

# Analysis of the Implications and Countermeasures of the Two-Factor Theory for the Development of Teachers in Vocational Education Institutions

Ying Zheng Yang Qian Yuyang Ding

## Abstract

Based on the two-factor theory, this paper conducts an in-depth study on the development of teachers in vocational education institutions. Through the analysis of the two-factor theory, combined with the professional characteristics and development needs of teachers in the institutions where they are employed, specific strategies to promote the development of teachers are proposed. Firstly, the basic content of the two-factor theory and its specific application in the management of teachers in vocational education institutions were expounded. On this basis, the current situation and existing problems of the development of teachers in vocational education institutions were analyzed. Finally, the teacher development strategy based on the two-factor model was proposed, with the aim of providing theoretical support and practical reference for the development of teachers in vocational education institutions.

## Keywords

Two-factor Theory Vocational education institutions; Teacher development

## 双因素理论对任职教育院校教师发展的启示及对策分析

郑颖 钱阳 丁宇阳

### 摘要

本文基于双因素理论，对任职教育院校教师发展进行了深入研究。通过对双因素理论的分析，结合任职教育院校教师的职业特点和发展需求，提出了促进教师发展的具体策略。首先阐述了双因素理论的基本内容和在任职教育院校教师管理中的具体应用，在此基础上分析了任职教育院校教师发展的现状和存在的问题，最后提出了基于双因素模型的教师发展策略，以期对任职教育院校教师发展提供理论支持和实践借鉴。

### 关键词

双因素理论；任职教育院校；教师发展

## 1 引言

在任职教育院校，教师作为重要的教育资源，是直面一线课堂的关键角色，其工作积极性、职业满意度及职业发展路径的顺畅程度能够直接影响院校教学质量和教育水平，进而影响院校人才培养质量。因此，探讨如何有效激发教师的工作动力，提升其职业发展潜力，对于提升任职教育院校的整体教育教学水平具有重要意义。基于这一问题，赫茨伯格的双因素理论为我们提供了一种有效的分析框架，在其理论框架下，通过区分激励因素和保健因素，可以更加精准地把握教师职业发展的内在需求，为制定有效激励措施提供必要的理论支持。

【作者简介】郑颖（1988-），女，蒙古族，中国内蒙古人，博士，副教授，研究方向：数字化学习；课堂教学质量评价。

## 2 双因素理论概述

双因素理论（Two-Factor Theory），我国学术界又称之为“激励-保健理论”，最早由美国心理学家赫茨伯格（Frederick Herzberg）于1959年在其著作《工作的激励因素》（The Motivation to Work）中被提出，该理论认为：影响教师对其工作的满意程度和认可程度的原因可以被归纳为两类，分别为激励因素和保健因素。这一理论在上世纪六十至七十年代逐步受到重视并被广泛应用于管理实践领域，逐步成为人力资源管理和组织行为学的重要基础理论之一。该理论认为保健因素通常与工作环境相关，如工资待遇、工作环境、管理政策等，这些因素得到满足时，能够消除教师的负面心理体验，但并不能直接产生高满意度、高归属感或有效提升绩效；而激励因素则与工作内容相关，如工作成就、工作认可、工作责任等，这些因素得到满足时，能够激发教师的工作积极性和创造力，提高其工作满意度和绩效。

### 2.1 国外研究现状简述

在国外目前比较主流的研究和实践中，双因素理论的应用主要聚焦于组织管理、员工激励及职业满意度三大方

向,具体包括:

### 2.1.1 双因素理论在公共部门的激励机制研究

有学者探讨了双因素理论在不同组织情境下的适用性,尤其针对薪金激励的局限性及其替代性激励策略。例如, Hur (2018) 基于公共部门的管理特点提出,单纯依赖经济报酬的激励模式仍然缺乏合理性,研究人员通过比较公共部门与私营部门员工的满意度差异,系统分析了保健因素(如薪酬待遇、工作条件)与激励因素(如被认可度、职业成就感)对不同组织类型员工的差异化影响<sup>[1]</sup>。与此同时,加纳学者 Kwasi Dartey-Baah (2011) 对双因素理论进行了跨文化批判性检验,通过实证研究评估了加纳企业员工的动机结构,发现内在激励因素(如工作意义、责任感)在非西方组织环境中仍具有显著影响力<sup>[2]</sup>。

### 2.1.2 基于双因素理论的工作满意度提升研究

另一类研究聚焦于特定职业群体的满意度影响因素及其职业稳定性相互关联。例如, Nyame-Mireku (2012) 采用量化研究方法,以医院药剂师为研究对象,运用双因素理论框架,系统识别了影响其工作满意度的关键变量(如职业认可、工作自主性),并进一步探讨了满意度水平与离职意向之间的关联性<sup>[3]</sup>。此类研究为优化专业从业者的职业环境提供了实证研究的依据。

### 2.1.3 教育管理领域的实验性应用

在教育管理领域,双因素理论主要应用于教师激励与评价制度的优化研究。美国学者 DeSoto 基于 Herzberg 的理论模型,通过实证方式考察了夏威夷公立教育体系中教师评价与教师工作满意度之间的关系,揭示了评价机制如何通过影响保健因素(如工作安全感)和激励因素(如专业认可)作用于教师的职业态度<sup>[4]</sup>。

总体来说,国外研究起步较早,已将该理论的实践拓展到多个领域。但值得注意的是,高等教育及任职教育相关研究和应用依然稍显稚嫩,有待进一步探索。

## 2.2 国内研究现状简述

国内的相关研究起步较晚,但截止目前依然形成了覆盖多学科、多场景的系统性探索格局,同时呈现出研究领域广泛、研究对象全面、研究内容聚焦的特征,为双因素理论的中国化实践提供了一定的经验支撑。

具体来说,在企业管理领域,汤文华从宏观视角指出,双因素理论在我国企业管理实践中具有重要的应用价值,为组织激励机制设计提供了理论框架;刘荣和韩美青聚焦中小企业的人力资源管理困境,系统分析了保健因素(如薪酬福利、工作环境)与激励因素(如职业发展机会、认可机制)的双重缺失问题,并提出了针对性优化策略。

在教育服务领域,方璐针对高校教学管理队伍建设问题,强调双因素理论对优化师资队伍的关键作用,并提出了健全工资分配激励机制、完善福利保障制度及建立科学考核评价体系等实践路径;董晋和任远则立足高职院校兼职教师管理问题,建议通过健全法规政策保障、强化企业社会责任

及提升教师专业发展水平等策略优化管理效能<sup>[5]</sup>;陈海莉从双因素理论视角剖析了高职高专辅导员队伍的现状,提出需通过完善薪酬分配(保健策略)与构建考评体系稳定队伍,同时通过加强培训投入与职业发展规划(激励策略)提升其专业效能<sup>[6]</sup>;姚文杰针对高职院校的教师群体,通过调查识别了影响其工作动机的双因素,建议通过薪酬保障等激励措施进一步增强其工作积极性。

国内的既有研究表明,在任职教育院校教师发展中双因素理论具有重要的应用价值。一言以蔽之,即通过改善保健因素可以消除教师的负面心理体验,为教师创造一个良好、顺畅的工作环境;而通过强化激励因素可以激发教师的内在动力,促进教师的专业成长和职业发展。

## 3 双因素理论对任职教育院校教师发展的启示

### 3.1 激励因素对教师发展的启示

在任职教育院校中,激励因素主要包括教学成就、学术成果和职业发展机会等。当教师在教学和学术上取得一定成就时,能够获得领导、专家、同行和学生的认可,进而激发其工作动力,提升其职业满意度。同时,职业发展机会如晋职晋衔、职称评定、进修培训等也能够激发教师的工作积极性,促进其职业的长远、持续发展。

### 3.2 保健因素对教师发展的启示

在任职教育院校中,保健因素主要包括工资待遇、工作条件、人际关系等。良好的工资待遇和福利能够保障教师的基本生活需求,稳定教师队伍。舒适的工作环境和和谐的人际关系则能够减少教师的工作压力,提高其工作满意度。但是我们应该意识到的是,这些因素的满足并不能直接激发教师的工作动力,应该将之理解为稳定教师队伍的基础。

## 4 对策分析

基于上文分析,双因素理论为我们提供的视角依然可以归纳为如何加强任职教育院校之中激励因素的构建,同时优化保健因素的保障。

### 4.1 加强激励因素的构建

1. 建立科学的评价体系:构建以课堂教学质量、人才培养效果和科研学术成绩为核心的评价体系,对在教学和学术上取得显著成就的教师给予表彰和奖励,激发其工作动力。

2. 建立激励机制:在上文所述的评价体系之外设立各种教学、科研奖项,在晋升职称、提拔任用环节统筹考虑上述奖项,激发任职教育院校教师队伍的工作积极性。

3. 提供职业发展机会:鼓励教师参与各类学术活动,为其提供进修机会和职业发展平台,促进其职业发展。

4. 定期开展教师培训:针对教师不同阶段的实际需求,开展有针对性的培训活动,不断提高教师的专业素养和教学能力。

5. 鼓励教师自主学习:为教师提供丰富的学习资源和平台,适当予以宽松、自主的学习环境和学习时间,鼓励其主动学习和自我提升。

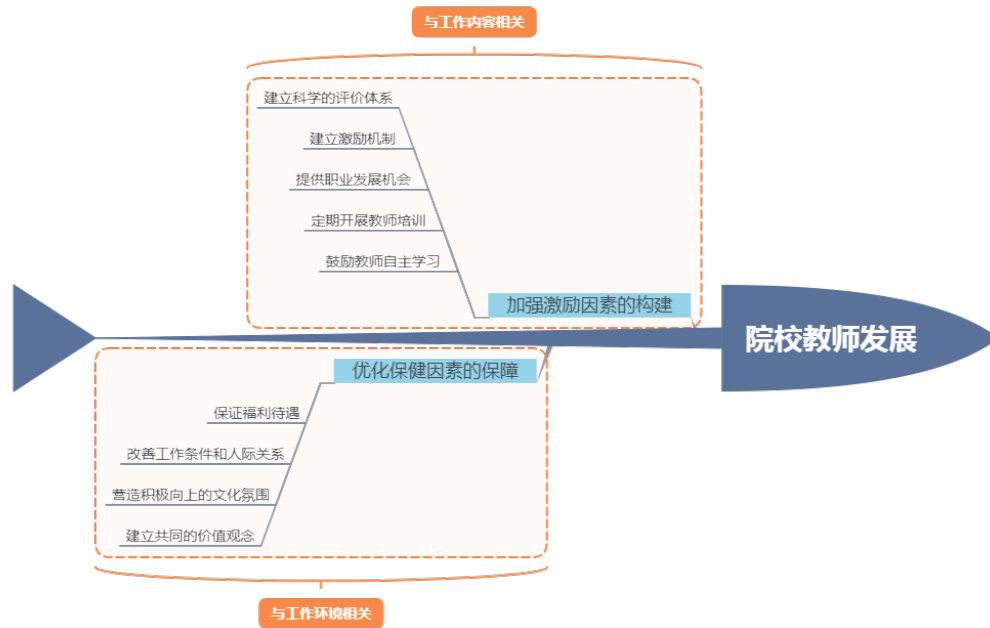


图1 通过双因素理论促进任职教育院校教师发展的对策

#### 4.2 优化保健因素的保障

1. 保证福利待遇：根据任职教育院校教师队伍的实际贡献，合理确定教师的工资待遇和福利水平，保障教师的基本生活需求。

2. 改善工作条件和人际关系：关注教师的工作环境和生活状态，提供舒适的工作环境和良好的人际关系氛围，尽量减少教师的情绪负担和工作压力。

3. 营造积极向上的文化氛围：通过举办各种文化活动、学术讲座等方式，激发教师的创新精神和团队精神。

4. 建立共同的价值观念：针对任职教育院校的特点，引导师德师风建设长远发展，通过学术共同体或老中青教师的传帮带树立共同的目标和价值观，为相关岗位培育合格的专业技术人员和人才。

#### 5 结论

双因素理论为我们提供了分析任职教育院校教师发展的有效工具。通过加强激励因素的构建和优化保健因素的保障，能够有效激发任职教育院校教师队伍的工作动力，提升其职业满意度和职业发展潜力，进而提升任职教育院校的整体教育教学水平。下一步，应该继续深入研究双因素理论在任职教育院校教师发展中的应用，为制定更加有效的激励措

施提供适切的理论指导和实践支持。

#### 参考文献

- [1] Hur, Y. Testing Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation in the Public Sector: Is it Applicable to Public Managers?. *Public Organiz Rev* 18, 329-343 (2018).
- [2] Kwasi Dartey-Baah. Application of Frederick Herzberg's two factor theory in assessing and understanding employee motivation and work: A Ghana Perspective[J]. *European Journal of Business and Management*. 2011, 3(09).
- [3] Nyame-Mireku, M. (2012). Determinants of Job satisfaction among hospital pharmacists and their intent to leave using Herzberg's two-factor theory (Order No. 3548929). Available from Psychology Database; Publicly Available Content Database. (1282624432).
- [4] DeSoto, D. A. (2018). Relation of high stakes teacher evaluation implementation in Hawai'i to teacher satisfaction (Order No. 10828763). Available from Psychology Database. (2057545858).
- [5] 董晋,任远. 双因素理论视角下高职院校兼职教师优化管理[J]. *中国成人教育*, 2020(22): 83-85.
- [6] 陈海莉. 双因素理论下的高职高专辅导员激励机制分析[J]. *云南开放大学学报*, 2020, 22(04): 78-83.