

高校科技期刊编辑职业疲劳成因分析及其对策

■谢文亮

收稿日期: 2013-09-03

修回日期: 2013-11-18

广东财经大学学报编辑部 广东省广州市赤沙路21号 510320 E-mail: xwl@gdce.edu.cn

摘要 分析造成高校科技期刊编辑职业疲劳的各种原因,提出建立公平合理的期刊评价体系,完善编辑部日常管理制度、考核制度和出版管理制度,并通过应用马斯洛激励原理,对编辑实施外在和内在的激励,最大程度调动编辑的积极性,鼓励编辑动脑、动手、创新,达到打破职业疲劳怪圈的目的。

关键词 编辑 职业疲劳 马斯洛激励 层次需求 自我价值

当前,高校科技期刊编辑中,大多数属于专职人员,一些编辑出现了不同程度的职业疲劳。大部分文献在探讨编辑产生职业疲劳的成因时,仅从心理的角度出发进行研究,如文献[1-3]。解决编辑职业疲劳也相应的只从心理视角提出解决方法,如文献[1]认为编辑通过树立正确的人生观和价值观,认同和热爱编辑工作,完善编辑个体的人格与心理等,可解决编辑职业疲劳;文献[2]认为,利用“心理暗示术”进行自我暗示,能解决编辑职业疲劳。然而,高校科技期刊编辑职业疲劳的成因是多方面的,如:目前评价体系使国内期刊受到弱化,高校编辑与科研人员在地位和待遇上的差距,编辑上升通道的不畅,也有一些是因编辑工作太过稳定安逸等因素,才产生了某种程度的疲劳,失去了创新想法。心理上我自暗示只能短时的治标,无法治本。因此,必须对编辑职业疲劳的成因作深度研究,并提出根本的解决方法。

1 编辑职业疲劳原因分析

1.1 评价体系不合理

我国高校科技期刊与其他科技期刊一样,使用相同的评价体系。目前科技期刊评价体系不合理。我国比较出名的期刊评价体系有:北京大学图书馆的《中文核心期刊要目总览》,中国科学院文献情报中心的《中国科学引文索引》(Chinese Science Citation Index,简称CSCI)及其光盘版(CSCD)以及

后来的《中国科学计量指标:期刊引证报告》,中国科学技术信息所的《中国科技期刊引证报告》(CJCR),中国知网的《中国学术期刊综合引证报告》(CAJCED)等,这些评价体系无一例外的将影响因子当作最重要的指标之一;一些评价体系将期刊是否为SCI、EI或ISTP等索引的来源刊作为重要的评价结果;在一些科研管理部门认定的科研论文发表重要期刊目录上,有SCI、EI等检索的源刊的档次在认定上级别高于其他的期刊,或在研究成果认定上将核心期刊当作重要的成果,一般期刊上发表的论文不能作为重要的科研成果等。

对SCI和影响因子偏好使国内期刊受到弱化,而对核心期刊的偏好使国内一般期刊地位进一步弱化。优秀的稿源往往投向SCI源刊或影响因子较高的核心期刊上,一般期刊在高端组稿上遇到一定的阻力。在争核无望的情况下,对期刊的不重视又导致期刊质量的下降。期刊弱化的一个后果是编辑人员的地位削弱,使得编辑人员没有得到应有的重视,编辑人员的价值难以得到应有的承认,这容易导致编辑人员产生被排挤、自我价值难以实现的情绪;期刊弱化容易导致的另一个后果就是编辑在待遇上与其他人员的差距,以及晋升通道的不畅等。以高校科技期刊为例,在高校编辑人员的归属性质上,根据《高等学校学报管理办法》的规定:学报编辑人员属于学校教学科研队伍的一部分,学报编辑人员应列入教学科研编制,职务评聘、生活待

遇以及评优表彰等方面应与教学科研人员同等对待^[4]。然而,在实践上,大部分高校都将高校科技期刊放在教辅或管理岗上,编辑人员也相应归属于教辅编制或行政编制^[5],因此,以科研和教学为重点的高校,期刊编辑部的地位受到弱化,在主办单位政策、办刊资金支持等都受到限制;其编辑人员在工资待遇、科研奖励、项目申报、进修培训等都受到排挤,严重挫伤编辑人员的工作热情和积极,长期的压抑感容易产生职业疲劳。

1.2 管理制度不完善

高校科技期刊中,编辑部在高校中属于边缘部门,既非教学,也非科研部门,主办单位对编辑部的监管力度没有教学和科研部门严格。在编辑部内部缺乏科学的管理制度、人员关系复杂等因素导致对编辑人员管理的松散,因此,有一些编辑人员是因编辑工作太过稳定、安逸等因素,才产生了某种程度的疲劳,失去了创新想法。

(1) 编辑部内部日常管理制度。高校科技期刊中大部分是双月刊或季刊,并且每期刊发文章的总版面有限,工作量不大。大部分编辑部对编辑人员实行值班制度,编辑习惯了安逸、舒畅的日子后就容易变得懒散,懒散最不容易激起工作热情。一到了工作日或是一拿起要编辑加工的稿件,面对着枯燥无味的、或是内容深奥的学术文章,就习惯于机械的仅做格式上、语法上的修改,没有在编辑加工环节上注入编辑的创造性劳动。懒散、机械式、无创造性日常工作作风容易产生心理疲劳。

(2) 编辑部内部考核制度。一些高校科技期刊内部的考核仅要求编辑按照岗位设置的最低要求完成出刊任务,没有根据《图书质量管理体系》科学设计考核指标;考核的内容空泛,没有量化、细化考核指标;也没有科研等其他的考核要求。因此,一些编辑没有忧患感,做多做少都一样,仅完成本份工作,而没有花精力在选题策划、编辑加工上精益求精,融入编辑的创新思想和创造性劳动;另外,高校科技期刊编辑大部分是属于事业编制,无淘汰的考核机制,考核成了摆设,无法激起编辑的工作压力。与压力同步的是动力,缺乏工作动力的就没有

工作激情,容易产生疲劳。

(3) 编辑部内部出版管理制度。目前,部分高校科技期刊编辑部的出版管理制度不完善,没有严格实施《出版管理条例》和《图书质量管理体系》的要求,建立起策划、组稿、审稿、编辑、校对等工作流程。以选题策划为例,该环节是出版中的重要环节,然而由于当前的学术环境的缘故,高校科技期刊往往采取坐等来稿的策略,缺乏选题策划的主动性;另一方面,不少高校科技期刊编辑并非学者出身,没有深厚学术功底,不具备策划能力,这导致编辑人员在整个出版流程中是处于被动编辑状态。无主动性工作带来的后果也是懒散,最终也会产生疲劳。

1.3 消极的职业观

除了评价体系不合理、管理制度不完善会产生编辑职业疲劳之外,存在消极职业观和实践方法是部分编辑职业疲劳产生的另一个主要原因。

在长期的编辑工作中,部分编辑形成如下的职业观:

(1) 无成就观。很多专职编辑认为发表的文章署名是作者的,编辑并没有从文章署名中获益;一些高校科技期刊没有对文章的责任编辑在文后进行署名。高校科技期刊中普遍存在编辑没有成就感的观念,因此不甘心为他人作裁剪。这种消极的职业观最容易在中青年编辑的脑中产生,消极的思想导致了消极的行动;

(2) 无创新观。在高校科技期刊中,所刊发的学术论文晦涩难懂,即使是理工科专业出身的编辑,也不可能对每篇文章所研究方向都有深入的了解。因此,编辑人员往往看不懂文章内容,编辑加工时只能在文字、格式和语法上作修改加工。长久以往,编辑产生了一种误解,认为编辑职业无创新、无创造性可言,对待要编辑加工的稿件,只是麻木的、机械的修修补补,应付式完成任务。

由于消极职业观因素的存在,加上一些客观环境因素,如学术环境、高校环境等,导致编辑人员在工作实践中存在消极表现:

(1) 无主动性。科技期刊中由于发表文章的需

求量大,大量的来稿使得编辑无需进行选题策划、组稿等工作,守株待兔,坐等自然来稿;

(2) 无良好社会交往。由于某些原因,一些专职编辑缺乏学术造诣,无法与作者良好交流;与专家交流,没有共鸣,难以获得专家赐稿;与同行交流,也仅限于一些消极话题。这种社会交往,往往得不到的尊重;

(3) 无科研成果。一些编辑除了应付评职称的需要,仅发表几篇学术论文,便没有进行编辑出版学的研究;在其负责的学科栏目中,也没有利用和依靠期刊的栏目建设,或利用主办高校的学科优势和资源,与核心作者、学科带头人、专家等进行探讨,作相关学科的科学研究的;没有相应论文、项目、研究报告等科研成果的产出,自我价值也得不到体现。

在无成就感、创新感,无主动性,无良好社会交往,无法体现自我价值的多层消极因素的影响下,职业疲劳感就产生了。

2 编辑职业疲劳的防范与消除

职业疲劳对期刊和编辑本人将产生不良的影响,必须根据职业疲劳产生的原因,采取防范和消除措施。从政策管理方面,应该建立起合理的期刊评价体系;从编辑部管理体制来说,主办高校和编辑部应该建立和完善考核机制和激励措施,以最大程度的调动编辑的积极性,鼓励编辑动脑、动手、创新,打破职业疲劳的怪圈;从编辑人员自身来说,要实施自我激励,转变编辑职业观和实践方法,消除由主观上所引起的职业疲劳。

2.1 建立合理的评价体系

对SCI、EI、影响因子和核心期刊的偏好现象已经开始得到期刊界和科研管理部门的重视,如文献[6]提出期刊评价不可能通过单纯技术化的评价机制解决问题,需要从整个评价体制的层面,包括与科研管理体制、职称晋升机制、办刊目的不同等方面进行综合评价;文献[7]提出修正期刊计量评价指标,纠正评价体系对“引文”过于偏重,并提出要合理划分学科;文献[8]提出科技部、教育部等政策

制定部门在论文评价方面需要对国内期刊予以保护,才能消除评价体系对科技期刊的消极影响……

总之,建立合理的评价体系有利于增强一般国内期刊,特别是高校科技期刊的作用,还原学术期刊的本质,随之而来的是期刊编辑地位的提。只有提高编辑的地位,让编辑的价值得到社会的承认,让编辑在工作中能感受到荣誉和自尊,在待遇、提升等能得到应有的重视,使编辑相信能实现自我价值,这对防范和消除编辑职业疲劳至关重要。

2.2 建立完善的管理体制

从管理制度的完善上能防范高校科技期刊部分编辑由于工作太过稳定、安逸,以及缺乏压力形成的懒散习惯所带来的疲劳。编辑部应该建立起严格、合理的管理制度,如通过考勤等日常管理制度来规范编辑的日常工作行为;通过量化的考核制度对编辑的工作量、科研作明确的规定;通过淘汰制等的岗位聘用制度给编辑适当的压力,使编辑对工作怀着认真负责的态度;通过建立起编辑部内部出版管理制度,发挥编辑的主动性,如在引用出版行业标准的同时,编辑部内部要建立起更严格的图书质量标准,建立严格的稿件处理流程,包括三审、外审、录用、退修、退稿等,都要求有详细的稿件处理意见,建立科学的选题策划、组稿、编辑加工实施方法,避免编辑在出版过程中的被动状况等。

2.3 实施积极激励措施

缺乏外在和内在的激励是造成编辑消极职业观和工作实践的主要原因之一。因此,建立合理的激励机制,如采取马斯洛激励等,提高编辑职业热情和职业修养,端正编辑的职业观和工作表现,达到消除疲劳的目的。

(1) 期刊的外在激励

马斯洛激励理论指出,人类的需求由生理满足、安全保障、社会交往、荣誉自尊和自我实现五个欲望阶梯组成^[9]。马斯洛所建立的需求层次理论以金字塔的形式表示人们受到一系列需求的引导和刺激,在下一层次的需求得到满足后,其需求就逐层提高到上一层次,根据需求实施激励,将极大发挥个人的工作热情和积极性。期刊管理者要高

度重视编辑的职业疲劳这一情况,对编辑人员进行座谈了解情况,认真调查分析,总结不同编辑的不同需求,并应用马斯洛激励方法,通过为编辑提供包括心理、物质以及精神上的激励,使他们在不同阶段有不同的奋斗目标,最大程度调动编辑的积极性,鼓励编辑动脑、动手、创新,激起他们奋斗的冲劲以及职业的自豪感。

针对年轻编辑对编辑行业的本质不了解,最初充满激情,但现实与想象反差大而产生失落感情况,期刊管理层要帮助年轻编辑了解编辑行业,描绘出一幅行业蓝图,让他们在心理上认可编辑行业,树立崇高的职业理想和道德,激起年轻编辑的工作激情;鼓励编辑参加各类期刊研讨会,了解期刊发展方向;提供培训机会,提高编辑职业素质;创造出外交流机会,满足其与同行编辑、作者以及专家等社会交往的需求等。对于工作多年的编辑人员,期刊管理层应该从社会交往、荣誉自尊和自我实现等方面对其进行激励,如创造高层次的社会交往,搭建起与有影响力的学科带头人、专家级人物的交流平台;提供高层次的学术交流和出国培训进修机会;对业务水平过硬的编辑人员,在职务上进行提拔;提供一切可能的条件,帮助其实现其自我价值。

(2) 编辑的内在激励

同时,编辑也要进行内在的自我激励,如改变职业观和工作态度,在编辑工作中融入积极性;努力提高自身编辑业务水平,尝试打造有影响的名刊名栏;发挥交往能力,创造编辑工作有利条件;将编辑经验化成科研成果,以论文或专著的形式公开发表;提升编辑自身在编辑领域的影响力,力争成为

权威专家;积极申请国家级、省部级项目等。总之,编辑要以成就自我价值为内在激励,从心理消除职业疲劳。

3 结语

高校科技期刊编辑职业疲劳是由客观或主观因素造成,防范和消除编辑职业疲劳需要多方面的努力。在客观方面,要建立起合理的期刊评价体系和完善编辑部管理制度;在主观方面,要应用马斯洛激励方法,从外部和内部两极实施激励。只有这样,才能标本兼治,达到防范和消除编辑职业疲劳的目的。

参考文献

- 1 幸建华. 高校学报编辑心理疲劳状况调查与管理对策. 编辑学报, 2010, 22(2): 183-185
- 2 刘晓涵. 运用自我暗示 消除心理疲劳. 编辑学报, 2012, 24(3): 300-301
- 3 段传极. 编辑心理浅析. 清华大学学报: 哲学社会科学版, 2000, (3): 91-93
- 4 高等学校学报管理办法. 中华人民共和国教育部[1998]3号文件
- 5 谢文亮, 张宜军. 刍议高校学报在机构设置中的归属. 武汉职业技术学院学报, 2012, (6): 40-42
- 6 王健东. 关于完善期刊评价体系的思考. 出版发行研究, 2013, (5): 78-81
- 7 孙丰成, 崔护社. 国际影响力学术期刊评价体系的完善及思考. 编辑之友, 2013, (4): 32-34
- 8 中国科学院自然科学期刊编辑研究会研究小组. 影响科技期刊发展的因素及有关政策的调研与分析. 中国科技期刊研究, 2007, 18(1): 213-219
- 9 百度百科. 马斯洛需求层次理论[EB/OL]. (2007-02-28). [2013-03-24] <http://baike.baidu.com/view/690053.htm>