

术精英也可以通过向上职业流动获得与精英高校本科出身的学术精英大致相同的职业发展速度。^[39]不过,高校教师中的长江特聘教授是少数,并不是所有教师最后都能成为这类特殊人才。对于普通教师,尤其是青年教师的研究似乎更具有普遍性的解释意义。还有王海迪(2018)针对在读博士生的研究发现,本科出身对博士生科研业绩的影响结果并无定论,仅通过本科出身来解释博士生科研业绩的差异有一定的局限性。^[40]这些都为本文提供了很好的研究借鉴。

基于上述研究,本文将利用我国28所公立高校教师的调查数据,定量检验我国学术劳动力市场中教育信号的存在性、时效性和合理性三重属性。进行这一研究有着重要的理论和现实意义:在理论层面,本研究是对信号筛选理论的完善补充。信号筛选强调的是职业聘任过程中教育等信号的作用,但并未对信号的有效性进行评价。从信息不对称的角度来看,教育信号仅是弥补双方信息不对称的一种替代工具。当聘任完成,进入职业后,仅凭教育信号似乎无法完全根除信息不对称带来的问题,这时就需要对信号的有效性进行评价和反馈。在实践层面,本研究将直指目前我国学术职业聘任过程中的学历歧视问题,基于入职后高校教师的历史数据回溯学历歧视的必要性,并从中获得些许启示。

三、研究设计

(一) 数据来源

本文使用的数据来自于2012年“亚洲教师学术职业调查”得到的国内28所公立高校的1683位研究生学历教师的数据。此次调查采用分层方法。第一阶段以28所高等院校为初级抽样单位,第二阶段以学科院系为二级抽样单位。调查最终得到2744位全职专任教师的有效问卷。28所公立高校中,“985”高校有北京大学、清华大学和山东大学3所;“211”院校有安徽大学等6所;普通本科院校19所。^②

(二) 研究问题

本文拟尝试解决和验证的问题主要有以下三个:(1)教育信号的存在性,即毕业院校背景(第一学历、最高学历)对学术职业聘任的影响。多重教育信号的筛选,如第一学历歧视在我国学术劳动力市场中是否真实存在。(2)各种教育信号的时效性,即不同教育信号在不同历史阶段发挥作用的变化情

况。(3)教育信号的合理性,即毕业院校背景(第一学历、最高学历)对高校教师入职后科研生产的影响,亦即教育信号在职业发展中的有效性、第一学历歧视的必要性。

本文并未将重点放在教育到底是发挥人力资本还是信号作用的比较上,仅是基于信号筛选理论和歧视理论,对第一学历和最高学历作为信号作用大小及其变化的比较。本文认为,正是由于教育是教师人力资本的信号,学术劳动力市场才利用这个信号作为衡量教师人力资本高低的指标。因此,对于本文实证部分的研究,读者亦可以从教师个人角度理解为是教师通过接受教育积累人力资本进而发挥作用的。这与本文从学术劳动力市场来理解一致,只是看问题的角度不同。

(三) 变量设置

1. 院校层次

高校教师求学和就职两个方面都涉及到院校的层次。这也是本文核心的变量之一。一方面,基于调查的28所高校,本文将高校教师的就职院校层次划分为“985”院校、“211”院校和普通本科院校三类;另一方面,本文将高校教师的毕业院校层次划分为海外高校、“985”院校、科研院所、“211”院校和普通本科院校五类。若将第一学历视为一个人高等教育的起点,最高学历视为终点,为了贴合实际的学术劳动力市场,本文也“歧视性”地根据具有硕士和博士学位教师的第一学历和最高学历的毕业院校情况,将其简化为如图2所示的四类:(1)起终双高者,即第一学历和最高学历均毕业于国内“985”或海外高校,这也是目前各高校最为青睐的一种人才类型;(2)起低终高者,即仅最高学历毕业于国内“985”或海外高校;(3)起高终低者,即仅第一学历毕业于国内“985”或海外高校;(4)起终双低者,即第一学历和最高学历均不是毕业于国内“985”或海外高校。

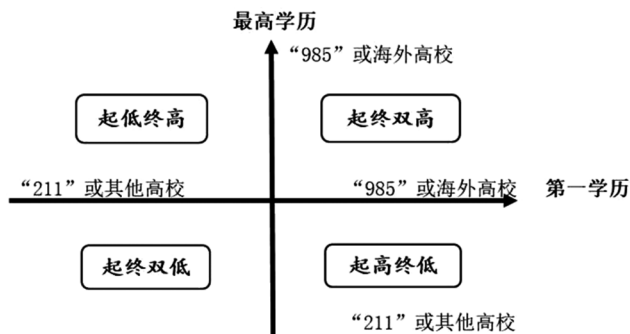


图2 高校教师毕业院校的“歧视性”分类