



工作动机测验

WMT

简介

工作动机测验基于克雷顿·奥尔德弗（Alderfer C）提出的ERG理论，衡量作答者对15种不同工作激励因素的兴趣，从而预测其在特定工作中的工作积极性。

“ERG”理论是美国耶鲁大学的克雷顿·奥尔德弗在马斯洛(Maslow AH)提出的需要层次理论的基础上，进行了更接近实际经验的研究，提出了一种新的人本主义需要理论。“ERG”理论认为，人们共存在3种核心的需要，即生存安全（Existence）的需要、人际互动（Relatedness）的需要和自我发展（Growth）的需要。

“ERG”理论认为多种需要可以同时作为激励因素而起作用，因此通过评估个体需要的水平和类别，可以了解其在工作中希望获得什么。结合工作分析可以预测个体在特定工作中的工作积极性。

主要特点

- ◆ **高效便捷**：短时间内即可快速了解如何有效激励每位员工
- ◆ **深度了解**：从15种激励因素中，挖掘作答者的深层动力和需
求，辅助判断岗位和组织匹配度
- ◆ **综合考虑“激励”和“保健”因素**：研究表明，激励因子和保健
因子共同影响工作动机，因此在测验中同时对两类因子进行了解
- ◆ **防伪**：追选方式结合独特计分系统，减少作答者的“装好”
意图，避免不真实回答

应用范围

外部招聘、内部选拔、
个人职业发展和规划、
人员盘点

测评形式、时间及题量

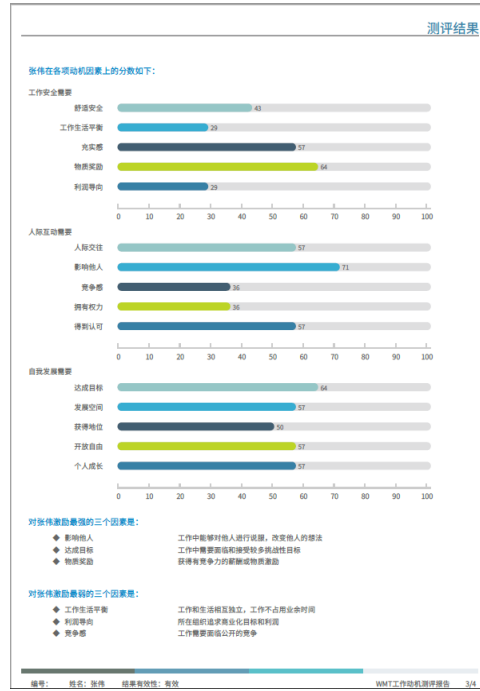
在线作答形式，测评时间
约15分钟，共35题

测评维度

核心需要	动机维度名称
生存安全需要	舒适安全
	工作生活平衡
	充实感
	利润导向
	物质奖励
人际互动需要	人际交往
	影响他人
	竞争感
	拥有权力
	得到认可
自我发展需要	个人成长
	达成目标
	发展空间
	获得地位
	开放自由



测评报告（部分）



应用实例

某国有通信设计企业在校园招聘过程中采用工作动机为面试提供参考，帮助企业选拔出更符合企业现状，发展意愿更强的优秀毕业生。

背景	问题分析	解决方案	反馈
<ul style="list-style-type: none"> 经常出差，员工常因不适应而离职 工作对结果要求高，需要员工持续提高自己 	<ul style="list-style-type: none"> 以往的校园招聘流程对候选人的深层需求了解不足 	<ul style="list-style-type: none"> 面试前测评工作动机 在面试中参考测验结果，了解候选人发展意愿的强弱 	<ul style="list-style-type: none"> 录取人员更愿意接受工作内容饱满的工作 录取人员对迎接工作中具有挑战性的目标，有着更强烈的期望