



石家莊鐵道大學
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

网络精品课程

组织行为学

过程型激励理论

主讲：赵莉琴

过程型激励理论

- 过程型激励理论着重研究人们选择其所要进行的行为过程，即行为是怎样产生的，是怎样向一定方向发展的，如何能使这个行为保持下去，以及怎样结束行为的发展过程。
- 其主要代表理论为期望理论、公平理论、目标设置理论等。

期望理论

- 期望理论最早是由美国心理学家佛隆在1964年出版的《工作与激励》中首先提出来的。
- 该理论认为只有当人们认为存在实现预期目标的可能性，并且实现这种目标又是非常重要的时候，他们的激励程度或动机水平才会最大。
- $M=V \times E$ 即激励程度= 效价 \times 期望值
- M (Motive Force) 代表激励程度。
- V (Value) 效价，指人们对所预期目标的重视程度或评价高低。
- E (Expectation) 即期望值，是指人们对某一行为可能导致的预期目标或结果的可能性大小的判断，在数学中它被称为主观概率。

- 期望理论的启示：
- 期望理论的基础是自我利益，它认为每一员工都在寻求获得最大的自我满足。期望理论的核心是双向期望：管理者期望员工的行为，员工期望管理者的奖赏。期望理论给管理者提供了如下启示：
 - （1）要努力满足员工的需要。
 - （2）规定的绩效水平要具有合理的可达性。
 - （3）奖酬的承诺一定要适时兑现。

公平理论

- 公平理论又称不公平理论、社会比较理论，它是美国行为科学家亚当斯 (J. S. Adams) 在《工人关于工资不公平的内心冲突同其生产率的关系》、《工资不公平对工作质量的影响》、《社会交换中的不公平》(1965) 等著作中提出来的一种激励理论。
- 公平理论的基本观点是：当一个人做出了成绩并取得了报酬以后，他不仅关心自己所得报酬的绝对量，而且关心自己所得报酬的相对量。因此，他要进行种种比较来确定自己所获报酬是否合理，比较的结果将直接影响今后工作的积极性。

- 计算公式如下：
- $O_p / I_p = O_o / I_o$
- O_p 表示人们对自己所获报酬的感觉。
- O_o 表示人们对作为比较对象的他人所获报酬的感觉
- I_p 表示人们对为自己为组织所作贡献的感觉。
- I_o 表示人们对比较对象所作贡献的认识。

- 公平比较结果，主要有三种结果：
- 第一种情况，相等，员工觉得组织分配是公平的，这时候他会感到满意，会保持较高的工作积极性或完善自己。
- 第二种情况，小于，感觉不公平，员工就会竭力地采取措施来消除不公平感。通常采用的方法有：①曲解自己或比较对象的投入或产出；②采取某种常见行为来改变自己的投入或产出；③采取行为使比较对象的投入或产出发生改变；④选择另一对象加以比较；⑤辞去自己的工作。
- 第三种情况，大于，职工会担心这种不公平被同事觉察，会谨慎工作，不利于提高积极性。

- 公平理论的评价：
- 公平理论提出的基本观点是客观存在的，但公平本身却是一个相当复杂的问题，这主要是由于下面几个原因：
 - （1）它与个人的主观判断有关。
 - （2）它与个人所持的公平标准有关。
 - （3）它与绩效的评定有关。
 - （4）它与评定人有关。

目标设置理论

- 目标设置理论是美国心理学家洛克在1967年提出来的，主要研究目标对员工行为的激励作用。
- 目标设置理论的要点包括以下几个方面：
 - (1) 有目标比没有目标好。
 - (2) 具体的目标比空泛的、号召性的目标好。
 - (3) 能被执行者接受而又有较高难度的目标比随手可得的目标好，目标应当是难度适中的。
 - (4) 能被人接受的目标比不能被接受的好。

目标设置理论



网络精品课程

- 目标设置理论的启示；
- 目标设置理论在组织管理中的应用主要是通过目标管理（MBO）来实现的，目标管理是当今世界上最受欢迎、应用最广泛的系统管理模式之一。其主要要点是：
 - （1）管理者要善于给员工设定目标。
 - （2）给员工制定的目标要明确，
 - （3）给员工及时的工作绩效考核和反馈。
 - （4）把组织目标和个人需要成功结合在一起。

小结

- 按其所研究的激励侧面的不同及其与行为的关系不同，把各种激励理论归纳和划分为内容型、过程型和行为改造型三大类。
- 过程型激励理论着重研究人们选择其所要进行的行为的过程，其主要代表理论为期望理论、公平理论、目标设置理论等。