

# 高教信息

发展规划处编

2018年第5期(总第42期)

---

## 师资专题研究

- 大学教师流失意向的影响因素..... 3
- 高校教师工作满意度对其论文产出的影响..... 7
- 海外访学能提高高校教师的论文产出吗? ..... 11

## 校内研究成果

- 对72所部属高校“十三五”规划的文本分析报告..... 15

## 导读

《大学教师流失意向的影响因素》一文利用“2014 中国大学教师调查”的数据，实证分析了我国大学教师流失意向的影响因素。研究发现，大学教师流失意向的形成主要受职称、期望收入差距、工作压力和高校集权程度影响。建议通过改善大学教师工作条件、建立大学教师个人档案和鼓励大学教师适度兼职，抑制大学教师流失意向的形成，规避教师流失。

《高校教师工作满意度对其论文产出的影响》一文通过研究发现，提高教师的工作满意度有利于论文产出的增加，同时提高工作满意度不仅有利于提升教师的个人学术生产力，更有利于促进教师学术合作的达成。

《海外访学能提高高校教师的论文产出吗？》一文发现海外访学经历对教师的论文产出并不具备显著的正向影响，教师在海外访学中存在着严重的逆向选择问题，盲目追逐信号效应，并引发了海外访学的生产力危机。为此，需从教师、高校和国家三个层面引导海外访学本质的回归，提高项目效果。

高校的思想认同和具体实践是国家实施“双一流”战略取得成效的关键。现阶段，部属高校已经形成一定竞争优势，地方高校进步迅速，首都经济贸易大学身处其中，不进则退，慢进亦退。在发展规划处的《对部属高校“十三五”规划的文本分析报告》中，通过对75份部属高校的“十三五”规划的文本挖掘，发现新时期高校对发展基础与环境持乐观态度，重视“双一流”与自身发展的结合，但也存在未能彰显大学精神、目标同质化等问题，报告为我校战略发展提供了参考和启示。

## 师资专题研究

### 大学教师流失意向的影响因素

——基于“2014 中国大学教师调查”的实证分析

#### 一、研究背景

近年来我国大学教师流失的潜在危机却在逐步凸显，这意味着越来越多的大学教师想要离开学术职业系统。大学教师流失行为产生于流失意向之后，且受到流失意向的影响。而产生流失意向背后的原因则是大学实际可以且应该去控制和改变的因素。针对那些能影响大学教师流失意向的因素，采取有针对性的改进措施，则可以抑制大学教师形成流失意向，从而有效规避教师流失，进而保证我国大学教师队伍的教师数量和稳定性。

#### 二、理论框架

本研究通过使用职工离职理论，对影响大学教师流失意向的心理因素、经济因素以及社会因素等进行讨论，借此全面审视大学教师流失问题产生的原因。

#### 三、数据与实证方法

研究所使用到的数据来自 2014 年 5 月 20 日至 7 月 20 日对地处全国 13 个省 88 所普通公立四年制本科大学的教师进行的“2014 中国大学教师调查”，此次调查涉及的高校，占全国普通公立 4 年制本科高校总数的 11%，按地域分类，东中西部地区的高校数量均占所在地域普通公立四年制本科高校数的 11%，抽样具有较好的代表性。调查问卷回收 5186 份。

## 四、研究发现

主要发现归结如下：

一是工作满意度对流失意向的解释力度高于职业满意度。

二是对大学流失意向和工作、职业满意度影响均显著的因素包括职称、期望收入差距、工作压力、集权程度和社会兼职。

三是职业满意度对流失意向影响的“U型”特征。流失意向在五个等级中呈现“U型”分布，且峰谷处于第二个等级。

四是社会兼职的益处。本研究中社会兼职是对流失意向和两种满意度都显著的变量，且有社会兼职的高校教师更满意，也更倾向于留在教师岗位上。

五是学科差异带来的其他流失意向影响：如市场因素。

## 五、原因与对策

### （一）大学教师流失意向的影响因素

#### 1.对自身工作条件的不满意

在本研究中，对流失意向和工作、职业满意度均有显著影响的变量才是对大学教师流失意向影响最强烈的变量，在离职影响因素中，这些变量包括职称、期望收入差距、工作压力和集权程度，即职称低、期望收入差距过大、工作压力过大以及对于自身话语权的不满意是大学教师对自身工作条件不满意的主要原因，也是大学教师流失的主要原因。

#### 2.低职业归属感或高自身认可度

尽管工作满意度对大学教师流失意向的影响线性且显著，但是职业满意度却呈现出复杂的“U型”变化。研究发现：低职业归属感无疑将导致流失意向的产生，但是高职业归属感也同样会导致离职意向的产生。这是因为高职业归

属感的教师对于自身价值极其认可，所以，他们选择教师岗位的机会成本很高，对于这部分教师而言，更换职业并不会让他们付出太高的成本。

### 3.外部的信息隔阂

社会兼职是对流失意向和工作、职业满意度均显著的另一变量，且有社会兼职的大学教师的流失意向显著低于无社会兼职的大学教师，这意味着接触过非学术劳动力市场的大学教师倾向于留在学术职业系统之内。存在学术职业系统内外的信息隔阂使得大学教师的流失意向的形成存在一定程度的盲目性，大学教师其实并不了解学术职业系统外部的职业详情，这使得他们的这一决策缺乏理性。

### 4.非学术劳动力市场的诱惑

尽管参与社会兼职的大学教师倾向于不流失，这意味着学术职业系统有其天然的优势。学科领域的差异并没有对工作满意度和职业满意度产生影响，而直接影响到流失意向。非学术劳动力市场对于不同学科人才的渴求使得更“受欢迎”的大学教师的流失意向表达更为强烈，本研究中发现尤以工科教师为重。

## （二）抑制大学教师形成流失意向的对策

### 1. 改善大学教师工作条件

工作条件的改善可以从以下方面入手：

其一，降低期望收入差距。一是降低期望收入，二是提高实际收入。降低大学教师的期望收入差距，就是指提高大学教师收入水平。

其二，缓解工作压力。高校可以通过聘任助教或者提供物质支持为大学教师减轻工作压力。

其三，重视教师话语权。由于大学教师工作的日益专业化，如果教师的权

力过小，他们往往会感受到管理权力的重压，加剧教师流失，对此，高校应尽量满足教师在自身相关领域的决策意愿，加大所有教师的参与程度，在学术事务上力求民主。

## 2. 建立大学教师个人档案

定期对教师进行问卷调查，将教师反馈调查信息归入个人档案，根据每个教师不同的情况形成有效的一对一支持机制。

不同的教师所面临的决策是不一样的，对于自我认可度高的教师来说，他们有学术激情也有学术梦想，这部分大学教师看重在高校中的未来。高校为留住他们应该做到的就是激励，这种激励包括物质上的激励和精神上的激励。物质上的激励主要就是指福利待遇方面，精神上的激励需要的就是组织的承诺和关怀。

另一方面，对于职业归属感低的教师而言，高校更多需要做的是安抚，意味着高校应该在这些教师的工作条件、生活质量上表达出适度的关切，并积极为他们争取更好的福利待遇。

## 3. 鼓励大学教师适度兼职

允许科研人员和教师依法依规适度兼职兼薪主要包括两个方面：

其一，允许科研人员从事兼职工作获得合法收入；

其二，允许高校教师从事多点教学获得合法收入，即多种途径来传授知识，比如网上教学等。

摘自《中国高教研究》2017年第11期作者：罗蕴丰等

# 高校教师工作满意度对其论文产出的影响

——基于“2014 中国大学教师调查”的分析

## 一、研究背景

随着科学管理逐步向高校辐射，绩效评价制度改革成为“双一流”建设战略的迫切要求，教师的工作绩效愈加受到高校管理者的重视。工作满意度的提高不仅有利于高校吸引人才和稳定教师队伍，更有利于激发教师的工作热情。

对工作满意度和工作绩效关系的探讨大体上有 3 种模式：二者之间存在着直接的因果关系；二者之间并不存在直接的因果关系；需对二者进行重新概念化。

具体而言，**第一种模式**包括三种观点：一是工作满意度能单向地提高工作绩效；二是工作绩效能单向地增加工作满意度；三是工作绩效和工作满意度互为因果。**第二类模式**包括两种观点：一是工作绩效和工作满意度之间由于中介因素的存在为虚假相关；二是工作满意度和工作绩效之间并不存在任何关系。**第三种模式**是对概念进行创新和拓展，并重新探讨二者的关系，例如将工作满意度界定为积极的情感，或将工作绩效的概念扩展到包含组织公民行为和亲社会行为等角色外行为。

## 二、研究方法

本研究属于影响评估研究，采用倾向得分匹配方法（PSM）进行因果推断。

## 三、数据及变量说明

### （一）数据来源

研究所用数据涉及大学教师的个人基本信息、教学与研究、工作及管理、个人与家庭 4 部分，较为全面地调查了教师工作与发展状况。将研究对象限定

为获得博士学位的教师。在剔除缺失样本后最终有效样本数为 4222 人，包括性别、区域、高校层次、年龄结构等四个不同维度，其中对工作状况感到满意的教师有 2023 名，对工作状况感到一般或不满意的教师有 2199 人。

## （二）变量说明

研究的**结果变量**为教师的论文产出。考虑到论文发表总量反映了教师的整体学术能力，最终选取被 SCI 或 SSCI 收录的论文（国外发表）和被 CSSCI 或 CSCD 收录的论文（国内发表）两个指标，其中每个指标包含了发表总数和作为第一作者论文发表数两个子指标。**干预变量**是教师的工作满意度，研究把对工作“非常满意”和“比较满意”的教师合并为干预组样本，其他教师为控制组样本。**协变量**从个人、家庭和组织 3 个维度选取。

## 四、计量结果

### （一）教师工作满意度对论文产出影响的 OLS 估计

工作满意度对教师的论文产出具有显著的正向影响，且工作满意度对论文总产出的影响大于对一作论文产出的影响，对国内论文产出的影响大于对国外论文产出的影响。

### （二）教师工作满意度的倾向得分估计及匹配检验

在**个人特征**方面，男性教师和已婚教师的工作满意度更高，中年教师和老年教师的工作满意度显著低于青年教师，中年教师的工作满意度最低。

在**家庭特征**方面，对自身社会阶层感知越低，对工作的满意度就越低，而其他家庭因素对工作满意度的影响并不显著。

在**人力资本特征**方面，硕士毕业于“211 工程”高校、拥有博士后经历和不具有高校外工作经历的教师的工作满意度显著更高。

在**组织特征**方面，博士毕业于当前高校的教师的工作满意度显著高于其他教师。

在**职业特征**方面，理科教师的工作满意度显著低于其他学科的教师；职称越高的教师，工作满意度相对越高，而收入水平达到平均及以上的教师的工作满意度也显著更高。

在**学术认知**方面，科研负荷越轻松，教师的工作满意度越低；总体工作负荷越大，教师的工作满意度越高；越不追求论文数量，教师的工作满意度越高。

## 五、结论

通过分析后得到以下结论：

**（一）提高高校教师的工作满意度能带来论文产出增长，这证实了激励理论在高校教师管理实践中的有效性和通过制度创新来提高教师满意度的必要性。**

为此，应该从高校的管理制度、学术文化、学术支持、家庭稳定等方面塑造外在的环境激励来影响教师对于自身工作的感知。只有教师对其从事的工作感到满意后，才能在创新活动中释放、增值自身的人力资本，其中最为直观地表现就是论文产出的增加。

**（二）提高工作满意度不仅有利于提升教师的个人学术生产力，更有利于促进教师学术合作的达成。**

研究中发现，工作满意度对教师论文总产出的提升作用远远大于对一作论文产出的提升作用。为此，工作满意度在提高教师个人学术生产力的同时，也有利于学术合作的形成，长此以往将进一步改善高校的学术文化，进一步促进学术团队的形成与发展，从而提升高校的整体科研实力。

综上所述，本研究的结论可为教师职业发展、高校学科发展和一流大学的建设提供一些政策与建议：

**1.在教师个人层面上**，一方面，高校教师从事的是创新性的知识生产工作，需要身心专注的学术投入，家庭不和谐或生活负担过重会影响到教师的工作投入，因此教师应当平衡工作与家庭之间的精力分配。另一方面，教师自身需要加强对学术工作的认知，不应盲目地只追求论文数量，需要认识学术工作人力资本自我增长的特性，提高自身的学术能力，调整与自身能力相匹配的工作预期。

**2.在高校组织层面上**，高校需通过制度创新来提高教师的工作满意度。

一是改善学术评价制度，寻找教学、科研和社会服务三者的平衡点，在保证整体工作负荷的前提下适度地增加科研负荷，不过分强调论文的数量而应注重论文的质量。

二是提高教师的收入水平，特别是对于副高和中级职称教师，保障教师的收入水平有利于减少家庭对学术的干扰，教师才能够全身心地投入到学术工作中。

三是提升校园文化建设，营造良好的学术氛围，硬件设施的投入是必要的，但校园文化和学术氛围营造也必不可少。这有利于改善教师的工作环境，特别是从内心激发教师对工作的喜好、对学术的热情，提高教师对学校、院系、学科的忠诚度。

摘自《复旦教育论坛》2017年第5期作者：张冰冰等

## 海外访学能提高高校教师的论文产出吗？

——基于“2014 中国大学教师调查”的分析

### 一、研究背景及方法

随着世界一流大学和一流学科建设进程的加快，随着科学管理在高校的兴盛，作为追求学术声誉最大化的高校，科研评价比重日益上升，为筛选出更具学术潜力的教师，也为建设国际化的教师队伍，一般要求教师在入职或晋升时至少拥有一年及以上的海外访学经历，海外访学经历成为了衡量教师学术能力的重要指标之一。

相关理论研究都认为海外访学会对教师的科研产出有所帮助，这既表现在海外访学对教师科研能力的提升直接作用，还表现在海外访学能够改善教师的学术理念与认知等内在因素，这些内在和外在因素的改变最终都应有助于教师论文产出的提升。本研究利用 2014 年中国大学教师调查数据，通过倾向得分匹配方法，探讨海外访学经历对高校教师论文产出的真实影响。

### 二、数据及变量说明

本研究的结果变量为论文产出。将教师作为第一作者论文发表和非第一作者论文发表按照 1:0.5 的比例进行加权；选取被 SCI 或 SSCI 收录的论文（国外发表）和被 CSSCI 或 CSCD 收录的论文（国内发表）两个指标，计算出教师进入学术职业后的总体论文产出当量。本研究将拥有一年及以上的海外访学作为干预变量，协变量包括个人、家庭和组织三个维度的变量。

### 三、计量结果

通过均值比较后发现，拥有一年及以上海外访学经历的教师的论文产出要显著地高于其他教师，其均值较后者高 13.07 篇。通过稳健 OLS 回归后发现，

拥有一年及以上海外访学经历的教师的论文产出仍显著高于其他教师，但其系数较均值比较结果发生了较为明显的降低，约为 2.74 篇。教师的论文产出呈现出显著的学科差异，理科、工科和医科这些硬学科教师的论文产出比人文和经管这些软学科教师要显著更高，这种差异主要由学科特性所决定。跨学科就业教师的论文产出也显著更低，这与跨学科的学术适应困难和高校对跨学科教师的学术支持不足紧密相关。

#### 四、结论与讨论

通过分析后得到以下结论：

##### （一）海外访学对高校教师的论文产出并不具有显著的正向影响。

海外访学对高校教师的论文产出虽然具有正向影响，但在不同匹配方法和不同的访学时间下其处理效应都不具有显著性。这说明：

其一，海外访学对教师的论文产出仍具有积极影响，例如海外访学能够有效地拓展教师的学术视野，帮助教师了解研究前沿和掌握新的研究方法，但这种积极影响并不能显著地转化为论文生产力；

其二，鼓励教师海外访学政策的项目效果在促进论文产出提高方面是低效率的，这与海外访学政策的早期筛选过程和后期监督机制乏力紧密相关，未来需从上述方面加强对海外访学效果的质量提升。

（二）海外访学政策存在着较为严重的逆向选择问题，出现了信号效应下的生产力危机。

一方面高校教师在海外访学时间上的选择存在着较为明显的选择偏差，学术潜力较高的教师更可能选择一年及以下的短期访学项目，而学术潜力较低的教师则更倾向于选择一年以上的长期访学项目，即逆向选择问题；

另一方面海外访学在提升教师的论文产出上并不显著，这意味着海外访学并不具备显著的生产效应。

之所以如此，源于海外访学的信号效应被极度放大所导致，这表现在两方面：

**其一**，海外访学正逐渐被高校管理者作为筛选教师学术潜力的重要标准之一，在教师的入职和晋升中扮演着不可替代的角色；

**其二**，海外访学对教师的收入具有显著的正向影响，具有可观的经济效益。由于海外访学项目信号效应的存在，迫于升职压力和对收入最大化的追求，高校教师往往会迎合政策，出现逆向选择风险。海外访学项目的生产力危机则被其信号效应所掩盖，造成了社会资源的浪费。为此，高校管理者需完善对海外访学项目的后期监控机制，加大对其生产效应的评估，以进一步促进教师质量的提升。

基于以上的发现，本研究可对教师的学术职业发展、高校的教师队伍建设和国家的海外访学项目评估提供以下契合实际的建议：

**对教师而言**，学术声望最大化是其学术职业生涯的最终选择，外在体现于论文产出的多少，内在表现为学术能力的提高。海外访学作为高校教师进修的重要渠道，应当对教师的学术能力或论文产出提升提供帮助，然而本研究的结论表明当前海外访学并未起到显著的正向促进作用，这既与海外访学监控机制的不完善紧密相关，也与教师自身的迎合政策行为和追求海外访学的信号效应紧密相关。

为保证海外访学真正能够提高教师的学术能力，需要从两方面出发：

**其一**，明确自身的研究需要，遵循学术需要进行海外访学，而非为了访学

而访学，避免为迎合政策而出现资源浪费的现象；

**其二**，注重访学效果的内化和外显，内化体现在访学过程中对国外先进的学术理念、学术视角和研究方法等的洗涤，使其能够为自己研究所用，外显则体现在将其真正转化为科研生产力，提高自身的学术产出。

**对高校而言**，组织的发展离不开学科建设，学科建设的根本则在于教师质量的提高，其中衡量教师质量的关键性指标是教师的国际化程度，而海外访学是能够快速提高教师队伍国际化程度的途径之一，这也是高校管理者将其作为教师招聘和晋升的重要筛选指标的原因。正是由于评价体系中的量化倾向，导致了高校管理者往往忽视了海外访学的本质是在提升教师的学术能力而非国际化程度这一指标上，出现本末倒置现象的发生。

为此，高校管理者需要意识到海外访学对学科建设和教师发展的真实意义，通过政策引导海外访学的本质回归，这需要从以下方面出发：

**其一**，将一年及以上海外访学经历作为硬性标准尚缺少强有力的实践依据，故应减少海外访学在教师招聘和晋升环节中的作用，将其作为参考标准，而非硬性标准，从而在源头上杜绝海外访学项目的逆向选择风险；

**其二**，健全对教师海外访学的监督机制，包括前期筛选和后期反馈，需对申请教师的研究计划的可行性进行同行评审，同时对教师归国后研究计划的预期成果进行考核，从整体上提高教师海外访学的效益；

**其三**，对即将出国的教师进行培训，总结已有的成功案例，吸纳以往案例的经验，缩短教师出国后的适应期，提高海外访学的整体效率。

摘自《宏观质量研究》2018年第2期作者：张冰冰等

## **校内研究成果**

对 72 所部属高校“十三五”规划的文本分析报告