

基于双因素理论的高校学生组织激励策略 优化路径研究

邱晨阳

河源职业技术学院, 广东 河源 517000

摘要: 高校学生组织作为立德树人的重要载体, 承载着加强思想引领以及培养学生综合素质的使命。近年来, 随着高等教育改革的不断深化与学生需求的日益多元化, 当前高校学生组织面临着组织成员积极性不足、留存率低和活动创新性欠缺等一系列困境, 成员普遍在加入初期热情高涨, 但随着时间的推移, 逐渐出现消极应付、主动退出的情况, 不仅影响学生组织自身功能的有效发挥, 也在一定程度上制约了学生个人成长目标的实现。在这一背景下, 美国心理学家赫茨伯格的双因素理论, 为高校学生组织问题提供了重要的理论视角。基于此, 本文将以双因素理论为核心, 结合高校学生组织实际运行情况, 深入探讨具体表现形式, 针对性提出优化高校学生组织激励策略的具体路径, 以期提升高校学生组织的活跃性与凝聚力提供参考和借鉴。

关键词: 高校学生组织; 双因素理论; 激励策略

0 引言

随着我国高等教育进入内涵式发展阶段, 高校学生组织的功能定位已从传统的“活动组织载体”向“价值引领阵地”“综合素质培养平台”转变, 逐渐成为连接学校教育与学生成长的纽带。但在其快速发展背后, 一系列结构性矛盾也相继凸显, 当前高校学生组织成员参与度普遍呈现“两极分化”, 多数组织存在核心成员积极上进、普通成员消极应付的现象, 同时组织留存率持续走低, 招新季热闹、学期中冷清、毕业季断层成为常态, 且组织活动形式较为单一, 内容同质化严重, 使得组织吸引力逐年下降, 难以发挥其立德树人功能。因此, 如何解决当前高校学生组织的运行困境, 提升其育人实效, 现已成为亟需解决的重要议题。

1 双因素理论的核心内容

1.1 概念解读

双因素理论亦称“激励—保健理论”, 由美国心理学家赫茨伯格于1959年提出。此理论的形成源于一场针对工作满意度的实证研究, 赫茨伯格团队针对美国匹兹堡地区11家企业的二百名工程师与会计师, 借助深度访谈了解其在工作中感到“满意”与“不满”的具体事件, 进而对影响工作态度的因素进行了系统性的归类与分析。在研究过程中, 赫茨伯格发现一个关键现象, 导致员工产出不满的因素与引发满意的因素并非处于同一维度的两级, 而是分属两个独立的体系, 这一发现打破了传统管理理论中“满意与不满意是对立统一”“只要消除不满就能带来激励”的认知, 为后续组织激励机制的设计提供了全新的理论视角。

1.2 核心框架

这一理论的核心框架在于, 将影响个体工作态度与行为的因素划分为保障因素与激励因素两大类, 且两类因素的范畴界定与功能属性存在显著差异。其中, 保障因素主要聚焦于个体工作的外部环境与基础性条件, 这一因素的核心作用是消除不满, 而非激发积极动力, 如改善制度、优化工作环节、维持良好的同事关系等, 让个体从“不满”回归到“无不满”的中性状态。而与保健因素相对, 激励因素更关注工作本身的内在价值与个体的成长需求, 是能够直接激发个体积极行为、提升工作满意度的核心要素, 这一因素的核心逻辑是依托满足个体的高层次需求, 如成就感、责任感, 来激活内在动机, 以形成长期工作积极性。

2 高校学生组织“激励—保健”因素建设存在的问题

2.1 保障因素层面的突出问题

在高校学生组织的保障因素建设中, 制度建设碎片化与人际关系功利化是当前最为突出的两类问题, 二者相互交织, 不仅削弱了组织运行的稳定性, 更直接影响成员的参与体验, 现已成为制约学生组织功能发挥的重要瓶颈。从制度建设碎片化角度来看, 多数高校学生组织缺乏一套系统、统一且具有可操作性的管理制度体系, 其各类规则多以“临时通知”“口头约定”形式存在, 呈现出明显的碎片化特征。而且, 在组织架构与职责分工上, 多数学生组织虽设有不同部门, 但部门之间的权责边界模糊, 常出现交叉管理或者管理真空的情况, 比如学术类社团中, 其活动策划既可能由活动部负责, 也会被分配到学术部, 使得任务下达时

部门间相互推诿,出现问题后又难以明确责任主体。明显的碎片化制度建设问题,使得组织运行效率极为低下。而人际关系的功利化,则进一步加剧了保障因素的缺失,结合实际情况来看,目前成员加入组织的动机呈现出强烈的功利性,许多学生将加入学生组织视为拓展人脉或获取学分的手段,而非出于对活动内容的兴趣和对组织使命的认同,使得其在加入组织后仅挂名而不做实事,活动中“拍照打卡”后便提前离场,这一功利化的动机使得成员间缺乏真正的情感联结,团队凝聚力极度薄弱,往往过度关注“自己能获得什么”,并非“如何将活动做好”,许多成员也无法忍受这一氛围而主动退出,最终造成组织成员流失率居高不下。

2.2 激励因素层面的突出问题

激励因素层面也突出两大突出问题,一方面为成长支持“形式化”,其本质在于组织虽表面提供能力提升、成长发展的相关支持,但缺乏针对性、持续性。其具体表现为,培训活动往往“重数量而轻质量”,多以讲座和分享会为主要形式,内容空泛且与成员实际需求脱节。如组织技能培训,多由高年级成员来分享个人经验,缺乏系统化的教学设计,成员听完之后仍然不知如何应用,效果微乎其微。另一方面则为创新空间“狭窄化”,学生组织的活动形式与内容无法满足当代大学生对创新性体验的需求,这一问题表现于,多数学生组织在组织活动时,往往习惯于复制往年的活动模式,不敢尝试新形式、新内容。比如志愿服务类组织每年固定开展敬老院慰问和社区清洁相关活动,即便成员提出线上公益课堂、旧物改造义卖等创新想法,组织也会以缺乏经验、风险太高为由拒绝,使得成员失去创新动力,出现按模板套内容的应付形态。而且,在高校学生组织角色层面,其常常也“重层级轻民主”,组织活动策划与决策多由核心成员主导,普通成员缺乏参与权与话语权,比如核心成员先提出方案,再让普通成员提意见,但当成员提出与方案不符的想法时,便以时间紧张、执行难度大为由驳回,使得成员沦为被动执行的工具,创新想法无处表达,导致高校学生组织形式单一、内容同质化严重,学生逐渐失去积极性与主动性。

3 基于双因素理论的高校学生组织激励策略优化

3.1 保障因素优化,筑牢组织运行的基础防线

保障因素作为高校学生组织稳定运行的“基

础防线”,其优化需聚焦“制度公平”与“氛围和谐”两大核心,构建规范有序的制度体系、营造温暖包容的团队氛围,消除成员的不满情绪,为激励因素发挥作用奠定坚实基础,具体而言,可从以下两个方面入手。

3.1.1 完善制度体系,保障公平规范

一是需突破当前制度碎片化、执行主观化的困境,让组织运行有章可循。具体来说,在制度构建层面,需明确学生组织的设立标准、组织架构,同时允许各组织结合自身类型来制定差异化的实施细则,比如学术类社团可在通用章程基础上,增设“学术项目管理办法”,明确项目申报、成果认定相关流程,实现通用化与差异化并举,既确保全校学生组织制度的统一性,又能兼顾不同组织的特色需求。同时,在每学期期末依托座谈会形式来收集成员对制度的意见与建议,对不合理的条款及时修订,以保障公平规范。

3.1.2 营造和谐氛围,增强团队归属感

营造组织内的和谐氛围,有助于打破当前组织内人际关系功利化的壁垒,依托情感联结让成员感受到被尊重、被重视和被需要。比如,可开展“非任务型”的团队建设活动,这一活动通常不与组织的工作任务挂钩,可促进成员之间的深度交流与情感连接。如志愿服务类组织可举办“公益故事分享会”,成员可讲述参与志愿服务时的感动瞬间,强化共同的价值认同,不仅更为贴合成员的兴趣需求,也可有效消除成员之间的陌生感,培养成员们的责任感。除此之外,也需构建扁平化的沟通机制,打破层级限制,为所有成员提供平等的表达机会。比如,可设立每月意见箱,成员可提出对组织工作的建议、困惑或不满,组织核心成员需在5个工作日内给予反馈。或者每月召开全员议事会,会议并不设定议题,成员可自由发言,讨论组织运行中的问题、分享创新想法,甚至对负责人的工作提出改进意见,会议决议也由全体成员投票表决,这一沟通机制可让普通成员真切感受到自己的声音被倾听,从而增强对组织的归属感。除此之外,也需关注成员的个性化需求,比如对于性格内向不喜表达的成员,安排其参与幕后策划、文本撰写等相关工作,并及时肯定其贡献,增强其成就感。对于即将毕业的成员,组织成长送别会,回顾其在组织中的成长经历,并邀请其作毕业前的经验与成就分享,让成员带着温暖与回忆离开,借助细节关怀,让组织从工作集体变为情感共同体,强化成员归属感。

3.2 激励因素升级,激活成员参与内在动力

激励因素升级是激活高校学生组织成员内在动力的核心抓手,需从以下两个关键维度出

发,打破传统激励模式的局限,让成员在组织参与中获得持续的价值与成就感,进而形成长期参与的主动性,具体如下:

3.2.1 构建个性化成长体系,助力能力提升

构建个性化成长体系核心在于,摒弃以往“一刀切”的成长支持模式,而是结合成员的兴趣特长、能力短板,提供差异化成长资源,让每个成员均能够在组织中找到适合自身的成长路径。比如可构建成员成长档案,在成员加入初期进行一对一访谈,了解其加入组织的初衷、当前具备的技能,和希望提升的短板,为每个成员建立动态更新的电子成长档案。基于成长档案,组织便可为每个成员定制个性化成长计划。如对于希望提升活动策划能力的成员,可安排其从协助策划小型活动入手,逐步过渡到独立负责中型活动,过程由高年级有经验的成员担当起成长导师,为其提供一对一的指导。或者对于计划就业的成员,根据其意向,安排参与相关主题活动,以积累实践经验,从而助力其能力提升。

3.2.2 拓展创新实践空间,激发创造活力

拓展创新实践空间关键在于打破组织对创新的束缚,为成员提供敢于尝试、勇于突破的环境与资源,让成员的创新想法能落地、有反馈、受认可,进而激发其持续的创造热情。比如可建立创新容错与支持机制,消除成员怕出错的顾虑,组织可设立创新项目孵化基金,成员只要提出具有可行性的创新活动方案,均可申请基金支持,同时设定明确的容错规则,对创新项目的失败不苛责、不追责,而是组织成员进行失败复盘,分析问题原因,总结经验教训,为后续创新提供参考,以保证创新项目真正落地,成为组织特色活动,打破传统活动形式的窠臼。同时,也需打破创新仅靠核心成员的误区,

让每个成员具体参与到创新过程中,比如可定期开展创新提案征集活动,成员可独立或组队提交提案,由全员投票形式选出优秀提案,对入选提案予以项目执行权与资源支持,后续将新经历纳入成员成长档案,作为评优、推荐的重要参考,让成员的创新付出获得实质性认可,进一步激发其创造活力。

3.3 促使激励与保障协同,构建动态平衡机制

除以上两者以外,也需让激励与保障进行协同,来构建动态平衡机制,借助系统性设计让保障因素为激励因素“托底”,激励因素为保障因素“赋能”。比如,可实施差异化协同适配模式,避免两类因素投入的“一刀切”,从组织发展阶段来说,新成立的学生组织需以保障因素有限、激励因素适度跟进原则,初期重点改善组织章程、搭建基础沟通机制,让成员快速建立安全感与归属感,待组织运行稳定之后,再逐步推出小型创新活动相关激励举措,避免因保障不足导致成员早期流失。反之,对于成熟组织,则需以激励因素主导、保障因素动态优化,重点加大创新项目孵化、高阶能力培训激励资源投入,并根据成员反馈调整保障机制,以促使二者携手共进,形成良性生态。

4 结束语

综上所述,将双因素理论融入于高校学生组织之中,不仅为破解高校学生组织的难题提供科学方案,也助力其提升凝聚力与育人实效。因此,应充分认识到双因素理论的价值,并不断加强融合、积极实践,持续探索符合新时代青年学生需求的激励模式,让学生组织真正成为学生成长的“沃土”、青春绽放的“舞台”。

参考文献:

- [1] 芮慧娟,何淑通.基于双因素理论的高校学生会干部激励机制调查研究——以A高校为例[J].山西青年,2022(15):142-144.
- [2] 蒋丽璇.基于双因素理论的国际中文教育硕士实习满意度调查研究——以沈阳地区三所高校为例[D].沈阳大学,2024.
- [3] 张宇宏.基于双因素理论的高校教师教学投入激励策略研究[J].吉林工程技术师范学院学报,2023,39(3):28-33.
- [4] 刘晓君,常华靖,黄毅敏.双因素理论下大学生在线课程学习满意度研究——以某大学为例[J].福建医科大学学报(社会科学版),2023,24(1):75-81.
- [5] 何伟俊,周心怡.基于双因素理论的高校辅导员激励机制构建[J].科教导刊(电子版),2023(2):275-277.

作者简介:邱晨阳(1995.07—),女,汉族,广东省河源市人,河源职业技术学院教师,工商管理硕士,主要研究方向为工商管理、思想政治教育。