

企业参与高职院校技能型人才培养意愿的影响机理研究

——基于企业视角的实证研究

张元宝

摘要 企业参与高职院校办学是由职业教育属性决定的,企业参与动力直接影响技能型人才培养质量。基于计划行为理论及其分析框架,对苏州市250家企业参与高职院校协同育人意愿调查发现:企业参与意愿受行为态度、主观规范和感知行为控制显著正向影响;企业行为态度受感知收益显著正向影响,受感知成本和感知风险显著负向影响;企业主观规范受指令性规范和示范性规范显著正向影响;企业感知行为控制受组织效能和资源控制能力显著正向影响。基于此,提出构建基于企业全程参与的“招生—培养—就业”一体化协同育人模式,平衡企业育人成本、风险与收益;优化隐性契约治理机制,增强企业社会责任意识;重塑企业协同育人角色定位,拓展企业参与方式。

关键词 协同育人;高职院校;校企合作;影响机理;计划行为理论

中图分类号 G712 文献标识码 A 文章编号 1008-3219(2022)28-0038-06

习近平总书记强调:“技术工人队伍是支撑中国制造、中国创造的重要力量。激励更多劳动者特别是青年人走技能成才、技能报国之路,培养更多高技能人才和大国工匠,为全面建设社会主义现代化国家、实现中华民族伟大复兴的中国梦提供有力人才和技能支撑。”^[1]技能型人才是一类致力于将科学原理和自然规律应用于生产实践并为社会创造财富的专门性人才^[2]。技能的习得是一个主动建构过程而非被动接受过程,除了结构性知识之外,还包括大量的非结构性知识,而技能形成的关键在于个体经验与学习者在真实工作环境中同化和顺应原有知识结构的能力^[3],这就决定了企业是高职院校实施技能型人才培养不可或缺的合作主体。然而,在我国企业参与高

职院校人才培养的动力普遍不足,由此导致的人才供需结构性矛盾,严重制约了技能型人才培养质量^[4]。本研究以计划行为理论为理论基础,从微观实证的角度系统分析企业参与高职院校技能型人才培养的意愿及其影响因素,以期为分类引导和精准激励企业积极参与高职院校技能型人才培养提供理论借鉴。

一、理论框架与研究假设

(一) 计划行为理论

计划行为理论(Theory of Planned Behavior, TPB)是由理性行为理论(Theory of Reasoned Action, TRA)发展而来,是专门用于解释和预测

作者简介

张元宝(1983-),男,常熟理工学院商学院副研究员,博士,研究方向:高等教育管理(常熟,215500)

基金项目

江苏省2021年度社科基金一般项目“共生视域下江苏产教融合机制创新研究”(21JYB008),主持人:张元宝

人类行为的社会心理学理论^[5]。计划行为理论认为,可以通过主观态度、主观规范和感知行为控制来预测和解释个体的行为意愿与行为决策^[6]。企业参与高职院校人才培养作为一项组织决策行为,受多种因素影响。但作为一个理性的社会组织,企业在做出决策之前同样会按照社会心理学的逻辑思维,对自身的收益、成本、风险、外部压力、自我效能以及资源条件等进行综合评估,最终得出结论并作出决策。因此,计划行为理论适应于企业参与高职院校技能型人才培养意愿的研究。

(二) 研究假设

1. 感知收益、感知成本、感知风险与企业协同育人态度

态度反映的是个体对特定对象所持有的稳定的心理倾向,这种倾向蕴含着个体的主观评价以及由此产生的行为倾向^[7]。企业作为“经济人”组织,影响其行为态度的因素主要来自对行为结果利益最大化的评估,包括成本、收益与风险等因素。例如,冉云芳对530家企业的实证研究发现,感知收益对企业参与校企合作态度具有显著正向影响;感知成本对企业参与校企合作态度具有显著负向影响^[8]。陈丽君认为,企业参与高校办学本质上是教育投资行为,从成本投入到利益回收,存在一定的延时性、风险性和不确定性,特别是当风险与收益不对称时,企业更愿意选择观望或不参与^[9]。基于此,提出如下假设:H1:感知收益对企业协同育人意愿具有正向影响;H2:感知成本对企业协同育人意愿具有负向影响;H3:感知风险对企业协同育人意愿具有负向影响。

2. 指令性规范、示范性规范与企业协同育人主观规范

主观规范反映的是个体对是否执行某一特定行为所感受到的外部压力,是源自社会结构之中各种社会关系所带来的外部压力^[10]。企业作为“社会人”组织,在追求自身利益最大化的同时,还会受到社会价值观、责任意识、道德规范以及重要他人期望所带来的普遍压力。Cialdini认为,在社会关系结构之中,个体基于主观规范所感知的压力主要来自上级的指令性规范和同类的示范性规范^[11]。郭丽芳的实证研究发现,同事与重要他人的示范性规范、政府与社会组织的指令性示范对企业研发人员主动创新的主观规范会产生显著影响^[12]。企业参与高职院校技能型人才培养的指令性规范主要来自社会公众、地方政府以及行业协会的期望,示范性规范主要来自行业龙头企业、同类企业以及周边企业的示范效应。基于此,提出如下假设:H4:指令性规范对企业协同育人主观规范具有正向影响;H5:示范性规范对企业协同育人主观规范具有正向影响。

3. 组织效能、感知可控与企业协同育人感知行为控制

感知行为控制是指个体对执行某项行为所感知的难易程度,其是个体对促进或阻碍执行这一行为的外部因素判断。作为“有限理性”的社会组织,由于信息不完全或不对称,企业在作出任何决策之前,总会对自身的资源条件进行评估。Mathieson认为,感知行为控制可以通过自我效能和资源控制能力进行测量,前者反映的是组织对完成既定行为所持有的信心,后者反映的是组织对完成既定行为所需的客观条件的控制能力^[13]。基于此,提出如下假设:H6:组织效能对企业协同育人感知行为控制具有正向影响;H7:感知可控对企业协同育人感知行为控制具有正向影响。

4. 行为态度、主观规范、感知行为可控与企业协同育人意愿

意愿是指一组启动个体行为,并支持个体向着目标、沿着既定路径持续前进的自我信念系统,表现为个体执行某项特定行为的主观概率或愿意投入的努力程度^[14]。企业作为兼具“经济人”和“社会人”双重属性的社会组织,既有追求利益最大化的普遍动机,又有履行社会责任的普遍认知。Ajzen认为,行为态度、主观规范、感知行为控制是预测个体行为意愿的直接前因变量^[15],并得到了广泛证实。例如,李柏洲对338家中小企业实证研究发现,企业的行为态度、主观规范和感知行为控制不仅会对企业合作创新意愿产生显著正向影响,还能够通过创新意愿对合作创新行为产生一定的间接影响^[16]。基于此,提出如下假设:H8:行为态度对企业协同育人意愿具有正向影响;H9:主观规范对企业协同育人意愿具有正向影响;H10:感知行为控制对企业协同育人意愿具有正向影响。

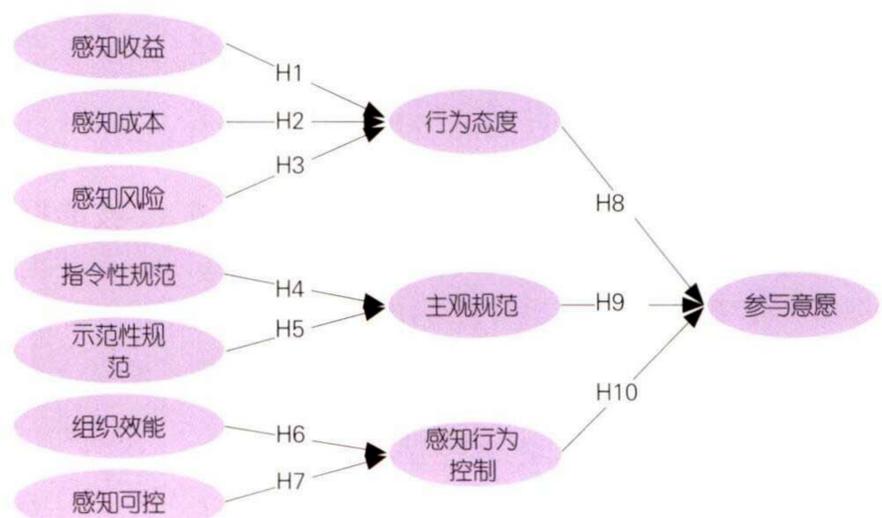


图1 企业参与高职院校技能型人才培养意愿影响因素的概念模型

二、研究对象与样本统计

本研究以苏州地区具有校企合作经历的企业为研究样本,邀请了企业方负责人或直接参与者填写问卷。数据收集

时间为2022年3月至4月,借助“问卷网”在线调研平台,共计收到282份问卷,剔除32份无效问卷,最终得到有效问卷250份,有效率为88.65%。问卷采用李克特五级量表,从1~5分别表示“非常不赞同、基本不赞同、一般、赞同、非常赞同”。通过SPSS22.0对样本企业的注册年限、员工规模、所有权性质和行业类型进行了描述性统计,见表1。

表1 样本描述性统计

类别	选项	频数 (N=250)	百分比
注册年限	<5	75	30.00%
	5~10	40	16.00%
	11~20	47	18.80%
	>20	88	35.20%
员工规模	<100	105	42.00%
	100~500	51	20.40%
	501~1000	22	8.80%
	>1000	72	28.80%
所有权性质	国有企业	55	22.00%
	民营企业	131	52.40%
	中外合资企业	13	5.20%
	港澳台投资企业	11	4.40%
	其它	40	16.00%
行业类型	纺织服装行业	84	33.60%
	化工行业	39	15.60%
	装备制造行业	47	18.80%
	电子信息行业	51	20.40%
	冶金行业	21	8.40%
	其它	8	3.20%

三、实证结果分析

(一) 信度与效度检验

信度检验采用的是克朗巴哈系数检验和组合信度检验。根据Straub和Boudreau提出的Cronbach's $\alpha > 0.7$ 、 $CR > 0.7$ 的检验标准^[17],量表中的克朗巴哈系数检验值(Cronbach's α)在0.848~0.959之间,大于建议阈值0.7,组合信度值(CR)在0.850~0.961之间,大于建议阈值0.7,表明问卷具有较高的信度。

效度检验采用的是标准因子载荷检验、聚敛效度检验和区分效度检验。根据Fornell和Larcker提出的Standard loading > 0.7 、AVE > 0.5 、AVE平方根值 $>$ 皮尔森相关系数(Pearson Correlation Coefficient)的检验标准^[18],量表中的标准因子载荷(Standard loading)值在0.752~0.974之间(且 $P < 0.001$),大于建议阈值0.7,平均提取方差值(AVE)在0.602~0.890之间,大于建议阈值0.5,AVE平方根值大于皮尔森相关系数,表明问卷具有较高的效度,见表2、表3。

(二) 模型适配度检验

模型适配度是指模型与观测数据之间的拟合程度,拟合程度越高,其估计值的实际意义就越大^[19]。模型适配度

检验采用绝对适配度指数检验、增值适配度指数检验和简约适配度指数检验。结果显示: $\chi^2/df=2.416$ 、 $CFI=0.942$ 、 $TLI=0.930$ 、 $RMSEA=0.075$ 、 $NFI=0.906$ 、 $RFI=0.887$ 、 $IFI=0.943$ 、 $RMR=0.041$ 、 $PGFI=0.631$ 、 $PNFI=0.755$,各项拟合指标均满足阈值要求,表明模型的适配度较好,见表4。

(三) 路径分析与假设验证

采用AMOS22.0对概念模型中的假设进行验证性因子分析(CFA)。结果显示,感知收益对企业协同育人态度具有显著正向影响,感知成本与感知风险对企业协同育人态度具有显著负向影响,从而支持H1、H2和H3。其中,感知收益的影响最大($\beta=0.719$, $p < 0.001$),其次是感知风险($\beta=-0.263$, $p < 0.001$),最后是感知成本($\beta=-0.110$,

表2 信度与收敛效度检验结果

潜变量	观测变量	Standard loading	Cronbach's α	CR	AVE
感知收益	PB1:有助于精准培养企业所需人才	0.918	0.959	0.961	0.890
	PB2:有助于提升企业的社会声誉	0.974			
	PB3:有助于提升企业政策补给收益	0.938			
感知成本	PC1:与高校建立合作关系的直接或间接成本	0.821	0.933	0.935	0.829
	PC2:协同育人的人力资源投入成本	0.951			
	PC3:协同育人的场地设备及材料损耗成本	0.953			
感知风险	PR1:培养出来的优秀人才流失风险	0.813	0.848	0.850	0.655
	PR2:承担学生安全责任风险	0.812			
	PR3:影响企业正常生产秩序风险	0.802			
行为态度	BA1:企业参与高校人才培养是必要的	0.923	0.955	0.955	0.876
	BA2:企业参与高校人才培养是有益的	0.942			
	BA3:企业参与高校人才培养是明智的	0.943			
指令性规范	MN1:政府鼓励企业参与高校人才培养	0.896	0.942	0.943	0.846
	MN2:行业协会鼓励企业参与高校人才培养	0.928			
	MN3:社会期望企业履行人才培养社会责任	0.934			
示范性规范	EN1:行业龙头企业积极参与高校人才培养	0.902	0.928	0.928	0.811
	EN2:同类企业积极参与高校人才培养	0.907			
	EN3:周边企业积极参与高校人才培养	0.893			
主观规范	SN1:企业十分重视社会评价	0.890	0.926	0.928	0.812
	SN2:企业十分重视政府评价	0.943			
	SN3:企业十分重视同行评价	0.869			
组织效能	OE1:企业对协同育人能力充满信心	0.787	0.821	0.819	0.602
	OE2:企业有信心提升技能型人才培养质量	0.752			
	OE3:企业有能力达成技能型人才培养目标	0.788			
感知可控	RC1:企业能够快速调配技术骨干参与	0.909	0.959	0.959	0.887
	RC2:企业能够快速调配人才培养所需资源	0.956			
	RC3:企业能够承担协同育人所产生的成本	0.960			
感知行为控制	PBG1:企业熟知技能型人才培养规律	0.940	0.956	0.956	0.877
	PBG2:企业具备协同育人的相关资源	0.932			
	PBG3:企业能够快速与高校建立合作关系	0.938			
行为意愿	BI1:企业愿意参与高校人才培养	0.899	0.951	0.954	0.873
	BI2:企业愿意承担协同育人的责任与义务	0.953			
	BI3:企业愿意对协同育人积极作用进行宣传	0.950			

表3 区分效度检验结果

潜变量	均值	标准差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.感知收益	4.001	1.153	0.943										
2.感知成本	3.607	1.286	0.548	0.910									
3.感知风险	3.577	1.243	0.545	0.824	0.809								
4.行为态度	3.892	1.102	0.795	0.592	0.633	0.936							
5.指令性规范	4.001	1.098	0.789	0.586	0.564	0.873	0.920						
6.示范性规范	3.937	1.111	0.770	0.595	0.594	0.875	0.956	0.901					
7.主管规范	4.179	1.029	0.694	0.518	0.524	0.723	0.747	0.740	0.901				
8.组织效能	3.840	1.234	0.849	0.584	0.638	0.723	0.674	0.697	0.684	0.776			
9.感知可控	3.689	1.217	0.684	0.495	0.569	0.743	0.685	0.757	0.693	0.706	0.942		
10.感知行为控制	3.719	1.919	0.693	0.511	0.598	0.757	0.679	0.752	0.708	0.757	0.978	0.936	
11.行为意愿	3.788	1.151	0.728	0.554	0.609	0.779	0.742	0.806	0.747	0.796	0.867	0.913	0.934

表4 适配度检验结果^[20]

适配度指标	评价标准	实际值	适配效果
X ² /df (卡方自由度比值)	<3.0	2.416	良好
CFI (比较适配度指数)	>0.9	0.942	良好
TLI (非标准适配度指数)	>0.9	0.930	良好
RMSEA (平均平方误差平方根)	<0.08	0.075	良好
NFI (基准化适配度指数)	>0.9	0.906	良好
RFI (相对适配度指数)	>0.9	0.887	可以接受
IFI (增量适配度指数)	>0.9	0.943	良好
RMR (均方根残差)	<0.05	0.041	良好
PGFI (简约适配指数)	>0.5	0.631	良好
PNFI (调整后的规范适配指数)	>0.5	0.755	良好

p<0.05)。指令性规范和示范性规范对企业协同育人主观规范具有显著正向影响,从而支持H4和H5。其中,指令性规范($\beta=0.526, p<0.001$)对企业协同育人主观态度的影响要明显高于示范性规范的影响($\beta=0.395, p<0.001$)。组织效能和感知可控对企业协同育人感知行为控制具有显著正向影响,从而支持H6和H7。其中,感知可控($\beta=0.959, p<0.001$)对企业协同育人感知行为控制的影响要明显高于组织效能的影响($\beta=0.181, p<0.001$)。行为态度、主观规范和感知行为控制对企业协同育人意愿具有显著正向影响,从而支持H8、H9和H10。其中,感知行为控制的影响最大($\beta=0.821, p<0.001$),其次是主观规范($\beta=0.200, p<0.001$),最后是行为态度($\beta=0.175, p<0.001$)。此外,研究模型对企业协同育人行为态度的解释度为59.8%,对企业主观规范的解释度为44.3%,对企业感知行为控制的解释度为95.3%,对企业协同育人意愿的解释度为74.5%,见图2、表5。

(四) 直接效应、间接效应和总效应分析

感知收益对行为态度的直接效应是0.719 ($p<0.001$),对参与意愿的间接效应是0.126 ($p<0.05$),表明企业感知收益每增加1个单位值,协同育人态度会直接提升0.719个单位,协同育人意愿会间接提升0.126个单位;感知成本对行为态度的直接效应是-0.110 ($p<0.05$),对参与意愿的间接效应不显著,表明企业感知成本每增加1个单位,协同育人态度会直接下降0.110个单位;感知风险对行为态度

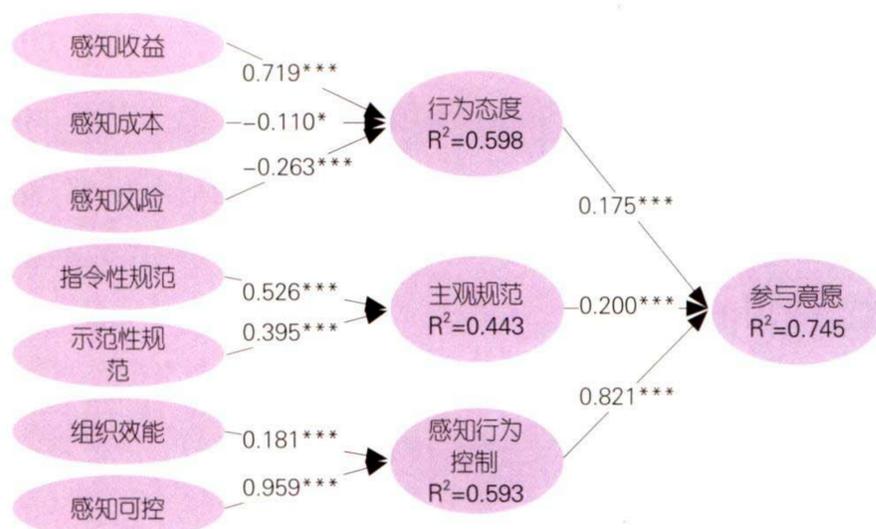


图2 结构方程标准化路径系数分析

注: *代表p<0.05, **代表p<0.01, ***代表p<0.001。

表5 假设检验结果

作用路径	路径系数	标准差	T	P	结论
H1: 感知收益→行为态度	0.719	0.043	13.946	***	成立
H2: 感知成本→行为态度	-0.110	0.034	-2.424	0.015*	成立
H3: 感知风险→行为态度	-0.263	0.044	-5.315	***	成立
H4: 指令性规范→主观规范	0.526	0.045	8.988	***	成立
H5: 示范性规范→主观规范	0.395	0.045	6.904	***	成立
H6: 组织效能→感知行为控制	0.181	0.030	6.486	***	成立
H7: 感知可控→感知行为控制	0.959	0.031	27.804	***	成立
H8: 行为态度→参与意愿	0.175	0.036	4.413	***	成立
H9: 主观规范→参与意愿	0.200	0.041	4.896	***	成立
H10: 感知行为控制→参与意愿	0.821	0.041	15.313	***	成立

注: *代表p<0.05, **代表p<0.01, ***代表p<0.001。

的直接效应是-0.263 ($p<0.001$),对参与意愿的间接效应是-0.046 ($p<0.01$),表明企业感知风险每增加1个单位,协同育人态度会直接降低0.263个单位,协同育人意愿会降低0.046个单位;指令性规范对主观规范是直接效应是0.526 ($p<0.001$),对参与意愿的间接效应是0.105 ($p<0.01$),表明企业指令性规范每增加1个单位,协同育人主观规范会直接提升0.526个单位,协同育人意愿会间接提升0.105个单位;示范性规范对主观规范是直接效应是0.395 ($p<0.001$),对参与意愿的间接效应是0.079 ($p<0.01$),表明企业示范性规范每增加1个单位,协同育人主观规范会直接提升0.395个单位,协同育人意愿会间接提升0.079个单位;组织效能

对感知行为控制的直接效应是0.181 ($p < 0.001$), 对参与意愿的间接效应是0.148 ($p < 0.001$), 表明企业的组织效能每增加1个单位, 协同育人感知行为控制会直接提升0.181个单位, 协同育人意愿会间接提升0.148个单位; 感知可控对感知行为控制的直接效应是0.959 ($p < 0.001$), 对参与意愿的间接效应是0.788 ($p < 0.001$), 表明企业感知可控每增加1个单位, 协同育人感知行为控制会直接提升0.959个单位, 协同育人意愿会间接提升0.788个单位。

四、结论与启示

本文基于计划行为理论及其分析框架, 构建了企业参与高职院校技能型人才培养意愿影响机理的概念模型, 结合250份企业问卷数据, 运用Amos22.0对概念模型进行了验证性因子分析。得出如下结论: 一是企业的协同育人意愿主要受感知行为控制、主观规范和行为态度正向显著影响。二是企业协同育人感知行为控制主要受组织效能和感知可控正向显著影响。三是企业协同育人主观规范主要受指令性规范和示范性规范正向显著影响。四是企业协同育人态度主要受企业感知收益、感知成本和感知风险显著影响。五是感知收益、感知风险、指令性规范、示范性规范、组织效能和感知可控对企业协同育人意愿具有显著的间接影响。基于以上结论, 本研究得出如下启示。

(一) 构建基于企业全程参与的“招生—培养—就业”一体化协同育人模式, 平衡企业育人成本、风险与收益

在行为态度层面上, 企业态度对协同育人意愿具有显著正向影响, 而企业态度又受到感知收益、感知成本和感知风险的显著影响。表明企业参与高职院校技能型人才培养是基于自身预期收益并对成本与风险进行权衡的综合结果。因此, 可以探索构建基于企业全程参与的“招生—培养—就业”一体化校企协同育人模式, 以平衡企业育人成本、收益与风险。具体而言, 在招生上, 与企业建立联合招生机制, 即联合行业、用人单位共同制定招生方案, 由行业协会依据区域企业人才需求规模与学校签订细分行业招生计划; 在人才培养过程中, 引入行业人才培养标准, 与企业共同制定人才培养方案及教学模块; 在教学模式上, 采用“双导师制”, 聘请企业专家与技术骨干共同开发教程、共同授课、共同培养; 在毕业设计上, 毕业论文选题来源于企业生产实际问题, 成果接受企业鉴定。在这样一种双主体、全过程模式下, 企业始终站在为己育人的角度与高职院校进校联合培养人才, 且所培养出来的技能型人才“下得去、用

得上、留得住”, 既降低了企业育人风险, 也提升了企业预期收益, 进而也能够进一步激发企业协同育人的积极性。

(二) 优化隐性契约治理机制, 增强企业社会责任意识

在主观规范层面, 企业的主观规范对其协同育人意愿具有显著正向影响, 而企业主观规范又受到指令性规范和示范性规范的显著正向影响。表明企业参与高职院校技能型人才培养是基于普遍社会责任压力下对“搭便车”行为与责任自律的权衡结果。斯蒂纳指出, 企业既是经济的单元, 又是社会的单元, 既有追求利益最大化的普遍动机, 又有履行社会责任的普遍认知^[21]。企业社会责任既包括基于经济与法律的必尽社会责任, 也包括基于道德规范的应尽社会责任, 还包括基于慈善希望的愿尽社会责任^[22]。其中, 参与高校人才培养属于企业应尽与愿尽社会责任范畴。唐纳森指出, 企业履行社会责任的整体水平取决于隐性契约对社会伦理道德、价值规范的监督和引导, 特别是对于履行应尽社会责任与愿尽社会责任, 需要建立与之相适应的隐性契约治理机制^[23]。就企业参与高职院校技能型人才培养而言, 需要不断强化校企协同育人的社会价值认同、责任担当、理想信念与行为规范, 并辅以激励机制、监督机制和约束机制, 最终实现由价值引领到价值传递、由规范约束到规范自律。

(三) 重塑企业协同育人角色定位, 拓展企业参与方式

在感知行为控制层面, 企业的感知行为控制对协同育人意愿具有显著正向影响, 而企业感知行为控制又受到组织效能和资源控制能力的显著正向影响。表明在意识范畴之外, 企业参与高职院校技能型人才培养还会受到自身能力和资源状况的影响。事实上, 我国很多高职院校热衷于与知名企业、大型企业、上市企业或者具有一定资历的企业开展合作育人, 而对于一些具有强烈需求的中小企业不屑一顾, 这无形中将一些处于发展期或具有较大发展潜力的中小企业拒之门外。为此, 高职院校应根据企业的类型与特征, 重塑企业在协同育人过程中的角色定位, 让具有参与意愿的企业有机会参与到人才培养之中。具体而言, 一方面, 要细化不同类型企业协同育人的参与方式与参与内容, 帮助他们选择适合自身的参与方式; 另一方面, 要建立相应的信息服务平台, 定期推送高职院校育人需求, 如实习岗位需求、实践教学需求等, 让各类企业能够及时了解其所能参与的内容和方式, 最终实现让不同类型的企业, 能够按照不同的参与方式和参与内容, 积极参与到高职院校技能型人才培养中。

参考文献

- [1]习近平致信祝贺首届全国职业技能大赛举办[N].人民日报, 2020-12-11(01).
- [2]李继怀,樊增广.现代高等工程教育的嬗变:从回归到卓越[M].沈阳:辽宁大学出版社, 2013: 148.
- [3]徐小英.校企合作教育对技能型人才创造力的影响研究[D].武汉:武汉大学, 2011.
- [4]刘海菊,刘再春.校企合作机制碎片化及其治理研究——整体性治理的视角[J].职业技术教育, 2019(12): 35-40.
- [5]AJZEN I. The theory of planned behavior[J].Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991(5):179-211.
- [6]AJZEN I, SEXTON J. Depth of processing, belief congruence, and attitude-behavior correspondence[J].Dual process theories in social psychology, 1999:117-138.
- [7]戴维·迈尔斯.社会心理学[M].侯玉波,等,译.北京:人民邮电出版社, 2006: 110.
- [8]冉云芳.企业参与职业教育校企合作的影响机理研究——基于计划行为理论的解释框架[J].教育发展研究, 2021(7): 44-52.
- [9]陈丽君,曾雯珍.计划行为理论下企业参与职业教育办学动力提升研究[J].职业技术教育, 2021(7): 43-48.
- [10]CONNER M, LAWNTON R, PARKER D. Application of the theory of planned behaviour to the prediction of objectively assessed breaking of posted speed limits [J]. British Journal of Psychology, 2007(98): 429-453.
- [11]CIALDINI R B, KALLGEREN C A, RENO R R. A focus theory of normative conduct: a theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior[J].Advances in Experimental Social Psychology, 1991(24):201-234.
- [12]郭丽芳,崔煜雯,马家齐.创新驱动背景下新型研发机构员工责任式创新行为研究[J].科技进步与对策, 2019(16): 125-132.
- [13]MATHIESON K. Predicting user intentions: comparing the technology acceptance model with the theory of planned behavior[J].Information Systems Research, 1991(3):173-191.
- [14]ELLIOTT M A, ARBITRAGES C J, BAUGHAN C J. Using the theory of planned behavior to predict observed driving behavior[J].British Journal of Social Psychology, 2011(46):69-90.
- [15]AJZEN I. Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control and the theory of planned behavior[J].Journal of Applied Social Psychology, 2002(32):665-683.
- [16]李柏洲,徐广玉,苏屹.中小企业合作创新行为形成机理研究——基于计划行为理论的解释架构[J].科学学研究, 2014(5): 777-786.
- [17]STRAUB D, BOUDREAU M C, GEFEN D. Validation guidelines for IS positivist research [J]. Commun. AIS, 2004(13):380-427.
- [18]FORNELL C, LARCKER D F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error [J].Journal of Marketing Research, 1981(1):39-50.
- [19]荣泰生.AMOS与研究方法[M].重庆:重庆大学出版社, 2010: 131-132.
- [20]KLINE R B. Principles and practice of structural equation modeling [M].New York: The Guilford Press, 2015:78-81.
- [21]乔治·斯蒂纳,约翰·斯蒂纳.企业、政府与社会[M].张志强,等,译.北京:华夏出版社, 2002: 126.
- [22]冯梅,魏钧.企业社会责任概论[M].北京:经济科学出版社, 2017: 4-15.
- [23]托马斯·唐纳森,托马斯·邓菲.有约束力的关系——对企业伦理学的一种社会契约论的研究[M].赵月瑟,译.上海:上海社会科学院出版社, 2001: 49-50.

Research on the Influence Mechanism of Enterprises' Willingness to Participate in the Cultivation of Skilled Talents in Higher Vocational Colleges

——Empirical Research Based on Enterprises' Perspective

Zhang Yuanbao

Abstract Enterprises' participation in higher vocational colleges is determined by the attribute of vocational education. The lack of enterprises' participation motivation has seriously affected the training quality of skilled talents. Based on the Theory of Planned Behavior, this paper investigates 250 enterprises' willingness to participate in collaborative education in higher vocational colleges in Suzhou. It is found that the enterprises' willingness to participate is significantly affected by behavior attitude positively, subjective norms and perceived behavior control. Enterprises' attitude is significantly affected by perceived benefits positively and negatively affected by perceived costs and perceived risks. The subjective norms of enterprises are significantly positively affected by mandatory norms and exemplary norms. Enterprises' perceived behavior control is significantly affected by organizational effectiveness and resources control ability positively. Based on this, this paper proposed to build an integrated collaborative education model of "enrollment, training and employment" based on the whole process participation of enterprises, so as to balance the cost, risk and income of enterprises' participating in education. It also proposed to optimize the implicit contract governance mechanism and enhance the awareness of corporate social responsibility, as well as to reshape the role orientation of enterprise collaborative education and expand the ways of enterprises' participation.

Key words collaborative education; higher vocational colleges; school-enterprise cooperation; influence mechanism; Planned Behavior Theory

Author Zhang Yuanbao, research associate of Business School of Changshu Institute of Technology (Changshu 215500)