

<<教师组织认同的理论与实证研究>>

图书基本信息

书名：<<教师组织认同的理论与实证研究>>

13位ISBN编号：9787504657688

10位ISBN编号：7504657689

出版时间：2011-1

出版时间：中国科学技术

作者：李永鑫

页数：173

字数：250000

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>

## <<教师组织认同的理论与实证研究>>

### 内容概要

本研究从教师的大规模流失现象入手,在对组织认同研究文献进行详细整理的基础上,指出了现有研究的不足,设计了本研究的基本方案,通过多次问卷调查,对教师的组织认同问题进行了较为深入的研究。

研究的主要结论如下:(1)本研究所修订的Cheney(1982)的组织认同问卷、Mael&Tetrick(1992)的组织认同问卷以及Bergami & Bagozzi(2000)的组织认同的图解量表,均具有较为理想的信效度等心理测量学指标,可以用于以后的研究。

(2)教师组织认同的总体情况较为理想,组织认同不存在男女性别差异,但随着年龄的增长而提高,工作年限4~5年是组织认同增长的拐点。

(3)精神质和神经质能够负向地预测个体的组织认同水平。

外部竞争通过两条路径影响个体的组织认同水平,一是外部竞争—组织同一性知觉—组织认同,二是外部竞争—组织同一性知觉—组织声望知觉—组织认同;内部竞争通过组织声望知觉影响个体的组织认同水平,即内部竞争—组织声望知觉—组织认同。

沟通满意感能够正向地预测个体的组织认同水平;沟通满意感能够正向地预测个体的心理健康水平;组织认同在沟通满意感和心理健康关系中的中介作用不显著。

组织公正能够正向地预测个体的组织认同水平;组织公正能够负向地预测个体的离职意向水平;组织认同在组织公正和离职意向关系中的中介作用不显著。

(4)变革型领导的德行垂范、愿景规划、个性化关怀维度通过个体的组织认同间接地影响其留职意向;变革型领导的领导魅力维度对于个体组织认同和留职意向的预测作用不显著;变革型领导的德行垂范维度能够直接作用于个体的留职意向。

(5)个体的组织认同水平能够负向地预测其工作倦怠的人格解体和成就感降低维度。

个体的组织认同水平能够正向地预测其工作满意感和情感承诺水平;个体的工作满意感能够部分中介其组织认同对于情感承诺的影响。

组织认同能够正向地预测个体的生活满意感;个体的组织认同能够通过工作—家庭冲突负向地预测其生活满意感;组织认同对于生活满意感的影响具有双重效应。

关键词:组织认同;社会认同;组织同一性;社会同一性;教师

## <<教师组织认同的理论与实证研究>>

### 作者简介

李永鑫（1974—），男，河南信阳人，1993—1997年求学于河南大学教育系，获教育学学士学位，1997—2000年求学于河南大学教育科学学院，获理学硕士学位，2002—2005年求学于华东师范大学心理系，获理学博士学位。

现为河南大学教育科学学院副教授，同时在北京师范大学心理学院博士后流动站从事研究工作。

主要社会兼职有上海市紧缺人才（职业规划师）特约培训专家、中国人才测评网上榜专家、向阳生涯咨询有限公司特约专家、上海迪趣信息管理咨询有限公司测评中心主任、上海诺姆四达测评咨询公司特约顾问、注册国际人力资源管理师培训专家等。

长期从事心理学与人力资源的教学和实践工作，主要讲授《管理心理学》、《人员测评》等课程。在《心理科学》、《心理发展与教育》、《中国心理卫生杂志》、《心理学探新》等权威刊物上发表学术论文80余篇，主编《管理心理学》、《学校管理心理学》、《消费心理学》等教材多部，合著《无价之“薪”——工作中的心理管理》、《人力资源管理心理学》等著作，合译《组织中的人格》、《心理测验》、《人力资源管理中的应用心理学》等著作。

近期在理论层面上主要关注于不同职业人群的职业压力与工作倦怠的研究，是国内较早开展工作倦怠研究的学者之一，论文《工作倦怠及其测量》先后被引用20余次，所开发的工作倦怠问卷受到相关学者的普遍关注，并为众多研究所借鉴和采用。

在实践领域侧重于各种人才测评技术在选拔、培训和生涯发展中的开发和应用，尤为关注评价中心等测评技术的本土化操作，具有丰富的评价中心操作经验。近期的服务对象有上海宝钢、上海大众、上海理想信息有限公司和欧尚超市、河南移动等多家单位。

## <<教师组织认同的理论与实证研究>>

### 书籍目录

引言第1章 组织认同的文献综述 1 组织认同的概念 1.1 早期的组织认同的概念 1.2 社会同一性视角下的组织认同的概念 1.3 组织认同与组织承诺的概念区分 2 组织认同的测量与结构 2.1 早期的组织认同的测量工具 2.2 Cheney(1982)的组织认同问卷 2.3 Mael&Tetrick(1992)的组织认同问卷 2.4 Bergami&Bargozzi(2000)的组织认同图解量表 3 组织认同的影响因素 3.1 人口统计学变量 3.2 组织变量与组织认同 3.3 领导与组织认同 3.4 个体差异变量与组织认同 4 组织认同的后果变量 4.1 组织层面的后果变量 4.2 个体层面的后果变量 5 组织认同研究的新进展 5.1 从单一认同到多种认同 5.2 虚拟组织中的认同 5.3 组织认同的焦点和层次 5.4 组织变革中的认同研究第2章 总体构思与研究框架 1 已有研究的不足与本问题的提出 1.1 认同与同一性的概念相混淆 1.2 组织认同与组织承诺的概念相混淆 1.3 组织认同的维度划分不统一, 引发研究的混淆 1.4 组织认同的测量方法引发研究结果的不一致 1.5 未能充分考察个体变量在组织认同过程中的影响 1.6 强调认同的组织层面的积极后果, 忽视了认同的个体层面的消极后果 .....第3章 组织认同问卷在教师样本中的修订第4章 教师组织认同测量的图解量表初控第5章 Mael组织认同问卷的修订及其与都是情感承诺的关系第6章 都是的人格特征、组织认同与工作倦怠的关系第7章 组织竞争、组织同一性知觉、组织声望知觉与教师组织认同的关系第8章 教师的沟通满意感、组织认同与心理健康的关系第9章 组织公正、组织认同与教师离职意向的关系第10章 变革型领导与教师认同和留职意向的关系第11章 工作满意感、组织认同与情感承诺的关系第12章 组织认同对生活满意感的双重效应、基于工作一家庭冲突的中介分析第13章 总讨论与总结论参考文献附录作者简历后记

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>