

DOI: 10.16750/j.adge.2022.07.012

导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的影响研究

刘平青 季小童 崔遵康 魏一鸣

摘要: 职业生涯迷茫感是研究生群体的常见心理困境,导师指导在帮助研究生应对职业生涯迷茫感方面有望发挥重要作用。基于内在激励理论和特质激活理论,以国内 80 余所高校的 744 名研究生为样本开展问卷调查和实证研究,构建了一个多重中介模型,利用层次回归分析和结构方程模型方法,探究导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的作用机制。结果表明:导师精神性指导行为能显著降低研究生职业生涯迷茫感,导师精神性指导行为正向影响研究生的职业召唤和正念觉知,职业召唤、正念觉知负向影响研究生职业生涯迷茫感,职业召唤、正念觉知均在导师精神性指导行为与研究生职业生涯迷茫感的关系中起中介作用。

关键词: 导师精神性指导行为; 研究生职业生涯迷茫感; 职业召唤; 正念觉知

作者简介: 刘平青,北京理工大学管理与经济学院教授,北京 100081;季小童,北京理工大学管理与经济学院硕士研究生,北京 100081;崔遵康(通讯作者),北京理工大学管理与经济学院博士研究生,北京 100081;魏一鸣,北京理工大学副校长,教授,北京 100081。

一、引言

研究生教育是我国国民教育的最高层次,研究生群体是我国经济社会发展所需的高端人才和高级智力的关键来源。根据教育部最新统计数据,截至 2020 年,研究生教育已累计为国家培养输送 1000 多万高层次人才,2020 年在学研究生人数为 313.96 万人,研究生招生 110.66 万人,比 2019 年增加 19.00 万人,增长 20.74%^[1]。但在研究生招生规模大幅扩大的同时,随着经济社会的发展变化,特别是随着近年来新冠肺炎疫情大流行和国际竞争形势的严峻化,研究生就业市场出现“内卷”现象,研究生在职业生涯发展上面临的环境不确定性大大增强。这进一步催生和加重了研究生群体的常见心理困境——职业生涯迷茫感。

职业生涯迷茫感是由生涯发展的复杂性、自我认知的艰巨性导致的个体在透视自身职业生涯演进方向时体会到的难以预测、无法决断的主观朦胧感受,以及与之相关的各类职业生涯信念、情绪体验

和态度行为^[2]。有关调查研究显示,70%左右的研究 生不仅缺乏清晰的职业发展目标和规划,而且存在不同程度的生涯焦虑、迷茫甚至抑郁,近 60%的研究 生认为自身缺乏职业理想、职业兴趣和专业认同^[3-4],他们对以后的就业方向感到迷茫,对职业发展前途感到担忧。尽管不少高校日益重视并不断加强研究生职业指导工作,为研究生提供生涯规划课程、职业发展和创业咨询等多元化的职业生涯管理服务,但职业生涯迷茫感作为一种复杂的心理和行为现象,不仅受环境因素的影响,更与价值观、人格、信念和兴趣等自我素质息息相关。生涯混沌理论认为,人的生涯心理是一种动态、开放的复杂非线性系统,生涯心理的发展是在内外部因素长期互动作用下的动态变化过程^[2]。因此,更好地缓解研究生职业生涯迷茫感需要有长期性、细节性和全方位性的举措,而作为研究生培养负责人的导师,参与研究生学习成长的全过程,有望发挥关键性作用。

我国研究生培养采取的是导师负责制,导师作为研究生的第一负责人、引路人,关注研究生的就

基金项目:2020 年国家社会科学基金项目“员工精神需求与组织‘供给侧’机制研究”(编号:20BGL136)

业压力和生涯心理、帮助研究生克服职业生涯迷茫感也是研究生导师立德树人职责的题中应有之义。由于导生关系是一种特殊的上下级关系,因此领导行为理论常被用来分析导师指导行为。已有研究基于变革型领导^[5]、包容型领导^[6]和家長式领导^[7]等视角初步考察了导师指导风格对研究生创新行为或创造力的影响,但鲜见对研究生职业生涯迷茫感的规范研究和实证分析。职业生涯迷茫感表面上是职业选择和发展问题,实则涉及对自我概念和人生意义的深层扣寻。近年来,佛系、躺平、打工人、网抑云等网络热词在研究生群体间的流行,折射出一种意义迷茫、动力缺失、苦闷低沉的精神取向和生涯心理。鉴于生涯心理在深层结构上涉及人的价值观念和意义感知,因此新近出现的关注下属精神存在和生命价值的精神型领导理论可能在应对研究生职业生涯迷茫感上具有独特作用。

精神型领导作为高度关注个体存在意义及价值追求的领导方式,旨在通过激发下属的使命感等内在动机改善他们的态度、认知、情感和行为^[8]。当前对于精神型领导的研究集中在员工管理、医护管理和大学行政领导力等领域,本研究将精神型领导概念引入“导师—研究生”情境,考察导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的影响,探究导师精神性指导行为通过内在心理过程作用于研究生职业生涯迷茫感的传导路径和发生机理,打开其中的理论“暗箱”。首先,内在激励理论认为,人是被内在动机驱动的,当人的内在需要得到满足时会产生内在激励^[9]。导师精神性指导行为重视满足研究生的内在精神需要,引导研究生放眼长远、超越当前心理困境和物质牵绊,发掘内在召唤和使命意识,帮助研究生找寻生涯意义、分析未来发展方向,有利于唤醒研究生的生涯意识,增强自我概念和内在动机,从而降低职业生涯迷茫感。其次,特质激活理论认为,情境会为人格特质的“表达”提供行为动因^[10],精神性指导方式包含沉思、自省和追问终极意义的内涵特征^[11],导师精神性指导行为作为情境动因,能够激活研究生深层觉知,使他们放下无谓的思虑和烦恼,转而关注当下,持续激发专注力,这有利于研究生躬行自修,在外物的干扰和诱惑前保持平和、坦然的状态,从

而减少职业生涯迷茫感。综上分析,本研究基于内在激励理论和特质激活理论,引入职业召唤和正念觉知两个关键概念,通过构建一个多重中介模型,进一步考察职业召唤和正念觉知在导师精神性指导行为和研究生职业生涯迷茫感间的中介作用。

二、理论基础与研究假设

1. 导师精神性指导行为与研究生职业生涯迷茫感

职业生涯是指人经历的所有职业的决策集合和发展历程。职业生涯决策往往是个人意识与外界条件的折中、调适。由于生涯发展呈现复杂与非线性的混沌特征^[12],研究生在透视自身生涯演进方向时往往会产生难以预测、无法决断的主观朦胧感受,出现对未来职业选择与发展的思考乏力、自我认知艰难,以及与之相关的各类生涯信念、态度、情绪体验和行为,这就是职业生涯迷茫感^[2]。有研究表明,不仅人格(如自立性^[13]、主动性^[14])、性别^[15]等因素会影响个体职业生涯态度,情境和外界条件也会作用于人的职业生涯认知等^[16]。作为研究生校园生涯负责人的导师,既能给研究生提供学业和心理上的支持,也会对研究生的职业生涯管理发挥重要影响。导师与研究生长期密切互动,参与研究生职业生涯构建过程,塑造和培养研究生的职业才能与兴趣,直接影响研究生自我概念和生涯意识的发展。因此,导师指导行为可能对研究生职业生涯迷茫感产生影响。

由于领导行为与指导行为在基础、过程、目的上具有相对一致性^[17-18],本研究借鉴精神型领导理论探讨导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的作用机制。精神型领导是一种能够内在地激励自己和下属,使他们能够基于使命和成员身份拥有一种精神存在感所需要的价值观、态度和行为的总和^[8]。鉴于精神的文化属性,国内学者崔遵康等^[19]采用扎根范式构建了基于本土情境的精神型领导测量模型,包含和合精神、愿景感召、意义赋能和德行示范四个维度。导师精神性指导行为会体现超越自我、天人合一的理念,倡导个人与他人、集体、社会乃至自然万物的和谐相融,这种和合主义的精神取向有利于启发研究生对生命意义的认知,扩大其胸怀和格局,在潜移默化中提升职业生涯境界,

从而有助于研究生澄清迷茫心智,找到精神依归。寓于导师精神性指导行为中的内在信仰、品格和精神理念,会进一步外化为对使命、愿景的崇高设想和热情陈述,感召和吸引研究生参与集体目标,在团体联结中缓解意义焦虑。导师精神性指导行为还通过价值阐述、意义辅导等帮助研究生理解生涯意义,激发他们的精神力量,并通过德行示范,为研究生树立学习榜样,有效激活和维持研究生的精神存在感,使他们产生内在激励,自觉树立职业生涯信心。由此,提出以下假设:

假设 H1: 导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感有显著负向影响。

2. 职业召唤的中介作用

召唤 (calling) 又称为“呼唤”“使命感”等,是源于自身的一种超然感召,往往是与对个人有意义的职业有关的。Dik 和 Duffy^[20]认为,职业召唤是一种超越自我的呼唤,它驱使人们为展示或获得目的感、意义感,以利他的价值观和导向去接近特定的生命角色。有学者指出职业召唤是一个动态的过程,分为召唤找寻、召唤感知和召唤实现三种状态^[21]。基于内在激励理论和精神型领导的因果过程模型^[8],导师精神性指导行为会通过构建感召式愿景,激发研究生的内在动机和完成目标的信念,让他们体验到一种召唤感。已有研究也证实了精神型领导对员工职业召唤的正向作用^[22-23]。具体而言,导师精神性指导行为重视对研究生进行价值引领与精神激发,通过深入的沟通交流,解答研究生的人生困惑,引导研究生主动探索生涯方向,帮助研究生找寻生涯信念,激发他们的内在动机,开始召唤找寻。其次,导师精神性指导行为能够满足研究生的尊重、归属、自我实现的需要,让他们体悟到生涯的意义和希望,从而推动研究生发掘自身优势,感知和接纳某一特定职业的超然召唤,产生一种向某特定方向努力的使命意识,获得召唤感知,迈向召唤实现。由此,提出以下假设:

假设 H2a: 导师精神性指导行为对研究生职业召唤有显著正向影响。

职业召唤关乎职业决策、职业选择和职业发展^[24],为干预和解决研究生职业生涯迷茫感提供了新的切入点。Duffy 强调了职业召唤与个体职业生涯

发展、职业成熟度和工作意义等的密切联系,认为当人们真正在工作中践行自己的使命时,这些联系显得最为强烈^[25]。已有研究发现,职业召唤是一种生活中的引导力量,与个人健康、幸福和意义有关,拥有这种使命感会带来积极的利他主义结果^[26]。感知到职业召唤的研究生更容易形成明确的生涯意识,并根据自我概念做出职业决策。由于受到超然性的感召引导,他们往往更有目标、计划和自信,面对职业生决策显得更有决心,且可能已经沿着特定的生涯发展路线积累了短期成果。总之,职业召唤会增强研究生的自我概念,提高他们的生涯意义感,激励他们胸怀理想、放眼未来,主动进行职业生涯探索,从而降低职业生涯迷茫感。由此,提出以下假设:

假设 H2b: 研究生职业召唤对其职业生涯迷茫感有显著负向影响。

综上,导师精神性指导行为通过愿景感召、意义给赋等满足研究生的尊重、归属和自我实现的内在需要,激发研究生的精神存在感,使他们感知到职业召唤,进而有利于研究生明确生涯目标、增强自我概念和培育积极生涯心理。由此,结合 H2a 和 H2b 提出以下假设:

假设 H2c: 职业召唤在导师精神性指导行为对其职业生涯迷茫感的影响中起到中介作用。

3. 正念觉知的中介作用

正念 (Mindfulness) 源于东方佛教思想,是佛教禅修技术“四圣谛”“八正道”当中的一种,Kabat-Zinn 将其描述为一种有目的地且不加任何判断地关注当下的方式^[27]。20 世纪末,正念逐渐受到了管理组织领域的关注,Brown 等^[28]认为正念是一种类特质行为,将其定义为一种对当前事件和经历可接受的注意力和觉知,又称“正念觉知”。正念觉知既可以指一种个体的意识状态 (a state of consciousness),也可以指一种个体特质 (personality trait),因此在部分研究中也分为“状态正念”和“特质正念”。正念觉知主要包含四个要素:持续的注意力、觉知、关注当下和不予评判的接纳^[29]。由于正念觉知是一种类状态特质,不同于传统意义上的个体特质,因此会受到环境氛围的刺激和影响,具有一定的可塑性,能够通过适当的教育和干预手段进行改变。已

有研究发现，精神型领导能够带来下属正念^[30]，产生正念的下属会显著改善工作状态、工作态度与行为，帮助他们表现得更加出色^[31]。

根据特质激活理论，潜藏于个体内部的特质在适宜的情境下可被激活，这种被激活的特质可促使个体表达出相应的行为^[32]。首先，导师精神性指导行为倾向于为研究生营造关爱性、利他性、学习性的群体或组织环境，能够为研究生提供愿景、信念和希望，有利于研究生在宽松的氛围中认识自我、发展自我。其次，导师精神性指导行为带有沉思性、启发性的内涵特征，重视对生命意义的探寻和发现，能够引导研究生保持专注、体悟觉知。再者，导师精神性指导行为强调超越性的精神体验，追求天人合一、和谐融合的集体价值，有助于引导研究生放下评判心和区别心，关注当下，投入当下。最后，导师精神性指导行为还体现在导师个人对精神价值的信仰和践行，为研究生的觉知和接纳提供榜样示范。因此，导师精神性指导行为有利于激活研究生正念觉知。由此，本文提出以下假设：

假设 H3a：导师精神性指导行为对研究生正念觉知有显著正向影响。

已有研究发现，正念觉知有利于帮助个体产生积极的自我情绪，应对生活中的压力^[33]，且与抑郁情绪存在显著负相关^[34]。正念觉知越高，越容易放下负向想法，出现冗思的可能性也越低^[35]。Brown 和 Ryan^[33]还发现更高的正念与自我实现相关，Whitehead 等^[36]从心理品质发展的角度讨论了正念的作用，认为高正念觉知能够促进智慧、自我实现与自我超越的发展，并且这一路径受到不执著（nonattachment）的部分中介作用。由此可推断，

研究生的正念觉知越高，他们就越可能专注当下，拥有更多积极情绪和超越性动机，在复杂、不确定的职业生涯面前更易采取坦然接纳的态度，从而降低职业生涯迷茫感。由此，提出以下假设：

假设 H3b：研究生正念觉知对其职业生涯迷茫感有显著负向影响。

综上，导师精神性指导行为有助于激活研究生正念觉知，研究生处于高正念觉知时，会产生积极自我情绪，减少冗思，专注当下，进而可能降低职业生涯迷茫感。由此，结合 H3a 和 H3b 提出以下假设：

假设 H3c：研究生正念觉知在导师精神性指导行为对其职业生涯迷茫感的影响中起到中介作用。

本研究的理论模型见图 1。

三、研究方法

1. 样本选择和数据收集

本研究通过网络调查的方式发放问卷，样本对象是来自北京、天津、山西、江苏、四川等 22 个省份的 80 余所高校的研究生。共回收 816 份问卷，剔除无效问卷（漏答或规律作答）后，回收有效问卷 744 份，有效问卷占比 91.18%。样本对象分布情况如下：性别方面，男生 270 人，占比 36.29%，女生 474 人，占比 63.71%；学位等级上，硕士研究生 565 人，占比 75.94%，博士研究生 179 人，占比 24.06%；学位类型上，学术型研究生 338 人，占比 45.43%，专业型研究生 406，占比 54.57%；学校层次上，就读于“985 工程”高校的有 389 人，占比 52.28%，就读于非“985 工程”的“211 工程”院校的有 76 人，占比 10.22%，就读于其他院校的有 279 人，占比 37.50%，样本具有较好的代表性。

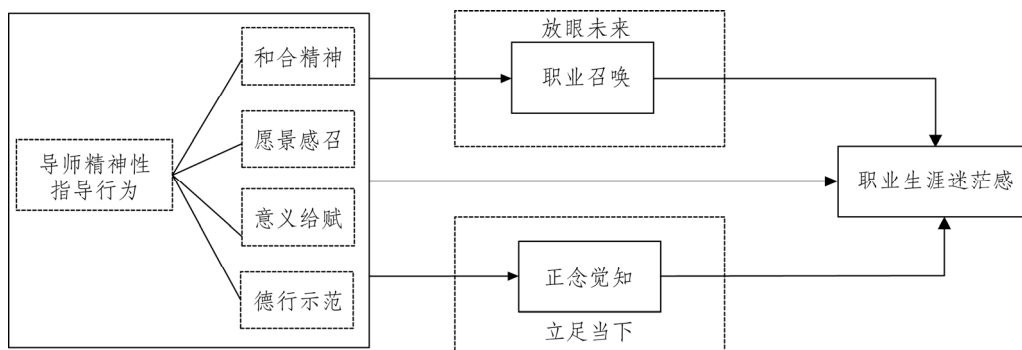


图 1 导师精神性指导行为影响研究生职业生涯迷茫感的理论模型

2. 研究工具

本研究通过文献梳理, 调研并选取了国内外研究中的成熟量表, 对变量均采用 Likert 6 点计分法进行测量, 以规避全选中值的情况。从 1 “非常赞同” 到 6 “非常不赞同”, 要求被试根据实际情况对问卷描述情况做出评定, 具体测量工具如下。

(1) 导师精神性指导行为。本研究基于崔遵康等编制的本土精神型领导量表进行修订^[19], 共计 17 个题项, 如“我的导师在工作中以身作则, 身先士卒”等。本研究中, 该量表 Cronbach's α 系数为 0.98。

(2) 职业召唤。采用 Dik 等开发的使命与职业问卷量表 (Calling and Vocation Questionnaire, CVQ)^[37]。该量表共 24 题项, 如“我相信我是被召唤来从事某项工作的”等。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.95。

(3) 正念觉知。采用 Brown 等开发的 MAAS 量表进行测量^[33]。共包含 15 个题目, 如“我对正在经历的一些情绪毫无知觉, 一段时间之后我才能感知到它”等。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.92。

(4) 职业生涯迷茫感。对研究生职业生涯迷茫感的测量, 借鉴孙茜开发的量表^[38], 共包含 7 个题目, 如“我对以后的就业方向感到迷茫”。该量表的探索性因子分析结果良好, KMO 值为 0.876, 显著性水平小于 0.001, 因子载荷均大于 0.65。该量表在本研究中的 Cronbach's α 系数为 0.88。

此外, 根据相关研究的一般经验, 本研究将研究生的性别、学位等级、学位类型、学校层次作为控制变量。

3. 研究方法

本研究运用 SPSS26.0 对数据进行信效度检验、描述性统计、相关性分析和回归分析, 采用 Amos 和 Mplus8.0 进行验证性因子分析, 利用 SPSS 26.0 宏程序 PROCESS 插件, 按照偏差校正的百分位 Bootstrap 法, 进行中介效应检验。

四、结果分析

1. 共同方差偏差检验

本研究通过问卷自评方式收集数据, 可能导致

4 个构念之间存在共同方法偏差问题, 本研究采用 Harman 单因子检验来进行检验, 将所有题项进行未旋转探索性因子分析之后, 第一个特征值大于 1 的因子方差解释率为 27.92%, 小于 40% 的临界标准, 表明在本研究中不存在严重的共同方法偏差问题。

2. 验证性因子分析

本研究采用验证性因子分析 (CFA) 的方法检验模型的有效性, 由表 1 可知, 同其他的竞争模型相比, 四因子模型拟合度最优, 且各项参数结果较为良好 ($\chi^2/df=2.316$, CFI=0.907, TLI=0.903, SRMR=0.058, RMSEA=0.043)。因此, 本研究模型的适配度良好。

表 1 验证性因子分析结果

模型	χ^2/df 比值	CFI	TLI	SRMR	RMSEA
四因子	2.361	0.907	0.903	0.058	0.043
三因子	6.933	0.613	0.599	0.150	0.091
二因子	8.031	0.559	0.544	0.158	0.097
一因子	9.014	0.469	0.452	0.201	0.107

3. 描述性统计及相关性分析

本研究对各变量进行求平均数、标准差及相关性分析, 结果表明 (如表 2 所示), 导师精神性指导行为与研究生职业召唤和正念觉知均呈显著正相关 ($r=0.44, p<0.01$; $r=0.10, p<0.01$), 与职业生涯迷茫感呈显著负相关 ($r=-0.19, p<0.01$), 说明导师的精神性指导行为越强, 研究生的职业召唤与正念觉知越高, 职业生涯迷茫感越低。职业召唤和正念觉知均与研究生职业生涯迷茫感呈显著负相关 ($r=-0.07, p<0.05$; $r=-0.66, p<0.01$)。

表 2 各变量的描述性统计结果和相关分析 (n=744)

变量	平均值	标准差	1	2	3	4
1. 导师精神性指导行为	1.92	0.98	1			
2. 职业召唤	2.31	0.74	0.44**	1		
3. 正念觉知	3.31	0.90	0.10**	-0.09*	1	
4. 研究生职业生涯迷茫感	3.69	1.05	-0.19**	-0.07*	-0.66**	1

注: *代表 $p<0.05$, **代表 $p<0.01$ 。1 代表导师精神性指导行为, 2 代表职业召唤, 3 代表正念觉知, 4 代表研究生职业生涯迷茫感。

4.回归分析和中介效应检验

本研究根据假设构建平行多重中介模型(如图1)探讨职业召唤和正念觉知在导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫间的作用机制。使用 Hayes 编制的 SPSS 宏程序 Process 进行统计分析,利用 Bootstrap 方法进行了 5000 次样本重置抽样,对中介效应进行分析并进行显著性检验。

表 3 的回归结果显示,导师精神性指导行为对研究生职业召唤($\beta=0.44, p<0.001$)、正念觉知($\beta=0.09, p<0.05$)均具有直接正向预测作用,假设 H2a、H3a 得到证实,对研究生职业生涯迷茫感($\beta=-0.18, p<0.001$)具有负向预测作用,假设 H1 得到证实;职业召唤、正念觉知对研究生职业生涯迷茫感($\beta=-0.08, p<0.05; \beta=-0.65, p<0.001$)均具有负向预测作用,假设 H2b、H3b 得到证实;将职业召唤和正念觉知同时纳入导师精神性指导行为与研究生职业生涯迷茫感的回归方程中后,导师精神性指导行为($\beta=-0.08, p<0.05$)、职业召唤($\beta=-0.10, p<0.001$)和正念觉知($\beta=-0.65, p<0.001$)均对研究生职业生涯迷茫感有显著负向预测作用,且导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的预测作用减弱,证明中介效应存在。

为进一步论证总体间接效应量以及不同路径的效应量的大小,本研究利用 Bootstrap 方法进行了检验,表 4 的检验结果表明,职业召唤和正念觉知的中介作用显著,中介效应存在两条平行中介路径,路径 1:导师精神性指导行为→职业召唤→研究生职业生涯迷茫感,其效应值为-0.047,95%置信区间

[-0.080, -0.018]不包含 0,效应占比为 24%,说明职业召唤的中介作用显著,假设 H2c 得到证实;路径 2:导师精神性指导行为→正念觉知→研究生职业生涯迷茫感,其效应值为-0.060,95%置信区间[-0.102, -0.019]不包含 0,效应占比为 31%,说明正念觉知的中介作用显著,假设 H3c 得到证实。因此,H2c 和 H3c 的平行中介假设成立。理论模型结果如图 2 所示。

5.稳健性分析

为进一步提高实证结果的可靠性,本研究采用 Pawar 的领导对下属的精神性行为量表(LSBTS)^[39]进行了自变量同步替换分析,量表题项如“导师对我的指导,表达了对我的价值观的尊重”^[40],量表信度良好(Cronbach's $\alpha=0.95$),共同方法偏差检验通过(第一个特征值大于 1 的因子方差解释率为 24.8%),验证性因子分析中四因子模型的拟合指标较好($\chi^2/df=2.62, CFI=0.90, TLI=0.90, SRMR=0.06, RMSEA=0.05$),优于其他竞争模型(单因子、二因子、三因子和加入方法因子的五因子模型)。各变量间相关性良好,导师精神性指导行为与研究生职业召唤、正念觉知、职业生涯迷茫感的 Pearson 相关系数分别为 0.45 ($p<0.01$)、0.11 ($p<0.01$)、-0.18 ($p<0.01$),研究生职业生涯迷茫感与职业召唤、正念觉知的相关系数分别为-0.07 ($p<0.05$)、-0.66 ($p<0.01$)。

逐步回归结果显示,导师精神性指导行为对研究生职业召唤($\beta=0.46, p<0.001$)、正念觉知($\beta=0.08, p<0.05$)均具有正向预测作用,导师精神性指导行

表 3 层级回归分析结果 (n=744)

变量	职业召唤	正念觉知	研究生职业生涯迷茫感			
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6
性别	0.09**	-0.20***	0.07*	0.09*	-0.05	-0.05
学位等级	0.03	-0.12***	0.19***	0.19***	0.11***	0.11***
学位类型	0.02	-0.06	0.12***	0.14***	0.10***	0.08**
学校层次	-0.03	0.04	-0.10**	-0.10**	-0.07*	-0.08**
导师精神性指导行为	0.44***	0.09*	-0.18***			-0.08**
职业召唤				-0.08*		-0.10***
正念觉知					-0.65***	-0.65***
R ²	0.20***	0.06***	0.09***	0.07***	0.46***	0.49***

注: *代表 $p<0.05$, **代表 $p<0.01$, ***代表 $p<0.001$ 。

表4 中介效应检验结果 (n=744)

路径	间接效应值	标准误	95%置信区间		效应占比 (%)
			上限	下限	
总间接效应	-0.108	0.027	-0.162	-0.056	55
路径1	-0.047	0.016	-0.080	-0.018	24
路径2	-0.060	0.021	-0.102	-0.019	31

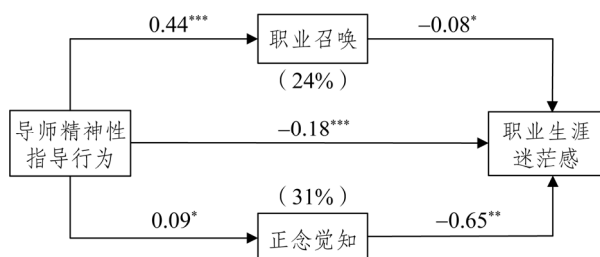


图2 本研究的理论模型结果

注: *代表 $p < 0.05$, **代表 $p < 0.01$, ***代表 $p < 0.001$, 括号内为中介效应量占比。

为、职业召唤、正念觉知对研究生职业生涯迷茫感 ($\beta = -0.16$, $p < 0.001$, $\beta = -0.08$, $p < 0.05$; $\beta = -0.65$, $p < 0.001$) 均具有负向预测作用。根据 Bootstrap 中介效应检验结果, 总间接效应显著 (效应值为 -0.12 , 置信区间为 $[-0.19, -0.06]$), 且两条路径的中介作用均显著, 路径 1 的效应值为 -0.06 , 置信区间为 $[-0.10, -0.02]$, 效应占比 31%, 路径 2 的效应值为 -0.06 , 置信区间为 $[-0.12, -0.02]$, 效应占比 33%, 模型的直接效应和平行中介效应均得到支持。综上, 经过变量替换法的稳健性检验, 结论与前述保持一致, 说明研究具有较高可靠性。

五、分析与讨论

本研究将精神型领导理论引入导生情境, 基于内在激励理论与特质激活理论, 构建了一个多重中介效应模型, 考察了导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感的影响及其内在机制, 实证结果发现导师精神性指导行为对研究生职业生涯迷茫感具有显著负向影响, 研究生职业召唤和正念觉知在其中起到中介作用。以上研究发现对探究研究生职业生涯迷茫感的心理和行为干预机制、改进研究生职业生涯教育、提高研究生导师的生涯指导能力等具有重要的理论启示和现实意义。

1. 理论贡献

本研究的理论贡献主要有以下三点:

第一, 创造性地将精神型领导理论从“领导—下属”关系领域引入到“导师—研究生”关系领域, 提出了导师精神性指导行为的重要概念, 扩展了精神型领导理论的应用范畴。第二, 聚焦研究生职业生涯心理, 通过借鉴生涯混沌理论、精神型领导理论的相关观点, 将导师精神性指导行为引入对研究生职业生涯迷茫感的讨论中, 探索出研究生职业生涯迷茫感的干预机制, 也进一步丰富了导师指导的功能和内涵。第三, 基于内在激励理论和特质激活理论, 探明了导师精神性指导行为作用于研究生职业生涯迷茫感的传导路径和内在机理, 证实了职业召唤和正念觉知在其间的多重中介作用。第四, 将精神型领导研究与职业生涯研究进行了有效连结, 丰富了生涯理论研究特别是职业生涯迷茫感的文献资料。

2. 实践启示

本研究的发现对改进导师指导行为和研究生职业生涯管理具有重要借鉴价值:

第一, 导师应注重对研究生职业生涯规划的精神辅导, 特别要关注研究生的生涯心理问题。导师指导是全员、全方位、全过程育人的关键环节, 在后疫情时代的研究生就业工作中愈发重要^[41]。在研究生自我认知压力、不确定性的外部环境、就业市场“内卷化”等内外因素的共同影响下, 研究生的职业生涯迷茫感可能进一步加重。研究生阶段是青年人才成长的“拔节孕穗”的关键时期, 他们对职业生涯的考虑和选择不仅直接影响自身的学习成长和职业发展, 而且从根本上关系到国家新时代人才强国战略的顺利实施。导师作为研究生培养管理的第一责任人, 应做好研究生职业生涯发展的领航者和知心人。导师在日常研究生培养过程中, 应转变重学术而轻德育的观念, 不仅要指导他们的科研学习, 也要关注他们的生涯心理和多元需求, 特别要重视回应研究生追求自我价值和人生意义的精神需求, 引导他们实现“学业、专业、事业、职业”的有机衔接和一体相融, 深层次、多角度激励研究生提振精神状态、焕发热情活力, 构建亲密、和谐、

向上的导学氛围和导生关系。

第二,研究生职业生涯管理既要放眼长远担当使命,又要立足当下正念躬行。研究生克服职业生涯迷茫感的心理困境,一方面需要放眼长远,将目光从现在的困境转向将来的前景,用未来的目标为此刻的迷茫正航;另一方面也必须立足当下,把对未知的不安转化为当下的干劲,用切实的作为增强生涯控制感。导师指导研究生也应因材施教、综合施策,注重培养研究生的辩证思维,引导他们用发展的眼光看待职业生涯发展问题。对于有清晰职业兴趣和规划的研究生,导师可以鼓励和帮助他们制定明确的行动目标,培养他们关注当下的觉知,提升专注力,使他们减少无意义的冗思,远离不良干扰,激发研究生的正念行为。对于缺乏职业目标和爱好的研究生,导师需积极引导他们发掘个人优势,探索多元可能,确立人生志向,唤醒研究生的自我意识,激发他们学习、谋事、创业的内在动机,并为他们提供指导、尊重和关爱。另外,导师应加强对研究生的职业价值观教育,引导研究生树立正确的职业理想和择业观,激发他们的使命感和责任感,鼓励他们深怀爱国之心、砥砺报国之志,主动担负起时代赋予的使命责任,继承和发扬胸怀祖国、服务人民的优秀品质,心怀“国之大事”,为国分忧、解难、尽责^[42]。

3. 研究局限与展望

首先,本研究采用自评式问卷数据收集方法,虽然通过了共同方法偏差检验,但未来研究可以收集配对、多时点数据,进一步提高研究精准度。其次,职业生涯迷茫感作为一种心理感受,受到情境的复杂影响,本研究仅考察了导师精神性指导行为的单一因素,未来还可从同学、团队以及其他风格的导师指导行为等方面入手,探索更多有效干预机制。再者,本研究立足内在激励理论和特质激活理论,探究了职业召唤和正念觉知两种中介机制,未来还可从多元理论视角出发,进一步挖掘导师精神性指导行为影响研究生职业生涯迷茫感的传导路径和边界条件。最后,导生关系是一个复杂、多维、动态的关系系统,本研究考察的仅是导师指导的单向影响,未来可进一步探索导生间精神性互动问题。

参考文献

- [1] 2020 年全国教育事业发展统计公报[EB/OL]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/sjzl_fztjgb/202108/t20210827_555004.html.
- [2] 李彩虹. 大学生职业生涯迷茫感及其对策研究[D]. 西安: 西安科技大学, 2011.
- [3] 程燕, 李丹. 新形势下研究生就业心理现状调查及思考[J]. 创新与创业教育, 2016, 7(2): 108-110.
- [4] 王平. 研究生职业生涯规划教育现状调查与对策思考[J]. 文教资料, 2016(12): 130-132.
- [5] 解志韬, 韩雨卿. 变革型导师风格对研究生创新行为的影响研究——领导成员交换的中介作用[J]. 工业工程与管理, 2016, 21(3): 139-144, 152.
- [6] 王辉, 王录叶, 陈旭. 包容型导师风格对研究生创新行为的影响研究——创新自我效能感的中介作用与深度学习的调节作用[J]. 当代教育论坛, 2021(2): 66-74.
- [7] 张宝生, 李鑫, 张庆普. 家长式导师风格对研究生科研创造力的影响机制研究——学术激情与科研自我效能感的作用[J]. 技术经济, 2021, 40(6): 177-188.
- [8] FRY L W, VITUCCI S, CEDILLO M. Spiritual leadership and army transformation: theory, measurement, and establishing a baseline[J]. The leadership quarterly, 2005, 16(5): 835-862.
- [9] 仇勇, 孟雨晨, 杨旭华. 精神型领导何以激发员工创新?——领导成员交换关系与组织认同的链式中介作用[J]. 华东经济管理, 2019, 33(4): 44-50.
- [10] TETT R P, GUTERMAN H A. Situation trait relevance, trait expression, and cross-situational consistency: testing a principle of trait activation[J]. Journal of research in personality, 2000, 34(4): 397-423.
- [11] 崔遵康, 李丹阳, 季小童, 等. 多元视角下的职场精神性研究述评与未来展望[J]. 管理现代化, 2022, 42(1): 1-8.
- [12] 姜飞月. 生涯混沌理论述评[J]. 职业技术教育, 2006, 27(22): 63-67.
- [13] 张树凤, 丁玲, 胡冬梅, 等. 大学生自立人格与职业决策困难的关系: 状态-特质焦虑的中介作用[J]. 中国临床心理学杂志, 2016, 24(4): 684-688.
- [14] 沈雪萍, 顾雪英. 大学生主动性人格与职业决策困难的关系: 职业自我效能和职业使命感的中介作用[J]. 心理学探新, 2018, 38(6): 546-550, 556.
- [15] GUTMAN L M, SCHOON I. Correlates and consequences of uncertainty in career aspirations: gender differences among adolescents in England[J]. Journal of vocational behavior, 2012, 80(3): 608-618.
- [16] 孟祥敏. 大学生职业生涯规划影响因素研究——基于长三角9所高校的调研数据[J]. 中国青年社会科学, 2020, 39(4): 94-102.
- [17] 苏荟, 白玲, 张继伟. 导师家长式指导风格对研究生创新行为的影响研究[J]. 学位与研究生教育, 2021(6): 57-66.
- [18] 包水梅, 杨冰冰. 基于内容分析法的研究生导师指导风格概念模型构建[J]. 学位与研究生教育, 2019(2): 12-18.
- [19] 崔遵康, 季小童, 刘平青, 等. 中国本土精神型领导: 多维结构、测量与组织主人翁行为影响验证[R]. 新乡: 中国社

- 会心理学会管理心理学专业委员会, 2021.
- [20] DIK B J, DUFFY R D. Calling and vocation at work definitions and prospects for research and practice[J]. *Counseling psychologist*, 2009, 37(3): 424-450.
- [21] 倪旭东, 杨露琳. 职业呼唤三种状态激发转变机制的整合模型构建[J]. *中国人力资源开发*, 2021, 38(1): 6-19.
- [22] 史珈铭, 赵书松, 吴保含. 精神型领导与员工职业呼唤——自我决定理论视角的研究[J]. *经济管理*, 2018, 40(12): 138-152.
- [23] 刘平青, 崔遵康, 赵莉, 等. 中国情境下精神型领导对研发人员创新行为的影响机理[J]. *北京理工大学学报(社会科学版)*, 2022, 24(1): 65-76.
- [24] 张春雨, 韦嘉, 张进辅. Calling 与使命: 中西文化中的心理学界定与发展[J]. *华东师范大学学报(教育科学版)*, 2012, 30(3): 72-77.
- [25] DUFFY R D, DIK B J. Research on calling: what have we learned and where are we going?[J]. *Journal of vocational behavior*, 2013, 83(3): 428-436.
- [26] HUNTER I, DIK B J, BANNING J H. College students' perceptions of calling in work and life: a qualitative analysis[J]. *Journal of vocational behavior*, 2010, 76(2): 178-186.
- [27] KABAT-ZINN J. *Wherever you go, there you are: mindfulness meditation in everyday life*[M]. New York: Hyperion, 2005.
- [28] BROWN K W, RYAN R M, CRESWELL J D. Mindfulness: theoretical foundations and evidence for its salutary effects[J]. *Psychological inquiry*, 2007, 18(4): 211-237.
- [29] 张静, 宋继文, 王悦. 工作场所正念: 研究述评与展望[J]. *外国经济与管理*, 2017, 39(8): 56-70,84.
- [30] 张莉, 邹文麓. 精神型领导对员工工作幸福感的促进效应研究——正念的中介作用[J]. *教育发展研究*, 2021, 53(5): 2661-3573.
- [31] 郑晓明, 倪丹. 组织管理中正念研究述评[J]. *管理评论*, 2018, 30(10): 153-168.
- [32] 刘玉新, 陈晨, 朱楠, 等. 何以近朱者赤、近墨者黑? 特质激活理论的缘起、现状和未来[J]. *心理科学进展*, 2020, 28(1): 161-177.
- [33] BROWN K W, RYAN R M. The benefits of being present: mindfulness and its role in psychological well-being[J]. *Journal of personality and social psychology*, 2003, 84(4): 822-848.
- [34] WILLIAMS J. Mindfulness, depression and modes of mind[J]. *Cognitive therapy and research*, 2008, 32(6): 721-733.
- [35] 刘慧琴, 吴希林, 邓云龙. 大学生正念觉知与抑郁情绪: 经验回避和冗思的链式中介作用[J]. *中国临床心理学杂志*, 2018, 26(3): 565-569.
- [36] WHITEHEAD R, BATES G, ELPHINSTONE B. Growing by letting go: nonattachment and mindfulness as qualities of advanced psychological development[J]. *Journal of adult development*, 2020, 27(1): 12-22.
- [37] DIK B J, ELDRIDGE B M, STEGER M F, et al. Development and validation of the calling and vocation questionnaire (CVQ) and brief calling scale (BCS)[J]. *Journal of career assessment*, 2012, 20(3): 242-263.
- [38] 孙茜. 大学新生的迷茫感及其教育引导研究[D]. 长沙: 湖南师范大学, 2017.
- [39] PAWAR B S. Leadership spiritual behaviors toward subordinates: an empirical examination of the effects of a leader's individual spirituality and organizational spirituality[J]. *Journal of business ethics*, 2014, 122(3): 439-452.
- [40] 崔遵康, 杨征, 刘平青, 等. 点燃科技企业明星员工创造力的领导机制研究——基于精神与能量视角[J]. *科技进步与对策*, 2021, 38(18): 131-139.
- [41] 贺筱华, 潘光堂. 后疫情时代研究生就业工作“三全育人”机制构建探析[J]. *学位与研究生教育*, 2021(3): 32-37.
- [42] 中央组织部人才工作局. 深入实施新时代人才强国战略[N]. *人民日报(理论版)*, 2022-01-13(9).

(责任编辑 刘俊起)

中国学位与研究生教育学会多措并举开展高质量线上活动

2022年新冠病毒肺炎疫情在我国多个地区出现反复,中国学位与研究生教育学会在严格贯彻落实国家疫情防控工作有关要求的前提下,充分依托线上技术优势,克服疫情影响,多措并举,开展了一系列高质量线上活动。

3—6月,学会以卓越工程人才、导师队伍建设、专业学位教育、教育质量评价等为主题举办了一系列线上交流研讨活动,共有近4万人次参加。其中,全国教育硕士导师研修会、工程硕士培养单位研修会的参会教师分别达2600余人次和22000余人次,公益云讲堂累计观看人数达12000余人次。线上交流研讨活动受到了广大高校的高度重视,例如,东南大学、哈尔滨工程大学、沈阳工业大学等高校组织了500人以上的教师参会,浙江工业大学、三峡大学、西安邮电大学、广东石油化工学院等高校组织了线下集中参会和研讨。

学会通过举办内容丰富、形式多样的线上活动,服务了高校在疫情期间参加全国性交流研讨活动的需求;通过以学校为单位报名、报名人数不限等举措,让更多的高校教师获得了参会交流的机会,同时降低了高校参加活动的成本,取得了较好的反响。

(中国学位与研究生教育学会)