

王勇明◎著

高校教师

激励研究

中国农业出版社



图书在版编目 (CIP) 数据

高校教师激励研究/王勇明著. —北京: 中国农业出版社, 2008. 7

ISBN 978-7-109-12770-8

I. 高… II. 王… III. 高等学校-教师-激励-研究
IV. G645.1

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 094901 号

中国农业出版社出版

(北京市朝阳区农展馆北路 2 号)

(邮政编码 100125)

责任编辑 黄 宇

中国农业出版社印刷厂印刷 新华书店北京发行所发行

2008 年 8 月第 1 版 2008 年 8 月北京第 1 次印刷

开本: 850mm×1168mm 1/32 印张: 8.75

字数: 213 千字

定价: 30.00 元

(凡本版图书出现印刷、装订错误, 请向出版社发行部调换)

序

高校教师激励研究

高校教师是高等学校的办学主体，是人才培养、知识创新的重要力量。学校组织管理效能的高低和整个教育教学质量的好坏，关键在于是否充分调动了广大教师的积极性。激励是管理学、组织行为学的重要研究领域，寻求和设计一种科学的激励机制则是组织管理的核心内容。在我国高校，激励问题的研究取得了许多的成果，激励被看做是调动教师积极性的重要手段。王勇明博士所著的《高校教师激励研究》一书在广泛吸收他人研究成果的基础上，围绕高校教师需要的实现及影响教师行为的因素、激励目标与激励因素之间的关系等方面进行了独到的探索，提出了一些较为现实且不乏创新的思路与建议，对于

从事该项研究的同志不无裨益。

该书的最大特点是不仅在宏观层面上对教师需要与教师激励的关系作了论述，还在微观层面上运用大量的调研数据对教师激励及其效用作了详细的佐证。综观全书，教师需要及需要的满足贯穿教师激励研究始终。本书研究表明，现实生活中高校教师的需要具有多样性与多层次性；薪酬满意的需要、环境和谐的需要、教师职业发展的需要既是高校教师的主导需要，也是高校激励教师的主要因素。研究发现，教师主导需要的满足程度对教师积极性发挥均有正向的影响作用，教师积极性依次来自于职业发展、薪酬满意、环境和谐的激励力量；教师需要的满足程度还对教师流动行为产生直接的影响，不同职务教师群体需要的满足程度越高，该群体流失人员在总流失人数中所占的比例往往会越低；改善教师激励的制约条件，满足教师的合理需要，充分调动教师积极性，是高校教师持续激励的关键，也是组织管理的目标。本书在理论分析与实证研究的基础上，开发出高校教师激励模型，模型所确立的激励主体与激励客体之间的关系不仅可以描述与解释激励因素与激励目标间的数量变化，还可以预测激励的未来发展趋势、指导组织的激励机制设计；研究并提出了高校教师持续激励的政策性建议与措施，有助于给组织的有效管理与激励提供参考。该书结构安排合理、资料翔实、内容丰富，实证研究结论与案例分析结果符合高校教师激励现状和教师

总体认知水平。当然，本书还存在一些不足，有些提法还值得进一步推敲，某些问题还有待深入讨论与进一步研究。

本书是王勇明在他的博士论文基础上修改完成的。作为他的导师，在本书即将出版之际，我备感欣慰，非常乐意将本书推荐给广大读者。同时我也殷切期望王勇明能再接再厉，结合自己所从事的高校管理工作与高校人事分配制度改革的实际，在已有研究的基础上继续进行教师激励的后续研究，取得更大的进步。

教授、博士生导师 **顾焕章**

2008年1月于南京农业大学

前言

高校教师激励研究

经济全球化和社会的迅速发展给我国高等教育带来了新的机遇。目前,我国高等教育总规模已经超过 2 300 万人,高等教育毛入学率达到 21%,我国已由“精英高等教育”阶段步入“大众高等教育”阶段。以教育的大众化为先导,以“科技兴国”战略实施为标志,中国的高等教育正从社会边缘走入社会中心。作为知识社会的中心与策源地,在“改革求发展、管理出效益”的基本思路下,我国高校普遍开展了新一轮校内管理体制变革,规范内部管理,强化岗位意识,提高了办学质量与效益。同时,采取多种激励方式特别是通过实施校内岗位津贴制度,教职工待遇普遍提高。应该承认,这些人事分配制

度改革措施的实施取得了一定的成效，触动了传统的管理模式、思路乃至体制，初步调动了教师积极性，稳定了队伍，避免了人才流失。但也不可否认，由于激励、激励机制的缺陷，现行激励手段的效用正在下降，或不能持续有效地发挥激励作用，高校管理面临危机。

本书选择全国部分高校教师为研究对象，探讨高校教师激励问题，对开发教师潜能，激发教师创造性，构建持续调动教师积极性的人力资源管理模式具有重要的理论价值和现实意义。在激励理论综述及国内外高校教师激励研究现状分析的基础上，通过对样本高校在职教师需要的调查，对调进、调出教师流动状况及其原因分析，全面了解高校教师需要现状；通过描述性统计分析，归纳当前教师的需要层次以及主导需要特征；通过高校现行激励性措施的激励有效性与运行状况分析，探讨满足教师需要的作用机理，并对影响教师需要的主要因素进行详细分析研究；借助实证分析结果，揭示教师激励的一般规律，探索教师激励与教师流动、职业发展与职业稳定的内在联系；构建高校教师激励模型，确立激励目标与激励因素之间的数量变化关系，通过实例分析，验证模型与研究结果的一致性；在此基础上，探寻有效、持续激励高校教师的具体方式，提出中国高校教师激励的整合路径。

本书研究从分析高校教师的需要入手，将“需要”作为研究中透视现代激励理论的窗口、分析问题的钥匙；以

教师流动为切入点，从教师流动中考察教师择业行为与职业激励现状。将教师职业发展、经济因素、环境因素三个研究变量整合应用于教师激励研究，全面揭示教师激励的实质。研究表明，教师需要具有多样性与倾向性，教师精神方面的需要占有主导地位，物质需要仍是高校教师的主要需要，激励的核心在于对人们内在需求把握与满足，教师职业发展及其隐含着的成就动机在教师自励过程中发挥着主导作用；经济因素是重要的激励力量，经济因素的改善会带来更大的激励效应；环境因素是诱因，职业发展、经济因素的激励效用可因环境氛围和组织管理体制的优劣而得到极大的发挥或被泯灭。研究发现，需要满意是教师激励的关键，中国高校教师积极性依次来自于职业发展、薪酬满意与环境和谐的激励力量；教师流失率普遍较低，教师队伍进入稳定或超稳定状态。研究还表明满足教师需要，改善教师激励的制约条件，有助于高校教师的持续激励、长期激励。在上述研究的基础上，本书提出如下政策建议：高校教师激励机制构建原则是在处理好公平与效率关系的基础上，坚持收益与投入动态平衡、人性化与制度化平衡、竞争与合作平衡的原则；教师职业发展的制度创新是进行教师职务聘任制改革，科学设岗，聘任制与“终身职位”紧密结合，重在绩效考核体系构建，定量与定性考核相结合，科学、客观、公正评价教师，形成有效的目标激励机制；引导教师职业的自我定位，正确认识社会宏

观环境、单位微观环境，了解自身特点，扬长避短；重在绩效导向、能力导向、市场导向的激励性薪酬体系设计，充分关注教师的长远利益和薪酬激励的长期性。

与同类研究相比，本书可能的创新：采用定量与定性相结合的分析方法，从职业发展、薪酬满意、环境和谐——教师主导需要的三个方面，对教师激励进行较为系统的实证研究；构建高校教师激励理论假设模型，实例检验并证实激励目标与激励因素之间的数量变化关系，有效预测学校与教师共同发展、管理激励的未来趋势；在对教师激励实证研究的基础上得出了一些有价值的研究结论。

本书所做的研究仅仅是对教师激励问题初步、探索性的研究。而且，受资料、时间和研究能力的限制，书中所提出的观点与思路难免出现不妥之处，敬请广大读者提出批评意见。

王勇明

2008年1月

序 前言

第一章 绪论	1
第一节 问题的提出	2
一、高等教育从社会边缘走入社会中心	2
二、高校管理的危机	6
三、教师激励的缺陷	8
第二节 研究目的与意义	11
一、研究的目的	11
二、研究的意义	12
第三节 研究内容与本书结构	16
一、研究的内容	16
二、本书的结构	18
第四节 研究方法与技术路线	20
一、研究方法	20
二、技术路线	21
第五节 可能的创新与不足	22
一、可能的创新点	23
二、研究的不足之处	24

第二章 文献回顾与研究现状	25
第一节 激励理论综述	25
一、内容型激励理论	25
二、过程型激励理论	29
三、行为改造型激励理论	33
四、综合性激励理论	34
第二节 高校教师激励研究现状	39
一、国外研究概述	39
二、国内相关研究	43
第三节 结论与启示	48
第三章 研究设计	51
第一节 问卷设计与样本选择	51
一、调查问卷设计	51
二、调查样本选择	54
三、问卷发放与回收	56
第二节 信度与效度检验	59
一、信度检验	59
二、效度检验	61
第三节 需要辨析与变量选择	62
一、教师需要辨析	62
二、研究变量选择	67
第四章 教师职业激励实证研究	75
第一节 教师职业特点与效用	75
一、教师职业特点	75
二、教师职业效用与成本	78
第二节 教师择业行为与职业发展	81
一、意愿流动与教师价值取向	82

二、真实流动与教师职业发展	84
第三节 教师职业满意效用分析	88
一、教师职业满意现状	89
二、教师职业激励目的	97
三、教师职业发展影响因素	99
第五章 教师经济激励实证研究	111
第一节 薪酬概述	112
一、教师薪酬构成	113
二、教师收入水平	116
第二节 教师薪酬公平程度分析	120
一、薪酬的外部公平性	121
二、薪酬的内部公平性	124
三、薪酬的个人公平性	129
第三节 教师薪酬满意效用分析	133
一、教师薪酬满意现状	133
二、教师经济激励目的	140
三、教师经济激励影响因素	144
第六章 教师环境激励实证研究	149
第一节 外部环境 with 教师激励	149
一、国家政策导向	150
二、市场经济导向	152
三、区域环境作用	154
第二节 内部环境与教师激励	160
一、高校组织制度	161
二、高校人文环境	172
三、环境影响因素综合分析	177
第七章 教师激励模型构建与实例验证	184
第一节 激励模型假设与模型建立	186

一、激励模型假设	186
二、激励模型建立	186
第二节 教师激励案例分析	191
第八章 研究结论与政策建议	204
第一节 研究结论	204
一、教师需要的多样性与倾向性	204
二、需要满足是教师激励的关键	206
三、改善约束是持续激励的保障	209
第二节 政策建议	211
一、教师激励的原则构建	211
二、职业发展的制度创新	212
三、职业发展的自我定位	224
四、激励性薪酬体系设计	228
附录 1 “高校教师激励研究”教师个人调查问卷	241
附录 2 “高校教师激励研究”学校调查问卷	252
主要参考文献	255
后记	261

第一章 绪 论

与传统的经济形态不同，人类在经历了采集经济、农业经济和工业经济之后，已面临一种以全球化和知识化为基本特征的社会经济——知识经济形态。知识经济与传统经济的最大区别在于，知识日益成为促进经济增长和社会发展的最主要资源。在知识经济时代，人的素质、技能和创造性将成为经济社会发展与进步的先决条件，知识因素以及作为知识载体的人的重要性被渐渐凸显出来。江泽民同志在第三次全国教育工作会议上指出：当今的国家经济和科技竞争，越来越围绕人才和知识的竞争展开。发展的优势蕴藏于知识和科技中，社会财富日益向拥有知识和科技优势的国家 and 地区聚集，谁在知识和科技创新上创优势，谁就在发展上占主导地位。^①由此可见，知识经济的核心是科技、人才以及以智能为代表的人力资本，经济的发展越来越依靠知识；教育特别是培养高层次人才的高等教育是知识创新、传播和应用的重要基地，也是人力资源开发的重要途径，在综合国力的形成中具有基础性的地位；高校教师是中华民族“知识链”、“人才链”中最重要的一环，承担着传播文化、繁荣学术、弘扬科学的光荣任务，已经成为国家人才培养、科学研究、知识创新的重要力量。因此，研究高校教师激励问题，开发教师潜能，激发教师的创造性，构建持续调动教师积极性的人力资源管理模式具有重要的理论价值和现实意义。

^① 参见 1999 年 6 月 15 日江泽民同志在第三次全国教育工作会议上的讲话。转引自陈浩、薛声家：《教育投入对中国区域经济增长贡献的计量分析》，载《经济与管理》2004 年第 10 期，第 5～7 页。

第一节 问题的提出

知识经济时代大大提高了高等学校在社会中的地位，正是由于高等教育肩负着旧时代的遗命和新时代的使命与理念，高等教育才越来越受到公众的关注，拥有大量知识资本的高校教师的价值也才得到体现与提升。然而，教师需要的相对隐蔽性、个体的差异性和环境的多样性，实践中对高校教师的激励较为困难，因此，教师行为研究，组织管理研究而处于突出地位。本书借助于国内外激励理论研究与实践的成果，提出“高校教师激励”的研究命题，在大量的问卷调查，数据整理，理论分析的基础上，通过教师需要分析及其影响因素依存关系研究，探讨高校制度安排的激励有效性与内在的激励机制；通过教师职业发展、激励性薪酬等制度设计，进一步提高高校教师职业发展空间，达到持续调动教师积极性、提高高校管理效率的目的。

一、高等教育从社会边缘走入社会中心

当今世界正从工业化向信息化转变，知识信息的创造、加工、传播和应用成为新经济增长的最重要的源泉，对知识信息的获取和处理将逐渐成为人们生产和工作的主要活动。社会变迁对知识的公众化和人力资本的素质、适应能力及全面发展提出了越来越高的要求。高等教育以知识的生产、传播、创新及转化为己任，高等教育的三大功能——教学、科研和社会服务，在社会发展中起着越来越重要的作用，不管是在发达国家还是在发展中国家，高等教育都备受瞩目。让更多的国民接受高等教育，是社会政治、经济、科技、文化发展的需要，也是国民素质发展到一定阶段的必然结果。目前，我国高等教育总规模已经超过 2 300 万

人,高等教育毛入学率达到 21%。^① 高等教育旺盛需求持久不衰。按照美国著名教育社会学家马丁·特罗 (Martin Trow) 教授的理论,我国已由“精英高等教育”阶段步入“大众高等教育”阶段。高等教育大众化使高等教育不再是“象牙塔”,不再是少数人才能享用的“稀缺资源”。中国高等教育的大众化,为更多的人提供了接受教育、终身学习的机会,满足了社会对人才的需求,这将会使中国人力资本存量增长的速度加快,进而全面提高中华民族的整体文化素质。高等教育大众化是社会经济发展的必然。

自 20 世纪 50 年代美国经济学家舒尔茨 (T. W. Schultz) 提出人力资本理论以来,人力资本及其对经济增长的影响作用渐受重视。他认为人力资本的增加对经济增长的贡献远远大于劳动和物质资本的贡献。以卢卡斯 (R. Lucas) 为代表的新经济增长理论学派,确认了技术进步和人力资本在经济增长中的作用,并把教育投资等人力资本作为内生变量引入到经济增长模型中,强调知识和人力资本是经济增长的主要源泉和决定因素。^② 美国经济学家丹尼森 (E. F. Donison) 1979 年研究了 1948—1973 年期间美国经济增长,认为劳动力对经济增长的贡献为 28%,其中劳动力教育的贡献为 11%,资本的贡献为 32%,其余 40% 要由全要素生产率 (TFP) 增长来解释,在这 40 个百分点当中又有 29 个百分点要归功于“知识和其他杂项”。丹尼森将教育的直接贡献 (11%) 和知识进步的间接贡献 (29%),归结为对人力资本对经济增长的贡献。也就是说,在

① 资料来源:教育部:《2005 年全国教育事业统计公报》,2006 年 5 月。
<http://www.moe.edu.cn/edoas/website18/info20464.htm>

② 参见 Romer, Paul M. Increasing returns and Long - run growth. *Journal of Political Economy*, 1986 (94)。转引自王勇明、赵雷:《我国东西部地区人力资本差异的比较研究》,载《南京农业大学学报 (社会科学版)》2005 年第 2 期,第 29~32 页。