



北大教育经济研究（电子季刊）

Economics of Education Research (Beida)

北京大学教育经济研究所主办

Institute of Economics of Education, Peking

第9卷第3期

（总第32期）

主编：闵维方；副主编：丁小浩 岳昌君；

编辑：孙冰玉

象牙塔里的压力

—中国高校教师职业压力与学术产出的实证研究—

鲍威、王嘉颖

（北京大学教育学院/教育经济研究所，北京 100871）

摘要：高校教师是教学运作和学术研究的第一线实践专业人员，如何强化其职业发展和学术产出成为影响高等教育质量的关键因素之一。但与此同时，新管理主义和学术资本主义在高校组织管理体制中的渗透、社会环境与科技技术的急速变迁，高校规模扩大以及由此导致的院校组织内部的一系列变化，导致高校教师处于高度压力之下。本研究将利用2007北京市高校教师调查数据，尝试从组织环境与个体特质两个层面，揭示高校教师职业压力的内涵与影响因素，探讨过度压力对高校教师职业发展所形成的冲击效应。研究发现：（1）高校教师面临不同层次的教学、科研和经济压力。在教师职业生涯轨迹中，40岁以下为高压期，41-55岁为缓压期、56岁以后为低压期。（2）高校扩招、高校内部绩效评估机制的实施、婚姻状态、薪酬水平、工作负荷、发展定位、职称等成为引发高校教师压力的重要因素。（3）压力的膨胀不仅不能有效促进教师的学术产出，相反导致教师职业倦怠的发生。

关键词：高校教师、职业压力、学术产出

Stress in the Ivory Tower: An Empirical Study of Stress and Academic Productivity among University Faculty in China

BAO Wei, WANG Jiaying

Institute of Economics of Education, Graduate School of Education, Peking University, Beijing 100871, China

Abstract: Faculty, who are practitioners of teaching and publishing, constitute the core competitiveness of higher education. However, faculty nowadays are overworked and suffered high level of pressure and distress because of the emphasis on New Managerialism and Academic Capitalism, rapid transition of social context and scientific technology, as well as the organizational changes after the expansion of higher education. Drawing on a survey of university faculty conducted in 2007, the paper examines the faculty stress by analyzing the evidence and affecting factors of faculty stress, discussing the shock effect of overloaded stress on faculty's career development from the analyzing levels of organizational environment and personal characteristics. The paper finds that faculty is under pressure of teaching, researching and living in different age groups: teachers under 40 years old suffer highest level of stress, 41-55years middle level and over

56 years low level. Expansion of scale, performance evaluation mechanism, marriage, salary, work load, career orientation and promotion are sources affecting stress. The results also indicate that overloaded stress may result in occupational burnout and have no contribution to academic productivity.

Keywords: Faculty, Occupational Stress, Academic Productivity

作者简介: 鲍威, 女, 北京大学教育学院/教育经济研究所, 副教授, 博士。

王嘉颖, 女, 北京大学教育学院/教育经济研究所博士研究生。

[基金] 中国高教学会、新世纪教学研究所 2009 年重点规划课题《影响高等院校本科教学质量要素的现状调查及对策研究》、全国教育科学“十一五”规划教育部青年专项课题 (EIA080266)

1. 前言

由于高等教育的普及化、全球化与市场化及其在提升国家竞争力中的重要性的凸显,高等院校的人才培养质量受到了政府的高度重视。在此背景之下,高校教师作为教学运作和学术研究的第一线实践专业人员,如何强化其职业发展和学术产出成为影响高等教育质量的关键因素之一。但与此同时,新管理主义和学术资本主义在高校组织管理体制中的渗透、社会环境与科技技术的急速变迁,高校规模扩大以及由此导致的院校组织内部的一系列变化,这一切都导致高校教师处于教学、科研、生活等多重压力和应付的竞逐中。究竟何谓高校教师的职业压力?高等教育内外部环境的变化又如何形成压力源?过度的职业压力对高校教师的学术产出和职业发展造成如何的冲击?

本研究将利用2007北京市高校教师调查数据,尝试从组织环境与个体特质两个层面,揭示高校教师职业压力的来源与原因,探讨过度压力对高校教师职业发展所形成的冲击效应。本研究试图在提升教师抗压性的同时,为未来完善高校教师职业发展环境,减少不必要压力提供有效的参考依据。

2. 文献综述与研究框架的设定

■ 超负荷工作的高校教师

所谓职业压力,指的是职业本身对从事者形成的威胁,是工作情境与工作者本身特质的交互作用下,改变工作者心理与生理状态的结果(Beehr & Newman, 1978; Edwards, 1992; Lee & Ashforth, 1996)。^{[i][ii][iii]}对于职业压力的成因,一种解释指出,标准要求过高、支援不足、或失败率高等工作性质是导致职业压力的直接原因。而另一种解释则认为职业压力来自岗位要求超过工作者的能力(朱文忠, 2006)。^[iv]

教师被认为是一项高压力的职业,有大量研究表明教师经常处于高度压力之下(Jacobs & Winslow 2004, Kyriacou, 2001, Kyriacou & Sutcliffe, 1977)。^{[v][vi][vii]}阿特巴赫(Altbach, 2000)指出在高等教育不断变革的背景之下,学术职业面临着就业环境恶化、官僚主义趋势日趋显著、专业人士自治的倒退等一系列问题,其结果导致学术职业发展陷入停滞的困境。^[viii]

对于高校教师所面临的超负荷工作,相关研究存在两种截然不同的观点(Jacobs & Winslow 2004)。^[ix]其一是乐观主义观点,该观点借鉴马克思·韦伯提出的“内心受天职召唤(calling)”概念,认为高校教师的高强度工作负担是建构于其对职业的热爱与献身精神基础之上的自我强制(self-imposed)的表现,或将其理解为自我选择。与此相反,悲观主义观点将教师的超负荷工作负担理解为在院校与学科的高度期待之下“结构性约束(structural constraints)的产物。获得终身教职的高门槛、以及无止境的行政管理事务会议,外部评估审查和大量的电子邮件处理等非学术性工作负荷的增加,使得高校教师的工作经历远低于前者通过自我强制方式所追求的理想世界。

如何理解导致高校教师超负荷工作的结构性约束的内涵,雅各布和温斯洛(Jacobs & Winslow 2004)将此归纳为组织力量、职业规范和技术变迁三大源头,具体包涵四大要素。第一是高等教育成本的上升。随着高校生均成本的不断上升,无论是从纳税者,还是消费者的视角,社会公众对高校教师对于教学投入的力度与质量给予了高度的关注。第二是不断膨胀的学术产出压力。相关研究从制度趋同性的理念出发,指出对于学术产出的高度期望不仅

存在于具有较高学术声望的研究型大学,同时已在高等教育体系的底层院校组织中广泛渗透(Dimaggio & Powell, 1983, American Association of University Professors 2001)。^[xi]第三是科学技术的变迁。所谓节省劳动力技术的发展,虽然有效推动了生产率的提升,但并未由此降低时间投入(Ruth Schwartz Cowan, 1983)。^[xii]信息技术的发展,在很大程度上增加了教师的工作时间与工作强度。第四是兼职教师的增加。1970年美国高校教师中兼职教师的比例为21.9%,2010年更是达到了50%(U.S. Department of Education 2010)。^[xiii]兼职教师数量的扩增导致全职教职岗位的相对减少,加剧了教师之间的竞争。另一方面,由于兼职教师一般不担任行政职务,间接增加了原有教师的行政工作压力。

职业工作负荷和压力的不断强化,已成为世界各国高校教师的普遍现象。雅各布(Jacobs, 2004)利用1998年高校教师调查数据分析发现,美国高校教师的每周工作时间投入高于50小时,远高于其他专业人士。同时该研究发现这一趋势极具普遍性,与教师的职称等级及其所在的高校类型并无直接关联。^[xiv]日本相关研究发现高校教师的每周工作时间都高于法定劳动时间,其中医学齿科领域的工作时间最长,其中教授为58小时32分钟,副教授为62小时50分钟。但即便如此,绝大多数教师仍然反映时间不足,特别指出由于行政事务工作的侵蚀,导致其用于教学研究的时间资源严重不足(加藤毅, 2004)。^[xv]此外,职业压力在不同类型教师群体中呈现出明显的差异性。米泽彰纯(2008)的研究表明,在教师群体中,女性、所在院校为地方大学的教师所面临的职业压力相对较大。^[xvi]张积家等(2003)从心理学视角对我国高校教师压力进行分析,研究发现男性教师更易感受到经济压力,高学历教师中研究取向的学者占多数,教学任务重会使他们产生更大压力。而低学历教师则同时承受教学、科研和进修三方面的压力。^[xvii]此外,相关研究发现,由于青年教师处于职业起步阶段,在充满激情的同时容易感到不满感与压力(Sorcinielli 1992; Boice 2000, Solem, M. N. & K. E. Foote 2004)。^{[xviii][xix][xx]}

■ 学术职业压力与社会变迁

与从个体内在的认知性、情绪性、调适过程等心理层面解释压力形成的心理学领域的研究不同,社会学将个人因素纳入社会,并从社会整体角度解释压力的形成。作为其代表性理论,冲突论认为压力的根源在于社会的不稳定关系、贫穷、无助以及对社会资源与权力的缺乏所致(Daherndorf 1979)。^[xxi]相关研究特别指出,社会的变迁和科技进步对个人心理上的影响包括三个层面:焦虑、迷失(anomie)、非道德化。焦虑感与不确定性将随着社会变迁而增加,个人的安全感与自我认同也会降低(朱文忠, 2006)。^[xxii]

改革开放三十年,中国社会经济各个层面发生了巨大的变革。在这样的背景之下,高校组织的内外环境也面临着转型。阎凤桥(2009)从制度分析的视角出发,指出以市场机制取代传统的计划体制、高校教师人员聘用模式从“身份管理”向“岗位管理”的过渡、教师绩效薪酬机制的引入等等,都在不同程度上影响着学术职业的外部发展环境。^[xxiii]李竹渝与贺晓星(2000)通过1998年中日两国高校教师的精神压力的比较分析发现,日本教师的精神压力形成根源在于时间,而中国教师精神压力可描述为“社会转型压力”,主要来源于学术评估,并受到社会环境、个人工作和家庭生活条件等因素的制约。该研究表明来自高校社会外部环境及内在组织系统,已成为影响中国教师身心健康的最主要因素。^[xxiv]

此外,需要特别指出的是,1999年之后在中国急速推进的高等教育规模扩张对高校教师的职业工作负荷带来了极大的冲击。相关调查表明,由于高校扩招,目前高校教学班级规模普遍偏高,本专科生课程的平均规模为83人。有52%的教师认为院校中存在着教师数量不足,

人均承担工作量太重(文东茅、阎凤桥、鲍威, 2007)。^[xxv]

■ 新管理主义在高校管理机制中渗透

德鲁克(1998)在《后资本主义社会》一书中强调,作为支撑后资本主义社会或知识社会的知识工作者,提升其生产力的重要步骤在于,对工作任务的集中,取消无助于执行工作的任何活动。然而现实却呈现出背道而驰的态势。随着新管理主义(new managerialism)、学术资本主义(academic capitalism)、泰勒主义(Taylorism)在高校管理机制中渗透,高校教师的生存状态呈现出恶化的趋势。

新管理主义是全球化进程中,西方政府改革浪潮掀起的一股重要趋势(李跃进, 2007)。^[xxvi]全球化进程一方面导致了国家财政对福利事业拨款的减少,另一方面公共事业机构采用了一些私有盈利部门的管理理念以及策略(张丽英, 2003)。^[xxvii]反映在高等教育领域,高等教育财政模式也发生了变化,由一般的公共资助方式转向更高的学费、资金合同、捐赠以及其他有竞争性的资金来源,高等院校所处的环境变得更加不稳定(Slaughter&Leslie, 1997)。^[xxviii]新管理主义即在这一背景下运用于高等院校以应对环境变化带来的挑战。

从理念上看,新管理主义是指公共部门对私营部门的组织方式、技术、管理时间以及价值观的认可与接受(Deem, 1998)。^[xxix]从操作层面上看,新管理主义包括了正式规划、系统的绩效评估、集权化的资源分配方式以及更有效率的管理等内容(Hardy, 1996) ^[xxx],对高校的组织形式、组织文化以及管理风格均造成了一定影响(Clarke & Newman, 1997)。^[xxxi]

新管理主义理念下,大学、政府、市场的关系发生变化(Slaughter & Leslie, 1997),^[xxxii]高校组织的运作更加遵循市场规则,并强调院校效能的重要性(谌启标, 2003),^[xxxiii]所谓的象牙塔被学术资本主义覆盖(Slaughter & Leslie, 1997)。^[xxxiv]新管理主义在高校管理机制渗透的最为典型的表象为高校评估机制与高校教师聘用制度。以中国为例,2000年政府颁布了《关于深化高等学校人事制度改革的实施意见》,启动了高校教师聘用制改革。在此背景下,各高校纷纷开展一场以提高学术产出效率为目标的用人制度改革(李升红, 2008)。^[xxxv]例如北京大学2003年的人事制度改革中,对教员实行以科研绩效考评为基础的聘任制度、分级流动制、末位淘汰制度,并在招聘和晋升中引入外部竞争机制等。而教师的科研绩效主要是对一定时间内发表在一级期刊上的论文数量、被引率或是课题来源级别等进行统计(曾凤玲, 2009)。^[xxxvi]

一方面,新管理主义趋势无疑对高校教师造成了一定的压力,教师被迫做更多的工作(Smyth, 1995; Cuthbert, 1996)。^{[xxxvii][xxxviii]}教师群体感到的压力既来自组织外部,也来自组织内部。外部压力源于那些能够决定高校资源分配以及质量评估的拨款机构、高校质量控制机构;内部压力表现为学术人员在管理层的控制下工作(Trowler 1998) ^[xxxix],包括对教师的研究情况、学生学习产出以及教学质量的评估等(Cowen, 1996)。^[xl]Slaughter&Leslie (1997)的调查显示,时间压力是教研人员最常见的压力,其次是教学量、研究或出版要求,以及对审核和晋升等方面的忧虑。

另一方面,新管理主义、学术资本主义以及企业化精神在高校运作机制中的不断渗透,导致高校行为日趋市场化。然而,相关研究通过质性访谈分析发现,教师在高校中的价值诉求与高校的市场行为之间存在冲突与矛盾。这种矛盾可以表现为教育与培训活动之间的冲突、传统大学目标与市场化行为之间的矛盾,集权化管理与分权化民主管理之间的对抗。但矛盾并没有使教师之间形成强大的联盟对抗高校管理决策层,并未在组织中形成对抗的亚文化。

相反教师往往处在高校决策、高校事务的边缘地位。这些冲突与变化一定程度上影响了教师的职业认知(Levin, 2006)。^[xli]

■ 学术产出的影响机制

对于学术产出的影响机制,相关研究指出其背后存在着两种机制。一种是默顿和科尔兄弟等人为代表的普遍主义取向,即将学术产出主要归因于个性、天赋、创造性、努力程度等学者个人内部特征的差异。第二种是带有社会建构论的特殊主义取向,将学术产出归因于研究者毕业院校的声誉或地位、工作机构的声誉与环境、职业流动、学科特点等复杂的外在支持条件和因素(阎光才,2007)。^[xlii]正如布莱克本等人(Blackburn&Lawrence 1995)所指出学术产出取决于四大要素:研究者个体属性、环境要素、制度要素以及个体职业生涯发展^[xliii],大量的实证研究表明,在现实中,上述两种机制相辅相成,共同形成大学教师学术产出背后的推力(Fox 1996, Williams 2003等)。^{[xliv][xlv]}

对于研究者个体属性而言,大量研究对年龄、性别、婚姻家庭状态与研究者学术产出间的关联性进行了深入的探讨(Creamer 1998, Williams 2000)。^{[xlvi][xlvii]}其中部分研究发现,虽然随着年龄的增长,总体的学术发表比例呈下降趋势,但年龄与学术产出之间并非线性关系(Finkelstein, seal & Schuster 1998;Teodorescu 2000)。^{[xlviii][xlix]}

针对环境要素,相关研究指出学术环境、文化或氛围在一定程度上强化了对于学术产出的规范、期望的组织信号(Kuh & Whitt 1998)。^[l]

而对于制度因素对于学术产出的影响作用,部分研究发现了院校类型对教师的学术产出具有重要的影响作用(Gottlieb 1994;Ramsden 1994)。^{[li][lii]}其中巴尔特等的研究(Butler&Cantrell, 1989)针对金钱、降低教学工作量、终身教职、流动性、奖励、晋升六种不同的外部奖励机制,利用费鲁姆的期望理论,分析了外部奖励机制对教师科研产出的激励作用。研究发现金钱和降低教学工作量是激励终身教职人员最可取的奖励机制。相对于副教授群体,金钱在讲师群体中更具有激励效应,与此相反,流动性对副教授群体的学术产出更具影响力。^[liii]

在教师个体的职业生涯发展要素方面,大量研究发现了学术产出与教师个体的能力、兴趣、研究取向、学历层次、学缘结构、研究经历等特征之间的关联性。研究指出高学术声望院校之所以能够创造高水平的科研产出,其根本原因在于这类院校在经费资源和研究支持方面占有绝对优势,从而对科研产出形成了巨大的激励(Reskin 1977; Konrad & Pfeffer 1990;)

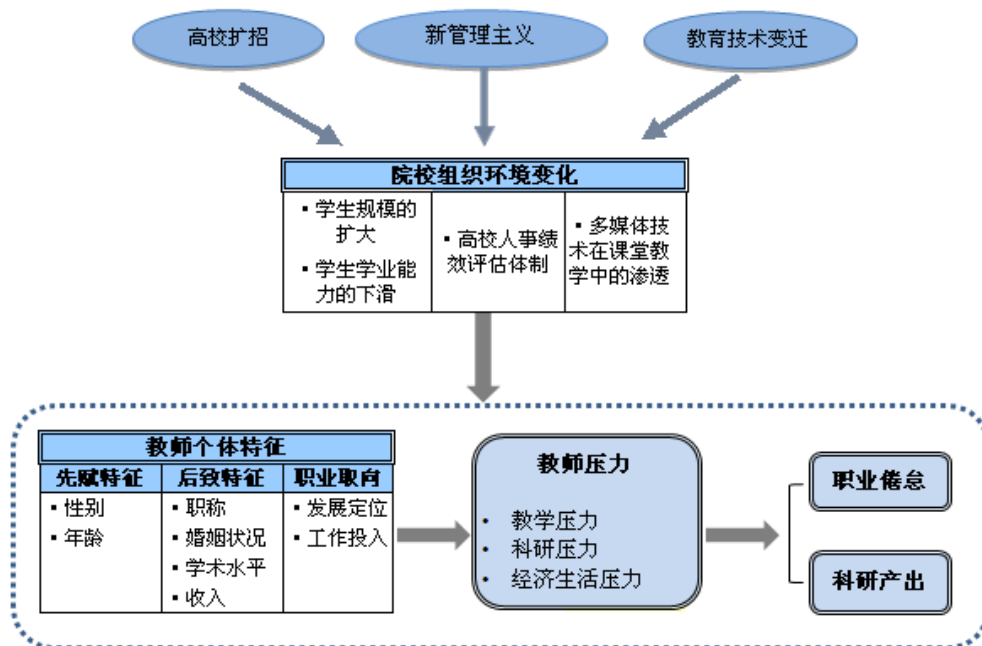


图1：研究框架图

^{[iv][lv]}在这种状况之下，针对学缘结构，戴维尼(D’Aveni 1996)将高水平院校毕业生往往被高水平院校所雇用的现象比拟为“同性社交(homosocial)”的再生产过程。^[vi]

■ 分析框架与数据来源

通过对以上先行研究的梳理可以发现，随着高等教育规模的扩张、社会变迁及信息技术的发展、新管理主义在高校内部的不断渗透，高校教师的生存环境已发生了巨大变化。究竟这种生存环境对学术职业的发展带来了怎样的影响？究竟何谓高校教师的职业压力？当前在高校管理中普遍采用的以学术产出效率为目标的用人评估制度在增加了教师压力的同时，是否对其学术产出形成有效的激励？本研究将尝试从院校组织环境与个体特质两个层面，探讨高校教师职业压力的现状及其与学术产出间的关联性。图1显示了本研究的分析框架。

本研究的分析素材来自北京大学教育学院的“高等教育质量与学生发展监测项目”在2007年实施的北京市高校教师调查。该调查采用分层抽样的方式对北京市22所高校教师进行了抽样调查，总计回收有效样本3368人。本研究结合以上研究设计，根据学历层次、所在院校类型、岗位特征等指标，剔除了样本中教辅、行政人员以及高职院校教师，将研究对象聚焦于本科院校中正式教师2287人。

该样本的分布特征为，性别分布上，男女教师所占比例基本持平，男性教师比例为51%，女性教师2个百分点；年龄分布上，大多数教师的年龄在30-50岁之间。30岁以上占11%，50岁以上占10%；职称分布上，讲师(43%)、副教授(40%)、教授(18%)的比例与全国高校教师的职称分布状况基本保持一致；从任职的院校类型而言，985院校为18%、211院校为55%、一般本科院校为27%。学科分布上，最高比例的为工程技术学科(43%)，而艺术人文(17%)、社会科学(20%)与自然科学(20%)基本持平。

3. 分析

■ 高校教师职业压力的内涵及其生涯波动轨迹

针对高校教师所面临的压力内涵,本研究将其划分为教学压力、科研压力以及经济压力三大要素,并在问卷中分别设项,以五阶段尺度(赋值最低1分~最高5分)方式考量教师的压力承受程度。

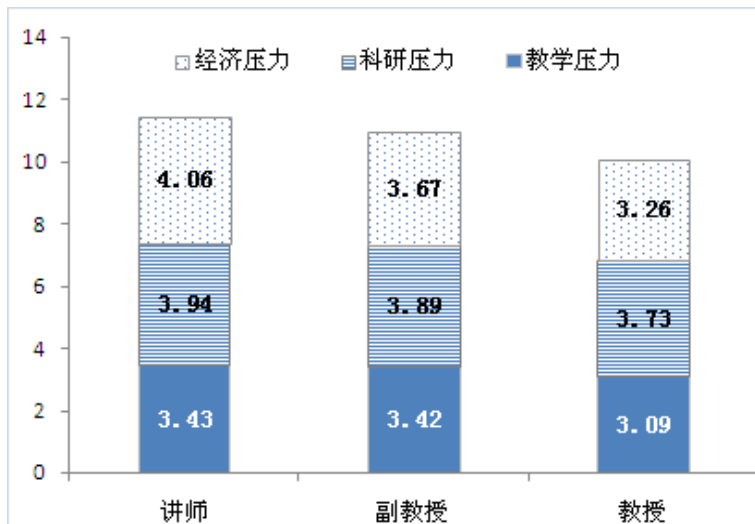


图2 不同职称教师的职业压力内涵

的10.98,教授群体的10.07。从压力内涵而言,即关注不同要素的结构比,可以发现讲师群体所承受压力的核心要素在于经济压力(35.5%),而副教授与教授则主要来自科研压力,其比例分别为35.4%和37.0%。

与此相印证,从图3的教师压力生涯波动轨迹中可以发现,压力与年龄呈负相关性,即

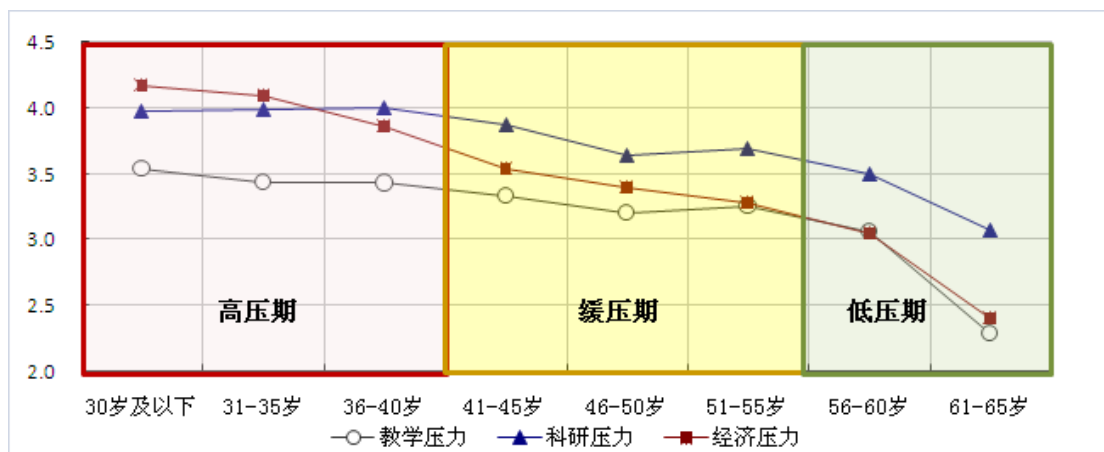


图3 高校教师职业压力的生涯波动轨迹

随着年龄的增长呈下降趋势。其中根据压力的年龄波动趋势,可以将教师的职业压力现象划分为三个阶段,即高压期、缓压期、低压期。具体而言,40岁以下为三项压力得分均达到峰值,并且35岁之前,经济压力大于教学与科研压力,调查发现高校教师中副教授的平均年龄为42岁,这表明40岁以下群体主要为讲师,而对于这些年轻教师而言,来自婚姻家庭的沉重经济压力和教学科研工作所带来的挑战性,使其面临职业压力高度膨胀的困境。41~55岁为缓压期。这一时期压力的主要来源转化为科研压力,并且呈现缓慢下滑的趋势。而56岁之后的低压期,三大压力明显减弱。

■ 高校教师压力背后的影响机制

究竟什么是高校教师职业压力背后的推力?依照本研究的分析框架,利用多分类有序因变量回归模型(Ordinal Logistic Regression)考察教师压力的影响因素。在该模型中,因变量为高校教师的职业总压力水平(通过将“教学压力”、“科研压力”、“经济压力”得分加总而得)。利用SPSS17.0对模型作拟然比卡方检验,结果显示模型具有统计学意义($P=0.000 < 0.01$)。并且模型拟合度良好(Pearson 检验, $P=0.994$;Deviancece 检验, $P=1.000$)。

表1显示了利用有序回归分析方法,将院校组织环境变化和教师个体层面因素对教师压力水平概率的影响进行估计,得到的回归系数及检验结果。模型的分析结果如下:

首先从院校组织环境的变化而言,第一,由于高校扩招引发的教师数量不足、以及学生学业基础能力下滑现象对教师职业压力的影响非常显著。回归结果进一步显示,在其他自变量值固定的情况下,教师数量不足及学生学业能力下滑现象每增加一个单位,相应的教师职业压力发生的相对概率则分别增加1.326倍和1.336倍。第二、高校内部绩效评估体制的引入与教师职业压力程度关系紧密。表1的结果显示,该因素的概率值达到0.000,表明二者之间关系极为显著。回归结果进一步显示,以研究产出数量为基础的绩效考核与职称晋升体制的实施与高校教师的职业压力程度呈正向关系,这种体制实施程度每提升一个单位,教师压力增加1.324倍。第三、信息技术变迁,特别是在课堂内引入多媒体教学手段因素,虽然没有通过显著性检验,然而在对教师教学压力影响因素的分析结果表明,多媒体教学手段的实施与教师教学压力程度之间关系极为显著。第四、所属院校的选拔性或学术声望对教师职业压力的影响不容忽视。分析结果显示,在控制其他变量的基础上,不同院校教师之间所承受的职业压力具有显著的差异性。院校的选拔性或学术声望每增加一个单位,教师的职业压力则相应1.220倍。

表1 高校教师压力影响因素的多分类有序Logit回归分析结果

自变量		参数估计值	
组织特征	高校扩招 教师数量不足(同意=5~不同意=1) 学生基础知识薄弱(同意=5~不同意=1)	.282 **** .290 ****	
	新管理主义 以研究产出数量为基础的绩效评估体制的引入(同意=5~不同意=1)	.281 ****	
	信息技术变迁 多媒体教学(课堂内引入=1,未引入=0)	-.040	
	院校学术声望 高校类型(985院校=3,211院校=2,一般本科=1)	.199 ****	
	学科(以人文学科为基准项)	社会科学	-.137
		理科	-.177
工科		-.071	
个体特征	先赋特征 性别(男性=1,女性=0)	.140	
	后致特征 婚姻状况(已婚=1,未婚=0) 职称(教授虚拟) 收入(对数化)	-.441 ** -.574 **** -.815 ****	
		职业取向与投入 发展定位:研究取向虚拟 工作投入:每周工作时间(小时)	.243 ** .006 **
	伪R ² -2对数拟然统计量		.139 5509.730 ****

注:显著性水平:*10%、**5%、***1%、****0.1%

其次从教师个体特征来看,第一,从教师的先赋特征而言,男女高校教师在职业压力方面,并不存在显著的性别差异。第二,在后致特征方面,教师的婚姻状况、职称、收入水平与其职业压力高度相关。分析结果表明,相对于未婚教师,已婚教师的职业压力则减少0.643倍;

相对于副教授与讲师群体, 教授的职业压力降低 0.563 倍; 在其他变量固定的情况下, 收入每增长 1 个单位, 教师的职业压力降低 0.443 倍。第三、教师的职业压力与其职业取向及工作投入也存在一定的关联性。分析结果表明, 相对于教学取向的高校教师, 将个人发展定位界定为研究取向的教师的职业压力要高出 1.275 倍; 对于工作投入而言, 在控制其他变量的基础上, 工作时间每增加 1 个小时, 教师职业压力的发生概率则增加 1.062 倍。

■ 职业压力与学术产出

对于压力, 塞利(Selye 1974, 1979) 提出正负两面的压力观。^{[lvii][lviii]} 其一是“危急性

表2 学术产出影响因素的多元回归分析结果

自变量		标准系数
院校学术声望	高校类型(985院校=3、211院校=2、一般本科=1)	.050
新管理主义	院校实施基于研究产出的绩效评估机制(实施=1, 未实施=0)	.014
学科前沿性	所在学科的学术水平处在全国同领域: 上游=5~下游=1	.081 **
职称	教授=1, 副教授及讲师=0	.366 ****
薪酬	收入(对数化)	.044
压力	职业压力总得分	.009
职业发展定位	研究取向虚拟	.090 ***
科研工作投入	每周科研时间(小时)	.076 **
调整后的R ²		.208
F值		31.951 ****

注: 显著性水平: *10%, **5%, ***1%, ****0.1%

因变量为2001-2005年间以第一作者发表的学术论文总数

压力(distress)”。这种负面性压力伴随焦虑、忧郁、恐惧等情绪, 让当事者感到痛苦或退避。其二是“雀跃性压力(eustress)”。这种正面性压力会形成兴奋紧张但又期待的刺激。适当的雀跃性压力能提升当事者的心智注意力及能力, 成为激发其挑战目标的动机。

高校教师职业压力究竟是危急性压力, 还是雀跃性压力? 它是否能够在一定程度上成为促进高校教师生产效率的激励机制? 对于上述问题, 本研究尝试通过对高校教师学术产出影响因素的探讨, 进一步考察过度的职业压力对学术产出所产生的影响作用。

表2显示了对学术产出影响因素的多元线性回归分析结果。分析结果表明: 首先, 在控制了其他变量的基础上, 高校教师所在院校的学术声望对教师学术产出并不具有显著的促进效应。相反教师所在学科的学术前沿性和教师的学术论文发表数量之间具有显著的正向关系。其次, 在新管理主义的趋势之下, 目前高校普遍采用的以研究产出为基础的人事考评和薪酬挂钩机制, 以期激励高校教师科研产出的增加。然而分析结果表明, 上述机制对高校教师科研产出并不具有显著性影响作用。此外, 教师个体的职业发展定位及工作投入对于科研产出具有正向的促进作用。研究表明, 研究取向、工作时间投入越多, 其科研产出则呈现增长趋势。最后也是最值得注意的是, 在控制其他变量的基础上, 研究发现压力并未通过显著性检验。结合以上对于压力影响因素的考察结果, 可以发现虽然高校积极推动绩效考评机制以期推动高校教师的产出, 然而这种机制只是导致教师职业压力的膨胀, 并且职业压力并未能转化为雀跃性压力, 有效推动教师学术产出的增量。

■ 教师压力与职业倦怠

表3 高校教师职业倦怠感影响因素的多分类有序Logit回归分析结果

自变量		参数估计值
院校学术声望	高校类型(985院校=3、211院校=2、一般本科=1)	.120
新管理主义	院校实施基于研究产出的绩效评估机制(实施=1,未实施=0)	-.094
职称	教授=1,副教授及讲师=0	-.154
薪酬	收入(对数化)	-.539 ***
压力	职业压力总得分	.199 ****
工作投入	每周时间(小时)	-.002
	研究取向虚拟	.292 **
职业发展定位	校外非学术工作影响了自身的教学科研工作(很不同意=1~非常同意=5)	.223 ****
	校内行政工作影响了自身的教学科研工作(很不同意=1~非常同意=5)	.179 ****
		伪R ² .118
		-2对数似然统计量 3689.863 ****

注：显著性水平：*10%、**5%、***1%、****0.1%
因变量：职业倦怠感(“如果有选择机会，我不再选择做高校教师”很不同意=1~非常同意=5)

以上压力与学术产出的分析表明，高校教师职业压力的负面性特征。这种压力不仅使教师感受到职业危机与生存挑战，甚至影响到教师的生理及心理健康，有可能导致教师职业倦怠的产生(李琼等，2009)。^[1x]职业倦怠(burnout)是个体在工作中经历长期压力所产生的一种持续反应，主要表现为情绪衰竭、去人性化、个人成就感降低(Maslach & Jackson, 1981)。^[1x]

表3为高校教师职业倦怠影响因素的多元分类有序Logit回归分析结果。模型拟然比卡方检验显示模型具有统计意义(P=0.000 < 0.01)，并且模型拟合度良好(Pearson 检验，P=0.683;Deviancece 检验，P=1.000)。分析结果表明，在控制其他变量的前提下，教师所承受的职业压力对职业倦怠的产生具有显著正向关系。职业压力每增长一个单位，职业倦怠的发生概率增加1.220倍。

4. 研究结论与政策性启示

高校教师是一项高压力的职业。随着高校扩招、社会科技的急速变迁、新管理主义理念在高校管理机制中渗透，高校教师面临着怎样的压力挑战？导致学术职业压力膨胀的根源是什么？而这种压力对教师的学术产出与职业发展形成如何冲击？本研究利用2007年北京市高校教师调查数据，对上述问题展开了实证性探讨。研究主要结论可归纳为如下四点：

第一、高校教师面临高强度的职业压力。但从教师压力的生涯波动轨迹而言，压力与年龄之间呈逆向关系。其中，40岁以下的青年教师，由于受到来自婚姻家庭的沉重经济压力以及教学、科研工作的挑战性，往往陷于职业压力高度膨胀的困境之中。

第二、学术职业的外部发展环境，特别是近年院校组织环境的变化，成为高校职业教师压力背后的重要驱动机制之一。具体而言，高校扩招引发的师生规模严重失调和学生学业能力下滑、院校内部学术产出量化评价制度的引入，都在很大程度上改变了高校教师的学术生态环境，导致了其职业压力的增长。

第三、除院校组织环境之外，高校教师的个体特质也成为压力生成的主要因素。教师的职业压力，一方面受到婚姻状态、职称、薪酬水平等后致特征的制约，另一方面与教师个人

的学术研究偏好及工作投入密切相关。结合上一项的研究结论,可以发现高校教师职业压力是学术职业外部发展环境的结构性约束与个体内隐性特质互动的产物。

第四、高校教师职业压力并不具有雀跃性压力的特质。职业压力不仅无法对高校教师学术产出形成有效的增值效应,相反过度的职业压力将导致高校教师陷于职业倦怠。这反映了职业压力的存在,已对高校教师的学术发展和学术生产形成抑制效应。

综合研究结论可以发现,作为教师个体的职业认同、身心健康、学术创造性和生产效率的制约因素,高校教师职业压力已成为学术职业发展环境中一个不可忽视的问题。尤其是面对目前高校青年教师陷于高度的教学、科研、经济压力之下的现状,如何调整和完善高校学术专业发展的制度设计与组织文化,形成有利于潜在精英人才成长的制度环境,成为高校管理人员迫切需要解决的课题。

其中特别值得反思的是,新管理主义在高校管理机制中的不断渗透引发了高校学术生态环境的恶化。学术的发展,应该构建在纯粹自发的学术自律和排除了任何强制和功利主义的自我价值判断的基础之上,而不是来自外部的诱惑和强权。但是受新管理主义思潮的影响,相当一部分的高校管理人员似乎存在着一个认识误区,即认为高压力水平和不断上升的工作负荷可以推动学术专业人员生产效率的提高。而本研究却通过实证性探讨印证了,以量化的业绩指标为基础的评估机制在很大程度上导致了高校教师职业压力的过度膨胀,这种压力不但无法推动教师学术生产效率的提高,反而抑制了教师的学术研究热情和职业认同感。尽管在新管理主义强大的声势之下,这种回应显得苍白无力,但未来通过对该问题进行全面持续的多重观察与检测,开展进一步深入的探讨则是高等教育研究者无法推卸的责任。

参考文献

- [i] Beehr, T.A. & Newman, J.E. (1978). Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*. 31, pp655-699.
- [ii] Edwards, J.R. (1992). A cybernetic theory of stress, coping, and well-being in organizations. *Academy of management Review*. 17, 238-274.
- [iii] Lee, R.T. & Ashforth, B.E. (1996). A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*. 81, pp123-133.
- [iv] 朱文忠. 压力的社会因素与健康冲击[J]. 台湾屏东教大体育, 2006(10):15-27.
- [v] Jacobs, J. A. & S. E. Winslow.(2004). Overworked faculty-job stresses and family demands. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*. 596, pp104-129.
- [vi] Kyriacou C. (2001). Teacher Stress: directions for future research. *Educational Review*. 53(1), pp27-35.
- [vii] Kyriacou C. & Sutcliffe, J. (1977). Teacher Stress: A review. *Educational Review*. 29(4), pp299-306.
- [viii] Philip G. Altbach (2000). *The Changing Academic Workplace: Comparative Perspectives*. Boston College Center for International Higher Education.
- [ix] 同[5].
- [x] Dimaggio, Paul & Walter W Powell. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review* 48 (2), pp147-60.
- [xi] American Association of University Professors. (2001). Post-tenure review. Washington, DC: American Association of University Professors.
<http://www.aau.edu/reports/PostTenure4.01.pdf>, accessed April 5, 2004.
- [xii] Ruth Schwartz Cowan (1983). Women Scientists in America: Struggles and Strategies to 1940. *The Journal of Library History*. 18(4), pp478-481.
- [xiii] U.S. Department of Education. 2002. Digest of education statistics. Washington, DC: Government Printing Office. <http://nces.ed.gov/programs/digest/> (accessed April 5, 2004).
- [xiv] Jacobs, J. A. (2004). The faculty time divide. *Sociological Forum* 19(1), pp 3-27.
- [xv] 加藤毅(2004)知識社会における大学教員、広島大学高等教育研究センター編『大学教授職の再定義』, pp.61-72、広島大学高等教育研究開発センター。
- [xvi] 米澤彰純、佐藤香(2008)大学教員のキャリアライフスタイルと都市・地域[R]. 広島大学高等教育開発センター。
- [xvii] 张积家、陈栩茜、陈俊. 高校教师生活压力的研究. *应用心理学* [J]. *应用心理学*, 2003.9(2): 6-10.
- [xviii] Sorcinelli. (1992). New and junior faculty stress: Research and responses. *New directions for teaching and learning*, 50.
- [xix] Boice, R. (2000). *Advice for new faculty members: Nihil nimis*. Needham Heights, MA: Allyn and Bacon.
- [xx] Solem, M. N. & K. E. Foote. (2004). Attitudes and abilities of early career geography faculty. *Annals of the Association of American Geographers*. 94(4), pp889-912.
- [xxi] Dahrendorf, R. (1979). *Lebenschancen*. Frankfurt G.M.: Suhrkamp. in H. Strassei & S. Randall (1981). *An introduction to theories of social change*. London: Routledge & Kegan Paul
- Dohrenwend, B.S., & Dohrenwend, B.R. (1982). Some issues in research on stressful life events. In T. Millon, C. Green, & R. Meagher (Eds.), *Handbook of clinical health psychology*. New York:

Plenium.,pp91-102.

[xxii]同[4]

[xxiii]阎凤桥. 转型中的中国学术职业: 制度分析视角[J].教育学报, 2009.5(4):8-17.

[xxiv]李竹渝与贺晓星. 中日两国高校教师精神压力比较研究的统计分析.数理统计与管理 2000,19(6): 8-11.

[xxv]文东茅、阎凤桥、鲍威.2007年首都高等教育质量与学生发展状况调查报告.2007(内部资料).

[xxvi]李跃进. 西方国家高等教育新管理主义改革模式研究[D]. 苏州大学. 2007.

[xxvii]张丽英. “全球化”所引发的“新管理主义”、“学术资本化”和“大学企业化”思潮[J]. 高等师范教育研究 2003(02): 76-80.

[xxviii] Slaughter,S. & Leslie, G. (1997). Academic Capitalism. Baltimore, MD, Johns Hopkins University Press.

[xxix] Deem, R.(1998). “New managerialism” and higher education: the management of performances and cultures in universities in the United Kingdom. International Studies in Sociology of Education 8(1).

[xxx] Hardy,C . (1996). The politics of collegiality: Retrenchment strategies in Canadian universities. Buffalo: McGill-Queen's University Press.

[xxxi] John Clarke & Janet Newman.(1997).The managerial state: power, politics and ideology in the remaking of social welfare.Sage Publications.

[xxxii]同[28]

[xxxiii]谌启标. 澳大利亚“新管理主义”教育改革述评[J].外国教育研究.2003(04): 6-9.

[xxxiv]同[28]

[xxxv]李升红. 西方教师聘任制与我国高等学校教师聘用制度创新研究[D].兰州大学. 2008

[xxxvi]曾凤玲. 试论高校教师聘任制度改革对学术评价的新要求[J]. 高教探索 2009(5):118-121

[xxxvii] J Smyth. (1995) Academic Work: The Changing Labour Process in Higher Education. Open University Press.

[xxxviii] Cuthbert, R. (Ed.) (1996) .Working in Higher Education .London: Open University Press.

[xxxix] P Trowler.(1998). Academics responding to change: new higher education frameworks and academic cultures. Open University Press.

[xl] Scott Cowen(2006). Teachers and Learning: the Organisational Perspective. Business Strategy Review,7(4):13-20.

[xli] Levin, J. S.(2006). Faculty work-tensions between educational and economical values.The Journal of Higher Education 77(1): 62-88.

[xlii]阎光才. 学术认可与学术系统内部的运行规则[J].高等教育研究 2007,28(4): 21-28.

[xliii] Blackburn, T & Lawrence, H.(1995). Faculty at work: motivation, expectation, satisfaction. London :The Johns Hopkins University Press.

[xliv] Fox, M (1996).Publication productivity among scientists. Social Studies of Sciences, 13(2), pp. 285-305.

[xlv] Williams, A (2003). A mediated hierarchical regression analysis of factors related to research productivity of human resource education and workforce development postsecondary faculty, Doctoral Dissertation, Lousiana State University and Agricultural and Mechanical College.

[xlvi] Creamer, E (1998). Assessing faculty publication productivity: issues of equity, The

George Washington University, USA.

[xlvi] Williams, A (2000). Research productivity of nursing faculty, Doctoral Dissertation, University of Louisville.

[xlviii] Finkelstein, M, Seal, R & Schuster, J. (1998). The new academic generation: A profession in transformation, John Hopkins Press, Baltimore.

[xlix] Teodorescu, D (2000). Correlates of faculty publication productivity: a crossnational analysis, Higher Education, 39, pp. 201-222.

[l] Kuh, G & Whitt, E (1998,). The invisible tapestry: culture in American colleges and universities, Higher Education Reports, Washington D.C.

[li] Gottlieb, E (1994). The ambivalence of the Israeli academic profession: research vs. teaching, the academic profession approaches the 21st century. The annual meeting of the American Education Research Association, on April 4-8, 1994, viewed 8 September 2005.

[lii] Ramsden, P (1994). Describing and explaining research productivity. Higher Education, 28, pp. 207-226.

[liii] Butler, J & Cantrell, R (1989). Extrinsic reward valence and productivity of business faculty: a within and between subjects decision modelling experiment', Psychological Reports, 64, pp. 343-353.

[liv] Reskin, B (1977). Scientific productivity and the reward structure of science. American Sociological Review, 42, pp. 491 -504.

[lv] Konrad, A & Pfeffer, J (1990). Do you get what you deserve? factors affecting the relationship between productivity and pay, Administrative Science Quarterly, 35, pp. 258-285.

[lvi] D'Aveni, R (1996). A multiple-contingency, status-based approach to interorganizational mobility of faculty and input-output competition among top business schools, Organization Science, 7, pp. 166-189.

[lvii] Selye, H. (1974) . Stress without distress. Philadelphia: Lippincott.

http://eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ158379&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ158379

[lviii] Selye, H. (1979) . The stress concept and some of implications. In V. Hamilton & D.M.Warburton (Eds.) , Human stress and cognition: An information processing approach (pp. 11-32). New York: Wiley.

[lix] 李琼,王松丽,张艳. 教师工作压力对职业倦怠的影响: 一个路径分析[J]. 教育学报. 2009.5(5):78-82.

[lx] Maslach C , Jackson SE.(1981). MBI : Maslach burnout inventory. PaloAlto , CA. : Consulting Psychologists Press .

[61] Walter H. Gmelch(1993). Coping with faculty stress.

<http://www.google.com/books?hl=zh-CN&lr=&id=v4ZKGJT6FI4C&oi=fnd&pg=PP9&dq=Coping+with+Faculty+Stress&ots=2juKjO36KB&sig=j-X39NtyKXhq6EvLf1pl2sBynXs#v=onepage&q&f=false>