

<<员工创新行为的激发>>

图书基本信息

书名：<<员工创新行为的激发>>

13位ISBN编号：9787516118115

10位ISBN编号：7516118117

出版时间：2012-12

出版时间：杨晶照 中国社会科学出版社 (2012-12出版)

作者：杨晶照

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>

<<员工创新行为的激发>>

内容概要

《员工创新行为的激发:组织因素与个体因素的互动》以社会交换为理论基础,从个体和组织两个方面着手考察员工创新的因素,探究个体与组织因素对员工创新的作用机制。

在文献回顾与分析的基础上,进行了演绎推理,并采用实证分析的方法来验证假设。

研究结果显示:组织信任对员工的创新有着显著的促进作用,而与创新相关的心理过程在其中的中介作用显著:当组织文化呈现出鼓励创新、重视员工发展等特征时,会加强组织信任与员工创新之间的关系,同时,高承诺的人力资源管理系统不仅可以促进员工创新,也在组织信任与员工创新之间起着促进作用。

<<员工创新行为的激发>>

作者简介

杨晶照，南京大学管理学博士，现为江苏大学管理学院副教授，硕士生导师。致力于发展中国情境下的人力资源管理理论，在学术期刊发表论文20多篇。目前关注于受中国传统文化影响下员工的创造力和创新行为的研究。

<<员工创新行为的激发>>

书籍目录

第一章绪论 第一节研究背景 第二节问题的提出及研究意义 一问题的提出 二研究的理论意义 三本书的实践意义 第三节总体研究思路、研究对象、技术路线和方法 一研究思路 二研究对象的确定 三本研究的技术路线和研究方法 第四节本书的创新点 第五节结构安排 第二章理论依据与文献综述 第一节社会交换理论 第二节创新心理过程的相关理论 一计划行为理论 二创新自我效能感的研究 三角色认同理论 四组织成员创新心理研究评述 第三节组织信任理论 一信任 二组织信任的定义 三组织信任的维度及度量 四组织信任的影响研究 第四节组织文化 一组织文化的概念 二组织文化度量 三组织文化对创新影响的研究 第五节人力资源管理研究综述 一人力资源管理研究与员工创新 二人力资源管理与组织信任 第六节员工创新研究综述 一员工创新 二组织因素对员工创新的影响 第三章理论模型与研究假设 第一节研究假设的提出 一组织信任和员工创新的关系 二员工创新心理过程是组织信任和员工创新关系的中介变量 三高承诺型人力资源管理与员工创新的关系 四组织文化与员工创新的关系 第二节理论模型的构建 第四章研究设计 第一节研究变量的操作化定义 一组织文化 二高承诺型人力资源管理系统测量 三组织信任测量 四员工创新的相关测量 五控制变量的测量 第二节问卷设计 一问卷设计原则 二问卷的形式编排 三社会称许问题的避免 第三节问卷预测试 第四节研究对象选择与数据收集 一研究对象选择 二数据收集过程 三样本数量 第五节数据分析方法 一量表的信度与效度分析 二假设检验 第五章量表的信度和效度分析 第一节量表的信度分析 第二节量表的效度分析 一组织信任效度检验 二员工创新相关量表效度检验 三高承诺型人力资源管理系统量表效度检验 四组织文化量表效度检验 第六章实证研究结果 第一节变量描述性统计指标 第二节多层线性回归模型分析 一分析准备 二关于员工层次 (Level—1) 的主效应检验 三关于员工层次 (Level—1) 的中介效应检验 四组织层次的因素对员工创新绩效效应的检验 第七章研究结果讨论与相关建议 第一节研究结果讨论 一组织信任对员工创新的影响分析 二员工创新心理的中介效应得到验证 三组织文化对员工创新的影响分析 四承诺型人力资源管理系统对员工创新的影响分析 第二节相关建议 一建设有利于激发创新的组织信任氛围与组织文化 二注重人力资源管理体系的建设 三不断增强组织因素对员工创新的适应性 第八章主要贡献、研究局限与未来研究方向 第一节本书的主要贡献 一本书的理论贡献 二本书研究的实践贡献 第二节研究局限 第三节未来研究方向 附录A填表说明 附录B调查问卷一 附录C调查问卷二 附录D调查问卷三 参考文献

<<员工创新行为的激发>>

章节摘录

版权页：插图：泰尼与法摩（2002）认为创新自我效能感可从以下四个方面加以概括：能产生新的想法；对创新性地解决问题充满自信；有帮助其他人完成新主意的技巧；能发现解决新问题的办法。据此，开发出测量创新自我效能感量表，具体使用Likert七点量表，包括四个条目：（1）我认为我擅长贡献新的创意；（2）我对自己创新地解决问题的能力很自信；（3）我可以想办法使其他人的创意更完善；（4）我很擅长用新的办法解决问题。

国内学者开始关注中国员工在工作场所的创新自我效能感的形成、测量以及影响。

但是，针对创新自我效能感的诸多相关问题尚有待进一步研究，如创新自我效能感与创新绩效的内在机制是什么；在员工创新自我效能感与组织创新绩效之间有什么关系，存在一些什么样的中介变量；创新自我效能感与员工职业生涯管理以及男性、女性的关系是什么，以此展开探讨员工参与创新的黑箱；创新自我效能感与创新者的特质存在什么关系，研究创新的胜任力模型。

特别地，中国员工有其自身的特点，应开发出针对中国员工的创新自我效能感的量表，并比较与国外量表的差异。

（一）影响创新自我效能感的因素 概括地，影响创新自我效能感的两大因素是结果预期与效能预期。

结果预期指个人对某一行为会导致某一结果的期望，比如因表现出优异的创新行为而得到期待的社会赞赏、奖品和自我满足等，是一种个人对结果的期望；而效能预期指个人对本身能否完成某一行为的能力的期望，例如，个人有信心可以完成某项创新。

个体的行为反应受到个人的信念、行为和环境三者相互作用的影响，自我效能感在三者的互动过程中扮演着关键性角色，班杜拉认为自我效能感会影响个人对任务的选择、努力、坚持度等行为。

社会认知论则指出社会、环境等因素会对个人效能感产生影响，为了提高自我效能感的预测效果，须针对特定社会、环境及任务领域进行研究。

研究认为，影响一般自我效能感的判断因素，主要有过去成功的经验、相似的间接经验、口头说服、生理和情绪等个人状态、个体感知到的工作难度、努力程度、外在环境的帮助、成败归因以及与模范的相似度等。

泰尼与法摩（2003）以584名蓝领工人和158名高新技术行业的白领人员为样本，进行了实证研究，认为有如下几个因素影响员工创新自我效能感：领导的支持、工作自我效能感、工作复杂度、教育年限和相关工作年限等。

<<员工创新行为的激发>>

编辑推荐

《员工创新行为的激发:组织因素与个体因素的互动》由中国社会科学出版社出版。

<<员工创新行为的激发>>

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>