不能增加新的范畴或检验已有范畴<sup>[14]24</sup>。本文采用强度抽样和链锁式抽样相结合的策略,即首先选取可以为研究问题提供最为密集且丰富信息的个案进行深度访谈,继而由他们举荐更多符合条件的人。本研究选取经济管理类专业且已工作年限小于三年的高校毕业生、高校拥有五年以上工作经验的就业指导处老师和企业招聘实践中的一线工作人员作为访谈对象。本研究采用问题聚焦访谈法,使用半结构化访谈方式。被访者共计33位,有效访谈案例30个,被访者的具体信息统计请见表1。

表1 被访者基本信息统计

变量	项目	人数	所占份数
人员类别	大学 本科	12	40%
	毕业生 硕士	12	40%
	企业招聘人员	4	13.3%
	就业指导老师	2	6.7%
性别	男	14	46.7%
	女	16	53.3%
院校构成	985或211院校	14	53.8%
	普通院校	12	46.2%
区域分布	东北地区高校	18	69.2%
	西北地区高校	8	30.8%

#### (二) 访谈与数据分析

确立访谈提纲后,双方就访谈的内容、时间和地点达成了一致。访谈实行全程对话录音和信息记录,时间为40分钟左右。之后通过简短问卷收集被访者的个人信息,并对访谈的气氛、时间和谈话技巧等进行梳理,制作备忘录。经被访者确认记录信息无误后,保存数据。最后将全部声音信息转换为文字信息,并标注非语言信息,形成访谈文本。本访谈最长持续时间为62分钟52秒,最短持续时间为35分钟28秒,共计形成访谈文字85128字。将数据导入到ATLAS.ti 5.2分析软件进行三级编码,即开放式登录、关联式登录和核心式登录。

##### 第1, 开放式登录

开放式登录是“研究者要以一种开放的心态,尽量悬置个人倾向和研究定见,将所有资料按其自身所呈现的状态进行登录,这是一个将资料打散,赋予概念,再以新的方式重新组合起来的操作过程”<sup>[15]</sup>。在广泛收集数据和信息的基础上,以概念的形式对访谈资料进行译码,并制作分析备忘录,通过不断地比较分析使结果精确化。参照Strauss提出的针对开放式登录的五项基本准则<sup>[16]</sup>,在对数据进行逐字逐句仔细分析的同时还要不断地补充和完善备忘录,通过使用被访者的原话、从文献中摘取概念或直接命名概念的方式进行译码,并对这些码号进行类属。

##### 第2, 关联式登录

这个阶段通常也称为“轴心编码”,依照Strauss和Corbin提出的范式模型,即“起因→现象→情境→影响因素→行为或互动策略→结果”的分析模式,通过因果关系、时间关系、语义关系、情境关系、相似关系和功能关系等将编译出的概念类属进行有机关联,并以“轴心”概念不断扩展类属。以符合被访者说话的意图和情境为原则,建立类属之间的关联。

##### 第3, 核心式登录

寻找具有统领性、较高抽象性,并且能够在更宽泛的层面上将类属概念集中的核心类属,这是最终理论构建的重要部分。本研究得出的3个核心类属分别是职业意识、职业能力和职业条件,图1为三级登录过程示意图,表2为访谈过程中相关范畴与类属出现的频次统计。

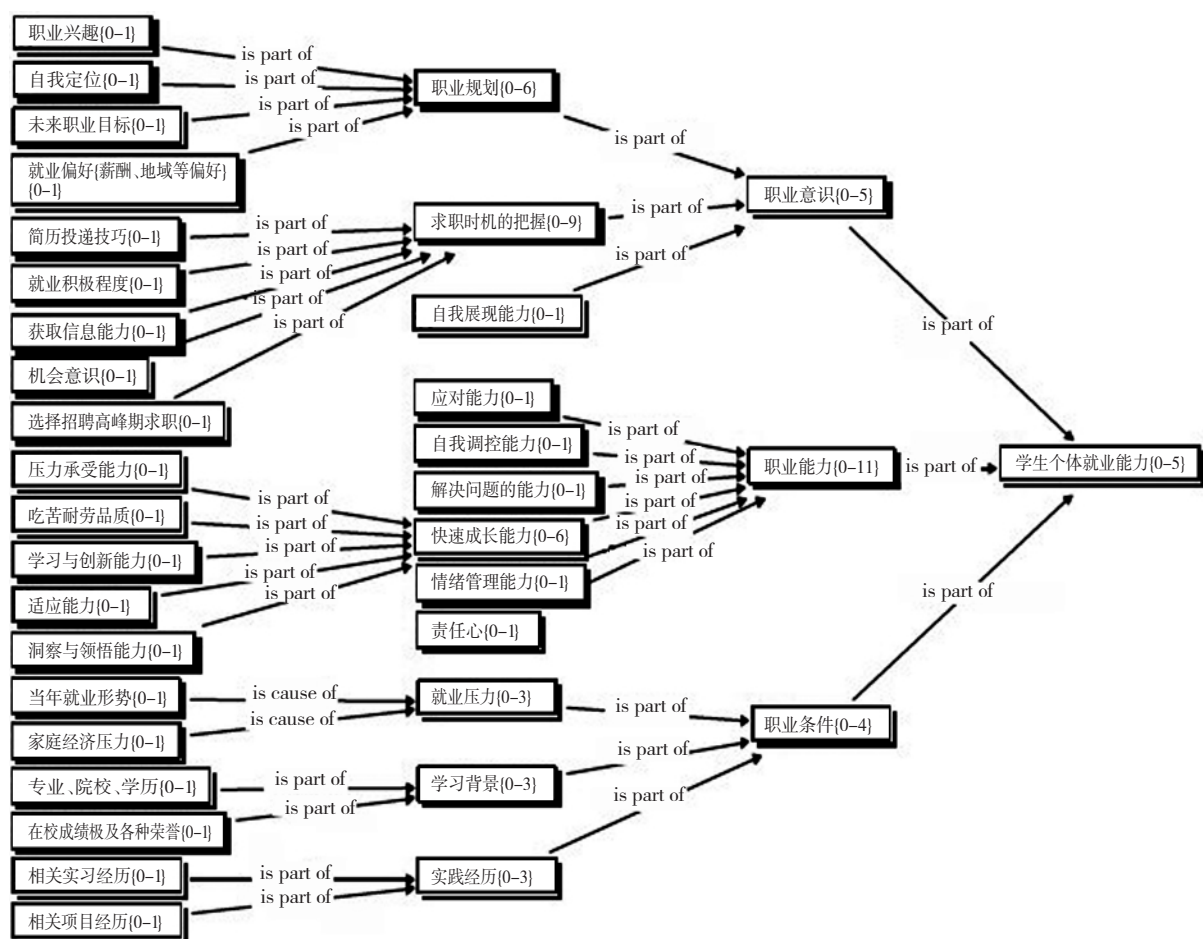


图1 三级登录过程示意图

表2 频次统计表

核心类属	关联范畴	概念类属范例	频次
职业意识	职业规划	“职业发展”、“职业生涯规划”、“期待薪酬水平”、“目标行业及企业”、“地域偏好”、“自我定位”…	28
	求职时机的把握	“简历投递技巧”、“就业积极性”、“机会意识”、“获取信息”、“企业招聘高峰期”…	21
	自我展现能力	“面试技巧”、“临场发挥”、“个人形象”、“语言能力”…	17
职业能力	应对能力	“自信”、“人际交往”、“团队合作”、“善于分析”…	25
	快速成长能力	“承受压力”、“善于学习”、“创新”、“吃苦耐劳”、“洞察与领悟能力”、“适应能力”…	22
	自我调控能力	“自我总结”、“自我反省”、“设立目标”…	16
	解决问题的能力	“知识应用能力”、“执行力”、“应变能力”…	14
	情绪管理能力	“抗干扰能力”、“求职心态”…	15
	责任心	“正直”、“诚实”、“敬业”…	
职业条件	学习背景	“院校”、“学历”、“专业”、“在校成绩和荣誉”…	17
	就业压力	“家庭经济压力”、“就业形势”	5
	实践经历	“实习经历”、“相关项目经历”	19

（三）研究的信度检验

数据分析工作由三名小组成员共同完成，在开

放式登录中，三人译码结果的一致率高达 88.9%，两两一致率分别为 90.2%，88.9% 和 92.3%。依

照定性数据分析的编码者信度计算公式：信度 = 一致编码数目 / 所有编码数目<sup>[14]71</sup>，研究具有较好的信度。在之后的登录中，小组成员间对于个别关联范畴出现了争议，但通过进一步地探讨和思考后都最终达成了一致。

## 四、大学生就业能力结构理论的构建

如图1所示，本文最终构建了中国大学生就业能力的结构模型，职业条件、职业意识和职业能力三个因素建构了中国大学生的就业能力。职业条件包括就业压力（主要是指家庭经济压力和就业形势两方面）、学习背景（包括学历院校专业和在校成绩及荣誉情况）和实践经历（主要指已有的项目或实习经历）。而职业意识则是指职业规划（主要指职业兴趣、自我定位、未来职业目标和就业偏好）、求职时机的把握（主要指简历的投递技巧、机会意识、广泛获取信息的能力、就业积极程度和应聘时机）和自我展现能力（主要指面试技巧、个人形象和语言能力等）。职业能力主要包括应对能力（涵盖求职自信心、思维分析能力和处理人际交往及团队合作的能力）、快速成长能力（涵盖学习能力、适应能力、洞察力与领悟能力、创新能力、压力承受能力和吃苦耐劳的品质）、自我调控能力（涵盖自我总结与管理、自我反省和自主意识）、解决问题的能力（涵盖执行力、应变能力和知识应用能力）、情绪管理能力（涵盖抗干扰能力和个体心态）以及责任心（包括诚实、正直和敬业）。

回顾以往有关大学生就业问题的研究，大学生失业的类型被总结为自愿性失业、摩擦性失业和结构性失业三种。笔者认为，大学生的就业能力是解决就业问题最为关键且基础的一环，前两种失业类型在很大程度上是由于大学生缺乏职业意识而造成的，后一种失业类型则更多的是因为职业能力的缺失。所以，大学生就业能力的提升要依赖于各个方面的共同提高，单靠某一方面的改善是非常有限的。

## 五、解决大学生就业问题的几点思路

### （一）大学生就业能力的全面提升

根据本文构建的理论，大学生的就业能力是一个

多维度多元化的概念，大学生就业能力的水平是由一定的职业条件、大学生的职业意识和职业能力所共同决定的。这就是说，包括大学生群体在内的社会各方都需要彻底转变以往从单一维度认识和理解就业能力的观念，应该从多个着手点努力促进大学生就业能力的全面提升，避免“短板效应”的出现。

拥有骄人的职业条件是大学生就业的必要条件，但并不是充要条件。从职业意识的角度讲，大学生应该尽早做好自身的职业规划，积极地进行就业信息、就业技巧以及个体表现等多方面的准备，努力为之后的求职打下良好的基础。然而，这正是现今很多大学生在求职时最薄弱的环节，盲目且缺乏准备是导致就业失败的主要原因之一。从职业能力考虑，应对能力、快速成长能力、自我调控能力、解决问题的能力、情绪管理能力以及责任心是大学生提高自身就业竞争力的着手点。改变以往单一的知识结构，努力提高自身融入社会的多元能力是大学生就业时所面临的主要挑战。

### （二）高校、政府与企业的三方合作支持

解决大学生就业问题不能仅仅依靠大学生自身的努力，最离不开的是社会其他各方的合作与支持。分析就业的整个过程，高校、政府部门和企业是最为相关的三方。

作为学生走向社会最重要的桥梁，笔者认为高校就业指导处应该从三个方面来全力提高其服务水平。第一，提高工作效率，包括增强服务人员的工作责任心、及时广泛地发布就业信息、高效地办理就业相关手续和积极举办双选会等。第二，积极与外围企业建立长期稳定的互动关系，拓展大学生的就业渠道。第三，通过加强基础性就业指导和就业前强化训练等工作来帮助大学生提高职业意识。这些都是高校就业指导处重要且需要长期坚持的工作，也是促进大学生成功就业的重要环节。

与此同时，政府相关部门的行为也非常重要。发展职业教育、提供公益岗机会、技能培训机会和支持企业见习基地等，可以有力地帮助大学生提升其职业能力，支持大学生创业政策和用工优惠政策的出台，倡导“到中小城市和基层就业”的理念等，能够增加大学生的就业机会。此外，在提高人才市场诚信度和完善就业法律法规方面，进行更加规范化的政策跟进，以完善就业环境建设。企业，作为大学生就业市场中的买方，通过提出专业化的招聘要求，实施高效化的招聘行为，能够进一步提升大学生的职业能力。□

## 参考文献

- [1] Hillage, J. & Pollard, E. Employability: Development a Framework for Policy Analysis [M]//Department For Education and Employment Research Brief 85. Sussex: Institute for Employment Studies, 1998: 4-8.
- [2] Fugate, M., et al. Employability: A Psycho-social Construct, Its Dimensions And Applications [J]. *Vocational Behavior* 2004(65): 14-38.
- [3] 郑晓明. 就业能力论 [J]. 中国青年政治学院学报, 2002(3): 91.
- [4] 王培君. 大学生就业能力结构模型研究 [J]. 黑龙江教育学院学报, 2009(11): 35-39.
- [5] 高永惠. 大学生就业能力结构要素的实证研究 [J]. 教育与职业, 2009(7): 79-81.
- [6] 张丽华, 刘晟楠. 大学生就业能力结构及发展特点的实验研究 [J]. 航海教育研究, 2005(1): 52-55.
- [7] 李颖. 大学生就业能力对就业质量的影响 [J]. 高教探索, 2005(2): 91-93.
- [8] 李志刚, 李兴旺. 蒙牛公司快速成长模式及其影响因素研究——扎根理论研究方法的运用 [J]. 管理科学, 2006(3): 2-7.
- [9] 曹爱华. 当代女研究生成就价值观的扎根理论研究 [J]. 高教探索, 2008(1): 46-49.
- [10] 朱劲松. 基于扎根理论的中国旅游保险发展影响因素研究 [J]. 旅游学刊, 2010(1): 38-41.
- [11] 齐玲, 漆昌柱. 扎根理论: 心理学本土化的有效途径 [J]. 体育世界, 2007(2): 65-67.
- [12] Glaser, B. & Strauss, A. The Discovery of Grounded Theory: *Strategies for Qualitative Research* [M]. Chicago: Aldine, 1967.
- [13] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究 [M]. 北京: 教育科学出版社, 2000: 318-336.
- [14] 邓文君. 基于扎根理论的中国旅游业人员跨文化敏感性研究 [D]. 浙江大学硕士学位论文, 2006.
- [15] 陈向明. 扎根理论的思路和方法 [J]. 教育研究与实验, 1999(4): 58-63.
- [16] Strauss, A. *Qualitative Analysis for Social Scientists* [M]. Cambridge: Cambridge University Press, 1987: 30.
- (责任编辑 庞青山)
- (上接第 81 页)
- [7] Paulsen, F. *The German Universities: Their Character and Historical Development* [M]. New York: Macmillan and Co, 1895.
- [8] Thwing, C F. *The American and the German University: One Hundred Years of History* [M]. New York: The Macmillan Company, 1928: 126.
- [9] John H. Van de Graaff. Can Department Structures Replace a Chair System: Comparative Perspectives [J]. *Yale Higher Education Research Group Working Paper*, 1980: 20-21, 12-15.
- [10] Fallon, D. *The German University: A Heroic Ideal in Conflict with the Modern World* [M]. Colorado: Colorado Associated University Press, 1980: 61-63.
- [11] Ringer, F. K. *The Decline of the German Mandarins: The German Academic Community, 1890-1933* [M]. Cambridge: Harvard University Press, 1969: 52-54.
- [12] Perkin, H. History of Universities [C]// James Forest & Philip Altbach. *International Handbook of Higher Education*. Dordrecht: Springer, 2006: 191.
- [13] Nagai, M. *Higher Education in Japan: its take-off and crash* [M]. Tokyo: University of Tokyo Press, 1971: 134.
- [14] Enders, S. A Chair System in Transition: Appointments, Promotions, and Gate-keeping in German Higher Education [J]. *Higher Education*, 2001 41: 11.
- [15] Ogawa, Y. Challenging the Traditional Organization of Japanese Universities [J]. *Higher Education*, 2002 43: 89-95.
- [16] Harrington, F. H. Shortcomings of Conventional Departments. [C]// McHenry, D. E. *Academic Departments: Problems, Variations, and Alternatives*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1977: 55-59.
- (责任编辑 曾山金)

using knowledge. Undoubtedly, all these concepts also derived from the starting point of Newman's philosophy of higher education, i. e. his ideas on the nature of the university.

**Key words:** Newman; teaching and research in the university, relationship; knowledge

## The Role of Social Capital in University Student Entrepreneurship and How to Nurture It

Liu Guoquan

P88

**Abstract:** Though the government, society and university all encourage university students to start enterprises themselves upon graduation, university student entrepreneurship in China is rather ineffective, mostly due to insufficient student social capital. As social capital helps students better discern business opportunities, obtain entrepreneurship resources, realize positive externalities and reduce risk of entrepreneurship, raising student social capital could be an effective way to promote university student entrepreneurship. There are three approaches to help nurture student social capital: raising students' own social capital, making full use of their teachers' social capital, and integrating individual as well as institute's social capital in the university.

**Key words:** entrepreneurship, entrepreneurship education, social capital, nurture

## A Grounded Theory Approach to the Employability of University Graduates in China

Qiao Kun He Yanrong

P94

**Abstract:** Since the problem of "unemployment upon graduation" has caused widespread public concern in China, the present paper is to introduce a new approach, i. e. the grounded theory approach, to the theoretical studies of graduates' employability in China. The paper reviews current research literature in this field, analyses in-depth interviews with 33 subjects, and finally presents a theoretic model of graduates' employability based on data collecting from university graduates, student employment offices as well as company recruiters. According to this model, the employability of university graduates in China is determined by their employment qualification, employment awareness and employment capability. The paper also puts forward some suggestions about how to resolve graduate unemployment problem in China with the joint efforts of graduates, the university, the government and companies.

**Key words:** graduate employment; grounded theory; data coding; structure model

## The Influence of Emotional Intelligence on University Graduates' Employment Quality: An Empirical Study

Yao Yanhong Zhang Jing

P99

**Abstract:** Since the college enrollment expansion, the number of graduates in China has been growing drastically, and graduate unemployment has become an increasingly severe problem. Under this circumstance, improving graduates' employment capability and employment quality has been a demanding task facing higher education institutions in China. Emotional Intelligence (EI), an important component of graduates' employment capability, is now receiving greater attention, but systematic research on the relationship between graduates' EI and employment quality is still lacking. Taking current-year graduates as the subjects of this empirical study, the present paper comes to the conclusion: graduates' EI has a positive relation with their employment quality; graduates' EI has a remarkable positive relation with their employment opportunities and employer quality, graduates' capability of emotional expression and emotional regulation has a remarkable positive relation with their employment quality.

**Key words:** university graduates, Emotional Intelligence (EI), quality of employment