

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

图书基本信息

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

内容概要

编辑推荐

本书第一次揭示了工作中的满足感来源于工作本身，而非人际关系等环境因素。

很多人对双因素理论耳熟能详，但对理论背后的来龙去脉知之甚少。阅读本书，不仅能使你知其然，而且能使你知其所以然。如果你对研究过程没有多大兴趣，阅读本书仍然能使你受益无穷，你必将被大师缜密的思维，严谨的治学态度所折服。即使你的专业不是心理学、人力资源管理或行为科学，你也能从大师的研究思路中学会全面、综合、客观看待问题的思维方法。

内容简介

赫茨伯格因为提出了著名的“双因素理论”而在管理学界拥有极高的声望。本书阐释了作者是如何基于实际调查取样得出保健因素和激励因素对员工工作态度的不同影响的。从方法论上说，作者取样、观察、分析和报告的方法，值得学习效仿。从对企业界的价值上说，“保健因素”和“激励因素”的区分，为企业对员工进行有效激励，从而提高工作效率和工作满意度，提供了实际的价值。在当今的商业环境下，“双因素理论”仍具有现实的意义，为企业的人力资源管理带来新鲜有效的启示。

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

作者简介

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

书籍目录

- 引言
- 第一部分 背景和程序
 - 第1章 源起
分析前人的研究方法和理论，提出本次研究的实验要素：工作态度描述、工作态度中的因素、工作态度效应和半结构化访谈。
 - 第2章 试点项目
通过第一次试点项目，确定“短期事件序列”、“长期事件序列”的标准，通过第二次试点项目，确定访谈对象，改善实验设计。
 - 第3章 主研究的程序
描述研究中的取样程序及访谈程序。
 - 第4章 如何分析访谈数据
解析访谈内容，进行分类汇总，划分出“第一层次因素”、“第二层次因素”和“效应”三大类。
 - 第5章 事件序列的定义
根据持续时间长短和引发的不同情绪，将事件序列分为四大类。
 - 第6章 工作态度因素的定义
根据在研究中出现的先后顺序，第一层次因素可以被分为14类；在第一层次因素的基础上，得到11类第二层次因素。
 - 第7章 工作态度效应的定义
工作态度效应包括：绩效效应、员工流动率、心理健康效应、人际关系效应和态度效应。
- 第二部分 结果
 - 第8章 因素
通过数据表显示第一层次因素、第二层次因素在高涨和低落序列中的出现频率，由此分析各因素的重要性和相互关系。
 - 第9章 效应
通过数据表，分析出高涨、低落、长期序列、短期序列与各类效应的关系。
 - 第10章 个人
通过对样本间个体差异的分析，说明本研究的可推广性和普遍性。
- 第三部分 意义
 - 第11章 重申并扩展假设
研究表明，使员工产生满意感的因素与造成员工不满的因素是不一样的。它们对工作态度的影响是单向的，这种单向作用在不满意因素中更为明显。
 - 第12章 激励与保健
定义“保健因素”和“激励因素”，区别它们对员工行为的不同影响，结合管理实践进行分析。
 - 第13章 应用前景
分析在人类社会的发展过程中，工作对于人的意义是如何不断演变的，进而从各个角度提出激励员工的真知灼见。
- 附录一
- 附录二
- 译后记

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

精彩短评

《赫茨伯格的双因素理论（修订版）》

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:www.tushu000.com