

间主要集中在来校后第3年(见图1、图2)。高职院校中,大专学历、中级职称教师的生存状况最好,高中及以下学历、副高及以上职称教师的生存状况最差、流失率最高。其三,具有年龄和性别优势的高职教师离职风险更大。年龄是高职院校教师生存状态的保护因素。高职教师在整个生存时间内,年龄每增加一岁,发生离职的风险会降低2.2%(Exp=0.978)。目前,高职院校在职教师的年龄普遍偏小(本样本均值为32.995岁),因此存在一定程度的人员流失风险。性别也是导致高职院校教师离职的重要因素,男性教师离职的可能性更高。在样本数据整个生存时间内,男教师的离职风险是女教师的2.027倍,女教师的留任时间更长。其四,从岗位选择来看,专任教师的离职风险最大,是教辅人员的2.371倍。而行政与教辅人员由于工作任务的性质较为接近,因此离职风险差别不大(Sig.=0.079>0.05)。

在政策操作层面,本文的实证结果表明,作为教师离职的根本内因,知识结构会放大高职教师对自身市场价值的成本收益比较,因此通过分析高职教师知识结构的生存特征可以预测教师离职事件发生的时间,从而揭示教师任职的初始状况和目标状况之间复杂的变化过程。例如,根据留任人数下降速度的时间特点,我们认为解决高职称、高学历教师群体流失问题应主要集中在其来校后的前3年。实践中,我们通常以3年为界对新教师进行入职管理,但缺乏实证支撑。本研究利用生存分析方法证实,入职3年是高职称、高学历教师产生离职意愿的敏感时期。因此,人事管理中,可将3年作为具有实践意义的界值加以合理应用;在这段时期,采取差异化培训、多元激励等措施会收到意想不到的效果。同时,数据分析结果也显示,在知识结构的代理变量中,职称对高职教师留任的影响更大,教师在职称评定前后的职业稳定性会有显著差异,这

提示我们在制定激励政策时应应对这类教师群体给予特别关注。样本数据中,本科学历、中级职称教师在来校10年后发生重大流失,这也从一个侧面反映出他们的忠诚度实际上是最高的,但现有的激励机制忽视了他们对职业发展的需求。此外,生存分析结论也解释了传统政策的困境——性别、年龄和岗位的不同会在一定程度上影响高职教师的离职选择,因此在制定教师激励政策时可针对高职教师的这些特点进行设计与调整。

#### 注释:

①用受教育程度和专业背景等特征变量代理知识结构是国内外学者在研究知识结构问题时常用的方法<sup>[4][5]</sup>,本文用受教育程度和职称来代理高职教师的知识结构亦是此类方法在教育学研究领域的一种尝试。

#### 参考文献:

- [1]何霞,袁祖望.高职教师“职业高原”现象个体成因类型调查[J].高教探索,2009(6):119-122.
- [2]陈家鼎.生存分析与可靠性[M].北京:北京大学出版社,2005.
- [3]Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B.. Compensation, organizational strategy and firm performance [M]. Cincinnati, OH:South-Western, 1992.
- [4]古家军,胡蓓.TMT知识结构、职业背景的异质性与企业技术创新绩效关系——基于产业集群内企业的实证研究[J].研究与发展管理,2008,20(2):28-33.
- [5]黄昕,李常洪,薛艳梅.高管团队知识结构特征与企业成长性关系——基于中小企业板块上市公司的实证研究[J].经济问题,2010(2):89-94.

(责任编辑 于小艳)