

别为：工作追求（11.97%）、职称评审与晋升（10.95%）、人才年轻化趋势（10.71%）、社会期望（10.65%）、工作/家庭关系（10.47%）、杂事占用时间（10.00%）、性格特质（8.77%）、家务

挤占闲暇（8.59%）闲暇偏好（7.15%）、边界弹性与意愿（5.67%）、距下次职称评审（5.07%）。具体如下表所示。

表3 显著变量的实际作用效果百分比

一级分类		二级分类		编码	变量名称	作用效果百分比
涵义	百分比	涵义	百分比			
宏观	10.65	社会环境	10.65	a ₆	社会期望	10.65
中观	43.63	组织管理制度	10.95	b ₁	职称评审与晋升	10.95
		时间保护	10.00	b ₅	杂事占用时间	10.00
		时间紧迫感	10.71	b ₉	人才年轻化趋势	10.71
		工作模式	11.97	b ₁₈	工作追求	11.97
微观	45.72	行为追求偏好	15.92	c ₅	闲暇偏好	7.15
				c ₆	性格特质	8.77
		工作/家庭	24.73	c ₈	家务挤占闲暇	8.59
				c ₉	工作/家庭关系	10.47
				c ₁₀	边界弹性与意愿	5.67
		职业生涯	5.07	c ₁₂	距下次职称评审	5.07

五、思考与建议

根据前文的分析，针对各层次中高校教师过劳成因的显著影响因素，提出缓解高校教师过劳状况的一些具体建议。

宏观层面是战略引导层：首先，要引导社会舆论和大众媒体对高校教师建立起合理的、适度的职业期望和要求，平衡社会大众对高校教师职业“神圣化”的渲染，形成恰当的公众期望和职业期待；其次，设计弹性的学术制度，秉持年龄友好型的观念，避免生理年龄对学术人才潜能的开发、保持产生限制和制约；第三，适当的减少宏观政策上过度的外在刺激，如政府各种名目的工程计划、项目、奖励、考核、评审与评估等，政策层面减少转嫁给教师的不必要的压力，营造良好的学术成长环境。

中观层面是要素支持层：首先，高校的行政部门应建立起正确的时间观念，减少行政事务对高校教师时间造成的任意侵扰；其次，在组织成名学术竞争的过程中，适当淡化锦标赛制特征，遵从高校教师学术活动的规律；第三，权变的设计组织边界，创建家庭友好型的组织文化，创建适合高校教师意愿的工作/家庭边界和关系，最大限度的保证工作的边界和高校教师的偏好相匹配；最后，高校的教师发展中心可以有所作为，为教师提供可持续性的支持，如：可以提供专门的行政管理服务，帮助高校教师处理繁杂的行政事务；可以通过开展心理工作

坊等方式，对高校教师进行心理纾解，使其更为平和的面对工作和事业；可以提供更有针对性的培训项目，比如开设改善婚姻关系、亲子关系等系列讲座来促进工作与家庭之间的平衡，帮助其平衡工作和家庭关系等。

微观层面是价值驱动层：首先，高校教师个人要恰当的看待事业追求，生活和工作中的各项活动都会带来自我价值的实现，努力建立起全面活动价值观；其次，提高对闲暇价值的认识，合理利用闲暇时间来缓解疲劳感受、恢复自身认知资源和身体体力；最后，要加强养生保健的意识，提高对自身健康的重视程度。

需要说明的是，由于受到抽样样本自身的影响，某些因素在实证分析结果中不显著，这说明它们在普遍情况下对高校教师的过劳影响效果不突出，但具体到个人或某个群体上，这些因素很可能起到了重要作用，因此从这个角度上来讲，并不能否定和忽视那些不显著因素的研究意义，这也是未来进一步研究和探索的空间。

注释：

①目前我国关于“过劳死”还没有具体的医学和法学界定标准，报端这样提出不代表是这些案例是过劳死的具体界定，只是一种表述，但可以肯定的是，这些案例中的高校教师均为长期超时、超负荷工作，缺乏必要的休息。