

思想政治工作创新与员工离职倾向关系研究^{〔*〕}

——以“两新”组织和谐劳资关系为中介变量

○ 芮国强

- (1. 常州大学 马克思主义研究院, 江苏 常州 213164;
2. 苏州大学 政治与公共管理学院, 江苏 苏州 215123)

〔摘要〕“两新”组织是中国社会经济发展的重要推动力量,但“两新”组织劳资纠纷频发,劳资关系呈现紧张、冲突与对立的态势,员工流动率高,给其经营管理带来了极大挑战。为此,在江苏省2162家“两新”组织思想政治工作创新、和谐劳资关系和员工离职倾向数据调研的基础上,应用回归分析方法研究表明:和谐劳资关系是思想政治工作创新和员工离职倾向之间的部分中介变量,揭示了思想政治工作创新对“两新”组织的积极促进作用机制。它表明“两新”组织应与时俱进,积极创新思想政治教育的内容、方法和管理机制,构建和谐劳资关系,降低员工离职率,提高经营管理的稳定性和可持续发展水平。

〔关键词〕思想政治工作;和谐劳资关系;员工离职倾向;新经济组织;新社会组织

一、引言

“两新”组织是新经济组织和新社会组织的简称^{〔1〕}。随着我国现代化进程的持续深入,“两新”组织发展迅速,已成为中国经济发展的重要驱动力量。但“两新”组织性质特殊、形式复杂多样,组织成员价值观念差异巨大,资方强势和劳方力量偏弱并存,这些特征导致“两新”组织劳资纠纷频发,劳资关系呈现紧

作者简介:芮国强,常州大学马克思主义研究院院长,苏州大学政治与公共管理学院行政管理专业硕士生导师,研究员。主要研究方向:公共管理理论与方法、高等教育管理等。

〔*〕本文系国家社科基金重点项目“大时空视域中中国政治发展道路特色研究”(项目编号:14AZZ001)、江苏省社科基金重点项目“中国特色社会主义政治发展道路研究”(项目编号:13ZZA001)和江苏省社科基金项目“江苏两新组织思想政治工作现状与对策研究”(项目编号:14SZB013)的阶段性成果,并得到江苏省优势学科“政治学”、江苏高校协同创新中心“新型城镇化与社会治理协同创新中心”的资助。

张、冲突与对立的态势,员工流动率高,给“两新”组织经营管理造成了巨大的负面影响。为此,部分“两新”组织尝试创新思想政治工作的方法、内容和机制,开创性地开展工作,期望能够构建和谐劳资关系,降低员工流动率。但思想政治工作创新对“两新”组织构建和谐劳资关系的影响程度、影响原理和作用机制仍然有待探讨。为此,本文以和谐劳资关系为中介变量,探讨思想政治工作创新对“两新”组织员工离职倾向的影响,这既有助于明晰思想政治工作创新对“两新”组织员工行为的积极影响,也有助于辨析思想政治工作创新促进“两新”组织发展的机制,促使“两新”组织认识到思想政治工作的巨大价值,创新开展思想政治工作,构建和谐劳资关系,促进其可持续发展,促进和谐社会的建设。

二、文献回顾与研究假设

(一) 思想政治工作创新与和谐劳资关系

创新是思想政治工作保持旺盛生命力的“真经”所在^[2]。当然创新的内涵丰富,从思想政治工作的构成要素来看,思想政治工作的创新可以认为是对思想政治工作内容、方法、组织机制和载体某个或多个要素的更新、改变或创造^[3]。劳资关系也称产业关系,在西方有广义与狭义之分,狭义的劳资关系是指代表全体工会会员的工会与雇主或雇主联盟(即资方)之间的集体关系,内容主要涉及工会组建、集体谈判以及集体争议处理等方面的内容;而广义的劳资关系则涵盖与雇佣关系相关的所有各个方面的内容,它不仅包括狭义劳资关系中的所有内容,而且包括单个企业与作为非工会会员的本企业员工之间的关系,同时也包括企业制订和实施的可能会影响自己与员工之间关系的所有各项人力资源管理或人事管理政策和实践^[4]。现代意义的劳资关系是指在市场经济条件下(以劳动力市场化为特征),在生产力形成的劳动过程中,基本生产要素之间以经济利益为核心的社会关系,其本质是劳动与资本之间的经济利益关系^[5]。作为一种复杂的社会关系和生产关系,劳资关系的实质是不同的要素所有者在相互结合进行生产活动、并获得收益的一系列过程中所形成的冲突与合作的关系^[6]。简言之,劳资关系即劳动者与资方的关系,其表现为劳资双方为了实现各自利益目标而进行的合作和冲突^[7]。

党的十七届五中全会通过的《中共中央关于制定国民经济和社会发展第十二个五年规划的建议》明确指出:“加强劳动执法,完善劳动争议处理机制,改善劳动条件,保障劳动者权益。发挥政府、工会和企业作用,努力形成企业和职工利益共享机制,建立和谐劳动关系。”在此基础上,党的十八大特别强调:要“健全劳动标准体系和劳动关系协调机制,加强劳动保障监察和争议调解仲裁,构建和谐劳动关系”。和谐劳资关系,是指具有不同利益取向的劳动者与资产所有者能够通过博弈制衡的协商、协调、参与、合约等非对抗方式,基本实现各自利益目标,达到劳动者与生产资料的有效结合,在现代生产方式下完成生产过程的一种劳资关系状态。简言之,就是劳资之间通过“合作博弈”的方式,达到“互利双

赢”的目标^[8]。所谓“和谐”主要表现在两个方面,一是利益实现的过程、方式和手段是合法性的协调、协商和参与,而非采用对抗和冲突的方式;二是各自利益目标能够以合约方式得到基本公平的实现。

思想政治工作创新对和谐劳资关系构建的影响主要有三条路径:第一,方法创新路径,思想政治工作方法创新包括媒介、教育方式等方面的创新,如借助QQ、微博、微信等新媒介采取隐性教育方式让“两新”组织成员更好地认同、接受思想教育的内容,促使“两新”组织与成员间增进认识和理解,既能明确组织的利益所在,又能了解其成员的利益要求,使双方能超越本位,从整体利益的角度考虑问题,克服狭隘心理和模糊认识,使利益矛盾得到缓和。第二,内容创新路径,思政工作内容创新是指在对“两新”组织员工充分调查的基础上,把握他们的心理需求,设计相应的教育内容。如“两新”组织的员工绝大多数属于80、90后新生代员工,这些员工不仅关注物质需求,还有更高的心理需求,如社会交往、自我实现、被别人尊重。为此,“两新”组织可以让他们积极参与公司的管理,满足他们社会交往的需求,也可以协助对他们的知识、技术和思想进行教育满足他们自我实现的需求,提高他们对组织的承诺,以构建和谐劳资关系。第三,管理机制创新路径,创新管理机制包括依托工会、共青团、妇联等群众组织在“两新”组织建立各自的组织,指导开展各具特色的思想政治工作,构建大格局的思想政治工作管理机制,有效拓展思想政治工作的覆盖面,让“两新”组织成员有更多的机会接受教育,提升自己的思想品德。据此,本文提出假设:

H1:思想政治工作创新与和谐劳资关系正相关

(二)和谐劳资关系与员工离职倾向负相关

一般而言,员工离职前有个思考期,在此时段内他可能会有强烈离开组织的想法或意图,但往往并不会立即离职。Mobley在离职思考期分析的基础上,提出了员工离职倾向的概念,他将离职倾向界定为个体希望离开当前组织或者工作的行为意向或态度^[9]。并在后续研究中指出员工内心产生不满意后他可能会接而产生离职意念,离职倾向是离职意图、寻找新的工作行为和评估离职成本收益等环节后的一个步骤。在Mobley研究的基础上,有学者进一步明确指出员工离职倾向是员工对工作、工作环境或发展机会不满意后的紧邻行为^[10]。可见,离职倾向是指员工在工作过程中感受到不满意,所产生的一种规避性行为,是离职行为最有效的预测变量^[11]。因此要观测员工的离职行为,可以先从离职倾向来进行探讨。

根据工作连接模型,员工的离职倾向受以下3个方面的影响^[12]:1. 匹配度,指员工感知到的组织和其自身环境的匹配程度,如员工的价值观、职业目标与组织是否吻合;2. 链接,表示与组织内、组织外人员的关系数量,即紧密程度;3. 牺牲,表示离开组织的代价。而企业劳资关系涉及员工工作环境、员工培训与发展、工资报酬、社会保障、劳动合同、工会、劳动争议处理等多方面内容,和谐的劳资关系可以满足员工这些方面的需求,不和谐的劳资关系则会让员工感觉心理

不安全、工作没有前途。所以和谐的劳资关系可以降低员工离职倾向,部分学者的研究也表明在合作性劳资关系氛围下,员工缺勤率低,可以提高产品质量和劳动效率,员工离开组织的动机就会比较弱^[13]。企业的正常运转、生产效率的提升乃至市场竞争力的增强都有赖于相对稳定和谐的劳资关系^[14]。为此,本文提出假设:

H2:和谐劳资关系与员工离职倾向负相关

(三)思想政治工作创新、和谐劳资关系与员工离职倾向

思想政治工作是以人为对象,解决人的思想、观点、政治立场问题,用科学的理论武装人的过程,是提高人们思想觉悟的工作。思想政治工作主要包括三个方面的内容:加强信念教育,树立正确的世界观、人生观和价值观;加强道德教育;进行科学文化知识教育。“两新”组织思想政治工作往往服务于经营管理的中心工作,具有鲜明的党性、实践性、群众性和时代性。积极的思想政治工作能够让“两新”组织关注民生,了解民情,能够坚持“以人为本”和“尊重人、理解人、关心人”原则,能够帮助员工解决工作中存在的问题,让他们对“两新”组织更忠诚。如果思想政治工作者能够积极创新,变灌输教育方法为沟通型教育方法、变有形教育为隐形教育、变单一管理机构为大格局管理模式,思想政治工作可以更好地帮助“两新”组织员工解决实际问题,员工对组织的认同会更高,承诺也会更高,员工的离职倾向也会更低,所以思想政治工作创新可以有效降低员工离职倾向。而如前所述,思想政治工作创新也可以促进“两新”组织构建和谐劳资关系,而和谐劳资关系又有助于降低员工离职倾向。据此,提出以下假设:

H3:思想政治工作创新与员工离职倾向负相关

H4:和谐劳资关系是思想政治工作创新与员工离职倾向的中介变量

三、研究设计及数据分析

(一)研究设计

1. 研究样本

本文采用问卷调查方式收集数据,调查问卷区域涉及江苏省十三个地级市的新经济组织和新社会组织,还包括部分省直属单位的两新组织。共发放问卷2400份,其中有效问卷2162份,问卷有效率为90.81%,调研对象的情况见表1。

2. 变量的定义与测度

为确保测量工具的信度和效度,调查问卷的设计主要应用国内外已被使用过且被认为有效性较高的问卷。思想政治工作创新量表借鉴了李玮设计的企业思想政治工作调查问卷,并进行了适当修改,共9题,分为三个维度:内容创新、方法创新和管理机制创新^[15]。各维度题目如下:能创造性地通过生动形象的材料彰显思想政治教育的时代特色与要求,能创造性地通过鲜活的案例让我们关注民生,了解民情,能创造性地通过具体的事例积极宣传社会责任感;积极通过网络技术开展思想政治工作,积极通过实地考察、社会调研的方式开展思想政治

工作,通过设立意见箱、员工论坛、QQ群等方式开展思想政治工作;党委和政工部门紧密协作,齐抓共管思想政治工作,思想政治工作者能够以身作则,起到示范作用,形象地位较好,思想政治工作与企业文化宣传、员工培训等工作紧密结合。和谐劳动关系量表借鉴了陈万思、丁珏和余彦儒开发的量表,共6道题目,如员工和管理者互相尊重各自目标^[16]。员工离职倾向问卷来源于 Hom et al.^[17],共3道题目:你打算在12个月内离开单位吗?在12个月内你会强烈地要求离开单位吗?在12个月内你离开单位的可能性有多大?上述所有变量均采用 Likert5 级衡量,1 表示非常不同意,5 表示非常同意。

表1 样本构成情况

年龄	人数	比例	教育程度	人数	比例	单位职务	人数	比例
20岁以下	67	3.10%	中专及以下	422	19.52%	高层管理者	191	8.83%
20-30岁	765	35.38%	大专	622	28.77%	中层管理者	496	22.94%
31-40岁	677	31.31%	本科	921	42.60%	基层管理者	538	24.88%
40岁以上	649	30.02%	硕士及以上	187	8.65%	员工	911	42.14%
未填	4	0.19%	未填	10	0.46%	未填	26	1.16%

单位规模	人数	比例	单位类型	人数	比例	政治面貌	人数	比例
300人以上	503	23.27%	新经济组织	1352	62.53%	党员	912	42.18%
101-300人	305	14.11%	新社会组织	682	31.54%	团员	251	11.61%
51-100人	333	15.40%	未填	128	5.93%	群众	858	39.69%
11-50人	613	28.35%			民主党派	52	2.41%	
10人以下	392	18.13%			未填	89	4.12%	
未填	16	0.74%						

3. 信度与效度检验

以 Cronbach's α 系数来检验变量的信度,各变量的信度系数分别如下:思想政治工作创新中内容、方法和管理机制维度量表 α 系数分别为 0.973、0.945、0.960,整体维度为 0.984;和谐劳资关系的 α 系数值为 0.974,员工离职倾向 α 系数值为 0.899,均大于 0.7。应用 Lisrel 软件和验证性因素方法分析来验证各分量表的效度,和谐劳资关系的 GFI、CFI、RMR、RMSEA 和 X^2/df 检验指标的值分别为 0.988、0.996、0.008、0.074 和 2.8,思想政治工作创新的 GFI、CFI、RMR、RMSEA 和 X^2/df 检验指标的值分别为 0.971、0.995、0.0113、0.071 和 3.1,员工离职倾向的效度经 Hom et al.^[18] 验证较高,因为单维,本文没有进行验证性分析。

(二) 数据分析

1. 各变量间的关系

上述数据分析表明,本研究各变量的信度、效度均达到可接受水平,变量均值、标准差见表 2。如表 2 所示,可以初步看出思想政治工作创新与和谐劳资关系显著正相关,思想政治工作创新、和谐劳资关系和员工离职倾向负相关,初步验证了前文所提的假设。为了进一步对假设进行验证,应用回归分析的方法对各假设进行验证。

表2 各变量的均值、标准差和各变量之间的相关关系

变量	mean	std	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
年龄(1)	2.88	.898	1	.215**	-.227**	.070**	.016	-.049*	-.009	-.007	-.019
教育程度(2)	2.58	.897		1	.264**	.053*	-.102**	.258**	-.074**	-.075**	.071**
职务(3)	2.99	1.01			1	.057**	.032	.092**	.051*	.064**	-.046*
单位规模(4)	3.01	2.07				1	-.190**	-.105**	-.001	.011	.009
单位类型(5)	1.36	.534					1	-.088**	.098**	.105**	-.107**
政治面貌(6)	2.03	.997						1	-.037	-.037	.059**
思想政治工作创新(7)	2.08	1.07							1	.925**	-.870**
和谐劳资关系(8)	2.07	1.09								1	-.837**
员工离职倾向(9)	3.86	.971									1

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 2-tailed

2. 假设检验

应用回归分析方法对假设1进行验证,数据分析显示思想政治工作创新和和谐劳资关系的回归系数为0.940($P < 0.01$), ΔR^2 为0.868, $F = 1725.976$ ($P < 0.01$),假设1得以验证。思想政治工作创新与员工离职倾向之间的关系同样采用回归分析方法进行验证,方程2的数据分析显示思想政治工作创新对员工离职倾向的回归系数为-0.784, ΔR^2 为0.763, $F = 847.327$ ($P < 0.01$),假设3得以验证。方程3的数据分析显示和谐劳资关系对员工离职倾向的回归系数为-0.747($P < 0.01$), ΔR^2 为0.710, $F = 643.18$ ($P < 0.01$),假设2得到验证。

表3 思想政治工作创新、和谐劳资关系与员工离职倾向回归分析结果

变量	方程1		方程2		方程3	
	和谐劳资关系	员工离职倾向	变量	员工离职倾向	变量	员工离职倾向
截距	-.012	5.575***	截距	5.415***		
年龄	.008	-.029*	年龄	-.026		
教育程度	-.025*	.010	教育程度	.001		
职务	.030*	-.012	职务	.003		
单位规模	.012*	.004	单位规模	.012		
单位类型	.024	-.037*	单位类型	-.032		
政治面貌	.007	.024**	政治面貌	.030*		
思想政治工作创新	.940***	-.784***	和谐劳资关系	-.747***		
F值	1725.976***	847.327***	F值	643.18		
R ²	0.868	0.764	R ²	0.711		
ΔR^2	0.868	0.763	ΔR^2	0.710		

* $p < 0.1$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$, 2-tailed

为了对假设4进行验证,本文应用Preacher&Hayes开发的中介检验程序进行分析,此程序应用Bootstrap(1000)方法验证中介效应,数据显示和谐劳资关系在思想政治工作创新与员工离职倾向之间的中介效应为-0.186($P < 0.01$, $t = -23.577$),基于Normal theory-based的Sobel检验值为($Z = -7.8723$, $P < 0.01$),在95%的信度下,效应值区间是[-0.2545, -0.1224],这表明和谐劳资关系是思想政治工作创新和员工离职倾向间的部分中介变量,假设4得以验证。

四、结论与展望

(一) 研究结论

本研究以和谐劳资关系为中介变量探讨了思想政治工作创新对“两新”组织员工离职倾向的影响。在文献回顾和理论分析的基础上,以江苏省十三个地级市和部分省直属单位的“两新”组织员工为调研对象,应用回归分析的方法得到以下结论:

1. 思想政治工作创新对“两新”组织构建和谐劳资关系有积极影响,数据表明思想政治工作创新水平每提高1%，“两新”组织和谐劳资关系水平可以提升0.94%，作用系数非常大。究其根源在于思想政治工作通过内容、方法和管理机制的创新可以提高思想政治工作的效能,让“两新”组织员工更好地接受思想政治教育的内容,提高他们的思想认识水平,这有助于构建和谐和谐的劳资关系。

2. 思想政治工作创新有助于降低“两新”组织员工离职倾向,有助于提高“两新”组织经营管理的稳定性。“两新”组织的一个重大挑战就是员工流动率比较高,导致经营稳定性差,而本研究表明通过思想政治工作创新提高员工思想政治认知水平,帮助他们解决实际问题,有助于降低他们的离职倾向,提高组织管理的稳定性和可持续发展水平。

3. 和谐劳资关系是思想政治工作创新和员工离职倾向之间的部分中介变量,“两新”组织思想政治工作创新水平越高,劳资关系越和谐,员工与组织双方沟通机会越多,相互间的尊重越高,员工离职倾向越低。

(二) 研究意义

到目前为止,对思想政治工作效能的研究往往停留在理论层面,就思想政治工作对组织影响的实证研究并不多,本研究切实表明思想政治工作创新对“两新”组织管理有巨大影响,它不仅验证了思想政治工作的巨大作用,而且辨析了思想政治工作发挥作用的原理和机制,深化和丰富了思想政治工作的理论研究。从实践层面来看,“两新”组织应当顺应时代演变,与时俱进,创新思想政治工作教育内容、方法和管理机制,最大化提高思想政治工作的效能水平,为构建和谐劳资关系奠定坚实的基础。

(三) 研究不足与未来展望

本研究主要有以下不足:1. 尽管此次调查的样本量比较大,但由于先前思想政治工作的实证研究较少,可以借鉴的成型问卷不多,思想政治工作创新问卷的维度仅局限于三个方面,可能偏少,未来可以独立尝试开发有效度和信度较高的问卷。2. 采用横断性的研究设计,限制了因果关系推论的正确程度。员工离职倾向是一个受所处工作环境及时间持续变化而不断改变的一种心理状态,影响离职倾向的各种因素实际上在作用于离职倾向前需要一个过程,这个过程有一定的作用时间,原则上应该在不同的时间段测量这些变量。本研究是基于问卷调查的截面研究,调查问卷对变量的测量是在同一时点进行的,这种方法只能做出因果推断,无法真正确立变量间存在因果关系,而因果关系推论的基础应是基于纵贯性的研究设计。故建议后续的研究者可朝此方向做更进一步的分析与探讨,以进一步探索各变量之间的因果关系。3. 以离职倾向来预测离职行为存在

一定的欠缺。尽管离职倾向能够解释 25% 的离职方差,是目前普遍采用的预测离职行为的变量,但 Hom 等的研究显示离职倾向和离职行为间仍然存在中介变量。由此,选择合适的离职预测指标也是今后研究的重要课题。另外,思想政治工作创新对“两新”组织的影响是多方面的,不仅会影响劳资关系,还可能会影响组织文化、组织氛围等要素,将这些变量纳入到思想政治工作创新和组织管理之间的研究框架是未来研究的方向。

注释:

[1]“新经济组织、新社会组织”作为正式概念,最早见于党的十六届六中全会通过的《中共中央关于构建社会主义和谐社会若干重大问题的决定》。2009 年,党的十七届四中全会通过的《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》关于“两新”组织的表述是“非公有制经济组织、新社会组织”。2012 年,党的十八大报告关于“两新”组织的规范表述是“非公有制经济组织、社会组织”。由此可见,由于“两新”组织本身处在发展过程中,因此它具有动态性和不确定性,其内涵和外延在不断变化,其边界也处在动态变化之中。考虑行文之简便性及研究之一致性,本文仍沿用“两新”组织这一概念。

[2]柯友平:《略论“文化强国”视域下的思想政治工作创新》,《学校党建与思想教育》2014 年第 12 期。

[3]唐德先:《社会分层视域下执政党思想政治工作创新析探》,《东北师大学报(哲学社会科学版)》2012 年第 4 期。

[4]刘昕、张兰兰:《员工关系的国际发展趋势与我国的政策选择——兼论劳资关系、劳动关系和员工关系的异同》,《中国行政管理》2013 年第 11 期。

[5][8]曹荣、任小平等著:《博弈·制衡·和谐——中国工会的博弈制衡与和谐劳资关系建构》,中国社会科学出版社,2011 年,第 17-18、24 页。

[6]罗宁、李萍:《劳资关系研究的理论脉络与进展》,《当代财经》2011 年第 4 期。

[7]罗整元:《走出私营企业劳资关系困境——基于劳动者、雇主和政府三方博弈分析的视角》,《长白学刊》2010 年第 1 期。

[9]Mobley, William H., Griffeth, Rodger W., Hand, Herbert H., Meglino, B. M., Review and conceptual analysis of the employee turnover process, Psychology Bulletin, 1979, Vol. 86, No. 3, pp. 493-522.

[10]Thomas W. Lee., Terence R. Mitchell, An alternative approach: the unfolding model of voluntary employee turnover, Academy of Management Review, 1994, Vol. 19, No. 1, pp. 51-89.

[11]Hom. P. W, Mitchell. T. R, Lee T. W., et al. Reviewing employee turnover: Focusing on proximal withdrawal states and an expanded criterion, Psychological Bulletin, 2012, Vol. 138, No. 5, pp. 831-858.

[12]Mitchell. T. R., Brooks. C. H., Thomas. W. L., Why people stay: Using job coupling to predict voluntary turnover, Academy of Management Journal, 2001, Vol. 44, No. 6, pp. 1102-1121.

[13]Deery, S., Erwin, P., Iverson, R., Industrial relations climate attendance behavior and the role of trade unions, British Journal of Industrial Relations, 1999, Vol. 37, No. 4, pp. 533-558.

[14]姚俊:《连续性控制:稳定的劳资关系何以可能——一项关于本地工的分析》,《江海学刊》2014 年第 5 期。

[15]李玮:《新时期经济发达地区大型民营企业工人思想政治工作研究——以杭州市萧山区大型民营企业为例》,杭州师范大学 2012 届硕士学位论文。

[16]陈万思、丁珏、余彦儒:《参与式管理对和谐劳资关系氛围的影响:组织公平感的中介作用与代际调节效应》,《南开管理评论》2013 年第 16 卷第 6 期。

[17][18]Hom, P. W., Griffeth, R. W., Sellaro, G. L., The validity of Mobley's 1977 model of employee turnover, Organizational Behavior and Human Performance, 1984, Vol. 34, pp. 141-174.

[责任编辑:文 谊]