

产物。与此同时，“带病工作，不休病假”已经成为一种“气候”，科技工作者、行政工作者、高校教师等群体少休或不休病假的现象最为普遍，而因工作时间长引致的过度劳动成为职业病和过劳死频发直接而重要的原因^[6]。这种现实的冲突使我们不禁思考，社会大众对于高校教师群体工作状态的认知是否有所偏颇？高校教师过劳是否已经成为一种普遍的工作常态？其成因又是怎样的？本研究正是在这样的背景下展开的。

二、相关文献回顾

洛曼和伍尔夫（Lohman & Woolf，2001）认为，工作任务不断多样化，工作角色持续被重塑是高校教师过劳的主要诱因。高校根据自身组织政策定位的不同，对高校教师逐渐赋予承担管理学校、院系的行政职务，同时还需完成教学实践、课程开发等任务。另外，科研基金资助的申请也占据了教师大量的时间，导致高校教师工作负荷超载，最终形成过度劳动。^[7] 罗拉（Lora，2004）的研究也证实了角色扩张给高校教师过劳带来的影响，她针对美国高校教师的研究表明，教师角色不断扩张，但相应的组织结构性支持却没有丰富，可是高校教师出于职业本性在没有支持的情况下继续努力工作，以完成自身对职业的承诺和为学生提供良好教育的道德责任，因此形成过度劳动。这里的职业本性将教师和其他群体过劳原因区分开来，教师培养学生的工作带有关怀性的成分，有一种“天职”的职业身份，职业道德和内在的精神追求使的教师自驱性的进行过度劳动^[8]。雅各布斯（Jacobs，2004）认为高校教师过劳形成有四方面原因：首先，高等教育成本的上升带来了公众监督，公众呼吁更高的教学质量；其次，高校对教师一方面期望教学质量提升，一方面又期望科研生产率的上升；第三，信息经济带来的技术变迁增加了高校教师工作的时间要求和压力；最后，学术界兼职就业的兴起增加了全职就业高校教师的压力^[9]。刘明理等（2006）对民办高校教师过度劳动进行分析，提出民办高校其人力资源管理中，受成本因素影响，追求教师岗位定额的最大效益化，导致民办高校教师存在较大的职业压力；与传统高校相比，民办高校教师工作负荷过重，大部分教师没有脱产进修的机会，不得不挤用业余时间；角色冲突，一方面是大学教师，一方面是企业雇佣的员工；社会比较偏差较大等都是造成民办高校教师过劳的主要原因^[10]。刘贝妮等（2014）结合经济学的理

论基础和分析模型，通过“委托代理－效率工资－收入替代效应与工作时间”、“固定时间成本－保留工资与工作时间”、“风险偏好与工作时间”以及“准固定成本与工作时间”四个模型分析了高校教师工作时间延长导致过度劳动的原因。^[11] 代志明（2016）以郑州市部分高校为例，对高校青年教师过劳现状进行实证分析发现：高校教师过劳问题较为严重，来自科研、教学和家庭三个方面的压力是导致其过劳的主要因素。其中来自科研方面的压力首当其冲，占到38.8%。^[12]

特别的，还有部分学者对高校教师过度劳动的极端现象——过劳死的成因进行了研究，王建军（2005）提出社会转型期的冲击、教育领域诸多变革的压力、高校管理中存在弊端的挤压、高期望值的重负、自身因素（拥有较强的进取心、事业心和责任心）、身体转型期的影响以及社会对教师工作理解程度不高是导致高校教师过劳死的主要诱因。^[13] 陈秀兰（2007）认为高校教师过劳死的主要原因有三方面：从工作量和劳动强度方面看，高校教师既要培养优秀人才，又要促进科研创新；从学校方面看，办学行政化导致“官本位”盛行，“双肩挑”的教授、博导比比皆是，多重身份使他们不断透支时间精力，最终积劳成疾；从个人方面看，高校教师缺乏自我保健意识，追求个性化、多样化以及自主性和创新精神，热衷于具有挑战性的工作，并渴望得到社会的认可。^[14]

国内外学者对于高校教师过劳成因的研究主要是从微观视角出发，选取工作角色、工作任务等作为切入点，只有雅各布斯（2004）和王建军（2005）的研究涉及到了宏观层面的原因，但也没有阐明宏观层面原因在高校教师过劳成因中占据的作用效果具体为多少。利己性假设是经济学中最基本也是最核心的假设，是整个经济学的根基。那么既然理性的经济人都是利己的，为什么还会有以损害自身健康为代价的过度劳动现象存在呢？这表明，利己性是一个相对的概念，是一个具有层次的概念，在经济活动中，个人、单位和个人国家都在自身的层次上尽可能的追求利益的最大化。因此，本研究在剖析高校教师过度劳动的成因过程中，尝试引入介观视角，从宏观、中观和微观三个层面进行系统的分析和研究。

三、研究设计与数据来源

（一）主要研究变量

（1）因变量的选取：运用日本厚生劳动省中央