第一图书网, tushu007.com

<<组织变迁中的意识形态整合研究>>

图书基本信息

书名：<<组织变迁中的意识形态整合研究>>

13位ISBN编号：9787206080555

10位ISBN编号：7206080553

出版时间：2011-8

出版时间：吉林人民出版社

作者：吴海琳

页数：259

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

改革开放以来，重建后的中国社会学对中国社会结构转型开展了深入的研究，形成了丰富的研究成果。
然而，令人遗憾的是，虽然社会结构转型一定包含意识形态的发展变化，尤其30多年来的发展市场经济、改革国有企业和构建和谐社会等一系列重大战略决策的实施，无一不是以思想解放或意识形态创新为前提的，但中国社会学却没有对社会转型中的意识形态变迁给予足够的重视，同制度变迁、利益分化、阶层重构、资源重组、权力转移和贫困人口等方面的研究成果相比，意识形态研究显得十分微弱，由此而形成了中国社会结构转型研究中一个十分明显的薄弱环节。

作者简介

吴海琳，1978年4月出生，吉林长春人，1997年至2004年先后在吉林大学哲学社会学院社会学系获得法学学士和法学硕士学位，2009年获得中国人民大学法学博士学位。
现任教于吉林大学哲学社会学院社会学系，主要研究领域为组织社会学与文化社会学，已发表学术论文10余篇；主持国家社会科学基金项目1项；吉林大学杰出青年基金项目1项；参与国家级重点与一般研究项目4项。

书籍目录

导言第一章 问题的缘起与研究框架第一节 问题的缘起第二节 核心概念：组织、制度与意识形态第三节 研究框架第四节 研究方法与案例的选取第五节 研究意义第二章 意识形态的理论流变与社会学的视角第一节 意识形态概念的形成和理论演变一、特拉西与观念学--意识形态概念的产生二、拿破仑对意识形态的贬义性阐述--从科学到空想三、马克思的意识形态理论研究--两种不同的维度四、马克思主义者对意识形态分析的扩展五、从意识形态到知识社会学六、意识形态的终结与无法终结的意识形态第二节 学科分化与意识形态观的分化与整合--“ 标准 ”的宣战与融合 一、政治学与意识形态的“ 斗争 ”史二、经济学以“ 效率 ”为意识形态立法三、学科分化下社会学的重新整合第三节 社会学的研究范式与意识形态概念的界定一、社会学的研究范式二、社会学视角下的意识形态概念界定第四节 我国的意识形态研究现状小结第三章 西方社会学视角下的意识形态研究及其启示--从结构主义、解构主义到建构主义第一节 作为社会事实的意识形态--从实证主义到结构主义一、涂尔干的意识形态研究--实证主义的典范二、马克思与帕森斯--结构主义范式的延续与发展第二节 作为价值理性的意识形态--从人文主义到解构主义一、韦伯的意识形态研究--人文主义的开启二、解构主义的迷狂与意识形态的另类存在第三节 作为文化与认知图式的意识形态--从知识社会学到建构主义一、知识社会学视角下现实的社会建构二、转向生活世界的意识形态研究--建构主义的实践论小结第四章 意识形态的现代转向与组织论视角第一节 意识形态的现代转向一、意识形态观的现代转向--从革命论、批判论、终结论到建构论二、意识形态功能的现代转向--从政治维护导向、经济促进导向到文化建构导向三、意识形态主体的动态演化--从抽象到具体四、当代文化影视化与意识形态传播手段和表现形式的感性化第二节 社会生活的组织化与意识形态研究的组织论视角一、从阶级性到组织性--意识形态研究的组织论视角二、效率与合法性--组织的双重追求三、知识社会学、文化社会学视角下的组织意义建构第三节 组织意识形态的建构性与嵌入性一、组织意识形态的建构性--组织的意义框定二、组织意识形态的“ 嵌入性 ”：文化、制度与心理小结第五章 制度变迁下的组织意识形态分化第一节 国有企业的原生性与代表性第二节 计划经济的组织意识形态：国企同构的政治本位意识形态一、组织意识形态与国家意识形态的关系二、国有企业与国家的特殊关系三、组织间关系的单一与封闭第三节 市场经济时代的组织意识形态：国企分离的自主建构一、国家意识形态的变迁：组织赖以生存的制度文化环境的改变二、企业同国家关系的巨变三、组织间关系的多元化四、从外部学习到内部治理的制度创新小结第六章 组织意识形态整合实践--三个案例分析第一节 组织意识形态整合路径第二节 内部整合为主--部落式组织的意识形态整合一、生命安全保障意识形态的形成二、组织意识形态的传播、制度化与内化--感性文化仪式与标记体系三、组织意识形态整合下的认知与认同第三节 外部适应为主--协变式组织的意识形态整合一、树立健康市场意识的组织意识形态整合二、市场意识的传播与内化：传统与现代相结合的多元传播媒介三、制度化机构设置与自主学习机制第四节 层级式文化建设--集团公司组织的意识形态整合一、组织意识形态的具象化二、组织意识形态系统化--兼容内外的五大文化建设三、企业文化传播网络建设--高覆盖与高投人小结结语参考文献致谢

章节摘录

组织意识形态如果不嵌入具体的规章制度中就很容易沦落为口号宣传，而起不到对组织成员行为的实质性约束作用。
作为组织意识形态的价值理念只有与各项正式、具体的制度相结合才能真正参与组织日常的生产与生活实践，并在这种结合中被慢慢地认知、认同与内化。
借助正式制度的普遍性、可操作性和强制性让成员在具体制度实践中深化对组织价值理念的认识与理解，实现组织意识形态的外化与制度化。
组织意识形态将价值内化于制度结构之中，使自己对成员的约束不仅仅停留在理念说教的非正式层面，而是通过用理念指引制度建设，从而实现具体化以指导实践。
组织意识形态正是经过不断的具体化与制度化才最终形成类似于惯习的实践意识和身心图式，完成自身在组织与成员中的内化与稳定化。
因而，组织意识形态只有渗透到组织的制度结构之中，体现到正式制度与非正式制度的方方面面才能发挥更大的实践作用。
事实上，在现实生活中我们也经常可以看到制度变迁背后往往伴随着人们思想价值观念的变革，制度的客观结构背后隐藏着对其起支撑作用的主观意义结构，这就是为什么社会科学界普遍关注意识形态与制度变迁关系的原因。
中国的制度变迁场景更为这种考察提供了宝贵的经验素材，这将是我们在第五章重点探讨的问题。
3.组织意识形态的微观嵌入性--心理　　组织意识形态在组织的制度系统中具有至关重要的作用，作为具体制度的价值导向和评价机制，它将价值理念与实践相结合，像水一样渗透到组织生活的每一个角落。
但是由于作为价值理念的组织意识形态在很多时候是组织设计的结果，是否能被组织成员认可与接受依赖于它能否真正嵌入到组织成员的心理之中。
因而，组织意识形态作用的发挥依赖于传播与内化过程，而这一过程要与组织成员的心理层面对接，它并不是一个纯粹理性化的建制，而是依赖于情感逻辑基础，这就使我们要探寻意识形态得以内化的心理学根源。
……

第一图书网, tushu007.com

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