

7分,最小值为2分,表明我国高校教师普遍存在过度劳动情况;均值为5.21分,标准差为1.208,中位数为5分,众数为6分,表明我国高校教师平均过劳状况较为严重,处于“中度过劳”程度。具体各等级情况为:轻度过劳的高校教师8.6%,中度过劳的高校教师45.4%,重度过劳的高校教师46%。量表测量的高校教师过劳得分换算成百分制为74.43分,高校教师自觉过劳情况的平均分为70.91分。由此可见,高校教师对自身过劳状况的主观判断与量表测量结果比较一致和吻合,基本可以说明高校教师对自身过度劳动的状况有较为客观、准确的认识和感知。

另外,高校教师自觉健康状况一般,百分制下平均分为65.5分。高校教师平均周工作时间46.96小时,其中深夜工作时间为6.97小时。将每周工作时间超出40小时按超时工作处理,按此计算,高校教师每周超时工作近6.96小时,超时工作时间占规定时间的17.4%。虽然高校教师采取的并不是标准工时制,但是由于其他工时制度并没有给出相应的工作时间上限规定,因此标准工时制度的工作时间具有一定的指导和借鉴意义。

(二) 我国高校教师过劳成因的回归方程构建

1. 全自变量多响应回归方程分析

构建多变量响应回归方程,各变量的方差膨胀因子取值明显小于10,且均值1.80小于5.00,说明各自变量间相关度较低,多重共线性问题对于回归结果的影响较小。由多响应回归分析结果可知,有效观察变量 $N=667$, $R^2=0.2658$, $LR\ chi2(38)=352.06$, $P=0.0000<0.0001$,说明以高校教师过劳程度为因变量的回归方程具有统计学意义。在所有自变量中,宏观层面的变量 a_6 社会期望、中观层面的变量 b_1 职称评审与晋升、 b_5 杂事占用时间、 b_9 人才年轻化趋势、 b_{18} 工作追求和微观层面的变量 c_5 闲暇偏好、 c_6 性格特质、 c_8 家务挤占闲暇、 c_9 工作/家庭关系、 c_{10} 边界弹性与意愿、 c_{12} 距下次职称评审这11个变量的参数估计值的 z 值统计量较大且对应的概率值 P 较小($P<0.05$),说明这11个变量至少在 $P=0.05$ 的水平上具有统计学意义,而其他的变量 z 值统计量较小且对应的概率值 P 较大,说明不具有统计学意义。由此可以说明,全自变量回归分析中只有11个变量对于高校教师过劳程度的影响作用显著(由于篇幅限制,全自变量多响应回归方程分析结果在此不作展示)。

2. 回归方程的优化

为了使回归方程拥有更好的拟合优度,将不显著的自变量剔除,对回归方程进行优化,形成最终的多响应回归方程。如下表所示,各自变量的方差膨胀因子取值均在1以内,明显小于10,且均值1.14小于5.00,说明各自变量间相关度较低,多重共线性问题对于回归结果的影响较小。由多响应回归分析结果可知,有效观察变量 $N=667$ 个, $R^2=0.2804$, $LR\ chi2(11)=320.78$, $P=0.0000<0.0001$,说明调整后的回归方程具有统计学意义且拟合的更好。

表1 调整后方方程多响应回归分析结果及共线性检验

编码	变量涵义	回归系数	z 值	P 值	VIF 值
a_6	社会期望	0.2514796	4.67	0.000***	1.21
b_1	职称评审与晋升	0.2501927	4.67	0.000***	1.27
b_5	杂事占用时间	0.2087768	3.52	0.002**	1.14
b_9	人才年轻化趋势	0.2444108	3.52	0.002**	1.03
b_{18}	工作追求	0.1825413	2.74	0.032*	1.14
c_5	闲暇偏好	0.1886339	3.34	0.007**	1.07
c_6	性格特质	-0.5699148	-3.57	0.002**	1.08
c_8	家务挤占闲暇	0.3749637	4.44	0.000***	1.22
c_9	工作/家庭关系	1.051806	6.08	0.000***	1.17
c_{10}	边界弹性与意愿	0.2406179	2.92	0.009**	1.13
c_{12}	距下次职称评审	-1.184207	-12.33	0.000***	1.07

注: * $P<0.05$, ** $P<0.01$, *** $P<0.001$

3. 弹性系数的计算

由于ologit回归模型的回归符号不能直接反应自变量对因变量的影响方向,其回归系数也不能直接反映各自变量对因变量的影响程度的真实大小,所以本文采取计算出各自变量对因变量的边际贡献来讨论其影响。运用mfx命令求解出 $d(\ln y)/d(\ln x)$,即各自变量的边际贡献。具体如下表所示:

表2 显著变量的弹性系数

一级分类	二级分类	编码	变量涵义	弹性系数
宏观	社会环境	a_6	社会期望	0.3265
中观	组织管理制度	b_1	职称评审与晋升	0.3358
	时间保护	b_5	杂事占用时间	0.3065
	时间紧迫感	b_9	人才年轻化趋势	0.3284
	工作模式	b_{18}	工作追求	0.3671
微观	行为追求偏好	c_5	闲暇偏好	0.2192
		c_6	性格特质	-0.2689
	工作/家庭	c_8	家务挤占闲暇	0.2634
		c_9	工作/家庭关系	0.321
		c_{10}	边界弹性与意愿	0.1738
	职业生涯	c_{12}	距下次职称评审	-0.1555