

文章编号: 2095-1663(2019)05-0001-08

师门对研究生发展的影响

——基于非正式组织理论的质性研究

林杰, 晁亚群

(北京师范大学 教育学部, 北京 100875)

摘要: 作为研究生教育的非正式组织形式, 以导师为主导的师门对研究生发展发挥着重要影响力。根据非正式组织理论, 研究生师门应具有如下特征: 强调情感逻辑、具有非正式约束机制、通过权威人物引领师门发展。本文通过对北京某“双一流”大学的16位研究生进行深度访谈发现, 师门对研究生发展的影响主要表现为知识、能力与社会性三个维度, 不同师门之间非正式的互动、约束机制与权威的组织特征差异, 影响了研究生发展的差异。部分师门对研究生发展的各方面都产生了积极影响, 也有不少师门过于强调论文发表, 对研究生创新能力的培养不足, 忽视了师门的育人责任。导师应有意识地引导学生创新, 形成鼓励创新的师门氛围, 加强师门成员的非正式互动与情感联结, 承担起对学生情感发育与人格发展的责任。

关键词: 师门; 研究生; 个体发展; 质性研究

中图分类号: G643 **文献标识码:** A

研究生教育通常采用的是导师负责制, 导师指导在研究生培养中发挥着重要作用, 并形成以导师为核心的师门组织。在导师的主导下, 研究生师门开展多种学术与非学术活动, 其组织结构灵活、组织技术多元。与院系等正式组织和培养方式相比, 师门表现出非正式组织的特征。由于师门是由研究生和导师构成的初级群体, 交往频率与社会支持程度远较正式组织更高, 因此对研究生的学术与人格发展起到直接的重要作用。然而, 研究生在师门中的人格发展、社会资本积累等问题往往被研究者所忽略。此外, 师门作为非正式组织, 带有自发性与随意性, 研究上存在难度。近年研究生师生关系矛盾、师生利益冲突等问题的突显, 不仅是个体现象, 也是群体现象。因此, 将师门作为组织现象来研究, 分析研究生师门作为非正式组织的特征, 探讨师门对研究生全面发展的影响, 对于厘清研究生在师门中的发

展机制, 进而改进师门组织建设具有重要意义。

一、研究问题

非正式组织理论是管理学中的重要理论, 源于霍桑实验。现代管理理论奠基人切斯特·巴纳德(Chester I. Barnard)对非正式组织理论进行了系统阐述, 解释了非正式组织的性质、作用结果与正式组织的关系及其职能。^{[1]86-92} 相较正式组织的效率逻辑, 非正式组织更注重情感逻辑,^[2] 往往是自发形成的,^[3] 通常没有固定的形态、密度经常变化,^{[1]86} 以习俗或惯例等非正式控制作为组织运行的保障, 满足正式组织不能提供的情感需求、群体认同等。非正式组织具有领袖式的权威人物, 权威人物是组织成员在互动中情感共识和认同的结果, 对非正式组织的发展与功能具有决定性的影响。^[4] 研究生师

收稿日期: 2019-05-08

作者简介: 林杰(1975—), 男, 安徽滁州人, 北京师范大学国际与比较教育研究院教授。

晁亚群(1993—), 女, 山东菏泽人, 北京师范大学国际与比较教育研究院博士研究生。

基金项目: 教育部人文社会科学重点研究基地重大项目“大学教师职业伦理与行为规范的国际比较研究”(15JJD880004)

门也是一种非正式组织,具有非正式组织的结构与功能。

(一)师门通过非正式互动满足成员的情感需求

非正式的互动活动是非正式组织成员之间交流情感、维系亲密关系的手段和方式,而这种互动也是非正式组织运行的内在驱动力。在师门中,除了例行的师门会或组会活动外,师生、生生之间的私下互动频率更高、更能促进彼此形成亲密关系。科研工作中因面对未知的探索而具有无形的压力,尤其是当科研陷入失败或挫折时,无助感与挫败感亟需发泄或得到安慰,导师作为学生科研的主要负责人,其支持与鼓励能够使学生明确科研方向,获得精神动力。师兄师姐作为“过来人”,能理解师弟师妹的困惑,提供经验指导或起到榜样示范作用。

(二)师门通过非正式社会控制来规范成员行为

非正式组织以非正式社会控制来规范、调节组织成员的个体行为,使得个体在行为、态度、价值观等方面保持高度的一致性。师门也是由非正式社会控制来规范的,师门中很少有明文规定的正式制度,而是通过习俗与惯例来实现师门的正常运转。如导师通常会要求学生学术严谨,遵守学术规范,认真负责,信守承诺等。但师门中没有明文规定的制度,而是导师于日常师生互动中言传身教,高年级学生也会起到传递师门习俗与惯例的作用,最终形成大家默认一致的非正式规范。

(三)师门通过非正式权威以引领成员的发展

在非正式组织中,内部结构具有“扁平化”、横向互动等特征,基于情感约束的互动规则,最终将服从与支持的意愿自发地赋予共同认可的核心人物。这种自发性权威,没有正式职位依托和制度保障,因而是一种非正式权威。在师门中,一方面,学生对导师权威的认可更多是基于师生互动自发形成,那些学术与人格魅力兼具的导师更易获得学生的认同,成为师门中的主要权威;另一方面,在学术、人际等方面具有特长的高年级学生也会成为师门的权威人物,成为沟通导师与其他学生之间的桥梁,在学术研究或资源分享方面表现积极,分担了培养低年级学生的职责。

然而,与理想中的师门组织特征相比,现实中的师门特征更为复杂。如一些师门遵循效率逻辑、缺少非正式互动与情感联系;一些师门的管理风格“自由放任”,未形成非正式约束。师门之间组织特征的不同,很可能造成研究生个体发展的差异。本研究

基于非正式组织理论视角,所要探讨的问题是:师门对研究生个体发展有何影响?哪些师门组织特征造成了研究生发展的异同?

二、研究设计

本研究采用了质性研究的个案研究法,选取的个案是北京某所双一流研究型大学。选择研究生个案时主要采用了目的性抽样与滚雪球抽样,选取案例大学的16名硕、博士研究生,在遵循样本可获取原则的基础上,综合考虑了受访学生的年级、学科专业、性别、师门组织特征等情况,选择尽可能覆盖案例大学的多数专业与各个年级,并尽量保证受访学生的性别均等、师门组织特征异质。考虑到各年级学生进入师门的时间不一,受师门组织的影响程度不同,选取的对象涵盖了自硕士一年级至博士三年级的学生。此外,师门组织特征差异会造成研究生发展的影响也存在差异,因此,在选择受访研究生时,也尽量覆盖具有不同组织特征的师门。

16位访谈对象中,硕士与博士研究生分别为10人、6人,男女人数接近(7人、9人),学段覆盖硕士一年级到博士三年级(各年级受访学生分别为2人、5人、3人、2人、3人、1人),人文社科类与理工类学生分别为10人、5人。访谈对象多为文科类研究生,主要原因是通过前期的预访谈发现,理工类研究生的师门组织活动大多是通过课题或项目将师门成员联结在一起,师门的组织文化较为相似,对研究生的影响有较多相似之处;相较而言,文科类师门活动更为丰富,如课题、项目、读书研讨会、主题研讨会等,师门组织文化也较为多样,对研究生的影响差异较大,因此,基于探究师门对研究生发展影响的目的,本研究选取了更多文科类研究生作为访谈对象。

王战军等学者提出研究生质量评估的三角模型包括知识、能力与潜力三个维度。^[5]^①对访谈资料进行编码分析后发现,研究生在师门中的发展包括知识与能力发展两个维度。鉴于潜力维度是指研究生在攻读完学位后的各方面表现,而本研究重点关注研究生在师门中所受影响及其发展现状,因此,不涉及潜力维度。研究表明,导师对研究生的社会性发展^②起着重要影响。导师会影响研究生的情感与人格发展,导师与研究生是一个学术与人格并建的共同体;^[6]情绪饱满、情感丰富而敏感度高的导师更能感染、鼓舞研究生,更易走进研究生的心灵以及培养

其积极的情感态度;〔7〕“社会服务型”的导师能够为学生提供大量社会资源与社会实践参与机会等。〔8〕

结合已有研究以及本研究中访谈资料的编码分析发现,师门对研究生发展的影响主要表现为知识、能力,以及社会性发展三个维度,其中,知识维度主要是指在师门影响下,研究生对学术规范的掌握与遵守、对专业知识与方法的理解与运用;能力维度是指研究生在师门中习得和增强的诸多能力,包括创新能力、批判性思维、学术写作与发表能力,以及学术沟通能力;社会性维度则指师门对研究生社会特性的提高与完善,包括研究生的情感发育、人格发展以及社会资本积累。不同师门具有不同的非正式的互动、约束机制与权威,这些差异作为师门的组织特征,影响了研究生个体在各个维度上的发展。

三、研究发现

(一)研究生在师门中知识维度的发展

根据对访谈资料的编码发现,绝大多数受访研究生都表示在师门中收获了知识成长,具体表现为学术规范的掌握、专业知识与方法的习得两个方面。其中,“很严谨”“研究设计与方法更合理”等描述是研究生经常提及的发展表现。我国学术型学位以学术研究为导向,侧重理论与研究,旨在培养大学教师和科研机构的研究人员。作为研究生培养的重要组织形式,促进研究生的知识积累成为师门活动的应有之义,并最终指向提升研究生的科研能力。

1. 师门读书会与主题研讨会:促进研究生知识发展的非正式约束机制

当被问到师门对其知识积淀的影响时,大多数研究生认为师门研讨会对于其专业知识与方法的形成有重要影响,师门研讨会主要有读书会与主题研讨会两种组织形式。其中,读书会旨在为研究生提供广博且专业的基础知识,提升学生的理论与方法论素养,为其科研活动打下基础。“研一上学期师门会是以读书为主题的。我们师门读书分两种类型,一种是广泛阅读,也会有一个范围,比如说专业之内的书,但没有很具体的主题,主要是为了扩展知识面,或者增加基础知识;还有一种是围绕着某个课题研究,目的比较明确。实际上,读书和研究是分不开的,无论哪种读书类型,都是有助于你做研究的。”(10HFM)

在大多数受访研究生看来,师门主题研讨会对

其学术规范的掌握、专业知识与方法的形成均具有重要影响。主题研讨会通常是师门成员围绕某一主题展开讨论,例如就某研究生的开题报告、学位论文或某项课题进行研讨。“导师是非常鼓励大家进行交流的,因为你做的东西并不是只有你一个人做,很多人都做,讨论交流可以让彼此借鉴一下,从而提高效率。”(6SFM)与课堂学习相比,师门研讨会的目标更明确、人数更少、成员互动更密切、信任关系更强,而且导师、学生之间存在知识积淀的差异,这种多层次、多年级的学术指导与交流,使得低年级学生能够获得更多知识积累。“参加师兄师姐的开题答辩或者是毕业论文提意见的时候,我也会从中学到一些东西,比如说写作的规范、格式,还有语言的技巧,还有怎么写文献综述。”(7HFM)

2. 导师与高年级学生:影响研究生知识发展的非正式权威

当被问到师门权威人物是如何影响其知识成长时,多数研究生认为导师的垂范与指导,以及师兄师姐的主动帮助对其有重要影响。当师门规模较小时,导师有精力对学生进行一对一的学术指导,会有意识地培养学生的学术规范,“导师是非常严谨、细致和较真的一个人,她会事无巨细地手把手指导我们,有的师兄师姐在发表一篇文章前可能会改20遍左右”(6SFM);而当师门规模较大、人数较多时,导师的精力与时间难以顾及对所有学生的指导,师门中学术造诣较深的高年级学生便主动分担起对低年级学生的培养职责,“师兄师姐会分享很多学习心得和方法,相同研究方向的还会带着我们一起做课题,也会给我们的开题报告很多建议和帮助,甚至有时候遇到问题先找师兄师姐请教,再去找导师。”(1HMM)“一个师妹毕业答辩致谢的时候,说她最感谢的是师兄师姐,没有把导师放在第一位。”(16HFD)

值得注意的是,部分受访研究生认为,其在师门中的知识发展几乎处于停滞状态,“不压迫”“放养”是这些研究生经常提到的比喻,在他们看来,导师的领导风格是导致其处于当下状态的一个重要原因。即导师“自由放任”的领导风格使得研究生缺乏约束机制,加上研究生个人缺乏学习的积极性,导致其学术成长的停滞。“我这一年什么都没干,可能我比较倦怠,但我觉得是因为没有冲动和想法,也可能我之前这方面做得还是太少了,久而久之就会形成惰性,越来越不想钻进去。如果跟一个非常严肃的老师,

你学不进去他逼着你学,很可能过上一段时间也会好点。”(2SFM)

总体而言,大多数受访研究生认为,师门对其学术规范的掌握、专业知识与方法的习得产生了积极影响,其中,师门的权威人物是产生影响的关键所在,导师自身对待学术的严谨态度、个别师兄师姐的优异学术表现,于潜移默化中影响学生的学习态度;此外,师门形成的非正式约束机制也是一个重要因素,在这些师门中,有着约定俗成的读书会与主题研讨会,学生得以从导师与其他成员的汇报与讨论中习得知识与方法。然而,在少数未对学生知识发展产生积极影响的师门中,突出的一点是,师门中没有形成任何权威人物与非正式约束机制,导师通常具有“自由放任”的领导风格,对学生的发展不作要求或要求很低,也很少主动指导学生,任凭学生自由发展,这使得师生、生生之间互动较少,导致学生在师门中所获的知识发展微乎其微,尤其是那些自主性较差的学生。

(二)研究生在师门中能力维度的发展

通过对访谈资料的分析发现,部分受访研究生认为师门对其能力发展产生了积极影响,主要表现为创新能力、批判性思维的形成、学术写作与发表能力的改善,以及学术沟通能力的提高。然而,与研究生在知识维度所获成长的普遍性相比,研究生在能力维度上的发展显得参差不齐。多数受访研究生认为师门改善了其学术写作与发表能力以及学术沟通能力,近半数研究生认为其批判性思维能力有所提高,只有少数研究生认为师门促进了其创新能力的形成。

1. 研究生学术发表与学术沟通能力的发展

学术发表越来越被认为是研究生科研能力的一个主要标志,多数研究生认为其学术写作与发表能力有所提高,这主要表现为他们发表了学术论文,“我发表了6篇论文,都是在导师课题项目下做的。”(8SMM)“我发表了4篇论文吧,但有两篇是译文,都是跟师门主题研讨会有关的,跟导师合作写的。”(10HFM)多数研究生认为师门对其学术沟通能力也起到促进作用,学术沟通能力主要包括学术语言表达与学术沟通方式的改善,“我觉得语言表达能力提高了很多,有时候我帮导师在课上给本科生讲自己所负责的课题研究,也锻炼了不少。师兄的口才很好、逻辑性很强,人际表达与沟通能力都很好,我也会有意地对他学习。”(7HFM)“老师可能比较喜欢锻炼人的短板,于你的不足之处予以补充。比

如有的师兄,表达能力不是很强,老师就让他当一个项目的负责人什么的,去跟很多人沟通。”(6SFM)

有趣的是,那些学术发表较少的研究生,表现出对学术写作与发表的“爱恨交织”:在承认学术写作与发表重要性的同时,又对过于强调论文发表的学术评价机制表示质疑与无奈。“我们导师项目很少,基本上被导师给承担掉了,我们是自由发展,基本上是放养的,只要你把博士毕业要求的那篇SCI论文搞定就可以了,我们大老板对论文的要求却非常苛刻,你可能在他那里三五年都没有一篇文章,其实你等不到五年,那时候学校早给你开了。”(14SMD)此外,少数学生认为其学术写作与发表能力在师门中受到了阻碍,认为导师的事务性工作过多,造成自己没有时间顾及学业。“硕士期间,我发表了四篇核心论文,但博士这一年,我没有任何学术产出,导师的事务性工作占用我很多时间,比如财务报销、筹办会议、培训工作等等。导师平常有个什么杂事情,都是我来处理。她各种生活不能自理,有任何事情都要我们帮她去做。电脑上Windows都要我们帮她装,还有office软件、微信,小到事无巨细。”(13HFD)

2. 研究生批判性思维能力的发展

近半数受访研究生认为,师门促进了其批判性思维能力的发展,这主要有赖于导师的有意引导,以及师门提供了较多学术讨论的机会,形成了鼓励批判的组织氛围,“导师从我一开始进师门就非常鼓励我,要多说话,多表达自己的观点,甚至是多批评质疑,给别人挑毛病。随着自己知识储备的增加,以及导师有意识对我的培养,批判性思维应该说比以前强多了,现在知道看到一个问题,不能别人说是一就是一了,会有自己的判断”。(10HFM)“批判性思维主要体现在我们给彼此的文章提意见时,我会去看他们思考的角度,问题是怎么提出来的,下次我再给别人提问题的时候,我也会去关注这些方面”。(4HMM)

而那些认为师门对其批判性思维没有影响的学生,通常认为除了自身原因外,师门的不重视也是一个重要因素,“批判能力的话我觉得可能是自身所处阶段性的影响,我觉得你得很熟悉这个东西,你才能对它提出建议或批评,比如说如果一篇论文里提了一个算法,你觉得这个算法不太好,如果说你在组会上评点这个算法的时候,说这个算法不太好也算批判能力的话,我觉得还是需要一定的了解,你很熟悉这个东西,你才能对它提出建议或者是批评,如果说我们的组会看不出这种能力的话,那是因为目前所

处的阶段还没到,也有可能是因为我们并不注重培养这个东西。”(2SFM)

3. 研究生创新能力的发展

然而,多数受访研究生认为师门对其创新能力没有影响,根据对访谈资料的分析得出,一方面,一些研究生个体缺乏创新意识,认为很难明确创新的内涵与衡量标准,“我从来不知道创新是什么东西,我觉得学术的创新太难衡量了,无法以任何标准来衡量,我脑子里的东西可以有很多,可是我写出来的东西又一篇没有,可是你写出来的东西又见得是创新的吗?不是,看起来垃圾文章多的是。”(15HFD)另一方面,一些师门不鼓励创新,强调沿用既有的方法,学生没有参与创新研究的机会,“我们没有创新,我们做的是工程、产品、应用,不会有什么创新,你想有自己的想法,老板就会说,这个效率低。用你自己的方法时间长,用实验室已有的方法时间短,那么肯定要选择后者。”(6SFM)

只有少数受访研究生认为,师门对其创新能力有积极影响。在这些师门中,在导师的引导与提倡下,师门形成了鼓励创新的气氛,“在我们师门里面应该是一直不断的发散创新,老师就是很希望你提出不一样的东西,听见不一样的声音,所以我觉得真的是不断地在发散,其实为什么老师让大家来听开题汇报,就是希望你能从别人的论文中看出点新的东西来,比如,我一个同门在开题时也加进去我在师门会汇报过的一些想法。我们微信群里面经常有学术性的爆炸性的讨论,比如说谁提出了某个教育现象,大家便开始就这个问题在群里面‘呼啸一阵’,各抒己见”。(3HMM)

此外,少数受访研究生表达了对师门的不满与无奈,常常用“搬砖”比喻自身在师门中的地位,规模较大、项目较多的师门,形成了“导师——师兄师姐——师弟师妹”这样一种项目分工上的非正式约束机制,而这种约束机制对低年级学生的能力发展造成一定程度的妨碍,他们需要做大量与自身研究兴趣无关的课题任务,“导师前几天给我们布置了几个课题任务,让师姐负责给我们(博一学生)分配,分给我的部分跟我的研究方向完全不相关,写的东西又不能发表,却要浪费很多时间,但是不做肯定不行。导师呢就像老板,师姐呢就是包工头,我们就是最下面搬砖的。”(11SMD)

多数受访研究生在学术论文写作与发表、学术沟通能力方面获得了发展,在师门组织中,导师权威起到最为关键的作用,在导师课题或项目较多、对学

生勤加督促与指导的师门,研究生的论文发表数量通常会更多,而导师与师兄师姐不仅作为权威对学生学术沟通能力的提高起到垂范作用,而且主动为学生提供实践机会以改善学术沟通能力。那些在批判性思维以及创新能力上有所提高的受访研究生认为,导师的积极鼓励与引导起到重要影响,在导师引导下,师门进一步形成了鼓励批判与创新的气氛,或者说形成了一种非正式的约束机制。但在课题项目繁多、人数较多的师门,当导师将大量与学生研究方向无关的课题项目“强压给”学生,或者“专制型”导师迫使学生服务于其私人事务时,却妨碍了学生的能力发展。随着行政权力的日益挤压与渗透,学术职业正掺杂越来越多的非学术工作,诸如财务报销、行政事务、会议筹办、导师私人事务等,这些事务往往由导师领衔,研究生负责具体落实,耗时耗力,并不需要多强的能力,也不会助益学生的学术能力成长,反倒会因过于占用时间与精力而影响学生的能力发展,与培养研究生能力的初衷背道而驰。

(三) 研究生在师门中社会性维度的发展

根据对访谈资料的编码得出,研究生在师门中社会性维度的发展包括情感发育、人格发展,以及社会资本积累三个方面。然而,当问到师门对研究生社会性维度的影响时,研究生的态度差别很大,甚至截然相反,且通常伴随着对师门“欣喜”或“失望”等较为强烈的情感体验,一些研究生认为师门对其社会性发展产生了很大的积极影响,其他人则认为师门对其没有影响,甚至造成了消极影响。

1. 师门对研究生情感发育的影响

部分研究生认为师门对其情感发育产生了重要影响,他们往往流露出对师门强烈的积极情感,毫不掩饰地表达对导师的“很崇拜”“很喜欢”之情,“像兄弟姐妹一样”则是他们对其他学生的比喻,“我还是处于一个迷妹的位置,很喜欢很崇拜她。她也一直很为我着想,我需要什么帮助她都会帮我。我跟师妹师弟之间的关系也很好,好得可以穿一条裤子,就像兄弟姐妹一样,有什么好或者不好的事情都会跟他们说。”(9HFM)“我觉得导师应该是在我学习生涯当中,对我影响最大的老师,他不是那种很严肃的老师,跟我们在一起的话,就是那种开玩笑,像朋友一样的。他真的就是挺可爱的一个人,我们只要有空了,就会一窝蜂地跑到老师办公室,去找他玩,他给我们泡茶、聊天啊,谈音乐啊什么的。我对他就是很崇拜,一个博士生姐姐经常会说,老师我们是你的迷妹。”(5HFM)

然而,其他研究生却认为师门对其情感发育没有任何影响,他们通常对师门持有理性或审慎的态度,认为导师与学生之间更多是一种上下级关系,或者说是工作关系,不掺杂私人感情,“基本上跟导师很少聊生活上的问题,你突然跑过去跟你老师说你和你男朋友闹矛盾,这种问题在我了解的这种大多数关系里应该都是不太现实的,我觉得偏理科一点的组会很难去聊这种话题。”(2SFM)“因为导师担任行政事务,她想要保持一个权威,她说话的时候你听着就行了,不要插话,她交代给你事情,你要赶紧去办,她不会问你中间遇到什么困难,她只关心你事情办没办完,办的结果怎么样……我同学不敢告诉她任何关于自己生活上的事情,因为老师根本不会关心你,当你说到这个的时候老师会制止你的,‘不用跟我说这些!’导师就这样说。”(13HFD)

2. 师门对研究生人格发展的影响

不少受访研究生表示,师门对其人格产生了很大的改变,其三观的形成、人生理想的明确、性格的改善都深受导师与师门氛围的影响。“我的三观是在导师这里塑造起来的,她对我的人生理想方面是最有影响力的。我为什么很坚定地要继续做这个研究方向?一是原本我也很喜欢,二是在我导师的影响下,你会觉得自己找到了一个人生的方向。”(9HFM)“我们师门在整个学院里面是氛围比较好的一个师门,X爹(指导师)就是一个和蔼温和的人,很多东西他不去争,导致我们的性格也是这样子的。他很注重我们全方面的发展,不仅是学习方面,还有生活问题、情感问题,他都关心。”(3HMM)“他的人格特性对我影响非常大,风趣幽默、严谨认真,还有他做人的话首先是很大方,很大气,对我这两点影响比较大。”(12HMD)

值得注意的是,这些研究生通常认为师门对其人格发展的影响超过对其学术方面的影响,而这恰恰是院系正式组织在促进学生发展上所欠缺的。“导师对我在心态、看问题方式上的影响是很大的,当然学术上肯定是有提高的,但是我觉得更多的是在处事方式上有改变。不光是老师,有一回跟博士生师姐聊天,我聊到了我感兴趣的一个话题,过了一段时间我都已经忘了,师姐突然给我发了好几本书的链接,说你不是感兴趣这个嘛,我给你找了好多书,我就觉得突然好感动,像导师一直教我们的,就是对人要真诚、细心。”(5HFM)

然而,部分研究生认为师门对其人格发展没有影响,甚至对其造成了消极影响,他们往往称呼导师

为“老板”,将自己视为替老板打工的人,师生之间的交流几乎仅限于工作范畴。认为导师对其人格发展造成消极影响的学生,往往将原因归咎于导师个性以及师门组织氛围。“老板是一个很有控制欲的人,希望所有的事情能够被自己完全掌控,我们基本上就是听从他,他不关心你做东西的过程,只看结果。他脾气不是很好,会骂人,对我的工作情绪会有影响,这个过程不是很愉快,很多时候都是他说你哪儿做得不好,我觉得自信心受挫……师门有三个退学的,都是跟导师闹翻了,导师把实验室氛围弄得不太好。”(6SFM)

3. 师门对研究生社会资本积累的影响

当被问到师门对社会资本积累的影响时,部分研究生认为师门拓展了其人脉关系,有助于其今后的学术发展,尤其是求职就业。这种社会资本的积累主要源于师门中权威人物的支持,导师通过微信群、师门聚餐等活动将已经毕业的学生联系起来,织成了师门的人际关系网,为尚在师门中的学生提供学术与就业资源。“大师兄在我们微信群里面是比较有威信力的,他说什么我们也会去遵照他的意见。X爹还跟我们在师门会上分享说,我觉得你们大师兄这个人才引进挺好的,你们以后能去的话还可以去试一下。之前毕业的那些师兄,也都会在我们群里面分享教师招聘信息。”(3HMM)

其他研究生则认为,师门对其提供的社会资本太少,希望导师能够为其拓展人脉,尤其是建立起与毕业生之间的联系,为将来找到好的工作奠定基础。在他们看来,人脉关系对于未来的求职就业有重要影响,甚至会决定你能否进入一个好的工作单位,人际关系网的搭建对导师来说是举手之劳,他们也因此会抱怨导师在这方面的“不作为”。“我觉得老师应该有一个好脾气,因为脾气好的话,那些已经毕业的师兄,对实验室的感情可能会更深一些,师兄兄弟的联系可能会更密切一些,这样对于后面师弟师妹工作、生活上的影响会比较好。像我们学院有一些老师,基本上有个工作单位都是他的学生,进去很容易。实验室每次聚餐老师也都不来,要是老师来的话,可能之前毕业的师兄师姐会回来聚聚。”(6SFM)

部分研究生认为其在情感、人格与社会资本方面获得了发展,其中,导师是最为关键的影响因素。在这些师门中,导师性格往往较为温和、主动关心学生生活,成为学生全面发展的榜样,从而影响着学生的个性、情绪与情感等,导师也会为学生主动搭建人

际关系网,为后者提供更多社会资本;成员频繁的非正式互动也是一个重要的影响因素,使师门成员之间关系亲密,学生获得更多情感支持。相反,那些认为其在情感、人格发展上没有变化甚至受到消极影响的学生,导师几乎从不主动关心学生的生活或情感,师生之间仅限于学术或工作上的联系,师门成员之间的非正式互动较少,关系疏离,师门未起到情感支持作用;而导师未利用自身资源为学生搭建人际关系网,成为学生认为其社会资本受局限的一个主要原因。然而,在学生抱怨的背后,也反映出在学术领域,某些师门的派系传承关系延伸到社会工作场所,同一个师门中的学生之间由于导师的关系而形成了开放的社会资本网络,处于网络中间的学生可以获得更多、更好的就业机会,而那些在网络之外的学生,则被一些社会资本排除在外,在竞争同一个工作岗位时,处于弱势地位。

四、总结与讨论

第一,师门对研究生发展的影响是复杂多样的,研究生个体之间也有很多差异,即使同一个师门中,对不同研究生的影响也不同;尽管如此,师门对研究生群体的影响依然存在很多共性:多数师门促进了研究生学术规范的习得、专业知识与方法的掌握、论文写作与发表能力的改进、学术沟通能力的提高以及社会资本的获得;近半数师门对研究生的批判性思维能力产生了积极影响;然而,多数师门在研究生创新能力方面的积极影响较小;多数师门对研究生的情感发育与人格发展产生了一定影响,少数师门对其没有产生影响,甚至产生了消极影响。

第二,从师门对研究生发展的影响因素来分析,师门非正式的互动方式、约束机制与权威是导致研究生个体发展差异的三个因素。在那些知识、能力与社会性三个维度都得到发展的研究生看来,其师门均具有如下特征:在非正式互动方面,师门成员之间互动较多,联系紧密,研究生能从师门中获得较多情感支持;在非正式权威方面,导师往往具有“民主”的领导风格,既指导学生学术发展,也主动关心学生的生活与情感,高年级学生在师门中起到垂范作用;在非正式约束机制上,师门形成了成员共同认同且自觉遵守的师门习俗或惯例,如对学术严谨的态度、“大带小”等。而在那些各个维度都鲜有发展的受访研究生看来,其师门往往不具有上述特征。在那些发展受到消极影响的受访研究生看来,导师通常具

有强势的个性,表现为“专制”的领导方式与压抑紧张的师门组织氛围。

第三,只有少数师门对研究生的创新能力产生了积极影响,其主要有赖于导师的有意引导与民主宽松的师门氛围。而多数师门过于强调论文发表,忽视了研究生创新能力的培养。当前的学术评价方式盛行“以论文论英雄”,对研究生而言,多发通常意味着更好的工作单位、学术声誉、福利待遇。“一个没有文章的博士,就像后宫没有子嗣的妃子”,论文发表甚至成为悬在研究生头顶的“达摩克利斯之剑”。在这种过于强调论文发表的研究型大学评价体制的影响下,一些师门的研讨会开成了“论文发表研讨会”,论文发表几乎成为评价研究生科研能力的唯一标准,而至于其创新能力是否得到了提高,短期内难见成效也难以衡量,在科研绩效的压力下,便似乎不那么重要了。

第四,部分师门对学生的人格发展产生了积极影响,导师甚至成为学生学习生涯中“影响最大”,改变其人生理想的人。然而,仍有一些师门不重视“情感逻辑”,过于强调“效率逻辑”,对研究生的人格发展鲜有积极影响。梅贻琦曾言,大学教育之重,在于人格。教师不仅要专长明晰知识的传授,还要为学生的修养、意志与情绪树立楷模。^[9]大多数研究生从本科毕业后直接读研,鲜有社会阅历,三观、个性都尚未定型,导师的垂范与引导会影响学生完整人格的建构。然而,有些导师尤其是理工类导师却完全推卸了其对研究生人格发展的责任。更有甚者,个别导师的教师发展尤其是“个体发展”不足,如缺乏良好的情绪掌控能力,导致师门的氛围紧张,学生自信下降甚至发生退学事件。

师门作为一个典型的非正式组织,与院系等正式组织相比,对研究生发展起着不可替代的作用。(见表1)院系组织对研究生发展的影响主要通过正式的规章制度来实现,其本质是由院系政策所规定的、应当如何做才能有效完成研究生培养目标的相互关系,是一种由规则、制度所明确规定的各种人际互动模式,也是一种强调培养目标可测量、培养过程追求规范与高效、培养结果侧重标准化的制度设计与实施。而师门作为存在于导师与其指导的学生内部人际关系所表达的价值观与信念体系,是一种非正式的人际互动模式,师门对研究生发展的影响,很大程度上受群体情感(态度)的影响。首先,很多师门为研究生知识、能力与社会性发展提供了一种独特的作用方式,即多层次、多年级的思想碰撞与传

递、带有情感关怀与共同价值导向的互帮互助,与院系组织对研究生的“批量生产”相比,师门在很大程度上关照到了每个研究生个体的全面发展;其次,师门能够对被正式组织所忽略的研究生情感发育、人格发展起到至为重要的影响;最后,以导师为核心的师门“派系”在很大程度上影响了研究生的就业机会与职业发展前景。现实中的一些师门缺乏非正式组织的特征,其组织结构与功能有待改进。

表1 院系组织与师门组织对研究生发展影响的对比

	正式组织(院系)	非正式组织(师门)
组织目标	专业发展:	全面发展:
	知识、能力	知识、能力、人格
信念体系	理性逻辑:	情感逻辑:
	成本、效率	社会情感
组织结构	科层等级:	扁平、松散:
	正式权威	非正式权威
社会控制	正式控制:	非正式控制:
	规章制度	习俗惯例
组织技术	规范化的活动:	规范与非规范化的活动:
	课程、考试、答辩	师门会、组会、非学术活动

注释:

- ① 知识维度代表了研究生需要掌握、理解并能够运用的基本理论、专业知识和方法论;能力维度整合了研究生需要

习得和增强的诸多能力,主要包括科研能力、创新能力、学术沟通能力和就业可迁移能力等;潜力维度表示在知识和能力的积累基础上,研究生攻读完学位后各方面的表现和长期发展潜力,包括学术发展潜力、职业发展潜力等。

- ② 社会性发展主要包括个体通过社会学习获得社会生活所必须具备的道德品质、价值观念、行为规范,形成积极的生活态度和行为习惯,参与社会实践形成相关社会关系、社会属性并积累社会资本等。

参考文献:

- [1] 切斯特 I·巴纳德. 经理人员的职能[M]. 王永贵,译. 北京:机械工业出版社,2013: 86-92, 86.
- [2] F. J. Roethlisberger, William J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, 1956: 564.
- [3] Hussein R T. Understanding and Managing Informal Groups[J]. *Management Decision*, 1990, 28(8): 36-41.
- [4] 李国梁. 非正式组织的运行对人力资源管理的启示[J]. *学术界*, 2016(06): 184.
- [5] 王战军,李明磊. 研究生质量评估:模型与框架[J]. *高等教育研究*, 2012, 33(03): 57.
- [6] 殷忠勇. 研究生教育中师生一元关系的理解与构建[J]. *研究生教育研究*, 2018(05): 68.
- [7] 武永江. 论导师与研究生情感共同体的构建[J]. *研究生教育研究*, 2014(02): 59.
- [8] 高静,罗敏,胡月. 导师资本何以影响研究生培育质量:6城市15所高校的数据[J]. *教育学报*, 2018, 14(06): 97-99.
- [9] 梅贻琦. 大学一解[J]. *清华学报*, 1941(01): 1-12.

Impact of “Supervisor-Postgraduate Fellowship” on the Development of Postgraduates: Qualitative Research Based on Informal Organization Theory

LIN Jie, CHAO Yaqun

(Faculty of Education, Beijing Normal University, Beijing 100875)

Abstract: As an informal organization in postgraduate education, the “supervisor-postgraduate fellowship” led by a supervisor plays an important role in the development of postgraduates. According to the Informal Organization Theory, the “supervisor-postgraduate fellowship” has the following characteristics: emphasized emotional logic, informal restraint mechanism, and development of the fellowship under the leadership of an authoritative figure. This study, based on the in-depth interviews with 16 postgraduates at a double first-class university in Beijing, finds that the influence of the fellowship on the development of postgraduate is mainly manifested in three dimensions: knowledge, ability, and sociality. It also finds that the different informal interactions, restraint mechanisms and authoritative organizational characteristics among different fellowships register different development of postgraduates. Some of the fellowships have a positive impact on all aspects of the development of postgraduates, while not a few of them over-emphasize paper publishing, fail to cultivate innovation ability of the postgraduates and neglect the responsibility of the fellowship to educate people. Therefore, this paper suggests that supervisors purposely guide students to innovate, create an innovation atmosphere in the fellowship, strengthen inform interaction and emotional ties, and better shoulder the responsibility for the emotion and personality development of the postgraduates.

Keywords: supervisor-postgraduate fellowship; postgraduate; individual development; qualitative research