

图书基本信息

书名：<<组织结构、角色外行为与绩效间的关系研究>>

13位ISBN编号：9787509617946

10位ISBN编号：7509617944

出版时间：2012-1

出版时间：经济管理出版社

作者：林泉

页数：200

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>

内容概要

本书系统地研究了组织结构、角色外行为与绩效之间的关系，揭示了它们之间的影响过程和内在机制，提出了组织结构影响角色外行为的多种不同的解释视角和理论假说，在这些理论视角指导下提出了新的理论假设，并用经验的研究方法检验这些理论假设的合理性，为组织结构变革提供理论依据。

作者简介

林泉，管理学博士，汕头大学商学院副教授、硕士生导师。
中国社会科学院工业经济研究所博士后（导师：黄速建研究员），厦门大学管理学院和美国华盛顿大学Foster商学院联合培养博士（导师：林志扬教授和陈晓萍教授），华盛顿大学Foster商学院访问学者（导师：Tan Yong教授）。

在《管理世界》、《中国工业经济》、《经济管理》和《Journal of International Technology and Information Management》等国内核心杂志和国外专业杂志上发表论文十余篇。

主持中国博士后科学基金特别资助项目、中国博士后科学基金面上资助项目、广东省自然科学基金项目、广东省高校优秀青年创新人才培养项目各一项。

参与国家自然科学基金项目、教育部新世纪网络课程建设工程项目、教育部人文社科基金项目和广东省现代信息服务业发展专项资金扶持项目的研究。

曾负责或参与完成多项企业横向课题的研究工作，涉及战略、电子商务和组织结构设计等领域。

“全国百篇优秀管理案例”获得者（2011年）；“全国百篇优秀教学案例”获得者（2010年）；“国家建设高水平大学公派联合培养博士生项目基金”（国家留学基金委）”获得者（2007年）；“宝洁杯全国市场研究优秀论文”获得者（2001年）。

书籍目录

绪论

第一节 问题的提出

第二节 本研究的理论与实践意义

第三节 本书的研究框架

一、本书的研究框架

二、本研究的两阶段中介关系模型

第四节 研究方法

一、逻辑推理法

二、调查研究法

三、统计分析法

四、比较分析法

第五节 本研究的创新点

第一章 问题的界定

第一节 基本概念界定

一、组织结构

二、角色外行为

三、绩效

第二节 变量间关系的界定

第三节 分析单位

一、以整个组织作为分析对象存在着样本量及其数据采集上的困难

二、以部门或团队作为分析对象的可取之处和可行性

第二章 文献回顾

第一节 组织结构影响组织成员的角色外行为吗

一、集权度

二、正规化

三、复杂性

第二节 组织成员的角色外行为影响组织及其成员的绩效水平吗

一、积极的角色外行为对组织成员绩效水平的影响

二、消极的角色外行为对组织成员绩效水平的影响

第三节 组织结构对组织及其成员的绩效水平存在直接的影响作用吗

一、集权度

二、正规化

三、复杂性

第三章 理论基础与假设：不同的解释视角

第一节 权力分配格局说

一、权力分配公平性的结构性预测变量

二、权力分配公平性对角色外行为的影响

三、权力分配公平性在组织结构与角色外行为关系中的中介作用

第二节 利益分配格局说

一、利益分配公平性的结构性预测变量

二、利益分配公平性对角色外行为的影响

.....

第四章 实证研究

第五章 结论与展望

参考文献

- 附录一 研究中使用的问卷调查表
- 附录二 国内组织公民行为研究的进展、问题及研究建议
- 附录三 案例：嘉培——生产模式变革的困境
- 后记

章节摘录

组织结构的不同不仅意味着权力安排的不同，也意味着组织整体利益分配格局的不同。处于不同组织结构位置上的组织成员，拥有不同的岗位职责和不同的利益，这是组织结构所具有的内在特征。

尽管组织成员从组织中所获得的个人利益受到多种因素的影响，如个人特征（如个人能力、努力程度等）、组织所处的环境（如所在行业竞争的激烈程度）等因素；但是，就总体而言，组织本身的结构因素对个人利益影响是直接和主要的。

组织成员的利益分配格局一个很重要的方面是分析组织成员利益分配的公平性。

利益分配的公平性不仅关系到组织成员能够从组织获取到的物质利益的数量，也关系到组织成员非物质利益（如在组织中的地位、对组织的期望等）的获取能力。

另外，利益分配的公平性还是组织成员公平感知的重要方面，在一定程度上决定组织成员的公平感知水平。

而公平感知对组织成员的满意度和个人绩效存在显著的影响作用。

组织成员间的利益冲突是利益分配格局另一个重要的方面，组织成员间的利益冲突可能会导致组织成员人际关系紧张，诱发组织成员做出更多政治行为和工作场所越轨行为等消极的角色外行为。

组织结构、利益分配公平性、角色外行为和员工绩效之间的关系如图3-2所示。

组织结构影响组织成员的利益分配公平性感知，而利益分配公平性影响角色外行为，利益分配公平性在组织结构和角色外行为之间起中介的作用。

组织成员的角色外行为影响员工绩效，它在组织结构和员工绩效之间起中介的作用。

下面分别阐述。

.....

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>