

文章编号: 2095-1663(2019)05-0016-05

基于心理契约视角的“导师-研究生”关系构建研究

郑文力, 张翠

(福州大学 经济与管理学院, 福州 350108)

摘要:近年来,因高校导师与研究生之间的矛盾激化而导致研究生自杀等极端事件时有发生。通过查阅有关“导师—研究生”关系的相关文献,从心理契约理论视角出发,对学术共同体中导致“导师—研究生”之间心理契约破裂的问题进行剖析,指出学生方“求学动机多样化”“学术胜任力欠缺”;导师方“指导不足”“功利心强”“权利滥用”等是影响师生心理契约达成的具体因素,并以心理契约建立期、稳定期、违背期三个阶段为线索,提出完善沟通机制、开设心理门诊和健全督导制度等构建“导师—研究生”良好心理契约的路径。

关键词:研究生;导师;关系;心理契约

中图分类号: G643

文献标识码: A

一、问题的提出

党的十九大报告提出,创新是引领发展的第一动力,高等院校作为知识创新体系的主体,在国家创新体系中发挥着基础性和源头性作用。导师和研究生是高校知识创新的骨干力量,由他们组成的学术共同体关系是否和谐、能否精诚合作对提升科研创新水平十分重要。我国历来强调“尊师重教”,研究生导师是学术权力的象征,受到广大学子的敬仰。然而,在信息全球化以及后现代文化多元化思潮引领下,研究生求学动机日益多样,导师主导地位逐渐式微,使得师生关系愈发复杂,由师生关系恶化导致学生走向极端的事件时有发生,必须引起社会舆论的强烈关注。

例如,2018年3月,武汉理工大学研究生陶某跳楼自杀;2017年12月,西安交大药理学博士杨某溺水身亡,据报道上述二人的自杀均是由于不堪导师长期奴役;2016年5月,华东理工大学研二学生

李某在其导师持股的工厂爆炸事故中身亡;2016年1月,南京邮电大学计算机学院研三的学生蒋某从9楼一坠而下,据说是被其导师克扣交通补贴、要求上缴实习工资等;2015年5月,中南大学研究生姜某跳楼自杀,遗书中称导师有意不让他通过答辩;2010年1月,南京理工大学的博士生周某因未完成导师的课题任务而被导师拒绝安排答辩,导致该博士生以跳楼为威胁换取博士学位证书……

近年来,“导师—研究生”之间悲剧的重复上演不免引发人们对于师生关系的深入思考,为何师生关系会陷入“窘境”?有人认为问题根源在于研究生心理脆弱、求学动机功利;也有人认为问题源于导师滥用权力给学生施加压力过大,其结果终将不利于学术创新。那么,在高校中导师如何“导”?研究生如何“研”?笔者认为,在导师和研究生所组成的学术共同体内,一方教书育人,另一方受诲成才,师生双方以互信互通为基础,构建以知识创新为目标的良好师生心理契约是问题的关键所在。

收稿日期: 2019-05-24

作者简介: 郑文力(1966—),女,福建福州人,福州大学经济与管理学院教授,管理学博士。

张翠(1993—),女,河南南阳人,福州大学经济与管理学院硕士研究生。

基金项目: 福建省教育科学“十三五”规划课题“高校教师知识协同效率与机制研究”(FJJKCG17-174);福州大学课题“高校教师知识协同研究”(XRC201702)

二、“导师—研究生”心理契约构建的理论溯源

导师与研究生之间的关系是研究生教育中最核心的关系,是师生在相互交往中产生的心理上的联系,反映了师生心理上的距离及两者相互影响、相互作用的具体状态。法国教育家、社会学家涂尔干在《教育与社会学》一书中提出:“教育在本质上必须是一种权威性活动”,毋庸置疑,研究生导师在学术方面处于主导地位,拥有学术权力与知识话语权。德国构建了学徒式研究生教育模式,导师享有充分的学术自由,自诺贝尔奖设立以来,德国人获得的诺贝尔奖人数占将近总数的一半^[1],就足以证明这种教育模式的先进性。在美国,导师与研究生之间更多地表现为合作伙伴关系,在研究生的学习过程中,得意于多名老师在课程、科研、社会实践和论文写作等方面的指导^[2],使得美国的科技在本世纪长期占据世界领先地位。事实上,无论是法国的权威式、德国的严谨式还是美国的民主式,之所以在不同时期能成为世界各国争相借鉴的典范,均得益于和谐的师生关系的维护,而和谐的师生关系是在双方达成和谐稳定的心理契约的共识之上所建立的。

心理契约是 Argyris(1960年)最早在研究企业与员工关系时提出的,他在《理解组织行为》一书中阐述,员工与管理人员之间除了正式契约规定内容以外还有内隐的相互理解与信任^[3],即“心理的工作契约”。组织行为学家沙因(1980年)则认为心理契约为“每一组织成员与其组织之间一直都存在的一组不成文的期望”^[4],这些隐形的、无明确规定、非正式的书面协议,依靠双方内在感受与心理期望而达成一致的责任与承诺,在某种程度上甚至胜于正式契约的效能。上世纪90年代,心理契约理论才被引入我国,针对研究生主体意识不断觉醒,师生矛盾冲突升级的现象,本研究将心理契约理论引入到高校“导师与研究生”关系研究中。

“皮格马利翁效应”说的是,期望与赞美能够产生奇迹,期望者通过一种强烈的心理暗示,使被期望者的行为达到他的预期要求^[5]。笔者认为,师生心理契约就是在“导师—研究生”的学术共同体中,双方在内心通过各种心理暗示而非显性、非明确的意思表达使双方相互感知并认可各自的内心需求与期望,进而形成隐性的权利和义务承诺关系,这是一种在师生内心约定俗成的无形契约,影响着师生间

的态度和行为的改变,将师生对彼此期望内化为各自责任,对师生间的关系发展起着重要的作用。

一是自我约束减少冲突。师生双方的“契约”联结着各自的责任及义务,对彼此的行为和处事方式发挥着约束作用^[6]。相比较学校所制定的各项管理规定、规章制度及条例等文件契约所表现出的硬性制度化管理,心理契约更有助于实现师生双方在知识协同及创新中的自我约束与自我管控,师生双方通过感知对方的内心期待,履行各自责任,内化为各自的行为准则,这将有效减少师生冲突的发生,对导学关系的良性发展起到积极的促进作用。

二是心理认同实现创新。心理契约理论是一种关系理论,良好的心理契约有利于师生保持良好的人际关系,实现学术上的“双赢”。师生的年龄不同、个性不同、认知不同,必然导致行为的不同,心理契约以主观期望为导向,有助于提升师生彼此的认同度与信任感,使得导师方更愿意将自己的真才实学传授于学生;研究生也乐于遵从导师,提高自身学习动力,明确自己的发展方向,在导师的指引下修正自身不足,共同致力于学习与研究目标的达成。

三、“导师—研究生”之间心理契约构建的问题剖析

考试与研究是学生学习的两个完全不同的阶段,考试是考核学生对原有知识的掌握程度;而研究则是对未知的探究,讲求的是创新,研究能力需要在与导师的密切互动、长期交往中加以培养。由于心理契约有助于导师和研究生在互动中加强自我约束、减少师生冲突,从而提高心理认同、实现创新,本研究通过问卷调查法旨在研究师生双方在心理契约构建中存在的问题,为此,特向笔者所在高校部分导师及研究生发放问卷500份,回收486份,回收率97.2%,通过分析统计对产生问题的因素进行归纳,以期和谐心理契约的构建指明方向。

(一)影响研究生心理契约达成的因素分析

一是求学动机多样化。研究生的年龄大多在22岁以上,他们思想较为独立、具有较强的自主意识,通常以自身的价值取向决定自身的行为。调查结果表明,58.2%的研究生则以工作为导向,想通过获取“一纸文凭”来提高社会地位、提升就业竞争优势,找到稳定的好工作;26.3%的研究生是为逃避就业压力而读研;而热衷于学术研究、提高学识水平的

研究生仅占总数的 15.5%。他们多将读研时间花在考证、兼职上,对待科研任务较为敷衍,在科研工作上的投入程度较低,难以成为导师得力的科研助手,面对科研压力,还将导致师生关系的恶化。

二是学术胜任力欠缺。由于在创新中起决定作用的隐性知识存在于潜意识中,依附于具体研究材料中,综合于知识使用过程中,只可在参与课题过程中意会和传承导师的隐性知识。本次调查结果显示,参与导师课题的研究生也仅有 30.3%,未参与导师课题的占 69.7%,这使得研究生难以捕捉存在于导师大脑中的隐性知识,使得学术胜任力难以提升。而且,打铁还需自身硬,“填鸭式”教育直接导致学生批判性思维缺乏、创新能力不足,外部物质环境的诱惑也使学生产生了浮躁心理,缺乏脚踏实地的精神,这就使得研究生难以胜任科研工作。当师生正式确认关系后,导师才会逐渐意识到研究生的实际情况低于导师期望,造成了师生在科研工作上难以达成默契。

(二)影响导师心理契约构建的因素分析

一是指导不足。导师的学术水平、时间投入与行事风格影响着研究生的培养质量,即学术水平影响指导能力,指导频次与强度影响培养质量,师生双方的耦合是学术共同体得以发展壮大根本动力。随着研究生招生人数的增多,徒弟式的师承关系被班级授课制取代,致使研究生教育越发接近“本科后教育”;有的导师承担着科研与行政“双肩挑”的任务;有的导师对工作抱着“得过且过”的心理,使得一些研究生处于“散养”状态,根据调查结果显示,导师与研究生每周见 1 次占 25.5%,半个月见 1 次为 32.5%,一两个月见 1 次占 35.5%,每学期见 1~2 次占 6.5%,这必然使得师生间难以建立深厚的情

感,也难以产生学术共鸣。

二是功利心强。市场经济的迅速发展对高等教育领域也产生了一定的渗透与冲击,促使导师们将精力投入到以谋取经济利益为导向的横向课题申报上,某些导师并不考虑研究生的时间成本和意愿,没有考虑到研究生的兴趣与水平差异,苛求学生服务于以赚钱为导向的横向课题,把学生当作廉价的雇员任意支配,学生称导师为“老板”,师生关系呈现出功利化与市场化的趋势。据调查数据显示,80%以上的研究生均参与过导师的横向课题,他们普遍反映虽然得到导师给予的“微薄报酬”,但对理论学习的获得并未见得有什么帮助。

三是权力滥用。在师生共同体中,不少高校教师仍然信奉传统“师道尊严”,认为导师拥有绝对权威,有的导师甚至将私人意愿强加于学生,以权力控制为手段,让学生干各种学术研究以外的其他诸如“买菜”“洗车”等私活琐事。倘若在制度上监督不力,就为师德欠佳的导师提供滥用权力的机会,结果导致师生矛盾的激化及师生关系的失衡。加之,受后现代思潮影响的学生,在面对正常的科研压力之时,也“勇于反抗”,不甘于受控于教师,使得师生关系日趋紧张化。

我们将师生心理契约构建中所存在的上述问题,画作“鱼刺图”(见图 1)，“鱼头”方向代表师生双方心理契约的违背,在鱼骨上生出的鱼刺,即是产生问题的具体原因。笔者认为,师生双方心理契约破裂的主要原因在于,双方存在不同的利益诉求^[7],导师以职位晋升或经济利益为导向,而研究生则将目标定位于寻找工作或兼职赚钱,师生彼此博弈的结果终将是师生团队运作效率的低下,可见在师生共同体中构建和谐的师生心理契约势在必行。

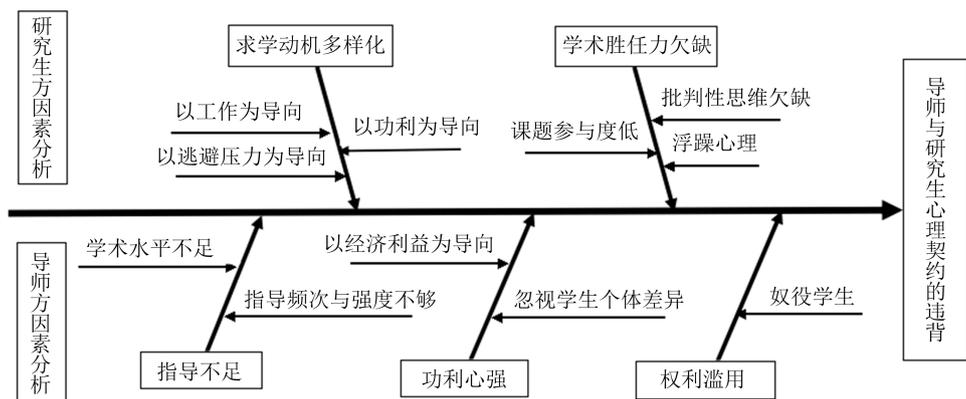


图 1 师生心理契约构建影响因素分析图

四、“导师—研究生”心理契约构建的路径探索

导师与研究生关系的建立是从学生入学开始、经历双向互选而确认,但是,师生心理契约的构建是一个从感知到达成,从建立到违背,从动态到平衡的不断演变过程,需要经过心理感知、匹配磨合、互动维护等环节,可见,良好师生关系的形成需经历一个较为漫长的过程。当师生间搭建起良好的心理契约时,双方价值追求契合,彼此默契配合,实现教学相长,完成科研目标。师生间心理契约构建的具体流程如图2所示。

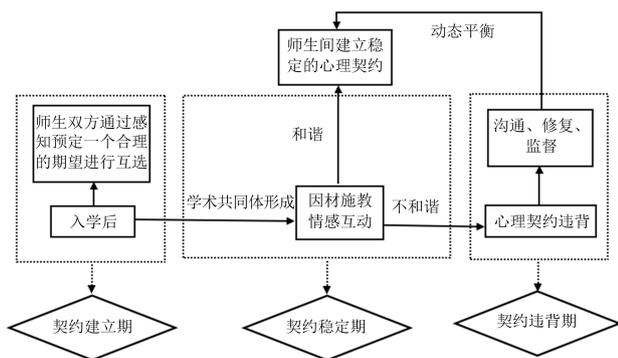


图2 “导师—研究生”心理契约构建流程图

(一) 契约建立期: 确认师生关系, 设定心理期望

师生关系缔结于研究生入学阶段,志同道合是日后实现科研创新的关键。学生向心仪的导师发送简历并确认见面时间,导师通过评价学生潜质筛选学生,同时向学生介绍自己的研究方向及科研成就,师生双方在学生入学一个月之内,经过简单的沟通,确认师生关系。由于师生彼此性格不同,合作动机各异,学生一旦偏离以学术研究为导向的学术目标,师生间心理预期与现实之间的差距便产生了。这就要求师生在学习研究过程中,明确表达对彼此的期望和责任义务,协商并调整双方原始不切实际的心理期望,形成正确的心理契约认知,在一致认可彼此合理期望的基础上,建立良好的师生心理契约。

(二) 契约稳定期: 提高嵌入程度, 关系渐入佳境

当研究生正式加入导师研究团队,师生就形成了一个学术共同体,在知识上与情感上均进行交流互动,产生知识、思想及方法的互补、启发和撞击、实现知识共享与创新。研究生在学术共同体中参与课题、嵌入研究,需要确保心理契约的持续稳定,由于导师在学术共同体中的主导地位,针对师生间的知识结构不同、文化背景各异的现象,要求导师在指导方式以及情感互动上较研究生而言,做出更多的努

力,具体论述如下。

一是因材施教。在师生学术共同体中,导师的学术水平以及研究生的知识基础决定着知识创新的质量,因此,导师在面对不同成熟度的研究生要学会尊重个体差异,因材施教,分类指导,应对不同水平、资质的学生设定和传递个性化的期望。对于心智成熟的研究生,导师可以给他们更多的自由度与自主权,提供机会让其承担挑战性较强的任务;而对于学术志趣不高或者能力较弱的学生,导师应循序渐进,切忌“拔苗助长”,逐渐激发研究生实现期望目标的潜能,锻炼学生的科研学术能力与合作交流能力。一般而言,研究生的成熟度会随着学习的深入而提高,随着师生关系的日渐紧密,也越容易涌现出创新成果^[8]。

二是情感互动。“心理契约”本质意义上是一种情感契约,是凝聚力和优良氛围形成的无形手段,良好心理契约必将丰富师生的精神体验,有利于彼此的情感承诺和行为支持^[9]。美国杰出教育思想家内尔·诺丁斯教授曾指出,居高位者倘若首先表现出情感投资和支持行为,这种善意的信号将被放大^[10],因此,导师不应一味地苛求学生服务于以赚钱为目标的横向课题,把学生当作廉价雇员任意支配,而应给予身处浮躁环境中的研究生更多的人文关怀,逐渐端正其读研动机,激发学生的想象力和创造力,增强责任感与自信心,从而达到导师的期望。与此同时,对于身处学术共同体中的研究生而言,科研活动的参与需要经历一段过渡期,才能完成从“吸收知识”到“创造知识”的转换,因为导师在学术水平、科研能力、人生阅历等方面都有优势,这就要求学生要尊重导师、虚心讨教,力争与导师达成合作默契,使师生情感互动达到最佳的状态,倘若学生自我定位不清就等于在师生合作初始已为心理契约的破裂埋下了“定时炸弹”。

(三) 契约违背期: 务实责任履约, 维护心理承诺

人是具有活思想的高级动物,师生双方的期望均会因个体自身及外界复杂环境的影响导致心理波动,其中任一方行为方式的改变都将影响到他们对彼此心理契约的认同,如果认同感差值越大,师生间心理契约的动态平衡就被打破,导致心理契约违背、乃至破裂,最终造成更深层次的矛盾。为此,笔者以为,应从以下几个方面采取措施,增强个体责任感、防御外界干扰,有效防止因师生心理契约破裂所导致的悲剧发生。

1. 完善沟通机制, 履行心理契约

心理契约的主观性和内隐性决定着沟通的必要

性。由于人的内心变化不易被察觉,师生之间双向沟通实属必要,这有助于及时了解双方心理变化的迹象,避免师生之间对相关问题的理解歧义,及时自省并调整自我的行为,以期重新达成新的平衡,有助于增强师生共同体的凝聚力。同时,心理契约复杂性和动态性决定了沟通的迫切性。心理契约的履行是一个长期、动态的过程,伴随着原有契约的变化修正,以及新契约的建立,沟通作为师生准确地表达各自期望的桥梁,有助于避免心理契约的违背,有效降低心理契约破裂发生的概率,维护学术共同体的合作创新氛围。

2. 开设心理门诊,修复心理裂痕

倘若沟通失效,师生心理契约将进入违背期,此时,双方均体会到挫败感与失落感,从而降低师生合作效率。为此,高校应设立心理门诊可供咨询,解答师生疑惑,舒缓不良情绪,对师生间的心理裂痕进行修复,为师生关系修复创造良好条件^[11]。由于心理契约是以信任为基础而形成和发展的,除了寻求心理援助外,还应强化相互间的信任感,理解对方期望及剖析自身问题,重新构建有效相处模式,并形成师生关系的正向激励。倘若某些师生间的“心理裂痕”已到不可弥合难以修复的破裂期,学校应有相应的政策支持,为学生提供再次选择导师的机会,希望学生在新配置的师生共同体中健康成长。

3. 健全督导制度,拉近师生距离

在学术共同体内导师的学术权力高于学生,为了防止学生受到身处强势导师的“霸凌”,学校除强调师德师风建设外,高校相关部门应对导师的学术权利进行监督,督促导师审视自身行为,规范学术权力的运行。在研究生学术思想建构中,并非一味强

权将研究生拉到导师预定的轨道上,而是要尊重学生的思想、选择和话语权^[11],秉持“以人为本”的管理思想,耐心听取学生的需求,拉近师生间的心理距离,让学生切实产生对科学探索的归属感,激发学生的创新热情。

参考文献:

- [1] 赵红亚,马志强. 德美两国研究生教育的相互借鉴与创新[J]. 中国高教研究,2006(3):22-26.
- [2] 王根顺,陈蕾. 试论扩招后研究生教育中的导师制[J]. 当代教育论坛,2006(9):15-17.
- [3] Argyris, C. Understanding Organizational Behavior [M]. Homewood Illinois:Dorsey Press, 1960.
- [4] Schein E H. Organizational psycholony. 3rded. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall 1980.
- [5] 李春根,夏璐,应丽. 构建和谐心理契约 促成导师与研究生和谐共进[J]. 学位与研究生教育,2013(11):51-54.
- [6] 迟真. 心理契约理论视角下大学师生关系的建构[J]. 辽东学院学报(社会科学版),2016,18(6):124-127.
- [7] 陈恒敏. “老师”抑或“老板”:论导师、研究生关系的经济性[J]. 学位与研究生教育,2018(4):73-77.
- [8] 郑文力,秦小龙,张明显. 大学生多元价值取向应对——基于成熟度视角[J]. 郑州航空工业管理学院学报,2009(5):87-92.
- [9] 申来津. 心理契约:德育提升的支点[J]. 教育研究,2003(09):44-49.
- [10] 林澜. 心理契约及其对员工组织公民行为的影响:基于中国高校组织情境的研究[M]. 厦门:厦门大学出版社,2013(7):176.
- [11] 蔡毅强. 从教师期望到师生和谐共振——论高校师生心理契约的达成[J]. 福建农林大学学报,2011(14):83-86.

Study on the Construction of “Supervisor-Postgraduates” Relationship Based on the Perspective of Psychological Contract

ZHENG Wenli, ZHANG Cui

(School of Economics and Management, Fuzhou University, Fuzhou 350108)

Abstract: Suicides and extreme events of postgraduates happen occasionally in recent years because of intensified conflicts between supervisors and postgraduates. By consulting related articles on the relations between supervisors and postgraduates, this paper attempts to analyze the problems bursting out in the relations between supervisors and postgraduates from the perspective of the Psychological Contract Theory, concluding that the diversified motivations for learning, lack of academic competence of the postgraduates, insufficient guidance, excessive desire for fame and wealth, and rights abuse of supervisors are the specific factors that affect the conclusion of a psychological contract between them. Based on the timeline of the three stages of the psychological contract, i. e. the constructing stage, the stable stage, and the breaking-off stage, this paper proposes a route for building good psychological contracts between supervisors and postgraduates, including improvement of communication mechanism, offering psychological outpatient service, and improvement of supervision system.

Keywords: postgraduate; supervisor; relationship; psychological contract