杂学书库 知识的记录

没有不满不等于有干劲：赫茨伯格的双因素理论

文章网址
https://www.gklibrarykor.com/zh-hans/article/12406/

PDF版式预览 - 仅含节选

有人说，工资涨了，办公室舒适了，公司规定也变得合理了，却还是提不起干劲。也有人工资不变，却因为手上的工作有趣而浑然忘了时间。如果满意的反面是不满，那么只要消除不满就应该产生干劲，可现实中往往并不是这样运作的。 用一个理论解释这种错位的人，是美国心理学家弗雷德里克·赫茨伯格（Frederick Herzberg），他的理论就是双因素理论（Herzberg's Two-Factor Theory）。其核心在于认为产生工作满意的因素与产生不满的因素是彼此独立的两组，并以激励因素和保健因素这两个名称广为人知。 本文将依次介绍赫茨伯格是如何得出这一理论的，保健因素与激励因素各是什么，以及在职场运用这一理论时需要注意什么。 把满意与不满分开来看 始于访谈的理论 赫茨伯格的研究方法，是直接询问人们在工作中何时感到非常满意、何时感到非常不满。研究对象是美国匹兹堡地区的203名工程师和会计师，据说选择他们是因为当时这些职业在企业界的比重正在上升。受访者把心情明显发生变化的事件，讲成有开头有结尾的故事，研究者再把这些故事归类，分析哪些因素反复出现。 研究结果整理成1959年出版的《The Motivation to Work》一书，1968年又通过发表在《哈佛商业评论》上的文章广为流传。这种让人逐件回想事件再加以分析的方法，称为关键事件法（Critical Incident Technique）。令人