

<<知识型员工心理契约相关问题研究>>

图书基本信息

书名：<<知识型员工心理契约相关问题研究>>

13位ISBN编号：9787514128925

10位ISBN编号：7514128921

出版时间：尹洁林 经济科学出版社 (2013-04出版)

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>

<<知识型员工心理契约相关问题研究>>

作者简介

尹洁林，安徽阜阳人，博士，北京信息科技大学经济管理学院讲师，研究领域为人力资源管理、组织行为学，发表学术论文数十篇，主持北京市哲学社会科学规划项目一项。

书籍目录

第1章绪论 1.1 背景介绍和问题的提出 1.2 本书撰写的意义 1.3 本书的内容构成 1.4 本书对于心理契约研究的贡献 1.5 本书的结构安排与研究流程 第2章相关理论基础及心理契约研究综述 2.1 理论基础 2.2 心理契约研究现状 2.3 心理契约研究现状小结 第3章知识型员工心理契约的结构及相互关系研究 3.1 知识型员工的概念和工作特征 3.2 知识型员工心理契约的结构 3.3 知识型员工心理契约的内部关系探索 第4章不同人口学特征的知识型员工心理契约的比较 4.1 人口学变量的选择 4.2 研究被试和分析方法的选择 4.3 不同人口学特征的知识型员工心理契约比较的实证结果 4.4 对实证结果的讨论 第5章不同类型心理契约的影响因素研究 5.1 本章的研究设想 5.2 个体和组织层次变量与心理契约关系的假设提出 5.3 变量的测量与分析方法的选择 5.4 个体和组织层次变量与心理契约关系的实证结果 5.5 对实证结果的分析与讨论 第6章不同类型心理契约的作用机制研究 6.1 本章结果变量的选择 6.2 心理契约与组织结果变量关系的假设提出 6.3 研究方法的选择与使用 6.4 心理契约与组织结果变量关系的实证结果 第7章知识型员工职业生涯阶段与心理契约关系研究 7.1 职业生涯发展阶段理论 7.2 知识型员工职业生涯发展阶段的划分 7.3 职业生涯发展阶段与心理契约的关系 第8章总结及展望 8.1 整体框架结构与主要结论 8.2 研究中的主要发现 8.3 对于企业人力资源管理实践的启示 8.4 存在的问题及未来研究展望 附录 参考文献 后记

章节摘录

版权页：插图：7.3.3 知识型员工心理契约管理的宏观策略 由于知识型员工的心理契约随着其职业生涯的发展而不同，所以组织可以通过有效管理知识型员工不同职业生涯阶段的心理契约，使员工的职业满意度、个人成就感、组织承诺不断增加。

知识型员工心理契约管理的宏观措施如下：（1）建立有效的信息沟通渠道以明确并引导员工的心理契约 组织通过建立有效的信息沟通渠道可以了解员工的心理契约，并通过满足并引导员工的心理契约达到有效管理员工职业生涯的目的。

招聘过程中传递真实有效的信息。

员工心理契约的形成来源是多方面的，但毫无疑问，招聘过程是个体与组织初次发生正式接触的时候，也是员工心理契约形成的正式阶段。

因此，招聘过程中传递真实有效的信息是建立心理契约的基础，这不仅有利于提高雇佣双方对心理契约理解的一致性，而且可以在招聘阶段过滤掉一些员工通过其他渠道获取的关于企业的不符合实际的信息和期望成为员工心理契约的内容。

所以，企业要为应聘者提供现实的工作预览（realistic job preview）。

这种方法通过书面材料、录像资料、现场参观，或者允许求职者与组织的现职员工进行交谈等方式，将企业和职位的真实信息传递给求职者，让他们真正了解组织的现状和发展前景，为其提供一个合乎实际的、较为合理的预期，以避免由于不切实际的期望而导致产生低水平的道德感和较高的离职率。

通过积极的沟通了解员工的需求并加以引导。

组织要在整个公司想方设法建立各种沟通渠道，比如公司级别或部门级别的恳谈会、讨论会、咨询会等，通过这些渠道了解员工的需求和期望，特别是员工的直接主管，作为组织的代言人，在日常工作中要不断与员工进行双方或多方沟通，了解员工的期望和需求。

而组织对于员工的需求和期望并不是仅仅被动地满足之，应该通过一些信号，比如企业文化、制度、目前发展状况以及榜样典型的介绍等，向员工表达出哪些需求是合理的组织能够予以满足，哪些需求是在组织中无法得到满足的，以及满足这些需求需要员工付出什么努力，等等，以使员工的需求贴近现实，避免由于期望得不到满足而产生挫败感。

<<知识型员工心理契约相关问题研究>>

编辑推荐

《知识型员工心理契约相关问题研究》的创新主要体现在：第一，提出知识型员工心理契约结构的假想并进行了验证，同时对心理契约结构内部的影响关系作了比较深入的分析；第二，运用方差分析的方法具体比较了人口学变量对心理契约各责任的影响效果；第三，探索性地研究了知识型员工心理契约的影响因素；第四，提出了一个比较完整的不同类型心理契约的作用机制模型；第五，通过深度访谈法，总结出了处于每个职业生涯发展阶段的知识型员工心理契约的特点。

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>