文章编号: 2095-1663(2024)06-0086-09 DOI: 10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2024.06.10

博士生视角下导生错配的表现类型及其反应策略

曾剑雄, 张国栋

(上海交通大学 教育学院, 上海 200240)

摘要: 基于对90名博士生(含17名未完成学业者)的半结构式访谈,结合冲突管理理论,运用质性研究的主题分析方法探究博士生与导师错配的表现类型及其反应策略。研究发现,博士生与导师的错配主要表现为三种错配类型,即个体价值观错配、学术兴趣错配以及需求期望错配。同时,博士生在面对这些错配时呈现出不同的反应策略:调整自身心态与情绪,学会与之共处;积极寻找多元化方案,主动解决问题;既无法与之共处又无法解决问题,产生退学意向;达到无可挽回的地步,终止关系。建议从优化导生互选制度体系,建立多元化的研究小组;完善导师更换制度,搭建导生平等交流平台等方面化解博士生与导师错配问题,发展和谐导生关系。

关键词: 导生错配;错配类型;博士生;博士生导师;导生关系

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、文献梳理与问题提出

教育部最新统计数据显示,我国现有博士生导师13.2万人,在读博士研究生61.25万人。博士生与导师之间的关系是博士生教育教学活动中最基本、最重要的关系,且会影响博士生培养质量。近些年来,导生关系的现实状况不尽如人意,个别导生矛盾事件将导生关系推至舆论的风口浪尖^[1],凸显了当前导生关系失序的问题。聚焦现实困惑,研究者也非常关注导生关系问题。Jones认为,15%的博士生教育研究集中在博士生与导师的关系上^[2]。有证据表明,近30%的博士生与导师隔离或有不合适的关系^[3]。例如,Deuchar发现,导师和博士生之间的关系可能会出现紧张,因为导师对学生自主权的期望有时会与学生在博士学业关键阶段的需求相冲突^[4]。与此相呼应,Adrian-Taylor等学者的研究表明,对学生的期望值不明确是导致博士生和导师之间破坏性冲突的主要原因之一^[5]。另一项

研究表明,期望和代沟形成的认知与诉求差、隐形沟通屏障共同构成了导生关系隐性冲突的背景板^[6],不容易被察觉,但却会影响导生关系的质量和稳定性。Pyhältö、Vekkaila等认为,博士生与导师之间的契合或不契合可能会影响博士经历和博士学业的完成^[7]。由于每个人的配对都是独一无二的,所以每个关系都会有所不同。这种差异主要取决于导师指导博士生的风格和学生个性特点,两者相互作用旨在创造“最适合”的关系。博士生与导师之间关系的逐渐发展是通过接触发生的,双方在此期间对各自的意识形态、价值观、行为以及交流的语气和方式等方面进行相互评估。与这种关系相关的问题归因于指导风格^[8]、人际兼容性、主题的不相容性、相互矛盾的期望、沟通方式或期望的差异以及权力不平衡^[9]等。在不太幸运的情况下,紧张的导生关系会导致博士生痛苦和退学。不良的导生关系对博士生的研究进展、博士生的满意度以及博士生的结果(如完成学位或流失)有重要的消极影响^[10]。像许多人际关系一样,如果个人之间的期望值模糊不清或被

收稿日期: 2024-06-10

作者简介: 曾剑雄(1991—),男,广东陆丰人,上海交通大学教育学院博士研究生。

张国栋(1977—),男,山东嘉祥人,上海交通大学研究生院副院长,研究员,博士生导师,通讯作者。

基金项目: 全国教育科学规划课题国家一般项目“博士生教育分流退出机制的研究”(BIA200194)

误解,导生关系就会出现。大多数研究都涉及导师的特点(如导师指导行为)对博士生学业的影响,并将指导过程视为一种双向互动。部分研究也强调了要挖掘博士生如何看待导师的做法以及这些做法与自己的观点和需求相适应的程度。

概而观之,学界重点讨论了导师和博士生之间关系的重要性,不良的人际关系会影响博士生研究进展,甚至会导致博士生退学。然而,一旦经历了不匹配,将会发生什么情况,鲜为人知。导生错配是博士生指导过程中客观存在的,一旦出现错配情况,就十分容易产生冲突。博士生与导师之间关系错配的现象呈现上升趋势,一定程度上的错配是可以接受的,但不可忽视的是,错配会对各相关利益主体产生负面影响。因此,本研究从博士生的角度出发,以冲突管理理论作为理论分析架构,采用质性研究的主题分析方法,重点关注两个核心问题:博士生与导师错配的类型有哪些?博士生对这些情况作何反应?以上问题的解决,不仅有助于深刻理解博士生与导师错配情况,为解释相关问题提供观照,而且也有利于提高博士生学习满意度,为实现和谐导生关系的稳定发展提供决策参考。

二、理论依据与研究设计

(一)导生错配内涵及理论观照

1. 导生错配

错配是指两个或多个事物之间在某些方面存在不适当或不一致的匹配。尤其是在某一特定情境中,由于两方或多方之间的特征、需求、目标、价值观、能力等方面存在不协调或不一致,关系或合作可能因此难以顺利进行,无法达到预期效果。错配可以发生在各种类型的关系中,包括个人、职业、学术、社会等不同层面。导生错配可以被描述为一种关系不匹配,它是在导师和博士生之间发生的一种特殊的人际关系错配。基于对错配的概念解析,本研究认为,导生错配是指博士生和导师在教育教学、科研指导和日常交往等活动过程中因目标、期望、价值观、性格特征、沟通方式或工作方法等方面的差异而出现不兼容或不一致的情况。这种错配通常表现为导生双方的情绪消极、言语抱怨、内心抗拒、行为无视或对立排斥,并伴随主动疏离的紧张关系状态,由此可能导致双方关系无法顺利进行,难以达到预期效果。

2. 冲突管理理论

Kenneth Thomas 和 Ralph Kilmann 于 1974

年提出的冲突管理理论是一种广泛应用于解决各种冲突情境的理论框架。冲突管理理论按照主见性(强调对自己的关注)和合作性(强调对他人的关注)的两个基本维度,确定了应对或处理冲突情况的五种策略:竞争(即双输的局面,强迫行为以他人的利益为代价来追求自己的利益)、合作(即审查分歧,共同寻找一个让各方都满意的解决方案)、妥协(即双方都放弃一些东西,以使双方都能达成共识)、回避(即忽视或回避对方,以防止任何分歧,不直接面对问题)、迁就(即淡化分歧,强调共同点;满足对方的关切,忽略自己的关切)^[11]。导生错配通常被视为一种与冲突相关的情况,虽然它可能不会像其他类型的冲突那样直接导致对立或争执,但它在某些方面不匹配或不协调时,可能会引发一定程度的冲突或不适应,导致导生关系的紧张、矛盾或合作困难。因此,导生错配可以被视为一种潜在的冲突类型,具有潜伏性和破坏性。冲突管理理论是一种用于理解、处理和解决冲突的框架,提供了一个实用的理论分析框架,帮助人们理解和选择在不同冲突情境中的最佳处理策略,对分析博士生与导师关系错配问题具有较强的解释力。因此,借助冲突管理理论研究导生错配问题将有助于充分了解博士生与导师的错配是如何发生以及博士生如何应对错配,对构建和谐导生关系具有重要的理论和现实意义。

(二)研究设计

1. 研究方法

本研究使用质性研究方法,以半结构式访谈形式收集研究资料。访谈重点关注受访者的主观想法体会,主要围绕“您对导师的期望是什么?是否得到了满足?”“您在与导师的互动中,主要在哪些方面感受到了不匹配?(举例说明)”“在遇到错配时,您当时的反应是什么?采取了哪些应对策略?”等问题。采用主题分析方法对访谈资料开展深度分析,识别文本数据中的主题、模式和概念。选择质性研究的主题分析方法可以帮助研究者深入理解研究对象的想法、观点和经验,揭示研究问题背后的主题和模式。主题分析方法是分析定性数据的适当方式,通过对文本的系统分析来发现与所考虑的主题有关的概念,有助于深入剖析博士生与导师之间的错配类型与反应策略。

2. 数据来源

访谈工作于 2021 年 3 月至 2022 年 10 月采用线上形式与受访者进行一对一访谈,每个博士生的访谈持续了 30~120 分钟。本研究的访谈对象选择

遵循目的性抽样和最大差异原则,综合考虑访谈对象的入学方式、学科、年级等重要的影响因素,以最大限度覆盖和反映研究对象的差异。通过在网络社交平台发布访谈对象招募海报和检索相关信息主动寻找符合研究需要的访谈对象陆续联系,确定访谈时间及方式,共计90名访谈对象(73名在读博士生和17名未完成业学者),获取访谈资料约60万字。研究对象有男生39人,女生51人;“双一流”高校博士生82人,其他高校8人;理科14人,工科29人,人文学科11人,社会科学29人,农医科7人;一年级、二年级、三年级、四年级、五年级及以上博士生分别为14人、12人、26人、15人、23人;已满足毕业要求62人,未满足毕业要求28人。本研究遵守“尊重、公平正义和行善不伤害”的原则,分离受访者的姓名和访谈信息,在文本资料转录和研究分析中使用编号而不是博士生姓名,确保最大化地保护受访者隐私。其中,H代表人文学科,S代表社会科学,P代表理科,E代表工科,C代表医科,A代表农科;M代表男生,F代表女生;D代表“双一流”高校,O

代表其他高校;I代表在校,W代表退学。按照时间顺序排列生成编码,如第一位博士生是“双一流”高校的在读社会科学男性博士生(1S-D-I-M)。

3. 资料整理与主题分析

通过对文本资料进行编码,将相关概念组织成主题,以揭示隐藏在数据中的重要主题、关系和含义。首先,将访谈录音转为文本,在记录本上撰写用于编码和分析的初步思路,对文本材料进行编码排序,以此作为原始数据。其次,在初级编码阶段,对文本资料进行初步阅读,获取整体的印象,了解数据的内容和结构,确定并标记每个访谈问题的主题回答,并分配代码。在次级编码阶段,进一步检查初级编码阶段的数据以找出离散的观点并加以归类,形成了14个次级编码。在主题编码阶段,主要集中于与研究问题相关的主题类别,对次级编码的进一步提炼和整理,将相似的次级编码组织成更高层次的主题,识别与导师错配相关的主题,最终形成3个主题编码,即“个体价值观错配”“学术兴趣错配”“需求期望错配”。主题编码的有关信息见表1。

表1 导师错配类型的编码主题

初级编码(节选)	次级编码	主题编码
“我导师人品有问题,受到不公平对待,和他相处不愉快,无心去进行实验,课题也没什么进展”“我一点都不想与我导师交流,我觉得她是三观非常扭曲的一个人”“我的导师具有一定的学术功利性,会看目前的研究热点是什么,同行目前在做什么,不管是不是自己擅长的学术领域”“我不适应导师对整个课题组管理,难以接受他的那些管理方式和要求,无法适应他的时间管理模式,让我产生极大压力感,就想离开这里”	道德准则 伦理观念 行为举止 工作方式	个体价值 观错配
“我导师给了很多研究主题方向,但我觉得导师定的方向都不靠谱,要花好几个月的时间准备一堆材料去证伪他的想法,要走很多弯路,还得不到一个好的结果”“我这些年做了很多横向课题,自己的科研课题一直都没时间做,目前都快延期了才刚开题也没什么科研成果”“我导师很崇尚美国经济学家布坎南的理论,我实在是理解不了他的这个主张”“我之前是做思辨研究,到了这边需要做定量研究,对我来说,需要重新学很有难度”“导师不认可我的论文,还不让投稿,总想让我做比较颠覆性的科研工作”	研究主题 研究项目 研究偏好 研究技能 期刊发表	学术兴趣 错配
“我导师很敷衍和不认真,对我的课题还有学业不是很上心,轻描淡写地跟我说课题没关系,大致让我先做一下实验和数据模拟工作”“我课题组氛围不行,十分压抑,同门之间还会钩心斗角,我不适应这里,非常的难受”“我发觉实验室成员普遍七八年未毕业,害怕自己也是这样”“我导师只想发顶刊,一直让我写和发大文章,不管你能不能发”“我导师给予不了我太多指导支持和资源,绝大多数的事情肯定是自己摸着石头过河”	导师指导 团队氛围 毕业时间 学术成果 资源支持	需求期望 错配

三、博士生与导师的错配类型

博士生与导师之间本就是一个关系体,存在着匹配度的问题。通过深入分析受访者的访谈资料,发现导师错配主要表现为个体价值观错配、学术兴趣错配以及需求期望错配三种错配类型。需要特别

指出,这三种错配类型既存在独立性与相关性,又存在一定的交叉性。

(一) 个体价值观错配

个人价值观是一种明确的或隐含的、个人特有的或群体特有的^[12],源于宗教信仰、家庭背景和生活环境的价值取向。它是维系人际关系所固有的内在因素,与个人的目标、行动和生活经历交织在一起,主要表现为信念、信仰、理想等形式,并会通过这

些形式影响个体的行为。冲突管理理论认为,不同的文化传统、价值观念、信仰体系可能会使人们对同一事物有不同的看法和态度,从而引发冲突。博士生与导师的个人价值观存在个体性差异,但持有极其不同的价值观往往不可避免地会经历价值冲突,因为他们“对各自价值观中的事实、逻辑或行为”会得出不同的结论。比如,“项目的活给导师干了,文章给她发了,我得到的是她的辱骂和穿小鞋,十分痛苦”(38S-D-I-F)。学术风格或伦理或道德价值观的差异引起了双方的不和。“我一直忙导师的科研项目,干得不好还被批评”(27E-D-I-F)。博士生总是期望他人能够给予自己正面评价,而不是批判自己的负面特性。博士生和导师因来自不同的学术文化和背景,导致在对待研究问题、学术价值和科研伦理等方面存在不同看法。“我导师人品实在是太差了,不仅对我无任何指导,还不断地攻击我的人格,让我对他的信任感和厌恶感倍增”(69H-D-I-F)。这些证据表明,一些博士生在与导师相处过程中体验到了价值观差异,阻碍了对个人的公平对待,遭受了不尊重的待遇。博士生与导师对于“价值实现”的不同理解自然会引发导生双方的价值观冲突,可能是不一致或这些价值领域中的一个或多个之间的不相容性。博士生和导师对事物的评判标准存在不一致,博士生看到的只是导师对其的批评、否定,甚至有的认为导师不是培养自己而是将自己当成了科研“苦力”和“廉价劳动力”。受访证据表明,“有的博士生认为导师要求其承担大量科研任务,经常还会受到导师一些负面评价”(44E-D-I-M)。“我导师不管什么时候都会找我,甚至凌晨一两点也会找我干活,还必须贴合他的工作时间,我完全不能适应他的时间管理和工作节奏”(20E-D-I-M)。这表达了博士生对公平、体谅以及行为合适性的关切。博士生与导师的很多问题都是观念之异造成的,观念差异主要表现为导生双方价值观的冲突,导致双方在思想、生活、科研和道德偏好之间难以实现统一。

(二)学术兴趣错配

不相容的研究主题选择体验对博士生学业完成具有根本性的影响。研究表明,未完成学业的人经常报告说,导师迫使他们从事自己不希望从事的研究方向^[13]。一位博士生说,“我导师完全不懂我做的研究领域,自己经常通过社交网站询问问题,单打独斗很累,想过转硕”(25E-D-I-M)。在一项定性研究中,Devos等发现,大约三分之一的未完成者被迫在他们不想遵循的方向上工作^[14]。一位博士生说,

“我确实是在研究领域与导师发生了冲突,我和他说,他也不给反馈,就是不理我,还让我做一个难以完成的研究主题,感觉自己完成不了,再继续待下去也无法毕业”(57H-D-I-M)。冲突管理理论认为,任务冲突与人们对任务过程的认识和理解有关,是小组成员之间关于正在执行的任务的想法和意见的分歧,会干扰充分处理信息和做出有效决策所需的认知过程。访谈发现,“部分导师在科研指导过程中会不断地否定博士生自主探索的课题,或者给予难度较高甚至不靠谱的课题方向让博士生去验证,或者给予大量与博士生自身研究方向无关的横向课题,并且还不给予足够的支持与指导”(20E-D-I-M、44E-D-I-M)。博士生在自由选择与兴趣不相关的主题时,若完全按照导师的意图进行研究,且对不同于导师规定的观点缺乏宽容,可能会导致研究过程中的冲突和挑战。导师对博士生的严格要求与博士生的自主要求之间存在互补性失调^[15],可能涉及权力关系、学术文化和个体心态等多个方面。导师与博士生之间的关系和沟通情况会对选题的确定产生重要影响。导师和博士生对于学术问题的看法、方法和理论基础存在差异,这往往会导致在选题方向上的分歧,也可能是导师对博士生选题的可行性和成功概率有疑虑。博士生体验到除了听从导师的意见之外别无选择,通常缺乏勇气或意愿而不进行沟通,不敢提出不同看法,这与博士生的自主感形成鲜明对比^[16]。一位博士生说,“博士生最重要的就是研究方向,导师给定的研究方向都不靠谱,还必须按照他的想法去做,不能有任何其他的想法”(20E-D-I-M)。受访数据表明,大多数博士生不能够真正地与导师进行平等讨论,当与导师所追求的研究课题不兼容时,一般认为导师会阻止自己的想法,被迫做自己不感兴趣且难度又大的研究主题。

(三)需求期望错配

需求期望应该是由团队所有成员预先确定和同意的东西。冲突管理理论认为,冲突是个体心理动力的结果,其中包括个体的需求期望。个体的需求期望可能与关系的维护或自我实现等因素有关,从而引发冲突的发生。如果个人之间的需求期望模糊或被误解,博士生与导师的关系可能会出现。导师和博士生在学术环境中往往拥有不同的期望,导师对工作以及博士生的培养有相应的规矩以及自己的标准,同样,博士生也有自己的发展意愿^[17]。博士生提及,“我读博前对导师有一定的预期,希望能够得到导师的指导与帮助,进来之后发现和我想

的完全不一样,有时会有退学的想法”(33E-D-I-M)。博士生对导师具有全方位的期望,感知期望与自我期望不总一致。博士生说,“我导师要求有点高,觉得不发表一区就没有意义,不同意投稿,让我感觉自己产出特别困难,我又不是不努力,所以当时我就考虑过转成硕士培养”(38S-D-I-F)。期望若不切实际,可能会导致失望。交际双方拥有一系列的权利与义务,并且总是基于这些社会权利与义务对交往行为有所预期。如果这些预期未得到满足,可能导致双方沟通的紧张和障碍,关系将变得脆弱甚至破裂。受访证据表明,博士生都是单方面了解导师的需求期望,而导师并不清楚博士生的需求期望是什么。博士生希望他们的导师更具指导性,强调接受学术指导、指导反馈、个人支持和导师可用性的重要性。但实际上,他们觉得自己比想象中更“靠自己”。导师的动机和提供的支持可能与学生在目标和期望相关的表现方面存在需求不一致。正如,博士生说,“我只是读博前对导师有一定的期待,进来后导师基本不管,给不了指导,我也没有将我的想法与导师公开聊过,有了心理落差”(30H-D-I-F)。当博士生的期望得不到满足,或者沟通不畅时,他们的不满就会逐渐积累并爆发。博士生们在分享他们对自己与导师关系的期望和看法时表现得很开放,但他们的观点和想法往往不为导师所知,博士生们也没有试图向导师表达自己的需求期望。

四、错配情境下博士生的反应策略

经过分析发现,博士生与导师发生错配问题时,呈现出不同的反应策略。这些策略的选择往往取决于博士生个人的性格、资源、支持系统以及具体的情况。有些策略可能会更有效地缓解导生关系,而另一些则可能需要在更大的系统和环境支持下才能实现。

(一)调整自身心态与情绪,学会与之共存

导师通常具有权威的尊严形象,处于关系的主导地位,博士生则多处于弱势地位,即便遭遇了“侵害”“放羊”“不公平对待”,也不敢表露心中的不满。根据冲突管理理论,回避策略就是不正面解决问题,适用于冲突重要性较低或需要时间冷静的情境。部分博士生会采取回避策略,不急于或不打算将问题放在当时的情境中化解,而是试图回避问题,逃离目前所处的情境,暂时不化解问题或将问题“冷处理”。受访证据表明,部分博士生选择忍气吞声、得过且过

的处理策略逃避问题,即使对导师有所不满,也会尽力调整自己的情绪,不希望在争论中获胜,或在情感上不愿意制造任何紧张,并希望这种情况会过去。例如,一位博士生提及,“我在论文署名上感到不满和 unfair,不愿意与导师争论,担心影响关系和学业进展”(40E-O-I-M)。受访证据表明,博士生被导师批评,缺乏支持而感到难受时,会重新树立对自身处境的看法,意识到自己将需要独自开展科研工作并学会与之共处。有博士生谈及,“目前改变不了的事情,只能尽力的去适应”(7E-D-I-M)。导师在其与博士生关系中拥有多重权威,包括法定权力、伦理道德权威和社会影响力^[18],这在一定程度上,抑制了博士生对分歧的表达。博士生们通常害怕接近导师,并倾向于接受导师制定的规则,尽可能自我调整完成导师的要求。另外一位博士生说,“我进入课题组后,了解到导师不太会管学生,基本上就没抱太多指望,虽然有时候自己单打独斗学得很困难,心里会有点难受,但是总归还是能毕业”(25E-D-I-M)。博士生采用回避式管理策略时,承认问题的存在,但不会去表明自己的真实想法或不做任何回应,逃避可能产生冲突的情境,懂得在当时情境控制自己的情绪,选择适时回避问题,维持一种表面的和谐。有趣的是,表面上的和谐是可持续的,因为博士生的首要观点是“他/她毕竟是导师”。例如,有博士生说,“我与导师的关系渐行渐远,我不是那种什么都去解释的,觉得没有什么必要,然后慢慢地时间长了,导师对我产生了偏见”(67C-D-I-F)。推迟对问题的处理是权宜之计,但没有从根本上解决问题,不益于缓和导生关系,甚至可能会在某一时刻将问题扩大化。

(二)积极寻找多元化方案,主动解决问题

博士生与导师不匹配问题是一种多层次的复杂现象,大多数情况下仅靠一种策略是不够的,要求博士生成功地整合所有策略,以找到更好的解决问题的方法。根据冲突管理理论,各种冲突解决策略可以交叉使用,灵活运用不同的策略能够更有效地解决冲突,比如,穿插使用合作、妥协、迁就三类方式,但需注意总体使用上有先后之别。博士生在处理与导师之间的错配时,采取一系列恰当的管理策略,能够确保导生关系不被削弱或破坏。使用合作策略处理问题的博士生通常是解决问题的主动方,体现出积极主动的处世态度,倾向于将与导师所有的问题尽快显现,与导师面对面交流讨论,提出自己的想法。博士生提及到,“我在一个偶然的会与导师敞开心扉谈了一次,他允许我做之前的选题,然后我就

顺利的开题也发表了小论文,退学想法慢慢地消除了”(13S-D-I-F)。博士生与导师之间的问题得到适当的处理,改善了导生关系紧张的局面,还会产生其他好处,比如,关系缓和、积极性提高、学业进展顺利。另一位博士生说,“我和导师因为课题研究的事情,关系一度紧张,我不仅主动去找导师交流解决问题,还发邮件给主管研究生培养的副院长,与他交流寻找建议”(46E-D-I-M)。博士生会向他人寻求指导,比如,向其他教师、同学、朋友甚至辅导员寻求建议,为自己提供如何应对这种情况的指导。为尽快解决问题,博士生会采取妥协式策略,与导师沟通,妥协或放弃某些目标。博士生还提到,“我和导师说了两次要转组的事情,我不太适合这个组,后面他找我谈心,就一直鼓励和指导我,但专业领域匹配问题还是没有得到解决。他后面又跟我聊过一次,表明这个做不了可以换”(46E-D-I-M)。博士生与导师的不断交流沟通,会使情况得到短期的改善,但有时问题可能会在长时期内再次出现。有的导师会提出妥协方案,再做不出来就换课题,表明导师对课题不匹配的处理态度也是妥协。正如,一位博士生说到,“课题进展不顺利,导师会尽力帮助我,给予指导,并说如果再做不出来可以换个课题”(5E-D-I-M)。博士生与导师的不匹配问题持续时间越长,对某一方或双方的负面影响就越大。

(三)既无法与之共处又无法解决问题,产生退学意向

根据冲突管理理论,迁就策略相当于自我牺牲的行为,忽视自己的切实利益,以满足对方需要的问题处理策略,适用于关系优先或冲突重要性较低的情况。当博士生认为导师的需要更重要时,会采取尽量以不伤害导师感情和利益,甚至放弃自身利益来满足他人需要的迁就策略解决问题。回避和迁就而不是竞争被认为是面临与导师冲突的博士生最常见的策略^[19]。正如一位博士生提及到,“我导师不仅抢我文章一作,还要求我再给他写数篇一作CSSCI,刚开始不想与导师闹掰,影响自己的学业,就一直忍着,经常会有退学的想法”(6S-D-I-M)。“我导师一直卡着文章不给投稿,我自己迟迟达不到毕业要求,已经延期了,那段时间就有想过转硕培养”(38S-D-I-F)。导生关系存在着权力差异,无论是感知的还是实际情况,十分容易造成导生间的不平等。因此,当发生错配时,博士生往往会感到束手无策。此外,他们大多不知道除了对抗、回避或迁就之外还有其他选择。有博士生说,“我要重新开始一

个新的研究方向,但导师课题经费不够,不能支撑我完成课题,既要从头开始学,又面临经费问题,觉得要毕业很难,一直想着退学”(37P-D-I-M)。另一位博士生提到,“我科研水平一般,导师对我要求高,又没有给我什么实质性指导,觉得自己不适合做科研,就想着放弃”(52C-D-I-F)。博士生与导师发生不一致,又不试图与导师解决问题,这会破坏博士生的内部自驱力,阻碍博士生学业进度,甚至会导致退学。一位博士生说,“我导师总给我画大饼,做一些未知的尝试,经常做不出结果,整个人状态不太好,会让我非常没有信心继续下去”(34P-O-I-F)。博士生通常不愿向学院或研究生院反映问题,更不太可能做出换导师的决定。他们普遍认为,这样做不仅无法解决问题,反而可能使情况变得更加复杂。只有在极端困境下,博士生才会考虑换导师这一选项。有博士生提到,“我是没办法与导师相处,我当时想到能不能换导师,但我没有真的去做,如果让我继续不爽下去,我可能就会去做什么”(59H-D-I-F)。面对不匹配问题,如果双方缺乏有效沟通,博士生一味回避和迁就,无法妥善处理问题就会引发博士生持续不断地退学意向,影响博士生的学业进展。

(四)达到无可挽回的地步,终止关系

根据冲突管理理论,竞争策略是指强调自己的需求和利益,甚至不惜牺牲对方的需求,尤其适用于紧急情况或当有明确的解决方案时。一方面,当导生关系已经对博士生的学术进展和心理健康造成严重影响,并且其他策略(如沟通、合作、妥协等)未能奏效时,双方之间的沟通已经陷入僵局,博士生就会采取竞争策略。博士生与导师之间不适应情况严重且无法解决,依据法规行使申请换导师的权利。一位博士生说,“他与导师经历了非常困难和消极的关系,闹到学院领导办公室,诉说导师的种种不是,自己已经到了吃药的地步,无心学业,一定要换导师”(6S-D-I-M)。博士生已经达到了“忍耐的极限”,比如,“有的博士生与导师在学术论文署名问题上达不成一致”(6S-D-I-M),“有的博士生与导师处事风格不匹配”(73A-O-I-F),“有的博士生与导师研究专长差异太大”(46E-D-I-M),“有的博士生与导师科研追求存在偏差”(47P-D-I-F),选择换导师的方式来终止不良的导生关系。另一方面,导生关系已经到了很严重的程度,以至于博士生认为无法通过任何途径改善时,选择终结博士学业的竞争策略(如退学)可能是必要且现实的选择。有的博士生是被迫终止博士学业,有的博士生是主动终止博士学业。

例如,有博士生说,“我导师说我不干横向项目,对课题组没贡献,强迫我主动退学,还各种给我穿小鞋,让我写保证书,保证四年必须毕业,多一天也不行,纠结了很久最后选择了退学”(85E-D-W-M)。博士生可能因为缺乏其他资源或条件而无法选择换导师时,不得不选择“逃离”目前的场景,主动终止学业。这种选择虽无奈,但在特定情境下可能是最现实的应对方式。博士生可能会觉得更换导师是一个复杂、困难的过程,而选择退学是一种避免这些问题的途径。一位博士生说,“我很不适应现有的实验室氛围和导师的培养方式,换导师是不可能实现的,也只有退学这条路,我一年才退学亏了,应该早点退”(84E-D-W-F)。另一位博士生也提到,“不太适应导师的指导方式,既不感兴趣导师给的研究方向,也没信心能够完成学业,所以在博士第一学期快结束的时候就选择退学了”(76E-D-W-M)。博士生在事情到无可挽回的地步时,会决定终止与导师的关系,并寻找新的指导者或环境。

五、研究结论与实践策略

(一) 结论与讨论

本研究从博士生的视角,以冲突管理理论为框架,梳理出导生错配类型以及反应策略,拓展了导生关系问题的理论视角。博士生与导师的错配可能并不立即显现出来,而是在合作过程中逐渐暴露出来。如果导生错配问题得不到有效解决,可能会使博士生与导师之间的关系逐渐疏远甚至破裂,最终导致冲突的爆发。导生错配看似无形,但其潜在的影响却是深远且严重的。我们不要无视这一问题的客观存在,其会阻碍导生合作的进度与质量,导致博士生的研究项目受阻、心理压力增加,甚至还会影响到博士生的毕业。这项研究对促进博士生与导师关系的良性发展以及提高博士生培养质量都具有重要意义。

第一,博士生与导师关系的错配类型可划分为个体价值观错配、学术兴趣错配以及需求期望错配。个体价值观错配、学术兴趣错配和需求期望错配存在独立性、相关性和交叉性。每一种错配类型可以在个体中独立存在,而不一定伴随其他类型的错配。这些错配类型之间可能存在某种关系,一种错配可能引发另一种错配,或者它们可能共同受到某些因素的影响。虽然这三种错配类型在一定情境下可能有关联,但它们并非包含关系,它们代表了博士生与

导师之间存在不同方面的错配,可能在其中一种或多种方面存在错配,也可能同时存在这三种错配。

第二,导生错配中的个体价值观错配、学术兴趣错配以及需求期望错配会引起博士生不同的反应策略,如调整自身心态与情绪、积极寻找多元化方案、既无法与之共处又无法解决问题、及时止损。大多数博士生会采取第一种和第三种反应策略,这主要受文化差异、传统导生关系观念、导生权力差距、对导生关系的担心以及对问题解决缺乏信任和信心的影响。根据冲突管理理论,冲突是一种多层次的复杂现象,在大多数情况下,仅靠一种策略是无法解决冲突的,而需要一系列复杂的步骤和组成部分。导生错配的三种错配类型与四种应对策略之间并非一一对应的关系,适用策略可能会根据具体情况和错配类型的不同而异。博士生在面对错配时会采取不同的应对策略,取决于具体的情境和个体差异,可以交织使用。同时,同一位博士生也可能在不同的阶段采取不同的策略。因此,导生错配的应对是复杂而个体化的过程。比如,当个体价值观、学术兴趣或需求期望与导师存在一定差异,但这种差异并非无法妥协或调和时,博士生可以通过调整自身心态,学会与导师共处,平和处理双方的差异,维持合作关系。以上对应关系是一种可能的情况,具体情况会因个体差异、导师与博士生之间的沟通效果、学术环境等多方面因素而异。需要注意的是,实际情况是错配类型交织存在,因此,在解决问题时需要综合运用多种策略。

(二) 实践策略

基于上述结论,本研究提出如下实践策略,以期为我国博士生培养管理工作提供一定的参考,助力导生关系向高质量方向发展。

一方面,优化导生互选制度体系,建立多元化的研究小组,重点应对个体价值观错配与学术兴趣错配情况。第一,高校要逐步探索并推行博士生导师组招生制度,按专业(导师组、研究方向、研究组等)开展大类招生,并在学院网站公布各导师组、研究方向或研究组的博士生导师组情况,避免因信息不完备,缺乏对报考导师足够的了解而过早确定导生关系。在导师组面试环节中,组内导师和报考学生能够在全面地了解对方需求、风格、期望与研究专长的基础上再选择自己最合适的科研伙伴,减少误配的情况发生。第二,要制定“课题组轮转学习”制度,推迟导生双向互选的时间,留有一定的缓冲期,给博士生和导师提供“试错”“磨合”的机会。博士生入学时

先不确定导师,允许博士生轮转学习考察,确定1—3个月轮转期,让博士生在不同导师的课题组里学习一段时间,确保博士生和导师在自由自愿和相互充分了解的基础上选择自己最合适的科研伙伴,保障导生互选的质量结构。第三,鼓励导师建立多元化的研究小组,确保小组内博士生具有不同的学术兴趣和背景,促进学术交流与合作^[20],降低学术兴趣错配的可能性。导师要积极营造一个多元化的学术环境,持续关注小组成员的互动和学术发展情况,确保小组的多元性和平衡性,同时充分考虑每位博士生的学术发展需求,允许博士生在研究专长基础上遵循个人研究兴趣开展课题研究,提供有针对性的指导和支持。

另一方面,完善导师更换制度,搭建导生平等交流平台,着力解决需求期望错配问题。第一,确立博士生导师更换制度,需要明确、细致地规定与说明博士生更换导师的条件,并建构合理、细化的申请—审批程序,为博士生提供一个合理且完备的更换导师申请—审批流程。同时,要给更换导师期间的博士生给予必要的制度支持与保障,建立博士生更换导师追踪机制,关注博士生更换导师之后的情况,确保博士生能够顺利与新导师建立良好的关系,毕业不受影响。第二,创设专门的导生交流场所,定期组织交流会,开展博士生需求调查,并制定相应的改进计划。学校应为导师和博士生提供一个固定的交流平台,让导师和博士生能够平等地交流意见,共同讨论解决方案^[21]。还可以建立在线平台,设置导生论坛板块或留言板,供导师和博士生发布信息、提出问题和建议,提高交流的效率。第三,博士生与导师都需要调整和改进彼此的期望,建立更加和谐有效的合作关系。博士生要明确自己的发展需求和指导期望,主动与导师进行清晰的沟通,及时寻求反馈,并以开放的心态接受导师的建议和批评,从中不断地学习和改进;导师要理解博士生的需求和期望,与博士生共同制定明确的研究目标和计划,灵活调整指导方式,定期提供具体的反馈和建议,也要关注博士生的心理健康,提供必要的心理支持。第四,博士生要直面与导师关系的错配问题,打开心理预设,以正向视角寻求问题的解决之道。博士生应积极沟通与反馈、调整期望与目标、提升自我管理性与独立性、寻求多元化的支持。同时,培养有效的情绪管理能力,不断地提高自身的关系管理能力,以便更好地应对导生关系错配问题。

(三)研究局限与未来展望

虽然本研究取得了一定的研究成果,但也存在一些局限性,应在未来研究中加以解决。第一,本研究归纳并划分了导生错配的三种类型,但这三种错配类型存在一定的交叉重叠性,在后续的研究中,可以采用定量研究进一步了解它们各自的影响,分析这些错配类型如何共同影响博士生的学术经历和决策。第二,本研究仅关注到导生错配的三种类型和四种应对策略之间存在一定的关系,这些关系可能是动态的,会随着现实环境和个体经历的改变而产生变化。未来的研究可以采用定量分析方法开展纵向研究,系统地研究这些关系的影响因素和内在机制。第三,本研究只关注了博士生的看法与观点,在后续研究中将导师的观点纳入,将为研究提供更为全面和平衡的视角,为更深入地理解导师与博士生之间的错配问题以及探究博士生和导师在尝试解决不匹配问题时,能够在多大程度上调节这种不匹配关系。

参考文献:

- [1] 曾剑雄,张国栋.从责权利的视角探究导生矛盾:基于博士生访谈材料的质性分析[J].学位与研究生教育,2022(9):54-62.
- [2] Jones M. Issues in Doctoral Studies—Forty Years of Journal Discussion: Where Have We been and Where are We Going? [J]. International Journal of Doctoral Studies,2013,8:83-104.
- [3] Gill P, Burnard P. The Student—Supervisor Relationship in the PhD/Doctoral Process[J]. British Journal of Nursing,2008,17(10):668-671.
- [4] Deuchar R. Facilitator, Director or Critical Friend: Contradiction and Congruence in Doctoral Supervision Styles[J]. Teaching in Higher Education,2008,13(4):489-500.
- [5] Adrian-Taylor S R, Noels K A, Tischler K. Conflict between International Graduate Students and Faculty Supervisors: Toward Effective Conflict Prevention and Management Strategies[J]. Journal of Studies in International Education,2007,11(1):90-117.
- [6] 林杰,刘业青.重建巴别塔:导生隐性冲突的生成与归因[J].清华大学教育研究,2022(2):73-83.
- [7] Pyhältö K, Vekkaila J, Keskinen J. Exploring the Fit between Doctoral Students' and Supervisors' Perceptions of Resources and Challenges vis-à-vis the Doctoral Journey[J]. International Journal of Doctoral Stud-

- ies, 2012, 7: 395-414.
- [8] 曾剑雄, 张国栋, 王国耀. 博士生导师“为导不导”行为的表现类型及生成原因: 基于博士生访谈的质性分析[J]. 研究生教育研究, 2023(6): 63-70.
- [9] 金明飞, 蔡连玉. 从“陌生人”到“共同体”: 高校师生关系的转向[J]. 研究生教育研究, 2024(2): 86-92.
- [10] Lott J L, Gardner S, Powers D A. Doctoral Student Attrition in the STEM Fields: An Exploratory Event History Analysis[J]. Journal of College Student Retention Research Theory & Practice, 2009, 11(2): 247-266.
- [11] Prause D, Mujtaba B G. Conflict Management Practices for Diverse Workplaces[J]. Journal of Business Studies Quarterly, 2015, 6(3): 13-22.
- [12] Gunetilleke N, De Silva N, Lokuge G. Development Professionals: Reconciling Personal Values with Professional Values[J]. IDS Bulletin, 2011, 42(5): 45-51.
- [13] Van Rooij E, Fokkens-Bruinsma M, Jansen E. Factors that Influence PhD Candidates' Success: the Importance of PhD Project Characteristics[J]. Studies in Continuing Education, 2021, 43(1): 48-67.
- [14] Devos C, Boudrenghien G, Van der Linden N, et al. Doctoral Students' Experiences Leading to Completion or Attrition: A Matter of Sense, Progress and Distress[J]. European Journal of Psychology of Education, 2017, 32: 61-77.
- [15] Xu Y, Liu J. Exploring and Understanding Perceived Relationships between Doctoral Students and Their Supervisors in China[J]. Humanities and Social Sciences Communications, 2023, 10(1): 1-10.
- [16] Parker-Jenkins M. Mind the Gap: Developing the Roles, Expectations and Boundaries in the Doctoral Supervisor-Supervisee Relationship[J]. Studies in Higher Education, 2018, 43(1): 57-71.
- [17] 曾剑雄, 张国栋. 博士生退学意向的影响因素及作用机制: 基于博士生访谈的扎根理论研究[J]. 学位与研究生教育, 2023(11): 30-42.
- [18] 张微, 潘晨晨, 张薇, 等. 影响和谐师生关系的归因分析及改进策略: 基于博士生访谈资料的质性分析[J]. 研究生教育研究, 2023(5): 55-63.
- [19] Zweibel E B, Goldstein R, Manwaring J A, et al. What Sticks: How Medical Residents and Academic Health Care Faculty Transfer Conflict Resolution Training from the Workshop to the Workplace[J]. Conflict Resolution Quarterly, 2008, 25(3): 321-350.
- [20] 王晓茜, 杜金迪. 交叉学科博士生培养: 问题表征、制约因素及优化策略[J]. 大学教育科学, 2022(4): 21-28.
- [21] 曾剑雄, 张国栋. 研究生与导师冲突的类型特征及其化解: 基于 20 个案例的分析[J]. 复旦教育论坛, 2023(1): 36-43.

An Exploration of the Types of Mismatches between Supervisors and Doctoral Students and Responding Countermeasures from the Perspective of Doctoral Students

ZENG Jianxiong, ZHANG Guodong

(School of Education, Shanghai Jiao Tong University, Shanghai 200240, China)

Abstract: Based on semi-structured interviews with 90 doctoral students (including 17 who have not completed their studies), and applying conflict management theory, this paper uses the thematic analysis method of qualitative research to explore manifestations and response strategies of mismatches between doctoral students and supervisors. This study finds that there are three main types of mismatches between doctoral students and their supervisors: individual values mismatch, academic interests mismatch, and needs and expectations mismatch. Faced with these mismatches, doctoral students respond in different ways: adjusting their own mentality and emotions and adapting to the situation; actively seeking different solutions to the problem; intending to drop out because they cannot live with the situation or solve the problem; and ending the mismatch when the bad relationship becomes irreversible. Therefore, this paper suggests that in order to solve the mismatch problems, we should optimize the mutual selection system, establish a diversified research group, improve the supervisor change system, and set up a platform where supervisors and doctoral students can communication on an equal footing, so that we can develop a harmonious relationship between supervisors and students.

Keywords: mismatch between supervisors and doctoral students; types of mismatches; doctoral students; doctoral supervisors; supervisor-doctoral student relationship