第一图书网, tushu007.com

<<组织内社会网络、中心性与工作绩效>>

图书基本信息

书名：<<组织内社会网络、中心性与工作绩效>>

13位ISBN编号：9787306030863

10位ISBN编号：7306030868

出版时间：2008-4

出版时间：中山大学出版社

作者：刘楼

页数：214

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：http://www.tushu007.com

第一图书网, tushu007.com

内容概要

本书从社会资本的角度研究了组织成员个人的正式结构地位和个人的特点会影响其非正式结构位置的形成，以及个人的非正式结构位置对个人工作绩效的影响。
正式结构地位用个人的工作流网络中心性和职务等级来衡量，个人特点则包括性格特点和人口学特征。
本书还探讨了自我控制、外向性和责任心等性格特点对非正式结构位置形成的影响。
工作绩效则包括任务绩效和辅助绩效，辅助绩效包括人际促进和工作奉献。
研究的结论是组织内个人的正式结构地位会影响其非正式结构位置的形成，而个人的非正式结构位置又会影响个人的工作绩效。
这告诉管理者在重视组织正式组织结构的同时，要善于从正面来看待组织中的非正式结构，要注意发挥咨询网络和友谊网络的作用。

第一图书网, tushu007.com

<<组织内社会网络、中心性与工作绩效>>

书籍目录

第一章 导言 第一节 研究背景 第二节 研究的主要问题 第三节 研究的目的与方法 第二章 文献回顾 第一节 非正式组织理论综述 第二节 社会网络分析 第三节 组织内个人社会资本理论述评 第四节 工作绩效理论述评第三章 理论假设模型 第一节 总体研究构架 第二节 个人非正式网络位置的形成 第三节 非正式结构中心性对个人工作绩效的影响 第四节 本章小结第四章 研究方法 第一节 统计分析工具及方法 第二节 构念操作性定义及其测量 第三节 量表的信度与效度分析 第四节 数据收集与初步整理 第五章 实证研究结果 第一节 描述性统计分析 第二节 人口学变量的差异分析 第三节 Lisrel全模型评价 第四节 本章小结 第六章 案例研究：××公司内部社会网络分析 第一节 案例简介 第二节 xx公司正式组织结构对非正式结构的影响分析 第三节 x×公司社会网络结构与成员的核心一边缘分析 第四节 本章小结 第七章 结论与讨论 第一节 研究的主要结论 第二节 研究的贡献与不足 参考文献 附录一 调查问卷附录二 ××公司同职位矩阵附录三 本研究模型LlSNel语言编程

第一图书网, tushu007.com

章节摘录

第一章 导言　　本章介绍研究的背景、主要问题、目的、方法和研究内容框架。

第一节研究背景　　古典管理理论家如泰勒（Taylor）、法约儿（Fayol）和福雷特（Follett）强调目的与结构、组织的技术要求和管理原则，韦伯（Weber）则用完美的、技术性的科层制度来表达。在他们看来，组织是为了完成特定目标而设计的工具，这个工具就像一架设计完美的机器，正如沃德（John William Ward，1964）所言：　　“一个设计完美的机器就是一个完整的组织的缩影，也就是说，一系列相互关联的手段都是为了达成一个目标。”　　按照某种方式组织起来一系列行为以达成一定目标，这就是古典管理理论家的理陸逻辑：目标是具体的，用一定精确的概念进行表述，同时为行为的选择提供标准；组织的方式是形式化的一套系统，有着确定的结构（W.Richard Scott，1998）。

在这架机器里的人，受着目标牵引和形式的控制（事实上也是这架机器的一个零部件），在古典主义者看来，已经被组织和社会隔离开来，只能受到组织的左右和摆布。

然而在20世纪20-30年代在芝加哥西部电器公司进行的霍桑实验改变了人们对组织的看法。

霍桑实验旨在通过改变工人生产的一系列外在的工作条件，以检验生产率的变化。

结果不是像人们预的那样：生产率的变化是由工作条件的变化而引起的；而是在工人之间有一种无形的力量规范着他们的行为，使生产率维持在工人自己所希望的那个水平。

这就说明，组织中的人并非是完全理性地朝向组织目标的，他有着作为社会人而存在的自己的准则和目标。

霍桑实验者梅奥后来出版了《工业文明中的人的问题》，罗斯李斯伯格（F.J.Roethlisberger）和狄克森（w.j.Dickson）（1939）则出版了《管理与工人》。

这些著作记录和发展了霍桑实验的观点，引起了更多的学者对组织中人的社会性的研究，并形成了人类关系学派。

第一图书网, tushu007.com

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:http://www.tushu007.com