

心理契约在高校社团发展中的应用实践

崔杰, 史明涛

(大连民族学院 团委, 辽宁 大连 116600)

摘要:将心理契约理论应用到学生社团过程中,构建心理契约模式解决当前学生社团发展管理中存在的主要问题,重点介绍了社团组织和成员之间如何构建良好的心理契约模式,通过具体实践活动阐述了心理契约对增强社团成员的归属感,扩大社团文化活动的影响力,推动社团走内涵式发展道路等三个方面的积极作用,以此来表明心理契约模式符合以人为本的管理理念,适合社团组织可持续发展的需要。

关键词:心理契约;高校社团;社团管理

中图分类号:G642.0 **文献标志码:**A

Application and Practice of Psychological Contract in the Development of College Communities

CUI Jie, SHI Ming-tao

(Youth League Committee, Dalian Nationalities University, Dalian Liaoning 116605, China)

Abstract: The essay applies the theory of psychological contract to the development of college student communities, and constructs the psychological contract schema to solve the present problems emerging in the development and management of student communities. It introduces mainly about how the ideal psychological contract schema between the student communities and the members can be constructed. It interprets the positive effects of psychological contract to enhance the members' sense of belonging, to expand the influence of community cultural events and to promote the intensive development pattern through the practical activities. The effects of psychological contract show that psychological contract conforms to the people oriented managing concept and suits to the need of sustainable development of college students' communities.

Key words: psychological contract; college communities; management of communities

学生社团是由高校学生依据兴趣爱好自愿组成、按照章程自主开展活动的学生组织,现已成为新时期凝聚学生、引领学生、服务学生的重要组织形式。学生社团开展的各项活动在校内文化建设、提高学生综合素质、引导学生适应社会、促进学生创新创业就业等方面发挥着重要作用,是对以班级专业年级为主开展学生思想政治教育的有效补充。近年来,随着高等教育迅速发展,高校作为卖方市场的优势逐渐弱化,学生的主体意识日益增强,学生管理方式已经逐渐从单一追求意志统一和学生绝对服从的重教育轻引导、重管理

轻服务转型,柔性管理的理念开始被重视。本文就试着将心理契约模式应用到学生社团的发展管理中,科学有效的做好学生社团管理,使人们能够准确的认知和定位学生社团,便于社团又好又快的发展。

1 心理契约的概念

美国心理学家施恩(E·H·Schein)将心理契约定义为:“在组织中,每个成员和不同的管理者,以及其他人与人之间,在任何时候都存在的没有明文规定的一整套期望。”他认为在组织与员工的相

互关系中,除了正式的雇佣契约外,还存在着隐含的、非正式的、未公开说明的相互期望。组织能了解到员工的发展期望,并满足之,员工将为组织的发展努力付出,因为员工相信组织能实现他们的期望^[1]。由此可见,心理契约是一种双向的心理约定,组织期望员工的忠诚、尽责和奉献,员工期待着通过自己的才能、努力和投入能给自己带来赏识、晋升、成就的认同、尊重和自我实现等方面的公平回报及需求的满足^[2]。在社团发展管理过程中,也存在社团组织和社团成员之间的心理契约模式,它对社团自身的发展将起到积极推动作用。

2 高校社团中存在的主要问题

(1) 社团组织的稳定性与社团成员流动性之间的矛盾。稳定是组织发展的基础和前提,一个组织要想发展需要稳定的机构设置和干部队伍。有人说社团工作是“虎头蛇尾”:一是指社团组织机构不合理,其中大一、大二学生人数多,大三学生屈指可数,大四的不知去向;二是指社团活动只见开头不见尾,或者是昙花一现。此外,社团负责人主要是大三学生,面临着考研和就业方面的压力,他们中的一部分人无暇顾及及管理社团,在其位不谋其政,社团实际上主要由缺乏经验的低年级学生负责,社团的发展前景可想而知。还有部分学生由于在社团中没有得到心理上和物质上的满足,对社团的发展漠不关心,表现出想来就来就走就走,一副事不关己的态度。这些现象造成了社团组织和人员极其不稳,对社团的传承和稳定发展带来了极大冲击。

(2) 社团活动的盲目性与多样性之间的矛盾。社团活动是校园文化建设重要的组成部分,丰富多彩的社团活动是广大学生了解社团、认识社团的主要方式。当前,部分高校社团举办活动更多地是浮于形式,活动的同质化和盲目性比较严重,活动形式以文艺演出活动或者社团成员聚会联欢为主,使社团活动逐渐失去了它应有的生命力和吸引力。还有部分社团负责人只按照以前负责人的行事方式,开展一些不切合实际或与社团本身属性不符的活动,或只想在心理上和名誉上得到他人的认可,这些现象导致了一些具有传统优势的社团慢慢失去了原有的魅力,甚至销声匿迹。

(3) 社团组织的开放性与专业性之间的矛盾。

学生社团是由学生根据兴趣自发建立起来的学生组织,它的成员不分年龄、民族、性别和年级,只要是在校大学生都能加入,这也是体现出社团开放性的特点。社团的发展确实需要一定数量的专业人员在其中起指导作用,例如舞蹈类、书法类以及体育竞技类社团等,但现在有些社团已成为少部分具有一定专业技能学生的舞台,他们对那些只有兴趣没有专业基础的成员存在明显排斥,还有部分社团收取成员会费之后只把费用应用到少数成员身上,这就违背了社团的功能和目的,这也让更多地学生失去了在社团这个大家庭中相互交流,相互促进,相互进步的机会,失去了对社团的信心和兴趣。因此,社团的发展既要注重开放性,又要兼顾专业性,引导社团成员有步骤、有目的、有计划的做好活动安排,积极营造社团内部的和谐氛围,吸纳更多的学生加入社团^[3]。

3 社团中构建良好心理契约的有效途径

(1) 做好社团成员纳新选拔,把好入口。社团组织对成员纳新选拔阶段是能否构建良好心理契约模式的基础。每年各高校举办统一的社团纳新活动时,社团管理部门要积极引入社团管理系统,对各个学生社团的发展现状进行科学评估,张榜公示各个社团的基本情况,做好对社团纳新过程的监督和规范。社团组织要做好纳新宣传和准备工作,要向广大同学如实介绍社团的历史概况和主要活动内容,重点放到社团组织的建设理念和发展规划上。要把社团自身发展面临的主要问题和困难如实传达给每一个人,不能一味的夸大社团组织已取得的成绩,唱高调,对社团成员纳新只重数量不重质量,放松对社团成员的要求和标准。应加大学生加入社团的难度,通过分步骤、分层次或者分水平对学生进行考核,或者利用社团管理系统进行纳新报名,以网络视频或者电话方式进行笔试和面试,让他们从一开始就感受到到社团组织的规范性,让加入社团的学生能够体会到通过面试选拔的成就感,这样更有利于他们进一步了解并遵守社团成员的责任和义务。

(2) 加强沟通和引导,调动社团成员的积极性。有效的沟通可以减少彼此之间的误会和歧义,增强信任感,这是构建心理契约的保障。面对新加入的成员要做好培训和交流,社团指导教师和主要负责人可以通过面对面、网络和电话等方式主动了解他们加入社团的动机和想法,鼓励他

们敢于发表自己的意见和建议。对于刚刚步入大学的学生,他们的热情高涨,对社团活动充满了兴趣和激情,非常渴望在社团中能有所作为,社团组织要把握他们的特点,耐心引导,使他们懂得社团发展的好坏对他们在社团中能否有所收获至关重要,引导他们要把自身发展的个人目标同社团组织发展的整体目标结合起来,服从社团发展的大局。通过举办星级社团评比、社团风采展示晚会等活动增强社团之间的竞争意识,促使社团成员之间精诚合作。此外,社团管理部门要按时举办社团代表大会,要求各个社团在制定总体发展目标时要多与社团成员多沟通,坚持具体目标与成员个体目标相结合,阶段目标与长期目标相结合,让不同的目标有机统一起来。

(3)积极搭建社团活动交流平台,以人为本。活动是社团生命力所在,社团的功能也只有通过各种活动才能更好地实现。社团组织在举办活动过程中要始终坚持以人为本的管理理念,让每一个社团成员参与到社团的各项活动中,让大家逐渐认识到社团组织所做的一切活动都是以成员的个人发展为出发点,进一步满足大家的心理需求和发展需要。大学阶段是人生最重要的转折期,大学生将会面临到诸多困难和压力,甚至会因为学习、生活、工作等产生心理困惑,而丰富多彩的社团活动,正好可以使大学生有充分的条件和平台进行情感的交流和宣泄,达到心理平衡,如果在社团活动过程中把这些问题得到合理、及时的解决,那么社团成员的内心一定会感受到社团带给他们的收获和快乐。

4 心理契约对促进社团发展管理的成效

(1)增强了社团成员的归属感。通过严格的社团成员纳新选拔制度,及时准确的社团信息公示,使同学们都能按照自己的兴趣有选择地加入社团,让他们对社团的认识更直观,更全面,初步建立了有效心理契约,研究发现,这不仅使他们工作的主动性日益增强,而且对社团组织的感情越来越深,归属感越来越强。

(2)扩大了社团组织的影响力。自从心理契约模式形成后,社团成员对内对外的联系逐渐增多,人与人之间沟通交流日益增强,尤其是社团游

园会、社团文化夜市活动为广大同学提供了走进社团、了解社团、认识社团的机会,一年一度的社团文化节已经成为了全校社团人的重要节日,这也在一定程度上纠正了同学们对社团认识的误区,让更多的学生喜欢上了社团,愿意参与社团组织开展的各项活动。

(3)推动了社团走内涵式发展道路。心理契约构建后,社团管理者逐渐把工作重心由以前的处理成员之间的关系转移到提高社团活动质量上,大家不再只关心社团是否举办活动,而是开始思考如何通过加强社团组织自身建设,优化社团组织结构,调动组织内部人员的创造性和主动性,来增强自身活力。尤其是那些曾经一直不受学生喜欢的专业学术类和政治理论类社团更是打破了以往的传统死板的活动模式,与时俱进,苦练内功,加大改革力度,注重科学实践,推出了“专业达人秀”“时事脱口秀”和“演讲人生”等深受学生喜欢的活动,较好诠释了社团组织在促进学生成长成才中的重要作用。

5 结 语

心理契约作为社团现代管理方法中的一种模式应用到高校学生社团管理中,主要是通过对社团与社团成员双方责任的界定和相互期望,使社团成员的行为意识与社团组织的发展目标能够统一起来。虽然心理契约的无形约束没有正式书面契约那样的效度,却比正式契约更符合现代管理中人性化的特点,更能体现出以人为本的管理理念,更能激发社团成员在参与社团活动时的活力。尽管在实践过程中,心理契约模式的构建存在一定困难,但其一旦形成,必将促使学生对社团组织有更高满意度和亲切感,从而推动高校学生社团工作能够健康可持续发展。

参考文献:

- [1] 王 晖,吴永祥.心理契约在大学生社团激励中的应用机理分析[J].文教资料,2009(2):215.
- [2] 胡文斌.论心理契约在高校学生管理中的运用[J].高教发展与评估,2006(7):73.
- [3] 常青.高校学生社团问题研究[D].长春:东北师范大学,2012.

(责任编辑 刘敏)