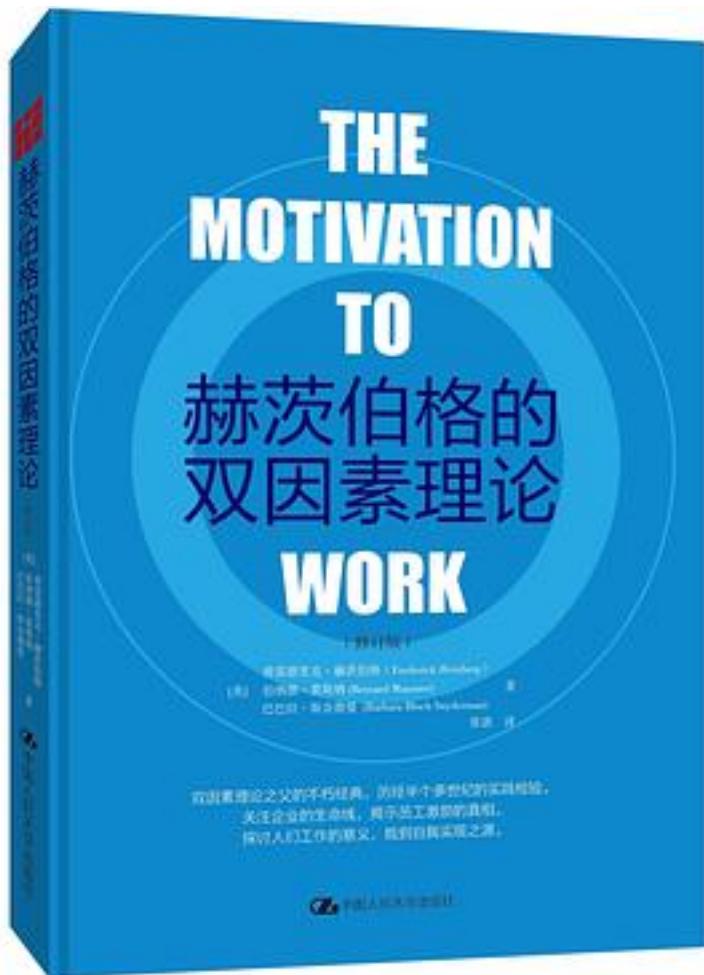


# 赫茨伯格的双因素理论（修订版）



[赫茨伯格的双因素理论（修订版）](#) [下载链接1](#)

著者:弗雷德里克·赫茨伯格

出版者:中国人民大学出版社

出版时间:2016-6

装帧:精装

isbn:9787300228853

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。

## 作者介绍：

弗雷德里克·赫茨伯格(Frederick Herzberg)

美国心理学家、管理理论家、行为科学家，双因素理论的创始人。赫茨伯格曾获得纽约市立学院的学士学位和匹兹堡大学的博士学位，他曾在美国和其他30多个国家从事管理教育和管理咨询工作，是犹他大学的特级管理教授，曾任美国凯斯大学心理系主任。

赫茨伯格在管理学界的巨大声望来源于他提出了著名的“保健因素与激励因素”，即“双因素理论”。双因素理论是他最重要的成就，在工作丰富化方面，他也进行了开创性的研究。

## 他的主要著作包括：

《赫茨伯格的双因素理论》（1959）

《工作与人性》（1966）

《管理的选择：是更有效还是更有人性》（1976）

## 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

· · · · · (收起)

[赫茨伯格的双因素理论（修订版）](#) [下载链接1](#)

## 标签

管理

人力资源管理

心理

HRM

管理学

商业经管

HR

通俗易懂

## 评论

去年管理学给这个理论佩服的五体投地，总算是找来读了。

感觉做实验的过程也挺一般的，不如斯腾伯格和津巴多，但是结论牛逼啊！

“满意”的反面是“没有满意”而不是“不满意”，“不满意”的对面是“没有不满意”而不是“满意”，就是“无”与“非”的关系，促进“满意”的是激励因素，消除“不满意”的是保健因素，这两者是不一样的。

瞬间想明白很多东西，对传统的科学思维法的批判，对冷暴力，趋向和躲避等现象的理解。再理解下薪酬，对工作满意时认为薪酬是对自己能力成就应得的，对工作不满意时认为是薪酬不好导致自己缺乏动力，人性使然。

---

“满意的对立面是没有满意，不满意的对立面是没有不满意”，所谓的双因素理论，前半句说的是激励因素，它最大左右员工工作态度；后半句说的是保健因素，它的好坏仅起到保障底线的作用。

---

20174研究生论文从省图借的参考书目。

双因素理论，又称“激励保健理论 (hygiene-motivational

factors)”，是激励理论的代表之一，由美国心理学家赫茨伯格于1959年提出。

该理论认为引起人们工作动机的因素主要有两个：一是激励因素，二是保健因素。只有激励因素才能够给人们带来满意感，而保健因素只能消除人们的不满，但不会带来满意感。

---

工作动机的理论长青

---

[赫茨伯格的双因素理论（修订版）](#) [下载链接1](#)

## 书评

书的开面很大，但翻开后，可以发现四周空白比较多。  
不要说是方便读者写笔记，实际完全可以设计成商务印书馆常出经典的那种尺寸。  
从页数而言，32元的价格有点坑爹的味道。  
从这个角度而言，这本书的商业味太重，无论是从所谓的湛庐文化，或是人大出版社，  
铜臭味太重，不符合他...

---

[赫茨伯格的双因素理论（修订版）](#) [下载链接1](#)