

Q024P23-1_《郵政內勤30天速成》_修訂表

【八版_2023/07/06】

頁數	修訂處	原文	修正	備註
管理學 第 72 頁	(一)以人為 中心	2.改變(Conversion)	2.改變(Change)	
管理學 第 76 頁	五、談判	查德曼(William I. Zartman)指出：	查德曼(I. William Zartman)指出：	
管理學 第 76 頁	(二)整合性 談判	整合 型 談判是種衝突的昇華.....	整合 性 談判是種衝突的昇華.....	
管理學 第 81 頁	三、激勵-保 健因子理論	<p>心理學家赫茲伯格(Frederick Herzberg)調查後發現人們對工作有不好的感覺時，多半與工作環境有關，而當人們滿意時，通常與工作本身有關，故提出兩因數理論(Two Factors Theory)。能防止不滿的因素稱為保健因數 (Hygiene Factors)；能帶來滿足的因素則稱為激勵因數(Motivator)。</p> <p>(一)激勵因素(Motivator)：存在會使員工感到滿足；消失也不會覺得不滿足的因素稱之為激勵因素、滿足因素或工作內因素。激勵因素與工作本身有直接關係，例如成就感、責任感、挑戰性、發展性及升遷機會等。</p> <p>(二)保健因素(Hygiene Factors)：又稱維持因素。員工不會因為這些因素受到激勵，但當因素不足時則會引起員工不滿足。與工作本身無直接關係，而與工作環境有關，例如薪資、工作環境、領導方式、人際關係、公司政策等。又稱不滿足因素或工作外因素。</p>	<p>心理學家赫茲伯格(Frederick Herzberg)調查後發現人們對工作有不好的感覺時，多半與工作環境有關，而當人們滿意時，通常與工作本身有關，故提出兩因素理論(Two Factor Theory)。能防止不滿的因素稱為保健因素 (Hygiene Factors)；能帶來滿足的因素則稱為激勵因素(Motivators)。</p> <p>(一)激勵因素(Motivators)：存在會使員工感到滿足；消失也不會覺得不滿足的因素稱之為激勵因素、滿足因素或工作內因素。激勵因素與工作本身有直接關係，例如成就感、責任感、挑戰性、發展性及升遷機會等。</p> <p>(二)保健因素(Hygiene Factors)：又稱維持因素、不滿足因素或工作外因素。員工不會因為這些因素受到激勵，但當因素不足時則會引起員工不滿足。與工作本身無直接關係，而與工作環境有關，例如薪資、工作環境、領導方式、人際關係、公司政策等。</p>	
管理學 第 88、89 頁	p.88(一)工 作特性的意 義 p.88(二)必 要任務屬性	Turner & Lawrance	Turner & Lawrence	

	理論 p.89(四)工作特性模式			
管理學 第 94 頁	(二)連續帶理論	由譚寧邦(Tannebaum)及史密特(Schmidt)於 1957 年提出。	由譚寧邦 (Tannenbaum) 及 史 密 特 (Schmidt)於 1957 年提出。	
管理學 第 95 頁	(四)俄亥俄州立大學的兩構面理論	1.定規(Initiating Structure)： 指組織結構、規章、流程等屬工作傾向的構面 2.關懷(Cosideration)：	1.定規(initiating structure)： 指組織結構、規章、流程等屬工作傾向的構面。 2.關懷(Consideration)：	
企業概論 第 5 頁	(5)代工	B.ODM (Original Design Manufacturer)： 設計產品+製造產品。	B.ODM (Original Design Manufacturer)： 設計產品+製造產品。	

(更新日期：2023-12-25)

3people

三民補習班

更新紀錄

2023/11/27

新增管理學第 72、76、81、88、89、94、95 頁、企業概論第 5 頁修訂。



3people

三民補習班