



基于产教融合视角下职业院校实习生工作满意度与离职倾向关系  
实证研究

王超

本硕士学位论文提交博仁大学创新商务与财会学院学院  
属博仁大学硕士学位工商管理专业课程学习的一部分  
二零二二

**AN EMPIRICAL STUDY ON THE RELATIONSHIP  
BETWEEN JOB SATISFACTION AND TURNOVER  
INTENTION OF INTERNS IN VOCATIONAL COLLEGES  
BASED ON THE VISION OF INTEGRATION OF INDUSTRY  
AND EDUCATION**

**CHAO WANG**



**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the  
Requirements for the Degree of Master of the Business  
Administration  
Department of College of Innovative Business and Accountancy  
Dhurakij Pundit University  
Academic Year 2022**



**Certificate of Independent Study (IS) Approval to Master's Student**  
**College of Innovative Business and Accountancy, Dhurakij Pundit University**  
 Master of Business Administration

论文题目	基于产教融合视角下职业院校实习生工作满意度与离职倾向关系实证研究
Title of Thematic	An Empirical Study on the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Vocational School Students from the Perspective of Integration of Industry and Education
Researcher   研究者	Mr. Chao Wang
Program   课程	Master of Business Administration
Principal Supervisor	Dr. Daoming WANG

The Committee, the below signed, hereby state our full approval of the Thematic Paper submitted by the above student (researcher) in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Business Administration in the College of Innovative Business and Accountancy.

	Committee President
Dr. Shanshan WANG	评审委员会主席

	Committee Examiner / Principal Supervisor
Dr. Daoming WANG	委员会考官 / 首席导师

	Committee Examiner
Dr. Pornthip Tantivisetksak	委员会考官

This is to certify the said Thematic Paper was approved by the College of Innovative Business and Accountancy (CIBA).

	Dean of College of Innovative Business and Accountancy.
Asst. Prof. Dr. Siridech Kumsuprom	创新商务与财会学院院长

Date | 日期: 14 JUL 2023

论文题目	基于产教融合视角下职业院校实习生工作满意度与离职倾向关系实证研究
作者	王超
主指导教师	王道明博士
学系	工商管理硕士
学年	二零二二

### 摘要

本文以产教融合的视角下对我国地方职业院校的实习即就业的学生工作现状为主要研究目标，并根据人口学统计分析法，通过对实习生的访谈与问卷收集以及大数据分析等手段，系统性分析了地方职业院校的产教融合下就业型实习生对企业工作满意度与离职倾向关系之间的变化现象，包括实习生对企业工作满意度与离职倾向关系之间在人口学统计变量上的差别，以及就业型实习生工作满意度及其各维度之间对离职倾向的影响作用。

本文针对云南地区职业院校产教融合的 422 名实习生中，抽取 413 名实习生为样本进行实证研究。结果表明云南地区职业院校产教融合的实习生离职倾向处于中高等水平。同时，实习生对企业的工作满意度也处于中高等水平，通过对实习生总体的工作环境满意度、工作群体满意度以及企业内部运营管理能力与文化团队建设能力满意度等这三个大维度方面来评估平衡实习生们的工作现状满意度。再利用 SPSS 22.0 统计分析软件，考察了实习生的性别、年龄、学历、岗位、工龄等五种人口学专业统计的变化及其对整体员工工作满意度以及离职倾向关系的影响研究后，通过分析发现性别、年龄、岗位、学历、工龄等五个维度直接对未来实习生及总体员工的满意指数造成很大影响，同时也间接影响着实习生有无离职创业倾向。并对所有数据开展了准确性、效度和关联性研究，得出了实习生及总体员工满意以及各方面评价，均与离职倾向呈明显负相关性。全部数据经过回归分析后，得出实习生个人总体的工作满意度对离职倾向有预警意义，而实习生的人格特质因素在对工作满意与离职倾向中间并不存在作用。

结果表明，实习生对企业的工作满意度会直接影响就业型实习生的离职倾向，是企业就业型实习生离职倾向的重要预测变量，因此企业若改善工作满意度等方面能够有效减少实习生的离职情况。最后，针对企业实习生工作现状满意度和离职倾向的显著影响，给出了对企业内部管理工作的指导意见。并提出了对未来我国地区的职业院校产教融合、校企合作办学等管理模式的研究方向，有着一定的理论意义和现实意义，并为解决企业内部管理工作提供了一些意见和建议。

关键词：产教融合；实习生；工作满意度；离职倾向



W.D.M.

---

（王道明博士）

导师

Dissertation Title	An Empirical Study on the Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention of Interns on the Vision of Integration of Industry and Education
Author	Chao Wang
Individual Study Advisor	Dr. Daoming Wang
Program	Master of Business Administration
Academic Year	2022

### ABSTRACT

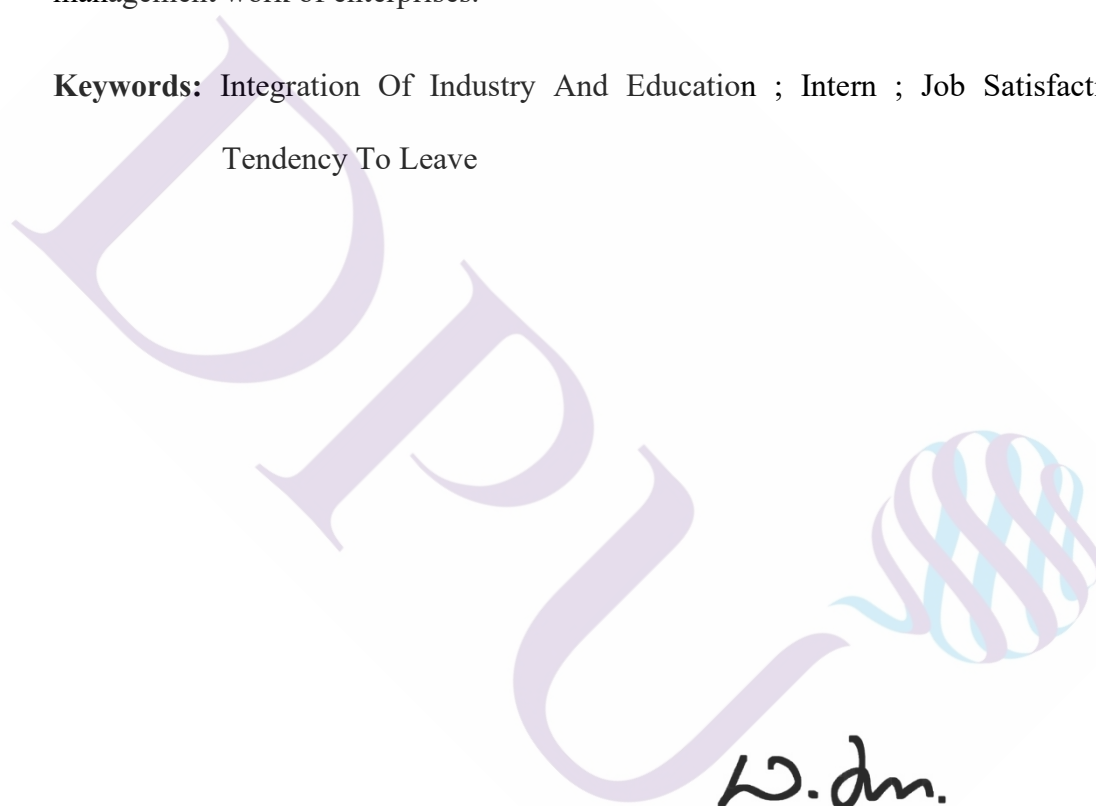
Based on the demographic statistical analysis method, through interview and questionnaire collection of Interns and big data analysis, this paper systematically analyzes the change phenomenon between the satisfaction of employment-oriented interns with the employment of enterprises and the tendency to leave under the integration of industry and education in local vocational colleges, including the difference in demographic statistical variables between interns' satisfaction with their work and their tendency to leave. And the role of employable interns on job satisfaction and their influence on turnover tendencies between dimensions.

This paper takes 413 interns from 422 interns in vocational colleges in Yunnan for the integration of industry and education. The results show that the tendency of interns in vocational colleges in Yunnan to leave the integration of industry and education is at the middle and high level. At the same time, the interns' job satisfaction with the company is also at a medium and high level, and the satisfaction of the interns with the work status of the balance is evaluated through three dimensions: the interns' overall work environment satisfaction, job group satisfaction, and satisfaction with the company's internal operation management ability and cultural team building ability. Using SPSS 22.0 statistical analysis software, The changes in the statistics of five demographic majors, including gender, age, education, position and length of service of interns, and their direct impact on overall employee satisfaction and turnover tendencies, were investigated, and it was found that the five dimensions of gender, age, education, position, and length of service directly had a great impact on the satisfaction index of future interns and overall employees, and also indirectly affected whether interns had the tendency to leave and start a business. The accuracy, validity and correlation studies of all data were carried out, and the satisfaction of interns and overall employees and various evaluations were clearly negatively correlated with the tendency to leave. After regression analysis, it was concluded that the overall job satisfaction of the interns had early warning significance for the tendency to leave, while the personality trait factors of the interns did not play a role in the satisfaction of work and

the tendency to leave.

The results show that interns' job satisfaction with enterprises will directly affect the turnover tendency of interns, and is an important predictor variable of interns' turnover tendencies, so enterprises can effectively reduce the turnover of interns if they improve job satisfaction. Finally, in view of the significant impact of interns' job satisfaction and turnover tendencies, guidance is given on the internal management of enterprises. In addition, the research direction of the management mode of vocational colleges in china in the future is put forward, which has certain theoretical and practical significance, and provides some opinions and suggestions for solving the internal management work of enterprises.

**Keywords:** Integration Of Industry And Education ; Intern ; Job Satisfaction ;  
Tendency To Leave



---

(Dr. Daoming WANG )  
Individual Study Advisor

## 致谢

本专业学位论文部分主要是由我自己在其博士导师王道明老师的鼓励和悉心指导与帮助下完成的撰写。在读研究生阶段，有幸开始系统地聆听接触到由王教授老师主讲的关于商业方法研究和商业方法应用研究中的许多理论基础研究内容以及其他教授老师所开设过的许多课程。通过老师们一如既往的细心的教导，我却又一次深深地被王老师们以自身渊博的扎实精深的学科专业理论知识、严谨而踏实细致工作及治学工作态度、热情与饱满向上的专业精神科研激情和追求科学卓越精神和崇尚奉献优秀的学生素质的独特的人格魅力等所深的影响。两年来，王老师们不仅是一直在对我进行整个研究新员工课程实践教学与实践工作的过程中给过我大量的指导，让我们在今天也能够完全做到了，可以自己独立地去思考如何面对社会问题来思考新员工活和解决这一些新员工活问题，同时在其他一些新问题上和一些发展规划的道路选择上，老师们也是一直给予我们很多指导与教诲，这些人新员工经验也将会让我终身受益。

在此篇毕业论文已成功地提交答辩之时，我真诚的向尊敬的王老师、我的校友及同学们表示最诚挚的问候与最衷心的敬意！祝老师们及家人身体健康、工作顺利、阖家幸福。在整个学习过程中，感谢一同给我教导的 Asst. Prof. Dr. Sairidech Kumsuprom、王珊珊、孟魏、裘希、贺明明，以及董雪艳等诸位教师耐心且细致教导了我每一个课题所需要的知识技巧与解题方式，并常常在论文获得进展的过程中也为我带来了许多有效的专业建议意见与技术指点，正是这种经历使我受益匪浅，并在此表示致以深切感谢。感谢泰国博仁大学的全体老师，你们都为我们广大的学子们提供了一个良好的实践学习活动机会，相关实践课程学习成绩良好也得益于你们全体老师的辛苦努力。

最后，我还要真诚感谢一直参与为我指导论文撰写评审答辩和毕业答辩过程的校内外各位专家老师，感谢你们能够让我全面审视两年来丰硕的研究学习和成果，谢谢你们可以让我们现在更加清醒明确了今后研究实习学生的学术发展方向。我将在今后的工作、学习活动中加倍付出努力，以期自己能够继续取得更多优秀成果以回报父母、你们、回报全社会。

本阶段撰写论文课题的研究完成也并非一个终点，前路仍然漫漫，在我今后的研究工作过程和科研产教深度融合、校企合作实习即就业的学生生活历程中我必将继续研究，争取实现更大科学进步。

王超 (Chao WANG)



## 目录

页	
摘要.....	II
ABSTRACT.....	IV
致谢.....	VI
目录.....	VII
表目录.....	IX
图目录.....	XI
第一章 绪论.....	
1.1 研究背景.....	
1.2 研究目的.....	
1.3 研究问题.....	
1.4 论文结构.....	
第二章 文献综述.....	
2.1 产教融合定义.....	
2.2 实习生的概念界定.....	
2.3 实习生与员工之间关系的区别.....	
2.4 工作满意度的相关理论.....	
2.5 工作满意度定义.....	
2.6 离职相关理论.....	
2.7 离职倾向定义.....	
2.8 工作满意度与离职倾向的关系综述.....	
2.9 研究假设.....	
第三章 研究方法.....	
3.1 研究总体.....	
3.2 研究样本.....	36
3.3 数据收集.....	36
3.4 问卷设计.....	36
3.5 数据分析.....	41
第四章 调研数据分析.....	43
4.1 问卷描述.....	43
4.2 信度与效度检验.....	45
4.3 基于企业人口统计学变量的企业岗位状况的差异性分析.....	50
4.4 不同维度题项变量的相关分析.....	61
4.5 不同维度题项变量的回归分析.....	63
第五章 结论与建议.....	69
5.1 研究结论.....	69
5.2 对策建议.....	70

## 目录（续）

页	
参考文献.....	74
附录一 工作满意度调查问卷.....	79
附录二 离职倾向调查问卷.....	80
声明.....	81
个人简历.....	82



## 表目录

表  
页

2.1 国外学者对工作满意度的定义 .....	
2.2 国内学者对工作满意度的定义 .....	
2.3 国外学者对工作满意度的影响因素研究 .....	
2.4 国内学者对工作满意度的影响因素研究 .....	
2.5 国内外学者对离职倾向影响因素的研究 .....	
2.6 Price and Mueller 的模型的假设 .....	
2.7 实习生工作满意度的三个假设 .....	
3.1 实习生工作满意度问卷调查 .....	
3.2 实习生离职倾向问卷调查表 .....	
3.3 $\alpha$ 系数判别表 .....	
3.4 信度分析 .....	
4.1 样本基本情况描述分析 (N=405) .....	
4.2 工作满意度问卷整体信度分析表 .....	
4.3 离职倾向问卷整体信度分析表 .....	
4.4 工作满意度问卷各层面信度分析表 .....	
4.5 工作满意度 KMO 和 Bartlett 的检验表 .....	
4.6 工作满意度各项目主成分总方差分析表 .....	
4.7 离职倾向 KMO 和 Bartlett 检验表 .....	
4.8 离职倾向各项目主成分总方差分析表 .....	
4.9 管理岗实习生性别的独立样本 $T$ 检验结果 .....	
4.10 技术岗实习生性别的独立样本 $T$ 检验结果 .....	
4.11 操作岗实习生性别的独立样本 $T$ 检验结果 .....	
4.12 管理岗实习生不同年龄段的方差分析结果 .....	
4.13 技术岗实习生不同年龄段的方差分析 .....	
4.14 操作岗实习生不同年龄段的方差分析 .....	
4.15 管理岗实习生岗位状况的独立样本 $T$ 检验 .....	
4.16 技术岗实习生岗位状况的独立样本 $T$ 检验 .....	
4.17 操作岗实习生岗位状况的独立样本 $T$ 检验 .....	
4.18 管理岗实习生学历的方差分析结果 .....	
4.19 技术岗实习生学历的方差分析结果 .....	
4.20 操作岗实习生学历的方差分析结果 .....	
4.21 管理岗实习生工龄的方差分析结果 .....	
4.22 技术岗实习生工龄的方差分析结果 .....	
4.23 操作岗实习生工龄的方差分析结果 .....	
4.24 工作环境对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析 .....	
4.25 工作群体对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析 .....	

表目录 (续)

表  
页

4.26 企业文化对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析 .....

4.27 模型汇总表 .....

4.28 Anova<sup>2</sup> .....

4.29 系数 a .....

4.30 模型汇总表 .....

4.31 Anova<sup>2</sup> .....

4.32 系数 a .....

4.33 模型汇总表 .....

4.34 Anova<sup>2</sup> .....

4.35 系数 a .....



## 图目录

图

页

1.1 本论文研究结构.....	
2.1 Mobley 离职倾向的中介模型.....	24
2.2 就业型实习生离职退缩决策过程模型.....	25
2.3 就业型实习生离职尖峰突变离职模型.....	26
2.4 Price (1977) 模型离职模型.....	27
2.5 Price-Mueller (2000) 模型.....	28
2.6 离职倾向模型.....	33
2.7 实习生工作满意度研究模型.....	34



# 第一章 绪论

本论文通过对云南地区职业院校产教融合视角下，就业型实习生的工作满意度与离职倾向进行研究性分析，并对本文理论的总体研究及其背景分析阐述，说明进行其应用研究后的理论意义分析和其实际学术价值，然后是对评价本文内容途径和基本方法等进行分析概述。

## 1.1 研究背景

随着新世纪我国社会主义市场经济结构的逐渐完善发展和国内企业数字经济和转型产业竞争态势的日趋加剧，推动了整个行业区域经济社会事业更加高质量快速发展。于 2020 年 1 月，通过中国《教育部产学合作协同育人项目管理办法》（中国新闻网：2020）的文件。采取政府搭台、公司支撑、高校衔接、共建共享，积极推进产教深度融合，并实施了教学链条、聚高质量人才培养链与企业产业链结合、技术创新链条有机连接计划。为加速实现职业院校产教深度融合战略建设，各企业也在逐步意识到公司内部所面临的国际竞争，其实就是对人力资源的争夺。然而，在知识经济时代的推动下，更多的企业人力资源管理部门在招聘时会考虑招进大批人才、然后再试用、留用、淘汰，但也注重新员工培养要与企业实现新员工发展。在云南的职业院校产教融合合作办学的视角下，产教融合、校企合作的职业院校越来越多的实习生进入职场，进入企业前经过培训、考核通过后成为企业员工队伍中的主力军。那企业将如何管理好这部分新员工，来降低刚入职场工作的实习生离职和高频离职率问题来更好地服务于企业，且始终是困扰云南的职业院校产教深度融合办学的稳定与发展最大的一个研究课题。

本文基于云南地区的职业院校产教深度融合合作的视角下，对实习即就业的学生工作现状进行调查研究，发现就业型实习生往往因为对目前所在企业的工作位置越来越不满意，就有可能倾向于选择新工作机会或离开目前的工作，在一定时间内就会产生对工作的满意度越来越低，那么其个人提前离职的心理倾向可能也就会变得越来越高，就业型实习生只有努力提高对现有的工作熟悉与所在环境的总体满意，离职心理的倾向才有可能相对降低。例如在 2022 年 1

月-3月,其3个月之久对研究离职倾向发现,云南职业院校产教融合的就业型实习生离职倾向会受总体工作的满意度因素的影响,实习即就业的学生在转为企业新员工过程中,如果长期处于那种对工作氛围很是不满意的这种消极的状态下去工作,那么就业型实习新员工上任以后对企业现有这份工作上自然地就会存在一些消极的应付态度和一种根本不在乎这个工作环境的消极工作态度,就很可能导致长期缺勤、积极性水平显著大幅度下降、对组织的业绩承诺兑现水平就严重降低、离职的风险倾向也就显著升高、离职率的大幅度地增加等等。如果这一系列的问题都同时地出现,反而进一步影响整个现代企业长期健康的发展和高效有序地组织经营,因此,新员工的工作与环境满意度这个问题就成为现代经营管理型企业领导者必须时刻加以密切关注和应当予以特别重视的问题。

在《2021 离职与调薪调研报告》(中国新闻网,2021)分析显示,我国企业数字经济管理转型时代的快速变革影响下,新职业员工仍无法在短期内快速地进入工作角色和适应于企业经营和现代社会需求的发展,就如2020年全国除大规模制造业离职率约17.8%左右外、传统新员工产性服务业、文体、教育、传媒行业人员中的员工离职率则相对稳定,分别为16.9%左右与16.5%,位居世界第二、三位。在我国企业产业结构优化调整滞后的这种诸多因素综合作用影响下,新老员工对工作满意度与离职率较往年相比也不断地在升高,导致企业的人才缺口就逐渐增大。如工业、制造业就业人数继续减少,据2020年调查失业率从5.3%陡升至6.2%。以云南地区商务职业院校校企合作的厦门达运精密工业有限公司,简称“达运”全称与本文使用缩写,并对其内部一些刚刚入职工作的部分实习的学生为调查。发现,越来越多年轻的实习生刚踏入这个社会便进入到职场,成了一个企业员工队伍结构中一股新加入的企业主力军,那企业内部如何来管理用好这一部分就业型实习员工,才能更好地来服务社会与整个企业,这将会成为众多产教融合、校企合作、深度融合模式下的企业需要面对解决的一大新发展课题。

## 1.2 研究目的

1.研究云南职业院校产教融合合作下,实习生工作满意度对其离职倾向的影响因素。

2.检验云南职业院校产教融合合作下，实习生工作满意度和离职倾向的关系。

3.本文通过对云南职业院校产教融合合作下，实习生的离职倾向进行研究得出相关结论，为了帮助其他同类职业院校有产教融合合作办学的这种模式下，提出相关提高实习生工作满意度和降低实习生离职率的建议。

### 1.3 研究问题

- 1.产教融合合作视角下，影响实习生离职倾向的工作满意度因素有哪些？
- 2.产教融合合作视角下，实习生工作满意度和离职倾向之间具有何种关系？

### 1.4 论文结构

第一部分绪论，首先进行对本文理论的总体研究及其背景分析阐述，说明进行其应用研究后的理论意义分析和其实际学术价值，然后是对评价本文内容途径和基本方法等进行分析概述，提出个人的参考性意见。

第二部分理论及综述，通过认真阅读国内外大量的离职相关学术文献在作为理论框架的分析基础上，结合我国云南职业院校产教融合的这种视角下，对云南职业院校产教融合的实习生离职工作的满意度分析与离职的倾向概念分析进行深入了解总结论述，并通过从离职理论到离职实践两种不同层次的理论角度来对企业离职倾向进行分类。通过参考国内外离职研究领域已有成熟的一些理论成果模型与实验模型，作为后续文章发展研究中的一个理论基础模型与理论研究参考依据。

第三部分研究方法，通过对实习生的工作满意度与新员工离职倾向现状分析，并对其离职倾向因素进行说明。最后分析了实习生的工作满意度与离职倾向高离职率会给企业管理与发展所带来不利的影响。根据国内外相关离职模型的研究成果以及企业人力资源主管、干部所提供的数据资料作为依据，结合现场访谈结果对相关离职倾向因素的变量进行阐述，设计满意度与离职倾向模型，提出假设。并对问卷进行分析、设计、发放、收集和整理，得出离职倾向模型。

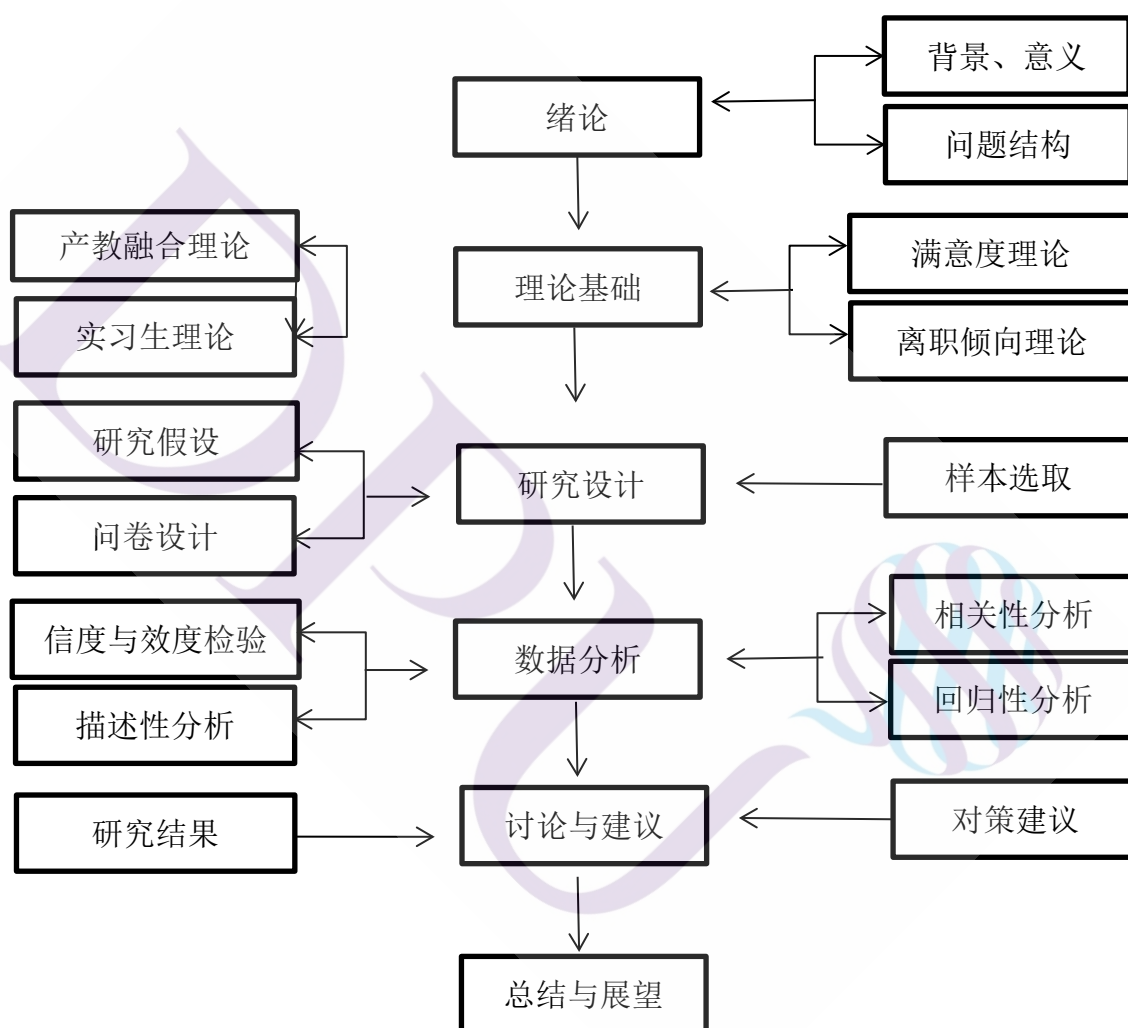
第四部分数据处理工作，对所设计问卷样本的可信度与效度开展了分析检测，并运用 SPSS 22.0 数据管理软件对问卷模型结果开展了相关的大数据分析、



回归式分析。并对模型通过了分析检验加以校正，得出适用于云南地区职业院校产教深度融合、校企合作办学模式下实习生工作离职倾向模型。

第五部分管理建议，本文的通过研究的结果来对职业院校产教融合视角下的实习生的工作满意度与离职倾向问题给出分析结果，验证假设，为校企联合办学提供了有效内部管理的建议。如「图 1.1」所示：

图 1.1 本论文研究结构



注：资料来源为本研究整理

## 第二章 文献综述

本文通过大量的阅读国内外有关离职相关的学术文献理论框架的分析基础上，并对云南地区职业院校产教融合背景下实习生工作满意度与离职倾向的概念分析进行深入了解总结论述，参考国内外离职研究领域已有成熟的一些理论成果模型与实验模型，从离职理论到离职实践两种不同层次的理论角度来作为对后续文章研究中的一个理论基础模型与理论研究参考依据。

### 2.1 产教融合定义

产教融合是指职业院校在校企合作的基础上，依据院校所设置学科，积极开办专业产业。通过学校所开展的教育教学的过程中与企业生产过程进行了深度的融合对接，形成相互支持，相互促进，将职业院校创办成一个融教育教学、人才培养、素质养成、技能提升、科技研发、生产劳动、经营与管理和社会服务于一体化的行为或过程。其产教融合、校企合作或深度融合合作的本质是以企业对接产业发展为先导，以学校进行系统培养技术技能为基础，强化实训实践教学教育，打破传统藩篱分割，开展深度合作育人项目。职业院校一般是指中职以上高等职业院校，一般是专科（大专）层次的普通高等学校，从而建立学校和企业浑然为一体的产教深度融合合作办学模式。

总而言之，所谓产教融合是指产业与教育机构的深入合作或是学校为了提升其人才培养的质量，而与行业企业所展开的深入合作。本论文是在云南地区职业院校产教融合合作下，企业对职业院校相关专业的学生进行合作入校并签订定向培养协议，共同实施人才培养计划，这部分学生在毕业前需进入企业顶岗就业实习。

#### 2.1.1 产教融合合作背景下的驱动模式

##### (1) 产教融合提升学生职业能力

校企合作产教融合下，对云南地区职业院校融教育教学过程中，教师应当结合市场需求转变教学的思路，创新教学的方法，开展市场各类拓展实习、组织学生社会实践活动参与，培养学生个人对问题的思考独立性、自主性，以适应社会或企业的发展需要。职业院校要不断加强学生在校的实际操作技能培

训，也要充分地利用学生在校期间的实训、加强学生动手操作能力与社会的实践相结合，并通过理论知识的学习以及技能实操、实训等多种手段的教育教学实践方式，有针对性地强化和提升学生的职业素质及综合水平以适应市场需求。职业院校要通过校企产教深度融合，让毕业实习学生向就业型实习的学生以快速的适应能力进入企业工学结合、顶岗实习与就业，促使学生自身建立一个对社会比较全面系统的认知，实现个人的就业与职业的规划。职业院校应以企业有效结合，要以学生的实习即就业为引导，提升职业院校学生的实习与就业率，学生在毕业实习即就业的过程中，让职业院校的学生具有双重的角色或身份。既是职业院校的学生又是企业的员工，学生在整个实习即就业的环节中，以明确自身的角色定位，提升学生工作积极性以及主动性得到保障，以学习的思想工作来提升个人的实践经验为平台，要利用好学校所学的理论知识与实操技能，快速地完成理论知识向社会实践能力的转化，在职业院校学生实习即就业的过程中不断积累个人宝贵的经验，对职业院校的学生个人今后的职业规划与自身在社会的适应能力及竞争力的提升以及应聘就业的活动开展创造了便利基础条件。

## （2）产教融合提升企业生产效益

基于产教融合合作下，学生在参加企业的顶岗就业实习结束之后，学生是可以自由选择新的企业的就业机会，职业院校的学生在毕业实习与就业过程中也可以和企业续签用工合同，以快速实现企业的学徒与企业正式员工角色的转换。在职业院校产教融合模式下相关专业的学生，面临毕业实习与就业时能顺利到企业参加岗前就业与实习，产教融合企业要把这部分毕业实习的学生作为企业将来的一种新鲜血液的人才储备，在很大程度上，产教融合企业要构建完善人才发掘、培养及管理机制，把这部分实习即就业学生以作为实现企业未来发展的高素质、高技能型人才的有效培养。产教融合要形成一套完整高效的联动机制，推动现代化的企业与职业院校的产教研学有效结合、共同发展。例如：职业院校的有效的参与为企业人才的输出提供了稳定、充足的人才供应及储备，拓宽了产教融合的企业人才质量、稳定的发展空间。而职业院校应承担起企业人才的招收、教学、培训、培养的工作，通过职业院校自身特有的教育教学和科研能力以及社会、校地、校企的联盟共建，为更多的产教融合企业及行业提

供解决了各类技术难题，以实现企业技术的研发及产品创新来更好地为社会企业发展注入新的生机、活力。

### （3）产教融合促进校企良性发展

产教融合校企合作的整个体系过程中，校企应当进一步强化制度的建设，建立健全一套完整的有效制度体系，融教育教学与生产劳动，人才储备，以经营管理为一体的完整制度为规范。结合事实政策不断修改、完善，有序引导校企的持续健康稳定发展。两者之间应当将学生的岗前实习与就业有效结合起来，形成一套系统的完善的规范系统，有效进行资源的共享与配置，促进两者合作之间的健康快速可持续发展。在这种产教融合的模式下，校企要把学生的实习、社会实践与就业和职业发展放在首要的位置，随市场的变化及企业发展的需求，职业院校有针对性地进行课程教改，为把学生培养成为社会企业高素质、高技能型的综合人才培养与储备，在产教融合深度融合的基础上，进行有效的课程设置以及资源调配，进而为后续的活动进行创造有利条件。要不断持续创新、完善校企深度合作模式，确保合作能够有序、稳定进行。例如：企业与职业院校要为学生搭建平台，除签订的校企合作办学的协议，也要与定向专业的委培就业型学生签订实习即就业协议。职业院校要建立实习与就业指导中心，同时校企要共建产教融合创新中心，要对所合作的教学过程及标准进行确定与监督，要完善和细化教育教学、管理、实训、培训、实习及就业之间的关系，要理顺校企产教融合合作之间的各项流程，形成一个较为健全、稳定、全面、系统性的管理及运行机制。要积极地为毕业的学生搭建实习即就业的平台，为学生提供就业、创业的机会，通过这种有效结合的方式，不断引进和建立更高水平的科研团队机制。要借助于社会现代化的科研及教学成果，在产教融合内部形成健康、稳定、系统性的合作共建共享关系，校企要利用好实习就业指导中心，为学生的实习及就业、创业进行必要的帮助和指导，确保在产教融合模式下，毕业的学生实习与就业、创业融合之间有效地衔接，以实现职业院校学生毕业实习与就业融为一体化，以达成实习即就业合作关系，职业院校的就业指导中心不仅作为院校的职能部门也是企业人才培养输送的职能部门，要为引导学生积极转变观念，不断加强校企有效沟通和交流。综合学生实习与就业之间的多种要素，有针对性地制定学生与企业的实习与就业计划，为帮助学生快速融入

到企业岗前实习即就业的角色转化之中，并成为校企合作之间的中间力量，为社会企业未来提供主力军。

### 2.1.2 产教融合合作背景下实习生影响

#### (1) 实习生方面

第一方面是实习生角色的转换适应比较慢。学生进入企业后突然从学生身份转变为企业的就业实习员工，实习生在面对全新的工作和新员工的生活环境，心理和身体方面都需要时间去适应，生活习惯不太好的学生和有些娇生惯养的学生，对企业新环境的适应能力会比较慢，消极的适应能力就容易产生实习新员工的不良行为出现。

第二方面是实习生工作的预想与现实差距大。会导致学生的参与度和工作的积极性不够高。就业实习生在企业实习期间，会遇到很多预想不到的困难和问题，实习生对实习与就业的预想和期待就会产生相差大的想法，心理上就会产生一定的落差，容易造成思想状态的波动，行为习惯的散漫，会降低工作的积极性。

第三方面是实习生自我的约束能力相对差、缺乏稳定性。就业实习生在企业实习期间都是以企业的经营与管理为主，外派教师除了要配合企业监督管理外，也要多与实习生进行有效的沟通和思想交流，掌握实习生心理动态变化，还要多引导实习生的自我成长。对这部分自我约束能力差的学生脱离了学校就容易自我放纵，在工作的过程中比如：迟到、早退、旷工、请长假等就会出现一些思想上和行为上的变化，还会产生各种想法和不遵守企业工作管理规定的行为出现。

四是实习生工作岗位较单一、不够积极主动。大多实习或就业型实习的学生在企业实习工作过程中的岗位安排都是被动接受，一般很少有学生能主动找实习与就业指导中心或者企业的主管来协商岗位的调整和安排等问题。

#### (2) 职业院校方面

一是职业院校在外派实习及就业负责的教师工作落不到实处。有时候带教教师在学生实习与就业的过程中并没有起到指导性的作用，学生遇到问题没有及时解决或者处理问题不透彻，甚至有的职业院校可能还没有带教。

二是职业院校能够满足学生自由选择的企业工学、顶岗实习或就业要求的企业数量并不多。虽然有些职业院校都有校企合作的企业，但是企业的数量与学生专业对口方面上都还需要落实，实习或者是就业型的学生在企业的选择上就会有一定的难度。

### （3）实习企业方面

一是企业岗位安排上与就业型实习生的实习专业不对口。企业给学生安排岗位上都比较随意，甚至会影响了学生对实习的认知感受，也影响了就业型实习的学生工作态度的积极性。

二是企业对就业型实习生的实习与就业合作积极性不高。企业是以产业和利润为先导，相对一些企业不太愿意接收一些没有实际工作经验的实习的学生来企业顶岗工作。大多企业在接受实习的学生时都比较被动，合作积极性也不太高。

三是企业对实习的学生缺乏有效管理制度和立法保障。虽然国家已经出台了一些鼓励校企合作、产教融合、深度合作的相关政策，但各有哪些权利和义务等都没有明确的制度规定。也缺乏对职业院校和企业教育责任有约束力的政策法规保障。

## 2.2 实习生的概念界定

实习生简称实践新员工一般是指无经历的人士，分为：（1）受训学生，一种受培训预备从事一种事业的人。（2）某一学科者，如师范类的高年级学生或刚刚毕业的大学生等，在有经历的人员的引导下掌握了实际操作经验。（3）没有毕业到企业见习或实习的学生。聘用实习生目的是解决在企业中出现的额外任务，并加以培训后作为企业正式聘用的劳工。实习生分两种情况：一种是实习即就业的就业型实习生；另一种是毕业型实习生。

本论文所研究的实习生是指产教融合合作下实习即就业的就业型实习的学生，这部分学生在毕业时需进入企业就业实习，通过 1 至 3 个月的实习培训考核后聘用为企业正式员工，是企业建立劳动关系，并享受企业正式员工同等的福利薪资待遇。在实习期享受不低于同行业企业正式员工的 80%以上的福利薪资待遇，试用考核期对优秀实习生可聘为实习生的带教干部、线长、领班或主管等，可直接签订劳动合同，享受企业正式员工同等的薪资和福利待遇。

### 2.3 实习生与员工之间关系的区别

(1) 实习生与企业正式员工身份不同，本论文实习生是产教融合合作下，校企定向委培实习即就业的学生，属就业型实习的学生，这部分学生是与企业建立劳动就业关系；企业全职正式员工，一般是社会人员，在经过企业的招录、试用、考核通过后成为企业的全职正式员工，即社会工。(2) 薪资待遇不同，一般情况下，同一企业同一岗位，实习生的薪资待遇会比正式员工的待遇要低一些，甚至实习期没有工资；但产教融合合作下的实习生在就业实习期享受不低于同行业企业正式员工的 80%以上的福利薪资待遇；特别优秀的学生，通过企业培训考核后聘用为企业正式员工，企业愿意给正式工的待遇。(3) 状态不同，产教融合合作下的就业型实习的学生，通过企业培训考核之后聘用为正式员工，不需要返校；若是学生想继续升学的，本人可向学校提交返校申请，由驻点教师负责陪同学生办理手续。(4) 双方劳务关系不同，企业正式录用的员工是与企业签正式劳动用工合同，属于法律文书，具有一定的年限；产教融合合作下，校企定向委培就业型实习的学生是使用较短时间的用人协议，若是企业资助完成学业的学生，需在企业工作完成费用缴清后可自行选择继续工作或升学。(5) 双方的福利待遇不同；企业正式员工一般都享有五险一金或者五险两金，以及其他福利及补贴；是依法享有企业的年假、产假、婚丧假等福利假期；产教融合合作下的实习生在企业试用期内不享有以上福利，也不享有社保和公积金、企业年金等，最多有个商业保险；双方的工作时间不同；企业正式员工依照劳动用工合同，工作一年以上，通常周一到周五，甚至周六都要全职工作；实习生一般实习时间为 1 至 3 个月，每周到岗天数 5 天，具体时间看协议，若是在实习期内转为就业实习，通过企业考核录用后转为企业正式员工，并签订劳动用工合同，同时享受企业同等岗位福利待遇。(6) 工作职责不同，正式员工通常已经具备了一定的工作技能，产教融合合作下就业型实习的学生经验和能力通常低于正式员工，承担的工作内容、工作难度、工作压力也远低于正式员工。所以才说产教融合合作的学生是来顶岗就业学习的。(7) 工作目标不同，产教融合合作下的就业型实习学生是以学习的心态来工作，极少数的学生仅仅只是为了一纸鉴定报告，而正式员工要依照公司目标，利用各种方法和途径完成工作任务，为公司创造价值。产教融合合作下的就业实习的学生在

企业里把自己当成正式员工一样努力工作，这样会学到很多东西，别在意实习期间有没赚到钱，本来就是学习、实践，赚钱不是最重要的，积累了经验，丰富了经历，作为正式员工时就可以要求高的薪水。而本文产教融合合作下的就业实习生类似企业正式员工，校企合作签订了定向培养目标，即就业实习期间通过企业考核后纳入企业正式员工绩效标准，这部分就业型实习的学生作为企业的新员工主力军，并享有不低于同等岗位工资标准的正式员工待遇。

本论文研究的实习生指的是产教融合合作视角下，校企定向委培实习即就业的学生。这种校企合作的驱动模式推动了职业院校的学生就业岗位与企业“零距离”对接。促进这部分学生毕业前通过企业培训考核后转为企业正式员工。本文对云南地区职业院校产教融合合作视角下参加企业顶岗就业型实习的学生离职倾向及其影响因素展开细致调研，研究表明，这部分实习生对组织的总体工作满意程度是指在就业过程中，对工作本身和与工作相关各个方面的各种心态和认识，以及对企业工作环境、工作群体、企业文化等方面的满意程度都会影响这部分实习生的离职倾向，其这部分实习生对工作的选择与离职方向等心理倾向及变化方面也往往具有重要程度上的正向影响。

2021 年研究离职倾向，发现企业产教融合合作的不同模式下的就业型实习的学生离职率比较高。总之，即未毕业实习生在加入企业就业实践过程中被动离开是利于公司的稳健成长，但就业型实习生主动离开是不利公司的稳健运营与成长。这部分实习生主动离开会影响其他此类职业院校的实习生对企业工作环境与心态的低落，从而导致企业人力资源的用工、监管的困难与企业运营绩效的降低，于是实习生在实习期的主动离开动态会成为校企合作研究的重点。由于实习生大批量离开会对其他同类职业院校的学生产生影响，会对继续升学、个人生活、家庭教育、以及今后的个人职业生涯等都会有相当大的负面影响，这部分实习生通常在离开之前都要向驻点的带教教师和人力资源部门申请，并办理正常手续，而这部分产教融合合作的定向就业的实习生在仔细考察以后都会决定主动离开，所以实习生在真正离开以前都会或多或少地显露出离职意向。通过研究显示，基于云南地区职业院校产教融合合作视角下，实习生的离职倾向因素大多是对企业工作现状的满意度因素影响，才造成大批产教融合合作的实习生过高的离职率。



## 2.4 工作满意度的相关理论

### 2.4.1 需求层次理论

美国心理学家马斯洛提出了人的需求是有五个层次阶段，分别是由低到高人生理上的需要、情感和归属需要、尊重的需要、自我实现的需要五个层次理论。认为人的需要是一层一层来满足的，最低下两层需要是生存需要与安全需要，这两项需要也可以由外界来获得满足，比如处于温饱边缘的人只要通过自己的劳动能获取温饱，则他们的需要就会得到满足。但是人是不断发展的人，则人的需要也是不断进行发展着的。因此人的需要不会在某个层次停留不前，而当人只要满足了一个层次的需要之后，就会逐渐向另一个更高的层次需要发展。

需要层次的后三个需要是通过自我来获得的，即人们得到了最基本的需要之后就会有社交、尊重以及实现自我等方面的更高需要。因此在企业管理当中，对员工的激励不仅仅要以生存需要、安全需要为重点，更应该将管理者的目光集中在员工的个人发展与自己价值实现之上。

### 2.4.2 公平理论

公平理论认为，员工在工作当中的积极性与上进心，会受到个体内在对公平性衡量的影响。最早是由Adams (1965)提出的。员工不是独自运作独自生活的，而是处于组织这个大环境当中。当员工处于组织这个大环境当中时，则一定会受到组织中其他人的影响和组织一些规则的影响的。当员工在组织中通过劳动得到自己的报酬的时候会对自己所得的报酬进行一个公平性衡量，他会从横向上，用自己所得的薪酬水平和所付出的劳动多少与别人所得的薪酬水平和所付出的劳动多少进行对比；或者在纵向上，用自己现在在组织中所获得的报酬与所付出的劳动同自己在过去所获得的报酬和所付出的劳动进一个对比，若对比较的结果是满意的，则员工会觉得公平，则继续保持原来的工作状态，而并不会要求增加自己的工作量。

但是若比较结果不满意，员工感觉到了不公平的存在，则会主动要求加薪，或降低工作的积极性。因此公平性容易影响员工对工作的热情。因此在企业管理当中，注重公平性是管理者必须注重的一项工作。

### 2.4.3 期望理论

期望理论是弗鲁姆提出的，期望理论认为员工可以为了一个目标而努力工作的原因是他们对这个目标有所期待，这个目标可以为员工带来个人需要与满足。

即员工的期望是由三个因素促成的，这三个因素分别是期望值、效价和工具。即员工激励=期望值 X 效价 X 工具。期望是个体通过一定的付出和努力，能否达到自己所想要的预期结果的一种可能性判断；效价是个体通过努力所得到的成果对于自己的价值大小的体现，如果个体觉得比较重要，则此时的效价就为正，而个体觉得很不重要，则此时效价可能就为负。工具则是能使效价产生各种途径与方法达到最好的一种效果。期望理论则是个体对某种结果的期待价值的大小直接影响了个体在某种激励条件下所反映出来的积极性与上进心的一种表现。

## 2.5 工作满意度定义

工作满意度是指员工对作业环境的满意度，Hoppock (1935)，首次提出的员工对工作满意度的评价指人们对事物本身或从事者心理和生理方面对工作环境因素的行为判断，同时也是指员工对工作情境的主观看法，以及对工作环境的满足程度。后来，又以 Hoppock 的这些看法为依据，给出了自己的新观点，员工工作满意度也就此成了工业企业心理学的重要研究课题。而关于工作满意度的新概念也相当多，比如 Locke 就认为工作满意是指雇员对其工作环境及工作能力进行评价的一个心理状态反映，他区别于家庭新员工活、自身在职业新员工涯发展领域的工作满意感受等现象。通过上述工作满意度的理论研究，梳理了国外学者的研究定义整理。如「表 2.1」，「表 2.2」所示：

表 2.1 国外学者对工作满意度的定义

学者	定义
Hoppock(1935)	认为工作满意度评价是人们对事物本身或从事者心理和生理方面的行为判断。
Herzberg and Mausner (1959)	认为工作满意度是个人的动机和工作环境各方面的特征作用下的函数。
Smith <i>et al.</i> (1969)	认为工作满意度是员工对工作的持续情感，通过与他人对比，将工作好坏转变为工作满意的程度。
Wolf (1970)	工作满意度是工作能满足员工在工作中产生生理和心理需求的程度。
Cribbin (1972)	工作满意度是指员工工作中对内外部环境的一种感觉。
Kreitnei and Kinicki (1998)	工作满意度是员工对自身工作各方面所产生的一种感情表达。例如：工作满意度、自身工作、感情表达、员工工作、满意程度、满意体验、环境方面、人际交往、同事、认知评价和情感反应。
Judge and potton(2001)	工作满意度是根据人口统计学的变量因素来分析的，比如个人的性别、年龄、学历、职位、年限等变量都会影响工作满意度。
Knoop (2010)	工作满意度是员工对工作的价值观和工作满意度的影响。
Lorena (2017)	工作满意度是员工工厂的劳动妥协对一代人满意度的影响。

注：根据中国引文数据库官网对工作满意度的定义相关资料收集整理。

表 2.2 国内学者对工作满意度的定义

学者	定义
李力与封枚 (2017)	认为员工在其工作领域所经历的积极情绪会增加工作满意度，会对工作抱有更积极的态度。
赵晶晶 (2017)	认为工作满意度是参考系统来对个人的工作性质、工作报酬、工作关系、组织公平等诸多因素对个人工作特征加以判断之后的态度。
文吉与侯平平 (2018)	认为促进员工形成积极的情绪投入劳动的态度和行为，能有效减少工作倦怠。
王雷 (2020)	薪酬及职位提升体系、个人性格、工作岗位、工作绩效和社会支持。企业应当依据员工工作满意度的影响因素，合理设置薪酬制度、岗位要求和考核政策。
黄楠 (2020)	指出工作内容的反馈、工作岗位、职位晋升机遇、工作环境和员工个人特征均能够对员工工作满意度造成不同程度的影响。

注：根据中国引文数据库官网对工作满意度的定义相关资料收集整理。

综上研究员工工作满意度的概念搜集、梳理之后，将本文就业型的实习生满意度的概念总结为综合性概念、差距性概念与性架构概念三种。

### (1) 综合性概念

认为实习生工作满足感是一个相对独立的范畴，是实习生对企业工作本身或有关环境所持有的一个心态或认识，是实习生对其所从事的工作角色整体情感的反应，不包含实习生工作满足感的因素和步骤。

## (2) 差距性概念

要视实习生个人的实得薪酬与其应有薪酬的之差异而定。也就是说“他们所获得”与“他们希望获得”相互之间的差异。回报差异越小，满意度越大，所以这个概念又被称之为“消费需求的缺陷性概念”。

## (3) 构架性概念

该定义的研究指出改变人的心态与行动方式的最主要原因，是由于他们对这种客观工作满意度特征的主体知觉与解读，而这种知觉与解读则主要由于个人的参考结构的限制。所以，其含义应该是对特定结构面平均数的理解，特点是实习生对特定构面平均数的情感反应。

### 2.5.1 实习生工作满意度的影响因素

针对影响实习生的工作满意度为研究对象、研究目的以及理论等基本问题，本论文借鉴研究者们对关于影响企业员工工作满意度的各种因素都有不统一的研究结果。根据大量参考文献的研究整理。如「表 2.3」「表 2.4」所示：

**表 2.3 国外学者对工作满意度的影响因素研究**

学者	影响因素
Vroom (1964)	员工的组织、企业的管理、工作的内容、晋升及培训、薪酬待遇、工作环境、同事关系。
Arnold and Feldman (1982)	认为员工与工作本身、上级关系、晋升空间、劳务报酬、工作环境和团体等有关。
Rice <i>et al.</i> (1991)	员工满意度与企业薪酬、晋升机会、工作时间、同事之间、学习机会、决策权、需要的满足、上级交流以及工作时间的自主权有关。
Price (2001)	员工满意度与收入水平、融合性、非正式交流、正式交流、企业集权等有关。
Terry (2001)	认为，员工满意度是员工从工作中感受到的快乐，工作满意度就会相对较高。
Kuo <i>et al.</i> (2007)	管理、工作激励、薪酬、其他福利、组织环境、以及员工的学习感知。
Unanue (2017)	当个体在社会、家庭和职场中有良性互动、被他人重视和关心，保持良好的情绪，工作会更加投入，可获得更高的工作效率和绩效产出。

注：根据中国引文数据库官网对工作满意度的定义相关资料收集整理。

**表 2.4 国内学者对工作满意度的影响因素研究**

学者	影响因素
张立云 (1992)	工作满意度有两个变量因素影响：一是情境变量和个人的属性，其中情境变量包括工作的特质、工作的条件和领导的方式。二是个人的属性，包括性别、年龄、学历、婚姻等变量以及个人的人格特质、认知和期望、动机和偏好等。

卢嘉等人 (2001)	认为工作满意度包括企业的形象、管理的制度、客户的服务、管理的领导及管理者、信息反馈、薪酬制度、福利待遇、培训与发展、工作环境、协作能力、同事及上下级关系、人格特征、责任感、成就感、安全感等。
张瑶瑶与江滢 (2011)	认为影响工作满意有两个变量因素：一是企业环境、政治和经济环境、个人职业、工作条件、工作属性、领导方式和企业文化等有关；二是人口学统计特征、人格、能力、态度、动机和期望等有关。
杨云 (2014)	员工满意度与男女、人数分布、不均衡影响，主要因素有薪酬、岗位、婚姻状况、性别；性别对员工离职行为有显著影响，岗位对离职行为有显著的影响。
林赞歌 (2017)	满意度与从事制造业的工作压力大、不良环境，职业倦怠等影响工作和生活。
袁媛 (2018)	基于城市视角的研究，以 37 个重点的城市为研究样本，主要研究城市的劳动者工作与满意度是否有正向显著相关作用，其中研究的变量中二线城市比一线城市在正向作用中正相关性更为显著。
王红芳 (2019)	认为工作满意度与企业的薪酬水平和工作满意度之间存有着非线性的“倒 U 型”曲线关系，这种曲线对总体报酬与工作满意度之间起到中介调节作用。

资料来源：根据中国知网引文数据库相关的资料收集、整理。

综合以上关于员工满意的定义，本文将对就业型实习生工作满意提出全新的观点，就业实习生满意是一种衡量指标体系，是指一名实习员工对企业总体感知的效果和他的期待相比较后所产实习新员工对企业接受程度的感知状态，其实习新员工状态已被转化到另一个感受的程度。实习新员工满意度是指实习生对企业的一个主观的价值评估，是实习生的一个心理认知活动，是将实习生的期望值和实际的岗位感受相对比较的结果。而影响实习生工作满意度的各种因素，实习生工作满意度就是实习生对实际工作中所涉及的各种因素做出判断的一个态度的体现，比如实习生对企业内部环境的满意、对工作群体的满意、对企业运营管理与文化的满意度。据中国百科网统计，企业的新员工满意度幸福指数调查结果表明，按新员工工作满意度企业的幸福感指标每增加 3 个百分点，企业的企业满意度就增加 5 个百分点；顾客满意超过 80% 的企业，平均利润率增长速度将会超过同行业中其余企业的 20% 左右。那么，真正影响满意的是哪些因素呢？以下主要从就业型实习生的三个角度，进行了对企业工作满意的理论假设研究：

(1) 管理工作环境条件的评价。主要涉及以下四个方面的内容，①工作空间质量：企业实习生对工作场地自然环境的要求、对企业所处区域自然环境的满足程度；②作息管理制度：企业实习生上下班时间、加班管理制度等；③岗

位配置完善度：实习生对岗位设置及工作本身的基本要求、设施设备及其余各种资源能否完备、健全；④福利待遇满意程度：企业实习生对薪酬待遇、社会福利、就医、社会保险、节日、休息等的满足程度。

(2) 工作人群的整体满意度。①实习生员工的和谐度：实习生与员工之间及对上司的信赖、鼓励、引导，同行与同事的相互了解和认同，实习生与员工的意识形态、任务完成状况，得到尊重；②信息开放性：获取信息途径通畅，消息传递准确快捷；③工作及家庭之间的关系等。

(3) 企业品牌及文化的市场满意度。①企业了解度：实习生对企业的历史、运营管理与文化建设的接受程度、战略政策的理解和认同程度；②企业认同感：指实习生所表达的想法与意见受到公司关注，参与企业决策、企业成长和实习新员工自身发展过程的统一，所带来的成就感与归属感、幸福感等。③企业发展前景：企业的培训、晋升制度有利于实习生对企业的未来前景看好，并积极向上。

### 2.5.2 工作满意度的测量

满意度的评价既包含企业职工对企业总体评价的反应，又包含了对构成企业满意度几个因素的评价，如工资、管理、提拔、同事关系和工作本身。有时也可以把对企业不同因素的评价结合为对企业总体工作满意程度的综合评价。

《工作满意度的评价结构和方法》（中国人力资源开发，2001）对一些调查中使用的综合测量，既评价了员工总体满意的构成方面，也评价了一些因素构成工作满意程度的某些方面。针对项目满意度某个部分的测评可以更好地体现项目影响的差异，而针对总体满意度的测评也可以表现个人对某些事项的反应不同。例如，沃森等人通过工作描述指数评价在一些特殊领域中的工作评价，包括他们对项目本身、工资、提拔、管理人和同事。本次调查采用 Minnesota Satisfaction Questionnaire 简称 MSQ 满意问卷调查，衡量了实习生对企业整体的工作满意。工作满意度在各纬度上与企业总体满意度间存在着最大的正相关性，但对实习生薪酬水平的工作满意度与企业总体满意度间的关联则相对来说最微弱。而泰伯和阿莱格的研究则表明，对实习生职务分析时、任务水平经验对工作满意的一方面（工作本身）和企业总体工作满意间都具有显著相关性。实习生在工作中所感受到的快乐时间越多，他对整个工作满意度纬度之产实习生的

正向相关性也会越高。这也就是实习生的认知受到了自身对工作环境的感受影响。霍华德等人表明了社会组织面临着转型的重要时刻，意识到可能存在发展机遇的个人普遍来说对自身的职责更感兴趣。虽然实习生个人原因和管理因素在保持他们的积极性上更关键，但在维护实习生满意度的同时，管理者更是起到至关重要。

工作满意度的问卷测量方法也是最容易进行实测和评价，所以目前在国内的实习生与员工工作满意度的调研时，主要选择了多维度的问卷测量方法进行研究。在国外，常见的工作满意度测量问卷有如下三种：

(1) 工作岗位的表现指标 (JDI)，是由 Smith 和心理学家共同制定的，分为：工作本身、薪酬、职位、管理者和员工等五个方面。每部分都由 9 个或 8 个项目所构成，而每一个项目都有一个评分，把他们所需要叙述的内容和对各个项目的评分加起来，即可得出他们对项目各个方面的评价。

(2) 工作满意度调查问卷 (MSQ) 是由 Minnesota Satisfaction Questionnaire 简称 MSQ, Weiss et al. 编制设计的。包括：长式的测量 (21 个测量表)、短式的测量 (3 个能量表)；短式的测评量表包括：内在满意度、外在满意度和普遍满意度三种满意的测量分数表格。长式测评量表则包括：100 个问卷，可计算员工对 20 个专业领域的内部满意和普遍满意。

(3) 彼得需求调查表 (NSQ)，成功地应用于管理上。员工满意调查表的所有问题，都聚焦于管理的实际困难和异议上，而 NSQ 每一项都包括了两个方面：一种方法是必须是；另一种方法是现在是。抽样中的每项分数是雇员对应当是所选定的数字减去雇员对现在是所选定的数字的差距，离差值越大，就表示他们对工作中的这一个项目越不感兴趣。

我国卢嘉，时勘等人的研究成果，设计出了中国的员工工作满意度测量表，并通过实践证明，此测量表有较好的可信度、效度，测量结果和 MSQ 的相关性也达显著水准。另外，也有某些检测方法是重要事件进行检测的方法，如面谈检测法等也使用相当多。

## 2.6 离职相关理论

### 2.6.1 组织承诺理论

组织承诺理论最早是由Becker提出的，他认为组织承诺是一种行为学，也是一种心理现象。当个体在组织中的工作的时间越来越长，则个体对组织建立起来一种不容易被破坏的无形承诺，使他不得不继续留在组织中工作。随着这个话题的逐渐生热，越来越多的学者加入到了研究组织承诺的行列当中。大体来讲组织承诺被认为是连接组织与员工的一个纽带，通过长期形成的组织承诺，使员工对组织形成了一种比较牢靠的契约精神。组织承诺大体可以分为两种，一种是功利性承诺，另外一种是情感性承诺。功利性承诺多注重工作为员工带来的经济报酬，少注重工作对员工带来的心理补偿。即员工对组织承诺的大小，取决于组织对员工所给予的报酬和员工自身所付出的劳动，当组织给员工的报酬大于员工所付出的劳动时，员工就会对组织产生组织承诺。而情感性承诺则是指组织在员工的管理与激励过程中注重员工的个人成长等方面，因此员工对组织形成了一种情感上的依赖和信任，进而增强了员工的组织承诺感。企业在管理员工时，应当注重员工组织承诺感的提升。员工组织承诺水平提高可以使员工在心理、行为以及态度上更有利于企业的发展，这将提升企业的无形资产，提高企业核心竞争力。

### 2.6.2 库尔特·勒温的场论

德国著名的心理学家库尔特·勒温（Kurt Lewin）提出了“场论”概念。“场论”主要指的是个人与企业环境之间关系的理论。这个概念的研究整理取自于物理学当中的“磁场”概念。库尔特则认为，人非真空中生活，而是生活在各自不同的环境里，人的心理以及各种行为活动都取决于所处环境因素和所能达到的需求的一种满足程度有关。因此，当人的某一种需求没有达到一定的满足时，人的内在立场上就会产生张力。个体所处的环境直接可以影响员工能力的发挥，员工绩效的创造等。因此个人能力、个人绩效、环境以及条件四者之间存在着一定的内在关系，可以用函数公式表示：

$$B=f(P, e)$$

这就是“场论”公式，其中，B代表行为；P代表个人的能力和条件；e代表所处环境；f代表函数关系。

由库尔特的“场理”论公式可以得出，个体所做出的行为与个人能力与聪明才智有关系的同理，也离不开个人发展所处的环境。若个体所处的环境条件



较差，上下级关系不和谐，就有失公平性，晋升通道狭窄等，都会使得员工的个人能力以及才智得不到充分地发挥，最终产生离职的念头，时间一久便会采取离职的行为。因此在企业管理当中，营造一个良好的环境对留住有用人才，发挥人才最大价值起着重要的作用。

## 2.7 离职倾向定义

离职倾向指的是员工个体在一定时间内对企业目前的情况产生不满时，很可能就会出现离职甚至是改变其职务的情况。分为主动的离职与被动离职。主动离职又分为因裁员、跳槽、工伤等原因引起的离职。而被动离职主要是因为员工日常工作的缺勤、怠工、导致的离职以及工作绩效等产生一定的影响作用。离职一般包括两类情形。主动离开也就是员工自主的离职方式，比如辞职；另一种就是被动离开是企业或者组织强制要求员工离职，即解雇。我们研究离职一般是研究主动离职，离职倾向则能很好预测离职行为。

离职倾向我们可以表述为主动离职意愿或者离职意向。关于离职倾向的定义，国内研究学者，樊景立则认为员工的离职意愿或者离职倾向是指个体想要离开现在组织的想法，去寻找其他组织就业可能性的心理倾向，他认为离职倾向是单一维度结构，并在中国文化和组织情境中开发四个题目来考察组织内员工离职倾向的程度。

国内对离职倾向的研究起步较晚，通过查阅大量文献后发现，可以参考的理论研究有：

赵恺（2018）提出影响员工工作满意度与离职倾向是存在显著性相关关系，影响员工离职倾向因素是与个体因素、组织因素、工作因素和外部环境因素有关。

吴晋（2018）认为个体与组织因素是影响员工离职倾向的直接因素。在研究中发现，个体影响因素包括：性别、年龄、家庭、学历、报酬、婚姻、工作经验、工作满意度等；而组织影响因素包括：企业所发展情况、企业发展空间、企业调整与变革，以及企业薪酬福利和奖励政策制度。

张玉芬（2019）认为企业员工的可雇佣性对员工离职倾向是具有显著性的影响关系；同时，员工的内部可雇佣性对员工组织承诺也具有显著性的影响；

而员工组织承诺的各维度对员工离职倾向也存在着显著性的影响；员工持续承诺内部可雇佣性与离职倾向之间也起到了完全中介的作用。

按照 Vandenberg and Nelson 所提出的看法，离职倾向是指员工个体估计自己在未来某个时间点，永久离开组织的可能性大小。简而言之，本文所指出的就业型实习生的离职倾向是由于实习生对工作本身而形成的、希望脱离目前组织的念头或愿望。

### 2.7.1 国内外离职倾向影响因素研究

离职倾向的影响因素有很多，在以往的研究中许多国内外学者都给出了自己的见解。如「表 2.5」所示：

**表 2.5** 国内外学者对离职倾向影响因素的研究

学者	影响因素
Iverson (1999)	认为离职倾向包括：个体、性别；全职或兼职、工作动机和家庭关系与工作相关；自治因素、同事和上级的支持、工作危险性、角色模糊和冲突、工作任务分配的公平等；外部环境、工作机会；员工工作满意度、组织承诺等。
Patrick (2000)	认为个人需求、工作满意度决定离职程度，工作满意度越高对组织的忠诚度就会越高，就越不容易产生离职倾向的想法。
Hogan (2001)	认为内外部环境、工作满意度、人口统计学变量均会对离职倾向产生影响。
Alfonso <i>et al.</i> (2004)	认为离职倾向是个体在一定时期内，更换工作的可能性。研究的是个体自愿离职。
Alfonso (2004)	认为离职倾向与人口学统计特征、主观特征：满意度、安全感、组织承诺有关。
Ahmad and Omar (2016)	认为家庭因素影响个人在工作中的表现，家人对员工工作主观感受直接影响员工离职意愿。除此以外，来自家庭的其他因素也会对员工离职意愿产生间接影响。
张勉与李树苗 (2001)	人口变量、职业变量、工作满意度。
赵西萍等人 (2003)	认为离职倾向包括宏观因素：经济发展水平、劳动力市场状况、用工制度等有关；企业因素：企业规模、报酬体系、企业管理模式等；工作态度：满意感、压力感、组织承诺等；个人特征因素：年龄、性别、教育程度等；无关因素：配偶、家庭负担等有关。
杨东涛等人 (2007)	薪酬、员工发展、企业文化、关系、前景、领导风格、成就感、兴趣、单调性、其他工作机会、亲属责任、人与组织匹配度、工作压力感。
陈仕镇与商艳冬 (2009)	离职倾向包括组织因素：发展前景、公平性、性质与规模等；工作因素：报酬、培训、晋升、内容、条件、自主性、压力等；个体因素：年龄、性别、受教育程度、婚姻、工作态度、健康状况、家庭状况等；个体与组织匹配因素：组织认同、人际关系、组织文化等有关。

资料来源：根据中国知网引文数据库对离职倾向的定义相关资料进行收集、整理。

**表 2.5 国内外学者对离职倾向影响因素的研究（续）**

皮鑫 (2017)	围绕“同事离职如何影响个体离职意愿”进行研究，指出同事对内外部工作机会感知会间接影响员工离职意愿，集体离职中，同事离职对员工离职意愿影响要大于工作嵌入，绩效差异、内外控人格在同事离职与员工离职意愿之间发挥调节作用。
赵恺 (2018)	离职倾向影响与员工个体因素、组织的因素、工作的因素和外部环境的因素有关。
吴晋 (2018)	个体和组织因素是员工离职倾向的影响因素。个体因素包括：人口学特征、性别、年龄、家庭、学历、报酬、婚姻状况、工作经验、工作满意度等；组织因素包括：企业发展情况、企业空间、企业调整与变革，企业薪酬福利和奖励政策制度。

资料来源：根据中国知网引文数据库对离职倾向的定义相关资料进行收集、整理。

综上，本文总结出影响实习生离职倾向的主要工作环境因素可以分为三大模块：外部环境因素、内部组织因素、个体因素。外部环境因素主要有：外部工作机会、经济环境、政策法规、行业竞争等；内部组织因素主要有：工资福利、培训与晋升、人际关系、工作压力、工作环境、企业前景等；个人因素主要有：年龄、教育程度、婚姻状况、家庭因素、个人兴趣、组织承诺等。在这三大模块影响因素中，内部组织因素（工作满意度）对离职倾向的影响研究最为突出和成熟，且不少研究证实两者之间存在负向关系。

纵观我国上述专家的研究，虽然取得了一定的进展，但是相对于国外的研究成果来说，我认为国内研究还存在以下两点不足：

（1）缺乏实证分析。国内学者对离职倾向的研究大多数仅停留在理论层面，没有建立国外那样成熟的离职模型，对离职倾向的实证分析也比较少。由于国内外存在着体制、文化与价值观等方面的差异，无法照搬照抄国外的理论成果。因此需结合我国国情，来分析影响离职倾向的因素，论证离职倾向与工作满意度之间的关系，并希望本研究可以对云南地区产教融合合作下的企业体制管理工作提供一些借鉴和参考。

（2）实证研究对象比较单一。通过大量文献查阅可见，国内离职倾向的研究对象主要集中在公务员、企事业单位员工、施工企业等异地派驻员工，没有查阅到大量关于产教融合合作下新生代就业型实习生的研究。就业型实习生在云南地区职业院校产教融合合作发展中承担着最基层的工作，他们的个人权益需要保障，理想信念需要实现，只有建立起一个稳定的团队，才能推动校企产

教合作的稳定发展。因此本文选取云南地区职业院校产教融合合作下新生代就业型实习生为研究对象，有助于丰富离职倾向的研究对象，进一步证实就业型实习生工作满意度及各维度与离职倾向在该群体中的关系。

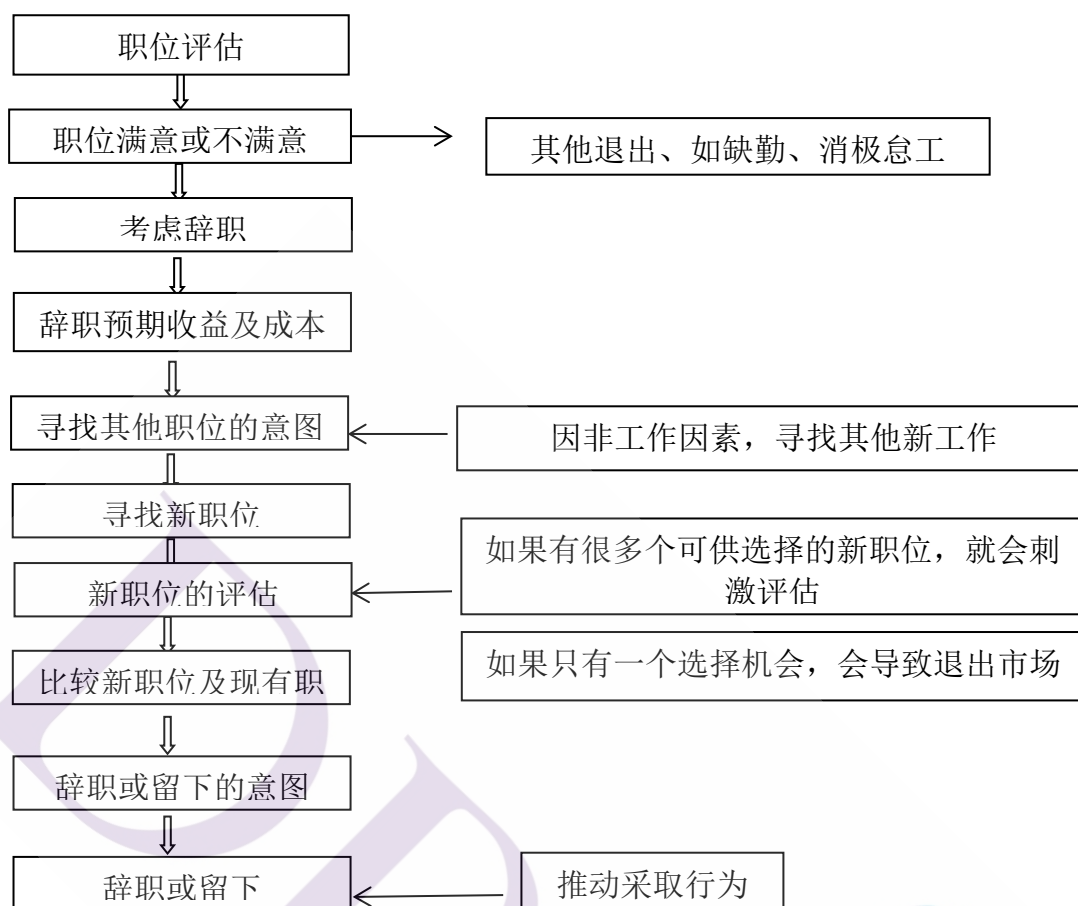
## 2.7.2 国内外离职倾向相关理论模型

### (1) Mobley 离职倾向中介链模型

Mobley 模型也是一种最具经典性的离职行为中介链模型。莫布雷是在前人马奇模式和西蒙模型的有关理论研究基础上，进行了总结而提出来的莫布雷模型。着重描述了实际工作的满意和个人对现实的离职行为满意间相互作用的一个行为逻辑和自我认识过程。如「图 2.1」中莫布雷就指出，必须重新探究一个产生于个人从实际工作中获得满意时和在现实中流出时对立的认识活动机理和认识活动过程，并对这种实证研究方式来重新代替以往对现实工作获得满足的程度流出与时间流出之间关系的一种简单复制。



图 2.1 Mobley 离职倾向的中介模型



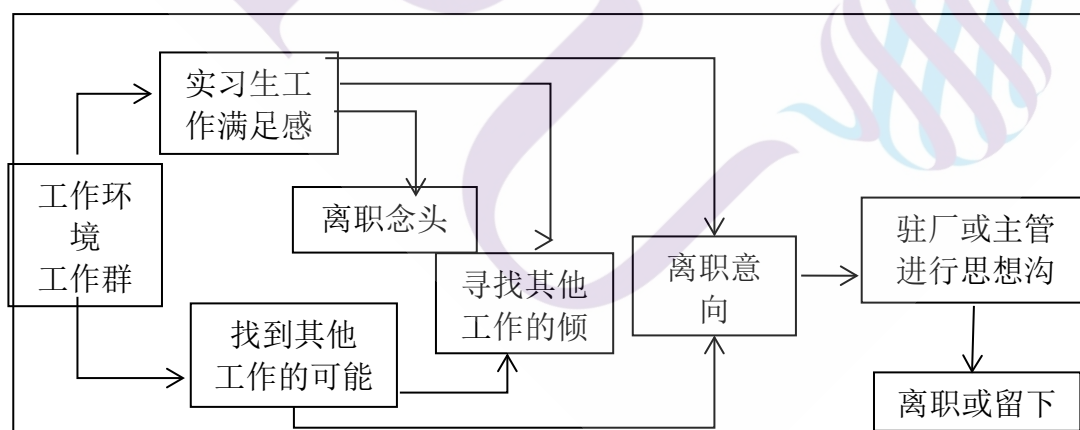
注：雇员的流动及管理是 2001 年 1 月 1 日之前于南开大学出版社所出版印刷过的一部英文的图书，作者名称是谢晋宇。目录第十四章管理与企业雇员资源的输入及流出问题的理论模型实证研究结论及其经济影响模型评价。第一节马奇模型、第四节西蒙模型、第三节莫布雷中介链模型。

Mobley (1979)模型的设计思路中采用了简化和更加复杂化的图表方式，将可能引起雇员的离职问题的多重影响变量有机地结合并研究，构造了一套较为客观科学且全面和系统完整的有关雇员的离职原因的理论模型。该模型的研究方法中所注意到的两个重点问题是主要雇员个人离职行为影响因素即第一心理层次企业变量、个人变量和劳动力市场变量等变量；而在第二心理层次上又具体是指由第一心理层次企业变量影响及其导致雇员离职意向，主要是雇员个人态度变量等因素；至于第三个心理层次考察的重点是基于企业个人态度变量影响，而间接导致企业员工产生的个人离职意向行为。而员工个人产生选择或离职工作意向后的另外一个心理层次的变化过程。其实要以他们对当前工作或环境的一种个人满意度来衡量作为一个心理评估过程和一种结果变量。综合上述

研究成果，并对本论文实习生研究模型提出自己的看法，实习生对自己所感受到的工作环境不满意之时就会考虑选择离职的意向和产生的一个心理机会成本，两者在通过对比进行心理评估与比较分析后会在最后阶段再去决定是否决定离职。

在本论文研究对象中所提到的有关许多复杂事物具有相互的对应关系、相互产生的影响效果等对应关系概念尽管从一般的理论与分析意义上是可以被看出来，并且在有些方面是比较完美合理的，得到了人们一致的认可，但是目前仍还缺少了大量的实证性理论研究与工作经验的实证研究检验。认为就业型实习生的个人离职意向是一种退缩行为的前因，并利用此简易模式来解释就业型实习生离职行为的过程，企业工作环境、工作群体、企业文化等整体的变量因素与实习的学生工作满意度有显著正相关关系，而实习生的个人工作满意度与实习生离职念头则有显著负相关关系，实习生如果有其他工作机会的选择，也会影响实习生离职行为，而离职意向是离职行为的前因变量。从实习生离职过程中的认知过程到实习生退缩决策过程的模型进行了进一步改进。如「图 2.2」所示：

图 2.2 就业型实习生离职退缩决策过程模型



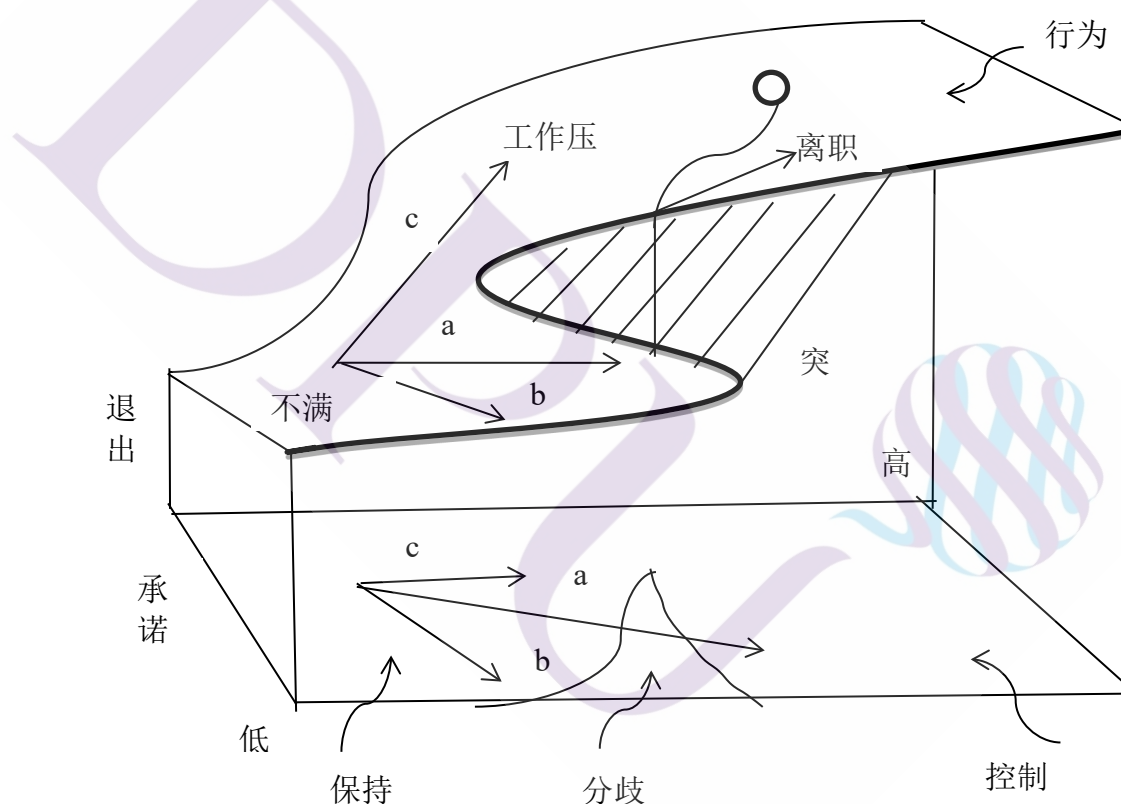
注：Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408-414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>

## (2) Sheridan & Abelson 尖峰突变模型

Sheridan and Abelson (1983)所建立的“尖峰突变”模型跳出了线性回归模型的固定思维，本文研究以非线性的“突变理论”来解释和预测就业型实习生从留职到主动离职的变化过程。该模型的控制面上以工作紧张度和组织承诺为维

度，认为员工离职行为是突变变量，而非连续性变量。员工离职行为的产生可能是由于员工工作压力过大，或组织承诺过低。分歧面表示员工从留职到离职的不平衡状态，行为面折叠投射在控制面上形成分歧面，但不是所有的时间路径都会经过分歧面。结合上述研究成果，本文提出就业型实习生的“尖峰突变”离职模型，如果当实习生沿着“b”路径运动，工作承诺不断下降，但工作压力小，时间路径就不会越过分歧面，离职不会发生。当实习生沿“c”运动时，工作压力不断增长，但组织承诺度高，就不会越过分歧面，离职行为也不会发生。如「图 2.3」所示：

图 2.3 就业型实习生离职尖峰突变离职模型

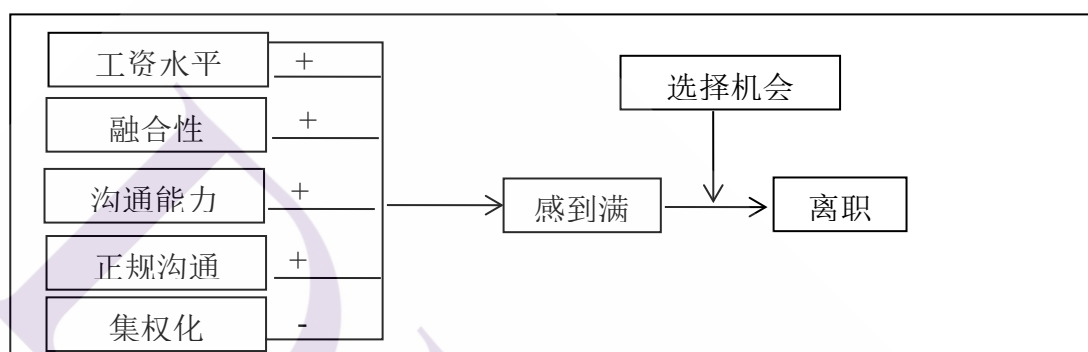


注：Sheridan, J. E., & Abelson, M. A. (1983). Cusp catastrophe model of employee turnover. *Academy of Management Journal*, 26(3), 418-436. <https://doi.org/10.5465/256254>

### (3) Price (1977) 模型

Price (1977)模型，提出了企业的员工工作岗位满意度和离职模型，并指出了企业的薪资水平、融合性、交流、真正交流与中央集权化都是影响人员离开的前因变数，岗位满意度也是中间变量，并且对薪资水平、融入性、交流、真正交流和岗位满意度呈现出正向相关性，而集权化和岗位满意度则呈现出负相关性，人员对职位进行选择的能力也是调节工作满意度与离开之间的主要变量因素。如「图 2.4」所示：

图 2.4 Price (1977)模型离职模型



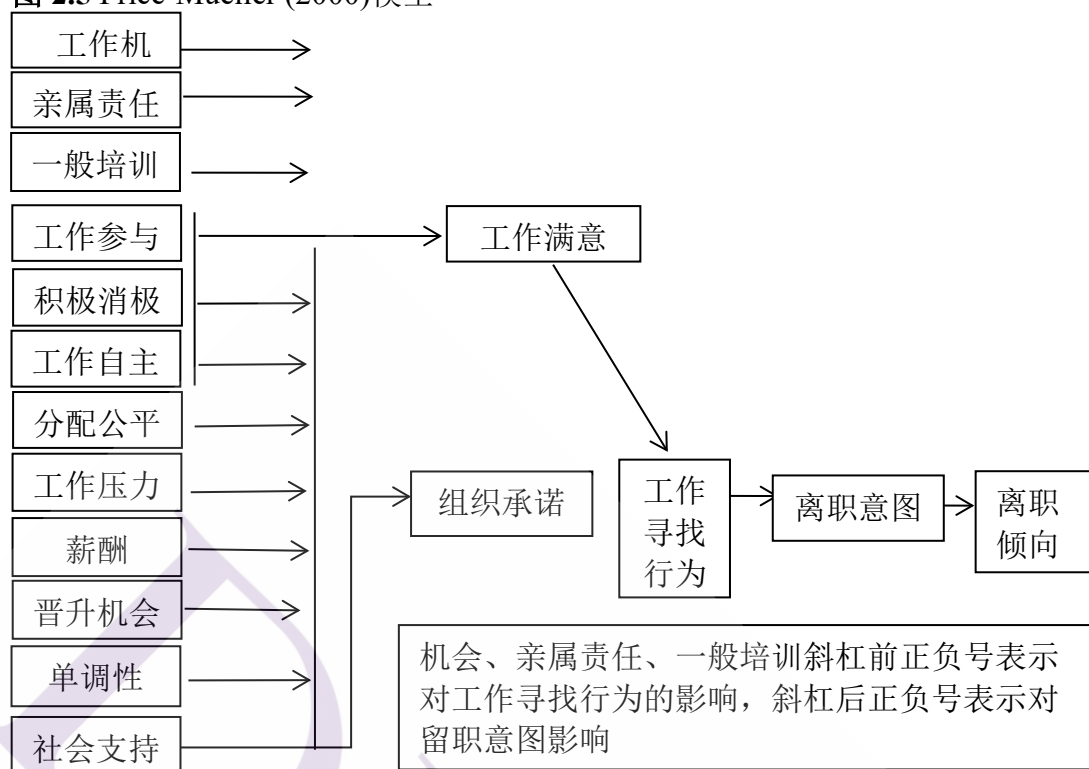
注：Price, J. L. (1977). The Study of Turnover, Iowa State University Press.

#### (4) Price-Mueller (2000)人才流失预测模型

Price-Mueller (2000)是国外提出的一个最近版本的人员短缺预警模型，该模式是普莱斯特系统模式中的第六版，模型中的因子变量的设计主要是以考虑到留置失业人员意图为出发点。如「图 2.5」模式中的不同自变数，主要包含有以下这五种自变数：环境变量、个人变数、结构变量、中介变量和管理变数。



图 2.5 Price-Mueller (2000)模型



注：赵继新、王梦茜、赵大丽（2018）。基于 Price-Mueller 模型的互联网公司员工离职影响因素研究。《河北经贸大学学报》，39（5），93-101。

Price 和 Mueller 第一次系统地从模型上，分别提出并定义出了下列共 16 种变量类型，并系统地根据它们所定义起来的变量种类，来分别将它们拆分成影响工作的环境变量、个人变量、社会结构变量，以及影响工作过程的变数。第一个重要变量是工作机会和责任作为一个工作环境变量不仅能够直接影响招聘到的员工离职期间员工行为结果和企业对其工作环境满意度结果的一个综合的评价和结果及导致员工离职和员工行为后果发新员工的一个最终因素引发新员工。第二个变量则主要是考虑一般的培训、工作参与度、积极情绪和对消极工作的情感态度等对前三个有着重要直接影响意义的个体因素来作为综合考虑这些影响因子对实习生们组织工作的满意度和其履行对组织工作的承诺程度上的直接影响，使其导致最终产生新员工离职的消极倾向的工作机会寻找的行为。第三个结构变量主要是实习生对其工作满意度做出评估或向组织管理层提出承诺这两个过程模型中，假设了他们对工作过程的自主性、结果公平性、工作压力、薪资报酬、晋升机会、常规性工作和得到其他的社会支持等这些变量。如何直接影响甚至制约决定着他们未来的各种工作的离职意愿和行为。除此之外，

模型中的这三个工作过程变量中还应注意包括工作后寻找职业晋升新机会倾向和因工作需要离职的倾向。

Price and Mueller (2000)的模型是将来自社会学、经济学、心理学研究等多个前沿学科中的一些研究成果综合融入了该研究模型之中，在之后的学者都以此为基础对离职问题模型进行验证和研究的依据，对企业实习生的离职行为和心理过程都可以做出更好的解释。此后，借鉴 Price and Mueller (2000)的模型的核心理论，整理出下列三个假设构成，如「表 2.6」所示：

**表 2.6** Price and Mueller 的模型的假设

序号	假设内容
假设 P1	实习生进入组织是带着希望和个人的价值观进来的，其价值观代表实习生对组织本身的认可和接受程度，个人对组织的期望。假如组织能够满足实习生现有的希望和价值观，实习生就会产满意感并愿意留在组织中。
假设 P2	工作期限内实习生会得到组织给予的种种待遇回报。这所谓的回报就是该模型中的结构化变量，目的就是换取实习生对组织的继续服务。
假设 P3	收益和成本同时存在时，实习生会对比最高的收益，选择是否继续留在组织。

Price and Mueller (2000)模型，是一种对国内外人员长期流失过程的宏观环境因素和对国内外中、微观影响作用的一个抽象概括与简要总结，他较为系统地探讨了国外影响人员的长期流失主要因素变量类型特征和几个具体影响关键变量，具体研究了企业内部环境、员工个人因素、结构因子以及过程因素对员工流失情况产新员工改变的复杂影响因素和过程关系，并研究了国外人员各因素变量间的相互影响及其对流失员工的工作情况会产新员工改变的复杂影响关系，从而可以相对较好地在国内人员长期流失的基本因素分析更有效地结合起来探讨。本文中实证部分的基本模型主要是对国内企业人才流失的动因问题的研究，并借鉴了该模式研究中所涉及的各种变量，这些各种变量之间对人才的流失带来的综合影响效应与关系。研究表明，高离职率不仅会降低企业的新员工产服务质量和声誉，随着实习生离职的同时企业还要花费更多的资源在招新和培训新实习生上，这不断增加企业经营和管理的负担。

综上国内外相关学者所述的内容显示，虽然对目前关于员工离职倾向的主要影响因素方面的内容与概括方法在职业和界定原则上也存在很大差异，但是它所包含的理论具体探讨内容和研究方法则大致是相同的。如 Muchinsky and

Morrow (1980)最早提出离职的实习生与工作环境相关影响因素主要还是指公司组织本身的内部特征，如企业规章制度、组织结构设计等方面对实习生的离职工作的相关影响，与 Zeffane (1944)所提出的实习生离职制度与管理、条件等，以及实习生自己对工作环境的心理满意度、期望、投入影响因素比较类似；经济机会因素一般主要还是指企业实习生外部劳动市场环境因素，如国外劳动力市场规律变化对中国实习生短期离职机会的产新员工影响机制与实习生外部市场因素相对类似；实习生个体因素也主要还是指毕业新员工个体特征差异，如学生性别、年龄、受社会教育程度、兴趣取向等特征对长期离职机会的产新员工影响因素与企业实习生个体因素差异一致。综合目前各大学者们的理论观点，可以进一步将组织离职员工倾向满意度的主要影响的因素分为员工满意度、组织承诺、组织待遇公平感、组织员工支持感满意度等内容；以及组织氛围、激励政策与薪资报酬水平、晋升培训机会满意度等个体特征指标与内部组织特征指标或工作环境指标的相互匹配的程度分析；以及外部组织环境因素，劳动力市场状况分析等。

## 2.8 工作满意度与离职倾向的关系综述

### 2.8.1 国外的研究综述

关于离职倾向的概念界定，国外学者已进行了长期且成熟的研究，可参考意见也较多：学者 Poter and Steers (1973)认为离职倾向是个体对目前工作感到不满意，内心产生退缩心理，即产生离职的想法。Mobley et al. (1977)认为离职倾向是工作不满意、有离职念头、寻找其他工作倾向与找到其他工作可能性之总表现。Tett and Meyer (1993)认为离职的发展具有阶段性的特点，离职倾向是个体在一定时期内变动工作的可能，属于离职前的最后一个阶段。Alfonso et al. (2004)认为离职倾向是个体在一定时期内，更换工作的可能性。本研究涉及的离职倾向限于个体自愿离职。

国外学者历来高度关注离职倾向的研究，学者们在先前研究中指出：工作满意度、个人动机、外部环境等因素都是离职倾向的重要前因变量。Patrick (2000)在研究中证实，员工个人需求、工作满意度能够决定员工的离职程度，员工的工作满意度越高，对组织的忠诚度越高，就越不容易产生离职倾向。Hogan et al. (2001)认为内外部环境、工作满意度、人口统计学变量均会对离职产

生影响。Robertson (2011)建立离职决策模型, 研究发现, 单位内部可预见的或者突发的“冲突”, 可能会对员工产生深远影响, 此类影响或许是积极的, 也或许是消极的。Ahmad and Omar (2016)共同将视角转向家庭, 他们一致认为家庭因素影响个人在工作中的表现, 家人对员工工作的主观感受会直接影响员工的离职意愿。除此以外, 来自家庭中的其他因素也会对员工离职意愿产生间接影响。

国外学者对工作满意度的研究已经比较成熟, 研究的历史长达 70 余年。根据学者的研究, 工作满意度是预测离职倾向的常用变量, 大多数研究证明工作满意度与离职倾向是负相关关系, 与留任倾向有正向相关关系。Mowday 对 15 位在美国离职的人员进行调查研究发现, 对工作的不满是导致他们离职的主要原因。Price (2001)建立的离职模型以员工离职为自变量, 以工作满意度为因变量, 外部机会为中介变量, 得出工作满意度与离职倾向之间存在着负相关关系。SowH and Joanne (2015)在对离职倾向前因变量研究中发现, 可以通过提高职业适应来提高员工工作满意度, 从而降低员工的离职倾向。

但是在国外学者的研究中, 还有另一种声音认为: 工作满意度并非预测离职倾向的唯一变量, 学术界也没有统一定论, 其他因素包括市场就业状况、职业期望、政策引导等在内都对是否导致离职行为的发生起着重要的限制作用。

### 2.8.2 国内的研究综述

国内对离职倾向的研究起步较晚, 且大多数是在前人的研究基础上进行补充。通过查阅文献发现。近几年也开始对工作满意度和离职倾向之间的关系进行了大量的研究。

马丽 (2017) 分析了中国情境下心理契约与离职倾向之间的关系, 经证明心理契约与离职倾向呈显著负相关关系。

皮鑫 (2017) 围绕“同事离职如何影响个体离职意愿”进行研究, 研究指出同事对内外部工作机会的感知会间接影响员工离职意愿, 在集体离职中, 同事离职对员工离职意愿的影响要大于工作嵌入, 此外, 绩效差异、内外控人格在同事离职与员工离职意愿之间发挥调节作用。

李宪印（2018）认为工作满意度是指员工对工作及相关环境的总体评价而产生的情绪反应，这种“情绪”不会直接对员工离职倾向产生影响，而是通过中介变量去发挥作用。

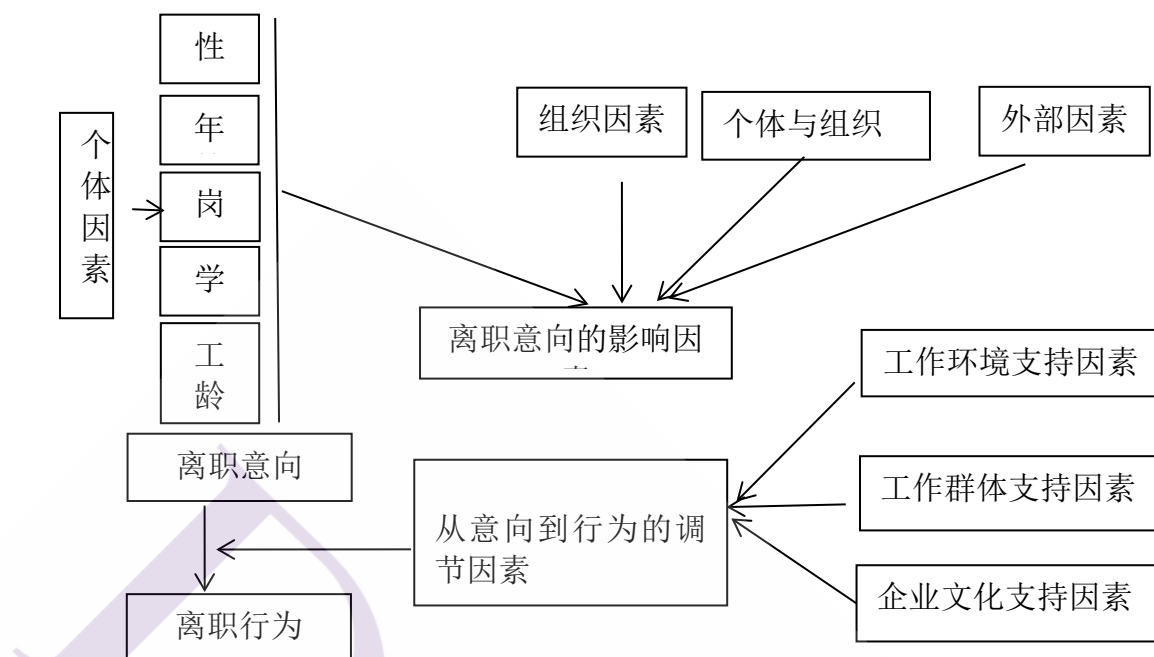
聂琦（2018）在研究中发现，工作满意度对离职倾向有负向影响，工作满意度在工作——家庭冲突和离职倾向之间起到部分中介作用。

在职业人口统计学变量方面，进一步指出职业年龄、工作的年限、收入水平都与其离职的倾向等呈现着负相关关系，教育培训水平都与其离职的倾向也呈现着正相关关系，性别特征与其离职的倾向等之间存在的负相关性关系却不显著。在工作环境满意度方面。有研究还表明，工作满意度通常与员工离职时间倾向之间呈显著正负反相关关系。

本论文在研究实习生个体和组织对实习生离职倾向影响中发现，影响实习生离职的个体因素主要还包括性别、年龄、家庭、学历、报酬、岗位状况、工作经验、工作满意度等；组织对离职倾向的影响包括企业所处行业的发展情况、企业提供的职业发展空间、企业调整与变革，以及薪酬福利制度和奖励政策。实习生工作满意度与实习生离职倾向存在显著相关关系，影响实习生离职倾向的因素可以分为个体因素、组织因素、工作因素和环境因素等。

综上所述可知，国内目前对影响企业员工的离职选择意向的主要因素的分析研究结果，都集中反映了对个人因素评价和公司组织大环境因素研究两方面。但是一些外部工作大的环境影响和公司工作流程本身因素也往往会间接对其员工选择离职选择意向因素造成的一定范围的负面影响。国内企业主要会从离职员工个人信息、个人特征、组织性质结构和具体工作内容方式和报酬形式等四个方面入手来全面分析离职员工和离职原因。如「图 2.6」该模型可以根据国内已有学者的大量研究成果，对员工离职倾向变化的主要影响因素以及由离职的倾向变化到员工行为影响的主要调节影响因素等进行全面归纳及分析。但这种归纳、分析、总结对目前解决我国制造企业中存在的实际离职问题因素的借鉴意义有限。

图 2.6 离职倾向模型



注：根据上述国内外学者提出的工作满意度与离职倾向研究模型相关材料收集整理。

综上所述，本文运用定性方法研究离职的影响因素模型，并对研究的新成果进行评述，给出相应的对策建议。也会运用定量研究方法对人口变量、环境变量以及其他与工作相关变量之间对离职有影响的因素相关的模型进行研究。本文的主要目的就是综合他们的观点，基本都是与实习生工作满意度有关。例如实习生满意度还包括工作环境、群体满意度、文化满意度进行分析，并总结这三个变量与离职倾向的显著影响关系。

本论文目的是研究云南职业院校产教融合合作下，实习生工作满意度对其离职倾向的影响因素，并检验云南职业院校产教融合合作下，实习生工作满意度和离职倾向的关系。

本论文的因变量是实习生的离职倾向，自变量是实习生的工作满意度，包括工作环境满意度、工作群体满意度和企业文化满意度三个维度。

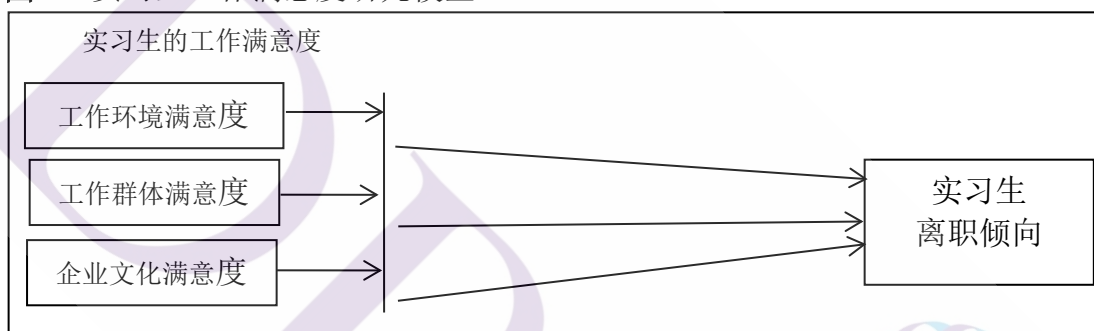
余孟婷（2017）黄玉杰与郝梦瑶（2018）指出离职倾向与工作群体满意度工作群体满意度有关，等其他文献资料分析得出实习生的工作环境满意度、工作群体满意度、企业文化满意度这三个维度模型对实习生离职倾向的影响。

### 2.8.3 实习生模型构建

据目前为止，上述学者对企业员工的工作满意度深入细致的研究，但是专门针对企业实习生的研究相对较少。例如：厦门达运精密工业有限公司秉持最领先的精密光电生产技术、开创未来更精彩丰富人类的精密信息与实习生的使命、追求完美创造无限价值，以诚信、品质、纪律、热情、政策为企业的经营理念，更加应该重视起员工在工作中各种不同的需求，但往往很多工业企业都没有实现承诺，使人才流失的问题一直得不到很好地解决。

本文想通过问卷调查和 SPSS 22.0 统计学软件的方法，研究论文中三个角度对人口统计、满意度、离职倾向维度之间的关系是否成立。如「图 2.7」工作满意度研究模型：

图 2.7 实习生工作满意度研究模型



本论文中三个维度之间的变量关系对实习生工作满意度与离职倾向相关材料收集整理。  
注：资料来源为本研究整理

## 2.9 研究假设

通过对大量的文献资源进行梳理，可以得出职业院校实习转正新员工工作满意度与离职倾向的相关关系。本文通过采用统计学软件分析方法，来确定新员工工作满意度与离职倾向的相关关系，通过研究发现，工作满意度与新员工离职倾向是完全的负相关。同时还得出了一般情况下，社会员工由工作满意度降低引起的离职倾向远小于企业。本论文通过将转正新员工的性别多样性变量引入了离职倾向的前因变量中，通过对近 300 个样本做相关分析后发现，对于实习员工的性别对工作满意度以及离职倾向有着显著的影响，而对于基层管理者来讲，性别在工作满意度与离职倾向之间起着调节作用。通过对员工进行研究发现，员工的薪酬满意度和工作本身满意度与员工离职倾向呈负相关关系，同时他经过分析得出人口统计学变量对员工离职倾向的影响因不同层次的员工而呈现不同的结果。

通过对产教融合企业的青年员工的工作满意度与离职倾向进行调查发现，对于青年员工，工作满意度水平整体偏上，而离职倾向偏下一些。其中人口统计学变量对员工工作满意度的影响各异，另外，青年员工管理措施与工作激励的满意度对离职倾向有着显著性影响。在通过对大量的企业员工进行访谈调查，得出了员工对企业内部体系本身的因素工作满意度可以影响到员工的离职倾向，且工作满意度与员工的离职倾向呈现出显著的负相关关系，因此提升员工的工作满意度，一定程度上可以降低员工的离职倾向。基于以上基础，本文提出以下研究假设。如「表 2.7」三个假设：

- 1.H1 企业工作环境满意度与实习生离职倾向呈显著负相关关系；
- 2.H2 企业工作群体满意度与实习生离职倾向呈显著负相关关系；
- 3.H3 企业文化满意度与实习生离职倾向呈显著负相关关系。

**表 2.7** 实习生工作满意度的三个假设

假设 H1	工作环境满意度越低	实习生离职倾向越高
假设 H2	工作群体满意度越低	实习生离职倾向越高
假设 H3	企业文化满意度越低	实习生离职倾向越高

注：资料来源为本研究整理



## 第三章 研究方法

本文通过对实习生的工作满意度与新员工离职倾向现状分析，并对其离职倾向因素进行说明。分析了实习生的工作满意度与离职倾向高离职率会给企业管理与发展所带来不利的影响。根据国内外相关离职模型的研究成果以及企业人力资源主管、干部所提供的数据资料作为依据，结合现场访谈结果对相关离职倾向因素的变量进行阐述，设计满意度与离职倾向模型，提出假设。并对问卷进行分析、设计、发放、收集和整理，得出了就业型实习生离职倾向模型。

### 3.1 研究总体

本次研究的总体对象是云南地区职业院校产教融合合作下的实习即就业的3 年级即将毕业的就业型实习学生。

### 3.2 研究样本

本次研究的样本，是基于云南地区商务职业学院于 2022 年 1 月-3 月期间在厦门达运精密工业有限公司，本文简称“达运”实习即就业的顶岗就业型实习的 422 名学生，进行针对性抽样调查影响实习生离职倾向的工作满意度因素，并检验实习生工作满意度和离职倾向的关系。

### 3.3 数据收集

本文的分析数据，由笔者使用问卷星调查问卷收集于 2022 年 1 月-3 月。该期间共调查了 422 名实习生，抽取了 422 名有针对性实习生发出调查问卷 413 份。本研究则针对该有效的 405 份问卷提供的有关数据，再运用 SPSS 22.0 统计学分析软件展开详细分析。

### 3.4 问卷设计

本研究问卷共包括三个部分，第一部分是人口统计学变量，第二部分是工作满意度问卷调查，第三部分是离职倾向问卷调查。共包括题项 43 道题项，其中人口统计学部分 5 道，工作满意度部分 34 道，离职倾向部分 4 道。每道题的打分方式采用李克特

五点计分法，由“5”到“1”分别代表 5 个不同的等级，“5”代表“完全满意”，依次是“满意”、“不确定”、“不满意”、“完全不满意”，即员工越赞同，得分越高。

### 3.4.1 人口统计学变量

本研究根据实习生工作性质以及员工特点，在调查问卷的第一部分增加了一些人口统计学变量，包括员工性别、年龄、岗位、学历、工龄等五个维度进行了主要研究分析。

### 3.4.2 实习生满意度调查

本论文通过对校企产教融合实习即就业学生在企业转正岗前工作的表现，进行了企业满意度的访谈调查。并结合厦门达运精密工业有限公司的实际情况，编制了实习生对企业工作满意度调查问卷，在此访谈调查问卷的基础上以企业工作环境、工作群体、企业文化三个类别去调研分析，共归纳出七个题项维度，34 项题目，这七个维度分别是工作本身、上下级关系、同事间关系、培训、晋升制度以及薪酬制度、工作及家庭关系等。

其中对企业内部工作本身设置了 6 项题目，上下级关系 4 项题目，同事间关系 5 道题目，培训 4 项题目，晋升制度 4 项题目，薪酬制度 4 道题目，工作及家庭关系 6 项题目，具体如「表 3.1」所示，但在实际发放的调查问卷中，为就业型实习生转正式员工时更好地配合答题以得到更加客观的数据，以上问题全部进行打乱：

**表 3.1** 实习生工作满意度问卷调查

三个类别	七个维度	序号	项目
工作环境	工作本身	1	我对目前的工作很有信心做好
		2	目前的工作具有足够的耐性和挑战性
		3	目前我的工作量比较合理
		4	目前企业的工作能给我带来快乐
		5	我比较满意目前在企业所从事的工作
		6	目前的工作比较适合我
工作群体	上下级关系	1	我对上级领导的能力比较认可
		2	我的直接主管经常与我进行有效沟通
		3	我的主管在工作中经常给予我帮助和指导
		4	我对主管的领导方式与管理风格比较赞成
		5	我的主管在工作中能对我进行帮助和指导
	同事间关系	1	我和同事有较强的分工协作意识
		2	我和同事团队荣誉感比较强
		3	我和同事是互相帮助的关系

- 4 我和同事之间的人际关系较好，相处比较融洽
- 5 我和同事之间经常认可与赞扬对方

注：资料来源于职业院校产教融合实习生在实习期面临转新员工的工作满意度问卷调查。

**表 3.1** 实习生工作满意度问卷调查（续）

企业文化	培训	1 公司经常有培训学习的机会
		2 公司举办的培训效果比较明显
		3 在工作中参加培训及学习的可能性比较大
		4 公司非常鼓励员工参加各种技能培训
工作环境	晋升制度	1 我对公司中的晋升机会比较满意
		2 公司的晋升制度比较公平
		3 公司对员工的晋升速度让我满意
		4 公司的晋升制度也比较合理
工作群体	薪酬制度	1 我公司的薪资福利制度较满意
		2 公司付给我的薪资与我的工作付出成正比
		3 我对公司的薪资比较满意
		4 我的报酬可以满足我的新员工生活需要
工作群体	工作及家庭关系	1 我的家庭对我的工作有负面影响
		2 我的家庭让我时常不能准时上下班、完成工作和加班
		3 由于工作需要，我经常更改与家庭的活动计划
		4 我的工作对我的家庭有负面影响
		5 我的工作让我经常没时间承担工作的责任
		6 我的家庭让我经常没时间承担自己工作的责任

注：资料来源于职业院校产教融合实习生在实习期面临转新员工的工作满意度问卷调查。

### 3.4.3 实习生离职倾向调查

离职倾向问卷的设计过程中，结合了云南地区职业院校产教融合企业实习即就业学生岗前的工作实际情况为依据，对实习即就业学生的离职倾向做了调查研究分析，主要包含以下几个方面，如辞职的想法、对新工作机会的寻找、平日里对其他工作的关注度等，具体包含 4 项题目，如「表 3.3」所示：

表 3.2 实习生离职倾向问卷调查表

序号	项目
1	我经常想辞去目前的工作
2	如果有合适的工作机会，我会离开目前公司
3	我平时会关注一些其他工作机会
4	条件一成熟，我就会辞去现在的工作

注：资料来源于职业院校产教融合实习生在实习期面临转新员工的离职倾向问卷调查。

#### 3.4.4 调查问卷的信度

本文量表问题中的信度分析方法可用于进一步验证研究领域中基于定量数据（尤其是态度量表题）的可靠率或其准确性度等内容；首先，我们假设只需要分析  $\alpha$  系数，信度检验 (Reliability Analysis) 用于保证检验量表具有可信赖性以及可靠性。量表只有达到了信度要求，整个研究才会具有可信性。当前学术界大多数都是使用 Cronbach's  $\alpha$  系数进行信度检验。 $\alpha$  值与量表的可行度具有正相关关系。Nunnally (1978) 则认为，当 Cronbach's  $\alpha$  系数在等于  $0.5 < 0.7$  时为可信，但在等于  $0.7 < 0.9$  时，则很可信。主要通过  $\alpha$  系数检验法来对测量中的可信度系数加以检测。

针对 CITC 值，分析项之间的 CITC 值偏差均值大于正负 0.4，说明该分析项之间有良好的正相关关系，同时也说明其信度水平相当良好。综上所述，研究发现数据信度系数值均高于正常值 0.9，综合来说明数据信度质量更高，可被用于做进一步的分析。本文通过信度检验法对问卷题项的可信度进行检验，方便论文接下来的研究与分析。如「表 3.4」中，主要采用 Cronbach  $\alpha$  系数检验法来对量表中的信度值进行检验。总结观点后，得出以下结论：

表 3.3  $\alpha$  系数值判别表

内部一致性信度系数值	层面机构念	整个量表
$\alpha$ 系数 $< .50$	不理想，舍弃不用	非常不理想，舍弃不用
$.50 \leq \alpha$ 系数 $< .60$	可接受，增列题项或修改语句	不理想重新编制或修订
$.60 \leq \alpha$ 系数 $< .70$	尚佳	可接受，增列项或修改
$.70 \leq \alpha$ 系数 $< .80$	佳（信度高）	可以接受
$.80 \leq \alpha$ 系数 $< .90$	理想（甚佳，信度很高）	佳（信度高）
$\alpha$ 系数 $\geq .90$	非常理想（信度非常好）	非常理想甚佳，信度很高

注：资料来源于 SPSS 22.0 统计软件分析。

从上表中分析后可知：信度系数值小于或为大于 0，首先，应检查是否已经

发现了反向的题目同时出现，这将对所有出现反向的题目均按正向处理后进行了重新的分析，以及进一步分析检查数据是否适合于继续进行信度分析。如「表3.5」统计变量检验。

**表 3.4** 信度分析

名称	Cronbach 信度分析		
	校正项总计相关性 (CITC)	项已删除的 $\alpha$ 系数	Cronbach $\alpha$ 系数
工作环境满意度	.924	.920	.955
工作群体满意度	.925	.919	
企业文化满意度	.867	.962	
标准化 Cronbach $\alpha$ 系数:			.955

注：资料来源于 SPSS 22.0 统计软件分析。

从上表数据中可知：信度系数值范围小于 0.955，大于 0.9，因而基本说明该研究项目所得的数据信度质量也确实很高。针对项已删除的  $\alpha$  系数数据，企业文化满意度指标如果没有被删除，信度系数或许一段时间较为明显程度差异，具有小幅线性上升。

根据「表 3.5」所示，从信度分析结果可见 CITC 值平均较高，按照该标准所有的题目都需要保留。再者，所有维度的 Cronbachs  $\alpha$  均大于 0.7，表明所有维度具有较高的内部一致性。

#### 3.4.5 调查问卷的效度

本文研究的调查问卷结合了职业院校产教融合合作下企业的实际情况，通过对前人的研究基础上进行大量学习，参考了优秀量表，对本文研究的问卷做了相应的修改完成，因此理论上效度是比较好的。并有针对性对企业实习生发出的调查问卷 422 份，共收集处理了 413 份，并对 405 份填写完整的有效问卷进行了分析后，问卷回收有效性为 95.97%。为保持本文所研究的一致指向主题，对实习生的工作满意度与离职倾向的问卷进行了效度分析。

在对问卷的数据进行了效度分析，对 KMO 值和 Bartlett 球形检验来对问卷的有效性进行检验。KMO 值一般取值范围是 0 到 1，通常来讲，当  $0.9 \leq KMO < 1$  时，问卷的有效性非常好，特别适合做因子分析；当  $0.8 \leq KMO < 0.9$  时，问卷的有效性较好，比较适合做因子分析；当  $0.7 \leq KMO < 0.8$  时，问卷的有效性适中，适合做因子分析；当  $0.6 \leq KMO < 0.7$  时，

问卷的有效性不太好，不太适合做因子分析；而当  $KMO < 0.6$  时，通常认为不适合做因子分析。因为只有通过问卷的效度分析，才能表明该问卷是否适合做因子分析，如果效度没有通过，则表明该问卷的数据不能进行下一步的因子分析。

### 3.5 数据分析

本文采用 SPSS 22.0 统计学分析软件对数据进行处理和分析。

#### 3.5.1 描述性分析

选用正确可行的科学研究方案可以使科学研究工作事半功倍，同时提高了科学研究过程和科研结论的科学性与有效性。根据本文的调查目的，论文将采取实证调查的方式，主要包括描述性数据分析、可信度数据分析、相关性分析、回归数据分析等对调查结论进行的分析探究。

描述性数据分析，是指运用一种系统方式和数据技术，用以描述数据、整合数据、解释数据。进行定量调研时常常涉及巨量的数据，而描述性统计分析法就能够简明清晰地对巨量的数据量加以叙述、计算、分类。量化研究数据分析的理解要求研究者有足够的理解与数据分析能力，保证能够明白这些数据的绝对意义和相对意义之间的联系与区别，并且能够在关键时刻按照标准化流程处理数据。

本文使用描述性统计分析法对所调研的问卷进行初步的统计分析，主要是对被调研者的性别、年龄、学历、岗位、工龄等五个人口学变量维度进行统计后的详细分析。从受访者的信息上可见本次的调查，是为产教融合中对实习生产管理具有普遍的借鉴和实际代表意义。

#### 3.5.2 相关性分析

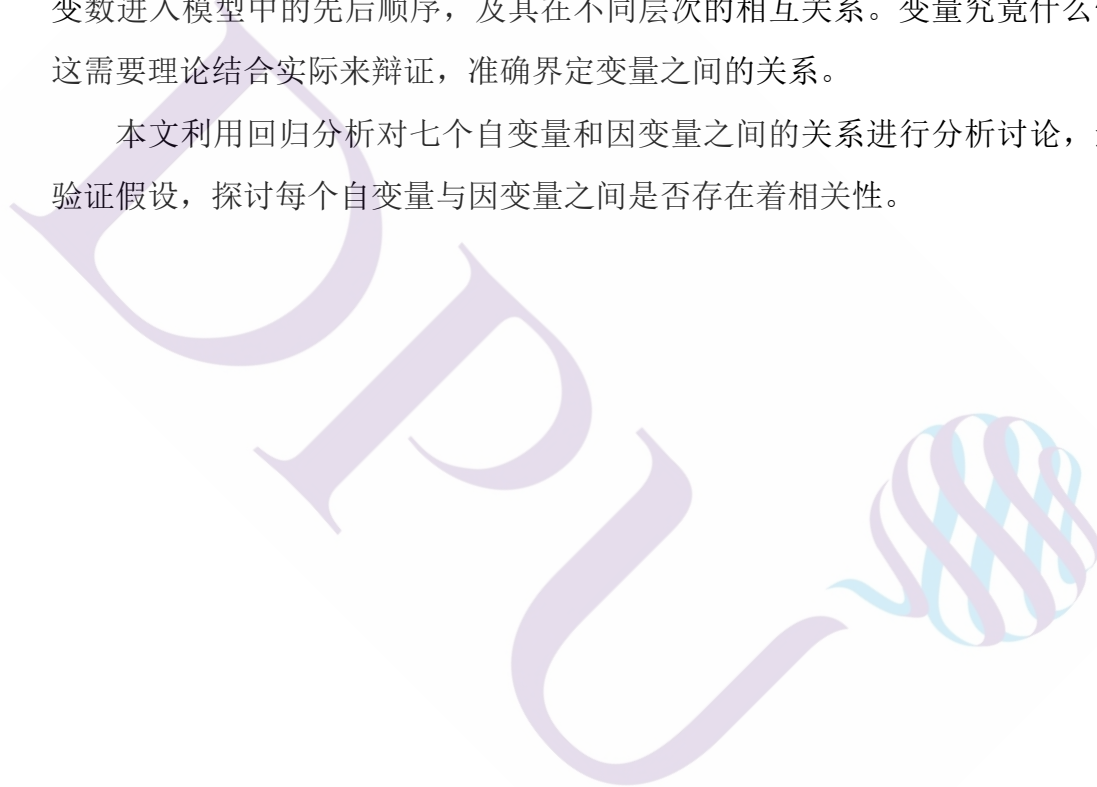
通过 Pearson 分析法对离职倾向与工作环境满意度的关系、离职倾向与工作群体满意度的关系、离职倾向与企业文化满意度的关系做相关性分析，利用正相关评价分析的技术框架去综合比较分析研究到了企业工作和环境满意度，工作群体满意度，企业文化满意度等三者间分别对应以上的各项指标共计为 34 项的评价结果之间存在着正相关程度的对应关系。使用到了 Pearson 正相关评价系数表中分别对应表示，Pearson 相关系数应介于负 1 到 1 之间，越接近于 ±1 说明关联性越高，得出了正相关的评价指数关系及其之间对比的强弱情况。

本章利用相关性分析对变量间是否具有多重共线性展开了讨论，使论文能够进行下一步的分析研究。

### 3.5.3 线性回归分析

把对环境的满意，对工作人群的满意，对公司文化的满意等都视为一种自变数，而现在我们通常将回归式分析 (Hierarchical Regression)是指对某一种变数与对另外一种或很多自变数之间依赖关联的研究，并根据解析变数的定值来估算被解释变量的平均数，或某个特定平均数。邱皓政教授（2009）认为回归分析是一种过程的，按部就班进行的回归分析方法，该分析主要是在研究各种变数进入模型中的先后顺序，及其在不同层次的相互关系。变量究竟什么性质，这需要理论结合实际来辩证，准确界定变量之间的关系。

本文利用回归分析对七个自变量和因变量之间的关系进行分析讨论，进而验证假设，探讨每个自变量与因变量之间是否存在着相关性。



## 第四章 调研数据分析

本研究在参考并结合众多企业内部文化建设体制上调研，对产教融合就业型的实习生在转为企业新员工时对企业工作环境、工作群体、企业文化的工作满意度对离职倾向的影响研究，通过对工作满意度与离职倾向的调查问卷进行设计，了解厦门达运精密工业有限公司顶岗就业实习员工的工作满意度与离职倾向状况，并通过对工作满意度进行维度划分，从不同的维度出发，找出不同维度就业型实习生工作满意度与离职倾向分别有无显著性影响，并通过统计学方法得出分别影响就业型实习生离职倾向的工作满意度因素；另外考虑不同的人口统计学变量对新员工离职倾向的影响状况，通过对就业型实习生的性别、年龄、岗位、学历、工龄五个题项维度研究分析，并针对分析结果，为实习生分别提出提高职业院校实习即就业的就业型实习生的满意度、降低离职倾向的对策与建议。

### 4.1 问卷描述

根据对云南地区职业院校产教融合就业型实习生转新员工时的基本情况问卷调查统计，并对收到的 405 个有效问卷样本进行描述性分析。研究的结果如「表 4.1」所示：

表 4.1 样本基本情况描述性分析 (N=405)

题项	分项	环境满意度		群体满意度		文化满意度		合计	
		人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比	人数	百分比
性别	男	47	54.65%	65	57.52%	139	67.48%	251	61.98%
	女	39	45.35%	48	42.48%	67	32.52%	154	38.02%
年龄	18-19 岁	6	6.99%	14	12.39%	21	10.19%	41	10.12%
	20-21 岁	25	29.07%	39	34.51%	95	46.12%	159	39.26%
	22-23 岁	36	41.86%	40	35.39%	66	32.04%	142	35.06%
	24 岁以上	19	22.09%	20	17.70%	24	11.65%	63	15.56%
	基层岗	67	77.91%	72	63.72%	144	69.90%	283	69.88%



岗位	干部岗	19	22.09%	41	36.28%	62	30.10%	122	30.12%
	初中以上	2	2.33%	2	1.77%	79	38.35%	83	20.49%
学历	中专以上	11	12.79%	5	4.42%	65	31.55%	81	20.00%
	中专至大专	32	37.21%	46	23.01%	46	22.33%	124	30.54%
	大专以上	38	44.19%	49	61.06%	16	7.77%	103	25.48%
工龄	半年以下	4	4.65%	10	8.85%	47	22.82%	61	15.06%
	1年以下	17	19.77%	23	20.35%	88	42.72%	128	31.60%
	1年以上	43	50%	55	48.67%	59	28.64%	157	38.77%
	1-2年	22	25.58%	25	22.12%	12	5.83%	59	14.57%
合计		86	21.23%	113	27.90%	206	50.86%	405	100%

注：资料来源为本研究整理

由上表得知，在有效问卷 405 份当中，对工作环境满意度的调查问卷 86 份，占问卷总数的 21.23%，工作群体的调查问卷 113 份，占问卷总数的 27.90%，企业文化调查问卷 206 份，占问卷总数的 50.86%。由于厦门达运精密制造有限公司是制造类企业，此次对实习生转正式员工期间调查样本的整体结构较为合理。

上表中从性别来看，男性对企业工作环境满意度调查占 47 人，占企业工作环境满意度调查总人数的 54.65%，女性占 39 人，占企业工作环境满意度调查总人数的 25.58%；而企业工作群体满意度中男性占 65 人，占企业工作群体满意度调查总人数的 57.52%，女性占 48 人，占企业工作群体满意度调查总人数的 42.48%；男性对企业文化满意度调查占 139 人，占企业文化满意调查总人数的 67.48%，女性员占 67 人，占企业文化满意调查总人数的 32.52%。总体来讲，男性 251 人，占总人数的 61.98%，女性 154 人，占总人数的 38.02%，而对于这种新员工生产制造型企业来讲，一般男性员工大于女性员工属于合理的现象，因此样本性别结构是比较合理。

上表中从年龄来看，企业工作环境满意度调查 22-23 岁 岁实习生人数最多，占 41.86%，其次是 20-21 岁 实习生，占 29.07%；企业工作群体满意度调查同样也是 22-23 岁与 20-21 岁之间的实习生人数较多，分别占到了 35.39%与 34.51%；而对企业文化满意调查来看 20-21 岁的实习生最多，占到了 46.12%，接下来是

22-23 岁，占到了企业文化满意调查总人数的 32.04%。总体的来讲，20-21 岁实习生人数最多，占实习生总数的 39.26%；然后是 22-23 岁阶段的实习生，占实习生总人数的 35.06%；其次是 24 岁以上，最少的是 19 岁的实习生，仅占实习生总人数的 10.12%。实习生年龄多集中于 20-21 岁与 22-23 岁阶段，符合职业院校与制造企业的实际，因此样本年龄结构是比较合理。

上表中从岗位状况来看，基层技术岗实习生占 60%以上，占总人数的 69.88%，干部技术岗实习生人数占总人数 30.12%。大部分实习生是通过企业实习生的培训、考核、晋升提升为实习带教干部以上职位状态。

从上表中学历状况来看，企业工作环境满意度调查中中专至大专段学历的最多，占到问卷调查总人数的 44.19%，接下来是中专至大专段学历，而中专以下学历的人数最少；表中企业工作群体满意度调查中，大专以上学历段的人数较多，分别占到问卷调查总数的 43.36%、40.71%；而企业文化满意度调查中，初中与中专学历段的实习生人数较多，分别占到问卷校车总人数的 38.35%、31.55%。

从上表中学历状况来看，企业工作环境满意度与工作群体满意度问卷调查中学历较高，而企业文化满意度问卷调查中实习生的普遍学历低一些，因此样本的学历结构比较合理。

从上表中工龄状况来看，企业工作环境满意度与工作群体满意度问卷调查中实习生工龄在 1 年以上的较多，分别占各自总人数的 50% 和 48.67%，而从企业文化满意度问卷调查中工龄在 1 年以下的较多，占企业文化满意度问卷调查总人数的 42.72%。对于制造类企业来讲，工龄越低对企业文化满意度就越不认同，而流动性的比率越高，因此实习生的普遍工龄就比较短，这种问卷样本的工龄结构比较合理。

## 4.2 信度与效度检验

### 4.2.1 信度分析

通常用问卷的信度来反映问卷的可靠性，即信度分析是用来考核量表质量的一种方法，检验问卷的构成是否一致指向主题。通常用到的 SPSS 22.0 统计学分析信度测量方法是  $\alpha$  系数，如果一个测量量表的  $\alpha$  系数越高，则表明该量表可靠性越好，即量表的稳定性也越好。一般  $\alpha$  系数的取值范围在 0 到 1 之间，

通常心理学与管理学中认为  $\alpha$  系数大于 0.7，则表示该问卷有效度和可靠度较高，问卷信度比较合理。

本研究当中，首先对整个企业工作满意度问卷与实习生离职倾向问卷，运用 SPSS 22.0 统计学软件分别进行  $\alpha$  系数的检验，整体  $\alpha$  系数检验完成以后，再对实习生转新员工工作期间满意度的七个层面分别进行克朗巴哈  $\alpha$  系数检验，具体如「表 4.2」「表 4.3」「表 4.4」所示：

**表 4.2** 工作满意度问卷整体信度分析表

Cronbach's Alpha	项数
.912	34

注：资料来源于 SPSS 统计学软件对云南职业院校产教融合合作下实习即就业的顶岗就业型实习生转员工工作期的满意度整体信度，离职倾向整体信度，工作满意度的各层面信度分析问。

**表 4.3** 离职倾向问卷整体信度分析表

Cronbach's Alpha	项数
.895	4

注：资料来源于 SPSS 统计学软件对云南职业院校产教融合合作下实习即就业的顶岗就业型实习生转员工工作期的满意度整体信度，离职倾向整体信度，工作满意度的各层面信度分析问。

**表 4.4** 工作满意度问卷各层面信度分析表

工作满意度各层面	项数	Cronbach's Alpha
工作本身	6	.841
上下级关系	5	.833
同级关系	5	.796
培训	4	.881
晋升制度	4	.908
薪酬制度	4	.833
工作及家庭关系	6	.701

注：资料来源于 SPSS 统计学软件对云南职业院校产教融合合作下实习即就业的顶岗就业型实习生转员工工作期的满意度整体信度，离职倾向整体信度，工作满意度的各层面信度分析问。

由上述表 4.2 与表 4.3 数据可知，通过 SPSS 22.0 统计学分析了工作满意度问卷与离职倾向问卷的  $\alpha$  系数分别是 0.912 和 0.895，均大于 0.7，由此可知工作满意度问卷与离职倾向问卷的可靠性较高，问卷的信度较好。由表 4.4 可知，工作满意度问卷各个层面的克朗巴哈系数均大于 0.7，由此可知工作满意度问卷的各个构成层面的可靠性较高，各个层面的信度较好，问卷一致指向工作满意度。

#### 4.2.2 效度分析

本文研究的问卷是通过对职业院校实习生的研究进行大量学习的基础上，参考了优秀的量表，并结合产教融合企业的实际情况做了相应调研而来的，因此理论上效度比较好，通过效度分析来测量问卷的准确程度与有效程度的，即本文提出的问卷所收集到的数据，是不是一致指向本文研究的主题，其内容与结构是否恰当。为了保持本研究的科学性与严谨态度，对实习生工作满意度与离职倾向问卷进行效度分析。

在在此次问卷的数据进行分析之前，必须先进行效度的分析，因为只有问卷的效度分析通过，则表明该问卷适合做因子分析，如果效度没有通过，则表明该问卷的数据不能进行下一步的因子分析。通过对KMO值和Bartlett球形检验来对问卷的有效性进行检验。KMO值一般取值范围是0到1，通常来讲，当 $0.9 \leq KMO < 1$ 时，问卷的有效性非常好，特别适合做因子分析；当 $0.8 \leq KMO < 0.9$ 时，问卷的有效性较好，比较适合做因子分析；当 $0.7 \leq KMO < 0.8$ 时，问卷的有效性适中，适合做因子分析；当 $0.6 \leq KMO < 0.7$ 时，问卷的有效性不太好比较，因此是不太适合做下一步的因子分析；而当 $KMO < 0.6$ 时，通常认为不适合做因子分析。

#### (1) 实习生转新员工期间工作满意度问卷效度分析

**表 4.5** 工作满意度 KMO 和 Bartlett 的检验表

取足够度的 Kaiser-Meyer-Olkin	度量	.864
Bartlett 球形度检验	近似卡方	9602.610
	df	561
	Sig.	.000

注：资料来源为本研究整理

**表 4.6** 工作满意度各项目主成分总方差分析表

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差%	累积%	合计	方差%	累积%	合计	方差%	累积%
1	10.167	29.904	29.904	10.167	29.904	29.904	4.167	12.237	25.222
2	3.182	9.358	39.263	3.182	9.358	39.263	3.952	11.623	35.37
3	2.916	8.575	47.838	2.916	8.575	47.838	3.863	11.362	44.676
4	2.144	6.306	54.144	2.144	6.306	54.144	3.450	10.148	60.045
5	1.891	5.562	59.706	1.891	5.562	59.706	3.164	9.306	65.324
6	1.625	4.779	64.485	1.625	4.779	64.485	1.825	5.369	75.123

7	1.364	4.011	68.496	1.364	4.011	68.496	1.795	5.279	68.496
8	.901	3.114	70.122						
9	.876	2.591	74.387						
10	.850	2.499	77.233						
11	.764	2.248	79.482						
12	.663	1.950	81.431						
13	.602	1.771	83.202						
14	.549	1.614	84.816						
15	.476	1.399	86.215						
16	.436	1.282	87.497						
17	.409	1.203	88.700						
18	.398	1.171	89.871						
19	.374	1.101	90.971						
20	.363	1.069	92.040						
21	.322	.947	92.987						
22	.277	.816	93.803						
23	.258	.759	94.561						
24	.253	.744	95.305						
25	.239	.704	96.009						
26	.225	.663	96.672						
27	.196	.575	97.247						
28	.188	.554	97.802						
29	.177	.520	98.322						
30	.147	.432	98.754						
31	.119	.349	99.103						
32	.114	.335	99.438						
33	.107	.315	99.753						
34	.084	.247	100						

注：资料来源为本研究整理

由上表 4.5 中的数据 KMO 和 Bartlett 的检验结果可以看出，检验的显著性水平 Sig.为 0.000，Sig.<0.01，因此拒绝了球形假设。而 KMO 量表检验系数为 0.864，因此问卷有效性较好，比较适合下一步做因子分析。从表 4.6 数据可知，在本文研究中关于云南职业院校产教融合的实习生转新员工工作期间对企业工作满意维度的 34 个影响因素当中，有 7 个主成分的特征值均大于 1，因此分为 7 个主成分，且 7 个主成分的累积方差为 68.496%，在可接受的范围之内，相对来讲较为科学。因此对实习转企业新员工工作期间的满意度可以归纳为这 7 个主成分。

从原旋转成分矩阵当中清楚地可看出，这 7 个主成分的组成题项，第一组是 Q1、Q3、Q12、Q21、Q26、Q33，即工作本身构面；第二组是 Q2、Q5、Q6、Q22、Q24，即上下级关系构面；第三组是 Q4、Q13、Q18、Q19、Q31，即同级关系构面；第四组是 Q9、Q23、Q25、Q27，即培训构面；第五组是 Q11、Q15、Q17、Q28，即晋升制度构面；第六组是 Q7、Q14、Q30、Q34，即

薪酬制度构面；第七组是 Q8、Q10、Q16、Q20、Q29、Q32，即工作及家庭关系构面。以上 7 个主成分与原问卷设计完全一致，因此工作满意度问卷具有适当的效度。

## (2) 实习生转新员工工作期间离职倾向问卷效度分析



表 4.7 离职倾向 KMO 和 Bartlett 检验表

Kaiser-Meyer-Olkin	度量	.775
Bartlett 球形度检验	近似卡方	1372.433
	df	6
	Sig.	.000

注：资料来源为本研究整理

表 4.8 离职倾向各项目主成分总方差分析表

	初始特征值			提取平方和载入		
	合计	方差的%	累积%	合计	方差的%	累积%
1	3.045	76.115	76.115	3.045	76.115	76.115
2	.696	17.412	93.527			
3	.165	4.125	97.652			
4	.094	2.348	100			

注：资料来源为本研究整理

由上表 4.7 中 KMO 和 Bartlett 的检验结果可以看出，检验的显著性水平 Sig. 为 0.000， $\text{Sig.} < 0.01$ ，因此拒绝了球形假设。而 KMO 检验系数为 0.775，因此问卷有效性较好，比较适合做下一步因子分析。但从表 4.8 检验结果可以得出，在本文研究关于实习生离职倾向的 4 个影响因素中，有 1 个主成分的特征值均大于 1，因此提取 1 个主成分，且这 1 个主成分的累积方差贡献率为 76.115%，是在可接受的范围之内，相对来讲是比较科学的。与原问卷设计完全一致，因此实习生离职倾向问卷的调查及分析具有适当的效度。

### 4.3 基于企业人口统计学变量的企业岗位状况的差异性分析

通过对实习生的人口统计学的性别、年龄、岗位、学历以及工龄这五维度个项目调查，可知性别与岗位两个项目由于只有两个选择范围，因此本文调查研究分析采用 SPSS 22.0 统计学软件中独立样 T 检验来分别检验企业针对实习生所设的干部岗（管理岗、技术岗）、基层岗（操作岗）两个类别三个维度因素影响实习生的各项得分进行差异性检验；而对于年龄、学历及工龄这三项，则利用方差分析法来分别对企业工作环境、工作群体与企业文化三项因素影响实习生的各项得分进行差异性检验。

#### 4.3.1 企业岗位对实习生性别的差异分析

##### (1) 管理岗实习生性别的差异分析

表 4.9 管理岗实习生性别的独立样本  $T$  检验结果

项目	均值		$T$	Sig.
	男	女		
工作本身	2.878	2.736	1.817	.571
上下级关系	2.825	2.952	1.010	.209
同级关系	2.911	2.868	1.456	0.831
培训	2.681	2.657	.998	0.907
晋升制度	2.946	2.730	1.001	0.325
薪酬制度	2.808	2.763	1.103	0.824
工作及家庭关系	3.278	2.671	8.628	.004
离职倾向	3.059	2.904	7.288	.015

注：资料来源为本研究整理

上表 4.9 数据结果可知，实习生工作及家庭关系的 Sig.=0.004<0.05，因此，不同性别实习生的工作与家庭关系两组数据在均值上有显著性差异；而实习生离职倾向的 Sig.=0.015<0.05，因此，不同性别实习生的离职倾向两组数据在均值上有显著性差异。即基层实习生工作环境与实习生工作、家庭关系与离职倾向两个方面也会受到实习生性别的差异化影响。

#### (2) 技术岗实习生性别的差异分析

表 4.10 技术岗实习生性别的独立样本  $T$  检验结果

项目	均值		$T$	Sig.
	男	女		
工作本身	2.954	2.611	2.489	.146
上下级关系	3.129	2.675	1.528	.032
同级关系	2.969	2.479	4.038	.025
培训	3.238	3.125	4.950	.627
晋升制度	2.992	2.416	.258	.005
薪酬制度	3.038	2.260	2.988	.000
工作及家庭关系	2.943	3.076	.140	.381
离职倾向	2.665	3.145	.941	.047

注：资料来源为本研究整理

上表 4.10 数据显示结果可知，上下级关系的 Sig.=0.032<0.05，因此，不同性别实习生对上下级关系两组数据在均值上有显著性差异；同级关系的 Sig.=0.025<0.05，因此，实习生的性别同级关系两组数据在均值上有显著性差异；晋升制度的 Sig.=0.005<0.05，因此，在不同性别实习生的晋升制度两组数据在均值上有显著性的差异；薪酬待遇制度的 Sig.=0.000<0.05，因此，不同性别实习生的薪酬待遇制度两组数据在均值上有显著性差异；企业工作群体满意度对实习生离职倾向的 Sig.=0.047<0.05，因此，不同性别的实习生转企业新员工



工工作期间的离职倾向两组数据在均值上有明显的显著性差异。即工作群体与实习生转新员工工作期间的上下级关系、同级关系、晋升制度、薪酬制度以及离职倾向五个方面受到工作群体与实习生性别的影响。

### (3) 操作岗实习生性别的差异分析

**表 4.11** 操作岗实习生性别的独立样本 *T* 检验结果

项目	均值		<i>T</i>	Sig.
	男	女		
性别				
工作本身	2.935	2.130	1.301	.016
上下级关系	2.779	2.776	.755	.984
同级关系	2.912	2.770	.675	.433
培训	2.793	2.746	1.211	.772
晋升制度	2.904	2.675	3.928	.140
薪酬制度	2.767	2.750	2.993	.908
工作及家庭关系	3.102	2.980	1.545	.207
离职倾向	3.026	3.190	.280	.423

注：资料来源为本研究整理

上表 4.11 数据结果可知，工作本身的 Sig.=0.016<0.05，因此，不同性别实习生的工作本身两组数据在均值上有显著性差异。即企业文化与实习生的工作本身一个方面受到实习生性别的影响。

### (4) 三类岗位实习生性别差异比较分析

由以上数据分析结果可知，性别对不同岗位类别实习生工作满意度各层面与离职倾向的影响是不同的。

管理岗实习生的工作及家庭关系与离职倾向两个方面会受到性别的影响。其中女性实习生工作及家庭关系得分均值小于男性实习生，工作环境与女性实习生相对于男性实习生而言，工作对家庭的影响会稍大一些。男性实习生离职倾向得分均值大于女性实习生，工作环境与男性实习生的离职倾向高于女性实习生。

技术岗实习生的上下级关系、同级关系、晋升制度、薪酬制度以及离职倾向五个因素方面会受到实习生性别的影响。其中男性实习生对上下级关系和同级关系的满意度比女性实习生更高一些；同样，对于晋升制度与薪酬制度而言，男性实习生平均得分均高于女性实习生；工作群体与女性实习生的离职倾向整体高于男性实习生。

操作岗实习生的工作本身一个方面会受到实习生性别的影响。其中在工作本身方面，男性实习生满意度高于女性实习生，男性实习生在选择工作的时候会考虑个人喜好，女性实习生从事工业或制造业操作类工作一般是由于家境经济困难，因此个人对工作本身的考虑会比较少一些。

#### 4.3.2 企业岗位对实习生年龄的差异分析

##### (1) 管理岗实习生年龄差异分析

**表 4.12** 管理岗实习生不同年龄段的方差分析结果

项目	均值				F	Sig.
	18-19 岁	20-21 岁	22-23 岁	24 岁以上		
工作本身	2.473	2.774	2.893	2.910	.274	.844
上下级关系	2.733	3.024	2.900	2.768	1.312	.276
同级关系	2.466	2.840	2.927	3.063	.716	.545
培训	3.166	2.700	2.590	2.710	.700	.555
晋升制度	2.708	2.090	2.261	2.842	10.232	.005
薪酬制度	2.541	2.660	2.833	3.013	11.376	.000
工作及家庭关系	3.001	3.220	2.917	3.070	13.114	.025
离职倾向	2.958	3.320	2.895	2.947	16.767	.017

注：资料来源为本研究整理

上表 4.12 方差数据表分析结果可知，晋升制度的  $F$  为 10.232， $\text{Sig.}=0.005<0.05$ ，因此，不同年龄段的实习生晋升制度得分的均值存在显著性差异；薪酬制度的  $F$  值为 11.376， $\text{Sig.}=0.000<0.05$ ，因此，不同年龄段的实习生薪酬制度得分的均值存在显著性差异；工作及家庭关系的  $F$  值为 13.114， $\text{Sig.}=0.025<0.05$ ，因此，不同年龄段实习生的工作及家庭关系得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 16.767， $\text{Sig.}=0.017<0.05$ ，因此，不同年龄段实习生的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即工作环境与实习生的晋升制度、薪酬制度、工作及家庭关系以及离职倾向四个方面受到实习生年龄段的影响。

##### (3) 技术岗实习生年龄的差异分析

**表 4.13** 技术岗实习生不同年龄段的方差分析

项目	均值				F	Sig.
	18-19 岁	20-21 岁	22-23 岁	24 岁以上		
工作本身	2.691	2.949	2.663	2.909	6.431	.031
上下级关系	3.057	2.917	2.895	2.970	.080	.971
同级关系	2.200	2.410	3.045	3.500	7.019	.000
培训	2.875	3.352	3.200	3.075	9.921	.015

晋升制度	2.589	2.807	2.687	2.862	.248	.862
薪酬制度	2.660	2.923	2.556	2.425	6.720	.031
工作及家庭关系	3.083	2.923	3.133	2.625	.833	.479
离职倾向	3.017	2.679	3.012	2.850	.515	.673

注：资料来源为本研究整理

由表 4.13 的方差分析结果可知，工作本身的  $F$  值为 6.431， $\text{Sig.}=0.031<0.05$ ，因此，不同年龄段员工的工作本身得分的均值存在显著性差异；同级关系的  $F$  值为 7.019， $\text{Sig.}=0.000<0.05$ ，因此，不同年龄阶段员工的同级关系得分的均值存在显著性的差异；培训的  $F$  值为 9.921， $\text{Sig.}=0.015<0.05$ ，因此，对不同年龄段员工的培训得分的均值存在显著性差异；薪酬制度的  $F$  值为 6.720， $\text{Sig.}=0.031<0.05$ ，因此，不同年龄段员工的薪酬制度得分的均值存在显著性差异。即技术岗位员工的工作本身、同级关系、培训以及薪酬制度四个方面受到员工年龄段的影响。

### (3) 操作岗实习生年龄的差异分析

表 4.14 操作岗实习生不同年龄段的方差分析

项目	均值				$F$	Sig.
	18-19 岁	20-21 岁	22-23 岁	24 岁以上		
工作本身	3.064	3.010	2.967	3.014	.108	.956
上下级关系	3.123	2.669	2.787	2.883	.845	.471
同级关系	3.161	2.738	2.903	3.008	.892	.446
培训	2.773	2.671	2.876	3.208	3.588	.013
晋升制度	3.130	2.644	2.909	3.083	4.050	.008
薪酬制度	2.988	2.636	2.810	2.927	1.041	.375
工作及家庭关系	2.913	3.124	3.093	2.862	1.496	.217
离职倾向	3.011	3.063	2.841	2.520	5.971	.019

注：资料来源为本研究整理

由表 4.14 的方差分析结果可知，培训的  $F$  值为 3.588， $\text{Sig.}=0.013<0.05$ ，因此，不同年龄段员工的培训得分的均值存在显著性差异；晋升制度的  $F$  值为 4.050， $\text{Sig.}=0.008<0.05$ ，因此，不同年龄段员工的晋升制度得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 5.971， $\text{Sig.}=0.019<0.05$ ，因此，不同年龄段员工的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即操作岗位员工的培训、晋升制度以及离职倾向三个方面受到员工年龄段的影响。

### (4) 三类岗位实习生不同年龄段差异比较分析

由上述方差表分析可知，不同年龄段对不同岗位类别实习生工作满意度各层面与离职倾向的影响是不同的。

管理岗实习生的晋升制度、薪酬制度、工作及家庭关系以及离职倾向四个维度方面受到不同年龄段的影响。晋升制度方面，20-21岁与22-23岁两个年龄段的员工对公司晋升制度的满意度较低；薪酬制度方面，20-21岁以下年龄段的员工对公司薪酬制度方面满意度较低；工作及家庭关系方面，24岁以上年龄段的员工对工作及家庭关系的满意度较低；离职倾向方面，20-21岁年龄段的员工离职倾向较高一些。

技术岗实习生的工作本身、同级关系、培训以及薪酬制度四个方面受到不同年龄段的影响。工作本身方面，20-21岁与22-23岁年龄段的员工对工作本身方面满意度较低；同级关系方面，20-21岁与22-23岁年龄段的员工对同级关系方面的满意度较低；培训方面，20-21岁以下员工的满意度最低，新进的员工对于培训的要求高一些；而薪酬制度方面，20-21岁与22-23岁以上年龄段的员工满意度较低，这两个年龄段的员工要承担一定的家庭责任，所以对薪酬的要求也较高。

操作岗实习生的培训、晋升制度以及离职倾向三个方面受到不同年龄段的影响。培训方面，18-19岁与20-21岁两个年龄段员工满意度较低，由于年轻员工对学习的愿望强烈一些，因此更注重培训内容；晋升制度方面，18-19岁与20-21岁两个年龄段员工的满意度较低；离职倾向方面，18-19岁与20-21岁两个年龄段员工的离职倾向较高，处于职业发展初期的员工，在工作中更产生离职的想法。

#### 4.3.3 企业岗位对实习生岗位的差异分析

##### (1) 管理岗实习生的岗位状况差异分析

**表 4.15** 管理岗实习生岗位状况的独立样本 *T* 检验

项目	均值		<i>T</i>	Sig.
岗位	基层岗	干部岗		
工作本身	2.835	2.823	2.367	.968
上下级关系	2.928	2.778	.591	.228
同级关系	2.910	2.863	1.033	.841
培训	2.682	2.710	.124	.907
晋升制度	2.884	2.750	4.979	.666
薪酬制度	2.794	2.828	1.013	.889

工作及家庭关系	3.027	3.105	.145	.757
离职倾向	2.902	3.131	1.221	.021

注：资料来源为本研究整理

由表 4.15 显示结果可知，离职倾向的  $\text{Sig.}=0.021<0.05$ ，因此，不同岗位状况员工的离职倾向两组数据在均值上有显著性差异。即管理岗位员工的离职倾向受到员工岗位状况的影响。

#### (2) 技术岗实习生的岗位状况差异分析

**表 4.16** 技术岗实习生岗位状况的独立样本  $T$  检验

项目	均值		$T$	Sig.
	基层岗	干部岗		
岗位				
工作本身	2.859	2.720	1.015	.568
上下级关系	2.859	2.720	1.015	.568
同级关系	2.683	2.897	2.015	.350
培训	3.090	3.365	.231	.240
晋升制度	2.781	2.689	1.125	.667
薪酬制度	2.739	2.652	.353	.701
工作及家庭关系	2.919	3.142	1.111	.005
离职倾向	2.840	2.920	1.398	.748

注：资料来源为本研究整理

由表 4.16 显示结果可知，工作及家庭关系的  $\text{Sig.}=0.005<0.05$ ，因此，不同岗位状况员工的工作及家庭关系两组数据在均值上有显著性差异。即技术岗位员工的工作及家庭关系受到员工岗位状况的影响。

#### (4) 操作岗实习生的岗位状况差异分析

**表 4.17** 操作岗实习生岗位状况的独立样本  $T$  检验

项目	均值		$T$	Sig.
	基层岗	干部岗		
岗位				
工作本身	2.712	3.278	.940	.040
上下级关系	2.848	2.616	1.027	.218
同级关系	2.850	2.903	.650	.774
培训	2.730	2.887	1.220	.343
晋升制度	2.765	2.979	.582	.194
薪酬制度	2.677	2.959	.858	.073
工作及家庭关系	3.105	2.963	1.254	.148
离职倾向	3.185	2.834	1.311	.091

注：资料来源为本研究整理

由表 4.17 显示结果可知，工作本身的  $\text{Sig.}=0.040<0.05$ ，因此，不同岗位状况员工的工作本身两组数据在均值上有显著性差异。即基层技术岗位员工的工作本身受到员工岗位状况的影响。

#### (4) 三类岗位实习生状况差异比较

由以上岗位分析可知，岗位的分配状况对不同岗位类别实习生工作满意度各层面与离职倾向的影响是不同的。

管理岗实习生的离职倾向受到员工岗位状况的影响。其中管理岗的新员工离职倾向明显低于基层技术岗新员工的离职倾向，干部技术岗通常要承担家庭责任，因此在选择离职时思想意识会比较慎重。

技术岗实习生的工作及家庭关系受到新员工年龄状况的影响。其中技术岗新员工对于工作及家庭关系的满意度明显高于干部技术岗新员工，基层技术岗新员工家庭与工作的压力没有干部技术岗新员工家庭与工作的压力大。

操作岗实习生的工作本身受到新员工岗位状况的影响。其中干部操作岗新员工对工作本身的满意度得分均值高于基层技术岗新员工，基层技术岗新员工由于家庭负担较小，在从事工作时多考虑个人兴趣和喜好。

### 4.3.4 企业岗位对实习生学历的差异分析

#### (1) 管理岗实习生学历差异分析

**表 4.18** 管理岗实习生学历的方差分析结果

项目	均值					<i>F</i>	Sig.
	初中以上	中专	五年制大专	大专	专科以上		
学历							
工作本身	3.080	2.666	2.796	2.802	4.053	.943	.443
上下级关系	3.000	2.763	2.906	2.910	3.000	.276	.892
同级关系	2.900	2.690	2.925	2.889	3.533	.518	.723
培训	2.875	2.954	2.515	2.736	2.833	.588	.673
晋升制度	2.625	3.022	2.835	2.736	4.083	3.404	.040
薪酬制度	2.625	2.840	2.726	2.776	3.916	4.170	.031
工作及家庭关系	3.085	3.014	2.844	3.127	4.223	1.591	.185
离职倾向	2.875	3.045	3.015	2.993	2.500	.819	.517

注：资料来源为本研究整理

由上表 4.18 的方差分析结果可知，晋升制度的  $F$  值为 3.404， $\text{Sig.}=0.040<0.05$ ，因此，不同学历员工的晋升制度得分的均值存在显著性差异；薪酬制度的  $F$  值为 4.170， $\text{Sig.}=0.031<0.05$ ，因此，不同学历员工的薪酬制度得

分的均值存在显著性差异。即管理岗实习员工的晋升制度与薪酬制度两个维度方面受到员工学历的影响。

### (2) 技术岗实习生学历差异分析

**表 4.19** 技术岗实习生学历的方差分析结果

项目	均值					F	Sig.
	初中以上	中专	五年制大专	大专	专科以上		
学历							
工作本身	1.585	2.268	2.892	2.826	2.848	0.779	0.541
上下级关系	2.900	2.480	3.034	2.881	2.981	0.324	0.861
同级关系	1.700	2.920	2.652	2.861	2.890	0.653	0.626
培训	3.000	3.400	3.070	3.357	2.886	3.574	0.005
晋升制度	2.625	2.200	2.826	2.770	2.590	0.436	0.782
薪酬制度	2.625	1.950	2.896	2.653	2.522	0.947	0.440
工作及家庭关系	2.665	2.568	3.054	2.962	3.197	0.706	0.589
离职倾向	3.475	2.800	2.771	2.841	3.159	4.423	0.001

注：资料来源为本研究整理

由表 4.19 的方差分析结果可知，培训的  $F$  值为 3.574， $\text{Sig.}=0.005<0.05$ ，因此，不同学历员工的培训得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 4.423， $\text{Sig.}=0.001<0.05$ ，因此，不同学历员工的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即技术岗实习生的培训与离职倾向两个方面受到员工学历的影响。

### (3) 操作岗实习生学历差异分析

**表 4.20** 操作岗实习生学历的方差分析结果

项目	均值					F	Sig.
	初中以上	中专	五年制大专	大专	专科以上		
学历							
工作本身	3.021	2.923	3.210	2.626	/	3.147	.260
上下级关系	3.048	2.809	2.582	1.887	/	4.633	.004
同级关系	2.997	2.796	2.795	2.700	/	.526	.665
培训	2.705	2.792	2.900	2.718	/	.336	.799
晋升制度	2.082	3.030	2.760	2.953	/	4.589	.004
薪酬制度	2.708	2.942	2.788	2.218	/	2.227	.086
工作及家庭关系	3.085	3.051	3.014	3.136	/	.191	.902
离职倾向	3.104	2.800	3.211	3.718	/	2.268	.082

注：资料来源为本研究整理

由上表 4.20 的方差分析结果可知，上下级关系的  $F$  值为 4.633， $\text{Sig.}=0.004<0.05$ ，因此，不同学历员工的上下级关系得分的均值存在显著性差异；晋升制度的  $F$  值为 4.589， $\text{Sig.}=0.004<0.05$ ，因此，不同学历员工的晋升制度得分的均值存在显著性差异。即操作岗实习生的上下级关系与晋升制度两个方面受到员工学历的影响。

#### (4) 三类岗位实习生不同学历段差异比较分析

由以上分析可知，不同学历对不同岗位类别实习生的工作满意度各层面与离职倾向的影响是不同的。

管理岗实习生的晋升制度、薪酬制度两个方面受到员工不同学历的影响。晋升制度方面，专科以上的实习生对公司晋升制度的满意度较高；薪酬制度方面，同样也是专科及以上员工满意度较高。

技术岗实习生的培训与离职倾向两个方面受到员工不同学历的影响。培训方面，初中及以上的员工的满意度较其他学历层次员工低一些；离职倾向方面，初中以上、专科以上员工的离职倾向较高。

操作岗实习生的上下级关系与晋升制度两个方面受到员工不同学历的影响。上下级关系方面，专科以上学历的员工的满意度较低一些；晋升制度方面，初中以上学历员工的满意度较低。

#### 4.3.5 企业岗位对实习生工龄的差异分析

##### (1) 管理岗实习生工龄差异分析

表 4.21 管理岗实习生工龄的方差分析结果

项目	均值				F	Sig.
	半年以下	1年以下	1年以上	1-2年		
工作本身	3.000	2.843	2.650	3.151	3.956	.018
上下级关系	2.700	2.835	2.939	2.890	.432	.731
同级关系	3.550	2.576	3.018	2.800	1.827	.149
培训	3.187	2.705	2.639	2.681	.443	.723
晋升制度	3.062	2.955	2.639	3.159	2.492	.023
薪酬制度	3.000	2.705	2.662	3.113	1.278	.287
工作及家庭关系	3.210	3.010	2.980	3.167	.223	.880
离职倾向	3.000	3.044	3.156	2.477	3.156	.005

注：资料来源为本研究整理

由表 4.21 的方差分析结果可知，工作本身的  $F$  值为 3.956， $\text{Sig.}=0.018<0.05$ ，因此，不同工龄员工的工作本身得分的均值存在显著性差异；晋升制度的  $F$  值为 2.492， $\text{Sig.}=0.023<0.05$ ，因此，不同工龄员工的晋升制度得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 3.156， $\text{Sig.}=0.005<0.05$ ，因此，不同工龄员工的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即管理岗实习生的工作本身、晋升制度与离职倾向三个方面受到员工工龄的影响。



## (2) 技术岗实习生工龄差异分析

表 4.22 技术岗实习生工龄的方差分析结果

项目	均值				F	Sig.
	半年以下	1 年以下	1 年以上	1-2 年		
工龄						
工作本身	3.217	2.725	2.942	2.560	1.416	.242
上下级关系	3.140	2.947	3.065	2.560	1.312	.274
同级关系	3.040	2.356	2.774	2.992	1.460	.230
培训	3.159	3.369	2.866	2.840	3.504	.008
晋升制度	3.075	2.706	2.818	2.500	.817	.487
薪酬制度	3.100	2.891	2.745	2.300	1.670	.178
工作及家庭关系	3.180	2.956	2.759	2.877	2.948	.675
离职倾向	3.134	2.920	2.945	3.140	.511	.020

注：资料来源为本研究整理

由表 4.22 的方差分析结果可知，培训的  $F$  值为 3.504， $\text{Sig.}=0.008<0.05$ ，因此，不同工龄员工的工作本身得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 2.948， $\text{Sig.}=0.020<0.05$ ，因此，不同工龄员工的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即技术岗实习生的培训与离职倾向两个方面受到员工工龄的影响。

## (3) 操作岗实习生工龄差异分析

表 4.23 操作岗实习生工龄的方差分析结果

项目	均值				F	Sig.
	半年以下	1 年以下	1 年以上	1-2 年		
工龄						
工作本身	3.082	3.025	3.005	2.501	3.220	.007
上下级关系	2.787	2.809	2.766	2.583	.118	.949
同级关系	3.034	2.750	2.945	2.666	.758	.519
培训	2.888	3.815	2.652	2.687	3.486	.002
晋升制度	2.829	2.789	2.936	2.604	.474	.753
薪酬制度	2.776	2.838	3.711	2.395	4.112	.013
工作及家庭关系	3.174	3.004	3.090	2.916	.943	.421
离职倾向	3.090	2.994	2.127	2.437	3.410	.006

注：资料来源为本研究整理

由表 4.23 的方差分析结果可知，工作本身的  $F$  值为 3.220， $\text{Sig.}=0.007<0.05$ ，因此，不同工龄员工的工作本身得分的均值存在显著性差异；培训的  $F$  值为 3.486， $\text{Sig.}=0.002<0.05$ ，因此，不同工龄员工的培训得分的均值存在显著性差异；薪酬制度的  $F$  值为 4.112， $\text{Sig.}=0.013<0.05$ ，因此，不同工龄员工的薪酬制度得分的均值存在显著性差异；离职倾向的  $F$  值为 3.410， $\text{Sig.}=0.006<0.05$ ，

因此，不同工龄员工的离职倾向得分的均值存在显著性差异。即操作岗实习生的工作本身、培训、薪酬制度以及离职倾向四个方面受到员工工龄的影响。

#### (4) 三类岗位实习生不同工龄差异比较分析

由以上各表的分析可知，不同工龄对不同维度题项员工的工作满意度各层面与离职倾向的影响是不同的。

管理岗实习生的工作本身、晋升制度与离职倾向三个方面受到员工工龄的影响。工作本身方面，半年以下 1-2 年以上的员工对工作本身的满意度较高；晋升制度方面，1-2 年以上员工满意度较高；离职倾向方面，1-2 年以上的员工离职倾向较低。

技术岗实习生的培训与离职倾向两个方面受到员工工龄的影响。半年以下、1 年以下的员工培训满意度较高，而半年以下员工的离职倾向也是同类员工当中最高的。

操作岗实习生的工作本身、培训、薪酬制度以及离职倾向四个方面受到员工工龄的影响。1-2 年以上员工工作本身满意度较低；培训方面，1 年以上的员工培训满意度较低；薪酬制度方面，1 年以上员工满意度较高；半年以下员工离职倾向较高。

### 4.4 不同维度题项变量的相关分析

相关分析是通过一定的方法来确定两个或多个题项变量之间有没有存在一定的相互关系，这些相互关系之间的影响是正向的还是负向的。利用相关系数，衡量题项变量之间关系的强弱程度。通常来讲，相关系数的取值在-1 到 1 之间，即 $-1 \leq r \leq 1$ 。若 $-1 \leq r \leq 0$ ，则说明变量之间存在负相关关系；若 $0 \leq r \leq 1$ ，则说明变量之间存在正相关关系。且当 $|r| \geq 0.8$ ，则表明相关关系非常高；当 $0.5 \leq |r| < 0.8$ ，则表明相关关系适中；当 $0.3 \leq |r| < 0.5$ ，则表明变量之间相关关系较弱；当 $|r| < 0.3$ ，则表明变量之间相关关系较弱，通常情况下视为不相关，舍去该相关关系。本文研究采用 SPSS 22.0 统计学软件分别对云南地区高职院校产教融合校企合作企业的工作环境、工作群体与企业文化三个维度题项研究员工的工作满意度各层面与离职倾向的相关关系进行分析。

#### 4.4.1 工作环境对实习生工作满意度与离职倾向相关分析

**表 4.24** 工作环境对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析

项目	离职倾向	
	Pearson 相关性	显著性（双侧）
工作满意度	-.931	.000
工作本身	-.964	.000
上下级关系	-.134	.218
同级关系	-.491	.000
培训	-.413	.000
晋升制度	-.847	.000
薪酬制度	-.893	.000
工作及家庭关系	-.680	.000

注：Pearson 相关性数据显示在 0.01 水平（双侧）上显著相关。

上表 4.24 是工作环境对实习生工作满意度及各题项层面与员工离职倾向之间的相关系数汇总。由上表中数据可知，工作满意度整体水平与实习生离职倾向呈现出显著的负相关关系，因此本文提出的假设 H1 得到了验证。另外，工作环境对于实习生来讲，上下级关系满意度题项层面与离职倾向没有显著性相关关系；而工作本身、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度以及工作及家庭关系等六个方面均与员工的离职倾向呈现出显著的负相关关系。

#### 4.4.2 工作群体对实习生工作满意度与离职倾向相关分析

**表 4.25** 工作群体对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析

项目	离职倾向	
	Pearson 相关性	显著性（双侧）
工作满意度	-.904	.000
工作本身	-.856	.000
上下级关系	-.766	.000
同级关系	-.342	.000
培训	-.443	.000
晋升制度	-.913	.000
薪酬制度	-.664	.021
工作及家庭关系	-.180	.854

注 1: Pearson 相关性数据显示在 0.01 水平（双侧）上显著相关。

注 2: Pearson 显著性数据显示在 0.05 水平（双侧）上显著相关。

上表 4.25 是工作群体对实习生工作满意度及各题项层面与员工离职倾向之间的相关系数汇总。由表中数据可知，工作满意度整体水平与员工离职倾向呈现出显著的负相关关系，因此本提出假设 H2 得到了验证。另外，对于工作群体

对实习生来讲，工作及家庭关系满意度层面与离职倾向没有显著性相关关系；而工作本身、上下级关系、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度以及工作及家庭关系等六个方面均与员工的离职倾向呈现出显著的负相关关系。

#### 4.4.3 企业文化对实习生工作满意度与离职倾向相关分析

**表 4.26** 企业文化对实习生工作满意度各因子与离职倾向的相关分析

项目	离职倾向	
	Pearson 相关性	显著性（双侧）
工作满意度	-.811	.000
工作本身	-.096	.169
上下级关系	-.527	.000
同级关系	-.369	.000
培训	-.626	.000
晋升制度	-.660	.000
薪酬制度	-.878	.021
工作及家庭关系	-.058	.409

注 1: Pearson 相关性数据显示在 0.01 水平（双侧）上显著相关。

注 2: 资料来源为本研究整理

表 4.26 是企业文化对实习生工作满意度及各题项层面与员工离职倾向之间的相关系数汇总。由表中数据可知，工作满意度整体水平与员工离职倾向呈现出显著的负相关关系，因此假设 H3 得到了验证。另外，对于操作岗位员工来讲，工作本身满意度层面、工作及家庭关系层面与离职倾向没有显著性相关关系；而上下级关系、同级关系、培训、晋升制度以及薪酬制度等五个方面均与员工的离职倾向呈现出显著的负相关关系。

#### 4.5 不同维度题项变量的回归分析

在以上相关分析的基础上，进行回归分析。相关分析只能得出两个变量之间有无相关关系，并不能得出两个或多个变量之间是怎样互相影响互相作用的。本文研究针对云南职业院校产教融合企业不同的三个维度变量对实习生产生的影响因素进行研究，由于每一个维度变量对实习生所从事的工作性质与内容不同，因此三个维度变量对实习生的工作满意度各个层面与实习生离职倾向相关性分析也不同。本文研究则分别对以上三个维度变量工作满意度各层面与离职倾向具有相关关系的变量进一步做回归分析。

##### 4.5.1 工作环境对实习生工作满意度与离职倾向的回归分析

**表 4.27** 模型汇总表

模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计误差	Durbin-Watson
----	---	-----	--------	--------	---------------

1	.978 <sup>a</sup>	.956	.953	.308	2.072
---	-------------------	------	------	------	-------

注 1: a. 预测变量: 工作本身, 上下级关系, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注 2: b. 因变量: 离职倾向

注 3: 资料来源为本研究整理

**表 4.28 Anova<sup>2</sup>**

模型	平方和	df	均方	F	Sig.
回归	162.931	6	27.155	285.737	.000 <sup>b</sup>
残差	7.508	79	.095		
合计	170.439	85			

注 1: a. 因变量: 离职倾向

注 2: b. 预测变量: 工作本身, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注 3: 资料来源为本研究整理

**表 4.29 系数 a**

模型	非标准化系数		标准系数	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准误差	试用版			容差	VIF
常量	6.871	0.163		42.178	0.000		
工作本身	-0.835	0.068	-0.676	12.285	0.000	0.184	5.424
同级关系	-0.135	0.075	-0.220	-4.442	0.000	0.228	1.216
培训	-0.024	0.050	-0.016	0.487	0.000	0.490	2.040
晋升制度	-0.359	0.044	-0.035	-1.245	0.000	0.711	1.407
薪酬制度	-0.228	0.041	-0.018	-0.688	0.003	0.822	1.216
工作及家庭关系	-0.159	0.063	-0.112	-2.510	0.014	0.280	3.571

注 1: a. 因变量: 离职倾向

注 2: 资料来源为本研究整理

上述表4.27至表4.28中数据可看出, 调整R方为0.953, 因此线性方程能够对真实数据反映95.3%, 而VIF的值比较小, 且D-W值为2.072, 与2很接近, 可以判断题项变量间不存在自相关, 即回归方程不是伪回归。表4.29中数据可知, Sig.为0.000; 因此, 所有自变量都不能对因变量产生影响, 这一研究命题是错误的, 则拒绝原假设, 但表中数据可知至少存在一个自变量对因变量产生影响。从上述表4.29中, 工作满意度的六个层面均通过显著性检验, 因此, 工作本身、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度以及工作—家庭关系六个方面对员工离职倾向具有显著性影响, 回归方程为:

$Y$  离职倾向 =  $6.871 - 0.835X$  工作本身 -  $0.135X$  同级关系 -  $0.024X$  培训 -  $0.359X$  晋升制度 -  $0.228X$  薪酬制度 -  $0.159X$  工作及家庭关系

由回归方程可知，对于工作环境对实习生影响来讲，工作本身是影响实习生离职倾向的最主要原因，接下来是晋升制度、薪酬制度以及工作一家庭关系，最后是同级关系、培训。同时，工作本身、晋升制度等六个方面与实习生离职倾向呈负线性关系，即实习生对工作本身、晋升制度等方面满意度越高，则离职倾向越低，反之亦然。当晋升制度、薪酬制度、工作一家庭关系、同级关系以及培训一定时，工作本身每增加一个单位，则实习生离职倾向降低0.835个单位。

#### 4.5.2 工作群体对实习生工作满意度与离职倾向的回归分析

**表 4.30** 模型汇总表

模型	<i>R</i>	<i>R</i> 方	调整 <i>R</i> 方	标准估计误差	Durbin-Watson
1	.939 <sup>a</sup>	.882	.874	.45140	1.745

注 1: a. 预测变量: 工作本身, 上下级关系, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注 2: b. 因变量: 离职倾向

注 3: 资料来源为本研究整理

**表 4.31** Anova<sup>2</sup>

模型	平方和	df	均方	<i>F</i>	Sig.
回归	160.367	7	22.910	112.435	0.000 <sup>b</sup>
残差	21.395	105	0.204		
合计	181.762	112			

注 1: a. 因变量: 离职倾向

注 2: b. 预测变量: 工作本身, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注 3: 资料来源为本研究整理

表 4.32 系数 a

模型	非标准化系数		标准 系数 试用版	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准误差				容差	VIF
常量	6.293	.263		23.924	.000		
工作本身	-.289	.040	-.026	-.717	.000	.825	1.212
上下级关系	-.214	.042	-.079	-2.013	.007	.725	1.379
同级关系	-.092	.051	-.083	-1.791	.006	.519	1.928
培训	-.104	.86	-.516	-7.001	.000	.206	4.849
晋升制度	-.738	.066	-.231	-3.619	.000	.275	3.639
薪酬制度	-.470	.060	-.149	-2.832	.006	.405	2.467

注1: a. 因变量: 离职倾向

注2: 资料来源为本研究整理

上述表4.30至表4.31中数据可看出, 调整R方为0.874, 因此线性方程能够对真实数据反映87.4%, 而VIF的值比较小, 且D-W值为1.745, 与2很接近, 可以判断变量间不存在自相关, 即归方回程不是伪回归。表4.32中, Sig.为0.000; 因此, 所有自变量都不能对因变量产生影响, 这一研究命题是错误的, 则拒绝原假设, 数据中可知至少存在一个自变量对因变量产生影响。从表 4.32 中数据可知, 工作满意度的六个层面均通过显著性检验, 因此, 工作本身、上下级关系、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度以及六个方面对实习生离职倾向具有显著性影响, 回归方程为:

$$Y \text{ 离职倾向} = 6.293 - 0.289X \text{ 工作本身} - 0.214X \text{ 上下级关系} - 0.092X \text{ 同级关系} - 0.104X \text{ 培训} - 0.738X \text{ 晋升制度} - 0.470X \text{ 薪酬制度}$$

由回归方程可知, 对于工作群体对实习生影响来讲, 晋升制度是影响实习生离职倾向的最主要原因, 接下来是薪酬制度工作本身以及上下级关系, 最后是培训、同级关系。同时, 晋升制度、薪酬制度等六个方面与实习生离职倾向呈负线性关系, 即实习生对晋升制度、薪酬制度等方面满意度越高, 则离职倾向越低, 反之亦然。当薪酬制度、工作本身、上下级关系、培训以及同级关系一定时, 晋升制度每增加一个单位, 则实习生离职倾向降低0.738个单位。

#### 4.5.3 企业文化对实习生工作满意度与离职倾向的回归分析

表 4.33 模型汇总表

模型	R	R 方	调整 R 方	标准估计误差	Durbin-Watson
1	.901 <sup>a</sup>	.812	.807	.59961	2.160

注1: a. 预测变量: 工作本身, 上下级关系, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注2: b. 因变量: 离职倾向

注3: 资料来源为本研究整理

表 4.34 Anova<sup>2</sup>

模型	平方和	df	均方	F	Sig.
回归	310.771	5	62.154	172.873	.000 <sup>b</sup>
残差	71.907	200	.360		
合计	382.678	205			

注1: a. 因变量: 离职倾向

注2: b. 预测变量: 工作本身, 同级关系, 培训, 晋升制度, 薪酬制度, 工作及家庭关系。

注3: 资料来源为本研究整理

表 4.35 系数 a

模型	非标准化系数		标准系数 试用版	t	Sig.	共线性统计量	
	B	标准误差				容差	VIF
常量	6.830	.152		44.939	.000		
上下级关系	-.124	.055	-.099	-2.260	.025	.429	2.032
同级关系	-.042	.065	-.641	-13.006	.000	.387	2.584
培训	-.220	.048	-.175	-4.580	.000	.647	1.546
晋升制度	-.451	.038	-.046	-1.366	.000	.845	1.183
薪酬制度	-.612	.042	-.102	-2.673	.008	.648	1.543

注1: a. 因变量: 离职倾向

注2: 资料来源为本研究整理

上述表4.33至表4.34中数据可看出, 调整R方为0.807, 因此线性方程能够对真实数据反映80.7%, 而VIF的值较小, 且D-W值为2.160, 与2很接近, 可以判断变量间不存在自相关, 即回归方程不是伪回归。表4.34中, Sig.为0.000; 因此, 所有自变量都不能对因变量产生影响, 这一研究命题是错误的, 则拒绝原假设, 数据可知至少存在一个自变量对因变量产生影响。从表4.34中数据可知, 工作满意度的五个层面均通过显著性检验, 因此, 上下级关系、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度五个方面对实习生离职倾向具有显著性影响, 回归方程为:



$Y$ 离职倾向= $6.830-0.124X$ 上下级关系- $0.042X$ 同级关系- $0.220X$ 培训- $0.451X$ 晋升制度 $0.612X$ 薪酬制度

由回归方程可知，对于企业文化对实习生影响来讲，薪酬制度是影响员工离职倾向的最主要原因，接下来是晋升制度、培训，最后是上下级关系与同级关系。同时，薪酬制度、晋升制度等五个方面与实习生离职倾向呈负线性关系，即实习生对薪酬制度、晋升制度等方面满意度越高，则离职倾向越低。当晋升制度、培训、上下级关系以及同级关系一定时，薪酬制度每增加一个单位，则实习生离职倾向降低0.612个单位。



## 第五章 结论与建议

本论文的研究结果对职业院校产教融合视角下实习生的工作满意度与离职倾向问题给出分析结果，验证假设，为校企联合办学、产教融合实习生的工作满意度与离职倾向之间的关系及各个维度变量之间对实习的影响研究，提供了有效内部管理的建议。

### 5.1 研究结论

本研究通过对国内外相关文献研究的基础上，以云南职业院校产教融合校企合作企业的三个维度变量对实习生的影响为主要研究对象，研究其工作满意度与离职倾向之间的作用关系，并分别对三个维度变量对实习生影响工作满意度的七个层面着手，这七个层面分别是工作本身、上下级关系、同级关系、培训、晋升制度、薪酬制度以及工作及家庭关系，通过实地问卷调查收集数据，并利用SPSS 22.0统计学软件对数据进行分析，得出了以下结论：

(1) 性别与三个维度变量关系对实习生的影响大小是不同的。性别对实习生工作群体的影响最大，工作群体实习生的上下级关系、同级关系、晋升制度以及薪酬制度等方面都受到实习生性别的影响。工作环境不同对实习生性别，工作及家庭关系满意度不同，而工作群体对实习生不同性别的实习生工作本身的满意度感知不同。

(2) 岗位与三个维度变量关系对实习生的工作满意度以及离职倾向也产生了不同的影响。基层岗实习生的离职倾向高于干部岗以上的实习生，但对于工作及家庭关系的满意度却高于干部岗以上实习生。

(3) 不同年龄段对实习生工作满意度以及离职倾向产生的影响也不同。三个维度对实习生的影响中，20-21岁以下员工的离职倾向最高；而20-21岁与22-23岁两个年龄段的员工对公司晋升制度的满意度较低，处于18-19岁与24岁以上阶段的实习新员工通常对晋升的需求较高。

(4) 学历与三个维度变量关系对实习生工作满意度和离职倾向也有一定的影响。通常公司会更加重视高学历层次的实习生，因此本科以上学历实习生对公司的晋升制度较满意，而中专学历实习生则对员工晋升制度较为不满意。

(5) 工龄与三个维度变量关系对实习生工作满意度以及离职倾向产生的影响也不同。工龄越久的员工，离职倾向越小，而工龄越小的员工离职倾向则越高；同样，工龄越小的员工对于培训的满意度越高，因为新入职不久的实习生对于一些专业方面的知识处于渴求阶段。

(6) 本文研究中所建立的离职倾向的回归方程中数据可知，三个维度变量实习生工作满意度的各层面对离职倾向的产生影响是不同的。对于工作环境变量的离职倾向影响最大的是工作本身，其次是晋升制度与薪酬制度；对于工作群体变量的离职倾向影响最大的是晋升制度，接下来是薪酬制度与工作本身；而对于企业文化变量的离职倾向影响最大的是薪酬制度，其次是晋升制度与培训。因此，为了降低员工的离职倾向，公司应当对不同岗位的实习生选择不同的重点针对点，来加强实习生的工作满意度，进而降低实习生的离职倾向。

## 5.2 对策建议

(1) 将实习生工作满意度调查以及离职倾向的调查作为一项常规工作来管理制造企业实习生即是企业的竞争本钱，因此实习生的工作满意度直接影响着实习生与其他员工为企业所创造的价值与财富。当实习生的工作满意度较高的时，员工会体现出良好的精神面貌和态度，为公司树立一个积极向上的良好形象。而不同维度变量关系对实习生的工作满意度和离职倾向也是不同的，因此经常对企业三个维度变量关系对实习生进行工作满意度调查，不但能发现影响不同工作性质员工工作满意度的具体因素，也能发现企业在管理过程中存在的问题。在问卷调查过程中，注重三个维度变量关系影响实习生的差异性，并对收集到的数据进行分别处理，以得到较为全面合理的结果。另外，经常性的满意度与离职倾向调查也可以帮助公司管理者评估从上一次调查后到本次调查前这一个周期内，企业在管理上所取得的进步与成效，以及其中还存在的问题与不足。根据每次的调查结果，对公司的相关制度与政策进行及时、合理的调整。

(2) 通过实习生人口统计学的差异性影响对实习生进行管理，加强管理的人性化、民主化和公平化。

(3) 人口统计学对不同维度变量关系对实习生的影响是不同的，企业应当将管理的目光集中在人口统计学与实习生满意度和离职倾向的影响关系上，并建立相应的管理机制来激励实习生，使实习生能够发挥最大的工作潜能。目前

多数企业对实习生进行管理时，将主要目光集中于实习生的工作性质及岗位之上，容易忽略人口统计学变量方面的差异，造成管理水平不高，业绩不理想等情况。

(4) 有效管理对提高实习生满意度、降低离职倾向有着非常重要的意义。领导管理的作用就在于产生一种影响力，这种影响力可以渗透到企业各个方面，包括：各个岗位、各年龄层次、各工龄阶段以及各学历的实习生。管理的人性化，就是从各层次实习生的本身需要出发，针对不同性别、年龄的实习生，从他们的切身利益出发，了解不同层次实习生的心声，体谅他们的难处，并根据实际情况对相关制度进行调整。同时，让各个层次的实习生，包括不同工龄、学历的实习生，参与公司的一些重要决策和管理，使实习生在企业产生主人翁的意识，举办一些座谈会以及访谈，调动新进实习生的工作积极性与主动性。

(5) 最后，管理中的公平性也在很大程度上影响实习生的工作态度与工作满意度，进而影响到员工的离职倾向，因此管理中的公平性要考虑到各个年龄段、不同工龄以及不同学历等实习生的薪酬、晋升等方面，针对不同层次实习生，制定相对应的管理制度。

(6) 进行分层管理，不同的群体采取不同的激励措施。

对于公司中的三个维度变量关系对实习生而言，影响他们离职倾向的原因大致有工作满意度的七个层面，但是对于每一个维度的影响实习生而言，工作满意度中各个层面影响的大小各有差异。如影响工作环境之间对实习生离职倾向最主要的因素是工作本身，其实是晋升制度与薪酬制度；而影响工作群体之间对实习生离职倾向最主要的因素是晋升制度，其实是薪酬制度与工作本身；而对于企业文化之间对实习生的影响来讲，薪酬制度是影响其离职倾向最主要的因素。因此，公司可以针对具有显著差异的三个维度对实习生产生的影响采用不同的薪酬制度以及激励方法，进行分层管理。分层管理能够使相关政策的实施更加具有适应性和针对性，做到有的放矢。另外，实习生心理最大限度认同也是影响实习生工作满意度的一大重要因素。即在不同维度对实习生产生的影响进行分层管理的同时，要加大宣传，从而提高实习生对企业的心理认知能力。因为实习生对于工作满意度的认知是一个主观的过程，当外部条件以及各因素得以改善提高时，实习生内在的认知与评价也应当相应地提高，进而产生

巨大的效益。因此在公司每一次进行管理制度改革或薪酬制度、晋升制度等改革时，加大宣传力度，使得各个维度对实习生从心理上达到最大程度认同，进而取得较好的管理效果。

(7) 管理者重视与实习生的沟通，创造良好的沟通氛围。

在一个企业或团队中，沟通是开展一切工作的基础，无处不在，无时不有。而在管理当中，管理者与实习生的沟通顺畅与否直接关系到实习生对于上下级关系的态度，进而影响实习生的工作满意度与离职倾向。因此管理者在管理当中，应创造一个良好的沟通环境，使实习生能表达自己的观点与想法，积极参与到工作和管理中来。当实习生的想法与建议得到管理者足够的重视时，实习生的工作效率也会大大提高，离职倾向大大降低。因此公司可以采取渠道扩展的方法鼓励实习生积极发言，当实习生发出声音的时候，能及时回复，对实习生遇到的困难与问题，共同探讨解决。往往一些非正式沟通的方式，才能真正听到实习生内心的声音。因此管理中不仅重视实习生的正式沟通，更应该注重实习生的非正式沟通。

(9) 健全实习生培训制度，明确实习生的发展路径。

培训是使得实习生尽快成长起来的一种方式，通过培训可增加实习生的勇气与信心。培训是实现实习生目标，提升实习生技能与能力的一种方法。对于企业不同维度对实习生的影响应当具有针对性。一般来讲，培训有三个方面：第一，丰富专业知识。通过培训，可以将实习生逐渐向着公司所希望与需要的方面发展。课程的选择应当多样化，除了一些专业技能方面的知识培训，应当增加一些管理方面的培训，为高层管理者培养有效下属做铺垫，也为一些基层管理者有效成长起到帮助作用。第二，提高业务技能。对于新入实习生或年轻新员工，应当注重培训为员工的角色转换带来的效应。通过培训，使新入职实习生尽快从原有的学习、生活或工作角色，进入到新的工作角色中，使实习生的目标与企业的目标结合起来，将实习生自身的发展同企业发展结合起来，共同达到双方目的。第三，改善工作态度。培训结束以后，要进行质量跟踪。对工作群体及企业文化对实习生返岗工

作者对其定期跟踪反馈，以确认其在各方面的工作是否有进步和改善，也可以进一步发现工作中仍然存在的问题，为制订下一步的培训计划提供依据。质量跟踪除包括培训的内容外，还应包括公司对实习生基本的仪态仪表、语言表达、知识技能以及敬业精神要求。



## 参考文献

- 陈蔚（2017）。高职院校学生工作价值观与实习满意度的关系研究——以浙江旅游职业学院为例。《教育发展研究》，37（Z1），37-43。
- 陈艳艳（2018）。员工工作满意度基础理论及影响因素研究综述。《北方经贸》，（12），135-138。
- 戴秋初（2021）。协同理论视角下高职生顶岗实习管理研究。《广东技术师范大学》。
- 邓岚（2020）。实习经历、工作适应对新员工就业满意度影响研究。《甘肃政法大学》。
- 龚琳、芦惠、李想（2020）。基于产教融合的旅游管理专业酒店实习问题研究。《实验技术与管理》，37(01)，171-175。
- 韩春光、许艳丽（2018）。高职学生就业质量影响因素调查分析——基于北京地区数据。《中国职业技术教育》，（33），56-64。
- 韩宏稳（2016）。新生代员工为何频频离职——基于组织公平视角的实证研究。《贵州财经大学学报》，（1），61-69。
- 侯嘉淳、金劲彪（2021）。产教融合视域下大学生实习权益保障的制度构建。《江苏高教》，（11），112-117。
- 黄巧珍（2020）。产教融合背景下高职院校顶岗实习管理模式的创新思路。《齐齐哈尔师范高等专科学校学报》，（5），118-119。
- 黄玉杰、郝梦瑶（2018）。工业企业员工离职意向的影响因素分析。《山西经济管理干部学院学报》，26（3），14-18。
- 黄再胜（2018）。离职倾向中的职业动机因素——基于青年军人群体的实证研究。《湖北经济学院学报》，（6），51。
- 李斌、李中斌（2018）。知识型员工工作满意度实证研究——以 R 公司为例。《经济论坛》，（10），122-130。
- 李金平（2014）。基于 Price-Mueller（2000）模型的技术人才离职问题分析及对策研究。《北京交通大学》。
- 李俊成（2021）。产教融合视域下顶岗实习管理平台的构建与研究。《中国教育信息化》，（1），51-54。
- 李力、封玫（2017）。工作激情与职业倦怠：工作满意度与冲突的中介效应。《江西社会科学》，37（12），222-227。
- 李世辉、李香花（2020）。“产教融合”背景下大学生实习平台构建及其运行机制研究。《大学教育科学》，（4），70-78。
- 李宪印、杨博旭、姜丽萍、左文超、张宝芳（2018）。职业生涯早期员工的工作满意度、组织承诺与离职倾向关系研究。《中国软科学》，（1），163-170。
- 李元爽（2016）。M 工业企业员工流失现象探索与对策研究。《安徽大学》，1-53。
- 林赞（2020）。实习生工作价值观、实习满意度与留职意愿关系之研究——以成就动机作为调节变量。《广西职业技术学院学报》，13（3），96-101。
- 林赞歌、连榕、邓远平、林荣茂（2017）。制造业员工社会支持、职业倦怠与生活满意度的关系。《心理与行为研究》，15（1），108-112。
- 刘昶智、韩骞赓（2020）。高职学前教育专业学生顶岗实习满意度调查。《西部素质教育》，6（3），205-208。

- 刘金根、杨伟球（2021）。产教融合背景下高职学生顶岗实习问题与对策。河南农业，（15），7-10。
- 刘扬（2017）。员工满意度与工作绩效关系的问卷设计及研究。中国商论，（10），149-150。
- 刘智欢、沙中宁、张明（2022）。口腔医学专业实习生实习满意度和职业认同感的调查研究。中国当代医药，29（18），119-122。
- 卢嘉、时勤、杨继锋（2001）。工作满意度的评价结构和方法。中国人力资源开发。（10），15-17。
- 陆益龙（2018.8.15）。“80后”、“90后”青年的思想特征。2018人民论坛网，=（22），18-19。（2018 Peoples Forum），  
<http://www.rmlt.com.cn/2018/0815/525940.shtml>
- 聂琦、谢煜（2018）。家庭支持型主管行为与离职倾向：工作——家庭冲突双向性和工作满意度的多重中介作用。中国人力资源开发，35（1），48-59。
- 潘书才、魏建军、徐小明（2022）。产教融合视域下高职院校顶岗实习管理创新研究。常州信息职业技术学院学报，21（2），5-8。
- 皮鑫（2017）。同事离职对员工离职意愿的影响：基于工作机会视角研究。浙江大学管理学院。
- 任海波（2022）。产教融合视角下职业学校岗位实习问题与对策探究。就业与保障，（6），136-138。
- 宋长江（2019）。国内外员工满意度研究相关概念理论评述。现代营销下旬刊，（1），166-167。
- 孙晓宇等人（2021）。提升产教融合型实习实训基地育人职能对策研究。辽宁广播电视大学学报，（4），58-60。
- 王丁全（2017）。高新技术企业知识型人才流失分析。湖北工业大学，（1），128-129。
- 王红芳、杨俊青、李野（2019）。薪酬水平与工作满意度的曲线机制研究。经济管理，（7），105-120。
- 威廉·H·格林（1988）。经济计量分析。中国社会科学出版社。
- 文吉、侯平平（2018）。酒店一线员工情绪智力与工作满意度：基于组织支持感的两阶段调节作用。南开管理评论，21（1），146-158。
- 吴晋（2018）个体和组织因素对员工离职倾向的影响。管理观察，（26），38。
- 吴沙（2017）。企业人力资源管理人员薪酬满意度。现代商业，（29），46-47。
- 徐光中（1977）。工厂工人的工作满足及其相关因子之探讨。中国台湾中央研究院民族学研究所集刊，（43），26-27。
- 闫念先（2018）。基于员工满意度的人力资源管理创新研究。科技与创新，（14），103-105。
- 杨敏青（2017）。员工满意度与薪酬绩效协调对策探索。现代商业，（17），46-47。
- 杨乃定（2000）。员工满意度模型及其管理。中国管理科学，8（1），61-65。
- 叶茂林（2019）。企业员工新员工涯适应力和职业满意度与工作绩效的关系。（1），77-79。



- 余孟婷 (2017)。工业企业员工流失现象分析。工业企业管理研究, 河北省秦皇岛市, 51。
- 袁媛 (2018)。工资有助于提升工作满意度吗? ——基于城市视角的对比研究。全国流通经济, (34), 72-74。
- 张天文 (2017)。员工满意度与离职意愿关系的实证探究。人力资源开发, (20), 194-195。
- 张玉红 (2018)。人力资源管理中员工薪酬满意度及对策探讨。现代营销, (7)。
- 张正 (2013)。高职院校学生工作满意度调查与分析。职业, (33), 8-49。
- 赵继新、赵大丽 (2018)。基于 Price-Mueller 模型的互联网公司员工离职影响因素研究。河北经贸大学学报, 39 (5), 93-101。
- 赵恺 (2018)。施工企业异地派驻员工工作满意度与离职倾向的研究。西安交通大学。
- 郑海涛 (2018)。高职院校提升学生工作满意度研究——以渤海船舶职业学院为例。船舶职业教育, 6 (1), 61-64。
- 中国新闻网 (2021)。2021 离职与调薪调研报告。  
<https://www.chinanews.com.cn/business/2020/12-16/9363894.shtml>
- 周莹、王建华 (2019)。流动人群的社会支持、工作与生活满意度的关系研究。开放学习研究, (2), 53-62。
- Barassi, M. R. (2006). *Microeconometrics; methods and applications*.
- Behraves, E., Tanova, C., & Abubakar, A. M. (2020). Do high-performance work systems always help to retain employees or is there a dark side. *The Service Industries Journal*, 40(11-12), 825-845. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1572748>
- Bezdrob, M., & Šunje, A. (2021). Transient nature of the employees' job satisfaction: The case of the IT industry in Bosnia and Herzegovina. *European Research on Management and Business Economics*, 27(2), 100141. <https://doi.org/10.1016/j.iedeen.2020.100141>
- Currall, S. C., Towler, A. J., Judge, T. A., & Kohn, L. (2005). Pay satisfaction and organizational outcomes. *Personnel Psychology*, 58(3), 613-640. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00245.x>
- Farhadi, R., & Nanda, V. (2021). What do employees know? Quality perception and 'over-satisfaction' in firms going public. *Journal of Corporate Finance*, 66, 101779. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101779>
- Galup, S. D., Klein, G., & Jiang, J. J. (2008). The impacts of job characteristics on are employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information Systems*, 48(4), 58-68.
- Gatti, P., Ghislieri, C., & Cortese, C. G. (2017). Relationships between followers' behaviors and job satisfaction in a sample of nurses. *PloS one*, 12(10), e0185905. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185905>
- Henriques, C. O., Luque, M., Marcenaro-Gutierrez, O. D., & Lopez-Agudo, L. A. (2019). A multiobjective interval programming model to explore the trade-offs among different aspects of job satisfaction under different scenarios. *Socio-Economic Planning Sciences*, 66, 35-46. <https://doi.org/10.1016/j.seps.2018.07.004>
- Hoendervanger, J. G., Van Yperen, N. W., Mobach, M. P., & Albers, C. J. (2019). Perceived fit in activity-based work environments and its impact on satis

- faction and performance. *Journal of Environmental Psychology*, 65, 101339. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2019.101339>
- Jawaad, M., Amir, A., Bashir, A., & Hasan, T. (2019). Human resource practices and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction in emerging economy. *Cogent Business & Management*, 6(1), 1608668. <https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1608668>
- Leyer, M., Reus, M., & Moormann, J. (2021). How satisfied are employees with lean environments. *Production Planning & Control*, 32(1), 52-62. <https://doi.org/10.1080/09537287.2020.1711981>
- Ling, F. Y. Y., & Loo, C. M. (2015). Characteristics of jobs and jobholders that affect job satisfaction and work performance of project managers. *Journal of Management in Engineering*, 31(3), 4014039. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.000024](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.000024)
- Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, M. C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, 47, 22-36. <https://doi.org/10.1016/j.jengtecman.2017.12.002>
- Miller, B. K., Zivnuska, S., & Kacmar, K. M. (2019). Self-perception and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 139, 321-325. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.12.003>
- Nogueira, T., Magano, J., Fontão, E., Sousa, M., & Leite, Â. (2021). Engineering students' industrial internship experience perception and satisfaction: Work experience scale validation. *Education Sciences*, 11(11), 671. <https://doi.org/10.3390/educsci11110671>
- Rustam, F., Ashraf, I., Shafique, R., Mehmood, A., Ullah, S., & Sang Choi, G. (2021). Review prognosis system to predict employees job satisfaction using deep neural network. *Computational Intelligence*, 37(2), 924-950. <https://doi.org/10.1111/coin.12440>
- Wang, W., Wang, Y., Zhang, Y., & Ma, J. (2020). Spillover of workplace IT satisfaction onto job satisfaction: The roles of job fit and professional fit. *International Journal of Information Management*, 50, 341-352. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2019.08.011>

## 附录 A

## 实习生工作满意度与离职倾向关系的调查问卷

亲爱的同学们，你好！

非常感谢你能在百忙之中抽出一点时间填写完成这份调查问卷。该问卷是一份学术论文的调查问卷，目的在于调查云南地区职业院校产教融合合作下企业工作满意度与实习生离职倾向的关系，以期为企业合作企业提升实习即就业的实习员工工作满意度，降低就业型实习员工的离职倾向方面提出一些相应对策与建议，为企业做出一份小贡献。本问卷采取匿名的调查方式，所得数据仅用于学术研究，因此会为您做好保密工作，请您放心填写。

填写过程中请务必理清题目，填写完整。再次感谢各位同学的配合，也祝你身体健康，工作顺利！

## 实习生的基本情况

- 1.您的性别是（ ） A.男 B.女
- 2.您的年龄是（ ） A.18-19 岁以下 B.20-21 岁 C.22-23 岁 D.24 岁以上
- 3.您的岗位是（ ） A.基础岗 B.干部岗
- 4.您的学历是（ ） A.初中 B.中专、高中 C.中专—大专 D.五年制大专 E.大专以上
- 5.您的工龄是（ ） A.半年以下 B.1 年以下 C.1 年以上 D.1-2 年以上
- 6.您对企业满意度是（ ） A.环境 B.群体 C.文化

## 附录一 实习生工作满意度调查问卷

表A-1

序号	项目	完全同意	同意	不确定	不同意	完全不同意
1	我对目前的工作很有信心	5	4	3	2	1
2	我的直接主管经常与我进行有效沟通	5	4	3	2	1
3	我比较满意目前所从事的工作	5	4	3	2	1
4	我和同事团队荣誉感比较强	5	4	3	2	1
5	直接主管在工作中能对我有益地进行指导	5	4	3	2	1
6	我对上级领导的能力比较认可	5	4	3	2	1
7	付给我的薪资与我工作付出是成正比的	5	4	3	2	1
8	我的家庭不会影响我承担工作的责任	5	4	3	2	1
9	公司举办的培训效果比较好	5	4	3	2	1
10	我的工作不会影响我承担家庭的责任	5	4	3	2	1
11	公司对员工的晋升速度让我满意	5	4	3	2	1
12	工作能给我带来快乐	5	4	3	2	1
13	我和同事之间经常认可与赞扬对方	5	4	3	2	1
14	我的报酬可以满足我的生活需要	5	4	3	2	1
15	我对公司中的晋升机会比较满意	5	4	3	2	1
16	我的工作对我的家庭没有负面影响	5	4	3	2	1
17	公司的晋升制度比较公平	5	4	3	2	1
18	我和同事之间的人际关系较好，相处融洽	5	4	3	2	1
19	我和同事有较强的分工协作意识	5	4	3	2	1
20	我不会因为工作而经常更改去处理家事	5	4	3	2	1
21	我的工作量比较合理	5	4	3	2	1
22	我对直接主管的领导方式与管理比较赞成	5	4	3	2	1
23	公司非常鼓励员工参加各种培训学习	5	4	3	2	1
24	我的直接主管在工作中经常给予我帮助	5	4	3	2	1
25	在工作中参加培训进修的可能性比较大	5	4	3	2	1
26	目前的工作具有足够的挑战性	5	4	3	2	1
27	公司经常有培训进修的机会	5	4	3	2	1
28	公司的升迁制度也比较合理	5	4	3	2	1
29	我的家庭是不会让我时常不能准时上下班、完成工作和加班	5	4	3	2	1
30	我对公司的福利制度较满意	5	4	3	2	1
31	我和同事是互相帮助的关系	5	4	3	2	1
32	我的家庭对我的工作没有负面影响	5	4	3	2	1
33	目前的工作比较适合我	5	4	3	2	1
34	我对公司的薪资比较满意	5	4	3	2	1

来源：本研究题项是根据职业院校产教融合合作企业的实习生转正时进行的满意度问卷调查。

## 附录二 实习生的离职倾向调查问卷

表A-2

序号	项目	完全同意	同意	不确定	不同意	完全不同意
1	我经常想辞去目前的工作	5	4	3	2	1
2	若有合适的工作机会，我会离开公司	5	4	3	2	1
3	我平时会关注一些其他工作机会	5	4	3	2	1
4	条件一成熟，我就会辞去现在的工作	5	4	3	2	1

来源：本研究题项是根据职业院校产教融合合作企业实习生转正时设的的满意度问卷。

## 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：基于产教融合视角下职业院校实习生工作满意度与离职倾向关系的实证研究

作者签名：王超

日期：2023年3月30日

## 个人简历

姓名 王超

学历 硕士研究生

毕业年份年 2022 年    本科学位名称 专  
业/方向 财务管理

职业（工作经验）教师

2011 年

工作单位名称 昆明市卫生学校

职业及地址 云南省昆明市职教新城文

苑路昆明市卫生学校

E-mail 419053900@qq.com

电子邮箱

