

文章编号: 2095-1663(2021)05-0017-08

DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2021.05.03

导师指导如何影响博士生学术职业取向的变化

刘宁宁

(湖南师范大学教育科学学院, 长沙 410081)

摘要: 利用2019年Nature全球博士生调查数据,对导师指导如何影响博士生学术职业取向的变化进行分析。研究发现:第一,超过六成的博士生的就业取向发生了变化,其中逃离学术职业的比例(38.4%)明显高于回归学术职业的比例(22.9%)。第二,导师的人文关怀、获得导师认可度、导师指导频次和科研发表满意度均对博士生回归学术职业具有显著性影响,且导师人文关怀的影响高于学术指导的影响。第三,按照博士生学习投入时间和对工作时间的满意度,将博士生群体分为主动型、被动型、休闲型和消极型。不同类型博士生学术职业取向的变化存在显著性差异。其中消极型博士生逃离学术职业的比例最高,主动型博士生回归学术职业的比例最高。第四,导师指导内容对不同类型博士生的影响存在差异性。主动型博士生学术职业取向的变化主要受到导师指导频次的影响,被动型、休闲型和消极型博士生更多受到导师人文关怀的影响。

关键词: 博士生; 导师指导; 职业取向变化

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、引言

随着知识生产模式2的制度化,知识生产主体呈现多元化和异质性特征。知识生产单元由以大学为中心向包括政府、市场、企业等多个生产单元转变,知识生产模式则由高度学科化模式向以解决问题为导向的应用型模式转变。届时,大学将失去其高深知识的垄断地位,将不得不与其他知识生产主体为更好地“生存”而竞争。虽然高校学术人员不断扩充,但随着博士生规模的日益增加,高校学术职业岗位仍供不应求。在高等教育系统之外的知识产业就业的博士生比例逐渐攀升。据统计,2013年美国工科博士生在教育、科研机构等学术部门就职的比例仅为27%,理科博士生比例为49%^[1]。同时由于市场竞争机制的激励,学术职业对高层次人才的吸引力受到非学术职业的严峻挑战。正如吉本斯所言,“学科不再是大多数引导兴趣的问题所在的场

所,也不再是科学家们必须回归其中寻找认同或奖赏的地方。”^[2]由此可见,目前高校在与其他知识生产部门竞争高层次人才中,正处于不利地位。这样造成的严重后果之一在于,优秀的学术人才没有进入学术职业充当师资,而进入其他知识产业。高校没有优秀的师资就不可能持续性地培养出更优秀的人才。没有优秀的人才,即使暂时拥有优秀人才的行业或知识组织,其发展也是不可持续的^[3]。在此背景下,关注博士生学术职业取向的变化,引导优秀博士生回归学术职业无疑具有重大的现实意义。

引导博士生回归学术职业,导师起着至关重要的作用。有研究表明,导师支持程度越高,博士毕业后选择学术职业的概率越大^[4]。一方面可能因为导师的支持会有效提高博士生学术能力的自我效能感,进而提升博士生追求学术职业的信心^[5]。有研究认为和谐的师生关系能促进博士生专业社会化进程,对于博士生充分认识学术职业、培养自身从事学术职业的能力有着积极影响^[6]。另一方面,导师的

收稿日期: 2021-04-28

作者简介: 刘宁宁(1989—),男,安徽淮南人,湖南师范大学教育科学学院讲师,博士。

基金项目: 湖南省教育科学“十四五”规划青年资助课题“立德树人背景下研究生导师指导能力及提升路径研究”(ND210314)

职业倾向会对博士生就业选择产生潜移默化的影响。Mangematin 认为导师和博士生之间的关系相当于一种契约,即博士生的职业兴趣和活动应与导师的期望一致,以换取培训、资源和职业发展援助^[7]。当这种“心理契约”被打破时,博士生不得不寻求外部资源进行职业生涯的自我管理^[8]。这可从 Clair 等学者的研究中得到证明。Clair 等人的研究结果表明,非学术职业取向的博士生很难从自己导师那里得到有效的建议和支持,主要原因可能在于,由于传统学术文化根深蒂固的影响,导师往往会帮助博士生为其学术生涯做准备^[9]。大多数导师在学术界以外的职业方面经验有限,而且可能觉得自己没有能力就非学术职业提供合理的建议^[10]。因此也有学者认为博士生职业发展大多是导师职业生涯的“克隆”^[11]。

此外,学术职业并不是一项朝九晚五的工作,长时间和高负载已然成为学术工作的常态。这不仅是学者个人宝贵的财富,而且已经成为学术界文化的一部分^[12]。有研究表明许多科学家仍然每天在工作之余从事他们的研究。他们中的许多人工作到深夜,直到第二天早上。在美国,通宵工作在科学家中更为普遍,而中国科学家大多在周末忙于科研工作^[13]。早期对长时间工作的研究主要聚焦于对生活满意度、工作与生活的平衡以及对身心健康的影响等方面,其隐含的研究假设是过度工作的人一定不喜欢他们的工作,或言之被困于不喜欢的工作中^[14]。时间错配理论将长时间工作的人群划分为两类,喜欢长时间工作的“志愿者”和工作时间长但更喜欢短时间工作的“应征者”^[15]。反映在博士生培养过程中,一部分博士生出于追求卓越学术绩效而投入大量时间,只因学术绩效的降低会带来职业焦虑,而长时间工作投入则会带来工作满足感^[16]。一部分博士生则因文化规范和学术压力对自身工作时长不满意,被迫成为学术研究的“应征者”^{[12]245}。因此,对于博士生导师而言,需要关注的是,对于博士生学术职业取向的变化,哪些是关键因素,这些因素对于不同的博士生群体是否均适用。基于此,本文提出以下研究问题:不同博士生群体的学术职业取向的变化是否存在显著性差异?导师指导如何影响博士生学术职业取向的变化?导师指导对不同类型博士生群体学术职业取向的变化会产生何种影响?

二、研究设计

(一)数据来源

本文的数据主要来源于 2019 年《自然》全球博士生调查数据库。调查面向全球博士生,在形成正式问卷之前,通过质性访谈的方式确保处于不同文化中的调查对象对问卷题项认知的一致性^[17]。2019 年该调查共覆盖 6812 名博士生。根据本文的研究目的对样本进行筛选,剔除无效样本后共得到有效样本数为 6184 人。

(二)分析框架

1. 导师指导内容的指标构建。不同学者对导师指导内容为何的问题进行了探讨。如包水梅等学者运用 Nvivo. 11 软件对“导师论导”的相关文献进行内容分析,将导师指导行为内容概括为硬软件支持、营造氛围、学术规范教导、技能传授与思想点拨、模范榜样、任务布置和监督控制七大方面^[18]。吴东姣等学者通过对 16 名人文社科专业在读博士生的深度访谈发现,导师指导行为的内容包括学术支持、个性化关怀和立德树人三个维度^[19]。2018 年教育部发布的《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中将导师职责概括为提升研究生思想政治素质、培养研究生学术创新能力等七个方面^[20]。本文借鉴已有相关研究,并结合教育部发布的官方政策文件,根据数据的可获得性原则,采用徐治琼^[21]关于研究生导师指导内容的测量指标体系,并在该指标体系基础上进行内容的增删,具体如表 1:

表 1 导师指导内容测量指标体系

导师指导内容	基于学生体验的测量维度
学术指导	1. 每周与导师一对一沟通的时长
	2. 在研究中得到导师指导的满意度
	3. 在研究中得到其他导师指导的满意度
培养条件支持	1. 对合作机会满意度
	2. 对科研发表满意度
	3. 对资金支持满意度
导师人文关怀	1. 职业决策时是否参考导师意见
	2. 与导师讨论职业发展
	3. 对导师及时给予心理支持满意度
	4. 是否有被导师欺凌的经历
导生关系	1. 导生关系满意度
	2. 若重新选择是否会换导师
	3. 对得到导师认可的满意度

2. 不同类型博士生群体的维度划分。本文根据博士生工作时间以及对自身工作时间的满意度对博

士生群体进行类别划分。其中工作时间能有效反映出博士生自身的学习投入度,对工作时间的满意度则在一定程度上能表征博士生对学术职业这种长时间、高强度工作的态度。同时,本文借鉴 Mark Fabian 和 Robert Breunig 对长时间工作的定义,即每周工作 50 个小时及以上^[22]。每周工作 50 小时是一个适当的截止时间,因为心理学家和社会学家已经确定这种工作量会导致心理健康问题和工作-生活平衡问题^[23]。两维度交叉可将博士生群体划分为四种类型:主动型,即每周工作时间在 50 个小时以上,且对工作时长较为满意;被动型,即每周工作时间在 50 个小时以上,但对工作时间的满意度较低;休闲型,即每周学习工作时间不超过 50 个小时,且对工作时长较为满意;消极型,即每周工作时长不超过 50 个小时,且对工作时间不满意。

3. 博士生学术职业取向的变化。本文对博士生学术职业取向变化类型的划分仍采用笔者之前的研究^[3],将其划分为学术职业回归型和学术职业逃离型。具体模型如图 1:

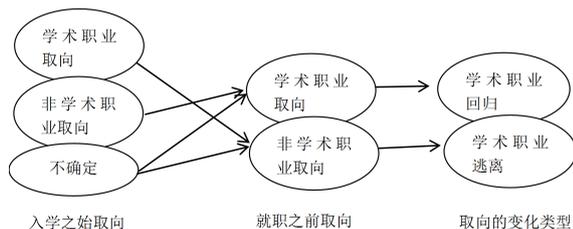


图 1 博士生学术职业取向变化类型

基于以上分析,构建如图 2 的分析框架。

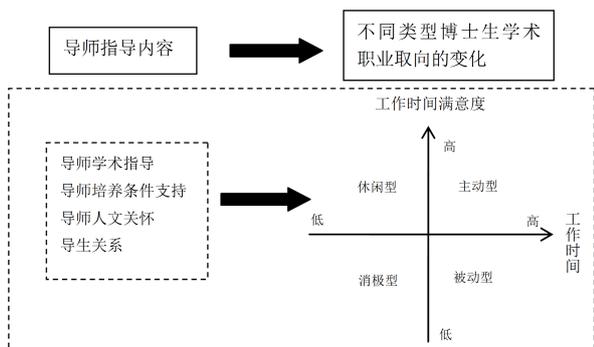


图 2 分析框架

(三) 相关变量的解释说明

1. 控制变量。性别,以女性为参照组;年龄,35 岁以下,35 岁至 55 岁以及 55 岁以上,以 35 岁以下为参照组;生源地,以未出国读博的博士生为参照组;是否有照顾的责任,以没有责任为参照组。

2. 自变量和因变量。自变量主要是指导师指导

内容,包括导师学术指导、培养条件支持、人文关怀和导生关系。因变量则是博士生学术职业取向的变化。

三、研究结果

(一) 不同类型博士生学术职业取向的变化特征

从全体博士生样本来看,入学之始有明确学术职业取向的博士生数为 2480 人(40.1%),非学术职业取向的博士生数为 357 人(5.8%),职业取向不明确的博士生为 3347 人(54.1%)。而到毕业之时,不愿从事学术研究的博士生群体达到 2716 人,占比为 43.9%,愿意从事学术研究的博士生占比为 56.1%。从博士生学术职业取向的变化来看,有 38.7% 的博士生的就业取向没有发生变化,其中入学之始不愿从事学术职业的群体中,有 95.2% 的博士生的就业取向没有发生变化,而有明确学术职业取向的博士生中有 82.8% 的学生的就业取向没有发生变化。说明入学动机是影响博士生就业取向的关键因素,这点已被吴青^[24]等学者所证明。此外,六成以上的博士生群体的就业取向发生了变化,其中回归学术职业的博士生比例为 22.9%,逃离学术职业的博士生比例为 38.4%。对不同类型博士生入学之始和毕业之时的就业取向进行卡方检验,发现入学之始的卡方检验值为 $\chi^2=7.051, p=0.316$,未达到统计学意义上的显著性;毕业之时的卡方检验值为 $\chi^2=31.570, p=0.000$,说明毕业时不同类型博士生就业取向间存在显著性差异。

下面将进一步探讨不同类型博士生群体学术职业取向的变化是否存在显著性差异,具体结果见表 2。

表 2 不同类型博士生学术职业取向变化的卡方检验

	消极型	休闲型	被动型	主动型
非学术职业不变(%)	5.0	5.2	6.2	5.4
学术职业不变(%)	30.7	33.8	31.8	36.9
学术职业逃离(%)	42.4	38.0	40.3	32.2
学术职业回归(%)	21.9	23.0	21.7	25.4
样本量	1312	1873	1764	1235
卡方检验	$\chi^2=36.155, df=9, p=0.000$			

根据表 2 的统计结果可知,不同类型博士生学术职业取向的变化间存在显著性差异。具体而言,主动型博士生的学术职业取向保持不变的比例明显高于其他三种类型博士生,其中消极型博士生群体

的学术职业取向保持不变的比例最低,其次为被动型博士生。从逃离学术职业的比例来看,消极型和被动型博士生群体中有四成以上学生的就业取向从入学之始时的愿意从事学术职业或不确定转变为不愿从事学术职业。休闲型博士生群体中该比例也达到38%,主动型比例最低,为32.2%。从回归学术职业的比例来看,主动型博士生群体最高,为25.4%,其次为休闲型,消极型和被动型博士生比例较小,无明显差异。综上所述,主动型博士生中愿意从事学术职业的比例要显著高于消极型和被动型。说明工作时间较长但对自身工作时间不满意的学术“应征者”由于受到学术文化规范的约束,其从事学术职业的概率并不高,而愿意投入较长时间且对工作时

长较为满意的学术“自愿者”,虽然也受到学术文化规范的制约,但基于个人意愿、志趣和选择,其未来从事学术职业的概率要高于消极型和被动型博士生。

(二)导师指导对博士生学术职业取向变化的影响

本文首先从整体上把控导师指导如何影响博士生学术职业取向的变化,故以导师指导作为自变量,将学术职业取向的变化作为因变量建立回归模型。研究重点考察影响学术职业取向变化的相关因素,因此在样本选择上只把学术职业回归和逃离的博士生群体纳入回归模型,有效样本量为3790人。因变量“学术职业取向变化”为二分变量,研究采用二元Logit回归模型进行检验,具体结果见表3。

表3 导师指导对博士生学术职业取向变化的逻辑回归分析

	变量	系数	标准差	Sig	Exp(B)
	常数	-1.154	0.528	0.029	0.315
学术指导	导师指导频次	0.110	0.045	0.013	1.116
	导师指导满意度	-0.006	0.032	0.844	0.994
	其他导师指导满意度	-0.036	0.028	0.199	0.965
培养条件支持	合作机会满意度	-0.001	0.025	0.968	0.999
	科研发表满意度	0.060	0.023	0.010	1.062
	资金支持满意度	-0.002	0.020	0.902	0.998
人文关怀	职业决策时是否参考导师意见	0.205	0.085	0.016	1.228
	是否与导师讨论职业发展	0.264	0.078	0.001	1.302
	导师心理支持满意度	0.012	0.033	0.728	1.012
	是否有被导师欺凌经历	-0.374	0.137	0.006	0.688
导生关系	导生关系满意度	-0.059	0.041	0.157	0.943
	是否会换导师	0.121	0.104	0.244	1.129
	对导师认可的满意度	0.132	0.040	0.001	1.141
控制变量 个体特征	35岁至55岁	-0.216	0.485	0.657	0.806
	55岁及以上	-0.126	0.498	0.800	0.882
	男性	0.251	0.073	0.001	1.286
	本国就读	-0.041	0.077	0.592	0.959
	有照顾责任	0.010	0.096	0.917	1.010

注:职业决策时是否参考导师意见,以未参考导师意见为参照组;是否与导师讨论职业发展,以没有讨论为参照组;是否有被导师欺凌经历,以没有此经历为参照组;是否会换导师,以否为参照组。

以逃离学术职业的博士生为参照组,探讨导师指导如何影响博士生学术职业取向的变化。在进行回归之前,首先对变量间是否存在共线性问题进行检验,发现方差膨胀因子均在4以下,表示变量间不存在严重的共线性问题。二元逻辑回归方程显示,方程的卡方值为116.728,且在0.000水平上显著。说明模型整体设置较为合理。

根据表3的统计结果可知,导师的学术指导中仅有指导频次,即博士生每周与导师一对一沟通的

时间对博士生回归学术职业具有正向影响。而研究中获得导师指导或其他导师指导的满意度对博士生回归学术职业的影响并不显著。从培养条件维度来看,博士生科研发表的满意度对其从事学术职业具有正向影响,这与已有研究结果一致。有研究表明,读博期间博士生发表的学术论文越多,其未来在高校工作,尤其是在高水平大学工作的概率越高^[25]。而与导师合作机会的满意度和资金支持的满意度对其学术职业的变化无显著性影响。从导师的人文关

怀来看,职业决策时是否参考导师意见、是否与导师讨论职业发展以及是否有被导师欺凌的经历均对博士生回归学术职业具有显著性影响。具体而言,职业决策时参考了导师的意见、与导师积极讨论职业发展的博士生从事学术职业的概率分别是未参考导师意见、未与导师讨论职业发展的博士生的 1.2 倍和 1.3 倍。读博期间有被导师欺凌的经历的博士生回归学术职业的概率要显著低于没有导师欺凌经历的博士生。从整体样本来看有 10.4% 的博士生明确表示读博期间有被导师欺凌的经历。从导生关系来看,只有对获得导师认可的满意度的影响达到了显著性。从个体基本特征来看,男性回归学术职业的概率显著高于女性。依据标准化系数,导师指导影响力大小依次为是否有被导师欺凌的经历、是否与导师讨论职业发展、职业决策时是否参考导师意见、对导师认可的满意度、导师指导频次和科研发表满意度。因此,导师的人文关怀对博士生是否从事学术职业的影响最大,其次为导生关系,导师的学术指导和培养条件支持。

(三) 导师指导对不同类型博士生学术职业变化的影响

针对不同类型博士生群组进行回归分析发现,导师指导的不同内容对不同类型博士生学术职业取

向变化的影响存在较大差异(表 4)。具体而言,导师的人文关怀、培养条件支持和导生关系对其学术职业取向的变化均没有显著性影响,只有导师每周一对一指导的时长对其学术意愿的变化有显著性影响。这也反映出主动型博士生更多出于追求卓越学术,自身有着坚毅的品质而选择学术职业。这种职业取向更多受到导师学术指导的影响,其他外在因素对其学术职业取向的变化影响较小。对于被动型博士生,科研发表的满意度、职业决策时参考导师意见以及积极与导师讨论学术职业发展对其回归学术职业有着显著的正向影响。被动型博士生,主要由于外界的学术工作文化和学术压力而不得不投入大量的时间和精力在博士学习和研究中,其自身对长时间工作不满意,期望较少的工作时间投入。因此,被动型博士生从事工作时间较长和工作强度较高的学术职业的意愿并不高。这时,导师的学术职业指导、提高自身科研发表的满意度,可在一定程度上增加被动型博士生回归学术职业的意愿。对于休闲型博士生,职业决策时参考导师意见、没有被导师欺凌经历以及对导师认可较为满意均能提升博士生回归学术职业的意愿。通过对不同类型博士生的学术能力(包括科研发表能力、参加学术会议能力以及会议上展示学术成果的能力)进行差异分析,发现主动

表 4 导师指导对不同类型博士生学术职业变化的影响

	主动型	被动型	休闲型	消极型
导师指导频次	0.243**	—	—	—
科研发表满意度	—	0.102*	—	—
职业决策时是否参考导师意见	—	0.345*	0.425**	—
是否与导师讨论职业发展	—	0.482**	—	—
导师心理支持满意度	—	—	—	0.167*
是否有被导师欺凌经历	—	—	-0.778**	-0.565*
导师认可	—	—	0.222**	0.218**
导生关系	—	—	—	—
常数	-1.913*	-1.463***	-1.261**	-1.100**
控制变量	yes	yes	yes	yes
样本量 N	712	1093	1142	843

注:以学术职业逃离型为参照组。*、**、*** 分别代表在 5%、1% 和 0.1% 水平上显著。为节省篇幅,这里仅列出回归系数显著的变量。

型博士生学术能力最高,其次为休闲型,两者间并不存在明显的差异,但均显著高于被动型和消极型。说明休闲型博士生较主动型博士生缺少追求卓越学术的意志,其持有的是一种达到标准即可的心态,因此在时间投入不高的情形下,已然对投入时间较为满意。对于消极型博士生,导师心理支持满意度的提高、没有被导师欺凌的经历以及获得导师的较高认可均可有效增加消极型博士生回归学术职业的意

愿。这类博士生既不愿投入时间,又对自己的工作时间不满意,处于学习研究挣扎的状态,因此更需要导师的人文关怀和认可。综上,导师的指导对博士生学术职业取向变化的影响并非均质的,而是对不同类型博士生的影响存在较大差异。导师应针对不同类型博士生的特质,有针对性的进行指导,进而提升其回归学术职业的意愿。

四、结论与讨论

本文利用 2019 年 Nature 全球博士生调查数据探讨了导师指导对博士生学术职业取向变化的影响,得出如下研究结论:第一,整体来看,导师的人文关怀、获得的导师认可度、导师指导频次和科研发表满意度均对博士生回归学术职业具有显著性影响。第二,博士生教育前后,超过六成的博士生的就业取向发生了变化,其中逃离学术职业的比例(38.4%)明显高于回归学术职业的比例(22.9%)。第三,按照博士生学习投入时间和对工作时间的满意度,将博士生群体分为主动型、被动型、休闲型和消极型。不同类型博士生学术职业取向的变化存在显著性差异。其中消极型博士生逃离学术职业的比例最高,其次为被动型博士生;主动型博士生回归学术职业的比例最高,被动型博士生回归学术职业的比例最低。第四,导师指导内容对不同类型博士生就业取向变化的影响存在明显的异质性。对出于追求卓越学术、愿意长时间工作的博士生,增加导师指导频次会有效提升此类博士生回归学术职业的意愿。对于被动型博士生而言,导师提供的职业指导对其从事学术职业具有决定性作用,而对主动型和消极型博士生的影响并不显著。获得导师的认可度以及有无被导师欺凌的经历对于休闲型和消极型博士生回归学术职业具有重要影响。此外,导师的心理支持对消极型博士生回归学术职业也有显著影响。

在基于知识的后工业社会中,其他知识产业已经形成与高等教育系统竞争高端人才的格局,并有逐渐削弱高等教育系统竞争的趋势。因此,高等教育系统内部必须予以重视并作出相应调整。

第一,导师指导过程应注重因材施教。根据导师指导内容,可将研究生导师分为把握方向型、全程覆盖型、因材施教型和缺乏指导型。其中把握方向型导师重在研究生学位论文选题进行指导和把控,不太关注具体学习和研究过程;全程覆盖型导师事无巨细、事必躬亲,一般对于处于生涯早期的年轻导师较为普遍和适用;因材施教型导师则能根据学生的特点调整指导内容,也是最受学生欢迎的指导类型;缺乏指导型是指由于系列原因,博士生无法获得导师的有效指导^[26]。对于不同类型博士生学术职业取向的变化,导师指导的影响是非均质的,在不同类型博士生间存在较大差异。因此,导师应充分了解博士生背景、为博士生制定切实可行的学术计

划,从而进行有针对性的指导。如对主动型博士生而言,要加强一对一的沟通频次,因为导师的指导和学生的学习是相互促进的过程。一般而言,学生勤奋努力的学习和积极的反馈会有效增加导师指导的责任感。对于被动型博士生而言,由于受到学术压力和职业规范的约束,其学术职业取向并不明确和坚定,此时导师在提高被动型博士生科研发表满意度的同时,也要对其学术职业决策和生涯规划进行积极有效的指导。

第二,导师应注重人文关怀支持对博士生回归学术职业的影响。本文的研究结论显示,导师的人文关怀对被动型、休闲型和消极型博士生回归学术职业有重要影响。已有研究表明,我国博士生对科研发表和资金支持的满意度高于或接近发达国家,但对导师给予的心理支持和职业发展支持方面的满意度显著低于发达国家^{[21]99}。反映出近年来我国博士生发展更加注重外在显性资源的投入,对内在隐性资源的投入仍有较大提升空间。理论上而言,导师指导应包括两部分,即促进博士生专业知识学习和发展,以及关心博士生生活。但现实层面,大部分导师忽视了对博士生生活的关心,使得对研究生的指导仅仅局限在学术指导层面,甚至连最基本的学术指导都难以兼顾。与美国等西方国家的契约式文化主张的科研伙伴或合作者的导生关系不同,我国导生关系主要是师道尊严文化下的师徒制关系。作为导师的学术传承人,导师如何指导学生,很可能被学生带入自己学术指导生涯实践中。一旦这种异化的指导状态被博士生认为是学术界的常态,往往就会在博士生心里扎根。这不仅会影响博士生就业取向,而且对知识产业的可持续发展产生重大影响。

第三,导师注重学术指导忽视人文关怀的根源在于现有教师评价制度。一方面,高校在评聘博士生导师,或对导师进行考核时缺少导师对博士生人文关怀的考核内容。虽然 2018 年教育部发布的《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》中明确将注重对研究生人文关怀,即关注研究生的就业压力,引导研究生做好职业生涯规划,关心研究生生活和身心健康,不断提升研究生敢于面对困难挫折的良好心理素质,作为导师的基本职责。但从我国 137 所双一流建设高校关于研究生导师遴选办法的政策文件中,有关导师人文关怀的内容较少涉及。关于博士生导师申请者指导能力的主要要求是完整培养过一届硕士研究生,且有协助指导博士生的经历^[27],对导师指导质量,如对研究生心理支持、职业

发展支持等方面的内容并无要求。另一方面,现有的导师考核评价机制仍以科研绩效马首是瞻。我国高校关于导师科研规定的规定和实施细则多且详细,正如有学者所言,如果制度将教师当做单纯的雇员,或用“帽子”逼导师唯利是图,导师也会倾向于把博士生当做压榨的对象^{[26]55}。因此,高校教师考核评价体系应突出导师的育人功能。从双一流建设高校导师遴选办法来看,大部分高校均将导师的育人职责作为导师聘任的首要条件,但仍是泛泛的定性描述,如能教书育人、为人师表;同时列出负面清单进行参考。设定底线固然必要,但这仅是高校教师育人的最基本合格水平的反映,如果高校将此作为导师是否履行育人职责的判别标准,对高校人才培养无疑是巨大灾难。

参考文献:

- [1] Doctorate Recipients from U. S. Universities: 2013 [R]. National Science Foundation, 2015: 16.
- [2] 迈克尔·吉本斯,等. 知识生产的新模式:当代社会学与研究的动力学[M]. 陈洪捷,沈文钦,等译. 北京:北京大学出版社,2011:26.
- [3] 刘宁宁. 回归还是逃离:博士生学术职业取向的变化及其影响因素——基于2019年Nature全球博士生调查的分析[J/OL]. 重庆高教研究. <https://kns.cnki.net/kcms/detail/50.1028.G4.20210112.1335.002.html>.
- [4] 罗英姿,张佳乐. 我国毕业博士职业选择与发展影响因素的实证研究[J]. 高等教育研究,2018(11):25-36.
- [5] 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.
- [6] 顾剑秀,罗英姿. 学生职业发展需求视角下博士生培养满意度评价及其影响因素——基于江苏省8所高校的经验研究[J]. 复旦教育论坛,2016(2):72-78.
- [7] Mangematin V. Phd Job Market: Professional Trajectories and Incentives during the Phd[J]. Research Policy, 2000, 29(6): 741-756.
- [8] Lam A, de Campos A. 'Content to be sad' or 'runaway apprentice'? The psychological contract and career agency of young scientists in the entrepreneurial university[J]. Human Relations, 2015, 68(5): 811-841.
- [9] Clair R S, Hutto T, Macbeth C, et al. The New Normal': adapting doctoral trainee career preparation for broad career paths in science[J]. PloS One, 2017, 12(5): e177035.
- [10] Dowd K. O, Kaplan D. M. The Career Life of Academics: Boundaried or Boundaryless? [J]. Human Relations, 2005, 58(6): 699-721.
- [11] Cameron S M, Blackburn R T, Chapman D W. Cloning in academe: Mentorship and academic careers[J]. Research in Higher Education, 1981, 15(4): 315-327.
- [12] Sang K, Powell A, et al. Being an academic is not a 9-5 job': long working hours and the 'ideal worker' in UK academia[J]. Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work, 2015, 25(3): 235-249.
- [13] Wang X, Xu S, Lian P, et al. Exploring Scientists' Working Timetable: Do Scientists Often Work Over-time? [J]. Journal of Informetrics, 2012, 6(4): 655-660.
- [14] Callister P. Overworked families? Changes in the paid working hours of families with young children, 1986 TO 2001 [J]. Social Policy Journal of New Zealand, 2005, 24: 160-184.
- [15] Drago R, Wooden M, Black D. Long work hours: volunteers and conscripts [EB/OL]. (2009-08-06) [2021-02-04]. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2008051354>.
- [16] Fox M F, Fonseca C, Bao J. Work and family conflict in academic science: Patterns and predictors among women and men in research universities [J]. Social Studies of Science, 2011, 41(5): 715-735.
- [17] 王传毅,杨佳乐,辜刘建. 博士生培养质量及其影响因素研究——基于Nature全球博士生调查的实证分析[J]. 宏观质量研究, 2020(1): 69-80.
- [18] 包水梅,杨冰冰. 基于内容分析法的研究导师指导风格概念模型构建[J]. 学位与研究生教育, 2019(2): 12-18.
- [19] 吴东姣,郑洁,马永红. 博士生导师指导行为的内容与类型——基于人文社科博士生培养的质性研究[J]. 高教探索, 2020(7): 35-44.
- [20] 中华人民共和国教育部. 教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见 [EB/OL]. (2018-02-09) [2021-2-4]. http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html.
- [21] 徐治琼. 博士生对导师指导满意吗? ——基于Nature全球博士生调查[J]. 中国高教研究, 2021(1): 96-102.
- [22] Fabian M, Breunig R. Long work-hours and job satisfaction: do over-workers get trapped in bad jobs? [J]. Social Science Quality, 2019, 100(5): 1932-1956.
- [23] Ishiyama F I, Kitayama A. Overwork and career-centred self-validation among Japanese: psychosocial issues and counselling implications [J]. International Journal of the Advancement of Counselling, 1994, 17(3): 167-182.
- [24] 吴青,罗儒国. 博士生缘何入职非学术岗位——基于

- 《自然》杂志调查的发现[J]. 中国高教研究, 2020(8): 50-55.
- [25] Conty A, Visntin F. A Revealed Preference Analysis of PhD Students Choices over Employment Outcomes[J]. Research Policy, 2015, 44(10): 1931-1947.
- [26] 徐岚. 从导师指导过程看立德树人对博士生社会化的作用[J]. 学位与研究生教育, 2020(5): 49-58.
- [27] 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.

On Influence of Supervisors' Guidance on Academic Career Orientation of Doctoral Students

LIU Ningning

(School of Educational Science, Hunan Normal University, Changsha 410081)

Abstract: Based on the data of the Nature's 2019 global doctoral survey, this paper analyzes how the supervisors' guidance influences the change of the academic career orientation of doctoral students. The results show that: firstly, more than 60% of doctoral students' career orientation has changed, and the proportion of those "escaping" from academic career (38.4%) is significantly higher than those returning to academic career (22.9%). Secondly, the humanistic care from and the recognition by supervisors, the frequency of supervisors' guidance, and the satisfaction of doctoral students with the successful publication of their scientific research outcomes have significant effects on them to return to academic career, and the supervisors' humanistic care is more influential than academic guidance. Thirdly, the doctoral students divided into active, passive, leisure and negative groups according to the time they invested in study and the degree of their satisfaction with the working time show significant differences in the changes of academic career orientation, with the proportion of the doctoral students in the negative group departing away from academic career being the highest, while the proportion of the doctoral students in the active group remaining their academic career being the highest. Fourthly, the influence of the contents of supervisor's guidance is different on different types of doctoral students. The change of academic career orientation of active doctoral students is mainly influenced by the frequency of supervisor's guidance, while the passive, leisure and negative doctoral students are more influenced by the humanistic care from supervisors.

Keywords: doctoral students; supervisor's guidance; career orientation change

(上接第 16 页)

On Protective Effect of Academic Supports on Doctoral Students' Mental Health Problems: A comparative study based on a global doctoral student survey

JIN Honghao, YANG Po

(Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871)

Abstract: Affected by various kinds of pressure such as academic competition and career development, PhD students have become a high-risk group for mental health problems. Based on the empirical analysis of the data from a global doctoral student survey, it is found that the mental health problems of Chinese PhD students have become increasingly outstanding, and there is still a certain distance between the construction of targeted academic support system in China and those in developed countries. Academic support, financial assistance, career planning and other academic support can effectively smooth the anxious emotion of PhD students and improve their psychological health. A heterogeneity analysis based on the action ability of PhD students finds that the protective effect of academic support on PhD students could only be effective with the active actions of themselves. Therefore, the authors suggest that to improve the mental health of PhD students, universities and colleges should establish a test system to regularly examine their mental health conditions and also a comprehensive academic support system for them.

Keywords: PhD students; academic support; mental health problems; action ability; anxious emotion