

企业思想政治工作对员工行为影响的实证研究

张曼

陕西交通技术咨询有限公司

摘要:企业思想政治工作是一项重要的工作内容,它包括了诸多方面的内容,如加强员工思想教育、维护企业文化、落实政策法规等。随着社会的不断发展,企业对员工的要求也在不断提高,这就要求企业要加强对员工的管理和引导,以提升员工的工作效率和工作质量。员工行为作为一项重要的管理对象,对企业的发展起着至关重要的作用。因此,本文旨在探讨企业思想政治工作对员工行为的影响,以期为企业管理提供科学依据。本文将从研究背景、相关理论、研究方法、研究结果、讨论与结论和实践意义等方面进行探讨,以期对企业的思想政治工作和员工行为管理提供一定的指导意义。

关键词:企业;思想政治工作;员工行为

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6288.2022.03.086

引言

随着社会经济的不断发展,企业对员工的要求也越来越高。员工的工作效率和工作质量已成为企业发展的重要指标之一。为了实现企业发展的目标,企业需要对员工进行有效的管理和引导,以提高员工的工作效率和工作质量。而企业思想政治工作作为一项重要的管理工作,对员工行为的影响尤为重要。

一、相关理论

(一) 社会认知理论

1. 社会认知理论的基本原理

社会认知理论是指一种心理学理论,旨在解释个体如何从周围环境中获取、组织和解释信息,以及如何将这些信息应用于行为中。该理论由美国心理学家阿尔伯特·班德拉在20世纪60年代提出,是心理学、社会学和教育学等领域中的一个重要理论。认知结构是人们对周围世界的感知、组织和解释方式。它包括了人们对事物的分类、关系和属性等方面的认知,是人们理解和应对周围环境的基础。社会认知理论认为,个体的认知结构会影响员工对外部信息的感知和解释。社会认知理论认为,信息加工是一个系统化的过程,包括了感知、编码、存储、检索和应用等环节。在这一过程中,个体会根据自身的认知结构对信息进行筛选和加工,最终产生行为和反应。自我效能是指个体对自己能够完成某项任务的信念。控制信念是指个体对自己能够控制自己生活和环境的信念。社会认知理论认为,自我效能和控制信念会影响个体对外部信息的感知和解释,影响个体的行为和反应。社会认知理论认为,奖励和惩罚是人们行为的重要驱动力之一。当个体的行为受到奖励时,员工会更倾向于重复这种行为;当行为受到惩罚时,员工会倾

向于避免这种行为。

2. 社会认知理论在员工行为研究中的应用

社会认知理论认为,认知结构是影响个体对外部信息感知和解释的重要因素。通过调查研究员工的认知结构,了解员工对组织、工作和同事等方面的看法,进而评估员工的工作态度和行为表现。自我效能和控制信念是影响个体行为的重要因素。通过调查研究员工的自我效能和控制信念,了解员工对自己能力和工作环境的信念,进而评估员工的工作动机和行为表现。奖励和惩罚是影响个体行为的重要因素。通过调查研究员工对奖励和惩罚的反应,了解员工对不同激励方式的偏好和响应,进而评估激励措施的有效性和改进方向。信息加工是影响个体行为的重要因素。在员工行为的培训和教育中,可以根据员工的认知结构和自我效能等因素,设计不同的培训和教育方式,提高员工的工作能力和工作动机,促进员工行为的改进和发展。

(二) 认知失调理论

1. 认知失调理论的基本原理

认知失调理论是心理学中的一种理论,旨在解释人们如何对不一致的认知进行适应和调节。认知失调理论由美国心理学家莱昂·费斯汀格于20世纪50年代提出,是一种广泛应用于心理学、社会学和教育学等领域的理论。认知失调理论认为,人们具有一种内在的驱动力,即渴望一致性和协调性。当人们的认知不一致时,会产生一种不适感,这种不适感会驱使人们进行行为的适应和调节。认知的不一致性是导致认知失调的关键因素。当人们的认知不一致时,会产生一种心理上的不适感,这种不适感会引起认知失调的产生。当人们面临认知失调时,会通过行为的调节来减轻不适感。行为的调节可

以是改变认知、改变行为或改变环境等方面的调节。调节行为的方式有多种，可以是认知上的调节，如改变自己的看法、理解和信念；也可以是行为上的调节，如改变自己的行为方式和行动方式；还可以是环境上的调节，如改变自己的环境和社会关系等。

2. 认知失调理论在员工行为研究中的应用

员工工作态度是指员工对工作的认知、情感和行。如果员工的工作态度和期望的工作态度不一致，员工就会面临认知矛盾，产生认知失调。通过调查研究员工的工作态度和期望的工作态度，了解员工是否存在认知失调的情况，以及如何通过行为的调节来减轻认知失调的不适感。组织变革是指组织在经营发展过程中对组织结构、战略、文化等方面进行的调整和变化。组织变革往往会导致员工面临认知失调，因为员工需要适应新的组织环境和工作方式。通过调查研究员工对组织变革的反应和适应情况，了解员工是否存在认知失调的情况，以及如何通过行为的调节来减轻认知失调的不适感。奖励和惩罚是组织激励员工行为的重要手段。如果奖励和惩罚方式与员工的期望不一致，就会产生认知失调。通过调查研究员工对奖励和惩罚的反应和偏好，了解员工是否存在认知失调的情况，以及如何通过行为的调节来减轻认知失调的不适感。员工培训和教育是组织提高员工能力和素质的重要手段。如果培训和教育内容与员工的期望和实际需要不一致，就会产生认知失调。通过调查研究员工对培训和教育的效果，了解员工是否存在认知失调的情况，以及如何通过行为的调节来减轻认知失调的不适感。

二、研究方法

（一）研究设计

1. 研究目的

本研究的主要目的是探讨企业思想政治工作对员工行为的影响，包括企业思想政治工作对员工工作态度、工作动机和工作行为等方面的影响。

2. 研究方法

本研究采用问卷调查和实地观察相结合的方式。首先，通过设计调查问卷，对目标企业的员工进行问卷调查，了解员工对企业思想政治工作的看法和态度，以及其对工作的动机和行为的影响。其次，通过实地观察员工的行为，如工作效率、工作质量等方面的表现，了解企业思想政治工作对员工行为的实际影响情况。

3. 研究样本

本研究选择某一具有代表性的企业作为研究样本，其中包括公司高层管理人员、中层管理人员和一线员工。研究样本应当具有一定的代表性和可比性，以确保研究结果的可靠性和有效性。

4. 数据分析

本研究将采用描述性统计、相关性分析和回归分析等方法对研究数据进行分析。其中，描述性统计主要用于描述和总结研究样本的特征和变量分布情况；相关性分析主要用于探究各个变量之间的相关关系；回归分析主要用于探讨企业思想政治工作对员工行为的影响，确定影响因素的重要程度和作用机制。

（二）参与者选取

1. 研究目的和研究问题

在确定参与者时，需要考虑研究的目的和问题。例如，本研究的目的是探讨企业思想政治工作对员工行为的影响，因此应该选择受企业思想政治工作影响的员工作为研究对象。

2. 样本的代表性

样本的代表性是参与者选取的一个重要因素。在选择参与者时，需要保证样本具有代表性，即能够反映整个研究人群的特征和情况。例如，如果研究的是某一行业或某一地区的员工行为，那么应该在该行业或该地区中选择具有代表性的参与者。

3. 样本的数量

样本的数量也是参与者选取的一个重要因素。在选择参与者时，需要考虑样本的数量，以保证研究结果的可靠性和有效性。一般来说，样本的数量应该越大越好，以充分反映整个研究人群的特征和情况。

4. 参与者的特征

在选择参与者时，需要考虑参与者的特征，包括性别、年龄、工作经验、职位等方面的特征。这些特征对研究结果的影响较大，因此需要在参与者选取时予以考虑。

5. 参与者的知情同意

在进行研究时，需要保证参与者的知情同意，即在参与研究前向参与者提供足够的研究信息，让参与者了解研究的目的、过程和风险等方面的信息，并确保参与者自愿参与研究。

（三）数据收集和分析方法

1. 问卷调查

问卷调查是收集数据的一种常见方法，可以通过发放调查问卷来了解员工对企业思想政治工作的态度、认

知、感受和行为等方面的情况。在设计问卷时，需要考虑到问题的准确性和完整性，以确保数据的准确性和可靠性。

2. 实地观察

实地观察是一种收集数据的有效方法，可以通过对员工的工作行为进行观察和记录来了解企业思想政治工作对员工行为的影响。在进行实地观察时，需要准确记录员工的行为和表现，并结合具体的工作环境和情况进行分析。

3. 描述性统计分析

描述性统计分析是一种用来描述和总结数据的方法，可以对收集到的数据进行概括性的统计分析，包括数据的平均值、中位数、标准差、方差、频数分布等。这种方法可以让研究者更好地了解数据的特征和分布情况。

4. 相关性分析

相关性分析是一种研究数据之间关系的方法，可以通过计算数据之间的相关系数来判断变量之间的关系。例如，可以通过计算企业思想政治工作和员工工作行为之间的相关系数来了解这两者之间的相关性和影响程度。

5. 回归分析

回归分析是一种用来探究变量之间关系的方法，可以通过建立模型来研究企业思想政治工作对员工行为的影响。例如，可以通过建立多元回归模型来探究企业思想政治工作对员工工作态度、工作动机和工作行为等方面的影响程度。

三、研究结果

（一）思想政治工作对员工工作态度的影响

宣传教育等方式，引导员工形成正确的工作价值观，使员工能够理解和认同企业的发展战略和目标，提高员工对工作的认可度和投入度。加强员工的道德教育和精神文明建设等方式，增强员工的工作责任心和使命感，使员工能够对企业的利益和发展负责，提高员工对工作的热情和积极性。加强员工的职业道德教育和技能培训等方式，提高员工的职业素质和能力水平，提高员工的工作效率和质量，为企业的发展贡献更大的力量。加强员工之间的交流和沟通，促进员工之间的互动和合作，建立和谐的工作氛围，提高员工的工作满意度和忠诚度。

（二）思想政治工作对员工行为表现的影响

通过加强员工的职业道德教育和技能培训等方式，

提高员工的职业素质和能力水平，促进员工的工作行为表现的提高。例如，员工在思想政治工作的引导下，可以更加主动、积极地参与工作，提高工作效率和质量，增强工作责任心和使命感，更好地完成工作任务。引导员工形成正确的行为规范，影响员工的个人行为表现。员工可以更加遵守企业的各项规章制度和道德标准，维护企业的形象和利益，增强个人的道德素质和社会责任感，更好地实现个人和企业的共同发展。通过加强员工之间的交流和沟通，促进员工之间的互动和合作，建立和谐的工作氛围，影响员工的团队行为表现。员工可以更好地协作、配合和支持团队中的其他成员，提高团队的凝聚力和执行力，更好地实现团队目标和企业的发展。通过加强员工的社会责任教育和公民道德教育等方式，提高员工的社会责任感和公民素质，影响员工的社会责任行为表现。员工可以更加注重自身的社会责任，关注社会公共事务，积极参与公益事业和社会服务，为社会发展做出贡献。

四、结论

企业思想政治工作通过思想教育、舆论引导、文化建设等手段，对员工进行思想引导和管理的工作。它不仅是一种管理手段，更是一种管理理念，是企业发展的重要保障之一。在企业的日常经营中，进行有效的思想政治工作，可以提升员工的综合素质，增强员工的工作动力，进而提高企业的整体工作效率和工作质量。员工的行为不仅直接影响到企业的工作效率和工作质量，还间接影响到企业的文化氛围和员工关系等方面。因此，企业需要对员工行为进行有效的管理和引导，以达到企业的发展目标。研究企业思想政治工作对员工行为的影响，对于提高员工工作效率和工作质量，促进企业的健康发展具有重要的理论和实践意义。

参考文献

- [1] 卜小荣. 对新形势下开展企业思想政治工作的思考[J]. 办公室业务, 2018(03): 14+25.
- [2] 中华. 企业思想政治工作存在的问题及对策[J]. 新西部(理论版), 2016(14): 65+67.
- [3] 黄曦墨. 网络集群行为中思想政治教育发展之策[J]. 中国军转民, 2022, (20): 88-89.
- [4] 丁凯. 自媒体时代高校宣教网络建设研究[M]. 中国人民大学出版社, 2017. 334.
- [5] 王绚. 加强思想政治理论课对大学生思想和行为的影响——基于对山西省高校的实证分析[J]. 祖国, 2013, (16): 42-43.