

<<基于情绪视角的知识型员工工作倦怠研究>>

图书基本信息

书名：<<基于情绪视角的知识型员工工作倦怠研究>>

13位ISBN编号：9787560162386

10位ISBN编号：756016238X

出版时间：2010-8

出版时间：吉林大学出版社

作者：陈薇静

页数：152

字数：120000

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>

前言

世界经济正由传统的劳动密集型向知识密集型转变，知识的力量正逐步超越资本的力量成为经济生活的主导。

作为知识的载体，知识型员工是知识经济时代社会进步与经济发展的主力军，由于常处于较大的压力中，这个群体成为工作倦怠的高发群体。

工作倦怠不仅对员工的身心健康极为不利，也给组织业绩、团队氛围带来严重影响。

对于知识型员工，基于“心”的管理才是最有效的管理。

由于缺乏具体而有针对性的理论支撑，组织对知识型员工的管理与倦怠干预是管理实践中面临的一大挑战。

本书以知识型员工工作倦怠发生的内在情绪、心理机制为关注点，采用文献分析、问卷调查、数据分析等研究方法，基于情绪智力视角分别构建并验证了组织中知识型员工情绪与工作倦怠、完美主义倾向与工作倦怠的结构模型。

<<基于情绪视角的知识型员工工作倦怠>>

内容概要

本书以知识型员工工作倦怠发生的内在情绪、心理机制为关注点,采用文献分析、问卷调查、数据分析等研究方法,基于情绪智力视角分别构建并验证了组织中知识型员工情绪与工作倦怠、完美主义倾向与工作倦怠的结构模型。

本书主要包括五个部分:(1)量表的选择及其内容结构的检验;(2)工作背景下的情绪影响因素对知识型员工工作倦怠各维度的主效应分析以及情绪智力的调节作用研究;(3)个体的完美主义倾向对知识型员工工作倦怠各维度的关系研究以及情绪智力的调节作用分析;(4)不同人口学、组织学变量的知识型员工工作倦怠各维度差异的比较研究;(5)基于情绪视角的工作倦怠的组织干预与个体干预。

作者简介

陈薇静，管理学博士，湖北大学商学院讲师，主要研究方向为人力资源管理。
从事MBA及本科专业课程教学，近年来主持国家教育部、湖北省教育厅等多项人文社科研究项目。

书籍目录

前言

第1章 引言

- 1.1 研究的背景
- 1.2 研究对象界定：知识型员工与知识工作
- 1.3 研究目的
- 1.4 研究意义

第2章 文献综述

- 2.1 工作倦怠
- 2.2 情绪智力

本章小结

第3章 研究内容与研究设计

- 3.1 研究的总体构想
- 3.2 研究的主要内容与研究假设
- 3.3 研究方法和研究程序

本章小结

第4章 测量工具的选择与检验

- 4.1 测量量表的选择
- 4.2 测量量表的适用性检验

本章小结

第5章 情绪因素对工作倦怠的影响以及情绪智力的调节作用

- 5.1 工作背景下情绪研究
- 5.2 研究方法与程序
- 5.3 情绪影响因素对工作倦怠的主效应分析
- 5.4 情绪智力对情绪影响因素与工作倦怠

关系的调节作用分析

本章小结

第6章 完美主义对工作倦怠的影响以及情绪智力的调节作用

- 6.1 完美主义的发展与结构
- 6.2 研究方法与程序
- 6.3 完美主义倾向对工作倦怠的主效应分析
- 6.4 情绪智力对完美主义倾向与工作倦怠关系的调节作用分析

本章小结

第7章 不同人口学、组织学特征变量的差异研究

- 7.1 研究目的
- 7.2 研究假设
- 7.3 研究方法
- 7.4 研究结果

7.5 讨论

本章小结

第8章 基于情绪视角的工作倦怠干预措施

- 8.1 情绪管理基本原理
- 8.2 基于情绪视角的工作倦怠干预
- 8.3 工作倦怠的个体干预

本章小结

第9章 全文结论与研究展望

9.1 主要研究结论

9.2 本研究的创新之处

9.3 未来研究展望

参考文献

附录A 调查问卷

附录B 运行程序

章节摘录

在人力资源管理部门对企业职位进行工作分析时，要充分考虑到各职位对人员情绪管理能力的不同要求。

引入对情绪智力的四个测量维度，根据各岗位高绩效员工在这些维度上的表现，计算出不同岗位员工在这些维度上的不同要求，最终定出对情绪智力要求较高的职位，以便在招聘环节有的放矢，标准明确。

对于知识型员工来说，工作本身就是最好的激励，科学合理的工作设计能够极大地调动知识型员工的工作热情。

(1) 工作内容多样化。

知识型员工注重自身价值的实现，他们期望工作富于挑战性。

通过工作扩大化、工作轮换和工作丰富化等途径可满足知识型员工的这种要求； (2) 工作自主权。

通过授权，使知识型员工在工作中享有自主权，因而激发出创造性，增加对工作的满意程度；

(3) 弹性化的工作安排。

知识型员工的自主性决定了他们喜欢自由、弹性的工作安排。

推行弹性工作制，加大工作时间的可伸缩性和工作地点的灵活性，使工作方式灵活多样； (4)

团队形式的工作方式。

团队的工作形式改变了控制、指令、命令等刻板的管理形式，使知识型员工的个性和创造性得以发挥，在顺应人性、尊重人格等方面起到积极的作用。

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>