

准长聘制度下青年教师学术身份的冲突与协调

石园园, 周玉容

(武汉理工大学 法学与人文社会学院, 湖北 武汉 430000)

摘要: 准长聘制度已成为我国高校人事制度改革的主要趋势。准长聘制度的高起点、高标准和高风险给青年教师施加了巨大压力, 导致学术身份出现冲突, 表现为科研主体与资源外围之间的身份矛盾、个体认知与社会期待之间的身份困惑, 以及工具理性与价值理性之间的身份徘徊。面对冲突, 青年教师采取包括竞争发表、牺牲妥协或者坚守自我的方式进行回应。为促进青年教师协调学术身份, 需要对准长聘制度进行相应的完善, 并加强青年教师的自我适应。

关键词: 准长聘制度; 青年教师; 学术身份

中图分类号: G647 **文献标志码:** A **文章编号:** 1672-8874(2023)01-0075-06

Conflict and Coordination of Young Teachers' Academic Identity under the Tenure-Track System

SHI Yuan-yuan, ZHOU Yu-rong

(School of Law and Humanities and Social Sciences, Wuhan University of Technology, Wuhan 430000, China)

Abstract: The tenure-track system has become the main trend of the reform of the personnel system in colleges and universities in China. The high starting point, high standards and high risks of the tenure-track system have exerted tremendous pressure on young teachers, leading to conflicts in academic identity. It is manifested in the identity contradiction between the subject of scientific research and the periphery of resources, the identity confusion between individual cognition and social expectation, and the identity wandering between instrumental rationality and value rationality. In the face of conflict, young teachers respond by means of competition, compromise and self preservation. In order to promote young teachers to adapt to their academic identity, it is necessary to improve the tenure-track system accordingly, as well as strengthen the self adaptation of young teachers.

Key words: tenure-track system; young teachers; academic identity

一、引言

2018年, 中共中央、国务院出台《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》, 明确提出“准聘与长聘相结合”的高校人事改革方向。目前我国已有相当多的高水平大学进行了“准聘-长聘”制度改革, 该制度在创建一流师资队伍方面

发挥了重要作用。在我国高校人事制度变革中, 由于制度惯性, 一向是“新人新办法, 老人老办法”, 因此, 实际受此制度影响的主要是刚入职的青年教师。截至2021年8月, 全国普通高校共有183.29万专任教师。其中, 44岁以下青年教师123.29万人, 占67.2%^[1]。该数据表明, 青年教师是高校发展的中流砥柱, 他们的发展在很大程度上影响着我国高等教育未来发展的速度、规模

收稿日期: 2022-10-11

基金项目: 国家社科基金(教育学)一般项目(BIA190204)

作者简介: 石园园(1996-), 女, 河南焦作人。武汉理工大学法学与人文社会学院在读硕士研究生, 主要从事高等教育管理、教师评价研究。

和水平。准长聘制度以“非升即走”和“终身教职”为核心,具有高起点、高标准、高风险的特征。在准长聘制度的制度框架下,青年教师所面临的压力无疑是空前的,他们在高校中的学术身份和地位发生着变化,这也将为其学术职业发展带来新的挑战。

二、准长聘制度的内涵与特点

我国高校准长聘制度是对国外“终身教职(tenure track)”制度的本土化引入。“终身教职”制度发端于中世纪大学,是为保障当时教师的学术权力和自由不受教会的影响和制约而制定的。通过授予考核过关的教师终身教职,使教师能专心本职工作而不受外界因素的干扰。现代大学“终身教职”制度由美国大学教授协会于1940年正式创建。而我国在计划经济时代,教师职业就已形成终身制。目前对准长聘制度的引入是在新的历史环境下对教师人事制度改革的有益尝试。我国的准长聘制度是一种人才的市场筛选和选拔制度、一种学术界的分层制度、一种职业安全制度^[2]。该制度旨在激发高校教师的学术动力,提高院校管理效率。其具体运行方式是,与新聘任的教师签订“预聘或准聘”制形式的劳动合同,在约定聘期内(一般为两个聘期,每个聘期为三年),完成规定的考核指标。通过考核者可获长期聘用或转为事业编,未通过考核者将不再续聘或转岗至其他岗位,这一考核过程也被称为“非升即走”。在该制度下,考核的具体项目包括学术论文、各类基金项目、教学课时等。同时,新教师还可能需要担任班主任/辅导员来获取行政分数。考核的形式则以量化为主,期刊级别、项目来源、论文与基金项目都有对应的赋值标准^[3]。

我国的准长聘制度具有以下特点:第一,高起点。准长聘制度将聘任分为“准聘期”和“长聘期”。“准聘期”的高起点指高校对青年教师的学历要求普遍为博士,一些高层次大学还会附加海外留学经历、学术成果等条件。“长聘期”的高起点则是副教授级别,即青年教师只有在准聘期结束之前评上副教授,才能获得长聘期的资格。第二,高标准。主要体现在为进入长聘期设置高标准的学术成果要求。如西北工业大学在教师招聘中明确指出:“助理教授的学术水平应不低于应聘学科现有副教授的平均水平;副教授的学术水

平应不低于应聘学科现有教授的平均水平”^[4]。而对学术水平的判断主要依据量化的学术成果。学术成果已成为青年教师获得岗位晋升的“硬通货”。第三,高风险。准长聘制度以“行政主义”为制度逻辑,实施“非升即走”的管理策略。青年教师一旦没有通过准聘考核,就将面临失业的风险;学校也可能面临因为制度本身的不完善而淘汰掉有学术潜力的优秀青年教师的风险。

三、准长聘制度下青年教师学术身份的特点

大学教师的学术身份主要是外界赋予的角色期待和教师个体之间协商而成的结果。个体通过自我验证(self-verification)的过程把其对特定角色的意义和规范解读纳入自我建构中^[5]。青年教师的“学术身份”直接存在于个体的学术生活中,并受外界环境(包括学科环境和组织环境)的影响。作为初入职场的新人,在准长聘制度下,青年教师的学术身份具有以下三个特点:

(一) 身份认同的低饱和性

位于高校准聘行列、尚未进入长聘期的青年教师面临较大的学术职业风险。一方面是由于高校设置的晋升岗位标准较高,高级岗位设置较少,获得终身职位的竞争异常激烈;另一方面根据目前所盛行的学术绩效评价标准和考核期限,如果青年教师所从事的学术领域属于偏“冷门”,或研究周期长不易出成果,则会进一步增加青年教师的学术职业风险。可以说,未进入长聘期的青年教师,其学术身份是不确定的,未来的职业生涯可能产生较大的变数。这一潜在的不确定性让青年教师很难对自己的学术身份有充分的认同,进而影响职业安全感和归属感。同时,作为学术“合同工”的身份,面临随时解约的风险,同事、朋友对其学术身份的认同也存在不确定性,这将会进一步增加青年教师的身份风险感知,降低其对学术组织的认同感、归属感。

(二) 学术地位的边缘性

大学场域既是一个探究高深学问的学术共同体,在一定程度上也是等级分化的科层场域^[6]。无论在学科领域还是组织领域,青年教师都因缺乏实践经验和学术人脉而处于场域的基层或边缘地带。准长聘制度下,在获得终身职位前,青年教师在组织中可能会遭遇差别待遇。具有等级职

位优势的同事往往会将与学术产出无关的事情交给青年教师来做,如繁琐的行政事务、会议等,客观上会减少青年教师的学术工作时间。同时在学科领域,由于尚未参与或组建成熟的学术团队,以及实际存在的与学科带头人的等级差异等,都使青年教师很难获得充足且优质的学术资源。在经济收入、社会地位以及工作内容等方面遭遇的一系列与自身预期不一致的现实冲击和困惑,也可能会导致青年教师在职业心理方面缺乏安全感。

(三) 学术身份的双重性

青年教师的学术身份是建立在“人”的基础之上的。新制度经济学认为,人是理性的“经济人”,“经济人”都在为谋求最大的经济利益而行动。“经济人”是青年教师学术身份的第一属性,是青年教师作为“人”的类本质体现^[7]。作为“经济人”的青年教师有着实现和满足自身利益的正当需求。这主要表现为对物质生活、社会地位以及职业安全的追求。同时,青年教师作为大学职能实现的主体,是从事学术活动的“学术人”。“学术人”是青年教师身份的根本属性,是以探求真理为终身事业,以知识的研究、创新和传播为己任的人^[8]。“学术人”整体表现出追求真理、捍卫正义、知识创新等特征,并具有坚定的学术道德和信念。而在青年教师的学术职业中,两种身份属性不可避免地会发生冲突和碰撞。如目前高校普遍存在的“重科研轻教学”现象,即青年教师在时间、精力有限的情况下为迎合职称评审选择见效快、可量化、易晋升的科研工作的结果。

四、准长聘制度下青年教师学术身份的冲突表现与回应模式

(一) 冲突表现

根据身份认同理论(identity theory)的研究,传统的身份塑造是个体内在逻辑和社会环境的结合。一种职业身份的构建是一个动态的、充满协商的过程^[9]。那么,准长聘制度作为重要的外部环境,它的实施会对青年教师的学术身份产生什么影响呢?

1. 追求卓越:科研主体与资源外围之间的身份矛盾

追求卓越,是高校实施准长聘制度的目标。通过竞争激励筛选出优秀教师,高校建设一流的师资队伍,不断产出高质量的学术成果,提升其

在学术界的地位。青年教师是高校学术成果产出的重要主体,但青年教师由于学术地位的“边缘性”,尚且处于学术资源比较匮乏的阶段,不论是知识积累还是研究水平都还不太成熟。此外,青年教师还要承担教学工作和部分行政事务,能专门进行学术研究的时间并不充裕。准长聘制度的高强度竞争和淘汰机制可能并没有给青年教师充足的成长时间和学术资源,反而使得青年教师要么“读书只为稻粱谋”,要么“躲进小楼成一统”,在狭窄的专业领域里“寒江独钓”^[10]。准长聘制度以竞争激励的方式促使青年教师成为学术产出的主体,却不知青年教师正处于“巧妇难为无米之炊”的境地。而这种境地会让青年教师产生职业焦虑,进而对学术身份产生质疑,降低职业自信。问题是,在准长聘制度下被淘汰的,真的就是学术能力差的吗?连锁效应是,未来选择进入高校教师行列的人员可能存在减少的风险。

2. 风险规避:个体认知与社会期待之间的身份困惑

从高校角度而言,准长聘制度采用“胡萝卜加大棒”的激励方式,对青年教师采用“非升即走”的管理制度,实际上是为了规避教师聘用的风险。但这种转移风险的方式让青年教师缺乏足够的职业安全感,承担着巨大的心理压力。一方面,青年教师在进入教师队伍之前对于教师职业是充满向往和期待的,认为大学教师是追求真理、独立自主且具有一定社会地位的群体;而另一方面是实际工作中所面临的与预期不一致的现实冲击,以及未进入长聘期的青年教师将面临被贴上“缺乏学术潜力”“综合素质不够”等角色标签的风险。这种心理落差和风险压力使青年教师很难适应学术身份,确定职业目标。是选择延续博士阶段的研究,在专业领域继续深耕,以此来追求自己的学术理想?还是选择追求热点问题,通过能快速出成果的跨专业、跨学科研究,获得长聘资格,证明自己的学术水平?高校的风险规避方式以及社会期待,一边使青年教师充分挖掘自身潜力,附和考核指标,以此提高学术绩效;另一边又使青年教师将自己的学术理想暂且搁置,使其对真正学术创新的热情和渴望慢慢消逝,甚至对自己的学术身份产生困惑。这将在很大程度上影响青年教师从事学术研究的信心及后续研究的深度和厚度,对青年教师的长远发展不利。

3. 利益捆绑:工具理性与价值理性之间的身

份徘徊

准长聘制度发挥效用的关键在于将教师的个人利益与学校学术成果紧密联系,激励教师为晋升而努力的同时带动学校学术成果的增长。通过绩效薪酬制度调动青年教师学术热情的方式,符合青年教师现阶段的需求。因为大部分青年教师可能会面临买房、结婚、生育、抚养孩子及赡养老人的压力,从理性“经济人”角度出发,会以“先生存后发展”来应对这种压力。这种经济激励模式虽然在短期内能最大限度地挖掘青年教师的潜力,提高学术成果发表的效率,但也会产生不可避免的负效应。因为在如此明显的绩效工具化导向之下,青年教师很容易为了生存而产生学术功利化倾向,即为发表而发表,为评级而评级,甚至产生学术不端,这种倾向会不断侵蚀或异化青年教师的学术追求。除此之外,一旦进入长聘期,这种绩效工具化导向的管理方式将很难激发青年教师的学术热情,经济激励带来的学术动力不断下降,反而使学术圈被浮躁庸俗的氛围所笼罩。进入长聘期的教师如何更好地发展、追求价值理性?在该制度中也并未涉及,似乎进入长聘期即为终点。长此以往,学术身份最重要的价值理性可能会被忽视。

(二) 回应模式

一种制度能否得到认同,一是看其是否符合个体的利益偏好;二是看其是否与个体的价值信念吻合^[11],由此而产生不同的态度和行为。将个体的利益偏好和价值信念作为其对制度反应的中介,并考虑青年教师的自身条件,可以将准长聘制度的制度接受者分为三种类型:制度遵循者、制度妥协者和制度质疑者。他们对学术身份冲突具有不同的回应模式:

1. 制度遵循者将竞争发表作为行动准则

制度遵循者往往是制度受益者或潜在的制度受益者,如高水平研究型大学的青年教师。他们具备较好的学术条件和平台,可以借助制度规则增加学术获利。制度的激励强度越大,就越符合他们的利益认同^[12]。在绩效工具化的考核指标下,这部分青年教师也认为,发表的学术成果和完成的课题研究是学术水平的最好证明。因此,他们以评价指标为行动指南,将竞争发表作为行动准则,借助成熟的学术平台和丰富的学术资源,充分挖掘学术潜力。具体表现为追求高层次的国家级课

题研究,出版专著,发表高水平期刊论文、会议论文等,理性地计算着能够获利的各种“策略性行为”。

2. 制度妥协者以牺牲妥协争取制度利益

制度妥协者是准长聘制度下的大多数青年教师。他们无力改变现有的制度环境,便逐渐向内发力,主动地自我协调,积极求变。表现为在频繁的高强度激励刺激之下产生以牺牲时间、健康、社交等来换取制度利益的行为,以及暂且将他们的学术情怀搁置一边,放弃研究兴趣而选择短平快的研究课题,甚至换汤不换药的重复发表等。他们虽有求真务实的学术情怀,但个体的学术资本难以支撑学术情怀。这类青年教师倾向于将学术信念潜藏于心,采取“先生存后发展”的平衡策略,以资源作为中间的传导机制,实现生存与发展的过渡与转换^[13]。

3. 制度质疑者靠坚守自我维护学术灵魂

制度质疑者是对准长聘制度持怀疑态度的青年教师。他们反对以完全市场化的形式来评判教师学术能力的高低,认为学术应是自由且纯粹的。他们一般有好的家庭背景和学术水平,更加看重精神回报和学科组织的认同。他们通过加强团队建设和合作,以及社交和科研网络的交流来抵消考核方式对量的强调和对质的轻视^[14],坚持选择自己感兴趣的研究方向,而不是所谓的“热点问题”,坚信真正有价值的问题一定会得到关注。他们不在意发文章的速度和数量,也不愿做没有实际价值的研究。即使最后没能顺利通过聘期考核,也只能说明自己不适合该校的学术环境,而不会动摇科研初衷、怀疑自身学术水平,转而争取用已有的学术成果到其他高校就业。

大部分青年教师对准长聘制度的认同度较低,其表现是在制度压力下为争取制度利益或保证不被淘汰而产生的应激行为。而压力下的应激行为不仅会影响青年教师的学术动力,使其较早产生职业倦怠,还会消减其对真正学术创新的热情,对整个高等教育事业发展不利。除此之外,如果那些靠坚守自我维护学术灵魂的青年教師始终在学术领域怀才不遇,则会导致学术信仰危机和职业尊严的丧失,从而选择向非学术领域流动。因而,即使准长聘制度的引入激发了教师活力,带动了学术成果的增长,也需要对其存在的问题引起足够重视。

五、促进青年教师协调学术身份的策略建议

(一) 高校建立健全制度体系,营造有序发展的场域环境

高校不宜对青年教师施加过多压力。如果压力超过其承受的限度,会对整个行业发展造成伤害。

第一,用好考核“指挥棒”,提升学术“含金量”。高校应“因材施教”,制定科学可行的考核评价指标体系。评价指标是影响青年教师行为选择的重要因素,是青年教师学术活动的指挥棒。因此,必须在指标设计上充分考虑学术工作的特殊性、创新性、复杂性等特点,避免用简单粗暴的量化评价方式对青年教师“一刀切”。树立以“学术发展”为核心的评价导向,引导学术创新,并按学科、岗位进行分类,采用同行评议的方式,对青年教师进行客观公正的评价。同时,应探索具有长效功能的发展性评价模式,以补充单一的奖惩性绩效评价,促进青年教师的长远发展。

第二,落实培养支持保障举措,破解青年教师两难境地。青年教师进入职业岗位后会受到许多不可控因素的干扰,如行政事务对科研时间的挤压、科研经费不足需自掏腰包、学术资源的等级化分配等,都可能造成青年教师缺乏学术动力和信心。因此,要完善聘任保障机制,加强对青年教师的扶持培育力度,通过专业化平台为青年教师提供科研指导,引导青年教师融入学术共同体。保障青年教师有充足的学术资源、时间以及科研经费开展学术研究,增强其职业归属感和安全感。同时,营造公平竞争的学术软环境,以学术能力为准,敢于突破常规提拔任用,激活青年教师的学术动力。

第三,不应“一劳永逸”,也不该“一走了之”。不应“一劳永逸”是指高校应为进入长聘期的教师制定科学的考核指标和标准。目前准长聘制度对于长聘教师考核少有着墨,虽然保证了教师的独立和自主,但如果不采取相关措施对其进行引导和约束,可能会助长学术懈怠之风。而不该“一走了之”则是指高校应为未通过准聘期考核的青年教师提供相应的帮助,尊重学术职业的尊严。目前青年教师从事学术职业所承担的机会成本和试错成本相当高,因此非常需要在制度层

面完善教师解聘后的相关规定,以消除青年教师的后顾之忧,包括申诉渠道、社保缴纳、荣誉认证以及提供推荐信等,为青年教师再就业去“污名化”。

(二) 青年教师形塑场域惯习,激发自我实现的内驱动力

青年教师作为制度接受者,只有主动地进行自我调节,才能应对外界的压力和挑战。

第一,形成由“要我发展”向“我要发展”的主动转变。外部的强约束和强激励虽然在一定程度上激发了青年教师的学术动力,但学术发展的内生动力才是保障青年教师持续健康发展的根本动力。因此,青年教师要树立远大的学术理想和坚定的学术信念,形成克服绩效化评价带来的负面影响的自觉行为。不断进行自我心理暗示,深化“以学术为业”的理念,重视自己“学术人”的身份,将知识的传播、创新和研究内化为自觉行动,追求长远的、可持续的学术发展。

第二,进行“资本积累”以争取学术场域中的相对优势。学术能力是青年教师得以在学术场域立足的根本保证。因此,青年教师必须不断提升自主学习能力,累积专业学识,以高度的学术敏感进行学术创新,从而提高工作胜任力和适应力。除了文化资本的积累,青年教师还可以通过参与学术研讨会来扩展学术人脉、与学术组织交流与合作来扩展学术资源渠道,以及建设独立行使学术权力的学术组织等方式进行社会资本的积累。通过改变资本存量和结构,在学术场域中争取一个相对优势的位置,从而取得更好的发展机会。

第三,提高“自我识别”能力,以制定清晰的职业规划。青年教师在教师行业面对的职业环境虽大致相同,但青年教师个体的职业目标、专业特点以及素质水平等各有不同,准聘期的不确定性也更加要求青年教师进行合理的职业规划。青年教师可通过不断的自我反思以及向身边的同事、朋友寻求反馈等方式,客观地认识和评价自己,结合自身发展目标和工作所需能力,正确审视自身优势和劣势,尽早明确职业规划,并根据社会需求和个体目标进行主动调整,更好地实现自我价值。

参考文献:

[1] 中华人民共和国教育部. 专任教师年龄情况(普通高

- 校) [EB/OL] (2020-06-10) [2022-10-05]. http://www.moe.gov.cn/s78/A03/moe_560/jytjsj_2019/qg/202006/t20200610_464573.html.
- [2] 李志峰. 高校长聘教职制度: 实践困境与改进策略[J]. 清华大学教育研究, 2017, 38(4): 27-33.
- [3] 任美娜, 刘林平. “在学术界失眠”: 行政逻辑和高校青年教师的时间压力[J]. 中国青年研究, 2021(8): 14-21, 35.
- [4] 刘强. 高校教师“准聘长聘制度”建设思考: 以西北工业大学教师聘用制度改革为例[J]. 中国高校科技, 2016(3): 50-51.
- [5] 许纪霖. 回归学术共同体的内在价值尺度[J]. 清华大学学报(哲学社会科学版), 2014(4): 78-82.
- [6] 张俊超. 大学场域的游离部落[D]. 武汉: 华中科技大学, 2008: 129.
- [7] 刁彩霞, 孙冬梅. 大学教师身份的三重标识[J]. 现代大学教育, 2011(5): 22-26, 112.
- [8] 刁彩霞, 孙冬梅. 大学教师身份的三重标识[J]. 现代大学教育, 2011(5): 22-26, 112.
- [9] LEVIN JS, 刘隽颖. 新自由主义背景下美国高校终身制教师学术身份的冲突与适应: John S. Levin 教授专访[J]. 苏州大学学报(教育科学版), 2018(3): 101-109.
- [10] 陈先哲. 捆绑灵魂的卓越: 学术锦标赛制下大学青年教师的学术发展[J]. 教育发展研究, 2014, 34(11): 12-18.
- [11] 卢晓中, 陈先哲. 学术锦标赛制下的制度认同与行动逻辑: 基于G省大学青年教师的考察[J]. 高等教育研究, 2014, 35(7): 34-40.
- [12] 卢晓中, 陈先哲. 学术锦标赛制下的制度认同与行动逻辑: 基于G省大学青年教师的考察[J]. 高等教育研究, 2014, 35(7): 34-40.
- [13] 任可欣, 余秀兰. 生存抑或发展: 高校评聘制度改革背景下青年教师的学术行动选择[J]. 中国青年研究, 2021(8): 58-66, 102.
- [14] APRILE KT, ELLEM P, LOLE L. Publish, perish, or pursue? Early career academics' perspectives on demands for research productivity in regional universities [J]. Higher Education Research & Development, 2020(6): 1-15.

(责任编辑: 毛鸽枝)

(上接第74页)

- in data development analysis [J]. Management Science, 1984, 30(9): 1078-1092.
- [32] JONDROW J, LOVELL C A K, MATEROV I S, et al. On the estimation of technical inefficiency in the stochastic frontier production function 59 model [J]. Journal of Econometrics, 1982, 19(2/3): 233-238.
- [33] 罗登跃. 三阶段 DEA 模型管理无效率估计注记[J]. 统计研究, 2012, 29(4): 104-107.
- [34] 罗颖, 罗传建, 彭甲超. 基于三阶段 DEA 长江经济带创新效率测算及其时空分异特征[J]. 管理学报, 2019, 16(9): 1385-1393.
- [35] 陈巍巍, 张雷, 马铁虎, 等. 关于三阶段 DEA 模型的几点研究[J]. 系统工程, 2014, 32(9): 144-149.
- [36] 宗晓华, 付呈祥. “双一流”建设高校科研效率及其变化: 基于超效率和 Malmquist 指数分解[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2020, 26(1): 93-106.
- [37] 李康, 范跃进. “双一流”目标下一流大学科研效率评价[EB/OL]. (2021-10-13) [2022-02-15]. https://kns.cnki.net/kcms/detail/detail.aspx?dbcode=CAPJ&dbname=CAPJLAST&filename=KYGL20211009006&uniplatform=NZKPT&v=AOcUFPWciSr3RsqE9UcnuI pZy0laSufvGLVgrFitrSZlqsO7iXd2ISU_dWxEj7UX.
- [38] 蔡文伯, 赵志强. 我国十大城市群高校科研效率及影响因素研究: 基于 DEA-Malmquist-Tobit 模型[J]. 重庆高教研究, 2021(4): 30-42.
- [39] 宗晓华, 付呈祥. “双一流”建设高校科研效率及其变化: 基于超效率和 Malmquist 指数分解[J]. 重庆大学学报(社会科学版), 2020, 26(1): 93-106.
- [40] 蔡文伯, 赵志强. 我国十大城市群高校科研效率及影响因素研究: 基于 DEA-Malmquist-Tobit 模型[J]. 重庆高教研究, 2021(4): 30-42.
- [41] 王卫星, 王煜. 高校科研绩效及影响因素研究: 以教育部直属高校为例[J]. 会计之友, 2017(10): 109-114.

(责任编辑: 邢云燕)