



校企合作对高职院校技能人才就业 能力影响研究——心理资本的中介 作用

**A STUDY ON THE ON THE INFLUENCE OF
COOPERATIVE EDUCATION TO EMPLOYMENT
ABILITY OF SKILLED TALENTS——
PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATOR**

贺毅
YI HE

本博士论文提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理哲学博士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇一八年八月

สํานัก 书脊

校企合作对高职院校技能人才就业能力影响研究
——心理资本的中介作用

贺毅
二〇一八年



校企合作对高职院校技能人才就业 能力影响研究——心理资本的中介 作用

**A STUDY ON THE ON THE INFLUENCE OF
COOPERATIVE EDUCATION TO EMPLOYMENT
ABILITY OF SKILLED TALENTS——
PSYCHOLOGICAL CAPITAL AS A MEDIATOR**

贺毅

YI HE

本博士论文提交正大管理学院中国研究生院
属正大管理学院工商管理哲学博士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇一八年八月
版权归正大管理学院所有

本博士论文题目：校企合作对高职院校技能人才就业能力影响研究——心理资本的中介作用，作者：贺毅，已通过博士论文答辩委员会审核。本博士论文为正大管理学院工商管理哲学博士学位工商管理专业（中文体系）课程学习的一部分。

博士论文答辩委员会签名：

答辩委员会主席.....

(Dr.)

主导师/答辩委员.....

(Dr.)

副导师/答辩委员.....

(Dr.)

答辩委员.....

(Dr.)

答辩委员.....

(Dr.)

中国研究生院院长签名：

.....

(Associate Professor Doctor Somrote Komolavanij)

批准日期： 二〇一八年 月 日

摘 要

论文题目：校企合作对高职院校技能人才就业能力影响研究
——心理资本的中介作用

作者：贺毅

导师：叶龙教授

学位名称：工商管理哲学博士学位

专业名称：工商管理专业（中文体系）

学年：二〇一八年

作为高职院校培养技能型人才的一种重要方式的校企合作教育被高度重视。但目前理论界对校企合作教育研究侧重停留在合作教育动因，合作教育机制和合作教育影响因素等描述性分析的层面，未能从定量角度深入探索学校、企业校企合作行为影响高职生就业能力的关键维度和作用机理。在高职教育的校企合作中，高职生就业能力提升受到学校、企业校企合作行为和学生个体心理资本的影响，三者的作用影响机理是什么，能否通过学生个人心理资本影响其就业能力提升，作者进行了一系列实证研究。

研究通过文献分析和理论解析，构建了校企合作行为、学生个人心理资本与就业能力的理论模型，把校企合作的测量维度为学校校企合作行为和企业校企合作行为，高职生心理资本的测量维度为自我效能、韧性、希望和乐观，高职生就业能力的测量维度为专业能力、求职能力和创新能力，借鉴并修正了相关的测量量表，通过对参与校企合作教育的高职生进行问卷调查方式，探讨学校、企业校企合作行为、心理资本与就业能力三者的作用关系与影响机理，检验了个人心理资本的中介效应。根据研究框架，本研究提出了 27 个研究假设，并通过相关分析、多层回归分析、结构方程模型等统计方法检验了所提出的假设。

研究主要结论：1、学校校企合作行为和企业校企合作行为与学生的就业能力显著正相关，企业校企合作行为显著影响就业能力超过学校校企合作行为。2、学校校企合作行为和企业校企合作行为与学生的心理资本显著正相关，其中学校校企合作行为显著影响学生心理资本的乐观感；企业校企合作行为显著影响学生心理资本的自我效能感。3、心理资本与就业能力显著正相关，心理资本显著影响学生专业能力的提升，其中心理资本的自我效能感是影响就业能力提升的关键因素。4、心理资本四个维度在校企合作行为和就业能力之间发挥显著的中介

作用。

总之,本研究的研究结论,对高职院校、企业如何通过校企合作教育培养高素质的技能人才提供了理论支持和实践指导。本文最后从学校、企业和政府三个方面就如何更好加强高职教育的校企合作提升高职生的就业能力提出了若干管理启示和建议。

关键词：校企合作 高职院校 技能型人才 心理资本 就业能力

ABSTRACT

Title: A Study on the on the Influence of Cooperative Education to Employment Ability of Skilled Talents—— Psychological Capital as A Mediator

Author: Yi He

Adviser: Dr. Long Ye

Degree: Doctor of Philosophy (Business Administration)

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2018

School-enterprise cooperative education is highly valued, which is an important way to train skilled talents in higher vocational colleges. However, the current theoretical research on school-enterprise cooperative education focuses on the descriptive analysis of cooperative education motivation, cooperative education mechanism and cooperative education influencing factors, and fails to explore the key dimensions and mechanism of employment capacity of vocational college students, which influenced by the school-enterprise cooperation behavior from a quantitative perspective. In the school-enterprise cooperation of higher vocational education, the improvement of the employment ability of higher vocational students is influenced by the cooperation behavior of schools and enterprises, and the individual psychological capital of students, what is the mechanism of the influence of the three, can it affect the students through their personal psychological capital? The author has conducted a series of empirical studies.

Through literature and theoretical analysis, the author constructs a theoretical model of school-enterprise cooperation behavior, students' individual psychological capital and employ-ability. The measurement dimension of school-enterprise cooperation is the school cooperation behavior and enterprise cooperation behavior, and the vocational college students' psychology capital measurement dimension is self-efficacy, resilience, hope and optimism. The measurement dimension of employment ability of vocational college students is professional ability, employment ability and innovation ability. The relevant measurement scale is learned and revised,

questionnaire surveys had been conducted among the higher vocational students who participated in school-enterprise cooperation education, to explore the role and influence mechanism of school, enterprise school-enterprise cooperation behavior, psychological capital and employ-ability, and tested the mediating effect of individual psychological capital. According to the research framework, this study proposes 27 research hypotheses, and tests the proposed hypotheses through statistical analysis such as correlation analysis, multilevel regression analysis, and structural equation modeling. According to the research framework, this study proposes 27 research hypotheses, and tests the proposed hypotheses through statistical analysis such as correlation analysis, multilevel regression analysis, and structural equation modeling.

The main conclusions of the study are as follows: 1. The school behavior and the corporate behavior of school-enterprise cooperation behavior are significantly positively correlated with the students' employ-ability. The corporate behavior of school-enterprise cooperation behavior more significantly affects the employ-ability than the school behavior of school-enterprise cooperation behavior. 2. School behavior and corporate behavior of school-enterprise cooperation behavior are significantly positively correlated with students' psychological capital. School cooperation behavior significantly affects students' psychological capital optimism; corporate school-enterprise cooperation behavior significantly affects students' psychological capital self-efficacy sense. 3. Psychological capital is significantly and positively related to employ-ability. Psychological capital significantly affects the improvement of students' professional ability. The self-efficacy of psychological capital is the key factor affecting the improvement of employ-ability. 4. The four dimensions of psychological capital play a significant intermediary role between school-enterprise cooperation behavior and employ-ability.

In short, the research conclusions of this study provide theoretical support and practical guidance for vocational colleges and enterprises to cultivate high-quality skilled personnel through school-enterprise cooperation education. At the end of the thesis, from the three aspects of schools, enterprises and government, it proposes some management inspirations and suggestions on how to better strengthen the school-enterprise cooperation of higher vocational education to improve the employ-ability of higher vocational students.

Keywords: School-enterprise Cooperation Vocational Colleges Skilled
Talents Psychological Capital Employ-ability

目 录

摘 要.....	I
ABSTRACT.....	III
目 录.....	VI
表格目录.....	XI
图片目录.....	XIV
第一章 绪论.....	1
1.1 研究背景、研究目的和研究意义.....	1
1.1.1 研究背景.....	1
1.1.2 研究的目的和主要问题.....	2
1.1.3 研究的意义.....	3
1.2 研究的方法和路线图.....	4
1.2.1 研究主要方法.....	4
1.2.2 研究路线.....	4
1.2.3 主要创新点.....	5
1.3 基本概念的界定.....	6
1.3.1 高职院校校企合作.....	6
1.3.2 高职院校技能型人才.....	6
1.3.3 高职生就业能力.....	7
1.3.4 高职生心理资本.....	8
第二章 理论基础和文献综述.....	9
2.1 理论基础.....	9
2.1.1 协同理论.....	9
2.1.2 建构主义学习理论.....	11
2.1.3 积极心理学理论.....	12
2.2 文献研究综述.....	14
2.2.1 校企合作教育的相关研究.....	14
2.2.2 就业能力的相关研究.....	19

目 录 (续)

2.2.3 心理资本的相关研究.....	24
2.2.4 校企合作、心理资本和就业能力的相关研究.....	29
2.3 文献回顾的主要贡献.....	33
2.4 本章小结.....	33
第三章 研究设计和研究假设.....	35
3.1 理论构模型构建.....	35
3.1.1 理论分析.....	35
3.1.2 研究模型.....	36
3.2 变量的定义与结构维度.....	37
3.2.1 校企合作.....	37
3.2.2 心理资本.....	39
3.2.3 就业能力.....	42
3.3 研究假设.....	46
3.3.1 校企合作与就业能力的关系假设.....	46
3.3.2 校企合作行为与心理资本的关系假设.....	47
3.3.3 心理资本与就业能力的关系假设.....	48
3.3.4 心理资本不同维度中介作用的假设.....	49
3.4 本章小结.....	49
第四章 对样本数据的描述性分析.....	50
4.1 数据来源与基本情况描述.....	50
4.1.1 问卷设计.....	50
4.1.2 样本选择和资料收集.....	50
4.2 信度与效度检验.....	51
4.2.1 学校校企合作行为量表的信度与效度.....	52
4.2.2 企业校企合作行为量表的信度与效度.....	53
4.2.3 心理资本量表的信度与效度.....	54
4.2.4 就业能力量表的信度与效度.....	56
4.3 变量的因子分析.....	57
4.3.1 学校校企合作的因子分析.....	58
4.3.2 企业校企合作的因子分析.....	60

目 录 (续)

4.3.3 心理资本的因子分析.....	62
4.3.4 就业能力的因子分析.....	65
4.4 变量的描述性统计.....	67
4.4.1 人口学特征与学生基本情况的描述性统计.....	67
4.4.2 学校校企合作行为的描述性统计.....	72
4.4.3 企业校企合作行为的描述性统计.....	73
4.4.4 心理资本的描述性统计.....	74
4.4.5 就业能力的描述性统计.....	75
4.5 本章小结.....	76
第五章 校企合作、心理资本与就业能力之间的作用关系分析.....	77
5.1 校企合作与就业能力的多元回归分析.....	77
5.1.1 校企合作对专业能力的影响分析.....	77
5.1.2 校企合作对求职能力的影响分析.....	80
5.1.3 校企合作对创新能力的影响分析.....	83
5.2 校企合作与心理资本的多元回归分析.....	86
5.2.1 校企合作对自我效能的影响分析.....	86
5.2.2 校企合作对韧性的影响分析.....	88
5.2.3 校企合作对希望的影响分析.....	91
5.2.4 校企合作对乐观的影响分析.....	93
5.3 心理资本与就业能力的多元回归分析.....	95
5.3.1 心理资本对专业能力的影响分析.....	96
5.3.2 心理资本对求职能力的影响分析.....	97
5.3.3 心理资本对创新能力的影响分析.....	99
5.4 本章小结.....	101
第六章 心理资本的中介效应分析.....	103
6.1 自我效能的中介效应分析.....	104
6.1.1 模型建构.....	104
6.1.2 变量之间的直接关系分析.....	105
6.1.3 变量之间的间接效应分析.....	107
6.1.4 变量之间的总效应分析.....	108

目 录 (续)

6.2 韧性的中介效应分析.....	109
6.2.1 模型建构.....	109
6.2.2 变量之间的直接关系分析.....	110
6.2.3 变量之间的间接效应分析.....	111
6.2.4 变量之间的总效应分析.....	112
6.3 希望的中介效应分析.....	113
6.3.1 模型建构.....	113
6.3.2 变量之间的直接关系分析.....	114
6.3.3 变量之间的间接效应分析.....	115
6.3.4 变量之间的总效应分析.....	116
6.4 乐观的中介效应分析.....	117
6.4.1 模型建构.....	117
6.4.2 变量之间的直接关系分析.....	118
6.4.3 变量之间的间接效应分析.....	119
6.4.4 变量之间的总效应分析.....	120
6.5 本章小结.....	121
第七章 研究结论与展望.....	122
7.1 研究假设及结论.....	122
7.1.1 研究假设的验证结果.....	122
7.2 研究结论的探讨与启示.....	123
7.2.1 研究结论的探讨.....	123
7.2.2 管理启示.....	127
7.3 研究展望.....	132
参考文献.....	133
附录 A 高职生就业能力结构问卷.....	146
附录 B 校企合作对高职院校技能型人才就业能力影响力的调查问卷.....	147
致 谢.....	151

目 录（续）

声 明.....	152
个人简历.....	153

表格目录

表 2.1	国内心理资本结构要素及量表类型.....	26
表 3.1	学校校企合作行为测量表.....	38
表 3.2	企业校企合作行为测量表.....	38
表 3.3	心理资本测量表.....	40
表 3.4	大学生就业能力结构模型重要文献总结.....	42
表 3.5	就业能力测量表.....	44
表 4.1	学校校企合作行为量表的信度.....	52
表 4.2	学校校企合作行为量表的效度.....	53
表 4.3	企业校企合作行为量表的信度.....	53
表 4.4	企业校企合作行为量表的效度.....	54
表 4.5	心理资本量表的信度.....	54
表 4.6	心理资本量表的效度.....	55
表 4.7	就业能力量表的信度.....	56
表 4.8	就业能力量表的效度.....	57
表 4.9	各量表的 KMO 值和 Bartlett's 球形检验	57
表 4.10	学校校企合作的主成分特征值和贡献率.....	59
表 4.11	学校校企合作的因子载荷矩阵表.....	59
表 4.12	企业校企合作的主成分特征值和贡献率.....	60
表 4.13	企业校企合作的因子载荷矩阵表.....	61
表 4.14	心理资本的主成分特征值和贡献率.....	62
表 4.15	心理资本的因子载荷矩阵表.....	64
表 4.16	就业能力的主成分特征值和贡献率.....	65
表 4.17	就业能力的因子载荷矩阵表.....	66

表格目录（续）

表 4.18 性别分布表.....	67
表 4.19 年龄分布表.....	67
表 4.20 家庭所在地分布表.....	68
表 4.21 独生子女分布表.....	68
表 4.22 政治面貌分布表.....	69
表 4.23 所学专业分布表.....	69
表 4.24 成绩排名分布表.....	70
表 4.25 担任班干状况分布表.....	70
表 4.26 家庭经济状况分布表.....	71
表 4.27 实习次数分布表.....	71
表 4.28 学生对与“学校校企合作”有关表述评价测量比例分布表 n=306.....	72
表 4.29 学生对与“企业校企合作”有关表述评价测量比例分布表 n=306.....	73
表 4.30 学生对与“心理资本”有关表述评价测量比例分布表 n=306.....	74
表 4.31 学生对与“就业能力”有关表述评价测量比例分布表 n=306.....	75
表 5.1 校企合作对专业能力的多元回归模型.....	78
表 5.2 校企合作对求职能力的多元回归模型.....	80
表 5.3 校企合作对创新能力的多元回归模型.....	83
表 5.4 校企合作对自我效能的多元回归模型.....	86
表 5.5 校企合作对韧性的多元回归模型.....	89
表 5.6 校企合作对希望的多元回归模型.....	91
表 5.7 校企合作对乐观的多元回归模型.....	93
表 5.8 心理资本对专业能力的多元回归模型.....	96
表 5.9 心理资本对求职能力的多元回归模型.....	97

表格目录（续）

表 5.10 心理资本对创新能力的多元回归模型.....	99
表 6.1 自我效能模型模型拟合度指标表.....	105
表 6.2 各测量变量与潜变量之间的关系表.....	105
表 6.3 自我绩效模型的间接效应分析表.....	107
表 6.4 自我绩效模型的总效应分析表.....	108
表 6.5 韧性模型模型拟合度指标表.....	110
表 6.6 各测量变量与潜变量之间的关系表.....	110
表 6.7 韧性模型的间接效应分析表.....	111
表 6.8 韧性模型的总效应分析表.....	112
表 6.9 希望模型模型拟合度指标表.....	114
表 6.10 各测量变量与潜变量之间的关系表.....	114
表 6.11 希望模型的间接效应分析表.....	115
表 6.12 希望模型的总效应分析表.....	116
表 6.13 乐观模型模型拟合度指标表.....	118
表 6.14 各测量变量与潜变量之间的关系表.....	118
表 6.15 乐观模型的间接效应分析表.....	119
表 6.16 乐观模型的总效应分析表.....	120
表 7.1 研究假设验证结果汇总表.....	122

图片目录

图 1.1 研究技术路线图.....	5
图 3.1 理论研究模型图.....	37
图 3.2 心理资本测量图.....	41
图 3.3 就业能力测量图.....	45
图 6.1 自我效能模型图.....	105
图 6.2 韧性模型图.....	109
图 6.3 希望模型图表.....	113
图 6.4 乐观模型图.....	118

第一章 绪论

1.1 研究背景、研究目的和研究意义

1.1.1 研究背景

大学生就业难一直是我国政府及社会各界共同关注的问题。2017 年,根据教育部发布的最新数据显示,随着中国高等职业教育呈跨越式增长,中国独立设置的高职院校达 1388 所,占全国高等学校总数的 48%,在校生数 1048 万。这些数据显示高职教育成为半壁江山的蓬勃景象。在十八大后提出的“大众创业、万众创新”和“中国制造 2025”战略背景下,到 2020 年,中国用人单位将需要 1.42 亿受过高等职业教育所培养的高技能人才,中国将面临 2400 万的技能型人才供应缺口。企业对技能型人才的需求日益扩大,伴随着我国经济体制改革的不断深入,就业市场和就业模式都发生了根本的变化,企业对技能型人才的要求标准也随之变化,企业更对倾向具有实践经验的高职学生,专业知识和技能是企业雇主招聘员工的基本和关键标准之一,因此,技能型人才就业能力欠缺与企业的需求缺口已成为高等职业教育人才培养与用人单位之间的突出矛盾。高职学生在学校注重理论系统的专业知识和技能的教育学习,但缺乏培养学生熟练地运用所学的专业理论和方法解决问题的能力。高职院校人才培养计划与企业的需求之间还无法取得共识,技能型人才培养目标缺乏合理的职业或就业导向,导致普遍的高职学生缺乏明确的职业规划与职业引导,对未来企业所需的知识和能力要求更缺乏足够的了解,甚至没有了解职业需求的意识。高职院校是培养高职生就业能力的重要场所,其人才培养模式的不合理性是高职生就业能力提升作用的关键所在。

作为高职生就业能力培养主体高职院校,其人才培养模式的变革核心要素发生变化,要以“工学结合、校企合作、顶岗实习”为基本方向,培养目标是培养成为适应经济发展和企业需要的生产、服务、管理一线的综合素质高的技能型人才。解决高职生就业难问题的关键是积极开展形式多样的校企合作教育,通过将校内的理论学习与校外真实的企业工作经历体验与学习结合在一起的校企合作式教育,充分发挥学校、企业双方的资源优势,提供实训设备、实习场所和企业辅导,使学生有更多机会到生产一线去学习、锻炼,亲身感受企业理想与文化,企业提供工作环境并发挥经验丰富的专业技术人员的专长,为企业和学生搭建了有效的信息沟通平台,有助于学生更好地认识自我,准确定位,及时做好职业生涯规划,确定职业目标,培养出具有一定专业理论知识,具备实践解决问题能力

的技能型人才。现阶段高职学生，由于与本科大学生比较，其自身自卑情结较为明显，学校差、自身条件差，将来必定不会有良好的就业机会。然而积极开展校企合作教育为高职生提供与企业实践锻炼的平台，参与校企合作的高职生可以兼具员工与学生双重身份的，通过两位学校实习指导老师和企业师傅的实践指导，亲身感受企业文化与创新氛围，使其能够意识到自己在特定领域就能够展示出别人所没有的才华，够促使学生增强自信和形象，激发学习热情与创新力，从而以更积极的态度从事实践锻炼和学习，并且不断提升自身的就业能力。同时，开展校企合作教育对高职生个人的心理资本影响日益显著，面对瞬间万变的经济市场和就业市场，用人单位对综合素质尤其是学生的心理资本也越来越受到企业招聘选拔人才的重要考核指标。因此正确引导高职院校的学生积极心态参与校企合作教育中，保持较高的自信心和面对困难从容乐观的应对，提升自身的心理资本水平，促进自身就业能力的提高。

因此，面对高职院校技能人才就业能力开发路径的研究需求迫切，本文运用校企协同理论、建构学习理论和积极心理资本理论构建理论模型，通过实证分析影响校企合作行为影响高职生就业能力的关键因素和作用机理，以期能为高职院校校企合作人才培养模式影响就业能力提升作用做出一定的贡献。

1.1.2 研究的目的是主要问题

本研究主要采用定性和定量的研究的方法，对校企合作行为、心理资本与就业能力构建理论模型，并通过问卷调查收集数据，数据分析实证研究了三者的作用关系，证实高职生心理资本在校企合作与就业能力之间的中介效应，寻找出高职院校校企合作行为对高职生心理资本、就业能力的有效提升途径和影响机理，并结合实际提出相关的建议和管理启示。

研究主要问题：1、高职院校校企合作的学校校企合作行为和企业校企合作行为的测量维度是什么。2、高职院校学生的就业能力内涵结构包含什么内容，测量维度是什么。3、校企合作行为、心理资本与就业能力三者之间的具体作用及影响程度是什么。4、参与校企合作的高职生心理资本在校企合作行为与就业能力提升中是否起到中介作用，对就业能力的影响程度如何。5、通过理论分析与实证研究证实校企合作行为、高职生的心理资本和就业能力三者之间的影响作用机理，提出具体的管理启示和措施。

1.1.3 研究的意义

1.1.3.1 理论意义

1、将高职生就业能力的提升纳入到校企合作教育培养人才的研究领域,结合技能型人才培养的特点,通过实证研究从校企合作的学校和企业两个层面测量校企合作行为,探讨学校和企业培养技能人才方面的投入和资源,以其深入研究校企合作行为对培养高职生就业能力提升的作用机制。深化校企合作理论对技能人才培养的研究领域。

2、通过实证研究证实了学校、企业校企合作行为对高职生就业能力的影响和其个人的心理资本对就业能力的影响机理,并证实心理资本不同维度的校企合作行为与就业能力作用中的具有显著的中介效应,为校企合作影响高职生就业能力提升的研究提供一种新的视角,同时丰富了大学生心理资本理论的研究应用范围。

1.1.3.2 现实意义

1、为提升高职院校校企合作培养技能人才路径提供实证经验支持。目前高职院校开展了不同层次的人才培养校企合作教育,校企合作行为的什么因素在培养高职生就业能力方面发挥作用,其具体作用途径是什么,找出关键的影响因素及其作用途径意义重大,有助于如何更好的利用学校和企业合作的资源,建立“双赢”的校企合作机制,提高校企合作培养技能人才的针对性和有效性。本文探讨校企合作行为、高职生的心理资本对就业能力提升的作用程度和途径,为更好的培养技能能力强和心理素质硬的高技能型人才提供实证经验支持。

2、为学校和企业及社会各界参与校企合作提供技术层面的指导。研究结果显示,企业校企合作行为比学校校企合作行为对学生就业能力影响更大,对解决当前高职院校校企合作中高校“剃头挑子一头热”,调动企业参与校企合作的积极性提供了一定的借鉴意义。有助于提高社会各界对校企合作的重视,建立加强校企合作教育的管理机制,促进高职生的就业能力培养提升,提出管理启示和具体措施,有利于从政府、企业和学校操作层面加大对高职生的就业能力培养的支持力度。

1.2 研究的方法和路线图

1.2.1 研究主要方法

为进一步深入探讨高职院校校企合作行为、高职生心理资本和就业能力之间的作用关系,本文主要采用文献研究、问卷调查和统计分析等研究方法以构建理论模型和验证研究假设,具体如下:

1.2.1.1 文献研究法

文献材料的分析为本文的研究提供重要理论基础。本研究通过采用文献研究对校企合作、心理资本和就业能力的文献进行了梳理,并运用协同理论、建构主义学习理论和积极心理资本理论分析三者之间的内在关系,为进一步理论模型的构建提供了理论基础。

1.2.1.2 问卷调查法

采用问卷调查法在广西省选取 5 所国家示范和骨干高职院校参与校企合作的学生进行数据收集。共发放问卷 320 份,回收问卷 306 份,回收率为 95.6%。为确保调查数据的真实有效,主要采取当面调查的形式,对学生发放的问卷当场发放,当场回收,以提高问卷的真实性和可靠性。问卷内容等方面进行精心设计,尽可能消除受访者的心理顾虑并通过相关的效度问题来甄别填写者的填写态度。

1.2.1.3 统计分析法

本研究主要采用问卷调查法收集数据,并运用统计分析软件 SPSS、AMOS22.0 来分析和处理研究数据,对问卷的测量量表和问题进行信度和效度检验、因子分析、描述性统计分析、相关性检验等,并在此基础上进行变量的多元回归统计分析从而验证校企合作行为、高职生心理资本与就业能力之间影响机理,并通过利用结构方程模型验证高职生心理资本各维度在校外合作与就业能力作用中具有中介影响效应。

1.2.2 研究路线

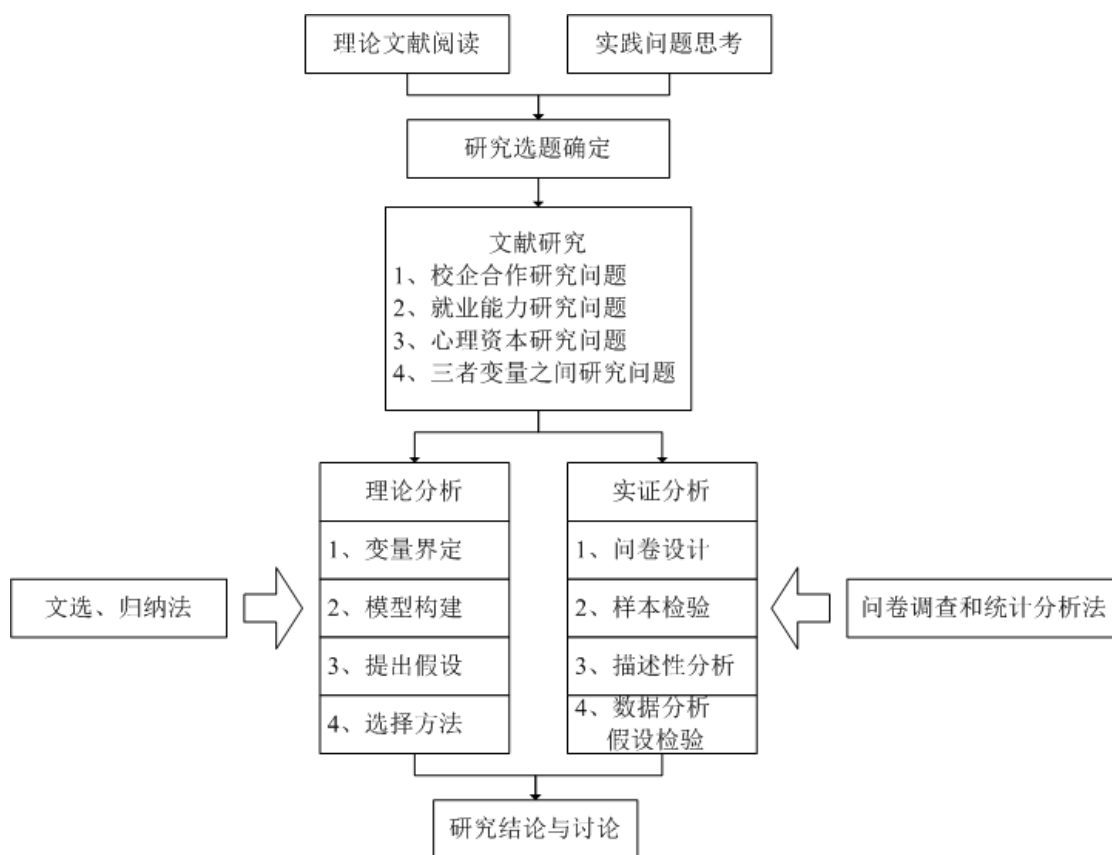


图 1.1 研究技术路线图

1.2.3 主要创新点

1.2.3.1 建立高职生就业能力的维度结构评价标准

尽管对大学生就业能力结构评价进行了较多的实证研究和探讨，但对高职生这一大学群体的就业能力结构评价标准研究不足，本文通过文献的归纳与问卷访谈分析，得出高职生的就业能力的评价内涵和结构为专业能力、求职能力和创新能力三个维度，并与高职院校学生为例进行实证分析和探讨，构筑了高职院校就业能力提升的结构评价标准。

1.2.3.2 建立校企合作行为对高职生就业能力的影响路径和作用机理

校企合作行为对高职生就业能力提升有影响作用，企业校企合作行为比学校校企合作行为对高职生就业能力的影响更具有显著性，并通过个人的心理资本的中介作用对就业能力发生作用。本文通过理论分析和推演，提出校企合作行为、心理资本对高职生就业能力影响的若干个假设，并以参与高职教育校企合作的学

生为例，通过实证检验理论假设，探索校企合作行为对高职生就业能力的作用机制，建立了心理资本中介效应的影响路径，为高职院校人才培养模式和技能人才就业能力提升理论和实践提供新的思路。

1.3 基本概念的界定

1.3.1 高职院校校企合作

校企合作是高职院校的一个突出特色，也是当今职业教育改革的主要方向。通过不同层次、不同深度的校企合作，高职院校不仅能提高学生的实践动手能力，培育技能型人才；同时还可以在校企合作的过程中实现自身的虚拟经营和弹性扩展。综合以往学者对高职院校校企合作的研究结论，本研究认为高职院校校企合作的内涵主要包括以下几个方面的内容：（1）校企合作的关键是过程互动，高职院校校企合作必须采取订单培养模式，学校与企业需开展全方位的互动，对互动的过程进行精细化管理。（2）校企合作是高职院校发展的主要途径，高职院校必须通过校企合作，才能将校内的理论知识与企业的工作实践有效地联系起来，才能切实提升学生的动手操作能力和解决实际问题的能力。（3）高职院校可以通过校企合作实现虚拟经营和弹性扩展，通过不断深入的校企合作，高职院校逐步融入企业的日常生产与经营当中。（4）在高职院校校企合作中，政府主要发挥中介衔接和保障的作用，政府搭建各类平台，促进和保障学校与企业实现高效对接。校企合作的主要内涵解释在《职业教育校企合作的机制研究》中界定：职教结构和产业界在人才培养和社会服务领域开展的各种平等互利的合作活动这就是校企合作。本文把高职院校校企合作定义为：通过政府搭台，以高职院校、行业企业为主体，充分利用各自的教育资源和教育环境，在各自不同利益基础上为寻求共同发展、谋求共同利益而开展的合作教育活动，旨在共同培养适合社会需要的高素质技能人才的教育模式。在高职院校的校企合作中，学校和企业是主体，合作的主要目标是培养学生理论联系实践的能力和解决实际问题的能力。在学校实习指导老师和企业工作指导师傅的联合培养下，实现学生与员工身份的转换，实现知识与技能的转换，最终实现提高综合就业能力。

1.3.2 高职院校技能型人才

高职院校的一项重要职能是通过知识传授和技能培养，为经济社会发展提供服务，为企事业单位的生产和管理提供第一线的技能型人才。高职院校的校内教育主要以就业为导向，培养具有较高职业素养和较高职业技能的人才。在我国转

变发展方式、调整生产结构的新经常态下，国家和社会赋予了技能型人才更多的历史使命和社会责任，希望培育出一批具有工匠精神的大国工匠，基于此，技能型人才不仅包括职业技能，也包括职业精神。技能型人才不仅要具备解决生产实践中具体问题的能力，还必须具有职业理想、职业操守和职业道德。综合以往学者的研究结论，本研究认为高职院校技能型人才主要包括以下几个方面的内容：

（1）是具有一定的理论知识。技能型人才知识和技能形成的基础需要理论知识，对于理论知识的掌握和理解是提高技能的层次和增强技能的灵活性的关键，是技能型人才可持续发展的根本保障。（2）是具有比较丰富的实践经验。技能型人才需要实践，技能的提升是在实践锻炼中形成的，实际运用技能能力的要求是适应性实践环境。实践经验的体验和经验的积累，有利于技能型人才技能水平和能力的显著提高。（3）是具有较强的动手操作能力。技能型人才是具有特定“技能”的人才，其“技能”主要以实际动手操作的能力表现，实际动手操作能力要达到一定水平。（4）是具有良好的职业道德。良好的职业道德是技能型人才技能能力形成、提升和应用的基础。本文把高职院校技能型人才的定义为：经过实践的教育和训练，具有扎实的理论知识、丰富的实践经验、较强的动手操作能力、良好的职业道德和创新能力的面向生产、建设、管理、服务等一线岗位的人才。

1.3.3 高职生就业能力

就业是衡量一个国家政治与经济景气的一个非常重要的指标，而高职院校作为我国职业教育的重要组成部分，肩负着培养技能型人才的责任与使命，更应着重培养学生的就业能力。就业能力是能力的从属概念，就业能力的本质是主客体相互作用的过程中外化出来的人格特质，与本体在获取工作、持续工作以及变更工作上的一系列活动息息相关。综合以往学者的研究结论，本研究认为高职生就业能力主要包括以下几个方面的内容：（1）高职生就业能力应适应就业市场的变化，既要实现自身的就业理想和价值，也要满足国家与社会的需求。（2）高职生就业能力主要体现在职业规划是否明确、知识和技能掌握是否扎实、就业心态是否端正、是否有适应岗位的实践能力和创新能力。（3）高职生就业能力不单纯指某一项技能、能力，而是学生多种能力的集合，主要通过学校和企业的学习实践来运用提升所需的知识与技能，获得和保持工作的综合能力。本文把高职生就业能力定义为：高职生通过学校理论的知识学习和企业实践培养的能力，掌握使其能够获得职业、保持职业和取得职业成功的各种知识、技能和态度等的综合能力。

1.3.4 高职生心理资本

心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的一种积极心理状态，是个体所拥有的积极的核心心理要素，能够通过有针对性的投入和开发而使个体获得竞争优势。面对国内外日益严重的经济下行压力，我国大学生的就业竞争压力空前，高职生的就业形势更为严峻，提升学生的心理资本水平逐渐成为高职院校的重要组成部分。高职生心理资本不仅具有一般大学生的心理特质，同时还具有自身的特点。主要表现为：缺乏明确目标与希望，盲目盲从；焦虑悲观较为严重，习得行无助；自卑心普遍存在，自我效能感低下；抗挫折能力非常差，缺乏自我恢复能力。综合以往学者的研究结论与高职生自身特点，本研究认为高职生心理资本主要包括以下几个方面的内容：（1）自我效能，主要表现高职生为对自己充满信心，无论环境如何，对自己的知识与获取成功的能力充满信心。（2）韧性，主要是高职生在身处逆境中的表现状态，帮助其提升学习能力和适应各类新环境，为就业和创业打下良好基础。（3）希望，是高职生在日常生活中对自身和社会未来的一种积极看法。（4）乐观，能帮助高职生快速适应变化、承受挫折、积极归因。对于高职院校的大学生来说，具有乐观精神的学生能够开展积极的归因、客观评估利弊关系、能够坦然面对困难。本文对大学生的心理资本的定义基于积极组织行为学角度，大学生心理资本是个体在成长和发展过程中表现出来的，对个体的全面自由发展具有积极影响，能够促进个体有效解决成长发展中面临的压力与挑战的一种积极心理力量，主要包含自我效能、希望、乐观和韧性四个核心要素。

第二章 理论基础和文献综述

本章首先梳理了本研究的理论基础,随后对国内外校企合作、心理资本与就业能力这三个领域的相关文献研究成果进行回顾与评述,从中发现已有研究的贡献与不足,以进一步明确研究目的、研究内容与研究方法,为第三章研究模型的构建提供理论基础。

2.1 理论基础

2.1.1 协同理论

“协同理论”是德国斯图加特大学教授哈肯 1976 年提出,近几年来,协同理论被各界广泛应运的综合性学科,主要研究各系统和现象中从无序到有序的共同规律,揭示不同系统的共同特征以及协同运作机制。我们所研究的对象由许多子系统联合发展作用而呈现,需要我们采用不同学科的知识与方法进行研究,来揭示系统之间、系统内部各要素之间的协同运作原理。

哈肯的协同理论认为一个协同系统由多个相互竞争与合作的序参量组成。当系统处于无序的初始状态时,各子系统相互独立运行,互相之间没有合作关系,无法形成序参量。只有当外部环境发生变化,系统运行到一定临界点,才能促使子系统产生较强的协同作用,系统序参量逐步形成。应用协同理论应到高职教育的校企合作中,首先高职教育的校企合作需要由包括政府、学校、企业、行业等多个子系统的诸多要素组成并相互作用而构成的一个综合系统,各子系统开始时相互独立运行。当外部环境达到一定水平时,也是当各子系统独立运行无法满足高职教育发展需求时,校企合作内部子系统开始发生相互作用,产生协同作用。这种协同作用能促使系统到达临界点时发生质变产生协同效应,使子系统从无序运作向有序运作转变。在协同效应产生后,各子系统不再是独立运行,而是按照某种固定的规则形成较为稳定的结构与功能,形成具有内在性和自生性的特点。学校、企业子系统的各要素相互作用构成了校企合作教育的主体系统。政府和行业的作用影响构成了校企合作教育的支持系统。学校、企业、政府、行业这四个子系统实现协同发展的运作,在发展过程中实现个子系统的协调与合作的过程,各子系统都需要为整体共同目标而努力,这种协同作用所形成的合力将超过各个子系统独立运行的总和,所形成的拉动效应将极大提升整体系统的校企合作教育培养人才的效应。何郁冰(2012)总结了构建校企主体系统的关键要素协同发展,

包含学校和企业的战略协同、知识协同和组织协同三个方面协同构建。1、战略要素的协同。主要包括文化与价值观的协同、基于信任和交流的愿景协同、风险和利益观念协同。在推动校企合作教育的实际行动中，尤其需要企业、学校主体系统在观念上的协同，也就是文化与价值观保持相对一致。只有参与各方共同认识到校企合作所产生的协同效应的重要性，才能在政策制定、标准制定、合作协商等领域展开深入合作，才能在遇到困难和瓶颈时协同解决问题，而不是半途而废；2、知识要素的协同。主要包括人员互动、组织间的学习程度、对知识界面管理的重视程度以及对知识协同信息化和网络化的重视程度。知识要素协同是维系校企合作成效的关键，通过校企合作教育产生知识创造、转移和应用。企业需要学校优秀的师资和教育资源给员工培训知识，学校需要企业提供实训和工作岗位给学生应用知识的情景。因此，知识要素协同是保障校企合作长期稳定的关键；3、组织要素协同。组织要素协同是为确保校企合作持续高效开展所建立的相关机构联合体。学校和企业组织的管理、领导、文化、氛围、结构和制度等方面的融合，构建组织间的网络化管理模式和合作培养模式。

基于协同理论的高职教育多元平台化校企合作的运行机理。参与高职教育的校企合作的学校、企业、政府、行业四个子系统需要相互协同合作，这样整体系统会充分利用资源、提高效率和和谐发展，产生协同效应。具体而言，需要政府部门打造支撑校企合作协同发展的合作平台，需要行业组织打造支撑校企合作的信息平台，需要高校和企业打造支撑为学生开展实践平台。而在主体系统的高职学校和企业协同运行是关键。

高职院校系统：高职学校作为校企合作的主体之一，需主动强化为企业服务的意识导向，把企业对知识和技能的需要作为学校人才培养的主要目标导向，主要紧密依据企业岗位生产实践要求设置学校课程与开展教学，依据企业岗位技能标准培养学生的专业知识和技能，把学生的职业生涯规划与企业的长期发展规划有机结合在一起。加强根据企业需求开发合作项目，把课程改革和人才培养与企业发展结合起来，对企业技术研发和职工培训提供支持，明确高职院校的校企合作的出发点和归属点为为企业培养专业技能合格的人才。

企业系统：企业作为校企合作的关键主体，需要切实深入高职院校的日常教学管理当中，共建共享实训基地和人才资源、共建专业和课程设置、共同开展应用研究和技术服务等。需要把校企合作作为企业文化建设的一个重要内容，融入到校园文化的建设中。企业参与校企合作所产生的协同效应不仅能为企业提供源源不断的人才资源，也能表现出企业支持教育事业、关系人才成长和提供就业机会，树立履行社会责任的良好社会形象。在校企协同发展过程中，应充分考虑企

业的发展规划与经济利益，最大程度地满足企业其人才诉求，才能切实解决企业参与校企合作的深度和广度问题。

2.1.2 建构主义学习理论

建构主义学习理论（干中学、体验式学习）认为在社会实践中学习是最有效的学习方式，学习者依赖个人经验积极主动的根据自身的生存和发展需要针对性的学习。建构主义理论批判以教师、课本和课堂为中心的传统灌输式教育模式，该模式脱离社会生活实践，局限学校教学的狭小空间内，极大地影响学生的创造力和潜能力的发挥。因此，建构主义学习理论所倡导的体验式学习方式，对校企合作教育对人才培养开展产生了积极的影响作用。

建构主义学习理论包含讨论学习与认知的主流理论。Fosnot（2013）指出学习从本质上看是一种自我建构的过程，个体需发挥主动探索作用，主体的认知方式需要通过主客体不断相互作用而不断协调平衡，个体通过实践应用、验证、转换已有的知识，最终实现构建完整的知识体系和提升能力上。建构主义学习理论认为知识是认知主体主动建构的结果，且主动建构过程没有终点，知识将随着人类认识的不断深入而丰富和变化。在实践教学应用中，建构主义学习理论主要有以下三种观点：1、学习是个体主动建构知识结构的过程，建构的知识主要包括结构性知识与非结构性经验知识。2、学习过程中的建构不仅包括对原有经验的改造升级，还包括对新信息的意义建构同化。3、虽然知识本身具有客观属性，但个体对知识的理解与掌握需要结合自身经验，个体需不断与外部环境发生交互作用而掌握知识，因此，具有不同经验的个体，对同一知识的掌握程度各异，不同个体可以相互合作，达到对知识的理解更为深刻和丰富。知识不是通过教师简单传授而来，在知识的建构过程中，学习者应出于中心位置，教师应创设情境帮助学习者进行意义建构。在校企合作教育中，情境学习理论是关键，基于社会情境的企业实践是个人构建知识的主要来源，基于社会情境所形成的实践共同体是学习的核心，在实践共同体中，个体通过参与程度的不断深入学习，逐渐从新手成长为专家。

建构主义学习理论对高职院校校企合作培养技能人才就业能力的影响重大，具体表现在三个方面：1、高职院校技能型人才培养关键是让其掌握熟练的知识和技能。只掌握结构性知识远远不能满足熟练掌握技能的要求，还必须掌握大量非结构性知识。学习者基于原有的知识结构和经验，在与技能有关的工作环境中不断同化和顺化而逐步掌握新的知识和技能能力。由于学习者个体经历的差异，仅通过课堂教学难以让学习者充分理解其所接受的信息，尤其是大量的非结构性

信息，还需为学习者提供真实的工作情景或类似真实的工作学习情景，让其在这个情景中获取掌握知识和技能能力所必须的大量非结构性信息，完成知识和意义的重构，在学习知识的同时掌握相应的实际技能。2、强调学习者的主动学习性，提升综合能力。校企合作教育的实践教学中，学生是主体，实践教学必须基于学生原有在学校所掌握的知识结构和经验，实践教学的主要任务是设计各种工作情景帮助学生完成同化和顺应的过程以获取知识与技能能力。能够极大提升学生的就业能力。很多研究表明，个体内在的主动性对其就业能力提升有非常重要的影响。其次，同化和顺应本身就是一个创新的过程，不同于传统意义的被动接受过程。在这一过程中，学习者需不断打破原有的知识结构，重构新的知识结构，经历知识结构平衡—不平衡—平衡的过程，在质疑、反思中不断成长。学习者通过同化和顺应把新知识与已有知识进行有机结合、融会贯通，形成新的知识与技能能力，在这一过程中，学习者的就业能力得到极大提升。3、倡导主动学习建构性，强调社会互动对学习建构的促进作用。与校企合作教育有天然的吻合和一致性。校企合作教育能为教师和学生提供真实的工作岗位和工作情景，学生可在实际工作实践中与指导老师、工作伙伴开展丰富多彩的社会互动。学生基于自身已有的知识结构和技能，结合实践工作和社会互动所得，主动对知识、技能和能力方面完成意义建构。综上所述，培养技能人才就业能力，高职院校必须依托企业走校企合作教育之路。

2.1.3 积极心理学理论

对于本研究的一个核心概念——心理资本而言，积极心理学的兴起意义重大，其对心理资本的提出起到关键性影响作用。1998 年积极心理学正式兴起，以 Seligman 和 Csikszentmihalyi 为代表的心理学家开始利用心理学的研究方法研究人的发展潜力和美德等积极品质，开创了心理学研究的新视角，引发了心理学研究的新思潮。这种重视人的积极心理体验、人格特征与力量的心理学研究与实践活动被后人称之为积极心理学运动（简称 PPM）。传统心理学主要从消极心理学研究视角出发，关注个体的缺陷与不足，在研究心理问题的形成机制和应对策略方面起到了非常重要的作用，积极心理学更关注人性中积极的一面，主要关注人的发展潜力和美德等积极品质。积极心理学体现了以人为本的思想，从开发和欣赏的视角来理解和看待每个个体的潜力和优势。即使面对个体存在的问题，也倡导用积极的心态去面对，通过激发个体内心积极的力量与优秀的品质去解决问题。

积极心理学的研究侧重点主要为以下三个方面，具体如下：1、心理资本研究领域。心理资本理论是积极心理学理论与组织行为学理论相结合的产物。在积

极心理学取得丰富成果的基础上，2002 年美国心理学之父 Seligman 教授在《真实的幸福感》一书中首次提出了心理资本的设想，首次提出了心理资本的概念(简称 PsyCap)。他用资本这一个概念来归纳导致个体产生积极行为的心理因素，极大地拓展了积极心理学的研究视野，使得越来越多心理学研究者关注心理资本，产生了一大批关于心理资本的研究成果。心理资本与社会资本、人力资本不同，他们的内涵和侧重点完全不同，心理资本强调“你是谁”。

2、应用到组织行为领域。积极心理学主要源于婚姻幸福感和生活意义的研究。在学者 Luthans 的倡导下，积极心理学逐步把侧重点转向研究人性中积极的一面，用资本归纳产生积极行为的心理因素，拓展了研究视野。2004 年，学者 Luthans 在区分人力资本、社会资本和经济资本的基础上，提出了心理资本概念，使人们逐渐重视心理资本对员工工作态度、行为和绩效的影响作用。在积极心理学的推动下，积极组织行为学诞生并取得迅速发展。把积极心理学积极情绪的研究成果应用到组织行为学领域，能有效提升管理者的领导效能和改善员工的工作绩效。在引入积极心理学之前，组织行为学也对员工正强化、积极情绪与关怀、影响员工工作绩效的因素等展开研究，但这些研究的出发点和最终点都是应对处理员工的消极问题。如关注组织机能失衡问题、员工效率低下问题、员工压力过大与离职问题等。积极心理学关注员工的心理潜能与积极力量，关注如何让员工在工作中轻松快乐。在外界环境急剧变化的前提下，积极组织行为学认为应该积极借鉴积极心理学的研究成果，用积极的视角去解决实际管理中出现的一系列问题，通过积极的视角解决组织行为学领域中出现的新问题。积极组织行为学关注的是微观层面，主要关注个体的积极心理状态，关注员工心理能力的测量、开发、培育与管理，最终实现提升企业与员工的工作绩效。

3、探索积极组织行为学的研究内容与方法。从整体上看，积极组织行为学与积极心理学在本质上保持一致，两者的研究内容、方法与概念等都有不少相似之处。积极组织行为学在思想和导向上吸收了积极心理学的相关成果。传统的组织行为学主要研究组织、团队、个体等存在的问题，而不关注他们所拥有的优点与优势，主要强调通过有效监督来对他们进行制约，而不是通过积极的授权与策略来激发他们的积极表现。受积极心理学的影响，积极组织行为学采用积极的研究视角，吸收积极心理学中关于希望、幸福观、乐观等积极情感的研究成果，把这些对积极情绪的研究纳入积极组织行为学的研究框架内，成为其重要的组成部分。在具体方法应用上，学者 Luthans 认为积极心理学的研究内容应该是可测量的，易于开发的。要求其包含的概念应为状态类变量，而不是特质类变量。基于以上研究内容与方法，特别是学者 Luthans 提出的标准，积极组织行为学确定较为固定的研究范围，那就是乐观、自我效能或自信、希望、

情绪智力、主观幸福感等。

2.2 文献研究综述

2.2.1 校企合作教育的相关研究

2.2.1.1 国外关于校企合作的研究

1、从职业教育与教育政策融合的角度

校企合作作为一种宏观的教育政策，与经济社会发展和劳动力供求等密切相关，是当今世界职业教育发展的主线。澳大利亚职业教育研究学者 Smith(2012) 对运用职业技术教育和培训相关理论研究得出，学徒制培训是校企合作教育的关键内容。其所运用的理论框架与其知识产出之间有了更好的衔接，其研究成果在学术界得到广泛应用。Toner(2012)研究认为职业技术教育在帮助建立职业技术教育和培训系统方面发挥了重要作用，也为技术的产生、扩散和那些训练有素的工人提供帮助。不少研究学者的研究表明，校企创新模式使得企业更加依赖职业技能的创新。虽然职业技术教育与培训很大程度被政府的创新计划和政策排斥在外，但职业教育与培训的很多重要的利益却因此得以界定，更广泛的创新系统将在职业技术教育与创新性政策更紧密的结合之中产生。

2、从讨论校企合作、学习情境和工作场所学习三者关系的角度

采用较新的视角研究校企合作中的学习情境问题，认为作为工作场所的环境不仅会为学习提供机遇，也会给学习带了一些障碍。学习者在不同的部门、组织、群体中开展学习，探讨工作场所学习的组织性、制度性和教育性背景需使用广阔且为跨学科的研究视角。英国学者海伦瑞恩博德认为制度结构不仅制约着工作场所的学习及政府帮助发展新型的工作组织形式，还影响着技能形成、不同利益集团对能力的界定、劳动者的学习权力以及了解本组织的营运及员工培训计划的权利。Brown(2000)采用定性的研究方法发现，在社区背景下，企业在发展技能、扩大参与教育培训等方面作用。基于企业的研究模式为视角，将社会企业和培训公司进行结合，为儿童和成人提供职业培训，同时帮助成人学习者发展其所需要的业务运营技能。该研究证明了他们的服务对象、社区受惠较为显著。该研究还探讨成功的主要影响因素，为其他人在社区学习和发展技能提供可供参考的经验。

3、从实践性教学过程研究的角度

主要从实践情境下开展教育活动的角度研究。实践性教育过程主要包括两方面内容：一是研究方法层面发展变化，从以往只注重教育结果转向注重教育过程。

二是通过所谓“大趋势”的转变来影响“工作的领域”，尝试从整体性上解释学习和教学过程。对德国职业教育体系中的双元制体现形式展开了深入研究，探讨学习如何在企业和学校之间进行应用转换和，探讨校企合作中的学习组织形式，如何在实际应用中发挥所学知识。其研究从两个方面展开，一是在校企合作中，不管是学徒制组织，还是学校的课程设计框架，都不能脱离社会现实而独立开展。二是需要构建交替型学习组织，教与学的组织需要与教育系统组织结构保持一致性。学者彼特斯隆则的研究中也展示了一些已经开展的校企合作项目，介绍企业和职业学校通过这些项目开展交替式学习的安排与进展情况。也有学者采用实证研究和实地研究相结合的方法，对青年学生在商科教育培训中的沟通能力和行为能力进行较为细致的研究。他们的研究指出，虽然学校的教育模式均为“以教师为中心”，表现得千篇一律，但在具体教学过程中仍会表现出较大的差异性。即从宏观层面看教学模式千篇一律，但从中观和微观层面看，不同学校的教学整体风格具有较为显著的差别。Goho(2009)研究表明企业与学校开展合作教育显著提升学生职业竞争力，通过采用对比分析的手段，对经合作教育项目和非合作教育项目毕业生的收益和成本进行比较分析。描述统计分析两组毕业生的差异性，利用回归分析的方法找出影响差异的显著变量。结果表明参加过校企合作项目的毕业生更容易找到工作，也工作与其所学专业的匹配性更高，其收入也相对较高。表明校企合作教育有利于学生顺利就业，更有利于其找到与其专业对口的工作。

2.2.1.2 国内关于校企合作的研究

1、校企合作的内涵研究

从培养人才的视角定义校企合作的内涵。黄亚妮（2006）认为是一种目标导向性非常明显的人才培养模式，高职院校与企业、行业之间开展合作的目标就是为了培养专业技能型人才。贺星月（2006）从校企合作的主教育资源、专业定位、学生就业和企业人力资源等方面内容阐明了校企合作的必要性与意义，认为校企合作是促进高职院校发展的重要途径。高佩岩（2012）认为校企合作的人才培育模式是一种以社会和企业需求为导向，培训教育的重点应为提升学生的基本素养和职业能力，最终实现促进学生就业和整个经济社会良性发展。

2、校企合作人才培养模式的研究

胡新华（2008）、马庆发（2010）对校企合作的创新发展研究展开了探索性研究，研究成果有四个方面：一是企业与高职院校联合开展“订单式”人才培养模式。用人单位与高职院校签订长期性战略合作协议，企业依据自身的需要向学校提出专业性人才订单，学校按照企业的人才规格和数量要求开展具体人才培养，

培养出来的毕业生主要流向协议企业。二是企业与高职院校联合开展“2+1”人才培养模式。这种人才培养模式把学生的学习分成两个阶段：第一阶段以学校教育为主，企业发挥积极参与作用，学生在校内集中学习专业基础知识，掌握专业所需的基本技能和能力，为今后的顶岗实习做准备，此阶段的时间一般为2年；第二阶段以企业实习教育为主，学校发挥积极配合作用，学生在企业内开展综合实践和顶岗实习，通过实际应用操作掌握相关的岗位技能，此阶段的时间一般为1年。三是企业与高职院校联合开展“互换式”人才培养模式。在学生的整个学习过程中，学校与企业联合互动，企业参与到学校的具体教学管理当中，学生深入企业开展实际操作和顶岗实习。四是企业与高职院校联合开展“引厂入校”人才培养模式。企业直接把工厂建立在校内，直接在校内开展生产活动，学生可以就近及时在工厂开展顶岗实习。企业与学校深度融合互动，企业全方面参与学校的教学管理，校企双方协商共同制定学生的专业教育计划，学校培育的人才具有极强的针对性。万由祥（2008）、黄晓红（2008）对校企合作的创新发展进行研究，研究成果有三个方面：一是专业化实体公司。这类创新发展模式坚持“学校—企业—社会”三位一体的发展模式，以市场为导向，把学校的教学管理引向生产实践第一线，积极整合社会、企业等各方的力量参与办学。二是创办教学工厂。这类创新发展模式坚持产学研一体化发展模式，将产学研纳入统一管理体制之下。三是学校办到企业。这类创新发展模式坚持“工学交替”的发展模式，对原有的学校教育时间与企业实习时间分配进行调整，把原有的三个学期的学校学习实践压缩为一个学期，而将原有的一个学期的企业实习期改为三个学期，延长学生的实习时间。苏安祥（2008）研究认为将学校办到企业是深化校企合作办学、促进企业深度参与职业教育办学模式的一种新探讨，也促使高职院校发展由原来的学校本位向企业主导转变，促使学生与员工两种角色实现无缝对接。

3、构建校企合作机制研究

张熠婷（2012）从诺斯的制度要素分析把激励和约束相关利益者行为的制度界定为校企合作基本制度。尹金金（2011）从比较分析的视角，认为校企合作制度的核心要素为主导因素、角色分配和运行机制。龙德毅（2015）从职业教育本质出发，行业负责标准制定，院校负责教育培训，政府负责监督实施的校企合作制度框架。张斌（2014）认为顶层制度的完善与否虽然对校企合作制度的实施产生较大的影响，但由于在具体的制度运行过程中，各行为主体会基于自身利益而展开多种互动博弈，这些互动行为可能是相互促进，也可能是相互排斥，最终会导致校企合作陷入困境。而建立清晰的校企合作产权制度是解决这些困境的关键，需要学校与企业在具体执行中建立“委托-代理”制度和采用中心治理手段。张

勇(2015)基于资源高效配置视角,认为校企合作制度的价值主要体现在校企资源合理配置、提升校企合作效率、促进校企合作成效可持续发展。

相关研究认为我国校企合作教育还处于起步阶段,极不成熟,松散化、短期化、低层次化特征表现较为明显。对于高职院校而言,缺乏吸引企业参与校企合作的能力是关键制约因素。此外,校企合作的平台、渠道和政策依旧较为缺乏,导致校企合作出现结构不稳和基地不实等问题,合作大都停留在表面层面难以深入。相关领域的学者认为需要政府加大参与力度解决上述问题,政府部门应制定可行制度规范推动并保障企业参与高职院校人才培养,强化对专业技术人才的质量监管力度,引导形成“校企主导、政府监督”的新型专业技术人才培养模式。在引导校企合作实际运转中,政府不仅要确定指导思想、基本原则、目标任务和组织架构,还需切实加入校企合作的运行中,身体力行助推校企合作向前发展。李秀红(2010)认为在校企合作中,政府应着重发挥宣传和倡导作用,加强对社会舆论的引导,特别是要纠正部分企业对职业教育的认识偏差。制定量化的责任监督指标,监督企业采用实际行动承担应有的社会责任,使企业真正承担起为社会培养各类合格人才的责任和义务。李兵(2009)通过对中国、日本、德国、英国、法国等国家的校企合作法律框架进行对比分析,指出政府部门完善制度环境支持校企合作的重要性。他认为政府应强化校企合作的立法,提升企业参与职业教育和培育的意识,保障企业参与职业教育和培训的利益,同时也对企业的具体参与行为进行执法监督。

4、校企合作影响因素研究

徐国庆(2007)认为慈善动机、集体动机和个体动机是校企合作主要动机的影响因素。慈善动机是企业促进社会进步的责任感和义务感的具体表现,也是企业参与校企合作的最高层次动机。企业出于自愿参加慈善活动,而不能以任何形式强迫企业参加。集体动机是多个企业联合参与校企合作的共同意愿,是一种多企业共同参与行为。在多企业联合参与校企合作中,制定明晰、规范的利益规章制度至关重要,它们是保障集体动机发挥作用的前提。个体动机与企业切身利益息息相关,是企业参与校企合作的重要动机,是产生单个企业和单个学校开展合作的重要动机。企业通过校企合作不仅能获得公共关系利益,更能获得廉价劳动力和潜在员工。总体而言,高职院校在推进校企合作过程中,应充分利用个体动机,竟可能底激发慈善动机和集体动机。邱璐轶(2011)从内部机制和外部机制两方面分析影响校企合作的动机影响因素。从外部机制上看,社会文化环境、科学技术环境、经济环境和法律环境等影响企业参与动机的主要影响因素。这些外部影响因素不仅会直接或间接为校企合作提供各种要素、提供创新规范和空间,

也会在一定时期内约束校企合作的发展。从内部机制上看，校企合作是学校和企业双方开展一系列从投入到产出的合作过程，在这个过程中，驱动、沟通、分配等内部机制通过串行和并行发挥作用。其中，驱动机制是校企合作的最初动力，沟通机制是校企合作的成长动力，分配机制是校企合作的累进发展动力。从内部机制和外部机制两方面的影响看，高职院校必须转变发展思路，及时回应经济社会发展需要，积极配合企业开展职业技能教学与培训，推动校企合作向纵深发展。总之，建立可持续发展的良性校企合作机制，激发企业的参与积极性至关重要，而政府提供体制保障、学校在坚持主题办学的前提下积极配合企业是挺高企业参与积极性的重要条件。王东（2013）从社会交换理论的视角研究校企合作，认为学校与企业和合作中不平等的地位是影响校企合作的重要因素。他认为我国高职院校与企业的合作从本质上看是一种不平等的交换，这种不平等的交换催生了“校企合作”中的“权力”，特别是产生了“企业权力”。“企业权力”的产生使得高职院校在合作中处于“从属地位”。激励企业参与校企合作固然非常重要，但依靠“企业权力”维系的校企合作无法实现良性发展。因此，政府部门应该出台更多激励企业参与校企合作的保障政策，不断增强高职院的学校资源，提升学校资源对企业的价值，逐步修复不平等交换关系。索凯峰（2014）从组织社会学的视角研究校企合作，认为学校与企业之间不对称的资源依赖官司是影响校企合作的重要因素。他认为外部的客观环境与制度使得企业与学校之间产生了不对称的依赖关系，这种关系会带来一系列的合作问题。基于此，索凯峰等建议以法律法规的形式出台一系列制定性安排，促使企业承担应有的社会责任，有力推动校企合作向前发展。李俊（2015）从公共选择理论和劳动经济学理论视角研究校企合作，认为大集团下的完全劳动力市场缺失与企业职业培训标准缺乏是影响校企合作的重要因素，是产生一系列校企合作问题的根源。他指出制定学校和企业都认可的职业培训标准、创造完全劳动力市场是解决校企合作问题的关键，让企业在校企合作中获得合理的回报。解水青（2015）从社会分工的视角研究校企合作，认为学校和企业之间存在一个由社会分工自然产生的人才成长的“中间地带”，是影响校企合作的重要因素。它是产生诸多校企合作问题的根源。学校、企业、第三方组织等都难以独自跨越这个“中间地带”，只有实现多方合作，共同承担责任才能实现跨越。而在多方合作之前，政府部门发挥了至关重要的作用，需要政府部门制定具有针对性的实施方案，如加大对学校行为的扶持力度，加大对企业参与行为的补偿力度，第三方组织参与校企合作搭建平台等。

2.2.2 就业能力的相关研究

2.2.2.1 就业能力的内涵研究

Mohdeta(2010)从用人单位的视角研究就业能力,认为诚实与正直的品性、团队协作能力、技术熟练应用能力、设备及信息系统操控能力、时间管理能力五个方面是就业能力的核心内涵。Allan(2013)基于 DEST 的研究成果,认为职业适应性与就业能力关系密切,这两方面的能力关联性对刚入职场的学生和转岗的工作人士关系显著。就业能力越高的人,能够更为有效地适应职场的环境变化。就业能力的内涵主要包括沟通能力、问题处理能力和团队协作能力。其中,沟通能力主要包括清晰准确的语言表达和理解能力,以及高效的计算能力等;问题处理能力主要包括识别问题、收集有用信息和实施有效的应对措施;团队协作能力主要包括独立工作能力、与不同类型同事共事的能力,以及准确识别自身在团队中的工作定位能力。Asonitou,S.(2015)从就业能力的来源发出展开具体研究,认为就业能力是最基本的“核心能力”,是一般工作属性的延伸,是雇主在公司、部门、行业等基础上确定的属性。不仅受到劳动力市场的影响,就业能力还受到其他诸多因素的影响,如应聘者已有专业技能、主观能动性、技能的提升能力、技能的多样性和灵活性等。

国内学者的研究。郑晓明(2002)认为大学生的就业能力主要通过学校对专业知识和综合素质的培训而形成并成长,大学生通过这些培训逐渐掌握现实社会实践所需的知识与实操能力。查良松(2014)从高等教育的视角研究大学生的就业能力,他认为学习与实践对大学生的就业能力影响巨大,学生只有在学校内既掌握理论专业知识,又掌握实践操作能力,才能在毕业后顺利找到工作,并维持工作和获得晋升。朱杰(2014)高职院校学生的就业能力是一种综合性能力,与就业息息相关。就业能力不仅要求学生掌握工作岗位所要求的理论知识和专业技能,还要求学生具备适应工作环境的人际交往能力。此外,就业能力还要求学生具备因时而变、因岗位而变的自我调节管理能力。

2.2.2.2 就业能力结构构建的研究

Forrier(2003)认为在大学生的就业能力构建中,个人能力和职业期望发挥重要因素作用。就个人能力而言,个人具有的自我概念和持续学习动机很大程度上决定了个人的适应能力,个人的呈现能力和求职技巧等很大程度决定了个人的展示能力,个体对自身职业身份的认同很大程度上决定了个人的职业认同感。Yorke 和 Knight(2004)基于能力结构理论视角,对就业能力的构成进行分层研究。把就

业能力分为个人特质、核心技能和过程技能三个方面,具体而言,适应力、自信力、学习意愿和情商等是构成个人特质的关键,计算能力、倾听能力、沟通能力和自我管理能力和自我管理能力等是构成核心技能的关键,专业知识应用能力、团队协作能力、谈判能力和计算机使用能力等是构成过程技能的关键。并在此基础上,提出广受学者关注的大学生能力构成模型,该模型认为专业理解力、通用技能、自我效能、元认知能力等是构成大学生就业能力的关键。

国内学者的研究。郑晓明(2002)将就业能力细分为各种基础性能力。他认为大学的就业能力主要由学习能力、专业能力、问题解决能力、实践操作能力、应聘能力、环境适应能力等多个方面构成。刘绍斌(2008)认为大学生的就业能力主要由通用就业能力和职业特需能力两方面构成。其中,通用就业能力是一种适应岗位变化需要和技术发展需要的基础性能力;职业特需能力除了包含工作岗位特需的专业知识、技能与经验外,还包括语言表达和沟通等方面的能力。李恩平等(2010)认为大学的就业能力与个人的主体特点密切相关,主要由四个维度构成,即个体特质、基础能力、专业能力和社会适应能力。郑天驰(2011)基于文献分析和国内就业形势,认为可以从知识、实践、沟通、心态调整和自我规划五个方面来划分大学生的就业结构。

国内对大学生就业能力结构进行了实证研究。王培君(2009)以江苏和安徽两地的人才市场和高校就业工作会议作为调查地点,对用人单位、特别是中小企业人力资源部门和高校就业管理部门的工作人员进行实证调查。调查结果显示道德力、求职力、从业力、分析力和胜任力五个因子构成了学生的就业能力。其中,道德力和分析力是就业能力的基础,求职力是求职成功的关键,从业力和胜任力是用人单位最为看重的因素。刘泽文(2010)采用关键事件访谈法和问卷调查法,对440名大学生进行了问卷调查。他们主要采用探索性因子分析方法和验证性因子分析方法构建了学生就业能力的结构模型,数据结果显示,自我提升、压力应对、工作态度、印象管理、人际交往五个因素共同构成了学生的就业能力。罗峥(2010)综合采用访谈、问卷调查、企业座谈和专家咨询等多种方法,对毕业大学生的就业能力进行了全方位的实证研究。实证调查后的数据分析结果显示,九个因子共同构成了毕业大学生的就业能力,分别是协作精神、应对突发事件与解决问题、内省性、专业知识与技能、执行力、求职意愿、信息搜索与加工、求职技巧及自我定位。

2.2.2.3 就业能力的影响因素研究

Van Der Heijden(2009)对荷兰非学术型大学工作人员进行实证调查,发现

不管是正式的学习活动，还是非正式的学习活动，都能显著增强个体的能力，且这种能力会显著提升就业能力。Wittekind（2010）在瑞士选取4个企业作为调查点，对企业的员工进行了纵向研究。调查结果显示教育特别是教育中培养的各种员工能力是企业最为重要的人力资本投资，能显著提升员工的就业能力。张宏如（2011）认为构建学生职业生涯发展教育体系是提升大学生就业能力的重要途径，能够打通学业生涯与职业生涯的连接通道，从根本上提升大学生的职业素养和求职竞争力。Koen（2012）对研究生的就业能力进行纵向准实验研究，研究结果显示研究生会在良好的教育与训练中形成各能力，这些能力能帮助其更快地实现从学校向社会的转型。寻求到更适合自己的工作岗位以及显著提升未来的职业成功率。Chen和Doherty（2013）基于质性研究的方法，对中国情境下的学生进行了深度访谈，发现学校的教育与培训对学生的就业能力和职业前景存在显著正向影响作用。Froehlich（2014）进行论证发现正式的学习与非正式的学习都会显著正向影响员工的就业能力。Jackson（2014）通过研究发现，学校教育不仅能显著增强学生的各种适应工作的应变能力，还会显著增强其自尊心与自信心，最终实现提升学生的综合就业能力，帮助其求职成功并在未来的职业发展中更为顺利。

个体因素包括人口学特征变量、个人特质变量、关系资源变量是影响就业能力的重要变量。Schyns（2007）认为员工有助于提高其就业能力，员工与领导关系越好，就有可能获得更多的信息、资源与信任，有利于其开展工作。Hillage（2008）对高校研究生的就业能力展开纵向研究，发现那些与导师关系越好的研究生，具有更强的就业自信心，且更容易取得就业初期的成功。表明在研究生教育中，学生与老师的关系是影响学生就业能力的一个重要影响因素。Chen和Lim（2012）通过对失业员工的实证研究发现，乐观、坚韧等个体因素显著影响了失业员工的就业能力，能够帮助其更快找到新的工作。Wille（2013）通过纵向研究发现，神经质、开放性个人特质对员工的就业能力产生显著影响作用。Lmi和Knardahl（2008）以及Kirves（2014）通过研究发现，乐观的人格特质对就业能力存在显著正向影响作用。

2.2.2.4 提升大学生就业能力对策研究

1、从个体层面视角

董朝宗（2010）对大学生就业能力的自我培养途径进行了研究，他认为大学生可从以下五个方面提升就业能力。一是强化自身各方面能力，提升综合素质。二是做好职业规划，提升求职成功率。三是积极参与社会实践，提升岗位适应能力。四是注重逆商培养，提升抗打击能力。五是培养创业意识，提高创业创新能

力。陈维之（2013）研究认为，虽然学校、政府和企业多方共同努力对提升大学生就业能力具有显著影响作用，但大学生主动加强自身各方面的能力培养同样至关重要，外界的推动必须以内因为基础，大学生主动完善自我是提升就业能力的前提条件。刘婷（2014）认为学生的个体特征对就业能力培养影响显著，提出应从学生的个体特征方面着手，寻找提升就业能力的办法。学生应积极主动开展自我能力的培养，实现就业能力的显著提升。耿立进（2015）研究发现大学生的自我管理完善是提升其就业能力的关键。具体而言，大学生为提升就业能力，必须不断完善自身建设、转变就业观念、提前做好职业生涯规划。

2、从学校组织层面视角

国外学者研究普遍认为就业能力并非天生具有，而是通过后天习得的。在大学生就业能力的形成与成长过程中，高校发挥着至关重要的作用。从某种程度上说，培养大学生的就业能力是高校实现人才培养功能和体现高等教育质量的重要方式。Yorke 和 Knight(2004)高校应把培养学生就业能力作为人才培养的重要目标，将就业能力的培养和提升融入日常的教学管理中。高校的教学不仅应注重培养学生的专业能力，还应注重培养学生的通用能力。因此，高校的课程设计和教学过程设计必须与职业实际相结合，教师的教学与学生的学习必须在实际职业情境下开展。此外，高校应开设创业方面的课程和职业生涯规划方面的课程，以提升学生的就业创业能力。国外高校采用多种途径提升大学生的就业能力，如英国的高校成立专门的部门支持学生的就业培训，把学生的就业能力培养纳入到教学计划之内，建立学生成长档案实时记录学生的就业能力成长经历。此外，英国不少高校与企业成立战略联盟，企业为学生提供多种实习的机会。

国内诸多学者也从定性的视角研究学生就业能力的提升，认为可以从专业设置、实践教育、校企合作、就业指导等方面提升大学生的就业能力。孙长缨（2007）研究认为高校的实践教学提升大学生的就业能力上发挥非常重要的作用，应直接与企业开展供需对接，签订长期的供需契约，促使高校在企业的人才需要下培养学生，让高校学生在校期间具有更多的实习机会。张进（2007）研究认为学生提供更多有用的信息和就业服务有利于提升其就业能力，为此，高校应加大专业调整力度，强化就业指导。陈辑（2010）通过研究发现，高校可以从以下几个方面提升大学生的就业能力。（1）转变学校教学方式，创新学生能力培养和训练。高校应转变以往那种过于注重专业知识教学模式，实施知识教学和能力培养并重的新教学模式。在新教学模式下，学生的专业能力和非专业能力均得到锻炼和提升，特别是专业实习能力，通过制定规范的实习制度，加大实习时间等措施，切实提升学生的就业能力。（2）高校与企业加大联合培养学生能力的力度。高校应建立

持久也规模较大的实习阵地，让企业参加进来一起培养学生的就业能力。毕业生到企业工作后，企业做好衔接工作，对毕业生的就业能力进行二次培养与提升。

（3）切实提升高校、企业和学生三者参与实践的积极性。在学校与企业开展深入合作中，学生发挥重要的桥梁作用，通过学生的实习和就业，学校与企业紧密联系在一起。因此，应着重培养学生的学习主动性、兴趣和好奇心等，鼓励学生参加实习工作，并及时考察和评价学生在实习中提升就业能力的情况。张宏如

（2011）研究认为搭建综合性学生职业生涯教育体系是提升大学生就业能力的关键途径。高校应发挥积极主动作用，搭建系统完善的学生职业生涯教育平台，让学业与职业在这个平台上实现无缝对接，即提升大学生的专业能力，又提升其职业竞争力。周淑琴（2011）认为高校可通过明确办学定位、突出办学特色、提升专业针对性、优化课程教学、强化实践教学、加大素质教育、提高就业指导等来切实提升学生就业能力。刘剑飞（2011）对高职院校学生的就业能力展开过较为详细的研究，他用“六个整合”概括校企合作行为对高职院校学生就业能力的影响。具体如下：（1）校企合作能整合学校的课程标准和企业的生产经营标准，让学校的课程设计更贴近企业的生产经营标准，企业的生产经营标准深度融入学校的课程设计。这样才能使学生“在今天的课堂上学到明天企业所需的专业知识与技能”，学生一旦毕业就能迅速适应工作岗位，就业能力得到显著提升。（2）校企合作能整合校园文化与企业文化。两种不同的文化氛围各具优势，应该发挥各自所长，相互融合、互为补充。制度是文化中发挥作用的关键因素，文化的整合势必需要首先整合学校制度和企业制度，让高职院校的学生在两种文化与制度中塑造人格品质、情商素质和创新能力，并能实现无缝对接。（3）整合学校教学和企业实践两种模式，不断创新教学模式与实践模式。树立“学生及员工、课程及岗位”的教学新理念，让学生在课堂中也能学到实践所急需的专业知识与技能。开展顶岗实践，让学生在真实的生产第一线开展实践学习，不仅能提升学生的知识应用能力、实践动手操作能力和解决实际问题的能力，还能提升学生的团队协作能力、责任感和创新能力，最终达到提升综合就业能力的目标。（4）整合学校的专任教师的企业的兼职教师资源，打造“双师”教学实践团队。让学校的专任教师走进企业，帮助企业解决生产中遇到的问题；让企业的兼职教师走入学校，帮助学生解决学习中遇到的专业技能困惑。专任教师与兼职教师的深入融合与互动，能实现人力资源的共享，提升学校与企业教师的综合水平。高水平的教师团队是提升学生就业能力的重要保障。（5）整合学校资源与企业资源，让学校、企业、教师和学生共享资源，实现多赢共同发展。在具体的操作中，坚持把“学校办入企业”与“企业搬入学校”相结合，让学校办学更贴近企业实际需要，企业

生产经营更具理论和技术指导，学生学与做深入融合，使学生成为真正的参与者与受益者，自身就业能力得到不断提升。(6) 整合专业建设与市场需要，按照市场需要建设学校专业，实现课程设置与岗位需要无缝对接。企业以市场需求为导向，市场需求是企业发展的不竭动力，因此，专业设置必须紧贴市场发展现状。在具体操作上，整合学校评价标准和企业评价标准，即学校毕业的标准与企业用人的标准实现内在统一。

3、从政府组织层面视角

提升学生就业能力除了需要学校和企业加强联系外，还需要政府的政策、资金等方面的支持，为学生提供更多更好地实践机会。政府的宏观经济政策和就业政策对大学生的就业能力存在显著影响。任江林（2005）认为在大学生就业能力培养上，政府应该承担相应的责任，如出台支持就业的政策、规范劳动力市场等。冯慧春（2007）认为政府不仅应出台政策支持大学就业能力培养，也应直接参与大学生就业平台的建设。其认为政府一方面出台政策，为校企联合培养人才提供保障，另一方面直接参与大学生就业平台建设，为大学生就业能力培训提供多方面服务。刘静（2012）认为政府的宏观监管有利于大学生职业能力培养，相关政府部门鼓励并监督学校发挥特色资源作用，培养大学生的职业意识和职业技能，促使校企合作联合培养学生的就业能力。

2.2.3 心理资本的相关研究

2.2.3.1 心理资本的内涵研究

国外学者主要从特质论、状态论和综合论三个方面阐释心理资本的内涵。特质论认为心理资本是与生俱来的，是一种随着个体的成长而逐渐培养起来的心理特质。Letcher（2004）认为心理资本是个体的个体性格。Cole（2006）认为心理资本对个体的行动与结果存在显著影响作用。状态论认为心理资本是一种特定的心理状态。Goldsmith（1997）心理资本是一种综合状态，主要包括自我、道德、立场和认识的综合。Avolio（2004）心理资本是一种总体性心理状态，能够对个体的高效率和愉快工作指标进行预测。Luthans（2005）认为心理资本是个体的一种积极心理状态。综合论认为心理资本不仅具有特征性，同时也具有状态性，是两者结合的产物。Avolio（2006）认为心理资本具有特征性和状态性双重属性，具有相对稳定的特性，可以通过干预措施来进行开发。综合三种论述的观点，本研究发现越来越多的学者开始认同双重属性论，认为心理资本是一种具有特质性和状态性的综合性心理素质。国内学者逐渐开始研究心理资本领域，从各自研究

视角出发,结合本体文化情境进行研究。姚滢滢(2014)认为心理资本是一种积极的心理状态,促使个体为完成确定的目标而努力。

2.2.3.2 心理资本的构建与测量研究

基于对心理资本概念和内涵的不同理解,不同学者在心理资本的结构研究上存在一定程度的差异。综合分析以往学者的研究,主要分为两大类:一类学者基于人格特质的视角研究心理资本,他们认为那些相对稳定的、具有倾向性的特质类变量是构成心理资本的主要组成部分,其中的代表人物为 Letcher 和 Cole。Letcher(2004)直接将心理资本等同于情绪稳定性、外向性、开放性、宜人性和责任感五大人格结构。除了这五大人格构成心理资本外,Cole(2006)还有一些特质类属性变量也是构成心理资本的组成部分,如自尊心、自我效能感、控制点等自我评价类。另一类学者基于积极的心理能力视角研究心理资本,他们认为心理资本的构成要素首先要满足是积极的心理能力,其中的主要代表人物为 Harms 和 Chen。Jensen(2006)认为心理资本主要由积极类心理能力构成,希望、乐观和韧性是心理资本的主要构成要素。Harms(2012)、Chen(2012)认为积极的状态类心理能力是构成心理资本的核心构成部分,这些心理能力必须满足有理论基础、可测量、可开发、与工作绩效有关等基本标准。在同时满足基本标准和积极心理能力的情况下,他们认为自信、希望、乐观、韧性等是其中最具代表性的变量。

在心理资本的结构构成研究基础之上,国外学者主要通过问卷调查的方法收集所需数据,采用自我报告的方式测量心理资本。国外学者采用稍加修改的标准化问卷对心理资本的各组成要素进行单独测量,最早可以追溯到 Rosenberg(1965)提出自尊量表(SES),其次是 Letcher(2004)提出的五人格量表、Luthans(2004)提出的心理资本测量量表、Cole(2006)提出的核心自我评价量表等。其中,Luthans(2004)提出的心理资本测量量表影响较大,其基于心理资本的四个核心构成要素(自我效能感、希望、乐观和韧性)开发心理资本问卷(PCQ-24)及其简化版(PCQ-12)。Luthans(2004)提出的心理资本测量量表被广泛应用到心理资本与态度的关系测量、与行为的关系测量、与绩效的关系测量等众多实证研究中。

国内学者对心理资本的研究起步较晚,基本上是在国外普遍认可的心理资本结构基础上展开研究,主要采用经过效度和信度检验的心理资本测量问卷(PCQ-24),或者对其进行较小幅度的修订。柯江林、孙健敏(2009)认为心理资本的研究必须符合中国文化环境,心理资本的本质内涵必须能够体现中国组织雇员的积极心态。对那些在中国文化背景下特有新组成要素进行验证并开发新的

具有本土特色的心理资本测量量表。他们指出心理资本包括事务型和人际型两个二阶因素，其中前者与国外学者的心理资本内涵非常相似，而后者更具中国本土文化气息。肖雯，李林英（2010）在国外心理资本测量量表的基础上，针对国内大学生开发了具有针对性的问卷进行测量，测量变量包括自我效能、乐观、韧性、感恩、兴趣。侯二秀（2013）针对国内知识型员工的特征，开发了相对应的知识员工心理资本测量问卷，测量变量包括任务型、关系型、学习型、创新型。

总之，国内学者主要从三种方式对心理资本的结构展开测量。分别为：直接采用国外成熟的测量量表、基于国外量表的基础上进行一定程度的修正与调整、在中国文化背景下探索开发新的结构维度并形成具有本土特色的测量量表。具体而言，国内代表性的研究成果如下表所示：

表 2.1 国内心理资本结构要素及量表类型

类型	心理资本的结构	量表	作者及年份
直接采用国外已有量表	希望、乐观、韧性	积极心理状态量表	仲理峰（2007）、衣新发等（2011）
	自信、希望、乐观、韧性	心理资本问（PCQ-24）	潘清泉等（2009）、田喜洲等（2010、2012）、孔芳等（2011）、李力等（2011）、李霞等（2011）、闵锐等（2011）、高中华等（2012）、李磊等（2012）李晓艳等（2012、2013）、倪艳等（2012）、任皓（2013）等
对国外量表进行修正	自信、希望、乐观、韧性	心理资本问卷修订版（16 选项）	温磊等（2009）、江红艳等（2012、2013）
	自我效能、职业规划、顽强韧性、乐观态度	心理资本问卷修订版（21 选项）	赵丽华等（2011）
开发本土特色量表	事务型、人际型	中国本土心理资本测量问卷	柯江林等（2009、2010）、励骅等（2011）、赵斌等（2012）
	自我效能、乐观、韧性感恩、兴趣	大学生心理资本测量问卷	肖雯等（2010）、李林英等（2011）

续表 2.1 国内心理资本结构要素及量表类型

	任务型、关系型、学习型、创新型	知识员工心理资本测量问卷	候二秀等（2012、2013）
--	-----------------	--------------	-----------------

2.2.3.3 心理资本的影响效应研究

在心理资本的影响效应研究上，主要存在“主路径”影响效应和“副路径”影响效应两种类型。其中，“主路径”影响效应类型认为心理资本是个体内心的活动过程，不以外部因素为存在前提。而“副路径”影响效应类型认为个体的内心活动需要外部的刺激才能被激活。虽然两种类型的前提条件各异，但“主路径”影响效应的实证研究结果同样适用于“副路径”影响效应。两种类型的具体情况如下：

1、心理资本的“主路径”影响效应

Luthans（2004）提出的心理资本概念与测量量表的影响，学者们普遍认为心理资本对员工的态度、行为和绩效存在积极的影响作用。具体表现为心理资本能够激发工作满意度、组织承诺等友好型员工态度和一系列积极员工行为，最终提升员工的工作效率。在这些观点的指导下，国内外学者针对心理资本开展了大量的实证研究，这些实证研究的目的是验证心理资本的“主路径”影响效应。实证研究的结果显示，心理资本对利好型态度和行为存在显著正向影响作用。Norman(2010)等人通过研究发现，员工的心理资本显著正向影响其组织公民行为。Avey（2011）等人的实证研究也发现，心理资本显著正向影响了员工的工作满意度、组织承诺、幸福感、组织行为以及工作效率等，而对离职倾向、工作压力、焦虑感等则存在显著负向影响作用。柯江林(2014)收集了 263 名员工的心理资本数据，通过回归等统计分析发现，不管是事务型心理资本，还是人际型心理资本均能显著正向影响员工的工作满意度和工作绩效，且两者相加而得的总体心理资本同样存在这种正向影响作用。Ziyac(2015)等对信息技术创新与心理资本之间的关系展开定量研究，研究发现心理资本与员工的信息技术创新两者存在显著相关关系，心理资本显著正向影响信息技术创新。通过对信息技术创新的强化作用影响研究发现，心理资本中仅韧性维度存在显著正向影响作用。表面心理资本各维度虽然显著正向影响员工的信息技术创新，但在强化信息技术创新上并非都存在显著影响。

2、心理资本的“副路径”影响效应

心理资本除了直接对员工的一些积极态度和行为等产生显著正向影响外，还在其他构念间的关系中发挥中介或调解影响作用。Walumbwa(2011)等人在团队层

面上研究了心理资本的作用机制,通过研究发现团队层面上的聚集心理资本在真实型领导与团队绩效中发挥中介影响作用。Wang (2012) 基于 1011 名中国医生的实证分析发现,心理资本在工作家庭冲突和工作倦怠中发挥中介影响作用,即医生的工作家庭冲突主要通过降低其心理资本而产生工作倦怠。其他还有不少学者也通过研究发现,心理资本在变革型领导与员工积极态度、行为间发挥中介影响作用,但究竟是心理资本的全部维度发挥中介作用,还是部分维度发挥中介效应,还存在一定的争议。仲理峰 (2013) 通过实证研究发现,心理资本在变革型领导与员工的行为、绩效中存在显著中介影响作用,变革型领导完全通过员工的心理资本发挥影响作用。

此外,国内还有不少学者对心理资本在不同变量间的调节作用展开了实证研究。赵简 (2010) 基于 493 名通讯企业员工的实证研究,发现在职业发展与愤世嫉俗的关系中,在人际关系维度压力方面与愤世嫉俗的关系中,心理资本均发挥着调节作用。即当职业发展较快、人际关系压力较大时,那些心理资本较低的员工更容易产生工作倦怠。周艳红 (2013) 通过实证研究发现,在工作满意度与关系绩效的关系中,心理资本发挥着调节作用。即当工作满意度提升时,那些心理资本较高的员工,其关系绩效的增加幅度较大。赵晨 (2014) 通过研究发现,心理资本在自我效能与组织公民行为间发挥重要的调节作用。自我效能与组织公民间呈倒 U 型关系,在心理资本的调节下,当心理资本较高时,这种倒 U 型关系将趋于平滑。

2.2.3.4 大学生心理资本影响研究

国外学者针对大学生心理资本展开了一系列定性与定量的研究,取得了较为丰富研究成果。Rioli (2012) 通过研究发现,心理资本不仅能够有效缓解大学生的学习压力,还对学生的生理和心理健康存在调节作用。Jafri (2013) 主要采用定量的研究方法研究了心理资本与学生表现之间的关系。他们选取 240 名大学生作为调查样本,以学生上学期的成绩作为衡量指标,把学生区分为“优生组”和“差生组”。调查结果显示,“优生组”的心理资本要显著高于“差生组”,且心理资本对学生的行为存在显著影响作用。基于此,部分学者认为高校应该把心理资本的开发和培养纳入大学生课程教学体系中,提升学生的学习成绩,特别是提升成绩较差学生的学习成绩。Bakker (2014) 主要对心理资本与学生学习投入之间的关系进行了研究。他们已有的对心理资本量表进行一定程度的修订,设计了针对大学生的心理资本量表,探讨学生的内在动机在心理资本与学习投入之间的作用。研究结果显示心理资本和学习投入之间存在相互影响的关系,学生的内在动

机在两者之间发挥重要的中介作用。Vanno(2014)在泰国选取 418 名本科生作为研究对象,研究积极心理资本与学习成绩之间相互影响关系。研究结果显示学生的积极心理资本不仅显著影响了学习成绩,还对其行为产生积极的影响作用。在集体层面上,学生感知到的集体心理资本虽然对学习成绩存在间接影响作用,但影响作用并不显著。

国内学者曹杏田(2011)采用心理资本测量量表和就业能力测量量表对来自不同院校的 2500 名大学生进行了问卷调查,调查结果显示人际型心理资本和就业能力在性别和年级上存在显著性差异,心理资本与就业能力存在显著相关关系,在预测就业能力方面,心理资本能发挥较好的预测作用。尹海兰(2013)以 215 名高职院校的学生作为调查样本,主要探讨了高职院校学生的积极心理资本与心理健康之间的关系。调查结果显示积极心理资本与心理健康间存在显著相关关系,且不同年级学生的心理资本间存在显著性差异,表现为二年级学生的心理资本显著高于一年级学生。贺斌(2014)以 289 名高职院校的贫困生和 309 名非贫困生作为调查对象,主要采用大学生心理资本量表、应对方式问卷、症状自评量表(SCL-90)等进行实证调查。调查结果发现,与非贫困生相比,贫困生的心理资本各个维度得分均相对较低,贫困生积极应对方式在其心理资本和心理健康间发挥中介影响作用。郭琴琴(2014)采用实证研究的方法探索了高职院校学生心理资本与主管幸福感之间的关系。调查结果显示,高职院校学生的积极心理资本和主管幸福感总体状况良好,且积极心理资本与主管幸福感之间呈显著相关关系。高翔(2015)对 500 名高职院校的学生展开心理资本方面的实证调查。调查结果显示在人际型心理资本上,女生显著高于男生;而在事务型心理资本上,男生与女生之间不存在显著性差异,学生干部的担任经历会显著提升其心理资本水平。王立高(2015)主要基于文献研究的方法,详细阐述了学校教育中的心理资本研究成果,以及高职院校学生开发心理资本所必须具备的条件和环境,并对高职院校学生心理资本开发研究的目标和内容进行了详细介绍。

2.2.4 校企合作、心理资本和就业能力的相关研究

2.2.4.1 校企合作对就业能力的影响研究

诸多学者从不同角度出发探索校企合作对大学生就业能力的影响,认为校企合作教育合理的利用学校和企业两方面的资源优势,为学生的理论和实践学习提供便利的实践操作平台,在培养学生专业知识的同时,切实增强其专业技能实操能力和就业竞争力。李荣(2010)基于人才培养的研究视角,认为高职院校应转

变传统的人才培养模式，与专业对口的企业建立长期战略同盟，对学生的专业技能和就业能力进行联合培养与指导。他指出高职院校需明确人才培养目标，高职院校并非以培养通才作为主要办学目标，而是要培养企业、社会所需要的专业人才为主要目标。需要用目标管理的方式培养学生的专业知识与技能，强化对学生职业生涯的规划与指导，帮助其树立正确的就业观，提升其就业竞争力。学校对学生的培养不应限于专业知识领域，而要重视综合素质的培养，关注学生的兴趣与爱好，帮助学生制定针对性强的职业生涯规划，为学生提供更多的顶岗实习机会，切实提升其实践操作能力。任波（2011）校企合作是提高大学生就业能力的关键途径。校企合作能为高校教师和学生提供理论联系实践的机会。对教师而言，高校可以定期派遣教师到企业进行挂职锻炼，促使教师理论联系实践，在实际工作中不断丰富自己的专业知识，寻找理论教学与实践操作相结合的契合点，为以后的课堂教学提供丰富的案例支撑。对学生而言，校企合作为学生提供了更多的实习机会，学生不再是大四毕业前盲目、象征性地开展实习工作，而是在大学的前三年依据个人兴趣或特长去企业进行多次实习，在实习工作中检验自己所学的专业知识，发现企业的真正需求，提升就业能力。娄丽莎（2012）认为在校企合作中，专业知识与专业技能实现良性结合，理论知识与实践经验实现良性结合，校企合作能有力提升学生的就业能力。高校对学生的教育不再限于理论知识的传授，而是注重综合能力的培养，特别是就业能力的培养。高职院校培养学生的专业技能应与校企合作向结合，探讨校企合作的实现途径和发展模式，转变传统就业指导观念，拓宽学生的就业培养、指导和实习途径，切实提升学生的就业竞争力。陶然（2013）认为校企合作对学生各方面能力的提升均有积极影响作用，不仅能全方位提升学生的专业知识与技能，也能提升学生的求职应聘能力，更能提升学生的创新能力，为学生毕业后的求职应聘打下坚实的基础。在校企合作中，学生能实际参与企业的产品研发和各类一线操作，能第一时间感受企业面临的各种新情况与新问题，并在跟随解决问题的过程中不断积累实战经验，为今后的毕业就业打下坚实基础，切实提升自身的综合就业能力。曾龙威（2013）指出通过校企深度合作，学校与企业可以充分利用双方拥有的资源，对大学生开展专业知识与技能的联合培养，构建培养大学生就业能力的长效机制，切实提升大学生的就业竞争力。姚家春（2014）认为高职院校在与企业进行深度合作时，应着重从专业设计、师资配备、教学管理三个方面发力，制定有利于提升学生就业能力的可行策略。王晓蕾（2016）通过研究发现，校企合作对高职院校学生就业能力的培养至关重要，工学结合是提升学生就业能力的重要途径。

2.2.4.2 心理资本对就业能力的影响研究

国内学者主要采用定性和定量两者方法探索心理资本对就业能力的影响作用。在定性研究方面，以往学者较为完整地阐述了心理资本的概念与内涵，指出心理资本与大学生的就业能力存在较强的相关性，是影响大学毕业生就业与创业的核心要素。高燕（2009）通过对大学毕业生的就业能力和心理资本状况进行研究后发现，积极的心理状态是大学毕业生就业和创业的重要影响因素。他们认为这种积极的心理状态就是大学毕业生的心理资本，是毕业生就业和创业的核心要素。基于此，他们认为高校要着重培养大学生的积极心理状态，不断提升在校学生的心理资本，显著提升大学毕业生的就业和创业能力。郑伟芹（2010）较为完整地阐述了大学生心理资本的概念与内涵，认为心理资本始于积累良好的心理状态，心理资本的不断提升有助于大学生提高就业能力水平。因此，高校除了努力培养学生的专业知识和综合素质外，还必须不断提升学生的心理资本水平，以助于毕业生成功就业与创业。林萍（2011）通过研究发现大学生的心理资本与就业能力之间存在较强的相关性，高校应开设与心理资本有关的课程，把心理资本纳入大学生的综合素质培养计划之内。通过开设心理资本方面的课程，培养学生自主提升心理资本的能力，不断提升学生的学习能力和就业能力，显著增强其毕业后就业竞争力。

在定量研究方面，以往学者主要使用修订版心理资本量表和就业能力自评量表对高校大学生进行问卷调查，通过调查数据探索心理资本与就业能力之间的关系。绝大部分调查数据结果均显示，心理资本与就业能力之间存在显著相关性，且心理资本能有效促进学生就业能力的提升。曹杏田（2011）编制了具有中国本土特色的心理资本测量量表和就业能力测量量表，探索大学生心理资本和就业能力之间的具体关系。通过数据分析发现，大学生的心理资本与就业能力之间存在较为稳定且持久的关系。通过分析心理资本各维度对就业能力的影响程度，他们发现四个维度中自我效能维度表现最为突出，表明自我效能对大学生就业能力的提升最有帮助。励骅（2011）以 2500 名不同院校的学生作为调查样本，使用心理资本测量量表和就业能力测量量表探索心理资本与就业能力之间的关系。调查结果显示，大学生心理资本与就业能力之间存在显著相关关系，心理资本能较好地预测大学生的就业能力。在心理资本的具体维度分析中，他们还发现不同性别和年级的学生在人际型资本上存在显著差异，担任过学生干部的学生具有更高的心理资本和就业能力水平。李谦（2014）通过实证分析发现，在心理资本的各维度中，自我效能维度对大学生就业能力的影响最为显著。孙敬娜（2014）通过实证研究发现，

对大学生心理资本四个维度（自我效能、希望、乐观和韧性）进行有效干预能显著提升其就业、创业能力，并依据数据分析结果提出了一系列可行的干预措施。基于柯江林的心理资本量表和王苑的就业能力自评量表，韩菁（2016）对南阳高校 507 名大学生进行了问卷调查。调查结果显示，不同性别和专业的学生在心理资本和就业能力上均存在显著性差异，心理资本与就业能力之间存在显著正相关关系，心理资本各具体维度同样显著正向影响就业能力，表明心理资本对就业能力具有积极的促进影响作用。

2.2.4.3 校企合作对心理资本的影响研究

在探索校企合作行为对心理资本的影响研究中，大部分学者从学校的实践教学、企业的组织创新氛围、组织文化等因素进行研究。不少学者采用建构主义的理论研究发现，认为校企合作教育可以为学生提供更多到实践体验式教学机会，而这些体验式教学能够促推学生主动建构新的知识和技能，并能够直接看到自己的学习成效，极大地激发学生的学习自信心与希望感。张媛育（2006）指出校企合作教育关注学生的主体性和个体差异性，有利于培养创新人才。就传统的教师与学生角色关系而已，教师是引导者，学生是被引导者。在教与学的关系中，学生处于相对弱势的地位，被动接受知识。而教师具有非常强的支配权，他们在很大程度上决定着教学的内容与进行方式，他们的价值判断等通过课程教学潜移默化地影响着学生的学习与自我塑造。这种传统的教学方式虽然在传授知识上发挥了一定的积极作用，但忽略了学生的个体差异性，学生成为被动接受知识的容器，逐渐丧失了主动发展的能力。在校企合作中，这种传统的教学模式被打破，由于实习和工作实践具有不可预见性，教师无法提前预知全部的情况与问题，对学生的实习工作指导教育有限。此时需要学生发挥主观能动性，在实习工作中遇到新情况与问题时，整合已有理论知识和工作场所的实务知识，与企业的指导师傅和学校的教师一起探讨解决问题。因此，校企合作从根本上解构了传统教育上的教师指导与学生接受的关系，激发了学生的主动学习热情和动力。基于此校企合作注重学生的个体差异性，能激发学生的学习主动性，有利于培养学生积极主动的心理状态。刘带(2011)以女大学生作为研究对象，通过实证分析的方法分析女大学生在就业时面临的焦虑、依赖、从众等心理问题，并通过心理资本干预模型提出具体的解决方法。校企合作教育能显著增加女大学生的实习机会，提升其自我效能感，促使其以积极乐观的心态去面对就业的诸多问题。在学校和企业的联合培养下，那些积极参与校企合作的学生，会在不同组织氛围和文化差异下开展实习工作，不断提升其心理资本水平，解决女大学生面临的众多心理问题。李霞

(2011)认为企业的组织文化显著影响员工的心理资本水平。在校企合作的背景下,高校学生深入企业参加实习工作,其势必在企业的组织文化环境中开展学习与工作,受到企业组织文化熏陶的他们,也同样会提升自身的自信心与韧性,进而提升其心理资本水平。吴庆松(2011)认为在校企合作中,企业的氛围对实习学生心理资本的影响较大。他们指出企业氛围是实习学生感受到工作环境中支持创造和创新力度的程度,对学生的心理资本产生显著影响,进而影响其工作绩效和创新绩效。甄美荣(2012)通过实证研究也发现,企业氛围对员工、实习生的心理资本都会产生显著影响作用。

2.3 文献回顾的主要贡献

第一,以往的研究虽然没有通过量化研究深入探讨校企合作行为对学生就业能力的影响作用,但也已经采用定性研究方法从系统论优势互补角度、教育学建构主义角度还有哲学实践论角度探究了校企合作教育对培养大学生就业能力提升的显著作用,校企合作能够提升学生的就业能力方面已经形成了广泛的共识,为进一步的实证研究提供了理论支持。

第二,以往的研究对校企合作行为与心理资本的关系鲜有研究,但对影响心理资本的前因变量的研究已经非常深入,前因方面主要从企业的组织文化、组织制度、环境氛围和学校提供社会实践教育等方面探索校企合作对企业员工和学生的心理资本的影响作用。这些研究成果可以应用到校企合作教育领域,为研究企业、学校校企合作行为对大学生心理资本的影响提供了理论基础。

第三,以往的研究对大学生心理资本和就业能力之间的关系已经在理论和实证方面取得很大进展,很多学者都从理论和实证角度论证了大学生心理资本对就业能力的积极作用,为本研究验证心理资本在校企合作行为和就业能力之间的中介作用提供了理论支撑。

2.4 本章小结

通过对前人文献的回顾和整理,发现前人对于校企合作、心理资本和就业能力都做了大量的研究,也产生了很多有影响力的研究成果,但还有以下方面有待深入研究:

- 1、以往学者多从定性研究的方法研究校企合作教育、就业能力、心理资本以及三者之间的影响关系,较少学者采用定量研究方法测量校企合作的具体行为及其对学生就业能力各维度的影响作用大小。以往学者的相关定性研究成果为本

研究的量化研究提供了坚实的理论基础。以往学者从教育建构主义、协同系统优势互补等视角出发，探索校企合作行为对学生就业能力的影响作用，认为校企合作在培养学生就业能力上具有显著影响作用，为本研究的定量模型分析提供了重要的理论假设依据。

2、在校企合作行为与心理资本的关系研究方面，以往学者主要从前因和结果两个方面展开研究。前因影响方面主要从企业组织文化、组织制度、环境氛围和学校的社会实践教育等方面探索学校和合作企业的合作教育对员工、学生个人的心理资本的影响作用。结果影响方面主要从学生的个人品质、学习绩效和创业能力等方面探索校企合作对学生个人的心理资本影响结果。前因方面与结果方面的研究成果为进一步探索校企合作与心理资本之间的关系，特别是学生个人的心理资本在校企合作教育与就业能力中的中介作用提供了重要的理论支撑。以往学者鲜有把大学生心理资本作为一个中介变量，研究校企合作教育对其就业能力提升的影响作用。

3、已有研究文献，关于学生的心理资本对就业能力的影响研究非常多，学者们广泛采用定量研究和定性研究的方法探索大学生心理资本对其就业能力的积极影响作用。以往学者在大学生心理资本对就业能力的影响研究上取得了一系列丰富的成果，为本研究后续的定量研究，特别是验证心理资本的中介影响作用提供了重要的理论前提。

第三章 研究设计和研究假设

3.1 理论构模型构建

3.1.1 理论分析

在第二章回顾和梳理文献的基础上,本研究发现国内外学者主要采用教育视角研究校企合作行为,研究方法主要为定性研究。除此之外,虽然也存在研究校企合作行为的其他视角和实证研究,但研究数量非常少,还处于起步阶段。本研究希望通过深入研究校企合作中学校和合作企业的合作行为,探讨其在提升高职生就业能力方面的优势,并结合学生个人心理资本的理论深入挖掘出这优势产生的机理,发展理论模型,以丰富和深化相关理论并以之来指导管理实践。

本研究主要基于协同理论、建构主义学习理论和积极心理学理论来进行理论推演,在探讨校企合作、心理资本和就业能力三者之间的作用机理。

协同理论认为不同的系统之间虽然千差万别,但可以遵循一定的规则逐步从无序走向有序,最后实现协同运转。学校与企业本属于两个差异非常大的系统,但他们在培养技能型人才方面具有诸多共同点,为培养出高技能并符合企业需求的人才,学校与企业两个不同系统之间可以开展优势互补的合作。作为高等教育体系与职业教育体系交叉所产生的教育机构,高职院校主要以培养技能型人才为办学目标,其在培养技能型人才方面具有得天独厚的优势,能快速、批量地培养一批又一批技能型人才。但高职院校的劣势也较为突出,那就是过于注重技能型人才的共性培养,忽视技能型人才的个性培养,培养出来的人才往往与企业实践需求脱节,实践动手操作能力不强,无法实现专业知识向专业技能的过渡。企业作为生产经营的第一线,能为技能型人才提供丰富的实践设备与场所,极大地提升了人才的动手操作能力。随着中国动能转换和智能制造的不断升级,企业这种过于倚重实践操作技能的传统运行模式也暴露出较为明显的劣势,那就是技能型人才专业知识提升受限,已有技能无法适应快速转型的经济发展需要。因此,从协同理论优势互补协同运作的视角出发,整合学校与企业的资源,充分利用学校培养专业知识、企业培养操作技能的各自优势,采用校企合作的方式联合培养人才,培养出专业知识过硬,动手操作能力强的技能型人才。

建构主义学习理论认为校企合作社会实践是最有效的学习方法,学习者因自身的生存和发展需要而学习,具有较高的主动积极性,是目前探讨学习与认知的主流理论。在此理论范式中,学习是一种主客体相互作用而不断建构的过程,学

习者需不断发挥主观积极性建构知识,不断调节以获取经验与知识,并在实践过程中对已有知识进行验证、转换和升级,最终实现提升各方面能力和构建一个完备的知识体系。在建构主义学习理论中,情境学习理论是其中一个重要的组成部分,其也是本研究理论建构的主要依据。情境学习理论认为参与基于社会情境的实践是个人知识结构的主要来源,实践共同体是学习的关键要素。在实践共同体中,随着参与程度的不断加深,学习者会沿着旁观者、参与者到成熟者的轨迹不断前进,由新手逐渐转变为专家。在高职院校校企合作的实习锻炼中,学生都是主体,任何措施的实施都必须以提升学生专业知识和技能,进而提升就业能力为最终目标。传统的职业技能教育局限于学校这个狭小的空间,课堂是学生学习技能知识的主要场所,学生只能被动接受老师的教学。这种教育模式培育出来的技能型人才往往只是技能知识过硬,但实际操作能力和创造力较低,无法满足企业的实际需要。在学生的企业实习参与过程中,辅导学生的实习教师往往过于注重实际操作,严格按照企业的具体要求辅导学生学习,导致学生所学与所做脱节,专业知识未转换为专业技能。因此,从建构主义学习理论视角出发,校企合作必须时时以学生为主体,充分发挥学生的主观积极性与创造性,学校里的教师与企业里的指导老师应主要充当组织者与指导者角色,让学生在学习与情境交互的实践中主动掌握知识、建构知识,最终形成运用知识和技能解决实际问题的能力。

积极心理学理论提倡用积极的心态解决个体面临的问题,强调人性中积极的一面对激发个体自身的潜能具有非常重要的作用。基于积极心理学理论丰富的理论研究成果,心理资本理论应用而生,与经济资本、人力资本和社会资本不同,心理资本强调认识自我。不管是在学校还是企业中,心理资本都越来越成为影响学生素质和各方面能力提升的关键因素。作为一种新型的资本理论,心理资本已引起越来越多的人与部门关注,特别是其中的个性、态度、品格等逐渐成为用人单位衡量技能型人才的重要指标。随着积极心理学理论的兴起,心理资本对人学习与工作的绩效提升作用日益凸显。因此,基于积极心理学理论视角,本研究认为心理资本是影响大学生各方面素质与能力的一个重要因素,旨在学生就业能力提升的校企合作行为影响下,其日渐显著的发挥中介影响效应。

3.1.2 研究模型

本研究主要研究校企合作、心理资本、就业能力之间的作用机制,根据文献总结、理论推演方式,提出以下理论研究模型:

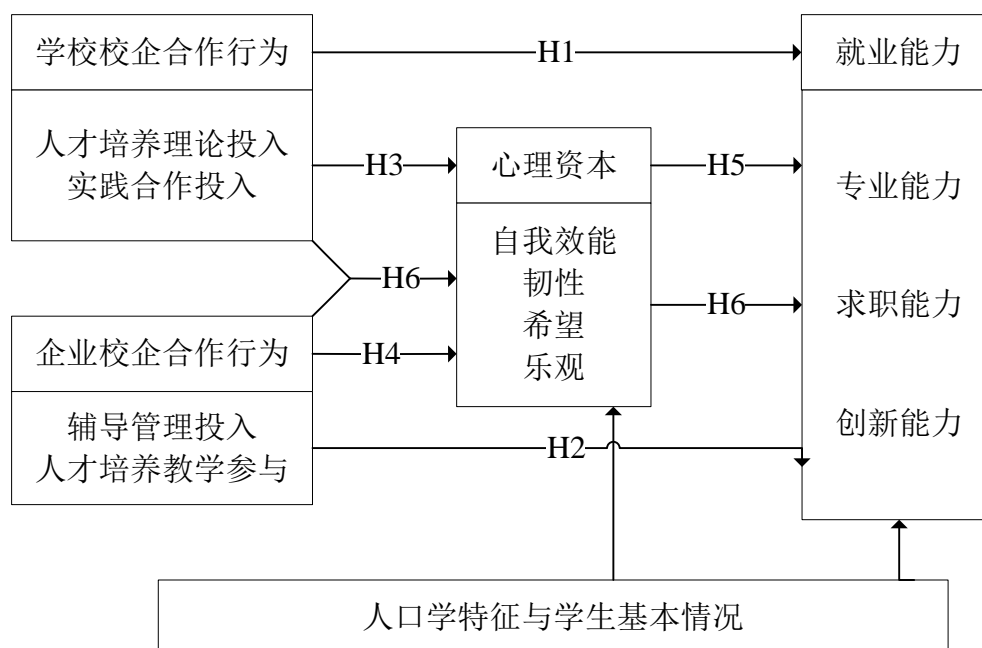


图 3.1 理论研究模型图

3.2 变量的定义与结构维度

3.2.1 校企合作

本研究主要依据世界合作教育研究会的观点界定校企合作的定义，认为高职院校的校企合作教育是一种把课堂教学和实践教学有机结合在一起以培养适合社会需要的高素质创新人才的教育模式，在校企合作过程中，学校和企业两种不同的教育资源与环境实现有机互动。依据此定义，我们发现学校和企业是校企合作的两大操作主体，培养学生就业能力是合作的主要目标，两大主体到达目标的途径是双方有机互动，深度融合。综合分析已有学者关于校企合作的研究成果，本研究认为黄景荣（2007）对校企合作行为的划分较有代表性，其基于合作主体的视角把校企合作行为划分为学校方面的合作行为和企业方面的合作行为。其中，学校方面的合作行为主要表现在为企业培养所需的优秀技能型人才，帮助企业解决技术难题，为企业提供技术支持、员工培训和文体设施服务等。企业方面的合作行为主要表现在帮助学校完善专业课程设置，促使教学计划满足企业岗位需求，提供实习岗位和实习设施，为实习学生指派专业技能高的指导老师等。

基于世界合作教育研究会和黄景荣的观点，本文主要从学校方面的校企合作行为和企业方面的校企合作行为测量校企合作行为。在具体测量量表的设计上，

本文主要借鉴徐小英（2011）开发的测量学校校企合作行为和企业校企合作行为的量表，其中用学校人才培养理论合作投入和实践合作投入两个维度来测量学校校企合作行为，企业辅导管理投入和人才培养教学参与投入两个维度来测量企业校企合作行为。这两个维度的量表设计经实证研究验证具有较好的信度和效度。答案设计采用李克特 5 分计量量表，1 分表示对应选项得分最低，5 分表示对应选项得分最高。

3.2.1.1 测量学校校企合作行为的量表：

表 3.1 学校校企合作行为测量表

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 学校的授课老师教学水平很高	1	2	3	4	5
2 学校的课程能够适应企业需求	1	2	3	4	5
3 学校课程中的训练内容来自企业真实情况	1	2	3	4	5
4 学校安排实习指导老师技能水平很高	1	2	3	4	5
5 学校帮助我所在的企业解决经营管理问题	1	2	3	4	5
6 学校帮助我所在的企业解决技术工艺问题	1	2	3	4	5
7 学校为我所在的企业提供员工培训服务	1	2	3	4	5
8 学校为我所在的企业提供文化设施服务	1	2	3	4	5

3.2.1.2 测量企业校企合作行为的量表：

表 3.2 企业校企合作行为测量表

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 我所在的企业参与了学校的课程建设	1	2	3	4	5
2 我所在的企业为学生提供就业机会	1	2	3	4	5
3 所在的企业为学校提供实训设备	1	2	3	4	5
4 我所在的企业为学生提供教学项目	1	2	3	4	5

续表 3.2 企业校企合作行为测量表

5 我所在企业的专家在学校担任兼职教师或开讲座	1	2	3	4	5
6 我所在企业的代表出席学校的很多活动（如技能节等）	1	2	3	4	5
7 我所在的企业安排专门的老师辅导我们的实习实训	1	2	3	4	5
8 我所在的企业安排的辅导老师水平很高	1	2	3	4	5
9 我所在的企业能宽容我们所犯的错误	1	2	3	4	5
10 我所在的企业对我们很信任	1	2	3	4	5
11 我所在的企业重视有技术能力的人	1	2	3	4	5

3.2.2 心理资本

本研究对心理资本概念的界定主要依据 Luthans（2004）和任丽（2015）的观点。Luthans（2004）认为心理资本是一种在长期的生活实践中形成的稳定状态，是一种积极的心理状态，这种状态并非不能改变，人们可以采取一些方法干预心理资本的形成。基于 Luthans 对心理资本的概念界定，我们发现心理资本具有三个方面的特征，即通过后天的生活实践慢慢形成、这种心理状态一旦形成具有较强的稳定性且是积极的、可以通过培训、锻炼等手段对于干预心理资本的形成。任丽（2015）主要从高职生的心理资本开发的视角展开研究，其认为高职院校的学生大部分为“90 后”且独生子女居多，具有个性张扬和叛逆心强的特征，虽然具有较强的接受新事物的能力，但抵制诱惑的能力较差。此外，这批“90 后”的高职院校学生心理发展的矛盾较为突出，他们非常渴望独立且不乏独立新潮的想法，但却极度缺乏实际动手能力，具有非常强的依赖心理，最终结果往往是“思想上的巨人，行动上的矮子”。高职院校学生的上述特征决定了其很容易出现情感受伤、自尊心受挫等心理问题。因此，急需加强学生的心理资本开发，特别是心理资本中的自我效能感、乐观精神和坚韧品质。只有开发心理资本这种积极的心理状态，才能从根本上解决高职院校学生不断出现的心理问题，提升其整体综合素质。

因此，本研究把高职生的心理资本定义为是学生在学习、生活与实习中缓慢形成的一种积极的心理状态，具有一定时期的稳定性，同时也能够被测量、培训和开发，能通过一定的干预措施来开发和提升，其对学生个人成长、专业知识和就业能力的提升具有显著影响作用。借鉴 Luthans（2004）对心理资本的测量广受学者认可，其把心理资本划分为自我效能、乐观、希望和坚韧四个维度。在具体测量量表的设计上借鉴张阔(2010) 所编写的适用于大学生群体的心理资本量

表，是目前测量大学生心理资本的主流量表，具有较好的信度和效度。基于此，本研究把参与校企合作高职生的心理资本分为四个维度：自我效能、韧性、希望、乐观。答案设计采用李克特 5 分计量量表，1 分表示对应选项得分最低，5 分表示对应选项得分最高。

3.2.2.1 测量心理资本的量表：

表 3.3 心理资本测量表

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 我总能很好的和周围的人进行良好的沟通	1	2	3	4	5
2 我总是自我感觉良好	1	2	3	4	5
3 我总能很快地学校我所接触到的新知识	1	2	3	4	5
4 我能有效地将知识、技能、经验应用到实践中	1	2	3	4	5
5 我自信能有效地应付任何突如其来的事情	1	2	3	4	5
6 我具有很强的团队协作能力、能配合团队有效地开展工作	1	2	3	4	5
7 遇到困难挫折时我从不轻易屈服	1	2	3	4	5
8 挫折让我总会收获成熟和经验	1	2	3	4	5
9 为了能达成目标，我总能坚持不懈地去努力	1	2	3	4	5
10 面对困难时，我会集中自己的全部精力	1	2	3	4	5
11 我能想出和很多方法走出困境	1	2	3	4	5
12 我热切追求自己的目标，并总能达到定下的目标	1	2	3	4	5
13 在解决问题时我总能充分运用我所拥有的资源	1	2	3	4	5
14 即使别人都已失望，我仍相信自己会找到解决问题的方法	1	2	3	4	5
15 即使处在困难之中，我也能保持积极的情绪	1	2	3	4	5
16 不管事情变得多糟糕，总是有机会挽回的	1	2	3	4	5
17 面对不可控的事情，我能够坦然接受	1	2	3	4	5
18 不如意的事情总是很多，我都能保持平和心态	1	2	3	4	5

3.2.2.2 心理资本量表的维度分析：



图 3.2 心理资本测量图

自我效能最早由美国心理学家班杜拉提出，是个体在某种特定的环境下对自己能否激动力，采取必要的行动去完成工作任务的判断与自信，即个体对完成某一任务程度的预估。自我效能感对个体的行为选择、努力程度、思维模式和行为表现产生深刻的影响，自我效能感主要表现为对自己充满信心，无论环境如何，对自己的知识与获取成功的能力充满信心。自我效能感强的人更愿意选择有一定难度或挑战的事情，即使遇到困难或挫折也不会气馁，而是会保持积极乐观的心态，坚信自己有能力克服困难将事情办好。在这种强有力的心理暗示下，事情的结果往往也顺着个体的想象那样发生。

韧性主要是个体在身处逆境中的表现状态。当身处逆境时，个体所表现出来的不是畏首畏尾，而是勇往直前，为达到目标努力奋斗。对于大学生来说，具有韧性的学生在困难面前不是一蹶不振，对实现目标失去信心，而是迎难而上，保持激情为实现目标而努力奋斗，甚至会激起更大激情，以更加积极的态度克服困难前进。虽然韧性在逆境中表现得尤为突出，但其发挥作用不限于逆境，在顺境中也能发挥积极作用，主要表现为帮助学生提升学习能力和适应各类新环境，为就业和创业打下良好基础。

希望是个体在日常生活中对自身和社会未来的一种积极看法。在当今社会中，大学生是一个掌握科学文化知识较多的群体，国家和社会对其充满希望，希望大学生群体在未来的经济社会发展中发挥重要作用。国家和社会的希望必须基于大学生自身对未来充满希望才能真正实现，如果大学生对自己的未来都不充满希望，又怎么能够希望他们为经济社会发展做贡献。只有大学生对自身和社会的发展都充满信心，才能助推自身成才，助力经济社会更快更好地发展。

乐观是个体表现出来的一种积极心理状态。美国心理学家塞里格曼认为乐观

的态度主要表现为个体把积极愉快的事情归结于自身，把消极不愉快的事情归结为外部特殊因素。因此，心理资本中的乐观维度能帮助个体快速适应变化、承受挫折、积极归因。对于高职院校的大学生来说，具有乐观精神的学生能够开展积极的归因、客观评估利弊关系、能够坦然面对困难。

3.2.3 就业能力

本研究对就业能力概念的界定主要依据 Sofia (2014)、郑晓明 (2002)、朱杰 (2014) 的观点。Sofia (2014) 认为就业能力是一种雇主基于企业制度、部门等条件所指定的属性，其不仅取决于劳动市场的需求，与求职者的专业技能水平、专业技能多样性等密切相关，从本质上上说是一种“能够被应聘的能力”。郑晓明 (2002) 指出大学生的就业能力不仅指从事某一工作所具备的特定知识和技能，还与工作相关的能力素质集合。本研究关于高职生就业能力定义采用和郑晓明 (2002)、朱杰 (2014) 的观点，通过学校理论的知识学习和企业实践培养的能力，具备使其能够获得职业、保持职业和取得职业成功的各种知识、技能和态度等的综合能力。

因此，从众多的文献中遴选出以下观点相符并有一定代表性的论文著作，作为本文建立高职学生就业能力结构模型的最主要的参考：

表 3.4 大学生就业能力结构模型重要文献总结

学者	观点
Yorke and Knight (2004)	USEM 模型：专业理解力（知识）；技能（包括关键技能）；自我效能感（包括自我发展意识）；元认知（包括学会如何学习的能力）
Dacre Pool & Sewell (2007)	Career EDGE 模型：一是专业知识、认知和技能；二是通用技能；三是情商；四是职业发展知识；五是社会工作的经历
Ruth Bridgstock (2009)	就业能力结构五要素模型：学生的个性和个人特征；特定的专业技能；通用能力；自我管理能力和职业开发能力
张丽华、刘晨楠(2005)	就业能力结构五要素模型：思维能力、社会适应能力、自主能力、社会实践能力、应聘能力
刘新民，王垒，吴士健 (2009)	就业能力结构包括素质和能力两大要素，素质维度包括个人态度、职业适应性、个性特质，能力维度包括学习

续表 3.4 大学生就业能力结构模型重要文献总结

	能力、信息获取能力、分析判断能力、沟通协调能力、自我调控能力、团队协作能力、时间执行能力、印象管理能力
李恩平（2010）	就业能力结构个人特质、基础能力、专业能力和社会适应能力

以上是学者对大学生就业能力的内涵探究，高职院校的学生与普通高校的学生既有相同之处，也有自身的特色之处，普通高校学生的就业能力内涵并非全部适用于高职生。与普通高校相比，高职院校更侧重于学生就业能力的培养，肩负着为企事业单位培养一线技术人才的重任。高职生除了掌握扎实的专业知识与技能外，还必须具有更强的市场环境适应能力和人际沟通能力。面对日益严峻的就业形势，高职生必须更强的求职能力和压力应对能力。随着中国由制造大国逐步过渡到制造强国，特别是智能制造迅速推广的当下，企事业单位对高职院校培养出来的技能型人才提出了更高的要求，要求其不仅具备解决已有实际问题的能力，更应具备自主创新的能力。综合以往有关大学生就业能力的相关研究和高职生的特色，经过多名高职院校就业指导专家的审议，本研究最终挑选出符合高职生特色的十二个就业能力构成要素，这些要素均是以往文献引用较多，也是学者认可度较高的观点。本研究把挑选出来的十二个要素编制成针对高职生就业能力结构型问卷，通过与负责学院就业工作的相关指导老师和专家、学院优秀毕业生校友、用人单位负责人等分别进行发放。问卷题目为“您认为下列哪几项够使高职生更容易获得就业机会以及可能使其未来职业发展获得成功的关键能力”，作为调查问卷的答案选项为“学会如何学习能力、专业知识和技能能力、问题解决能力、人际沟通能力、心态调整能力、实践操作能力、求职能力、环境适应能力、压力应对能力、创新能力、信息获取能力、自我管理”。通过对 105 名被访者的问卷调查以后，统计发现高职学生的就业能力影响关键结构要素为专业知识和技能能力、求职能力和创新能力三个选项分值最高。通过对以上文献的归纳与问卷访谈分析，本文将高职生的就业能力结构界定为以下三个构成要素：专业能力、求职能力、创新能力。

专业能力、求职能力测量量表借鉴刘奎颖（2010）所采用的量表。创新能力的测量量表借鉴施丹（2009）所采用的量表。具有较好的信度和效度。答案设计采用李克特 5 分计量量表，1 分表示对应选项得分最低，5 分表示对应选项得分最高。根据研究需要，增加了参与校企合作前后的比较情景，具体测量条款如下：

3.2.3.1 测量高职生就业能力的量表:

表 3.5 就业能力测量表

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 参加校企合作后，我懂得更多的专业技术类知识	1	2	3	4	5
2 参加校企合作后，我能有效地管理好时间，进行专业技能的学习	1	2	3	4	5
3 参加校企合作后，我能识别成功胜任工作岗位的核心要素	1	2	3	4	5
4 参加校企合作后，熟练掌握所学专业要求的技能，并能在工作中学以致用	1	2	3	4	5
5 参加校企合作后，我具有把愿景转变为具体行为的能力	1	2	3	4	5
6 参加校企合作后，我能敏锐地识别和抓住就业机会	1	2	3	4	5
7 参加校企合作后，我能准确地进行职业生涯规划	1	2	3	4	5
8 参加校企合作后，我能有效地进行职业生涯开发	1	2	3	4	5
9 参加校企合作后，我能对同一问题提出多种解决方案	1	2	3	4	5
10 参加校企合作后，我更能够将我的新想法付诸实施	1	2	3	4	5
11 参加校企合作后，我更能够主动寻找新的工作方法、工作程序，改善工作质量	1	2	3	4	5
12 参加校企合作后，我敢于尝试新任务，迎接挑战，具有冒险精神	1	2	3	4	5
13 参加校企合作后，遇到新事物，我有兴趣主动搜寻信息以增进了解	1	2	3	4	5

3.2.3.2 高职生就业能力量表的维度分析

就业能力量表主要分为专业能力、求职能力和创新能力三个维度，各维度的具体含义如下：



专业能力主要包括专业知识与运用专业知识的技能。在全球产业结构不断升级的前提下，劳动者的工作环境、性质和职业需求也在不断改变，企业在招聘员工时越来越看重专业知识与专业技能。英国就业和能力委员会在 2009 年明确提出常规知识与技能不是判断大学生就业能力的主要标准，专业知识和运用专业知识的技能才是主要标准。Davis（2002）指出缺乏专业知识与技能的大学生无法在工作岗位上取得显著成绩。随着信息技术与制造业的深入融合，中国的产业革命正在向纵深发展，新的时代呼唤制造业转型升级和创新发展，而这一切离不开一线工人，特别是具有专业知识和技能的技能型人才。“大国工匠”更是实现中国制造 2025 目标的关键因素。因此，专业能力成为高职院校校企合作教育培养的核心要素，因此，无论高职毕业生从事的职业是否与其所学的专业相符，专业知识与专业技能也是大学生就业能力中必不可少的因素，是学生走向工作岗位后的看家基础本领。

求职能力是学生恰当地运用方法抓住机会，向用人单位展示自我以获取职位的能力。对于高职院校的学生来说，仅具有扎实的专业知识与技能还不够，需要具备较高的求职能力，恰当地运用方法获得劳动市场的认可，完成由学校向社会转换的关键一步。高职院校的首要目标是培养企业需要的技能型人才，以学生毕业后顺利找到工作为教学导向，因此，求职能力成为学生就业能力的首要问题。

创新能力是学生重组已有的知识与技能，创造出独特而有价值的产品的能力。主要表现为学生不墨守成规，具有想象力、冒险精神和挑战精神，敢于尝试新事物，能创造性地解决问题。在当下的时代背景中，创新能力还包括创业能力，国家近年来大力提倡和支持大学生创业，创业也成为大学生就业之外的可靠的路径选择。创新创业是新时代赋予青年人特别是高职院校大学生的时代使命，培养大学生的创新能力自然成为校企合作的一个重要目标，也是学生就业能力的有机组

成部分。

3.3 研究假设

3.3.1 校企合作与就业能力的关系假设

校企合作是一种共同参与、共谋发展的人才培育模式，其出发点与落脚点是培养学生的综合素质与能力，特别是培养学生的就业能力，最终培养出具有专业知识与技能能力的技能人才。纵观已有研究成果，诸多学者对学校与企业的合作行为展开定性研究，其中比较有代表性的有李荣(2010)、吴琼(2011)、任波(2011)、娄丽莎(2012)、王建(2012)、陶然(2013)、曾龙威(2013)。这些学者的研究成果详细论述了学校和企业合作行为，认为学校与企业这两个原本完全不同的系统可以实现资源和优势互补，从学校和企业两个视角分析了企业和学校校企合作行为能显著提升大学生的就业能力。

从学校角度看，学校需根据企业和市场的需要不断调整课程设置，有针对性地培养学生的专业知识、专业技能、实践能力和创新能力，引导学生树立符合时代需要的就业观。在充分利用校内资源的同时，学校应充分调用校外资源，特别是有合作关系的企业资源，广泛建立各类教育实习基地。实习基地不仅能为学生提供就业实习的机会，也能有效地促进校企合作向纵深发展，双方可以在企业实习这个平台上开展顶岗实践、模拟工作等不同的合作模式，在实践中培训和提升学生的就业能力。

从企业角度看，学校具有企业自身无法比拟的优势，如较强人力资源优势、具有稳定可转化为实习员工甚至是正式员工的生源、具有专业理论知识水平高的教师资源等，企业可充分利用学校的这些优势，邀请学校的老师与学生深入生产一线，广泛参与企业的生产与研发，不断提升企业的技术研发能力和创新能力。在充分利用学校的优势资源同时，企业也需充分调动自身的优势资源。在企业管理、生产运作和企业文化建设等方面，企业具有学校无法比拟的优势，企业可利用这些优势吸引优秀的学生来企业实习，对其进行有针对性的培训，提高他们的就业所需的知识和技能能力，最终把他们留在企业。从大学生角度看，校企合作拓宽其学习与实践的平台，他们可以在学校与企业两个不同类型的平台展开学习与实践。

很多研究者认为,校企合作由于能够很好地结合理论和实践,并充分发挥学校和企业人才培养的优势,让学生在来自学校和企业双重导师的指导下,经由工作和实践完成知识的内在化和显性化,因而对参与校企合作的学生的就业能力有显

著影响。同时,相对学校而言,很多研究者已经认识到企业在校企合作中拥有更多独特优势,例如敏锐的市场意识、真实的非预设的自然生成的工作环境、有效的直接的成果反馈和检验,目标明确的工作任务等所有这些都有助于提升身处其中的学生的就业能力。

基于此,本研究提出以下假设:

H1: 学校校企合作行为与学生就业能力显著正相关

H1a: 学校校企合作行为与学生专业能力显著正相关

H1b: 学校校企合作行为与学生求职能力显著正相关

H1c: 学校校企合作行为与学生创新能力显著正相关

H2: 企业校企合作行为与学生就业能力显著正相关

H2a: 企业校企合作行为与学生专业能力显著正相关

H2b: 企业校企合作行为与学生求职能力显著正相关

H2c: 企业校企合作行为与学生创新能力显著正相关

3.3.2 校企合作行为与心理资本的关系假设

关于校企合作行为对心理资本的关系现有文献也鲜有阐述,但我们从影响心理资本各维度中的前因变量影响分析在一些文献中还是有所涉及。意愿是影响行为的关键,而意愿与心理资本关系密切,Luthan 和 Avolio (2002) 研究认为,有效的组织支持感有助于打破员工的悲观情绪,提升推动员工乐观精神的开发,当感到组织支持时,他们会充满信心与希望,从而表现出更多的主动自愿行为,当遇到困难时,组织支持会使员工尽快走出困境,从而发挥潜能完成任务,从而激发其积极态度和行为。Harland 和 Harrison (2005) 研究认为,组织文化注重对员工的培训和开发,势必会提高员工完成任务的能力和自信,同时也会提升员工克服困难的韧性和乐观希望水平。甄美荣 (2012) 研究认为,组织氛围能够影响员工的心理资本。吴庆松 (2011) 研究认为,员工心理资本会影响到企业技术创新绩,而心理资本又受到企业创新氛围影响。任丽(2015)、姜丽红 (2015)、王晓蕾 (2016) 认为学校与企业共同在信任基础上开展的实践学习,基于校企合作的特点,一方面有利于在实践干中学中巩固并应用学生的理论知识,学生能在真实的工作环境与职场氛围中体验工作,与企业员工一起生活与工作,一起遵循企业的各项规章制度,意识到团队协作的重要性。通过岗位实习切身感受劳动的艰辛,深刻领会劳动纪律、技术要求的重要性,引导学生逐步树立较强的组织纪律观念、良好的职业道德、认真负责的工作态度、团结协作的团队精神与乐观向上的生活工作态度。另一方面能促使学生完成由学生向员工的转变。通过实践锻炼,学生

能够深入企业的生产经营第一线，全面感受企业文化和了解企业运作流程，在未毕业时就开始树立较强的职业意识。一旦毕业，学生能够迅速适应工作岗位、融入企业文化中，这种提前了解与感受能显著增强学生的就业自信心。

基于此,本研究提出以下假设:

H3: 学校校企合作行为与心理资本显著正相关

H3a: 学校校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关

H3b: 学校校企合作行为与学生的韧性感显著正相关

H3c: 学校校企合作行为与学生的希望感显著正相关

H3d: 学校校企合作行为与学生的乐观感显著正相关

H4: 企业校企合作行为与心理资本显著正相关

H4a: 企业校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关

H4b: 企业校企合作行为与学生的韧性感显著正相关

H4c: 企业校企合作行为与学生的希望感显著正相关

H4d: 企业校企合作行为与学生的乐观感显著正相关

3.3.3 心理资本与就业能力的关系假设

大学生心理资本对就业能力的显著影响作用已经被很多研究所证实。高燕(2009)认为大学生就业和创业都离不开良好的心理状态，这种良好的心理状态就是心理资本，心理资本影响毕业生的求职能力，它是提升院校毕业生就业率的关键因素。郑伟芹(2010)基于完整阐述心理资本概念的基础之上，指出心理资本与学生的专业能力关系密切，心理资本能显著提升学生的专业能力。林萍(2011)认为大学生的心理资本与就业能力存在相关性，需在教学过程中培养和提升学生的心理资本，增强学生的就业竞争优势。励骅(2011)、曹杏田(2011)、李谦(2014)、孙敬娜(2014)、韩菁(2016)用实证的研究方法证实大学生心理资本与就业能力之间的关系，研究结果显示两者之间的关系较为稳定。在心理资本的各维度中，自我效能维度对就业能力的影响最显著。

基于此,本研究提出以下假设:

H5: 心理资本与就业能力显著正相关

H5a: 学生的心理资本与专业能力显著正相关

H5b: 学生的心理资本与求职能力显著正相关

H5c: 学生的心理资本与创新能力显著正相关

3.3.4 心理资本不同维度中介作用的假设

廖佩涵（2005）研究发现，组织支持可以强化员工的学习动机，进而提高其知识转移意愿，并发现心理资本在组织支持和知识转移间起中介作用。Luthan（2009）研究表明，心理资本对组织支持与员工工作绩效具有完全中介作用，组织支持是员工感知到的组织对员工知识转移的支持程度，能够影响员工在知识转移过程中自信、乐观、希望以及韧性，即组织支持能够影响员工的心理资本，进而影响员工的知识转移行为。赵富强（2018）通过实证分析检验了，基于组织文化与创新能力的心理资本中介效应。创新能力源于知识转移，心理资本显著影响知识转移，组织文化因素显著影响心理资本。

校企合作教育协同发展，实质包含知识协同和组织协同，不同的两种组织因素的协同，包括组织的管理、领导、文化和氛围、结构等融合，促成知识的创造、转移和应用。参与校企合作学生的个人心理特质包括个性、自信、情感、动机等个人因素，表明工作组织情景和知识的建构影响个体的动机和情感等心理状态，而心理状态影响其行为，行为促进能力提升。

基于此,本研究提出以下假设:

H6: 心理资本在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

H6a: 自我效能在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

H6b: 韧性在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

H6c: 希望在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

H6d: 乐观在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

3.4 本章小结

本章基于文献回顾、理论推演构建了学校校企合作行为、企业校企合作行为、心理资本与就业能力作用关系的假设理论模型,认为校企合作行为与就业能力之间的关系可能体现二方面效应。1、直接效应。即学校校企合作行为和企业校企合作行为直接作用影响于参与校企合作高职生的就业能力；2、中介效应。即校企合作通过个人心理资本的中介作用于影响其就业能力提升。在文献支撑的基础上提出了相应的研究假设。

第四章 对样本数据的描述性分析

4.1 数据来源与基本情况描述

4.1.1 问卷设计

本研究主要通过问卷调查收集所需要的数据资料。主要借鉴徐小英（2011）等开发的校企合作行为测量量表，从学校校企合作行为和企业校企合作行为两个维度测量校企合作行为；借鉴张阔(2010)编写的心理资本测量量表，从自我效能、乐观、希望和坚韧四个维度测量心理资本；借鉴刘奎颖（2010）所采用的专业能力、求职能力测量量表量表；借鉴施丹（2009）所采用的创新能力的测量量表。从专业能力、求职能力和创新能力三个维度测量就业能力。除此之外，问卷内容主要还包括人口学特征和学生基本情况，人口学特征主要包括：性别、年龄、家庭所在地、独生子女状况、政治面貌状况、所学专业类别和班内成绩排名，全面了解高职院校学生的人口学状况。学生的基本情况主要包括干部任职经历、家庭经济状况和实习工作次数。

4.1.2 样本选择和资料收集

十九大报告中明确提出，完善职业教育和培训体系，深化产教融合、校企合作。“大众创业，万众创新”的时代要求为高职院校发展提供了非常有利的外部环境，同时“大国工匠”的时代呼唤给高职院校提出了更高的要求。近年来，高职院校被推到了风口浪尖上，高职院校毕业生的就业能力也成为各界普遍关注的焦点。在教育部 2017 年公布的全国高等学校名单中，高职高专院校共计 1388 所，占全国高等学校总数的 48%，几乎占住高等学校的半壁江山。全国高职高专院校主要分布在沿海经济繁荣的地区，如山东省、江苏省、广东省等，这些省凭借得天独厚的地理优势大力发展本省的高职教育工作。党的十八大以来，国家对中西部的扶持力度逐渐上升，中西部省的高职院校发展迎来了发展的黄金期，高职院校在解决就业和扶贫工作上发挥的作用越来越大。本研究选取的样本调查地广西就是其中的突出代表，在全国高职院校总体排名中，广西虽然处于中等偏下，但近年来，在国家和省两个层面大力推动下，广西省的高职教育取得长足发展，校企合作尤其发展迅速。广西省 2016 年公布的《现代职业教育体系建设规划（2015—2020）》明确指出，“十三五”期间每个设区市至少建立一所高职院校，在校生数量达到 90 万人，职业教育集团参与率要达到 100%，建成与产业发展相匹、产

教深度融合的现代职业教育体系。据教育部最新统计结果显示, 广西省共计有 38 所高职院校, 其中 19 所集中在南宁市, 4 所集中在柳州市, 两市的高职院校数量占全省 60%, 且所有国家示范院校和骨干院校均在两市内, 其中南宁市有一所国家示范院校, 三所骨干院校; 柳州市有一所国家示范院校。国家示范院校和骨干院校是国家和省市各级政府大力扶持的对象, 其具有发展速度快、硬件设施好、教师质量高、生源多等优势, 是各企业争相合作的对象, 校企合作发展较为成熟, 学生有较多的机会真正参与企业实习。

本文选取广西省的 5 所国家示范或骨干高职院校作为调查问卷发放地, 被调查对象为具有实习经历的大学生, 主体为大二、大三的学生。具体的抽样程序为: 根据 5 所院校校企合作的实际情况, 分别列出各自开展校企合作紧密的系, 然后在系中挑选具有代表性的班级发放问卷。问卷主要采用纸质问卷, 由作者本人或委托实习老师采用当场发放, 当场回收的方式进行, 以提高问卷回收率。为降低调查对象社会自我称许的影响, 问卷采用匿名填写的方式, 并且每份问卷都用信封分装。对于有些实习单位过于分散的学生, 采用电子问卷或网络问卷进行发放。

一共发放问卷份 320 份, 回收问卷 306 份, 回收率为 95.6%。

4.2 信度与效度检验

为了保证数据的质量, 有必要对问卷进行效度和信度检验, 来确保每个量表所测量概念的适当性和充分性。

信度主要测量问卷的可靠性, 指采用相同的方法对同一对象进行重复测量所得结果的一致性程度。信度分析主要有以下四种方法: 重测信度法、复本信度法、折半信度法、 α 系数法。本研究采用 α 系数法, 通过计算量表中题目的 Cronbach's α 系数来判断其信度。Cronbach's α 系数介于 0 到 1 之间, 若问卷的分量表信度系数在 0.7 以上, 总量表信度系数在 0.8 以上, 说明问卷信度较好; 若前者若低于 0.6 或后者低于 0.8, 应考虑修正测量量表。在修正问卷时, 若删除某一项后, 整体的 α 值有明显的提升, 则应删除该项以提高量表的信度。因此, 可考虑删除一些信度较差的项目以提高整体量表的信度。一般来说, 信度系数越大表明测量结果的一致性程度越高。

效度是指测量工具能够有效地测量出所要测量属性的程度, 如果测量结果具有较高的效度, 则认为该测量工具能够较好地达到测量目的。为了避免因问卷的结构质量低而造成问卷测量过程中的系统误差过大, 影响测量结果的有效性, 则必须检验问卷的效度。

检验问卷效度的指标主要包括内容效度和结构效度。内容效度是指问卷内容总体上能否客观地反映受测对象的属性和特征。内容效度的评价方法主要是通过经验判断进行,本研究中的问卷在大规模发放之前已经邀请相关学者专家进行了讨论,各测量量表的问题能够较好地测量所要研究的内容,故认为问卷的内容效度较高。结构效度是指通过测量结果所反映出来的量表结构。问卷结构效度检验的主要采用因子分析法,即通过因子分析提取出若干公因子,这些公因子总体上代表了量表结构,通过因子分析所得出的结果可以检验问卷的结构效度。一般来说,在做结构效度检验之前,需要先对变量做 KMO 样本测度与 Bartlett 球形检验。Bartlett's 球形检验用于确定量表中涉及的选项是否是彼此独立的问题,如果 Bartlett's 球形检验的统计量较大,且对应的概率值小于所要求的显著性水平,则可拒绝零假设,即可以继续做主成分分析,反之则不适合做主成分分析。KMO 检验也是对是否适合做主成分分析的一种衡量方法,其主要比较量表中变量之间的简单相关系数和偏相关系数的相对大小。KMO 检验的取值范围为[0, 1],若变量之间的简单相关系数的平方和远大于偏相关系数平方和,则 KMO 值会非常接近 1,反之则接近 0。取值接近 1 说明变量之间具有强相关性,适合做主成分分析,反之则不适合做主成分分析。在 KMO 取值上,我们一般参考 Kaiser 的度量标准,即取值小于 0.5 为不可接受、0.5—0.59 为较差、0.6—0.69 为中等、0.7—0.79 为合适、0.8—0.89 为较好、0.9—1 为非常好。依据 Kaiser 的度量标准,0.5 是是否适合做主成分分析的临界点,比较理想的取值应该达到 0.8 或以上。

4.2.1 学校校企合作行为量表的信度与效度

表 4.1 学校校企合作行为量表的信度

指标代码	项已删除的 α 值	α 系数
B11	0.886	α 系数=0.888 项数=8
B12	0.875	
B13	0.871	
B14	0.876	
B15	0.871	
B16	0.870	
B17	0.873	
B18	0.873	

依据上表中的信度检测结果显示，学校校企合作行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.888，大于 0.8，说明量表的内部一致性非常高，信度非常理想，且删除任一项都不能显著提高量表的信度。因此，学校校企合作行为量表的 8 个题项不符合删除标准，应予以全部保留。

表 4.2 学校校企合作行为量表的效度

符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.884
Bartlett's 球形检验	近似卡方 (Approx. ChiSquare)	1272.917
	自由度 (df)	28
	显著性 (sig.)	0.000

依据上表的效度检测结果显示，学校校企合作行为量表的 KMO 值为 0.884，大于 0.8，达到较好的水平。同时，Bartlett's 球形检验的统计量为 1272.917，对应的概率为 0.000，达到 0.05 的显著水平，说明 8 个学校校企合作行为题项间存在公共因子，适合进一步做因子分析，综合 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验，本研究认为学校校企合作行为量表的结构效度非常好。

4.2.2 企业校企合作行为量表的信度与效度

表 4.3 企业校企合作行为量表的信度

指标代码	项已删除的 α 值	α 系数
B21	0.913	α 系数=0.918 项数=11
B22	0.913	
B23	0.909	
B24	0.906	
B25	0.907	
B26	0.909	
B27	0.906	
B28	0.907	

续表 4.3 企业校企合作行为量表的信度

B29	0.914	
B210	0.909	
B211	0.917	

依据上表中的信度检测结果显示,企业校企合作行为量表的 Cronbach's α 系数为 0.918,大于 0.9,说明量表的内部一致性非常高,信度非常理想,且删除任一项都不能显著提高量表的信度。因此,企业校企合作行为量表的 11 个题项不符合删除标准,应予以全部保留。

表 4.4 企业校企合作行为量表的效度

符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.926
Bartlett's 球形检验	近似卡方 (Appox.ChiSquare)	1832.461
	自由度 (df)	55
	显著性 (sig.)	0.000

依据上表的效度检测结果显示,企业校企合作行为量表的 KMO 值为 0.926,大于 0.9,达到非常好的水平。同时, Bartlett's 球形检验的统计量为 1832.461,对应的概率为 0.000,达到 0.05 的显著水平,说明 11 个企业校企合作行为题项间存在公共因子,适合进一步做因子分析,综合 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验,本研究认为企业校企合作行为量表的结构效度非常好。

4.2.3 心理资本量表的信度与效度

表 4.5 心理资本量表的信度

指标代码	项已删除的 α 值	α 系数
C1	0.880	α 系数=0.886 项数=18
C2	0.881	
C3	0.878	
C4	0.877	

续表 4.5 心理资本量表的信度

C5	0.877	
C6	0.942	
C7	0.879	
C8	0.877	
C9	0.876	
C10	0.875	
C11	0.876	
C12	0.877	
C13	0.878	
C14	0.877	
C15	0.877	
C16	0.875	
C17	0.878	
C18	0.877	

依据上表中的信度检测结果显示，心理资本量表的 Cronbach's α 系数为 0.886，大于 0.8，说明量表的内部一致性较高，信度较理想，且删除任一项都不能显著提高量表的信度。因此，心理资本量表的 18 个题项不符合删除标准，应予以全部保留。

表 4.6 心理资本量表的效度

符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.943
Bartlett's 球形检验	近似卡方 (Appox.ChiSquare)	3325.269
	自由度 (df)	153
	显著性 (sig.)	0.000

依据上表的效度检测结果显示，心理资本量表的 KMO 值为 0.943，大于 0.9，

达到非常好的水平。同时，Bartlett's 球形检验的统计量为 3325.269，对应的概率为 0.000，达到 0.05 的显著水平，说明 18 个心理资本题项间存在公共因子，适合进一步做因子分析，综合 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验，本研究认为心理资本量表的结构效度非常好。

4.2.4 就业能力量表的信度与效度

表 4.7 就业能力量表的信度

指标代码	项已删除的 α 值	α 系数
D1	0.945	α 系数=0.947 项数=13
D2	0.943	
D3	0.942	
D4	0.944	
D5	0.943	
D6	0.943	
D7	0.943	
D8	0.941	
D9	0.943	
D10	0.945	
D11	0.942	
D12	0.943	
D13	0.944	

依据上表中的信度检测结果显示，就业能力量表的 Cronbach's α 系数为 0.947，大于 0.9，说明量表的内部一致性非常高，信度非常理想，且删除任一项都不能显著提高量表的信度。因此，就业能力量表的 13 个题项不符合删除标准，应予以全部保留。

表 4.8 就业能力量表的效度

符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.940
Bartlett's 球形检验	近似卡方 (Appox. ChiSquare)	2882.876
	自由度 (df)	78
	显著性 (sig.)	0.000

依据上表的效度检测结果显示,就业能力量表的 KMO 值为 0.940,大于 0.9,达到非常好的水平。同时, Bartlett's 球形检验的统计量为 2882.876,对应的概率为 0.000,达到 0.05 的显著水平,说明 13 个就业能力题项间存在公共因子,适合进一步做因子分析。综合 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验,本研究认为就业能力量表的结构效度非常好。

4.3 变量的因子分析

在开展多元回归分析之前,本研究首先对学校校企合作、企业校企合作、心理资本、就业能力四个核心变量进行因子分析。在问卷中分别设计了四个量表测量此四个核心变量。其中,设计了 8 个选项测量学校校企合作行为;设计了 11 个选项测量企业校企合作行为;从自我效能、韧性、希望和乐观四个维度设计了 18 个选项测量心理资本;从专业能力、求职能力和创新能力三个维度共设计了 13 个选项测量就业能力。因子分析通过提取公共因子减少变量的分析维度,其本质上是一种降维的统计分析方法。本文采用主成分分析法提取公共因子,标准为选取特征值大于 1 的因子。在进行因子分析之前,必须对量表进行 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验,以判断其是否适合开展因子分析。学校校企合作行为、企业校企合作行为、心理资本、就业能力四个量表的 KMO 检验和 Bartlett's 球形检验见下表:

表 4.9 各量表的 KMO 值和 Bartlett's 球形检验

学校校企合作行为	符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.884
	Bartlett's 球形检验	近似卡方	1272.917
		df	28
		Sig.	0.000

续表 4.9 各量表的 KMO 值和 Bartlett's 球形检验

企业校企合作行为	符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.926
	Bartlett's 球形检验	近似卡方	1832.461
		df	55
		Sig.	0.000
心理资本	符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.943
	Bartlett's 球形检验	近似卡方	3325.269
		df	153
		Sig.	0.000
就业能力	符合取样足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin 度量		0.940
	Bartlett's 球形检验	近似卡方	2882.876
		df	78
		Sig.	0.000

从上表可以看出, 学校校企合作量表的 KMO 值为 0.884, 自由度为 28, 显著性水平为 0.000, 小于 0.05, 非常适合进行因子分析; 企业校企合作量表的 KMO 值为 0.926, 自由度为 55, 显著性水平为 0.000, 小于 0.05, 非常适合进行因子分析; 心理资本量表的 KMO 值为 0.943, 自由度为 153, 显著性水平为 0.000, 小于 0.05, 非常适合进行因子分析; 就业能力量表的 KMO 值为 0.940, 自由度为 78, 显著性水平为 0.000, 小于 0.05, 非常适合进行因子分析。本研究采用主成分分析法进行因子分析, 按最大正交旋转法对因子载荷矩阵进行旋转, 提取特征值特于 1 的因子, 并按照因子负载量大小进行排序, 最后确定研究变量的核心因子结构。

4.3.1 学校校企合作的因子分析

4.3.1.1 提取主成分

对标准化数据求出协方差矩阵或者相关矩阵, 进而获得协方差矩阵的特征根与特征向量, 根据特征根河累计方差贡献率提取了 2 个主成分, 下表分别给出主成分初始特征值、方差贡献率和累计贡献率。

表 4.10 学校校企合作的主成分特征值和贡献率

成分	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)
1	4.285	53.563	53.563	2.930	36.622	36.622
2	1.141	14.263	67.825	2.496	31.203	67.825
3	0.600	7.502	75.328			
4	0.527	6.585	81.913			
5	0.409	5.114	87.027			
6	0.378	4.727	91.754			
7	0.337	4.216	95.970			
8	0.322	4.030	100.000			

上表数据分析显示：通过主成分分析法对学校校企合作量表进行因子提取，有 2 个因子的特征值大于 1，且这 2 个因子累积贡献率达到 67.825%，表明学校校企合作量表的建构效度较高。具体而言，第一主成分的初始特征值为 4.285，其方差贡献率为 53.563%；第二主成分的初始特征值为 1.141，其方差贡献率为 14.263%。因此选取前两个主成分，以使所提取的主成分尽量不丢失原有信息。

4.3.1.2 因子载荷矩阵

因子载荷矩阵的因子载荷反映了变量和因子之间的线性关系密切程度。为减少不同主成分之间蕴含信息的重复性，并使各主成分更加实际和具有含义，本研究在提取主成分后，采用方差最大正交旋转法对因子载荷矩阵进行旋转，从而得到最终的因子载荷矩阵，具体如下表所示：

表 4.11 学校校企合作的因子载荷矩阵表

变量题项	因子	
	公共因子 1	公共因子 2
B11	0.078	0.883
B12	0.361	0.745

续表 4.11 学校校企合作的因子载荷矩阵表

B13	0.484	0.610
B14	0.277	0.809
B15	0.714	0.375
B16	0.818	0.256
B17	0.800	0.170
B18	0.746	0.114
公共因子命名	实践合作投入因子	人才培养理论投入

上表数据显示,经过旋转后的因子提取维度为2个。其中,B11、B12、B13、B14四个选项归属于一个因子,反映了学校在人才培养上的投入,课程、师资、实习或项目指导等,命名为人才培养理论投入因子。B15、B16、B17、B18四个选项归属于一个因子,反映了学校在满足企业需求方面的投入,包括企业所需要获取的资讯、人才、技术、管理经验和文化设施等,命名为实践合作投入因子。

4.3.2 企业校企合作的因子分析

4.3.2.1 提取主成分

对标准化数据求出协方差矩阵或者相关矩阵,进而获得协方差矩阵的特征根与特征向量,根据特征根河累计方差贡献率提取了2个主成分,下表分别给出主成分初始特征值、方差贡献率和累计贡献率。

表 4.12 企业校企合作的主成分特征值和贡献率

成分	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)
1	4.741	43.100	43.100	3.427	31.157	31.157
2	1.557	14.611	57.711	2.871	26.554	57.711
3	0.859	7.714	65.425			
4	0.818	7.355	72.780			
5	0.779	5.083	77.863			

续表 4.12 企业校企合作的主成分特征值和贡献率

6	0.637	4.759	82.622			
7	0.498	4.527	87.149			
8	0.405	3.681	90.830			
9	0.396	3.600	94.430			
10	0.353	3.213	97.643			
11	0.255	2.357	100.000			

上表数据分析显示：通过主成分分析法对企业校企合作量表进行因子提取，有 2 个因子的特征值大于 1，且这 2 个因子累积贡献率达到 57.711%，表明企业校企合作表的建构效度较高。具体而言，第一主成分的初始特征值为 4.741，其方差贡献率为 43.1%；第二主成分的初始特征值为 1.557，其方差贡献率为 14.611%。因此选取前两个主成分，以使所提取的主成分尽量不丢失原有信息。

4.3.2.2 因子载荷矩阵

因子载荷矩阵的因子载荷反映了变量和因子之间的线性关系密切程度。为减少不同主成分之间蕴含信息的重复性，并使各主成分更加实际和具有含义，本研究在提取主成分后，采用方差最大正交旋转法对因子载荷矩阵进行旋转，从而得到最终的因子载荷矩阵，具体如下表所示。

表 4.13 企业校企合作的因子载荷矩阵表

变量题项	因子	
	公共因子 1	公共因子 2
B21	0.105	0.705
B22	0.321	0.636
B23	0.484	0.607
B24	0.460	0.631
B25	0.448	0.684
B26	0.079	0.531
B27	0.608	0.349

续表 4.13 企业校企合作的因子载荷矩阵表

B28	0.675	0.448
B29	0.648	0.100
B210	0.627	0.054
B211	0.777	0.028
公共因子命名	辅导管理投入因子	人才培养教学参与因子

上表数据显示,经过旋转后的因子提取维度为2个。其中,B21、B22、B23、B24、B25、B26 六个选项归属于一个因子,反映了企业企业满足学校需求方面的投入,如参与课程设计、提供实习、就业机会、提供工作项目、参加学校活动,担任兼职老师等,命名为人才培养教学参与因子。B27、B28、B29、B210、B211 七个选项归属于一个因子,反映企业针对校企合作岗位学生的投入,如安排辅导老师,安排工作岗位,信任学生、鼓励学生、容忍学生范错误等,命名为辅导管理投入因子。

4.3.3 心理资本的因子分析

4.3.3.1 提取主成分

对标准化数据求出协方差矩阵或者相关矩阵,进而获得协方差矩阵的特征根与特征向量,根据特征根河累计方差贡献率提取了4个主成分,下表分别给出主成分初始特征值、方差贡献率和累计贡献率。

表 4.14 心理资本的主成分特征值和贡献率

成分	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)
1	4.812	28.398	28.398	3.763	20.461	20.461
2	2.433	12.960	41.358	2.925	16.249	36.710
3	2.105	11.140	52.498	2.674	14.122	50.832
4	2.014	10.632	63.130	2.002	12.298	63.130
5	0.829	4.608	67.738			

续表 4.14 心理资本的主成分特征值和贡献率

6	0.760	4.225	71.963			
7	0.670	3.722	75.685			
8	0.657	3.651	79.366			
9	0.552	3.065	82.401			
10	0.477	2.648	85.049			
11	0.456	2.533	87.582			
12	0.426	2.365	89.947			
13	0.401	2.229	92.175			
14	0.339	1.885	94.061			
15	0.318	1.764	95.825			
16	0.285	1.581	97.406			
17	0.239	1.329	98.735			
18	0.228	1.265	100.000			

上表数据分析显示：通过主成分分析法对心理资本量表进行因子提取，有 4 个因子的特征值大于 1，且这 4 个因子累积贡献率达到 63.13%，表明心理资本量表的建构效度较高。具体而言，第一主成分的初始特征值为 4.812，其方差贡献率为 28.398%；第二主成分的初始特征值为 2.433，其方差贡献率为 12.960%；第三主成分的初始特征值为 2.105，其方差贡献率为 11.140%；第四主成分的初始特征值为 2.014，其方差贡献率为 10.632%。因此选取前四个主成分，以使所提取的主成分尽量不丢失原有信息。

4.3.3.2 因子载荷矩阵

因子载荷矩阵的因子载荷反映了变量和因子之间的线性关系密切程度。为减少不同主成分之间蕴含信息的重复性，并使各主成分更加实际和具有含义，本研究在提取主成分后，采用方差最大正交旋转法对因子载荷矩阵进行旋转，从而得到最终的因子载荷矩阵，具体如下表所示。

表 4.15 心理资本的因子载荷矩阵表

变量题项	因子			
	公共因子 1	公共因子 2	公共因子 3	公共因子 4
C1	0.327	0.622	0.194	0.023
C2	0.118	0.689	0.276	0.237
C3	0.102	0.825	0.008	0.199
C4	0.251	0.643	0.065	0.242
C5	0.166	0.683	0.210	0.354
C6	0.252	0.680	0.234	0.043
C7	0.639	0.202	0.189	0.193
C8	0.764	0.220	0.136	0.077
C9	0.718	0.304	0.246	0.050
C10	0.677	0.314	0.143	0.147
C11	0.154	0.292	0.695	0.257
C12	0.225	0.275	0.667	0.335
C13	0.183	0.096	0.626	0.050
C14	0.245	0.097	0.827	0.021
C15	0.266	0.236	0.029	0.752
C16	0.167	0.101	0.272	0.804
C17	0.199	0.023	0.314	0.710
C18	0.277	0.086	0.368	0.704
公共因子命名	韧性因子	自我效能因子	希望因子	乐观因子

上表数据显示，经过旋转后的因子提取维度为 4 个。其中，C1、C2、C3、C4、C5、C6 六个选项反应的是学生对完成某项任务与判断的自信，命名为自我效能因子。C7、C8、C9、C10 四个选项反应的是学生身处逆境中的态度与状态，命名为韧性因子。C11、C12、C13、C14 四个选项反应的是学生对自己日常生活学习和社会未来的一种积极看法，命名为希望因子。C15、C16、C17、C18 四个选项反应的是学生面对事情特别是困难所表现出来的一种积极心理状态，命名为

乐观因子。

4.3.4 就业能力的因子分析

4.3.4.1 提取主成分

对标准化数据求出协方差矩阵或者相关矩阵，进而获得协方差矩阵的特征根与特征向量，根据特征根河累计方差贡献率提取了 3 个主成分，下表分别给出主成分初始特征值、方差贡献率和累计贡献率。

表 4.16 就业能力的主成分特征值和贡献率

成分	初始特征值			旋转平方和载入		
	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率(%)	合计	方差贡献率 (%)	累积贡献率 (%)
1	4.061	30.630	30.630	3.442	25.475	25.475
2	2.718	17.035	47.665	2.909	19.821	45.296
3	2.405	16.359	64.024	2.833	18.728	64.024
4	0.757	5.695	69.719			
5	0.670	5.423	75.142			
6	0.535	4.919	80.061			
7	0.470	3.812	83.873			
8	0.426	3.621	87.494			
9	0.320	3.502	90.996			
10	0.266	2.782	93.778			
11	0.243	2.404	96.182			
12	0.201	2.282	98.464			
13	0.135	1.536	100.000			

上表数据分析显示：通过主成分分析法对就业能力量表进行因子提取，有 3 个因子的特征值大于 1，且这 3 个因子累积贡献率达到 64.024%，表明就业能力量表的建构效度较高。具体而言，第一主成分的初始特征值为 4.061，其方差贡献率为 30.63%；第二主成分的初始特征值为 2.718，其方差贡献率为 17.035%；

第三主成分的初始特征值为 2.405，其方差贡献率为 16.359%。因此选取前三个主成分，以使所提取的主成分尽量不丢失原有信息。

4.3.4.2 因子载荷矩阵

因子载荷矩阵的因子载荷反映了变量和因子之间的线性关系密切程度。为减少不同主成分之间蕴含信息的重复性，并使各主成分更加实际和具有含义，本研究在提取主成分后，采用方差最大正交旋转法对因子载荷矩阵进行旋转，从而得到最终的因子载荷矩阵，具体如下表所示。

表 4.17 就业能力的因子载荷矩阵表

变量题项	因子		
	公共因子 1	公共因子 2	公共因子 3
D1	0.679	0.278	0.221
D2	0.856	0.115	0.076
D3	0.625	0.301	0.080
D4	0.579	0.194	0.139
D5	0.622	0.303	0.260
D6	0.248	0.646	0.136
D7	0.150	0.702	0.208
D8	0.119	0.735	0.093
D9	0.312	0.195	0.709
D10	0.257	0.193	0.644
D11	0.331	0.078	0.659
D12	0.472	0.146	0.676
D13	0.379	0.280	0.633
公共因子命名	专业能力因子	求职能力因子	创新能力因子

上表数据显示，经过旋转后的因子提取维度为 3 个。其中，D1、D2、D3、D4、D5 五个选项反应的是学生对专业知识的掌握能力与对专业技能的运用能力，命名为专业能力因子。D6、D7、D8 三个选项反应的是学生抓住机会向用人单位

展示自我以获取工作职位的能力，命名为求职能力因子。D9、D10、D11、D11、D13 五个选项反应的是学生重组已有的知识与技能，创造出独特而有价值的产品的能力，命名为创新能力因子。

4.4 变量的描述性统计

4.4.1 人口学特征与学生基本情况的描述性统计

人口学特征主要包括：性别、年龄、家庭所在地、独生子女状况、政治面貌状况、所学专业类别和班内成绩排名，学生的基本情况主要包括干部任职经历、家庭经济状况和实习工作次数。具体描述性统计如下：

4.4.1.1 性别的描述性统计

表 4.18 性别分布表

性别	频数	百分比（%）
男	211	68.9
女	95	31.1
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，男性为 211 人，占被调查学生的 68.9；女性为 95 人，占被调查学生的 31.1%。样本数据显示在参与校企合作实习学生中男性占多数。

4.4.1.2 年龄的描述性统计

表 4.19 年龄分布表

年龄	频数	百分比（%）
17 岁	1	0.3
18 岁	10	3.3
19 岁	107	35.0
20 岁	149	48.7

续表 4.19 年龄分布表

21 岁	33	10.8
22 岁	6	2.0
总计	306	100.00

由上表可知,在本次调查样本中,年龄为 17 岁的学生有 1 人,占总调查学生的 0.3%;年龄为 18 岁的学生有 10 人,占总调查学生的 3.3%;年龄为 19 岁的学生有 107 人,占总调查学生的 35%;年龄为 20 岁的学生有 149 人,占总调查学生的 48.7%;年龄为 21 岁的学生有 33 人,占总调查学生的 10.8%;年龄为 22 岁的学生有 6 人,占总调查学生的 2%。样本数据显示在参与校企合作实习学生中 19 岁与 20 岁的占多数。

4.4.1.3 家庭所在地的描述性统计

表 4.20 家庭所在地分布表

家庭所在地	频数	百分比 (%)
城镇	98	32.0
农村	208	68.0
总计	306	100.0

由上表可知,在本次调查样本中,家庭所在地为城镇的学生有 98 人,占总调查学生的 32%;家庭所在地为农村的学生有 208 人,占总调查学生的 68%。样本数据显示在参与校企合作实习学生从农村走出来的占多数。

4.4.1.4 独生子女状况的描述性统计

表 4.21 独生子女分布表

独生子女	频数	百分比 (%)
是	83	27.1
否	223	72.9
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，为独生子女的学生有 83 人，占总调查学生的 27.1%；不是独生子女的学生有 223 人，占总调查学生的 72.9%。样本数据显示在参与校企合作实习学生非独生子女的占多数。

4.4.1.5 政治面貌状况的描述性统计

表 4.22 政治面貌分布表

政治面貌	频数	百分比 (%)
中共党员	30	9.8
非中共党员	276	90.2
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，为中共党员的学生有 30 人，占总调查学生的 9.8%；不是中共党员的学生有 276 人，占总调查学生的 90.2%。样本数据显示在参与校企合作实习学生非中共党员的占多数。

4.4.1.6 所学专业的描述性统计

表 4.23 所学专业分布表

专业分类	频数	百分比 (%)
文科类	136	44.4
理工科类	170	55.6
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，文科类的学生有 136 人，占总调查学生的 44.4%；理工科类的学生有 170 人，占总调查学生的 55.6%。样本数据显示在参与校企合作实习学生理工科类的占多数。

4.4.1.7 成绩排名状况的描述性统计

表 4.24 成绩排名分布表

成绩排名	频数	百分比 (%)
最后几名	22	7.2
中下	48	15.7
中等	145	47.4
中上	65	21.2
前几名	26	8.5
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，成绩排名最后几名的学生有 22 人，占总调查学生的 7.2%；成绩排名中下的学生有 48 人，占总调查学生的 15.7%；成绩排名中等的学生有 145 人，占总调查学生的 47.4%；成绩排名中上的学生有 65 人，占总调查学生的 21.2%；成绩排名前几名的学生有 26 人，占总调查学生的 8.5%。样本数据显示在参与校企合作实习学生班内成绩排名中的占多数。

4.4.1.8 担任班干状况的描述性统计

表 4.25 担任班干状况分布表

担任班干状况	频数	百分比 (%)
担任过	136	44.4
未担任过	170	55.6
总计	306	100.0

由上表可知，在本次调查样本中，担任过院系、年级或者班干部的学生有 136 人，占总调查学生的 44.4%；未担任过任何干部的学生有 170 人，占总调查学生的 55.6%。样本数据显示在参与校企合作实习学生未担任过任何干部的占多数。

4.4.1.9 家庭经济状况的描述性统计

表 4.26 家庭经济状况分布表

家庭经济状况	频数	百分比 (%)
非常差	24	7.8
比较差	68	22.2
一般	190	62.1
比较好	19	6.2
非常好	5	1.6
总计	306	100.0

由上表可知,在本次调查样本中,家庭经济非常差的学生有 24 人,占总调查学生的 7.8%;家庭经济比较差的学生有 68 人,占总调查学生的 22.2%;家庭经济一般的学生有 190 人,占总调查学生的 62.1%;家庭经济比较好的学生有 19 人,占总调查学生的 6.2%;家庭经济非常好的学生有 5 人,占总调查学生的 1.6%。样本数据表明在参与校企合作实习学生绝大部分学生的家庭经济状况较差的占多数。

4.4.1.10 实习次数的描述性统计

表 4.27 实习次数分布表

实习次数	频数	百分比 (%)
1-2 次	284	92.8
3-4 次	18	5.9
5-6 次	2	0.7
7 次及以上	2	0.7
总计	306	100.0

由上表可知,在本次调查样本中,参与校企合作次数为 1-2 次的学生有 284 人,占总调查学生的 92.8%;参与校企合作次数为 3-4 次的学生有 18 人,占总调查学生的 5.9%;参与校企合作次数为 5-6 次的学生有 2 人,占总调查学生的 0.7%;参与校企合作次数为 7 次及以上的学生有 2 人,占总调查学生的 0.7%。样本数

据表明在参与校企合作实习学生参与实习的次数较少 1-2 次的占多数。

4.4.2 学校校企合作行为的描述性统计

学校校企合作行为是本次问卷调查的重点内容，也是本研究的核心变量。在问卷设计中，本研究使用李克特量表，总计设置了 8 个选项测量被访学生对学校校企合作行为的态度，为更清晰、更准确地了解被访学生对“学校校企合作行为”的态度，本文对学校校企合作行为量表进行更深入的处理，按照“1、2、3、4、5”的分值分别给答案选项赋值，具体赋值情况为 1=极不赞同、2=不赞同、3=基本赞同、4=赞同、5=完全赞同。并计算每项内容的评价得分、标准差和百分制得分。具体情况如下：

表 4.28 学生对与“学校校企合作”有关表述评价测量比例分布表 n=306

与“学校校企合作”有关的表述	评价数	平均得分	标准差	百分制得分
1..老师教学水平高	306	3.44	0.797	71
2.课程适应企业需要	306	3.31	0.797	66.2
3.训练内容来自企业	306	3.30	0.782	66
4.指导老师技能水平高	306	3.42	0.826	69.2
5.解决经营管理问题	306	3.24	0.829	64.8
6.解决技术工艺问题	306	3.22	0.829	64.4
7.提供员工培训服务	306	3.19	0.852	63.8
8.提供文化设施服务	306	3.14	0.838	62.8

依据上表的数据可知，学校人才培养理论投入因子的平均得分为 3.367；实践合作投入因子的平均得分为 3.198；学校校企合作行为的总的平均得分 3.282。

数据显示，学生总体上对学校人才培养理论投入较为认同。具体而言，“学校的授课老师教学水平很高”、“学校安排实习指导老师技能水平很高”两项得分最高；同时发现学校在帮助企业解决具体问题上还存在不足，“提供员工培训服务”、“提供文化设施服务” 两项得分最低。

4.4.3 企业校企合作行为的描述性统计

企业校企合作行为是本次问卷调查的重点内容，也是本研究的核心变量。在问卷设计中，本研究使用李克特量表，总计设置了 11 个选项测量被访学生对企业校企合作行为的态度，为更清晰、更准确地了解被访学生对“企业校企合作行为”的态度，本文对企业校企合作行为量表进行更深入的处理，按照“1、2、3、4、5”的分值分别给答案选项赋值，具体赋值情况为 1=极不赞同、2=不赞同、3=基本赞同、4=赞同、5=完全赞同。并计算每项内容的评价得分、标准差和百分制得分。具体情况如下：

表 4.29 学生对与“企业校企合作”有关表述评价测量比例分布表 n=306

与“企业校企合作”有关的表述	评价数	平均得分	标准差	百分制得分
1.参与课程建设	306	3.12	0.811	58.2
2.提供就业机会	306	3.47	0.777	69.4
3.提供实训设备	306	3.40	0.749	68
4.提供教学项目	306	3.37	0.789	67.4
5.担任兼职教师	306	3.36	0.827	67.2
6.参加学校活动	306	3.09	0.860	59
7.安排辅导老师	306	3.40	0.812	68
8.辅导老师水平高	306	3.38	0.757	68.6
9.宽容学生犯的错误	306	3.05	0.886	61
10.很信任学生	306	3.11	0.788	62.2
11.重视有技能的人	306	3.44	0.746	71.8

依据上表的数据可知，企业人才培养教学参与因子的平均得分为 3.301；企业辅导管理投入因子的平均得分为 3.276；企业校企合作行为的总的平均得分 3.287。

数据显示，企业校企合作行为中“人才培养教学参与因子”高于“企业辅导管理投入因子”，学生总体上对企业校企合作行为较为认同，略高于学校参与校企合作行为的总体均值。“提供就业机会”、“重视有技能的人”两项得分最高。

4.4.4 心理资本的描述性统计

心理资本是本次问卷调查的重点内容，也是本研究的核心变量。在问卷设计中，本研究使用李克特量表，总计设置了 18 个选项，分别从自我效能、韧性、希望和乐观四个维度测量被访学生的心理资本状况，为更清晰、更准确地了解被访学生对“心理资本”的态度，本文对心理资本量表进行更深入的处理，按照“1、2、3、4、5”的分值分别给答案选项赋值，具体赋值情况为 1=极不赞同、2=不赞同、3=基本赞同、4=赞同、5=完全赞同。并计算每项内容的评价得分、标准差和百分制得分。具体情况如下：

表 4.30 学生对与“心理资本”有关表述评价测量比例分布表 n=306

与“心理资本”有关的表述	评价数	平均得分	标准差	百分制得分
1.与人良好沟通	306	3.54	0.781	70.8
2.自我感觉良好	306	2.94	0.907	58.8
3.快速学习新知识	306	3.12	0.884	62.4
4.将知识应用到实践	306	2.97	0.951	59.4
5.有效应对突发事情	306	3.07	0.899	61.4
6.强团队协作能力	306	3.40	0.856	68
7.不易屈服困难	306	3.40	0.821	68
8.从挫折中收获经验	306	3.69	0.825	73.8
9.不懈努力达成目标	306	3.56	0.837	71.2
10.集中精力面对困难	306	3.56	0.837	71.2
11.想办法走出困境	306	3.52	0.802	70.4
12.总能达到预定目标	306	3.43	0.824	68.6
13.利用资源解决问题	306	3.25	0.825	65
14.自信能解决问题	306	3.15	0.845	63
15.保持积极情绪	306	3.45	0.826	69
16.相信有机会挽回	306	3.10	0.863	62
17.接受不可控事情	306	3.46	0.818	69.2
18.保持平和心态	306	3.58	0.835	71.6

依据上表的数据可知，学生自我效能感的平均得分为 3.174.；韧性的平均得分为 3.551；希望的平均得分 3.342；乐观的平均得分 3.412。

数据显示，学生的自我效能感平均得分最低，这也表明高职学生自卑感和自信心不足，“自我感觉良好”、“将知识应用到实践”两项得分最低。学生的韧性感平均得分最高，其中“从挫折中收获经验”、“不懈努力达成目标”、两项得分高。

4.4.5 就业能力的描述性统计

就业能力是本次问卷调查的重点内容，也是本研究的核心变量。在问卷设计中，本研究使用李克特量表，总计设置了 13 个选项，分别从专业能力、求职能力和创新能力三个维度测量被访学生的就业能力状况，为更清晰、更准确地了解被访学生对“就业能力”的态度，本文对就业能力量表进行更深入的处理，按照“1、2、3、4、5”的分值分别给答案选项赋值，具体赋值情况为 1=极不赞同、2=不赞同、3=基本赞同、4=赞同、5=完全赞同。并计算每项内容的评价得分、标准差和百分制得分。具体情况如下：

表 4.31 学生对与“就业能力”有关表述评价测量比例分布表 n=306

与“就业能力”有关的表述	评价数	平均得分	标准差	百分制得分
1.懂专业知识	306	3.48	0.743	69.6
2.能有效管理时间	306	3.04	0.786	60.8
3.识别工作岗位的核心要素	306	2.95	0.783	59
4.能有效操控	306	3.13	0.802	62.6
5.把远景转变为行为	306	3.23	0.750	64.6
6.识别与抓住机遇	306	3.19	0.801	63.8
7.准确职业规划	306	2.97	0.817	59.4
8.有效职业生涯开发	306	3.10	0.840	62
9.提出多种解决方案	306	2.97	0.750	59.4
10.有新想法	306	3.22	0.813	64.4
11.有创新精神	306	3.19	0.875	63.8

续表 4.31 学生对与“就业能力”有关表述评价测量比例分布表 n=306

12.有冒险精神	306	3.45	0.755	69
13.主动了解新事物	306	3.55	0.772	71

依据上表的数据可知，学生专业能力的平均得分为 3.164.；求职能力的平均得分为 3.086；创新能力的平均得分 3.276。

数据显示，学生参与校企合作后，对学生的创新能力有较大的提高，“有冒险精神”、“主动了解新事物”两项得分高。“识别工作岗位的核心要素”、“提出多种解决方案”和“识别与抓住就业机会”三项得分最低。

4.5 本章小结

本章主要包括四方面的内容：1、问卷设计和数据的来源情况；2、通过效度和信度分析检验正式调查问卷的质量；3、对主要变量校企合作行为、心理资本和就业能力进行描述性统计分析；4、对样本的频数人口学特征与学生基本情况的描述性统计分析。

第五章 校企合作、心理资本与就业能力之间的作用关系分析

为进一步明确校企合作、心理资本和就业能力三个核心变量之间的因果关系，本研究将采用多元线性回归的统计分析方法探讨三个变量之间的具体关系及其影响程度，以检验第三章中提出的研究假设。

在开展多元回归分析之前，必须对数据开展相关检验，以检验数据之间是否存在序列相关与多重线性相关等问题。本研究使用的数据为横截面数据，不需要检验序列相关问题，只需检验多重共线性问题。在统计分析中，容忍度（TOL）和方差膨胀因素（VIF）是判断变量之间是否存在共线性的主要依据，回归分析的一个重要前提是测量变量之间不存在共线性问题。一般而言，容忍度（TOL）的值的范围为[0,1]，值越接近 0，则说明测量变量之间的共线性越强。方差膨胀因素（VIF）是容忍度（TOL）的倒数，若方差膨胀因素（VIF）大于 10 时，则说明测量变量之间可能存在共线性问题。在开展多元回归分析之前，本文对以下即将开展的回归模型进行了共线性检验，各模型检验的结果显示，所有模型的容忍度（TOL）大于 0.1 且方差膨胀因素（VIF）值小于 10，故各模型中的自变量均不存在多重共线性问题，可进行多元回归分析。

5.1 校企合作与就业能力的多元回归分析

校企合作与就业能力的回归分析，本研究将通过三个模型具体探讨校企合作行为对学生就业能力的影响程度。模型 1 只探讨人口学特征变量对学生就业能力的影响程度；模型 2 为控制了人口学特征的前提下，探讨学生基本情况对学生就业能力的影响程度；模型 3 为控制了人口学特征和学生基本情况的前提下，探讨学校校企合作行为与企业校企合作行为对学生就业能力的影响程度。就业能力分为专业能力、求职能力和创新能力三个维度，下文将分别展开多元回归分析，具体的数据分析结果如下。

5.1.1 校企合作对专业能力的影响分析

通过对表 5.1 中的数据进行分析，本研究得出以下研究结论：

表 5.1 校企合作对专业能力的多元回归模型

	模型 1		模型 2		模型 3	
	β	P	β	P	β	P
女性 a	-0.159**	0.01	-0.150**	0.01	-0.148**	0.03
年龄	0.401	0.67	0.301	0.63	0.405	0.62
年龄平方	-0.012	0.70	-0.022	0.65	-0.012	0.63
家庭所在地 b	-0.064	0.33	-0.070	0.36	-0.021	0.6
独生子女 c	0.049	0.49	0.054	0.58	0.054	0.38
政治面貌 d	-0.068	0.51	-0.081	0.68	-0.007	0.39
专业类别 e	0.036	0.54	0.017	0.81	0.035	0.51
成绩排名	0.072**	0.01	0.051**	0.04	0.066**	0.01
干部任职经历 f			-0.182***	0.00	-0.158***	0.00
家庭经济状况			-0.023	0.61	-0.005	0.68
实习工作次数			0.115	0.31	0.037	0.61
理论因子					0.069	0.19
实践因子					0.246***	0.00
教学参与因子					0.224***	0.00
辅导管理因子					0.221***	0.00
常数	2.31**	0.04	2.81**	0.03	3.76**	0.03
F 值	2.05**	0.01	2.50**	0.01	8.78***	0.00
调整后的 R2	0.03		0.05		0.28	
样本量	306		306		306	

注：

(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为是独生子女, d:参照类别为是中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.1.1.1 人口学变量对专业能力的影响

在模型 1 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.159$) 和成绩排名变量 ($\beta = 0.072$) 分别在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著, 即相对于女学生来说, 男学生的专业能力更强; 在班内成绩排名越靠前的学生, 其专业能力更强。在模型 2 和模型 3 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.150$ 和 $\beta = -0.148$) 和成绩排名变量 ($\beta = 0.051$ 和 $\beta = 0.066$) 均在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著影响专业能力变量, 表明这两个变量对专业能力的影响强烈且稳定, 是影响学生专业能力的两个重要因素。

实践表明在高职院校与本科院校之间，在文科类专业与理工科类专业之间，学生之间的专业能力存在较为显著的差别。专业能力主要包括专业知识与运用专业知识的技能，高职院校的学生运用专业知识的能力相对较强，本科院校的学生掌握专业知识较为扎实。文科类专业的女学生专业知识较强，理工科类专业的男学生应用专业技能较强。因此，上述数据结果可能的解释为高职院校更加注重专业技能的应用，且理工科类专业的学生开展实习工作的次数更多，导致男学生的专业能力更强。在成绩排名方面，排名靠前的学生无疑掌握专业知识较为扎实。在学校，成绩好的学生往往是老师重点关注和培养的对象，在实习工作次数较少的情况下，老师会把好的实习岗位和机会分配给他们，也会在实习过程中给予他们更多的指导，导致他们不仅具有较为扎实的专业知识，运用专业技能的能力也较强。

5.1.1.2 学生基本情况变量对专业能力的影响

在模型 2 中，干部任职经历变量 ($\beta = -0.182$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，即相对于担任过院系、年级或班内干部的学生来说，未担任过干部的学生的专业能力相对较差。在模型 3 中，干部任职经历变量 ($\beta = -0.158$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，表明其对学生专业能力的影响强烈且稳定，是影响学生专业能力的重要因素。

实践表明担任过院系、年级或班内干部的学生一方面成绩相对较好，掌握专业知识较好；另一方面干部任职经历能极大地锻炼学生的为人做事能力，这类学生往往更善于把知识运用到实践中。实习工作次数的标准回归系数为正数，表明其与专业能力呈正相关关系，即实习工作次数越多，学生的专业能力越强。表明实习有利于提升学生的专业能力，但现实情况是学生的实习工作次数太少，九成以上的学生在校企合作企业中实习的次数为 1-2 次。

5.1.1.3 校企合作变量对专业能力的影响

在模型 3 中，控制了人口学变量和学生基本情况变量后，加入了学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现，学校校企合作行为的实践合作投入因子 ($\beta = 0.246$)，企业校企合作行为的人才培养教学参与因子 ($\beta = 0.224$) 和投入辅导因子 ($\beta = 0.221$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，标准回归系数为正数，表明其与专业能力呈显著正相关关系。

实践表明全面推动校企合作向纵深发展将是未来高职院校的一个重要方向，学校校企合作的人才培养理论投入因子的标准回归系数为正数，表明其与专业能

力呈正相关关系,即学校老师的教学水平越高,课程设计应企业需求,实训计划符合满足企业的要求,学生能在学校的理论学习中学到更多与企业实际需求相关的知识和技能,对学生的专业能力提升有相关性。但高职院校人才培养的要求需要学生运用专业知识的能力较强,学校需要帮助企业解决一些技术上的难题,并协助企业开展技术创新活动。而企业对知识和技能的要求融入各年级的课程设计中、融入学校的各项技能大赛中、融入学生的日常生活中等,让学生积极参与企业的实践锻炼,对学生安排好辅导管理,让学生真正运用所学的知识与技能解决实践中的问题,最终提升学生的专业能力。可见,企业要加强校企合作的力度,对学生的专业能力提升显著。

综合模型 1、模型 2 和模型 3 的总体模型情况看,模型 1 的 F 值为 2.05, P 值为 0.01;模型 2 的 F 值为 2.50, P 值为 0.01;模型 3 的 F 值为 8.78, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 1 调整后的 R² 值为 0.03,模型 2 调整后的 R² 值 0.05,模型 3 调整后的 R² 值为 0.28,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 28%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H1a(学校校企合作行为与学生专业能力显著正相关)得到部分证明、H2a(企业校企合作行为与学生专业能力显著正相关)得到完全证明。表现为学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的专业能力,而学校校企合作行为中的人才培养理论因子无显著影响作用。

5.1.2 校企合作对求职能力的影响分析

通过对表 5.2 中数据进行分析,本研究得出以下研究结论:

表 5.2 校企合作对求职能力的多元回归模型

	模型 4		模型 5		模型 6	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.239***	0.00	-0.227***	0.00	-0.091***	0.00
年龄	0.333	0.63	0.473	0.55	0.420	0.65
年龄平方	-0.01	0.76	-0.019	0.57	-0.013	0.66
家庭所在地 ^b	0.006	0.83	0.008	0.81	0.029	0.65

续表 5.2 校企合作对求职能力的多元回归模型

独生子女 ^c	0.155**	0.04	0.161**	0.03	0.158**	0.02
政治面貌 ^d	-0.078	0.47	-0.095	0.38	-0.004	0.89
专业类别 ^e	0.001	0.89	0.013	0.84	0.062	0.29
成绩排名	0.058**	0.04	0.043*	0.09	0.060**	0.04
干部任职经历 ^f			-0.164**	0.01	-0.154**	0.01
家庭经济状况			-0.062	0.14	-0.050	0.19
实习工作次数			0.111	0.21	0.019	0.81
理论因子					0.010	0.79
实践因子					0.322***	0.00
教学参与因子					0.123***	0.00
辅导管理因子					0.142***	0.00
常数	1.78*	0.05	5.01**	0.03	3.68**	0.01
F 值	2.60***	0.00	2.89***	0.00	7.31***	0.00
调整后的 R ²	0.04		0.06		0.24	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.1.2.1 人口学变量对求职能力的影响

在模型 4 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.239$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 独生子女变量 ($\beta = 0.155$) 和成绩排名变量 ($\beta = 0.058$) 分别在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著。表明男性学生、非独生子女学生和班内成绩排名靠前的学生具有更强的求职能力。在模型 5 和模型 6 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.227$ 和 $\beta = -0.091$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 独生子女变量 ($\beta = 0.161$ 和 $\beta = 0.158$) 和成绩排名变量 ($\beta = 0.043$ 和 $\beta = 0.060$) 均在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著影响求职能力变量, 表明这三个变量对求职能力的影响强烈且稳定, 是影响学生求职能力的三个重要因素。

实践表明相对于男学生来说, 女学生的求职能力相对较差。本研究认为可能的解释为, 女学生在求职时存在两个主要不足因素, 一是女学生实际运用专业技能的能力相对较弱; 二是女性在当今社会面临较为严重的受歧视现状, 各企业虽然不会在招聘启事中明确注明不要女性, 但在实际操作中往往更倾向于招聘男性

员工。在内外两方面不利因素的制约下，女学生的求职能力陷入了“专业技能不高—求职不利—实习不受重视—专业技能无法提升”的恶性循环。独生子女情况变量与成绩排名变量的标准回归系数为正数，表明两者与求职能力呈显著正相关关系，求职首先需要有较强的竞争意识，然后要有较强的专业知识与技能，最后要能对自己未来的职业进行准确的规划与开发。一般来说，独生子女的学生在家过着“衣来伸手、饭来张口”的日子，极度缺乏竞争意识，认为所有事情都是理所当然的，他们中很少有人会为毕业后找到好工作而努力学习专业知识与技能，更谈不上对自己的未来的职业进行规划与开发。而非独生子女的学生竞争意识较强，他们往往更多地思考和规划毕业后的工作。成绩较好的学生往往具有较强的专业知识与技能，在实习工作时能获得更多的重视与辅导，导致其不仅学习成绩好，专业技能运用等方面的能力也较强，整体求职能力较强。

5.1.2.2 学生基本情况变量对求职能力的影响

在模型 5 中，干部任职经历变量 ($\beta = -0.164$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，表明学生干部任职经历显著影响了学生的求职能力，干部任职经历的标准回归系数为负数，表明其与求职能力呈负相关关系，即相对于有干部任职经历的学生来说，无干部任职经历学生的求职能力相对较弱。在模型 6 中，干部任职经历变量 ($\beta = -0.154$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，表明其对学生求职能力的影响强烈且稳定，是影响学生求职能力的重要因素。

实践表明在有干部任职经历的学生见过的人与事相对较多，具有较强的为人处世能力，知道计划与规划的重要性，会花更多的时间和精力去思考自己未来的职业定位。实习工作次数的标准回归系数为正数，表明其与求职能力呈正相关关系，即实习工作次数越多，学生的求职能力越强。表明实习有利于提升学生的求职能力，学生需要通过多次实习逐步了解企业的现状与要求、了解自身的优势与不足，然后才能对自己未来的职业进行较为准确的规划与开发。

5.1.2.3 校企合作变量对求职能力的影响

在模型 6 中，控制了人口学变量和学生基本情况变量后，加入学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现，学校校企合作行为的实践合作投入因子 ($\beta = 0.322$)，企业校企合作行为的人才培养教学参与因子 ($\beta = 0.123$) 和投入辅导因子 ($\beta = 0.142$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著，标准回归系数为正数，表明其与求职能力呈显著正相关关系。

实践表明，目前高职院校在课堂上过分强调专业知识而忽视职业规划和求职

技能能力的培养,导致学生即使到专业知识,也不清楚如何使用,更不清楚如何规划与开发自己未来的职业。学校帮助企业解决实际问题的同时要正真把学生融入到企业的日常生产实践,同时依靠企业的专家、指导老师辅导深入了解企业所要的人才需求和要求,学生通过真正的顶岗实习学到了专业知识和技能,使其毕业后留在实习的企业就业,对求职能力无疑得到显著提升。

综合模型 4、模型 5 和模型 6 的总体模型情况看,模型 4 的 F 值为 2.60, P 值为 0.00;模型 5 的 F 值为 2.89,P 值为 0.00;模型 6 的 F 值为 7.31,P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 4 调整后的 R² 值为 0.04,模型 5 调整后的 R² 值 0.06,模型 6 调整后的 R² 值为 0.24,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 24%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H1b(学校校企合作行为与学生求职能力显著正相关)得到部分证明,H2b(企业校企合作行为与学生求职能力显著正相关)得到完全证明。表现为学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的求职能力,而学校校企合作行为中的人才培养理论因子无显著影响作用。

5.1.3 校企合作对创新能力的影响分析

通过对表 5.3 中数据进行分析,本研究得出以下研究结论:

表 5.3 校企合作对创新能力的多元回归模型

	模型 7		模型 8		模型 9	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.222***	0.00	-0.204***	0.00	-0.018	0.79
年龄	0.436*	0.07	0.516**	0.03	0.326**	0.04
年龄平方	-0.059*	0.07	-0.071**	0.03	-0.059**	0.04
家庭所在地 ^b	-0.088	0.22	-0.108	0.124	-0.063	0.31
独生子女 ^c	0.027	0.72	0.028	0.71	0.033	0.62
政治面貌 ^d	-0.054	0.62	-0.075	0.49	0.011	0.90
专业类别 ^e	0.108	0.10	0.060	0.16	0.044	0.43
成绩排名	0.015	0.65	-0.009	0.79	0.003	0.83

续表 5.3 校企合作对创新能力的多元回归模型

干部任职经历 ^f			-0.255 ^{***}	0.00	-0.228 ^{***}	0.00
家庭经济状况			0.088	0.23	0.071	0.32
实习工作次数			0.126	0.15	0.053	0.51
理论因子					0.044	0.44
实践因子					0.203 ^{***}	0.00
教学参与因子					0.304 ^{***}	0.00
辅导管理因子					0.238 ^{***}	0.00
常数	20.28 ^{**}	0.02	24.33 [*]	0.05	21.13 ^{**}	0.04
F 值	2.42 ^{**}	0.04	3.94 ^{***}	0.00	9.27 ^{***}	0.00
调整后的 R ²	0.04		0.10		0.29	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为是独生子女, d:参照类别为是中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部

5.1.3.1 人口学变量对创新能力的影响

在模型 7 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.222$) 在 $p<0.01$ 的水平上达到显著, 年龄变量 ($\beta = 0.436$) 和年龄平方变量 ($\beta = -0.059$) 在 $p<0.1$ 的水平上达到显著, 表明性别变量、年龄变量、年龄平方变量显著影响学生的创新能力。在模型 8 和模型 9 中, 女性性别变量 $\beta = -0.204$ 变到 $\beta = -0.018$, 呈不显著影响。年龄变量 ($\beta = 0.516$ 和 $\beta = 0.326$) 和年龄平方变量 ($\beta = -0.071$ 和 $\beta = -0.059$) 在 $p<0.01$ 的水平上达到显著影响创新能力变量, 表明这两个变量对创新能力的影响强烈且稳定。年龄平方的标准回归系数为负数, 表明年龄与创新能力呈显著相关, 但不是线性相关, 而是呈倒 U 型关系。

实践表明, 高职学校大一注重学生专业知识的培养, 进入到大二、大三阶段, 学生积极的参与校企合作的实践锻炼, 开拓视野, 增长见识在实践中运用专业知识和技能解决问题, 为自身的创新意识和创新能力的提升奠定坚实的实践基础。

5.1.3.2 学生基本情况变量对创新能力的影响

在模型 8 中, 干部任职经历变量 ($\beta = -0.088$) 在 $p<0.05$ 的水平上达到显著, 表明学生干部任职经历显著影响了学生的创新能力, 标准回归系数均为负数, 表

明其与创新能力呈显著负相关关系,即相对于担任过干部的学生来说,无干部任职经历学生的创新能力相对较弱;在模型 9 中,干部任职经历变量($\beta = -0.071$)在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著,表明其对学生创新能力的影响强烈且稳定,是影响学生求职能力的重要因素。

实践表明,具有干部任职经历的学生积极参与举办创新论坛、技能规划大赛和文化节等活动,使学生在各类活动中找到适合自己的平台,开阔视野,激发创新热情,提升创新意识和进取精神,对创新能力的提升具有显著作用。实习工作次数对创新能力标准回归系数为正数,表明其与创新能力呈正相关关系,即实习次数越多,学生的创新能力越强。

5.1.3.3 校企合作变量对创新能力的影响

在模型 9 中,控制了人口学变量和学生基本情况变量后,加入了学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现,学校校企合作行为的实践合作投入因子($\beta = 0.203$),企业校企合作行为的人才培养教学参与因子($\beta = 0.304$)和投入辅导因子($\beta = 0.238$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著,标准回归系数为正数,表明其与创新能力呈显著正相关关系。

实践表明,企业通过优化课程体系的设置,将先进的创新技能和创新方法融入到日常的教学授课中,并将企业创新文化以校园文化融合,为学生提供宽松的创新文化氛围,开展创业创新技能比赛,向同学们传递创新理念,激发创新热情,在校企合作实践中实现知识的重新构建,提升其创新能力。

从模型 7、模型 8 和模型 9 的总体模型情况看,模型 7 的 F 值为 2.42, P 值为 0.04;模型 8 的 F 值为 3.94, P 值为 0.00;模型 9 的 F 值为 9.27, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 7 调整后的 R² 值为 0.04,模型 8 调整后的 R² 值 0.10,模型 9 调整后的 R² 值为 0.29,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 29%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H1c(学校校企合作行为与学生创新能力显著正相关)得到部分证明、H2c(企业校企合作行为与学生创新能力显著正相关)得到完全证明。表现为学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的创新能力,而学校校企合作行为中的人才培养理论因子无显著影响作用。

5.2 校企合作与心理资本的多元回归分析

校企合作与心理资本的回归分析，本研究将通过三个模型具体探讨校企合作行为对学生心理资本的影响程度。模型 1 只探讨人口学特征变量对学生心理资本的影响程度；模型 2 为控制了人口学特征的前提下，探讨学生基本情况对其心理资本的影响程度；模型 3 为控制了人口学特征和学生基本情况的前提下，探讨学校校企合作行为与企业校企合作行为对学生心理资本的影响程度。心理资本分为自我效能、韧性、希望和乐观四个维度，下文将分别展开多元回归分析，具体的数据分析结果如下。

5.2.1 校企合作对自我效能的影响分析

通过对表 5.4 中数据进行分析，本研究得出以下研究结论：

表 5.4 校企合作对自我效能的多元回归模型

	模型 10		模型 11		模型 12	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.307***	0.00	-0.298***	0.00	-0.102*	0.05
年龄	-0.477	0.52	-0.226	0.87	-0.354	0.65
年龄平方	0.022	0.52	0.006	0.86	0.013	0.66
家庭所在地 ^b	-0.081	0.28	-0.085	0.25	-0.051	0.45
独生子女 ^c	0.030	0.71	0.050	0.54	0.063	0.39
政治面貌 ^d	0.031	0.79	0.008	0.94	0.064	0.54
专业类别 ^e	0.068	0.32	0.040	0.55	0.003	0.96
成绩排名	0.105***	0.00	0.079***	0.00	0.093***	0.00
干部任职经历 ^f			-0.202***	0.00	-0.188***	0.00
家庭经济状况			0.015	0.74	0.001	0.97
实习工作次数			0.222**	0.02	0.124	0.15
理论因子					0.033	0.59
实践因子					0.297***	0.00
教学参与因子					0.212***	0.00
辅导管理因子					0.221***	0.00
常数	11.59**	0.03	4.95*	0.07	6.65*	0.08
F 值	3.81***	0.00	4.21***	0.00	9.48***	0.00
调整后的 R ²	0.07		0.10		0.30	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.2.1.1 人口学变量对自我效能的影响

在模型 10 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.307$) 和成绩排名变量 ($\beta = 0.105$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 表明性别变量和成绩排名显著影响学生的自我效能感。在模型 11 和模型 12 中, 女性性别变量 $\beta = -0.298$ 变到 $\beta = -0.018$, 呈不显著影响。成绩排名变量 ($\beta = 0.079$ 和 $\beta = 0.093$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著影响自我效能感。表明成绩排名变量对学生自我效能的影响强烈且稳定, 是影响学生自我效能的重要因素。

实践证明, 学习成绩越好的学生, 其自我效能感越强。在班级中, 学习成绩较好学生的自信相对较高, 他们对自己采取的行动相对自信, 认为自己有能力处理一些有难度的事情与问题。

5.2.1.2 学生基本情况变量对自我效能的影响

在模型 11 中, 干部任职经历变量 ($\beta = -0.202$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 表明学生干部任职经历显著影响了学生的自我效能感, 标准回归系数均为负数, 表明其与自我效能呈显著负相关关系, 即相对于担任过干部的学生来说, 无干部任职经历学生的自我效能感相对较弱。在模型 12 中, 干部任职经历变量 ($\beta = -0.188$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 表明其对学生自我效能的影响强烈且稳定, 是影响学生自我效能感的重要因素。

实践证明在校内, 院系、年级和班级干部主要起桥梁和组织作用, 他们在老师和学生中间发挥中介作用, 代表学校组织学生开展一系列活动。因此, 有干部任职经历的学生具有更强的应变能力和处事能力, 他们往往表现出更强的自信心。实习工作次数变量的标准回归系数为正数, 表明其与学生的自我效能感呈显著正相关关系, 即学生开展实习次数越多, 自我效能感越强。实习是理论联系实际的好机会, 学生一方面可以在实践中检验自己所学知识 with 技能, 另一方面也能认识到企业的实际需要, 然后回校后有针对性开展专业知识与技能学习。因此, 实习次数越多, 学生掌握专业知识与技能越多, 处理事情的自信心自然越高。

5.2.1.3 校企合作变量对自我效能的影响

在模型 12 中,控制了人口学变量和学生基本情况变量后,加入学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现,学校校企合作行为的实践合作投入因子($\beta = 0.297$),企业校企合作行为的人才培养教学参与因子($\beta = 0.212$)和投入辅导因子($\beta = 0.221$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著,标准回归系数为正数,表明其与自我效能感呈显著正相关关系。

实践表明,在校企合作中,学校帮助企业解决实际问题和企业真正融入学校教学管理至关重要。在双方真正的互动融入下,学生能在学校课堂中学到企业急需的专业知识与技能,能在企业实习中真正运用自己所学的知识与技能解决企业遇到的问题,企业容忍我们边干边学中犯错和信任我们有能力完成任务,很好的增强挫折和困难不气馁的乐观心态和自信心,其更好提升其自我效能感,提高学习和工作的绩效水平。

从模型 10、模型 11 和模型 12 的总体模型情况看,模型 10 的 F 值为 3.81, P 值为 0.00; 模型 11 的 F 值为 4.21, P 值为 0.00; 模型 12 的 F 值为 9.48, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 10 调整后的 R² 值为 0.07,模型 11 调整后的 R² 值 0.10,模型 12 调整后的 R² 值为 0.30,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 30%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H3a(学校校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关)得到部分证明、H4a(企业校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关)得到完全证明。表现为学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的自我效能感,而学校校企合作行为中的理论因子无显著影响作用。

5.2.2 校企合作对韧性的影响分析

通过对表 5.5 中数据进行分析,本研究得出以下研究结论:

表 5.5 校企合作对韧性的多元回归模型

	模型 13		模型 14		模型 15	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.211**	0.01	-0.198**	0.01	-0.110*	0.09
年龄	-0.354	0.29	-0.150	0.45	-0.432	0.21
年龄平方	0.043	0.27	0.030	0.44	0.044	0.21
家庭所在地 ^b	-0.068	0.42	-0.080	0.33	-0.029	0.71
独生子女 ^c	0.098	0.29	0.089	0.34	0.101	0.22
政治面貌 ^d	-0.047	0.72	-0.058	0.65	0.003	0.98
专业类别 ^e	0.057	0.46	0.027	0.72	0.017	0.80
成绩排名	0.054	0.16	0.016	0.67	0.023	0.51
干部任职经历 ^f			-0.340**	0.00	-0.301**	0.00
家庭经济状况			-0.044	0.38	-0.021	0.65
实习工作次数			0.099	0.34	0.048	0.62
理论因子					0.131	0.05
实践因子					0.110	0.13
教学参与因子					0.202***	0.00
辅导管理因子					0.084	0.21
常数	19.46	0.20	14.82	0.32	18.70	0.17
F 值	1.67**	0.01	3.24***	0.00	7.06***	0.00
调整后的 R ²	0.02		0.07		0.23	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.2.2.1 人口学变量对韧性的影响

在模型 13 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.211$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著, 在模型 14 和模型 15 中, 女性性别变量 $\beta = -0.198$ 变到 $\beta = -0.110$, 呈显著影响减弱, 表明其对学生韧性的影响不稳定。

5.2.2.2 学生基本情况变量对韧性的影响

在模型 14 中, 干部任职经历变量 ($\beta = -0.340$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 表明学生干部任职经历显著影响了学生的韧性感, 标准回归系数均为负数, 表明

其与韧性呈显著负相关关系,即相对于担任过干部的学生来说,无干部任职经历学生的韧性感相对较弱。在模型 15 中,干部任职经历变量($\beta = -0.301$)在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著,表明其对学生韧性的影响强烈且稳定,是影响学生韧性的重要因素。

实践表明,学生干部任职经历,可以积极引导学生参加企业组织的各种座谈、创业和职业技能比赛等活动,更好使专业知识、技能与社会实践的活动相结合,锤炼学生不屈不挠、不怕苦、不怕累的韧性,帮助学生正确面对挫折与成功,使学生形成良好的责任感和价值观。

5.2.2.3 校企合作变量对韧性的影响

在模型 15 中,控制了人口学变量和学生基本情况变量后,加入了学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现。企业校企合作中的人才培养教学参与因子($\beta = 0.402$)在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著影响学生的韧性,标准回归系数为正数。

实践表明,韧性主要是学生在逆境中表现出来的一种状态,其主要是学生对事情的态度和看法,而这种态度和看法的改变主要依靠学校老师的教学与企业辅导老师的开导。因此,在学生的韧性培养上,学校的理论教学与企业的教学参与至关重要。实践因子与辅导管理因子对韧性不存在显著影响作用。其中,实践因子的标准回归系数为正数,表明其与韧性呈正相关关系,即学校帮助企业解决实际问题越多,学生的韧性越强。辅导管理因子的标准回归系数为负数,表明其与韧性呈负相关关系,即企业辅导管理学生越多,学生的韧性反而越低。

从模型 13、模型 14 和模型 15 的总体模型情况看,模型 13 的 F 值为 1.67, P 值为 0.01;模型 14 的 F 值为 3.24, P 值为 0.00;模型 15 的 F 值为 7.06, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 13 调整后的 R² 值为 0.02,模型 14 调整后的 R² 值 0.07,模型 15 调整后的 R² 值为 0.23,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 23%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H3b(学校校企合作行为与学生的韧性感显著正相关)没有支持证明、H4b(企业校企合作行为与学生的韧性感显著正相关)得到部分证明。表明企业校企合作行为的人才培养教学参与因子显著影响学生的韧性,而学校校企合作行为的人才培养投入因子、实践合作投入

因子和企业校企合作行为的投入辅导因子无显著影响作用。

5.2.3 校企合作对希望的影响分析

通过对表 5.6 中数据进行分析，本研究得出以下研究结论：

表 5.6 校企合作对希望的多元回归模型

	模型 16		模型 17		模型 18	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.215***	0.00	-0.196**	0.01	-0.025*	0.07
年龄	-0.467	0.19	-0.320	0.35	-0.477	0.13
年龄平方	0.048	0.18	0.034	0.33	0.048	0.13
家庭所在地 ^b	-0.161**	0.04	-0.180**	0.02	-0.146**	0.03
独生子女 ^c	-0.007	0.93	0.008	0.93	0.019	0.80
政治面貌 ^d	-0.140	0.24	-0.169	0.15	-0.090	0.41
专业类别 ^e	-0.053	0.45	-0.035	0.61	-0.003	0.95
成绩排名	0.054	0.13	0.035	0.34	0.042	0.19
干部任职经历 ^f			-0.215***	0.00	-0.188***	0.00
家庭经济状况			0.089*	0.05	0.072*	0.08
实习工作次数			0.197**	0.04	0.132**	0.03
理论因子					0.007	0.91
实践因子					0.173***	0.00
教学参与因子					0.219***	0.00
辅导管理因子					0.038	0.51
常数	21.51**	0.01	16.18**	0.02	19.85**	0.01
F 值	3.01***	0.00	3.87***	0.00	8.88***	0.00
调整后的 R ²	0.05		0.09		0.28	
样本量	306		306		306	

注：

(1) * $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为是独生子女, d:参照类别为是中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.2.3.1 人口学变量对希望的影响

在模型 16 中，女性性别变量 ($\beta = -0.215$) 在 $p<0.01$ 的水平上达到显著，在

模型 17 和模型 18 中, 女性性别变量 $\beta = -0.198$ 变到 $\beta = -0.110$, 呈显著影响减弱, 表明其对学生希望的影响不稳定。家庭所在地变量 ($\beta = -0.161$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著, 在模型 17 和模型 18 中, 家庭所在地变量($\beta = -0.180$ 和 $\beta = -0.146$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著影响希望感。家庭所在地变量对学生希望的影响强烈且稳定, 是影响学生希望的重要因素。

实践表明, 家庭所在地变量的标准回归系数为负数, 表明其与希望呈显著负相关关系, 即相对于城镇的学生而言, 农村学生的希望感相对较低。与城镇学生相比, 农村学生不管是家庭经济条件, 还是社会资本均较差。他们抵御风险的能力相对较弱, 应对困难的能力有限, 对自己未来的工作与生活往往充满担忧, 对社会的希望感也相对较弱。

5.2.3.2 学生基本情况变量对希望的影响

在模型 17、18 中, 干部任职经历变量 ($\beta = -0.215$ 和 $\beta = -0.188$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。家庭经济状况变量 ($\beta = 0.089$ 和 $\beta = 0.072$) 在 $p < 0.1$ 的水平上达到显著。实习工作次数变量 ($\beta = 0.197$ 和 $\beta = 0.132$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著。表明三个变量对希望感影响非常强烈且稳定, 是影响学生希望的重要因素。

实践表明, 即相对于有干部任职经历的学生而言, 无干部任职经历学生的希望感相对较差。有干部任职经历的学生具有更强的应变能力和处事能力, 他们有能力找出较多方法解决自己遇到问题, 对自己的学习和工作充满希望和自信。家庭经济状况越好的学生, 其希望感越强。实习工作次数的标准回归系数为正数, 即随着实习工作次数的增加, 学生对专业了解和专业前景充满信心, 希望感不断增强。

5.2.3.3 校企合作变量对希望的影响

在模型 18 中, 控制了人口学变量和学生基本情况变量后, 加入了学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现, 学校校企合作行为的实践合作投入因子 ($\beta = 0.0173$), 企业校企合作行为的人才培养教学参与因子 ($\beta = 0.419$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 标准回归系数为正数, 表明其与希望呈显著正相关关系。

实践表明, 不管是学校帮助企业解决实际问题, 还是企业参与学校教学, 都能让学生看到自己所学专业知识与技能的实际用处, 提升其对自己未来工作的希望。

从模型 16、模型 17 和模型 18 的总体模型情况看, 模型 16 的 F 值为 3.01,

P 值为 0.00；模型 17 的 F 值为 3.87，P 值为 0.00；模型 18 的 F 值为 8.88，P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05，均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知，模型 16 调整后的 R² 值为 0.05，模型 17 调整后的 R² 值 0.09，模型 18 调整后的 R² 值为 0.28，表明随着变量的增加，模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,学校校企合作行为和企业校企合作行为对专业能力的解释力要大得多,达到了 28%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值，本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果，本研究提出的 H3c（学校校企合作行为与学生的希望感显著正相关）得到部分证明、H4c（企业校企合作行为与学生的希望感显著正相关）得到部分证明。表现为学校校企合作行为中的实践合作投入和企业校企合作中的人才培养教学参与因子显著正向影响了学生的希望感，而学校校企合作行为中的人才培养理论投入因子、企业校企合作行为中的投入辅导管理因子无显著影响作用。

5.2.4 校企合作对乐观的影响分析

通过对表 5.7 中数据进行分析，本研究得出以下研究结论：

表 5.7 校企合作对乐观的多元回归模型

	模型 19		模型 20		模型 21	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.301***	0.00	-0.282***	0.00	-0.052*	0.05
年龄	0.304	0.84	0.432	0.62	0.364	0.78
年龄平方	-0.007	0.85	-0.018	0.63	-0.009	0.75
家庭所在地 ^b	-0.160**	0.03	-0.181**	0.02	-0.136**	0.03
独生子女 ^c	0.117	0.19	0.125	0.17	0.152*	0.06
政治面貌 ^d	-0.021	0.86	-0.046	0.71	-0.036	0.75
专业类别 ^e	-0.134*	0.08	-0.120	0.11	-0.076	0.26
成绩排名	0.025**	0.04	0.023**	0.03	0.029**	0.40
干部任职经历 ^f			-0.206***	0.00	-0.185***	0.00
家庭经济状况			-0.096**	0.04	-0.074**	0.04
实习工作次数			0.148	0.15	0.039	0.68
理论因子					0.146**	0.03
实践因子					0.260***	0.00
教学参与因子					0.196**	0.04

续表 5.7 校企合作对乐观的多元回归模型

辅导管理因子					0.010	0.91
常数	4.23 ^{**}	0.03	3.65 ^{**}	0.04	7.76 ^{**}	0.02
F 值	3.05 ^{***}	0.00	3.54 ^{***}	0.00	8.91 ^{***}	0.00
调整后的 R ²	0.05		0.08		0.28	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.2.4.1 人口学变量对乐观的影响

在模型 18 中, 女性性别变量 ($\beta = -0.301$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著, 在模型 19 和模型 20 中, 女性性别变量 $\beta = -0.282$ 变到 $\beta = -0.052$, 呈显著影响减弱, 表明其对学生乐观的影响不稳定。在模型 18 中, 家庭所在地变量 ($\beta = -0.301 = -0.160$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著, 成绩排名变量 ($\beta = 0.025$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著。在模型 20 和模型 21 中, 家庭所在地变量 ($\beta = 0.023$ 和 $\beta = 0.029$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著影响乐观感。家庭所在地变量和成绩排名变量对学生乐观的影响强烈且稳定, 是影响学生乐观的重要因素。

实践表明, 城镇学生比农村学生的乐观感强; 成绩排名靠前的学生对自己的成绩和就业充满自信, 乐观感更强。

5.2.4.2 学生基本情况变量对乐观的影响

在模型 20 和模型 21 中, 干部任职经历 ($\beta = -0.206$ 和 $\beta = -0.185$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。家庭经济状况 ($\beta = 0.096$ 和 $\beta = -0.074$) 在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著。表明其影响学生乐观感非常强烈且稳定, 是影响学生乐观感的重要因素。

实践表明, 相对于有干部任职经历的学生而言, 无干部任职经历学生的乐观感相对较差。无干部任职经历的学生缺乏处事经验与能力, 在困难面前难以保持平常心, 面对不可控的事情时, 可能较难接受。家庭经济状况的标准回归系数为负数, 表明家庭经济状况越好的学生, 其乐观感反而更差。在较好家庭经济条件中成长的学生, 其经历的困难较少, 成长之路较为平坦, 一旦遇到较为棘手的困

难与问题，往往难以保持平常心态，更难保持积极的情绪。

5.2.4.3 校企合作变量对乐观的影响

在模型 21 中，控制了人口学变量和学生基本情况变量后，加入了学校校企合作行为变量和企业校企合作行为变量之后发现，学校校企合作行为的实践合作投入因子 ($\beta = 0.173$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。学校校企合作行为的人才培养投入因子 ($\beta = 0.146$) 和企业校企合作行为的人才培养教学参与因子 ($\beta = 0.196$) 在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。标准回归系数为正数，表明其与乐观呈显著正相关关系。

实践表明，即学校授课老师水平越高、课程设计越合理，学生的获得知识的乐观感越强；学校帮助企业解决实际问题越多，企业参与学校教学活动的次数越多，学生在实践中能运用所学的知识去解决实际问题，能积极的归因，评判事情的利弊关系，有利于显著提升学生的乐观感。

从模型 19、模型 20 和模型 21 的总体模型情况看，模型 19 的 F 值为 3.05，P 值为 0.00；模型 20 的 F 值为 3.54，P 值为 0.00；模型 21 的 F 值为 8.91，P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05，均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知，模型 19 调整后的 R² 值为 0.05，模型 20 调整后的 R² 值 0.08，模型 21 调整后的 R² 值为 0.28，表明随着变量的增加，模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量，学校校企合作对专业能力的解释力要大得多，达到了 28%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值，本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果，本研究提出的 H3d（学校校企合作行为与学生的乐观感显著正相关）得到完全证明，H4d（企业校企合作行为与学生的乐观感显著正相关）得到部分证明。表现为，学校校企合作行为的人才培养投入因子和实践合作投入因子与企业校企合作行为的人才培养教学参与因子显著正向影响学生的乐观感，而企业校企合作行为中的投入辅导管理因子无显著影响作用。

5.3 心理资本与就业能力的多元回归分析

心理资本与就业能力的回归分析，本研究将通过三个模型具体探讨学生心理资本对就业能力的影响程度。模型 1 只探讨人口学特征变量对学生就业能力的影响程度；模型 2 为控制了人口学特征的前提下，探讨学生基本情况对其就业能力的影响程度；模型 3 为控制了人口学特征和学生基本情况的前提下，探讨学生心

理资本对其就业能力的影响程度。就业能力分为专业能力、求职能力和创新能力三个维度，下文将分别展开多元回归分析，具体的数据分析结果如下。

5.3.1 心理资本对专业能力的影响分析

通过对表 5.8 中数据进行分析，本研究得出以下研究结论：

表 5.8 心理资本对专业能力的多元回归模型

	模型 22		模型 23		模型 24	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.159**	0.01	-0.150**	0.01	-0.102*	0.09
年龄	0.401	0.67	0.301	0.63	0.111	0.25
年龄平方	-0.012	0.70	-0.022	0.65	-0.027	0.26
家庭所在地 ^b	-0.064	0.33	-0.070	0.36	0.010	0.85
独生子女 ^c	0.049	0.49	0.054	0.58	0.012	0.84
政治面貌 ^d	-0.068	0.51	-0.081	0.68	-0.045	0.58
专业类别 ^e	0.036	0.54	0.017	0.81	0.019	0.69
成绩排名	0.072**	0.01	0.051**	0.04	0.039**	0.02
干部任职经历 ^f			-0.182***	0.00	-0.044*	0.09
家庭经济状况			-0.023	0.61	0.014	0.66
实习工作次数			0.115	0.31	0.014	0.83
自我效能因子					0.181***	0.00
韧性因子					0.114**	0.04
希望因子					0.133**	0.02
乐观因子					0.165***	0.00
常数	2.31**	0.04	2.81**	0.03	10.21**	0.02
F 值	2.05**	0.01	2.50**	0.01	13.82***	0.00
调整后的 R ²	0.03		0.05		0.39	
样本量	306		306		306	

注：

(1) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(2) a:参照类别为男性，b:参照类别为城镇，c:参照类别为是独生子女，d:参照类别为是中共党员，e:参照类别为文科类，f:参照类别为担任过干部。

5.3.1.1 人口学变量、学生基本情况变量对专业能力的影响

人口学变量、学生基本情况变量对专业能力的影响在校企合作与就业能力的多元回归分析已具体分析,在人口学变量中仅女性性别变量和成绩排名变量显著影响了学生的专业能力。学生的基本情况中干部任职经历变量对专业能力具有显著影响作用。

5.3.1.2 心理资本变量对专业能力的影响

在模型 24 中,在控制了人口学变量和学生基本情况变量后,心理资本的自我效能感($\beta =0.181$)、乐观($\beta =0.165$)在 $p<0.01$ 的水平上达到显著。韧性($\beta =0.114$)、希望($\beta =0.133$)在在 $p<0.05$ 的水平上达到显著。均显著影响了学生的专业能力,标准回归系数都为正数,表明与专业能力呈显著正相关关系。

实践表明,对自己的知识与获取成功能力充满信心,对自身和社会都抱有较强希望,在不断克服专业难题的过程中能保持激情去实现学习目标的学生,掌握专业知识和运用专业技能能力更强。

从模型 22、模型 23 和模型 24 的总体模型情况看,模型 22 的 F 值为 2.05, P 值为 0.01;模型 23 的 F 值为 2.50, P 值为 0.01;模型 24 的 F 值为 13.82, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 1 调整后的 R² 值为 0.03,模型 2 调整后的 R² 值 0.05,模型 3 调整后的 R² 值为 0.39,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,心理资本的四个维度对专业能力的解释力要大得多,达到了 39%。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H5a(学生的心理资本与专业能力显著正相关)得到完全证明。表现为学生的心理资本越强,专业能力越强。

5.3.2 心理资本对求职能力的影响分析

通过对表 5-9 中数据进行分析,本研究得出以下研究结论:

表 5.9 心理资本对求职能力的多元回归模型

	模型 25		模型 26		模型 27	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.239***	0.00	-0.227***	0.00	-0.263**	0.02
年龄	0.333	0.63	0.473	0.55	0.839	0.43

续表 5.9 心理资本对求职能力的多元回归模型

年龄平方	-0.01	0.76	-0.019	0.57	-0.020	0.44
家庭所在地 ^b	0.006	0.83	0.008	0.81	0.082	0.16
独生子女 ^c	0.155**	0.04	0.161**	0.03	0.117*	0.06
政治面貌 ^d	-0.078	0.47	-0.095	0.38	-0.061	0.49
专业类别 ^e	0.001	0.89	0.013	0.84	0.057	0.28
成绩排名	0.058**	0.04	0.043*	0.09	0.032*	0.05
干部任职经历 ^f			-0.164**	0.01	-0.135**	0.03
家庭经济状况			-0.062	0.14	-0.022	0.53
实习工作次数			0.111	0.21	-0.001	0.98
自我效能因子					0.251**	0.00
韧性因子					0.013	0.83
希望因子					0.142**	0.03
乐观因子					0.209***	0.00
常数	1.78*	0.05	5.01**	0.03	7.62**	0.04
F 值	2.60***	0.00	2.89***	0.00	13.04***	0.00
调整后的 R ²	0.04		0.06		0.37	
样本量	306		306		306	

注：

(1) * p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.3.2.1 人口学变量、学生基本情况变量对求职能力的影响

人口学变量、学生基本情况变量对求职能力的影响在校企合作与就业能力的多元回归分析已具体分析,在人口学变量中仅女性性别变量、独生子女变量和成绩排名变量显著影响了学生的求职能力。学生的基本情况中干部任职经历变量对求职能力具有显著影响作用。

5.3.2.2 心理资本变量对求职能力的影响

在模型 27 中,在控制了人口学变量和学生基本情况变量后,心理资本的自我效能感($\beta = 0.209$)、乐观($\beta = 0.251$)在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。希望($\beta = 0.142$)在在 $p < 0.05$ 的水平上达到显著。均显著影响了学生的求职能力,标准回归系数都为正数,表明与求职能力呈显著正相关关系。

实践表明,学生自信心强、对未来充满希望、能在困难面前保持积极情绪的学生,向用人单位展示自我获得的知识和技能,具有较强的求职能力。

从模型 25、模型 26 和模型 27 的总体模型情况看,模型 25 的 F 值为 2.60, P 值为 0.00;模型 26 的 F 值为 2.89, P 值为 0.00;模型 27 的 F 值为 13.04, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 25 调整后的 R² 值为 0.04,模型 26 调整后的 R² 值 0.06,模型 27 调整后的 R² 值为 0.37,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,心理资本的四个维度对专业能力的解释力要大得多,达到了 37%。综合考虑调整后的 R² 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H5b(学生的心理资本与求职能力显著正相关)得到部分证明。表现为心理资本中的自我效能因子、希望因子和乐观因子与求职能力显著正相关,而韧性因子不存在显著影响。

5.3.3 心理资本对创新能力的影响分析

通过对表 5.10 中数据进行分析,本研究得出以下研究结论:

表 5.10 心理资本对创新能力的多元回归模型

	模型 28		模型 29		模型 30	
	β	P	β	P	β	P
女性 ^a	-0.222***	0.00	-0.204***	0.00	-0.151**	0.03
年龄	0.436*	0.07	0.516**	0.03	0.272***	0.00
年龄平方	-0.059*	0.07	-0.071**	0.03	-0.083***	0.00
家庭所在地 ^b	-0.088	0.22	-0.108	0.124	-0.027	0.63
独生子女 ^c	0.027	0.72	0.028	0.71	0.001	0.99
政治面貌 ^d	-0.054	0.62	-0.075	0.49	0.028	0.75
专业类别 ^e	0.108	0.10	0.060	0.16	-0.064	0.23
成绩排名	0.015	0.65	-0.009	0.79	-0.037	0.17
干部任职经历 ^f			-0.255***	0.00	-0.112***	0.00
家庭经济状况			-0.088**	0.03	-0.054	0.11
实习工作次数			0.126	0.15	0.007	0.92
自我效能因子					0.255***	0.00
韧性因子					0.089	0.15
希望因子					0.247***	0.00

续表 5.10 心理资本对创新能力的多元回归模型

乐观因子					0.040	0.47
常数	20.28**	0.02	24.33*	0.05	30.77***	0.00
F 值	2.42**	0.04	3.94***	0.00	14.89***	0.00
调整后的 R ²	0.04		0.10		0.41	
样本量	306		306		306	

注:

(1) * $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

(2) a:参照类别为男性, b:参照类别为城镇, c:参照类别为独生子女, d:参照类别为中共党员, e:参照类别为文科类, f:参照类别为担任过干部。

5.3.3.1 人口学变量、学生基本情况变量对创新能力的影响

人口学变量、学生基本情况变量对创新能力的影响在校企合作与就业能力的多元回归分析已具体分析,在人口学变量中仅女性性别变量、年龄平方变量显著影响学生的创新能力。在学生的基本情况中干部任职经历变量对创新能力具有显著影响。

5.3.3.2 心理资本变量对创新能力的影响

在模型 30 中,在控制了人口学变量和学生基本情况变量后,心理资本的自我效能感($\beta = 0.255$)、希望($\beta = 0.247$)在 $p < 0.01$ 的水平上达到显著。标准回归系数均为正数,表明与学生创新能力呈显著正相关关系。

实践表明,创新创业是新时代赋予高职院校人才培养的新标准,增加大学生参与企业创新创业活动,增强科研活动的力度,能促进大学生产生探索新知识的渴望,点燃学生追求新知识的热情,激发大学生的希望,逐步践行自己的创新目标,为进一步养成创新能力提供了丰富的专业基础和实践经验,具有较强的创新能力。

从模型 28、模型 29 和模型 30 的总体模型情况看,模型 28 的 F 值为 2.42, P 值为 0.04;模型 29 的 F 值为 3.94, P 值为 0.00;模型 30 的 F 值为 14.89, P 值为 0.00。数据结果表明三个模型的 P 值均小于 0.05,均非常显著。通过观察模型调整后的 R² 值可知,模型 28 调整后的 R² 值为 0.04,模型 29 调整后的 R² 值 0.10,模型 30 调整后的 R² 值为 0.41,表明随着变量的增加,模型的解释力显著增强。这说明相对于人口学变量和学生基本情况变量,心理资本的四个维度对专

业能力的解释力要大得多,达到了 41%。综合考虑调整后的 R^2 值和 P 值,本研究认为以上三个模型均具有较强的解释力。

综合三个模型的数据分析结果,本研究提出的 H5c(学生的心理资本与创新能力显著正相关)得到部分证明。表现为心理资本中的自我效能因子、希望因子与创新能力显著正相关,而韧性因子和乐观因子不存在显著影响。

5.4 本章小结

为进一步探究校企合作、心理资本和就业能力三个变量之间的作用机制,本章运用的多元回归分析来各变量间的因果关系,结论总结如下:

1、人口学变量、学生基本情况变量对心理资本、就业能力的分析结论

研究发现,人口学变量中性别变量和成绩排名变量是显著影响学生的就业能力的关键因素。学生基本情况变量中,干部任职经历变量是显著影响学生的就业能力的关键因素。

人口学变量中家庭所在地变量和成绩排名变量是显著影响学生心理资本的关键因素。学生基本情况变量中,干部任职经历变量是显著影响学生的心理资本的关键因素。实习工作次数变量与心理资本呈正相关关系。

2、校企合作与就业能力的分析结论

研究发现,企业校企合作行为比学校校企合作行为对学生就业能力的影响显著,具体从个维度的影响看:(1)学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的专业能力,且因子的标准回归系数为正数,表明其与专业能力呈显著正相关关系,而学校校企合作行为中的理论因子无显著影响作用。(2)学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和辅导管理投入因子显著正向影响了学生的求职能力,且因子的标准回归系数为正数,表明其与求职能力呈显著正相关关系,而学校校企合作行为中的理论因子无显著影响作用。

(3)学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的人才培养教学参与因子和辅导管理投入因子显著正向影响了学生的创新能力,且因子的标准回归系数为正数,表明其与创新能力呈显著正相关关系,而学校校企合作行为中的理论因子无显著影响作用。

3、校企合作与心理资本的分析结论

研究发现,校企合作行为与心理资本显著正相关得到了部分支持,具体从个维度的影响看:(1)学校校企合作行为的实践合作投入因子、企业校企合作行为的

人才培养教学参与因子和投入辅导因子显著正向影响了学生的自我效能感，而学校校企合作行为中的理论因子无显著影响作用。企业校企合作行为对心理资本的自我效能感呈显著影响。(2) 表明企业校企合作行为的人才培养教学参与因子显著影响学生的韧性，而学校校企合作行为的人才培养投入因子、实践合作投入因子和企业校企合作行为的辅导管理投入因子无显著影响作用。(3) 学校校企合作行为中的实践合作投入和企业校企合作中的人才培养教学参与因子显著正向影响了学生的希望感，而学校校企合作行为中的人才培养理论投入因子、企业校企合作行为中的投入辅导管理因子无显著影响作用。(4) 学校校企合作行为的人才培养投入因子和实践合作投入因子与企业校企合作行为的人才培养教学参与因子显著正向影响学生的乐观感，而企业校企合作行为中的辅导管理投入因子无显著影响作用。校企校企合作行为对心理资本的乐观感呈显著影响。

4、心理资本与就业能力的分析结论

研究发现，校企合作行为与心理资本显著正相关得到了部分支持，具体从个维度的影响看：(1) 心理资本的自我效能感、乐观、韧性和希望均显著影响了学生的专业能力，标准回归系数都为正数，表明与专业能力呈显著正相关关系。(2) 心理资本的自我效能感、乐观、希望均显著影响了学生的求职能力，标准回归系数都为正数，表明与求职能力呈显著正相关关系。(3) 心理资本的自我效能感和希望、显著。标准回归系数均显著影响学生的创新能力，表明与学生创新能力呈显著正相关关系。

第六章 心理资本的中介效应分析

前文中利用描述性统计、因子分析和多元回归分析分别对校企合作、心理资本和就业能力开展了相关研究分析，探讨自变量对因变量影响程度。因子分析和多元回归分析无法满足同时探讨自变量之间和因变量之间相关关系的要求，更无法清晰地检验心理资本各维度的中介影响效应，本章将建立就业能力的结构方程模型以更清楚地认识心理资本的中介效应，结构方程模型（SEM）可以用来处理复杂多变的多变量数据分析。本研究使用 AMOS22.0 进行心理资本的中介效应分析。结构方程模型中有许多拟合指标来表明运算后的模型是否合格，本研究采用的检验指数如下：

1、卡方检验。卡方值和 P 值越大，模型适合度越好，通常采用 $P>0.05$ 。但由于在样本数超过 100 的结构方程模型中，卡方值的变动较大，因而使用卡方值（CMIN）与自由度（DF）之比值（NC 值）作为校验指标。当 NC 值大于 5 时，模型适合度较差，NC 小于 5 则模型可以被接收， $1<NC<3$ 时，模型适合度较好。

2、GFI（Goodness of Fit Index）检验。GFI 值越接近 1 表示模型适合度越好，通常采用 $GFI>0.9$ 。

3、RMR（Root Mean Square Residual）检验。RMR 为残差分析指数，主要分析模型中个别参数的好坏与否。越接近与 0 表示模型拟合度越好，通常采用 $RMR<0.05$ 。

4、RMSEA（Root Mean Square Error Approximation）检验。RMSEA 是指平均平方误差平方根，也称误差均方根。越接近 0 表示模型拟合度越好，通常采用 $RMSEA<0.08$ 。

5、AGFI（Adjusted Goodness-of-Fit Index）检验。AGFI 值越接近 1 表示模型适合度越好，通常采用 $AGFI>0.9$ 。

6、NFI（Normed Fit Index）检验。NFI 是指基准化适合度指标，值在 0 与 1 之间。越接近 1 表示模型适合度越好。

7、CFI（Comparative Fit Index）检验。CFI 是指比较适合度指标，值在 0 与 1 之间。接近 1 表示模型适合度越好。

8、IFI（Incremental Fit Index）检验。IFI 是指增量适合度指标，值在 0 与 1 之间。越接近 1 表示模型适合度越好。

在 AMOS 中，变量的性质由不同的形状表示。椭圆表示的是无法直接测量的潜变量，方框表示的是测量变量，正圆形表示的是残差。变量之间的关系由模

型内部的单向箭头和双向箭头表示。单向箭头为路径，表示变量之间的直接关系，双向箭头为弧径，表示变量之间的间接关系，所有这些关系的总和组成了就业能力模型的内部结构，以下将分别介绍心理资本四个维度：自我效能、韧性、希望和乐观对校企合作与就业能力的中介效应分析。

6.1 自我效能的中介效应分析

在开展模型分析之前，首先介绍模型中变量的代表意义。校企合作行为和就业能力用公共因子测量，其中，用人才培养理论投入因子、实践合作投入因子、人才培养教学参与因子和投入辅导管理因子测量校企合作行为。用专业能力因子、求职能力因子和创新能力因子测量就业能力。问卷中设计了 18 个选项测量学生的心理资本，其中，C1、C2、C3、C4、C5、C6 六个选项测量自我效能维度，C7、C8、C9、C10 四个选项测量韧性维度，C11、C12、C13、C14 四个选项测量希望维度，C15、C16、C17、C18 四个选项测量乐观维度。

6.1.1 模型建构

在问卷中，本研究设计了由 18 个问题组成的量表测量心理资本，其中，C1、C2、C3、C4、C5、C6 六个选项测量自我效能维度。在对自我效能的中介作用进行分析时，本研究将这六个问题作为自我效能的观测变量。设计了 8 个问题测量学校校企合作行为，11 个问题测量企业校企合作行为。其中，学校校企合作量表包括人才培养理论投入和实践合作投入两个维度，企业校企合作量表包括人才培养教学参与和投入辅导管理两个维度。设计了 13 个问题测量学生的就业能力，包括专业能力、求职能力和创新能力三个维度。本研究将各维度所包含选项的平均得分作为校企合作和就业能力的观测变量。经过多次的模型修正与调整，自我效能的中介模型如下：

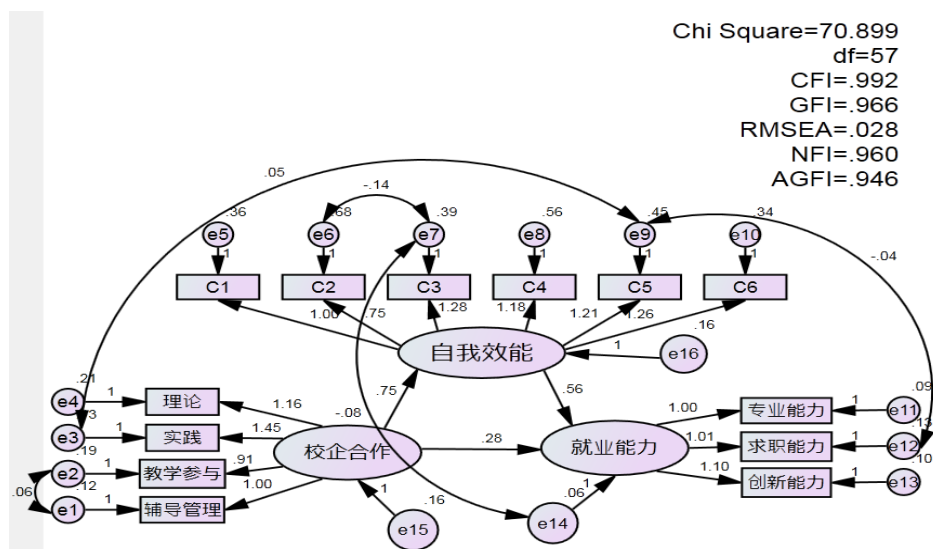


图 6.1 自我效能模型图

从各项指标看，预设模型的拟合较好， $NC=1.24$ ， p 值为 0.11。拟合度的各项指标如下表。

表 6.1 自我效能模型模型拟合度指标表

模型	DF	卡方	P	GFI	RMR	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI
预设模型	57	70.899	0.11	0.966	0.018	0.028	0.946	0.960	0.992	0.992
饱和模型	0	0.00		1.000	0.00			1.00	1.00	1.00
独立模型	78	1763.72	0.00	0.347	0.188	0.266	0.238	0.00	0.00	0.00

从上表中的模型拟合指数中，本研究发现预设模型拟合度较好。其中 GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 值非常大，均大于 0.9，RMR 和 RMSEA 值很小，小于 0.05。综合分析各指标值看，自我效能模型是一个相当成功的模型。

6.1.2 变量之间的直接关系分析

前面对总体模型图做了一些说明，为进一步了解模型的内部关系，以下将通过分析单向箭头和双向箭头以进一步探讨模型内部结构。直接关系体现观察变量对潜变量的反映程度，Estimate 表示两者关系的强弱程度。为比较相对影响力，本研究采用标准化回归系数探讨各自变量对因变量的影响力大小，具体分析如下：

表 6.2 各测量变量与潜变量之间的关系表

			Standardized Estimates	Estimate	S.E.	C.R.	P
自我效能	<---	校企合作	0.604	0.749	0.098	7.618	.000
就业能力	<---	校企合作	0.259	0.278	0.077	3.625	.000
就业能力	<---	自我效能	0.646	0.561	0.077	7.300	.000
辅导管理	<---	校企合作	0.750	1.000			.000
教学参与	<---	校企合作	0.643	0.912	0.069	13.175	.000
实践	<---	校企合作	0.850	1.447	0.110	13.193	.000
理论	<---	校企合作	0.716	1.162	0.099	11.716	.000
专业能力	<---	就业能力	0.823	1.000			.000
求职能力	<---	就业能力	0.770	1.006	0.070	14.357	.000
创新能力	<---	就业能力	0.827	1.100	0.070	15.694	.000
C1	<---	自我效能	0.636	1.000			.000
C2	<---	自我效能	0.412	0.752	0.119	6.300	.000
C3	<---	自我效能	0.714	1.276	0.128	9.984	.000
C4	<---	自我效能	0.616	1.178	0.127	9.271	.000
C5	<---	自我效能	0.670	1.218	0.122	9.930	.000
C6	<---	自我效能	0.730	1.257	0.118	10.622	.000

上表为各测量变量与潜变量之间的关系，表中数据显示潜变量之间具有显著影响关系。校企合作对自我效能的路径系数为 0.749，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的自我效能感将会得到显著提升。自我效能对就业能力的路径系数为 0.561，P 值为 0.000，表明学生自我效能感的上升会显著提升其就业能力。校企合作对就业能力的路径系数为 0.278，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的就业能力将得到显著提升。各观测变量与潜变量之间的载荷系数均通过显著性检验，P 值为 0.000，且系数值均较高。其中，自我效能的载荷系数分别为 0.636、0.412、0.714、0.616、0.670、0.730，校企合作的载荷系数分别为 0.750、0.643、0.850、0.716，就业能力的载荷系数分别为 0.823、0.770、0.827，表明观测变量均较好地测量了潜变量。

6.1.3 变量之间的间接效应分析

表 6.3 自我绩效模型的间接效应分析表

	Indirect effects			Standardized indirect effects		
	校企合作	自我效能	就业能力	校企合作	自我效能	就业能力
自我效能	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.402	0.000	0.000	0.391	0.000	0.000
C6	0.942	0.000	0.000	0.441	0.000	0.000
C5	0.911	0.000	0.000	0.405	0.000	0.000
C4	0.883	0.000	0.000	0.372	0.000	0.000
C3	0.957	0.000	0.000	0.432	0.000	0.000
C2	0.564	0.000	0.000	0.249	0.000	0.000
C1	0.749	0.000	0.000	0.385	0.000	0.000
创新能力	0.769	0.617	0.000	0.537	0.535	0.000
求职能力	0.703	0.564	0.000	0.500	0.497	0.000
专业能力	0.699	0.561	0.000	0.534	0.532	0.000
理论	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
实践	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
教学参与	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
辅导管理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的间接效应，数据显示，校企合作对就业能力的三个维度均具有间接效应，对自我效能的六个维度也具有间接效应，自我效能对就业能力的三个维度具有间接效应。具体而言，校企合作对就业能力的间接效应为 0.402，直接效应为 0.278。根据两个表格的数据分析对比可知，校企合作对就业能力的直接效应低于间接效应，表明校企合作更多是通过自我效能对就业能力产生影响。本研究提出的研究假设 H6a（自我效能在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到验证。

6.1.4 变量之间的总效应分析

表 6.4 自我绩效模型的总效应分析表

	Total effects			Standardized total effects		
	校企合作	自我效能	就业能力	校企合作	自我效能	就业能力
自我效能	0.749	0.000	0.000	0.604	0.000	0.000
就业能力	0.699	0.561	0.000	0.649	0.646	0.000
C6	0.942	1.257	0.000	0.441	0.730	0.000
C5	0.911	1.215	0.000	0.405	0.670	0.000
C4	0.883	1.178	0.000	0.372	0.616	0.000
C3	0.957	1.276	0.000	0.432	0.714	0.000
C2	0.564	0.752	0.000	0.249	0.412	0.000
C1	0.749	1.000	0.000	0.385	0.636	0.000
创新能力	0.769	0.617	0.000	0.537	0.535	0.827
求职能力	0.703	0.564	0.000	0.500	0.497	0.770
专业能力	0.699	0.561	0.000	0.534	0.532	0.823
理论	1.162	0.000	0.000	0.716	0.000	0.000
实践	1.447	0.000	0.000	0.850	0.000	0.000
教学参与	0.912	0.000	0.000	0.643	0.000	0.000
辅导管理	1.000	0.000	0.000	0.750	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的总效应，数据显示，校企合作对自我效能的总效应为 0.749，校企合作对就业能力的总效应为 0.699，自我效能对就业能力的总效应为 0.561。对数据进行标准化后发现，校企合作对自我效能的标准总效应为 0.604，校企合作对就业能力的标准总效应为 0.649，自我效能对就业能力的标准总效应为 0.646。综合上述数据可知，校企合作对自我效能和就业能力的影响均较大。

6.2 韧性的中介效应分析

6.2.1 模型建构

在问卷中,本研究设计了由 18 个问题组成的量表测量心理资本,其中,C7、C8、C9、C10 四个选项测量韧性维度。在对韧性的中介作用进行分析时,本研究将这四个问题作为韧性的观测变量。设计了 8 个问题测量学校校企合作行为,11 个问题测量企业校企合作行为。其中,学校校企合作量表包括人才培养投入理论和实践合作投入两个维度,企业校企合作量表包括人才培养教学参与和投入辅导管理两个维度。设计了 13 个问题测量学生的就业能力,包括专业能力、求职能力和创新能力三个维度。本研究将各维度所包含选项的平均得分作为校企合作和就业能力的观测变量。经过多次的模型修正与调整,韧性的中介模型如下:

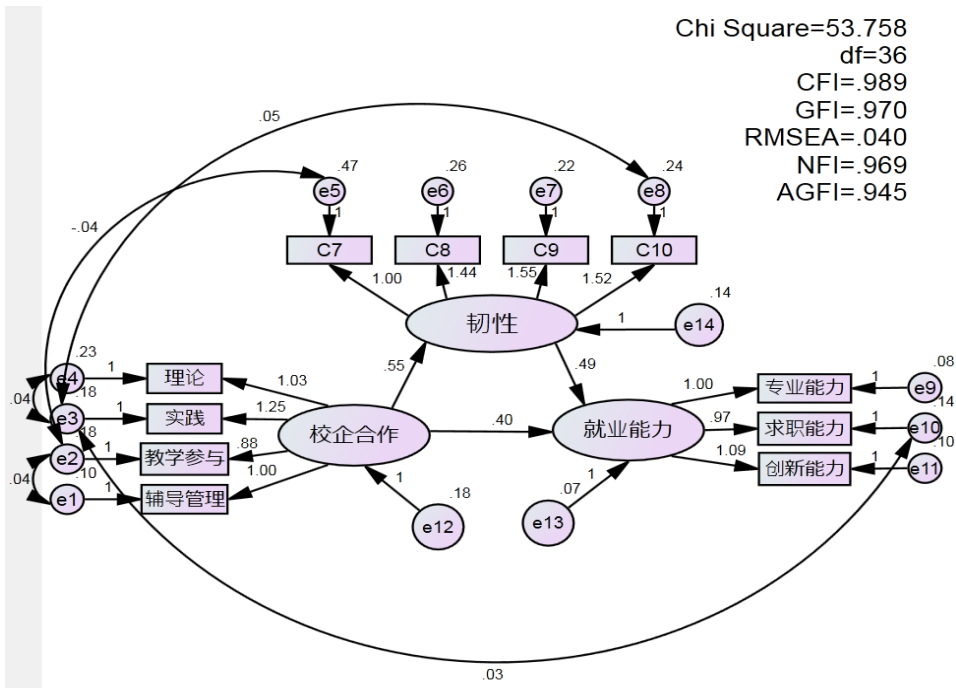


图 6.2 韧性模型图

从各项指标看,预设模型的拟合较好,NC=1.49, p 值为 0.29。拟合度的各项指标如下表。

表 6.5 韧性模型模型拟合度指标表

模型	DF	卡方	P	GFI	RMR	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI
预设模型	36	53.758	0.29	0.970	0.015	0.040	0.945	0.969	0.989	0.989
饱和模型	0	0.000		1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
独立模型	55	1717.21	0.00	0.341	0.187	0.315	0.210	0.000	0.000	0.000

从上表中的模型拟合指数中，本研究发现预设模型拟合度较好。其中 GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 值非常大，均大于 0.9，RMR 和 RMSEA 值很小，小于 0.05。综合分析各指标值看，韧性模型是一个相当成功的模型。

6.2.2 变量之间的直接关系分析

前面对总体模型图做了一些说明，为进一步了解模型的内部关系，以下将通过分析单向箭头和双向箭头以进一步探讨模型内部结构。直接关系体现观察变量对潜变量的反映程度，Estimate 表示两者关系的强弱程度。为比较相对影响力，本研究采用标准化回归系数探讨各自变量对因变量的影响力大小，具体分析如下：

表 6.6 各测量变量与潜变量之间的关系表

			Standardized	Estimate	S.E.	C.R.	P
韧性	<---	校企合作	0.528	0.553	0.087	6.364	.000
就业能力	<---	校企合作	0.395	0.404	0.070	5.781	.000
就业能力	<---	韧性	0.499	0.488	0.076	6.406	.000
辅导管理	<---	校企合作	0.802	1.000			.000
教学参与	<---	校企合作	0.663	0.879	0.068	12.964	.000
实践	<---	校企合作	0.782	1.245	0.119	10.449	.000
理论	<---	校企合作	0.676	1.025	0.111	9.246	.000
专业能力	<---	就业能力	0.836	1.000			.000
求职能力	<---	就业能力	0.749	0.966	0.069	14.016	.000
创新能力	<---	就业能力	0.832	1.089	0.069	15.722	.000
C7	<---	韧性	0.549	1.000			.000

续表 6.6 各测量变量与潜变量之间的关系表

C8	<---	韧性	0.783	1.439	0.153	9.389	.000
C9	<---	韧性	0.830	1.546	0.160	9.644	.000
C10	<---	韧性	0.811	1.524	0.160	9.553	.000

上表为各测量变量与潜变量之间的关系，表中数据显示潜变量之间具有显著影响关系。校企合作对韧性的路径系数为 0.553，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的韧性感将会得到显著提升。韧性对就业能力的路径系数为 0.488，P 值为 0.000，表明学生韧性的上升会显著提升其就业能力。校企合作对就业能力的路径系数为 0.404，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的就业能力将得到显著提升。各观测变量与潜变量之间的载荷系数均通过显著性检验，P 值为 0.000，且系数值均较高。韧性的载荷系数分别为 0.549、0.783、0.830、0.811，表明观测变量均较好地测量了潜变量。

6.2.3 变量之间的间接效应分析

表 6.7 韧性模型的间接效应分析表

	Indirect effects			Standardized indirect effects		
	校企合作	韧性	就业能力	校企合作	韧性	就业能力
韧性	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.470	0.000	0.000	0.463	0.000	0.000
C10	0.843	0.000	0.000	0.428	0.000	0.000
C9	0.855	0.000	0.000	0.438	0.000	0.000
C8	0.795	0.000	0.000	0.413	0.000	0.000
C7	0.553	0.000	0.000	0.290	0.000	0.000
创新能力	0.734	0.531	0.000	0.548	0.415	0.000
求职能力	0.651	0.471	0.000	0.493	0.374	0.000
专业能力	0.674	0.488	0.000	0.550	0.417	0.000
理论	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
实践	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

续表 6.7 韧性模型的间接效应分析表

教学参与	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
辅导管理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的间接效应，数据显示，校企合作对就业能力的三个维度均具有间接效应，对韧性的四个维度也具有间接效应，韧性对就业能力的三个维度具有间接效应。具体而言，校企合作对就业能力的间接效应为 0.470，直接效应为 0.404。依据直接效应与间接效应的对比分析可知，校企合作对就业能力的直接效应小于间接效应，表明校企合作更多是通过韧性对就业能力产生影响。本研究提出的研究假设 H6b（韧性在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到验证。

6.2.4 变量之间的总效应分析

表 6.8 韧性模型的总效应分析表

	Total effects			Standardized total effects		
	校企合作	韧性	就业能力	校企合作	韧性	就业能力
韧性	0.553	0.000	0.000	0.528	0.000	0.000
就业能力	0.874	0.488	0.000	0.858	0.499	0.000
C10	0.843	1.524	0.000	0.428	0.811	0.000
C9	0.855	1.546	0.000	0.438	0.830	0.000
C8	0.795	1.439	0.000	0.413	0.783	0.000
C7	0.553	1.000	0.000	0.290	0.549	0.000
创新能力	0.734	0.531	1.089	0.548	0.415	0.832
求职能力	0.651	0.471	0.966	0.493	0.374	0.749
专业能力	0.674	0.488	1.000	0.550	0.417	0.836
理论	1.025	0.000	0.000	0.676	0.000	0.000
实践	1.245	0.000	0.000	0.782	0.000	0.000
教学参与	0.879	0.000	0.000	0.663	0.000	0.000
辅导管理	1.000	0.000	0.000	0.802	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的总效应，数据显示，校企合作对韧性的总效应为

0.553,校企合作对就业能力的总效应为 0.874,韧性对就业能力的总效应为 0.488。对数据进行标准化后发现,校企合作对韧性的标准总效应为 0.528,校企合作对就业能力的标准总效应为 0.858,韧性对就业能力的标准总效应为 0.499。综合上述数据可知,校企合作对就业能力和韧性的影响均非常大。

6.3 希望的中介效应分析

6.3.1 模型建构

在问卷中,本研究设计了由 18 个问题组成的量表测量心理资本,其中,C11、C12、C13、C14 四个选项测量希望维度。在对希望的中介作用进行分析时,本研究将这四个问题作为希望的观测变量。设计了 8 个问题测量学校校企合作行为,11 个问题测量企业校企合作行为。其中,学校校企合作量表包括人才培养投入理论和实践合作投入两个维度,企业校企合作量表包括人才培养教学参与和投入辅导管理两个维度。设计了 13 个问题测量学生的就业能力,包括专业能力、求职能力和创新能力三个维度。本研究将各维度所包含选项的平均得分作为校企合作和就业能力的观测变量。经过多次的模型修正与调整,韧性的中介模型如下:

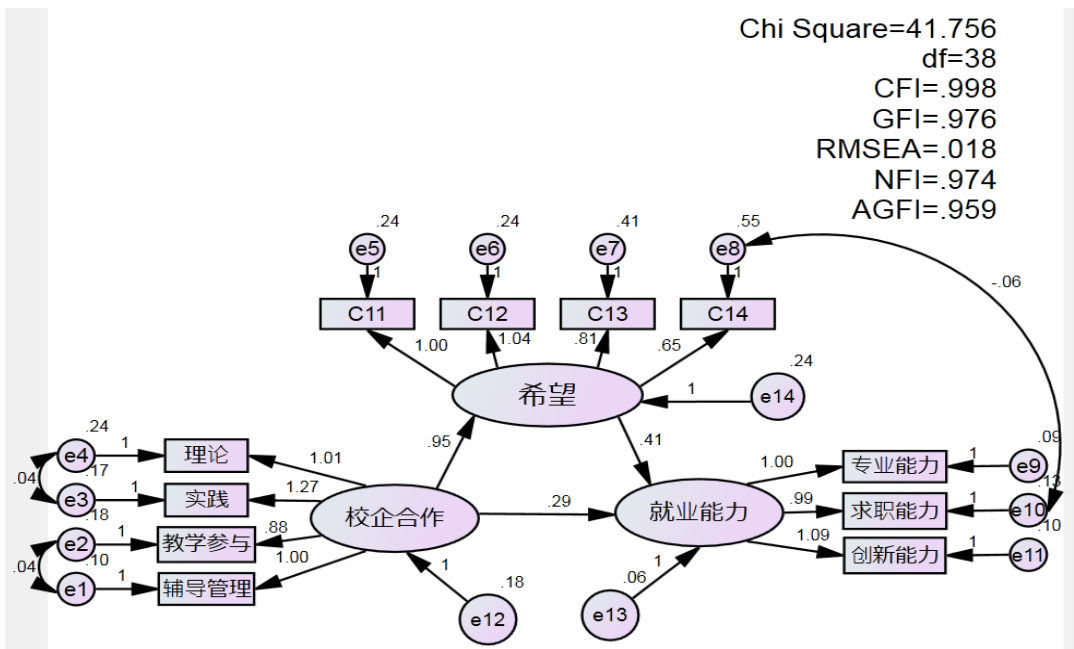


图 6.3 希望模型图表

从各项指标看,预设模型的拟合较好,NC=1.09, p 值为 0.31。拟合度的各

项指标如下表：

表 6.9 希望模型模型拟合度指标表

模型	DF	卡方	P	GFI	RMR	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI
预设模型	38	41.756	0.31	0.976	0.012	0.018	0.959	0.974	0.998	0.998
饱和模型	0	0.000		1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
独立模型	55	1580.21	0.00	0.350	0.175	0.302	0.220	0.000	0.000	0.000

从上表中的模型拟合指数中，本研究发现预设模型拟合度较好。其中 GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 值非常大，均大于 0.9，RMR 和 RMSEA 值很小，小于 0.05。综合分析各指标值看，希望模型是一个相当成功的模型。

6.3.2 变量之间的直接关系分析

前面对总体模型图做了一些说明，为进一步了解模型的内部关系，以下将通过分析单向箭头和双向箭头以进一步探讨模型内部结构。直接关系体现观察变量对潜变量的反映程度，Estimate 表示两者关系的强弱程度。为比较相对影响力，本研究采用标准化回归系数探讨各自变量对因变量的影响力大小，具体分析如下：

表 6.10 各测量变量与潜变量之间的关系表

			Standardized	Estimate	S.E.	C.R.	P
希望	<---	校企合作	0.641	0.948	0.110	8.630	.000
就业能力	<---	校企合作	0.281	0.286	0.078	3.671	.000
就业能力	<---	希望	0.601	0.413	0.057	7.277	.000
辅导管理	<---	校企合作	0.800	1.000			.000
教学参与	<---	校企合作	0.663	0.882	0.067	13.098	.000
实践	<---	校企合作	0.798	1.268	0.113	11.193	.000
理论	<---	校企合作	0.662	1.006	0.106	9.475	.000
专业能力	<---	就业能力	0.829	1.000			.000

续表 6.10 各测量变量与潜变量之间的关系表

求职能力	<---	就业能力	0.762	0.987	0.069	14.257	.000
------	------	------	-------	-------	-------	--------	------

创新能力	<---	就业能力	0.828	1.094	0.069	15.743	.000
C11	<---	希望	0.789	1.000			.000
C12	<---	希望	0.801	1.043	0.077	13.534	.000
C13	<---	希望	0.624	0.813	0.077	10.512	.000
C14	<---	希望	0.482	0.646	0.081	7.994	.000

上表为各测量变量与潜变量之间的关系，表中数据显示潜变量之间具有显著影响关系。校企合作对希望的路径系数为 0.948，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的希望感将会得到显著提升。希望对就业能力的路径系数为 0.413，P 值为 0.000，表明学生希望感的上升会显著提升其就业能力。校企合作对就业能力的路径系数为 0.286，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的就业能力将得到显著提升。各观测变量与潜变量之间的载荷系数均通过显著性检验，P 值为 0.000，且系数值均较高。希望的载荷系数分别为 0.789、0.801、0.624、0.482，表明观测变量较好地测量了希望潜变量。

6.3.3 变量之间的间接效应分析

表 6.11 希望模型的间接效应分析表

	Indirect effects			Standardized indirect effects		
	校企合作	希望	就业能力	校企合作	希望	就业能力
希望	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.391	0.000	0.000	0.385	0.000	0.000
C14	0.613	0.000	0.000	0.309	0.000	0.000
C13	0.771	0.000	0.000	0.400	0.000	0.000
C12	0.988	0.000	0.000	0.514	0.000	0.000
C11	0.948	0.000	0.000	0.506	0.000	0.000
创新能力	0.740	0.452	0.000	0.552	0.498	0.000
求职能力	0.668	0.407	0.000	0.507	0.458	0.000

续表 6.11 希望模型的间接效应分析表

专业能力	0.677	0.413	0.000	0.552	0.498	0.000
------	-------	-------	-------	-------	-------	-------

理论	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
实践	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
教学参与	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
辅导管理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的间接效应，数据显示，校企合作对就业能力的三个维度均具有间接效应，对希望四个维度也具有间接效应，希望对就业能力的三个维度具有间接效应。具体而言，校企合作对就业能力的间接效应为 0.391，直接效应为 0.286。依据直接效应与间接效应的对比分析可知，校企合作对就业能力的直接效应小于间接效应，表明校企合作更多是通过希望对就业能力产生影响。本研究提出的研究假设 H6c（希望在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到验证。

6.3.4 变量之间的总效应分析

表 6.12 希望模型的总效应分析表

	Total effects			Standardized total effects		
	校企合作	希望	就业能力	校企合作	希望	就业能力
希望	0.948	0.000	0.000	0.641	0.000	0.000
就业能力	0.677	0.413	0.000	0.666	0.601	0.000
C14	0.613	0.646	0.000	0.309	0.482	0.000
C13	0.771	0.813	0.000	0.400	0.624	0.000
C12	0.988	1.043	0.000	0.514	0.801	0.000
C11	0.948	1.000	0.000	0.506	0.789	0.000
创新能力	0.740	0.452	0.000	0.552	0.498	0.828
求职能力	0.668	0.407	1.094	0.507	0.458	0.762
专业能力	0.677	0.413	0.987	0.552	0.498	0.829
理论	1.006	0.000	1.000	0.662	0.000	0.000

续表 6.12 希望模型的总效应分析表

实践	1.268	0.000	0.000	0.798	0.000	0.000
教学参与	0.882	0.000	0.000	0.663	0.000	0.000
辅导管理	1.000	0.000	0.000	0.800	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的总效应，数据显示，校企合作对希望的总效应为 0.948，校企合作对就业能力的总效应为 0.677，希望对就业能力的总效应为 0.413。对数据进行标准化后发现，校企合作对希望的标准总效应为 0.641，校企合作对就业能力的标准总效应为 0.666，希望对就业能力的标准总效应为 0.601。综合上述数据可知，校企合作对就业能力和希望的影响均较大。

6.4 乐观的中介效应分析

6.4.1 模型建构

在问卷中，本研究设计了由 18 个问题组成的量表测量心理资本，其中，C15、C16、C17、C18 四个选项测量乐观维度。在对乐观的中介作用进行分析时，本研究将这四个问题作为乐观的观测变量。设计了 8 个问题测量学校校企合作行为，11 个问题测量企业校企合作行为。其中，学校校企合作量表包括人才培养投入理论和实践合作投入两个维度，企业校企合作量表包括人才培养教学参与和投入辅导管理两个维度。设计了 13 个问题测量学生的就业能力，包括专业能力、求职能力和创新能力三个维度。本研究将各维度所包含选项的平均得分作为校企合作和就业能力的观测变量。经过多次的模型修正与调整，韧性的中介模型如下：

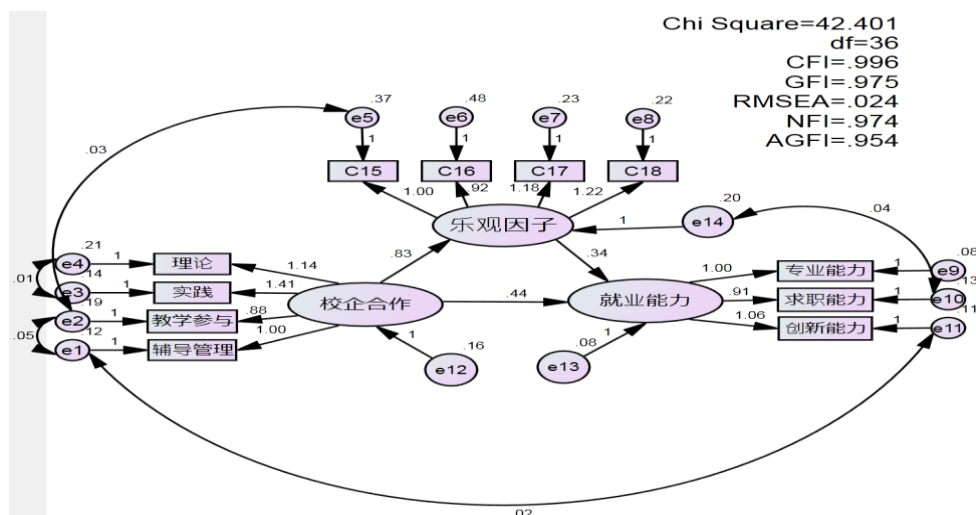


图 6.4 乐观模型图

从各项指标看，预设模型的拟合较好，NC=1.17，p 值为 0.21。拟合度的各项指标如下表。

表 6.13 乐观模型模型拟合度指标表

模型	DF	卡方	P	GFI	RMR	RMSEA	AGFI	NFI	CFI	IFI
预设模型	36	42.401	0.21	0.975	0.015	0.024	0.954	0.974	0.996	0.996
饱和模型	0	0.000		1.000	0.000			1.000	1.000	1.000
独立模型	55	1650.82	0.00	0.337	0.189	0.308	0.205	0.000	0.000	0.000

从上表中的模型拟合指数中，本研究发现预设模型拟合度较好。其中 GFI、AGFI、NFI、CFI、IFI 值非常大，均大于 0.9，RMR 和 RMSEA 值很小，小于 0.05。综合分析各指标值看，乐观模型是一个相当成功的模型。

6.4.2 变量之间的直接关系分析

前面对总体模型图做了一些说明，为进一步了解模型的内部关系，以下将通过分析单向箭头和双向箭头以进一步探讨模型内部结构。直接关系体现观察变量对潜变量的反映程度，Estimate 表示两者关系的强弱程度。为比较相对影响力，本研究采用标准化回归系数探讨各自变量对因变量的影响力大小，具体分析如下：

表 6.14 各测量变量与潜变量之间的关系表

			Standardized	Estimate	S.E.	C.R.	P
乐观	<---	校企合作	0.600	0.831	0.107	7.733	.000
就业能力	<---	校企合作	0.406	0.442	0.083	5.325	.000
就业能力	<---	乐观	0.433	0.342	0.063	5.451	.000
辅导管理	<---	校企合作	0.757	1.000			.000
教学参与	<---	校企合作	0.633	0.884	0.069	12.799	.000
实践	<---	校企合作	0.837	1.405	0.130	10.852	.000
理论	<---	校企合作	0.707	1.136	0.120	9.446	.000

专业能力	<---	就业能力	0.842	1.000			.000
求职能力	<---	就业能力	0.715	0.911	0.073	12.454	.000
创新能力	<---	就业能力	0.814	1.056	0.069	15.192	.000
C15	<---	乐观	0.677	1.000			.000
C16	<---	乐观	0.599	0.922	0.100	9.246	.000
C17	<---	乐观	0.806	1.176	0.099	11.856	.000
C18	<---	乐观	0.822	1.224	0.102	12.004	.000

上表为各测量变量与潜变量之间的关系，表中数据显示潜变量之间具有显著影响关系。校企合作对乐观的路径系数为 0.831，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的乐观感将会得到显著提升。乐观对就业能力的路径系数为 0.342，P 值为 0.000，表明学生乐观感的上升会显著提升其就业能力。校企合作对就业能力的路径系数为 0.442，P 值为 0.000，表明随着校企合作的不断深入，学生的就业能力将得到显著提升。各观测变量与潜变量之间的载荷系数均通过显著性检验，P 值为 0.000，且系数值均较高。乐观的载荷系数分别为 0.677、0.599、0.806、0.822，表明观测变量较好地测量了乐观潜变量。

6.4.3 变量之间的间接效应分析

表 6.15 乐观模型的间接效应分析表

	Indirect effects			Standardized indirect effects		
	校企合作	乐观	就业能力	校企合作	乐观	就业能力
乐观	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
就业能力	0.484	0.000	0.000	0.460	0.000	0.000
C18	1.017	0.000	0.000	0.494	0.000	0.000
C17	0.977	0.000	0.000	0.484	0.000	0.000
C16	0.766	0.000	0.000	0.359	0.000	0.000
C15	0.831	0.000	0.000	0.406	0.000	0.000

创新能力	0.767	0.361	0.000	0.542	0.353	0.000
求职能力	0.661	0.311	0.000	0.474	0.308	0.000
专业能力	0.726	0.342	0.000	0.561	0.365	0.000
理论	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
实践	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
教学参与	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
辅导管理	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的间接效应，数据显示，校企合作对就业能力的三个维度均具有间接效应，对乐观的四个维度也具有间接效应，乐观对就业能力的三个维度具有间接效应。具体而言，校企合作对就业能力的间接效应为 0.484，直接效应为 0.442。依据直接效应与间接效应的对比分析可知，校企合作对就业能力的直接效应小于间接效应，表明校企合作对就业能力的间接影响效应更大，更多的是通过乐观发生作用。本研究提出的研究假设 H6d（乐观在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到验证。

6.4.4 变量之间的总效应分析

表 6.16 乐观模型的总效应分析表

	Total effects			Standardized total effects		
	校企合作	乐观	就业能力	校企合作	乐观	就业能力
乐观	0.831	0.000	0.000	0.600	0.000	0.000
就业能力	0.926	0.342	0.000	0.866	0.433	0.000
C18	1.017	1.224	0.000	0.494	0.822	0.000
C17	0.977	1.176	0.000	0.484	0.806	0.000
C16	0.766	0.922	0.000	0.359	0.599	0.000

	Total effects			Standardized total effects		
	校企合作	乐观	就业能力	校企合作	乐观	就业能力
C15	0.831	1.000	0.000	0.406	0.677	0.000
创新能力	0.767	0.361	1.056	0.542	0.353	0.814
求职能力	0.661	0.311	0.911	0.474	0.308	0.715
专业能力	0.726	0.342	1.000	0.561	0.365	0.842
理论	1.136	0.000	0.000	0.707	0.000	0.000
实践	1.405	0.000	0.000	0.837	0.000	0.000
教学参与	0.884	0.000	0.000	0.633	0.000	0.000
辅导管理	1.000	0.000	0.000	0.757	0.000	0.000

上表显示了不同变量之间的总效应，数据显示，校企合作对乐观的总效应为 0.831，校企合作对就业能力的总效应为 0.926，乐观对就业能力的总效应为 0.342。对数据进行标准化后发现，校企合作对乐观的标准总效应为 0.600，校企合作对就业能力的标准总效应为 0.866，乐观对就业能力的标准总效应为 0.433。综合上述数据可知，校企合作对就业能力和乐观的影响较大，而乐观对就业能力的影响相对较小。

6.5 本章小结

通过分别构建心理资本的自我效能感、韧性、希望和乐观四维度的结构方程模型，使用 AMOS22.0 分析软件进行心理资本的中介效应检验，分析校企合作行为、心理资本和就业能力变量之间的综合影响效应包括直接效应和间接效应的路径系数，进而对研究假设进行了检验，验证结果如下：1、H6a（自我效能在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到支持；2、H6b（韧性在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到支持；3、H6c（希望在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到支持；4、H6d（乐观在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用）得到支持。

第七章 研究结论与展望

基于前文的研究基础,本章将对研究假设验证的结论进行归纳、总结,并试图结合相关理论,根据校企合作、心理资本和就业能力的具体现状来解释这些研究结论,揭示、探究其背后的深层次动因并提出相应的建议。

7.1 研究假设及结论

7.1.1 研究假设的验证结果

通过检验变量的多元回归分析和结构方程模型分析,本文提出的研究假设验证结果如下表所示:

表 7.1 研究假设验证结果汇总表

假设编号	假设描述	检验结果
H1	学校校企合作行为与学生就业能力显著正相关	部分支持
H1a	学校校企合作行为与学生专业能力显著正相关	部分支持
H1b	学校校企合作行为与学生求职能力显著正相关	部分支持
H1c	学校校企合作行为与学生创新能力显著正相关	部分支持
H2	企业校企合作行为与学生就业能力显著正相关	支持
H2a	企业校企合作行为与学生专业能力显著正相关	支持
H2b	企业校企合作行为与学生求职能力显著正相关	支持
H2c	企业校企合作行为与学生创新能力显著正相关	支持
H3	学校校企合作行为与心理资本显著正相关	部分支持
H3a	学校校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关	部分支持
H3b	学校校企合作行为与学生的韧性感显著正相关	部分支持
H3c	学校校企合作行为与学生的希望感显著相关	部分支持
H3d	学校校企合作行为与学生的乐观感显著正相关	支持
H4	企业校企合作行为与心理资本显著正相关	部分支持
H4a	企业校企合作行为与学生的自我效能感显著正相关	支持
H4b	企业校企合作行为与学生的韧性感显著正相关	部分支持

续表 7.1 研究假设验证结果汇总表

假设编号	假设描述	检验结果
H4c	企业校企合作行为与学生的希望感显著正相关	部分支持
H4d	企业校企合作行为与学生的乐观感显著正相关	部分支持
H5	心理资本与就业能力显著正相关	部分支持
H5a	学生的心理资本与专业能力显著正相关	支持
H5b	学生的心理资本与求职能力显著正相关	部分支持
H5c	学生的心理资本与创新能力显著正相关	部分支持
H6	心理资本在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用	支持
H6a	自我效能在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用	支持
H6b	韧性在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用	支持
H6c	希望在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用	支持
H6d	乐观在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用	支持

7.2 研究结论的探讨与启示

7.2.1 研究结论的探讨

7.2.1.1 校企合作行为与高职生就业能力显著正相影响

本研究结论表明,学校校企合作行为的“实践合作投入因子”、企业校企合作行为的“人才培养教学参与因子”和“投入辅导管理因子”维度显著影响学生就业能力的专业能力、求职能力和创新能力三维度的提升。而学校校企合作行为的“人才培养理论投入因子”对就业能力的影响呈不显著性。这个结果是可以理解的,因为学校校企合作行为的“人才培养理论投入因子”考察的主要是学校对学生理论知识培养的投入,如学校的授课水平、实习老师技能水平、课程设计是否合理等,高职生的专业技能、求职能力、创新能力无法通过在校的理论投入水平而显著提升,因而对其就业能力影响呈不显著。高职院校需要把学生在课堂所学的理论知识 and 技能融入到解决企业的实际问题中,在校企合作教育实践和实习的干中学中提升学生的就业能力。

结合文献综述可知,大部分研究结论认为校企合作教育能够显著提升高职生的就业能力。学者 F·Trede 和 C·McEwen (2015) 研究认为校企合作的实习支

持可以较好地训练学生身处在工作环境中解决实践问题的能力、收集信息的观察能力和终身学习能力等综合技能，从中培养学生的就业能力。陶然（2013）认为校企合作中，学生能实际参与企业的产品研发和各类一线操作，能第一时间感受企业面临的各種新情况与新问题，并在跟随解决问题的过程中不断积累知识和实战经验，因此校企合作对学生各方面能力的提升均有积极影响作用，可以全方位提升学生的专业知识与技能，也能提升学生的求职应聘能力，更能提升学生的创新能力。徐娟(2017)实证研究发现，校企合作顶岗实习与高职生就业能力提升呈显著作用的关系，企业加强顶岗实习技术含量高和实习过程的投入辅助，能对学生的就业能力提升显著影响。

本研究通过实证研究证实了校企合作行为对提升高职生就业能力影响显著，高职院校在深入开展校企合作阶段，要紧盯企业的要求与需求，不仅是象征性地派学生去企业实习，而是为企业提供员工培训，帮助企业解决一些技术上的难题，并协助企业开展技术创新活动等，企业也不仅是象征性地参与高职院校的活动，而是真正参与到学校的日常教学与管理中，把企业的用人需求标准融入各年级的课程设计中、融入学校的各项技能大赛中、融入学生的日常生活中等，让高职生在学校就能学到将来在企业中实际应用的知识与技能。高职院校培养的技能人才最大的特点是具有较强的动手能力，企业可以提供实训场地和设备，模拟工作情景、先进的企业文化和创新氛围，企业校企合作行为比学校校企合作行为更显著提升学生就业能力。企业通过课程设计、技能竞赛、开设就业讲座等形式参与校企合作，学生可以深入了解到专业最新知识和企业的需求针对性地学习专业知识和技能，提升专业能力和求职能力；通过到企业的实践锻炼，用专业的知识和技能去解决企业的实际问题，把知识转化为能力，并在调动复杂知识解决问题的过程中培养创新能力的优势显著。因而，对于高职院校培养的技能人才提升就业能力而言，校企合作教育是最佳途径。

7.2.1.2 校企合作行为与高职生心理资本显著正相关影响

本研究结论表明，学校校企合作行为的“实践合作投入因子”维度和“人才培养理论投入因子”维度对高职生的乐观感呈显著影响，学校校企合作行为对高职生的韧性感的影响不显著，但标准回归系数为正数，呈现正相关关系。实践表明，高职生的韧性感是身处逆境的表现状态，韧性感水平提升需要积极参与到学校与企业的教学活动和企业的实践锻炼中，在逆境中成长。高职院校的理论学习投入和实践合作投入对高职生的韧性培养影响不大。企业校企合作行为的“人才培养教学参与因子”维度和“辅导管理投入因子”维度对高职生的自我效能感影

响显著,企业积极的参与高职院校的课程设计和实践实习辅导,让学生切身感受到企业的文化、创新氛围和需求等,在工作实践中激发其学习的热情和动力,在获得知识和完成任务的同时,有效的提升自信和信心,显著提升其自我效能水平。

结合文献综述可知,校企合作行为与心理资本的定性和定量的研究比较少,不少学者采用构建主义的理论视角研究,认为校企合作教育为高职生提供更多的干中学的实践实习机会,知识不再通过教师简单传授,学生在真实的工作情景或工作岗位,通过主动性学习,在辅导老师、工作伙伴合作中完成对显性知识和隐性知识的主动构建,并能够直接看到自己的学习成效,极大地激发学生的学习热情与自信。也有不少学者从企业组织支持环境、创新氛围和校企文化融合氛围等视角对大学生心理资本影响研究。刘带(2011)认为校企合作教育能显著增加大学生的实习机会,提升其自我效能感,促使其以积极乐观的心态去面对就业的诸多问题。李霞(2011)认为高校学生深入企业参加实习工作,其势必在企业的组织文化环境中开展学习与工作,受到企业组织文化熏陶的他们,也同样会提升自身的自信心与韧性,进而提升其心理资本水平。吴庆松(2011)认为企业的环境氛围使实习学生感受到工作环境中支持、包容和创新力度的文化氛围对其心理资本的影响较大,进而影响其工作绩效和创新绩效。

本研究通过实证研究证实了校企合作行为与心理资本正相关影响,学校校企合作行为的“实践合作投入因子”和“人才培养理论投入因子”维度与高职生乐观感显著相关性,高职院校学生看到学校配备高水平的授课教师、课程设计合理、实习内容丰富,并感受到自己所学专业知识与技能培养的实际用处,学校可以很好的帮助企业解决实际问题,从而其对自己知识、技能和职业规划充满自信、乐观感。企业校企合作行为的“人才培养教学参与因子”和“投入辅导管理因子”维度与高职生自我效能感显著相关性,企业要真正融入高职院校的教学管理,高职生能在学校课堂中学到企业急需的专业知识与技能,在企业实习中通过实训辅导,感受企业文化氛围等激发学习的动力,并真正运用自己所学的知识与技能解决企业遇到的问题,提升自信和信心去完成学习和工作任务。

7.2.1.3 高职生心理资本与就业能力显著正相关影响

本研究结论表明,心理资本的四维度对专业能力呈显著影响,心理资本的三维度对求职能力呈显著影响,分别为自我效能感、希望和乐观维度,心理资本的两个维度对创新能力呈显著影响,分别为自我效能感和希望维度。

结合文献综述可知,韩菁(2016)认为,大学生心理资本与就业能力之间存在显著正相关关系,事务型心理资本(自信勇敢、乐观希望、奋发进取与坚韧

顽强) 和人际型人际资本 (谦虚诚稳、包容宽恕、尊敬礼让与感恩奉献) 的各维度显著正向影响就业能力,实证表明心理资本对就业能力具有积极的促进影响作用。李谦(2014)通过实证分析发现,心理资本的自我效能维度对大学生就业能力的影响最为显著。高燕(2009)、郑伟芹(2010)和林萍(2011)通过研究证实提升大学生心理资本,可以显著提升其就业和创业能力。

本研究通过实证研究证实了心理资本的自我效能感维度是显著影响就业能力提升的关键因素,这和上述学者通过定量研究的心理资本对其就业能力具有积极的影响作用的结论相吻合。心理资本的四个维度(自我效能感、韧性、希望和乐观)均显著影响了学生的专业能力提升,标准回归系数都为正数,表明与专业能力呈显著正相关关系。证明学生对专业知识和能力的运用提升,个体心理资本影响是关键因素。目前高职学生大多为高考失利者,自信心缺乏、学习动机缺乏是其最主要的心理资本特征,其实内心渴望得到他人的认可,希望得到较好的评价。任丽(2015)研究提出基于提升就业能力的高职学生心理资本的路劲措施:1、采取“做中学”策略,将枯燥的知识深入浅出、复杂的任务分步实现,让学生多实践、多体验,这样既增添了学习兴趣,让学生感受到教师的关怀,能够激发学生的自信心,增强自我价值感;2、反思培训,积极归因,培养学生自省的习惯,形成积极的归因方式,学会用乐观的态度去面对人生。3、目标规划训练,培养合理规划的学习习惯,最重要的是调动了学生积极的生活态度,降低了畏难心理,提升韧性感,保持积极情绪与平常心态,不容易被专业知识吓到,在不断克服专业难题的过程中积累自己的专业知识和技能。最终激发学习知识与获取成功能力的自信。

7.2.1.4 心理资本在校企合作与就业能力的关系中具有中介作用

本研究结论表明,高职生心理资本的自我效能、韧性、希望和乐观四维度在校企合作与就业能力提升中具有显著的中介效应,结合文献综述可知,前人对校企合作、心理资本和就业能力三者关系的实证研究鲜有研究,基于协同理论、构建主义学习理论和积极心理学理论所阐述到,高职生参与校企合作教育中的干中学社会实践,学校对学生的培养方面更侧重于知识和技能的理论传授,而在企业实践中学生获取理论知识和技能应用机会,学生在实践锻炼中解决问题的过程形成实践智慧,校企合作实习工作场所的成员之间信任、组织对创新的支持以及对错误的宽容能够显著影响学生的心理获得感和自信心,进而主动对知识、技能完成新的构建,心理状态影响其行为,行为促进能力提升。心理资本在校企合作和就业能力中发挥中介作用的假设得到了验证,开拓了学校和企业校企合作行为提

升高职生就业能力的作用机制,同时也拓展了高职生的心理资本影响就业能力的适用领域。

7.2.2 管理启示

我国在现阶段已经加大了技能人才培养的步伐,但这个占据了高等教育半壁江山人群的就业能力培养一直没有得到应用的重视。如何提高技能人才的就业能力是关系到学生个人成功、学校发展、企业升级、国家富强的重大课题。而校企合作教育作为一种被广泛采用的办学模式受到了政界、经济界、教育界及管理界的重视,但相当多的研究都停留在理论探讨阶段,缺乏实证研究的支持。本研究从校企合作行为的角度出发,根据协同理论、建构主义学习理论、心理资本理论构建理论模型,通过实证分析探究了校企合作、心理资本和就业能力之间的作用关系和影响机理,检验了相关假设,相关结论为促进我国技能人才就业能力的培养,推动校企合作教育提供了一些启示,由于校企合作涉及面较广,本文拟从学校、企业和政府三个层面来分析。

7.2.2.1 对高职院校的管理启示

1、高职院校开展广泛深入的校企合作教育,是显著提升高职学生就业能力的有效途径

研究表明,校企合作教育能有效的提升高职生的就业能力,无论是学校校企合作行为还是企业校企合作行为都对高职生就业能力有显著影响,因此高职院校要广泛的通过各种渠道,采取多种手段加大与企业的合作力度,提升其办学水平和人才培养水平。第一、多途径开展深入广泛的校企合作教育。积极开展与中小企业的合作意愿,为深入广泛开展校企合作培养技能人才做准备,高职院校应调整思路,校企合作的对象的重点可依据人才培养规格和市场需求情况与中小企业开展校企合作教育。在经济转型和高速发展的今天,中小企业可能发展成为明天的大型企业,关键是中小企业在发展过程中所需要的中高级技术型人才与高职院校的人才培养目标层次相符合,因而与中小企业开展校企合作更有利于培养人才目标的实现。第二、加强高职院校的自身内涵建设,增强服务中小企业的能力。需要加大人才培养力度的投入,建立双师型教师队伍,努力进行课程改革,加强人才需求和标准与市场的接轨,苦练内功,提高培养技能人才的质量,只有学校培养的人才能够初步满足中小企业的需求、才具备继续开展有效校企合作的可能性,狠抓学生专业知识、技能等内涵建设,切实增强其服务企业的服务能力。在内涵建设中,专业是核心,学校应依据企业的岗位需要来制定专业人才培养方案,将学校

的专业教学与企业的具体生产经营有机结合起来,实现互惠共赢。学校要发挥教学和师资队伍的优势,积极帮助企业解决经营、管理、技术、员工培训等方面的问题来满足企业需求,从而建立信任良好的合作关系,促使企业参与校企合作人才培养教学投入和辅导管理投入力度。

2、高职院校需建立长期互惠信任的战略伙伴型企业的校企合作关系

研究表明,企业校企合作行为是显著提升学生就业能力的关键因素,因而学校要着眼于和企业建立长期的互惠深入的战略伙伴型的合作关系。这种长期互惠的战略伙伴型关系有利于双方优势互补,合作双赢,在长期的合作中加深双方之间的信任。本研究实证数据证实企业校企合作行为的辅导管理投入因子对参与校企合作的高职生的就业能力提升显著,企业对学生的信任、宽容、对创新的重视和支持都显著提升其个人的心理资本和就业能力。高职学生参与校企合作能真切的感受到企业重视技能能力和信任氛围的认可,将有助于提高其对企业的归属感,因而能够提高学生自己的自信心。同样,鼓励创新,容忍错误都有助于消除学生创新失败或表达不当所带来的顾虑,帮助学生畅所欲言、自由表达自己的意见,并在这个过程中获得同事或团队的支持和反馈,提高韧性和希望感,进而提升其就业能力水平。

3、高职院校加大提升高职生就业能力的心理资本培训的路径选择

研究表明,高职生心理资本显著影响其就业能力提升。随着知识经济的发展和竞争日益激烈化,心理资本自然也就成为众多企业招聘选拔人才的重要考核指标。由于心理资本主要由自我效能感、乐观、希望和韧性四个维度构成,因此可以从这四个方面着手进行高职生的心理资本干预,进而提升就业能力。第一、增强体验式教学。高职生大多为高考失利者,对学习有种本能的抵触心理,在以成绩论英雄的教育环境中,很难得到重视。他们容易破罐子破摔,将补考重修视为家常便饭,对迟到旷课也习以为常,生活懒散、学习懈怠,只能以寄托网络的方式来获得自我实现的价值感。针对这些现象,高职院校除了开展传统的课堂教学外,还应该积极通过校企合作教育社会实践和实习,采取“做中学”的策略,将枯燥的知识深入浅出、复杂的任务分步实现,让学生多实践、多体验,这样既增添了学习兴趣,又掌握了基本知识,同时指导教师要积极关注每一位学生,努力发现其闪光点,多表扬多鼓励,对学生的正确行为及时反馈,进行强化。心理研究表明,“期望效应”可以增加学生的自我效能,能够激发学生的自信心,增强自我价值感。第二、培养积极乐观的心态。面对日益严峻的就业压力,高职院校非常有必要开设相应的课程或讲座,开展“实践乐观归因”培训。引导高职学生坦然接受过去发生的事情,积极面对失败,对于无法控制的事情坦然面对,对于

可控制的事情积极掌控。引导珍惜现在,开展一系列珍惜现在,充实大学生活的主体活动,促使学生形成积极向上的心态。引导学生对未来充满期待,高职院校应将职业生涯规划纳入教育课程,引导高职生制定科学合理的职业生涯规划,使他们对自己未来的职业生涯充满期待。第三、强化实践力度,提升就业希望。在严峻的就业压力下,部分高职生在多次求职失败后,难免会产生逃避的心态,对社会和生活失去信心和希望。基于此,高职院校应加大专业实习力度,强化学生的理论与实践结合能力。学校与企业、行业、人才市场等加强合作力度,制定切实可行的产学研相结合的发展之路,使学生有更多的机会走进企业,参与定岗实习,提升利用专业知识解决实际问题的能力,增强求职自信和就业希望。此外,学校还可以与企业联合开展模拟面试的讲座与培训,提升学生的面试技能,增加求职成功率。第四、强化韧性的活动辅导。高职生处于青春期过渡阶段,内心矛盾性增多。在交友上,既希望找到知己袒露心扉,又敏感多疑,不敢诉说心事,

心理易出现“闭锁”的特点。自控力和抗挫折力越来越差,情感极易受到周边环境变化的影响。基于此,高职院校应把大学生心理健康教育纳入日常教学中。首先成立心理健康工作部分,对全校学生的心理健康进行普查,重点关注心理问题的学生。其次定期举办心理健康教育的讲座,引导学生培养丰富多彩的兴趣爱好,指导学生掌握释放压力的技能。最后可通过学生会、社团等开展不同主题的团队合作以及户外拓展训练,如逃生墙、攀岩等活动,通过实践活动中,学生能体验交往的情感和人际关系和谐的愉悦,懂得互相协作的重要,帮助学生克服心理障碍,培育坚韧的品格。

7.2.2.2 对企业的管理启示

1、企业要从战略高度重视校企合作教育,是培养紧缺技能人才的关键

目前,我国很多企业对于参与高职教育的校企合作的重要性的必要性认识不够,存在的企业参与热情不高,“剃头挑子一头热”,校企合作教育成为学校单方面的教育行为。多数企业参与高职院校校企合作教育的主要目的是为了获取廉价劳动力,缺乏有目的有计划的投资校企合作教育,更少有企业从与学校共同培养高技能人才就业能力提升的角度出发来参与校企合作教育,因而校企合作在培养高职学生尤其是就业能力方面收效甚微。因此,企业要从战略高度重视与高职院校的校企合作培养紧缺技能人才的重要性的必要性,将企业所需要的人才要求和标准提前纳入到高职院校的人才培养体系和规划中,保持学校与企业之间存在的利益一致性,在高职院校的人才培养计划的专业设置、教学内容、招生层次等方面使企业的长远规划、远期人才需求在战略高度与高职院校的人才培养目标保持一致,

从而解决培养紧缺技能人才的供需矛盾。

2、企业要充分发挥自身资源优势,通过校企合作教育加强对高职生就业能力的培养力度

本研究数据显示,相对于学校校企合作行为,企业校企合作行为对高职生就业能力提升方面发挥的作用更大。

首先企业应以提升自身竞争力的高度,多层次全方位开展校企合作,将企业的人才需求目标纳入到高职院校的培养体系中去,培养“零适应性”人才。加强企业参与人才培养教学参与的力度,第一、积极参与高职院校的专业建设。企业应根据自身或行业人才需求规格,和高职院校合作开办相应专业或将自身人才的需求规格纳入到学校的专业建设中去参与课程体系合作;第二、根据企业相应岗位的知识、能力、素质要求,企业参与高职院校的专业培养目标和课程目标的设置,参与开发基于生产过程的课程体系;第三、企业参与师资建设。企业接受高职院校选派的专业教师到企业顶岗挂职,同时,企业也应为高职院校提供实习指导老师或为学校培养实习教师;第四、参与实践基地建设或给高职生提供企业内的实习岗位,企业为高职院校提供实训设备和就业机会,针对工作岗位需要,进行实习顶岗的培训和训练,实现高职生就业的“零适应性”培养和岗位就业的“零距离”接轨。最终,企业通过校企合作教育,借助高职院校的师资力量为企业开展员工培训,帮助企业提供管理咨询服务和完成企业的技术创新和产品的更新换代,全面提升企业自身的竞争力优势。同时,校企合作教育在帮助企业提升竞争力的同时,也按技能人才标准培养高职生的就业能力、构建双师型教师队伍建设,拓宽学生的就业途径,丰富教学案例,实现企业、学校、学生的多赢局面。

其次企业为了将校企合作教育培养高职生就业能力落到实处,就应该在企业人力资源配备和环境氛围上做出努力,加强企业校企合作辅导管理投入力度,第一、企业应安排有经验、负责任的企业员工担任校企合作教育的实习指导老师师傅,与高职生建立良好的导师关系。很多研究表明,优秀的企业辅导导师可以放大企业环境中的积极因素的影响,降低消极因素的不利影响。更为关键是让实习辅导导师可以在指导学生完成实习实训项目的过程中,开展实习小组研讨会、项目交流会等进行学习分享机制,促进学生学习热情和动力。第二、企业应该营造一种充满信任、宽松自由、鼓励创新的企业文化氛围,把参与校企合作的高职生当做企业的一员,给学生提供充分的信任,以平等的身份同学生一起探讨新的想法,容忍学生所犯的错误。充分鼓励学生以新的方式处理事情,通过采取各种措施促进学生、员工、学校辅导老师、企业辅导老师之间的学习分享机制,提高学生就业的自信心和希望感,有利于提高个人实习实训学习效率和工作绩效,进一步显

著提升高职生的就业能力。

7.2.2.3 对政府的管理启示

根据校企协同理论,尽管高职院校和企业可以通过校企合作教育来实现优势的互补,共同培养高职生就业能力,但由于高职院校和企业来自两个不同的领域,有着不同的组织目标和运作方式,因而在参与校企合作方面存在着一定的障碍和阻力,需要作为第三方的政府来协调统一双方的利益。而高职院校的目标是为企业和社会培养高技能人才,而企业的目标是利润最大化,而且双方对于校企合作教育的理解和处理方式也不相同。因此政府应承担着校企合作教育的推动者、双方利益的协调者、过程的监督者、成果的评估者的角色,在推动校企合作顺利开展和发挥重要作用的重要保障。

发挥政府的主导作用,健全完善相关的保障校企合作顺利开展的法律法规

《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020)》明确提出:建立健全政府主导、行业指导、企业参与的办学机制,制定促进校企合作办学法规,推进校企合作制度化。发挥政府的主导作用,通过立法增强企业参与高职院校校企合作教育的参与度,构建起高职院校与企业联合管理、企业直接参与高职教育的校企合作体制,用法律的形式明确学校、企业、学生三方在校企合作中的责任与义务,规范和约束各方的行为。为高职院校和企业创造良好的合作环境。对于企业而言,校企合作教育能够培养其缓解技能型人才短缺的瓶颈,增强其科技转变为生产力的步伐,加快其产业转型的进度,提高其在市场上的竞争力。对于高职学生而言,校企合作教育能显著提升其就业能力,可以增强其对未来工作需求和目标的规划性、适应性和胜任性。对于政府应加大对校企合作培养技能型人才的宣传力度,调动社会各界和合作各方参与校企合作的热情,实现学校、企业资源的最佳配置,形成有序、高效、和谐的运行状态,产生可观的规模效益,推动社会稳定发展。

2、政府要搭建平台,鼓励行业组织发挥作用

高职学校和企业分属不同的领域,校企之间的合作难以简单地以订立契约或股份合作的方式进行,因而,成立专门组织机构或利用中介组织在校企之间搭建桥梁,促进协调合作各方顺利完成合作项目的的作用。目前,我国行业协会等组织在校企合作方面的作用有待加强。行业协会等组织在校企合作中有着发挥作用的广阔空间,为政府应搭建平台,鼓励行业协会及中介组织积极参与校企合作,充分发挥行业组织的承担着行业标准的制定者、市场信息的传播者等重要作用。

7.3 研究展望

受本人的知识水平、研究能力及外在客观因素的制约,本研究仍然存在一定的局限。下面介绍本研究的不足之处,并为后续研究提供一些参考建议。

1、由于受到人力物力财力的限制,无法在较多省市、甚至是全国范围内选取高职院校学生作为调查样本,研究样本的选择仅限于广西省境内的高职院校,收集样本数量太少,采用的是横截面的研究方法,研究结论没有经过时间的检验,分析结论是否具有普适性还有待进一步验证。

2、本研究只从个体心理资本层面研究中介效应,但校企合作行为与就业能力关系中是否还受到其他变量的影响,如:知识转移因素等。本文并没有探讨,未来的研究期待尝试纳入其它可能的影响变量并加以完善相关研究。

3、本研究的数据主要是通过问卷调查来收集,问卷的所用题项都是由同一被试回答,因此难免会存在一定的同源方差。建议未来的研究能借鉴国外一些好的研究方法、使用多种不同的调查手段来收集样本信息,尽可能从不同层面的企业、学校、学生处搜集数据,以便最大限度地降低同源方差的影响。

本研究初探了校企合作行为、心理资本和就业能力三者之间的具体关系。希望本文的研究成果能为校企合作教育、心理资本和就业能力提升的相关研究的理论与实践做出微薄的贡献,存在的一些不足之处有待后续研究进一步探索和修正。

参考文献

- 曹杏田、励骅.(2011).当代大学生心理资本的定量研究.《边疆经济与文化》,(10),156.
- 查良松.(2014).试论高职大学生就业能力低的原因及对策.《黑龙江高教研究》,2(238),120-122.
- 陈辑.(2010).从企业用人的角度谈大学生就业创业能力培养.《中国高等教育》,(21):47-48.
- 陈维之.(2013).《高职院校毕业生就业能力影响因素及相关对策分析》,博士学位论文,云南大学.
- 程志玲.(2009).《大学生就业能力培养策略研究》.汪宁:大连理工大学.
- 董朝宗.(2010).大学生就业能力的自我培养.《教育索》,(10),141-143.
- 冯慧春.(2007).培育和提升大学生就业能力研究.《中国大学生就业》,(16),156-157.
- 高佩岩.(2010).《职教中校企合作的现状与发展对策研究》,博士学位论文,山东师范大学.
- 高翔.(2015).高职大学生心理资本现状及培养策略分析.《知识经济》,(13),110-110.
- 高燕、那佳、李兆良.(2009).提升女大学生心理资本与应对就业形势.《中国大学生就业》,(13):77-78.
- 耿立进.(2015).基于大学生自我管理视域看就业能力提升对策.《南方论刊》,11:73-74.
- 郭琴琴.(2014).高职生自我效能感与心理健康的关系研究,《太原城市职业技术学院学报》,(1),46-48.
- 郭书贤、路瑞峰、丁伟、王丽、周凤谨.(2013).校企合作增强毕业生就业竞争力.《中国冶金教育》,2,151-155.
- 韩菁.(2016).心理资本对大学生就业能力的影响.《教育导刊》,11,44-47.

- 何郁冰.(2012).产学研协同创新的理论模式. *科学学研究*, (2), 165—174.
- 贺斌.(2014).高职高专贫困生心理资本、应对方式与心理健康的关系研究. *现代预防医学*, 04,672-675.
- 贺星月、郭藻.(2006).校企合作是高职教育发展的重要途径. *职教论坛*, (8),15-19.
- 侯二秀、陈树文、长青.(2013).企业知识员工心理资本维度构建与测量. *管理评论*,2,115-125.
- 胡新华等(2008).校企合作“互换式”工学结合人才培养模式探索职教论坛. *职教论坛*, (5),50.
- 黄景容.(2007).解读校企合作. *中国培训*,1,22-24.
- 黄晓红、王小娟、王蔚.(2008).创新校企合作模式,加强高职院校高技能人才的培养经营与管理. *经营与管理*,10,48.
- 黄亚妮.(2006).高职教育校企合作模式初探. *教育发展研究*,2,25-28.
- 姜丽红.(2015).高职生心理资本开发策略研究. *常州信息职业技术学院学报*, (4),93-96.
- 解水青、秦惠民. (2015).阻隔校企之“中间地带”刍议—高职教育校企合作的逻辑起点及其政策启示. *中国高教研究*, 5,85-90.
- 金薇.(2008). *国外校企合作的主要模式、问题与对策*,硕士学位论文,苏州大学.
- 柯江林、郭蕾.(2013).大学生心理资本对创新行为影响的实证研究. *福建江夏学院学报*,1,22-28.
- 柯江林、孙健敏、李永瑞.(2009).心理资本:本土量表的开发及中西比较. *心理学报*,9,875-888.
- 柯江林、孙健敏. (2014).心理资本对工作满意度、组织承诺与离职倾向的影响. *经济与管理研究*,21,121-128.

- 克劳斯·贝克主编,石伟平、徐国庆编译.(2011).《职业教育教与学过程》.北京:外语教学与研究出版社,(6),121.
- 李兵.(2009).关于我国教育法规的若干建议.《职业教育究》,(1),9-10.
- 李恩平、牛冲槐、董国辉.(2010).大学生就业能力的结构维度探讨与对策建议.《生产力研究》,(3),168-170.
- 李俊.(2015).我国企业参与职业教育的困境及其突破—基于公共选择理论与劳动经济学的分析.《教育发展研究》,(2),52-58.
- 李谦.(2014).大学生积极心理资本的测度及其对就业的影响.湖南大学.
- 李荣.(2010).创新人才培养模式提升高职院校毕业生就业竞争力.《商场现代化》,201023,120-122.
- 李秀红、刘伦斌.(2010).企业参与职业教育动力不足的经济探析.《继续教育研究》,(10),49-51.
- 李霞、张伶、谢晋宇.(2011).组织文化的影响:心理资本的中介作用.《华南师范大学学报》,(6):120-127.
- 励骅、曹杏田.(2011).大学生心理资本与就业能力关系研究.《中国高教研究》,(3),54-56.
- 林伦伦、郑国强.(2004).《高等职业技术教育人才培养模式》.中央编译出版,14-15.
- 林萍、吴贵明.(2012).心理资本培育:大学生就业能力提升的应有之题.《福建论坛:人文社会科学版》,(12),215-216.
- 刘剑飞.(2011).以“六个整合”打造就业能力-校企合作提高高职生就业能力新探.《四川职业技术学院学报》,4,88-90.
- 刘静.(2012).《基于就业力的大学生职业能力开发研究》.陕西:陕西科技大学.
- 刘绍斌.(2008).大众化教育时代大学生就业问题研究.《重庆职业技术学院学

报,11,64-66.

刘婷.(2014).人的全面发展理论视域下大学生就业能力培养研究.辽宁:辽宁工业大学.

刘泽文、王裕豪、甄月桥、葛列众.(2010).大学生就业通用胜任力模型的建构.人类工效学,16(1):1-4.

刘奎颖、郗丽娜、黄春萍.(2010).大学生就业能力构成及其与就业满意度关系研究.河北工业大学学报,6,49,50-52.

刘新民、王垒、吴士健.(2009).大学生就业胜任力模型的分析.青岛科技大学学报,4,110-113.

龙德毅.(2015).产教融合、校企合作人才培养模式的角色定位和责任—构建“行业制定标准,院校负责培训,政府实施监督”校企合作的基本制度和运行机制.天津职业院校联合学报,6,3-6.

姜丽莎、尹亮.(2012).校企合作模式下高等职业教育毕业生就业竞争力提高策略研究.神州,10,36-41.

罗峥、方平、付俊杰等.(2010).大学生就业能力的结构初探.心理学探新,(1),74-77.

马庆发主编、唐林伟副主编.(2010).中国职业教育研究新进展.上海:华东师范大学出版社,2010(4):230.

邱璐轶.(2011).高职校企合作的影响因素分析.教育探索,4,156-157.

任波、李环、梁爽.(2011).通过校企深度融合 提升大学毕业生就业竞争力.教学园地,21,142-145.

任江林.(2005).关于提高大学生就业能力的几点思考.教育与职业,(6),47-48.

任丽.(2015).浅谈高职生心理资本的开发.天津职业院校联合学院学报,(5),31-33.

斯贝克·主编石伟平、徐国庆编译.(2011).职业教育教与学过程.北京:外语教学与研究出版社,(6),143.

- 苏安祥.(2008).把学校办到企业中去深化校企合作办学的一种模式教育.教育
与职业,10,57.
- 孙敬娜.(2014).心理资本干预对大学生创业能力的作用机制研究.职教通讯,(7),70-77.
- 孙炎.(2010).工商管理学院大学生就业能力提升研究.吉林:吉林大学.
- 孙长缨.(2007).提升大学生就业能力的思考.中国高教研究,11,87-88.
- 索凯峰、盛玮.(2014).校企合作育人困境分析:基于组织社会学的阐释.高校教育管
理,1,54-58.
- 施丹.(2009).科技活动人员的全面报酬、工作动机和创造力的作用关系.博士学位论文,
武汉大学.
- 唐家林、李祚山、张小艳.(2012).大学生积极心理资本与主观幸福感的关系.中国健康
心理学杂志,7,1105-1108.
- 陶然.(2013).浅谈校企合作对提升大学生就业能力的作用.消费导刊,9,78-79.
- 万由祥.(2008).创建以专业实体化公司为特征的校企合作模式的实践与研究.中国高
教研究,12,62.
- 汪昕宇.(2013).美国明尼苏达大学学生就业能力培养的经验及启示.中国人力资源开
发,7,64-68.
- 王东.(2013).“校企合作”困境的社会交换理论解释.职教论坛,12,19-22.
- 王健.(2012).校企合作对促进就业作用研究.中小企业管理与科技,(4),12-15.
- 王立高.(2015).谈高职生心理资本的开发研究.教育教学论坛,(21),71-73.
- 王培君.(2009).大学生就业能力结构模型研究.黑龙江教育学院学报,28(11):35-39.
- 王晓蕾.(2016).基于校企合作模式下高职院校学生就业能力的培养.常州信息职业技

术学院学报,(3),79-81.

吴庆松、游达明.(2011).员工心理资本、组织创新氛围和技术创新绩效的跨层次分析.
系统工程,(1):69-71.

肖雯、李林英.(2010).大学生心理资本问卷的初步编制.中国临床心理学杂志,(10),691-694.

徐国庆.(2007).职业教育原理.上海:上海教育出版社.

徐小英.(2011).校企合作教育对技能型人才创造力的影响研究.武汉大学.

许晓辉、王庆波.(2013).大学生就业力培养与职业发展.辽宁大学出版社.

徐娟、张耀华.(2017).高职院校学生就业能力发展的影响因素.高教发展与评估,(1),112-132.

姚家春.(2014).基于校企合作视角提升高职就业能力研究.河北能源职业技术学院学报,4,6-8.

姚滢滢.(2014).大学生孤独感、心理资本及应对方式的关系研究.硕士论文,吉林大学.

尹海兰、逢巧巧、刘梦玺.(2013).高职学生积极心理资本及其与心理健康关系的调查.
青岛职业技术学院学报,26(5),48-51.

尹金金.(2011).德、美、日职业教育校企合作制度比较研究—基于历史视角与特征的分析.职业技术教育,19,86-89.

张丽华、刘晟楠.(2005).大学生就业能力结构及发展特点的实验研究.航海教育研究,(1),52-55

张斌.(2014).多重制度逻辑下的校企合作治理问题研究.教育发展研究,(10),44-50.

张宏如.(2011).基于提升就业能力的大学生生涯发展教育体系的构建.高等教育研究,(2),92-95.

- 张阔、张赛、董颖红.(2010).积极心理资本:测量及其与心理健康的关系.《心理与行为研究》,8(1):58-64.
- 张进.(2007).提升就业能力:缓解大学生就业难的重要选择.《高等教育研究》,(12),37-41.
- 张熠婷.(2012).我国高职院校校企合作制度改革的路径依赖及方式选择,《上海师范大学》.
- 张勇.(2015).高职院校校企合作制度价值与功能分析.《教育教学论坛》,7,30-31.
- 赵晨、高中华.(2014).员工政治自我效能对组织公民行为的影响研究:心理资本的调节作用.《心理科学》,(3),57-61.
- 赵简、张西超.(2010).工作压力与工作倦怠的关系-心理资本的调节作用.《河南师范大学学报:自然科学版》,3,139-143.
- 甄美荣、彭纪生、杨晶照.(2012).组织创新气氛对员工创新行为的影响——基于个体目标取向、心理资本的分析.《科技与经济》,1,86-90.
- 郑天驰.(2011).《大学生就业能力评价方法研究》.北京:北京交通大学.
- 郑伟芹.(2010).提高大学生心理素质是提升其就业能力的关键.《大众科技》,(23),126.
- 郑晓明.(2002).“就业能力”论.《中国青年政治学院学报》,(3),91-92.
- 仲理峰、王震、李梅等.(2013).变革型领导、心理资本对员工工作绩效的影响研究.《管理学报》,(4),536-544.
- 曾龙威、邓超云.(2013).校企合作与大学生就业能力提升研究,《职业时空》,(9), 52-54.
- 周淑琴.(2011).高校大学生创新创业教育研究.《高等教育研究》,2,92-95.
- 周淑琴.(2011).关于高校提升大学生就业能力的思考.《辽宁医学院学报》,(9),66-68.
- 周艳红、高金金、陈毅文.(2013).心理资本调节工作满意度对工作绩效的影响.《浙江大学学报(理学版)》,(40),355-361.

朱杰、史文研.(2014).高职学生就业能力提升的对策研究.*现代企业教育*, (18):66.

赵富强、陈耘、唐辉.(2014). 基于心理资本中介效应的组织文化与知识转移影响机理研究.*当代经济管理*, (2), 91-96.

Allan B.de Guzman a.(2013).Kyoung Ok Choi b The relations of employability skills to career adaptability among technical school students.*Journal of Vocational Behavior* 82,199–207.

Asonitou, S.(2015). Employability skills in higher education and the case of Greece. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175, 283-290.

Avey,J.B.Reichard,R.J,luthans,F,&Mhatre,K.h.(2011).Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes,behaviors,and performance.*HumanResourceDebelopmentQuarterly*,22(2):127-152.

Avolio,B.J,Gardner,W.L,Walumbwa,F.O.(2004).Unlocking the mask:A look at the process by which authentic leaders impact follower attitudes and behaviors.*Leadership Quarterly*, 15(6):801-823.

Avolio,B.J,Luthans,F.(2006).The high impact leader:Moments matter in accelerating authentic leadership developmenr.New York:MCGRRAW hILL,2006:28.

Brown,Angela,Smith,Prter,kuit,Judith.(2000).The use of a social enterprise construct for widening participation,learning and training for employment.*Journal of education & Work*, Vol.13 Issue 1,P41.

Chen A,DOHERTY n.(2013).The perveptions of an EMBA experience in china:annex ploratorystudy.*Journal of Management Delovement*,32(7):780-789.

Chen D J,Lim VK.(2012). Strength in adversity: The influence of psychological capital on job search . *Journal of Organizational Behavior*,33(6): 811-839.

Dacre Pool,Sewell.(2007).The key to employability: developing a practica l model of graduate employability.*Education and Training*, (4):277-289.

- Eise Cole, K. Well-being, Psychological capital, and unemployment: An integrated theory. (2006). Paper presented at the joint annual conference of the international Association for Research in Economic Psychology (IAREP) and the Society For the Advancement of Behavioral Economics (SABE). 8, 1-9.
- Forrier, A., & Sels, L. (2003). The concept employability, A complex mosaic. *International Journal of Human Resources Development and management*, 3(2), 102-124.
- Fosnot C. T. (2013). *Constructivism: Theory, perspectives and practice*. Teachers College press.
- Froehlich DE, Beausaert. S, Segers M, et al. (2014). *Learning to stay employable*. *Career Development International*, 19(5); 508-525.
- Franziska Trede, Celina McEwen. (2015). Early Workplace Learning Experiences: What are The Pedagogical Possibilities Beyond Retention and Employability. *Higher Education*, (1), 19-32.
- Goho, James, Rew, David. (2009). Effects of Cooperative Education on Community College Employment outcomes at the School to Work Transition. *Journal of Applied Research in the Community College*, Vol. 16 Issue 2, p83.
- Goldsmith, A. H, Veum, J. R, Darity, W. Jr. (1997). The impact of psychological and human capital on wages. *Economic Inquiry*, 35(4): 815-829.
- Harms P D, Luthans F. (2012). Measuring implicit psychological constructs in organizational behavior: An example using psychological capital. *Journal of Organizational Behavior*. 2012 33(4): 589-594.
- Hillage J, Pollard E. (2008). *Employability: developing a framework for policy analysis*, London: Institute for Employment Studies.
- J. D. Mayer, P. Salovey, D. R. Caruso. (2004). Emotional intelligence: theory, findings, and implications. *Psychological Inquiry*, 2004, 15, 197-215.
- Jackson, D. (2014). Factors influencing job attainment in recent Bachelor graduates: evidence from Australia. *Higher Education*, 68, 135-153.

- Jafri, M. H. (2013). A study of the relationship of psychological capital and students' performance. *Business Perspectives and Research*, 1(2), 9-16.
- Jensen, S. M., Luthans, F. (2006). Relationship between entrepreneurs' psychological capital and their authentic leadership. *Journal of Managerial Issues*. 2006, 254-73.
- Kirves, K., Kimmen, U., De Cuyper, N. (2014). CONTRACT Type, perceived mobility and optimism as antecedents of perceived employability. *Economic and Industrial Democracy*, 35(3), 43-54.
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 2012, 81(3), 395-408.
- Letcher, L., Niehoof, B. (2004). Psychological Capital and Wages: A Behavioral Economic Approach. *Paper Submitted to be Considered for Presentation at the Midwest Academy of Management*, Minneapolis, MN, 2004.
- Lmi, B.; Knardahl, S. (2008). Perceived job insecurity, job predictability, personality, and health. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 50(2):172-181.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O., Li, W. (2005). The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring the Relationship With Performance. *Management and Organization Review*, 2005, (1).
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational dynamics*, 33(2), 143-160.
- Luthans, F., Avolio, B. J. (2009). The point of positive organizational behavior. *Journal of Organization Behavior*, 2009, 30(2):291-307.
- Luthans, F., Youssef, C. M., Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford, U. K: Oxford University Press, 2007:1-22.
- Mohd Yusof Husain, Seri Bunian Mokhtara, Abdul Aziz Ahmada, Ramlee

- Mustapha,(2010).Importance of Employability Skills from Employers ' Perspective.*Procedia Social and Behavioral Sciences*. 7(C) ,430 – 438.
- Norman SM,Avey JB,Nimnicht JL,ET AL. (2010).The Interactive Effects of Psychological Capital and Organizational Identity on Employee Organizationnl Citizenship and Deviance Behaviors.*Journal of Lradership&Organizational Studies*,2010,17(4):380-391.
- Oacie Pool L,qualter P.(2013).EMOTIONAL Self-efficacy,graduate employ ability,andcareerdisatisfaction:Testingtheassociations.*Australian Journal of Psychology*,65(4):214-223.
- OECD.Secretariat.(1998).Trends inUniversity-IndustryResearchPartnerships.*STI Review*1,(23):39-65.
- Rothwella,jewell S,Hardir M.(2009).Self-perceived employability:Investigating theresponses of post-graduate students.*Journal of Vocational Behavior*,2009,75(2):152-161.
- Ruth Bridgstock.(2009).The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*,(1):31-44.
- Shyns B,TorkaN.(2007).Turnoverintentionandpreparednessforchange:Exploring Icacr-exchange and occupatic mal self-efficacy adanteed cots of twoemployabilitypredictors. *Career Development International*,12(7),660-679.
- Siu,O.L.,Bakker,A.B.,Jiang,X.(2014).Psychological capital among university students: Relationships with study engagement and intrinsic motivation. *Journal of Happiness Studies*,15(4): 979-994.
- Smith,Erica,Claytan,Berwyn.(2012).How vovational education and training researchers use theory in their reseach International. *Journal of Traning Research*,Vol.10 Issue3,P251.
- Tettrgah,S.(2002).Teachers,Identty,psychological capital and rlrctronically mediated representations of cultural cansciousness.In proceeding of would conference on educational multimedia hypermedia and

- telecommunications, Chesapeake, VA: AACE, 2002:1946-1947.
- Toner, Phillip, DALITZ, Robert. (2012). Vocational education and training: the terra incognita of innovation policy. *Prometheus*. Dec 2012, Vol. 30 ISSUE 4, p411.
- Toner, Phillip, Dalitz, Robert. (2012). Vocational education and training: the terra incognita of innovation policy. *Prometheus*. Dec 2012, Vol. 30 Issue 4, P411.
- Van Der Heijden B, BOONj, Vander KLINK M. (2009). Employ ability enhance me Dt through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non-academic university staff members. *International journal of training and development*, (13), 19-37.
- Vanno, V, Kaemkate, W, Wongwanich, S (2014). Relationships between academic performance, perceived group psychological capital, and positive psychological capital of Thai undergraduate students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3226-3230.
- Walumbwa F O, Luthans F, Avey JB, et al. (2011). Retracted: authentically leading groups: the mediating role of collective psychological capital and trust. *Journal of Organizational Behavior*, 2011, 32(1), 4-24.
- Wang Y, Liu L, Wang J, et al. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese doctors: The mediating role of psychological capital. *Journal of Occupational HEALTH*, 2012, 54(3): 232-240.
- Wille B, De Fruyt F, Feys M. (2013). Big Five traits and Intrinsic access in the New Career Era: 15-year longitudinal study on Employability and Work-Family Conflict. *Applied Psychology*, 62: 124-15.
- Wittekind A, Raeder S, Groteg. (2010). A longitudinal study of determinants of perceived employability. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4): 566-586.
- Franziska Trede, Celina McEwen. (2015). Early Workplace Learning Experiences: What are the pedagogical possibilities beyond retention and employability. *Higher Education*, 2015(1): 19-32.

Yorke, M. and Knight, P. (2004). Self-theories: some implications for teaching and learning in higher education. *Studies in Higher Education*. 2004. 29(1), 25-37.

Ziyae B, Mobaraki M, Saediyoun M. (2015). The effect of psychological capital on innovation in information technology. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 5(1), 1-12.

附录 A 高职生就业能力结构问卷

尊敬的女士/先生：

为进一步提高大学生培养质量和提升大学生职业发展能力，特借此问卷获取您的宝贵意见，同时也是一种学术研究。为了准确选择研究变量，提高研究的信度和效度，特邀请您协助，选择能够使高职生更容易获得就业机会以及可能使其未来职业发展获得成功的关键能力。

请您在问卷中选择您认为最重要的因素，并在表格选择栏打钩。如果您认为我们存在遗漏，请在表格后帮助指正！

衷心感谢您的指导和参与！

敬祝

工作顺利，万事如意！

表 1 高职生就业能力构成要素表

序列	对影响大学生获得工作和在工作岗位上获得职业发展成功的关键能力	
1	学会如何学习能力	
2	专业知识和技能能力	
3	问题解决能力	
4	人际沟通能力	
5	心态调整能力	
6	实践操作能力	
7	求职能力	
8	环境适应能力	
9	压力应对能力	
10	创新能力	
11	信息获取能力	
12	自我管理能力	

附录 B 校企合作对高职院校技能型人才就业能力影响力的 调查问卷

尊敬的女士/先生，您好：

这是一份学术性调查问卷，衷心希望得到您的支持和帮助。本问卷旨在研究校企合作行为、大学生心理资本与就业能力三者之间的关系，探索如何强化校企合作行为，如何增强大学生的心理资本，最终提升大学生的就业能力。问卷所有问题无对错之分，请您按个人真实想法填写。此次问卷采用无记名方式填写，有关您个人的信息和资料我们将严格保密，填写资料仅用于学术研究，不会用于任何商业目的。请在您认为合适的选项上打“√”。

A.基本信息

A1.您的性别是：

- 1.男 2.女

A2.您的年龄是_____周岁。

A3.您家庭所在地为。

- 1.城镇 2.农村

A4.您是否为独生子女。

- 1.是 2.否

A5.您是否为中共党员。

- 1.是 2.否

A6.您所学的专业属于哪一类。

- 1.文科类 2.理工科类

A7.您在班内的综合成绩排名怎么样。

- 1.最后几名 2.中下 3.中等 4.中上 5.前几名

A8 您是否担任过院系、年级或者班干部。

- 1.担任过 2.未担任过.

A9.您认为自己的家庭经济状况怎么样。

- 1.非常差 2.比较差 3.一般 4.比较好 5.非常好

A10.您在与本学校有合作关系的企业实习工作过多少次。

- 1.0 次 2.1-2 次 3.3-4 次 4.5-6 次 5.7 次及以上

B1.学校的校企合作行为

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 学校的授课老师教学水平很高	1	2	3	4	5
2 学校的课程能够适应企业需求	1	2	3	4	5
3 学校课程中的训练内容来自企业真实情况	1	2	3	4	5
4 学校安排实习指导老师技能水平很高	1	2	3	4	5
5 学校帮助我所在的企业解决经营管理问题	1	2	3	4	5
6 学校帮助我所在的企业解决技术工艺问题	1	2	3	4	5
7 学校为我所在的企业提供员工培训服务	1	2	3	4	5
8 学校为我所在的企业提供文化设施服务	1	2	3	4	5

B2.企业的校企合作行为

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 我所在的企业参与了学校的课程建设	1	2	3	4	5
2 我所在的企业为学生提供就业机会	1	2	3	4	5
3 所在的企业为学校提供实训设备	1	2	3	4	5
4 我所在的企业为学生提供教学项目	1	2	3	4	5
5 我所在企业的专家在学校担任兼职教师或开讲座	1	2	3	4	5
6 我所在企业的代表出席学校的很多活动（如技能节等）	1	2	3	4	5
7 我所在的企业安排专门的老师辅导我们的实习实训	1	2	3	4	5
8 我所在的企业安排的辅导老师水平很高	1	2	3	4	5
9 我所在的企业能宽容我们所犯的错误	1	2	3	4	5
10 我所在的企业对我们很信任	1	2	3	4	5
11 我所在的企业重视有技术能力的人	1	2	3	4	5

C.心理资本

您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。 1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同					
1 我总能很好的和周围的人进行良好的沟通	1	2	3	4	5
2 我总是自我感觉良好	1	2	3	4	5
3 我总能很快地学校我所接触到的新知识	1	2	3	4	5
4 我能有效地将知识、技能、经验应用到实践中	1	2	3	4	5
5 我自信能有效地应付任何突如其来的事情	1	2	3	4	5
6 我具有很强的团队协作能力、能配合团队有效地开展工作	1	2	3	4	5
7 遇到困难挫折时我从不轻易屈服	1	2	3	4	5
8 挫折让我总会收获成熟和经验	1	2	3	4	5
9 为了能达成目标，我总能坚持不懈地去努力	1	2	3	4	5
10 面对困难时，我会集中自己的全部精力	1	2	3	4	5
11 我能想出和很多方法走出困境	1	2	3	4	5
12 我热切追求自己的目标，并总能达到定下的目标	1	2	3	4	5
13 在解决问题时我总能充分运用我所拥有的资源	1	2	3	4	5
14 即使别人都已失望，我仍相信自己会找到解决问题的方法	1	2	3	4	5
15 即使处在困难之中，我也能保持积极的情绪	1	2	3	4	5
16 不管事情变得多糟糕，总是有机会挽回的	1	2	3	4	5
17 面对不可控的事情，我能够坦然接受	1	2	3	4	5
18 不如意的事情总是很多，我都能保持平和心态	1	2	3	4	5

D.就业能力

<p>您是否赞同以下表述，请根据实际情况做出选择。每题均为单选。</p> <p>1=极不赞同 2=不赞同 3=基本赞同 4=赞同 5=完全赞同</p>					
1 参加校企合作后，我懂得更多的专业技术类知识	1	2	3	4	5
2 参加校企合作后，我能有效地管理好时间，进行专业技能的学习	1	2	3	4	5
3 参加校企合作后，我能识别成功胜任工作岗位的核心要素	1	2	3	4	5
4 参加校企合作后，熟练掌握所学专业要求的技能，并能在工作中学以致用	1	2	3	4	5
5 参加校企合作后，我具有把愿景转变为具体行为的能力	1	2	3	4	5
6 参加校企合作后，我能敏锐地识别和抓住就业机会	1	2	3	4	5
7 参加校企合作后，我能准确地进行职业生涯规划	1	2	3	4	5
8 参加校企合作后，我能有效地进行职业生涯开发	1	2	3	4	5
9 参加校企合作后，我能对同一问题提出多种解决方案	1	2	3	4	5
10 参加校企合作后，我更能够将我的新想法付诸实施	1	2	3	4	5
11 参加校企合作后，我更能够主动寻找新的工作方法、工作程序，改善工作质量	1	2	3	4	5
12 参加校企合作后，我敢于尝试新任务，迎接挑战，具有冒险精神	1	2	3	4	5
13 参加校企合作后，遇到新事物，我有兴趣主动搜寻信息以增进了解	1	2	3	4	5

致 谢

光阴荏苒，时光飞逝。辗转多年的博士生活也转眼即去，回望博士求学之路真是感慨万千。博士论文的完成凝聚着导师、同学和自己的心血，汇聚着同事的支持以和家人关怀。在此，我要对他们表示深深的感谢。

首先，感谢我的导师北京交通大学叶龙教授。叶老师严谨的治学精神、渊博的学术知识、广阔的学术视野、诲人不倦的谆谆教诲和艰难转折的及时提点使我博士学业才得以顺利完成。论文选题、资料收集、修改完善等，叶老师都给予了悉心指导，同时在我最迷茫的时候，叶老师的鼓励与指导给了我希望和继续前进的动力。正是您的悉心指导，成就了我的每一次进步，得此良师，如沐春风。聊聊数语不足以表达我此刻内心深处深深的敬意和无限的感激，在此谨向叶老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意！

在攻读博士学位期间，还得到了正大管理学院洪风院长、陈鼻博士，武汉大学罗教讲教授的热心指导和帮助！感谢师姐卢珍菊、梁月俏；师兄苏健、唐红祥和许伟；同时感谢缪玮、刘龙、黄浩泽、马静等博士班同学，与大家共同度过的学习时光永远是那么美好，共勉互励、风雨同舟的生活使我求学路上不再寂寞。

特别感谢我的父母、我的爱人，还有我幼小的儿子，感谢父母给予我生命和永远的爱，感谢爱人赠与我温暖的肩膀和无穷的动力，感谢我的儿子贺鑫禹，你的意外出现是上天赠给我最好的礼物。我爱你们！

最后要感谢泰国正大管理学院的培养。也感谢我自己这一路坚持没有放弃。博士求学过程除了学术上的科研专业能力得到了显著提升，也历练了我受用一生的共通能力，磨砺了心智，让自己更坚强乐观、平和淡定。希望自己怀揣感恩之情，勇敢无惧、勤奋努力地开启下一段崭新的人生奇妙旅程。

贺毅

二〇一八年七月二十六日

声 明

作者郑重声明：所呈交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用内容和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：

作 者 签 名：

日期： 年 月 日

个人简历

姓名：贺毅

学历：

2001 年 桂林电子科技大学通讯工程专业本科毕业

2012 年 广西大学商学院工商管理（MBA）硕士专业毕业

2016 年 正大管理学院中国研究生院攻读工商管理博士学位

职业：教师

工作地点：广西经济管理干部学院

E-mail: 793668186@qq.com

专业能力/特长：人力资源管理\读书、跑步