

<<员工心理契约的作用模式与管理对策>>

图书基本信息

书名：<<员工心理契约的作用模式与管理对策>>

13位ISBN编号：9787010065441

10位ISBN编号：7010065446

出版时间：2007-10

出版时间：人民

作者：陈加洲

页数：212

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>

<<员工心理契约的作用模式与管理对策>>

内容概要

《员工心理契约的作用模式与管理对策》在理论和文献探讨的基础上，通过对我国现阶段不同地区43家企业4069名员工的调查，用多种统计分析对现阶段我国员工心理契约的现状，员工心理契约形成、履行、破坏的作用模式进行了全面和深入的实证探讨。在此基础上，提出了员工心理契约的管理对策。

《员工心理契约的作用模式与管理对策》以作者的博士论文和博士后研究报告为基础撰写而成，部分内容是在公开发表的论文基础上做进一步的探讨，是作者多年来对心理契约进行研究和实证探讨的成果总结。

书末附有研究中开发和使用的心理契约测量问卷和相关因素测量问卷、包括纯净评价问卷、信任问卷、组织承诺问卷、离职意向问卷、满意度问卷、工作价值观问卷、职业取向问卷、组织支持感问卷等，可供相关管理研究和实践使用。

《员工心理契约的作用模式与管理对策》适合从事人力资源管理、员工关系管理、社会保障、管理心理学、组织行为学、劳动关系、心理学等行业和领域的研究人员、教师、管理者、员工和学生阅读和参考。

作者简介

陈加洲，男，1963年生，中科院心理所工业心理学博士，暨南大学应用经济学博士后，贵州大学教授。

美国管理学会会员，中国管理研究国际学会发起会员，贵州省心理学会第一副理事长，贵州大学人力资源研究开发中心负责人。

国家自然科学基金项目主持人，在管理科学学报、心理学报等刊物发表论文二十多篇。

率先对中国企业员工心理契约进行实证探讨。

指导贵州大学企业管理、行政管理、MBA、MPA人力资源管理方向研究生，讲授人力资源管理、组织行为学、管理学研究方法等课程。

<<员工心理契约的作用模式与管理对策>>

书籍目录

前言	第1章 问题的提出	第2章 理论和文献	2.1 心理契约的概念和理论	2.1.1 心理契约的概念
	2.1.2 心理契约的理论	2.2 心理契约的内容、维度和类型	2.2.1 心理契约的内容	
	2.2.2 心理契约的维度	2.2.3 心理契约的类型	2.3 心理契约的变化	2.4 心理契约与相关因素的关系
	2.5 心理契约破坏对员工态度和行为的影响	2.6 当前研究中存在的问题	第3章 研究设想	
3.1 研究目标	3.2 研究构想	3.3 研究内容	3.3.1 员工心理契约的现状	3.3.2 员工心理契约的形成
3.3.3 员工心理契约的履行	3.3.4 员工心理契约的破坏	3.3.5 员工心理契约的管理对策	第4章 研究方法	
4.1 研究过程	4.2 调查问卷	4.2.1 员工心理契约问卷	4.2.1.1 员工心理契约问卷的编制	
4.2.1.2 员工心理契约问卷的结构及测量方法	4.2.2 相关因素问卷			
4.2.2.1 相关因素问卷的修订	4.2.2.2 相关因素问卷的结构及测量方法	4.3 被试	4.4 分析方法	
第5章 员工心理契约的现状	5.1 问题的提出	5.2 员工心理契约的内容分析	5.2.1 组织对员工责任义务的内容分析	5.2.2 员工对组织责任义务的内容分析
5.3 员工心理契约的履行状况	5.3.1 组织对员工责任义务的履行状况	5.3.2 员工对组织责任义务的履行状况	5.4 员工心理契约的破坏情况	5.4.1 组织对员工责任义务的破坏状况
5.4.2 员工对组织责任义务的破坏状况	5.5 讨论	5.6 结论	第6章 员工心理契约的形成	
6.1 问题的提出	6.2 员工心理契约的形成对员工行为和态度的影响	6.3 员工观念态度对员工心理契约的形成的影响	6.4 员工特征对员工心理契约的形成的影响	6.4.1 员工特征对“组织对员工现实责任”的形成的影响
6.4.2 员工特征对“组织对员工发展责任”的形成的影响	6.4.3 员工特征对“员工对组织现实责任”的形成的影响	6.4.4 员工特征对“员工对组织发展责任”的形成的影响	6.5 组织特征对员工心理契约形成的影响	6.5.1 组织特征对“组织对员工现实责任”的形成的影响
6.5.2 组织特征对“组织对员工发展责任”的形成的影响	6.5.3 组织特征对“员工对组织现实责任”的形成的影响	6.5.4 组织特征对“员工对组织发展责任”的形成的影响	6.6 分析与讨论	6.7 结论
第7章 员工心理契约的履行				
7.1 问题的提出	7.2 员工心理契约的履行对员工行为和态度的影响	7.3 员工观念态度对员工心理契约的履行的影响	7.4 员工特征对员工心理契约的履行的影响	7.4.1 员工特征对“组织对员工现实责任”的履行的影响
7.4.2 员工特征对“组织对员工发展责任”的履行的影响	7.4.3 员工特征对“员工对组织现实责任”的履行的影响	7.4.4 员工特征对“员工对组织发展责任”的履行的影响	7.5 组织特征对员工心理契约的履行的影响	7.5.1 组织特征对“组织对员工现实责任”的履行的影响
7.5.2 组织特征对“组织对员工发展责任”的履行的影响	7.5.3 组织特征对“员工对组织现实责任”的履行的影响	7.5.4 组织特征对“员工对组织发展责任”的履行的影响	7.6 分析与讨论	7.7 结论
第8章 员工心理契约的破坏				
8.1 问题的提出	8.2 员工心理契约的破坏对员工行为和态度的影响	8.3 员工观念态度对员工心理契约的破坏的影响	8.4 员工特征对员工心理契约的破坏的影响	8.4.1 员工特征对“组织对员工现实责任”的破坏的影响
8.4.2 员工特征对“组织对员工发展责任”的破坏的影响	8.4.3 员工特征对“员工对组织现实责任”的破坏的影响	8.4.4 员工特征对“员工对组织发展责任”的破坏的影响	8.5 组织特征对员工心理契约的破坏的影响	8.5.1 组织特征对“组织对员工现实责任”的破坏的影响
8.5.2 组织特征对“组织对员工发展责任”的破坏的影响	8.5.3 组织特征对“员工对组织现实责任”的破坏的影响	8.5.4 组织特征对“员工对组织发展责任”的破坏的影响	8.6 分析与讨论	8.7 结论
第9章 员工心理契约的管理对策				
9.1 问题的提出	9.2 员工心理契约的管理策略	9.3 员工心理契约的管理措施	9.4 员工心理契约的管理方法	9.5 员工心理契约管理中应注意的问题
9.6 结论	第10章 总结与建议			
10.1 主要研究结论	10.2 研究的贡献和局限	10.3 未来研究方向	参考文献	
附录 A 员工心理契约调查问卷	A.1 组织对员工的责任义务问卷	A.2 员工对组织的责任义务问卷	B 相关因素调查问卷	B.1 员工行为问卷
B.2 员工观念问卷	B.3 员工态度问卷	C 企业员工工作情况调查问卷(原始问卷)	D 企业情况调查简表	

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>