

文章编号: 2095-1663(2020)05-0031-07

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2020.05.05

博士生导师指导功能的影响因素与结果探析

李霞, 吴晓凡

(南开大学周恩来政府管理学院, 天津 300350)

摘要: 指导关系对博士生的专业学习和成长具有重要影响。本文通过对244名在校博士生进行问卷调查, 考察了导师指导功能的影响因素和结果。调查数据表明, 博士生的个人特征依恋类型和博士生所感知的与导师的深层相似性与博士生报告的导师指导功能显著正相关, 而且博士生报告的导师指导功能与博士生的专业承诺水平和对指导关系的满意度显著正相关。文末对研究结果进行了讨论并给出了研究的启示和建议。

关键词: 博士生; 深层相似性; 依恋类型; 指导功能; 满意度

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、问题的提出

职业心理学家 Levinson 宣称“职业生涯早期缺乏导师的指导就如同人生的幼年缺乏父母的养育”, 并认为指导关系能为职业发展初期的年轻人提供丰富的学习资源和榜样、在其自尊和工作认同感的发展中也扮演着关键角色^[1]。博士阶段作为从学生身份向专业技术人员过渡的重要时期, 博士生导师的指导功能尤显重要。西方的指导关系理论指出指导功能受到徒弟个体特征、导师特征、师徒配对状况、组织特征等方面因素的影响^[2], 然而既往的研究却忽略了对徒弟的依恋风格和徒弟对师徒配对的感知的考察。鉴于此, 本研究将以博士生为调查对象, 对博士生导师指导功能的影响因素、结果和路径进行实证研究。

二、文献回顾与研究假设

(一) 指导功能

指导关系, 也译作师徒关系, 一般指资历较深或

经验较丰富的年长者(导师)对资历经验较浅的年幼者(徒弟)给予工作技能和生涯发展指导与支持的人际关系。指导功能(mentoring function)是指导关系具有的直接功能, 是导师帮助徒弟所展现出的全部行为^[3]。指导关系研究在西方国家已经累积了丰富的研究成果, 集中在工作场所中的企业导师制、青年导师制和学生-教师组合的学术导师制三个领域。指导关系理论涵盖了指导关系的发展过程和阶段, 以及指导功能的影响因素、结果和作用机制。徒弟的职业生涯成功可以说是早期指导关系研究最为关注的一种徒弟的远期收益。此外徒弟的胜任力、个人学习、职业承诺、职业满意度等也是重要的职业相关结果变量。

Kram 通过对组织中师徒样本的深度访谈, 于1985年提出指导功能体现为赞助、展露、教导、保护、挑战性安排等职业发展功能与接纳和认可、咨询、友谊、角色榜样等社会心理功能这两大方面。Scandura^[4]于1992年提出角色榜样是独立的维度, 相应地指导功能应由职业发展功能、社会心理功能和角色模范功能这三个维度构成。

对研究生的教育来说, 导师指导是学生专业发

收稿日期: 2020-08-01

作者简介: 李霞(1976—), 女, 湖北大悟人, 南开大学周恩来政府管理学院讲师, 博士。

吴晓凡(1992—), 女, 江苏盐城人, 南开大学周恩来政府管理学院硕士研究生。

基金项目: 国家自然科学基金青年项目“师徒关系对职业弹性的影响及作用路径研究”(71602095)

展的重要组成部分。学术导师能提供知识、支持,并提供学术指导(如课堂表现,学术技能培养)以及非学术性指导(如个人、身份问题)。学术指导可以提高研究生学术成就,学术生产率,专业发展,身份认同,学术持续力和心理健康等。导师作为榜样,还可为学生提供他们所选职业的现实预览。Paglis等^[5]曾在美国24个院系的357名博士生中进行了为期5年半的纵向研究,在控制了入学时的学习能力和学习态度后,仍然发现了指导关系的积极结果:指导功能与博士生的学术生产率和自我效能显著正相关。正如Waldeck等所说“合到一起,这些个人的和专业的帮助促进了徒弟的职业发展”^[6]。

(二) 依恋类型与指导功能

成人有四种依恋类型:安全型、痴迷型、恐惧型、疏离型。安全型依恋的个体在感情上很容易接近他人。痴迷型的个体希望在亲密关系中投入全部的感情,但经常发现他人并不乐意把关系发展到如自己期望的那般亲密。恐惧型害怕与他人发生亲密接触。疏离型即使没有亲密关系也感到安心,不喜欢依赖别人或让人依赖。

Gormley指出指导关系是一种从高度有效到高度机能失调的亲密关系,大多数位于中间位置;“依恋理论特别适合帮助我们理解指导关系的有效与失调,因为它考虑了亲密关系的复杂性”^[7]。高回避依恋倾向的个体报告称难以从大学导师那里寻求帮助,对潜在的支持者的信任度低^[8]。Allen等的研究发现焦虑依恋型徒弟在指导关系中不太可能寻求和接受反馈^[9]。Wang等的研究则表明导师和徒弟的依恋回避特征和将来导师较少为徒弟做出指导有关,导师回避与徒弟报告所接收到的指导呈负相关^[10]。

由于博士生和导师间的人际关系属于一种较为亲密的人际关系,许多学者指出依恋理论是分析和理解师徒关系的一种恰当视角^[11]。不同依恋类型的个体在回避亲密的程度上有差异,在忧虑被弃的维度上也有差异,那么不同依恋类型的博士生在接纳建立和接纳指导关系、与导师的人际互动中也自然存在差异,可导致感知获取的指导功能存在差异。因此提出假设:

H1:博士生的依恋类型对博士生感知到的导师指导功能有影响。

(三) 师徒深层相似性与指导功能

Byrne的相似-吸引理论认为具有相似性的个

体之间更容易产生人际吸引^[12]。相同的价值观和世界观会减少彼此的误解与冲突,能更好的促进彼此的沟通和形成良好的人际关系。相似性可分为表层相似性和深层相似性。前者为可直接观察到的个体特征,如性别、种族等;后者指经过熟悉或互动才可被觉察的个体特征,如个性、兴趣、工作价值问题解决方法和价值观等。深层相似性能预测人际吸引和质量。人格、价值观和态度的相似性与导师更多的指导支持正相关^[13],且主观深层相似性能促进徒弟发展舒适的指导关系,并获得更高水平的职业发展和社会心理支持^[14]。

由于已有研究表明导师与徒弟之间的深层相似性会减少彼此间的人际冲突,增进沟通的质量和导师的知识分享行为^[13,15],而博士生与导师之间的关系又是一种典型的指导关系,因此提出假设:

H2:博士生感知的与导师的深层相似性对博士生感知到的指导功能有正向影响。

(四) 指导功能与专业承诺

专业承诺是指专业的学习者或从业者对专业的认同和卷入程度。Meyer和Allen认为承诺由情感承诺、继续承诺和规范承诺构成^[16]。以研究生为对象的调查表明与导师建立了良好指导关系的研究生报告了更高水平的个人和专业发展^[17]。Curtin等对一所大型研究型公立大学的26个院系的博士生进行问卷调查后发现在控制种族、性别、专业领域等人口学因素后指导功能依然能显著预测博士生的追求学术生涯的自我效能和从事学术生涯的兴趣^[18]。国内的学者许慧的研究则发现指导功能与硕士研究生的专业认同的各维度都显著相关^[19]。

由于导师对博士生的专业指导、研究技能传授,带领博士生结识同领域的专家学者、建立专业领域的人际网络,提供友谊和情感的支持,并以自身为榜样向博士生提供榜样模仿学习的机会,导师的指导行为可以提高博士生对其专业的热爱、认同、付出和不舍。因此提出假设:

H3:指导功能对博士生的专业承诺有正向影响。

(五) 指导功能与关系满意度

关系满意度是个体对自身所处的人际关系的一种主观感受,当人际关系符合自身的期望或超过自身的期望时就会形成满意感。《Nature》杂志在2017年发布了一项全球博士生生存状况调查报告,对来自全球多个国家不同领域的5700多名博士生

进行了一次详细的调查。报告揭示良好的指导关系是影响博士生学业成功和满意度的关键因素^[20]。该报告还显示尽管大多博士生对自己与导师的关系感到满意,但近 1/3 的博士生报告说若有可能宁愿换个导师。国内学者陈洪捷等提出我国研究生的学业满意感由多个维度构成,而其中指导关系是其中一个重要维度^[21]。

由于导师对博士生提供的职业指导功能越高,越能符合博士的心理预期,博士生体验到的指导关系越满意。因此提出假设:

H4:指导功能对博士生的指导关系满意感有正向影响。

(六) 指导功能的中介作用

在 Wanberg 等人提出的指导关系动态过程模型中^[2],指导功能是指导关系的影响因素与其近期结果和远期结果的中间过程。师徒关系的各种影响通过影响指导功能的大小进而影响师徒关系的各种结果。因此,具体到本研究中,指导功能同样在其影响因素与结果之间起中介作用。简言之,由于师徒之间认知风格的一致性(相似性)会影响徒弟对知识的接受与理解,认知风格一致性越高,导师与徒弟之间的知识转移效果越好,而且越是隐性的知识在师徒间转移时受到认知风格一致性的影响越大。徒弟的依恋类型和感知的相似性会影响徒弟感知到的指导功能,进而影响徒弟的专业承诺和期望的满足,因此指导功能起了一个中介作用。在此假设:

H5:指导功能在深层相似性、依恋类型对专业承诺和关系满意度的影响过程中起中介作用。

以上所有假设可用以下概念模型加以描述(见图 1)。

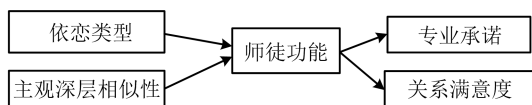


图 1 概念模型

三、研究方法

(一) 样本和程序

本研究采用方便取样的方法选取了天津市几所高校的博士生来进行问卷调查,问卷调查的内容包括:专业承诺、指导功能、深层相似性、依恋类型、关系满意度。共获得有效问卷为 244 份。其中男性博士占比 50.6%。25 岁及以下占 18.9%,26~30 岁

占 70.8%。人文社科类专业占 23.4%,理科类专业占 55.9%,工科类占 16.8%。男性导师占比 81.9%。

(二) 研究工具

1. 指导功能测量。此处将导师指导功能定义为导师在帮助博士生时提供的全部支持和指导行为。采用 Scandura 的《指导功能量表》^[22],共 15 题。分量表职业发展功能、社会心理功能、角色模范功能的题数分别为 6、5、4,采用 5 级计分。总量表和三个分量表的内部一致性 α 系数分别为:0.93,0.88,0.82,0.90。

2. 深层相似性测量。参考 Lankau 等学者的研究^[23],定义深层相似性为在兴趣、人格特质、工作价值观、解决问题风格、个人价值观等方面的相似。对 Lankau 等 6 道题的《深层相似性量表》做了修订,去掉了内容不适合博士生的 2 道题,自编了 1 道题,共 5 题,采用 7 级计分。内部一致性 α 系数为 0.90。

3. 专业承诺量表。对连榕等编制的《大学生专业承诺量表》^[24]做了少量语言和内容的修订,形成了适合博士生的专业承诺量表,包括四个维度,分别为情感承诺、理想承诺、规范承诺、继续承诺。共 27 题,采用 5 级计分,内部一致性 α 系数为 0.92。

4. 成人依恋量表。采用李同归修订的《关系问卷(RQ)》^[25]。共 5 题,前 4 题是 7 级计分。

5. 满意度量表。采用整体满意度测量的方式来测量博士生对导师间的指导关系的满意程度。共 1 题,采用 7 级计分。

四、研究结果

(一) 指导功能及其他研究变量的平均数、标准差

博士生报告的指导功能的平均值是 3.34(SD=0.73)。指导功能的三个维度中角色模范功能得分最高,平均值为 3.97(SD=0.87);社会心理功能最低,平均值为 2.76(SD=0.83);职业发展功能居中,平均值为 3.38(SD=0.81)。专业承诺的平均值是 3.73(SD=0.51)。在 5 级评分尺度上,博士生报告的专业承诺和指导功能都是一个中等偏上的水平,都不是特别高。深层相似性的平均值是 4.28(SD=1.25),关系满意度的平均值是 5.07(SD=1.41),这在 7 级评分尺度上也是一个中等偏上的水平。

(二)人口统计学特征对导师指导功能的影响

不同性别、年龄和专业以及导师性别的博士生报告的导师指导功能的平均数和标准差见表1。对指导功能在博士生性别和导师性别上进行T检验,结果表明指导功能总分在博士生性别上的差异显著($t_{(211.4)} = 2.32, p < 0.5$),男博士感知到的指导功能

高于女博士。男女博士生报告的职业发展功能和角色模范功能差异皆不显著,但是男女博士生报告的社会心理功能差异显著,男博士报告获得的社会心理功能显著高于女博士($t_{(237)} = 3.27, p < 0.1$)。指导功能总分及其维度在导师性别上的差异皆不显著。

表1 不同性别、年龄、专业等的博士感知的指导功能的平均数和标准差

	博士性别		导师性别		年龄			专业			
	男	女	男	女	25岁以下	25~30岁	30岁以上	人文社科	理科	工科	其他
师徒功能	3.45 (0.61)	3.23 (0.82)	3.35 (0.69)	3.41 (0.75)	3.45 (0.75)	3.30 (0.70)	3.37 (0.87)	3.57 (0.56)	3.25 (0.74)	3.35 (0.77)	3.25 (0.99)
职业发展	3.48 (0.64)	3.29 (0.95)	3.40 (0.76)	3.48 (0.89)	3.49 (0.91)	3.35 (0.78)	3.43 (0.83)	3.57 (0.61)	3.28 (0.83)	3.44 (0.88)	3.44 (1.02)
社会心理	2.94 (0.77)	2.60 (0.86)	2.79 (0.80)	2.80 (0.83)	2.81 (0.92)	2.73 (0.78)	2.87 (0.97)	3.00 (0.70)	2.68 (0.86)	2.77 (0.82)	2.58 (0.86)
角色模范	4.03 (0.75)	3.89 (0.97)	3.96 (0.88)	4.08 (0.65)	4.17 (0.64)	3.92 (0.88)	3.92 (1.12)	4.28 (0.70)	3.87 (0.89)	3.93 (0.82)	3.79 (1.21)

注:单元格中的数据为平均数,括号中的为其标准差。

对指导功能在博士生年龄和专业背景上进行方差分析,结果表明指导功能总分及其维度在博士生年龄上的差异皆不显著。指导功能总分在专业背景上显著($F_{(3,236)} = 2.67, P < 0.5$),多重比较检验(方差齐性时采用Bonferroni法比较,方差不齐时采用T2法比较)表明人文社科类专业报告的师徒功能要显著高于理科类的专业。不同专业背景报告的职业发展

功能和社会心理功能差异不显著,但是报告的角色模范功能显著($F_{(3,238)} = 3.348, P < 0.5$),人文社科类专业报告的角色模范功能显著高于理科类的专业。

(三)依恋类型对指导功能的影响

博士生的依恋类型的人数分布和各类型报告的指导功能的平均数和标准差见表2。在博士生的依恋类型分布中,安全型和疏离型占大多数。

表2 依恋类型的分布及不同依恋类型感知的指导功能的平均数和标准差

	安全型	疏离型	痴迷型	恐惧型	总计
人数	97	87	40	20	244
百分比	39.8%	35.7%	16.4%	8.2%	100.0%
指导功能平均数与标准差	3.45(0.71)	3.26(0.68)	3.12(0.84)	3.60(0.63)	3.34(0.73)
职业发展平均数与标准差	3.47(0.81)	3.34(0.71)	3.13(0.98)	3.68(0.72)	3.38(0.81)
社会心理平均数与标准差	2.94(0.86)	2.66(0.74)	2.43(0.91)	3.00(0.55)	2.76(0.83)
角色模范平均数与标准差	4.05(0.79)	3.88(0.94)	3.86(0.87)	4.21(0.91)	3.97(0.87)

不同依恋类型的博士生报告的指导功能总分($F_{(3,236)} = 3.25, P < 0.5$)及职业发展功能($F_{(3,238)} = 2.76, P < 0.5$)和社会心理功能($F_{(3,240)} = 4.89, P < 0.1$)差异显著,但是角色模范功能($F_{(3,238)} = 1.30, P > 0.5$)差异不显著。多重比较结果显示安全型报告的师徒功能总分显著高于痴迷型,恐惧型报告的职业发展功能显著高于痴迷型,安全型报告

的社会心理功能显著高于痴迷型。故研究假设H1得到了验证。

(四)深层相似性对指导功能的影响

对人口统计学变量和依恋类型做哑变量处理,对深层相似性和指导功能做中心化处理。做指导功能对深层相似性的逐步回归分析。在控制了博士性别、年龄、专业 and 导师性别以及博士依恋

类型后,指导功能对深层相似性的回归分析结果见表3。可见深层相似性对指导功能及指导功能的各个维度都影响显著。故研究假设H2得到了验证。

(五)指导功能对博士生专业承诺及关系满意度的作用

在控制了人口统计学变量后,指导功能对博士生专业承诺以及关系满意度的回归分析结果见表4。可见指导功能及指导功能的各维度对专业承诺

和关系满意度的影响皆显著。故研究假设H3、H4得到了验证。

表3 指导功能对深层相似性的回归分析结果

因变量	R^2	ΔR^2	F	β
指导功能	0.469	0.374**	16.429**	0.631
职业发展功能	0.319	0.249**	8.818**	0.516
社会心理功能	0.439	0.319**	14.867**	0.584
角色模范功能	0.391	0.313**	12.069**	0.577

注:** $p < 0.01$, * $p < 0.05$ 。下同。

表4 专业承诺和关系满意度对指导功能的回归分析

因变量	自变量	R^2	ΔR^2	F	β
专业承诺	指导功能	0.253	0.199**	8.497**	0.461**
	职业发展功能	0.236	0.184**	7.825**	0.440**
	社会心理功能	0.242	0.189**	8.174**	0.450**
	角色模范功能	0.150	0.096**	4.489**	0.320**
关系满意度	指导功能	0.474	0.431**	23.676**	0.677**
	职业发展功能	0.378	0.334**	16.120**	0.593**
	社会心理功能	0.373	0.331**	15.905**	0.594**
	角色模范功能	0.371	0.330**	15.612**	0.593**

(六)指导功能的中介作用分析

根据温忠麟和叶宝娟^[26]提出的中介效应检验程序,应用Hayes编制的SPSS宏process程序采用偏差矫正百分位Bootstrap检验法(重复抽样5000次,95%的置信区间,模型4)对指导功能进行中介效应检验和中介效应量的计算。中介效应检验表明在深层相似性对专业承诺和关系满意度的影响过程中,指导功能的中介作用显著,中介效应量占总效应的百分比分别为93.671%、78.556%。以痴迷型作为参照变量设置哑变量。中介效应检验表明,仅在疏离型哑变量对专业承诺的影响中及安全型哑变量对关系满意度的影响中,指导功能的中介作用显著,中介效应量占总效应的百分比分别为43.275%、75.556%。

按照结构方程建模要求,以图1中的概念模型作为基础建立结构方程模型,模型的拟合指数RMSEA为0.087,NFI为1.00,NNFI为0.93,RFI为0.90,GFI为1.00。模型的拟合指标表明测量数据对概念模型是一种较好的拟合。故假设H5得到了验证。

五、讨论与反思

虽然博士生和导师的关系受到众多教育学者的关注,但大多从学位教育的角度出发,很少从个体心理的视角考察,也缺少系统的理论构建。本研究希望把西方指导关系的理论框架应用到我国的博士生和导师的关系研究中,构建一个可行的理论模型。本文依据西方指导关系理论提出了几个研究假设,在本文中都已经基本得到了验证。

本研究发现博士生的一些个体特征性别、年龄和专业对感知到的指导功能有影响,而且在控制了这些人口学特征后,个体心理特征依恋类型依然对感知到的指导功能影响显著。安全型依恋的博士生报告的指导功能最高,这与学者Banerjee-Batist^[27]和Wang等^[10]学者的研究发现相一致。本研究提出假设博士生与导师之间的匹配特征如博士生感知的与导师的深层相似性会影响博士生所获取的指导功能,这一假设也得到了充分的验证。本研究发现博士生感知的与导师的深层相似性与博士生报告的指导功能总分和各维度都显著正相关,这与学者Eby^[13]和Ensher^[14]等学者的研究结果相一致。

Wanberg 等学者在其 2003 年提出的指导关系研究框架中指出指导关系的结果可以分为近期结果和远期结果^[2]。对指导关系的满意度是近期结果,对专业的承诺是远期结果。本研究发现博士生报告的指导功能与其对指导关系的满意度和对专业的承诺都显著正相关,这与 Curtin 等^[18]学者的研究发现也是一致的。这些假设的验证说明西方的指导关系理论框架可以用来指导中国的博士生与导师的关系研究。

本研究的调查数据表明博士生报告的师徒功能总体水平只是中等偏上的水平,而且社会心理功能还是中等偏下的水平,只有 2.76 分。博士生对自己与导师的关系的满意程度也只有 5.07 分,处于基本满意的状况。这说明导生关系和导师给予的指导还有很大的提升空间。社会心理功能偏低,说明导师需要与博士生进行更多的非正式交流互动,更多的工作以外的一对一沟通。导师要对学生的心理状态保持敏感,并采取适当的措施帮助学生缓解压力。博士生报告的职业发展功能也只有 3.38 分,处于中等水平。这说明导师除了给博士生提供诸如选题、研究方法、毕业论文写作等专业相关的训练外,导师还要向博士生多提供职业发展的资源及建议、带领博士生参加学术会议、引领博士生进入专业团体建立专业人际网络,给予学术锻炼的机会,多进行职业指导与职业支持。

本研究亦发现博士生的依恋类型会影响其接受的指导功能,安全型的依恋者更易与导师建立舒适的亲密关系也更容易从指导关系中获得更多的指导。这暗示博士生和导师及培养院系在建立指导关系前都需要考虑博士生个体的特征和影响。如果是非安全型依恋的个体,例如恐惧型个体,导师要对学生的情绪更加敏感并给予更多的指导才能提高其获得的指导功能。另外本研究揭示博士生感知的深层相似性与其所获得的指导功能密切相关,这提示院系在进行博士生招生和分配导师的过程中要充分考虑让导师和学生的一些关键特征上有所匹配。不断完善师生互选机制,尊重导师与学生双方的权利,在选择导师前采取更多的机制,比如引入心理测量的技术来帮助双方进行匹配。博士生联系申请导师时除了提供自己的专业能力信息外,还可以提供一些个体兴趣、爱好、价值观、人格特征方面的信息。导师在招生过程中除了显示自己的专业特长外,也可以提供自己的一些有关个人生活、兴趣、爱好、人格特点

等方面的信息。这可能需要国内博士生培养制度在信息不对等的问题上做出一些针对性的改变。

参考文献:

- [1] Levinson D J. The Seasons of a Man's Life [M]. Random House Digital, Inc., 1978:338.
- [2] Wanberg C R, Welsh E T, Hezlett S A. Mentoring Research: A Review and Dynamic Process Model [J]. Research in Personnel and Human Resources Management, 2003, 22:39-124.
- [3] Kram K E. Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life [M]. Glenview, IL.: Scott Foresman, 1985:1-46.
- [4] Scandura T A. Mentorship and Career Mobility: An Empirical Investigation [J]. Journal of Organizational Behavior, 1992, 13(2):169-174.
- [5] Paglis L L, Green S G, Bauer T N. Does Adviser Mentoring Add Value? A Longitudinal Study of Mentoring and Doctoral Student Outcomes [J]. Research in Higher Education, 2006, 47(4):451-476.
- [6] Waldeck J H, Orrego V O, Plax T G, et al. Graduate Student/Faculty Mentoring Relationships: Who Gets Mentored, How It Happens, and to What End [J]. Communication Quarterly, 1997, 45(3):93-109.
- [7] Gormley B. An Application of Attachment Theory: Mentoring Relationship Dynamics and Ethical Concerns [J]. Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning, 2008, 16(1):45-62.
- [8] Larose S, Bernier A. Social Support Processes: Mediators of Attachment State of Mind and Adjustment in Late Adolescence [J]. Attachment & Human Development, 2001, 3(1):96-120.
- [9] Allen T D, Shockley K M, Poteat L. Protégé Anxiety Attachment and Feedback in Mentoring Relationships [J]. Journal of Vocational Behavior, 2010, 77(1):73-80.
- [10] Wang S, Noe R A, Wang Z-M, et al. What Affects Willingness to Mentor in the Future? An Investigation of Attachment Styles and Mentoring Experiences [J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 74(3):245-256.
- [11] Allen T D, Eby L T. The Blackwell Handbook of Mentoring [M]. Wiley Online Library, 2007: 7-9.
- [12] Byrne D. An Overview (and Underview) of Research and Theory within the Attraction Paradigm [J]. Journal of Personality & Social Psychology, 1997, 14(3):417-431.
- [13] Eby L T, Allen T D, Hoffman B J, et al. An

- Interdisciplinary Meta-Analysis of the Potential Antecedents, Correlates, and Consequences of Protege Perceptions of Mentoring[J]. *Psychol Bull*, 2013, 139(2):441-476.
- [14] Ensher E A, Murphy S E. Effects of Race, Gender, Perceived Similarity, and Contact on Mentor Relationships [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1997, 50(3):460-481.
- [15] Mitchell M E, Eby L T, Ragins B R. My Mentor, My Self: Antecedents and Outcomes of Perceived Similarity in Mentoring Relationships[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 89:1-9.
- [16] Meyer J P, Allen N J. A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment[J]. *Human Resource Management Review*, 1991, 1(1): 61-89.
- [17] Huwe J M, Johnson W B. On Being an Excellent Protege: What Graduate Students Need to Know[J]. *Journal of College Student Psychotherapy*, 2003, 17(3):41-57.
- [18] Curtin N, Malley J, Stewart A J. Mentoring the Next Generation of Faculty: Supporting Academic Career Aspirations among Doctoral Students[J]. *Research in Higher Education*, 2016, 57(6):714-738.
- [19] 许慧, 韦雪艳, 戚亚慧. 师徒功能与研究生专业认同感的关系研究[J]. *研究生教育研究*, 2016(1):65-69+85.
- [20] Woolston C. Graduate Survey: A Love-Hurt Relationship[J]. *Nature*, 2017, 550(7677):549-552.
- [21] 陈洪捷, 李澄锋, 沈文钦, 等. 研究生如何评价其导师和院校——2017年全国毕业研究生调查结果分析[J]. *研究生教育研究*, 2019(2):35-42.
- [22] Scandura T A, Ragins B R. The Effects of Sex and Gender Role Orientation on Mentorship in Male-Dominated Occupations [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 1993, 43(3):251-265.
- [23] Lankau M J, Riordan C M, Thomas C H. The Effects of Similarity and Liking in Formal Relationships between Mentors and Protégés [J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2005, 67(2):252-265.
- [24] 连榕, 杨丽娴, 吴兰花. 大学生的专业承诺、学习倦怠的关系与量表编制[J]. *心理学报*, 2005(5):632-636.
- [25] 李同归, 加藤和生. 成人依恋的测量:亲密关系经历量表(Ecr)中文版[J]. *心理学报*, 2006(3):399-406.
- [26] 温忠麟, 叶宝娟. 中介效应分析:方法和模型发展[J]. *心理科学进展*, 2014, 22(5):731-745.
- [27] Banerjee-Batist R. The Role of Attachment and Mentoring in Junior Faculty's Job Satisfaction [J]. *American Journal of Management*, 2014, 14(1/2): 11-22.

Analysis of Influence Factors and Results from Mentoring Function of Doctoral Supervisors

LI Xia, WU Xiaofan

(Zhou Enlai School of Government, Nankai University, Tianjin 300350)

Abstract: Mentoring relationship exerts important influence on the professional study and personal development of doctoral students. Through a questionnaire on 244 doctoral students at universities, this paper examines the influence factors and the consequences of the mentoring function of supervisors. The data obtained show that the correlation between the personal characteristics attachment style of the doctoral students as well as the deep similarity with their supervisors perceived by the doctoral students and supervisors' mentoring function reported by the doctoral students is significantly positive. Moreover, the correlation between the mentoring function of the supervisors reported by doctoral students, the professional commitment level of the doctoral students and their satisfaction with the mentoring relationship is also significantly positive. At the end of the paper, the outcomes of the study are discussed, and the implications of the study and suggestions for further study are proposed.

Keywords: doctoral student; deep similarity; attachment type; mentoring functions; satisfaction