

<<中层管理者绩效结构及其差异性研究>>

图书基本信息

书名：<<中层管理者绩效结构及其差异性研究>>

13位ISBN编号：9787802557253

10位ISBN编号：7802557259

出版时间：2010-12

出版时间：企业管理出版社

作者：陈亮

页数：196

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>

<<中层管理者绩效结构及其差异性研究>>

内容概要

《中层管理者绩效结构及其差异性研究》通过两年多的实证研究，重点探讨了以下问题：组织中
层管理者的工作绩效能否通过行为标准加以反映？

组织中层管理者的工作绩效结构如何，是否有其特殊性？

组织中层管理者绩效结构各维度在评价总体工作绩效中的权重是否不同，因组织类型、评价方式不同
而体现出怎样的差异？

组织中层管理者人口学及人格特征对绩效结构因素评价具有怎样的差异性影响？

《中层管理者绩效结构及其差异性研究》从目前流行的绩效行为观出发，以近20年来西方工业 /
组织心理学中普遍采用的多维绩效结构模型为参照，按照构建模型、提出假设，进而验证模型和假设
的研究思路，先后运用开放式问卷调查、焦点群体访谈、探索性因素分析（EFA）、验证性因素分析
（CFA）、方差分析、相关分析、回归分析等方法展开针对性实证研究。

<<中层管理者绩效结构及其差异性研究>>

作者简介

陈亮，河北涪源，1966年7月生，教授、博士，河北省有突出贡献中青年专家，河北经贸大学硕士生导师、河北行政学院兼职教授，衡水学院副院长、衡水市青联副主席。毕业于南开大学社会学系和西安交通大学管理学院，获法学硕士和管理学博士学位。近年来，主要致力于人力资源开发与管理、组织行为学、公共管理学、社会学等学科领域的教学与研究。曾多次获河北省社会科学优秀成果一等奖，社会科学规划优秀研究成果二等奖及优秀教学成果一、三等奖。

书籍目录

第一章 绪论1.1 问题提出的背景1.1.1 实践背景1.1.2 理论背景1.2 研究意义1.2.1 理论意义1.2.2 实践意义1.3 研究思路及内容框架1.3.1 框架思路1.3.2 研究内容1.4 研究方法1.5 预期创新第二章 文献综述2.1 个体绩效内涵研究2.1.1 绩效结果观2.1.2 绩效行为观2.1.3 绩效素质观2.2 绩效行为结构要素及相关模型的扩展研究2.2.1 Campbell绩效结构模型2.2.2 任务绩效与周边绩效二因素结构模型2.2.3 适应性绩效概念及相关结构模型2.2.4 其它多维绩效结构模型2.3 管理者工作绩效结构研究2.4 绩效行为差异性影响因素研究2.4.1 知识、技能、经验及个性因素2.4.2 组织群体、工作任务及文化因素2.5 绩效结构多主体评价差异研究2.6 小结第三章 模型建立及假设提出3.1 建模的理论基础3.1.1 管理者角色理论3.1.2 行为绩效理论3.1.3 多维绩效结构理论3.1.4 绩效决定理论3.2 建模前的探索性分析3.2.1 开放式问卷调查3.2.2 焦点群体访谈3.2.3 因子分析及问卷检验3.3 概念模型及相关假设的提出3.3.1 绩效结构概念模型的提出3.3.2 绩效结构差异的相关假设3.4 研究变量的操作性定义3.4.1 相关统计学变量3.4.2 人格变量3.4.3 绩效行为变量3.4.4 总体工作绩效变量第四章 绩效结构五因子模型的验证4.1 方法和步骤4.1.1 样本构成4.1.2 方法步骤4.2 模型评价4.2.1 五因子模型检验4.2.2 多种模型的比较4.3 信度和效度检验4.3.1 评价者间一致性检验4.3.2 内部一致性信度检验4.3.3 聚合效度和区分效度检验4.4 五因子模型的再验证4.4.1 五因子模型再检验4.4.2 效标关联效度和测量效度检验4.5 结果与讨论4.5.1 模型验证情况4.5.2 相关讨论第五章 差异分析（一）：绩效结构维度测量权重的差异5.1 方法和步骤5.1.1 样本构成5.1.2 方法步骤5.2 绩效结构各维度测量权重的差异5.3 不同组织类型绩效结构维度测量权重的差异5.3.1 企业组织绩效结构维度的权重5.3.2 事业组织绩效结构维度的权重5.3.3 政府组织绩效结构维度的权重5.3.4 小结5.4 不同评定方式下绩效结构维度测量权重的差异5.4.1 上级评定方式下绩效结构维度的权重5.4.2 下级评定方式下绩效结构维度的权重5.4.3 同级评定方式下绩效结构维度的权重5.4.4 自评方式下绩效结构维度的权重5.4.5 小结5.5 结果与讨论5.5.1 假设验证情况5.5.2 相关讨论第六章 差异分析（二）：个体特征对绩效结构维度的影响6.1 方法和步骤6.1.1 样本构成6.1.2 方法步骤6.2 人口学特征对绩效结构维度的影响6.2.1 学历差异及其影响6.2.2 年龄差异及其影响6.2.3 管理任期差异及其影响6.3 人格特征对绩效结构维度的影响6.4 结果与讨论6.4.1 假设验证情况6.4.2 相关讨论第七章 结论与展望7.1 主要研究结论及创新点7.1.1 研究得出的主要结论7.1.2 主要的创新点7.2 研究结论的启示与实践建议7.3 研究展望7.3.1 研究的局限性7.3.2 未来研究的方向参考文献附录1 开放式问卷调查所用问卷附录2 焦点群体访谈提纲及相关例证附录3 实际测量所用问卷附录4 验证性因素分析标准化解原始路径图致谢

章节摘录

本研究所建立的组织中层管理者工作绩效五维结构模型及其差异性的研究,可直接用于指导现实实践,如进一步提出组织内强化中层管理者绩效评估的具体改进策略,探寻有效的绩效评估体系,克服绩效评估的主观性、盲目性、片面性和随意性等。

具体而言,本研究的启示与实践建议如下: (1) 组织中层管理者的工作绩效完全可以通过一系列行为指标来加以测量,所谓“察其言,观其行”,中层管理者在日常工作中的所作所为能真正反映一个人的综合素质,对中层管理者的绩效考核不能只看工作结果,而忽视平常的行为表现。

(2) 在组织中层管理者的众多行为中,有关涉及任务执行的行为是最为关键的,诸如引领团队成员完成各项工作任务;不断改进和创新工作内容、方法和手段;工作有计划;抓住关键和要害,解决工作中的难题等往往决定着中层管理者的执行力。

相对于组织中的其他成员,组织中层的任务执行行为应成为绩效考核的核心指标。

(3) 在采用360度或270度方法对组织中层管理者进行绩效考评时应全面分析不同考评主体的考评结论,因为不同评价方式下评价者的评价侧重点是不同的,中层管理者对自身工作绩效的认识与组织内其他成员的认识也存在着偏差。

作为组织个体绩效评估和管理的主管对此应有正确的认识,否则将影响评估的准确性。

(4) 在组织中层管理者的选拔和晋升中,即要关注涉及任务执行、人际沟通、领导作为的一系列行为表现,也要关注体现中层管理者行事风格和敬业尽责方面的行为表现,这些行为背后不仅体现着管理者一定的能力素质、经验才干,也体现着管理者的价值观、态度和人格。

(5) 在提高组织中层管理者工作绩效的管理过程中,有意识地提高其学识、学历水平,丰富其工作经验,塑造健全的人格也是非常重要的。

(6) 组织中层管理者的职业历程中存在最佳发展期,即年龄在31~40岁之间,中层任职年限在4-6年期间往往是最佳使用期,超过一定的年龄和任期会出现职业倦怠,进而影响到工作绩效。组织中层管理者的提拔与使用应充分考虑这一因素。

.....

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>