

青年人才发展

DOI:10.15998/j.cnki.issn2097-6763.2026.04.010

# 精英光环如何成为象征暴力：精英院校 博士地方入职过程研究



李 星

(晋中学院 基础教育研究中心, 晋中 030619)

**摘 要:**在学术劳动力市场竞争加剧的背景下,精英院校博士入职地方高校成为重要职业路径。通过访谈 20 位任职于地方高校的“双一流”建设高校毕业博士,构建“个体能动性—场域约束—互动后果”分析框架,揭示其行为背后的理性逻辑与适应机制。研究发现,依据择业动机(主动/被动)与行动策略(延续/转型)两个维度,可识别出 4 类差异化模式:主动延续者延续原有科研节奏,以减缓向下流动带来的学术资本贬值;主动转型者积极对接地方需求,推动学术“在地化”,展现出较强的价值认同与服务意愿;被动延续者因制度挤压而维持原有轨迹,陷入产出停滞与身份认同困境;被动转型者以功利为导向,策略性地将学术资本转化为行政资本,体现出现实主义的适应逻辑。在结构层面,以量化指标为主导的资源配置体系,使学术时间沦为被精确规划与争夺的资源,加剧了研究的碎片化与内卷。同时,“中心—边缘”结构从物理空间、制度安排到文化认同多个维度重构了地方高校学者的学术场域,固化了其边缘地位。“精英光环”向象征暴力转化的机制是:在博士规模扩张与教职短缺的结构性矛盾下,精英院校的符号资本通过与个人能力绑定,构建起“精英即卓越”的认知框架。这种被误识的支配关系,使精英博士既承受超越实际的角色期待,又面临学术资本跨场域贬值的现实困境。其学术惯习与地方场域的张力,进一步导致身份认同危机与发展路径受阻。为此,应通过个体、院校与制度协同,打破精英博士的发展困局,超越结构性限制,助力高等教育强国建设。

**关键词:**象征暴力;精英光环;博士;精英院校;地方高校

[中图分类号]G640 [文献标志码]A [文章编号]20976763(2026)04010812

修回日期:20251216

基金项目:山西省人力资源和社会保障厅课题“山西省人才引进政策与高等教育集聚的功能叠加与优化路径研究”(RSKY202509)

作者简介:李星,男,山西昔阳人,晋中学院基础教育研究中心主任,副教授,教育学博士,主要从事教育基本理论研究。

引用格式:李星.精英光环如何成为象征暴力:精英院校博士地方入职过程研究[J].重庆高教研究,2026,14(4):108119.

**Citation format:**Li Xing. How the halo of elite becomes a symbol of violence: the local employment process for doctoral graduates from elite institutions[J]. Chongqing Higher Education Research, 2026, 14(4): 108119.

## 一、问题提出

随着我国高等教育从精英化向普及化深度转型,博士就业格局发生结构性变化,精英院校博士向地方高校的流动已从个别案例演变成为一种显著趋势。现有研究从不同维度揭示了这一现象的复杂成因与多元路径:在宏观结构层面,学术劳动力市场的高层次人才内部循环显著收缩,“下沉式就业”在涉农学科等领域已渐成规模<sup>[1]</sup>;在空间格局上,相关研究揭示了人才流动中“中西东流、东部内循环”的典型特征<sup>[2]</sup>;在微观动因方面,有学者识别出包括“溢出分流型”“家庭牵绊型”“性价比权衡型”等不同类型的流动模式<sup>[3]</sup>。尽管这些研究为我们理解精英博士的地方性流动提供了分析视角,但多数成果仍分散于特定学科、区域或个案分析之中,对“精英院校博士入职地方高校”这一主题的系统性探索仍显不足,其整体图景与深层机制尚待揭示。

基于上述定位,本研究围绕精英院校博士入职地方高校的择业行为,着重探讨以下问题:该选择在多大程度上可被理解为学术资本在新型场域中实现的主动再生产策略,抑或制度性结构挤压下的被动适应结果?在宏观制度约束与未来博士供需格局逆转的背景下,制度规训与地方高校特有的关系生态如何共同作用于其职业决策过程?面对组织承诺与更广阔职业发展机会之间的现实张力,个体又如何在这一过程中进行自我定位并规划发展路径?通过对上述问题的系统剖析,本文试图构建一个立足于经验事实、兼具解释力的中观分析框架,从而为理解我国学术劳动力市场转型过程中的人才流动逻辑提供新的研究视角。

## 二、分析框架与研究设计

### (一)文献综述与分析框架

尽管现有研究已从学科分布、空间格局与微观动因等侧面,初步揭示了精英博士向地方高校的流动现象,但直接以此为主题的系统性研究仍显不足。相关讨论大多散见于“博士毕业生择业倾向”“早期学者职业发展”“高校教师学术社会化”等相邻议题中。现有文献主要形成了4条阐释路径。

第一,基于个体发展的线性叙事。参考“预期社会化—组织社会化”框架,揭示了学术志业从浪漫想象到现实解构的轨迹。工薪阶层博士生具有追求学术事业的强烈倾向,精英主义信仰在维持习惯和影响职业决定方面具有重要作用,但博士教育阶段学术志业作用最大,入职后学术志业的解释力明显下降<sup>[4-5]</sup>。

第二,聚焦制度文化的双重效应。受行政逻辑评价体系支配的影响,青年教师多倾向于服从和适应这种压力型制度文化环境,这不仅加重了青年教师的焦虑感,也不利于学术劳动力再生产和学术劳动力市场的可持续发展<sup>[6]</sup>。有研究指出,这种压力型制度文化还对组织实践和人际关系有重大影响<sup>[7]</sup>。

第三,关注关系网络资本化悖论。基于人际关系的推拉机制对留住人才具有积极作用<sup>[8]</sup>,领导支持对人际关系维系也至关重要<sup>[9]</sup>,但其实质上可能是学术庇护主义的制度展演,即通过情感劳动将个体纳入等级化再生产网络。

第四,批判结构一个体的职业失范。既有研究揭示了出版锦标赛制度通过政策工具理性(如绩效指标、晋升标准)诱致学术职业发展路径的系统性偏移,博士生阶段出现知识生产商品化、贬低课程作业、会议参与和助教资格等趋势<sup>[10]</sup>,入职后容易发展成为具有强烈重商主义和竞争内涵的学者<sup>[11]</sup>。

尽管现有关于博士就业、早期学者职业发展与高校教师社会化的研究积累了丰富的文献,但这些

成果往往隐含一种将学术职业视为静态稳定、缺乏流动性的理论预设,即假定存在一个同质化的、以科研为核心且资源充裕的理想型学术环境,并成为学者普遍追寻的职业目标。然而,对于从顶尖院校进入地方高校任职的博士毕业生而言,其面临的职业情境与心理体验具有显著差异性。他们既承载着在精英学术环境接受系统训练的过往经历,又必须应对入职地方高校后所产生的适应张力、身份重构与职业抉择。该群体选择地方高校并非一种“退而求其次”的被动结果,而是在结构性条件与个体能动策略相互制约下所做出的现实抉择。因此,其背后的理性逻辑应被置于学术资本市场定位、职业阶梯认知、工作与生活平衡追求等多重维度中重新审视。本研究旨在弥补这一研究缺口,致力于揭示从核心学术机构向地方高校流动这一特定路径背后的复杂动机与理性决策。

本文构建了“个体能动性—场域约束—互动后果”的分析框架,旨在弥补既有研究对“精英博士入职地方高校”现象缺乏系统理论解释的不足。该框架以吉登斯(Giddens)的结构二重性思想与布迪厄(Bourdieu)的场域理论为理论基础。前者强调“个体能动性”与“场域约束”之间相互建构的二元关系,后者将“场域约束”操作化为由资本分配、规则体系与惯习构成的结构性力量,用以剖析地方高校这一特定学术场域的运作逻辑。三者之间的互动催生“意外后果”,从而揭示学历贬值与职业流动中个体学术职业发展的异化轨迹,并指向学术治理重构的必要性。在具体分析中,本文依据动机倾向与行动策略划分出 4 种理想类型(主动—延续、主动—转型、被动—延续、被动—转型),以系统阐释精英博士择业的理性逻辑与职业路径分化,从制度性结构(如资源分配与时间规训)和关系性结构(如学术位阶与空间重构)两方面,考察地方高校场域对个体行动的结构约束与主体的适应机制,最后批判性反思微观互动所引发的宏观意外后果,包括精英学历符号价值的稀释及其向制度性象征暴力的转化,从而深化对当代学术再生产机制的理解。

(二)案例搜集与资料整理

本研究采用目的性抽样与最大变异抽样策略,以涵盖尽可能多样的背景特征与职业经历。样本量的确定一方面参照同类定性研究的常见规模,另一方面也在资料收集过程中持续进行初步分析,直至新增样本不再提供新的重要信息维度,即达到信息饱和状态为止。最终,本研究共选取 20 名于 2020—2024 年毕业于“双一流”建设高校(界定为精英院校)并入职地方高校的博士毕业生进行深度访谈(见表 1)。在最大变异策略的实施上,本研究从以下多个维度进行最大化样本异质性:性别(男女均衡)、婚姻状况、学科领域(覆盖人文、社科、理学、工学)、博士毕业院校及当前工作单位所在区域(涵盖东、中、西部地区不同省份)。该策略旨在捕捉不同情境下个体经历的共性与差异,深刻揭示现象背后的生成机制与逻辑,而非追求对总体进行统计外推。需要说明的是,作为一种质性研究设计,本研究并不以样本的统计代表性为核心目标,20 位受访者的经历虽不足以直接推断博士群体的整体状况,但该策略呈现的丰富叙事与共同模式,能为理解学术劳动力市场的结构性矛盾提供关键经验证据与深层解释机制。

访谈提纲基于已有文献与理论框架设计,重点关注就业意向、读博期间学术资本积累、职业决策归因、入职后学术表现及对制度环境的评估等维度。典型问题包括:“您如何评价自己博士期间的学术表现”“现任职高校的考核标准与您的学术规划是否适配”“哪些因素在您选择当前岗位时产生了关键影响”,所有访谈征得访谈对象知情同意后录音并逐字转录。在资料分析过程中,严格遵循质性研究原则,旨在进行深入的主题分析和理论建构,而非追求量化的频率分布。分析侧重识别不同个案中呈现的模式、张力与机制差异,并特别注意反向案例和变异表现,以体现最大变异抽样的价值并增强研究的解释力。

表 1 受访者基本信息

| 编号  | 性别 | 年龄 | 婚否 | 学科专业   | 就读高校城市 | 就读高校层次    | 就业高校城市 | 就业高校层次 |
|-----|----|----|----|--------|--------|-----------|--------|--------|
| M1  | 男  | 28 | 未婚 | 生物学    | 北京     | “双一流”建设高校 | 宁波     | 双高高职   |
| M2  | 男  | 29 | 未婚 | 统计学    | 北京     | “双一流”建设高校 | 晋中     | 省属一本   |
| M3  | 男  | 32 | 已婚 | 电子信息   | 上海     | “双一流”建设高校 | 太原     | 省属一本   |
| M4  | 男  | 33 | 已婚 | 高等教育学  | 西安     | 一流学科      | 晋中     | 省属二本   |
| M5  | 男  | 30 | 未婚 | 基础心理学  | 上海     | “双一流”建设高校 | 福州     | 省属二本   |
| M6  | 男  | 30 | 已婚 | 行政管理   | 北京     | 一流学科      | 重庆     | 省属二本   |
| M7  | 男  | 28 | 已婚 | 机械     | 武汉     | “双一流”建设高校 | 长沙     | 省属一本   |
| M8  | 男  | 28 | 已婚 | 材料科学   | 武汉     | “双一流”建设高校 | 九江     | 省属二本   |
| F1  | 女  | 32 | 未婚 | 教育学原理  | 上海     | “双一流”建设高校 | 石家庄    | 省属一本   |
| F2  | 女  | 32 | 未婚 | 科学技术哲学 | 武汉     | “双一流”建设高校 | 武汉     | 省属一本   |
| F3  | 女  | 35 | 未婚 | 运动人体科学 | 北京     | “双一流”建设高校 | 晋中     | 省属二本   |
| F4  | 女  | 33 | 已婚 | 社会学    | 天津     | “双一流”建设高校 | 呼和浩特   | 省属一本   |
| F5  | 女  | 38 | 已婚 | 教育学原理  | 武汉     | “双一流”建设高校 | 郑州     | 省属高职   |
| F6  | 女  | 32 | 未婚 | 伦理学    | 武汉     | “双一流”建设高校 | 武汉     | 省属一本   |
| F7  | 女  | 35 | 未婚 | 运动康复学  | 北京     | “双一流”建设高校 | 晋中     | 省属二本   |
| F8  | 女  | 33 | 已婚 | 企业管理   | 天津     | “双一流”建设高校 | 杭州     | 省属一本   |
| F9  | 女  | 30 | 已婚 | 生物学    | 武汉     | “双一流”建设高校 | 晋中     | 省属二本   |
| F10 | 女  | 32 | 未婚 | 外国哲学   | 武汉     | “双一流”建设高校 | 武汉     | 省属一本   |
| F11 | 女  | 35 | 未婚 | 财政学    | 北京     | “双一流”建设高校 | 西安     | 省属二本   |
| F12 | 女  | 33 | 已婚 | 社会学    | 天津     | “双一流”建设高校 | 呼和浩特   | 省属一本   |

三、研究发现

在当前学术劳动力市场的结构性转型中,精英博士在向地方高校流动过程中携带的“精英光环”既构成独特的符号资本,又可能在制度环境中转化为隐形的支配力量。这种表面合理的期待,实则暗含被误识的权力支配关系。本研究从个体能动性 with 结构性约束双重视角出发,系统剖析精英博士入职地方高校过程中的理性选择与场域适应机制,以揭示这一流动现象背后的复杂动因与内在逻辑。

(一)个体能动性:择业动机类型与发展路径分化

精英院校博士流向地方高校并非同质化的过程,其初始动机深刻影响了后续职业发展的路径选择。依据动机的主动性与被动性,以及行动策略上的延续性与转型性,可构建一个包含 4 个类型的个体选择分析模型。这些选择本身并无优劣之分,其“理性”内涵是广义的,涵盖对学术发展、家庭生活与个人福祉等多重效用的综合权衡,而非局限于传统经济人假设下的工具理性。

1. 主动—延续:理性选择与学术坚守

该类博士的择业行为建立在理性选择的基础上,以个人效用最大化为原则,在职业稳定性、生活成本、家庭责任与学术发展之间进行系统性权衡,呈现典型的“成本—收益”决策机制。马克斯·韦伯(Max Webber)提出的“志业/职业”(calling/vocation)二元框架,为理解此类行为提供了理论支撑:职业关乎生计,志业则指向价值实现与生命意义。在优绩主义影响下,这类博士普遍将自我价值与卓越才能、勤奋努力及学术成就相绑定,坚信在机会平等的竞争环境中取得的成果理应获得相应的回

报。正如某受访者所言:“入职时我就明确,必须延续博士期间的科研节奏,发论文、拿课题是立足之本。无论如何,坚持做好自己——今年刚评上副高,目前主持 1 项国家青年基金、2 项省级课题。”(F1-20241009)该叙述体现了清晰的目标导向与行为一致性,显示其试图在地方高校环境中延续精英学术训练所塑造的科研惯习。作为学术职业生涯的起点,精英博士通常对入职地方高校抱有较高预期,尤其重视能否在初期阶段产出有显示度的学术成果并赢得相应学术声誉。已有研究指出,高校教师的博士学位授予单位声望与其初职机构声望之间存在显著正相关<sup>[12]</sup>。面对日益激烈的学术竞争,该类预期进一步强化了其延续原有科研节奏的行为模式。另一位受访者坦言:“我博士期间虽已发表 6 篇 C 刊,却仍感竞争严峻。学校对新进博士的要求亦水涨船高,且并非只看重数量。我的每一篇论文都以其现实关照获得了认可,这证明了其质量。”(M4-20241112)该回应反映出其在理性策略指引下的积极适应,即发展路径上倾向于维持原有的精英科研范式,如坚持高强度的学术节奏、以高水平论文与课题为核心目标,试图在资源相对受限的地方高校场域中最大限度地保持学术延续性,以抵御因向下流动可能带来的学术资本贬值。

## 2. 主动—转型:自主融合与在地转化

该类博士的择业行为源于对学术内在价值及社会服务使命的认同,其选择更多受到地方发展前景、政策支持或基层服务意愿的驱动,注重将学术专长与区域实际需求相结合,推动学术成果的现实转化。与纯粹追逐“拔尖竞优”的发展路径不同,他们更倾向成为扎根地方的学术耕耘者。正如韦伯所指出的,科学作为一种“天职”,其根本在于献身于有意义的知识创造,而非仅迎合外部评价与量化指标。一位受访者反思道:“我发文较少,源于对学界部分研究陷于复杂方法却思想贫瘠、脱离现实的反思。学术应守护真知——当然,我自身成果有限,能力亦不足。”(M6-20240805)为应对地方高校普遍存在的科研基础薄弱、团队支持不足等问题,部分院校通过设立科研中心、提供配套经费等方式,鼓励精英博士发挥引领作用,以期形成雁阵效应。在此类制度支持下,一些博士主动推进学术转型,依托机构平台组建团队,聚焦地方真实议题展开研究。例如,有受访者介绍:“2023 年我牵头成立的数字化教育研究中心已获学校每年 5 万元的经费支持,现正与一所小学合作开展 AI 教学实验。这种团队协作的科研模式,比个人单打独斗更能产出有影响力的成果。”(M4-20241112)此外,部分博士还通过参与学校学术委员会、学科建设等治理活动,积极拓展学术影响力与资源整合能力。然而,即便该类博士存在较强的意愿推进有组织科研,行政支持的缺位仍构成实质性障碍。一位受访者坦言:“虽在学术委员会中拓宽了视野、提升了协调能力,但在争取资源与构建团队时,却因缺乏行政的系统支持而举步维艰。”(F3-20240912)由此可见,该类博士的发展路径呈现显著的主动调适特征:通过重构学术身份、整合原有资本与地方需求,积极探索有别于传统精英院系模式的学术道路,最终实现学术实践的“在地化”融合与创新。

## 3. 被动—延续:制度挤压与艰难维系

该类博士的择业行为并非主动选择,更多源于精英学术场域激烈竞争(如“非升即走”制度)所带来的结构性压力,呈现明显的被动妥协特征。这种竞争压力并未因进入地方高校而消解,在优绩主义主导的学术环境中,并非每位学者都能成功适应。竞争失利不仅消耗时间与精力,也加剧了其相对剥夺感,引发对学术评价体系的质疑与疏离。受访者 M5 坦言:“因学校限额申报,我今年未能申请国家课题。作为地方高校的青椒,我深感缺乏平台与人脉的支持,自信因此消磨,并对学术道路产生了怀疑。”(M5-20240802)当前国内高校普遍奉行“不发表就出局”的学术评价机制,将学术成就窄化为论文数量与课题级别,这一趋势引发学界广泛批评。2012 年签署的《旧金山宣言》(San Francisco Declaration on Research Assessment,简称 DORA),认为科学界不应该基于期刊的某些指标,如期刊影响因子,作为评价个人论文质量的替代性手段,或据此评价个体的贡献或作为决定是否雇佣、晋升以及资

助等的依据<sup>[13]</sup>。然而,为在现行体制中争取更多的生存和发展机会,许多博士不得不将主要精力投入课题申请与论文发表中,使学术志业蜕变为谋生手段,甚至动摇自我价值认同。研究显示,近年博士毕业生择业心态更趋现实,偏好有发展前景的稳定工作,对持续从事科研与发表的重视程度有所下降,整体就业满意度呈下降趋势<sup>[14]</sup>。另一受访者进一步印证了这一心态转变:“入职后,我面临科研进展缓慢与三年考核的双重压力。反复投稿被拒后,加之博士扩招带来的激烈竞争,我开始质疑学术‘内卷’的意义。”(M820240905)可见,该类博士的职业发展路径呈现停滞与迷茫状态,受平台落差、支持体系薄弱及学术惯习冲突等多重限制,常陷入产出停滞与身份认同危机,最终表现为结构性约束下的消极适应,进而逐步退出学术竞争。

#### 4. 被动—转型:功利取向与行政套利

该类博士的择业动机具有较强的功利导向,其核心动机在于通过行政职务获取资源控制权、权力地位与职业晋升机会。这一选择既深植于“学而优则仕”的传统文化观念,也契合当前地方高校行政权力主导的现实体制。尽管高校应以学术为核心功能,但行政化现象仍较为普遍,具备学术背景的精英博士常在展露一定能力后被吸纳进行行政系统。他们通常面临两种路径选择:一是进入学校党政或职能管理部门。这类路径的优势在于能够快速进入学校权力核心,获取资源配置的话语权和更广泛的行政人脉,为职业发展搭建高阶平台。有受访者提到:“有位副校长读博正好和我同一所学校,算是师姐吧。她动员我担任校办副主任,并强调在地方高校需有行政身份,否则学术工作也难以开展。”(M620240805)然而,此类岗位往往导致与学术专业领域完全脱离,造成专业能力逐渐退化。另一受访者的经历印证了这一点:“分管教学的副校长以前对接我们系,他曾推荐我去教务处任科长,还允诺解决配偶工作……但实际工作以行政杂务为主,专业发展基本停滞。专业是废了,天天打杂。”(F920241125)二是担任二级学院的行政职务。由于二级学院兼具学术与行政职能,此类岗位被认为可以在学术与行政之间取得平衡,既保持专业联系,又获得一定资源与管理经验,但其劣势在于需双向投入精力,可能导致学术与行政均难以深入。正如某受访者所说:“我博士毕业即获部级课题,后虽被领导多次劝说担任系副主任,但因担忧行政工作影响科研与职称,故始终未接受。”(M420241112)由此可见,该类博士往往采取策略性行动,将学术资本(如精英博士学位)转化为行政资本。尽管行政职务可能挤占学术发展的时间与精力,却能够提供更多的体制内资源与发展机会,尤其是对那些学术成果不突出者而言,拒绝此类机遇的现实条件往往不足。这充分折射出该类博士在特定制度结构中的现实理性与适应性选择。

#### (二)场域约束:制度规训与关系生态的双重塑造

精英博士入职地方高校后的发展样态不仅取决于个体选择,还深受结构性因素制约,包括制度性规训和关系性生态,二者共同构成地方高校场域中博士学术职业发展的深层结构性因素。

##### 1. 制度规训:资源分配计算化与学术时间重塑

我国学科建设历经数十年演变,在国家战略与资源竞争的双重驱动下,形成以量化指标为核心的资源配置体系。然而,重点学科建设工程在推动学科发展的同时,也异化为一场资源锦标赛,导致学术生态出现板结化趋势。在这一体系中,“双一流”建设高校与地方高校因资源与目标差异而形成分层生态位:前者依托政策优势聚焦前沿基础研究,构建学术卓越导向的评价体系;后者在资源约束下强调应用转化与服务地方,偏重量化绩效的实现。这种差异深刻影响了高校的组织逻辑与教师的学术实践,而学科评估制度进一步强化了资源分配的量化逻辑,即高校为获取资源与声誉,普遍将内部资源配置与学科排名绑定,促使基层单位将学术使命让位于绩效竞争。根据福柯(Foucault)的规训理论,学科通过一系列精细的规训技术,包括选拔考试、教学模式、研究规范与评价制度,实现对个体从思想到行为的全方位塑造<sup>[15]</sup>。身处这套规则体系中的个体,其价值被简化为论文数、课题等级等

可计量指标,成为一种“可计算的人”。

资源分配的量化模式对学术时间产生了深刻影响,不仅碎片化研究人员的时间分配,还强化了学术工作的加速主义倾向,使时间本身成为一种被精确规划、考核和争夺的资源。对刚毕业的精英院校博士而言,在学术规训体系下产生的时间秩序和道德承诺成为约束个体行动的重要机制,有文献将其概括为“读博时钟”<sup>[16]</sup>。入职后,他们面临“非升即走”聘任制下的考核压力,同时还需协调学术发展与家庭生活的叠加挑战。学术研究需要一定的主客观条件,如是否有课题、合作人员、资金支持,研究方案是否成熟,调查计划的准备情况等。《中国博士质量报告》显示,博士获得中级职称的平均年龄为 29.19 岁,获副高职称的平均年龄为 34.11 岁,获得正高职称的平均年龄为 39.73 岁<sup>[17]</sup>。这一阶段往往与成家立业、生育子女等人生重任相重叠。在多重压力下,个体不得不调整研究策略。有受访者表示:“严苛考核、教学任务与家庭责任剥夺了我的深入研究时间。原以为任教能获得自由,现实却是只能进行二手数据实证,原创性已沦为奢谈。”(F420241122)为在有限时间内维持产出,部分博士采取极致的时间管理策略:“我每年发七八篇论文,主要靠睡眠少,每天五六个小时,高效利用碎片时间阅读、限时完成任务、每日记录并反思,但也注意放松调整。”(F520240809)

然而,持续的高强度工作可能带来身心损耗。研究表明,30~40 岁的高校教师工作满意度最低,职业压力容易导致倦怠、抑郁、焦虑等心理问题<sup>[18]</sup>。可见,超负荷的职业压力导致个体应对外界刺激时产生过度反应,进而忽略内心体验和自我建设。另外,不同于上述做法,也有人选择抵抗竞速规则,改变生活目标,调整忙碌节奏,尝试多元化生存策略,拥有掌控自我的时间自由。“博士学历已然贬值,高校前景不明。我已获副高,就此离场。当下要务是掌握新技能、对接企业,果断为转行做好准备。有企业合作,将来也好转行。”(M820241009)

在上述时间策略的规划与实践中,精英院校博士的个体选择呈现显著差异,映射出其在结构性约束下的不同适应姿态。在这场充满不确定性的学术竞争中,每个人都在探索属于自己的时间政治与生活节奏,试图在制度约束与自我实现之间建立平衡。正如鲍曼(Zygmunt Bauman)所言,“自我实现”的真谛在于“保持未完成性和可塑性,留有足够空间试验别的可能……引导我们追求‘自我实现’的是对僵化的恐惧,而非对抵达终点的渴望”<sup>[19]</sup>。就这些博士而言,学术生涯的实质是在有限的可能性中持续开拓属于自身的节奏与意义。

## 2. 关系生态:学术位阶边缘化与学术空间重构

高等教育场域中存在一个稳固的“中心—边缘”结构。“双一流”建设高校凭借政策与资源优势,主导前沿研究并垄断学位授予、期刊传播及人才认证等核心资本,通过一套以学术卓越为名的评价体系持续巩固其支配地位。正如有研究指出,就职业院校层次对职业发展的影响仅当进入原“985 工程”高校或顶尖学科时优势才较显著<sup>[20]</sup>。这些机构同时控制知识生产与传播的关键机制,扮演学术“守门人”角色。精英院校通过严格的选拔和训练体制(如“研究—教学—学习”一体化模式)塑造符合其标准的学术主体。博士生在此过程中内化特定惯习,成为该秩序的制度实践者。地方高校因资源与话语权缺失,长期处于边缘位置,往往通过模仿中心院校的评价指标、强调特色学科与量化绩效以求发展,并在引进人才时依赖精英博士的光环效应。尽管期望借此提升排名、获取资源,但该策略进一步强化了对中心发展路径的依赖,使地方高校难以摆脱边缘性角色。在这一结构下,精英博士从中心向边缘的流动不仅是地理变迁,更意味着学术制度与学术文化的多维重构。具体表现为以下 3 个层面。

其一,物理空间的落差。科学设备的重要性不言而喻,根据《国家重大科技基础设施管理办法》,大科学装置是“代表国家参与全球科技竞争与合作的重要力量”<sup>[21]</sup>。相比之下,地方高校往往难以企及此类重大设施,因而在资源竞争中处于更为弱势的地位。F3 坦陈:“平台、团队、资金、课题对工科太重要了。学校老教师的知识结构过时,同事间合作困难,学校无力兴建大型实验室,有时需借用他

校资源。”(F320240912)地方高校受财力所限,大多只能提供基础办公条件以体现对人才的重视,如F7所述:“学校办公条件一般,入职时办公室也没有。后来学校给每个博士安排了工作室,配备了打印机、电脑,能感受到学校的诚意。”(F720240912)可见,从精英院校的先进平台到地方高校的有限硬件,物理空间的转换直接制约研究活动的有序开展。

其二,制度空间的隔阂。地方高校普遍存在行政权力与学术发展深度交织的治理模式,决策权常掌握在兼具高级职称与行政职务者的手中,普通教师被系统排斥于资源分配之外。过度行政参与不仅架空了学术评价,还加剧了学术原创性的衰竭。研究指出,教授参与学术事务与大学业绩呈正相关,而参与行政事务则与业绩呈负相关<sup>[22]</sup>。资源获取能力呈现梯度分化,地方高校内卷加剧,优势学科常对弱势学科形成碾压态势。M7反思道:“某项人才称号评选,‘双一流’建设高校名额充裕,普通高校名额稀少,理工科进一步挤压人文社科发展空间。去年院长参评也未通过,普通教师更无望。”(M720241108)精英院校博士面临地方陌生的制度环境,必须重新适应并构建其学术网络。然而,原有的精英学术网络因地理与制度双重隔离逐渐疏远,学缘作为“学术DNA”虽然深刻影响学者的认同与发展轨迹<sup>[23]</sup>,且博士期间发表对职后科研有积极影响<sup>[24]</sup>,但很难再对精英博士当下的科研与职业发展产生实质性的支持作用。当精英院校建立的学缘资本在个体流动后效用逐步衰减、个体在陌生制度中又无法重建学术网络时,低课题中标率会进一步消磨个体的职业发展信心。如F1所述:“以前导师把握方向,现在全靠自己。学校重视但治标不治本,同事间的学术交流也不足。”(F1-20241009)入职初期的低成就感对个体职业发展信念产生较重打击,进而影响其未来职业发展规划。

其三,文化空间的疏离。精英院校形成的学术习惯(如高强度科研节奏、国际化范式)与地方高校生存逻辑之间存在冲突。对精英博士的资源倾斜易引发同事的相对剥夺感,诱发人际疏离与隐性排斥,而且制度化的平均主义在压制学术资本优势的同时,又无形中强化了群体内部的保守心态。F5指出:“博士进来很尴尬,干不好被骂德不配位,干得好则被‘搭便车’。教学比赛无人参加,有事推诿,有利争抢。”(F520241014)地方高校学术竞争压力较小,教师学术生活形态差异显著。如M3所对比:“判断学校水平只需看寒暑假——读博时无假期,春节仍在准备课题、跟踪实验;现在教师们不仅寒暑假不在岗,平时也少见在校。”(M320241213)精英博士习得的学术话语需与地方高校注重应用、服务及行政化的语境适配,面临学术身份与话语策略调适。一项调查研究显示,本校毕业的教师通常比外校引进的教师具有更深的组织嵌入性,其学术行为更容易受既有制度环境与文化氛围的影响<sup>[25]</sup>。在跨场域调适中,精英博士往往面临学术身份认同与沟通策略的双重重构。尽管地方高校的引才政策提供了一定的物质与平台支持,但仍难以从根本上弥补其学术生活空间系统性缺失带来的发展困境。

总之,学术发展本质上具有空间依赖性,不仅依赖机构平台与群体协作,更依赖交流频繁的学术文化,但地方高校常忽视精英博士学术网络断裂与文化重建的困难,致其深陷前述的孤岛境遇。如何通过制度创新弥合资源裂隙、构建有利于学术延续与转型的生态氛围,成为地方高校与精英博士共同面临的挑战。

### (三)互动后果:精英稀缺被稀释与制度性象征暴力

精英博士与地方高校的结合,初衷本是双赢之举,却引发一系列不利后果。这些后果既表现为精英学历稀缺性的持续稀释,又体现为光环效应异化为制度性象征暴力,折射出当前学术生态中目的与结果的悖反。

#### 1. 规模扩张与岗位稀缺:精英文凭的贬值困境

从个体选择与结构约束的视角进一步延伸可知,全球学术系统正日益陷入一个突出的结构性矛盾之中:博士培养规模的持续扩张与终身教职岗位的结构性短缺之间的极度失衡。这一矛盾不仅加

剧了学术系统内部的竞争压力,也持续稀释传统精英学历的稀缺性。需要指出的是,该问题并非新近涌现,在欧美发达国家早已显现并逐步固化为制度痼疾。以美国为例,其学术劳动力市场的结构失衡早在2015年便相当严峻,当年授予博士学位人数约5.5万,而新增终身教职岗位仅1.5万个<sup>[26]</sup>。这一显著差距不仅反映出当时学术就业市场的剧烈扭曲,也为理解当前全球范围内博士就业的结构性困境提供了历史参照。

随着博士规模与稳定学术岗位之间差距的持续扩大,“学术通货膨胀”已不可避免。访谈中多位博士提及的待遇变化清晰地体现了这一趋势:“即便在高职,博士安家待遇也在收缩。此前由市里承担、分期支付的安家费现已减少或绝口不提,引进门槛反而持续抬高,承诺难以落实。”(F20241213)这一叙述表明,博士学位作为学术资本,其市场价值在经济下行与供给过剩的双重压力下正遭遇实质性贬值,其根源在于高校对排名竞争、资源汲取与成本转嫁的制度性依赖<sup>[27]</sup>。高等教育系统通过不断扩招博士来满足科研与教学的即时需求,却未能同步构建相应的职业发展路径,最终导致系统性供需断裂。

与此同时,博士生被塑造为高技能弹性劳动力,而且低边际成本与责任转嫁的运行机制也在不断加剧学术劳动力市场的“公地悲剧”<sup>[28]</sup>。这种缺乏有效规制的学术再生产模式,不仅过度消耗博士生的学术劳动力,更导致整体学术生态的不断恶化。访谈中,一位博士的陈述颇具代表性:“与成果丰硕的理工科博士相比,我入职时仅有2篇北核,显著低于学校引进博士的平均水平,这使我怀疑自己是否适合从事学术职业。”(M120241112)这种将系统性的产出压力归因于自身能力的倾向,正是学术场域中象征暴力运作的微观体现。吊诡的是,系统对精英学历符号的高度追捧与其实际价值的持续稀释之间所形成的张力,恰恰为象征暴力的运作提供了潜在条件。

## 2. 从精英光环到象征暴力:制度性象征支配的形成

精英光环不仅是一种认知偏差,更实质性地演变为制度性象征暴力。它既指向对顶尖院校符号资本(如排名、声誉)的内化认同,也包含对“天赋—努力—成就”这一线性逻辑的坚定信念。根据布尔迪厄的场域理论,这种象征暴力通过教育制度所授予的学衔、文凭等符号资本,将支配关系合法化,并使其被误识为合理的自然秩序<sup>[29]</sup>。一位博士反思道:“以为好学校出来就一定强,到了地方院校才发现光环多是平台加持。”(F420241215)精英光环成为学术资本主义与高校等级制共谋的产物,通过机构声望与个人能力的符号置换,实现学术资本垄断和权力再生产。在这一过程中,精英院校凭借学位和标准制定权垄断门槛,地方高校通过引进精英博士、模仿评价体系争取资源强化对中心规则的依赖,博士个体则陷入持续发表和课题申报的锦标赛中以维系其精英身份。

当精英博士进入地方高校,光环迅速遭遇解构。这一“硬着陆”的本质是“中心—边缘”结构性矛盾的个体化转嫁,即地方高校期望借助精英博士实现跃升却缺乏相应支持,精英博士发现其学术惯习(如理论导向、国际化写作)与强调应用、行政主导的地方场域严重不适配。一位受访者表示:“博士期间学的是理论前沿,到这里却被要求做横向课题、带竞赛、参与认证,无人引导,感觉积累被‘清零’了。”(M320241125)学术精英身份需靠持续产出来维系,一旦脱离原有学术网络便迅速贬值,导致以下后果:学术价值被简化为可量化符号;跨场域惯习难调适,学缘资本衰减且本地网络未建立;身份发生断裂,从“体制守护者”变为“秩序挑战者”,遭遇同侪排斥与制度惰性。另一位博士指出:“同事表面客气,却说你是来‘搅局’的,项目申报时又排斥你,觉得你不懂‘本地规矩’。”(F120241205)

在学术加速主义时代,精英博士成为新型“学术无产阶级”,依赖自我剥削在机构博弈中艰难生存。学术职业嵌入生命历程的多重时间性冲突(成家、育儿、住房等),与科研黄金期高度重叠。地方高校职位虽然提供了一定资本组合与风险缓冲(如安家费、工资补贴),但因缺乏学术制度保障和良性生态支撑,终成“次优选择”。一位博士坦言:“选择这里是为安家,市、区、学校补贴算下来总共七

八十万。但代价就是平台支持有限,发文章全靠自己,是在透支过去积累。”(M220241112)

真正的问题在于,精英博士引进与选择入职地方院校的初衷是提升学术产出、实现个人价值与优化资源配置,却意外陷入一场无尽的符号游戏:精英院校不断抬高评价标准,地方高校持续跟进模仿,而博士个体则背负光环期待,在不断内卷中重复“炼金劳作”,实质却远离了知识创新与学术志业的本质。在此形势下,除非进行制度反思与结构重构,否则象征暴力循环将持续下去,精英博士的学术生命亦将在裂缝中被持续消耗。

## 四、结论与建议

### (一)研究结论

精英博士向地方高校流动的现象可以从“个体能动性—场域约束—互动后果”3个维度加以阐释,主要研究结论如下。

第一,个体流动路径呈现多元分化的特征。基于择业动机(主动/被动)与行动策略(延续/转型)两个维度,可构建4类流动路径模型:主动延续者延续原有科研节奏,以减缓向下流动带来的学术资本贬值;主动转型者积极对接地方需求,推动学术“在地化”,展现出较强的价值认同与服务意愿;被动延续者因制度挤压而维持原有轨迹,陷入产出停滞与身份认同困境;被动转型者以功利为导向,策略性地将学术资本转化为行政资本,体现出现实主义的适应逻辑。

第二,结构因素对个体发展形成系统性制约。在制度层面,以量化指标为核心的资源配置体系不仅重塑了学术时间,还强化了“加速文化”,导致时间被高度管控与竞争化;在关系层面,“中心—边缘”结构从物理条件、制度设计到文化认同等多个维度重构了学术空间,固化了其边缘地位。

第三,学术劳动力市场存在深层张力与认知悖反。博士规模扩大与教职稀缺导致精英学历的价值被稀释,“精英光环”演变为一种制度性象征暴力,将符号资本与个体能力强行绑定。在此过程中,地方高校教职被建构为“次优选择”,折射出学术供需的结构性失衡与目的一结果之间的根本性悖反。

### (二)研究建议

为破解精英院校博士在地化发展的困境,推动其实现从“符号优势”向“实质贡献”有效转化,本文从个体、院校与制度3个层面提出如下建议。

第一,精英博士应主动淡化“精英身份”的符号枷锁,积极融入地方发展语境,将学术训练所获能力转化为解决实际问题的切行动。以专业实力“亮剑”,把每一项任务都保质保量完成,努力成为能独立解决问题的贡献者。唯有如此,才能实现从“象征性精英”到“实质性贡献者”的身份转变,真正赢得认可。

第二,地方高校须系统提升行政管理与组织协同效能,优化学术生态与评价机制,构建包容、开放、支持跨学科融合与产学研协作的制度环境。高校应着力打造更加公平、协作的组织文化,持续改善校内制度与学术生态,为精英博士提供落地生根的平台支撑和职业发展空间。

第三,加大对弱势地方高校的政策与资源倾斜,强化学术评价体系的服务导向,推动建立牵引区域发展与国家战略需求的创新治理结构。高等教育应弱化院校等级偏见,重塑平等、合作与进步的学术价值观。地方高校可积极发挥贴近地方产业的优势,开展与地方深度融合的产学研实践,如南宁师范大学博士团技术服务农业企业<sup>[30]</sup>、台州学院“1139科技小分队”助力企业节能增效<sup>[31]</sup>等,以此促进学术成果切实服务于现实需求。

### 参考文献:

[1] 罗英姿,张晓可.人力资本、信号与偏好:学术劳动力市场的“下沉式就业”及其对博士职业发展的影响[J].高等

- 教育研究,2023,44(10):4456.
- [2] 李永刚,化超凡. 研究型大学博士毕业生选择到什么地方高校获取教职——基于 2474 名高校青年教师简历的分析[J]. 重庆高教研究,2025,13(6):6982.
- [3] 李永刚. 从中心到边缘:研究型大学毕业博士入职地方高校的成因研究[J]. 学位与研究生教育,2025(8):60-70.
- [4] 张海生. 博士生学术发表的规训效应与早期学术职业发展[J]. 重庆高教研究,2025,13(3):6378.
- [5] 黄雪梅,王占军. 我国“双一流”建设高校教师学术职业社会化影响因素研究[J]. 中国高教研究,2020(2):92-97.
- [6] 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):1421.
- [7] Adeniji A, Salau K O, Oludayo O. Survey datasets on organisational climate and job satisfaction among academic staff in some selected private universities in southwest Nigeria[J]. Data in Brief,2018(19):16881693.
- [8] 姚玉龙,胡弼成. 他们为什么来三线城市高校做教师? ——一项对青年博士的叙事探究[J]. 大学教育科学,2020(4):8694.
- [9] Fessehatsion P W, Bahta D T. Factors affecting academic job satisfaction in the public institutions of higher education, eritrea[J]. Research on Humanities and Social Sciences,2016(11):46.
- [10] Horta H, Li H. Nothing but publishing: the overriding goal of PhD students in mainland China, Hong Kong, and Macau[J]. Studies in Higher Education,2023,48(2):263282.
- [11] Mantai L. Feeling more academic now: doctoral stories of becoming an academic [J]. The Australian Educational Researcher,2019,46(1):137153.
- [12] 徐志平,刘怡. 学术劳动力市场的分层结构——基于中国社会学博士互聘网络的分析[J]. 高教探索,2018(3):109115.
- [13] Governance Procedures of the San Francisco Declaration on Research Assessment [EB/OL]. (2021-08-20) [2025-10-20]. <https://sfdora.org/governance/>.
- [14] 许丹东,沈文钦,陈洪捷. 博士就业去向与择业心态——基于两次全国调查的对比分析[J]. 中国高教研究,2022(7):6975.
- [15] 华勒斯坦. 学科·知识·权力[M]. 刘健芝,等,编译. 北京:生活·读书·新知三联书店,1999:63.
- [16] 崔志梅. 知识生产模式转型对个体时间焦虑的影响——基于延期毕业博士生的实证研究[J]. 中国青年研究,2023(10):100108.
- [17] 中国博士质量分析课题组. 中国博士质量报告[M]. 北京:北京大学出版社,2010:66.
- [18] Pan B C, Shen X, Liu L, et al. Factors associated with job satisfaction among university teachers in northeastern region of China: a cross-sectional study [J]. International Journal of Environmental Research and Public Health,2015,12(10):127612775.
- [19] 齐格蒙特·鲍曼,瑞恩·罗德. 自我:与齐格蒙特·鲍曼对话[M]. 张德旭,译. 南京:南京大学出版社,2024:123.
- [20] 刘霄. 学术职业中的“高毕低就”与高校教师的职业发展[J]. 复旦教育论坛,2020,18(6):6370.
- [21] 关于印发实施《国家重大科技基础设施管理办法》的通知 [EB/OL]. (20141105) [2025-09-04]. <https://zfxgk.ndrc.gov.cn/web/iteminfo.jsp?id=19412>.
- [22] 史吉海,史华楠. 中国式“教授治校”和“教授治学”的理论分歧与制度耦合[J]. 复旦教育论坛,2023,21(4):36-42.
- [23] 江珊. 地方高校新生代青年教师活力探析[J]. 高教发展与评估,2022,38(6):8090,122.
- [24] 黄亚婷. 竞技与发表:高校青年引进人才科研究生产力的影响因素研究[J]. 国家教育行政学院学报,2021(2):76-85.
- [25] 陈轩瑾,解峰,窦天芳. 替代效应还是互补效应? ——商业化知识生产对学术知识生产的影响[J]. 技术经济,2018,37(10):9497.
- [26] 赫布·柴尔德里斯. 学历之死:美国博士消亡史[M]. 杨益,译. 上海:上海人民出版社,2023:8688.
- [27] Jonathan M, Lisa Y, Loleen B. Ph. D. Oversupply: The System Is the Problem [EB/OL] (20240621) [2025-12-29]. <https://www.insidehighered.com/advice/2021/06/22/how-phd-job-crisis-built-system-and-what-can-be-done-about-it-opinion>.

[28] Martinson B C. The academic birth rate: production and reproduction of the research work force, and its effect on innovation and research misconduct[J]. EMBO Reports,2011,12(8):758762.

[29] 布尔迪厄. 关于电视[M]. 许均,译. 沈阳:辽宁教育出版社,2009:1617.

[30] 从桌边到田间! 高校博士团“智才”服务赋能平陆运河经济带建设[EB/OL]. (2025-04-20)[2025-12-10]. <https://news.qq.com/rain/a/20250120A07JYT00>.

[31] 如何融入地方发展? 台州这所高校交出“精彩答卷”[EB/OL]. (2024-04-26)[2025-12-10]. <https://www.163.com/dy/article/J001JH6P0514FDFN.html>.

(责任编辑:杨慷慨 张海生 校对:张海生)

# How the Halo of Elite Becomes a Symbol of Violence: The Local Employment Process for Doctoral Graduates from Elite Institutions

Li Xing

(Center for Research in Basic Education, Jinzhong University, Jinzhong 030619, China)

**Abstract:** Against the backdrop of intensified competition in the academic labor market, taking up positions at local universities has become an important career path for doctoral graduates from elite institutions. Through interviews with 20 “Double First-Class” doctoral graduates working at local universities, an analytical framework of “individual agency-field constraints-interactive consequences” was constructed to reveal the rational logic and adaptation mechanisms behind their behaviors. The research finds that based on two dimensions of career choice motivation (active/passive) and action strategy (continuation/transformation), four differentiated patterns can be identified: active choosers either maintain their original research rhythm to delay capital depreciation or promote academic “localization”; passive employees either fall into output stagnation and identity dilemmas or strategically shift to administrative positions for development. At the structural level, the resource allocation system dominated by quantitative indicators has turned academic time into a resource subject to precise planning and competition, exacerbating the fragmentation and acceleration of academic burnout. Meanwhile, the “center-periphery” structure has systematically reconfigured the academic field of local university scholars from physical space, institutional arrangements to cultural identity, solidifying their peripheral status. The core mechanism of the transformation of the “elite halo” into symbolic violence lies in the structural contradiction between the expansion of the doctoral population and the shortage of teaching positions. The symbolic capital of elite institutions, by binding with individual ability, has constructed a cognitive framework of “elite equals excellence”. This misrecognized dominance relationship makes elite doctoral graduates both bear role expectations beyond their actual capabilities and face the reality of the depreciation of academic capital across fields. The tension between their academic habits and the local field further leads to identity crises and blocked development paths. The research suggests that the development predicament of elite doctoral graduates needs to be resolved through the synergy of individuals, universities, and systems, transcending structural limitations to contribute to building China into a leading country in higher education.

**Key words:** symbolizing violence; elite halo; doctoral graduates; elite colleges; local universities