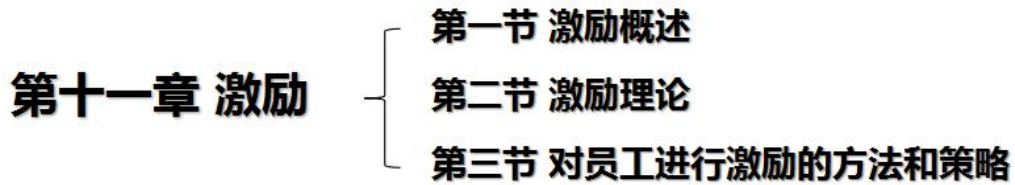


组织行为学第九节课官方笔记

一、教材节构图



二、本章知识点及考频总结

（一）选择题

1.激励有三要素：激励对象、激励方式、激励效应，即对谁激励、怎样激励、激励效果。

2.人的工作绩效不仅取决于其能力的大小，而且取决于激励的水平

工作绩效=f（能力 X 激励）

3.激励的影响因素：

（1）激励时机（影响效果的重要因素）

（2）激励频率

（3）激励程度

（4）激励方向

4.内容型激励理论

（一）需求层次理论 提出者：马斯洛，认为人的需要大致有五大需求层次

（1）生理的需要

（2）安全的需要

(3) 社交的需要

(4) 尊重的需要

(5) 自我实现的需要

(二) 成就需要理论 提出者：麦克利兰，认为人有

(1) 权力需要

(2) 友谊需要

(3) 成就需要

(三) 双因素理论 提出者：赫茨伯格

(1) 保健因素：企业政策、工资水平、工作环境、福利和安全等（与工作环境或条件相关）。

(2) 激励因素：对工作的爱好、兴趣、责任感、成长感等（从工作本身得到的某种满足）。

5.过程型激励理论

(一) 期望理论 完善者：弗鲁姆

(1) 认为某一目标对某人的激励力量取决于其所能得到结果的全部预期价值乘以其认为达成该结果的期望概率。

(2) $M = V \times E$ 【M 为激励力量；V 为目标效价；E 为期望概率】

(二) 公平理论 提出者：亚当斯

(1) 主要研究报酬的公平性对人们工作积极性的影响。

(2) 公平理论认为，员工首先思考自己收入与付出的比率，然后将自己的收入付出比与相关他人的收入付出比进行比较，如果感觉到自己的比率与他人相同则为公平状态，否则就会产生不公平感。

6.行为改造型激励理论

重点研究怎样转化和修正人的行为，如何将人的心理和行为从消极转变为积极。

（一）强化理论

（1）提出者：斯金纳

（2）四种强化类型

①正强化：奖励那些符合组织目标的行为，以便使这些行为得以进一步加强

②负强化：预先告知某种不符合要求的行为和不良绩效可能引起的后果，从而减少和削弱不希望出现的行为。

③惩罚：在消极行为发生后，以某种带有强制性、威慑性的手段。

④自然消退：取消正常强化，对某种行为不予理睬以使其自然消退。

（二）归因理论 提出者：海德。

（1）归因理论是说明和推论人的活动的因果关系的理论，通过改变人的自我感觉、自我认知达到改变人的行为的目的。

（2）归因理论认为，人们对过去的成功与失败，一般会有四种归因：努力、能力、任务难度和机遇。

①内外因：努力和能力属于内因，任务难度和机遇属于外因。

②稳定性：能力和任务难度属于稳定性因素，努力和机遇属于不稳定因素。

③可控性：努力是可控因素，任务难度和机遇是不可控因素，能力部分可控。

10.激励的类型：

（1）物质激励与精神激励

（2）正激励与负激励：奖赏与惩罚

（3）内激励与外激励

(二) 主观题

1、激励

所谓激励，一般是指激发人的动机的心理过程。激励有三要素：激励对象、激励方式、激励效应，即对谁激励、怎样激励、激励效果。

2、激励的作用

- (1) 激励为行为提供动力。
- (2) 激励可以发挥人的潜力。
- (3) 激励可以激发人的工作热情与兴趣
- (4) 激励能够吸引人才、留住人才
- (5) 激励能够调动和提高人工作的自觉性、主动性、创造性

3、简述需要层次理论的主要内容/马斯洛的观点。

- (1) 人的需要大致有五个层次：生理需要、安全需要、社交需要、尊重需要和自我实现需要。
- (2) 生理的需要和安全的需要属于低级需要，尊重的需要和自我实现的需要属于高级需要，社交的需要起着中间过渡作用。
- (3) 当一种迫切的需要未被满足时，它将成为支配行为的优势需要。

4、保健因素

这些因素即使改善了，也不能使员工变得非常满意，不能充分激发其积极性，只能消除员工的不满。

5、激励因素

这些因素能激发员工的工作热情，调动员工的积极性，使员工感到满意。

6、双因素理论的主要内容

(1) 保健因素：造成员工不满意的原因主要是工资报酬、工作条件、人际关系等。这些因素即使改善了，也不能使员工变得非常满意，不能充分激发其积极性，只能够消除员工的不满。这些因素没有激励人的作用，但却带有预防性，有保持人的积极性、维持工作现状的作用。

(2) 激励因素：能激发员工的工作热情，调动员工的积极性，使员工感到满意。激励因素是影响人们工作的内在因素，其本质为注重工作本身的内容，借此可以提高工作效率，增强人们的进取心，激发人们做出最好的表现。

7、双因素理论的主要观点

(1) 满意与不满意。

满意和不满意是相对的，没有满意和没有不满意就是“零状态”。

(2) 内在激励与外在激励。

①内在激励：工作的爱好、兴趣、责任感、成长感等。这种满足能促使员工努力工作、积极进取。

②外在激励：如劳保、工资等。这种满足具有一定的局限性，它只能产生少量的激励作用。

8、公平理论对报酬分配提出了以下四点建议：

第一，按时间付酬时，收入超过应得报酬的员工的生产效率水平，有可能将高于收入公平的员工。

第二，按产量付酬时，收入超过应得报酬的员工相对于那些收入公平的员工而言，产品生产数量增加不多，而主要是提高产品质量。

第三，按时间付酬时，对于收入低于应得报酬的员工而言，将降低他们生产的数量或质量，他们工作的努力程度也将降低。

第四，按产量付酬时，收入低于应得报酬的员工与收入公平的员工相比，他们的产量高而质量低。

9、斯金纳强化理论的基本观点

（1）人的行为受到正强化会趋向于重复发生，受到负强化会趋向于减少发生。

（2）激励人们按一定要求和方式去工作，以达到预定的目的，奖励(给予报酬)比惩罚有效。

（3）反馈是强化的一种重要方式，应当让人们通过某种形式或途径及时了解自己行为的结果。

（4）为了使某种行为得到加强，奖赏(报酬)应在行为发生后尽快提供，延缓奖赏会降低强化作用。

（5）要按照对象的不同需要，采用不同的强化物和不同的强化手段。

10、内激励

指由内酬引发的、源于工作任务本身的激励。

11、外激励

指由外酬引发的、与工作任务本身无直接关系的激励。

10、激励的方法

（1）内在激励和外激励相结合的方法

（2）荣誉激励和目标激励相结合的方法

（3）自我激励、互相激励和社会性激励相结合的方法

三、配套练习题

1.提出公平理论的美国心理学家是（ ）

- A:弗鲁姆 B:亚当斯
C:斯金纳 D:奥德弗

答案： B

解析：公平理论又称社会比较理论，它是美国行为科学家亚当斯提出来的一种激励理论。该理论旨在社会比较中探讨个人所作的贡献与其所得到的报酬之间如何平衡，侧重于研究工资报酬分配的合理性、公平性及其对员工生产积极性的影响。

2.取消正强化，对职工的某种行为不予理睬，以表示对该行为某种程度的否定，这种强化方式是（ ）

- A:积极强化 B:负强化
C:自然消退 D:惩罚

答案： C

解析：

正强化	行为发生之后，立即用物质的或精神的鼓励来肯定这种行为。
负强化	预先告知某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的后果。
惩罚	消极行为发生之后，给予某些令人不愉快、不者欢乃至痛苦的对待。
自然消退	撤销对人的某种行为的积极强化，使这种行为出现的频率逐渐减少、衰弱，最终消失。

3.按照双因素理论属于激励因素的是（ ）

- A:工作内容 B:工作环境
C:工资待遇 D:职务保障

答案： A

解析：双因素理论中的激励因素是影响人们工作的内在因素，其本质为注重工作本身的内容。

4.期望理论属于（ ）

- A:内容型激励理论 B:混合型激励理论
C:行为改造型激励理论 D:过程型激励理论

答案： D

解析：过程型激励理论包括期望理论、公平理论。

4.激励的影响因素有（ ）

A:激励时机 B:激励频率
C:激励程度 D:激励方向
E:激励环境

答案：ABCD

解析：激励的影响因素有激励时机、激励频率、激励程度、激励方向。

5.在双因素理论中，与激励因素有关的因素是（ ）

A:工作环境 B:工作内容
C:工作制度 D:企业政策

答案：B

解析：激励因素是影响人们工作的内在因素，其本质为注重工作本身的内容，借此提高工作效率，增强人们的进取心，激发人们做出最好的表现。

6.人的工作绩效不仅取决于其能力的大小，还取决于（ ）

A:激励的水平 B:需要的强弱
C:目标的高低 D:成就的大小

答案：A

解析：人的工作绩效不仅取决于其能力的大小，而且取决于激励的水平，即积极性的高低。

7.以下属于过程型激励理论的是（ ）

A:双因理论 B:期望理论
C:需要层次理论 D:成就需要理论

答案：B

解析：过程型激励理论侧重于研究激励的整个认知过程以及这种认知过程如何与积极的行为相联系。过程型激励理论主要包括期望理论、公平理论。