

青年人才发展

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2025.02.004

高校准聘制青年教师绩效压力与职业成长的倒U型关系及影响机制



迟景明,张鑫

(大连理工大学 高等教育研究院,大连 116024)

摘要:当前“准聘-长聘”制度作为我国高校人事制度改革的主流趋势,已逐渐取代旧制度成为高校青年教师职业成长的新制度基础。然而,现有研究对于“准聘-长聘”制度带来的绩效压力究竟如何影响青年教师职业成长的问题却较少关注。为了揭示这一关系及影响机制黑箱,基于压力认知评价理论和过犹不及理论,依据“压力源—认知评价—压力应对—压力结果”的完整理论框架,通过对全国17个省(市/自治区)45所高校1196名准聘制青年教师展开调研,考察高校人事制度改革下绩效压力对准聘制青年教师职业成长的影响。结果发现:“准聘-长聘”绩效压力兼具挑战和阻碍双重属性,其既能够激发准聘制青年教师做出一系列促进型工作重塑行为进而推动职业成长,又能够导致准聘制青年教师做出一系列防御型工作重塑行为进而阻碍职业成长。这两条路径同时存在且交替主导,使得“准聘-长聘”绩效压力与职业成长之间从整体上呈现一种倒U型的“过犹不及”规律。此外,准聘制青年教师自身的学术自我效能感和所在学术团队合作氛围两个内外特征因素能够有效调节上述影响路径的走向和选择,进而纾解“过犹不及”效应。我国高校在逐步推广和完善“准聘-长聘”制度、提升教师队伍建设质量的过程中,应注意合理控制绩效压力源,科学调控绩效任务,优化人才考评机制,从“制度—氛围—评价—监控”多方面引导青年教师积极看待和正确应对绩效压力,从内外兼顾角度提升青年教师学术信念,营造有助于成长的团队氛围。

关键词:高校准聘制青年教师;绩效压力;职业成长;学术自我效能感;学术团队合作氛围

[中图分类号]G647 [文献标志码]A [文章编号]16738012(2025)020027-14

修回日期:20241221

基金项目:国家社会科学基金教育学一般项目“高等教育转型期大学教师失范及治理的社会学研究”(BIA200168)

作者简介:迟景明,男,吉林农安人,大连理工大学高等教育研究院教授,博士生导师,主要从事教育政策与管理研究。

通信作者:张鑫,女,辽宁抚顺人,大连理工大学高等教育研究院博士生,主要从事高校师资管理研究。

引用格式:迟景明,张鑫.高校准聘制青年教师绩效压力与职业成长的倒U型关系及影响机制[J].重庆高教研究,2025,13(2):2740.

Citation format: CHI Jingming, ZHANG Xin. The inverted U-shaped relationship and impact mechanism between performance pressure and career growth of pre-tenured young faculty in university[J]. Chongqing higher education research, 2025,13(2):2740.

一、问题提出

教师队伍是推动高校高质量发展的第一资源和核心要素,其质量决定了高校的建设水平和发展高度。在我国加快建设教育强国和高质量教育体系的背景下,亟须培养和造就一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。为了加强教师队伍建设,我国以“双一流”建设高校为首的众多高校纷纷在人才需求和政策导向下进行人事制度改革,“准聘-长聘”制度成为主流趋势。据文献统计^[1],目前实施这一改革方案的高校总计超过112所,“准聘-长聘”制度已逐渐取代旧制度成为青年教师职业成长的新制度基础。这一制度的实施主体是新入职的、处于准聘期的青年教师^[2],设计核心在于建立激励与淘汰并存的用人机制,高校根据青年教师的绩效表现和考核结果决定是否与其建立长期的聘用关系,简称“非升或非过即走/转/降”。在这种以绩效为去留依据的制度环境下,绩效压力已然成为准聘制青年教师面对的最主要和最突出的工作压力源^[3],因此围绕绩效压力与教师成长之间关系的探讨也日益增多。

从研究现状来看,当前关于绩效压力对准聘制青年教师成长究竟是利还是弊存在分歧。一方面,这种由“准聘-长聘”制度和要求带来的压力可能激发青年教师产生更高的创新热情,调动积极性,增加工作投入度,进而促使其产出更多的科研成果和提高育人成效,加快成长进程^[4]。另一方面,绩效压力也可能引发职业焦虑和工作不安全感,导致青年教师难以平衡教学与科研^[5],限制学术自由,降低教学和科研质量^[6],甚至出现学术失范问题等。针对该问题,当前研究多以思辨讨论和访谈研究为主,缺少引入相关理论进行深入推理分析并结合大样本数据进行检验的实证研究,具体到“绩效压力如何影响准聘制青年教师职业成长”的问题也没有被充分探讨,其内在的影响机制更是尚未揭开的“黑箱”。

基于此,为了弥补上述研究不足,解答当前未知的困惑,本研究立足高校人事制度改革背景,以压力认知评价理论和过犹不及理论为基础,依据“压力源—认知评价—压力应对—压力结果”的完整理论框架,通过开展面向全国45所“准聘-长聘”实施高校1196名准聘制青年教师的问卷调研,重点围绕“高校准聘制青年教师绩效压力对职业成长的影响”这一研究主题展开实证研究,以期在做出资理论贡献的同时,为优化有利于高校青年教师职业成长的人事制度体系及职业环境提供有价值的参考和指导。

二、理论基础与研究假设

(一)理论基础

为了更好地理解压力的影响过程,拉扎勒斯(Lazarus)等人于1984年提出了压力认知评价理论,详细解释了个体在压力源刺激下如何评价、应对进而产生压力结果的全过程,为洞察个体受压力源影响的认知和行为过程提供了完整框架^[7]。该理论强调,个体会因不同的压力认知和应对策略而形成两种截然不同的影响机制,即挑战性评价会激发促进策略和积极结果,阻碍性评价则会引发防御策略和消极结果^[8]。在此基础上,过犹不及理论为压力源与压力结果的关系提供了整合视角,有助于深入理解上述两种机制之间的逻辑关联。“过犹不及”思想起源于中西方哲学的适度原则。随着格兰特(Grant)等学者在研究中发现相关证据^[9],皮尔斯(Pierce)等人于2013年正式提出了过犹不及理论^[10],并指出那些被视为对组织和个体有益的制度、要求和压力等因素通常只在适度范围内发挥积极影响,超过临界值将可能转为消极影响。这一理论作为形式化的元理论,揭示了倒U型关系的产

生原理,能够整合相互矛盾的观点和机制,具有方法论意义。目前,已有研究基于过犹不及理论验证了制度^[11]、压力源^[12]等因素对个体态度和表现的倒U型影响。综上,本研究将依据压力认知评价理论探讨绩效压力通过促进型、防御型工作重塑行为对职业成长的双重影响机制,并在此基础上结合过犹不及理论,进一步揭示绩效压力与职业成长的倒U型关系。

(二) 假设和模型

1. 积极路径 vs 消极路径:促进型、防御型工作重塑的中介作用

在高校“准聘-长聘”制度背景下,青年教师正面临着前所未有的绩效压力和职业成长环境^[3]。所谓绩效压力,是指青年教师因当前工作绩效与高校及院系要求或自己的预期目标存在差距,并预想到不同绩效会引发不同奖励或惩罚结果而产生的迫切需要提升工作绩效的主观压力感^[13]。职业成长则是青年教师在从准聘到长聘的职业生涯进程中,学术能力、职业目标、环境认可度不断发展和提升的整体状况^[14]。根据压力认知评价理论,压力源会刺激个体产生压力应对策略并最终带来压力结果^[15]。其中,“应对策略”在整个影响过程中承担了重要的中介角色。推导至本研究,在绩效压力影响职业成长的过程中,准聘制青年教师为适应制度环境和应对压力所主动做出的工作调整和重塑行为同样是链接二者的重要中介因素^[16]。按照动机导向,工作重塑可以分为促进型和防御型两种类型^[17]。基于压力认知评价的理论框架,由于“准聘-长聘”是一种兼具激励和惩罚的制度规则^[18],因此“准聘-长聘”制度下的绩效压力也应同时具有挑战和阻碍双重属性,它既可能使教师将其视为挑战,激励其做出更多的促进型重塑行为,进而促进职业成长,又可能使教师将其视为阻碍,导致更多的防御型重塑行为,进而抑制职业成长。由此可见,绩效压力对职业成长的影响同时存在积极、消极两条竞争性的中介路径。

从积极的角度看,“准聘-长聘”绩效压力具有潜在收益。如果青年教师能够保质保量地完成绩效任务并通过考核,那么这不仅有助于其学术能力的提升,还会带来进入长聘、岗位晋升、薪资和声誉提升等可观收益和回报^[18]。这种潜在收益使绩效压力可能被视为一种挑战,使教师激发斗志并进行积极回应。因此,准聘制青年教师对绩效压力的挑战性评价能够激活他们的成长需求和进取动机,进而在其驱使下产生一系列促进型重塑行为,如积极提高创新投入度^[19],努力提升学术质量^[16],主动寻求和积累有益资源^[20],这些行为不仅有助于青年教师提升学术能力,还能够提升工作绩效,凭此获得内外部环境的认可,在有效累积心理、人力和社会资本的过程中更加接近职业目标和学术理想,进而有效推进职业成长的进程。基于此,提出假设 H1:

H1:促进型工作重塑在绩效压力与职业成长的关系之间起中介作用。

除了潜在收益,从另一个角度看,绩效压力也包含潜在威胁和损失。在准聘制度规则下,倘若青年教师未能按时完成绩效任务,将面临降级降薪、退还安家费和人才补贴,甚至丢掉“饭碗”的严重后果^[18]。这些危害使绩效压力也可能被视为一种阻碍,使教师更加注重避免后果发生。因此,准聘制青年教师对绩效压力的阻碍性评价会引发他们的安全需求和回避动机,进而产生一系列防御型重塑行为。如基于成本和收益计算偏移工作重心,将更多时间和精力投入科研而非教学^[21],主动规避创新性较高的工作,为提高成果产出数量和效率而选择热度高、难度低、风险小、周期短的选题^[22],迎合考核指标^[23]。显而易见,这些行为会在极大程度上降低教学和科研质量,导致教书育人和科学研究的本质被忽视,阻碍其学术能力的正常发展。同时,学术能力和成果质量不佳还会影响同行评议表现以及教师在内外部环境中的受认可度,阻碍留任、晋升等职业目标的实现,进而无法真正获得职业成长,最终呈现一种防御导向下的“成长悖论”。基于此,提出假设 H2:

H2:防御型工作重塑在绩效压力与职业成长的关系之间起中介作用。

2. 整合路径:绩效压力对职业成长的倒U型影响

根据过犹不及理论,影响过程中同时存在两种竞争性机制,二者在相互权衡和博弈下交替占据主导地位,组合后就会以“倒U型”的整体形式表现出来^[24]。在本研究中,绩效压力既能够激发促进型工作重塑进而促进职业成长,又能够导致防御型工作重塑进而阻碍职业成长。这两条中介路径同时存在且随压力上升呈动态竞争关系。因此,绩效压力对职业成长可能并非单一的积极或消极影响,而是符合“过犹不及”规律。具体而言,绩效压力由适度到过度的过程,是教师的行动选择从价值理性转向工具理性的过程^[19]。适度的绩效压力具有挑战性,能够激发一系列促进导向的重塑行为,进而促进职业成长。但当绩效压力过高时,其阻碍性就会逐渐显现,为了设法完成绩效任务,教师会滋生急功近利的心态,产生更多的防御导向重塑行为^[25]。从整体上看,绩效压力由适度到过度的过程对教师职业成长产生的挑战性效益逐渐减少,积极影响随之减弱,而潜在的阻碍性危害却逐渐显现,消极影响随之增强,这两种影响趋势的反向变化相叠加使得在某一点上两种影响的主导作用产生交替,进而最终呈现倒U型关系。基于此,提出假设H3:

H3:绩效压力对职业成长有倒U型影响。

3. 个体因素:学术自我效能感的调节作用

学术自我效能感是准聘制青年教师对自身能够顺利开展、克服学术困难,最终完成绩效任务并通过考核的积极信念^[26]。这种信念会影响教师对自身压力应对能力的评估,以及他们对压力源的利害看法和解读,进而影响后续应对策略的选择。在面对绩效压力时,高学术自我效能感的教师有充分的信心应对压力环境,这种积极的心理暗示使其更容易从绩效压力中发现潜在收益和机会,进而更可能将压力视为挑战,并通过促进型重塑行为,进一步推动职业成长的实现;低学术自我效能感的教师自觉难以应对压力环境,未来诸多的不确定性会加剧其心理担忧,放大绩效压力可能带来的潜在威胁和损失,并将它视为阻碍,进而产生更多的防御型重塑行为^[27],长此以往必然会阻碍职业成长。由此可见,学术自我效能感能够有效强化准聘制青年教师对促进型重塑行为的选择,弱化对防御型重塑行为的选择,进而从整体上减弱绩效压力对职业成长的倒U型影响,使适度阈值(临界点)升高,二者之间的“过犹不及”效应得到缓解。基于此,提出假设H4和H5:

H4:学术自我效能感越高,促进型工作重塑的中介作用越强,防御型工作重塑的中介作用越弱。

H5:学术自我效能感越高,绩效压力对职业成长的倒U型影响越弱,适度范围越宽。

4. 环境因素:学术团队合作氛围的调节作用

学术团队是高校中重要的组织形式,同时也是教师提升学术能力和增加资源的重要渠道和支持平台^[28]。团队成员在互动中会共同形成比较稳定的团队氛围^[29]。其中,学术团队合作氛围是一种重要的氛围类型,象征着团队成员在共同追求学术目标的过程中,相互信任和尊重、共享资源、协作完成任务、共同解决问题和承担责任,促进学术研究和持续创新发展。在较强合作氛围下,准聘制青年教师能够获得更多支持^[30],增加应对绩效压力的资本和信心,进而更可能在挑战认知下产生更多的促进型重塑行为,最终促进职业成长。相反地,在较弱合作氛围下,他们所能借助的外部力量和资源非常有限,“孤军奋战”的无力感和不确定性会在很大程度上打击他们应对绩效压力的信心,使其更可能在阻碍认知下产生更多不利于职业成长的防御型重塑行为。由此可见,学术团队合作氛围同样能够调节两条中介路径,进而从整体上减弱绩效压力对职业成长的倒U型影响。基于此,提出假设H6和H7:

H6:学术团队合作氛围越强,促进型工作重塑的中介作用越强,防御型工作重塑的中介作用越弱。

H7:学术团队合作氛围越强,绩效压力对职业成长的倒U型影响越弱,适度范围越宽。

综上,构建本研究的理论模型,如图1所示。

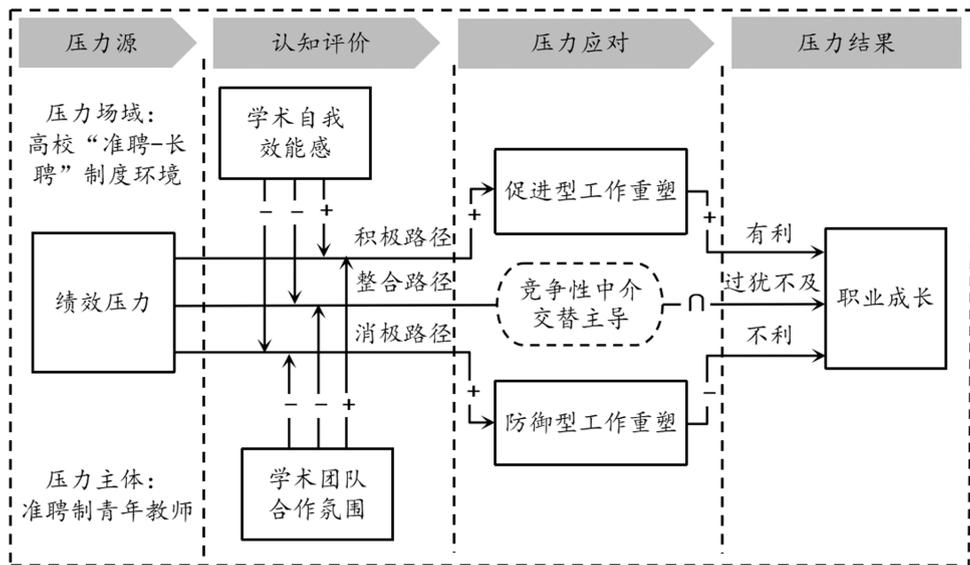


图 1 理论模型

三、研究设计

(一) 样本与收集程序

本次调研面向来自教学科研岗、年龄在 40 周岁以下、处于准聘期的高校青年教师。遵循随机抽样原则,登录各个已明确实施“准聘-长聘”制度高校及学院的教师主页查询教师履历,筛选并整理形成包含来自辽宁、黑龙江、北京、上海、湖北、四川、广东、江苏、浙江、陕西、广西等 17 个省(自治区、直辖市)38 所“双一流”高校和 7 所非“双一流”高校 4 082 名准聘制青年教师的目标调研名单,通过电子邮件发送调研邀请,并给予适当报酬。本次调研历时两个月,共回收 1 348 份问卷。在剔除作答时间较短、质量不理想的无效问卷后,得到有效问卷 1 196 份,有效回收率 88.72%,样本特征如表 1 所示。

表 1 有效样本特征分布(N=1 196)

统计项	分类	频数	百分比/%	统计项	分类	频数	百分比/%
性别	男性	786	65.72	高校层次	非“双一流”高校	245	20.48
	女性	410	34.28		“双一流”高校	951	79.52
年龄	30 岁及以下	223	18.65	职称等级	助理教授	818	68.39
	31~35 岁	727	60.79		副教授	330	27.59
	36~40 岁	246	20.57		教授	48	4.01
工作年限	3 年及以下	659	55.10	学科类别	人文社科	421	35.20
	4~6 年	441	36.87		理工农医	775	64.80
	7~9 年	61	5.10				
	10 年及以上	35	2.93				

(二) 测量工具

1. 绩效压力量表

借鉴万利等人开发的绩效压力量表^[13],形成准聘制青年教师绩效压力量表。该量表包含成果产出、时间限制、考核评价三方面内容,共 10 个题项,采用李克特五级计分形式(从 1=“完全不符合”到 5=“完全符合”),分数越高表示教师对“准聘-长聘”制度下绩效压力的感知越强。

2. 职业成长量表

参考顾剑秀等人^[14]的量表,同时结合对全国 21 位准聘制青年教师的深度访谈和扎根编码,得到自主开发的职业成长量表。该量表包含学术能力发展、职业目标进展、环境认可提升三方面内容,共 21 个题项,采用李克特五级计分形式(从 1=“完全不符合”到 5=“完全符合”),分数越高表示教师对自身职业成长状况越认可。

3. 工作重塑量表

借鉴宾德尔(Bindl)等人^[17]、谢宝国等人^[31]在动机视角下开发的工作重塑量表,结合访谈资料,形成准聘制青年教师工作重塑量表。其中,促进型工作重塑分量表共 9 个题项,包含提高创新投入、完善学术质量、寻求发展机会和资源三方面内容;防御型工作重塑分量表共 11 个题项,包含工作重心权益性偏移、规避创新风险、迎合考核指标三方面内容。量表采用李克特五级计分形式(从 1=“从不”到 5=“总是”),分数越高表示教师选择促进或防御导向重塑行为的频率越高。

4. 学术自我效能感量表

借鉴施瓦泽(Schwarzer)等人开发的自我效能感量表^[32],形成准聘制青年教师学术自我效能感量表。该量表包含克服学术困难、完成学术任务、产生预期结果三方面的内容,共 10 个题项,采用李克特五级计分形式(从 1=“完全不符合”到 5=“完全符合”),分数越高表示教师对掌控学术工作的能力信念越强。

5. 学术团队合作氛围量表

借鉴朱玉倩等人开发的团队合作氛围量表^[33],形成契合高校环境的学术团队合作氛围量表。其中包含追求共同目标、成员关系和谐、知识和资源共享、问题和责任共担四方面的内容,共 12 个题项。量表采用李克特五级计分形式(从 1=“完全不符合”到 5=“完全符合”),分数越高表示教师对所在团队合作氛围的感知越强。

另外,本研究从准聘制青年教师的个体、工作特征两个方面设置了 6 个控制变量。其中,性别(0=男性,1=女性)、高校层级(0=非“双一流”高校,1=“双一流”高校)、学科类别(0=人文社科,1=理工农医)为虚拟变量,年龄、工作年限、职称等级为连续变量。

(三) 数据分析方法

本研究采用 SPSS 25.0 及其插件 PROCESS V3.3、AMOS 24.0 软件进行数据分析。首先通过信效度分析来确保量表数据的质量,然后进行描述性统计和相关性分析,最后采用层级回归和 Bootstrap 分析方法进行假设检验。本研究进一步结合规范化的多步判断标准来辅助检验倒 U 型主效应和倒 U 型关系的调节效应。

在主效应检验上,为探讨绩效压力对职业成长的倒 U 型影响,建立以下回归方程:

$$Y_{cg} = \beta_0 + \beta_1 X_{pp} + \beta_2 X_{pp}^2 + \beta_3 X_{cv} + \varepsilon$$

其中, Y_{cg} 表示职业成长; X_{pp} 表示绩效压力; X_{cv} 表示控制变量; β_0 表示常数项; $\beta_1 \sim \beta_3$ 表示各项的回归系数; ε 表示随机扰动项。按照林德(Lind)等的三步判断标准进行检验^[34],即倒 U 型关系成立需满足 3 个条件:①自变量平方项系数显著为负;②当自变量取最小和最大值时,曲线斜率分别显著为正和负;③曲线临界点落在自变量的取值范围内。

在调节效应检验上,为探讨学术自我效能感、学术团队合作氛围对绩效压力与职业成长倒 U 型关系的调节作用,分别建立以下回归方程:

$$Y_{cg} = \beta_0 + \beta_1 X_{pp} + \beta_2 X_{pp}^2 + \beta_3 X_{pp} \times Z_{ase} + \beta_4 X_{pp}^2 \times Z_{ase} + \beta_5 Z_{ase} + \beta_6 X_{cv} + \varepsilon$$

$$Y_{cg} = \beta_0 + \beta_1 X_{pp} + \beta_2 X_{pp}^2 + \beta_3 X_{pp} \times Z_{atcc} + \beta_4 X_{pp}^2 \times Z_{atcc} + \beta_5 Z_{atcc} + \beta_6 X_{cv} + \varepsilon$$

其中, Y_{cg} 表示职业成长; X_{pp} 表示绩效压力; Z_{ase} 表示学术自我效能感; Z_{atcc} 表示学术团队合作氛围; X_{cv}

表示控制变量; β_0 表示常数项; $\beta_1 \sim \beta_6$ 表示各项的回归系数; ε 表示随机扰动项。按照汉斯(Haans)等的两步判断标准进行检验^[35],即依次检验在调节作用下倒 U 型曲线的形状和临界点变化。

四、数据分析与结果

(一) 量表信度和效度分析

首先通过信度分析发现,绩效压力、职业成长、促进型工作重塑、防御型工作重塑、学术自我效能感、学术团队合作氛围量表的 Cronbach's α 系数均远大于 0.7 的标准,说明各量表具有较好的内部一致性。然后进行验证性因子分析,得到各因子题项的标准化载荷均大于 0.5,CR 值均大于 0.7,AVE 值均大于 0.5,AVE 平方根均大于各因子之间的相关系数(见表 2),说明量表具有良好的聚合效度和区分效度。综上,量表信效度较好,调研数据适合做进一步分析。

(二) 描述性统计与相关性分析

如表 2 所示,受调查教师的绩效压力整体处于偏高水平($M=4.124$),且对自身职业成长的认可度不高($M=3.325$)。在变量相关性方面,绩效压力与职业成长负相关($r=-0.077, P<0.01$);绩效压力与促进型工作重塑($r=0.274, P<0.01$)、防御型工作重塑($r=0.316, P<0.01$)正相关;促进型工作重塑与职业成长($r=0.163, P<0.01$)正相关;防御型工作重塑与职业成长($r=-0.195, P<0.01$)负相关;学术自我效能感($r=0.390, P<0.01$)、学术团队合作氛围($r=0.355, P<0.01$)与职业成长正相关。各变量之间的相关关系基本符合预期,接下来进行假设检验。

表 2 变量信效度、描述性统计和相关性分析

变量	相关性						Cronbach's α	标准化因子 载荷范围	CR	AVE
	1	2	3	4	5	6				
绩效压力	(0.806)						0.912	0.704-0.887	0.949	0.649
职业成长	-0.077**	(0.778)					0.919	0.545-0.873	0.970	0.605
促进型工作重塑	0.274**	0.163**	(0.863)				0.942	0.815-0.898	0.963	0.744
防御型工作重塑	0.316**	-0.195**	-0.016	(0.850)			0.934	0.775-0.929	0.966	0.722
学术自我效能感	0.058*	0.390**	0.313**	-0.166**	(0.868)		0.948	0.828-0.921	0.968	0.753
学术团队合作氛围	0.100**	0.355**	0.135**	-0.065*	0.270**	(0.902)	0.965	0.859-0.930	0.981	0.814
平均值	4.124	3.325	3.797	3.474	3.683	3.543				
标准差	0.698	0.587	0.810	0.822	0.766	0.875				

注:**代表 $P<0.01$, *代表 $P<0.05$;相关性矩阵的对角线括号中是各变量的 AVE 平方根。

(三) 假设检验

1. 绩效压力对职业成长的倒 U 型主效应检验

按照林德等提出的三步判断标准进行主效应检验^[34]。第一步,检验曲线关系是否存在,由表 3 模型 2 可知,绩效压力平方项系数 $\beta_2=-0.200(P<0.001)$,且与模型 1 相比,模型 2 的整体拟合优度提高 6.10%,说明绩效压力与职业成长之间存在曲线关系;第二步,检验曲线斜率 $k=\beta_1+2\beta_2 X_{pp}$,已知中心化后的绩效压力取值区间为 $[-2.924, 0.876]$,取最小值 -2.924 时 $k=0.934>0$,取最大值 0.876 时 $k=-0.586<0$,说明绩效压力与职业成长之间呈现“先递增后递减”的倒 U 型趋势;第三步,检验斜率 $k=0$ 时曲线临界点 $X_{pp}=-\beta_1/2\beta_2$,计算得到 $PP=-0.590 \in [-2.924, 0.876]$ 。进一步绘制图 2,可以看出绩效压力对职业成长的影响呈现倒 U 型。综上,假设 H3 得到验证。

表 3 层级回归分析结果

变量	职业成长					促进型工 作重塑	防御型工 作重塑
	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4	模型 5	模型 6	模型 7
常量	2.737***	2.857***	2.879***	2.958***	2.894***	3.315***	3.748***
性别	-0.038	-0.026	-0.062	-0.001	-0.004	0.120*	-0.186***
年龄	0.082**	0.069*	0.036	0.075**	0.069*	0.227***	-0.044*
高校层次	0.123**	0.092*	0.054	0.044	0.076*	0.151**	-0.168**
工作年限	0.068*	0.088**	0.086**	0.055*	0.069**	-0.083*	-0.111**
职称等级	0.161***	0.150***	0.167***	0.127***	0.138***	-0.028	0.121**
学科类别	0.020	0.033	0.028	0.018	0.026	0.056	0.009
绩效压力	-0.062**	-0.236***	-0.226***	-0.236***	-0.227***	0.294***	0.396***
绩效压力 ²		-0.200***	-0.195***	-0.184***	-0.157***	-0.015	0.031
促进型工作重塑			0.122***				
防御型工作重塑			-0.114***				
学术自我效能感				0.243***			
学术团队合作氛围					0.166***		
绩效压力×学术自我效能感				0.096**			
绩效压力 ² ×学术自我效能感				0.043*			
绩效压力×学术团队合作氛围					0.117***		
绩效压力 ² ×学术团队合作氛围					0.079***		
R ²	0.077	0.137	0.189	0.263	0.250	0.107	0.132
F	14.120***	23.651***	27.696***	38.414***	35.852***	17.837***	22.630***

注:为了降低多重共线性,在回归分析前对需要构建平方项和交互项的绩效压力、学术自我效能感、学术团队合作氛围进行了中心化处理;***代表 $P < 0.001$, **代表 $P < 0.01$, *代表 $P < 0.05$;表中系数均为非标准化回归系数。

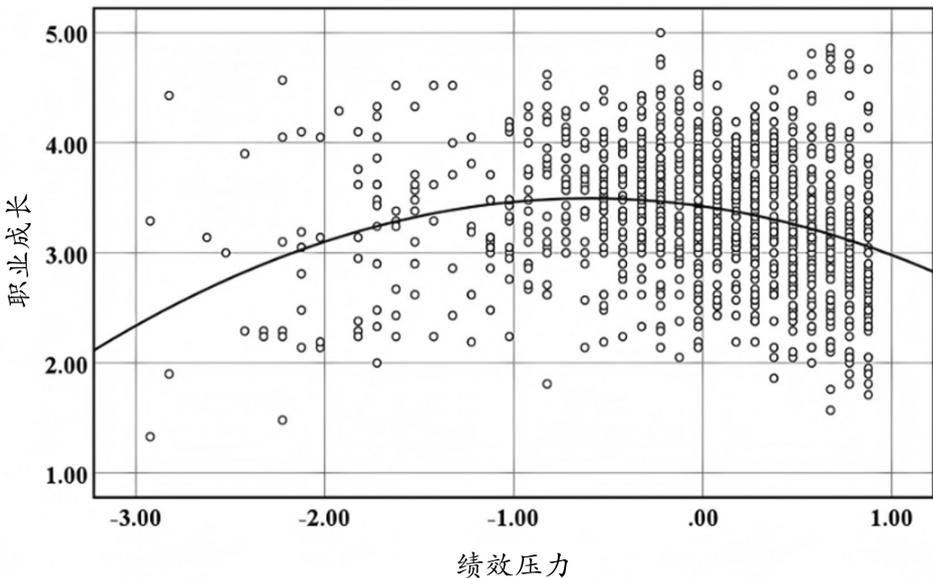


图 2 绩效压力对职业成长倒 U 型主效应的散点分布和拟合曲线

2. 促进型、防御型工作重塑的中介效应检验

回归结果如表 3 所示,绩效压力显著正向影响促进型工作重塑(模型 6, $\beta=0.294, P<0.001$)和防御型工作重塑(模型 7, $\beta=0.396, P<0.001$),促进型工作重塑(模型 3, $\beta=0.122, P<0.001$)和防御型工作重塑(模型 3, $\beta=-0.114, P<0.001$)分别显著正向、负向影响职业成长。同时,与模型 2 相比,模型 3 同时加入两个竞争性中介变量后绩效压力对职业成长的回归系数下降但仍显著($\beta=-0.226, P<0.001$)。进一步采用 Bootstrap 分析法进行稳健性检验,设置抽样次数为 5 000,结果如表 4 所示。绩效压力通过促进型、防御型工作重塑影响职业成长的间接效应值分别为 0.041 和-0.045,95%置信区间均不包含 0,说明两个中介效应都显著。综上,假设 H1、假设 H2 得到验证。

表 4 中介效应的 Bootstrap 分析结果

路径	效应值	标准误	95% 置信区间	
			下限	上限
总效应:绩效压力→职业成长	-0.065	0.024	[-0.112,-0.017]	
直接效应:绩效压力→职业成长	-0.061	0.026	[-0.112,-0.011]	
间接效应 1:绩效压力→促进型工作重塑→职业成长	0.041	0.009	[0.024,0.060]	
间接效应 2:绩效压力→防御型工作重塑→职业成长	-0.045	0.009	[-0.064,-0.027]	
两个间接效应的差值	0.086	0.012	[0.064,0.110]	

3. 学术自我效能感的调节效应检验

首先,进行 Bootstrap 分析,结果如表 5 所示。与低水平相比,高学术自我效能感下促进型工作重塑的中介效应更强($0.057>0.026$),而防御型工作重塑的中介效应更弱($-0.034<0.055$),且高低水平下的两个中介效应均存在显著差异($\Delta\beta=0.031, 0.021$),95%置信区间均不包含 0。这说明学术自我效能感强化了促进型工作重塑的中介效应、弱化了防御型工作重塑的中介效应,假设 H4 得到验证。

表 5 被学术自我效能感调节的中介效应分析结果

中介路径	调节变量的条件 (均值±1 个标准差)	效应值	标准误	95% 置信区间	
				下限	上限
				LLCI	ULCI
绩效压力→促进型工作重塑 →职业成长	低学术自我效能感	0.026	0.008	[0.011,0.043]	
	高学术自我效能感	0.057	0.013	[0.033,0.084]	
	组间差异	0.031	0.011	[0.013,0.054]	
绩效压力→防御型工作重塑 →职业成长	低学术自我效能感	-0.055	0.011	[-0.077,-0.034]	
	高学术自我效能感	-0.034	0.009	[-0.054,-0.018]	
	组间差异	0.021	0.007	[0.007,0.036]	

然后,按照汉斯等提出的两步判断标准进行倒 U 型关系的调节效应检验^[35]。第一步,检验调节变量对倒 U 型曲线形状的影响。由表 3 模型 4 可知,绩效压力平方项与学术自我效能感的交互项对职业成长的回归系数显著为正($\beta_4=0.043, P<0.05$),表明学术自我效能感越高,倒 U 型曲线越平缓。第二步,继续检验调节变量对倒 U 型曲线临界点移动方向的影响。由于 $\beta_1\beta_4-\beta_2\beta_3>0$,表明随着学术自我效能感的增加,曲线临界点向右移动,绩效压力的适度范围拓宽。进一步地,按照“均值±1 个标准差”条件将学术自我效能感分为高低两组,比较两组的调节效应差异。结果显示,与低水平相比($\beta_2=-0.354, P<0.001$,临界点 $X_{pp}=-0.784$),在高学术自我效能感下($\beta_2=-0.194, P<0.01$,临界点 $X_{pp}=-0.696$),绩效压力对职业成长的倒 U 型影响更弱,且绩效压力的适度临界点更高。综上可证,学术自我

效能感能够缓解绩效压力对职业成长的倒 U 型影响,假设 H5 得到验证。

4. 学术团队合作氛围的调节效应检验

如表 6 所示,高学术团队合作氛围下促进型工作重塑的中介效应更强($0.067 > 0.025$),且高低水平下的中介效应差异显著($\Delta\beta = 0.042$),95% 置信区间不包含 0,说明学术团队合作氛围强化了促进型工作重塑的中介效应。但是,防御型工作重塑中介效应的差异不显著,95% 置信区间包含 0。因此,学术团队合作氛围并不能调节防御型工作重塑的中介效应,假设 H6 得到部分验证。

表 6 被学术团队合作氛围调节的中介效应分析结果

中介路径	调节变量的条件 (均值 ± 1 个标准差)	效应值	标准误	95% 置信区间	
				下限 LLCI	上限 ULCI
绩效压力 \rightarrow 促进型工作重塑 \rightarrow 职业成长	低学术团队合作氛围	0.025	0.008	[0.011, 0.041]	
	高学术团队合作氛围	0.067	0.014	[0.040, 0.096]	
	组间差异	0.042	0.012	[0.021, 0.067]	
绩效压力 \rightarrow 防御型工作重塑 \rightarrow 职业成长	低学术团队合作氛围	-0.050	0.011	[-0.072, -0.031]	
	高学术团队合作氛围	-0.039	0.010	[-0.061, -0.022]	
	组间差异	0.011	0.008	[-0.004, 0.027]	

然后,同样按照汉斯等的两步判断标准检验倒 U 型关系的调节效应。由表 3 模型 5 可知,绩效压力平方项与学术团队合作氛围的交互项对职业成长的回归系数显著为正($\beta_4 = 0.079, P < 0.001$),且 $\beta_1\beta_4 - \beta_2\beta_3 > 0$,表明随着学术团队合作氛围的增强,倒 U 型曲线变平缓、临界点向右移动。进一步地,按照相同条件将学术团队合作氛围分为高低两组。与低水平相比($\beta_2 = -0.292, P < 0.001$, 临界点 $X_{pp} = -0.692$),在高学术团队合作氛围下($\beta_2 = -0.198, P < 0.01$, 临界点 $X_{pp} = -0.578$),绩效压力对职业成长的倒 U 型影响更弱,且绩效压力的适度临界点更高。综上可证,学术团队合作氛围能够缓解绩效压力对职业成长的倒 U 型影响,假设 H7 得到验证。

五、研究结论与管理对策

随着高校“准聘-长聘”制度的加快推进,绩效压力已成为影响青年教师职业成长的重要因素。如何在压力环境下引导青年教师实现高质量成长,是当前亟待探讨的现实问题。因此,本研究针对“准聘-长聘”绩效压力与准聘制青年教师职业成长的潜在关系和影响机制展开了实证研究,得到以下结论和管理启示。

(一) 研究结论与讨论

第一,“准聘-长聘”绩效压力对准聘制青年教师职业成长有“过犹不及”的倒 U 型影响。适度绩效压力会促进职业成长,但是当绩效压力超过理论临界值 3.534(属于中等偏高水平)时,过大的绩效压力反而会阻碍职业成长。原因在于,当绩效压力适度时,绩效任务的安排比较合理,青年教师拥有较高的自主性,且对于按期完成绩效任务有一定把握,因此能够将适度的绩效压力视为一种挑战和机会积极地加以应对,充分调动创新热情,注重提高工作质量和学术成就,不断争取发展资源和积累资本,进而促进职业成长。然而,当绩效压力过大时,过重的绩效任务会增加完成难度和不确定性,同时导致青年教师被高绩效要求和硬性指标所裹挟,难以自由地围绕个人兴趣和职业理想开展工作,因此过大的绩效压力反而会被视为一种阻碍和负担,引发重科研轻教学、重数量轻质量等问题,使教师难以实现高质量的职业成长。本研究响应了皮尔斯等对于“走出僵化的线性假设,关注可能存在的倒 U 型影响”的呼吁^[10],同时倒 U 结论还与已有质性文献得到了相互印证^[6],并通过量化方法进一步

提供了理论解释和实证依据。

第二,在绩效压力对职业成长的影响过程中同时存在两条相互竞争的中介路径,分别由促进型、防御型工作重塑介导。也就是说,绩效压力既能够激发准聘制青年教师产生一系列促进型重塑行为,如主动提高创新投入、积极提升学术质量、寻求发展机会与资源,进而促进职业成长,又能够导致准聘制青年教师出现一系列防御型重塑行为,如工作重心权宜性偏移、规避创新风险、迎合考核指标,进而阻碍职业成长。在上述两条影响路径中,促进型、防御型工作重塑属于两种不同动机导向的压力应对策略,这体现了青年教师在“准聘-长聘”压力下的态度和行为应对策略是影响这一制度实施效果的重要中介因素。

第三,在个体方面,学术自我效能感能够强化促进型工作重塑、弱化防御型工作重塑的中介作用,使得从整体上看,绩效压力对职业成长的倒U型影响得到缓解。由此可见,学术自我效能感的高低会影响青年教师在绩效压力下的学术行动选择。具有高学术自我效能感的准聘制青年教师拥有应对绩效压力的能力和信心,更容易看到绩效压力的积极一面和潜在收益,进而更可能做出更多的促进型重塑行为,促进职业成长。相反地,低学术自我效能感的教师应对绩效压力的能力和信心不足,更容易看到绩效压力的消极一面和潜在损失,进而也就更可能做出更多的防御型重塑行为,阻碍职业成长。从整体上看,随着学术自我效能感的升高,绩效压力对职业成长的倒U型影响逐渐减弱,临界值升高、绩效压力的适度区间扩大,这意味着高学术自我效能感的教师能够更好地适应和应对更高水平的绩效压力。

第四,在环境方面,学术团队合作氛围虽然不能弱化防御型工作重塑的中介作用,但能够强化促进型工作重塑的中介作用,从整体上看依然可以显著缓解绩效压力对职业成长的倒U型影响。这一结果说明,合作氛围较强的团队可以为青年教师提供较多的资源和支持,使他们在应对压力与困难时拥有更多的底气和信心,进而产生更多的促进型重塑行为,促进职业成长。进一步地,由于积极影响被强化,绩效压力与职业成长的倒U型关系也因此得到缓解。然而,学术团队的合作氛围并不能减少教师在绩效压力下产生的防御型重塑行为,因为尽管团队内部的合作氛围较高,但是在学校和学院“准聘-长聘”制度实施的外部大环境下,硬性制度的“相对评价”和“优胜劣汰”的运行规则并没有改变,同为准聘制的青年教师们仍需要通过激烈竞争来争取有限的学术资源、岗位晋升名额等,这使得他们即使身处合作氛围较高的团队中,也仍然会感受到“工作大环境”中强烈的竞争压力,无法改变对于绩效压力有潜在危害的认知,进而也就不能显著减少后续采取的防御型应对策略。

(二)管理启示

第一,高校应合理控制“准聘-长聘”制度下的绩效压力源,强化其激励作用,降低负面影响。首先,要合理调控绩效任务。高校在设定成果产出的数量及质量目标时,应遵循青年教师的成长和研究规律,充分考虑其科研能力和成果产出周期,合理论证目标总量和难度。其次,着力优化人才考评机制。高校需采取更加多元和科学的评价方式,遵循“破五唯”和“高质量发展”的评价原则,探索结合同行评议、代表性成果以及多专家决策等形式,全面评估青年教师的工作业绩、职业成长和发展潜力。同时,还需合理调整考核周期,适当延长或动态调整准聘期限,并根据不同学科特点实施差异化考核策略,为青年教师提供更加充分的发展时间和更大的发展空间。此外,应针对不同学科和专业特点制定分类分层的评价指标,细化考核标准,避免“一刀切”,建立更完善的评价体系。

第二,高校应通过引导准聘制青年教师将绩效压力视为一种挑战而非阻碍,帮助其在积极认知和良好的环境导向下形成正确的工作重塑动机与行为,进而促进绩效压力对职业成长的积极影响。首先,优化制度结构设计,从制度层面改善教师重科研轻教学的现象。以均衡发展为目标提高考核任务的多元化和权重的合理化,适度增加教学、育人和教研工作比重,同时弥补教育工作难以体现工作量

和贡献程度的问题,注重过程考核,引导青年教师主动承担起教书育人职责。其次,向教师传递鼓励创新而非规避创新的信号,尊重学术研究的不确定性和长期性,给予试错空间,构建宽松包容的人才成长环境。再次,纠正教师唯数量的工作导向,引导教师提升教学和科研质量。探索建立以成果质量为核心的评价机制,弱化硬性数量的要求,减少教师功利行为,依据成果质量、价值和学术影响力决定准聘制青年教师的长聘资格。最后,关注教师的心理健康,及时为其疏导压力和减轻心理负担。

第三,高校应注重提升青年教师的学术自我效能感,通过提供必要的学术资源和营造良好的学术氛围,加强教师的组织支持感,增强其学术能力信念。首先,及时提供充足的科研启动经费,提前预设良好的办公和实验场所等,让教师入职后可以迅速投入工作。其次,协助招收和配备研究生等科研助手,增加科研辅助力量。再次,组织开展新老教师交流活动,推进“导师制”,为新入职的青年教师指派职业发展导师,通过“老带新”“传帮带”的帮扶指导,为青年教师提供教学科研和生涯规划指导、准聘经验传授、科研合作机会等,帮助他们快速适应工作,及早明确发展方向,加快职业成长进程。

第四,高校应重视学术团队建设,通过有效政策促进团队合作氛围,同时注重把控制度竞争氛围,为青年教师成长创造良好的内外部环境。首先,鼓励教师融入学术团队。高校在选聘“准聘-长聘”培养轨道的青年教师时,可结合拟聘教师的学科方向和发展需求,有计划地安排或推荐他们及早融入学术团队。其次,激发团队合作氛围。高校可通过建立团队绩效考核制度、学术团队带头人负责制等激励政策,加强学术团队建设。再次,适度调节制度大环境下的相对竞争氛围。在人才引进阶段,坚持“精英化选拔”原则,按需择优引进,避免不必要的学术内卷和过度竞争。在人才培育阶段,通过出台专项资助为青年教师提供充足的非竞争性资源,保障其顺利开展工作。在人才考评和验收阶段,以激发潜力、提升实力、验证能力为宗旨,合理设置考评目标,降低留任和晋升淘汰率,减少强竞争导向诱发的学术异化问题,营造健康可持续的良好学术生态。

参考文献:

- [1] 高传勇.终身教职制度逻辑视角下中国高校教师聘任制度改革进路探析[J].中国高教研究,2023(1):8592.
- [2] STUPNISKY R H, HALL N C, DANIELS L M, et al. Testing a model of pretenure faculty members' teaching and research success: motivation as a mediator of balance, expectations, and collegiality[J]. Journal of higher education, 2017,88(3):376400.
- [3] 周立民,邢海燕.从生存性压力到制度性焦虑:“卷”时代高校青年教师的职业压力成因[J].复旦教育论坛,2023,21(4):8796.
- [4] 谢心怡,郭二榕,张辉.预聘期青年教师的组织认同与组织承诺研究:基于某高水平研究型大学的分析[J].中国高教研究,2021(12):5763.
- [5] SI J H. No other choices but involution: understanding Chinese young academics in the tenure track system[J]. Journal of higher education policy and management,2023,45(1):5367.
- [6] 任可欣,余秀兰,王世岳.“先生存后发展”:N大学文科青年教师行动逻辑分析[J].高教探索,2020(7):106113.
- [7] LAZARUS R S, FOLKMAN S. Stress, appraisal, and coping[M]. New York: Springer,1984.
- [8] ZHANG Y W, ZHANG Y, NG T W H, et al. Promotion-and prevention-focused coping: a meta-analytic examination of regulatory strategies in the work stress process[J]. Journal of applied psychology,2019,104(10):12961323.
- [9] GRANT A M, SCHWARTZ B. Too much of a good thing: the challenge and opportunity of the inverted U[J]. Perspectives on psychological science,2011,6(1):6476.
- [10] PIERCE J R, AGUINIS H. The too-much-of-a-good-thing effect in management[J]. Journal of management, 2013,39(2):313338.
- [11] YAN L, ZHAO J, ZHANG Q, et al. Does high-performance work system bring job satisfaction? exploring the non-linear effect of high-performance work system using the 'too much of a good thing' theory[J]. Journal of management &

organization,2022,60:425.

- [12] ZHAO L J, WU L. How does digital office affect overtime through job autonomy in China? a nonlinear mediating model for the autonomy paradox[J]. *Technology in society*,2023,72:102181.
- [13] 万利, 杨河清. 高校青年教师科研绩效压力对过度劳动的影响:职业紧张与焦虑的中介作用[J]. *中国劳动关系学院学报*,2018,32(6):4752.
- [14] 顾剑秀, 韩霜, 罗英姿. 研究型大学青年教师职业成长影响机制:人与环境匹配的中介作用[J]. *中国高教研究*, 2021(11):8390.
- [15] FOLKMAN S, LAZARUS R S, DUNKEL-SCHETTER C, et al. Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes[J]. *Journal of personality and social psychology*,1986,50(5):9921003.
- [16] 王思懿, 秦金磊, 姚荣. 聘任制改革情境下高校教师的工作动机与行动选择[J]. *湖南师范大学教育科学学报*, 2024,23(5):2937.
- [17] BINDL U K, UNSWORTH K L, GIBSON C B, et al. Job crafting revisited: implications of an extended framework for active changes at work[J]. *Journal of applied psychology*,2019,104(5):605628.
- [18] 鲁文辉. 高校教师“准聘与长聘”职务聘任改革的制度逻辑反思[J]. *中国人民大学教育学报*,2021(3):104115.
- [19] 黄文武. 大学教师“非升即走”制度安排的利弊分析[J]. *江苏高教*,2020(6):8996.
- [20] 周建力, 柳海民. 规范、制度与选择:大学教师的学术职业发展[J]. *江苏高教*,2024(4):5462.
- [21] 任可欣, 余秀兰. 生存抑或发展:高校评聘制度改革背景下青年教师的学术行动选择[J]. *中国青年研究*, 2021(8):5866.
- [22] 阎光才. 学术职业压力与教师行动取向的制度效应[J]. *高等教育研究*,2018,39(11):4555.
- [23] 王思懿. 我国研究型大学长聘制改革的制度逻辑与优化路径[J]. *重庆高教研究*,2022,10(2):2736.
- [24] 邢璐, 孙健敏, 尹奎, 等. “过犹不及”效应及其作用机制[J]. *心理科学进展*,2018,26(4):719730.
- [25] 王青, 庞海芍. 情感文明:“非升即走”制度下高校青年教师的叙事探究[J]. *当代青年研究*,2022(5):9299.
- [26] ZHANG L F, FU M C, LI D T. Hong Kong academics' perceived work environment and job dissatisfaction: the mediating role of academic self-efficacy[J]. *Journal of educational psychology*,2020,112(7):1431443.
- [27] LI F L, CHEN T T, LAI X. How does a reward for creativity program benefit or frustrate employee creative performance? the perspective of transactional model of stress and coping[J]. *Group & organization management*,2018,43(1):138175.
- [28] 阎光才. 学术团队的运作与人才成长的微环境分析[J]. *高等教育研究*,2013(1):3241.
- [29] BOGAERT S, BOONE C, WITTELOOSTUIJN V A. Social value orientation and climate strength as moderators of the impact of work group cooperative climate on affective commitment[J]. *Journal of management studies*,2012,49(5):918-944.
- [30] 张意忠. 高校教师合作:理论基础与实施策略[J]. *高等教育研究*,2011,32(11):4347.
- [31] 谢宝国, 王芳, 缪佳玲, 等. 职业使命感对科研人员职业幸福感的影响[J]. *科研管理*,2023,44(5):184192.
- [32] SCHWARZER R, BASSLER J, KWIAK P, et al. The assessment of optimistic self-beliefs: comparison of the German, Spanish, and Chinese versions of the general self-efficacy scale[J]. *Applied psychology*,1997,46(1):6988.
- [33] ZHU Y, GARDNER D G, CHEN H. Relationships between work team climate, individual motivation, and creativity [J]. *Journal of management*,2018,44(5):20942115.
- [34] LIND J T, MEHLUM H. With or without U? the appropriate test for a U-shaped relationship[J]. *Oxford bulletin of economics and statistics*,2010,72(1):109118.
- [35] HAANS R F J, PIETERS C, HE Z L. Thinking about U: theorizing and testing U-and inverted U-shaped relationships in strategy research[J]. *Strategic management journal*,2016,37(7):11771195.

(责任编辑:吴朝平 杨慷慨 校对:杨慷慨)

The Inverted U-Shaped Relationship and Impact Mechanism Between Performance Pressure and Career Growth of Pre-Tenured Young Faculty in University

CHI Jingming, ZHANG Xin

(*Graduate School of Education, Dalian University of Technology, Dalian 116024, China*)

Abstract: As the mainstream trend of personnel system reform in Chinese universities, the tenure-track system has gradually replaced the old system and become the new institutional foundation for the career growth of pre-tenured young faculty. However, the existing research still lacks a comprehensive understanding of how the performance pressure brought about by the tenure-track system affects the career growth of young faculty. Therefore, in order to reveal the black box of the relationship and influence mechanism, based on the theory of pressure cognitive evaluation and the theory of overcorrection, following the complete theoretical framework of “stressor-cognitive evaluation-stress coping-stress outcome”, a survey was conducted on 1,196 pre-tenured young teachers from 45 universities across 17 provinces (municipalities/autonomous regions) to examine the impact of performance pressure under the reform of university personnel systems on the career growth of pre-tenured young faculty. The results show that the performance pressure has dual attributes of being both challenging and hindering. On the one hand, it can stimulate pre-tenured young faculty to engage in promotion-focused job crafting, thereby promoting career growth. On the other hand, it can also lead pre-tenure young faculty to engage in a series of defensive job crafting behaviors, thereby hindering career growth. These two pathways coexist and alternately dominate, resulting in an overall inverted U-shaped “overcorrection” effect between performance pressure and career growth. Furthermore, two internal and external characteristics—academic self-efficacy and the academic team cooperative atmosphere—effectively moderate the direction and selection of these pathways, mitigating the “overcorrection” effect. In the process of gradually promoting and refining the tenure-track system and improving the quality of faculty development, universities should reasonably control sources of performance pressure, scientifically regulate performance tasks, and optimize talent evaluation mechanisms. Meanwhile, it is necessary to guide young faculty to positively view and appropriately cope with performance pressure through multi-faceted strategies encompassing “system-atmosphere-evaluation-monitoring.” Moreover, efforts should be made from both internal and external perspectives to enhance the academic confidence of young faculty and to foster a supportive team atmosphere conducive to their growth.

Key words: pre-tenured young faculty in university; performance pressure; career growth; academic self-efficacy; academic team cooperative atmosphere