

基于社会交换理论的在校实习生请假焦虑： 心理机制、成因剖析与应对策略

史涵洋, 吴 爽

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年4月17日; 录用日期: 2025年5月27日; 发布日期: 2025年6月9日

摘 要

当代职场环境下, 请假焦虑已逐渐成为困扰在校实习生的重要心理问题。相较于正式员工, 实习生因其特殊身份, 在请假时面临更为复杂的心理挣扎, 心理负担更为沉重。基于社会交换理论, 深入剖析在校实习生请假焦虑的心理机制, 构建包含资源交换失衡、互惠压力和公平性感知三个核心维度的模型, 揭示实习生请假焦虑的成因、表现及影响。研究发现, 资源交换失衡、互惠压力和公平性感知缺失均是导致实习生请假焦虑的关键因素。针对这些问题, 提出增强实习生的心理韧性、制定透明合理的请假制度、建立多方位的支持体系、倡导健康休假的职场文化等缓解策略。旨在为改善实习生职场体验、促进其心理健康发展提供理论支持与实践指导。

关键词

在校实习生, 请假焦虑, 社会交换理论, 心理机制

Leave Anxiety of School Interns Based on Social Exchange Theory: Psychological Mechanisms, Causal Analysis and Coping Strategies

Hanyang Shi, Shuang Wu

School of Management, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: Apr. 17th, 2025; accepted: May 27th, 2025; published: Jun. 9th, 2025

Abstract

In the contemporary workplace environment, leave anxiety has gradually become an important

文章引用: 史涵洋, 吴爽(2025). 基于社会交换理论的在校实习生请假焦虑: 心理机制、成因剖析与应对策略. 心理学进展, 15(6), 37-43. DOI: 10.12677/ap.2025.156348

psychological problem for school interns. Compared with regular employees, interns face more complicated psychological struggles and heavier psychological burdens when taking leave due to their special status. Based on the social exchange theory, we analyze the psychological mechanism of leave anxiety among interns, and construct a model with three core dimensions, namely, resource exchange imbalance, reciprocity pressure, and fairness perception, to reveal the causes, manifestations, and impacts of interns' leave anxiety. The study found that resource exchange imbalance, reciprocity pressure and lack of fairness perception are the key factors leading to interns' leave anxiety. To address these issues, mitigation strategies such as increasing interns' psychological resilience, developing a transparent and reasonable leave system, establishing a multi-faceted support system, and advocating a workplace culture of healthy vacations are proposed. The aim is to provide theoretical support and practical guidance for improving interns' workplace experience and promoting their psychological health development.

Keywords

School Interns, Leave Anxiety, Social Exchange Theory, Psychological Mechanism

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

在当今竞争激烈的职场环境中,请假焦虑已成为一个不容忽视的社会现象,尤其对在校实习生而言,这一问题更为突出。请假作为劳动者的合法权益,本应是正常的行为,但对于在校实习生而言,却往往伴随着复杂的心理挣扎。相较于正式员工,实习生由于在工作经验、职场地位等方面处于相对弱势,使得他们在请假时面临更为沉重的心理负担。深入研究在校实习生请假焦虑的心理机制,不仅有助于理解这一特殊群体在职场中的心理状态,还能为改善其职场体验、促进心理健康发展提供有力支持,具有重要的理论与实践意义。

2. 理论基础

(一) 社会交换理论

社会交换理论是一种用于解释人际互动的重要社会学理论,由美国的霍曼斯于20世纪60年代提出。该理论的核心观点认为,社会行为是基于资源交换的动态过程(Cropanzano & Mitchell, 2005)。该理论在多个领域,如职场、教育、亲密关系等,都有着广泛的应用。

在社会交换过程中,成本收益分析是关键环节。个体在社会互动时,会对自身行为所产生的成本与收益进行权衡。成本涵盖了时间、精力、金钱以及可能产生的负面情绪等多个方面;收益则包括物质回报、社会认可、自我满足感等。以职场为例,员工付出时间和精力完成工作任务,期望获得相应的薪资报酬、晋升机会以及领导和同事的认可。当收益大于成本时,员工更倾向于维持这种交换关系。互惠原则也是社会交换理论的重要组成部分。在社会关系中,一方给予另一方某种资源或帮助后,期望在未来得到对方相应的回报。这种互惠行为不仅局限于物质层面,还包括情感支持、信息分享等非物质领域。在职场中,员工之间互相协助完成工作任务,在自己遇到困难时也期望得到他人的帮助,通过这种互惠行为,职场中的人际关系得以巩固和发展。信任在社会交换过程中起着不可或缺的作用。当个体相信对方会遵循互惠原则,并且在交换过程中能够公平对待自己时,信任得以建立。在稳定的社会交换关系中,信任能够降低交易成本,促进资源的高效流动。

(二) 公平理论

公平理论由美国心理学家约翰·斯塔西·亚当斯于1965年提出,是解释个体在社会互动中如何感知和评价公平的社会心理学理论。该理论强调,个体在社会互动中会不断评估自己所付出的努力与所获得的回报之间的比例关系,并将其与他人的情况进行比较。当个体认为自己的投入与产出比例与他人相当或更优时,会感到公平;反之,则会产生不公平感,进而引发焦虑、不满等负面情绪(Walster et al., 1973)。

在实习生考虑请假的情境中,公平理论有着重要的体现。实习生会将自己的投入产出比例与同一批次的其他实习生进行比较,如果其他实习生能够请假而自己不能,或者请假后没有受到公平待遇,实习生可能会感到不公平,从而产生焦虑。实习生还会将自己的情况与之前的实习生或同行业的其他实习生进行比较,如果发现其他人在类似情况下能够顺利请假,而自己却面临困难,这种不公平感会进一步加剧焦虑情绪。此外,当实习生认为自己的请假行为可能被视为不公平,如被认为偷懒、不敬业等,或者担心请假后会受到不公平待遇,如被批评、失去晋升机会等,他们会感到不公平,进而引发焦虑情绪,担心请假会影响自己在导师和同事眼中的形象,以及未来的实习评价和职业发展。

3. 基于社会交换理论的在校实习生请假焦虑心理机制模型建构

基于社会交换理论,本研究构建了在校实习生请假焦虑的心理机制模型,该模型包含资源交换失衡、互惠压力和公平性感知三个核心维度。

(一) 资源交换失衡

实习生进入职场后,与职场环境之间形成了一种资源交换关系。实习生通过付出自己的时间、精力以及所学知识,为企业创造价值;作为交换,企业为实习生提供实习机会、工作经验积累、培训资源以及一定的经济报酬。然而,当实习生请假时,这种资源交换平衡可能被打破。在请假期间,实习生无法提供正常的劳动输出,但企业仍需维持运营,这就导致其他同事或领导需要承担额外的工作量。这种情况使得实习生在请假时,会对团队产生责任感,并对自身行为可能给团队带来的负面影响产生担忧,进而引发焦虑情绪。

(二) 互惠压力

在职场环境中,互惠原则是重要的社会交换规则(石雪娟等, 2023)。实习生通过努力工作,期望换取薪资、晋升机会、良好的工作评价以及专业技能的提升等报酬。企业则通过提供工作平台、培训机会、职业指导等支持实习生的发展。

然而,请假行为可能被实习生视为对互惠原则的违背。请假期间,实习生无法履行工作义务,可能会担心没有满足企业的期望,从而破坏了与企业之间的互惠关系。此外,企业中一些不成文的规定或文化也可能加剧实习生的互惠压力。例如,部分企业存在“请假扣绩效”的潜规则,这使得实习生在请假时更加谨慎,担心请假会直接影响自己的职业发展,从而在请假时感受到来自职场环境的巨大压力。这种压力不仅会加剧请假焦虑,还可能促使实习生采取编造理由等方式来规避请假,对职场的诚信氛围产生负面影响。

(三) 公平性感知

公平性感知是个体对资源交换过程中投入与回报是否平衡的感知(邢成建等, 2023)。实习生的请假焦虑往往源于对请假行为可能带来的不公平感的担忧。在请假时,实习生会不自觉地将自己与其他同事进行比较,担心自己请假后在绩效考核、晋升机会等方面会受到不公平对待。当企业的请假流程不透明或存在双重标准时,实习生易产生被剥削感。例如,请假审批时间过长、审批结果缺乏合理的解释等,都会让实习生感到焦虑和不满,担心自己在请假过程中会受到不公正的对待。此外,不同部门之间请假政

策的差异也会影响实习生的公平性感知。同一家企业中，有的部门对实习生请假较为宽松，只要提前说明情况并安排好工作交接即可；而有的部门则对实习生请假严格限制，即使有合理的理由，也可能被拒绝或受到批评。这种部门间的差异使得实习生在请假时感到无所适从，进一步加剧了他们的焦虑情绪。

4. 在校实习生请假焦虑的现状分析

(一) 资源交换失衡的调研分析

实习生与企业存在资源交换关系，请假可能打破这种平衡。为深入了解资源交换失衡对实习生请假焦虑的影响，本研究采用问卷调查法，对不同行业、不同企业的 267 名在校实习生开展调研。数据显示，79.4% 的实习生认为请假会给团队带来负担，其中 45.7% 的实习生因担心影响团队效率而不敢请假；43.4% 的实习生非常担心请假时工作无人接手，这表明资源交换失衡是请假焦虑的重要成因之一。实习生在请假时，意识到自己将暂时中断工作输出，而团队运营仍需维持，这必然导致其他同事或领导承担额外工作量。这种资源交换的不平衡导致他们产生强烈的责任感和对团队效率的担忧，从而引发焦虑情绪，具体见表 1。

Table 1. Resource exchange imbalance and leave anxiety
表 1. 资源交换失衡与请假焦虑

题干	选项	频数	百分比
认为请假会给团队带来负担	非常同意	153	57.30%
	同意	59	22.10%
因担心影响团队效率而不敢请假	经常	122	45.70%
	偶尔	144	53.90%
请假时担心工作无人接手	非常担心	116	43.40%
	担心	135	50.50%

(二) 互惠压力的调研分析

实习生努力工作期望获取相应回报，而请假行为可能被视为对互惠原则的违背。问卷对此设置了企业是否存在与请假相关影响实习生职业发展潜规则等问题。数据表明，实习生在请假时面临来自企业潜规则的互惠压力。他们担心请假会破坏与企业的互惠关系，影响自身职业发展，这种压力不仅加剧了请假焦虑，还促使部分实习生采取编造理由等不诚信行为。这充分契合社会交换理论中的互惠压力维度，进一步体现了互惠压力对请假焦虑的深远影响，具体见表 2。

Table 2. Reciprocal stress and leave anxiety
表 2. 互惠压力与请假焦虑

题干	选项	频数	百分比
企业存在“请假扣绩效”潜规则	是	159	59.50%
	否	80	29.90%
	不确定	28	10.40%
担心请假影响职业发展	非常担心	112	41.90%
	担心	145	54.30%
曾编造理由请假以规避负面评价	是	60	22.40%
	否	207	77.50%

(三) 公平性感知的调研分析

公平性感知是社会交换理论中个体对资源交换过程中投入与回报是否平衡的重要判断依据。为研究其对实习生请假焦虑的影响，本研究分析了大量企业的请假制度以及实习生在请假过程中的实际经历。数据显示，当实习生感知到请假流程不透明或存在双重标准，以及不同部门请假政策存在差异时，极易产生被剥削感和不公平感，进而引发焦虑情绪。这有力支持了社会交换理论中的公平性感知维度，证明了公平性感知缺失会直接导致实习生请假焦虑的产生和加剧，具体见表3。

Table 3. Perception of fairness and leave anxiety
表 3. 公平性感知与请假焦虑

题干	选项	频数	百分比
请假流程透明度	非常透明	30	11.20%
	透明	92	34.4%
	不透明	111	41.5%
	非常不透明	34	12.7%
因请假感到被剥削或受不公正对待	非常同意	68	25.4%
	同意	109	40.8%
注意到不同部门请假政策差异	是	180	67.4%
	否	87	32.5%

5. 在校实习生请假焦虑产生的原因

请假焦虑是指员工在请假时因担心负面评价或后果而产生的焦虑情绪。近年来，随着职场竞争的日益激烈、学历贬值以及工作节奏的不断加快，请假焦虑问题越来越受到社会关注。从调研中可以看出，实习生请假焦虑产生的原因主要包括个人和环境两个方面。

(一) 个人层面

- 1) 高自我要求。实习生往往对自己的工作表现有较高期望，他们渴望在实习期间展现出良好的能力和态度，担心请假会影响工作进度，进而影响在领导和同事心目中的形象与看法，这种担忧使得他们在请假时产生强烈的焦虑情绪。
- 2) 休假权利认知偏差。部分实习生存在休假权利认知偏差，认为频繁请假是对工作不负责的表现。即使身体不适或有其他紧急事务，他们也会尽量避免请假，将工作责任过度放大，忽视了自身的合理权益。
- 3) 心理负担。实习生对于请假可能带来的负面评价存在较重的心理负担，担心因请假而受到批评或影响职业发展。这种心理负担源于他们对职场环境的不熟悉以及对自身职业发展的不确定性，使得他们在请假时顾虑重重。

(二) 环境层面

- 1) 加班文化影响。在加班文化盛行的企业中，实习生面临较大工作压力。请假可能导致工作堆积，给同事带来额外负担，从而让实习生产生愧疚感。这种愧疚感进一步加重了他们请假时的心理负担，使得请假焦虑更为严重。
- 2) 人情世故负担。中国社会以情感联系为纽带，在职场中，人情世故的影响较为明显。实习生为避免“欠人情”行为的发生，会进一步遏制请假需求。他们担心请假会给同事或领导带来麻烦，从而影响人际关系，因此即使有请假的需求，也会尽量压抑。

请假焦虑不仅影响实习生的心理健康, 长期处于焦虑状态可能导致失眠、抑郁等心理问题, 还可能对工作绩效和职业发展产生负面影响。焦虑情绪会分散实习生的注意力, 降低工作效率, 影响工作质量, 进而对他们未来的职业发展造成阻碍。

6. 在校实习生请假焦虑的应对策略

(一) 增强实习生的心理韧性

心理韧性是指个体能积极应对社会生活中压力与挫折的能力。心理韧性的培养对大学生心理健康教育尤为重要, 不仅能够提高大学生的心理健康水平, 还有利于大学生的全面发展(朱振辉, 2023)。学校和企业应加强对实习生的心理健康教育, 通过开展心理健康讲座、培训课程等方式, 帮助实习生了解焦虑情绪产生的原因以及应对方法。例如, 讲解情绪管理技巧、认知重构方法等, 让实习生学会正确看待请假行为, 减轻心理负担。同时, 鼓励实习生参加团队建设活动、社会实践等, 提升他们的沟通能力、人际交往能力和问题解决能力。通过这些活动, 实习生能够增强自信心, 更好地应对职场中的各种挑战, 从而增强心理韧性。

(二) 制定透明合理的请假制度

企业应制定透明、合理的请假政策, 明确请假流程和审批标准。在制定请假政策时, 可以充分征求员工及实习生的意见, 让他们参与到制度的制定过程中, 增加制度的合理性和可接受性。例如, 明确规定不同类型请假(如病假、事假、年假等)的申请条件、审批时间以及对工作安排的要求。建立反馈机制, 对于实习生的请假申请, 及时给予明确的答复, 并说明审批的依据。这样可以减少实习生的不确定性和担忧, 让他们在请假过程中感受到公平和尊重。

(三) 建立多方位的支持体系

构建职场支持体系, 如设立导师制度, 为每位实习生配备一位经验丰富的导师或带教。导师不仅可以在实习生请假期间给予工作上的指导和帮助, 确保工作的顺利进行, 还能在心理上给予支持和鼓励, 让实习生感受到企业的关怀。此外, 企业可以提供心理咨询服务, 为实习生提供专业的心理辅导, 帮助他们缓解请假焦虑和其他职场压力。学校也可以与企业合作, 建立实习反馈机制, 及时了解实习生在实习过程中遇到的问题, 并提供相应的支持和帮助。

(四) 倡导健康休假的职场文化

企业应倡导健康、积极的职场文化, 鼓励员工合理休假, 减少加班文化对实习生请假焦虑的影响。例如, 企业可以通过宣传活动, 强调员工身心健康的重要性, 树立正确的工作价值观, 让员工明白合理的请假是为了更好地投入工作。企业领导应以身作则, 带头遵守请假制度, 营造良好的职场氛围。在团队管理中, 鼓励成员之间相互支持、相互理解, 当有成员请假时, 其他成员能够积极协助完成工作, 减轻请假成员的心理负担。

7. 结语

本研究基于社会交换理论, 深入剖析了在校实习生请假焦虑的心理机制, 构建了包含资源交换失衡、互惠压力和公平性感知的模型, 并通过调研揭示了其现状与成因。从理论层面看, 拓展了社会交换理论在特定职场情境中的应用, 丰富了对实习生心理现象的理解。通过引入公平理论, 进一步细化了对请假焦虑产生机制的分析。在实践方面, 为改善实习生职场体验、促进其心理健康发展提供了切实可行的策略。未来研究可在两方面进一步拓展: 一是进一步探讨不同行业、不同实习岗位下请假焦虑的差异, 进而更精准地制定针对性策略; 二是追踪长期干预措施对实习生请假焦虑的持续影响, 评估应对策略的长期有效性。

参考文献

- 石雪娟, 吴师伟, 董莉(2023). 心理资本对大学生就业焦虑的影响: 自我管理的中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 31(10): 1558-1564.
- 邢成建, 郑岚戈, 李益智等(2023). 大学生就业心理影响因素: 一般自我效能感的中介作用[J]. *中国健康心理学杂志*, 31(3): 413-417
- 朱振辉(2023). 心理韧性在大学生心理健康教育中的重要性[J]. *心理学进展*, 13(1): 232-236.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social Exchange Theory: An Interdisciplinary Review. *Journal of Management*, 31, 874-900. <https://doi.org/10.1177/0149206305279602>
- Walster, E., Berscheid, E., & Walster, G. W. (1973). New Directions in Equity Research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 25, 151-176. <https://doi.org/10.1037/h0033967>