

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

图书基本信息

书名：<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

13位ISBN编号：9787509733257

10位ISBN编号：7509733251

出版时间：2012-6

出版时间：社会科学文献出版社

作者：刘小平

页数：179

字数：156000

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>

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

内容概要

本书组织承诺研究之所以能够引起人们的极大关注，与它对离职率和缺勤率具有较好的预测能力有关。

虽然西方学者在这个领域已进行了大量的研究，但由于东西方管理体制、文化传统等方面的差异，其研究成果在多大程度上适用于我国的实情呢？

《中国情境下的员工组织承诺研究》共分八章。

第一章是以往研究回顾以及本研究的总体框架；第二章是中国情境下的组织承诺概念；第三章是对西方组织承诺测量工具的有效性进行检验；第四章是开发中国情境下的组织承诺的测量工具；第五章是利用情景模拟实验方法探讨影响组织承诺的因素；第六章和第七章分别从社会交换法则和社会变换过程的角度，对组织承诺的形成过程进行研究；第八章是总论。

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

作者简介

刘小平，1969年生，江西吉安人，现为中山大学管理学院副教授，博士。主要从事人力资源管理和组织行为学的教学和研究。目前研究兴趣主要集中在以下几个方面：组织承诺、指导人计划、职业转换能力等。近年来主持了《不同文化背景下管理者组织承诺研究》和《不同社会交换关系中承诺形成过程的整合机制研究》两项国家自然科学基金项目、一项广东省社科基金项目，参与了其他多项国家自然科学基金及中外合作科研项目。已出版书籍2部，在国内核心期刊发表论文30余篇。

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

书籍目录

前言

第一章 以往研究回顾与本研究构思

第一节 以往研究回顾

第二节 本研究的总体构思

第三节 本研究的总体设计

第二章 中国情境下的组织承诺概念

第一节 研究目的与方法

第二节 访谈结果分析

第三节 问卷调查结果分析

第四节 结果讨论

第三章 交叉文化下组织承诺的验证研究

第一节 研究目的与方法

第二节 量表的信度分析和效度分析

第三节 组织承诺与其他因素的相关分析

第四节 各因素对组织承诺的作用分析

第五节 结果讨论

第四章 中国情境下组织承诺问卷的开发

第一节 新开发量表的验证

第二节 情景行为问卷的编制

第三节 结果讨论

第五章 组织承诺情景模拟实验研究

第一节 研究目的与方法

第二节 结果分析

第三节 结果讨论

第六章 基于社会交换法则的组织承诺形成机制研究

第一节 研究目的与方法

第二节 各因素与承诺关系的初步分析

第三节 各因素对组织承诺的协同作用分析

第四节 归因对组织承诺的影响

第五节 结果讨论

第七章 基于社会交换过程的组织承诺形成机制研究

第一节 研究目的

第二节 研究假设

第三节 研究方法

第四节 结果分析

第五节 结果讨论

第八章 总论

第一节 西方侧重经济性交换与离职倾向的研究思路

第二节 中国情境下侧重社会性交换与留职倾向的研究思路

第三节 基于社会交换的组织承诺形成机制讨论

参考文献

附录一 组织承诺经典量表项目

附录二 组织承诺修订量表项目

附录三 组织承诺情景行为问卷

附录四 模拟实验情景材料

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

后记

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

章节摘录

换句话说，企业为员工提供的支持越有力，员工对企业的承诺就越高，这是一种公认的公平交换法则，如果员工认为这种法则没有得到保障，员工才会利用其他的工作机会建立起新的公平交换关系。

研究五的结果表明，员工组织支持强度的高低在很大程度上会受归因的影响。企业员工对现状是否与自己的期望相符，最容易归因为4个因素：企业所有制和行业性质、管理者素质、自己的技术和能力、自己工作努力的程度。

其中企业所有制和管理者素质无论是否符合期望都是重要的归因，而自己的技术和能力、工作的努力程度是在符合期望时才会作出的归因。

这说明在归因的内外源上，符合期望时容易作内源归因，不符合期望时容易作外源归因。

总体比较不符合期望时，归因为企业和行业性质比归因为外部环境和偶然因素承诺程度要低。

这说明不符合期望时，归因为稳定的因素比归因为不稳定的因素承诺程度要低。

在同等期望程度下，社会比较符合自己的期望时，归因为领导者素质比归因为偶然因素持续承诺要高；当组织公平符合期望时，归因为领导者素质比归因为企业性质情感承诺更高。

同等期望程度下的归因有一个规律：当归因为偶然因素、企业性质时，承诺程度低；当归因为领导素质时，承诺程度高。

从内外源的角度来说，领导者素质、偶然因素、企业性质都是外源因素，但归因为不同的外源对承诺有不同的影响。

从控制性的角度看，领导者素质和企业性质对员工而言都是不可控制的，但归因为领导者素质时的承诺高于归因为企业性质。

因此，归因为同样不可控制的因素对结果也会有不同的影响。

.....

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

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>