广西高校海归“青椒”生存现状的实证研究

李欣晨
桂林理工大学，中国·广西 桂林 541004

摘要：海归“青椒”（青年教师）是推动西部高校与国际接轨、提升国内·国际影响力的中坚力量。本文以广西高校海归“青椒”为研究对象，通过问卷调查方式从就职选择、工作满意度、社会文化适应和自我身份建构四个维度刻画其生存现状。研究发现：海归“青椒”群体的就职选择受平台、政策、家庭等多重因素驱动，工作满意度整体处于中等偏上水平，社会文化适应状况总体良好，而身份建构呈现多重自我认同叠加的特征。
关键词：海归“青椒”；就职选择；工作满意度；社会文化适应；身份建构

An Empirical Study on the Current Situation of Returnee Young Faculty Members in Guangxi Universities

Li Xinchen
Guilin University of Technology, China Guangxi Guilin 541004

Abstract: Returnee young faculty members are the backbone of efforts to bring universities in western China with international standards and to enhance their domestic and international influence. This paper focuses on returnee young faculty members at universities in Guangxi. Using a questionnaire survey, it examines their current circumstances across four dimensions: career choices, job satisfaction, sociocultural adaptation, and self-identity construction. The study found that the career choices of returnee young faculty members are driven by multiple factors, including the platform, policies and family; their job satisfaction is moderately high; their sociocultural adaptation is generally positive; and their identity construction is characterized by the overlap of multiple self-identities.
Keywords: Returnee young faculty members; Career choices; Job satisfaction; Sociocultural adaptation; Self-identity construction

0 引言

党的十八大以来，党中央作出人才是实现民族振兴、赢得国际竞争主动的战略资源的重大判断，“全方位培养、引进、用好人才”成为新时代人才工作的重中之重。高校是人才集聚与培养的前沿阵地，海归“青椒”被视为推动高等教育国际化、提升学校国际影响力的中坚力量，在国家人才战略中占有重要地位。

广西是我国面向东盟的国际大通道和“一带一路”有机衔接的重要门户，随着经济全球化和教育国际化进程加快，对具有国际视野与区域研究的人才需求持续攀升。然而，受历史基础、经济发展水平和高等教育资源分布等因素制约，各高校人才引育工作相对滞后，普遍面临难以吸引并留住海归“青椒”的现实困境。在后疫情时代海归人员持续增长的背景下，系统考察海归“青椒”的生存现状，识别支撑其继续服务与制约其后续发展的因素，对于广西高校“引得进、留得住”海归人才、推进高等教育国际化与提升国内·国际影响力，具有重要的现实意义。

海归“青椒”是极具中国特色的教师群体，国外相关研究寥寥无几，而国内却积累了丰富的研究成果。整体而言，可以分为宏观与微观层面。从宏观层面来看，前人系统梳理了新中国成立以来，尤其是改革开放以后有关出国、回国留学政策的历史轨迹，将其划分为若干阶段并分析了政策变迁的主要动因（崔，2018；崔、张，2017；苗、程，2010）。从微观层面来看，研究视角多样、研究方法多元，热点覆盖海归“青椒”的引进政策匹配度（朱、王，2019）、职业生涯发展状况（谢等，2012）、归国工作适应（朱，2017）、工作满意度的地域差异（李、朱，2018）以及成长发展困境（马、张，2020）等问题。

综观已有研究，尚存在以下不足：一是区域上多聚焦东部发达地区高校，对西部欠发达地区关注度不足，难以

为广西高校人才引育提供针对性参考借鉴；二是内容上多集中于单一维度的考察，涵盖就职、工作生活适应、身份建构等多维度考察的研究较少；三是方法上质性研究居多，量化研究虽有，但较少关注到后疫情时代对海归“青椒”就职选择的影响。有鉴于此，本文将以广西高校海归“青椒”为对象，通过问卷调查从就职选择、工作满意度、社会文化适应和自我身份建构四个维度展开实证研究。

1 数据来源与样本特征

本文依据已有研究，将海归界定为在中国大陆以外的国家或地区获得学位，或具有连续 6 个月及以上海外进修、访学、工作经历的人群。“青椒”则是指这类人群中，45 岁以下（包含 45 岁），目前在高校从事教学科研工作的全职教师。为完成问卷数据收集工作，作者于 2026 年 9-10 月通过网络方式，面向广西区内各高校发放问卷，共回收有效问卷 152 份。问卷内容由 29 道客观题与 1 道主观题构成，其中量表题采用李克特五级计分，如表 1 所示。

从样本结构看，男性略多于女性，年龄集中于 31—35 岁，博士学历为主体；海外经历集中于欧美澳新（48.03%）与日韩（23.03%），52.63% 的受访者拥有海外学位，累计海外时长 3 年以上者占 59.21%；任教高校以公办本科为主（59.87%），学科以理工农医（52.63%）与人文社科（36.84%）为主；职称呈现以讲师为主体（71.05%），高级职称偏少的“中间大、两头小”格局；67.11% 已婚有子女，籍贯为广西及其他西部省份者合计占 64.48%。总体上，样本较好地覆盖了广西不同类型高校、不同学科与职称层次的海归“青椒”群体。

2 广西高校海归“青椒”的就职选择

2.1 疫情冲击与政策认知的宏观结构影响

调查显示，新冠疫情对海归“青椒”回国或来桂就业选择的影响不容忽视。43.42% 的受访者认为“较大”或“很大”，29.61% 认为“一般”，仅 26.97% 认为影响“较小”或“无影响”。与此同时，“后疫情时代国内就业环境的整体变化”在就职原因中平均分为 3.63，说明疫情更多是通过海外就业与生活的不确定性，强化求稳预期而间接影响海归“青椒”的选择，这也与学成归国比例持续攀升的宏观趋势相互印证。

海归“青椒”对人才政策的了解程度呈现“高校高、国家与自治区低”的梯度结构。受访者对所在高校引进政

表 1 样本基本特征（N=152，单位：%）

变量	类别	人数	占比（%）	变量	类别	人数	占比（%）
性别	男	87	57.24	高校类型	公办本科	91	59.87
	女	65	42.76		民办本科	44	28.95
年龄	26—30 岁	26	17.11		高职高专	17	11.18
	31—35 岁	71	46.71	学科门类	人文社科	56	36.84
	36—40 岁	31	20.39		理工农医	80	52.63
	41—45 岁	24	15.79		艺术体育	16	10.53
最高学历	硕士	70	46.05	任教年限	1 年及以下	17	11.18
	博士	77	50.66		1-3 年	60	39.47
	博士后出站	5	3.29		4-6 年	28	18.42
海外经历地区	东南亚	18	11.84		7-10 年	30	19.74
	日韩	35	23.03		10 年以上	17	11.18
	欧美澳新	73	48.03	职称	助教	22	14.47
	港澳台	26	17.11		讲师	108	71.05
海外经历类型	海外学位	80	52.63		副教授	17	11.18
	联合培养	33	21.71		教授	5	3.29
	博士后	7	4.61	婚育状况	未婚	14	9.21
	访问学者	15	9.87		已婚无子女	36	23.68
	海外工作	17	11.18		已婚有子女	102	67.11
	海外学位	80	52.63	籍贯 / 出生地	广西	45	29.61
海外经历时长	1 年及以下	10	6.58		其他西部省份	53	34.87
	1-2 年	26	17.11		中部省份	21	13.82
	2-3 年	26	17.11		东部省份	31	20.39
	3-5 年	47	30.92		海外	2	1.32
	5 年以上	43	28.29				

表 2 就职选择影响因素的重要性评价（N=152，单位 %）

影响因素	重要（%）	非常重要（%）	平均分	排序
学校提供的学术平台与科研资源条件	36.18	37.5	4.00	1
广西高校的人才引进政策（安家费、科研启动金、编制等）	37.5	30.92	3.84	2
对广西经济社会发展前景的认知	45.39	25	3.84	2
配偶因素或家庭整体定居与发展规划	46.71	25	3.83	4
国内其他地区同类岗位的竞争压力	46.71	21.05	3.79	5
自身专业与广西区域发展需求的匹配度	38.16	26.97	3.75	6
家乡及亲属所在地的地缘因素	32.89	27.63	3.74	7
广西的地域文化与生活环境吸引力	51.97	16.45	3.69	8
后疫情时代国内就业环境的整体变化	34.21	21.71	3.63	9
母校 / 导师等人脉学缘关系的引荐	32.89	16.45	3.41	10

表 3 工作满意度的各维度评价（N=152，单位 %）

评价维度	非常不满意 / 不满意（%）	满意 / 非常满意 (%)	平均分	排序
当前工作带来的职业成就感与价值感	9.87	65.79	3.74	1
与同事的学术交流及团队合作氛围	9.21	68.42	3.72	2
工作内容与自身专业背景、研究方向的匹配度	8.55	64.48	3.66	3
与学校 / 院系领导的沟通协作顺畅度	10.52	53.29	3.58	4
学校提供的办公场地、实验设备等硬件条件与行政、教辅部门等软件支持	11.85	55.26	3.58	5
工作的自主性与时间安排灵活度	19.08	53.29	3.54	6
职称评审制度的公平性与晋升空间	17.10	50.66	3.50	7
继续教育、海外交流等进修机会	15.13	50.66	3.43	8
科研平台、科研启动经费与项目申报支持	18.42	48.02	3.41	9
对当前工作压力（考核 / 服务年限等）的可承受度	23.68	50.00	3.41	9

策的了解度平均分达 3.95，“了解”与“非常了解”合计占 79.60%；对国家留学与人才政策的了解度平均分为 3.55，对广西区人才政策的了解度最低，仅为 3.49。这表明高校作为用人单位在政策传递中发挥了直接作用；而自治区层面对于人才政策的宣传和推送仍存在明显缺口，印证了引才政策供给与个体需求之间的错配现象。

2.2 学术平台优先，家庭与政策并重

为识别影响就职选择的关键因素，问卷从十个维度测量了各因素的重要性评价（五级量表，1= 非常不重要，5= 非常重要），结果如表 2 所示。

调查结果显示十项就职选择影响因素的重要性总平均分为 3.75，整体处于“比较重要”水平，其内部结构呈现出清晰的层次序列。

第一，学术平台与科研资源条件是首要驱动因素（平均分 4.00）。表明海归“青椒”在择业时高度重视科研条件，平台建设是广西高校引育人才的根本。第二，家庭与地区因素的作用显著。人才引进政策（3.84）、广西发展前景认知（3.84）、配偶或家庭发展规划（3.83）的平均分十分接近，构成了“家庭—地区—政策”的复合驱动链条。其中，家庭因素的排序与受访者中已婚有子女比例较高（67.11%）的结构相吻合，表明配偶就业、子女教育等配套支持对海归“青椒”就职选择产生十分重要的影响。

第二，学缘因素的影响最弱（3.41）。结合样本特征中籍贯为广西及其他西部省份者合计 64.48%，可以判断出乡缘与地缘发挥了“拉回”的基础作用，而学缘的“牵引”作用则十分有限。第四，岗位竞争压力（3.79）排序靠前，表明相当部分海归“青椒”选择广西并非单纯正向吸引的结果，而是包含着对东部地区激烈竞争的回避，是一种“趋利避害”的理性权衡。

3 广西高校海归“青椒”的工作满意度

问卷从十个维度测量工作满意度（五级量表，1= 非常不适应，5= 非常适应），总体平均分为 3.56，处于“一般偏满意”水平，但内部呈现“高认同—低支持”的张力格局，结果如表 3 所示。

从优势来看，广西海归“青椒”对职业成就感与价值感（3.74）、同事学术交流及团队合作氛围（3.72）与专业匹配度（3.66）评价较高，这表明广西高校在学术共同体建设和日常人际关系方面具有一定的亲和力，与谢红梅等（2012）所指出的“团队合作氛围不足”的东部名校环境形成对比。这可能与受访者中西部籍贯占比高、地缘文化相近，地方高校人际关系相对简单有关。

从短板来看，问题主要集中在三个方面。第一，科研支持力度不足。科研平台、启动经费与项目申报支持的平均分仅为 3.41，与表 2 中“学术平台”作为择业首要因素（4.00）形成强烈反差，呈现出“高预期—低兑现”的落差。第二，工作压力的可承受度偏低，“不满意 / 非常不满意”比例高达 23.68%，是所有维度中负面评价最集中的一项。第三，职业发展通道不畅。职称评审（3.50）、进修机会（3.43）的平均分低于总体平均分，反映出海归“青椒”在职业上升期面临的制度性瓶颈。

4 广西高校海归“青椒”的社会文化适应

问卷从八个维度测量生活适应程度（五级量表，1= 非常不适应，5= 非常适应），总体平均分为 3.84，明显高于工作满意度（3.56），结果如表 4 所示。

调查结果显示，社会文化适应总平均分为 3.84，高于工作满意度总平均分的 3.56，说明广西海归“青椒”生活适应优于工作适应。具体而言，饮食、生活习惯与日常沟通环境的适应度较高，比较适应及以上者比例分别达 76.97% 和 75.66%。已有研究曾指出海归群体普遍面临“反向文化适应”或“二次文化适应”的挑战，而广西受访者呈现出相对平稳的文化过渡。其解释可能在于：一方面，64.48% 的受访者籍贯为广西或西部省份，地缘文化的亲近性显著降低了再适应成本；另一方面，广西多民族、多语言、多文化共生的社会生态，对多元文化背景者具有天然的包容性。此外，学校在落户、住宿方面的支持（3.97）也较高，反映出地方高校在人才安置环节的工作初见成效。

但两项短板仍值得警惕。一是薪资待遇与预期的匹配度（3.60）在所有维度中最低，“不太适应 / 非常不适应”比例高达 21.06%，这一数据与工作满意度中“经费不足”的发现相互印证，共同指向收入与资源兑现的落差。二是所在城市的经济发展水平与公共服务质量（3.72）位列第七，表明广西城市的公共服务配套体系对海归“青椒”长期居留的信心产生影响。二者共同构成“软性生活保障”短板，若与工作适应的科研资源约束相叠加，可能持续侵蚀其留任意愿。

5 广西高校海归“青椒”的自我身份建构

5.1 多重自我认同

问卷结果表明广西高校海归“青椒”自我建构了多重身份，其中认同感较强的依序分别是“科研人”（47.37%），“青年教师”（46.71%）与“海归学者”（41.45%），三者均属职业—学术身份范畴，如表 5 所示。

由此看出：第一，海归“青椒”的自我认同基于学术职业本身，“科研人”认同位列首位，与其未来职业规划中“科研为主”（18.42%）与“科教并重”（38.82%）合计 57.24% 的取向相互印证。第二，46.71% 的受访者保留“海归学者”的身份标签，海外经历构成其自我认知中难以剥离的组成部分；第三，“异乡人”（25.66%）与“单位人”（23.68%）的认同相互叠加，说明相当部分海归“青椒”仍处于地域与组织融入的双重过程之中，其归属感的建立是一个长期过程。

在身份建构的影响因素中，海外经历（4.09）显著领先，认为其影响“较大 / 很大”者合计 78.94%，表明其仍

表 4 社会文化适应的各维度评价（N=152，单位 %）

适应维度	不太 / 非常不适应（%）	比较 / 非常适应（%）	平均分	排序
广西当地的饮食、生活习惯	4.61	76.97	4.07	1
学校在落户、住宿安排方面的支持力度	4.61	69.73	3.97	2
广西本地方言的日常沟通环境	5.26	75.66	3.92	3
任教城市的自然环境与气候条件	7.23	70.39	3.87	4
学校在子女入学、配偶安置方面的保障	8.55	59.87	3.78	5
在当地的社交圈构建与人际归属感	8.55	67.76	3.77	6
任教城市的经济发展水平与公共服务质量	6.64	58.55	3.72	7
薪资待遇与自身预期的匹配程度	21.06	57.24	3.60	8

表 5 自我身份建构与其影响因素评价（N=152，单位 %）

认同感较强的身份	占比（%）	身份建构影响因素	较大 / 很大影响（%）	平均分	排序
科研人	47.37	海外经历	78.94	4.09	1
青年教师	46.71	工作环境	76.97	3.97	2
海归学者	41.45	生活社交	65.79	3.86	3
教书人	34.87	地域文化	56.58	3.68	4
异乡人	25.66	校园文化	57.23	3.68	4
单位人	23.68	—	—	—	—
本地通	23.03	—	—	—	—

在持续塑造海归“青椒”的自我认知。地域文化（3.68）与校园文化（3.68）并列靠后，这意味着个体经历与工作生活环境主导身份建构，高校引育人才的着手点应为改善其工作环境与社交支持。

5.2 留任意愿与职业规划

在长期留桂意愿方面，73.03% 的受访者表示“愿意 / 非常愿意”长期留在广西高校工作，仅 5.92% 表示“不愿意 / 非常不愿意”，21.05% 持“一般”态度。这一比例虽然总体乐观，但“一般”群体占比超过五分之一，结合其最突出的个人发展困难——经费不足（44.08%）与职称晋升难（44.08%）、教学负担重（43.42%）、收入偏低（37.50%）等因素考虑，若制度性约束长期得不到缓解，这部分群体的观望态度可能转化为实际的流失风险。在未来五年职业规划方面，“科教并重”（38.82%）、“教学为主”（19.08%）与“科研为主”（18.42%）构成主流，选择“准备跳槽”（5.92%）与“离职深造”（3.95%）者合计不足一成。总体来看，海归“青椒”的稳定性建立在科研支持和职业发展通道能否持续兑现的基础之上，是否“留得住、用得好”最终取决于人才支持体系的实质性改善。

6 研究结论

基于 152 份问卷的实证分析，广西高校海归“青椒”生存现状的研究结论如下：

第一，就职选择呈现“平台导向—家庭驱动—政策助推”的复合链条。后疫情时代对就业决策产生不可忽视的影响。第二，工作满意度总体中等偏上，但以“考核—职称—经费”构成的制度性压力作为最大痛点，与平台不匹配、本土人脉不足等劣势因素相互印证、共同作用，对人才引育产生一定冲击。

第三，社会文化适应状况良好且优于工作适应。饮食、落户、住宿等方面适应良好，但薪资预期匹配度与公共服务配套体系构成“软性生活保障”短板。第四，自我认同以职业—学术身份为主轴，呈现多重身份叠加的特征。海外经历是影响最强的建构因素，对其地域与组织融入起到一定的阻碍作用；留任意愿总体积极，但存在结构性隐忧，若长期得不到缓解将转化为潜在流失风险。

综上所述，广西高校海归“青椒”群体整体面临高期待、低兑现、压力大的局面，其生存现状的改善既依赖于政府对人才政策的具体落实和公共服务配套的提质升级，也依赖于高校在科研支持、考核评价和职业通道等方面的制度创新，更需要海归教师个体将积累学术资源与地方发展需求主动对接。

参考文献：

[1] 崔晓麟. 改革开放 40 年留学回国政策变迁动因分析[J]. 广西民族大学学报（哲学社会科学版），2018(6):210-216.

[2] 崔晓麟，张君. 中国共产党吸引海外留学人员回国工作政策考察（1978—1992）[J]. 三峡大学学报（人文社会科学版），2017(4):15-20.

[3] 苗丹国，程希. 1949—2009：中国留学政策的发展、现状与趋势（上）[J]. 徐州师范大学学报（哲学社会科学版），2010(2):1-7.

[4] 苗丹国，程希. 1949—2009：中国留学政策的发展、现状与趋势（下）[J]. 徐州师范大学学报（哲学社会科学版），2010(3):1-9.

[5] 朱军，王林春. 海归青年教师引进政策供给与需求匹配研究[J]. 高等教育研究，2019(6):18-24.

[6] 谢红梅，徐小军，吴丹青. 高校归国青年教师生涯发展状况分析[J]. 当代青年研究，2012(10):19-24.

[7] 朱佳妮.“学术硬着陆”：高校文科青年海归教师的工作适应研究[J]. 复旦教育论坛，2017(3):87-92.

[8] 李奕嬴，朱军文. 高校海归青年教师首聘期工作满意度的地域差异研究——基于 2008—2017 年 20 所城市调查数据的分析[J]. 高等教育研究，2018(11):61-68.

[9] 马慧，张宁. 高校青年海归教师的成长发展困境及

对策研究[J]. 江苏高教，2020(2):91-95.

[10] 张玉丹，王小青，余荔. 中国高校海归教师国内研究的热点与趋势[J]. 教师教育论坛，2023,36(3):55-64.

基金项目：本文受广西中青年教师基础能力提升项目（社科）“广西高校海归‘青椒’的生存现状分析与发展对策研究（项目批准号：2025KY0270）”的资助。

作者简介：李欣晨（1991.02-），女，汉族，山东省临沂市人，博士研究生，讲师，研究方向：从事文化人类学、日语教育教学工作。