

学校编码: 10384

分类号_____密级_____

学号: 17620061151319

UDC_____

厦 门 大 学

硕 士 学 位 论 文

基于实习生群体的工作满意度、组织承诺和
入职意愿的相关性研究

The Relevant Research of Job Satisfaction, Organizational
Commitment and the Willingness of Entry Base on the
Intern Group

李 丰

指导教师姓名: 宋培林 教授

专 业 名 称: 企 业 管 理

论文提交日期: 2009 年 4 月

论文答辩时间: 2009 年 月

学位授予日期: 2009 年 月

答辩委员会主席: _____

评阅人: _____

2009 年 4 月

厦门大学学位论文原创性声明

本人呈交的学位论文是本人在导师指导下,独立完成的研究成果。本人在论文写作中参考其他个人或集体已经发表的研究成果,均在文中以适当方式明确标明,并符合法律规范和《厦门大学研究生学术活动规范(试行)》。

另外,该学位论文为()课题(组)的研究成果,获得()课题(组)经费或实验室的资助,在()实验室完成。(请在以上括号内填写课题或课题组负责人或实验室名称,未有此项声明内容的,可以不作特别声明。)

声明人(签名):

年 月 日

厦门大学学位论文著作权使用声明

本人同意厦门大学根据《中华人民共和国学位条例暂行实施办法》等规定保留和使用此学位论文，并向主管部门或其指定机构送交学位论文（包括纸质版和电子版），允许学位论文进入厦门大学图书馆及其数据库被查阅、借阅。本人同意厦门大学将学位论文加入全国博士、硕士学位论文共建单位数据库进行检索，将学位论文的标题和摘要汇编出版，采用影印、缩印或者其它方式合理复制学位论文。

本学位论文属于：

- () 1. 经厦门大学保密委员会审查核定的保密学位论文，
于 年 月 日解密，解密后适用上述授权。
- () 2. 不保密，适用上述授权。

（请在以上相应括号内打“√”或填上相应内容。保密学位论文应是已经厦门大学保密委员会审定过的学位论文，未经厦门大学保密委员会审定的学位论文均为公开学位论文。此声明栏不填写的，默认为公开学位论文，均适用上述授权。）

声明人（签名）：

年 月 日

摘要

大学生就业难是一个当今社会共同关注的热门话题。2009年，中国共有610万大学生毕业，加上往年尚未就业的大学生，总人数将突破700万。在金融危机的大背景下，人才市场的供需矛盾被进一步放大。一方面，企业渴望寻找到有一定工作经验的、能迅速进入工作角色的员工；而另一方面，受传统教育体制影响，初出茅庐的应届生却缺乏实践操作经验。于是便出现了这样的现象：企业感叹找不到适合的人选的同时，大量受过高等教育的毕业生却在抱怨工作难找。

实习，本质上正是在校大学生走向“就业”的一个缓冲阶段。学生可以在实习过程中，了解工作内容，并积累一定的实际工作经验；而企业也可以利用这段时期对实习生进行考察，以决定是否最终录用。企业并没有给出实习生是否留下来的承诺，以减小用人风险；但同时，一些被企业看中的实习生也因缺乏制度或道德上的约束，在实习结束后未与企业签约，而造成了人才的流失，以及招聘与培训成本的损失。如何能更加有效的提高这一特殊群体的入职意愿，成为企业在新环境下面临的新课题。

针对这一现实问题和理论困惑，本研究在梳理归纳前人研究成果的基础上，构建概念模型并提出相关假设，通过问卷调查和统计分析法对模型和假设进行验证，以期为企业管理者尤其是人力资源工作者提供参考，提高实习生的入职意愿。

本研究共分为六章。第一章为研究概述，对选题背景进行了分析，并提出研究问题，得出了研究思路与论文框架。第二章是相关研究述评，为本研究得以开展的理论基础。第三章建立本论文的研究框架，构建实习生群体入职意愿影响因素模型，并提出相关假设。第四章和第五章为实习员工入职意愿影响因素的实证分析。第六章总结了本文得出的结论，最后，指出本研究的不足之处并提出研究展望。

本文的主要研究结论是：实习生工作满意度和组织承诺对其入职意愿有一定的预测作用，同时部分个人属性对于工作满意度、组织承诺和入职意愿都有显著影响。因此，企业可以针对不同属性的实习生，切实改善其工作满意度和组织承诺，以有效提高他们的入职意愿。

关键词：工作满意度；组织承诺；入职意愿

Abstract

Employment of university students is a hot topic of common concern in today's society. In 2009, a total of 6.1 million university graduates, together with the students have not yet been employed in previous years, the total number will exceed seven million. In the financial crisis, the talent market imbalance between supply and demand has been further enlarged. On the one hand, enterprises have a certain desire to find work experience, the role of rapid access to the work of staff; but on the other hand, the students are lack of practical experience affected by the traditional education system. There appears such a phenomenon: enterprise sigh not a suitable candidate to recruit, at the same time, a large number of highly educated graduates are complaining about difficulty in finding work.

Internship, in essence, is in the way that college students are employed as a buffer stage. Students in the internship process, can understand the work content and the accumulate work experience; and enterprises can also carry out the inspection of the interns to determine whether the final appointment in this period. In the internship process, the company has not given the intern's commitment whether to stay in order to reduce the employment risk, however, some interns which companies want to choose were not signed a contract due to lack of system or moral constraint, resulting from the loss of talent, as well as the cost of recruiting and training losses. It will be a new problem how to increase the entry of special groups more effective for the businesses in the new environment.

In response to the practical problems and theoretical confusion, the study build a conceptual model and related assumptions on the basis of summarizing the results of previous studies, authenticate assumptions and the model through questionnaire surveys and statistical analysis, with a view to provide a reference for the enterprise managers, in particular, human resource workers to improve the intern will of the entry.

This study is divided into six chapters. The first chapter outlines for the study of subjects analyzed the background, and look at it, come to the present study the

framework of ideas and papers. Chapter II Review of the relevant research is carried out this study to the theoretical foundation. Chapter III is for the model and assumptions, and made the framework of this thesis research based on the second chapter of the review of relevant research; build the impact factor model that a group of the interns' entry will, and made the related assumptions. Chapters IV and V is the Empirical Analysis for influencing factors of the internship will of the staff entry, according to data, choose the appropriate research methods for statistical analysis, validate the conceptual model and related assumptions. Chapter VI summarizes the conclusions of this paper and points out the inadequacies and research prospects of this study.

The main conclusion of the study is: intern's job satisfaction and organizational commitment have a certain role in the forecast to the entry willingness, while some individual attributes have a significant impact on the job satisfaction, organizational commitment and entry willingness. Therefore, enterprises can improve intern of different styles on their job satisfaction and organizational commitment in order to effectively enhance their entry willingness.

Key Words: Job Satisfaction; organizational commitment; entry willingness.

目录

第一章 绪论	1
第一节 选题背景	1
第二节 研究意义与目的	2
一、理论意义	2
二、实践意义	2
三、研究目的	3
第三节 研究思路与论文框架	3
第二章 相关研究文献综述	5
第一节 工作满意度相关研究综述	5
一、工作满意度研究历史简要回顾	5
二、工作满意度的定义	6
三、工作满意度的构面与测量	7
四、工作满意度的影响因素	9
五、工作满意度文献评述	10
第二节 组织承诺相关研究综述	11
一、组织承诺的定义	11
二、影响组织承诺的因素	12
三、组织承诺的后果变量	13
四、组织承诺的测量方法	14
五、组织承诺文献评述与小结	15
第三节 工作满意度和组织承诺的相关研究	15
第四节 离职倾向相关研究	17
一、离职倾向的界定	17
二、个人属性与离职倾向的关系	17
三、离职倾向文献研究评述	17
第三章 研究的理论构思与总体设计	18

第一节 研究变量界定与构思假设	18
一、研究变量界定	18
二、研究构思及假设	18
第二节 研究方法	20
第三节 研究工具	22
一、工作满意度量表	22
二、组织承诺量表	22
三、入职意愿量表	23
第四章 初步测试及其分析	24
第一节 研究目的	24
第二节 研究工具	24
第三节 研究方法	24
第四节 初测样本情况	24
第五节 分析与结果	25
一、工作要求问卷分析	25
二、组织承诺问卷分析	29
三、入职意愿问卷分析	34
四、初调问卷分析小结	35
第五章 实习生工作满意度、组织承诺与入职意愿关系实证研究	
正式测试及测试结果分析	36
第一节 问卷总体情况	36
一、问卷情况	36
二、总体样本描述性统计	36
第二节 量表因子分析、信度分析以及变量处理	37
一、工作满意度问卷分析	37
二、组织承诺问卷分析	41
三、入职意愿问卷分析	42
第三节 数据分析与结果	43
一、工作满意度、组织承诺和实习生入职意愿基本统计分析	43

二、工作满意度、组织承诺与实习生入职意愿之间的相关分析	44
三、不同实习性质背景下，入职意愿与工作满意度、组织承诺的相关程度研究.....	44
四、实习生工作满意度、组织承诺与入职意愿之间的多元回归分析 .	45
五、个人背景特征单因素方差分析	48
六、实证分析研究小结	62
第六章 研究结果讨论及建议.....	64
第一节 主要研究成果.....	64
第二节 相关政策建议.....	69
第三节 本研究的创新点.....	71
第四节 本研究的局限.....	72
参考文献.....	74
附录.....	78
致谢.....	82

CONTENT

Chapter 1 Introduction	1
Section I Background topics	1
Section II Studies the meaning and purpose	2
First, the theoretical significance.....	2
Second, practical significance	2
Third, research purposes.....	3
Section III Studies the framework of ideas and papers	3
Chapter II Literature Review Research	5
Section I Related to job satisfaction Survey	5
First,study of job satisfaction a brief review of history	5
Second, the definition of job satisfaction	6
Third, job satisfaction and measurement dimensions.....	7
Fourth, the impact of job satisfaction factors	9
Fifth, literature review job satisfaction	10
Section II Review of organizational commitment research	11
First, the definition of organizational commitment	11
Second, the factors that affect the organizational commitment.....	12
Third, the consequences of organizational commitment variables.....	13
Fourth, the measurement of organizational commitment.....	14
Fifth, organizational commitment and the Summary of Literature Review..	15
Section III Job satisfaction and organizational commitment research	15
Section IV Turnover studies	17
First, the definition of Turnover	17
Second, personal attributes and the relationship between the tendency to leave.....	17
Third, the literature Turnover Research	17
Chapter III The study concept and design theory	18

Section I The study the concept of variable definition and assumptions ..	18
First,study to define variables.....	18
Second,research ideas and assumptions	18
Section II Research Methods.....	20
Section III Research tools	22
First, job satisfaction scale.....	22
Second, organizational commitment scale	22
Third, the will of scale entry.....	23
Chapter IV The initial testing and analysis.....	24
Section I Purpose	24
Section II Research tools.....	24
Section III Research Methods	24
Section IV Sample test cases of the early.....	24
Section V Analysis and the results	25
First,questionnaire analysis of job requirements.....	25
Second,analysis of organizational commitment questionnaire.....	29
Third,the will of the questionnaire analysis of entry	34
Fourth,the early transfer summary of questionnaire analysis.....	35
Chapter V Intern job satisfaction, organizational commitment	
and the will of the relationship between entry formal empirical	
research testing and analysis of test results	36
Section I The general situation of the questionnaire	36
First, the questionnaire situation.....	36
Second, the overall sample descriptive statistics.....	36
Section II Scale Factor analysis, reliability analysis, and variables.....	37
First, analysis of job satisfaction questionnaires	37
Second, analysis of organizational commitment questionnaire.....	41
Third, the will of the questionnaire analysis of entry	42

Section III Data analysis and the results	43
First, job satisfaction, organizational commitment and interns to the wishes of the basic statistical analysis of functional	43
Second, correlation analysis between job satisfaction, organizational commitment and the will of interns entry	44
Third, the nature of the different training background, income level and willingness to job satisfaction, organizational commitment related to the level of research	44
Fourth, the multiple regression analysis between intern job satisfaction, organizational commitment and the will of the entry	45
Fifth, personal background characteristics of one-way ANOVA	48
Sixth, summary of Empirical Analysis	62
Chapter VI Discussion of the findings and recommendations... 64	64
Section I The main research results	64
Section II The relevant policy recommendations	69
Section III This study innovation	71
Section IV The limitations of this study	72
References	74
Appendix	78
Thanks	82

第一章 绪论

第一节 选题背景

一、实习生计划成为越来越多的企业校园招聘的重要方式

步入 21 世纪，在全球性挑战与经济环境变革的格局下，人才争夺战愈演愈烈。优秀的人才是企业长远发展的基石，这一观点已得到广泛共识。校园招聘作为企业人力资本的重要来源尤其受到重视，每年年末各个企业都在校园中展开各种形式的宣讲以吸引这些即将走出校门的大学生。在激烈的争夺中，实习生计划无疑成为了抢占招聘先机的一个好方法。

实习为企业提供了观察一位潜在的长期员工工作情况的极好机会；为企业未来发展储备骨干技术力量与领导人；有利于廉价劳动力争夺人才。而且尚未毕业的学员便于管理，这样不仅能降低成本还能提高企业的知名度，有利于企业长远发展。

删除的内容: 培养

删除的内容: ;

“实习生制度”在国外比较普遍，多数跨国企业均开展了长期稳定的实习生计划：如宝洁、玛氏、通用电气、IBM 以及四大会计师事务所等都有一套完善的实习生管理体系。企业利用寒假或暑假的时间，以在岗工作或商业竞赛等不同的方式招募在校大学生进入企业内部实习，开展一系列相应的培训，近距离宣传企业文化，从而在校园人才的争夺中抢占了先机。

删除的内容: 他们

删除的内容: 接受

删除的内容: 感受

但国内由于传统观念的惯性作用、企业人才培养战略不明晰等原因，“实习生制度”在国内目前还处于摸索阶段。近年来，部分具有战略前瞻眼光的企业也开始尝试这一方式作为其校园招聘工作的延伸，开展了各种形式多样的实习生计划。如 TCL 的“青苹果”计划、广东移动的“领先 100”计划等。

二、实习生在实习结束后，未与企业签约入职而流失

实习既是一种招聘方法，也是一种有效的培训方法。“实而习之”，是实习的通俗解释，就是说要在实践中去学习知识。实践学习和理论学习是学习的两种方式，实践学习强调参与中的体验学习，使自己处在一个情景中来体验来参与，最终在实际的操作中掌握知识和技能。因此实习对大学生们来说，有很大的好处，他

删除的内容: ,

删除的内容: 也

删除的内容: .

们通过工作获得的经验,使他们能将课堂上学到的知识与实践工作结合起来。与此同时,实习者的经验会帮助他们确定某类企业和工作是否适合他们。企业在挑选他们的同时,他们也在挑选着企业。因此在度过了企业中的实习经历之后,这些获得培训与提高的实习生如果未与企业签约正式入职,那么对于企业来说,所付出高额招聘与培训成本就打了水漂。

因此如何通过有效的实习生管理制度来“吸引人才”、“善用人才”、“留住人才”,并且使这些经过了精心挑选,已经与企业进行过亲密接触的实习生们能够在未来心甘情愿的为组织工作,为本研究的第一个动机。

企业必须要留住优秀人才,才会有未来,因为优秀的人才正是企业的命脉,而留住人才最核心的工作,则是追求组织持续的成长和发展,同时把企业的未来前景和员工的前途发展合而为一。因此想要了解实习生对于所从事的工作是否合乎他的期望,探讨实习生工作满意度的变化情形,进而思索如何增进实习生对于组织的认同与依赖,以留住优秀人才,是本研究的第二个动机。

第二节 研究意义与目的

一、理论意义

现有对于工作满意度和组织承诺的研究大多将关注点置于企业内部现有员工,而将人力资源管理的范围通过招聘与录用流程扩展到组织外部,进而把实习生群体纳入组织成员的研究还比较少。通过定义范围的扩展,对离职倾向逆向衍生的“入职意愿”研究也还较少,而把实习生(未正式入职)的工作满意度、组织承诺与其入职意愿相联系进行的研究在国内还基本处于待完善状态。

二、实践意义

如今越来越多的企业将校园招聘流程大大提前,并为这些尚未毕业的在校提供了在岗实习的机会,实现求职者与企业的双向了解选择。但是,由于这种在岗实习并没有以实际的合同关系为前提,因此企业也面临着付出高额招聘成本后,实习员工却在实习结束后大量流失(未签约)的风险。因此,对于这些实习员工的入职意愿研究就显得尤为重要。

三、研究目的

正是基于以上理论与实践两方面的研究意义，本文以实习生的工作满意度为出发点，进行了一系列探索性研究：实习生工作满意度、组织承诺和其入职意愿之间的关系；实习生的工作满意度、组织承诺以及入职意愿是否受到其个人属性的影响；组织承诺是否在工作满意度与入职意愿之间起到了中介变量的作用等。同时，本文对不同实习工作性质条件下实习生工作满意度、组织承诺和入职意愿的相关性差异进行了初步探索。

本文研究有助于为企业构建新型的校园招聘战略提供相关的理论参考，同时，为企业操作实习生管理制度提供些许启示。

第三节 研究思路与论文框架

本研究是在国内外研究机构、学者关于员工工作满意度、组织承诺对离职意愿影响的研究成果的基础上，逆向提出入职意愿的概念，就实习生群体的工作满意度和组织承诺因素这两者与实习生入职意愿进行相关性分析，并提出相应假设，设计问卷组织调查，进行实证研究，检验所构建研究模型及所提假设的合理性，最后给出研究结论。本研究的研究思路如图 1-1。

删除的内容: 综述

删除的内容: 关

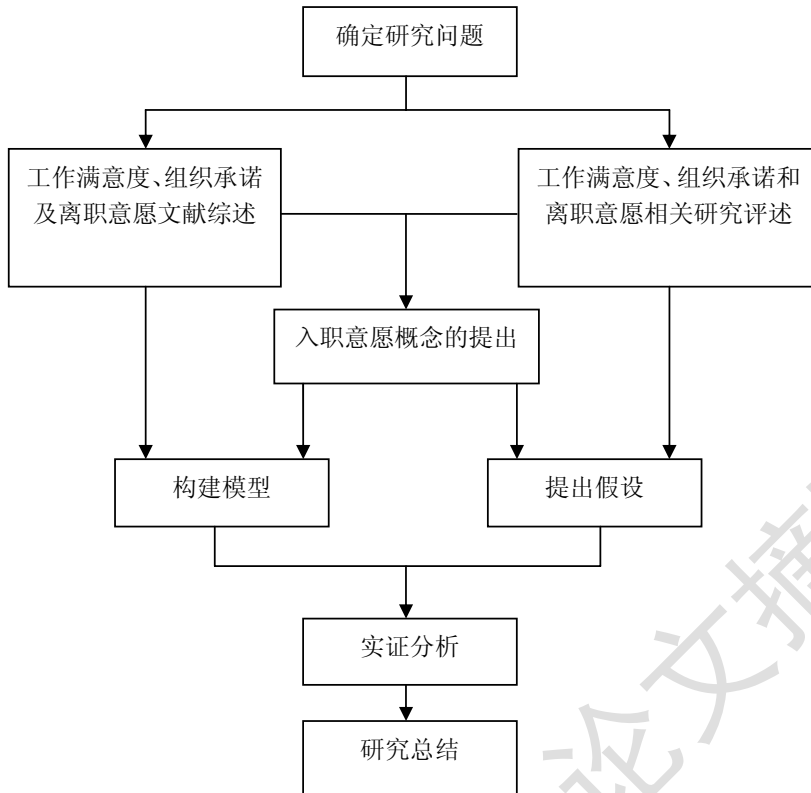


图 1-1: 研究思路图

本研究共分为六章。第一章为研究概述，对选题背景进行了分析，并提出研究问题，说明了本研究的理论及现实意义，得出了本研究的研究思路与论文框架。第二章是相关研究述评，是本研究得以开展的理论基础，主要包括四个部分：一是员工工作满意度的文献综述；二是员工组织承诺的文献综述；三是两者之间相互影响的文献综述；四是员工离职意愿的文献综述及入职意愿概念的提出。第三章为模型构建及假设提出，在第二章相关研究述评的基础上，建立本论文的研究框架，构建实习生群体入职意愿影响因素模型，并提出相关假设。第四章和第五章为实习生入职意愿影响因素的实证分析，根据调研数据，选用适当研究方法统计分析，验证本研究提出的概念模型和相关假设。第六章为研究总结，全面总结本研究的主要结论和主要创新点；指出本研究的不足之处并提出研究展望。

删除的内容: 员工离职意愿的文献综述及入职意愿概念的提出

删除的内容: 三者之间相互影响的文献综述

删除的内容: 员工

删除的内容: 员工

删除的内容: 分析

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库