

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

图书基本信息

书名：<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

13位ISBN编号：9787563820320

10位ISBN编号：7563820329

出版时间：2012-10

出版时间：首都经济贸易大学出版社

作者：何晴 著

页数：258

字数：217000

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>

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

内容概要

《跨组织激励、伙伴关系与绩效：来自中国建筑业的证据》对跨组织激励的相关理论问题进行分析，并在此基础上建立经验研究框架，以中国建筑业为对象，采用案例研究方法研究了南京港龙潭港区项目建设中采用的跨组织激励机制的特点、决定因素和后果，并通过问卷调查研究方法更加深入地分析了大样本条件下跨组织激励的现状、决定因素和后果，为组织间管理控制的学术研究增加了中国素材。

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

书籍目录

第1章 导论

- 1.1 问题的提出
- 1.2 研究背景
- 1.3 研究对象的界定
- 1.4 研究意义
- 1.5 研究方法
- 1.6 论文结构框架

第2章 跨组织激励文献述评

- 2.1 引言
- 2.2 不同理论视角下的组织间关系：跨组织激励问题的起点
- 2.3 “手拉手”与伙伴关系：组织间关系治理模式
- 2.4 组织间管理控制系统与机制：决定因素与后果研究
- 2.5 契约理论下的跨组织激励：关系契约观点
- 2.6 本章小结

第3章 跨组织激励机制的理论分析

- 3.1 引言
- 3.2 跨组织激励机制的界定与分类
- 3.3 跨组织激励机制的决定因素
- 3.4 跨组织激励的作用机制分析
- 3.5 本章小结

第4章 经验研究框架与研究设计

- 4.1 引言
- 4.2 经验研究框架
- 4.3 案例研究设计
- 4.4 问卷研究设计
- 4.5 本章小结

第5章 跨组织激励机制的案例研究

- 5.1 引言：案例的选择
- 5.2 龙潭港区建设项目的伙伴关系
- 5.3 龙潭港区建设项目中的跨组织激励机制
- 5.4 龙潭港区建设项目中跨组织激励机制的影响因素
- 5.5 龙潭港区建设项目中跨组织激励的作用机制
- 5.6 本章小结

第6章 跨组织激励机制的使用现状与影响因素分析

- 6.1 引言
- 6.2 样本描述
- 6.3 跨组织激励机制的使用现状描述
- 6.4 跨组织激励机制的影响因素分析
- 6.5 本章小结

第7章 跨组织激励机制的后果分析

- 7.1 引言
- 7.2 跨组织激励机制的后果分析：基于关系满意度
- 7.3 跨组织激励机制的后果分析：基于项目绩效的结构方程模型
- 7.4 本章小结

第8章 结论

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

8.1 主要结论

8.2 创新点和局限之处

8.3 未来研究方向

参考文献

附录A 建筑业伙伴关系研究：经验研究的行业背景

A.1 建筑业伙伴关系的概念

A.2 建筑业伙伴关系的动机、绩效和成功要素

A.3 建筑业伙伴关系与信任

A.4 中国建筑业伙伴关系的要素研究

附录B 主要分析方法

B.1 信度和效度分析

B.2 相关性分析

B.3 t检验与方差检验

B.4 聚类分析

B.5 多元回归分析

B.6 结构方程模型

附录C 关于建筑业组织间激励的调查问卷

后记

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

章节摘录

版权页：插图：2.4.2组织间管理控制机制的决定因素和后果研究正是由于组织间管理控制系统研究存在的模糊性和不确定性，许多管理会计文献绕开管理控制系统模式，直接讨论具体的管理控制机制及其相互关系。

如前所述，组织间的管理控制主要涉及信息共享和利益分配机制两个方面，而这两个问题的解决既可以通过正式的行为控制与产出控制实现，也可以通过信任机制等非正式机制实现。

一般来说，如果不考虑组织间地位不对等导致的锁定状态，组织间管理控制的目的是在目标一致的基础上进行任务协调，促进双方实施合作性行为获得更高的合作绩效。

现有的研究主要讨论了不同管理控制机制的特征及其关系、特定机制的决定因素和后果，以及控制机制发挥作用的调节因素等。

1.正式（Formal）控制和非正式（Informal）控制 Smith et al（1995）将跨组织关系中的控制分为正式（Formal）控制和非正式（Informal）控制，正式控制包括契约约定和正式的组织间控制机制，包括产出控制和行为控制。

正式控制机制中，产出控制机制约定了跨组织关系所要实现的产出目标，并监督这些业绩目标的实现，目标设定不仅为业绩评价提供了标杆，还能够明确关系各方的预期并提高目标一致性（Das&Ten9，1998），尤其是在激励与目标实现挂钩的情况下。

行为控制机制约定了关系主体的行动并监督实际行为与事前约定的行为是否一致。

当交易具有目标不一致性和绩效模糊性特征的情况下，行为控制机制会发挥重要作用。

非正式控制是指社会控制和关系治理（Relational gov-ernance），这些控制机制主要是靠激发关系主体的自我约束和利用信任关系来发挥作用。

组织间管理控制机制的二元划分在许多研究中都有所体现，Gulati&Singh（1998）、Dekker（2004）都认为机会主义行为的治理和组织间任务协调既需要正式控制机制，如产出和行为控制，也需要非正式控制机制，如合作伙伴的选择和信任机制等。

Mahama（2006）的研究选择了正式控制机制中的绩效评价和非正式控制机制中的社会化过程，考察了两种控制机制的作用及两者之间的关系。

从以往研究来看，对正式控制机制的考察并不是很多，这主要是因为组织间的交易中，契约机制是最重要的正式控制机制，但基于市场价格机制的正式契约并非组织间管理控制问题讨论的重点，如前文所述，组织间管理控制问题主要关注正式契约无法完全解决的组织间关系治理问题。

除了正式契约外，组织间可能还会采用类似组织内部的产出控制和行为控制机制，如Mahama（2006）讨论了组织间采用的绩效评价机制，发现组织间的绩效评价机制会提高合作水平，并进一步提高组织间的交易绩效。

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

编辑推荐

《跨组织激励、伙伴关系与绩效:来自中国建筑业的证据》由首都经济贸易大学出版社出版。

<<跨组织激励.伙伴关系与绩效>>

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>