

高校教师未充分就业感的成因分析与对策建议

刘倩洁,魏丽坤

(四川大学锦城学院工商管理学院,四川成都611731)

摘要:未充分就业是指相对某些标准而言质量更低的就业。在文献研究和理论推理的基础上,厘清了未充分就业的概念,归纳出我国高校教师未充分就业的7种表现形式,并对高校教师未充分就业感的产生机理进行了探索,提出了降低高校教师未充分就业感的管理对策。

关键词:未充分就业;未充分就业感;高校教师;人力资源管理;职业倦怠

中图分类号:G451 **文献标识码:**A **文章编号:**2095-8129(2019)02-0026-07

失业率的高低一直是社会关注的热点话题,但失业率的相关统计数据只涉及显性失业。然而在现实生活中,越来越多的求职者处于一种“虽就业,但未理想就业”的状态。这种低质量的就业,学术上称之为“隐性失业”,也称为“未充分就业”。我国未充分就业现象极其普遍,未充分就业会对员工个人的职业发展产生影响,也会对组织和社会造成损失。过去国内外研究者将从事体力劳动的“蓝领”阶层作为未充分就业的研究对象,但现已进入知识经济时代,就业主体发生了改变,高校教师作为知识工作者的典型代表,将其作为未充分就业的研究对象更具现实和理论意义。社会普遍认为高校教师收入水平较高、工作轻松、有社会地位,但现实生活中,仍有许多的事实折射出高校教师面临着未充分就业的问题。

改革开放40年来,我国教育改革成就明显,教育服务社会的职能大大增强,我国的人口优势逐渐转化为人力资源优势。人力资源作为社会各项资源中最重要资源,对其加强管理、发挥其社会作用,做到人岗匹配,都是十分重要的。高校最重要的资源就是教师,教师代表并传递着社会良知、道义和思想。因此,有必要充分了解高校教师的职业特点,深入探讨高校教师未充分就业的表现形式和产生机理,为改善高校教师的工作状态提供理论依据与对策建议,从而提升高校教师的工作质量以促进高等教育及社会的发展。

一、未充分就业与未充分就业感的概念辨析

失业(unemployment),即达到就业年龄、具有工作能力和谋职愿望,但未得到就业机会的状态。失业表现为显性失业和隐性失业两种形式。显性失业(也称公开失业),是指劳动力人口中有劳动能力和就业愿望的人因为各种原因,其就业愿望不能得到满足的状态;隐性失业(也称未充分

收稿日期:2018-03-29

作者简介:刘倩洁,四川大学锦城学院工商管理学院本科生。

魏丽坤,管理学博士,四川大学锦城学院工商管理学院副教授。

基金项目:四川省哲学社会科学重点研究基地多元文化研究中心资助项目“多元文化经验对大学生社会创造力的影响研究”(DYWH1616),项目负责人:魏丽坤;四川省教育发展研究中心资助项目“翻转课堂中的知识碎片管理对学生知识内化的影响研究”(CJF17008),项目负责人:魏丽坤。

就业),是具有劳动能力和就业愿望,但因其在职的工作量不饱和,无法通过固定职位获得稳定收入,即虽有工作岗位但未能充分发挥劳动能力、实现劳动价值的状态。

1948年,国际劳动统计会议(International conference of labor statistics,简称 ICLS)首次引用“未充分就业”这一概念,用以描述与工作时间相关的就业不足现象。此后,经济学、管理学、社会学及心理学等诸多学科都从不同的视角对未充分就业进行了界定和研究^[1]。目前,对这一概念比较权威的解释是:未充分就业(underemployment)指相对某些标准而言更低质量的就业,包括技能未充分利用(skill underutilization)、资质过高或大材小用(over-qualification)以及教育过度(over-education)等表现形式。本文对未充分就业的相关概念进行了文献梳理和比较,如表1所示。

表1 未充分就业概念比较

作者	研究成果
Hauser PM(1974)	未充分就业的分类包括:显性失业以及因工作时数不足、所得报酬偏低、教育与职业不相称的就业现象 ^[2]
Clogg CC, Sullivan TA(1983)	将就业状况按其严重程度依序分为:次级失业者、失业者、非自愿低工时者、低所得者、教育与职业不相称者和适当就业者 ^[3]
Faleman DC (1996)	未充分就业是相对某些标准而言更低质量的就业,包括:“现有岗位薪酬较原岗位低20%”“非自愿从事兼职、临时或间断性工作”“受教育程度高于岗位要求”“非自愿从事专业领域外的工作”“技能高于岗位要求” ^[4]
国际劳工组织(1998)	未充分就业是指同时符合下列条件的就业:(1)想要增加工时(除目前工作外,还想要额外的工作以增加总工时,或更换目前工作以增加工时,或增加目前工作工时等);(2)能够增加工时;(3)工时低于某一门槛值(此门槛值可由全日及部分时间工作的临界点、中位数、平均值或法定的工时等决定)。至此,可以认为未充分就业的概念已经有了一个相对统一的国际参照指标,亦即“工作时数” ^[2]
Slack T, Jensen L(2003)	将未充分就业归结为:时间性未充分就业、收入性未充分就业和岗位不匹配性未充分就业三类 ^[5]
黄维德,钱熠萌(2015)	认为未充分就业的内涵应从工作时间、工作回报和岗位匹配度三个方面进行诠释 ^[6]

未充分就业与未充分就业感是两个不同的概念:未充分就业是指低质量的就业,是一种客观现象;未充分就业感则是由个体感知到的未充分就业现象所引发的心理感受。本研究认为,目前我国未充分就业的表现形式主要有:大材小用、得不偿失、技能未充分利用、时间未充分利用、兴趣未充分发挥以及价值不匹配等。当个体感知到未充分就业时,其工作的积极性会下降,对工作产生厌倦心理,随之而来的是低成就感、挫败感,甚至工作抑郁,易产生离职倾向。

根据麦克斯 2017 年中国高校工作吸引力调查发现,8%的教师明确表示未来 3 年内极有可能离职。从不同高校类型看,民办高职院校教师未来 3 年内极可能离职的比例最高(17%);“985”院校和“211”院校的比例相对较低(分别为 3%和 6%)^[7]。因此,高校教师离职现象应该引起重视。

“士”,自古以来对知识分子的泛称,是社会重心、四民之首,其作为代表本阶级和引领其他阶级向上传递民意的桥梁,为社会作出了极大的贡献。高校教师承担着不断传递知识、教书育人的使命,他们的生存状况是时代的一面镜子,将影响中国其他群体的发展。同时,高校教师的职业要求很高,社会期望也很高,高校教师也希望能通过充分发挥自己的才能来取得事业上的成功,赢得社会对教师职业与地位的尊重,以此实现自我价值。但是,现实情况不容乐观,随着我国高校招生规模不断扩大,教师的需求量增大,教师离职率也在不断上升。与从事其他行业的同等年龄、学历、资历的高知人群相比,高校教师的待遇和生存状况都不尽如人意,这难免让高校教师产生迷惘和失望的心理。落差过大会导致职业倦怠感出现,职业归属感和自豪感也会被削弱,因此高校教师相对其他群体更易产生未充分就业感。

二、高校教师未充分就业的表现形式

(一)大材小用——高校自身发展水平与教师能力不匹配

近二十年来,我国高校专任教师学历结构呈现“两极”翻转的现象。1994年,我国高校专任教

师学历结构中博士学位专任教师所占比例极少,仅为 2.19%;到 2014 年,我国高校专任教师博士以下学历所占比例极少,仅为 1.32%,最高学历由比例最小转变为比例最大^[8]。

高校教师的学历在不断提高,但我国高等教育总体上同国际先进水平还有明显差距,教学质量参差不齐,最终导致高等人才难以全面发挥其才能,造成未充分就业现象。例如:有些学校不重视科研,缺乏学术研究环境与经费的支持;民办院校在申报课题方面没有优势,教师研究成果难以呈现;教师素质参差不齐,难以组建教学或学术团队、梯队等。

(二)负担过重——高校教师职责不明,职业晋升渠道狭窄

1993 年 10 月 31 日出台的《中华人民共和国教师法》第一章第三条对教师的职责作出如下规定:“教师是履行教学职责的专业人员,承担着教书育人,培养社会主义事业建设者和接班人、提高全民族素质的使命。”^[9]目前,高校把教师当成是灵活的“全才”,许多教师既要履行教育教学职责,又要承担项目和课题的科研任务,同时还要参与学生工作和社会服务等,“一岗多责”的现象在高校非常普遍。教师的任务多,难以兼顾,为了完成绩效考核,教师会对某些方面的工作较为敷衍。由于高校教师职业定位不清晰,使其在工作中无法获得成就感,产生未充分就业感。陈惠雄认为应从教师主体层面出发,在将关注的重点落在教师作为“单位人”这一特殊属性上时,不能忽略高校教师作为“社会人”这一本质属性^[10]。教师教学与科研的发展路径相差较大,两类工作都会消耗教师大量的精力和时间,如要两者兼顾,可能会导致部分教师两方面都做不好,阻碍了教师“长板”优势的发挥,不利于教师可持续发展。学校应让教师自主选择不同的发展路径,让其各尽所能。因此,适当地为高校教师“减负”,拓宽教师职业晋升渠道,是减少教师未充分就业感的必然选择。

纵观教师职业发展的各个阶段,教师职业晋升渠道狭窄。首先,在招聘过程中,各高校更倾向于看重应聘者年龄、学历和现有职称等条件,缺乏对高校教师综合素质的考查,无法实现“能”与“岗”的匹配。其次,聘用后又没有及时出台、公示职称评级、绩效考核的标准,管理不透明,教师中“论资排辈”现象严重,造成部分教师产生未充分就业感,影响了工作积极性。再次,多数高校辅导员和行政岗位并没有按照专业匹配的原则进行招聘,人员后期转岗缺乏制度依据,如行政人员转教学岗比较困难。最后,在专业技术职务晋升过程中,一些高校“巧立名目”,自设的标准与省评标准出入较大,使新老教师在职称“评”“聘”上受到不公正对待,甚至部分学校人为提高职称评定的条件来阻止教师晋升和流动。

(三)边界不明——高校教师的工作时间安排不合理

高校教师的工作具有灵活性、创造性、多样性和示范性等特点,工作内容包括教学、科研、学习等多个方面,工作安排没有明确的时间界限,可量化的教学时长只占工作总时长的一小部分。高校教师对学生有道德示范作用,“一对一”“点对点”式的个性化辅导无法计算在教师的工作量中,对于教师这种具有复杂性的“良心职业”,采用清单管理和痕迹管理的方式是无效的。此外,高校教师必须以更快的速度进行知识更新和实践,即便是法定休息时间仍需要从事教学准备工作和科研工作,碎片化时间也多被利用起来,多数高校教师寒暑假期间也并非完全休息,而只是将工作重心从教学转移到学术研究上来。过长的工作时间极易造成时间性未充分就业,会对教师的心理健康和身体健康造成一定程度的损害。高校教师是以付出脑力劳动为主的学术性工作,长期处于工作状态会产生慢性疲劳、失眠等一系列不良症状,这与付出体力劳动的工人在休息期间可通过睡眠恢复精力不同。针对教师工作界限不明确、时间过长这一特点,国外高校采取了学术年假制度,即“间隔年制度”,指在高校任职 5~7 年之后,能够获取一年的学术假期,这一年的假期属于带薪休假,有利于教师从忙碌的工作任务中抽身出来,得到一段时间的休整,很多教师充分利用这段时间完成自己平时由于教学任务繁重而尚未完成的科研工作,这一制度有效降低了高校教师时间性未充分就业感。

(四)与自我期许不符——公办、民办院校发展差距大

高校教师“心育苗桃李,辛勤扶栋梁”。部分教师是因怀有强烈的认同感才选择这一职业,但还有部分教师是因这一职业是“铁饭碗”(认为教师有稳定的编制)而选择它,但是期望却与实际存在偏差。

我国高校从办学形式上可分为公办高校和民办高校,其中民办高校也包含中外合作办学和独立院校。我国公办院校带有官僚体制色彩,其内部容易出现行政权力侵蚀学术权力的问题,而在部分民办高校,教师的角色更像是“招生—授课—就业”这条流水线上的工人,教师工作的经费、平台、环境都受到了限制,有些高校绩效考核非常严格,要求教师在完成教学任务后还必须完成科研任务、指导学生参赛、带实习生实习等工作,导致教师压力繁重,多数教师进入学校后发现工作性质、环境与预期不符,产生强烈的未充分就业感,从而出现离职跳槽等现象。

(五) 价值观不合——学校的文化气氛与高校教师的理念不同

“师者,所以传道授业解惑也。”教师应把“传道”放在工作的第一位。在中国特色社会主义进入新时代全面建成小康社会的决胜阶段,“传道”就是要培育和弘扬社会主义核心价值观、加强思想道德建设,其根本目的在于培养德智体美劳全面发展的中国梦缔造者。教师应注重教学质量的提高,努力培养学生成才,为社会作出更大贡献。高校应以满足教师和学生的核心诉求为最终目标,而不是为了追求行政评价的高分而“作秀”,或为达到招生指标盲目追求就业率、降低淘汰率。目前,高校学生学习压力不足、毕业设计形同虚设、双向评教时“教师与学生互不为难”的风气等都大大地弱化了师道尊严,与教师的教学理念不符。

价值观是促使一个人采取决定和行动的原则、标准,它使人的行为带有稳定的倾向性。求职者由于生活环境、家庭条件和受教育程度的不同,在职业选择的目标和要求上也不相同。由于高校教师与学校价值取向不同,发展方向不一致,导致学校文化、愿景与教师职业发展规划相悖。例如:部分学校招生只重视数量不重视质量,教师在教学工作中就会产生负面情绪,从教师角度而言,当然希望招到的学生有更好的文化基础。这种双方理念不合、价值观不同也会导致高校教师产生未充分就业感。

(六) 工作量计件式考核——高校教师的情感投入被无视

当今中国高校在去行政化改革的同时又面临着市场化的冲击,体制堡垒与市场竞争导致高校教师成为“计件工”“小时工”。许多高校以核心期刊发表的论文数量以及个人出版的著作数量作为评定职称的参考依据,并按课时费制度发放薪酬。这种片面追求量化的管理模式忽略了教师的隐性投入。教师是需要付出情感和道德“成本”的职业,情感因素是教师教学的动力之一,也是学生们融入教学活动的条件之一。教师的情感投入具有间接性和内隐性,存在多种表现形式。例如:课后与学生进行感情交流或者学业辅导、学生毕业后为学生进行持续辅导答疑、学生生病时陪护学生去医院、指导学生完成论文等行为,这些情感投入在教师工作总投入中占了很大比例。部分高校片面的绩效考核不仅妨碍了学术质量的提高,还使教师因情感投入被无视而产生未充分就业感,造成师生关系淡漠,长此以往会影响教师的工作质量,不利于人才的培养和社会的发展。

(七) 得不偿失——高校教师的待遇与付出不对等

美国高等教育学家菲利普·阿特巴赫(Phillips Altbach)对全球 28 个国家的高校教师工资水平进行了调查,结果表明中国高校教师工资水平位居倒数第三^[11]。同期,我国高校薪酬调查课题组调研得出,教师的基本工资占总收入的 14%,工资所具有的稳定性、保障性的功能显著弱化^[12]。刘婉华也提出北京地区高校教师的国家工资占工资收入的比例为 25%~30%,沿海地区的比例更低,偏远地区的比例要高一些。低比例的国家工资已经失去了工资的调节功能^[13]。教师工资收入低于国家工资外的其他收入,会导致教师对本职工作的积极性不高并产生未充分就业感,从而选择外出兼职。

从薪酬的内部公平性来看,随着中国经济高速发展与区域经济发展不平衡格局的形成,教师薪资呈现出地区间和院校间的差异、付出与收入不对等问题。薪资差异过大,不仅降低了薪酬对教师工作绩效的激励作用,也进一步加深了教师未充分就业感。教师内部不同的职称等级,其工资也不同,各类引进人才与普通教师之间的收入差距也在不断拉大。在这种情况下,对于迫切想要提升个人收入水平、但现实收入普遍不高的青年教师而言,更容易产生未充分就业感。

从薪酬的外部公平性来看,青年教师博士毕业进入工作岗位时年龄已经达到 28 岁上下,与未继续学业深造直接进入职场的同龄人相比,已经产生收入与职位的较大差距,这会使青年教师的内心出现无力感。青年教师既要面对低收入的物质压力和结婚生子的生活压力,又要面对学校各种培训考核、评定职称的工作压力,因此极易产生收入性未充分就业感,这加剧了教师的焦虑,使得一些教师迫于生活压力远离一、二线城市。对此,国家已提出了教师薪酬改革意见,正在逐步推进教师管理综合改革,旨在提高教师的薪酬水平和社会地位。各地也相继出台了人才引进政策,对专业技术人才给予安家补助费,各高校也在提高高层次引进人才待遇。

三、高校教师未充分就业感的产生机理

高校教师未充分就业感研究的重要内容是未充分就业感的影响因素及其作用结果分析。在对高校教师进行未充分就业感的影响因素分析时发现,其未充分就业感与结果之间并不是直接的因果关系,而是存在着中间调节变量,因此不能仅依靠单独的一个方面进行研究,还要考虑其他影响因素。

从学校角度看,学校管理体制机制不合理会导致高校教师产生未充分就业感。管理过于严格会使教师工作压力增加产生未充分就业感;管理过于宽松也易使教师产生未充分就业感,引发去校外兼职的动机。另外,学校文化氛围过于行政化或者与教师个性气质不符也会导致其产生未充分就业感。

从个体角度看,个体会会有意识地维护和发展本体。当教师自我发展欲求下降时,其主动性会降低,易产生未充分就业感。另外,教师不当的自我期许也易造成未充分就业感。自我期许过高,易产生大材小用的未充分就业感;自我期许过低,易产生不能胜任工作的未充分就业感。

从心理学研究看,中等强度的动机最有利于工作的完成。未充分就业感的出现会导致个体动机强度不足,对行为产生阻碍作用,同时也会影响个体对价值的判定。当个体把目标价值看得越高时,由目标激发的动机也就越强,在活动中发挥的作用就越大。高校教师的教学工作重复性强,同一门课的教学达到一定时间后教师对教学内容的熟悉程度会提高,此时教师的目标价值会下降,教学工作的成就感和工作满意度都会随之下降,导致教师对组织公平度感知下降,最终引发教师工作态度和行为的改变。若这一状况得不到扭转,那么教师的待遇、兴趣、专业发展等需要长时间得不到满足,就会推动教师寻找可以满足其需求的对象,这时便会出现动机迁移,使原有的工作动机被改变或被取代。教师工作同样面临着许多的诱因,如更好的工作条件、家庭生活的需要、兼职开展副业带来的高薪酬等,需要和诱因的相互作用促进了新的动机形成,引发工作偏离行为,从而出现教师辞职跳槽现象。

这种变化不是固定的,而是随着个体知识、经验、需要等变化而发生改变。例如:教师产生未充分就业感之后,薪酬得不到满足在教学之余经营副业,当副业经营步入正轨,教师薪酬需要得到满足时,工作重心转移,这时的未充分就业感并不会使教师产生负面情绪,教师也不会过多在意组织考核是否公平。具体影响路径如图 1 所示:

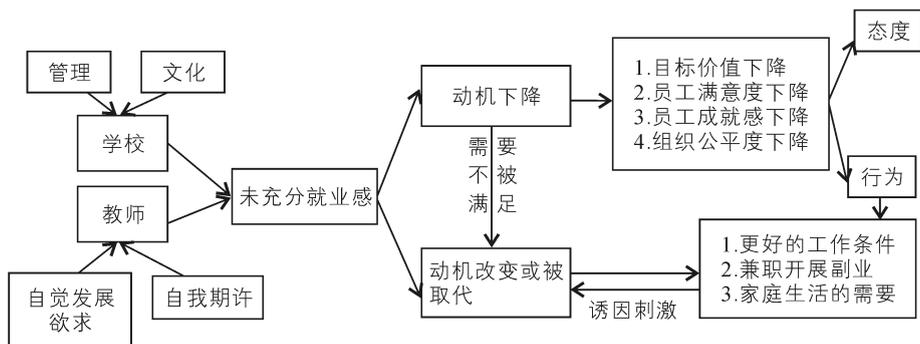


图 1 高校教师未充分就业感影响路径

四、降低高校教师未充分就业感的对策建议

本研究认为学校应该在国家法律政策允许的情况下,对教师工作进行适当调整,完善学校规章制度,实行更加人性化的管理方式,切实关注教师的发展需求,以降低高校教师未充分就业感,具体管理措施如下:

(一)实行岗位分类管理

高校应该结合本校实际情况来设置岗位,保证设岗的科学性和教师上岗的自主性,调整教师聘任制度,发挥学校优势。实施教师岗位分类管理,即为不同学科、不同气质的教师提供不同的发展通道与平台,采取不同的评价考核方案,建立新的激励和考核制度,实行科研教育双轨并行机制。高校可根据教师自身发展需求,设立以教学工作为主、以科研工作为主和以社会服务为主等岗位,对高校教师的工作价值和劳动属性重新进行评价。完善高校绩效考核体系,实行分类考核,采取教师系列和科研专业技术系列不同的职务等级评定办法。学校应明确以教学为主的教师所承担的最低课程教学工作时数,并且将教师的情感投入纳入评价体系;学校应明确以研究为主的教师每学年应至少完成的科研论文、专利数量等;学校应根据为社会经济和学校发展所做的贡献情况对以社会服务工作为主的教师进行评定,社会服务岗教师考核的内容主要以研究开发、管理技术创新等方面的成果以及这些成果为学校带来的利润为主。另外,教师为政府、企业和社会提供管理咨询服务的,学校应对这些业绩进行考核并在一定程度上替代教学或科研工作量,考核可以从项目收入、客户评价以及学生参与度等方面入手。高校至少每2~3年组织一次全面的等级考核,对教师进行小幅度的晋升或加薪,并由各院系领导组织总结教学、研究、服务等方面的优缺点。学校管理者要与教师进行沟通和交流,在达成共识的情况下对教师进行科研岗、教学岗和服务岗的调整,及时更新职称评定标准,使有能力的教师更快获得提升。

(二)积极构建学习型组织

高校应建立民主、平等的对话机制。鼓励教师参与定期组织的分享交流会,促进学校与教师的双向沟通与交流。学校管理者要及时将学校的使命、愿景和发展战略传递给教师,教师也应分享自己的发展目标与期望,双方积极进行交流,使得教师的行为、目标与学校的发展战略保持一致。校长应主动和教师面对面进行沟通,鼓励教师为学校的发展建言献策。高校应积极构建学习型组织,增强教师主动发展的动力,将学校的办学理念转化为全体教师的自觉行为。高校管理人员也要注重建立同事之间横向的交流与分享平台,着重改善与教师人际沟通的态度和能力。学校应积极营造尊重教师、理解教师、关心教师的良好氛围,以利于充分调动教师工作积极性和发挥教师主观能动性。高校管理者应多给予教师人文关怀,加强与教师的沟通与交流。通过举行一些文体娱乐活动,增加教师工作的乐趣,也使教师有展现特长的机会。学校应充分尊重教师,提高教师的地位,明确行政管理人员的服务型角色。

(三)建立完善高校教师培训交流体系

各高校之间多进行交流合作,组成科研团队,组织教师去不同的学校进行学习和交流。鼓励教师多带领团队参加科研项目或比赛。在项目研究和比赛中,高校教师不断学习新知识,提高了自身的业务素质。高校要针对教师感兴趣的方面对教师进行培训,如技能开发、学历提高等,使教师不断丰富自身、不断取得进步以满足自己的精神需求。学校内部应加强对青年教师的培训,采取导师制,由在校工作时间长的教师实行“一对一”式的指导。高校教师培训可以为教师提供更好的职业发展规划,增强教师的充分就业感。多与名师进行交流,可以让教师认识到自身的不足,从而学会正视自己。教师个人在做好本职工作的同时,也应该积极主动地与外界接触,将学习成果和心得体会及时反馈给学生,使师生双方的知识和见识都得到更新和提高。对高校教师应实行个性化的人才管理,对教师不能一概而论,采取分类教学和分类管理相结合的模式,切实培养更多的人才。

五、总结与展望

在现今就业形势严峻的情况下,人才的竞争十分激烈,尤其是对高校教师这一高学历群体来说,很容易产生未充分就业感。但是,未充分就业感的形成和发展是一个动态的过程,具有阶段性,会随着高校管理、教学安排以及个人心态的变化而发生改变。

未充分就业感是把双刃剑。一方面,未充分就业也是一种特定形式的失业,使人力资源不能得到充分利用。在市场经济中,当人力资源没有得到充分利用时,其他所有非人力资源都不能发挥有效的作用。解决好高校教师的未充分就业感问题,不仅可以降低离职率,同时也可以提高教学质量和促进组织目标的实现。另一方面,未充分就业感可能会使教师转移工作重心,部分教师愿意出现未充分就业感,要根据实际情况判断其好坏。

本文对于未充分就业感的研究停留在理论层面,未充分就业感的形成机制、未充分就业感测量工具的开发、未充分就业感的量化研究、影响未充分就业感的具体影响因素等都是未来可以继续研究的课题。

参考文献:

- [1] MCKEE-RYAN F M, HARVEY J. "I have a job, but...": a review of underemployment[J]. *Journal of Management*, 2011, 37(4): 962-996.
- [2] 夏青云, 何江俊. 论未充分就业的相关理论探讨[J]. *黑龙江社会科学*, 2011(3): 60-62.
- [3] CLOGG C C, SULLIVAN T A. Labor force composition and underemployment trends, 1969-1980[J]. *Social Indicators Research*, 1983(12): 117-152.
- [4] FELDMAN D C. The nature, antecedents and consequences of underemployment[J]. *Journal of Management*, 1996, 22(3): 385-407.
- [5] JENSEN L, SLACK T. Underemployment in America: measurement and evidence[J]. *American Journal of Community Psychology*, 2003(32): 21-31.
- [6] 黄维德, 钱熠萌. 国外未充分就业研究评述[J]. *人口与经济*, 2016(2): 86-97.
- [7] 马克思. 2017年中国高校工作吸引力报告[EB/OL]. (2017-09-08)[2018-02-02]. https://www.sohu.com/a/190583322_105067.
- [8] 赵叶珠, 王静. 近二十年来我国高校专任教师学历结构变化分析[J]. *中国高教研究*, 2017(1): 44-47.
- [9] 李扬. 基于岗位设置的我国高校教师岗位分类管理研究[D]. 沈阳: 沈阳师范大学硕士学位论文, 2012.
- [10] 陈惠雄, 胡孝德. 基于职称-职能配置定位的高校教师岗位分类管理模式研究[J]. *高教探索*, 2007(5): 24-28.
- [11] 菲利普·阿特巴赫, 利斯·瑞丝伯格, 玛利亚·优德科维奇, 等. 高校教师的薪酬: 基于收入与合同的全球比较[M]. 徐卉, 王琪, 译. 上海: 上海交通大学出版社, 2014: 25.
- [12] 高校教师薪酬调查课题组. 高校教师收入调查分析与对策建议[J]. *中国高等教育*, 2014(10): 27-29.
- [13] 刘婉华. 高校教师工资待遇国际化比较与思考[J]. *清华大学学报*, 2004(6): 86-91.

Cause Analysis and Countermeasures of University Teachers' Underemployment

LIU Qianjie, WEI Likun

(School of Business Administration, Jincheng College of Sichuan University, Chengdu 611731, China)

Abstract: Underemployment refers to the employment of lower quality relative to some standards. Compared with other industries, the problem of university teachers' underemployment is obvious. On the basis of literature study and theoretical analysis, this paper clarifies the concept of underemployment, forms of university teachers' underemployment and the generating mechanism of university teachers' sense of underemployment. Management countermeasures to reduce university teachers' sense of underemployment are put forward.

Key words: underemployment; sense of underemployment; university teachers; human resource management; job burnout

责任编辑 邱香华