

交易—关系—发展： 高职院校教师激励机制构建的三重逻辑 ——基于心理契约理论模型的视角

谭凯娜，马香莲

(宝鸡文理学院 教育学院，陕西 宝鸡 721013)

摘要：当今社会的高度发展把高等职业教育摆在更加突出的位置，高等职业教育的优质发展在于师资队伍的高质量。目前我国高职院校发展过程中面临师资建设的困境，这需要在管理中把教师的需求予以考虑，把学校和教师的双方发展协同起来。心理契约理论旨在强调，当员工加入组织时，员工与组织自由地参与交换，双方自愿达成雇佣协议，其中不成文形式的交换协议就是心理契约，员工期望从组织中有所获益，以换取劳动报酬。在一定程度上可用心理契约理论来解读高职院校师资建设问题。心理契约理论中的“交易”指员工获得相应的物质利益，满足经济方面的需求，“关系”指员工通过为组织长期工作，形成的一种稳定的关系，“发展”指在双方关系稳定的基础上，获得有利于双方持续进步的机会。基于此，当今高职院校教师激励中要将“精神的富足”作为教师激励机制的最终目标，满足学校和教师双方需求；遵循“人尽其才、才尽其用”原则制定教师激励机制，构建学校与教师良好关系；建构全方位、多方面教师协同激励生态链，营造适合教师发展的氛围。

关键词：教师激励机制；高职院校；心理契约理论

中图分类号：G715

文献标志码：A

文章编号：1671-2153(2023)03-0041-07

随着经济发展模式转型升级，我国对高层次技术人才需求日益加剧，高等职业教育作为我国教育重要组成部分，直接面向社会，对接岗位需求，担负着为生产、建设、服务和管理培养高质量、技术应用型专门人才的重要任务。教师作为教育事业发展的第一资源，不仅关系到高职院校人才培养的质量，而且也事关高等职业教育事业改革发展的成败。2010年《国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》强调，要加强教师队伍和实训基地建设，提升职业教育基础能力，建设高素质教师队伍。2021年10月12日《关于推动现代职业教育高质量发展的意见》明确提出，在全面建设社会主义现代化国家中，强化教师队伍建设，明确责任，细化举措，高质量发展职业教育。2021年11月26日《关于深化职业教育改革推进技能社会建设的意见》要求，深化教师

队伍建设改革。通过上述政策，我们不难看出，新时代党和政府在高度发展职业教育的过程中，将职业教育师资队伍建设作为提升职业教育质量的突破口。

据教育部有关数据统计，2010年，我国高职院校共1246所，专任教师人数404 098人，在校学生人数9 661 797人；截至2020年，我国高职院校数量上升至1 468所，专任教师人数上升至556 424人，在校学生人数上升至14 595 488人^[1]。这些表明在国家有关政策的推动下，我国高职院校的发展态势如火如荼。然而，高职院校人才培养质量与当前经济发展的人才需要之间仍存在一定差距，这一矛盾除了与人才培养目标定位和培养方式有关之外，与高职院校教师专业发展水平密不可分。高职院校教师专业发展水平，一方面受制于职业教育教师职前培养的质量，另一方

收稿日期：2022-10-18

作者简介：谭凯娜(1999—)，女，硕士研究生，研究方向：职业教育、教师教育。

面,高职院校教师管理机制也直接影响着学校教师质量的提升。然而,目前我国高职院校在教师管理中存在诸多问题,部分高职院校依然存在教学安排、行政管理、资源分配等方面行政化现象,对教师的个人需求缺乏关怀,对教师切身利益毫不关心,忽视教师自身成长,形式主义色彩严重,教师培养、激励、考核机制与政策更是缺乏系统性^[2]。这种种迹象表明:我国需要创造性构建高质量的职业教育发展体系,首先需要建立健全有效的教师激励机制。

心理契约指员工与公司之间在经济契约之外的相互心灵认同,以提高工作满意度和工作效率、增强企业凝聚力为目标^[3]。人们对心理契约在企业组织文化建设中的重要作用关注甚多^[4],它为员工和企业的共同成长做出了诸多贡献,例如激励员工,降低离职率,帮助企业形成和发展更加积极的雇佣关系^[5]。员工之于企业的关系异于教师之于高职院校的关系,企业看重一定的外在经济效益,高职院校注重培养学生内化知识结构,二者都属于人力资源管理的范畴,心理契约理论在一定程度上也可适用于研究教师与高职院校的关系,从而有效激发高职院校教师工作的积极性和主动性。本研究基于心理契约理论视角,探讨高职院校教师激励机制,期望能增进学校和教师之间的互动理解,达到有效的心理疏解效果^[6],这是教师激励机制构建的立足点。

一、心理契约理论模型的三个核心概念:交易—关系—发展

20世纪60年代,“心理契约”一词被组织行为学家借用,自此引入管理领域,是人力资源管理学和组织行为学领域中兴起的热门研究课题之一,后来也被引入教育研究领域^[6]。一般来说,“心理契约”有广义和狭义两个层面,广义是指组织结构中的雇佣双方对彼此所承担责任的主观理解,强调双方的期望,它是一种双向作用机制;狭义是指组织结构中,员工对组织政策、组织决策、组织行为和组织文化的主观理解,强调员工对组织的期望,是一种单向作用机制^[7]。最常讨论的心理契约结构包括二维结构说和三维结构说。二维结构说中最具代表性的是“交易—关系”理论,交易型心理契约是指按照一定的标准,员工通过完成规定的工作任务来获得相应的物质利益,满足经济方面的需求,关系型心理契约是指员工通过为组织长期工作,形成的一种稳定的工作关系,

其建立在社会情感基础上,更以交易型心理契约为基础^[6]。三维结构说是指除了上述“交易”和“关系”两种心理契约外,还包括发展型心理契约^[7],具体是通过确立一定措施,员工和组织之间在双方关系稳定的基础上,获得有利于双方持续进步的机会,使双方的关系变得积极而持久、更具凝聚力。目前“交易—关系—发展”三维结构说是心理契约理论的常用逻辑模式,本研究就是基于三维结构说来探讨高职院校教师激励机制。三维结构心理契约理论突出强调员工与组织双方的责任认知,其中包括员工对组织的责任认知,也包括员工与员工、员工与组织之间的相互责任认知,具有鲜明的主观性^[6]。员工与组织通过签订一定形式的书面契约,处于一种交易关系中,员工通过做出一定业绩满足组织的要求,并借此得到积极反馈。因为员工的认知水平具有差异性,它是员工对客体的主观期望,隐藏于内心,如果不经过充分沟通和交流,双方彼此都不能深入了解对方的真实意图,由此可能会导致心理契约“内容”的不一致,因此心理契约具有隐蔽性的特点^[6]。员工根据自身过往经历和外界环境特点得出对客观事物的主观看法,不论是员工的发展还是环境的变迁,都会使得员工重新修订原来境况下建立的心理契约,故心理契约的内容是不断发展的^[6]。

基于以上特点,心理契约理论多用于论证人力资源管理。人力资源广义指一个社会具有智力劳动能力和体力劳动能力的人的总和,狭义指组织所拥有的用以制造产品和提供服务的人力。教师属于人力资源,自然教师管理也属于人力资源管理的范畴。高职院校教师之于学校类似于员工之于企业,其工作属性和工作环境有着许多相似的地方,所以心理契约理论同样适用于解释高职院校教师的人事管理问题。目前高职院校教师管理过程中,教师与高职院校签订书面的人事聘用合同,与学校间会基于双方主观期望形成一定的心理契约。人事聘用合同其实也属于一种经济契约,它既确保了教师低层次需要,例如生理需要和安全需要等,也在一定程度上满足了高层次需要,即精神需要,包括尊重的需要、自我价值实现的需要等等。这种心理契约的满足对教师的心理活动产生了重要影响,有利于培养教师对高职院校心理上的认同感和归属感,激发高职院校教师工作的积极性和主动性,增强对高职院校的职业忠诚度,也能大大提高学校的管理效率和水平。

教师的高水平专业素养有助于获得学校乃至社会的尊重,进而与学校建立起长期稳定的关系。相反,教师的低水平则可能会导致学校对教师的忽视,进而使教师产生不满情绪,不利于学校教学工作的高效开展。故应在充分了解高职院校教师专业发展的基础上,根据心理契约理论讨论高职院校教师的专业发展,针对性地设置激励措施,完善高职院校教师激励机制,使高职院校教师产生源源不断的工作动力,为其提升专业发展水平指明前进方向和提供坚实理论依据,一方面要贴合高职院校教师的心理需求,另一方面,要切中当今高等职业教育师资发展的要点,这是基于心理契约理论构建高职院校教师激励机制的意义之所在。

二、交易维度:将“精神的富足”作为教师激励机制的最终目标,满足学校和教师双方需求

在当今高度重视并大力发展职业教育、对高技术高水平的专业性师资有极大需求的教育背景下,为充分激发高职院校教师专业发展的积极性和主动性,从心理契约理论出发,不仅要满足高职院校教师的经济需求,还要切实将“精神的富足”作为高职院校教师激励机制的最终目标,以有效执行心理契约的交易维度。

(一)在物质层面满足高职院校教师的经济需求

心理契约的交易维度强调对员工经济需求的满足,以获取员工在心理程度上对组织的一定认可,进而为组织创造效益^[6]。高职院校通过制定合理的物质激励措施来满足教师的经济需求,进一步吸引优秀教师。交易维度强调对物质需求进行满足,关注双方的一次性博弈能否带来最大化的利益^[7]。此时,高职院校教师处于职业观望的状态,若心理预期得到一定程度上的满足,他们就有可能留下,进而内心对学校形成一定的认同感,不至于另谋生路;反之,心理需求没得到满足,这些教师往往会另谋高就。满足相应条件则会使双方就外显的报酬规定达成一致,使心理契约得以有效执行,有利于后期关系的维持。目前,高校(包括高职院校)绩效工资一般包括基础性绩效和奖励性绩效两大部分。基础性绩效主要是国家工资,相对固定,水平高低与专业技术直接挂钩,差异是职务或职称的高低。奖励性绩效延伸较宽,涵盖附加、福利薪资以及教学科研业绩等方面的奖励薪资,理论上可以体现绩效上的差

异,但实施效果并不理想,原因是教学科研奖励集中在少数人身上,青年教师的劳动价值未能得到充分的尊重和体现,薪酬的激励未能发挥应有的效用,造成一定程度上的心理契约违背与破坏。由于经济方面的因素,高职院校不仅不能吸引来优秀的人才,而且原有的优秀教师也不能留住。

工作的最初目的是谋生,高职院校教师通过一定的劳动换取生存资料。本着等价交换和激励工作积极性的原则,对教师的报酬实行平均主义已不能满足教师的实际需要,而是要与每个人的工作量成正比,最大程度地激发高职院校教师的热情。为使心理契约得以有效执行,根据高职院校教师心理契约交易维度进行分析,学校要深入体察教师内心之所想,满足教师心理预期,以“减轻生存压力”为原则,构建完善合理的薪酬分配体制、绩效评估体制和福利待遇体制等保障教师的经济需求。对奖励性绩效进行完善,设置多种多样的奖励性绩效工资,开设科研成果以外的奖励,例如道德荣誉奖、友好合作奖等,确保具备责任心的大多数教师通过努力都能获得奖励。此外,要充分肯定青年教师的劳动价值,青年教师作为刚刚进入教师行业的群体,教学经验欠缺,但学习能力和适应能力强,故应在肯定青年教师价值的基础上,为其配备一定的经验丰富、具备责任心的老教师,还要为这些有经验的教师适当减轻教学任务,目的是保证高质量指导青年教师。此外,要给予青年教师更多的职业晋升机会,使其心理契约不断更新并有效执行,让其看到工作中的希望并自发为之努力。

(二)在心理层面满足高职院校教师的精神需求

处于心理契约交易维度的员工具有高流动率、低组织认同等特点,此时的员工对绩效要求明确,对时间要求具有短期性,对组织的薪资待遇水平要求较高,一旦企业不能满足员工的经济需求,就会导致员工离职等破坏行为的发生^[8]。为避免这一现象,除了满足员工的基本物质需求外,还需要注重对员工精神层面的满足,对员工进行心理资本建设,以促使其自发在工作中进行自我约束,为企业创造效益。处于任职初期或融入组织较慢的教师群体更加关注短期的经济效益,且对高职院校的认同感偏低,故需要从精神需求层次建设教师的心理资本,以提高教师对学

校的向心力。马斯洛需要层次理论强调对被激励对象进行充分的了解,运用激励措施激发被激励对象的动机和行为,通过激励组织中的员工以实现组织的工作目标。职业院校的专业教师与专业技术人员相比,待遇偏低,工作环境较差^[8],这说明高职院校教师还没有得到社会应有的重视,由此导致的社会压力作为一种隐形的裁定标准,深刻影响着心理契约的自我执行^[7],因此高职院校教师的职业地位不高,职业认同感、职业忠诚度远低于社会预期水平,人才流失偏高。激励奖励的总效果与教师的激励作用大小呈现一种倒“U”型曲线关系,激励作用不够时,很难激发教师积极性,相反,若奖励太过优越也会使教师形成安逸的工作态度,丧失进取心,缺少危机感,效果适得其反。通过上述对高职院校教师分析发现,学校的激励措施仅仅考虑到了教师低层次方面的需要,而没有考虑或者较少考虑到其高层次方面的需要。若停留在物质方面,就不能达到学校激励教师的效果。

在分析心理契约交易维度的基础上,激励措施不仅要满足教师的物质需求,还要对教师进行心理资本建设,确保教师的从教积极性,建立积极健康的心理契约并有效执行。赫茨伯格的双因素理论认为,学校的管理、工资和监督等保健因素尽管被满足,但是不能激发员工更积极的行为,若是获得了赞赏和表扬,则会使其对工作本身更感兴趣,激发出内心的责任感。据此,高职院校可以通过给予工作成绩优异的教师特殊的荣誉称号、为其颁发奖项等一系列措施,在精神上给予教师一定鼓舞,使教师在面对工作调整时,对心理契约进行再定义^[7],以避免心理契约构建双方中的其中一方受到不公平对待,目的是保持心理契约的动态平衡,最大程度地调动高职院校教师的工作积极性。此外,教师要在做好本职工作、传授经验教书育人的前提下,用自身行为获取社会的认可与尊重,既满足了教师高层次的精神需要,又彰显了教师的角色行为,不失为高职院校教师心理资本建设的有效途径之一。

三、关系维度:遵循“人尽其才、才尽其用”原则制定教师激励机制,构建学校与教师良好关系

心理契约的关系维度指员工通过为组织长期工作,与组织间形成的一种稳定关系。要想形成并维护长期而稳定的关系,员工与组织双方的需求得到满足、互利互惠、形成平衡的状态是关

键。高职院校与教师之间稳定关系的建立有赖于双方需求的相互满足,这就需要注意结合实际情况,遵循“人尽其才、才尽其用”原则制定激励机制。从教师的角度来看,其基本的物质需求得到满足后,与学校建立稳定的关系要看其从事的工作是否能得到内心认可,能否在工作岗位上充分发挥一技之长,这是学校能否留住人的关键。故高职院校要在充分了解教师需求和教师才能的基础上,对教师进行因人施任,做到人尽其才,使所有教师都能在工作岗位中发挥优势,并非把工作当作任务去完成,而是超越工作本身,将其看作一种享受或一种创造,升华工作意义。此外,让教师在一定程度上参与学校决策,在重大事情上征求教师的想法和意见,在学校管理过程中切实做到以教师为中心,让教师发自内心地感受到尊重是学校的明智之举。从高职院校的角度来看,社会发展具有不平衡性,不同地区经济发展、物质文化、民俗习惯存在很大不同,人们生活水平等各方面也具有较大差异,故每所高职院校有其发展独特之处。据此,了解不同地区人的心理需求和物质需求是解决当地高等职业教育发展瓶颈的突破口,也是发展高职院校的着力点。高职院校理应结合当地实际发展情况,本着才尽其用的原则,充分利用人文环境特色等,按照不同地区的特点投其所好,为教书育人提供一定条件,民主地制定激励措施,对已有的激励机制进行协议、灵活运用、查漏补缺。高职院校的才尽其用与教师的人尽其才相结合,使激励机制实施的效果达到最大化。相关研究表明,处于关系型心理契约的员工具有高员工承诺、高组织认同、动态性等特点,相对于交易型维度的员工来说,他们更加注重时间上的长期性,与此同时,他们厌烦重复简单的工作,追求岗位的挑战性和一定的职业发展前景^[5]。我国高职院校激励措施的制定缺乏对教师心理契约关系维度的把握,例如激励机制一旦制定,很少进行动态调整。实际上,在激励机制的实施过程中,各种因素不断发生变化,这就需要根据外部环境的变化和教师的自身需求进行动态优化^[9],对激励方式进一步丰富和完善。

从心理契约的关系维度把握高职院校教师的激励机制,有利于深度挖掘教师内心需求,对关系维持所需要的因素进行深度解读有利于高职院校教师从教积极性的激发,提高高职院校的整体办学水平。把握心理契约的关系维度,要秉

承以人为本、公平、适当这三个原则设置高职院校教师激励措施。以人为本强调要随时看到人的需要,及时了解心理预期。制订教师激励机制时,学校不仅要确保教师激励机制设置的合理规范,还要真切看到教师的需求并对症下药,有针对性地处于不同需求下的教师进行激励。例如,正如上文提到,仅仅满足教师的物质需求是不够的,领导的表扬、学生的认同和同事间的友好合作也同样重要。应对教师进行物质奖励与精神奖励相结合的激励,尤其针对当今社会对职业教育的偏见,满足高职院校教师尊重等精神层面的需要。根据教育公平的概念,对高职院校教师进行激励要本着公平的原则,意味着高职院校教师和其他教师同样享有被公平对待的权利,学校要提供高职院校教师职位晋升与获得相应教学成果和科学研究的平等机会,意味着任何高职院校教师物质和精神等激励物的获得要与付出成正比,即同功同赏、多劳多得。而非设置激励措施和奖惩秉承“一刀切”的平均思想,应确保激励的差异性以最大程度激发积极性。教学评价中,应遵循“多主体”的高职院校教师评价机制,让学生、专业内外的同事、学校领导、校内外的相关研究人员、企业工作人员对教师进行全方位的评价。“全方位”包括对教师专业知识、教学成果、思想道德和政治态度等多方面的评价,目的是激励教师全面检查并调整工作。在制订高职院校教师机制时,激励方法和激励所设奖酬以及教师自身设置的目标必须从实际出发,在职业发展的最近发展区内进行有效激励,具备科学性和可操作性。针对教师的激励效果持续时间不长的情况,一方面根据强化理论,不定时、不定比地设立激励措施,或每次的激励奖酬不固定,形成间歇强化或变比强化,有效缓解教师的侥幸心理,有利于其高效行为的长久维持;另一方面,教师自身要树立目标形成内部动机促进职业良好发展。将工作中所获奖惩进行合理归因,例如将努力等可控性因素归因可以提高学习动机水平。针对激励奖酬设置不合理的情况,需要学校切实了解到不同发展阶段教师的真实所想,了解到教师期望,适当设置激励奖酬,以满足教师的心理预期,使心理契约得以有效执行,最大程度地激发教师的主观能动性。

四、发展维度:建构全方位、多方面教师协同激励生态链,营造适合教师发展的氛围

心理契约的发展维度看重员工在组织中的长远发展,指的是组织要能为员工提供进步的空间和晋升的机会,在实现员工价值的同时,组织也会受益,二者共同成长。心理契约的构建是员工与组织之间一种持续互动的行为,发展维度强调在这一过程中达到平衡状态,并不断进步。心理契约以信任为基础,本质是一种心理期望^[10],是隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望^[11],同样决定员工的态度和行为,会随着外界环境以及员工心态的变化而发生变化,因此心理契约内容具有不稳定性与不确定性的特点,只有组织和员工双方的期望在发生相互作用的过程中不断得到满足,心理契约的发展维度才会得以有效构建并执行^[7]。为满足高职院校教师心理契约发展维度的内心需求,需要在满足双方需求的动态过程中达到平衡。目前来说,我国高职院校对教师的心理预期满足不够,导致教师职业倦怠、个人发展动机不强等一系列问题出现。例如,一些学校在设置激励措施时忽视教师个人特质,职称评聘只注重学术性,不注重实践性;只注重文章、科研的等级性,不注重文章、科研的专业性;只注重讲课的时数,不注重讲课的实效;只注重学历,不注重对学校的贡献力和分析问题、解决问题的实践能力,重学术轻技能或重技能轻学术^[12]。可见高职院校对教师个人发展的关注程度不够,严重损害了一部分教师从事高等职业教育的积极性,造成心理契约破坏^[13]。

构建高职院校教师心理契约的发展维度,激发高职院校教师的从教积极性,首先,应本着互惠互利的原则,高职院校要能够为教师提供职务晋升的机会、学习培训的机会和职业规划的机会等,正确引导教师职业发展走向,帮助教师制定合适的职业发展道路,想教师之所想,急教师之所急,切实站在教师角度设计激励体系,达到高职院校和教师的利益一致化。其次,多部门协同培养教师,学校作为制定高职院校教师激励机制的主力军,理应与政府、社会需求相结合。政府应明确高职院校教师发展的宏观目标,令学校明晰高职院校教师的培养目标。针对社会刻板印象,有关部门要颁布法令等提高教师的社会地位,通过福利倾斜提高社会对高职教师的职业认可度。整个社会要展现高职院校教师的高价值性,以满足教师的心理预期。教育培养的人才最终都要服务于社会,与学校合作的企业、毕业的知名校友、

社会个人组织等具有一定的影响力,在教师培训、经济支持和社会舆论方面都处于支配地位,在高职院校教师激励机制完善过程中发挥着导向作用,理应让其引导高职院校教师发展的社会舆论,引导高职院校教师心理契约的重构。最后,根据罗森塔尔效应,政府、学校和社会对教师的期待会使教师朝着目标前进。除去外部激励,教师自身要有一个较高水平的心理预期,适应职业教育发展的大环境,具备居安思危的意识和精神层面的职业追求,不断提高教学能力和综合素质水平,进行自我调试激发内部动机。在共生的基础上达到共赢是高职院校教师发展所追求的状态。此外,营造与他人良好的人际关系,形成他励、自励以及互励相结合^[14]的良好局面是高职院校教师激励机制的应有之义。

五、结束语

基于交易—关系—发展:高职院校教师激励机制构建的三重逻辑,教师激励机制模仿了企业中对员工的激励理念,二者有着异曲同工之妙。教师作为高职院校的主导力量,对学生的培养及高等职业教育的发展起着牵一发而动全身的作用。为促进教师专业发展、提高教师综合能力水平,高职院校教师激励机制的制定须与心理契约理论相契合。在交易维度上,满足教师的物质需求,力争全面体察并满足教师的心理需求;在关系维度上,遵循“人尽其才、才尽其用”原则制定教师激励机制,构建学校与教师良好关系;在发展维度上,努力营造适合教师发展的氛围,建构全方位、多方面的教师协同激励生态链。三个维度各自发力、依次进行、有序开展,共同作用于教师对高职院校良好心理契约的建设之中,进而提

升教师与高职院校的凝聚力。

参考文献:

- [1] 中华人民共和国教育部. 各级各类学历教育学生情况 [EB/OL]. (2021-08-31)[2022-10-05]. http://www.moe.gov.cn/jyb_sjzl/moe_560/2020/quanguo/202108/t20210831_556364.html.
- [2] 戴晓云. 基于职业发展能力的高职院校师资队伍建设与激励机制[J]. 教育与职业, 2018(19): 78-82.
- [3] 陈赞. 高校辅导员管理与心理契约理论应用[J]. 中国高等教育, 2011(1): 56-58.
- [4] 张淑敏. 心理契约理论及其在行政组织中的应用探究[J]. 管理世界, 2011(1): 180-181.
- [5] 李超. 基于心理契约理论的企业员工知识风险控制[J]. 经济问题探索, 2009(7): 83-86.
- [6] 黄绿汀. 基于心理契约三维模型的广西高职教师激励体系研究[D]. 南宁: 广西大学, 2014.
- [7] 顾红. 基于心理契约理论的高校学生教育管理策略[J]. 教育探索, 2011(4): 72-75.
- [8] 项建国. 高职院校专业教师队伍建设的探索与实践[J]. 教育与职业, 2007(21): 66-67.
- [9] 袁晓春. 以创新型人才培养为导向的职业院校教师激励机制研究[J]. 教育与职业, 2015(7): 52-54.
- [10] 田宝军, 蒋芳. 基于心理契约理论的教师激励机制研究[J]. 四川师范大学学报(社会科学版), 2009(2): 23-28.
- [11] 赵鑫, 王淑梅. 心理契约理论研究现状及展望[J]. 科技管理研究, 2009(12): 405-407.
- [12] 李雪梅. 高职院校师资建设的国际比较[J]. 职教论坛, 2010(4): 64-66.
- [13] 王文彬, 李辉. 员工社会责任对反生产行为的影响机制研究[J]. 管理现代化, 2013(3): 63-65.
- [14] 孙德军. 激励理论视域下的师范生激励机制研究[J]. 北京城市学院学报, 2020(2): 37-41.

Transaction—Relationship—Development: The Threefold Logic of Construction of Incentive Mechanism for Teachers in Higher Vocational Colleges

—From the Perspective of Psychological Contract Theory Model

TAN Kaina, MA Xianglian

(School of Education, Baoji University of Arts and Sciences, Baoji 721013, China)

Abstract: The high development of today's society places higher vocational education in a more prominent position. The high-quality development of higher vocational education lies in the high quality of teachers. At present, the development of higher vocational colleges in China is faced with the dilemma of teachers' construction, which requires that the needs of teachers be taken into account in management and the development of both schools and teachers be coordinated. The theory of psychological contract aims to emphasize that when employees join the organization, employees and the organization freely participate in the exchange, and both parties voluntarily reach an employment agreement. The unwritten exchange agreement is a psychological contract, and employees expect to benefit from the organization in exchange for labor remuneration. To some extent, psychological contract theory can be used to interpret the problem of teachers' team construction in higher vocational colleges. In the psychological contract theory, "transaction" refers to that employees obtain corresponding material benefits to meet economic needs, "relationship" refers to a stable relationship formed by employees through long-term work for the organization, and "development" refers to that employees obtain opportunities conducive to the continuous progress of both parties on the basis of stable relationship. Based on this, it is necessary for higher vocational colleges to take the "spiritual enrichment" as the ultimate goal of the incentive mechanism for teachers to meet the needs of both schools and teachers, follow the principle of "making the best use of talents and materials" to develop incentive mechanism for teachers and build a good relationship between schools and teachers, construct an all-round and multifaceted ecological chain of teachers' collaborative incentive, and create an atmosphere suitable for teachers' development.

Keywords: incentive mechanism for teachers; higher vocational colleges; psychological contract theory

(责任编辑:程勇)