



# 高校工会满意度影响因素研究 ——以郑州 SIAS 学院为例

**A STUDY ON THE INFLUENCING FACTORS OF  
UNIVERSITY TRADE UNION SATISFACTION  
FROM THE PERSPECTIVE OF MASS GROUP  
REFORM—TAKING ZHENGZHOU SIAS  
COLLEGE AS AN EXAMPLE**

PANYAPIWAT  
INSTITUTE OF MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

张浩然

HAORAN ZHANG

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二〇年二月



# 高校工会满意度影响因素研究 —以郑州 SIAS 学院为例

**A STUDY ON THE INFLUENCING FACTORS OF  
UNIVERSITY TRADE UNION SATISFACTION  
FROM THE PERSPECTIVE OF MASS GROUP  
REFORM—TAKING ZHENGZHOU SIAS  
COLLEGE AS AN EXAMPLE**

PANYAPIWAT  
INSTITUTE OF MANAGEMENT

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

张浩然

HAORAN ZHANG

本硕士论文提交正大管理学院中国研究生院  
属正大管理学院工商管理硕士学位  
工商管理专业(中文体系)课程学习的一部分  
二〇二〇年二月  
版权归正大管理学院所有

高校工会满意度影响因素研究——以郑州SIAS学院为例

张浩然

二〇二〇年



## 摘要

论文题目：        高校工会满意度影响因素研究—以郑州 SIAS 学院为例  
作者：                张浩然  
导师：                任旭教授  
学位名称：          工商管理硕士学位  
专业名称：          工商管理专业（中文体系）  
学年：                二〇一九年

现代社会中，随着全球社会主义市场经济突飞猛进的发展中，工人阶级劳动力迅速壮大与发展的同时，中国工人的各种联合组织也在快速增长，但是在企事业单位发生劳动纠纷时，工人劳动组织的作用明显薄弱，工人劳动关系的权益得不到保障，劳动保护、劳动安全等问题得不到妥善的解决，许多劳资纠纷在企业中不断升级。关于目前对大学工会的研究，大多数研究都是定性分析，具备经验性和准确性的研究少之又少。这就是这项研究最开始的起点。本文旨在探讨影响高校工会满意度的各种影响因素，协调高校工会中的各种活动，找出现有高校工会的弊端与不足之处，制定相应的激励或者活动战略，就党群改革决策方面提出建议。以郑州 SIAS 学院的工会为例，对高校工会进行了各种实证研究。其结果表明，工会干部、工会活动、工会职能、工会性质等各种因素对工会满意度有重大影响，最终通过数据分析，本文提出相关措施来提高教职工对于高校工会的满意度：1、加强工会干部能力的培养。2、完善工会干部选用、选拔和晋升机制。3、增加工会活动的形式，从各方面提高活动质量。4、结合教师和行政工作人员的特点和专业特点，定向提高教师的兴趣。5、通过建立健全制度建设确保工会开展活动的质量。6、充分发挥工会职能，提高行政效率。7、促进高校民主化进程。8、树立工会良好形象，提高地位。9、加强教职工对工会知识的理解和学习，提高全校对工会的认识。10、进一步改善教职工权益法律制度，维护教师权益。

本研究结构分为五章：

第一章：引言。介绍了选题的背景、研究目的及意义。

第二章：核心概念与文献综述。对相关文献进行了综述并介绍了核心概念与相关的背景知识，包括工会的历史沿革等等方面，并对满意度的相关概念进行了界定。

第三章：研究方法与框架。阐明本文所用到的研究方法：文献分析法、问卷

调查法、多元回归分析法。

第四章：对郑州 SIAS 学院工会满意度现状的调查与分析。通过对郑州 SIAS 学院基本状况进行了解，例如工会干部、活动、职能履行方面、工会性质方面、工会期望方面等等。提出研究假设，并收集问卷数据，运用 SPSS 数据分析工具进行深入分析，以问卷数据分析结果对照工会满意度的状况，证明本文所研究的郑州 SIAS 学院的满意度现状与对策研究是有意义的。

第五章：建议与总结。在数据分析的基础上，对郑州 SIAS 学院工会满意度的提高方面提出了建议，希望能够对学校工会工作健康发展提供一定的借鉴和参考，通过优化提高工会工作满意度水平，促进其效率水平的提高和长期稳定的发展，并根据实际情况，提出研究的不足之处。

**关键词：** 高校工会 工会满意度 影响因素



## ABSTRACT

Title: A Study on the Influencing Factors of University Trade Union Satisfaction from the Perspective of Mass Group Reform——Taking Zhengzhou Sias College as an Example

Author: Haoran Zhang

Advisor: Dr. Xu Ren

Degree: Master of Business Administration

Major: Business Administration (Chinese Program)

Academic Year: 2019

In modern society, with the rapid development of the global socialist market economy, the labor force of the working class is growing rapidly, and the various joint organizations of Chinese workers are also growing rapidly. However, when labor disputes occur in enterprises and institutions, the role of workers' labor organizations is obviously weak, the rights and interests of workers' labor relations are not guaranteed, the problems of labor protection and labor safety are not properly resolved, and many labor disputes are constantly escalating in enterprises. Most of the current research on university trade unions is qualitative analysis, and there are few studies with experience and accuracy. This is the starting point for the study. The purpose of this paper is to explore the various influencing factors that affect the satisfaction of the trade unions in colleges and universities, to coordinate the various activities of the trade unions in colleges and universities, to find out the disadvantages and shortcomings of the existing trade unions in colleges and universities, to formulate corresponding incentive or activity strategies, and to make suggestions on the decision-making of the party and masses reform. Taking the trade union of SIAS college in Zhengzhou as an example, various empirical studies were carried out on the trade union of colleges and universities. The results show that trade union cadres, trade union activities, trade union functions, trade union nature and other factors have a significant impact on the satisfaction of trade unions. Finally, through data analysis, this paper puts forward relevant measures to improve the satisfaction of staff members to the trade union in colleges and universities. We will improve the mechanism for selecting, selecting and promoting trade union

cadres. 3. Increase the form of trade union activities and improve the quality of activities in all their aspects. 4. Improve the interest of teachers in the light of the characteristics and professional characteristics of teachers and administrative staff. 5. Ensure the quality of the activities of trade unions through the establishment of a sound system. 6. Give full play to trade union functions and improve administrative efficiency. 7. Promoting the process of democratization of higher education. 8. Building a good image of trade unions and enhancing their status. 9. To strengthen the understanding and learning of the knowledge of trade unions among the staff and staff, and to raise the awareness of trade unions throughout the school. 10. Further improve the legal system for the rights and interests of teaching staff and safeguard their rights and interests.

This paper consists of five parts:

Part I: Introduction. The background, research purpose and significance of the topic are introduced.

Part II: Core concepts and literature review. The relevant literature is reviewed and the core concepts and related background knowledge are introduced, including the historical evolution of the union, etc., and the related concepts of satisfaction are defined.

Part III: Research methods and framework. Clarify the research methods used in this article: literature analysis, questionnaire survey, multiple regression analysis.

Part IV: Investigation and analysis of the status quo of union satisfaction in Zhengzhou SIAS College. Through understanding the basic status of Zhengzhou SIAS College, such as union cadres, activities, functions fulfillment, union organization positioning, union expectations, etc. Collecting questionnaire data, using SPSS data analysis tools for in-depth analysis, and comparing the results of the questionnaire data analysis with the status of union satisfaction, proves that the research on the status quo and countermeasures of Zhengzhou SIAS College's satisfaction is meaningful.

Part V: Suggestions and Summary. Based on the data analysis, suggestions are made on improving the satisfaction of the unions of Zhengzhou SIAS College, hoping to provide a certain reference and reference for the healthy development of school union work, and to optimize and improve the level of union work satisfaction and promote the efficiency Enhancement and long-term stable development, and put forward research deficiencies based on actual conditions.

**Keywords:** Group Reform University Union Union Satisfaction

# 目 录

摘要.....	I
ABSTRACT.....	III
目录.....	V
表格目录.....	IX
图片目录.....	X
第一章 引言.....	1
1.1 研究背景.....	1
1.2 研究目的.....	2
1.3 研究意义.....	3
1.3.1 理论意义.....	3
1.3.2 实践意义.....	3
第二章 核心概念与文献综述.....	5
2.1 高校工会满意度.....	5
2.2 相关理论.....	5
2.2.1 政治社团.....	5
2.2.2 组织认同感.....	6
2.2.3 中国工会的双重作用.....	6
2.3 国外研究现状.....	7
2.3.1 国外工会发展的历史阶段.....	7
2.3.2 工会的理论研究.....	8
2.3.3 工会职能的研究.....	10
2.3.4 工会满意度的相关研究.....	11



## 目录 (续)

2.4 国内研究现状.....	12
2.4.1 有关工会性质的研究现状.....	12
2.4.2 工会改革与工会履职能力改进研究.....	13
2.4.3 关于高校工会的研究.....	15
2.4.4 国内有关工会满意度的相关研究.....	16
2.4.5 文献述评.....	17
第三章 研究方法 with 框架.....	18
3.1 研究方法.....	18
3.1.1 文献分析法.....	18
3.1.2 问卷调查法.....	18
3.1.3 多元回归分析法.....	18
3.2 设计问卷.....	18
3.2.1 问卷设计步骤.....	18
3.2.2 测量题项设计.....	20
3.2.3 调查表的结构.....	21
3.3 问卷发放调查过程.....	21
3.4 研究框架.....	22
第四章 高校工会满意度的影响因素实证分析.....	24
4.1 郑州 SIAS 学院及工会基本情况.....	24
4.2 变量定义.....	24
4.2.1 工会干部.....	24
4.2.2 工会活动.....	25
4.2.3 工会职能履行.....	25

## 目录 (续)

4.2.4 工会性质 .....	26
4.2.5 工会期望 .....	26
4.3 研究假设 .....	26
4.3.1 相关文献总结 .....	26
4.3.2 提出研究假设 .....	27
4.4 数据收集及描述性统计分析 .....	29
4.4.1 样本情况 .....	29
4.4.2 工会干部状况分析 .....	30
4.4.3 工会活动情况分析 .....	31
4.4.4 工会职能履行情况分析 .....	31
4.4.5 工会性质情况分析 .....	32
4.4.6 工会期望状况分析 .....	32
4.5 单因素分析 .....	33
4.6 多元回归分析 .....	37
4.6.1 问卷信度分析 .....	37
4.6.2 问卷效度分析 .....	38
4.6.3 多元回归分析 .....	40
第五章 研究结论与建议 .....	43
5.1 本文结论 .....	43
5.2 提高工会满意度的措施建议 .....	43
5.3 研究不足与未来研究展望 .....	46
参考文献 .....	47

## 目录 (续)

附录.....	50
致谢.....	53
声明.....	54
个人简历.....	55



## 表格目录

表 3.1	变量题目的内容 .....	20
表 4.1	个人基本情况统计表 .....	30
表 4.2	工会成员状况分析表 .....	30
表 4.3	工会活动状况分析表 .....	31
表 4.4	工会职能履行状况分析表 .....	31
表 4.5	工会性质分析表 .....	32
表 4.6	工会期望分析表 .....	33
表 4.7	独立样本 t 检验分析表 .....	34
表 4.8	不同年龄群体在高校工会满意度上的描述性统计量 .....	34
表 4.9	按年龄组划分的工会满意度差异的方差分析概述表 .....	34
表 4.10	组统计量表 .....	35
表 4.11	独立样本 t 检验分析表 .....	35
表 4.12	不同职称在高校工会满意度上的描述性统计量 .....	36
表 4.13	不同职称在高校工会满意度差异比较的方差分析摘要表 .....	36
表 4.14	可靠性统计量表 .....	37
表 4.15	总方差的描述分析表 .....	38
表 4.16	因子分析表 .....	39
表 4.17	模型汇总表 .....	41
表 4.18	回归分析表 .....	41

## 图片目录

图 3.1 本文问卷中的项目流程方案图 .....	19
图 3.2 论文研究框架图 .....	23



# 第一章 引言

## 1.1 研究背景

根据《中华人民共和国宪法》和中国法律定义，工会是一个庞大的工人阶级组织，是工人自发团结起来、行使国家权力的重要社会支柱。加入工会也是全世界企业公认的工人权力，尽管随着社会政治时事不断变换，工会一直在西方社会组织中具有强大的权力和影响力，同时工会在发展现代民主政治制度中一直是必不可少的一部分，是民主社会中博弈的重要政治力量。目前，中国国家的管理模式逐步从统一管理向多方面共同管理发展，国家积极推动社会组织的发展和社会力量的发展。2015年11月，中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议讨论通过了《全国总工会试点改革方案》，在上海和重庆试点的基础上全面推进了群团事业的改革，开启了中国工会改革的新大门。

新中国成立后，中国工会进行了三项重大改革。新中国成立初期，中国工会在中国共产党建设中进行了第一次重大改革，工作重心从农村转移到城市，城市的重点工作是恢复和发展城市制造业。工会的工作是教育和组织广大职工完成城市生产计划。1951年，李立三推动的工会改革被批评为“狭隘的经济主义”，是反对公共利益的、是“严重的群团主义”和“脱离群众主观性”的改革，其中最重要的一点是与党的领导分离。在“文化大革命”期间，工会组织受到严重影响，活动几乎停止。中国工会在80年代后期经历了第二次大的变革，中国经济从计划走向市场，劳动合同在社会上大量流行之后，工人从之前政治上的领导者走向社会上的打工者，而且政治体制逐步分离，所以当时引起进行第二次改革的原因是多方面的，并且当时受到波兰工会团结运动和社会上逐步强烈的政治反对的影响，“改善工会关系的紧迫感”的呼声愈发明显，导致此时必须社会上改善党和工会的关系。自1989年6月以来，工会改革在当时的政治改革停滞不前后也随之停止。2001年10月，第九届全国人民代表大会常务委员会通过了《工会法》修正案，其中突出的条款是维护劳动者的合法权益是工会的首要责任，随着工会法的修订，中国工会进入了第三次改革，当时的全国总工会主席王兆国说，“组织并有效地保护职工权利”，被认为是新时代工会工作的基准。由于新一阶段的工会改革是以全球化背景下中国劳动关系的重大变化为基础的，是以对工会性质和职能的重新思考和确认为目标的，因此，当时工会问题的研究主要涉及劳动关系的新内容、工会职能的转变和工会工作方式的调整。

回顾我国工会发展的各个阶段，我们可以看到大改革的动因皆来源于工会组织职能的产生，以及劳动关系因经济社会发展的巨大变化而产生的。因此，虽然中国工会被界定为工人阶级自发组建的群众性组织，但出于各种原因，中国工会与群众脱节已经成为客观存在的事实。工会组织过去一直是中国工会改革的对象，这关系到如何真正实现“与工人密切联系”的核心问题，以实现更好地发挥工会工作。全国总工会试点改革还针对工会“机关性、行政性、贵族性、娱乐性”等现象，提出了围绕加强和维持工会团体和工会行政工作的“政策性、优秀性、群众性”这条主线，解决“治标不治本”等现象。

随着社会的发展变化，工人阶级开始自发地联合起来，从狭隘的“工厂工人”主体意识扩展到了具有劳资关系存在的整个“工人”观念。法律也明确指出，保护劳动者的合法权益是工会的主要责任，但也存在着工会权利的内容与执行方式不同、各个领域劳动者管理方式不同、劳动就业关系等方面存在较大差异。其中，高校工会的主要成员是从事脑力劳动的高端人才，他们通过积累经验和传播知识来获取收益。因此，他们是具有一定专业水平的劳动者。所以高校工会不仅具有与其他产业工会一样，把代表职工维护劳动者自身的合法权益，作为组织的主要职责。同时作为一个专业领域的工会组织，还是与普通的产业工会存在着很大的差异，可以从高校学校制度、公立和私立的性质、劳动雇佣关系差异等方面看出来。因此，现在有必要坚持用提出问题的方式来对高校工会如何发挥和改善工会作用等方面进行研究，将教职工对工会工作及其价值的感知和评价以及需求的基础上，对其进行详尽的调查、提出问题、查找缘由，探究高校工会进一步发挥工会作用的方法和措施。

## 1.2 研究目的

国家治理现代化是社会主义现代化建设的重要组成部分。社会组织在支持国家治理现代化方面发挥着重要作用。中国已经建立了基本的国家治理结构，并在不断的完善治理能力，但治理问题依然存在，包括治理转型的必要性、民主参与渠道、公共服务发展需要、社会稳定风险等等。

同时在高等教育工会工作中也存在着各种各样的问题，比如目标设定不够明确、责任分配不充分、工会工作人员热情不高、工会形象作用不高等等，对这些问题进行分析、实证调查和比较，揭露高校履行责任中存在的问题，分析这些问题的原因，发现差距与出现的问题，提出改善高校工会工作的建议，解决有助于提高工会满意度的相关针对性问题，提高工会在教职工心目中的地位。有助于更

好的维护教师工会人员的权利，有助于上级工会与同级党委更好的了解工会状况，有助于校领导和校工会干部明晰工会组织的基本职能，鼓励工会指导学校管理更加合法和人道，制止权力失衡现象的出现。

目前，对高校工会的研究主要集中在“维权”上，主要集中在《工会法》的规范性研究上，而在实证方面主要是关于中小学工会与国内外工会职能对比的研究，相比较来说在高校工会组织满意度方面研究比较少，它的目的是通过调研满意度影响因素来探寻促进工会组织发挥好职能的有效途径。因此，我将从实证研究入手，找出高校工会存在的问题并就问题提出具体的政策建议。例如高校工会履职情况究竟如何？高校工会满意度影响因素究竟是什么？在此基础上探讨出本文的研究主题：高校工会满意度影响因素的实证分析。

本论文将采用郑州 SIAS 学院作为主要调查对象，希望通过把一系列影响教职评价高校工会的指标内容作为调查主题，从中了解高校教师群体对工会组织在认知、态度、期待等方面的情况，以此分析各种因素对教职工评价工会组织满意度之间的关系，并以此研究影响和制约高校基层工会发挥作用的因素并探讨解决对策。

## 1.3 研究意义

### 1.3.1 理论意义

中国和国外的学者所做的大部分研究都集中在企业工会上，大部分研究方向也着眼于工会性质及其外延的相关方面。而就目前中国高校工会的研究而言，许多内容还不完善和不专业，在一定程度上缺乏具体针对性。同时由于许多学者将大学工会与企业工会混为一谈，因此，出现了企业与大学使用相同的一套研究理论和研究方法。这样会导致结果的偏差，因为大学和企业是两种性质的组织，无论是成员团队还是组织结构上均不相同。因此，本文站在高校工会作用发挥现状的角度，在结合大量访谈和文献研究的基础上，制定出高校工会满意度调查表，运用 SPSS 实证研究软件进行统计分析。用数据说话，对高校工会目前出现的问题进行探究和调查。并提出相应的对策与建议，为丰富高校工会的理论研究做出应有的贡献，大力支持高校工会的发展。

### 1.3.2 实践意义

中国共产党第十八届中央委员会第五次全体会议审议通过了《全国总工会改革试点方案》，其中提到了河南省作为中原地区工会改革的试点地区。在这样的



条件下，本研究将以河南省省会城市郑州的一所高校—郑州 SIAS 学院教职工工作为探究对象，了解工会成员对工会实际工作发挥情况及其价值的认知、评价和工会自身的吸引力，力求以点带面、以线带面来描述基层工会的现状和问题，从各地区具体的群团改革方案中能够了解到群团事业的改革重心是去行政化，从上到下达到“瘦身”的效果。以“让群众真正受益”为中心思想，并将之作为群体改革的起点，同样也是落脚点。所以，高校工会的整体改革方向也应从去行政化与提高服务两个方面入手，因此，这两个方面的关键是能否将高校工会的职能落到实处，以及从哪几个方面促进工会工作。本文在多次访问探究的基础上，制作调查问卷对高校工会满意度进行了调查，分析了影响和制约高校工会工会组织在高校中发挥作用的因素，并讨论了正确利用和扩大高校工会职能的思路和方法。



## 第二章 核心概念与文献综述

### 2.1 高校工会满意度

每个学者对于员工满意度的定义都有着不同的理解和认识。目前，许多国内外学者对于员工满意度的研究大多处于发展阶段，主要研究方向是员工满意度的内容，影响因素，提高满意度的相关对策以及测量方法。国外学者比较注重测量方法的研究，国内学者比较注重影响因素的研究。

霍伯在他的著作《Job Satisfaction》中首次提出了员工满意度（亦称为工作满意度）这一概念，他认为员工满意度是企业员工心理和生理两方面对工作环境与工作本身的主管感受，同时认为员工满意度的影响因素涉及很多方面，但主要是包括疲劳、工作环境、工作程序、领导方式等。随着经济的不断发展，知识经济发展速度逐步加快，越来越多的学者对于员工满意度这一工作中的主观状态进行了进一步的研究。马斯洛需求层次理论认为当初级的因素都能被满足之后，来自于组织内部的更高层次的需求将会被追求。Porter 认为员工满意与否是一种比较的结果，这种比较就是员工在工作中所感受到的与他期望所得之间比较。1969年，Locker 在其文章《What is jobsatisfaction》中研究提出，当员工的工作结果或工作价值被企业和有关方面肯定时，员工所表现出来的愉快的情感状态便是员工满意度，也就是说，员工满意度是员工的一种主观的价值判断，是员工的一种心理感知活动，是员工期望与员工实际感知相比较的结果。因此，工会的满意度可以综合起来说是会员对于工会工作的满意程度，我们要研究的就是影响工会成员满意度的主要因素，如员工对工会工作的满意度、工会的民主程度、保护工会成员利益的能力、工会成员的支持和会员的期望等等。当员工非经济的诉求能被工会极大的满足时，员工就会积极参加活动，希望参加组织活动。相反，如果工会不能满足工会成员的需要，员工就会退出工会。本文将高校工会满意度的概念定义为教职员在主观感觉和判断态度上对所在工会工作满意情况的表达。

### 2.2 相关理论

#### 2.2.1 政治社团

政治社团是影响公共政策的社会群体，他们的主要目的是团结起来更好地实现和保护自身利益。政治团体是现代政治社会不可或缺的一部分。它不同于一般公共组织，具有历史存在性、政治主体性和围绕国家权力运行的性质，同时政治

团体与政党组织也有着极大不同，对于公民参与政治方面来说具有不可替代的作用。政治团体有其单体功能：巩固集体意志、巩固集体权力、影响国家权力进程、促进相互对话、促进政治和社会民主进程、加强社会和政治监督、提高公共决策的科学性和公正性以及可执行性等权力职能。

政治社团作为一种特定的社会政治组织，政治社团不同于一般的社会群体，也不同于政党。首先，政治社团的社会基础是一群相对具体、集中、有统一利益和目标的人。在社会政治生活中，一般性的社会团体没有自己的政治目标，政党的政治目标是夺取国家的政治权力，而政治社会团体的目标是向政府施加压力或影响，以维护本群体的利益。工会即属于政治社团，工会还包含了政治社团特有的一些组织特点，首先是遵守章程，工会有权表达观点，但工会的存在的主要目的是为国家服务，它在代表国家利益的同时，保护会员的利益。不能做与国家公共利益相抵触的事情。在各行各业中，工会根据国家既定目标和企业要求的利益，上下发挥桥梁沟通与引渡作用。

### 2.2.2 组织认同感

组织认同感通常是指成员在行为和思想上的许多方面与成员所在的组织具有一致性，认为组织内部具有合理的契约和责任感，从心理上来说有一种归属感和依赖感。成员的组织认同感具有三个部分，第一个部分是信任和接受组织的目标和价值观，第二点是愿意为组织的利益做出贡献，第三点是一直期望被组织接纳。

教师在教学活动中扮演着非常重要和不可或缺的角色。但实际上，许多高校教师对职业形象非常看重，同时也很注重职业成就，但往往对身处组织的认识和满意度不高。所以组织应该更加重视研究教师对自己职业的认同和自身的发展，提高教师的职业身份认同感，创造个人与组织之间和谐整体发展的双赢局面，具有十分重要的实践和理论意义。

社会认同理论指出，个人可以根据性别、宗教信仰、组织和职业同时分为多个社会群体。而在这些群体中会根据个人生活的社会状况形成不同的身份，根据这一理论，说明个人可以同时属于多个群体，个人在群体中的组织认同感与该群体成员的数量，以及成员对他们从事的职业和所在的组织的看法有关。

### 2.2.3 中国工会的双重作用

中国工会的性质和作用学术界众多讨论的主题之一。此外，关于中国工会与党和政府的关系的讨论也在不断进行。与西方社会不同，中国工会的主要问题

不是工会与雇主和资本的关系，而是工会和党和政府的关系。因此，我们看多很多的学者从政治上来分析中国工会的相关问题。比如学者们一直在试图揭示工会与党和政府之间的关系。在此基础上，我们可以分析出中国工会的性质和作用，否则如果全部复制西方工会的分析框架，那对中国工会的解释是达不到的。

随着工人权益的频繁受损和劳动争议事件的不断增加，中国工会在改革开放过程中的作用发生了变化，特别是工会在劳动争议中的身份变化成为工会研究者研究的主要对象。由于中国某些时期的历史原因，特别是收到计划经济制度的影响，工会主体与西方典型工会之间的关系网络存在着巨大差异。中国环境下典型工会关系网络的变化主要发生在政府和工会之间。《中华人民共和国工会法》规定，“维护劳动者的合法权益是工会的首要责任”，《中国工会章程》规定：“工会代表中国人民整体利益的同时，也在维护劳动者的利益”。中国工会既维护了职工利益又保护了国家的共同利益。这与西方工会的只代表职工利益明显不同。

## 2.3 国外研究现状

### 2.3.1 国外工会发展的历史阶段

国外工会研究是随着西方劳动关系研究的发展而进行的，工会理论的历史可以说是劳动关系研究的历史。西方工会的研究可以追溯到一百多年前，其理论体系相对成熟，理论研究大致可以分为三个时期。

工业革命到 20 世纪 50 年代是第一个时期，工会的出现理论上为机械化工业生产快速发展创造了前提条件。在此期间，西方经济国家的经济发展经历了从自由竞争向垄断的转变，由于存在工人生活水平低下、各国劳动法制度不完善、雇主残酷剥削工人阶级等情况。在此期间，雇主和工人之间的矛盾非常严重，这种情况对国家发展、社会发展和社会稳定有着巨大的影响。加上反资产阶级主义的力量不断增长，工人阶级的形成推动了工会力量的增强，这些都被视为维持生产工资和条件的主要途径之一。这一阶段的研究主要围绕劳动关系的核心，结合多方面情况不断演变，形成更系统的理论。

第二次世界大战后 1940 年代到 1980 年代是第二个时期。二战后，社会主义国家劳动关系利益被冲突所取代，西方国家在创造工业民主思想、形成思想观念的内在形成中，雇主与员工之间的冲突逐渐减弱，维持相对稳定的平衡性质，长期保持相对稳定的局面。在生产过程中，工会理论研究的重点是工会、企业和政府三方的地位。

从 20 世纪 80 年代到现在是第三阶段。从 20 世纪中叶开始，在经济停滞和

扩张加速的影响下，新自由主义逐渐成为西方的核心意识，其特点是实施货币自由主义政策，限制政府对经济发展的干预，以及福利支出的大幅削减。根据弗里德曼的说法，“自然失业率”，即在没有金融因素干预的情况下，留给劳动力和商品的自愿需求和需求力量的使用。20世纪80年代对工会和工会运动的严格限制逐步放开。

### 2.3.2 工会的理论研究

Karl Heinrich Marx (1844) 在《1844年经济学经济哲学的手稿》中,Marx 提出了劳工与资本主义站在了对立面。

Karl Heinrich Marx (1848) 在《共产党宣言》中指出有组织的团结工人用革命来推翻资产阶级的压迫和统治。

Sidney Webb (1894) 在著作《英国工会运动史》认为，工会运动达到经济目标的方法有两种:一是控制对劳动力的供应，二是统一工资水平。这种理论还认为，只要工业化的、资本主义的社会还存在，工人运动就必然存在，而工会在解决这类问题有独特的职能。康门斯的学说被称为制度的“社会法律学派”。

Harper (1969) 对中国工会进行了大量的研究，认为工会的纽带模式制约着工会未来的发展。按照 Harper 的观点，工会应该是基层职工与上级部门之间的联系纽带，将上级的指令下达给职工，同时对职工反映的问题反馈给上级部门。

Howell (1986) 从合作主义的角度出发，对中国工会进行了全面研究。Howell 认为党的领导对中国基层工会的控制力量过于强大，中国基层工会则完全沦落为国家的办事机构，完全偏离了民间社会机构的角色。科层制的特征，是典型的二元主义和国家合作主义特征。<sup>②</sup>而这些特征正是我国基层工会的显著特征。正是由于这些特征才导致工会无法真正代表职工的权益。为了解决这个问题，Howell 认为可以采用让职工直选工会主席的方式。

Scung Wook Back (2000) 认为因为工会的自主性、组织能力、影响能力等方面受到限制，所以工会在维护职工的权益方面没有话语权，陷入了发展的困局。为了改变这种格局，工会必须首先从组织制度入手。

John T. Dunlop (2004) 的理论丰富了西方工会理论的研究成果。根据韦伯官僚制理论，他融合了帕森斯的社会学思想，认为工会仅产生于包括企业组织、产业工人和政府组织在内的产业关系中，这三个方面相互影响又相互制约，共同促进经济和社会发展。

John Rogers Commons (2010) 在著作《集体行动的经济》中认为，劳动关系双方的冲突源于经济利益的对立，社会应该建立制度规则来缓解矛盾冲突，其

实质就是“集体行动控制个体行动”，最主要的就是建立法律制度，劳动关系双方的分歧不是广泛存在的，冲突可以通过制定规范来加以制约，即劳资双方通过谈判妥协可以达到合作。

Selig Perlman (2010) 的研究出发点有所不同。他认为，工人已经意识到工作机会的缺乏，因而成立工会，在工会成员之间分享工作机会的信息，来抵御失业的风险。工会主要关注的是工人的工作利益和分配利益。

Braham Dabscheck (1989) 在著作《工会背景下的工资决定》中，建立了一种理论模型认为：工会作为一个经济组织，目的是使其成员工资最大化或者劳动涉及的综合体最大化。以往的理论一向都把工会放在从属的地位，但是邓洛普前所未有地提出工会与资方、政府处于平等地位，发挥同等重要的作用。

Marcus H. Sandver (1987) 认为，外部环境、工作场所和个人因素构成了企业劳动关系及其运作中导致工作紧张冲突的三个要素；解决劳动关系紧张依赖于雇主和劳动者撤出以及工会运动。工会参与解决劳动关系冲突的基本手段是集体谈判。集体谈判的内容包括工资、工时和工作条件等；工会同雇主或企业管理者在进行集体谈判的基础上，签订集体合同和有关协议，达到改善工作环境或工作待遇的认同，并进而推动外部环境得到改善。

Thomas Kochan (2008) 认为在资本主义制度下不会有“非自愿失业”，如果有失业的话，也只是“自愿失业”和“摩擦失业”。在类似的理论指导下，西方各国的新自由主义政府在 80 年代对工会和工会运动采取了严厉的限制措施，受此影响，西方工会运动在很长一段时期内处于低潮。

Michael Poole (1984) 主张工会应在社会上树立一种负责的、超出狭隘劳动关系领域的公众形象。在斗争目标上强调工人的经济社会要求同时，要关心企业生产、经济发展和全社会关注的问题。在竞争方式上，要求更多地行使参与职能，参与经济政策和涉及劳动者利益的政策讨论和制定，要求发展“社会伙伴关系”，同政府和雇主采取协商的方式

外国学者对西方以外工会的研究比较集中，主要从工会与党和政府之间的关系的角度研究工会的发展趋势。最初，他们认为这种国家工会组织的作用和意义往往具有强烈的马克思主义色彩，因此，这种特征和意义必然会因国家社会主义性质的崩溃而消除，但波兰的动荡证实了这种观点的错误。同时研究人员发现，自 2011 年以来，国家工会组织对原有的激进政治进行了普遍的修正。恢复了工人在决策过程中的重要性。他们进一步认为，这种工会改革符合国家推行的经济政策，因为国家在新的环境中发展良好。同时，他们对资本类型和对工会的影响进行了研究，发现越南、中国大陆和东南亚的劳动密集型企业往往有“高管工会”。

换言之，工会的职能不是工人的利益，而只是企业寻求“自上而下”管理作为手段的事实。不仅如此，研究人员还质疑这种工会组织的具体职能，并经常声称，这种工会往往支持企业和地方政府，并不能保护其成员的利益。这也导致一个事实，即企业中的许多工人对工会失去了信心。

### 2.3.3 工会职能的研究

John Howe（2009）对澳大利亚工会在监督和执行最低就业标准方面发挥的作用进行研究，认为工会在其中发挥重要作用，但工会在这种职能履行上的法律支持被显著削弱。

Bruce Evan Kaufman（2010）他运用制度经济学的原理审视工会理论，认为工会在经济和治理功能上最佳的参与程度，取决于市场失灵和治理失灵的情况，以及替代工会功能的制度的方案可行性。

Jewellord（2010）对智利矿业工会对新自由主义的反应做了实证研究，认为矿业工会是反对新自由主义的重要行动者，他们维护了工人阶级社会福利，对新自由主义提出了政治批评。

Stefano（2012）提出了“以工会为基础的福利国家”的概念，认为工会是二战后意大利福利制度巩固的重要行动者。

Schienstock（1981）指出研究者以丹麦工会为例，认为地区内企业工会的职能聚焦点已从社会、社区层面逐步收缩至企业及职工个人层面，职工个体与工会组织形成了直接的对接关系。换言之，工会承担的社会职能正在逐步消解，对会员对象的个体需求满足成为工会组织的主要职能。

J. F. Armstrong（1975）认为此外另一个特征就是西方国家的工会势力正在逐渐减弱，越来越多的职工不愿加入工会组织，再加上经济全球化的进一步发展，跨国企业的增多，资本流动的范围扩大以及资本形式的多样化导致资方的进一步强势以及工会与职工对企业产生更多的依赖。

外国工会对职能的研究非常透彻和系统，特别是在工会管理和工会发展等领域。由于欧美和中国国情的差异，外资工会和中国工会有着根本的不同，外国工会与中国工会的地位差异是最大的区别。由于外国工会职能的发展与劳动纠纷密切相关，对外国工会职能的研究与经济利益的需求更为相关。中国工会职能随着中国共产党和中国工人阶级的政治和经济需求而发展，中国工会职能反映了中华人民共和国成立前明显的政治性质，特别是自中华人民共和国成立以来，对经济利益的研究更加重视。20世纪80年代以来，随着生产技术的日益复杂，产业与劳动者类型的差异越来越明显，工会的发展必然会表现出异质性的普遍趋势。

工会成员和工会组织趋向于“融合”。

#### 2.3.4 工会满意度的相关研究

Glick (1977) 通过以同一地区的六组工程师为样本进行研究, 提出会员对工会的满意度与会员对工会的民主性质、工会领导和企业的管理者交涉时的影响力与洞察力具有密切关系; 会员对工会的赞同态度、企业的赞同程度与之具有正向关系; 工作特征与之呈负相关。

Kochan (1978) 提出影响会员对工会满意度的最大问题在于职工对工会的期望与可见的工会表现之间的鸿沟。并将会员对工会的期望可分成面包黄油(外在)问题(例如收入和利益等)、工作性质(内在)问题(例如工作兴趣和在雇佣组织中工人的呼声等)以及工会民主(例如工会领导与成员之间的交流), 同时认为外在工作满意度是十分重要的, 并把对职工的教育作为影响工会满意度的关键因素。

Gordon (1980) 对技术人员与工程师两组样本进行实证研究, 发现工会的满意度与工作满意度显著相关。

Freeman (1984) 提出工作满意度与非正式组织职工对工会的赞同态度呈负相关。

Anderson (1982) 通过对美国加利福尼亚州五个不同的产业的研究, 指出工会成员采取反对工会的投票行为的两个重要原因: 一、工会违反成员的期望; 二、工会与企业管理者交涉能力弱。

Bigoness & Tosi (1984) 以美国东南部的一所大学的教师为样本进行了研究, 结果显示工会满意度与工作满意度之间的无相关性; 工会表现与反对工会的投票行为之间有一个很强的负相关; 职工对工会的态度与工会主义态度正相关。

Jack Fiorito (1988) 基于工作满意度的差异理论, 将全面的工会满意度模拟为职工对工会的期望与工会表现之间的差异。研究结果显示, 外在工作满意度对工会满意度的影响十分显著, 而工作性质方面有随着时间递增的趋势。另外, 提高工作条件的满意度和增加工会参与度可以增加工会满意度。

TS.Duong (1999) 研究劳动纠纷的影响因素指出劳动关系三方与工会组织的原因, 其中劳动者对工会组织满意度低的原因主要是工会组织存在感太差。

Tran (2007) 指出, 罢工现象的此起彼伏更深层次的原因是世界上跨国公司剥削发展中国家的劳动力, 而工会在与公司谈判方面的位置无足轻重, 起不到应有的作用, 对工会满意度极低。

Pringle & Clarke (2011) 调查表示, 越南的很多工会的执行者已经认识到自



己的错误，开始同罢工人群领导人进行必要的沟通，以期提高工人对工厂工会的满意度。

## 2.4 国内研究现状

### 2.4.1 有关工会性质的研究现状

为什么国内学者如此重视工会的定位，主要原因是中国的特殊国情，比如中国工会“既符合工人的利益，又符合国家的共同利益”、“既是工人代表和又是党和政府代表”的双重定位作用，西方工会在经济方面只对的经济保障起到作用，中国工会的双重地位提供了双重立场，使工会难以履行保护工人权益的基本职能。因此，国内科学家对工会的立场进行了更详细的分析和研究。

工会应该扮演什么角色？在劳动纠纷中扮演什么角色？由于中国工会与西方工会的性质存在巨大差异，实际上以第一问题的框架为基础提出的第二个问题，为了研究中国工会的性质和作用，首先要明确工会与党与国家的关系。

徐小洪（2010）认为在现行体制下，《工会法》规定了“维护职工合法权益是工会的基本职责”。工会在进行维护我国公民利益的同时，还代表和维护我国职工的合法权益。

钟向忠（2014）在《新形势下高校工会角色定位及实现途径探讨》，其研究主要强调了高校作为广大教职员工的群众组织，应站在教职员工的立场来开展工作，从而切实为广大教职工谋利益谋福利，而对高校工会既代表学校党政领导集体又代表广大教职员工的桥梁纽带的“双代表”角色定位的论述不够系统辩证。双方利益不是对立的，而是统一的。

王源平（2014）在代表作《现代大学制度下的高校工会角色定位》中认为，作为大学内部治理结构的重要环节，在现代大学制度的背景下，高校工会应按照《工会法》首先依法取得社会团体法人资格。

张允美（2003）提出的“工会与党—国家”模式，通过分析自 1949 年共产党在大陆建政以来，中国工会与党—国家的五次冲突过程，认为工会一直没有摆脱“顺从—冲突”的怪圈，得出“理顺与冲突”的结论。

陈佩华（2001）认为国家与工会之间的矛盾产生于工会的“传送带”作用在现实中的困境，工会之所以被赋予“传送带”的作用是因为其假设国家与社会，上层与基层组织是不存在固有冲突的，但现实是工会也是有其自身利益的，并逐渐演化成逐利的官僚机构。

陈峰（2009）提出他不否认工会与国家存在着冲突，但同时也认为在计划经

济时代，工会的代表被家长式国家占据，两者之间的冲突并不明显。市场经济引入带来了家长式模式的改变，从而带来了工会与国家间关系的剧烈冲突。但是，国家法团主义体制仍旧对工会造成了决定性的限制。工会能够在国家法律规定的范围内维护劳工利益。这个范围的界限被限定在不损害国家政权稳定。

姚洋、钟宁桦（2008）通过对 12 个城市工人以及工会的实证调查得出工会的存在确是提高了工人的福利，即通过签署集体工资协议和劳动合同来工会能够显著地提高工人的小时平均工资、缩短每月平均工作时间，并提高企业养老保险覆盖率。

游正林（2012）认为，在一定程度上，这些学者都夸大了工会与党之间利益的不一致性，他们往往把党对工会的要求（代表并反映职工群众的意愿和要求）理解为工会独自的欲求，从而过分强调了双重功能之间以及工会与执政党之间的冲突。新中国成立以来，工会的三次大的改革都是在共产党的推动下进行的。改革的目的则是为了更好地是工会密切地联系群众，从而能够发挥发挥其“桥梁”、“纽带”和“社会支柱”的作用。

目前关于国家与社会关系的许多学术讨论都是以企业原则为基础的，国家与这些组织如果建立了不平等的关系，劳工的纠纷就会频繁发生，从 1949 年新中国成立以来，工会就发挥着“传递带”的作用，但事实上，工会也逐渐演变为具有自身利益、寻求利益的官僚作风。工会自身的利益可以迫使工会腐化，进一步阻碍国家与工人之间的沟通渠道。党和工会的几次冲突也促进了党对工会的改革，这样使工会的职能更加完善，体制机制更加完善。而另一个观点是基于“经典二元论”的框架来研究的，工会既像国家机构又和劳工组织一样，在国家和工人之间发挥双重制度作用，工会既是公共机构同时又是劳动集体。面对工人不同类型的行为，工会往往有三种行为模式：代表、调解和预防。但是部分工会会严格限制代表工人发言，即使他们同情工人的处境，一些学者认为，工会可以与群众建立密切的关系，他们相信工会的存在确实能改善工人的福利，即通过集体协议和劳动合同的签订，可以大大提高工人的平均小时工资，提高平均月工资，提高养老保险的覆盖面。这种想法将党对工会的要求（代表和反映工人的意愿和要求）解释为工会的唯一愿望，从而高估了工会与执政党之间的双重职能和对抗。后来国家进行了三次改革，改革的目的是使工会与群众更加紧密地联系在一起，更好地发挥“桥梁”作用，从被压迫阶级的群众组织到国家治理阶级的群众社团，使中国工会能够发挥“社会支柱”的作用。

#### 2.4.2 工会改革与工会履职能力改进研究

蔡金荣（2009）在《走向独立社团:中国工会发展之进路选择》一文中认为应该增强工会的独立性，他通过对新工会法的某些概念重新进行分析与界定，认为双重维护即工会在维护全国人民总体利益的情况下维护职工的根本利益在具体执行过程中名不副实，虽然国家与职工的根本利益一致，但在具体某些细节存在着利益分歧，导致无法划清其与职工个人利益的边界，这给工会维护职工权益时造成困难和为难心理，并会导致工会工作人员的行为偏差，并提出应该加强工会作为社会团体的独立性，正确的做法应当是将其代表的职工利益交由特定的主体来判断是否与“全国人民总体利益”相冲突以及是否应当得到支持。从概念上进行界定甚至是修改工会法的某些条款并不能改变已有的现状。

汪新蓉（2014）认为，中国工会要适应劳动者权利意识快速觉醒和增强、劳资关系矛盾日益凸显的新形势，尽快回归其本来的劳动者代表的角色和职能，她从国家治理现代化为视角对工会职能的转变与创新提出进行制度设计。其制度设计为工会职能的转变与创新提供了相当完善的理论与方法支撑，对内她认为工会必须增强独立性，削弱依附性，构成由国家、雇主和工会组织共同组成的协调劳资关系的三方合作协商治理体系，对外提出必须从立法，司法，行政三方面围绕工会改革进行设计。但是如此庞大的一种制度设计，牵一发而动全身，需要长时间的沟通与协商，牵涉其中的利益集团必然会横加阻拦，因此相对来说很难实现。

颜江伟（2007）也认为中国工会改革的出路在于强化维权职能、去行政化和回归社会，其基本思路是落实和强化其维权的本职功能，将维权提到工会工作的首位，这是工会改革始终必须紧紧围绕的中心点。

吴建平（2013）他们认为中国工会的组织力量既来自于自身动员工人的能力，也来源于它在党政系统中的合法地位与身份，他们研究发现只要工会在实践工作中把“维权”与“维稳”都统一到协调劳动关系的工作当中，这样就能非常巧妙地结合了这两种职能。它既不象行政机关那样履行执法的职能，也不象西方市场经济国家工会那样动员工人维权，而是借助其他党政机构的力量进行劳动关系的协调。

游正林（2010）认为，《工会法》关于“维权”职责的规定主要是一种宣示性的规定，现实中的各级工会很可能并没有因为这个规定而改变既定的工作内容与工作方式，而是一如既往地“围绕中心、服务大局”。当然，工会要想“围绕中心、服务大局”，也需要维权，只是这种维权不是为维权而维权，而是“围绕中心、服务大局”的一种手段。

王永丽、郑婉玉（2012）也认为非单一利益驱动和边界模糊化决定了我国工会具备嵌入型团队的特性，其核心任务是与政府、企业和员工等利益相关者展开跨界行为以促进工会跨界职能履行并实现劳资双方共赢。她们运用跨界理论的视

角广东省 21 个地级市 1050 家非公有制企业为对象进行实地调研，重点探究工会跨界的现状及其在各关系网络中的嵌入程度。研究表明，工会跨界职能履行对企业绩效有显著的正向影响，同时与员工情感承诺、工作满意度呈显著正相关。

笔者对新工会法的一些概念进行了重新分析和界定，认为工会保护人民共同利益，同时在具体实施过程中保护劳动者的共同利益，虽然国家和劳动者的根本利益是一致的，但一些具体细节却存在利益冲突。工会应当维护劳动者的权益，加强工会的独立性。正确的做法是把工人的利益留给某些特定的主体，以主体来确定它是否违背了“全国人民的共同利益”，以及是否应当予以支持。从界定或修改工会法部分条款的观念来看，中国工会现在适应了工人权利意识的迅速觉醒，劳动关系越来越与新趋势相矛盾，尽快回归工人代表原来的角色和职能，从行政现代化的角度提供制度设计。对工会职能转变和创新的系统设计，提供了充分完善的理论和方法支持，认为工会必须加强独立性，削弱依赖，形成国家、雇主和工会组织三部分组成，外部建议应从立法、司法、行政三个部分组成。因此，保护工会会员权利将是的第一要义，其主要思想是落实和加强保护权利的职能。

#### 2.4.3 关于高校工会的研究

甘均良（2007）在《论高校工会在构建和谐社会中的维护职能》一文中认为由于高校领导观念上的偏差，教育保障法实施不到位，工会权利没有落到实处导致教职工维权缺少主体，工会维权缺少法律保障。

何历宇（2014）在《关于新时期高校工会维权体制机制创新的思考》一文中认为高校工会“维权”失灵的根本原因在于高校内部体制机制的缺陷，高校单向的行政指令和控制的方式仍然存在。过去高校工会职能的错位至今仍未彻底改变，仍然没有从教育职能转到维护职能上，以及高校工会根本职责的本末倒置仍然存在，“文体工会”、“福利工会”的职能异化情况严重。

胡果文（2005）《论工会在高校政治文明建设中的角色设计与扮演》一文中也指出高校领导的思想存在错误的认识，高校工会制度设计不合理。

高校工会的研究主要集中在高校“工会权利与作用”的讨论与分析上，研究高校工会的国内学者认为，高校工会主要特征之一是它的主要职能是维护教师和职工的权益。由于政府行政体制、高校机制的不健全和缺乏法律，无法有效保护广大教师和职工的利益。目前为止，有研究认为工会职能的错位尚未完全改变，没有从教育功能向内容功能的转变，工会的“文体工会”、“福利工会”的刻板印象十分严重。同时高校领导思想存在误解，高校工会设计体系不合理。在这个阶段，高校工会面临的问题和困境与中国政治体制普遍存在的问题密切相关，高校

工会和普通工会等工会问题在社会各个领域也相似，但高校工会也有其自身的特殊性，首先，教师与职工群体的关系与职工与企业的关系不同，具体来说，也取决于工会主体性质的不同。另外一点，高校工会成员的职业包括教师和工作人员，其中大多数是知识分子，与其他领域不同，具有较高的知识水平、积极思考和积极进步的特点，具有强烈的正义感，努力争取自由、民主、正义和法制的理想。高校工会要发展具有自我完善功能的体系，把促进民主作为自己的责任，高校工会应追求强烈的道德期望和道德色彩。同时作为一个组织或大学的一个部门，大学工会的职能也必须是合乎道德的。工会作为一个集体组织，具有民主权力，代表所有成员对民主、自由和正义的渴望和愿望。

因此，改善大学工会的现状，解决高校工会的问题是迫在眉睫的事情，目前，国内外学者在工会研究的基本状况上具有以下特点：一是在研究中注重理论，理论发展主要集中在工会理论研究的性质、地位和作用上。主要关注工会协调各方劳动关系上，以及工会在教育中如何发挥作用的研究。另外一点，究目标和内容主要是国内外科学家在工会性质和工会职能方面这两个研究领域。

#### 2.4.4 国内有关工会满意度的相关研究

王帅、鲍静静（2012）认为提高职工的工会满意度，最重要的一点是充分履行其职能，有效地满足职工的经济需求和非经济需求。

苗青、乐君杰和姚先国（2008）指出工会满意度与工会职能存在紧密联系，工会满意度与工会职能现实履行程度成正比。同时说明了职工对工会职能履行预期水平越高，说明所在工会的满意度越高。

赵健杰（2014）认为提升职工对工会的认可度、参与度和满意度可通过履行四项职能，不断满足职工利益需求和增强工会组织吸引力来实现。

许晓军和任小平（2015）认为工会满意度的大小与工会职能的落实与强化紧密相关。

乌拉孜别克·热苏力汗和陈敏（2015）基于对新疆 22 个有代表性的企业工会的调查研究，验证了工会满意度与工会组织提供服务的能力呈正相关的关系。

张艳华（2008）从制度经济学视角出发去分析工会干部对工会满意度有相当显著的影响。

梁守兰和齐敏（2014）认为工会干部素质影响着职工群众对工会组织的归属感、对工会工作的满意度以及对工会活动的参与度，是影响工会组织凝力的核心要素。

#### 2.4.5 文献述评

国内研究具有以下特点：一是研究内容主要以在党的领导下工会发展的政治性为中心；二是目前规范且具有经验的文章的数量很少；第三，缺乏专业和理论支持作为背景，对企业工会的研究占多数，教育工会等其他领域工会较少；第四，许多研究只谈问题的解决措施，缺乏系统理论的支撑与分析。

同时认为，上述学者利用不同的观点和理论，对工会履职情况的实际水平进行了分析，这说明出了中国工会目前的现况和水平。但中国工会究竟是什么工会，应该达到什么样的水平工会会员才能更加满意，这些没有良好的理论支持，通过实证分析来解释工会性质的文章就更加少了。值得注意的是现在所有的研究中可能存在着一些问题。第一，产业工会分布极广，跨产业的工会理论互相是否兼容，数据是否科学是有一定问题的。第二，自从中国加入 WTO 后，必须考虑和分析经济全球化对中国劳工问题和劳动关系的影响，因此，学者对工会的研究应该主要集中在企业工会如何适应加入世界贸易组织的新形势，但是目前大部分学者主要目的仍然是提高企业效益，这样一来也促使国内外学者对工会进行了一些实证分析。

针对中国工会的研究大部分都是很独特的，首先，中国工会和西方工会在性质上有着根本的区别，西方工会是建立在以国家和社会权利的分离为基础的社会团体，而中国工会不是纯粹的社会组织，不仅不与国家力量对立，而且还是国家和政府领导下的工人组织，是国家和工人之间的桥梁纽带。简单来说就是，中国工会的特别的地方就在于它努力协调使国家和社会能够达到稳定统一，避免国家和社会产生相对立的情况，可以说是工会的作用和职能紧紧围绕着政府。所以针对中国工会的研究，必须以了解中国政治体制、结构和制度条件为最基本的前提。

因此，中国工会在目前阶段的特点，虽然给中国工会带来了结构和体制上的限制，但同时也为中国工会在创新上提供了机会，两者的互动带来了中国工会的独特性，因此，中国工会在目前阶段的研究应该从体制和章程以及的行动和机制两个层次来探讨，从而建立起中国工会可能的理论模式与意义。在国内工会相关的研究方法有个案研究、实例分析方法、问卷调整方法等。可以看出来都是要么偏重理论，要么偏重实证的分离状态，而且注重理论的学者多于实证的学者。而且在中国工会的研究文献中，对运用到的实证研究方法进行介绍的非常少，单独聚焦大规模实证研究做分析研究的少之又少。

## 第三章 研究方法 with 框架

### 3.1 研究方法

了解工会的基本理论概念、发展情况、基本职能等。通过对中国工会职能发挥情况的研究，提出了目前存在的问题，并且分析了影响工会履职效果的各方面因素。归纳出针对提高中国工会职能发挥的效果的对策。因研究范围受条件的限制，研究主要以郑州 SIAS 学院工会为基础，对收集到的样本进行分析，并在此基础上提出对策建议。

#### 3.1.1 文献分析法

通过分析国内外大量针对高校工会受影响因素的文献，这些成果为本文对高校工会的研究提供了理论依据，分析和整理现有文献后，先行总结与高校工会满意度相关的各种影响因素，初步构建高校工会满意度影响因素的分析结构。

#### 3.1.2 问卷调查法

首先，根据以前的文献回顾和相关理论，对理论假设进行了提出，同时确定了测量量表的选择，对调整问卷进行设计，在郑州 SIAS 学院工会中对工会的影响因素进行分析，共有 240 份问卷在学院教职工中发放，收回 231 份问卷，最后对收到的无效样本进行消除。最终有效样本 216 份，有效率 93.93%。

#### 3.1.3 多元回归分析法

本文利用 SPSS 22.0 软件进行分析，探讨影响高校工会满意度的重要因素，运用多元回归分析等多种方法进行分析，依据结果，试着提出中国群团改革的各种措施。

### 3.2 设计问卷

#### 3.2.1 问卷设计步骤

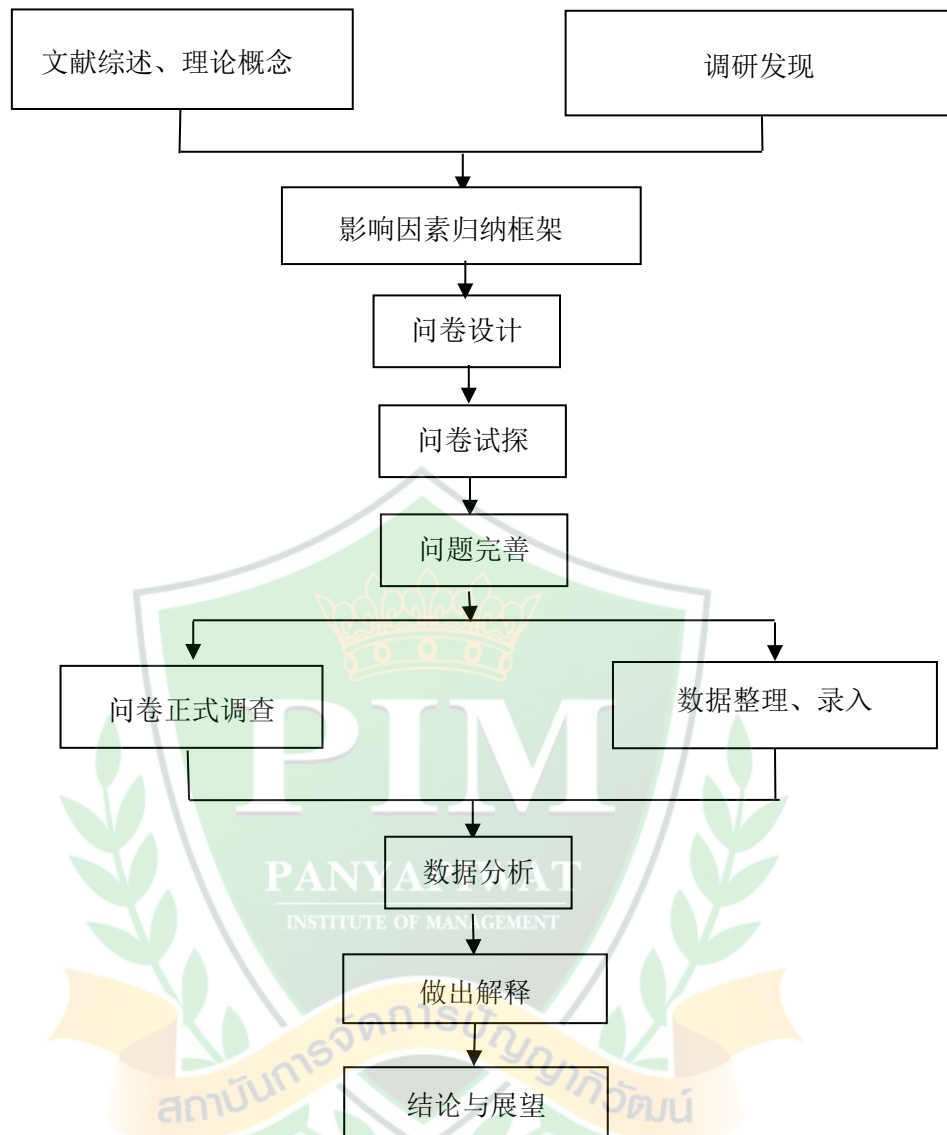


图 3.1 本文问卷中的项目流程方案图

首先，对工会文献及相关理论进行了整理和综述，为本文研究提供了理论依据，对学者们各种研究的调查结果进行收集分析，总结了对高校影响满意的因素，并提出了本篇研究论文的假说。其次，将以上分析设计成为问卷的初稿，采用李克特 5 级量表，以改进统计分析，然后发放试用问卷，并根据收回来的数据检查出问卷存在的不足。这样做的目的就是检查编制的问卷是否是科学合理的，指标的含义是否是明确的，是否需要改进和改善问卷的指标。最后，问卷调查处于正式调整阶段，在前几步之后，正式启动了大型调整问卷交付模型，以获得足够的样本数据进行实证研究。



### 3.2.2 测量题项设计

调整问卷由个人特征和问卷主要部分组成，通过查阅有关的文献，将先前的研究与实地个人访谈的结果相结合，本研究最初的具体题目，每个变量的题目如下所示：

表 3.1 变量题目的内容

内部潜在变量	外部测量题目
工会干部	我认为我所在工会的工会干部是热情和善良的，能够与群众亲切沟通。（A1）
	我认为工会干部能够听取和理解教师的意见，并将意见积极反映给有关领导和部门同时监督问题的的执行情况。（A2）
	我认为我所在工会的工会干部有工作能力，可以帮助教师协调处理他们自己的问题和困难。（A3）
工会活动	我所在的工会活动组织得很好，我对此很满意。（B1）
	除了文化活动外，我的工会还有很多其他活动形式。（B2）
	我积极的参与工会组织的相关活动。（B3）
	我认为工会的活动是非常有意义和重要的。（B4）
工会职能履行	了解工会组织的各项职能，同时也非常清楚工会是一个什么样的群团组织。（C1）
	我认为我所在的工会能够代表教师参与学校各项管理的工作。（C2）
	我认为我所在的工会做了一些工作，能够引导教师参与学校的建设和改革。（C3）
	我认为我所在的工会出色的保护教师的合法权益，确保教师不受侵犯。（C4）
	我认为我所在的工会做了很多教育和教导教师的思想政治或文化技术方面的培训活动。（C5）
工会性质	我认为我参加的工会可以反映出群众性组织的性质。（D1）
	我认为，如果学校管理违背了教师的利益，工会可以站在教师的立场，以协调的方式处理。（D2）
	如果校领导和教职工之间的冲突很难解决，我相信他们会申请工会介入和解。（D3）

续表 3.1 变量题目的内容

工会工作期望	我希望工会能举办更多多样化的文体活动。（E1）
	我希望工会能代表员工，更好的参与学校的日常运作，并参与学校治理条例、分配方案等重要决定。（E2）
	我希望工会能做好退休、生育、生病的员工和员工家属的慰问工作。（E3）
	希望工会更加重视教师思想、政治、文化技术等方面的培训工作。（E4）
工会满意度	我认为工会所做的各项工作是非常有价值和有需求的。

### 3.2.3 调查表的结构

问卷的第一部分内容主要包括个人特征和社会背景两方面信息，第二部分是问卷的关键，包括影响大学工会满意度的各项影响因素的测量指标。在统计分析中，调查表是根据李克特 5 分量表设计的，受访者必须根据自己的实际情况和意见选择最佳选项。

### 3.3 问卷发放调查过程

根据国内外学者对高校工会相关文献的广泛解读，结合本文的调查，同时阅读了有关郑州 SIAS 学院的相关信息，起草了问卷初稿。创建问卷后，作者开始预先修改工作，主要在学校公共场所随机向教职工分发问卷，并要求匿名回答问卷，以确保调查结果。

在初步调整阶段，作者共发放了 50 份初步问卷，收集了 47 份问卷和 47 份样本。随后，笔者根据出现的问题对问卷进行了多次修订，最后形成了正式问卷。

在正式发放过程中，笔者正式向郑州 SIAS 学院的教师、行政部门发放研究问卷。共发放 240 份问卷，收集到了 231 份问卷，其中 15 份是无效样本，最终获得 216 份有效样本，93.93% 为本次问卷的有效率。本问卷侧重于五种内容设计问题：工会干部、工会职能和工会活动以及对工会组织的定位和期望，为体现高校工会会员的特殊性，这次问卷区分了专职教师和行政人员，并侧重于专职教师。专职教师数量为 117 人，这里面的女教师有 50 人（占比 43%），男教师有 67 人（占比 57%）。行政人员数量为 99 人，这里面的女职工有 45 人（占比 45%），男职工有 54 人（占比 55%）。

结合国内外高校工会研究的相关结果，结合个人调查结果，总结工会满意度

的影响因素，提出本研究的假设，接着对各变量进行更具体的阐述，并编制本文初步调整问卷，最后，根据反馈的问题进行调整和修改，形成正式问卷，进行正式问卷调查。

### 3.4 研究框架

本研究结构分为五章：

第一章：引言。介绍了选题的背景、研究目的及意义。

第二章：核心概念与文献综述。对相关文献进行了综述并介绍了核心概念与相关的背景知识，包括工会的历史沿革等方面，并对满意度的相关概念进行了界定。

第三章：研究方法与框架。阐明本文所用到的研究方法：文献分析法、问卷调查法、多元回归分析法。

第四章：对郑州 SIAS 学院工会满意度现状的调查与分析。通过对郑州 SIAS 学院基本状况进行了解，例如工会干部、活动、职能履行方面、工会性质方面、工会期望方面等等。提出研究假设，并收集问卷数据，运用 SPSS 数据分析工具进行深入分析，以问卷数据分析结果对照工会满意度的状况，证明本文所研究的郑州 SIAS 学院的满意度现状与对策研究是有意义的。

第五章：建议与总结。在数据分析的基础上，对郑州 SIAS 学院工会满意度的提高方面提出了建议，希望能够对学校工会工作健康发展提供一定的借鉴和参考，通过优化提高工会工作满意度水平，促进其效率水平的提高和长期稳定的发展，并根据实际情况，提出研究的不足之处。本文研究框架如下：

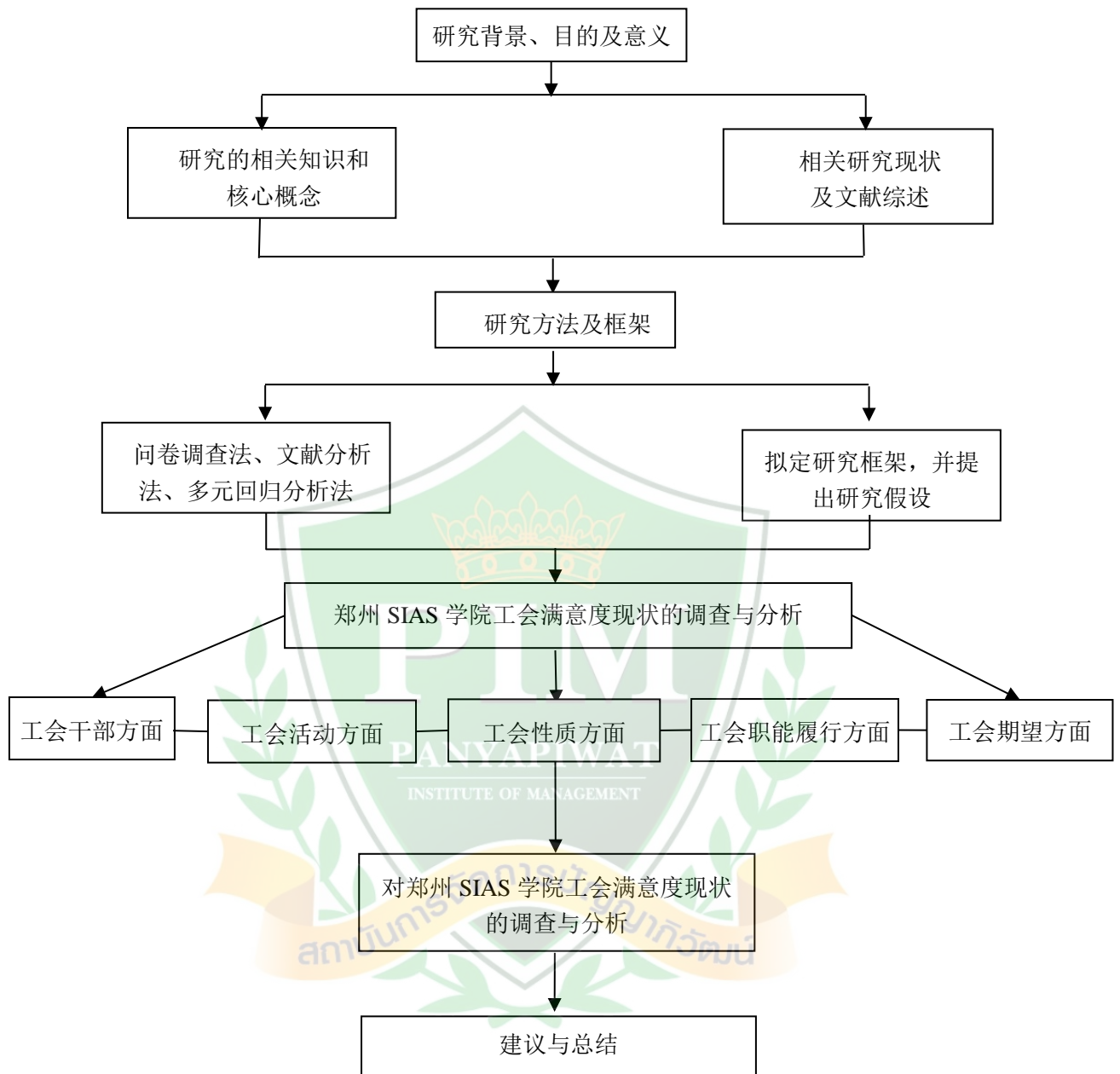


图 3.2 论文研究框架图

## 第四章 高校工会满意度的影响因素实证分析

### 4.1 郑州 SIAS 学院及工会基本情况

郑州 SIAS 学院成立于 1998 年，是河南省首家被国务院学位委员会批准可以实施境外学士学位教育合作项目的全日制本科院校，也是首批被中国教育部中外合作办学评估合格的高校之一。学校现设 16 个专业学院、8 个住宿书院；在校生 32000 余人，专职教师 1856 人，兼职教师 659 人；教授、副教授比例为 38%，博士、硕士学位人员占教师总数 95% 以上；有国际教育背景的教师有 207 人，占教师总数 11%。学校凭借自身的综合实力与优势，先后荣获国家相关部委和媒体单位颁发的“中国外资本科院校十大影响力品牌”、“中国教育总评榜十佳中外合作院校”、“中国外资本科院校最具竞争力品牌”、“中国最具就业竞争力院校”等荣誉。

郑州 SIAS 学院工会委员会成立于 2004 年 5 月，隶属于河南省教科文卫体工会管理，下设工会办公室、经费审查委员会、女职工委员会等职能部门。先后召开了工会会员代表大会与职工代表大会。于 2009 年 11 月、2015 年 9 月和 2019 年 12 月依法进行换届，工会委员会主席、副主席、委员分别由全委会选举产生。现有基层工会 24 个，工会小组 103 个，会员 1817 人，女职工会员 1089 人，职工入会率为 97.8%（包括附属学校、后勤集团和项目部等直属部门）。学校工会现基本实现了校工会-部门工会-工会小组的三级管理制度，努力建成“人文型、维权型、民主型、学习型、文化型、发展型”六型工会。

### 4.2 变量定义

#### 4.2.1 工会干部

工会是桥梁，也是工人群众之间的纽带，单位工会干部把党和政府的温暖、关怀带给广大职工群众，加强工人对党和用人单位、政府的认同和信任，密切双方关系，最大限度地把广大工人团结在党周围，为党的使命做贡献。构建社会主义和谐社会是中国特色社会主义事业全面发展道路的重要任务，是党的事业和党的新工程。工会干部是构建和谐社会的组织者、推动者和参与者，在构建和谐社会方面发挥着重要作用。

本文的调查问卷中工会干部包含的因素主要涉及工会职工的工作作风和工会工作能力两部分，在高校工会中即为工会工作人员对高校教师和行政职工的态度

度，工会干部积极向学校管理人员和职能部门反映有关教职工诉求的情况，以及为工会职工解决问题的能力可能影响高校工会的满意度。

#### 4.2.2 工会活动

所谓工会活动，是指工会主导下，以社会发展为依托，实现工人阶级全面提高发展的一切活动。然而，目前我国工会的设计和组织开展工会活动还不能适应工会会员的多样性、多层次性和复杂性等特点。

工会活动是一种工会职能，工会活动不仅具有文体活动，而且从高校工会的实际地位来看有许多类型，文化活动由多数人参与。每个成员都有权参加工会组织的活动，享受在工会活动的精神和物质享受。工会开展活动的目的就是实现一定的工会目标，工人是社会主义市场经济和社会主义现代化的主要力量。因此，如何调动职工的积极性和主动性，坚持正确的世界观、人生观和价值观，增强职工队伍的凝聚力，提高团队意识是新时代工会的重要问题。工会活动就是维护劳动者合法权益、关注劳动者劳动状况和情感变化的主要途径。

本文主要结合调查问卷了解工会活动：一是评价工会文体活动；二是评价工会活动形式；三是工会会员参与工会活动的意愿；四是对所在工会活动开展情况进行整体评价。

#### 4.2.3 工会职能履行

《中华人民共和国工会法》第6条规定，工会的首要职责是保护劳动者的合法权益。

工会的四个社会职能包括：

(1) 参与职能：代表和组织工人参加公共事务或者国家管理，参与单位民主治理和民主监督，工会是代表职工权益的重要途径、渠道和形式，其功能是依法维护职工利益。这就需要工会必须加大执法力度，依法保护劳动者权益不受侵害。

(2) 维护职能：保护劳动者的合法权益是工会的责任。劳动者在用人单位明显是弱者，工人为了取得平衡，就必须组建工会，积极加入工会，争取工人的合法权益，而参加工会是最现实、最有效的方式之一。工会应当维护劳动者的合法权益，即维护党和群众的关系，稳定大局，支持党和国家的执政地位。

(3) 建设功能：我国的主要矛盾是人民日益增长的物质需求与文化需求同落后社会生产之间的矛盾。最终支持工会和工人的具体利益，也是为了促进经济和提高生产力。因此，工会是工人阶级的长远利益，必须参与建设和改革，努力

发展社会经济，从而引导广大职工积极促进社会效益和生产力的提高。

(4) 教育职能：工会教育的职能包括思想政治教育和文化技术教育等等。在新时期，工人成为独立自由的工人，他想要独立决策，自我负责，自我发展，而在市场劳动中，工人的位置说明利益必须有更高的素质，才能有效地保护他们的合法权益，才能在激烈的竞争中取胜。所以工会应该作为工人的教育机构。

综上所述，工会在本文中的职能主要涉及这四个层次，即参与、维护、建设和教育，以此来设计问卷的此部分问题。

#### 4.2.4 工会性质

根据法定属性，工会是群众自发组建的群众组织，但实际上工会成员认为它是一个群众组织而信任它。工会组织的定位一直是学术界争执的问题，为什么国内学者如此关注工会的地位，很大原因是中国的特殊国情，即工会作为党与群众密切关系的纽带，中国工会“保护工人的利益和整个国家的利益”，与西方国家工会有很大区别，他们只保护工人的利益。然而，工会的双重地位提供了双重立场，使工会难以履行保护工人权益的基本职能。因此，国内学者对工会的地位和作用进行了更深入的研究。目前，关于工会性质方向的研究特别侧重于工会与国家的关系、是否存在冲突或利益冲突、工会在劳力纠纷应发挥何种作用等问题。

本文件主要从工会性质评价、工会立场和工会关系的三个方面来分析和衡量工会组织的定位状况。

#### 4.2.5 工会期望

教职工对工会工作的期望可能也会是影响工会满意度的主要因素，从理论上讲工会应该做到什么样的水平、教师和员工想要什么样的期望水平以及工会的实际水平。

本文对工会工作的期望研究主要围绕意愿想法和选择方面进行探讨，包括员工是否愿意举办各种文化活动，愿意工会更多的参与学校日常管理，更多的参与学校管理制度的修订中、参与分配计划和其他重要决策的管理中去，期望到工会对退休、分娩、疾病等教职工表示慰问，期望工会更加重视教师和职工的文化技术，做好有用的工作和培训等等方面。

### 4.3 研究假设

#### 4.3.1 相关文献总结

关于工会的研究国内学者很大一部分是从工会性质的角度进行研究的，为何国内学者如此注重工会性质，主要原因还是因为中国特殊国情即工会要作为党密切联系群众的纽带所导致，中国工会“既维护职工利益又维护全国总体利益”、“既代表职工又代表党和政府”的双重角色定位，与西方市场经济国家工会“仅代表劳动者、仅维护劳动者利益”明显不同。然而工会的双重定位又带来双重立场，导致工会很难切实履行其维护职工权益的基本职能。所以国内学者就工会性质以及作用发挥进行了较为深入的分析与研究。

许晓军、任小平、游正林、吴清军（2003）他们认为工会职能的落实与强化对工会满意度有着显著影响。此外，工会在提升福利水平方面发挥的作用比在增强劳动保护和促进工资增长方面的作用大。对工会效用进行实际性的研究以及通过员工满意度对工会进行正确的定位，将推进工会自身改革建设，这成为化解劳动关系矛盾的关键。

张艳华，沈琴琴(2008)认为我国许多企业与单位工会干部由行政副职兼任，具有多重身份，他们对企业的依附性极大限制了其履行维护职工权益的职责。因此,实现工会干部队伍的职业化，切断工会干部与企业之间的经济关系，已成为当前工会提升劳动者的地位、保护劳动者的合法权益的一种重要途径。

Glick（1977）以同一地区的六组工程师样本为研究对象，首次用员工的工会满意度代替工会承诺进行了研究。研究结果表明：工会成员对工会的满意度与成员对于工会的性质的评估相关；工会成员对工会的满意度与工会领导和企业的管理层交涉时的影响力与洞察力相关；工会成员对工会的满意度与成员对工会的赞同态度、企业的赞同程度正相关，工会成员对工会的满意度与工作特征负相关。

1978年，Kochan在Glick等人的研究基础上，选择了更为广泛的职业种类进行工会满意度的研究。他将成员对工会的期望分成工资和利益、工作性质问题以及工会民主三个方面的十个解释变量来测量。同时也兼顾了经济与非经济的因素对员工满意度的影响，并提出了员工对工会的期望与可见的工会表现之间的鸿沟是工会与成员关系中最严重的问题，外在工作满意度是十分重要的，并把对员工的教育作为工会满意度的关键因素。这一研究结论给后来的研究指出了一个新的方向。

#### 4.3.2 提出研究假设

（1）由于大多数国内外工会研究都是以定性研究为基础的，所以需要结合自身的工作经验和相关文献来确定变量因素。例如罗友辉、赵春林（2006）在《加强满意度调查，促进工会的深入发展》中认为，一般来说，女性对学校工会



满意度有更积极的结论，结合本身的工作经验来看，接触到的女职工都表现出了比男性员工更高的工会好感，因此，本文也会考虑到性别对工会满意度的显著影响。

还有在一些其他的满意度研究文章中发现的可能存在的变量，例如马陵、王瑜（2011）在《企业员工工作满意度》中认为，把员工年龄加入到 SPSS 分析中发现，它与工会满意度有着紧密的关系，在我日常的工作当中也发现，年龄阶段不同的教职工在对工会工作的态度上的确有所区别。因此，本文也认为年龄也会影响员工对工会满意度的评估。

在实际工作中会发现专职教师与行政教师、高级职称教师与初级职称老师都存在因对工作问题的诉求不同，而导致对工会工作态度产生影响的现象。刘江（2000）在《影响和制约高校基层工会发挥作用的因素及对策研究》中也认为在工会满意度上专职教师与管理人员之间存在着显著差异，高级职称与初级职称同样存在差异。认为这两种现象会影响工会对职工满意度的评价。因此本文也考虑了工会会员工作类型和职称两种因素对工会满意度的影响。

综上所述，本文选择四个指标，即性别、年龄、工作性质和职称水平作为变量因素。

因此，假定：

H1：性别因素对教师所在高校工会满意度的评价有显著影响。

H2：年龄因素对教师所在高校工会满意度的评价有显著影响。

H3：工作类型对教师所在高校工会满意度的评价有显著影响。

H4：职称因素对教师所在高校工会满意度的评价有显著影响。

（2）在许多企业和单位的架构中能够看出来，工会主席、副主席行政领导兼任的现象非常普遍，结合所在单位的具体情况发现，工会干部因素同样是影响工会满意度的重点，张艳华，沈琴琴（2008年）也认为这样严重限制了工会保护劳动者权益的责任，因此她提倡工会专人专岗，切断工会与单位行政的经济关系就能够实现提高劳动者的地位，保护他们的合法权益，进而提高工会满意度，因此，本文认为工会干部也是影响员工对工会满意度的显著影响因素之一。

在与其他学校的工作交流过程中发现，工会活动因素也会影响教职工对所在工会组织的态度，这可能是由于随着职工队伍的年轻化，他们对工会活动的要求也越来越多样，同样也有可能是其他原因。Glick（1999）首先使用同一地区的六组工人为样本，发现工会满意度与成员对其所在工会所举办的活动的赞成程度与对企业的赞成程度有相互关联，他研究发现成员对工会的满意度与工会所开展的活动相关，所以，本文也考虑了工会活动因素对教职工工会满意度的影响。

职能的发挥是工会的重点之一，一个单位的工会工作做得好不好，员工满意不满意就看他的职能发挥的情况。通过苗青、乐君杰、姚先国（2008）的实证研究发现，工会的职能方面包括组织建设、素质提高、人文关怀、劳资协调、生活援助、参与决策等，他们都与教职工对工会的满意度息息相关。因此，本文认为工会职能履行同样是影响员工对工会满意度的显著影响因素之一。

工会性质和教职工对工会的期望也是造成教职工对工会满意度产生影响的两个重要因素，因为工会工作的主要对象是教职工，他们对工会的期望肯定会对工会满意度有所影响。公立单位工会与民办单位工会在教职工福利上也产生了很大差异，同样影响他们对工会的满意度。杰克·菲奥里特（1988）提出工会的综合满意度就是工人对工会期望和工会实际产生的成果之间的差异的模型。他同时也表明，工作性质方面的满意度往往随着时间的推移而增加，当然其中还有从众心理的影响。所以，本文也考虑了工会性质和工会期望两种因素对教职工工会满意度的影响。

通过总结相关文献，除会员个体因素（人口统计变量以及工作类型、职称）外，本文归纳出影响高校工会满意度的因素还有：工会干部因素、工会活动因素、工会职能履行因素、工会性质因素以及工会期望因素。

基于上述分析，提出以下假设：

H5：工会干部对教职工高校工会满意度有正向影响。

H6：工会活动对教职工高校工会满意度有正向影响。

H7：工会职能履行对教职工高校工会满意度有正向影响。

H8：工会性质对教职工高校工会满意度有正向影响。

H9：工会期望对教职工高校工会满意度有正向影响。

## 4.4 数据收集及描述性统计分析

### 4.4.1 样本情况

正式调查表为 240 份，收集上来了 231 份调查表，其中 15 份排除成为了无效样本，共收集 216 份样本，有效抽样效率为 93.93%。作者收集和输入数据后，基本情况如下表所示：

表 4.1 个人基本情况统计表

个人特征值	选项	样本 N	所占比例% (%)
性别	男	121	56%
	女	95	44%
年龄	30 岁以上	28	13%
	31 岁-40 岁	61	28%
	41 岁-50 岁	94	44%
	51 岁及以上	32	15%
工作	专职教师	117	54%
	行政管理人员或者教辅人员	99	46%
职称	讲师	36	31%
	副教授	56	47%
	教授	26	22%

#### 4.4.2 工会干部状况分析

表 4.2 工会成员状况分析表

选项	非常不同意	不同意	不清楚	同意	非常同意
1、我认为我所在工会的工会干部是热情和善良的, 能够与职工亲切沟通。	5%	22%	37%	34%	2%
2、我认为工会干部能够听取和理解教师的意见, 并将意见积极反映给有关领导和部门同时监督问题的的执行情况。	4%	25%	36%	34%	1%
3、我认为我所在工会的工会干部有工作能力, 可以帮助教师协调处理他们自己的问题和困难。	4%	23%	41%	31%	1%

从上面的表中我们能够看到大部分教职工认为高校工会干部没有尽全力工作，解决问题的能力不足，对会员的态度不够亲切。

#### 4.4.3 工会活动情况分析

表 4.3 工会活动状况分析表

选项	非常不同意	不同意	不清楚	同意	非常同意
1、我所在的工会活动组织得很好，我对此很满意。	5%	19%	30%	42%	4%
2、除了文化活动外，我的工会还有很多其他活动形式。	4%	28%	33%	32%	3%
3、我积极的参与工会组织的相关活动。	3%	24%	26%	40%	6%
4、我认为工会的活动是非常有意义和重要的。	7%	21%	28%	38%	6%

从上面的表中我们能够分析出教职工们普遍认为高校工会活动形式单调，文体活动站多数，活动质量较低，会员无意愿参加工会活动。

#### 4.4.4 工会职能履行情况分析

表 4.4 工会职能履行状况分析表

选项	非常不同意	不同意	不清楚	同意	非常同意
1、了解工会组织的各项职能，同时也非常清楚工会是一个什么样的群团组织。	4%	15%	33%	39%	10%
2、我认为我所在的工会能够代表教师参与学校各项管理的工作。	5%	21%	40%	32%	2%
3、我认为我所在的工会做了一些工作，能够引导教师参与学校的建设和改革。	4%	28%	36%	31%	1%

续表 4.4 工会职能履行状况分析表

4、我认为我所在的工会出色的保护教师的合法权益，确保教师不受侵犯。	7%	23%	41%	27%	1%
5、我认为我所在的工会做了很多教育和教导教师的思想政治或文化技术方面的培训活动。	11%	25%	36%	25%	4%

从表 4.4 中可以看出，教职工们认为高校工会目前普遍存在职能履行不健全，工会推广不力的情况。

#### 4.4.5 工会性质情况分析

表 4.5 工会性质分析表

选项	非常不同意	不同意	不清楚	同意	非常同意
1、我认为我参加的工会可以反映出群众性组织的性质。	4%	19%	36%	36%	5%
2、我认为，如果学校管理违背了教师的利益，工会可以站在教师的立场，以协调的方式处理。	3%	22%	41%	28%	6%
3、如果校领导和教职工之间的冲突很难解决，我相信他们会申请工会介入和解。	3%	14%	34%	39%	10%

从表 4.5 中可以看出，教职工普遍认为高校工会的定位不明朗，与教职员工相互脱离，工会成员与工会组织之间产生了某种程度的距离感。

#### 4.4.6 工会期望状况分析

表 4.6 工会期望分析表

选项	非常不同意	不同意	不清楚	同意	非常同意
1、我希望工会能举办更多多样化的文体活动。	1%	3%	3%	75%	18%
2、我希望工会能代表员工，更好的参与学校的日常运作，并参与学校治理条例、分配方案等重要决定。	1%	1%	4%	62%	31%
3、我希望工会能做好退休、生育、生病的员工和员工家属的慰问工作。	0%	2%	1%	58%	38%
4、希望工会更加重视教师思想、政治、文化技术等方面的培训工作。	0%	2%	2%	56%	40%

从表 4.6 中可以看出，教职工们普遍认为高校工会实际的职能履行情况与教师理想期望的差距太大。实际工作的作用不显著、工作的价值缺乏认同，高校工会的实际工作与其基本职能的履行、与教师对组织能效的期待存在较大偏差。

#### 4.5 单因素分析

##### (1) 个人特征和社会背景的要害分析

##### 1) 性别因素对高校工会满意度的影响

由于这里讨论的自变量性别属于二分变量类别，本文决定使用独立样本 T 检验来测试性别因素是否对高校工会满意度上有重大影响，以及男女在高校工会满意度方面是否有显著差异。从表 4.7 独立样本 t 检验出来的结果来看“方差公式的 levene 检验”的值未能够达到显著的标准 ( $F=0.007$ ,  $P=0.936 > 0.05$ )，表示两个样本方差同质，观察“假设方差相等”那一列，t 值为-1.615,  $df=214$ ,  $P=0.108 > 0.05$ ，因此，未达到 0.05 的显著水平，因此高校工会的满意度在男性和女性之间没有区别，假设 H1 不能够成立。

表 4.7 独立样本 t 检验分析表

		方差公式的 levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. 双侧	平均 差	标准 错误	差分 95%置 信区间	
									下限	上限
工会活 动很有 价值和 意义	假设方 差相等	.007	.936	-1.615	214	.108	-.232	.144	-.516	.051
	假设方 差不相 等			-1.630	208.095	.105	-.232	.143	-.513	.049

## 2) 年龄因素对高校工会满意度的影响

由于年龄是本研究的四分类别变量，作者进行了单因素方差分析进行分析，以测试不同年龄群体在高校工会满意度的程度上是否显著差异，年龄因素是否会对高校工会的满意度产生显著影响吗？从下表中可以看出，F 检验的值为 0.598 ( $p=0.598 > 0.05$ )，没有达到显著水平，不同年龄的人在工会满意度上没有显著差异，本文假定 H2 不能够成立。

表 4.8 不同年龄群体在高校工会满意度上的描述性统计量

检验变量	年 龄	个 数	平均数	标准差
高校工会满意度	30 岁以下 (A)	28	3.25	.799
	30-40 岁 (B)	61	3.26	1.168
	41-50 岁 (C)	94	3.06	1.076
	50 岁 (D)	33	3.06	.966

表 4.9 按年龄组划分的工会满意度差异的方差分析概述表

	平方和	Df	均方	F	显著性
组间	2.002	3	.667	.598	.617
组内	236.549	212	1.116		
总计	238.551	215			

### 3) 工作类型因素对高校工会满意度的影响

由于工作类型自变量属于二分类别变量，作者决定使用独立样本 T 检验来测试工作类型在高校工会满意度上是否存在显著差异。从表 4.11 独立样本 t 检验出来的结果来看“方差公式的 levene 检验”的 f 值未能够达到显著的标准（ $F=0.736$ ， $P=0.392>0.05$ ），表示两个样本方差同质，观察“假设方差相等”那一列，t 值为-4.432， $df=214$ ， $P=0.000<0.05$ ，因此，达到 0.05 的显著水平，因此高校工会的满意度在工作类别之间有显著差异，假设 H3 能够成立。

表 4.10 组统计量表

工作类型		N	均值	标准差	均值的标准误差
工会组织的活动是有价值的和有意义的。	专职教师	117	2.86	1.050	.097
	行政人员	99	3.47	.962	.097

表 4.11 独立样本 t 检验分析表

		方差公式的 levene 检验		均值方程的 t 检验						
		F	Sig.	t	df	Sig. (双侧)	均值差值	标准误差值	差分的 95% 置信区间	
									下限	上限
我认为所在工会的活动很有价值和意义	假设方差相等	.736	.392	-4.432	214	.000	-.611	.138	-.883	-.340
	假设方差不相等			-4.464	212.617	.000	-.611	.137	-.882	-.341

### 4) 职称因素对高校工会满意度的影响

职称因素是本研究的三分类别变量，进行单元素方差分析，以测试高校工会的不同职称群体之间是否对工会满意度存在显著差异，以及职称因素是否会对工会满意度有显著影响，从表 4.13 出来的结果来看 f 值未能够达到显著的标准



( $F=0.384$ ,  $P=.682>0.05$ ), 未达到 0.05 的显著水平, 因此高校工会的满意度在职称因素之间没有区别, 假设 H4 不能够成立。

表 4.12 不同职称在高校工会满意度上的描述性统计量

变量测试	职称因素	个数	平均数	标准差
高校工会满意度	讲师 (A)	36	3.00	1.095
	副教授 (B)	56	2.80	1.135
	教授 (C)	26	2.85	0.834

表 4.13 不同职称在高校工会满意度差异比较的方差分析摘要表

		平方和	自由度	平均平方和	f 检验
高校工会满意度	组间	0.869	2	0.435	0.384
	组内	130.224	115	1.132	
	总和	131.093	117		

#### (2) 工会干部因素对高校工会满意度的影响

为了研究工会干部因素对高校工会满意度的影响程度, 通过分析并计算了皮尔逊 (pearson) 相关系数及其显著性水平, 皮尔逊 (pearson) 相关系数为 0.376 ( $p=0.000<0.01$ ), 结果表明工会干部因素和高校工会满意度在 0.01 统计水平上显著相关。相关系数为 0.376, 系数值为正值, 说明工会干部与高校工会满意度成正相关, 即当教职工对工会干部的评价越高, 对高校工会满意度的评价越高, 本文所假设的 H5 是成立的。

#### (3) 工会活动因素对工会满意度的影响

为了研究工会活动因素对高校满意度的影响, 通过分析并计算了皮尔逊 (pearson) 相关系数及其显著性水平, 皮尔逊 (pearson) 相关系数为 0.598 ( $p=0.000<0.01$ ), 结果表明工会活动因素和高校工会满意度在 0.01 统计水平上显著相关。相关系数为 0.598, 系数值为正值, 说明工会活动因素与高校工会满意度成正相关, 即当教职工对工会活动的评价越高, 对高校工会满意度的评价越高, 本文所假设的 H6 是成立的。

#### (4) 工会职能履行因素对工会满意度的影响

为了研究工会职能因素对高校工会满意度的影响, 进行了相关的分析, 并计算了皮尔逊相关系数和显著性水平, 皮尔逊 (pearson) 相关系数为 0.362 ( $p=0.000<0.01$ ), 结果表明工会职能履行因素和高校工会满意度在 0.01 统计水平上显著

相关。相关系数为 0.362，系数值为正值，说明工会职能履行因素与高校工会满意度成正相关，即当教职工对工会职能履行的评价越高，对高校工会满意度的评价越高，本文所假设的 H7 是成立的。

#### (5) 工会性质因素对工会满意度的影响

为了研究工会组织性质因素对高校满意度的影响，进行了适当的分析，并计算了皮尔逊相关系数和显著性水平，皮尔逊 (pearson) 相关系数为 0.362 ( $p=0.000 < 0.01$ )，结果表明工会职能履行因素和高校工会满意度在 0.01 统计水平上显著相关。相关系数为 0.446，系数值为正值，说明工会职能履行因素与高校工会满意度成正相关，即当教职工对工会职能履行的评价越高，对高校工会满意度的评价越高，本文所假设的 H8 是成立的。

#### (6) 工会期望因素对工会满意度分析的影响

为了研究工会期望因素对高校满意度的影响，进行了相应的分析，并计算了皮尔逊相关系数和显著性水平，皮尔逊 (pearson) 相关系数为-0.355 ( $p=0.000 < 0.01$ )，结果表明工会职能履行因素和高校工会满意度在 0.01 统计水平上显著相关。相关系数为-0.355，系数值为负值，说明工会期望因素与高校工会满意度成负相关，即当教职工对工会的期望越高，对高校工会满意度的评价越低，本文所假设的 H9 是成立的。

## 4.6 多元回归分析

### 4.6.1 问卷信度分析

分析数据需要信度检验。信度是指所测量出来的结果的一致性和可靠性，测量的信度越高，测量误差越低。科学家经常使用克朗巴哈系数 (Cronbach's  $\alpha$ ) 来测试信度。当值在 0.60-0.65 之间的克朗巴克系数时表示不理想。当系数值在 0.65-0.70 之间的克朗巴克系数时表示还可以。当系数值在 0.80-0.90 之间的克朗巴克系数时表示非常好。

本文使用 SPSS 2.0 软件分析了工会满意度影响因素的信度，发现克朗巴克系数为 0.803 大于 0.80，表明信度较高，内部一致性较为优秀。

表 4.14 可靠性统计量表

克朗巴克系数 (Cronbach's $\alpha$ )	基于标准化项目的 (Cronbach's $\alpha$ )	项目数
.808	.797	23

续表 4.14 可靠性统计量表

潜在变量	Cronbach's $\alpha$	项目数
工会干部方面	0.820	3
工会活动方面	0.861	4
工会职能履行方面	0.820	5
工会组织的性质方面	0.767	3
工会期望方面	0.834	4
总体方面	0.824	19

从 4.14 可以看出工会活动方面、工会干部方面和工会职能履行方面、工会期望方面以及工会组织性质方面是研究高校工会满意度影响因素的几个重要方面，将信度测试分别在这些方面中进行，工会干部方面的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.820，工会组织性质方面的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.767，工会期望方面的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.834。工会活动方面的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.861，工会职能履行方面的 Cronbach's  $\alpha$  系数为 0.820，Cronbach's  $\alpha$  系数值均超过 0.70，初步说明这些原始观察值的解释能力非常强，具有较强的测量能力。

#### 4.6.2 问卷效度分析

下面执行因子分析以验证此量表设计的效度。效度 (validity) 反映了测量结果的有效性。使用 SPSS 2.0 软件，将整理好的数据进行因素分析。先进行 kmo 和 bartlett 球体检验，最大方差法和主要成分分析法是使用的因素抽取方法。本研究的五个方面分别是工会活动方面、工会职能履行方面、工会干部方面、工会期望方面、工会性质方面，研究时会一个方面一个方面进行，所以限定因素抽取的数量为 5，kmo 系数为 0.784，近似卡方值为 2263.943，以及自由度为 171，sig. 为 0.000。所以此量表非常适合因子分析。

表 4.15 总方差的描述分析表

成分	初始特征值			提取平方和载入			旋转平方和载入		
	合计	方差%	累计%	合计	方差%	累计%	合计	方差%	累计%
1	6.335	33.345	33.345	6.335	33.345	33.345	3.347	17.613	17.613
2	2.771	14.586	47.931	2.771	14.586	47.931	3.038	15.987	33.600
3	1.732	9.114	57.045	1.732	9.114	57.045	2.739	14.417	48.017

续表 4.15 总方差的描述分析表

4	1.200	6.316	63.360	1.200	6.316	63.360	2.247	11.824	59.841
5	1.116	5.872	69.232	1.116	5.872	69.232	1.784	9.391	69.232

提取方法：主要成分分析

表 4.15 显示了因子贡献率。左侧为初始函数值，中间是提取平方和载入值，右侧是旋转平方和载入。"总计"表示因子的特征值，"方差%"表示因子值占总值的百分比，"累积%"表示累积百分比。前五个因子的函数值是对象总值的 69.232%，且均大于 1，因此前五个因子提取为主要因子。

表 4.16 因子分析表

	抽出比率				
	1	2	3	4	5
工会干部温暖和善良、亲切	-.090	-.106	-.010	.477	.010
工会干部倾听老师和行政人员意见	.030	-.112	-.033	.417	.119
工会干部的工作能力强	-.130	-.036	-.061	.443	-.085
工会文体活动很好，我很满意	-.140	.311	-.030	.046	-.033
工会还有其他不同形式的活动	-.142	.336	-.010	-.016	-.052
积极参与工会组织的各种组织	-.085	.366	-.003	-.147	-.056
工会的活动是有意义和有价值的	-.020	.338	.003	-.126	.067
了解工会组织的职能	.252	.121	.023	-.180	.331
工会能够参与学校的事务管理工作	.189	-.073	-.031	.042	-.077
工会能够参与学校建设改革工作	.261	-.104	-.054	-.008	-.054
工会维护了教师的权利和利益	.314	-.079	.021	-.092	-.002
工会维护了教师的权利和利益	.337	-.115	.010	-.062	.032
工会可以体现出群众性组织的性质	.252	.006	.049	-.039	.183
相信工会可以站在教工立场想问题	.035	-.046	-.020	.070	.438
自己在遇到问题时会想到申请工会介入帮助解决	.063	.023	-.022	.023	.507
希望工会能举办更多的文体活动	.007	-.009	.273	.047	.100

续表 4.16 因子分析表

期望工会能够更有效地参与学校日常管理工作	.039	-.004	.310	-.064	.052
希望工会能为退休、生育、疾病等员工和员工家属做好了慰问工作	.006	.004	.329	-.098	-.072
希望工会能关注教职工文化的教育	-.044	-.025	.306	-.035	-.126
新因子名称	工会职能	工会活动	工会期望	工会干部	工会性质
特征值	6.335	2.771	1.732	1.200	1.116
方差%	33.345%	14.586%	9.114%	6.316%	5.872%
累计%	69.232%				

表 4.16 显示了通过主成分分析法总共提取了五个共同因素。因素 1 包括了解工会组织的职能、工会能够参与学校的事务管理工作、工会能够参与学校建设改革工作、工会维护了教师的权利和利益、工会维护了教师的权利和利益，归纳为工会职能履行因素；因素 2 包括工会文体活动很好，我很满意、工会还有其他不同形式的活动、积极参与工会组织的各种组织、工会的活动是有意义和有价值的，归纳为工会活动因素；因素 3 包括希望工会能举办更多的文体活动、期望工会能够更有效地参与学校日常管理工作、希望工会能为退休、生育、疾病等员工和员工家属做好了慰问工作、希望工会能关注文化的教育，归纳为工会期望因素；因素 4 包括工会干部温暖和善良、亲切、工会干部倾听老师和行政人员意见、工会干部的工作能力强，归纳为工会干部因素；因素 5 包括工会可以体现出群众性组织的性质、相信工会可以站在教工立场想问题、自己在遇到问题时会想到申请工会介入帮助解决，归纳为工会性质因素；这与本文之前编制的方面保持了一致性，而且五个因素可以解释总变异量的 69.232%，解释力优秀。

#### 4.6.3 多元回归分析

根据上述 4.5 章节的所有单因素的分析结果，性别、年龄和职称这三个因素均对高校工会满意度没有显著影响。把工作类型因素、工会干部因素、工会活动因素、工会职能因素、工会组织性质因素和工会期望因素作为本研究的自变量，将把高校工会满意度作为本研究的因变量，运用多元回归的方法进行分析，以探讨高校工会满意度的显著性影响因素。从模型汇总上来看，6 个预测变量与高校工会之间的多元相关系数为 0.790，决定系数为 0.625，调整之后的决定系数是 0.590，六个预测变量共可解释“高校工会满意度”因变量 62.5%的变异量；同时 Sig.

为 0.000,说明回归方程的线性关系显著,用该回归方程来分析高校工会满意度影响因素是有效的。

表 4.17 模型汇总表

模型	R	R <sup>2</sup>	调整 R <sup>2</sup>	标准评估误差
1	.790	.625	.590	.674

表 4.18 回归分析表

模型	自变量	非标准化系数		标准系数	t	Sig.
		β	标准误差	β		
1	(常量)	-1.222	.546		-2.239	.026
	工会干部	.118	.055	.119	2.136	.034
	工会活动	.131	.071	.116	1.834	.068
	工会职能	.498	.062	.467	8.035	.000
	工会性质	.189	.090	.160	2.097	.037
	工会期望	.047	.044	.051	1.069	.286
	工作类型	-.040	.058	.043	.692	.490
	因变量：对大学工会的满意度					

如表 4.18 所显示,四个工会因素即工会活动因素、工会干部因素、工会职能因素和工会组织的性质因素进入回归公式中进行计算。工会职能因素作用最大,之后分别是工会干部因素、工会性质因素、工会活动因素。虽然工会期望因素、工作类型因素在之前的单因素分析中显示对高校工会满意度有一定影响,但在回归方程中未通过显著性检验,说明它们的影响有限,作用力不强。

所以由此得出高校工会满意度方程的回归模型:

$$\text{高校工会满意度} = 0.467 * \text{工会职能履行} + 0.160 * \text{工会组织性质} + 0.119 * \text{工会干部} + 0.116 * \text{工会活动}$$

根据回归公式,我们可以知道以下结论:教职员工对工会干部的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下,教职员工对工会干部的满意度越高,说明他们对高效工会的满意度越高;教职员工对工会活动的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下,

教职工对工会活动的满意度越高，说明他们对高校工会的满意度越高；教职员工对工会活动的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下，教职工对工会活动的满意度越高，说明他们对高校工会的满意度越高；教职员工对工会职能履行的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下，教职工对工会职能履行的满意度越高，说明他们对高校工会的满意度越高；教职员工对工会组织性质的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下，教职工对工会组织性质的满意度越高，说明他们对高校工会的满意度越高。教职员工对工会活动的的评价与高校工会的满意度是正相关关系。就是说在其他因素都不变的情况下，教职工对工会活动的满意度越高，说明他们对高校工会的满意度越高。

本章是实证研究的一部分，主要进行信度检测和因素分析，以确保样本数据的可靠性，然后，采用参数单因素分析来检验当个自变量和工会之间的关系，最后采用多重回归分析的方法，研究了多个自变量参数与因变量之间的关系，找出高校工会满意度影响的重要因素，最后是组建出回归方程模型。



## 第五章 研究结论与建议

### 5.1 本文结论

本论文以郑州 SIAS 学院教职工为样本，重点关注人口特征、工会活动等因素的影响。考虑到收集到的样本数据的科学性，本文首先进行了有效性检查和因素分析，以确保研究的可靠性，其次，通过单因素分析等方法。研究结果如下：

(1) 通过要素分析表明，性别对大学工会满意度的影响不重要，工作类型和工会期望对高校工会满意度有影响，但重要性标准在回归分析中尚未通过，说明工作类型和工会期望对高校工会满意度有一定影响，但并不大。

(2) 工会干部、工会活动、工会职能和工会组织的定位因素，其中对工会满意度有重大影响的是工会的职能履行因素，其次是工会干部和工会因素，最后是工会的性质。

(3) 高校工会满意度的回归公式模型为： $\text{高校工会满意度} = 0.467 * \text{工会职能履行} + 0.160 * \text{工会组织性质} + 0.119 * \text{工会干部} + 0.116 * \text{工会活动}$ ，这个公式说明了，教职工对工会干部的评价与高校工会的满意度呈正相关，即教职工在相同的情况下对工会干部的评价越高，高校工会满意度就越高；教职工对工会活动的评价和高校工会满意度呈正相关，即在其他因素不变的情况下，教职工对工会活动的评价越高，对高校工会满意度的评价可能就越好；教职工对工会职能履行的评价和高校工会满意度呈正相关，即在其他因素不变的情况下，教职工对工会职能履行的评价越高，对高校工会满意度的评价可能就越好；教职工对工会组织性质的评价和高校工会满意度呈正相关，即在其他因素不变的情况下，教职工对工会组织性质的评价越高，对高校工会满意度的评价可能就越好。

(4) 实证研究表明，从工会、职能、工会组织导向和工会活动四个方面采取适当措施能够提高高校工会的满意度，同时指出研究的局限性是，可能影响高校工会满意度的其他因素还没有进行深入研究，这可能导致会分析出不完整的结果。

### 5.2 提高工会满意度的措施建议

根据以上论文中的的实证研究结果，工会干部因素、工会活动因素、工会职能履行因素和工会性质因素对工会满意度有重要影响。如果在其他因素保持不变的情况下，工会工作人员的态度越热情，那么工会干部工作和解决问题的能力就会增强，教职工对高校工会满意度的评价也会更高。如果在其他因素保持不变的



情况下，工会活动的质量和多样性越高，教职工对工会满意度的评价就越高。如果在其他因素保持不变的情况下，在工会职能履行层面来看，包括工会参与学校管理的职能、工会代表教职员工的组织参与学校事务管理、参加学校建设和改革、保护教师和职工合法权益不受侵害，以及教师思想、政治、文化技术的培训，这些工作工会做得越多，教职工对工会满意度的评价越高。如果在其他因素保持不变的情况下，高校工会组织越与教职工联系在一起，帮助教师 and 行政人员解决问题，评价就越高。因此，笔者认为，高校工会组织如果在这几方面多做努力改善的话，就会提高工会在教职工群体里的影响力和公信力，从而提高教职工对于高校工会的满意度。

(1) 加强工会干部能力的培养。现代高校工会组织内的工会干部工作积极性不高，不作为的情况时常发生，工会工作人员与干部不论在思政方面，还是在整体结构配合方面、在处理特殊事项或者与教职工沟通的技巧与热情方面都存在着很大的差距。在工会里的表现具体是：创新能力不强，知识结构较弱，工作能力薄弱，进取精神不足，学习意识很弱。提高工会成员的素质是工会工作总体形势亟待解决的问题，因此加强工会人员的能力尤为重要。

(2) 完善工会干部选用、选拔和晋升机制。工会系统现阶段似乎没有适应向经济体制的过渡，仍然存在诸如体制僵化、人员落后、文化素质低下、缺乏专业知识和技能等问题。因此，要提高广大工人的经济和社会利益，改善社会福祉，增加劳动谈判的机会，这些都是职工利益的一部分。明确工会干部自身的责任，加强工会干部维护教职工权利保护的特点，同时完善法律法规和政策，明确工会保护职工权利的责任。

(3) 增加工会活动的形式，从各方面提高活动质量。工会工作活动日程和活动时间都要得到反映，但活动实施及其质量取决于基层工会的重视，特别是学院里党政领导的支持，同时还需要广大教师的积极参与。因此，活动的成功和质量应体现在以下几个方面：活动主题的定义应围绕高校工作，为教职员工的发发展目标做出贡献的宗旨。活动形式必须结合爱好、体育、社交等要素，才能使工会活动变得生动活泼。活动要有丰富的内涵，把思想政治教育加入到活动中是工会的思考和作用。通过把工会职能加入到活动进行环节上的这种方式，这样才能激励教职工的积极性和创造力，汇集了教职工的智慧和力量，提高了教职工的整体素质，为学校教育教学的发展做出了贡献。

(4) 结合教师和行政工作人员的特点和专业特点，定向提高教师的兴趣。工会组织的成员们将各学院自己所教学科的特点和宗旨结合起来，引导教职工们用自己的专业技术服务于社会。

(5)通过建立健全制度建设确保工会开展活动的质量。在工会活动开展时，必须坚持和完善工会活动出勤制度、检查制度和考核制度。为达到规划、活动执行和检查的依据，最后进行评优评先时做到有评价有标准。同时，必须创新引入“工会活动提议方案”，以形成民主制度，使工会的活动不再由个别工会主席决定。活动前，工会主席应带头制定计划，成员应共同努力，形成优化计划，证明这一制度为提高工会活动的质量提供了证据。

(6)充分发挥工会职能，提高行政效率。高校工会提高维权职能的履行是中国社会管理创新型工作的重要部分和必然出现的结果。

随着社会主义经济的发展，特别是九十年代高校劳动人事制度的改革，高校与职工的关系从统一的隶属关系转向职工契约的关系，从单一的人事管理关系，逐步向长期合同、项目合作、短期就业等多种形式，逐步转变为合同关系。开始消失。“福利工会”的呆板印象很显眼。因此，逐步实现民主意识、教师与工作人员权利和平等意识、平等、参与、社会治理模式协商，高校与企业存在许多矛盾和差异，不适合进一步使用片面的行政指示和控制，工会必须淡化行政色彩，回归社会调解组织的自愿整合，尽可能履行权利保护职能。

(7)促进高校民主化进程。文化人支持独立，因为个人独立和政治思想自由是学术的进步也是主要先决条件。在当今国家中，只有人民和制度才是确保这种独立的主要途径。高校工会保护教职工的权利只能以文明、合法和平等协商为基础，不得以暴力、非法和集体活动的形式进行。知识分子要冷静、独立、经常对自身权益保持敏感，如果他们的权利和利益受到侵犯，或者学校制定的政策是毫无根据的，他们就应该提出主张。

(8)树立工会良好形象，提高地位。工会自初到尾就是代表教师和职工的权益。由于中国传统观念的影响，工会收到许许多多的偏见，导致很长时间以来工会都没有发挥他们的维护职能，这也很大因素是因为那些高校的领导没有意识到在新社会之中，使教职工的合法权益不受到侵害是工会的重要职能，而且在工会为了维护教职工的根本利益时总是要会出现一些不一样的声音。

(9)加强教职工对工会知识的理解和学习，提高全校对工会的认识。首先，逐步加强高校党委行政领导在高校工会维护职能方面的了解与支持。努力保护工会的权利，并在思想上形成全球视野。而且只要高校领导提高认识，坚持“三个代表”重要政治思想的实践，坚持“实践是检验真理的唯一标准”，引导工会领导就能够正确研究和支支持维护工会权利的工作。

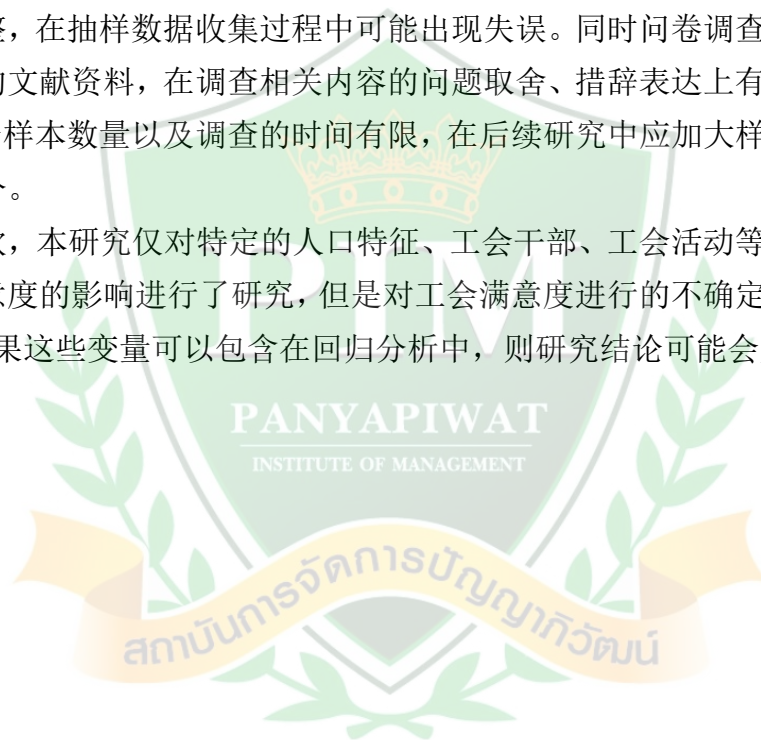
(10)进一步改善教职工权益法律制度，维护教师权益。这是维护高校工会在构建和谐过程中作用的关键。保护权利的工作应该沿着合法化的道路进行。

第一目前宪法、教育法、工会法等法律法规虽然制度不完善，而且也存在分布分散，缺乏制度性的特点，但是不能停止工会宣传法治、普及法治的工作。第二是保证所有有利于工会进步的方法草案都能够被操作。第三，目前工会内部缺乏法律权威，一些法律法规相互矛盾。工会系统想要保护教师权益的法律制度，就必须通过法律法规来完善，使教师的合法权益得到法律保障。

### 5.3 研究不足与未来研究展望

首先，本研究不足在于，问卷采用抽样法，但是因为郑州西亚斯学院工作人员的调整，在抽样数据收集过程中可能出现失误。同时问卷调查的设计借鉴了其他学者的文献资料，在调查相关的问题取舍、措辞表达上有待进一步修改完善。由于样本数量以及调查的时间有限，在后续研究中应加大样本的取样和时间准备充分。

其次，本研究仅对特定的人口特征、工会干部、工会活动等五个因素对高校工会满意度的影响进行了研究，但是对工会满意度进行的不确定因素还有很多很多。如果这些变量可以包含在回归分析中，则研究结论可能会更加可靠。



## 参考文献

- 蔡金荣(2009). 走向独立社团: 中国工会发展之进路选择. *行政法学研究*, (03).
- 陈峰(2009). 国家、制度与工人阶级的形成—西方文献及其对中国劳工问题研究的意义. *社会学研究*, (05).
- 陈佩华(2001). 中国组合主义及东亚模式. *战略与管理*, (01).
- 甘均良(2007). 论高校工会在构建和谐社会的维护职能. *湖南社会科学*, (03).
- 何历宇(2014). 关于新时期高校工会维权体制机制创新的思考. *特区经济*, (03).
- 胡果文(2005). 论工会在高校政治文明建设中的角色设计与扮演. *法律与政治*, (03).
- 李力东(2012). 国内外学术界关于中国工会功能的研究述评. *政治学研究*, (10).
- 梁丽萍(2009). 当代中国政治社团发展状况研究. *当代世界与社会主义*, (02).
- 刘渤(2012). 高校工会: 转型期的诉求责难与制度改造. *北京由工会干部学院学报*, (6).
- 刘欣欣(2004). 高校工会满意度影响因素研究—基于广州地区四所高校的调查. *中国工运学院学报*, (06).
- 苗青、乐君杰、姚先国(2008). 工会职能与工会满意度: 基于浙江省 2311 名员工的实证研究. *北京中工会干部学院学报*, (12).
- 时颖(2004). 工会角色定位法律问题探讨—兼评我国现行工会法工会理论与实践. *中国工运学院学报*, (06).
- 谭泓(2015). 中国工会双重角色定位的形成渊源与探索发展. *马克思主义与现实*, (01).
- 汪新蓉(2008). “权利”时代我国工会职能的拓展与完善——以国家治理现代化为分析视角. *社会主义研究*(6), 72-78.

- 王德广、郭穗(2008). 新时期高校工会维权现状与维权策略研究. *国家教育行政学院学报*, (01).
- 王帅、鲍静静(2012). 西方工会承诺研究综述: 基于工会满意度的视角. *市场周刊理论研究*, (02).
- 王永丽、郑婉玉(2012). 双重角色定位下的工会跨界职能履行及作用效果分析. *管理世界*, (10).
- 吴建平(2013). 工会凝聚力: 概念、维度及影响因素探析. *中国劳动关系学院学报*, (12).
- 吴建平、吴谦琦、邓雅丹、梁芷韵(2015). 近些年来中国工会研究的趋势与问题——对《中国劳动关系学院学报》(1992—2011年)的内容分析. *中国劳动关系学院学报*, (01).
- 谢涤宇(2010). 论公办高校内部治理缺陷及体制变革. *黑龙江高教研究*, (02).
- 许晓军、吴清军(2011). 对中国工会性质特征与核心职能的学术辨析——基于国家体制框架内工会社会行为的视角. *人文杂志*, (05).
- 颜江伟(2007). 行政化与回归社会: 中国工会体制的弊病与改革. *中共浙江省委党校学报*, (03).
- 杨莹(2016). 社会组织助推国家治理现代化探讨. *宏观经济管理*, (10).
- 姚洋、钟宁桦(2008). 工会是否提高了工人的福利?——来自 12 个城市的证据. *世界经济文汇*, (05).
- 游正林(2012). 60 年来中国工会的三次大改革. *社会学研究*, (12), 126-126.
- 游正林(2012). 如何理解中国工会的维权职责. *江苏社会科学*, (06).
- 张宁俊、朱伏平、张斌(2013). 高校教师职业认同与组织认同关系及影响因素研究. *教育发展研究*, (21).
- 张艳华、沈琴琴(2008). 制度经济学视角下的工会干部职业化. *中国劳动关系学院学报*, (10).

张允美(2003). 理顺与冲突: 中国工会与党一国家的关系. *二十一世纪网络版*, (9).

赵炜(2009). 工人对工会的“不满”——来自湖北省三家国有汽车企业的实证研究. *社会学研究*, (05).

朱飞、熊新发(2002). 西方劳动关系理论研究的发展脉络和研究范式. *学术论坛*, (01).

Braham Dabschcek.(1989). *Australian Industrial Relationship the 1980s*. Oxford University.

Goodman, J. F., Armstrong, E. G., & Wangeretal.(1975). Rule in in-dustrial relations theory: a discussion. *Industrial Relations Journal*, (1).

Hongzen Wang(2005). Asian Transnational Corporations and Labor Rights: Vietnamese Trade Unions in Taiwan-invested Companies. *Journal of Business Ethics*, (1).

Jane Lethbridge(2004). Combining worker and user interests in the health sector: trade unions and NGOs. *Development in Practice*, 1-2.

Jeanette Findlay(2012). Patricia Findlay Chris Warhust. What every worker wants? Evidence about employee demand for learning. *British Educational Research Journal*, (3).

Joseph Roman(2004). The trade union solution or the NGO problem? The fight for global labour rights. *Development in Practice*, (1-2).

Marcus H. (1987). relations: process and outcomes. *Little Brown Press*, 112-201.

Michael Poole(1984), Theories of Trade Unionism. *London Rout ledge& Kean Paul*.

Rainer Braun(2004). Judy Gearhart. Who should code your conduct? Trade union and NGO differences in the fight for workers' rights. *Development in Practice*, 2.

Schienstock, G.(1981).Towards a Theory of Industrial Relations. *British Journal of Industrial Relations*. 1981:(2)

Selig Perlman.(2010). A History of Trade Unionism in the United States. *Bibbiolife Press*, 184-192.

## 附录

### 关于郑州西亚斯学院工会满意度情况调查问卷

尊敬的西亚斯教职员工：

我是泰国正大管理学院 MBA 专业的研究生，感谢您在百忙之余抽出几分钟来填写这份问卷。这是一份关于群团事业改革背景下高校工会满意度情况研究的调查问卷，本人想通过问卷调查，获得一手资料来完成硕士毕业论文的撰写。这些材料仅供本人使用，希望老师们支持。若此问卷存在什么问题或错误，也请老师们指出，我会虚心接受。本问卷不记姓名，谢谢合作！

#### 一、个人情况

1、您的年龄是：

A.30 岁以下( ) B.31--40 岁( ) C.41--50 岁( ) D.51 以上( )

2、您的性别是：

A.男( ) B.女( )

3、您的工作是：

A.专职教师( ) B.行政管理人员或教辅人员( )

4、您的职称是(没有可不填)：

A.讲 师( ) B.副教授( ) C.教 授( )

#### 二、关于工会满意度的相关问题

填答说明：请您根据实际情况选择最符合的一项，5 表示非常合理/非常同意，4 表示比较合理/比较同意，3 表示合理/同意，2 表示不太合理/不太同意，1 表示不合理/不同意。请在各选题的代码上打钩。

工会干部：

编号	以下问题无对错之分，请根据实际情况回答	不同意	不太同意	同意	比较同意	非常同意
A1	我觉得我所在工会的干部热情、亲切，能够与群众打成一片。	1	2	3	4	5
A2	我觉得我所在工会的干部能够倾听、了解教工意见并积极向相关领导及部门反映落实。	1	2	3	4	5
A3	我觉得我所在工会的干部工作能力强，能够较好帮助教工协调处理有关问题或困难。	1	2	3	4	5

### 工会活动：

编号	以下问题无对错之分，请根据实际情况回答	不同意	不太同意	同意	比较同意	非常同意
B1	我所在工会的文体活动组织得很好，我很满意。	1	2	3	4	5
B2	除文体活动外，我所在工会还有其他形式多样的活动。	1	2	3	4	5
B3	我会积极参加所在工会组织的活动。	1	2	3	4	5
B4	我认为所在工会组织的活动很有价值和意义。	1	2	3	4	5

### 工会职能履行：

编号	以下问题无对错之分，请根据实际情况回答	不同意	不太同意	同意	比较同意	非常同意
C1	我了解工会组织的职能，知道工会应该是一个什么性质的组织。	1	2	3	4	5
C2	我认为我所在工会做到了代表和组织教工参与学校事务管理。	1	2	3	4	5
C3	我认为我所在工会做到了引导教工参加学校建设与改革。	1	2	3	4	5
C4	我认为我所在工会做到了切实维护教工的合法权益并保证其不受侵犯。	1	2	3	4	5
C5	我认为我所在工会做到了对教工的思想政治与文化技术进行教育与培训。	1	2	3	4	5

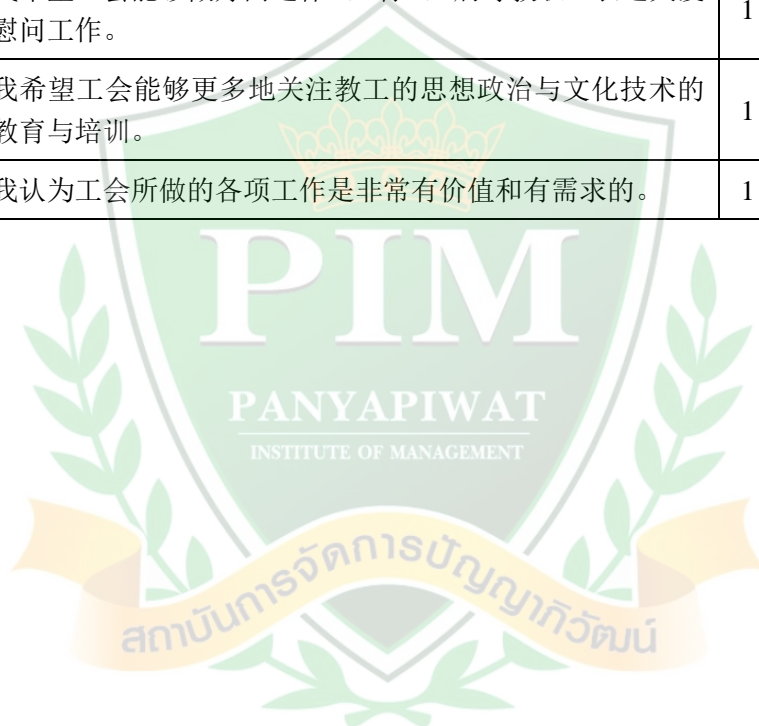
### 工会组织的定位：

编号	以下问题无对错之分，请根据实际情况回答	不同意	不太同意	同意	比较同意	非常同意
D1	我认为我所在工会能够体现出群众性组织的性质。	1	2	3	4	5
D2	如果学校的管理行为与教工利益发生冲突时，我相信工会能够站在教工的立场来进行协调处理。	1	2	3	4	5
D3	如果与我学校管理部门或领导发生冲突自己难以解决时，我确定自己会提请所在工会介入解决。	1	2	3	4	5



**工会工作的期望：**

编号	以下问题无对错之分，请根据实际情况回答	不同意	不太同意	同意	比较同意	非常同意
E1	我希望工会能够更多地组织丰富多样文体活动。	1	2	3	4	5
E2	我希望工会能够更有效地代表职工参与学校日常管理以及参与学校有关管理规制、分配方案等重大决策制定。	1	2	3	4	5
E3	我希望工会能够做好向退休、生育、生病等教职工表达关爱慰问工作。	1	2	3	4	5
E4	我希望工会能够更多地关注教工的思想政治与文化技术的教育与培训。	1	2	3	4	5
F	我认为工会所做的各项工作是非常有价值和有需求的。	1	2	3	4	5



## 致 谢

伴随着毕业论文的撰写画上句号，在泰国正大管理学院两年的研究生学习也要结束了，研究生阶段的学习过程，让我对工商管理有了更深入的学习和认识，并且也下定决心要为自身所在事业的发展贡献自己的一份力量。

充实的两年时光转瞬即逝，在这里遇见的人和经历的事，有太多感慨、不舍和感激。首先也是最想感谢的是我的导师任旭教授，能跟着恩师学习，尽管较短，却也是一生的幸运。老师严谨的治学精神，渊博的学术知识和丰富的科研经验，让我的研究生学习和生活收获颇丰。从每一次讨论论文进展情况，建立微信群给我们搭建可以经常交流和学习的平台，到撰写毕业论文时，尽管在美国出差也还忙中抽空，为我们一遍遍修改论文，老师的认真感染着我，也激励着我，更使我坚定了要在自己的领域不断地努力和进步。

我还要感谢正大管理学院的其他老师们：陈鼻老师、尚鸿雁老师、王姗姗老师...每位老师的讲课都十分精彩，老师们的每一次毫无保留的教诲、每一次教育知识和经验的倾授，都让我受益匪浅，感谢你们的指导和帮助！感谢我的同学们，在我遇到各种学习和生活上的问题时耐心的解答和帮助，感谢与你们相识，和你们在一起的时光很开心！感谢在撰写论文时给予我帮助的郑州西亚斯学院各位领导和教职工们，谢谢你们帮助和支持！最后感谢一直在身后支持和鼓励我的家人，谢谢爸爸妈妈为我创造的毫无后顾之忧的学习条件，感谢我的未婚妻在我国外的时光里帮助我、照顾我。愿你们平安健康！

张浩然

二〇二〇年二月三日

## 声 明

作者郑重声明：所提交的学位论文，是本人在导师的指导下进行研究工作所取得的成果。尽我所知，除文中已经注明引用和致谢的地方外，本论文不包含其他个人或集体已经发表的研究成果，也不包含其他已申请学位或其他用途使用过的成果。与我一同工作的同志对本研究所做的贡献均已在论文中做了明确的说明并表示了谢意。

若有不实之处，本人愿意承担相关法律责任。

学位论文题目：《高校工会满意度影响因素研究——以郑州 SIAS 学院为例》

作者签名：\_\_\_\_\_ 日期：\_\_\_\_\_年\_\_月\_\_日



## 个人简历

姓名：张浩然

学历：

2020 年	工商管理硕士	Business Administration
	Panyapiwat Institute of Management	
2016 年	本科	美术教育专业
	河南大学	

职业：办公室干事，

工作地点：郑州西亚斯学院工会

工作单位地址

E-mail: 541629283@qq.com

专业能力/特长：美术

