

<<企业农民工管理中的心理契约>>

图书基本信息

书名：<<企业农民工管理中的心理契约>>

13位ISBN编号：9787509614648

10位ISBN编号：7509614643

出版时间：2011-6

出版时间：经济管理出版社

作者：韩福明

页数：254

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>

<<企业农民工管理中的心理契约>>

内容概要

在大家公认我国农村存在大量的剩余劳动力的情况下，一直作为“孔雀东南飞”目标之地的东南沿海经济发达地区，出现“民工荒”多少有些令人匪夷所思。

为什么会出现这种情况呢？

企业家在问，学者在问，社会也在问。

不知是因为自己是一名企业管理研究者，还是因为自己来自农村对农民工较为熟悉的缘故，当时就感觉对这个问题自己比身边的同学更感兴趣。

因此，当别人在激烈地讨论“联想电脑兼并IBM笔记本业务走国际化道路的得与失”和“中国式管理是否存在”等问题时，我却一直在思考与“民工荒”有关的管理问题，诸如为什么会发生“民工荒”，“民工荒”是偶然的还是必然的等。

在为这些问题寻找答案时，我突然发现，在关于农民工的大量研究文献中，大多数的文献都是社会学、法律、经济学等领域的学者从各自专业的角度来研究农民工，如研究农民工的城市融入问题、社会保障问题、权益维护问题等，而真正从企业管理角度，将农民工置于组织环境中进行研究的文献竟如凤毛麟角。

一个国家的学者，特别是企业管理方面的学者，对于自己国家内规模最大的产业工人集体的集体性关注缺失，这不能不说是一件怪事。

是因为大家都在忙于引进、消化、吸收令人应接不暇的西方管理理论而无暇顾及，还是因为农民工来自农村，自身素质较低，认为缺乏研究价值？

其中的原因不得而知，但此事已在我的心里结下了一个实实在在的“结”。

<<企业农民工管理中的心理契约>>

作者简介

韩福明，管理学博士，河北农业大学副教授，硕士研究生导师，大学生就业指导中心副主任。研究方向为组织与人力资源管理，先后主持省部级科研课题二项，参与省部级科研课题六项，获河北省社会科学优秀成果二等奖一项、河北农业大学科技进步一等奖、三等奖各一项。目前已发表研究论文二十余篇，著作和参著各一部，参编教材二部，荣获河北省二等功一次。

<<企业农民工管理中的心理契约>>

书籍目录

第一章 绪论

- 第一节 研究选题的背景及意义
- 第二节 核心概念的界定
- 第三节 研究内容与研究方法
- 第四节 研究思路与研究框架
- 第五节 研究的创新点

第二章 企业农民工及心理契约研究的文献综述

- 第一节 企业农民工及其相关问题的研究现状
- 第二节 心理契约理论及相关研究

第三章 对企业农民工心理契约的理论思考与构想

- 第一节 企业农民工心理契约的内容与结构问题
- 第二节 企业农民工心理契约违背及其影响因素的研究构想
- 第三节 心理契约的定性研究思考
- 第四节 本章小结

第四章 研究设计与调查工具开发

- 第一节 企业农民工调查问卷的内容设计
- 第二节 相关预试量表的创建
- 第三节 企业农民工综合调查问卷的预试调查
- 第四节 预试结果分析
- 第五节 正式研究阶段的内容安排

第五章 企业农民工心理契约及相关问题的实证分析

- 第一节 调查样本的基本情况
- 第二节 相关量表的验证性分析与结果
- 第三节 企业农民工心理契约的契约水平分析
- 第四节 企业农民工心理契约的分类研究
- 第五节 本章小结

第六章 企业农民工心理契约违背的实证研究

- 第一节 心理契约违背认知的影响因素分析
- 第二节 企业农民工对心理契约违背的归因分析
- 第三节 心理契约违背与其负面效应之间的关系分析
- 第四节 本章小结

第七章 企业农民工心理契约的个案研究

- 第一节 对心理契约实证研究的反思
- 第二节 质性研究方法 with 心理契约研究
- 第三节 访谈与分析

第八章 研究主要结论与讨论

- 第一节 企业农民工群体特征方面的研究发现
- 第二节 企业农民工心理契约的主要研究结论与讨论
- 第三节 农民工心理契约违背的研究结论与讨论
- 第四节 心理契约违背与负面结果之间关系的研究结论与讨论
- 第五节 研究结论对管理学及管理实践的启示与建议
- 第六节 研究贡献与未来研究方向

附录一 调查问卷

附录二 明尼苏达工作满意度问卷

参考文献

<<企业农民工管理中的心理契约>>

章节摘录

(2) 身份特征因素对企业农民工心理契约企业关系义务违背的影响分析。

表6-4的相关分析及表6-7的方差分析结果显示,在本书选定的企业农民工三个身份特征因素中,只有“职业归宿”一个因素对企业农民工心理契约企业关系义务违背产生了显著影响。

虽然“经济状况”因素在与企业农民工心理契约企业关系义务违背的相关分析中也表现出显著相关,但在随后进一步的方差分析中,企业农民工的家庭经济状况不同水平并未对企业关系义务违背产生显著的影响作用,造成这种情况的原因可能是样本组内差异或测量误差引起。

职业归宿方面。

表现为未来职业未定的企业农民工相比于定位于在企业当工人的企业农民工具有更高水平的企业关系义务违背感。

值得注意的是,在282份调查样本中,有一半的受访者表示对自己的未来职业还没有明确的定位,这也从一个侧面清楚地反映出,在当前企业用工形态下,许多企业农民工还没有在企业安心工作的准备。同样值得关注的是,只有15人明确表示自己未来的职业是农业劳动者,这意味着大多数的企业农民工不愿未来从事农业劳动。

(3) 企业农民工工作特征因素对心理契约企业关系义务违背的影响分析。

在对7个相关分析显著的工作特征因素作进一步的方差分析时发现,这7个因素均表现出对心理契约企业关系义务违背具有显著的影响效果(见表6-7)。

这说明在当前情况下,企业农民工的工作特征因素在企业农民工心理契约违背认知方面起着更多的影响作用。

以下结果分析全部基于表6-4和表6-7提供的数据信息。

就业途径方面。

表现为通过熟人介绍进入企业的农民工比企业招工和自荐进入企业的农民工具有更高的企业关系义务违背感。

本书对此给出的解释为,通过社会关系介绍进入企业的农民工,很有可能因为有“关系”而期望获得企业的特殊对待与关照。

而一旦发现企业履行的义务水平与原来设想的差别较大,于是便可能有更高的企业关系义务违背感。

与此相对应的是,那些通过企业招工和自荐进入企业的农民工,他们获得企业关系义务内容是在自己与企业的直接交往中获得的,因而相对具有较高的信息真实度,这样在他们进入企业后,就会有相对充足的心理准备,因而可能会有相对较低的心理契约违背感。

这一结论对管理颇具实践意义,它提示企业人力资源管理部门,应该更多的通过正规途径选择企业农民工。

.....

<<企业农民工管理中的心理契约>>

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>