
上海党校系统教师工作满意度研究方略

南剑飞¹

(浦东行政学院, 上海 201210)

【摘要】: 以上海市党校/行政学院系统教师工作满意度为关注焦点, 从研究价值、研究现状、研究思路、重点难点、重要观点等方面, 对上海市党校系统教师工作满意度问题, 进行了初步探索性研究, 为后续研究奠定坚实基础。

【关键词】: 党校教师 工作满意度 研究方略 队伍建设 上海党校系统

【中图分类号】: D9 **【文献标识码】:** A

工作满意度是组织行为学研究的一大热点, 也是衡量组织的激励机制成功与否的重要标志。工作满意度作为组织成员或员工态度的表现形式, 对员工行为、团队行为及组织行为产生极其重要的影响。教师尤其是事业编制身份的教师, 是党校/行政学院的第一资源, 也是党校/行政学院各项事业科学发展、创新发展、永续发展的根本动力, 更是党和国家事业建设的一支重要力量。走进新时代, 以人民为中心的发展思想和高质量发展的时代使命, 越来越要求我们务必高度重视党校/行政学院教师工作满意度问题。这不仅事关党校事业主力军教师的自身发展, 事关党校服务对象——党政领导干部和广大人民群众尤其是党校直接服务的接收者——学员满意度高低, 从而最终直接或者间接影响党政领导干部、公务人员、事业人员等教育成效、党性修养、干事能力、服务水平、执政实绩。因此, 开展本研究, 意义重大。基于此, 以上海党校/行政学院系统教师工作满意度为关注焦点, 从研究价值、研究现状、研究思路、重点难点、重要观点等方面, 对上海党校/行政学院系统教师工作满意度问题, 进行了初步的探索性研究, 从而为后续更深入、更持续的调查研究、实证研究及对策研究奠定坚实基础。

1 研究党校教师工作满意度的重要价值

工作满意度是组织行为学研究的一大热点, 也是衡量组织的激励机制成功与否的重要标志。工作满意度作为组织的成员或员工态度的表现形式, 对员工行为、团队行为及组织行为产生极其重要的影响。研究发现: 工作满意度与员工工作疏远感、抱怨率、缺勤率、离职率呈显著负相关关系, 同时也与员工工作积极性、投入度、工作质量、组织业绩高度相关。企业如此, 事业单位如此, 党校系统亦如此。基于此, 我们认为: 开展本课题研究, 具有重要价值, 主要表现在以下两点。

1.1 实践价值

一是有利于系统诊断新时代上海党校/行政学院系统教师工作满意度, 激发党校改革发展活力及其创新转型动力; 二是有利于改进提升新时代上海党校系统教师工作满意度, 尽可能减少人才流失, 以稳定、加强和改进区县党校队伍建设; 三是有利于不断调动上海党校系统教师工作积极性、主动性与创造性, 持续改进上海党校系统教师工作质量绩效, 最终促进上海党校系统科学发展、和谐发展、又好又快发展以及可持续发展。

1.2 理论价值

¹基金项目: 上海市党校/行政学院系统 2015 年度课题阶段性研究成果。

一是有利于丰富和发展国内外现有教师工作满意度理论;二是有利于提炼和形成党校系统的教师工作满意度理论;三是有利于推进和深化新时代上海市党校系统领导科学、组织行为学、人力资源管理、经济管理 etc 学科理论。

2 党校教师工作满意度研究现状及不足

2.1 关于工作满意度的研究溯源

19 世纪初,泰勒提出的“高报酬能提高满意度”成为了“满意度”研究的发轫之作,它引领了工业革命之后颇为壮观的“满意度”研究大潮。接着,梅奥、勒特利斯特贝格尔和怀特海等对工作满意度进行实验研究提出了人际关系学说。该研究认为:员工是“社会人”;在工业组织中,员工情绪是提高劳动生产效率和满意度的决定因素,而不是工作条件。因此,企业组织想要有效提高劳动生产率,最重要的在于关心员工的社会和心理因素(主要指情感和情绪)。霍桑试验虽未提出满意度的概念,也没有提出测量工作满意度,但许多研究者普遍认为其开创了研究满意度的先河。事实上,真正对工作满意度进行最早研究是美国学者霍波克在其博士论文《工作满意度》中指出:工作满意度是一种心理状态整体性的单一概念,即员工对工作整体的满意程度,而非分成几个层面来表示。他认为工作满意度是指员工生理和心理对外界环境因素的满意感受,是员工对外界工作情景的主观反应。他运用瑟斯通量表对工作满意度进行了测评,提出工作单调、疲劳、领导方式和工作条件等会影响工作满意度,而且对工作情况的知觉态度远比工作的客观条件更重要。与此同时,徐联仓等人在当时改革开放和经济建设形势之下,开创了对工作满意度调查研究先河,研究报告发表在《光明日报》之后,引起了国内学者重视,被西方誉为“开创中国民意调查的先锋”,拉开了我国工作满意度研究的序幕。徐联仓认为:领导结构因素与下属工作满意度呈现“U”型的函数关系、领导对下属的体恤与其工作满意度呈现正相关关系。李子彪抽样调查了广州市区 260 名中学教师,52.7%的人认为待遇低影响了教师才能发挥。又如陈云英、孙绍邦、冯伯麟、陈卫旗、谢钢、诸葛伟民、李稚琳、周丽超、邱芬、魏文选、于辉、聂鹰、李非凡等。总体看,工作满意度主要集中在组织行为学与人力资源管理研究领域,工作满意度已经成为组织行为学领域中研究最为频繁的一个变量。但是,国内外教师工作满意度研究很少。同时,教师工作满意度研究仍沿用了企业管理中满意度的理论与研究方法,并未真正突出、体现教师工作满意度研究的自身特性。

2.2 关于工作满意度的概念内涵

纵观国内外学者研究成果,目前,工作满意度主要有三种定义:综合性的定义,期望差距性的定义和参考架构性的定义。学者们比较倾向一致认为:工作满意度是一种态度而不是行为,它既是对工作整体状况的态度或反应,也是对工作的不同方面(如工作种类、福利待遇、薪酬、工作任务、工作)的态度或反应。

2.3 关于工作满意度的影响因素

主要包括单一结构说和多成分结构说。前者认为工作满意度是一个单一结构即对工作总体上是满意还是不满意。一般会用“你是否喜欢你的工作”测项来进行提问。后者认为工作满意度是一个包含多种成分的结构,诸如对工作、上司、工资、工作环境等产生不满或满意的感受与评价。从不同构成面分别进行测量和评价满意度,有助于深入了解工作满意或不满意究竟在哪些方面。

2.4 关于工作满意度的测量工具

国外的测量工具有波特需求调查问卷、明尼苏达问卷、工作描述指数、工作诊断量、工作满意度问卷、盖洛普咨询公司测量问卷等。国内学者基本上借鉴西方成果,编制了中国特色的工作满意度调查问卷。

2.5 关于工作满意度的变量研究

主要分为前因变量和后果变量。前者指对工作满意度产生影响的变量,包括个人特征变量(人口统计变量、心理健康状况和自我实现)和环境变量(政府、社会、学校和工作本身、报酬和工作环境)。后者指工作满意度本身所产生的影响,包括个人反应变量(工作绩效、倦怠等)、组织反应变量(离职、缺勤等)和社会反应变量(职业幸福生活质量等)。

应当指出:上述研究,存在以下不足:一是毋庸置疑,近年来工作满意度理论的确给我国各类组织经营管理注入了新观念、新思维、新方法,也带来了新变化、新气象、新路子,但从许多组织实际看,有相当多的组织要么忽视工作满意度,要么走形式;要么行动不到位,要么缺乏可操作的或行之有效的具体方法。二是国内工作满意度研究主要聚焦企业员工满意度、高校及中小学教师工作满意度领域,但多停留在浅层次认知阶段,定性研究多,定量研究少,缺乏实证分析和现实针对性,创新性弱。三是国内有关党校系统教师满意尤其是教师工作满意度的研究文献和成果,目前,尚未发现。以中国知网为例,分别以篇名“党校教师满意”和“党校老师满意”的文献,截至2018年10月31日,检索结果显示为0。至于,立足于上海区域、开展党校系统教师工作满意度评价、改进及管理的专项研究,目前也尚未发现。但无疑这为本课题提供了研究机会和研究空间。

3 上海党校教师工作满意度的研究思路方法、重难点及主要观点

3.1 思路方法

当前创新转型不仅成为国人共识,也决定着中华民族前途命运(习近平语)。如何激发创新转型主体的活力与绩效,客观要求开展满意度调查。本课题聚焦上海党校系统教师工作满意度,以测评教师工作满意度、改进教师工作质量、提升教师工作绩效、促进上海党校系统科学发展、和谐发展及可持续发展为研究目的,以人力资源管理、组织行为与领导学、管理科学、技术经济学、心理学和教育学等学科为多元化研究视角,综合运用定性研究与定量研究、理论研究与实证分析、教师访谈与专家咨询、对比研究等研究方法,深入系统地探究上海党校系统教师工作满意度测评及改进问题。首先,由工作满意、工作满意度入手,简要阐述了工作满意度基本理论,从重要性、必要性、可能性三个方面提出了上海党校系统教师工作满意度问题;其次,立足于上海党校系统实际,直面全面深化改革和上海创新转型的最新背景,紧密结合上海党校系统教师工作的具体特性与改革发展要求,学习借鉴国内外先进经验,从党校教师(专职教师与兼职教师,但侧重专职教师)两个维度、党校系统两个层面(市委党校+各区党校)出发,在理论述评基础上,系统诊断上海党校系统教师工作满意度现状与问题;继而,从概念界定、影响因素、模型建立、体系方法、实证分析到改进对策等六方面,对上海党校系统教师工作满意度管理问题进行深入系统研究,为上海党校系统决策管理层及同类组织有效制定工作政策、提升工作绩效提供科学依据和重要参考。

3.2 重点难点

主要有三个方面:一是创新转型下上海党校系统教师工作满意度影响因素;二是创新转型下上海市党校系统教师工作满意度测评体系;三是创新转型下上海市党校系统教师工作满意度改进策略。

3.3 主要观点

一是党校教师尤其是事业编制身份的教师,是党校/行政学院的第一资源,也是党校/行政学院各项事业科学发展、创新发展、永续发展的根本动力,更是党和国家事业建设的一支重要力量。

二是队伍建设是党校事业发展的关键,党校队伍建设的重点是教师队伍建设,而党校教师队伍建设的核心是调动教师工作积极性、主动性和创造性,归根到底是党校如何赢得和提高教师满意度。新时代以人民为中心的根本发展思想及高质量发展的时代使命,客观要求上海党校系统加强队伍建设,提高教师满意度。

三是教师工作满意度,事关党校队伍建设成败,事关党校各项事业成败,事关改革发展成败。因此,上海党校系统开展教师工

作满意度研究,至关重要。开展党校教师满意度研究,必须立足实际,系统诊断其现状问题、影响因素、科学构建测评体系方法以及实证分析,为改进提供突破口。其中,影响因素分析、模型建立、测评体系、方法构建以及实证分析是本课题研究的重点和难点所在。

四是开展上海党校系统教师工作满意度研究,测评仅仅是手段,改进才是目的。当然,客观地讲,上海党校系统教师工作满意度改进工作是一项系统工程,涉及方方面面、诸多环节和部门。理念树立、领导重视、策略措施、制度保障、因校制宜、贵在行动、全员参与、协同联动、精准发力、持续改进,不可或缺。

参考文献:

- [1]习近平.在全国党校工作会议上的讲话[OL].求是网,2015-12-11.
- [2]中共中央关于加强和改进新形势下党校工作的意见[N].人民日报,2015-12-14.
- [3]南剑飞.员工满意度模型研究[J].世界标准化与质量管理,2004.
- [4]南剑飞.加油站员工满意度测评研究[J].石油库与加油站,2015,(4).
- [5]南剑飞.我国石油机械制造企业 ESD 模型研究[J].石油机械,2004,(11).
- [6]南剑飞.上海党校行政学院系统教师工作满意度研究[R].研究报告,2018.