

《组织承诺形成机制效应机制及作用弧

图书基本信息

书名：《组织承诺形成机制效应机制及作用机制研究》

13位ISBN编号：9787516134872

出版时间：2013-11-1

作者：韩翼

页数：150

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介以及在线试读，请支持正版图书。

更多资源请访问：www.tushu000.com

《组织承诺形成机制效应机制及作用弧

内容概要

在现代工作场所，承诺可以在招聘、培训、效率、留住人才等方面为企业获取更多竞争优势。但由于裁员、组织重构、兼并收购等组织行为破坏了员工对组织的承诺。因此，研究组织承诺的形成机制、效应机制和作用机制显得非常重要。《组织承诺形成机制效应机制及作用机制研究》将一般员工作为研究对象，对员工组织承诺进行测量，在此基础上，分别对组织承诺形成机制、作用机制和效应机制进行研究。《组织承诺形成机制效应机制及作用机制研究》共分九章，可概括为四个部分：概述部分、文献综述部分、实证研究部分和总结与展望部分，其中概述和文献综述部分由第一章组成，实证研究由第三、四、五、六、七、八章组成，总结与展望部分由第九章组成。第一章主要交代了研究的背景、研究意义、研究范围、研究方法、研究框架以及文献综述，目的是对全文起一个概括作用。第二章主要对组织承诺的形成机制进行探讨，阐释了两个重要的问题：(1)服务年限对组织承诺水平有显著的影响；(2)组织承诺水平如何随着服务年限发生改变？研究结果表明，组织承诺显著地划分为五个阶段：震荡期、认同期、稳定期、反刍期、固化期。第三、四、五、六、七、八章主要是对组织承诺的作用机制进行研究。第六章探索组织承诺产生的直接效果，第三章探讨了组织承诺的交互效应对角色绩效和角色外绩效影响，第四、五、七章则是探讨组织承诺的中介机制、第八章探讨组织承诺的影响机制。第三章通过实证研究探讨了组织承诺与工作绩效之间的关系。验证性因素分析显示，工作绩效是一个四维结构模型。在此基础上，通过回归分析发现，感情承诺和规范承诺与工作绩效的四种成分有不同的相关关系，而持续承诺只与学习绩效相关。此外，持续承诺修正感情承诺和规范承诺与关系绩效和学习绩效之间的关系。第四章主要探讨组织承诺交互效应，通过267份组织承诺和253份工作绩效匹配的问卷调查数据的验证性因素分析显示，组织承诺是一个三维结构模型。在此基础上，通过回归分析发现，感情承诺通过规范承诺中介效应对角色绩效和角色外绩效产生影响，而持续承诺与角色绩效不相关，与角色外绩效负相关。第五章进一步通过实证研究检验组织承诺、工作满意度和目标定向对工作绩效的综合影响。对来自全国的1066位雇员进行了施测，运用AMOS软件，对工作绩效结构进行验证性因素分析，并对文中提出的假设进行了检验。研究结果显示：工作满意度、组织承诺和目标定向对工作绩效的各个子维度的影响是不一致的。工作满意度越高，员工的工作绩效越好；另一方面，组织承诺和目标定向对雇员工作绩效各个子维度的影响不一致。第六章主要是通过实证研究探索组织承诺对创新行为的影响。回归分析发现，感情承诺不仅直接对创新绩效产生影响，当员工表现出成绩目标定向时，这种关系被弱化。另外，持续承诺也对创新绩效产生负向影响，并受学习目标定向调节，规范承诺则对创新绩效没有影响。成绩目标定向调节感情承诺和创新绩效之间的关系，但学习目标定向则调节规范承诺和持续承诺与创新绩效之间的关系。第七章在文献综述的基础上，深入分析了中国国有和民营两种不同体制下，员工组织承诺与离职倾向之间的关系，并对工作绩效和离职倾向之间的关系提出假设。研究结果发现，工作满意度、组织承诺并不影响绩效和离职倾向之间的关系。国有企业员工工作绩效通过其他中介对离职产生负相影响，而民营企业员工工作绩效通过其他中介对离职产生正向影响。最后利用push-pull理论总结了国有企业和民营企业员工的不同离职倾向动力，并结合具体的管理方法来讨论了更好的管理国有企业和民营企业员工离职倾向方法。第八章综合政治技能理论、圈内人感知理论、认知资源理论和员工承诺理论，建立和测试了一个理论模型。模型通过中介变量圈内人感知和心理授权链接了领导政治技能和员工承诺之间的关系。利用6家银行员工调查数据，使用结构方程模型，研究发现政治技能积极影响圈内人感知，并进而影响心理授权和员工组织承诺。研究结果普遍支持假设。最终，也讨论了管理贡献和实际意义。本书由韩翼博士著。

《组织承诺形成机制效应机制及作用弧

作者简介

韩翼，湖北浠水人，中南财经政法大学工商管理学院副教授。华中科技大学管理学博士，清华大学工商管理博士后。在《管理世界》、《管理科学学报》、《心理学报》、《南开管理评论》等各类权威刊物发表论文30余篇。出版专著《雇员工作绩效结构模型构建与实证研究》和主编教材《战略人力资源管理》各1部。主持和参与国家自然科学基金项目、国家社会科学基金项目、教育部人文社科基金项目多项。现为《管理世界》、《心理学报》、《管理科学学报》、《南开管理评论》、《科学学研究》、《管理学报》、AOM(美国管理学年会)、IACMR等国内外多家顶级期刊和会议论文审稿人。目前集中于领导力与创造力、组织承诺和师徒制的研究。

《组织承诺形成机制效应机制及作用弧

书籍目录

第一章绪论第一节 本章引言 第二节 文献综述一 组织承诺含义及其理论研究演变二组织承诺定义及其演变三组织承诺结构维度及评估措施四组织承诺影响因素及其对雇员行为的影响第三节 主要内容一 研究内容之一：组织承诺形成机制研究二研究内容之二：组织承诺效应机制研究三研究内容之三：组织承诺作用机制研究第四节 研究意义一 组织承诺研究理论意义二组织承诺研究实践意义第五节 研究框架第二章组织承诺周期模型机制研究第一节 本章引言 第二节 组织承诺动态研究第三节 组织承诺周期定义一 组织承诺周期定义二雇员组织承诺周期模型构建与假设第四节 研究方法一 问卷翻译与修订二正式测试第五节 研究结果与讨论一 讨论及结论二对未来研究的理论意义第三章组织承诺对雇员工作绩效的影响研究第一节 研究主题与文献回顾一 工作绩效二组织承诺与工作绩效第二节 研究方法一 变量定义及施测二样本与资料三数据分析第三节 研究结果一 描述性统计结果和度量的可靠性二验证性因素分析三组织承诺对工作绩效的影响第四节 研究结论与讨论第四章组织承诺与角色内绩效和角色外绩效关系研究第一节 本章引言 第二节 研究方法一 变量定义及施测二样本与资料三数据分析第三节 研究结果一 组织承诺结构维度的检验二主要变量的描述性分析结果三规范承诺中介效应分析第四节 研究结论与讨论第五章组织承诺与目标定向对工作绩效影响研究第一节 本章引言 第二节 研究方法一 预试性研究二正式施测第三节 研究结果一 问卷信度和效度分析二验证性因子分析三潜变量路径分析第四节 研究结论与讨论一 工作绩效四维度模型得到有效检验二工作满意度、组织承诺和目标定向对工作绩效产生不同影响第六章组织承诺会导致创新：目标定向的调节作用第一节 本章引言 第二节 理论背景与研究假设一 创新绩效二组织承诺与创新绩效三目标定向与创新绩效第三节 研究方法一 变量定义及施测二样本与资料三数据分析第四节 研究结果一 组织承诺和目标定向结构维度的检验二主要变量的信度及效度三调节效应分析第五节 研究结论与讨论第七章工作绩效、组织承诺与离职关系研究第一节 问题提出第二节 文献综述与研究假设第三节 研究方法一 样本的选择二测量量表三问卷调查设计第四节 研究结果第五节 研究结论与讨论第八章领导政治技能与员工组织承诺第一节 文献回顾与研究假设一 政治技能与组织承诺二政治技能、圈内人感知与组织承诺三心理授权的中介作用第二节 研究方法一 研究对象二测量工具第三节 结果与分析一 区分效度的验证性因素分析二描述性统计三中介效应的结构方程模型比较第四节 主要结论和建议一 主要结论二理论贡献三管理启示第九章组织承诺研究展望第一节 研究总体结论与讨论一 研究结论二研究讨论第二节 组织承诺研究局限性一 缺乏对组织承诺概念的整合二缺乏组织承诺纵向研究三缺乏组织承诺决定机制研究第三节 组织承诺研究新方向一 组织承诺形成机制研究二实体承诺研究，特别是主管承诺研究三组织承诺组合优势研究参考文献致谢

《组织承诺形成机制效应机制及作用弧

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:www.tushu000.com