

<<中国组织认同>>

图书基本信息

书名：<<中国组织认同>>

13位ISBN编号：9787509737552

10位ISBN编号：7509737559

出版时间：2012-11

出版时间：社会科学文献出版社

作者：王彦斌

页数：326

字数：293000

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>

<<中国组织认同>>

前言

在当代社会中，组织是一种最为实在的社会结构单位，也是当代社会中个人与社会连接最为实在的实体。

社会中的人们只有成为组织成员才能获得相应社会需求的满足，诸如社会利益的满足、社会身份的确认、社会价值的实现等等。

而在有着几十年“单位制”传统的中国城市社会中，各种类型和性质的“单位”组织曾是中国城市社会结构的基本构成组分。

中国的“单位制”一般被认为是新中国在进行社会主义建设时为了更集中而有效地使用有限的工业化和现代化建设资源在20世纪50年代形成的。

当时，新生的国家面临着内外多方面的挑战：首先是经济的，其次是政治的，另外还有社会与文化的等等。

共产党通过建立起具有强有力资源动员与配置能力的中央集权政治体制以及相应的经济体制，并在此基础上最终建成了同时具有社会与文化整合功能的全能型社会体制“单位体制”。

这种具有典型中央集权特征的社会体制在共和国创建初期曾经发挥过不可否认的积极作用，但其随着社会主义改革开放的进行和深入逐渐出现了适应性不足的问题。

“尽管制度有促进稳定与秩序的功能，但是制度本身也会经历变迁。

”W 理查德·斯科特：《制度与组织》，姚伟、王黎芳译，中国人民大学出版社，2010，第58页。

改革开放后，中国社会的诸多方面渐渐出现了单位体制外的“非单位组织”；从20世纪90年代初期，中国的“单位制”改革开始起步，最先是国有企业单位的改革，然后是国有事业单位的改革，最近关于政府机关单位的改革也开始在部分省市试点展开。

从1992年党中央明确提出建立社会主义市场经济体制开始，中国的市场化改革经历了20年的历程。

时至今日，市场经济的观念已经深入人心，但中国的市场经济体制是国家确立了改革目标后在既往的计划经济体制基础上“摸着石头过河”，通过渐进改革的方式促成的。

因此，既往的单位制度无时无刻不在对新的制度创新起着影响作用。

由于曾经成为新中国的一种基本社会制度，“单位制度”的改革实际上也就成了一种社会层面的重要制度变迁，其变迁必然影响到社会的方方面面，最终导致社会的全面变革。

因此，深入研究与“单位制度”相关的现象及其变革对于促进中国的社会发展有着重要的积极的作用。

<<中国组织认同>>

内容概要

《中国组织认同》由王彦斌著，本书的基本内容：一是对西方学者关于组织认同文献的梳理评介，以及在此基础上联系中国社会现实形成的关于组织认同的理论探索；二是立足于中国组织现实进行的组织认同测量方法探讨和相应模型验证；三是对中国国有企业、国有事业单位和政府机构的组织认同的实证分析结果及其相应的讨论；四是从宏观社会制度层面进一步探讨组织认同在中国社会制度变迁过程中的变化与发展，以及在未来中国社会中的变化趋势。

《中国组织认同》适合组织认同研究者阅读。

<<中国组织认同>>

作者简介

王彦斌

云南大学公共管理学院教授，博士生导师；中国人民大学社会学博士；中国社会学会理事。

长期从事社会学教学，社会学理论及其相关应用研究工作。

先后主持国家自然科学基金、教育部规划基金等研究项目10余项，在各类省级以上学术刊物发表或被转载社会学方面及相关研究论文60余篇，代表性著作为《管理中的组织认同》(人民出版社)。

目前主要研究领域是组织社会学、社会心理学和公共管理学等。

<<中国组织认同>>

书籍目录

前言

第一编 组织认同的理论探讨

职工持股制度的经济心理

——关于我国企业普通职工持股制度的经济心理分析

获利与归属：我国企业普通职工的持股心理

责任感、信任感与职工持股

西方组织认同感理论研究综述

组织认同与行动理性

组织认同的实质

重视个体寻求双赢：人本管理模式的认知基点

第二编 组织认同的测量与模型验证

社会心理测量中降低主观性偏差的方法探索

——一项关于组织认同测量量表的设计与编制

组织认同心理和行为结构方程全模型研究

个体价值追求对组织认同影响的模型

组织内部因素对组织认同的影响模型构建

第三编 转型中的组织与组织认同

转型期国有企业员工的组织认同

——一项关于当前国有企业员工组织认同特点及其

原因的调查分析

中国企业员工的组织认同及其整合基础

——以企业控股形式为视点的分析

基于组织认同的组织文化整合

——营造适宜于人性的组织文化氛围

转型期我国政府低效率现象的组织内部原因

——基于公务员组织认同影响作用角度的调查分析

转型期我国政府组织内部自律管理机制建设

——基于公务员组织认同视角的人力资源管理分析

第四编 制度变迁与组织认同

价值观契合与价值观建设

——当前我国企业组织价值观契合及其体制性影响因素分析

资源控制、组织认同与价值契合

国家与市场：一个组织认同的视角

市场化过程中体制内组织的变迁与适应

——来自东北老工业基地社会S市的报告

体制内组织的内部关系与组织认同

——基于东北老工业基地社会s市的调查分析

中国事业单位改革的制度逻辑

后记

<<中国组织认同>>

章节摘录

尽管组织角色行为对于组织认同来讲是必不可少的，是一种重要的认同影响因素，在某种程度上甚至也可以把它看成是组织认同的一个构成部分，但是从组织认同的深层次而言，组织认同中的行为主要是组织公民行为。

任何组织设计都不可能是完美无缺的，组织要想达到自己的组织目标，不能仅仅依赖于组织成员的角色行为，还得依靠组织成员在组织中能够以一种非角色规定，但对组织有积极作用的行为，从而自愿地促进组织目标的实现。

奥尔干等人把组织公民行为定义为是一种有利于组织的角色外行为，既不是正式角色所强调的，也不是为劳动的合同内容所规定的，而是由一系列非正式的组织内自愿合作行为所构成的。

它是一种组织成员在组织中所产生的与工作有关的自主性行为，涉及个人自愿的而且常常不为组织正式的报酬系统所直接和明显地认知，但却能够从整体上有效地提高组织的效能。

很显然，如果一个组织成员从积极的角度与自己所在的组织产生内在的认同心理，他必然会在组织中表现出较高的组织公民行为（积极组织认同的外显性行为），而不仅仅是表现出由组织所正式规定的规范性行为。

当然就组织行为的另一方面来说，尽管组织认同与组织绩效行为并不必然具有较高的关联度，但组织认同认知和情感却有可能唤起绩效行为的增高。

同时，组织认同认知和情感程度高也有带来组织公民行为的较大可能。

但无论如何，组织公民行为才是一种组织成员与组织真正契合、对组织达到真正认同的具体表现。

概括地说，组织认同作为一种组织成员个体与组织在相互关系中形成的心理与行为表现，是个体寻求自我增强与自我归类的认同过程，是个体运用自己所拥有的资源与组织进行交换从而使自己的需要得到满足的过程，也是个体通过组织认同获取更为广泛的社会资源、使自己的自我得到增强和得以扩张的过程。

因此，应该从广义的角度来理解组织认同：既是组织成员对组织与自己关系的内在体验和感受，也表现为对这种关系的外显性行为。

.....

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>