

DOI:10.19834/j.cnki.yjsjy2011.2025.01.03 CSTR:32289.14.yjsjy2011.2025.01.03

导师支持对学术学位博士职业发展的 影响路径研究

——基于职业自我效能的中介效应分析

侯延昭,韩霜,罗英姿

(南京农业大学 公共管理学院,南京 210095)

摘要:利用学术学位博士毕业生的调研数据,基于社会认知职业理论综合探究导师支持对学术学位博士职业发展产生的影响。研究发现:学术学位博士对导师提供的各方面支持评价均比较高,对学术支持评价最高,情感支持与职业支持次之;导师提供的学术、职业、情感支持均对博士的职业发展产生显著的正向预测作用,但对毕业三年内且从事不同职业类型的博士群体影响存在差异;职业自我效能在导师支持与职业发展之间存在中介效应。为此建议:构建全方位导师支持体系,发挥导师的指引性作用;以博士个体发展需求为根本,提高导师支持的有效性;关注博士的职业自我效能,培养面向未来职业的信心。

关键词:导师支持;职业发展;职业自我效能

中图分类号: G643

文献标识码: A

文章编号: 2095-1663(2025)01-0021-10

一、问题的提出

如同政治、经济和军事问题纷纷面临“乌卡”(Volatility、Uncertainty、Complexity、Ambiguity, VUCA)环境一样^[1],博士生进入劳动力市场后也将面临一个多变的、不确定的、复杂的、模糊性的职业环境。博士研究生教育作为国民教育的顶端,是国家核心竞争力的重要体现^[2],肩负着高端人才培养的核心使命^[3],这些高素质人才能否在迅速变化的劳动力市场中发挥所长并实现自我价值,关系到社会经济价值的创造和实现以及国际竞争力的提升。支持并关注博士获得满意的职业、实现职业充分发展是博士生教育的长期使命和任务。

2018年,《教育部关于全面落实研究生导师立德树人职责的意见》明确指出:落实导师是研究生培养第一责任人的要求,要遵循研究生教育规律,创新研究生指导方式,潜心研究生培养,全过程育人、全方位育人,做研究生成长成才的指导者和引路人^[4]。2020年,《教育部关于加强博士生导师岗位管理的若干意见》再次强调,博士生导师是博士生培养的第一责任人,承担着培养高层次创新人才的使命^[5]。就博士成长而言,导师与博士职业成长、职业发展的关系如何值得深入探讨。以往关于博士群体的研究主要关注导师对博士生科研成果发表^[6]、学术成长^[7]、创新能力^[8]等学业收获与能力提升的影响,有关导师对博士生毕业后职业发展价值和影响路径的探讨较少。鉴于目前关于导师支持如何影响博士职

收稿日期: 2024-05-12

作者简介:侯延昭(1993—),女,河北邯郸人,南京农业大学公共管理学院博士研究生。

韩霜(1992—),女,山东济宁人,南京农业大学公共管理学院博士研究生。

罗英姿(1969—),女,浙江台州人,南京农业大学公共管理学院教授,博士生导师,通讯作者。

基金项目:全国教育科学规划国家重点课题“新时代研究生教育高质量发展研究”(AIA210012)

业发展尚无系统深入的研究,本研究试图拓展这一研究领域。

20世纪80年代,在班杜拉的一般社会认知理论影响下,社会认知职业理论(SCCT)逐渐兴起^[9]。该理论整合了心理、社会、经济等多方面的因素,动态地揭示了人们如何形成职业兴趣、作出职业选择并取得不同绩效的过程^[10],同时该理论强调个体与环境之间的交互作用,聚焦自我认知变量(如自我效能)如何与个人变量(如性别、种族等)和环境变量(如社会支持与障碍)相互作用,以帮助塑造职业发展的过程^[11]。人是积极的有机体,具有自我整合、自我完善和不断学习的倾向,但这种倾向的发生并非自然而然的,而是需要依赖各种外部社会因素的支持和给养才能实现^[12]。就博士群体而言,导师提供的辅助性支持如何与博士个体产生互动进而促进职业发展? Bandura指出外界环境及教育作用只有转化为个体某个层次的内因时才能促进个体的发展,并提出一个非常重要的预测指标:自我效能^[13]。自我效能既是认知因素,又带有动机性质,同时也是一种主体性因素^[14],能够直接影响个体执行活动时心理过程的功能发挥^[15]。随着对自我效能概念的深入研究,Bandura将这一概念引入职业领域,并提出了“职业自我效能”。对博士个体而言,导师提供的支持能否转化为个体对职业的信心和信念进而促进职业发展? 职业自我效能在其中是否发挥作用? 这些问题值得进一步探究。

综上,本研究以社会认知职业理论为指导,从博士生个体角度出发,聚焦博士生自我认知与环境支持变量,即关注外部条件支持(导师支持)和个体内在认知变量(职业自我效能)如何相互作用,综合探究导师支持对职业发展的影响路径。基于毕业博士群体在职业领域中的真实经历和实际感知,以涉农学科毕业博士(2010—2020年)为研究对象(以下简称博士),旨在回答以下问题:1. 导师是否为博士提供了充分的支持? 2. 导师支持对博士职业发展是否有影响,不同维度的支持对毕业三年内博士职业发展的影响有何差异? 3. 导师支持如何影响博士职业发展,职业自我效能在其中是否发挥了作用?

二、文献回顾与研究假设

(一)相关概念界定

1. 导师支持内涵与维度。在导师支持的相关研

究中,Overall和Deane将导师支持划分为学术支持、自主性支持和个人支持^[16]。Crisp和Cruz将导师支持划分为学术支持、情感支持、求职支持和榜样激励四个维度^[17]。何菲等将导师支持划分为学术支持、人际关系支持、自主支持和道德支持^[18]。赵磊磊等将导师支持分为工具性支持(经济和学术方面的支持和指导等实质性帮助)和情绪性支持(精神鼓励和心理安慰等)两种^[19]。综上所述,尽管学界对导师支持的划分维度存在差异,但均关注到学生对导师支持的一种主观感知和感受。同时,在支持内容上,大致涵盖了学术、职业和情感三方面。基于此,本研究认为导师支持是指导师在培养博士过程中,对博士生学术、职业和情感发展方面所采取的关心、鼓励、指引、帮助、信任等肯定性的支持行为。为此,将导师支持划分为学术支持、职业支持、情感支持三个维度。

2. 学术学位博士职业发展内涵与维度。毕业生职业发展是衡量高等教育质量的重要依据^[20]。已有研究多从经济学视角采用收入、晋升等客观指标来衡量博士生的职业发展水平,本研究无意探究导师提供的资源支持给博士生带来的实际收益或人力资本效应大小,而是侧重探讨导师支持对博士生职业发展的影响路径。因此,本研究将从学生个体视角出发,选取学术学位博士职业发展情况的测量指标。职业发展满意度评价高度重视个人的综合感知和体验,对个体职业发展情况具有更全面的代表性。基于此,本研究将重点关注学术学位博士对当前职业发展的主观体验和真实感受,以职业发展满意度作为学术学位博士职业发展的代理指标,具体内容包括博士生对当前职业的薪酬待遇、福利、工作地点、工作稳定性、职业发展前景、人际关系等方面的满意度评价情况。

3. 职业自我效能内涵与维度。20世纪80年代,Hackett和Betz首次在职业领域引入“职业自我效能”概念,并将其定义为“对个人从事特定职业的能力的信念”^[21]。1997年Betz和Hackett进一步将其解释为个体对实施与职业相关的行为、教育与职业的选择以及对其坚定的信念^[22]。起初的职业自我效能定义是基于“任务特定性”的,随着无边界职业生涯的发展,这一定义显得不再适用^[23]。后来Abele和Spurk将职业自我效能感定义为“职业领域中个体对自己能否胜任职业任务和要求的信念”^[24]。此外,还有研究者对职业自我效能感的类

别进行了划分,一类是与职业内容有关的自我效能,即个体对自身完成某一职业所规定的有关内容(如职业所需的教育背景,某种具体职业任务等)能力的信念;另一类是有关职业行为过程的自我效能,即个体对自身完成职业行为过程(如职业找寻、职业决策等)、实现行为目标的能力的信念^[23]。基于上述研究,本研究中职业自我效能是指学术学位博士对做好相关职业任务或行为的能力的一种信心或信念。具体而言,是对个体职业发展所需要的特殊任务和行为的一种效能预期,包括职业兴趣、职业规划、职业认知、职业态度四个维度,重点关注博士生职业能力信心的培养和能力的提升。

(二)研究假设

1. 导师支持与职业发展

关于导师支持对博士职业发展的影响研究较少,但不乏对其重要作用的描述。罗英姿等研究指出导师支持是博士个体学术职业发展的影响因素,对从事学术职业博士的职业发展主观匹配有显著正向影响^[25]。也有研究表明,导师提供的支持不仅有助于个体习得专业知识和科研能力,还可以通过将博士生介绍给学术或组织环境中具有影响力的个人^[26],帮助其建立重要的职业关系,这些职业关系反过来促进个体在薪水、晋升和工作机会等方面的发展^[27]。Beck的研究指出职业发展是受导师影响最大的领域^[28]。就博士个体而言,导师是他们职业发展中的关键“支持者”,导师提供的心理或工具支持能够促进博士生的个人和职业发展^[29],而缺乏导师支持及师生关系不和睦均会降低个体对职业的满意度^[30]。综上可知,导师提供的支持能够预测博士的职业发展。因此,本研究提出假设 H1:导师支持与博士职业发展呈显著正相关,即导师的学术支持、职业支持、情感支持对博士职业发展有正向影响。

2. 导师支持与职业自我效能

导师在学生的职业发展中发挥着重要作用,尤其在帮助学生建立职业信心和信念方面。Renn等研究表明,导师提供的职业支持能增强学生在职业生中的职业自我效能^[31]。具体而言,导师通过提供就业信息、社会资源以及实习实践机会,帮助博士生获取职业信息,增强任务控制感,并提升改变任务结果的自信^[32]。Curtin等调研显示,导师提供的心理健康指导与支持显著提高了博士生的学术自信和对学术职业的兴趣^[33]。来自教师的情绪性支持(如教师关怀和关注)会影响学生的自我效能感知^[34]。综上所述,来自导师的学术支持、职业支持和情感关

注,有助于个体形成积极的心理认知,更容易积累包含自我效能、希望、乐观等在内的心理资本,促进职业自我效能的形成。因此,本研究提出假设 H2:导师支持与职业自我效能呈显著正相关,即导师的学术支持、职业支持、情感支持对职业自我效能有正向影响。

3. 职业自我效能的中介效应

为了更好地推动博士的职业发展,仅仅探究导师支持对博士职业发展是否有影响是远远不够的,还需深入挖掘导师支持对博士职业发展的影响路径,以回答“导师支持如何作用于职业发展”。在探讨此问题前,需要了解职业自我效能与职业发展之间的关系。多项研究表明,借助“职业自我效能”这一核心的动力变量,能有效预测职业发展。Abele和Spurk对734名硕士毕业生职业发展的调研发现:职业自我效能感对入职三年后的工资和地位有正向影响,对入职七年后的工资变化和职业满意度有积极影响^[24]。也有研究表明,具有高职业自我效能感的人通常具有更高的工作满意度和绩效,他们对职业生涯状况的感知也会表现出更高的满足感^[35]。随着职业心理学的不断发展,人们越来越意识到职业自我效能在职业发展中的作用。

社会认知职业理论重视认知变量所起的重要中介作用。有研究将职业自我效能作为中介变量,发现在新的职业生涯模式下,个人对自己能力的态度和信念会对职业发展质量产生巨大影响^[36]。一旦自我效能感通过导师的支持经验显现出来,研究生就更有可能获得积极的职业成果^[37-38]。人的发展是个体与环境相互作用的结果,一方面环境直接影响人的发展,另一方面环境通过个体因素间接作用于人的发展^[39]。职业自我效能是连接导师支持与博士职业发展的关键因素,它可能受到导师支持的直接影响,导师支持可能通过影响职业自我效能间接作用于职业发展。因此,本研究提出假设 H3:职业自我效能能在导师支持与博士职业发展间存在中介效应,即职业自我效能分别在导师的学术支持、职业支持、情感支持影响博士职业发展的过程中发挥中介作用。

综上所述,本研究在社会认知职业理论的视角下,构建了导师支持、职业自我效能、职业发展的一个中介模型(见图1),以深入挖掘导师支持对博士职业发展的影响路径。

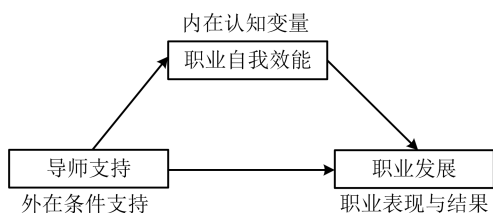


图 1 导师支持、职业自我效能与职业发展关系的模型示意图

三、研究设计

(一)数据来源与样本选取

研究数据源自课题组承担的国家自然科学基金项目,该项目于 2021 年 2~4 月面向全国涉农高校开展学术学位博士毕业生就读经历与职业发展情况调查。研究聚焦毕业于 2010—2020 年的博士群体,选取了农学、工学、管理学学科门类中涉农相关一级学科,具体包括作物学、园艺学、农业资源与环境、植

物保护、畜牧学等 14 个一级学科。通过问卷星平台发放问卷,共计回收问卷 1513 份,有效问卷 1288 份,有效率 85.13%。样本覆盖范围较广,具有良好的代表性。

(二)变量选取与说明

具体变量的指标选取如表 1 所示。经测算可得,各指标的 Cronbach's α 系数均超过 0.90,这表明该量表具有良好的信度,且各量表的 KMO 值均大于 0.80,Bartlett 球形检验结果均显著,这表明该量表通过了效度检验。此外,所有项目均采用李克特六点量表进行评分,且均为正向计分,得分越高,则表明博士个体对该题项感知的程度越高。

结合研究内容,本研究选取职业发展作为因变量,导师支持作为自变量,职业自我效能作为中介变量,并同时选取了个体特征、教育背景和家庭特征等内容作为控制变量,以综合探究导师支持对博士职业发展的影响路径。

表 1 变量选取与说明

变量	变量说明	克隆巴赫系数 α	KMO 值	均值	标准差
因变量					
职业发展	包括薪酬待遇、福利、工作地点、工作稳定性、职业发展前景、人际关系 6 个测量题项,采用李克特六级量表计分(1=非常不符合,6=非常符合)	0.954	0.946	4.418	0.756
中介变量					
职业自我效能	包括职业兴趣、职业规划、职业认知、职业态度 4 个观测题项,采用李克特六级量表计分(1=非常不同意,6=非常同意)	0.917	0.830	4.866	0.821
自变量					
导师支持	包括学术支持、职业支持、情感支持三个维度共计 11 个观测题项,采用李克特六级量表计分(1=非常不同意,6=非常同意)	0.956	0.945	4.851	0.929
控制变量				变量占比(%)	
性别	0=女,1=男			0=44.41%;1=55.59%	
毕业院校	0=非“双一流”高校,1=“双一流”高校			0=17.93%;1=82.07%	
毕业年限	0=毕业 1~3 年,1=毕业 4~6 年,2=毕业 7 年及以上			0=42.71%;1=32.45%; 2=24.84%	
专业与工作相关性	0=不相关,1=相关			0=3.57%;1=96.43%	
家庭居住地	0=农村,1=城镇			0=62.27%;1=37.73%	
父母职业类型	0=非管理者非专业技术人员,1=高级管理者或专业技术人员			0=86.72%;1=13.28%	
父母学历背景	0=高中及以下,1=专科、本科及以上			0=86.34%;1=13.66%	

(三)共同方法控制与偏差

本研究数据基于学术学位博士自我主观评价和

体验,可能会导致共同方法偏差,故采用 Harman 单因子检验方法对数据进行检验。结果表明,特征根

大于1的公因子共计6个,其中未旋转时第一个公因子解释总方差的41.75%(小于50%),小于Hair等推荐的50%的临界标准^[40],表明数据处于可接受的范围,可做进一步的分析。

(四)数据处理方法

首先,借助Stata 16统计软件对相关变量进行描述性统计和相关性分析。其次,对导师支持如何预测博士职业发展以及导师支持对毕业三年内的博士职业发展影响进行回归分析。最后,基于Bootstrap做中介效应检验以分析职业自我效能感在导师支持与职业发展之间的影响效应。

四、实证研究结果

(一)导师为学术学位博士提供的各方面支持充分吗?

由表2可知,无论是全样本还是学术、非学术样本,博士生对导师提供的各类支持评价均比较高(均

大于4.5分),其中,学术支持评价最高,情感支持次之,职业支持评价最低,这表明学术学位博士生对导师的支持总体感到满意。进一步研究发现,从事学术职业的博士生对导师提供的各维度支持评价均高于非学术职业博士生的评价,且在具体题项上均呈现出评价趋势的一致性。具体而言,在学术支持层面,无论是学术还是非学术样本,对“不会给我很多限制,鼓励我自己设计研究方案”这一题项的评价均较高,而对“研究方法和工具学习方面给予指导和反馈”的评价相对较低,这表明导师在科研方法和工具支持方面有待提高。在职业支持层面,无论是学术还是非学术样本,对“提供在非学术领域进行实习实践参观的机会”这一题项的评价均最低,这表明导师在提供实践方面的支持与指导还有较大的提升空间。在情感支持层面,无论是学术还是非学术样本,对“在我遇到问题的时候导师会及时点拨我”这一题项评分均最高,反映出导师对博士生的心理和情感的关心,但提供的“心理发展支持”相对较低。

表2 导师支持得分描述性统计结果

导师支持变量	测量题项内容	全样本(Mean)	各个维度均值	学术样本(Mean)	各个维度均值	非学术样本(Mean)	各个维度均值
学术支持	提供本研究领域的前沿信息、发现、观点	4.88	4.93	4.95	4.99	4.75	4.80
	能在研究方法和工具学习方面给予指导和反馈	4.83		4.88		4.74	
	在学位论文选题与写作方面及时给予指导和反馈	4.99		5.05		4.88	
	提供参加各类学术会议的机会	4.90		4.98		4.75	
	不会给我很多限制,鼓励我自己设计研究方案	5.04		5.12		4.89	
职业支持	与我讨论未来职业规划,并提供相应建议	4.81	4.69	4.88	4.77	4.68	4.54
	提供用人单位的就业信息和社会资源支持	4.75		4.83		4.61	
	提供在非学术领域进行实习实践参观的机会	4.50		4.59		4.32	
情感支持	在我遇到问题的时候会及时点拨我	4.97	4.89	5.03	4.95	4.85	4.78
	会关心我生活上遇到的困难	4.88		4.95		4.76	
	心理发展支持令我感到满意	4.82		4.86		4.73	

(二)导师支持是否对学术学位博士职业发展产生影响?对毕业3年内的博士职业发展又有何影响?

表3呈现了导师支持对学术学位博士职业发展的影响。结果表明,无论是全样本还是划分为学术和非学术职业的样本,均呈现出导师支持对博士职业发展的显著影响(见模型1,模型3,模型5),假设H1得到初步验证。

就导师提供的具体支持来看,在博士生全样本中,导师提供的学术支持、职业支持、情感支持均对

职业发展产生显著影响,其中学术支持产生的影响效应最大(见模型2)。进一步探究可知:(1)对从事学术职业的毕业博士而言,学术支持产生的影响最为显著,这一点与全样本结果相符,同时情感支持和职业支持也对职业发展有影响(见模型4);(2)对从事非学术职业的毕业博士而言,学术支持、职业支持均对职业发展产生显著正向影响,尤以职业支持的影响最为凸显,而情感支持产生的影响不显著(见模型6)。总的来说,学术支持、职业支持、情感支持对职业发展有显著影响,假设H1得到进一步验证,但

对从事不同职业类型的毕业博士职业发展的影响有差异。

进一步探究导师支持对毕业3年内学术学位博士职业发展的影响。之所以选取毕业3年内的博士,原因在于博士个体刚毕业,对博士培养环节的回溯较为全面,且个体未完全实现社会化,会受到生活中重要他人的影响,即导师培养和指引的作用依旧能显现出来。研究发现,对毕业3年内的博士生总

体而言,导师提供的各维度支持均对博士职业发展有影响(见模型7);对毕业3年内且从事学术职业的毕业博士来说,学术支持影响较大,同时职业支持和情感支持也有影响(见模型8);对毕业3年内且从事非学术职业的毕业博士来说,职业支持影响较大,学术支持也呈现显著影响(见模型9)。该结果与博士全样本(见模型2,模型4,模型6)的分析结果基本保持一致。

表3 导师支持对学术学位博士职业发展的影响

变量	全样本			学术样本			非学术样本		
	模型1	模型2	模型7(毕业3年内)	模型3	模型4	模型8(毕业3年内)	模型5	模型6	模型9(毕业3年内)
截距	2.716*** (0.169)	2.720*** (0.169)	2.704*** (0.260)	2.470*** (0.223)	2.452*** (0.228)	2.428*** (0.351)	2.979*** (0.263)	3.012*** (0.267)	2.915*** (0.400)
性别	0.070 (0.039)	0.069 (0.039)	0.052 (0.064)	0.079 (0.049)	0.082 (0.049)	0.085 (0.080)	0.059 (0.067)	0.051 (0.067)	-0.015 (0.106)
毕业4~6年	-0.087 (0.045)	-0.085 (0.045)		-0.061 (0.056)	-0.062 (0.056)		-0.115 (0.074)	-0.105 (0.074)	
毕业7年及以上	-0.039 (0.049)	-0.038 (0.045)		-0.024 (0.060)	-0.025 (0.060)		-0.071 (0.085)	-0.068 (0.085)	
毕业院校	0.072 (0.050)	0.070 (0.051)	0.013 (0.078)	0.045 (0.063)	0.047 (0.063)	0.078 (0.097)	0.101 (0.086)	0.093 (0.086)	-0.201 (0.136)
专业与工作是否相关	0.138 (0.104)	0.139 (0.104)	0.234 (0.156)	0.322** (0.154)	0.325** (0.154)	0.521** (0.233)	-0.024 (0.141)	-0.018 (0.141)	0.007 (0.207)
家庭居住地	-0.021 (0.045)	-0.023 (0.045)	0.009 (0.076)	-0.024 (0.057)	-0.023 (0.057)	-0.044 (0.096)	-0.027 (0.076)	-0.024 (0.076)	0.105 (0.123)
父母职业类型	-0.033 (0.069)	-0.030 (0.069)	-0.009 (0.115)	0.059 (0.086)	0.057 (0.087)	0.030 (0.150)	-0.168 (0.117)	-0.165 (0.117)	-0.120 (0.181)
父母学历背景	0.181** (0.071)	0.173** (0.071)	0.321** (0.114)	0.084* (0.090)	0.083* (0.091)	0.272* (0.150)	0.299** (0.114)	0.295** (0.114)	0.414** (0.176)
导师支持总体	0.325*** (0.021)			0.324*** (0.026)			0.320*** (0.037)		
学术支持		0.141*** (0.040)	0.082** (0.067)		0.151*** (0.052)	0.026*** (0.090)		0.141** (0.063)	0.173* (0.100)
职业支持		0.102*** (0.031)	0.099** (0.050)		0.058* (0.040)	0.041* (0.068)		0.162*** (0.049)	0.202*** (0.074)
情感支持		0.080** (0.039)	0.137** (0.067)		0.117** (0.048)	0.232** (0.089)		0.011 (0.065)	0.000 (0.101)
N	1288	1288	550	846	846	365	442	442	185
R ²	0.176	0.178	0.174	0.179	0.180	0.174	0.175	0.179	0.218
adj. R ²	0.171	0.171	0.160	0.170	0.169	0.154	0.157	0.158	0.178

注:***表示 $p < 0.01$, **表示 $p < 0.05$, *表示 $p < 0.1$ 。性别以“女”为参照,毕业院校以“非‘双一流’高校”为参照,毕业年限以“1~3年”为参照,专业和工作相关性以“专业和工作不相关”为参照,家庭居住地以“农村”为参照,父母职业类型以“非管理者非专业技术人员”为参照,父母学历以“高中及以下”为参照。小括号内为标准误。

(三) 中介效应检验

使用 Hayes 等开发的 PROCESS 中的模型 4

做中介分析,检验职业自我效能是否在导师支持与职业发展之间发挥中介效应,结果如表 4 所示。研

究发现,导师支持显著正向预测职业发展($\beta = 0.325, p < 0.01$),在加入职业自我效能后,导师支持对职业发展的直接预测作用依然显著($\beta = 0.193, p < 0.01$),且对职业自我效能也有显著性影响($\beta = 0.515, p < 0.01$),假设 H2 成立,而职业自我效能对职业发展也具有正向预测作用($\beta = 0.256, p < 0.01$)。运用 Bootstrap 重复抽样 1000

次(见表 5),结果发现导师支持→职业自我效能→职业发展这条路径 95% 置信区间的上、下限均不包含 0,这表明导师支持一方面可以直接影响博士职业发展,另一方面也可以通过职业自我效能发挥作用,职业自我效能在导师支持与职业发展之间存在部分中介效应,假设 H3 成立。

表 4 中介效应模型检验(N=1288)

	职业发展	职业自我效能	职业发展
常数	2.711*** (16.320)	2.136*** (13.516)	2.164*** (12.560)
性别	0.070* (1.778)	0.196*** (5.254)	0.020(0.508)
毕业 4~6 年	-0.086* (-1.934)	-0.071* (-1.660)	-0.068(-1.575)
毕业 7 年及以上	-0.039(-0.800)	-0.043(-0.937)	-0.028(-0.589)
毕业院校	0.070(1.389)	-0.015(-0.321)	0.074(1.512)
专业与工作是否相关	0.138(1.331)	0.199** (2.021)	0.087(0.863)
家庭居住地	-0.023(-0.513)	-0.025(-0.572)	-0.017(-0.385)
父母职业类型	-0.031(-0.454)	-0.014(-0.215)	-0.028(-0.414)
父母学历背景	0.174** (2.457)	-0.015(-0.218)	0.170** (2.478)
导师支持	0.325*** (15.596)	0.515*** (26.008)	0.193*** (7.720)
职业自我效能			0.256*** (8.971)
样本量	1288	1288	1288
R ²	0.178	0.369	0.226
调整 R ²	0.172	0.365	0.220

注:***表示 $p < 0.01$,**表示 $p < 0.05$,*表示 $p < 0.1$ 。括号里面为 t 值。

表 5 中介作用效应量汇总

项	意义	效应值 Effect	95% CI		z 值/t 值	P 值	结论
			下限	上限			
导师支持=>职业自我效能=>职业发展	直接效应	0.193	0.144	0.242	7.720	0.000	部分中介
	间接效应	0.132	0.112	0.217	5.180	0.000	
	总效应	0.325	0.284	0.365	15.596	0.000	

五、结论与建议

(一) 结论与讨论

1. 学术学位博士对导师提供的各方面支持评价均比较高,对学术支持评价最高,情感支持与职业支持次之

该结果可能与博士生教育一直以来对学术训练的强调和重视有关。在传统知识生产模式下,攻读博士学位被认为是为学术职业做准备,继承与发展学科知识成为一种使命,因而科研训练成为博士生教育的重要内容与支撑^[41]。导师作为知识的传播者,非常重视学术和科研训练,因此,博士感受到的学术支持比较充分。同时,该结果也反映出导师在提供情感支持和职业支持方面存在不足,尤其是在

非学术领域实习实践方面提供的机会不多,无法满足博士生个体的期望和需求。整体而言,上述结果印证了导师作为学术学位博士职业成长道路中的“重要他人”,承担着重要的“支持者”角色,应兼顾资源提供的全面性和系统性。

2. 导师提供的学术、职业、情感支持均对博士的职业发展产生显著的正向预测作用,但对毕业 3 年内且从事不同职业类型的博士群体影响存在差异

该结果表明,导师提供的各种资源支持是有助于博士职业发展的,学术资源、职业资源和情感方面的支持均很重要。进一步对毕业 3 年内博士群体的回归分析可以看到,导师提供的学术支持对毕业 3 年内从事学术职业的博士职业发展影响尤为突出,这表明导师为博士生提供的与学术相关的资源支持对他们的个体发展意义重大。导师通过提供研究工

具和方法的学习、学术参与机会等方面的支持,增加了博士生从事学术职业的“筹码”,换言之,传统的学术训练环节有助于为个体做好从事学术职业的准备,使其在未来职业发展中处于积累性优势地位。同时研究也发现,导师提供的职业支持对毕业3年内从事非学术职业的博士职业发展影响尤为显著。相较于选择“学术科研人”作为最终职业归宿,选择非学术职业更需要获取来自各方面的资源,对个体的能力要求会更高。导师通过提供实习实践机会和职业资源支持,能够帮助博士个体习得社会实践经验,从而做好从事非学术职业的准备,以面对复杂变换的职业环境。总体而言,导师提供的支持对毕业3年内且从事不同职业类型的博士群体影响存在差异,具体表现为:学术支持对毕业3年内从事学术职业的博士影响效应显著,职业支持对毕业3年内从事非学术职业的博士影响效应显著。这就要求导师在培养博士生时,应注意根据个体的发展需要提供有针对性的资源支持。

3. 职业自我效能感在导师支持与职业发展之间发挥中介效应

该结果表明,职业自我效能是学术学位博士职业发展不可或缺的因素。一方面导师支持可以直接影响博士的职业发展,另一方面也可以通过职业自我效能间接影响职业发展,该结果回答了本研究的核心问题。在博士的职业发展过程中,导师作为资源的掌控者,发挥了不可或缺的引导和支持作用。他们通过提供学术、职业、情感等方面的支持,帮助个体获得前沿信息、丰富的职业经验及心理帮助。这些支持不仅促使博士生展现出积极的情绪状态,还增强其对未来职业的信心,为应对复杂的职业问题做好准备。Lent和Brown认为导师通过展示与学员相关的技术和社会技能,促使学员反过来又对与职业相关的结果建立了积极的信念^[37]。

(二) 对策与建议

1. 构建全方位导师支持体系,发挥导师的指引性作用

研究结果表明,学术学位博士对导师提供的学术支持评价最高,但对情感支持和职业支持评价较低。为进一步推动博士的职业发展,需构建一个全方位一体化的博士生导师支持系统,以提供全面、系统的支持。虽然博士被视为具备独立科研能力的高素质人才,但这并非否定导师支持的必要性,且在当前的职业发展过程中,存在很大的不确定性^[42],正如马克斯·韦伯(Max Weber)在《以学术为业》的著

名演讲中提到的“学术生涯是一场鲁莽的赌博”^[43]。因此,在博士生培养过程中,导师不仅要给予博士生充足的学术支持,帮助博士生掌握研究方法与工具,积累学术成果;还需要关注博士的职业选择,引导其明确职业目标,为他们创造更多的职业体验机会,尤其关注博士生面临的就业障碍。同时还需注意博士生个体心理变化,提供人文关怀。Mortenson指出,学生对自身能力的信心、对专业能力的信任、自我形象和个人自尊都在导师支持的范围内^[44]。可借鉴美国密歇根州立大学开展的“研究生生涯与职业发展项目(PREP)”,该项目为研究生提供了从入学到毕业的增值服务和优质资源支持,包括网络信息资源、讲座与培训、职业发展相关手册、定制化网络服务平台等^[45]。

2. 以博士个体发展需求为根本,提高导师支持的有效性

研究表明,导师提供的支持对博士的职业发展具有正向预测作用,但对于毕业3年内且从事不同职业类型的博士群体影响存在差异。据此,除构建全方位的导师支持体系外,还应关注不同职业类型博士生群体,完善博士生导师差异化指导支持体系。对从事学术职业的博士生,导师应继续为其提供更丰富的学术资源,尤其是科研工具和方法的学习。同时,也不能忽视职业和情感资源的提供,应定期了解学生的心理变化情况和职业准备情况,根据个体需求提供心理咨询与辅导,以确保提供的资源与博士的内在诉求相吻合。对从事非学术职业的博士生,应提供切实有效的职业资源支持,注意加强学校导师和企业导师的深度合作,充分发挥企业导师的支撑作用,进而高效服务于博士职业发展这一重要议题。美国博士后领导委员会在波士顿布莱根妇女医院(BWH)开展的“导师指导圈”项目为我们提供了改进的方向。该项目通过点对点的定向导师支持,向博士后学生展示学术界内外的科学机会以及每条职业道路的要求与优缺点,以帮助他们找到最适合的职业^[46],这种模式可以借鉴并应用于我国博士的职业发展。

3. 关注博士的职业自我效能,培养面向未来职业的信心

研究结果表明,职业自我效能在导师支持和职业发展之间发挥中介作用。根据社会认知理论,自我效能不是一个静态的特征,它是动态的、直接变化的,并且与特定的活动领域有关^[47]。应用于职业发展领域中的职业自我效能,兼具动态可变的特征,这

为我们干预博士职业行为提供了明确的方向。一方面,应建立完善的导师倾听、沟通与指导机制。导师应积极全面了解博士生的性格、能力、兴趣、动机等特质,与博士生个体沟通交流,鼓励他们大胆尝试,引导博士个体增强心理韧性和提高抗压能力;另一方面,面对复杂且多变的职业环境,导师可以通过开设不同行业领域信息的职业工作坊、职业讲座、心理抗压培训,使博士生参与其中并引导博士树立明确的职业目标,制定详细的职业规划,使其具备坚定完成任务的信心和信念,更好地提高其职业自我效能。

参考文献:

- [1] 杨黎婧. 从单数公共价值到复数公共价值:“乌卡”时代的治理视角转换[J]. 中国行政管理, 2021(2):107-115.
- [2] 程猛, 李嘉怡. 象牙塔尖的忧郁: 博士生抑郁体验的叙事研究[J]. 教育研究, 2022, 43(7): 88-103.
- [3] 鲍威, 吴嘉琦, 何峰. 如何适度布局博士生规模: 基于导师指导规模与博士生培养质量的关联性分析[J]. 中国高教研究, 2021(4): 75-81.
- [4] 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]. (2018-01-18). http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/201802/t20180209_327164.html.
- [5] 教育部. 教育部关于加强博士生导师岗位管理的若干意见[EB/OL]. (2020-09-29). http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/202009/t20200927_491838.html.
- [6] 吴嘉琦, 罗蕴丰. 博士生导师如何影响博士生科研发表: 基于2016年首都高校学生发展状况调查数据的分析[J]. 复旦教育论坛, 2020, 18(5): 55-62.
- [7] 赵磊磊, 代蕊华, 伍红林. 博士生学术成长与导师支持: 现状特征及路径关系[J]. 学位与研究生教育, 2020(8): 43-51.
- [8] 刘继安, 戚佳, 孙迟瑶, 等. 导生组合类型、阶段式指导与理工科博士生创新能力发展[J]. 学位与研究生教育, 2022(7): 63-70.
- [9] Lent R W, Brown S D, Hackett G. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance[J]. Journal of Vocational Behavior, 1994, 45(1): 79-122.
- [10] 高山川, 孙时进. 社会认知职业理论: 研究进展及应用[J]. 心理科学, 2005(5): 1263-1265.
- [11] Lent R W, Brown S D, Hackett G. Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis[J]. Journal of Counseling Psychology, 2000, 47(1): 36-49.
- [12] 刘靖东, 钟伯光, 姒刚彦. 自我决定理论在中国人人群的应用[J]. 心理科学进展, 2013, 21(10): 1803-1813.
- [13] Bandura A. Social Cognitive Theory of Self-regulation[J]. Organizational Behavior and Human Decision Processes, 1991, 50(2): 248-287.
- [14] 郭本禹, 姜飞月. 职业自我效能理论及其应用[J]. 东北师大学报, 2003(5): 130-137.
- [15] 狄敏, 黄希庭, 张志杰. 试论职业自我效能感[J]. 西南师范大学学报(人文社会科学版), 2003(05): 22-26.
- [16] Overall N C, Deane K L, Peterson E R. Promoting Doctoral Students' Research Self-efficacy: Combining Academic Guidance with Autonomy Support[J]. Higher Education Research & Development, 2011, 30(6): 791-805.
- [17] Crisp G, Cruz I. Mentoring College Students: A Critical Review of the Literature between 1990 and 2007[J]. Research in Higher Education, 2009, 50: 525-545.
- [18] 何菲, 朱志勇. 导师支持行为对博士生学术能力的影响[J]. 研究生教育研究, 2023(1): 11-20.
- [19] 赵磊磊, 姜蓓佳. 导师支持对学术型博士生学术适应的影响: 基于江浙沪皖16所高校的调查研究[J]. 中国高教研究, 2020(8): 56-61.
- [20] 罗英姿, 陈尔东. 基于人与环境匹配理论的高校毕业生职业发展评价体系构建[J]. 高等教育研究, 2021, 42(3): 70-78.
- [21] Hackett G, Betz N E. A Self-efficacy Approach to the Career Development of Women[J]. Journal of Vocational Behavior, 1981, 18(3): 326-339.
- [22] Betz N E, Hackett G. Applications of Self-efficacy Theory to the Career Assessment of Women[J]. Journal of Career Assessment, 1997, 5(4): 383-402.
- [23] 王志梅, 宋洪峰. 职业自我效能感的研究综述和展望[J]. 中国管理信息化, 2022, 25(21): 132-135.
- [24] Abele A E, Spurk D. The Longitudinal Impact of Self-efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success[J]. Journal of Vocational Behavior, 2009, 74(1): 53-62.
- [25] 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: 以涉农学科为例[J]. 高等教育研究, 2018, 39(11): 25-36.
- [26] Tenenbaum H R, Crosby F J, Gliner M D. Mentoring Relationships in Graduate School[J]. Journal of Vocational Behavior, 2001, 59(3): 326-341.
- [27] Eby L T, Allen T D, Evans S C, et al. Does Mentoring Matter? A Multidisciplinary Meta-analysis Comparing Mentored and Non-mentored Individuals[J]. Journal of Vocational Behavior, 2008, 72(2): 254-267.
- [28] Beck L. Mentorships: Benefits and Effects on Career Development[J]. Gifted Child Quarterly, 1989, 33(1): 22-28.
- [29] Kram K E. Improving the Mentoring Process[J].

- Training & Development Journal, 1985, 39(4): 40-43.
- [30] 陈玥,张峰铭. 导师支持、工作满意度与博士后职业前景:基于 Nature 2020 全球博士后调查数据的中介效应分析[J]. 中国高教研究, 2022(8): 90-96.
- [31] Renn R W, Steinbauer R, Taylor R, et al. School-to-work Transition: Mentor Career Support and Student Career Planning, Job Search Intentions, and Self-defeating Job Search Behavior[J]. Journal of Vocational Behavior, 2014, 85(3): 422-432.
- [32] 吴剑琳,王茜,古继宝. 导师自主性支持对研究生创造力影响机制研究[J]. 科研管理, 2014, 35(7): 154-160.
- [33] 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.
- [34] Suldo S M, Friedrich A A, White T, et al. Teacher Support and Adolescents' Subjective Well-being: A Mixed-methods Investigation[J]. School Psychology Review, 2009, 38(1): 67-85.
- [35] Lent R W, Ireland G W, Penn L T, et al. Sources of Self-efficacy and Outcome Expectations for Career Exploration and Decision-making: A Test of the Social Cognitive Model of Career Self-management[J]. Journal of Vocational Behavior, 2017, 99: 107-117.
- [36] 张献. 员工自恋人格对主观职业成功的影响:职业自我效能感的中介作用[J]. 经营与管理, 2022(2): 110-116.
- [37] Lent R W, Brown S D. Integrating Person and Situation Perspectives on Work Satisfaction: A Social-cognitive View[J]. Journal of Vocational Behavior, 2006, 69(2): 236-247.
- [38] Lent R W, Brown S D, Hackett G. Social Cognitive Career Theory[J]. Career Choice and Development, 2002, 4(1): 255-311.
- [39] 王海英. 青少年心理健康发展的家庭生态系统研究[J]. 东北师大学报(哲学社会科学版), 2012(6): 210-213.
- [40] 邓稳根,黎小瑜,陈勃,等. 国内心理学文献中共同方法偏差检验的现状[J]. 江西师范大学学报(自然科学版), 2018, 42(5): 447-453.
- [41] 程诗婷,廖文武. 多元化就业与博士生教育:基于 C9 高校数据的实证分析[J]. 研究生教育研究, 2020(5): 24-30.
- [42] Krumboltz J D, Foley P F, Cotter E W. Applying the Happenstance Learning Theory to Involuntary Career Transitions[J]. The Career Development Quarterly, 2013, 61(1): 15-26.
- [43] 马克斯·韦伯. 学术与政治[M]. 冯克利,译. 北京:商务印书馆, 2018: 10.
- [44] Mortenson S T. Cultural Differences and Similarities in Seeking Social Support as a Response to Academic Failure: A Comparison of American and Chinese College Students[J]. Communication Education, 2006, 55(2): 127-146.
- [45] 刘帆. 美国博士生职业发展服务创新:以密歇根州立大学为例[J]. 高等工程教育研究, 2013(2): 115-121.
- [46] Kuhn C, Castaño Z. Boosting the Career Development of Postdocs with a Peer-to-peer Mentor Circles Program[J]. Nature Biotechnology, 2016, 34(7): 781-783.
- [47] Bandura A. Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory[M]. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1986.

Research on the Influence Path of Supervisor Support on the Career Development of PhD Graduates: A Mediating Effect Analysis Based on the Career Self-efficacy

HOU Yanzhao, HAN Shuang, LUO Yingzi

(College of Public Administration, Nanjing Agricultural University, Nanjing 210095, China)

Abstract: The influence of supervisor support on the career development has been comprehensively explored from the perspective of social cognitive career theory based on data from the PhD degree holders. The study found that PhD graduates rated all aspects of support provided by their supervisor highly, with academic support rated the highest, followed by emotional and career support. The academic, career and emotional support provided by supervisor has a significant positive effect on the career development of PhD graduates, but there are significant differences in the impact on doctoral groups within three years of graduation. Career self-efficacy plays a partial mediating effect between supervisor support and career development. It is suggested that: a comprehensive supervisor support system should be constructed to give full play to the guiding role of supervisors; the effectiveness of supervisor support should be improved based on the needs of individual development of the PhD graduates; and the career self-efficacy of PhD graduates should be enhanced to cultivate their confidence in future careers.

Keywords: supervisor support; career development; career self-efficacy