·研究生教育专题·

# 临床医学研究生导师队伍建设满意度与学校再次任职意愿关系研究

刘梦荃[1]　严琪[1]　贾金忠[2,3]　朱泉熔[1]　王志锋[1,4]　徐明[5]
[1]北京大学公共卫生学院卫生政策与管理学系，北京　100191；[2]北京大学研究生院医学部分院学会秘书处办公室，北京　100191；[3]北京大学医学学位与研究生教育研究中心，北京　100191；[4]北京大学医学部卫生政策与技术评估中心，北京　100191；[5]北京大学研究生院医学部分院，北京　100191
通信作者：贾金忠，Email：jiajinzhongpku@126.com

**【摘要】 目的**　了解我国临床医学研究生导师在导师队伍建设方面的满意度和职业倦怠情况，分析二者与学校再次任职意愿的关系。**方法**　调查覆盖3 409名临床医学研究生导师（分布于33所院校），采用方差分析、多重线性回归分析和logistic回归分析来探究导师队伍建设满意度、职业倦怠及学校再任意愿的关系。**结果**　临床医学研究生导师队伍建设满意度各维度中，遴选机制得分最高（4.74 ± 0.53），其次为遴选指标（4.71 ± 0.56）、导师培训（4.66 ± 0.58）、导师考核（4.64 ± 0.65）、教学激励（4.61 ± 0.65）和职业发展（4.56 ± 0.74）。遴选指标（*OR*=2.121）和职业发展（*OR*=2.461）与学校再次任职意愿正相关，职业倦怠的玩世不恭维度在导师队伍建设满意度与学校再次任职意愿之间起部分中介作用。**结论**　我国临床医学研究生导师对导师队伍建设较为满意，其满意度和职业倦怠影响导师学校再次任职意愿，高校应优化遴选指标，为导师提供更多元的职业发展机会，促进导师满意度与忠诚度的提高。

**【关键词】** 导师队伍建设；　职业倦怠；　学校再次任职意愿；　临床医学研究生；　导师
**【中图分类号】** R-05
**基金项目：**中国研究生院院长联席会2022年研究生教育课题立项资助项目（ACGS04-2022008）
DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20231224-01835

**Relationship between satisfaction with team construction and willingness to hold a position again in a school among postgraduate supervisors in clinical medicine**

*Liu Mengquan[1], Yan Qi[1], Jia Jinzhong[2,3], Zhu Quanrong[1], Wang Zhifeng[1,4], Xu Ming[5]*
*[1]Department of Health Policy and Management, Peking University School of Public Health, Beijing 100191, China; [2]Branch Society Secretariat Office, Graduate School of Peking University Health Science Center, Beijing 100191, China; [3]Research Center for Medical Degree and Graduate Education, Peking University, Beijing 100191, China; [4]Center for Health Policy and Technology Assessment, Peking University School of Medicine, Beijing 100191, China; [5]Graduate School of Peking University Health Science Center, Beijing 100191, China*
*Corresponding author: Jia Jinzhong, Email: jiajinzhongpku@126.com*

**【Abstract】 Objective**　To investigate the satisfaction with team construction and occupational burnout among postgraduate supervisors in clinical medicine in China, and to analyze the relationship of the above two factors with the willingness to hold a position again in the school. **Methods**　A survey covering 3 409 postgraduate supervisors in clinical medicine across 33 colleges and universities was conducted. Analysis of variance, multiple linear regression analysis, and logistic regression analysis were performed to explore the relationship of satisfaction with team construction and occupational burnout with the willingness to hold a position again in the school among supervisors. **Results**　In various dimensions of satisfaction with team construction among postgraduate supervisors in clinical medicine, the mechanism of selection scored the highest (4.74 ± 0.53), followed by indicators for selection (4.71 ± 0.56), supervisor training (4.66 ± 0.58), supervisor assessment (4.64 ± 0.65), incentives for teaching (4.61 ± 0.65), and career development (4.56 ± 0.74). Indicators for selection (*OR*=2.121) and career development (*OR*=2.461) were positively correlated

with supervisors' willingness to hold a position again in the school. The degree of being cynical, one of the assessment dimensions of occupational burnout, played a partially mediating role between satisfaction with supervisor team construction and the willingness to hold a position again in the school. **Conclusions** Postgraduate supervisors in clinical medicine in China are generally satisfied with supervisor team construction. The degree of their satisfaction and occupational burnout influence their willingness to hold a position again in the school. Therefore, colleges and universities should optimize indicators for selection and provide more diverse career development opportunities for supervisors to enhance supervisors' satisfaction and loyalty.

**【Key words】** Supervisor team construction;　Occupational burnout;　Willingness to hold a position again in the school;　Postgraduate in clinical medicine;　Supervisor

**Fund program:** 2022 Graduate Education Project Fund of the Association of Presidents of Graduate Schools of China (ACGS04-2022008)

DOI: 10.3760/cma.j.cn116021-20231224-01835

在我国研究生教育中，研究生导师被视为关键力量，其队伍的建设直接影响着研究生的培养质量。目前，关于高校研究生导师队伍建设的探讨主要侧重于基于管理经验的论述性分析，对于导师队伍的建设方法及存在的问题进行了初步的探讨[1]，但缺乏实证数据的支持。首先，我国研究生导师队伍的建设存在如遴选规定不够具体，培训方案的落实不到位，师德师风建设的重视程度不够，以及考评体系的特异性不足等问题[2]。这不仅影响了导师队伍的建设，也制约了研究生的培养质量。其次，研究生导师作为导师队伍建设的实践者，其满意度直接反映了其在工作过程中的知觉体验。这种满意度不仅是个体对工作体验的带有感情色彩的感受和看法[3]，更是一个重要的衡量指标，它直接影响着导师队伍的稳定性和教师的职业忠诚度[4]，本研究采用学校再次任职意愿（简称“再任意愿”）作为衡量导师忠诚度的指标。再次，研究表明，临床医学研究生导师（简称“临床导师”）是职业倦怠的高发人群，其工作满意度与职业倦怠呈现负相关[5]。工作满意度降低可能会导致导师在工作过程中更容易产生倦怠心理，甚至产生离职倾向[6]。因此，需要进一步研究临床导师的导师队伍建设满意度、职业倦怠与再任意愿的关系，对于改善导师的工作状态，提高其满意度与忠诚度具有重要的参考价值。

## 1　对象与方法

### 1.1　调查对象

研究数据源于课题组 2023 年开展的全国医学研究生导师学校满意度及职业评价调查。该调查于 2023 年 10 月至 11 月借助问卷星平台发放电子调查问卷，并通过设置 IP 及设备检测来防止重复填写，遵循伦理道德规范，进行质量控制。目前我国拥有临床医学专业学位授权点 120 家，学术学位授权点 112 家，选取其中 1/3 的学位授权点联系院校负责人开展调查。本研究共纳入 6 565 名医学研究生导师，来自全国 37 所不同高校，筛选有效问卷 6 025 份，有效率 91.77%。

本研究选取其中 3 409 名临床导师进行分析，分布在 33 所院校，其中东部地区 10 所（1 300 人）、中部地区 11 所（851 人）、西部地区 12 所（1 258 人）。研究对象中男性占 59.49%；教龄 <10 年的占 84.72%，≥10 年的占 15.28%；硕士生导师占 92.02%，博士生导师占 7.98%；仅指导学术学位的导师占 9.71%，仅指导专业学位占 42.42%，专业学位与学术学位均指导占 47.87%；获得学士学位占 5.81%，硕士学位占 73.60%，博士学位占 20.59%；副高级占 33.88%，正高级占 64.77%；担任行政职务占 61.16%，不担任行政职务占 38.84%。

### 1.2　调查工具

问卷设计包括个人基本信息、研究生导师队伍建设满意度评价、职业倦怠量表及导师再任意愿调查 4 部分。

研究生导师队伍建设满意度评价共 21 道题目，根据研究生导师队伍建设环节从导师选聘（包含遴选机制和遴选指标）、导师培训、导师考核、教学激励和职业发展 5 个方面进行评价，采用李克特 5 点计分法计分，分数越高代表评价越好。问卷的 Cronbach's α 信度系数为 0.979，KMO 值为 0.968，巴布利特球形检验结果显著，信效度较好。

职业倦怠量表采用李超平、时勘[7]汉化的马斯勒职业倦怠通用版量表（Maslach burnout inventory, MBI-GS）进行调查，包含情绪衰竭、玩世不恭、个人成就感降低 3 个维度，采用李克特 5 点计分法。问卷的 Cronbach's α 信度系数为 0.841，KMO 值为 0.917，巴布利特球形检验结果显著，信效度较好。

学校再次任职意愿作为观测变量，为二分类变

量，通过题目“如果再给您一次机会，您是否还愿意到该学校任职?”进行测量。

**1.3** 统计学方法

采用Excel 2019、SPSS 25.0进行统计分析。计量资料采用（均数 ± 标准差）表示，两两比较采用 $t$ 检验，3组及以上比较采用单因素方差分析，并使用LSD法进行两两比较，采用多重线性回归，探究导师队伍建设各维度满意度与职业倦怠之间的相关性。采用二元logistic回归分析探索导师队伍建设满意度与再任意愿的相关关系及职业倦怠的中介作用。计数资料采用频数和百分比表示。检验水准 $\alpha$=0.05。由于本研究数据均来自于问卷自评，可能会导致共同方法偏差问题。因此，采用Harman单因素法进行检验。结果显示累计解释总变异量为79.46%，最大特征根解释方差占总方差解释量的45.69%，小于50%，符合合格标准，说明本研究不存在严重的共同方法偏差问题。

## 2 结果

**2.1** 不同个人特征导师队伍建设满意度与职业倦怠得分差异性分析

导师队伍建设满意度各维度中（表1），遴选机制得分最高（4.74 ± 0.53），其后依次为遴选指标（4.71 ± 0.56）、导师培训（4.66 ± 0.58）、导师考核（4.64 ± 0.65）、教学激励（4.61 ± 0.65）和职业发展（4.56 ± 0.74）。

导师队伍建设满意度的不同维度（除职业发展外）在教龄、导师类型、指导的研究生类型和最高学历方面差异均有统计学意义。教龄小于10年、硕士研究生及担任行政职务的导师评分较高，仅指导专业学位研究生的导师评分高于专业学位和学术学位均指导的导师，获得硕士学位的导师评分高于获得博士学位的导师。职称在遴选机制和遴选指标中的差异具有统计学意义，副高级职称的导师评分高于正高级职称的导师。地区在导师培训方面差异具有统计学意义，中部地区的导师评分高于东部地区。是否担任行政职务在导师培训、导师考核和教学激励方面表现差异有统计学意义，担任过行政职务的导师评分较高。在职业发展方面，指导的研究生类型、最高学历及担任行政职务的差异具有统计学意义。担任行政职务的导师评分较高，仅指导专业学位研究生的导师评分高于专业学位与学术学位均指导的导师，获得博士学位的导师得分较低。

临床导师在职业倦怠各维度中，情绪衰竭维度得分最高，为（2.44 ± 0.94）分，其次为个人成就感降低（1.72 ± 0.88）和玩世不恭（1.74 ± 0.86），但总体来看各维度评分较低。

情绪衰竭评分在地区、最高学历及是否担任行政职务方面的差异具有统计学意义。西部地区和获得学士学位的导师得分较低，不担任行政职务的导师评分较高；玩世不恭评分在性别、地区、最高学历及是否担任行政职务方面的差异具有统计学意义。男性、西部地区、获得博士学位及不担任行政职务的导师得分较高；个人成就感降低在性别、地区、最高学历和是否担任行政职务方面的差异具有统计学意义。男性、不担任行政职务的导师评分较高，东部地区的导师得分较低，取得博士学位的导师得分高于获得学士学位的导师。

**2.2** 导师再任意愿与导师队伍建设满意度、职业倦怠的差异性分析

不同再任意愿的临床导师的导师队伍建设满意度评分差异具有统计学意义（表2），愿意再次选择该学校就职的导师在导师队伍建设的各维度得分均高于不愿意再次选择的导师，其中职业发展维度的评分差距最大。

不同再任意愿的临床导师的职业倦怠各维度的得分差异具有统计学意义，愿意再次选择该学校就职的导师在职业倦怠的各维度得分均显著高于不愿意再次选择的导师，其中玩世不恭维度的评分差距最大。

**2.3** 导师队伍建设满意度与职业倦怠多重线性回归分析

控制在导师队伍建设满意度和职业倦怠中有差异的个人特征因素后进行多重线性回归分析显示（表3），导师培训、教学激励和职业发展与情绪衰竭呈现显著负相关，导师考核与情绪衰竭呈现显著正相关，且职业发展对情绪衰竭的影响更为明显；玩世不恭与遴选机制、导师培训、教学激励和职业发展与玩世不恭呈现显著负相关，且职业发展对于玩世不恭的影响更为明显；个人成就感降低与遴选机制、导师培训与个人成就感降低呈现显著负相关，且遴选机制对其影响更为明显。

**2.4** 二元logistic回归分析

以临床导师再任意愿作为因变量，进行二元logistic分析（表4），模型拟合优度较好（H-L检验 $P$ 值高于显著性水平）。模型1显示，导师遴选指标（$OR$=2.121）和职业发展（$OR$=2.461）与导师再任意愿呈现正向相关。模型2显示，职业倦怠的玩世不恭维度（$OR$=0.486）与导师的再任意愿呈现负相关。模型3显示，在加入职业倦怠的3个维度后，导师遴选指标和职业发展维度虽然依旧显著，但效应值降低，说明职业倦怠在导师队伍建设满意度与再任意愿之间呈现部分中介作用。

**表 1**　不同个人特征导师队伍建设满意度与职业倦怠得分差异性分析[($\bar{x} \pm s$),分]

| 个人特征 | | 人数 | 导师队伍建设满意度 | | | | | | 职业倦怠 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 遴选机制 | 遴选指标 | 导师培训 | 导师考核 | 教学激励 | 职业发展 | 情绪衰竭 | 玩世不恭 | 个人成就感降低 |
| 总分 | | | 4.74 ± 0.53 | 4.71 ± 0.56 | 4.66 ± 0.58 | 4.64 ± 0.65 | 4.61 ± 0.65 | 4.56 ± 0.74 | 2.44 ± 0.94 | 1.72 ± 0.88 | 1.74 ± 0.86 |
| 性别 | 男 | 2 028 | 4.74 ± 0.54 | 4.70 ± 0.58 | 4.67 ± 0.60 | 4.64 ± 0.67 | 4.62 ± 0.67 | 4.56 ± 0.75 | 2.43 ± 0.95 | 1.75 ± 0.90 | 1.77 ± 0.91 |
| | 女 | 1 381 | 4.74 ± 0.52 | 4.72 ± 0.54 | 4.66 ± 0.56 | 4.64 ± 0.62 | 4.61 ± 0.64 | 4.55 ± 0.72 | 2.45 ± 0.91 | 1.68 ± 0.84 | 1.69 ± 0.79 |
| | *t* 值 | | −0.15 | −1.04 | 0.46 | −0.16 | 0.03 | 0.39 | −0.64 | 2.35 | 2.70 |
| | *P* 值 | | 0.879 | 0.301 | 0.643 | 0.872 | 0.973 | 0.695 | 0.521 | 0.019 | 0.007 |
| 地区 | 东部 | 1 300 | 4.74 ± 0.53 | 4.70 ± 0.57 | 4.63 ± 0.62 | 4.63 ± 0.66 | 4.61 ± 0.66 | 4.56 ± 0.74 | 2.36 ± 0.92 | 1.68 ± 0.86 | 1.67 ± 0.84 |
| | 中部 | 851 | 4.75 ± 0.52 | 4.71 ± 0.55 | 4.70 ± 0.53 | 4.66 ± 0.61 | 4.64 ± 0.61 | 4.60 ± 0.71 | 2.42 ± 0.92 | 1.70 ± 0.86 | 1.79 ± 0.89 |
| | 西部 | 1 258 | 4.73 ± 0.54 | 4.71 ± 0.57 | 4.67 ± 0.58 | 4.63 ± 0.66 | 4.60 ± 0.68 | 4.53 ± 0.76 | 2.53 ± 0.95 | 1.79 ± 0.90 | 1.79 ± 0.86 |
| | *F* 值 | | 0.18 | 0.24 | 3.12 | 0.52 | 1.17 | 1.70 | 11.05 | 5.44 | 7.94 |
| | *P* 值 | | 0.839 | 0.787 | 0.044 | 0.592 | 0.309 | 0.182 | 0.001 | 0.004 | 0.001 |
| 教龄 | <10 | 2 888 | 4.75 ± 0.52 | 4.73 ± 0.55 | 4.68 ± 0.57 | 4.66 ± 0.63 | 4.64 ± 0.64 | 4.57 ± 0.74 | 2.43 ± 0.93 | 1.73 ± 0.88 | 1.75 ± 0.87 |
| | ≥10 | 521 | 4.67 ± 0.58 | 4.62 ± 0.63 | 4.59 ± 0.62 | 4.55 ± 0.71 | 4.50 ± 0.71 | 4.50 ± 0.74 | 2.45 ± 0.96 | 1.71 ± 0.88 | 1.69 ± 0.83 |
| | *t* 值 | | 3.24 | 4.17 | 3.16 | 3.43 | 4.30 | 1.88 | −0.45 | 0.35 | 1.53 |
| | *P* 值 | | 0.001 | <0.001 | 0.002 | 0.001 | <0.001 | 0.061 | 0.655 | 0.730 | 0.126 |
| 导师类型 | 硕士生导师 | 3 137 | 4.74 ± 0.52 | 4.72 ± 0.56 | 4.67 ± 0.58 | 4.65 ± 0.64 | 4.63 ± 0.65 | 4.56 ± 0.74 | 2.44 ± 0.93 | 1.73 ± 0.87 | 1.74 ± 0.88 |
| | 博士生导师 | 272 | 4.66 ± 0.59 | 4.62 ± 0.59 | 4.55 ± 0.69 | 4.52 ± 0.69 | 4.49 ± 0.69 | 4.50 ± 0.70 | 2.44 ± 0.97 | 1.71 ± 0.92 | 1.75 ± 0.92 |
| | *t* 值 | | 2.52 | 2.91 | 3.21 | 3.31 | 3.31 | 1.43 | −0.04 | 0.32 | −0.26 |
| | *P* 值 | | 0.012 | 0.004 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.152 | 0.970 | 0.751 | 0.793 |
| 研究生类型 | 仅学术学位 | 331 | 4.77 ± 0.46 | 4.74 ± 0.48 | 4.64 ± 0.54 | 4.62 ± 0.59 | 4.59 ± 0.60 | 4.47 ± 0.81 | 2.39 ± 0.98 | 1.76 ± 0.88 | 1.83 ± 0.91 |
| | 仅专业学位 | 1 446 | 4.75 ± 0.52 | 4.73 ± 0.56 | 4.68 ± 0.58 | 4.66 ± 0.63 | 4.63 ± 0.65 | 4.58 ± 0.73 | 2.43 ± 0.92 | 1.71 ± 0.86 | 1.72 ± 0.85 |
| | 专业学位和学术学位均有 | 1 632 | 4.68 ± 0.56 | 4.64 ± 0.60 | 4.61 ± 0.61 | 4.58 ± 0.70 | 4.55 ± 0.69 | 4.51 ± 0.76 | 2.47 ± 0.97 | 1.78 ± 0.93 | 1.77 ± 0.89 |
| | *F* 值 | | 4.96 | 7.75 | 4.79 | 4.73 | 5.18 | 3.80 | 0.81 | 2.33 | 2.06 |
| | *P* 值 | | 0.007 | 0.001 | 0.008 | 0.009 | 0.006 | 0.022 | 0.445 | 0.098 | 0.127 |
| 最高学历 | 学士学位 | 198 | 4.73 ± 0.54 | 4.70 ± 0.56 | 4.65 ± 0.61 | 4.64 ± 0.63 | 4.61 ± 0.64 | 4.58 ± 0.70 | 2.31 ± 0.88 | 1.61 ± 0.77 | 1.64 ± 0.75 |
| | 硕士学位 | 2 509 | 4.77 ± 0.50 | 4.77 ± 0.52 | 4.71 ± 0.55 | 4.70 ± 0.59 | 4.67 ± 0.63 | 4.63 ± 0.69 | 2.44 ± 0.93 | 1.70 ± 0.88 | 1.73 ± 0.87 |
| | 博士学位 | 702 | 4.71 ± 0.55 | 4.66 ± 0.60 | 4.62 ± 0.61 | 4.62 ± 0.61 | 4.57 ± 0.68 | 4.49 ± 0.78 | 2.47 ± 0.95 | 1.77 ± 0.98 | 1.77 ± 0.88 |
| | *F* 值 | | 5.35 | 13.30 | 8.26 | 11.27 | 9.64 | 14.75 | 3.99 | 5.76 | 3.22 |
| | *P* 值 | | 0.005 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.001 | 0.019 | 0.003 | 0.040 |
| 职称 | 中级及以下 | 46 | 4.74 ± 0.54 | 4.64 ± 0.56 | 4.64 ± 0.53 | 4.57 ± 0.57 | 4.57 ± 0.61 | 4.39 ± 0.88 | 2.60 ± 0.88 | 1.85 ± 0.78 | 1.94 ± 0.86 |
| | 副高级 | 1 155 | 4.77 ± 0.51 | 4.75 ± 0.55 | 4.69 ± 0.57 | 4.66 ± 0.63 | 4.65 ± 0.64 | 4.54 ± 0.78 | 2.47 ± 0.95 | 1.76 ± 0.88 | 1.76 ± 0.84 |
| | 正高级 | 2 208 | 4.72 ± 0.54 | 4.69 ± 0.57 | 4.65 ± 0.59 | 4.65 ± 0.59 | 4.60 ± 0.65 | 4.57 ± 0.71 | 2.42 ± 0.93 | 1.70 ± 0.88 | 1.73 ± 0.88 |
| | *F* 值 | | 3.63 | 4.05 | 1.85 | 1.35 | 1.93 | 2.06 | 1.74 | 1.93 | 1.62 |
| | *P* 值 | | 0.027 | 0.017 | 0.159 | 0.259 | 0.145 | 0.128 | 0.176 | 0.145 | 0.198 |
| 担任行政职务情况 | 是 | 2 085 | 4.75 ± 0.51 | 4.72 ± 0.55 | 4.68 ± 0.58 | 4.67 ± 0.62 | 4.64 ± 0.63 | 4.61 ± 0.68 | 2.37 ± 0.93 | 1.65 ± 0.84 | 1.71 ± 0.88 |
| | 否 | 1 324 | 4.72 ± 0.56 | 4.70 ± 0.59 | 4.64 ± 0.59 | 4.59 ± 0.68 | 4.57 ± 0.69 | 4.48 ± 0.82 | 2.53 ± 0.94 | 1.84 ± 0.92 | 1.79 ± 0.84 |
| | *t* 值 | | 1.61 | 1.27 | 2.01 | 3.22 | 3.28 | 4.99 | −4.88 | −6.05 | −2.79 |
| | *P* 值 | | 0.108 | 0.204 | 0.044 | 0.001 | 0.001 | <0.001 | <0.001 | <0.001 | 0.005 |

## 3　讨论

### 3.1　临床导师队伍建设满意度较高

本研究显示，临床导师对于导师队伍建设各维度的满意度较高，认为当前导师遴选标准较为明确，专业学位与学术学位导师分类遴选能够有效执行，遴选的程序较为规范，但与此同时临床导师的导师队伍建设满意度呈现出明显的个人特征差异。从导师遴选的具体标准来看，考核指标较为全面，但尚未充分体现“师德师风作为导师选聘的首要要

**表 2**　再任意愿与导师队伍建设满意度、职业倦怠的差异性分析[($\bar{x} \pm s$),分]

| 学校再选意愿 | 愿意（$n$=3 326） | 不愿意（$n$=83） | $t$值 | $P$值 |
|---|---|---|---|---|
| 导师遴选 | 4.76 ± 0.50 | 4.00 ± 0.91 | −13.17 | <0.001 |
| 遴选考察指标 | 4.74 ± 0.53 | 3.75 ± 0.94 | −16.30 | <0.001 |
| 导师培训 | 4.69 ± 0.55 | 3.75 ± 0.90 | −14.92 | <0.001 |
| 导师考核 | 4.67 ± 0.61 | 3.59 ± 0.98 | −15.48 | <0.001 |
| 教学激励 | 4.64 ± 0.61 | 3.43 ± 1.03 | −17.49 | <0.001 |
| 职业发展 | 4.59 ± 0.69 | 3.17 ± 1.19 | −18.17 | <0.001 |
| 情绪衰竭 | 2.42 ± 0.93 | 3.15 ± 0.82 | 7.05 | <0.001 |
| 玩世不恭 | 1.70 ± 0.86 | 2.64 ± 0.96 | 9.82 | <0.001 |
| 个人成就感降低 | 1.73 ± 0.87 | 1.99 ± 0.76 | 2.64 | 0.008 |

**表 3**　导师队伍建设满意度与职业倦怠回归分析

| 项目 | 情绪衰竭 | | 玩世不恭 | | 个人成就感降低 | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | B | Sig. | B | Sig. | B | Sig. |
| 遴选机制 | −0.027 | 0.634 | −0.107 | 0.038 | −0.141 | 0.008 |
| 遴选指标 | −0.021 | 0.723 | −0.043 | 0.439 | −0.007 | 0.903 |
| 导师培训 | −0.140 | 0.006 | −0.125 | 0.008 | −0.117 | 0.017 |
| 导师考核 | 0.111 | 0.046 | 0.023 | 0.651 | −0.031 | 0.551 |
| 教学激励 | −0.160 | 0.012 | −0.135 | 0.019 | −0.070 | 0.243 |
| 职业发展 | −0.204 | 0.001 | −0.156 | 0.001 | 0.004 | 0.909 |
| 调整后 $R^2$ | 0.101 | | 0.143 | | 0.059 | |
| $F$值 | 27.11 | | 40.47 | | 15.22 | |
| $P$值 | <0.001 | | <0.001 | | <0.001 | |

注：控制变量为性别、年龄、所在地区、所在院校水平、指导研究生类型、导师类型、职称、最高学历，均进行亚变量处理后纳入回归模型。

求”的原则[8]。从政策文本中看，教学和指导研究生的经历是研究生导师遴选的主要标准[9]，但就本研究导师反映的情况而言，还需加强对指导经验的考察。临床导师对于首聘时的岗前培训较为认可，且认为定期培训的内容符合实际的需求，可以帮助其提高指导能力和解决教学问题，但是学校对于导师学术交流、访学和进修的支持力度不足，导师国内外学术交流与合作机制还需进一步完善。在教学激励方面，临床导师认为虽然学校制定了明确的教学评价制度，但是在执行过程中，激励机制的公平性无法得到保障，效果有待提高。职业发展是导师队伍建设较为薄弱的环节，临床导师希望学校可以提供更多的职业发展机会，帮助其畅通职业发展路径，促进其个人发展。进一步分析导师个人特征发现，临床导师队伍中需要重点关注学术学位和专业学位均指导的研究生导师，由于指导的研究生类型更为复杂，其既需要满足指导学术学位研究生的要求，又需要满足指导专业学位研究生的要求，更加需要高校提供相应的导师培训，配合科学合理的教学激励制度，优化其工作体验，提高满意度。

### 3.2　临床导师职业倦怠情况的个人特征差异

临床导师的职业倦怠表现出明显的性别差异，男性在玩世不恭和个人成就感降低维度表现更为严重，可能与男性在工作和生活中承受了更高的压力与责任[10]，对其自身有更高的期望有关。临床导师职业倦怠存在地区性差异，西部地区的导师职业倦怠各维度的得分较高，与既往研究结果相似[5]。最高学历为学士学位的导师职业倦怠较轻，而获得博士学位的导师职业倦怠表现较为明显，进一步分析发现，取得博士学位的导师年龄构成偏年轻化，可能面临更高的生活压力，有更强的职业发展需求。担任行政职务的研究生导师职业倦怠较轻，可能与其通过行政工作对导师的身份及工作的内容、目的与形式有着更为深刻的理解，对工作的认同性更高有关。

### 3.3　导师队伍建设满意度对职业倦怠的影响

导师队伍建设满意度的不同方面与职业倦怠的不同维度间存在相关关系。分维度来看，对情绪耗竭的负向影响程度由大到小依次为职业发展、教

**表 4**　logistic 回归分析

| 项目 | 模型1 | | | 模型2 | | | 模型3 | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Wald | Exp(B) | Sig. | Wald | Exp(B) | Sig. | Wald | Exp(B) | Sig. |
| 遴选指标 | 6.456 | 2.121 | 0.011 | | | | 5.689 | 2.024 | 0.017 |
| 导师培训 | 0.528 | 1.197 | 0.467 | | | | 0.328 | 1.156 | 0.567 |
| 导师考核 | 0.161 | 0.895 | 0.688 | | | | 0.091 | 0.921 | 0.763 |
| 教学激励 | 0.556 | 1.248 | 0.456 | | | | 0.563 | 1.249 | 0.453 |
| 职业发展 | 23.371 | 2.461 | 0.001 | | | | 17.224 | 2.209 | 0.001 |
| 情绪衰竭 | | | | 0.759 | 0.856 | 0.384 | 0.015 | 0.977 | 0.903 |
| 玩世不恭 | | | | 20.201 | 0.486 | 0.001 | 8.939 | 0.586 | 0.003 |
| 个人成就感降低 | | | | 2.207 | 0.819 | 0.137 | 1.098 | 1.208 | 0.295 |
| H-L Test | 0.464 | | | 0.537 | | | 0.886 | | |
| Nagelkerke $R^2$ | 0.285 | | | 0.134 | | | 0.309 | | |

注：将个人特征进行哑变量处理后作为控制变量，以男性、东部地区、教龄小于10年、硕士生导师、仅指导学术学位、学士学位、中级及以下职称和担任行政职务作为对照组。

学激励和导师培训，导师考核对情绪衰竭产生正向影响；对玩世不恭的负向影响程度由大到小依次为职业发展、教学激励、导师培训和遴选机制；对个人成就感降低的负向影响程度由大到小依次为遴选机制和导师培训。进一步分析其可能的作用机制发现，导师培训作为导师进入工作后从学校获取帮助和支持的重要途径，较为科学和系统的导师培训可以为研究生导师提供技术和情绪上的支持，有利于降低其各维度的职业倦怠。根据激励理论[11]，有效的教学激励可以增强研究生导师的工作积极性，提高其工作投入，降低职业倦怠。既往研究认为，科学合理的导师评价体系有利于缓解导师职业倦怠[6]，但本研究发现，导师考核满意度与情绪衰竭呈现正相关，根据社会认知理论，导师越认同考核的标准和要求，越倾向于完成这种要求，明确的考核指标会直观地对导师造成压力，使其为达到考核标准而处于疲劳状态。职业发展路径受阻可能导致导师产生焦虑情绪和挫败感，使其更容易产生职业倦怠，产生离职倾向，严重者甚至会导致恶性事件的发生[12]。

**3.4** 增强导师队伍建设满意度，降低职业倦怠，提高再任意愿

导师的再任意愿受到导师队伍建设满意度和职业倦怠的影响，且职业倦怠在其中起到中介作用。具体来看，遴选指标和职业发展是影响临床导师再任意愿的重要因素。导师遴选是临床导师进入导师队伍的入口，遴选指标表征导师在研究生教育中的权力与责任[13]，导师对遴选指标的认可同时表明其对于该岗位所需要具备的能力和身份象征的认可。临床导师作为一种“学术职业”，根据学术认可机制，对于导师身份的认可影响其忠诚度（本研究中以再任意愿体现）[14]。本研究提示临床导师在职业选择过程中可能更看重未来的职业发展机会，临床导师作为一种社会地位较高的职业，其收入水平已经得到保障，更看重自身职业发展的多元性与可持续性成为必然，职业发展受阻必将导致其产生“切换赛道”的想法，降低职业忠诚度，甚至可能导致人才流失。职业倦怠的3个维度中，玩世不恭与导师再任意愿呈现负相关，且在遴选标准和职业发展与再任意愿之间发挥中介作用。玩世不恭会导致临床导师工作态度发生改变，降低工作投入，且不再关心自己的工作是否有贡献，此时，即使院校实施科学合理的管理策略，为其提供良好的职业发展机会，也很难提升其工作质量与职业忠诚度，这提示高校需要关注临床导师的心理状态，避免玩世不恭的发生，同时对于心理状态不佳的导师，及时采取措施进行干预，以保障研究生教育教学工作质量。

## 4　研究局限性

本研究采取自愿参与的方式，调查我国临床导师的导师队伍建设、职业倦怠及再任意愿情况，覆盖的高校多为地方医学院校，相对缺乏高水平综合大学中的临床导师样本。此外，调查的变量采用研究对象自我报告的方式进行衡量，可能存在主观报告偏差问题。

**利益冲突**　所有作者声明无利益冲突

**作者贡献声明**　刘梦荃：数据收集、处理与分析，论文撰写；严琪、朱泉熔：数据收集、论文修改；贾金忠：指导研究设计、论文修改；王志锋、徐明：论文修改

**参考文献**

[1] 朱太锐，程翠玉，徐先蓬. 面向立德树人根本任务的研究生导师责权机制建设[J]. 学位与研究生教育，2020(12)：18-23. DOI: 10.16750/j.adge.2020.12.004.

[2] 梁炳辉，邓齐勇，廖克敏. 问题与策略：高校研究生导师队伍建设研究[J]. 教育理论与实践，2022，42(36)：43-47.

[3] 朱新秤，卓义周. 高校青年教师职业满意度调查：分析与对策[J]. 高等教育研究，2005，26(5)：56-61.

[4] Oliver RL. Whence Consumer Loyalty? [J]. J Market, 1999(63): 33-44. DOI: 10.2307/1252099.

[5] 马麟，朱泉熔，王俊人，等. 我国不同地区临床医学专业研究生导师职业倦怠现状及影响因素的调查与分析[J]. 中华医学教育杂志，2023，43(7)：507-512. DOI: 10.3760/cma.j.cn115259-20220914-01174.

[6] 王俊人，贾金忠，王志锋，等. 临床医学研究生导师职业倦怠现状及其影响因素分析[J]. 学位与研究生教育，2022(10)：55-62. DOI: 10.16750/j.adge.2022.10.009.

[7] 李超平，时勘. 分配公平与程序公平对工作倦怠的影响[J]. 心理学报，2003，35(5)：677-684.

[8] 教育部. 教育部等六部门关于加强新时代高校教师队伍建设改革的指导意见[EB/OL]. (2020-12-24)[2023-12-25]. https://www.gov.cn/zhengce/zhengceku/2021-01/27/content_5583070.htm.

[9] 王传毅，肖灿，彭湃. “双一流”建设高校如何遴选研究生导师：基于政策文本的计量分析[J]. 江苏高教，2020(5)：22-28. DOI：10.13236/j.cnki.jshe.2020.05.005.

[10] 钱怡男，刘思浚，周轶敏，等. 疫情防控常态化背景下疫苗集中接种点医务人员职业倦怠现况调查[J]. 现代预防医学，2022，49(9)：1564-1567，1603.

[11] 李国仓. “内卷”抑或“躺平”：高校激励治理中的教师工作投入选择[J]. 江苏高教，2022(12)：107-114. DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2022.12.016.

[12] 沈东. “非升即走”背景下高校青年教师的职业发展及反思[J]. 中国青年研究，2023(11)：31-38. DOI: 10.3969/j.issn.1002-9931.2023.11.005.

[13] 刘成竹，党永杰. 基于“标准、监管、评估、服务”的研究生导师队伍建设研究：以华中师范大学为例[J]. 学位与研究生教育，2017(4)：22-25. DOI：10.16750/j.adge.2017.04.005.

[14] 陈斌. 学术职业环境的变革图景、现实效应与优化路径[J]. 高等教育研究，2020，41(5)：63-71.

（收稿日期：2023-12-24）
（本文编辑：唐宗顺）