

高校中青年教师的职业稳定性研究*

刘 欣

本文以经验资料为依据,运用多元统计分析方法,描述、分析了高校中青年教师职业稳定性的现状及影响诸因素,分析了高校中青年教师职业稳定性差异的原因。研究表明,成就满足感、单位归属感、福利待遇满足感、工作成就得到肯定的情况影响职业稳定性的结论,适用于高校中青年教师;而工作年限、职业生涯阶段、工作机会评估影响职业稳定性的结论,却不适用于高校中青年教师。在人际关系方面,高校中青年教师与领导的关系是否融洽是影响职业稳定性的一个原因,而与同事的关系是否融洽则无影响;出身家庭的社会经济地位与职业稳定程度之间呈负相关;高校中青年教师之间的收入差异与职业稳定性无关,对这一结论运用参照群体和相对丧失的理论进行了说明。

作者,刘欣,男,1964年生,华中理工大学社会学系副教授。

一、研究目的、资料及方法

据统计,在我国高等院校中,中青年教师(年龄45岁以下的教师)占教师总数的50%,有些较新的高校则高达80%。^①这些中青年教师5—10年后将成为我国高校教师队伍的主体。据美国社会学家T·卡普隆(Caplow)的研究,大学教师是一种需要终身投入的职业,因而也是一种最稳定的职业。^②然而,在市场经济大潮的冲击下,在社会经济结构转型、社会生活各方面都在发生深刻变化的背景下,我国高校中青年教师队伍不稳定的问题十分突出,引起了人们的关注。那么高校中青年教师职业稳定性的具体现状究竟如何呢?又是一些什么样原因影响着高校中青年教师的职业稳定性呢?带着这样一些问题,我们于1993年6—8月对武汉市的几所高校的中青年教师进行了抽样调查。^③调查问卷由研究者和调查员发放,问卷的回收则采取了邮寄法,提高了调查的匿名性。样本采用系统抽样方法抽取,先从要调查高校的人事部门获取中青年教师名单,随机排队后以10%的比例进行系统抽样,共抽取410人。除去出国、在外进修、出差等人员外,实发问卷350份,回收问卷261份,其中有效问卷257份,占实发问卷的73.54%。由这257位中青年教师构成的样本的基本情况如下:男189人,女68人;30岁以下93人,31—35岁87人,36—40岁46人,41—45岁31人;人文社会科学97人,理工科131人,管理学科29人。本文旨在运用这些问卷调查所得资料,对高校中青年教师的职业稳定性的现

* 凤笑天教授阅读了本文初稿并提出了宝贵意见,王中老师为调查工作付出了艰苦的劳动,特此致谢。

① 石中英:《论当前我国高校青年教师队伍建设》,《高等教育研究》,1993年第4期。

② Theodore Caplow: *The Sociology of Work*, University of Minnesota Press, 1954.

③ 调查学校及回收有效问卷的分布如下:武汉大学48人,华中理工大学64人,华中师范大学38人,中南财经大学24人,武汉工业大学43人,华中农业大学40人。

状和原因作一些探讨。研究的主要目的有两个,一是以调查资料为主要依据,描述高校中青年教师职业稳定性的具体现状,概括出其职业稳定性的不同类型;二是运用多变量统计方法寻求与职业稳定性相关的因素,在此基础上,通过理论分析,进一步探寻影响高校中青年教师职业稳定性的原因。

二、变量及其操作定义

(一)因变量:职业稳定性

对职业稳定程度这一变量,我们从主客观两个方面分别用“你现在有没有改变现在职业的想法?”和“你是否已经在寻找机会改变现在的职业?”进行了测量。结果见表1和表2。

表1 高校中青年教师的职业流动意愿

	人数	%
根本不想改变现职	9	3.50
不太想改变现职	68	26.46
改不改变无所谓	36	14.01
比较想改变现职	106	41.24
十分想改变现职	38	14.79
总计	257	100.00

表2 高校中青年教师是否在找流动机会

	人数	%
在找	117	45.53
没找	140	54.47
总计	257	100.00

表1的资料表明,高校中青年教师中希望改变现在职业的高达56.03%。由表2可知,已有45.53%的中青年教师在找机会改变现职。这一百分比低于希望改变现职的人数所占的百分比,这表明希望改变现职的人中,还有一部分人尚无改变现职的实际行动,他们可能还在犹豫之中。为了进一步研究,我们把“流动意愿”与“寻找机会”这两个方面的指标结合起来,交互分类后得表3。

表3 高校中青年教师的职业稳定性情况

	在找机会 改变现职	没找机会 改变现职
根本不想改变现职	0	9
不太想改变现职	0	68
改不改变无所谓	10	26
比较想改变现职	77	29
十分想改变现职	30	8
总计	117	140

表4 高校中青年教师职业稳定性的类型

	人数	%
5. 稳定型	9	3.50
4. 较稳定型	68	26.46
3. 犹豫型	73	28.40
2. 离心型	77	29.96
1. 强离心型	30	11.67
总计	257	100.00

据表3,我们可以做如下分类:把根本不想且没有寻找机会改变现职的中青年教师称为“稳定型”的,把不太想且没有寻找机会改变现职的称为“较稳定型”的,把希望改变现职但仍未寻找机会、持无所谓态度的统称为“犹豫型”的,把比较希望且在寻找机会改变现职的称为“离心型”的,把十分希望且在寻找机会改变现职的称为“强离心型”的。这样,我们就结合了主客观两方面的指标,概括出了职业稳定性程度的五种不同类型,并构建了职业稳定性程度的一个测量量表(各类型前的数字为稳定程度的赋值),结果如表4所示。

我们认为,表4的结果,结合了主客观两方面的测量指标,较准确地反映了目前高校中青

年教师职业稳定性的状况。高校中青年教师中,真正稳定型的是极少数,只占 3.5%,把 4、5 两类加起来统称为稳定的,也只占 29.46%;其余近 70%的人均不在稳定范畴之内,有明显离心倾向的人占了 41.63%。

(二)自变量的选择及其操作测量

大学教师作为整个社会生活体系中的一种特定的个人职业角色,其稳定性的影响因素是多种多样的。就一般职业流动的原因而言,可划分为三个层面,即社会层面的、中间层面的和个人层面的。社会层面的因素指那些与社会的宏观发展、变动有关的影响因素,它们对整个职业结构的变动都会产生影响,是职业流动的共同因素。如工业化、产业结构变化引起的结构性的社会流动等。中间层面的因素,主要是指与个人工作所属的群体、组织等有关因素,如工作单位的福利待遇、人际关系等。个人层面的因素指个人的素质和社会特征,如性别、年龄、教育水平、职业经验、家庭背景等。中间层面的因素和个人层面的因素都与具体的职业相联系,因而可以看作是职业流动的特性因素。由于调查资料的限制,我们在这里着重探讨中间层面和个人层面因素的影响,即探寻那些与学校和教师自身有关的因素对职业稳定性的影响。

国内外学者在研究影响职业流动的原因时,都把工作满足感作为一个主要因素,而且都证明两者之间存在负相关,即工作满足感越强,流动意愿越弱,稳定程度也越高。^① W. H. Mobley 的研究证实了工作机会评估也是一个影响因素。一个人在社会上获得其他工作机会的可能性越大,越有可能离开现在的工作。^② D. E. Super 研究了职业生涯发展的不同阶段对职业稳定性的影响。他认为,25—30 岁是职业生涯的尝试期,在这一阶段,对以前选择的职业不满的人,可能会在找到终身职业之前,变换 1—2 次工作,然后便进入稳定期(31—44 岁),职业模式确定下来,并开始致力于稳定的工作。^③ P. C. Morrow 和 J. C. McElroy 对工作年限与职业稳定性之间的关系进行了研究,发现两者之间有明显的正相关。^④ 丘海雄在对广州重型机械厂的工人转工意愿进行研究时,除验证了上述国外学者的一些结论外,还发现个人对工作单位的归属感也是影响职业稳定性的一个重要原因。^⑤

综上所述,现有的研究已经证明,工作满足感、工作机会评估、职业生涯发展阶段、就业年限、对工作单位的归属感等因素,与职业稳定性有关。这些因素对高校中青年教师职业稳定性的影响如何呢?我们将把这些因素作为自变量,应用多元回归方法,考察它们与前面我们通过交互分类得到的职业稳定性变量间的关系。

除上述这些因素外,我们认为,收入、职称、个人能力、家庭出身背景、性别也可能是影响高校中青年教师职业稳定性的因素,在分析时也同时把这些变量纳入回归模型进行考察。

职业作为个人的一种主要的社会角色,是衡量一个人的社会经济地位的重要指标。因而,一种职业,必须能为其从事者带来与这一职业在整个社会生活中所发挥功能的重要程度相应的收入和声望,否则人们就不会为这种职业付出足够的努力,不愿承担足够的责任,甚至会弃之而去。在本研究中,由于资料的限制,我们无法将高校教师的实际收入和声望置于整个社会的收入分层和职业声望分层中加以研究。我们只能就所搜集到的资料,考察一下教师个人之间

① 参见丘海雄:《工人转工意愿的分析》,《社会学研究》,1992年第3期。

② W. H. Mobley: Intermediate Linkage in the Relationship Between Job Satisfaction and Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2.

③ D. E. Super: *The Psychology of Careers*, Harper and Row, New York, 1957.

④ P. C. Morrow & J. C. McElroy: Managerial Career Stage and Facets of Job Satisfaction, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 30.

⑤ 参见丘海雄:《工人转工意愿的分析》,《社会学研究》,1992年第3期。

的收入差异和职业声望的差异(主要指职称的差异)对职业稳定性有无影响。

家庭是个人早期社会化的主要环境之一,因而,家庭背景很可能通过社会化这条途径,影响人们的职业价值观、职业倾向和从业行为。这里,我们对家庭背景影响人们的职业观念、倾向、行为的具体因果途径,暂不作理论探讨。但我们认为,上述家庭背景对其发生影响的基本假设是成立的,因而我们将着重探讨父亲职业、父亲受教育程度以及家庭所在地大小(即个人社会化环境的城市化水平),对职业稳定性可能产生的影响。

性别也被我们视为影响因素之一而在此予以关注。由于传统观念(如妇女被认为在家庭生活方面要比男性担负更多的义务)的影响和妇女自身生理和心理方面的一些限制,目前我国的不少单位在用人方面对妇女还存在一些偏见。这种状况,使得男女在获得新的工作机会方面大为不同。总的来说,男性要比女性更容易获得新的就业机会,因而“跳槽”的可能性也比女性大。在高校中青年教师中,情况亦会如此。

我们先将以上选定的自变量作如下操作化和赋值。

1. 性别。为便于运用多元回归模型分析,将性别作为虚拟变量处理,女性赋值为0,男性赋值为1。

2. 工作年限。定义为在目前工作学校的任职年限。

3. 职业生涯阶段。据 Super 的定义,这一概念实际上指的是从业者的年龄阶段。考虑到我们的研究对象的情况,给这一变量两个取值:1. 年龄为30岁及以下;2. 年龄为31岁及以上。

4. 收入。定义为个人的年总收入。

5. 职称。指高校中青年教师的技术职称,分为4个等级:1. 教授;2. 副教授;3. 讲师;4. 助教。

6. 出身家庭的社会经济地位。用3个指标测量:(1)父亲的职业。据职业声望的高低,分为4个等级:1. 农民;2. 工人;3. 一般干部和专业人员;4. 高级干部和专业人员。(2)父亲文化程度。据受学校正式教育的年限分为6个等级:1. 小学以下;2. 小学毕业;3. 初中毕业;4. 高中毕业;5. 大专毕业;6. 本科及以上。(3)出身家庭所在地大小。分为4个等级:1. 乡村;2. 小城镇;3. 中小城市;4. 大城市。

7. 工作满足感。定义为高校中青年教师从工作过程中和自己所处的工作情境中获得的满足感。从3个方面来测量:(1)成就满足感,这里主要指高校中青年教师对自己日前能力发挥情况、已取得的科研和教学成绩的满足感,以“您对自己专业特长发挥的情况是否满意?”、“您对自己在教学上取得成绩的状况是否满意?”和“您对自己在科研上取得成绩的状况是否满意?”3个问题测量。取值都规定为5个等级,即1. 非常满意;2. 比较满意;3. 基本满意;4. 不太满意;5. 很不满意。(2)人际关系满足感,主要从中青年教师与领导的关系、同事的关系两个方面来测量。有两个指标:“您对自己与领导之间相处的关系是否满意?”和“您对自己与同事之间相处的关系是否满意?”,取值也是按满意程度分为5个等级。(3)福利待遇满足感,这里指对所在单位的生活福利待遇的评价,以“总的来说,您对所在单位生活福利待遇是否满意?”来测量,答案同样按满意程度分为5个等级。

8. 工作机会评估。定义为高校中青年教师个人对自己能否在高校以外的单位找到理想工作的机会的评估。用“如果允许您改变现在职业的话,您容易找到符合自己愿望的工作吗?”这一指标测量。可供选择的答案及其赋值是:1. 非常容易;2. 比较容易;3. 不容易也不困难;4. 比较困难;5. 非常困难。

9. 对工作单位的归属感。定义为高校中青年教师个人对所在单位的认同和投入。以3个指标测量:(1)“您是否希望参与您所在的校、系(所)或专业的决策或管理?”,答案及其赋值是:1. 非常希望;2. 比较希望;3. 无所谓;4. 不太希望;5. 根本不想。(2)“当您听到有人赞扬您所在的单位时,您有何感受?”,答案及其取值是:1. 非常自豪;2. 比较自豪;3. 无所谓;4. 好象与己无关;5. 根本与己无关。(3)“当您听到有人贬低您所在的单位时,您有何感受?”,答案及其取值是:5. 非常不满;4. 有些不满;3. 无所谓;2. 好象与己无关;1. 根本与己无关。在统计分析时,将这3个指标标准化,以总和尺度法建构尺度。

三、统计分析的结果

表5 各变量之间的零阶 Pearson 相关系数矩阵

	职业稳定程度	性别	工作年限	职业生 涯阶段	收入	职称	父亲 职业	父亲教 育水平	出生地 大小	科研满 足感
性别	-0.172									
工作年限	-0.086	-0.20								
职业生 涯阶段	-0.102	0.104	-0.639							
收入	0.045	-0.019	-0.033	0.013						
职称	0.248	-0.201	0.440	0.449	-0.155					
父亲职业	-0.187	-0.274	-0.056	-0.126	0.088	0.053				
父亲教育水平	-0.131	-0.175	0.050	-0.081	0.092	-0.010	-0.767			
出生地大小	0.211	0.287	0.145	0.211	-0.115	-0.0142	0.721	0.592		
科研满足感	0.193	-0.184	0.196	0.267	-0.017	-0.318	-0.054	-0.078	0.047	
教学满足感	0.136	0.042	0.163	0.130	-0.021	-0.175	0.036	-0.074	0.009	-0.481
专业特长发挥	0.336	0.027	0.240	0.192	-0.080	-0.310	-0.062	-0.063	0.022	-0.354
与领导关系	0.225	0.079	-0.008	-0.092	-0.100	-0.016	0.073	0.062	-0.042	-0.063
与同事关系	0.034	0.008	0.069	0.058	-0.062	0.070	-0.060	0.001	0.045	-0.211
福利待遇	0.255	0.005	0.168	0.154	-0.046	-0.177	0.127	0.137	-0.061	-0.165
工作机会评估	0.012	-0.011	0.042	0.040	-0.004	-0.077	-0.069	-0.061	0.094	-0.162
单位归属感	0.330	0.032	0.051	-0.039	0.023	-0.188	0.165	0.135	-0.064	-0.136
教学满 足感		专业特 长发挥	与领导 关系	与同事 关系	福利 待遇	工作机 会评估				
专业特长发挥	-0.285									
与领导关系	-0.118	-0.220								
与同事关系	-0.233	-0.231	-0.450							
福利待遇	-0.133	-0.184	-0.254	-0.112						
工作机会评估	-0.193	-0.162	-0.115	-0.227	-0.101					
单位归属感	-0.126	-0.196	-0.240	-0.032	-0.235	-0.065				

由表 5 可知,性别、职业生涯阶段、职称、父亲职业、父亲教育水平、出生地大小、科研成果满足感、教学成绩满足感、专业特长是否发挥、是否满意与领导相处的关系、单位归属感与职业稳定性程度的相关系数较高,可能是影响高校中青年教师职业稳定性的因素;而工作年限、收入、是否满意与同事相处的关系、对找到其他工作机会的评估与职业稳定性程度的相关系数较低,可能不是影响高校中青年教师职业稳定性的因素。但是,零阶相关系数没考虑统计控制,没排除变量之间可能存在的压抑关系和虚假关系,因而我们还不能肯定这些结论是否成立,还有必要对这些变量之间的关系作进一步的分析。

考虑到多元回归中常常遇到的多重共线性问题,将相关系数比较高的两组变量分别进行合并,形成新的变量。(1)将父亲职业、父亲教育水平和出生地大小这 3 个变量用因子加权法合并起来,构成“出身家庭的社会经济地位”变量。(2)将科研成果满足感、教学成绩满足感、特长发挥满足感以因子加权法合并为“工作成就满足感”变量。对工作年限、职业生涯阶段、职称这 3 个相关程度也比较高的变量,则采取分别引进回归方程的方法来处理。

表 6 各自变量对职业稳定程度的多元回归分析

变量	标准回归系数 Beta, 检验值 T 和显著性水平 P		
	模型 1	模型 2	模型 3
性别	-0.129 (-2.184)*	-0.129 (-2.181)*	-0.151 (-2.532)**
工作年限	0.026 (0.444)	---	---
职业生涯阶段	---	-0.041 (-0.668)	---
职称	---	---	0.131 (2.035)*
收入	0.012 (0.203)	0.019 (0.336)	-0.002 (-0.034)
出生家庭地位	0.141 (2.347)*	0.132 (2.148)*	0.121 (2.015)**
成就满足感	0.261 (4.159)***	0.246 (3.910)***	0.210 (3.255)***
与领导关系	0.127 (1.961)*	0.142 (2.123)*	0.137 (2.099)*
与同事关系	-0.089 (-1.347)	-0.101 (-1.530)	-0.073 (-1.104)
福利待遇	0.097 (1.624)	0.104 (1.715)	0.118 (1.956)*
工作机会评估	-0.054 (0.921)	-0.051 (-0.867)	-0.056 (-0.966)
单位归属感	0.217 (3.638)***	0.222 (3.722)***	0.204 (3.448)***
复相关系数 R	0.502	0.503	0.514
复相关系数平方 R ²	0.252	0.253	0.264
F 比率	8.073	8.186	8.680
显著性水平 P	0.000	0.000	0.000
个案数 N	253	253	253

说明:标*者 P<0.05,标**者 P<0.01,标***者 P<0.001,未标者不显著。

从表 6 可知,12 个自变量中,性别、职称、出身家庭的社会经济地位、工作成就满足感、与领导的关系、对单位福利待遇的满足感以及对单位的归属感,这 7 个变量对高校中青年教师的职业稳定性有影响,相应的 Beta 权数都具有统计显著性;而工作年限、职业生涯阶段、收入、与同事的关系、工作机会评估这 5 个变量对职业稳定性程度没有影响。整个回归模型具有显著性,复相关系数的平方(决定系数)为 0.264,换言之,以模型 3 来解释高校中青年教师的职业稳定程度,大约可以消减 26% 的误差。

四、主要结论

据以上统计分析结果,可得如下结论:

(1)对大学教师这一需要终身投入的事业型的职业来说,影响从业者职业稳定性的第一位的因素,是工作成就需求(包括取得科研成果和教学成绩的需求、发挥专业特长的需求)得到满足的程度。工作成就满足感的程度越高,职业稳定性的程度就越高。

(2)对单位的归属感也是影响高校教师职业稳定性的一个主要原因。归属感越强,职业稳定性程度越高。但对高校教师而言,则不象丘海雄对工人转工意愿的研究结论那样,是影响职业流动意愿的第一位的原因。

(3)性别对职业稳定性的影响也是较显著的。女性的稳定性比男性要高。

(4)在人际关系方面,高校中青年教师与领导的关系相处得如何,是影响其职业稳定性的原因。与领导相处得越融洽,职业稳定性程度就越高;而与同事的关系却没有什影响。

(5)出身家庭的社会经济地位对职业稳定性是有一定影响的。对高校中青年教师来说,出身家庭的社会经济地位越低,职业稳定程度也越低。而且,在父亲职业、父亲受教育程度、出身家庭所在地大小这 3 个衡量家庭社会经济地位的指标中,以家庭所在地大小的影响的权重最大。那种认为出身家庭的社会经济地位通过就业机会影响本人地位取得的观点,^①对我国高校中青年教师来说可能也是不适用的。

(6)职称高低对高校中青年教师的职业稳定性也有一定的影响。技术职称的级别越高,职业稳定性程度越高。

(7)对所在单位福利待遇的满意与否,也是影响高校中青年教师职业稳定性的一个原因,对福利待遇越满意,职业稳定程度就越高。

(8)高校中青年教师之间的收入差异,对职业稳定性并无显著影响。这一点与丘海雄对企业职工研究的结论是一致的。

(9)工作机会评估对职业稳定性也无解释力。Mobley 等人关于工作机会评估影响职业稳定性的结论,并不适用于高校中青年教师这一独特的职业群体。

(10)工作年限、职业生涯阶段对高校中青年教师的职业稳定性也无显著的影响。Morrow 和 McElroy 关于工作年限对职业稳定性有影响的结论,Super 关于职业生涯阶段影响职业稳定性的结论,对于我国高校中青年教师来说,都是不适用的。

五、对结论的理论解释

对于上述研究结论,我们该如何进行理论解释呢?我们有两个预设前提:一方面,从业者之

^① 参见林南:《社会资源和社会流动:一种地位获得的理论》,载南开大学社会学系编《社会学论文集》,云南人民出版社 1989 版。

所以从事某种职业,是为了实现一些个人的利益,满足自己的一些需要,用马克思的话来说,就是“对于各个个人来说,出发点总是他们自己”^①,而“人们奋斗所争取的一切都同他们的利益有关”^②。因此,人们在现实生活中便必然地有两种基本的行动取向:(1)保护自己的既得利益(即有价值的资源),(2)设法获得更多的利益,占有更多的有价值的资源。这两种取向可以看作是人们择业和从业行动的内在动机。另一方面,这些个人又都“是在一定历史条件和关系中的个人”^③,即既定现实条件中的个人。他们不得不从现有职业的社会功能、社会报酬、职业要求等出发,相互之间在竞争和合作中择业和从业。

那么人们是在哪些需求的驱使下去从业的呢?在需要的划分方面,马斯洛的需要层次理论是有启发意义的。我们认为,就高校中青年教师而言,希望通过从业实现的需求可概括为以下几个方面:(1)生活基本需求,如获得一定的收入,享受福利待遇等;(2)文化价值需求,如在事业上取得成果,发挥特长,掌握更高深的学问等;(3)人际交往需求,如得到尊重和承认,依赖和归属等。显然,当这些需求被按照从业者的期望通过现在从事的职业得到满足,亦既占有了所期望的有价值的资源,又可望得到更多的资源时,高校中青年教师是不会轻易放弃自己的职业的。因而,高校中青年教师的成就满足感的程度越高,对单位的归属感越强,成就越是得到充分的肯定(如授予技术职称),职业稳定性的程度就越高。

同样不难解释为什么与领导相处的关系如何会影响高校中青年教师的职业稳定性。这主要是因为领导在很大程度上控制着资源(如工作任务、奖金、职称等)的分配,与领导相处得是否融洽,影响着资源的获得,进而影响到职业稳定程度。与同事相处的关系为什么对高校中青年教师的职业稳定性没有影响呢?这与我们的理论观点是否矛盾呢?不矛盾。理由有三:其一,同事并不象领导那样控制着许多有价值的资源;其二,从工作性质来看,高校教师的工作具有很大的独立性,每个人都可以在没有其他教师合作的情况下进行工作和研究,各自闭门造车的情况十分普遍。况且同吃一锅饭,相互间在资源分配上本来就存在着竞争,于是“同事之间的矛盾不可避免,大家若即若离,面子上过得去就行”的处世哲学和方法被普遍接受;其三,人际关系归属需求很可能不是在本人所在的系(所)里得到满足的。

又如何解释高校中青年教师之间的收入差异与职业稳定程度无关这一结论呢?收入分配不公,脑体倒挂,是近年来人们普遍关注的社会问题,也是高校人才流失的客观原因。乍看起来我们的研究似乎得出了与之相反的结论,其实不然。理由有二:其一,我们的研究只分析了中青年教师之间的收入差异,这种差异是微弱的量的差异,尚不足以引起他们在职业决策方面的不同反映;其二,对高校中青年教师来说,在选择经济收入和职业成就的参照群体^④时可能有所不同。成就大小的参照群体在自己的职业群体之内,一个大学教师可能主要与他的同行比较成就高低。经济收入的参照群体则不在本人的职业群体之内,而很可能是那些与自己年龄相近的、收入比自己高的其他职业群体。这一代高校中青年教师,大都在文革以后读大学,有过“天之骄子”的殊荣,而毕业后能留校的人肯定也是同学中的佼佼者,因而在参加工作之前,他们有着极大的优越感。工作后因收入上的“相对丧失”(relative deprivation)而来的经济地位的自卑感,与先前的那种优越感形成了极其鲜明的对比。因此,他们为了获得更高的经济收入,亦即我

① 《马恩选集》第1卷,人民出版社1972年版,第84页。

② 《马恩全集》第1卷,人民出版社1956年版,第82页。

③ 《马恩选集》第1卷,人民出版社1972年版,第84页。

④ 有关参照群体和相对丧失的理论,参见 R. 默顿: *Social theory and social structure*. Glencoe, Ill.: The Free Press, 1957.

们前文所说的“占有更多的有价值的资源”，而纷纷“下海”。可见，我们的研究结论并没有否定“收入分配不公是导致高校中青年教师职业队伍不稳定的原因”的观点，而是更有力的支持了这一观点。高校教师也毫无例外地是既定社会经济条件和社会关系中的个人，为了“获得更多的有价值的资源”，他们也要从现实的职业报酬和职业要求出发，权衡利弊，重新做出选择。

我们的研究否定了 Mobley、丘海雄等人得出的工作机会评估影响职业稳定性的结论。也否定了 Morrow 和 McElroy 得出的工作年限与职业稳定程度呈正相关，Super 的职业生涯阶段影响职业稳定性的结论。为什么这些结论不适应高校中青年教师这一职业群体呢？高校中青年教师年富力强，绝大多数都有硕士研究生毕业以上的学历，有足够的知识和能力适应新工作的要求，因而获得更适合的新工作机会的差异并不大。对于高校教师来说，Super 的职业生涯阶段分期的年龄可能是不适用的，或许应当把 35 或 40 岁作为划分尝试期与稳定期的界限。篇幅有限，我们在此不再尝试这一工作。至于工作年限与职业稳定性无关，我们还无法做出令人满意的解释。

起初我们认为性别主要通过工作机会评估这一中间变量影响职业稳定性，事实证明这种假设是不成立的。看来对性别与职业稳定性之间的关系，还需要另寻中介变量。家庭义务观念和职业价值观可能是一个值得首先考虑的变量。由于缺乏职业价值观的调查资料，对这一问题尚不能作更深入的讨论。同样，对出身家庭的社会经济地位如何通过社会化影响职业价值观，进而影响职业稳定性这一问题，也有待作进一步的研究。但关于这一问题，有一点我们可以肯定，就是对于高校中青年教师来说，家庭地位并非通过就业机会影响高校中青年教师的职业稳定性，而可能是通过社会化和在社会化过程中形成的职业价值观影响职业稳定性。

六、局限和有待探讨的问题

首先，样本的代表性和结论可推论的范围是一个问题。本研究仅在武汉地区的几所高校进行抽样，对内地高校的情况具有一定的代表性。沿海地区的高校的情况如何，恐怕不能依此作推论。有必要作进一步的研究，并与内地的情况作比较，发现更有意义的结论。此外，样本容量也显得有些小，问卷的回收率也不算太高。其次，在研究设计方面，考虑也有不周之处，一些变量和指标（如职业价值观、最初从事教师职业的动机等）没有测量，还有必要作更完善的研究。第三，回归模型的解释力只有中等偏低的水平，说明还有待寻求更多的其它自变量来解释。第四，对一些研究结论尚没能作出满意的理论解释，也没有形成一个中层理论来整合主要的研究结论。把关于职业流动和职业稳定性的有关经验命题和研究结论综合起来，发展出一套中层理论，来解释这些命题和结论，是一个有必要进一步深入思考和努力探讨的问题。

参考文献：

1. L. 泰勒：《职业社会学》，台北国立编译馆 1972 年版。
2. 潘锦棠主编：《劳动与职业社会学》，红旗出版社 1991 年版。
3. 许嘉猷：《社会层化与社会流动》，台湾三民书局 1986 年版。
4. 童星等编著：《劳动社会学》，南京大学出版社 1993 年版。
5. 迟为国：《美国中小学教师的职业流动与其原因分析》，《比较教育研究》1992 年第 5 期。

责任编辑：张宛丽