

作用，只是目前高校教师还没有充分利用各种跨学科交往途径，跨学科交往的优越性还没有充分体现出来。

三、高校教师跨学科交往机会的获得

非正式学者社群是高校教师因共同的学术兴趣、爱好、利益等自发形成的，表面上看具有很大的偶然性。其实它与高校教师进入什么样的学术组织机构、所在的师生及同事关系网络密切相关。而高校教师进入什么样的学术组织机构（学术组织机构在整个学术系统中的地位如何）、进入什么样的学术圈（所在的学术圈在学术共同体中居于什么样的地位）等等都受到学术系统中普遍主义与特殊主义认可机制的制约。高校教师通过参加学术会议、访学等在不同场合与其他学科学者的偶然相遇相知，表面上看也具有很大的偶然性。事实是，只有流动的机会多了，才能增加与其他学科学者相识的机会。然而，流动机会的获得如参加学术会议、访学、加入跨学科组织等并不是每个人都可以轻易获得的，它同样受到学术系统认可机制的影响，只有优秀的少数人才能获得这样的机会。普遍主义和特殊主义两种认可机制通过人际关系间的互动发挥作用。人际网络以及资源和奖励的分配与科学和学术中认识的发展是相互作用的。^[12]

高校教师跨学科交往机会的获得受到学术系统认可机制的制约，受到优势积累效应的影响。转换成可检验的命题即为：高校教师跨学科交往机会的获得存在社会资本效应。高校教师所具有的社会资本可操作化定义为以下四个方面：①“职称”（教授/研究员、副教授/副研究员、讲师/助理研究员）；②“担任教师”（博士生导师、硕士生导师、其他）；③“是否担任学术职务”；④“在团队中的角色”（负责人、核心人员、一般人员、辅助性研究人员）。笔者设计如下题项：“在您所任教的高校内，您与不同学科教师相识的机会？”请各位教师在“没有”到“非常多”五点量表上作出自己的选择，来测量高校教师跨学科交往机会的多少。同时，还设计了影响高校教师跨学科交往机会的其他影响因素，如性别、从事教学或科研累计时间、工作调动次数、学科背景、从事学术研究的热情等等。研究主要通过相关分析及单因素方差分析对高校教师跨学科交往机会获得的社会资本效应进行检验。

表6 “高校教师与不同学科教师相识机会”与各因素的相关分析

	Pearson 相关		Spearman 等级相关		样本数
	相关系数	P-值 (双尾)	相关系数	P-值 (双尾)	
性别	-.097	.270	-.100	.253	131
年龄	.245 **	.007	.239 **	.008	120
职称	-.328 **	.000	-.344 **	.000	130
担任导师	-.266 **	.002	-.271 **	.002	132
任教以来从事教学或科研的时间累积(年)	.283 **	.001	.298 **	.001	130
自从教以来，是否有工作调动的经历	.039	.656	.050	.567	132
是否在校外担任学术职务	-.371 **	.000	-.386 **	.000	129
是否在校或院系担任行政职务	-.188 *	.032	-.184 *	.035	131
硕士生入学考试是否是跨专业报考	.047	.592	.053	.552	130
博士生入学考试是否是跨专业报考	.020	.826	.057	.528	123
从事学术研究的热情	.238 **	.006	.259 **	.003	131
是否加入了某科研团队	-.113	.201	-.130	.138	131
在团队中的角色	-.279 **	.005	-.319 **	.001	102
科研团队合作主要方式	.024	.823	.053	.611	93
是否加入了跨学科组织	-.271 **	.002	-.272 **	.002	123
所在的院系组织	.223 *	.011	.220 *	.012	130

注：**表示在0.01水平上差异显著，*表示在0.05水平上差异显著。

“职称”、“担任教师”、“担任学术职务”、“在团队中的角色”这四项与“与不同学科教师相识的机会”相关都在0.01水平上非常显著，见表6。这四项在“与不同学科教师相识的机会”题项上的单因素方差分析，结果差异也非常显著。以上研究说明：高校教师的社会资本确实影响着他们与不同学科教师交往的机会的多少。具体地说，职称越高、担任博士后导师、担任学术职务、在团队中担任重要角色如负责人等在校内具有相对来说较多的跨学