第一图书网, tushu007.com

<<员工职业成功>>

图书基本信息

书名：<<员工职业成功>>

13位ISBN编号：9787561230398

10位ISBN编号：7561230397

出版时间：2011-3

出版时间：西北工业大学出版社

作者：高婧，杨乃定 著

页数：236

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

《员工职业成功:雇佣关系感知的作用机理及实证研究》从理论和实证两个角度明确了雇佣关系感知和员工职业成功两个构念的维度划分，阐述并辨析了两者之间的关系，并从员工犬儒主义的角度剖析了两者的作用机理。
同时，《员工职业成功:雇佣关系感知的作用机理及实证研究》指出了社会价值取向、工作价值观、政治技能在雇佣关系感知和员工犬儒主义之间所起到的调节作用。
研究结论有利于组织关注普通员工的期望和所求；有利于组织和员工之间建立起相互信任、相互关爱、相互扶持的互动关系；有利于员工在平凡的工作中建立起成功感和幸福感。

书籍目录

第1章 绪论
1.1 研究背景
1.2 研究问题、内容和意义
1.3 研究思路、方法和结构安排
第2章 相关理论与研究综述
2.1 研究中所使用的基本理论
2.2 心理契约相关理论评述
2.3 雇员组织关系（EOR）框架下的雇佣关系感知相关理论评述
2.4 犬儒主义相关理论评述
2.5 员工职业成功相关理论
2.6 现有研究评述
第3章 概念模型
3.1 概念界定
3.2 构建模型
第4章 研究假设
4.1 雇佣关系感知与员工犬儒主义之间的关系
4.2 员工犬儒主义与员工职业成功之间的关系
第5章 研究方法
5.1 数据收集
5.2 变量度量
5.3 假说的验证方法
第6章 分析结果
6.1 定性研究（访谈）分析结果
6.2 一致性分析和结构效度检验
6.3 假设验证统计分析
6.4 假设验证结果
6.5 案例描述与研究评述
第7章 结果讨论
7.1 研究结果讨论
7.2 理论贡献
7.3 实践意义
第8章 结论
8.1 主要研究结论
8.2 主要创新点
8.3 研究局限性和未来研究方向
8.4 结束语
附录
参考文献
后记

章节摘录

版权页：插图：青年人的负面感知最强烈，内心的困惑和受到的干扰最大，但是也在努力逐渐适应的状态中。
有一定工作年限的人在具备一定处理问题能力的同时，也逐渐趋于不敏感、相对消极、对工作的要求和期望值逐渐下降，有较强回归家庭的意识。
基于性格、经历、态度的差异，其对于职业成功的感受有所差异。
总体感觉是每个人都要付出除工作常规努力之外的很多额外精力，如应对不平等竞争、不公平分配以及无休止的人际摩擦。
中层领导很大程度上也存在与员工同样的问题。
在分析和解释一些事件的原因时，有推卸责任倾向，倾向于将责任归因于下属和同僚。
笔者通过倾听和观察认为，雇员虽然负有一定责任，但是中层领导缺乏正确的管理理念、恋战于党同伐异等行为、无法平等对待员工，以致于怨声四起，也是常见现象。
但是中层领导也在经历不断学习和成长，也在总结自己工作失败的经验。
人力资源部门的位置非常尴尬。
人力资源部门能够为其他部门遴选员工与主管。
但是通常遭到抱怨，认为其选择的人员不够合适。
组织内的雇员更是对人力资源部颇有微词，认为其没有制定出合适的绩效考核方法，对雇员们的考核并不公正。
同时，该部门能够发挥的作用非常有限，通常部门内工作人员数量也较少，不能及时了解员工职业发展需求。

编辑推荐

《员工职业成功:雇佣关系感知的作用机理及实证研究》是由西北工业大学出版社出版的。

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