

任务清晰度、相对获得感与高校教师的注意力分配

郑崇明, 徐望来

(海南大学 政治与公共管理学院, 海南 海口 570228)

[摘要] 任务的清晰度与回报效价决定了个体的注意力分配机制, 人们往往更倾向于接受那些任务清晰且回报力度相对较高的任务。这一分析框架解释了高校教师的激励机制与行为逻辑。在现行高校制度环境下, 高校教师面临着教学、科研与社会服务等多重任务。尽管教学产出模糊, 但超课时量的回报吸引了科研能力相对欠缺的教师的注意力。科研产出的指标压力与多重回报构成了中青年教师最为重要的激励。社会服务的短平快收益则备受具有一定社会影响力的教师的欢迎。

[关键词] 任务清晰度; 相对获得感; 注意力分配; 激励; 高校教师

[中图分类号] G 446

[文献标识码] A

[文章编号] 1671-6493 (2018) 01-0021-10

一 引言

高等院校承担着培养高级专门人才、发展科学技术文化、促进社会主义现代化建设的重大任务。提高教育质量是高等教育发展的核心任务, 是建设高等教育强国的基本要求^①。这些目标的达成最终都依托一线的高校教师来完成。因此, 如何设置有效的激励机制来提高高校教师的教学、科研与服务社会的积极性成为高校面临的重要任务, 而这一问题一直没能得到很好的解决。激励机制设置的前提是要弄清楚高校教师的基本需求及其工作意愿。作为社会个体, 高校教师的职业特性在本质上并不能将其“经济人”的属性剥离开来, 尤其是在市场经济环境的浸淫下, 道德的光环不断被消解, 名与利成为高校教师行动逻辑的起点。高校教师为什么关注这个问题? 不关注那个问题? 他们的注意力是怎么分配的? 有哪些因素影响了高校教师注意力资源的分配? 为了回答这一问题, 本文从任务的清晰度和回报力度两个维度建构了个体行为的激励模型, 并将高校教师的日常行为置身于不同的激励类

型之中, 进而解释了高校教师的注意力分配逻辑。对这一问题的回答有助于改善高校教师的激励设置, 提高其工作的积极性和主动性。

二 分析框架

注意力被认为是生物体内决定一个特定刺激的效用的过程或条件^[1]。在卡尼曼看来, 注意力是一种有限的资源被用来分配对不同刺激做出的反应^[2]。对理性的个体而言, 有限理性决定了个体必须依据相应的机制来分配其注意力并对日常工作作出相应的安排。心理学、经济学、管理学、组织学、社会学等学科都对注意力做出了相应研究并取得了较为丰富的成果。本文主要从经济学的角度探讨注意力分配。在约翰·劳罗斯提出了注意力经济学概念^[3]的基础上, 哈贝尔更加关注注意力如何分配才更加有效率^[4]。沿着这一思路, 李志昌探讨了信息资源与注意力资源之间的关系^[5]; 汪丁丁则强调注意力在个人选择空间里的配置方式, 并试图在社会博弈的框架内讨论个体的理性选择行为的收益问题^[6]。经济学将注意力作为稀缺资源, 寻

[收稿日期] 2017-11-28

[基金项目] 海南省高等学校教育教学改革研究项目“高校教师教学激励与保障机制研究”(Hnjg2017-13); 海南大学教育教学改革研究项目“高校教师教学激励与保障机制研究”(hdjy1723)。

[作者简介] 郑崇明(1978—), 男, 四川内江人, 海南大学政治与公共管理学院副教授, 硕士生导师, 主要研究方向为组织激励。

^① 国家中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年). http://www.gov.cn/jrzq/2010-07/29/content_1667143.htm.

求给定约束条件下的最优产出,而作为理性的个体则将按照这一逻辑分配其注意力资源。

根据练宏的总结,经济学意义上的注意力研究一共有四个分支。一是时间偏好研究,其关心的人们为什么会有时间偏好,为什么总是倾向于把未来效用折现到当前使用,为什么不把未来效用看得比当前效用更重要;二是组织经济研究,其研究问题是人们常常面临多任务的组织环境,多任务环境如何影响人们的注意力分配;三是行为经济学的研究,它把注意力看作是激励过程的产物,强调外界激励对注意力分配的影响;四是神经元经济学,其主要关注的是自上而下的大脑活动、思维状态和决策特征^[7]。总的来说,经济学意义上的注意力分配研究的核心是激励问题,强调如何通过好的激励设计,更好地引导有效的注意力分配,包括激励合同、资产配置和工作设计等^[8]。

我们把上述四个分支的思路整合起来的基本逻辑是:有限理性的个体或组织在多重任务的约束下,基于理性计算而恰当分配时间,并将注意力集中在那些能为其带来最大收益的任务上。因此,越是能带来收益的任务越能吸引个体或组织的注意力,反之,其注意力则越分散。以此思路为基础,我们从任务的清晰度与回报的效用两个维度来分析激励的强弱。如表 1 所示。

表 1 任务、回报与激励的强弱

回报的效用	
任务的清晰 + 效用高 (强激励)	清晰 + 效用低 (弱激励)
清晰度的模糊 + 效用高 (强激励)	模糊 + 效用低 (无激励)

其中,任务的清晰度是指任务能否被观察,其完成情况能否被测量。效用的回报可以从两个方面来理解,一是回报的及时性,即回报在多长时间之内能够兑现;二是回报力度,即实际回报与预期回报之间的效价。通过排列组合,可以推演出以下八种激励类型。

(一) 任务清晰,回报及时,回报力度大的工作对教师的激励越强。高校教师外出授课就是这一情形。高校教师外出授课时间一般为 120 分钟左

右,授课完成即可获得相应的酬金,不同职称不同知名度的教师酬金各不相同。根据笔者的观察,在《中央和国家机关培训费管理办法》出台之前,某 985 高校的一名教授的报酬基本都在 5 000 元以上。即便现在对高校教师的讲课酬金做出了限定,但讲课这种短平快的方式所带来的激励也非常大。而市场行为的讲座授课不受此类限制,“比如金融管理类稍有名气点的教授,参加一些企业的培训或者讲座,可能半天上万。”^①

(二) 任务清晰,回报及时,但回报力度小的工作对教师的激励较弱。比如教师参加一场英语四六级的监考报酬是 300 元,但这种报酬对教师来说是可有可无。大多专业教师都不大愿意做这种工作,责任大,回报小。即便被叫上了,也是出于同事关系的工作支持,而不是为了监考报酬。通过对近年某高校四六级监考名单的梳理发现,监考人员主要由年轻教师、行政人员和辅导员构成。某学院教务部门为了安排每年两次的英语四六级监考,采取了轮换制的方式,即按顺序来安排监考人员。

(三) 任务清晰,回报不及时,但回报力度大的工作对教师的激励较强。高校教师的横向课题任务清晰,回报周期相对较长,一般需要 2 年左右的时间,但与纵向课题经费相比,横向课题的回报相当可观。项目负责人自不必说,参与人也能获得一定数量的劳务报酬。为了规避回报不及时的情况,不少课题负责人往往在签署合同是要求项目经费第一次支付不少于总经费的 80%。即便后面 20% 的经费拿不到也无所谓。

(四) 任务清晰,回报不及时,回报力度小的工作基本无激励。此类工作充其量算是友情赞助。

(五) 任务模糊,回报及时,且回报力度大的工作对教师的激励非最强。通俗地讲,不费力就可以赚到大钱的事情谁都乐意,但这毕竟是天上掉馅饼的事情,现实生活中很少有这样的情况发生。

(六) 任务模糊,回报及时,回报的力度小的工作对教师的激励较弱。教师的教学工作是这一类型的代表。教学是一项非常模糊的任务。根据笔者对所在高校的观察,该校的教学评价指标并不能真

① 高校负责人:院士讲课半天 3000 元不算高. http://edu.ifeng.com/gaokao/news/detail_2014_01/07/32790276_0.shtml.

实地反映教师的授课质量。教师教学评价的方式大致包括四个方面,一是学生的到课率,二是学生期末对教师教学效果的打分,三是教学督导对教师教学的抽查,四是完成基本的教学工作量。教学回报虽然及时,即按月发放薪酬,但回报的力度非常小,并且只有超课时量的课时才给予额外的报酬。经费充裕的学院如经济与管理学院教授职称的教师超课时报酬能达到150元/课时,而经费较差学院的教师超课时量才70元/课时。

(七)任务模糊,回报不及时,回报力度大的工作对教师的激励较弱。比如学校的未来五年计划的对教师而言更多的是一种口号,虽然看得见,但摸不着。尽管学校实力的增强有助于提升教师的社会地位等潜在收益,但对于未来的不确定性,仍然难以激励教师努力工作。

(八)任务模糊,回报不及时,回报力度小的工作,相当于吃力不讨好对教师基本无激励。

三 高校教师多重任务的行为逻辑

以上分析框架表明,任务的清晰度、回报的及时性与回报的力度决定了高校教师工作激励程度的强弱,同时也决定了其在注意力的分配即日常工作的时间、精力和情感投入。此外,高校教师的日常行为方式还受到特定的制度安排和具体情境影响。由于高校教师大多具有事业编制的身份,其在学校的工作回报都非常及时。因此,我们主要从任务的清晰性和回报的力度两个方面来谈论高校教师的注意力分配。

如上所述,高校教师任务的多重性是由高校的基本功能决定的。人才培养、科学研究、服务社会、文化传承是当代大学的基本功能。教师是这四大功能的具体执行者。在制度安排上,人才培养与科学研究是教师所要承担的刚性任务,其完成的程度直接决定着教师的薪酬和晋升,而服务社会与文化传承则是柔性任务,并不是考核的必要指标。在这样的制度安排下,教学与科研成为高校教师的两大基本任务。教师如何在教学与科研方面分配注意力,取决于教学任务与科研任务的清晰性和回报力度。

尽管几乎所有的高校都声称将教学质量视为高校的生命,但教学效果却是一个难以测量的任务。确切地讲,教师的教学任务存着这形式上的清晰性

与实质上的模糊性。形式上的清晰性是指高校教师的教学活动必须遵循学校教学工作的规定。这些规定也是教务部门检查和评价教学活动的依据。格式化的教学活动亦即通常意义上讲的规定动作主要体现为各种形式意义上的表格。然而,教学效果最为重要的是其具有社会性的特点,这就使得其难以通过形式上和短期的量化指标反映出来。进一步讲,尽管不少高校都采取了评价主体多元化、教学督导、教学比赛等方式来评价教学效果,然而,由于学科的差异,指标设计的科学性、教学投入的分散性以及教学效果的不可预见性等方面的原因,使得教学效果不仅难以测量,而且测不准。此外,教师在教学活动中的时间、精力与感情投入也难以测量。总之,由于教学任务测量的模糊性、异化的量化指标,加上回报力度小,教师对教学的积极性普遍不高。此外,现行高校教学制度对教师教学任务的约束并不是严格意义上的契约关系。教师与高校签订的是形式意义上的合同,只要教师没有违背基本的师德师风、没有引发严重的教学事故,一般都不会被解聘。因此,完成基本的教学工作量成为大多数教师,尤其是能够通过科研、社会服务等其他高额回报就成为教师的首选。更为重要的是,教师的职称晋升关于教学的规定也仅仅是课时量的规定,比如某高校规定晋升教授的教学标准为:完成学校规定的教学工作量(每学年平均不少于200学时),其中每学年平均课堂授课时数不少于160学时。

研究假设1:教学产出模糊,回报力度小,教师从事教学工作的积极性不高。

与教学相比,科研不仅任务清晰,而且回报力度大。近年来,项目制的量化特征使得其在操作上具有非常明显的优势^[9]。高校科研就是典型的项目制运作逻辑。科研项目不仅给教师带来多重回报,并且非常可观。从经济回报上看,各类项目大多都能给予一定的经费资助,随着国家对科研经费的松绑,项目经费中较大部分可以直接用于劳务费,这是科研项目给教师带来的直接经济收益。在教师的职称晋升中,科研占有极大的权重,并且从数量和质量上都做出了明确的规定。因此,在完成相应的科研项目获得职称晋升后,随之带来的是相应职称的薪资。此外,科研项目的最终成果往往是通过一定论文、专著或报告的形式展现出来的,这意味着教师在学术界影响的提升,并在很大程度上

借助这一社会地位通过服务社会获得更多的收益。总的来说,教师可以通过科研获得经济、职称和社会等多重回报。

研究假设2:科研产出清晰,且回报力度大,教师更愿意从事科研工作。

通过高校教师两大基本任务的分析可以看出,高校教师重科研、轻教学是现行制度安排的必然结果。需要指出的是,教学的最终效果是以学生的未来发展来评价的,而学生的未来发展并不是某位教师的功劳。换言之,好的教学效果是众多教师共同努力的结果。类似于公共产品,产权的模糊性导致了搭便车的机会主义行为。而科研任务则不同,论文、专著等科研成果都具有“清晰”的产权边界。从经济学的角度来看,产权越清晰,激励就越大。教师的科研成果直接反映出该教师的学术成就与学术影响。尽管教学和科研都要投入大量的时间、精力和情感,但相较而言,科研所带来的相对获得感远远大于教学带来的获得感。从这个意义上讲,就不难理解为什么高校教师把注意力放在科研上,而不是教学上了。从教师的职称晋升来看,科研的要求远远高于教学要求,比如某高校规定人文社科类教师晋升教授的科研必备标准为:在省级以上专业刊物上以第一作者或通讯作者发表有较高学术价值的本专业论文不少于7篇(本校为第一完成单位),其中至少有4篇在国家级期刊或权威学术期刊上发表、1篇被SSCI、ISSHP、CSSCI收录;公开出版10万字以上有较高学术水平的本专业学术专著1部;或公开出版15万字以上有较高水平的本专业译著一部;或担任主编、副主编,主编国家部委规划教材1部,本人撰写5万字以上;或主编(第一主编)1部被多所高校正式采用为教材的教科书;(排名前4名)国家社会科学基金重点(大)项目;或参与(排名前2名)其它国家级科研项目;或主持2项以上省部级科研项目;或主持完成单项到校经费在10万元以上的横向项目1项;或主持完成累计到校经费在30万元以上的横向项目。

研究假设3:科研回报力度远远大于教学回报力度,与教学相比,教师更愿意从事科研工作。

此外,社会服务所带来的相对获得感也明显优于教学活动。一直以来,高校都是支撑国家和地方

经济社会发展的重要智库资源。地方性高校更是强调要立足地方,服务地方,充分发挥其在地方上的社会影响力。就高校教师而言,培训与咨询是其社会服务的重要任务。培训主要是为政府、企事业单位提供理论指导,咨询则直接为社会主体提供方案选择。如上所述,社会服务在评价与回报力度上都具有短平快的特征。这种强激励直接影响着教师的注意力分配。而文化传承这一职能的产出不论在时间上还是结果上都非常模糊,且回报力度的不可预见性非常大,难以对高校教师形成有效的激励。

研究假设4:社会服务回报远远大于科研教学回报,高校教师更愿意从事社会服务工作。

通过以上分析框架,结合高校教师的多重任务,我们可以得出一个初步的推论:高校教师面临着多重任务的压力,基于其“经济人”的追求自我效用最大化假定,任务越明确,回报效用越大的任务越能激发高校教师的积极性。激励的强弱直接决定了教师的注意力分配。具体地讲,高校教师的日常工作在总体上遵循了科研、社会服务、教学的注意力分配先后顺序逻辑。

四 分析与解释

为了进一步讨论上述理论推论与假设,笔者通过网络问卷的方式对87名高校教师的日常工作情况与工作意愿进行了调查。调查对象中,男性占47%,女性占53%;年龄分布上,30岁以上,五十岁以下的占76%;学历分布上,本科占12%,硕士占36%,博士占52%;在学科分布上,涵盖了12个大学科门类;在职称上,讲师占32%,副教授占47%,教授占21%。下面我们结合高校教师的调查数据,按照任务压力、回报力度与行为选择的逻辑对高校教师的注意力分配进行描述性分析。

从任务上看,高校教师承担着教学、科研与社会服务的多重任务,其中教学与科研是高校教师不可推卸的任务,社会服务是柔性任务。多重任务对教师形成了一定的工作压力,15%的教师感到压力非常大,55%的教师认为压力比较大,换言之,70%的教师认为压力大,如图1所示。

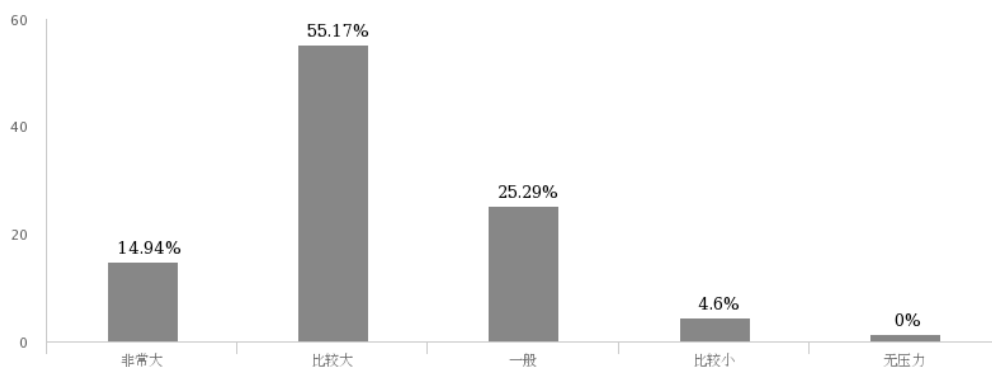


图 1 高校教师工作压力分布

不同的任务对教师的压力也不尽相同，作为刚性任务的教学和科研任务构成了高校教师的主要压力来源，其中职称评审与申报课题难的压力进一步

验证了科研压力是高校教师面临的压力，如图 2 所示。

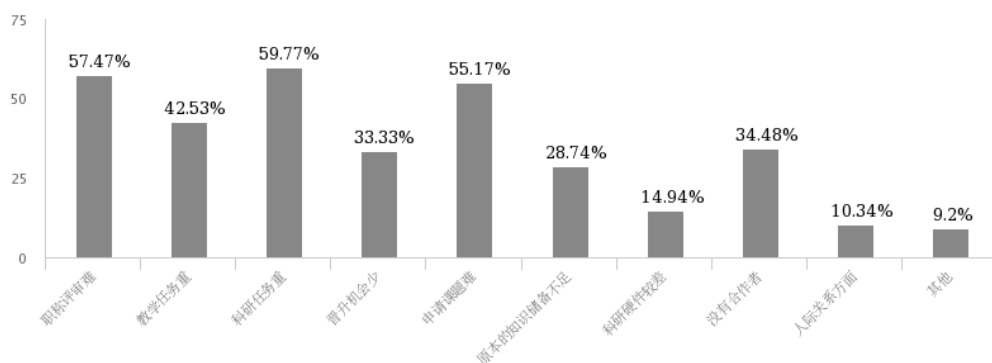


图 2 高校教师的工作压力来源

从教师的日常工作的时间分配来看，教学工作时间占用了其过半工作时间，科研其次，而社会服

务不到 6%。如图 3 所示。

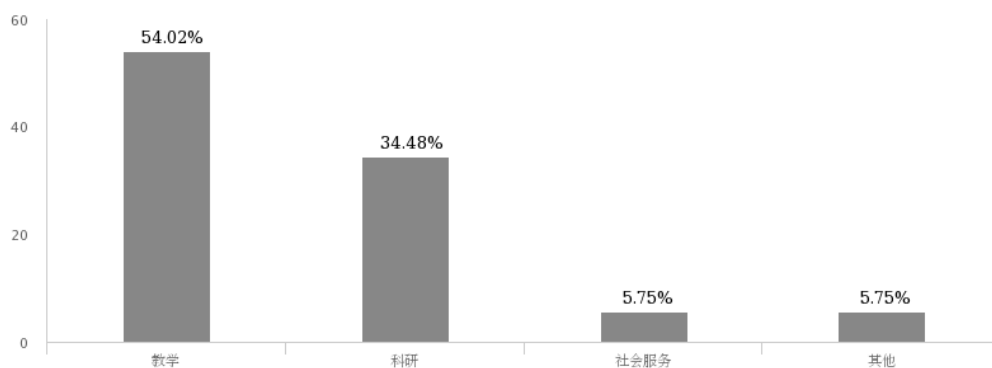


图 3 高校教师日常工作时间分配

从任务回报来看，50% 的高校教师认为教学回报大于科研回报，近 30% 的教师认为任务科研回

报大于教学回报，社会回报大于教学和科研回报的均不到 6%，如图 4 所示。

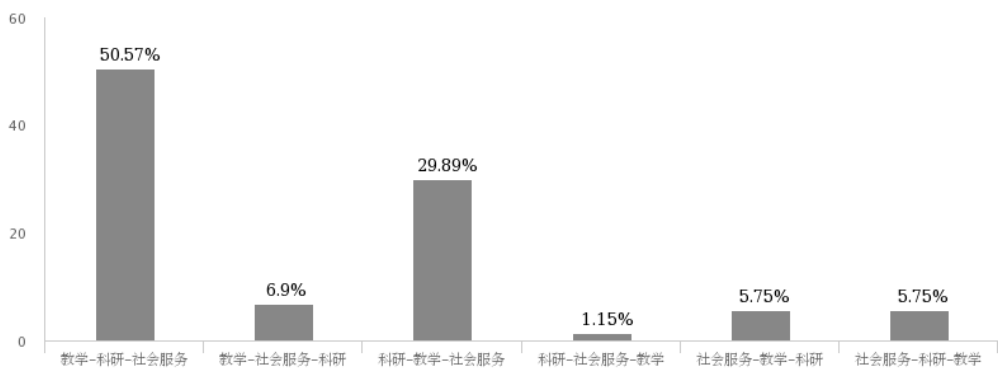


图 4 高校教师任务回报分布

高校教师日常工作的时间分配也反映了其除基本工资之外的收入来源，近 40% 的教师基本工资

外的收入为超课时量的报酬，如图 5 所示。

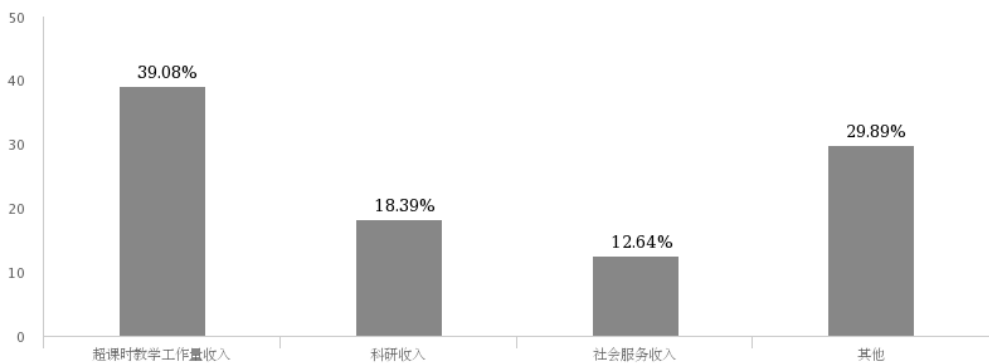


图 5 高校教师基本工资外的收入来源

在加入职称变量之后，近 60% 的教师的工资之外的收入来源于超课时量的报酬，75% 具有副高级职称的教师和 64% 具有教授职称的教师的基

本工资之外的首要来源于科研，高级职称的教师社会服务收入明显高于中级职称的社会服务收入，如图 6 所示。

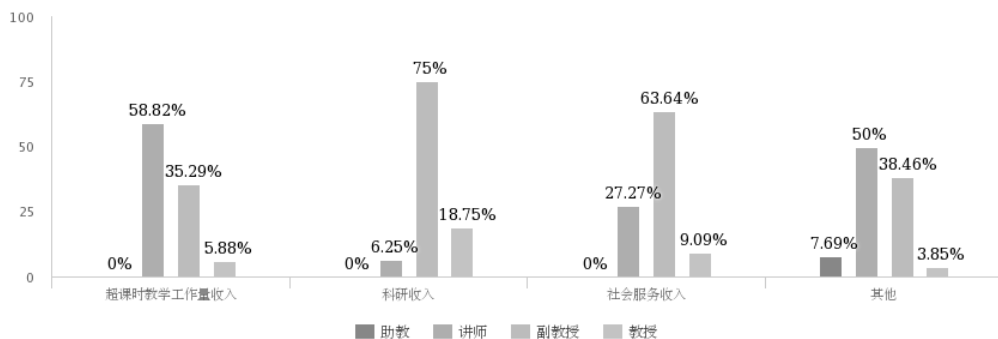


图 6 不同职称教师基本工资外的收入来源

从任务回报力度的大小看，37% 的教师认为教学回报大于科研回报，科研回报大于社会服务回报，同时也有 30% 的教师认为科研回报大于教学

回报，这表明教师更愿意将注意力放在教学和科研上，如图 7 所示。

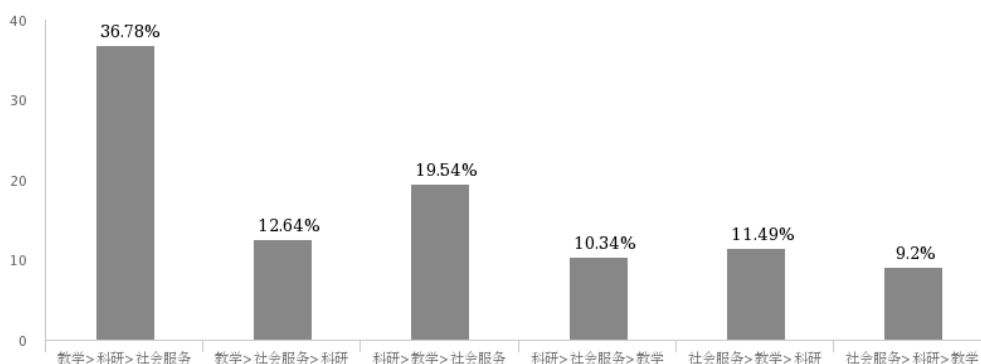


图7 任务回报力度大小排序

在引入职称变量后, 职称越低的教师越看重教学和科研回报, 职称越高的教师则更加看重科研和

社会服务的回报, 如图8所示。

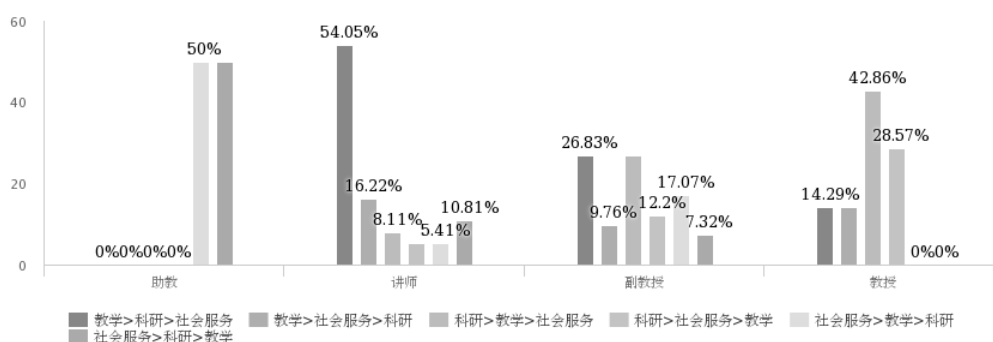


图8 高校教师的职称序列与注意力分配

回报力度的相对获得感构成了教师日常工作的激励, 从工作意愿来看, 48%的教师将教学放在

第一位, 37%的教师更愿意从事科研工作, 如图9所示。

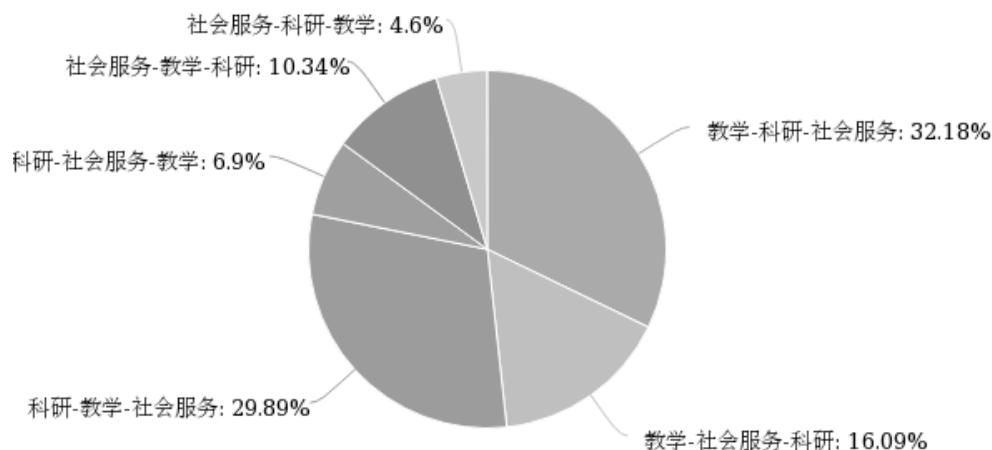


图9 高校教师工作意愿分布

高校教师日常工作的时间分配也验证了他们的工作回报与工作意愿, 54% 的教师将主要时间放在

了教学上, 34% 的教师将主要时间放在了科研任务上, 而社会服务不到 6%, 如图 10 所示。

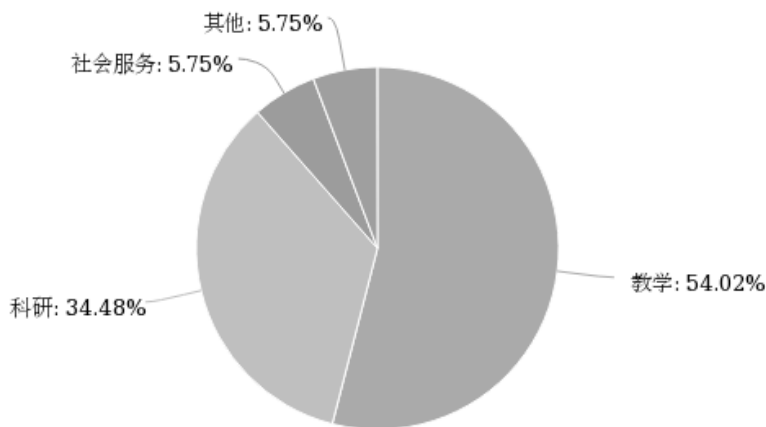


图 10 高校教师日常工作时间分配

从高教教师日常工作的时间分配 (jobcen) 的影响因素来看, 高校教师的基本工资外的收入 (othmaiin)、任务回报力度 (huibaolidu) 与工作意愿 (yysx) 等均显著通过检验。

研究假设 1 没有通过检验, 高校教师在教学上投入了大量的时间和精力, 同时也通过教学获得了较为丰厚的回报。可见, 尽管教学产出模糊, 但超课时量的量化回报在很大程度上激发了教师教学的积极性。教师所在二级学院对于超过规定课时量的部分课时, 按照职称标准制定相应的课酬, 比如某校经费较为充足经济管理学院副教授的超课时量报酬为 120 元/节。就教学课程而言, 大多教师新开课程需要投入较多的时间和精力之外, 那些熟悉的课程并不需要投入太多精力, 与科研项目申请与论文写作相比, 通过超课时量获得的报酬也较为容易。根据笔者的访谈资料显示, 上课专业户不在少数, 尤其年龄偏大的女教师比较突出, 有的一学期课时量高达 600 多课时量。超课时量多的教师年终税后能获得七八万元的报酬。从这个意义上讲, 不难理解为什么不少教师将注意力资源放在教学上。通过超课时量赚取报酬不仅无助于以保证教学质量, 甚至可能导致教学质量的下降。科研不仅是教师面临的刚性任务, 更关系到其职称晋升以及由此而带来的更多的经济和社会回报。科研回报的力度远远大于教学回报力度。轻教学重科研已是不争的事实。由此, 研究假设 2 通过检验。不少高校为通过教育部门的评估, 以期获得更多的教学资源, 如

一级学科硕士、博士点, 科研成为高校的主要任务之一。不少高校在科研方面都设置了高额的奖励, 学校甚至学院不仅会为获得国家基金项目的教师给予一定比例的配套经费支持, 而且对发表的不同等级的高质量论文也要给予高达十几万的奖励。对大多教师而言, 科研是晋升的硬指标, 是不可推卸的任务, 眼前的奖励与潜在的收益都使得教师把科研看的极为重要。有“帽子” (即主持国家级项目) 的教师在高校人才市场上更是增值不少。因此, 从回报力度与相对获得感而言, 教师更愿意从事科研工作而不是教学工作。研究假设 3 通过。社会服务虽然不是教师的刚性任务, 但其回报及时, 回报力度大的特点使得高校教师非常乐意接手各种社会服务。职称越高、影响力越大的教师越能获得社会服务的机会, 也更愿意从事社会服务工作, 比如获得国务院特殊津贴的教授在全省范围内的厅、市县干部做政策宣讲, 按照 2000 元/次来算, 一年下来有着不错的收入回报。此外, 通过社会服务, 还能进一步搜寻新的服务资源。研究假设 4 得到检验, 并在逻辑上有其自洽性。

五 结束语

高校教师是高校教学、科研、社会服务和文化传承的具体执行者。在多重任务下, 基于任务的清晰性和回报力度, 我们建构了一个关于高校教师行为的激励模型, 通过问卷数据的分析, 发现从回报的相对获得感来看, 高校教师的注意力主要集中在

教学和科研上。尽管教学产出模糊,但通过超课时量获得的报酬构成了教师将主要精力放在教学的激励机制。科研产出不仅是职称晋升的核心指标,而且回报丰厚且潜力巨大,教师将注意力放在科研上也是应有之义。此外,社会服务的短平快收益使得那些具有影响力的教师格外看重,这也对不少教师带来了潜在的影响效应。

总的来说,本文通过对教师日常工作安排的描述,从理论的角度和实证角度回答了高校教师的注意力分配,进而解释了高校教学质量堪忧的问题,这为研究如何提高高校教学质量提供了第一手材料,而这正是下一步所要开展的工作。需要指出的是,本文仅仅从高校教师的整体层面描述了教师注意力分配的影响因素,未能将高校教师分类分层进行深入讨论。高校教师群体间的注意力分配差异还需要进一步细化和解释。

[参考文献]

- [1] BERLYNE D E. ATTENTION – Historical and Philosophical Roots of Perception – Chapter 8 [J]. Historical & Philosophical Roots of Perception, 1974, 13 (2): 123 – 147.
- [2] KAHNEMAN D, BEN – ISHAI R, LOTAN M. Relation of a test of attention to road accidents. [J]. Journal of Applied Psychology, 1973, 58 (1): 113 – 115.
- [3] ROUSE J. The Economy of Attention [J]. English Education, 1990, 22 (2): 83 – 98.
- [4] GOLDBERGER M H. The Attention Economy and the Net [J]. First Monday, 1997, 2 (4).
- [5] 练宏. 注意力分配——基于跨学科视角的理论述评 [J]. 社会学研究, 2015 (4): 215 – 241.
- [6] HOLMSTROM B, MILGROM P. Multitask principal – agent analyses: Incentive contracts, asset ownership, and job design [J]. Journal of Law, Economics, & Organization, 1991 (7): 24 – 52.
- [7] 李志昌. 信息资源和注意力资源的关系——信息社会中的一个重要问题 [J]. 中国社会科学, 1998 (2): 106 – 116.
- [8] 汪丁丁. “注意力”的经济学描述 [J]. 经济研究, 2000 (10): 67 – 72.
- [9] 渠敬东. 项目制: 一种新的国家治理体制 [J]. 中国社会科学, 2012 (5): 113 – 130.

(责任编辑: 孙永泰)

Task Definition, Relative Perception of Reward and the Distribution of College Teachers' Attention

ZHENG Chong-ming, XU Wang-lai

(School of Politics and Public Administration, Hainan University, Haikou 570228, China)

Abstract: The definition and reward of task determine the individual attention distribution. People often prefer to accept those tasks that are comparatively clear and have relatively high returns. This paper explains the incentives and behavioral logic of college teachers. Under the current situation, college teachers have multiple tasks such as teaching, research and social services. Although the output of teaching is vague, the return on extra – curricular workload has attracted the attention of teachers who lack the research capacity. The pressure of research and multiple returns constitute the most important motivation for middle – aged and young teachers. At last, short – term benefits of social services are much welcomed for the teachers with some social influence.

Key words: task definition; relative perception of reward; attention distribution; incentive; college teachers