

高校教师工作时间研究

刘贝妮

(首都经济贸易大学 劳动经济学院, 北京 100070)

[摘要] 高校教师群体多数实行弹性工时制,没有朝九晚五的固定工作时间。但由于高校教师属于脑力劳动者,工作和生活的界限并不泾渭分明;同时由于他们需要不断地对知识进行更新,工作的准备时间较长,因此高校教师这样一个工作自由度和灵活度很高的群体,其累计工作时间可能很长。本文以 437 名高校教师为调查对象,以他们的工作时间长短和时间分配为主线开展研究。结果显示,高校教师每周工作时间超过《劳动法》规定的法定劳动时间的 18.8%。对工作时间影响因素进行多元回归分析显示,显著影响因素主要有性别、职称、行政职务、性格特质等。但工作时间有丰富的内涵,工时长短仅是表象,本文选取“疲劳蓄积度”作为切入点,对工作时间与“疲劳蓄积度”进行关联分析,发现和学生沟通交流时间及接受培训时间会降低教师疲劳程度。研究最后提出对策建议,以期缓解高校教师的疲劳程度,实现教师群体的可持续发展。

[关键词] 高校教师;工作时间;疲劳蓄积度

[中图分类号] G451

[文献标识码] A

[文章编号] 1007-2179(2015)02-0056-07

二十世纪末开始的高等教育规模扩张加强了政府和民众对高校绩效的关注,也对高校教师的工作提出了质疑。很多人对高校教师的第一反应是,这个群体很轻松:不用“坐班”,每年有两次假期。但正是这样一个不用坐班,看来很轻松,没有朝九晚五的八小时工作制的职业,却由于教师工作性质的特殊性导致他们累计工作时间其实很长。比如,教师要经常思考,工作具有随时性,工作和休息时间并不泾渭分明;另外,高校教师需要不断更新知识,以给学生传授前沿信息等。虽然人们对高校教师工作的时间、态度和付出有不同的理解,但这至少向我们传达了一些公众关心的事实,即大学教师是否有合理的工作时间长度?哪些因素影响高校教师的工作时间长短?这样的工时状态会带来什么样的后果?本研究就是在这样的背景下展开的。

一、文献回顾

随着大学职能的不断扩展,教师工作时间内涵也在不断丰富。尤克(Yuker, 1984)认为,高校教师工作时间的界定不应仅仅局限于教学,而应该宽泛

地包括教师从事与工作相关事项的时间以及从事自身感兴趣、可以提升自身能力素质的所有活动的时间总和。赛普(Seppe, 1990)提出,大学教师的工作时间应包含三部分:教学时间、研究时间和服务时间。艾伦(Allen, 1996)提出,高校教师的工作时间应是高校教师每周投入教学、科研、管理和社会服务中的时间总和。迈耶(Meyer, 1998)提出,高校教师的工作时间应包括完成专业活动和规定任务的时间,两者之和称为教师工作时间。米丽姆(Milem, 2000)在 1972 年到 1992 年间对美国高校教师工作内容进行了调研,提出高校教师的工作时间包括三大块:1)教学时间和教学准备时间;2)从事科研项目 and 进行学术论文写作的时间;3)与学生交流、回答咨询问题以及从事学校行政管理的时间。经济合作与发展组织(OECD Publishing, 2003)认为,一个国家教师工作时间是这个国家教师工作环境的反映,教师教学时间和非教学职责(Nonteaching duties)都是教师工作环境的组成部分。教师工作时间应包括和教学直接相关的时间,以及和教学间接相关的时间,具体包括学生常规课程活动的测试作业

[收稿日期] 2014-11-01

[修回日期] 2014-12-28

[DOI 编码] 10.13966/j.cnki.kfjyyj.2015.02.006

[基金项目] 首都经济贸易大学博士研究生科研创新重点项目。

[作者简介] 刘贝妮,首都经济贸易大学劳动经济学院博士研究生,研究方向:人力资源开发与人才发展。

时间、备课时间、指导学生时间、批改试卷和作业时间、专业发展时间、会见家长时间、教师大会时间、常规学校事务时间,以上均不包括付费的加班时间。林克(Link, 2008)对研究型高校教师的工作内容调研后提出,高校教师的工作时间可分为科学研究时间、有酬论文写作时间、授课时间以及管理与服务时间。关于工作时间的长短,杰瑞(Jerry, 2004)根据“高等教育教师的国家研究(National Study of Postsecondary Faculty, 简称 NSOPF)”课题数据得出结论:高校女教师每周工作时间平均为 52.8 小时,男教师平均为 54.8 小时,远高于在其他机构工作、同等学历的劳动者每周工作时间。

相比于国外学者的研究,国内学者关于教师工作时间的研究成果较少,其中赵复查(1999)把教师工作时间分为固定时间和弹性时间两部分。固定时间又分教师授课时间和学校统一规定的中心时间;弹性时间指教师在固定时间外可自由支配的工作时间,教师在此时间内主要根据教育工作的特点和实际,灵活安排工作内容,如办公、家访、辅导以及处理杂务等。陈莉莉等(2005)把高校教师工作时间分四大块:授课时间、授课准备时间、科研时间和教研时间。陆根书等(2008)对陕西省三所高校的五百名教学教师调研后提出,高校教师的工作内容主要围绕教学、科研、管理和服务四方面展开。其中教学和科研所占时间比重最大(约 80%),用于管理与服务方面的时间约 20%。陈秀兰(2007)调研发现,清华大学教师每周工作时间远超国家标准。学术专业的国际研究进展(The International Research Evolution of Academic Profession)调研小组在 2008 年到 2010 年间对十八个国家的高校教师的调研数据显示:三年间,日本、加拿大和韩国的高校教师平均每周工作时间超过 50 小时(沈红,2011)。

二、研究方法及研究变量

(一)研究方法

本研究的“高校教师”指在高校中从事教学和科研工作的教职人员,包括以科研、教学为主,兼任部分行政职能的教师,但不包括专职从事行政、管理的教辅、机关管理等非教学人员。研究运用 SPSS 17.0 统计软件进行定量分析,具体采用描述性统计、多元线性回归分析等。

(二)样本抽样

本研究问卷是在量表的基础上自行编写的,问卷结构及信度检验见表一。自 2013 年 6 月开始,笔者采取随机抽样的方式,借助参加会议期间进行问卷发放,截止 2014 年 7 月,共向清华大学、中国公安大学、首都经济贸易大学、中国劳动关系学院、哈尔滨工业大学、哈尔滨医科大学、东北财经大学、浙江大学、西安电子科技大学、厦门大学等高校教师发放问卷 437 份,回收 370 份,有效问卷 358 份,有效问卷回收率 82%,问卷结构和信度见表二。

表一 调查问卷结构及信度

结构	内容	填写方式	说明	信度
第一部分	工作时间现状	开放式填写	根据个人实际填写	0.7835
第二部分	工作感受	五点量表	根据个人感受填写对每道题的同意程度	0.7089
第三部分	疲劳程度自测	封闭式选择	成熟量表,根据个人实际感受选择	0.8035
第四部分	个人基本信息	封闭式选择	根据个人实际填写	/

表二 有效样本基本情况统计

背景变量		统计变量		背景变量		统计变量	
		频数	百分比			频数	百分比
性别	男	137	38.4	婚姻状况	未婚	51	14.3
	女	221	61.6		已婚	307	85.7
年龄	20~29岁	44	12.3	子女年龄	无子女	95	26.6
	30~39岁	169	47.1		0~3岁	76	21.2
	40~49岁	98	27.5		4~6岁	51	14.3
	50~59岁	44	12.3		7~12岁	40	11.3
	60岁及以上	4	1.0		13~18岁	25	6.9
教龄	1年以下	32	8.8	职称	18岁以上	71	19.7
	1~5年	79	22.1		助教	12	3.4
	6~10年	82	23.0		讲师	151	42.2
	11~15年	63	17.6		副教授	135	37.7
	16~20年	35	9.8		教授	60	16.7
	20年以上	67	18.6		是否担任行政职务	是	106
是否是硕博	是	119	33.3	否		249	69.5
	是否是北京地区高校	否	239	66.7	工作倾向	科研型	49
是		247	69.1	授课型		105	29.4
是否 211 高校	是	111	30.9	性格特质	综合型	204	56.9
	否	107	29.9		A型	117	32.8
	否	251	70.1		B型	241	67.2

(三)研究变量

本文的主要研究变量围绕高校教师工作内容的不同而产生的不同工作时间。将问卷中的 A4 和 A9

合并成“教学时间”;将问卷中的 A7 和 A8 合并为“管理与服务时间”;将问卷中的 A11 和 A12 合并为“社会兼职时间”;将问卷中的 A13 和 A14 合并为“培训时间”,并通过简单计算,将衡量时间的单位统一为“周/小时”(法定节假日工作时间和通勤时间的衡量单位为“天/小时”),以更加清晰地呈现高校教师工作时间(见表三)。

表三 原始变量及变量赋值

原始变量	变量赋值
A1. 您平均每个工作日的工作时间(含在家工作时间)	教学期工作时间(周/小时)
A2. 您周末、法定节假日平均每天工作时间	寒暑假工作时间(周/小时)
A3. 您寒暑假平均每天工作时间	法定节假日工作时间(天/小时)
A4. 您平均每天备课以及准备和课程有关的事项	教学时间(周/小时)
A9. 您每周的教学任务(填写周课时数即可)	
A5. 您平均每天科研(如:看书、做实验、写文章等)的时间	科研时间(周/小时)
A7. 您平均每周用来处理学校或院系行政事务的时间	管理与服务时间(周/小时)
A8. 您平均每周和学生交流、沟通和辅导的时间	
A6. 您每天深夜工作(22点以后)的时间	深夜工作时间(周/小时)
A10. 您平均每月参加学校或者所在院系召开会议的时间	参加会议时间(周/小时)
A11. 您平均每月社会兼职工作的时间	社会兼职时间(周/小时)
A12. 您平均每月校外讲课或做培训的时间	
A13. 您平均每半年参加与工作相关的培训的时间	培训时间(周/小时)
A14. 您平均每半年参加学术会议的时间	
A15. 您平均通勤时间	通勤时间(天/小时)

表四 高校教师工作时间现状统计

子项目	平均值(天/小时)	平均值(周/小时)
教学期工作时间	10.5	52.3
寒暑假工作时间	6.6	32.9
法定节假日工作时间	4.4	/
教学时间	4.9	24.4
科研时间	4.3	21.3
管理与服务时间	1.3	6.3
深夜工作(22点后)时间	2.3	11.5
参加会议时间	0.38	1.9
社会兼职时间	0.42	2.1
培训时间	0.46	2.3
通勤时间	1.95	9.75

三、高校教师工作时间现状及影响因素

(一) 工作时间现状

通过数据可以看出,高校教师周工作时间为 52.3 小时,远高于劳动法的周工作时间不得超过 44 小时的规定,超过法定时间 18.8%。另外,在大众眼中,高校教师很轻松,其重要原因是他们有寒暑假,可是从上表可以看出,高校教师的寒暑假过得并不轻松。在寒暑假期间,高校教师的周工作时间依然达到 32.9 小时,并且在法定节假日中平均每天工作时间仍有 4.4 小时。如果将教师寒暑假计算为 12 周,那么每年总工作时间为 2483 小时,而按照劳动法规定的周工作时间计算出的年工作时间为 2288 小时。所以,即便是教师有寒暑假并在寒暑假内周工作小时数比标准工时制工作时间数少,但是按“年”计算仍比劳动法规定的工作时间多出 195 小时。

高校教师平均每周深夜工作时间约 11 小时,占周工作时间的 22%,教师工作时间分配主要有三大块:教学、科研、管理与服务。以教学为主的教师,周工作时间约 24 小时,科研时间约 21 小时,管理与服务时间约 6 小时。数据还显示,高校教师虽然不用坐班,但由于需要到学校上课、开会或者参加学术活动等,平均每天上下班交通时间为 1.95 小时。

(二) 影响因素分析

本文选用多元线性回归法对工作时间长短的影响因素进行分析。之所以选用多元线性回归而不是相关分析做显著性检验,主要考虑相关分析是在没有控制其他自变量的情况下,考察各自变量对因变量的影响,但是这样得出的结果会有所偏颇,当把多个自变量同时纳入一个回归方程观察显著性时,就可以在有所控制的条件下,系统地检测哪个自变量对因变量有影响且影响程度多大。上文对高校教师工作时间进行了归纳和计算,下文以正常工作时间、寒暑假工作时间、法定节假日工作时间、深夜工作时间四个数值为因变量,将问卷第四部分的 12 项个人情况作为自变量纳入回归方程进行分析。

1. 教学期工作时间影响因素分析

表五是基本信息与教学期间工作时间(相对于寒暑假工作时间而言)的多元回归分析,主要选取了具有显著影响的自变量列入表中,默认的参照变

量为取值最小的类别。

表五 基本信息与教学期间工作时间多元回归分析

变量	回归系数 β	回归系数标准误	标准回归系数 β
性别(男)	-0.812	0.365	-0.148 **
职称(助教)	0.814	0.372	0.242 *
是否担任行政职务(是)	-0.936	0.389	-0.166 **
性格特质(A型)	-1.093	0.392	-0.193 ***
常数	16.624	2.085	

注意: $R^2=0.271$; $F(12,354)=6.084$; $P<0.001$
* $P<0.1$; ** $P<0.05$; *** $P<0.01$

性别(Sig. = 0.027)、职称(Sig. = 0.030)、是否担任行政职务(Sig. = 0.017)和性格特质(Sig. = 0.006)对教学期间工作时间的的影响显著,其中回归系数 β 权重暗示着自变量对因变量的影响程度。其中,职称对工作时间的的影响最大,且是正向的,即职称越高教学期间工作时间越长,呈阶梯式上升,教授周工作时间最长,这使得“当上了教授就不努力”的传闻不攻自破。性格特质、是否担任行政职务和性别对预测教学期间工作时间也有贡献,且都是负向影响,即女性教师比男性教师工作时间短,不担任行政职务的比担任行政职务的教师工作时间短,B型特质教师比A型特质教师工作时间短。

2. 寒暑假工作时间影响因素分析

表六是基本信息与寒暑假工作时间的多元回归分析。由此可以看出,是否是硕导或博导(Sig. = 0.055)、婚姻状况(Sig. = 0.014)、子女年龄(Sig. = 0.021)和职称(Sig. = 0.006)对寒暑假工作时间有显著影响。其中,职称对工作时间影响最大,且是正向影响,职称越高的教师寒暑假工作时间越长,呈阶梯式上升。是否是硕导或博导、婚姻状况和子女年龄对预测教师寒暑假工作时间均为负向影响。具体来说,相比硕导或博导,不是硕导或博导的教师寒暑假工作时间更短,这可能与寒暑假这个特殊时间段有关,寒暑假大学生放假,导师会给学生安排一些科研任务或论文写作,需要对其进行一定的辅导和交流。另外,已婚教师比未婚教师寒暑假工作时间短,这可能与家庭有关。放假期间,已婚教师可能会更多地承担起家庭生活的任务,因此工作时间变短。有子女的教师比没有子女的教师寒暑假工作时间短,因为寒暑假也是子女放假的时间,这部分教师需承担更多的照料孩子的工作,如果子女没有到上学年龄,

则需更多照料,而教师在寒暑假期间有比较灵活充裕的时间,因此有孩子的教师寒暑假普遍工作时间短。

表六 基本信息与寒暑假工作时间多元回归分析

变量	回归系数 β	回归系数标准误	标准回归系数 β
是否是硕导或博导(是)	-0.596	0.482	-0.187 *
婚姻状况(未婚)	-0.763	0.406	-0.133 **
有无子女(无)	-0.237	0.526	-0.155 **
职称(助教)	1.262	0.385	0.376 ***
常数	8.657	2.153	

注意: $R^2=0.265$; $F(12,356)=4.633$; $P<0.001$
* $P<0.1$; ** $P<0.05$; *** $P<0.01$

3. 法定节假日工作时间影响因素分析

表七是基本信息与法定节假日工作时间的多元回归分析。可以看出,性别(Sig. = 0.058)、是否为211院校(Sig. = 0.051)、有无子女(Sig. = 0.019)、职称(Sig. = 0.001)和性格特质(Sig. = 0.006)对法定节假日工作时间的的影响显著,其中回归系数 β 权重暗示着自变量对因变量的影响程度。其中,职称对法定节假日工作时间的正向影响大,即职称越高的教师法定节假日工作时间越长,并呈阶梯式上升。

表七 基本信息与法定节假日工作时间多元回归分析

变量	回归系数 β	回归系数标准误	标准回归系数 β
性别(男)	-0.589	0.395	-0.113 *
是否为211高校(是)	-0.815	0.564	-0.126 *
有无子女(无子女)	-0.753	0.389	-0.106 **
职称(助教)	1.300	0.403	0.371 ***
性格特质(A型)	-1.407	0.424	-0.239 ***
常数	8.888	2.257	

注意: $R^2=0.284$; $F(12,351)=4.481$; $P<0.001$
* $P<0.1$; ** $P<0.05$; *** $P<0.01$

性别、是否为211高校、有无子女和性格特质对预测教师工作时间的长短也有贡献,且均为负向影响。具体来说,女教师比男教师法定节假日工作时间短,原因可能是女性教师对节假日的价值判断更高,更希望得以休闲、娱乐和放松。211高校教师比非211高校工作时间的长,原因可能是211高校的教师有更高的考核标准和要求。有子女的教师比无子女的教师工作时间短,有子女的教师可能用更多的时间陪伴孩子和分担家务。B型性格特质教师比A型性格特质教师工作时间短,因为A型性格特质教师更追

求个人成功,会因此投入大量的精力和时间。

4. 深夜工作时间影响因素分析

表八是基本信息与深夜工作时间的多元回归分析。可以看出,性别(Sig. = 0.081)、是否为北京高校(Sig. = 0.074)、有无子女(Sig. = 0.068)和是否担任行政职务(Sig. = 0.089)对深夜工作时间长短影响显著,其中回归系数 β 权重暗示着自变量对因变量的影响程度。其中,是否为北京高校对深夜工作时间影响最大,且是负向影响,即北京地区比京外高校教师深夜工作时间长,原因可能是北京教师白天在上下班途中耗时较多,且由于大都市生活丰富多彩,白天没有整块时间可以利用,倾向于深夜工作。

性别、有无子女和是否担任行政职务对预测教师深夜工作时间长短也有贡献,这里有几个有趣的发现。第一,女教师比男教师深夜工作时间长。第二,有子女的比没有子女的教师深夜工作时间短,这可能是有孩子的教师在晚上会选择陪伴孩子而不是工作。第三,担任行政工作的教师深夜工作时间长,这可能是由于这类教师白天大部分时间用于处理行政事务,需要晚上工作。

表八 基本信息与深夜工作时间多元回归分析

变量	回归系数 β	回归系数标准误	标准回归系数 β
性别(男)	0.621	0.393	0.110 *
是否为北京高校(是)	-0.758	0.423	-0.144 *
有无子女(无)	-0.962	0.549	-0.123 *
是否担任行政职务(是)	-0.488	0.419	-0.092 *
常数	1.134	2.245	

注意: $R^2=0.198$; $F(12,352)=2.914$; $P<0.05$
* $P<0.1$; ** $P<0.05$; *** $P<0.01$

深夜工作在教师群体中非常明显。有的教师出于个人喜好选择深夜工作,有的则是迫不得已深夜工作。无论是主动还是被动,深夜工作给教师身体带来伤害都是巨大的,理性经济人在进行行为选择时,一定不会选择对自己“有害”的行为,但为什么还有如此之多的教师选择深夜工作呢?一方面可能是高校考核机制所导致的,另一方面可能是教师自身没有意识到熬夜的危害。

四、高校教师工作时间与疲劳程度分析

前文分析了高校教师工作时间现状,以及决定工作时间长短的影响因素,它们可以看作是工作时

间决定模型的“前置影响因素”,接下来分析工作时间选择会导致什么结果。这里引入疲劳程度作为“后置结果”分析,将“疲劳”看成是工作时间选择带来的“问题”或“后果”,借此探究产生机制,并提出缓解的建议。本节将疲劳程度作为因变量,将工作时间(包括上下班交通时间)作为自变量放入回归方程中。

表九是工作时间与疲劳程度的多元回归分析,可以看出,法定节假日工作时间(Sig. = 0.089)、深夜工作时间(Sig. = 0.043)、处理行政事务时间(Sig. = 0.068)、和学生沟通交流时间(Sig. = 0.072)、参加会议时间(Sig. = 0.037)、接受培训时间(Sig. = 0.072)和上下班交通时间(Sig. = 0.000)对疲劳程度的影响比较显著,其中回归系数 β 权重暗示着自变量对因变量的影响程度。不难发现,上下班交通时间对疲劳程度的影响最大,且是正向影响,虽然高校教师不用坐班,但是由于要到学校上课、开会等,也需要有固定的通勤时间,而且上下班交通时间越长,疲劳程度越高。

表九 工作时间与疲劳程度多元回归分析

变量	回归系数 β	回归系数标准误	标准回归系数 β
法定节假日工作时间	0.117	0.091	0.084 *
深夜工作时间	0.476	0.061	0.134 * *
处理行政事务时间	0.238	0.020	0.152 *
和学生沟通交流时间	-0.079	0.037	-0.158 *
参加会议时间	0.134	0.021	0.147 * *
接受培训时间	-0.012	0.038	-0.124 *
上下班交通时间	0.631	0.128	0.338 * * *

注意: $R^2=0.234$; $F(15,354)=3.324$; $P<0.001$
* $P<0.1$; ** $P<0.05$; *** $P<0.01$

和学生沟通交流时间与接受培训时间对预测教师疲劳程度也有贡献,且为负向,即适当增加与学生沟通交流以及接受培训的时间可以缓解高校教师的疲劳程度。原因可能是,教师比较愿意和学生交流,在交流辅导的过程中,心理上能得到满足,这种心理满足感可以大大削减时间支出带来的疲劳感,因此和学生沟通的时间与疲劳程度成反向关系。而参加培训、研讨会等,一方面教师可以学到新知识或者获得启发,精神愉悦,因此疲劳感相对缓解;另一方面,参加培训比上课和做科研的环境气氛更舒适和放松,疲劳程度较低。

另外,法定节假日工作时间、深夜工作时间、处理行政事务时间和参加会议时间也对疲劳程度有影响,且为正向。即法定节假日工作时间越长、深夜工作时间越长、处理行政事务时间越长、参加会议时间越长,疲劳程度越高。

将深夜工作时间平均值之上的教师群体和平均值之下的教师群体分为两组,分别计算他们的疲劳程度平均值,可以看出,每周深夜工作时间长的教师疲劳程度的平均得分高($M_1 = 3.12, M_2 = 4.16, M = 3.64$),差异显著性分析统计也显示,深夜工作时长和疲劳程度存在着显著差异($\text{Sig.} = 0.017$),说明深夜工作持续时间越长,疲劳程度越高。

为了降低疲劳程度,教师应该有意识地减少在法定节假日和深夜工作时间,给那些承担行政职责的教师“退行政化”,同时减少不必要的会议,实行“在家办公”等方式,减少会议给教师带来的时间损耗等。

五、思考与建议

(一) 增加教师培训和与学生交流的时间

实证调研发现,和学生沟通交流时间($\text{Sig.} = 0.072$)以及教师参加培训的时间($\text{Sig.} = 0.072$)与疲劳程度呈负向关系,且影响显著。因此为了降低高校教师的疲劳程度,可以从两方面入手:一方面增加师生配比率,暂时没有资格做硕导或者博导的教师可以为其安排本科生导师角色,让教师有时间和学生交流、对学生辅导;另一方面可以增加专业技能培训时间,使教师得到学习和成长。

(二) 去行政化,实行专门的人才培养方式

实证调研发现,是否担任行政职务对高校教师教学工作时间的长短($\text{Sig.} = 0.017$)以及深夜工作时间的长短($\text{Sig.} = 0.089$)有正向显著影响,同时也影响高校教师的疲劳程度。承担高校行政职务的教师大部分学术成就较高,在学界有一定影响,这类群体贡献大,压力也大,需要特殊保护。高校应出台政策,适当释放这类群体的工作压力,去行政化,减少不必要的行政参与和管理职能,实行专门的人才培养政策,降低疲劳程度,实现高人力资本存量群体的可持续发展。

(三) 避免办公的随时化,进行集中排课

随着移动通信的不断发展和智能手机的普及,

上下班时间变得越来越模糊。这从问卷调查的结果也可得到印证。当被问及“办公随时化导致我白天工作时间常被打断”时,50.3%的教师表示“非常符合”和“比较符合”,这从侧面解释了教师为什么深夜工作。高校应对事务性工作有效管理,尽量集中解决,避免随时化办公,减少教师工作时间被打扰。另外,实证分析发现,上下班交通时间($\text{Sig.} = 0.000$)对高校教师的疲劳程度影响最大,因此学校对教师排课应科学合理,减少其通勤时间。

(四) 有效管理会议

调研数据发现,参加会议时间越长,教师疲劳程度越高($\text{Sig.} = 0.037$),因此建议高校管理者对会议进行有效管理。如果需发布消息,可建立教师联络平台,充分利用移动通讯,将信息以邮件、短信、微信等进行传达。如果是不可避免的会议,组织者应在会前做好准备,将重要信息形成纸质文件发放,并提前通知教师,避免召开临时会议,提高会议效率,使得教师能将更多的时间和精力用于本职工作。

(五) 基于需求和能力进行岗位安排

调研还针对教师个人职业发展倾向和疲劳程度做了分析(见表十)。认为自己倾向做教学型的教师,其疲劳程度在红灯区以上的占58%,而倾向做科研的教师,其疲劳程度在红灯区以上的占38%。

表十 个人倾向与疲劳程度的交叉分析

百分比	绿灯区	黄灯区	红灯区	深红灯区
科研型	19	43	20	18
教学型	15	27	36	22

可见高校教师的科研考核指标压力很大,大部分教师觉得科研使他们“累”,尤其是倾向做教学型的教师,科研带来的疲劳感更强。由此建议高校实行“双职业生涯通道”,对教师进行基于需求和能力的岗位安排,有的教师适合教学,有的教师喜欢科研,善于发现不同教师的长处并且合理的利用其优势,真正做到“人岗匹配”。

[参考文献]

- [1] Allen, H. L. (1996). Faculty workload and productivity in the 1990s: Preliminary findings [J]. The NEA 1996 Almanac of Higher Education, (10):21—34.
- [2] 陈莉莉,庄铭杰(2005). 高校教师工作时间有效性探析[J]. 理工高教研究,(12):78.

- [3] 陈秀兰(2007). 浅析高校教师“过劳死”现象及保护措施[J]. 法制与社会, (2):583.
- [4] Jerry A. J. (2004). The faculty time divide [J]. Sociological Forum, (3):7.
- [5] 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[J]. 复旦教育论坛, 8(6): 38—50.
- [6] Link, A. N. (2008). A time allocation study of university faculty [J]. Economics of Education Review, (27):365.
- [7] Meyer, K. A. (2006). Faculty workload studies: Perspectives, needs and future directions [J]. ASHEERIC Higher Education Reports, (1):1—2.
- [8] Milem, J. F. (2000). Faculty time allocation [J]. The Journal of Higher Education, 71(4):463.
- [9] OECD Publishing (2003). Education at a Glance: OECD Indicators 2003 [M]. Organization for Economic Cooperation and Development. 25—32.
- [10] 沈红(2011). 论学术职业的独特性[J]. 北京大学教育评论, 9(3):18—28.
- [11] Seppe, R. T. (1990). CSU Faculty Workload Study. Final Report [EB/OL]. <http://www.eric.ed.gov/PDFS/ED348917>.
- [12] Yunker, H. E. (1984). Faculty workload: Research, theory and interpretation [J]. ASHE—ERIC Higher Education Reports, (10):1.
- [13] 赵复查(1999). 转型时期教师工作时间的弹性管理[J]. 教学与管理, (8):20.

(编辑:李学书)

A Study of University Teachers' Working Time

LIU Beini

(School of Labour Economics, Capital University of Economics and Business, Beijing 100070, China)

Abstract: *Most university teachers are on a flexible working schedule; they do not work a fixed-eight-hour day. Because university teachers are knowledge workers, there is no clear line between work and life. At the same time, they need to constantly update their knowledge in order to teach students frontier and up-to-date theory and knowledge. Therefore, it may require an extensive amount of time to update their knowledge. These factors contribute to a work schedule which has a high level of freedom and flexibility. However, the cumulative working time may be very long.*

In this study, we mainly want to understand the work schedule of university teachers and investigated 437 university teachers, analyzed the length of their working hours, and the distribution of working hours, as well as factors affecting the length of working time, using the method of multiple regression.

We find that university teachers weekly working time is longer than "labor law" provisions of the legal work time by 18.8%. We also find that factors which significantly affect their schedules include gender, job title, administrative duties, and personality traits.

We selected the "fatigue accumulation degree" as a starting point to analyze the consequences of the current working time situation to find the influencing factors. The results are that communication with students and training opportunity can reduce the fatigue of teachers.

Lastly, we put forward suggestions in order to alleviate the fatigue degree of university teachers. The suggestions include increasing the teachers' training, allowing communication time with students, retreating town government, implementing specialized personnel training, avoiding random office hours, arranging teaching together, and reducing unnecessary meetings. Those strategies mentioned above can help realize a sustainable development for teachers.

Key words: *university teachers; working time; fatigue accumulation degree*