

在劳动关系氛围的维度上营造教师与学校发展的共赢

张霖晗

(泰国格乐大学 泰国曼谷 11000)

摘要: 劳动关系氛围作为一种衡量劳动关系质量的指标受到越来越多学校领导的关注。教师在研究劳动关系中感受到的气氛,就是劳动关系氛围。劳动关系氛围对教师的行为的影响是十分明显的。要营造一种良好的劳动关系氛围,必须建立起管理层和教师之间相互信任和合作的良好基础。学校管理层与教师之间只有通过相互认可的方式才有可能建立起良性互动的机制。这样的合作应该是一种全方位、多层次的合作模式。教师自身价值的实现需要通过对他们所拥有的知识和技能来获得,以保证学校最终收益的合理分配与共享。管理层需要与教师建立有效的合作关系,以平衡双方的利益,并为教师提供必要的保护措施。营造良好的劳动关系氛围有利于营造教师与学校发展的共赢。营造教师与学校发展的共赢不仅可以使教师更具有主动性,还可以帮助学校规避风险、逐步改进流程、提高成绩,在学校发展中发挥教师的积极作用。

关键词: 劳动关系氛围;发展;共赢

在劳动关系氛围的维度上,教师群体与学校之间的互动呈现出一种共赢的氛围,这种氛围和老师的主动行为有很大的关系。而教师群体与学校之间的对立氛围则对主动性行为产生了积极的影响。教师群体和学校均存在较为严重的消极现象,且这种状况具有一定持续性。在教师群体与学校共同营造的合作氛围中,教师的主动性行为得到了充分体现,而在教师群体与学校对立的氛围中,教师的主动行为还没有完全实现。教师的自发性行为表现出高度的主观性,在教师主动行为与劳动关系氛围之间的关系中,内部认同感知扮演着一个重要的中介角色。内部认同感知与教师认同感知之间存在着一种正相关关系,这种关系是通过工作自主性的正向调节来实现的。教师的工作受到劳动关系氛围的影响,这一因素具有至关重要的意义。

要营造一个良好的劳动关系氛围,学校领导和教师必须建立起相互信任和紧密合作的关系。在现代社会中,这种信任和合作需要建立在一定的制度基础之上,即通过法律来保障。这项合作应该是一项多层次、全面的合作计划。其中最重要的就是经营者与教师之间的信任关系。除了与教师在权利和利益上展开有效合作外,学校领导还需要平衡双方的利益,以确保学校的最终利益得到有效保护、合理分配和分享。

要营造教师与学校发展的共赢,必须确保教师得到充分的保障,平衡双方的利益,并与教师建立互相配合的机制。以增强教师与学校合作共赢的氛围和教师的积极性,减少教师和学校的冲突气氛。致力于建立学校与教师之间的心理纽带。提升教师的归属感,加强教师对学校的依赖度,从而增强其对学校的归属感。在这样的劳动关系环境下,教师对学校的归属感很强。这种归属感激发了教师的积极性,促使他们超越自身的角色,为学校作出贡献。此外,对学

生树立正确的价值观、人生观也有一定的帮助。教师个人的组织能力对于其表现的提升具有积极的影响。对教育环境的整体趋势进行持续关注,并根据当前的教育环境,高度重视学校的远见卓识和战略规划,以制定具体的目标计划。

一、增强教师主动性有利于营造教师与学校发展的共赢

增强教师的归属感,并主动维护他们的行为主动性。当教师构建以社会认知理论为核心的理论体系时,他们的思维方式和认知方式都受到了深刻的影响。同时,这种关系还受到教师群体与学校内部冲突的调节作用。教师的主动性行为可以受到教师群体与学校的双赢氛围和教师参与氛围的正向影响,从而促进教师的认同感和主动性。教师的身份感知可能会受到教师群体和学校之间的对立氛围的负面影响,从而对教师的动态行为造成不良的作用。

教师的主动性和积极认同若得到学校领导层的倾听和认可,将有助于提升其心理安全感,从而更容易为学校的健康发展提供合理的建议。机构对员工提供服务的一种信赖程度。相反,若学校未能确保教师的权益,甚至与教师发生冲突和纠纷,则会妨碍教师积极参与学校组织的各项活动。这对于促进学校和谐稳定、提高教育教学质量有着重要意义。政府在推动社会治理方面的作用日益凸显。通过完善法律制度保障高校办学自主权,是我国高等教育改革中值得关注的一个问题。

主动性的表现与劳动关系的协调呈现出显著的正向关联。积极的主动行为有助于提高劳动者工作满意度,对改善劳动关系的稳定性、长期性都有好处。采取积极主动的行为方式,能在劳动关系中起到一定的氛围的作用。积极心理学中“自我效能”理论为探讨主动行为对劳动关系氛围的影响提供了一个全新视角。主动性行为在营造和谐劳动关系氛围的过程中扮演着不可或缺的角色。劳动关系

的发展程度和劳动者工作态度都会影响到劳动关系的质量。劳动关系的和谐气氛进一步受到影响。尤其是对主动性行为的塑造具有重要作用。

二、充分体现教师的自身价值有利于营造教师与学校发展的共赢

我国由于社会发展速度较快,一些问题也随之出现,如教师合法权益受到侵害等问题。为了达成教育目标,必须确立一套科学合理的激励机制,以促进学生的积极性和主动性。通过有效的激励措施,使全体教师的积极性、主动性、创造性得到充分发挥。通过激发广大教师的工作热情和创造性思维,从而提升他们的教学水平和专业素养。教师的权益在于确保学校履行其职责和义务,并承担相应的责任和义务,以维持学校和教师之间的平衡关系。在社会生活领域内,教师具有一定程度的公共角色,作为一项职责,教师是不可或缺的。教师更好地融入组织并积极参与学校组织的各项活动,可促进学校的发展和进步。教师之间存在着良好的沟通互动是其有效进行工作投入的重要保障。教师之间的交流与协作在营造氛围、贯彻劳动关系政策等方面扮演着不可或缺的角色,是学校成功的关键因素之一。

在一个以教师群体利益和促进发展为核心的和谐工作环境中,教师在学校中感受到自身的价值和归属感,从而自认为是学校的一员,这一认知提升了他们的身份识别能力。这种认同不仅来自其个人对自己的职业的热爱以及与他人之间建立起来的良好人际关系,还来源于其所在学校或团体对于他们的尊重、信任以及理解等。教师在面对角色内关系所带来的角色冲突时,感受到了自身处于劣势地位,从而形成了强烈的社会认同感,进而激发了一种积极的自我效能感和强烈的归属感。这种自我效能感又通过个体的态度、行为等来影响着其周围人群的态度与行动。当教师感知到局内人的强烈认可时,他们会被激发出对学校发展的责任感和对学校的建设性变革的渴望,从而自发地改变劳动环境。

当教师感受到强烈认可时,会激发出他们对学校发展的责任感,并以建设性的态度对学校当前处境进行变革,积极主动地改变劳动环境,从而实现组织利益的自发实现。教师之间的互动与协作在营造劳动关系氛围、实施劳动关系政策的过程中扮演着至关重要的角色,这是组织必须高度重视的方面。为营造劳动关系的良好氛围。需要建立有效的激励机制。在学校管理与教师素养提升中,必须注重培养和提高他们的专业素养。只有这样,从而为营造良好的劳动关系氛围提供了坚实的保证。营造一种积极向上、融洽和谐的劳动氛围,从而促进员工之间的感情沟通与合作。

要想营造劳动关系的良好氛围,学校可以采取多种措施,通过定期召开职代会、建立内部座谈会、制定教师主动性和创新奖励制度、重视教师意见、平等协商、信守承诺等一系列措施,建立起教师参与决策的渠道,通过激发教师的自我意识和自我实现的热情,

从而提升他们的自我认知和自我实现能力。从而,教师之间的交流与协作应得到充分重视,以创造一个公正和谐的劳动关系环境;同时,学校所发布的相关政策规定也必须遵循公平原则。

三、完善学校管理机制有利于营造教师与学校发展的共赢

加强教师队伍建设,为教育事业的蓬勃发展奠定坚实基础。教师是教育事业发展中最重要的因素之一。在教育领域,学校应当以一种平等、公正的态度对待教师的工作,为所有人提供同等的资源和机会,以确保每个人都能够平等地参与到教育事业中来。同时要尊重和保护广大人民群众享有的权利,让他们有更多的表达意愿与利益诉求的渠道。以客观公正的态度对待问题,严格限制教师越权行为的发生和扩散,以降低腐败和拉帮结派等牟利行为的发生率。

随着对教师权利的要求日益提高,传统的教育机构逐渐失去了吸引人才的能力,导致教师的流动性不断增加,离职现象不断加剧,许多学校都面临着劳动力短缺的挑战。在这样的情况下,为了缓解人力紧缺现象,需要通过多种方式来加强学校内部管理机制,提高教师队伍建设质量,进而为学生提供高质量的学习环境,推动学校长期健康稳定地向前发展。为了实现学校的长期可持续发展,必须转变传统的管理理念,改善劳动关系氛围,激发教师的主动性和参与度,创造一种与教师共赢的管理氛围,让教师深刻感受到学校与学校之间的紧密联系,从而促进学校的发展。要满足教师物质层面的要求,就必须建构科学的业绩与报酬框架,提供个性化业绩评估机制。

此外,还应重视教师心理引导和启示。为了激发教师的工作热情,提升他们的创造性思维水平。我们必须确立一套基于科学的规章制度。为了促进教师之间的关系,我们需要在精神层面上进行精心的培育和有效的管理。如:教师绩效考核原则,福利待遇。在制定相关政策时,必须确保透明度和公示,以消除教师内心的不满情绪。使广大教师能够真正享受到教育改革所带来的实惠。确保公正公平,不偏袒任何一方。加强老师之间领导之间的互动和配合。以促进教育教学质量的提升。如:定期开展团建活动、茶话会等。管理者与教师之间应建立一种“平等”“理解”的新型伙伴关系,而不是那种简单地相互监督或制约的状态。确立互惠互利的准则,以使教师意识到他们所在的学府之间存在着紧密的联系和互动。因此,教师应当积极面对学校中出现的相关问题,并在制定规章制度时,学校应当积极促进教师全员参与,广泛征集教师的意见,并在相关政策制度出台后以身作则,成为制度的制定者、参与者和监督者。

为了消除教师的不满情绪,必须努力消除任何可能导致不公平的现象。此外,不同年龄段的人都有着各自不同的心理状态,这些特征可能导致个体的行为模式发生改变,进而造成其管理活动效果的差别。此外,从管理者的视角来看,性别因素会对管理者对待学生的态度以及与员工之间的关系处理方式产生影响。因此,在引入一种新的管理

模式之前,学校可以进行试点,以探究不同性别教师在应对策略方面的差异,并对实施方式进行改进,从而提高教育质量。

四、鼓励教师建言献策有利于营造教师与学校发展的共赢

尽管学校已经建立了一套保障制度,包括教师的意见和投诉,以及正式的投诉和建议渠道,但如果学校的实际操作与该制度存在不协调之处,教师往往会选择保持沉默。因此,教师的主动性不仅仅体现在书面规章制度和组织结构上,更重要的是在管理实践中,从基层教师的直接上级到最领导管理层的领导,都应该成为教师主动性行为的对象和渠道。

为了确保学校更好的发展,需要建立一种教师与学校之间的合作机制,以平衡双方的利益,并在教师和学校之间增强推动力,从而形成教师与学校共同努力的心理纽带。通过改善工作环境来影响教师。提升教师的归属意识和对学校的依赖度,以增强其专业素养和组织能力。建立并完善学校活动的渠道,例如设立专门用于接收学校活动信息的信箱等措施。此外,还可以通过建立教师之间及与学生家长间的联络制度来促进家校关系的发展。每月的交流记录由领导负责管理;定期召开教师会或家长座谈会以了解学生意见和想法。除了整備校内主导体制之外,还应提供奖励和支援工作,并对那些被采纳的工作给予适当的报酬。在这样的职场环境中,教师会对学校有很强的归属感。从而激发出他们超越自身职责的积极性,积极地为学校的发展作出贡献。就个体教师的组织表现而言,呈现出来的是一种高度组织化的状态。

教师以积极的态度支持学校的发展,不遗余力地投入额外的体力和精神资源,这对机构的长期繁荣无疑作出了有益的贡献。在相互促进的职场互动中,教师会积极地表达自己具有建设性的想法,以及有助于学校发展和完善的想法。确立一种公正、可信赖的学校文化,以确保学校的稳定性和可持续性。要让教师在学校中感受到尊重、理解与关心。严格遵守学校规章制度,有助于提升学校与教师之间的互信程度。对教师进行有效激励。通过对人事管理进行优化,改进学校管理流程,注重成果并及时反馈,创造公正的劳动关系氛围,倡导鼓励教师建言献策。

归纳而言,教师不遗余力地投身于学校的蓬勃发展之中,这无疑为学校的长远繁荣作出了积极的贡献。在一种互惠的劳动关系环

境中,教师会积极地表达对学校的发展和完善所带来的益处,并提出具有建设性的意见,以揭示学校存在的缺陷或需要改进的方面。营造一种良好的劳动关系氛围,以激发教师的主动性行为,需要教师、学校领导以及学校之间的多方协作,同时建立有效的平台机制,以实现学校和教师的共赢和学校利益的合理分配。其次是发挥学校内部协调作用。通过制定明确而具体的制度规范来约束教师,对人事管理进行优化,改进学校管理流程,促进教师提高自身能力,通过激发教师的自我意识和自我实现的热情,从而提升他们的自我认知和自我实现能力。最后,避免老师和学校之间的对抗气氛,尽量避免学校领导和老师之间的分歧。出现分歧后,要注意双向交流,平等协商。在校规校纪范围内维护教师权益,安抚教师情绪,从而营造教师与学校发展的共赢。

作者简介

张霖晗,(1993.07—)女,汉族,天津人,泰国格乐大学国际学院2021级硕士在读,研究方向:教育管理。

参考文献:

- [1]谢华青.劳动关系氛围对员工建言的影响——基于心理契约的中介作用[J].2018.
- [2]段锦云,钟建安.组织中的进谏行为[J].2005.
- [3]李敏,周恋.基于工会直选调节作用的劳动关系氛围、心理契约破裂感知和工会承诺的关系研究[J].管理学报,2015.
- [4]颜爱民,李姗姗.西方劳动关系研究[D].中国劳动,2012.
- [5]贾殷.组织气氛对员工建言行为的影响——内部人身份感知的调节效应[D].2018.
- [6]邵珂.家长式领导对员工建言行为的影响——基于员工信任的中介作用[D].2018.
- [7]崔勋,吴海艳.劳动关系氛围研究[J].中国人力资源开发.2011(3).
- [8]陶虹琳.劳动关系氛围对员工沉默行为的影响研究[D].2019.
- [9]李苏文.劳动关系氛围对工作嵌入的影响——基于心理契约的中介作用[D].2020.
- [10]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[J].南开管理评论,2013(6):47-58.