



无边界生涯视域下专业满意度与就业能力研究 ——以汉口学院为例

乐凤洁

(汉口学院 管理学院,湖北 武汉 430212)

摘要:无边界职业生涯视域下,大学生就业能力分为四个方面:专业知识与技能、个人适应能力、职业认同和社会资本。以汉口学院人力资源管理专业为例,采用问卷调查法,运用AMOS26.0构建就业能力、专业满意度、学习投入问卷的SEM模型,通过SPSS24.0的相关性分析、回归性分析等方法,从学生专业满意度需求、学习投入和就业能力的角度出发,探讨了就业能力的影响机制。研究结果表明专业满意度对学习投入和就业能力存在正相关关系,学习投入会促进大学生习得就业能力。最后为应用型高校大学生就业能力的培养路径提出建议。

关键词:无边界职业生涯;就业能力;专业满意度;学习投入

中图分类号:G647.38

文献标识码:A

文章编号:1671-931X(2023)04-0086-07

DOI:10.19899/j.cnki.42-1669/Z.2023.04.014

一、引言

大学生“慢就业”现象出现两种相反的趋势,一方面部分劳动者迫切希望在体制内组织就职,获得稳定的工作;另一方面有些劳动者对于跨越组织边界可接受程度越来越高,他们偏好更为灵活的就业机会,实现自由流动的本质是扩展和利用劳动者自身技能,或追求就业能力的进阶。无论哪种职业就业,两者的内核理念相同:就业能力是大学生由学生角色向社会职业角色顺利转变的关键。

在无边界职业生涯视域下,雇佣的不确定性增强,大学生面对未来职业环境变化,拥有可迁移通用

的就业能力或技能至关重要。大学生对专业的满意程度和求学过程中的学习投入是塑造就业能力的重要因素,最终对个体的就业能力或就业成功产生深远影响。关于大学生就业能力的研究较为成熟,但基于无边界职业生涯视域下对大学生的就业能力研究处于探索阶段,亟待在无边界职业生涯的视角下,更加深入地探究专业满意度和学习投入对大学生就业能力的影响机制。本文在无边界职业生涯视域下,分析应用型高校大学生就业能力,关于应用型人才无边界生涯就业能力培养,丰富就业能力与专业满意度、学习投入的关系研究,具有一定理论意义。一

收稿日期:2023-01-16

基金项目:2021年汉口学院校级科学研究项目资助“无边界职业生涯下应用型人才就业能力培养研究”(项目编号:2021026);2022年汉口学院教学科研项目“信息化背景下基于OBE理念的薪酬管理在线开放课程建设”(项目编号:2022JY11);2022年汉口学院立项校级课程建设项目“薪酬与福利”(项目编号:2022KC16);2022年汉口学院立项课堂教学改革建设项目“薪酬管理”(项目编号:2022KG26)。

作者简介:乐凤洁(1992—),女,湖北孝感人,汉口学院管理学院讲师,研究方向:人力资源管理。

方面,通过成熟的量表能够了解大学生的专业满意度、学习投入和就业能力情况,通过实证研究论证三者之间的关系;另一方面,对大学生就业能力培育路径提出建议,同时为应用型高校人才培养方案和课程设计提供实践启示。

二、文献综述与研究假设

(一)无边界职业生涯

无边界职业生涯概念是由 Arthur 提出的,该理论首先分析了无边界职业生涯产生的背景和原因,认为是雇佣关系改变导致工龄缩短,组织内外流动的机会增多。其次,提出“无边界职业生涯”,它是一种不限于单一雇佣范围的一系列就业机会的职业路径^[1]。在无边界职业生涯视域下,提升员工的就业能力已经成为雇佣双方主体间的新型心理契约的核心内涵^[2],随着生涯发展理论的演进,大学生职业生涯发展面临诸多问题,近三年无边界职业生涯时代大学生生涯发展的概念内涵日益清晰,学者从“生涯适应力、职业认同和生命意义感”为三个核心构成要素,从理论、社会和个体层面提出认知、能力和情感三个维度的生涯发展要求^[3]。大学生就业能力的内涵和基本内容发生了改变,通用能力和应对职业环境变化的适应能力显得尤为重要。

在大学毕业生求职、择职、保职和升职的过程中,应用型高校不仅承担着职业知识的传授和专业人才培养的任务,还需要帮助大学生发展就业能力以帮助他们扩展在多组织间流动的可能性^[4]。这为本文分析无边界职业生涯视域下应用型高校大学生就业能力的培养具有一定的理论基础。

(二)大学生就业能力

国内外关于就业能力的研究较为成熟,认为就业能力是个体通过寻找获得基本就业、维持就业,或者重新获得就业机会的意愿和能力。学者在就业能力的研究基础上,开始将大学生的就业能力作为一个重要独特的领域独立研究,大学生就业市场从“卖方”市场变成“买方”市场,其就业能力是高校办学效益、大学生竞争能力、社会市场对高校评价及其毕业生择取标准的重要评价参数。

国外不同群体的学者对大学生就业能力的定义有着不同的看法。从劳动力市场供需的角度看,大学生就业能力是指大学生在劳动力市场上获得和维持职业生涯的能力,从大学生获取和维持就业关系所需的知识和技能来看,可以将其定义为大学生为

获得初次就业机会和持续就业所具备的一系列能力的总和。大学生就业能力不仅仅是多种综合能力的总和,也是一种具有动态发展特质的能力,它还包括个人对外部环境和工作变化的预测和感知,基于环境做出自我完善的综合素质,在外界环境和主观意愿的共同驱动下,经过培养和深化,最终能够胜任工作要求的能力^[4]。学者基于无边界职业生涯大学生就业能力的含义,从弹性的职业认同、良好的职业生涯适应力和确立生命意义感出发^[3],构建了无边界职业生涯视域下的大学生就业能力的基本内容和结构模型:主要包括职业认同维度、专业知识和技能维度、个人适应能力维度和社会资本维度^[5]。

通过上述文献梳理可知,无边界职业生涯视域下对大学生的就业能力研究处于探索阶段,且集中在对无边界职业生涯背景下的就业能力结构和基本内容的探讨,国内的实证研究可以为本文提供一定的研究基础,这一主题的探讨对应用型高校转型也具有相应的实践启示。

(三)专业满意度

专业满意度的概念源于工作满意度,指学生对所学专业表现出的一种稳定的态度、感受或情感,还包括学生专业学习过程中所接受的服务与期望比较产生的心理感受。专业满意度的概念包含广义的和狭义之分,广义的专业满意度包含内容广泛,既包含对专业本身因素的评价,也包括了一切与专业培养过程中的各种其他因素,例如配套的软、硬件设施设备、校园环境与文化、班级规模、学风和管理机构等^[6],它的内容与学生满意度相似。由于国外高校针对学生入校学习一段时间后,建立了根据学生兴趣、意向和满意度等设置了调换专业的机制,所以学者大多集中研究学生满意度。我国高等教育发展的特点,虽然对专业满意度的研究起步较晚,但跟随着专业化程度的推进步伐,专业建设不断完善,对专业满意度也日趋重视。国内对专业满意度的研究侧重于狭义的角度,是指学生对所学专业的心理感受和满意度评价,主要包含对任课教师、培养目标、课程设置、教学设施与设备和与就业前景相关的实习、见习等专业要素所产生的失望或愉悦的情感^[7]。

行为心理学认为人的行为取决于“刺激—反应”联结,有研究表明学习过程中专业满意度会对学习投入产生影响,但是专业满意度的影响是相对复杂的,需要进一步论证两者之间的关系^[8]。基于以上分析,提出假设 1。

假设 1:专业满意度越高的学生,其学习投入程度也越大。

(四)学习投入

学习投入是工作投入概念的延伸,最初的测量是在工作投入量表(UWES)的基础上编制了学习投入“活力、奉献、专注”三个维度。学者 Martin 提出要结合学习过程直接的相关因素开发测量量表^[9],认为学习投入是指学生在课堂的学习付出的努力程度和课后投入的学习时间,侧重于外显的学习行为。随着研究的深入,学者将精神方面的维度也纳入学习投入的内涵,是指在学习状态下学生表现出持久、专注的心理和积极情绪状态。Fredricks 对三维度的结构编制了可测量的量表,从行为、认知和情感三维度对学习投入进行界定,这一概念和量表适用于我国大学生的学习投入的研究。

关于学习投入的研究经久不衰,因为它是衡量学习过程和质量的重要指标,有利于促进学生产生良好的学业成绩和学业成功^[10]。学习投入的程度对学习绩效产生影响,情绪、认知和行为投入的各要素本身对无边界职业生涯大学生就业能力水平的提升起到促进的作用^[11],如学习投入会直接大学生职业认同和专业知识与技能,因此提出假设 2。

假设 2:学习投入越高,学生就业能力越好。

另外,在管理学中工作满意度与承诺感之间具有较强的正相关关系,专业满意度高的学生,其专业承诺一般也较好^[12],他们更容易培养职业认同感,在无边界职业生涯视域下,他们在学习期间倾向于发生职业探索行为,从而积累一定的社会资本,增强个人适应能力^[13],最终对提升大学生无边界职业生涯的就业能力起到积极影响。所以本文提出假设 3:

假设 3:专业满意度对就业能力具有显著的正相关关系。

三、研究方法

(一)研究样本与数据收集

问卷的发放对象主要为研究者的学生。问卷调查的时间段在学期中间,避开开学兴奋和期末考试

压力状态。上述措施在一定程度上保证了问卷的有效性和真实性。

本次调查问卷发出 136 份,剔除无效填答的 16 份,最终问卷为 120 份,有效回收率为 88%。有效问卷中,男性 45.8%,女性 54.1%。户籍“1”代表农村,占比 67.5%，“2”代表城镇,占比 32.5%。人力资源管理本科学学生 120 名。各变量的均值和标准差见表 3。

(二)变量测量

以往关于大学生就业能力的研究和测量没有考虑到无边界职业生涯的背景,对于无边界职业生涯的就业能力提出理论构想,本论文初步选取学者丁锋构建的模型^[5]。就业能力主要有四个指标:专业知识与职业技能,如基本的专业技能;个人适应能力,如心理承受能力;职业认同,如工作认同;社会资本,如人际关系网络等。

本研究中的专业满意度主要采用李勇、龙茜的量表^[4]。包括六个维度,在维度的总题项下设计分项,有专业的培养目标,专业的课程设置,任课教师状况,教学设施与设备和图书资料两个问题,实习、见习总体情况和本专业的就业前景。

本文的学习投入包括三个维度:行为投入,如“课堂上我会认真听课,积极思考”;认知投入,如“我经常对照学习目标检查学习进展情况”;情绪投入,如“我觉得学习和实践都很有趣”等^[15]。

四、数据分析与结果

(一)问卷信度分析

通过 SPSS24.0 的可靠性分析得到 Cronbach's α 值,专业满意度为 0.937、就业能力为 0.921,学习投入为 0.967,信度较高。

(二)问卷效度分析

1. 探索性因子分析

本研究首先经过探索性因子分析,提取特征值大于 1 的成分为公因子,就业能力有 4 个公因子;学习投入提取了 3 个公因子,分别命名为行为投入、认知投入和情绪投入。三个变量的 KMO 值、Bartlett 球形检验 P 值和累计解释方差均通过检验,见表 1。

表 1 各变量信度与探索性因子分析

变量	Cronbach's Alpha	KMO	Bartlett 球形检验 P 值	累积解释方差
专业满意度	0.973	0.937	0.000	89%
就业能力	0.921	0.921	0.000	87%
学习投入	0.967	0.923	0.000	81%

2. 验证性因子分析

使用 AMOS26.0 软件开展验证性因子分析。

(1) 结构效度分析。根据三个测量变量的 CFA 结果整理得出表 2, 专业满意度模型的绝对拟合指数 χ^2/df 为 4.149, 小于临界值 5, RMSEA 为 0.057 小于临界值 0.08; 相对拟合指数 NFI、IFI、TLI、CFI 都大于 0.9, 可见专业满意度的问卷结构效度优良。就业

能力的四因子模型的绝对拟合指数 χ^2/df 为 2.178, RMSEA 为 0.069, 相对拟合指数 NFI、IFI、TLI、CFI 都大于 0.9, 可见就业能力模型的结构效度优良。学习投入三因子模型的绝对拟合指数 χ^2/df 为 1.847, RMSEA 为 0.074, 相对拟合指数 NFI、IFI、TLI、CFI 都大于 0.9, 可见就业能力模型的结构效度优良。

表 2 结构效度分析

就业能力模型	χ^2/df	RMSEA	NFI	IFI	TLI	CFI
专业满意度单因子模型	4.149	0.057	0.950	0.961	0.935	0.961
就业能力四因子模型	2.178	0.069	0.903	0.945	0.935	0.944
学习投入三因子模型	1.847	0.074	0.912	0.957	0.949	0.957

(2) 聚敛效度分析。所有问卷题目的因子载荷值都处于 0.7 以上, 能较好地代表所要测量的变量, 且

经过计算 AVE 大于的值都大于 0.5, CR 组合信度均大于 0.7, 聚敛效度优良。具体结果见表 3。

表 3 聚敛效度分析

变量	维度	平均值	标准差	AVE 平均变异抽取量	CR 组合信度
专业满意度	教师满意度	3.93	0.65	0.77	0.95
	专业培养满意度	3.75	0.87		
	硬件满意度	3.73	0.84		
	课程满意度	3.65	0.80		
	实习满意度	3.63	0.97		
	就业前景满意度	3.53	0.93		
学习投入	情绪投入	3.57	0.83	0.74	0.94
	认知投入	3.54	0.90	0.76	0.96
	行为投入	3.50	0.97	0.76	0.93
就业能力	社会资本	4.41	0.60	0.80	0.95
	个人适应能力	4.29	0.68	0.79	0.95
	职业认同	4.28	0.64	0.78	0.95
	专业的知识与技能	3.31	1.38	0.93	0.99

(3) 区别效度。见表 4, 对角线的数值是对各变量的 AVE 的开平方根数值, 相比于其对应的相关系数都是最大的。因此, 变量间的区别性较高。

表 4 区别效度及相关性分析

	平均值	标准差	专业满意度	学习投入	就业能力
专业满意度	3.749	0.708	0.875		
学习投入	3.541	0.803	0.543**	0.867	
就业能力	4.071	0.570	0.356**	0.245**	0.908

注: 对角线上的数值为 AVE 的平方根; 对角线下方为各变量间相关系数; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

3. 探索性因子分析

本研究采用 Harman 单因子检验方法, 将各变量的全部量表题目进行探索性因子分析, 分析结果显示未旋转前第一主成分因子的方差贡献率为 38% (小于 40%), 说明本研究不存在严重的共同方法偏差。

(三) 相关性分析

如表 4 所示, 专业满意度的均值为 3.749, 学习投入的均值为 3.541, 就业能力的均值为 4.071, 其中学习投入的标准差最大为 0.803。专业满意度与学习投入和就业能力的相关性分别为 0.543、0.356, 学

习投入与就业能力之间的相关性为 0.245,且在 0.01 的水平上显著。说明变量间具有较高的相关性,可以继续开展回归分析验证三者之间的关系。

(四) 多元回归分析

基于样本数据对假设开展检验,结果如表 5 所示。在第一个回归模型中,自变量专业满意度对学习投入的回归系数是 0.535(P<0.001),假设 1 得到验证。

在第二个回归模型中,学习投入对就业能力的回归系数是 0.247(P<0.01)假设 2 得到验证。第三个模型是专业满意度对就业能力的回归,回归系数是 0.355(P<0.001),假设 3 得到验证。

将表 5 的回归系数与显著性结果填入本文模型图中的各路径上,得到图 1。

表 5 多元回归分析

回归方程(N=120)					回归系数及其显著性	
结果变量	预测变量	R	R ²	F	β	t
		0.583	0.34	14.84***		
学习投入	专业满意度				0.535***	7.008
		0.263	0.069	2.133		
就业能力	学习投入				0.247**	2.666
		0.368	0.136	4.514**		
就业能力	专业满意度				0.355***	4.065

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

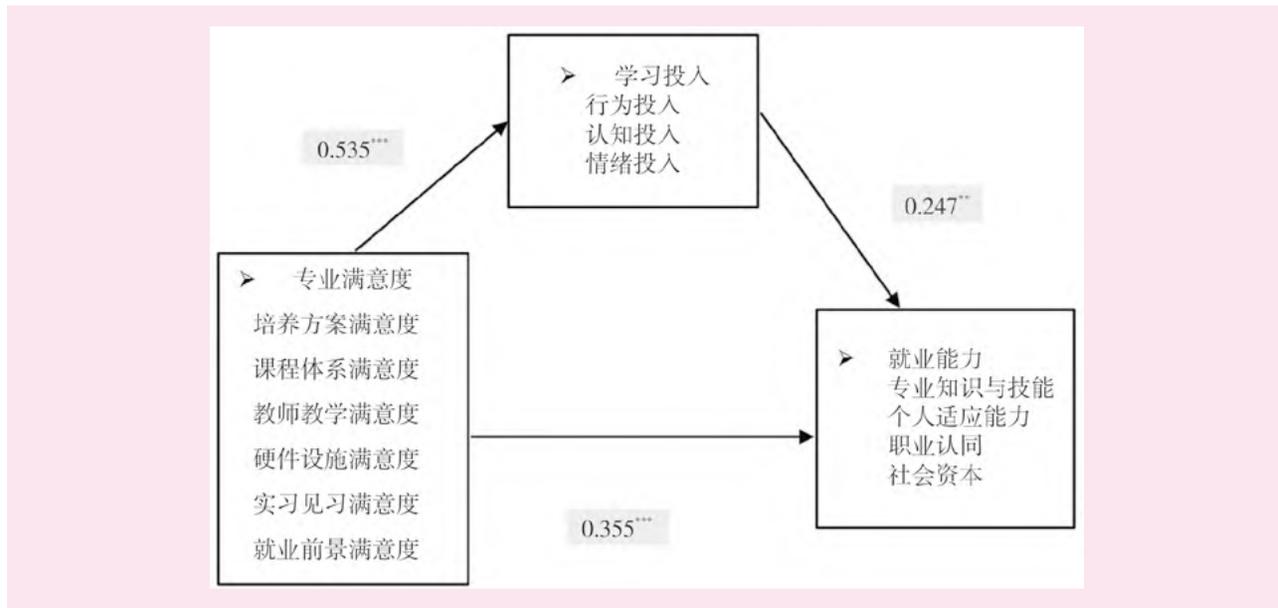


图 1 模型各路径回归系数及其显著性

五、结论与建议

(一) 研究结论

本文通过对汉口学院人力资源管理专业的学生进行调查和统计分析,得到无边界职业生涯的就业能力、专业满意度和学习投入的测量结果,并验证了三个变量之间的关系。大学生的无边界职业生涯就业能力水平感知属于中等偏高水平(M = 4.071,

S.D. = 0.57)。就业能力技能的所有指标中,学生在社会资本方面得分最高(M = 4.41, S.D. = 0.60)。专业知识与技能(M = 3.31, S.D. = 1.38)得分最低,且标准差较大。就业能力指标有两个方面高于平均水平:个人适应力(M = 4.29, 标准差 = 0.68),职业认同(M = 4.28, S.D. = 0.64)。专业满意度调查结果属于中等水平(M = 3.75, S.D. = 0.71)。其中教师满意度

($M = 3.93, S.D. = 0.65$)和专业培养满意度($M = 3.75, S.D. = 0.87$)高于平均值,另外四个方面均低于平均值,从高到低依次为硬件满意度($M = 3.73, S.D. = 0.84$),课程满意度($M = 3.65, S.D. = 0.80$),实习或见习满意度(3.63, 0.97),最低为就业前景满意度($M = 3.53, S.D. = 0.93$)。学习投入的整体水平不高($M = 3.54, S.D. = 0.803$),情绪投入较其他两项稍微高一点($M = 3.57, S.D. = 0.83$),认知投入水平与均值持平,行为投入最低($M = 3.50, S.D. = 0.97$)。

本文证实了专业满意度对学习投入和无边界职业生涯就业能力起到了积极的正向效应,实证研究回应了部分学者的理论观点,为三者关系的澄清提供了一定实证支持和数据支撑,丰富了应用型高校学生专业满意度、学习投入和就业能力的研究。

(二) 实践启示

第一,培育应用型高校学生无边界职业生涯就业能力的重点,在于学生专业知识与技能方面要构建职业发展的核心竞争力。应用型高校人才培养模式的目标要求满足社会企业和行业需求,在“双创”背景下,提升学生可雇佣的就业能力,社会资本、个人适应力和职业认同方面在不断增强,但是,本文通过调查发现汉口学院学生专业知识与技能的就业能力水平相对较低,大学生面临日新月异的职业环境变化,陷入了预期焦虑的恐慌中。且因为缺乏职业经验,没有唤醒对专业学习的重视。目前职业的边界更加模糊,无边界职业生涯视域下大学生就业能力是学生习得胜任职业的个性特征、知识与技能等特质的综合过程,学生未来职业发展存在诸多不确定性,应当秉持通用能力与专用能力齐头并进的原则,掌握一门专业的系统知识,是认知策略和学习能力的重要体现,更是大学生职业长远发展的基石。

第二,学校要关注学生主体对专业的潜在需求,优化专业课程体系设计,多渠道深入推进产教融合。在专业满意度方面,教师满意度是稳居首位,专业培养的满意度也获得学生的认可,但低于平均值的硬件满意度、课程满意度、实习或见习满意度和就业前景满意度四个方面值得深思。近年来国家推动部分地方普通高校向应用型高校转变,是缓解我国人才的结构性矛盾,避免高校发展同质化和学生就业难等新问题的新探索,但在应用型高校转型阶段,从课程体系设计到深化产教融合都还有值得深入探讨的空间,也反映了学生的共同诉求。为此,2022年以来汉口学院为提高产教融合水平,推动教育链、产业链和

人才链发展,已在京山市分校区成立了学校与地方共建共管共享的产业学院,学校未来可依托校企合作、实习实训的两大平台,驱动“高水平应用型本科高校,高素质应用型本科人才”的发展战略。

第三,鼓励学生依据自我设计的“成长轨”,确立职业目标,倒逼学习投入和学业绩效产出。无边界职业生涯迫切要求大学生提升三种职业生涯能力^[16]:知道为什么,知道怎么做,知道是谁。“知道为什么”的能力能促进认同感的形成,具体来说,是个体能了解自己的职业身份、价值观和职业抱负,更多地注意自我概念和职业认同;“知道怎么做”的能力涉及职业知识、技能和能力,学生逐步开展职业探索行为的过程,有助于自身提高学习意义感和成就感。学生“知道是谁”的能力,即确立职业目标,会寻求广泛的关系网络,争取到社会资源支持。以上这些能力的形成机制反过来会激发学生的学习投入动机,有助于建立大学生无边界职业生涯的“专业满意—学习投入—就业能力”的双循环机制。此外,疫情常态化防控阶段,线上线下混合教学模式对学生学习投入的不足是一个新的课题和挑战,有学者建议线上教学比例控制到20%左右,学生学习投入最佳^[17]。无论何种教学形式,教师应当侧重课前、课中、课后各阶段的任务布置和教学互动与辅导,还要健全反馈和评价机制,教师在课程教学中要引导学生将积极的学习情感转化到学习的行为投入中。

参考文献:

- [1] Arthur M B. The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 15.
- [2] 郭志刚. 基于就业能力的无边界职业生涯平衡[J]. 经济管理, 2007(19): 60-64.
- [3] 王丹, 郑晓明. 无边界职业生涯时代大学生生涯发展探析[J]. 社会科学战线, 2020(12): 276-280.
- [4] 黄新敏, 吴旭红, 黄一岚. 无边界职业生涯时代大学生就业能力探究[J]. 教育发展研究, 2012(01): 41-45.
- [5] 丁锋. 基于无边界职业生涯的大学生就业能力研究[D]. 青岛: 中国海洋大学, 2015: 56-58.
- [6] 杨咪咪. 专业满意度对学习投入的影响研究[D]. 太原: 山西财经大学, 2019: 26-27.
- [7] 赵雅波, 邸胜男. 基于专业满意度视角的新文科背景下地方应用型高校管理学类专业建设探索[J]. 黑龙江工业学院学报(综合版), 2022(5): 1-6.
- [8] 刘选会, 钟定国, 行金玲. 大学生专业满意度、学习投入度与学习效果的关系研究[J]. 高教探索, 2017(2): 58-63.

- [9] MARTIN A J. Enhancing student motivation and engagement: the effects of a multidimensional intervention[J]. Contemporary Educational Psychology, 2008(2):239-269.
- [10] FREDRICKS J A, FILSECKER M, LAWSON M A. Student engagement, context, and adjustment: addressing definitional, measurement, and methodological issues[J]. Learning and Instruction, 2016(43): 1-4.
- [11] 江燕. 大学生学习投入对就业能力的影响——以新余学院为例[J]. 就业与保障, 2020(23):50-51.
- [12] 刘寒梅. 大学生专业满意度及其与专业承诺的关系研究[D]. 荆州: 长江大学, 2014:38-41.
- [13] 刘新颜. 大学生专业满意度与心理适应能力的关系研究[J]. 中国校外教育, 2012(21):22+53.
- [14] 李勇, 龙茜. 基于多水平模型的专业满意度因素测评研究[J]. 重庆工商大学学报(自然科学版), 2017(4):55-59.
- [15] 张瑞. 学习投入对大学生就业能力的影响研究[D]. 太原: 山西财经大学, 2017:15-38.
- [16] SIDIKA N, COLAKOGLU. The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity[J]. Journal of Organizational Behavior, 2011(1):47-59.
- [17] 黄亚婷, 王雅. 疫情背景下混合教学中本科生学习投入的影响机制研究——基于探究社区理论的视角[J]. 中国高教研究, 2022(3):52-59.

[责任编辑:向 丽]

Study on Professional Satisfaction and Employability from the Perspective of Boundaryless Career

——Take Hankou University as an example

YUE Fengjie

(School of Management, Hankou University, Wuhan Hubei 430212, China)

Abstract: From the perspective of boundaryless career, college students' employability can be divided into four aspects: professional knowledge and skills, personal adaptability, professional identity and social capital. Taking the Human Resource Management major of Hankou University as an example, this paper adopts the questionnaire survey method and uses AMOS26.0 to construct the SEM model of the questionnaire of employability, professional satisfaction and learning engagement. Through SPSS24.0 correlation analysis, regression analysis and other methods, from the perspective of students' professional satisfaction demand, learning engagement and employability, to discuss the influencing factors of employability. The results show that there is a positive correlation between professional satisfaction and learning engagement and employability, and learning engagement will promote college students' acquisition of employability. Finally, some suggestions are put forward for the training path of employability of application-oriented universities.

Key words: boundaryless career; employability; professional satisfaction; learning engagement