

# 价值预期与价值赋予： 高校教师劳动关系的匹配博弈模型

李志峰, 张柯

(武汉理工大学 法学与人文社会学院, 湖北 武汉 430070)

**摘要:** 在市场化转型时期, 高校教师劳动关系的深层逻辑是不同价值间的博弈。价值预期体现为劳动主体在意识层面对价值回报的判断与预估; 价值赋予表现为制度对劳动过程的支持程度。基于劳动价值论与制度价值论, 对人、劳动价值与制度之间的关系进行深入剖析, 以价值赋予与价值预期为纵横坐标, 构建基于价值博弈的高校教师劳动关系博弈模型。从模型中发现, 高校教师劳动关系有4种基本类型关系: 高价值预期与高价值赋予; 高价值预期与低价值赋予; 低价值预期与高价值赋予; 低价值预期与低价值赋予。通过质性访谈检验发现: 当人、劳动价值与制度之间的关系相互协调时, 以高价值预期与高价值赋予为代表的“双高”类型是劳动关系中的最优博弈类型; 反之, 则可能出现劳动关系的稳定性缺陷。这由此反映出“人与制度”的伴生性问题。因此, 建立高校教师和谐劳动关系需要强化人、劳动价值与制度之间的内在共生逻辑, 以及扭转价值失序局面, 从而回归价值理性, 提升价值赋予与价值预期的适配性。

**关键词:** 高校教师; 劳动关系; 价值预期; 价值赋予; 稀缺性资源; 博弈困境

**中图分类号:** G451.1 **文献标识码:** A **文章编号:** 2095-8129(2024)01-0111-10

**基金项目:** 国家社会科学基金“十三五”规划2019年度教育学一般课题“新时代高校教师劳动关系的市场化转型及其和谐治理研究”(BIA190208), 项目负责人: 李志峰; 中央高校基本科研业务费资助项目“价值预期与价值赋予: 高校教师劳动关系的匹配博弈及其治理”(225213002), 项目负责人: 张柯。

**作者简介:** 李志峰, 教育学博士, 武汉理工大学法学与人文社会学院教授; 张柯, 武汉理工大学法学与人文社会学院硕士研究生。

在市场化转型时期, 高校教师劳动关系日趋复杂, 由此产生了矛盾冲突。高校教师劳动关系矛盾冲突的本质是价值冲突。高校和教师之间的价值关系是劳动关系稳定的关键。高校和教师之间的价值关系反映了主客体之间的价值关系, 即作为个体的价值预期和作为组织的价值赋予之间的关系。“价值预期”反映着个人明显的价值倾向, 通过一系列劳动生产活动对价值回报产生意识层面的判断与预估。价值的创造过程受到一定历史阶段制度的影响, 即“制度是价值的源泉”<sup>[1]</sup>。因此, “价值赋予”的主体属于广义上的关于价值的“制度规定”<sup>[2]</sup>。本质上, 高校教师劳动关系是通过

学术劳动将教师个体的价值和组织的价值联系在一起。《资本论》开篇就提出, 价值是由劳动创造的<sup>[3]51</sup>。教师的学术劳动创造价值, 价值的体现需要组织的制度支持。当高校教师的价值预期与高校的价值赋予无法发起博弈时, 劳动关系的稳定性就会被打破, 矛盾冲突由此产生。因此, 达成高校教师的价值预期与高校的价值赋予的适配, 也就成为实现劳动关系和谐稳定, 以及解决劳动关系矛盾冲突的关键。

关于高校教师劳动关系的研究主要集中在3个方面。一是高校教师劳动关系内涵的研究。既有研究从高校教师劳动关系管理中的

法律与行政适用性及相关实施路径等方面进行分析,认为在学术劳动力市场化转型的现实背景下,高校教师劳动关系存在着多样性、市场性、文化性、契约性以及不稳定性等特点<sup>[4-5]</sup>。这拓展了高校劳动关系的内涵和研究范畴。二是高校教师劳动关系的历史变迁研究<sup>[6-8]</sup>。既有研究从历史制度主义视角,以我国重大历史节点为划分依据,发现我国高校教师劳动关系正在从计划管理走向多元开放。三是高校教师劳动关系的矛盾与冲突研究<sup>[9]</sup>。既有研究主要探讨了聘任制度背景下教师岗位不分、评价标准单一等问题所带来的矛盾与冲突<sup>[10-11]</sup>。从既有不多的相关文献中发现,大部分有深度的研究专注于理论层面分析,实证研究较少,对本体性问题的质性分析付之阙如,忽视了高校和教师作为不同权利主体,在先验条件上有着一致或相悖的价值诉求。因此,高校教师劳动关系中“为何博弈”和“如何博弈”就成为值得进一步探讨的问题。本研究从“价值预期”与“价值赋予”的匹配博弈视角出发,通过构建理论分析模型,结合国内24位高校教师访谈样本,对高校教师劳动关系的动态变化进行分析,以期提供和谐治理方案。

## 一、理论基础与模型

### (一)劳动价值论

马克思主义政治经济学虽然建立在“斯密-李嘉图”的理论基础之上,但在劳动价值论研究方面,却是前所未有的理论突破。马克思劳动价值论探讨了作为商品的基本属性,即商品的二重性,指出了商品“使用价值”与“交换价值”的区别,并由此提出了具体劳动和抽象劳动的二重性思想。马克思认为价值是凝结在商品中的无差别的人类劳动,由抽象性的劳动所凝结<sup>[3]64-65</sup>。既然价值体现为一种人类劳动,高校教师作为具有较高知识水平的学术劳动者,通过其抽象劳动(体力与脑力的消耗)产生出学术职业价值。在高校教师劳动关系中,教师既是教学与科研劳动的实践主体,也是高校价值创造主体。高校教师的劳动不是机械劳

动,而是知识性劳动,即教师拥有着强烈的成就动机和自身驱动性,能够在从事学术型劳动过程中产生不同的价值取向和价值预期。已有研究发现,促进高校教师的教学动机与热情的关键因素是保持良好的劳动关系<sup>[12-13]</sup>。因此,教学动机和热情等内在心理活动与劳动关系具有同频共振的内在联系。本研究认为“心理活动”是高校教师在学术职业发展过程中产生的心理拉扯,积极的心理活动表现为高度的组织认同感与成就感,消极的心理活动表现为显著的挫折感与挣扎感。由于活动本身具有劳动的基本属性,我们把心理活动看成一种心理劳动。

### (二)制度价值论

社会制度价值是学者长期关注的重要议题。美国的制度学者没有囿于欧洲制度经济学的影响,纷纷指出制度对社会的重要作用<sup>[14]</sup>。在制度价值论中,社会制度是价值的源泉,劳动或劳动技术等是表现价值的手段,即通过劳动创造的价值必须依赖于制度。“人是制度中的人。”<sup>[2]</sup>这句话反映了个体作为社会活动的主要参与者,不管是有意识的还是无意识的,都要融入社会结构框架中这一事实。正是个体的社会属性不同,才导致了劳动分工的不同,同时体现了人的差别性和历史性。制度价值论提出了资源的“稀缺性”这一核心概念,并认为这种稀缺性,又是为群体的内在逻辑所认可,这种逻辑认可,外化为社会制度<sup>[1]</sup>。资源可以划分为自然资源和社会资源。自然资源是相对稀缺的和非排他性的,获得即可实现满足。社会资源是绝对稀缺的,需要通过不断地竞争才能排他地占有。因此,社会资源的稀缺性是制度价值论的热议话题。高校教师劳动关系是由多主体共存所构成的社会关系生态网络。除教师外,高校是另一个核心权利主体。高校教师劳动价值的彰显需要以制度为媒介,通过制度设计,在排他性竞争中获得社会资源的稀缺性满足,包括职称、绩效、资历等。当社会资源的稀缺性满足教师的价值需要时,教师与高校之间就会建立起和谐的关系,从

而进一步巩固劳动关系。具体如图 1 所示。

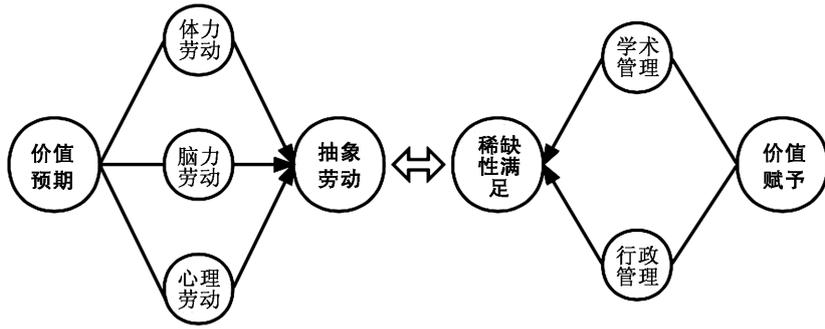


图 1 高校教师劳动关系的内部价值博弈

### (三)理论模型构建

劳动价值论与制度价值论的核心区别在于人与制度孰先孰后。人与制度分属不同的权利主体，拥有各自的概念体系，因此，二者不是在同一水平方向上博弈，而是在不同的维度上分庭抗礼。教师的价值预期是教师基于对自身与外界环境的研判而作出的内部反应，即教师根据体力劳动、脑力劳动和心理劳动来衡量自身创造的价值；教师的价值赋予是制度价值论中“社会资源”与“个体”交互作用的体现。因此，根据劳动价值论与制度价值论的含义，笔者构建出高校教师劳动关系价值博弈理论模型。笔者预判人与制度可能会根据不同的价值量，组合成不同的博弈类型。所以，在理论模型基础之上，笔者结合现实调查情况进一步补充理论模型，从而形成高校教师劳动关系博弈模型。具体如图 2 所示。

### (四)访谈设计

本研究依托“新时代高校教师劳动关系的市场化转型及其和谐治理研究”问卷，筛选出

有接受访谈意愿的教师，于 2022 年 1 月至 3 月对全国各地的 24 名高校教师进行深入访谈，并对部分教师进行了多次跟踪访谈。访谈对象的主要信息包括年龄、任职院校类别、学科背景、任职地区及职称状态等。具体见表 1 所示。访谈内容主要涉及劳动关系问题。访谈通过电话语音和书面回答相结合的方式，根据访谈提纲，适当调整细节问题，采用半结构式的深度访谈，回收语音转换文字的字数超过 29 万字，每位教师访谈时长均超过 50 分钟。

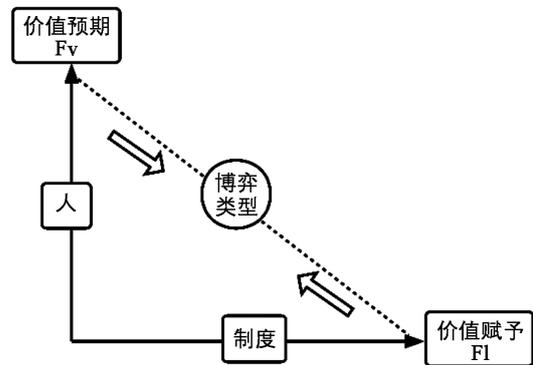


图 2 高校教师劳动关系博弈理论模型

表 1 被访教师信息

编号	年龄	任职院校类别	学科背景	任职地区	职称状态
P01	56 岁及以上	“双一流”建设高校	经济学	上海	教授
P02	56 岁及以上	一般本科	法学	湖北	教授
P03	31~35 岁	一流学科建设高校	工学	陕西	讲师
P04	31~35 岁	“双一流”建设高校	农学	北京	副教授
P05	41~45 岁	“双一流”建设高校	工学	陕西	副教授
P06	41~45 岁	一般本科	医学	广东	副教授
P07	41~45 岁	“双一流”建设高校	法学	福建	教授
P08	56 岁及以上	“双一流”建设高校	工学	上海	教授
P09	56 岁及以上	一般本科	工学	上海	副教授
P10	56 岁及以上	“双一流”建设高校	经济学	黑龙江	教授

续表

编号	年龄	任职院校类别	学科背景	任职地区	职称状态
P11	56岁及以上	“双一流”建设高校	管理学	甘肃	副教授
P12	56岁及以上	“双一流”建设高校	工学	上海	教授
P13	41~45岁	一般本科	历史学	广西	教授
P14	41~45岁	“双一流”建设高校	理学	辽宁	副教授
P15	36~40岁	“双一流”建设高校	管理学	北京	副教授
P16	36~40岁	“双一流”建设高校	工学	北京	副教授
P17	36~40岁	一般本科	教育学	江苏	讲师
P18	36~40岁	“双一流”建设高校	工学	湖北	教授
P19	36~40岁	一般本科	工学	广西	教授
P20	31~35岁	“双一流”建设高校	工学	广东	教授
P21	56岁及以上	“双一流”建设高校	工学	江苏	教授
P22	41~45岁	一般本科	理学	重庆	教授
P23	56岁及以上	“双一流”建设高校	工学	广东	教授
P24	36~40岁	“双一流”建设高校	理学	广东	教授

## 二、高校教师劳动关系博弈类型:基于理论与访谈的视角

劳动价值论与制度价值论为高校教师劳动关系博弈提供了基本的理论分析框架,集中表现为、劳动价值与制度之间的内部作用关系,并确立了人与制度相互决定的理论基础。价值预期与价值赋予被设定为两个博弈维度,既承载着人与制度的集中价值矛盾,将内隐的抽象概念通过“价值”外化出来,又通过价值本身的高低属性组合成4种不同的博弈类型,即高价值预期与高价值赋予、高价值预期与低价值赋予、低价值预期与高价值赋予、低价值预期与低价值赋予。这4种类型构成了高校教师

劳动关系博弈中的基本向度:高价值预期反映着教师个体主动投入到学术劳动生产中,面对压力与挫折能够通过发挥积极的心理活动(如高度的组织认同感、成就感、价值感等)进行调节,继而期待获得高价值回报;低价值预期则与之相反;高价值赋予体现为成果产出、过程和评审等各项管理制度都遵循学术逻辑,全方位保护教师的教学科研活动并给予教师高价值回报;低价值赋予则与之相反。因此,高校教师劳动关系博弈有4个关键要素。具体如表2所示。价值预期与价值赋予是一对博弈概念,根据二者价值高低不同,可归纳出4种博弈类型,其共同构成了高校教师劳动关系博弈矩阵。具体如表3所示。

表2 高校教师劳动关系博弈的4个关键要素

要素构成	概念界定
高价值预期	教师主动参与学术劳动生产,发挥积极心理活动,取得高价值成果,并期待高价值回报
低价值预期	教师被动参与学术劳动生产,缺乏积极心理活动,取得价值成果较低,不期待高价值回报
高价值赋予	学校对教师的学术工作进行价值评价并给予高价值回报
低价值赋予	学校对教师的学术工作进行价值评价并给予低价值回报

表3 高校教师劳动关系博弈矩阵

博弈困境	教师		
	高价值预期	低价值预期	
高校	高价值赋予	5,5	0,8
	低价值赋予	8,0	3,3

注:表中数字是对价值高低的赋值并无实际意义,表征了价值博弈的抽象运算。

### (一)高价值预期与高价值赋予

高价值预期与高价值赋予的组合构成高

校教师劳动关系的第1种博弈类型。假设当教师选择高价值预期时,付出的劳动能够获得5个单位的收益量,此时,若高校选择高价值赋予,经过教师同等付出的价值转换,就同样能够获得5个单位的价值收益。这是促进集体和个体发展的最佳选择。

高价值预期呈现出教师以个人的心理劳动积极调节制度限度的特点。高校教师从事

的是知识密集型职业,绩效主义下的大量刚性计划占据了教师的许多时间,因此,大多数教师被认为是在“学术界失眠”<sup>[15]</sup>。对有高价值预期的教师来说,现实的工作压力是可以自我调控的。随着教龄的增长与职业的发展,教师个人的成就动机成为消解工作压力的来源,同时对学校归属感的增强进一步转化为内部认同,从而呈现出高度的“感情承诺”。能否认定为过度劳动,其标准在于教师是否有主动性。个体的价值选择决定了制度与人的先后性问题。因此,高价值预期的教师认为制度是服务于个人能力发展的工具,人与制度应该相互促进才能使学术工作焕发生机。

高价值赋予体现出平台优势,加大了高校社会资源投入。平台优势包括高校优势与学科优势。高校和学科依托强有力的平台,可以产生制度上的拉力,为教师提供科研经费、设备、身份认同等保障,同时具有一定的工具合理性和学术上的逻辑性。一方面,高校人才引进政策的完善程度与流动要素息息相关。在“帽子”称号仍盛行的当下,青年教师初入高校

没有职称与长聘身份保障,难以确保科研产出。因此,青年教师需要凭借高校赋予的“光环效应”打通学术壁垒。另一方面,学科之间的差异为教师带来截然不同的收益和成就感。通常情况下,理工科项目基金额度远超人文社科项目金额,项目中各项资金分配易量化,由此理工科项目教师更容易获得高价值成果,实现高价值的制度回报。

高价值预期与高价值赋予的博弈是良性学术生态系统的反映。在被访谈的教师中,共有6名教师认为高校教师劳动关系表现出高价值预期与高价值赋予状态。具体如表4所示。与之对应的是积极心理活动与稀缺性满足之间的相互博弈。教师与高校在高位价值博弈上承担着最大的成本收益风险。如果个体选择高价值投入,那么就要承担一半以上的失败概率,这意味着一方有可能面临博弈失败而遭受巨大损失的后果。因此,这一博弈类型中的人与制度必定有着共同且正向的发展目标,以集体利益代替个人利益实现博弈模型的稳定。

表4 高校教师劳动关系博弈类型与访谈内容(1)

高价值预期(积极心理活动)	高价值赋予(稀缺性满足)
“我认为没有压力。我们生来就是为了自我价值的实现,一步一步往上,自己已适应了”(P01)	“学校暂时先给我一个预聘正高职称,以便申请更多的项目,同时学校对我的考核要求也是按照正高来要求的”(P20)
“教师劳动是一个主动劳动过程。也就是说,教师会根据自己的状况教学,大概率不会出现过度劳动这类现象”(P10)	“工科院校关于公平是做得非常好的。其实,我们的收入很大程度上是和平台有关,和我们的努力有时显得没那么紧密”(P10)
“我觉得这种劳动关系的转型是市场经济的必然结果,应该正视它,同时提高自己的素质和行为能力来适应这个发展趋势”(P16)	“一个是我们的技术领先程度高,另一个是我们面向范围较广。无论是行业合作还是专业研究,都会给我带来成就感”(P12)

## (二)高价值预期与低价值赋予

高价值预期与低价值赋予的组合构成高校教师劳动关系的第2种博弈类型,它代表了一种普遍且不平等的博弈现象。假设教师选择高价值预期而高校选择了低价值赋予,那么教师的劳动付出就得不到同等回报,此时得到的收益量为0,而高校用最少付出成为劳动关系中的最大赢家,最终收益量等于最高收益减去最低成本,赋值为8个收益量。因此,该博弈类型极易损害教师一方利益,从而引发高校教

师劳动关系冲突。

高价值预期意味着教师要加大劳动投入来抵抗现实工作压力。高校教师在劳动关系转型期间,往往伴随着科研任务累积增长、管理标准日趋刚性等工作压力,管理者、教学人员和科研人员都奋力行驶在高校发展的“快车道”<sup>[16]</sup>上。初入职场并期待在33~45岁的学术产出黄金期大有作为的青年教师,往往会主动选择通过自身努力化解工作压力,如减少休息和家庭事务投入的时间来增加工作时间,这

成为青年教师的普遍做法。另外,高价值预期教师还将“精神福利”作为评判职业发展状态的主要指标。相关研究指出,高校教师收入低于其他知识密集型行业收入,并且与其他相关行业形成了巨大的薪资差距,体现出高校教师在社会收入与社会身份上不匹配的尴尬局面<sup>[17]</sup>。因此,多名受访者认为高校教师只是在经济上稍高于低收入阶层,更多是通过精神上的满足来替代价值补偿。

低价值赋予意味着教师受制于行政逻辑而导致实质公平的缺失。学术治理始终遵循着公平逻辑,以便保护科研成果再生产与构建良好的学术生态系统。但是,学术评价体系的科学性往往受制于人为操作,中国社会传统的人情关系时时影响着评价标准。本研究的1名受访者作为年轻一代的大学教师,对违背学术公平的现实困境进行了反思,并由此引发了对

职业和事业的思考。另外,在高校治理的圈层结构中,形式上行政力量与学术力量分庭抗礼,但实质上以量化考核为客观标准的行政逻辑在一定程度上主导了高校的发展与规划。行政力量自上而下向学术组织传递,难以给予高价值期待的教师以高价值的回报,反而以低价值回报代替。

价值相悖带来的后果是在高校教师劳动关系中教师的价值期待落空。在访谈的教师中,共有6名教师认为高校教师劳动关系表现出高价值预期与低价值赋予状态。教师承担着最大成本付出与最小收益叠加的后果,沦为高校中的“知识工人”。这种失败的博弈类型在现实中是较为普遍的现象,因为在自然属性上组织比个人拥有更大的制度权威性与政策解释权,教师意见易被行政压力所掩盖。

表5 高校教师劳动关系博弈类型与访谈内容(2)

高价值预期(劳动投入递增)	低价值赋予(学术资源稀缺)
“我们单位到了周末、寒暑假都是副高、正高教授在加班加点,所以有时候确实会感觉压力比较大”(P19)	“不是发表在好刊物上的文章都是质量非常高的,同行是可以看得出来文章好与不好的,并不是说你发在高层次的刊物上面的文章,就一定是一好文章”(P02)
“我做了很多年老师,在给本科生上课之前,头天晚上还是睡不着觉,因为我觉得上课非常神圣,我很享受这个过程”(P07)	“现在所谓的‘教代会’,行政力量在里面太强大了,‘教代会’上几乎没有普通教师说话的机会”(P18)
“我的成就感更多是来源于教书育人的使命和社会的认可。我是公共管理学科下的应急管理专业,在疫情形势下,应急管理这几年被提得特别多”(P15)	“我们老师本身是想把精力投入到教学和科研一线的,但是很大一部分时间都投在各种各样的表格填写上,这些工作很多是面子工程,不利于真正科研和教学工作的开展”(P19)

### (三)低价值预期与高价值赋予

低价值预期与高价值赋予的组合构成高校教师劳动关系的第3种博弈类型,是以教师选择低价值预期为前提,即教师希望通过尽可能少的努力来满足个人最大利益。假设高校提供高价值赋予,教师的预期目标达成,那么就能够获得8个单位的收益量,但高校就要承担此类博弈过程的最大损失,最终收益量为0。理论上,这一博弈类型对教师来说具有绝对优势,但极具不稳定性,因为在下一轮博弈时高校会发现“背叛受骗”<sup>[18]</sup>,从而撤回资源投入,所以教师所具有的博弈优势可能是短暂的。

低价值预期表示教师被动地参与到学术

劳动生产中。低价值预期受访者表示,能力方面的要求成为其劳动关系稳定性的重要因素之一。大学治理理念决定了高校教师在劳动关系中拥有一定的话语权与最低保障权益,即使在绩效主义主导的管理模式中,也能保留一定的柔性措施。与之相比,企业的刚性管理让受访者表示难以适应。这是因为:一方面,高校教师扎根于教学科研领域多年,形成了思维惯性,其专项能力发展被限制在纵深通道内,弱化了教师与社会岗位的现实联系;另一方面,消极的心理劳动巩固了教师与高校的劳动关系,低价值预期使教师担心脱离了目前的劳动关系会造成一定的物质损耗,即机会成本的丧失。

高价值赋予意味着高校提供了教师所需要的社会资源。教师群体就像游牧部落,依水草而居,大多时候被动适应要多于主动选择。一方面,学术劳动力市场中人力资源形成相互竞争状态,稀缺的编制岗位成为教师最关心的问题;另一方面,在高校教师劳动关系市场化转型时期,高校引入了追求量化考核的企业管理模式<sup>[19]</sup>,高校会根据教师的绩效实际完成情况,灵活调整方向,为教师提供一定的宽容度。

第3种博弈类型与第2种博弈类型在性质上是相同的,即同属于高位价值与低位价值之

间的博弈。但是,二者运行机制却截然不同,区别在于第一轮博弈失败的信息传达到下一轮博弈当中后,反馈顺序存在明显差异:第3种博弈类型是自上而下传递,即由组织下达到个人;第2种博弈类型是自下而上传递,即由个人反馈到组织。因此,高校博弈失利后更能轻松地扭转局面,而作为博弈中的个体无法占据绝对利益。受访者中,共有6名教师认为高校教师劳动关系表现出低价值预期与高价值赋予的状态,大都表现出对未来职业规划的消极态度。

表6 高校教师劳动关系博弈类型与访谈内容(3)

低价值预期(劳动投入走低)	高价值赋予(资源基本满足)
“在整个学校里我所在的学院相比其他学院发展是比较差的,所以在这种弱势学院里老师很容易‘混’,而且‘混’的也不会太差”(P05)	“虽然有考核指标要求,但是真正考核的时候,总是会有各种各样的口子”(P09)
“因为企业不像高校,可能高校做得好与不好,都能够生存,但是企业对人的要求可能会更高”(P04)	“我副高职称有20多年了,工作还是比较稳定的,教师有个编制,还有各种福利待遇”(P11)
“我觉得社会上对高校教师的要求还是比较高的。事实上,就怕我们的能力有限,达不到社会的要求”(P13)	“一般学校不会开除你,或者逼着你辞职,学校终止劳动关系的前提是自己工作能力真不行”(P14)

#### (四)低价值预期与低价值赋予

低价值预期与低价值赋予的组合构成高校教师劳动关系的第4种博弈类型。假设教师选择低价值预期,而高校也同样提供低价值赋予,那么最终双方都能够获得3个单位的收益量。这在本质上达到了一种平衡——双方都选择最小付出来获得保底收益。理论上的最优解却是现实中最大的博弈困境,劳动关系中的“双低类型”会导致学术生态的恶性循环。

低价值预期表现为消极心理活动的叠加效应。低价值预期的教师对组织的依附程度以及在学术界形成的累积优势共同构成了消极心理劳动,即教师甘于停滞在当前的境遇中,不考虑进一步的职业发展。教师作为劳动关系的主体会反复衡量流动的代价。心理成本的博弈来源于高校教师职业发展与精神压力的双重作用<sup>[20]</sup>。职业逆境或高压劳动的比重增加会提升教师的心理成本。受访者认为心理成本与劳动关系满意度是呈负向变化趋势的。

低价值赋予体现为行政稀缺性资源的供给错位。“双一流”建设高校中由国家主导实

施的重大科技教育政策在一定程度上助推了本就激烈的“人才争夺战”,而人才的快速流动进一步加剧了教师与高校之间劳动关系的紧张状态,“双一流”建设高校由原来的“弱手段”转向一种“强手段”<sup>[21]</sup>。非“双一流”建设高校在这种激烈的人才竞争中处于劣势,先天的供给不足与后天的竞争弱势限制了一般本科高校的层级跃迁。受访者认为盲目追求政策执行力度而忽视学校自身的发展水平,降低了教师的组织文化认同感。

价值预期与价值赋予均呈负向变化趋势,体现出外部控制下的教师学术和职业发展自主权的降低。在访谈的教师中,共有5名教师认为高校教师劳动关系表现出低价值预期与低价值赋予状态。具体如表6所示。教师消极的心理活动与高校匮乏的行政资源反映了博弈双方最低投入程度,即没有损失的前提是低价值的付出。这虽然能够取得短暂的经济效益,但经过多轮低位博弈后,双方就会丧失对对方的信任,合作的可能性也会随之消失。因此,这一博弈类型中的人与制度势必会走向貌合神离的劳动关系状态。

表 7 高校教师劳动关系博弈类型与访谈内容(4)

低价值预期(消极心理活动)	低价值赋予(资源性缺乏)
“我任职于医科院校,主要以教学为主,好好上课、培养学生,基本上就是我的主要任务。学校给我的工资基本上能够达到当地的平均收入,低一点儿也是可以接受的”(P06)	“我们学校预聘长聘制门槛很高。并不是每所学校都是‘双一流’中的‘985’或‘211’学校,还有很多普通高校。如果采取这个政策的话,根本就没人去申请啊。大多数老师还是想做一份普通的工作”(P06)
“从我个人角度讲,我这个工作年限,收入相对都稳定了,用个时髦的词叫‘躺平’”(P21)	“我有的同学就是在做博士后,他的目标其实也就是想留校工作。他发现他们实验室,30个博士后,95%都是留不下的”(P03)
“如果离职的话,自己心理上要承受一定压力,因为毕竟要接触一些新的人和事,每个单位实际上都有一些指标任务,而且还要建立一些新的人际关系”(P22)	“对教师来说,职业生涯只有30年或者40年,这几十年中如果都在经历高校教师劳动关系的变革,或者一直处在这种长聘预聘或者临时用工的制度环境中,对个体而言,肯定有很大的不确定性”(P17)

### 三、基于价值关系的高校教师劳动关系匹配博弈类型

高校教师劳动关系状态本质上取决于不同利益相关者内部价值的此消彼长与不同利益相关者之间关系的和谐程度。从高校微观管理机制来看,劳动关系既是维系人与制度动态平衡的重要纽带,又是打破人与制度动态平衡的关键要素。从整个学术共同体的角度来看,劳动关系既代表着学术共同体的权利与和谐,又促进了学术的交融与合作。基于高校教师劳动关系的此消彼长与不同利益相关者之间的博弈,笔者构建出4种高校教师劳动关系博弈类型。具体如图3所示。图3模型的内在逻辑是遵循劳动价值论与制度价值论的核心

观点,其建构路径的科学性体现在两个方面。一是以理论为研究起点,构建基础的高校教师劳动关系博弈理论模型。具体如图2所示。“人与制度”作为二维模型中的主要因素,集中反映了价值预期与价值赋予的先验存在关系,即相互依存,一方以另一方的存在为前提。二是以现状为研究支点,进一步丰富基础理论模型,对单向的价值匹配关系进行变式。通过与24位高校教师的深度访谈,笔者进一步细化价值预期与价值赋予的属性,使之形成具有正负方向的作用力,并在现实的基础上构建三维模型。人与制度之间的博弈过程充斥着劳动价值的升降,由此呈现出人、劳动价值与制度的四象限结构。在高校教师劳动关系博弈模型的观照下,高校教师劳动价值博弈呈现几个逻辑。

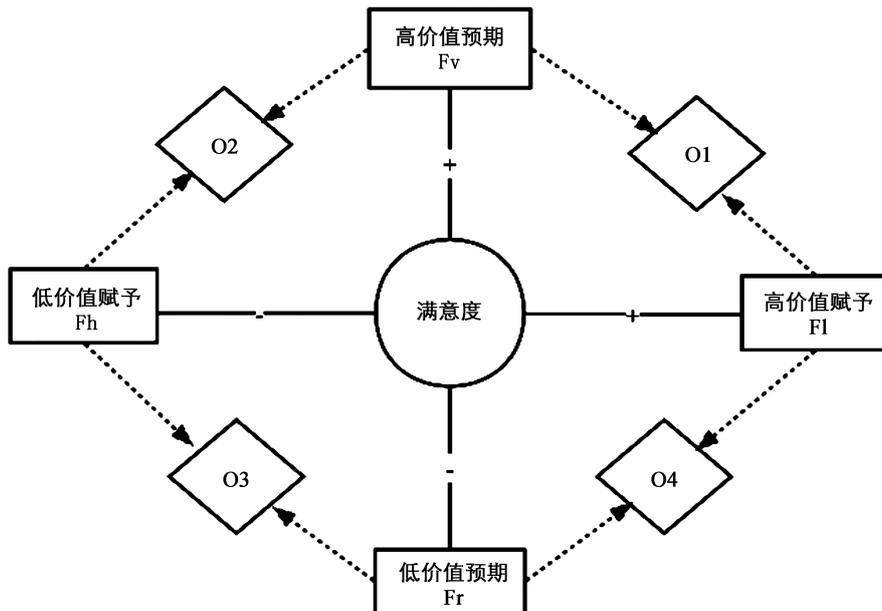


图 3 高校教师劳动关系博弈模型

### (一) 高校教师劳动关系本质上源于4类价值的博弈与妥协

在高校教师劳动关系的博弈下,本研究共得出4种差异性博弈类型,出现了4类价值的博弈,这4类价值共同影响了高校教师劳动关系的形态。当4类价值处于严重不平衡状态时,高校教师劳动关系是混乱、失序的;当4类价值处于相对平衡状态时,高校教师劳动关系是有序、和谐的。对不同利益相关者来说,失序或有序都有可能产生最大的利益价值。但是,从国家建设世界一流大学目标来看,适度有序的高校教师劳动关系能够促进学术生产力焕发生机。个体的价值预期包含了内在向度的丰富性与完整性,是自我关怀能力的彰显,高校的价值赋予决定了政策的制定与实施,进而影响学术价值的发挥。从本质上看,高校教师劳动关系建构的过程也是4种价值进行博弈与妥协的过程,反映了人与制度在信念、工作、价值、环境等方面的复杂关系。

### (二) 高校教师劳动关系博弈中的“双高”格局是最优策略

根据贝叶斯纳什均衡结论,双向合作是数学上相对最佳策略之一<sup>[22]</sup>。因此,在高校教师劳动关系博弈模型中,如图3所示,存在一个最佳的博弈均衡点:O1。通过上述访谈分析,以高价值预期与高价值赋予为代表的“双高”类型是劳动关系中的最优博弈:强关系的共振效应。从本质上看,教师主体的内发性动机是维持劳动关系的心理基础,高校的形式与内在支持是上层建筑,当两个作用力充分发挥作用时,能够产生正方向上的“姿态对话”<sup>[23]</sup>,从而参与到积极的博弈过程中。因此,强关系的产生需要主体力量的势均力敌。这要求任意一方不能以他方的意志为转移,在行政力量主导教师管理工作的同时,要让教师的学术声望、职业理想和职业地位等优势不断累积并能够与之抗衡。其中,回归价值理性和学术公平的制度约束是重要的实践路径。从学术公平视角来看,一方面,高校要通过制度设计让渡学术权。例如,校领导集体的人员构成要合理分布到各院系,明确事务性工作的分工与合作,限制行政主体权僭越等。另一方面,高校要全程保护学术成果产出。例如:使老中青教师人员

比例搭配合理,以产生最优的团队效应;扩大论文评审专家团体,提高评审过程中的公开透明度;等等。

### (三) 高校教师劳动关系博弈困境是“人与制度”关系的伴生性问题

通过对博弈后果的分析,价值预期与价值赋予的冲突产生了高校教师劳动关系的博弈困境:不同主体往往会陷入对自己有利的价值选择泥潭中,最终导致“双低”类型的产生。因此,这一困境的底层逻辑是“人与制度”关系的伴生性问题。由于高校与教师的价值选择是在一种紧张环境下进行的非透明决策过程<sup>[24]</sup>,并不存在一种既定的价值控制,即人决定制度抑或制度决定人。当教师不确定管理体制的发展走向时,学术追求的内在动机和外部竞争压力便交织在一起,从而形成强大的文化武器<sup>[25]</sup>,使得价值预期的内在调节功能更加偏向被动模式。当高校忽视教师专业发展而着重发展效益时,低价值赋予更容易造成教师制度内化的困难或者教师对制度的不认同。所以,平衡人与制度的关系、打破人与制度沟通的屏障成为破解高校教师劳动关系困境的关键<sup>[26]</sup>。具体而言,高校要扭转价值失序的局面,就要从“制度硬治理”和“道德软治理”两个层面共同推进学术治理体系现代化,从而建立和谐高校劳动关系。一方面,高校要秉持大学治理理念,为教师营造自由、自治的学术职业发展环境,使学术生态中的个体保持活力与理性,形成和谐的学术共同体<sup>[27]</sup>;另一方面,高校教师要树立客观且独立的制度解读意识,将专业科学运用到实际情境中,帮助自身进行合理的制度内化与转换,从而形成人与制度之间的体谅模式。

#### 参考文献:

- [1] 徐晋. 稀缺二元性与制度价值论:后古典经济学范式的理论架构[J]. 当代经济科学, 2016(1): 1-12, 124.
- [2] 朱宝清, 徐晋, 王菲. 论“价值创造”与“价值赋予”:基于制度价值论的解释[J]. 河北经贸大学学报, 2022(3): 9-19.
- [3] 卡尔·马克思. 资本论:第1卷[M]. 纪念版. 中共中央马克思恩格斯列宁斯大林著作编译局, 译. 北京:人民出版社, 2018.
- [4] 张树剑. 劳动合同法对高校人事用工制度的影响与对策[J]. 国家教育行政学院学报, 2009(2): 66-70.
- [5] 李志峰, 罗桂. 新时代我国高校教师劳动关系:权利失衡与多层治理[J]. 教育学报, 2019(3): 58-64.
- [6] 周光礼, 彭静雯. 从身份授予到契约管理:我国公立高校教

- 师劳动制度变迁的法律透视[J]. 高等教育研究, 2007(10):37-42.
- [7] 朱军文, 马春梅, 李燕超. 从打破“铁饭碗”到重建“终身制”:研究型大学教师聘用改革的悖论与反思[J]. 高等教育研究, 2017(5):21-25.
- [8] 李志峰, 罗桂. 高校教师劳动关系变迁的深层结构与治理逻辑:基于1978年来的政策文本分析[J]. 复旦教育论坛, 2019(4):96-102.
- [9] 张金丹, 李志峰. 新时代高校教师劳动关系:既有矛盾与和谐治理[J]. 黑龙江高教研究, 2022(6):24-30.
- [10] 郭为禄, 刘恋. 论高校教师聘任程序法制化[J]. 教师教育研究, 2008(5):14-18.
- [11] 段肖阳. 高校教师教学评价的范式转向:基于第四代评价理论的分析[J]. 教师教育学报, 2021(6):83-89.
- [12] 林燕芳, 王占军. 大学教师实现“卓越教学”的动力机制探寻:基于期望价值理论的视角[J]. 山东高等教育, 2019(5):63-69.
- [13] 刘津升, 梁红静. 高校教师教学激励机制存在问题及对策研究[J]. 江苏科技信息, 2021(3):31-33.
- [14] 盖伊·彼得斯 B. 政治科学中的制度理论:新制度主义[M]. 3版. 王向民, 段红伟, 译. 上海:上海人民出版社, 2016:133.
- [15] 任美娜, 刘林平. “在学术界失眠”:行政逻辑和高校青年教师的时间压力[J]. 中国青年研究, 2021(8):14-21, 35.
- [16] VOSTAL F. Academic life in the fast lane:the experience of time and speed in British academia[J]. Time & Society, 2015, 24(1):71-95.
- [17] 钱大益, 王维才, 隋延力. 对学术梯队建设的思考[J]. 中国高教研究 2004(2):54-56.
- [18] 罗伯特·阿克塞尔罗德. 合作的进化[M]. 修订本. 吴坚忠, 译. 上海:上海人民出版社, 2016:54.
- [19] 张金丹. 我国高校教师劳动关系的历史脉络、现实问题与理演进路[J]. 教师教育学报, 2023(5):52-59.
- [20] 李志峰, 魏迪. 高校教师流动的微观决策机制:基于“四力模型”的解释[J]. 高等教育研究, 2018(7):39-45.
- [21] 杨银. 论教师教育情感的“内卷化”危机与破解[J]. 教师教育研究, 2022(4):7-13.
- [22] 吴冠军. 科研诚信与学术声誉:基于政治哲学与博弈论的思考[J]. 华东师范大学学报(教育科学版), 2020(7):75-86.
- [23] 王慧莉, 崔中良. 符号互动论思想下的具身认知研究[J]. 外国语文, 2018(1):88-95.
- [24] ROSS D. Classical game theory, socialization and the rationalization of conventions[J]. Topoi, 2008, 27:57-72.
- [25] 韩双森, 谢静. 学术身份的概念重构及其对学术行为的影响:基于学术擂台赛框架的研究[J]. 中国高教研究, 2023(3):56-62.
- [26] GUIASU S. Three ancient problems solved by using the game theory logic based on the Shapley value [J]. Synthese, 2011, 181:65-79.
- [27] 廖伟, 王照莹. 学术型教师教育者的身份建构[J]. 教师教育学报, 2021(4):65-73.

## Value Expectation and Value Endowment: A Matching Game Model of Labor Relations for University Teachers

LI Zhifeng, ZHANG Ke

(School of Law and Humanities, Wuhan University of Technology, Wuhan 430070, China)

**Abstract:** In the period of market-oriented transformation, the underlying logic of labor relations for university teachers involves a game of different values. Value expectation is reflected in the judgment and estimation of value return at the level of labor subjects' consciousness, while value endowment represents the degree of institutional support for the labor process. Based on the labor theory of value and the institutional theory of value, this paper deeply analyzes the relationship between individuals, labor value, and institutions. It constructs a game model of labor relations for university teachers based on value games, with value endowment and value expectation as the horizontal and vertical coordinates. The model reveals four basic quadrant relationships in the labor relations of university teachers: high value expectation and high value endowment; high value expectation and low value endowment; low value expectation and high value endowment; low value expectation and low value endowment. Through qualitative interviews, it is found that when the relationship between individuals, labor value, and institutions is mutually coordinated, the “double high” model represented by high value expectation and high value endowment is the optimal game model in labor relations. Conversely, there may be stability defects in labor relations, highlighting the coexistence problem of “individuals and institutions.” Therefore, establishing harmonious labor relations for university teachers requires strengthening the inherent symbiotic logic between individuals, labor value, and institutions, reversing the disorder of value, returning to the rationality of value, and then improving the adaptability of value endowment and value expectation.

**Key words:** university teachers; labor relations; value expectation; value endowment; scarce resources; game dilemma

责任编辑 邱香华