

文章编号: 2095-1663(2024)04-0062-11 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.04.08

基于扎根理论的延期博士生学业倦怠形成机制研究

张卓, 黄滋淳

(南京大学教育研究院, 南京 210033)

摘要: 延期博士生学业倦怠严重影响高等教育人才培养质量。通过对18位正处于延期阶段博士生的深度访谈, 基于扎根理论的质性分析, 将隐性文化、制度规范、科研特点、外部环境和个体特征确定为延期博士生学业倦怠的五大影响因素, 分别归纳为环境因素及个体因素两个维度。在个体因素与环境因素的交互作用下, 延期博士生形成了对环境整体感知的“心理活动场”。延期博士生“心理活动场”中的负向情感体验影响着个体学业倦怠的感知水平及行为表现。本研究构建延期博士生学业倦怠形成机制模型, 提出应对策略, 即引导博士生主动涵养奋斗精神、创设包容互助的学术氛围、关注博士生学业成长、提高博士生学术社会化质量。

关键词: 学业倦怠; 延期毕业; 形成机制; 博士生

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

一、问题提出

党的二十大报告指出“坚持教育优先发展、科技自立自强、人才引领驱动, 坚持为党育人、为国育才, 全面提高人才自主培养质量, 着力造就拔尖创新人才, 聚天下英才而用之。”这不仅赋予了高等教育新的历史使命, 也为研究生教育高质量发展指明了方向。博士生教育作为培养高层次人才、生产高深知识的重要途径, 在服务中国式现代化强国建设以及实现中华民族伟大复兴的历史进程担负着重要责任。党的十八大以来, 我国快步跨入世界研究生教育大国行列, 博士生招生规模呈持续扩张态势, 但与此同时, 博士生延期毕业现象也愈发普遍。相关数据显示, 人文社科类博士生在2008年、2013年的累计延期率分别为58.29%和64.46%, 比理工类学科平均高出4.8个百分点^[1]。延期问题不仅造成了高

校管理压力、导师关系紧张, 还对博士生的身心健康形成了一定冲击。面对学术市场竞争、考核评估制度以及社会高期待等多重压力, 延期博士生出现不同程度的学业倦怠表征。具体而言, 学业倦怠是延期博士生学术投入与整体满意度之间失衡的产物, 也是个人对学业情境无法掌控, 进而出现学业志趣消退、形成强迫式学术意愿的状态。新时代是强国奋进的时代, 奋斗是青春最亮丽的底色。因此, 厘清延期博士生学业倦怠影响因素, 探寻延期博士生学业倦怠的破解对策具有较大的现实意义。

二、文献回顾

学业倦怠是学生在学习过程中产生的一种心理现象, 弗罗·登伯格(Freudenberger)将个体在高强度、大容量及长时间的工作压力下产生的精神疲惫、情绪焦虑的状态称为学业倦怠^[2]。在此基础上, 马

收稿日期: 2024-05-17

作者简介: 张卓(1996—), 男, 河南南阳人, 南京大学教育研究院博士研究生。

黄滋淳(1981—), 女, 江苏南京人, 南京大学教育研究院博士研究生, 南京中医药大学“双一流”建设处副处长。

基金项目: 2022年江苏省研究生教育教学改革课题重点课题(JGKT22_B024); 2021年中国学位与研究生教育学会重点课题(2020ZDA10)

斯拉奇(Maslach)提出了学业倦怠的三维度模型,主要包括情绪耗竭—精力极度透支、去个性化—人际关系冷漠、低价值感—自我效能感降低^[3]。该模型的阐释得到了学术界普遍认同,其中环境因素是判断学业倦怠的关键。之后,斯蒂芬·霍布福尔(Stevan Hobfoll)将倦怠感描述为个体感知未达到预期需求^[4]。本研究认为学业倦怠是指在学习场域中出现的行为认知、情绪体验及思想态度上的疲惫状态,具体表现为悲观消极、缺乏动机、丧失信念等负面影响,对个体的身心健康及学习质量有着潜在性的危害。

当前,学术界关于学业倦怠的研究主要集中在三个方面。一是从个体层面出发,对大学生学业倦怠的成因及影响因素进行分析。Harrison 在人—环境匹配模型中发现,学业倦怠与自我效能感有关,当学习目标未达到预期时,倦怠感越强烈^[2]。同时,社会支持作为大学生重要的外部因素,对学业倦怠具有积极的调节作用。Hobfoll 的资源保存理论认为,学业规定及学习资源是大学生学业倦怠的两个主要因素,当学业规定产生的压力高于学习资源带来的支持时,倦怠度则越高^[5]。Siegrist 在努力—回报不平衡模型中指出,学业投入与学业回报作为大学生学业倦怠的关键因素,当个体的付出成本超过回报成本时,就会产生学业倦怠^[6]。二是从组织层面出发,对大学生学业倦怠的表现形式加以剖析。在班级组织中,同学之间存在高度联系,个体倦怠很有可能转化为集体表象。一方面,个体倦怠在集体活动中更容易产生纪律涣散、敷衍塞责等消极行为,很大程度上会影响到其他同学,进而产生集体倦怠^[7];另一方面,在组织中,成员们共享着学习环境,因此倾向于模仿出对同辈倦怠情境的类似感知,又被称为“群体倦怠效应”^[8]。三是从策略层面出发,对大学生学业倦怠的治理路径进行探讨。有研究表明构建心理疏导服务体系、思想动态信息收集制度以及情绪定期分析机制等有助于改善学生学业倦怠状况^[9]。有学者认为进一步完善监督问责机制、法律保障机制以及考核奖惩机制等,以正向激励与制度约束减弱大学生的消极状态^[10]。

已有研究成果为延期博士生学业倦怠研究奠定了坚实基础,但也存在一些不足之处。首先,既有理论模型对学业倦怠影响因素分析的视角过于单一,大多数西方模型主要聚焦于个体心理因素,对学业

倦怠影响因素的整体性关注较少。尤其在中国式现代化背景下,延期博士生学业倦怠的产生具有深刻复杂的环境成因,缺乏本土化研究解释。其次,国内外关于学业倦怠的研究大多数集中在职业教育和本科生领域,关于博士生学业倦怠鲜有系统研究。同时,少量关于硕士生学业倦怠研究仅停留在量化分析或宏观理论阐释。鉴于此,本研究采用质性研究的方法,深入探讨影响延期博士生学业倦怠的主要因素以及作用机制,尝试构建适用于解释中国情境下延期博士生学业倦怠形成的理论模型。

三、研究设计

(一)研究方法

扎根理论作为一种质性研究方法,强调无须事先预设,而是在系统收集原始资料基础上提取概念、构建理论以解决某种现象或问题^[11]。该方法不仅适用于分析复杂成因类、因素识别类,也有助于解读探索性、过程类等问题,目前已被广泛应用于管理学、教育学等研究领域。延期博士生学业倦怠是一个动态发展过程,其影响因素较为复杂,学界尚未形成比较成熟的理论模型,因此应用扎根理论开展探索性研究具有重要价值。本研究采用扎根理论研究方法,通过开放式编码、轴心式编码及选择性编码等规范操作步骤对访谈资料深度挖掘,从而精确识别延期博士生学业倦怠的影响因素及作用机制。

(二)访谈对象选择

根据研究契合性需要,本研究采用目的抽样方法,在2023年3月至8月期间,研究者抽取18位正处于延期毕业阶段的博士生(8名女性,10名男性,编号为A01-A18)进行深度访谈,研究对象的基本信息如表1所示,受访者来自河南、湖北、上海、浙江、江苏5个省市的10所高校,其中就读于“双一流”建设高校的博士生11位,非“双一流”普通高校的博士生7位。受访者所读的专业涵盖了教育学、管理学、政治学以及材料化学等多个学科,延期时间为1—3年,延期主要原因分为两类:学位论文未完成和学术论文未达标。每位受访者的访谈时间为40~60分钟,内容主要包括:(1)延期毕业后,您的学业心态发生了什么变化?(2)您是否在学业活动中感到倦怠?(3)让您觉得倦怠的原因有哪些?(4)您是如何调适延期期间的学业倦怠?

表 1 受访延期博士生基本信息

编码	性别	学校类型	学科类别	延期时间	学术论文进程	学术论文情况
A01	女	“双一流”高校	教育学	1年	未完成	已达标
A02	男	普通高校	工学	3年	已完成	未达标
A03	女	普通高校	管理学	2年	未完成	未达标
A04	男	“双一流”高校	哲学	1年	已完成	未达标
A05	男	“双一流”高校	文学	1年	已完成	未达标
A06	女	“双一流”高校	哲学	1年	未完成	已达标
A07	男	普通高校	法学	1年	未完成	未达标
A08	女	“双一流”高校	历史学	1年	未完成	未达标
A09	女	普通高校	环境	2年	已完成	未达标
A10	女	普通高校	化工	1年	未完成	已达标
A11	男	“双一流”高校	交通	2年	未完成	未达标
A12	女	“双一流”高校	材料	1年	已完成	未达标
A13	男	“双一流”高校	计算机	1年	未完成	未达标
A14	男	“双一流”高校	土木	1年	未完成	未达标
A15	男	普通高校	教育学	2年	未完成	已达标
A16	女	“双一流”高校	社会学	2年	未完成	已达标
A17	男	普通高校	机械	1年	未完成	已达标
A18	男	“双一流”高校	经济学	1年	未完成	已达标

(三)数据采集

访谈资料的收集采用线上与线下相结合的方式
进行,在征求受访者同意后,对访谈内容进行全程录
音。在每次采访后及时对受访者的表述和观点进行
逐字逐句的转录与调整,并将整理后的文字稿提供
给受访者本人进行校正或核验,必要时会将受访者

的语气、肢体语言及表情等进行标注,以便在讨论特
定问题时更好关注到“弦外之音”。本研究运用
MAXQDA2020 软件,以访谈时间顺序选取 2/3 的
访谈资料开展编码分析,并将预留的 1/3 访谈资料
用于编码分析之后的理论饱和度检验(如图 1)。

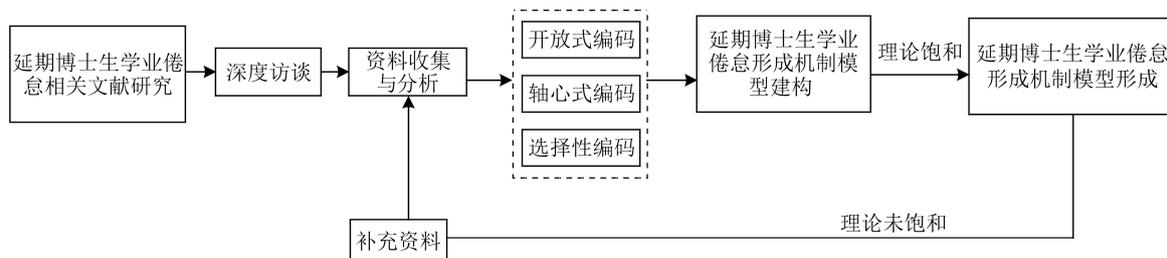


图 1 扎根理论研究流程

四、数据分析

(一)开放式编码

开放式编码是对原始访谈资料进行分类、比较、

标记等过程,其目的在于抛开现有研究定论以及剔
除频次较低概念后,将原始材料进行概念化、抽象
化,并从中发展概念和提炼范畴^[12]。经过多次整合
与归类,共提炼出 34 个初始概念。本研究将 34 个
初始概念归纳形成了 14 个初始范畴(见表 2)。

表2 开放式编码过程

原始语句	初始概念	初始范畴
<p>科研就是一条看不见未来的道路,时常让我觉得很疲惫,有的时候甚至会有抵触情绪。毕业有发文要求,向期刊投稿连续被拒之后,我就萌生了摆烂想法。</p> <p>当初来读博,主要是为了以后能凭借高学历找一份好工作,实际上没有太多学术上的追求。</p>	畏难情绪;随缘佛系;功利化倾向	学业心态
<p>定量研究课程涉及很多数据收集、演算、建模,但我经常弄不清楚该如何操作,很担心期末考试。</p> <p>我们学科对于博士生发文的质量要求很高,为了达到这样的目标必须拼命写文章,有时候觉得自己就是机器。</p> <p>学院中期考核需要准备很多材料,需提供科研计划、课题申报、论文发表、学术报告、课程成绩等内容,重压之下的无力感很强烈。</p>	课程学习压力;论文发表压力;中期考核压力	学业压力
<p>其实我延期毕业的主要原因还是在于自己,包括可能有拖延症,就感觉对于学术的热情越来越低了。</p> <p>博士课题涉及很多学科的交叉,这让我很难将各个学科的东西融汇在一起,找不到创新的角度。</p> <p>在科研活动中,经常觉得自己的知识储备量太少,很难将问题研究透彻,有些沮丧。</p>	学术热情不足;自我效能感较低;科研基础薄弱	学习能力
<p>每写一篇论文,我和导师都会在撰写、修改、投稿、按照投稿意见修改的过程中产生分歧,有时会因意见不同而产生争论。</p> <p>同学之间年龄差距比较大,而且研究方向不同,也较分散,对于科研问题没有办法相互交流。</p> <p>延毕之后,我选择独来独往、不参加组会、不愿参与科研活动、不去实验室等,进而陷入更加孤独的负面情绪之中。</p>	导生关系;同辈关系;人际疏远	关系文化
<p>我们师门没有很多机会组织大家一起进行学术探讨,整体上学术氛围并不好。</p> <p>师门同伴未对我因学业和生活压力所产生的困惑、焦虑给予及时有效的心理疏导。</p> <p>师门中很多师兄师姐都延期毕业了,这也让我觉得延期毕业很正常。</p>	缺乏关怀;情绪传染;学术氛围	师门文化
<p>导师对我的指导方式属于“散养”、导师工作很忙、接触机会很少。</p> <p>我们教研组是必须发一篇C刊才允许开题,很多人都是第三年才开题。</p> <p>很多横向课题都是技术性问题,和自己的研究关联度比较低。</p>	放养管理;权力控制	导师风格
<p>有些课程内容可有可无,没有多大启发性,还不如自己看文献,不思进取求“躺平”。</p> <p>老师上课讨论英文文献,根本就看不懂,索性不深究细思,在低效忙碌中自我感动。</p> <p>学院强调论文撰写的创新性,但囿于固有的学术研究范式,不愿“跳出科研舒适圈”以求改进提升。</p>	课程设置;培养方案	培养制度
<p>按照学校的毕业标准,我们需要发表四篇CSSCI或者三篇SCI论文,要求还是挺高的。</p> <p>盲审的不确定性比较大,如果你送到的这个老师对你的研究方向也不是很了解,也可能不通过。</p> <p>博士学位论文更难,最考验各方面能力,外审变严格了,开题想了得有一年半左右,不断去想去找,论证又去推翻。</p>	学术发表规定;论文盲审机制	审查制度
<p>就读期间可从院系、导师及师门等外部层面获得可供自己使用的资源,但延期之后,学院可用资源大幅降低,且难以保障我的正常生活和学习需求。</p> <p>有限的容错空间对我产生负向激励,于是我做科研会更加小心谨慎,不敢涉及不熟悉的领域,也不愿意进行尝试创新。</p>	支持机制;容错缺位	制度建设
<p>每天都要不停地做实验,看相关的资料,反反复复地重复,感觉到厌烦。</p> <p>我的研究内容主要是在枯纸堆里翻线索,特别没有意思。</p>	枯燥性;重复性	科研难度

续表 2 开放式编码过程

原始语句	初始概念	初始范畴
很多时候做实验即使做两三个月都不一定能得出自己想要的理想结果,这个过程的艰辛,让人很崩溃。 每天在实验和数据中挣扎,总是一个困难接着一个困难。	艰巨性;挑战性	科研强度
延期毕业前的经济资助仅能覆盖博士生的基本生活需求,延期毕业后补助清零,延期博士生需要“吃老本”甚至是依靠他人资助支付生活消费。 前年师姐就职的高校有 45 万元安家费,据说今年该校不仅编制名额缩减,而且安家费也大幅减少,延期毕业时长与福利待遇多少成反比。	收入落差;薪酬错失	经济压力
像我们这种土博士很难在一线城市的好大学找到心仪的工作,尤其是学术性的岗位。 现在很多用人单位招聘对于年龄有一定的限制,延期毕业后很多工作都因为年龄大的关系没法找。 当前大部分高校实行预聘—长聘制,职称评审竞争激烈、易淘汰,以我延期现状很难在未来适应学术社会化选择。	就业门槛高;年龄受限;非升即走	就业阻退
随着延期时间的拉长,父母开始对我的恋爱、结婚、生子等方面进行催促施压,同时毕业压力大,难以处理好父母期望与个人学业之间的冲突。 我有强烈的角色负荷感,作为男朋友我没有办法很好地平衡高强度的科研任务和对女友的陪伴与关照,常常因为扮演不好伴侣角色而产生挫折感。	父母期望;亲人态度	家学矛盾

(二)轴心式编码

轴心式编码是为了挖掘与建立主要范畴之间的关系,以呈现各个维度之间的有机联系。本研究在

开放式编码的基础上,对抽象出的 14 个初始范畴进行主观聚类,将不同范畴之间的内在逻辑及层次关系进行归类,最终归纳提炼出 5 个主范畴(见表 3)。

表 3 轴心式编码过程

主范畴	初始范畴	概念解释
个体特征	学业心态	指延期博士生在个体层面所具有的影响其学业倦怠产生的因素,如能力评估、理想信念、兴趣偏好等。
	学业压力	
	学习能力	
隐性文化	关系文化	指在学习生活中形成的价值范畴,既可能继承于历史也可能形成于当下,相较于制度规范,它更强调学术组织层面影响延期博士生学业倦怠形成的隐形因素。
	师门文化	
	导师风格	
制度规范	培养制度	指对延期博士生行为进行约束与调整的各种规范、条例、程序与标准等,具有稳定性、权威性与强制性。
	审查制度	
	制度建设	
科研特点	科研难度	指科研本身的特点,如困难、机械、重复、枯燥等,在这里强调博士生群体相对于一般职业的特殊性。
	科研强度	
外部环境	经济压力	同隐性文化相区分,这里的外部环境主要指延期博士生所面临的经济问题、家庭问题与就业问题等。
	就业阻退	
	家学矛盾	

(三)选择性编码

选择式编码是从主范畴中精炼出核心范畴,通过对各个范畴之间的内在关联进行反复比较分析,以“故事线”的脉络描述总体的行为现象。本研究发现延期博士生学业倦怠是个体因素与环境诱因共同作用的结果,这一过程符合库尔特·勒温(Kultlewen)的心理动力场理论。该理论指出,在个体与环境的

相互影响下,个体对当前情景的认知结构会形成一个心理生活空间,个体行为是以心理生活空间为基础的外在表现^[13]。因此,本研究认为延期博士生在与学习环境互动过程中也会形成相应的“心理活动场”,延期博士生对“心理活动场”的体验是心理感知层面,包括正向心理体验和负向心理体验,其中,“心理活动场”中的负向心理体验是学业倦怠的主要来

源。这里的学习环境具体表现为隐性文化、制度规范、科研特点及外部环境。根据温勒提出的 $B=f(P \cdot E)$ 公式可知,行为(B)随着个体(P)及其环境(E)的双重作用而产生变化^[14]。延期博士生学业倦怠既表现出学业倦怠的一般特征,又具有其独特

的群体特征,为此,在分析延期博士生学业倦怠形成机制时需回归本土情境,探究其背后深刻复杂的现实性因素。依据延期博士生“心理活动场”的形成机制,本研究将学业倦怠的影响因素分别归纳为个体因素与环境因素(如表 4)。

表 4 选择式编码及联结关系

维度	主范畴	联结关系	关系内涵解释
个体因素	个体特征	倦怠行为产生于个体与环境的互动及个体的感知体验	个体特征发挥着重要的调节作用,不同延期博士生对于相同或者不同环境会体验到不同的倦怠水平。
环境因素	隐性文化		隐性文化在延期博士生的心理场中表现为无形的压力,影响具有非稳定性。
	制度规范		制度规范在延期博士生的心理场中表现为具体的约束,影响具有确定性。
	科研特点		科研特点是随延期博士生角色确定而产生的必要内容,会伴随一定的角色困境。
	外部环境		延期博士生的心理场不是独立存在于外界的,会受到外部环境的干扰。

(四)模型构建与饱和度检验

本研究在三级编码的基础上,通过对各主范畴持续深度挖掘及反复考察,进一步呈现出不同范畴之间的关系,尝试以逻辑推理形式构建出“延期博士生学业倦怠形成机制”模型(如图 2)。具体而言,延期博士生学业倦怠在个体因素与环境因素共同影响下,产生“心理活动场”的负向情绪体验,这种负面心理状态继而导致延期博士生产生学业倦怠现象。个体因素包括价值倾斜、人格特征和能力情绪等,并在学业倦怠形成过程中起着调节作用,其调节体现在延期博士生“心理活动场”感知外部环境以及“心理活动场”的体验转化为具体认知行为两个层面。而环境因素包括隐性文化、制度规范、科研特点及外部环境等,其解释倦怠形成中时代性的独特部分。换

言之,隐性文化主要是指学业生活中形成的价值范畴,通过对延期博士生认知理念的影响和学术氛围的塑造,对延期博士生的“心理活动场”施加无形压力;制度规范是对延期博士生行为方式进行约束及调整的各种标准、要求及方案等,对延期博士生的“心理活动场”形成刚性约束;科研特点是由博士生角色带来的相关内容(科研回报、科研负荷等),其变化情况使延期博士生的“心理活动场”产生了角色困囿;外部环境是由经济负担、就业挑战等内容构成,会对延期博士生的“心理活动场”带来外界干扰。以上各个因素并非独立存在,而是相互影响、互动转化的过程。因此,延期博士生学业倦怠的形成可能是多重因素共同作用,也可能由某个因素起决定作用,需要根据实际情况具体分析。

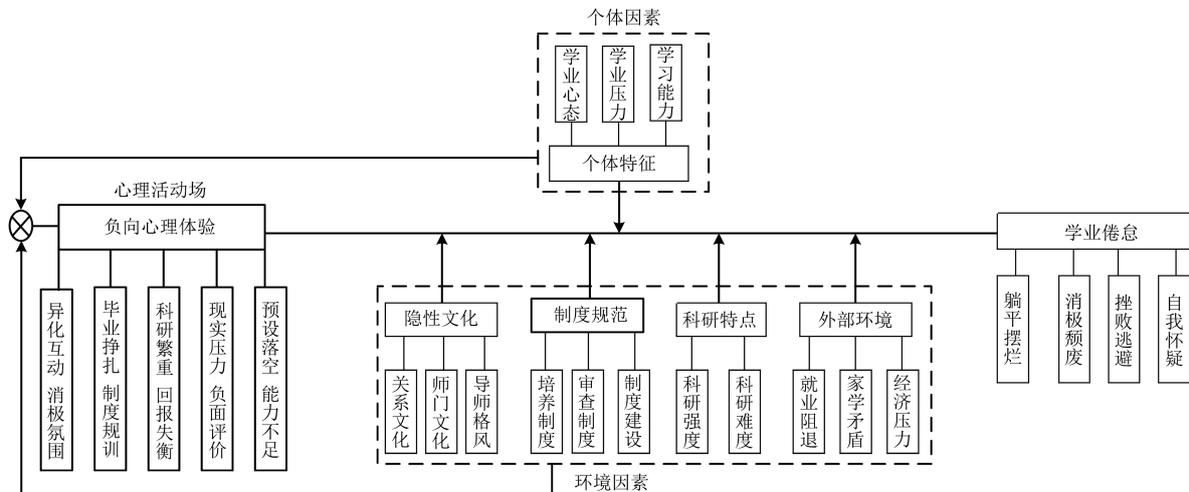


图 2 延期博士生学业倦怠形成机制模型

理论饱和度是指收集到的资料不再产生出新理论,且无法再揭示理论范畴的新特征。本研究将预

留的 1/3 访谈资料又重新按照上述研究过程进行编码,并邀请相关领域的专家对编码结果进行讨论。

其结果未出现新的范畴和概念,范畴间未出现新的关系结构,由此可知该研究已具备理论饱和性。

(五)模型阐释

本研究认为,延期博士生学业倦怠是“心理活动场”中负向心理体验的现实表现。然而,“心理活动场”形成是个体与环境相互作用结果,因此延期博士生学业倦怠也受到个体因素和环境因素的双重影响。Bretz 在人—环境匹配理论中指出,个体与环境之间的“不匹配”导致倦怠产生,这里的“不匹配”主要关注个体需求与环境供给^[15]。但该理论未对不同文化环境如何造成“不匹配”进行深入探讨。与此同时,延期博士生具有鲜明的学术属性,其群体的特殊性也降低该理论对延期博士生学业倦怠形成的解释力。本研究从延期博士生学业倦怠感知源“心理活动场”出发,构建本土情境下延期博士生学业倦怠成因的解释模型,分析个体因素及环境因素的互动机制。其中环境因素,作为高质量背景与新时代特征的集中体现,阐释延期博士生学业倦怠形成的逻辑关系。基于图 2 的逻辑模型,对延期博士生学业倦怠形成机理作具体解释。

异化互动与消极氛围:延期博士生“心理活动场”的无形压力。当前隐性文化中的异化互动与消极氛围导致了延期博士生“心理活动场”的负向体验,通过直接影响延期博士生的价值认知或塑造师门文化氛围产生间接影响,进而给延期博士生带来无形压力。在直接影响路径上,就导生关系来说,不匹配的导生关系极易使延期博士生对学术活动产生抵触情绪,造成学业倦怠。“导师几乎不管我,平时很少和导师进行学术交流,我一直在自己摸索,这种感觉很孤独”(A09)。低质量与不顺畅的导生交往加剧延期博士生焦虑低迷的心态。导师意愿决定导生关系趋向,部分延期博士生选择“相安而疏离”的状态^[16]。“导师长时间不搭理我,我的内心会不自觉地内疚与自责,未能处理好与导师关系的事实自然会成为一个心理失败点”(A11)。这种疏离式导生关系不仅降低延期博士生学业完成的进度与质量,而且加速产生“自我怀疑”和“随缘摆烂”心态。就同辈关系来说,一方面,在高强度的学术压力下同辈各自忙于科研,使同辈交往产生较强的疏离感,从而导致延期博士生的无力感、倦怠感。“我们每个人研究方向都不一样,同学间关系也很微妙,平时都是各忙各的,碰面机会也不多”(A01)。另一方面,同辈之间过度竞争会阻碍必要的学术共享,抑制学术志趣。“我能感觉到,在科研交流中关涉核心问题

时,大家普遍会有所保留”(A14)。

就间接影响路径来看,师门文化和导师风格也是学业倦怠的重要诱因。“导师放养,导师存在的意义就是在各类文件上签写自己的名字”(A10)。在延期博士生培养中缺少应有的学术指导与交流,会导致延期博士生自信心缺乏、失落无助、自我质疑,甚至产生严重的学业倦怠感。当导生之间出现学术分歧时,部分导师常常以否定、挤压形式去维护自身学术的权威性,容易导致延期博士产生交流排斥的负面心理。“导师不断否定我的想法,甚至打压我的创新积极性,使得我很难掌握主动权进行有效科研,只能被动接受或服从现状”(A06)。师门间冷漠的学术氛围和情绪传染会削弱个体学术动机与毅力。“我们师门延毕现象已是常态,大家对此也习以为常了,自己觉得拖着没什么”(A15)。这种消极的学术氛围极易形成一种恶性循环,致使延期博士生在潜移默化中失去尽早毕业的信心和学术执行力。“我没有师兄师姐带,做什么都要自己探索,相反其他师门学术氛围很浓厚,互帮互助地持续发了很多 C 刊”(A03)。关怀与鼓励是降低延期博士生学业倦怠的重要途径,良好的学术氛围会对延期博士生形成心理关怀、精神支持,可以在无形中减少不良情绪。

毕业挣扎与制度规训:延期博士生“心理活动场”的刚性约束。个体发展的“约束”与按期毕业的“约束”是延期博士生多次提及的压力来源。适切、公平的制度规范能够推动博士生发挥创造力,构建良性发展状态,反之则会被规训制约,产生更多低效影响^[17]。高水平学术论文发表与博士生按期毕业高度关涉,但发表难度大、耗时长等特点导致部分博士生无法按期完成。“达到毕业要求已经很难,想要按期毕业就是无畏的挣扎”(A16)。“你没达到要求,导师不可能让你进行开题汇报或预答辩”(A02)。在访谈中发现,延期博士生对学业考核制度的评价显著较低,“不清楚其他学院如何,我们学院的中期考核与开题答辩在很大程度上流于形式,老师和学生都不怎么重视,延毕现象也就很普遍”(A04)。低效的制度执行会加速延期博士生学业失败,进而诱发其懈怠情绪。学位论文评审制度对延期博士生顺利毕业具有决定性影响,其中论文盲审环节中的不确定因素较多。“你不知道你的文章将送审至哪位评委老师,如果送审到的老师对你研究方向不太了解,极大可能给予不通过”(A17)。

此外,部分课程缺乏系统性、结构层次单一等弊

端已成为延期博士生学业发展的重要障碍。“我觉得博士生课程需要精心设计,尤其要关注课程体系如何帮助后期的论文写作与发表”(A05)。“部分课程内容与硕士阶段高度重复,而急需的跨学科交叉课程尤为缺乏”(A18)。制度缺乏韧性也是导致延期博士生学业倦怠的重要原因。一方面,有些受访者担心自己在学位论文写作中会因创新性、规范性、质量性等不足而无法通过盲审环节,时刻保持小心谨慎,久而久之产生疲惫状态。另一方面,一些过度严格的制度规范限制部分延期博士生自主发展空间,进而形成不愿尝试新领域的研究、不敢进行高难度的探索、担心越是创新反而失误越多等保守认知。

科研繁重与回报失衡:延期博士生“心理活动场”的角色困囿。科研活动的机械单调与困难繁重是延期博士生学业中重要的负性情绪来源。部分延期博士生长期从事基础性实验,缺乏新鲜感,逐渐损耗科研志趣。“导师课题要申报,自己论文也要发表,每天都处于高度焦虑状态,白天要不断重复实验,反复测试及验证数据结果,晚上还要修改论文,仿佛陷入了“流水线式”的无限循环”(A07)。科研工作的机械枯燥也会使延期博士生滋生“摆烂”心态,认为“必然延期是常态”“毕不毕业都可以”等得过且过态度。“躺平有什么不好呢,至少我可以释放压力”(A13),这种低水平的心理预期会进一步加剧延期博士生毕业时间的不确定性。就困难繁重来说,部分延期博士生承担着难度较高的学术研究、琐碎繁重的横向课题等,加之导师对课题组的毕业要求越来越高,延期博士生面临更多的压力负荷,更容易产生学业倦怠。“有一个实验特别难做,我重复做了六轮,持续一年多也没做出来”(A12)。部分延期博士生前期在横向课题上投入大量时间与精力,但难以在研究方向上实现突破性进展,不得已在后期更换研究方向,延缓了整体研究进度,进而陷入内耗与时间的无限拉扯。“之前课题中的实验数据连续分析数月也得不到理想结果,现在只能更换方向,前面做的很多东西也就毫无意义”(A01)。

研究还发现,投入与回报之间的平衡考量也在一定程度上影响着延期博士生的学业倦怠状况。正如公平理论所指出,工作积极性不仅与个体实际回报率有关,更与个体对回报的公平感知度有关^[18]。一方面是师门组员之间的比较,“师兄是按期毕业的,而我现在三年过去了,论文还没开题”(A04)。另一方面是同外部劳动力市场收入水平的比较,部分延期博士生看到职业类别间付出与回报差异较大

时,心里会有极大的不平衡感,进而产生疲惫、失望的负面情绪。“同龄的同学早已工作,并成为家中主要经济来源,而我还需要父母补贴自己的日常生活”(A05)。这种不公平感长期持续下去,就会产生严重的心理落差,从而产生学业倦怠。

现实压力与负面评价:延期博士生“心理活动场”的外界干扰。延期博士生不仅是学术“人”,也是社会“人”,其承担的工作不仅服务于科研,更重要的是服务于社会。因此,外部环境的负面因素对延期博士生“心理活动场”的影响表现为外界干扰,最突出的是现实压力和负面评价。对于经济压力而言,“当前博士科研只能领取微薄补贴,延期毕业后补助清零,我需要‘啃老本’甚至是依靠他人资助维持正常开销”(A02)。延期毕业后充满着很多不确定性因素,因日常消费、科研投入等开支,连带的是延期博士生从少收入到负收入的错失。科研性工作占据延期博士生大部分时间、精力与情感,使部分延期博士生难以处理好学业与家庭之间矛盾,进而影响家庭关系和谐。“计划按期毕业后就和女朋友结婚,可是我的延毕情况让女友十分失望,并经常以‘耗不起’‘不稳定’等理由和我进行争吵,最后选择分手”(A09)。社会评价也会影响延期博士生心态,新闻媒体和网络舆论中负面标签压力,如“不是科研的料”“习得性无助”“清醒着堕落”“无可期待的未来”等,引发外界对延期博士生评价的“晕轮效应”,容易泛化到整个延期博士生群体,影响延期博士生在社会中的整体形象^[19]。这种消极、弥散的隐喻逻辑导致延期博士生陷入迷茫困惑之中,逐渐丧失个人成就感和科研意义感,加剧了自我污名化的程度,引发学业倦怠。

预设落空与能力不足:延期博士生“心理活动场”的自身局限。已有研究表明,具有逃避型人格或神经质特征的个体更容易产生学业倦怠,延期博士生群体也不例外。一旦延期博士生出现自身能力与科研压力不匹配时,就极易产生懈怠情绪。当个体因素与环境因素相结合,往往会对延期博士生“心理活动场”产生不同程度影响,并在个体特征调节下呈现出不同行为状态。很多延期博士生在毕业任务完成进度上存在着理想与现实的巨大落差,“刚入学时,我觉得毕业要求才两篇C刊,应该没什么问题,但后期才发现做学术没有想象那么简单,发C刊挺困难的”(A16)。“反复的投稿、拒稿,让我在科研之路看不到未来,心态也就变得随缘淡然”(A15)。在科研过程中存在支持不足、资源匮乏以及回报不成正

比等现状,延期博士生在预期落空与现实焦虑中拉扯,学业计划被打乱,巨大的心理落差不断累加,长此以往形成边缘性的情绪感知^[20]。

此外,部分延期博士生因自身基础薄弱、科研能力欠缺等因素限制,认为“自身学术水平很差劲”,于是滋生“焦虑排斥”“自我否定”等低效能感,对待科研活动应付、拖延。“我是跨学科出身,对当前研究范式了解很少,也缺乏系统性阅读及延展性逻辑,科研前期耗费较长探索时间,进而影响毕业进度”(A04)。部分延期博士生并未完全接纳延毕的事实,常采取自我圈层式的科研状态,忽视主动需求外界帮助的行为。“我一直很勤奋,遇到困难时,总愿意自己探索,但不知道核心问题在哪里,浪费了大量时间以及做了很多无用功”(A14)。延毕博士生不仅学业压力大,而且个人成就感较低,最终产生学业倦怠的消极心理和行为表现。

五、结论与对策

本研究针对延期博士生群体中出现“摆烂躺平”“随缘佛系”“精神懈怠”等现象,以学业倦怠视角为切入点,通过深度访谈并采用扎根理论方法开展质性分析,精确识别出影响延期博士生学业倦怠的五个主要因素:隐性文化、制度规范、科研特点、外部环境和个体特征。其中前四个维度归纳为环境因素,体现时代性现实性因素,解释延期博士生在中国情境下产生学业倦怠的独特因素。个体特征作为个体因素,不同个体在不同环境中会产生不同的倦怠水平。基于此,研究提出破解延期博士生学业倦怠问题的对策如下:

(一) 坚守科研信念,涵养博士生奋斗精神

科研信念不仅是博士生认识科研劳动价值的坚定态度,还是应对时代变化与形成良好认知的强大力量,深刻影响着博士生的价值取向与行为选择。因此,坚定科研信念、提升学术修养是帮助延期博士生从思想上抵制学业倦怠的重要之举。首先,注重将理论学习切实转化为崇高理想信念,推动科研成果有效转化,不仅需要结合调研实际开展学术研究,更需要建立学术正向反馈机制。要持续激发延期博士生的热情与信心,主动创新、保持学术新鲜感,使延期博士生充分认识到学术的本真价值,从而更加筑牢理想信念与初心使命。

其次,延期博士生在天赋资质、学习能力、成长经历等方面存在个体差异性,不能盲目比较和崇拜

勤奋,要充分发挥主观能动性以构建正向的自我感知。从访谈中发现,延期博士生往往因实验失败、反复检索以及课题卡顿等因素进而产生“无欲无求”“不以为然”“不屑一顾”等消极被动的标签^[21]。于是,其学术研究的志趣、理想逐渐泯灭,对学术身份的认同感不断弱化。甚至有不少受访者表示随着学术困难的升级和失败体验的频繁,内心深处陷入孤独焦躁的恶性循环。

再次,负面情绪是延期博士生在面临理想与现实、成功和失败、付出与收获之间差距时产生的复杂学术心态,其中既有“佛系躺平”的颓废挫败,又有“摆烂姿态”的不满逃避。为此,要积极引导延期博士生树立正确的奋斗观,着力培育奋斗精神。党的二十大报告指出“立志做有理想、敢担当、能吃苦、肯奋斗的新时代好青年。”奋斗作为一种自觉的创造性劳动,不仅能够使人的精神需求得到提升,也能够激发人的各项潜能。当学术生活被赋予积极向上的奋斗色彩,并以平和乐观的心境克服学术成长中的各种“磨砺”,及时主动与导师、朋辈保持良好互动交流,寻求必要的外部支持,摆脱“单向度”延期的苦恼,从而收获更深层次的科研体验^[22]。同时,引导延期博士生辩证对待科研过程中的压力与挫折,既要理性正视自身的不足,勇于接纳暂时的不顺,更要克服学术低迷惰性,在奋斗中实现自我价值与突破。

(二) 完善帮扶体系,创设包容互助的学术氛围

在访谈中发现,师门文化中的消极氛围和异化互动阻碍了延期博士生的交流意愿与行为,难以建立互帮互助的学术共同体。首先,导师作为博士生培养的直接责任人,应以鼓励和肯定的正向激励形式与延期博士生进行互动,关注延期博士生的持续性学术发展,帮助他们克服科研中的挫折,为其融入学术共同体提供帮助^[23]。同时,构建学业跟踪管理机制,及时关注延期博士生的科研进度、思想动态及心理状态,根据其研究兴趣、科研能力与知识基础,与延期博士生充分持续协商,确定未来研究方向与课题计划,让延期博士生能经常沉浸于浓厚的学术氛围中,从而促使其顺利度过延期阶段。此外,在师门组织中存在着情绪传导机制,组员会无意识地模仿、学习其他典型成员。导师应充分发挥优秀毕业生的榜样作用,营造和谐良性的学术氛围,切实以“身边人”示范效应滋养延期博士生的学术进取心。访谈发现,大部分延期博士生的导学关系处于“放养”模式,极易诱发延期博士生的倦怠心理。因此,导师应明确自身职责,加强对延期博士生的学业督

促,与延期博士生进行及时沟通与反馈,减少指导风格与学生期待不匹配的现象。高校也要打破导师资格终身制,实行导师审核制,对超过一定延期博士生数量的导师进行招生限制和职称降级。

其次,延期博士生应主动参与学术共同体创设,善于共享学术资源与信息,以开放、理解和支持等正向情感能量营造互帮互助的学术氛围,避免同辈群体之间高度竞争带来的学术异化风险。研究发现,部分延期博士生在科研压力下选择佛系逃避,常常以“习得性无助”逃离延期困境,最终陷入“悲观性防御”的自我隔离状态。对此,培养单位需畅通师生互动渠道,构建心理危机预判机制,加强对延期博士生的发展支持与人文关怀,为延期博士生提供必要的学术指导、心理辅导及压力调适等工作,助力延期博士生顺利跨越学术阈限关^[24]。同时,积极引导延期博士生将自身发展、科研诉求及社会需求相结合,努力实现自我认同与社会价值相统一。高校应建立健全心理健康服务体系,探索学业预警与心理咨询、学院辅导与同辈互助、医疗诊治与教育讲座等相互联动的帮扶体系,及时纾解延期博士生倦怠情绪。

(三)健全培养制度,关注博士生学业成长

在博士生培养制度中,一些过度刚性、不合理规定难免会增加延期博士生精神压力,进而影响其正常毕业。具体而言,在论文答辩制度与学位考核制度中,科研评价模式、分流淘汰机制、课程体系设置等刚性规范致使延期博士生因难以达标要求而无法按期毕业,从而致使部分延期博士生选择放弃努力和拒绝奋斗。一方面,培养单位应适当弱化科研绩效评价,降低学术论文发表数量的同时,构建以质量为导向的科研评审机制。基于不同学科知识生产周期的差异,制定多元化的科研成果认定标准。注重博士生学术成长的持续性发展,培养延期博士生的创新能力、批判性思维及科研毅力等内隐性学术品质,鼓励延期博士生潜心研究。学术研究是一个长周期的潜沉过程,也是博士生进行知识积累、深度思考及反复试错的阶段。学院应设立延期博士生“学术发展保护期”,贯通课程设置、导师指导与自主研究等一体化培养方式,通过多方支持为延期博士生的学业发展增权赋能,充分尊重和保障延期博士生的学术自主权,激发他们的学术活力与科研热情^[25]。避免因“学术赶工”和“学术锦标赛”等异化风气干扰其发展节奏,并确保延期博士生能够专注于自身研究,使他们在学术成长中有获得感与成就感,从而有效破解学业倦怠。

另一方面,在课程设置上,高校需设立以问题解决为导向的研究型课程,积极推动跨学科课程建设,加强不同院系、专业的协同联动,依据博士生的知识结构,合理配置理论基础课、方法技能课、专项研究课等课程形式,不断推进博士生教育纵深化培养。同时,课程内容也应兼顾博士生的个体性与精深性,充分考虑其情感维度及认知维度,提升博士生对学科专业的认同感^[26]。此外,学院应优化博士生培养制度设计,充分运用中期考核、开题汇报、论文发表及学术交流等环节,构建正向激励与负向退出双向互联机制,及时督促延期博士生顺利毕业。

(四)加强指导,提高博士生学术社会化质量

访谈中发现,学术市场中高校任教门槛提高、学业考核要求的日趋严格以及福利待遇标准较低等多重压力交织,使得不少延期博士生面临就业前景的不确定性、学术认同焦虑和现实经济问题,进而加剧延期博士生的学业倦怠。一方面,导师要注重延期博士生职业发展规划,引导其树立学术职业生涯规划理念,并结合延期博士生的职业兴趣与意向制定针对性的学术职业执行路径,促进其形成积极的学术职业认知。学校应完善博士生资助体系,以多样化精准奖助为延期博士生提供基本保障,帮助延期博士生解决生活上的压力,从而增强延期博士生科研主动性。此外,培养单位也需为延期博士生提供职业生涯指导服务,联合相关就业部门、招聘单位及企业等,为延期博士生提供全方位的职业发展信息。同时培养单位要整合院系学术资源、搭建系统化学术交流平台、提供多样化的学术支持等方式,为延期博士生顺利完成学术社会化构筑保障。换言之,培养单位通过增设科研专项基金、学术创新项目、学术社交网络等途径来提高博士生学术社会化质量。导师、亲人应给予延期博士生多维度的人文关怀,帮助其构建人际支持网络,注重培养延期博士生的学术自信与价值认同。

参考文献:

- [1] 杨青. 博士生为什么延期了——人文社科博士生延期毕业原因及作用机制分析[J]. 中国高教研究, 2021(7): 90-97.
- [2] Freudenberger H J. Staff Burn-out[J]. Journal of Social Issues, 1974, 30: 159-165.
- [3] Maslach C, Schaufeli W B, Leiter M P. Job Burnout[J]. Annual Review of Psychology, 2001, 52(1): 397-422.
- [4] Hobfoll S E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. American Psychol-

- ogist, 1989, 44(3): 513.
- [5] Hobfollzai A L. Person-organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications[J]. Personnel Psychology, 1996, 49(1): 1-49.
- [6] Siegrist U. The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design[M]. Harvard University Press, 1979.
- [7] 俞国良,王浩. 高等学校心理健康教育效能的认知与评价:多主体视角[J]. 西南民族大学学报(人文社会科学版), 2023, 44(6): 206-211.
- [8] 李若璇,朱文龙,刘红瑞,等. 家长教育期望对学业倦怠的影响:家长投入的中介及家庭功能的调节[J]. 心理发展与教育, 2018, 34(4): 489-496.
- [9] 杨磊,戴优升. 家庭社会资本、学校环境会影响青少年心理健康吗?——基于 CEPS 数据的实证分析[J]. 中国青年研究, 2019(1): 47-56.
- [10] 王财玉,李文,秦寒雪. 学业压力的积极应对:自然联结与青少年学业倦怠[J]. 中国临床心理学杂志, 2023, 31(3): 709-713, 629.
- [11] Corbin J M, Strauss A L. 质性研究的基础:形成扎根理论的程序与方法[M]. 朱光明,译. 重庆:重庆大学出版社, 2015: 27-29.
- [12] 陈向明. 质的研究方法与社会科学研究[M]. 北京:教育科学出版社, 2000: 332-335.
- [13] 库尔特·勒温. 拓扑心理学原理[M]. 高觉敷,译. 北京:商务印书馆, 2013: 14.
- [14] Lewin K. Field Theory in Social Science [M]. New York: Harper&Brothers, 1951: 67.
- [15] Bretz R D, Judge T A. Person-organization Fit and the Theory of Work Adjustment: Implications for Satisfaction, Tenure, and Career Success[J]. Journal of Vocational Behavior, 1994, 44(1): 32-54.
- [16] 戈夫曼. 日常接触[M]. 徐江敏,译. 北京:华夏出版社, 1990: 95.
- [17] 皮埃尔·布尔迪厄. 实践与反思[M]. 李猛,译. 北京:中央编译出版社, 1998: 11.
- [18] Webber K L, Rogers S M. Gender Differences in Faculty-member Job Satisfaction: Equity Forestalled?[J]. Research in Higher Education, 2018, 59(8): 1105-1132.
- [19] 约翰·S·布鲁贝克. 高等教育哲学[M]. 王承绪,等译. 杭州:浙江教育出版社, 2002: 76-92.
- [20] 李海生. 博士研究生延期完成学业的影响因素分析[J]. 复旦教育论坛, 2019, 17(3): 52-59.
- [21] 钱嫦萍,徐玉兰. 延期博士生的“佛系”心态:生成、表现及诊治路径[J]. 学位与研究生教育, 2021(1): 78-83.
- [22] 程晓莉,齐学红. 韧性应对还是逃离?——延期博士生的学术困境与应对[J]. 学位与研究生教育, 2023(3): 54-62.
- [23] 张茜. 理想与现实之间:博士生学术职业社会化的张力及其消解[J]. 大学教育科学, 2022(3): 94-101, 109.
- [24] 李永刚. 学术英才的养成:优秀理科博士生学术社会化的历程与特征[J]. 高等教育研究, 2021, 42(12): 71-82.
- [25] 赵鑫,朱佳妮. 成为“学术人”:教育学博士生学术社会化的质性研究[J]. 中国高教研究, 2023(6): 86-92.
- [26] 张冰冰,姚聪莉,张雪儿. “双一流”高校博士延期毕业有损其长期学术生产力吗?[J]. 研究生教育研究, 2022(5): 28-39.

A Study on the Formation Mechanism of Academic Burnout among Deferred Doctoral Students Based on Grounded Theory

ZHANG Zhuo, HUANG Zichun

(Institute of Education, Nanjing University, Nanjing 210033, China)

Abstract: Academic burnout of deferred doctoral students seriously affects the quality of talented personnel cultivation in higher education. Through in-depth interviews with 18 doctoral students at the stage of deferment and with the qualitative analysis based on grounded theory, this paper identifies implicit culture, institutional norms, scientific research characteristics, external environment, and individual personal features as the five major influence factors of the academic burnout of deferred doctoral students, which are further categorized into two dimensions, namely, the dimension of environmental factors and that of individual factors. Under the interaction between individual factors and environmental factors, a “psychological activity field” for the overall perception of the environment forms among deferred doctoral students. The negative emotional experience in the “psychological activity field” affects the perceptual level and behavioral performance of individual academic burnout. The authors model a formation mechanism of the academic burnout of deferred doctoral students, based on which, they propose some coping strategies, i. e. those for guiding doctoral students to take the initiative to cultivate the spirit of striving, creating a tolerant and mutual-help academic atmosphere, paying attention to the academic growth of doctoral students, and improving the quality of academic socialization of doctoral students.

Keywords: academic burnout; graduation deferral; formation mechanism; doctoral student