



高校学术期刊编辑 敬业度的调查及提升策略

文 / 杨怀玫

【摘要】 本文采用问卷调查法, 随机调查我国196名高校学术期刊编辑的敬业度, 剖析影响编辑敬业度的客观因素, 认为应拓宽编辑的职业发展空间、做到人岗匹配, 赋予编辑一定的工作自主权等, 提高编辑成就感、归属感及其个人敬业度和职业幸福感, 进而提高期刊质量和促进期刊的发展。

【关键词】 高校学术期刊; 编辑; 敬业度; 提升

【作者单位】 杨怀玫, 广东肇庆学院学报编辑部。

【基金项目】 广东省高等学校学报研究会编辑学研究课题, 项目号: 20140304。

DOI:10.16491/j.cnki.cn45-1216/g2.2015.0564

南宋著名思想家、教育家朱熹认为, “敬业”即“专心致志以事其业”, 也就是用一种恭敬严肃的态度对待本职工作, 认真负责, 一心一意, 精益求精。每个行业都要求从业者具有敬业精神, 从业者只有敬业才能热爱本职工作, 并积极主动地工作, 才能在工作中获得成就感和满足感。高校学术期刊编辑从事学术期刊出版工作, 其敬业度直接影响到刊物质量和学术传播质量, 因此, 关注和提升编辑的敬业度对提高办刊质量有着积极而重要的影响。编辑的敬业度越高, 越有利于编辑发挥创造力和主观能动性, 越有利于编辑团队建设, 也越有利于编辑积极地克服困难和解决问题, 进而提高期刊质量和促进期刊的发展。为此, 调查我国目前学术期刊编辑敬业度的现状, 研究影响高校学术期刊编辑敬业度的客观因素并找出相关对策, 具有一定的现实意义和指导意义。

一、研究方法

1. 研究对象

2014年11月, 笔者通过网络、现场发放问卷及电话访谈等方式, 对我国部分高校学术期刊编辑的敬业度进行了调查。发放问卷230份, 回收问卷206份, 回收率为89.57%; 有效问卷为196份, 有效率为95.15%。其中, 男性编辑67名, 占34.18%; 女性编辑129名, 占65.82%; 编辑的年龄为23—62岁, 编龄为2—33年。

2. 研究工具

本次调查使用的《高校学术期刊编辑敬业度调查问卷》(以下简称“问卷”)根据2013年11月盖洛普公布的最新调查报告, 结合高校学术期刊编辑工作性质编制而成。笔者就编辑的基本情况、工作环境、薪资待遇、个人发展、工作态

度等方面共列出25个问题。问卷的问题采用4级计分方式,编辑的得分越高则表明其敬业度越高。

二、结果与分析

1. 编辑敬业度的总体情况

根据盖洛普公司调查报告中提及的敬业度标准,将编辑敬业度分为4个等级:敬业度高、敬业度较高、敬业度一般、敬业度较差。调查结果显示:敬业度高的编辑有41名,他们不仅对编辑出版工作充满热情,且在工作之余为推动编辑工作的创新和促进期刊的发展想方设法、建言献策,占20.92%;69名编辑的敬业度较高,他们偶尔会有较强的工作积极性和主动性,但并非长期持有工作热情和创造性,占35.2%;60名编辑仅以做好本职工作为立足点,其敬业度一般,占30.61%;26名编辑的敬业度则较差,他们不但厌倦自己的工作和忽略个人发展,而且还把期刊的发展置之度外,占13.27%。总体看来,敬业度高和较高的编辑共110名,占51.02%;敬业度一般或较差的编辑共86名,占48.98%,这说明近半数编辑的敬业度有待提高(见表1)。

表1 编辑的敬业程度

敬业程度	人数	比例 (%)
高	41	20.92
较高	69	35.20
一般	60	30.61
较差	26	13.27
合计	196	100

2. 影响编辑敬业度的客观因素

(1) 职业发展空间狭窄

调查结果显示,在影响编辑敬业度的诸多客观因素中,有163名编辑认为个人职业发展空间的大小对其敬业度的影响最大,因为期刊的编制和体制等问题,他们的职位或职称难以得到提升,占83.16%;仅有33名编辑认为个人职业发展空间并不会影响他们的敬业度,占16.84%。

(2) 人岗不匹配

54名编辑认为自己完全符合甚至超出其岗位要求,他们在工作中非常有成就感和满足感,占27.55%。142名编辑认为他们所处的岗位与其所具备的特长和所学专业根本不相匹配,且这种情况已不同程度地影响了他们的敬业度,占72.45%。其中,77名编辑表示编辑部出现人岗不匹配的现象,使得他们不能充分发挥自己的才能和实现自己的理想和抱负,占54.23%;65名编辑认为,随着学术期刊的发展,其岗位匹配度的要求也越来越高,尽管他们已非常努力地去提升自己的学术水平和专业能力,但仍因感到有心无力而导致缺乏成就感,影响敬业度,占45.77%。

(3) 缺乏工作自主权

据调查结果显示,编辑认为工作自主权的缺失对其敬业

度也造成较大的影响。其中,有37名编辑表示,在日常工作中只是被动地满足部门管理者的工作要求,他们难以拒绝不适合自己的工作,没有工作选择权,其厌职情绪与日俱增,且弥漫性地影响了周围的同事,占18.88%;62名编辑认为,他们凭借出众的能力在最短的时间内完成工作任务,希望对领导一些不适当甚至不合理的工作要求能有机会表达自己的想法,以期得到更大的工作自主权和一定的自主工作空间,占31.63%。

(4) 各种不公平待遇

调查对象中,仅41名编辑对其薪资及各种福利、待遇表示完全满意,占20.92%。但有155名编辑却对其所受到的各种不公平待遇表示不满意,占79.08%,其中,31名编辑表示,由于受政策、体制及其他因素所限制,他们在职称评定、考核评优等方面曾受到各种不公平待遇,占20%;66名编辑表示在绩效及薪酬分配时遇到过不公平,占42.58%;58名编辑则表示,他们所在的期刊因分工不明确或者分工不合理,造成“有人忙死,有人闲死”的不公平现象,导致心理失衡,工作上缺乏归属感和积极性,占37.42%;

(5) 不重视团队建设

据调查结果显示,有27名编辑表示其所在的期刊并不具备积极向上、团结奋进的团队精神,有的编辑孤军奋战、单打独斗,有的则人心涣散、毫无斗志,占13.78%;66名编辑则认为其编辑部领导疏于管理,团队成员缺乏团队意识,其团队精神时好时坏,导致编辑们“各扫门前雪”,甚至互相拆台,因此,在缺乏团队凝聚力的情况下,编辑马虎应付工作,敬业度更是无从谈起,占33.67%;82名编辑则非常认可其期刊的积极向上、互相配合的团队精神,他们与团队一起奋斗,分工协作、优势互补,团队成员在经过努力后皆实现了个人价值的最大化,占41.84%。

(6) 奖惩机制不完善

调查结果显示,88名编辑认为影响其敬业度的客观因素之一是期刊主办、出版单位的奖惩机制不完善。其中,29名编辑表示其所在期刊并没有建立奖惩机制,占32.95%;而36名编辑则表示虽然有建立奖惩机制,但仍有诸多方面有待完善,占40.9%;23名编辑则认为,奖惩制度虽然有所完善,但部门领导或用多重标准来执行,或在执行过程中执行力度不够,他们希望主管主办单位有令必行,公平处事,平等对待每一名编辑,占26.14%。

表2 影响编辑敬业度的客观因素

影响因素	人数	比例 (%)
职业发展空间狭窄	163	83.16
人岗不匹配	142	72.45
缺乏工作自主权	99	50.51
各种待遇不公平	155	79.08
不重视团队建设	175	89.26
奖惩机制不完善	88	44.90

三、提升编辑敬业度的策略

1. 拓宽职业发展空间

可预见的良好职业发展空间是高校期刊编辑的职场基本需求和前进动力,特别是对于中青年编辑来说,是否有明确的职业发展空间是决定其是否能够安心和努力工作、影响其主观敬业意识的客观因素。高校学术期刊的编辑人员相对稳定,但行政晋升空间有限,如何在上升通道有限的客观条件下拓宽编辑职业发展的空间,进而提升编辑工作积极性和敬业度,是管理者必须去面对和解决的。第一,明晰晋升标准、量化晋升指标,并在制度上给予保障。明确岗位职责、岗位能力要求、评估方法,着重考查业务能力、执行力和组织协调能力,在考核中做到公平、公正、公开。第二,采取措施优化完善工作分配,尽可能给每名编辑提供对某项工作领导和负责的机会,这样既可以提高编辑的职业技能,又能增加编辑的职业成就感,进而强化其责任心,有助于提升敬业度。第三,注重在职教育与培训,给全体编辑创造尽可能多的学习和培训机会,并尽可能根据个人特点和需求进行个性化培养,让编辑即使在暂时没有晋升可能的情况下,也能得到成长和满足感。

2. 人岗匹配

人岗匹配就是期刊管理部门按照“岗得其人”“人适其岗”的原则,根据编辑个体间不同的情况将编辑安排在各自最合适的岗位上,从而做到“人尽其才,物尽其用”。人岗匹配主要体现在:第一,编辑能力与岗位匹配。这要求编辑具有专业的学习背景、扎实的专业知识,熟悉编辑理论和实务,并且具备良好的沟通能力等,如此才能适应编辑岗位的工作需要。第二,性格兴趣与岗位匹配。编辑工作特别是科技期刊编辑工作是一项相对枯燥乏味的工作,每天都必须面对公式、图表、专业术语等,这就要求编辑耐得住寂寞沉得下心并热爱编辑工作。即使编辑具备了一定的专业和职业能力,但是其性格和兴趣不适合编辑工作,也不可能做到人岗匹配。这就要求高校学术期刊主管单位应以每名编辑的专长为思考点,发现并最大限度地利用编辑的优点,把合适的编辑放在合适的位置,充分利用他们的特点和特长,知人善任,让编辑去做适合他们的事情,充分发挥他们的工作潜能,实现人才的有效利用,这样才能“岗得其人、人适其岗、人岗匹配”,从而达到人与岗的统一,最大限度地提升编辑的敬业度,让团队发挥最大的效能。

3. 赋予编辑一定工作自主权

赋予编辑一定的自主权,一方面是为了增强编辑的主人翁意识,从被动地接受工作到积极主动地参与办刊管理,并享受工作的过程,将刊物品质提升与自身的成就感和工作的

满足感统一起来。通过赋予编辑一定自主权来提升编辑的责任感、使命感、荣辱与共感及敬业度是十分有意义的。另一方面,编辑工作在流程和部分环节上又具备一定的弹性和灵活性,赋予编辑一定的工作自主权和自由度,给编辑把握工作节奏和调整工作状态的空间,在心理层面上营造相对轻松的氛围,在一定程度上提升编辑敬业度有着好的影响。此外,赋予编辑一定自主权,客观上也要求期刊管理者作风民主,广开言路,乐于接纳意见,办事公道,遇事能与大家商讨,善于体谅和关怀下属。

4. 增强团队凝聚力

团队凝聚力是将团队的成员紧密地联系在一起的无形纽带和精神力量,来自团队成员自觉的内心动力及共识的价值观,是团队精神的最髙体现。对于高校期刊的编辑团队而言,一是要明确办好刊物的目标,全体编辑朝着一个目标努力,而且有必要将目标进行有效分解,将一个远景目标细化为可阶段性落实的目标,从而使编辑团队目标感更强,在完成目标的过程中增强凝聚力;二是要加强团队文化建设,经常组织各种各样的活动,增进编辑之间的相互了解,拉近彼此之间的距离,进而增加凝聚力;三是营造轻松的内部氛围,以改善编辑的心理环境,使编辑之间关系和谐,互相赞许,彼此认同、信任和体谅;四是建立合理的竞争机制和工作绩效考核方式,减轻编辑的工作压力,优化编校和出版的流程和环节,降低编辑的工作劳动强度。

5. 制定合理的奖惩制度

奖励与惩处具有激励与控制的双重功能,许多单位都会用明文奖惩制度来引导和规范员工的行为朝着符合单位需求的方向发展。对于高校期刊来说,笔者认为宜多奖励而慎罚。对于工作努力、表现突出、成绩好的编辑宜多奖励,以激励其继续努力,并带动其他编辑;对于工作中有失误的编辑,可进行批评和帮助其改正,一般不宜采取惩罚方式,不然会打击编辑的工作积极性。

提高编辑敬业度是高校学术期刊保留、激励编辑的重要途径。期刊社同时应在绩效管理、资源配置、培训机会等方面予以编辑有效、有力的支持,这样编辑的敬业度才会逐渐得到提高,期刊才会赢得更高的社会效益和经济效益。■

参考文献

- [1] 孙素梅,徐晓明,徐剑等.提高高校学术期刊编辑敬业度对策探析[J].河北工业大学学报(社会科学版),2015(7).
- [2] 张雪梅.高校图书馆团队组织与团队精神[J].龙岩学院学报,2007(25).