

实现竞争优势的最新报道

1 / 2005 • ISSN 1611-2539



来自咨询与研究实践的报道：

寻找有意义的工作

美国加利福尼亚 Chapman 大学的哲学教授麦克马丁 (Mike Martin) 认为，在有意意义的工作中，意义存在于职业规范的中心位置。

传统意义上来讲，经营规范一直在干预个体以及合作中的一系列行为准则，这些行为准则分配工作责任，同时也周期性地制造一些困难。

这一理解十分狭义，“职业主义”的概念还应该包含有意义的、个人化的并且非强迫性的工作动机。同样地，他也干预以下的各方面的相互平衡：

- “权力动机”
(金钱，地位)
- “手艺动机”
(满意，成功) 以及
- “精神上的动机”
(工作内容，信仰，行业)

有意义的工作带有一个重要疑问的“是自我满足还是自我被

判，是满足自我还是让职业与生活相互影响”。

可以用这种方式来解释，现代人更加关心的工作意义涉及到动机学习以及在二十世纪 50 年由工业心理学家 Frederick Herzberg 提出的工作丰富化 (Job Enrichment)。Frederick Herzberg 在访问了一些在的 Pittsburgh 一些工程师，他们认为与工作动机相关的感觉如下：

- 成就
- 赞誉
- 对工作本身的满意
- 责任
- 进步，以及
- 个人成长

员工在工作中的不满总是一成不变地与他所提出的“卫生学因素”有关，例如公司政策，工作条件，工资，社会地位，以及工作安全。

人们通常有两套需求，作为动物来讲避免肉体上的疼痛以及作为人来讲心理上的成长。

有意义的工作是:

- 自由进入的
- 允许工人行使自己的自治权和独立权
- 允许员工发挥他们的理性才能
- 能提供足够的工资作为物质上的福利
- 可以为员工提供精神发展的支持
- 没有家长式的作风妨碍工人如何获得快乐

寻找有意义的工作源于“痛苦或焦虑”。

专业人员对于“仅仅是一个工作”的观念有一种根深蒂固的憎恨。现代的
人力资源管理也可能部分地受到责备。

员工们越来越希望在他们的工作中能让人感到他们在承担相应的义务，并且在工作的从事过程中可以表现出这一不可或缺的热情——就像他们在做一件很有意义的事情一样。

寻找有意义的工作可能更多的是在文化氛围上的评论而不是工作场所本身。

大多数的工作都可以是有意义的,但是在如何管理人员方面还有大量的工作需要去做!

欲获得更多关于这一主题以及我们的相关服务得更多信息, 请来信来电与我们联系。我们期待着您的意见和建议!



LOGICON 组织管理与技术咨询公司
Am Priesterberg 11 · 13465 Berlin

电话: ++49 (0)30 / 437316-23 或 437316-24 传真: ++49 (0)30 / 437316-25
电子邮件: info@logicon-europe.com, www.logicon.de



德国企业管理咨询协会

版权所有 LOGICON 咨询公司, 未经书面许可, 不得公开发表!

新闻 新闻 新闻 新闻 新闻 新闻 新闻 新闻 新闻