

文章编号: 2095-1663(2016)03-0036-08

自我职业管理、实习旺盛感与就业能力： 学校职业支持的调节作用

古继宝, 陈 诚, 何昌清

(中国科学技术大学 管理学院, 安徽 合肥 230026)

摘 要: 提高专业学位研究生的就业能力是专业学位研究生培养的重要目标之一。基于积极心理学的相关理论, 本文探讨了专业学位研究生自我职业管理与就业能力的关系, 以及实习旺盛感的中介作用和学校职业支持的调节作用。通过对196个专业学位研究生样本的问卷调查, 研究结果表明: 自我职业管理对专业学位研究生就业能力有显著的正向影响; 实习旺盛感起到了部分中介作用; 学校职业支持对自我职业管理与实习旺盛感之间的关系有正向的调节作用, 在高学校职业支持下, 自我职业管理对就业能力的正向影响更强。最后根据研究结论提出了政策建议。

关键词: 专业学位研究生; 自我职业管理; 实习旺盛感; 学校职业支持; 就业能力

中图分类号: G643.0

文献标识码: A

近年来, 随着我国教育结构的不断优化调整, 使得专业学位研究生教育得到了快速发展。目前, 硕士专业学位类型已增加到40个, 2014年的专业学位招生占研究生招生总数的比例已是2009年3倍多。专业学位研究生教育已成为我国研究生教育的重要组成部分, 在培养高层次应用型专门人才方面发挥着日益重要的作用^[1]。《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》中指出: “高等教育改革与发展的根本任务是提高人才培养质量, 核心就是要增强学生服务国家服务人民的社会责任感、善于解决问题的实践能力”^[2]。教育部、国家发展改革委和财政部联合发文《关于深化研究生教育改革的意见(2013)》也指出, 要积极发展硕士专业学位研究生教育, 建立以提升职业能力为导向的专业

学位研究生培养模式, 满足社会发展需求^[3]。就业能力是专业学位研究生教育的本质要求, 也是反映专业学位研究生教育质量的关键指标^[4]。而当前国内经济放缓、就业总量持续增加和结构性矛盾突出等压力, 使得国内宏观就业形势日趋严峻。也要求我们大力发展以培养应用型、技术技能型人才为目标的专业学位研究生教育, 通过专业学位研究生教育对学生的就业能力的提升, 以满足社会发展对高层次应用型专门人才的需要。因此, 如何提升专业学位研究生的就业能力已经成为教育主管部门和学术领域关注的焦点之一。

对于影响个体(感知)就业能力的因素, 国内外学者作了广泛研究和深入探索, 这些研究为了解专业学位研究生就业能力提供了有益的参考。在现有

收稿日期: 2015-12-24

作者简介: 古继宝(1968-), 男, 安徽繁昌人, 中国科学技术大学研究生院副院长, 教授。

陈 诚(1990-), 男, 江苏淮安人, 中国科学技术大学管理学院硕士研究生。

何昌清(1990-), 男, 江西赣州人, 中国科学技术大学管理学院博士研究生。

基金项目: 教育部人文社会科学研究项目“基于核心能力的研究生分类培养模式研究”(项目编号: 13YJA880020); 全国工程专业学位研究生教育重大研究课题“工程硕士教育规律与培养模式研究”2014-2015年全国工程专业学位研究生教育重大课题立项资助; 教育部学位与研究生教育司“2014年专业学位研究生培养模式改革项目”立项资助

研究中,个体的职业管理行为,例如自我职业管理,被认为是影响就业能力的重要因素,得到了广泛的关注^[5]。个体通过自身积极的职业管理行为,可以更好地明确职业目标,做好职业规划;在职业探索中不断积累信心,锻炼自身求职技巧;同时,自我职业管理行为有助于建立良好的人际网络关系;这些都有利于其增强就业能力^[6]。尽管多数学者都认为个体的自我职业管理是影响就业能力的重要因素,然而目前很少有学者对这一关系进行深入地分析。因此,本研究将在实习背景下实证分析专业学位研究生自我职业管理对就业能力的影响机制机理。

在专业学位研究生教育中,实习实践是培养研究生就业能力的重要环节^[7]。在实习实践中,学生不仅可以将理论运用于实践,增强沟通能力、为人处世、解决实际问题等各方面能力;还有助于准确了解企业对就业能力的需求,明确自身差距,验证自己的职业目标,这些都有利于提升专业学位研究生的就业能力^[8-9]。基于积极心理学理论^[10-11],在专业学位研究生实习的背景下,自我职业管理作为研究生的主动性行为,将有利于激发其在实习中的积极心理状态——实习旺盛感,最终将加强其就业能力。因此,本文的第二个目的就是要实证检验实习旺盛感在自我职业管理和就业能力之间的中介作用。

除了专业学位研究生自身因素外,就业能力的培养也依赖于外部环境的支持^[12]。学校作为专业学位研究生的培养单位,将是最为重要的外部环境因素之一,会影响到专业学位研究生自我职业管理效果的发挥。学校对专业学位研究生职业发展的支持(以下简称学校职业支持)是指学校为专业学位研究生的职业发展采取的一系列积极措施,为其提供的各种支持,包括提供实习实践机会、提供专业的就业指导、提供就业信息服务、制定个性化的培养方案等。由于旺盛感并不如个人特质那般稳定,易受环境因素的影响^[13],因此,本研究认为学校支持将会调节自我职业管理与实习旺盛感之间的关系。只有当学校提供足够的支持力度时,专业学位研究生自身的职业管理行为才能最大限度地发挥作用,激发其实习旺盛感,最终提高就业能力。教育部部长袁贵仁在2014年全国教育工作会上的讲话中指出要发挥学校主体作用,最大程度地激发学校作为研究生教育“细胞”的活力。所以,本文的第三个目的

就是要探究学校职业支持在专业学位研究生就业能力培养中的调节作用。

一、理论基础与研究假设

本节首先将回顾积极心理学概念和模型;其次,研究专业学位研究生自我职业管理与就业能力之间的关系;然后,在此基础上,本节将探讨在实习背景下,实习旺盛感对于自我职业管理和就业能力间关系的中介作用;最后,进一步研究在学校职业支持这一情境下,自我职业管理与实习旺盛感之间的关系。本文的假设模型如图1所示。

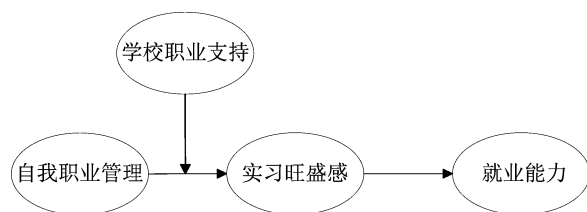


图1 假设模型

1. 积极心理学

积极心理学是近几年兴起于美国心理学界的一个全新研究领域,它是利用心理学目前比较完善和有效的实验方法和测量手段,来研究人类的力量和美德等积极方面的一个心理学思潮^[14]。积极心理学关注于人性中的积极方面,致力于使生活更加富有意义^[15]。目前关于积极心理学的研究,主要集中在研究积极的情绪和体验,积极的个性特征,积极的情绪及其影响上^[16]。

旺盛感是指一种能同时体验到活力和学习的心理状态^[17]。活力代表一种充满能量和热情的感觉^[18];而学习意味着一种通过对知识和技能的获取和应用来提升能力和自信的感受^[19]。Spreitzer等将旺盛感视为一种积极的心理成长,将其应用于积极心理学研究领域;并为旺盛感的研究提供了理论框架,揭示出旺盛感的重要前因和结果^[17]。该理论框架认为个体主动性行为(如自我职业管理)可以激发工作旺盛感,进而促进个体发展和身心健康,从而影响绩效等结果变量(如就业能力)。其核心概念是工作旺盛感,主动性行为是促发旺盛感的引擎,最终较强的旺盛感体验将影响到不同的结果变量。同时,Spreitzer等还认为是旺盛感不是个人特质或者是状态性差异,易受环境或者情境的影响(如学校因素);不同的情境下旺盛感的产生有可能会发生变

化^[13]。因此,本文借鉴积极心理学中的概念和模型,在专业学位研究生实习背景下,将其发展并应用到研究生教育领域。

2. 研究生就业能力

对“就业能力”的内涵,学者们在近几十年从不同的视角(国家/社会层面、企业/组织视角等)进行了深入的探讨和研究。由于对就业和能力的不同理解,国内外学者至今仍未对就业能力的概念达成一致。90年代开始,越来越多的学者从个体/员工的视角研究就业能力,Thijssen等认为就业能力是个体有多大机会在内部或外部劳动力市场获得或保持有吸引力工作的指标^[20]。本文认为“研究生就业能力”是指研究生为获得与其资格水平相符的持续的就业机会的能力^[21]。

对于研究生就业能力的影响因素(前因变量),国内外学者也做了大量的探索和研究。谢义忠等对就业能力的前因变量进行了系统的梳理和总结,认为人口统计学特征、职业资格和经验、职业态度和行为、工作属性和类型以及组织学习和领导等五大类因素会影响到个体就业能力^[22-23]。De Vos和Soens的研究证实了自我职业管理在多变的职业态度与职业成功之间起到中介作用^[6]。尽管大部分学者认为个体主动的职业生涯管理行为会对(感知的)就业能力产生积极的影响,但是大多没有进行实证分析;而关于职业生涯管理行为对研究生就业能力的影响机制的研究就更少。

3. 自我职业管理与就业能力

自我职业管理是指个体为实现自己的职业生目标而主动采取的各项措施和策略^[5]。这一主动性的职业管理行为强调专业学位研究生在步入职场前要进行职业探索,明确自己的职业方向,并采取积极的措施来培养相关的能力和建立人际关系^[24]。已有研究表明研究生可以通过增强职业管理技巧来提升其就业能力^[25]。因此,本文认为研究生自我职业管理将对其就业能力产生积极的影响。

专业学位研究生的自我职业管理行为将有助于提升其就业能力,原因主要包含以下三点:首先,自我职业管理有助于研究生明确其职业目标,找到适合自己的工作领域,提高其寻找工作的匹配性,进而提高其就业能力^[6];其次,自我职业管理将有助于研究生增强其信心^[26],研究生积极向他人展示自己,提升自身的就业信心,从而提升其就业能力;最后,

自我职业管理将有助于增强其相关技能以及建立必要的人际关系,研究生通过参加各种有益的实践,并在其中建立良好的人际关系,将最终增强其就业能力^[27]。基于以上分析,提出如下假设:

假设1:专业学位研究生自我职业管理正向影响就业能力。

4. 实习旺盛感的中介作用

基于Spreitzer等人提出的旺盛感模型,本研究认为实习旺盛感将会在研究生自我职业管理与就业能力之间起到中介作用。具体而言,自我职业管理作为一种个体主动性行为,将会激发其积极的心理状态—实习旺盛感,进而影响就业能力。

专业学位研究生通过自我职业管理这一主动性行为,将增强其在实习中的旺盛感,具体通过以下三种方式:首先,研究生自我职业管理程度越高,表明其全身心投入到这一行为,这种专心的状态会增强其积极的心理状态,即旺盛感^[13,28];其次,研究生进行自我职业管理,这种主动性的探索行为也会激发其学习状态,从而增强旺盛感^[13,29];最后,研究生的自我职业管理程度越高,说明联系程度越密切,越有利于增强其实习旺盛感^[13,26]。

实习旺盛感将会进一步对就业能力产生积极的影响。旺盛感实际上是一种对于自我成长的心理体验^[30],若研究生在实习中旺盛感很强,表明其从内心认可了自己的实习表现,也表明其在实习中不断进步,获取了新的知识和技能;而这些都有助于提升其就业信心和就业能力。此外,大量的研究已表明,旺盛感有助于提升个人表现,例如创造力水平^[31]。

因此,当专业学位研究生进行自我职业管理时,有助于其全身心投入到实习中,也会更加倾向于在自己所喜爱的实习岗位中积极探索,与实习之间的联系也将更加密切,从而获得更高的实习旺盛感。高实习旺盛感则表明研究生对自身的持续进步,以及获取将来就业所需的知识、技能以及关系网络的一种认可。所以,实习旺盛感将在自我职业管理与就业能力之间的关系中发挥中介作用,即专业学位研究生通过自身的自我职业管理激发其实习旺盛感从而增强就业能力。基于以上分析,提出如下假设:

假设2:实习旺盛感在自我职业管理与就业能力之间起中介作用。

5. 学校职业支持的调节作用

根据上文讨论可知,实习旺盛感不属于个体的特质性差异,而是状态性差异,它的形成过程是有边界条件的,易受到环境因素的调节影响^[32]。考虑到本文研究背景为研究生教育,学校作为研究生的培养单位,毫无疑问将是最大的环境因素,因此考虑学校职业支持这一情境性因素作为调节变量。学校对专业学位研究生的职业发展支持力度越大,将会给研究生创造更加有力的外部环境,研究生可以抓住这种良好的机遇,更好地结合自身条件,发挥出自我职业管理更大的作用,进而有利于提高实习旺盛感,最终增强自身的就业能力。

学校职业支持会增强自我职业管理效果的影响,即正向调节自我职业管理与实习旺盛感的关系。首先,在高学校职业支持的情境下,专业学位研究生更容易获得合适的实习机会,有助于其在实习过程中发挥自己所学,将理论联系实践,进而有利于在实习中不断地学习到新的知识和技能,获得成长,增强其实习旺盛感^[33]。例如,当学校提供各种就业服务信息和就业指导时,研究生可以在进行职业探索时将更加有针对性,寻找到对口的实习机会,有利于在实习中更好地发挥自身的特长,提高实习旺盛感。其次,在高学校职业支持的情境下,研究生在自我职业管理时将具备更强的个人能力和信心,有利于在实习中进步更大,也更容易获取新的知识,从而增强自身的实习旺盛感^[28]。例如,当学校为研究生的职业发展制定个性化的培养方案,在培养环节增强研究生的就业所需能力时,研究生进行自我职业管理时,更容易发挥作用,增强其实习旺盛感。基于以上分析,提出如下假设:

假设3:学校职业支持对自我职业管理和实习旺盛感的关系具有正向调节作用。学校职业支持越高,自我职业管理对实习旺盛感的正向影响越强。

二、研究方法

1. 样本

本研究采用问卷调查的方式进行数据搜集,调研时间为2013年11月~12月。样本数据取样于某高校专业学位硕士研究生,共发放310份问卷,收回242份,问卷应答率为78.06%。其中有效问卷为196份,有效回收率为80.99%。样本分布的具体情况见表1。

表1 样本基本信息

人口统计特征	数量	百分比
性别		
男	130	66.12%
女	66	33.67%
年龄		
小于30	93	47.45%
31—35	67	34.18%
超过35	36	18.37%
毕业院校		
“985”高校	24	12.2%
“211”高校	68	34.7%
其他院校	104	53.1%

注:N=196。

2. 变量测量

为确保测量工具的效度及信度,本研究尽量采用已有文献成熟的量表,再根据研究目的和具体情境加以适当修改。在问卷正式定稿与调查之前,进行了问卷的预调查,以评估问卷设计及用词上的恰当性再根据预试者提供的意见对问卷进行了修订。各个变量的测量均采用的是5点Likert计分,从1表示“完全不同意”到5表示“完全同意”。

(1)自我职业管理。采用Sturges等开发的量表^[34]。原量表题项为16个,本研究按照信效度,删除了部分题项,采用了7个题项来测量自我职业管理,例如,“我会主动向有影响力的人推销自己”,“我积极参加各种实践活动,从而给简历加分”,“我主动向他人寻求过职业建议”。该量表在本研究中的信度系数(Cronbach's α)为0.860。

(2)学校职业支持。根据Sturges等编制的组织职业管理量表^[34]进行适当修改,发展成学校对专业学位研究生职业管理的支持。包括6个题项,例如“学校为我提供完善的职业发展培养措施”,“学校为我提供许多实习实践的机会”,“学校为我提供个性化的培养方案”。该量表在本研究中的信度系数为0.892。

(3)实习旺盛感。来源于Porath等人编制的工作旺盛感量表^[30]。本研究选取其中的学习维度来

测量实习旺盛感。包括 5 个题项,例如,“在实习期间,我的知识和能力不断进步”,“在实习期间,我学到了新的东西”,“我觉得自己在不断进步”。该量表在本研究中的信度系数为 0.913。

(4)就业能力。本研究用感知就业能力来表征研究生的就业能力,采用 Rothwell 等编制的 5 题项量表^[21]。“我有信心在工作面试和选拔中脱颖而出”,“我能找到很多与我能力相匹配的工作”,“我的能力和经验是用人单位所需要的”,“我能容易寻找到就业机会”,“我正逐渐实现我的职业发展目标”。该量表在本研究中的信度系数为 0.873。

三、数据分析和结果

1. 信度和效度

本研究采用 SPSS18.0 对数据进行分析。所有研究变量的均值、标准差、相关系数和区别效度如表 2 所示。为验证各变量的区别效度,本研究采用平均变异萃取量(AVE)比较法,结果显示 AVE 的均方根均大于构念之间的相关系数。因此,变量间具有很好的区别效度。

表 2 各变量均值,标准差和变量间的相关系数、区别效度(N=196)

变量	均值	标准差	1	2	3	4
自我职业管理	3.896	0.544	(0.711)			
学校职业支持	3.793	0.645	0.571**	(0.810)		
实习旺盛感	4.236	0.502	0.495**	0.416**	(0.862)	
就业能力	4.130	0.546	0.438**	0.385**	0.342**	(0.816)

注:对角线值为对应变量的 AVE 平方根,*. $P<0.05$,**. $P<0.01$,***. $P<0.001$,下同。

本文还进行了验证性因子分析(CFA),结果如表 3 所示。结果显示,所有变量的 Cronbach's alpha 和组合信度(Composite reliability)均大于 0.8,表明变量具有很好的信度。同时,各个变量的因子载

荷(Factors loading)值均大于可接受的 0.6,且 AVE 值均大于可接受的 0.5,说明了本研究的变量具有很好的聚合效度。

表 3 验证性因子分析

	Factors loading	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
自我职业管理	0.651~0.782	0.860	0.877	0.505
学校职业支持	0.727~0.851	0.892	0.919	0.656
实习旺盛感	0.775~0.899	0.913	0.935	0.743
就业能力	0.765~0.852	0.873	0.909	0.666

2. 假设检验

根据 Baron & Kenny 的做法^[35],采用层级回归分析方法对研究假设进行验证。依照分步回归程序,将中心化后的自我职业管理和学校职业支持分别构造乘积项,然后在回归模型中,首先依次带入自变量(模型 1),自变量和调节变量(模型 2),自变量、调节变量和乘积项(模型 3)。表 4 显示出整个分析过程和结果。

模型 4 的回归方程显著($F=46.000, P<0.001$),表明自我职业管理与就业能力呈显著正相关($\beta=0.438, P<0.001$),因此假设 1 得到验证。

模型 3 对实习旺盛感方差的解释能力增加了 1.8%($\Delta F=26.023, p<0.001$),自我职业管理与学校职业支持的乘积系数显著($\beta=0.133, p<0.05$),说明学校职业支持对自我职业管理和实习旺盛感之间的关系起到正向调节作用,假设 3 得到验证。

为检验实习旺盛感的中介作用,再依次带入自变量(模型 4)、自变量和中介变量(模型 5)。由模型 1、4、5 可知,实习旺盛感将在自我职业管理与就业能力之间起到中介作用,且是部分中介作用($\beta=0.166, p<0.05$)。因此,假设 2 成立,即实习旺盛感部分中介自我职业管理与就业能力之间的关系。

表 4 层级回归结果(N=196)

变量	实习旺盛感			就业能力		
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
自我职业管理	0.495***	0.383***	0.392***	0.438***	0.356***	
学校职业支持		0.197**	0.196**			
自我职业管理 * 学校职业支持			0.133*			
实习旺盛感					0.166*	0.342***
R ²	0.245	0.272	0.289	0.192	0.212	0.117
ΔR ²	0.245	0.026	0.018	0.192	0.021	0.117
F	63.097***	35.966***	26.023***	46.000***	26.015***	25.659***
ΔF	63.097***	6.912**	4.473*	46.000***	5.065*	25.659***

为了更直观地揭示学校职业支持对自我职业管理与实习旺盛感之间关系的调节作用,本研究采取Cohen 等的方法^[36],分别以高于均值一个标准差和低于均值一个标准差为基准描绘了对于不同学校职业支持的专业学位硕士研究生,自我职业管理与实习旺盛感之间关系的差别,如图 2 所示。

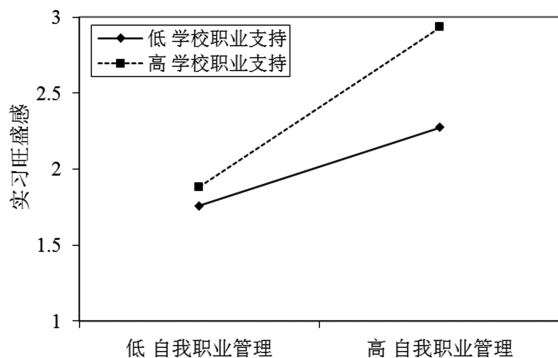


图 2 交互效应示意图

四、结论与政策建议

1. 研究结论

本文实证检验了在专业学位研究生实习背景下,专业学位研究生自我职业管理对研究生就业能力的影响机制,主要有如下研究结论:

第一,自我职业管理正向影响就业能力。这说明专业学位研究生之间的个体主动性差异会影响其就业能力的强弱,若研究生自身主动性强,较早地进行自我职业管理,则有助于其提升就业能力。

第二,实习旺盛感部分中介自我职业管理与就业能力之间的关系。这不仅进一步说明了实习的重要作用,同时也表明了实习过程中专业学位研究生

的心理状态将会发挥关键的作用。若研究生通过自我职业管理,在实习中能激发自身的积极心理状态,即实习旺盛感,最终有助于提高就业能力。

第三,学校对专业学位研究生职业发展的支持会调节自我职业管理与实习旺盛感之间的关系。这也说明了学校作为培养单位,在专业学位研究生就业能力培养中的重要作用。学校职业支持力度的大小将直接影响到专业学位研究生自我职业管理效果的好坏。

2. 政策建议

从上面的研究结论可以看出,学校职业支持、实习旺盛感以及研究生自我职业管理在其就业能力形成过程中均扮演着重要的角色。因此教育主管部门与研究生培养单位在培养研究生的就业能力时,需要考虑这三方面因素,制订相应的政策方案。

首先,鼓励专业学位研究生的自我职业管理行为,增强学生的主动性行为。第一,学校可以考虑在招生过程中就甄选主动性强的学生,选拔符合条件的专业学位研究生。研究生培养单位可以根据自我职业管理的相关特点,比如自我设定职业目标等,在招生时评估和考察专业学位研究生的自我职业管理程度,设置招生考核标准,有选择性地招收在这方面表现优异的学生。第二,在培养过程中,要增强其主动性,鼓励学生合理地进行职业规划,增强其就业能力。在专业学位研究生培养过程中,要有意识地培养学生的主动性,增强其自我职业规划意识,引导学生进行自我职业管理,增强其就业能力。第三,丰富专业学位研究生自我职业管理的培养方式和渠道,例如开设自我职业管理的相关课程,邀请专家进行自我职业管理为主题的讲座,以竞赛、演讲、辩论等多种校园活动形式举办以自我职业管理为主题的活动。

动月,建立校园 BBS、微信公众服务号、就业指导 QQ 群、微博等线上和校院级学生社团、班级辅导员和学生干部等线下宣传渠道,从而增强专业学位研究生自我职业管理的宣传效果。

其次,要重视实习实践的作用,帮助专业学位研究生激发起积极的心理状态。学校不仅需要为研究生提供实习机会,更要关注其实习过程中心理状态的变化,引导其心理状态向积极的方向发展,提高就业能力。在实习实践环节,不仅要注意培养学生的各种技能,也要注意其心理变化,明确实习实践的目的和意义,增强专业学位研究生对实习重要性的认识,同时学校和导师要帮助学生选择合适的实习实践平台,选择具有一定挑战性并且能够通过积极努力完成的实习实践,使实习实践注重内容而不是流于形式,要切实提高专业学位研究生对自身成长的感受,让其从心底意识到自己在不断进步和成长;只有这样,才达到了实习的真正目的,才有助于增强学生的就业信心和就业能力。

最后,要加大学校对专业学位研究生职业发展的支持力度,为其提供良好的外部环境。研究生培养单位有责任为专业学位研究生的职业发展提供充足的空间,(1)要加强服务意识,为研究生提供相关的就业指导和辅导,为学生提供及时的就业信息。积极安排研究生就业指导课程与训练,建立完善的校内就业指导方案,辅导内容做到专业化和多样化。(2)创建社会实践基地,为学生提供优质的实习机会:可以与某些大型企业集团开展合作,定期选派学生参与实践,增强其实习旺盛感,提高就业能力。(3)完善培养方案,突出个性化增强其自我职业管理效果:学校应针对不同类型的专业学位研究生,选择不同的培养模式,不能搞“一刀切”,引导学生进行合理的职业规划。(4)加强校园文化建设:可以通过开展各种与就业或者实习相关的校园活动,促进专业学位研究生之间的互动,帮助其建立良好的人际网络关系,同时也能够形成互帮互助的就业氛围。

参考文献:

- [1] 郭亚平,姚勇波,郭亚军. 全日制硕士专业学位研究生与工学硕士研究生培养模式的比较研究[J]. 中国电力教育: 上, 2010(28): 28-30.
- [2] 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010-2020 年)[EB/OL]. 中华人民共和国中央人民政府网站. 2010.
- [3] 李文君. 《关于深化研究生教育改革的意见》解读[J]. 教育与职业, 2013(34): 50-52.
- [4] 刘延东. 深化高等教育改革走以提高质量为核心的内涵式发展道路[J]. 求是, 2012, 10(3): 3-9.
- [5] KING Z. Career self-management: Its nature, causes and consequences [J]. Journal of Vocational Behavior, 2004, 65(1): 112-133.
- [6] DE VOS A, SOENS N. Protean attitude and career success: The mediating role of self-management [J]. Journal of Vocational behavior, 2008, 73(3): 449-456.
- [7] 黄宝印. 我国专业学位教育发展的回顾与思考(下)[J]. 学位与研究生教育, 2007, 7(4).
- [8] CREBERT G, BATES M, BELL B, et al. Developing generic skills at university, during work placement and in employment: graduates' perceptions [J]. Higher Education Research & Development, 2004, 23(2): 147-165.
- [9] 卿石松,曾湘泉. 就业能力,实习经历与高校毕业生就业——基于山东省 2007 届高校毕业生的实证检验[J]. 中国人口科学, 2009(6): 102-108.
- [10] FREDRICKSON B L. The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions [J]. American psychologist, 2001, 56(3): 218-226.
- [11] SELIGMAN M E, CSIKSZENTMIHALYI M. Positive psychology: An introduction [M]. American Psychological Association, 2000.
- [12] 蔡建华,周宏力. 专业学位研究生教育的职业特性及其实现 [J]. 中国高教研究, 2011(4): 47-50.
- [13] 郑晓明,卢舒野. 工作旺盛感:关注员工的健康与成长 [J]. 心理科学进展, 2013, 21(007): 1283-1293.
- [14] SHELDON K M, KING L. Why positive psychology is necessary [J]. American psychologist, 2001, 56(3): 216-217.
- [15] 李金珍,王文忠,施建农. 积极心理学:一种新的研究方向 [J]. 心理科学进展, 2003, 11(3): 321-327.
- [16] 崔丽娟,张高产. 积极心理学研究综述——心理学研究的一个新思潮 [J]. 心理科学, 2005, 28(2): 402-405.
- [17] SPREITZER G, SUTCLIFFE K, DUTTON J, et al. A socially embedded model of thriving at work [J]. Organization Science, 2005, 16(5): 537-549.
- [18] NIX G A, RYAN R M, MANLY J B, et al. Revitalization through self-regulation: The effects of autonomous and controlled motivation on happiness and vitality [J]. Journal of Experimental Social Psychology, 1999, 35(3): 266-284.
- [19] CARVER C S. Resilience and thriving: Issues, models, and linkages [J]. Journal of social issues, 1998, 54(2): 245-266.
- [20] THIJSSEN J G, VAN DER HEIJDEN B I, ROCCO T S. Toward the employability—link model: current

- employment transition to future employment perspectives [J]. Human Resource Development Review, 2008, 7(2): 165-183.
- [21] ROTHWELL A, JEWELL S, HARDIE M. Self-perceived employability: Investigating the responses of post-graduate students [J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 75(2): 152-161.
- [22] BERNTSON E, SVERKE M, MARKLUND S. Predicting perceived employability: human capital or labour market opportunities? [J]. Economic and Industrial Democracy, 2006, 27(2): 223-244.
- [23] VAN DER HEIJDEN B, BOON J, VAN DER KLINK M, et al. Employability enhancement through formal and informal learning: an empirical study among Dutch non - academic university staff members [J]. International journal of training and development, 2009, 13(1): 19-37.
- [24] 龙立荣, 方俐洛, 凌文铨. 企业员工自我职业生涯管理的结构及关系 [J]. 心理学报, 2002, 34(2): 183-191.
- [25] BRIDGSTOCK R. The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills [J]. Higher Education Research & Development, 2009, 28(1): 31-44.
- [26] NG T W, EBY L T, SORENSEN K L, et al. Predictors of objective and subjective career success: A meta - analysis [J]. Personnel psychology, 2005, 58(2): 367-408.
- [27] 龙立荣, 毛忞歆. 自我职业生涯管理与职业生涯成功的关系研究 [J]. 管理学报, 2007, 4(3): 312-317.
- [28] 施莉. 从就业能力的视角看研究生就业难的问题 [J]. 教育探索, 2009(1): 129-130.
- [29] CARMELI A, SPREITZER G M. Trust, connectivity, and thriving: Implications for innovative behaviors at work [J]. The Journal of Creative Behavior, 2009, 43(3): 169-191.
- [30] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. Thriving at work: Toward its measurement, construct validation, and theoretical refinement [J]. Journal of Organizational Behavior, 2012, 33(2): 250-275.
- [31] PORATH C, SPREITZER G, GIBSON C, et al. : Working paper. Retrieved Feb. 5, 2009 from <https://msbedrom.usc.edu/.../cporath/pci/2064016584-1.pdf>, 2008.
- [32] Spreitzer, G M & Porath C. (2013). Self-Determination as a Nutrient for Thriving: Building an Integrative Model of Human Growth at Work. Oxford handbook of work engagement, motivation, and self-determination theory, 245-258.
- [33] 陈闻, 梁富一. 试论硕士研究生就业能力培养 [J]. 广西师范大学学报: 哲学社会科学版, 2009(2): 94-98.
- [34] STURGES J, GUEST D, CONWAY N, et al. A longitudinal study of the relationship between career management and organizational commitment among graduates in the first ten years at work [J]. Journal of Organizational Behavior, 2002, 23(6): 731-748.
- [35] BARON R M, KENNY D A. The moderator - mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations [J]. Journal of personality and social psychology, 1986, 51(6): 1173-1182.
- [36] COHEN J, COHEN P. Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences[M]. Hillsdale, NJ: Laurence Erlbaum, 1975.

Career Self-management, Thriving at Internship, and Employability: Moderating Role of Career Support from School

GU Jibao, CHEN Cheng, HE Changqing

(School of Management, University of Science and Technology of China, Hefei, Anhui 230026)

Abstract: Improving students' employability is an important goal of graduate professional education. Based on the theory of positive psychology, this study investigates the relationship between career self-management and employability, and the mediating role of thriving at internship and moderating role of career support from school. Results from a survey of 196 professional degree students indicate that career self-management is positively correlated to students' employability, and thriving at internship partially mediates this relationship. School's career support shows a moderating effect on the relationship between career self-management and thriving at internship so that positive association will be stronger with school's career support. In addition, the implications of these results for research and practice are discussed.

Keywords: professional degree student; career self-management; thriving at internship; career support from school; employability