

<<员工敬业度的评价与开发>>

图书基本信息

书名：<<员工敬业度的评价与开发>>

13位ISBN编号：9787310029297

10位ISBN编号：7310029291

出版时间：2008-6

出版时间：南开大学出版社

作者：曾晖

页数：223

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>

## &lt;&lt;员工敬业度的评价与开发&gt;&gt;

## 内容概要

“积极”作为一种学术研究的导向，是近年来出现在行为科学界的热点，受此影响，多门学科以积极思维为导向开拓新的研究领域，并对传统的研究领域导入积极的价值观念，采用新的研究方法，进行更深入的探讨。

“员工敬业度”是近年来出现于组织行为研究领域的新概念，虽然其研究尚处于开始阶段，但是受实践领域尤其是服务行业管理实践强烈需求的影响，其应用已在全球范围内开展起来。

本书通过对敬业度研究文献进行全面、系统的分析回顾，以“积极”的思维导向，结合积极组织行为研究的思想与方法，对敬业度的特征模型和度量模型进行构建。

第一，本书充分运用积极组织行为研究的成果，采用将忠于管理的研究、忠于科学的研究和忠于参与者的研究三种价值取向相结合的方法，关注促进个体发展和提升组织绩效的原动力，以开发、复苏人类优势，振兴和激发企业活力为宗旨，以积极组织行为的研究思想、研究方法作为员工敬业度研究的基础和前提，确立研究的价值导向。

第二，通过质的研究，以扎根理论的操作程序和积极组织学术研究倡导的最佳自我反馈评定法组成方法体系，对“员工敬业度”的特征模型进行建构，分析确立了员工敬业度特征模型的要素。

研究表明，员工敬业度是一个包括认知、行为、态度在内的完整结构，其内在要素包括额外的努力、工作乐趣、主动学习、组织目标内化、积极的情绪、工作时间飞逝感、组织承诺、工作投入、效能感、专注、主动行为、希望、乐观、参与、有活力、工作价值感、同理心、合作、进取等19项特征。

第三，基于敬业度特征模型，通过定量研究，运用探索性因素分析和验证性因素分析方法，构建敬业度的度量模型，提出了敬业度量度模型包括任务中心（TF）、活力（V）、主动参与（IP）、价值内化（IV）、效能感（E）、积极坚持（PP）6项因子。

这6项因子分别获得大量不同文献的支持。

第四，基于敬业度量度模型，建立了员工敬业度测量工具——《综合敬业度量表》（MEI）。

该量表包括6个敬业度分量表，1个测谎量表，共27个测验项目。

对量表的测量学属性检验表明，各分量表内部一致性信度系数在0.824到0.536之间，总量表内部一致性信度系数为0.915，分半信度系数为0.887。

验证性因素分析结果表明，量表构想效度良好， $\chi^2 / df$ 为2.025，近似误差均方根（RMSEA）为0.053，拟合优度指数（GE1）为0.91，增值拟合指数（IFI）为0.93，因此，该测验工具的性能良好，可以推广使用。

与国外同类研究相比，本书所构建的敬业度模型包含完整的认知、行为、态度结构，是一个更全面的模型，并强调积极因素，体现个人与组织的双边关系。

探查到的敬业度因子是积极的状态而非特质，具有较高的应用价值，可通过对组织成员进行提高敬业度的开发、训练，最终实现组织与员工的双赢。

## <<员工敬业度的评价与开发>>

### 书籍目录

第一章 引言 第一节 研究背景 第二节 研究目的与意义 第三节 研究方法 第四节 总体研究设计 第五节 本书的主要创新点第二章 敬业度研究文献综述 第一节 敬业度概念的界定 第二节 敬业度的理论模型 第三节 敬业度的测量 第四节 敬业度相关研究的文献回顾第三章 敬业度研究导向确立 第一节 积极组织学术研究 第二节 积极组织行为学研究 第三节 组织管理研究的价值取向第四章 敬业度特征模型建构 第一节 质的研究方法 第二节 研究程序 第三节 结果分析 第四节 讨论与小结第五章 敬业度度量模型建构与测验编制 第一节 研究程序 第二节 结果分析 第三节 讨论与小结第六章 敬业度评价在酒店服务行业的应用 第一节 研究程序 第二节 结果分析 第三节 讨论与小结第七章 敬业度开发：实现企业与员工双赢 第一节 服务企业核心能力对人力资本的高度依赖 第二节 以“积极心理资本”提升企业竞争优势 第三节 以敬业度开发实现员工和企业双赢第八章 总结与展望 第一节 本书的贡献 第二节 展望附录一 员工敬业度访谈大纲附录二 工作感受综合调查问卷附录三 综合敬业度量表（示例）参考文献后记

<<员工敬业度的评价与开发>>

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>