

## <<组织文化>>

### 图书基本信息

书名：<<组织文化>>

13位ISBN编号：9787301215968

10位ISBN编号：7301215967

出版时间：2013-1

出版时间：北京大学出版社

作者：李成彦

页数：205

字数：194000

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>

## <<组织文化>>

### 内容概要

《行政管理重点学科丛书·组织文化：基于组织效能的视角》的一个重要特征是融入了作者在这一领域通过实证研究而获得的研究成果。

在组织文化模型的研究中，通过实证研究扩展了Denison组织文化模型的内涵与外延。

《行政管理重点学科丛书·组织文化：基于组织效能的视角》的另一个重要特点是在组织文化对组织效能影响的实证研究中，证实了组织文化与组织效能是正相关的，组织文化促进了组织的凝聚力、市场营销力、经营业绩的发展。

此外，《行政管理重点学科丛书·组织文化：基于组织效能的视角》的一个新视点和重点内容是：着重介绍了“组织文化的研究方法”，其中包括方法论的各种观点，如融合论、差异论、碎片论等。书中详细地介绍了组织文化的定性与定量研究的具体操作方法，以及组织文化测量中所使用的各种常见量表。

这一方面的介绍具有重要的实用价值，使读者通过本书的学习不仅掌握了组织文化方面的系统知识、理论，而且掌握了组织文化的实际操作与测量的方法。

<<组织文化>>

作者简介

李成彦，上海师范大学法政学院 副教授，硕导，研究方向：公共行政学，组织行为学。

## &lt;&lt;组织文化&gt;&gt;

## 书籍目录

- 第一章 管理与文化的关系
  - 一、 如何对文化进行界定
  - 二、 管理与文化的关系
  - 三、 管理中的伦理文化
- 第二章 组织文化的产生和发展
  - 一、 组织文化研究的兴起
  - 二、 组织文化产生的理论基础
  - 三、 我国组织文化研究的现状
- 第三章 组织文化的内涵
  - 一、 组织文化的内涵
  - 二、 组织文化与组织气氛概念的区别
  - 三、 组织文化的作用
  - 四、 组织文化的类型
  - 五、 组织文化的结构
  - 六、 组织文化的水平
- 第四章 组织文化理论
  - 一、 G.Hofstede的文化差异理论
  - 二、 T.E.Deal和A.A.Kennedy的组织文化因素理论
  - 三、 W.Ouchi的《z理论》
  - 四、 L.Pascale和A.Athos的7S管理框架
  - 五、 T.J.Pete和L.H.waterman的革新性文化理论
  - 六、 R.Harrison的组织文化理论
- 第五章 组织文化模型
  - 一、 Deion的组织文化模型
  - 二、 K.S.Cameron和R.E.Quinn的对立价值构架
  - 三、 S.A.Zahra , J.C.Hayton和S.Carlo的组织文化模型
  - 四、 Goffee和Jones的组织文化模型
  - 五、 S.P.Robbi的组织文化维度
  - 六、 我国学者的组织文化模型研究
  - 七、 Denison组织文化模型在中国
- 第六章 组织文化的研究方法
  - 一、 组织文化研究的方法论问题
  - 二、 组织文化研究的三种观点
  - 三、 定性研究与定量研究的选择
  - 四、 组织文化的测量
- 第七章 组织文化对组织效能的影响——组织效能的评价
  - 一、 组织效能的基本含义
  - 二、 衡量组织效能的标准
  - 三、 组织效能评价的方法论基础
- 第八章 组织文化对组织效能的影响——实证研究
  - 一、 组织文化与组织效能的关系
  - 二、 组织文化对组织效能影响的实证研究
- 第九章 组织文化变革
  - 一、 组织文化变革的基本含义
  - 二、 组织文化变革的动因与阻力

## <<组织文化>>

三、组织文化变革的流程

四、组织文化变革的方式

### 第十章 跨文化管理

一、跨文化管理概述

二、跨文化管理的基本理论

三、不同国家组织文化的比较

参考文献

## &lt;&lt;组织文化&gt;&gt;

## 章节摘录

2.氏族文化 氏族文化（clan culture）的组织重视传统、忠诚、个人承诺、广泛的社会化、团队工作、自我管理和社会影响。

组织成员能承担超出薪水与劳动简单交换的义务。

他们认为，对组织的贡献可能超出了任何协议。

在这样的组织中，员工长期对组织的承诺（忠诚）与组织长期对员工的承诺（安全）相交换。

因为员工相信组织在加薪、晋升和其他形式的认可方面会公平地对待他们，所以他们以自己的行动对组织负责。

组织成员有共同的风格和行为方式以及愿景。

组织对价值观的强调强化了员工的价值取向。

氏族文化经过长期的、完全的社会化过程达到了统一。

老的氏族成员作为新来者的顾问和角色榜样，使组织的价值观和准则得以永恒。

在氏族文化里，组织成员常因为是组织的一员而感到骄傲，并且与同事分享他的骄傲。

共同的目标、认识和行为倾向促进了沟通、协调和整合。

在氏族文化的组织中，人们认为成功实质上依赖于对顾客需求的关注和团队成员的关心，并且认为团队工作、参与和协调决策导致成功。

3.企业家文化 企业家文化（entrepreneurial culture）的主要特征是高度冒险、追求动力和创造力。

在这样的组织中，员工有极大的热情去实验、创新和领导潮流。

这种企业组织对环境的变化反应迅速，常能提供独一无二的新产品，并因此使公司得到快速成长，差异化是这类公司的重要竞争战略。

组织员工的工作具有较大的弹性和自由，这较好地促进了员工的成长。

很多IT公司和高科技企业都具有企业家文化的特征，如微软公司、英特尔公司等都属于这种类型。

.....

## <<组织文化>>

### 编辑推荐

李成彦博士的专著《组织文化——基于组织效能的视角》全面而系统地阐述了组织文化的方方面面，从组织文化的基本知识，如组织文化的产生与发展、组织文化的内涵、组织文化的理论，直至组织文化研究的新进展，如组织文化的模型、组织文化研究的方法论、组织文化的定量与定性研究及组织文化的测量等。

本书的一个新视点和重点内容是：着重介绍了“组织文化的研究方法”，其中包括方法论的各种观点，如融合论、差异论、碎片论等。

<<组织文化>>

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>