

高校教师社会资本型群体特征对工作绩效的影响

——基于深度访谈的质性研究

孙悦

赣南师范大学 经济管理与法学院 江西 赣州 341000

【摘要】：本研究探讨了高校教师群体社会资本及其对教师绩效的影响。通过对江西省20位高校教师的深度访谈，研究发现，教师社会资本主要体现在学术互动网络、信任结构和共享的合作规范。这些特征促进了教师之间的信任与合作，增强了信息流动和资源共享，从而提高工作效率与创新能力。社会资本通过四种机制影响教师绩效：信息支持降低了不确定性，合作增效提升了产出效率，情感支持增强了职业投入，规范约束确保了团队稳定。研究还发现，社会资本在不同职业阶段和学科背景中作用不同，过度合作可能导致排他性，限制外部资源引入。本研究表明，学术合作网络和团队信任是提升教师绩效的重要因素。高校应加强跨学科合作，优化资源共享，并提供情感支持，以提升整体绩效。

【关键词】：社会资本；高校教师；工作绩效；质性研究

DOI:10.12417/2705-1358.26.05.056

1 引言

习近平总书记强调，要按照发展新质生产力要求，畅通教育、科技、人才的良性循环。高校是教育发展、科技创新、人才培养“三位一体”的综合性平台，高校教师是教育、科技、人才一体化发展的重要推动者。既有研究围绕高校教师工作绩效展开了大量探讨，主要从个体能力、职业动机、工作特征以及制度激励等角度进行解释。然而，这类研究在分析单元上多以个体或制度为中心，对教师之间的互动关系及其所形成的群体结构关注不足。与一般组织成员不同，高校教师的工作具有高度的专业性与协作性特征。无论是科研项目申报、论文发表，还是课程改革与教学创新，教师的工作过程都深度嵌入于学术共同体和组织关系网络之中。教师并非孤立行动者，其绩效表现往往受到同事支持、学术网络与团队合作等非正式关系因素的深刻影响。

社会资本理论为理解这一现象提供了重要视角。社会资本强调社会关系网络及其所蕴含的信任、规范与资源动员能力，对个体行为和绩效具有重要影响。基于此，本文从群体视角出发，将社会资本界定为高校教师在长期互动中形成的稳定关系结构与共享规范，采用深度访谈方法，系统分析高校教师社会资本型群体特征的表现形态及其对教师工作绩效的作用机制。

2 文献综述

高校教师绩效研究通常聚焦于个体特征、工作特征、制度安排和外部环境等因素。现有文献表明，教师的专业能力、学术动机、工作满意度和学校的激励机制等对教师绩效有重要影响。然而，较少有研究将焦点集中在教师群体内部的互动关系及社会资本对教师绩效的影响。

研究表明，教师群体内部的社会资本，特别是学术合作网络、同事支持与信任关系，能够促进知识共享、增强团队合作，并提升工作效率^[1]。例如，跨学科科研合作过程中隐性知识共享与创新思维碰撞是知识创新的重要动力，在很大程度上影响着创新驱动发展战略的深入实施^[2]。同时，教师间的社会支持网络也能增强职业认同感和工作投入，从而提升整体绩效^[3]。尽管已有研究探讨了社会资本对教师绩效的影响，许多文献仍侧重于个体层面的社会资本资源，如教师个人的学术关系和合作机会^[4]。这些研究大多未深入分析社会资本作为群体特征，如何通过集体信任、合作规范和资源共享等方式，影响教师的整体绩效。因此，从群体层面分析社会资本对教师绩效的作用，有助于理解教师在群体互动中的合作机制及其对绩效的影响。

此外，社会资本的作用也受到一定限制。一些研究发现，过度的合作或资源共享可能带来管理成本的增加，甚至导致研究效率下降^[5]。同时，社会资本分布不均可能加剧教师间的绩效差距，尤其是在资源获取不平等的情况下^[6]。尽管如此，大

作者信息：孙悦(1990.08—)，女，汉族，江西赣州人，博士研究生，讲师，研究方向：绩效管理 with 评估。

项目基金：江西省教育厅科学技术项目“高校教师群体特征与工作绩效关系的实证影响研究——以江西省高校为例”(项目编号：GJJ180785)

多数研究认为，社会资本仍是提升教师绩效的关键因素。本研究旨在深入探讨社会资本维度，特别是学术网络、同事支持和信任机制，如何通过群体层面互动作用影响高校教师绩效。

3 研究方法

为全面理解高校教师群体社会资本的形成机制及其对工作绩效的影响，本文采用深度访谈这一质性研究方法。与量化研究相比，深度访谈能更好地揭示教师在教学与科研中的主观体验、合作关系及社会资本的实际作用，为理论与实证数据提供更丰富的视角。本研究采用半结构化访谈，确保内容统一的同时允许受访者自由阐述经验。访谈对象为江西省20位在职高校教师，涵盖不同学科背景、职称层次和高校类型，通过目的性抽样确保样本多样性与代表性。访谈围绕教师日常学术互动与合作，重点分析合作形式、频率、团队稳定性及教师在团队中的角色，探讨信任关系、社会资本在教学、科研和职业发展中的支持作用，并讨论高校制度设计对社会资本积累与利用的影响。

数据分析采用主题分析法，首先进行开放编码，标记关键概念，随后通过反复比较与聚类形成学术互动网络、信任结构、合作规范和情感支持等主题，结合社会资本理论分析群体层社会资本如何通过信息支持、合作增效、情感支持等机制影响教师绩效。同时，通过跨案例分析，揭示不同学科、职称和职业阶段教师在社会资本利用上的差异。

4 分析与讨论

4.1 高校教师群体的社会资本特征

通过深度访谈，本研究揭示了高校教师社会资本型群体的三大核心特征：稳定的学术互动网络、基于长期合作的非正式信任结构以及共享的合作规范与群体认同。

1. 稳定的学术互动网络

访谈显示，大部分教师的工作并非孤立完成，而是依赖于稳定的学术互动网络。无论是在科研合作、教学改革还是团队项目中，教师们都通过长期的学术互动逐步形成了固定的合作团队。这种合作不仅增强了教师之间的信任，也降低了工作中的不确定性。访谈数据显示：“很多项目机会和实验资源，都是通过团队内部非正式渠道提前获知的，这些信息往往比正式通知更及时、更关键”（访谈09）。这种网络化的合作方式显著提高了教师的工作效率与创新能力。

2. 基于长期合作的非正式信任结构

信任是群体内合作的基础，访谈中的教师普遍强调，信任关系并非通过正式制度建立，而是在长期合作中自然而然地形成。例如，一位团队负责人提到：“我们团队内部有很强的信

任关系，大家对彼此的能力和态度都有了解，不需要每次合作都重新确认，效率更高”（访谈10）。这种基于信任的合作关系有助于提高团队凝聚力和工作效率，促进教学与科研的深入合作。

3. 共享的合作规范与群体认同

访谈还揭示，教师群体内部的隐性合作规范在维系合作稳定性方面发挥了重要作用。群体成员对于工作投入和合作责任有着默契的共识。一位教师提到：“在团队中，大家都清楚谁该做什么，虽然没有明确的规定，但如果长期不参与合作，肯定会被边缘化”（访谈17）。这种隐性规范强化了教师对群体的认同感，使得教师在合作中更加投入，也提升了整体绩效表现。

4.2 社会资本对教师绩效的作用机制

社会资本通过多重机制影响教师的工作绩效，主要包括信息支持、合作增效、情感支持和规范约束四个方面。

1. 信息支持机制：降低绩效不确定性

教师群体中的社会资本促进了信息的共享和资源的快速流动。访谈中的一位科研教师提到：“很多重要的项目机会，通常是团队内部先获悉，通过内部沟通，能够提前准备，从而提高了成功率”（访谈11）。这种信息支持不仅提高了教学和科研活动的有效性，也帮助教师更好地应对工作中的不确定性和挑战。

2. 合作增效机制：提升工作效率与质量

稳定的合作关系使得教师能够集中精力在自己的专长领域进行深入研究。一位教师强调：“与团队中的其他成员分工合作后，我可以专注于我的研究方向，而不必浪费时间重复其他部分的工作”（访谈18）。通过合作分工，教师能够更高效地利用自己的优势，提高科研和教学成果的产出。

3. 情感支持机制：增强职业投入感 社会资本也通过情感支持促进教师的职业投入感。访谈中多位教师表示，来自同事的理解和支持帮助他们缓解了教学和科研中的压力。“有时候工作压力很大，但知道团队里有同事支持我，我会更有动力坚持下去”（访谈12）。这种情感支持有助于提高教师的工作满意度和职业韧性，从而影响其长期的工作绩效。

4. 规范约束机制：强化绩效稳定性

教师群体中的合作规范和信任关系不仅促进了工作效率，也在无形中约束了教师的行为。通过群体规范的内化，教师在合作过程中更加自觉地承担责任，避免机会主义行为的出现。例如，一位教师提到：“团队成员之间相互监督，大家都知道如果不履行责任，长期不参与合作，会被大家孤立”（访谈17）。

这种规范化的合作氛围确保了教师绩效的持续稳定。

4.3 情境差异与社会资本的作用边界

在不同的职业阶段和学科背景下,社会资本对教师绩效的影响方式有所不同。访谈显示,青年教师普遍依赖社会资本来获取科研支持和教学资源,而资深教师则更多依赖社会资本进行资源整合和团队领导。例如,一位资深教授提到:“随着经验的积累,我更注重通过学术网络整合资源,而不是依赖团队中的某一位成员”(访谈14)。

此外,社会资本的负面效应也值得关注。一些教师指出,过度紧密的关系网络可能导致团队内部的排他性,限制了外部资源和创新的引入。特别是在学科间的协作较少的领域,社会资本的作用可能会被局限于相对封闭的小圈子中,影响教师的广度和创新能力。

4.4 结论与实践启示

本研究从群体视角揭示了高校教师社会资本型群体特征及其对教师绩效的作用机制。研究发现,社会资本通过稳定的学术互动网络、长期合作的信任结构和共享的合作规范等群体特征,显著影响教师的工作绩效。稳定的学术网络促进了信息

流动和资源共享,增强了教师之间的合作效率和科研创新;信任结构通过减少防御性行为,促进了开放交流和顺畅合作;共享的合作规范确保了群体合作的持续性和稳定性。社会资本通过信息支持、合作增效、情感支持和规范约束四种机制作用于教师绩效。信息支持机制帮助教师快速获取科研动态和教学信息,提高了决策效率和工作效果;合作增效机制通过优势互补和任务分工,提升了团队整体效率;情感支持机制帮助教师缓解压力,增强了其职业认同感和持续投入的动力;规范约束机制确保了团队成员的责任感和合作性,从而提升了群体绩效的稳定性。通过这些机制,社会资本不仅提高了教师的工作效率,还增强了其职业投入感和绩效的稳定性。

高校教师绩效提升过程中,群体合作与学术网络建设至关重要。高校应加强跨学科合作和稳定的学术交流平台,促进教师之间的互动与信息共享,提升教学质量和科研水平,进而提高整体绩效。同时,高校应注重教师的情感支持与团队建设,创造互助、信任的工作环境,帮助教师缓解压力,增强其职业投入感和团队认同感。最后,高校应避免封闭的小圈子文化,鼓励外部合作和资源引入,确保教师能够从广泛的学术网络中获益,提升整体成果。

参考文献:

- [1] 蒲蕊,崔晓楠,钱佳.合作型学校文化何以影响教师教学策略——基于教学效能感,组织承诺的中介效应分析[J].华东师范大学学报(教育科学版),2024,42(7):89-99.
- [2] 陈艾华,吴伟.大学跨学科科研合作与科研生产力的关系研究综述与展望[J].重庆高教研究,2023,11(5):105-116.
- [3] 邹维兴,丁湘梅,郑玉国,等.西部民族地区新建本科高校教师心理资本对其工作投入的影响——职业认同和工作满意度的中介作用[J].教师教育研究,2022,34(6):53-60.
- [4] 林小英,林心颖.高校个体竞争与学术合作困境:"首席研究员制"下的科研助理聘用考察[J].华东师范大学学报:教育科学版,2023,41(1):60-74.
- [5] 肖丁丁,任雪琳,朱桂龙.学术创业团队中持续合作意愿的构建机制——基于过程与结果双重视角[J].科学学研究,2022,40(12):11.
- [6] 刘旭,罗炜,张之娴.社会资本分布失衡对弱势教师群体教研绩效的影响[J].教育文化论坛,2023,15(5):86-99.