

正式导师制度对大学生创业意图的影响关系中 ：师生间信赖的调节效果和自我效能感中介效果的研究

王志成(南京审计大学)*· 刘玉勋(肇慶學院)**· 韓仁洙(충남대학)***

논문요약

중국경제가 어려워지면서 고용 없는 경제 성장으로 고용률이 감소추세에 있으며 청년층 실업이 심각해지고 있다. 대학 졸업생들이 취직해도 자기 원하는 일짜리를 구하는 것을 하늘에 별이라고도 할 수 있다. 이러한 대내외인 환경 속에서 대학 졸업생들의 취업난의 문제를 해결하지 못하면 “중국꿈”(China Dream)을 이루기 어렵다.

이러한 상황에서 본 연구는 중국 대학교졸업생을 대상으로 정식적인 멘토링(formal mentoring)이 대학생의 창업의지(entrepreneurial intention)에 미치는 영향을 실증연구를 통해 구명하려는 목적을 지니고 있다. 정식적인 멘토링이 창업의지에 미치는 과정에서는 자기효능감(self-efficacy)의 매개효과도 분석하였다. 또한 정식적인 멘토링이 대학생의 창업의지에 미치는 영향과정에서 신뢰(trust)의 조절효과를 분석하였다.

실증연구를 위해서는 중국 동북재경대학교, 서북대학교, 강소대학교와 남방항공대학교 졸업생들을 대상으로 설문조사를 실시하였다. 분석결과는 정식적인 멘토링이 창업의지에 미치는 과정에서는 자기효능감(self-efficacy)의 매개효과가 있는 것으로 나타났다. 또한 정식적인 멘토링이 대학생의 창업의지에 미치는 영향과정에서 신뢰(trust)의 조절효과가 있는 것으로 나타났다.

본 연구 결과는 중국대학교의 졸업생들이 창업의지가 강화(하는 기대)하기 위해서는 정식적인 멘토링의 행사가 중요하다는 점을 시사(제시)해주고 있다. 중국대학교 관리자들과의 정식적인 멘토링 역량을 제고하기 위해서는 권한위양을 위한 관리체제의 정비와 창업(창업)에 대한 교육이 필요하다

주제어 : 공식적 멘토링, 창업의도, 중국, 신뢰, 자기효능감

* 제1저자, ** 공동저자, *** 교신저자.

I. 绪论

近年来世界经济面临2008年金融危机以来最严峻的局面, 雇佣率持续下降, 特别是大学生的就业形势十分严峻. 根据有关数据统计显示: 2013年, 中国高校毕业生人数达到的699万; 2014年, 毕业生达到727万, 2015年大学毕业达到749万, 2016年高校毕业生有765万, 创历史新高, 加上中职毕业生, 仅这两项新增就业人数达1200万¹⁾, 加之, 大学生毕业求职时往往找不到本专业的相应工作. 使“就业难”成为高校和政府间的大难题. 为解决就业难问题, 中国的各大高校一方面增加大学生在校期间的实习和兼职机会. 另一方面也成立了大学生创业中心, 对大学生的创业行为和意图进行专项指导和支持. 本文以中国东北财经大学, 中国江苏大学, 中国西北大学, 中国南京航空航天大学有创业意向的200名大四在校生和部分硕士博士研究生为调查对象进行了理论研究和数据分析. 研究探索了: 在中国高等教育由“精英教育”转向“大众教育”致使大学毕业生总量不断增加, 而就业率逐年递减的背景下, 针对“就业难”的问题, 如何调整中国高校的相应规章制度以鼓励大学生自主创业. 在本文的研究假说中, 正式导师制度能对大学生的创业意向产生积极的 (+) 的影响; 自我效能感在正式导师制度对大学生创业意图的关系中具有中介效果; 导师与学生间的相互信赖在正式导师制度对大学生创业意图的关系中具有调节效果.

本研究的结果显示: 正式导师制度能够鼓励大学生的创业意图, 导师和学生间的信赖性越强, 这种鼓励的效果就越明显; 另一方面, 自我效能感强的学生往往创业的意图就越强. 高校的管理者应该继续强化导师对学生创业的指导和支持, 为学生的创业提供更多的优惠政策和更完善的平台.

II. 理论背景

1. 正式导师制度与大学生创业意图

正式导师制度在传统意义上指的是, 企业或组织内部的资深员工对新员工在技术和经验上进行指导以帮助新入职员持续成长并尽快适应新组织的环境²⁾. 本文以高

1) 中国教育在线 <http://www.eol.cn/html/c/2016gxbys/index.shtml>

2) Kram, K.E.(1983), "Phases of Mentor Relationship", *Academy of Management Journal*, 26, pp. 608

校为研究对象进行研究,在高校里正式导师制度的意义指的是:在特定的领域对学生进行指导和帮助.进而帮助学生克服困难达成既定的目标和成果³⁾.在“就业难”的特定背景下,为鼓励毕业大学生自主创业,高校的导师在为毕业生传授知识和指导学术毕业论文的同时,也要为大学生的创业行为进行必要的帮助和指导.意图(intention)是指想要做出某种行为的实际意志的程度⁴⁾.意图一词,不仅代表了社会性和外在性,也代表了通过自身行动对未来会出现的自身所期待结果的一种意志和渴望.大学毕业生的自主创业行为,即是对自身未来的一种美好期待.创业意图概念的相关研究始于Bird(1988)⁵⁾.所谓创业意图,与接受组织或企业的雇佣进入企业工作相反,是以自我雇佣的形式(self-employed)从事自身关心的行业的一种心理状态.在本文的研究模型中,正式导师制度作为独立变数,大学生创业意图作为应变量.在高校的环境里,我们认为,毕业生导师在该领域的正式导师关系的确立能够指导和帮助大学毕业生的创业行为,并增强学生的创业意图.

根据以上的理论依据,本文设定了以下的假说.

假说 1:正式导师制度对大学毕业生创业意图产生正(+)的影响.

2. 导师与学生间信赖的调节效果

根据上下级交换理论(leader-member exchange)信赖是发展上下级之间关系的基础⁶⁾.信赖可以说是在员工的诚实性和情感倾向和行为上的双重的交换.本文以高校为调查对象,通过在鼓励大学生创业意图的过程中建立正式导师制度,用以更好的对毕业生的创业行为进行帮助和指导.我们想要探索的是:导师和学生间的相互信赖能否进一步强化正式导师制度对学生创业意图的积极作用.

-625.

- 3) Flax, E., Ascher, L., & Harrington, C.(1968), "Mentoring Programmes and Practices An Analysis of the Literature, Institute for Urban and Minority Education, Columbia University
- 4) Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2), pp.179-211.
- 5) Bird, B. (1988). "Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention," *Academy of Management Review* 13(3), pp.442-453.
- 6) Brower, Holly H., F. David Schoorman, and Hwee Hoon Tan. 2000. "A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange." *The Leadership Quarterly* 11 (2): pp.227-250.

根据以上的理论依据, 本文设定了以下的假说.

假说 2: 导师和学生间的信赖在正式导师制度对大学生创业意图的关系中起到调节作用, 导师和学生间的信赖程度越强, 正式导师制度对大学生创业意图的积极 (+) 作用就越强. 反之, 导师和学生间的信赖程度越弱, 正式导师制度对大学生创业意图的积极 (+) 作用就越弱.

3. 自我效能感的中介效果

自我效能感是指: 在组织内部, 不论什么样的任务都能通过自身的努力完成的一种对自身能力的认可和自信的心理认知. Bandura在行为变化的中和理论 (toward a unifying theory of behavior change) 中提出, 自我效能感是指: 在既有的环境下成功执行特定任务时所必须具备的整合动机赋予和认知资源的相关的个人能力的认知. 在本文的研究环境中, 我们假设正式导师制度的确立能够增强大学生的自我效能感进而引发大学生的创业意图.

基于以上的理论依据, 我们设定了以下假说.

假说 3: 正式导师制度对大学生的自我效能感产生正 (+) 的影响.

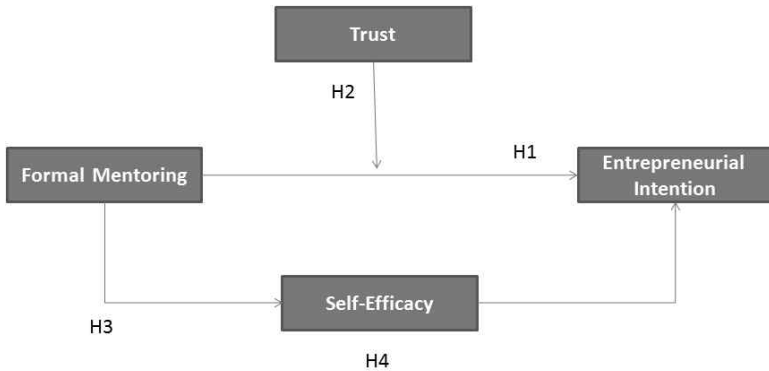
假说 4: 在正式导师制度对大学生创业意图的关系中, 大学生的自我效能感具有调节效果.

根据以上所要验证的假说, 我们画出了本文的研究模型, 其构成如<图 1>所示.

III. 研究方法

1. 选定样本

〈图 1〉 研究模型



为了验证模型和假说,我们选定了设有大学生创业中心的中国东北财经大学,西北大学,江苏大学和南京航空航天大学的大学生和部分硕博研究生为调查对象进行了问卷调查,共收集了187份调查问卷,去掉无效的问卷,最终用于数据实证分析的问卷数为183份,回收率为97.9%。学校所在地域分别为:辽宁省大连,陕西省西安,江苏省镇江和南京,均为就业形势较为严峻的地域,为本研究的数据分析提供了数据上的保证。此样本的人口统计学的特性如<表 1>所示。

〈表 1〉 人口统计学的特性

分类		频率	比例	分类		频率	比率
性别	男	99	54.1%	学历	大二在读生	19	10.4%
	女	84	45.9%		大三在读生	8	4.4%
					大四毕业生	104	56.8%
					研究生级以上	52	28.4%

年龄	20岁以下	12	6.6%	未来想 从事行 业	IT技术研发类	51	27.9%
	20~30	163	89.1%		管理类	36	19.7%
	30岁以上	8	4.4%		销售类	21	11.5%
				其他	75	40.9%	

2. 变数的测定

正式导师制度：在特定的领域对学生进行指导和帮助。进而帮助学生克服困难达成既定的目标和成果.本研究中，学生的导师在学生的创业行为和创业意图上给予学生鼓励，帮助和支持.在本文中，为了测定正式导师制度的概念，我们采用了 Scandura, T.A.,& Ragin, B. R (1993) 开发的量表⁷⁾,我们采用了其中的14项.问项均采用李克特式五点量表法，总信度为 0.914.

自我效能感:在组织内部，不论什么样的任务都能通过自身的努力完成的一种对自身能力的认可和自信的心理认知.我们采用了Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). 开发的量表⁸⁾.采用了其中的9项.问项均采用李克特式五点量表法，总信度为0.862.

信赖：根据上下级交换理论 (leader-member exchange) 信赖是发展上下级之间关系的基础.信赖可以说是在员工的诚实性和情感倾向和行为上的双重的交换.为了测定这一概念，我们采用了Rich (1997) 所开发的的量表.本文一共采用了3项，采用了李克特式五点量表法，其信度为0.722.

创业意图：与接受组织或企业的雇佣进入企业工作相反，以自我雇佣的形式 (self-employed)从事自身关心的行业的一种心理状态.我们采用了Linan, F., and Y. W. Chen(2009)⁹⁾开发的量表.由5个问项构成，采用了李克特式五点量表法，其信度为0.862.

7) Scandura, T. A., & Ragin, B. R.(1993), "The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations", *Journal of Vocational Behavior*, 43(3), pp. 251-265.

8) Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-efficacy Scale. *Psychologia*, 38(3), pp. 174-181.

9) Linan, F., and Y. W. Chen (2009). "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions," *Entrepreneurship Theory and Practice* 33(3), pp.593-617.

IV. 数据分析与结果

1. 效度的测定与描述性统计

在数据分析之前, 我们进行了量表的效度分析. 为了验证效度, 我们采用了 Anderson & Gerbing (1988). 所推荐的验证性因数分析(confirmatory factor analysis: CFA). 在<表 2>中可以看到通过验证性因数分析得到的拟合指数.

<表 2> 通过验证性因数分析得到的拟合指数

χ^2	df	p-value	RMSEA	RMR	TLI	CFI
627.692	428	.000	.051	.045	.916	.923

如<表 2>所示, 拟合指数分别为 $\chi^2=627.692(df=428, p<0.001)$, $RMSEA=.051$, $RMR=.045$, $TLI=.916$, $CFI=.923$. 在这些拟合指数中, 最基本的卡方 χ^2 数值要满足大于基准值.05的条件, 但实际上其值受样本大小的影响, 当样本的量的大的情况下是很难达到基准值.05以上的. $RMSEA$ 的数值小于.08, 说明数据与模型的拟合度是比较好的. RMR 的理想数值最好是能小于.05, 但是只要小于了.10, 我们就认为数据和模型的拟合度是比较好的. TLI 和 CFI 取值范围是0到1, 一般意义上, 只要其数值大于了0.8, 我们就认为数据和模型之间的拟合度是优秀的.我们可以考虑用对于样本特性来说自由度更加高的 CFI 来判定拟合度.本文中的 $CFI=0.923$ 大于0.9, 说明了研究模型的拟合度已经达到了可接受的标准.

有关于本文中出现的变数的描述性统计和他们之间的相关关系见<表 3>.

如<表 3>所示, 问卷结果显示: 在创业意图上男女有着统计学上显著差异($\alpha^2=-0.21, p<0.01$). 高校内部比较注重导师对学生创业的支持($M=3.48$). 导师和学生间的信赖关系较强($M=3.77$); 学生的创业意图较为强烈($M=3.62$).自我效能感较高($M=3.43$).

<表 3> 描述性统计和变数间的相关关系

变数	M	SD	1	2	3	4	5
性别	1.46	.50	1				
正式导师制度	3.48	.61	-.06	1			
自我效能感	3.43	.54	-.12	.46**	1		

信赖	3.77	.69	.00	.70**	.49**	1	
创业意图	3.62	.71	-.21**	.37**	.52**	.23**	1

2. 模型拟合度和假说的验证

本文在验证假说之前，我们先对模型的拟合度进行了验证.为了验证模型拟合度，我们运用了用于分析共变量构造模型的AMOS17.0软件，其结果如 <表 4>所示.

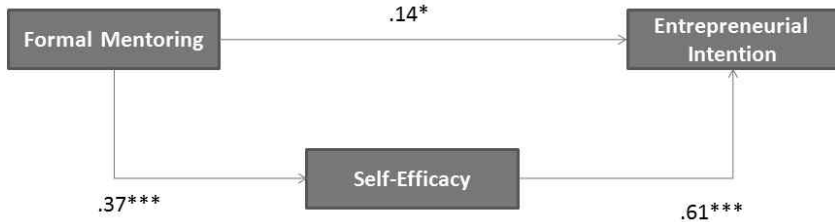
通过<表 4>所提供的数值(CFI=.923, TLI=.916, RMSEA=.053, RMR=.046)，可以看出拟合度指数都是比较良好的，进而我们可以判断出此模型是可以用来进行下一步的假说验证的.

<表 4> 模型测定的结果

χ^2	df	p	CFI	TLI	RMSEA	RMR
526.22	347	.000	.923	.916	.053	.046

在<图 2>中，我们把经过拟合度验证的模型进行了径路分析，并标出了变数之间的径路系数.其中，正式导师制度对大学生创业意图的关系中，在统计学上具有显著的积极效果 ($B=.14, p<0.05$).正式导师制度对自我效能感的关系中，在统计学上具有显著的积极效果 ($B=.37, p<0.001$).假说1和假说3得到支持.

<图 2> 径路模型



3. 中介变数效果的检验

一般的中介效果检验都会采用Baron and Kenny(1986)开发的3步骤¹⁰⁾或用Sobel test的验证方法,本文采用的是最近较为流行的bootstrapping方式. 鉴于Sobel test等验证方式存在的一些缺陷. 通过bootstrapping的方式,估算出中介效果的区间,只要这个区间内部包含"0"就能判定变数具有中介效果.如<表 5>所示.

<表 5> 利用bootstrapping 对自我效能感的中介效果的检验

		自我效能感的中介效果			
		下限范围	上限范围	P值	
正式导师制度	--->	创业意图	0.135	0.390	0.003

如<表5>所示,在正式导师制度对创业意图的关系中,自我效能感的中介效果(.135,.390), $p < 0.01$.区间中不包含"0",也就是说,在正式导师制度对创业意图的关系中,自我效能感具有中介效果.假设4得到支持.

4. 调节变数效果的检验

对信赖的调节效果的检验,我们采用了SPSS18.0进行了验证. 如<表 6>所示.

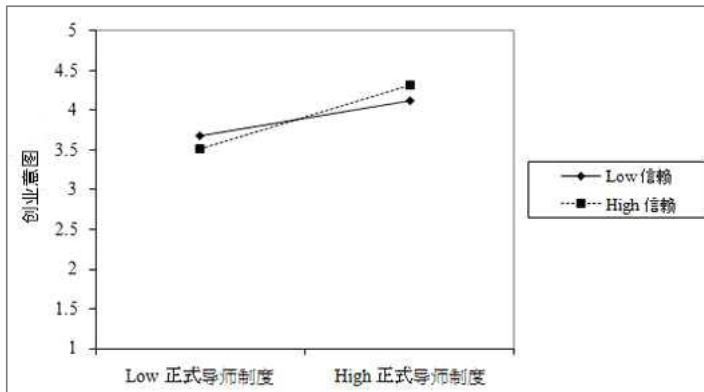
<表 6>信赖的调节效果的验证

	创业意图			
	1阶段	2阶段	3阶段	4阶段
性别	-.294**	-.264**	-.262**	-.235*
正式导师制度		.427***	.467**	-.322
信赖			-.05	-.758**
调节效果 (正式导师制度*信赖)				.220**
R2	.042	.173	.174	.211
ΔR^2		.131	.001	.037**
F	7.969***	18.821**	12.583***	11.923***

10) Baron & Kenny (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology* 51, pp.1173-1182

通过观察<表 6>所示,我们可以判定:代入调节变量后整个模型的变化是有效的.R的变化量为.037, $p<0.01$.模型在整体上符合统计学的显著性.经过T检验,调节效果系数为.220, $p<0.01$,显著性小于0.05,因而具有显著性意义.也就是说,大学生的自我效能感在正式导师制度对创业意图的关系中具有调节效果.假说2被支持.如<图3>所示.

<图3>自我效能感的调节效果图



如<图3>所示,在高校内正式导师制度贯彻的程度较高的情况下,导师和学生的相互信赖程度越高,大学生的创业意图就越强烈.

V. 结论

1. 研究结果

本文以中国高校的在校大学生为研究对象,用实证分析的方法来验证了正式导师制度的确立对学生的创业意图能产生积极影响,导师制度的确立有效的增强了大学生的自我效能感.大学生自我效能感的增强进一步强化了自身的创业意图.另外,验证了导师和学生的相互信赖关系能够有效的强化导师制度对大学生创业意图的积极影响作用.通过本文,我们可以得到以下结果:

第一,变量的相关分析中,性别与创业意图存在着显著的相关关系.研究分析显

示男性大学生对比女性大学生创业意图更为强烈。

第二，正式导师制度对大学生的创业意图有着积极的影响。正式导师制度发展的程度越高，这种影响越为强烈。

第三，正式导师制度对大学生的自我效能感具有积极的促进作用。通过导师在创业上的帮助和指导，大学生能够够好的实现自身创业意图和愿景。

第四，自我效能感在正式导师制度对大学生创业意图的关系中具有中介作用。大学生在接受导师在创业问题上的指导和帮助的同时提高了自身独立解决问题的能力，进一步强化了自身的创业的意图。

第五，导师和学生间的相互信赖能够有效的调节正式导师制度对大学生创业意图的影响。正式导师制度实施的程度越高，这种信赖效果对正式导师制度对大学生创业意图关系的积极强化作用就越明显。

2. 研究的启示和局限性

本研究的的核心结论是高校正式导师制度的确立能够有效的激发在校大学生的创业意图。围绕着这层核心的结论，我们进一步验证了，大学生的自我效能感能够在两者之间起到中介作用。正式导师制度的实施能够增强学生的自我效能感的同时进一步激发了大学生自身的创业意图。另外，我们验证了，导师和学生的相互信赖关系能够调节正式导师制度对大学生创业意图的影响。高校内，正式导师制度实施的程度越高，这种信赖效果所产生的调节作用就越明显。为了进一步有效的应对和解决大学毕业生“就业难”的问题，通过本文的研究，我们得出以下启示：

第一，通过本研究的结果，我们得出男女在创业意图上存在统计学上的显著差异。男生对比女生具备更强烈的创业意图和愿望。因此，高校管理者在实行鼓励政策时可以针对这种现象，采取男女混合的形式进行组合，发挥男女在性格上的优势进行互补。

第二 研究显示，正式导师制度对激励大学生的创业意图具有积极作用。学校的决策者应该进一步完善大学生创业中心的相关政策和配套的师资资源。以高校为单位，对在校教师进行一定程度的创业培训，以更好的指导大学生的创业行为。

第三，鉴于本研究得出的结论，导师和学生之间的相互信赖能够有效强化学生的创业意图。学校的老师可以尝试一种新的模式，不同于传统的老师与学生的感念。可

以把这种关系定义为前辈与后辈, 教练与队员的组织模式下的新型关系,使得两者的关系在创业层面上效果更为明显.

最后, 我们附上了本研究所具有的局限性.

首先, 由于本文是依据于自我报告型数据(self-report data)的横向性研究, 存在着与这一类问卷调查型研究相同的局限性.也就是说, 本文在因果关系的推论中存在着局限性.

其次, 虽然在样本的收集过程中我们尽量保证了扩大收集的范围, 包含陕西省的西北大学,辽宁省的东北财经大学,江苏省的南京航空航天大学 and 江苏大学, 但是由于本研究的样本局限于中国部分地区高校的的大学生, 在研究结果一般化的过程中还是存在一定的局限性.

其次, 在地域上也有一定的局限性,期待后续研究能进行跨国的异文化对比研究.由于创业是在世界范围内存在的问题, 跨地域的研究会更高的价值.

最后, 在信赖的调节效果的验证部分, 我们通过验证得出, 在正式导师制度程度高的条件下, 信赖的调节效果具有统计学的显著效果.但在正式导师制度实施程度较低的条件不能成立,期望后续研究能填补这部分遗憾.

参考文献

- Ajzen, I. (1991). "The Theory of Planned Behavior," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 50(2), pp.179-211.
- Baron & Kenny (1986), "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, pp.1173-1182
- Bird, B. (1988). "Implementing Entrepreneurial Ideas: The Case for Intention," *Academy of Management Review* 13(3), pp.442-453.
- Brower, Holly H., F. David Schoorman, and Hwee Hoon Tan. 2000. "A Model of Relational Leadership: The Integration of Trust and Leader-Member Exchange." *The Leadership Quarterly* 11 (2): pp.227-250.
- Flax, E., Ascher, L., & Harrington, C.(1968), "Mentoring Programmes and Practices An Analysis of the Literature, Institute for Urban and Minority Education, Columbia University
- Kram, K.E.(1983), "Phases of Mentor Relationship", *Academy of Management Journal*, 26, pp. 608-625.
- Linan, F., and Y. W. Chen (2009). "Development and Cross-Cultural Application of a Specific Instrument to Measure Entrepreneurial Intentions," *Entrepreneurship Theory and Practice* 33(3), pp. 593-617.
- Scandura, T. A., & Ragin, B. R.(1993), "The effects of sex and gender role orientation on mentorship in male-dominated occupations", *Journal of Vocational Behavior*, 43(3), pp. 251-265.
- Zhang, J. X., & Schwarzer, R. (1995). Measuring optimistic self-beliefs: A Chinese adaptation of the General Self-efficacy Scale. *Psychologia*, 38(3), pp. 174-181.
- 中国教育在线 <http://www.eol.cn/html/c/2016gxbys/index.shtml>

Abstract

The Effect of Formal Mentoring on Entrepreneurial Intention in Chinese University
: Mediating Role of Self-Efficacy and Moderating Role of Trust

Wang, Zhi-Cheng(Nanjing Audit University)
Liu, Yu-Xun(Zhaoqing University)
Han, In-Soo(Chungnam University)

The purpose of this study was to investigate empirically the impact of formal mentoring on entrepreneurial intention in Chinese university graduates. The mediating role of trust and the moderating role of self efficacy in the relationship between formal mentoring and entrepreneurial intention was also tested. The questionnaire survey was administered to the Chinese university graduates.

The results showed that, first, formal mentoring had a significant relationship with entrepreneurial intention of Chinese graduates. Second, it was found that trust mediates the relationship between formal mentoring and entrepreneurial intention. Third, a moderating role of self efficacy was identified in the relationship between formal mentoring and entrepreneurial intention.

Finally, some practical recommendations for developing formal mentoring and self efficacy for students who want to create business are suggested.

Key words : Formal mentoring, Entrepreneurial intention, Trust, Self efficacy, Chinese

투고일 : 2016년 11월 10일 • 심사일 : 2016년 11월 25일 • 게재확정일 : 2016년 12월 22일