

## <<组织文化与员工认同>>

### 图书基本信息

书名：<<组织文化与员工认同>>

13位ISBN编号：9787516107317

10位ISBN编号：751610731X

出版时间：2012-5

出版时间：中国社会科学出版社

作者：苏雪梅

页数：177

字数：196000

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>

## <<组织文化与员工认同>>

### 内容概要

文学舟编著的《中国三种模式信用担保机构研究》以我国信用担保快速发展为研究背景，以三种模式信用担保机构为研究对象，运用公共管理学、西方经

《组织文化与员工认同--理论与实证》由苏雪梅所著，组织文化是管理研究和管理实践共同关注的一个重要问题，已有的研究揭示了组织文化对员工行为和组织绩效有显著影响，但文化影响行为的内在作用机制却有待深入研究。

组织文化的传播或者灌输过程，在本质上就是个人对组织文化和价值观的认同过程，是个人与组织在价值观层面上的互动过程，也就是本书所提出的“组织认同是组织文化的个体转换过程”，即：组织文化是通过员工认同的形成过程而影响个人行为的，成员认同是组织文化影响和作用于个人的媒介。为了验证这一研究主题，本书从认知、价值观和情感三个层面解析认同的形成过程，并以统计调查的方式对理论假设进行了检验。

济学、信息经济学等学科理论，通过理论推导与实证分析，深入研究了三种模式信用担保机构的效率和贡献差异。

## <<组织文化与员工认同>>

### 作者简介

苏雪梅，出生于1979年9月。  
黑龙江佳木斯人，中国青年政治学院公共管理系，讲师。  
博士。  
研究方向为组织理论、组织文化。

# <<组织文化与员工认同>>

## 书籍目录

### 第一章 导论

#### 第一节 研究背景

- 一 组织文化——管理学研究的一个关注点
- 二 组织文化研究的意义
- 三 现有组织文化研究的主要方面及局限

#### 第二节 本书的主要内容

- 一 研究问题
- 二 研究思路
- 三 研究框架

#### 第三节 研究方法

- 一 文献研究
- 二 实证研究

#### 第四节 研究意义

- 一 选题的理论意义
- 二 选题的现实意义
- 三 研究的创新点

### 第二章 文献综述

#### 第一节 组织文化研究综述

- 一 组织文化研究的两种视角
- 二 组织文化的结构、维度与分类
- 三 组织文化的主要功能
- 四 组织文化的主要表现方面

#### 第二节 组织认同理论的研究综述

- 一 组织认同理论的研究背景
- 二 组织认同的含义
- 三 组织认同的影响变量
- 四 组织认同研究的理论意义与不足

#### 第三节 个人—组织价值观一致的研究综述

- 一 个人—组织契合研究——价值观一致概念的来源
- 二 个人—组织价值观一致的内涵
- 三 价值观一致的作用

#### 第四节 本章小结

### 第三章 组织文化与组织认同的概念界定及关系分析

#### 第一节 组织文化概念的界定

- 一 组织文化的概念
- 二 组织文化的核心——组织价值观

#### 第二节 研究问题的提出

- 一 组织文化与组织绩效、成员行为的关系
- 二 本书的关注点——组织文化影响成员行为的机制分析

#### 第三节 组织认同与组织文化

- 一 组织认同的本源含义
- 二 组织认同与组织文化的关系

#### 第四节 本书对组织认同的界定——价值观认同

#### 第五节 组织认同的因素与过程

- 一 认知成分

## <<组织文化与员工认同>>

二 价值观成分

三 情感因素

第六节 本章小结

第四章 价值观为核心的组织认同过程

第一节 组织价值观的融入——组织认同的认知层面

一 融入的含义

二 组织价值观融入的策略

三 融入过程中的个人行为

四 融入程度与组织认同感

第二节 个人—组织价值观一致——组织认同的价值观层面

一 个人—组织价值观一致的内涵

二 个人—组织价值观一致的前提和基础

三 个人与组织价值观的相似性——价值观一致的一种情形

四 组织价值观对个人的影响过程——价值观一致的动态过程

五 价值观一致程度与组织认同感

第三节 个人对组织的情感依附——组织认同感的情感层面

一 组织认同是个人的归属需求得到满足的过程

二 个人对组织情感依赖关系的形成

三 情感对组织认同的两种影响

四 组织认同情感层面的重要意义

第四节 认知、价值观与情感三个层面的关系

一 三个层面在组织认同过程中同时发生作用

二 三个层面的递进关系

三 三个层面的相互作用

第五节 本章小结

第五章 组织认同感的不同状态及其对行为的影响

第一节 组织认同感的不同状态

一 组织认同感的四种状态

二 组织认同感不同状态的消极作用

三 健康组织认同感状态

第二节 组织认同感对成员行为的影响

一 组织认同感的不同层面对成员行为的影响

二 影响成员的角色内行为

三 影响成员的角色外行为(组织公民行为)

第三节 本章小结

第六章 假设与验证

第一节 研究假设

一 组织价值观融入与组织认同感

二 价值观融入与价值观一致

三 价值观一致与组织认同感

四 价值观一致的中介作用

五 组织认同感与个人行为

六 组织认同感的中介作用

第二节 研究设计

一 样本

二 测量

三 数据分析方法

## <<组织文化与员工认同>>

### 第三节 结果

- 一 描述性统计和相关关系
- 二 组织价值观融入、个人—组织价值观一致与组织认同感
- 三 组织价值观融入、组织认同感与员工行为

### 第四节 讨论

### 第五节 本章小结

## 第七章 研究总结与展望

### 第一节 研究总结：组织文化对个体行为的影响机制

- 一 组织价值观融入
- 二 个人与组织价值观的一致
- 三 个人对组织的情感依赖

### 第二节 研究的贡献

### 第三节 对管理实践的启示

### 第四节 研究的局限和不足

### 第五节 未来研究展望

### 附录1 中国企业员工组织认同与文化调查问卷

### 附录2 公司价值观调查问卷

### 参考文献

### 后记

## <<组织文化与员工认同>>

### 章节摘录

版权页：组织认同的概念由March和Simon于1958年在组织理论研究框架中明确提出，他们也分析了影响认同的因素。

但在接下来的20年中，组织认同的相关研究却比较少（Ricketta，2005）。

自70年代起，有关组织身份特征和组织认同的理论开始重新兴起，但一些学者在重新定义概念时，把认同看作是组织承诺（Organizational Commitment）的一个要素（Porter et al.，1974），一度出现了把组织认同与组织承诺作为同义构念的状况（Griffin&Bateman，1986；Mathieu&Zajac，1990）。

组织认同与组织承诺、组织内化的概念混用，以及组织认同与其前因和后因相关的情感和行为的混乱，造成了组织认同概念的停滞（Ashforth&Mael，1989）。

在20世纪80年代后期，组织行为、社会心理学和沟通领域的研究者开始把组织认同作为一个独特的构念，展开大量的理论和实证研究，应用组织认同来发展相关理论（如：Dutton，Dukerich & Harquail，1994；Elsbach，1999；Mael&Ashforth，1992；Pratt，1998；Rousseau，1998）。

随着后续学者的深入研究，组织认同理论的发展进入了一个新的时代。

研究组织认同必须严格界定概念。

其概念应该来源于认同的传统定义和社会认同理论（Mael&Tetrick，1992）。

在社会认同理论体系中，认为人们趋向于把自己和他人进行各种社会分类，比如把自己看成是各类组织的成员、按性别分类、按种族分类，等等。

这种社会分类，使个人能够在一定社会背景下为自己进行定位和定义，形成一个人独特的身份特征（如身体特征、能力、心理特点、兴趣等）和社会身份特征。

所谓的认同，是对这种社会身份特征的认同，也就是与其所在群体产生一致性的感觉。

社会认同部分地回答了“我是谁？”

”这个问题（Ashforth&Mael，1989；Stryker&Serpe，1982；Turner，1982）。

## <<组织文化与员工认同>>

### 编辑推荐

《组织文化与员工认同:理论与实证》由中国社会科学出版社出版。



<<组织文化与员工认同>>

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>