■ 教育与经济

DOI:10.15998/j.cnki.issn1673-8012.2022.06.004

涨薪能提升西部地区高校教师的幸福感吗

——基于工作压力与工作生活平衡感的序列中介效应分析

胡咏梅,元　静

(北京师范大学　教育学部, 北京　100875)

摘　要:自幸福感概念被提出以来,国内外学者从不同学科视角开展了大量研究,然而聚焦高校教师群体的幸福感研究相对欠缺。据统计,我国西部地区高校教师幸福感处于中等水平,且工资水平与东、中部地区存在较大差距。以西部地区高校教师为研究对象,基于调查数据检验收入对教师幸福感的影响及其影响机制,结果表明:第一,西部高校教师主观幸福感不存在性别和年龄差异,在不同婚姻状况、健康状况和高校类别间存在显著差异;第二,应发工资水平对教师主观幸福感有显著正向影响,基本工资占比和工资期望有显著负向影响;第三,工作压力、工作生活平衡感在收入与教师主观幸福感关系之间发挥中介作用;第四,收入对教师主观幸福感的影响机制存在性别差异,工作生活平衡感在男教师中发挥更为重要的中介作用,而工作压力在女教师中发挥更为重要的中介作用。由此,建议国家在对高等教育的财政拨款中,加强对西部高校教师队伍建设的专项投入,引导高校提高人员经费支出比例与薪酬支出占比;在完善基本工资正常增长机制的基础上,建立人员经费支出增长与高校经费收入增长挂钩的投入机制,保证绩效工资支出和福利待遇支出的稳步增长;逐渐缩小教师实际工资与期望工资的差距,以发挥工资激励作用;高校兼顾经济性激励和非经济性激励,为教师创设自由、宽松、和谐的工作环境,满足高校教师自主教学与科研的内在需要,促使其在工作和生活状态中达到平衡,从而提升高校教师群体的幸福感。

关键词:西部地区高校教师;主观幸福感;收入;工作压力;工作生活平衡感;序列中介模型

[**中图分类号**]G645　[**文献标志码**]A　[**文章编号**]1673-8012(2022)06-0034-21

修回日期:2022-07-18

基金项目:国家自然科学基金面上项目"'双一流'建设背景下高校教师工资制度改革研究"(71874015)

作者简介:胡咏梅,女,安徽六安人,北京师范大学教育学部教育经济研究所/首都教育经济研究基地教授,管理学博士,主要从事高等教育财政、学校效率评估和高校教师薪酬研究。

通信作者:元静,女,山东潍坊人,北京师范大学教育学部教育经济研究所博士生,主要从事教育经济学研究。

引用格式:胡咏梅,元静. 涨薪能提升西部地区高校教师的幸福感吗:基于工作压力与工作生活平衡感的序列中介效应分析[J]. 重庆高教研究,2022,10(6):34-54.

Citation format: HU Yongmei, YUAN Jing. Can salary increase improve the well-being of faculty in western China: an analysis of sequential mediating effects based on work stress and work-life balance[J]. Chongqing higher education research, 2022,10(6):34-54.

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

一、问题提出

近年来,中国学术职业环境中的竞争愈发激烈。在高等教育重点建设项目如“985 工程”、“双一流”建设和学科评估制度的驱动下,高校对教师提出了越来越高的绩效考核要求。为了激励教师的科研产出,许多学校设置了高额的科研绩效奖励,对于发表在国内外顶级学术期刊的文章给予高额奖金。比如,一些高校对于在 *Science*、*Nature* 期刊发文的教师给予 10 万元及以上奖励,甚至对人文社科领域发表在 SSCI 期刊上的文章也动辄给予数万元奖励。这种由行政力量主导的量化评价机制,使得高校教师被强制性地裹挟于“学术锦标赛”之中[1]。从短期来看,这种扭曲的“学术锦标赛”机制能够有效促使教师发表更多数量的论文,申请更多数量的课题,教师也能获得更多的绩效奖金,从而提升其薪酬水平。但从长期来看,这一机制不利于人才培养和学术研究质量的提升,并且会极大地挫伤教师个体开展教学、科研工作的内部驱动力,增加教师的考核、评聘等压力。同时,多数高校教师(尤其是青年教师)为了达到学校的要求,需要投入大量的时间于工作之中,工作对生活的溢出使得教师工作与生活的不平衡感增加,进而产生消极的情绪体验,影响其幸福感。

高等教育高质量发展的关键在于建设一支高质量的高校教师队伍,吸引、留住和激励教师不仅需要为教师提供具有竞争力的工作条件,更需要让其在工作岗位上有幸福感。“让广大教师在岗位上有幸福感”已然成为新时代我国高校教师队伍建设的目标任务之一。主观幸福感研究的领导者、美国心理学家迪纳(Dinier)指出,幸福感研究的重要意义在于提升人类对于美好生活的感知和向往。许多实证研究表明,幸福感能够提升组织绩效和员工生产效率[2-3],对劳动力市场的产出具有潜在的驱动效应[4]。教师职业幸福感是影响教育组织发展与进步的重要因素。OECD 在 PISA 2022 测试框架中正式提出教师职业幸福感测评框架,表明幸福感研究已在国际教育研究中占据重要位置。随着综合国力的不断提升,以及人民对高品质生活的不断追求,我国在幸福感方面的研究大有迎头追赶之势,但在教师幸福感研究方面仍显不足,尤其缺乏基于中国国情的中微观视角的探讨,聚焦高校教师群体的幸福感影响机制研究更为少见。因此,本文对高校教师幸福感的形成机制展开研究,旨在揭示如何提升高校教师这一庞大教师队伍的幸福感。

面向我国高校教师薪酬和从业状况的大规模调查结果显示①,我国高校教师平均幸福感达中等偏上水平。其中,东部和中部地区样本教师幸福感较低的比例在 25% 左右,而西部地区样本中这一比例近 40%,高出东、中部地区十多个百分点。同时,我国西部地区高校教师工资与东、中部地区相比尚存在较大差距,剔除价格指数因素后,东、中部地区教师月应发工资水平分别约是西部地区教师的 2.96 倍、1.73 倍,年总工资分别约是西部地区教师的 2.95 倍、1.73 倍。目前西部地区高校教师平均工资水平较低,月应发工资的均值为 6 963 元,中位数仅有 6 000 元;年总工资均值为 9.7 万元,中位数为 8.0 万元。国家统计局数据显示,2020 年全国城镇非私营单位就业人员年平均工资为 97 379 元,可见西部地区高校教师平均年总工资刚与全国城镇非私营单位就业人员平均工资水平相当,而高校教师群体的受教育水平显然高于城镇非私营单位就业人员的平均水平。根据人力资本理论,高校教师群体在劳动力市场中的平均回报率理应高于城镇非私营单位就业人员。目前,西部高校教师群体的工资水平低,很难满足教师群体的工资期望。因此,本文聚焦于西部地区高校教师幸福感研究,从收入与幸福感的关系入手,讨论涨薪能够在多大程度上提升教师幸福感,以及能否通过缓解教师在工作中的消极体验进而提升其幸福感等问题,以期从薪酬改革的视角为提升西部地区高校教师幸福

① 调研结果来自国家自然科学基金面上项目“双一流”建设背景下高校教师工资制度改革研究(71874015)部分调查数据。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

感、加强师资队伍建设提供具有参考价值的政策建议。

二、文献综述

(一)幸福感的概念与测量

幸福感(well-being)是一种心理体验,它既是对生活的客观条件和所处状态的一种事实判断,又是对于生活的主观意义和满足程度的一种价值判断,对每个人的生活、工作和社会交往都至关重要[5]。自主观幸福感的概念提出以来,学界对主观幸福感的研究越来越多。米雷特(Miret)等认为,幸福感可以分成两类,一类是可评估的幸福感(evaluative well-being),另一类是体验幸福感(experienced well-being)[6]。可评估的幸福感是指一个人对其生活质量的总体评价,也可表述为生活满意度(包括工作满意度、财务满意度、健康满意度等方面);体验幸福感是指人们体验到的积极和消极情绪,也被称为主观幸福感(subjective well-being)。在某些情形下,这两类幸福感并不一致。比如,一些高收入者的生活满意度较高,但主观幸福感却较低。2015 年中国家庭金融调查与研究中心发布了《国民幸福报告 2014》,从健康、收入、婚姻、学历、职业等各个方面对构成幸福的密码进行解读。该调查发现,一线城市(北京、上海)居民平均收入水平高,但是主观幸福感并不高(北京、上海居民幸福指数①在接受调查的 29 个省市中并列第 7 位)[7]。本研究将聚焦我国高校教师的主观幸福感,即高校教师从工作和生活中体验到的积极和消极情绪,并从收入的角度探究教师主观幸福感的形成机制。

主观幸福感的测量主要分为单题项和多维度的测量工具。单题项的测量方法具有易于应用、直接、低成本等优点,通常有较高的作答率。在一些大规模调查中,通常应用单题项测量方法,例如联合国教科文组织的《全球幸福指数报告》,使用了“0~10”计分的 11 点计分方式,《中国家庭追踪调查》(CFPS)使用了同样的调查方式。然而,单题项测量方法也有较多的缺陷,一些研究中的单题测量的信效度相对较低[8]。Diener 提出主观幸福感应当包含消极体验、积极体验和生活满意度 3 个部分,以便从多个维度更全面地测评研究对象的主观感受[9]。许多学者基于主观幸福感的构成要素及彼此之间的关系开发出了生活满意度、积极情绪或消极情绪量表[10],分别用于不同层面的员工主观幸福感的研究,而不是员工体验的对于生活和工作整体的幸福感研究。本研究基于幸福经济学的视角考察收入对高校教师工作和生活整体感受的影响。众所周知,高校教师的工作时间弹性较大,工作和生活的场所也难以严格区分,工作代入家庭和生活场所,通常对个人和家庭生活的影响较大。因而,本研究对于高校教师主观幸福感的测量适合采用单一题项的测量方法,且易获得高的作答率。

(二)幸福经济学主要议题:收入与主观幸福感的关系

幸福经济学的产生源自“伊斯特林悖论”。伊斯特林(Easterlin)在《经济增长是否改善了人类的命运?一些经验证据》一文中提出,在国家内部收入较高的个体更容易获得幸福感,而在国家层面居民平均幸福感不会随着人均 GDP 的增长而改善,这产生了明显的悖论。“伊斯特林悖论”引起了学术界的广泛争议,而后很多研究围绕这一悖论从微观和宏观层面展开[11]。在这一部分,本文主要讨论微观层面上收入与幸福感的相关研究议题。个体收入与主观幸福感之间存在显著关联得到了学界广泛认可,这是由于货币性收入可以直接给个体带来愉悦体验。同时,收入是个体或家庭改善生活质量的重要约束条件,这也是个体主观幸福感的重要来源[12-13]。因此,收入与主观幸福感相关联的事实是没有争议的。不过,学界关于这种关联的特点与机制展开了大量研究。

绝对收入与相对收入。一般而言,绝对收入与个人主观幸福感存在显著的正相关。有研究表明,

① 该调查对受访者主观幸福感的测量为一道 5 分量表题目,即询问“总的来说,您现在觉得幸福吗?”可供选择的答案为“非常不幸福、不幸福、一般、幸福、非常幸福”。幸福指数以 100 为参照基点,表示居民的主观幸福感一般,50 为一个间隔,5 个备选答案赋分分别为 0、50、100、150、200。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

绝对收入水平对主观幸福感的影响存在边际效用递减的特点[14-15],甚至一些研究得到高收入群体主观幸福感更低的发现[16]。也有研究表明,即使在高收入群体中,主观幸福感水平仍与收入正相关[17]。产生这一差异的原因之一是对收入变量的处理方式不同,当分析原始收入时存在相对较强的曲线效应,相比之下,将收入取对数处理时很少发现曲线效应的证据。两种处理方法的解释是存在差异的,原始收入水平反映了主观幸福感随收入水平变化的单位变化,而对数处理后则反映了随收入比例变化的单位变化。对于不同收入群体而言,相同收入水平变化和比例变化带来的效用是不一样的。由此,许多研究者开始关注到相对收入和主观幸福感之间的关系。相对收入既可以来自与过去收入的比较,也可以来自与社会参照组的比较。个体过去的收入与其当前的主观幸福感呈负相关,这主要是由于适应效应的存在①,在长期内适应效应消除了一半以上由收入增加带来的正向效应[18]。伊斯特林提出收入影响源于人们的社会比较[19]。一些实证研究支持了这一观点。例如,鲁特莫(Luttmer)在控制个人收入的情况下,发现生活在较贫穷社区的个体实际上比生活在较富裕社区的人更幸福[20];费雷里(Ferrer-i-Carbonell)发现社会比较效应是不对称的,低于参照组收入的个体生活满意度较低,然而高于参照组收入的个体生活满意度并没有提高[21]。博伊斯(Boyce)等提出收入等级假说,认为收入带来的效用取决于收入排名,这一假说可以解释为什么增加所有人的收入却不能提高所有人的幸福感[22]。

收入对主观幸福感的影响机制分析。收入与主观幸福感之间的关系在不同情况下可能存在差异。有研究表明,收入损失对主观幸福感的影响大于收入收益[23]。还有研究表明,收入的使用方式会影响幸福体验,将收入用于体验或物质消费均被验证可以增强主观幸福感[24]。然而,这类研究相对较少,并且在很多情况下体验消费支出和物质消费支出的界限是模糊的。此外,一些研究关注到收入效用的个体差异。例如,有研究发现,相比于年轻和年长样本,收入与主观幸福感的关系在中年样本中表现出更强的关联性[25]。还有研究发现,疾病和离婚等负面生活事件对穷人幸福感的负面影响要比富人大得多,由此,收入可能与生活事件相互作用于主观幸福感[26]。收入与主观幸福感之间的直接相关,使得少有研究关注收入对主观幸福感的间接效应。然而,收入提高主观幸福感的前提是它能帮助人们满足基本需要[27]。基于此,我国一些学者以个体对收入的评价(如薪酬满意度)作为中介变量,即个体收入水平通过对个体需要的直接满足程度来影响其幸福感[28-29]开展了研究。

综上,随着"伊斯特林悖论"的提出,学界围绕收入与主观幸福感的关系展开了大量研究。本文主要从绝对收入和相对收入、收入对主观幸福感的影响机制方面梳理了基于微观数据的部分研究,为针对西部地区高校教师幸福感的实证研究设计提供支撑。

首先,绝对收入和相对收入是相关议题讨论的重要问题之一,越来越多的研究者意识到相对收入的作用。本文以高校教师从任职单位获得的报酬即应发工资来衡量绝对收入水平,以教师期望提高的工资比例作为相对收入指标。既有研究多是以他人或者个体过去收入为参照衡量相对收入,本文的工资期望指标则可以看作是高校教师在与他人、过去收入、个人付出比较后的综合反映,因此可以更全面地反映相对收入。此外,本文还将在绝对收入和相对收入基础上进行拓展,考察工资结构对教师主观幸福感的影响。

其次,关于收入对主观幸福感影响机制的探讨,既有研究很多关注到收入效用在不同情况下的差异,对于中介机制的分析相对欠缺。本文聚焦于具有高学历、高社会地位的高校教师群体,对于这一群体而言,涨薪可以在多大程度上提升其主观幸福感需要实证数据的检验。在学术职业环境竞争日

① Brickman 和 Campbell 认为,人们被困在"享乐跑步机(hedonic treadmill)"中,对当前环境的适应阻止了主观幸福感的持续增长。根据这个观点,环境变化对主观幸福感的影响是短期的,因为人们不可避免地要适应[18]。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

益激烈的背景下,涨薪是否能够通过影响教师一系列的工作感知进而影响其幸福感,需要通过路径分析探索其中的作用机制。

(三)不同特征教师幸福感的相关研究

Diener 等讨论了人口统计学(年龄、性别、教育、健康)、心理特征(人格、目标、适应性、智力)、社会关系(宗教、婚姻)等各类因素对主观幸福感的影响[27]。鉴于本研究需要考虑高校教师的职业特点,这一部分重点论证性别、年龄、婚姻状况、健康与教师主观幸福感的关系,为本文研究设计部分控制变量的选择提供依据。

就性别与主观幸福感的关系而言,女性通常有略高的幸福感[30]。对此主要有两种解释:其一,女性一般会报告比男性更高的认知评估指标,卡内曼(Kahneman)等对 GHWBI 数据的分析验证了这一观点,即女性自评的幸福感指数和工作压力水平均较高[26];其二,有研究从劳动力市场预期角度进行分析,一般而言女性对劳动力市场的预期低于男性,因而平均来看任何给定的工作结果都会使得女性比男性有更积极的评价[31]。就高校教师主观幸福感性别差异的研究来看,尚存在不同的观点。一些研究发现,男教师的幸福感高于女教师[32-33],高校女教师通常具有高学历水平和专业化知识背景,对劳动力市场预期可能高于女性的平均水平,这就使得女教师既要承担繁重的教学科研任务,又要兼顾家庭,因而比男教师有更大的工作和生活压力,导致其幸福感相对较低。另一种结论则相反[34],在社会分工的影响下,女性自身对教师这一行业的认同感较强,因此容易获得幸福感,而男性教师对于职业发展则有更高的期待,不容易安于现状。

就年龄和主观幸福感的关系而言,主观幸福感和年龄之间存在 U 型关系。霍克斯(Hawkes)发现青少年时期个体幸福感处于高峰,45~49岁下降到最低点,70 岁左右幸福感再次上升[35]。虽然这一发现被广泛接受,但目前对于幸福感为什么会这样表现学界意见还没有达成一致[36]。关于高校教师年龄与主观幸福感的研究,得到了与 U 型关系不同的结果。如在以中国高校教师为对象的研究中,多数得到青年教师主观幸福感相对较低的结论[32,37-38],这可能与青年教师面临的学术职业环境竞争激烈有关。近年来,也有一些实证研究聚焦于青年教师主观幸福感问题,探讨提升这一群体教师幸福感的机制[33,39]。

就婚姻状况与主观幸福感的关系而言,婚姻及稳定的伴侣关系对主观幸福感有积极的重要影响,而分居、离婚和丧偶会产生消极影响[40]。不过,婚姻是一种个人选择行为,已婚人士比单身人士更幸福,既可以表明婚姻带来幸福,也可以表明有更多幸福体验的人更有可能首先结婚。例如,有研究发现,与婚姻相关的幸福感差异更多的是因为那些单身时更快乐的人未来更有可能结婚[41]。总之,积极和谐的婚姻状况与主观幸福感之间存在正相关,这在以高校教师为研究对象的研究中得到了验证[38,42]。

就健康与主观幸福感的关系来看,身心健康状况可能在主观幸福感的形成中发挥重要作用[6,43]。在早期的研究中,有研究指出,只有自评健康状况与主观幸福感一致相关,但当使用客观身体健康指标时,这种相关性减小[44]。Diener 等指出,客观的身体健康指标并非测量个体整体健康状况的良好指标,这是由于医生可能未掌握相关健康状况的完整信息,也不了解这些状况对被试整体观点的影响[27]。因此,在讨论健康与主观幸福感的关系时,自评健康状况有更强的解释力。研究表明,高校教师自评健康状况对其主观幸福感具有积极的影响[45]。

综上,性别、年龄、婚姻和健康状况与个体主观幸福感之间存在关联。不过,关于主观幸福感的性别差异和年龄差异尚存在一些不同的观点,尤其是随着社会认知和环境的变化,这些差异可能发生改变。高校教师职业具有其特殊性,以上特征与主观幸福感之间的关系可能有所不同,这在部分以高校教师为对象的研究中得到论证。本文在探讨收入与高校教师主观幸福感的关系时,将对以上变量加以控制。此外,本文还将结合高校教师的工作特点,以教师所任职高校类别、教师岗位类别作为控制

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

变量,这在已有研究中较少被关注。

(四)工作压力、工作生活平衡感与教师幸福感的实证研究

关于收入对员工工作压力的影响可以从付出-回报失衡模型进行解释。在西格里斯特(Siegrist)提出的三元付出-回报模型中,回报(包括薪资、尊重、晋升/工作保障)作为一项独立要素影响员工的身心健康结果,低回报会挫伤员工对劳动交换中回报等价的基本预期,从而产生负面情绪[46]。里维(Reevy)等针对美国非长聘教师的追踪调查发现,低工资水平或收入不平等是这一教师群体的重要压力来源之一,经济上得不到保障的教师更可能面临负面健康结果的风险[47]。关于收入对工作生活平衡感的影响,学者和实践者多从全面薪酬和社会福利角度提出促进协调员工工作和生活的策略,弹性工作制度、休闲制度和员工福利支持制度被认为是有效的实践经验[48]。一些实证研究也验证了工资水平、薪酬公平感与员工工作生活平衡感之间的直接联系[49-50]。至于高校教师,收入与工作生活平衡感是否存在直接联系,有待更多证据的支持。

溢出理论认为,工作领域的影响会溢出到工作之外的生活领域[51],在工作中感到压力更大的个体更有可能在工作和生活中经历不平衡[52],而在工作压力水平较低的工作环境中,工作对家庭等生活领域的干扰更小,个体可以将更多的精力与情感投入生活中[53-54]。有研究发现,工作生活冲突在工作压力对高校教师焦虑和身体健康的影响中发挥中介作用[55]。基于此,本文尝试引入工作压力、工作生活平衡感变量来检验高校收入对教师主观幸福感的影响机制。

三、研究设计与方法

(一)研究思路与假设

本文主要选取了3个衡量高校教师收入的指标,分别为应发工资水平、基本工资占比和工资期望。应发工资水平衡量了教师绝对收入水平,由Sacks等的研究可知,绝对收入水平在决定人们幸福感方面起着重要作用[56-57]。高校教师群体可能也表现出相似的特征,即从工作获取的工资水平越高,教师的积极情绪体验就越多。基本工资占比衡量教师的工资结构,基本工资属于保障性工资,该项工资占比大意味着高校教师可以从工作中获取份额较高的保障性收入,可能会对教师的主观幸福感产生积极作用①。工资期望衡量教师实际工资与期望工资的差距,高工资期望表明教师期望的收入与当前实际收入水平相差较大,即教师认为当前的收入与自身价值和付出不匹配,从而可能产生消极情绪体验。综上,本文选取的3个衡量教师收入的指标应与教师主观幸福感之间存在直接关联。

同时,本文还将进一步讨论收入对教师主观幸福感的影响机制。我们认为,收入可能会通过影响教师在工作中的体验,进而溢出到生活领域,从而影响其对工作和生活的全面体验。由此,本文引入了工作压力和工作生活平衡感变量作为中介变量,以探讨收入对教师主观幸福感的影响机制。既有研究发现,个体感知到的压力与较低的主观幸福感有关,表现为较低的积极情绪、生活满意度和职业满意度,以及较高的消极情绪[58]。此外,低工资水平是员工的重要工作压力源之一[47,59],而来自工作的压力会扩散至生活领域,造成工作和生活的失衡[52,60]。综上,工作压力和工作生活平衡感可能在收入对教师主观幸福感的影响中发挥序列中介作用。

基于以上分析和相关文献综述结论,本研究提出待检验的4组研究假设。

H1:收入显著预测高校教师主观幸福感。

H1a:应发工资水平正向预测高校教师主观幸福感;

① 然而,基本工资占比是由教师的应发工资水平和基本工资水平共同决定的,保障性工资份额大还可能反映了较低的应发工资水平。因此,基本工资占比可能会对教师主观幸福感产生负面影响。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

H 1b:基本工资占比正向预测高校教师主观幸福感;

H 1c:工资期望负向预测高校教师主观幸福感。

H2:工作压力在收入对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用。

H 2a:工作压力在应发工资水平对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即应发工资水平负向预测工作压力,且工作压力负向预测高校教师的主观幸福感;

H 2b:工作压力在基本工资占比对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即基本工资占比负向预测工作压力,且工作压力负向预测高校教师的主观幸福感;

H 2c:工作压力在工资期望对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即工资期望正向预测工作压力,且工作压力负向预测高校教师的主观幸福感。

3:工作生活平衡感在收入对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用。

H 3a:工作生活平衡感在应发工资水平对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即应发工资水平正向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感;

H 3b:工作生活平衡感在基本工资占比对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即基本工资占比正向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感;

H 3c:工作生活平衡感在工资期望对高校教师主观幸福感的影响中发挥中介作用,即工资期望负向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感。

H4:工作压力、工作生活平衡感在收入对高校教师主观幸福感的影响中发挥序列中介作用。

H 4a:工作压力、工作生活平衡感在应发工资水平对高校教师主观幸福感的影响中发挥序列中介作用,即应发工资水平负向预测工作压力,工作压力负向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感;

H 4b:工作压力、工作生活平衡感在基本工资占比对高校教师主观幸福感的影响中发挥序列中介作用,即基本工资占比负向预测工作压力,工作压力负向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感;

H 4c:工作压力、工作生活平衡感在工资期望对高校教师主观幸福感的影响中发挥序列中介作用,即工资期望正向预测工作压力,工作压力负向预测工作生活平衡感,且工作生活平衡感正向预测高校教师的主观幸福感。

为检验以上 4 组研究假设,本文建构的路径分析框架如图 1 所示。

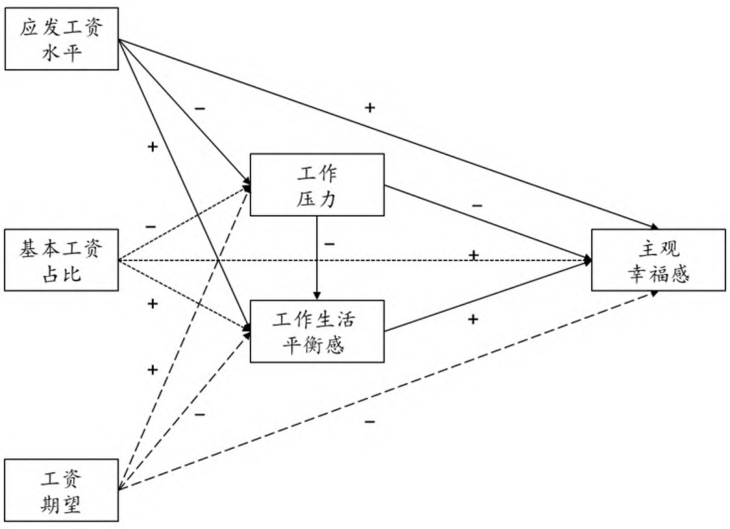


图 1　路径分析框架图

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

(二)序列中介模型检验过程

序列中介模型的检验过程可以通过式(1)至(4)表示:

$$SWB = a_0 + a_1 income + \delta X + \varepsilon_1 \quad (1)$$

$$stress = b_0 + b_1 income + \delta X + \varepsilon_2 \quad (2)$$

$$balance = c_0 + c_1 income + c_2 stress + \delta X + \varepsilon_3 \quad (3)$$

$$SWB = d_0 + d_1 income + d_2 stress + d_3 balance + \delta X + \varepsilon_4 \quad (4)$$

其中,*SWB* 表示教师主观幸福感;*income* 表示教师收入(本文将分别检验应发工资水平、基本工资占比和工资期望的影响);*stress* 表示工作压力;*balance* 表示工作生活平衡感;*X* 表示一系列控制变量,参考以我国高校教师为研究对象的相关研究[32,34,42,45],本文将以教师岗位类别、性别、是否青年教师、婚姻状况、健康状况、任职高校是否为"双一流"高校作为控制变量。式(1)的系数 a_1 为自变量 *income* 对因变量 *SWB* 的总效应;式(2)、式(3)的系数 b_1、c_1 分别为自变量 *income* 对中介变量 *stress*、*balance* 的效应;式(4)的系数 d_1 为自变量 *income* 对因变量 *SWB* 的直接效应。序列中介模型中的间接路径共有 3 条,乘积 $b_1 d_2$ 为"收入 → 工作压力 → 主观幸福感"路径效应值,乘积 $c_1 d_3$ 为"收入 → 工作生活平衡感 → 主观幸福感"路径效应值,乘积 $b_1 c_2 d_3$ 为"收入 → 工作压力 → 工作生活平衡感 → 主观幸福感"路径效应值,3 个间接效应值之和为总体间接效应值。本研究将采用偏差矫正 Bootstrap 法估计自变量的直接效应和间接效应。

(三)数据来源

本文的研究对象为西部地区普通本科学校教师(含专任教师、行政教辅等非专任教师)。2019 年 5 月至 2020 年 5 月,受 Covid-2019 影响,本研究采用线上线下相结合的方式调查教师主观幸福感及相关背景信息。其中,线下主要选取 1 所非"双一流"高校发放问卷,兼顾性别、年龄、岗位类型发放纸质版问卷;线上主要通过问卷星进行方便取样。本研究共调研 61 所西部地区普通本科学校 638 位教师,保留作答主观幸福感题目的 604 个有效样本。在教师岗位类别方面,32.4% 的样本教师为非专任教师,67.6% 的样本教师为专任教师;在性别方面,46.8% 的样本教师为男性,53.2% 的样本教师为女性;在年龄方面,35 岁及以下的青年教师占比为 39.4%,35 岁以上教师占比为 60.6%。

(四)变量说明

本研究主要采用路径分析模型估计收入对西部地区高校教师主观幸福感的影响效应,以及分析工作压力、工作生活平衡感在其关系中产生的序列中介效应。涉及的变量及其说明见表 1。

表 1　变量说明

变量		说明
主观幸福感	主观幸福感	1~11 级计分
收入	应发工资水平①	学校应当支付的没有扣除税金和各种社保支出部分的税前收入(单位:月/千元)。以 2010 年为基年,剔除价格指数影响。模型中取对数
	基本工资占比	基本工资由岗位工资和薪级工资构成,计算基本工资占应发工资的比重
	工资期望	教师期望从所在学校得到的实发月收入比现在实发月收入高出的比例
工作压力	工作压力感知	参考沈红编制的工作压力感知量表[61],示例题目为"您觉得自己目前教学压力大吗?",从"1.没有压力"到"4.重度压力"

① 本文尝试在模型中加入应发工资水平对数的二次项,以检验绝对收入水平与高校教师主观幸福感的非线性关系。结果表明,应发工资水平对数二次项的系数未达统计学意义显著水平。也就是说,绝对收入水平与西部地区高校教师主观幸福感之间不存在显著的 U 型或倒 U 型关系。因此,在后文分析中,本文仅讨论应发工资水平对教师主观幸福感的线性影响。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

续表

变量		说明
工作生活平衡感	工作生活平衡状态感知	参考 Paula 等编制的 Work-life Balance Measure[62],示例题目为“目前我可以很好地分配工作和生活时间”,从“1.非常不同意”到“5.非常同意”
控制变量	教师岗位类别	0=非专任教师,1=专任教师
	性别	0=男,1=女
	年龄	0=35 岁以上,1=35 岁及以下
	健康状态	自评健康状态,从“1.非常不好”到“5.非常好”
	婚姻状况	0=无配偶,1=有配偶
	学校层次	0=非“双一流”高校,1=“双一流”高校

主观幸福感。联合国教科文组织自 2012 年起每年发布一期《世界幸福报告》,该报告使用一道 11 级计分的主观性题目测量受访者的主观幸福感,这一测量手段在全球范围内得到众多大型测评使用者的认可。与此做法一致,本文要求教师使用 1~11 共 11 个等级来评价自身的幸福感,得分越高,代表教师的幸福感越高。

工作压力。参考沈红及其团队针对中国大学教师编制的工作压力题目。本文在教学、科研、总体压力等压力来源的基础上增加“指导硕博士研究生”题项,以更全面地测量高校教师在教学、科研和人才培养工作中遇到的压力情况。量表最终包含 4 个题项,采用“没有压力”“轻度压力”“中度压力”“重度压力”四级计分。内部一致性分析结果发现,高校教师工作压力量表的 *Cronbach's α* 系数为 0.864;验证性因子分析结果表明,*CFI* 为 0.990,*TLI* 为 0.971,*RMSEA* 为 0.063,反映该量表的内在一致性信度和结构效度良好。

工作生活平衡感。Paula 等编制了一个仅包含 4 个题项的工作生活平衡感量表,用以反映个人对工作与生活之间平衡状态的主观感知,在对教育等不同行业从业者的测量中表现出良好的心理测量学特征。本文使用该量表,采用 Likert 五点计分方式(从“1.非常不同意”到“5.非常同意”),由教师对其工作与生活平衡感进行自评。内部一致性分析结果发现,高校教师工作生活平衡感量表的 *Cronbach's α* 系数为 0.827;验证性因子分析结果表明,*CFI* 为 0.997,*TLI* 为 0.990,*RMSEA* 为 0.060,反映该量表的内在一致性信度和结构效度良好。

四、实证研究结果

(一)西部地区高校教师的幸福感现状

本研究中教师幸福感的测量使用1~11共 11 个等级来评价教师自身的主观幸福感,得分越高,代表教师的主观幸福感越高。据统计,西部地区高校样本教师的自评主观幸福感均值为 6.04 分,处于中等水平。其中,有 37.9% 的教师自评主观幸福感在中间等级以下(小于 6 分)。不同特征教师群体主观幸福感均值差异的结果见表 2。结果表明,专任教师与非专任教师、男教师与女教师、35 岁及以下青年教师与 35 岁以上教师之间的主观幸福感均值不存在显著差异;有配偶教师的主观幸福感均值显著高于没有配偶教师($P=0.001$);自评健康状况较好教师的主观幸福感均值显著高于自评健康状况较差教师($P<0.001$);“双一流”高校教师的主观幸福感均值显著高于非“双一流”高校教师($P<0.001$)。由此,不同婚姻状况、自评健康状况、任职高校类别的西部地区高校教师主观幸福感存在显著差异。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

表2　不同特征西部地区高校教师主观幸福感差异

样本特征		均值	标准差	独立样本 t 检验	
				t	P
教师身份	专任教师	6.07	2.25	0.329	0.742
	非专任教师	6.00	2.49		
性别	男	5.93	2.36	1.158	0.247
	女	6.15	2.30		
青年教师(35岁及以下)	是	6.00	2.32	0.638	0.524
	否	6.13	2.35		
婚姻状况	有配偶	6.27	2.27	3.445	0.001
	没有配偶	5.58	2.38		
健康状况	自评健康较好	6.43	2.18	8.357	0.000
	自评健康较差	4.56	2.23		
高校类别	“双一流”高校	7.30	2.24	4.578	0.000
	非“双一流”高校	5.90	2.30		

(二)西部地区高校教师的工作压力与工作生活平衡感现状

西部地区高校样本教师的工作压力状况如图2所示。本文统计了专任与非专任教师的总体工作压力状况,以及专任教师的科研压力和学生培养压力、教学压力状况。结果显示,分别有近70%的非专任教师、近80%的专任教师总体上存在中度或重度工作压力,可见样本教师感知的工作压力普遍较大,且专任教师工作压力较非专任教师更大。其中,专任教师中感知到科研、学生培养、教学工作存在中度或重度压力的比例分别为80.5%、66.7%和72.4%。可见,西部地区高校专任教师面临着较大的科研和教学压力。在科研压力方面,量化为主的绩效评价制度驱使高校教师纷纷被卷入学术竞赛之中,教师不得不追求更多的科研成果以成为“学术竞赛中的优胜者”,从而获得奖励回报或职称晋升。然而,这可能形成一种无穷尽的竞争,致使教师的科研压力越来越大。本文对西部地区高校教师的调研印证了这一结果,超过八成的教师存在较大的科研压力。在教学压力方面,样本高校教师中有七成感觉教学压力较大,这可能与样本教师繁重的教学任务有关。据统计,样本教师平均每周教学工作时间长达20.5小时,换言之,平均每周课时量高达20课时以上。与此同时,与科研工作相比,教学工作被认为是一种相对不那么有声望的工作任务,难以直接获得高额的经济回报或学术声望提升[63],而且一旦出现教学事故,会被公开批评以及扣发绩效工资,发生重大教学事故很可能会被辞退。

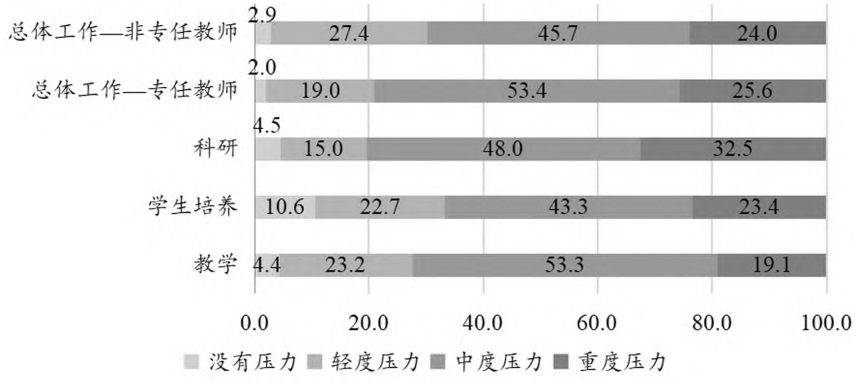
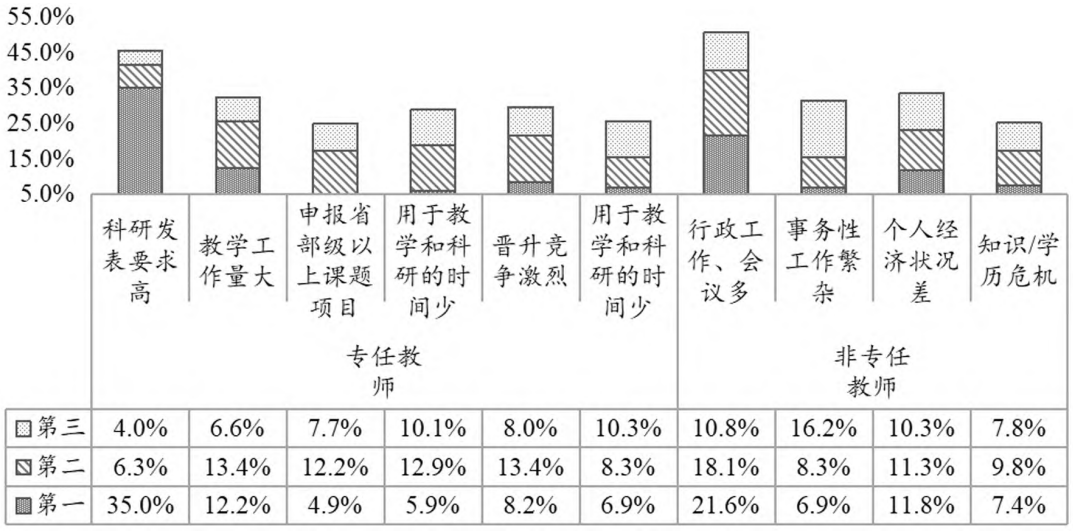


图2　西部地区高校教师工作压力状况

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

本文进一步分析了样本教师的工作压力源,将工作压力源主要分为 4 类:教学或科研工作要求(科研发表要求高、教学工作量大、申报省部级以上课题项目和申报科研成果或教学成果奖)、其他工作要求(真正用于教学和科研的时间少、行政工作/会议多和事务性工作繁杂)、工作氛围(晋升竞争激烈、与同事/上级关系紧张)和个人因素(身体状况不佳、个人经济状况差和知识/学历危机)(如图 3)。



	科研发表要求高	教学工作量大	申报省部级以上课题项目	用于教学和科研的时间少	晋升竞争激烈	用于教学和科研的时间少	行政工作、会议多	事务性工作繁杂	个人经济状况差	知识/学历危机
第三	4.0%	6.6%	7.7%	10.1%	8.0%	10.3%	10.8%	16.2%	10.3%	7.8%
第二	6.3%	13.4%	12.2%	12.9%	13.4%	8.3%	18.1%	8.3%	11.3%	9.8%
第一	35.0%	12.2%	4.9%	5.9%	8.2%	6.9%	21.6%	6.9%	11.8%	7.4%

图 3　西部地区高校专任教师与非专任教师工作压力源

由图 3 可知,专任教师的工作压力主要来源于科研发表和教学任务要求高,而非专任教师的工作压力主要来源于其他行政性工作要求,这与两类教师群体的工作性质相关。在专任教师样本中,有超过三分之一的教师将“科研发表要求高”作为首要的压力源。其次是教学工作量,分别有约 20% 的教师将“教学工作量大”“真正用于教学和科研的时间少”和“晋升竞争激烈”列为第二或第三压力源。在非专任教师样本中,有超过 20% 的教师将“行政工作/会议多”作为首要的压力源,还有近 30% 的教师将其列为第二或第三压力源。此外,在非专任教师中有约三分之一认为“个人经济状况差”和“事务性工作繁杂”、超过四分之一认为“知识/学历危机”是排在前三的压力源。由此可见,对于非专任教师来说,个人经济状况差是不少教师的主要工作压力源之一。这为我们考察收入对于教师工作压力的影响提供了部分依据。

西部地区高校样本教师的工作生活平衡感状况如图 4 所示。本文分别比较了专任教师与非专任教师工作生活平衡感的性别差异。在非专任教师和专任教师中,男教师的工作生活平衡感得分均低于女教师。独立样本 t 检验表明,非专任教师和专任教师工作生活平衡感的性别差异均在 0.1 显著性水平上显著(非专任教师样本:$P=0.065$;专任教师样本:$P=0.050$)。男教师的高工作生活失衡感可以从工作时间角度进行解释,在传统性别角色认知下,男教师在收入和购置住房上感知到的压力更大[64],因而需要投入更多的时间于工作之中以换取符合预期的经济回报。据统计,样本教师中有 44.6% 的男教师周工作时间超过 56 小时,而女教师的这一比例(36.8%)比男教师低约 8 个百分点。对于专任教师而言,较长的工作时间突出表现在科研和行政管理任务两方面,男教师平均每周科研时间比女教师多约 3 个小时($P=0.018$),男教师中兼任行政领导职务的比例显著(11.9%)高于女教师(4.2%,$P=0.001$)。过长的工作时间会挤占教师的生活时间,并且工作时空相对灵活的任务类型更容易溢出到生活领域,由此高校男教师的工作生活平衡感较低。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

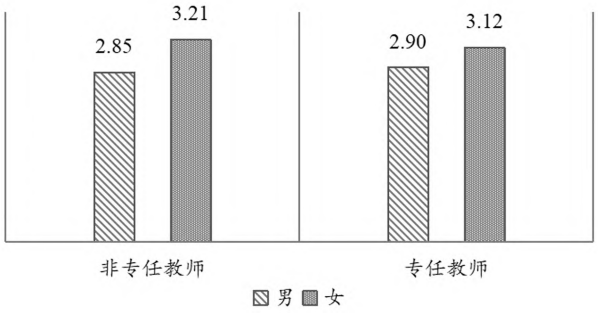


图4　西部地区高校教师工作生活与平衡感的性别差异

(三)工作压力、工作生活平衡感在收入与教师幸福感之间的序列中介作用检验

1.相关分析

相关分析表明,应发工资水平与工作生活平衡感、主观幸福感显著正相关,与工作压力不相关;基本工资占比与工作生活平衡感、主观幸福感显著负相关,这可能是由于基本工资由教师职级、薪级决定,差异不大,因而基本工资占比高一定程度上反映了低工资水平;工资期望与工作压力显著正相关,与工作生活平衡感、主观幸福感显著负相关,且相关系数绝对值大于0.2;工作压力与工作生活平衡感、主观幸福感显著负相关,工作生活平衡感与主观幸福感显著正相关(见表3)。通过相关分析可以初步判断,工作压力与应发工资水平、基本工资占比不存在显著相关,有待后文路径分析部分控制其他变量后进一步讨论。基本工资占比反映了工资的保障性作用,然而由于我国高校教师基本工资差异不大且水平较低[65],其发挥的积极作用可能有限。其他结果均支持本文假设H 1a—H 4a、H 1c—H 4c,不过仍有待后文路径分析结果进一步验证。

表3　关键变量均值、标准差与相关系数

	应发工资水平	基本工资占比	工资期望	工作压力	工作生活平衡感	主观幸福感
应发工资水平	1					
基本工资占比	−0.432***	1				
工资期望	−0.075	0.121*	1			
工作压力	−0.031	0.111	0.228***	1		
工作生活平衡感	0.128**	−0.216***	−0.250***	−0.321***	1	
主观幸福感	0.171***	−0.253***	−0.214***	−0.295***	0.521***	1
均值	5.39	0.56	0.36	2.04	3.00	6.04
标准差	4.09	0.23	0.23	0.68	0.77	2.33

注:* $p<0.1$, ** $p<0.05$, *** $p<0.01$

2.工作压力、工作生活平衡感的序列中介作用检验

使用路径分析模型分析教师收入、工作压力、工作生活平衡感对高校教师主观幸福感的影响路径,分析结果如图5至图7所示。图5表明,在应发工资水平、工作压力、工作生活平衡感对幸福感的影响路径中,应发工资水平显著负向预测工作压力($B=-0.267^{**}$),显著正向预测工作生活平衡感($B=0.252^{**}$);工作压力显著负向预测工作生活平衡感($B=-0.183^{***}$),显著负向预测主观幸福感($B=-0.357^{***}$);工作生活平衡感显著正向预测主观幸福感($B=1.165^{***}$)。而且,应发工资水平对主观幸福感的总效应是显著的($B=1.169^{***}$),假设H 1a得到验证。进一步结合偏差矫正Bootstrap法对影响效应进行检验,检验结果见表4。在考虑工作压力与工作生活平衡感的中介作用后,应发工资水平对幸福感的直接影响效应显著为正($B=0.723$,90% CI=[0.264,1.184]);应发工资水平通过

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

工作压力对幸福感的影响效应值为 0.095(90% CI = [0.022,0.250]),表明随着应发工资水平的提高,教师感知到的工作压力水平显著降低,进而负向影响教师的主观幸福感,假设 H 2a得到验证;应发工资水平通过工作生活平衡感对幸福感的影响效应值为 0.294(90% CI = [0.085,0.558]),表明随着应发工资水平的提高,教师感知到的工作生活平衡感显著增加,进而正向影响教师的主观幸福感,假设 H 3a得到验证;应发工资水平通过工作压力、工作生活平衡感对幸福感的影响效应值为 0.057(90% CI = [0.015,0.147]),表明应发工资水平提高会使教师的工作压力水平显著降低,进而增加教师的工作生活平衡感,最终使教师的主观幸福感显著增加,假设 H 4a得到验证。由此可知,应发工资水平对教师主观幸福感的直接效应和 3 条间接路径均成立,直接效应占总效应比重为 61.8%,总体间接效应占总效应比重为 38.2%。

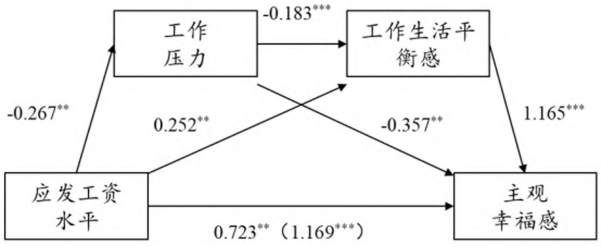


图 5　应发工资水平、工作压力、工作生活平衡感对主观幸福感影响的序列中介模型

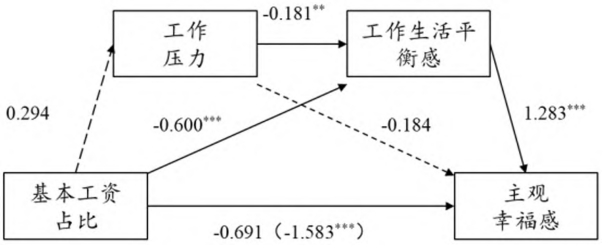


图 6　基本工资占比、工作压力、工作生活平衡感对主观幸福感影响的序列中介模型

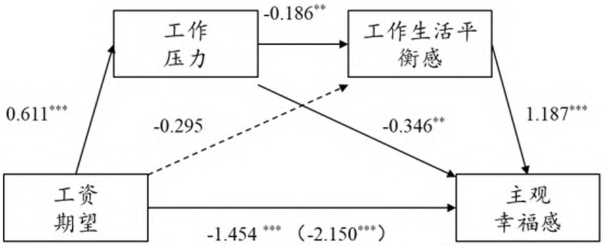


图 7　工资期望、工作压力、工作生活平衡感对主观幸福感影响的序列中介模型

注:图 5 至图 7 中路径系数图均为未标准化系数;括号内为收入因素对主观幸福感的总效应;* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.01

表 4　教师收入、工作压力、工作生活平衡感对主观幸福感的影响路径

路径	效应值	Boot 标准误	90% Boot CI 下限	90% Boot CI 上限
A:应发工资水平				
直接效应	0.723	0.282	0.264	1.184
总体间接效应	0.446	0.156	0.219	0.732
应发工资水平→工作压力→幸福感	0.095	0.065	0.022	0.250
应发工资水平→工作生活平衡感→幸福感	0.294	0.147	0.085	0.558
应发工资水平→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	0.057	0.037	0.015	0.147

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

续表

路径	效应值	Boot 标准误	90% Boot CI 下限	90% Boot CI 上限
B:基本工资占比				
直接效应	-0.691	0.682	-1.862	0.401
总体间接效应	-0.892	0.370	-1.568	-0.346
基本工资占比→工作压力→幸福感	-0.054	0.095	-0.306	0.025
基本工资占比→工作生活平衡感→幸福感	-0.770	0.367	-1.450	-0.251
基本工资占比→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	-0.068	0.072	-0.245	0.004
C:工资期望				
直接效应	-1.454	0.579	-2.465	-0.537
总体间接效应	-0.696	0.264	-1.196	-0.318
工资期望→工作压力→幸福感	-0.211	0.129	-0.478	-0.042
工资期望→工作生活平衡感→幸福感	-0.351	0.228	-0.801	-0.021
工资期望→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	-0.135	0.065	-0.272	-0.051

注:表中报告的效应值为非标准化效应值;Boot 标准误、BootCI 下限和 BootCI 上限分别指通过偏差矫正 Bootstrap 法估计的标准误差、90% 置信区间的下限和上限(*Bootstrap* = 2 000),90% 置信区间不包含 0 则表明路径成立;所有数值保留 3 位小数

在基本工资占比、工作压力、工作生活平衡感对高校教师主观幸福感的影响路径中(见表 4 和图 6),基本工资占比显著负向预测工作生活平衡感($B=-0.600^{***}$),对工作压力的预测作用不显著;工作压力显著负向预测工作生活平衡感($B=-0.181^{***}$),对主观幸福感的预测作用不显著;工作生活平衡感显著正向预测主观幸福感($B=1.283^{***}$)。而且,基本工资占比对主观幸福感的总效应显著为负($B=-1.583^{***}$),假设 H 1b不成立。偏差矫正 Bootstrap 法检验结果表明,基本工资占比对教师主观幸福感的直接效应不显著,间接效应中仅"基本工资占比→工作生活平衡感→幸福感"路径成立,即假设 H 3b成立,假设 H 2b和 H 4b不成立。基本工资占比对教师主观幸福感的直接效应、间接效应占总效应比重分别为 43.5%、56.5%。

在工资期望、工作压力、工作生活平衡感对高校教师主观幸福感的影响路径中(见表 4 和图 7),工资期望显著正向预测工作压力($B=0.611^{***}$),对工作生活平衡感的预测作用不显著;工作压力显著负向预测工作生活平衡感($B=-0.186^{**}$),显著负向预测主观幸福感($B=-0.346^{**}$);工作生活平衡感显著正向预测主观幸福感($B=1.187^{***}$)。而且,工资期望对主观幸福感的总效应显著为负($B=-2.150^{***}$),假设 H 1c得到验证。偏差矫正 Bootstrap 法检验结果表明,工资期望对教师主观幸福感的直接效应和 3 条间接路径均成立,即假设 H 2c、H 3c、H 4c均成立。工资期望对教师主观幸福感的直接效应、间接效应占总效应比重分别为 67.6%、32.4%。

3.收入对教师主观幸福感影响机制的性别差异分析

本文进一步分析了收入对教师主观幸福感影响机制的性别差异,从表 5 呈现的结果来看,收入对教师主观幸福感的影响路径在男教师和女教师之间存在差异。在应发工资水平、工作压力、工作生活平衡感对幸福感的影响路径中,对于男教师来说,应发工资水平主要通过工作生活平衡感间接影响教师主观幸福感,即提高绝对工资水平可以显著增加男教师的工作生活平衡感,进而提升教师主观幸福感;对于女教师来说,应发工资水平直接影响教师主观幸福感,3 条间接路径均不成立,即提高绝对工资水平可以直接促进女教师积极的情绪体验,获得更高的幸福感。

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

在基本工资占比、工作压力、工作生活平衡感对幸福感的影响路径中,对于男教师来说,基本工资占比主要通过工作生活平衡感间接影响教师主观幸福感,即基本工资占比越大,男教师工作生活平衡感越低,进而主观幸福感越低;对于女教师来说,基本工资占比的直接和间接影响路径均不成立。

在工资期望、工作压力、工作生活平衡感对幸福感的影响路径中,对于男教师来说,工资期望对教师主观幸福感的直接效应和总体间接效应均显著,其中,“工资期望→工作压力→工作生活平衡感→幸福感”间接路径成立,表明缩小工资期望既可以直接提升男教师主观幸福感,又可以通过工作压力、工作生活平衡感的序列中介作用间接影响其主观幸福感。比较样本男教师和女教师的工资期望可知,男教师期望工资提高 38.6%,显著高于女教师期望工资提高的比例(32.8%,$P=0.003$),表明男教师对目前工资不满的平均程度更高,这可能直接影响男教师的主观幸福感。而对于女教师来说,工资期望对教师主观幸福感的直接效应不显著,但总体间接效应显著,其中“工资期望→工作压力→幸福感”和“工资期望→工作压力→工作生活平衡感→幸福感”两条间接路径成立,表明缩小工资期望可以通过减轻女教师工作压力,进而提高其工作生活平衡感,最终提升其主观幸福感。

表 5　不同性别高校教师主观幸福感的影响机制

路径	男教师			女教师		
	效应值	Boot 标准误	90% CI	效应值	Boot 标准误	90% CI
应发工资水平						
直接效应	0.233	0.363	[-0.351,0.838]	1.161	0.517	[0.397,2.074]
总体间接效应	0.697	0.254	[0.323,1.168]	0.095	0.252	[-0.328,0.478]
应发工资水平→工作压力→幸福感	0.090	0.107	[-0.046,0.308]	0.024	0.101	[-0.089,0.251]
应发工资水平→工作生活平衡感→幸福感	0.542	0.246	[0.196,1.020]	0.060	0.234	[-0.304,0.448]
应发工资水平→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	0.065	0.060	[-0.001,0.211]	0.011	0.052	[-0.047,0.125]
基本工资占比						
直接效应	-0.479	0.833	[-2.056,0.759]	-1.841	1.274	[-3.981,0.209]
总体间接效应	-0.704	0.397	[-1.431,-0.121]	-1.040	0.843	[-2.577,0.194]
基本工资占比→工作压力→幸福感	-0.041	0.126	[-0.394,0.066]	-0.073	0.252	[-0.900,0.094]
基本工资占比→工作生活平衡感→幸福感	-0.582	0.359	[-1.255,-0.073]	-0.892	0.902	[-2.674,0.307]
基本工资占比→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	-0.081	0.093	[-0.336,0.006]	-0.074	0.168	[-0.571,0.049]
工资期望						
直接效应	-1.277	0.759	[-2.508,-0.048]	-1.241	0.935	[-2.859,0.209]
总体间接效应	-0.633	0.328	[-1.222,-0.143]	-0.752	0.485	[-1.676,-0.056]
工资期望→工作压力→幸福感	-0.080	0.122	[-0.363,0.052]	-0.351	0.279	[-0.948,-0.015]
工资期望→工作生活平衡感→幸福感	-0.461	0.313	[-1.016,0.015]	-0.220	0.369	[-0.930,0.292]
工资期望→工作压力→工作生活平衡感→幸福感	-0.092	0.073	[-0.273,-0.008]	-0.181	0.122	[-0.484,-0.045]

注:表中的效应值为非标准化效应值;Boot 标准误、BootCI 下限和 BootCI 上限分别指通过偏差矫正 Bootstrap 法估计的标准误差、90% 置信区间的下限和上限(*Bootstrap*=2 000),90% 置信区间不包含 0 则表明路径成立;所有数值保留 3 位小数

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

五、结论与讨论

收入与主观幸福感之间的关系探讨是幸福经济学研究的重要议题之一。本文以中国西部地区高校教师为研究对象,使用路径分析模型检验收入对高校教师主观幸福感的影响,以及工作压力、工作生活平衡感在其中所产生的间接影响。关于收入因素的指标选择,本文既考虑到讨论较多的绝对收入与相对收入,又引入工资结构指标,以探讨衡量教师收入的3个指标分别对其主观幸福感产生怎样的影响。此外,本文还讨论了收入对主观幸福感的影响机制在不同性别教师群体中的差异。主要研究结论如下:

(一)西部地区高校教师主观幸福感不存在显著的性别、年龄差异,在不同婚姻状况、健康状况和高校类别教师间存在显著差异

在性别差异方面,在传统性别角色认知中,男性为公共领域主导者而女性为私人领域主导者,形成了"男主外女主内"的传统性别分工模式,而现代性别观念强调打破性别传统分工,两性共同承担社会与家庭责任[66]。越来越多的女性进入劳动力市场及其在劳动力市场中地位的提高,体现了性别观从传统向现代的转变。从幸福感性别差异研究来看,性别分工模式转变致使女性对劳动力市场预期提高,男性与女性的幸福感差异逐渐消减,这在受教育程度较高的群体中尤为凸显。本文对高校教师主观幸福感性别差异的分析印证了这一观点。在年龄差异方面,虽然统计学意义不显著,但是35岁及以下青年教师相对较低的幸福体验与相关研究结果基本一致[37-38],这与青年教师面临的多重压力(晋升、考核、租房和买房、抚育子女等)不无关系。

本文关于婚姻状况、健康状况与幸福感关系的分析与既有研究结论基本一致,稳定和谐的婚姻关系、自我感知较好的健康状态与个体的积极体验密切相关。在高校类别差异方面,"双一流"高校教师的主观幸福感显著高于非"双一流"高校教师。这可能是由于在"双一流"建设背景下,"双一流"高校可以获得更多的资源支持,因而,任职于"双一流"高校教师的发展机会、工作条件等可能优于其他高校,而且"双一流"高校教师的平均工资水平、年终奖励性绩效均明显高于非"双一流"高校教师,这为"双一流"高校教师在工作与生活上带来了更多积极情绪体验。

(二)应发工资水平对高校教师主观幸福感有显著正向影响,基本工资占比和工资期望有显著负向影响

这一结论直接回应了本文的核心问题之一,提高工资水平、缩小期望与实际工资差距,可以有效提升西部地区高校教师的主观幸福感。同时,该结论也表明,对于社会地位较高的高校教师职业群体而言,收入与幸福感之间的高度相关[13,27]同样适用。受到地区经济和高等教育事业发展的影响,西部地区高校教师平均工资水平显著低于东、中部地区教师,与人力资本不匹配的工资水平难以满足教师预期,会极大地挫伤教师的工作积极性和积极体验,这也是近年来西部地区高校人才流失严重的主要原因之一。

不过,工资结构对主观幸福感的影响并未出现本文预期结果。由前文可知,基本工资占比与应发工资水平呈较强负相关($r=-0.432$),基本工资占比在很大程度上反映了低工资水平。因此,本文进一步在控制应发工资水平后,检验基本工资占比对教师主观幸福感的总效应,结果显示,基本工资占比仍负向预测主观幸福感,不过这一预测作用未达统计学显著水平。由此可见,在应发工资水平保持不变的前提下,保障性工资份额的增加不会带来教师幸福体验的增加,这可以用双因素激励理论进行解释,保健因素只能消除不满意但不会促生积极态度。

(三)工作压力、工作生活平衡感在收入与教师主观幸福感关系之间发挥着重要的中介作用

该结论拓展了既有研究中关于收入作用机制的讨论,验证了收入通过工作压力、工作生活平衡感

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

间接影响教师主观幸福感的路径。

1. 工作压力在应发工资水平、工资期望对主观幸福感的影响中发挥中介作用

范琳波等以云南省某综合大学教师为研究对象,发现回报、内在付出和付出-回报失衡与高校教师不良生理和心理健康存在不同程度的关联[67]。本文研究结果同样印证了这一结论。结合压力源分析可知,个人经济状况差是西部地区高校教师(尤其是非专任教师)的主要压力源之一。由此,与期望存在过大差距的低工资水平会触发教师压力反应,进而减少教师的幸福感体验。

2. 工作生活平衡感在 3 项收入指标方面对主观幸福感的影响中均发挥中介作用

收入会对个体最大限度地提高生活质量的能力产生广泛影响,这是因为收入本身可能影响其他生活环境[27]。从这一角度来看,收入的增加可能会提高工作以外的生活质量或休闲体验,进而削弱由工作溢出到生活而造成的不平衡感。生活质量的提高主要与绝对收入水平相关,这也解释了为什么衡量相对收入的工资期望指标没有对工作生活平衡感产生显著预测作用。

3. 工作压力、工作生活平衡感在应发工资水平、工资期望对主观幸福感的影响中发挥序列中介作用

这与溢出理论的假设一致,在工作压力水平较低的工作环境中,工作对家庭等生活领域的干扰更小,个体可以将更多的精力与情感投入生活中[53-54]。因此,对于西部地区高校教师而言,提高工资水平、满足工资期望可以降低教师对工作压力的感知水平,减小工作压力对工作-生活平衡感的负面影响,进而提升教师的主观幸福感。

(四)收入对教师主观幸福感的影响机制存在性别差异,工作生活平衡感在男教师中发挥更为重要的中介作用,工作压力在女教师中发挥更为重要的中介作用

在性别观从传统向现代转变的过程中,女性群体因教育水平、收入待遇等方面不同而严重分化,不同阶层地位和利益群体的女性对性别关系的认知和诉求发生了变化,出现了多元化趋势[68]。高校教师属于教育水平、社会地位较高的职业群体,其配偶(或伴侣)往往具有同质性。因而,在高校教师及其组建的家庭中,女性可能会对现代性别平等观有更高的认知与诉求,更为强调男性和女性共同承担工作和家庭责任。然而,外部社会对性别角色分工的传统认知仍然存在,通过工作付出换得劳动报酬更符合社会对男性的传统期望。在这种双重作用下,男教师更容易在工作中体验到工作与生活的冲突。据课题组调研,西部地区高校男教师的工作生活平衡感显著低于女教师,男教师和女教师的工资水平不存在统计学意义上的显著差异。因此,当男教师在工作中获得的经济回报水平较低时,更有可能转化为工作与生活失衡感,进而影响到主观幸福感。

需要注意的是,样本中女教师期望工资提高 32.8%,与期望不符的工资水平会通过触发压力反应损害女教师的积极体验。尽管人们对两性权利与责任平等的观念和意识有所增强,然而职场中性别壁垒的现实仍然较为顽固地独立于性别观念之上,这种现实在学术劳动力市场中也不例外。有学者指出,高校女教师在教育和学术领域核心圈层处于缺席状态[69],女教师极少担任学校领导岗位,晋升高级职称难度大于男教师[70],所获得的学术资源也相对欠缺[71]。本文将工资期望看作是教师社会比较之后的结果,理想与现实的差距反映了教师对实际收入水平的不满,而对处于职场弱势地位的女教师来说,这种不满更可能触发其在工作中的消极情绪体验。比较样本中不同性别专任教师的工作压力可知,女教师在教学、学生培养、科研和总体工作压力上有中度或重度压力的比例均高于男教师,高出约 5~12 个百分点。其中,卡方检验结果表明,女教师总体工作有中度或重度压力的比例(83.1%)在 0.1 显著性水平上高于男教师的这一比例(75.2%)。随着工作中消极情绪体验的增加,女教师的幸福感会降低。

六、研究局限与贡献

本文主要存在以下两个方面的局限。首先,本文基于横截面数据分析工资收入对西部地区高校

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net

教师主观幸福感的影响及其影响机制,但并未收集纵向数据或进行实验研究,因此在严格意义上难以得到多个变量之间的因果关系。尽管既有研究的经验证据能够支持本文理论模型的因果方向,但希望后续研究能够使用体现因果关系的研究设计,为通过增加收入来提升教师幸福感提供更为充分的证据。其次,我国高校工资条目差异较大,难以统一调查口径,因此对基础性绩效和奖励性绩效工资调查存在缺失。受此限制,本文关于工资结构对教师主观幸福感的讨论仅局限于基本工资占比,希望在后续研究中,可以通过教育行政部门获取更为全面、准确的教师工资数据,以考察各项工资指标对教师主观幸福感的影响及其影响机制。

尽管存在上述局限,但本文关注了不同收入指标对我国西部地区高校教师主观幸福感的影响,并分析了工作压力、工作-生活平衡感在其中起到的中介作用。从学术研究角度来看,首先,本文将研究对象拓展到高校教师。既有关于收入与幸福感关系的研究大多没有区分研究对象的职业,研究结论具有普遍性。然而,个体收入的主要来源是在工作环境中付出劳动后交换的货币性报酬,不同职业群体可能存在职业特殊性,由收入带来的心理过程及其结果需要来自不同职业群体的经验证据。本文将研究对象聚焦于高校教师,丰富了收入与幸福感关系的研究,同时也是对教师幸福感研究的有益补充。其次,本文讨论了收入对主观幸福感的影响机制。既有研究对于收入影响机制的分析多集中于不同情况下影响差异的分析,鲜有研究通过路径分析模型来检验收入对主观幸福感的间接影响。本文证明收入可以通过工作压力、工作生活平衡感间接影响教师主观幸福感。此外,本文还进一步分析了收入对主观幸福感影响机制的性别差异,并从性别视角对研究结果进行了阐释。

从实践的角度来看,本文研究结论对于提升西部地区高校教师幸福感具有政策启示。针对当前西部地区高校教师较低的工资水平及其对教师积极体验的不良影响,首先,国家应当在对高等教育的财政拨款中,加强对西部高校教师队伍建设的专项投入,引导高校提高人员经费支出比例与薪酬支出占比。在完善基本工资正常增长机制的基础上,建立人员经费支出增长与高校经费收入增长挂钩的投入机制,保证绩效工资支出和福利待遇支出的稳步增长。逐渐缩小教师实际工资与期望工资的差距,以更好地发挥工资激励作用。其次,高校应多渠道了解教师工资期望,科学评估教师的工作业绩与贡献,避免工资水平与教师实际付出不符、相同能力教师之间存在较大工资差距等问题发生,提升教师薪酬公平感,以缓解教师因工资分配不合理而产生的消极情绪。最后,高校可以兼顾经济性激励和非经济性激励,及时通过相关调查了解教师对于薪酬政策的意见和建议,为教师创设自由、宽松、和谐的学术氛围和工作环境,发挥高校教师工作自主性、弹性工作时间等优势,满足高校教师自主教学与科研的内在需要,并促使其在工作和生活状态中达到平衡,从而提升高校教师群体的幸福感。

参考文献:

[1] 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.

[2] OSWALD A J, PROTO E, SGROI D. Happiness and productivity[J]. Journal of labor economics,2015,33(4):789-822.

[3] KRAUSE-PILATUS A. Happiness and work[J/OL]. [2022-07-05]. https://ssrn.com/abstract=2502295.

[4] WESARAT P, SHARIF M, MAJID A. A conceptual framework of happiness at the workplace[J]. Asian social science,2014(34):78 - 88.

[5] DIENER E. Subjective well-being[J]. Psychological bulletin,1984,95(3):542-575.

[6] MIRET M, FéLIX C F, SOMNATH C, et al. Health and happiness: cross-sectional household surveys in Finland, Poland and Spain[J]. Bulletin of the World Health Organization,2014,92(10):716-725.

[7] 程婕.国民幸福报告出炉 越容易买房越幸福?[N].北京青年报,2015-02-13(A15).

[8] KETCHEN D J. A primer on partial least squares structural equation modeling [J]. Long range planning,2013,46(1/2):184-185.

[9] DIENER E, SUH E M., LUCAS R E, et al. Subjective well-being: three decades of progress[J]. Psychological bul-

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

letin,1999,125(2):276-302.
[10] DIENER E, WIRTZ D, TOV W, et al. New well-being measures: short scales to assess flourishing and positive and negative feelings[J]. Social indicators research,2010,97(2):143-156.
[11] 王艳萍.幸福经济学研究新进展[J].经济学动态,2017(10):128-144.
[12] DIENER E, SUH E M. Culture and subjective well-being[M]. Cambridge, MA: MIT Press,2003:185-218.
[13] NG W. The duality of wealth: is material wealth good or bad for well-being? [J]. Journal of social research and policy,2013(4):7-19.
[14] LAYARD R, MAYRAZ G, NICKELL S J. The marginal utility of income[J]. Journal of public economics,2008,92(8):1846-1857.
[15] CLARK A E, FRIJTERS P, SHIELDS M A. Relative income, happiness, and utility: an explanation for the easterlin paradox and other puzzles[J]. Journal of economic literature,2008,46(1):95-144.
[16] JEBB A T, TAY L, DIENER E, et al. Happiness, income satiation and turning points around the world[J]. Nature human behaviour,2018,2(1):33-38.
[17] STEVENSON B, WOLFERS J. Subjective well-being and income: is there any evidence of satiation? [J]. The American economic review,2013,103(3):598-604.
[18] BRICKMAN P, CAMPBELL D T. Adaptation level theory: a symposium[M]. New York: Academic Press,1971:287-302.
[19] EASTERLIN R A. Does economic growth improve the human lot? some empirical evidence[M]//DAVID P A, REDER M W. Nations and households in economic growth, Washington DC: Academic Press,1974:89-125.
[20] LUTTMER E F. Neighbors as negatives: relative earnings and well-being[J]. Quarterly journal of economics,2005,120(3):963-1002.
[21] FERRER-I-CARBONELL A. Income and well-being: an empirical analysis of the comparison income effect[J]. Journal of public economics,2004,89(5-6):997-1019.
[22] BOYCE C J, BROWN G D A, MOORE S C. Money and happiness: rank of income, not income, affects life satisfaction[J]. Psychological science,2010,21(4):471-475.
[23] BOYCE C J, WOOD A M, BANKS J, et al. Money, well-being and loss aversion: does an income loss have a greater effect on well-being than an equivalent income gain? [J]. Psychological science,2013,24(12):2557-2562.
[24] GILOVICH T, KUMAR A, JAMPOL A. Wonderful life: experiential consumption and the pursuit of happiness[J]. Journal of consumer psychology,2015,25(1):152-165.
[25] CHEUNG F, Lucas R E. When does money matter most? examining the association between income and life satisfaction over the life course[J]. Psychology and aging,2015,30(1):120-135.
[26] KAHNEMAN D, Deaton A. High income improves evaluation of life but not emotional well-being[J]. Proceedings of the national academy of sciences of the United States of America,2010,107(38):16 489-16 493.
[27] DIENER E, LUCAS R E, OISHI S. Advances and open questions in the science of subjective well-being[J]. Collabra psychology,2018,4(1):15.
[28] 高启杰,费佐兰.居民个体收入、主观幸福感及影响机制[J].武汉大学学报(哲学社会科学版),2019,72(4):173-184.
[29] 胡春萍,吴建南,王颖迪.相对收入、收入满意度与主观幸福感[J].西安交通大学学报(社会科学版),2015,35(3):85-94.
[30] MACKERRON G. Happiness economics from 35 000 feet[J]. Journal of economic surveys,2012,26(4):705-735.
[31] CLARK A E. Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? [J]. Labour economics,1997,4(4):341-372.
[32] 王霞,张开利,张付芝,等.高校教师主观幸福感的实证分析[J].当代教育科学,2017(9):28-32.
[33] 周喜华.高校青年教师职业忠诚与幸福感及社会支持[J].中国健康心理学杂志,2014,22(5):746-747.
[34] 陈红艳.陕南地方高校教师职业幸福感及其与离职意向的关系研究[J].中国成人教育,2015(16):115-117.
[35] HAWKES N. Happiness is a U shaped curve, highest in the teens and 70s, shows survey[EB/OL].[2022-07-10]. https://www.bmj.com/content/344/bmj.e1534.full.
[36] CLARK A E. Four decades of the economics of happiness: where next? [J]. Review of income and wealth: journal of the international association for research in income and wealth,2018,64(2):245-269.
[37] 赖芳.高校教师工作压力、工作价值观和幸福感的关系研究[J].教育与职业,2013(32):69-70.
[38] 刘亮军,郭凤霞.高校教师主观幸福感与教学质量的关系:基于中部省域地方本科高校教师的实证研究[J].高

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

教探索,2020(8):94-100.
[39] 刘珈彤,朱晓文,李玉磊.制度、平台与人际关系:高校"青椒"职场生活质量核心要素的质性探析[J].中国青年研究,2021(3):110-119.
[40] ZIMMERMANN A C, EASTERLIN R A. Happily ever after? cohabitation, marriage, divorce, and happiness in germany[J]. Population and development review, 2006, 32(3):511-528.
[41] STUTZER A, FREY B S. Does marriage make people happy, or do happy people get married? [J]. Journal of socio-economics, 2006,35(2):326-347.
[42] 张玉柱,金盛华.高校教师职业幸福感调查与影响因素分析[J].教育科学,2013,29(5):51-57.
[43] STEPTOE A, DEATON A, STONE A A. Subjective wellbeing, health, and aging[J]. The Lancet,2015,385:640-648.
[44] OKUN M A, STOCK W A, HARING M J, et al. Health and subjective well-being: a meta-analysis[J]. International journal of aging and human development,1984,19(2):111-32.
[45] 陈雯静.陕西省高校教师工作幸福感现状、影响因素分析及对策建议[J].当代教育实践与教学研究,2019(21):123-124.
[46] SIEGRIST J, WAHRENDORF M. Work stress and health in a globalized economy[M]. Switzerland:Springer,2016:11.
[47] REEVY G M, DEASON G. Predictors of depression, stress, and anxiety among non-tenure track faculty[J]. Frontiers in psychology,2014,701(5):1-17.
[48] 岳经纶,颜学勇.工作-生活平衡:欧洲探索与中国观照[J].公共行政评论,2013,6(3):14-37,166-167.
[49] LEI W, RUSYIDI B, CLAIBORNE N, et al. Relationships between work-life balance and job-related factors among child welfare workers[J]. Children & youth services review,2013,35(9):1447-1454.
[50] HAAR J, CARR S C, ARROWSMITH J, et al. Escape from working poverty: steps toward sustainable livelihood[J]. Sustainability,2018,10(11):1-14.
[51] FRISCHMANN B. Spillovers theory and its conceptual boundaries[J]. William and Mary law review,2009,51(2):801-824.
[52] ARULDOSS A, KOWALSKI K B, PARAYITAM S. The relationship between quality of work life and work-life-balance mediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India[J]. Journal of advances in management research,2020,18(1):36-62.
[53] CARLSON D S, GRZYWACZ J G, FERGUSON M, et al. Health and turnover of working mothers after childbirth via the work-family interface: an analysis across time[J]. Journal of applied psychology,2011,96(5):1 045-1 054.
[54] SPARKS K, FARAGHER B, COOPER C L. Well-being and occupational health in the 21st century workplace[J]. journal of occupational and organizational psychology,2001,74(4):489-509.
[55] WINEFIELD H R, BOYDC, WINEFIELD A H. Work-family conflict and well-being in university employees[J]. The Journal of psychology,2014,148(6):683 - 697.
[56] SACKS D W, STEVENSON B, WOLFERS J. Subjective well-being, income, economic development and growth[J/OL]. [2022-07-10]. https://www.nber.org/papers/w16441.
[57] SACKS D W, STEVENSON B, WOLFERS J. The new stylized facts about income and subjective well-being[J]. Emotion,2012,12(6):1 181-1 187.
[58] NG W, DIENER E, AURORA R, et al. Affluence, feelings of stress, and well-being[J]. Social indicators research, 2009,94(2):257-271.
[59] MAQSOOD A, SALEEM J, BUTT M S, et al. Effects of the COVID-19 Pandemic on perceived stress levels of employees working in private organizations during lockdown[J]. Avicenna,2021(2):1-7.
[60] FAN W, LAM J, MOEN P. Stress proliferation? precarity and work-family conflict at the intersection of gender and household income[J]. Journal of family issues,2019,40(18):2 751-2 773.
[61] 沈红.中国大学教师发展状况:基于"2014 中国大学教师调查"的分析[J].高等教育研究,2016,37(2):37-46.
[62] BROUGH P, TIMMS C, O'DRISCOLL M, et al. Work-life balance: a longitudinal evaluation of a new measure across Australia and New Zealand workers[J]. The international journal of human resource management,2014,25(19):2 724-2 744.
[63] BOZEMAN B, GAUGHAN M. Job satisfaction among university faculty: individual, work, and institutional determinants[J]. The journal of higher education,2011,82(2):154-186.
[64] 张积家,陈栩茜,陈俊.高校教师生活压力的研究[J].应用心理学,2003(2):6-10.

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved. http://www.cnki.net

[65] 胡咏梅,元静.中国高校教师工资差距的实证研究[J].北京师范大学学报(社会科学版),2021(6):27-49.
[66] 刘爱玉,佟新.性别观念现状及其影响因素:基于第三期全国妇女地位调查[J].中国社会科学,2014(2):116-129,206-207.
[67] 范琳波,李健,尚莉,等.工作中付出-回报失衡与高校教师自评健康关系[J].工业卫生与职业病,2009,35(6):324-328.
[68] 顾辉.回归传统还是价值多元:当前社会性别观念研究的视角切换[J].学术界,2020(3):123-129.
[69] 杨洁,邵艳菊.孤独的前行者:高校初阶女教师的职业发展困境与身份建构[J].教育学术月刊,2022(3):97-103.
[70] 高耀明,黄思平,夏君.高校女教师的生存状态分析:以上海市为例[J].高等教育研究,2008(8):75-80.
[71] 赵叶珠.玻璃天花板下的守望:A 大学女教师工作满意度研究[J].云南民族大学学报(哲学社会科学版),2011,28(3):73-77.

(编辑:杨慷慨　校对:吴朝平)

Can Salary Increase Improve the Well-being of Faculty in Western China: An Analysis of Sequential Mediating Effects Based on Work Stress and Work-Life Balance

HU Yongmei, YUAN Jing
(*Faculty of Education*, *Beijing Normal University*, *Beijing* 100875, *China*)

Abstract: Since the concept of well-being was put forward, researchers at home and abroad have conducted many studies from different perspectives of discipline. However, the study on well-being focusing on faculty in universities and colleges is relatively lacking. According to the statistics, faculty's well-being in western China is at a medium level on average, and there is still a big income gap between faculty in western China and eastern or central China. Based on the survey data from faculty in western China, the influence of income on faculty's subjective well-being (SWB) and its mechanism were investigated. The results show that: firstly, there are no gender and age differences in the faculty's SWB, while there are significant differences among different marital statuses, health statuses, and universities; secondly, the level of salary is positively related to the faculty's SWB, while the proportion of basic salary and income expectations are negatively related to the faculty's SWB; thirdly, the work stress and work-life balance mediate the relationship between income and faculty's SWB; fourthly, there are gender differences in the mechanism of income affecting the faculty's SWB ,and work-life balance plays a more important mediating role in male faculty, while the work stress plays a more important mediating role in female faculty. Therefore, it is suggested that the government should strengthen the special investment in the construction of teaching staff in western universities in the financial appropriation of higher education, and guide the universities to increase the proportion of personnel expenditure and salary expenditure; based on improving the normal growth mechanism of basic salary, establish the investment mechanism linking the growth of personnel expenditures with the growth of colleges and universities funding to ensure the steady growth of performance-based salary and welfare expenditures; gradually narrow the gap between faculty's actual income and expected income; colleges and universities can take into account economic incentives and non-economic incentives to create a free, relaxed and harmonious working climate for faculty, to meet the inherent needs of faculty's teaching and scientific research and promote their balance between work and life, thereby improving the well-being.

Key words: faculty in western China; subjective well-being; income; work stress; work-life balance; sequential mediation model

(C)1994-2022 China Academic Journal Electronic Publishing House. All rights reserved.　http://www.cnki.net