



TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策研究

RESEARCH ON INFLUENCING FACTORS AND
COUNTERMEASURES OF TPE COLLEGE
GRADUATES' EMPLOYMENT SATISFACTIO



徐宗敏

ZONGMIN XU

本硕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硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二〇年二月

TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策研究 徐宗敏 二〇二〇年





TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策研究

RESEARCH ON INFLUENCING FACTORS AND
COUNTERMEASURES OF TPE COLLEGE
GRADUATES' EMPLOYMENT SATISFACTIO

徐宗敏

ZONGMIN XU

本硕士学位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硕士学位
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分
二〇二〇年二月
版权归正大管理学院所有

摘要

硕士论文题目： TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策研究
作者： 徐宗敏
导师： 尚鸿雁教授
学位名称： 工商管理硕士学位
专业名称： 工商管理专业（中文体系）
学年： 二〇一九年

近年来，实习影响高校毕业生就业满意度的关注度持续上升。现有研究大都认同实习经历、就业能力影响就业满意度。但对实习经历对就业能力的影响及就业信号对就业能力的重视不足，理论研究层面的相关资料不多，实证研究也不足。

文章采用信息经济学的视角，以 TPE 高等专科学校毕业生为研究对象，将就业能力分为获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力及业务工作能力四个维度，探讨了实际经历对就业能力、就业信号对就业能力、就业能力对就业满意度、实习经历对就业满意度的影响及就业能力在实习经历与就业满意度间的中介作用。根据相关理论模型分析，然后采用问卷调查与文献法结合的混合研究方法，参照国内外已有的相关度量表，结合中国高校毕业生实习情况，设计了新的调查问卷量表，并发放给符合条件的高校毕业生，运用 SPSS 处理相关数据和检验假设。

研究表明实习经历对就业能力具有显著的正向影响；就业信号对于就业能力具有显著的正向影响；就业能力对于就业满意度具有显著的正向影响；实习经历对就业满意度具有显著的正向影响；就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用。最后从个人、学校等方面提出相应的提高毕业生就业满意度的相关建议，为广大的毕业生提供一些可行性意见。

关键词： 实习经历 就业能力 就业信号 就业满意度

ABSTRACT

Title: Research on influencing factors and countermeasures of TPE college graduates' employment satisfaction
Author: Zongmin Xu
Advisor: Dr. Hongyan Shang
Degree: Master of Business Administration
Major: Business Administration (Chinese Program)
Academic Year: 2019

In recent years, the influence of internship on the employment satisfaction of college graduates has been increasing. Most existing studies agree that internship experience and employability influence employment satisfaction. However, the influence of internship experience on employability and the importance of employment signal on employability are not enough. There are not many relevant materials in theoretical research and empirical research.

The paper adopts the perspective of information economics, college graduates as the research object, the employment ability is divided into gain the ability to work, keep working ability, interpersonal skills and business ability to work in four dimensions, discusses the practical experience of employment ability, employment signals to the employment ability, employment ability on job satisfaction and internship experience's influence on job satisfaction. and then by the combined hybrid method of questionnaire and literature study method, reference to domestic and foreign existing correlation scale, combining with the practice situation of Chinese college graduate, design a new questionnaire scale, and distributed to eligible college graduates, use SPSS to deal with relevant data and test hypotheses.

The research shows that internship experience has a significant positive effect on employability. Employment signal has no significant positive effect on employability. Employability has a significant positive effect on employment satisfaction. Internship experience has a significant positive impact on job satisfaction. Finally from the individual, schools and other aspects of the corresponding increase in the employment rate of graduates relevant Suggestions, for the majority of graduates to provide some feasible advice.

Keywords: Internship Experience Employability Employment Signals
Job Satisfaction



目录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	II
目录.....	IV
表格目录.....	VIII
图片目录.....	X
第一章 引言.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.1.1 毕业生现状.....	1
1.1.2 毕业生就业满意度的现状.....	1
1.1.3 毕业生就业能力与实习现状.....	2
1.2 研究目的和研究意义.....	2
1.2.1 研究目的.....	2
1.2.2 研究意义.....	3
第二章 文献综述.....	5
2.1 概念界定.....	5
2.1.1 高等专科学校.....	5
2.1.2 就业满意度.....	5
2.1.3 就业能力.....	6
2.1.4 就业信号.....	6
2.2 就业满意度的影响因素.....	7
2.2.1 实习经历对就业满意度的影响.....	9
2.2.2 就业能力对就业满意度的影响.....	10
2.2.3 实习经历对就业能力的影响.....	11

目录 (续)

2.3 就业信号传递.....	13
2.4 文献述评.....	14
2.5 相关文献.....	15
2.5.1 实习的信号传递模型.....	15
2.5.2 就业市场实习信号传递特征分析.....	16
2.5.3 实习的收益分析.....	16
第三章 研究方法及框架.....	18
3.1 研究方法.....	18
3.1.1 文献法.....	18
3.1.2 问卷法.....	18
3.2 研究内容与框架.....	18
3.3 研究模型与假设.....	21
3.3.1 研究模型构建.....	21
3.3.2 研究假设提出.....	21
3.3.3 本研究假设.....	25
3.4 研究设计.....	25
3.4.1 研究对象选择.....	25
3.4.2 问卷的设计与设施.....	26
第四章 数据分析与讨论.....	27
4.1 样本结构描述.....	27
4.1.1 数据的收集.....	27
4.1.2 基本信息.....	27
4.2 调查结果及调查分析.....	29
4.2.1 样本数据分析.....	29

目录（续）

4.3 信度和效度分析.....	31
4.3.1 信度分析.....	31
4.3.2 效度分析.....	35
4.4 差异分析.....	39
4.4.1 独立样本 T 检验.....	39
4.4.2 方差分析.....	41
4.5 相关性分析.....	44
4.6 回归分析.....	45
4.6.1 实习经历对就业能力的回归分析.....	46
4.6.2 实习经历对获得工作能力的回归分析.....	47
4.6.3 实习经历对保持工作能力的回归分析.....	47
4.6.4 实习经历对人际交往能力的回归分析.....	48
4.6.5 实习经历对业务工作能力的回归分析.....	48
4.6.6 就业信号对就业能力的回归分析.....	49
4.6.7 就业能力对就业满意度的回归分析.....	50
4.6.8 就业能力各维度对就业满意度的回归分析.....	51
4.6.9 实习经历对就业满意度的回归分析.....	52
4.6.10 就业能力在实习经历与就业满意度间中介分析.....	52
4.6.11 假设检验结果.....	53
第五章 提高毕业生就业满意度的对策.....	55
5.1 积极参加实践活动，谨慎选择实习经历.....	55
5.2 学校调整实践教学模式.....	55
5.3 客观评价自身，转变就业观念.....	56
5.4 强化专业知识，拓宽知识面宽度.....	56

目录（续）

5.5 转变企业的实习生培养观念.....	57
5.6 依据职业规划提高就业能力和就业满意度.....	57
第六章 结论与不足.....	59
6.1 结论.....	59
6.2 不足.....	60
参考文献.....	61
附录 A.....	68
致谢.....	71
声明.....	73
个人简历.....	74



表格目录

表 3.1	本研究假设一览表.....	25
表 4.1	基本情况.....	27
表 4.2	实习经历、就业信号、就业能力、就业满意度各题项调查分析表.....	29
表 4.3	变量描述性统计.....	31
表 4.4	实习经历信度量表.....	32
表 4.5	就业能力信度量表.....	32
表 4.6	就业信号信度量表.....	33
表 4.7	就业满意度信度量表.....	34
表 4.8	可靠性统计量表.....	35
表 4.9	实习经历效度量表.....	36
表 4.10	就业能力效度量表.....	37
表 4.11	就业信号效度量表.....	37
表 4.12	就业满意度效度量表.....	38
表 4.13	实习经历独立样本 T 检验样表.....	39
表 4.14	就业能力独立样本 T 检验样表.....	39
表 4.15	就业信号独立样本 T 检验样表.....	40
表 4.16	就业满意度独立样本 T 检验样表.....	40
表 4.17	实习经历单因素方差分析量表.....	41
表 4.18	就业能力单因素方差分析量表.....	42
表 4.19	就业信号单因素方差分析量表.....	43
表 4.20	就业满意度单因素方差分析量表.....	43
表 4.21	实习经历、就业能力、就业信号、就业满意度相关分析.....	44
表 4.22	实习经历对就业能力的回归分析.....	46
表 4.23	实习经历对获得工作能力的回归分析.....	47

表格目录（续）

表 4.24 实习经历对保持工作能力的回归分析.....	47
表 4.25 实习经历对人际交往能力的回归分析.....	48
表 4.26 实习经历对业务工作能力的回归分析.....	49
表 4.27 就业信号对就业能力的回归分析.....	49
表 4.28 就业能力对就业满意度的回归分析.....	50
表 4.29 就业能力各维度对就业满意度的回归分析.....	51
表 4.30 实习经历对就业满意度的回归分析.....	52
表 4.31 就业能力在实习经历与就业满意度间中介分析.....	53
表 4.32 假设验证结果.....	54



图片目录

图 3.1 研究框架图.....	20
图 3.2 本研究概念模型.....	21



第一章 引言

1.1 研究背景

1.1.1 毕业生现状

就业是民生之本，在适合自己发展的工作岗位上，就业是大学生进入社会的开始，也是社会发展的出发点。近年来，中国和世界其他国家一样，高等教育的普及范围很广，因此每年大学毕业生人数都在持续增加。2015年毕业生人数达749万人；2016年增加16万人；2017年，795万；2018年中国大学毕业生人数达820万人。大学毕业生就业难的问题在这几年的就业趋势中越来越严重。大家都认为，这种“扩招”导致大学生出发点低，不再是顶尖知识分子代表，就业能力也不均衡，最终还剩下更有就业困难的大学毕业生。但是随着调查的进行，在“大学生就业难”的背后发现了一个问题。企业和单位表示，虽然受到高工资待遇，但仍然无法招聘合适的人才。由于大学生发现“就好业”更难，所以我们应该思考这个问题，大学生就业不仅仅是“起点问题”，重要的一个方面是我们的培训模式偏向某种程度，所以导致培养大学的毕业生无法充分发挥自己的能力。

目前，很多专家、学者从多种角度，从其他方面对大学毕业生就业问题进行了深入研究，但对大学生就业满意度的研究还处于初期阶段，对实习经历和就业能力影响毕业生就业满意度的原因，但研究成果并十分有限。

1.1.2 毕业生就业满意度的现状

中国教育部从1999年开始，以教育部直属大学毕业生的就业率为统计数据，提高就业率作为评价大学工作成果的重要指标，在一定程度上加强了对大学和社会毕业生就业问题的关注和重视，拉动了毕业生就业“数量”的增加。随着就业率相关研究的进行，就业率只反映了大学就业一个阶段的“量”结果，而不是毕业生就业的“满意度”评价，认识到就业率对大学生就业情况不客观而全面的判断，提高了大学生就业满意度的社会关注度。“提高毕业生就业满意度”如何成为大学生就业的真正问题。换句话说，大学生就业问题不仅仅是关于“是”否有工作，而是关于寻找的工作是否认为“满意”和“好”，这种“满意”和“好”的程度包含在就业满意度的调查范围内。通过对专科毕业生就业满意度的调查，可以衡量大学的运营能力，帮助高校及时调整人才培养方案和专业设置，使专业教育与就业市场需求保持一致。第二，考察大学生就业满意度有助于大学生认识就业能力和水平，调整职业学习状态。

1.1.3 毕业生就业能力与实习现状

社会对大学生能力的要求随着时代的发展不断改变，评价繁多，高校管理者和教师总是陷入迷茫状态。大学有时被批评为为社会培养高级专业人才的光荣使命承担者的位置，有时只要“能力不足毕业，就只能培养一堆“失业者”的奇怪的地方。从简单的市场角度来看，毕业生是大学产品，用人单位是大学毕业生的需求者。部分学校为了更好地培养学生的就业能力，正在进行调查研究，以了解社会需求和对高校培养学生就业能力的看法。这表明，在关注社会要求的过程中，部分学校已经迈出了实际的步伐。

许多在校学生为了提高自己在就业市场的竞争力，表现出自己的能力，不断寻找实习机会，大多数在校学生认为实习有助于缓解就业问题，提高就业满意度。很多雇主对实习生的需求很大，并且坚持雇用实习生，因为实习生的大量供给与大量需求相结合，所以实习生现象很常见，但实习不仅仅能提高就业能力，还能提高信号传递的作用。在实习市场上，大多数在校学生获得实习机会是通过亲戚、朋友或教师介绍的方式完成的，缺乏一定的规范。

以此为基础，分析了影响中国高校毕业生就业满意度的因素，根据研究提出了优化 TPE 高等专科学校毕业生就业满意度的建议对策，希望能够帮助 TPE 高等专科学校的学生就业满意度提供参考资料和借鉴。

1.2 研究目的和研究意义

1.2.1 研究目的

党的十九大报告提出：“就业是最大的民生。要坚持就业优先战略和积极就业政策，实现更高质量和更充分就业”。这是新时期对就业更高层次的要求。更高质量的就业，在宏观上来说，就是充分的就业机会、公平的就业环境、良好的就业能力、合理的就业结构、和谐的劳动关系等等。为了实现这一目标，各国学术界和政府一直不断地关注如何促进就业和提高就业质量及毕业生就业满意度。由于大学每年都在扩招，高等专科学校毕业生每年也随之增多，而社会提供给高等专科学校毕业生的工作岗位又供不应求，再加上很多毕业生好高骛远的心态作祟，工作岗位与毕业生擦肩而过的现象层出不穷，高等专科学校毕业生毕业就失业的现象也不少，而中国以高等专科学校为代表的高等职业院校毕业生的就业满意度更低。大学生就业满意度是衡量高校人才培养水平的一项重要指标,是毕业生就业满意度的集中体现。本文在对大学生就业满意度第三方评价数据分析的基础上，指出实习、就业能力是影响毕业生就业满意度最为关键的因素。

基于以上原因，本文以 TPE 高等专科学校学校毕业生为研究对象，面向该校 2015 届至 2018 届毕业生组织问卷调查，以该校毕业生的就业满意度为样本进行实证分析，从毕业生就业满意度、就业能力和实习情况等方面探讨高等专科学校毕业生就业满意度现状和存在的问题。并从学校和毕业生自身方面提出建议，以期提高高等专科学校毕业生的就业满意度。

1.2.2 研究意义

目前，高职院校毕业生就业率高，就业满意度低的问题引起了各界的关注。因此，对高等专科学校毕业生的就业满意度进行研究具有比较重要的理论意义和现实意义。

(1) 理论意义

现阶段，有关大学生就业满意度的研究比较多，而对高等专科学校毕业生就业满意度的研究还较少，本文通过对高等专科学校毕业生就业满意度的研究，探讨高等专科学校毕业生就业满意度的现状、影响因素和提升途径，能够丰富和完善高等专科学校毕业生就业满意度的相关理论。

(2) 现实意义

近年来,高等专科学校毕业生在就业基本稳定的同时,就业满意度问题受到广泛的关注。就业满意度的重心从“好就业”转向“就好业”。因此，在新形势下，掌握其就业满意度现状，精准分析、妥善应对存在问题，对于做好毕业生就业工作具有极其重要的指导作用和现实意义。高等专科学校是中国高等教育的重要组成部分，近年来高等专科学校得到了非常迅猛的发展，高等专科学校毕业生的就业满意度不仅关系到学生及其家庭的利益，也关系到高等专科学校的生存和发展。其现实意义主要表现在:第一，有利于高等专科学校的发展。近几年，高等专科学校不断扩大规模，为社会培养了许多高素质的技能人才，同时其毕业生的就业满意度不高也是不争的事实。学生的就业满意度如实地反映该校的办学质量，直接影响高等专科学校的长远健康发展。因此，毕业生就业满意度的提升是高等专科学校稳定发展的重要保障。第二，有利于高等专科学校打造自己的特色和学校品牌。当前，高等专科学校毕业生的就业质量和就业满意度高低不等，差别很大。毕业生毕业后从事各行各业的工作，其就业质量和就业满意度不仅反映当前的就业状况，还会反映毕业生对工作岗位的适应程度。毕业生的就业质量和满意度高，能够为高等专科学校打造自己的特色和品牌奠定基础，同时能够为学校赢得较高的社会声誉。第三，有利于毕业生的个人发展和价值的实现。高等专科学校毕业生的就业满意度对毕业生个人的发展和价值实现起着十分重要的作用。在薪酬和社会待遇较高、工作环境舒适、令人满意的单位，毕业生能够充分发挥自己的才能和挖掘自己的潜力，在实践中不断

地创新，奉献的同时又会促进个人的发展和价值的实现。研究高等专科学校毕业生就业满意度对促进毕业生就业和提高其就业质量具有重要的现实意义。



第二章 文献综述

2.1 概念界定

2.1.1 高等专科学校

高等专科学校是指经国家教育部批准设立，进行专科教育的普通高等学校。根据教育部相关规定，师范、医学、公安类的专科层次全日制普通高等学校应规范校名后缀为“高等专科学校”，而非师范、非医学、非公安类的专科层次全日制普通高等学校则应逐步规范校名后缀为“职业技术学院”或“职业学院”。

高职院校，即“高等职业学校”的简称，是实施职业技术教育的高等院校，是中国职业技术教育的高等教育阶段，也是中国高等教育不可或缺的部分，它的任务是为社会培养高技能人才，因此，在中国高等教育事业的发展中起着重要的作用。

在许多国家和地区，高等职业教育包括专科、本科、硕士和博士等层次的学历教育。而在中国，职业教育在近几年才得到足够的重视。为构建现代职业教育体系，自2012年起，国家允许部分高职院校尝试办本科层次的专业。高职院校的培养目标是培养具有一定理论知识同时又具有较强实践能力的技术应用型人才。本文所研究的是以TPE学校为代表的高高等专科学校。

2.1.2 就业满意度

美国大学与雇主协会(NACE) (2012) 关于毕业生就业年度研究报告中，满意度调查是衡量就业的一个重要方面。

尽管许多中国科学家很早就开始寻求大学和大学毕业生的工作满意度，但研究仍在深化。翁赛珠等人(2005)研究得出，提高大学毕业生满意度的因素有几个方面的薪资待遇、奖金待遇、工作地点、工作区域、和个人利益。工作满意度的影响是最重要的，除了这四项指标外，还决定了这几个方面上的就业满意度。

涂晓明(2007)研究得出，高等专科学校的毕业生在整体的满意度上可以划分为就业的机会、工作的稳定性、薪资收益、自身的发展以及很多方面的肯定，因此从总体职业满意度的这些方面中可以合理的。

李斌(2009)在涂晓明的研究基础上建立了一个基于就业满意度定义的职业满意度评估制度，同时考虑到大学学生可能被作为衡量职业满意度的主观和客观假设指标，并考虑到大学毕业生的就业潜力，对毕业生工作满意度也进行了全方位的概括，因此把工作满意度定义成可以测量的。

2.1.3 就业能力

由于不同行业、不同用人单位、不同岗位在招聘时的用人标准不同，因此对于“就业能力”这一概念的界定也有一定的差异，学者们一直没有得出一个统一具体的观点来定义“就业能力”，但总体上都给出了“就业能力”的抽象定义。

在国际劳工组织（ILO）的定义中，就业能力已成为一个非常全面的概念，不仅包括保持现有工作的能力，而且包括学习、改进工作和作出反应的能力。Hillage J 和 Pollard E（1998）研究指出，就业能力它不仅仅是最初获取工作的能力，应该也包括保持工作的能力和再提升工作的能力。Anneleen 等学者（1998）研究指出，建议排除少数的因素以外，能不能得到工作在于整个劳动市场。例如：有些人不能由雇主在某个地方雇用，但可以在不同时间或不同地点雇用。如果他们当时无法受聘，就不能说他们无法工作，因为就业能力也与所处的工作环境有关。Overran（2008）对“就业能力”给出了一个抽象的定义，并认为“就业能力”并没有具体指工作技能的某些方面，而是指兼顾行业、雇主和就业的能力。Harvey（2001）从雇主的角度说明了“就业能力”，他认为就业能力是展示在就业过程中并被雇主所认可的能胜任相应职位的行为特征和技能总和。

郑晓明（2002）认为就业能力是指大学毕业生在校期间通过知识的学习和综合素质开发而获得的能够实现就业理想、满足社会需求、实现自身价值的本领。他还对就业能力结构因素分为智力因素和非智力因素，智力因素就是指学习、专业知识、技能等；而非智力因素是人际交往、倾听、表达、协作等。这个概念获得了我国大多数学者的普遍认同。刘峥，王建，刘思麟（2015）总结了大学学生的职业技能、人际技能、学习技能、适应技能、创新技能、语言技能、团结与合作、组织管理技能、逻辑思维技能和被围困的自我管理技能。王文杰，陈立，樊磊等（2016）将大学生的就业能力分为基础能力、实际能力和创造力。

学者们只是在文字定义上对“就业能力”进行了一定的阐释，在就业能力的维度划分及其测量方面比较欠缺。结合实际情况，本文将“就业能力”划分为获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力和业务工作能力四个维度。

2.1.4 就业信号

“就业信号”也就是将个人的信息当成一种信号传递给雇主，有利于雇主获取个人的信息后进行有效的甄别，因此避免选择错误的风险。

斯彭斯（1973）最先提出信号传递模型，他指出信号作用就是信息优势方采用可靠的方法将可信的“信号”传递给信息劣势方，使信息优势方避免遇到逆向选择等相关问题，达到信息优势方想要的结果。

中国学者关于就业市场信号传递的研究大多基于 Spence 的信号传递模型，学者廖迎（2008）通过构建信号模型解释了求职者拥有的相关工作经历可以作为一个信号传递给聘用单位，并且这个信号具有“显示能力”的作用，由于聘用单位对于求职者的真实能力无法通过简单的笔试和面试考核全面获取，但可以通过信号作用将求职者的工作经历水平传递给雇主，因此将不同求职者的工作经历信号作为甄别求职者工作能力的的一个方面成为雇主选人用人较为简单快捷的方法。白华，陈婧，杨漳红（2010）从教育成本角度利用 Spence 信号传递与甄别模型分析了高等专科学校毕业生就业市场信号传递特征以及存在的问题，即“信息不对称”和“供求不匹配”等，从而强调了受教育程度的信号作用，说明文凭和教育通过信号作用可以在一定程度上为雇主甄别求职者个人能力提供帮助。

本文通过实习信号将个人的求职信息发送给雇主，通过个人能力让雇主发下自己，从而获得展示能力的机会，达到就业效果。本研究认为就业信号具有信号甄别能力、信号传递能力、信号捕捉能力。

2.2 就业满意度的影响因素

目前中国学者关于就业满意度影响因素的研究主要集中在就业能力这一主要因素上，问卷调查和实证分析是多数学者采用的研究方法。在影响就业满意度的就业能力因素方面，各学者分别从高等专科学校毕业生就业能力现状、结构、用人单位对高等专科学校毕业生就业能力的要求等方面进行了研究。

Maslow(1943)把人的需求按照层次分为了五个层面，人的需要可以归纳为五大类,即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现等需要，由浅及深，就业满意度的内容应该包括在五个层面的内容才能体现不断发展，才能得到相应提高等。

Bastelser 学者（2002）从工作特征和劳动力市场两个视角对就业质量进行了界定，认为就业质量是劳动力市场运行状况及资源配置效率的反应，包括劳动力供求状况、公共就业服务质量等。

Schroeder. F. K (2007)认为高质量就业是“劳动者在工作岗位上，既能获得生活所需的薪酬，又能获得挑战性和满足感的能力。”

岳昌君(2013)的研究范围较广，他研究了就业能力和就业能力以外的其他因素，研究它们对就业满意度的影响，人力资本特征、社会资本特征和求职状况归为就业能力因素；其他因素包括人口学特征、学校特征，他将实习经历作为人力资本特征即就业能力因素，研究了其对就业满意度的影响，最终得出实习经历对就业满意度的直接影响和通过工作选择对就业满意度的间接影响都是不显著的。

张建奇(2001)以高等专科学校毕业生就业能力现状为视角,在影响高等专科学校毕业生就业满意度的众多因素中找出“对工作的期望值过高”、“在校期间能力储备不充足”是两个比较重要的因素。

李颖,刘善仕,翁赛珠(2005)从高等专科学校毕业生就业能力结构的角度出发,研究了高等专科学校毕业生就业质量受其就业能力结构的影响是显著的。

高耀等(2012)通过网络调查数据发现:人力资本水平,如学校水平、学历水平、专业类别和学业成绩等,对大学毕业生初次就业的满意度有显著影响。

影响就业满意度的具体因素方面,不同学者都尽可能地从高等专科学校毕业生内在因素和外在因素两个方面进行分类研究。

方胜强(2014)从内在因素和外在因素两个方面进行了研究,内在因素即个人背景因素,外在因素即职位因素,与岳昌君的研究类似,也将影响就业满意度的因素分为与工作相关的因素即职位因素和非工作因素即个人因素。

侯德伟等(2011)发现利益相关者理论视角下:大学毕业生的就业满意度受到来自中央以及地方政府的就业政策、高校方面的就业指导及大学生的求职途径等因素的影响。

李筱焯(2014)针对中国高等专科学校毕业生就业满意度的影响因素进行了详细的分析,他分析了学校背景、就业期望、求职状况、家庭社会背景对就业满意度的影响,其中学校背景与岳昌君(2013)研究的学校特征相同;求职状况和家庭社会背景属于就业能力因素,与岳昌君的研究有所重合。

在影响就业满意度的信号作用方面,高等专科学校毕业生个体和用人单位是多数学者采用的两研究对象,即求职者的就业满意度和雇主的满意度,本文以高等专科学校毕业生个体为研究对象,研究的是高等专科学校毕业生求职者的就业满意度。

涂晓明(2007)从高等专科学校毕业生个体角度出发,得出其就业满意度的高低除了与工作特征相关外,还和高等专科学校毕业生自身特征相关,自身特征中既包含诸如人力资本特征的就业能力因素,也包含诸如实习的信号作用因素。

岳昌君(2013)划分就业满意度影响因素的标准是是否与工作相关,即作为外在因素的与工作相关的因素和作为内在因素的非工作因素即个人基本情况,主要包括高等专科学校毕业生的个人情况、人力资本、社会资本、求职状况等因素。研究表明,显著影响高等专科学校毕业生就业满意度的是工作因素,非工作因素对就业满意度有两方面的影响,即直接影响和间接影响,其中间接影响主要是通过影响高等专科学校毕业生的工作选择间接影响就业满意度。非工作因素可以发挥一定的信号作用影响雇主的决策,由于就业的双向选择特征,求职者通过工作选择达到较高的就业满意度。

2.2.1 实习经历对就业满意度的影响

孙志凤(2013)通过对已就业毕业生的调查分析,发现高校毕业生需着力提升人际交往、沟通与表达能力;需要根据未来就职行业需求进行自我认识与自我职业定位;用人单位对解决问题能力需求的内核是领悟力及自学能力;用人单位希望高校毕业生能经历一场“真正的实习”,切实锻炼实践能力。

李军凯(2013)通过发放调查问卷获得可靠的数据,运用回归分析探讨了高等专科学校毕业生就业结果受到实习的影响,其中强调了实习经历通过影响就业能力对整体满意度产生显著的正向影响,从而得出高等专科学校毕业生要想提高自己的就业能力和综合素质,就要有选择性地深入参加实习实践。

卿石松、曾湘泉(2009)从直接影响和间接影响两个方面分析了实习对高等专科学校毕业生就业的影响,发现与专业相关的实习经历不仅对就业有直接的促进作用,还能够通过就业能力间接影响高等专科学校毕业生就业。

吴挺,庞飞(2012)从实习传递给雇主关于节约后期培训成本的信号出发,通过调查研究分析了拥有不同实习经历的高等专科学校毕业生在不同方面的满意度差异。实习经历丰富的高等专科学校毕业生的求职难度较小,对所签工作的环境以及压力方面满意度较高。他们指出无论是校园招聘还是社会招聘,工作经验都是雇主所重视的方面,对于参加校园招聘的应届高等专科学校毕业生来说,雇主只能通过其实习经历传递的信号来判断其工作能力,实习经历丰富的高等专科学校毕业生传递给雇主的是高能力的信号,而缺乏实习经历的高等专科学校毕业生传递给雇主的是低能力的信号,从而雇主可能不会聘用这样的高等专科学校毕业生,因而无法获得自己满意的工作,其就业满意度必然会降低。

朱永永(2008)通过对大学生实习阶段的调查,不仅从学生自身的角度还从用人单位的角度找出一些问题,发现现阶段大学生实习存在的问题有:第一是学生眼中只有大公司,忽略了实际工作内容;第二是不同性质、不同行业的实习单位对于大学生实习时间的要求和工资待遇等方面会有较大的差异;第三是用人单位采取实习体制的目的或为招聘,或为扬名,并且分析了大学生从实习阶段过渡到就业阶段应具备的能力。

邢朝霞等(2013)指出社会实践的参与对提高大学生就业满意度有显著的影响,而专业成绩、学生工作和准备工作,也将可以作为大学生就业满意度的影响因素。因此我们应该从这些方面引导学校和学生提高他们的就业满意度,并找到合适的方法。

所以在前人的研究基础上,我们应该向学校和毕业生提出提高就业满意度的对策和建议,引导学生找到合适自己的实习岗位,充分发挥自己的优势。

2.2.2 就业能力对就业满意度的影响

良好的就业能力对于就业个体而言，能够帮助其在激烈的竞争中找到心仪的工作，能为其今后良好的职业发展奠定基础；对企业而言，意味着人力资源能够充分地适应工作内容，场所等条件变化的要求以及加强企业的竞争力和增长；对国家而言，意味着可以创造能够适应劳动力市场需求变化的劳动力。

Mayer（1992）认为就业能力其实是一种常见的普遍性的能为，没有特定行业或职业的区别，具有普遍代表性。无论在工作还是组织当中都是必不可少的能力，是一种能将技能和知识有效的应用于实际工作中的能力。

冯虹（2014）的调查显示，高校对大学生就业能力的培养与毕业生的就业满意度呈正向关系。

郑晓明（2002）率先明确提出学生就业能力的概念。他对就业能力的看法是：学生通过在校期间学习知识和发展综合素质最终获得的能力，是一种本领，不仅能够完成就业理想、实现自身价值、还能在一定程度上满足社会需求的本领。对于毕业生的就业能力结构分成学习能力、思想能力、适应能力、实践能力、应聘能力。

丁金昌(2011)在“提升高职院校毕业生就业质量的思考与实践”一文中，分析了高职院校毕业生就业质量存在的主要问题，并从高职院校毕业生的就业观念、就业能力、学校就业服务意识以及就业质量支撑体系和就业质量评价体系等方面进行了分析研究。

陈洪余（2011）通过实证调查研究构建出大学生就业能力结构模型，他将大学生就业能力分成两个主维度和 13 个子维度，主维度除了包含成功就业的能力，还有维持就业的能力，子维度能力含外倾性、责任、自信、基础知识以及规划意识、计划组织能力、团队合作能力、实践知识与经验、信息获取及理解能力、自我展现能力、自我管理能力和问题解决能力、沟通能力。

张丽华，刘晟楠（2005）对毕业生就业能力划分为 5 个方面：社会实践能力、创新思维能力、应用能力、社会适应能力和自主能力。

赵颂平、赵莉（2004）认为就业能力可以满足就业，并经学习知识和开发素质获取，属于核也的素质群范畴，与职业息息相关，并且灵活性和适应性部很强。

查良松(2014)在“试论高职大学生就业能力低的原因及对策”一文中认为，伴随着我国职业教育规模的逐步扩大，高职大学生就业难度加大，高职教育的生存与发展也面临新的压力与挑战，提高高职院校毕业生的就业能力和就业质量，成为高职院校函须解决的重要问题。该文分析了高职大学生就业能力不高的原因，提出了提高高职院校毕业生就业能力的途径。

赵辉(2014)在“以就业为导向的高职教育专业设置预警体系模型构建”一文中认为,高职院校的专业设置是高职院校教学工作的逻辑起点,专业设置对高职院校毕业生就业质量产生重要影响,高职院校专业要以就业为导向进行设置与调整。该文探讨了高职教育专业设置预警体系的构建,将专业设置监测预警指标体系分为就业质量、社会需求状况和生源状况三个一级指标和16个二级指标;将预警警报级别分“绿色、蓝色、黄色、橙色、红色”五个级别。

汤国英(2016)在“新常态下提升高职大学生就业能力的思考”一文中认为“增速放缓、结构调整、增长点转移”的我国经济新常态给高职院校毕业生带来了挑战与困难,高职院校大学生必须提升其适应社会的能力,提高其自身的职业技能,而学校要加强就业指导,有针对性地开展理性创业的教育,从而达到提高高职大学生就业率、提升就业质量的目的。

丁金昌(2010)还在“以提高就业质量为导向深化高职院校教学改革”一文中分析了高职学生就业质量的内涵和影响高职学生就业质量的因素,并结合温州职业技术学院的办学实践,从学校教学改革的视角提出了在人才培养模式、就业服务体系、学生创业教育等方面提高高职院校毕业生就业质量的对策和建议。

李云霞(2014)在“创新服务机制提升高职学生就业质量”一文中指出毕业生就业质量是衡量高职院校人才培养质量的风向标,高职学生的就业结果和就业质量直接反应到学校的办学水平,影响着学校的生存和发展,所以学校应整合社会各种优质资源,着力创新大学生就业服务工作机制,从体制机制创新到管理制度建立健全,从理论探讨到实践验证,从“进口”到“加工”再到“出口”三环节衔接,逐步形成较为健全的就业服务工作机制,不断提升学生的就业质量。

大学毕业生认为,工作场所符合大学毕业生的就业能力要求,有助于提高就业满意度,有助于提高大学毕业生的就业满意度,就业能力强的大学最终认为总体就业状态更好。就业能力是雇主选拔人时首先考虑的因素,是大学毕业生自身素质的重要组成部分,就业能力在提高自己的就业满意度方面起着重要作用。从单位对高校毕业生就业能力要求的角度出发,高校毕业生若能满足用人单位对其就业能力的要求,有助于其就业满意度的提高,他们认为就业能力的增强有利于提升高校毕业生的就业满意度,就业能力强的高校最终其总体就业状况更好。就业能力是用人单位选人用人时首先考虑的因素,就业能力作为高校毕业生自身素质的一个重要组成部分,对于提高自身就业满意度具有很重要的作用。

2.2.3 实习经历对就业能力的影响

学术界关于实习影响就业能力的研究较丰富,并且研究结果都是实习对高等专科学校毕业生就业能力的提高具有显著影响。

研究人员 Jos 和 Andries(2003)等建议就业能力能够适应工作环境的变化, 仍然能做好工作, 表现出良好的竞争力, 并在劳动力市场保持有吸引力的能力。

Au Yeung 等 (1993) 认为就业实习是提升工作技巧和能力的有效之道。

Binder 等(2015)认为就业实习能够提高学生的社会沟通能力、写作能力和实践能力。

Fugate(2004)对就业能力的看法与 Hillage J 和 Pollard E 相同, 认为员工所拥有的知识和技能, 能够胜任工作, 并能够在任何需要再就业时能再次被雇佣的能力均属于就业能力。

Thijssen (2008)认为就业能力核心层面是在不同就业背景下, 都能够在工作中取得成功, 拓展层面指能够顺利获得工作的能力; 整体层面还应考虑现实条件的综合。

学者 Mayer(2008)对就业能力的认知, 认为就业能力不会因为就业人员所在行业或者职业不同而产生较大差异, 它是一种普遍性能力, 是在工作中不可或缺的, 是将知识和技能有效的运用到工作中去的能力。

Mason 等(2009)研究表明实习具有提高高等专科学校毕业生就业能力的作用, 高等专科学校毕业生从学校到工作的转换也离不开实习, 实习在其角色转换中具有重要作用。

中国一些学者详细分析了中国大学生实习现状。汪恽(2005)在影响就业能力的众多因素如教育与培训、就业实践(实习)等中, 强调了就业实践即实习对于提升就业能力的重要性。

刘增辉(2007)从高等专科学校毕业生自身的角度出发, 对实习现状进行了分析, 研究得出实习岗位多数通过个人关系获得, 由于较好的实习机会的稀缺使许多学生无法挑选适合自己的用人单位和岗位, 以致影响他们就业能力的提升。还有一点, 许多在校生对于实习岗位不满意, 这些现象都导致了实习不能很好的发挥其提高学生就业能力的作用。

邱荣斌(2012)同样从学生自身的角度出发, 通过探讨毕业生实习与就业协调性, 指出大学生在选择实习时只关注一些表面的东西, 如只选择一些规模大、较体面的实习单位, 而对是否真正有利于提高自己的就业能力不关注, 往往使实习不能发挥提高就业能力的作用。

朱永永(2008)扩展了刘增辉和邱荣斌的研究角度, 通过对大学生实习阶段的调查, 不仅从学生自身的角度还从用人单位的角度找出一些问题, 发现现阶段大学生实习存在的问题有:第一是学生眼中只有大公司, 忽略了实际工作内容; 第二是不同性质、不同行业的实习单位对于大学生实习时间的要求和工资待遇等方面会有较大

的差异；第三是用人单位采取实习体制的目的或为招聘，或为扬名，并且分析了大学生从实习阶段过渡到就业阶段应具备的能力。

踪程、谢爱国、李哲(2017)采用理论模型和实证模型相结合的方式通过对天津市6所高校的大学生进行调查，运用结构方程模型方法分析大学生就业能力，探索其各因素之间的影响因素及其相互关系。

在前人分析实习现状的基础上，有很多学者采用实证方法研究了实习对就业能力的影响，多数学者认为实习对于就业能力有显著影响。

卿石松、曾湘泉(2009)从直接影响和间接影响两个方面分析了实习对高等专科学校毕业生就业的影响，发现与专业相关的实习经历不仅对就业有直接的促进作用，还能够通过就业能力间接影响高等专科学校毕业生就业。

施小平，罗三桂(2011)以定量和定性相结合的方式研究了广州大学学生实习与就业的关系，研究结果与卿石松、曾湘泉类似，即实习对高等专科学校毕业生就业能力有显著的促进作用。

王振源，孙珊珊(2013)对应届高等专科学校毕业生实习情况进行了调查，大学生实习和就业能力的相关关系是他们的研究重点，其研究结果与李军凯类似，在就业能力作为一个中间变量的基础上加入了一个新的中间变量--就业效能感，遵循实习经历--就业能力--就业效能感--就业结果的研究路径，同样得出了高等专科学校毕业生实习经历通过提高其自身就业能力显著提高其就业效能感，进而对就业结果产生显著影响。

2.3 就业信号传递

中外学者关于就业市场信号传递的研究较少，研究对象和方法较单一，研究对象主要集中在“教育程度”的信号传递，研究方法大多使用了斯彭斯的信号传递与甄别模型分析，而关于实习过程中的信号传递研究较少。

斯彭斯(1973)在20世纪70年代提出劳动力市场信号传递模型，斯彭斯指出信号作用就是信息优势方采用可靠的方法将可信的“信号”传递给信息劣势方，使信息优势方避免遇到逆向选择等问题，达到信息优势方想要的结果。斯彭斯在其博士论文中开创性地提出了“教育”所发挥的信号作用。基本观点是要使教育信号发挥其作用，传递信号所需的成本必须在求职者之间存在显著差异。只有低能力求职者选择较低的受教育程度时，高能力求职者发现自己的教育投资能够得到相应的回报，雇主才能将高能力求职者从低能力求职者中甄别出来。斯彭斯的模型把教育投资作为一个信号，并且它是可信的。他的模型剔除了教育在提高个人能力方面的作用，仅将受教育程度作为一个“显示能力”的信号。

廖迎（2008）以信息不对称为条件，分析了高等专科学校毕业生就业中的逆向选择问题，研究了工作经历信号传递中的分离均衡，工作经历可以作为一个可信的信号传递给雇主，从而使雇主根据该信号得知求职者的能力，不同求职者的工作经历信号传递作用的强弱不同，进而显示出的能力有差异，使雇主可以甄别出高能力求职者和低能力求职者。

白华，陈婧，杨漳红（2010）基于斯彭斯信号传递与甄别模型的基本原理，从教育成本的角度分析了高等专科学校毕业生就业市场的新特点和存在的相关问题，即“信息不对称”和“供求不匹配”等，从而强调了受教育程度的信号作用，说明文凭和教育通过信号作用可以在一定程度上为雇主甄别求职者个人能力提供帮助。他们认为加强大学生就业信号显示在一定程度上为雇主甄别求职者个人能力提供帮助。他们认为加强大学生就业信号显示度至关重要，同时也给了相应的优化策略。

丁越兰，罗瑞强（2009）在信号传递博弈模型的基础上，求职者整体受教育水平不断提升，削弱其信号传递作用，并且存在“过度教育”的趋势。他们的研究比廖迎更进一步，通过数理推导分析了完全信息和不完全信息两种条件下的信号博弈。

康洁，施俊（2012）同样基于信号传递博弈模型，他们参照信号传递模型的一般形式，引入大学生类型、薪酬水平期望、用人单位的行动、用人单位辨别大学生个人信息类型的概率和大学生披露自己信息的成本 5 个变量，与丁越兰、罗瑞强类似通过构建针对大学生就业行为的信号传递模型，求解出信号传递模型的精炼贝叶斯均衡解。

吴挺，庞飞（2012）从实习传递给雇主关于节约后期培训成本的信号出发，通过调查研究分析了拥有不同实习经历的高等专科学校毕业生在不同方面的满意度差异。实习经历丰富的高等专科学校毕业生的求职难度较小，对所签工作的环境以及压力方面满意度较高。他们指出无论是校园招聘还是社会招聘，工作经验都是雇主所重视的方面，对于参加校园招聘的应届高等专科学校毕业生来说，雇主只能通过其实习经历传递的信号来判断其工作能力，实习经历丰富的高等专科学校毕业生传递给雇主的是高能力的信号，而缺乏实习经历的高等专科学校毕业生传递给雇主的是低能力的信号，从而雇主可能不会聘用这样的高等专科学校毕业生，因而无法获得自己满意的工作，其就业满意度必然会降低。

2.4 文献述评

综上所述，尽管近年来高职院校毕业生的就业已经受到高度重视，并出现了一些论著，但以某一所学校为案例，对高职院校毕业生就业满意度的现状、存在问题以及产生原因进行系统全面研究的论著还较少见。本论文在相关概念界定和理论阐

释的基础上，以 TPE 高等专科学校学校为例，对高等专科学校毕业生就业满意度进行比较系统的探讨，在借鉴发达国家和中国高等专科学校经验的基础上提出相应提高高职院校毕业生就业满意度的对策建议。

笔者通过实习影响高等专科学校毕业生就业能力而影响就业满意度进行研究。本文通过研究实习经历和就业信号作用对就业能力的影响以及实习经历和就业能力对就业满意度的影响，目的之一就是为了提高毕业生就业满意度。。

在相关研究的基础上，本文分析了就业信号传递、高等专科学校毕业生实习经历和就业能力情况等问题，以便更好地了解高职院校毕业生的实习经历，以满足其就业满意度和影响程度。通过探索就业能力通过学校和高职院校毕业生实习对就业满意度的影响，并比较就业信号传递对就业能力的影响，为学校和高职业院校毕业生提供了合理的实习建议，从而提高了他们的工作满意度。

2.5 相关文献

2.5.1 实习的信号传递模型

斯彭斯在 20 世纪 70 年代提出劳动力市场信号传递模型，斯彭斯指出信号作用就是信息优势方采用可靠的方法将可信的“信号”传递给信息劣势方，使信息优势方避免遇到逆向选择等问题，达到信息优势方想要的结果。斯彭斯认为就业能力信息的不对称在劳动力市场上普遍存在，由于就业能力属于私人信息，雇主并不知道求职者的真实能力，那么高能力求职者得到的报酬低于其边际产品而低能力求职者得到的报酬高于其边际产品，这是无效率的。

斯彭斯（1972）提出了“教育”所发挥的信号作用。基本观点是求职者信号发送要付出一定的成本才能使雇主相信他们的能力和价值。要使教育信号发挥作用，传递信号所需的成本必须在求职者之间存在显著差异。只有低能力求职者选择较低的教育程度时高能力求职者发现自己的教育投资能够得到相应的回报，雇主才能将高能力求职者从低能力求职者中甄别出来。

斯彭斯的信号传递模型是在“低能力求职者进行同样程度的教育投资时的边际成本更高”的条件下得出的，因此低能力求职者不愿付出较高的成本与高能力求职者做出同样的教育投资。该模型唯一的合理均衡是：低能力求职者选择接受较低的教育水平，高能力求职者选择接受较高的教育水平。

综上所述，劳动力市场信号传递模型研究的是在能力不易甄别的条件下，不同强度的信号对劳动力市场均衡结果的影响。同样，实习的信号传递也可以用斯彭斯的信号传递模型进行分析，由于信号传递模型在既定条件下存在合理均衡，即不同

的求职者发送的信号强弱有差异，雇主根据不同强度的实习信号甄别不同的求职者，从而导致其给予不同求职者不同的工作待遇，进而影响求职者就业满意度。

2.5.2 就业市场实习信号传递特征分析

在斯彭斯的劳动力市场信号传递模型里，就业能力信息的不对称在劳动力市场上普遍存在，由于就业能力属于私人信息，雇主并不知道求职者的真实能力，那么高能力求职者得到的报酬低于其边际产品而低能力求职者得到的报酬高于其边际产品，从而使劳动力市场无效率。这时，高能力的人就会通过向雇主发送“显示能力”的信号，雇主接收并识别信号，使高能力求职者与低能力求职者分离开，从而得到与劳动效率相匹配的工资，提高求职者的就业满意度。这时，信号的发送使劳动力市场达到均衡状态，不同因素都会在一定程度上发挥信号作用。

实习市场是劳动力市场的一个基本制度，因为其公共机制是：实习市场的不同组成部分、内部交流的各种联系，最后通过具体培训条件的指示性影响，劳动力市场的雇主。关于求职者帮助雇主根据内部培训选择求职候选人的能力的信息。通过各个部分、联系、信号传递和合理限制之间的相互作用，劳动力市场体系和劳动交易过程中形成了一个良性循环。

在实习市场上，大多数大学生通过亲戚、朋友或教师提供培训机会，缺乏一定程度的标准化，因此，实习在提高实际就业能力方面有一些不足之处，并突出了他们的信号效果。大学生有两个主要的实习动机：一个是提高她们的就业能力；另一个是满足劳动力市场雇主的就业要求，即信号传输。

2.5.3 实习的收益分析

大学生的实习的决定可以被视为类似“囚徒困境”的游戏。在招聘过程中，假定只有两名申请人竞争同一职位，当两名大学生作出实习决定时，他们可以选择实习或不实习，而不同决定所产生的工作满意度是不同的。如果双方都不是实习生，两者的优势都是 R_1 ；如果两者都是受训人员，他们所得到的好处包括工资、人力资本和社会资本，包括时间、精力、脑力、体力和其他机会成本等等。一般来说，这两个人的净收入应为 R_2 ；如果一个人进行了实习，而另一个人没有参加，则内部实习的一方将向雇主发出一个强大的优势信号，这大大增加了雇用的可能性，非内部实习存在一些缺陷，而且雇用的可能性大大降低。

与囚徒困境一样，理性大学的学生不会选择不实习，这样，在实习决定中，合理的参与者将选择实习，因此（实习、实习）将成为合理参与者决定的结果，尽管（实习、实习）比（不实习，不实习）带来更多的好处。即使任何实习都对双方都

没有好处，双方很难保持合作并选择不实习，也就是说，在平衡的情况下，合理的参与者愿意支付实习费用，即使实习不能带来更大的好处。

各种实习对职业满意度的影响主要通过两种方式实现:第一种方式是通过影响就业能力对工作满意度产生影响，而内部实习对工作满意度的影响非常大；第二种方法是信号传输的影响，它影响工作满意度。



第三章 研究方法及框架

3.1 研究方法

3.1.1 文献法

本文运用目前主流的文献库、资料平台，如中国知网（CNKI）、中国期刊网、超星图书馆等作为相关资料搜索渠道，查阅关于实习经历、就业能力、就业信号传递、就业满意度的文献资料进行仔细分析。通过这些文献资料，全面了解高校毕业生实习经历、就业能力、就业信号传递和就业满意度的相关理论。在相关学术研究成果的基础上，确定本文的调查研究、问卷设计、研究框架的理论依据。

3.1.2 问卷法

本文中定量分析所需要的相关数据均来自与问卷法，通过问卷调查所得到的初始数据经过分类、整理再进行量化处理分析，为本文研究内容打下良好的基础，然后定量分析所提出的问题。本文选取 TPE 高等专科学校 2015 届、2016 届、2017 届、2018 届毕业生为研究对象发放调查问卷，通过网上的方式进行，预计发放问卷 450 份。发放到回馈用时一周左右时间。同时，对回收的问卷进行归类整理。

调查问卷将采用李克特量表，对总结的影响因素进行分类排列，并按照影响程度设置五点量表，每个选项分别对应 1 分、2 分、3 分、4 分、5 分，请被调查者按着自身实际情况进行打分，对回收来的调查问卷进行数据和分析，计算出每个选项的得分。

问卷回馈后，对答案及数据进行整理，并运用 SPSS 软件统计分析，将整理出来的数据结合研究需要，确定对 TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素的重要程度。

3.2 研究内容与框架

本文的研究内容共分六章，各个章节的研究内容和结构如下：

第一章：引言。介绍了本研究的背景，明确了本研究的目的是本研究的意义。

第二章：文献综述。对高等专科学校、就业满意度、就业能力、就业信号四个概念进行界定并解释其含义。分析相关领域的学者对就业满意度的影响因素、实习经历对就业能力的影响以及就业信号传递的相关研究。结合实习的信号传递模型、就业市场实习信号传递特征和实习的收益分析为本文的研究提供思路和方法。

第三章：研究方法和框架。介绍研究内容、研究方法、研究框架。运用相关理论基础提出研究假设。

第四章：数据分析与讨论。对样本进行描述性统计，完成毕业生就业满意度的信度和效度分析，对不同性别和不同毕业时间对实习经历、就业能力、就业信号及就业满意度进行差异分析，对实习经历、就业信号、就业能力和就业满意度进行相关分析和回归分析，对就业能力在实习经历与就业满意度间进行中介分析，最后进行验证假设。

第五章：提升就业满意度的对策建议。以实习经历和就业能力因素为基础，针对性地提出提升高等专科学校毕业生就业满意度的对策建议。

第六章：结论。根据检验结果得出实习经历对就业能力具有显著的正向影响；就业信号对于就业能力具有显著的正向影响；就业能力对于就业满意度具有显著的正向影响；实习经历对就业满意度具有显著的正向影响；就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用的相关结论，并找出其他研究发现，指出研究中发现的问题：



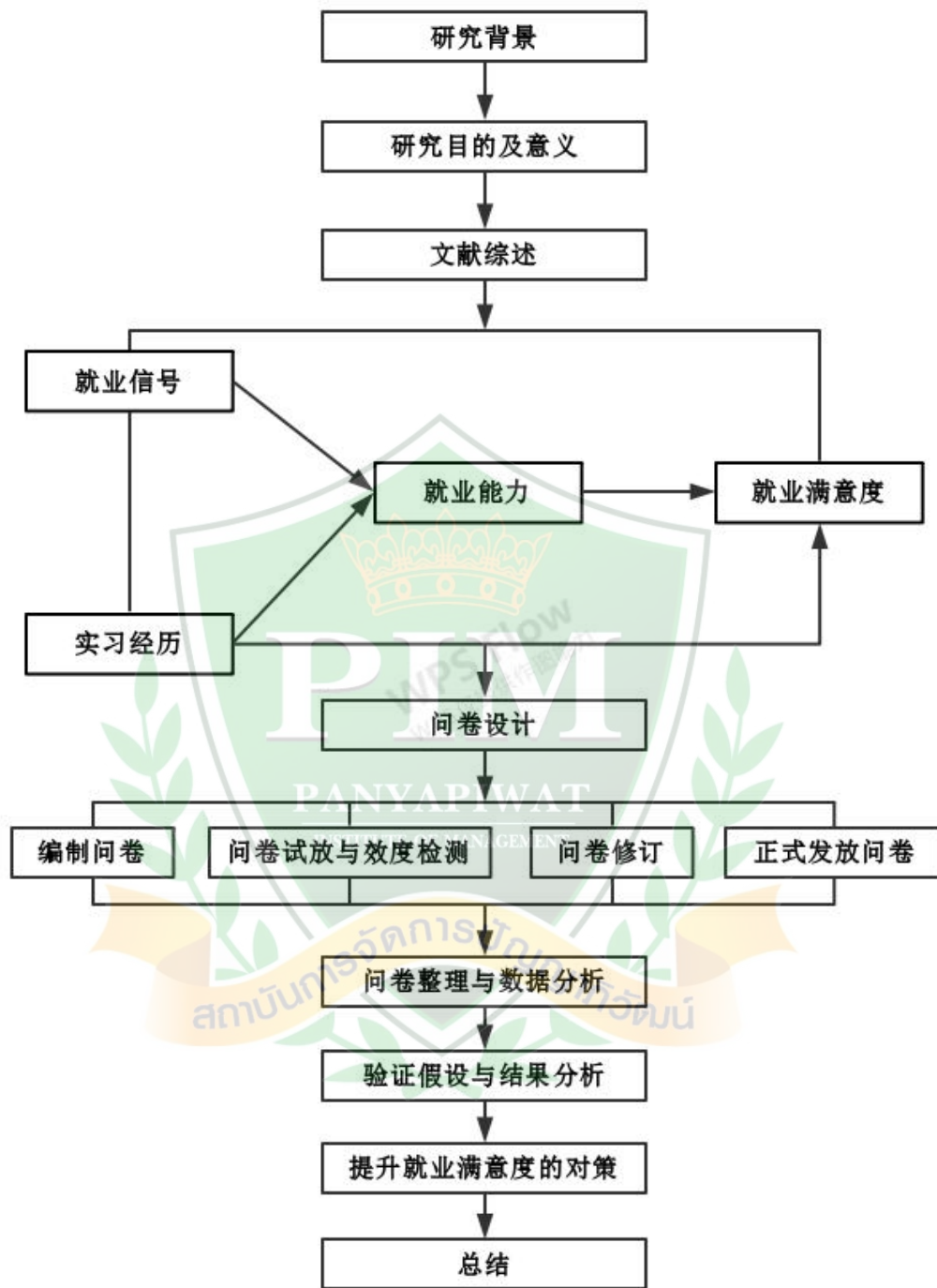


图 3.1 研究框架图

3.3 研究模型与假设

3.3.1 研究模型构建

基于对高等专科学校毕业生就业满意度、就业能力、就业信号以及实习经历对就业能力的影响等相关文献分析，本文构建了高等专科学校毕业生就业满意度影响研究模型。如图 3.2 本研究概念模型。

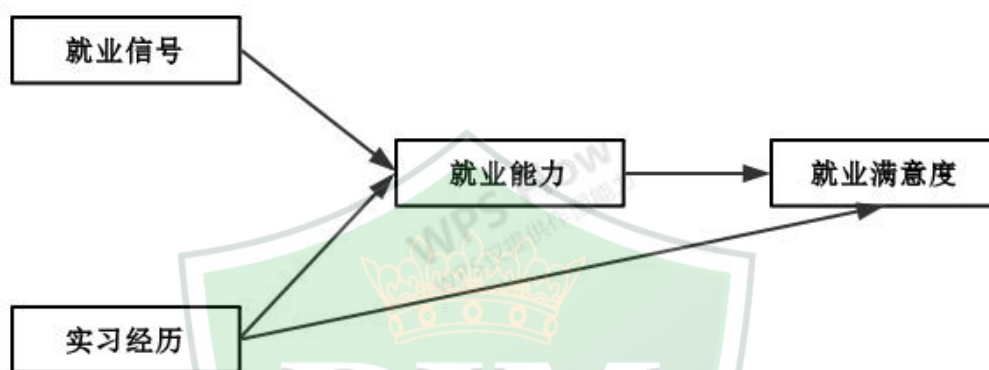


图 3.2 本研究概念模型

3.3.2 研究假设提出

(1) 实习经历与就业能力的关系假设

本研究认为，就业能力通常能够划分为获得工作能力、保持工作能力，人际交往能力，业务工作能力四个维度，实习经历具有提高高等专科学校毕业生就业能力及四个维度的作用，高等专科学校毕业生从学校到工作的转换也离不开实习，实习在其角色转换中具有重要作用。实习实践既包括专业实习活动，也包括其他社会实践或兼职类活动，是大学生步入社会，进入职场前的预演阶段。同时在实习工作中也可以培养自身的团队合作能力，与不同的人交往锻炼自己的交际能力，实习可以提高大学生毕业生的就业能力。

朱红等(2012)根据实习目的、签订劳动合同或协议、实习时间等多种因素，分为实习和毕业实习、就业前实习和见习。卿石松，曾湘泉(2009)从直接影响和间接影响两个方面分析了实习经验对大学毕业生就业的影响，发现与专业相关的实习经验不仅对就业起到直接促进作用，还能够通过就业能力间接影响高职毕业生的就业。汪恽(2005)分析教育和培训、就业实践(实习)经验等影响就业能力的诸多因素中强调了就业实践，即实习生对提高就业能力的重要性。王振源，孙珊珊(2013)通过对本届毕业生的调查指出，就业实习对就业能力会产生非常积极的正面影响。Shoenfelt(2012)指

出，就业实习大大提高了学生的组织能力、人际敏感度和专业性。孙志凤(2013)对就业毕业生进行了调查和分析，发现大学毕业生应该致力于提高人际关系、沟通和表达能力。根据未来就业业界的需要，需要自我意识和自己职业的定位。雇主对解决问题能力的要求的核心是能力和自学能力。雇主希望大学毕业生能体验“真正的实习”，有效地锻炼实际能力。Binder(2015)等人认为就业实践能提高学生的社会沟通能力、写作能力和实践能力。毛燕(2014)在自己的论文中主要测量就业实习效果，主要从实习人数、实习期间、实习单位名声、实习职业强度、实习和招聘职位等5个方面进行。

因此，提出以下假设：

H1：实习经历对就业能力具有正向影响

H1a：实习经历对获得工作能力具有正向影响

H1b：实习经历对保持工作能力具有正向影响

H1c：实习经历对人际交往能力具有正向影响

H1d：实习经历对业务工作能力具有正向影响

(2) 就业信号与就业能力的关系假设

本研究认为，就业信号具有信号甄别能力、信号传递能力、信号捕捉能力。“就业信号”也就是将个人的信息当成一种信号传递给雇主，通过个人能力让雇主发现自己，从而获得展示能力的机会，达到就业效果。也有利于雇主获取个人的信息后进行筛选，因此避免选择错误的风险。

吴挺，庞飞(2012)通过实习中向雇主传达了后期降低培训成本的信号，调查研究分析了有多种实习经验的专科院校毕业生的不同满意度。有丰富实习经验的专科大学毕业生求职难度相对低，同时对签署的工作环境和压力方面的满意度高。他们指出，不管是校园招聘还是社会招聘，就业经验都是雇主非常重视的考量因素。对于参与校园招聘的应届大学毕业生，雇主只能通过实习经验传达的信号来判断自己的工作能力；具有丰富实习经验的大学毕业生向雇主发出高能力的信号；缺乏实习经验的大学毕业生向雇主传达低能力的信号。杨漳红(2010年)从教育成本角度利用规格信号传递和筛选模型，分析了大学毕业生就业市场信号传递特征和存在的问题，即“信息不对称”和“供求不一致”，强调了毕业证书和教育通过信号作用，可以在一定程度上帮助雇主筛选求职者的个人能力的信号作用。廖迎(2008)以信息不对称为条件，分析了大学毕业生就业的逆向选择问题。研究了职业生涯信号传递中的分离平衡。工作经历可以作为可靠的信号传达给雇主。因此，雇主可以根据就业信号知道求职者的能力，其他求职者的工作经历信号转导作用强弱与其他显示的能力有所不同，雇主可以甄别高能力求职者和低能力求职者。

因此，提出以下假设：

H2: 就业信号对就业能力具有正向影响

(3) 就业能力与就业满意度的关系假设

就业能力与就业满意度有着密切的关系。在某些角度出发, 就业能力是为了就业满意度服务的。就业能力是衡量毕业生能够胜任职务程度的标准, 就业满意度是评价毕业生能够以自己的能力和素养获得相关工作的可能性的标准。就业满意度的稳定和提高离不开毕业生就业能力的支持。只有具备高水平就业能力的毕业生在选择职业的过程中才能有更多的选择, 而且在上班后能够迅速适应当前工作的需要, 以更加积极的态度在工作中成长和进步。

郑晓明(2002)在明确表明学生就业能力概念方面走在了前列。他认为, 学生在学校期间学习知识, 开发综合素质, 最终获得的能力是用一种财力完成就业理想, 实现自己的价值, 在一定程度上满足社会需求的才能。毕业生的就业能力结构分为学习能力、思考能力、适应性、实践能力、应聘能力。谢志远(2005)把毕业生的就业能力看作是职业生涯非常重要的结合, 并且能在校期间可以通过学习或实习获得, 这种能力不仅能让本人保持工作, 还能更容易获得晋升的机会。就业能力除了基础能力(人际关系能力、准确的就业动机、应聘能力)外, 还包括差异能力(个性化、创新性、创业性)化、专业能力(专业知识职业所需的特殊技术)等三个方面。冯虹(2014年)的调查显示, 大学生就业能力的培养与毕业生就业满意度是积极的关系。刘奎颖, 郑丽娜, 黄春萍(2010)认为, 从就业单位对高职毕业生就业能力的要求来看, 如果高职毕业生满足对就业能力的要求, 就有助于提高就业满意度。就业能力的提高有助于提高专科毕业生的就业满意度。

从研究上来看, 整体就业能力强的高职毕业生最终也得出结果, 总体就业情况更好, 就业能力是雇主选拔人时首先要考虑的因素, 就业能力是高职毕业生自身素质的重要组成部分, 在提高自己的就业满意度方面起着非常重要的作用。大学生通过实习等个人努力, 可以提高就业能力, 有效地提高自己的就业满意度。

因此, 提出以下假设:

H3: 就业能力对就业满意度具有正向影响

H3a: 获得工作能力对就业满意度具有正向影响

H3b: 保持工作能力对就业满意度具有正向影响

H3c: 人际交往能力对就业满意度具有正向影响

H3d: 业务工作能力对就业满意度具有正向影响

(4) 实习经历与就业满意度的关系假设

本研究认为, 实习经历丰富的毕业生的求职难度较小。无论是校园招聘还是社会招聘, 工作经验都是雇主所重视的方面, 对于参加校园招聘的应届高等专科学校毕业生来说, 雇主只能通过其实习经历传递的信号来判断其工作能力, 实习经历丰

富的毕业生传递给雇主的是高能力的信号，而缺乏实习经历的毕业生传递给雇主的是低能力的信号，从而雇主可能不会聘用这样的高等专科学校毕业生，因而无法获得自己满意的工作，其就业满意度必然会降低。因此，大学生可以利用业余时间积极参加学校和社会的实践活动，在活动中可以使自己得到锻炼，可以将自己的学习到的专业知识运用到实际工作中来，丰富自己的工作经历，增长工作经验。

高振杰(2007年)建议实习是在校学生们用于在实际现场利用专业知识进行实践的手段，可以同时将理论与实践联系起来。Binder(2015)提出了实习经验可以帮助学生探索个人及其角色的特点，形成更清晰的职业自我概念，提高自我效能感和职业期待感。毛燕(2014年)主要测量就业实习效果，主要从实习人数、实习期间、实习单位名声、实习职业强度、实习和应聘职位等5个方面进行。吴挺，庞飞(2012)分析了具有不同实习经验的高职毕业生满意度的差异。有实习经历的毕业生更容易受到雇主青睐。缺乏实习经验的毕业生向雇主传递低能力的信号，雇主可能不会雇用这样的毕业生，而毕业生的就业满意度也会随之下降。邢朝霞、何艺宁(2013年)认为，社会实践、实习经验通过让学生从学习状态转向工作状态，活用学到的知识，可以提高大学生的社会适应能力、实践能力、沟通能力和组织协调能力，有效提高大学生的就业能力，从而更容易获得雇主的偏好，找到令人满意的工作。

因此，提出以下假设：

H4：实习经历对就业满意度具有正向影响

(5) 就业能力的中介作用

就业能力是用人单位选人用人时首先考虑的因素，就业能力作为高等专科学校毕业生自身素质的一个重要组成部分，对于提高自身就业满意度具有很重要的作用。大学生可以经过个人努力如实习提高就业能力，使其自身就业满意度得到有效提升。就业能力与就业满意度之间存在紧密的联系，从某种意义上来说，就业能力是为就业满意度而服务的。就业能力是衡量毕业生能够胜任岗位工作的标准，而就业满意度就是评价毕业生凭借自身能力与素养而获得相关工作的可能性的标准。就业满意度的维持与提高，离不开毕业生就业能力的支撑。毕业生只有拥有了较高水平的就业能力，才能在择业的过程中拥有更多的选择，才能在走上工作岗位后快速满足和适应工作的需要，从而以积极的心态在工作中不断成长与进步。

刘奎颖，郑丽娜，黄春萍(2010)从用人单位对高等专科学校毕业生就业能力要求的角度出发，研究得出高等专科学校毕业生若能满足用人单位对其就业能力的要求，有助于其就业满意度的提高，他们认为就业能力的增强有利于提升高等专科学校毕业生的就业满意度，并且在统计方法下得出学生整体就业能力强的高等专科学校最终其总体就业状况更好。李颖、刘善仕、翁赛珠(2005)等研究了大学生就业能力结构对从工资水平、工作环境、工作地点、工作兴趣相适度等多个方面来衡量

的大学生就业质量的影响，并得出大学生就业能力会影响就业质量的结论，认为就业能力强的学生可以有较好的就业质量。刘增辉(2007)从高等专科学校毕业生自身的角度出发，对实习现状进行了分析，研究得出实习岗位多数通过个人关系获得，由于较好的实习机会的稀缺使许多学生无法挑选适合自己的用人单位和岗位，以致影响他们就业能力的提升。还有一点，许多在校生对于实习岗位不满意，这些现象都导致了实习不能很好的发挥其提高学生就业能力的作用。

所以，根据此前的研究结论和成果，本文进行了下述假设：

H5：就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用

3.3.3 本研究假设

综上所述，本文的研究总共提出了 5 个部分共 13 个假设，如表 3.1 所示。

表 3.1 本研究假设一览表

假设	假设内容
H1	实习经历对就业能力具有正向影响
H1a	实习经历对获得工作能力具有正向影响
H1b	实习经历对保持工作能力具有正向影响
H1c	实习经历对人际交往能力具有正向影响
H1d	实习经历对业务工作能力具有正向影响
H2	就业信号对就业能力具有正向影响
H3	就业能力对就业满意度具有正向影响
H3a	获得工作能力对就业满意度具有正向影响
H3b	保持工作能力对就业满意度具有正向影响
H3c	人际交往能力对就业满意度具有正向影响
H3d	业务工作能力对就业满意度具有正向影响
H4	实习经历对就业满意度具有正向影响
H5	就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用

3.4 研究设计

3.4.1 研究对象选择

本文选择 TPE 高等专科学校 2015 届到 2018 届的毕业生作为调查和研究对象，通过问卷调查和定量分析，探讨中国高等专科学校毕业生的就业满意度影响因素及对策。

3.4.2 问卷的设计与设施

(1) 问卷设计

本研究调研项目的形成分为两个阶段，第一阶段为根据前期参考文献资料合理拟定调研目标和调研提纲内容，所以结合本研究课题的研究目标和根据对前期文献资料调查的分析，问卷调查的变量通过李克特量表展开测量（1 表示完全同意，2 表示同意，3 表示一般，4 表示不同意，5 表示完全不同意）。第二阶段为调查实施阶段，该阶段用时三个月。

(2) 调查对象

本次问卷调查以 TPE 高等专科学校 2015 届至 2018 届毕业生为调查对象

(3) 调查实施

本研究的调查问卷的发放采用网络问卷平台方式。再对回收的问卷的有效性依次进行了筛选，对有效问卷进行分析。



第四章 数据分析与讨论

本章主要介绍的内容为研究方案，首先解释并探讨了问卷中出现的变量，从而根据变量的特性制作出适合的问卷，此外，通过小型问卷调查测试，本文对获得的问卷结果进行了系统性地分析和研究，从而对问卷进行了一定程度地调整和修改以提升其科学性和有效性。在此基础上展开了大型的问卷调查，收回问卷以备分析

4.1 样本结构描述

4.1.1 数据的收集

由于本研究主要针对 TPE 高等专科学校 2015 届至 2018 届四届毕业生，主要通过采用调查专业网站调查的方法，在网络上注册问卷星，利用软件进行发放。共计回收有效调查问卷 450 份，该 450 份问卷均为 2015 年至 2018 年 TPE 高等专科学校毕业的学生。从而保证了调查对象与研究课题的一致性，体现了课题研究目标的一致性和未来研究结论的可信性。

4.1.2 基本信息

以研究开展的方向，主题以及问卷为前提，对调查的范围进行确认之后，利用网络问卷对 TPE 高等专科学校毕业生在就业满意度这一主题进行了调查，但是，需要对被接受调查者人群进行一定的简单介绍和说明，主要利用网络的方式使他们调查的内容、目的、注意事项、背景等进行一定的了解，具备一定的认知，因而可以提高问卷的调查结果的合理性、科学性和有效性。

根据对有效回收的 450 份问卷进行分析，其中被调查者的基本信息状况如下

表 4.1 基本情况

名称	选项	频数	百分比(%)	累积百分比(%)
1.您的性别是:	男	121	26.89	26.89
	女	329	73.11	100
2.您所学专业是:	学前教育	146	32.44	32.44
	小学教育	21	4.67	37.11
	英语教育	58	12.89	50
2.您所学专业是:	语文教育	16	3.56	53.56

续表 4.1 基本情况

	数学教育	6	1.33	54.89
	音乐教育	39	8.67	63.56
	体育教育	6	1.33	64.89
	旅游管理	79	17.56	82.44
	酒店管理	31	6.89	89.33
	其他	48	10.67	100
3.您的毕业时间是:	2015 年	99	22	22
	2016 年	45	10	32
	2017 年	51	11.33	43.33
	2018 年	255	56.67	100
4.您的生源地是:	贵州省	429	95.33	95.33
	西南地区其他省份	8	1.78	97.11
	西北地区	3	0.67	97.78
	华南地区	4	0.89	98.67
	华北地区	1	0.22	98.89
	华中地区	3	0.67	99.56
	华东地区	0	0	99.56
	华北地区	2	0.44	100
5.您目前的工作与所学专业是否对口:	是	290	64.44	64.44
	否	160	35.56	100
合计		450	100	100

本次问卷调查以该校 2015 届和 2018 届应届毕业生为样本, 调查后回收有效问卷 450 份。从有效样本的性别构成来看, 其中女生 329 人, 占样本总数的 73.11%, 男生 121 人, 占样本总数的 26.89%, 男女人数所占比例基本符合该校的性别比例总体特征。从有效样本的专业来看, 其中学前教育 146 人, 占样本总数的 32.44%; 小学教育 21 人, 占样本总数的 4.67%; 英语教育 58 人, 占样本总数的 12.89%; 语文教育 16 人, 占样本总数的 3.56%; 数学教育 6 人, 占样本总数的 1.33%; 音乐教育 39 人, 占样本总数的 8.67%; 体育教育 6 人, 占样本总数的 1.33%; 旅游管理 79 人, 占样本总数的 17.56%; 酒店管理 31 人, 占样本总数的 6.89%; 其他 48 人, 占样本总数的 10.67%, 该校大学生各专业覆盖率比较全面, 有利于进行接下来的数据分析。从有效样本的毕业时间来看, 其中 2015 届毕业生 99 人, 占样本总数的 22%;

2016 届毕业生抽取 45 人，占样本总数的 10%；2017 届毕业生 51 人，占样本总数的 11.33%；2018 届毕业生抽取 255 人，占样本总数的 56.67%，该校 2015 年至 2018 年毕业的学生覆盖率比较全面，有利于接下来的数据分析。由于 TPE 高等专科学校生源基本以本省为主，省外生源只占很小很小一部分，所以在此次问卷中调查，在贵州省内抽取的样本数为 429 人，占样本总数的 95.33%，西南地区其他省份抽取的样本数为 8 人，占样本总数的 1.78%；西北地区的样本数为 3 人，占样本总数的 0.67%，华南地区的样本数为 4 人，占样本总数的 0.89%，华北地区的样本数为 1 人，占样本总数的 0.22%，华中地区的样本数为 3 人，占样本总数的 0.67%，华东地区的样本数为 0 人，占样本总数 0%，东北地区样本数为 2 人，占样本总数的 0.44%；从样本目前的工作与所学专业是否对口来看，对口 290 人，占样本总数的 64.44%；不对口 160 人，占样本总数的 35.56%。从回收样本各主要变量下的分布情况来看，本次问卷调查的样本各届各专业都有涉及，可增强结果准确性。从而保证了调查对象与研究课题的一致性，体现了课题研究目标的一致性和未来研究结论的可信性

4.2 调查结果及调查分析

4.2.1 样本数据分析

在对问卷进行细致的和深入地分析之时，则利用了 SPSS 的统计功能。首先对各个选项进行赋值，依次是 1、2、3、4、5，从而提高了计算的建议度与科学度。均值小则表示其所代表的因素的影响程度高，地位越关键。满意度调查表同上述。

表 4.2 实习经历、就业信号、就业能力、就业满意度各题项调查分析表

类别	题项	N	非常同意 (%)	同意 (%)	一般 (%)	不同意 (%)	非常不同意 (%)	平均值	标准差
实习经历	6.1	450	53.33	32.44	12	1.78	0.44	1.636	0.796
	6.2	450	52	32.22	13.11	2.22	0.44	1.669	0.82
	6.3	450	50.67	31.78	14.67	1.78	1.11	1.709	0.861
	6.4	450	50.22	34.22	12.67	2.67	0.22	1.684	0.811
获得工作能力	7.1	450	54.89	25.56	16.89	1.78	0.89	1.682	0.877
	7.2	450	52	29.33	15.78	2.44	0.44	1.7	0.853
	7.3	450	51.78	31.11	14.44	2	0.67	1.687	0.84
	7.4	450	51.33	30.22	15.11	2.22	1.11	1.716	0.88

续表 4.2 实习经历、就业信号、就业能力、就业满意度各题项调查分析表

保持 工作 能力	8.1	450	51.78	30.67	15.78	1.33	0.44	1.68	0.817
	8.2	450	51.11	30.44	14.44	3.33	0.67	1.72	0.879
	8.3	450	50.67	32.22	14.44	2	0.67	1.698	0.837
人际 交往 能力	9.1	450	52.44	33.78	12.44	0.89	0.44	1.631	0.768
	9.2	450	51.78	33.56	12	2.44	0.22	1.658	0.8
	9.3	450	54	33.33	11.56	0.89	0.22	1.6	0.743
业务 工作 能力	10.1	450	51.56	32.44	13.56	2	0.44	1.673	0.816
	10.2	450	52.22	30.67	14	2.67	0.44	1.684	0.843
	10.3	450	50.67	34.67	11.78	2.67	0.22	1.671	0.803
就业 信号	11.1	450	50.67	33.78	14	1.56	0	1.664	0.773
	11.2	450	48.89	32.44	16	2.44	0.22	1.727	0.833
	11.3	450	49.33	34.67	13.78	2	0.22	1.691	0.798
	11.4	450	48.44	33.11	16	2	0.44	1.729	0.832
就 业 满 意 度	12.1	450	49.11	34.67	15.11	0.89	0.22	1.684	0.774
	12.2	450	49.11	32.22	16.22	1.56	0.89	1.729	0.851
	12.3	450	50	34.22	12.89	2.44	0.44	1.691	0.82
	12.4	450	49.56	32.89	15.56	1.33	0.67	1.707	0.825
	12.5	450	48.89	30.44	17.11	2.22	1.33	1.767	0.903
	12.6	450	49.11	32.67	16.44	1.33	0.44	1.713	0.817
	12.7	450	50	32.22	14.89	2.44	0.44	1.711	0.84
	12.8	450	48	34.44	16	1.56	0	1.711	0.787
	12.9	450	49.56	30.44	18	1.33	0.67	1.731	0.847
	12.10	450	48	32	19.33	0.44	0.22	1.729	0.799
	12.11	450	49.11	34.89	14.44	0.89	0.67	1.691	0.798
	12.12	450	48.89	33.78	14.89	2	0.44	1.713	0.823
	12.13	450	48.44	32.22	17.33	1.78	0.22	1.731	0.823
	12.14	450	47.33	32.89	16.67	2.22	0.89	1.764	0.869
	12.15	450	47.78	34.22	15.78	1.56	0.67	1.731	0.829
	12.16	450	48.44	33.11	16	1.78	0.67	1.731	0.84
	12.17	450	47.78	34.89	16	0.89	0.44	1.713	0.795
	12.18	450	48.67	34.67	14.67	1.11	0.89	1.709	0.821

从表 4.2 可知，表中的各题项分值大致处于同一水平，且不同的题项所关注的重点存在或多或少的差异，基本可以满足各个程度的要求，均值大部分都是“非常同

意”、“同意”此二项题。针对实习经历对就业能力四个维度的影响分别为，实习经历对获得工作能力的影响、实习经历对保持工作能力的影响、实习经历对人际交往能力的影响、实习经历对业务工作能力的影响来看，整体上，样本对于第 9.3 题项的均值最低 1.6 分，说明样本对于此因素的认可态度最高，当前此类因素对于人际交往能力的影响最大。其次是第 9.1 题项，平均打分为 1.631 分，另外 6.1 题项和 9.2 题项的平均打分分别是 1.636 分和 1.658 分，说明此两类因素的重要性也比较高。整体分析可知：样本均有着较高的认可态度，实习经历、就业信号、就业能力、就业满意度起着重要的程度。

最后，对样本中的变量进行描述性统计，结果见表 4.3 所示。

表 4.3 变量描述性统计

变量	N	极小值	极大值	均值	标准差
实习经历	450	1.00	5.00	1.67	0.75
就业能力	450	1.00	5.00	1.68	0.74
获得工作能力	450	1.00	5.00	1.70	0.79
保持工作能力	450	1.00	5.00	1.70	0.78
人际交往能力	450	1.00	5.00	1.63	0.73
业务工作能力	450	1.00	5.00	1.68	0.78
就业信号	450	1.00	4.00	1.70	0.76
就业满意度	450	1.00	4.00	1.62	0.70

问卷为 5 级量表制，1 表示非常同意，5 表示非常不同意，分值越低，表示其结果越好。由表 4.3 可以看出，各变量的均值处在 1-2 之间，表明各变量结果较好。

4.3 信度和效度分析

4.3.1 信度分析

信度(Reliability)主要指的是测验结果的可靠性、稳定性以及一致性。大部分情况下都是利用了内部一致性的标准对测验信度进行评估，二者之间是正相关的关系。测验中出现的系统误差是必然的、无法避免的，其基本不影响信度，且其不影响测量值，所以结论具有普遍性。但是随机误差则是会对信度产生不利影响，会较

大程度地使结果存在不一致性，因此使得信度下降。

首先我们需要的判定的是问卷中的调查题目能否反映调查的目的和调查的意图，问卷中的各个问题是否测量了相同的内容和信息；同时，对于调查问卷所得到的数据是否具有可靠性，就必须在对问卷分析之前做信度分析。信度本身与测量结果的正确与否无关，它的用途在于检测问卷本身的稳定性。信度分析中常用 Cronbach α 系数的大小来衡量调查问卷的信度。一般而言，如果问卷的信度系数达到 0.9 以上，该问卷调查的信度就较好；信度系数在 0.8 以上，是不错的；一般认为试卷信度在 0.5 至 0.9 以内是合理的，如果信度系数低于 0.5，则此问卷的调查结果就不可信了。

(1) 实习经历量表的信度分析

表 4.4 实习经历信度量表

Cronbach 信度分析				
变量	题项	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系数	Cronbach α 系数
实习经历	6.1.实习能让我加深对职业和行业的了解	0.873	0.913	0.938
	6.2.实习让我确认自己喜欢和擅长的职业	0.841	0.922	
	6.3.通过实习我能快速地掌握所需的新知识和新技术	0.866	0.915	
	6.4.实习使我逐步完成职业化角色的转化	0.832	0.925	
标准化 Cronbach α 系数: 0.938				

在表 4.4 中我们发现，实习经历量表总的 Cronbach α 系数值为 0.938，大于 0.9，而且实习经历各个题项的 CITC 系数均大于 0.8，说明量表的信度较好。

(2) 就业能力量表的信度分析

表 4.5 就业能力信度量表

Cronbach 信度分析				
变量	题项	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系数	Cronbach α 系数

续表 4.5 就业能力信度量表

获得工作能力	7.1.实习所获得的的知识和技能对我就业提升帮助很大	0.834	0.978	0.979
	7.2.实习使我有更多的机会尝试不同的工作	0.831	0.978	
	7.3.实习使我发现自己真实的工作潜力	0.880	0.977	
	7.4.实习让我解决实际专业问题的能力得到提升	0.868	0.977	
保持工作能力	8.1.实习期间获得的组织能力对我在维护工作中有帮助	0.885	0.977	
	8.2.我遇到工作问题时能联想到实习相关的专业知识	0.866	0.977	
	8.3.通过实习培养了我勤奋踏实的工作作风	0.877	0.977	
人际交往能力	9.1.实习让我掌握人际交往的技巧	0.879	0.977	
	9.2.实习加强了我的团队合作能力	0.864	0.977	
	9.3.通过实习提高了我与人沟通能力	0.908	0.977	
业务工作能力和	10.1.实习使我能运用所学知识解决工作中遇到的实际问题	0.902	0.976	
	10.2.实习培养了较强的专业技术	0.892	0.977	
	10.3.实习对我的工作技能水平提升有很大影响	0.886	0.977	
标准化 Cronbach α 系数: 0.979				

在表 4.5 中我们发现，就业能力总的 Cronbach α 系数值为 0.979，大于 0.9,而且就业能力各个题项的 CITC 系数均大于 0.8，说明量表的信度较好。

(3) 就业信号量表的信度分析

表 4.6 就业信号信度量表

Cronbach 信度分析				
变量	题项	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系数	Cronbach α 系数
就业信号	11.1.通过实习我能有针对性的获得与工作相关的信息	0.913	0.94	0.958
	11.2.通过实习给雇主传递就业能力较强的信号	0.902	0.943	

续表 4.6 就业信号信度量表

	11.3.实习期间展示“能力”信号会使雇主相信我具有较强的能力	0.904	0.942	
	11.4.实习期间较强的社交能力能够给雇主传递就业能力较强的信号	0.870	0.953	
标准化 Cronbach α 系数: 0.958				

在表 4.6 中我们发现，就业信号总的 Cronbach α 系数值为 0.958，大于 0.9,而且就业信号各个题项的 CITC 系数均大于 0.8，说明量表的信度较好。

(4) 就业满意度量表的信度分析

表 4.7 就业满意度信度量表

Cronbach 信度分析				
变量	题项	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 α 系数	Cronbach α 系数
就业满意度	12.1.工作中获得的知识与技能让我很满意	0.893	0.986	0.986
	12.2.获得更多的就业机会让我现在很满足	0.893	0.986	
	12.3.在工作中发现自己的潜力，使我的工作更加出色而感到满意。	0.891	0.986	
	12.4.我能在实际工作中解决专业问题而感到满意	0.861	0.986	
	12.5.我对现在的职业和行业很满意	0.895	0.986	
	12.6.我在工作中掌握的新知识和新技术很满意	0.9	0.985	
	12.7.我喜欢现在的工作，所以一直保持勤奋踏实的工作作风	0.889	0.986	
	12.8.我与现单位同事之间的相处方式很满意	0.891	0.986	
	12.9.我与单位同事合作共事感到满意	0.898	0.985	
	12.10.我和单位同事沟通交流得当感到满意	0.915	0.985	
	12.11.我的工作技能水平使我更胜任本职工作感到满意	0.892	0.986	

续表 4.7 就业满意度信度量表

	12.12.通过努力提升自己的专业技术，单位给我我提供很好的工作机会和岗位感到满意	0.902	0.985
	12.13.我能很快的完成职业角色转化而感到满意	0.909	0.985
	12.14.因为实习，我可以找到薪资更为满意的工作.	0.872	0.986
	12.15.通过实习，我了解到更适合我的工作，所以才找到更满意的工作。	0.887	0.986
	12.16.通过实习，让我加深对职业和行业的了解，已确认自己喜欢和擅长的职业。	0.892	0.986
	12.17.通过实习，我对团队协作得好感到很满意.	0.861	0.986
	12.18.通过实习所获得的的知识和技能能够带来较高的就业满意度.	0.86	0.986
标准化 Cronbach α 系数: 0.986			

在表 4.7 中我们发现，就业满意度总的 Cronbach α 系数值为 0.986，大于 0.9,而且就业满意度各个题项的 CITC 系数均大于 0.8，说明量表的信度较好。

总结：对样本数据进行信度分析，结果见表 4.8。

表 4.8 可靠性统计量表

	Cronbach's Alpha	项数
实习经历	.938	4
就业能力	.979	13
就业信号	.958	4
就业满意度	.986	18

由表 4.8 中数据可知该问卷实习经历、就业能力、就业信号、就业满意度量表的信度系数分别为 0.938、0.979、0.958 和 0.986，信度系数都在 0.9 以上，综合来看该问卷的信度良好。

4.3.2 效度分析

效度评价的指标主要有两个：内容效度(Content validity)和结构效度(Construct

validity)。内容效度是指每个测量项目的设置，是否具有代表性和综合性，其有效程度主要取决于测量项目产生的实际背景。变量测量的内容效度评价，通常通过文献分析和访谈方法，来对测量项目的代表性和综合性进行评估。所谓结构效度，是指测试或者问卷中的测量项目与被研究的理论概念之间的一致性程度。结构效度关注的焦点，是所设置的测量项目是否“走向”一起，形成一个整体。在对测量进行结构效度评价时，主要针对两个方面：收敛效度(Convergent validity)和区分效度(Discriminate validity)。收敛效度是指测量同一概念的不同测量项目的一致性。收敛效度评价的主要作用是通过评价，剔除和净化所谓的“垃圾项目”(Garbage items)，从而减少测量项目的多因子现象，提高测量因子的解释能力。在具体分析中，主要采用项目分析(Item analysis)，通过评价同一概念中的每一个测量项目与该概念中的其他项目总和的相关系数(简称为 CITC)，来进行评价，对于 CITC 低于 0.5 的项目，就认为其收敛效度较差，应该予以剔除。本文也采用这个评价标准。问卷的信度达到标准的前提下需要对其有效性进行分析与确认，本文需要针对实习经历、就业信号、就业能力和就业满意度相关数据进行效度分析。本研究在效度分析，借助于 SPSS 对得到的大量数据开展了系统科学地分析与研究，主要是 Bartlett's 球形检验与 KMO 检验。前者针对的是独立性问题，如果数据得到的参数值 $\text{Sig} < 1\%$ ，就可以认为是达到了标准，后者则存在五个结果，是：不适合 (< 0.5)、勉强适合 ($0.6-0.5$)、合适 ($0.7-0.8$)、很合适 ($0.8-0.9$)、非常合适 (> 0.9)。

(1) 实习经历量表的效度分析

表 4.9 实习经历效度量表

效度分析结果				
变量	题项	KMO 值	巴特利特球形检验	因子载荷系数
				因子 1
实习经历	6.1	0.844	1604.87 df=6 sig=0.000	0.931
	6.2			0.912
	6.3			0.926
	6.4			0.905

表 4.9 中的数据则是在经过 Bartlett's 球形检验与 KMO 检验之后的结果，上述的参数都为标准水平，因此可以开展因子分析。通过最大变异以及主成分分析的方式找出 1 因子，必须确保这些因子相互间的因子载荷值存在较高的区分度，符合所需。

(2) 就业能力量表的效度分析

表 4.10 就业能力效度量表

效度分析结果									
变量	题项	KMO 值	巴特利特球形检验	因子载荷系数					
				因子 1	因子 2	因子 3	因子 4		
获得工作能力	7.1	0.972	7804.201 df=78 sig=0.000	0.382	0.413	<u>0.758</u>	0.201		
	7.2			0.355	<u>0.774</u>	0.376	0.188		
	7.3			0.372	<u>0.683</u>	0.384	0.371		
	7.4			0.335	0.49	0.476	<u>0.551</u>		
保持工作能力	8.1					0.432	<u>0.511</u>	0.459	0.428
	8.2					0.462	0.399	<u>0.512</u>	0.426
	8.3					0.609	<u>0.62</u>	0.178	0.306
人际交往能力	9.1					<u>0.654</u>	0.229	0.376	0.522
	9.2					0.617	0.348	0.169	<u>0.619</u>
	9.3					<u>0.739</u>	0.31	0.339	0.391
业务工作能	10.1					<u>0.76</u>	0.409	0.294	0.272
	10.2					<u>0.771</u>	0.414	0.317	0.202
	10.3					<u>0.742</u>	0.324	0.398	0.26

表 4.10 中的数据则是在经过 Bartlett's 球形检验与 KMO 检验之后的结果，上述的参数都为标准水平，因此可以开展因子分析。通过最大变异以及主成分分析的方式找出 4 因子，此外，必须确保这些因子相互间的因子载荷值存在较高的区分度，符合所需。

(3) 就业信号量表的效度分析

表 4.11 就业信号效度量表

效度分析结果				
变量	题项	KMO 值	巴特利特球形检验	因子载荷系数
				因子 1
就业信号	11.1	0.876	2024.416 df=6 sig=0.000	<u>0.952</u>
	11.2			<u>0.946</u>
	11.3			<u>0.947</u>
	11.4			<u>0.926</u>

表 4.11 中的数据则是在经过 Bartlett's 球形检验与 KMO 检验之后的结果，上述的参数都为标准水平，因此可以开展因子分析。通过最大变异以及主成分分析的方

式找出 1 因子，必须确保这些因子相互间的因子载荷值存在较高的区分度，符合所需。

(4) 就业满意度的效度分析

表 4.12 就业满意度效度量表

效度分析结果				
变量	题项	KMO 值	巴特利特球形检验	因子载荷系数
				因子 1
就业满意度	12.1	0.972	12293.205 df=153 sig=0.000	0.905
	12.2			0.906
	12.3			0.903
	12.4			0.876
	12.5			0.907
	12.6			0.911
	12.7			0.902
	12.8			0.903
	12.9			0.91
	12.10			0.926
	12.11			0.904
	12.12			0.913
	12.13			0.92
	12.14			0.886
	12.15			0.899
	12.16			0.904
	12.17			0.876
	12.18			0.875

表 4.12 中的数据则是在经过 Bartlett's 球形检验与 KMO 检验之后的结果，上述的参数都为标准水平，因此可以开展因子分析。通过最大变异以及主成分分析的方式找出 1 因子，必须确保这些因子相互间的因子载荷值存在较高的区分度，符合所需。

4.4 差异分析

4.4.1 独立样本 T 检验

独立样本 T 检验用于分析定类数据与定量数据之间的关系情况。首先判断 p 值是否呈现出显著性,如果呈现出显著性,则说明两组数据具有显著性差异,具体差异可通过平均值进行对比判断。

通常情况下,使用独立样本 T 检验进行对比差异性,对比定类数据与定量数据差异,如果呈现出差异性,那么差异性如何体现,独立样本 T 检验可以用于检验两组样本人群的差异态度,检验结果中如果 P 值小于 0.05,即说明存在着差异性,具体差异需要对比平均值得分进一步分析,如果 P 值高于 0.05,则说明样本没有差异性态度。

(1) 实习经历在不同性别上的差异分析

表 4.13 实习经历独立样本 T 检验样表

t 检验分析结果				
	性别(平均值±标准差)		t	p
	男 (N=121)	女 (N=329)		
实习经历	1.58±0.78	1.71±0.74	-1.603	.110
*P<0.05 **P<0.01				

在表 4.13 中我们发现,利用独立样本 t 检验去研究性别对于实习经历差异性,从上表可以看出:不同性别样本对于实习经历不会表现出显著性($P>0.05$),意味着不同性别样本对于实习经历均表现出一致性,并没有差异性。

总结可知:不同性别样本对于实习经历不会表现出显著性差异。

(2) 就业能力在不同性别上的差异分析

表 4.14 就业能力独立样本 T 检验样表

t 检验分析结果				
	性别(平均值±标准差)		t	p
	男 (N=121)	女 (N=329)		
获得工作能力	1.64±0.85	1.72±0.77	-.969	.333
保持工作能力	1.62±0.80	1.73±0.78	-1.350	.178
人际交往能力	1.54±0.69	1.66±0.74	-1.578	.115
业务工作能力	1.62±0.81	1.70±0.77	-.974	.330

续表 4.14 就业能力独立样本 T 检验样表

就业能力	1.61±0.75	1.70±0.73	-1.248	.213
*P<0.05 **P<0.01				

在表 4.14 中我们发现，利用独立样本 t 检验去研究性别对于就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力的差异性，从上表可以看出：不同性别样本对于就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力不会表现出显著性(P>0.05)，意味着不同性别样本对于就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力全部均表现出一致性，并没有差异性。

总结可知：不同性别样本对于就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力不会表现出显著性差异。

(3) 就业信号在不同性别上的差异分析

表 4.15 就业信号独立样本 T 检验样表

t 检验分析结果				
	性别(平均值±标准差)		t	p
	男 (N=121)	女 (N=329)		
就业信号	1.59±0.76	1.74±0.76	-1.857	.064
*P<0.05 **P<0.01				

在表 4.15 中我们发现，利用独立样本 t 检验去研究性别对于就业信号的差异性，从上表可以看出：不同性别样本对于就业信号不会表现出显著性(P>0.05)，意味着不同性别样本对于就业能力均表现出一致性，并没有差异性。

总结可知：不同性别样本对于实习经历不会表现出显著性差异。

(4) 就业满意度在不同性别上的差异分析

表 4.16 就业满意度独立样本 T 检验样表

t 检验分析结果				
	性别(平均值±标准差)		t	p
	男 (N=121)	女 (N=329)		
就业满意度	1.59±0.74	1.76±0.74	-2.150	.032*
*P<0.05 **P<0.01				

在表 4.16 中我们发现，利用独立样本 t 检验去研究性别对于就业满意度的差异性，从上表可以看出：不同性别样本对于就业满意度表现出显著性($P < 0.05$)，意味着不同性别样本对于就业满意度有差异性，具体分析可知：

性别对于就业满意度呈现出 0.05 水平显著性($t = -2.150$, $P = 0.032$)，以及具体对比差异可知，女的平均值(1.76)，会明显高于男的平均值(1.59)。

总结可知：不同性别样本对于就业满意度表现出显著性差异。

4.4.2 方差分析

方差分析 (ANOVA) 就是对试验数据进行分析，检验方差相等的多个正态总体均值是否相等，进而判断各因素对试验指标的影响是否显著，根据影响试验指标条件的个数可以区分为单因素方差分析、双因素方差分析和多因素方差分析。

通常情况下，方差分析有很多种类型，最普遍的是单因素方差，即研究 X 对于 Y 的差异性，其中 X 为定类数据，Y 为定量数据。方差分析最终分析时，首先分析 P 值，如果此值小于 0.05，说明呈现出差异性；具体差异再对比平均值即可。如果 P 值大于 0.05 则说明没有差异性产生。F 值属于中间过程值，想要计算 P 值，一定要先计算 F 值，因而 SPSS 也将 F 值结果输出。

(1) 实习经历在不同毕业时间上的方差分析

表 4.17 实习经历单因素方差分析量表

方差分析结果						
	毕业时间 (平均值 ± 标准差)				F	P
	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年		
实习经历	1.12 ± 0.46	1.84 ± 0.84	1.9 ± 0.75	1.81 ± 0.73	26.338	.000**
* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$						

从表 4.17 可知，利用单因素方差分析去研究毕业时间对于实习经历共 1 项的差异性，从上表可以看出：不同毕业时间样本对于实习经历会表现出显著性($P < 0.05$)，意味着不同毕业时间样本对于实习经历有着差异性。具体分析可知：

毕业时间对于实习经历呈现出 0.05 水平显著性($F = 26.338$, $P = 0.000$)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年 > 2016 年 > 2018 年 > 2015 年”。

总结可知：不同毕业时间样本对于实习经历表现出显著性差异。

(2) 就业能力在不同毕业时间上的方差分析

表 4.18 就业能力单因素方差分析量表

方差分析结果						
	毕业时间（平均值±标准差）				F	P
	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年		
获得工作能力	1.09±0.37	1.85±0.87	1.86±0.8	1.86±0.78	28.706	.000**
保持工作能力	1.12±0.46	1.87±0.83	1.89±0.82	1.85±0.76	26.329	.000**
人际交往能力	1.12±0.45	1.74±0.77	1.71±0.65	1.78±0.74	22.964	.000**
业务工作能力	1.14±0.45	1.79±0.88	1.87±0.69	1.82±0.79	22.143	.000**
就业能力	1.12±0.42	1.84±0.84	1.90±0.76	1.81±0.73	28.061	.000**
*P<0.05 **P<0.01						

从表 4.18 可知，利用单因素方差分析去研究毕业时间对于获得工作能力，保持工作能力，人际交往能力，工作业务能力和就业能力共 5 项的差异性，从上表可以看出：不同毕业时间样本对于获得工作能力，保持工作能力，人际交往能力，业务工作能力和就业能力会表现出显著性(P<0.05)，意味着不同毕业时间样本对于获得工作能力，保持工作能力，人际交往能力，业务工作能力和就业能力有着差异性。具体分析可知：

毕业时间对于获得工作能力呈现出 0.05 水平显著性(F=28.706, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2018 年>2016 年>2015 年”。

毕业时间对于保持工作能力呈现出 0.05 水平显著性(F=26.329, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2016 年>2018 年>2015 年”。

毕业时间对于人际交往能力呈现出 0.05 水平显著性(F=22.964, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2018 年>2016 年>2017 年>2015 年”。

毕业时间对于业务工作能力呈现出 0.05 水平显著性(F=22.143, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2018 年>2016 年>2015 年”。

毕业时间对于就业能力呈现出 0.05 水平显著性(F=28.061, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2016 年>2018 年>2015 年”。

总结可知：不同毕业时间样本对于获得工作能力，保持工作能力，人际交往能力，业务工作能力和就业能力共 5 项表现出显著性差异。

(3) 就业信号在不同毕业时间上的方差分析

表 4.19 就业信号单因素方差分析量表

方差分析结果						
	年级 (平均值±标准差)				F	P
	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年		
就业信号	1.13±0.49	1.8±0.84	1.9±0.73	1.86±0.73	27.949	.000**
*P<0.05 **P<0.01						

从表 4.19 可知，利用单因素方差分析去研究毕业时间对于就业信号共 1 项的差异性，从上表可以看出：不同毕业时间样本对于就业信号会表现出显著性(P<0.05)，意味着不同毕业时间样本对于就业信号有着差异性。具体分析可知：

毕业时间对于实习经历呈现出 0.05 水平显著性(F=27.949, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2018 年>2016 年>2015 年”。

总结可知：不同毕业时间样本对于就业信号表现出显著性差异。

(4) 就业满意度在不同毕业时间上的方差分析

表 4.20 就业满意度单因素方差分析量表

方差分析结果						
	年级 (平均值±标准差)				F	P
	2015 年	2016 年	2017 年	2018 年		
就业满意度	1.13±0.46	1.83±0.81	1.92±0.67	1.88±0.72	31.292	.000**
*P<0.05 **P<0.01						

从表 4.20 可知，利用单因素方差分析去研究毕业时间对于就业满意度共 1 项的差异性，从上表可以看出：不同毕业时间样本对于就业满意度会表现出显著性(P<0.05)，意味着不同毕业时间样本对于就业满意度有着差异性。具体分析可知：毕业时间对于就业满意度呈现出 0.05 水平显著性(F=31.292, P=0.000)，以及具体对比差异可知，有着较为明显差异的组别平均值得分对比结果为“2017 年>2018 年>2016 年>2015 年”。

总结可知：不同毕业时间样本对于就业满意度表现出显著性差异。

4.5 相关性分析

相关分析是研究变量之间的密切程度的一种统计方法。相关系数则是描述这种线性关系的相关程度和方向的统计量，通常采用的是系统默认的 Pearson 系数。对于量表变量的相关性分析本文检验之时使用了相关分析法里相关系数法。相关性分析并非是因果分析，进行相关性分析的主要目的是为了明确变量间是否存在相关关系，属于何种相关关系，相关程度如何。在这一过程中，使用了相关系数来评估参数大小，系数的数值高低能够表示变量的相关关系的程度如何。通常情况下，相关关系分为正相关和负相关，相关关系值在-1 和 1 之间。0.70-0.99 称为高度相关，0.40-0.69 称为中度相关，0.10-0.39 称为低度相关，0.10 以下称为不相关。本文通过测验实习经历、就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力、就业信号、就业满意度的相关性以及程度，对本文所做出的论题和思路进行科学性与合理度的初判。得到的数据由表 4.21 可知。

表 4.21 实习经历、就业能力、就业信号、就业满意度相关分析

		相关性分析表							
		实习经历	就业能力	获得工作能力	保持工作能力	人际交往能力	业务工作能力	就业信号	就业满意度
实习经历	相关系数	1							
	P 值								
就业能力	相关系数	.956	1						
	P 值	.000**							
获得工作能力	相关系数	.903	.953	1					
	P 值	.000**	.000**						
保持工作能力	相关系数	.942	.964	.908	1				
	P 值	.000**	.000**	.000**					
人际交往能力	相关系数	.900	.947	.843	.882	1			
	P 值	.000**	.000**	.000**	.000**				
业务工作能力	相关系数	.909	.955	.855	.896	.918	1		
	P 值	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**			

续表 4.21 实习经历、就业能力、就业信号、就业满意度相关分析

就业信号	相关系数	.900	.914	.842	.872	.890	.899	1	
	P 值	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**		
就业满意度	相关系数	.879	.892	.819	.858	.856	.886	.913	1
	P 值	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	.000**	
*P<0.05 **P<0.01									

就得到的结果而言，本文所需探讨的自变量、因变量以及中介变量相互间都呈现明显的相关关系：

(1) 自变量实习经历和因变量就业满意度表现为一定相关性，因此，本文的研究得到了初步检验和确认。

(2) 自变量实习经历与中介变量就业能力表现为一定相关性，也初步确认了本文的研究。

(3) 自变量就业信号和因变量就业能力表现为一定相关性，也得到了初步检验和确认。

(4) 中介变量就业能力及分维度获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力和因变量就业满意度具有正相关关系，也初步确认了本文的研究。

因此，变量相关关系得到了确认，那么便能够展开回归分析工作。

4.6 回归分析

所谓回归分析法，是在掌握大量观察数据的基础上，利用数理统计方法建立因变量与自变量之间的回归关系函数表达式(称回归方程式)。回归分析中，当研究的因果关系只涉及因变量和一个自变量时，叫做一元回归分析；当研究的因果关系涉及因变量和两个或两个以上自变量时，叫做多元回归分析。此外，回归分析中，又依据描述自变量与因变量之间因果关系的函数表达式是线性的还是非线性的，分为线性回归分析和非线性回归分析。通常线性回归分析法是基本的分析方法，遇到非线性回归问题可以借助数学手段化为线性回归问题进行处理。

相关分析描述分析项之间是否有关系,回归分析则研究影响关系情况，回归分析实质上就是研究 X(自变量，通常为量数据)对 Y(因变量，定量数据)的影响关系情况，有相关关系不一定有回归影响关系。针对回归分析主要分为：首先要 F 检验，如果 F 值右上角有*号，说明回归分析通过 F 检验，即说明这个回归分析有意义可

以做。然后通常需要看以下几个指标： R^2 这个值在 0~1 之间，越大越好，它代表回归方程模型拟合的好坏，如果为 0.5，说明有 50%的点的都掉在回归方程上面，这个值没有好坏之分，一般只是希望越大越好。同时 VIF 值代表多重共线性，所有的 VIF 值均需要小于 10，相对严格的标准是小于 5。接着分析具体 X 对 Y 的影响关系，首先判断有没有呈现出显著性，即 P 值是否小于 0.05，如果 $P < 0.05$ 则说明有影响关系，反之则说明没有影响关系。在说明已经有影响关系的前提下，具体是正向或是负向影响关系，则是通过“非标准化系数”或者“标准化系数”进行判断，大于 0 则说明是正向影响，反之则说明为负向影响。

4.6.1 实习经历对就业能力的回归分析

表 4.22 实习经历对就业能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.108	0.025		4.353	.000**		.914	.914	4763.583**
实习经历	0.937	0.014	0.956	69.019	.000**	1			
因变量：就业能力									
D-W 值：1.954									
* $P < 0.05$ ** $P < 0.01$									

从表 4.22 可知，实习经历是自变量，就业能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.914$ ，意味着实习经历可以解释就业能力的 91.4%变动。F 检验所得到的数据则是： $F=4763.583$ ， $P < 0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响就业能力，以及模型公式为：就业能力=0.108+ 0.937*实习经历。最终具体分析可知：实习经历的回归系数值为 0.937($t=69.019$ ， $P=0.000 < 0.01$)，因此可知：实习经历必然能够正向影响就业能力，且效果明显。

由上述分析可知：实习经历能够正向影响获得工作能力。所以能够证明假设 H1。

4.6.2 实习经历对获得工作能力的回归分析

表 4.23 实习经历对获得工作能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.107	0.039		2.730	.007*		.816	.815	1982.892**
实习经历	0.949	0.021	0.903	44.530	.000*	1			
因变量：获得工作能力									
D-W 值：1.997									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.23 可知，实习经历是自变量，获得工作能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.816$ ，意味着实习经历可以解释获得工作能力的 81.6% 变动。F 检验所得到的数据则是： $F=1982.892$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响获得工作能力，以及模型公式为：获得工作能力= $0.107+0.949*$ 实习经历。最终具体分析可知：实习经历的回归系数值为 0.949($t=44.530$ ， $P=0.000<0.01$)，因此可知：实习经历必然能够正向影响获得工作能力，且效果明显。

由上述分析可知：实习经历能够正向影响获得工作能力。所以能够证明假设 H1a。

4.6.3 实习经历对保持工作能力的回归分析

表 4.24 实习经历对保持工作能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.062	0.030		2.030	.043**		.887	.886	3506.188**
实习经历	0.978	0.017	0.942	59.213	.000**	1			
因变量：保持工作能力									
D-W 值：2.039									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.24 可知，实习经历是自变量，保持工作能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.887$ ，意味着实习经历可以解释保持工作能力的 88.7% 变动。F 检验所得到的数据则是： $F=3506.18$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响保持工作能力，以及模型公式为：保持工作能力= $0.062+0.978*$ 实习经历。最终具体分析可知：实习经历的回归系数值为 $0.978(t=59.213$ ， $P=0.000<0.01)$ ，因此可知：实习经历必然能够正向影响保持工作能力，且效果明显。

由上述分析可知：实习经历能够正向影响保持工作能力。所以能够证明假设 H1b。

4.6.4 实习经历对人际交往能力的回归分析

表 4.25 实习经历对人际交往能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.167	0.037		4.547	.000**		.810	.810	1914.937**
实习经历	0.874	0.020	0.900	43.760	.000**	1			
因变量：人际交往能力									
D-W 值：2.132									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.25 可知，实习经历是自变量，人际交往能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.810$ ，意味着实习经历可以解释获得工作能力的 81.6% 变动。F 检验所得到的数据则是： $F=1914.93$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响人际交往能力，以及模型公式为：获得工作能力= $0.167+0.874*$ 实习经历。最终具体分析可知：实习经历的回归系数值为 $0.874(t=43.760$ ， $P=0.000<0.01)$ ，因此可知：实习经历必然能够正向影响人际交往能力，且效果明显。

由上述分析可知：实习经历能够正向影响人际交往能力。所以能够证明假设 H1c。

4.6.5 实习经历对业务工作能力的回归分析

表 4.26 实习经历对业务工作能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.099	0.037		2.654	.008**		.826	.826	2133.972**
实习经历	0.942	0.020	0.909	46.195	.000**	1			
因变量：业务工作能力									
D-W 值：1.887									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.26 可知，实习经历是自变量，业务工作能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.826$ ，意味着实习经历可以解释获得工作能力的 82.6% 变动。F 检验所得到的数据则是： $F=2133.972$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响业务工作能力，以及模型公式为：业务工作能力= $0.099+0.942*$ 实习经历。最终具体分析可知：实习经历的回归系数值为 0.942($t=46.195$ ， $P=0.000<0.01$)，因此可知：实习经历必然能够正向影响业务工作能力，且效果明显。

由上述分析可知：实习经历能够正向影响业务工作能力。所以能够证明假设 H1d。

4.6.6 就业信号对就业能力的回归分析

表 4.27 就业信号对就业能力的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.168	0.035		4.841	.000**		.835	.835	2275.287**
就业信号	0.886	0.019	0.914	47.700	.000**	1			
因变量：就业能力									
D-W 值：1.965									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.27 可知，就业信号是自变量，就业能力是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.835$ ，意味着就业信号可以解释就业能力的 83.5%变动。F 检验所得到的数据则是： $F=2275.28$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：就业信号必然能够影响就业能力，以及模型公式为：就业能力= $0.168+0.886*$ 就业信号。最终具体分析可知：就业信号的回归系数值为 $0.886(t=47.700, P=0.000<0.01)$ ，因此可知：就业信号必然能够正向影响就业能力，且效果明显。

由上述分析可知：就业信号能够正向影响就业能力。所以能够证明假设 H3。

4.6.7 就业能力对就业满意度的回归分析

表 4.28 就业能力对就业满意度的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.214	0.039		5.440	.000**		.795		1741.909**
就业能力	0.898	0.022	0.892	41.736	.000**	1			
因变量：就业满意度									
D-W 值：1.855									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.28 可知，就业能力是自变量，就业满意度是因变量，在开展的线性回归工作中得到的数据是： $R^2=0.795$ ，意味着就业能力可以解释就业能力的 79.5%变动。F 检验所得到的数据则是： $F=1741.909$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：就业能力必然能够影响就业满意度，以及模型公式为：就业满意度= $0.214+0.898*$ 就业能力。最终具体分析可知：就业能力的回归系数值为 $0.898(t=41.736, P=0.000<0.01)$ ，因此可知：就业能力必然能够正向影响就业满意度，且效果明显。

由上述分析可知：就业能力能够正向影响就业满意度。所以能够证明假设 H4。

4.6.8 就业能力各维度对就业满意度的回归分析

表 4.29 就业能力各维度对就业满意度的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.217	0.038		5.674	0.000**		.810	.808	474.839**
获得工作能力	0.076	0.048	0.080	1.586	0.113	6.035			
保持工作能力	0.208	0.057	0.219	3.630	0.000**	8.570			
人际交往能力	0.163	0.057	0.160	2.879	0.004**	7.284			
业务工作能力	0.450	0.056	0.473	7.997	0.000**	8.194			
因变量：就业满意度									
D-W 值：1.788									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.29 可知，将就业能力的四个维度分别为获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力当作自变量，就业满意度则是因变量。线性回归检验中得到的数据值是： $R^2=0.810$ ，意味着获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力可以解释就业满意度的 81.0% 的变动。F 检验数据是： $F=474.839$ ， $P<0.05$ ，由此可得到结论：获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力中至少一项会对就业满意度产生影响关系，以及模型公式为：就业满意度= $0.217 + 0.076*获得工作能力+0.208*保持工作能力+0.163*人际交往能力+0.450*业务工作能力$ 。而在进行模型多重共线性检验之时得到的 VIF 值都比 10 小，因而并未出现共线性关系；并且 D-W 值在数字 2 附近，因而说明模型不存在自相关性，样本数据之间并没有关联关系，模型较好。

最终具体分析可知：

获得工作能力的回归系数值为 0.076($t=1.586$ ， $P=0.113>0.05$)，获得工作能力并不会对就业满意度产生影响关系，且没有达到显著水平，因而假设 H4a 不成立。

保持工作能力的回归系数值为 0.208($t=0.630$ ， $P=0.000<0.05$)，因此可知：保持工作能力必然能够正向影响就业满意度，且效果明显，因此假设 H4b 成立。

人际交往能力的回归系数值为 0.163($t=2.879$ ， $P=0.004<0.05$)，因此可知：人际交往能力必然能够正向影响就业满意度，且效果明显，因此假设 H4c 成立。

业务工作能力的回归系数值为 0.450($t=7.997$, $P=0.000<0.05$), 因此可知: 业务工作能力必然能够正向影响就业满意度, 且效果明显, 因此假设 H4d 成立。

总结分析可知: 保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力对就业满意度产生显著的正向影响关系。但是获得工作能力并不会对就业满意度产生影响关系。

4.6.9 实习经历对就业满意度的回归分析

表 4.30 实习经历对就业满意度的回归分析

线性回归分析结果									
	非标准化系数		标准化系数	t 值	p 值	VIF	R 方	调整 R 方	F
	B	标准误差	Beta						
(常量)	0.269	0.041		6.579	.000**		.772	.772	1520.894**
实习经历	0.867	0.022	0.879	38.999	.000**	1			
因变量: 就业满意度									
D-W 值: 1.877									
*P<0.05 **P<0.01									

从表 4.30 可知, 实习经历是自变量, 就业满意度是因变量, 在开展的线性回归工作中得到的数据是: $R^2=0.772$, 意味着实习经历可以解释就业满意度的 77.2%变动。F 检验所得到的数据则是: $F=1520.894$, $P<0.05$, 由此可得出结论: 实习经历必然能够影响就业满意度, 以及模型公式为: $\text{就业满意度}=0.269+0.867*\text{实习经历}$ 。最终具体分析可知: 实习经历的回归系数值为 0.867($t=38.999$, $P=0.000<0.01$), 因此可知: 实习经历必然能够正向影响就业满意度, 且效果明显。

由上述分析可知: 实习经历能够正向影响就业满意度。所以能够证明假设 H4。

4.6.10 就业能力在实习经历与就业满意度间中介分析

分层回归用于研究自变量升高之时发生的改变, 常被用来检验模型的稳定性, 也可以检验其调节作用以及中介作用。从以下表格可知, 本次分层回归分析共涉及 2 个模型。模型 1 中的自变量为实习经历, 模型 2 在模型 1 的基础上加入就业能力, 模型的因变量为就业满意度。

表 4.31 就业能力在实习经历与就业满意度间中介分析

分层回归分析结果								
	分层 1				分层 2			
	B	标准误差	t 值	p 值	B	标准误差	t 值	p 值
(常量)	0.269	0.041	6.579	.000**	.203	.039	5.235	.000**
实习经历	0.867	0.022	38.999	.000**	.301	.071	4.266	.000**
就业能力					.604	.072	8.391	.000**
R 方	.772				.803			
调整 R 方	.772				.803			
F	1520.894**				913.480**			
△R 方	.772				0.031			
△F	1520.894**				70.414**			
因变量 (Y) : 就业满意度								
*P<0.05 **P<0.01								

从表 31 可知，自变量是实习经历，因变量是就业满意度，线性回归所得到的数据是： $R^2=0.772$ 意味着实习经历可以解释就业满意度的 77.2% 变动。F 检验所得到的数据值是： $F=1520.894$ ， $P<0.05$ ，由此可得出结论：实习经历必然能够影响就业满意度，以及模型公式为： $\text{就业满意度}=0.269 + 0.867 \times \text{实习经历}$ 。最终具体分析可知：

实习经历的回归系数值为 0.867，并且呈现出显著性($t=38.999$ ， $P=0.000<0.01$)，因此可得出结论：实习经历必然能够正向影响就业满意度。

总结分析可知：实习经历对就业满意度产生显著的正向影响关系。

针对模型 2：其在模型 1 的基础上加入就业能力后，F 值变化呈现出显著性 ($p<0.05$)，意味着就业能力加入后对模型具有解释意义。另外，R 平方值由 0.772 上升到 0.803，意味着就业能力可对就业满意度产生 3.1% 的解释力度。具体来看，就业能力的回归系数值为 0.604，并且呈现出显著性($t=8.391$ ， $P=0.000<0.01$)，因此就业能力能够正向影响就业满意度，且效果明显。因而可以认为就业能力在实习经历与就业满意度之间是扮演了中介的角色，同时证明了 H5 假设。

4.6.11 假设检验结果

上述的研究验证符合要求和所需，那么下面本文会针对相关假设所得到的结果开展归纳以及综合分析研究工作。具体结果由表 4.32 可知：

表 4.32 假设验证结果

假设	假设内容	检验结果
H1	实习经历对就业能力具有正向影响	成立
H1a	实习经历对获得工作能力具有正向影响	成立
H1b	实习经历对保持工作能力具有正向影响	成立
H1c	实习经历对人际交往能力具有正向影响	成立
H1d	实习经历对工作业务能力具有正向影响	成立
H2	就业信号对就业能力具有正向影响	成立
H3	就业能力对就业满意度具有正向影响	成立
H3a	获得工作能力对就业满意度具有正向影响	不成立
H3b	保持工作能力对就业满意度具有正向影响	成立
H3c	人际交往能力对就业满意度具有正向影响	成立
H3d	工作业务能力对就业满意度具有正向影响	成立
H4	实习经历对就业满意度具有正向影响	成立
H5	就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用	成立



第五章 提高毕业生就业满意度的对策

5.1 积极参加实践活动，谨慎选择实习经历

大学生可以利用业余时间积极参加学校和社会的实践活动，在活动中可以使自己得到锻炼，可以将自己的学习到的专业知识运用到实际工作中来，丰富自己的工作经历，增长工作经验。同时在工作中也可以培养自身的团队合作能力，与不同的人交往锻炼自己的交际能力。此外要积极主动地在活动中担任领导的角色，锻炼自身的领导组织能力。只有经过长期的锻炼，才能使自己符合用人单位的需求，提升自身的工作能力和领导能力，这样才能在就业中脱颖而出。

而毕业生在进行实习过程中，应尽量秉持谨慎原则，在有限的时间里把实习收获最大化。

建议做到如下两点。

第一，有目的有重点地选择实习。非专业实习对于大学毕业生的就业质量有所提升，但提升幅度不如专业实习。因此在有限的实习时间和机会内，建议大学生有目的地选择专业相关、有重点地选择目标行业进行中长期实习，这将有利于大学生在毕业后找到质量更好的工作。

第二，进行中长期实习。进行中长期的稳定实习有益于学生系统的了解所在行业的工作模式和需求，熟悉所在单位的组织架构和运营方式，学习所在职位的工作内容，从而形成整体的工作认知。因此，对于学生而言，在校期间尽量创造机会完成在同一所单位持续四至六个月的实习，如果是专业实习持续时长达到七至十二个月会更加好，这将给用人单位留下稳定性高、踏实的印象，更有益于学生获取高质量的就业机会，提高就业满意度。

5.2 学校调整实践教学模式

对于将实习作为实践教学方式的学校，学校应作为企业和学生的桥梁，兼顾双方。具体来说，建议做到如下三点。

第一，进行校企合作，开拓名企实习渠道。对于没有任何工作经验的大学毕业生来说，名企的实习经历无疑是对他们工作能力的有力证明。通过建立学校与名企的稳定合作，将给学生提供更可靠的实习机会，帮助他们有重点的选择实习单位，降低学生实习收获的不确定性。

第二，增加对学生选择实习的指导。学长学姐的实习和就业经验有益于降低大学生的试错成本。学校应当利用自身的人脉和数据资源优势，就实习与就业进行成

果分析，总结经验和规律，发现在个性化的教育背景下两者之间存在的显著关系，从而在实习与就业指导过程中有针对性的进行指导。

第三，给学生预留充分的实习时间。中长期的实习对于提升大学毕业生的初次就业质量具有显著作用。然而纵观大学生在校的几年，除寒暑假外只有毕业年级才真正有大段时间进行长期实习，然而寒暑假最长不过两个月、毕业年级又面临着找工作和写论文的双重压力，能够留给大学生进行就业试错的机会和时间并不充分。因此学校可以适当调整课程安排，尽量给学生(特别是临近毕业生)留出持续半年左右的实习时间，使他们能够充分体验和沉淀，为接下来的就业积累经验。

5.3 客观评价自身，转变就业观念

大学生要对自己有正确的评估，从而根据自身的实际状况，合理定位，寻找突破口。一般院校学生不要面对挫折产生自卑心理，要认清就业形势，理智进行选择。在进行就业选择的时候，首先要了解清楚自身的能力、兴趣、志向、不足等，其次要了解各种职业所需要的知识，不同职业成功的必要条件，各种职业的有利于不利等。在就业过程中，切勿盲目攀比，追求名气，而是要根据自身情况和就业环境进行理智选择，以免错失良机。

部分大学生在就业过程中，选择大城市、知名企业和高工资，其实是给自己设置了就业的障碍。所以说大学生应该转变自己的就业观念，可以努力到基层去，到偏远的西部地区，去锻炼自己，等待时机成熟再重新择业也是一个不错的选择。另外有条件的大学生可以选择创业这条道路，根据自己的能力和判断了去创业。同时还要根据自身的特征是选择就业，还是选择进行深造，都要结合自身的特点。

5.4 强化专业知识，拓宽知识面宽度

专业知识是人才知识结构的核心部分。高校大学生在毕业后要从事专业性较强的工作，如果没有广博精深的专业知识，就失去了将来赖以生存和发展的资本。合理的知识结构应是广博精深的统一。所谓的广博精深就是对自己所要从事专业的基本概念、基本理论、研究方法、学科发展历史与现状、国内外最新研究动态等都要有所了解 and 把握。因此大学生应该认真学习专业知识，加深对专业知识的研究深度。此外，要经常自觉学习本学科最前沿的知识，保持与时俱进，只有这样才能为自己获得高质量的职业增加砝码。

另外在现代社会，复合型人才越来越受到用人单位的青睐。所谓复合型人才，是指具有宽阔的专业知识和广泛的文化教养，具有多种能力和发展潜能，以及和谐发展的个性和创造性的人才。因此，学校大学生在对专业知识进行熟悉掌握并深度

了解的基础上，要努力扩大自身的知识视野，积极主动地学习专业以外的知识，比如说：英语、计算机等。这些知识并不能单纯依靠课堂，而是要靠自己主动在课下坚持不断地学习才能有所进步。在增加自身知识同时，也对提升自身就业能力,提高就业满意度方面有着积极的作用。

5.5 转变企业的实习生培养观念

企业在聘用实习生时，应当尽量避免把实习生当作廉价劳动力的做法。建议做到如下两点。

第一，避免企业中的身份隔离。实习生的工作场所融入是大学生与正式员工能否顺利协作沟通的重要制约因素，工作场所中身份隔离的存在会导致大学生迟迟进入不了工作角色、难以充分发挥工作能力。大学生在实习过程中的有效融入和高度身份认同感一定程度上能使他们充分投入到工作当中，以职业人的角色对待实习工作。为避免工作场所的身份隔离，一方面应当主动消除工作场所交往过程中的区别对待，多鼓励大学生参与企业的各类活动，另一方面将大学生的职业规划视为企业的培养目标，将实习生培养作为培训工作的一大内容，为大学生今后的职业发展奠定基础。

第二，充分开发实习生工作潜能。实习对于大学生来说是一个尝试和发现的过程，在实习的过程中大学生将通过承担与读书期间完全不同的任务，发现新的自己。因此，在大学生实习过程中关注他们的需求，并将实习生纳入员工培养体系，作为特殊员工，一方面使得企业的培养体系得以丰富和完善，另一方面为大学生实习时所发现的可能性给予及时有力的专业支持。

5.6 依据职业规划提高就业能力和就业满意度

大学生应在入学后根据对专业培养目标和自身能力特长的了解，制定切实可行的职业规划，并有计划地夯实专业基础知识、提高科研能力、参与社会实践、发展能力特长、扩大社交范围，在个人综合就业能力提升的基础上寻找适合的职业目标并积极求职。

目前，很多大学生在求职时并不十分明确自己的职业方向，对各项工作的性质职能和要求缺乏认识，在择业时盲从多数人的择业目标导致了就业流向和各种行业和职位就业竞争的不均衡，对自身的发展和就业质量带来了不利影响。大学生在择业时应根据自身优势特长和爱好，在明确专业和职业的关系及行业所需要人才的基本素质的前提下，尽早锚定自己的职业方向并为之努力。因此，大学生需要在入学后对自己的职业生涯有一个清晰的规划并逐渐凝练职业目标和能力发展方向。职业

生涯规划是对影响一个人的职业生涯各种可能的主客观因素的分析、评价，并为之确定个人的奋斗目标而进行的规划。职业生涯规划对每一个步骤进行时间和顺序的合理安排可以帮助大学生客观合理的选择职业方向，并将目标分解成不同的阶段性任务为之努力。大学生在校期间可以在学校就业指导工作的帮助下进行职业生涯规划，并在充分了解自己的基础上听取专业人士的建议不断地修正和调整，从而使职业规划能够帮助自己尽早确立职业方向、发展职业能力，减少在择业时的盲目性、提高自身的就业满意度。



第六章 结论与不足

6.1 结论

本文主要利用文献以及实证分析的方法借助于概念模型以及假设开展主题研究，通过 TPE 高等专科学校 2015 届至 2018 届毕业生的问卷调查数据，有针对性地研究了实习经历与就业能力的关系、就业信号与就业能力的关系、就业能力与就业满意度的关系、实习经历对就业满意度的关系，本研究的大部分假设得到了支持，但有一个假设是不成立的。通过对结果的讨论，得出以下几条重要结论：

从研究验证可知，针对不同性别样本对于实习经历、获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力、就业能力、就业信号共 7 项不会表现出显著性差异，就业满意度共 1 项呈现出显著性差异，女性的样本明显高于男性的样本，认为女性比男性的就业满意度关注度更大。

从研究验证可知，针对不同毕业时间样本对于实习经历、获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力、就业能力、就业信号、就业满意度共 8 项呈现出显著性，意味着不同毕业时间样本对于实习经历、获得工作能力、保持工作能力、人际交往能力、业务工作能力、就业能力、就业信号、就业满意度共 8 项有着差异性，并通过具体对比差异可知，2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为实习经历的重要性更高。2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为获得工作能力的重要性更高；2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为保持工作能力的重要性更高；2018 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为人际交往能力的重要性更高；2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为业务工作能力的重要性更高；2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为就业能力的重要性更高。2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为就业信号的重要性更高。2017 年毕业时间样本对于其他毕业时间样本认为就业满意度的重要性更高。

(1) 根据实习经历对就业能力的回归分析得出，实习经历对就业能力具有显著的正向效应。实习经历有利于提高就业能力，并对毕业生就业促进也有独立的显著作用，因此应当为学生提供高质量的实习机会。

(2) 就业信号对于就业能力存在显著的正向影响。通过实习，使求职者的能力被用人单位甄别，求职者都去参加实习带来的收益高于都不参加实习带来的收益，所以在一定程度上增强了实习“显示能力”的信号作用，使实习的信号传递作用显著，让就业能力的影响显著，而雇主通过实习对求职者的区分度较好，从而使其对高校毕业生就业满意度的影响显著。因此具有丰富的实习经历，高校毕业生也会找

到自己满意的工作。高校毕业生要正确看待实习，要选择对自己最有帮助、最能提高能力的实习，只有这样才能通过就业能力的增强来提高自身就业满意度。

(3) 就业能力对于就业满意度具有显著的正向影响。就业能力各个维度影响的效果不一致，其中保持工作能力、人际交往能力和业务工作能力的影响作用比较强，获得工作能力不显著，这是由于雇主在选人用人时对实习情况不同维度的关注度不同造成的。提高高校毕业生就业满意度的主要途径是提高其就业能力，高校毕业生在就业前要注重提高自身就业能力，比如通过平时的学习、积累和锻炼不断增强自己的学习能力和实践能力，从而在就业竞争中充分发挥自己的优势，提高自身就业满意度。

(4) 实习经历对就业满意度具有显著的正向影响。对于有实习经历的求职者，相关招聘单位在招聘过程中明显比较青睐，同时求职的的实习经历也会给自身带来很好的效果，比如更快融入集体，团队协作能力更强等，这些都可以为求职者带来更多的就业机会，提高其就业满意度。

(5) 就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用。实习经历对就业满意度的影响显著，实习经历对就业能力的影响显著，基础上加入就业能力后，实习经历对就业满意度的影响仍然显著，且就业能力对就业满意度的影响显著。因此就业能力在实习经历与就业满意度中起中介作用。

6.2 不足

首先，由于研究条件的不足，调查共收集有效样本 450 例，样本数量比较少，不能保证样本具有充足的代表性。在今后进一步分析研究中，应当扩大问卷收集范围，增加样本数量，并运用更加随机的抽样方法，保证数据真实可靠。

其次，本文取得的数据为截面数据。但是，不排除受访者随着时间的变化，对就业满意度产生不一样的感受，这些都是需要研究的问题，结合纵向时间序列数据进行研究，也是今后研究改进的方向。再次，在独立样本 T 检验和单因素方差分析中没有将调查问卷中的各个因素来进行单独分析。

最后本文对于实习经历没有进行科学的划分维度，比如实习次数、实习单位类型、实习与应聘工作匹配度、最长实习时间、实习劳动强度等，因此研究结果略显单薄。未来可以按照上述的不足之处提供更多的实证数据，期望结果能为各种行业的高校毕业生实习和就业以及人力部门选人用人提供一些参考。

参考文献

- 白华,陈婧,杨漳红.(2010).关于大学生求职最佳能力信号显示的思考——基于斯彭斯信号传递与甄别模型分析.科技创业月刊(1),115-117.
- 陈默,陈永利.(2014).大学生就业“三微”平台的搭建与思考--以北京大学为例.高校辅导员学刊(6),56-59.
- 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),120-122.
- 丁金昌.(2010).以提高就业质量为导向深化高职院校教学改革.中国大学教学(2),80-82.
- 代宝霞,周亮.(2015).基于双方满意度的高校毕业生就业质量评价研究.中国大学生就业(11),38-43.
- 丁越兰,罗瑞强.(2009).基于信号传递模型的劳动力市场就业行为分析.西北农林科技大学学报(社会科学版),9(3),66-70.
- 杜亚涛.(2014).天津市高校毕业生就业能力提升举措研究.(Doctoral dissertation).天津大学,天津市.
- 丁金昌.(2011).提升高职院校毕业生就业质量的思考与实践.中国高教研究(10),71-72.
- 方胜强.(2014).高校毕业生就业满意度影响因素的实证分析.安庆师范大学学报(社会科学版)(6),162-165.
- 高耀,刘志民,方鹏.(2012).人力资本对高校学生初次就业质量的影响——基于2010年网络调查数据的实证研究.教育科学,28(2),77-85.
- 高振杰.(2007).酒店管理专业实习效果研究.(Doctoral dissertation).东北财经大学.大连市
- 耿丽华,冯涛.(2014).基于人力资本理论的我国高校毕业生就业问题研究.科教导刊(7).

- 侯德伟,于基伯,李芳菲.(2011).论大学毕业生就业满意度的内涵及特征.煤炭高等教育,29(4),87-88.
- 胡永远,邱丹.(2011).个性特征对高校毕业生就业的影响分析.中国人口科学(2),66-75.
- 何晶.(2015).高职院校毕业生就业困境及对策研究.(Doctoral dissertation).西北农林科技大学,陕西省杨凌市.
- 侯德伟.(2015).高职院校毕业生就业质量现状及提升途径.职业技术教育(23),55-58.
- 黄梦影.(2015).独立学院毕业生初次就业的群体特征研究.(Doctoral dissertation).湘潭大学,湘潭市.
- 柯羽.(2007).高校毕业生就业质量评价指标体系的构建.中国高教研究(7),82-84.
- 康洁,施俊.(2012).大学生就业行为的博弈分析——基于非对称信息条件的视角.扬州大学学报(高教研究版),16(6),46-49.
- 李颖,刘善仕,翁赛珠.(2005).大学生就业能力对就业质量的影响.高教探索(2),91-93.
- 李斌.(2009).试谈基于就业满意度的大学生就业质量评价体系.燕山大学学报(哲社版)(01),140-142.
- 廖迎.(2008).论信息传递下的大学毕业生就业选择.南昌师范学院学报,29(5),43-45.
- 刘素华.(2005).就业质量:内涵及其与就业数量的关系.内蒙古社会科学(汉文版),26(5),125-128.
- 李军凯.(2013).实习对大学生就业的影响研究.人民论坛(8),138-140.
- 楼锡锦,周树红,吴丽玉.(2005).大学生就业竞争力分析.教育发展研究,25(13),49-52.
- 刘奎颖,郝丽娜,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).

- 李国昊,吴冰,白光林.(2014).自我职业生涯管理与工作满意度的关系——基于江苏农村基层就业大学生的研究.中国人力资源开发(9).
- 李筱焯.(2014).中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析.赤子(上中旬)(17),105-105.
- 刘顺平.(2010).家庭社会资本视角下的大学生就业满意度研究. *Doctoral dissertation*). 西南大学, 重庆市.
- 刘京.(2014).高职毕业生就业能力提升策略研究. *(Doctoral dissertation)* .河北师范大学, 石家庄市.
- 刘琨.(2015).高校毕业生就业质量影响因素分析. *(Doctoral dissertation)*.华南理工大学, 广州市.
- 刘增辉.(2007).大学生实习:就业前难迈的门槛.教育与职业(31),48-50.
- 刘仁凯.(2015).高校毕业生就业于非营利组织的政策支持研究. *(Doctoral dissertation)* . 武汉科技大学, 武汉市.
- 麦可思研究院.(2013).2011年中国大学生就业报告.社会科学文献出版社.
- 毛燕.(2014).大学生的实习策略、实习结果及就业结果的关系研究. *(Doctoral dissertation)* .对外经济贸易大学,北京市.
- 彭树宏.(2014).大学生就业能力结构及其影响因素的实证研究.教育学术月刊(6).
- 卿石松,曾湘泉.(2009).就业能力、实习经历与高校毕业生就业——基于山东省2007届高校毕业生生的实证检验.中国人口科学(6).
- 邱荣斌.(2012).大学毕业实习与就业协调性探讨.电子世界(22),153-154.
- 阮雪刚,陈江.(2015).高职毕业生就业质量分析与提升路径探索.中国经贸导刊(12Z),98-101.
- 苏士尚.(2007).就业质量问题研究——国内外就业质量研究的理论和政策综述. *(Doctoral*

- dissertation).首都经济贸易大学,北京市.
- 史菊红.(2014).大学生实习期间的法律身份研究.(*Doctoral dissertation*), 南州大学, 南州市.
- 沈秀东.(2017).谈高职毕业生从学校人到职业人角色的转变.辽宁师专学报(社会科学版)(1).
- 施小平,罗三桂.(2011).大学生实习与就业关系的实证研究.广州大学学报(社会科学版),10(12),47-51.
- 涂晓明.(2007).大学毕业生就业满意度影响因素的实证研究.高教探索(2), 117-119.
- 唐传英,孙振祥,曾维炯.(2015).就业能力影响因素分析及对高校工作的启示——基于对经管类高校师生和用人单位的认知比较.中国人民大学教育学报(2), 114-127.
- 童琳.(2015).基于信号传递理论的高校毕业生就业现象分析.人才资源开发(6),172-172.
- 汤国英.(2016).新常态下提升高职大学生就业能力的思考.西南交通大学学报(社会科学版),17(1),36-40.
- 谭伯勋.(2017).广西北部湾经济区高职毕业生就业质量调查与分析——基于就业者个人评价视角.广西教育(11), 116-119.
- 涂永坚.(2015).民办高职院校大学生就业问题与对策研究——以泉州地区为例.(*Doctoral dissertation*).华侨大学厦门市.
- 唐传英,孙振祥,曾维炯.(2015).就业能力影响因素分析及对高校工作的启示——基于对经管类高校师生和用人单位的认知比较.中国人民大学教育学报(2), 114-127.
- 王振源,孙珊珊.(2013).大学生实习与就业结果关系的实证研究.黑龙江高教研究,31(10).
- 汪恽.(2005).就业能力:促进高校毕业生就业的重要方面.教育发展研究,25(4), 31-34.

- 王向东.(2016).浙江省高职毕业生就业质量调查及提升策略研究——基于4届高职毕业生的网络调查.中国职业技术教育(15).
- 吴挺,庞飞.(2012).大学生就业满意度调查与思考.统计与管理(6),44-46.
- 王晓晶.(2015).大学毕业生就业质量评价指标体系及影响因素研究.(*Doctoral dissertation*).河北师范大学,石家庄市.
- 谢志远.(2005).关于培养大学生就业能力的思考.教育发展研究,25(1),90-92.
- 向卓元,丁可.(2009).高校毕业生就业竞争力综合测评研究.统计与决策(24),82-84.
- 邢朝霞,何艺宁.(2013).大学毕业生就业满意度与其影响因素的相关性分析.教育学术月刊(12),42-46.
- 颜美.(2015).河北省2014届高校毕业生就业现状研究.(*Doctoral dissertation*).燕山大学,秦皇岛市.
- 岳昌君.(2013).中国高校毕业生就业满意度的影响因素分析.北京大学教育评论,11(2),84-96.
- 郑晓明.(2002).“就业能力”论.中国青年社会科学,21(3),91-92.
- 张向阳,柯羽.(2006).从评价指标反观大学生就业竞争力的提高.嘉兴学院学报,18(1),112-116.
- 赵志川,陈香兰.(2006).论大学生就业竞争力及其提升.黑龙江高教研究(4),60-63.
- 张建奇.(2001).关于大学生就业意识、能力准备与就业满意度之间关系的研究.河南社会科学,9(4),103-106.
- 曾向昌.(2009).构建大学生就业质量系统的探讨.社会工作与管理,9(3),18-21.
- 赵辉.(2014).以就业为导向的高职教育专业设置预警体系模型构建.教育发展研究(23).

- 踪程,谢爱国,李哲. (2017). 大学生就业能力影响因素实证分析. *合作经济与科技*(2), 140-141.
- 朱永永.(2008). 大学生实习与就业能力调查分析. *长江工程职业技术学院学报*(2).
- 臧瑞娟.(2012). 大学生在校期间兼职及实习对今后就业的影响分析. *教育教学论坛*(34), 224-225.
- 赵颂平,赵莉.(2004). 论大学生就业能力的发展. *教育与职业*(21), 65-66.
- 朱国玮, 黄珺. (2011). 大学生就业能力影响因素研究. *教育研究*(8), 64-68.
- 朱勤.(2014). 产业升级与大学生就业能力构成要素实证研究——基于浙江省327家企业的问卷调查. *中国高教研究*(5), 81-84.
- 张莹.(2014). 当代中国大学生就业现状研究. (*Doctoral dissertation*). 吉林大学, 湘西吉首市.
- Trow, M. (1974). Problems of policy in coleman ii. *School Review*, 83(1), 15-25.
- Pollard, E. (1998). Rehabilitation of injured bats. *Veterinary Record*, 142(4), 96.
- Vandenberk, A., Opdebeeck, S., & Lammertyn, F. (1998). Geweld en onveiligheidsgevoelens bij ouderen: prevalentie en gevolgen. *Postgraduate Medicine, spec no*(3), 507-509.
- Pollard, E., & Hillage, J. (2001). *Exploring E-Learning*. IES Report 376..
- Mayo, P. (1993). *When does it work freire's pedagogy in context. Studies in the Education of Adults*, 25(1), 11-30.
- Harvey, M. S. (2001). The schizomida (arachnida) of the seychelle islands. *Invertebrate Systematics*, 15(5), 681-693.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(1), 370-396.

- Herzberg, G. (1949). *Laboratory absorption spectra obtained with long paths*.
- Schroeder, F.K. (2007). Workplace issues and placement: *what is high quality employment*. *Work*, 29(4), 357-358.
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97-109.
- Yorke, M. (2004). Embedding employability into the curriculum. Higher Education Academy.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Neill, N. , Mulholland, G. , Ross, V. , & Leckey, J. . (2004). The influence of part - time work on student placement. *Journal of Further and Higher Education*, 28(2), 123-137.
- Mason, G. , Williams, G. , & Cranmer, S. . (2009). Employability skills initiatives in higher education: what effects do they have on graduate labour market outcomes. *Education Economics*, 17(1), 1-30.
- Binder, J. F. , Baguley, T. , Crook, C. , & Miller, F. . (2015). The academic value of internships: benefits across disciplines and student backgrounds. *Contemporary Educational Psychology*, 41, 73-82
- Schroeder, F. K. . (1994). Internationalization as a response to globalization: radical shifts in university environments. *Higher Education*, 53(1), 81-105.

附录 A

调查问卷

亲爱的同学:

您好!我正在进行一项关于“TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策”的研究。希望通过问卷调查了解高等专科学校毕业生就业满意度相关问题。

本调查数据和结果仅用于课题研究,采用无记名形式,答案无所谓对错。希望能得到您的支持与帮助,感谢您的合作!

填表说明:

- 1.请每一问中您认可选项前的“”中划“√”;
- 2.如果您选择“其他”项,请在“:”后边的“ ”补充您认同的选项或答案。

第一部分 个人基本信息

- 1.您的性别是: 男 女
- 2.您所学专业是: 学前教育 小学教育 英语教育 语文教育
数学教育 音乐教育 体育教育 旅游管理 酒店管理 其他:
- 3.您的毕业时间是: 2015年 2016年 2017年 2018年
- 4.您的生源地是: 贵州 西南地区其他省份 西北地区 华南地区
华北地区 华中地区 华东地区 华北地区
- 5.您目前的工作与所学专业是否对口: 是 否

第二部分 就业满意度调查

填表说明：本研究采取李克特量表进行评价，请您仔细阅读以下表中各题项内容，回忆下列影响您就业满意度判断的四组因素对您满意度的重要程度，然后回答下列问题，问题的答案无所谓对错，反应您真实感受即可，1表示非常同意、2表示同意、3表示一般、4表示不同意、5表示非常不同意五个程度。请在相应的选项打“√”。

序号	题项	非常 同意	同 意	一 般	不 同 意	非 常 不 同 意
11.实习经历的量表						
11.1	实习能让我加深对职业和行业的了解	1	2	3	4	5
11.2	实习让我确认自己喜欢和擅长的职业	1	2	3	4	5
11.3	通过实习我能快速地掌握所需的新知识和新技术	1	2	3	4	5
11.4	实习使我逐步完成职业化角色的转化	1	2	3	4	5
就业能力的量表						
12.获得工作能力						
12.1	实习所获得的的知识和技能对我就业提升帮助很大	1	2	3	4	5
12.2	实习使我有更多的机会尝试不同的工作	1	2	3	4	5
12.3	实习使我发现自己真实的工作潜力	1	2	3	4	5
12.4	实习让我解决实际专业问题的能力得到提升	1	2	3	4	5
13.保持工作能力						
13.1	实习期间获得的组织能力对我在维护工作中有帮助	1	2	3	4	5
13.2	我遇到工作问题时能联想到实习相关的专业知识	1	2	3	4	5
13.3	通过实习培养了我勤奋踏实的工作作风	1	2	3	4	5
14.人际交往能力						
14.1	实习让我掌握人际交往的技巧	1	2	3	4	5
14.2	实习加强了我的团队合作能力	1	2	3	4	5
14.3	通过实习提高了我与人沟通能力	1	2	3	4	5

15.业务工作能力						
15.1	实习使我能运用所学知识解决工作中遇到的实际问题	1	2	3	4	5
15.2	实习培养了较强的专业技术	1	2	3	4	5
15.3	实习对我的工作技能水平提升有很大影响	1	2	3	4	5
16.就业信号的量表						
16.1	通过实习我能有针对性的获得与工作相关的信息	1	2	3	4	5
16.2	通过实习给雇主传递就业能力较强的信号	1	2	3	4	5
16.3	实习期间展示“能力”信号会使雇主相信我具有较强的能力	1	2	3	4	5
16.4	实习期间较强的社交能力能够给雇主传递就业能力较强的信号	1	2	3	4	5
17.就业满意度的量表						
17.1	工作中获得的知识与技能让我很满意	1	2	3	4	5
17.2	获得更多的就业机会让我现在很满足	1	2	3	4	5
17.3	在工作中发现自己的潜力，使我的工作更加出色	1	2	3	4	5
17.4	我能在实际工作中解决专业问题而感到满意	1	2	3	4	5
17.5	我对现在的职业和行业很满意	1	2	3	4	5
17.6	我在工作中掌握的新知识和新技术很满意	1	2	3	4	5
17.7	我喜欢现在的工作，所以一直保持勤奋踏实的工作作风	1	2	3	4	5
17.8	我与现单位同事之间的相处方式很满意	1	2	3	4	5
17.9	我与单位同事合作共事感到满意	1	2	3	4	5
17.10	我和单位同事沟通交流得当感到满意	1	2	3	4	5
17.11	我的工作技能水平使我更胜任本职工作感到满意	1	2	3	4	5
17.12	通过努力提升自己的专业技术，单位给我提供很好的工作机会和岗位感到满意	1	2	3	4	5
17.13	我能很快的完成职业角色转化而感到满意	1	2	3	4	5
17.14	因为实习，我可以找到薪资更为满意的工作。	1	2	3	4	5
17.15	通过实习，我了解到更适合我的工作，所以才找到更满意的工作。	1	2	3	4	5
17.16	通过实习，让我加深对职业和行业的了解，已确认自己喜欢和擅长的职业。	1	2	3	4	5
17.17	通过实习，我对团队协作精神感到很满意	1	2	3	4	5
17.18	通过实习所获得的的知识和技能能够带来较高的就业满意度	1	2	3	4	5

再次感谢您的支持和帮助!

致谢

光阴荏苒，时光飞逝，辗转两年的硕士生活也转眼即去，回望硕士求学之路真是感慨万千，硕士论文的完成凝聚着导师、各位老师和自己的心血，汇聚着同事的支持和家人的关怀。在此，我要对他们表示深深的感谢。

首先，感谢我的导师尚鸿雁教授。尚教授严谨的治学精神、丰富渊博的知识、敏锐的学术思维、求真务实的工作态度以及诲人不倦的师者风范是我终生学习的楷模，本文是在尚教授的悉心指导下完成的。从论文选题、资料收集、修改完善各个环节，尚教授都给予了细心指引与教导，同时在我最迷茫的时候，尚教授的鼓励与指导给了我希望和继续前进的动力。正是您的指导，成就了我每一次进步，得此良师，如沐春风。感恩研究生期间能遇上恩师，很多话不足以表达我此刻的内心深处深深的敬意和无限的感激，在此谨向尚教授致以诚挚的谢意和崇高的敬意！

其次感谢给予我教导与鼓励的老师：洪风院长、尚鸿雁教授、陈鼻教授、何荣良教授、彭兆棋教授、王铁男教授、鲁桂华教授、吕海军教授、鲁柏祥教授、谢颀丞教授、何跃教授、邹影博士、Damian 等老师，在硕士求学期间给予的谆谆教导，从而能够让我更好地掌握相关的理论功底和系统，科学的研究方法，为本文的写作完成奠定了坚实的基础。以及在论文开题答辩中所给予我学术方面的指导与帮助的董沛武教授、麦琼丹教授，给予我论文写作的意见和建议使我思路更加清晰，让我少走弯路，在此谨向各位老师致以诚挚的谢意和崇高的敬意！

特别感谢我的父母和家人，感谢父母给予我生命和永远的爱，您们的爱是我学习的无尽的动力，感谢家人们在我论文写作过程中付出的一切，在方方面面给予我莫大的支持和鼓励，鼓励我勇敢进取，教导我善良感恩。养育之恩，无以为报，您们永远健康快乐是我最大的心愿。

再次感谢本人所在单位铜仁幼儿师范高等专科学校的领导能给我这次学习提升机会。感谢各位辅导员组织毕业班同学，在百忙之中抽时间帮助我填写调查问卷，谢谢你们对本研究工作的支持。

最后要感谢泰国正大管理学院及王珊珊老师、苏妮老师、叶晓梅老师、农任媛老师、梁佩佩老师、刘心慧老师、张雨馨老师、陈安美老师、王永富老师、雅琴老师、张慧珍老师、黄金玉老师、蔡忱老师和 Nancy 等全体老师的热心指导和帮助。感谢师姐牟兰娟、汪洋、陈敏，师兄代侣、刘圣平等。感谢第五届硕士班同学，与大家共同度过的学习时光永远是那么美好，共勉互利、风

雨同舟的生活使我在求学路上得到进步。也要感谢自己这一路坚持和没有放弃。硕士求学的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同能力，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！千言万语，汇聚一句话：不忘初心、砥砺前行！

徐宗敏

二〇二〇年二月八日



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独立研究报告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：TPE 高等专科学校毕业生就业满意度影响因素及对策研究

作者签名：_____ 日期：二〇二〇年二月八日



个人简历

姓名：徐宗敏

学历：

2020 年 工商管理硕士 工商管理方向（中文）
泰国正大管理学院中国研究生院

2016 年 学前教育专业 本科学历
贵州师范学院

职业：辅导员

工作地点：铜仁幼儿师范高等专科学校
贵州省铜仁市碧江区川硐教育园区铜仁幼儿师专

E-mail: 2420757855@qq.com

专业/特长：学生教育管理

