

# 内容分析方法及 在人力资源管理研究中的运用

颜士梅

(浙江大学 管理学院, 杭州 310058)

**摘要:** 基于以往文献系统分析了内容分析方法的内涵、适合的人力资源管理研究问题, 运用过程中的关键环节和优势及局限, 初步明确了内容分析方法的特征及在人力资源管理研究中的意义。

**关键词:** 内容分析方法; 人力资源管理; 编码; 质性研究方法

**中图分类号:** C962

**文献标识码:** A

**文章编号:** 1001-8409(2008)09-0133-07

## Content Analysis Method and Its Application in Management Research

YAN Shi-mei

(School of Management, Zhejiang University, Hangzhou 310058)

**Abstract:** Content analysis method has been applied in many area of management research. However, the previous literature lacks of inquiring into the methods. The contents, the key points, the strength, the limitations of content analysis method and the issues that can be resolved by the method are discussed. Thus, this paper clarifies the characteristics of content analysis method, so it can be viewed as a whole research method and a subsidiary analysis tactics in management research.

**Key words:** content analysis method; human resource management; code; qualitative research methods

内容分析方法(Content Analysis Methods)最早萌发于第二次世界大战期间的新闻界, 早期主要用于传播学和政治学研究领域。20世纪60年代随着计算机进入内容分析领域, 内容分析逐渐从应用于新闻界扩展为应用于整个社会科学领域<sup>[1]</sup>, 虽然在社会科学领域仅扮演相对次要的角色<sup>[2]</sup>, 但成为普遍被认可的一种研究方法。20世纪80年代以后, 内容分析方法不断吸收当代科学发展的成果, 用系统论、信息论、符号学、语义学、统计学等新兴学科的成果充实自己, 广泛用于传播学、政治学、社会学、心理学和管理学等多学科的研究领域<sup>[3]</sup>, 成为社会科学领域的一种重要方法。Markoff等(1975)强调, 内

容分析方法必须被视为社会科学发展的主要方法而不是次要方法。在管理研究中, 主要将内容分析方法用于从管理者的情境信息中推出有效结论<sup>[4]</sup>。20世纪70年代后期, 内容分析逐渐用于组织研究和战略管理研究领域。1980年代末期以后, 内容分析在管理研究的许多领域都发挥着重要作用, 如创业研究领域、企业发展领域、战略管理领域和人力资源管理领域。

内容分析方法是一种研究人力资源管理问题的有效方法, 然而在人力资源管理研究中, 它是一种定量(Quantitative)分析方法还是一种质性(Qualitative)研究方法? 内容分析方法到底适合哪些研究问

**收稿日期:** 2008-03-26

**基金项目:** 国家社会科学基金资助项目(06CJY011); 国家自然科学基金资助项目(70672046)

**作者简介:** 颜士梅(1969-), 女, 管理学博士, 浙江大学管理学院副教授, 英国伦敦国王学院访问学者, 研究方向为人力资源管理与创业。

# 全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

你可能准备跳槽或者求职, 却为缺少行业经验和专业证书而被用人单位百般挑惕!

你可能目前衣食无忧, 但随着年龄的增长和社会竞争压力的增大, 因为得不到专业的全新培训而失去竞争的机会和面临被淘汰的危机。

美华教育携手中国经济管理大学面向全国举办迷你 MBA 职业经理双证书班, 毕业颁发双证书。

## 招生专业及其颁发证书

| 认证项目                 | 颁发双证                               | 学费     |
|----------------------|------------------------------------|--------|
| 全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班 | 高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书     | 1280 元 |
| 全国《人力资源总监》MBA 双证书班   | 高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书 | 1280 元 |
| 全国《生产经理》MBA 高等教育双证班  | 高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《品质经理》MBA 高等教育双证班  | 高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销经理》MBA 高等教育双证班  | 高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书     | 1280 元 |
| 全国《物流经理》MBA 高等教育双证班  | 高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书   | 1280 元 |
| 全国《项目经理》MBA 高等教育双证班  | 高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班 | 高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班  | 高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班 | 企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书  | 1280 元 |
| 全国《财务总监》MBA 高等教育双证班  | 高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书 | 1280 元 |
| 全国《营销策划师》MBA 双证书班    | 高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书  | 1280 元 |
| 全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班 | 全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书  | 1280 元 |
| 全国《行政总监》MBA 高等教育双证班  | 高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书   | 1280 元 |
| 全国《采购经理》MBA 高等教育双证班  | 高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书   | 1280 元 |
| 全国《医院管理》MBA 高等教育双证班  | 高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书   | 1280 元 |
| 全国《企业管理咨询师》MBA 双证班   | 高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书    | 1280 元 |



### 【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课（远程函授+教学电子光盘自修+网络学院持续视频学习）



### 【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》;
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》;



### 【证书说明】

1. 证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）;
2. 毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，证书是学员求职、提干、晋级的有效证明；。



### 【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



### 【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



### 【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



### 【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习（专家、顾问24小时接受在线咨询，第一时间回答学员的提问和咨询）



### 【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



### 【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



### 【承办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育专家、教育协会常务理事徐传有教授担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】13684609885 0451--88342620

【咨询教师】王海涛 郑毅

【学校网站】<http://www.mhjy.net>

【咨询邮箱】[xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com)



## 【报名须知】

- 1、报名登记表格下载后详细填写并发送邮件至 [xchy007@163.com](mailto:xchy007@163.com) (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



## 【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



## 【学费缴纳方式】可以选择以下任意一种方式缴纳学费

|     |                |                                                                                       |
|-----|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| 方式一 | 学校地址           | 邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室<br>邮政编码：150020      收件人：王海涛                           |
| 方式二 | 学校帐号           | 学校帐号：184080723702015<br>账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校<br>开户银行：哈尔滨银行龙江支行<br>支付系统行号：313261018018 |
| 方式三 | 交通银行<br>(太平洋卡) | 帐号：40551220360141505      户名：王海涛<br>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心                                |
| 方式四 | 邮政储蓄<br>(存折)   | 帐号：602610301201201234      户名：王海涛<br>开户行：哈尔滨道外储蓄中心                                    |
| 方式五 | 中国工商银行<br>(存折) | 帐号：3500016701101298023      户名：王海涛<br>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行                                 |
| 方式六 | 建设银行帐户<br>(存折) | 中国人民建设银行帐户 (存折)： 1141449980130106399<br>用户名：王海涛                                       |
| 方式七 | 农业银行帐户<br>(卡号) | 农业银行帐户 (卡号)： 6228480170232416918 用户名：王海涛<br>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行            |

可以选择任意一种方式缴纳学费，建议使用第五种方式（中国工商银行，比较方便快捷）收到学费的当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材和考试问卷。

<http://www.mhgy.net>

题? 它分析显性内容(Manifest Content)还是隐性内容(Latent Content)? 分析中应该注意哪些问题? 它的优势和局限有哪些? 目前,对这些问题还缺乏相对深入和系统的探讨。本文将结合内容分析在人力资源管理研究中的已有应用,系统分析内容分析方法的内涵、适合的人力资源管理研究问题以及内容分析方法的步骤、优势及局限,从而在一定程度上对上述问题进行回答,进而明确内容分析方法的特征及在人力资源管理研究中的意义。

### 一、内容分析方法的界定

自 Lasswell 等人 在 20 世纪 30 年代阐释了内容分析方法以来,有许多学者对其进行了界定,其中早

期 lasswell 的第二代学生 Berelson(1952)的界定和后来 Weber(1985)的界定最有代表性,其引用率非常高。Berelson(1952)认为内容分析是一种客观、系统和定量地描述沟通显性内容的研究技术<sup>[5]</sup>; Weber(1985)则认为内容分析是一种质性研究技术,是运用一套程序对信息进行分类以能够得出有效推论<sup>[6]</sup>。前者强调内容分析的客观性、系统性和定量性,而后者强调内容分析的程序性、质性特征和推理基础,两种界定反映了对内容分析方法的不同看法。实质上,不同时期的相关研究者对内容分析方法有不同界定(表1)。

表1 不同时期研究者对内容分析方法的界定及特征

| 研究者/时间                                   | 界定                                         | 研究特征               | 分析对象        | 方法属性 |
|------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------|-------------|------|
| Cartwright(1953)                         | 客观、系统、定量地描述任一符号行为                          | · 客观、系统、定量<br>· 描述 | 符号行为        | 定量   |
| Berelson(1954)                           | 一种客观、系统和定量地描述显性沟通内容的研究技术                   | · 客观、系统、定量<br>· 描述 | 显性沟通内容      | 定量   |
| Stone 等(1966)                            | 通过系统、客观识别特定文本的具体特征而做出推论的研究技术               | · 系统、客观<br>· 推理    | 特定文本        | *    |
| Holsti(1968)                             | 通过系统、客观地识别信息的具体特征而做出推论的一种技术                | · 系统、客观<br>· 推理    | 信息          | *    |
| Markoff, Shapiro 和 Weitman(1975)         | 为社会科学目的而运用于文本的有方法的测量,要求用统一类别来对内容进行分析       | · 有方法<br>· 测量      | 文本          | 定量   |
| Schnurr, Rosenberg, Oxman 和 Tucker(1986) | 一系列系统描述已写成或已说出的信息的技术                       | · 系统<br>· 描述       | 已写成或说出信息    | *    |
| Weber(1985)                              | 一种质性研究技术,指运用一套程序对信息进行分类以得出有效推论             | · 程序化<br>· 推理      | 信息          | 质性   |
| Kolbe 和 Burnett(1991)                    | 是一种观察研究方法,用于系统评价各种形式的用符号表示并已记录的沟通内容        | · 系统<br>· 评价       | 已记录的符号化沟通内容 | *    |
| Morris(1994)                             | 通过识别文本信息的具体特征而就个体价值观、态度和意图,客观、系统地做出推论的研究技术 | · 客观、系统<br>· 推理    | 文本信息        | *    |

注: \* 代表没有明确指出是定量还是质性研究方法

由上述关于内容分析方法的界定可以发现:  
(1)都非常强调客观性和系统性。客观性一方面是指研究者的个人性格和偏见不能影响结论,另一方面是指对变量分类的操作定义和规则十分明确而且全面,重复此过程的研究者能得到同样的结论。系统性指被分析的内容必须按照明确无误、前后一致的规则来选择、编码和分析<sup>[7]</sup>。(2)早期比较强调内容分析的定量化,而 1980 年代以后则越来越强调内容分析的推理本质和质性特征。(3)分析对象越来越宽泛。早期比较强调对显性内容的分析,后来则扩展为所有的文本信息。总体上,研究者对内容分析的界定存在差异,很难将其归为定量研究还是

质性研究方法。

### 二、适合运用内容分析方法的人力资源管理研究问题

如前所述,在组织研究、战略管理、企业发展、创业管理和人力资源管理领域已有很多研究运用了内容分析方法。那么,内容分析方法适合哪类或哪几类人力资源管理研究问题呢? 下面将从研究问题类型、研究目的类型两个方面结合具体研究问题分别进行分析。

#### 1. 基于研究问题类型

根据殷(2005)的观点,所要研究的问题可以用 5W 表示,即“什么人(Who)”、“什么事(What)”、

“在哪里(Where)”、“怎么样(How)”、“为什么(Why)”<sup>[8]</sup>。人力资源管理研究问题同样可以划分为这五类。由于内容分析技术强调对信息的描述或

者分类以做出推论,因此,上述五类问题的研究都可以运用内容分析方法。具体示例及研究途径总结如表2。

表2 运用内容分析方法进行研究的五类问题

| 问题原型 | 具体管理研究问题示例                        | 研究途径                  |
|------|-----------------------------------|-----------------------|
| 什么人  | 快速发展的民营企业(国有企业)主要强调对哪些人的激励?       | 分析公司相关 HRM 文件         |
|      | 大型民营企业的决策权主要集中在哪些人手中?             | 分析公司决策的相关资料           |
| 什么事  | 某地最大的10家民营企业(国有企业)一年内开展了哪些人才获取活动? | 分析公司相关纪录资料和外部相关新闻报道资料 |
|      | 成功创业者将主要时间和精力花费在什么样的管理问题上?        | 分析访谈资料                |
| 在哪里  | 团队跳槽现象主要出现在哪类企业?                  | 分析相关统计和报道资料           |
|      | 某地区一年内员工离职率最高的企业主要分布在何产业?         | 分析该地区相关统计资料           |
| 怎么样  | 某地区创业者具有怎样的个性特征?                  | 分析访谈资料                |
|      | 我国近5年来人力资源管理研究的方法和趋势怎样?           | 分析已有 HRM 研究文献         |
| 为什么  | 为什么该企业员工的满意度很高?                   | 分析调研资料、做出推论           |
|      | 为什么民营企业中的职业经理离职率很高?               | 分析访谈资料、做出推论           |

一般而言,内容分析方法在“什么人”、“什么事”、“在哪里”、“怎么样”这四类问题研究中运用较多,原因是基于结构化的资料分析,可以清晰描述或者揭示现象本身及其特征、过程本身及其特征和过程发展趋势。内容分析方法在“为什么”问题研究上运用较少,因为在对相关资料分析之后不能直接得出结论,还需谨慎地做出有效推论,这一过程需要建立在已有理论或文献基础上,难度较大。到目前为止,已有的运用内容分析方法的研究多集中在“怎么样”问题上,其原因是:一方面“怎么样”问题反映现象特征或者过程特征及发展趋势,而非简单的现象描述,有一定研究深度;另一方面,内容分析方法恰恰在客观和系统地揭示现象和过程特征及发展趋势上具有优势。

## 2. 基于研究目的类型

管理研究问题可以分为基于探索目的、基于描述目的和基于解释目的的研究问题。内容分析方法即可以用于描述性研究,也可以用于探索性和解释性研究。

探索性研究往往是界定一个研究问题前的试验性研究;描述性研究是指目的在于精准描述所观察事物和现象的研究;解释性研究指目的在于探究事物或者现象出现的影响因素及原因的研究<sup>[9]</sup>。以往文献中,内容分析方法多用于基于描述目的的研究问题,如 Scandura 和 Williams(2000)就运用内容分析方法,通过对 1985~1987 年与 1995~1997 年在美国 3 个高水平管理研究杂志上发表文章的研究方法的分析,描述了管理研究中方法运用的特征及

趋势<sup>[10]</sup>。但是,内容分析研究也可用于基于探索目的的研究问题,如“中国企业 CEO 的领导行为及对企业经营业绩的影响”一文,就先运用内容分析方法做了一个关于中国背景下企业领导行为特征的探索性分析<sup>[11]</sup>。另外,内容分析也可用于基于解释目的的研究问题,但这类研究需要基于分析结果,做出有效推论。总之,正如 Jauch 等(1980)所指出,内容分析可以用于各种类型的研究中<sup>[12]</sup>。人力资源管理研究中,可以根据需要将内容分析方法运用到探索目的、描述目的或解释目的的研究问题中。

## 二、内容分析过程中的关键环节

内容分析一般包含识别研究问题、获取研究资料、确立编码方案、正式进行编码、信度效度评估和分析数据等步骤,但在内容分析的过程中存在几个关键环节,即资料获取环节、编码方案确立环节、信度和效度评估环节,这几个环节的把握,在一定程度上决定着内容分析方法运用的程序性和严谨性。

### 1. 资料获取

资料获取首先涉及资料类型问题,其次涉及抽样问题。

#### (1) 资料类型

内容分析要分析特定的资料或者内容,有时也称为信息。根据研究问题的需要,获取的资料类型也存在差异。由于研究者们普遍认为内容分析方法是一种非介入性研究(Unobtrusive Research)方法,那么内容分析的资料往往为第二手资料,即间接获取的资料,如书籍、杂志、网页、诗歌、报纸、歌曲、绘画、讲演、信件、电子信息、网络上的布告、法律条



文和宪章等已记录的信息。在人力资源管理研究中,这类第二手信息主要包括:①人力资源相关文件和报道、决策者演讲、管理者信件;②人力资源相关书籍、网页、杂志、展览图片;③已有的研究文献;④已有的相关案例;⑤已有的访谈资料等。

另外,在人力资源管理研究中,内容分析的对象也可以是研究者本人访谈的内容或者积累的案例,即第一手资料。研究者首先获取访谈资料或者案例内容,然后针对研究问题开发编码方案,请专业编码人员进行编码分析。虽然分析对象是研究者本人获取的资料,但编码者总体上对编码内容的影响较小,能够得出较为客观的分析结果。这在管理研究中已有应用,如袁登华(2004)、颜士梅(2005)等都有类似的研究方式<sup>[7,13]</sup>。

## (2) 抽样

内容分析中往往根据问题需要而选取要分析的资料,这就涉及抽样问题。在确定抽样策略之前,必须明确分析单位,因为分析单位在一定程度上决定着抽样策略。分析单位(Units of Analysis)是指用来考察和总结同类事物特征、解释其中差异的单位<sup>[9]</sup>。在一定程度上,分析单位的选择直接影响内容分析的效度要明确分析单位,还要弄清分析单位与观察单位的区别。观察单位是为了研究问题而要考察和观测的单位。在研究中观察单位常常就是分析单位。如研究大型民营企业决策者个性特征问题,其分析单位和观察单位都是民营企业决策者,是个体。但在有些研究中观察单位与分析单位不一致,如研究近年来战略人力资源管理研究的特征和趋势问题,其分析单位为战略人力资源管理研究,其观察单位则为战略人力资源管理研究著作和文章。另外还要注意,在基于文本材料的内容分析中分析单位可能是字词、短语、句子、段落、章节、书、作者、概念、语意、主题或者是以上各项的合并<sup>[14]</sup>。

在明确分析单位和观察单位后才能确定相应的抽样策略。在内容分析中,根据研究的需要可以采用目标抽样、配额抽样、滚雪球抽样等非概率抽样策略和简单随机抽样、分层抽样、系统抽样、整群抽样和多阶段抽样等概率抽样策略;但运用较普遍的为多级抽样技术。如研究我国近1年人力资源管理类杂志发表的文章的总体特征问题就可以采取多极抽样技术,先针对我国人力资源管理类杂志,按照影响因子将其划分为一般研究刊物、核心研究刊物、权威研究刊物三层,在每一层中随机抽取5份刊物,然后,再在每一份刊物上随即抽取2期上的文章作为

分析对象。

总之,内容分析可以针对研究者间接获取的第二手资料,也可以针对研究者直接通过访谈等方式获取的已记录的第一手资料。当针对第一手资料分析时,最好雇佣其他专业人员进行编码,以防止研究者主观偏差的影响。资料获取可以根据需要采用不同的抽样技术。

## 2. 编码方案构建

在内容分析过程中,关键是确立识别和编码内容特征的明晰规则,而编码方案的构建过程就是识别和编码内容特征的明晰规则的确立过程。编码方案的确立关键要考虑测量层次、确立规则和分析对象的内容特征等问题。

就测量层次而言,在内容分析方法中编码方案可以使用不同测量层次,可以是定类的、定序的、定距的或者定比的,但一般运用较多的为定类和定序尺度。如在对并购目标问题进行研究时,就可以构建基于定类尺度的编码方案。先依据已有文献和现实情况,将并购目标分为几类;然后,分析已有的企业并购目标材料,发现其在并购目标上的特征<sup>[15]</sup>。再如对创业者冒险性个性特征的研究就可以建立基于定序尺度的编码方案,依据以往文献对冒险性进行严格界定让编码者在阅读相关资料后,在合适程度上做出判断。有时根据研究需要也可以将定类和定序尺度结合运用到编码方案中。

就编码方案确立的规则而言,主要体现在二方面:①类目开发上遵守详尽无遗和互相排斥的原则<sup>[16]</sup>。以并购目标的类别建立为例,详尽互斥的原则具体指并购目标类别应该包含所有可能的类别,保证没有遗漏;同时,在意义上每一类别都应该相互独立,不能相互交叉或者包含。②编码方案构建要有充分的依据,如已有理论依据或者逻辑推理依据等。实际操作上,可以先对具体类目的理论或以往文献进行充分回顾,在此基础上建构类目。在没有相关文献充分支持时,也可以请该领域的相关专家共同研讨和建构,注意检查定义不佳的类目,找出类目前存在意见分歧的原因,并在处理意见上达成共识。

在编码方案的构建中,还涉及分析显性内容还是隐性内容问题。根据 Markoff 等(1975)的观点,内容分析方法学家可以分为两大阵营:一是强调对沟通的显性内容进行分析;二是强调对沟通的隐性内容进行分析,其理由是分析者必须做出推断<sup>[4]</sup>。根据巴比(2005)的观点,显性内容是指可见的表面

内容,对其进行编码多使用接近于标准化的问卷<sup>[9]</sup>。对显性内容编码的优点是简单、编码十分可靠,同时也能够使读者明确知道相关特征是如何测量的,但其缺点是存在效度问题。隐性内容是指分析内容的深层含义。对隐性内容编码的优点是可以为开发沟通内容的深层含义提供较好设计,继而会有较好效度,但却会牺牲可靠性和具体性。鉴于编码方案要运用到具体的内容分析中,因此在开发编码方案时要考虑分析的内容特征。如果分析显性内容,则可以采用基于频次计算的类目尺度,如果分析隐性内容则可以采用基于语义理解的类目尺度或者定序尺度。研究中为了避免单独分析显性内容和隐性内容的缺点,可以开发将显性内容分析和隐性内容分析结合起来的编码方案。

### 3. 信度和效度评估

#### (1) 信度评估

根据 Weber(1990)的观点,如果要对符号化的信息内容进行有效推论,内容分析的分类方案必须是可靠的,即要具有一致性和可重复性<sup>[6]</sup>。信度(Reliability)又被称为再复制性,是内容分析技术相对于其它描述内容技术而言的特别突出的特征。Morris(1994)就认为内容分析中的信度问题比较典型,而这源于单词意义、分类界定和编码规则的模糊不清<sup>[17]</sup>。内容分析方法比较强调两种相互关联的信度:一是类目信度(Category Reliability),二是判断者间的信度(Interjudge Reliability)<sup>[16]</sup>。实际上,类目信度可以在一定程度上通过判断者间信度表征。要使内容分析的信度高,首先必须要使类目信度高,其次要使判断者间的信度高。

就类目信度而言,信度水平主要依赖于分析者建立类目的能力,以及将对类目的界定明确呈现给有胜任力的判断者并使他们在“特定条目应该归属特定类别”上达成一致的能力。由此可见,要达到较高的类目信度必须保证:①建立的类目详尽互斥,②编码者或者判断者必须具有相应胜任力。如上所述,要保证类目详尽互斥就必须以已有文献和相关理论为基础,或者请领域专家讨论和开发类目;而要保证编码者具有相应胜任力则需要首先聘请领域专业人员或专家作为编码者,其次还需要对编码员进行培训。

就判断者间的信度而言,它是指在处理同样的内容分析材料时,判断者间一致的百分比,即运用同样类目对同样材料进行分析时,编码者间的一致性程度常用编码者或者判断者间的一致性系数的计算

方法来计算。Berelson(1952)认为信度系数在0.90左右比较好<sup>[5]</sup>,Kassarjian(1977)则认为大于0.85就已经相当不错了<sup>[16]</sup>,Viney(1983)认为应该高于0.90<sup>[18]</sup>,而一般研究者则认为小于0.80就值得怀疑了。在研究中,一般认为大于0.80就可以接受,大于0.90已经相当不错了。

#### (2) 效度评估

在一般的用法里,效度(Validity)指实证测量在多大程度上反映了概念的真实含义(2005,巴比)<sup>[9]</sup>。效度越高,即表示测量结果越能显示其所要测量的对象的真正特征。在内容分析方法研究和运用中,相对于对信度的探讨而言,对效度的探讨和分析较少。以往运用内容分析方法的研究文献中,一般常会检验其内容效度,而较少涉及构思效度和预测效度<sup>[16]</sup>。之所以一般检验内容效度而较少检验其它类型的效度,原因可能是运用内容分析方法的研究多是描述性研究,根据 Holsti(1969)的观点,如果研究的目的是为了描述,检验内容效度通常是充分的<sup>[19]</sup>。

内容效度是指测量在多大程度上包含了概念的含义。内容效度评定的一个常用指标是“内容效度化”,简称CVR,其计算公式为 $(N_e - N/2)/(N/2)$ 。式中 $N_e$ 为评判中认为某项目很好地表示了测量内容范畴的评判者人数; $N$ 为评判者的总人数。如果所有评判者认为项目内容很好时,CVR为1<sup>[20]</sup>。内容分析中要提高内容效度,首先必须使类目建立在充分依据上;其次要将类目界定的具体清晰;再次要建立能够指明不同情景下特定单词的贴切含义的规则。

在以后的管理研究中,可以根据研究问题的需要设计匹配的编码方案,对其他类型的效度进行检验。如用内容分析方法对创业者与职业经理人间信任维度进行研究,就可以设计定序尺度的量表,然后针对已纪录的资料进行相应编码,得到数据后可采用因素分析的方法检验其构思效度。总之,内容分析方法的运用要注重其程序性,并要处理好上述几个关键环节中的问题,当然,有些问题,如信度和效度评估问题,还需要进一步探讨和分析。

### 三、内容分析方法的优势和局限

内容分析方法之所以在很多研究领域中都较多的运用,因为相对于其它研究方法,它有很多优势。

#### 1. 内容分析方法的优势

内容分析方法的第一个优势在于其既可以作为



一种独立研究策略,又可以作为一种辅助的研究技术。作为一种独立研究策略时,主要依赖已有资料进行研究,如某管理问题的相关文献研究、某类企业家的个性特征研究、某项人力资源实践的效果研究等。作为一种辅助研究技术时,则可以与案例研究、访谈研究或者问卷研究等方法结合,从而更深入而有效地探讨某个研究问题。在以往文献中,袁登华(2004)、颜士梅和王重鸣(2005)等的研究就将访谈研究或者案例研究与内容分析方法相结合,借助内容分析技术结构化地分析访谈资料或者案例资料<sup>[7,15]</sup>;王辉等(2006)的研究则就将问卷法与内容分析方法结合,利用内容分析技术分析通过问卷获取的内容,从而初步得出变量维度<sup>[11]</sup>;Kolbe和Burnett(1991)就认为内容分析作为多方法研究中的一种伴随方法很有潜力<sup>[21]</sup>。

当内容分析方法作为一种独立研究策略时,其突出优势是非介入性(Unobtrusive)。内容分析方法在可以不影响研究对象的情况下,研究对象特征或者行为。这一方面能够使研究对象不被打扰,另一方面能够使源于研究者介入而导致的偏差相对减少。Berg(2001)认为这是内容分析法的最重要的优势<sup>[14]</sup>。但是当内容分析作为一种辅助研究技术与深度访谈等方法结合时,这一优势不复存在。另外,当内容分析方法作为一种独立研究策略时,还存在是安全性和经济性等优势。由于内容分析一般基于已记录的资料,因此,相对于现场获取数据和资料的分析,更加易于进行;同时,由于资料的稳定性,也易于重复先前的研究,而实验研究和深度访谈研究相对就困难的多。其经济性主要表现在:研究者可以在不花费大量时间和金钱的情况下,进行非常有意义的研究。同样,当内容分析仅作为一种辅助分析技术时,这一优势也不复存在。

人力资源管理研究中,应该充分发挥内容分析方法的优点,积极探讨适合这一方法的研究问题。但同时也必需意识到正如任何其它方法一样,内容分析方法存在自身的局限性。

## 2. 内容分析方法的局限

内容分析方法的局限主要有如下几个方面:

第一,作为一种完整的研究策略,其研究资料往往仅局限于已记录的内容,虽然这可以是文字、符号、图片或者录音等形式,但必须是被记载的。当然,正如Berg(2001)所认为,如果将内容分析作为一种分析技术或者分析工具,嵌入在案例分析方法或者访谈方法中,用来结构化地分析案例或者访谈

资料时,就能打破这种局限<sup>[14]</sup>;但同时也伴生了另一问题,即要花费大量时间、金钱和精力在现实企业中收集足够多的案例和访谈资料。

第二,效度问题。内容分析方法的效度问题备受关注。内容分析方法批评者的一个重要借口就是其较难保证有好的效度,巴比(2005)、袁方(1997)等人也认为内容分析方法在效度上存在缺点<sup>[9,22]</sup>,Morris(1994)也强调内容分析尤其是计算机内容分析方法在管理研究中的一个重要不足就是会出现效度问题<sup>[17]</sup>。内容分析方法的效度问题主要表现为,在类目归属和词频计算中,虽然编码者间的一致性程度非常高,即有很好的信度,但也不一定会测到所要测量的,原因是:①收集的资料可能缺乏效度。如要运用内容分析方法研究成功创业者的领导风格问题,所分析的资料是创业者个人对员工的讲话记录,但创业者所讲的并不一定就等于其所做的。②词的意义的破碎。在分析显性内容时,往往采用词频计算方式,而这容易使有意义词转化为没有意义数字,从而忽略词在特定语境下隐含的意义。因此,在对显性内容进行分析时如何关注其隐性含义,这是运用内容分析方法的一个挑战。

第三,较难直接用于检验变量间的因果关系。根据Berg(2001)的观点,内容分析通常呈献的是比例和频次,较难用于变量间的因果关系分析<sup>[14]</sup>。然而,如果将内容分析作为一种分析技术嵌入在案例分析、访谈分析方法中,也许就可以直接检验变量间的因果关系。这也是内容分析方法运用中一个特别需要进一步探讨的问题。

## 五、结语

内容分析能够细致、客观、结构化地分析已获取的资料,并能够在此基础上做出有效推论,从而对管理知识的梳理和创新做出贡献。内容分析方法虽然有其局限性,但也有其独特优势且已在管理研究的许多领域得到应用。然而,目前我国人力资源管理研究领域还缺乏对这一方法的意义、优势及局限的系统认识。但有很多问题仍需要进一步探讨,如内容分析到底是一种独立的研究策略还是一种分析技术,作为一种完整研究策略与作为一种辅助分析技术的具体区别有哪些?内容分析应该分析显性内容还是隐性内容,在对其进行分析时应该注意什么问题?内容分析的信度和效度如何提高以及它们之间存在怎样的关系?

## 参考文献:

- [1] 陈维军. 文献计量法与内容分析法的比较研究[J]. 情报科学, 2001(8): 884-886.

- [2] Mitchell R E. The Use of Content Analysis for Explanatory Studies [J]. The Public Opinion Quarterly, 1967, 31(2): 230-241.
- [3] 吴世忠. 内容分析方法论纲[J]. 情报资料工作, 1991(2): 37-47.
- [4] Markoff J, Shapiro G, Weitman S R. Toward the Integration of Content Analysis and General Methodology[J]. Sociological Methodology, 1975, 6: 1-58.
- [5] Berelson B. Content Analysis in Communications Research[M]. Glencoe, IL: Free Press, 1952.
- [6] Weber R P. Basic Content Analysis[M]. Beverly Hills, CA: Sage, 1985.
- [7] 袁登华. 创业目标驱动与行动效能研究[D]. 浙江大学博士论文, 2004.
- [8] 罗伯特·K·殷. 案例研究: 设计与方法[M]. 重庆大学出版社, 2005.
- [9] 艾尔·巴比. 社会研究方法[M]. 华夏出版社, 2005.
- [10] Scandura T A, Williams E A. Research Methodology in Management: Current practices, Trends, and Implications for Future Research[J]. Academy of Management Journal, 2000, 43(6): 1248-1264.
- [11] 王辉, 忻蓉, 徐淑英. 中国企业 CEO 的领导行为及对企业经营业绩的影响[J]. 管理世界, 2006(4): 87-96, 139.
- [12] Jauch L R, Osborn R N, Martin T N. Structured Content Analysis of Cases: A Complementary Method for Organizational Research [J]. Academy of Management Review, 1980, 5(4): 517-525.
- [13] 颜士梅. 并购式内创业中的人力资源整合研究[D]. 浙江大学博士论文, 2005.
- [14] Berg B L. Qualitative Research Methods for the Social Sciences [M]. Allyn & Bacon, A Pearson Education Company, 2001.
- [15] 颜士梅, 王重鸣. 企业并购的内创业目标分析[A]. 张秋生. 并购论坛 2005: 产业重组与管制[C]. 中国经济出版社. 第一版, 2005. 430-440.
- [16] Kassarian H H. Content Analysis in Consumer Research[J]. The Journal of Consumer Research, 1997, 4(1): 8-18.
- [17] Morris R. Computerized Content Analysis in Management Research: A Demonstration of Advantages & Limitations[J]. Journal of Management, 1994, 20(4): 903-931.
- [18] Viney L L. The Assessment of Psychological States Through Content Analysis of Verbal Communications[J]. Psychological Bulletin, 1983, 94: 542-563.
- [19] Holsti O R. Content Analysis for the Social Sciences and Humanities[J]. Reading, MA: Addison-Wesley, 1969.
- [20] 王重鸣. 心理学研究方法[M]. 人民教育出版社, 1998.
- [21] Kolbe R H, Burnett M S. Content-analysis Research: An Examination of Applications with Directives for Improving Research Reliability and Objectivity[J]. Journal of Consumer Research, 1991, 18(September): 243-250.
- [22] 袁方. 社会研究方法教程[M]. 北京大学出版社, 1997.

(责任编辑: 李 镜)

(上接第127页)

## 5 结论与建议

通过上述分析, 得出以下结论:

(1) 尽管自1990年以来, 上海市终端能源消费量增长较快, 但由于能源强度的逐年降低, 每年能源都有相对的节约。也就是说, 上海市终端能源消费量的增长是由经济规模扩大造成的。客观地讲, 上海市在节能降耗方面取得了相当的进展。

(2) 上海市过去十几年能源强度的降低主要得益于各产业能源利用效率的提高, 尤其是第二产业能源效率的提高对能源强度下降起了决定性的作用。这说明, 一方面上海市在通过产业结构来降低能源强度仍然有一定的潜力; 另一方面上海市第二产业内部的结构调整和能源结构调整依然是未来节能降耗的关键。

(3) 上海市现有经济增长模式对能源的依赖性较强, 需要特别关注第二产业和第三产业中使用燃料油的船运行业。所以, 未来在对第三产业结构优化的同时, 还要特别强调产业内部的结构调整和升级。

(4) 第二产业的能源结构与其能源强度具有较高的相关性, 在调整第二产业内部结构时, 需要注意内部的用能种类。尽量发展使用电力、汽油、煤油、

柴油、其他石油制品等行业和项目, 并逐步淘汰或升级使用燃料油、焦炭和原煤的行业和设备。

## 参考文献:

- [1] 余甫功. 我国能源强度变化因素分析——以广东为案例[J]. 学术研究, 2007, 2: 74-79.
- [2] 胡萌. 再论我国能源强度降低问题[J]. 统计研究, 2006, 3: 80-80.
- [3] 周勇, 李廉水. 中国能源强度变化的结构与效率因素贡献——基于AWD的实证分析[J]. 产业经济研究, 2006, 4: 68-74.
- [4] J W Sun. Changes in Energy Consumption and Energy Intensity: A Complete Decomposition Model [J]. Energy Economics, 1998, 20(1): 85-100.
- [5] 韩智勇等. 中国能源强度与经济结构变化特征研究[J]. 数理统计与管理, 2004, 11: 1-6.
- [6] 齐志新等. 中、日、美能源经济之比较[J]. 统计观察, 2007, 1: 65-67.
- [7] 马晓微, 刘兰翠. 中国区域产业终端能源消费的影响因素分析[J]. 中国能源, 2007, 7: 35-38.
- [8] Ang B W. Decomposition Analysis for Policymaking in Energy: Which is the Preferred Method? [J]. Energy Policy, 2004, 32: 1131-1139.
- [9] 王玉潜. 能源消耗强度变动因素分析方法及其应用[J]. 数量经济技术研究, 2003, 8: 151-154.
- [10] 唐忆文等. 上海能源消费结构与能源战略[J]. 上海经济研究, 2005, 2: 52-61.

(责任编辑: 李 镜)