

福建省应届大学生实习经验对职业期望的影响：以自我效能感为中介

毕钰¹ 叶博超^{2*} 黄登贵³ 合孟娇¹

1. 云南工商学院 云南昆明 651701

2. 陕西铁路工程职业技术学院 陕西西安 710077

3. 集美大学海外教育学院 厦门 361021

摘要：本研究旨在探讨应届大学生实习经验对职业期望的影响，并以自我效能感作为中介变量。采用问卷调查的方式，选择研究对象为中国福建省4所高校的应届毕业生，共发放有效问卷373份，并运用回归分析来分析各变量之间的关系，并验证研究假设。研究结果发现：1、应届大学生实习经验与自我效能感对职业期望有正向且显著的影响；2、自我效能感在大学生实习经验与职业期望的关系中，中介效果存在，且为部分中介。最后，本研究针对前述的研究结果进行讨论，并提出研究建议与未来研究方向。

关键词：应届大学生；实习经验；职业期望；自我效能感

1. 研究背景

Liu Yi(2022)认为教育工作者的期望就是，学生可以适应职场，不仅从课程中学习知识，还可以从实践中汲取宝贵的工作经验。实习通常被宣传为一种课外活动，可以提高学生的就业前景和未来收入，同时也能满足雇主的人才需求(Maertz, 2014)。因此，世界各地的许多政府和高等教育机构都将实习视为其就业政策的核心；在某些情况下，为了毕业，必须参加实习(Klein, 2011)。在美国，实习被列入有助于学生参与和完成学业的高影响力实践名单同时，毕业前工作实习在美国教育系统中的具有非常重要的地位和巨大的影响力(Kuh, 2008)。换言之，学生不仅可以通过实践实习具备相应经验能力，还能将日常学习内容与实际工作紧密联系，提高自身实践能力，从而达到企业用人标准；还可以通过实习，提前了解工作内容，适应工作岗位，从而尽早完成角色转变，成为合格的工作者(Kaslow, 1985)。

以往研究证实，实习有助于学生培养技能，以处理在现实工作环境中可能发生的问题(Pedro, 1984)。从实习中学到的技能给学生更多的经验，在求职过程中促进自己的工作能力和提高沟通能力。Goltz(2005)强化了这一点：实习可以让学生更有信心选择职业。作为回报，学生们有更明确的

职业规划，特别是那些有全球工作经验的人，因为他们在求职过程中具有跨文化的沟通能力(Shaffer, 2012)，并有更广泛的职业期望。

2. 研究方法

基于所查阅的相关文献的基础，提出本研究假设，并运用spss28对数据进行回归与中介作用的分析，最终验证研究假设：

2.1 回归分析及中介效果检验

以实习经验为自变量，职业期待为因变量进行回归分析，R²为0.238，解释力度可以接受，F检验来看，P=0.000<0.05，因此，至少有一个自变量是显著的。具体来看，回归系数值为0.441(t=10.770, P<0.001)，因此，实习经验对职业期待的影响是正向且显著的；

以实习经验为自变量，自我效能为自变量，R²为0.236，解释力度可以接受，F检验来看，P=0.000<0.05，因此，至少有一个自变量对于因变量的解释是显著的。详细来看，回归系数值为0.256(t=3.729, P<0.001)，因此，实习经验对于自我效能的影响是正向且显著的；

以实习经验、自我效能为自变量，职业期待为因变量进行回归分析，R²为0.25，解释力度同样是可以接受的，

F 检验来看, $P=0.000 < 0.001$, 因此, 自变量中至少有一个是显著的。具体来讲, 实习经验系数值为 0.422 ($t=2.418$, $P < 0.001$), 自我效能的系数值为 0.074 ($t=2.418$, $P < 0.05$), 因此, 实习经验和自我效能对于职业期待的影响是正向且显著的。

回归分析			
	职业期待	自我效能	职业期待
常数	1.928*** (13.205)	2.555*** (10.428)	1.738*** (10.537)
实习经验	0.441*** (10.770)	0.256*** (3.729)	0.422*** (10.183)
自我效能			0.074* (2.418)
样本量	373	373	373
R 2	0.238	0.236	0.25
调整 R 2	0.236	0.234	0.246
F 值	F (1,371)=115.997, p=0.000	F (1,371)=13.905, p=0.000	F (2,370)=61.680, p=0.000
* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001 括号里面为 t 值			

中介作用检验								
项	符号	意义	效应值 Effect	95% CI		z 值/t 值	p 值	结论
				下限	上限			
实习经验 => 自我效能 => 职业期待	a*b	间接效应	0.019	0.004	0.044	1.826	0.068	部分中介
实习经验 => 自我效能	a	X=>M	0.256	0.121	0.391	3.729	0.000	
自我效能 => 职业期待	b	M=>Y	0.074	0.014	0.135	2.418	0.016	
实习经验 => 职业期待	c'	直接效应	0.422	0.341	0.503	10.183	0.000	
实习经验 => 职业期待	c	总效应	0.441	0.361	0.521	10.77	0.000	

通过中介作用可知, 总效应值达到了 0.441, 直接效应为 0.422, 间接效应为 0.019, 因此, 中介效应存在, 而且为部分中介作用, 假设成立。

3. 结论与建议

本研究结果发现: 在实习经验与职业期待感的关系研究中发现, 大学生实习经验得分越高, 经验越丰富, 体验感越好, 其对未来的职场越有信心, 期望值越高。因此, 无论工作经验还是实习期间的表现可以显著影响大学生在工作中的期望值与职业信心。

同时, 实习经验对于自我效能感的显著正向预测结果也与 Freudenberg (2010) 研究结果一致, 在实习期间学习接触的工作内容越多并且取得成绩可以很大程度提升员工的自信心, 更有信心挑战有难度的工作项目。因此, 大学生在实习期间的表现与工作经验的积累, 可以提高大学生本身的自我认同感。

在本研究中, 大学生如果实习工作不顺心会导致自信心受打击, 反之, 会提升大学生的就业兴趣, 继而提升其职

业期待。根据分析结果得知, 当大学生通过自身努力运用自身专业知识, 在实习岗位中工作表现优异, 那么就可以提升他的获得感与自信程度, 如果他认为他在面临压力时能有出色的表现, 那么他就可以通过心理暗示的方式, 使自己快速的恢复过来, 保持积极向上的心态, 从而提高他对工作的热爱程度。反之, 部分大学生因为在实习过程中, 表现不佳, 未得到认可, 因此会提出主动离职 Freudenberg (2010)。

最后, 考虑到高校教育工作者的最终目标是让学生为未来的职业生涯做好准备, 大学生可以通过在学校的课程、指导、网络和特定部门或学院提供的职业发展活动中的教育经验获得相应的职业知识 (Chuang et al., 2007), 为此高校都在关注各类实习课程或实训基地的发展, 探讨更多关于应届毕业生职业规划方面的问题 (比如职业满意度, 职业规划, OBE 课程理念) 将会更加有利于未来的发展。

参考文献

[1]Liu, Y., Draper, J., & Dawson, M. (2023). The relationship between work experience and career expectations: career

decision-making self-efficacy as mediator. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 35(3), 213–224. <https://doi.org/10.1080/10963758.2022.2034118>

[2]Maertz Jr, C., A. Stoeberl, P., & Marks, J. (2014). Building successful internships: lessons from the research for interns, schools, and employers. *Career Development International*, 19(1), 123–142. [doi/10.1108/CDI-03-2013-0025/](https://doi.org/10.1108/CDI-03-2013-0025/)

[3]Klein, M., & Weiss, F. (2011). Is forcing them worth the effort? Benefits of mandatory internships for graduates from diverse family backgrounds at labour market entry. *Studies in Higher Education*, 36(8), 969–987. <https://doi.org/10.1080/03075079.2010.487936>

[4]Kuh, G. D. (2008). Excerpt from high-impact educational practices: What they are, who has access to them, and why they matter. *Association of American Colleges and Universities*, 14(3), 28–29.

[5]Kaslow, N. J., & Rice, D. G. (1985). Developmental stresses of psychology internship training: What training staff can do to help. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(2), 253. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.16.2.253>

[6]Freudenberg, B., Cameron, C., & Brimble, M. (2010). The importance of self: Developing students' self efficacy through work integrated learning. *The International Journal of Learning*, 17(10), 479–496.

[7]Pedro, J. D. (1984). Induction into the workplace: The impact of internships. *Journal of Vocational Behavior*, 25(1), 80–95. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(84\)90038-1](https://doi.org/10.1016/0001-8791(84)90038-1)

[8]Chuang, N. K., Goh, B. K., Stout, B. L., & Dellmann-Jenkins, M. (2007). Hospitality undergraduate students' career choices and factors influencing commitment to the profession. *Journal of Hospitality & Tourism Education*, 19(4), 28–37. [10.1080/10963758.2007.10696902](https://doi.org/10.1080/10963758.2007.10696902)