

<<教师心理契约与学校人本管理>>

图书基本信息

书名：<<教师心理契约与学校人本管理>>

13位ISBN编号：9787810979276

10位ISBN编号：7810979272

出版时间：2011-7

出版时间：田宝军 河北大学出版社 (2011-07出版)

作者：田宝军

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>

<<教师心理契约与学校人本管理>>

内容概要

教师职业是“心”的职业，只有触及心灵的管理，才是最有效的管理。

《教师心理契约与学校人本管理》通过实证研究，提出了教师心理契约的三维结构模型，分析了教师心理契约的群体差异及其对教师行力的影响，并在心理契约理论和管理激励理论的基础上，提出了以心理契约管理为基础的教师综合激励机制模型，详细阐述了以心理契约的形成修正、履行激励、违背干预和规范约束为核心的学校人本管理的基本理论和具体措拖。

<<教师心理契约与学校人本管理>>

作者简介

田宝军，教育学硕士，管理学博士，河北定兴人，1967年出生，现任河北大学教育学院教授、副院长、硕士研究生导师，中国教育学会教育管理学科专业委员会理事。

先后毕业于河北定兴师范学校、河北师范大学、北京师范大学。

曾任河北定兴幼儿师范学校副校长、河北省保定师专涿州分校副校长、北京师范大学株洲附属学校校长。

主要研究教育学原理、教师教育、教育经济与管理等领域。

先后主持省部级以上科研课题5项，发表学术论文20余篇。

<<教师心理契约与学校人本管理>>

书籍目录

第一章 绪论第一节 问题的提出第二节 相关研究综述第三节 研究构想与研究方法第四节 结构体系与研究流程第二章 基本概念与基本理论第一节 管理激励的基本概念与理论第二节 心理契约的基本概念和理论第三章 教师心理契约的内容与结构第一节 理论构想与假设第二节 问卷编制与施测第三节 统计分析与结果讨论第四节 本章结论第四章 心理契约双方认知差异的比较研究第一节 理论构想与假设第二节 问卷编制与施测第三节 统计分析与结果讨论第四节 本章结论第五章 教师心理契约的履行违背及影响第一节 理论构想与假设第二节 问卷编制与施测第三节 统计分析与结果讨论第四节 本章结论第六章 中学教师综合激励机制建构第一节 整体构想与理论模型第二节 心理契约形成修正机制第三节 心理契约履行激励机制第四节 心理契约违背干预机制第五节 心理契约规范约束机制第七章 结语第一节 基本结论第二节 主要创新第三节 研究局限第四节 进一步研究的建议附录附录一：心理契约研究访谈提纲附录二：教师心理契约调查问卷附录三：学校(组织)心理契约调查问卷附录四：教师心理契约履行违背调查问卷参考文献后记

章节摘录

版权页：插图：（二）教师心理契约学校责任包含三个维度1.经济责任，包括提供良好条件资源、提供有竞争力的工资、提供相应福利待遇、公正合理的评价奖励等。

该维度指向工资奖金、福利待遇、条件资源等经济回报因素。

2.环境责任，包括保持和睦同事关系、营造合作工作氛围、创造事业发展空间、安排灵活工作制度、保障工作长期稳定、提供有效业务指导、提供培训学习机会等。

该维度与工作有直接关系，主要属于教师工作及个人发展的环境支持。

3.人文责任，包括提供丰富业余生活、关心教师生活和思想、保障教师正常休息、尊重教师权利和自主、安排合理工作任务等。

该维度属于关心、尊重教师的内容，体现坚持以人为本的人文关怀。

（三）教师心理契约的内容差异教师个人特征和就职环境对教师心理契约构成不同的影响。

从性别角度看，女教师更关注自身的人际关系，同时，也更希望学校给予更大的支持和关心；从年龄角度讲，青年教师更注重自身的发展，更需要得到学校在经济上、发展上和人文关怀上的更多支持，而中老年教师相对来说，自身的发展需求已经不是很强，对学校各种支持的期望程度更加趋于平和；而在不同性质的学校之间，民办学校教师比公办学校教师对自身和学校的期望都要高，义务认知也更明确，更加倾向于现代的契约化的管理；从地域因素看，农村教师对双方的期望都不高，县城的教师则表现得最为强烈，相对来说，城市教师要偏重于经济上的满足；教师专业发展的规律性在教师心理契约上也体现得比较明显，教龄因素使得教师对学校的期望程度呈现出一种高一低一高一低波动变化趋势。

研究也显示，职称、学历和本校工作时间等对教师心理契约基本上没有显著的影响。

<<教师心理契约与学校人本管理>>

编辑推荐

《教师心理契约与学校人本管理》为学术文库之一。

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>