

就业压力对研究生创新能力的 影响机理及应对策略研究

赵玉, 曹冶, 张峻滔

(东华理工大学经济与管理学院, 江西南昌, 330013)

[摘要] 基于全国研究生培养高校抽样得到的2412份有效问卷和分层回归方法,探讨了就业压力对研究生创新能力的影响机理和应对策略。在控制了性别、年龄、学历、专业、家庭收入等变量后,回归结果表明:就业压力对研究生创新能力的提升有显著的抑制作用。从调节效应来看,专家支持和自我效能感正向调节就业压力对研究生创新能力的影响,而同学关系和政策感知负向调节就业压力对研究生创新能力的影响。将样本分别按照性别、专业、学历分类回归后对比解释变量回归系数的变化,发现就业压力对研究生创新能力的影响,以及外部支持、自我效能感和政策感知的调节效应会因研究生的性别、专业和学历而异。高校应从缓解研究生就业压力、发挥社会支持的作用、提升研究生自我效能感和优化研究生创新政策等方面及时制定相应的策略,减轻就业压力对研究生创新能力的负面影响。

[关键词] 就业压力; 创新能力; 调节效应; 应对策略; 研究生教育

[中图分类号] G643 **[文献标识码]** A **[文章编号]** 1674-893X(2024)06-0001-09

一、问题的提出

研究生群体是高等学校中最为活跃的创新发展生力军,也是未来建设创新型国家的重要力量,他们的创新能力直接影响到国家整体的自主创新能力。随着国家创新体系的构筑与高等教育的发展,研究生创新能力的培养已成为当前的一个焦点问题。为支撑国民经济高质量发展,满足社会在人才领域的现实需求,我国研究生招生人数不断增加。2020年9月,教育部、国家发展改革委、财政部发布的《关于加快新时代研究生教育改革发展的意见》指出,博士研究生招生规模应适度超前布局,硕士研究生招生规模要稳步扩大。2023年《全国教育事业统计公报》显示,我国研究生招生规模从2010年的53.82万人,增加到2022年的124.2万人,在学研究生人数已达到365.36万人。近年来,随着招生规模的扩大,研究生教育面临着两大突出难题:一是研究生就业压力增加并陷入群体性就业焦虑;二是研究生的创新能力出现了整体下滑。

压力与个体创新的关系已经受到学者们的广泛关注,但相关研究并未得出一致的结论。认知资源理论认为,个体拥有的资源是有限的,一旦个体将部分资源用于应对压力,就会挤占用于创新的资源投入,从而抑制创造性思维与创新实践。但也有实证研究得出了与之矛盾的结论,即压力会使个体更加专注于解决问题,从而激发其创造力。调查结果显示,就业压力已成为高校毕业生面临的^[1]最大压力。在持续扩招叠加经济下行周期的背景下,厘清就业压力对研究生创新能力的影响显得非常必要且迫

[收稿日期] 2024-07-05; **[修回日期]** 2024-11-18

[基金项目] 江西省研究生教改课题“毕业压力对研究生创新能力的影响机理及干预策略研究”(YJSJG1202002)

[作者简介] 赵玉,男,河北辛集人,管理学博士,东华理工大学经济与管理学院教授、博士生导师,主要研究方向:风险管理;曹冶,女,安徽宿松人,东华理工大学经济与管理学院硕士研究生,主要研究方向:企业管理,联系邮箱:18365120876@163.com;张峻滔,男,四川游仙人,东华理工大学经济与管理学院硕士研究生,主要研究方向:数据建模

切。本文通过问卷调查,分析了就业压力对研究生创新能力的影响机理,提出了相应的对策建议,为研究生培养单位全面构建和优化创新人才培养体系提供依据和参考。

二、理论基础与研究假设

(一) 就业压力与创新能力

心理压力是在所处环境中感知到威胁却无应对策略而产生的被压迫感。就业压力则是指个体在求职、择业时受内外部压力源影响而导致的生理、心理和行为的应激过程^[2]。就业压力过大会对学生的生理、心理健康和主观幸福感产生负面影响^[3-4],而学生的心理状态作为影响教育质量的重要因素,将对其学习效果、创新效果等产生显著影响^[5]。面对严峻的就业形势,应对策略会通过个体的心理资本对其创新能力产生影响^[6],即就业压力过大会抑制个体的创新热情。还有研究指出,挑战性压力源中的时间压力、科研压力与创新之间存在倒“U”型非线性关系^[7-8]。据此,提出如下假设:

H1: 就业压力对研究生创新能力有负向影响;

H2: 就业压力与研究生创新能力之间存在倒“U”型关系。

(二) 外部支持的调节效应

外部支持能够给予个体以不同的反馈来处理压力问题^[9]。在研究生创新的过程中,外部支持主要来自专家支持、导师指导和同学关系^[10]。当个体面对创新风险时,外部专家能从专业角度给出建议,帮助个体作出正确决策,从而缓解压力^[11]。导师指导的不同风格会对学生的创新行为产生不同的影响^[12]。导师积极的学业指导能够有效改善研究生因压力过大而产生的消极学习态度,并减少研究生学术不端行为^[13]。在当下竞争激烈的社会,同伴的高学业成就所带来的竞争氛围可能造成学生较大的心理压力^[14]。据此,提出如下假设:

H3: 专家支持正向调节就业压力对创新能力的影响;

H4: 导师指导正向调节就业压力对创新能力的影响;

H5: 同学关系负向调节就业压力对创新能力的影响。

(三) 自我效能感的调节效应

自我效能感作为积极的内在信念,能够激励个体投入更多的时间和精力以获得期望的效果^[15]。强烈的自我效能感能激发个体发挥有利的心理资源作用,正向调节压力与创造力之间的关系^[16]。对员工来说,高自我效能感使其在工作时往往表现出更加负责的态度,全面认识自身的不足,并以高动机完成自身的任务^[17]。对学生来说,高自我效能感有助于缓冲自身的学业压力,在所处环境中增强对自身的控制感,从而付出更多努力^[18]。除此之外,高自我效能感还能强化个体对自己的评价,诱发主动行为,甚至完成超出自身能力范围的任务^[19]。据此,提出如下假设:

H6: 自我效能感正向调节就业压力对创新能力的影响。

(四) 创新政策感知的调节效应

现有研究生创新政策以正向激励或负向激励(如延期毕业等)为主,这些激励政策往往会催生新的竞争目标^[20]。面对各方压力,激励政策有助于个体从政策有用性和易用性两个方面调整自身行为,从而实现目标^[21]。然而,由于激励政策与激烈竞争共生,个体对于创新政策的感知也同样伴随对压力的感知^[22]。对于研究生主体来说,创新政策感知一定程度上会增加研究生的压力感,同时改变其创新行为。据此,提出如下假设:

H7: 创新政策感知负向调节就业压力对创新能力的影响。

三、研究设计和数据收集

(一) 变量测量

创新能力的测量采用 Zhou 和 George 开发的量表^[23],结合国内研究生教育现状做了适当调整。该量表包含“我愿意用新方法去实现科研目标,完成研究任务”“我会找到新技术、新方法或提出新思

想”等 8 个题项。该量表由受访者自评。

就业压力的测量参考了唐蕾和范俊强等的量表^[24-25], 结合研究生就业特点做了压缩和调整。在抽取预调查中的部分数据进行评价和探索性因子分析之后, 保留了“我担心所学专业的就业前景不好”“我担心自己学习的知识难以应用于现实”“我担心自己因某种能力欠缺, 将来不会有单位聘用我”“我担心现在学的知识不能适应社会变化”“我担心我的知识或能力达不到用人单位的要求”等 8 个题项。该量表由受访者自评。

外部支持参考了 Chiu、Hsu 和 Wang 开发的量表^[26], 且考虑了国内研究生的创新特点和现状, 进行了适当的调整。研究生创新外部支持量表主要分为外部专家、导师指导和同学关系共 3 个维度, 包括“当我遇到困难时, 能得到外部专家的帮助”“得到了导师很多帮助, 我更努力地学习和工作”“我认为有必要超越同学对我的期望, 体现我的价值”等 18 个题项。该量表由受访者自评。

自我效能感的测度参考了 Frese 等人开发的量表^[27], 其中包括“我会去积极主动地解决问题”“我会准确把握机会实现我的目标”“我愿意接受研究中的挑战”等 5 个题项。该量表由受访者自评。

创新政策感知的测度参考了赵玉等开发的量表^[28], 其中包括“学校有负责研究生创新的专门机构”“学校的研究生科研奖励制度让人满意”“学校资助研究生创新的制度令人满意”等 7 个题项。该量表由受访者自评。

(二) 数据收集

根据教育部的《2022 年全国教育事业发展统计公报》和国家统计局的《中国妇女发展纲要(2021—2030 年)》等文件公布的数据, 我国在校研究生为 365.36 万人。其中, 在校博士生 55.61 万人, 在校硕士生 309.75 万人, 博士研究生占比约为 15.22%; 理工农医专业研究生 223.81 万人, 占比约为 61.25%; 女研究生 187.10 万人, 占在校研究生的 51.21%。据此比例, 在配额抽样中按照学历、专业和性别配置抽样份额, 即在每百名被调查对象中分别抽取博士研究生 16 名和硕士研究生 84 名。其中, 10 名博士研究生来自理工农医专业, 6 名来自其他专业; 50 名硕士研究生来自理工农医专业, 34 名来自其他专业。研究生性别比例约为 1:1。

在 2022—2023 年, 笔者所在课题组在全国拥有博士学位授予权的 421 所高校中随机抽取 50 所, 然后采用配额抽样方法发放 2 500 份问卷, 回收有效问卷 2 412 份。其中, 男生 1 195 人(占 49.54%)、女生 1 217 人(占 50.46%), 理工农医类研究生 1 440 人(占 59.70%)、文经法管类研究生 972 人(占 40.30%), 硕士研究生 2 021 人(占 83.79%)、博士研究生 391 人(占 16.21%), 样本平均年龄为 25.49 岁。对比后可知, 样本特征与总体特征基本相符。

四、实证分析

(一) 可靠性检验

本研究采用 SPSS 24.0 分析数据。表 1 报告了各量表的取样适当性指标 *KMO* 值、相关矩阵的 Bartlett 球形检验值、量表稳定性和一致性系数 Cronbach’s α 值。统计指标显示量表信度很高, 并且适合提取公因子做进一步分析。

表 1 量表的可靠性检验

	<i>KMO</i> 值	Bartlett 球形检验值	显著性	Cronbach’s α 值	题项
创新能力	0.934	8 569.381	0	0.893	8
就业压力	0.927	9 854.141	0	0.905	8
外部支持	0.891	18 684.651	0	0.828	18
政策感知	0.897	6 874.607	0	0.872	7
自我效能感	0.849	3 774.172	0	0.820	5

(二) 数据分析与结果

1. 因子分析

对调研所得到的 4 组量表数据分别进行因子分析，并保留特征值大于 1 的公因子(见表 2)。采用最大方差法对指标做旋转，并观察公因子对各指标的支配情况。创新能力量表、就业压力量表、政策感知量表和自我效能感量表各保留了 1 个公因子。外部支持量表保留了 3 个公因子，根据其支配的题项分别命名为专家支持因子、导师指导因子和同学关系因子。

表 2 因子分析结果

量表	公因子	特征值	方差百分比/%	累计方差百分比/%
创新能力量表	创新能力	4.578	57.230	57.230
就业压力量表	就业压力	4.799	59.981	59.981
外部支持量表	专家支持	3.828	21.266	21.266
	导师指导	3.533	19.627	40.893
	同学关系	3.498	19.433	60.326
政策感知量表	政策感知	3.962	56.606	56.606
自我效能感量表	自我效能感	2.916	58.314	58.314

2. 分层回归

将研究生创新能力因子作为因变量，将其他 6 个公因子作为解释变量。采用分层回归向模型中加入变量，验证假设是否成立。分别根据性别、专业和学历等变量进行分类回归并作对比分析。将研究生创新能力作为因变量，将性别、年龄、学历、专业、家庭收入等作为控制变量。类别变量赋值规则为女性=0，男性=1；人文类专业=0，理工类专业=1；硕士研究生=0，博士研究生=1。模型 1 为仅加入控制变量的基准模型，模型 2 加入了主效应因素，模型 3 加入了就业压力平方项和调节效应因素。表 3 报告了三个模型的回归结果。从控制变量来看，年龄越大、学历越高的研究生创新能力越强；理工农医类研究生的创新能力比人文社科类研究生更强。从主效应分析来看，专家支持、导师指导、同学关系、自我效能感和政策感知对研究生创新能力有显著的正向影响，而就业压力对研究生创新能力有显著的负向影响。模型 3 的回归结果表明，就业压力与研究生创新能力之间存在一定程度的倒“U”型关系，但这种倒“U”型关系不显著。从调节效应分析来看，专家支持正向调节就业压力对创新能力的影响，即寻求专家支持有助于缓解就业压力对研究生创新能力的抑制作用。同学关系负向调节就业压力对创新能力的影响，即改善同学关系会加剧就业压力对研究生创新能力的抑制作用。自我效能感正向调节就业压力对创新能力的影响，即提升自我效能感有助于缓解就业压力对研究生创新能力的抑制作用。创新政策感知负向调整就业压力对创新能力的影响，即提高创新政策感知度会加剧就业压力对研究生创新能力的抑制作用。另外，模型 3 的估计结果显示，导师指导的调节效应不显著。由此可知，表 3 的结果部分支持了前文提到的假说。

3. 稳健性检验

为了确保结论有效，采用缩尾处理、剔除异常值等方法检验模型回归结果的稳健性。其中，将平均值偏差超过三倍标准差的数据点视作异常值。回归结果如表 4 所示。不同检验方法均表明模型 3 的估计结果是稳健的。

表 3 模型分层回归结果

变量	模型 1		模型 2		模型 3	
	系数	t 值	系数	t 值	系数	t 值
性别	0.053	1.309	0.030	0.774	0.028	0.739
年龄	0.026**	2.432	0.019*	1.916	0.018*	1.785
学历	0.141**	2.524	0.170***	3.125	0.190***	3.509
专业	0.127***	3.077	0.090**	2.256	0.091**	2.304
家庭收入	0.033	1.445	0.028	1.271	0.027	1.243
专家支持			0.047**	2.261	0.052**	2.482
导师指导			0.105***	4.876	0.106***	4.934
同学关系			0.045**	2.338	0.039**	2.037
自我效能感			0.134***	5.808	0.176***	7.259
政策感知			0.095***	4.223	0.095***	4.240
就业压力			-0.101***	-5.062	-0.110***	-5.552
就业压力平方项					-0.015	-1.211
专家支持×就业压力					0.068***	4.341
导师指导×就业压力					-0.008	-0.469
同学关系×就业压力					-0.073***	-3.839
自我效能感×就业压力					0.062***	3.672
政策感知×就业压力					-0.045**	-2.551
截距项	-0.869***	-3.194	-0.666**	-2.554	-0.613**	-2.376
R ²	0.012		0.102		0.125	
F 值	5.910		24.709		21.289	
F 值显著性	0.000		0.000		0.000	

注: *表示 10%的显著水平, **表示 5%的显著水平, ***表示 1%的显著水平。

表 4 模型稳健性检验

	缩尾处理 5%		缩尾处理 10%		剔除异常值	
	系数	t 值	系数	t 值	系数	t 值
就业压力	-0.110***	-6.263	-0.141***	-8.794	-0.101***	-5.364
就业压力平方项	-0.014	-1.235	-0.016	-1.553	-0.005	-0.415
专家支持×就业压力	0.034**	2.353	0.018	1.327	0.063***	4.235
导师指导×就业压力	0.029*	1.814	0.030*	1.894	0.021	1.311
同学关系×就业压力	-0.038**	-2.267	-0.027*	-1.796	-0.079***	-4.382
自我效能感×就业压力	0.047***	2.977	0.044***	2.908	0.076***	4.673
政策感知×就业压力	-0.066***	-4.082	-0.070***	-4.690	-0.055***	-3.290
截距项	-1.087***	-4.825	-0.889***	-4.480	-1.022***	-4.189
其他变量	已控制		已控制		已控制	
R ²	0.103		0.084		0.148	
F 值	15.317		11.693		24.203	
样本数	2 292		2 172		2 387	

注: *表示 10%的显著水平, **表示 5%的显著水平, ***表示 1%的显著水平。

4. 异质性分析

表 5 报告了就业压力对不同特征研究生创新能力的异质性影响。异质性分析有利于提出有针对性的对策，优化高层次创新人才培养方案，缓解就业压力对研究生创新能力的抑制作用。

表 5 模型分类回归结果

变量	模型 3-1		模型 3-2		模型 3-3	
	女性	男性	人文	理工	硕士生	博士生
就业压力	-0.109***	-0.100***	-0.145***	-0.079**	-0.099**	-0.089**
专家支持×就业压力	0.099***	0.098***	0.092***	0.100***	0.082***	0.137**
导师指导×就业压力	-0.017	-0.007	0.019	-0.058**	-0.032	0.025
同学关系×就业压力	-0.062**	-0.081***	-0.097***	-0.060**	-0.045**	-0.096**
自我效能感×就业压力	0.094**	0.084**	0.060*	0.133***	0.112***	0.037
政策感知×就业压力	-0.025	-0.084**	-0.090**	-0.003	-0.030	-0.032
其他变量	已控制		已控制		已控制	
R ²	0.109	0.163	0.127	0.144	0.107	0.225
F 值	9.836	15.342	9.278	15.952	16.062	7.271
样本数	1 217	1 195	972	1 440	2 021	391

注：系数为标准化系数，*表示 10%的显著水平，**表示 5%的显著水平，***表示 1%的显著水平。

性别的分类回归表明，就业压力对女研究生创新能力的抑制作用要强于对男研究生创新能力的抑制作用。不同性别研究生的政策感知调节效应存在明显差异。对女研究生而言，政策感知的调节效应不显著；对男研究生而言，自我效能感正向调节就业压力对创新能力的影响。专业的分类回归表明，就业压力对人文类研究生创新能力的抑制作用要强于对理工类研究生创新能力的抑制作用。不同专业研究生调节效应因素的系数和显著性存在显著差异。对人文类研究生而言，政策感知负向调节就业压力对创新能力的影响；对于理工类研究生而言，导师指导负向调节就业压力对创新能力的影响。学历的分类回归表明，就业压力对硕士研究生创新能力的抑制作用要强于对博士研究生创新能力的抑制作用。对硕士研究生而言，自我效能感的调节效应最强，而对于博士研究生而言，专家支持的调节效应最强。

(三) 结论与讨论

通过对调研数据的分层和分类回归，本文研究了就业压力对研究生创新能力的影响，并探讨了外部支持、自我效能感和政策感知等因素对这一影响的调节效应。研究发现：

第一，就业压力的增加不利于提升研究生的创新能力。就业压力过大会对研究生创新能力产生负向影响，就业压力得分增加 1 个单位，研究生创新能力得分约下降 0.11 个单位。对不同性别、不同专业和不同学历的研究生来说，就业压力会抑制其创新能力的提升。就业压力对创新能力的影响因人而异，对女性研究生的影响大于对男性研究生的影响，对人文类研究生的影响大于对理工类研究生的影响，对硕士生的影响大于对博士生的影响。

第二，外部专家支持和自我效能感正向调节就业压力对创新能力的影响。外部专家支持得分增加 1 个单位，就业压力对研究生创新能力的影响会减弱 0.068 个单位。自我效能感得分增加 1 个单位，就业压力对研究生创新能力的影响会减弱 0.062 个单位。外部专家支持对理工类研究生的调节效应强

于对人文类研究生的调节效应,对博士生的调节效应强于对硕士生的调节效应。自我效能感对女性研究生的调节效应强于对男性研究生的调节效应,对理工类研究生的调节效应强于对人文类研究生的调节效应,对硕士生的调节效应强于对博士生的调节效应。

第三,同学关系和创新政策感知负向调节就业压力对创新能力的影响。同学关系得分增加1个单位,就业压力对研究生创新能力的影响会增强0.073个单位。创新政策感知得分增加1个单位,就业压力对研究生创新能力的影响会增强0.045个单位。同学关系对男性研究生的调节效应强于对女性研究生的调节效应,对人文类研究生的调节效应强于对理工类研究生的调节效应,对博士生的调节效应强于对硕士生的调节效应。创新政策感知对男性研究生的调节效应强于对女性研究生的调节效应,对人文类研究生的调节效应强于对理工类研究生的调节效应。

综上所述,就业压力会影响研究生创新能力的提升。这一影响受到外部专家、同学关系、自我效能感和创新政策感知的调节,但相应调节效应的强弱与研究生性别、专业和学历有关。对于研究生培养单位而言,有针对性地提出应对策略显得尤为迫切和必要。

五、对策建议

(一) 缓解研究生就业压力

做好研究生就业调研和监测,对就业率较低的学科或出现结构过剩的专业采取限招、停招等措施,引导高校根据新质生产力发展需求设置新专业。在修订人才培养方案时,培养单位应结合社会需求优化课程设置,注重职业化实践教学,提升研究生信息素养和就业竞争力。建立就业服务体系,提供就业指导、职业规划等服务,帮助研究生充分了解就业市场。建立帮助机制,对存在求职困难的研究生给予专业指导和帮扶,并引导学生适当降低求职预期。建立校企合作机制,一方面,增强产学研深度融合,提高研究生的实践能力;另一方面,结合企业需求探索专业硕士研究生的订单式专项培养。

(二) 发挥社会支持的作用

发挥导师、同学和外部专家在缓解研究生就业压力、提升研究生创新能力中的作用。导师应关心研究生就业,推荐研究生参加实践活动,为研究生提供实习机会,在简历制作、面试技巧、职业规划等方面提供帮助。鼓励和支持研究生参加访学、学术交流合作等活动,定期邀请校外专家授课、举办讲座,建立校际研究生互换、互访和互修学分制度,为研究生获得更多社会资源提供便利。鼓励研究生参与不同课题组的交流和互动,培养研究生合作意识和团队精神,营造协同创新的氛围,将竞争型同学关系塑造为合作型同学关系。

(三) 提升研究生自我效能

帮助研究生设定清晰、具体且与能力相匹配的学习和研究目标,并针对自身优劣势提升相应的能力。加强专业知识和技能的训练,通过课程讲授、文献阅读、实践操作和学术培训等方式使研究生学习和掌握本专业的核心知识和技能;通过参加同行交流和研讨,积累经验,拓宽视野和思路,获得同行鼓励和认可。导师应帮助研究生树立自信心,调动学生学习和研究的主动性,并在专业学习和课题研究中给予学生一定的自主权,在解决问题的过程中培养学生独立思考的习惯和批判性思维,在科研或求职挫折中培养学生积极的心态。

(四) 优化研究生创新政策

在现有竞争性奖励政策中增加补偿性奖励政策,缓解因过度竞争给研究生带来的心理压力和负面情绪。建立“鼓励创新、支持探索、包容失败”的研究生创新支持政策体系。在高校营造相对宽松的创新政策环境,为研究生创新提供智力帮助、物力支持、财力保障和创新成本补偿,加强后续科技成果转化与应用的保障。积极响应“破五唯”要求,改革研究生学位授予政策,结合专业特点把

发明专利、科技成果转化、咨政报告、行业标准等创新成果纳入学位授予条件中,激发研究生创新的动力。

参考文献:

- [1] 唐蕾,孙配贞.追求成功的动机对大学生就业压力的影响:有调节的中介模型[J].华南师范大学学报(社会科学版),2021(3):90-100.
- [2] 丁晓,李健.学业压力情景下硕士研究生心理健康信息搜寻行为研究[J].图书情报工作,2021,65(7):103-114.
- [3] 刘芷含.大学生就业压力与主观幸福感:双向中介效应[J].中国临床心理学杂志,2019,27(2):378-382.
- [4] 邓晓红,张洁,卢洋,等.贫困大学生就业压力与心理健康的关系:应对方式的中介作用[J].教育研究与实验,2015(1):86-91.
- [5] 金文奖,马奇峰,林梦颖.新冠肺炎疫情下大学生就业压力与心理健康的关系探究:以温州六所高校为例[J].中国大学生就业,2020(9):59-64.
- [6] 赵立莹,王小康.基于2019年《全球研究生心理建设行动指南》的实践路径[J].学位与研究生教育,2021(4):87-93.
- [7] 刘睿,郭云贵,张丽华.创新自我效能感对科研绩效的影响:科研投入与挑战性科研压力的作用[J].北京邮电大学学报(社会科学版),2016,18(2):86-95.
- [8] 王甜,陈春花,宋一晓.挑战性压力源对员工创新行为的“双刃”效应研究[J].南开管理评论,2019,22(5):90-100.
- [9] 王雨晴,李明蔚.领悟社会支持对师范生学习倦怠的影响:一个有调节的中介模型[J].中国特殊教育,2021(11):90-96.
- [10] 张雁冰,张淑林,刘和福,等.社会网络与科研自主性对研究生创新能力培养的影响研究[J].研究生教育研究,2014(6):32-37.
- [11] 杨凌云,黄永春,叶子.管理者权力对创新行为的影响:异质机构投资者的调节作用[J].科技管理研究,2022,42(2):146-155.
- [12] 曾剑雄,张国栋.自由探索型导师指导风格对博士生创新行为的影响机制研究[J].东北大学学报(社会科学版),2022,24(6):117-125.
- [13] 张永军,廖建桥,赵君.科研压力对博士生学术不端行为的影响研究[J].科研管理,2013,34(4):99-107.
- [14] RATHMANN K, HERKE M G, HURRELMANN K, et al. Perceived class climate and school-aged children's life satisfaction: The role of the learning environment in classrooms[J]. PLoS One, 2018, 13(2): e0189335.
- [15] 袁靖波,周志民,汪昱程,等.个体相似性、自我效能感与研究生科研工作意愿[J].研究生教育研究,2023(6):11-20.
- [16] 安彦蓉,杨东涛,刘云.化压力为创新:上级发展性反馈与自我效能感的调节作用[J].科技进步与对策,2021,38(6):139-146.
- [17] 张晔,王瑞永.责任型领导、绿色工作动机与员工绿色行为:自我效能感的调节作用[J].内蒙古财经大学学报,2023,21(3):98-102.
- [18] 郭建鹏,王仕超,刘公园.学业压力如何影响大学生心理健康问题:学业自我效能感和压力应对方式的联合调节作用[J].中国高教研究,2023(5):25-31.
- [19] NGUYEN H, JOHNSON A, COLLINS C, et al. Confidence matters: Self-efficacy moderates the credit that supervisors give to adaptive and proactive role behaviors[J]. British Journal of Management, 2016, 28(2): 315-330.
- [20] 戴培超,张容嘉.技术竞争与创新生态系统协同效应研究[J].科技管理研究,2023,43(19):1-9.
- [21] 张淑婷,齐星亮.心理解脱与幼儿教师生活满意度的关系:家庭压力的调节作用[J].心理科学,2020,43(6):1432-1437.
- [22] 王新成,李垣.企业合作、同行竞争与慈善捐赠[J].财经论丛(浙江财经学院学报),2020(12):88-97.
- [23] ZHOU J, GEORGE J M. When job dissatisfaction leads to creativity: Encouraging the expression of voice[J]. Academy of Management Journal, 2001, 44(4): 682-696.
- [24] 唐蕾,孙配贞.追求成功的动机对大学生就业压力的影响:有调节的中介模型[J].华南师范大学学报(社会科学版),2021(3):90-100.
- [25] 范俊强,黄雨心,徐艺敏,等.就业焦虑:毕业前大学生心理压力及其纾解[J].教育学术月刊,2022(9):75-82.

- [26] CHIU C M, HSU M H, WANG E T G. Understanding knowledge sharing in virtual communities: An integration of social capital and social cognitive theories[J]. *Decision support systems*, 2006, 42(3): 1872–1888.
- [27] FRESE M, KRING W, SOOSE A, et al. Personal initiative at work: Differences between east and west Germany[J]. *Academy of Management Journal*, 1996, 39(1): 37–63.
- [28] 赵玉, 侯俊华. 学术型研究生创新能力驱动因素及提升路径研究: 基于江西高校的调查[J]. *重庆高教研究*, 2019, 7(1): 92–101.

Research on the influence mechanism and coping strategy of employment pressure on graduate students' innovation ability

ZHAO Yu, CAO Ye, ZHANG Juntao

(School of Economics and Management, East China University of Technology, Nanchang 330013, China)

Abstract: Based on the 2412 valid questionnaires obtained from a sample of national graduate cultivating universities and the stratified regression method, the mechanism of the influence of employment pressure on graduate students' innovation ability and the coping strategy are explored. After controlling for variables such as gender, age, education, specialty and family income, the regression results show that employment pressure has a significant inhibitory effect on the enhancement of graduate students' innovation ability. Concerning the moderating effects, expert support and self-efficacy positively moderates the influence of employment stress on graduate students' innovation ability, while classmate relationship and policy perception negatively moderates the influence of employment stress on graduate students' innovation ability. Comparing the changes of regression coefficients of explanatory variables after regressing the samples categorized according to gender, specialty, and education respectively, it is found that the influence of employment pressure on graduate students' innovation ability and the moderating effects of external support, self-efficacy, and policy perceptions vary according to the gender, specialty, and education of graduate students. Colleges and universities should formulate strategies in time to lessen the negative impact of employment pressure on graduate students, enhance the role of society support, improve graduate students' self-efficiency and optimize innovation policy, so as to reduce the negative influence of employment pressure on graduates' innovation ability.

Key words: employment pressure; innovation ability; moderating effect; intervention strategy; graduate education

[编辑: 苏慧]