

文章编号: 2095-1663(2023)02-0053-09 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2023.02.08

人文社科领域中导师德行示范与博士生创新能力的关系研究

吴东姣

(北京航空航天大学 马克思主义学院, 北京 100191)

摘要:以人文社科博士生培养为例,探析导师指导德行示范行为对博士生创新能力的影响机制。研究发现,导师指导德行示范行为能够直接对博士生创新能力产生显著促进作用;师生交换关系的加入可以在二者间起到完全中介作用,且增强作用效果。综合考虑导师指导行为的不同维度时,受其他维度的干扰,德行示范行为无法对博士生创新能力的提升产生直接影响,此时必须通过师生交换关系的完全中介作用方可发挥其隐性育人功能。建议重视导师德行示范行为的培育工作,建立健全师德培育长效机制;强化以教书育人为首要职责的评价导向,完善导师立德树人考核办法,以提升导师指导德行示范行为水平。同时,导师要自觉提升德行示范行为水平,增强师生间“情感”联系;注重师生共同目标的建立,提升师生之间“忠诚”程度;加强科研责任意识培养,提高师生双方对科研目标达成的“贡献”自觉性,以促进师生交换关系高质量发展。

关键词:立德树人;导师指导;德行示范;师生交换关系;创新能力

中图分类号: G643

文献标识码: A

立德树人是教育的根本任务,是高校的核心功能与立校之本。落实高校立德树人根本任务最终体现在教师的教学行为上,教师行为示范贯穿教书育人全过程,能够对学生产生潜移默化、深远持久的影响,体现了立德树人在行为规范层面的本质要求^[1]。具体到研究生导师,则体现在导师的指导行为上,导师潜心科研、追求卓越、恪守学术规范等道德品质行为示范为研究生的学习科研活动树立了良好的榜样。《关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》不仅要求研究生导师做到“以德立身、以德立学、以德施教”,还进一步强调要落实研究生导师对研究生创新能力的培养要求。那么,导师指导德行示范行为究竟是否有助于提升研究生创新能力?搞清这个问题有助于创新研究生指导方式,拓展研究生创新能力培养途径,更好地落实导师立德树人职责。本文采用实证分析的方法,以人文社科博士生创新

能力培养为例,考察导师指导德行示范行为对博士生创新能力的影响,验证二者之间是否存在必然联系,并对其内部作用机制进行深入的分析。

一、文献回顾与研究假设

(一)导师指导行为

导师指导行为包含哪些内容?美国研究生协会认为,导师指导行为包括以自己的学识和丰富的经验为学生提供知识方面的咨询,在情感上支持和精神上鼓励学生,带领学生掌握职业技能,帮助学生获得更好的发展机会,通过身份认同形成学术上成功榜样的模范者^[2]。近年来,越来越多的学者借鉴领导风格理论来研究导师指导行为,其中变革型、支持型、控制型、辱虐型等领导风格是教育学领域中借鉴较多的几种。与纯粹的西方组织管理学中的领导风

收稿日期:2022-10-20

作者简介:吴东姣(1987—),女,江苏淮安人,北京航空航天大学马克思主义学院讲师,博士。

基金项目:国家社科基金教育学重点课题“新时代研究生教育高质量发展研究”(AIA210012)

格不同,儒家思想在中国企业的领导者中有着极大的影响,在儒家思想影响下的领导者更容易表现出家长式领导风格(Paternalistic Leadership)^[3],包含三个维度,分别是威权领导、仁慈领导和德行领导^[4]。研究表明,当分别考察这三个维度对员工创造力影响的时候,威权领导不利于员工创造力的发展,仁慈领导和德行领导则可以正向促进员工创造力^[5-8]。儒家思想的家长式领导风格理论为导师指导行为的研究提供了一个新的理论视角。从该视角出发,吴东姣等人采用扎根理论对质性访谈资料的分析发现,导师指导行为的内容包括学术支持、个性化关怀和德行示范三个维度。其中德行示范主要包括两方面内容,一是导师的内在个人品质,即导师自身的行为和作风所显示出来的思想、品德、认识等;二是导师的外部行为示范,即在教学工作中实事求是、潜心问学、刻苦钻研等优良的学术精神以及自觉遵守学术规范等,通过自身行为示范给学生树立榜样,获得学生的尊重^[9]。

(二) 导师指导行为与博士生创新能力的关系

导师指导行为与博士生创新能力关系如何?基于 Amabile 的创造力成分模型^[10]和 Woodman 等人的创造力交互作用模型^[11],研究者认为,影响博士生创新能力的因素主要由个体自身特质和外部环境因素两方面组成。个体自身特质包括学业基础、智力水平、心理素质、内部动机等等;外部环境因素包括导师指导行为、培养方案、激励机制、学术氛围等等,其中导师指导行为至关重要^[12]。目前学界已取得较为丰富的研究成果。早在 1983 年, Kiely 就通过研究证明在博士生的整个学习过程中,导师的有效引导和指导对激发博士生创新能力有积极的作用^[13]; Frick 等的研究表明博士生创新能力的发展受导师指导水平的影响^[14];陶金国等人发现研究生导师的指导内容以科研引导为主,且对大学生创新能力有显著的提升作用^[15];荣利颖等人认为导师指导对研究生创新能力提升有显著作用,且导师自身学术水平越高,对研究生的学术支持水平越高,这种影响效果越显著^[16]。不同的导师指导风格对研究生创新能力的影 响也是不同的,如谢志韬等人研究发现,变革型导师对研究生创新行为有正向影响^[17];王茜等人的研究则表明,支持型和控制型导师在不同情境下均有可能发挥出促进研究生创造力发展的作用^[18];李宗波等人的研究表明,辱虐型导师对科研创造力有显著的负向影响^[19]。已有研究

充分证明导师指导行为确实能够对学生创新能力产生影响。但也存在一个问题,现有研究成果主要以导师指导行为中学业指导为主,近年来虽有越来越多的研究开始关注导师指导行为中对研究生的精神鼓舞、情绪关怀与研究生创新能力的关系,但对导师道德品质的示范表率作用与研究生创新能力之间的关系尚缺乏系统的论证。

鉴于落实高校立德树人根本任务之一是提升研究生创新能力,而导师立德树人效果最终体现在其指导行为上,因此考察导师指导德行示范行为与博士生创新能力的关系,即可反映高校立德树人建设对促进研究生创新能力提升的成效。在我国以单一导师制为主的指导模式下,导师的道德品行更能够通过日常的教学和科研过程对博士生产生潜移默化的影响。有研究表明学生认为导师的治学态度和道德修养对自身的影响要大于专业知识^[20],不仅是在学习期间,而且对工作后的创新能力也有着持久且较大的影响^[21]。基于以上分析,提出如下假设:

H1a: 导师指导德行示范行为对人文社科博士生创新能力的提升有显著的正向影响

以上仅讨论了导师指导德行示范行为对人文社科博士生创新能力可能存在的影响及作用机制,而从实际情况来看,导师指导行为是多维度同时对学生产生影响的。以家长式领导风格的已有研究为例,学者们发现,当同时考察威权领导、仁慈领导和德行领导这三个维度对员工创造力影响的时候,由于它们之间的相互影响,仅仁慈领导表现出了对员工创造力的显著促进作用^[22-23]。同理,博士生在接受导师指导的过程中,不仅仅受到来自于导师指导德行示范行为的影响,而是导师指导行为的综合影响,包括学术支持、个性化关怀等。而最终对博士生创新能力的影响,也是导师指导行为的综合作用效果。基于以上分析,提出如下假设:

H1b: 在导师指导行为的综合作用下,德行示范行为依旧能够对人文社科博士生创新能力的提升有显著的正向影响

(三) 师生交换关系的中介作用

传统对导师指导行为的研究主要是片面的聚焦于导师,通过对导师特定行为的发掘来检验其与博士生创新能力的关系。该研究方法基于这样一个假设,即导师对所有博士生的态度和方式都是一样的。但事实上,导师在对不同博士生进行指导的过程中,其对待不同博士生的行为、方式方法是有差别的。

因此学者们提出,对导师指导行为的研究重点应该从导师个体行为转向研究导师与博士生的关系上。领导成员交换关系理论(Leader-Member Exchange Theory, LMX)为此提供了适恰的分析框架。

领导成员交换理论着重探讨在企业组织中,管理者与下属之间不断变化的、动态的交换关系。在LMX理论出现之前,人们假设领导在对待不同的下属时会采用同样的交换方式,但领导在实际工作中受时间和精力限制,会根据自己的标准对待不同下属,从而形成远近亲疏的差异。高质量的LMX能够推动员工的创新能力和行为,是员工创新能力的重要前因变量,如Tierney等人在对企业研发部门的员工进行研究的过程中发现,高质量的LMX对员工创造力有显著的正向影响^[24]。

基于LMX理论可知,导师与学生之间的互动,也是社会交换行为的一种,师生的交换关系是一种特殊形式的“领导—成员”交换关系。博士生在培养过程中,会参与或者被要求去完成导师的一些课题或项目,与此同时,在这个过程中,博士生会接受来自于导师的学业指导,或经济、社会资源上的支持。那么在这种相互交往的过程中,导师和博士生能够感受到来自于对方的信任、支持、关怀等情感,这种情感对博士生的创新能力提升是有帮助的。因此师生交换关系是指导师和博士生在教学过程、科研活动、个人发展等博士生培养全过程中,为了实现特定的、共同的学术目标而建立起来的相互影响的稳定的状态。

Meng等人通过实证分析发现辱虐型导师不利于与研究生建立高质量的LMX,进而抑制了研究生创新能力的发展^[25]。相反,也有学者认为导师的优秀品格会赢得博士生的尊重和信任,从而建立更好的沟通桥梁和更高质量的师生交换关系,加强师生之间的相互信任、理解和共同的目标追求,从而促进博士生创新能力的提升^[26]。基于以上分析,提出如下假设:

H2a:师生交换关系在导师指导德行示范行为和人文社科博士生创新能力之间起中介作用

H2b:在导师指导行为的综合作用下,师生交换关系依旧在德行示范行为和人文社科博士生创新能力之间起中介作用

二、研究设计

(一)研究样本

相较硕士研究生,博士研究生与导师的关系更

为密切。我国博士生培养采用单一导师制或导师组指导的导师负责制,其中单一导师指导的方式占80%,而又以人文社科领域的单一指导现象最为明显^[27]。为了加强研究的针对性,本研究即以人文社科博士生为数据收集对象。采用问卷调查的方式采集数据,选取北京大学、清华大学、北京航空航天大学、中国人民大学、北京师范大学、北京理工大学、中央财经大学、中国政法大学等八所国内“双一流”高校在读人文社科博士生为调查对象。通过纸质问卷和电子问卷两种渠道,共发放问卷300份,回收240份,有效问卷224份,问卷有效率为93.3%。调研高校类型有工科院校、综合院校、行业院校;除了艺术学科,其他人文社科均有涉及。因此,样本具有一定的代表性。

(二)测量与分析工具

本研究量表均在国内外成熟量表的基础上进行修改,自编《导师指导德行示范行为量表》《师生交换关系量表》和《博士生创新能力量表》。为确保问卷的科学性与准确性,在正式发放问卷前进行了小范围预测,删除信效度不合格的题项。调整后的《导师指导行为量表》内部一致性系数为0.966,各分量表内部一致性系数分别为:《学术支持量表》0.893,《个人关怀量表》0.950,《德行示范量表》0.935;《师生交换关系量表》内部一致性系数为0.971;《博士生创新能力量表》内部一致性系数为0.951。问卷采用从“完全不同意”(记1分)到“完全同意”(记5分)的Likert5分制量表。

1. 导师指导行为量表。该量表包含三个分量表,分别考察导师指导行为中学术支持(AS)、个性化关怀(PC)、德行示范(ME)三个维度。《学术支持行为分量表》主要借鉴了王茜的支持型导师指导风格量表^[28],考察导师在指导博士生过程中专业知识和技能方面的指导行为,其中“学业指导(AG)”5个题项,“进展监督(PM)”3个题项;《个性化关怀行为分量表》参考郑伯坝等人家长式领导风格量表中“仁慈”维度^[29],考察导师对博士生个人成长的全面关怀和有针对性地对博士生精神上的激励,其中“个人关怀(GC)”4个题项,“精神鼓舞(SI)”3个题项;《德行示范行为分量表》参考郑伯坝等人家长式领导风格量表中“德行”维度,考察导师自身在指导过程中所展现出来的道德品质,其中“个性品质(PQ)”4个题项,“示范管理(MM)”3个题项。

2. 师生交换关系(TSX)量表。该量表是在

Graen 和 Uhl-Bien 编制的 7 条目领导成员交换关系量表^[30]基础上,结合了导师和博士生日常的沟通情境进行编制,共 9 个题项,分为“情感(QG)”“忠诚(ZC)”“贡献(GX)”三个维度,每个维度 3 个题项。

3. 博士生创新能力(CRE)量表。该量表采用马永红等人开发的博士生创新能力量表^[31],共 12 个题项,分为“产生创新思维的能力(PCRE)”和“执行创新构想的能力(ECRE)”两个维度,每个维度各 6 个题项。

4. 数据处理工具。研究中采用 SPSS23.0 进行数据的基本处理及相关分析,采用 AMOS24.0 的结构方程分析技术检验导师指导德行示范行为(ME)、师生交换关系(TSX)、人文社科博士生创新能力(CRE)之间的关系。

三、实证结果与分析

采用 Harman 单因子对数据进行分析,结果表明,在对整个问卷进行因子分析时,在未旋转的情况下,因子解释方差的值低于 40% 的截止值,而且出现了多个因子。所以,根据 Harman 单因子分析的结果,共同方法偏差并不严重。

本研究所涉及各结构方程模型关键指标拟合结果均较为理想,其中卡方自由度比、RMSEA 的值均满足了理想要求($\chi^2/df < 2$, $RMSEA < 0.080$),GFI 和 AGFI 的值也接近 0.9 的理想值。因此,总体上来看,各模型具有较好的拟合效果,模型的稳定性和显著性水平较高。

(一) 导师指导德行示范行为对人文社科博士生创新能力的作用

1. 导师指导德行示范行为(ME)对人文社科博士生创新能力(CRE)的影响

图 1 是导师指导德行示范行为对人文社科博士生创新能力影响的结构方程理论模型;表 1 为导师指导德行示范行为对博士生创新能力直接影响的效果值。

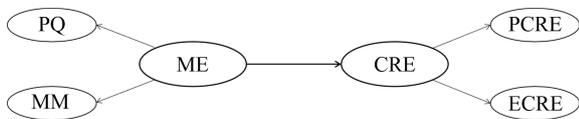


图 1 德行示范行为对创新能力影响的理论模型

由分析结果可知,导师指导的德行示范行为(ME)能够在 0.1% 的水平上对人文社科博士生创新能力(CRE)产生直接的显著正向影响(0.504)。

表明导师在日常对博士生进行自上而下的培养和管理过程中若能够以身作则,给博士生树立榜样,赢得博士生的信赖和尊重,有利于在以导师为核心的工作团队中,形成良好的学习和创新氛围,从而激发博士生自主地寻求创新。假设 H1a 成立。

表 1 德行示范行为对创新能力影响的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
CRE	←	ME	0.504	0.059	6.369	***
PQ	←	ME	0.794	0.089	8.735	***
MM	←	ME	0.918			

2. 在导师指导行为的综合作用下德行示范行为(ME)对人文社科博士生创新能力(CRE)的影响

图 2 是导师指导行为对人文社科博士生创新能力影响的结构方程理论模型;表 2 为导师指导行为各维度对人文社科博士生创新能力影响的效果值。

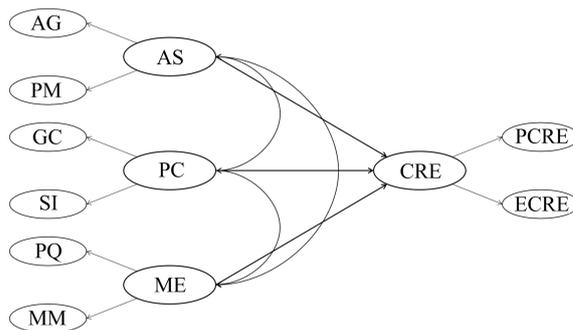


图 2 导师指导行为对创新能力影响的理论模型

表 2 导师指导行为对创新能力影响的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
CRE	←	AS	0.642	0.192	2.887	**
CRE	←	PC	0.174	0.164	2.323	*
CRE	←	ME	-0.170	0.191	-1.008	

由分析结果可知,导师指导学术支持行为(AS)能够在 1% 的水平上对人文社科博士生创新能力(CRE)产生直接的显著影响(0.642);导师指导个性化关怀行为(PC)能够在 5% 的水平上对人文社科博士生创新能力产生直接的显著影响(0.174);而导师指导德行示范行为(ME)则无法对人文社科博士生创新能力产生显著影响($p = 0.313$)。说明在导师指导行为的综合作用下,受学术支持行为(AS)和个性化关怀行为(PC)的影响,德行示范行为(ME)对博士生创新能力无法产生直接的影响。假设 H1b 不成立。

这一结果表明,导师指导行为三个维度在同时作用于人文社科博士生创新能力的时候,彼此之间互相影响,表现在对人文社科博士生创新能力的作用效果上有强弱之分。其中,学术支持行为(AS)的影响最为显著且效果值最大,个性化关怀行为(PC)次之,而德行示范行为(ME)受二者影响无法发挥作用。相比可以通过具体的语言或行动进行直接沟通交流的学术支持行为和个性化关怀行为,导师指导德行示范行为更加“抽象”。本研究中导师指导德行示范行为(ME)包含两个方面,分别是个性品质(PQ)和示范管理(MM)。首先,一个人的个性品质是其内在的品格,较难用一些具体的行动去衡量,本身就带有“隐性”的特征;其次,示范管理是通过自身的良好行为示范给他人树立榜样,对他人的影响是一个潜移默化的过程,因此可能更需要时间上的积累。由此不难理解,当一个隐性的、需要长期积累才有可能发挥作用的,遇到另外两个显性的、更有可能在短时间内发挥作用的,相较之下,其效果便不那么容易体现出来。但这并不意味着导师指导行为只需要关注其对博士生的学术支持和个性化关怀,事实上德行示范同样重要且通过不同的途径发挥着作用。接下来将进一步讨论德行示范行为发挥作用的可能途径。

(二) 师生交换关系的中介作用

1. 师生交换关系(TSX)在导师指导德行示范行为(ME)和人文社科博士生创新能力(CRE)间的中介作用

图3和图4分别是师生交换关系在导师指导德行示范行为和博士生创新能力之间的部分和完全中介作用结构方程理论模型;表3和表4分别是其效果值。

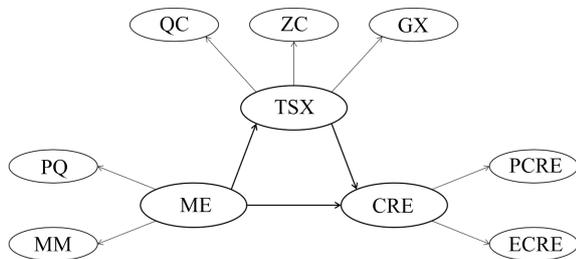


图3 师生交换关系部分中介作用的理论模型

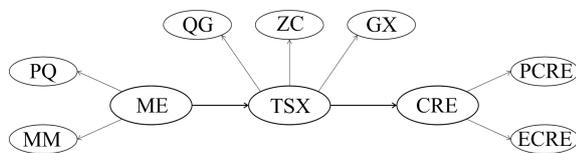


图4 师生交换关系完全中介作用的理论模型

表3 师生交换关系部分中介作用的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
TSX	←	ME	0.934	0.107	6.592	***
CRE	←	ME	-0.240	0.297	-0.948	
CRE	←	TSX	0.812	0.432	2.910	**

表4 师生交换关系完全中介作用的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
TSX	←	ME	0.932	0.107	6.531	***
CRE	←	TSX	0.578	0.164	5.545	***

由分析结果可知,师生交换关系(TSX)在导师指导德行示范行为(ME)和人文社科博士生创新能力(CRE)之间的部分中介作用不成立(表3: $p = 0.343$);实际上起到了完全中介作用。通过计算可以得出,导师指导德行示范行为(ME)通过师生交换关系(TSX)的完全中介作用对人文社科博士生创新能力(CRE)的间接效果值为 $0.932 \times 0.578 = 0.539$ 。假设 H2a 成立。

在儒家思想中,德行领导是一种被高度评价的领导行为,这种领导愿意为员工创造一种信任、支持、鼓励的良好工作氛围,员工更容易与德行领导建立紧密的联系和高质量的关系,进而影响员工的创造力。本研究也证明了师生交换关系(TSX)在导师指导德行示范行为(ME)与博士生创新能力(CRE)之间起到了完全中介作用。与德行示范行为(ME)直接作用于博士生创新能力(CRE)的效果值相比,加入师生交换关系(TSX)作为中介变量之后,其影响效果值有所变化。第一种情况下直接影响的效果值为 0.504(表1),第二种情况下通过师生交换关系(TSX)的完全中介作用而产生的间接影响效果值为 0.539,作用效果提升了7个百分点。这说明,师生交换关系(TSX)作为师生之间一种互惠的利益交换方式以及情感交流关系,不仅是导师指导行为影响博士生创新能力发展的媒介物,还能有针对性的加强特定的导师指导行为对博士生创新能力的影响。

师生交换关系测量的是师生之间“情感(QG)”“忠诚(ZC)”和“贡献(GX)”三个维度的质量水平,体现的是导师和博士生彼此之间的学术之外的感情,是双方喜爱、信任、尊敬、奉献的程度。博士生通过日常与导师的接触,感受导师身上的优秀个人品质,耳濡目染导师的学术研究精神和学术道德情操,感受导师人格的光辉。在这种精神示范和引领作用

下,博士生更容易置身于这种交换关系中,师生之间的交换关系质量自然较高。由社会交换理论可知,当博士生发自内心的产生对导师的崇敬之情,对导师人格的信任,就会产生对导师更高的回报意愿,愿意付出更多的努力,更多地从事创新活动,最终必将体现在博士生个体创新能力的提升上。如果说学术支持行为(AS)和个性化关怀行为(PC)是导师通过外在的具体行为和言语,以显性的形式所呈现的教育过程,那么德行示范行为(ME)则以师生交换关系(TSX)为中介,潜移默化的渗透在师生交往的全过程中,体现了教育的隐性育人功能。且在这种情感的介入下,师生交换关系作为完全中介变量,可以将导师指导的德行示范行为这一隐性育人功能最大化。

2. 在导师指导行为的综合作用下,师生交换关系(TSX)在德行示范行为(ME)和人文社科博士生创新能力(CRE)间的中介作用

经检验发现,师生交换关系在导师指导学术支持行为和个性化关怀行为与人文社科博士生创新能力间均起到了完全中介作用。据此,构建师生交换关系(TSX)在导师指导行为和人文社科博士生创新能力间的完全中介作用理论模型,如图5所示。表5是该理论模型的效果值。

由分析结果可知,在该模型中学术支持行为(AS)对师生交换关系(TSX)无显著影响($p = 0.735$),路径AS→TSX不成立;而其他几条路径均成立,且在0.1%的水平上显著。

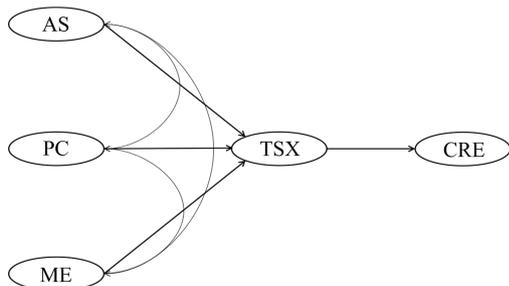


图5 师生交换关系在导师指导行为和创新力间完全中介作用的理论模型

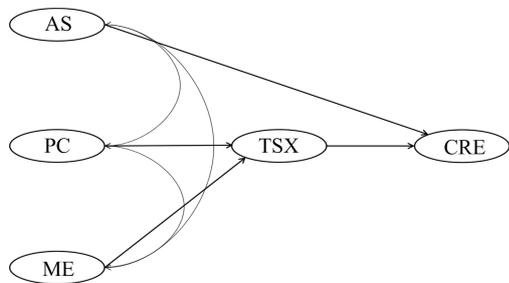


图6 师生交换关系在导师指导行为和创新力间中介作用的理论模型

表5 师生交换关系完全中介作用的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
TSX	←	ME	0.487	0.150	4.859	***
TSX	←	AS	-0.034	0.142	-0.339	
TSX	←	PC	0.540	0.127	4.016	***
CRE	←	TSX	0.601	0.059	7.823	***

表6 师生交换关系中中介作用的效果值

路径			Estimate	S. E.	C. R.	P
CRE	←	AS	0.300	0.162	2.006	*
TSX	←	PC	0.471	0.086	5.127	***
TSX	←	ME	0.522	0.142	5.446	***
CRE	←	TSX	0.330	0.114	2.226	*

考虑学术支持行为(AS)是导师指导的基本行为,具有不可替代性,且在以往分析过程中表现出了对人文社科博士生创新能力(CRE)的较强的直接影响,结合图5模型分析结果,推测当导师指导行为三个维度同时存在的条件下,学术支持行为(AS)可直接对人文社科博士生创新能力(CRE)产生影响,如图6所示。表6是该理论模型的效果值。从分析结果可知,该模型中各条路径均成立。其中,学术支持行为(AS)能够在5%的水平上对人文社科博士生创新能力(CRE)产生直接的显著影响;个性化关怀行为(PC)和德行示范行为(ME)分别通过师生交换关系(TSX)的完全中介作用对人文社科博士生创新能力(CRE)产生了间接的显著正向作用。假设H2b成立。

由以上分析可知,当考虑导师指导行为三个维度同时存在的情境下,师生交换关系的中介作用路径呈现出新的特点。在个性化关怀行为(PC)、德行示范行为(ME)对博士生创新能力(CRE)影响的过程中,师生交换关系(TSX)依旧起着完全中介作用;而学术支持行为(AS)则直接对创新能力(CRE)产生正向作用,无需通过师生交换关系(TSX)的中介作用。对比有无师生交换关系作为中介变量存在的情况下,导师指导行为三个维度对博士生创新能力影响的效果值(见表7),不难发现,在无中介变量的情况下,学术支持行为(AS)表现出了极强的影响力,不仅极大的压制了个性化关怀行为(PC)对创新能力(CRE)的影响,甚至让德行示范行为(ME)无法发挥出应有的作用;而当引入中介变量师生交换关系(TSX)之后,不仅个性化关怀行为(PC)对创新能力(CRE)的影响效果贡献比例有所提升(从21.3%上升到23.1%),而且德行示范行为(ME)也发挥出了间接育人作用,且贡献比例高达25.6%,甚至超过了个性化关怀行为(PC)。这说明,师生交

换关系的引入激发了导师指导德行示范行为的作用,平衡了导师指导行为不同维度在博士生创新能力提升作用上的不均衡现象,有利于构建更加全面、和谐、健康的导师指导行为体系。

表7 导师指导行为对人文社科博士生创新能力影响的效果值和效应量

路径			效果值	效应量	
无中介	AS	→	CRE	0.642	78.7%
	PC	→	CRE	0.174	21.3%
	ME	×	CRE	—	—
单中介	AS	→	CRE	0.3	44.6%
	PC	→TSX→	CRE	0.155	23.1%
	ME	→TSX→	CRE	0.172	25.6%

四、结论与建议

本文基于问卷调查探讨了导师指导德行示范行为对人文社科博士生创新能力提升的影响机制,验证了师生交换关系在二者之间的完全中介作用,证实了高校立德树人根本任务与创新人才培养目标的一致性。

实证结果显示:(1)导师指导道德示范行为能够直接对人文社科博士生创新能力产生显著的促进作用;而师生交换关系的加入不仅可以在二者之间起到完全中介作用,并且提升了德行示范行为对人文社科博士生创新能力影响的效果值。(2)当同时考虑导师指导行为不同维度对人文社科博士生创新能力的影响时,受学术支持行为和个性化关怀行为的干扰,德行示范行为无法对人文社科博士生创新能力产生直接的影响;而师生交换关系的加入在德行示范行为和人文社科博士生创新能力间同样扮演了完全中介作用,让德行示范行为对人文社科博士生创新能力的作用显现出来,并且在效果值上超越了个性化关怀行为的影响。据此,本研究建议如下:

(一)提升导师指导德行示范行为水平

实证研究表明,导师指导德行示范行为对博士生创新能力有显著的促进作用,该结论为创新研究生指导方式开拓了思路并提供了可行方案。

(1)重视导师德行示范行为的培育工作,建立健全师德培育长效机制。“立德先立师,树人先正己”,为更好地培养高水平创新人才,加快我国一流大学和一流学科的建设步伐,高校要坚持继续深入开展立德树人重要思想引领建设工作,注重对导师日常德行示范行为的培养与教育,建立健全师德培育长效机制。高校可定期开展导师立德树人专题培训与

经验交流活动,加强理论学习和方法创新,不断强化导师立德树人责任意识,提升导师指导德行示范行为的理论和实践水平。

(2)强化教师以教书育人为首要职责的评价导向,设计并完善导师立德树人考核办法。研究发现,在导师指导行为中,学术支持对博士生创新能力的影响最大。但该结论不能作为导师仅仅为学生提供学术支持的依据。“师也者,教之以事而喻诸德者也”,教师的根本任务是立德树人,高校需尽快制定并完善导师立德树人根本任务执行情况评价体系。对于导师德行示范行为的考察可从“个性品质”和“示范管理”两个维度展开,关注导师在日常生活工作中的作风学风等方面的表现,并将考核结果作为人才引进、职称评定、绩效分配等工作的重要依据。

(二)促进师生交换关系高质量发展

实证研究表明,师生交换关系不仅在导师指导德行示范行为和人文社科博士生创新能力间起完全中介作用,还可有效增强德行示范行为对创新能力的影响,该结论丰富了研究生创新能力培养理论。

在本研究中,师生交换关系的质量高低由三个维度的内容决定,分别是“情感、忠诚、贡献”,从这三方面着手,提出对应的建议,加强促进师生交换关系高质量发展的针对性。

(1)导师要自觉提升指导过程中的德行示范行为水平,增强师生间的“情感”联系。“情感”是由师生双方通过个人相互吸引的方式而不是正式或者专业知识层面彼此之间的情感体验。也就是说,“情感”更多表达的是一种个性化的体验而非专业化的评价。博士生对导师的“情感”不是来自于导师的学识和专业影响力,而是日常交往中导师通过“身正示范”所展现出的个性品质和道德修养。“亲其师而信其道”,只有让博士生感受导师道德品质方面的个人魅力,从情感上亲近导师,才能使得导师所传授的“道”发挥更大的育人作用。因此,从导师自身出发,在日常教学管理过程中,应严于律己,主动提升师德自觉性,加强自身道德修养和行为示范,以高尚的道德情操和人格魅力感染和引导学生。

(2)师生双方要注意共同目标的建立,提升师生间的“忠诚”程度。“忠诚”指的是师生间的一方对另外一方的目标表示支持、信任和尊重的程度。因此,在博士生培养过程中要注意师生双方在研究志趣上的共同目标的建立。这有利于双方在今后几年的合作中就共同的科研目标展开积极有效的沟通,尽可能的避免在研究方向、内容、方法等方面的分歧。由于人文社科类跨专业报考的情况较多,因此更要从

选拔环节就做足准备,导生双方对彼此的教育背景、研究基础、学术兴趣等方面要进行充分的了解和沟通,便于在科研目标上尽快形成共识,形成互助互信的科研共同体。

(3)导生双方要加强科研责任意识的培养,提高自身对科研目标达成的“贡献”自觉性。“贡献”表示导生双方对共同目标所付出的数量和质量等方面的知觉。导师与博士生的关系不是企业中老板与员工的关系,传统意义上来说二者是师徒关系,从学术角度上来讲二者也是学术共同体。既然是“共同体”,就必须要有高度的责任意识,为这个共同体的共同目标付出共同的努力。就导师而言,要定期开展学术研讨和汇报以掌握博士生研究进展,耐心听取博士生的研究问题并花时间与其共同寻找解决办法,对工作任务进行合理分工并主动承担导师那部分的工作量等。就博士生而言,要做到积极回应导师的要求,高质量的完成学业和科研任务,主动承担课题组或实验室的一些公共事务等。只有师生双方都保持强烈的科研责任意识,积极、主动、自觉地为共同的目标作出努力,才能不断促进共同体中的成员提升“贡献”水平。

参考文献:

- [1] 常青,李力. 师德师风建设是落实立德树人根本任务的关键[EB/OL]. (2018-11-26)[2021-1-4]. <http://theory.people.com.cn/n1/2018/1126/c40531-30420731.html>.
- [2] CGS. A Conversation about Mentoring: Trends and Models[R]. Washington, D. C.; Council of Graduate Schools, 1995.
- [3] Ma L, Tsui A S. Traditional Chinese Philosophies and Contemporary Leadership[J]. Leadership Quarterly, 2015, 26(1):13-24.
- [4] 樊景立,郑伯坝. 华人组织的家长式领导:一项文化观点的分析[J]. 本土心理学研究, 2000, 13:127-180.
- [5] 马璐,张哲源. 威权领导对员工创新行为的影响[J]. 科技进步与对策, 2018, 35(17):139-145.
- [6] 蒋琬,顾琴轩. 仁慈型领导如何激发员工创造力? ——社会认同与社会交换整合视角[J]. 北京理工大学学报(社会科学版), 2015, 17(1):70-77.
- [7] 郭一蓉,李晓立,宋继文. 道德领导对员工创造力的作用机制研究:内在动机与社会交换的中介作用[J]. 中国人力资源开发, 2016(3):19-27.
- [8] Bo Lin, Siyuan Chen, Tielin Zhao. Moral Leadership and Effectiveness of Enterprise Innovation: Meta-Analysis based on Multifocus Method[P]. Proceedings of the 2019 International Conference on Economic Management and Cultural Industry (ICEMCI 2019), 2019.
- [9] 吴东姣,郑浩,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.
- [10] Amabile T M. A Model of Creativity and Innovation in Organizations[J]. Research in Organizational Behavior, 1988, 10(1):123-167.
- [11] Woodman R W, Sawyer J E, Griffin R W. Toward a Theory of Organizational Creativity[J]. Academy of Management Review, 1993, 18(2):293-321.
- [12] 中国博士质量分析课题组. 中国博士质量报告[M]. 北京:北京大学出版社, 2010:18.
- [13] Kiely M C. Creative Sensitivity in Doctoral Research: The Supervisor's Contribution[J]. Creative Thinking, 1982:8.
- [14] Frick L, Albertyn R, Brodin E. The Doctoral Student-Supervisor Relationship as a Negotiated Learning Space [M]// Learning Space Design in Higher Education, 2014.
- [15] 陶金国,张妍,廖莉莉. 大学生科研创新能力影响因素的实证研究[J]. 高校教育管理, 2020, 14(3):104-112.
- [16] 荣利颖,邓峰. 研究生教育质量保障与创新能力培养的实证分析——基于2017年全国研究生教育满意度调查[J]. 教育研究, 2018, 39(9):95-102.
- [17] 解志韬,韩雨卿. 变革型导师风格对研究生创新行为的影响研究——领导成员交换的中介作用[J]. 工业工程与管理, 2016, 21(3):139-144, 152.
- [18] 王茜,古继宝,吴剑琳. 导师指导风格对研究生创造力培养的影响研究——学生个人主动性的调节作用[J]. 学位与研究生教育, 2013(5):14-17.
- [19] 李宗波,彭翠,陈世民,等. 辱虐型指导方式对科研创造力的影响:科研焦虑与性别一致性的作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2019, 27(1):158-162.
- [20] 周光礼,莫甲凤,刘倩,等. 中国博士质量调查——基于U/H大学的案例分析[M]. 北京:社会科学文献出版社, 2010:63.
- [21] 吴慰慈. 谈博士生创新能力的培养[J]. 图书情报知识, 2009(6):19-20.
- [22] 陈璐,高昂,杨百寅,等. 家长式领导对高层管理团队成员创造力的作用机制研究[J]. 管理学报, 2013, 10(6):831-838.
- [23] Wang A C, Cheng B S. When Does Benevolent Leadership Lead to Creativity? The Moderating Role of Creative Role Identity and Job Autonomy[J]. Journal of Organizational Behavior, 2010, 31(3):106-121.
- [24] Tierney P, Farmer S. The Pygmalion Process and Employee Creativity[J]. Journal of Management, 2004, 30(3):413-432.
- [25] Meng Y, Tan J, Li J. Abusive Supervision by Academic Supervisors and Postgraduate Research Students' Creativity: The Mediating Role of Leader-Member Exchange and Intrinsic Motivation[J]. International Journal of Leadership in Education, 2017:1-13.
- [26] Whitelock D, Faulkner D, Miell D. Promoting Creativity in PhD Supervision: Tensions and Dilemmas[J]. Thinking Skills & Creativity, 2008, 3(2):143-153.
- [27] 沈文钦,高耀,赵世奎. 单一导师制抑或联合指导

- 制——博士生对不同指导方式的偏好及其满意度[J]. 学位与研究生教育, 2017(7):54-59.
- [28] 王茜. 导师指导风格对研究生创造力的影响研究[D]. 合肥:中国科学技术大学, 2013.
- [29] 郑伯坝,周丽芳,樊景立. 家长式领导:三元模式的建构与测量[J]. 本土心理学研究, 2000, 14:3-51.
- [30] Graen G B, Uhl-Bien M. Relationship-Based Approach to Leadership: Development of Leader-Member Exchange (LMX) Theory of Leadership Over 25 Years: Applying a Multi-Level Multi-Domain Perspective[J]. Leadership Quarterly, 1995, 6(2):219-247.
- [31] 马永红,吴东姣,刘贤伟. 师生关系对博士生创新能力影响的路径分析——学术兴趣的中介作用[J]. 清华大学教育研究, 2019, 40(6):117-125.

A Study on the Relations between Supervisors' Moral Demonstration and Doctoral Students' Innovation Ability in the Fields of Humanities and Social Sciences

WU Dongjiao

(School of Marxism, Beihang University, Beijing 100191, China)

Abstract: Taking the cultivation of doctoral students in humanities and social sciences as an example, this paper analyzes the influencing mechanism of the guidance behavior of supervisors in moral demonstration on the innovation ability of doctoral students. This study finds that the guidance behavior of supervisors in moral demonstration can obviously promote the innovation ability of doctoral students; the benefit exchange relations between teachers and students added can play a complete intermediary role between them and enhance the effect. When comprehensively considering the different dimensions of the guidance behavior of supervisors, this study finds that due to the interference of other dimensions, the behavior in moral demonstration cannot have a direct impact on the improvement of the innovation ability of doctoral students. Therefore, it is necessary that we use the complete intermediary role of the teacher-student benefit exchange relations to give full play to its implicit education function. Based on the research outcomes, this paper suggests that we pay more attention to the cultivation of the guidance behavior of supervisors in moral demonstration, establish and improve a long-term mechanism for the education-based moral cultivation of supervisors, strengthen the evaluation orientation with moral education as the primary responsibility, and improve the methods for assessing supervisors' performance in fostering virtue through education, so as to uplift the guidance behavior of supervisors in moral demonstration. At the same time, supervisors should consciously improve their moral demonstration behavior and enhance "emotional" connections with doctoral students; pay attention to the establishment of common goals to be completed by both of them and uplift the degree of "loyalty" between them. This paper also suggests that we should strengthen the consciousness cultivation on scientific research responsibility, enhance the "contribution" consciousness of both supervisors and doctoral students in achieving scientific research objectives and promote the development of high-quality benefit exchange relations between teachers and students.

Keywords: moral education; supervisors' guidance; virtue demonstration; benefit exchange relations between teachers and students; innovation ability

(上接第 18 页)

The Nature of Academic Involution Phenomenon of Doctoral Students and Its Changes at the Present Time

WANG Hongcheng, HU Lifang

(School of Education, Renmin University of China, Beijing 100872, China)

Abstract: The education involution can easily lead to low-efficient learning and innovation stagnation. The phenomenon of academic involution of doctoral students is mainly manifested as an inefficient and irrational competition in preparing and publishing of papers, with the essential problem being that the functions of market logic exceed that of academic logic. With the help of field theory, this paper analyzes the position relationship between the academic field where doctoral students are and other power fields, the objective relationship structure and the involution behavior habitus of doctoral students arising from their participation in performance competition. The academic involution originates from the complex influence of both inside and outside the academic field. Doctoral students competing in the academic arena face challenges from multiple factors such as social acceleration and time discipline, digital dependence and group coercion. As an issue for the current stage in the development of higher education, academic involution is diachronic. Historical logic and practical logic reveal that the measures for cultivating doctoral students in the post-involution era includes the formation of a "slow time field" for academic work and the exploration of the layered cultivation of doctoral students. Our final goal is to overcome the bond of market logic, resume the academic spirit of seeking truth, goodness and beauty, and build a harmonious and desirable academic community.

Keywords: doctoral students; academic involution; academic field; market logic; academic logic