

分类号 _____
U D C _____

密级 _____
编号 10741



硕士学位论文

论文题目 民营企业员工就业质量评价研究

研究生姓名: 李娟

指导教师姓名、职称: 郝金磊、教授

学科、专业名称: 工商管理、企业管理

研究方向: 人力资源管理

提交日期: 2020年5月15日

独创性声明

本人声明所呈交的论文是我个人在导师指导下进行的研究工作及取得的研究成果。尽我所知，除了文中特别加以标注和致谢的地方外，论文中不包含其他人已经发表或撰写过的研究成果。与我一同工作的同志对本研究所做的任何贡献均已在论文中作了明确的说明并表示了谢意。

学位论文作者签名： 李研 签字日期： 2021年5月15日

导师签名： 胡台强 签字日期： 2021年5月15日

关于论文使用授权的说明

本人完全了解学校关于保留、使用学位论文的各项规定， 同意（选择“同意” / “不同意”）以下事项：

1. 学校有权保留本论文的复印件和磁盘，允许论文被查阅和借阅，可以采用影印、缩印或扫描等复制手段保存、汇编学位论文；
2. 学校有权将本人的学位论文提交至清华大学“中国学术期刊（光盘版）电子杂志社”用于出版和编入 CNKI《中国知识资源总库》或其他同类数据库，传播本学位论文的全部或部分内容。

学位论文作者签名： 李研 签字日期： 2021年5月15日

导师签名： 胡台强 签字日期： 2021年5月15日

Research on the Evaluation of Employment Quality of Employees in Private Enterprises

Candidate : Li Juan

Supervisor: Hao Jinlei

摘要

民营经济成为支撑我国国民经济的重要组成部分,无论是在推动劳动力增长并提供就业岗位还是增加税收支持地方经济增长方面,民营经济逐渐成为国民经济的中流砥柱。在民营经济发展逐渐向好的过程中也遇到了发展瓶颈,中小企业员工就业质量低下、为降低成本而造成社会责任履行不够等现实问题。因此,选择进入政府、事业单位等成为大量就业者的首要选择,导致民营企业就业人才的流失给组织造成重大负面影响,如何提高民营企业员工就业质量成为组织当前不容忽视的问题。本研究旨在发掘影响员工就业质量的因素,得出提高员工就业质量的建议对策,为民营企业激励人才、制定行之有效的政策提供现实依据和理论依据。

本研究在回顾和研究分析了国内外学者对民营企业员工就业质量的相关文献,学习相关理论基础。通过访谈法对研究对象进行访谈,收集和整理了大量原始资料,采用扎根理论的方法进行三级编码演绎程序,构建了民营企业员工就业质量评价标准体系。分别为组织外部竞争力、组织内部竞争力、个体竞争力、组织认同及高绩效工作系统这5个大维度,各个维度都有其对应的子维度:涉及组织架构、品牌形象、发展阶段、工作报酬、考核制度、岗位规划、工作帮扶、团队意识、环境价值、岗位匹配、工作价值观、工作自主、工作能力这13类项目,共33种具体成份。结合学者们开发量表的方式开发了民营企业员工就业质量评价标准量表,再利用问卷调查的方式收集数据,通过实证方法等检验研究假设,证实了本研究开发的量表的信度和效度,最后,根据以上研究结果和结论提出相应的管理对策。

本研究的实证结论如下:考核制度、岗位匹配、工作能力对就业质量负向显著影响。组织架构、品牌形象、工作帮扶、环境价值、工作报酬、岗位规划、工作价值观、工作自主、团队意识则对就业质量正向显著影响。

关键词: 民营企业 就业质量 扎根理论 评价

Abstract

The private economy has become an important part of supporting China's national economy. Whether it is to promote the growth of labor force and provide jobs or to increase tax revenue to support local economic growth, the private economy has gradually become the mainstay of the national economy. In the process of the gradual development of the private economy has also encountered bottlenecks, such as low employment quality of employees in small and medium-sized enterprises, insufficient fulfillment of social responsibilities in order to reduce costs and other practical problems. Therefore, choosing to enter the government and public institutions has become the first choice of a large number of employees, resulting in the loss of employment talents in private enterprises has a significant negative impact on the organization, and how to improve the quality of employment of employees in private enterprises has become a problem that can not be ignored by the organization. The purpose of this study is to explore the factors that affect the quality of employment of employees, and get the suggestions and countermeasures to improve the quality of employment of employees, so as to provide practical and theoretical basis for private enterprises to motivate talents and formulate effective policies.

This study reviews and analyzes the relevant literature on the employment quality of private enterprise employees by domestic and

foreign scholars, and learns the relevant theoretical basis. The research objects were interviewed by interview method, a large number of original data were collected and arranged, the three-level coding deductive program was carried out with the method of grounded theory, and the evaluation standard system of employment quality of employees in private enterprises was constructed. Respectively organizations external competitiveness, internal competition, individual competition, organizational identification and high performance work system these five big dimensions, each dimension has its corresponding dimensions: organizational structure, brand image, development phase, work remuneration and appraisal system, post work planning, support, team consciousness, environmental value, post match, work values, work autonomy, work ability, the 13 class project, a total of 33 kinds of specific ingredients. In combination with the way that scholars developed scales, a standard scale for evaluating the employment quality of employees in private enterprises was developed. Data were collected by means of questionnaire survey, and the reliability and validity of the scale were confirmed through empirical testing of research hypotheses. Finally, corresponding management countermeasures were put forward according to the above research results and conclusions.

The empirical conclusions of this study are as follows: assessment system, job matching, work ability have a significant negative impact on employment quality; Job remuneration, work values, job autonomy and job

planning, organizational structure, brand image, job support, environmental value and team consciousness have significant positive effects on employment quality.

Key words: The employment; Quality of private enterprises; Takes root in theoretical; Evaluation

目 录

1 绪 论	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究目的及意义	3
1.2.1 研究目的	3
1.2.2 研究意义	4
1.3 国内外研究综述	5
1.3.1 国外研究综述	5
1.3.2 国内研究综述	6
1.3.3 国内外研究述评	9
1.4 研究方法与研究思路	9
1.4.1 研究方法	9
1.4.2 研究思路	10
2 民营企业员工就业质量评价相关概念及理论基础	12
2.1 就业质量概念综述	12
2.2 相关理论分析	13
2.2.1 人力资本理论	13
2.2.2 凯恩斯的就业理论	14
2.2.3 马斯洛的需求层次理论	15
2.2.4 社会资本理论	15
2.2.5 扎根理论	16
3 民营企业员工就业质量评价指标体系构建	17
3.1 资料收集	17
3.1.1 数据和资料的收集方式	17
3.1.2 访谈提纲	18
3.1.3 访谈过程	19
3.2 资料数据分析	20
3.2.1 开放性编码	20

3.2.2 主轴编码	22
3.2.3 选择性编码	23
4. 民营企业就业质量指标评价	25
4.1 研究假设	25
4.2 构建员工就业质量测量题项库与问卷设计	26
4.3 研究分析	29
4.3.1 描述性统计分析	29
4.3.2 信度、效度检验	31
4.3.3 回归分析	35
5 民营企业员工就业质量的提升对策	40
5.1 提升组织内外部竞争力	40
5.2 强化个体内部竞争力	41
5.3 强化组织认同	41
5.4 健全高绩效工作系统	42
6 研究结论与展望	43
6.1 研究结论	43
6.2 研究展望	43
参考文献	45
附录一	52
附录二	53
致 谢	55

1 绪论

1.1 研究背景

(1) 就业质量在人力资源战略管理中不断涌现和凸显

就业质量出自“体面工作”一词，最早由国际劳工组织提出，国际劳工组织针对体面工作建立了四个战略目标，即“工作创造、工作权力、社会保护、工作沟通、工作矛盾解决”，指出就业工作要以能够满足劳动力的基础物质权力和条件为最低标准（李姝，2014）。二十国集团在2015年共同签署了《安卡拉宣言》，确定将从增加劳动力收入质量、提高劳动力各项保障状况、改进和完善工作环境并促进整个社会的健康发展四个方面提升员工就业质量（毛宇飞等，2019）。在国内，习近平总书记在十九大提出，为全面实现更高质量的充分就业要建立健全有利于更高质量就业的促进机制。就业质量逐渐成为人力资源战略管理的一个重要评价指标，就业是民生之本，个体为获取生活资源、维持生活现状、提高生活质量，必须凭借从事某种职业付出其劳动力水平（朱晓丽和蔡美菊，2019）。劳动者在付出其专业知识技能后，感受到劳动的喜悦，不仅获得了创造财富的成就感、实现了体面的生活，也提高了人生价值。同时，就业质量体现了当前社会持续发展、人们物质和精神生活水平逐渐提高的关键（柯羽，2010）。我国的就业问题在经济体制改革之初不断显现，计划经济下的隐性失业结构逐渐凸显，国企改革迫使大量工人下岗就业问题逐年愈演愈烈。面对如此社会现状，学者们从就业问题的多角度入手对此进行研究，研究发现产业结构的调整和社会总需求的降低以及劳动力的供需不平衡等加剧了就业问题的恶化。目前，为积极应对就业问题政府出台了各项优惠福利政策，“各省市人才引进”政策正在如火如荼的进行，更有甚者拉开了“抢人才大战”，针对高学历人才的福利保障政策比比皆是。但留住和引进人才的关键是看当地的职业发展机会，以及这些就业机会能否提供良好的基础公共服务和社会福利保障，如何稳定并提高就业质量，是保证增加就业人数的关键。对于多数高学历高质量的就业人才来说，选择就业机会不再是选择仅能够提供物质基础需求的职位，而是能够获得归属感、成就感并且提

升人生价值观的工作岗位。可以看出，如今就业机会影响着当代人的生活质量和幸福指数，也是社会进步和经济增长的关键因素。在此背景下，理解当前就业质量内涵，根据社会发展实际情况构建行之有效的就业质量评价指标体系，探究国内各区域就业质量差异，成为学者们研究的热点问题。

（2）民营企业成为吸纳员工就业的主力军

相比之下，民营企业推动经济增长的能力逐渐大于国有企业的贡献，在国民经济中的占比也是逐年递增的趋势，在稳定国内经济、推动经济增长的同时，成为国民经济发展的主要关注点。民营企业在税收、固定资产投资、就业人数等方面成为中国经济的最大推动力，是财政税收最大贡献者，成为拉动城镇就业的主力军，是中国经济微观基础的最大主体。民营企业在履行社会责任和权利的同时，也在促进就业、出口产品和服务、促进经济发展等方面发挥了示范作用。民营企业在我国国民经济中扮演着越来越重要的角色。同时，在国际市场竞争中，民营企业积极学习世界 500 强企业的管理思想和理念，引入创新技术、善用优秀管理人才，努力朝着更加合理、科学的方向发展。在成长过程中，民营企业必然会遇到困难和风险，需要克服和规避。民营企业的绩效考核还处于起步阶段，很多企业还没有一个完整、系统的绩效考核方案，加之大多数民营企业还没有形成规范的人才引进流程，能否留住优秀人才是当前多数企业面对的难题。企业要想在复杂的市场环境中生存和发展，就必须通过有效的以人为本的管理方案。人力资本是第一生产力，是企业同外部竞争的核心条线，在人力资本的管理问题中，如何将“以人为本”的思想渗透到企业战略管理中是当前民营企业亟需解决的问题（郑磊，2013）。

民营企业的数量逐年增加的原因在于资金密集型企业技术性的企业越来越多，如房地产行业、第三方新型服务行业、网络信息技术行业等（殷吉悦，2018）。在产业结构升级换代的大环境下，民营企业将通过并购重组、资产注入、国企混改等方式大量参与到国有资本比重较大的产业。民营企业在成为提供就业岗位和推动劳动力就业的主力军的同时，也担负着解决国内就业问题的主要责任。虽然民营企业肩负着拉动劳动力就业的主要责任，但其提供就业质量的优劣程度还有待商榷，相比国有企业而言，民营企业面对着更激烈的市场竞争。每当全球经济危机到来时，在系统性影响下，自负盈亏的民营企业一般难以承受这巨大的市场

冲击,面对全球疫情危机,大量中小民营企业不得不宣布破产倒闭。在市场容量巨大、灵活性、流动性更强的背景下,民营企业能否为员工提供稳定的就业保障、雇员流动性是否频繁等最终会影响其员工就业质量等问题。鉴于此,以民营企业为研究视角,深入挖掘其员工就业能力的高低是否影响我国国民经济增长力有重要的理论意义和现实价值。

(3) 民营企业员工就业质量不容小觑

我国西部地区经济发展的加速离不开“一带一路”建设的推进,同时也推动提高了西部就业水平。然而,高等教育的普及使得我国西部地区的劳动力供给逐年呈指数型增长,但劳动力市场吸纳接收就业者的能力却是有限的。劳动力市场供过于求,社会总需求却在下降,导致劳动力成本急剧下降。虽然政府出台的相关政策拉动了城镇新增就业人数,就业政策的实施和国家政府的积极支持对社会就业状况进行了相应的改善,但在西部地区的就业问题仍然明显:首先表现为农村居民进城就业人数呈上升趋势,西部地区城镇的脚步相对较慢。其次表现为高等教育扩招政策也导致了大学毕业生的人数不断增加。为了认识到国企混改会对西部地区的就业状况产生一定程度的影响,“去产能”政策使得企业员工再次面临失业和再就业,然而新兴产业的发展较慢,其吸纳失业和提供就业的能力不足,无法推动劳动力市场的就业质量向上增长,使得西部地区整体就业水平远低于全国就业质量水平(苏丽锋和陈建伟,2015)。

以上分析表明,我国西部地区劳动力就业状况落后于国内其他领域。导致这一现象的原因可能是西部地区劳动力质量低下、人口密度大且劳动力供给相对较多和社会需求无法合理匹配、科学技术的匮乏和劳动力成本较高等现实因素影响,导致我国西部地区的就业质量低下,存在诸多问题。

1.2 研究目的及意义

1.2.1 研究目的

本研究结合民营企业员工就业情况和管理实际,运用访谈方法,以扎根理论思想为基础进行三级编码,研究分析民营企业员工就业质量影响因素,以期构建民营企业员工就业质量评价标准体系,提出假设并实证分析,以达到以下三个目的:

(1) 在界定国内外民营企业发展研究现状、民营企业员工就业质量、员工就业质量的相关概念及回顾原有相关文献的基础上,运用扎根理论的方法归纳总结,构建甘肃省民营企业员工就业质量评价标准体系,开发民营企业员工就业质量量表。

(2) 利用扎根理论的三级编码方式分析出甘肃省民营企业员工就业质量的有效指标,并通过构建扎根理论体系对其影响因素做出研究假设。

(3) 以民营企业员工就业质量标准体系为潜变量,员工就业质量为因变量,通过信度、效度检验和回归分析对上述假设进行验证,基于实证结果得出研究结论,提出甘肃省民营企业员工就业质量提升对策。

1.2.2 研究意义

(1) 理论意义

国外学者对员工就业质量的理论研究和实证研究均已取得了显著成果,但国内研究仍多停留在综述性和描述性的分析阶段,相关的实证研究较为少见。尽管国外研究成果可以借鉴,但由于东西方社会文化、历史、国情等方面存在较大差异,因此,就业质量的本土化研究至关重要。本研究立足我国当前国情,利用较为详实的调查数据对甘肃省民营企业员工就业质量展开实证研究,有利于推动其本土化研究的进程,具有如下理论意义:

①建立民营企业员工就业质量评价标准体系,丰富就业质量评价内涵。

②运用质性分析法——扎根理论研究甘肃省民营企业员工就业质量,丰富就业质量研究方法。

(2) 实践意义

就业形势不乐观也导致了企业招聘员工难,主要表现在两方面,一方面是企业无法达到人岗匹配的程度,有些岗位人力资源紧张,而有些岗位长期空缺,使得员工招聘前的岗位和就业后工作的岗位不一致;另一方面是员工所具备的工作能力难以满足用人单位提出的要求,资源信息不对称造成供需不匹配。本研究旨在通过分析具有不同特征的劳动力就业质量的评价标准,不仅能够更深层的学习和了解民营企业员工就业质量评价标准,还有利于提升低质量劳动力的就业状

态。同时也为甘肃省民营企业提高员工就业质量、降低人才流失率进而促使员工革新自我价值观，真正实现高质量就业提供理论支持和实践指导意义。

1.3 国内外研究综述

1.3.1 国外研究综述

(1) 国外私有企业发展研究现状

发达国家对私有经济的研究起步较早，在经济发达的资本主义国家，并不存在民营企业的概念，只有与我国民营企业相对应的私有企业。国外研究者以私有企业为研究主体，在结合现实问题和丰富的管理经验中探究私有企业的发展状况。奥斯塔·罗宾逊在界定了私营企业的概念之后很多学者展开了对这一领域的研究（刘海波，2014）。美国的企业分为大企业和小企业，小企业给予劳动力的就业岗位占比达到了整个美国劳动力市场的50%，意味着全国2/3以上的就业岗位都是由小企业提供的，是美国经济发展的重心（郭可为和胡婕，2019）。日本的私营企业成功的发展经验具有其鲜明的特色，是其社会经济发展的重要“脊梁”（梁皓深，2020）。德国的私营企业被誉为其社会市场经济的核心，是稳定其就业保障和推动经济增长的重要力量，被德国政府置于重要的高度（Nadine Blinn & Mirko Kuhne，2011）。同时，也有学者研究分析了印度尼西亚私营企业的发展现状，大部分集中于劳动密集型行业，不但能够有更高的生产效率还可以提供大量的就业岗位、广纳优秀人才，在经济贡献和减少社会贫困方面作出了巨大的贡献（图拉斯，2008）。各国私营企业通过技术知识相互链接，打造了私营企业集群，这为培养各国社会经济网络共同发展提供了新方式，共同打造私营企业全球化升级模式（Paolo Guerrieri，2006）。

(2) 员工就业质量评价研究

国外研究者对员工就业质量的研究主要分为两个方面，一方面是宏观评价：评价指标。包括经济总体的就业环境和条件，全社会的工资水平和整体失业率以及劳资关系等（Munoz De Bustillo et al.，2011）。联合国欧洲经济委员会在报告中提出“劳动安全、劳动报酬、工作与生活平衡度、工作稳定性、社会对话、技能培训、员工关系和工作动机”七个就业质量评价标准广泛适用于德国、法国和

加拿大等九个国家（卿石松，2015；理查德，2003）。同时，也有学者发现企业生产率水平、工作时间和休假、合法雇佣、男工和女工的平等机会、非正式部门、职业安全等因素作为外部影响因素对员工就业质量起到正向影响作用（Clark，2005；Morton，2004）。另一方面是微观评价：影响因素。生活质量、性别、年龄、工作经验、心理健康和身体健康、家庭成员就业质量等作为内部影响因素会直接影响员工就业质量评价（Muntaner，2010；Beatson，2000）。也有学者研究发现，就业质量和性别之间没有显著的关系，但是和年龄、工作经验显著影响员工就业质量（Alireaza，2011）。尽管工作满意度无法完全“客观”地体现工作特征而受到一些批评（Brown et al.，2012），但劳动者的主观感受才是最重要的，而且工作满意度能够综合、直观地体现总体的工作状况，是合适的就业质量的衡量指标（Clark，2011）。

1.3.2 国内研究综述

（1）国内民营企业发展研究现状

我国国民经济的蓬勃发展离不开民营企业的日益壮大，民营企业为我国 GDP 的创收达到 60%，全国四分之三的就业岗位都由大中型民营企业所提供，在稳定经济增长、创造财富收入方面，民营企业肩负重任。在脱贫攻坚的收官之年，由于各地政策和经济发展状况对精准扶贫的要求各有不同，公共服务机构的帮扶政策等措施不可避免地会被各类社会资源所限制（周发云，2020）。而民营企业的高速发展状态使其在不断地扩大规模的过程中增加了对劳动力的需求，向社会提供大量就业机会，在整合社会资源的同时也避免了资源浪费的现象发生（鲁琳雯，2015）。随着基础岗位人员的饱和，民营企业对有创新技术型的知识性员工的需求越来越高（宁文成，2012），与此同时也吸引着大量优秀人才的加入，从而推动企业得以高效发展（孙宗魁，2017）。在民营企业成为稳就业的主力军时，其发展过程中的弊端也不断暴露出来，通过在国有企业和民营企业之间对比来看，其提供给员工的社会保障体系远落后于国有企业，退休待遇只有国有企业的一半（辛健和陈茂丛，2014；周晗嫣等，2020），其任务绩效也远高于国有企业，工作压力重大，使得员工对就业质量的评价较低（张建辉和王晓虹，2017；赵宁，2012）。

（2）民营企业员工就业质量评价研究

整体上看，民营企业对于我国各省区市宏观经济的贡献总体高于国有企业。具体从国有与民营企业对于区域人均财政收入、居民人均可支配收入、人均 GDP 三个维度衡量的区域经济贡献看，二者差异显著（莫小鹏，2015）。国有企业仅在增值税对于区域人均财政收入影响方面优于民营企业，在所得税对于区域人均财政收入的影响和总资产对于人均 GDP 影响方面二者近似外，其它所有的解释变量均是民营企业优于国有企业（刘泽东和孟颖，2020）。尤其是，在就业人数对于区域人均可支配收入和区域人均 GDP 的影响显著，区域人均可支配收入又是区域人均财政收入的重要影响变量，即民营企业的就业人数这一变量，对于区域宏观经济贡献的三个维度产生的积极影响大于国有企业。

在一定程度上看，市场体质逐渐完善的前提下，民营企业的发展促进了整个社会的人力资源配置，成为推动劳动力就业的主力军。一方面。民营企业的存在打破了原有国营企业的垄断竞争机制，根据社会资本理论和凯恩斯的就业需求理论来看，完全竞争市场才是行之有效的社会资源配置机制，原有垄断机制会造成现有资源的低效率配置（李勇和郭丽丽，2015）。另一方面，民营企业在国民经济中改变了社会资源分配的标准和分配格局，利用先富带动后富的社会现象，成功企业家通过生产经营实现财富增长，这一过程必然吸引大量劳动力参与其生产经营获得其个体经营收入，即支付扩散效应，这一效应刺激劳动者的支付和购买欲望，提高了社会需求，能够提供大量的就业岗位，推动区域经济增长，实现高质量就业（陈舜，2020）。

（3）员工就业质量评价研究

纵观近些年国内学者对员工就业质量的研究，议题主要从两方面入手展开。第一，关注最多的当属就业质量的评价标准，学者们通常从几大维度着手展开，细分各个不同的维度形成就业质量的评价标准。第二，这部分的研究主要探究就业质量的影响因素，综合来看，主要分成两个方面，个人因素和社会因素。下表总结了近些年国内具有代表性的关于员工就业质量的研究。

表 1.1 国内就业质量评价研究综述

研究方向	文献主题	研究内容及结果	作者及年度
指标评价	中国各地区就业质量测算与评价	基于中国目前所处的经济发展阶段,建立了三个等级指标的就业质量评价指标体系。	赖德胜等 (2011)
	建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法	指标体系主要包括:聘用条件、工作环境、劳动关系和社会保障。	刘素华 (2005)
	经济转型期我国就业质量研究——基于劳动统计和CHNS数据的分析	归纳为就业环境、工作特征、职业发展、劳资环境与社会保险和保护 5 个一级指标,及 9 个二级指标和 32 个三级指标。	霍丽芳 (2012)
	扩大就业战略背景下我国大学生就业质量问题研究	工资福利、就业能力、性别差异等因素显著正向影响高质量就业,显示出较高的稳定性。	王霆等 (2014)
	大学毕业生就业质量的影响因素	工作性质。具体指是否为自由、自愿的选择就业。	张抗私等 (2017)
影响因素	我国新时期个人就业质量研究——基于调查数据的比较分析	聘用条件。是指工作特征和工作待遇。如工作时间是否符合国家劳动法的相关规定。	苏丽锋 (2013)
	西北地区进城农民工就业职位上行流动机制研究	工作稳定性。衡量工作稳定性可以从工作期长短、就业周期、临时工比例、未来工作稳定性预期几个方面综合考虑。	李春玲 (2015)
	西北少数民族青年就业压力与社会适应能力相关性研究	职工技能培训。能够在工作过程中通过培训使知识和技能得到提高,使其拥有的资源增值,从而在劳动力市场的竞争中不被淘汰。	成媛等 (2019)
	城镇少数民族职工就业质量问题研究	工作环境。包括工作的物理环境和工作的心理环境是否安全。	李长安等 (2013)
	多维就业质量视角下农民工社会资本的就业效应评估——来自中国劳动力动态调查的证据	社会保险。社会保险是国家依法对遭遇劳动风险的职业劳动者提供一定物质补偿和帮助的社会保障法律制度,对就业质量影响最大。	邓睿 (2019)
社会因素	城市旅游非正规就业者生活质量感知研究——以广州为例	劳动关系。劳动关系是劳动者与用人单位之间在实现劳动过程中发生社会关系,主要包括是否依法签订劳动合同及劳资双方是否平等。	梁增贤等 (2015)

1.3.3 国内外研究述评

结合国内外研究者对员工就业质量的评价分析得出,虽然研究者对员工就业质量的研究立足点和研究视角不同,但相关文献研究多集中于两大方面,一方面是员工就业质量的影响因素,即前因变量的探究。但各自研究的视角不同,使得研究结果较为散乱,缺乏系统性和全面性。另一方面,学者们更多的关注点在于员工就业质量的评价标准,从不同的维度入手,分析得出不同层面的员工就业质量评价标准。而在国内学者们研究的结果多为员工如何获得就业机会和提高就业能力,研究视角较为单一,关注点也是立足于初就业这一时点,涉及员工在工作2-3年后的就业质量评价还相对较少。此外,在现有文献的研究基础上来看,就业质量评价标准的选取缺乏全面性和逻辑性,存在不合理现象。在实证研究的方法上多采用主成分因子分析法搭建评价指标框架,采用回归模型研究单个潜变量或多个潜变量对就业质量的影响程度,无法联系实际进行深入分析。

鉴于此,本文在综合考虑员工就业质量的定义且整合现有文献研究的基础上,本文拟对30位甘肃省民营企业员工采用访谈法对其工作后的就业质量进行访谈记录,基于一手的就业质量微观调查数据,采用扎根理论法凝练众多影响因素,构建了民营企业员工就业质量评价标准体系,开发了民营企业员工就业质量量表,采用统计软件对开发的量表进行信效度检验,验证研究开发量表的科学性及其合理性。

1.4 研究方法与研究思路

1.4.1 研究方法

本研究在参考和梳理国内外文献研究的基础之上,采用质化与量化研究相结合的方法,对甘肃省民营企业员工就业质量影响因素进行定性和定量研究。

(1) 文献研究:本研究通过在中国知网搜索输入“民营企业”“员工”“就业质量”“评价”“标准体系”等关键词查阅和下载相关文献,按时间条线和内容条线对学者们的研究成果进行梳理和总结,明确其研究路径,为此次研究构建民营企业员工就业质量评价标准体系提供了扎实的理论基础。

(2) 质化研究法：扎根理论是较为真实且严谨的质化研究方法，在这个过程中需要将大量且繁杂的原始文本资料经过三级编码演绎分析，构架得出民营企业员工就业质量评价标准体系。

(3) 问卷调查：此方法能够在短期内快速且有效的获得某一区域内某类群体对事物的态度、特点和行为反馈。本研究在构建民营企业员工就业质量评价标准体系后开发形成量表，用问卷调查对此量表进行实证分析，选择与研究目标契合的研究对象，在特点范围内进行问卷发放，并对测量数据进行分析处理。

(4) SPSS 统计方法：用 SPSS 将问卷调查所获得的数据资料进行统计软件分析，主要包括“信度分析、效度分析、描述性统计分析和二元 Logistic 回归分析”对研究提出的假设进行验证。

1.4.2 研究思路

本研究共分为六章节，各章的主要内容安排如下所述：

第一章为绪论。主要包括研究的背景、研究的目的与意义、国内外相关研究综述和研究方法与研究思路。

第二章为员工就业质量相关概念界定及理论基础。就业质量的概念、简述人力资本理论、凯恩斯的就业理论、马斯洛的需求层次理论、社会资本理论和扎根理论。

第三章为民营企业员工就业质量评价指标体系构建研究。主要包括介绍扎根理论研究方法、资料收集与整理、资料分析（开放性编码、主轴编码和选择性编码）以及理论框架构建与阐释。

第四章为民营企业员工就业质量评价研究。将第三章扎根理论体系得出的民营企业员工就业质量评价标准作为自变量，提出假设并构建二元 Logistic 回归模型分析其对员工就业质量的影响，得出结论。

第五章为提高民营企业员工就业质量对策建议。在讨论与解释第四章研究结果的基础上提出若干建议。

第六章为研究结论与展望。根据上一章的研究结果与分析得出研究结论，指出此次研究存在的限制性与不足点，对此为今后的研究进行展望。

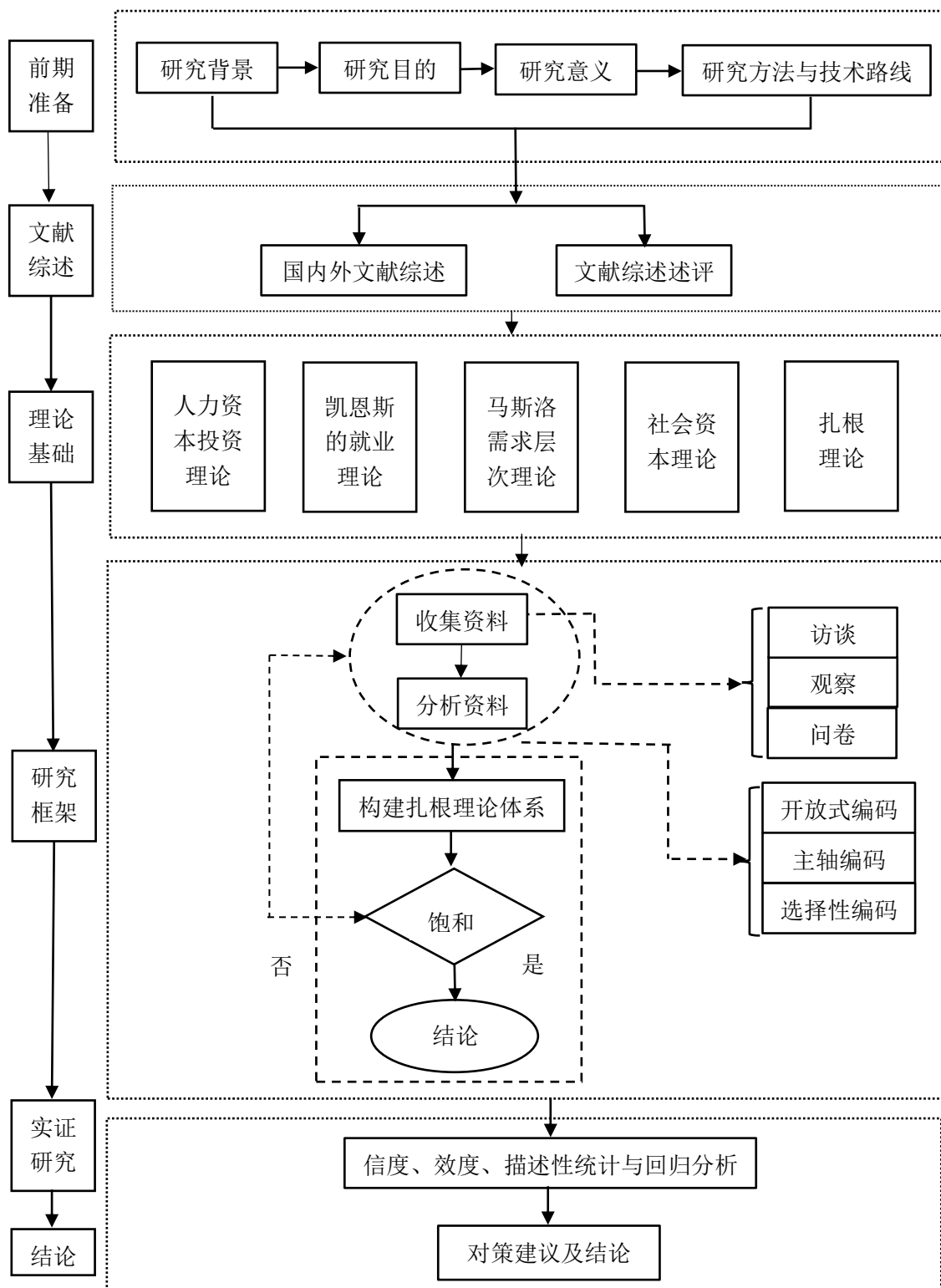


图 1.1 总体框架

2 民营企业员工就业质量评价相关概念及理论基础

2.1 就业质量概念综述

国外对准确定义员工就业质量概念是后续进行测量及探究如何提高员工就业质量的第一步（Munoz de Bustillo et al.,2011），而就业质量是每个人都理解却又很难给出准确定义的概念，如何定义及员工就业质量概念并没有达成共识（Jones et al.,2014；Horowitz,2016；Gonzalez-Roma,2018），各个学者基于各自角度给出了不同的定义经济学领域对劳动力市场的研究大多集中在就业数量而非质量，在探究就业质量时，经济学家也倾向于将其定义为员工工资的高低（Mustosmaki et al.,2017），他们认为劳动力市场存在工资差额补偿理论，即市场会通过给予差工作更高工资来均衡就业的质量。在社会学领域中，就业质量的定义更加的宽泛和多样化。部分学者按照就业质量的组成维度或特征等对其进行了定义，如 Green,Felstead & Gallie（2016）将就业质量定义为对人们的工作需求有重大贡献的工作特征，包括工作收入、工作前景和不安全感、工作内在质量及工作时间的质量四个方面。Mustosmaki et al.（2017）认为就业质量是一个总体概念，它汇集了就业发展和使用技能的可能性、任务的自我决定程度、工作压力和工作不安全感等工作生活中对员工幸福感至关重要的几个方面。Gonzalez-Roma et al.（2018）在考虑了就业质量的多维特征，并参考已有文献中的定义方式后，将就业质量概念化为工作场所应具有客观条件，工作要求与员工特征之间的匹配程度和由就业产生的工作满意度等积极的主观经验。

国内学者在员工就业质量的定义上基本达成共识，即就业质量是指劳动者付出的劳动力与生产资料结合获得的劳务报酬，而这一劳务报酬存在高低程度的不同反映（刘素华，2005）。通过查阅员工就业质量定义的相关文献发现，关于就业质量的定义包括两大方面，首先是付出劳动力这一客观事实，其次是获得回报的优劣程度，是一种主观评判。由此得出，员工就业质量是将主观和客观综合考虑的概念，其主要内容是劳动力对其就业状况的满意度评价。一方面，从定义出发，以劳动力这一个体层面为关注点，国内大部分学者的研究是关于个体就业状况的满意度和其影响因素。马庆发（2004）以劳动者就业后的生活和就业质量状

况为基础，从社会地位、薪资酬劳、福利体系、职位晋升几个方面定义就业质量的内涵。也有学者将研究贯穿于整个就业过程，认为劳动者与生产资料的结合获取薪资酬劳的高低程度这一动态的总和即员工就业质量（陈海秋，2009）。另一方面，学者们立足于宏观层面，从劳动力市场的运行状况展开对员工就业质量定义的研究。整个社会经济发展状况与环境变化、政策扶持状况等都与员工的就业质量休戚与共、相互影响，如何将就业质量的高低与社会发展紧密连接成为政府和社会共同努力的目标，也是共同要承担的责任（严善平，2011）。

基于上述文献综述分析，结合国内外学者对员工就业质量的定义，由于员工就业质量的概念界定包括两大层面：劳动力本身和市场运行状况，针对每一研究对象各个研究者都有其各自的现实侧重点。因此，本研究将立足于主观和客观两个层面，力求达到较为真实且全面的研究分析。

2.2 相关理论分析

2.2.1 人力资本理论

人力资本理论的发展历史主要由三个阶段构成：（1）启蒙阶段。亚当·斯密是主要代表人物，他认为员工通过学习和培训能够加深其对工作的熟练程度，是一种能力的体现，员工因此获得的收获足以覆盖之前学习的成本，除此之外还能获得利润。同时，穆勒提出在客观物质基础相同的情况下，教育程度高的员工相比教育程度低的员工能够创造更大的利润。（2）形成阶段。在启蒙阶段之后逐渐发展为人力资本的形成阶段，由经济学家舒尔茨提出，他认为人力资本包括员工身上所具备的专业知识、技术技能、职业经验等素质，对于社会经济增长比客观物质基础能够产生更大的作用。与此同时，另一代表人物贝克尔探究了人力资本与薪资酬劳的关系，由此提出了人力资本微观经济基础。（3）发展阶段。罗默、卢卡斯以发展中国家为基础，以其经济问题作为出发点，建立了“罗默模型和人力资本增长模型”。人力资本理论主要包括四方面的内容：在社会资源中，人力资源的重要程度不容小觑，是最重要的资源；随着社会的经济发展，人力资本和物质基础相比，国民收入正向影响人力资本，且人力资本相对来说有更为突出的作用，增长相对更快；过去将人力资本进行再生产被定义为是一种消费方式，

而现在被定义为是一种投资方式，众所周知，物质基础的投资收益要远远小于人力资本投资所带来的收益；经济市场的需求和供给状况决定了教育投资的投入程度，教育投资的增减正向影响人力资本，人力资本升值则加大教育投入，人力资本下降则减少教育投入。

2.2.2 凯恩斯的就业理论

凯恩斯提出有效需求就业理论，这一理论基于有效需求不足为核心，并以此作为就业理论的出发点。有效需求的定义是指社会总需求在均衡点时，商品的供给和需求价格相交的平衡点。整个社会的总需求决定了全体社会人们的就业总量，当总需求失衡时，就造成了失业现象。在需求缺乏而商品存货减少的情况下，生产量会随之减少，造成员工失业率增加劳动收入减少。社会劳动力通过再就业获得就业机会的同时，提升了其劳动收入，带动了消费力，但如果劳动收入的增长幅度和消费力的增长幅度不平衡，就会形成落差。消费需求和投资需求的组合构成了社会总需求，而社会总需求又成为劳动力就业增长的拉动力，就要通过增加投资需求去减少投资需求和消费需求之间的差额。

凯恩斯的有效需求理论在当时政府面对经济危机时不仅提供了理论支撑，同时也帮助资本主义走出了经济危机。究其本因，是由于人们根深蒂固的低消费高存储的价值理念，加之整个社会消费需求和投资需求不足，使得真正有效的总需求低下，导致就业机会越来越缺乏。鉴于此，本研究以凯恩斯的有效需求就业理论为理论基础，探究如何增加有效就业并提供高质量的就业岗位，真正提升区域就业质量具有一定程度的实践指导意义。

2.2.3 马斯洛的需求层次理论

马斯洛的需求理论最初由美国心理学家亚伯拉罕·马斯洛在其关于《人类激励理论》中提出,类属于人本主义科学理论的一种。需求层次理论分为五个层级:

(1) 生理需求 (2) 安全需求 (3) 社交需求 (4) 尊重需求 (5) 自我实现需求。

以需求的高低可以将5个层级需求划分为两大类,一种是低一级的需求,包括生理需求和安全需求,因为这些需求通过简单劳动力的付出就可以满足。另一类需求是较高一级的需求,不仅仅是需要通过满足外部条件来获得,还需要满足内部因素,包括社交需求和尊重需求以及自我实现需求。随着人类社会生活水平的提升,劳动力的需求也逐渐发生了变化,从只要求有简单的劳动报酬获得转变为追求有良好的社交关系网络、更多的职业尊重和自我价值感的实现等需求。人类不再满足于主业的追求,纷纷开始追求副业的发展甚至是实现财务自由的状态。鉴于此,本研究在马斯洛的需求层次理论基础之上研究员工对就业质量的评价标准,具有一定的理论支撑作用。

2.2.4 社会资本理论

社会资本和人力资本、物质资本的含义不同,这一概念内涵由法国社会学家布迪厄提出,社会资本主要包括三方面内容,首先,是经济资本以经济利益和财产权益为保障形式;其次,是文化资本,以教育为本的学历和文凭为保障形式;最后,是社会资本,以名利和声誉为契约的保障形式。即社会资本是生活中各类资源的集合体,形成一张被大众熟悉且了解的社会网络。从受众群体的不同划分可以将社会资本分为以“社会为中心”和“以个人为中心”。普特南提出,“公民参与合作”能够体现社会资本以社会为中心这一特征,不再局限于个人,而是将重心放置于有公共产品属性的社会层面。他认为,社会网络和社会资本中的一些约束机制可以减少机会主义的发生,同时可以产生一些方法来帮助培养声誉和威望,这有利于建立一个可信的社会和信任关系。在以个人为中心的社会资本方面,林南指出,社会资本是一种可以预期在市场中获得回报的社会关系投资,并将其定义为“在有目的的行动中获得或在社会结构中动员和嵌入的资源”。鉴于此,

本研究在布迪厄提出的社会资本理论基础之上研究员工对就业质量的评价标准，具有一定的理论支撑作用。

2.2.5 扎根理论

扎根理论源于格拉斯和斯特劳斯提出，是一种以原始资料为基底，在此基础上不断概况、归纳和凝练的一种质化研究方法。在研究开始之前没有特定的理论假设，而是通过观察和分析比对原始资料，逐级提炼并抽象概念，通过演绎和归纳的方法在实际经验和理论基础之间达到平衡，这一方法弥补了质性研究中的经验主义带来的不足。扎根理论的宗旨是从累积事实转化为理论实质，再上升到形式理论，所以扎根理论的过程需要收集大量的一手资料，通过三级编码不断凝练和糅合，建立实质理论的体系。

3 民营企业员工就业质量评价指标体系构建

扎根理论是质化研究的一种，属于定性研究，研究主要以原始资料为基础，通过访谈的方式获取大量且繁杂的一手资料，对这些资料不断提炼和糅合，提取出核心概念，并在提取出的概念之间建立某种关系。针对当下的一种社会现象，以表面现象为出发点，挖掘其背后的理论机理。而员工就业质量作为当前的一种社会现状，其发生机制和现实背景都包含很多因素影响，简单的使用实证分析难以深入探讨其现象和本质。鉴于此，此次研究为避免这种研究不足选择扎根理论的方法，对民营企业员工就业质量的研究路径进行深入剖析，为改善和提升民营企业员工就业质量现状提供理论基础。

查阅当前文献，员工就业质量的量表开发多以发达国家为背景基础，难以套用到发展中国家使用，我国国内的学者多以中国为情境开发量表，但被研究者多为国内大学生和农民工群体，量表的普适性还有待提高和完善。所以本章节将采纳学者们对国内民营员工就业质量量表开发的提议，以中国情境为背景，开发适合国内民营企业员工就业质量的量表，来响应研究者 Munoz de Bustillo et al.(2011) 开发不同情境下的员工就业质量量表的号召。

3.1 资料收集

3.1.1 数据和资料的收集方式

半结构式访谈主要用来收集第一手资料。访谈时要突出访谈的研究主题和重点，提高访谈效率。同时访谈者要营造舒适惬意的良好氛围，给回答者提供现实背景，尽可能避免在职场工作和书本理论框架中的局限，诱导回答者提供更具体、更丰富的信息。此次访谈的回答者集中于甘肃省民营企业的校友及其同事，包括人力资源和初级、中级、高级管理人员，因为多数受访者都是熟人推荐所以获取的资料信息的可靠性比较高。在开始访谈之前根据与会人员的时间和工作安排，以及疫情防控的原因，采用线上访谈的方式。对于其他二手资料主要采用以下两种方式：首先，通过中国知网、百度学术、纸质书籍、报纸等获取与民营企业员工就业质量相关的文献和资料信息。其次是在微信官方账号、各官方网站上搜

索调查报告的在线文章和政策文件,这类渠道能够确保现有信息的及时性和真实性。在搜索中主要输入“民营企业”、“就业质量”、“优秀人才”、“扎根理论”、“评价标准”和“量表开发”等主题词进行检索。

3.1.2 访谈提纲

本次访谈提纲的设计分为两个阶段。第一阶段是对少数被访者进行初步调查,即样本的1-2名被访谈人员。第二阶段是完成初步访谈提纲的设计,形成最终的访谈提纲。根据初步访谈和受访者在调查中的理解和回答,对访谈提纲的内容进行调整,形成合适的访谈提纲。

在数据收集时,由数据收集过程中相互关联的每一组活动组成了一个数据收集活动的闭环。主要包括:①确定访谈对象、访谈时间和访谈地点;②掌握访谈入口路径——与被访谈人员建立联系;③样本选择和抽样;④记录访谈对话;⑤将录音资料转为文字文本并存储材料。本研究的数据收集基本上遵循了定性研究方法中数据收集的“循环”方法。研究者能够直观地将数据收集过程描述为一系列相互关联的活动,操作如下:

(1) 设计访谈提纲。访谈提纲由三步构成,首先,根据研究目标编制初步访谈提纲;其次,在导师及相关人力资源工作者的指导和帮助下修缮了访谈提纲;最后,加入预访谈环节,即先选择1-3名被访谈者进入预访谈环节,对访谈的各环节进行先试验,了解被访谈者对提问环节的真实感受以及对访谈环境的适应度。在此基础上修缮形成最后可行的访谈提纲,详见附录一。

(2) 样本选择性抽样。这一环节的主要目的是确立选择样本的标准,为符合此次研究的主题,所有被访谈者均来自于甘肃省民营企业的员工,职位跨度为基层员工、初级、中级、高级管理者和人力资源部门的员工。其中有亲朋好友的推荐也有相互介绍的联系人,先取得被访谈者的同意,再通过邮件向其发送访谈提纲,向其说明情况并了解访谈过程,征得访谈同意。

(3) 记录访谈过程、访谈内容。在征得被访谈者同意接受访谈后,通过线上渠道约定访谈时间和访谈地点,或面对面交谈、或线上沟通交流,整个过程利用录音设备记录访谈过程,针对每一位访谈者的回答记录都整理成电子文档,按

题目分好类以便储存,这部分文字资料也成为后续扎根理论和实证研究的重点资料。

(4) 访谈遇到的困难。由于在访谈之前做了大量的准备,所以整个访谈过程基本在可控范围之内。但由于环境的特殊要求,线上访谈会因为网络设备和录音设备的客观因素影响文字资料的整理,有时候会需要在征得被访谈者的同意后二次联系研究对象。

3.1.3 访谈过程

(1) 前期准备过程。在访谈开始之前需要利用互联网设备查阅访谈相关视频和文字资料,学习如何营造良好的沟通环境和交流氛围,按照被访谈对象的职业和职级不同采取不同的访谈技巧,要特别注意提问和追问技巧,避免引起被访谈者的心理不适和心理抗拒出现,确保能够完顺利完成一场高质量的访谈。在与每位被访谈者访谈之前,要熟悉了解其工作经历,和其充分沟通,约好访谈时间和地点,根据研究对象的需要选择线上或线下访谈的方式。

(2) 中期访谈过程。每位访谈者的过程大概控制在半个小时左右,尽量保证只有访谈者和研究对象二者参与其中,只为让被访谈者在较为轻松和惬意的氛围下通过访谈提供相关就业信息。对于录音这一环节要征得研究对象的同意,如果因保护个人隐私而不愿意参与录音过程,就要放慢速度进行现场文字记录。在就访谈交流过程中,对于访谈者的面部表情和肢体语言等非言语性表述都要当场记录,为后续整理资料起到帮助作用。

(3) 后期整理过程。前两个步骤对于数据和资料分析的主要工作是将访谈者的录音材料转化为文字材料。不掺杂访谈者的个人观点,尽量做到访谈信息的真实性和完整性,避免信息内容失真的情况出现。本次调研共访谈 30 人,最终获得访谈文字约 3 万字。

3.2 资料数据分析

3.2.1 开放性编码

开放式编码是扎根理论方法的第一步，这一步包含两个步骤，即将收集的资料概念化和范畴化的过程。开放性编码是先将成块的访谈资料进行逐句分解，以研究目标为总原则，对每句话进行标注，即完成贴标签的过程，用“ai”表示。在这个过程中要对数万字的原始资料进行分类和糅合，对每一类进行关键词的提炼形成初步概念，再针对提炼出的概念再次打碎和融合，反复思考和对比每一个概念，形成一个新的范畴。在概念化和范畴化的提炼过程中使用到的专业名词有的来源于专业知识的积累，也有在访谈过程中研究对象的描述。

本研究从 30 份民营企业员工就业质量界定标准的文本资料，逐字逐句剖析和分解，共贴 106 份标签，此时原始访谈资料分成 106 份独立的个体。拆分后的独立个体数量多而杂乱、内容具体且直观，仔细观察发现有交叉融合的现象，第二步是在此基础上概括归纳，进行求同存异的精简化，用“bi”表示并完成“概念化”的过程，在贴 108 份标签的基础上，赋予了 33 个概念。

(1) 概念化

表 3.1 开放编码标签化、概念化举例

原始资料	贴标签 (ai)	概念化 (bi)
在这里包吃包住，公司的发展很快，工作文化和环境都很不错。	工作和文化环境 (a001)	工作环境 (b1)
.....
越是管理规范的企业正式沟通越重要	企业重视正式沟通 (a007)	沟通方式 (b3)
相反越是管理不规范的企业，非正式沟通越重要。	企业重视非正式沟通 (a008)	沟通方式 (b3)
当然，还有更多的民企是在生存挣扎阶段，毕竟所有企业的发展都有个过程。	成长阶段的企业 (a011)	民企的发展 (b4)
享受私企的活力，那你就需要能承担她在发展阶段中的各种不成熟。	民企处于发展阶段 (a012)	民企的发展 (b4)
薪假、工伤、医疗、保险、住房，完善的福利待遇也是你收入的一部分，加起来也许并不比工资低。	完善的福利待遇 (a017)	福利待遇 (b5)
.....
在一个单位里面，找到良师益友，甚至比好的物质待遇还要重要。	找到良师益友 (a029)	管理辅助 (b8)
民营企业工作加班的时候比较多，但一般不会有加班费。至于节假日值班想拿三倍工资，更是想都不敢想。	加班多但无加班费 (a030)	薪资酬劳 (b9)
.....
尝试考核自己对买卖过程中，税费及各项手续费的计算方法。	学习运用税法 (a106)	工作执行力 (b33)

(2) 范畴化

范畴化是对概念化阶段所形成的所有概念进行归纳，通过识别概念性质进行整理，将相似概念聚合为一个更大范围的范畴。提炼出的范畴用“ A_i ”进行标识。本文在范畴化过程中形成了工作报酬、考核制度、岗位规划、工作帮扶、品牌形象、发展阶段、岗位匹配、工作价值观、工作自主、工作能力、环境价值、团队意识、组织架构等 13 个大范畴。整个范畴化过程举例如下表 3.2 所示。

表 3.2 开放编码范畴化举例

范畴 (Ai)	概念 (bi)
A1 工作报酬	福利待遇 (b5)、薪资酬劳 (b9)
A2 考核制度	绩效考核 (b6)、规章制度 (b7)、财务制度 (b11)、弹性制工作 (b21)
A3 岗位规划	岗位匹配 (b17)、晋升空间 (b18)、培训机会 (b2)
A4 工作帮扶	管理辅助 (b8)、沟通方式 (b3)
A5 品牌形象	企业形象 (b19)、品牌效应 (b24)
A6 发展阶段	民营企业的发展 (b4)
A7 岗位匹配	兴趣匹配 (b22)、价值观匹配性 (b25)
A8 工作价值观	重视工作 (b14)、工作态度 (b20)
A9 工作自主	量化目标 (b30)、工作执行力 (b33)、创造价值 (b13)、汇报总结 (b29)、承担责任 (b10)
A10 工作能力	经验不足 (b15)、工作效率 (b16)、工作思维 (b26)
A11 环境价值	工作氛围 (b12)、社交机会 (b23)、工作环境 (b1)
A12 团队意识	团队合作 (b27)、团队建设 (b28)
A13 组织架构	金字塔型组织结构 (b31)、扁平式组织结构 (b32)

3.2.2 主轴编码

在完成开放性编码后,就进入扎根理论的第二个阶段——主轴编码阶段。这一过程也称作二级编码,包括两个步骤,一是将上一阶段形成的范畴依据“因果条件、现象、脉络、中介条件、行动策略、结果”这一系统梳理各个范畴之间的关系,界定一个层面的标准,按这个标准出发,形成各范畴之间的内在逻辑和联系,即副范畴的构建;二是将已经确定的副范畴再提炼和总结,深入分析和探讨,以更深一级的标准实现从副范畴到主范畴的凝练过程。在这两步的分析过程中,都需要考虑各个范畴之间的差异和类同,从其所在的不同层级深入挖掘,重新组合。主轴编码的这一过程相当于开放性编码的深层次编码。

上一阶段的开放性编码形成的副范畴之间是独立且不相关的,而二级编码的过程是需要按一定程度的内在逻辑关系进行抽象收敛各概念界定,从而形成主范畴和副范畴的过程。

本研究共译出 13 个副范畴,依托前述的典型范式模型,借助从属关系、因果关系、功能关系、主体一致等概括和凝练出组织外部竞争力、组织内部竞争力、组织认同、个体竞争力和高绩效工作系统 5 个主范畴。各主范畴构成如表 3.3 所示。

表 3.3 主轴编码发展出的主范畴

主范畴	副范畴
1. 组织外部竞争力	A13 组织架构
	A5 品牌形象
	A6 发展阶段
2. 组织内部竞争力	A1 工作报酬
	A2 考核制度
	A3 岗位规划
	A4 工作帮扶
3. 组织认同	A11 环境价值
	A7 岗位匹配
4. 个体竞争力	A8 工作价值观
	A9 工作自主
	A10 工作能力
5. 高绩效组织系统	A12 团队意识

3.2.3 选择性编码

扎根理论的第三级编码即选择性编码，选择出核心类别形成核心范畴。这一范畴具有抽象化、核心化、集中化的特点，能够在更高的层级上涵盖所有的概念和主副范畴。此时，可以形成一条故事线，补充和完善了概念化后没有涉及到的范畴，将核心概念抽象化提取出来，清晰明了的阐述了各个概念之间层层递进的阶梯关系。



图 3.1 就业质量界定标准结构模型

此次研究是基于国内外学者在员工就业质量界定标准的基础之上，以研究目标为依据，采用刘素华（2005）学者提出的劳动者就业质量的主观和客观的论述观点，将员工就业质量界定标准划分成客观就业质量、主观就业质量和内外平衡三大维度。此次研究中，组织外部竞争力属于客观就业质量，组织内部竞争力、组织认同、个体竞争力属于主观就业质量，高绩效工作系统为内外平衡这一维度。

4. 民营企业就业质量指标评价

4.1 研究假设

本研究第 3 章利用扎根理论形成了民营企业员工就业质量标准体系的构建并开发量表进行深入剖析,但量表开发的解释力度和合理性的准确度需要进一步检验,所以本章节拟通过问卷调查和 SPSS 统计方法对此就业质量量表的合理性进行检验。

前三章充分结合了扎根理论的三级编码过程和获得的结果和文献引用,将民营企业员工就业质量访谈原始资料进行归纳和剖析,构建了民营企业员工就业质量标准体系,得出了民营企业员工就业质量量表。接下来本章以此量表为研究基础,选择测试的样本群体,编制和发放调查问卷,运用 SPSS 和 STATA 统计分析方法进行实证研究分析。首先,为考究民营企业员工就业质量的评价标准体系是否能行之有效地按照研究宗旨应用于实际,要检验其量表开发的真实性和有效性,但运用扎根理论的方法并不能测试其量表开发的信度和效度,还需要采用定量的方式来检验,即量表的信度分析和效度分析,得出科学且真实的民营企业员工就业质量标准体系。其次,在第 3 章三级编码的成果基础上,选择主轴编码演绎出的主范畴作为自变量,将员工就业质量作为因变量来探究二者之间的关系,以有差异并且更具体的探究民营企业员工就业质量的影响。鉴于此,本研究的研究假设是以开发的量表为基础,从 5 个方面进行论证:

(1) 当企业组织架构和企业品牌形象能够得到利益相关者对其品牌效应和平台实力的认同,同时员工就业数量规模庞大,会吸引无数员工个体参与其中,追求更大的职业发展。(2) 当组织提供的工作报酬、考核制度、工作帮扶、岗位规划等达不到预期值,员工无法从组织获取较强的竞争力时,员工的工作满意度和成就感会大大降低,此时,就容易出现员工就业质量较低的现象。(3) 当工作环境赋予的价值和岗位匹配不能精准匹配到不同员工个体,无法满足其需求的差异性,此时对于个体来说,就业质量是较低的。(4) 当个体工作价值观、工作自主性、工作能力在日常工作中越突出,工作满意度就越高,此时对组织的忠诚度也会提升。(5) 当组织和个人能达到知行合一,组建高绩效工作系统,这

时员工的归属感和使命感就越强，一旦失衡，往往会采取措施去弥补，此时会影响就业质量的考量。

基于以上分析和推导，本研究提出如下假设：

假设 H1：组织外部竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H1a：组织架构对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H1b：品牌形象对员工就业质量呈显著正相关影响；

假设 H2：组织内部竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H2a：工作报酬对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H2b：考核制度对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H2c：工作帮扶对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H2d：岗位规划对员工就业质量呈显著正相关影响；

假设 H3：组织认同对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H3a：环境价值就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H3b：岗位匹配就业质量呈显著正相关影响；

假设 H4：个体竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H4a：工作价值观对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H4b：工作自主性对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H4c：工作能力对员工就业质量呈显著正相关影响；

假设 H5：高绩效工作系统对员工就业质量呈显著正相关影响；

——假设 H5a：团队意识对员工就业质量呈显著正相关影响；

4.2 构建员工就业质量测量题项库与问卷设计

（1）构建员工就业质量测量题项库

开发量表的过程中的重要一步是构建测量题库，构建测量题库有两大类，分为三种方式：①在概念定义的基础上编写题项②在已经开发成熟的量表基础上根据不同情境修改适合当前状况的测量题项③运用访谈的方法，利用扎根理论在符合现实基础的情况下编写测量题项。第一和第二种方法是演绎法，第三种是归纳法。由于目前社会转型升级的速度之快，加之环境变化的复杂性，使用第三种归

纳法是比较严谨的选择，也更符合我国当前情境，且此方法是运用了理论和实践结合的一种测量结构，增强了研究的科学性、合理性、合法性（梁建等，2017）。

本研究在结合并参考了杨静和王重鸣（2013）、梁建（2017）、Zheng et.al（2015）、Shockley et. al（2015）等学者使用的开发量表的方式，同时结合第3章扎根理论的得出民营企业员工就业质量标准体系的基础之上，编制出对应组织外部竞争力、组织内部竞争力、组织认同、个体竞争力和高绩效工作系统5个维度的37个条目作为员工工作质量测量题项库，并据此形成预试量表。如表4.1所示，量表的测量形式采用李克特五级量表，包含5个选项：“1代表完全不同意、2代表比较不同意、3代表不能确定、4代表比较同意、5代表完全同意”。具体问卷内容详见附录二。

（2）问卷设计

问卷调查的设计是在前文构建民营企业员工就业质量标准体系的基础上，选择测量样本并设计调查问题，这是问卷调查的核心所在，也关乎研究结果的正确度。如何使问卷设计贴合实际同时又遵循设计原则，就要求研究者力求科学规范来保证问卷测量的有效性。

问卷内容包含四个部分：第一部分是个人基本信息，个人信息包括“性别、年龄、婚姻状况、学历、职位级别、工作年限及所处行业”，并了解所在企业整体就业质量状况；第二部分主要检验民营企业员工就业质量的标准，主要包括两个方面：一是来源于前文的扎根理论研究结果演变而成，二是参考已有员工就业质量的测量题项。

表 4.1 员工就业质量界定标准量表

维度	题号	项目描述
组织外部 竞争力	组织架构	ZW1 组织呈现扁平化组织结构, 部门层级少, 传达决策快 ^A
	发展阶段	ZW2 组织呈现金字塔式组织结构, 部门层级多, 传达决策慢 ^A
	品牌形象	ZW3 企业品牌形象令人称赞, 是大家心目中的理想企业 ^A
组织内部 竞争力	工作报酬	ZW4 体面点的工作可以平衡心理落差 ^A
		ZN1 工资能够维持我和家人的基本生活 ^{AB}
		ZN2 工作的奖金令人满意 ^{AB}
		ZN3 工作的总体收入令人满意 ^{AB}
		ZN4 工作的福利令人满意 ^{AB}
	考核制度	ZN5 企业财务制度健全, 工资等报销制度流程化 ^A
		ZN6 企业重视业绩, 通常底薪较低, 月薪主要由业绩构成 ^A
		ZN7 企业管理制度健全, 流程化明显 ^A
	岗位规划	ZN8 员工在组织中有清晰的职业发展路径 ^{AB}
		ZN9 员工在这个公司工作没有什么发展前途 ^{AB}
		ZN10 组织中上级了解员工在企业中的职业发展期望 ^{AB}
		ZN11 员工在晋升中, 组织可以有不止一个适合的职位来安排 ^{AB}
		ZN12 整体上看, 组织为员工提供了全面的培训 ^{AB}
	工作帮扶	ZN13 组织每隔一段时间, 就会为员工安排一次培训 ^{AB}
		ZN14 组织有正式的培训项目来教授新员工工作中所需要的技能 ^{AB}
ZN15 为了提升员工的晋升能力, 组织会为他们提供正式的培训项目 ^{AB}		
组织认同	环境价值	ZR1 工作中经常有培训和学习的机会 ^{AB}
		ZR2 工作能够提升能力和素质 ^{AB}
		ZR3 工作中的培训学习确实提升了能力和素质 ^{AB}
		ZR4 工作的前景很好 ^{AB}
	岗位匹配	ZR5 组织对员工的工作职责有清晰的描述 ^{AB}
		ZR6 很多时候, 员工也需要负责工作职责之外的事情 ^{AB}
		ZR7 员工的岗位职责说明书包括了需要员工承担的所有职责 ^{AB}
		ZR8 必要时组织会及时修订员工的岗位职责说明书 ^{AB}
个体 竞争力	工作价值观	GJ1 工作态度端正、积极努力、勤奋思考 ^A
		GJ2 相信低微的工作也蕴藏着巨大的机会 ^A
	工作自主	GJ3 在组织中, 业绩通常是用客观的、量化的结果来衡量的 ^{AB}
		GJ4 员工的绩效考核以客观的、量化的结果为基础 ^{AB}
		GJ5 岗位经验不足 ^A
工作能力	GJ6 主动提高工作效率 ^A	
	GJ7 工作中思维开放, 不受环境限制 ^A	
高绩效工 作系统	团队意识	ZG1 为成为组织的一员而感到自豪 ^{AB}
		ZG2 当工作或生活遇到问题, 可以获得组织的尽力帮助 ^{AB}
		ZG3 为成为工作团队的一员而感到自豪 ^{AB}
		ZG4 工作组织可以为员工的日常生活提供方便条件 ^{AB}

测量项目来源: A 代表访谈修订或归纳; B 代表原有研究。

本研究的主题是民营企业员工就业质量评价研究，在选择样本目标的时候要以民营企业员工为主要研究主体。同时考虑到环境的特殊要求，本次问卷调查全部以互联网为基础，利用问卷星填制并发放设计好的问卷，也利用 qq、微信、邮箱等在线通讯平台将调查问卷发送给研究对象。

4.3 研究分析

4.3.1 描述性统计分析

(1) 基本信息统计

此次研究的问卷调研工作从 2020 年 10 月至同年 12 月，历时共 3 个月。问卷采取匿名方式收集，共计发放问卷 310 份，实际回收 296 份，问卷回收率为 95.48%。本研究调研的样本主要集中于甘肃省地区的民营企业，涉及的行业主要有“房地产企业、建筑建材、铁路运输、食品加工以及教育行业等”。经过筛选和整理最终得到有效问卷 249 份，有效问卷率为 80.65%。本研究的调研对象基本信息分布概述如表 4.2 所示。

表 4.2 访谈对象基本特征

样本信息	样本分类	样本容量	占比
性别	男	124	49.6%
	女	126	50.4%
年龄	24岁及以下	57	22.8%
	25-30岁	127	50.8%
	31-44岁	33	13.2%
	45-54岁	14	5.6%
	55岁以上	18	7.6%
学历	高中及以下	4	1.6%
	专科	90	36%
	本科	105	42%
婚姻状况	硕士及以上	50	20.4%
	未婚	78	31%
	已婚	125	50%
工作年限	其他	45	19%
	1年及以下	79	31%
	2-5年	134	54%
	6-10年	25	10%
	11-15年	10	4%
职称	16-20年	1	1%
	普通员工	73	29%
	初级	118	47%
	中级	35	14%
	高级	23	10%

由表 4-2 可知，男性占比为 49.6%，女性占比为 50.4%，男女比例相当，其中，已婚员工占比较大，未婚员工相对较少；24-30 岁的研究对象占比大于 70%；本科学历和专科学历的员工占比较为集中，硕士学历的比例为 20%；职称主要以初级为主，占比达到了 47%，高级职工较少，仅有 10%；工作年限在 5 年以内的员工达到了 80%，15 年工龄的员工仅占比 1%；由于研究的范围主要是针对民营企业，所以调查问卷的参与主体为民营企业的员工。

(2) 变量描述性统计

本研究应用统计软件 IBM SPSS Statistics 20.0 对员工就业质量的影响因素进行了描述性统计，分析结果如表 4.3 所示。

由表 4.2 可知, 各个变量的均值基本在区间 3-3.5 内, 工作自主均值最高, 为 3.436; 均值最低的是团队意识为 2.682。品牌形象这个变量的标准差和方差数值有波动, 其余数值的波动较少, 表明各项数据都比较稳定。

表 4.3 变量的描述性统计

变量	题项数	均值	标准差	方差	
组织外部竞争力	组织架构	2	3.243	1.331	1.770
	品牌形象	2	3.261	1.465	2.145
组织内部竞争力	工作报酬	4	3.000	1.318	1.738
	考核制度	3	3.055	1.255	1.575
	岗位规划	4	2.959	1.262	1.592
	工作帮扶	4	2.996	1.404	1.971
组织认同	环境价值	4	3.009	0.977	0.955
	岗位匹配	4	3.014	1.088	1.185
个体竞争力	工作价值观	2	3.281	1.219	1.485
	工作自主	2	3.436	1.287	1.657
	工作能力	3	3.298	1.064	1.132
高绩效工作系统	团队意识	4	2.682	1.084	1.176

4.3.2 信度、效度检验

(1) 信度检验

通过扎根理论整理了大量的原始访谈资料, 质化研究的信度检验能够提供充分的结论依据。本研究完全按照扎根理论的研究程序, 选择 30 位民营企业员工作为访谈对象进行深度访谈, 表明研究具有一定的信度, 之后在丰富的一手资料中进行三级编码和分类, 最终构建了民营企业员工就业质量标准体系。如果说本次研究的结论和结果能得到同行业或同处境的员工的认同感, 说明此次研究在区域内具有一定的理论意义和实际推广意义。此次研究的选择样本分布于各行各业, 年龄不同、职位和工作年限不同、婚姻状况和对就业质量的观念不同、各有体会, 所以得到的访谈数据的可靠性较高。表 4.4 是运用 SPSS 软件对民营企业员工就业质量标准体系的信度分析。

表 4.4 就业质量界定标准模型信度分析

变量		Cronbach's a 系数	组合 Cronbach's a 系数	总体 Cronbach's a 系数
组织外部竞争力	组织架构	0.924	0.941	0.936
	品牌形象	0.893		
	工作报酬	0.969		
组织内部竞争力	考核制度	0.973	0.983	
	岗位规划	0.967		
	工作帮扶	0.982		
组织认同	环境价值	0.942	0.957	
	岗位匹配	0.960		
个体竞争力	工作价值观	0.908	0.950	
	工作自主	0.941		
高绩效工作系统	工作能力	0.962	0.940	
	团队意识	0.940		

(2) 效度检验

有效性是指量表的正确性判断指数，即研究成果和目标是否具有—致性，若—致性较高，代表开发的量表效度就越高，反之亦然。有效性表示显示的程度不同，所以评价有效性的方法是相对的，有三种方法：①内容效度②标准相关的效度③结构效度。本研究为保证量表开发的真实性和有效性故采用第三种方法——因子分析测试量表的有效性。

开发的量表需要先通过 KMO 测度和 Bartlett 球形检验，KMO 值和效度成正向比例，其取值范围在 0-1 之间。通常情况下，KMO 值大于 0.7 就是符合因子分析的前提。Bartlett 球形检验的卡方值较大，且 Sig 小于 0.05 表明显著时，则意味着此量表适合接下来的因子分析。表 4.5 表明各变量的 KMO 值均大于 0.8，且显著性都比较高，可以做进一步的因子分析。

表 4.5 KMO 测度和 Bartlett 球形检验

变量	KMO 测度值	Bartlett 卡方值	显著性概率值
组织外部竞争力	0.853	919.801	0.000
组织内部竞争力	0.954	6271.996	0.000
组织认同	0.934	2464.554	0.000
个体竞争力	0.879	2012.020	0.000
高绩效工作系统	0.867	892.537	0.000

通过信度和 KMO 测度和 Bartlett 球形验证后, 本研究又对民营企业员工就业质量标准体系的量表进行因子分析, 采用主成分分析法, 即选取因子分析——主成分分析法来剖释处理数据, 将因子的旋转方式选择成最大方差法。研究结果表明“特征值大于 1、因子载荷值大于 0.5, 并且每个提取的公因子的下面只能有一个单因子题项的测度结果是大于 0.5 的, 且这一列的其他因子不能大于 0.5”, 就表明此量表的效度较好, 效度检验通过验证。

本研究通过因子分析提取了 5 个公因子: ZW1、ZW2、ZW3、ZW4 这 4 个项目载荷至第 1 个因子, 解释了 9.154% 的方差; ZN1、ZN2……ZN15 这 15 个项目载荷至第 2 个因子, 解释了 32.042% 的方差; ZR1、ZR2……ZR8 这 8 个项目载荷至第 3 个因子, 解释了 16.314% 的方差; GJ1、GJ2……GJ7 这 7 个项目载荷至第 4 个因子, 解释了 14.526% 的方差; ZG1、ZG2、ZG3、ZG4 这 4 个项目载荷至第 5 个因子, 解释了 9.343% 的方差, 这 5 个公因子累积解释总方差的 81.379%, 且特征值均大于 1, 因子载荷值均大于 0.5。员工就业质量界定标准量表的因子分析结果如下表 4.6 所示。

表 4.6 因子分析结果

因子 名称	项目 编号	成份				
		1	2	3	4	5
组织外部竞争力	ZW1	0.578				
	ZW2	0.593				
	ZW3	0.549				
	ZW4	0.570				
组织内部竞争力	ZN1		0.872			
	ZN2		0.849			
	ZN3		0.851			
	ZN4		0.846			
	ZN5		0.837			
	ZN6		0.838			
	ZN7		0.824			
	ZN8		0.880			
	ZN9		0.867			
	ZN10		0.886			
	ZN11		0.858			
	ZN12		0.897			
	ZN13		0.886			
	ZN14		0.894			
	ZN15		0.893			
组织认同	ZR1			0.881		
	ZR2			0.820		
	ZR3			0.881		
	ZR4			0.857		
	ZR5			0.863		
	ZR6			0.856		
	ZR7			0.866		
	ZR8			0.845		
个体竞争力	GJ1				0.702	
	GJ2				0.714	
	GJ3				0.795	
	GJ4				0.806	
	GJ5				0.815	
	GJ6				0.801	
	GJ7				0.825	
高绩效工作系统	ZG1					0.648
	ZG2					0.649
	ZG3					0.618
	ZG4					0.621

4.3.3 回归分析

(1) 模型构建

由于扎根理论这一方法的局限性,无法收集有关被调查者长期且连续的数据反馈,针对这种离散型数据,采用[0,1]概率模型进行测度。员工就业质量以员工为主体,对员工就业质量的评价有满意和不满意两种想法,是一个[0,1]二分变量。因此本研究选择二元 Logistic 回归模型分析员工就业质量,其 Logistic 回归模型为:

$$\ln \left(\frac{P_i}{1 - P_i} \right) = \alpha + \sum_{n=1}^m \beta_n x_{ni}$$

其中, P_i 表示员工对其就业质量高低评价的概率; β_n 指影响就业质量的界定标准的回归系数, n 为影响因素编号; m 表示影响就业质量这一概率的因素个数; x_{ni} 表示第 i 个样本的第 n 种影响因素; α 为回归截距。

(2) 变量设定

本研究将研究对象的就业质量评价作为被解释变量,即因变量(Y),赋值为0和1。解释变量共有5组,分别为组织外部竞争力变量,包含组织架构、品牌形象;组织内部竞争力变量,包含工作报酬、考核制度、岗位规划、工作帮扶;高绩效工作系统变量,单指团队意识;组织认同变量,包含环境价值、岗位匹配;个体竞争力变量,包含工作价值观、工作自主、工作能力。变量具体的赋值、阐述如下表所示(表4.7)。本研究将上述因素作为自变量,构建的员工就业质量模型表达式如下: $Y=F(X_1,X_2,X_3,X_4,X_5,X_6,X_7,X_8,X_9,X_{10},X_{11},X_{12})$

表 4.7 变量赋值与阐述

变量类型	变量名称	变量赋值	预期方向
被解释变量	Y (就业质量)	是=1, 否=0	
组织外部竞争力变量	X1(组织架构)	完全不同意=1	+
	X2(品牌形象)		
	X3(工作报酬)		
组织内部竞争力变量	X4(考核制度)	比较不同意=2	+
	X5(岗位规划)		
	X6(工作帮扶)		
高绩效工作系统	X7(团队意识)	不能确定=3	+
组织认同	X8(环境价值)		
		X9(岗位匹配)	比较同意=4
	X10(工作价值观)		
个体竞争力	X11(工作自主)	完全同意=5	+
	X12(工作能力)		

(3) 结论与解释

本研究选取了 5 个方面的 12 个解释变量，运用统计软件 STATA 对预测进行检验，结果如表 4.8 所示。

表 4.8 Logistic 回归模型分析结果

解释变量		β	[90% Conf,Interval]
组织外部竞争力变量	X1(组织架构)	0.635	[0.004, 1.267]
	X2(品牌形象)	0.715	[0.119, 1.311]
	X3(工作报酬)	0.879	[0.111, 1.646]
组织内部竞争力变量	X4(考核制度)	-0.752	[-1.439, -0.065]
	X5(岗位规划)	0.700	[0.018, 1.383]
	X6(工作帮扶)	0.831	[0.189, 1.473]
组织认同	X7(环境价值)	0.811	[0.0003, 1.621]
	X8(岗位匹配)	-1.010	[-1.747, -0.281]
个体竞争力	X9(工作价值观)	0.678	[0.011, 1.344]
	X10(工作自主)	0.898	[0.320, 1.476]
高绩效工作系统	X11(工作能力)	-0.994	[-1.707, -0.280]
	X12(团队意识)	0.535	[0.053, 1.018]

由表 4.7 可知，最终的模型 $Y=0.64X1+0.72X2+0.88X3-0.75X4+0.7X5+0.83X6+0.81X7-1.01X8+0.68X9+0.90X10-0.99X11+0.54X12-12.2$ 。分析结果说明考核制度、岗位匹配、工作能力对就业质量负向影响显著；而组织架构、品牌形象、工作报酬、岗位规划、工作帮扶、环境价值、工作价值观、工作自主和团队意识则对就业质量正向影响显著。

①组织外部竞争力对就业质量的影响

在组织外部竞争力的可观测变量中,组织架构和品牌形象对就业质量的影响呈显著正相关,即假设 H1a、H1b 成立。其可能的原因在于在甘肃省内知名大企业的数量较小,并且普遍缺乏扁平化组织的高效管理结构。中小企业能够提供的就业岗位较少,无法满足人力资本多样性的需求,造成供需不对等的现象出现,使得就业质量低下,员工满意度不高。相反,企业组织架构和品牌形象在一定程度上是可以带动所在区域的经济增长以及扩大就业劳动力,从而提高就业质量。

②组织内部竞争力对就业质量的影响

在组织内部竞争力的可观测变量中,工作报酬、工作帮扶、岗位规划对就业质量的影响显著正相关,即 H2a、H2c、H2d 假设通过。考核制度对就业质量的影响显著负相关,即假设 H2b 未通过。其可能的原因在于目前民营企业比较注重人力资源管理战略方面,对工作报酬和考核制度体系都较为健全。工作报酬是能够提高员工就业质量的主要途径,员工付出劳动能力和专业技术能力并希望能够获得相应甚至更高的劳动报酬,体现个人价值。加之民营企业对于员工的岗位规划不清晰,通常是供过于求,致使员工在经验和能力都达到了更高的水平但当前只能等待合适的职位,往往会打击员工的积极心理甚至是跳槽转去其他企业。工作帮扶是目前很多企业缺乏的一项制度政策,员工在大量的工作任务和绩效强压之下无法分配更多的时间和精力去帮助新进员工,导致新员工初期需要大量的时间去适应环境,造成心理落差感,从而对就业质量的评价较低。

③组织认同对就业质量的影响

在组织认同的可观测变量中,环境价值对就业质量的影响显著正相关,即 H3a 假设通过。岗位匹配对就业质量的影响显著负相关,即 H3b 假设未通过。其可能的原因在于环境价值低的企业让员工可以在一个单位中与外界隔绝,社交机会越来越少,而环境价值高的企业能够给员工在单位内外提供较多的交际机会,在技术、管理、经营与个人方面均有相当好的社会连接口。在工作环境中融洽的同事关系、畅通的言论自由、成长型业务与学习型气氛能够给员工带来较高的心理归属感,从而对就业质量的评价较高。求职者多具有寻找自己喜欢职业的倾向,在面对工作选择的时候会具有目的性,且当其真正从事这份工作的时候,会极其投入,不断的发掘潜力提高工作能力。与此同时,员工的价值观和岗位的匹配性

就显得尤为重要,明确个人的就业目的和价值观是否与当前职位契合能够帮助自己筛选众多不适合个人的职位选择。

④个体竞争力对就业质量的影响

在个体竞争力的可观测变量中,工作价值观和工作自主对就业质量的影响显著正相关,即 H4a、H4b 假设通过验证;工作能力对就业质量的影响显著负相关,即 H4c 假设未通过验证。其可能的原因在于工作年限在 1-2 年内的员工工作时间短且经验不足,加之大量员工在就业后从事着与所学专业不一致的工作岗位,造成对个人就业质量的满意度较低,就业质量评价低下。基层工作者的日常工作内容多为大量且繁杂的重复性工作,抱怨和停留于工作表面而不去深入探究其核心意义所在成为了当前多数员工的“通病”。工作习惯和工作思维一旦形成定式容易造成员工思维受限,使得当下企业的创新能力不足,从而无法达到良性循环,成为就业质量满意度低的主要原因。

⑤高绩效工作系统对就业质量的影响

团队意识这一可观测变量对就业质量的影响正向显著相关,假设 5 通过验证。如果中小企业人才济济,团队之间具有良好的合作精神,员工之间会形成知识共享的氛围,能够快速搭建高效的项目组提高组织绩效。同时,员工是企业的核心,企业与员工共同进退,形成命运共同体,缺乏良好的团队意识会产生冲突和矛盾,人心不稳的员工队伍不具备超强的业务执行能力。一旦员工和企业出现失衡的状态,个体会采取措施去弥补失衡,此时离职的想法就会出现,影响其对就业质量的满意度评价。反之,员工与企业紧密联系的状态下,员工的获得感、成就感和归属感非常强,对就业质量的满意度评价相对高。

综上所述,本研究的研究假设大部分都得到了考证,检验结果汇总如表 4.9 所示。

表 4.9 研究假设检验结果汇总

研究假设	检验结果
假设 H1: 组织外部竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H1a: 组织架构对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H1b: 品牌形象对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
假设 H2: 组织内部竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响;	部分成立
——假设 H2a: 工作报酬对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H2b: 考核制度对员工就业质量呈显著正相关影响;	不成立
——假设 H2c: 工作帮扶对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H2d: 岗位规划对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
假设 H3: 组织认同对员工就业质量呈显著正相关影响;	部分成立
——假设 H3a: 环境价值就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H3b: 岗位匹配就业质量呈显著正相关影响;	不成立
假设 H4: 个体竞争力对员工就业质量呈显著正相关影响;	部分成立
——假设 H4a: 工作价值观对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H4b: 工作自主性对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H4c: 工作能力对员工就业质量呈显著正相关影响;	不成立
假设 H5: 高绩效工作系统对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立
——假设 H5a: 团队意识对员工就业质量呈显著正相关影响;	成立

5 民营企业员工就业质量的提升对策

个体、团队组织、社会这三大主体共同作用于民营企业员工的就业质量,其中,企业自身的内外部竞争力、组织认同感等对于改善民营企业员工就业质量起关键作用。从民营企业员工就业质量指标体系来看,组织内外部竞争力缺乏、组织认同感低下、个体竞争力和高绩效工作系统的一致性是民营企业员工就业质量提升过程中的四个主要方面。因此,本章主要针对这四个方面提出四条提升对策。

5.1 提升组织内外部竞争力

企业应给员工安排合适且有上升空间的工作内容、避免过度加班导致身心疾病、创造理想的工作氛围和工作环境。当工作内容机械刻板化时,容易引起员工的职业倦怠心理,极大地挫伤其工作热情和努力干劲,影响其个体绩效,对其就业质量的满意度低下;严格规定员工工作时长,工作时长较短难以激发员工的创新性和积极性,而加班过度则会激发员工的反抗心理,造成其工作效率下降,影响就业质量的满意度;轻松的工作氛围和舒适的工作环境一方面能够激发员工的进取心,获得有效的工作结果,另一方面能够展现公司良好的人文关怀、增强组织凝聚力、帮助树立和牢固企业良好的组织形象。

组织制定的管理政策要与当前企业的员工发展现状相契合。员工职位的流动要实现清晰地垂直式发展,员工的晋升通道做到全过程透明化、是看得见的发展空间,使得能力与业绩相匹配,形成良性循环的正当竞争,避免组织中出现论资排辈、行贿受贿等无序竞争现象出现;在职位垂直流动的同时更要注意水平式发展,员工应与其他横向部门多沟通和学习,培养并提升员工全方位的素质和业务能力,使其接触的工作增加多样性,尽可能地展现出丰富且充实的工作现状,在这一层面上也能发现员工是否具备多样化的能力,为提高组织就业质量提供更多的可能性。

在此基础上,组织若能持续完善和补充明确的可持续发展战略和定位,使得组织当前具备明确稳定的发展现状且未来发展趋势是阶梯式上升的状态,只有这样才能吸引各类优秀人才慕名而来,强化员工对组织的成就感和获得感,同时提高员工的就业质量。

5.2 强化个体内部竞争力

提高员工就业质量不仅是加强企业在客观程度上的供给,还需要组织赋予员工一定程度的权利,“让能打仗的士兵当家作主”即组织要施行简政放权,这不仅能够提高员工统筹规划的能力,同时帮助员工建立清晰明确的职业生涯,将其奋斗目标具体化、阶段化,增强了其在工作中的主人翁意识感、归属感。组织应了解员工的特长和喜好,根据成长阶段和受众群体的不同,举行技能和趣味比赛,或采取团建的方式增强员工队伍的团队意识,提供工作之余的交流和沟通的机会,使得融洽和睦的组织氛围真正融于工作和生活之中,让各层级员工能够游刃有余地处理上下级关系。

其次,为避免组织“闭门造车”的现象出现,应增加与同行竞争业、上下游行业或者有业务交叉的不同行业定期举行学术交流沙龙等学习活动,鼓励员工积极参加,接触各领域的优秀人才,在拓宽业务的同时也扩大了个体的社交网络,积极搭建和维护个体的工作关系网络有助于提高员工就业质量。

5.3 强化组织认同

90后员工逐渐成为组织劳动力的中流砥柱,和70、80后员工相比,他们在追求物质回报的同时更注重当前工作是否与自己精神层面的需求所契合。所以在招聘这类员工时,企业要重点关注员工是否认可企业文化、对岗位匹配的评价程度,避免个体价值观与企业文化不相容,无法达到人岗匹配。这一关注要贯穿员工招聘的简历筛选阶段、线上测评、面试等各个面试环节,对候选人进行企业文化融合性测验,在招聘期初就做到员工和组织的相互认同,以此来提升员工就业质量。

强化组织认同感的前提是认同企业文化,加强企业文化建设的同时,着重考虑员工个体的个性差异化需求,强化员工与组织之间的链接和共鸣,使其形成获得感、荣誉感、责任感,提高员工组织认同感,进而提升员工就业质量。对此,可以在员工工作之余增加初中高级员工的思维训练,使初级员工明确重复性日常工作的必要性和其所在体系的逻辑性,让中高级管理者清晰地认知到员工与组织之间认同感的重要性,因此开展组织认同的思维训练是有必要的。在整个组织中

做到上下思维联动，起到提高就业质量的有效推动。组织要给予员工价值认同感和行动力上的支持，譬如开展行之有效的评优评奖活动，使得员工在组织内部能够获得源源不断的集体荣誉感和归属感。

5.4 健全高绩效工作系统

凭借组织这个平台，能够聚集和整合各类员工的工作技能、专业知识和沟通技能，不但能够增强彼此之间的纵向沟通还能够进行各部门之间信息和知识传递的横向沟通，形成了知识共享的氛围。而高绩效工作系统具备的激励子系统可以激发员工的积极性达到高绩效水平，获得更高的薪酬福利回报，此时会更进一步的激发员工知识分享和知识贡献的心理，有利于员工参与各项经济管理活动，通过这些实践活动极大地提高了企业员工就业质量。

由前文研究得出，组织构建的高绩效工作系统对员工就业质量有积极的正向影响。组织建立高绩效工作系统的意愿越强烈，刺激其产生正向工作行为的倾向就越明显，从而产生较高的就业质量。在高绩效工作系统内，员工因某一项目或方案迅速搭建高绩效工作系统，建立明确清晰地工作设计、有发展导向的培训机会以及基于工作业绩的员工奖惩措施，以上明确的规范设计都能够有效的促使员工在完成本职工作的同时，按项目要求主动学习和更新自我知识系统，在追求个人素质提高的同时，追求与组织进步的契合，成为推进企业的优秀人才。与此同时，企业公平公正的选拔人才机制和提升福利薪酬体系标准能够让员工感知到组织对员工的重视和人文关怀，而企业能否认可员工的个人价值是健全高绩效工作系统的关键。基于互惠互利的原则建立高绩效工作系统，使得员工增强了助人且与人合作的意愿，有阶段性的保持工作热情并愿意为组织付出额外的努力。因此，在符合国家各项规定的前提下，建立健全高绩效工作系统，制定行之有效且有吸引力的薪酬体系，吸引真正的优秀人才提高全社会员工的就业质量。

6 研究结论与展望

6.1 研究结论

本研究的主要结论如下：

(1) 在参考前人学者的研究基础与研究实际的基础上，本研究运用扎根理论的方法构建了民营企业员工就业质量标准体系，由组织外部竞争力、组织内部竞争力、组织认同、个体竞争力和高绩效工作系统 5 个维度构成；各维度又有其对应的子维度，涵盖组织架构、品牌形象、工作报酬、考核制度、岗位规划、工作帮扶、团队意识、环境价值、岗位匹配、工作价值观、工作自主、工作能力这 12 类项目，包含 33 种具体成分。

(2) 根据扎根理论构建得出了民营企业员工就业质量标准体系，编制了民营企业员工就业质量评价衡量量表，并借助 SPSS 统计分析软件检验了量表的信度和效度，经检验都符合要求，通过测试，为后续的研究打好了根基。

(3) 运用二元 Logistic 回归模型研讨民营企业员工就业质量评价标准体系，分析得到考核制度、岗位匹配、工作能力对就业质量负向显著影响。组织架构、品牌形象、工作帮扶、环境价值、工作报酬、岗位规划、工作价值观、工作自主、团队意识则对就业质量正向显著影响。

6.2 研究展望

本研究在开展研究前进行线上访谈和收集资料以及运用扎根理论方法分析数据资料部分都本着严格遵守科学规范的态度，力求研究结论真实客观、具有较高的准确性、及时性、适应性、可靠性，在研究过程中极力避免不科学不规范的现象发生，但因被访谈者的主观意识、访谈时间、研究时间、客观条件等现实因素的限制，还是无法完全避免一定程度的不足，这需要在未来的研究中进行探讨和规避。

(1) 扎根理论属于质化研究的一种方法，有其本质的缺陷性。由于其研究主题较为抽象，被访谈者在描述其就业质量标准和满意度时会使用具有倾向性或指向性的主观语言，使访谈者难以在一个客观程度上提炼具体且准则化的就业质

量标准。加之访谈内容的设计主要围绕员工就业质量，较多涉及被访谈者的私密性话题，可能会加重其顾虑而规避其访谈信息，降低了访谈内容的真实性和有效性。访谈过程采取的是个体逐一访谈法，使用扎根理论的分析结果可能会因其研究对象缺乏整体性，有一定程度的影响。在后续研究中，可以扩大访谈小组队伍，成立焦点小组讨论来避免程序性不足，获取更完整的员工就业质量信息。

(2) 调查样本的限制性。为保证选取样本和研究结果的同一性和代表性，质化研究的选择样本集中于同一区域，但中国境内疆域辽阔且地大物博，各地文化习俗和经济发展的步调不统一，对员工就业质量的评价标准存在差异性，因此这会影响到根据扎根理论构建的民营企业员工就业质量评价标准的普适性。而被访谈对象来源于甘肃省内，使得样本选择的氛围具有单一性，削弱了研究适用范围的广泛性，使得研究结论只能在本地区借鉴和使用，影响了在其他区域的推广。所以在今后的研究中，尽可能地成立研究小组，扩大样本选择范围，呈现更真实更全面的理论研究结果。

(3) 研究方法的局限性。扎根理论对研究者的理论水平和研究水平的要求较高，对学科前沿理论要有高度的敏锐意识，专业水平扎实，语言功底丰厚，能够高度凝练基础资料，对研究者来说，是一项极具有挑战性的学术工作。扎根理论具备客观形式系统化和主观内容灵活化的特征，需要研究者在使用过程中保持中立思想，并且对扎根理论的使用极为熟练，不掺杂个体经验主义才能避免扎根理论造成的结果偏差。鉴于此，在今后的研究中，使用扎根理论的研究者应强化学术方法的积累、熟练掌握理论前言内容、提高概况凝练能力。

参考文献

- [1]Alireza Bolhari. The Relationship between Quality of Work Life and Demographic Characteristics of Information Technology Stafifs. Intemational Conference on Computer Communication and Management Proc[J].2011.
- [2]Beatson M.Job quality and job security[J].Labor Market Trends,2000(10) : 124-135.
- [3]Bonnet F, Figueiredo J B, Standing G. A family of decent work indexes [J].International Labour Review,2003,142(2):213-238.
- [4]Clark A E. Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries[J].British Journal of Industrial Relations,2005,43(3):377-400.
- [5]Davonine L, Erheelc , Guergoat- Larivierem . Monitoring quality in work: European employment strategy indicators and beyond[J].International Labour Review,2008,147:163-198.
- [6]Gonzalez-Romav, Gamboa J P,Peiro J M. University graduates' employability, employment status, and job quality[J]. Journal of Career Development,2018,45(2):132-149.
- [7]Horowitz J. Dimensions of job quality,machanisms, and subjective well-being in the United States[C].Sociological Forum.2016,31(2):419-440.
- [8]Jones W, Haslam R,Haslam C. Measuring job quality:a study with bus drivers[J].Applied Ergonomics,2014,45(6):1641-1648.
- [9]Morton P. Job quality in micro and small enterprises in Ghana: field research results[R].Geneva: International Labour Office,2004.
- [10]Munoz De Bustillor, Fernandez-Macias E,Esteve F,et al.E pluribus unum .A critical survey of job quality indicators[J].Socio-Economic Review,2011,9(3):447-475.
- [11]Muntaner C, Borrell C, Vanroelen C, et al. Employment relations, social class and health: A review and analysis of conceptual and measurement alternatives[J].Social Science & Medicine,2010,71(12):2130-2140.
- [12]Mustosmaki A, Oinas T, Anttila T. Abating inequalities. Job quality at the intersection of class and gender in Finland 1977-2013[J].Acta Sociologica,2017,60(3):228-245.

- [13]Mustosmaki A, Oinas T, Anttila T. Abating inequalities. Job quality at the intersection of class and gender in Finland 1977-2013[J].Acta Sociologica,2017,60(3):228-245.
- [14]Nadine Blinn. Mirko Kuhne. Markus Nuttgens. Are public and private health insurance companies going Web 2.0? A complete inventory count in Germany[J].Int.J.of Healthcare Technology and Management,2011(12):3-22.
- [15]Paolo Guerrieri and Carlo Pietrobello. i Old and NewForms of Clustering and Production Networks in Chan-ging Technological Regmies, Science Technology & Society[J].2006(1):9-38.
- [16]Richarda .Measuring decent work with statistical indicators [J].International Labor Review,2003,142(2):147-178.
- [17]Schroeder,F.K.“Workplace Issues and Placement: What is High Quality Employment?”[J].Work,2007,29(4):351-358.
- [18]Shockley K M, Ureksoy H, Rodopman O B, et al. Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study[J]. Journal of Organizational Behavior,2015,37(1):128-153.
- [19]Tulus Tambunan. SME development, economic growth, and government intervention in a developing country: The Indonesian story[J].Journal of International Entrepreneurship, issue4.2008(6):147-167.
- [20]Zheng X, Zhu W, Zhao H et al. Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation[J]. Journal of Organizational Behavior,2015,36(5):621-644.
- [21]陈海秋. 论农民工就业质量的提高与“体面就业” [J]. 湖州职业技术学院学报, 2009 (4) :63-68.
- [22]陈啸. 浅议我国中小型民营企业人力资源现状[D]. 山西财经大学, 2007.
- [23]陈舜. 金融发展、融资约束与民营企业的就业增长——基于民营上市公司数据的实证分析[J]. 企业经济, 2020, 39 (07) :145-153.
- [24]成媛, 赵静. 西北少数民族青年就业压力与社会适应能力相关性研究[J]. 北方民族大学学报(哲学社会科学版), 2019 (03) :139-143.

- [25] 邓睿. 多维就业质量视角下农民工社会资本的就业效应评估——来自中国劳动力动态调查的证据[J]. 浙江社会科学, 2019(12):47-56+156.
- [26] 郭琦. 劳动者福祉视角下的大学毕业生就业质量研究[D]. 大连: 东北财经大学, 2016.
- [27] 郭可为, 胡婕. 美国小企业管理局支持小企业发展的经验与启示[J]. 金融纵横, 2019(11):17-24.
- [28] 国福丽. 国外劳动领域的质量探讨: 就业质量的相关范畴[J]. 北京行政学院学报, 2009(01):86-91.
- [29] 国家发展改革委外事司. 美国小企业的发展及启示[J]. 中国经济导刊, 2006(12):38-390.
- [30] 胡雪萍, 李丹青. 技术进步就业效应的区域差异研究——基于中国东、中、西部地区的比较分析[J]. 上海经济研究, 2015(08):3-10.
- [31] 黄孟复. 中国民营企业发展报告 NO. 1. (2004) [M]. 北京: 社会科学文献出版社, 2005.
- [32] 霍丽芳. 经济转型期我国就业质量研究——基于劳动统计和 CHNS 数据的分析[D]. 山西财经大学, 2012.
- [33] 贾守治. 东中西部就业影响因素分析[J]. 山西财经大学学报, 2014, 36(S1):11+32.
- [34] 姜利军, 胡新文. 民营企业范畴的定义[J]. 安徽广播大学学报, 2000(4):13-16.
- [35] 柯羽. 基于主成分分析的浙江省大学毕业生就业质量综合评价[J]. 中国高教研究, 2010(4):74-76.
- [36] 赖德胜, 苏丽锋, 孟大虎, 李长安. 中国各地区就业质量测算与评价[J]. 经济理论与经济管理, 2011(11):88-99.
- [37] 赖德胜. 我国就业质量状况研究: 基于问卷数据的分析[J]. 中国经济问题, 2013(9):39.
- [38] 李春玲, 范建刚. 西北地区进城农民工就业职位上行流动机制研究[J]. 西北农林科技大学学报(社会科学版), 2015, 15(03):28-36.

- [39] 李国慧, 于立新. 潍坊市民营经济就业实证研究[J]. 潍坊学院学报, 2018, 01(18):31-35+60.
- [40] 李善乐. 大学生就业质量:基于个体问卷数据的分析[J]. 人口与发展, 2017, 23(02):30-39+60.
- [41] 李少奇. 影响当前西部地区高校毕业生就业的主要因素及对策分析[J]. 西南师范大学学报(自然科学版), 2011, 36(04):244-247.
- [42] 李姝, 谢晓嫣. 民营企业的社会责任、政治关联与债务融资——来自中国资本市场的经验证据[J]. 南开管理评论, 2014, 17(06):30-40+95.
- [43] 李扬. 中小型民营企业激励机制与员工组织认同及其离职倾向关系的研究[D]. 陕西师范大学, 2014.
- [44] 李勇, 郭丽丽. 国有企业的就业拖累效应及其门槛特征[J]. 财经研究, 2015(02):135-144.
- [45] 李长安, 陈建伟, 苏丽锋. 城镇少数民族职工就业质量问题研究[J]. 甘肃社会科学, 2013(03):226-230.
- [46] 梁建, 刘芳舟, 樊景立. 中国管理研究中的量表使用取向(2006-2015):关键问题与改进建议[J]. 管理学季刊, 2017, 2(02):41-63+127.
- [47] 梁潇杰. 企业员工工作质量的量表开发及其影响因素研究[D]. 吉林大学, 2020.
- [48] 梁增贤, 黎结仪, 文彤. 城市旅游非正规就业者生活质量感知研究——以广州为例[J]. 旅游学刊, 2015, 30(09):72-81.
- [49] 梁皓深. 发达国家促进中小企业发展的经验研究[J]. 经济管理文摘, 2020(05):97-99.
- [50] 刘海波. 甘肃省民营企业发展研究[D]. 西北民族大学, 2014.
- [51] 刘素华. 建立我国就业质量量化评价体系的步骤与方法[J]. 人口与经济, 2005(6):34-38.
- [52] 刘素华. 就业质量:概念、内容及其对就业数量的影响[J]. 人口与计划生育, 2005(07):29-31.
- [53] 刘素华. 就业质量:内涵及其与就业数量的关系[J]. 内蒙古社会科学(汉文版), 2005(05):125-128.

- [54]刘迎秋,王红领.中国民营企业发展新论[M].北京:社会科学文献出版社,2012.05.
- [55]刘泽东,孟颖.国有与民营企业对区域经济贡献的对比研究[J].华北金融2020(12):37-45.
- [56]鲁琳雯.宁夏中小民营企业人才培养创新研究[J].人力资源与管理,2015(5):132.
- [57]马庆发.提升就业质量:职业教育发展的新视角[J].教育与职业,2004(12):6-8.
- [58]莫小鹏.国有企业与民营企业投资比较研究——基于效率、就业效应和全要素生产率的经验数据[J].经济研究参考,2015(13):44-51+57.
- [59]毛宇飞,曾湘泉,祝慧琳.互联网使用、就业决策与就业质量——基于CGSS数据的经验证据[J].经济理论与经济管理,2019(01):72-85.
- [60]明娟,王明亮.工作转换能否提升农民工就业质量[J].中国软科学,2015(12):49-62.
- [61]宁文成.对中小民营企业的发展与大学生就业关系的分析[J].人口与经济,2012,S1:49-50.
- [62]苏丽锋,陈建伟.我国新时期个人就业质量影响因素研究——基于调查数据的实证分析[J].人口与经济,2015(04):107-118.
- [63]苏丽锋.我国新时期个人就业质量研究——基于调查数据的比较分析[J].经济学家,2013(07):41-51.
- [64]孙宗魁.关于民营企业吸纳大学生就业激励机制的对策建议[J].城市建设理论(电子版),2017,07:290-291.
- [65]孙宗魁.民营企业吸纳大学生就业的动机研究[J].山东工业技术,2017(14):252.
- [66]汪秀.西部地区服务业就业效应及其影响因素研究[D].重庆工商大学,2013.
- [67]王慧,叶文振.社会性别视角下女大学生就业质量的影响因素分析——基于福建省五所高校的调查[J].人口与经济,2016(05):96-104.
- [68]王霆,张婷.扩大就业战略背景下我国大学生就业质量问题研究[J].中国高教研究,2014(02):26-30.

- [69]谢恒. 发展民营经济与就业增长现状的实证分析[J]. 求索, 2006(5):26-28.
- [70]辛健, 陈茂丛. 关于民营企业吸纳大学生就业激励机制的对策建议[J]. 民营科技, 2014, 09:273.
- [71]严善平. 中国大城市劳动力市场的结构转型——对 2003 年、2009 年上海就业调查的实证分析[J]. 管理世界, 2011(09):53-62+187.
- [72]杨静, 王重鸣. 女性创业型领导:多维度结构与多水平影响效应[J]. 管理世界, 2013(09):102-115+117+187-188.
- [73]殷吉悦. 基于 AHP-Fuzzy 的新生代农民工就业质量评价研究[J]. 西华大学学报(哲学社会科学版), 2018, 1(37):74. 80.
- [74]袁弋. 中国不同地区就业影响因素效应的比较研究[D]. 西南财经大学, 2012.
- [75]张大炜. 西部地区技术进步的就业效应研究[D]. 西南财经大学, 2014.
- [76]张建辉, 王晓虹. 大学生到民营企业就业的障碍分析及对策探讨[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2017, 01:104-105.
- [77]张抗私, 李善乐. 我国就业质量评价研究——基于 2000-2012 年辽宁宏观数据的分析[J]. 人口与经济, 2015(06):62-72.
- [78]张抗私, 朱晨. 大学毕业生就业质量的影响因素[J]. 人口与经济, 2017(01):75-84.
- [79]张攀峰, 易法海. 湖北民营经济行业吸纳劳动就业实证分析[J]. 乡镇经济, 2007(2):65-68.
- [80]张秀娥. 日本中小企业发展对我国东北地区的启示[J]. 现代情报, 2005(12):175-1760.
- [81]赵蒙成. 社会资本对新生代农民工就业质量影响的调查研——SZ 市新生代农民工的案例研究[J]. 人口与发展, 2016, 22(02):48-55.
- [82]赵宁. 民营企业吸纳大学生就业问题研究[J]. 中国科教创新导刊, 2012(13):12.
- [83]郑磊. 民营企业员工绩效考核体系构建研究[D]. 东华理工大学, 2013.
- [84]周发云. 公共和民营机构如何优势互补合作推进就业扶贫工作——以武汉市为例[J]. 中国就业, 2020, 01(022):50-51.

- [85]周晗嫣,杨雅斐,邵使浩.最低工资标准对浙江民营制造业就业量的影响[J].现代营销(信息版),2020,02:116-117.
- [86]朱慧劫,风笑天.代际差异视角下就业质量与农民工的精神健康[J].经济体制改革,2019(02):92-98.
- [87]朱晓丽,蔡美菊.“互联网+”背景下苏浙沪皖就业质量评价研究[J].科技与创新,2019,16(026):66-68.

附录一

甘肃省民营企业访谈大纲

XX 先生(女士):

您好!我是兰州财经大学的一名研究生,目前我们正在做关于甘肃省民营企业员工就业质量的一项研究,本次研究与实践关系紧密,因此想要和您聊一聊关于民营企业员工工作状态,或者就业质量方面的一些看法。此次访谈有线上和线下两种形式,主要根据您的现实情况作出选择即可,本次访谈全过程使用录音设备,访谈内容仅为毕业学术研究之用,不会暴露您的任何个人隐私信息,保持轻松愉快地心态即可,感谢您的参与和配合。

1. 您从事什么工作?
2. 您目前的工作状态如何?
3. 您认为目前的工作是一份好工作吗?
4. 您所理解的好工作是什么?
5. 您所理解的差工作是什么?
6. 您在工作中最在乎什么?
7. 什么会影响您对自己工作感受?

附录二

调查问卷

尊敬的女士/先生:

您好!首先感谢您在百忙之中阅读这份问卷。此次调查的目的是对民营企业员工就业质量评价的研究,问卷填写为匿名填写,仅用于学位论文研究使用,请放心且如实填写。整个问卷大约占用您 3-5 分钟的时间,请您根据个人实际情况作出真实反馈,谢谢您的支持和配合。

第一部分:背景资料

请根据您的实际情况,在相应的数字上打“√”。

1、您的性别

- ①男 ②女

2、您的年龄

- ①24 岁及以下 ②25-30 岁 ③31-44 岁
④45-54 岁 ⑤55 岁以上

3、您的婚姻状况

- ①未婚 ②已婚 ③其他

4、您的学历

- ①高中及以下 ②专科 ③本科 ④硕士及以上

5、您的职称

- ①普通员工 ②初级 ③中级 ④高级

6、您的工作年限

- ①01 年及以下 ②2-5 年 ③6-10 年
④11-15 年 ⑤16-20 年 ⑥20 年以上

7、您所属企业的性质

- ①行政/事业单位 ②国有企业(包括集体企业)
③合资(包括外商独资) ④私营企业 ⑤其他

8、您对目前的就业质量评价是否满意

- ①满意 ②不满意

第二部分:民营企业员工就业质量影响因素

请根据您的实际情况对下列职业成功界定标准的同意程度进行评价,并在数字对应的相应栏内打“√”。

完全不同意	比较不同意	不能确定	比较同意	完全同意
1	2	3	4	5

序号	项目	1	2	3	4	5
1	组织呈现扁平化组织结构，部门层级少，传达决策快					
2	组织呈现金字塔式组织结构，部门层级多，传达决策慢					
3	企业品牌形象令人称赞，是大家心目中的理想企业					
4	体面点的工作可以平衡心理落差					
5	民营企业员工数量占比大					
6	工资能够维持我和家人的基本生活					
7	工作的奖金令人满意					
8	工作的总体收入令人满意					
9	工作的福利令人满意					
10	企业财务制度健全，工资等报销制度流程化					
11	企业重视业绩，通常底薪较低，月薪主要由业绩构成					
12	企业管理制度健全，流程化明显					
13	员工在组织中有清晰的职业发展路径					
14	员工在这个公司工作没有什么发展前途					
15	组织中上级了解员工在企业中的职业发展期望					
16	员工在晋升中，组织可以有不止一个适合的职位来安排					
17	整体上看，组织为员工提供了全面的培训					
18	组织每隔一段时间，就会为员工安排一次培训					
19	组织有正式的培训项目来教授新员工工作中所需要的技能					
20	为了提升员工的晋升能力，组织会为他们提供正式的培训项目					
21	工作中经常有培训和学习的机会					
22	工作能够提升能力和素质					
23	工作中的培训学习确实提升了能力和素质					
24	工作的前景很好					
25	组织对员工的工作职责有清晰的描述					
26	很多时候，员工也需要负责工作职责之外的事情					
27	员工的岗位职责说明书包括了需要员工承担的所有职责					
28	必要时组织会及时修订员工的岗位职责说明书					
29	工作态度端正、积极努力、勤奋思考					
30	相信低微的工作也蕴藏着巨大的机会					
31	在组织中，业绩通常是用客观的、量化的结果来衡量的					
32	员工的绩效考核以客观的、量化的结果为基础					
33	岗位经验不足					
34	主动提高工作效率					
35	工作中思维开放，不受环境限制					
36	为成为组织的一员而感到自豪					
37	当工作或生活遇到问题，可以获得组织的尽力帮助					
38	为成为工作团队的一员而感到自豪					
39	工作组织可以为员工的日常生活提供方便条件					

致 谢

在经过论文开题和预答辩后，终于迎来了了了硕士论文的收尾工作，期待和不舍萦绕在心头，能够顺利的完成毕业论文更多的要感谢亲朋好友的默默支持和鼎力相助，最先要感谢的人是我的导师，在完成论文编写的过程中，多次请教老师帮助我确定选题，确定论文框架，修缮论文细节一系列过程中，老师每次都认真且耐心的给我提供指导意见，和我沟通交流。老师时常教导我们不仅要坐的住还要提高学习效率，不能仅仅是感动自己，老师面对工作严谨认真和踏实坚定的态度是我未来人生路上学习的榜样，也会时刻记得老师的谆谆教导，将老师教给我们为人处世的道理牢记心中。老师在生活中非常注重我们心态和情绪的变化，给予我们及时的开导和鼓励，教导我们如何做人。在未来人生规划方面，和老师也探讨和请教过多次，虽然和老师的想法有出入，但老师仍尊重并支持我的想法，在此非常感谢老师每一次的指点和批评，谨遵老师的教诲，踏踏实实的走好未来人生的每一步，感谢您。其次，我想感谢师弟师妹袁媛、张明昊、张媛、蔡诗晗、袁涵、余志远对我的支持，帮助我顺利完成线上访谈工作，并主动提供相关资料供我研究参考。同时，要感谢我的三位室友，段恩恩、郭笑笑和刘汇欣，在学习和生活方面给予我帮助，就像三位老师一样教会我如何面对生活，研究生三年生活有幸遇见你们真的很幸福，感谢遇见。另外，还要感谢我的爸爸妈妈，在我撰写论文遇到困难时给予我陪伴和鼓励，帮助我平复心情继续努力，感恩父母。还要感谢一位老朋友的帮助，经历考研、读研这一过程，逐梦的路上你是我最坚强的后盾，人生山水一程，三生有幸，纵使选择未来的道路不同，或相遇或分离，仍然感谢十年的陪伴，感谢相遇。最后，感谢兰州财经大学工商管理学院企业管理类专业的老师们。在此对大家真诚地说一声：感恩和感谢！感谢兰州财经大学对我的培养，感谢兰州财经大学每年为社会贡献成千上万的人才，希望未来母校能够越走越好，再创辉煌！