

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

图书基本信息

书名：<<同事关系、人际信任对个体工作绩效的作用机制研究>>

13位ISBN编号：9787509617007

10位ISBN编号：7509617006

出版时间：2011-11

出版时间：经济管理出版社

作者：李敏

页数：206

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>

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

内容概要

中国是个“关系导向”的社会，“关系”是交往者之间存在着某种特殊的关联，这种关联包含着情感性、义务性、工具性和面子等成分。

总体而言，中国人的关系状态是一种“差序格局”。

《同事关系人际信任对个体工作绩效的作用机制研究》基于中国人按照家庭的模式来管理组织的事实，即在同事中采用“差序格局”人际关系处理模式对待同事，采用实证研究方法探讨组织中的同事关系对个体工作绩效的作用机制。

研究得出某些中国传统观念对组织中的同事心理有着巨大影响，从而影响着个体工作绩效。

《同事关系人际信任对个体工作绩效的作用机制研究》由李敏编著。

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

作者简介

李敏，江西武宁人，管理学博士。
江西财经大学副教授，江西财经大学创新与战略人力资源管理研究中心副教授，复旦大学管理学院博士后。
研究领域：东方管理、人力资源管理和组织行为学等。

书籍目录

第一章 绪论

- 第一节 问题的提出
- 第二节 研究的目的与意义
 - 一、研究目的
 - 二、研究意义
- 第三节 研究方法
- 第四节 研究内容
- 第五节 主要创新点
- 第六节 研究框架和技术路线
 - 一、研究框架
 - 二、技术路线

第二章 相关文献综述

- 第一节 关系相关研究综述
 - 一、关系的内涵
 - 二、关系的成分
 - 三、关系的基础与分类
 - 四、关系的产生背景
 - 五、关系的维度划分与测量
 - 六、关系的作用机理
 - 七、关系的结果研究
 - 八、关系与人际关系的区别
 - 九、关系的研究述评
- 第二节 人际信任的相关研究综述
 - 一、人际信任的内涵及特征
 - 二、国外人际信任的维度与测量
 - 三、我国文化背景下的人际信任维度及特性研究
 - 四、人际信任的影响前因
 - 五、人际信任的结果研究
 - 六、人际信任的研究述评
- 第三节 工作绩效的相关研究综述
 - 一、工作绩效的界定
 - 二、工作绩效的维度与测量
 - 三、工作绩效的影响前因
 - 四、工作绩效的研究述评

本章小结

第三章 理论拓展与假设提出

- 第一节 以往研究取得的进展
 - 一、探讨了关系的内涵、产生基础及维度构成
 - 二、验证了关系是影响绩效的重要因素
 - 三、探讨了关系作用机制
 - 四、探讨了中国情境下人际信任的内涵、维度及特点
 - 五、探讨了关系对信任的影响
- 第二节 以往研究的不足
 - 一、尚未形成成熟的关系结构认识
 - 二、缺乏对关系作用机制的深入分析

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

三、未将信任融入关系和工作绩效研究的整合模型之中

第三节 本文拟解决的问题

- 一、“关系”的内在构成
- 二、关系的作用机制
- 三、关系治理在中国企业实施的建议

第四节 本研究的理论基础

- 一、嵌入性理论
- 二、社会交换理论
- 三、角色理论
- 四、三个理论的相互关系

第五节 基本概念的界定

- 一、同事关系内涵及其维度
- 二、同事关系各维度的定义
- 三、人际信任的定义及其维度
- 四、工作绩效的定义及其维度

第六节 假设的提出

- 一、同事关系对工作绩效的影响
- 二、同事关系对人际信任的影响
- 三、人际信任对工作绩效的影响

第七节 假设与模型

本章小结

第四章 问卷设计与小样本预调查

第一节 问卷设计的原则与过程

- 一、问卷设计的原则
- 二、变量测量量表的形成过程

第二节 测量条款的产生

- 一、同事关系初始测量条款
- 二、人际信任测量初始条款
- 三、工作绩效初始测量条款

第三节 小样本预测

- 一、小样本的人口统计信息
- 二、小样本变量测量条款的描述性统计

第四节 小样本量表探索性因子分析

- 一、同事关系探索性因子分析
- 二、人际信任探索性因子分析
- 三、工作绩效探索性因子分析

本章小结

第五章 大样本调查与数据分析

第一节 数据的获取与描述

- 一、数据收集
- 二、样本描述
- 三、变量测量条款的描述性统计

第二节 探索性因子分析

第三节 验证性因子分析

- 一、本研究采用的拟合指数的说明
- 二、收敛效度分析
- 三、区分效度分析

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

四、内容效度分析

第四节 同事关系、人际信任及工作绩效现状分析

- 一、同事关系现状分析
- 二、同事人际信任现状分析
- 三、员工工作绩效现状分析

第五节 中介变量的验证

- 一、人际信任在同事关系与工作绩效之间的中介作用检验
- 二、人际信任各维度的中介作用检验
- 三、中介作用的分析结果及假设检验结果

第六节 共同方法偏差的检验

本章小结

第六章 研究结论与展望

第一节 结论与讨论

- 一、同事关系由情感、义务、工具和面子四构面组成
- 二、情感性关系、义务性关系、工具性关系和面子对工作绩效的影响效应
- 三、品德信任、能力信任和关系信任对工作绩效的影响效应
- 四、情感性关系、义务性关系、工具性关系和面子对人际信任的影响效应
- 五、人际信任在同事关系与工作绩效之间的中介作用
- 六、组织层面、个体层面的某些因素影响同事情感、义务和面子

第二节 研究结论的理论进展与实践启示

- 一、研究的理论进展
- 二、实践启示

第三节 研究局限及后续研究建议

附录同事关系作用调查问卷

参考文献

后记

<<同事关系、人际信任对个体工作绩>>

章节摘录

中国是个高集体主义文化的社会，同时，中国是个泛家族社会，这影响着组织管理的模式和组织成员之间的关系。

一个人从出生开始，就归属于某个极具凝聚力的组织，这组织就如一个延伸的家庭（Tjosvold W、许溶和粟芳，2004）。

作为准家庭中的一员，情感性关系是彼此之间联系、组成准家庭的纽带。

中国有句老话：士为知己者死，意思是彼此之间的感情非常好，可以以生命相换。

在同一组织中，员工主观上感知同事间的照顾与支持是影响其工作效能的重要因素。

同事之间情感性关系中的员工会更多地感知情感性支持，作为回报，他们会倾向于以更友善的态度进行合作性沟通，互相帮助，从而有助于彼此完成本职工作。

并且，在同一组织中，员工主观上感知同事间的照顾与支持是影响员工工作效能的重要因素。

同事之间情感性关系中的员工会更多地感知情感性支持，作为回报，他们会倾向于以更友善的态度进行合作性沟通，互相帮助，从而有助于彼此完成本职工作。

同事之间的情感融洽，会产生支持同事工作的行为，会促进彼此之间的和谐。

Hui和Triandis（1986）的研究得出中国人非常注重感情上的依附、和谐，尽量避免彼此之间的排斥，根据以上分析，提出以下假设： H1-1：员工感知自己与同事之间情感性关系越强，其工作奉献意识越强。

H1-2：员工感知自己与同事之间情感性关系越强，其任务绩效越高。

H1-3：员工感知自己与同事之间情感性关系越强，其越会产生人际促进行为。

.....

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>