

(续表 8)

自变量	B	SE	Wald	df	Sig.	Exp (B)
职称 ^c			19.560	3	0.000	
初级	-0.168 **	0.231	0.530	1	0.046	0.845
中级	-0.430 **	0.248	3.010	1	0.038	0.650
副高及以上	1.028 **	0.400	6.618	1	0.010	2.796
岗位选择 ^d			13.700	2	0.001	
教师岗位	0.863 ***	0.240	12.935	1	0.000	2.371
行政岗位	0.429 *	0.244	3.087	1	0.079	1.536

模型系数的综合测试结果

-2 倍对数似然值		整体 (得分)		Sig.
无效模型	Cox 回归模型	χ^2	df	
2584.096	2512.794 *** (2548.463 ***)	67.533 (35.633)	10 (7)	0.000

注：a. 对照组是女性；b. 对照组是高中及以下学历教师；c. 对照组是无职称教师；d. 对照组是教辅人员；e. ***、**和*分别表示参数的估计值在 1%、5%和 10%的统计水平上显著；f. 括号中为仅包含性别、年龄、岗位选择等传统变量的 Cox 回归结果。

表 8 显示，在纳入所有自变量后，Cox 回归模型的“-2 倍对数似然值”为 2512.794， χ^2 值为 67.533，自由度为 10， $P=0.000<0.05$ 。因此可以认为当前的 Cox 回归模型与原无效模型相比具有显著差异，新变量的纳入有一定价值，模型总体检验有显著意义。同时，变量检验结果也表明，在控制了性别、年龄、岗位等变量的影响后，知识结构仍然是影响高职教师留任时间的重要因素。学历的生存系数估计值 B 均为负，表明受教育程度为大专、本科、研究生的高职教师，与高中及以下学历教师相比，离职风险较低，留任时间更长。高职院校教师的离职风险从高到低依次为高中及以下学历、研究生学历、本科学历、大专学历，其中大专学历教师的离职风险为对照组（高中及以下学历）的 0.269 倍、本科学历教师的离职风险为对照组的 0.270 倍、研究生学历教师的离职风险为对照组的 0.499 倍。这一结果也说明，在沿海发达城市，教育资本投资取得了较好回报。教师受教育程度越高，获得再就业的可能性就越大，因此离职率也越高；而高中及以下学历教师的离职率高则可能是由于高中及以下学历教师在高职院校的职业发展受到较大限制所致。

高职院校不同职称教师的生存系数估计以无职称教师为对照组。整体而言，随着职称的上升，离职风险先下降再上升，呈 U 型分布。离职风险从高

到低依次为：副高及以上职称、无职称、初级职称、中级职称，其中副高及以上职称教师的离职风险是对照组（无职称教师）的 2.796 倍，初级职称教师的离职风险是对照组的 0.845 倍，中级职称教师的离职风险是对照组的 0.650 倍。当然，U 型风险曲线的结论还要在后续研究中利用精确的类间两两比较加以验证。

五、结论与建议

本文从高职院校人事档案中找出 2007~2012 年间教师离职情况的真实数据，在控制性别、年龄、岗位选择等传统变量的前提下，以受教育程度和职称作为教师知识结构的替代变量，对教师留任时间和留任率进行生存分析。结果表明：其一，知识结构的确是影响高职教师离职的主要因素。我们在引入性别、年龄、岗位选择等传统变量的基础上，依次加入学历和职称这两个反映知识结构的代理变量，模型的整体拟合优度提高了 47%。换言之，包含知识结构变量的生存分析模型的拟合优度（ χ^2 值为 67.533）要远好于仅包含传统变量的模型（ χ^2 值为 35.633）。其二，不同知识结构特征的高职教师之间无论是平均留任时间、在某一时刻的留任率、留任人数下降速度还是留任率趋向稳定的时间都存在差别。高学历、高职称教师对工作单位的依存度明显较弱，研究生学历、副高及以上职称教师的离职时