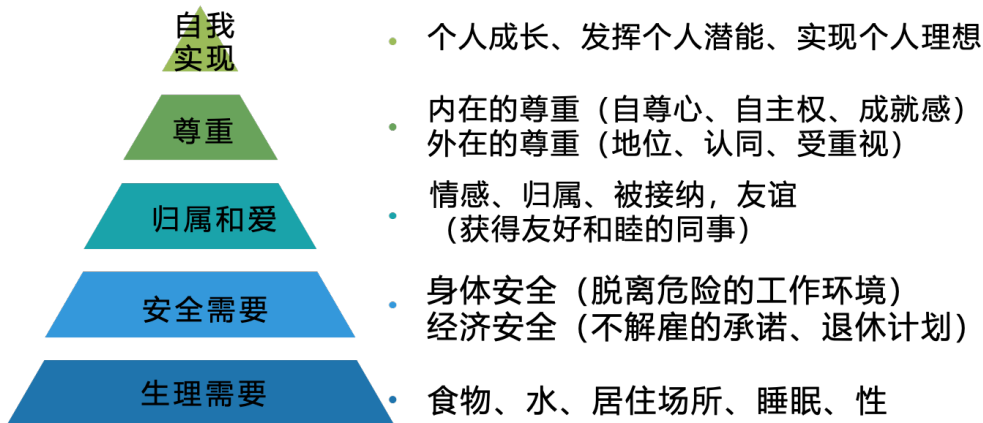


第二节 激励理论

主要内容

- 需要层次理论
- 双因素理论
- ERG 理论
- 三重需要理论
- 公平理论
- 期望理论
- 强化理论

一、需要层次理论（马斯洛）



（一）主要观点：

- 1、需要层次理论认为人都有这五种需要，只是在不同时期表现出来的各种需要的强烈程度不同而已；
- 2、未被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；
- 3、马斯洛需要层次模型是金字塔型的，层次由下及上逐层提高，只有当下一层次的需要相当程度上得到满足后，个体才会追求上一层次的需要；
- 4、五种需要分为两大类：
 - （1）基本需要：前三者（生理+安全+归属和爱）的满足主要靠外部条件或因素。
 - （2）高级需要：后两者（尊重+自我实现）的满足主要靠内部条件或因素。

（二）在管理上的应用

- 1、管理者需要考虑员工不同层次的需要，并为每个层次的需要设计相应的激励措施；
- 2、管理者需要考虑每个员工的特殊需要；要想激励一个人，就需要知道现在他哪个层次的需要占主导地位，从而相应地为该层次需要的满足提供条件。
- 3、组织用于满足低层次需要的投入效益是递减的；

（三）评价

- 1、优点：
合乎人们的直觉经验，易于理解。
- 2、缺点：
五种层次的需要并不严格呈阶梯关系；
呆板，不完全适用于复杂多变的实际环境。

【单选】马斯洛需要层次理论中，自我实现需要包括（ ）。

- A. 对个人理想的追求
- B. 对地位的追求
- C. 对爱人的追求
- D. 对自主权的追求

答案：A

解析：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。

【单选】根据马斯洛的需要层次理论，下列需要层次中，主要靠内在因素满足的需要层次是（ ）。

- A. 生理需要
- B. 安全需要
- C. 归属和爱的需要
- D. 尊重的需要

答案：D

解析：马斯洛五层次需要的主要内容：人具有五种主要的需要，按照从低到高的顺序分别为：生理需要、安全需要、归属和爱的需要、尊重的需要、自我实现的需要。前三个层级为基本需要，后两个层级为高级需要，前三个满足主要靠外部条件和因素，后两个满足主要靠内部条件和因素。

【单选】关于需要层次理论在管理上的应用的说法，错误的是（ ）。

- A. 管理者不需要考虑每位员工的特殊需要，而应考虑全体员工的共性需要
- B. 管理者需要考虑员工不同层次的需要，并针对每个层次需要设计相应的激励措施
- C. 组织用于满足员工低层次需要的投入是效益递减的
- D. 要想激励员工，首先需要知道员工的哪个层次需要现在占指导地位

答案：A

解析：管理者需要考虑每个员工的特殊需要，因为不同人的需要是不同的。