

《知识员工心理资本对创新绩效的影》

图书基本信息

书名：《知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究》

13位ISBN编号：9787514132052

10位ISBN编号：7514132058

出版社：侯二秀 经济科学出版社 (2013-05出版)

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

《知识员工心理资本对创新绩效的影》

书籍目录

第1章引言 1.1研究背景 1.1.1现实背景 1.1.2理论背景 1.2研究目的与意义 1.2.1 研究目的 1.2.2理论意义 1.2.3 实践意义 1.3研究内容与方法 1.3.1 研究内容 1.3.2研究方法 1.4技术路线与结构安排 1.4.1技术路线 1.4.2结构安排 第2章文献回顾与述评 2.1心理资本相关研究 2.1.1 心理资本的概念 2.1.2 心理资本的结构维度 2.1.3 心理资本的影响前因 2.1.4心理资本的作用结果 2.1.5心理资本研究小结 2.2工作动机的相关研究 2.2.1 工作动机的界定 2.2.2 工作动机的结构维度 2.2.3 工作动机的影响前因 2.2.4工作动机的结果变量 2.2.5 工作动机的研究小结 2.3心理契约理论 2.3.1 心理契约的概念 2.3.2心理契约的结构维度 2.3.3 心理契约形成的前因 2.3.4 心理契约的违背和破裂 2.3.5 心理契约的研究小结 2.4创新绩效相关研究综述 2.4.1 创新绩效的概念 2.4.2创新绩效的测量 2.4.3创新绩效的影响前因 2.4.4创新绩效研究小结 第3章知识员工心理资本内容结构研究 3.1知识员工心理资本概念的构建 3.1.1 研究目的 3.1.2.研究方法 3.1.3理论性抽样 3.1.4资料收集 3.1.5资料分析 3.1.6研究结果的评价 3.1.7研究结果的进一步讨论 3.1.8研究结果的小结 3.2 知识员工心理资本结构的验证 3.2.1 预试问卷的编制 3.2.2预调研及测量题项精化 3.2.3探测性因子分析 3.2.4验证性因子分析 3.3结果与讨论 第4章知识员工心理资本对创新绩效的影响机理模型构建 4.1 以往研究的主要贡献及问题 4.2本书研究探索的方向 4.3本研究的理论基础 4.4相关概念定义 4.4.1 内在动机 4.4.2 心理契约 4.4.3 创新绩效 4.5研究假设与模型 4.5.1 知识员工心理资本构成维度之间的关系 4.5.2 知识员工心理资本与心理契约的关系 4.5.3 知识员工心理资本与内在动机的关系 4.5.4 心理契约与内在动机的关系 4.5.5 心理契约与创新绩效的关系 4.5.6 内在动机与创新绩效的关系 4.6研究模型构建 第5章实证研究 5.1研究设计 5.1.1 相关构念的测量 5.1.2测量量表检验与修正 5.2数据分析 5.2.1 数据描述 5.2.2调查问卷的信度和效度检验 5.2.3假设与模型检验 5.3结果与讨论 第6章结论与展望 6.1主要研究结论 6.1.1 结论 6.1.2结论二 6.1.3结论三 6.2本书创新点 6.2.1创新点一 6.2.2创新点二 6.2.3创新点三 6.3研究局限与研究展望 6.3.1 研究局限 6.3.2研究展望 附录A企业知识员工心理资本调查的开放式问卷 附录B企业知识员工心理资本调查问卷 参考文献 后记

章节摘录

版权页：插图：2.2.3 工作动机的影响前因 2.2.3.1 个体因素 不少研究者针对影响工作动机的个体特征因素进行了深入的探讨和研究，主要包括：自主性、自我效能感和个体特征。（1）自主性 自20世纪90年代起，学者们逐渐关注工作动机与个体自主性之间的关系。已有研究发现个体工作动机与自主性紧密相关，并影响员工的工作表现。自主的外在动机对那些本来不感兴趣但是很重要的任务产生较好的促进效果，例如自主性工作动机通过个体对任务的理解间接影响员工工作动机；另一项研究发现自主性有助于个体自我能力评估和个体内在动机的提高。（2）自我效能感 Bandura的研究表明自我效能感会影响个人的表现动机，相关研究指出高自我效能感的员工具有更强的自信心，而这种自信心能够激发员工产生更高的内在动机。（3）个体特征 对个体特征的研究主要包括年龄和性格2个方面。沃尔（Warr）以16—64岁的英国人为研究对象，发现工作动机随年龄的增长呈现下降趋势，因为年长者对于学习新知识的兴趣明显降低。同时，福曼（Furnman）的研究指出性格特质对个体的工作动机、工作寻找行为、工作选择行为、工作满意度、工作绩效都有显著的影响。研究发现外向型人格的个体更容易被内容丰富的工作所吸引，即具有更强的内在动机，而神经质型人格的个体更容易被工作的保健因素吸引，即具有更强的外在动机。2.2.3.2 组织因素 组织因素会影响员工的内在动机和外在动机，主要包括工作任务、工作环境和文化因素3个方面。（1）工作任务 相关研究表明高技能与挑战性的工作任务对于员工兴趣的增长具有显著的影响作用，其中学习型或任务型目标的设置会对内在动机产生间接影响。（2）工作环境 环境因素可以区分为信息性、控制性与去动机性3种类型：信息性的事件提高个体内在动机的水平，而控制性和去动机事件则会削弱内在动机，相关学者也指出控制性和紧张人际氛围下的竞争会降低员工的内在动机，而非压力情境下的竞争则会提高员工的内在动机。同时，领导对员工的工作动机会产生影响，如已有研究指出授权型领导风格可以增强员工的内在动机。除领导风格外，组织中的绩效工资、可信赖的主管和优越的福利待遇等外在激励因素会削弱内在动机，而提供参与机会、对员工尊重等会促进内在动机。此外，对组织的公平感知以及与同事友好相处带来的关系满足感也会影响员工的自我决定性工作动机。

《知识员工心理资本对创新绩效的影》

编辑推荐

《知识员工心理资本对创新绩效的影响机理研究》由经济科学出版社出版。

《知识员工心理资本对创新绩效的影》

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