

组织认同与科研产出：基于信息资源管理学科教师的实证研究*

刘宇¹ 孙凯骋²

(1. 云南大学新闻学院, 昆明 650500; 2. 云南大学历史与档案学院, 昆明 650091)

摘要: 科研产出对于教师职业发展具有重要的推动作用, 单位制的削弱为高校教师的职业发展提供了流动空间, 这为探讨中国情景下高校教师的组织认同与科研产出之间的关系赋予了极强的现实意义。以全国招收“信息资源管理”专业(原为“图书情报与档案管理”)学术型研究生的所有院校的师资力量为研究对象, 在控制人口统计学变量、教育背景和岗位特征因素的条件下, 考察组织认同对教师的中外文科科研产出的影响。研究发现, 人口统计学变量、教育背景、岗位特征等因素对科研产出的影响与已有研究结果基本一致, 然而, 组织认同对科研产出的作用复杂。具体来说, 组织认同会正向影响外文科科研产出, 但负向影响中文科研产出。这一结果表明高校管理机构在培养组织认同过程中需要激发科研人员的工作积极性, 在坚持国际化的同时鼓励“把论文写在祖国的大地上”。

关键词: 组织认同; 科研产出; 高校教师; 信息资源管理; 人力资源管理

中图分类号: G203 DOI: 10.3772/j.issn.1673-2286.2024.05.008

引文格式: 刘宇, 孙凯骋. 组织认同与科研产出: 基于信息资源管理学科教师的实证研究[J]. 数字图书馆论坛, 2024, 20(5): 68-78.

科研人员职业生涯的成就往往取决于其科研产出与影响力, 而科研产出是产生影响力的前提。已有文献主要从个人特征(年龄、性别、学历、职称、教育背景)和社会支持(机构声望、科研网络、基金资助、学科差异)的角度探寻科研产出差异的影响因素^[1-3], 也有少数学者从心理学视角挖掘科研人员的内在动力对科研产出的影响, 如工作压力^[4]、科研兴趣^[5]。在企业管理领域, 组织认同作为工作绩效的前因变量得到了广泛的关注^[6]。然而, 目前关于科研产出的研究对组织认同的作用尚未给予充分的关注。

随着中国市场经济制度的不断发展, 单位成员对单位的强依附关系有所松动^[7]。虽然原有单位制仍以路径依赖的方式影响着单位成员对工作单位的认同感^[8], 但学术市场的逐步建立为高校教师提供了职业流动的

外部条件。在此背景下, 增强高校教师的组织认同, 并促使其持续地贡献科研产出, 对目前中国高校管理工作具有极强现实意义。因此, 本研究以全国招收“信息资源管理”学科学术型研究生的所有院校的师资为研究对象, 分析高校教师的组织认同对其科研产出的影响, 检验组织认同理论在高校科研管理领域的适用性, 为高校科研管理中的人事组织工作提供参考。

1 文献综述

1.1 科研产出的影响因素

科研产出的影响因素众多, 包括个体层面和外部环境层面因素。然而, 外部环境因素需要通过活生生的

收稿日期: 2024-02-13

*本研究得到国家自然科学基金一般项目“中国人文社会科学领域的学术诚信观念与行为研究”(编号: 20BTQ019)资助。

个体产生作用,如果仅从外部环境因素角度解释科研产出差异,就无法解释为什么相同或相似环境下个体的科研产出会有巨大差异这一问题^[9-10]。因此,目前的相关文献主要从个体视角解释不同科研人员的产出差异。Hedjazi等^[11]将个体因素细分为人口统计学特征、个体心理和行为特征两大类,前者包括年龄、性别、职称、工作经历、毕业院校等,后者涵盖动机、自信、工作习惯、创造力、自主性等。受其启发,本研究主要从人口统计学特征、个体外在经历、个体内在心理3个方面对相关文献进行述评。

在人口统计学方面,对年龄、性别、职称等人口统计学变量的研究最为经典持久。如魏钦恭等^[12]通过对理、工、农、医专业科技工作者的问卷调查发现,随着年龄增长,研究人员的年均论文产出量显著增加,这否定了默顿提出的“科学是年轻人的游戏”这一观点。性别方面,大量研究均发现高校男性教师的论文产出数量高于女性^[13-16],而且这种差异在理工科与专利产出上表现更甚^[17]。研究认为,人力资本与机构资源不足^[18]、时间分配模式与男性教师不同^[19]、与国内外学术界和企业界的纽带关系存在“结构性欠缺”^[2]、“玛蒂尔达效应”(Matilda Effect)^[20]等因素都是女性教师科研产出劣势的重要释因。也有少量研究显示科研产出不存在性别差异,如刘玮等^[21]对国内5所著名院校198位教师的研究表明,中青年女性教师群体的人数和科研成果数量已经或正在超越男性,科研质量方面的超越趋势也渐具雏形。Rørstad等^[22]发现年龄比性别更能解释科研产出的差异。职称方面,多项研究揭示职称对教师科研产出具有显著的正向作用^[18,23]。

个体经历对科研产出作用的相关研究主要集中在教育经历、职业流动经历和社会服务经历3个方面。王军辉等^[24]发现本科院校对教师科研产出并无显著影响,而获得博士学位对科研产出有显著的正向影响。陈沛^[25]发现跨学科教育经历显著正向影响财经专业高校教师的跨学科论文产出,但对教师整体的论文产出呈负向影响。叶晓梅等^[26]发现在教育学界,海归教师与本土教师在中文科研产出上没有显著差异;虽然海归教师发表英文论文的可能性较大,但当两类教师都有英文论文发表时,海归教师并没有表现出优势。然而,陈丽媛等^[27]发现在经济学界,留学经历能显著地促进高校教师发表国际论文。在职业流动方面,黄海刚等^[28]以长江学者与国家杰青为研究对象,发现精英科学家的职业流动对他们的科研产出产生“短期增量”

效应和“长期减量”效应,向高声望机构流动能够显著提升科学家的科研产出数量和影响力,而向下流动的消极效应随着时间的推移而愈发明显。社会服务经历对科研产出的影响效应存在争议。杨希等^[29]发现,学术创业经历有利于材料学科高校教师科研产出数量的增长。但李锋亮等^[30]发现,在基层单位提供社会服务等经历会显著降低教师的论文发表数量。这可能是由于社会服务工作与教师专业的相关度和契合度存在差异。

探讨个体内在心理因素与科研产出关联性的实证研究主要集中在两个方面:一是研究科研人员的内在心理驱动性因素对科研产出的影响,常见的变量有科研兴趣^[3]、创造力、自主性^[11]等;二是研究科研人员对外在环境的心理反映性因素对科研产出的影响,常见的变量有工作满意度^[31]、压力^[32]等。付梦芸等^[4]发现我国科研人员的科研压力和家庭生活负担对科研产出具有显著的驱动效应,而行政事务压力对科研产生具有显著的抑制效应。

已有研究取得了比较丰富的成果,但是,鲜有研究对组织认同这一重要的心理驱动性因素给予充分关注。

1.2 组织认同与工作绩效

March等^[33]于1958年提出了组织认同概念,组织认同是指组织成员在行为与观念等诸多方面与其所加入的组织具有一致性,觉得自己在组织中既有理性的契约和责任感,也有非理性的归属和依赖感,以及在这种心理基础上表现出的对组织活动尽心尽力的行为结果。尽管学者们对组织认同的理解不尽相同,如孙健敏等^[34]提出中国背景下的组织认同除了包括西方常见的6个维度(归属感、身份感知、成员相似性、个体与组织一致性、组织吸引力、组织参与)之外,还应该包括中国特有的3个维度(感恩与效忠、人际关系、契约关系),但总的来说,都聚焦组织与个体的关联与交互,注重个体自我概念受组织成员身份的影响,关注个体对组织的归属感^[35]。简单而言,组织认同度即组织成员在言行、信念等方面与组织的一致性程度。

在管理学界,组织认同通常被视为组织绩效或工作绩效的前因变量。Voss等^[36]以113家非营利性专业剧院为研究样本发现,如果领导对“我们是谁”的组织定

位认同度较低,则剧院的门票收入与净收入也较低。周文成等^[37]对江苏省企业员工进行问卷调查发现,员工的变革认知水平和组织认同度越高,越能适应组织变革,取得更好的工作绩效。然而,实证研究的结果并非都支持组织认同与工作绩效之间存在稳定的正向关系。例如,Smith^[38]研究了1994—2008年全球对冲基金行业的组织认同和投资回报率、资本流量之间的关系,发现虽然从长时段看来组织认同和工作绩效之间存在正向关系,但是投资者更容易向短期表现良好但组织认同度较低的对冲基金分配资本。

高校作为专注于科研和社会化组织,同样存在组织管理中的常规性问题,即组织认同对工作绩效具有一定的影响效用。目前国内相关研究多使用自填式问卷收集数据,以态度和行为感知量表测量组织认同、工作绩效等变量,并研究它们之间的关系。例如:姜红等^[35]研究发现,高校教师组织认同对工作绩效具有显著正向影响;彭娟等^[39]研究发现,评价性组织认同在学缘结构与工作绩效间起重要的中介作用;刘选会等^[40]研究发现,组织认同与自我认同只有同时提高,才会对科研人员工作绩效起正向影响作用。

已有研究表明组织认同理论在科研管理工作中的重要应用价值,但是存在两点重要缺陷。一是对组织认同的测量严重依赖态度与行为倾向量表,常被使用的组织认同测量量表有Mael等^[41]提出的量表,研究人员往往根据自己的需要选择测量维度和测度项,或者自行编制量表,组织认同测度方法的多样性和复杂性使得问卷的外在效度在一定程度上存疑。二是使用自填式问卷报告工作绩效,存在较强的主观性,自我评估的工作绩效和实际工作绩效之间可能存在巨大差异。为了克服上述问题,本研究试图使用外在行为数据代替内在感知数据,测量组织认同和工作绩效等关键变量,以便对组织认同理论在科研工作中的应用价值进行更客观的检验。

2 研究设计

2.1 变量测量

(1) 因变量: 科研产出。虽然高校教师的工作绩效包含教学、科研和社会服务3个基本维度,但是由于可测量性的差异,现有研究在衡量科研人员工作绩效

时主要关注科研方面,尤其是期刊论文的发表量成为衡量高校教师科研产出最为主流的绩效指标^[2]。因此,充分考虑国内各个高校科研管理中成果认定的要求,本研究设计了两个变量来考察科研人员的科研产出:

①将教师入职以来以第一作者身份在CSSCI来源期刊上发表的论文数量作为衡量中文产出的指标;②将教师入职以来发表在SCI、SSCI、A&HCI来源期刊上的论文数量(不限署名顺序)作为衡量外文产出的指标。

(2) 解释变量: 组织认同。已有研究多采用自填式问卷进行组织认同测量,本研究使用客观的非介入性数据来代替传统的主观态度测量,以提升组织认同测量的客观性。根据戈夫曼^[42]的印象管理理论,人们为了达到一定的目标,会进行日常形象管理以控制或改变他人对自己的印象感知。高校教师通常被视为社会的知识精英和专业人士,为了在日常社会交往中显示自己的独特身份,其通常使用高校提供的特殊邮箱来标识自我形象,这一做法在西方学术界已经成为一种行为规范。中国学术界尚未形成类似的传统,国内学术期刊在接收作者投稿时也未强行要求作者提供工作单位邮箱。此外,由于高校邮件系统的稳定性普遍弱于商业网站,中国高校教师在选择邮箱服务时呈现出较强的自发性。在浏览国内各高校教师的个人主页时,不难发现,所处高校学术声望越高,在个人主页中使用单位邮箱的教师比例越高。鉴于此,本研究将高校教师在个人主页上所留的工作邮箱类型作为测量组织认同的标准:留有单位邮箱者视为高组织认同组,仅留商业邮箱者视为低组织认同组,未留任何邮箱者视为中间组。

(3) 控制变量。本研究在进行计数回归时,还控制了人口统计学因素(单位资历、性别)、教育背景(最高学位、毕业院校、专业出身)和岗位特征(当前职称、单位级别)。各个变量的具体测量方式见表1。考虑到我国的教育发展历史,将中国科学院大学统计为985院校。

2.2 数据收集

本研究以“信息资源管理”学科(原名“图书情报与档案管理”)教学科研单位的师资为研究对象。首先,利用教育部指定的中国研究生招生信息网(<http://yz.chsi.com.cn>)的“硕士专业目录查询”功能,查询

2022年招收“图书情报与档案管理”学科学术型研究生的所有单位(共55所)。去除5所研究院所(上海社会科学院、中国科学技术信息研究所、中国航空工业总公司第628研究所、中国中医科学院、军事科学院)、2所查询不到师资信息的院校(黑龙江大学、国防大学),以余下48所院校的所有该学科师资为研究对象。

为了较为完整且准确地收集48所院校该学科教师的相关数据,本研究通过院系官网、中国知网博士论文

数据库、中国国家数字图书馆博士论文数据库、论文作者简介、ResearchGate等渠道收集每位教师的相关信息。在中国知网与Web of Science上分别检索统计教师的中文和外文产出数量。数据收集与复核的时间为2022年12月26日—2023年3月22日,最终得到了48所院校的共1 098条师资信息。由于本研究的因变量科研产出是计数数据,使用SPSS 26软件的广义线性模型进行泊松回归,开展数据分析。

表1 变量说明与定义

变量类型	变量维度	变量名称	变量测量方式
因变量	科研产出	中文产出	计数变量,即在中国知网检索得到的教师自入职现任教单位以来的CSSCI论文产出数量,只计第一作者论文量
		外文产出	计数变量,即在Web of Science上检索得到的教师自入职现任教单位以来在SCI、SSCI、A&HCI来源期刊上发表的论文总数
解释变量	组织认同	邮箱使用	分类变量,即个人主页所留的工作邮箱类型,包括单位邮箱(高组织认同)、未留邮箱(中间组)、商业邮箱(低组织认同)
控制变量	人口统计学因素	单位资历	连续变量,即在现任教单位发表第一篇论文(CSSCI、SCI、SSCI、A&HCI论文)的年份与2023年的间隔
		性别	分类变量,包括男、女
	教育背景	最高学位	分类变量,包括博士、硕士、学士
		毕业院校	分类变量,即教师获得最高学位的院校等级,包括985院校、211院校、普通院校、海外院校
		专业出身	分类变量,即最后毕业专业是否属于信息资源管理学科,包括非本领域、本领域
	岗位特征	当前职称	分类变量,包括正高、副高、中级
单位级别		分类变量,包括985院校、211院校、普通院校	

3 数据分析

3.1 描述性统计与分析

表2为对因变量、解释变量以及控制变量的描述性统计与分析结果。对计数变量和连续变量统计平均值:教师的中文产出的平均值为15.449篇/人,标准偏差为21.08;外文产出的平均值为2.059篇/人,标准偏差为5.18;单位资历的平均值为13.5年,标准偏差为7.89。在组织认同方面,使用单位邮箱的教师超过半数。在控制变量中,单位级别越高教师人数越多,985院校的教师人数多于211院校和普通院校,形成倒金字塔格局。表3为教师单位级别与邮箱使用情况列联表($\chi^2=172.126$,自由度=4)。数据显示,随着院校级别的降低,留单位邮箱的教师比例也在逐渐降低,而留商业邮箱的教师比例不断升高, $p<0.05$,表明工作单位的学术声望对教师的邮箱使用情况有显著的影响,因此以邮箱使用测量教师组织认同的高低具有显著的合理性。

3.2 中文产出的回归分析

高校教师中文产出的分层回归模型如表4所示。模型1只包含各控制变量,模型2在控制变量的基础上加入了组织认同。两个模型的似然比 χ^2 (11 083.519、11 274.408)均显著,表明模型都显著有效。随着自由度(12、14)的提升,皮尔逊 χ^2 (9 461.583、9 345.693)逐渐减小,表明所构建的模型对中文产出的解释力不断增强。

模型1显示,随着单位资历的增加,教师的中文产出逐步递增($\beta=0.065$, $p<0.001$)。具体而言,单位资历每增加1年,中文产出增加1个单位的胜算增加6.7%(1.067-1)。男性教师的中文产出量显著高于女性教师($\beta=0.058$, $p<0.001$),相比于女性教师,男性教师中文产出的胜算增加了6.0%(1.060-1)。最高学位为博士的教师,中文产出量显著高于为学士的教师($\beta=0.451$, $p<0.001$),而最高学位为硕士的教师,中文产出量显著低于为学士的教师($\beta=-0.307$, $p<0.001$)。毕业院校方面,985院校毕业的教师的中文产出量显著高

表2 各变量描述性统计与分析结果

变量类型	变量名称	变量类别	统计结果	占比/%
因变量	中文产出		15.449篇/人	
	外文产出		2.059篇/人	
解释变量	邮箱使用	单位邮箱	588个	53.6
		未留邮箱	178个	16.2
		商业邮箱	332个	30.2
控制变量	单位资历		13.5年(平均值)	
	性别	男	549个	50.0
		女	540个	49.2
		缺失	9个	0.8
	最高学位	博士	853个	77.7
		硕士	160个	14.6
		学士	29个	2.6
		缺失	56个	5.1
	毕业院校	985院校	714个	65.0
		211院校	134个	12.2
		普通院校	45个	4.1
		海外院校	56个	5.1
		缺失	149个	13.6
	专业出身	非本领域	33个	3.0
		本领域	970个	88.3
缺失		95个	8.7	
当前职称	正高	481个	43.8	
	副高	420个	38.3	
	中级	189个	17.2	
	缺失	8个	0.7	
单位级别	985院校	482个	43.9	
	211院校	371个	33.8	
	普通院校	245个	22.3	

于海外院校毕业的教师 ($\beta=0.204, p<0.001$), 普通院校毕业的教师的中文产出量则显著低于海外院校毕业的教师 ($\beta=-0.239, p<0.001$)。专业出身方面, 非本领域教师的中文产出量显著低于本领域的教师 ($\beta=-0.934, p<0.001$)。单位级别方面, 985院校与211院校的教师的中文产出量均显著高于普通院校教师

($\beta=0.240, p<0.001; \beta=0.124, p<0.001$)。当前职称方面, 正高与副高教师的中文产出量均显著高于中级教师 ($\beta=1.719, p<0.001; \beta=1.054, p<0.001$)。

模型2加入了组织认同这一解释变量。随着组织认同变量的加入, 各控制变量的系数与模型1略有不同, 但显著性和作用方向均未发生改变。数据显示, 使用单位邮箱的教师的中文产出量显著低于使用商业邮箱的教师 ($\beta=-0.195, p<0.001$)。相比于后者, 使用单位邮箱的教师的中文产出增加1个单位的胜算减少17.7% ($0.823-1$)。另外, 未留邮箱的教师, 中文产出量显著低于留商业邮箱的教师 ($\beta=-0.370, p<0.001$)。相对于使用商业邮箱的教师, 未留邮箱的教师的中文产出增加1个单位的胜算减少了31.0% ($0.690-1$)。

3.3 外文产出的回归分析

高校教师外文产出的分层回归模型如表5所示。两个模型的似然比 χ^2 (1 468.426、1 567.519) 均显著, 且随着自由度 (12、14) 的提升, 皮尔逊 χ^2 (7 167.493、6 922.522) 逐渐减小。

模型1显示, 随着单位资历的增加, 教师的外文产出逐渐减少 ($\beta=-0.045, p<0.001$)。男性教师的外文产出量显著高于女性教师 ($\beta=0.282, p<0.001$)。最高学位为博士与硕士的教师的外文产出量显著高于学士教师 ($\beta=2.428, p<0.001; \beta=1.359, p=0.021$)。985、211院校毕业的教师的外文产出量显著低于海外院校毕业的教师 ($\beta=-0.519, p<0.001; \beta=-0.449, p<0.001$)。在985院校与211院校任教的教师的外文产出量均显著高于普通院校教师 ($\beta=1.854, p<0.001; \beta=1.195, p<0.001$)。正高与副高职称的教师的外文产出量均显著高于中级职称教师 ($\beta=1.439, p<0.001; \beta=0.672, p<0.001$)。

模型2加入了解释变量组织认同。随着组织认同变量的加入, 各控制变量的系数与模型1略有不同, 但显

表3 邮箱使用情况与单位级别列联表

类别	占比/(频数)			
	985院校	211院校	普通院校	总计
单位邮箱	69.9 (337)	54.2 (201)	20.4 (50)	53.6 (588)
未留邮箱	13.1 (63)	16.7 (62)	21.6 (53)	16.2 (178)
商业邮箱	17.0 (82)	29.1 (108)	58.0 (142)	30.2 (332)
总计	100.0 (482)	100.0 (371)	100.0 (245)	100.0 (1 098)

表4 中文产出的回归模型

变量名称	变量类别	模型1			模型2		
		β	Wald统计量	exp β	β	Wald统计量	exp β
截距		-0.327***	11.789	0.721	-0.120	1.559	0.887
单位资历		0.065***	1 799.828	1.067	0.067***	1 837.909	1.069
性别	男	0.058***	12.110	1.060	0.090***	28.760	1.094
	女	0		1.000	0		1.000
最高学位	博士	0.451***	54.577	1.570	0.354***	32.697	1.425
	硕士	-0.307***	20.977	0.736	-0.388***	32.590	0.678
	学士	0		1.000	0		1.000
毕业院校	985院校	0.204***	23.838	1.226	0.161***	14.763	1.175
	211院校	-0.055	1.148	0.947	-0.073	2.017	0.930
	普通院校	-0.239***	12.373	0.788	-0.298***	19.153	0.742
	海外院校	0		1.000	0		1.000
专业出身	非本领域	-0.934***	169.853	0.393	-0.888***	152.879	0.411
	本领域	0		1.000	0		1.000
单位级别	985院校	0.240***	84.908	1.271	0.326***	143.530	1.386
	211院校	0.124***	17.985	1.132	0.183***	37.514	1.201
	普通院校	0		1.000	0		1.000
当前职称	正高	1.719***	758.166	5.581	1.691***	729.883	5.424
	副高	1.054***	294.895	2.870	1.030***	281.187	2.800
	中级	0		1.000	0		1.000
邮箱使用	单位邮箱				-0.195***	102.779	0.823
	未留邮箱				-0.370***	164.817	0.690
	商业邮箱				0		1.000

注: *表示 $p<0.05$, **表示 $p<0.01$, ***表示 $p<0.001$ 。

著性和作用方向均未发生改变。与表4所示特征不同的是,使用单位邮箱的教师的外文产出量显著高于使用商业邮箱的教师($\beta=0.209$, $p<0.001$)。相比于后者,前者外文产出增加1个单位的胜算增加23.3%(1.233-1)。未留邮箱的教师的外文产出量显著低于使用商业邮箱的教师($\beta=-0.666$, $p<0.001$)。

4 讨论

本研究在控制了人口统计学特征、教育背景、岗位特征等因素的基础上,研究了组织认同对信息资源管理学科高校教师科研产出的影响,检验组织认同理论在科研管理领域的适用性。

4.1 人口统计学特征与科研产出

大量研究显示人口统计学特征中的年龄和性别会对科研产出产生重要影响。由于教师个人主页极少标

示个人出生年,教师年龄数据难以获得,本研究使用单位资历这一变量。研究发现,单位资历与中文产出正相关,这一结论与魏钦恭等^[12]和谭春辉等^[18]的研究结果一致。但是,单位资历与外文产出负相关,这种差异主要源于两个方面:①年长学者由于从业时间长,在国内累积了一定的学术声望和学术地位,可能因光环效应在中文期刊发表中获得一定的优势,而在国际期刊发表中学术声望和地位的光环效应消失或削弱;②青年学者的外语水平普遍高于中老年学者,这使得外文产出成为“年轻人的游戏”。

现有文献大多发现男性的科研产出量比女性高,本研究与谭春辉等^[18]的研究都显示信息资源管理学科同样存在科研产出的性别差异。学术界主要从两个方面对这一现象提出了强有力的解释:①不平等的家庭角色与职场分工,女性科研时间少于男性而家务劳动时间多于男性^[19];②从政治学的视角出发,科研产出的性别差异可能是“玛蒂尔达效应”的副产品,即以男性为主导的学术格局会对女性的学术生涯产生累积性的不

表5 外文产出的回归模型

变量名称	变量类别	模型1			模型2		
		β	Wald统计量	exp β	β	Wald统计量	exp β
截距		-3.096***	26.923	0.045	-2.909***	23.706	0.055
单位资历		-0.045***	145.751	0.956	-0.040***	113.797	0.960
性别	男	0.282***	36.164	1.326	0.292***	38.289	1.338
	女	0		1.000	0		1.000
最高学位	博士	2.428***	17.609	11.334	2.233***	14.881	9.327
	硕士	1.359*	5.306	3.892	1.138	3.712	3.119
	学士	0		1.000	0		1.000
毕业院校	985院校	-0.519***	60.795	0.595	-0.513***	58.739	0.598
	211院校	-0.449***	16.750	0.638	-0.435***	15.804	0.647
	普通院校	0.020	0.009	1.020	-0.056	0.076	0.946
	海外院校	0		1.000	0		1.000
专业出身	非本领域	-1.592***	42.391	0.204	-1.602	42.786	0.201
	本领域	0		1.000	0		1.000
单位级别	985院校	1.854***	235.873	6.384	1.714***	192.319	5.551
	211院校	1.195***	89.644	3.302	1.061***	68.609	2.890
	普通院校	0		1.000	0		1.000
当前职称	正高	1.439***	245.138	4.216	1.407***	230.299	4.082
	副高	0.672***	59.815	1.958	0.655***	56.448	1.925
	中级	0		1.000	0		1.000
邮箱使用	单位邮箱				0.209***	13.065	1.233
	未留邮箱				-0.666***	36.052	0.514
	商业邮箱				0		1.000

注：*表示 $p < 0.05$ ，**表示 $p < 0.01$ ，***表示 $p < 0.001$ 。

利影响^[20]。然而，刘玮等^[21]发现在中青年教师群体中，女性科研成果数量已经超过或正在赶超男性，这可能源于该研究仅限于5所著名院校的教师，研究对象存在着明显的精英型偏差。

4.2 教育背景与科研产出

教育是社会个体提升人力资本最重要、最有效的途径^[43]，本研究发现教师的最高学位、毕业院校、专业出身均会显著影响科研产出。拥有博士学位的教师的中文文产出量均显著高于学士学位的教师，这一特征符合博士教育是学术研究门槛的国际惯例。在毕业院校方面，985院校毕业的教师的中文产出量显著高于海外院校毕业教师，海外院校毕业的教师的中文产出量显著高于普通院校毕业的教师。在外文产出上，本研究的结果与陈丽媛等^[27]的研究相似，即海外院校毕业的教师的外文产出量明显高于985、211院校毕业的本土教师。这表明不同教育经历使教师个体在知识训

练和社会资本积累方面产生差异，这种差异会进一步使不同教育背景的教师科研产出上形成各自不同的优势。

在专业出身方面，本研究发现来自信息资源管理学科的教师的中文文产出量均显著高于非该学科的教师。陈沛^[25]对财经专业的研究也表明，跨学科教育经历对教师非本学科期刊上发表论文具有促进作用，但是对于教师的总科研产出具有负向作用。因此，就跨学科研究而言，从其他学科引进知识或者与其他学科学者展开合作是一条更为有效的路径。

4.3 岗位特征与科研产出

本研究使用单位级别和当前职称两个变量研究岗位特征对科研产出的影响。研究发现单位级别对中文文产出均会产生显著的正向影响。然而，谭春辉等^[18]研究发现工作单位对中文产出并无显著影响，笔者认为产生这一差异的主要原因是计算科研产出的方法不同：谭春

辉等采用了署名排序递减累积求和的方式计算作者的中文产出, 而本研究只用署名第一作者的论文来计算中文产出。本研究的计算方法更符合中国科研管理的实际情况: 量化学术评价制度在国内的普遍施行使得科研产出成为高校教师职称晋升的主要考核指标^[44], 而各高校在统计科研工作量时普遍只认可署名第一作者的论文。此外, 精英型大学在科研产出上具有国际化导向, 学术地位和声望越高的大学对国际化发表的重视程度就越高, 这必然使单位级别对外文产出产生正向作用。有研究表明, 单位级别对科研产出的正向作用不局限于有职业流动经历的精英科学家^[28], 没有流动经历的普通高校教师的科研产出也会显著受到单位级别的影响。

职称对中文产出和外文产生也同样产生正向作用, 这一结果和谭春辉等^[18]的研究结果一致。职称对科研产出的正向作用主要源于两个方面: ①职称可以在一定程度上衡量教师个体的知识水平和研究经验的差异; ②我国研究生指导制度带来教师科研合作团队规模的差异。国内信息资源管理学科的科研合作主要依赖于师生关系^[45], 现行研究生指导制度通常规定只有教授才拥有博士生导师资格。职称越高的教师, 所指导的研究生就越多, 合作团队规模也越大, 这有利于提高教师的科研产出量。

4.4 组织认同的效应

管理学界普遍认为组织认同会提高工作绩效, 大部分使用调查问卷对组织认同进行主观测量的研究都得到支持这一观点的结论。然而, 本研究发现信息资源管理学科高校教师的组织认同与工作绩效之间的关系比较复杂。在中文产出上, 组织认同高的教师的产出量显著低于组织认同低的教师; 在外文产出上, 组织认同高的教师的产出量显著高于组织认同低的教师。

笔者认为产生这一现象的主要原因在于国内高校教师流动性的提高, 这在一定程度上削弱了学者个体对工作单位的依附性。从中文产出看, 产出较高的教师一般是所在院系的业务骨干, 这类教师的学术能力和业务水平普遍高于任职单位的平均水平, 甚至是工作单位的佼佼者。此类教师具备工作流动的基础和条件, 往往成为流动的潜在对象。因此, 这类学者更倾向于认同与自己能力相当的群体或组织, 而非当下所在的工作单位, 进而也就更愿意使用商业邮箱, 而非

将本单位的邮箱视为自己学术职场上的“标签”。从工作流动的角度反观教师的邮箱选择, 高产出、独立性较强的学者更愿意使用商业邮箱以维持自我标签的一致性, 也避免工作变动给后期维持标签一致性而带来的不便。本研究表明, 学术概念测量方式的主客观差异可能会导致研究结果的差异, 同时也提醒心理与行为的研究者充分注意主观态度和客观行为之间的巨大差异。

本研究显示, 组织认同与外文产出之间呈现显著的正向关系, 这一方面可能是因为组织认同有助于提高工作绩效的普遍认识, 另一方面也可能是因为英文期刊界普遍要求投稿者使用单位邮箱。为了检验英文期刊投稿规范的强制性效果, 分析检验一个教师的发表倾向与其邮箱选择之间的相依关系。发表倾向用于衡量教师对外文期刊或中文期刊的偏好, 将中文期刊发表量减去外文期刊发表量, 得正值的教师归为中文发表主导型, 得负值的教师归为外文发表主导型。发表倾向与邮箱选择之间的关系显著(皮尔逊 $\chi^2=27.690$, $p<0.001$)。如图1所示, 使用单位邮箱的外文发表主导型学者比例(87.4%)显著高于中文发表主导型学者(61.0%), 且使用商业邮箱的外文发表主导型学者比例(12.6%)显著低于中文发表主导型学者(39.0%)。因此, 在解释组织认同对外文产出的驱动作用时, 应关注投稿规范的强烈干扰。

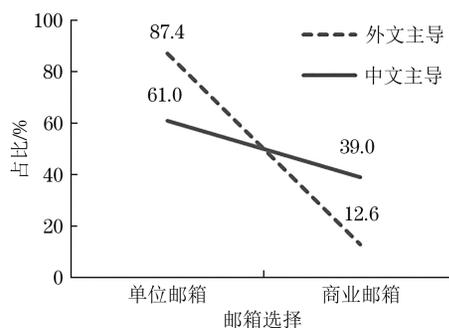


图1 不同发表倾向教师的邮箱选择

5 结语

科研工作者产出的影响因素得到社会学、管理学和教育学等学科的普遍关注, 常见的影响因素有人口统计学特征、社会关系或社会资本、教育背景或人力资本、工作压力等。本研究以信息资源管理学科的教师为

研究对象,检验组织认同有利于提高工作绩效这一命题的普适性。使用非介入性的客观行为数据测量高校教师的组织认同,将使用单位邮箱的教师归入高组织认同组、使用商业邮箱的教师归入低组织认同组。研究发现,组织认同高的教师的中文产出显著低于组织认同低的教师,组织认同高的教师的外文产出明显高于组织认同低的教师。组织认同对外文产出的积极作用会受到外文期刊投稿规范的干扰。本研究提示科研管理部门在人事工作中需要重点关注那些使用商业邮箱的高产教师,提高这类教师对工作单位的满意度,从而避免人才流失。

本研究也存在一些缺陷。首先,以作者所有署名论文计算外文产出,并未采用与中文产出同样的计算方法,选择此方法有以下原因:①国内学术评价体系普遍同时认可英文期刊论文的第一作者和通信作者,而只认可中文期刊论文的第一作者;②国内信息资源管理学科教师发表论文的英文期刊所属学科驳杂,不少教师在计算机、传播学、心理学的相关期刊上发文,不同学科的英文期刊的署名规则并不相同;③Web of Science收录的信息资源管理学科期刊的专业来源相对驳杂,包括图书情报学、信息系统、科研管理、科技政策等多个领域。其次,有些学者可能认为邮箱选择不足以体现组织认同的高低,比如学校邮箱的不稳定性也会导致教师使用商业邮箱。笔者认为,怀疑或不认可单位邮箱系统的稳定性本身就是对单位不满或者认同度较低的一种外在表现。在今后的研究中,可以使用问卷对组织认同进行主观测量,对自填式数据和客观行为数据进行比较研究,进一步检验组织认同与科研产出之间的关系。

参考文献

- [1] XIE Y, SHAUMAN K A. Sex differences in research productivity: new evidence about an old puzzle[J]. *American Sociological Review*, 1998, 63 (6): 847-870.
- [2] 朱依娜,何光喜. 学术产出的性别差异: 一个社会网络分析的视角[J]. *社会*, 2016, 36 (4): 76-102.
- [3] 丁云华,沈红. 内在驱动还是外部驱使? 高校教师科研产出及其影响机制分析[J]. *复旦教育论坛*, 2022, 20 (1): 78-85.
- [4] 付梦芸,李欣. 我国学术职业压力与科研产出的实证研究[J]. *科学学研究*, 2022, 40 (3): 475-484.
- [5] 宋志红,郭艳新,李冬梅. 科学基金资助提高科研产出了吗?: 基于倾向得分分层法的实证研究[J]. *科学学研究*, 2016, 34 (1): 116-121, 160.
- [6] NG T W H. The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification[J]. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 88: 154-163.
- [7] 史普原,李晨行. 从单位制到项目制: 中国国家治理机制沿革[J]. *公共管理学报*, 2023, 20 (1): 20-30, 170.
- [8] 吴海琳. 中国组织认同的单位制传统与当代变迁[J]. *湖南师范大学社会科学学报*, 2016, 45 (6): 49-56.
- [9] BLAND C J, RUFFIN M T. Characteristics of a productive research environment: literature review[J]. *Academic Medicine*, 1992, 67 (6): 385-397.
- [10] BLAND C J, CENTER B A, FINSTAD D A, et al. A theoretical, practical, predictive model of faculty and department research productivity[J]. *Academic Medicine*, 2005, 80 (3): 225-237.
- [11] HEDJAZI Y, BEHRAVAN J. Study of factors influencing research productivity of agriculture faculty members in Iran[J]. *Higher Education*, 2011, 62 (5): 635-647.
- [12] 魏钦恭,秦广强,李飞. “科学是年轻人的游戏”? : 对科研人员年龄与论文产出之间关系的研究[J]. *青年研究*, 2012 (1): 13-23, 94.
- [13] SAX L J, HAGEDORN L S, ARREDONDO M, et al. Faculty research productivity: exploring the role of gender and family-related factors[J]. *Research in Higher Education*, 2002, 43 (4): 423-446.
- [14] 孙咏洁. 社会性别视角下高校女性科研现状分析[J]. *河海大学学报(哲学社会科学版)*, 2012, 14 (3): 45-48, 90.
- [15] 闫静,王焕. 女性体育科研人员的科研产出现状与影响因素: 以2000—2015年《体育科学》载文作者为例[J]. *上海体育学院学报*, 2017, 41 (5): 42-48.
- [16] 袁玉芝. 高校教师科研产出性别差异及其原因探析: 基于某研究型大学教育学教师的经验分析[J]. *高教探索*, 2017 (3): 5-12.
- [17] 崔林蔚. 科研人员科研产出及影响力性别分层的研究进展[J]. *科学学研究*, 2021, 39 (7): 1239-1247.
- [18] 谭春辉,汪红信,王仪雯,等. 图情档学科高校教师科研论文产出的性别差异[J]. *图书馆论坛*, 2023, 43 (9): 65-75.
- [19] 朱依娜,马纁. 性别、时间分配与高校教师的科研产出[J]. *妇女研究论丛*, 2015 (4): 24-30, 49.
- [20] ASTEGIANO J, SEBASTIÁN-GONZÁLEZ E, CASTANHO

- C T. Unravelling the gender productivity gap in science: a meta-analytical review[J]. *Royal Society Open Science*, 2019, 6 (6) : 181566.
- [21] 刘玮, 李玲, 沈奎林. 基于性别因素的高校教师科研生产率实证研究: 以图情档领域为例[J]. *新世纪图书馆*, 2014 (3) : 88-92.
- [22] RØRSTAD K, AKSNES D W. Publication rate expressed by age, gender and academic position—a large-scale analysis of Norwegian academic staff[J]. *Journal of Informetrics*, 2015, 9 (2) : 317-333.
- [23] HOLLEY J W. Tenure and research productivity[J]. *Research in Higher Education*, 1977, 6 (2) : 181-192.
- [24] 王军辉, 傅十和, 洪永淼. 科研人才招聘需要“查三代”吗?: 基于16所经济学院教师教育背景和科研绩效的实证研究[J]. *世界经济文汇*, 2014 (3) : 1-25.
- [25] 陈沛. 跨学科教育经历会影响高校教师的科研产出吗?: 来自重点财经院校的证据[J]. *复旦教育论坛*, 2022, 20 (1) : 86-92, 104.
- [26] 叶晓梅, 梁文艳. 海归教师真的优于本土教师吗?: 来自研究型大学教育学科的证据[J]. *教育与经济*, 2019 (1) : 75-86.
- [27] 陈丽媛, 荀渊. 学术人才国际流动如何影响科研产出: 以四所“双一流”建设高校的经济学科为例[J]. *教育发展研究*, 2020, 40 (21) : 11-19.
- [28] 黄海刚, 连洁. 职业流动提升了科学家的科研生产力吗? [J]. *清华大学教育研究*, 2020, 41 (5) : 127-135.
- [29] 杨希, 李欢. 学术创业如何影响学者科研产出: 以“双一流”建设高校材料学科为例[J]. *中国高教研究*, 2021 (3) : 37-43.
- [30] 李锋亮, 王云斌, 何光喜. 什么因素影响了大学教师的学术发表[J]. *教育发展研究*, 2016, 36 (11) : 14-20, 45.
- [31] GHABBAN F, SELAMAT A, IBRAHIM R, et al. The influence of personal and organizational factors on researchers' attitudes towards sustainable research productivity in Saudi universities[J]. *Sustainability*, 2019, 11 (17) : 4804.
- [32] BLACKBURN R T, BENTLEY R J. Faculty research productivity: some moderators of associated stressors[J]. *Research in Higher Education*, 1993, 34 (6) : 725-745.
- [33] MARCH J G, SIMON H A. *Organizations*[M]. New York: Wiley, 1958.
- [34] 孙健敏, 姜铠丰. 中国背景下组织认同的结构: 一项探索性研究[J]. *社会学研究*, 2009, 24 (1) : 184-216, 246.
- [35] 姜红, 刘斌. 高校教师组织认同的现状及其与工作绩效的关系[J]. *经济与管理研究*, 2015, 36 (12) : 75-81.
- [36] VOSS Z G, CABLE D M, VOSS G B. Organizational identity and firm performance: what happens when leaders disagree about “who we are?” [J]. *Organization Science*, 2006, 17 (6) : 741-755.
- [37] 周文成, 姚婷婷, 吴俊仪. 员工变革认知、组织认同与工作绩效[J]. *江海学刊*, 2020 (2) : 233-238.
- [38] SMITH E B. Identities as lenses: how organizational identity affects audiences' evaluation of organizational performance[J]. *Administrative Science Quarterly*, 2011, 56 (1) : 61-94.
- [39] 彭娟, 张光磊. 学缘结构对高校科研团队成员工作绩效的影响[J]. *中国高校科技*, 2016 (11) : 22-25.
- [40] 刘选会, 张丽, 钟定国. 高校科研人员自我认同与组织认同和科研绩效的关系研究[J]. *高教探索*, 2019 (1) : 17-23.
- [41] MAEL F, ASHFORTH B E. Alumni and their Alma mater: a partial test of the reformulated model of organizational identification[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13 (2) : 103-123.
- [42] 戈夫曼. *日常生活中的自我呈现*[M]. 北京: 北京大学出版社, 2016.
- [43] 杨俊, 李雪松. 教育不平等、人力资本积累与经济增长: 基于中国的实证研究[J]. *数量经济技术经济研究*, 2007, 24 (2) : 37-45.
- [44] 罗党论, 曾恺翔. 晋升空间、科研动力与学术影响力: 以全国会计学术领军人才为例[J]. *世界经济文汇*, 2021 (6) : 36-53.
- [45] 刘宇, 伍丹炜, 魏瑞斌. 知识贡献、身份地位与荣誉归属: 中文情境下的合作署名规律研究[J]. *图书馆论坛*, 2024, 44 (3) : 96-105.

作者简介

刘宇，男，博士，教授，研究方向：学术传播与评价研究，E-mail: histly@hotmail.com。

孙凯骋，男，硕士研究生，研究方向：学术传播与评价研究。

Organizational Identity and Research Performance: An Empirical Study Based on Faculties in Information Resource Management

LIU Yu¹ SUN KaiCheng²

(1. School of Journalism, Yunnan University, Kunming 650500, P. R. China;

2. School of History and Archives, Yunnan University, Kunming 650091, P. R. China)

Abstract: Research output plays an important and positive role in the career development of faculties. The weakening of the unit system provides mobility for the occupational mobility of university faculties. Therefore, it is of strong practical significance to explore the relationship between organizational identity and research output of university faculties in the Chinese context. The study takes the faculties of all universities that recruit academic graduate students majoring in Information Resource Management (formerly named as Library, Information and Archives Management) as the research object. Under the control of demographic variables, educational background, and job characteristics, the research examines the impact of organizational identity on research output published at home and abroad. The study finds that the impacts of demographic variables, educational background, and job characteristics are consistent with the research findings of previous empirical literature. However, the impact of organizational identity on research output is complex. Specifically, organizational identity has a positive impact on foreign language research output, but a negative impact on Chinese research output. The finding shows that the administration of universities needs to stimulate the research enthusiasm of faculties in the process of cultivating organizational identity, as well as encourage publishing papers in Chinese scholarly journals while promoting international scientific communication.

Keywords: Organizational Identity; Research Performance; University Faculty; Information Resource Management; Human Resource Management

(责任编辑: 王玮)