

“双一流”背景下教师职称与 工作绩效关系的实证研究

——基于全国60所高校2160名教师的调查

梁青青

(长安大学 地球科学与资源学院,陕西 西安 710054)

摘要:专业技术人员职称高低是否必然与实际工作绩效正相关,这个问题在学界一直缺乏直接的相关数据论证。文章旨在探寻教师职称和实际工作绩效之间是否具有必然的相关性。研究发现,高级职称的教师在日常的工作绩效得分上高于初级和中级职称的教师,同时三者工作绩效的平均得分具有显著性差异,而中级职称与初级职称教师之间工作绩效的平均数也具有显著性差异。据此得出结论,拥有高级职称的教师工作绩效也较高,教师职称与实际工作绩效之间呈正相关。

关键词:高校教师;职称;工作绩效

中图分类号:G645.1

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2021)06-0108-07

在很长的一段时间内,职称的高低在我国代表着技术水平的高低,是技术能力的衡量标准。同时不同地区的职称评比标准在严格程度上存在较大差异,职称评定的僵化模式导致职称评比的公正性和权威性越来越打折扣。在此背景下,《关于深化职称制度改革的意见》和《教师职称评审监管暂行办法》出台,提出了一系列有突破性的改革措施。文章旨在探寻教师职称和实际工作绩效之间是否具有必然的相关性。

1 教师绩效考核的特殊性

教师的绩效可以有多种表现形式,不同的研究者和高校管理者可能关注的重点不同,有的关注教师实际工作表现,还有的关注教师个人的职业素养和品质,而本文的研究重点在于探索高级、中级、初级职称的教师在實際工作能力表现上是

否具有技术上的差异性,因此,本文只关注教师的实际工作表现,就是在实际工作中运用技术知识的过程。

其次,教师的劳动具有长期性和滞后性,教育效果短期内很难体现。教师工作具有特殊性,主要表现在教师教学过程的独立性;另外就是教育过程的长期性,十年树木百年树人,对教师的绩效考核很难采用企业或其他事业单位所采用的按照月度短期来进行考核,因此,我们在进行教师绩效考核的时候也应尽量拉长考核周期,同时兼顾到短期表现。

2 研究假设

相同的职称,内陆和发达省份的教师工作绩效难免存在差异,但在行政待遇上,却是相同的。同时,我们考虑到相同职称的差别以后,还有必要

收稿日期:2021-04-01

基金项目:中国高等教育学会2020年度专项课题(2020FDYB28);2020年陕西高校学生工作研究课题(2020FKT16);长安大学研究生教改项目(300103112702)

作者简介:梁青青(1985-),女,山东济宁人,副教授,博士,主要从事教育经济研究。

思考一个问题,那些发达省份的高校低职称教师,工作绩效相比内陆省份高职称的教师,是否会一定低?暂时我们还没有看到相关这方面的研究。本文的研究重点在于,在同一个地区的不同高校,专业技术人员职称高低是否与实际的工作绩效具有差异性。

由于高级职称的评比标准相对来说比较严格,需要满足年限、学历水平、论文发表数量和质量等前提条件,而中低级职称所要求的评比标准则相对较低。但问题是,拥有高级职称的教师的工作绩效就一定较高吗?为了获得较高的职称,那些教师必须将更多精力投入到论文的写作、书籍的出版、外语的学习上,还要应付各种考试,因此用于实际工作的时间会有多少?而那些具有较低职称的教师,如果受到了良好的教育,同时没有较高的职称评比达标压力,就会有更多时间用于工作,因此可能工作绩效会更高?但在另一方面,高级职称的教师工作时间更长,见多识广,掌握的知识和经验更多,受到的专业培训更多,可能工作绩效真的会更高,而那些初出茅庐的低职称教师,由于经验欠缺,可能实际工作绩效更低。

本研究的主要出发点就是,探求职称与绩效之间是否具有必然的相对关联性。因此,本研究的一个假设就是:高职称的教师工作绩效必然高于低职称的教师。

3 教师工作绩效考核量表编制

3.1 编制思路

教师评价指标很多,必须在众多的指标中选择具有代表性的指标进入评价指标体系,要遵从有效性、全面性、导向性和可操作性四条原则^{[1]-[6]}。

一是有效性原则。这是指评价指标体系的建立能够满足进行评估的目的。指标体系从教师岗位的工作分析出发,从对教师的基本要求、思想品德、师德师风、教学工作、科研工作和社会工作六个方面着眼,评价指标具有良好的效度。

二是全面性原则。这是指评价指标的选择要能够全面反映教师各个层面的基本特征。在对教师岗位及其各相关因素全面研究的基础上选择评价指标,注重从多个角度全面反映被评价者的岗位适应性。

三是导向性原则。这是指评价指标中有侧

重,有引导,指标的选择能够反映被评价者的工作特性和能力水平。指标体系充分考虑了高校实际工作,突出对教学工作数量、质量的考察。

四是可操作性原则。在满足系统性的前提下,选择最精简的指标资料。进入指标体系的指标要求代表性好、包含信息量大,同时也考虑了指标的可获得性。

有关职称与教师绩效相关性的理论研究、实证研究还比较缺乏。许多现有的文献大多关注对教师绩效的研究。周逸先认为普通中学青年教师专业发展整体水平较高,但分化比较严重,存在较大的校际差异、职称差异和个体间差异,且教育科学研究能力薄弱;姜红用来自13所高校的865名高校教师的数据,通过实证研究揭示了人格特征与工作绩效的关系,并验证了组织认同在其中的调节作用。张珣在文献回顾的基础上,引入了科研投入、薪酬满足作为中介变量,构建了科研压力对科研绩效的作用机制模型,并以江苏、安徽两省12所高校的部分教师作为研究对象进行实证研究

在本文中,因为是对专业技术人员职称和绩效关系的研究,主要探讨专业技术人员职称技术指标在实际应用过程中是否表现出应有的水平,因此,主要借鉴技术方面的指标,即主要对教师的工作能力进行测评。

3.2 量表编制

3.2.1 编制方法

为了使调查问卷的形成具有更高的科学性和严密逻辑性,正式问卷的形成主要包括文献查阅、专家访谈、小规模预测、问卷大规模测验四个阶段。

经过资料收集和咨询专家,借鉴前人的研究成果,共形成工作数量、工作质量、工作效益3个维度设计9个指标,具体见表1。工作数量主要考察所承担工作量的大小。工作质量主要考察教师工作的质量高低。工作效益则是教师工作的实际产出,包括论文发表数量、科研项目等。以共同形成对教师日常工作绩效的研究调查问卷。题目设计为简单的陈述句,采用李克特的五点评分方法进行计分,即从1“完全不同意”到5“完全同意”,由高校相关科系的主任和同事进行相互打分。

表1 调查问卷的3个维度9个指标

| 维度 | 指标 | 题目 |
|------|------|--------------------|
| 工作数量 | A1 | 我每天的办公室工作时间超过10个小时 |
| | A2 | 我每周负责的应谈话学生数量超过10个 |
| | A3 * | 我每周的上课时间超过10小时 |
| | A4 | 我每周的会议超过10次 |
| 工作质量 | A5 | 学生正常毕业率达到95%以上 |
| | A6 | 学生一次考研率超过40% |
| 工作效益 | A7 * | 我每年论文发表数量不低于2篇 |
| | A8 * | 科研项目数量达到预期,不低于2项 |
| | A9 | 教学等获奖、荣誉不低于1项 |

备注:标有*的项为经过因子分析后被剔除,剩余3维度6个指标

3.2.2 被试选取

考虑到初次进行量表编制首先要进行测试,

以对量表进行修正,第一个阶段选取一个高校,选取4个学院的各15名教师,最终收回有效问卷40份,涵盖了初级、中级、高级三个职称等级的教师。其基本信息如表2。

3.2.3 调查资料分析

在以上论述中,对指标的设计进行详细的论述,包括资料查阅和专家访谈,但这些指标是否如设计目的一样具有实际的检验信度和效度,及各个因子是否为主成分因子,有没有可能存在重复因子,都需要进行进一步的统计分析,因此本文使用SPSS进行相关的统计分析。首先运用KMO统计检验和Bartlett球体检验对量表数据进行评价分析。在进行因子分析的适合性检验以后,进行因子分析。

表2 小范围调查被试信息表

| 性别 | 初级职称 | | 中级职称 | | 高级职称 | | 合计 | % |
|----|------|----|------|------|------|----|----|------|
| | 人数 | % | 人数 | % | 人数 | % | | |
| 男 | 8 | 20 | 7 | 17.5 | 4 | 10 | 19 | 47.5 |
| 女 | 10 | 25 | 5 | 12.5 | 6 | 15 | 21 | 52.5 |
| 合计 | 18 | 45 | 12 | 30 | 10 | 25 | 40 | 100 |

表3 KMO的经验值

| KMO值 | 含义 | KMO值 | 含义 |
|------------------------|---------|------------------------|----------|
| $0.90 \leq KMO < 1$ | 结果是极好的 | $0.60 \leq KMO < 0.70$ | 结果是中等的 |
| $0.80 \leq KMO < 0.90$ | 结果是比较好的 | $0.50 \leq KMO < 0.60$ | 结果是糟糕的 |
| $0.70 \leq KMO < 0.80$ | 结果是还好的 | $KMO < 0.50$ | 结果是不可接受的 |

对教师工作绩效的评价指标A1~A9进行KMO统计检验和Bartlett球形检验,得到KMO值为0.899,大于0.6,此量表很适合进行因子分析。Bartlett球形检验的显著性水平为0.000,其近似卡方值比上自由度明显大于2.5,说明此数据很适合进行主成分分析和因子分析。

对于一个多维度量表,按照Michael Tracey等人的经典统计要求,每一个题目在某一个维度中的载荷值必须高于0.5,同时在其他维度中的载荷值不能超过0.4,否则必须予以剔除。

本文采用Varimax正交旋转法对数据进行因子分析后发现,A3,A7,A8(标有*的项)三个项目都是在某一个维度中载荷高于0.5,而同时在其他维度中的载荷超过了0.4,说明这三个指标不能归结到任一个维度当中,因此被剔除量表。

在剔除了A3,A7,A8三个题目以后,再次进行统计检验,对其余的题目进行因子分析,根据KMO及Bartlett球形检验表可见,KMO统计检验值为0.912,大于0.6,根据KMO的统计检验标注,说明进行因子分析是比较合适的。Bartlett球形检验的显著性水平为0.000,近似卡方值比上自由度所得之明显大于2.5,说明进行主成分分析和因子分析是很适合的。

通过主成分分析和Varmimax正交旋转对数据进行因子分析,教师的工作绩效指标共提取了3个公共因子,这三个公共因子旋转后的特征值分别为4.337,3.674,2.190,其累计解释能力达到89.477%,大于60%,说明三个公共因子的提取是有效的,具体指标如表4。

表 4 教师绩效总体方差分析统计

| 成分 | 初始特征值 | | | 提取成分后特征值 | | | 转换后特征值 | | |
|----|-------|-------------|--------------|----------|-------------|--------------|--------|-------------|--------------|
| | 特征值 | 解释方差 百分比 | 累计解释 方差比例 | 特征值 | 解释方差 百分比 | 累计解释 方差比例 | 特征值 | 解释方差 百分比 | 累计解释 方差比例 |
| 1 | 7.897 | 49.992 | 49.992 | 7.897 | 49.992 | 49.992 | 4.337 | 38.486 | 28.486 |
| 2 | 2.480 | 18.124 | 72.220 | 2.480 | 18.124 | 72.220 | 3.674 | 41.225 | 37.225 |
| 3 | 1.904 | 6.296 | 81.385 | 1.904 | 6.296 | 81.385 | 2.190 | 16.821 | 23.766 |

从图 1 中可以看出,教师绩效指标被提取、转换为三个维度指标,与我们的理论假设前提是一致的,其因子载荷如表 5。

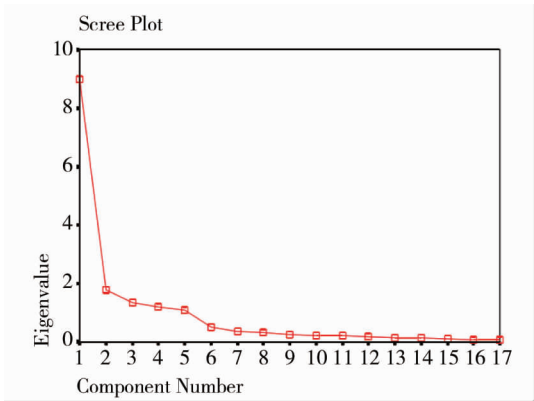


图 1 教师绩效指标特征值碎石图

表 5 绩效各维度的因子载荷和检验值

| 指标 | 因子载荷 | P 值 | 模型评价 |
|----|-------|-------|----------------|
| 1 | 0.883 | | CMIN/DF = 2.31 |
| 2 | 0.847 | * * * | GFI= 0.942 |
| 3 | 0.707 | * * * | AGFI= 0.964 |
| 4 | 0.629 | * * * | IFI= 0.948 |
| 5 | 0.739 | * * * | TLI= 0.925 |
| 6 | 0.773 | | CFI= 0.974 |
| | | | RMSEA = 0.068 |

通过进一步的结构分析,该量表总体信度为 0.947,大于 0.9,可以认为具有较好的整体信度。

3.2.4 研究结论

通过试测和修订,本研究的问卷分成两个部分,第一部分是调查者的个人信息,包括性别、年龄、学历、职称,这部分信息,不在测试量表上体现,而是在测试之前通过高校的配合先期获得。第二部分量表的主要内容则是由测试者填写,主要包括三个维度,分别为工作数量、工作质量和工作效益。其中工作数量有两个问题,主要考察所承担工作量的大小。工作质量也是两个问题,主

要考察教师工作的质量高低。因为可能有很多教师工作有了数量,但并没有质量。工作效益则是教师工作的实际产出,包括论文发表数量、科研项目等。因为问卷的设置不在于数量高低,而在于实际测量的效度和信度,有研究者发现,题目越少,测量的信度和效度就会越高。但为了避免出现问题过于简单,因此设置的时候必然要有所补充,故本文所用教师绩效测试问卷包含了三个维度共计 6 个问题。

问卷的设计过程是一个反复修订和完善的过程,要通过反复的设计、检验、调整、实践的循环。本研究的调查问卷也是在不断对问卷进行修订、调整的基础上形成的。通过不断地对量表进行信度和效度检验,反复推敲,最终形成 6 个题目的问卷。文章通过进一步调整一些语句措辞,避免了由于文字性的误解而导致调查出现偏差和误差,增强问卷的清晰度,在修订完成后送各相关专家、学者反复推敲,最终形成本研究所使用的调查问卷,并进行大规模的实测应用。

4 教师职称对工作绩效的实证研究

通过对量表的专家访谈、文献查阅、实际修订和试测,最终形成 6 个题目的教师工作绩效调查问卷,并进行实际的测量。

4.1 被试选取

本研究的总体对象为高校教师,试图通过对专业技术人员职称和绩效之间的相关性来探求和验证职称是否对绩效具有显著的差异性,考虑到区域和省际差异,文章选取我国东中西区域的 60 所高校,每个高校分别选择理科、工科、文科、体育类 4 个学院的教师进行调查,共发放量表 2 277 份,收回有效问卷 2 160 份,涵盖了初级、中级、高级三个职称阶段,表明本次测试被试选取的普遍覆盖有效性,具体情况如表 6。

表6 被试情况信息

| 性别 | 职称 | | | | | | 合计 | 百分比 |
|----|-------|--------|-----|--------|-----|--------|-------|--------|
| | 初级 | | 中级 | | 高级 | | | |
| | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | 人数 | 百分比 | | |
| 男 | 423 | 19.59% | 288 | 13.33% | 198 | 9.17% | 909 | 42.09% |
| 女 | 594 | 27.5% | 414 | 19.17% | 243 | 11.25% | 1251 | 57.01% |
| 合计 | 1 017 | 47.09% | 702 | 32.5% | 441 | 20.42% | 2 160 | 100% |

从表6数据中可以看出,总体来说,初级职称的参与人数最多,达到1 017人,中级职称的参与人数次之,有702人,高级职称参与人数最少,只有441人。在参与调查的受访者中,女性人数比例显著高于男性,男性受访人数为909人,比例为42.09%,女性受访人数为1 251人,比例为57.01%;在每个职称级别中,女性参与比例也高于男性,如初级职称,男性有423人,占总人数的19.59%,女性有594人,占总人数的27.5%,中级职称,男性有288人,占总人数的13.33%,女性有414人,占总人数的19.17%,高级职称,男性有198人,占总人数的9.17%,女性有243人,占总人数的11.25%。这可能说明,在调研的高校中,女性要比男性多。

4.2 问卷数据分析

4.2.1 信度分析

由表7可以看出,3个细分维度的6个指标的CITC值都高于0.5的标准要求值,所以其每个题目测量都是有效可靠的;同时三个维度的 α 值也都远远超过0.5的标准要求,因此可以说明三个测量维度的实际测量数据都是比较可靠的,本次测量的可靠性得到保证。

表7 教师绩效信度分析

| 维度 | 题目 | CITC | 删除后 α 值 | 维度 α 值 |
|------|-----|---------|----------------|---------------|
| 工作数量 | EU1 | 0.701 2 | 0.846 8 | 0.896 0 |
| | EU2 | 0.758 9 | 0.798 9 | |
| 工作质量 | RS1 | 0.764 9 | 0.839 2 | 0.866 5 |
| | RS2 | 0.740 5 | 0.9327 | |
| 工作效率 | AP1 | 0.801 3 | 0.918 7 | 0.839 7 |
| | AP2 | 0.879 1 | 0.889 6 | |

4.2.2 效度分析

本研究所使用的衡量效度的指标包括:内容效度、表面效度、结构效度、聚合效度。

教师绩效的有效性有三个维度,它们是绩效的一级指标,而每一个维度下的可观测变量有两个因子,称之为二级指标,具体模型结构如图2,

效度检验就是对这些二级指标进行检验,检验结果如表8。

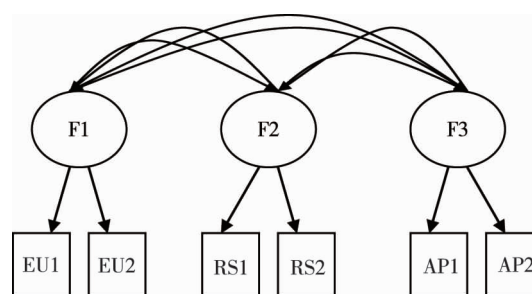


图2 教师绩效结构

图2中的各个二级因子都是经过效度检验的,具有可靠性。对量表结构的效度检验和拟合度检验是验证问卷实际应用价值的最好指标,具体的效度检验结果如表8。

表8 教师绩效结构维度指标效度

| 指标 | 因子载荷 | P 值 | 模型评价 |
|------|-------|-----|----------------|
| 工作数量 | | | |
| 1 | 0.706 | *** | CMIN/DF = 1.03 |
| 2 | 0.832 | *** | GFI = 0.958 |
| 工作质量 | | | |
| 1 | 0.708 | *** | AGFI = 0.927 |
| 2 | 0.791 | *** | IFI = 0.962 |
| 工作效率 | | | |
| 1 | 0.743 | *** | TLI = 0.935 |
| 2 | 0.857 | *** | CFI = 0.980 |
| | | | RMSEA = 0.091 |

从表8可以看出,在本模型结构检验中,CMIN/DF, GFI, AGFI, IFI, TLI, CFI 和 RMSEA 各指标都达到要求,满足统计学显著性条件。所以说这一模型的整体拟合度良好。此外,每一维度下面的二级因子指标的相关因子载荷都比较高,并且在0.01水平上都是显著的,说明各个指标的维度有效性很好,有效地测量到了研究所想达到的测量目的。

4.3 职称与绩效相关性假设检验

通过以上的信度和效度分析,我们可以看到,

量表数据是具有有效性的。因此我们就要通过数据分析来验证最初的假设。使用 SPSS 软件进行三个独立样本的平均数差异检验。

4.3.1 初级职称与中级职称教师的工作绩效比较

通过初级职称教师和中级职称教师的绩效平均数的比较,得出二者在工作绩效上的平均数分别 2.396 5 和 3.721 8,中级职称教师的平均工作绩效得分高于初级职称教师的平均绩效得分;通过两个独立样本平均数差异的 T 检验可以看出,在 0.01 水平上,方差齐性检验 F 值为 29.810,因为 0.01 小于显著性水平 0.05,这样就可以下结论认定初级职称和中级职称教师之间的工作绩效存在显著性差异。

4.3.2 中级职称与高级职称教师的工作绩效比较

通过数据分析,中级职称教师和高级职称教师的工作绩效得分平均数分别为 3.721 8 和 4.722 4,高级职称教师的工作绩效得分显著高于中级职称的工作绩效得分;通过中级职称教师工作绩效得分和高级职称教师工作绩效得分两个独立样本平均数差异的 T 检验我们可以看出,在 0.01 水平上,方差齐性检验 F 值为 9.079,因为 0.01 小于显著性水平 0.05,因此可以认定中级职称和高级职称教师之间的工作绩效存在显著性差异。

4.3.3 初级职称与高级职称教师的工作绩效比较

通过初级职称教师与高级职称教师之间的工作绩效平均数差异显著性检验结果可以看出,初级职称教师和高级职称教师的工作绩效得分平均数分别为 2.396 5 和 4.722 4,高级职称教师的工作绩效得分显著高于中级职称的工作绩效得分;通过中级职称教师工作绩效得分和高级职称教师工作绩效得分两个独立样本平均数差异的 T 检验可以看出,在 0.007 水平上,方差齐性检验 F 值为 7.477,因为 0.007 小于显著性水平 0.05,因此可以认定初级职称和高级职称教师之间的工作绩效存在显著性差异。

5 结论和政策建议

专业技术人员职称与实际工作绩效之间是正相关关系,也就是职称高的教师在日常工作当中工作绩效更高,而职称低的教师,日常的工作绩效

要比职称高的教师相对低一些。这也证明了专业技术人员职称在某种程度上,可以代表教师的实际工作能力和工作表现。从而可以验证我们的假设:教师的高职称与实际工作绩效是相关的,并且呈正相关。

我国的各类事业单位,聚集着大量的高级技术职称人才,无论是对他们的“评”还是“用”,都面临着职称功能定位的问题。对于人才的选拔、评定、任用和激励等方面,在制度上必须保持内在逻辑的一致性和实际操作过程中的简便性及权威性。对职称评定来说,政府主管部门和用人单位及社会评价机构几个方面在进行职称评定管理方面的功能不同,但目的是一致的,都是为了更好地解放人才、用好人才^{[7]-[13]}。同时各个职业之间存在很大的差异性。不同的职业在进行测评过程中要尽量排除人为因素的干扰,减少人为失误,以更加客观化和公正化的方式对人才进行评价。

总之,对教师的绩效评价必须建立在公平、公开、公正的基础上,取得师生的一致性认可,唯有如此才能使绩效评价顺利开展,并保证绩效评价的方法、程序、步骤等客观公正。同时,要及时地把评价结果反馈给被考核者,考核不是目的,目的是通过考核发现不足,以进一步改进和提高,通过考核的反馈,才能激发和调动教师的工作积极性主动性,更好地为学校“双一流”服务。

参考文献:

- [1] 刘尧.高等学校教师职称制度变革透视——从《高校教师职称评审监管暂行办法》谈起[J].高校教育管理,2018(3):87-91.
- [2] 刘金松.高校教师职称评审权下放:逻辑、变革与瓶颈[J].中国高教研究,2017(7):81-86,93.
- [3] 李福华.论高等学校教师职称评审的结果公正与程序公正[J].清华大学教育研究,2016(2):44-50.
- [4] 黄梅.我国职称制度改革面临的突出问题与相关路径探析——基于 2013 年全国专业技术人才职称状况调查的分析[J].中国行政管理,2015(11):36-40.
- [5] 程萍.卢曼理论视角下的我国科技人才评价指标体系解析[M].北京:国家行政学院出版社,2011.
- [6] 龙宝新.论当代美国教师专业发展制度及其走向[J].中国人民大学教育学报,2016(2):31-43.
- [7] 王定华.加强高校教师职称评审监管推动“放管服”改革向纵深发展[J].中国高等教育,2017(23):24-27.

- [8] 蒙有华.职称评审权下放至高校:历史进程、存在问题及应对策略[J].惠州学院学报,2017(5):109-114.
- [9] 张和平,沈红.薪酬水平对高校教师科研生产率的激励——基于“全国大学教师调查”的实证研究[J].现代教育管理,2019(7):84-91.
- [10] 李冲,张丽,苏永建.薪酬结构、工作满意度与高校教师工作绩效关系的实证研究[J].复旦教育论坛,2016(5):89-95.
- [11] 赵德平.高校教师薪酬激励感知与工作绩效的实证分析——以激励效果为调节变量[J].四川师范大学学报(自然科学版),2015(6):938-942.
- [12] 蒋莉.教师工资水平、构成对薪酬公平感的影响研究[J].上海教育科研,2019(1):21-25.
- [13] 郑雯.绩效薪酬的分配形式对薪酬公平感的影响研究[D].南京:南京理工大学,2014.

An Empirical Study on the Relationship Between Teachers' Professional Title and Job Performance under the Background of “Double First-Class” : Based on a Survey of 2,160 Teachers in 60 Universities

LIANG Qingqing

(School of Earth Science and Resources, Chang'an University, Xi'an 710054, China)

Abstract: Whether the level of professional and technical personnel's professional title is necessarily correlated positively with the actual work performance has been lacking of direct relevant data demonstration in the academic circle. This paper aims to explore whether there is an inevitable correlation between teacher titles and actual job performance. It is found that senior titles rank higher than primary and intermediate titles in daily job performance scores. Meanwhile, the average work performance scores of the three teachers are predominantly different, and the average work performance between intermediate titles and junior titles is also significantly different. Therefore, it is concluded that teachers with senior professional titles have higher job performance, and there is a positive correlation between teachers' professional titles and actual job performance.

Keywords: professional and technical personnel; professional title; job performance

(责任校对 王小飞)