

<<工作压力与工作倦怠关系>>

图书基本信息

书名：<<工作压力与工作倦怠关系>>

13位ISBN编号：9787509613566

10位ISBN编号：7509613566

出版时间：2011-6

出版时间：经济管理出版社

作者：白玉苓

页数：250

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>

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

### 内容概要

随着中国经济的快速发展，职场竞争日趋加剧，工作压力与工作倦怠问题正在引起社会的普遍关注，成为人力资源管理、组织行为学和职业健康心理学等学科的热点研究领域。对工作压力与工作倦怠的研究具有很强的理论和实践意义。

《工作压力与工作倦怠关系——基于组织支持视角的研究》追溯国际学术研究前沿，系统地总结了工作压力与工作倦怠理论的发展和最新的研究成果，采用规范的实证研究方法，从组织支持的视角，研究职业群体工作压力与工作倦怠的关系和形成机制，构建了工作压力、组织支持和工作倦怠的关系模型。

这些研究成果为组织在工作压力管理与工作倦怠干预方面提供了理论基础和证据支持，对组织管理实践具有借鉴意义。

《工作压力与工作倦怠关系——基于组织支持视角的研究》由白玉苓编著。

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

### 作者简介

北京服装学院商学院副教授，首都经贸大学工商管理学院博士生，英国利物浦约翰摩尔大学访问学者，曾任北京艾克斯派服装公司市场部经理。

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

### 书籍目录

#### 第一章 引言

##### 第一节 研究背景

##### 第二节 问题的提出

- 一、工作压力——现代社会发展的必然
- 二、工作压力——职业群体的无奈
- 三、工作压力——个体与社会沉重的代价
- 四、辩证地认识工作压力
- 五、确定主题

##### 第三节 研究范围和研究对象

- 一、研究范围的界定
- 二、研究对象的选择

##### 第四节 研究意义

- 一、理论意义
- 二、现实意义

##### 第五节 本书几个关键概念的界定

- 一、工作压力
- 二、工作倦怠
- 三、组织支持感
- 四、服装产业
- 五、知识型员工

##### 第六节 研究目的和研究方法

- 一、研究目的
- 二、研究方法

##### 第七节 研究框架

#### 第二章 文献综述

##### 第一节 工作压力研究综述

- 一、工作压力的概念
- 二、工作压力的理论和模型
- 三、工作压力的实证研究
- 四、工作压力的测量和诊断
- 五、小结

##### 第二节 工作倦怠研究综述

- 一、工作倦怠的起源与演进
- 二、工作倦怠的概念
- 三、工作倦怠的理论
- 四、工作倦怠的实证
- 五、工作倦怠的测量
- 六、小结

##### 第三节 工作压力与工作倦怠的关系综述

- 一、理论研究
- 二、实证研究
- 三、小结

##### 第四节 组织支持感研究综述

- 一、组织支持感概念的提出
- 二、组织支持感的实证研究

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

三、组织支持感的测量

四、小结

第五节 本书的努力方向

第三章 理论构思和研究方法

第一节 理论构思

一、提出问题

二、理论基础

三、构思模型与理论假设

第二节 研究步骤

第三节 研究方法

一、研究工具

二、取样与被试

三、统计处理与分析

第四章 预调查与问卷检验

第一节 研究目的

第二节 研究方法

第三节 访谈与问卷的编制

一、访谈目的

二、访谈方法

三、访谈流程

四、问卷编制

第四节 预调查和问卷的检验

一、预调查目的

二、预调查方法

三、问卷结构检验结果

第五节 小结

第五章 正式调查与结果分析

第一节 研究目的

第二节 研究方法

一、研究对象

二、研究工具

三、统计方法

四、测量工具的信度效度评价

第三节 研究结果

一、描述性分析

二、差异分析

三、相关分析检验结果

四、回归分析检验结果

五、调节效应分析结果

第四节 总结与讨论

一、检验结果的整理

二、差异分析总结与讨论

三、相关分析和回归分析总结与讨论

四、调节效应分析总结与讨论

五、构思模型的修订

第六章 研究结论和研究展望

第一节 研究结论

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

第二节 创新点

第三节 管理启示

第四节 研究建议

一、组织层面

二、个人层面

第五节 研究局限与研究展望

一、研究局限

二、研究展望

第七章 个案研究

第一节 案例背景

第二节 事件回放

第三节 事件应对

一、政府措施

二、企业措施

第四节 各方争议评析

二、企业管理问题

二、个体的心理健康问题

三、社会问题

第五节 组织支持视角下的解读分析

一、给员工最大的工作支持

二、认同员工价值

三、与员工利益共享

第六节 悲剧是否已经结束

参考文献

后记

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

### 章节摘录

版权页：插图：在访谈中，当问到“当您有工作压力或倦怠时，您会怎么解决”问题时，被访谈者有的说用“喝酒”、“运动”或“逛街购物”等方法来排解压力，当本人引导受访者如果能够感受来自公司的支持和帮助时，是否对缓解压力有效时，几乎所有的被访谈者都认为，“公司能理解我们当然能够减轻压力，是我们求之不得的”。

所以，从访谈中分析本文的研究构思有一定的现实基础，组织支持对工作压力和工作倦怠有一定的缓解作用。

在焦点小组访谈中，选择笔者曾经工作过的某服装公司进行。

由于一直保持良好的人际关系，在确定访谈人员、访谈场所和访谈时间方面，他们给予积极的配合和支持。

访谈地点选择在该公司办公室进行，访谈时间在90~120分钟。

在小组访谈中，大家畅所欲言，气氛良好，对问题中涉及的有些压力场景回顾大家相互提示、相互补充。

焦点小组访谈中发现，每个部门的工作压力表现不同，设计部门感觉每个季度服装上市前的时间压力感最强，生产部门在服装订单追加时压力感最大。

还发现对于类似“加班、赶进度”工作，受访者压力感受不同，有的认为压力极大，但也有人认为无所谓，不难看出工作压力由于个体不同而存在差异。

另外，在面对较困难的工作时，受访者都表示假如公司对自己工作越支持，对自己工作越肯定，就会使自己将更加多的热情投入工作中，会把工作做得更好。

而且，在访谈中受访者提到由于公司运营采取团队的形式，每个团队感受的压力是不同的，工作合作氛围好的团队，心理压力更小。

公司如果能给予团队工作更多的资源和权力，那就使得工作进展更加方便顺畅，公司支持多的团队，受访者压力感就小，而其他团队由于得不到公司的关照，使受访者备感压力，甚至有的受访者在访谈现场就表现出愤愤不平。

从这里，我们发现压力感受的大小与个人特征有关系，但组织支持对员工的压力感形成有重要的影响作用。

## <<工作压力与工作倦怠关系>>

### 编辑推荐

《工作压力与工作倦怠关系:基于组织支持视角的研究》是中国现实经济热点问题系列之一。



<<工作压力与工作倦怠关系>>

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>