

<<企业员工工作动机实证分析>>

图书基本信息

书名：<<企业员工工作动机实证分析>>

13位ISBN编号：9787501783328

10位ISBN编号：7501783322

出版时间：2008-7

出版时间：李健、王璇 中国经济出版社 (2008-07出版)

作者：李健，王璇 著

页数：238

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>

<<企业员工工作动机实证分析>>

前言

今天，我们社会中的各项制度都面临或正经历着改革，各种管理思想的碰撞、人的非理性、制度的变更都使得企业的管理者面临纷繁芜杂的日常事务和千差万别的员工时感到无所适从。

很多学者和管理者都在苦苦思索：为什么报酬计划不起作用？

为什么员工似乎不太想工作？

员工想要的到底是什么？

什么才能够激发员工的工作热情？

他们发现，没有放之四海而皆准的激励方式。

工作中的人并不是彻底的理性的生物。

他们对待工作的态度往往受到感情的左右。

人们感兴趣的不仅仅是工资袋的大小；有时，他们更感兴趣的是上级对待他们的方式；有时，未来的发展比眼前的利益更重要；有时，工资的数额远远没有工资是否能够反映他们的贡献重要；有时，员工需要别人把他们看做是某个团体的一部分……有效激励的前提是了解员工的动机，不针对工作动机的组织报酬计划是徒劳的。

人们工作的动机千差万别，其结构也复杂多变。

兴趣、好奇心、对金钱的渴望、对成就的追求、归属的需要、对家庭的责任感等都会成为一个人工作的动力。

了解工作动机的内涵和结构以及相关影响因素，将有利于管理者更好地把握工作动机的本质，并从容地面对复杂的激励问题。

<<企业员工工作动机实证分析>>

内容概要

有效激励的前提是了解员工的动机，不针对工作动机的组织报酬计划是徒劳的。

人们工作的动机千差万别，其结构也复杂多变。

兴趣、好奇心、对金钱的渴望、对成就的追求、归属的需要、对家庭的责任感等都会成为一个人工作的动力。

了解工作动机的内涵和结构以及相关影响因素，将有利于管理者更好地把握工作动机的本质，并从容地面对复杂的激励问题。

本书在有关工作动机的文献基础上分析了工作动机的实质，对工作动机的结构进行了细化研究，初步探讨并且验证了我国员工特有的工作动机结构。

研究了不同所有制下，企业员工工作动机的特点，提出了工作动机与组织报酬的关系的理论框架。

从工作动机的角度解释了组织报酬有效性的问题。

通过实际调查，对本书的理论假设进行验证分析。

指出组织报酬要以寻求满足员工工作动机，工作满意为基础，企业的人力资源管理要重视员工的动机，实现组织报酬与工作动机以及组织绩效的有效整合。

<<企业员工工作动机实证分析>>

作者简介

李健，男，侗族，1964年6月生，湖南省芷江侗族自治县人。

1999年7月在中国人民大学商学院毕业并获经济学博士学位。

2000年破格晋升为正教授。

2001年入选北京市“新世纪百人工程培养人选”。

2004年在美国伊利诺伊理工大学作访问研究。

现为北京理工大学管理与经济学院教授、博士研究生导师，副院长。

长期从事战略与政策、企业与社会、人力资源与产业经济学的研究与教学工作。

完成了包括国家自然科学基金、国家科技部、国家统计局、北京市政府等国家级和省部级多项科研项目，近年来在国内外重要刊物、国际会议发表学术论文80余篇，20余篇文章被EI、ISTP检索，出版教材、著作9部。

王璇女，1978年生于辽宁。

分别于2001年、2005年在东北大学、沈阳工业大学获得管理学学士、硕士学位。

2005年进入北京理工大学攻读管理学博士学位。

目前已发表学术论文十余篇，参编著作一部，曾参加国家和省级课题3项。

主要研究方向为财务信息、公司治理结构、工作动机理论和人力资源管理理论。

<<企业员工工作动机实证分析>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 问题提出的背景第二节 研究的理论意义与现实价值第三节 研究方法和基本结构第二章 关于工作动机理论的文献综述第一节 国外研究现状第二节 国内研究现状第三章 工作动机及其相关概念的实质与层次结构第一节 工作动机的实质第二节 工作动机的构成第三节 其他相关概念第四章 工作动机以及相关变量的影响因素第一节 员工工作动机与员工需要第二节 员工内在工作动机与薪酬的支付第三节 工作动机与创造力第四节 工作满意度的内在相关影响因素第五章 工作动机实证分析工具第一节 对工作满意度的测量第二节 对工作动机的测量第三节 关于激励措施的问卷设计第六章 企业员工工作动机构成的实证分析第一节 转轨时期国有企业员工工作动机构成的实证研究第二节 工作满意度与组织报酬的数据分析第七章 企业员工工作动机差异化的实证分析第一节 企业背景资料分析第二节 组织成员个体因素与工作动机特点第三节 两类企业员工利益需求的比较研究第四节 两类企业员工工作动机的差异研究第八章 企业组织报酬、员工工作动机与工作满意度的实证研究第一节 工作动机、工作满意度与组织报酬相关分析第二节 组织报酬与工作动机层级回归分析第三节 工作满意度、工作动机与组织报酬回归分析第四节 报酬的效果检验第九章 企业员工工作动机与组织管理的整合第一节 企业员工内在工作动机与组织工作设计的整合第二节 企业员工外在工作动机与组织报酬机制的整合第三节 国有企业转轨后的企业管理问题附录附录1 调查问卷附录2 调查问卷因子分析摘要表参考文献中文部分英文部分

<<企业员工工作动机实证分析>>

章节摘录

此时员工的内在动机具有激励作用，员工的总收益为 $F + \times () - C ()$ ，企业的收益为 $() - F > -F$ 。

在员工具有内在动机时，企业的收益比仅仅付给员工固定工资时大。

因此在员工仅仅获得固定工资时，员工的内在动机可以激励他们付出努力，员工的内在工作动机对于企业是有利的。

正如著名的管理学家德鲁克曾在《工商企业能从非赢利组织中学到什么》一文中指出的那样，在财务报酬不可用时，可以有效地依靠内在报酬。

并且外在报酬并没有损害内在动机，这样的结果与Staw和Calder（1980）的实验得到的结果一致。

他们认为，当金钱的支付是平常现象时，金钱的支付不会改变个人对从事活动的归因，因而不会损害内在动机；只有当金钱的支付非平常的情况下，金钱才会影响内在动机。

在企业组织中，对员工固定工资的支付是平常现象，因此固定工资虽然没有什么激励作用，但也不会降低员工的工作积极性。

<<企业员工工作动机实证分析>>

编辑推荐

《企业员工工作动机实证分析》由中国经济出版社出版。

<<企业员工工作动机实证分析>>

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>