

建筑设计院师徒关系的概念界定与维度内容研究

孔睿杰 张云华 郑俊巍 何亮
昆明理工大学 云南 昆明 650500

摘要: 建筑设计院属于典型的知识密集型企业, 搭建师徒关系是设计院进行知识型员工培养的常见方式。建筑设计院情境下的师徒关系复杂多变, 涉及多维度互动, 易受行业特性及变化影响, 尚无统一概念可循。本文通过梳理现有师徒关系研究成果, 并开展半结构访谈, 对建筑设计院情境下的师徒关系概念进一步界定; 并明确其包含的社会支持、心理支持、榜样模仿3大维度, 及对应赞助、展露、教导、保护、挑战性工作、隐性知识共享等12项指导功能。

关键词: 建筑设计院; 师徒关系; 半结构访谈

1 引言

员工的专业技能、知识储备是建筑设计院非常重要的生产资料。设计院重视知识型员工的培养, 师徒制就是一种常见方式。设计院内资深者与资浅者之间建立支持性师徒关系, 师父向徒弟提供高度的支持与协助, 徒弟通过观察、借鉴和模仿过程吸收并升华蕴含于师父分析和解决问题过程中的知识、技能。

现有针对师徒关系的研究, 集中于概念界定(Kram, 1983)、维度和内容(Scandura, 1992)、影响因素(Johnson, 2002)、评价机制(孙玺, 2013)等方面。然而, 这些研究针对普通企业, 对于特定企业关注较少, 且其中的维度或内容可能并不适用于具体情境, 需要进行改进。本文旨在对建筑设计院特定环境下的师徒关系概念进一步界定, 并结合外在影响路径、内在情感因素对其维度内容进行明确。

2 师徒关系相关研究现状

(1) 概念界定。Kram(1983)首先给出了师徒关系是一种指导关系的定义^[1], Van Emmerik等(2005)认为师徒关系是指处于组织中较高级别和拥有一定影响力的师傅, 会利用自己专家性角色, 将自己的知识及经验以榜样的形式濡染徒弟, 并提供徒弟以指导、支持和建设^[2]。师父在徒弟的工作上、心理上都会产生很大影响。

在我国, 师徒关系不仅仅是一种身份关系, 有时也是一种伦理关系和利益关系。杨芳等(2021)认为师徒关系是一种独特的情感纽带和人际交换关系, 在这种关系中, 师傅为徒弟提供指导和学习的机会^[3]。

(2) 维度结构。Kram(1983)将师徒关系划分为两个维度, 即职业生涯指导和社会心理支持。Scandura(1992)将其划分为职业支持、心理支持、榜样模仿^[4]三个维度。其中, 职业支持主要通过5种具体的指导功能体现: 赞助、展露、教导、保护和挑战性工作; 心理支持主要通过5种具体的指导功能体现: 接纳和认可、咨询、友谊、父母、社交; 榜样模仿主要通过角色榜样1种指导功能体现。Fagenson-Eland等(1997)将师徒关系划分为职能方针、社会支持、角色榜样、沟通交流4个维度。杨英(2006)提出增设人际支持维度^[5]。Scandura(1992)三个维度、11种指导功能的研究至今仍被学术界广泛应用, 本文也在借鉴该研究的基础上开展。

3 研究设计

(1) 研究方法。质的研究是以研究者本人作为研究工具, 在自然情景下对社会现象进行整体性研究, 使用归纳法分析收集的资料和形成理论, 通过与研究对象互动对其行为和意义建构获得解释性理解的一种活动(陈向明, 2000)。师徒关系属于人际互动范畴, 本文采用质的研究类型中的访谈法, 要求徒弟们对建筑设计院师徒之间互动的内容和形式进行描述, 再对这些描述进行归纳, 从而建立符合特定情境下的师徒关系概念和维度内容。

(2) 研究内容。访谈对象为在建筑设计院工作的各部门人员, 其中以生产技术人员为主。受访者共20名, 其中12名男性、8名女性; 平均年龄28.5岁, 平均工龄6.5年; 学历结构上, 14名为本科学历, 6名为硕士学历; 职位结构上, 16名为基层普通员工, 3名为部门中层管理人

作者信息:

(1) 孔睿杰, 昆明理工大学(昆明 650500), 工程师, 18213402106, 935810895@qq.com

(2) 张云华, 昆明理工大学(昆明 650500), 副教授

(3) 郑俊巍, 南昌大学(南昌 330031), 副教授

(4) 何亮, 昆明市建筑设计研究院股份有限公司(昆明 650500), 高级工程师

员, 1名为公司高层管理人员。采用半结构访谈的形式, 即事先有一定的访谈提纲和假设, 但实际问题没有具体化, 受访者在回答时可引申提出自己的问题。部分访谈提纲包括: “在你的工作中, 是否有一个师父, 对你帮助很多? 请具体谈谈你与他/她之间交往的经历, 有哪些事是他/她让你觉得很感激的? 或者他/她身上有哪些优点是你很敬佩的? 通过和他/她的相处, 你自身的工作能力是否有提升? 请尽量以一些事例描述”。

4 结果分析

针对20名受访者在访谈过程中提到与其师父的互动内容, 进行总结并编码, 以至少3名受访者同时提到的码号为准, 若仅偶尔有1~2名受访者提到的均视为随机事件, 最终共总结出20个码号。

表1 内容编码结果

序号	编码结果
①	指点如何为将来做准备
②	分享个人经历
③	关心我的生活
④	提供展示自己的平台
⑤	指出我的不足
⑥	在上级面前表扬我
⑦	夸奖我的工作成果
⑧	帮我制定职业规划
⑨	教我书本上没有的知识
⑩	以他/她为榜样
⑪	私底下经常交流
⑫	鼓励支持我
⑬	安排具有挑战性的工作
⑭	开导、安慰我
⑮	保护我规避设计风险
⑯	把师父当长辈尊重
⑰	给我分享个人独有工作经验
⑱	教我公司办公系统操作流程
⑲	让我独自负责重大项目
⑳	我敬佩他/她的专业能力

本文在Scandura (1992) 三个维度、11种指导功能的研究基础上进行, 将总结出的20个码号分别归类与之对应, 观察是否有增项或缺项。凡是体现师父对徒弟的职业生涯发展有外在帮助的, 均归类至“职业支持”维度, 如“⑧帮我制定职业规划”; 凡是体现师父对徒弟有心理性内在帮助的, 均归类至“心理支持”维度, 如“⑭开导、安慰我”; 凡是体现师父对徒弟有榜样效应的, 均归类至“榜样模仿”维度, 如“⑩以他/她为榜样”。再结合具体内容情境归类至对应的指导功能。最

终20个码号归类结果如下:

表2 码号归类结果

维度	指导功能	包含的码号
职业支持	1.赞助--支持晋升及规划	①⑧
	2.展露--提供展示平台和机会	④
	3.教导--指导工作流程	⑤⑱
	4.保护--让被指导者不受到有害因素的影响	⑮
	5.挑战性工作--安排挑战性的工作	⑬⑲
	6.隐性知识共享--传授“独家秘诀”(新增)	⑨⑰
心理支持	1.接纳和认可--肯定认可能力	⑥⑦⑫
	2.咨询--提供咨询和开导	⑭
	3.友谊--成为朋友	②③
	4.父母--当做父母兄长一样尊重	⑯
	5.社交--一起参加社交活动	⑪
榜样模仿	1.角色榜样--当做榜样学习	⑩⑳

可以看到, 20个码号可全部归类至3个维度, 但码号⑨“教我书本上没有的知识”和码号⑰“给我分享个人独有工作经验”被受访者反复提到, 但并没有归入到11种指导功能中。二者讲述的均为在建筑设计院高度知识密集的环境下, 师父对徒弟的职业支持除了必要的系统指导外, 还会进行深层次的隐性知识共享, 将自己工作中积累的“独家秘诀”传授给徒弟, 帮助徒弟提升个人能力和工作质量。因此, 本文将码号⑨、码号⑰新增归类为一个建筑设计院特有、职业支持维度下的指导功能“隐性知识共享”。

综上, 建筑设计院情境下的师徒关系包含职业支持、心理支持、榜样模仿三大维度及对应12种指导功能。其中, 职业支持维度包含6种指导功能: 赞助、展露、教导、保护、挑战性工作、隐性知识共享; 心理支持维度包含5种指导功能: 接纳和认可、咨询、友谊、父母、社交; 榜样模仿维度包含1种指导功能: 角色榜样。

5 结束语

本文充分梳理借鉴国内外师徒关系的研究成果, 通过开展访谈, 对建筑设计院情境下的师徒关系概念进一步界定为: 资深设计师(师父)通过职业支持、心理支持、建立角色榜样的方式, 对年轻设计师(徒弟)提供指导, 以传承专业技能、塑造个人品格, 并促进个人成长与设计院发展的紧密关系。同时, 进一步确定了建筑设计院师徒关系3大维度及对应的12项指导功能, 一定程度上完善了相关领域的研究, 为设计院师徒关系的维护、企业的可持续发展提供一定实践借鉴。未来可进一步开展量表开发, 对编码内容进行问卷调查与验证分

析,进一步论证建筑设计院师徒关系维度与内容的科学性和准确性。

参考文献

[1] Kathy E. Kram. Phases of the Mentor Relationship[J]. The Academy of Management Journal, 1983, 26(4): 608-625.

[2] Hetty Van Emmerik and S.Gayle Baugh and Martin C.Euwema. Who wants to be a mentor? An examination of attitudinal, instrumental, and social motivational components[J]. Career Development International, 2005, 10(4): 310-324.

[3] 杨芳,刘平青,何小海等.企业师徒关系对徒弟角色内行为的影响研究——基于组织支持感和徒弟知识共享的链式中介模型[J].软科学,2021,35(09):100-105.

[4] Scandura T.A., Ragins B.R. The Effects of Sex and Gender Role Orientation on Mentorship in Male-Dominated

Occupations[J]. Journal of Vocational Behavior, 1993, 43(3): 251-265.

[5] 杨英.中国知识员工的师徒关系对徒弟工作绩效、组织承诺的影响[D].华中师范大学,2006.

[6] 刘怡兰.师徒关系对组织社会化的影响[D].台湾:台湾国立中央大学,2006.

[7] 张正堂.企业导师制研究探析[J].外国经济与管理.2008,30(5):35~41.

[8] 孙玺,李南,付信夺.企业师徒制知识共享与转移的有效性评价[J].情报理论与实践,2013,36(07):76-80.

[9] 张向前,黄种杰,蒙少东.信息经济时代知识型员工管理的新趋势[J].东方经济周刊,2002(8):794-796.

[10] Kram, K.E. Mentoring at work: Development relationship in organizational life MJ. Glenview, IL: Scott Foresman, 1985.