

图书基本信息

书名：<<中外合资企业跨文化冲突与绩效关系研究>>

13位ISBN编号：9787514112887

10位ISBN编号：751411288X

出版时间：2012-12

出版时间：经济科学出版社

作者：田晖

页数：310

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>

## 内容概要

《中外合资企业跨文化冲突与绩效关系研究》选取中外合资企业作为研究对象，聚焦于跨文化冲突这一合资企业中普遍存在的现象，围绕国家文化冲突、企业文化冲突与合资企业绩效之间的关系以及关系资本对它们之间关系的作用展开理论和实证研究。

系统阐述中外合资企业跨文化冲突的内涵、形成机理及其与绩效的关系；以国家文化冲突和企业文化冲突作为自变量，合资企业绩效作为因变量，引入关系资本作为调节变量，提出相关研究假设；利用结构方程模型和二次回归模型对假设进行检验并对实证结果展开深入的讨论，在此基础上，提出政策建议。

最后，对中外合资企业经典案例进行全面、系统解读。

## 作者简介

田晖，管理科学与工程专业博士，中南大学商学院副教授、硕士生导师，俄亥俄州立大学访问学者。

主要从事跨文化管理、企业文化、组织行为与人力资源管理研究。

在《国际贸易问题》、《求索》、《东北亚论坛》、《经济纵横》和《系统工程》等权威刊物上发表论文近二十篇，其中一篇被人大复印资料全文转载，另一篇被《新华文摘》摘登。

在International Journal of Management and Decision Making上发表论文一篇。

出版教材两本，著作一部。

主持省部级课题数项，其中国家社科基金一项，湖南省社科基金一项，湖南省科技厅软科学研究计划项目一项。

## 书籍目录

第一部分 导论第一章 文化与跨文化管理第一节 文化的内涵第二节 文化与管理的关系第三节 跨文化管理第二章 文献回顾第一节 国际合资企业理论第二节 跨文化冲突管理相关研究第三节 合资企业绩效相关研究第四节 跨文化冲突与合资企业绩效关系相关研究第二部分 理论透析第三章 中外合资企业第一节 中外合资企业的内涵及特征第二节 中外合资企业的类型和发展阶段第三节 中外合资企业在我国的发展现状第四节 外商直接投资在我国的发展趋势第四章 中外合资企业跨文化冲突第一节 跨文化冲突的内涵第二节 中外合资企业跨文化冲突的类型第三节 中外合资企业跨文化冲突的特征第四节 中外合资企业跨文化冲突的表现第五章 中外合资企业跨文化冲突形成机理第一节 中外合资企业跨文化冲突产生原因第二节 中外合资企业跨文化冲突产生条件第三节 中外合资企业跨文化冲突形成过程第四节 中外合资企业跨文化冲突演变阶段第六章 中外合资企业关系资本第一节 关系资本的内涵第二节 关系资本对中外合资企业绩效的作用第三节 关系资本对中外合资企业跨文化冲突的作用第七章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系第一节 中外合资企业跨文化冲突的双重影响第二节 中外合资企业跨文化冲突水平与绩效的关系第三节 中外合资企业跨文化冲突对绩效的作用机理第四节 中外合资企业关系资本对跨文化冲突与绩效关系的作用机理第三部分 实证研究第八章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系实证研究设计第一节 理论模型第二节 变量度量第三节 研究假设第四节 问卷设计与数据获取第五节 信度与效度分析第六节 结构方程模型分析第九章 中外合资企业跨文化冲突与绩效关系实证检验第一节 回归分析模型介绍第二节 国家文化冲突与中外合资企业绩效关系第三节 企业文化冲突与中外合资企业绩效关系第四节 关系资本对跨文化冲突与绩效之间关系的调节作用第十章 实证结果分析及政策建议第一节 实证结果分析第二节 政策建议第四部分 经典案例解读案例1 云与剑的结合——中国惠普之道案例2 广州标致“跨国联姻”解体之反思案例3 长安福特“跨国联姻”成功之道案例4 企业文化塑造的“卡布奇诺”效应——记上海施责宝的“贵宝人和”文化第五部分 总结与展望附录附录1 关于“中外合资企业跨文化冲突与绩效关系”中文调查问卷附录2 关于“中外合资企业跨文化冲突与绩效关系”英文调查问卷附录3 样本企业名单参考文献

章节摘录

(3) 制度文化差异。

制度文化是一种约束企业和员工行为的规范性文化，处于企业文化的中层，是人与物、人与企业经营制度的结合部分，主要包括企业领导体制、企业组织机构和企业管理制度三个方面。

制度文化差异在中外合资企业中表现较为突出。

西方社会是法治社会，强调“事重于人”，倾向于“硬性”管理，因此，在企业管理上就表现为规范管理、制度管理和条例管理，追求管理的有序化和有效化；而中国社会重伦理，强调“人重于事”，重“关系”和“面子”，反映在企业的管理中，就是倾向于“弹性”管理，虽然企业也制定了很多的规章制度，但在具体执行的过程中往往会根据实际情况加以灵活处理。

尤其是国有企业的管理人员，则习惯于按上级行政管理机构的指令和条文行事。

在激励制度方面，工资是调动员工积极性的关键因素，但各个国家由于文化不同而导致对工资的态度和政策不同。

当美国的经理给墨西哥的工人涨工资以鼓励他们努力工作时，墨西哥的工人却减少了工作时间而去享受闲暇，这是因为他们对工作所持的态度不同。

美国文化中人们对工作的态度很积极、热情；而墨西哥人则认为工作仅仅是为了维持所期望的生活水平而采取的方法，是一种谋生的手段。

由此可见，中外合资企业中由这些制度文化差异产生的摩擦与冲突是难以避免的。

(4) 精神文化差异。

企业的精神文化是指企业在生产经营过程中，受一定的社会文化背景、意识形态影响而长期形成的一种精神成果和文化观念，包括企业精神、企业经营哲学、企业道德、企业价值观念和企业风貌等内容，是企业意识形态的总和。

企业精神文化是一种更深层次的文化现象，是企业意识形态的总和，是企业物质文化和行为文化的升华。

可以说，企业精神是合资企业创造的精神财富和赖以生存的精神支柱，企业精神也是合资企业内部凝聚力和向心力的有机结合体。

.....

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>