

次。涉及因变量的频次分别为：人职匹配度 5 项次，劳动报酬 5 项次，福利保障 6 项次，晋升机会 4 项次，工作挑战性 4 项次，工作决策空间 5 项次，利益表达机制 9 项次，劳动条件 3 项次，工作性质 8 项次，工作满意度 7 项次。

1. 就业条件观显著影响就业质量

所学专业与兴趣爱好一致程度同人职匹配度显著正相关，专业与兴趣爱好一致的毕业生，其就业后的人职匹配度更高。专业满意度与人职匹配度、劳动报酬、福利保障、工作满意度之福利因子等显著正相关，毕业生专业满意度越高，就业后的人职匹配度、劳动报酬、福利保障、工作福利满意度越高。就业能力自我判断与人职匹配度、工作决策空间、利益表达机制之表达渠道、工作性质之劳动合同等显著正相关，认为自己就业能力强的毕业生，就业后的人职匹配度更高，工作决策空间更大，工作单位更可能有良好的利益表达渠道并签订劳动合同。社会关系自我认知与劳动报酬、晋升机会、工作挑战性、利益表达机制建设等显著正相关，认为自己求职过程中社会关系广泛的毕业生，就业后的劳动报酬、工作挑战性更高，晋升机会更多，就业单位的利益表达机制建设更健全。心理素质自我评价与工作挑战性、工作决策空间等显著正相关，与工作性质之劳动合同显著负相关，认为自己心理素质好的毕业生，就业后的工作挑战性、工作决策空间更大，但签订劳动合同的可能性偏小。求职形势总体感觉与人职匹配度、劳动报酬、晋升机会、工作挑战性、工作决策空间、利益表达机制建设、劳动条件之工作安全性、工作性质之编制、工作满意度之福利因子等显著正相关，对求职形势总体感觉乐观的毕业生，就业后的人职匹配度、劳动报酬、工作挑战性、工作决策空间、工作条件的安全性、工作福利满意度更高更大，晋升机会更多，利益表达机制建设更健全，更可能有编制。综上所述，就业条件观 8 条测量指标仅有 2 条没有显著影响就业质量，因此，就业条件观显著影响就业质量的假设得到绝大部分验证。

2. 就业价值观显著影响就业质量

就业目的与人职匹配度、利益表达机制建设、工作性质之劳动合同、工作满意度之管理因子和福利因子等显著正相关，持有发展型就业目的（为了兴趣爱好、服务社会、实现自身价值而就业）的毕业生，就业后的人职匹配度、单位管理及工作福利

满意度更高，利益表达机制建设更健全，更可能签订劳动合同。工作类型取向与工作挑战性、工作满意度之管理因子等显著正相关，与福利保障显著负相关，倾向于选择挑战型（具有挑战性、能发挥自己才能）工作的毕业生，就业后的工作挑战性更大，单位管理满意度更高，而福利保障可能偏差。择业决策首虑因素与利益表达机制之表达渠道、工作满意度之管理因子等显著负相关，毕业生择业决策时倾向于首先考虑个人发展机会、专业知识运用、工作稳定性等职业发展与稳定，而不首先考虑经济收入、生活环境等物质待遇，其就业后的单位管理满意度偏低，就业单位更可能缺乏利益表达渠道。就业质量期待与利益表达渠道显著正相关，毕业生就业质量期待越高，其就业单位越可能有良好的利益表达渠道。就业价值观 4 条测量指标均显著影响就业质量，相关假设得到验证。

3. 就业目标观显著影响就业质量

单位性质取向与晋升机会显著正相关，倾向于在国有体制内就业的毕业生就业后的晋升机会更多。月收入期望与劳动报酬、福利保障、工作性质之编制等显著正相关，与工作时间类型显著负相关，毕业生月收入期望越高，其就业后的劳动报酬、福利保障越好，越可能有编制，而工作时间类型越可能不是正常白班。就业地域取向与劳动报酬、利益表达机制建设等显著正相关，与单位管理满意度因子显著负相关，毕业生越倾向于到大城市就业，其就业后的劳动报酬越高，利益表达机制建设越健全，而单位管理满意度越低。就业目标观 3 条测量指标均显著影响就业质量，相关假设得到验证。

4. 就业伦理观显著影响就业质量

就业诚信态度与就业单位利益表达机制建设显著负相关，毕业生越倾向诚信求职，其就业单位利益表达机制建设越可能不健全，利益表达渠道越可能不畅通，越不能及时回应和处理员工利益诉求，不能主动征求员工意见。求职正当竞争态度与福利保障、工作性质之劳动合同等显著正相关，赞同正当竞争求职的毕业生就业后获得的福利保障更好，更可能签订劳动合同。就业自主性与工作决策空间、利益表达机制之表达渠道、劳动条件之工作安全性等显著正相关，与福利保障、晋升机会等显著负相关，毕业生就业自主性越强，其就业后的工作决策空间越大，工作单位越可能有良好的利益表达渠道，工作安全性越好，而其福利保障和晋升机会相对欠