

# 青年博士选择中部省份高校就业影响因素的质性分析

刘辉<sup>1</sup>, 刘彦芝<sup>2</sup>, 康文彦<sup>2</sup>

(1. 太原师范学院教育学院, 山西 晋中 030619; 2. 吕梁学院数学与人工智能系, 山西 吕梁 033000)

**摘要:** 博士生毕业人数的逐年增加为中国中部省份高层次人才引进带来了新的契机,而高校是引进青年博士的主要单位。以近两年入职中国中部S省高校的23名青年博士为研究对象,采用访谈法搜集资料并基于扎根理论研究范式对材料进行分析。研究发现,青年博士选择中部省份高校就业的影响因素主要分为直接吸引因素、专业发展因素、个体因素和组织因素4类,青年博士的就业选择受个体意愿和高校支持的推拉作用和受维持因素和激励因素的双重作用,其中个体因素的影响作用最大。

**关键词:** 青年博士; 就业偏好; 影响因素; 质性研究

**中图分类号:** G643; F249.2 **文献标志码:** A **文章编号:** 1671-1807(2025)11-0308-06

1990年以后,中国博士研究生教育得到了快速发展,已成为仅次于美、德的世界第三大博士生教育大国<sup>[1]</sup>。博士生体量与博士生毕业人数的逐年增加为中国中部省份人才引进带来了新的契机。

博士生就业一直以来就是学界较为关注的问题。已有相关研究大体分为两类。一类是博士毕业生就业偏好研究,其中主要包括区域选择偏好及就业单位性质的偏好两类。一般而言,城市是青年更为注重的区位选择<sup>[2]</sup>,而且博士毕业生更偏向于选择籍贯所在地就业<sup>[3]</sup>。从全国范围来看,博士毕业生就业呈现属地就业、东部聚集和区域集中的区域特征<sup>[4]</sup>。而且中部地区承担着同时向东部和西部地区高校输出优秀生源的角色<sup>[5]</sup>。在就业单位性质偏好方面,有调查发现博士毕业生到企业就业的意愿和实际比例均不高<sup>[6]</sup>,而学术性岗位依然是博士毕业生最主要的就业途径<sup>[7]</sup>。另一类是博士生择业的影响因素及作用机制研究。有研究发现,博士毕业生理想中就业地点主要包括以下特征:有利于实现职业期望、能够保障生活质量、便于承担家庭责任、有稳定的社会关系网络<sup>[8]</sup>。具体地,武勤和蒋惠敏<sup>[9]</sup>指出,北京高校博士生就业的影响因素包括收入福利、发展空间、符合个人发展方向、工作稳定、自主性强、充分运用专业知识、能兼顾家庭等;刘蕾和张菡容<sup>[10]</sup>指出,青年博士择业的影响因素包括人

才编制、平台激励、子女就学、医疗保险、资金扶持、生活补贴、落户居住、人才激励等;许丹东等<sup>[11]</sup>指出,博士就业的影响因素包括职业发展前景、工作的稳定性、继续做研究和发表的机会、工资待遇、专业对口度、工作的自由度、解决户口等。在影响因素的作用机制研究方面,徐贞<sup>[12]</sup>指出,行业前景、职业发展空间和薪酬福利、性别、读博动机、学术发表情况、期望工作城市、父亲职业等因素对理工科博士生的就业偏好有显著影响,婚姻状况、导师及指导情况、母亲职业等因素则影响不显著。

总的来说,学者们主要从宏观层面进行了博士毕业生就业区域的选择偏好和择业影响因素等方面的研究,专门针对青年博士选择中部地区高校就业影响因素的研究比较少。高校对青年博士有着较大的吸引力<sup>[13]</sup>。因此,以近年选择中部高校就业的青年博士为研究对象,探究其择业动机等有利于明确青年博士选择中部省份高校就业的影响因素及作用机制,进而可以基于此为中部地区人才引进政策的优化提出更有针对性的建议。

## 1 研究设计

### 1.1 研究方法

为了深入了解青年博士在择业过程中的考虑因素,采用质性研究方法进行材料搜集。具体地,深入到研究对象群体中,通过与调查对象的长期接

收稿日期: 2024-12-16

基金项目: 山西省科技战略研究专项(202304031401087)

**作者简介:** 刘辉(1982—),男,山西吕梁人,博士,副教授,硕士研究生导师,研究方向为教育社会学;刘彦芝(1985—),女,山西吕梁人,硕士,讲师,研究方向为教育领导与管理;通信作者康文彦(1986—),女,山西吕梁人,硕士,副教授,研究方向为教育评价。

触了解其生活和学习背景,并通过半结构访谈等途径对相关信息进行收集和验证。然后采用扎根理论的材料整理范式,对资料进行逐级编码,挖掘概念和范畴,最终形成理论。在材料搜集过程中,研究者表明自己的工作意图,并承诺注重保护研究对象的隐私,以此使本研究符合质性研究的伦理规范。

## 1.2 研究对象

本研究编码所用的数据资料主要通过对 2022 年和 2023 年入职中国中部 S 省高校的青年博士开展半结构化访谈而获得。研究依据“方便抽样”原则进行初始抽样,共抽取研究对象 23 人,其中男性 13 名,女性 10 名,专业涵盖理工、文法、经管、生命科学和教育 5 个领域。其基本信息见表 1。

表 1 访谈对象基本信息

变量	特征	人数
性别	男	13
	女	10
专业	理工	6
	文法	5
	经管	4
	生命科学	4
	教育	4
高校注册地	省会	13
	地级市	10
籍贯	S 省	18
	非 S 省	5

## 1.3 数据收集

为了更好地进行数据的收集,在研究的启动阶段先选取同事为研究对象,然后逐步通过同事和朋友介绍新的符合条件的研究对象,并初步获取研究对象的基本信息。然后,通过与研究对象进行多次的交流消除彼此间的陌生感,同时初步了解研究对象的择业偏好。接着,通过当面访谈或电话访谈等

途径结合事先拟好的访谈提纲进行半结构访谈,获取研究对象在择业时考虑的因素,在此过程中根据访谈对象的回答内容做必要性的追问,以获取更为丰富的数据资料,每次访谈时长为 30~60 min。最后,将访谈录音整理形成文本材料以便于进行质性分析。

## 1.4 信效度

主要采用以下两种途径提升本研究的信效度。一方面,两位研究者通过质性编码的学习与交流,同时对相关文字材料进行编码,并将编码结果进行对比,如果编码一致性信度 Kappa 系数大于 0.7,表示该编码结果信度良好,相关编码内容直接使用;否则通过二者协商以及与访谈对象进行补充访谈和求证等途径以进行编码的完善。另一方面,先将 17 位研究对象的材料进行编码,再用剩余的 6 位研究对象的材料进行理论饱和度检验时,未发现新的概念和范畴,也未产生新的理论见解。因此,可认为本研究所构建的理论模型已通过理论饱和度检验<sup>[14]</sup>。

## 2 研究过程

采用扎根理论的三级编码范式分析访谈资料,抛开理论假设,对原始访谈资料进行反复分析和逐级编码,将资料内容概念化、范畴化,最终基于范畴化的因素建构相关模型。

### 2.1 开放式编码

通过仔细阅读和理解原始访谈资料,根据自己的理解和前期协定为相关内容标注标签,并通过反复梳理和归纳标签内容并提炼初始概念,整理初始概念以合并成更具概括性的初始范畴。在此环节,共标注 217 个标签,提炼出 30 个初始概念,合并出 12 个初始范畴。具体编码结果见表 2。

表 2 开放式编码结果

初始范畴	初始概念	代表性原始语句
地理位置	离家距离;所在城市	这个学校离我家只要一小时车程
引进待遇	引进费;安家费;科研启动经费;职称待遇	C 学院给的引进费什么的能上六七十万
薪资待遇	基本工资;绩效工资;福利	L 学院的工资在全省高校里面也是比较高的
学校平台	学校排名;学校影响力;学校校名	那个学校只是个学院,连个大学也不是
学科平台	学科建设;学位授权	学院有硕士点,正在申请专业博士学位授权点
职称评聘	评聘政策;竞争程度	读博期间的成果都不算,要从头再来
专业水平	科研成果;毕业院校	读博期间发了 3 篇 C 刊
籍贯户口	籍贯所在地;户口所在地;求学所在地	我本科就在 S 省读的
配偶安置	工作性质;工作待遇;工作前景	他们只承诺给家属安排工作但不给编制
子女就读	教育质量;接送强度	孩子也能在附中读书
学校重视	学校领导重视;学校政策支持	安排了我和学校领导见面
部门重视	部门领导重视;部门领导协作	学院领导帮忙协调安排了孩子的入学事宜

## 2.2 主轴式编码

在开放式编码的基础上,进一步梳理和建构初始范畴之间的逻辑关系,整合初始范畴以形成更具聚合性的主范畴。共整合出4个主范畴。具体编码结果见表3。

表3 主轴式编码结果

主范畴	初始范畴	范畴内涵
直接吸引因素	地理位置	高校所处的地理位置
	引进待遇	引进费、安家费等
	薪资待遇	入职后的工资福利等
专业发展因素	学校平台	学校排名及影响力等
	学科平台	相关院系和学科的发展水平等
	职称评聘	职称评聘的难易程度
个体因素	专业水平	博士生个体的专业发展水平
	籍贯户口	博士生的籍贯或户口所在地等
	配偶安置	单位对博士生配偶的工作安排
	子女就读	单位对博士生子女的就学安排
组织因素	学校重视	单位对博士生入职的重视程度
	部门重视	院系对博士生入职的重视程度

## 2.3 模型建构

在选择编码阶段,通过对4个主范畴关系的深入分析,总结出如下“故事线”:影响青年博士选择中部省份高校就业的影响因素从主客体的视角审视可以分为个体意愿和高校支持两类,从激励的视角审视可以分为维持因素和激励因素两类。基于此建构了影响青年博士选择中部省份高校就业的影响因素模型(图1)。

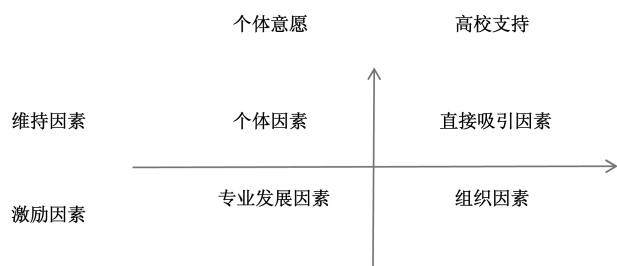


图1 青年博士选择中部省份高校就业的影响因素模型

## 2.4 模型解释

青年博士选择中部省份高校就业的影响因素主要体现在青年博士的个体意愿与高校支持的契合度方面。个体意愿可以分为维持因素和激励因素两方面。籍贯户口、配偶安置和子女就读是青年博士个体的切实需求,属于维持因素,也是影响博士生选择中部省份高校就业的最主要的因素。籍贯户口影响着照顾父母、配偶工作安置和子女就读,配偶安置和子女就读影响着青年博士的家庭稳定。比如有的青年博士提道:“我放弃L学院七八十

万的引进费就是为了让孩子来省城读书”(A3-2)。也有博士谈道:“我爱人已经入职了C学院,我如果去其他学校就会面临两地分居,所以我也只能去C学院了”(A22-1)。学校平台、学科平台、职称评聘和专业水平涉及青年博士的专业发展,属于激励因素。学校平台和学科平台影响着青年博士的科研产出和社会地位。有部分青年博士情愿放弃地方院校的优厚待遇也想进入高层次学校发展。“这个学校是省里面最好的师范大学,进去后文章也好发一些”(A15-1)也有部分博士关注学校的职称评审政策和竞争的激烈程度,因为这关系着青年博士入职后的专业发展。“本来想去T学院的,但一打听到读博期间的成果只能用来评讲师,评副教授得重新积累成果,难度太大”(A8-2)。专业水平是青年博士的核心竞争力,专业水平较强的青年博士更愿意选择学校层次和学科平台较高的高校。“我的科研成果也不少,想趁年轻冲一冲,S大学新进了‘双一流’,借助这个平台更容易申请到国家青年基金”(A2-1)。高校支持也可以分为维持因素和激励因素两方面。地理位置、引进待遇和薪资待遇相对固定,影响着青年博士的基本生活条件,属于维持因素。地理位置决定着高校所属地区的经济文化等特点,许多青年博士更愿意选择经济条件和文化资源更好的地区就业。“T学院虽然一般,但它在省会,孩子上学能享受省会的教育资源,看个病啥的也都方便”(A7-1)。引进待遇和薪资待遇对青年博士有着一定的吸引力,但影响作用不同。比如有的博士认为“我选择L学院就是因为它给的引进费、安家费和科研启动金是最高的,虽然是地方院校,但这笔钱可以缓解我的购房压力,让未来的生活更惬意一点”。也有博士认为“我觉得我还年轻,尽管S大学的引进费很少,但它在省会,平台也高,我想搏一搏”。学校重视和部门重视主要是指组织层面对青年博士的承诺和支持,属于激励因素。有的学校对于青年博士的引进比较重视。“T学院的领导亲自接见了,非常荣幸,感觉人家学校挺重视的”(A8-2)。还有的学校部门主动为青年博士解决后顾之忧。“学院领导联系学校协助,帮我的孩子找到了就读的学校,非常感动”(A17-1)。

## 3 结论

研究发现,青年博士选择中部省份高校就业的影响因素主要分直接吸引因素、专业发展因素、个体因素和组织因素4类。4类因素从主客体的视角审视可以分为个体意愿和高校支持两类,从激励的

视角审视可以分为维持因素和激励因素两类。

### 3.1 青年博士的就业选择受个体意愿和高校支持的推拉作用

用推拉理论解释青年博士的就业选择有一定的契合性。有研究认为青年博士选择某个高校就业受到毕业院校和或前置工作地的推力以及目标高校拉力的共同作用<sup>[15]</sup>。可见,青年博士就业选择的过程与高校人才流动有一定的相似之处,而高校人才流动也可以看作是内部推力和外部拉力共同作用的结果<sup>[16]</sup>。青年博士在选择就业高校时往往会在个体意愿和高校支持两类因素中进行权衡。其中个人因素如籍贯户口、配偶安置、子女就读、学校平台、学科平台、职称评聘、专业水平等可以看作是“内部推力”,而高校支持因素比如地理位置、引进待遇、薪资待遇、学校重视、部门重视等可以看作是“外部拉力”。

个人因素是从青年博士个人出发所考虑的择业因素,主要体现为个体生活和专业发展两类需求。青年博士处于结婚生子的年龄段,照顾父母等也是其面临的重要问题。这会使得青年博士产生一种倾向于离家近的、能较好解决配偶工作和安排子女就读的高校的推力。而青年博士刚刚博士毕业,无论是处于其对学术的热情还是出于其工作晋升的需要,其必然会考虑到专业发展因素。这导致其也会产生一种倾向于学校平台和专业平台较高、职称评审相对容易、有利于提升和发挥自己专业水平的高校的推力。

高校支持因素是高校能为青年博士提供的相关条件等因素,主要分为环境和组织两类。高校所处的地理位置是固定的,这为高校带来天然的“拉力”。一般而言,位于省会和经济发达地区的高校的“拉力”更大。高校所处的地理位置影响着高校教师的生活环境、交通便捷程度、医疗条件以及子女的就读环境等,地理位置较好的高校对青年博士有着普通地方高校难以企及的吸引力。引进待遇和薪资待遇受高校所处地的经济条件以及相关政策的影响,每个高校的相关待遇是比较固定的。高校将青年博士预设为是一种“经济人”,意图通过增加引进待遇和薪资待遇来提升自己对青年博士的“拉力”。特别明显的是许多地方高校的引进费和安家费动辄六七十万,远远高于位于省会高校的待遇。当然这在一定程度上是有效的,许多青年博士为了缓解生活的压力,愿意用区域优势来换取待遇优势从而放弃位于省会高校的教职而选择入职位

于地级市的高校。相比客观的环境类因素,高校的组织类因素更能体现出高校在青年博士引进方面的主动作为。青年博士入职的目标学校和目标部门从不同层面产生着来自组织的“拉力”。高校在学校层面的重视体现在政策制定及保障制度的建设等方面。对青年博士友好且能从学校层面为青年博士解决个人需求的高校的“拉力”更大。目标部门则是青年博士入职后的“微观环境”,部门领导及所属教研室等对青年博士的重视程度往往与其对青年博士产生的“拉力”呈正相关关系。

### 3.2 青年博士的就业选择受维持因素和激励因素的双重作用

双因素理论认为影响员工绩效的主要因素分为保健(维持)因素和激励因素两类。其中,与工作内容无关但为工作提供环境和条件支持的薪资、管理、同事关系、工作条件等属于维持因素,而与工作内容相关的成就、赞赏、工作本身的意义及挑战性、责任感、晋升、发展等属于激励因素<sup>[17]</sup>。处于求职阶段的博士生,往往会将自己“代入”为目标单位的成员,以此模拟后期的工作与生活的环境,从而了解该岗位的工作满意度,以此作为选择目标单位的参考依据。基于此,可以认为青年博士选择中部省份高校就业的行为受到维持因素和激励因素的双重作用。

作为个体,青年博士更多地体现出一个“自然人”和“经济人”的属性,其在就业选择时首先考虑的是能更好地满足其基本生活需求的维持因素。首先,青年博士需要在籍贯户口和地理位置两个因素间进行权衡。这两个因素同时影响着青年博士照顾父母的便捷程度、自身能利用到的社会资源和子女能够享受到的教育资源等。尽管当前交通的发展程度可以弱化距离感,但离家近确实可以为照顾父母提供便利。青年博士的生源地和求学地等决定着其对相关地区的熟悉程度以及其获取相关社会资源的可能性,这也在一定程度上影响着青年博士对地理位置的选择。对于子女就读来说,原有户口是一个决定因素,而如果对原先的就读环境不满意,通过选择地理位置较好的高校就业可以同时为子女就读开辟一条新的路径。其次,青年博士需要考虑配偶安置和子女就读两个因素以维持小家庭的稳定。青年博士处于婚育期,特别是部分博士的配偶已经参与工作。于是配偶的工作安置以及子女的就读便成为青年博士直接面临和即将面临的重要问题。对于配偶已经工作的青年博士而言,

其面临选择配偶工作地入职和带配偶进行再就业两种选择。能为青年博士配偶提供工作性质稳定且收入较高的工作岗位的高校对青年博士更有吸引力。同时,能为青年博士子女提供良好教育资源的高校也对青年博士具有较强的吸引力。最后,青年博士会考虑引进待遇和薪资待遇以促进生活质量的提升。引进待遇决定着青年博士的近期收入水平,高额的人才引进费和安家费能缓解青年博士的生活压力。比如青年博士选择位于地级市的高校入职,其获得的引进费和安家费可以大大缓解其购房压力,提升其生活的幸福感。薪资待遇决定着青年博士的长期收入,较高的薪资待遇可以在一定程度上提升青年博士入职后的日常生活质量。特别是有的高校能提供较高的绩效工资甚至直接给优秀的青年博士以副教授待遇,这对青年博士也是非常具有吸引力的。

作为组织成员,青年博士还是一个“社会人”和“科研人”,这导致其在就业选择时还会考虑影响其后续发展的激励因素。首先,学校平台和学科平台能为青年博士的专业发展提供平台支持。高层次的学校平台无论是在科研资金支持还是在学校知名度方面能给青年博士以较大的支持。主要表现在其发表论文和获批课题相对容易等方面。因为无论是出于对高水平大学的支持还是政策倾斜,高水平大学的青年博士往往能获得更多的科研支持。同样,青年博士也能借助高水平的学科平台开展科研工作,从而提升其科研产出的数量与质量。其次,青年博士的专业水平和学校的职称评聘影响着青年博士入职后的发展速度。青年博士的专业水平在很大程度上受其毕业的院校、导师水平及个人能力的影响,主要表现为青年博士读博期间的科研成果及入职后的持续产出。而职称评聘主要表现在给青年博士的职称待遇及入职后的评审制度等方面。有的学校会直接将优秀青年博士评为副教授,有的学校规定青年博士两年后如果达到基本条件就可以定职评为副教授,而有的学校则规定青年博士读博期间的成果不能作为评聘副教授的条件,这些都不同程度地影响着青年博士的就业选择。最后,学校重视和部门重视因素可以成为青年博士提供组织性和精神性的激励因素。学校和部门的重视主要体现在能通过组织层面满足青年博士的个人需求,或者与青年博士形成一定的心理契约。这可以使青年博士对组织产生感恩和期待,从而增加青年博士对目标单位的归属感和信任感。

### 3.3 青年博士选择中部省份高校就业受个体因素的影响最大

马斯洛的需求层次理论指出,人的需求是自下而上的,是从最基本的生理需求逐级上升到高阶段的自我实现需求的。尽管青年博士选择中部省份高校就业时会考虑学校层次、专业发展等能促进自身自我实现的因素,但面对个人因素青年博士更愿意降低标准来进行低层次需求的满足。就影响因素而言,引进待遇、薪资待遇等能直接满足青年博士的生理需求。但事实上青年博士并不会将该类因素作为决定性因素考虑。因为在当前的社会背景下,青年博士无论选择哪所高校入职都能满足其基本的生理需求。博士生最在乎的是更高一级的需求。

(1)籍贯户口影响着青年博士的安全需求。籍贯户口决定着青年博士的血缘、亲缘、学缘等,进而影响着青年博士对目标单位的熟悉程度以及社会资源的获取能力。许多青年博士选择户籍所在地或求学地的高校就职正是因为其可以通过自己的行动或者是可以方便地借助他人的帮助精准地获取目标高校的信息,从而增进其对目标高校的了解。还有许多博士选择生源地或者是求学地所在高校入职是因为其可以通过亲缘或学缘等途径在后续的工作中能获得更多的社会资源和社会支持。

(2)配偶安置影响着青年博士的家庭稳定。如前所述,无论是已婚、待婚或者是单身的青年博士,其已经或者是即将面临配偶的工作问题。双方均为青年博士的可能性很小,更多的情况是青年博士的配偶已经就业或即将就业。因为其一般没有博士教育经历,所以难以进入高校,更多地只能选择地方的企事业单位就职。配偶的求职情况极大地影响着青年博士的就业选择。考虑到调动的难度、两地生活等问题,许多青年博士只能被动地选择配偶工作所在地的高校入职。而有的高校承诺能为青年博士的配偶安置较好的工作岗位或协助其进行工作调动,这无疑增加了青年博士入职该类高校的可能性。

(3)子女就读影响着青年博士的育儿焦虑。受社会育儿焦虑的影响,青年博士也非常重视子女的就读环境。无论是否已有子女,青年博士都会考虑如果自己入职某所高校,那么其子女可以享受到怎样的教育资源。就这方面而言,许多青年博士愿意放弃位于地级市的高校而选择位于省会的高校,因为这样其子女就可以享受省会城市的优质教育资

源。而同样是位于省会高校,青年博士更愿意选择配套基础教育资源较好的高校。比如有的高校有口碑很好的附属小学、附属中学,许多青年博士愿意放弃高额的引进费和安家费而选择这类型的高校入职。

### 参考文献

- [1] 沈延兵,余新丽,费毓芳. 影响博士生就业的因素及对策思考[J]. 思想理论教育, 2007(21): 85-89.
- [2] 原新,刘旭阳,赵玮. 青年流动人口城市选择的影响因素:基于不同规模城市的比较研究[J]. 人口学刊, 2021, 43(2): 48-60.
- [3] 李和章,戚也,林松月,等. 我国博士研究生就业地域特征分析:基于97134条大学教师简历的实证分析[J]. 学位与研究生教育, 2022(12): 39-46.
- [4] 徐志平,沈红. 我国“双一流”大学博士毕业生就业特征分析[J]. 现代教育管理, 2019(3): 106-111.
- [5] 李永刚. 中国博士毕业生的就业选择与流动趋向研究:以教育部直属高校为例[J]. 中国高教研究, 2019(9): 87-93.
- [6] 沈文钦,左玥,陈洪捷. 哪些博士毕业生在企业就业?基于2016年13所高校的调查分析[J]. 学位与研究生教育, 2019(3): 29-35.
- [7] 徐志平,沈红. 我国“双一流”大学博士毕业生就业特征分析[J]. 现代教育管理, 2019(3): 106-111.
- [8] 翟月,张辉,沈文钦. 什么是“好地方”:博士毕业生就业地点选择的质性研究[J]. 中国高教研究, 2022(11): 81-88.
- [9] 武勤,蒋惠敏. 北京高校博士生就业过程与择业结果的性别差异[J]. 中国科技论坛, 2015(2): 125-129.
- [10] 刘蕾,张菡容. “人才战2.0”背景下青年博士择业的诉与求:基于山东省青岛市博士人才招聘活动的实证研究[J]. 中国青年研究, 2020(10): 57-64.
- [11] 许丹东,沈文钦,陈洪捷. 博士就业去向与择业心态:基于两次全国调查的对比分析[J]. 中国高教研究, 2022(7): 69-75.
- [12] 徐贞. 在哪里延续科研之路:理工科博士生就业偏好及其影响因素研究[J]. 高等教育研究, 2018, 39(7): 31-38.
- [13] 罗洪川,高玉建,向体燕,等. 西部地区学术型博士毕业生去向及就业因素研究:基于2015-2020年博士研究生毕业数据的实证分析[J]. 研究生教育研究, 2023(1): 72-81, 97.
- [14] 李卉萌,张立国,林攀登,等. 乡村教师持续参与双师课堂的影响因素:基于扎根理论的质性分析[J]. 现代远程教育研究, 2024, 36(3): 87-94.
- [15] 姚云龙,胡弼成. 他们为什么来三线城市高校做教师?一项对青年博士的叙事探究[J]. 大学教育科学, 2020(4): 86-94.
- [16] 黎庆兴,李德显. 推拉理论视域下高校人才流动困境及其治理路径[J]. 江苏高教, 2021(10): 46-52.
- [17] 李春琦,石磊. 国外企业激励理论述评[J]. 经济学动态, 2001(6): 61-66.

## Qualitative Analysis of Factors Influencing the Employment of Young Doctoral Students in Universities in Central Provinces

LIU Hui<sup>1</sup>, LIU Yanzhi<sup>2</sup>, KANG Wenyan<sup>2</sup>

(1. School of Education, Taiyuan Normal University, Jinzhong 030619, Shanxi, China;

2. Department of Mathematics and Artificial Intelligence, Lüliang University, Lüliang 033000, Shanxi, China)

**Abstract:** The increasing number of doctoral graduates year by year has brought new opportunities for the introduction of high-level talents in central provinces of China, and universities are the main units for introducing young PhDs. Taking 23 young PhDs who have joined universities in S province in central China in the past two years as research subjects, data was collected through interviews and the materials were analyzed based on the grounded theory research paradigm. It was found that the influencing factors of young PhDs' employment choices in universities in central China are mainly divided into four categories: direct attraction factors, professional development factors, individual factors, and organizational factors. The employment choices of young PhDs are influenced by the push and pull effects of individual willingness and university support, as well as the dual effects of maintenance factors and incentive factors, with individual factors having the greatest impact.

**Keywords:** young doctoral; employment preference; influencing factors; qualitative research