

<<组织学习动力研究>>

图书基本信息

书名：<<组织学习动力研究>>

13位ISBN编号：9787500463030

10位ISBN编号：7500463030

出版时间：2007-7

出版时间：中国社会科学出版社

作者：原献学

页数：176

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>

<<组织学习动力研究>>

内容概要

在本课题的研究过程中，一个始终要面对的问题是，如何处理个体学习与群体或组织学习的关系。这种关系从来没有像现在这样相互缠绕的如此紧密。

显然，必须在方法论上转变原有的视角。

经过一段时间查阅相关文献，复杂性科学的思想方法凸显出来。

本书的第五章和第七章就是我运用复杂性科学的方法思考个人与群体学习相互作用的情形比较集中的章节。

简言之，复杂性科学视野中的心理与行为世界，其本质是概率性的，而且确定性也是其概率性的一种特殊表征。

人的任何时期的心理都包含了未来发展的所有可能。

这种可能性来源于主体与客体、主体内部各因素之间相互作用的复杂性，源自这种复杂性导致的个体心理始终处于有序和无序、确定与不确定的反馈之中，处于暂时的心理与行为发展的不同时期或阶段。

例如艾里克逊（E.Erik Homburger Erikson）人生八阶段理论，其贡献不在于划分了八阶段，而在于传达了一个深刻的理念，就是人终其一生，其心理与行为将始终处于发生与发展之中，处于平衡与不平衡、有序与无序、确定性与不确定性的轮回之中。

在不同的发展时期，人的主导心理与行为模式意味着人的心理和行为具有平衡性、确定性和有序性。

但是，这种平衡性、有序性和确定性一旦确立，就意味着不平衡的无序性和不确定性将要到来。

因此，当个体处于心理发展的各种对立因素势均力敌的时期，有序的、平衡的和确定的心理与行为就被失衡、无序和非确定性取代。

此时，人的心理和行为发展就处于混沌的边缘了。

即我们常讲的关键期，这时，偶然的内、外因素就可能迅速决定个体今后发展的方向，个体心理与行为的新质就会以突然的方式“涌现”出来。

这种现象在完形学习理论中早已得到验证。

也就是说，在心理和行为产生的混沌边缘，在各种因素的相互作用中，个体的代表着不同方向各类心理与行为出现的概率理论上是一样的，它们具有同样权重的“心理与行为的态空间”或可能性。

这就决定了心理新质出现的偶然性。

那么，人的确定性行为，即能够使他人预期的行为，或者说人的性格是如何形成的呢？环境中的强化物与有机体、有机体内部各行为要素之间的相向作用，将赋予个体某种心理与行为以某种权重或偏好，在多次反馈后，具有特定权重或偏好的心理与行为就作为经验知识保留下来，作为人的性格固定下来，成为今后再次出现的“吸引子”。

“吸引子”这个概念虽说是物理学的，但是，在解释人类心理活动由无序的不确定性到有序的确定性时具有非常重要的意义。

<<组织学习动力研究>>

书籍目录

第一章 引论 第一节 组织学习的两个极端故事 一 没有组织的个体学习 二 没有个体的组织学习 第二节 组织学习的概念 一 个体学习的概念 二 组织学习的概念 第三节 组织学习研究的主要领域 一 过程研究 二 动力研究 第四节 研究组织学习动力的意义 第五节 本书的结构

第二章 组织学习研究的方法论基础 第一节 组织学习研究的类比方法 一 类比研究的传统 二 组织学习的两个类比 三 组织学习研究的连续统 四 类比研究的优点与局限 第二节 组织学习研究的复杂性科学方法 一 复杂性科学与复杂性 二 个体心理的复杂性与复杂性视角 三 组织管理复杂性与管理复杂性理论 第三节 系统动力学与学习型组织 一 福瑞斯特与系统动力学 二 组织复杂性的特征 三 处理组织复杂性的工具

第三章 组织学习概念之演进 第一节 组织 一 组织概念的词源学考证 二 作为实体的组织概念的演化 第二节 组织过程 一 组织过程的性质 二 组织过程的基本功能 三 组织过程的复杂性 第三节 组织学习 一 组织学习与组织过程的互补性 二 组织学习与创新性 第四节 组织变革与组织学习 一 组织变革与组织发展 二 组织学习丰富了组织变革与发展的主题 第五节 学习型组织与组织学习 一 两个理论的共同点 二 两个理论的不同点

第四章 组织学习过程研究 第一节 组织学习过程研究概述 一 组织学习过程研究模型 二 组织学习理论的两个基本问题 第二节 组织学习过程模型示例 一 系统视角下的组织学习过程模型 二 “技术”视角中组织学习的过程模型 三 学习类型视角中的组织学习过程模型 四 “社会”过程视角中的组织学习过程模型 第三节 组织学习过程研究评价 一 组织学习过程研究的特点 二 组织学习过程研究的局限

第五章 提出组织学习动力问题之背景 第一节 动力在个体学习中的作用 一 学习概念 二 动力是个体学习的调节器 三 类推合理性及争论 第二节 组织学习概念中的动力客观性 一 组织学习定义中的动力位置 二 组织学习主体转换的动力问题 三 组织学习特征之间转换的动力问题 四 小结：影响转换速度和效率的因素：组织学习动力 第三节 组织学习的涌现特征 一 涌现的概念与判据 二 组织学习的涌现特征

第六章 组织学习动力研究的评论性回顾 第一节 组织学习动力的微观还原论 一 阿吉里斯和雪恩的组织学习动力理论 二 作为组织学习动力的情感研究 三 组织学习促动因素的研究 第二节 “自下而上”的组织学习螺旋论 一 SECI四阶段理论 二 简要评论 第三节 “自上而下”的组织学习张力论 一 组织的历史嵌入性悖论 二 领导和权威体制的组织学习悖论 三 组织边界的组织学习悖论 四 简单评论

第七章 组织学习动力之假设 第一节 组织学习动力的微观分析 一 引论1：个体理性 二 引论2：“团体生产”与“免费搭车” 三 引论3：“囚徒困境”和“霍尔姆斯特罗姆不可能性定理” 四 引论4：人类存在“信任”激素吗 第二节 组织学习动力的宏观分析 一 引论5：协调博弈与合作多重性（态空间） 二 引论6：组织学习：知识不对称和外部性 第三节 组织学习动力结构模型 一 引论7：博弈的重复性与合作信心与预期 二 引论8：“团队激励” 三 引论9：沟通的作用 四 引论10：外部选择 五 引论11：学习的领导能力——行政权威的运用 第四节 组织学习动力模型

第八章 实证研究 第一节 案例研究 一 案例 二 案例分析 第二节 问卷调查研究 一 问卷的编制 二 正式样本分布情况 三 研究工具的统计检验 第三节 研究结果 一 组织学习动力与行为的关系 二 所有制与行业性质对组织学习动力的影响 三 人口统计学变量对组织学习动力各层面的影响

组织学习动力问卷参考文献

<<组织学习动力研究>>

章节摘录

第一章 引论 从知识经济学角度看，组织学习是知识经济条件下组织对其成员个人知识资源的一种配置方式，是信息爆炸与信息稀缺矛盾的组织解决。为赢得竞争优势，组织如何能够辨别、收集、整合、分配组织内部的个人知识与组织知识问题已经成为组织学习理论研究的焦点。

第一节 组织学习的两个极端故事 下述的两个故事都是发生在第二次世界大战期间的军事组织中，通过这两个故事，我们能够很容易地理解“组织学习”概念表征的现象。根据现代交易成本组织理论的观点，与市场方式相对，军事组织是人类配置资源效率最高的方式。军事组织依靠强制性命令而不像市场那样充分依靠人们的自由选择来配置资源。但是，从技术角度看，正如市场也会失灵一样，如果没有良好的学习制度条件，军事组织也会像下面的案例一样出现资源配置浪费，导致效率低下。

一 没有组织的个体学习 第一个故事发生在第二次世界大战前夕，说的是苏联在与德国的情报大战中败北的故事，究其原因是苏联情报机关的组织学习的失败。

1941年6月22日凌晨，德国按照事先制定的“巴巴罗萨”计划突袭苏联。苏联军队几乎在没有任何准备的情况下遭受重创。

这个历史事实一直在拷问着历史学家：德国为什么能够对苏联发动突然袭击？

苏联情报机关难道对德军如此大规模的集结和进攻没有一点察觉吗？

是苏联派驻国外的情报人员没有及时提供准确的情报，还是苏联情报机关没有采信准确的情报而导致失败？

当时的苏联情报机关究竟出了什么问题使得苏联在与德国突袭前的两国情报大战中先输一局？

近年来通过对解密的苏联总参谋部情报总局档案材料的分析，学者找出了苏联情报战失败的直接原因；这就是苏联各自为战的情报组织体制。

从现代组织学习的角度看，当时苏联情报机关是没有组织的个人学习。

<<组织学习动力研究>>

编辑推荐

《组织学习动力研究》详细介绍了组织学习动力方面的知识，供相关读者阅读参考。
从知识经济学角度看，组织学习是知识经济条件下组织对其成员个人知识资源的一种配置方式，是信息爆炸与信息稀缺矛盾的组织解决。
为赢得竞争优势，组织如何能够辨别、收集、整合、分配组织内部的个人知识与组织知识问题已经成为组织学习理论研究的焦点。

<<组织学习动力研究>>

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>