

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导组织行为学(2)经济师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/646/2021\\_2022\\_2010\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_B8\\_AD\\_c49\\_646695.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646695.htm) 相关链接：组织行为学(1) (3)

(4) (5) (6) (7) (8) (9) 激励的理论 节名知识点重点小计XYZK激励的理论 201334016【知识点】一．需要层次理论（一）需要

层次X1 马斯洛认为人类需要的强度并不都是相等的他将人的需要由低到高分五种类型（2007年考题） 生理需要，指对食物、水、掩蔽场所、睡眠、性等身体方面的需要。 安全需要，主要针对身体安全（例如脱离危险的工作环境）和经济安全（例如不解雇的承诺，或是舒适的退休计划）的需要，以避免身心受到伤害。 归属和爱的需要，包括情感、归属、被接纳、友谊等需要，例如获得友好与和睦的同事。

尊严的需要，包括内在的尊重，如自尊心、自主权、成就感等需要，以及外在的尊重，如地位、认同、受重视等需要。（2006年考题） 自我实现的需要，包括个人成长、发挥个人潜能、实现个人理想的需要。（二）主要观点X2 需要层次理论认为人均有这五种需要，只是在不同的时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已。 未满足的需要是行为的主要的激励源，已获得基本满足的需要不再具有激励作用。

这五种需要层级越来越高，当低层次的需要被合理地满足后，个体才会追求高层次的需要。 这五种需要可大致分为两大类：前三个层次为基本需求，后两个层次为高级需求，因为前三者的满足主要靠外部条件或因素，而后两者的满足主要靠内在因素。（三）在管理上的应用Z1 管理者需要

考虑员工不同层次的需要，并为每一层次的需要设计相应的激励措施。 管理者需要考虑每个员工的特殊的需要，因为不同人的需要是不同的。 该理论还表明组织用于满足低层次的需要投入效益是递减的。（四）评论（局限性）Z2 实验研究的结果并没有表明人类只存在这五种需要，也没有支持这五种层次的需要存在着阶梯关系的观点，同时也没有证明某种需要得到满足后就不再具有激励作用，以及低层次的需要得到满足后高层次的需要才具有激励作用的论点。二．双因素理论（一）主要内容X3赫茨伯格区分出了激励因素和保健因素。具备激励因素可以令员工满意，但不具备也不会招致员工不满。具备保健因素只能使员工不产生不满情绪，但并不能起到激励作用。见教材：表1-1与马斯洛的需要层次理论既有联系又有区别...（P13）。（2004年考题）（二）在管理上的应用X4 赫茨伯格区分出了激励因素和保健因素两个因素，给管理者的启示是让员工没有和防止员工不满是两回事，需要从两方面入手。三、ERG理论理论X5 奥尔德菲认为人有三种核心需要：生存需要、关系需要、成长需要。（2007年考题）各种需要可以同时具有激励作用。应用X6 ERG理论更为变通，更好地补充了马斯洛理论的不足，更全面地反映了社会现实：人们可以同时追求各种层次的需要或者在某种限制下，在各种需要之间进行转化。此外，ERG理论的变通性尤其有助于说明文化、环境背景差异下，个体需要的差异。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)