

doi: 10. 3969/j. issn. 1672-0598. 2009. 03. 29

高校教师群体亚文化对高校“三风”建设影响研究 ——组织理论与微观计量经济学的角度*

孙建, 吴利萍, 丁谦, 宋豫, 张干

(重庆工商大学经贸学院, 重庆 400067)

[摘要] 高校教师群体亚文化具有特殊的渗透性、传染性,能以较快的速度在校园内部传递。它所包含的行为准则、价值观等非正式的精神因素可能与高校“三风”建设目标相吻合,可能弥漫于整个学校各个层次的非正式团体,可能渗入到学校各项教育教学活动之中。高校教师群体亚文化与高校核心价值观切合的程度越大,高校对个体的吸引力、凝聚力、激励力就愈大,教师心理对学校组织的认同程度就越高、心理依赖性就越强,进而在学校组织内部产生的凝聚力量和激励力量就会比较强,非正式群体内部的个体成员就会对高校这个正式组织产生强烈的归属感、自豪感和依附感。

[关键词] 高校教师;亚文化;组织文化;“三风”建设

[中图分类号] G64 [文献标志码] A [文章编号] 1672 - 0598(2009)03 - 0143 - 05

一、高校教师群体亚文化的基本内涵

高校作为我国一个特定形式的非赢利组织,其内部也有各种各样的文化存在。从组织理论的角度看,高校内部存在着反映高校师生员工共同的价值、信念、追求、行为规范等精神因素构成的高校主导文化。从实践层面来看,校训、学生校园文化建设等便是这一主导文化的反映。同时,在高校校园内部还存在着各种各样的亚文化。亚文化通常出现在大型组织中,反映的是组织成员面对的共同问题、形势、经历。这些亚文化通常是由于组织内部部门之间和地理上的隔离而造成的。亚文化可能既包括主文化的核心价值观,也包括某个部门的独特价值观(阎海峰、王端旭,2003)。

高校亚文化的形式多种多样,如学生群体的亚文化,主要表现为课桌文化、厕所文化、短信文化等。此外,还有教师群体的亚文化、行政人员亚文化。如前所述,目前对高校亚文化的研究主要还是集中于高校学生群体亚文化的研究,而对教师群体亚文化的研究还几乎没有。

按照组织理论的观点,高校教师也是高校这一NPO组织中的重要一员。他们由于出生地域、教育经历、年龄经验等诸多方面的差别,往往会形成不同层次、不同规模、形式松散的各类非正式集团,也称为非正式群体或非正式组织。在这一集团内部,他们相互交流、对组织内部的相关事件具有共同的感觉、同时共享某种非正式的价值观念。这样,针对这一集团的亚文化就产生了。

因而,我们可以将高校教师群体亚文化作这样的定义:高校教师群体亚文化是相对高校主导文化而言的,是指在高校特定的教师群体内部发明、信奉和推行的一种特有的文化价值体系、思维方式和由高校组织给予的共同经验的概括。

很显然,高校教师群体亚文化可能与高校主导文化相一致,对高校主导文化起着正向推动作用;同时,高校教师群体亚文化也可能与高校主导文化相背离,对高校主导文化起着负向障碍作用。高校教师群体亚文化正向、负向作用的发挥,主要取决于高校教师群体亚文化的核心价值观与高校主导文化核心价值观二者之间的差异程度。一般来说,二者的差异程度大,负向作用就会突出;差异程度小或者说二者核心价值观基本或完全一致,正向作用就会突出。这也是我们对高校教师群体亚文化进行研究的目所在,引导发挥该亚文化的正向作用,疏导化解它的负向作用。

二、高校教师群体亚文化对高校“三风”建设的影响

(一)高校教师群体亚文化对高校“三风”建设具有辐射功能

高校教师群体亚文化与高校核心价值观切合的程度越大,高校对个体的吸引力、凝聚力、激励力就愈大,教师心理对学校组织的认同程度就越高、心理依赖性就越强,进而在学校组织内部产生的

* [收稿日期] 2009 - 04 - 14

[基金项目] 重庆工商大学“三风”建设理论专项研究课题(0853010)

[作者简介] 孙建(1974 -),男,四川崇州人,讲师,重庆工商大学经贸学院,重庆大学技术经济及管理专业在读博士,主要从事应用数量经济、产业与组织、技术创新扩散研究。

凝聚力量和激励力量就会比较强,非正式群体内部的个体成员就会对高校这个正式组织产生强烈的归属感、自豪感和依附感。高校教师群体亚文化在其群体内部就会产生强烈的感染力、向心力和凝聚力,对外则通过辐射传播,对学校学风、教风、校风产生积极的影响,使学生深受感染,提高学生对学校的认同感,增强学生对学校“三风”建设的认识,在学校与学生之间起到桥梁的作用,从而发挥学校巨大的整体优势,并加强了学校的外部形象。学校校风在这一演进过程中也会得到净化提升。这体现了教师亚文化对“三风”建设的辐射作用。

(二)高校教师群体亚文化对高校“三风”建设具有约束功能

高校教师群体亚文化具有特殊的渗透性、传染性,能以较快的速度在校园内部传递。它所包含的行为准则、价值观等非正式的精神因素可能与高校“三风”建设目标相吻合,可能弥漫于整个学校各个层次的非正式团体,可能渗入到学校各项教育教学活动之中。所以,它可能具有潜移默化的约束作用,使高校教师自觉规范言行、自觉检讨自己的教学流程,自觉将教学效果同学校“三风”建设的要求相比较;它可以使高校学生以教师为榜样,受教师热情感染从而检讨自己的言行,促进自身努力学习;它也可以使不良的校园风气受到震撼,促进校园风气净化,对病态的行政作风也有威慑作用。这些都体现出教师亚文化对高校“三风”的自觉自我约束作用。

(三)高校教师群体亚文化对高校“三风”建设具有导向功能

高校教师群体亚文化反映了群体内部成员的共同诉求、共同意愿、共同期望以及共同的工作操作方式,它以非正式文化的形式,渗透到群体内部各个成员的心理之中,凝聚了人们的观念,并且得到群体认同。因此,成为该群体内部成员的有力导向工具,促使人们自觉地执照这一导向工具行事。高校“三风”建设中,教风建设是其重要一方面,如果教师群体亚文化核观念能够与高校“三风”建设目标相一致,则在教师的教与学生的学这二者的互动过程中,这一核观念就能够转化为教师教学的行动指南,转化为教师自觉维护高校“三风”建设核心目标的心理支柱,转化为教师实现自我价值的动力源泉,从而体现出教师亚文化对“三风”建设的导向作用。

(四)高校教师群体亚文化对高校“三风”建设具有沟通功能

高校大学生群体固有的叛逆性特征及我国现有教育制度的体系缺陷,使得高校大学生对学校所宣传的“正统”观念、意识等主导文化往往产生抵触情绪。他们对于学校的正面宣传往往反应不灵,对于教师的正面教育往往充耳不闻,已经成为目前我国高校教育的一大难题。而对课堂之外师生交流却饶有兴趣。因此,在高校“三风”建设过程中,要充分认识到这一现象。加强师生课堂之

外的沟通交流,形成形式各异的教师(学生非正式组织。高校应当鼓励通过这种形式来传递自己的核心文化体系和“三风”建设目的。在教师群体亚文化核观念与学校共同价值观切合程度比较高的情况下,高校要积极发挥这类非正式组织的协助管理、辅助沟通功能。因为在非正式组织中,交流各方没有特定的职位限制,处于平等地位,成员可以在非正式组织中宣泄自己的情感,沟通自己对某件事物的看法。在这种沟通方式中,教师可以发挥个人魅力,通过积极引导建立学生良好的学习风气。

三、高校教师群体亚文化对高校“三风”建设影响研究——微观计量经济学角度

为了对上述相关论题进行定量分析,本文制作了一个简单的调查表,根据调查数据,使用微观计量经济学理论,建立了反映高校教师群体亚文化影响因素模型以及探讨亚文化对三风建设影响的模型,以便通过实证分析,为我们理解这一问题提供现实的思考起点。

限于项目研究时间约束,本文调查仅设计了四个问题,问卷受访者的相关背景信息全部没有考虑(如性别、职称等),调查是通过社会人际关系发送电子邮件(大部分是通过邮件转发)的方式完成的,共有约 500 人参与该项调查。最后,确认有效回答为 420 份,因而用于微观计量分析的样本共有 420 个。

在本文问卷设计中,用变量 Y 表示高校教师群体负向亚文化的有无及强弱程度(没有负向亚文化用 0 表示、有负向弱亚文化用 1 表示、有负向强亚文化用 2 表示)。变量 X_1 表示高校教师综合满意度(如薪酬满意度、工作满意度、人际满意度等,不满意用 0 表示,满意用 1 表示)。变量 X_2 表示教师工作年限,即教龄。用变量 YY 表示高校教师群体亚文化对高校三风建设的影响(无影响用 0 表示、有影响用 1 表示)。

(一)高校教师群体亚文化的影响因素分析

用 Y 作为被解释变量,变量 X_1 、变量 X_2 作为解释变量,利用 ML 法估计有序 LOGIT 模型,结果如表 1 所示。

表 1 有序 LOGIT 模型估计结果

Ordered logistic regression		Number of obs = 420							
LR chi2(2) = 13.75		Prob > chi2 = 0.0010							
Log likelihood = -420.715		Pseudo R2 = 0.0161							
y Coef	Std Err	z	P > z	[95% Conf Interval]					
x1	-.614	1.189	662.4	-3.24	0.001	-.985	814.9	-.242	352
x2	.0203	.011	607.1	1.75	0.080	-.002	424	.043	075

从组织理论的角度来看,“高校教师群体亚文化对高校‘三风’建设的影响研究”是一个内容极其丰富的研究论题。

显然,本文的“设计”是相当粗糙的,而且变量区分也不高。实验设计是数理统计学的一个分支,它的创始人 R. A. Fisher 早已定下实验设计的三大原理,即局部控制(local control)、随机化(randomization)、和重复(replication),至今被科学实验工作者奉为圭臬。可参考:林少宫. 微观计量经济学中的实验设计法 [A]. 林少宫主编. 微观计量经济学要义——问题与方法讨论 [C]. 华中科技大学出版社, 2003: 6.

由表 1 可知,解释变量 X_1 的系数为负,表明高校教师综合满意度与高校教师群体负向亚文化之间有负向作用,且在 5% 的显著性水平下相当显著。解释变量 X_2 的系数为正,表明教龄与高校教师群体负向亚文化之间有正向作用,在 10% 的显著性水平下是显著的。似然比检验 LR 的统计值为 13.75,相应概率为 0.001,说明在 5% 的显著性水平下,解释变量对被解释的整体解释能力较好。从本文研究设计来看,高校教师综合满意度与其群体负向亚文化成反方向变动,高校教师教龄与其群体负向亚文化成正向变动。该结论与目前已有相关研究的结论也是相似的。蔡衡 (2008) 认为影响高校教师满意度的主要因素有七个方面,其中薪酬体系、自我实现是其重要方面。黄鹤、马香媛、陈晓虹 (2008) 的调查研究比较有说服力,调查要求教师对自己目前的薪酬水平做出评价,51% 的高校教师选择了“年收入较低”,居于第一位,甚至有 5% 的教师选择了“无法满足正常生活需要”。高校教师总体的薪酬满意度比较低,有 60% 左右的高校教师非常不满意自己目前的薪酬水平。从目前实际来看,整体上来说,我国高校教师的薪酬水平相对来说还是比较低的,部分高校还出现不能按时发工资、津贴的现象,对高校教师群体负向亚文化的发展产生了巨大的促进作用。因此,这种情况下,本文研究的第二个影响高校教师群体亚文化的因素也就不难理解了。

下面来分析一个解释变量变化对被解释变量的影响。表 2 是对解释变量 X_1 的预测结果。显然,在平均意义上,当高校教师综合满意度没有得到满足时,他们认为群体有弱负向亚文化的概率是 0.532 4,有强负向亚文化的概率是 0.284 3;当高校教师综合满意度得到满足时,他们认为群体有负向亚文化的概率是 0.529 9,有强负向亚文化的概率为 0.176 9。比较可知,当高校教师综合满意度提高时,高校教师群体强负亚文化的出现概率急剧下降。

表 2 变量 X_1 概率预测结果

Predicted probability of outcome 1	
x_1 Prediction	
0	0.532 4
1	0.529 9
Predicted probability of outcome 2	
x_1 Prediction	
0	0.284 3
1	0.176 9

表 3 是对解释变量 X_2 的预测结果。由于 3 可知,随着教师教龄的增加,他们认为没有亚文化的概率也在降低,平均概率为 0.238 8;认为有弱负向亚文化的概率上升较快,平均为 0.537 0;认为有强负向亚文化平均概率为 0.224 2。可见,在本文分析范围之内,教龄对高校教师群体弱负向亚文化影响比较大。

该分析与通常的 OLS 估计结果分析过程不完全相同。

表 3 变量 X_2 预测结果

	Predicted probability of outcome 0	Predicted probability of outcome 1	Predicted probability of outcome 2
1	0.294 7	0.529 4	0.175 9
2	0.290 5	0.530 7	0.178 8
3	0.286 3	0.531 8	0.181 8
4	0.282 2	0.532 9	0.184 9
5	0.278 1	0.534 0	0.188 0
6	0.274 0	0.534 9	0.191 1
7	0.270 0	0.535 8	0.194 3
8	0.266 0	0.536 5	0.197 5
9	0.262 1	0.537 3	0.200 7
10	0.258 1	0.537 9	0.204 0
11	0.254 3	0.538 4	0.207 3
12	0.250 4	0.538 9	0.210 7
13	0.246 6	0.539 3	0.214 1
14	0.242 9	0.539 6	0.217 5
15	0.239 2	0.539 9	0.221 0
16	0.235 5	0.540 0	0.224 5
17	0.231 8	0.540 1	0.228 0
18	0.228 2	0.540 1	0.231 6
19	0.224 7	0.540 0	0.235 3
20	0.221 2	0.539 9	0.239 0
21	0.217 7	0.539 6	0.242 7
22	0.214 2	0.539 3	0.246 4
23	0.210 8	0.538 9	0.250 2
24	0.207 5	0.538 5	0.254 1
25	0.204 2	0.537 9	0.257 9
26	0.200 9	0.537 3	0.261 8
27	0.197 6	0.536 6	0.265 8
28	0.194 4	0.535 8	0.269 8
29	0.191 3	0.534 9	0.273 8
30	0.188 1	0.534 0	0.277 9

(二) 高校教师群体亚文化对高校“三风”建设的影响分析

用 YY 作为被解释变量, Y 作为解释变量, 得到如表 4 所示的估计结果。由 LR 的相伴概率可知模型整体拟合较好, 在 5% 的显著性水平下显著。解释变量 Y 在 5% 的显著性水平下也是显著的, 其系数为负说明对三风建设有负向影响。

四、正确引导高校教师群体亚文化发展的措施建议

1. 建立合理薪酬体系, 满足基本动力需要

薪酬主要包括工资收入及福利待遇两方面。尽管高校教师更

看重的是自我价值的实现,但根据马斯洛的需求层次理论,只有在低级需要基本得到满足后,才会追求更高级的需要,而且随着我国经济社会转型,高校教师的生存压力也越来越大。所以薪酬是根本,它能够满足教师的各种需要。虽然我国高校教师的待遇得到了很大的改善,但其社会地位和经济地位的反差还比较明显,“高

校教师”这个在众人心中很神圣的职业,其总体收入并不高,还远不如一些企、事业单位(王勇明、付鹏、郭坚华(2008)的调查研究较好地说明了这一问题)。因而,薪酬仍是当今高校教师最重视的因素之一,科学、合理、公平的薪酬体系对于提高教师工作满意度,稳定教师队伍至关重要。

表 4 高校教师群体负向亚文化对三风建设影响估计结果

Logistic regression				Number of obs = 420		
Log likelihood = - 286.98				LR chi2(1) = 8.25		
Pseudo R2 = 0.0142				Prob > chi2 = 0.0041		
yy	Coef	Std. Err	z	P > z	[95% Conf	Interval]
y	-.4052507	.1425755	-2.84	0.004	-.6846935	-.1258079
_cons	.4217653	.1726912	2.44	0.015	.0832967	.7602339

2. 倾听教师心声,满足自我实现需要

高校教师受教育程度较高,思想独立,与物质条件相比,更加注重自我价值的实现,注重他人、组织和社会的评价,强烈希望得到组织的认可和尊重。对于他们来讲,工作不仅仅是解决生活问题的一种手段,更是一种证明自我价值、实现自我理想的工具。他们的主导需要集中在社会需要、尊重需要和自我实现需要三个较高的层次上。因此,较好的薪酬对于他们只是起到保障作用,真正激励他们发挥潜能的是自我实现这个重要因素。为此,高校决策者要善于倾听高校教师心声,尽可能满足其自我价值实现的需要,实现二者“双赢”。

3. 建立适宜工作环境,满足个人发展需要

工作环境包括硬环境和软环境。硬环境指办公条件、设备资料等,这些是教师做好工作的基本条件。先进的办公设备、便捷的办公条件能够使教师高效地开展工作,从而提高整体绩效;完备的信息资料系统有利于教师及时了解学科动态前沿,以满足教学科研需要。软环境主要指高校的总体价值取向,个人发展空间、对外交流、组织氛围等方面的概括。高校教师作为知识型员工,对学术研究为总体价值取向、弹性的工作时间、广阔的个人发展空间、良好的组织氛围等都更加渴望。所以,高校必须着力构建和谐的工作环境,只有这样高校教师才能全身心投入到教学科研中去。

4. 关注教师工作压力,满足持续发展需要

长期以来,高校教师都承担着教学与科研的双重艰巨任务,并且面临考核、竞聘的压力,特别是近年来高校更加强调教师的科研工作,把发表论文、获得课题与成果作为教师考核的目标。有的高校科研考核甚至出现了脱离人性化的趋势,科研考核强度大,要求高,但相关的奖励体系却没有。同时,高校时兴的学生评教制度与高校教师课堂管理制度等制度方面的冲突也增加了高校教师的工作压力。适度的工作压力可以使教师感到更充实,调动其工作积极性,进而提高工作效率,而工作压力过大却容易造成教师工作倦怠,或者对从事工作漠不关心、马虎行事。高校决策者应当关心教师工

作压力,根据校情制定适当的发展目标,完善相关考核激励制度,实现教师、学校的持续发展。

5. 建立网络意见平台,满足非正式交流需要

由于受传统文化影响,从高校组织正式渠道出发,常常得不到高校教师群体的真实想法。所以有必要设立相应的网络意见反馈平台,收集各种意见,对反面意见尤其要积极关注,要正视各种反面意见,要深入思考该反面意见的现实背景。建立网络意见平台,既能保护意见人的隐私,又能得到高校教师的真实想法。在企业界,有一句话就是“能提反对意见的员工是好员工”,说的大概也是这个意思。这样,可以让高校教师群体亚文化的不同意见及时提出,将异议公开,将私下里的嘀嘀咕咕变成了现在的坦诚相见;将怀疑、评论、观望变成了现在的建设性的建议;将反叛性的亚文化以一种积极的态度加入到高校主导文化的建设之中。

6. 重建高校制度文化,满足工作认同需要

高校制度文化本身也可能因为学校内外环境变迁、领导人更替等因素使之存在陈旧、过时、不合理等问题,学校已有的教学管理制度、人事管理制度等需要不断修订,学校制度文化需要进行重建。要建立一种能够体现大多数人意愿的、能够突出高校发展核心取向的高校制度文化。高校教师中的青年教师多数改革意识强,对现有工作制度、工作安排等方面表现出更多的诉求,学校管理者要充分利用这些教师的革新意识和工作热情,对学校传统的属于制度层面的种种作风提出更多的改革和完善措施,要形成公开、公平、公正的制度文化,要真正落实学校各项规章制度,切实提高高校教师对高校的组织认同度。

7. 加强高校行政能力建设,满足尊重需要

高校教师从事的多为创造性劳动,具有较强的创新意识和工作自主性,与普通员工相比更看重领导与管理方式,他们往往对高校行政上的官僚作风反映更加敏感、对高校行政效率与行政作风往往有较高期望。高校应该配合学校制度文化建设,切实转变高校行政作风,高校应从以行政为主转向以教学科研为主,使高校教师的主

人翁地位得到应有尊重。高校决策者必须要清醒地认识到,在高校这个特殊的 NPO 组织内部,传统组织层阶中的职位权威对高校教师往往不具有绝对的控制力和约束力,而沟通、信任、重视、承诺、支持、合作等都是高校教师的基本管理准则。因此,高校领导与管理的方式将直接影响高校教师群体亚文化正负向作用的发挥。

[参考文献]

- [1] 曹殿朕. 高校“亚文化”问题探析 [J]. 科教文汇, 2008 (13).
- [2] 鲁满新. 高校校园亚文化与研究生群体文化关系研究 [J]. 国家教育行政学院学报, 2008 (2).
- [3] 慕乾伟, 孙景福. 论大学生宿舍亚文化在校园文化建设中的教育导向功能 [J]. 青少年研究 (山东省团校学报), 2008 (04).
- [4] 刘浩. 大学亚文化现象分析及其对策研究 [J]. 中国电力教育, 2008 (13).
- [5] 王春娥. 论大学生不良亚文化及其矫治 [J]. 黑龙江高教研究, 2008 (08).
- [6] 刘浩. 正确认识大学亚文化推动高校和谐文化建设 [J]. 西北医学教育, 2008 (01).
- [7] 雷晓燕. 大学校园亚文化不良现象分析与对策研究 [J]. 重庆科技学院学报 (社会科学版), 2007 (06).
- [8] 赖焱烽, 等. 校园亚文化——高校德育工作的新视角 [J]. 南方论刊, 2006 (12).
- [9] 潘国廷. 大学不良亚文化对校园文化建设的影响探析 [J]. 青少年研究——山东省团校学报, 2005 (03).
- [10] [美] 斯蒂芬·P·罗宾斯. 组织行为学 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 1997.
- [11] 李芹. 学校组织文化实质分析 [J]. 现代教育论丛, 2003 (2).
- [12] O'Reilly, C. A. Corporations, culture, and commitment: Motivation and social control in organizations [J]. California Management Review, 1989, 31 (4): 9 - 25.
- [13] Kotter, J. P. & Heskett, J. L. Corporate Culture and Performance [M]. New York: Free Press, 1992.
- [14] Schein, E. H. Organizational Culture and Leadership [M]. San Francisco: Jossey-bass, 1985/1992.
- [16] Shockley-Zalabak, P. & Morley, D. D. Creating a culture: A longitudinal examination of the influence of management and employee values on communication rule stability and emergence [J]. Human Communication Research, 1994, 20 (3): 334-355.
- [17] 涂海丽, 黄国华. 浅析企业文化与企业亚文化 [J]. 当代经济, 2007 (10).
- [18] 陈兴. 减少企业亚文化负面影响的对策 [J]. 平原大学学报, 2007 (8).
- [19] 阎海峰, 王端旭. 现代组织理论与组织创新 [M]. 人民邮电出版社, 2003 (8).
- [20] 舒志定. 社会可持续发展与教师文化职能 [J]. 高等师范教育研究, 1999 (21).
- [21] 王菁华, 杨向荣. 论组织文化视角下的大学文化构建 [J]. 贵州社会科学, 2008 (9).
- [22] 蔡衡. 高校教师工作满意度影响因素探析 [J]. 管理科学文摘, 2008 (4).
- [23] 黄鹤, 马香媛, 陈晓虹. 高校教师薪酬满意度的调查与分析——以浙江省高等院校为样本 [J]. 浙江学刊, 2008 (4).
- [24] 王勇明, 付鹏, 郭坚华. 高校教师薪酬满意度及影响因素探析 [J]. 高教探索, 2008 (03).

(责任编辑:朱德东、段文娟)

The impact of subculture of teachers group of higher learning on Three-emphasis construction of colleges and universities

——From organizational theory and micro-econometrics angle

SUN Jian, WU Liping, DING Qian, SONG Yu, ZHANG Gan

(School of Economics and Trade, Chongqing Technology and Business University, Chongqing 400067, China)

Abstract: The subculture of the teachers group of higher learning institutions has special penetration and infectivity and can transmit at rapid speed on campus. The informal spirit factors of its behavioral principle and value outlook may be consistent with Three-emphasis construction, may spread in informal teams of each level of the whole school and may penetrate in each educational activity of the school. The bigger the integration between the subculture and core value is, the bigger the attractive, condensing and incentive force of the school is, the higher the identification degree of the teacher psychology on the school is, the stronger the dependence degree of the teachers on the school is, the stronger the condensing and incentive force that inner school organizations produced is, thus, the individual member of informal groups has strong sense of belonging, pride and adhering sense on the formal organizations of the higher learning institutions.

Keywords: teacher of higher learning; subculture; organizational culture; Three-emphasis construction