

松弛还是高压：不同考核制度下高校教师从事科研活动的心理差异分析

李学术

（云南财经大学，云南 昆明 650221）

摘要：在高校“破五唯”改革持续推进的背景下，科研考核制度呈现高压量化与松弛弹性并存的二元格局。严苛的短期量化考核加重了高校教师的职业负荷，引发系列心理问题与科研行为异化，深刻制约高校原创性科研发展。本文基于自我决定理论、认知失调理论、资源保存理论与成就动机理论，从动机、情绪、认知行为三个微观心理维度，系统对比两类科研考核制度下高校教师的科研心理差异。研究表明：高压量化考核依托刚性指标问责机制，虽能快速提升科研成果数量，但会造成教师科研内在动机异化、负面情绪累积、创新风险规避及学术内卷等心理困境，长期透支高校科研创新潜力；松弛弹性考核以长期成长、容错赋能、质量优先为导向，契合科研创造性劳动规律，能够有效满足教师自主、胜任、归属的核心心理需求，激活长效科研创新活力，助力高质量科研产出。研究认为，高压功利化考核模式违背学术发展与心理发展规律，高校需摒弃短期量化管控思维，构建弹性包容、以人为本的科研考核体系，消解教师科研心理内耗，培育良性学术生态，持续激发高校科研原创动力。

关键词：高校教师；科研考核；高压考核；松弛考核；科研心理；创新动机

DOI: <https://doi.org/10.65196/r24n7g83>

一、引言

当前我国高校科研考核体系呈现明显的两极分化特征，部分高校秉持松弛弹性的考核理念，以长期学术成长为核心评价导向；而多数应用型、地方本科高校逐步推行高压量化考核模式，以短期成果数量、期刊级别、项目经费等硬性指标作为教师科研考核的核心标准。随着“破五唯”改革推进，功利化考核乱象得到一定整治，但基层高校的科研考核严苛化、任务过载化趋势并未根本扭转，高校教师普遍面临科研、教学、行政事务多重压力叠加的困境，学术焦虑、职业倦怠、科研内耗等心理问题日益凸显。

科研活动本质是创造性、长期性、不确定性的智力劳动，高度依赖研究者的内在动机、专注状态与心理安全感。考核制度作为高校学术治理的核心制度工具，通过外部激励与约束机制深刻重塑教师的科研心理认知、行为选择与情绪状态，进而影响科研积极性与成果质量。现有研究多聚焦考核制度的制度设计、实践弊端与改革路径，较少从心理学微观视角系统对比不同考核模式下教师的科研心理差异。本文依托自我决定理论、认知失调理论、资源保存理论、成就动机理论等心理学经典理论，结合国内外实证研究成果，系统剖析高压严苛考核与松弛弹性考核下高校教师的科研心理状态、行为逻辑与产出差异，探究不同考核制度的科学性与适配性，为优化高校科研考核体系、呵护教师学术心理、激活原创性科研活力提供理论支撑。

二、核心理论基础与考核制度类型界定

（一）核心心理学理论支撑

本文依托四大经典心理学理论构建分析框架，所有理论均有成熟实证研究支撑，为教师科研心理差异分析提供科学依据。

自我决定理论聚焦人类动机的内在本质，将动机分为内在动机、外在调控动机与无动机三类，指出个体的自主感、胜任感、归属感三大基本心理需求的满足，是维持长期积极行为的核心前提（Deci & Ryan, 2000）。学术科研作为高阶创造性劳动，更依赖自主需求的满足，过度的外部强约束会挤压内在动机，导致行为异化（Ryan & Deci, 2017）。国内针对高校教师的实证研究进

作者简介：李学术（1969-），男，博士，教授，研究方向为创新理论与政策。

一步佐证,刚性量化的科研考核约束会显著削弱教师学术自主感知,造成学术行为功利化转向(沈文钦等,2018;李斯明,2024;赵涵宇,2025)。

认知失调理论认为,当个体行为与自我认知、价值理念产生冲突时,会产生焦虑、纠结、自我怀疑等负面心理失调状态,个体将通过调整行为或认知缓解失调情绪(Festinger,1957)。当前高校教师普遍秉持深耕学术、求真创新的职业理念,而高压量化考核倒逼其追求短期数据成果,这种价值与行为的冲突会持续引发认知失调,损害学术认同感(苏强、蔡晓卫,2023)。

资源保存理论指出,个体拥有的心理资源、时间资源、精力资源是有限的,资源的持续损耗且无法得到补充,会引发压力、倦怠与消极行为,资源增益则能提升个体积极状态(Hobfoll,1989)。高压考核下教师多重工作任务叠加,科研考核指标层层加码,心理与生理资源持续透支,资源损耗失衡会直接降低教师科研专注力,弱化自主创新意愿,引发持续性学术压力与职业倦怠(张意忠,肖洪海,2025)。

成就动机理论将个体成就动机分为追求成功与规避失败两个维度,高压考核的惩罚性机制会强化个体的失败规避动机,弱化探索创新的进取动机,使个体倾向于选择低风险、高复刻性的任务,规避高价值、高不确定性的原创性研究。在高校科研评价场景中,严苛的结果问责制度会重塑教师成就动机取向,倒逼教师规避创新试错,形成保守化科研行为范式(向东春,2020;陈允龙,崔玉平,2021)。

(二) 两类科研考核制度的核心特征界定

结合国内高校考核实践与现有学术研究,本文将当前高校科研考核模式划分为高压量化考核与松弛弹性考核两类,二者核心特征差异显著。

高压严苛考核制度以短期量化、刚性达标、结果问责、末位淘汰为核心特征。考核指标细化为论文数量、期刊分区、课题级别、经费额度、专利数量等可量化数据,考核周期短(多为1-3年),未达标者面临绩效扣减、职称停滞、岗位降级、聘期淘汰等惩罚,具有强约束、高压、功利化的典型特征。该模式下科研任务层层加码,且与教学、行政任务叠加,形成多重压力闭环,大幅加重教师职业负荷。

松弛弹性考核制度以长期导向、质性为主、容错包容、激励赋能为核心特征。考核弱化短期数据指标,侧重科研质量、学术积累、成果原创性与社会价值,考核周期适配科研规律(3-5年及以上),允许科研探索失败,无严苛惩罚性机制,注重保障教师学术自主权,以赋能成长、激发内在创新活力为核心目标。

三、两类考核制度下高校教师科研心理的差异化表现

(一) 动机层面:内在创新动机异化与长效科研活力分化

基于自我决定理论,两种考核制度通过影响教师自主感与胜任感,形成完全差异化的科研动机结构。高压考核制度以强制化外部指标主导科研行为,彻底颠覆科研活动的内在驱动逻辑。在刚性达标压力下,教师科研行为从“兴趣驱动、求真探索”转变为“任务驱动、被动应付”,内在创新动机持续弱化,外在功利动机成为主导。多项研究表明,高强度量化考核会显著降低高校教师的科研自主性,使其丧失学术探索的选择权,为完成考核指标被迫选择低难度、快产出、高复刻的跟风式研究,放弃周期长、风险高、原创性强的基础研究与交叉学科研究(沈文钦等,2018;李斯明,2024)。

高压考核下教师普遍陷入“科研策略化”心理状态,将科研视为换取绩效、职称的工具,而非学术追求与职业价值,形成典型的“工具性科研心理”。这种动机异化直接导致科研行为短视化,教师普遍追求“短平快”成果,陷入“科研短期主义”困境,出现“纸面科研”“表格科研”等形式化科研行为。同时,频繁的指标考核与达标压力会弱化教师科研胜任感,长期的任务过载易引发自我效能感下降,逐步丧失科研自信与探索热情。

松弛弹性考核制度充分满足教师的自主需求与成长需求,有效保护并激活内在科研动机。该模式下放学术自主权,允许教师根据自身研究方向、学术节奏自主规划科研进程,无需为短期数据妥协,能够持续深耕细分领域,开展系统性、原创性研究。容错性考核机制消解了探索失败的心理顾虑,让教师敢于尝试创新性、突破性研究,持续维持高水平的科研热情与探索欲。国外相关实证研究显示,弱化短期量化约束、侧重长期学术成长的考核模式,能够显著提升科研人员的

内在动机与创新持续性，减少功利化科研行为（ROSS-HELLAUER T, KLEBEL T, KNOTH P, et al., 2024）。

（二）情绪层面：负面情绪过载与心理安全感差异

基于资源保存理论与认知失调理论，两类考核制度引发教师截然不同的情绪体验与心理状态。高压考核模式下，科研任务的无限加码、考核标准的持续升级、多重工作压力的叠加，导致教师心理资源持续损耗且无法得到补充，长期处于高压应激状态。短期高强度的考核压力会引发焦虑、烦躁、紧张等急性负面情绪，长期持续则会演变为职业倦怠、情绪耗竭、情感麻木等慢性心理问题，这也是当前高校教师心理压力、职业倦怠高发的核心制度诱因。

同时，高压考核的功利化导向与教师“求真育人、深耕学术”的职业价值理念形成强烈冲突，持续引发认知失调。教师普遍陷入心理矛盾：坚守学术初心则难以完成考核指标，迎合考核规则则需要放弃学术理想，这种长期的价值冲突会持续消耗心理能量，降低职业认同感与归属感，甚至弱化学术职业崇高感，滋生学术疏离心理。多项高校教师调研显示，高压量化考核下教师科研抵触情绪显著提升，消极应付、被动躺平的职业心态愈发普遍（陈允龙, 崔玉平, 2021; 李国仓, 2022）。

松弛弹性考核制度构建了稳定安全的学术心理环境，有效规避负面情绪累积。长期考核周期适配科研创新的客观规律，给予教师充足的时间沉淀、探索试错，彻底缓解短期达标焦虑；容错机制与质性评价弱化了功利化竞争，减少了教师之间的恶性内卷（科学网, 2026）。该模式下教师无需被动迎合量化指标，科研行为与学术价值理念高度契合，认知失调状态得到有效消解，能够维持平和、专注、积极的科研情绪状态。充足的心理资源与安全的学术氛围，让教师可以全身心投入科研探索，形成“积极投入—成果积累—心理增益”的良性循环（Hobfoll, 2011）。

（三）认知与行为层面：风险规避、内卷内耗与深耕创新的行为分化

基于成就动机理论，不同考核制度重塑教师的科研认知与行为选择逻辑。高压严苛考核以结果问责、末位淘汰为约束，极大强化了教师的失败规避动机，弱化了探索进取动机（Atkinson, 1957）。在“必须达标、不能落后”的心理压力下，教师形成极致的风险规避认知，科研行为趋于保守化、同质化。为确保考核合格，教师普遍放弃高风险、高价值的原创性研究、基础研究、冷门领域研究，扎堆热门研究方向，开展低风险、可复刻、快产出的应用型浅层研究，导致科研同质化严重、原创性成果匮乏。

同时，高压量化考核催生严重的学术内卷与内耗心理。考核指标的精细化量化让科研竞争陷入“唯数量论”，教师被迫投入大量时间精力堆砌成果、应付表格与材料，大量科研精力被无效消耗（凤凰网, 2026）。更突出的问题是，科研压力会产生溢出效应，挤压教学工作精力，形成“重科研、轻教学”的制度惯性，教师陷入科研焦虑与教学愧疚的双重心理内耗。部分教师为完成考核指标，甚至出现学术敷衍、速成化研究等偏差行为，本质是高压心理压力下的科研行为异化。

松弛弹性考核制度有效规避风险规避与内卷内耗问题，引导教师形成长效深耕、勇于创新的科研认知。无惩罚性、长周期的考核模式消解了失败焦虑与竞争恐慌，让教师的成就动机从“规避失败”转向“追求卓越”（科学网, 2026）。教师无需追求短期成果数量，能够立足自身学术优势，长期深耕细分领域，专注成果质量提升与学术体系构建。同时，弹性考核兼顾科研质量与教学价值，能够引导教师平衡双重工作，减少职业内耗，实现科研创新与教学育人的协同发展（张玉, 2021）。这种良性认知状态最终转化为高质量科研产出，更易形成突破性、原创性学术成果。

四、不同考核制度对科研积极性与科研产出的深层影响

（一）高压严苛考核：短期增量透支长期创新潜力

从短期效果来看，高压量化考核通过强外部约束，能够快速提升高校科研成果数量，实现论文、课题、专利等量化指标的快速增长，在短期内提升学校科研排名与数据竞争力。但从心理学与科研规律双重维度来看，该模式的负面影响具有长期性、破坏性，本质是透支式发展。

长期高压会导致教师科研心理耗竭，积极性持续衰退。短期强制激励仅能维持表层行为投入，无法激发内在热爱，随着心理资源持续损耗，教师会逐步出现科研倦怠、动力枯竭，从被动应付转向消极躺平，最终导致科研投入持续不足。同时，动机异化与风险规避心理直接扼杀原创创新

活力，导致科研成果“有量无质”，大量浅层化、同质化、重复性成果泛滥，难以产出具有学术价值、行业影响力的突破性成果。

从学术生态层面，高压考核引发的心理异化会破坏高校学术氛围，功利化、内卷化的科研风气蔓延，教师之间良性学术交流减少，恶性竞争加剧，组织归属感与学术认同感持续弱化。这种心理层面的深层损伤，会彻底透支高校长期科研创新潜力，不符合学术发展的客观规律。

（二）松弛弹性考核：长效赋能激活高质量科研产出

松弛弹性考核看似弱化了短期约束，却完全契合科研创造性劳动的心理规律与发展逻辑，能够实现科研积极性与产出质量的长效增益。从心理机制来看，自主、安全、包容的考核环境，持续满足教师自主感、胜任感、归属感三大核心心理需求，稳定维持高水平的内在科研动机（Ryan & Deci, 2017）。内在动机驱动的科研投入具有持续性、专注性、创新性特征，能够让教师长期深耕学术，实现从“被动完成任务”到“主动追求卓越”的转变。

容错包容的考核机制有效消解创新顾虑，鼓励自由探索与学术试错，是原创性、突破性科研成果产生的核心心理基础。大量实证研究证实，弹性考核模式下，教师科研成果的原创性、引用率、学术影响力显著高于高压量化考核模式，基础研究、交叉学科研究的成果质量优势尤为突出。同时，良性的心理状态能够平衡科研与教学关系，避免单一科研导向的育人偏差，实现学术发展与人才培养的双向赋能（苏强、蔡晓卫，2023）。

五、结论与优化启示

基于心理学理论与实践实证分析可知，当前高校普遍推行的高压严苛科研考核制度，违背科研创造性劳动的心理规律与发展规律。该制度通过高强度外部约束倒逼短期成果增量，但会引发教师动机异化、情绪耗竭、认知失调、风险规避等一系列负面心理问题，扼杀内在创新活力，导致科研内卷、成果浅层化、学术生态功利化等问题，长期来看会严重透支高校科研创新潜力，不利于高质量学术发展。而松弛弹性、容错赋能的考核制度，能够契合教师科研心理需求，保护内在创新动机，缓解职业压力与心理内耗，引导教师深耕学术、追求卓越，是适配高质量科研发展的科学考核模式。

优化高校科研考核制度，核心在于回归学术规律与心理规律，摒弃功利化高压管控思维，构建“弹性包容、长期导向、质量优先、以人为本”的考核体系。第一，弱化短期量化刚性指标，延长考核周期，适配科研创新的长期性特征，缓解教师短期达标焦虑；第二，建立容错纠错机制，包容科研探索失败，消解教师创新风险顾虑，激活原创探索动力；第三，强化质性评价导向，以成果质量、学术贡献、创新价值替代数量指标，扭转功利化科研心理；第四，平衡科研与教学考核权重，缓解多重任务压力，减少教师职业心理内耗；第五，强化组织支持，构建包容、良性的学术生态，提升教师学术归属感与职业幸福感。唯有贴合学术心理规律的考核制度，才能真正激活高校教师长效科研活力，推动高等教育科研事业高质量发展。

参考文献：

- [1] Deci E L, Ryan R M. The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior[J]. Psychological Inquiry, 2000, 11(4): 227-268.
- [2] Ryan R M, Deci E L. Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness[M]. New York: Guilford Press, 2017.
- [3] Festinger L. A Theory of Cognitive Dissonance[M]. Stanford: Stanford University Press, 1957.
- [4] 苏强, 蔡晓卫. 效率还是价值: 高校教师评价制度的逻辑困境及其张力调适[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2023, 41(6): 133-141.
- [5] Hobfoll S E. Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress[J]. American Psychologist, 1989, 44(3): 513-524.
- [6] 沈文钦, 毛丹, 蔺亚琼. 科研量化评估的历史建构及其对大学教师学术工作的影响[J]. 南京师大学报(社会科学版), 2018(5): 33-42.
- [7] 李斯明. 何以为优秀: 评价制度对高校青年教师科研行为的影响[J]. 现代教育论丛, 2024(6): 102-112.
- [8] 赵涵宇. 加速时代大学教师学术劳动的异化与回归[J]. 中国高等教育评论, 2025, 21(1): 129-142.

- [9] 张意忠, 肖洪海. 大学教师的时间症候及其治理路向[J]. 河南师范大学学报(哲学社会科学版), 2025, 52(1): 151-156. DOI:10.16366/j.cnki.1000-2359.2025.01.21.
- [10] 向东春. 问责与信任: 大学学术治理的逻辑与路径[J]. 教育发展研究, 2020, 40(19): 42-48. DOI:10.14121/j.cnki.1008-3855.2020.19.011.
- [11] 陈允龙, 崔玉平. 高校科研绩效考核的内生驱动转向——行为经济学的视角[J]. 现代大学教育, 2021, 37(2): 87-94+113.
- [12] ROSS-HELLAUER T, KLEBEL T, KNOTH P, et al. Value dissonance in research(er) assessment: individual and perceived institutional priorities in review, promotion, and tenure[J]. Science and Public Policy, 2024, 51(3): 337-351.
- [13] 李国仓. “内卷”抑或“躺平”: 高校激励治理中的教师工作投入选择[J]. 江苏高教, 2022(12): 107-114. DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2022.12.016.
- [14] 长周期评价, 理想图景需“分类”绘制[EB/OL]. (2026-04-14) [2026-08-25]. <https://news.sciencenet.cn/sbhtmlnews/2026/4/389242.shtm>.
- [15] 一年填上百张表? 部分科研人员仍困在表格里[EB/OL]. (2026-05-09) [2026-08-25]. <https://news.ifeng.com/c/8szEF3X0Sjm>.
- [16] 张玉. 新时代高校青年教师教学与科研的再平衡[J]. 产业与科技论坛, 2021, 20(21): 287-288.

Relaxed or High-Pressure? Psychological Differences in University Faculty Members' Research Activities under Different Evaluation Systems

LI Xueshu

(Yunnan University of Finance and Economics, Kunming 650221, Yunnan, China)

Abstract: Against the backdrop of the ongoing reform aimed at breaking the “Five-Only” orientation in Chinese higher education, research evaluation systems have increasingly exhibited a dual pattern in which high-pressure quantitative assessment coexists with more flexible forms of evaluation. Rigorous short-term quantitative assessment can intensify the occupational burden on university faculty members, trigger a range of psychological problems, and distort research behavior, thereby substantially constraining the development of original research in universities. Drawing on self-determination theory, cognitive dissonance theory, conservation of resources theory, and achievement motivation theory, this study systematically compares the psychological differences experienced by university faculty members under these two types of research evaluation systems from three micro-level dimensions: motivation, emotion, and cognitive behavior. The findings indicate that high-pressure quantitative assessment, characterized by rigid performance indicators and accountability mechanisms, may rapidly increase the quantity of research outputs, but it can also undermine intrinsic research motivation, intensify negative emotions, encourage the avoidance of innovation-related risks, and exacerbate excessive academic competition, thereby weakening universities’ long-term capacity for research innovation. In contrast, flexible evaluation systems that emphasize long-term development, tolerance for failure, empowerment, and quality over quantity are more consistent with the creative nature of academic research. Such systems can better satisfy faculty members’ fundamental psychological needs for autonomy, competence, and relatedness, stimulate sustained motivation for research innovation, and promote high-quality research output. The study argues that high-pressure and utilitarian evaluation models run

counter to the inherent characteristics of academic development and psychological well-being. Universities should therefore move away from short-term quantitative control and establish more flexible, inclusive, and people-centered research evaluation systems to reduce research-related psychological strain, foster a healthier academic environment, and continuously stimulate original research and innovation.

Keywords: university faculty; research evaluation; high-pressure assessment; flexible evaluation; research-related psychological responses; innovation motivation