

# 城镇化进程中的高校毕业生 职业价值观结构研究

余 卉,胡子祥

(西南交通大学 四川 成都 611756)

**摘要:**在我国城市化进程中,高校毕业生形成了新的职业价值观,为探究其现状进行深度访谈研究。结果表明,高校毕业生职业价值观结构有自我特质需要、成长发展需要、福利保障需要、工作环境需要、声望地位需要、自我价值需要、家庭情感维护需要、文化维护需要等8个维度、44个条目。在此基础上形成的职业价值观结构模型表明:福利保障需要是毕业生职业价值观的基础,在得到满足后,有6个维度递进式出现,而自我价值实现将成为终极价值需求。

**关键词:**扎根理论;职业价值观结构;城镇化;大学生

**中图分类号:**G645

**文献标志码:**A

**文章编号:**1003-2614(2019)12-0126-05

改革开放40多年来,中国社会深刻转型,城镇化进程中经济发展迈入新常态攻坚阶段,思想观念日渐开放多元。新的社会历史条件对高校毕业生择业选择、个人发展带来了深远影响,形成了全新的职业价值观。职业价值观作为主体对职业的认识态度和职业目标的追求向往,是主体世界观、人生观、价值观在职业生活中的集中体现<sup>[1]</sup>。职业价值观结构特点则代表不同主体职业价值观的差异,在社会经济发展中,研究高校毕业生的职业价值观结构可以为人力资源使用提供参考。

## 一、职业价值观内涵和结构文献回顾

### (一) 职业价值观内涵

“职业价值观”(Work Values)是价值观的重要组成部分,经常被用来考虑人们如何评价自己的职业生涯<sup>[2]</sup>。这一术语来源于西方,最早出现在20世纪50年代。美国心理学家金斯伯格(Ginsberg)等假设职业价值观存在于幻想阶段(大约结束于1岁)、尝试阶段(11-18岁)和现实阶段(18-20岁)等三个职业发展阶段,每一个阶段都有对职业的幻想和要求。霍兰德(Holland,1966)提出职业选择理论,将人的性格特质分为不同的类型,将职业也分为不同的类型,倡导性格与职业的适配性。苏泊(Super,1970)认为,职业价值观是一种工作目的的表达,是个人对其工作的赞同与尊重的渴望。施瓦兹(Schwartz,1999)将职业价值观看作人们通过工作而达到的一种目的或通过工作取得的相应结果和报酬。

中国较早研究职业价值观的有宁维卫(1996)等人。他们认为,我国城市青年“最重视生活方式、成就、独立性、同事关系”<sup>[3]</sup>。总之,职业价值观发展到今天受到越来越多学者的关注,并将其倡导为人们一生在工作中追求的获得而非某个特定时期。

### (二) 职业价值观结构

在国外,职业价值观结构研究分为:内部职业价值观和外部职业价值观;内部职业价值观、外部职业价值观、外部职业报酬等。除此之外,近年来国外职业价值观结构研究更倾向于从职业满足自我需求入手进行分类。例如,Kay Hei-Lin Chu等人将大学生职业价值观分为无形回报、自我实现、精神自由等三个维度<sup>[4]</sup>。我国关于大学生职业价值观结构研究主要有:凌文铨等人将大学生职业价值观分为声望地位因素、发展因素,并首次提出与工资收入、福利待遇及生活水准等物质利益保障有关的保健因素<sup>[5]</sup>;金盛华等人根据Rokeach提出的价值观有工具性职业价值观和终极性职业价值观之分,将职业价值观分为目的性职业价值观和手段性职业价值观<sup>[6]</sup>;周锋认为,职业价值观结构可以从人与职业属性相关的需求入手,整合为安稳需要、家庭需要、发展需要和尊重需要等四个维度<sup>[7]</sup>;杨晓晓等人将大学生职业价值观分为五个维度,即创业准备、自我发展、独立自由、薪酬状况和组织风气<sup>[8]</sup>。可见,大学生职业价值观结构研究会随着社会经济的发展而变化。本研究将重点关注具有稳定职业价值观结构的高校毕业生,探索其职业价值观的核心和变化。

收稿日期:2019-10-20

基金项目:2019年四川大学生思想政治教育研究中心一般项目“城镇化进程中高校毕业生职业价值观结构研究”(编号:CSZ19046);2019年西南交通大学科学研究基金(学生工作专项)重点项目“‘新经济’下大学生绿色就业质量研究——以西南交通大学为例”(编号:XJXG2019-005)的阶段性成果。

作者简介:余 卉,西南交通大学马克思主义学院在职博士研究生,西南交通大学牵引动力国家重点实验室讲师,研究方向:思想政治教育、高等教育管理;胡子祥,西南交通大学马克思主义学院教授,博士,博士研究生导师。

## 二、基于扎根理论的研究设计

### (一) 立论基础

人本主义心理学家马斯洛(Maslow)于1943年在《人类激励理论》一文中提出“需要层次论”,强调人类所有行为都是由需要引起的;后在《动机与人格》(1954)一书中从个人生活的角度出发,根据动机理论将人的所有需要具体表述为生理、安全、爱与归属、尊重以及自我实现等五个层次。马斯洛认为,人的内在驱动力主要为生理需要和自我实现需要,前者近于动物性,满足于人作为有机体在一定环境中生存下来的必需。后者近于神性,是人超出动物原始本能而实现自身存在价值的必然结果,也是人格的成长和完善的主要动力。那么职业则是满足人们需要的一个手段,职业价值观则是其表现形式,我国的心理学者黄希庭等人对此进行研究。因此,职业作为劳动的一种手段本身实际上是满足人们对于实际生存需求的一种方式。人们从事不同的劳动最初一定是为了满足自己的基本生存需要,但在职业高度发展的今天,从事劳动已经不仅仅是满足人类的动物原始生理需要,它也成为证明人类存在和实现自我价值的重要手段和动力。大多数毕业生由于工作经验不足,对外部职业世界尚无具象体验,对职业价值观的内涵也缺少抽象认识,要研究、描述大学生群体的价值观,借助需求层次分析的办法当是可行途径<sup>[9]</sup>。本研究将黄希庭等人建立的以需求为基础的职业价值观作为研究设计基础。

### (二) 研究方法

扎根理论(Grounded theory)是由格拉兹(Barney Glaser)与斯特劳斯(Anselm Strauss)于1967年创设的质性分析研究方法。基本思路是放弃前期理论假设,从具体资料入手分析,并运用专门的方法对资料不断比对分析,通过与已有理论的对话,形成自己的研究理论。虽然不设研究假设,但研究问题需要在研究之前确定,目的是为了明确希望研究的社会现象,限定研究的范围,而非验证假设。关于职业价值观结构的现有研究方法多使用问卷,几乎没有学者从职业价值观变化过程的角度分析其结构。在此基础上,本研究旨在探索职业价值观的结构,了解改变高校毕业生职业价值观的过程。因此,选用扎根理论搜集、分析资料的方法对高校毕业生职业价值观内部结构进行解释。本研究分为以下四个阶段,即明确研究问题、访谈数据收集、访谈数据分析处理、理论构建。

### (三) 研究样本介绍

根据经典扎根理论的程序,确定研究问题后首先进行目的性抽样(Purposeful Sampling)。本研究的核心问题在于关注其求职经历背后的职业价值观,因此将毕业3年以上、多次求职的高校毕业生作为符合理论建构的目的性样本,而非代表性样本。研究首次访谈时间为2018年6月,根据本研究的目的和性质,笔者首先选择1号访谈对象(为尊重受访

者的意愿,隐去所有受访者的真实信息)在深入对访谈对象进行访谈后,发现其具有多次求职、职业价值观复杂多样等特点,符合目的性抽样的基本要求。在对访谈对象进行研究过程中,在对数据进行公开编码后,相关核心类别逐渐显现,但单一的样本肯定难以使多个范畴达到饱和,因此遵照不同年龄段、不同职业、不同地域、不同性别、不同职位等信息选择第2-18号案例。第18名研究对象访谈完成后,没有再产生出新的初级编码,理论达到饱和。

### (四) 研究工具

#### 1. 访谈过程及访谈提纲

在完成所有访谈后,共编制了近15万字的访谈录音材料。在访谈之前,咨询所有受试者同意后对访谈进行了录音,并转换为文字材料,对受访者给予保密承诺。承诺访谈结束以后如对方需要,就将所有录音材料拷贝给对方,同时严格遵守学术道德,包括所有访谈录音材料(包括录音以及录音整理的文字材料)将只用于本研究,在本研究所有研究成果(相关论文发表或演讲报告)中都对所有研究对象的真实信息进行保密处理。访谈提纲如下:一是请谈谈你毕业后的工作经历;二是请谈谈在这些求职经历过程中的感受;三是请谈谈你在工作中最看重什么。

#### 2. 分析工具

每次采访后,所有录音材料都被分类为文本材料,并使用Mindjet Mindmanager Pro16.0进行分析和整理。在具体分析过程中采用逐句编码(开放性编码)—逐段编码(主轴编码)—选择性编码—产生理论。随着访谈的深入研究,越来越多的初级编码涌现,出现了重要的聚焦编码,即职业价值观结构。这符合本研究所要探索的主题,既证明前期的访谈提纲设计没有脱离研究本身,也保持开放的心态由扎根理论入手,对所有数据和材料采取开放性的态度。

## 三、基于扎根理论的编码阶段

### (一) 开放性编码阶段

运用斯特劳斯和科宾的编码(Coding)方法对数据进行分解,通过检视和比较,对其进行定义和概念化的归类,使用三级编码:开放性编码(open coding)—关联/纵向/轴心编码(axial coding)—选择编码(selective coding)。在开放性编码阶段,共获得开放性编码452个,有职业价值观、人生价值观、影响因素等多个概念相关编码。针对本研究聚焦的社会现象—职业价值观进行整合,获得156个职业价值观内部要素的开放性编码(见表1)。

### (二) 主轴编码阶段

主轴编码阶段也称“关联式编码”阶段,它结合了开放性编码中的不同概念,如因果关系、时间关系、语义关系、情境关系、相似关系和功能关系。主轴编码有机地将开放性编码中的各个部分相关联。建立起主范畴与副范畴之间的关联,对出现的核心范畴加以完善和补充,逐步确定其间的类属关

表1 职业价值观要素开放性编码阶段

数据	编码
访谈对象1: 毕业那会儿就是,你签这个工作多少钱?他签了广本一年7万……就是想我一个月赚多少多少钱,然后,我过个三年五年可以买房了,又过个两年三年可以买车了。	毕业签约看多少钱(薪酬)
访谈对象4: 当时,我从来就没考虑过啥子教师、公务员啊这种,因为我当时学的是广告,也算是文学系里头的嘛,但是也没考虑过广告公司。因为都不喜欢这些,不喜欢这种氛围,然后当时我就觉得在网上看,我就比较喜欢婚庆。	没考虑过教师、公务员、广告公司;不喜欢;喜欢婚庆(兴趣)
访谈对象1: 我当时就觉得,我要是做生意这么一直做下去,这个死后,没,没什么,这一生没产生什么意义,对人类的进步没有帮助……包括现在我也觉着,如果有机会的话,还是做一些对社会有价值的事情。	做生意没意义,对人类进步无帮助;做对社会有价值的事(社会价值)
访谈对象15: 然后另外一方面就是这个校方,或者是我的直接领导这些都比较认可你的这种付出吧……我的人生理想就是在自己的工作岗位上做到问心无愧了,然后,不仅是让领导也是让自己的这个叫作教育对象啊、服务对象啊,认为你是一个值得尊重的人吧。	领导认可、问心无愧、教育对象尊重(得到尊重、认可)
以下略	——

系,在此基础上第二次编码,舍弃不相关编码,最后对研究对象进行有机解释。首先,对156个开放性编码进行整理和筛选,删除相同编码,合并近似要素后,提炼44个主轴编码和范畴。然后,对这44个主轴编码进一步抽象,如“兴趣”“性格”“工作方式”“生活方式”“工作有趣”“娱乐方式”“专业对口”这些属于已毕业大学生个性化的特质,职业在这里已经成为满足个人特质的一种手段,由于“专业对口”与其他几个范畴分属内、外两种特质,因此分别归纳为“符合个人内在特质”“符合个人外在特质”。最后,归纳整理得到与职业价值观结构相关联的主范畴15个(见表2)。

表2 主轴编码

主范畴	次要范畴	范畴内涵
符合个人内在特质	兴趣	与个人职业兴趣相符
	性格	与个人性格相符
	工作方式	与个人喜好工作方式相符
	生活方式	与个人喜好生活方式相符
	工作有趣	认为工作有趣味
	娱乐方式	与个人喜好娱乐方式相符
符合个人外在特质	专业对口	学校所学专业与工作内容是否对口
自我成长	培训机会	在工作中获得的培训机会
	心态成熟	在工作中心态变得成熟
	能力提升	在工作中能力得到提升
自我发展	实现理想	工作是否能够实现理想
	公司发展前景	企业本身的行业发展前景
	个人发展	企业提供的上升机会和发展
	充实	工作内容让人感到充实
待遇	赚钱	企业发放的薪酬和待遇
福利	自由度	工作中带来的自由程度
	权力	个人在工作获得的权力
	假期	有国家规定的正规假期
	无压力、压力小	工作带来压力较小或者无压力
	轻松	工作内容轻松愉快
	胜任工作	工作内容能够得心应手
保障	稳定	公司发展以及薪酬、福利、待遇可控性
	编制	具有国家财政部门拨款的单位人员身份
	不加班	工作时间以外不被要求加班
工作硬环境	离家距离	工作单位离家较近
	工作环境	企业外部周围环境

工作软环境	人际关系	与同事关系和谐
	企业文化	企业内部精神文化
	团队氛围	所在团队的整体氛围
	老板能力	老板个人能力及人格魅力
工作单位声望地位	企业知名度	企业的知名度
	企业所在地	企业所在地域
工作者声望地位	地域	对特殊地域的喜好
实现自我价值	认可	工作得到他人的认可
	尊重	工作得到他人的尊重
	成就感	在工作中获得的成就
	工作有价值	工作对自己和他人来说有价值
	社会价值	工作对社会产生的贡献
家庭维护	照顾父母家庭	有充足时间照顾父母
	父母职业延续	延续父母职业甚至岗位
	平衡小家	有充足时间照顾小家
情感维护	感情	维系个人情感需要
文化维护	宗教文化	遵从宗教文化
	传统观念	遵从传统观念

### (三) 选择性编码阶段

选择性编码阶段是将前期的主要范畴、次要范畴通过再次比较和选择,选择出已有概念中的“核心类属”,形成核心编码,厘清诸多概念类属及其内在联系,不断分析比较,将已有主次范畴接种到核心类属有关的编码上面。根据现有学者对福利保障、成长发展的研究,结合马斯洛所归纳的人类生理、安全、爱与归属、尊重以及自我实现等五种需要,对前期研究获得的主轴性编码内在关系进行审视和筛选。理清其相互关联作用,得到8个核心范畴:自我特质需要(主范畴:符合个人内在特质、符合个人外在特质)、成长发展需要(主范畴:自我成长、自我发展)、福利保障需要(主范畴:待遇、福利、保障)、工作环境需要(主范畴:工作硬环境、工作软环境)、声望地位需要(主范畴:工作单位声望地位、工作者声望地位)、自我价值需要(主范畴:实现自我价值)、家庭情感维护需要(主范畴:家庭维护、情感维护)、文化维护需要(主范畴:文化维护)。

### (四) 模型构建与阐释

本研究在此阶段的目的在于建立概念之间的模型结构,主要是帮助研究者更全面系统地理解社会处境。通过比较不同概念,根据它们的内在关系建立模型,便于理解整体结

构。“需要层次理论”认为,人的需要会呈现金字塔形上升状态,在底层需要满足之后,新的一级需要会出现。本研究所有访谈对象都提到在刚出校门时择业的首要因素为薪酬待遇,说明福利保障需要作为高校毕业生最为基础需要始终处于重要位置,但不是唯一要素。毕业生在职业生涯中后期离职和跳槽时,福利保障需要也始终贯穿整个职业生涯。因此,该需要对于高校毕业生来说作为基本职业价值维度始终存在。在基本职业价值需要得到满足以后,自我特质需要、成长发展需要、工作环境需要、声望地位需要、家庭情感维护需要、文化维护需要等6个维度作为职业价值观的中观层面维度会交替出现。中观层面的6个维度随着个体的不同出现的顺序会有比较明显的差异,也可能同时出现1-2个维度。在中观维度得到满足之后,自我价值需要会作为最高层面需要出现。这里对自我价值的需求是希望通过劳动形式实现自我价值,这不仅是个人成就的实现,还通过对他人、社会乃至国家产生影响和帮助得到个人价值实现(见图1)。

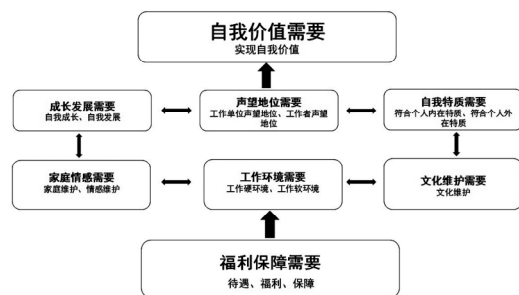


图1 职业价值观结构模型

#### 四、讨论与启示

(一) 满足自我特质需求是大学毕业生职业价值观结构的基础

以往研究中通常把兴趣、爱好、专业对口归为发展因素维度,例如,凌文铨等人(1999)认为,职业价值观结构分为声望地位、保健、发展等三个因素,其中,发展因素包括符合自己的兴趣爱好、所学专业能派上用场等。本研究中发现除了兴趣、爱好、专业对口以外,还出现了职业要符合个人性格、工作方式、生活方式、工作有趣、娱乐方式等要素。例如,访谈对象12在谈到为何更换工作时说:“(为什么找这份工作呢?)我想离住的地方近一点,方便一点,住的旁边有球场,我喜欢打篮球……”后头也是因为觉得喜欢打球就想去找一个相关的工作。”访谈对象11在谈到第一份工作时说“除了喜欢这份工作,这个工作吸引我的地方还有就是它挺自由的,是吧?可能跟这个性格也有关系,所以找工作也符合自己个性,它比较自由。”也就是说,兴趣、爱好不仅与人们追求发展相关,还与自身所具有的性格特质、生活方式娱乐方式特质有关。专业对口则是个人学习经历产生的另外一个特质。所以将兴趣、爱好、专业对口与生活方式、工作方式、工作有趣、娱乐方式等个人其他特质合并为符合个人自我特质,归纳为自我特质需要维度。最新研究也表明高校毕业生对兴

趣、爱好、工作有趣等需求逐步增加。例如,张文龙等人指出“不同层次的青年对‘高收入’‘工作有长期保障’和‘工作时间短’的重视比例逐渐下降,而对‘满足个人兴趣’……的重视比例逐渐提高。”<sup>[10]</sup>这说明我国高校毕业生对于自我特质的认知越清晰,越重视将职业作为满足个人喜好的一种手段。

#### (二) 文化维护需求首次出现

在现有的研究中,问卷调查使用最高频率的是凌文铨和金盛华编写的大学生职业价值观量表。前者提出与保障、福利相关的保健因素,后者提出涵盖家庭维护等核心类属的目的性职业价值观。本研究的选择性编码中出现了家庭情感维护需要,验证了金盛华等人提出的家庭维护职业价值观广泛存在于高校毕业生中。文化维护在以往任何职业价值观结构研究中从未出现过,通常作为影响因素存在,例如,李西彩等人认为,社会文化是大学生确立职业价值观的影响因素。这里所指的文化维护主要包括两个部分:传统文化和宗教文化。传统文化主要指社会传统对于不同性别职业选择的偏见认知,部分毕业生将其作为选择职业的基本准则,因此传统文化作为职业价值观的一部分。例如,访谈对象8在谈到求职始终贯穿的观念时说“这么多年始终还基于一种传统(文化)的影响,就是女娃娃还是要做偏内的一些工作,比如说财务、行政这类型的,而不是偏外的一些工作。”宗教文化则指具有宗教信仰的人对于职业选择基于维护宗教教义之下。文化维护作为人们选择职业的重要标准单独提出,值得注意的是,不论是传统文化维护抑或是宗教文化维护,对于高校毕业生择业都有着消极的一面,它限制了人们对于美好职业、崇高理想的向往,更削弱了人们选择奋斗视野和前进的动力。在社会、学校、家庭的职业价值观教育中,应着重注意文化维护的消极影响,以更为积极的态度来帮助高校毕业生树立正确积极的职业价值选择观念。

(三) 需求是城镇化进程中高校毕业生职业价值观结构的基础

马斯洛认为,需要驱动是人类行为动机的本质。人们选择职业的目的最终是为了满足人生的需要,因此,职业价值观是“人们对各种人生需要之重视程度的反映”<sup>[11]</sup>。本研究最终将职业价值观结构分为8个核心要素需求,这8个核心要素需要大致与需要理论的五种需要相对应。“福利保障需要”对应生理需要,“工作环境需要”对应安全需要,“自我特质需要”“成长发展需要”“家庭情感维护需要”“文化维护需要”对应爱和归属需要,“声望地位需要”对应尊重需要,“自我实现需要”对应自我实现需要。这就验证了本研究立论基础,即“职业价值观是人类为满足自身需要之评价”。在本研究中,福利保障需要常常作为最基础的需要出现,其他需要会随着福利保障需要满足以后逐渐出现,部分毕业生则会在中观层面需求满足后,过渡到最高需求自我实现中观层面维度。例如,访谈对象1在谈到结束创业时说“我当时就觉

得 我要是做生意这么一直做下去,这个死后,没,没什么 这一辈子没产生什么意义,对人类的进步没有帮助……包括现在我也觉着,如果有机会的话,还是做一些对社会有价值的事情。”本文验证了凌文铨等人对大学生职业价值观结构与需要理论整合的研究。需要注意的是,在福利保障需要满足后,其他需要伴随个体差异会同时出现几个需要甚至循环出现多个需要。例如,访谈者8在谈到2015年转换新单位时说“到这边来的话,待遇是肯定要考虑的,除此之外,当时主要的选择目的,基于的一个目的就是,追求一种稳定,还有人际环境,主要是老板……而且当时包括娃娃八点半上学,我要在八点半之前给他送过去,然后赶上班。这种问题我都是必须要列入我的必考的条件。”这里,伴随着福利保障(待遇)维度同时出现了家庭情感维护需要和工作环境需要。因此,职业价值观需要在出现顺序上并不完全符合马斯洛的需要层次递进理论。

2018年1月,《南方周末》的一篇《大学生心中的“好工作”为何千篇一律》让人们又把目光投向了大学生职业价值观,言语中充满了担忧,认为当代大学生就业求职价值出现偏差,更多地向“钱”看。其实,这只是我国社会城镇化进程中大学生步入社会前自我特质需要中福利保障的基础需求,符合青少年成长规律,无须对他们的基本需求进行苛求和斥责。工作,这种劳动方式无论经过什么样的形式变化,目的始终是满足人的需要。诸如福利保障类的基础需求满足以后,实现个人价值的需求最终会成为每位高校毕业生的人生价值选择,符合职业价值观发展规律。应该尊重高校毕业生个体成长发展规律,相信当代大学生是一群有理想、有责任、

有担当的青年群体,他们最终会在实现个人理想抱负的基础上为国家、民族做出贡献,担负起国家赋予他们的重任,成为我国城镇化进程中的支柱。

参考文献:

- [1]薛利锋. 试论大学生职业价值观教育体系的基本结构[J]. 思想理论教育导刊, 2012(12): 111.
- [2]辛增友,等. 中国青年职业价值观初探[J]. 西南大学学报: 社会科学版, 2008(9): 40-44.
- [3]宁维卫. 中国城市青年职业价值观研究[J]. 成都大学学报: 社会科学版, 1996(4): 20.
- [4]CHUKHL. A Factorial Validation of Work Value Structure: Second-order Confirmatory Factor Analysis and its Implications[J]. Tourism Management, 2008(2): 320-330.
- [5] [11]凌文铨,等. 我国大学生的职业价值观研究[J]. 心理学报, 1999(3): 342-348.
- [6]金盛华,等. 大学生职业价值观: 手段与目的[J]. 心理学报, 2005(5): 650-657.
- [7]周 锋. 大学生职业价值观内部结构探析[J]. 河北大学学报: 哲学社会科学版, 2015(1): 139.
- [8]杨晓晓,等. 大学生职业价值观的结构与测量[J]. 西南师范大学学报: 自然科学版, 2016(6): 168-174.
- [9]岳海洋,等. 基于需求层次理论的大学生职业价值观研究[J]. 思想理论教育, 2014(10): 85.
- [10]张文龙,等. 新时代中国青年的职业价值观: 基于CGSS数据的分析[J]. 福建师范大学学报: 哲学社会科学版, 2019(5): 72.

## On College Graduates' Occupation Value Structures in the Urbanization Process

YU Hui, HU Zi-xiang

(Southwest Jiaotong University, Chengdu 611756, China)

**Abstract:** In order to understand the vocational value structure of college graduates in the urbanization process, 18 college graduates were interviewed in depth. The results show that the vocational value structure of college graduates has 8 dimensions and 44 items. The 8 dimensions are as following: self-trait needs, growth and development needs, welfare and security needs, work environment needs, reputation and status needs, self-worth needs, family emotional needs and cultural needs. The occupational value structure model formed on this basis shows that the welfare security needs are the basis of the vocational values of graduates. After being satisfied, the remaining six dimensions appear progressively, and self-value realization will become the ultimate value needs.

**Key words:** grounded theory; professional value structure; urbanization; college students