

后疫情时代本科毕业生就业动机影响因素 质性研究

欧卓毅, 施长君

哈尔滨师范大学, 教育科学学院, 黑龙江 哈尔滨

收稿日期: 2023年5月6日; 录用日期: 2023年6月12日; 发布日期: 2023年6月20日

摘要

高校毕业生就业问题一直是学校重点难点工作, 也是社会各方关注的工作, 近年来本科毕业生就业难的现象频繁出现, 特别是新冠肺炎疫情暴发以来, 毕业生就业形势更加严峻。随着我国疫情态势逐渐平稳, 防控政策逐步放开, 毕业生就业指导工作将迎来新的转机。该研究基于扎根理论的研究方法, 以后疫情时代为背景, 通过半结构化深度访谈, 探究本科毕业生的就业动机影响因素, 建构就业动机影响因素的模型范式, 根据分析的研究结果, 为本科就业指导工作提出一些应对策略。

关键词

后疫情时代, 本科毕业生, 就业动机, 扎根理论

A Qualitative Study on the Factors Influencing the Employment Motivation of Undergraduates in the Post-Epidemic Era

Zhuoyi Ou, Changjun Shi

College of Education Sciences, Harbin Normal University, Harbin Heilongjiang

Received: May 6th, 2023; accepted: Jun. 12th, 2023; published: Jun. 20th, 2023

Abstract

The employment problem of college graduates has always been the key and difficult work of the school, and also the work concerned by all sectors of the society. In recent years, the employment problem of undergraduates has frequently occurred, especially since the outbreak of COVID-19,

the employment situation of graduates has become more severe. With the gradual stabilization of the epidemic situation in China and the gradual opening of the prevention and control policy, the employment guidance for graduates will usher in a new turn. Based on the research method of grounded theory and the background of the post-epidemic era, this study explored the influencing factors of employment motivation of undergraduates through semi-structured in-depth interviews, constructed the model paradigm of influencing factors of employment motivation, and put forward some countermeasures for undergraduate employment guidance work according to the analysis of research results.

Keywords

Post-Epidemic Era, Undergraduates, Employment Motivation, Grounded Theory

Copyright © 2023 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 问题提出

本科大学生毕业后的发展一直是社会关注的问题。大学生是社会主义核心发展力量，国家的发展也离不开大学生群体。随着国家教育的发展，我国的高校应届毕业生人数逐年升高，2022年应届毕业生人数首次突破了一千万人，这对于国家未来的发展是可喜可贺的。但同样值得注意的是，本科毕业生数量的增加也意味着就业的竞争程度也在提升。面对日益激烈的就业环境，部分大学生会选择去考取研究生或是国家公务员。特别是在新冠疫情爆发之后，许多公司企业难以维持原有经营状态，进行裁员、降薪，甚者倒闭，导致许多对应岗位的缺失。不断上升的毕业生数量和逐渐减少的对应岗位之间形成了一个缺口，产生了本科生“就业难”的问题[1]。

动机是一个多义的概念，不同的心理流派或者心理学家都有不同的观点，弗洛伊德早在1899年《梦的解析》一书中，提出了人的行为和思想动机就主要是由性和攻击两种驱力所驱使的；武德沃斯在1918年的《动力心理学》一书中提出了驱力理论，并将驱力概念引入心理学领域；人本主义流派代表人物马斯洛在1943年出版的《人的动机理论》一书中提出动机是促使个体发生行为的内在力量，且动机主要由需要和刺激两种因素产生。我国许多专家学者也提出了自己的定义，彭聃龄教授认为动机是对人的行为的激发、维持和指引，使其行为朝向某一目标进行的内部动力[2]；孟昭兰教授认为动机是指发动、指引和维持躯体和心理活动的内部过程[3]。本文采用黄希庭教授的定义：动机是激发和维持有机体的行动，并将使行动导向某一目标的心理倾向或内部驱力[4]。

我国对于就业动机最早的研究在1986年，刘大为和周小庄[5]认为所谓“就业动机”，是一个包括内容比较广泛的概念，对于某一个在业者来说，他的就业动机可以是一个，也可以同时是几个，可以把几个动机并列，也可以按照自己选择的重要程度排列出顺序。刘鉴农[6]认为就业动机总是包含几个方面：谋生的要求，发挥才能满足志趣的要求和为社会作贡献的要求。武晋，徐晓鹏[7]根据动机的定义和劳动力的概念，提出了劳动力就业动机的概念：劳动力就业动机是指劳动适龄人口在内部需要和外在诱因的共同作用下所产生的一种就业的内部动力。

本文的研究对象本科毕业生属于我国劳动力的群体之一，由此就可以使用武晋等学者的定义，对本科毕业生的就业动机下定义：本科毕业生在内部需要和外部诱因的共同作用下所产生的一种就业的内部

动力。通过文献检索,发现少有学者使用扎根理论的研究方法对本科毕业生的就业动机影响因素进行研究,主要还是以量化研究为主。本研究采用扎根理论的质性研究方法,根据上文本科毕业生就业动机的定义,以“后疫情时代”作为研究背景,通过半结构化深度访谈,探究本科毕业生的就业动机影响因素,建构就业动机影响因素的模型范式,并根据分析出的影响因素,给本科就业指导工作提出一些应对策略。

2. 研究设计

2.1. 研究方法

本研究选用扎根理论的方法,期望更深入地探究本科毕业生在疫情大环境下的就业动机及其影响因素。扎根理论(Grounded Theory)研究方法是美国芝加哥大学社会学者 Barney Glaser 和哥伦比亚大学社会学者 Anselm Strauss 于 1967 年首次提出,是质性研究中较为科学的一种方法[8]。研究者从实际观察入手,深入情境的收集数据和资料,通过对数据间的不断比较,进行抽象化、概念化的分析,从数据资料中归纳提炼出概念和范畴。考虑到本研究的内容具有“情境性”和“个体性”的特点,故选用扎根理论的方法,以求更深入细致地探究本科毕业生就业动机的影响因素[9]。

深度访谈是扎根理论研究中最为常用的方法。陈向明认为,深度访谈法是研究者通过口头谈话的方式从被研究者那里收集第一手资料的一种研究方法[10]。姜晓源认为,深度访谈法是指研究者通过与受访者进行交谈的方式收集一手资料,从而了解受访者的行为、意愿、动机等的一种研究方法[11]。深度访谈又可以分为结构式访谈、无结构式访谈和半结构式访谈。结构式访谈是指研究者根据事先设计好的访谈提纲进行访谈;无结构式访谈是指研究者事先只需大致设定一个主题然后根据该主题与受访者进行交谈;半结构式访谈是指研究者根据初步预设的提纲进行访谈,在访谈过程中可根据实际访谈情况更改问题,是运用最多的一种深度访谈形式。本文选用开放性问题,采用半结构式的深度访谈。整体而言,深度访谈法有助于收集丰富详细的经验数据,深入了解受访者的真实想法。

2.2. 研究对象

本研究计划选取 12 名本科毕业生,访谈对象包括选择直接就业,选择考研升学和选择考国家公务员三种类型,毕业年级包括 2020 级,2021 级和 2022 级。对象选取方式主要是通过网络平台招募以及身边人介绍。见表 1。

Table 1. Basic information of respondents

表 1. 受访者基本信息

序号	受访者编码	性别	本科毕业时间	专业	目前状态	访谈时间
1	01J	男	2020 年	电子商务	升学	42 min
2	02M	男	2022 年	社会工作	就业	40 min
3	03Y	男	2022 年	国际会计	升学	42 min
4	04L	男	2022 年	统计学	升学	50 min
5	05C	男	2022 年	市场营销	就业	50 min
6	06H	女	2022 年	传播学	就业	51 min
7	07L	男	2022 年	金融学	就业	45 min
8	08Z	男	2022 年	新闻学	就业	45 min
9	09X	女	2022 年	金融学	升学	42 min
10	10T	女	2021 年	师范英语	升学	45 min
11	11O	女	2021 年	会计	就业	42 min
12	12L	女	2022 年	金融学	就业	41 min

2.3. 研究工具

2.3.1. 访谈工具

1) **访谈提纲**。结合已有的文献和老师的帮助, 笔者编制了半结构化访谈提纲, 提纲内容包括开场语, 导入, 正式问题和结束语四个部分。

导入部分安排了 1 道问题, 主要是询问受访者目前的工作和生活状态, 让其简单的自我介绍; 正式部分安排了 5 道主要问题和 16 道追问问题。正式问题的设置主要依据文献得出, 从文献中得出就业动机的影响因素, 如吴双, 霍妮娜等学者提到家庭因素会影响本科毕业生的就业动机[12] [13], 在访谈提纲中设计的问题问到“你觉得家人和朋友对于你未来发展的选择有什么影响?” 刘锐, 黄爱显, 王宵君等学者的文献均提到了疫情环境对于就业市场的影响[14] [15] [16], 可以在访谈提纲中增添关于询问就业市场看法的问题“你觉得目前的就业市场情况对你的就业选择有什么影响?”

追问问题进行了提前设计, 根据选定的主要问题进行发散, 并与导师进行了沟通交流, 目的是为了挖掘受访者更深层次的想法。如在询问家庭因素的维度时, 可以追问“父母给予了你什么样的就业意见?” 或是“父母希望你是直接就业还是考研考公”。在正式访谈时, 追问问题会依据受访者的回答相应的变动。在最后预留了一个发散问题让受访者思考还有什么因素会影响自身的就业选择和就业动机。

访谈提纲有针对性地本科专业, 个人就业情况, 家庭朋友等五个维度访问被访对象关于就业选择的问题, 从而探究其背后的就业动机影响因素。

2) **腾讯会议**。由于新冠疫情与地域限制的原因, 本次的访谈在线上平台腾讯会议上进行, 采取 1 对 1 的方式对访谈对象进行访谈。每位访谈对象的访谈时间约为 45 分钟, 均征得对象的知情同意并全程录音。

2.3.2. 分析工具

本研究采用计算机辅助质性分析软件 Nvivo 11 作为编码和分析的工具。Nvivo 软件由澳大利亚的 QSR 公司推出, 是当前使用最为频繁的计算机辅助质性分析软件, 能够有效分析多种不同类型数据, 诸如文字, 图片, 录音, 录像等数据, 旨在将定性数据尽可能量化地进行处理, 同时能够帮助研究者去探究发展趋势, 建立理论模型, 并最终获得研究问题的结论, 是实现质性研究的最佳工具。

2.4. 数据收集与分析

2.4.1. 数据收集与整理

1) 预访谈

在进行正式访谈前, 在潜在被访对象中选取一位进行预访谈。预访谈的作用在于测试此次设计的访谈提纲的问题是否适合本研究, 根据预访谈的反馈, 调整访谈提纲的部分问题与内容, 同时测试某些访谈技巧是否能够更好地深入探讨问题, 收集本研究所需要的资料, 从而在正式访谈当中能够有更好的发挥。在预访谈中发现采访者的一些表述需要再准确, 更清晰, 让受访者能够更好的理解意思。最后的发散问题通过预访谈发现能够得出一些在文献中没有提及的因素, 这一问题在正式访谈中可以重点探索, 引导受访者进行更多的分享。

2) 正式访谈

研究采用半结构化访谈, 借助腾讯会议开展 1 对 1 远程视频, 并进行录制, 受访者凭个人意愿打开摄像头。在访谈开始前向所有受访者介绍本研究的主要内容并告知访谈的注意事项。访谈提纲设计主要集中在五个问题, 包括: “可以介绍一下你本科就读的专业吗?” “你對自己未来发展方向有比较清晰的认识吗?” “你觉得家人和朋友对于你未来发展的选择有什么影响?” “你觉得目前的就业市场情况对你的就业选择有什么影响?” “你觉得还有什么样的因素会影响你对于未来就业发展的选择?” 在访

谈的过程当中既要求受访者对问题进行细致描述，又据其回答进行深入追问与探寻。

2.4.2. 数据分析

1) 开放式编码

开放式编码是指研究者将收集到的资料进行初步的整理分析，同时使用研究对象本土语言进行概念归类。对原始资料初步整理与分析，赋予原始语句概念类属。全面细致地分析整理，尽可能使用访谈者原始语句作为概念归类基础[17]。经过对原始资料的筛选与分析，最终获得 227 个概念和 36 个范畴，对原始数据进行编码过程举例见表 2，开放式编码范畴化见表 3。

Table 2. Open encoding example

表 2. 开放式编码示例

概念	原始资料
能力达到要求	自己的能力能否达到用人单位的要求
没有清晰的目标规划	没有规划自己的就业发展的道路，肯定规划不来的，计划赶不上变化。 当时就是对未来的规划，其实是很迷茫，而且没有什么清晰的目标。等于我是那种，走一步看一步的
薪资凑合	因为我知道今年的情况，可能不大好，企业也比较难做，所以我对薪资待遇这方面没有说把抓的那么紧。我觉得能够凑合的话，那就凑合吧，一步一步来吧。
稳定的工作	未来发展方向就是结合了现在的社会情景来看，我觉得我还是先找个稳定点的工作吧，不然发不出工资就不太好了。大三大四就想着还是先找个稳定的工作，之后再怎么样再想吧。
行业凋零	其实新闻，如果就我当时新闻学专业来说，嗯，整个新闻行业，其实是属于一个凋零的状态。
政策因素	还有政策因素咯，其实这跟行业有点相关，就比如说你一个新开发的区，那肯定就更多人想要去那个地方，因为受重视嘛，那肯定政府就愿意投资，更多企业会进来这种。
家人的支持	他们家人的支持还对我来说还挺重要的，他们都支持我的选择，支持我这样去做，所以我觉得这也是给了我一种动力吧。
规划课流程化	就它只是更多倾向于一种流程化的模式，然后一对多式的同质化，你没有办法从这门课程上得到你自己个性化的一个方案。

Table 3. Example of open code categorization process

表 3. 开放式编码范畴化过程示例

范畴	概念
有自我规划	清晰认知 有发展方向 符合自己经历 明确方向
	对职业感兴趣 感兴趣的行业 兴趣点
工作兴趣	相对稳定的工作 工作更稳定 越稳定越好
稳定的工作	未来是否会被迫下岗 公司是否会倒闭 犯点小差错被开除 自己争取稳定 非常关注稳定性

Continued

专业就业前景好	毕业就是去当老师 社会很需要本专业人才 后疫情时期有前景 就业面比较广 发展空间大 专业未来发展有新方向 发展在合理水平内
就业岗位减少	就业选择变少了 岗位少了竞争压力变大了 招人减少, 要求变高
对专业不满意	对专业持怀疑态度 重新选择会更慎重 不是特别喜欢本专业 没有表现出对专业的热爱
对专业感到满意	对所学内容感到认可 对专业感兴趣 乐于去接受 积极接受本专业 感激本专业

2) 主轴式编码

主轴式编码又称轴心式编码, 是在开放式编码的基础上, 形成类属, 发展并检验各类属之间的因果、相似、差异、结构、过程、策略等关系, 通过这些关系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。编码过程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[18]。通过比较分析, 在开放性编码的基础上, 将 36 个初始范畴概括为 10 个主范畴并将其划分至 2 个类属之中。见表 4。

Table 4. Spindle encoding
表 4. 主轴式编码

核心类属	轴心编码	开放编码
内部因素	工作偏好	工作的稳定性 降低薪资期待 工作的发展性 自身的兴趣 工作挑战性 专业对口 不需要加班
	个人规划	有自我规划 没有清晰的规划 升学失利后的规划
	专业满意度	对专业感到满意 对专业不满意
	就业优劣势	就业优势 就业劣势

Continued

外部因素	家人影响	家人对自己的期望 家人支持自己的选择 与家人缺少沟通 家庭经济情况
	同伴影响	直接影响 间接影响
	职业规划课	对自身就业没有帮助 对自身就业有帮助 希望内容更有针对性 希望内容更加细致详细 希望提供实习机会
	专业就业前景	专业就业前景好 就业前景不好
	就业市场现状	就业政策影响 就业岗位减少 就业市场对自己影响不大 看重行业方向
	额外因素	恋爱对象 大众媒体 学校的老师 学历因素 公司氛围

3) 选择性编码

选择性编码又称核心式编码, 是指在所有已发现的概念类属中经过系统的分析以后, 选择一个“核心类属”, 分析不断地集中到那些与核心类属有关的范畴上面。核心类属必须具有统领性, 能够在更宽泛的层面上将类属概念集中, 即将最大多数的研究结果包括在一个比较宽泛的理论范围之内[18]。经过深入分析 10 个轴心编码的关系分类, 提炼出了 2 个核心类属, 分别是内部因素和外部因素, 见表 3。本研究列出了核心类属与轴心编码的节点层次图, 见图 1。

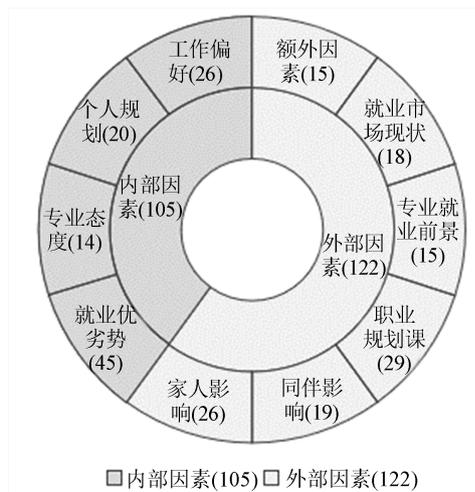


Figure 1. Node hierarchy diagram of factors influencing employment motivation of undergraduate graduates
图 1. 本科毕业生就业动机影响因素节点层次图

3. 研究结果

基于 2 个核心类属和 10 个关系类别, 以及各范畴之间影响关系, 构建本科毕业生就业动机影响因素的模型, 见图 2。

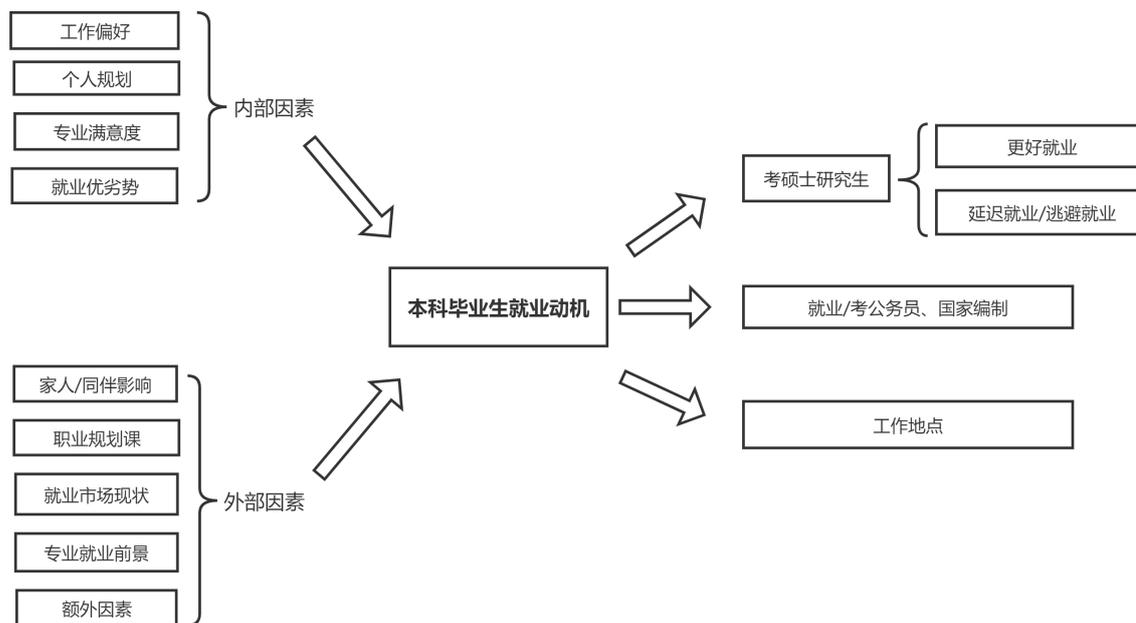


Figure 2. A model of factors influencing undergraduate employment motivation
图 2. 本科生就业动机影响因素模型

3.1. 就业动机内部影响因素

本科毕业生就业动机的内部影响主要表现在工作偏好、个人规划、专业满意度和就业优劣势四个方面。

3.1.1. 工作偏好

不同的本科毕业生的工作偏好都有所不同, 但是会有共同的特点。在这一范畴中共有 7 个开放编码和 26 个参考点。工作的稳定性(10)位列第一, 表明 80% 的受访者更偏好稳定性较好的工作, 特别是由于疫情的因素, 受访者更看重这一点, “我想这个疫情对我的这个就业选择的影响, 我可能更期望找到一个相对稳定的工作。(10T)” 追求工作的稳定性是疫情时期本科毕业生就业的显著特点。降低薪资期待(5)位列第二, 一半的受访者强调自己在找工作时, 对于薪资的要求没有过高的期待, 他们认为疫情时期高薪工作竞争大, 难以获得, 薪资达到自身的“合格线”即可。“因为我知道今年的情况, 可能不大好, 企业也比较难做, 所以我对薪资待遇这方面没有说把抓的那么紧。我觉得能够凑合的话, 那就凑合吧。(08Z)” 工作兴趣(3)与工作的发展性(3)位列第三, 表明部分受访者希望选择自己感兴趣的工作, 且在工作中是能够晋升的, 而不是长期处在一个职位, 希望有向上发展的机会。其余的节点分别是工作充满挑战性(2)、不需要加班(2)和专业对口(1)。可以看出本科毕业生由于受到疫情对于就业市场的影响, 工作的偏好转向稳定, 薪资低期待, 工作是否稳定成为就业动机的主要的内部影响因素。

3.1.2. 个人规划

在此范畴中共有 3 个开放编码和 20 个参考点。没有清晰的规划(10)位于第一, 在访谈过程当中, 有

65%的受访者表示在本科期间并没有清晰的规划, 面临毕业找工作时感到非常迷茫, 一方面是不清楚自己想干什么, 另一方面是就业市场比较低迷和多变, 表示自己无法难以规划。“对未来的规划, 其实是很迷茫。而且没有什么清晰的目标。等于我是那种, 属于走一步看一步的(02M)”“肯定规划不来的, 计划赶不上变化。(06H)”升学失利后的规划(6)位于第二, 50%的受访者由于没有清晰的职业规划, 都选择了参加硕士研究生考试, 部分受访者没有升学成功, 两名受访者认为学历还是很重要, 参与了第二次的研究生考试, 而剩余的受访者都认为工作更重要, 先找份工作养活自己。“如果考不上研的话, 那只能找一间公司来先工作着是吧? 先能养活自己, 然后再考虑升学的事情。(04L)”有自我规划(4)位于第三, 有自我规划的受访者更清楚自己未来要怎么做, 并且在本科期间就向着自己的方向努力。“大三的时候我其实就很清晰的知道我是找工作还是要考研了。(10T)”这一范畴表明, 在本科期间有自我规划的学生, 在毕业时就业动机更强, 就业选择更有针对性, 更清楚自己未来的发展方向。

3.1.3. 专业满意度

专业满意度, 也称专业认同, 是学生对于所学专业的满意程度, 认同和认可[12]。这对于本科毕业生的就业动机也有一定的影响, 毕业生对于自身的专业不满意, 会寻求升学跨专业或者从事非本专业的工作。在此范畴中, 共有 2 个开放编码和 14 个参考点。对专业感到满意(9)有 8 名受访者, 5 名受访者表示非常愿意毕业之后从事本专业相关的工作, “我就感觉也还挺感激这个专业的, 毕竟我学了这个专业出来, 我能够找到一份比较稳定的工作。(07L)”3 名受访者也满意自身的专业, 但是选择了升学来提升自己的学历, 均是跨专业考生。“对我专业所学内容和学校的知识, 还是比较认可的, 比较广阔、综合与全面。(01J)”对专业不满意(5)有 4 名受访者, 受访者均表示, 在本科就读期间, 由于专业所学知识过于庞杂, 学习不够深入, 理论与实践相割裂, 导致在实践方面, 即实习的时候发现许多内容在工作中用不上。“它的学界跟业界是一个割裂的状态, 就是你在课堂上学到的东西实际上跟你往后, 就算做专业对口的工作, 实际上做的那些东西是不一样的, 你就会有一种很撕裂的状态。(12L)”对于专业不满意的学生都选择了升学或是考国家公务员, 以此来摆脱本科专业对于自己就业的影响。

3.1.4. 就业优劣势

就业的优劣势是毕业生对于自己在就业市场的认识, 本研究在访谈的时候让受访者分享自己认为的就业优劣势, 得到的是主观的自我评价。此范畴主要有两个开放编码和 45 个参考点。在就业优势(24)中, 学历是最多提及的要素, 其次是实习经历。在读的研究生受访者都提到了学历的重要性, 学历能够帮助他们在就业市场中占有一定的优势, 在求职的时候能够让用人单位优先看到自己的简历。在个人特质方面, 每一位受访者都有自身的个人优势, 但当中大部分人都有提到个人的能力, 就是综合能力强或者是专业能力强的人, 在求职当中是比较容易受到用人单位的青睐, 而这个能力提升的阶段就体现在实习期间, 受访者均认为实习是非常重要的阶段, 在这个期间才能够真正学到以后就业的技能和技巧。

在就业劣势(21)中, 受访者主要都是从自身的能力进行阐述, 比如有的受访者认为自己的学历还不够高, 不够好, 本科学位的竞争力还不够, 研究生的学校名气不够大, 这些都在一定程度上影响了他们求职。所以部分受访者为了提升学历或是延迟就业, 选择了参加硕士研究生考试。有的受访者认为自身的实习经历不多, 简历不够丰富和“亮眼”, 缺少“拿得出手的”事迹和经历。“感觉就是自己实习经历太少了, 然后比较单一。(03Y)”最后就是一些比较个人的特质, 自身比较内向不自信, 人际交往的能力不够, 表达能力不够等等。

总的来看, 无论是就业的优势还是劣势, 学历高低程度(本科/硕士, 是否 211/985)和有无实习经历及其多少, 都是受访者看重的方面, 对于受访者的就业动机有一定的影响。

3.2. 就业动机外部影响因素

本科毕业生就业动机的外部影响主要表现在家人的影响、同伴的影响、职业规划课、专业就业前景、就业市场现状与额外因素六个方面。

3.2.1. 家人的影响

家人是受访者最亲近的人, 研究假设家人的意见态度对本科毕业生的就业选择起到外在影响。在此范畴中共有 4 个开放编码和 26 个参考点。8 名受访者表示家人支持自己的就业选择, 毕业后的选择家人们都支持和尊重, 没有过多的选择。“他们都是很支持我的一些决定和选择吧, 然后也给了我很高的包容度。(03Y)”家人虽然支持受访者们的选择, 但是也会有他们自己的期望, 有 8 名受访者也表明了这一点, 家人主要是父母, 会对自己的职业有所期望, 比如希望自己的孩子能够成为国家公务员、编制、老师等职业, 有一份安稳的工作, 让孩子去考公和考编, 或者希望自己的孩子能够提升学历, 去考研。“我妈呢, 就会想我去当老师, 我爸就想让我去考公务员。他们虽然不会强迫你, 但是他们的意愿是这样子的。(12L)”3 名受访者表示自己在职业规划方面并没有怎么与父母交流, 都是根据自己的意愿去规划。

“我是觉得先做着吧, 当然以后肯定会有往上发展的打算, 但是呢, 就可能没怎么面对面跟他们沟通过, 就是没有深入的沟通过。(02M)”

研究结果发现, 家人的支持能够使受访者坚定自己的选择, 而家人的期望同样会对毕业生的就业动机和就业选择产生影响, 而且还会影响就业的地点, 职业的类型。家人的影响还有一个维度可以进行探讨, 就是家庭亲密度, 又或者称为家庭关系评价。如果受访者对于家庭是正向评价, 那么在一定程度上, 更乐于去思考家人的建议, 与家人一同商量; 如果是负向评价, 则可能不愿听取家人的意见。

3.2.2. 同伴的影响

同伴对于本科生就业来说同样是重要的影响因素, 人与环境交互的过程当中会受到其他同伴的影响, 这当中有直接影响和间接影响, 在访谈的过程中, 受访者主要还是受到间接影响为主, 例如考研学习氛围, 榜样作用等等。在此范畴中, 共有 2 个开放编码和 19 个参考点, 其中 10 名受访者的表述是收到了同伴的间接影响, 比如许多人参与考研是由于看到身边的同学都在准备考研, 自己又对未来发展没有清晰的规划, 也决定参加考研。“我觉得是受大环境所驱使的, 因为当时我们班同学绝大多数都考研。对于我自己来说, 我一开始并没有特别强烈的愿望说要去考研, 但是我在那个环境当中, 大家都这样做了, 所以我就很自然的有一种随波逐流的心态。(10T)”当对自己未来的发展感到迷茫和不知所措时, 考研和考公就成为了毕业生们的热门选择, 因为考验和考公是两条相对直接就业更加明确且有收益的道路。部分的受访者表示自己也是因为从众心理而选择考研, 看到身边的同学都选定了自己的发展道路, 会让自己产生心理压力, 从而减少思考成本, 跟随大众参与考研或者考公来减少自身的焦虑感。

3.2.3. 职业规划课

职业规划课的设立是为了协助学生确立自身的职业定位和职业目标, 并提供相关的求职技巧、职业咨询等等。基本上每所本科院校都有开展不同的职业规划课程, 但是并不是所有的课程都达到了预期的教授效果。在此范畴中共有 5 个开放编码和 29 个参考点, 其中 8 名受访者认为职业规划课对自身就业没有帮助(8), 仅有 4 名受访者认为课程对于自身就业有帮助(4)。“就它只是更多倾向于一种流程化的模式, 然后一对多式的同质化, 你没有办法从这门课程上得到你自己个性化的一个方案。(12L)”7 名受访者表示希望课程的内容更有针对性(7), 希望职业规划课能够针对自身专业的情况展开详细的指导, 而不是仅仅搬出空乏的市场就业数据来开展课程内容, 了解现状过后的解决方法也是学生们非常注重的部分。“另外的话要在职业规划课上面, 明确的让学生知道到底是考研还是考公还是就业这样的一个抉择, 我觉得

这个是当下的同学最难决定的。(05C)”

职业指导课是本科毕业生在迈入社会工作前非常重要的课程, 往往许多院校并没有过于注重这系列的课程。尽管不同的院校开展的质量有所不同, 但在访谈中不乏有 211 和 985 院校的学生认为学校开展的职业规划课对自身没有帮助。这从侧面反应, 职业规划课的内容和设置存在不足之处, 并没有真正落实到实处, 让学生有获得感。

3.2.4. 专业就业前景

专业就业前景是学生选择对口或非对口工作的重要影响因素, 前景不好的专业或就业竞争过于激烈的专业, 可能会使学生选择升学或者考公考编。通常对于专业就业前景的调查, 本科生们在高考选择专业的时候就有所了解, 但是本科生就读的专业不一定是第一志愿专业, 也许是调剂或自己无法选择青睐专业而“随便”选的专业。在此范畴中共有 2 个开放编码和 15 个参考点, 编码分别为“就业前景好(8)”和“就业前景不好(4)”。专业就业前景好的受访者对于自身专业感到满意, 也就是在内部因素中, 学生专业满意度的影响因素之一是专业就业前景, 而专业满意度又是学生就业动机和就业选择的影响因素。把专业就业前景列为就业动机的外部因素是因为就业前景是一个客观事实, 不受个人意志的操控。回答专业前景不好的受访者, 都是从自身专业的特质来考虑, 例如新闻专业的受访者认为新闻行业处于一个凋零状态, 传统的纸媒日渐式微, 网络时代的迅猛发展冲击着旧行业模式。这当中可以分析出一个现实问题, 社会行业科技的迅速更新迭代, 行业模式顺应时代转型, 学校的课程内容是否能够跟上时代潮流的发展? 如果课程内容依旧是旧的, 没有积极地融入时代的潮流, 毕业生是否能够很好的找到心仪的对口的工作? 导致学生对于就业前景感到消极, 从而降低了学生就业的动机。这一点值得我们进行思考。

3.2.5. 就业市场现状

就业市场的现状是毕业生就业选择的重要参考指标, 主要包括行业发展方向, 就业政策, 岗位要求等部分。在新冠疫情爆发的 2020 年, 由于疫情管控的缘故, 许多实体企业经营不善面临裁员甚至倒闭, 社会的就业岗位大量减少, 面对这样的就业现状, 毕业生的求职意愿显得不是那么的强烈。国家统计局的数据显示, 2020 年的考研报名人数突破了三百万, 达到了 341 万人, 此后每年的考研人数都在不断增加。

在此范畴中共有 4 个开放编码和 18 个参考点。5 名受访者提及就业岗位的减少令他们感到焦虑, 因疫情影响, 毕业生的就业岗位选择减少, 竞争压力增大, 导致产生就业的焦虑。4 名受访者表示自己会受到就业政策的影响。“还有那个城市的人才引进的政策, 你比如说一个城市, 我一进去以硕士研究生落户, 它就给我十万、二十万。(04L)”, “因为我本来现在就是有一点点想考研, 所以如果有这个政策推动我一下的话, 说不定我就更思考了。(02M)” 5 名受访者认为行业发展方向会影响他们的就业选择, 这也匹配了内部因素中工作偏好维度的工作发展性, 毕业生希望所从事的行业和工作在未来是有所发展的, 未来前景是好的。有的受访者提到“哪个行业赚钱就去哪里”, “朝阳行业”更受年轻人的追捧。有 2 名受访者表示自己并没有受到疫情太大的影响。“整体的大环境是一个不是特别乐观的, 但是如果聚焦到个体的话, 就要到个人从我自己身上来看的话。呃, 我觉得自己的没有说特别难。(08Z)” “对我的职业发展的这个选择影响最大的不是这个疫情环境, 而是我自身局限, 局限了我能选择的东西, 是我自身的技能啊, 包括专业啊, 这方面限制会远大于这个时代所这个大环境所带来。(02M)”

不同的学生看重不同的部分, 但从总体来看, 就业市场的现状对本科毕业生就业动机和选择产生外在影响。

3.2.6. 额外因素

额外因素是访谈过程中, 受访者自我补充的影响因素, 这部分资料对于本研究起到补充参考的作

用。在此范畴中共有 5 个开放编码和 15 个参考点。开放编码分别是恋爱对象(9)、大众媒体(2)、学校老师(2)、学历(1)和公司氛围(1)。当中恋爱对象是被补充最多的点, 共有 9 名受访者提及。补充这一点的受访者均认为, 恋爱的对象会影响自己未来就业地点的选择, 在地点的选择上, 更希望是能够在同一座城市工作。如果另一半选择考研, 自身也会有选择考研的倾向。补充大众媒体的受访者认为部分的大众媒体宣传内容让他们感到焦虑, 例如媒体宣传的考研, 考公内容让他们无法坚定自己的就业想法, 直接就业还是考研考公成为了他们未来发展的困扰。其他的部分, 如学校老师的工作推荐, 公司氛围的好坏都对自身就业动机起着潜在的影响。

4. 讨论

本研究采用扎根理论的方法对 12 位本科毕业生进行了半结构化深度访谈, 尽管这 12 位受访者并不能代表中国所有本科毕业生的情况, 但是从他们的回答内容中仍可以发现一些值得深思和借鉴的内容。作为我国巨大的就业群体之一, 本科毕业生就业问题需要受到更多的关注, 了解和分析毕业生就业的影响因素对于促进毕业生未来发展和我国就业市场发展具有重要意义。

4.1. 改善职业规划课程内容, 提高就业指导能力

职业规划课的开展目的是为了协助学生们更好地规划自身的职业生涯, 开展职业发展道路。学校的职业规划课需要从科学职业观, 市场就业现状, 就业资讯, 就业技能等多个方面提供就业指导, 并且需要提高课程内容的针对性和专业性。目前不乏有许多学校的职业规划课存在“一刀切”“泛泛而谈”的现象, 导致学生们并未能在课程中获得专业性的就业信息和实质性的帮助[19]。

职业规划课的开展时间可以根据学校的安排做适当调整。许多学校的职业规划课开展时间是在大四上学期, 这对于部分学生的职业规划没有起到及时的帮助, 许多学生在大三下学期就准备考研的工作, 在大三的暑假准备考公的工作, 而规划课程没有在这两个重要的时间节点前开展, 是导致职业规划课没有显现帮助作用的可能因素。提早帮助学生们形成科学的职业价值观, 做好自我职业规划, 能够较好避免学生因为对未来职业发展道路不明确而感到迷茫和不知所措。在考研群体当中, 有一部分考生是为了“逃避就业”才选择考研, 还有的是因为未来规划不清晰, 不清楚自己想做什么而选择考研。尽早帮助学生明确自己的发展路径, 能够有效避免学生因焦虑犹豫而导致的决策失误, 降低决策失误成本。

学校需要将职业规划工作贯穿于大学的全过程[19]。职业规划工作应该是一个全过程体系, 而不是仅仅在某个时间节点才开展工作。学生职业能力的提升, 职业观的培养和综合素质的提高都需要时间, 学生们通过高考来到了新的学习平台, 并不是所有学生都能够对自身的未来职业生涯有很好的规划。学校的职业规划工作应该根据不同的时期开展, 例如在大一时期, 学校开展职业认知的课程, 让学生了解自身的专业未来能够从事什么类型的工作, 了解不同职业的特征, 同时开始培养学生科学的职业观[19]; 在大三时期, 让学生开始了解就业市场的现状, 协助同学探寻并逐步确立自身未来的职业发展, 未来的发展道路并不是只有考研考公的两条路, 同时提供学生实践的机会, 拓宽情境体验渠道。

4.2. 完善学校课程体系, 提高学生专业满意度

本研究结果发现存在有学生对自身专业感到不满意和不认同的现象, 排除学生单纯的个人喜好因素, 发现这些学生认为学校安排的课程理论与实践相脱离, 课程理论部分占比大, 实践部分机会少, 开展过程浅尝辄止, 走马观花。学生对于自身专业的满意度, 对专业的热爱与认同, 与就业动机和未来职业规划发展息息相关。

学校在课程安排和课程的设计上要激发学生对于本专业的兴趣, 提高专业热情, 积极推进学生自主

探究专业知识。课程的安排避免纯理论教授, 同时也要注重课堂知识的实践, 促进学生综合能力的发展, 推动“专业 + 职业”的课程建设[20]。理论与实践相脱离, 会导致毕业生所学到的专业知识只停留在理论层面, 在工作中无法将知识应用出来, 无法将知识“落地”。专业课程指专注于学术而不关注职业准备, 不利于毕业生的求职, 从而使毕业生在求职时感到困惑与迷茫。针对以上问题, 专业课程体系可以促进专业性, 职业性和应用型融为一体, 在提升学生专业能力的同时, 促进做好学生的职业准备, 让知识能够顺利走完“输入到输出”的全过程, 从而提升学生的就业动机, 推动学生就业。另外, 针对对专业不感兴趣或不满意的学生, 提供转专业的选择, 转专业的标准由学校自身情况决定, 提供一定的自由, 让学生能够选择自身热爱的专业[21]。

4.3. 深度推动校企合作工作模式, 提供多样社会实践机会

社会实践或者实习是提升大学生职业能力的重要能力, 体验真实的就业情境, 能够帮助学生调整职业规划, 提升个人职业素质, 掌握基本职业技能。校企合作工作模式已经发展多年, 在职业指导工作中也取得了显著成效, 应该继续深度推动校企合作模式。企业可以与学校合作建设大学生实践基地, 例如可以利用学生寒暑假的时间, 给学生提供实践机会, 增加社会经历与相关实践经验。同样学校可以针对社会对大学生职业的需求, 培养相应的专业技能, 从而使学生能够更好地符合专业对口用人单位的职业要求[19]。校企合作是一种“三赢”的模式, 学校为企业提供相应的就业人才, 企业为学生提供了实践场所和机会, 学生能够增加实践经验, 未来更好地就业。

从学生全面发展的角度来看, 专业实践机会只是其中的一条发展路径, 学校还可以拓宽学生的实习通道, 提供多样的实践机会。不同的实践经历能够让学生对于自身的工作偏好, 职业规划有更深更全面的认识。社会志愿服务活动, 政府机关单位的实习, 互联网公司实习, 校内外大型活动等等, 都能够极大地丰富学生们的社会阅历, 了解相关工作背后的运行原则, 工作开展模式, 从而培养和提高社会适应性技能, 通过这些实践活动潜移默化地提升学生的就业动机[20]。学校经过活动筛选后, 通过公众号, 微信/QQ 班级群等平台来发放实践活动的信息, 为学生们的实践活动工作保驾护航。

4.4. 促进就业政策出台与实施, 提高就业帮扶能力

国家政府或者地方政府的政策对于毕业生就业起到一定的影响, 像上文提到的校企合作模式, 拓宽实践渠道等等方面, 都需要政府的参与。政府在社会层面可以提供公益岗的实践机会, 开展大型互动时招募大学生志愿参与, 促进校企合作实践基地的建设, 能够为这些工作活动的开展提供资金和政策支持。政府根据本市或本省的情况, 出台大学生创业政策, 就业政策, 人才引进政策, 促进人才的流动, 多方面的就业发展, 增加毕业生的就业机会。同时政府完善就业相关法律法规, 促进就业市场环境的规范化和透明化, 为毕业生就业提供法律政策保障。

基金项目

黑龙江省高等教育教学改革重点项目: 疫情下线上教学质量评价的理论与实践研究(SJGZ20200087)。

参考文献

- [1] 邸飞. 本科毕业生就业困境、影响与对策探析[J]. 中国大学生就业, 2022(7): 3-6. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2022.13.001>
- [2] 彭聃龄. 普通心理学[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2019: 334.
- [3] 孟昭兰. 普通心理学[M]. 北京: 北京大学出版社, 1994: 358.
- [4] 黄希庭. 普通心理学[M]. 北京: 人民教育出版社, 1991: 197.

- [5] 刘大为, 周小庄. 北京市在业人员就业动机的比较分析[J]. 经济社会体制比较, 1986(1): 46-48.
- [6] 刘鉴农. 关于就业意识与就业指导[J]. 职业教育研究, 1987(1): 20-23.
- [7] 武晋, 徐晓鹏. 京郊农村劳动力外出就业动机的影响因素研究[J]. 首都师范大学学报(社会科学版), 2011(6): 77-84.
- [8] Glaser, B.G. and Strauss, A.L. (1967) *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Publishing Company, New York.
- [9] 陈向明. 扎根理论的思路与方法[J]. 教育研究与实验, 1999(4): 58-63.
- [10] 陈向明. “质的研究”中研究者的个人倾向问题[J]. 教育研究, 1998(1): 21-25.
- [11] 姜晓源. 大学生网络健康信息代际反哺意愿影响因素研究[D]: [硕士学位论文]. 重庆: 西南大学, 2022. <https://doi.org/10.27684/d.cnki.gxndx.2022.003131>
- [12] 吴双. 浅析后疫情时代下大学生就业现状及对策研究[J]. 就业与保障, 2022(7): 34-36.
- [13] 霍妮娜. 大学生就业现状及影响因素研究[J]. 现代商贸工业, 2022(20): 245-246. <https://doi.org/10.19311/j.cnki.1672-3198.2022.20.107>
- [14] 刘锐. 疫情影响下的大学生就业困境与对策研究[J]. 产业与科技论坛, 2022, 21(13): 241-243.
- [15] 黄爱显. 疫情防控下如何做好学生的就业创业工作——以离校未就业学生为例[J]. 内江科技, 2021, 42(8): 84-85.
- [16] 王宵君, 杜超, 郑著彬. 后疫情时代大学生就业情况分析对策——以G大学为例[J]. 中国大学生就业, 2022(3): 56-64. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2022.06.009>
- [17] 刘颖, 程小雅. 基于扎根理论的社会工作本科毕业生非对口就业过程与路径[J]. 社会创新研究, 2020(1): 179-201.
- [18] 邓永光, 陈佳妮, 周晨璐, 杨兴媛, 郭媛. 基于扎根理论的就业优势结构模型构建及分析[J]. 校园心理, 2021, 19(2): 155-159. <https://doi.org/10.19521/j.cnki.1673-1662.2021.02.016>
- [19] 孙艺萌. 大学生职业规划与就业指导分析[J]. 人才资源开发, 2022(20): 74-76. <https://doi.org/10.19424/j.cnki.41-1372/d.2022.20.026>
- [20] 李悦池. 需求侧视域下大学生就业能力要素分析——基于扎根理论的质性研究[J]. 中国大学生就业, 2022(1): 34-41. <https://doi.org/10.20017/j.cnki.1009-0576.2022.02.005>
- [21] 畅军亮, 吴丹. 基于扎根理论的大学生学习倦怠研究——以X大学为例[J]. 高教探索, 2016(8): 62-65, 79.