

高校教师流动的社会融入:院校、学科、市场

高 慧

摘要: 流动教师的社会融入对于其实现自身流动的预期增值以及高校获得并留住优秀人才至关重要。高校教师流动的社会融入主要场域——院校、学科、市场都深刻地影响着流动教师的融入行为。院校作为环境场、学科作为目的场、市场作为资源场共同作用于流动教师的社会融入。不同类型流动教师的社会融入方式存在着显著差别,战略型人才适合于“需求—供给”型融入,领军型人才适合于“适度配合”型融入,而其他类型人才适合于“目标—适应”型融入。因此,针对不同类型的流动教师可以实施不同的社会融入策略。

关键词: 高校教师流动;社会融入;场域;融入形式;融入策略

中图分类号: G647

文献标识码: A

文章编号: 1672-0717(2019)01-0040-07

收稿日期: 2018-11-20

基金项目: 国家社科基金(教育学)一般项目“漂移的学术:高校教师流动的影响因素与政策改进策略”(BFA150089)。

作者简介: 高慧(1981-)女,河南驻马店人,管理学博士,湖北省社会科学院经济研究所副研究员,主要从事科技政策、高等教育管理、大学教师发展研究;湖北武汉,430077。

社会融入是一个普遍问题,既是影响高校流动教师发展的关键因素,也是制约高校人才工作的障碍。一流的大学建设离不开一流的人才。随着高校人事制度改革和学术劳动力市场体系的完善以及高校之间“引才”竞争的白热化,高校教师的流动将更为活跃。高校教师的流动必然引发其社会网络的变化,也必然使其面临着社会融入的一系列问题。高校教师的社会融入涉及多个场域、多重社会关系,并且在流动过程中,不同类型教师的社会融入方式也存在

着差异。因此,高校教师流动引起的社会融入是一项相对复杂的工程,将对教师士气以及学术生产力产生深刻的影响。探索高校教师流动的社会融入不仅有利于高校获得并留住优秀人才,而且有利于教师实现其预期增值,继而促进学术的进步和发展。

一、高校教师流动及其社会融入:概念框架

高校教师流动,可理解为高校教师在地区间、行业系统间或系统内不同单位、不同岗位间发生的职业流动现象^[1]。流动大体上可以分为两类:一类流动是同一高校组织内的职位变动,如升迁、调职、降职等,是一种垂直流动;另一类流动是组织间的人员在物理空间的变动,“即初次就业以后人事关系的变动行为”^[2],是一种水平流动。垂直流动的高校教师因其流动发生在同一院校内,相对来说,他们对所在高校已经有一定的了解,对新环境的认识和融入高于发生了组织人事关系变迁的水平流动人员,此类流动者的融入不在本文探讨范围之内。本文重点关注水平流动的高校教师的社会融入。

已有的研究按照流动表现^[3]、流动原因^[4]、流动途径^[5]、流动方向^[6]及流动范围^[7]等,将高校教师流动分为很多不同的类型,如有序流动和无序流动,结构性迁徙和制度性迁徙,水平流动和垂直流动,系统内流动和系统外流动等。高校教师职业有其自身的特殊性,虽然高校教师流动有着不同的利益诉求,但高校教师流动作为一种职业流动,不管其流动方向、流动地点、流动原因、流动途径及流动范围等如何,从本质上讲,高校教师流动可以归纳为学术型流动和非学术流动两类。学术型流动是指为了探求知识、发现真理、研究高深学问,保持对自然、社会、人生的终极关怀等学术性的目标而进行的流动;非学术型流动是指为了金钱、地位、职务及权利等非学术性的目标而进行的流动^[8]。这两种流动都是本文研究的范畴。

社会融入作为一个政策概念,是伴随着欧洲学者对社会排斥的研究而出现的,国外基于把社会融入作为社会稳定的一个重要解释变量、作为移民研究的内容和社会排斥概念的伴生物等三条路径对社会融入概念进行了研究^[9]。英国学者柯林斯(Hugh Collins)认为社会融入是一种关于如何达到社会整合与和谐的理论,关注的是如何让每个社会成员在遵守社会规范、法律的前提下充分地参与社会,不被社会所隔离和疏远,其目的在于促进社会团结,社会融入的结果体现为个人平等和社会秩序的稳定^[10]。国外对于社会融入的研究关注更多的是来自其他国家的自愿或非自愿的国际移民等流动主体,且更多地集中在宏观的国家政策层面。

我国学者在对农民工及其子女等流动人口以及残疾人和贫困者等的研究中引入了社会融入的概念和视角并进行了较多的探讨。杨菊华认为社会融入包含经济整合、文化接纳、行为适应和身份认同四个维度^[11]。陈成文和孙嘉悦认为,社会融入是处于弱势地位的主体能动地与特定社区中的个体与群体进行反思性、持续性互动的社会行动过程^[12]。崔岩提出,社会融入在个体层面表现出个人的社会身份认同感和归属感,在宏观层面体现出社会各个群体的融合程度,真正意义上的社会融入是建立在流入者对流入地的高度的心理认同之上的^[13]。虽然已有的研究较丰富,但对高校教师流动的社会融入问题则讨论较少,相关研究付之阙如。总体而言,由于社会融入在融入主体上的差异,融入的内容及过程呈现出复杂化的特征,导致对于社会融入的概念和内涵认识不一。因此,迄今为止,对于社会融入并没有统一的概念界定,但在关于社会融入是一个包括经济、政治、社会、制度、文化以及心理等多维度、多层面的概念的认识上达成了共识。

高校流动教师的社会融入并不是流动教师个人的独角戏,高校组织、以学科分类的高校内的群体等都会参与其中。本文倾向于将高校教师流动的社会融入界定为:流动教师与作为一种特殊学术组织的高校在院校制度、组织和学科结构以及院校和学科文化等方面相互配合、适应并进而达到流动教师归属感获得的多维互动的渐进式行为过程。该过程通过高校融入策略、高校内群体的影响以及流动者自身主动性行为之间的持续互动而发展。

二、院校、学科、市场:高校教师流动中社会融入的主要场域

有学者认为,高校教师作为具备一定学科专业背景的学者,他们注重和谐的人际关系,追求学术才能的充分发展,在发挥专长中实现自己的价值^[14]。理想的学术发展平台、合理的学术职称晋升体系结构、宽松的学术氛围、较高的经济地位以及融洽的人际关系等都是高校教师在选择流动时考虑的因素。由此可见,高校教师在流动过程中的社会融入要充分考虑教师的多因素需要。这些多因素的需要又和其社会融入的环境—院校、学科和市场相关。法国社会学家布迪厄(Pierre Bourdieu)认为,在高度分化的社会里,社会世界是由具有相对自主性的社会小世界构成的,这些社会小世界就是具有自身逻辑和必然性的客观关系的空间,而这些小世界自身特有的逻辑和必然性也不可化约成支配其他场域运作的那些逻辑和必然性^[15]。这些“社会小世界”就是各种不同的“场域”。

(一)院校:高校教师流动中社会融入的“环境场”

流动教师的社会融入与作为组织的院校环境有着密不可分的关系。院校环境是指院校的组织结构、组织文化、内在管理制度以及组织目标及领导作风等因素所构成的一种组织内部环境。显然,院校是高校教师流动中社会融入的环境场。能否融入“环境场”是由流动教师是否对学校软硬环境认可、其意识形态或价值观是否与学校相容,以及在行动上是否维护学校利益的态度和行为等决定的。

1.院校组织结构的规训

组织结构是组织中决定人的行为的首要因素。美国管理学家罗宾斯(Stephen P. Robbins)认为:“组织结构界定了组织对工作任务进行正式分解、组合和协调的方式。组织结构很大程度上影响和制约着组织中人的行为,组织中的人是在一定的结构中工作的,结构不同,人们之间的关系不同,人们所表现出来的行为方式也不同”^[16]。

在高校的校、院、系等常见的组织结构中,有着明显的层次性、规则性和等级性。不同的层次不仅界定了组织中的指挥系统、信息沟通网络和人际关系,而且高度专业化的院、系、研究所建制,使高校

中各基层部门之间更多地存在着分割与断裂。结构主义理论认为,任何组织都具有分化的内在机能。高校组织结构的分化一方面表现为不仅有校级组织与院级组织之分,而且也有不同职称、职级类别及教学与教辅系列等的区别;另一方面表现为因发展不均衡、组织的地位及权力不同等导致的组织群体间的差距拉大和不同类别工作人员之间的差异。这种差异意味着一方对另一方拥有如对某种资源的控制权、某方面的信息及专业技术垄断等的权力。高校组织分化所产生的差异性必然导致高校内部在利益分配、组织目标、认知方式和信息沟通等方面的不和谐。这种组织结构导致的不和谐在流动教师的社会融入过程中会增加内耗,不仅难以促进组织内部成员之间的有效沟通,而且难以构建良好的人际关系和工作氛围,更难以确保组织间的良性互动与协同合作,制约着组织成员之间的凝聚力。

2. 院校组织文化和制度的影响

组织文化是组织成员广泛接受的价值观念以及由这种价值观念所决定的行为准则和行为方式。它是组织传统与各种现实因素的合成物,往往是无形的,但对组织成员的行为与价值观却有着巨大的影响^[17]。美国学者沙因(Edgar H. Schein)在其《组织文化与领导》一书中指出:“人们平常考虑整个社会、国家、种族的文化比较多,但没有足够地注意在社会的组织和群体中也有发展文化的可能性,而且这种组织和群体中的文化是影响组织成员的思维、感觉和行动的主要途径^[18]”。高校教师在流出地工作和生活的过程中已经习得一套价值、态度、规范和行为准则,而且受该文化熏陶时间越久就有越深的印记。而对于流入地文化情境中所发生的一切,往往会运用已有的认知习惯做出全新的审视、判断和评价。在评价流入高校文化的过程中,流动教师在文化认同上开始出现分化。

制度可以分为规范性制度和激励性制度,是社会组织规定社会成员的权利和利益,责任和义务,为规范成员的行为、调整成员之间关系而建立的规则体系^[19]。院校制度对于高校教师不仅具有规约作用,而且具有导向与激励功能,对高校流动教师的工作满意度及其能否充分融入流入地产生直接影响。规范性的院校制度是约束教师个体行动和教师集体行动的力量,要求教师个体和教师集体的行

为遵循外部控制的评价标准。作为行动主体的高校流动教师,实现个人的各种需求是其流动的首要目的,而院校制度则是达成高校流动教师个人需求的中介,如果院校制度与流动教师的个人需求不能达成一致,势必会产生冲突。激励性院校制度的目的是通过各种资源的分配机制建立诱导性因素,对积极进取、取得成绩的教师个体进行肯定和激发,促使院校组织成员这种符合院校组织期望的行为得以强化,其呈现形式常常是各类人才项目、职称评审和绩效考核评价等。这些制度对于流动教师来说,会因利益竞争产生的博弈而影响人际关系从而导致社会融入困难。

3. 院校领导“气质场”的作用

领导的作风和工作方式是高校组织内部环境的重要方面。流动教师的社会融入是通过与组织内部人员的不断交流互动实现的。组织领导对流动教师参与交流互动的程度有重要影响。根据领导—追随者交换理论,领导者会与追随者通过一系列的互动、合作等建立或亲或疏的关系,进而影响追随者的工作态度与绩效^[20]。相当程度的思想自由度、融洽的合作气氛能促进流动教师的融入,而是否具有这样的组织环境关键在领导。高校组织的领导作风和工作方式对于营造一个有利于流动教师融入的良好环境有着巨大的影响力。流动教师的领导者若能提供更多促进流动教师融入的支持,流动教师就能更快更好地实现融入。

4. 院校目标的价值共识

院校目标是院校组织价值的载体,价值的显现是通过行为表现出来的。从行为层面看,院校目标对于流动教师具有从价值认同到价值共识的指引作用。通过宣传院校价值理念,不仅院校师生员工的价值共识得以凝聚,而且院校师生会牢牢把握院校的价值方向。日本学者中松义郎在《人际关系方程式》一书中指出,处于群体中的个人,只有在个体方向与群体方向一致的时候,个体的能力才会得到充分发挥,群体的整体功能水平也才会最大化^[21]。当流动教师与院校组织的目标不一致时,二者很难有情感上的共鸣,一方面会导致流动教师难以在工作中充分发挥潜能,展现才华;另一方面,流动教师的发展途径也不会得到群体的认可和激励,群体的功能水平受影响的同时,也影响着流动教师的社会融入。

（二）学科：高校教师流动中社会融入的“目的场”

学术职业具有显著的学科属性。美国教授伯顿·克拉克 (Burton R. Clark) 说, 主宰学者工作、生活的力量是学科而不是所在院校^[22]。高校教师流动主要是在一定学科领域内寻找实现自我价值的位置。如果院校对于流动教师融入来说是一个“环境场”, 面对陌生的“环境场”必然会产生不安全感。但学科却是流动教师所熟悉的“庇护地”, 面对流动的风险和不确定性, 流动教师往往诉诸学科的庇护并在其中寻找工作的意义、不断构建学科依附的自我认同。可以说, 学科为流动教师提供了应对风险的保护地带, 也是流动教师社会融入的关键领域。

1. 学科结构的嵌入式融入

学科不仅指知识的分门别类, 也是一种社会建制, 具有一定社会组织系统的功能。学科在某种程度上是由相关系科的存在来确定的, 是以院系为组织形态的, 拥有如学院、学系和研究所等专门独立的社会组织以及更广泛意义上的社会分工、管理、内部交流机制。对各个学科来说, 学术中的基因型具有差异性。由于学科性质的差异性和教学工作的相对“自治性”, 高校流动教师的“团队意识、组织归属感等很大程度上只能在学科或专业组的教学、科研工作中形成”^[23]。高校教师流动过程中所出现的不同学术系统和学科基因的碰撞, 能不断激发学术系统的活力, 但也会产生融入障碍^[24]。携带不同学术基因的高校流动教师从一个学术系统进入到一个不熟悉的环境中, 会产生迷失、疑惑、排斥甚至恐惧的感觉。要被接纳为学术职业特定部门的成员并融入其中, 不仅涉及足够的专业技能水平, 还需要与相关学术群体持续互动, 并遵守该学科群体的各种准则。实践上, 社会融入就是需要流动教师深度嵌入到学科专业结构的深层领域中去。坎贝尔 (Campbell) 认为, 学术部落、学术小团体或派系, 他们成为功能强大的离心分离机, 导致人为的疏远^{[25] (P74)}。因此, 为了避免产生学术部落、学术派系之间的社会隔离, 流动教师的社会融入是实现学术部落团结的关键途径。

2. 学科文化的价值观融入

学科文化指一系列被学科群体认同、接受的价值观、态度以及行为方式。在特定的环境里, 这些

价值观、态度、行为方式由于一群人的周而复始的实践行为得以整合、强化。特定的学者群体的职业生活方式与他们所从事的学术任务在一些重要的方面是相关的。任何进入新组织环境的学术个体, 不可避免地进入一个新的学科文化模式里, 这种文化对学术活动、学术价值和学术态度都有相当大的影响。学科融入既是体现在流动教师身上新、旧学科文化共同作用的结果, 也是接受新的学科文化“洗礼”的过程, 并且充斥着显性学科文化传递与隐性学科文化传递的动态循环。高校流动教师自身的经验和历史积淀及其学科文化记忆成为影响流动教师社会融入的深层文化和意识形态结构。

（三）市场：高校教师流动中社会融入的“资源场”

市场是社会经济发展过程中资源配置的决定性机制, 市场以及与市场有关的各种力量是高校的重要外部动力。在学术力量与市场力量相互结合与相互作用下形成的学术劳动力市场, 是高校配置人力资本的重要手段。高校教师的人力资本属性决定了其流动过程中遵循市场法则、经济规律和价格等机制。根据学术劳动力市场的特征, 一方面, 高校通过学术声誉与学术环境等学术因素的力量吸引优秀教师; 另一方面, 则通过工资与福利待遇等非学术力量吸引优秀教师。由此可见, 不同导向的学术劳动力市场影响着高校流动教师社会融入的内容及目标。

1. 学术导向型市场的社会融入

在学术导向型市场的影响下, 从事学术职业的高校教师作为大学与社会中的精英群体, 往往把学术因素作为个人的首要追求, 他们所追求的通常是精神文化需求得到最大限度的满足及其个人价值的充分实现。当工资和福利等一些物质层面的非学术因素需求得到基本满足后, 对于学术声望、学术成就、学术地位等的追求就变得更为重要。对于这种更看重学术因素的流动教师而言, 和谐的学术团队、宽松的学术氛围、良好的学术组织文化等是他们融入的关键因素。帮助高校流动教师提升他们在实现富有挑战性目标的过程中, 其精神需要所获得的直接满足感就是激励他们融入的最强烈的因素。

2. 非学术导向型市场的社会融入

高校教师流动的实质就是高校教师人力资本的流动。具有趋利性、高增值性等属性的人力资本决

定了高校教师流动的必然性。在非学术导向型市场下,流动教师展现更多的是其“经济人”的一面,同时具有在可能条件下选择自身利益最大化的倾向,期望通过流动使自身价值增值并提高自身的社会与经济地位。因此,他们在融入过程中考虑更多的是工资、福利、待遇、住房、家属等非学术性的因素。

高校教师流动的原因有多种:谋求事业进一步发展,寻求良好工作环境、文化环境、专业适应、经济收入等,都是其选择流动的原因。同样,这些因素也决定着流动教师能否有效融入流入高校。市场不仅为流动教师提供了开放的外部环境,而且为他们提供了在全国甚至在全球范围内寻找自己市场的更为广阔的寻利空间。学术职业本身的二重性特征决定:一方面高校流动教师有着自身的职业价值诉求即追求学术内在的本真;另一方面,高校流动教师具有追求现实的社会利益的需要。学术职业的二重性使得学术资源在学术劳动力市场内的配置既遵循学术逻辑也遵循经济逻辑,即高校流动教师在流动的过程中既注重学术发展的环境,同时也关注丰厚的经济回报。市场不仅为流动教师寻求个人自我价值及寻找实现个人抱负和职业成就的理想环境提供了途径,而且为作为经济人与学术人的流动教师在学术场域和经济场域的双重诉求下寻求自身的最佳位置提供了平台。

三、不同类型高校教师流动过程中的社会融入方式

学术领域里最突出的一个特点就是几乎每件事都或多或少以一种微妙的方式划分等级^{[25] (P95)}。随着高等学校功能的不断拓展和学术职业专业化程度越来越高,体现不同学术工作任务和具有较为明确岗位职责的、由功能重要性及人员稀缺性决定的、更多地受学术劳动力市场机制影响的、基于社会分工的学术岗位分层体系得以建立,并逐渐演变成具有社会身份意识的学术头衔^[26]。近年来,各高校的人才引进工作就是学术岗位分层的具体体现。高校设置应聘岗位,并对岗位职责及应聘条件提出要求。流动教师则根据自己的实力及声望等与高校之间展开博弈,形成互选。在利益博弈的背景下,不同层次的流动教师通过各自的行动表达来强化自身的利益诉

求,其社会融入方式必然呈现不同的特点。

从高校人才工作实践及人才引进的相关文件中可以发现,高校教师队伍中的人才可以分为几个层次:第一层次是院士,第二层次是长江学者和杰青等,依次类推。由此看来,高校教师流动群体可以被分为不同的人才层次类型。概括起来,高校教师作为人才大致可以分为三层:第一层是战略型人才,第二层是领军型人才,第三层是其他人才。对于不同层次的流动人才,院校政策在薪酬待遇、住房条件、科研启动基金、助手配备、学科团队组建、配偶及子女的工作和入学、科研考核等方面有不同的倾斜,其社会融入的方式和途径也存在一定的差异性。

(一)战略型人才:“需求—供给”型融入

战略型人才处于高校人才分层体系的顶端,在流动教师群体中具有稀缺度高、数量少、专业垄断性、高增值性和需要的高层次性等特征,主要是指那些在某一学科领域具有较高造诣或突出成就,具备战略思考、创新思考及预见未来变化的能力,能引领院校学术战略发展的流动教师群体。他们通过对高深知识的垄断和控制来获得专业领域的话语权和资源配置权,从而形成对学术系统的统治,他们还有意识或无意识地赋权去重建文化环境。一方面,地位层级较低的高校教师对于此类群体的价值和尊严高度承认,自愿接受并顺从他们的思想;另一方面,权力部门通过一系列的政策保障如收入、声望、权力和地位等来保障他们对学术系统统治的合法性。

战略型流动教师的融入,是一种“需求—供给”型的融入方式。在学术劳动力市场机制的影响下,由于其稀缺度高、数量少等原因,这类流动教师属于强势流动主体。他们根据自身的学术影响以及其他资源性条件等形成了对流动的优先选择权,表现为话语权的优先和权威性的自主选择。在融入过程中,这类强势流动主体处于更主动的控制地位,他们以较高的学术地位等资源性优势优先获得其自身利益实现的途径,其融入程度取决于他们的需求在多大程度上能够从院校组织中得到满足。对于他们,院校除了一般性条件外还会赋予他们一些专属权利。对此类流动个体的需求,院校都最大限度地供给。可以认为,这是一种人才自主选择、院校完全配合式的社会融入。

（二）领军型人才：“适度配合”型融入

领军型人才处于高校人才分层体系中的中高层，具有稀缺度较高、数量较少、增值性较高等特征。此类流动群体是指那些在“本学科的建设中有重大学术成就，能把握学科发展方向，能组织、团结和带动以他们为核心形成的学科梯队为学科发展共同奋斗，并能使该学科领域的学术水平达到国内和国际一流水平的人才”^[27]。

在学术劳动力市场中，由于此类流动教师群体相对稀缺，因此他们在与高校进行互选的博弈中占有一定的优势。对于领军型流动教师的融入，院校整体上是一种“适度配合”协商型的支持态度。高校和此类人才之间基于彼此的目标和追求进行资源和条件的互换。他们在融入的过程中，既有形成共性的过程，也有发展个性的过程。一方面，他们是被同化者，需要逐渐适应新的工作环境，接受新的工作群体的文化和规则；另一方面，他们也会保持自身的部分特性，并在互动中引领并构建新的环境、规则及文化。

（三）其他人才：“目标—适应”型融入

其他人才在整个流动教师群体中是指那些专业知识扎实，研究能力得到业界认可，拥有自主知识产权，通过政策扶持有利于进一步释放潜能的流动教师。学科团体接纳新成员通常发生在顶层或中心。但多数人并不处在或接近顶层或中心，而是处于较下层，或更低层^{[25] (P31)}。相对来说，这类流动教师群体是学术系统中的弱势群体，他们处于学术系统中的声望底层，以资源占有作为标准进行分析，此类群体具有弱势、下层和边缘等特征。

相对于顶着耀眼“头衔”的前两类流动教师群体，这类流动教师更多地处于“被挑选者”的地位，其融入的前提是流动个体的能力在多大程度上满足院校工作的要求。他们在融入的过程中，会采取主动行为以适应工作，会更多依赖自己的主动调适战略。他们是受更多外部力量驱使的“被同化者”，会自觉认同、接受和适应院校的发展目标、制度、环境和文化并内化为自己的行动。这类流动人员会主动通过包括信息搜寻、反馈搜寻、一般社会化、网络联系、与上级建立关系和开发人情关系等以融入岗位和组织^[28]。同时，这类流动教师如果不能尽快融入学术部落，很容易被学术部落排斥和隔离，成为边缘化的人才。

四、高校教师流动的社会融入：几点政策结论

克里斯托夫 (Kristof) 认为，人与环境之间的兼容性一般发生在：一方能够满足另一方的需求，或者人和组织之间共享相似的基本特征，或者同时具备以上两种情况^[29]。因此，对于高校来讲，促进流动教师的社会融入，需要从满足流动教师的需求和达成目标价值共识等方面着手。首先，要构建动态性的政策体系，并注重政策制定和执行过程中的公平性。高校促进流动教师社会融入的政策选择将直接影响流动教师个体的心理、行为和工作绩效等，对于流动教师的社会融入起着非常重要的作用，但它与流动教师的融入行为之间不是一种静态的关系，而是呈现出一种动态性。因此，高校在促进流动教师社会融入的政策选择上，要构建动态性的政策体系，激励并促进院校与流动教师之间的“互为所需”或“志趣相投”。并且，在政策选择的利益表达、利益综合、政策制定和政策实施这四个维度中，要针对不同类型的流动教师，做到兼顾各类流动教师基于学术场域和经济场域的合理利益和正当诉求，制定公平合理的政策，并保证不折不扣、不偏不倚地执行这些政策，以建立互惠互利、公正、合理、开放的环境氛围，协调好各群体的利益关系，充分发挥不同类型流动教师的工作积极性。其次，要根据不同类型流动教师的融入方式采取不同的政策策略。对于作为强势流动主体并拥有明显优势的战略型流动教师，可采取主动遵从型的政策策略，如通过给予其崇高的社会经济地位、授予其对资源配置的权力等着重满足其高层次的需要；对于领军型流动教师，可采取部分遵从型的政策策略，适当地满足其正当合理的要求，主动为其提供各方面的支持；而对于其他的流动教师则可采取培养式的融入策略，着重给予其成长空间，促进其潜力发挥。最后，要构建沟通、指导及跟踪服务等机制帮助流动教师融入。通过双方的充分有效沟通，实现流动教师与院校在价值观和发展目标上取得更多的共识，形成相互依赖、荣辱与共的关系；通过制定有针对性的指导方案，对不同的流动教师进行适应院校文化或提高其工作能力等的帮助和指导，以增强其归属感和工作稳定性；通过对流动教师的考核

和职业规划,引导流动教师到最能发挥其价值的岗位上去,以最大限度地发挥流动教师自身的主观能动性进而取得共赢发展;通过提供跟踪服务,及时发现流动教师的融入困难,并协助其解决问题。

参考文献

- [1] 蒋国河. 改革开放以来的中国高校教师流动[J]. 河北师范大学学报(教育科学版), 2010(02): 9-14.
- [2] 李志峰, 游怡. 大学教师流动的相关性: 学科专业、机构与教育背景——基于理工主导型大学教师的简历分析[J]. 大学教育科学, 2018(01): 52-58.
- [3] 白维维. 美国高校教师的流动机制[D]. 河北大学, 2011: 17-30.
- [4] 刘进. 大学教师流动与学术职业发展: 基于对二战后的考察[J]. 清华大学教育研究, 2014(02): 43-50.
- [5] 刘进. 中国研究型大学教师流动: 频率、路径与类型[J]. 复旦教育评论, 2014(01): 42-48.
- [6] 乐国林. 高校师资横向流动类型及其多角度剖析[J]. 湖南师范大学教育科学报, 2005(06): 52-56.
- [7] 周险峰. 教师流动问题研究[M]. 武汉: 华中科技大学出版社, 2013: 23-84.
- [8] 杨茂庆. 美国研究型大学的教师流动研究[D]. 西南大学, 2011: 37.
- [9] 徐丽敏. “社会融入”概念辨析[J]. 学术界, 2014(7): 84-91.
- [10] Hugh Collins. Discrimination, Equality and Social Inclusion[J]. The Modern Law Review, 2003, 66(01): 16-43.
- [11] 杨菊华. 从隔离、选择融入到融合: 流动人口社会融入问题的理论思考[J]. 人口研究, 2009(01): 17-29.
- [12] 陈成文, 孙嘉悦. 社会融入: 一个概念的社会学意义[J]. 湖南师范大学社会科学学报, 2012(06): 66-71.
- [13] 崔岩. 流动人口心里层面的社会融入和身份认同问题研究[J]. 社会学研究, 2012(05): 141-160.
- [14] 陈金江. 论大学教师学术性流动[J]. 现代大学教育, 2004(2): 102-105.
- [15] 毕天云. 布迪厄的“场域——惯习”论[J]. 学术探索, 2004(01): 32-35.
- [16] [美] 罗宾斯. 组织行为学[M]. 孙建敏, 译. 北京: 中国人民大学出版社, 2005: 467.
- [17] 杨茂庆. 美国研究型大学的教师流动研究[D]. 西南大学, 2011: 46.
- [18] 黄成亮. 新教师的认同感: 大学组织文化建设的关键[J]. 江苏高教, 2012(02): 60-63.
- [19] 于胜刚, 唐文雯. 价值引领下的高校教师管理制度建设探讨[J]. 中国高教研究, 2014(06): 58-61.
- [20] 李超平, 等. 互动视角的组织社会化动态跟踪研究[J]. 心理科学进展, 2014(03): 409-417.
- [21] 杨芝. 我国科技人才集聚机理与实证研究[D]. 武汉理工大学, 2012: 26.
- [22] [美] 伯顿·克拉克. 高等教育系统[M]. 王承绪, 徐辉, 等译. 杭州: 杭州大学出版社, 1994: 35.
- [23] 龙献忠, 等. 高校教师流失治理[J]. 高等教育研究, 2014(06): 46-51.
- [24] 刘进. 大学教师流动与学术劳动力市场[M]. 北京: 商务印书馆, 2015: 198.
- [25] [英] 托尼·比彻, 保罗·特罗勒尔. 学术部落及其领地[M]. 唐跃勤, 等译. 北京: 北京大学出版社, 2015.
- [26] 李志峰, 等. 必要的的不平等[M]. 北京: 知识产权出版社, 2015: 57.
- [27] 汲培文. 学科带头人、学术带头人定义与含义的界定[J]. 科学学研究, 2000(03): 24-27.
- [28] Jie Wang, Tae-Yeol Kim. Proactive Socialization Behavior in China: the Mediating Role of Perceived Insider Status and the Moderating Role of Supervisors' Traditionality [J]. Journal of Organizational Behavior, 2013, 34(03): 389-406.
- [29] 李野. 人与组织匹配视角下的大学教师职业生涯探讨[J]. 中国人力资源开发, 2014(21): 20-25.

Social Integration in the Mobility of Teachers in Colleges and Universities: Institutions, Disciplines and Markets

GAO Hui

Abstract: The social integration of mobile teachers is very important for them to realize the expected value-added of their own mobility and for universities to acquire and retain outstanding talents. The main field of social integration in the mobility of teachers in colleges and universities - institutions, disciplines, and markets - all deeply affect the integration of mobile teachers. They affect the interaction of mobile teachers together that institutions as the environment field, disciplines as the destination field, and market as a resource field. There are also significant differences in the social integration of different types of mobile teachers. The strategic talents are suitable for the type of "demand-supply" integration. The leading talents are suitable for the type of "moderate-coordination" integration, while other types of talents are suitable for "target-adaptation" type. Therefore, institutions can implement different social integration strategies for different types of mobile teachers.

Key words: university teachers' mobility; social integration; field; Integration form; integration strategy

(责任编辑 黄建新)