

学术文库

河北省社会科学基金项目资助

教师心理契约 与学校人本管理

Teacher Psychological Contract and School
Person-based Management

田宝军 / 著

教师职业是「心」的职业，只有触及心灵的管理，才是最有效的管理。本书通过实证研究，提出了教师心理契约的三维结构模型，分析了教师心理契约的群体差异及其对教师行为的影响，并在心理契约理论和管理激励理论的基础上，提出了以心理契约管理为基础的教师综合激励机制模型，详细阐述了以心理契约的形成修正、履行激励、违背干预和规范约束为核心的学校人本管理的基本理论和具体措施。

河北大学出版社

河北大学教育学院学术文库

教师心理契约
与学校人本管理

田宝军 / 著

河北大学出版社

图书在版编目 (C I P) 数据

教师心理契约与学校人本管理 / 田宝军著. —保定: 河北大学出版社, 2011. 6

ISBN 978-7-81097-927-6

I. ①教… II. ①田… III. ①教师心理学—研究②—学校管理—研究 IV. ①G443②G47

中国版本图书馆CIP数据核字 (2011) 第087638号

Teacher Psychological Contract and School person-based Management

责任编辑: 王殊宁

胡素杰

装帧设计: 赵 谦

责任印制: 靳云飞

出版: 河北大学出版社

经销: 全国新华书店

印制: 保定市北方胶印有限公司

开本: 1 / 16 (710mm × 1000mm)

字数: 220千字

印张: 16.125

版次: 2011年7月第1版

印次: 2011年7月第1次印刷

书号: ISBN 978-7-81097-927-6

定价: 32.00元

目 录

第一章 绪 论	(1)
第一节 问题的提出	(1)
第二节 相关研究综述	(5)
第三节 研究构想与研究方法	(20)
第四节 结构体系与研究流程	(22)
第二章 基本概念与基本理论	(25)
第一节 管理激励的基本概念与理论	(25)
第二节 心理契约的基本概念和理论	(33)
第三章 教师心理契约的内容与结构	(52)
第一节 理论构想与假设	(52)
第二节 问卷编制与施测	(61)
第三节 统计分析与结果讨论	(68)
第四节 本章结论	(82)
第四章 心理契约双方认知差异的比较研究	(88)
第一节 理论构想与假设	(88)
第二节 问卷编制与施测	(93)
第三节 统计分析与结果讨论	(96)

第四节 本章结论	(114)
第五章 教师心理契约的履行违背及影响	(119)
第一节 理论构想与假设	(119)
第二节 问卷编制与施测	(130)
第三节 统计分析与结果讨论	(132)
第四节 本章结论	(158)
第六章 中学教师综合激励机制建构	(164)
第一节 整体构想与理论模型	(164)
第二节 心理契约形成修正机制	(169)
第三节 心理契约履行激励机制	(175)
第四节 心理契约违背干预机制	(192)
第五节 心理契约规范约束机制	(204)
第七章 结 语	(213)
第一节 基本结论	(213)
第二节 主要创新	(219)
第三节 研究局限	(220)
第四节 进一步研究的建议	(221)
附录	(222)
附录一:心理契约研究访谈提纲	(222)
附录二:教师心理契约调查问卷	(223)
附录三:学校(组织)心理契约调查问卷	(226)
附录四:教师心理契约履行违背调查问卷	(229)
参考文献	(233)
后 记	(248)

第一章 绪 论

第一节 问题的提出

一、教师激励是学校管理的核心问题

在实施科教兴国战略的过程中,随着教育地位的不断凸现,人们对教育的日益重视,教育本身所承担的责任和义务也随之增多,教育更需要自我超越。因此,教育改革呼声日起,改革的深度和广度不断延伸,上至整个国家的宏观教育管理体制,下至每所学校内部活动的方方面面。其中,理顺政府和学校的关系,让学校能够面向社会和市场自主办学已成为改革的重要方面。在这样的宏观背景下,优化资源配置,强化内部管理,提高办学质量,在教育市场上以优质服务换取优质资源以获得发展,已经成为学校内部管理改革的焦点,学校的质量意识和效益意识空前高涨。那么质量和效益从何而来,又如何保证呢?

管理和技术是组织效率的两大支柱。在一定的技术条件下,管理是决定组织效率的关键因素。管理的目的,就是要充分利用所拥有的人、财、物、信息等资源,使组织这一系统高效率地运行,提高组织绩效,实现组织的既定目标。在管理过程中财、物和信息这三大类资源都有赖于人的操作才能发挥其功能,而对人的管理又是管理中最困难的工作。因为我们能够比较精确地预测、计划和控制财力和物力,能够较快地获取、整理、应用和生成各种信息,而对于人的管理,特

别是人的内在潜力,至今尚无法预测、计划和控制。这也就决定了只有对人实施有效的激励,调动员工的积极性,才能通过他们实现计划、组织和控制职能,维护组织系统的正常运转,进而实现组织的目标。美国哈佛大学的詹姆士(W. James)教授在对员工激励的研究中发现,按时计酬的分配制度仅能让员工发挥20%—30%的能力。如果受到充分激励的话,员工的能力可以发挥出80%—90%,两种情况之间60%的差距就是有效激励的效果。因此,可以说“激励是管理的核心。”^①

学校管理更是如此。教师是学校存在和发展的生命线,是学校办学的根基。在学校管理的所有要素中,教师管理是第一要素。而且在学校这个培养人才的“特殊组织”中,教师的工作是一项育人的特殊的脑力劳动,是培养人才,是促进学生身心全面、和谐、健康的发展。其工作对象是有血有肉、有思维活动的活生生的人,是气质、性格、兴趣、爱好、智能等各不相同而具有独特个性的发展中的人。因此,人才的培养过程单靠标准化的设计是不能够解决问题的,必须充分调动教师的积极性、主动性和创造性,靠教师科学的、能动的工作才能完成。这就是说,教师的劳动是“心”的劳动,教师管理不能单纯用明确而严格的管理制度与规则来提高其工作效率,只有触及心灵的管理才是最有效的。换句话说,教师管理更需要激励,教师激励是学校管理的核心。

二、教师激励是学校管理中亟待解决的问题

作为本研究的前期准备,本人于2005年10月—11月期间,曾经针对“中学教师激励机制”分别在湖南省和河北省进行了问卷调查。首先面向学校领导和教师两个层面进行开放性调查,主要调查“影响教师积极性的因素有哪些?您积极性高涨的时候,其主要原因是什么?您积极性低落的时候主要原因是什么?”三项内容。经整理,结合有关理论和方法,设计了“中学教师激励机制调查问

^① Leon C. Megginson, Donald C. Moaley, . Paul H. Pictri, Jr. Management: Concepts and Applications. Third edition. Harper & Row Publishers Inc. 1989. P309. 转引自:刘正周.管理激励.上海:上海财经大学出版社,1998. 9. P28.

卷”，旨在了解基本情况、发现突出问题、确定研究内容。该问卷将影响教师积极性的因素分为8个类别，采用Likert五点量表评分方式，要求被试回答在每一类别上的满意度程度。调查选取了6所中学和两所小学，发放问卷370份，收回问卷358份，其中有效问卷315份。调查统计结果表明，总体满意度平均分=3.329，标准差=0.441，教师对学校管理的总体满意度为一般。其中对人事管理表现出不满意，对薪酬待遇表现出非常不满意。即使是对领导风格及管理方式、工作群体及人际关系、学校文化及发展前景表现出满意，其总体满意度也并不高。特别是湖南省某中学，教师对其中4项不满意，4项一般，总体平均分仅2.554分，可见问题的严重性。教师对学校管理满意度不高，势必会影响教师工作的积极性，降低工作效率。因此，如何针对教师的特点，改进教师管理，强化和完善激励机制以调动教师的积极性，已经成为当前学校管理中迫切需要研究解决的现实问题。

当前学校教师激励的过程中存在的诸多现实问题，一方面是由于管理中采用的激励策略不够科学、激励机制不甚完善而导致教师激励缺乏力度，显得疲软；另一方面是由于管理者在认识上和操作上的误区，导致教师激励中出现了一些偏差。综合起来，主要表现在以下几个方面：第一，激励手段单一化。学校管理者对教师的管理较多地依靠行政手段，对教师的心理特点、职业特点的了解比较匮乏，对教师的需要、动机、目标现状的了解也比较欠缺。例如：有的学校管理者高高在上，满脑子的权力思想、管人思想，不懂得尊重教师；有的学校管理者忽视教师的劳动特点、心理特征及正当、合理的需要，用管理物的方式管理教师。第二，激励手段无序化，缺乏系统的、行之有效的激励制度。例如：有的学校管理者存在着急功近利的思想，只重使用不重培养，进而严重影响到教师工作积极性，影响了学校的发展；有的管理者为了调动教师工作积极性曾用那种单纯的、说教式的思想教育方法，结果面对新的社会形势，显得力不从心；有的管理者曾借鉴西方的管理经验，大搞物质刺激，滥发奖金，结果事与愿违，不仅教职工的积极性没有调动起来，反而引起了教职工之间的攀比心理、人际矛盾。第三，激励

过程中不公平现象普遍存在,主要体现在教师的收入与投入不相当、管理者评价与教师自我绩效感知差异较大、双方义务及其履行程度的感知不匹配等。基于以上学校管理中存在的弊端,如何采取行之有效的激励策略对中学教师进行高效率、低内耗的管理,成为摆在学校管理者面前非常重要的现实问题。

除此以外,在调查中也反应出不少令人困惑的问题。例如,我们通常认为,人事管理及晋升制度应该是影响教师积极性的很重要的因素,职务晋升对教师有很好的激励效果,而且,中学教师人事制度改革已经成为学校内部管理体制改革的核心内容之一。但是调查结果恰恰相反,人事管理及晋升制度在影响教师积极性的重要程度上是最差的,影响程度最高的前三位依次是:工资福利等薪酬待遇、领导风格及管理方式、管理制度及决策方式。那么,为什么会出现这种效果呢?这些因素又是怎么影响教师的呢?它们之间有没有相互的影响呢?再比如工资福利和薪酬待遇被教师们认为是最重要的而且也是最不满意的因素,是总量问题,抑或是结构问题,还是公平问题呢?还有,教师们认为,影响教师需要的个人因素中,任教学科、兴趣爱好、性格差异和家庭因素最重要,而性别因素最不重要,真的是这样吗?这是与很多相关研究不相符合的。诸如此类的疑问还有很多,在此不再一一赘述。到底是哪些因素决定了教师的激励效果,它们又是怎样发挥作用,本书将试图对此进行探索。

三、研究的目的是和意义

(一)理论意义

本研究以心理契约理论为研究视角,对我国中学组织和教师心理契约的形成、内容、结构、履行、违背、影响、干预等内容及其相互关系进行理论探讨和实证研究,并根据研究结论,针对目前实践中的有关问题,提出基于心理契约理论的管理激励机制,以对我国的心理契约理论研究、中学教师管理理论与实践提供补充与借鉴。心理契约理论,来源于西方组织行为理论和人力资源管理理论。由于心理契约受社会历史文化背景的影响很大,本土化的研究还很不足,本研究无疑会对丰富本土化的心理契约理论,具有一定补充作用;同时,纵观国内外已有

的关于心理契约的研究,以教师为被试的研究非常少,而已有的研究表明,不同行业、不同组织的工作人员,其心理契约的内容和结构都有可能不同。因此,在教育领域进行广泛的调查研究,对于今后构建一般性心理契约的模型、丰富教育管理特别是教师管理激励理论也是十分必要的。

(二)实践意义

我国中学教育改革的重要内容之一就是改革传统的人事管理制度,建立和完善契约化的教师管理制度。研究教师的心理契约对于该制度的建设也是非常有意义的。同时,在目前的管理实践中,也存在着诸多问题,严重影响着教师工作积极性的发挥,影响了作为知识分子的教师对工作的满意度。通过研究教师的心理契约,可以充分了解教师对学校组织的期望,有利于在中学建立符合现代民主管理原则的员工—组织关系。特别是近些年,民办学校异军突起,已经成为我国基础教育领域的一支重要力量。但是民办学校的教师管理又表现出许多新异的特点,师资队伍不稳定、教师流动性大已经是一个不容回避的现实。因此,教师心理契约的研究,对解决这些管理中的具体问题,无疑具有重大的现实意义。

(三)方法论意义

以往关于心理契约的研究,过多地偏重于从员工角度单方面地进行研究,而很少从契约双方互动的角度进行研究,本研究将从双方互动的角度进行研究;以往的研究工具大多数是针对国外企业员工设计的,而符合中国文化特点的工具很少,针对教师的就更为鲜见。本研究自行设计调查问卷,可以作为将来研究教师心理契约的参考工具。

第二节 相关研究综述

一、管理激励理论研究综述

自从有管理活动起,管理学家对激励问题的研究从来就没有停止过。自20世纪初以来,管理学家、社会学家和心理学家们从不同角度研究了怎样激励人的

问题,并提出了许多激励理论。本文从研究内容和历史发展角度对管理激励理论的发展脉络进行梳理。

(一)从单一金钱刺激到满足多种需求

在上个世纪初,西方企业管理界就开始注意激励问题。当时西方的管理界流行着一种普遍的看法,即把人看成是“经济人”或“实利人”,认为人是天生懒惰的,只要有可能便会逃避工作。工人工作完全是为了获得经济报酬,所以他们的个人目标与组织目标是相矛盾的。这就是美国管理心理学家麦格雷戈(D. McGregor)所概括的“X理论”。这种激励思想,在被喻为“科学管理之父”的泰勒(F. W. Taylor)所推行的“胡萝卜加大棒”式的管理中体现得很明显。

但单纯以金钱刺激来激励积极性,实质是把人完全看成“自然人”、“生物人”,而无视人的社会性,似乎人的需要仅是维持生存,人的追求只是经济利益。这种极端主义的片面观点无疑会使激励效果受到很大局限,难以普遍地和持久地激发调动起人的生产积极性。因此,在西方管理界,这种单一金钱刺激的激励方式逐渐为满足多种需求的激励方式所取代。

1927—1932年,美国哈佛大学管理学教授梅约(G. E. Mayo)及其助手在西屋电气公司的霍桑工厂进行了著名的“霍桑实验”。1933年,他在《工业文明中人的问题》一书中提出了“人群关系理论”。在这种理论影响下,西方管理界出现“参与管理”的新型管理方式,开始从过去“考虑工作”的时代转向了“考虑人”的时代。1943年,美国心理学家马斯洛(A. H. Maslow),在其《人类动机理论》一文中,首次提出了需要层次论。他把人类复杂的需要归纳为五种基本需要,并按照由低到高的顺序排成五个层次,即生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现的需要。随着马斯洛需要层次论的问世,西方管理界激励思想发生了重大变化:激励不能仅从生理需要出发,只靠金钱刺激,而应以多种需要为依据来激发积极性;激励应该把不同情况下的优势需要作为激励的出发点,才能对人产生更大的驱动力;激励从高级需要入手,才能激发出更加稳定和持久的工作积极性。

(二)由激励条件泛化到激励因素明晰^①

以马斯洛的需要层次论为基础,西方管理界确立起这样一种观点,即以人的多种需要为激励的基点,有针对性地设置目标,以此激发起向目标努力的动机,并引发出努力行为,然后根据工作绩效给予相应的奖励,其中既有物质的,也有精神的,还有个人发展方面的,从而使人的各种需要得到满足并看到进一步满足的希望,最终达到激发工作积极性的目的。同时,一种与“经济人”观点完全对立的看法也出现了,即人天生是勤奋的,愿意把工作做好,并且会主动承担责任,以满足自我实现的需要。因此,在激励过程中,应该尽力为职工创造能够发挥聪明才智的工作环境和条件,使人达到自己所希望的目标,体验成功的快乐,这样才能最大限度地调动他们的工作积极性。麦格雷戈将这种与“X理论”相对立的观点称为“Y理论”。显然,这种激励思想比单纯以金钱来刺激积极性的激励方式前进了一大步,在实践中也的确取得了更为理想的激励效果。

1959年,美国心理学家赫兹伯格(F. Herzberg)以需要满足的激励效果为题,在《工作的激励》一书中首次提出了“双因素论”,把影响人的因素分为保健因素和激励因素。麦克莱兰(McClelland)在50年代提出了成就激励理论。他把人的高层次需求归纳为对成就需求、权力需求和归属需求。美国耶鲁大学的克雷顿·奥尔德弗(Clayton Alderfer)于60年代在马斯洛的需求层次理论的基础上,进行了更接近实际经验的研究,提出了一种新的人本主义需要理论。他认为,人们共存在3种核心的需要,即生存(Existence)的需要、相互关系(Relatedness)的需要和成长发展(Growth)的需要,因而这一理论被称为“ERG”理论。

(三)由激励基础研究到激励过程探索

无论是马斯洛的需要层次论,还是赫兹伯格的双因素论、麦克莱兰的成就激励理论、奥尔德弗的“ERG”理论,都还只是对激励的基础所作的研究,主要是回答了以什么为基础才能激发调动起工作积极性的问题。这种研究十分重要,它

^① 吴云. 西方激励理论的历史演进及其启示[J]. 学习与探索, 1996(6).

可以使激励立足于坚实的基点上。但是在管理实践中,调动积极性是一件十分复杂的事情,在整个激励过程中,人的心理和行为会受到许多因素的影响。激励基点正确并不意味着一定会取得良好的激励效果,只有处理好各种影响因素,才能真正把人的积极性调动起来。于是从60年代中期开始,西方管理界对激励问题的研究,开始向激励过程延伸。

1964年,美国心理学家弗鲁姆(Victor H. Vroom)在《工作与激励》一书中提出了著名的“期望理论”。弗鲁姆认为,一个目标对人的激励程度受两个因素影响:一是目标效价,二是期望值。只有当期望值(Expectancy)和效价(Valence)都高时,激励程度(Motivation)才会高。60年代末,美国管理学家洛克(E. A. Locke)和休斯(C. L. Huse)等人又提出了目标设置理论,进一步分析了影响目标激励作用的各种因素。美国心理学家亚当斯(J. S. Adams)从奖酬这个环节入手于1963年提出了公平理论。他认为,作为激励环节的奖酬,能否真正起到激励作用,并不取决于奖酬本身或奖酬的绝对值,而是取决于人的公平感。只有有人认为奖酬很公平时,奖酬才能起到应有的激励作用。这一时期,还出现了斯金纳、赫西、布兰查德等人于50年代提出的强化理论和美国心理学家伯纳德·韦纳于1974年提出以成败行为的认知成分为中心的归因理论。

(四)从多维度分析到多因素整合

上述理论对激励的过程、激励的基础从多角度进行了研究,具有很强的互补性。将上述激励理论进行结合,把内外激励因素都考虑进去,系统地描述激励全过程,以期对人的行为做出更为全面的解释,克服各个激励理论的片面性,就出现了综合型激励理论

波特(Porter)和劳勒(Lawler)1968年提出“综合激励模式”,认为激励是外部诱因、个体内部动因、行为表现和行为结果相互作用统一的过程。不同类型的激励对不同的人具有不同的作用和效果。罗伯特·豪斯(Robert House)在双因素理论和期望理论基础上于1977年提出了一个综合激励模式,把内外激励因素有机的结合起来,提出要提高员工的积极性,必须从内、外激励两个方面入手。

(五)我国管理激励理论综述

近些年来,我国管理学、心理学工作者在批判地吸收西方激励理论的基础上,结合我国国情研究激励问题,形成了一些理论或见解。

同步激励理论:该理论由俞文钊教授创立。其基本思想是,在我国社会主义初级阶段的条件下,只有将物质与精神激励有机结合、同步实施,才能取得最大的激励效果。但正如研究者本人指出的,“本理论的提出是个开端,尚需在今后的实践中进一步充实完善^①”。事实上,至少有这样两个问题急需解决:一是物质与精神激励怎样同步的问题;二是除了物质、精神激励之外,还有没有适合我国国情的其他激励手段与途经。

C型激励理论:该理论是行为科学研究者冬青吸收马斯洛的需要层次论,结合我国意识形态,总结我国激励经验提出的一种探索性激励理论。其基本观点一方面是领导、组织对职工的关心,尽量满足职工的五种基本需要;另一方面是通过教育、启发、引导职工的思想 and 行为,加速高层次需要的形成。两者结合就是职工积极性充分发挥的较佳模型。C型激励理论不仅强调满足职工的“五种”基本需要,而且强调培养职工的高尚品德,确有道理。但这种理论把“理想社会的实现作为最高的统一的需要层次”,似乎与现实不甚相符。因为现实中追求理想社会实现的主要是少数先进分子,不是大多数人觉悟水准的表征^②。

全面激励理论:该理论由华东师大熊川武创立。该理论将激励视为一个包含以下各要素的系统:一是人,即激励主体与客体;二是时空,即激励过程与相应环境;三是方式与内容^③。在此基础上,研究者进而提出了全员激励、全程激励、全素激励的理论框架。

人为激励理论:该理论由复旦大学教授苏东水创立,认为组织的人为激励体系包括三大层次:自励系统、他励系统以及互励系统。自我激励是人为激励体系

① 俞文钊.管理心理学[M].甘肃人民出版社 1989. P242.

② 孙锦涛.行为科学新论[M].华南理工大学出版社 1992. P99.

③ 熊川武编.管理心理学[M].广东高等教育出版社 1998. P52.

的核心,而相互激励则是人为激励体系的最优状态。

我国管理学家、心理学家所做的研究各自形成了相对完整的理论体系,无疑是对创建中国化的激励理论的有益探索,为进一步进行中国特色的激励理论研究打下了很好的基础。特别是活动因素、文化因素的引入,对于本研究的借鉴意义是十分明显的。但总体看来,他们各自还存在很多争议。而且这些理论也具有西方激励理论研究过程中出现的那些缺陷,同时还表现出操作性不强、实证性不够等特征。

从经济学角度研究激励问题时,所有权或剩余控制权是研究激励诱因的研究对象,从代理成本或交易费用角度着手,避免代理人的道德风险和逆向选择的发生,主要有委托—代理理论、代理成本理论、交易成本理论、证券设计理论、标尺竞赛理论等。经济学的激励理论主要是针对企业组织的,这种激励理论的分析框架就是企业所有权理论,即让经营者分享剩余索取权和剩余控制权。而在大多数学校组织中,并不存在剩余索取权,甚至也没有控制权的委托代理问题。由于本研究主要以管理激励理论为理论基础,所以,不对经济学角度的激励理论作过多的表述。

二、教师激励研究的现状评析

教师作为一个特殊的职业群体,无论是个人特点、组织特点还是工作特点都与企业员工存在很大的差异。教师激励研究无疑也就成了理论工作者和学校管理者共同关注的焦点之一。近年来,借鉴或应用中西方管理激励理论,研究中小学教师激励问题,出现了大量的研究成果。主要包括:

借鉴需要层次理论、成就激励理论、双因素论、“ERG”理论等,研究中小学教

师的需要特点,以提出相应的激励策略^{①②③④⑤};从教师满意度的差异比较中,发现管理中存在的问题,并根据满意度的影响因素,提出相应的激励策略^{⑥⑦⑧};研究者运用归纳的方法,总结实践中的经验,进行的激励方法和模式的研究^{⑨⑩⑪};也有学者运用演绎的方法,将西方管理激励理论直接用于我国教师激励模式的研究中^{⑫⑬};除此以外,还有对薪酬激励、文化激励等某一激励机制研究和对青年教师、初任教师、职业学校教师等某一类教师激励的专题研究^{⑭⑮⑯}。

近几年来,对于高校教师激励的研究文献要明显多于对中小学教师的研究。这些研究也分别从不同角度,进行了比较深入的探索,这对于中小学教师激励研究,无疑也具有重大的参考价值^{⑰⑱}。

综合本人目前所能搜集到的资料,以下几个方面有待于进一步研究:

(一)在研究内容上,还需对教师这一特殊职业群体进行系统的研究。中学教师是一个复杂而庞大的群体,受职业习惯、学校类别、管理风格、工作氛围、人

① [美]罗伯特·欧文斯著,孙锦涛等译.教育组织行为学[M].武汉:华中师范大学出版社,1987.9. P130.

② 施文龙 吴志红.中学教师的需要现状和中学管理的激励策略研究[J].教育理论与实践,2001(2).

③ 周彬 吴志宏 谢旭红.教师需要与教师激励的现状及相关研究[J].教育理论与实践,2000(9).

④ 李博.小学教师的需要现状与激励策略研究[D]西北师范大学,2004(11).

⑤ 郑观伟.淄博市区中学教师的需要现状及激励策略的研究报告[D]山东师范大学,2003(6).

⑥ [美]罗伯特·欧文斯著 孙锦涛等译[M].教育组织行为学,武汉:华中师范大学出版社,1987.9. P135—137.

⑦ 张忠山.上海市小学教师工作满意度研究[J].上海市教育科研,2000(3).

⑧ 周艳丽 周珂.河南省高中体育教师工作满意度现状的调查[J].广州体育学院学报,2003(4).

⑨ 董乃诚.学校管理中激励方法的外延及其划分[J].安徽教育,2002(2).

⑩ 张凤琴.教师激励的心理保健功效[J].内蒙古师范大学学报(教育科学版),2002(12).

⑪ 李浩仁.论学校管理中的教师激励[J].教学与管理,2002(12).

⑫ 康劲松.中小学教师激励策略研究[D].东北师范大学,2004(5).

⑬ 唐凯欣.我国城市中小学教师激励研究[D].湖南师范大学,2003(4).

⑭ 宋海宁.关于教师薪酬激励模式的构想[D].华中师范大学,2004(4).

⑮ 张文娟.中学教师管理中学校文化激励的分析研究[D].北京师范大学,2003(9).

⑯ 翁瑞军.中小学青年教师的评价与激励问题研究[D].北京师范大学,2004(5)

⑰ 乔锦忠.研究型大学教师激励机制[D].北京师范大学 2004(6)

⑱ 吕航.激励与约束——对我国高校业绩津贴分配制度的实证研究[D].南京师范大学,2003(5).

⑲ 高楠.大学教师激励机制研究[D].北京师范大学,2003(5).

口学特征等方面因素的影响,在激励的目的、激励的基础、激励的过程及激励的效果等方面,无论与其他职业群体相比,还是教师群体内部都存在着较大的差异,尚需进一步研究。特别是从促进教师专业发展角度研究激励还比较少,而教师专业发展既是满足教师个人最高层需要之必须,也是学校加强队伍建设、实现可持续发展之必然,教师激励的根本目的也就在于最大限度地促进教师专业发展。

(二)在研究方法上,将西方的管理激励理论与中国的传统文化背景相融合方面,还显得不够成熟;在借鉴企业管理研究方法探讨学校特殊问题方面,还显得有些幼稚。而从另一个角度来看,大部分研究者基本上是从经验入手,总结归纳教师激励的经验,在理论深度和普遍意义方面有待提高。已有的实证研究,也是揭示现实状态的较多,进行本质性的因果分析的较少,采用理论与实证相结合、定性分析与定量分析相结合,综合运用多种方法进行研究等方面有待深入。

(三)在研究角度上,将激励作为一个系统,一个过程的整体,从多因素互动的角度研究得还不充分。研究者从各个角度对教师激励展开研究,而对于激励的基础、激励的过程、激励的手段、激励的效果以及激励的主体特征等环节间所存在的内在联系,不同激励主客体之间的互动及其内在联系等研究的比较少。特别是应该从组织——教师双方的相互期望、感知、互动角度,从影响教师心理期望的多因素相互关系角度等方面应该做更深一步的探讨。

三、心理契约理论的研究综述

近年来在西方组织行为研究和人力资源管理领域出现了一个新兴的理论——“心理契约”论,是探讨员工—组织关系的重要理论取向之一。它认为任何个人和组织总是通过至少两个纽带联结在一起,就是说在一个组织中实际上存在着两种契约关系:一种是正式的、形成文字的经济性契约,比如劳动合同、规章制度、人事组织关系等;另一种是非正式的、未写成文字的心理性契约,也就是员工个人与组织之间对相互义务及其履行情况的一种感知,是一种多层次的、动态的、难以言表的存在于所有人心里的一种相互关系。因为心理契约是隐含的,