

<<工作评价>>

图书基本信息

书名：<<工作评价>>

13位ISBN编号：9787501941414

10位ISBN编号：7501941416

出版时间：2004-1

出版时间：中国轻工业出版社

作者：Dail L.Fieds

页数：271

译者：阳志平

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>

<<工作评价>>

内容概要

《工作评价：组织诊断与研究实用量表》一书是为那些对测量组织成员对他们的工作及相关环境的认知判断感兴趣的研究人员和咨询师而写的。

它对测量操作化描述或者评估员工的认知以及员工对他们在组织中获得工作经验的情感反应，能起到指导性的作用。

该书提供的量表经过一定的加工，可作为问卷或者调查的一部分或作为访谈的内容。

但大部分量表都采用封闭式作答法，即被试者必须从事先规定好的备选答案中选出一个。

书中的量表，不包括开放式作答或是观察行为评估法。

拜读《工作评价——组织诊断与研究实用量表》之后，感觉全书有三个特点：首先，《工作评价：组织诊断与研究实用量表》紧贴全球化、信息化时代变迁的主题。

跨入21世纪以来，从强调对物的管理转向对人力资源的管理的转变，应当是管理理论和实践的一个划时代的进步。

随着知识经济时代的兴起，人力资源管理的新问题层出不穷，对知识型员工的管理将成为管理理论与实践的一个新的突破点。

例如，如何激励与管理知识型员工？

如何评价和衡量企业员工的工作满意度？

如何测量在企业管理者与员工之间建立的纸质契约基础之上发展起来的心理契约？

如何了解企业与员工之间的匹配程度？

如何了解企业员工的工作价值观和道德观？

《工作评价——组织诊断与研究实用量表》共分十章：工作满意度、组织承诺、工作特征、工作应激、工作角度、组织公平、工作——家庭冲突、个人——组织匹配、工作行为和工作价值等问题，全面展示了组织行为学在知识经济时代下的组织管理和人力资源开发前沿课题。

可以说，从《工作评价：组织诊断与研究实用量表》介绍问题的视角，可以基本把握组织行为学研究热点和趋势。

其次，恰到好处的表达模式。

《工作评价——组织诊断与研究实用量表》的表达模式也体现了“以读者为本”的特色。

每章涉及一个重要的工作评价主题，在展现每个主题之前，都有一段概括性文字对该主题的结构和测量两方面作了简明扼要的文献综述，使读者在进入每章的分量表之前，对此主题有一个提纲挈领的认识。

然后介绍了该主题所包括的量表，每个量表的介绍包括：简介、量表的信度、量表的效度、量表的题目以及量表的出处五部分。

这样，既让读者在很短的时间内能对量表的来源和科学依据有明晰的了解，还可以通过介绍指出的信息，进一步查看量表的原始出处及相关文献。

再次，体现实证研究结果的信度、效度数据。

与一般咨询师读物或者企业管理人员采用的自编调查问卷明显不同的是，《工作评价——组织诊断与研究实用量表》收录的所有量表都具备翔实的信度、效度指标，保证了量表使用的科学性。

尤其值得称道的是，多数量表的形式还考虑使用了最新发展的结构方程技术对于量表的信度、效度分析结果，同时多个量表还收录了量表的重测信度数据，这是某些专业研究论文也较少体现的。

<<工作评价>>

作者简介

Dail L.Fieds是美国Regent大学商学院的教授。他的研究兴趣主要有：员工对工作的认知、跨文化管理、人力资源管理策略、领导学和组织价值观。他的相关著作已在《管理学术杂志》、《管理杂志》、《组织行为学杂志》、《教育和心理测量》、《国际人力资源管理杂志》等杂志上陆续发表。同时Dail L.Fields教授还是管理研究会和国际商学会的成员。在1994年开始他的学术生涯之前，他曾担任过MCI公司的管理总监及Touche Ross公司的管理咨询顾问。

<<工作评价>>

书籍目录

第1章 工作满意度整体工作满意度量表预期对比下的工作满意度量表明尼苏达满意度问卷工作满意度通用量表整体工作满意度量表整体工作满意度量表工作满意度通用调查工作满意度调查工作满意度指数工作知觉量表整体工作满意度量表工作诊断调查工作描述指数多维工作满意度量表工作满意度通用量表事业满意度量表员工对影响力及所有制的满意度量表对工作日程灵活性的满意度测量收入满意度问卷组织反应指数对上级的满意级第2章 组织承诺组织承诺问卷组织承诺卷的压缩版情感、规范与连续承诺心理依恋测量组织承诺组织承诺组织承诺量表组织承诺事业承诺母公司对地方公司的承诺对上级的承诺第3章 工作特征工作特征调查, 附修订版工作特征调查表多方式工作设计问卷工作要求和决策自主基于职业名称词曲的工作特征基于职业名称词典的工作复杂性工作认知工作超负荷工作常规化和正式化主观单调性工作控制工作控制、认知要求和生产责任.....第4章 工作应激第5章 工作角色第6章 组织公平第7章 工作-家庭冲突第8章 个人-组织匹配第9章 工作行为第10章 工作价值关于作者译者后记

<<工作评价>>

章节摘录

简介 本量表由沃尔等(Wart, Cook & Wall, 1979)编制。

它通过15道题描述了整体工作满意度。

本量表包括两个分量表, 它们分别用于评估工作的外部满意度(8道题)和内部满意度(7道题)。

信度 整体工作满意度综合测量的 α 系数从0.80到0.91(Abraham & Hansson, 1996;

Norman, Collins, Conner, Martin & Rance, 1995)。

对工作内部满意度的系数从0.84到0.88。

对工作外部满意度的系数为0.76(Cordery, Vevastos, Mueller & Parker, 1993; Wright & Cordery, 1999)。

效度 瓦恩菲尔德等(Winfield, Tiggemann & Goldney, 1991)发现工作满意度通用量表可用来区分两种不同的员工群体, 即满意度高的员工和满意度低的员工。

这两组人群在多个描述主观幸福感的变量上都表现出显著的差异。

亚伯拉罕和汉森(Abraham & Hansson, 1996)发现工作满意度与工作相关的紧张感及控制感成负相关。

工作满意度与和工作有关的幸福感、对收入的满意度、对工作能力的认知、对工作控制感的认知成正相关(Norman等, 1995; Wright & Cordery, 1999)。

题目 采用李克特7点量表。

1=我极其不满意, 2=我不满意, 3=我有些不满意, 4=我不知道, 5=我比较满意, 6=我满意, 7=我非常满意。

后面注有(E)的题目是测量外部工作满意度的, 注有(I)的题目是测量内部工作满意度的。

1. 硬件工作环境(I) 2. 采取你自己的方法来工作的自由度(I) 3. 你的同事(I) 4. 你工作出色得到的赞赏(E) 5. 你的直接上司(E) 6. 你承担的责任(I) 7. 你得到的报酬水平(E)

8. 你在工作中发挥自己能力的机会(I) 9. 你所在的公司管理者和员工之间的关系(E) 10. 你的晋升机会(E) 11. 你所在公司的管理方式(E) 12. 公司对你提出建议的关注程度(I) 13. 你的工作时间(E)

14. 你所从事工作的多样性(I) 15. 你工作的保险性(E) **简介** 组织反应指数(Index of Organizational Reactions, IOR)是由邓纳姆和史密斯(Diillhall & Smith, 1979)编制的。

它评估了员工对他(她)工作和所在组织的满意度。

IOR评估包括上级满意度、经济奖励、工作种类、物理环境、工作量、公司认同感、同事和事业前途这几方面的测量。

信度 系数从0.82到0.83(Lee & Johnson, 1991; McLain, 1995; Tracy, Renard, Harrison & Carroll, 1995)。

效度 李和约翰逊(Lee & Johnson, 1991)发现, IOR测量的工作场所满意度与正式员工和临时工的组织承诺、工作场所的风险分配成正相关。

IOR与教育水平、免税员工的收入水平、危险认知、风险认知、任务分配、风险经验成负相关(Lee & Johnson, 1991; McLain, 1995; Taylor等, 1995)。

题目 题目和答案 上级: 1. 你是否有过希望在不同上级的领导下工作的想法 1=我总是这么想, 2=我经常这么想, 3=我偶尔会这么想, 4=我很少这么想, 5=我从不这么想。

2. 你对你的上级的感觉如何 1=我非常满意, 2=我很满意, 3=我比较满意, 4=我有些不满意, 5=我非常不满意。

3. 你的上级对你的工作态度起了怎样的影响 1=有非常不好的影响, 2=有不好的影响, 3=没什么影响, 4=有好的影响, 5=有非常好的影响。

4. 你的上级为组织获得成功付出的贡献有多大 1=非常大, 2=很大, 3=就一点, 4=非常少, 5=几乎没有。

5. 我的上级 5=好品质远远多于坏品质, 4=好品质多于坏品质, 3=好品质和坏品质数量差不多, 2=坏品质多于好品质, 1=坏品质远远多于好品质。

<<工作评价>>

6. 我的上级是那种 1=常阻碍我付出更大的努力, 2=阻碍我付出更大的努力, 3=对我没什么影响, 4=鼓励我做出更大的努力, 5=极大地鼓励了我, 使我做出更大的努力。

公司认同: 7. 为这个组织工作 1=极大地鼓舞了我尽自己的全力工作, 2=鼓舞了我尽自己的努力工作, 3=对我没有什么影响, 4=阻碍我付出更大的努力, 5=非常阻碍我付出更大的努力。

8. 从我的经验来看, 我觉得这个组织对它的员工可能会 1=非常不好, 2=有点不好, 3=还行, 4=很好, 5=非常好。

9. 为这个组织工作对你的工作态度的影响怎样 1=有非常不好的影响, 2=有不好的影响, 3=没什么影响, 4=有好的影响, 5=有非常好的影响。

10. 你怎样描述你所工作的组织(公司) 5=不能再好了, 4=非常好, 3=很好, 2=只是一个工作的场所, 1=不好。

11. 我认为这个组织, 作为一个公司, 为员工福利考虑得 1=远远比不上销售和利润重要, 2=不如销售和利润重要, 3=与销售和利润一样重要, 4=比销售和利润重要, 5=远远比销售和利润重要。

工作种类: 12. 我的工作 1=阻碍我展现自己最佳的一面, 2=似乎阻碍我展现自己最佳的一面, 3=没什么影响, 4=鼓励我展现自己最佳的一面, 5=极大地鼓励我展现自己最佳的一面。

13. 你有多少时候会在结束了一天的工作后有一种觉得确实完成了一些值得做的事这样的感觉 5=所有时候, 4=大多数时候, 3=约有一半的时间, 2=少于一半的时间, 1=很少。

14. 你的工作类型对你的工作态度起了怎样的影响 1=有非常不好的影响, 2=有不好的影响, 3=没什么影响, 4=有好的影响, 5=有非常好的影响。

15. 你的工作中有多少是能让你做起来有一种享受感的 5=几乎全部都是, 4=多半是, 3=有一半, 2=不够一半, 1=几乎没有。

16. 有多少真正能激起你热情的工作 5=几乎全部都是, 4=多半是, 3=有一半, 2=不够一半, 1=几乎没有。

17. 你觉得你的工作类型怎么样 1=不喜欢, 想做一些其他的工作; 2=还行, 但我更喜欢做另外一些事; 3=我喜欢它, 但其他的一些工作我也同样喜欢; 4=我非常喜欢它; 5=它无疑是最喜欢的工作。

在组织中, 为了使员工更加努力和有效地工作, 就应该对工作特征进行有效地测量。

在关于工作的各个方面是如何影响员工持久、有效地工作的观点中, 有一个理论有着广泛的影响, 这就是哈克曼和奥尔德曼(Hackman & Oldman, 1980) 编制的工作特征模型job characteristics model, JCM)。

此模型预测, 如果一项工作设计得合理, 将会带来三种更高水平的关键心理状态: 体验到的工作意义, 例如在员工的价值系统中有意义的工作结果; 体验到对工作结果的责任感, 或者称员工认为应该对其结果负起的责任感; 对工作活动结果的了解, 包括对完成工作质量和数量的一种判断(Hackman & Oldman, 1980)。

JCM模型预测好的工作设计会有以下五个核心特征: 1. 技能多样化, 指完成工作所要求的多种技能的程度 2. 任务同一性, 指工作要求完成完整任务的程度 3. 任务重要性, 指该项工作对组织内外其他人的工作和生活产生重大影响的程度 4. 自主性, 指个人能够自主地安排自己完成工作进程和工作方式的程度 5. 工作反馈, 指个人得到自己工作效果的明确信息的程度 ...

...

<<工作评价>>

媒体关注与评论

推荐序 我非常乐意向心理学界、管理学界与企业界同仁们介绍以我课题组青年学者阳志平同志为首的翻译小组完成的《工作评价——组织诊断与研究实用量表》一书。

据我所知，作者Dail L. Fields是美国Regent大学商学院从事组织行为学研究的教授，在一些著名的管理科学杂志，如《管理学术杂志》(Academy of Management Journal)、《管理杂志》(Journal of Managment)、《组织行为学杂志》(Journal of Organizational Behavior)等刊物上发表过多篇研究论文。他在从事组织行为学的研究之余，还曾经担任过MCI管理咨询公司的管理总监及Touche Ross公司的管理咨询师，是一位不可多得的在理论研究和实践方面均有较高建树的优秀学者。

正是Dail L. Fields这种特殊的学术和实践背景，使得他在从事组织行为测量和诊断研究的同时，十分关注这些科学工具的实践化。

他针对企业日常进行组织诊断时对专业心理学量表的需求，从世界上排名靠前的15本专业管理科学和心理学学术期刊中挑选出经过实践检验的量表，最终形成一本《工作评价——组织诊断与研究实用量表》工具书。

拜读之后，对于本书有如下三个特点与各位同仁分享：首先，该书紧贴全球化、信息化时代变迁的研究主题。

本世纪以来，从强调对物的管理转向对人力资源的管理的转变，应当是管理理论和实践的一个划时代的进步。

随着目前知识经济时代的兴起，人力资源管理的新问题层出不穷，对知识型员工的管理将成为管理理论与实践的一个新的突破点。

例如，如何激励与管理知识型员工？如何评价与衡量企业员工的工作满意度？如何测量在企业管理者与员工之间建立的纸质契约基础之上发展起来的心理契约？如何了解企业与员工之间的匹配程度？如何了解企业员工的工作价值观与道德观？本书共分十章：工作满意度、组织承诺、工作特征、工作应激、工作角色、组织公平、工作—家庭冲突、个人—组织匹配、工作行为和工作价值等问题，全面展示了组织行为学在知识经济时代下的组织管理和人力资源开发前沿课题。

可以说，从本书介绍问题的视角，可以基本把握组织行为学的研究热点和趋势。

其次，恰到好处的表述模式。

本书的表述模式也体现了“以读者为本”的特色。

每章涉及一个重要的工作评价主题，在展现每个主题之前，都有一段概括性文字对该主题的结构和测量两方面作了简明扼要的文献综述，使读者在进入每章的分量表之前，对此主题有一个提纲挈领的认识。

然后介绍了该主题所包括的量表，每个量表的介绍包括：简介、量表的信度、量表的效度、量表的题目以及量表的出处五部分。

这样，既让读者在很短的时间内能对量表的来源和科学依据有明晰的了解。

还可以通过介绍指出的信息，进一步查看量表的原始出处及相关文献。

再次，体现实证研究结果的信度，效度数据。

与一般咨询师读物或者企业管理人员采用的自编调查问卷明显不同的是，本书收录的所有量表都具备翔实的信度、效度指标，保证了量表使用的科学性。

尤其值得称道的是，多数量表的形成还考虑使用了最新发展的结构方程技术对于量表的信度、效度分析结果，同时。

多个量表还收录了量表的重测信度数据，这是某些专业研究论文也较少体现的。

.....

<<工作评价>>

编辑推荐

《工作评价：组织诊断与研究实用量表》旨在共同推进我国管理科学的发展，更好地为企业管理实践服务的《工作评价：组织诊断与研究实用量表》，可以作为研究人员、咨询师、经理和关心组织发展的专家的工具书，以使们能获得员工是如何看待自己的工作及所在组织这方面可靠而有效的信息。

<<工作评价>>

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>