

地方高校青年教师情绪驱动忠诚的 激励机制研究

刘善球, 黄惠君, 刘舜玲

(湖南工业大学 商学院, 湖南 株洲 412007)

摘要:管理学中的员工涉他偏好理论对员工情绪驱动忠诚的激励设计具有普遍意义。引入基于涉他偏好的效用模型来度量青年教师因涉他偏好而产生的情绪变化,模型模拟在一定条件变化下高校教师合并情绪对工作忠诚影响的几种情况,深入探讨不同的情绪变化对教师忠诚的影响程度。以此分析证实薪酬激励中合并情绪的动态变化不能从根本上满足青年教师的发展诉求,还需要突出职业发展的补偿作用。

关键词:青年教师;涉他偏好;情绪;忠诚;激励

中图分类号:G64

文献标志码:A

文章编号:1674-5884(2016)06-0115-03

我国高等教育正处在大众化发展的快车道,目前地方普通高校专任教师中,40岁以下的青年教师约占总人数的3/5,这意味着青年教师已成为高校提高教学质量为核心的内涵式发展的主力军和代言人。地方高校的校内津贴受经费限制、意识缺乏等原因较少考虑到青年教师的利益,因此青年教师的薪酬普遍偏低。而高校内青年教师与高级岗位比例之间的矛盾,又使得青年教师的职业发展通道受阻。因此,青年教师薪酬诉求已经成为驱动青年教师人力资本激励的关键诉求。研究结果表明,薪酬调整前后的薪酬结构及水平变化会引发青年教师关注其相似者的收益变化而产生涉他的情绪体验,形成情绪驱动忠诚的动态影响。

1 涉他偏好对教师情绪的影响

涉他偏好的绩效与忠诚度体验情况主要表现为相似行为人关注着彼此的收益水平^[1]。具有涉他偏好的高校青年教师也会选择所在高校或者同类高校中其他相似教师作为参考对象进行比较。此外,由于薪酬诉求已经成为青年教师人力资本激励的关键诉求,高校教师还会关注社会上年龄、学历和能力相似的从业人员(以下简称社会从业人员)的收益情况。

本文引入基于涉他偏好的不公平厌恶效用模型(简称FS模型)模型来度量青年教师因涉他偏好而产生的情绪变化。FS模型效用函数为:

$$U_i(x_1, \dots, x_n) = x_i - \frac{\alpha_i}{N-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_j - x_i, 0\} - \frac{\beta_i}{N-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_j - x_i, 0\} \quad (1)$$

式(1)中, x_i 为参与者 i 的收益; $\frac{\alpha_i}{N-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_j - x_i, 0\}$ 是当其他人的收益大于 x_i 时, i 产生的不利公平效用; $\frac{\beta_i}{N-1} \sum_{j \neq i} \max\{x_j - x_i, 0\}$ 是 i 的收益大于其他人的收益时产生的有利不公平效用损失。 α_i 、 β_i 分别为效用强度参数,参数范围为 $0 < \beta_i \leq \alpha_i$ 且 $\beta_i \leq 1$ ^[2]。

为简化方程,我们不考虑青年教师*i*嫉妒和内疚偏好的强度差异,即假设 $|\alpha| = |\beta|$ 。假设教师*i*与相似教师*a*及社会从业人员*b*进行的对比互不干扰,其效用函数简化为:

$$Ui(x_1, x_2) = x_i - \alpha(x_j - x_i)$$

(2)

式(2)中, $-\alpha(x_j - x_i)$ 即为教师进行对比后的效用增量,该效用增量即可用于衡量教师单次对比后的情绪变化,设 $\Delta_{U_{ij}} = -\alpha(x_j - x_i)$ 。

由于具有涉他偏好的高校青年教师会选择相似教师和社会从业人员进行对比,因此,其情绪同时受 $\Delta_{U_{ia}}$ 与 $\Delta_{U_{ib}}$ 的影响。设效用增量 $\Delta_{U_{ia}}$ 与 $\Delta_{U_{ib}}$ 之和构成教师的合并情绪 R_{ix} , 特别的,当 $\Delta_{U_{ia}}$ 与 $\Delta_{U_{ib}}$ 均为 0 时,教师在两次对比中均感受公平,其合并情绪 R_{ix} 将有一个很小的正向增量 θ , 这是因为公平是调动教师情绪的基准线。合并情绪 R_{ix} 的函数为:

$$R_{ix} = \begin{cases} \theta & \Delta_{ia} = \Delta_{ib} = 0 \\ \Delta_{ia} + \Delta_{ib} & \text{其他} \end{cases} \quad x = 1, 2, \cdots n$$

(3)

其中, $\theta > 0$, x 表示教师因第 x 次薪酬变动而引起的第 x 次合并情绪,当 $R_{ix} > 0$ 时,教师为正合并情绪(满意)状态,当 $R_{ix} < 0$ 时,教师为负合并情绪(不满意)状态。

2 情绪对忠诚的影响

根据郑亚楠基于期望理论建立的情绪驱动忠诚机制,同等程度情绪的正向落差只能导致忠诚意愿较小幅度的提升,但同等程度的负向情绪落差却能导致忠诚意愿较大幅度的下降,即忠诚意愿沿着 S 型曲线发生变化^[3]。本文将借助上述模型模拟在一定条件变化下高校教师合并情绪对工作忠诚影响的几种情况,探讨不同的情绪变化对教师忠诚的影响程度。

2.1 持续负合并情绪与持续正合并情绪的动态研究

根据基于展望理论的情绪驱动忠诚模型可知,正合并情绪越大,忠诚度上升越快,反之则反。持续正合并情绪使教师的忠诚度显著上升,因此,高校在人事改革中应该努力达到使教师的合并情绪持续为正。相反地,负合并情绪越大,忠诚度下降越快,持续负合并情绪将使教师的忠诚度显著下降,那么,高校的人事改革应尽量避免使教师的合并情绪持续为负。

2.2 合并情绪先负后正(忠诚补救)

持续负合并情绪使教师的忠诚度显著下降,如何对不再忠诚的教师进行忠诚补救,达到怎样的补救力度才能使教师重新趋于忠诚,是高校所要解决的问题。如图 1 所示,教师因第一次薪酬变动而引起第一次对比后,其合并情绪为负,情绪由 R_{i0} 向左移动至 R_{i1} , 忠诚意愿沿曲线向下移动至 Y_{i1} 。该次对比完成后,教师的参考点移动至 S_{i1} 。

由于教师此时忠诚度显著下降,高校采取相应办法对教师的忠诚进行补救,使得教师在因第二次薪酬变动的对比中合并情绪为正。图 1 分别模拟了高校 3 种不同的补救力度对教师忠诚意愿的影响。若高校的补救力度仅仅使教师的合并情绪回到中性,即情绪由 R_{i1} 向右移动至 $R_{i2}(R_{i0})$, 忠诚意愿沿曲线向上移动至 Y_{i2} , 此时教师的忠诚意愿仍然为负,这表明教师由于负合并情绪导致的忠诚度下降无法以相同程度的正合并情绪来弥补。若情绪由 R_{i1} 向右移动至 R_{i2}' , 忠诚意愿仍为负。情绪只有由 R_{i1} 向右移动至曲线和情绪轴的交点 R_{i2}'' 时,忠诚意愿才开始回到中性,亦即,只有当情绪由 R_{i1} 向右移动至大于 R_{i2}'' 的区域,忠诚意愿才能为正。

由上述分析可知,高校若想对失去忠诚的教师进行忠诚补救,其补救力度应使教师合并情绪曲线向右移至情绪轴交点 R_{i2}'' 靠右的区域,才能够使教师重新趋于忠诚。

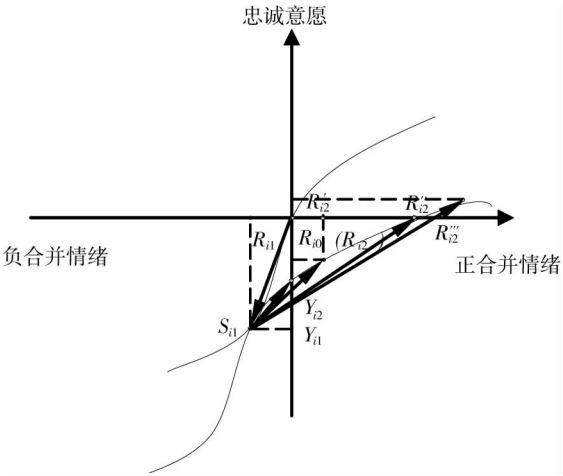


图 1 合并情绪先负后正模拟图

2.3 合并情绪先正后负

持续正合并情绪使教师的忠诚度显著上升,但在人事改革中,高校很难使教师的合并情绪维持在持续正向的状态。当教师处在正向忠诚意愿时,由于某些特殊情况迫使高校必须调整教师的薪酬结构,并且该次调整不能使教师因收益而获得正向合并情绪,在这种情况下,了解教师所能接受的薪酬调整底线是高校亟待解决的问题。如图2、图3所示,教师由于涉他偏好进行第一次对比后,其参考点移动至 S_{i1} 。

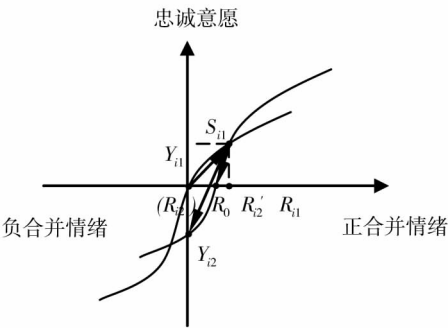


图2 合并情绪先正后负(和<0)模拟图

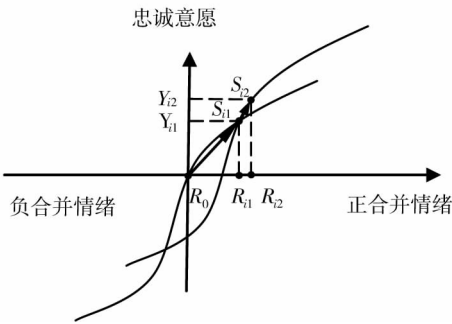


图3 合并情绪先正后负(和=0)模拟图

由于高校的薪酬调整无法使教师因收益获得正向合并情绪,此时的薪酬调整将出现合并情绪为负及零两种情况,图2和图3分别模拟了这两种情况。如图2所示,高校的薪酬调整使教师的合并情绪为负,若高校的调整力度使教师的合并情绪回到中性,即情绪由 R_{i1} 向左移动至 R_{i2} (R_{i0}),忠诚意愿沿曲线迅速向下移动至 Y_{i2} ,此时教师的忠诚意愿为负,这表明同等程度的正合并情绪只能导致忠诚意愿较小的上升,但同等程度的负合并情绪却致使忠诚意愿大幅下降。当情绪由 R_{i1} 向左移动至曲线和情绪轴的交点 R_{i2}' 时,其忠诚意愿保持在中性状态,若情绪只由 R_{i1} 向左移动至大于 R_{i2}' 的区域,其忠诚意愿将维持在正向水平。如图3所示,高校的薪酬调整使合并情绪为0,由式(3)可知此时教师的合并情绪 R_{ix} 将有一个很小的正向增量 θ ,情绪由 R_{i0} 向右移动至 R_{i2} ,忠诚意愿沿曲线向上移动至 Y_{i2} ,该次对比完成后,教师的参考点移动至 S_{i2} 。

由上述分析可知,高校在进行无法使青年教师的收益获得正合并情绪的薪酬调整时,应该充分估测当前状态下青年教师所能够接受的薪酬底线,并使薪酬调整区域不低于青年教师所能够接受的薪酬底线,以最大限度地使青年教师保持忠诚。因此,若无法使青年教师在收益上产生正合并情绪,那么,能使青年教师在两次对比中均感受公平不失为一个良策。

3 结语

根据模型分析,青年教师在薪酬激励中的涉他偏好情绪所引发的负情绪影响客观存在,但地方高校属于非盈利组织,因经费受限难以处于行业薪酬的优势地位,因而,薪酬激励中要尽量满足青年教师涉他偏好合并情绪的正向影响来提升忠诚度。然而,上述研究发现,薪酬激励中合并情绪的动态变化不能从根本上满足青年教师的发展诉求。地方高校在依靠薪酬激励的同时,只有通过促进青年教师职业发展并辅之以情感激励与过程激励来带动其价值诉求的实现,才能使高校青年教师有持续的正向情绪体验,从而忠诚于地方高校的发展。

参考文献:

[1] 郭心毅,蒲勇健,刘飞宇.基于涉他偏好理论的员工激励机制设计[J].软科学,2009,23(12):104-107.
[2] Fehr E, Schmidt K M. A theory of fairness, competition, and cooperation[M]. University of Munich, Department of Economics, 1998,114(5):817-868.
[3] 郑亚楠,周庭锐.基于展望理论的情绪驱动忠诚的动态机制研究[J].软科学,2010,24(1):121-125.

(责任编辑 王小飞)