

研究生教育中导学关系异化的表征、成因与化解

付亦宁¹, 王心怡²

(1.苏州大学 教育学院,江苏 苏州 215123;2.江苏省苏州高新区实验初级中学,江苏 苏州 215011)

摘要:导学关系和谐是研究生教育高质量发展的前提,然而在构建和谐导学关系的过程中却不断涌现冲突与矛盾,导学关系异化现象屡屡产生。导学关系最终归向异化还是摆脱困境,不仅需要梳理异化症候,更需要归因以明症结。通过深度访谈和质性分析发现导学关系异化症候主要表现为时空、情感以及认知的异化。在此基础上,借助 Granovetter 弱关系理论,对导学关系异化进行归因,包含师生互动的极端分化、精神交流的亟待满足以及互惠交换的期望落空三个方面。为促使导学关系质量的进一步提升,突破异化困境,可以从研究生转变学术观念、导师强化情感责任、师生协商科研规划三条路径入手。

关键词:导学关系;异化;弱关系理论;归因

中图分类号:G645

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2025)05-0144-06

研究生教育是我国最高水平的国民教育,承担着培养高素质人才、开展科研创新的重任。教育部于2020年印发的《研究生导师指导行为准则》对导师与研究生之间的关系提出了规范性的要求,即要构建和谐导学关系^[1]。导师良性的指导和教学不仅有益于科研成果的产出和创新,还凝结着治学态度与价值理念,承载着研究生学术志趣和精神追求,是实现师生间深层次探讨与沟通的保障,对推动新时代研究生教育内涵式高质量发展具有积极意义。近几年,导师与研究生之间矛盾频发,导学关系深陷异化困境。立足于异化理论,不同学者认为导学关系逐渐变为劳资关系或是放任关系^[2-3],而关系异化的生成受到师本位观念、导师制以及功利主义的影响^[4]。本文在透析导学关系异化表征与成因的基础上,通过不同理论视角为构建和谐导学关系提出相关措施,以期改变导学关系的异化困境。

1 导学关系的内涵与异化

第一,导学关系的内涵。曾任美国密西根大学校长的詹姆斯·杜德斯达认为导学关系是一种合作指导关系,导师和研究生的角色定位是科研的同事与合作者^[5]。国内有学者认为导学关系包括答疑解惑的教学、传道授业的学术以及身正为范的育人^[6]。由此可知,导学关系应是一种基于指导与教学,以讨论、互动、探究形式展开,兼具科研合作、学术探讨、生活指导等活动特征的人际关系。第二,导学关系异化。在利益逻辑支配下导师和研究生发生的行为活动背离了交往的最初目的,使得师生之间出现了关系异化的现象。国内学者认为导学关系异化表现为导师在一切行动中的绝对主宰与权威地位,而研究生完全受支配^[7]。导学关系异化是导师与研究生地位和权力不对称、科研诉求不匹配、学术期望不一致等引发的人际关系失衡,将影响和谐导学关系的建立。

导学关系异化矛盾问题的合理解决不仅关乎

收稿日期:2024-10-16

基金项目:江苏高校哲学社会科学研究重大项目(2024SJZD070);江苏省教育科学规划课题高校重点项目(B/2023/01/162)

作者简介:付亦宁(1978—),女,江西九江人,副教授,博士,主要从事高等教育教学、学术思维研究。

研究生教育的现实效力,还是维持健康学术生态的关键。为此,在明确导学关系与异化内涵的基础之上,本研究借助访谈法对导学关系异化表现进行深层次挖掘,并进一步将导学关系置于强弱关系视角上来审视异化成因。

2 导学关系异化的表征

2.1 研究设计

2.1.1 研究方法 with 工具

本研究运用扎根理论方法明晰导学关系异化的表征,需要广泛搜集与所要探讨的研究主题密切相关的事实证据。为更加有针对性地收集研究所需的访谈资料,研究者自编了有关导学关系的访谈提纲。提纲主要包含两个部分:一是人口学统计,包括性别、年龄、专业、学制等;二是开放式问题,包含研究生与导师的相处方式、读研动机、如何处理科研困难等。

2.1.2 研究对象

本研究以 19 名在校研究生为对象进行访谈,如表 1 所示。受访者的就读专业涵盖了学科教学(物理)、金融学、英语笔译、医学、智能科学与技术等,类型上包括学术型和专业型,涵盖硕士、博士研究生,年龄跨度从 22 岁至 28 岁。在访谈至第 15 名研究生时,访谈资料已饱和。

表 1 受访者编号及基本信息

编号	年龄	性别	高校层次	专业	学位
G1	23	女	985	医学	学术型硕士
G2	25	男	211	学科教学(物理)	专业型硕士
G3	23	男	普通高校	软件工程	学术型硕士
G4	24	女	211	广播电视	学术型硕士
G5	23	男	211	计算数学	学术型硕士
G6	23	女	普通高校	学前教育学	学术型硕士
G7	22	女	211	计算机科学与技术	学术型硕士
G8	23	女	211	英语笔译	专业型硕士
G9	22	女	211	体育学	学术型硕士
G10	23	女	211	金融学	专业型硕士
G11	28	男	211	智能科学与技术	学术型博士
G12	24	女	211	计算数学	学术型博士
G13	24	女	211	学科教学(物理)	专业型硕士
G14	25	男	985	医学	学术型硕士
G15	23	女	985	新闻与传播	专业型硕士
G16	24	男	985	金融	专业型硕士
G17	22	女	普通高校	小学教育	专业型硕士
G18	25	男	985	医学	学术型硕士
G19	25	男	普通高校	通信工程	学术型硕士

2.1.3 研究过程

运用扎根理论对访谈获得的文本进行开放编码、主轴编码和核心编码,对原始语句进行命名、概括以及归类,并从中提炼若干属性后对重复性内容进行合并与对照,再将其抽象为初始范畴,从而实现对原始资料的范畴化。在第二次编码中,继续寻找各个范畴间直接的关系,确认 6 个主要范畴。在反复比较、辨析各个初始范畴、主范畴及其关系之后,结合访谈资料梳理目标,以及各个类属间的联系,将访谈内容的三级编码汇总,如表 2 所示。

表 2 导学关系异化表征的三级编码

三级编码	二级编码	一级编码
C1 时空异化	B1 个人时间的消耗	A1 交流机会少
		A2 联系时长
		A3“放养”
		A4 参与横向课题
		A5 集体指导针对性差
	B2 空间的多向延伸	A6 读书汇报过多
		A7 电脑随身
		A8 打卡制度
		A9 在导师公司工作
		A10 出差
		A11 限制就业实习
C2 情感异化	B3 恐惧的复杂情绪	A12 寻求导师的胆怯心理
		A13 被反问与质疑的失措
		A14 焦虑不安的情绪体验
		A15 遇到困难先找师兄师姐
	B4 导师支持的退位	A16 避免寻求导师帮助
		A17 导师给不了具体指导
		A18 导师的帮助是最后的“稻草”
		A19 导师不审核论文
C3 认知异化	B5 需求的失衡	A20 导师规划脱离实际
		A21 导师会安排科研外的琐事
		A22 导师不在乎研究生个人发展
		A23 读研是为了逃避就业
	B6 角色的规避	A24 获得文凭资本
		A25 课题组人数过多
		A26 导师即将退休
		A27 导师繁忙

2.2 研究结果

2.2.1 时空异化:无意义沟通与强制性出勤

时空的异化不仅使个体失去对时间的掌控感,也会导致生活与工作场域归属感的缺失^[8]。在导学关系中形成的时空异化体现为交往时间的

无意义化以及科研场所边界的模糊化。在时间上的异化,主要表现为由于双方时间错位导致的不沟通、难沟通。“导师他自己很忙,我们现在课也很多,所以现在我和导师沟通不是很多,并且我觉得未来应该也不会多,之前组会上导师还跟我们说科研上也不要push他。”(G4)从受访者的话语中可以发现,导师和研究生各自的时间被不同类型的事务占用,在权衡之下选择牺牲师生交往,形成了不沟通的借口,并且双方都相安于疏离的关系样态,使得沟通所需的时间被无意义化。这就造成了双方都拒绝在时间上产生共享,师生不约而同地形成了每一次会面并不具有实际效果的刻板印象。而为了实现导师与研究生沟通频率的稳定,师门内部通常会采用约定俗成的组会制度。当询问研究生对于组会制度的看法时,他们常常是感到紧张、焦虑与痛苦的。“我们组是每周进行一次组会,内容主要是文献、书籍阅读汇报。但是看完一本书或者积累很多相关的文献,并且形成自己的理解,这个频率有时候真的很赶进度。”(G8)当组会的频率、时长成为研究生的一种负担,就会使得这段固定的时间只有学生身体上的完整参与,在意识上却是抗拒的,并不能满足这段时间里师生身心的同频与对位。

空间上的异化体现为个体被迫待在自己并不具有归属感的环境中被迫进行生产劳动。“我隔壁课题组,他们跟导师在一个教室,而且上班(去实验室)要打卡,一个月超过几次不打还要扣钱。”(G7)在理工科专业,实验室的出勤制度已然屡见不鲜,但是当具有权威性的导师过度执着于对学生的控制与监管,就会将常态化的科研空间扭曲为研究生打工的“工位”,并对出勤次数赋予金钱价值,迫使研究生模糊个人工作与生活的边界。并且,对于有就业需求的研究生而言,他们需要外出实习的机会以提升自己的能力,确保自己在市场中具有一定的优势。当研究生在时空上产生了自主管理的需求时,便不可避免地会与导师影响下形成的科研常态产生了冲突,于是导学关系的空间归属感开始出现罅隙和错位。

2.2.2 情感异化:恐惧焦虑与求助倦怠

情感异化是个体在情感调试失败或长期遵守规则而倦怠的结果^[9]。一方面,个体会因为关系往来的困难而产生负面情绪,这种情绪会直接作用于个体的行为状态。导学关系作为社会关系的

一种,走向分崩离析局面的原因是个人的劳动价值没有得到肯定或承认,从而导致了关系上的不和。“我每次去找导师的时候,都会焦虑,都要给自己打气,害怕老师对我进行反问和质疑,因为他的有些提问我准备不到。”(G5)如果这种情感完全控制个体的理性交往,会造成研究生压力的过度负荷,感受到现存的导学关系并没有给自己带来积极影响。同时这种情感也会影响到研究生在面对挫折、挑战时的选择,即选择逃避或是对抗。而具有强烈自我保护欲望的研究生,会因导师所提供的有限帮助与支持感到孤立无援,引起紧张、忐忑和被压迫的情感体验。他们为逃避科研上的挫折,拒绝与导师进行情感交流。“导师不了解我的课题,有时候她提的想法我真的做不到,所以其实还是靠自己。”(G19)当关系中的研究生开始主动退却,导师本能地将指导责任逐步收敛,造成了无秩序的科研教育和不公正的学术分配,形成师生双向性的退位,这是一种对导学关系建立前提失信的表现。

另一方面,当复杂情绪无法消解时会直接作用到个体的行为,而在研究生身上最直接的表现便是将寻求导师帮助置于末位选项。“其实,找导师解决问题是最后的稻草了,能不找就不找,我还是找师兄师姐(寻求帮助)比较多。”(G13)“我一般都是求助师兄师姐,因为具体的操作或者是实验什么的,老师自己可能就不是很懂,最多给一些方向上的指导。”(G14)虽然,师门互助是有助于学术共同体团结的必要手段,但是往往师门互助会取代导师支持。因为从研究生个体来说,和自己处于同样学生地位的师兄师姐,是更容易学习和交流的对象,向他们求助所产生的情感负担是可接受的。而在面对导师时,研究生往往需要更多的情感准备。这种替代性关系驱动下的导师与研究生往往是忽视信任的,他们更重视建立关系后能获得的增值利益,当长期交往后发现利益已满足或远远无法满足时,双方关系开始走向边缘化。

2.2.3 认知异化:身份理解的不同频

认知的异化是人将先见经验赋予期望,但在现实中发现认知差异而降低或无意义化自己的期望。在对访谈资料的分析中发现,研究生一开始并不会称呼导师为“老板”,而是在相处过程中发现自己获得的并不是学生身份,这种理解与认知

上的前后差异引发了师生彼此需求的失衡。“我知道别的课题组会叫导师为‘老板’,听上去让读研、上学这件事完全变成了打工,这肯定会影响我们学生和老师之间对彼此看法的。”(G17)正如该受访者所提及的“老板”称谓往往会引起研究生自我认知的异化,将自己视为“手下”“打工人”。而在校内,这种具有雇佣关系性质的称呼并不符合健康的导学关系生态,会给导学关系增添附属的经济属性。当需求平衡时,研究生能够得到导师有针对性的指导与规划,这不仅需要导师对研究生目标的认可,也需要研究生个人更为明确和清晰的目标管理。访谈对象 G15 在与导师双选时,较早地表示了自己的就业意愿,导师也相应地提供了就业指导。“我导师会推荐我们去考教资,让我们多关注与就业相关的证书。”

角色的规避则更多表现为研究生主动放弃承担学生责任或导师无暇给予正向反馈。有受访者出于个人就业发展的考虑,想培养自己学术外的能力,但表示导师不允许自己进行科研外的活动,受访者因此被迫隐瞒自己的现实状况,做出佯装仍然在学校学习、科研的决定,规避了自己没有履行责任而引发冲突的风险。“我实习是在暑假期间开始的,但也是瞒着我导师去的,因为跟导师说了这个要求的话,(他)肯定不会放我走。”(G19)也有研究生愿意主动寻求导师在学术外的建议,但往往并不能得到积极、正向的反馈。正如 G2 在接受访谈时所说:“我也会去找导师寻求生活上的问题,但是我发现他也不是什么都能够指导。”研究生往往会将导师形象全能化、高大化,对其寄托能够指导人生和未来的期望,而与实际情况对比所产生的落差会造成研究生理想化认知的破灭。

3 强弱关系视阈下导学关系异化的成因

Granovetter 的弱关系理论从互动性、情感性、亲密性、互惠性四个维度区分强弱关系^[10]。弱关系建立的前提在于双方经验、背景等都有明显不同,所以在相互交往的过程中获得的是具有新价值、新影响力的交流资源。与弱关系相对的强关系是指两个行动者通过长期的合作建立起来的社会关系^[11]。从关系建立的角度看,导学关系是一种弱关系,导师与研究生之间天然存在着知识背景、地位阅历的差距。但导学关系又具有强关系

的特征,师生需要长期频繁地互动,以保证学术科研的持续性。结合 Granovetter 理论以及研究对象的固有属性,下文将从互动、情感、互惠三个方面对导学关系异化进行归因。

3.1 时空束缚:师生互动的极端分化

Granovetter 所关注的关系联结是将处于不同小群体中的成员通过“桥”来维系。在两点之间如若只有唯一的可能路径联系二者,这条路径便是“桥”^[12]。而作为“桥”的导学关系,其时空互动性往往处于两种极端水平,即太过频繁的交流与完全放任的自由。第一,互动性水平过高的导学关系往往以周期化的组会制度作为核心,衍生出的导师组制、双导师制加深了这种强关系的约束性。在彼此牵制下的导学关系,其义务和责任的特征更为显著,对双方提出了更高要求,而其负面影响便是个人无法完全支配自己的时间。第二,互动性水平较低的导学关系是个人与环境因素推动下的结果,双方因工作、学习的需求不同,产生了空间上的错位,接受信息和处理信息的来源无法进行互换。而随着市场对高层次人才的需求相应增多,众多学子选择读研、读博的动机也呈现出工具主义倾向,导致研究生“利益本位”的求学动机与导师“学术本位”的价值观相斥。由此,研究生会自发地把自己的内心生活、动机态度复现于社会行为之中,不仅会把内心世界里的价值观实现于外在世界,也会成为导师眼中只需要建立“无关系”的对象。

3.2 情感规避:精神交流的亟待满足

积极情感会强化关系,消极情感则会弱化关系。Granovetter 认为,强关系能够在一个群体内部产生凝聚力,弱关系能够在不同的群体之间产生凝聚力。在弱关系视阈中,导师和研究生分别作为教师和学生群体,其形成一体的基础更多是精神或理念层次的,而非质料的力量,根基仍然在于聚集情感性联系。情感性交流缺乏的导学关系,研究生往往是畏惧向导师求助的,他们同时也会给自己暗示,即在心理上寻求同门支持比被导师指责更易接受。导学关系的支离破碎便是师生对彼此生产劳动与情感交换存在价值的拒绝接纳,这使得双方在交往的过程中勉强为善,甚至于造成不愿为善。情感性饱和的导学关系呈现出强关系在人际关系和知识共享上的优势,研究生能够借助导师的人脉与信息率先完成个人的目标与成果,能够

更多地关注到自己是被导师帮助、指导的对象,产生了基于师生恩情的义务压力,从而推动自己积极履行研究生的角色义务,内生出真实的感激之情,形成了一种师门归属感,具备向拟亲情关系发展的先天优势,其真情实感有稳定存在的关系基础。

3.3 认知参差:互惠交换的期望落空

Granovetter 强调关系是发挥影响的通道^[12]。而关系能否真正起到影响作用,需要判断关系两端的主体是不是依照一致的关系原则进行相处与交往。由于导学关系本身所裹挟的弱关系特征,建立关系的初始是为了帮助导师与研究生跨越较长的社会距离,能够更快地让彼此所接触到的信息流动起来,从而能够发挥互惠交换的作用。但是,由于双方背景、知识水平的巨大差异,所交换信息的价值并不具备普适性,这就造成了需求的失衡,由此产生对信息的分歧与偏见,师生开始选择漠视甚至是拒绝往来,更无从谈起互惠互助。这种身份理解认知上的不同频,造成了师生对个人责任的主观性界定,偏好于根据自己的规划进行发展,这种没有经过协商和讨论而达成的关系便是单向、孤立的,并不能形成具有身份理解与认知一致性的导学关系。

4 导学关系异化的化解

4.1 交往中理解:研究生转变学术观念

交往理性视角下导师或研究生能够反思和衡量自身交往行为,走向合理的交往秩序^[13]。导学关系中师生并非是孤立的,而是交互的双方。而在工具理性的泛滥下,导师或是研究生将重点置于自身相关的科研成果的产出,即归因中所提及的互动交流的极端化情况,或是只重视交往关系的目的与成果,或是忽视交往过程且默许相安的疏离。交往理性则会关注互动过程的双方对彼此观念的理解与认可,能够从他人的立场上判断自身行为或看法的合理性,将自己置于关系中,形成自己是互动主体的一方的认识。在交往理论指导下,关注师生作为一个团体的作用,并且更加强调导师和学生双方在导学关系中的交往和联系。在研究生层面,想要实现导学关系交往理性的回归,就需要研究生积极转换消极学术心理,通过让研究生获得学术自重使导学双方意志凝结成一个团结体。学术自重强调每个独立存在的个体都能够实现自我价值,并能够意识到自己为集体荣誉所

作出的贡献。研究生培植学术自重的价值不仅在于避免了学术不端行为的出现,还加强了融入导学关系的主动性。通过积极参与学术经验沙龙和线下实地访问等实践活动,研究生可以从学术成就的积极力量中加强自我重视与认可,培养学术自重意识。

4.2 他者的倾听:导师强化情感责任

他在性理论强调他者对自我的承认与理解,尊重“我”与“他”之间的差异性。姚远等学者创新性地提出导学关系的他在性,强调师生的相互尊重^[14]。他在性哲学的引入弥补了将师生关系置于主客体框架下的缺陷。主客体观念下的师生关系具有压迫性、灌输性,学生变成教师附属,完整人格受到损害。而从他在性视角出发建立的导学关系,强调“他者责任”,这种责任具有自觉性、深度性,能够补偿情感交流的缺乏,避免师生由于主观情感而漠视双方的心理需求。在这种观念下,导师主动承担伦理责任,避免了角色身份的对立性,导师能够倾听研究生自我意愿,重视双方的差异与个人特征,给予学生更多发展机会。导师个人的学术素养和育人教导的发挥依赖于导学关系中两个主体尊重彼此之间的绝对差异。以他在性为基础的导学关系是一种非对称的关系,导师摒弃将指导和教学视为义务的观念,自觉承担对学生当下和未来的无限责任,耐心倾听并回应学生的独立见解。在导师责任意识的树立上,导师应从每个学生的个性特点和已有基础出发,为研究生设计个性化的培养目标,了解学生的学术兴趣,分享前沿性学术成果,激励研究生参与学术科研项目。

4.3 契约下的包容:师生协商科研规划

心理契约指主体不会以外显的形式,直接而明确地表达自我意识,但会通过多种心理暗示来让双方都能感受并认同彼此的期望,从而形成一份内隐了对权利和义务关系要求的协定,即“未书面化的契约”。“契约”将双方的职责与义务联系在一起,并对师生双方的言行举止起到一定的制约作用。如果使用得当,无形的心理契约作用要远远大于正式契约的作用。导师与研究生之间心理契约的建立是对双方认知统一的主观心理约定,如前文归因部分所提及的导师与研究生身份理解与认知的一致性。而失去内部共识与角色承担的心理契约致使师生迷失于自我认知与定位,造成导学关系中彼此身份的错认。而研究生在选

择导师前,很少有机会能跟导师进行面对面的沟通,甚至没有交流便完成了互选。所以,在建立导学关系的初期,师生需要对彼此进行充分了解,无论是研究生的学术理想或就业安排,还是彼此的科研方向与擅长领域,双方都需要进行权衡,才能明确彼此的未来规划以及发展方向。导师与研究生共同协商的价值在于帮助研究者、学习者在有序、规范的环境下,面对学术与生活保持正面、积极的态度,由此为师生敞开心扉、建立彼此期望提供心理上的铺垫。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部.教育部关于印发《研究生导师指导行为准则》的通知[EB/OL].(2020-11-04)[2024-10-26].http://www.moe.gov.cn/srcsite/A22/s7065/202011/t20201111_499442.html.
- [2] 赵祥辉.研究生教育中师生关系异化的外在表征及其生成逻辑:基于马克思异化劳动理论的视角[J].现代教育科学,2018(3):74-79.
- [3] 房婉萍.我国研究生教育中师生关系的异化及其重构:基于学术资本主义理论的分析[J].煤炭高等教育,2020(3):54-58.
- [4] 张悦,段鑫星.规训视角下研究生导学关系的异化及修复[J].研究生教育研究,2023(4):20-28.
- [5] 杜德斯达.21世纪大学[M].北京:北京大学出版社,2005:74.
- [6] 梁社红,刘艳,朱婉儿,等.导学关系困扰类型分析及对策研究[J].学位与研究生教育,2018(5):50-54.
- [7] 翟翌,范奇.“非升即走”背景下支配型导学关系的异化与复归[J].学位与研究生教育,2022(4):35-42.
- [8] 罗萨.新异化的诞生[M].郑作或,译.上海:上海人民出版社,2018:54-59.
- [9] 杨慧,吕哲臻.情感异化与情感唤醒:教师情感劳动的现代议题[J].福建论坛(人文社会科学版),2023(2):187-200.
- [10] GRANOVETTER M. The strength of weak ties[J]. American Journal of Sociology,1973(6):1360-1380.
- [11] 魏春梅,盛小平.弱关系与强关系理论及其在信息共享中的应用研究综述[J].图书馆,2014(4):18-21,27.
- [12] 格兰诺维特.镶嵌:社会网与经济行动[M].罗家德,等译.北京:社会科学文献出版社,2007:73-83.
- [13] 杜静,常海洋.博士生导师导学关系中交往理性的缺失与回归[J].学位与研究生教育,2022(4):28-35.
- [14] 姚远,杨蒙蒙.朝向他在性:研究生导学关系反思与重构[J].黑龙江高教研究,2019(6):106-109.

The Representation, Cause and Resolution of the Alienation of Supervisor-Student Relationship in Postgraduate Education

FU Yining¹, WANG Xinyi²

(1. School of Education, Soochow University, Suzhou 215123, China;

2. Suzhou High tech Zone Experimental Junior High School, Jiangsu Province, Szhou 215011, China)

Abstract: Harmonious supervisor-student relationship is the prerequisite for high-quality postgraduate education. Yet, in the very process of constructing a harmonious relationship, conflicts and contradictions keep emerging, and the relationship is repeatedly alienated. Whether this relationship ultimately drifts further into alienation or breaks free of its predicament depends not only on mapping the symptoms of alienation but also on identifying their causes. Through in-depth interviews and qualitative analysis, this study has found that the alienation manifests itself chiefly in the dimensions of time-space, emotion, and cognition. Drawing on Granovetter's theory of weak ties, the study attributes the alienation to three factors: the extreme polarization of supervisor-student interaction, the urgent need for spiritual communication that remains unmet, and the disappointment of reciprocal expectations. To raise the quality of the supervisor-student relationship and escape the alienation, progress can be pursued along three routes: postgraduates must shift their academic outlook, supervisors must strengthen their emotional responsibility, and both parties must negotiate research plans together.

Key words: supervisor-student relationship; alienation; theory of weak ties; attribution

(责任校对 葛丽萍)