

工作生活质量 追求教师工作与生活的和谐发展

孙钰华

(新疆师范大学教育科学学院, 乌鲁木齐 830054)

[摘要]本文综述了国内外有关“教师工作生活质量”概念的界定、内容、影响因素及提高途径的研究现状,分析并反思了研究的现状以及今后的发展趋势。

[关键词]教师;工作生活质量;和谐发展;人力资源

中图分类号:G451

文献标识码:A

文章编号:1003-7667(2008)04-0083-05

“工作生活质量”(Quality of Work Life, 简称QWL)是西方发达国家企业人力资源管理理论和实践长期发展的结果,在大力倡导以人为本、和谐发展的今天,这一问题更凸显出它的重要意义与价值。“工作生活质量运动”曾被认为是可能从根本上改变组织运转方式的新运动,受到各种组织、企业、机关与学校的广泛重视,推动了人与工作、人自身生活的不同方面的和谐发展。

一、QWL 提出的渊源及发展历程

QWL 的出现是人追求自身和谐的结果。人自身的和谐包括以下两个方面:一个是生命的存在,主要指生命实体及维持其存在的途径即工作,它既是人生存资料的来源,也是人生命价值的基本内容;另一个是生活质量,也可称为生存的质量。这两个方面相辅相成,共同构成了社会中人的存在,人类对两者和谐状态的追求有着漫长的历史。

追求和谐的第一阶段是追求人与工作的和谐。这种观点改变了工业经济初期资金重于一切的观点,人在工作生产中的作用开始得到重视。工业革命初期,社会经济的发展主要依托的是资本与能源的利用。19世纪上半期,一些先驱开始注意

到人在生产中的作用,罗伯特·欧文根据自己长期的观察,把工人称为“有声机器”,以示与无声机器的区别,认为“养好”人这一“有声机器”能获得更多的利益。19世纪下半期到20世纪初,弗雷德里克·泰勒的研究大大推进了人在生产中的作用。他提出我们要研究工人操作的动作,但也要“科学地挑选工人,并进行培训和教育,使之成长”,这说明他已经认识到了人在劳动中的作用,以及人作为另一种资源的潜力和可塑性。而同一时代的亨利·法约尔则把研究的关注点更多地放在了劳动者身上,他提出完成工作需要具备不同的能力,每一种能力都有基本的内涵,包括身体、智力、道德、一般文化、专业知识、经验六种要素,为此后的人力资源研究作了铺垫。乔治·埃尔顿·梅奥的霍桑实验将工作中的经济人观点转化为社会人,马斯洛的需要层次理论推动了激励理论的产生,引发了人们对劳动者社会、心理方面的关注。20世纪60年代,舒尔茨跳出了人在工作中作用的固有思维,提出了人力资本理论,主张对人力资本进行投资,不仅投资在生产所需要的培训上,也投资在医疗保健、工作环境等各个方面。

美国管理学者布莱克和英顿提出的管理风格

理论,进一步研究了工作效率与劳动者之间的关系。^[1]在这个阶段,人在工作中的作用跃升出来,逐渐成为工作的重要因素。在利润的驱动下,人与工作中其他因素的和谐问题得到了明确的认识。

追求和谐发展的第二阶段,是对劳动者自身工作与生活和谐的追求。对人在工作生产中作用的认识,引发了当时社会对劳动各方面情况的审视,其中包含了对劳动者的工作与生活质量的关注。一般认为,QWL起源于20世纪60年代英国的采矿业,后由美国的汽车工会首先提出这一概念,并很快被西方发达国家广泛接受。比较明确的记载是1960年受雇于通用汽车公司的布鲁斯通(Irving Bluestone)首次使用了QWL的概念,第一次允许工人决定他们的工作条件,其根本目的在于增加工人的生产力。

罗拉(Lawler)认为由于二战后工作环境的非人性化,很多研究者开始对QWL感兴趣,他们的研究包括工人稳定增长的教育水平、美国的财政问题对生产策略的影响等。有学者对自1973年至2002年的国内外关于QWL的研究进行了文献调查,发现从1973年到1979年,每年平均有12篇关于QWL的文章发表。1980年到1984年有26篇,1985年到1989年有54篇,1990年到1994年有42篇,1995年到2002年有44篇。^[2]理论研究繁荣的结果是1972年9月美国在纽约召开关于QWL的国际会议,成立了国际QWL委员会,并授权该委员会做进一步的研究,以及传播有关工作中精神健康的研究信息。自此出现了一批研究和从事这一工作的人。真正受到重视是以20世纪80年代初美国培训与发展协会(American Society of Training & Development,简称ASTD)成立QWL小组为标志。在这个阶段,人逐渐成为工作的主体,工作与生活都是人存在的客观因素,在追求高质量发展的引导下,人如何才能使工作与生活和谐发展成为时代的焦点话题。

二、工作生活质量(QWL)的内涵

(一)工作生活质量(QWL)

不同的组织因为追求的目标不同,对QWL的理解也存在差异。ASTD认为,QWL对于工作组织来讲是一个过程,它使该组织能让处于各个级别的

成员积极地参与、营造组织环境,塑造组织模式,产生组织成果。这个基本过程基于两个孪生的目标:提高组织效率和改善雇员工作生活质量。^[3]这个定义接受范围最广。

我国学者贾海薇提出了本土化的概念,认为“工作生活质量就是一个组织通过满足员工的物质与精神需要,促使员工更多地发挥创造力,增强责任感与主人翁精神,获取更高境界的满意感,从而实现组织目标高效的完成”。^[4]于静提出QWL是指工作环境与工作所有者之间的匹配程度。^[5]宋联可则认为,QWL是营造和谐氛围,促使员工与工作环境匹配,提高员工的工作热情和工作绩效,降低甚至消除工作给员工带来的负面影响,从而更好地实现组织目标和个人目标,最终实现组织和谐的过程。^[6]

综上所述,工作生活质量是将人本化思想融入企业管理之中,综合而全面地关注工作的各项因素,是为达到组织目标的高效完成,提高员工与组织的协调性,增强员工的归属感,趋向组织与员工双赢发展的努力过程。

(二)教师QWL

在界定教师QWL时,国内许多研究以调查研究为主,对QWL做概念性的界定,一部分是以原有的QWL研究为基础,一部分人用要素取代定义,还有的一部分就采用了字面理解,研究趋向于生活质量的研究。在本人所查阅到的文献中,学者王宏曾明确提出,教师QWL是指学校这一组织中所有的教师,通过与学校这种组织目标相适应的公开的交流渠道,有机会参与与其工作相关的决策,对其工作环境具有实质性影响,进而导致教师更多的参与感、更多的工作满意度和更少的精神压力。^[7]

我们认为,教师QWL就是为学校目标的高效完成,学校提高教师与学校的协调性,增强教师的归属感,趋向学校与教师双赢发展的努力过程。

三、QWL的评价指标体系

确定衡量工作与生活是否和谐的评价体系,是一个比较困难的问题。沃尔顿(Walton)认为以下八个方面可以体现员工的QWL:1.公平而充裕的报酬;2.安全而健康的工作环境;3.发挥和发展员

工能力的机会 ;4.职业未来能够持续发展与安全的机会 ;5.工作组织中的社交整体 ;6.组织中的规章制度 ;7.工作与家庭的平衡 ;8.工作生活的社会关联性。^[8]《国际社会经济学》杂志的视野更加开阔,评价指标体系包括四个一级指标,十五个二级指标,重点放在了获取工作的途径和工作本身的吸引力方面。四个一级指标分别是获取工作的途径,工作本身的吸引力,个体对工作的知觉、态度与反应,相关群体及其关系。^[9]图尔克特(Turcotte)提出了工作自身的特性、物理环境、心理环境和组织环境四个维度。^[10]瑟吉(M. Joseph Sirgy)和他的同事们开发了一种新的基于满意理论的QWL测量方法。^[11]而西肖尔(Seashore)提出,客观和稳定的工作条件可以解释40%的QWL,也可以解释一部分的行为,比如说旷工、疾病和没有效率的反应等,其他50%可以被解释为不稳定的个人因素,比如个性,也就是说QWL的测量既有相对客观的因素,也有主观的因素。^[12]

国内学者在这方面借用国际指标体系进行调查的多,对有关理论介绍的多,而对于QWL本身所作的研究则比较少。贾海薇对影响QWL的因素进行了研究,提出了评价指标体系,含三个一级指标,二十个二级指标,三个一级指标(又细分为四个方面),分别是生存的需要、社会的需要(包括感情的需要和归属的需要)、自我的需要。关于教师QWL的研究,目前已有的结果大多属于调查研究,比如刘庆对武汉高校青年教师调查设立了五个因素,常彦君对河北省高校教师进行的生活质量调查,涉及了生理、心理、独立性、社会、环境和综合领域六个维度。束从敏对安徽芜湖100名幼儿教师职业生活质量的调研,涉及了社会地位、家长态度、职业周期、教学管理、职业特性等方面。

这些评价体系均涉及人力资源开发的各个方面,表现出对于QWL测查指标的自主性,同时也展现了QWL研究的针对性。因为很多对QWL感兴趣的研究小组都是在公司的组织里对这个问题进行研究的,如一些人关注的是安全的工作环境,而其他一些人则关注工人的动机对生产力的影响。^[13]我们认为分析教师QWL的指标体系可以分为三级:一是教师工作环境,如教师从事工作的硬环境(教学设施、教学基本材料等)和软环境(教师

生活区域的文化氛围等);二是教师专业生活质量,如教师对工作的满意度、教师的发展与自我发展、教师的身心健康等;三是教师业余生活质量,如教师的娱乐休闲等。^[14]

四、QWL对工作生活和谐的效用研究

关于QWL对工作生活和谐的效用,最早提出QWL的ASTD明确表示,QWL的研究具有双重目标,二者不分轻重主次,都是QWL共同追求的目标。

国内学者大多从理论层面对QWL的研究效用进行探讨。王宏、汪洋针对教师QWL研究提出,只有以更多的参与感、更多的工作满意度和更少的精神压力为追求目标,才能加强教师责任感,提高教师主人翁精神,防止优秀教师流失。^[15]马宗国认为,QWL研究对组织的发展至少可以起到四个方面的作用:(1)工作生活质量活动把工作看成是人类生活的有机组成部分,认为工作生活也有质量问题,为企业人力资源的开发和管理工作拓宽了视野,增加了新的手段。(2)工作生活质量活动使人们认识到,组织中的员工除了要求较高的收入和稳定的工作之外,还有许多更重要的追求目标,使每个人都能够享受工作带来的乐趣,在工作中感受到生活的意义。(3)工作生活质量活动促使民主思想和观念真正进入到工作领域,进而成为企业人力资源管理的一部分。(4)工作生活质量活动把个人发展与组织发展有机地结合起来,改变了过去人力资源开发和管理活动中只重视整体而忽视个体,或者只强调个体而忽视组织整体的倾向。^[16]袁媛的研究认为QWL对员工绩效有统计学上的预测意义,也可以帮助组织进行管理反思,在关注组织目标的同时也关注员工方面的反应,为组织改善招聘、选拔、培训等管理环节和提高员工绩效作参照。^[17]

一些追踪性的实践研究也证明了研究的实效。根据哈维洛维克(Stephen J. Havlovic)为期10年的研究,QWL可明显减少缺勤与抱怨、降低事故发生率和离职率;^[18]刘(Lau)和梅(May)通过研究发现,较好实施QWL计划的公司,其销售收入、资产和利润率均有较大的增长。他们于1999年通过实证研究再次发现,QWL实施效果与公司业绩特别是财务指标呈正相关。^[19]宋联可对中电气集

团的研究表明,公司应该关注员工 QWL,使员工感受到工作不仅是谋生的手段,更是实现人生梦想的通路。^[20]瑞典沙布斯卡尼阿公司、荷兰飞利浦公司、美国底特律汽车工厂、日本三菱公司饭田工厂等开展的 QWL 活动,在改善工人劳动的积极性和工作的精神状态等方面都产生了积极的作用。^[21]宾夕法尼亚大学(University of Pennsylvania)从 1995 年至今一直设有专门的 QWL 机构,主要目标为支持员工不断协调工作要求与个人生活,促进健康和富裕,认可并宣传员工对大学所做出的贡献。^[22]

国内对于教师 QWL 的研究也有了很大的拓展。贾海薇对高校教师的研究细致地分析了各因素与教师工作质量之间的关系。^[23]刘庆和冯兰的研究揭示出,收入、对发展前景的认识、职业声望的自我评价、自我才能的实现、福利保障满意度与工作满意度呈较高的正相关,说明高校青年教师在关注工作生活质量得以提高的“保障型”因素(收入和福利保障)的同时,也在追求更高层次的个人才能的自我实现和发展前景等“提升型”因素。^[24]束从敏和姚国荣对幼儿教师的 QWL 研究表明,如果未受到相应的关注,教师会高度紧张,职业衰退期会提前到来,职业发展的黄金期也会持续缩短。^[25]

五、对现有 QWL 研究的反思与前瞻

(一)QWL 是追求工作与生活和谐的努力过程

组织将个体的职业生涯与组织的目标规划有机地结合在一起,用组织专题的目标统筹个体的职业规划,个体在组织的规划内求取个人生涯发展,QWL 成为组织与个体的连接纽带,随着双方需要的不断变化而相互协调,以此使员工产生归属感,获得满足感。

(二)QWL 的目标是通过促进员工生活与工作的和谐,达到员工与组织的双赢

良好的工作绩效,既需要强调工作目标、加强监督管理、严格规章制度、重奖严罚等,更需要关注职业精神、职务奉献、工作主动性、职业认知。在绩效管理中,对工作任务的关注称为任务绩效,属于因组织的规定唤起的规规定性行为;而对职业精神等方面的关注则称为关系绩效,是组织员工自发的角色行为,对组织来讲,其作用有时甚至超过

任务绩效,是 QWL 关注的重要方面。教师工作有高度的自主性,提高工作绩效,必须既关注任务绩效,也关注关系绩效,让教师成为工作的主体,享受工作的快乐。QWL 研究使我们关注的目标超越了单纯的工作,把工作看作教师生活的有机组成部分,将教师视为学校的第一资源,将教师与学校的和谐双赢看作学校发展的关键。

(三)国内教师 QWL 研究的局限性

1.调查研究多而理论研究少。对教师 QWL 的研究大多属于现状调查的研究,研究的模式基本上是选择 QWL 测量标准,实施调查,揭示了一定范围内 QWL 的现状,但是对于 QWL 的理论研究相对较少。

2.对高校教师的 QWL 研究多于其他阶段的教师。在近几年国内关于教师 QWL 的 6 篇研究文章中,有 4 篇是关于大学教师的,2 篇涉及幼儿教师。只有教师有了和谐的生活,才能用自己丰富多彩的生活点燃学生的和谐生活,因此应该加强对各级各类教师 QWL 的研究。

3.对于 QWL 与教师绩效相关度的研究还比较少。在现有的研究中,教师 QWL 到底与教师绩效表现之间的相关度有多大,如何做出反馈以提升教师绩效,这样的深入研究还比较缺乏。

参考文献:

- [1] 乔忠.管理学[M].北京:机械工业出版社.2003,130.
- [2] [10][13] Jean- Pierre Martel, Gilles Dupuis. Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems Presentation of a New Model and Measuring Instrument. Social Indicators Research 2006 (77):333-368.
- [3] Skrovan D.J, editor. Quality of Work Life. Addison- Wesley Publishing Company, 1983.
- [4] 贾海薇,王文生,朱正威.工作生活质量的影响因素及评价指标[J].华南农业大学学报(社会科学版).2003 (2): 159-165.
- [5] 于静.吉林市教育工作者工作生活质量的调查研究[J].长春大学学报.2002 (2): 20-22.
- [6] [20] 宋联可.和谐文化对工作生活质量的影响[J].管理现代化.2006 (5):1-2.
- [7] [15] 王宏,汪洋.浅议高校教师工作生活质量的提高[J].医学教育探索.2005 (4) 275-277.
- [8] Walton, Richard E. Sloan Management Review, Fall 73, Vol. 15 Issue 1, 11.

- [9]Fields, Mitchell W. ,Thacker, James W. A QWL Framework, International Journal of Social Economics, 1979, Vol. 6 Issue 4, 201~212.
- [11]M. Joseph Sirgy, Davidefraty, Phillipsiegel and Dong- Jin-lee. A New Measure of Quality of Work Life (QWL) Baesd on Need Satisfaction and Spillover Theories.Social Indicators Research. 2001 (55) 241~302.
- [12]Seashore, S. E.. Defining and Measuring the Quality of Working Life,in L. E.Davisand A. B.Cherns (eds.), The Quality of Working Life (Free Press, New York),1975. 105~118.
- [14]孙钰华.关于农村教师工作生活质量(QWL)的研究[J].教育科学.2007 (6) 58~63.
- [16]马宗国.工作生活质量浅议[J].工会论坛.2004,(6) : 120~121.
- [17]袁媛.工作生活质量对员工绩效的影响[J].统计与决策.2006 (6) :161~162.
- [18]Stephen J. Havlovic, Quality of Work Life and Human Resource Outcomes,Industrial Relations J, Fall 1991, Vol. 30 Issue 3, 469~479.
- [19]May, Bruce E. , Lau, R. S. M..South Dakota Business Review, Dec 99, Vol. 58 Issue 2, 1.
- [21]杨学涵.提高工作生活质量(QWL),发展以人为中心的管理体系[J].人类工效学.1996 (1) 56~58.
- [22]History of Quality of Worklife At Penn[EB/OL].http://www.hr.upenn.edu/quality/history.asp.2007- 11- 8.
- [23]贾海薇,郭凤兰.高校教师工作生活质量现状分析与思考[J].河北科技大学学报(社会科学版).2005 (4) 88~92.
- [24]刘庆,冯兰.高校青年教师工作生活质量探析[J].南京人口管理干部学院学报.2007 (1) 21~24.
- [25]束从敏,姚国荣.幼儿教师生活质量的研究[J].中国教育学刊.2004 (7) 56~58.

QWL Study on Humanity of Teacher's Work and Life

SUN Yu-hua

Abstract This article discusses teacher's QWL including its concept connotation, contents, affecting factors and improving approaches. It also reflects on the current studies on teacher's QWL .

Key words teacher; quality of work life (QWL); humanity development; human resources

本文责编 滕 珺

(上接第 67 页)

For Social Harmony: Several Policy Orientations of French Education

WANG Xiao-hui

Abstract Educational secularization, educational priority area (EPA) and school regional map (a carte scolaire) are the basic French educational policies to safeguard national unity and social harmony. To maintain the equality of education, the key lies in treating all schools and students equally and maintaining the equal supply of educational resources. Moral and civic education is not to set moral models, but to make the whole people conform to the universally acknowledged, generally accepted social norms.

Key words French education; educational policy; harmonious education; equality of education; civic education

本文责编 滕 珺