

在陆台籍教师工作动机、适应、认同的现状与影响因素研究 ——基于湖北省 H 高校 20 位教师的质性访谈

李威 童菊 王梦飞
(黄冈师范学院,湖北黄冈,438000)

版权说明：本文是根据知识共享署名 - 非商业性使用 4.0 国际许可协议进行发布的开放获取文章。允许以任何方式分享与复制，只需要注明原作者和文章来源，并禁止将其用于商业目的。

摘要：在台湾地区高等教育面临“少子化”挑战的当下，台籍教师“西进”大陆执教日益成为重要职业选择。然而当前学界对台籍教师在大陆职场生态的实证研究较为稀缺。本研究基于扎根理论范式，对湖北省 H 高校 20 位全职台籍教师实施深度访谈，构建了涵盖工作动机、文化适应与身份认同的三维度理论模型。通过将该模型与组织支持理论进行交叉验证发现：职业发展内驱力、跨文化社交适应力及管理归属感构成影响台籍教师融入的核心因素；福利保障制度健全性、专业价值实现度与职业晋升通达性则作为间接因素，对融入进程产生重要影响。研究进一步揭示，要破解台籍教师“引进来”到“融进来”的转化难题，需构建个人 - 组织 - 政策的三维支持系统，形成“引育留用”全链条保障体系。本研究为深化两岸教育融合提供了兼具理论价值与实践意义的决策参考，有助于构建两岸教育共同体框架下的人才流动新范式。

关键词：台籍教师；工作动机；适应；认同；组织支持理论

DOI: <https://doi.org/10.62177/apss.v1i2.369>

一、问题的提出

2018 年 8 月，国务院办公厅印发公布《港澳台居民居住证申领发放办法》通知，以开放申请台湾地区居民居住证形式保障台湾地区同胞在大陆享受同等待遇，促进两岸融合发展。2019 年 9 月，习近平进

作者简介：李威（1985-），男，湖北蕲春人，黄冈师范学院教育学院教授、硕士生导师，黄冈市社科联副主席，研究方向为公共管理；童菊（1977-），女，湖北蕲春人，黄冈师范学院教育学院硕士研究生，黄冈基础教育发展研究院助理研究员，研究方向为教师教育；王梦飞（1994-）女，湖北武汉人，黄冈师范学院教育学院硕士研究生，研究方向为教育管理。

基金项目：1. 国家社科基金重大专项课题“统筹推进教育科技人才体制机制一体改革的重点难点问题研究”（编号：24ZDA028）。2. 黄冈师范学院 2025 年统战理论与实践研究专项课题“在陆台籍教师工作动机、适应、认同的现状与影响因素研究”。

一步提出两岸同胞血脉相连,继续推进两岸经济合作和文化交流,坚持一个中国原则。^[1]国台办在推出31条惠台措施之后,2019年11月继而推出26条惠台措施,重点提出:大陆高校、科研机构等符合条件的可以参加职业级别评审,在大陆任教的台湾教师子女拥有同等申请公派留学资格等。

近年来,湖北省实施了“八项行动计划”助力台湾地区青年更好地在鄂发展,通过列支专项基金,出台扶持政策。台湾地区面临“少子化”现象严重,高校不是合并便是倒闭,大部分学者在台属于“漂流博士”,为了能够从事教师职业,他们在台不得不联系多所高校,穿梭在台湾地区海峡,从事按小时计算的兼职教学,即便是如此奔走,大部分台籍博士收入依然入不敷出、捉襟见肘,因此大部分学者不得不选择“西进”。随着大陆惠台措施的相继出台,未来“西进”是台湾地区学者延续教学及科研发展等方面的总体趋势。2023年6月,《湖北日报》头条报道:130多名台湾地区教师逐梦荆楚。湖北省H高校还挂牌“海峡两岸青年就业、创业示范点”。^[2]为践行两岸“一家亲”政策号召,湖北省部分高校纷纷向台籍教师抛出橄榄枝,旨在竞争激烈的人才市场中,响应政策的同时,通过引进台籍教师,形成自己的独特办校风格,打造高质量教学教研品牌高校。

然而,台籍教师脱嵌于大陆,在动机、适应、认同上出现危机时,他们往往成为高校价值实现的失落者,融入大陆群体的边缘者以及科研、学术的“漂泊者”。如何让他们在引进来的同时,也能更好地融进来是亟待解决的问题。动机、适应、认同共同决定台籍教师在大陆工作稳定性,有研究表明:动机发挥着减少流动意愿的作用;^[3]适应是加深教师从事教师职业的关键因素;^[4]认同的构建有助于教师的“入站”。^[5]目前国内关于台籍教师的研究较少,已有研究大多采用纯思辨或量化分析阐述台籍教师在大陆工作的生活点滴,系统使用质性访谈开展相关研究的成果较为稀缺。

鉴于此,研究者基于所在的H高校,尝试从质性访谈入手,通过扎根理论探讨师台工作动机、适应、认同影响因素以及这些因素的作用机制,以期提升台籍教师在高校的工作动机、工作适应、工作认同,为稳定台籍教师队伍,促进两岸友好交流、促进祖国和平统一提供有价值的参考。

二、研究设计

(一) 理论基础

Eisenberger等人于1986年提出了组织支持理论(Organizational Support Theory)。^[6]组织支持理论认为:当高校支持满足了教师的社会情感需求,教师感受到高校愿意而且能够对他们的教学、科研等成就进行回报,教师就会为高校的未来付出更多的努力。教师如果得到重要的价值资源(如薪水待遇提升、个人科研上得到发展等)他们就会产生义务感,按照互惠互利的原则,通过增加教学特色以及科研绩效,减少工作的倦怠,来帮助高校达成其目标。换言之,一旦台籍教师的福利得到了保障,他们会产生工作动机,尽量适应高校的各种规章制度,努力完成个人的教学科研任务,从而更加配合高校运作机制,提高高校教学质量与科研成效等,从而增加团队的核心竞争力。

(二) 研究方法与样本选择

从组织理论可知:台籍教师是否能安心地在大陆工作,是由个体的认知、周围环境以及就业的动机、适应、认同等多种因素共同决定的。因此本研究采用扎根理论作为探索影响台籍教师工作的动机、适应、认同因素的主要方法。为构建模型需要,采用编码技术对访谈资料进行处理。

本研究主要采用半结构化访谈,从而收集研究数据。H高校目前现有台籍教师28位。研究者从2024年9月初到2024年12月中旬,通过熟人介绍,课堂参与等方式,先后访谈到H高校全职台籍教师共20位,主要从台籍教师入高校初期、工作开展期、期望与愿景这几个维度提出问题,并围绕着以下几个问题进行延伸:①大陆高校文化融入、生活习惯的适应情况;②来H高校预期与现实之间的差距;③H高校

教学、科研与台异同，适应情况如何；④与 H 高校领导同事之间关系如何，适应情况；⑤ H 高校对台湾地区学者聘用制度是否满意，如何改善；⑥高校如何更好地留住台籍教师。由于台籍教师比较注重个人隐私，因此，访谈之后，立即对当天谈话内容进行回顾，整理成文。受访基本信息如下：其中 H10、H11、H15、H18、H20 为随机抽取访谈文本，作为饱和度检验。

表 1 研究对象基本信息

编码	学历	任教学院	职称	在陆工作时间
H1	博士后	机电与智能学院	特聘教授	8 年
H2	博士	传媒与影视学院	副教授	5 年
H3	博士	文学院	副教授	6 年
H4	博士	马克思主义学院	教授	10 年
H5	博士	文学院	教授	8 年
H6	博士	传媒与影视学院	副教授	4 年
H7	博士	文学院	副教授	3 年
H8	博士	马克思主义学院	教授	9 年
H9	博士	教育学院	副教授	5 年
H10	博士	文学院	副教授	5 年
H11	博士	物理与电信学院	副教授	4 年
H12	博士	文学院	副教授	3 年
H13	博士	音乐学院	副教授	3 年
H14	博士	文学院	讲师	1 年
H15	博士	文学院	副教授	2 年
H16	博士	体育学院	教授	2 年
H17	博士	文学院	讲师	5 年
H18	博士	继续教育学院	副教授	5 年
H19	博士	物理与电信学院	副教授	7 年
H20	博士	教育学院	副教授	6 年

资料来源：作者根据研究对象资料自行整理所得

(三) 编码与模型构建

1. 开放式编码

开放式编码是提取初始概念进行命名，并进行类属，对其中的 15 名访谈对象的谈话内容进行逐句、逐行编码，且将原始的资料进行类属化。按照 H1-H20 对受访对象进行编码，将访谈内容汇总，同时参考 Nvivo12 软件类归的编码，对开放式编码的反复核对，总结归类，最终提炼出 50 个初始概念，并在此基础上再次进行归类，整合为 13 个初始范畴。它们分别是：价值展现、经济待遇、职业发展、社会地位、家庭生活、社交适应、心理适应、自我认同、社会认同、文化认同、制度认同、政策认同以及一般性认同。

2. 主轴编码

从开放式编码基础上作进一步的提炼，在副范畴与主范畴之间进行抽象关联，提取主范畴编码。在 50 个初始概念与 13 个初始范畴之间，通过进一步的比较、对比、归类，从而形成最终的 3 个主范畴，分别为：工作动机、工作适应、工作认同。（见表 2）

表 2 主轴编码结果

初始范畴	副轴编码	主轴编码
大陆高校对台籍教师提供资本积累；发展机遇及价值体现平台	价值展现	工作动机
大陆高校对台籍教师提供的薪金待遇；科研启动经费；安家费；住房、医疗保障	经济待遇	
大陆高校对台籍教师提供的学术发展；科研条件；带团队机会；自我提升平台	职业发展	
大陆高校台籍教师尊重情况；提升台籍教师的学术声望情况	社会地位	
大陆对台籍教师子女提供的受教育权利，提供生活便利情况	家庭生活	
拓展社交关系；融入大陆圈子；领导、同事、师生之间相处；科研及教学完成情况	社交适应	工作适应
在 H 市生活、工作状况；心情状态方面	心理适应	
留在大陆高校工作年限；大陆高校对台籍教师形成的归属感	自我认同	工作认同
大陆治安条件；社会服务及参与度	社会认同	
两岸文化差异；在大陆文化的认同方面	文化认同	
大陆高校的教师政策；管理制度；团队组织	管理认同	
大陆人才政策；社会融入度；台籍学者的合法权益	政策认同	
大陆高校的居住环境；工作体验；气候方面	一般性认同	

资料来源：作者根据编码自行整理所得

3. 选择性编码及模型构建

选择性编码是在主轴范畴之间建立联系，并在主轴编码的基础上作进一步组合，从而归纳出具有核心地位的范畴。本研究在开放式编码、副轴编码以及主轴编码的基础上，重点分析台籍教师的工作动机、工作适应以及工作认同之间的关系，从而构建台籍教师工作的动机、适应、认同影响因素模型，见图 1。基本思路是围绕核心编码，梳理出台籍教师在大陆高校工作的方方面面。台籍教师在西进时，主要基于价值展现、经济待遇等原因背井离乡，奔赴 1000 多公里大陆高校从事教书育人职业，以实现职业发展与学术追求；就业之后，他们职业发展、社交适应等直接影响他们的工作热情。此外，台籍教师还受福利保障、价值实现、职业晋升平台等间接影响，从而产生与之相匹配的工作动机、工作适应与工作认同。

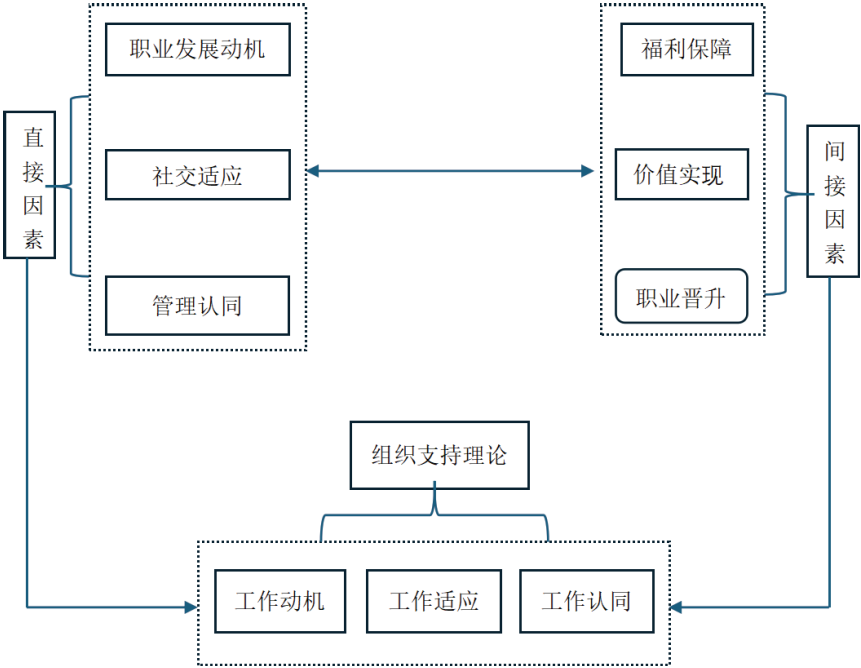


图 1 台籍教师工作动机、适应、认同模型图

资料来源：作者根据扎根理论模型自行整理所得

4. 理论饱和度检验

本研究对出于质性访谈的特征以及构建理论需要,对理论饱和度进行检验。即加入新的样本,不会另外产生新的概念,也不会产生其它的理论,换言之,当前的理论归类已达到饱和。按照随机抽样原则,保留的 H10、H11、H15、H18、H20 等五位教师的访谈内容用于检验理论是否达到饱和。通过仔细检查对比发现,五份访谈内容均没有出现新的概念和新的主轴范畴,因此,此前的 50 个初始概念从理论上覆盖了影响台籍教师动机、适应、认同的理论要素,可以认为上述模型在理论上已在达到充分饱和程度。

三、台籍教师工作动机、适应、认同的影响因素分析

(一) 直接影响因素

1. 台籍教师的职业发展动机直接影响他们的职业坚守

自“非升即走”“预聘-长聘”等新的高校人事制度实施以来,高校教师的校际流动已成为常态,但台籍教师流动的背后可能涉及一定政治因素。如民进党的“仇中”宣传,再加上部分台湾地区媒体的扭曲事实,导致台湾地区人特别是从未涉足过大陆的台湾地区同胞对大陆存在一些负面的刻板印象。因此,“让台籍教师融进来”不能当成一句空洞的口号,应站在和平统一的高度去对待台籍教师的流动问题。正如 H19 老师所说的“你能让台籍教师,感受这里对我们是友好的,印象分有 80 分,就相当好了。”

高校的职业发展主要是指高校教师在科研、教学能力与表现上的提升。据 H 高校的 H17 介绍“我是讲师,续聘要求是 3 篇 C 刊,副教授是 4 篇,其实这个要求蛮高了。三年一篇 C 刊都是极其困难的事情,省部级以上的基金项目也是高不可攀。”原因主要是“两岸的论述方式不同,其实最简单的如:标点符号本来就不一样,我们要在大陆工作当然是要学习这边的格式,还有就是行文,但行文方式也是有点区别的,存在的差异就是要不断地磨合。”总而言之磨合也是需要时间的,三年一聘的合同期其实还是比较短暂的,短期内想要有所作为,必须天时、地利、人和。有数据表明:各高校在流动后五年的中英文论文发表数量明显增多。^[7]合同到期,因为完成不了规定的教学、科研任务,台籍教师往往会担心自己被迫离职。当职业发展受到威胁时,他们往往会对职业坚守产生动摇。长此以往,不但教学的稳定性受到不利因素的影响,教学的创新与教学质量得不到突破,且在一定的程度上加速了台籍教师的流动。从组织支持理论来看,不愉快的大陆教学经历,有可能让他们成为台湾地区媒体仇中宣传对象,走向支持高校发展的对立面。

2. 台籍教师的社交适应直接影响他们的工作热情

社交适应指的是台籍教师根据他们自己所处的环境主动顺应或调适自己,以适应社会环境和谐统一。它包括人际关系、合作等一系列的身心适应过程。组织支持理论认为:当教师感受到组织支持时,他们会将回报视为一种义务。^[8]台籍教师的职业发展离不开所处的环境,以及这种环境带给他们的压力或协助。良好的人际关系,能增加台籍教师的个体效能感。他们背井离乡,孤独地面对地理环境带给他们的陌生感,从而游离在大陆高校无所依附。当他们更好地适应社交活动,并由此产生良好的人际关系,他们更能积极产生自我效能感,从而更好地进行社交交往,对人或事物产生留恋,从而激发他们的工作热情。谈到与学生之间的相处,H9 老师就有点按捺不住内心的喜欢,“我经常鼓励我的学生在羽毛球上超越我,要是超越我就会如何如何,所以,他们很喜欢跟我一起打羽毛球。这样会培养与学生之间的感情,同时呢,它也可以增强学生的思考,最重要的是锻炼了他们的身体,增加业余上的爱好,你想你的兴趣广泛了,还有哪些事会让你想不通呢对吧?打一打球,什么事都忘记了。”H16 老师说“我住的小区人与人比较靠近,包括台籍教师,像 L 老师也是住在那个社区,部分大陆老师也住在那里,谁住在哪几栋都知道,

所以彼此也有个照应，当初我会觉得常驻在大陆会很孤独，没有什么人照顾，结果我发现不是这样。”

3. 台籍教师的管理认同直接影响他们的职业认同

出于研究需要，将大陆高校的职业认同、岗位认同、团队组织认同、制度认同、情感认同等纳入管理认同范畴。组织支持理论认为：高校多大程度上重视教师的贡献，关心他们的福祉，教师就能对高校产生积极的看法。^[9]通常情况下，台籍教师对高校提供的职业发展、岗位安排、团队组织结构、情感联系等认同，能有效提升他们对职业认同。H17老师说“我是2019年5月底来我院面试的，那时候我是在天河机场晚上8点下飞机，是Z院长亲自来接机的。”事隔五年之久，H17老师依然清楚记得Z院长亲自接机的具体时间，可见管理的认同就在Z院长决定亲自接机的那一刻，就影响了台籍教师H17的职业认同，心已经定位于该高校，通过自己不断努力，带领着学生在获省奖的主席台上频频显身。与之形成明显对比的是H16，他谈到“我的课也有好好上。但他过来还是一直骂我，说这个也不好，那个也不好。那你最起码教我怎么做才算好。我也去听其他老师的课呀，想要知道其他老师的课教得有多好。”临近三年的合同期，台籍教师规定的科研任务没能及时完成，再加上在某些事物的看法上与直接管理上司意见相左，一旦付出得不到上司的认可，自然感觉没有被尊重，不能产生职业认同，因此他们想通过再次流动，换取未来高校应有的认同。

（二）间接影响因素

1. 福利保障是台籍教师稳定动机的重要因素

本研究的教师福利是高校提供的薪水待遇、安家费、住房、医疗保险等经济待遇。高校教师的福利保障关乎着台籍教师的自身利益，决定着台籍教师队伍的稳定结构，同时教师的综合素质，也关系着教育高质量发展和创新的策略实施，福利保障是台籍教师通过劳动付出后的主观感受。有研究表明薪水与教师满意度呈显著正相关。^[10]组织支持理论认为：学校对教师物质和感情支持对教师的工作满意度、工作绩效有着重要影响。^[11]福利保障不合理，直接挫伤台籍教师的积极性。台籍教师完成不了学校规定的科研任务，到三年聘期结束，薪水会按照合同进行扣减，但不会依据其完成任务的百分比进行相应的返回。其次台籍教师子女在大陆接受教育虽有政策扶持，但地方政府在执行政策的同时，往往会有这样或那样的障碍。每年的学校发的安家费支付租房和交通费用后往往所剩无几。“我在这里工作五年了，但薪水还是一直是维持当初进来院校的水平，现在物价都涨了。也不敢期望太高，能维持这样已经很好了。”H2老师在感慨自己薪水的同时，也对自己不清晰的未来表示担忧。“我小孩子当时在这里上学时候刚好是疫情时期，大陆中小学学校找各种籍口阻止，万般无奈，我只有回台湾地区了，好在H高校的N领导，他亲自去帮我处理，不然，我的子女也很难进来。”H8老师在后来讲述了这段事实，也正证实了大陆地方政府在处理台籍教师子女入学方面，不能很好地执行惠台31条及26条相关措施。

2. 价值实现是台籍教师适应环境的内生动力

价值是教师改变行为的出发点，也是适应环境的内生动力。当台籍教师个人价值得到实现，继而主动适应高校的需求。即台籍教师通过努力能很好地实现个人的价值，当为高校的未来发展贡献自己的力量时，他们往往会产生积极的情感体验，乐意接受并努力适应工作环境，反之，就会产生疏离感，采用消极抵制或躲避的行为。组织支持理论认为：高校向台籍教师提供积极的资源，助力他们实现自己目标时，台师便会高校的支持中进行自我提升，从而对工作产生积极导向。^[12]H17老师坦言“尤其是学术方面，不管是学术的互动或者是产学结合，我们是希望可以让台湾地区的教师有机会尽份力。”“我们不是单方面的向教育厅索取资源，而是希望我们能够得到项目，比如做成产学结合之类的项目，尽可能地促成更多的成果，拿到更多的奖金去回馈给学校，回馈给湖北省。”个人价值的实现，不仅是个人实力的提升，更

是一种积极的心理暗示,它可以促进台籍教师在完成高校的科研、教学任务的同时,有足够的底气得到下一个聘期。在个人价值实现的问题上,H3老师在苦苦寻求科研的突破口,采用各种的途径,尽自己的力量去为校院做共献,从而实现个人价值。但由于合同上并没有例举明确多元的评价方式,导致他们目前在实现个人价值的途中依然存在盲点。“我们所有的台籍教师都是一直在努力,想方设法让自己看起来好像对院校有一些贡献。”

3. 职业晋升平台是台籍教师职业认同的首要条件

台籍教师三年一聘的合同与大陆高校“非升即走”有相似之处。台师被引入高校之后,在安排专业上可能会出现一定的错位,导致台籍教师职业焦虑加剧,工作动机、适应、认同感降低,在某种程度上损害了台籍教师的合法权益,它是高校在考虑经济基础上设置的一种管理逻辑。为了赢得有利的竞争优势,台籍教师不得不牺牲个人的精力与时间投入到工作。三年一聘的合同对台籍教师职业发展产生一定的影响,他们科研能力、职业晋升决定了台籍教师职业发展的高度,继而决定了他们工作的稳定性。一方面高校对教学质量非常注重,教学方面工作量也比较繁重,另一方面,台籍教师接触到的学术资源与学术平台有限。职业晋升方面政策不明朗性以及学术发表的不可掌控性,使得台籍教师在工作动机、适应、认同方面出现不同程度上的障碍。据了解,H高校并没有给台籍教师提供合理的职业晋升平台,除了讲师在完成科研任务晋升为副教授、教授、特聘教授之外,大陆高校的编制问题是台籍教师面临的最大难题,即使在高校工作了五六年的台籍教师,由于没有编制,他们薪水并没有随着在高校工作时间加长而作出相应的调整。

由于大陆养老保险与医疗保险缴纳周期分别为15年和25年,台籍教师并没有购买大陆五险一金,这意味着他们退休之后,留守大陆完全没有经济来源。组织支持理论认为:高校对台籍教师提供的编制,是一种工具性支持,有助于台籍教师规划职业生涯,提高工作认同与增强台籍教师队伍的稳定性。^[13]H4老师谈到“我们刚有一位台籍教师离开,倒不是另一所高校福利待遇好,而是这三年,他都没有办法完成任务,担心被高校干掉,这就是你问的归属感。”在谈到三年一聘制问题上,绝大部分台籍教师还是比较担心自己的未来应何处何从。H12老师谈到她未来的学术发展,语言中还是充满了不确定性“哪天大陆学校都不聘台籍教师了。我们就会被强迫离开,不然的话我们现在都是想努力留下来,看能不能帮我们多争取一些机会,让我们留下来。”

四、台籍教师工作动机、适应、认同的提升策略

台籍教师工作动机、适应、认同影响模型显示,职业发展动机、社交适应、管理认同等均是影响他们工作动机、适应、认同的重要因素。若出现职业发展的瓶颈、对高校管理的不认同、福利保障的不合理等情况,不仅影响了台籍教师的工作动机、适应与认同,而且加速了台籍教师的流动,更是违背了引入台籍教师政策的初衷。如何扭转乾坤,提高台籍教师的工作动机、适应、认同,是大陆高校亟待解决的问题,本研究构建台籍教师工作动机、适应、认同影响因素模型对此问题的解决有积极启发意义。结合组织支持理论,提升台籍教师的工作动机、适应、认同的基本策略是:自下而上,台籍教师在高校互动中实现自我定位,同时自上而下,高校积极营造良好外部环境与台师进行互动。有研究表明,从人力资本主义立场,强调教育的经济社会功能^[14],对台籍教师来说,从“漂流博士”转战到“入站”,经济因素抢占了不可忽视的地位。此外高校推拉理论是分析跨境流动的影响因素重要理论^[15],它证实了台师工作、适应、认同模型的可靠性。换句话说,可以从台籍教师自身、高校的支持度以及政策制度与环境助力三个层次出发,多主体间互动,提升台籍教师在大陆工作的动机、适应、认同度,稳定台籍教师队伍,实现在大陆高校更强的职业获得感,更好地“引进来”“融进来”。

（一）台籍教师自身层面

基于组织支持理论的分析,我们认为:台籍教师的工作动机源于其自发创造性的张力。这种张力形成于对未来愿景与现实情境持续协调的过程,是达成高校目标的内在和外在因素^[16];工作适应是台籍教师感知高校的支持可以作为一种资源帮助他们更好地适应工作环境^[17];工作认同是台籍教师感知高校的支持,增强对高校的认同感,从而实现个人价值,积极履行责任。^[18]

首先,建议台籍教师形塑身份认同的意识。台籍教师在大陆高校是否稳定,既需要外在政策、环境的有力支持,更离不开台籍教师形塑身份认同的统一意识。它是在台籍教师在实践过程中经过不断地反思进取从而得到高校领导、同事及学生的认可,并能以高涨的工作热情成为团队的建设者,这需要台籍教师发挥高度的主观能动性,充分融入大陆文化和充分利用个体优势,在教学和学术上形成坚定的立场和强烈的职业责任感。其次,台籍教师需要积极规划个人的近期和远期目标,多观摩大陆优秀教授课堂;根据自身兴趣和擅长的领域,扬长避短,积极投入科研室;积极参与大陆同事的研究课题等,并尝试通过与大陆同事商讨、合作等形式促进自己的科研产出。建议积极参加大陆、国际的高端学术交流活动,坚持多读多写。最后,吾生有涯,而知无涯,只有不断地进行学习反思个人能力方能得到提升,多参考大陆高质量文献,可以在放眼国际资源,尝试着运用大陆行文方式,并虚心将自己的研究成果给不同的优秀大陆同事审阅。积极利用各种资源渠道,促进自己科研产出。

（二）高校支持度

组织支持理论认为:当台籍教师感受到学校对其提供支持时,他们的职业认同会得到积极提升,主要表现为积极参与到教学与科研工作中,从而提高工动机与适应性。^[19]在科研考核方面,鉴于台籍教师的语言体系上的差异,建议高校定期组织科学社科基金的申报项目,邀请国内深资项目专家详细介绍,分享成功经验,并指导台籍教师填写,将原创性作为衡量科研产出的标准;同时将社科基金的申报方法纳入台籍教师的重点培训内容,定期组织大型国际、国内学术会议,重视学术组织、专业协会等相互之间的合作关系。充分发挥用人的自主权,推行灵活性人才配置,探索具有差异化的考核标准,采用多元化的评价方式,建议让台籍教师参与自评,自评过程中,有利于他们对评价体系的深入,同时不断修正自己的错误,从而达到长效发展的目的;另一方面教学的考核也应该纳入其中,多元化的考核制度不但可以缓解台籍教师语言体系上的不足,同时有助于台籍教师实现均衡发展,从而更加突显他们的强项,更有利于高校进行弹性化管理,提高高校的综合竞争能力。

建议细化考核标准,如台籍教师指导学生获省奖、国家奖等纳入考核标准,扩大学校学术声誉的同时,也拓宽了台籍教师的竞争路径与实力;或实施常任规制度,即延长考核期。高校也可以组建评审团队,或借助外审专家,对台籍教师的研究成果提供评审修改意见或者与大陆高校资深教师以合作产出的方式为台籍教师的研究成果打磨作坚实的后盾,促进他们的不断适应大陆学科文化,系统掌握大陆语言逻辑,融入大陆学科发展机理,促进他们科研创新发展。其次三年一聘制,无法保障台籍教师队伍的稳定,在某种程度上反而加速了他们的流动。建议高校实施成果原创奖、实际贡献奖、教学影响力奖等作为台籍教师的考核机制,实施校聘制,稳定台籍教师队伍的同时,提供广阔的平台,给予他们充分的时间与空间,促进他们科研产出。高校领导应尊重台籍教师的学术创业产生的成果,建议设置学术创业优质奖,计入绩效考核。同时增加内在激励,如:有效促进他们实现自我价值、获得成就感等。建立台籍教师创新“撤回”机制,如种子基金、技术可行性评价等,通过学术创新打通他们晋升通道,增加台籍教师的参与感与使命感。此外,台师的价值实现和工作适应度可能会随着时间的推移发生一定变化,高校应持续跟踪台师后期工作状态,并建立台帐,专人专项进行积极跟进与回应。最后,建议高校警惕功利化管理模

式,重视人文关怀,以持续发展为准则,科研发表对高校知名度提升固然必不可少,但科研压力过重不利于激发台籍教师管理认同感。

(三) 政策导向与环境助力

首先通过实施“台籍教师成长计划”,聘请有经验的教授对台籍教师进行学术指导,让更多的台籍教师有机会参与到国家自然科学基金、省课题等置地有声项目,增加他们价值实现的同时,也增大他们的完成科研项目的概率。其次,台商协会不能最大限度地满足台籍教师诉求,地方政府与高校可以拓宽台籍教师的申诉渠道,通过微信公众号、手机ID等现代化的信息技术,深度挖掘信息,积极处理台籍教师在工作、生活中的困难,并建立信息跟踪渠道,防止信息回复不及时,并纳入政策议程。政府扮演好“协调者”与“解决者”等多元角色,并厘清与高校之间的责任界限,支持地方高校自主管理,少一些行政干涉。再次坚持政策牵引,加大引进台籍教师的宣传力度,积极落实相关政策惠及台湾地区教师,为他们提供人才资助,并赋权于台籍教师在台宣传大陆大力引进台湾地区高级人才信息,鼓励他们一对一引进,对于成功引流于高校全日制任教的,给予一定比例的物质奖励。提供台籍高级人才的服务模式,提供政策宣传、项目申报、排忧解难等全方面“一站式”的服务。

高等教育利益相关者主要包括:高校、教师(包括台籍教师)等,高等教育要为利益相关者创造价值,同时也要让这些利益相关者深切地感受到这些价值。地方政府除提供入编名额外,建议配套职称评审绿色通道、科研项目申报专项支持,如设立“两岸联合研究课题”增强大陆高校对台籍教师的拉力。最后,保障台籍教师的居住环境,地方政府可联合高校完善台籍教师住房机制,共同营造安定的科研环境,探索公租房、保障房等有效的供给路径。或投入专项基金,专款设置建设用地,为台籍教师提供廉价的公寓,切实减轻他们的生活压力。

利益冲突

作者声明,在发表本文方面不存在任何利益冲突。

参考文献

- [1] 郝幸艳. 深化两岸经济文化交流合作 [EB/OL]. https://news.cnr.cn/dj/sz/20231114/t20231114_526485189.shtml, 2024-12-18.
- [2] 高学琴, 罗聘. 新时代高校台籍教师职业发展及社会融入问题探究 [J]. 西部学刊, 2023, (20): 111-114.
- [3] 苗学杰, 李盼盼. “入乡”与“离乡”: 认同视角下乡村青年教师缘何流动 [J]. 河北师范大学学报 (教育科学版), 2024, 26(05): 125-132.
- [4] 程水红. 县域高中新教师职业适应能力发展研究 [J]. 教育学术月刊, 2024, (03): 50-56.
- [5] 马洁, 王厚红. “入站”与“出站”: 教育实习情境中师范生身份认同建构研究 [J]. 黑龙江高教研究, 2024, 42(09): 16-21.
- [6] 刘新荣. 基于组织支持理论的高校教师职业倦怠应对研究 [J]. 中国劳动关系学院学报, 2007, (04): 68-71.
- [7] 李奕赢, 徐佳伟. “新台阶”或“岔路口”: 高校教师流动对学术职业发展的多重效应 [J]. 教育发展研究, 2024, 44(Z1): 32-41+59.
- [8] 郭华玲, 王思遥, 唐玉光. 组织支持何以影响高校海归教师的学术创新行为——基于自我决定理论的分析 [J]. 现代大学教育, 2024, 40(05): 92-100+112.
- [9] Eisenberger R, Rhoades Shanock L, Wen X. Perceived organizational support: Why caring about employees counts [J]. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 2020, 7(1): 101-124.

- [10] 李佳哲, 胡咏梅. 薪酬满意度提升视角下我国高校教师薪酬改革路径探析[J]. 中国高教研究, 2023, (01): 77-84.
- [11] 赵平, 胡咏梅. 中国高校教师基本工资制度的现状、问题与对策——基于保障性功能与激励性功能的视角[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2024, 42(01): 41-57.
- [12] Caesens G, Stinglhamber F. Toward a more nuanced view on organizational support theory[J]. *Frontiers in Psychology*, 2020, 11: 476.
- [13] 任增元, 韩思雯, 翟睿轩. 院校支持对博士生科研能力影响的实证研究——基于 2022 年 Nature 全球研究生调查数据的分析[J]. 研究生教育研究, 2024, (06): 1-12.
- [14] 刘小强. 教师质量评价要素研究新进展——人力资本理论的视角[J]. 教育与经济, 2025, 41(01): 78-84.
- [15] 安亚伦, 刘喆, 赵昌恒. 推拉理论视域下美国社区学院接收国际学生的特征与影响因素及其启示[J]. 中国职业技术教育, 2024, (27): 67-76+86.
- [16] Cerasoli C P, Nicklin J M, Ford M T. Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: a 40-year meta-analysis[J]. *Psychological bulletin*, 2014, 140(4): 980.
- [17] Deci E L, Olafsen A H, Ryan R M. Self-determination theory in work organizations: The state of a science[J]. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, 2017, 4(1): 19-43.
- [18] 熊斌, 李策. 组织支持感对员工周边绩效的影响机制[J]. 领导科学, 2020, (08): 108-111.
- [19] 张颖. 基于组织支持理论的高校教师专业发展服务支持体系构建[J]. 苏州科技大学学报(社会科学版), 2022, 39(06): 101-106.