

<<我们是谁>>

图书基本信息

书名：<<我们是谁>>

13位ISBN编号：9787543858664

10位ISBN编号：7543858665

出版时间：2009-8

出版时间：湖南人民出版社

作者：邓治文

页数：201

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>

<<我们是谁>>

前言

虽然“一树一菩提，一人一世界”，然而，正如本书作者在第一章开篇之前所写的那样，社会认同既是组成人类世界的基石与机制，又是个人和组织成功的重要条件，因为革命导师马克思告诉我们，人的本质属性是其社会属性，“人在其现实性上，它是一切社会关系的总和”；同时，俗语也揭示出同样的道理，“一个篱笆三个桩，一个好汉三个帮”。

人的一生终极诉求便是马斯洛所指的人的价值与潜能得到最大限度的实现，这种实现，以马克思主义来观照，就是完善与实现个体的人格自由。

在获得这种“人格自由”的征途中。

必然遭遇两大障碍：其一为马斯洛所说的约拿情结（Jonah Complex）的困扰；其二为他人在场（the presence of others）的影响。

然而，他人场的影响问题，其实质就是社会认同问题，其表层就是“我们是谁”的问题。

按照社会认同理论的创始人塔弗尔的观点，社会认同指的就是“个体对他自己所属特定社会群体的认识，这一认识伴随着他在该群体的成员资格或身份的情绪与价值意义”。

社会认同不仅由认知、情感、评价与行为所构成，而且它对人的认知、情感。

<<我们是谁>>

内容概要

该书是关于社会认同研究的一本专著。

全书在阐释与评述社会认同理论、社会认同模型、社会认同理论在组织领域的应用研究的基础上，建构合并型组织的社会认同假设与模型，编制《合并型组织的社会认同问卷》，采用理论分析法、建模法、多元回归分析方法检验与论证假设，揭示出合并型组织背景中群际因素—认同一行为后果的基本特点与规律。

为深刻解读“我们是谁”和组织管理实践工作提供了科学的智慧支持。

<<我们是谁>>

作者简介

邓治文，男，湖南新邵人，博士。

长沙理工大学文法学院心理学副教授，硕士生导师。

国际行为发展研究委员会（ISSBD）会员，中国心理学会会员，湖南省心理学会理事，长沙市心理学会副理事长。

近年来，主要从事社会认同研究，发表论文20余篇，其中SCI一篇，参与著作1部，参编省级和校级优秀教材各1部，主持和参与国家和省部级课题十余项，获省级和校级奖励7项。

书籍目录

第一章 绪论 第一节 研究的缘起 一、对合并型组织进行社会认同研究是社会实践的需要,也是本研究的直接原因 二、社会认同是理解人本身及其人际行为、群际行为的重要中介变量 三、社会认同是丰富社会心理学的社会性研究的基础和手段 第二节 研究的目标、方法与意义 一、研究目标 二、研究方法 三、研究的意义 第三节 相关研究的历史与现状分析 一、国外相关研究的历史与现状 二、国内相关研究的历史与现状 第四节 研究的创新点 一、创建了一个合并型组织的社会认同假设模型 二、编制了合并型组织的社会认同问卷并开展了相关的应用研究 三、揭示了群际因素—认同一行为后果之间的影响关系 第二章 社会认同观与社会认同理论研究 第一节 社会认同观 一、社会认同的类型与维度 二、社会认同的意义及表征 三、社会认同的动机与功能 第二节 社会认同理论 一、社会认同理论产生的学科理智背景 二、社会认同理论 三、塔弗尔的社会认同理论(SIT)与特纳的自我分类理论(SCT)的相似性与差异 四、个人认同与社会认同的关系 五、社会认同理论面临的不足与挑战 第三节 社会认同模型 一、一般内群认同模型 二、跨范畴的社会认同模型 第三章 社会认同理论在合并型组织中的应用研究 第一节 社会认同理论影响组织认同产生的前提条件和机制 一、社会认同理论影响组织认同产生的前提条件 二、社会认同理论影响组织认同产生的心理机制 第二节 组织合并与群际关系 一、内群偏见影响员工对组织合并的反应 二、地位和渗透性影响员工对组织合并的反应 三、地位和合法性影响员工对组织合并的反应 第三节 合并后的组织认同 一、合并后组织认同的社会认同模型 第四章 合并型组织的社会认同研究模型和假设 第五章 问卷编制与测量 第六章 研究结果 第七章 讨论与结论 参考文献 附录 后记

<<我们是谁>>

章节摘录

第一章 绪论 一、对合并型组织进行社会认同研究是社会实践的需要。也是本研究的直接原因 在竞争日益加剧的21世纪,组织合并,包括企业合并、高校合并等越来越成为一种常见的现象。从世界范围来看,几乎一半的合并型组织(Merger and Acquisition, 缩写为M&A)在合并后并未取得成功,反而失败了。学者们在回答合并型组织之所以失败时,通常从经济的、财政的、战略的、人力资源的角度进行分析(Haspeslagh&Jemison, 1991)。虽然持人力资源观的学者强调人的问题成为合并型组织成功或者失败的关键因素,但他们强调的重点在于合并型组织的整合过程(integration process),认为合并型组织在合并中和合并后的整合过程如果存在缺陷,那么往往导致合并失败(Zweig et al., 1995)。

笔者认为,虽然人的因素构成合并型组织成功或者失败的重要因素,但是,合并组织中员工在合并过程中和合并之后对组织的认同问题是合并型组织成功的核心因素,因此,应该从社会认同(social identity)的角度来研究合并型组织中的人的问题。其理由有以下三个方面:(一)从社会认同的角度看,合并型组织情境既影响个体的自我概念又影响群际关系质量 从社会认同的角度看,个体自我的意义不仅来自于个体自身的独特性,而且来自于个体所归属的社会群体。同时,群际关系的质量也深受群体成员组织认同强度(the strength of members organizational identity)的影响。个体为了维持积极的自我概念,就会表现出对本群体(ingroup)的偏爱和对外群体(outgroup)的歧视。一旦个体所归属的社会群体被分裂或者被解体,那么个体就会感到其认同感的丧失。因此,个体在自己所归属的组织被其他组织合并的过程中,一定会体验到认同感的丧失和不确定性的增加(Chreim, 2001)。

合并型组织情境恰恰导致组织员工对前组织认同的丧失和被迫采用一种新的组织认同。在合并型组织情境中,从社会认同的角度展开研究,既能够解释合并组织之间的群际关系,又能够解释个体在组织合并过程中和合并后认同变化的动因(dynamics)。

.....

<<我们是谁>>

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>