

<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

图书基本信息

书名：<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

13位ISBN编号：9787308093309

10位ISBN编号：7308093301

出版时间：2011-12

出版时间：浙江大学出版社

作者：涂辉文

页数：263

字数：270000

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>

<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

内容概要

本书为了探索组织变革中具体的组织行为过程是如何进行的，本书针对公司创业的组织变革型企业进行了一个系列研究，《组织变革过程中的多层协同机制研究》试图从四个方面解释这个问题：第一，在公司创业的行动过程中，组织变革动力的内容特征是什么？第二，在变革动力的驱动下，组织系统进行组织变革的行为过程是如何进行的？第三，从系统的观点看，组织变革过程中的不同层次之间是否会产生相互作用、相互影响？第四，组织变革中不同层次(组织层次和员工个体层次)变革过程中相互作用、相互影响的动态机制是怎么样？

<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

作者简介

涂辉文，江西南昌人，管理学博士，现为浙江理工大学经济管理学院副教授。专业研究方向为组织行为、人力资源管理、创业研究。

书籍目录

- 1 研究背景与文献回顾
 - 1.1 研究问题的提出
 - 1.1.1 实践问题
 - 1.1.2 理论问题
 - 1.2 组织变革相关研究回顾
 - 1.2.1 组织变革的系统观
 - 1.2.2 组织变革的内涵
 - 1.2.3 组织变革过程的研究
 - 1.2.4 组织变革动力：变革中的领导研究
 - 1.3 公司创业相关研究回顾
 - 1.3.1 公司创业的内涵
 - 1.3.2 公司创业与组织变革
 - 1.3.3 公司创业中组织变革的任务
 - 1.4 组织学习相关研究回顾
 - 1.4.1 组织学习的内涵
 - 1.4.2 组织学习的过程研究
 - 1.4.3 公司创业中的组织学习及其要素
 - 1.4.4 组织学习的相关影响因素
 - 1.5 心理授权相关研究回顾
 - 1.5.1 心理授权的内涵
 - 1.5.2 员工心理授权影响因素研究
 - 1.5.3 组织变革中的心理授权及其策略
 - 1.6 公司创业绩效的研究综述
 - 1.7 相关研究文献总结
 - 1.7.1 以往相关研究进展
 - 1.7.2 有待进一步研究的问题
- 2 研究理论构建与总体设计
 - 2.1 研究目的
 - 2.2 本书的理论构建与总体思路
 - 2.3 研究内容
 - 2.4 研究的技术路线
- 3 公司创业中的变革动力特征研究
 - 3.1 研究目的
 - 3.2 子研究一：组织变革动力特征的扎根理论研究
 - 3.2.1 研究目的
 - 3.2.2 研究方法
 - 3.2.3 理论性抽样
 - 3.2.4 资料的分析
 - 3.2.5 研究结果讨论
 - 3.2.6 公司创业中的变革动力特征的研究小结
 - 3.3 子研究二：公司创业中组织变革动力特征的验证研究
 - 3.3.1 研究目的
 - 3.3.2 研究方法
 - 3.3.3 研究测量
 - 3.3.4 变革动力特征模型的探索性因素分析与结果

<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

- 3.3.5 变革动力特征模型的验证性因素分析与结果
- 3.3.6 研究讨论与小结
- 3.4 本章小结
 - 3.4.1 本章的研究进展
 - 3.4.2 本章的研究局限
- 4 组织变革的多层组织行为过程研究
 - 4.1 研究目的
 - 4.2 文献回顾与假设提出
 - 4.2.1 组织变革是个系统的过程
 - 4.2.2 组织变革是对不确定性的探索过程
 - 4.2.3 组织层次的变革过程机制研究
 - 4.2.4 组织变革中员工参与变革的过程机制
 - 4.3 研究设计
 - 4.3.1 样本描述
 - 4.3.2 测量工具
 - 4.3.3 研究流程和方法
 - 4.4 结果讨论
 - 4.4.1 问卷的信度、效度检验
 - 4.4.2 集合水平的数据加总检验
 - 4.4.3 组织层次的变革过程结果讨论
 - 4.4.4 员工个体层次的变革过程结果讨论
 - 4.5 研究结果与讨论
 - 4.5.1 公司层次的组织变革效能机制过程
 - 4.5.2 员工层次的组织变革效能机制过程
 - 4.6 本章小结
- 5 基于组织学习与心理授权的变革多层协同效应研究
 - 5.1 研究问题的提出
 - 5.2 研究目的与内容
 - 5.3 研究方法
 - 5.3.1 研究样本
 - 5.3.2 测量工具
 - 5.3.3 研究流程和方法
 - 5.4 研究结果与讨论
 - 5.4.1 变量间的描述性统计分析
 - 5.4.2 组织变革中组织学习的组织间差异
 - 5.4.3 组织变革中员工心理授权的个体间差异
 - 5.4.4 组织学习与心理授权及其交互的回归效应分析
 - 5.4.5 组织学习与心理授权及其交互回归效应的比较(主因方法)分析
 - 5.5 本章小结
- 6 基于组织学习与心理授权的多层变革行为协同过程研究
 - 6.1 研究目的
 - 6.2 研究内容与方法
 - 6.3 子研究一：变革过程中组织层次与员工层次行为的作用关系研究
 - 6.3.1 研究方法
 - 6.3.2 研究设计
 - 6.3.3 案例分析
 - 6.3.4 案例讨论与结论

<<组织变革过程中的多层协同机制研究>>

6.4 子研究二：变革过程中组织层次与员工层次行为关系的演进研究

6.4.1 研究假设的提出

6.4.2 研究方法

6.4.3 数据的加总检验

6.4.4 两个阶段数据的差异比较

6.4.5 研究结果讨论

6.5 本章小结

7 总论

7.1 本书的主要理论进展

7.1.1 提出了基于组织系统观的变革动力的内容特征

7.1.2 探索并检验了组织变革的多层次变革过程

7.1.3 提出并验证了变革中组织层次与员工参与变革行为过程的协同效应

7.1.4 深入分析了组织变革行为过程中多层协同的动态过程机制

7.2 本书的实践意义

7.2.1 管理层如何推动组织变革

7.2.2 组织变革过程中组织学习的重要作用

7.2.3 基于心理授权的员工激励策略

7.2.4 组织变革管理中组织与员工变革协同推进的视角

7.2.5 企业保持持续的公司创业精神的重要性

7.3 本书的研究局限与研究展望

7.3.1 本书的研究局限

7.3.2 本书的研究展望

7.4 本书的结论总结

附录

附录一：调查问卷(高管团队版)

附录二：调查问卷(中层及员工版)

附录三：访谈资料的开放性编码

参考文献

致谢

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>