

DOI: 10.16750/j.adge.2023.11.005

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

曾剑雄 张国栋

摘要: 基于 89 位在读博士生的深度访谈资料,应用扎根理论研究方法探究了影响博士生退学意向的深层次因素及其作用机理,提炼出读博期望落差、导师道德品质、导师科研指导、自我认知、科研课题、重要环境、重要关系和退学意向 8 个主范畴以及各因素之间的 9 个典型关系结构,并构建了博士生退学意向的影响因素模型。研究表明,读博期望落差作为前置驱动要素,决定了博士生退学意向;自我认知、科研课题、重要环境、重要关系四因素构成读博内外情境,既直接影响退学意向,也调节读博期望落差与退学意向之间的关系强度;导师道德品质与导师科研指导共同反映的导师因素是最为关键的因素,不仅直接影响退学意向,还通过读博内外情境间接影响退学意向,也调节读博期望落差与退学意向之间的关系强度。建议从健全博士生培养制度、实施博士生导师岗位管理制度、提供强有力的组织支持、构建博士生心理健康发展支持系统四方面完善博士生培养工作。

关键词: 退学意向;博士生;影响因素;作用机制;扎根理论

作者简介: 曾剑雄,上海交通大学教育学院博士研究生,上海 200240;张国栋(通讯作者),上海交通大学重点建设办公室副主任,研究员,上海 200240。

21 世纪以来,我国博士生教育发展迅速,已成为世界博士生教育大国,培养了一大批高层次拔尖创新人才,为推动社会的高质量发展提供了智慧引擎。但在发展过程中也遭遇了一些困境,博士生退学是较为突出的问题之一。博士生分流退出人数逐年递增,从 1991 年的 630 人,到 2019 年的 7927 人,是 1991 年的 12.58 倍,年均递增 9.46%^[1]。博士生退学人数愈来愈多,引发了社会各界的广泛关注。当然,博士生退学并非我国博士生教育的特有现象,这也是世界性的博士生教育难题。各种研究估计,进入博士项目的学生中约有 50%最终会在获得博士学位之前退学^[2],也有报告指出,流失率可能高达 70%^[3]。这些显著的高流失率代表了退学学生及其教职员的时间、才能和努力的损失^[4-5]。外部大学利益相关者通常将博士生退学视为资源浪费和低效公共支出的标志^[6]。既造成了大学人力和财力资源的浪费,也给其本人带来了巨大的身心压力^[7]。

我国博士生退学人数持续上升,许多人没有完成博士学业。有数据表明,在入学的博士生样本中,有三分之一的博士生在某一时刻曾打算退学,然而,

几乎没有研究从学生的角度探讨与退学相关的变量及其原因^[8]。“学生是博士生教育事业的核心。然而,他们的声音却很少被听到。”^[9]那么,哪些因素影响博士生退学意向?这些因素如何左右博士生的退学意向?如何提高博士生学业完成率?这些问题值得深入研究。

一、文献回顾

博士生退学意向是指博士生在读博期间受到主观条件和客观环境的多重影响,根据自身需求与心理感受,产生放弃博士学业的个人主观性想法。对博士生退学与退学意向影响因素的研究已逐渐增多。对博士生流失率的普遍关注已转化为多项研究,旨在更好地了解博士生在获得学位之前离开该项目的原因^[10]。然而,这些研究发现,博士生流失不是单一因素的结果^[11-13],而是多种因素的相互作用,通常被归类为与学生相关的一系列因素(人口统计学变量、个人属性、生源类型、动机和目标、责任感和应对能力)或机构因素(项目类型、项目结构、学科文化)以及学生对这些因素与个人和职业目标

基金项目:国家社会科学基金教育学一般课题“博士生教育分流退出机制的研究”(编号:BIA200194)

之间关系的期望^[14]。有研究也表明,大约一半的博士生因学术原因离开博士项目,例如失败、无法融入项目、孤立、导师出现问题或失去导师、失去兴趣或对计划不满意;20%的博士生提到了个人原因,例如疾病、受伤、缺乏动力、家庭或人际关系问题;20%的博士生表示经济原因导致他们离开学校;剩下的10%则提到了其他理由^[15]。

博士生退学的解释机理是复杂的,既有教育因素,也有个体影响,还有其他社会变量^[16]。早期研究者认为,博士生无法完成学业主要在于学生个人^[14]。其后,一些研究者发现,博士生所在的学科文化、社会化程度、导生关系以及经济资助等也是不可忽视的影响因素^[17-19]。早期退学的后果不太严重^[12,20];然而,许多博士生在最后阶段离开了该项目^[21],后期的流失带来的损失更大。学生考虑退学的意向分为六个主要类别:工作或个人生活与博士生学习之间的平衡、社会化和融入科学界、动机和意义的归属感、资源、个人和研究技能以及压力和情绪管理^[8]。有学者开发和验证了博士生退学意向的预测模型,应旨在加强感知能力^[22]。还有学者认为,学业进展满意度和入学动机能够预测长学制直博生学业坚持的意愿,还指出个性、性别、家庭及社会因素会影响长学制直博生中途退出^[23]。

尽管国内外的研究从各个角度对博士生流失的影响因素做了一系列探索并取得了有价值的成果,但通常侧重于考察独立的解释变量对博士生退学的直接影响,忽视了相关影响因素作用机理分析,缺乏对各类影响因素的综合考察。鉴于此,本研究运用扎根理论的质性研究方法,全面考察博士生退学意向的潜在影响因素,建构博士生退学意向的解释性框架,以期更好地了解博士生的退学意向,为提高博士生学业完成率和培养质量提供有针对性的干预措施。

二、研究设计

1. 研究方法

选择质性研究方法是因为它可以深入研究现象的复杂性,探索受访者如何理解他们的经验,发现不同维度是如何相互关联的,并考虑到现象是一个整体,而这个整体更多的是它的组成部分^[24]。扎根理论关注理论建构而不是检验,深入探讨某一个研

究问题,通常样本比较小,不大关心研究的代表性或局限性问题。这种从经验资料数据中产生的理论侧重于发现的逻辑,而不是验证的逻辑,并与本研究中要进行的探索性工作相一致,有助于深入探讨博士生退学意向背后的复杂影响机制。

2. 数据收集

本研究的数据来源于一对一半结构化访谈资料,主要包括在读博士生和未完成学业博士生两部分质性数据。访谈工作于2022年4-10月进行,访谈对象的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,确定访谈时间及方式并剔除没有退学意向的对象后共计89位在读博士生以及13位未完成学业博士生。其中,在读博士生样本中,男生40人,女生49人;“双一流”建设高校82人,其他高校7人;理工医科40人,人文社会学科49人;博士一年级7人,博士二年级8人,博士三年级27人,博士四年级及以上47人;37名延期博士生,52名非延期博士生;23名博士生尚未开题,27名博士生已开题,25名博士生已中期考核,5名博士生已预答辩,9名博士生已答辩;55名博士生未满足毕业要求,34名博士生已满足毕业要求。在未完成学业博士生样本中,男生6人,女生7人;“双一流”建设高校11人,其他高校2人;理工科11人,人文社会学科2人;一年级退学5人,二年级退学4人,三年级退学3人,四年级退学1人;12名尚未开题,1人已开题,均未满足毕业要求;申请考核8人,公开招考2人,直接攻博3人。本研究采取线上形式与受访者进行访谈,对个别受访者在访谈后通过微信做二次访谈。在访谈之前,研究者会将访谈提纲和知情同意书发送给受访者,就研究的目的、研究内容、访谈录音等方式与受访者进行沟通,并承诺会保护受访者隐私,对访谈资料严格保密。每个受访者的访谈持续了30-120分钟,使用半结构化访谈提纲来确保访谈内容完全涵盖研究问题。

访谈重点关注受访者的主观想法体会,主要围绕“何时产生退学想法”“产生退学想法的因素有哪些”“当时的思想状态怎么样”等问题。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受访者姓名，确保最大化保护受访者隐私。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，M 代表医科；D 代表“双一流”建设高校，O 代表其他高校；M 代表男生，F 代表女生。在读博士生数据按照时间顺序排列生成编码，如第一位受访者是“双一流”建设高校在读社会科学男性博士生（1S-D-M）。为了与在读博士生区分开来，未完成学业博士生按照时间顺序排列生成编码，用 A1、B1……分别标记理工科博士生、人文社科博士生的样本数据，从而更好地识别和记录数据的归属。

三、资料编码过程

运用扎根理论研究方法将全部在读博士生访谈记录内容进行编码，主要包括开放式编码、主轴编

码和选择性编码三个编码步骤。

1. 开放式编码

深入分析访谈文本资料，明确资料所反映的客观现象，并逐句予以编码、贴原始概念标签，然后在此基础上对原始概念进行范畴化。最终，得到 410 条原始语句和相应的初始概念。由于初始概念过多，层次较低，且存在交叉现象，经过对原始数据、概念理解和范畴确定的反复比较、整合、分析与归纳，仅选择重复频次在 3 次以上的初始概念，最终提炼出 82 个初始概念（“概念化”编码用 a11 等进行标注），25 个初始范畴（“范畴化”编码用 A1 等进行标注）。表 1 列举了几个初始范畴的编码过程。

2. 主轴编码

在主轴编码过程中，归纳开放式编码所得到的 25 个范畴，最终形成 8 个主范畴，分别为读博期望落差、导师道德品质、导师科研指导、自我认知、科研课题、重要环境、重要关系与退学意向（见表 2）。

表 1 开放式编码形成的初始范畴（示例）

原始语句示例（初始概念）	初始范畴
82H-D-F：我读博之后真的是毫无收获，靠自己自学是很难毕业的，再耗下去个人的沉没成本只会更高（学术能力期望；a11） 15S-D-F：我没有得到过很好的学术训练，科研能力一般，要获得博士学位需要投入很大的时间精力，付出了还不一定能保证拿到博士学位（学术投入期望；a12） 86E-D-F：我当时对自己有点盲目自信了，后来发现读博对我来说是一个很有挑战的事情，论文发表不出来，课题进展不顺，就经常不想学习科研，觉得干不下去了（学术信心期望；a13）	自我效能期望 A1
42P-D-F：我导师对我的期待太高了，让我做一些未知的尝试，我实在满足不了，真的很难完成要求，还常常说我能力不行不配他的指导，心理压力真的很大（科研能力要求；a71） 73E-D-M：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，给我产生极大压力感，就想离开这里（科研管理要求；a72） 50S-D-F：我遇到了比较大的学术困难，当时比较渴望出研究成果，写了一些文章没有得到导师认可，导师觉得不发表在一区就没有意义，不同意投稿，让我感觉自己产出特别困难（科研产出要求；a73）	导师科研要求 A7
45P-D-M：我就是明明尝试了很多条件，实验还是做不出来，就是不断否定自己，然后就不想做了（自我学术否定；a101） 26S-D-F：我开题时候被老师们狂喷，我整个人都不好，天天怀疑自己做的课题没有一点价值，一直自我精神内耗，一点也不想写大论文（自我学术内耗；a102） 3S-D-F、25H-D-F3、37S-D-F：我感觉自己学术还没入门，觉得自己不适合做科研，可能就是缺乏科研能力，总想着放弃（自我学术怀疑；a103）	学术韧性 A10
13S-D-F、51S-D-F：我与导师关系有点恶化了，她说从教那么多年没有见过像我这样的学生，说我那么难合作，不服从管理，还提出让我转导师（权利义务关系；a201） 59E-D-M：我与导师工作一段时间后，他对我的科研工作不满意，我被扣过工资，我踢出课题组群（生产劳动关系；a202） 72S-D-F：我与导师相处存在问题，不适应导师的性格和指导方式，受不了他那种蔑视的态度，非常讨厌这个人，整个读博期间都好难受。我干吗还要在他身边受这个罪？（认识实践关系；a203）	导生关系 A20
76P-D-F：我遇到科研进展不顺利的时候，虽然会与周围人说想退学，但可能也是我发发牢骚的一种形式，排解自己的消极情绪（口嗨退学；a231） 80M-D-F：我一直都说想退学，但是我内心还是想坚持下去拿到博士学位，不会真的去退学，就是在咬牙坚持着（拒绝退学；a232）	言语式意向 A23

表 2 主轴编码形成的副范畴与主范畴

范畴内涵	副范畴	主范畴
博士生主观判断自己实施某一行为的能力与信心的期望，如学术能力期望、学术投入期望和学术信心期望	自我效能期望	读博期望 落差
博士生推测自己某种行为可能会导致什么样结果的期望，如目标结果期望、学术成果期望和毕业结果期望	个体结果期望	
博士生对自己能够找到合适且理想导师的期望，如导师品行期望、导师能力期望、导师指导期望和导师团队期望	理想导师期望	
博士生对自己未来学术发展的期望，如学术角色期望、学术理想期望和学术职业期望	学术发展期望	
导师的道德素养、道德认知和道德行为	导师思想道德	导师道德 品质
导师的学术诚信、学术作风和学术示范	导师学术品质	
导师在培养博士生过程中对博士生科研能力、科研管理与科研产出提出的要求	导师科研要求	导师科研 指导
导师在培养博士生过程中所体现出来的知识水平、科研水准和指导监督能力	导师指导能力	
导师采取批评式指导、打击式指导与否定式指导方式培养博士生	导师指导方式	
博士生基于自己学术天赋、学术思维、学术基础以及学术水平来判断自己是否有能力做好科研工作	学术能力	自我认知
博士生在学期间经历严重学术压力，无应对外部干扰、抵御打击并调整自身状态的能力时，极易产生自我学术怀疑、自我学术否定与自我学术内耗	学术韧性	
博士生在学期间所产生的心理焦虑	心理焦虑	
博士生在学期间所产生的身体和心理问题	身心健康	
博士生在学期间获得科研课题的主要方式有自我挖掘和他人给予	科研机会	科研课题
博士生在参与整个科研工作过程中感知到的课题数量、课题质量和课题难度	课题参与	
博士生在学期间感知到的物理环境、文化环境、制度环境与学术环境	培养环境	重要环境
博士生的主观家庭环境和客观家庭环境	家庭环境	
博士生在心理方面面临的同群学术比较、同伴选择比较、同龄经济比较与同辈责任比较的心理环境	心理环境	
博士生在宏观社会背景之下面临的薪资环境、职业环境、就业环境与行业环境	社会环境	
导师与博士生在培养过程中产生的权利义务关系、生产劳动关系与认识实践关系	导生关系	重要关系
博士生与有大致相当社会地位的同辈他人所形成的同学关系、同龄关系与同群关系等人际关系	同辈关系	
父母关系、亲缘关系与亲子关系是由家庭成员之间构成的情感互动与互助支持关系	家庭关系	
博士生口头退学以及拒绝退学等行为说明退学意向的行为尚未被触发	言语式意向	退学意向
博士生被动应付、口头商量、就业观望以及不敢行动等现象是退学意向强度的体现，行为上很弱	纠结式意向	
博士生主动了解、口头申请、寻找工作以及提交申请等行为是退学意向强度的体现，行为上很强	行为式意向	

3. 选择性编码与模型构建

在选择性编码阶段，通过持续不断地比较主轴编码中的各主范畴后，结合研究意图，以系统的视角来厘清主范畴之间关系脉络，明确了核心范畴为“博士生退学意向影响因素及其作用机制”，并得到了一条清晰的“故事线”，发展出新的实质理论模型架构。各主范畴之间的典型关系结构如表 3 所示。

围绕“博士生退学意向的影响因素及作用机制”核心范畴衍生出读博期望落差、导师道德品质、导师科研指导、自我认知、科研课题、重要环境、重要关系这 7 个主范畴，对博士生退学意向存在显著的影响。读博期望落差直接影响博士生的退学意向；由“导师道德品质”“导师科研指导”构成的导师因素，一方面不仅直接影响博士生的退学意向，还通过读博内、外情境间接影响退学意向，另一方面调

节了读博期望落差与退学意向两者之间关系的强度。由“学术能力”“学术韧性”“心理焦虑”和“身心健康”构成的自我认知,由“科研机会”和“课题参与”构成的科研课题,由“培养环境”“家庭环境”“心理环境”和“社会环境”构成的重要环境,以及由“导生关系”“同辈关系”和“家庭关系”构成的重要关系四个因素,共同构成读博内、外情境,一方面直接影响退学意向,另一方面在读博期望落差与退学意向的关系中起到调节作用。由“言语式意向”“纠结式意向”和“行为式意向”构成的博士生退学意向的表现行为形式,主要反映博士生退学

意向强度。基于此关系结构,最终构建了“博士生退学意向影响因素的作用机制模型”(简称“期望落差—情境—意向”模型),具体如图1所示。

4.理论饱和度检验

本研究对预留的15个研究对象的文本资料进行新一轮的编码和分析,以检验理论饱和度。结果表明,新一轮编码没有在以上编码分析之外出现新的概念和范畴,无法动摇之前已经形成的各概念之间的类属及其逻辑关系。由此可知,上述模型中概念和范畴已经全面丰富,所建构的理论模型通过了饱和度检验,达到了饱和状态,具有较强的现实解释力。

表3 主范畴间的典型关系结构

典型关系	关系结构	关系结构内涵
读博期望落差 → 退学意向	因果关系	读博期望落差直接影响退学意向
导师因素 读博期望落差 → 退学意向	调节关系	读博期望落差影响退学意向,同时这一关系会受到导师因素调节作用的影响
读博内部情境 读博期望落差 → 退学意向	调节关系	读博期望落差影响退学意向,同时这一关系会受到读博内部情境调节作用的影响
读博外部情境 读博期望落差 → 退学意向	调节关系	读博期望落差影响退学意向,同时这一关系会受到读博外部情境调节作用的影响
导师因素 → 退学意向	因果关系	导师因素直接影响退学意向
导师因素 → 读博内部情境 → 退学意向	中介关系	导师因素通过读博内部情境间接影响退学意向
导师因素 → 读博外部情境 → 退学意向	中介关系	导师因素通过读博外部情境间接影响退学意向
读博内部情境 → 退学意向	因果关系	读博内部情境直接影响退学意向
读博外部情境 → 退学意向	因果关系	读博外部情境直接影响退学意向

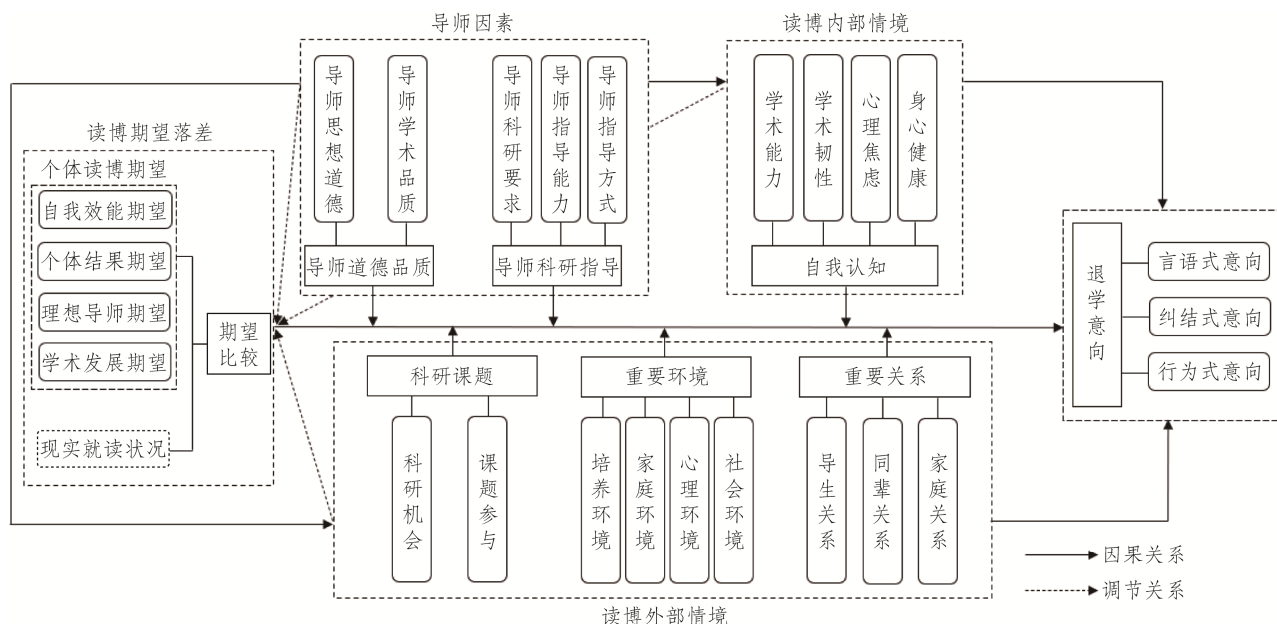


图1 博士生退学意向影响因素的作用机制模型

5.信效度检验

为了确保本研究的可信度,研究者进行了参与者与非参与者检验的两个程序。首先,邀请受访者对访谈内容进行检查,审视访谈资料是否客观真实地还原受访者本人的原意,对存在偏差的访谈资料进行修改与调整,确保研究结果与受访者的观点相一致。所有受访者都同意数据分析所产生的结果,其中 13 位受访者要求删除一些被认为包含潜在识别信息的文字部分。其次,邀请与本研究无关的专家学者对部分研究结果进行了严格的分析,确定他们的审查结果与受访者的访谈资料直接相关,并不是因为研究者的偏见或误解而产生的研究结果。

四、博士生退学意向的影响因素模型分析与验证

1.博士生退学意向的影响因素模型分析

(1)读博期望落差既是退学意向的前置条件,也是触发退学意向的内在驱动源。读博期望是指博士生在入学之前对自身未来科研学习、完成博士学业的期望。博士生会在科研学习工作中将自身读博期望与现实就读状况进行比较,而且还特别在意理想导师期望、个体结果期望、学术发展期望以及自我效能期望,并将其与自身现实就读状况进行持续比较而形成读博期望落差。读博期望落差是指博士生所感受到的现实状况低于期望水平的损失状态。当博士生处于远离心理可接受的期望落差区间时,说明博士生读博期望与现实就读状况之间的差距比较大,博士生更可能产生退学意向。在调查样本中有大部分案例是这种情况,一旦学生承诺进入读博旅途,博士生科研学习期间产生的期望与遇到的现实有很大不同。从访谈结果来看,许多原因可能导致这种期望落差,由于没有达到读博期望,部分博士生出现了不满且消极的情绪,不想继续科研学习,甚至要退学。例如,10S-D-M 说:我在读博之前对导师团队是有期待的,进来之后发现与我当初想的不一样,我一点也不喜欢导师现在让我做的课题,就很想退学。已有研究发现,博士生的期望与学院、学科的规范和实践之间的感知不一致影响了他们的学业坚持^[25]。随着期望落差的持续增加,博士生将感受到对科研学习经历强烈的不满,博士生科研学习状态也不佳,导致博士生表现出越来越强烈的退

学意向。

Higgins 的自我差异理论认为,理想期望与现实状况产生落差时,使个体产生出对“未满足心理预期”的不满、失望等消极情绪。“读博期望落差”让一些博士生处于一种莫名的“迷茫的焦躁”之中,他们犹如那些在森林中迷失方向的旅途者,找不到明确的努力方向又经历各种不顺而无法调适,随即而来的是不满且失望,就会产生退学意向。访谈发现,当出现期望落差时,部分博士生不能够及时调整自己的期望值,理性思考并接纳现状,就极易产生退学的想法。例如,48E-D-M 说:我原想着可以做硕士生期间的课题方向,现在做的完全是不同的领域,对我来说难度很大,心理上一直没调整过来,到现在还是有退学的想法。也有少数博士生虽然已经认识到目前的状况就是这样,努力调整并尝试解决,但由于在读博过程中遭遇到的挫折和落差强度的持续增加,认为自己已经没办法改变现状,退学想法日趋增强。58S-D-F 提到:我到了博士五、六年级的时候,感觉自己现状与自己当初所设定的目标差距很大,一直无法达到条件早日毕业,现在对毕业已经没有任何的信心,非常的无助,一直到了很绝望的阶段,然后我好像除了放弃也没有别的路可以走,只有放弃才能让我变得开心与轻松。访谈结果表明,博士生的各种期望并不是孤立存在的,而是处在相互影响的互动关系中,任何一方的变化都会对最终的读博期望落差产生影响,综合呈现出来的读博期望落差在很大程度上影响了博士生的退学意向。与此同时,读博期望落差与退学意向之间并非简单的线性关系,当读博期望落差达到某一个临界点后,博士生才可能产生退学意向,当突破临界点后随着期望落差的不断增加,其最终的博士退学意向才会呈现不断增加的趋势。

(2)导师因素是触发退学意向的重要外在驱动源。我国博士生培养实行的是导师负责制,导师是博士生培养的首要责任人,对博士生科研学习起着重要的作用。博士生的成长与发展离不开导师的定期指导和正确引导。已有研究表明,导师是影响博士学位完成率和流失率的重要外部因素^[26]。访谈结果支持已有研究,即导师在博士生的科研学习经历中起着重要作用,导师自身的道德品质、科研指导

会对博士生退学意向产生直接的影响。例如, 8S-D-M 提到: 导师是我博士就读期间遇到的最大的障碍, 一直在隐忍他, 那时候经常想退学。导师的高道德标准和实践既是指导关系的先决条件, 也是促进指导过程的因素。导师自身思想品德要素是博士生产生退学意向的重要因素之一, 大多数博士生都会将导师道德与品行放在首位。导师指导的道德方面对博士生读博过程的积极、消极结果都很重要, 包括参与度、对博士生科学研究和指导的满意度, 以及退学意向^[27]。例如, 45P-D-M 谈道: 导师会经常骂人, 都上升到人格侮辱了, 就不想继续待在这里了。有 2/3 的受访者谈及导师的指导能力、指导缺位、支持不足、指导过于严苛以及指导方式不当都会导致退学意向的产生。当导师没有将博士生的利益作为工作的重中之重时, 博士生没有得到赞赏和尊重时, 退学意向就会得到加强。

首先, 导师因素除了直接影响博士生的退学意向, 在很大程度上也会通过读博内部情境和读博外部情境间接影响博士生退学意向。影响博士生退学意向的内部情境主要是自我认知, 而导师因素作为重要的外在驱动源, 会影响博士生对自我的认知和态度, 影响其内在心理机制, 从而导致退学意向的产生。①导师的科研指导会影响博士生的学术信心以及对学术能力的认知, 进而影响退学意向。例如, 42P-D-F 提到: 我导师总给我画大饼, 让我做一些未知的尝试, 我经常做不出来结果, 因此很怀疑自己的能力, 让我非常没有信心继续下去。②导师的科研指导会影响博士生的学术韧性, 进而影响退学意向。例如, 38H-D-F 谈道: 我自己做的努力得不到认可, 然后一直被否定, 又没有任何反馈, 我陷入负面情绪中, 总想着退学。博士生退学意向源于“缺乏”导师指导或指导不当, 其特点是导师缺乏主动性和真正的良好互动。③导师的道德品质和科研指导会引发博士生的焦虑心理甚至出现身心健康问题, 进而影响退学意向。“我导师愧对为人师表一词, 既不指导我, 还经常抢我文章一作, 我被折磨得很崩溃, 得了抑郁症, 经常想退学”(8S-D-M)。指导体验与退学意向之间的关系表明, 博士生的科研学习体验、公平对待和平等应用规则以及尊重的个人关系构成了指导关系的基线。

其次, 影响博士生退学意向的外部情境主要是科研课题、重要环境与重要关系。①导师因素通过影响科研课题作用于博士生退学意向。科研课题是博士生培养的基本路径, 博士生要么自主探索课题, 要么直接参与导师的课题研究。访谈发现, 部分导师在指导科研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。例如, 19S-D-F 提到: 我导师一直否定我的选题也没任何反馈, 看到同学们都要中期考核了而我自己还没有合适的选题, 就异常焦虑, 慢慢地产生了退学的想法。②导师因素通过影响重要环境中的培养环境和心理环境作用于博士生退学意向。访谈发现, 当博士生处在一个氛围不好的课题组时, 不能够接受课题组的制度要求和管理规定时, 博士生个体发展需要与培养环境、心理环境之间出现不匹配时, 就会产生退学的想法。例如, 36E-D-F 表明: 我所在的课题组氛围不行、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。③导师因素通过影响重要关系中的导生关系作用于博士生退学意向。访谈发现, 博士生对导师的道德品质和科研指导不满时, 双方的关系就会不和谐, 而不良的导生关系会影响博士生退学意向。例如, 55P-D-F 谈道: 我不适应导师的性格和指导方式, 与导师关系日渐僵化, 让我对他产生很大的抵触。

(3) 读博内、外情境直接影响退学意向。读博内部情境是影响博士生退学意向的重要因素。自我认知包括学术能力、学术韧性、心理焦虑和身心健康, 通常情况下学术能力、学术韧性、身心健康对影响博士生退学意向更大, 心理焦虑对影响博士生退学意向更小。在学术能力准备方面, 薄弱的学科基础知识和科研能力是博士生产生退学意向的重要内在原因。例如, 86E-D-F 说: 我觉得读博对我来说是一个很有挑战的事情, 我科研水平一般, 论文也发表不出来, 课题也进行不下去, 就不想读了。在学术韧性方面, 学术韧性是诱发博士生产生退学意向的催化剂。学术韧性是指个体具有充分的自信和良好的恢复力, 在面对困难时, 既有克服挫折的信心, 又有从逆境中复原的恢复力。访谈发现, 大

多数博士生在读博过程中不可避免地面临着各种困难和压力,学术韧性弱的博士生不能保持自信和冷静,无法客观看待内外部环境,不能及时灵活地处理遇到的挫折,其身心容易受到不利处境的损伤性影响,进而产生退学意向。例如,64E-D-M 谈道:遇到难以克服的科研困难,没有人能够指导我,我一个人在面对着无边的黑暗往前走,不知道还要走多远,不知道走的路对不对,这个时候其实是最让人绝望的。已有研究表明,博士生心理健康状况不佳是博士生流失率高且持续存在的另一个常见原因,那些没有完成学业的博士生普遍表现出高压力、灰心与失望^[28]。心理焦虑和身心健康是引发博士生退学意向的内部心理诱因。博士生在读博过程中心理焦虑是常态,但是当其未能通过接纳和认知重新调整焦虑情绪,突破了自身心理防线的临界点时,就会产生退学意向。毕竟一个良好的心态和健康的身体是支撑博士生顺利完成学业的重要因素。例如,66S-D-F 提到:读博已经影响了我的身心健康,当时想与其受折磨,还不如不读了,看看拿着硕士毕业证能够找个啥工作。

读博外部情境是影响博士生退学意向的另一个重要因素。博士生科研课题来源主要是自我探索和导师直接给予,参与科研课题和收获会直接影响博士生退学意向。访谈发现,有的博士生长时间未能从导师那里获得合适且被认可的研究主题(19S-D-F),有的博士生为寻找研究主题付出了一切努力,没找到有价值且能驾驭的研究主题,处于停滞状态(28E-D-M)。有的博士生开始了一个没有意义的课题研究,一直朝着这个方向工作,做到中间发现进行不下去又更换研究主题,就很灰心(66S-D-F)。重要环境中的培养环境对博士生退学意向的影响较为显著,家庭环境、心理环境与社会环境对博士生退学意向具有一定程度的影响,但是在其他因素综合反应下才会起到相应的作用。访谈发现,有的博士生无法适应现有的高压的学术环境,所在的培养氛围对其产生负面影响,决定要换一个环境(35E-D-F)。有的博士生职业选择发生了转变:考虑到未来择业上的压力,自己本身学术能力一般,读得很费劲,开始考虑是否要放弃博士学业(70H-D-M)。博士生重要关系中的导生关系对博士生退学意向的影响较

为显著,同辈关系与家庭关系对博士生退学意向具有一定程度的影响,但是在其他因素综合反应下才会起到相应的作用。博士生与导师之间建立良好的信赖关系,是顺利并按时完成学业的有效机制。当导师不具备促进博士学习过程所需的能力或不了解导师的角色及其责任时,就会出现导生关系问题。访谈发现,大多数博士生都谈到导生关系十分重要,一定要和导师处好关系(3S-D-F),不良的导生关系对博士学业起到阻碍作用,也会促使退学意向的产生。读博本身就是一场漫长而孤独的旅程,与同龄人建立起积极关系很重要,可以抵消孤独感。有的博士生没有与同学建立起联系,产后回到学校,感觉自己被遗弃了,无人关怀(20H-D-F)。

(4) 导师因素和读博内、外情境在读博期望落差与退学意向之间起调节作用。博士生对读博内部情境、读博外部的感知以及导师因素都会对读博期望落差和退学意向之间的关系产生调节作用。访谈发现,不同博士生在退学意向存在较大差异,而同一博士生在不同时间段的退学意向也不完全相同,究其根源是触发博士生退学意向的内在驱动源是一个动态变量而非静态常量。构成读博期望落差的四种期望在博士生与外界环境相互作用中会逐渐发展变化,使得不同时间阶段博士生读博期望落差不同,进而导致同一博士生在不同时间段退学意向不同。

导师因素能够强化读博期望落差对退学意向的正向影响部分,同时弱化读博期望落差对退学意向的负向影响部分,起到调节变量的作用。导师因素在整个过程中就像“看不见的手”,会潜在地影响读博期望落差,进而不断地影响、支配和调整着博士生的退学意向。访谈发现,读博期望落差对那些无法与导师良好沟通并且得不到指导与支持的博士生的退学意向的影响更大。例如,19S-D-F 提到: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,然后我就顺利地开题也发表了小论文,退学想法慢慢地消除。导师科研指导的质与量是博士生经历的一个重要调节因素^[29]。

读博内部情境的调节作用会作用于读博期望落差对退学意向的影响过程,调整与改变影响力的强度。①在学术能力方面,读博期望落差对那些学术

能力没有得到显著地提高且自身专业基础与科研能力不足以支撑完成博士学业的博士生的退学意向影响更大。例如,有的博士生觉得读博以来学术能力没有得到提升,继续待下去只会浪费时间(82H-D-F),有的博士生认为自己学术能力压根就不行,不适合读博(21S-D-M)。面对高水平的学术要求,许多博士生怀疑自己的能力,当他们认为自己缺乏作为博士生取得成功所需的技能时,他们会考虑退出。②在学术韧性方面,读博期望落差对那些在经历困难或挫折时不能适应科研压力而无法继续前进的博士生的退学意向影响更大。例如,74E-D-M提到:我的科研进展没有想象中顺利,存在一些自我否定的想法,要干不下去了。在心理焦虑方面,读博期望落差对那些各种焦虑情绪得不到缓解、焦虑感强的博士生的退学意向影响更大。37S-D-F谈道:我在读博过程中一直很焦虑,做不出来任何科研成果,觉得自己没法毕业了。③在身心健康方面,读博期望落差对那些出现身心健康问题,影响自身正常生活的博士生的退学意向的影响更大。66S-D-F说:读博读得身心疲惫,如果为了个博士学业将自己的身体拖垮了,这是不值得的,人生又不是只有读博这条路。

读博外部情境是影响退学意向的一个重要因素,调节着读博期望落差与退学意向之间的关系。①在科研课题方面,读博期望落差对那些未能从事一个自己可以驾驭且有意义的研究课题的博士生的退学意向影响更大。例如,有的博士生苦于没有一个可做的课题(31P-D-F),有的博士生没法做自己想做的研究课题,探索一个不可靠的研究主题(28E-D-M),这个过程很折磨,就有点想放弃。②在重要环境方面,培养环境和家庭环境在读博期望落差和退学意向之间的调节作用更明显,而心理环境和社会环境的调节作用比较弱。在培养环境方面,访谈发现,读博期望落差对那些处在一个比较抗拒甚至有点厌恶的培养环境的博士生退学意向影响更大。例如,8S-D-M谈道:我所在的学院培养氛围不好,老师们会不断地打击你的学术信心,而且不管做得好不好,都会在开题、中期与预答辩等环节挂学生。在家庭环境方面,访谈发现,读博期望落差对那些主、客观家庭条件一般的博士生的退学意向

的影响更大。例如,有的博士生需要承担更多的家庭责任,支撑家庭经济(18S-D-M),有的博士生觉得“家里人不了解读博的难处,只要你没毕业就认为你是没好好学习”(24S-D-M)。在心理环境方面,读博期望落差对那些经常与同辈人相互比较的博士生的退学意向影响更大。有的博士生谈道:在就读体验非常差的时候,看到已经工作的同学生活很不错,会思考选择这条路到底是不是自己想要的(67S-D-M)。在社会环境方面,有的博士生认为:我的专业读博出来并非能获得比已经工作的同学更高的薪资水平(86E-D-F)。这调节了读博期望落差与退学意向之间的关系。③在重要关系方面,导生关系在读博期望落差和退学意向之间的调节作用更明显,而同辈关系和家庭关系的调节作用比较弱。在导生关系上,读博期望落差往往对那些导生关系不佳的博士生的退学意向影响更大。导师被认为是博士生在科研学习过程中与之建立关系的最重要人物之一^[30],以缺乏互动、信任和指导支持为标志的不相容的导生关系是博士生退学的主要原因^[31]。有的博士生因与导师相处出现问题而产生退学意向:“真的很受不了他这个人,不想继续跟他读了,就想着退学”(2S-D-F)。22%的研究生和34%的导师面临着某种导师与研究生的冲突,其中一些冲突主要是由于期望不明确、严格控制、缺乏时间、缺乏信息、缺乏反馈或反馈太多、歧视性或不公平的关注以及缺乏自由和诚信引起的^[32]。在同辈关系上,读博期望落差往往对那些具有良好同伴关系的博士生的退学意向影响更小。大多数博士生在遇到科研困难,产生不想念的消极情绪时,就会和关系比较好的同学倾诉,那个时候会得到一定程度的缓解。在家庭关系上,读博期望落差往往对那些具有良好家庭关系的博士生的退学意向影响更小。有博士生说:我和家里人说想退学的时候,他们会给予我很好的关怀与帮助,会得到一定的心理慰藉(48E-D-M)。

(5)博士生会形成不同行为表达形式的退学意向。退学意向行为转化过程不是一蹴而就的瞬时性过程,而是达到一定的心理限度所发生的行为活动,会将内在的心理倾向性外化成为一定的行为。在各种内外部因素影响下,如果此时影响较大且超过了自身承受阈值,博士生退学意向的外在表现为言语

式意向、纠结式意向与行为式意向,并采取不一样的行动。在退学意向临界点之前,虽然博士生受到各个因素的影响产生不满情绪,但是根据理性人假设,读博期望落差、导师道德品质、导师科研指导、自我认知、科研课题等因素未能对博士生退学意向产生较大影响,博士生虽有一闪而过的退学念头,但是还没有发展成为博士生退学意向。因此将其称为博士生退学意向潜伏期。这个时候博士生退学意向低于退学意向临界点,他们通常表现为言语式退学意向的行为。有的博士生说:在科研不顺的时候,就会和周围的人说读博好难,表达自己的情绪,有那么一刻不想读了(1S-D-F)。而当博士生的退学意向达到了临界点时,这个时候导师的道德品质、导师科研指导及其他方面因素已经对博士生退学意向产生影响,博士生已经由经济理性进入临界理性,出现一定程度的退学意向,通常表现出一种纠结式退学意向的行为方式。因此将其称为博士生退学意向临界点。受访材料也证实了这一点,有的博士生一直有退学的想法,但在咬牙坚持着(80M-D-F),有的博士生就会和家里讨论退学事宜(36E-D-F),甚至有的博士生开始摆烂,不想科研学习(77S-D-F)。这种状况如果一直没有得到缓解和改善,博士生的退学意向就会突破临界点,持续增长而且增长速度明显会比临界点之前快。因此将这段区间称为博士生退学意向临界管理区间。在这个区间里,有的博士生会咨询学院教务老师关于直博生转硕的要求和流程(86E-D-F),有的博士生会出去寻找工作(24S-D-M)。最后,如果博士生的退学意向还在持续增加,超过了心理可承受度,那么他们的退学意向就会达到退学点,即博士生希望能够摆脱目前的状况,有的博士生就会和导师说要退学(59E-D-M),有的博士生会提交退学申请(73E-D-M)。这个时候博士生通常表现出一种行为式退学意向的行为方式,事实也证明,博士生因退学意向强度不同,会通过不同的行为来表达情绪或传递诉求。

2. 博士生退学意向的影响因素模型验证

为了确保模型的准确性与科学性,研究中选取了13位未完成学业博士生的质性数据,对模型中的各个典型关系结构进行验证分析。

(1) 读博期望落差与退学意向关系。期望被认

为是一个重要的情感变量。期望与现实不符合会导致学习动力下降、脱离学习和流失。例如受访者A1提到:我觉得进入博士生阶段,与我的预期差距比较大,发觉导师做的研究不是我想要做的,实验室成员普遍七八年未毕业,那时我就想着继续在这边耗着肯定毕业不了,索性就退学了。博士生在科研学习期间面临的一系列因素,包括导师因素、读博内部情境和读博外部情境,可能会加剧或减弱博士生的退学意向,起着调节作用。例如,受访者B1说,我觉得读博与我想的不一样,我的退学决定反反复复,一段时间想退,一段时间又不想退,其中主要因素包括:理解不了导师的学术观点和学术主张、学术功底太过于薄弱、对学术产生厌恶感、学术信心不足、同辈压力、心理痛苦等。我自己单独相处,自己单独去想学术思路的时候,我就觉得我好像很有力量,一跟导师沟通,我就真的读不下去,感觉自己真的很不行。我爸一开始劝我别退,到后来他都劝我退了(B1)。导师因素、读博内部情境和读博外部情境调节因素可能会加剧或降低他们的期望并影响他们的退学决定。

(2) 导师因素与退学意向关系。导师不仅会直接影响博士生的退学决定,还通过读博内外部情境间接影响博士生退学决定。在直接影响上,B2说:导师是我做出退学决定的最为主要的因素,她对我造成了严重的影响,那时候我已经得了很严重的抑郁症。在间接影响上,A5说:我导师给了我一个选题,但是我一直做不出来,迟迟没有进展,控制不了自己的那种消极情绪。“我导师也是想完成一些比较好的课题,给的课题难度会比较大,但是我的导师能力有限,我们在当中产生了很多分歧,这可能也是最后导致我退学的一大原因”(A7)。

(3) 读博内部情境与退学意向关系。“我博一下学期就产生了退学想法,我那时候精神状态不对,无意识的叹气,做出退学决定主要是自身学习基础比同学差,学术能力不足以支撑我完成博士学业”(A5)。尽管退出博士学业的决定可以归因于各种因素和情况,但尤其可能受到能力“危机”的影响。博士生对学术能力的感觉各不相同,而且这种感知差异对坚持学业具有重要影响。

(4) 读博外部情境与退学意向关系。导生关系

的恶化是博士生退学的主要因素。例如, A6 谈道: 我与导师关系变得不好了, 他觉得我不给他干课题, 这样就是耽误他, 说我没能力带不了我, 就和我说说让我考虑退学。博士生产生退学意向时会经常和父母沟通, 最后做出退学决定都是得到了父母的支持。例如, “我和父母说了在学校与导师的事情, 自己想退学去国外读硕士, 父母也是很支持我, 所以我就退了”(A11)。科研环境对博士生的退学产生了较大的影响。“我对实验室现状不满意, 对导师不满意, 以及我对可以预见的这种状况下的学习前景很悲观”(A2)。科研课题对博士生是相当重要的, 是决定博士生完成学业的重要因素。A9 说: 我待的课题组做的这个课题完全属于没有任何盼头的, 在看不到光亮的路上狂奔。同时我也看到了我师兄因困于这个课题只能肄业。那我为什么还要在这里浪费我的青春?

整体而言, 未完成学业博士生的访谈材料为模型提供了良好的质性数据支持, 并且各关系结构之间保持一致, 符合理论预期。

五、研究结论与管理启示

1. 结论与讨论

本研究挖掘了博士生退学意向影响因素这一现象新的认识与理解, 形成如下主要研究结论。第一, 明晰了博士生退学意向的影响因素。读博期望落差、导师道德品质、导师科研指导、自我认知、科研课题、重要环境、重要关系等 7 个主范畴是博士生退学意向的关键因素, 分别充当了不同的因素作用以及退学意向 1 个主范畴的不同行为表现形式。其中, 读博期望落差是退学意向的内驱因素, 除受导师因素的影响以外, 还受到活动内、外部情境的影响。由导师道德品质和导师科研指导构成的导师因素既是退学意向的外驱因素, 也是调节因素, 由自我认知、科研课题、重要环境和重要关系构成的读博内、外情境不仅是退学意向的内外驱因素、中介因素, 还是调节因素。第二, 构建了博士生退学意向影响因素的作用机理模型, 对各因素与博士生退学意向之间的作用关系进行了理论分析。其中, 读博期望落差直接影响博士生退学意向。自我认知、科研课题、重要环境和重要关系构成读博内、外情境既直

接影响博士生退学意向, 还在读博期望落差与博士生退学意向关系中起着调节作用。导师道德品质和导师科研指导构成的导师因素一方面不仅直接影响博士生退学意向, 还通过读博内、外情境间接影响博士生退学意向, 另一方面还在读博期望落差与博士生退学意向关系中起着调节作用。

需要关注的是, 博士生退学意向不是单一因素的结果, 而是多种因素相互作用的结果, 由于个体存在差异性, 不是所有博士生都会受到上述全部因素的影响, 同一因素对不同博士生所造成的影响大小甚至方向也不尽相同。同时, 各影响因素具有能动性、发展性和交互性, 同一因素在不同时期对同一博士生所造成影响的大小和方向也会产生变化, 各因素之间彼此也会发生相互作用, 共同影响退学意向。上述因素中的某个因素发生消极的变化都会相应推动相关因素随之产生消极改变。

汀托的退学理论主要从院校层面探究了学生退学的影响因素及其作用机制, 兼顾了学业特性与社交特性的院校环境, 认为承诺水平影响学生在校持续时间和退学决定。本研究受汀托学生退学理论的启发, 重点关注读博内、外情境以及导师等因素对博士生退学意向的影响, 认为读博期望落差是博士生退学意向的前置条件和内在驱动源, 所建构的博士生退学意向影响作用机制模型在一定程度上验证了汀托退学理论。与其不同的是, 本研究的对象是博士生, 从个体视角探究博士生退学决定前的心理要素, 考虑了博士生就读经历的主要特点, 探索了 8 个主范畴构成的影响因素与作用机制, 构建了新的博士生退学意向测量模型。

2. 管理启示

(1) 健全博士生培养制度, 优化博士生培养过程管理。①完善博士生招生录取机制, 在招生阶段加强博士生入学指导, 可将各专业、研究领域部分工作情况、博士生培养方案、培养情况以及就业前景展示到学院网站中, 帮助考生初步了解预报专业博士生学习、生活、工作的本来面貌, 及时纠正考生的不合理认知, 减少入学后的心理冲突; 在招生环节要严把入口关, 综合采用个体陈述、专家推荐与非认知因素测试等多种方式, 深入考察考生的学术志趣, 选拔真正具备科研潜质和学术能力的

博士生。②营造良好的博士生培养环境与学术文化氛围,关注博士生学业完成的过程性因素,建立全过程的人才培养质量监督与保障机制,加强监督博士生培养过程质量,确定博士生学术素养与能力成长的关键阶段,及时了解博士生学业科研状况,提供多样的资源支持类型和灵活的资源支持方式。③着力推动博士生培养的制度化变革,建立博士生分流退出机制,探索博士生学业发展性评价模式,严格把关博士生各个培养环节^[33],对具有一定科研水平且努力科研但未有任何科研产出的博士生给予鼓励与引导,对专业知识和科研能力严重不足的博士生给予指导与帮助,对主动性不强、科研进展缓慢的博士生发出预警,生成反馈信息,而对不适合继续攻读博士学位的博士生及早采取“分流”或“退出”管理措施。

(2)实施博士生导师岗位管理制度,完善岗位退出机制。①完善导师选聘制度,明确博士生导师选聘标准,严格遴选程序,将师德师风作为导师上岗的首要标准,学术水平、指导态度、指导经验与指导能力作为重点考察内容。②明确导师岗位指导职责,规范导师指导行为,加强导师指导过程管理,实行导师指导档案袋制度和指导质量评级管理,提升其育人责任意识。③引入导师培训制度,构建制度化、常态化、多元化的导师培训机制,开展导师岗位专门培训,如导师岗前培训、导师业务能力培训,促进导师职业发展,不断提升导师专业化程度和指导能力。④建立博士生导师岗位退出机制,明确岗位退出资格,完善岗位退出程序,推进岗位动态管理。其中,要定期评估审查博士生导师,对不符合导师岗位要求、未能有效履行岗位职责者,视情节轻重采取不同处理方式。

(3)提供强有力的组织支持,强化非正式支持网络。①完善学术组织支持,注重学术软环境建设,创造有利于志趣成长的学术氛围,搭建系统化的学术交流平台,提供更多的学术交流机会,提高博士生的学术体验。②营造和谐的外部环境,加强博士生与社会之间的互动与联系,提供一系列与学术就业市场有关的信息,给予博士生就业指导与建议,引导他们以恰当的方式实现自我社会需求,发展对博士生社会融合起到鼓励作用和情感支持的社会共

同体和家庭共同体。③提供一定的专项经费支持,创设博士生协作空间与设施,定期组织并支持博士生参加学术协作或社交协作活动,鼓励博士生成立朋辈协作小组。

(4)构建博士生心理健康发展支持系统,重点关注博士生心理需求。①开展必要的基础心理知识讲座,定期通过微信公众号、社交网站平台等多种新媒体形式向博士生宣传心理健康的相关知识,培养博士生正确的自我认知,引导博士生树立积极乐观的科研心态,增强心理健康自我调适能力。②增加导师岗位管理的相关心理健康培训内容,提高博士生导师心理健康教育的责任意识 and 水平,确保导师切实关心博士生心理健康发展,尽早发现博士生的潜在心理问题,熟知博士生心理健康问题的规范化处理流程以及提供一些心理健康的干预和支持,做好博士生身心健康发展的引路人。③构建博士生心理健康发展支持系统,完善专业、友好、及时的心理健康服务体系,设立博士生心理咨询工作机构,打造良好的心理健康中心网站,专门开辟心理咨询栏目,做好线下或线上的工作坊培训,提供一对一专业的心理咨询服务,做好博士生心理健康促进工作。④完善心理危机排查、预警制度,重点关注博士生心理需求,建立常态化的博士生心理健康状态异常检测体系,通过标准化测量工具及时定位并发现具有潜在心理问题的博士生,开展有针对性的干预措施,支持和促进博士生的健康发展。

3.研究局限与展望

受研究方法和样本容量等限制,本研究仍存在一些不足之处,需要进一步完善。

(1)本研究仅阐释这些因素对于博士生退学意向的影响及其相互作用关系,未充分探究影响因素之间的交互作用关系。但这些影响因素是单个因素更占主导地位还是交互影响作用更明显,有待进行更深入、系统的研究,未来可采用回归分析、路径分析或结构方程模型等方法探究博士生退学意向影响因素的边界条件和影响程度。

(2)本研究仅关注了博士生当下的心理活动,退学意向是一个动态发展过程,会随着现实环境和个体经历的改变而产生变化,未来可以采用问卷调查方法展开追踪研究,从而更全面地描绘博士生退

学意向影响机制。

(3) 本研究基于小样本深度访谈研究得出的研究结果, 即使进行了理论饱和度检验和运用未完成学业博士生数据对模型进行质性验证, 其普适性仍然需要经过大样本的问卷调查来检验。

参考文献

- [1] 张炜. 博士研究生退出和延期的数据测算与讨论[J]. 研究生教育研究, 2021(1): 1-6.
- [2] LOVITTS B E, NELSON C. The hidden crisis graduate education: attrition from PhD programs academe[J]. Academe, 2000, 86(6): 44-50.
- [3] NETTLES M T, MILLETT C M. Three magic letters: getting to PhD[M]. Baltimore: The Johns Hopkins University Press, 2006: 126-129.
- [4] GOLDE C M. Should I stay or should I go? Student descriptions of the doctoral attrition process[J]. The review of higher education, 2000, 23(2): 199-227.
- [5] HAWLEY P. Being bright is not enough: the unwritten rules of doctoral study[M]. Springfield: Charles C Thomas Publisher, 2010: 9-20.
- [6] NERAD M, MILLER D S. Increasing student retention in graduate and professional programs[J]. New directions for institutional research, 1996, 92: 61-76.
- [7] WILLIS B, CARNICHAEL K D. The lived experience of late-stage doctoral student attrition in counselor education[J]. Qualitative report, 2011, 16(1): 192-207.
- [8] CASTELLO M, PARDO A, SALA-BUBARE, N, SUNE-SOLER. Why do students consider dropping out of doctoral degrees? Institutional and personal factors[J]. Higher education, 2017, 74(6): 1053-1068.
- [9] McALPINE L, NORTON J. Reframing our approach to doctoral programs: an integrative framework for action and research[J]. Higher education research & development, 2006, 25(1): 3-17.
- [10] GROENYYNCK H, VANDEVELDE K, VAN ROSSEM R. The PhD track: who succeeds, who drops out?[J]. Research evaluation, 2013, 22(4): 199-209.
- [11] WOLLAST R, BOUDRENGHIEN G, VAN DER LINDEN N, et al. Who are the doctoral students who drop out? factors associated with the rate of doctoral degree completion in universities[J]. International journal of higher education, 2018, 7(4): 143-156.
- [12] GARDNER S K. Student and faculty attributions of attrition in high and low-completing doctoral programs in the United States[J]. Higher education, 2009, 58: 97-112.
- [13] WAO H O, ONWUEGBUZIE A J. A mixed research investigation of factors related to time to the doctorate in education[J]. International journal of doctoral studies, 2011(6): 115-134.
- [14] SPAULDING L S, ROCKINSON-SZAPKIW A J. Hearing their voices: factors doctoral candidates attribute to their persistence[J]. International journal of doctoral studies, 2012(7): 199-219.
- [15] LOVITTS B E. Leaving the ivory tower: the causes and consequences of departure from doctoral study[M]. Washington DC: Rowman & Littlefield Publishers, 2002: 255-268.
- [16] BAIRD L L. Using research and theoretical models of graduate student progress[J]. New directions for institutional research, 1993, 1993(80): 3-12.
- [17] GARDNER S K. "I heard it through the grapevine": doctoral student socialization in chemistry and history[J]. Higher education, 2007, 54: 723-740.
- [18] LEIJEN A, LEPP L, REMMIK M. Why did I drop out? former students' recollections about their study process and factors related to leaving the doctoral studies[J]. Studies in continuing education, 2016, 38(2): 129-144.
- [19] BOWEN W G, RUDENSTINE N L. In pursuit of the PhD[M]. Princeton: Princeton University Press, 2014: 105-163.
- [20] MAHER M A, WOFFORD A M, ROKSA J, et al. Exploring early exits: doctoral attrition in the biomedical sciences[J]. Journal of college student retention: research, theory & practice, 2020, 22(2): 205-226.
- [21] GARDNER S. Fitting the mold of graduate school: a qualitative study of socialization in doctoral education[J]. Innovative higher education, 2008, 33: 125-138.
- [22] LITALIEN D, GUAY F. Dropout intentions in PhD studies: a comprehensive model based on interpersonal relationships and motivational resources[J]. Contemporary educational psychology, 2015, 41: 218-231.
- [23] 王昕红, 张俊峰, 何茂刚. 长学制直博生从选择到退出的实证研究[J]. 高等教育研究, 2016(6): 50-58.
- [24] 贾旭东, 衡量. 扎根理论的“丛林”、过往与进路[J]. 科研管理, 2020(5): 151-163.
- [25] GOLDE C M. The role of the department and discipline in doctoral student attrition: lessons from four departments[J]. The Journal of higher education, 2005, 76(6): 669-700.
- [26] WILLIS B, CARMICHAEL K D. The lived experience of late-stage doctoral student attrition in counselor education[J]. Qualitative report, 2011, 16(1): 192-207.
- [27] LOFSTROM E, PYHALTO K. What are ethics in doctoral supervision, and how do they matter? doctoral students' perspective[J]. Scandinavian journal of educational research, 2020, 64(4): 535-550.
- [28] BECK M F. Examining doctoral attrition: a self-determination theory approach[J]. The Nebraska educator, 2016, 33: 5-19.
- [29] PYHALTO K, 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 studies, 2012, 7: 395-414.
- [30] 曾剑雄, 张国栋. 从责权利的视角探究师生矛盾——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.
- [31] 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.
- [32] 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.
- [33] 曾剑雄, 张国栋. 博士生分流退出机制的运行动力及推进策略[J]. 大学教育科学, 2022(2): 45-53.

(责任编辑 周玉清)