

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

图书基本信息

书名：<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

13位ISBN编号：9787509733257

10位ISBN编号：7509733251

出版时间：2012-6

出版时间：社会科学文献出版社

作者：刘小平

页数：179

字数：156000

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>

## <<中国情境下的员工组织承诺研究>>

### 内容概要

本书组织承诺研究之所以能够引起人们的极大关注，与它对离职率和缺勤率具有较好的预测能力有关。

虽然西方学者在这个领域已进行了大量的研究，但由于东西方管理体制、文化传统等方面的差异，其研究成果在多大程度上适用于我国的实情呢？

《中国情境下的员工组织承诺研究》共分八章。

第一章是以往研究回顾以及本研究的总体框架；第二章是中国情境下的组织承诺概念；第三章是对西方组织承诺测量工具的有效性进行检验；第四章是开发中国情境下的组织承诺的测量工具；第五章是利用情景模拟实验方法探讨影响组织承诺的因素；第六章和第七章分别从社会交换法则和社会变换过程的角度，对组织承诺的形成过程进行研究；第八章是总论。

## <<中国情境下的员工组织承诺研究>>

### 作者简介

刘小平，1969年生，江西吉安人，现为中山大学管理学院副教授，博士。主要从事人力资源管理和组织行为学的教学和研究。目前研究兴趣主要集中在以下几个方面：组织承诺、指导人计划、职业转换能力等。近年来主持了《不同文化背景下管理者组织承诺研究》和《不同社会交换关系中承诺形成过程的整合机制研究》两项国家自然科学基金项目、一项广东省社科基金项目，参与了其他多项国家自然科学基金及中外合作科研项目。已出版书籍2部，在国内核心期刊发表论文30余篇。

# <<中国情境下的员工组织承诺研究>>

## 书籍目录

### 前言

#### 第一章 以往研究回顾与本研究构思

##### 第一节 以往研究回顾

##### 第二节 本研究的总体构思

##### 第三节 本研究的总体设计

#### 第二章 中国情境下的组织承诺概念

##### 第一节 研究目的与方法

##### 第二节 访谈结果分析

##### 第三节 问卷调查结果分析

##### 第四节 结果讨论

#### 第三章 交叉文化下组织承诺的验证研究

##### 第一节 研究目的与方法

##### 第二节 量表的信度分析和效度分析

##### 第三节 组织承诺与其他因素的相关分析

##### 第四节 各因素对组织承诺的作用分析

##### 第五节 结果讨论

#### 第四章 中国情境下组织承诺问卷的开发

##### 第一节 新开发量表的验证

##### 第二节 情景行为问卷的编制

##### 第三节 结果讨论

#### 第五章 组织承诺情景模拟实验研究

##### 第一节 研究目的与方法

##### 第二节 结果分析

##### 第三节 结果讨论

#### 第六章 基于社会交换法则的组织承诺形成机制研究

##### 第一节 研究目的与方法

##### 第二节 各因素与承诺关系的初步分析

##### 第三节 各因素对组织承诺的协同作用分析

##### 第四节 归因对组织承诺的影响

##### 第五节 结果讨论

#### 第七章 基于社会交换过程的组织承诺形成机制研究

##### 第一节 研究目的

##### 第二节 研究假设

##### 第三节 研究方法

##### 第四节 结果分析

##### 第五节 结果讨论

#### 第八章 总论

##### 第一节 西方侧重经济性交换与离职倾向的研究思路

##### 第二节 中国情境下侧重社会性交换与留职倾向的研究思路

##### 第三节 基于社会交换的组织承诺形成机制讨论

#### 参考文献

#### 附录一 组织承诺经典量表项目

#### 附录二 组织承诺修订量表项目

#### 附录三 组织承诺情景行为问卷

#### 附录四 模拟实验情景材料

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

后记

## <<中国情境下的员工组织承诺研究>>

### 章节摘录

换句话说，企业为员工提供的支持越有力，员工对企业的承诺就越高，这是一种公认的公平交换法则，如果员工认为这种法则没有得到保障，员工才会利用其他的工作机会建立起新的公平交换关系。

研究五的结果表明，员工组织支持强度的高低在很大程度上会受归因的影响。企业员工对现状是否与自己的期望相符，最容易归因为4个因素：企业所有制和行业性质、管理者素质、自己的技术和能力、自己工作努力的程度。

其中企业所有制和管理者素质无论是否符合期望都是重要的归因，而自己的技术和能力、工作的努力程度是在符合期望时才会作出的归因。

这说明在归因的内外源上，符合期望时容易作内源归因，不符合期望时容易作外源归因。

总体比较不符合期望时，归因为企业和行业性质比归因为外部环境和偶然因素承诺程度要低。

这说明不符合期望时，归因为稳定的因素比归因为不稳定的因素承诺程度要低。

在同等期望程度下，社会比较符合自己的期望时，归因为领导者素质比归因为偶然因素持续承诺要高；当组织公平符合期望时，归因为领导者素质比归因为企业性质情感承诺更高。

同等期望程度下的归因有一个规律：当归因为偶然因素、企业性质时，承诺程度低；当归因为领导素质时，承诺程度高。

从内外源的角度来说，领导者素质、偶然因素、企业性质都是外源因素，但归因为不同的外源对承诺有不同的影响。

从控制性的角度看，领导者素质和企业性质对员工而言都是不可控制的，但归因为领导者素质时的承诺高于归因为企业性质。

因此，归因为同样不可控制的因素对结果也会有不同的影响。

.....

<<中国情境下的员工组织承诺研究>>

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>