

<<组织学习.战略变革与组织绩效>>

图书基本信息

书名：<<组织学习.战略变革与组织绩效>>

13位ISBN编号：9787513612821

10位ISBN编号：751361282X

出版时间：2012-9

出版时间：中国经济出版社

作者：冯海龙，刘俊英 著

页数：169

字数：110000

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>

## <<组织学习.战略变革与组织绩效>>

### 内容概要

战略变革是战略管理领域较为深刻又富有争议的概念，其为毫无异议地用一种方式定义，但经常又为别的方式使用的众多战略管理领域的词汇之一。

冯海龙和刘俊英编著的《中经管理文库·管理学精品系列：组织学习、战略变革与组织绩效》基于概念逻辑和定义研究方法，比较分析了战略变革的主要概念，并对其进行了界定与测量。

针对战略管理领域的重要理论命题和热点问题，《中经管理文库·管理学精品系列：组织学习、战略变革与组织绩效》归纳吸取了战略变革的主要研究模式，关联组织学习，架构了组织学习—战略变革—组织绩效的研究模式，确立了组织学习对战略变革和战略执行力的影响及战略执行力调节下战略变革对组织绩效的协同效应的主要研究命题，并采用理论分析与实证检验相结合的研究方法对其进行了研究。

# <<组织学习.战略变革与组织绩效>>

## 书籍目录

- 1.绪论
  - 1.1 研究背景
    - 1.1.1 现实背景
    - 1.1.2 理论背景
  - 1.2 基本研究框架与主要研究命题
    - 1.2.1 基本研究框架
    - 1.2.2 主要研究命题
  - 1.3 研究方法、研究工具与样本
    - 1.3.1 研究方法
    - 1.3.2 研究工具
    - 1.3.3 样本数据
  - 1.4 技术路线
- 2.战略变革概念研究与量表开发
  - 2.1 概念研究方法论
    - 2.1.1 概念定义的形式逻辑方法与原则
    - 2.1.2 概念化过程
  - 2.2 多元战略变革概念的归类比较
    - 2.2.1 主要定义的归类比较
    - 2.2.2 基本发现及其借鉴意义
  - 2.3 战略变革概念的界定与说明
  - 2.4 战略变革测量述评
    - 2.4.1 测量述评基础文献
    - 2.4.2 测量述评
  - 2.5 战略变革量表开发与检验
    - 2.5.1 维度生成
    - 2.5.2 项目生成
    - 2.5.3 初始量表预试
    - 2.5.4 正式量表结构维度验证与模型比较
  - 2.6 小结
- 3.战略变革的组织学习前因研究
  - 3.1 组织学习文献述评
    - 3.1.1 组织学习的两种文献导向
    - 3.1.2 组织学习的过程模型
  - 3.2 组织学习的概念界定与测量
    - 3.2.1 组织学习概念的归类与界定
  - .....
- 4.战略执行力的组织学习前因研究
- 5.战略执行力调节的战略变革对组织绩效影响研究
- 6.结论与讨论

## <<组织学习.战略变革与组织绩效>>

### 章节摘录

3.战略变革的组织学习前因研究      3.1 组织学习文献述评      3.1.1 组织学习的两种文献导向

组织学习最早可追溯到March和Simon (1958)的研究。

组织学习的概念由Argyris和Schon (1978)正式提出,《组织学习:行为视角的理论》一书的出版标志着西方学者对组织学习系统化研究的开始,在西方管理领域引起了强烈的反响。

1990年,麻省理工学院建立了组织学习研究中心,将组织学习理论与企业的实际密切结合,极大地推动了组织学习领域的发展。

Senge (1990)的《第五项修炼——学习型组织的艺术与实务》把组织学习理论研究与应用推向了高潮。

中国学者于20世纪90年代开始关注组织学习,十几年来,中国学者在组织学习理论的研究、推广和应用方面做了许多工作,取得了一些重要的研究成果,丰富并发展了组织学习理论。

归纳起来,组织学习的研究文献可归结为两类:一类是怀疑性的“组织学习”学术文献,主要由学者进行传播,此类在组织学习领域占有主要地位;另一类是实践导向的“学习型组织”文献,主要由咨询人员与实践者进行传播(Argyris, 1999)。

述评如下: (1) 怀疑性的“组织学习”学术文献      该类组织学习的学者们通常采用怀疑的方式来面对组织学习的相关问题,主要围绕以下三个挑战展开: 组织学习是矛盾的。主要体现为组织学习的内涵界定不同,学者们往往基于不同的角度,对组织学习的定义进行了多元界定。

组织学习有意义但不总有效。

部分研究者批评组织学习,指出大量或大部分的组织学习是在稳定状态中而非变革中使用的,组织学习是对现状的保持,组织学习将对组织变革和重组造成危害。

实际中组织学习有结果吗?

有的研究者认为组织基本,甚至根本没有什么效果,其疑问有三:其一,对一致性行为的威胁,组织是兼容系统、行政系统,组织本质是混乱的、无序的,组织是有组织的混乱等。

将组织不连贯看做是质疑组织组织学习的根源;其二,对正确推理的威胁,学术文献在对学习过程的广泛描述中,一致强调了理性的推理、以总结经验为形式的推理、对行动和结果的因果联系的推理,以及从试错循环产生的推理,对正确推理的威胁使得组织学习变成了一个令人怀疑的命题;其三,对有效行为的威胁,认为组织学习的结果可能是片断的、受环境限制的,可能不会成为组织主流的一部分。

.....

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>