

【人力资源管理】

“内卷化”视角下科研人员过度劳动问题研究： 以高校教师为例

杨 婧 王 欣 杨河清

【摘 要】近年来“内卷化”现象愈演愈烈,已经渗透进科研人员的科研工作中,故本文聚焦于科研“内卷化”视角下以高校教师为例的科研人员的过度劳动问题。此外,既往研究中尚未见探讨过度劳动氛围、社会传染效应及竞争因素在高校教师过度劳动中的影响作用。本文通过构建Ologit回归模型,对927位高校教师的调查数据进行实证分析,结果表明:第一,高校教师平均每周工作时长为51.64小时,平均每天睡眠时长为7.05小时,不足6小时的占比为5.3%。高校教师中重度过度劳动者占比达到50.81%,未过度劳动者占比仅为28.26%。第二,过度劳动氛围、社会传染效应及过度竞争都会对高校教师过度劳动起到促进作用。即过度劳动氛围会导致高校教师过度劳动;社会传染效应越大,过度劳动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越强;过度竞争越多,过度劳动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越强。第三,良性竞争则对高校教师过度劳动起到减缓作用。即良性竞争越多,过度劳动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越弱。

【关键词】高校教师;过度劳动;科研“内卷化”;过度劳动氛围;社会传染效应

【作者简介】杨婧,北京第二外国语学院旅游科学学院/北京旅游发展研究基地(北京 100024);王欣(通讯作者),首都经济贸易大学劳动经济学院,邮箱:w_x9887@126.com;杨河清,首都经济贸易大学劳动经济学院(北京 100070)。

【原文出处】《中国人力资源开发》(京),2024.4.109~124

【基金项目】北京市社科基金青年项目(SM202210038009)。

1 导言

近年来,随着我国经济的快速发展、竞争日益激烈,过度劳动这种与职业活动有关的社会现象已广泛存在于人们的工作与生活中,无论是前两年讨论的热火朝天的“996现象”,还是今年的热搜词“内卷化”,无不是与过度劳动有关。严重的过度劳动已经影响了劳动者的身心健康。过度劳动是世界范围内的普遍社会现象。在亚洲,日本是较早认识到过度劳动会带来严重社会经济问题及社会危害的国家之一。1969年日本厚生省认定了第一起“职业突发死亡”事件、后被称为“过劳死”(Nishiyama & Johnson, 1997),自此揭开日本学界深入研究过度劳动问题,国家制定有关法律、政策的序幕。我国过度劳动研

究起步虽晚,但日益严重的过度劳动问题也已经引起国家的高度重视,逐步在各就业领域中提出“防止劳动者过度劳动,保障劳动者身体健康”^①。

过度劳动包括超时劳动和超量劳动两方面的内容。由于各行业的工作性质千差万别,劳动强度很难测定并设立统一标准,故对劳动投入量控制的国际通行做法是对劳动者工作时长进行规定。我国很早就法律上确定了各国普遍采用的8小时工作制,但近年来,随着各行业竞争加剧,内卷程度不断强化,各种违反8小时工作制的现象屡见不鲜(黄国武等,2021)。有学者的研究显示,企业员工周工作时间在48~60小时的人数占比为26.5%,超过60小时的人数占比达到18.8%(王欣,杨河清,2018);医师每

周工作时间超过60小时的占比高达32.69%(石建忠, 2019);农民工群体周劳动时间达到58.8小时(祝仲坤, 2020)。这些长期超时工作的行为,严重的可能会导致猝死并有年轻化的趋势。

通过专业研究获得的科学数据可以作为过度劳动与猝死之间具有某种关系的佐证。美国最新的医学研究结果证明过度的身体疲劳会诱发某些人心脏病的第一次发作^②。我国的临床医学专家也指出过度劳动是疾病的促发因素,职业人群是因过度劳动导致猝死的高发人群(闵宝权, 2017),33.3%的冠心病猝死促发因素是过度劳动(张颖等, 2003)。还有法医学专家从法医病理学的实践中发现一些猝死案例的根本死亡原因很可能就是过度劳动,而不仅仅是诱发因素,并指出过度劳动导致的重要损害后果还包括因严重的心理压力导致的精神障碍,包括自杀(杨博帆等, 2019)。即便是过度劳动没有严重到引致猝死,也会对劳动者的身心造成不同程度的伤害。长时间工作的有害后果包括睡眠剥夺、神经认知和生理功能下降、工作表现受损以及疾病和受伤的风险增加(Caruso, 2006)。而后,学者王欣和杨婧(2020)通过对来自于“中国健康与营养调查”1989年至2011年间8次追踪调查的数据进行统计分析,得出长时间劳动会使肥胖的发生,影响身体健康。还有来自于心理学视角的研究,得出过度劳动程度越高,抑郁水平越高(马慧琼等, 2021)。

过度劳动现象在高校教师中也比较普遍。由于该职业具有较高的灵活度和自由度,每年还有寒暑假两个假期,使得部分社会大众对高校教师的工作投入产生一定的误解和质疑。然而,这样一份看似轻松光鲜的职业却背负着十分严重的过度劳动,特别是近年来在“内卷化”浪潮下层层加码的科研压力已经使得部分高校教师群体逐步发展成为过度劳动的重灾区。高校教师因过度劳动猝死的新闻时有发生,因长期过度劳动肌体无法得到有效恢复,常年处于亚健康或带病工作的现象在高校教师群体中已是常态。高校教师作为一个即承担着为祖国培养建设者和接班人的重任,同时也是推动科研水平持续提高的中坚力量,是承载着国家和社会期望的群体,本身凝结着很高的人力资本存量。培养一名优秀的高

校教师,国家、社会、个体家庭及个体都要有很大的投入。他们的肌体及心理的健康很大程度上影响着教育培养和科研产出的状况。为此,本文将研究的视角聚焦于科研“内卷化”下高校教师的过度劳动问题。

2 “内卷化”

近年被各社会媒体平台频繁使用的网络热词“内卷化”(Involution),在各学术研究领域中同样是高频出现的学术概念。“内卷”本身是一个舶来词,源于拉丁语 involutum,意思是“卷或卷起来”,由德国哲学家 Kant(康德)在研究人类社会演化进程时首次提出“内卷”的概念(Kant, 1970/2002)。将“内卷化”概念正式引入到学术研究领域的是美国学者 Geertz(1963),他将“内卷化”概念定义为:“一种社会或文化模式在某一发展阶段达到一种确定的形式后,便停滞不前或无法转化为另一种高级模式的现象。”21世纪后,我国著名历史社会学家黄宗智(2000, 2016)对“内卷化”的概念进行具象化改造后引入到国内。近年来“内卷化”开始向我国其它领域伸展,衍生出制度内卷化、国家内卷化、文化内卷化等概念,从2020年起,“内卷化”这个词迅速席卷到社会的各个领域。教育学者王红和陈陟(2021)从“内”、“卷”、“化”三个方面对“内卷化”的基本内涵进行明确释义:“内”即难以突破的封闭性框架和限制条件,是“卷”的发生的基本前提;“卷”指在毫无创新的样态下相关资源的无限叠加,无法引起事物的根本变化;“化”是模式化,是事物陷入内卷状态后受到效用假象影响形成的一种惯性,这种惯性让内卷呈现出刚性模式。卢晓雯(2021)通过对“内卷化”的概念进行梳理,得出“内卷化”会造成越增长越低效乃至无效增长,以及存在某种内隐机制推动“内卷化”产生的内涵特征。尽管“内卷化”的概念在不同领域中各有解读,但“低水平重复”、“有增长无发展”、“边际收益递减”、“整体功能受限”这些内卷化的核心要义已达成学界共识(张国启, 蔺叶坤, 2021),当“内卷化”出现在某一特定时间段的特定领域中,就会阻碍这个领域中新事物出现、新思想迸发,无法实现质的飞跃,也会给劳动者的身心健康带来负面影响。在数字经济时代下,“内卷化”会加快因竞争带来的“创造性破坏”,但这种破坏

不能发生在承载劳动力的劳动者身上,劳动者在任何情况下都需要得到劳动力市场制度的保护(蔡防,2021),破坏劳动者身心健康的过度劳动行为不应该成为“内卷化”的注脚。

在高校科研领域中,“内卷化”现象已十分普遍。黄宗智(2021)在提出农业“内卷化”后,进一步将“官僚主义内卷化”的概念引入高校管理体系,指出不懂学术的官员们制定的“一刀切”考核指标,驱动着青年学者为将成果发在符合考核要求的“核心”刊物上,有意无意地遵照本领域的“主流”方向做研究,取巧地运用某些“时髦”的引进理论写出不用花太多功夫的论文。科研“内卷化”造成教育行政主管部门制定的科研评价指标一味强调数量而无视质量,违背学术发展的基本规律(朱文辉,2020)。高校教师科研压力急剧增长的背后,既反映了一些高校追逐科研“大跃进”的心态,以及因此形成的科研“内卷化”,更隐藏着以损害高校教师身心健康为代价的过度劳动。科研“内卷化”造成伤害的不仅是高校教师的科研创新能力,也是造成高校教师过度劳动问题频发的主要原因之一。

3 高校教师过度劳动现状

对于高校教师来说,因过度劳动造成猝死的事件频发,仅2021年就有多位正处于年富力强的高校专家、教授、“杰青”因猝死去世,资料显示,已公布死因的教授们几乎都是“过劳死”(郑天虹,王莹,2021)。高校教师的工作内容中,教学和科研所占比重约为80%(陆根书等,2010),在科研成果比拼、竞争持续加剧的背景下,各高校竞赛般地把科研考核标准不断加码,使得高校教师不得不投入更多的时间和精力用于科研,长时期持续的高强度、超时工作投入导致高校教师精神高度紧张、身体疲劳蓄积程度不断加深(刘贝妮,2018),即便是生病也坚持带病工作的现象在高校中极为普遍,长此以往身体机能得不到有效的缓解和恢复,因工作时长引致的过度劳动成为高校教师猝死的重要原因(赖德胜等,2014)。近年来对高校教师绩效的考核标准越来越高,对高校青年教师普遍还存在“非升即走”的制度,即要在规定的聘任期限内达到晋升副高级职称的标准,如果达不到要求就要被转岗或离开学校,这就造成大

量高校青年教师只能以牺牲休息时间和身体健康为代价来增加工作时长,以此获得更多的科研成果(李琳琳,2017)。

高校教师除了要面对时间压力、科研产出压力,还要面对科研竞争压力。各大高校对学术论文产出的年度考核标准基本都已经达到要在核心学术期刊上发表一定数量的论文。例如,在人文社科领域,国内目前受高校一致认可的人文社科核心学术期刊主要是被收录于南京大学的“中文社会科学引文索引(CSSCI)来源期刊”、北京大学图书馆的“中文核心期刊”、中国科学院文献情报中心的“中国科学引文数据库(CSCD)来源期刊”、中国科学技术信息研究所的“中国科技核心期刊”。据教育部发布的《全国普通高校本科教育教学质量报告(2020年度)》统计,在册的普通高校教师为126万人^③,即便每年只有十分之一的人有发核心学术期刊的需求,也已经高达12.6万篇,这其中还不包括一年要发多篇,以及博士生、硕士生获得学位的发核心学术期刊需求,而这些核心学术期刊总计不过几千种。除对发表论文有数量和质量的要求外,高校绩效考核及职称晋升标准中还包括获得国家级、省部级项目资助,但这些项目的中标率很低,例如2021年国家社科基金项目中标率为14.8%,国家自然科学基金项目中标率为16.5%,教育部人文社科项目中标率仅为8.1%^④。为了能在激烈的竞争中生存,全年无休、废寝忘食地进行学术研究已是很多高校教师的生活常态,然而,很多研究其实并没有多少实际价值,只是在大量重复前人的成果。“学术研究也因此越来越内卷化,只见量的膨胀,罕见实质性的提高和创新。”(黄宗智,2021)。

人体本身具有自我调节和恢复能量的功能,但当休息、睡眠不足,人体机能无法得到有效恢复,就会降低可使用的能量,造成自我损耗(Lim & Dinges, 2010),来自社会的压力也会增加个体自我调节时消耗的能量(Inzlicht et al., 2006)。若长此以往,个体能量得不到恢复,自我消耗不断增加,劳动者要承受超过身体自我修补能力、智力及体力投入,导致疲劳蓄积度不断增加,维持人体机能的平衡被打乱,人体自我调节能力丧失,人体机能已无法单纯依靠短期的睡眠和休息得到恢复(王欣,2020),给劳动者的身体

健康造成严重损害,还会引致心理上的各种问题,如职业倦怠、情绪焦虑等,严重的情况下还有可能演变成抑郁症等心理疾病。以上种种原因导致高校教师的过度劳动问题已经比较严重。

当前对高校教师过度劳动问题的研究主要集中于工作时长研究(李琳琳,2017;刘贝妮,2015;任美娜,刘林平,2021)、过度劳动程度研究(周小刚,陈晓,2019)、过度劳动成因研究(刘贝妮,2018)等,尚未有从“内卷化”视角研究过度劳动氛围下竞争机制、社会传染效应与高校教师过度劳动问题之间的关系,且过度劳动的形成机制研究尚不明晰,有待完善。在“内卷化”背景下,本文以过度劳动氛围作为切入点,引入社会传染效应及竞争机制,对高校教师过度劳动的影响机制进行研究。

4 理论基础与机制分析

4.1 过度劳动氛围与过度劳动

从“内卷化”的视角研究过度劳动问题是一个崭新的视角,其核心要义在于“内卷化”对竞争的加剧。过度的竞争是造成过度劳动的主要因素之一。“内卷化”现象的存在,极大加剧了高校教师科研的竞争程度,进而导致过度劳动氛围(Overwork Climate)的出现。过度劳动氛围是一个新的概念,由Mazzetti于2014年首次提出,该用语是从心理氛围演化而来。心理氛围,又称心理气候、心理气氛,是群体和集体中占优势的、比较稳定的情绪状态(Lewin,1936/2004)。著名的场动力理论也是由Lewin(1936/2004)提出,“个体及其环境作为一种相互依存的因素集合,即该个体的生活空间决定了个体的行为”,换言之,个体的内外需求以及所处的心理氛围决定个体的行为。在此基础上过度劳动氛围进行聚焦,捕捉劳动者在过度劳动状态下心理氛围的核心特征。当劳动者认同工作超过固定工作时间、带回家、周末或节假日继续工作是成功和职业发展不可或缺的条件时,就可以被培养成持续过度劳动的工作狂,劳动者对其工作环境中这些潜在价值的综合感知被称为过度劳动氛围(Mazzetti et al.,2014)。Mazzetti等(2016)的研究证明,以过度工作环境为特征的过度劳动氛围可能会促进劳动者更加疯狂地投入到工作中。如果过度劳动氛围得到管理层或领导者的认可,他们

鼓励长期的长时间加班,这种行为会传达出这样的信息:过度劳动是被组织期望的行为。

在高校中,随着科研考核要求不断提高,有限的科研资源供需严重失衡引发日趋激烈的科研过度竞争,科研锦标赛、非升即走、科研压制教学、科研资源分配与职称挂钩等或明或暗的“内卷化”氛围给不少高校教师形成巨大的难以承受的压力。为能在规定时间内产出更多的科研成果,获得更多的科研资源,高校教师只能不断增加对工作时间的投入,挤压个人闲暇时间,工作到深夜已是该群体常态化的表现,利用寒暑假抓紧做科研,不眠不休的情况也很普遍。笼罩在这种高竞争压力氛围下的高校教师,拥有共同的目标、共同的价值观、共同的工作节奏,很容易陷入一种集体过度劳动的状态,加剧了过度劳动氛围,而浓厚的过度劳动氛围又会进一步加重高校教师个体的过度劳动程度。

针对上述行为逻辑,本文提出如下研究假设:

假设1:过度劳动氛围会导致高校教师个体过度劳动,两者间具有显著正相关关系。

4.2 社会传染效应的调节作用

社会传染概念由Fritz在1949年首次提出,随后众多学者对此概念的内涵进行界定和发展,逐渐形成了社会传染理论体系(Benson & Gresham,2007;Levy & Nail,1993;Rosenbaum & Rubin,1983)。Levy和Nail(1993)将社会传染定义为:“行为、态度或情绪状态在群体或组织中以类似于传染病的方式传播”。此概念清晰描述出在传染过程中,存在行为发出的一方(传染方)和行为模仿并接受的一方(接受者);社会行为、态度及包含的社会信息完成了在组织中的影响与传递(闫佳祺,贾建峰,2019)。Bilgicer等(2015)的研究发现,在社会传染效应中,当发起者(传染方)的行为在群体中受到高度重视时,传染的可能性更大,接受者(被传染方)获得的传染效应更高。社会传染理论可以在一定程度上解释高校环境因素对过度劳动氛围形成的作用。

高校科研“内卷化”问题日益显现,其中社会传染效应起到推波助澜的作用,复旦大学历史学教授姚大力在2012年接受《中华读书报》^⑤采访时就曾指出高校里盛行“科研项目化、评价数量化、育人明星

化、棋艺盘外化”的风气,然而这种风气不但没有刹住车反而愈演愈烈,正通过各种渠道将“内卷化”的高科研竞争压力快速地传染到全国高校体系中的各个角落。笔者曾就科研竞争压力引致情绪焦虑的问题,对多位高校教师进行访谈。有人提到经常在半夜看到系群里大家还在热火朝天地讨论科研问题,不断抛出国外最新的计量分析方法、研究模型,让他倍感压力。有人表示自己所在的学院有专门的科研群,几乎每天都有人在群里发送各种各样的课题信息或最新论文,同时只要学院有人中标了课题或是发表了核心学术期刊论文,总会第一时间发布到这个群里,大家纷纷排队表示祝贺。每次看到这样的信息,都会让他这个还未成功“上岸”的青年教师感到焦虑,只能继续增加对工作时间的投入,以期追赶上大家的科研节奏。这种高浓度的社会传染效应对高校教师而言,可能也是造成科研竞争压力不断增大的助力之一,进而助推过度劳动氛围的形成与加剧。对此,本文提出如下研究假设:

假设2:社会传染效应调节过度劳动氛围与高校教师个体过度劳动间正向作用,即社会传染效应越大,过度劳动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越强。

4.3 竞争的调节作用

竞争普遍存在于自然界和人类社会,人们对竞争的研究由来已久,早在战国时代我国伟大的思想家、哲学家庄子在其传世著作《庄子·齐物论》中就已经开始使用“竞”与“争”并用的说法。18世纪著名的生物学家达尔文提出“物竞天择,适者生存”(见达尔文的《进化论》),对生物学、人类学、心理学、哲学的发展都有不容忽视的影响。而后,经济学、管理学、社会心理学等学科也都产生出大量的有关竞争的研究成果,对竞争内涵的解释也各有侧重。

著名心理学家和精神病专家 Homey(1937)是较早研究过度竞争的学者,在其著作中对此概念进行了界定。过度竞争(Hyper-Competitiveness)指个体为了在竞争中取胜、获得自我价值的提升,而不择手段、不惜一切代价的一种无可选择的需要。这种极端的竞争态度对个体的精神发展是有害的,会在一定程度上诱发神经症的发生,这是一种病态人格。

在此基础上,Sampson(1988)进一步延伸并丰富了对个体竞争的研究,他将个体竞争划分为“极端的个人主义”(Extreme individual)和“整体的个人主义”(Ensembled Individualism)两种不同价值取向类型。“极端的个人主义”只为实现自己的目的而不考虑他人感受,对待他人完全是排他的敌视态度;“整体的个人主义”是在与他人的共同生活中找到自己的目标,并在与他人的共同探索中实现这一目标。随后的 Ryckman 等(1994, 1997)在编制“过度竞争性态度量表”和“个人发展竞争性态度量表”的过程中证明个体竞争确实存在两个相互独立的维度,即过度竞争和良性竞争,对应“极端的个人主义”和“整体的个人主义”。对组织而言,过度竞争具有消极作用,会影响组织成员间的人际关系,会使成员间形成敌视态度,造成唯利是图现象的出现。良性竞争具有积极作用,在良性竞争中获得成功能促使个体产生高度的成就感,增强个体的自信心;在良性竞争中失败会促使个体进行自我反省、自我完善(郑航月,王凤,2008)。

在过去的三十多年间,我国逐步建立起与市场经济体制相适应的高等教育运行体制,市场机制在高校资源配置中发挥着重要作用,表现为高校间为优秀生源、教育经费、科研经费进行竞争(张继明,王洪才,2018)。近年来高校教师数量大幅增加,科研资助方式发生变化,激励措施鼓励竞争,科研管理追求绩效(张九庆,2018),使得科研资源来源的单一性和外部投入的有限性无法满足这种对科研资源需求的快速攀升,导致高校科研“内卷化”程度不断加深,科研生态愈加残酷,高校教师对稀缺的科研资源竞争日益激烈。高校职称晋升制度的不完善,以及极端绩效考核的导向作用,造成这种竞争不断自我强化而发生异化(陈孝兵,2010),部分高校科研竞争突破良性的界限,已经出现过度竞争的状态。竞争的存在和激烈程度会决定个体与他人的交往方式、自身的行为习惯,也会影响个体的身心健康(陈国鹏等,2003)。

对此,本文提出如下研究假设:

假设3:良性竞争调节过度劳动氛围与高校教师个体过度劳动间正向作用,即良性竞争越多,过度劳

动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越弱。

假设4:过度竞争调节过度劳动氛围与高校教师个体过度劳动间正向作用,即过度竞争越多,过度劳动氛围对高校教师过度劳动的正向影响越强。

综上所述,本文构建的研究模型如图1所示:

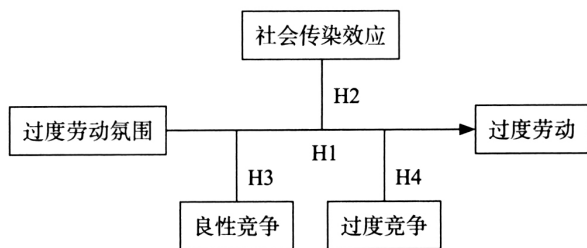


图1 研究模型

资料来源:由作者整理并构建。

5 研究方法

5.1 数据来源

高校教师作为最具代表性的科研人员,他们的过度劳动问题可以直接反映出科研人员的过度劳动现状,故本研究的调查对象为高校专任教师(不包括行政岗人员)。调研样本覆盖了全国22个省,4个自治区,4个直辖市,1个特别行政区(不包括台湾省,西藏自治区和香港特别行政区)的百余家高校,来自东、中、西部地区的样本占比分别为65.88%、25.71%、8.41%。所调查的高校教师研究方向覆盖了所有一级学科,共发放了975份问卷,全部采用在线填答的形式,剔除缺项、填答不当等无效问卷后,共收集到有效问卷927份,有效率为95.08%。样本是通过随机抽样获得,尽可能减少了因为群体差异所带来的偏差,按照统计学原理,从统计学大样本概念来看,用927个有效样本获得的数据进行这类调查分析具有较强的代表性。

5.2 变量选取

(1)被解释变量。本文的被解释变量是过度劳动。采用日本厚生劳动省(2003)的《疲劳蓄积度自测诊断表》(下简称为《自测表》),其包括“急躁、烦躁、悲观,不能控制自己的情绪”等13道与自觉症有关的题目,以及“工作带来的精神负担、精神压力”等7道与工作负担有关的题目,两个维度共计20道题。通过计算处理得到总分数,取值范围0~7分。并按照原

始量表给出的划分标准,将0~1分认定为“未过度劳动”,2~3分认定为“轻度过度劳动”,4~5分认定为“中度过度劳动”,6~7分认定为“重度过度劳动”。该量表被国内多位学者采用(孟续铎,王欣,2014;刘贝妮,2020;刘璐宁,2021;王欣,2016)。该量表KMO为0.942,Cronbach's α 为0.912。

(2)核心解释变量。1)自变量:过度劳动氛围。采用Mazzetti等(2014)的《过度劳动氛围量表》,其包括“拼命工作是很重要的”、“老师们愿意付出更多时间甚至超时工作(每周工作时间超过40小时),而这与奖励无关”等8道题。采用李克特5点计分法由高校教师自我评价,该量表KMO为0.821,Cronbach's α 为0.762。2)调节变量:①社会传染效应,主要包括“他人在朋友圈或微信群中展示的科研、教学、社会工作成果的频率”、“您点赞他人在朋友圈或微信群中展示的科研、教学、社会工作成果的频率”等4道题,KMO为0.681,Cronbach's α 为0.689。②良性竞争,采用陈国鹏等(2003)修订的中国版《个人发展竞争性态度量表》,其中包括“我喜欢竞争,因为它给了我发现自己能力的机会”、“竞争能促成人与人之间的友谊”等13道题。该量表KMO为0.966,Cronbach's α 为0.948。③过度竞争,采用陈国鹏等(2003)修订的中国版《过度竞争性态度量表》,其中包括“如果有办法能扰乱对手,使我在竞争中胜出,我愿意这么做”、“竞争的失败使我感到作为一个人的价值的降低”等14道题。该量表KMO为0.822,Cronbach's α 为0.718。3)控制变量。本文的控制变量具体包括性别、年龄、婚姻状况、收入、行政级别、职称、导师级别、工龄、区域等。各变量的定义、赋值及描述性统计结果如表1所示。

5.3 模型设定

由于被解释变量是有序变量,从而常使用有序Probit(Ordered Probit, Oprboit)回归来做处理,并对模型进行参数估计。模型具体如下所示:

$$y_j^* = X_j \beta + \varepsilon_j, \quad \varepsilon_j \sim N(0, \sigma^2) \quad (1)$$

$$y_j^* = \begin{cases} 1 & \text{if } y_j^* \in (-\infty, k_1) \\ 2 & \text{if } y_j^* \in [k_1, k_2) \\ 3 & \text{if } y_j^* \in [k_2, k_3) \\ 4 & \text{if } y_j^* \in [k_3, \infty) \end{cases} \quad (2)$$

公式(1)和(2)中, y 为被解释变量过度劳动程度, $1 \sim 4$ 表示各频率; y_j^* 表示过度劳动程度的不可观测变量; x 表示各影响因素。 β 为待估计参数, ε_j 为服从正态分布的随机误差项。由此可得:

$$P(y_j=i)=P(k_{i-1} < \beta_1 X_{1j}+\beta_2 X_{2j}+\cdots+\beta_k X_{kj}+\mu_j < k_i) \quad (3)$$

公式(3)中, k_i 为切点, β 为待估计参数, μ_j 为服从正态分布的随机误差项。

6 数据分析与假设检验

6.1 高校教师过度劳动的现状

调查群体中过度劳动得分为“0分”的占19.74%($n=183$),“1分”的占8.52%($n=79$),“2分”的占9.06%($n=84$),“3分”的占11.87%($n=110$),“4分”的占15.53%($n=144$),“5分”的占18.55%($n=172$),“6分”的

占16.72%($n=155$),“7分”的占0.00%($n=0$)。按照过度劳动程度划分,其中“未过度劳动”的占28.26%($n=262$),“轻度过度劳动”占20.93%($n=194$),“中度过度劳动”占34.09%($n=316$),“重度过度劳动”占16.72%($n=155$)。可以看到,高校教师中过度劳动人数占比为71.74%,其中,中度及重度过度劳动人数占比超过50%。说明,高校教师整体过度劳动程度较高。且在性别、婚姻、行政级别、职称、导师级别等均未在5%的统计水平上呈现出明显的组间差异($p > 0.05$)。从工作时间上来看,我国劳动法规定劳动者每月总加班时长不得超过36小时,没有规定周最长加班时间,如果进行平均,每周即为9小时。我国研究过度劳动问题的著名专家杨河清教授曾对工作时间与过

表1 主要变量及描述性统计结果

变量名称	定义及赋值	观察量	均值	标准误
Panel A:被解释变量				
过度劳动	根据《疲劳蓄积度自测诊断表》测量得到,其中0=不过度劳动,1=轻度过度劳动,2=中度过度劳动,3=中度过度劳动	927	1.3927	1.0674
	根据《疲劳蓄积自我诊断表》测量,取值范围0~7,计算总分得到	927	3.1748	2.1413
Panel B:核心解释变量				
过度劳动氛围	根据《过度劳动氛围量表》测量,其中1=完全不符合,2=不符合,3=不确定,4=符合,5=完全符合,计算总分得到	927	3.7460	0.6249
社会传染效应	根据“他人在朋友圈或微信群中展示的科研、教学、社会工作成果的频率”等,取值范围1~5,计算均值得到	927	2.5682	0.7491
良性竞争	根据《个人发展竞争性态度量表》测量,其中1=完全不符合,2=不符合,3=不确定,4=符合,5=完全符合,计算总分得到	927	3.4118	0.7954
过度竞争	根据《过度竞争性态度量表》测量,其中1=完全不符合,2=不符合,3=不确定,4=符合,5=完全符合,计算总分得到	927	2.5979	0.4730
Panel C:控制变量				
性别	根据“您的性别”得到,其中1=男,2=女	927	1.5847	0.4930
年龄	根据“您的年龄”得到,并做取对处理	927	0.8824	0.3223
婚姻状况	根据“您的婚姻状况是”得到,1=未婚,2=已婚/离异/丧偶	927	0.8000	0.3938
收入	根据“您税后职业年收入(包括工资、奖金、补贴、课题绩效、专家咨询费、培训费、独董报酬、公司应收等与职业相关的所得)”得到,其中1=10万元以下,2=10万~20万元,3=20万~30万元,4=30万~50万元,5=50万~80万元,6=80万元以上	927	2.2945	0.8858
行政级别	根据“您的行政级别相当于”得到,其中1=处级以下,2=处级及以上	927	1.1543	0.3614
职称	根据“您现在的职称”得到,其中1=助教,2=讲师,3=副教授,4=教授	927	2.6300	0.8595
导师级别	根据“您是硕导或博导吗”得到,其中1=都不是,2=硕导,3=博导	927	1.6570	0.6563
工龄	根据“您入职几年”得到,并做取对处理	927	0.7116	0.5604
区域	根据“您所任职高校的所在地省份”得到,1=东部地区,2=中部地区,3=西部地区	927	1.4250	0.6427

度劳动的关系进行划分,他认为周加班时间在10小时以内,即周工作时间在40~50小时属于“轻度过度劳动”,周加班时间在10~30小时,即周工作时间在50~70小时属于“中度过度劳动”,周加班时间超过30小时,即周工作时间超过70小时属于“重度过度劳动”^⑥。用此种划分方法得出的高校教师过度劳动程度结果是,高达84.44%的受访者每周工作时间超过40小时,其中36.56%的受访者每周工作时间超过50小时,16.44%的受访者超过了70小时。与受访者使用《自测表》自测得到的结果相比,处于“中度过度劳动”和“重度过度劳动”的高校教师比率基本一致,“轻度过度劳动”的结果有10%左右的差距。究其原因,《自测表》自测是依据受访者主观感受得到的结果,工作时长是依照客观数据得到的结果。个体的疲劳感在程度较轻且未蓄积到一定程度时,尤其是对高校教师这类极容易对工作过度投入的群体,很可能出现对过度劳动带来的肌体伤害信号的识别和反应被延迟(颜立,杨颖,2021),尽管客观上已经处于轻度过度劳动,但自我感知尚未达到同等水平。再从睡眠时间上来看,有29.3%的受访者每天睡眠时间不足7小时,更有5.3%的受访者每天睡眠时间不足6小时。已有医学证据表明,个体睡眠持续少于6小时会增加罹患冠心病和心肌梗塞的风险^⑦。高校教师过度劳动的现状如表2、表3所示。

6.2 高校教师过度劳动的影响机制

(1)基础回归分析。本部分分析的目的是明确过度劳动氛围是否会增加高校教师过度劳动。根据相

关分析结果,高校教师过度劳动程度与过度劳动氛围在0.1%的统计水平上呈显著正相关关系($p < 0.001$)。为进一步探讨二者之间的影响作用从而进行Ologit回归分析,结果如表4所示。回归结果说明随着过度劳动氛围的加剧会导致高校教师过度劳动程度的不断升级,假设1得到支持。

(2)社会传染的恶化效应。本部分分析的目的是验证社会传染效应的调节作用,是否会促进过度劳动氛围对高校教师过度劳动产生影响。根据相关分析结果,高校教师过度劳动程度与社会传染效应在1%的统计水平上呈显著正相关关系($p < 0.01$)。为进一步探明社会传染效应在高校教师过度劳动影响机制中的作用进行Ologit回归分析,结果如表4所示。分析结果证明与绩效考核有关的信息如他人的科研动态等,被传播的越多、造成的社会传染效应越大,越会促使过度劳动氛围的加剧,进而导致高校教师过度劳动程度的加重,假设2得到支持。

(3)良性竞争的减缓效应。本部分分析的目的是验证良性竞争的调节作用,是否会减缓过度劳动氛围对高校教师过度劳动产生的影响。根据相关分析结果,高校教师过度劳动程度与良性竞争在0.1%的统计水平上呈显著负相关关系($p < 0.001$)。为进一步探明良性竞争在高校教师过度劳动的影响机制中的作用进行Ologit回归分析,结果如表5所示。回归结果显示良性竞争可以起到减缓过度劳动氛围对高校教师过度劳动的影响,假设3得到支持。

(4)过度竞争的恶化效应。本部分分析的目的

表2 高校教师过度劳动的情况

过度劳动得分			过度劳动程度		
得分	频数(n)	百分比(%)	程度	频数(n)	百分比(%)
0	183	19.74	未过度劳动	262	28.26
1	79	8.52			
2	84	9.06			
3	110	11.87	轻度过度劳动	194	20.93
4	144	15.53	中度过度劳动	316	34.09
5	172	18.55			
6	155	16.72	重度过度劳动	155	16.72
7	0	0.00			
总计	927	100.00	总计	927	100.00

是验证过度竞争的调节作用,是否会促进过度劳动氛围对高校教师过度劳动产生影响。根据相关分析结果,高校教师过度劳动程度与过度竞争在1%的统计水平上呈显著正相关关系($p < 0.01$)。为进一步探明过度竞争在高校教师过度劳动的影响机制中的作用进行Ologit回归分析,结果如表5所示。回归结果证明过度竞争确实会加重过度劳动氛围,进而增加高校教师过度劳动的程度,假设4得到支持。

同时可以看到,控制变量中只有收入和导师级别对过度劳动具有显著影响($p < 0.05$),其余变量均在0.05的统计水平上不具有统计学意义。说明,无论性别、婚姻状况、年龄、行政级别、职称、工龄、区域等都不会对高校教师过度劳动产生影响。这也说明,控制变量的加入并未使过劳氛围以及交互项对过度劳动影响的显著性发生改变,说明该回归结果具有一定的稳定性。

(5)稳健性检验。为了验证本文主要结论的可靠性,我们通过将因变量过度劳动程度(四分变量)替换成过度劳动得分,其余自变量、控制变量、调节变量等均未改变,进行重复性检验。表6呈现了OLS模型回归分析,结果表明,过度劳动氛围在0.1%的统计水平上对过度劳动影响显著($p < 0.001$);加入社会传染效应、良性竞争、过度竞争等调节变量后,过度劳动氛围同样在1%、0.1%的统计水平上均对过度劳动产生显著影响($p < 0.01$; $p < 0.001$)。各交互项也在1%、0.1%的统计水平上均对过度劳动产生显著影响($p < 0.01$; $p < 0.001$)。过度劳动氛围会增加高校教师过度劳动,社会传染具有恶化效应,良性竞争具有减缓效应,过度竞争具有恶化效应,以上结果与前文一致,各假设再次得到了很好的验证。

7 结论与讨论

7.1 研究结论

高校教师的过度劳动问题日益严重,近年来见诸报端的高校教师猝死新闻不绝于耳,象牙塔中接连传来的噩耗不断冲击着高校教师原本就已经高度紧绷的神经。过度劳动导致的猝死即“过劳死”是长期重度过度劳动蓄积后引致的最严重后果,给劳动者个体、家庭、社会、国家都带来极大损失。“优秀的高知分子是国宝级人物,他们的生命不仅属于自己,而且属于全社会”,“该给高校教师减负了”,2007年华南理工大学教育与科学学院教授别敦荣就曾发出这样的呼吁(程墨等,2007)。然而十几年过去了,高校教师的工作压力不但没有减轻反而是愈加沉重,作为绩效考核、职称晋升的核心指标—科研成果,已经成为高校教师超强工作压力的最大来源,严重过度劳动几乎成为很多高校教师的标配。尽管与庞大的高校教师人数相比,“过劳死”的发生属于个别事件,但长期的中度与重度过度劳动给高校教师个体身心造成的伤害也不容小觑,蓄积到一定程度后诱发各种心脑血管疾病的概率将大大提高,增加出现“过劳死”的风险。高校教师的过度劳动问题如此严重,但并未引起更多的重视,尚未见研究“内卷化”现象下的高校教师过度劳动问题,也未见结合过度劳动氛围、社会传染效应及竞争的研究。因此,本文从“内卷化”视角入手,引入过度劳动氛围、社会传染效应及个体竞争的理论,研究科研工作对高校教师过度劳动的影响,在调研975位一线高校教师后,经过实证检验得出如下结论:

首先,高校教师过度劳动问题较为严重,并有越来越严重的趋势。中度及重度过度劳动人数占比达到50.81%,未过度劳动人数占比仅为28.26%。高校

表3 高校教师工作时间及睡眠时间的情况

每周工作时间			每天睡眠时间		
低于40小时	140	15.56	低于6小时	49	5.30
40~50小时	283	31.44	6~7小时	222	24.00
50~70小时	329	36.56	7~8小时	335	36.22
70小时及以上	148	16.44	8小时及以上	319	34.49
总计	900	100.00	总计	925	100.00
均值	51.64(±pm19.36)		均值	7.05(±pm1.21)	

教师平均每周工作时间为51.64小时,平均每天睡眠时间为7.05小时,不足6小时的占比为5.3%。从平均每周工作时间这个指标看,仅仅过了不到4年的时间就大幅度超过2018年的46.96小时(刘贝妮,2018)。

其次,在“内卷化”推波助澜的作用下,高校的过度劳动氛围愈加浓烈,日益加剧的科研竞争压力,尤其是过度竞争,加之社会传染效应的影响,促使高校教师过度劳动程度随之不断提高,而良性竞争会减弱过度劳动氛围对高校教师过度劳动的影响。

此外,本文的理论贡献如下:一是首次将过度劳动氛围的概念应用于过度劳动研究。二是指出高校教师在高烈度竞争压力氛围中形成了一种共同的目标、共同的价值观和相近的工作节奏,这导致他们很容易陷入一种集体过度劳动的状态,加剧了过度劳动氛围,而浓厚的过度劳动氛围又会进一步加重高校教师个体的过度劳动程度。这是以高校教师群体为对象开展过度劳动研究的一项新的理论解释。三是社会传染效应理论也是首次应用于过度劳动研究。

7.2 政策建议

面对当前形势愈加严峻的高校教师过度劳动问题,我们建议可以从以下几个方面加以改善和缓解。

国家层面,首先,继续大力推进科研评价破“五唯”政策的落地,让科学研究回归本真,建立良性的科研竞争生态体系,建立弹性的学术制度,减少从外部对高校教师的各种刺激,例如各级政府推出的、名目繁多的“帽子”、“项目”、“课题”、“评估”等。其次,摒弃以“生理年龄”作为标准的政策工具,使用更为合理的划分标准,例如“职业发展年龄”。总之,要从宏观政策上最大限度地缓解因科研“内卷化”造成的高校教师身心俱疲的过度劳动问题。

高校层面,首先,以挖掘高校教师潜力、发挥价值为目的,为高校教师的科研工作提供更多支持,以遵循科学研究发展的基本规律为前提开展科研成果的评价。其次,主动改善以科研成果为重的高校教师绩效考核及晋升体系,不搞科研成果“一刀切”,针对不同类型的高校教师群体,提供更多选择的职业发展路径,并一视同仁提供同等比例的职称晋升机会和资源支持。目前高校教师虽然分为教学型教

表4 Ologit 回归结果:基础回归及过度劳动氛围与社会传染交互项

	模型 1.1	模型 1.2	模型 1.3	模型 1.4
过度劳动氛围	0.560*** (0.099)	0.420*** (0.116)	0.574*** (0.102)	0.404*** (0.120)
过度劳动氛围×社会传染效应		0.047* (0.021)		0.056** (0.021)
性别			0.123 (0.122)	0.121 (0.122)
婚姻状况			-0.211 (0.203)	-0.222 (0.203)
年龄			0.226 (0.220)	0.253 (0.220)
收入			-0.428*** (0.083)	-0.441*** (0.083)
行政级别			0.116 (0.182)	0.099 (0.182)
职称			0.177 (0.110)	0.177 (0.110)
导师级别			0.304* (0.119)	0.301* (0.120)
工龄			-0.179 (0.165)	-0.142 (0.166)
区域			-0.025 (0.097)	-0.043 (0.097)
N	927	927	927	927
Log likelihood	-1235.220	-1232.637	-1215.275	-1211.781
LR chi2	33.17	38.34	73.06	80.05
P	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R ²	0.0132	0.0153	0.0292	0.0320

注:n=927。*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。

表 5

Ologit 回归结果:过度劳动氛围与良性竞争、过度竞争交互项

	模型 2.1	模型 2.2	模型 2.3	模型 2.4
过度劳动氛围	0.947*** (0.122)	0.326** (0.126)	0.908*** (0.128)	0.287* (0.131)
过度劳动氛围×良性竞争	-0.108*** (0.019)		-0.091*** (0.021)	
过度劳动氛围×过度竞争		0.096** (0.032)		0.114*** (0.033)
性别			0.063 (0.123)	0.177 (0.123)
婚姻状况			-0.106 (0.206)	-0.224 (0.204)
年龄			0.059 (0.225)	0.282 (0.221)
收入			-0.372*** (0.084)	-0.430*** (0.083)
行政级别			0.153 (0.182)	0.117 (0.182)
职称			0.124 (0.111)	0.182 (0.111)
导师级别			0.321** (0.119)	0.307* (0.119)
工龄			-0.174 (0.166)	-0.151 (0.165)
区域			-0.010 (0.097)	-0.040 (0.097)
N	927	927	927	927
Log likelihood	-1219.077	-1230.690	-1205.315	-1209.219
LR chi2	65.46	42.23	92.98	85.17
P	0.000	0.000	0.000	0.000
Pseudo R ²	0.0261	0.0169	0.0371	0.0340

注:n=927。*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。

师、科研型教师及教研型教师,但是大多数高校对科研型教师及教研型教师,从资源到职称比例上都有所倾斜。在高校分类的基础上,一般高校应以教学型教师为主设置岗位,职称评定以教学成果为最重要的依据。双一流高校则可以以科研型教师为主设置岗位。总之,要从高校行政管理上理顺高校教师多方向、多层次的发展路径,从千军万马挤独木桥式的过度科研竞争转变为百花齐放式的多线发展,彻底改变高校教师日益严重的过度劳动问题。

高校教师个体层面,首先,要理解反对过度劳动并不是宣扬不努力工作甚至是“躺平”,而是顺应环境需求及人体自我恢复特点,不反对轻度过度劳动,反对长时间、连续性的中、重度过度劳动。其次,建立起多元化职业价值追求,恰当看待职业发展,在科研上要努力回归初心,有坚守学术本真的态度。再次,建立良好的作息习惯,尽量不熬夜工作,保证每日的足够睡眠,加强锻炼、均衡饮食,增强自身机体的免疫力。总之,要正确看待过度劳动问题,摆正

表 6

OLS 回归结果:稳健性检验

	模型 3.1	模型 3.2	模型 3.3	模型 3.4
过劳氛围	0.749*** (0.116)	0.543*** (0.138)	1.167*** (0.129)	0.434** (0.151)
过劳氛围×社会传染效应		0.067** (0.023)		
过劳氛围×良性竞争			-0.113*** (0.021)	
过劳氛围×过度竞争				0.126*** (0.036)
N	927	927	927	927
F	9.47	9.63	13.69	10.13
P	0.000	0.000	0.000	0.000
R ²	0.0836	0.0912	0.1066	0.0947

注:n=927。*p<0.05,**p<0.01,***p<0.001。

做科学研究的心态,提高对自身健康的重视程度。

7.3 研究展望

本文从管理学和社会心理学的跨学科融合角度开展对影响高校教师过度劳动影响因素的研究,切入科研“内卷化”视角,并首次结合过度劳动氛围、社会传染效应理论和竞争理论,具有一定程度的创新,但仍存在有待进一步深入探索的空间。未来将继续进行对高校教师过度劳动问题的深入研究,下一步将开展青年高校教师与中年高校教师过度劳动差异比较研究。

注释:

①中华人民共和国人力资源和社会保障部 http://www.mohrss.gov.cn/xxgk/2020/fdzdgknr/ldgx_4234/ldyg/202402/t20240222_513849.html

②来源于《基础医学与临床》2018年38卷(3),293页“新闻点击”栏目

③数据来源见中华人民共和国教育部网站:http://www.moe.gov.cn/jyb_xwfb/gzdt/s5987/202112/t20211217_588017.html

④由笔者根据“全国哲学社会科学工作办公室”、“国家自然科学基金委员会”、“中华人民共和国教育部”网站的有关数据整理。

⑤来源于《中华读书报》(2012年4月25日:07版“人物”)专访复旦大学姚大力教授的文章。

⑥“过劳”程度用加班时间的划分方法引自我国“过劳”问题研究的著名学者杨河清在中国人力资源开发研究会适度劳动研究分会第八届年会暨理论研讨会上的主题发言。该会议于2019年在东北师范大学大学举办。

⑦来源于《中国循证心血管医学杂志》,2016年第8卷(2),171页“循证视窗”栏目。

参考文献:

- [1]蔡昉.(2021).谨防数字经济时代的劳动力“内卷”数字经济时代应高度重视就业政策.上海企业,(8),61-62.
- [2]陈国鹏,李鹏,陆芳.(2003).《竞争态度量表》中国版的修订.心理科学,(2),332-333.
- [3]陈孝兵.(2010).市场、有限理性及其方法论意义.学习与探索,(5),148-151.
- [4]程墨,袁文魁,施鹏.(2007-01-18).知名教授“过劳死”为教师健康敲警钟.中国教育报,002.
- [5]厚生労働省労働基準局労働衛生課.(2003).労働者の

疲労蓄積度自己診断チェックリストの公開について.労働基準,(8),112-116.

[6]黄国武,邵小凤,涂伟.(2021).共同富裕背景下劳动者8小时工作制的思辨:守正与创新.社会保障研究,(5),26-38.

[7]黄宗智.(2000).长江三角洲小农家庭与乡村发展.北京:中华书局.

[8]黄宗智.(2016).中国的隐性农业革命(1980-2010)——一个历史和比较的视野.开放时代,(2),11-35+5.

[9]黄宗智.(2021).再论内卷化,兼论去内卷化.开放时代,(1),157-168+8.

[10]Kant, I.(1970).判断力批判.邓晓芒译(2002).北京:人民出版社.

[11]赖德胜,孟大虎,李长安,王琦.(2014).2014中国劳动力市场发展报告——迈向高收入国家进程中的工作时间.北京师范大学出版社.

[12]Lewin, K.(1936).拓朴心理学原理.高觉敷译(2004).北京:商务印书馆.

[13]李琳琳.(2017).时不我待:中国大学教师学术工作的时间观研究.北京大学教育评论,15(1),107-119+190.

[14]刘贝妮.(2015).高校教师工作时间研究.开放教育研究,21(2),56-62.

[15]刘贝妮.(2018).高校教师为何累?跨层次视角下我国高校教师过劳成因研究.高教探索,(11),112-119.

[16]刘贝妮.(2020).高校教师过度劳动问题研究:理论与现实.北京:知识产权出版社.

[17]刘璐宁.(2021).健康中国战略下公立医院医生过度劳动问题研究.北京:知识产权出版社.

[18]陆根书,黎万红,张巧艳,杜屏,卢乃桂.(2010).大学教师的学术工作:类型、特征及影响因素分析.复旦教育论坛,8(6),38-44+50.

[19]卢晓雯.(2021).多维视角下的内卷化:研究现状及概念梳理.华中科技大学学报(社会科学版),35(6),130-136.

[20]马慧琼,杨河清,刘璐宁.(2021).创业者过度劳动及对抑郁的影响分析.中国健康教育,37(6),562-564+569.

[21]孟续铎,王欣.(2014).企业员工“过劳”现状及其影响因素的研究——基于“推-拉”模型的分析.人口与经济,(3),92-100.

[22]闵宝权.(2017).过劳猝死可能紧随其后.江苏卫生保健,(12),20.

[23]任美娜,刘林平.(2021).“在学术界失眠”:行政逻辑和高校青年教师的时间压力.中国青年研究,(8),14-21+35.

[24]石建忠.(2019).过度劳动理论与实践——国外经验、中国现状和研究展望.人口与经济,(2),105-118.

[25]王红,陈陟.(2021).“内卷化”视域下“双减”政策的“破卷”逻辑与路径.教育与经济,37(6),38-43+61.

- [26]王欣.(2016).工作要求、工作资源对企业员工“过劳”的影响.软科学,30(6),83-87.
- [27]王欣.(2020).过度劳动的经济损失研究.北京:首都经济贸易大学出版社.
- [28]王欣,杨河清.(2018).企业员工作息时间特征与过度劳动成因研究.劳动经济评论,11(1),112-129.
- [29]王欣,杨婧.(2020).劳动时间长度与健康的关系——基于肥胖视角.人口与经济,(1),29-48.
- [30]闫佳祺,贾建峰.(2019).社会传染理论.见李超平,徐世勇(编).管理与组织研究常用的6个理论(p.373).北京:北京大学出版社.
- [31]颜立,杨颖.(2021).知识型员工过度劳动动机研究——基于扎根理论.重庆科技学院学报(社会科学版),(4),33-39+58.
- [32]杨博帆,史婧卓,李倩璟,夏凉瓷,张付,余彦耿,……李冬日.(2019).过劳死的概念、现状及法医病理学思考.法医学杂志,35(4),455-458.
- [33]张国启,蒯叶坤.(2021).“内卷化”与“价值化”:网络意识形态的风险与治理.宁夏党校学报,23(6),65-71.
- [34]张继明,王洪才.(2018).由过度竞争到协同发展:高等教育发展的范式转换.国家教育行政学院学报,(8),26-32.
- [35]张九庆.(2018).科研竞争的演变:从业余爱好到过度竞争.阅江学刊,10(5),86-95+146.
- [36]张颖,何敏,孙晓莉,庞安娜,徐建.(2003).老年冠心病患者猝死的临床与病理分析.吉林大学学报(医学版),(1),90-91.
- [37]郑航月,王凤.(2008).合作与竞争的理论与应用.吉林省教育学院学报,(8),8-9.
- [38]郑天虹,王莹.(2021).学术锦标赛制损耗“国之栋梁”.半月谈,(12),1-3.
- [39]周小刚,陈晓.(2019).高校教师“职业过劳”程度的调查研——以江西高校为例.高教学刊,(5),53-55.
- [40]朱文辉.(2020).学术治理的内卷化:内涵表征、生成机理与破解之道.高等教育研究,41(6),26-33.
- [41]祝仲坤.(2020).过度劳动对农民工社会参与的“挤出效应”研究——来自中国流动人口动态监测调查的经验证据.中国农村观察,(5),108-130.
- [42]Benson, D., & Gresham, K.(2007). Social contagion theory and information literacy dissemination: A theoretical model. Baltimore: ACRL13th. National Conference.
- [43]Bilgicer, T., Jedidi, K., Lehmann, D. R., & Neslin, S. A. (2015). Social contagion and customer adoption of new sales channels. Journal of Retailing, 91(2), 254-271.
- [44]Caruso, C. C.(2006). Possible broad impacts of long work hours. Industrial Health, 44(4), 531-536.
- [45]Geertz, C.(1963). Agricultural involution: The process of ecological change in Indonesia. Population Studies, (3), 599-600.
- [46]Inzlicht, M., McKay, L., & Aronson, J.(2006). Stigma as ego depletion: How being the target of prejudice affects self-control. Psychological Science, 17(3), 262-269.
- [47]Levy, D. A., & Nail, P. R.(1993). Contagion: A theoretical and empirical review and conceptualization. Genetic, Social, and General Psychology Monographs, 119(2), 233-284.
- [48]Lim, J., & Dinges, D. F.(2010). A meta-analysis of the impact of short-term sleep deprivation on cognitive variables. Psychological Bulletin, 136(3), 375-389.
- [49]Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., & Guglielmi, D.(2014). Are workaholics born or made? Relations of workaholism with person characteristics and overwork climate. International Journal of Stress Management, 21(3), 227-254.
- [50]Mazzetti, G., Schaufeli, W. B., Guglielmi, D., & Depolo, M.(2016). Overwork climate scale: Psychometric properties and relationships with working hard. Journal of Managerial Psychology, 31(4), 880-896.
- [51]Nishiyama, K., & Johnson, J. V(1997). Karoshi- death from overwork: Occupational health consequences of Japanese production management. International Journal of Health Services, 27(4), 625-641.
- [52]Rosenbaum, P. R., & Rubin, D. B.(1983). The central role of the propensity score in observational studies for causal effects. Biometrika, 70(1), 41-55.
- [53]Ryckman, R. M., Libby, C. R., van den Borne, B., Gold, J. A., & Lindner, M. A.(1997). Values of hypercompetitive and personal development competitive individuals. Journal of Personality Assessment, 69(2), 271-283.
- [54]Ryckman, R. M., Thornton, B., & Butler, J. C.(1994). Personality correlates of the Hypercompetitive attitude scale: Validity tests of Horney's theory of neurosis. Journal of Personality Assessment, 62(1), 84-94.
- [55]Sampson, E. E.(1988). The debate on individualism: Indigenous psychology of the individual and their role in personal and societal functioning. American Psychologist, 43(1), 15-22.