

<<企业家的工作与家庭冲突>>

图书基本信息

书名：<<企业家的工作与家庭冲突>>

13位ISBN编号：9787564206512

10位ISBN编号：7564206519

出版时间：2010-1

出版时间：上海财经大学出版社有限公司

作者：王华锋

页数：226

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>

<<企业家的工作与家庭冲突>>

内容概要

随着全球创业活动高潮的到来，越来越多的人开始从事创业，创业型企业家的数量随之得到了空前的增长，他（她）们对经济、社会的影响也日益增加。

企业家逐渐成为社会的宠儿、舆论与媒体关注的焦点。

与此同时，企业家在创业过程中遇到的一些问题也引起了关注，其中一个比较突出的问题是工作—家庭冲突（Work-Family Conflict）。

企业家通常面临很高的工作—家庭冲突，他（她）们一方面要为自己的新事业积极打拼，另一方面又要为家庭责任分心。

在这种双重压力之下，企业家们如同八仙过海，各显神通，纷纷想出各种方法加以应对。

一些人成功地实现突围，取得了事业和家庭的双丰收；另一些人在取得事业成功后，却在家庭方面背上了沉重的包袱，或是忙于离婚，或是穷于应付来自家庭内部的烦恼；而更多的人则处于家庭与事业两败俱伤的境地。

本书的研究目的就在于考察企业家的工作—家庭冲突及其处理策略对创业绩效的影响。

本研究认为工作与家庭间的潜在冲突会对企业家及其创业活动造成很大的影响，这种影响不仅关系到企业家的生理与心理健康，而且还会关系到新事业的生存与发展，甚至会进一步影响到员工的就业、经济的增长与社会的稳定。

本书的研究主要围绕着三大内容展开：研究一，企业家的工作—家庭冲突与创业绩效的关系研究；研究二，企业家的工作—家庭处理策略与创业绩效的关系研究；研究三，基于工作—家庭互动的企业家创业绩效性别差异分析。

<<企业家的工作与家庭冲突>>

作者简介

王华锋，男，1978年出生，浙江绍兴人，浙江大学管理学院博士，英国班戈大学商学院访问学者，绍兴文理学院经济与管理学院讲师。

近几年先后获批主持一项教育部人文社科项目、一项浙江省社科联项目和一项浙江省教育厅项目；参加绍兴市发改委、经贸委与科技局等政府项目十几项；先后在《心理科学》等国内一级期刊以及其他核心期刊发表论文数十篇。

目前主要研究领域为：工作与家庭冲突研究、女性创业研究、创业教育与大学生创业研究。

<<企业家的工作与家庭冲突>>

书籍目录

前言 第1章 绪论? 1.1 研究背景? 1.2 研究目的? 1.3 研究构思? 1.4 技术路线? 1.5 结构安排第2章 相关理论研究述评? 2.1 工作—家庭互动的基础理论? 2.2 工作—家庭冲突的相关研究? 2.3 工作—家庭处理策略的相关研究? 2.4 企业家及其创业绩效的相关研究第3章 企业家的
工作—家庭冲突与创业绩效的关 3.1 研究目的 3.2 研究假设与模型构建 3.3 变量的选择与
测度? 3.4 数据分析 3.5 研究小结?第4章 企业家的工作—家庭处理策略的维度与类型? 4.1
研究目的? 4.2 理论背景与研究假设? 4.3 研究方法? 4.4 数据收集? 4.5 内容分析? 4.6
研究小结第5章 企业家的工作—家庭处理策略量表的开发及其验证? 5.1 研究目的? 5.2 研究方
法? 5.3 量表编制 5.4 测量的信度与效度分析? 5.5 研究小结?第6章 企业家的工作—家庭处
理策略与创业绩效的关系 6.1 研究目的 6.2 研究假设与模型构建 6.3 研究样本与变量测量
6.4 数据分析 6.5 研究小结?第7章 基于工作—家庭互动的企业家创业绩效性别差异分析? 7.1
研究目的? 7.2 研究假设与模型构建? 7.3 研究样本与变量测量? 7.4 数据分析 7.5 研究小
结第8章 总结? 8.1 研究结论与讨论? 8.2 研究创新与价值? 8.3 研究局限与研究展望?附录
附录1：访谈提纲 附录2：调查问卷参考文献

<<企业家的工作与家庭冲突>>

章节摘录

(2) 工作与家庭的边界 边界是对工作或家庭范围的界定。

边界一般分为三种主要形式：物理边界、世俗边界和心理边界。

物理边界是指用于区分工作与家庭的有形边界，如工厂或家庭的围墙，它定义了与范围相关的行为在哪里发生；世俗边界，如工作时间的设定，划分出什么时候工作结束，什么时候承担家庭责任；心理边界，是一种无形边界，在很大程度上是自身创造的。

工作与家庭的边界具有两种特性：第一，渗透性。

所谓渗透性是指工作范围内的元素可以进入家庭范围，同样，家庭范围内的元素也可以进入工作范围。

例如，个体有可能把未完成的工作任务带回家里；虽然工厂的门和围墙创造了个体的物理工作边界，然而，他们的家庭成员仍然可以进入并与他们交谈。

渗透也可以是心理上的，例如，工作不顺利造成的负面情绪有可能被个体带到家庭，从而影响家庭生活的质量。

然而，并不是所有的渗透都是负面的。

家庭成员出入个体的工作场所，可以视为打扰，也可以理解为一种提醒。

此外，在家庭活动中产生的一些想法和观念，有时候能够创造性地解决工作活动中的难题。

虽然工作与家庭两个范围内的目标是不同的，但共享的方法却可以实实在在地解决不同范围的问题。

第二，灵活性。

边界的灵活性是指边界范围的扩张或收缩。

例如，当个体可以自由地选择工作时间时，工作与家庭之间的世俗边界就会非常灵活。

如果个体可以自由地选择工作地点，那么物理边界就会非常灵活；同样，当心理边界很灵活时，个体就会在工作的时间想着家里，或者在家里想着工作。

心理边界越灵活，范围间的想法、观念、情感的流动就越容易。

(3) 边界的跨越者和维持者 边界跨越者是指那些频繁在工作 and 家庭之间转移的个体。

边界跨越者又可以分为范围中心参与者和周边参与者。

范围中心参与者比周边参与者对范围和边界有更多的控制能力、更高的工作与家庭平衡水平。

边界维持者是指那些对定义范围和边界有特别影响的范围成员。

家庭中的普通边界维持者是家人，而工作中的普通边界维持者是上司或者同事。

边界理论认为，造成工作与家庭冲突的主要原因在于，边界维持者和边界跨越者对工作与家庭范围和边界具有不同的认知。

如果边界维持者不清楚边界跨越者在其他范围内的责任，他们就可能提出不切实际的要求。

因此，边界维持者和边界跨越者之间的经常交流可以帮助双方互相理解，从而缓和角色冲突。

<<企业家的工作与家庭冲突>>

编辑推荐

企业家的工作——家庭冲突如何影响创业绩效？
企业家选择的工作——家庭处理策略如何影响创业绩效？
男女企业家在创业绩效上是否存在差异？

<<企业家的工作与家庭冲突>>

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>