

doi:10.11835/j.issn.1005-2909.2024.05.021

欢迎按以下格式引用:倪国栋,周乾弟,李宗波,等.新形势下高校研究生导师工作压力现状与对策[J].高等建筑教育,2024,33(5):162-172.

新形势下高校研究生导师工作压力现状与对策

倪国栋^{1a}, 周乾弟^{1a}, 李宗波^{1b}, 张婷婷^{1c}, 张琳²

(1.中国矿业大学 a.力学与土木工程学院; b.经济管理学院; c.研究生院,江苏徐州 221116;

2.山东建筑大学 管理工程学院,山东 济南 250101)

摘要:研究生导师是培养高素质创新型人才的重要群体,随着高等教育事业的快速发展,研究生导师面临的工作压力日益增大,这不利于导师身心健康和研究生培养质量。为了全面掌握新形势下我国高校研究生导师的工作压力状况,有针对性缓解研究生导师的工作压力,避免职业倦怠感的产生,在文献研究的基础上从教学压力、科研压力、指导压力、角色压力和制度压力五个维度开发了研究生导师工作压力的测量量表并编制了调查问卷,基于421个样本数据对测量量表的信度和效度进行检验,并对高校研究生导师的工作压力现状进行总体水平分析、单因素分析和回归分析。研究表明:所开发的研究生导师工作压力测量量表具有良好的信度和效度;新形势下高校研究生导师总体工作压力水平介于中度压力和较大压力之间,五个压力源的压力水平由高到低分别为制度压力、科研压力、指导压力、教学压力和角色压力;对于不同性别、年龄阶段、身份、职称、工作年限、学科领域和高校类型,研究生导师工作压力在不同维度上存在一定的差异性。在此基础上,从建立缓解研究生导师工作压力的有效机制、提高研究生导师应对工作压力的能力和关注重点研究生导师群体的工作压力三个方面,提出了缓解新形势下高校研究生导师工作压力的对策与建议。

关键词:工作压力;研究生导师;测量量表;单因素分析;回归分析;对策建议

中图分类号:G640

文献标志码:A

文章编号:1005-2909(2024)05-0162-11

新中国成立以来,我国研究生教育事业飞速发展,取得了举世瞩目的成就,已累计培养了超过1 000万博士生和硕士生。近年来研究生招生规模连创新高,2021年在学研究生总数已达333.24万。研究生教育作为高端人才的聚集器,国家科技创新的倍增器,以及中华优秀传统文化传承创新的推进器,肩负着“为党育人,为国育才”的重要使命,在培养创新人才、提高创新能力、服务经济社会发展方面发挥了重要作用^[1]。而广大研究生导师作为研究生培养的第一责任人,为培养各类高层次创

修回日期:2023-02-01

基金项目:江苏省研究生教育教学改革重点项目(JGZZ18_049);中国矿业大学研究生教育教学改革研究与实践面上项目(2021YJS-JG062)

作者简介:倪国栋(1980—),男,中国矿业大学力学与土木工程学院教授,博士,主要从事研究生教育与管理、导师工作压力与职业倦怠研究,(E-Mail)niguodong_cumt@126.com。

新型人才作出了重要贡献^[2]。

《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》(教研[2018]1号)、《新时代高校教师职业行为十项准则》(教师[2018]16号)和《研究生导师指导行为准则》(教研[2020]12号)等政策文件的发布与实施,以及研究生培养体系和学位论文评审制度的改革与完善,对进一步规范研究生导师行为,落实好立德树人职责,有效提升研究生培养质量起到了重要的推动作用,但同时也对研究生导师提出了更高要求。近年来,专业学位硕士研究生和博士研究生的招生规模不断扩大,导师所指导的研究生数量显著增加,所要投入的指导时间和精力也随之明显增多。同时,研究生群体也出现了新的特点,他们的思想更加活跃,心理特征更为复杂,价值观更趋多元化,自我意识和维权意识愈加强烈,使得导学关系日趋复杂,导学矛盾时有发生。另外,在新工科、新文科、新医科与新农科建设、课程思政以及教育数字化转型等时代背景下,各高校都在大力推进研究生培养方式与教学方法的持续改革与实践工作。这些都给研究生导师带来了前所未有的挑战和压力。如果研究生导师的工作压力不能通过有效途径得到疏导和缓解,长此以往会对其身心健康造成不良影响,容易产生职业倦怠感^[3]。当前,广大高校比较重视本科生、研究生的学习压力和心理健康问题,有关研究生导师的工作压力问题尚未得到充分关注。

2021年我国研究生导师规模已达到55.7万人,占全国高等教育专任教师总数的29.55%,分析掌握这一特定群体的工作压力,并及时进行疏导和干预,对于改善其身心健康,提高研究生培养质量至关重要。目前有关高校教师工作压力的研究已相对较多,但对新形势下研究生导师工作压力的专门研究相对匮乏。本文拟通过开发研究生导师工作压力的测量量表,编制调查问卷并收集数据,利用单因素分析和回归分析方法对研究生导师的工作压力现状进行系统分析,提出对策和建议。

一、工作压力的概念、内涵与影响

工作压力是指员工面对工作或者工作相关事件时在生理、心理或行为上所产生的不良反应,通常表现为当工作强度较大或者工作任务较为复杂时员工感受到的一种消极的情绪体验^[4-5]。工作压力是个体为适应工作过程产生的一种综合反应,是环境因素、组织因素与个体因素相互作用的结果。通常,高校教师的工作压力涉及工作保障、教学保障、人际关系、工作负荷^[6],或教学任务、科研要求、学校制度和角色定位等^[7]。

工作压力既是促进个体发展的推动力,又是影响职业健康与工作成效的消极因素。适当的工作压力对高校教师工作绩效的改善能够起到积极作用,但压力过大或长期压力较大则会带来负面影响^[8]。研究表明,工作压力与高校教师的心理健康水平和职业幸福感存在显著的负相关关系^[9-10],而对于工作倦怠则存在显著的正相关关系^[11]。工作压力过大容易造成高校教师失去工作热情,产生职业倦怠感,责任意识减弱,并存在敬业精神缺失风险,其结果必然影响到教书育人效果。2009年来自山东省高校的调查结果反映出高校教师的工作压力普遍偏大^[4]。同样,2016年来自山西省高校的调查结果显示,约占44%的被调查教师表示工作压力很大,且工作压力与教师离职密切相关^[12]。

当前,高校教师群体内卷化现象日益严重,而作为研究生导师,除了从事常规的教学、科研和社会服务等工作,还要承担大量诸如研究生招录、培养计划制定、专业实践指导、学位论文选题、科研课题指导、思想政治教育、论文写作指导、研究生工作室或实验室管理、就业咨询、日常谈话、学科评估等研究生培养与管理相关工作。2014年的一项调查结果显示:研究生导师普遍面临着高强度的压力,其中科研及其相关考核工作是第一压力源,而45岁以下的青年导师压力相对较大^[13]。2017年来自西北工业大学的一项调查结果显示:该校研究生导师的压力主要来源于科研工作,尤其是年

轻的研究生导师,由于工作压力较大,该校78.28%的研究生导师自评结果为亚健康 and 疾病状态,55.4%的导师患有颈椎病、腰椎病和呼吸道疾病^[14]。

随着我国高等教育体制改革的不断深化,研究生教育工作领域的变化也是日新月异,有必要全面系统掌握新形势下高校研究生导师的工作压力现状,以便于及时开展预防和应对工作。

二、研究生导师工作压力测量量表开发

研究人员针对高校教师工作压力的测量量表开发开展了大量研究。如:李虹^[5]从工作保障、教学保障、人际关系、工作负荷和工作无乐趣五个维度开发了大学教师工作压力的测量量表。曾晓娟和齐芳^[15]从绩效考核、评聘制度、组织管理、职业发展和角色职责五个维度进行了量表开发。景丽珍^[7]的量表则涉及教学压力、科研压力、制度压力和角色压力四个维度。刘小萍和周炎炎^[5]将高校教师工作压力来源分为工作负荷、学术氛围、职业发展和高校支持四个方面。可见,高校教师工作压力的测量结构与量表当前尚不统一,而付梦芸^[13]开发的有关研究生导师压力的测量量表包括教学与研究生指导、科研与考核、行政事务与人际关系,以及家庭责任等方面,部分量表超出了工作压力的范畴。

本文参考景丽珍^[7]、付梦芸^[13]以及曾晓娟和齐芳^[15]的维度划分方式与量表,针对研究生导师的工作内容与角色特点,从教学压力、科研压力、指导压力、角色压力和制度压力五个维度开发了研究生导师工作压力测量量表,每个维度均包括6个题项,具体如下。

(1)教学压力:A1.本科生或研究生的教学任务繁重;A2.不精通先进的教学理念和方法;A3.教学资源或软硬件条件不理想;A4.担心督导专家听课或学生评教结果;A5.出版教材或发表论文存在困难;A6.申报教改项目或教学成果奖存在困难。

(2)科研压力:B1.对自己的研究领域和方向没有信心;B2.申报各类科研基金项目存在困难;B3.引进横向科研经费存在困难;B4.发表高水平科研论文存在困难;B5.申报各类科研奖存在困难;B6.申报各类发明专利存在困难。

(3)指导压力:C1.研究生自主学习的积极性不高;C2.研究生选题定题过程工作量大;C3.研究生学位论文撰写质量不理想;C4.担心研究生存在学术不端行为;C5.担心研究生毕业和就业困难;C6.导学关系存在不和谐的情况。

(4)角色压力:D1.与学生有代沟存在沟通障碍;D2.与同事相比竞争优势不显著;D3.与领导和同事相处得不理想;D4.自己的努力得不到领导认可;D5.组织归属感和认同感较弱;D6.在学术圈子中影响力较小。

(5)制度压力:E1.职称晋升难度大(曾经)感到机会渺茫;E2.每年或定期的教师岗位考核要求高;E3.系所事务性工作繁忙或各类会议较多;E4.薪资待遇相对于实际生活开支偏低;E5.学科评估或专业评估等工作时有发生;E6.学校/学院对教师的行为约束较多。

量表采用李克特5级评分法进行打分,1代表“没有压力”;2代表“轻度压力”;3代表“中度压力”;4代表“较大压力”;5代表“重度压力”。控制变量包括导师身份、职称、高校类型、地区分布及人口学特征。

三、研究生导师工作压力测量量表检验

(一)数据收集和样本信息

借助问卷星平台发放调查问卷收集数据,共收回问卷435份,其中有效问卷421份,样本来自于国内130所高校,包括24所985高校、26所211高校和80所地方高校,学科领域涉及工学、管理学、

理学、经济学、医学、艺术学、文学、农学、教育学等,具体样本信息如表1所示。

表1 样本信息统计表(N=421)

变量	类别	样本数	占比/%
性别	男性	295	70.07
	女性	126	29.93
年龄	<30岁	14	3.33
	30~40岁	187	44.42
	41~50岁	170	40.38
	>50岁	50	11.87
职称	讲师	81	19.24
	副教授	219	52.02
	教授	121	28.74
导师身份	硕士生导师	326	77.43
	博士生导师	95	22.57
高校类型	地方高校	203	48.22
	211高校	165	39.19
	985高校	53	12.59
工作年限	<5年	80	19.00
	5~10年	94	22.30
	11~20年	148	35.20
	21~30年	69	16.40
	>30年	30	7.10
学科领域	工学	204	48.45
	管理学	176	41.81
	理学	25	5.94
	其他	16	3.80

(二) 信度与效度检验

使用 Cronbach's α 系数判断测量量表的内部一致性,求得的教学压力、科研压力、指导压力、角色压力和制度压力的 Cronbach's α 系数分别为 0.661、0.821、0.788、0.778 和 0.797,表明量表具有良好的信度。

利用 AMOS22.0 软件进行验证性因子分析,采取组合信度(Composite reliability, CR)和平均方差抽取量(Average variance extracted, AVE)检验聚合效度。结果表明,除了教学压力量表中两个题项、角色压力量表和制度压力量表中各有一个题项的因子载荷稍微偏小外,其余题项的因子载荷均大于 0.5,删除题项后,各维度的 AVE 值介于 0.460~0.670,CR 值介于 0.690~0.860,符合相应阈值标准(Cronbach's α 值>0.7, AVE 值>0.45, CR 值>0.8),表明量表具有良好收敛效度和组合信度。

各变量的均值、标准差和相关系数如表2所示。可以看出,五个压力源之间具有正相关性,相关系数均小于 0.75,说明因子之间不存在严重的共线性问题。所有变量 AVE 值的平方根均大于其与其他变量的相关系数,说明变量间的区分效度良好。此外,测量模型各拟合指数分别为: $\chi^2/df=2.470$; RESMA=0.059; GFI=0.899; AGFI=0.867; CFI=0.911; IFI=0.912; TLI=0.892,表明模型适配度良好。

表2 各维度压力源的相关分析结果(N=421)

变量	1	2	3	4	5
1 教学压力	(0.671)				
2 科研压力	0.443**	(0.707)			
3 指导压力	0.303**	0.230**	(0.742)		
4 角色压力	0.296**	0.219**	0.234**	(0.787)	
5 制度压力	0.227**	0.189**	0.210**	0.207**	(0.678)

注:**代表在0.01水平上显著;括号内数字为AVE的平方根。

四、研究生导师工作压力的现状分析

(一) 总体工作压力水平分析

高校研究生导师工作压力水平如表3所示。总体工作压力的平均总得分为103.80分,平均值与标准差为 3.46 ± 0.54 ,介于“中度压力”和“较大压力”之间,且中度压力以上人数占比78.38%;五个维度的压力源中,教学压力、科研压力、指导压力、角色压力和制度压力的压力值均超过了“中度压力”水平,且制度压力最大,中度压力以上人数占比最高,科研压力和指导压力居中,而教学压力和角色压力相对偏低,其中,角色压力中度压力以上人数占比最低。可以看出,本文的研究结果与付梦芸^[13]和王轲等^[14]的研究结果存在一定的差异性,研究生导师的最大压力源已经由之前的科研压力,转为当前的制度压力。

表3 高校研究生导师工作压力水平的描述性统计

维度	题项数	理论得分	实际得分	平均总得分	($\bar{x} \pm \bar{s}$)	工作压力强度	中度压力以上占比/%
教学压力	6	6~30	9~30	19.68	3.28 ± 0.66	中度-较大	71.02
科研压力	6	6~30	6~30	21.78	3.63 ± 0.79	中度-较大	77.90
指导压力	6	6~30	6~30	20.71	3.45 ± 0.69	中度-较大	71.49
角色压力	6	6~30	7~30	18.24	3.04 ± 0.67	中度-较大	56.53
制度压力	6	6~30	10~30	23.40	3.90 ± 0.68	中度-较大	85.51
总体工作压力	30	30~150	53~150	103.80	3.46 ± 0.54	中度-较大	78.38

衡量研究生导师工作压力的每个题项的压力水平如图1所示。教学压力方面,A6得分最高,超过了较大压力水平,A1、A3、A5处于中度压力以上水平,A2和A4处于轻度压力以上水平。可见,“申报教改项目或获得教学成果存在困难”是最大的压力源,而“不精通先进的教学理念和方法”压力最低。科研压力方面,B5得分最高,处于较大压力以上水平;B2、B3、B4、B6处于中度压力以上水平;B1处于轻度压力以上水平。可见,“申报各类科研奖项存在困难”是最大的压力源,而“对自己的研究领域和方向没有信心”压力最低。指导压力方面,C1和C3得分相对较高,基本达到较大压力水平;C2、C4、C5处于中度压力以上水平;C6处于轻度压力以上水平。可见,“研究生自主学习的积极性不高”和“研究生撰写论文不理想”是两个主要压力源,“导学关系存在不和谐的情况”压力最低。角色压力方面,总体压力水平最低,其中,D6得分最高,处于中度压力以上水平;D2、D5同样处于该水平;D1、D3和D4处于轻度压力以上水平。可见,“在学术圈子中影响力较小”是主要压力源,“与领导和同事相处的不理想”压力最低。制度压力方面,总体压力水平最高,其中,E3、E4、E5均超过了较大压力水平;E5得分最高,处于较大压力以上水平;E1、E2和E6均处于中度压力以上水平。可

见,“学科评估或专业评估等工作时有发生”是最大的压力源,而“职称晋升难度大(曾经)感到机会渺茫”压力相对偏低。

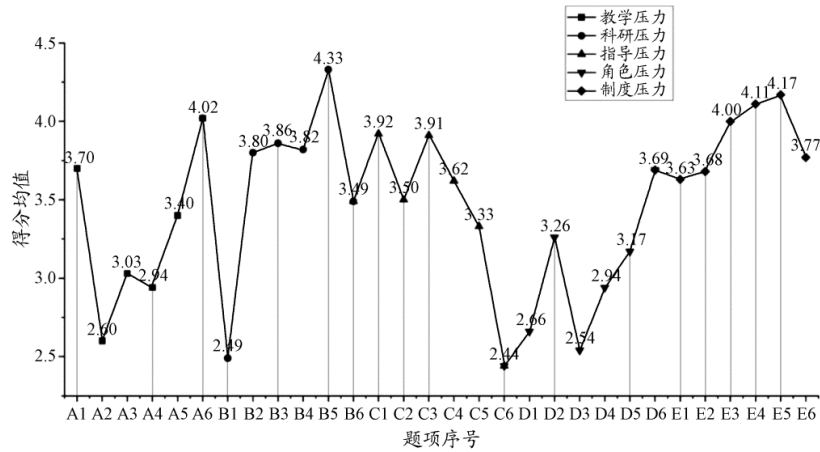


图1 不同工作压力维度下各题项的平均得分分布

(二) 工作压力源的单因素方差分析

利用SPSS25.0软件对导师性别、年龄阶段、导师职称、导师身份、工作年限、学科领域、高校类型等控制变量进行差异分析,采用平均值与标准差($\bar{x} \pm \bar{s}$)描述,采用单因素方差分析并通过LSD-t检验,分析结果如表4所示,表中检验结果展示组内进行多重两两比较显著性水平小于0.05的结果,方差齐性检验P值在0.068~0.919之间,均满足P值>0.05。

表4 研究生导师各维度工作压力源单因素方差分析结果($\bar{x} \pm \bar{s}$)

类别	教学压力	科研压力	指导压力	角色压力	制度压力	总体工作压力	
性别	男性①	3.22±0.66	3.51±0.78	3.45±0.66	3.03±0.66	3.84±0.67	3.41±0.53
	女性②	3.40±0.64	3.89±0.73	3.44±0.78	3.04±0.67	4.01±0.68	3.55±0.57
	F值	6.28**	21.34***	0.03	0.02	4.89*	压力水平排序: ②>①
检验结果	②>①	②>①			②>①	②>①	
年龄阶段	<30岁①	3.23±0.40	3.45±0.70	3.29±0.72	2.75±0.50	3.71±0.63	3.28±0.48
	30~40岁②	3.41±0.68	3.67±0.83	3.46±0.74	3.1±0.69	3.99±0.68	3.52±0.57
	41~50岁③	3.19±0.63	3.60±0.76	3.47±0.64	3.04±0.66	3.87±0.69	3.43±0.52
	>50岁④	3.09±0.61	3.62±0.75	3.38±0.71	2.92±0.67	3.65±0.61	3.33±0.52
	F值	5.16**	0.47	0.49	1.88	3.97**	压力水平排序: ②>③>④>①
检验结果	②>①、②>③、 ②>④	N	N	N	②>④	②>③>④>①	
导师职称	讲师①	3.47±0.60	3.91±0.63	3.44±0.67	3.16±0.61	4.03±0.61	3.60±0.46
	副教授②	3.33±0.66	3.67±0.80	3.49±0.68	3.06±0.68	3.97±0.67	3.50±0.55
	教授③	3.06±0.62	3.36±0.79	3.38±0.74	2.93±0.68	3.66±0.70	3.27±0.54
	F值	11.18***	12.97***	1.01	3.11*	10.64***	压力水平排序: ①>②>③
检验结果	①>③、②>③	①>②、①> ③、②>③	N	②>③	①>③、②>③	①>②>③	

续表

类别	教学压力	科研压力	指导压力	角色压力	制度压力	总体工作压力	
导师身份	硕导①	3.33±0.63	3.71±0.77	3.49±0.69	3.05±0.66	3.95±0.65	3.50±0.52
	博导②	3.01±0.67	3.23±0.81	3.31±0.75	2.93±0.69	3.61±0.74	3.21±0.58
	F值	7.10***	11.36***	3.06*	2.61	7.74**	压力水平排序: ①>②
工作年限	检验结果	①>②	①>②	①>②	N	①>②	①>②
	<5年①	3.43±0.59	3.66±0.75	3.45±0.71	2.96±0.63	3.94±0.60	3.48±0.49
	5-10年②	3.33±0.71	3.59±0.81	3.38±0.74	3.13±0.71	3.94±0.71	3.57±0.61
	11-20年③	3.26±0.69	3.63±0.86	3.51±0.70	3.08±0.66	3.96±0.73	3.48±0.56
	21-30年④	3.17±0.59	3.72±0.69	3.47±0.64	3.07±0.70	3.81±0.61	3.45±0.49
	>30年⑤	3.09±0.55	3.41±0.69	3.33±0.67	2.71±0.60	3.51±0.61	3.21±0.46
高校类型	F值	2.32	0.92	0.69	2.74*	3.19**	压力水平排序: ②>①>③>④>⑤
	检验结果	N	N	N	①>⑤、②>⑤ ③>⑤、④>⑤	①>⑤、②>⑤ ③>⑤、④>⑤	②>①>③>④>⑤
	985高校①	3.03±0.65	3.42±0.80	3.3±0.73	2.96±0.70	3.58±0.69	3.25±0.56
学科领域	211高校②	3.29±0.64	3.61±0.77	3.44±0.73	3.07±0.66	3.95±0.66	3.47±0.54
	地方高校③	3.37±0.66	3.75±0.77	3.5±0.68	3.02±0.71	3.96±0.69	3.52±0.53
	F值	3.97**	3.13**	1.12	0.53	4.87***	压力水平排序: ③>②>①
学科领域	检验结果	②>①、③>①	②>①、③>①	N	N	②>①、③>①	③>②>①
	工学①	3.22±0.66	3.52±0.89	3.38±0.70	3.13±0.66	3.91±0.73	3.42±0.58
	管理学②	3.33±0.63	3.71±0.69	3.5±0.66	2.92±0.65	3.88±0.62	3.46±0.49
	理学③	3.31±0.65	3.7±0.71	3.52±0.79	3.12±0.77	3.94±0.71	3.51±0.55
	其他④	3.34±0.73	3.69±0.79	3.46±0.72	3.03±0.65	3.82±0.68	3.46±0.59
学科领域	F值	0.92	1.89	1.01	2.93*	0.29	压力水平排序: ③>②>④>①
	检验结果	N	N	N	①>②、③>②	N	③>②>④>①

注:***表示在0.001水平上显著;**表示在0.01水平上显著;*表示在0.05水平上显著。①>②表示在同一变量下特征①的变量得分大于特征②的变量得分,且差异具有统计学意义,其他情况以此类推。N表示在同一变量下不同特征变量的得分没有差异或差异不明显,不具有统计学意义。

(1)不同性别导师工作压力的差异性。不同性别导师的教学压力、科研压力和制度压力存在显著差异。女性导师的教学、科研和制度压力均显著大于男性导师。另外,女性导师的总体工作压力大于男性导师。

(2)不同年龄阶段导师工作压力的差异性。不同年龄阶段导师的教学压力和制度压力存在显著差异。30~40岁导师的教学压力显著大于其他年龄阶段的导师;30~40岁导师的制度压力显著大于50岁以上导师。另外,30~40岁导师的总体工作压力最大,这与付梦芸^[13]和王轲等^[14]的研究结果基本一致。

(3)不同职称导师工作压力的差异性。不同职称导师的教学压力、科研压力、角色压力和制度压力存在显著差异。讲师职称导师的教学、科研和制度压力显著大于教授职称导师,讲师职称导师的科研压力显著大于副教授;副教授职称导师的教学、科研、制度和角色压力显著大于教授职称导

师。讲师职称导师的总体工作压力最大。

(4)不同身份导师工作压力的差异性。不同身份导师的教学压力、科研压力、指导压力和制度压力存在显著差异。硕导的教学、科研、指导和制度压力显著大于博导。硕导的总体工作压力大于博导。

(5)不同工作年限导师工作压力的差异性。不同工作年限导师的角色压力和制度压力存在显著差异。工作年限在30年以上导师的角色和制度压力显著小于其他工作年限的导师。工作年限在30年以上导师的总体工作压力最小。

(6)不同高校类型导师工作压力的差异性。不同高校类型导师的教学压力、科研压力和制度压力存在显著差异。985高校导师的教学、科研和制度压力显著小于211高校导师和地方高校导师。地方高校导师的总体工作压力最大。

(7)不同学科领域导师工作压力的差异性。不同学科领域导师的角色压力存在显著差异,工学领域导师的角色压力显著大于管理学领域导师;理学领域导师角色压力显著大于管理学领域导师。另外,理学学科领域导师的总体工作压力最大。

(三) 工作压力源的回归分析

进一步对调研数据开展回归分析,结果如表5所示。可以看出,职称对教学、科研、角色和制度压力具有显著的回归效应,但在指导压力上不显著,且职称对教学压力、科研压力、角色压力和制度压力均负相关,表明随着职称的晋升,导师在教学、科研、角色与制度等维度的工作压力呈现显著减弱趋势。此外,高校类型对教学、科研和制度压力具有显著的回归效应,但在指导和角色压力上不显著,且高校类型与教学压力、科研压力和制度压力均正向相关,表明随着高校综合办学水平的降低,导师在教学、科研和制度等维度的工作压力呈现显著增强趋势。

五、研究结论与对策建议

(一) 研究结论

(1)从教学压力、科研压力、指导压力、角色压力和制度压力五个维度开发的研究生导师工作压力测量量表具有良好的信度与效度,可以供各类高校用来定期度量分析新形势下广大研究生导师的工作压力状况。

(2)当前研究生导师的总体工作压力水平介于“中度压力”和“较大压力”之间,五个压力源的压力水平由高到低分别为:制度压力、科研压力、指导压力、教学压力和角色压力,且所有压力源均超过了“中度压力”水平,需引起各级研究生主管部门和广大研究生培养单位的高度关注。

(3)对于不同性别、年龄阶段、身份、职称、工作年限、学科领域和高校类型,研究生导师工作压力在不同维度上存在一定的差异性。其中,女性导师的工作压力水平高于男性导师;年龄在30~40岁导师的工作压力水平高于其他年龄阶段;硕士生导师的工作压力水平高于博士生导师;讲师职称导师的工作压力水平高于副教授和教授职称导师;工作年限大于30年导师的工作压力水平明显低于其他年龄阶段导师;地方高校导师的工作压力水平高于211高校导师和985高校导师;理学学科领域导师的工作压力水平高于其他学科领域的导师。

(二) 对策建议

1. 建立缓解研究生导师工作压力的有效机制

(1)建立工作压力定期测评制度。通过建立研究生导师工作压力定期测评制度,构建针对导师工作压力状况的信息收集与反馈的专门渠道或平台,由专门部门或委托专业机构定期调查收集和

系统分析不同导师群体主要的压力源与成因,并掌握各类工作压力源的动态变化情况,以便于及时提供帮扶与支持。

表5 导师职称与高校类型对不同维度工作压力源的回归分析结果

模型	变量	非标准化		标准化系数B	t值	P值	R ²	Adj.R ²	F值
		偏回归系数	标准误						
教学压力	常量	3.99	0.44		9.10	0			
	导师职称	-0.16	0.06	-0.17**	-2.76	0.006	0.072	0.054	4.00***
	高校类型	0.07	0.03	0.10*	2.08	0.038			
科研压力	常量	4.24	0.51		8.26	0			
	导师职称	-0.32	0.07	-0.28***	-4.79	0	0.125	0.108	7.38***
	高校类型	0.08	0.04	0.10*	2.03	0.043			
指导压力	常量	4.20	0.48		8.68	0	0.015	-0.004	0.80
角色压力	常量	3.58	0.46		7.73	0	0.029	0.010	1.54*
	导师职称	-0.14	0.06	-0.15*	-2.38	0.018			
制度压力	常量	4.10	0.46		8.89	0			
	导师职称	-0.15	0.06	-0.15*	-2.46	0.014	0.049	0.030	2.64**
	高校类型	0.09	0.04	0.13**	2.60	0.010			

注:***代表在0.001水平上显著;**代表在0.01水平上显著;*代表在0.05水平上显著。

(2)构建导师心理疏导机制。通过成立专门的心理咨询机构,加大教师心理健康重要性的宣传力度,定期组织开展教师心理健康讲座和工作压力疏导课程,为需要帮助的教师群体提供专业化的减压咨询。通过长效性和常态化的心理疏导机制来及时有效地疏导研究生导师的工作压力。

(3)完善各类师资管理规章制度。不断修订和完善诸如教师岗位聘任制度、聘期考核制度、职称评定制度、薪酬管理制度、学术休假制度等相关制度,分岗位分类型合理设定各类考核指标点、薪酬标准和评价标准,最终在实现学校事业发展的同时,能够给予广大高校教师尽可能多的职业发展空间,助力其实现自我成长与发展的阶段性目标,并能够体面地生活。

(4)加大数字化办公平台建设力度。积极推广普及数字化网络办公模式,搭建协同办公平台与财务、科研、教务、研究生、设备等管理系统平台,来优化工作流程,简化诸如项目申请和财务报销等手续,减少一些非必要的会议和事务性工作,有效提升办公和办事效率。

(5)重视专职管理人员队伍建设。配备充足的教学、科研和研究生工作专职管理人员,如辅导员、教学秘书、科研秘书、研究生秘书等,并重视对专职人员的培训工作,不断提高服务质量和工作效率。充分依托专职人员开展各类专项事务工作,使导师尽可能从繁琐的事务性工作中解脱出来。

(6)加强教师团队建设。通过设立优秀教学或科研团队建设项目、一流课程建设项目等评选制度,来加强教学与科研团队建设力度,并形成若干研究生指导团队,通过团队协作,有效提升青年导师的综合素质,凝练和产生更多的教学和科研成果,进而能够实现快速发展与成长。

(7)加大科研帮扶与支持力度。加大各类基金项目申报辅导力度,及时提供各类基金项目申报信息,定期组织开展诸如高水平论文撰写、专利申报和科研报奖的专题讲座,为年轻导师提供充足的校级科研项目经费,开展国家级和省部级科研课题培育工作,以缓解其科研压力。

(8)完善研究生管理与培养的相关制度。通过完善诸如学位论文查重、中期检查、抽检等相关

管理办法来约束研究生的学术行为,通过制定学术创新活动激励政策,形成良好的学术氛围,来激发研究生主动学习、团队协作和勇于创新的潜能与动力,提高学位论文撰写质量,减轻导师的指导负担。

(9)重视研究生导师培训工作。定期组织校内外专题培训,使导师了解研究生培养的形势与政策,熟悉导师立德树人职责与义务,掌握指导对象的群体特征,有效提高工作效率和培养质量,缓解导师因业务不熟悉而产生的指导压力。

2. 提高研究生导师应对工作压力的能力

(1)培养单位层面。培养单位应提高对导师群体的关注度,加强日常工作的人文关怀,可以依托专业部门或专门机构通过组织有关工作压力情况的心理测试,定期或及时提供心理健康教育或心理咨询服务,让广大导师充分认识到心理健康的重要性,正确认知自己的工作压力水平,并积极宣传和培训缓解和应对高校工作压力的方法和途径。

(2)导师个人层面。广大导师应重视学习掌握缓解工作压力的方法和技巧。比如,客观认识自己与定位自己,提高时间管理能力,每天加强体育锻炼,多参加集体活动,遇到困难多与同事交流寻求帮助,学会如何更好地与同事、朋友和家人相处,重视学术交流多参加学术活动,学会如何管理研究生并与他们和谐相处,充分认识到心理咨询与解压培训的重要性并能积极参与,掌握调节和控制情绪的方法。

(3)导师家庭层面。研究生导师的家庭成员应充分认识到高校教师的工作性质、内容和特点,当感觉到其工作压力较大时,应及时通过谈心、散步、聚餐、户外活动、减少家务等方式来缓解遇到的阶段性工作压力,使其感受到家庭的温暖与支持,实现“工作-家庭”平衡,减轻心理焦虑和烦恼,更加有效地克服遇到的困难,以更好地应对各种工作中的挑战。

3. 关注重点研究生导师群体的工作压力

(1)对于女性导师,培养单位应充分认识女性导师的群体特征,重视女性导师团体建设,形成尊重和理解女性导师的良好氛围,充分发挥各级党团组织、工会和系所的相关职能,定期组织女性教师开展多样化的集体活动,并通过合理的工作安排和有针对性的帮扶来重点缓解其在制度和科研方面的压力。

(2)对于青年导师和低职称导师,培养单位应加大对该群体的关心与帮扶力度,通过合理构建老中青相结合的教学与科研团队,建立切实可行的激励机制,合理分配教学、科研与指导任务,优化职称晋升与定期考核制度等途径,重点缓解其在教学、科研与制度方面的工作压力。

(3)对于地方高校导师,培养单位应重点关注研究生导师在科研方面存在的瓶颈与困难,为导师提供良好的办公环境和科研平台,组织导师加大与985高校和211高校科研人员的合作力度,制定有针对性的科研成果奖励办法,以有效提高科研能力并增加科研产出,减少导师的科研压力。

(4)对于硕士生导师,培养单位应制定合理合规、公平公正的指标划分标准,适当控制和均衡研究生指导数量,减轻指导工作压力。可以组建以博导为带头人的科研团队、教学团队和研究生指导团队,整合和优化团队的科研和教学资源,加大团队的内部互动,提高科研和教学水平,并形成博导与硕导联合指导、博士生与硕士生协同培养的团队指导模式,缓解部分硕导的科研、教学、制度和指导压力。

参考文献:

- [1] 黄宝印,黄海军. 加快发展高质量研究生教育战略意义的认识与思考[J]. 中国高教研究,2020(4): 37-43.
- [2] 潘炳如,顾建民. 导师指导因素对研究生创新能力的影响——基于不同学科类别的差异性分析[J]. 学位与研究生教育,2022(4):52-60.

- [3] 黄先政,张朋. 高校教师职业倦怠问题研究[J]. 黑龙江高教研究,2018,36(7): 130-133.
- [4] 胡青,李笃武,孙宏伟,等. 高校教师工作压力与工作绩效的关系:组织承诺的调节作用[J]. 中国健康心理学杂志,2009,17(12): 1488-1491.
- [5] 刘小萍,周炎炎. 高校教师工作压力对工作满意度的影响研究[J]. 高教探索,2016(1): 124-128.
- [6] 李虹. 大学教师的工作压力类型和压力强度研究[J]. 清华大学教育研究,2005,26(5):97-102.
- [7] 景丽珍. 大学教师工作压力模型的比较研究[J]. 西北师大学报(社会科学版),2013,50(6):97-102.
- [8] 张天,施春华,王宝军. 高校教师工作压力和工作绩效的关系述评[J]. 中国健康心理学杂志,2019,27(10): 1592-1596.
- [9] 胡国华,朱勇军,刘春惠,等. 高校教师工作压力、心理资本和职业幸福感的构造关系[J]. 中国成人教育,2019(21): 41-45.
- [10] 朱小苕,崔向军,马红霞,等. 高校教师职业压力与心理健康水平关系[J]. 中国公共卫生,2011,27(3): 358-359.
- [11] 刘思浚,赵慧,王天宇,等. 高校教师工作压力和心理资本对工作倦怠的影响[J]. 中国职业医学,2020,47(3): 282-285.
- [12] 杨晓丽,陈富. 高校教师工作压力分布差异实证研究[J]. 当代教师教育,2016,9(4): 77-83.
- [13] 付梦芸. 研究生导师压力现状及其影响因素分析——基于我国研究生院高校的实证研究[J]. 复旦教育论坛,2015,13(3): 34-40.
- [14] 王轲,雷鹏飞,于琪. 高校研究生导师健康现状与体育锻炼干预策略研究[J]. 西北工业大学学报(社会科学版),2017,37(4): 95-102, 105.
- [15] 曾晓娟,齐芳. 高校教师工作压力现状调查及其管理对策——基于河北省高校教师样本的研究[J]. 现代教育管理,2013(8):72-77.

Current situation and countermeasures of work pressure of graduate tutors in colleges and universities under the new situation

NI Guodong^{1a}, ZHOU Qiandi^{1a}, LI Zongbo^{1b}, ZHANG Tingting^{1c}, ZHANG Lin²

(1. a. School of Mechanics and Civil Engineering; b. School of Economics and Management; c. Graduate School, China University of Mining and Technology, Xuzhou 221116, P. R. China;

2. School of Management Engineering, Shandong Jianzhu University, Jinan 250101, P. R. China)

Abstract: Graduate tutors are an important group to cultivate high-quality innovative talents. With the rapid development of higher education, the work pressure faced by graduate tutors is increasing, which is not conducive to the physical and mental health of graduate tutors and the quality of postgraduate training. To comprehensively grasp the work pressure situation of graduate tutors in colleges and universities under the new situation, effectively alleviate the work pressure of graduate tutors, and avoid job burnout, the measurement scale of graduate tutors' work pressure is developed on the basis of literature research from five dimensions: teaching pressure, scientific research pressure, guidance pressure, role pressure and system pressure, and a survey questionnaire is developed. The reliability and validity of the measurement scale are tested based on 421 sample data. Overall level analysis, single factor analysis and regression analysis are carried out on the current situation of work pressure of graduate tutors. Results show that the developed measurement scale has good reliability and validity; the overall work pressure level of graduate tutors in colleges and universities under the new situation is between moderate pressure and large pressure; the pressure levels of the five pressure sources from high to low are system pressure, scientific research pressure, guidance pressure, teaching pressure and role pressure; there are some differences in the work pressure of graduate tutors in different dimensions for different gender, age stage, identity, title, working years, subject field and university type. On this basis, the countermeasures and suggestions to alleviate the work pressure of graduate tutors are put forward from three aspects: establishing an effective mechanism to alleviate the graduate tutors' work pressure, improving graduate tutors' ability to cope with work pressure, and paying attention to the work pressure of key graduate tutors groups.

Key words: work pressure; graduate tutor; measurement scale; single factor analysis; regression analysis; suggestions and countermeasures

(责任编辑 梁远华)