

## <<组织文化与员工行为>>

### 图书基本信息

书名：<<组织文化与员工行为>>

13位ISBN编号：9787500496328

10位ISBN编号：750049632X

出版时间：2011-3

出版时间：中国社会科学出版社

作者：徐尚昆

页数：219

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>

## <<组织文化与员工行为>>

### 内容概要

本书的研究路线可以简要概括为：第一步，通过对175位企业高层管理者的开放式，调研，归纳出组织文化的概念范畴和员工行为类型，时运用两次焦点小组讨论以及典型文本分析的方法，对上述结果进行了检验。

第二步，以归纳性分析得出的概念维度为基础，通过规范的量开发过程，分别发展出具有良好效度和信度的组织文化与员工行为测量量表。

第三步，构建本书的理论模型并提出了相应的研究假设。

其中理论模型由两部分组成，一个是员工知觉的组织文化与员工行为关系模型，另一个是个人—组织文化契合度与员工行为关系模型。

第四步，过大样本问卷调研收集了122家企业1033位员工的相关数据，采用简单相关分析、逐步多元回归分析、典型相关分析等方法对数据进行分析和处理，检验本书的理论模型和研究假设。

最后，对研究结果进行讨论，并根据研究结论对组织文化的实践提出了若干建议。

## <<组织文化与员工行为>>

### 作者简介

徐尚昆，1980年生，湖南湘阴人，管理学博士，任职于中办民大学管理哲学教研室。

# <<组织文化与员工行为>>

## 书籍目录

### 前言

### 第一章 绪论

#### 一 概述

(一)研究背景

(二)研究目的

(三)研究意义

#### 二 主要问题及内容

(一)主要问题

(二)关键概念的界定

(三)主要内容

#### 三 研究方法与文章框架

(一)研究方法选择及概要

(二)整体框架

### 第二章 文献综述

#### 一 组织文化

(一)概述

(二)文化的本质及演变

(三)组织文化的定义及其操作化

(四)组织文化的分类与测量

(五)组织文化与组织有效性

(六)小结

#### 二 员工行为

(一)员工行为研究的主流路径

(二)组织承诺

(三)组织公民行为

(四)工作满意度与离职倾向

(五)小结

#### 三 文献归纳总结与启示

(一)文献归纳总结

(二)启示

### 第三章 组织文化概念范畴的归纳性分析及量表开发

#### 一 问题的提出与方法选择

(一)问题的提出

(二)研究方法选择

#### 二 研究一：开放式调查

(一)样本

(二)程序

(三)开放式调查的结果

#### 三 研究二：典型文本分析

(一)样本

(二)程序

(三)文本分析的结果

#### 四 研究三：量表开发

(一)问卷设计

(二)资料收集

## <<组织文化与员工行为>>

(三)组织文化基本项目分析

(四)探索性因子分析

(五)验证性因子分析

五 本章小结

第四章 员工行为：本土构建与测量

一 问题的提出与方法选择

(一)问题的提出

(二)研究方法选择

二 研究一：开放式调查

(一)样本

(二)程序

(三)开放式调查的结果

第五章 理论模型设计及研究假设

第六章 实证分析及结果讨论

第七章 结论及讨论

参考文献

## &lt;&lt;组织文化与员工行为&gt;&gt;

## 章节摘录

三 文献归纳总结与启示 (一) 文献归纳总结 本章我们主要回顾了组织文化和员工行为的研究现状,系统总结了现有的研究成果,整体来看,我们至少可以得到以下结论: (1) 研究者从各自不同的研究视角以及不同的理论依据,提出了种类繁多的组织文化定义,截至目前,对组织文化定义的争论并没有停止。

但我们通过分析发现,在众多组织文化定义中还是存在其内部一致性,因此,我们可以断言,组织文化定义争论的现象开始出现弥合的趋势,而这种趋势又以Schein文化定义受到研究者越来越多的认可和应用为标志。

Scheill (1982) 有关组织文化的定义对后续的研究产生了深远影响,特别在组织文化维度分类、量表开发、文化诊断和变革等领域成为基本的指导思想和分析框架。

本研究沿用Schein的研究成果,并以此为理论框架探索中国情境下的组织文化概念范畴、特定内涵及效应。

(2) 组织文化能作为一门理论快速发展是由于文化对组织绩效能产生显著积极的作用。

因此,探究组织文化与组织有效性关系也就成为理论研究的关键领域。

学者们一直在努力回答,什么样的组织文化能够提升组织的有效性。

文献回顾发现,早期的组织文化有效性研究主要是以经验分析为主,通过对现实中表现优秀的企业进行长期跟踪调研,总结归纳出这些企业的共同文化特征,并以此作为组织文化有效性的例证和标准。随后的研究转入系统的逻辑思辨和理论推演,对组织文化功能及作用机制做出了深入而广泛的探讨,即探究组织文化到底是如何影响企业经营业绩的,并得出结论认为组织文化将在组织和个人两个层面发生作用,进而影响组织整体的业绩表现。

20世纪90年代开始,组织文化有效性的研究则转入大量的实证检验,大多数的实证研究从企业财务指标入手,分析组织文化与企业经营业绩之间的关系,而针对组织文化对个人层面影响的实证研究并不多见。

(3) 员工行为对企业绩效产生最直接、最关键的影响,任何企业目标的达成或业绩的获得都必须通过员工行为来实现。

&hellip;&hellip;

<<组织文化与员工行为>>

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>