

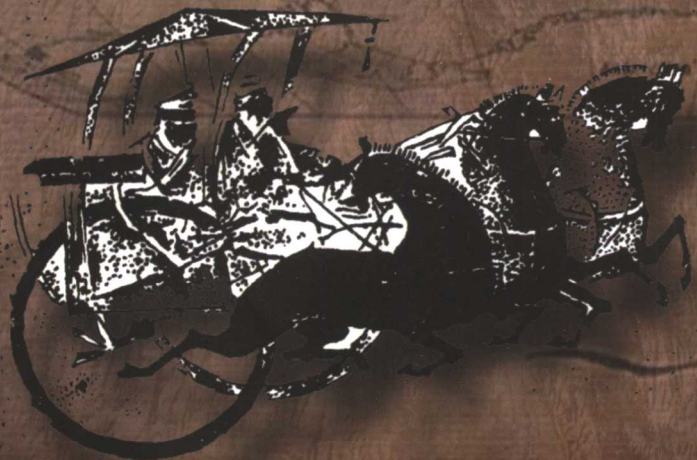
中国文化背景下
组织行为系列丛书

组织行为学： 中国文化视角

杨忠等编著

ORGANIZATION

BEHAVIOR



中国文化背景下
组织行为系列丛书

组织行为学:中国文化视角

杨 忠 等编著

图书在版编目(CIP)数据

组织行为学 / 杨忠等编著. — 南京: 南京大学出版社,
2006. 12

(中国文化背景下组织行为系列丛书)

ISBN 978 - 7 - 305 - 04942 - 2

I. 组… II. 杨… III. 组织行为学 IV. C936

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 165064 号

出 版 者 南京大学出版社
社 址 南京市汉口路 22 号 邮编 210093
网 址 <http://press.nju.edu.cn>
出 版 人 左 健
丛 书 名 中国文化背景下组织行为系列丛书
书 名 组织行为学: 中国文化视角
编 著 杨 忠 等
责任编辑 唐甜甜 编辑热线 025 - 83594087
照 排 南京玄武湖印刷照排中心
印 刷 丹阳市教育印刷厂
开 本 787×1092 1/16 印张 31.25 字数 650 千字
版 次 2006 年 12 月第 1 版 2006 年 12 月第 1 次印刷
印 数 1—3000
ISBN 978 - 7 - 305 - 04942 - 2
定 价 46.00 元
发行热线 025 - 83592169 025 - 83592317
电子邮件 sales@press.nju.edu.cn(销售部)
nupress1@public1.ptt.js.cn

* 版权所有, 侵权必究

* 凡购买南大版图书, 如有印装质量问题, 请与所购
图书销售部门联系调换

内容简介

本书以现代组织行为学的理论框架为平台，以中国文化为背景，借鉴了中国文化研究和中西文化比较研究的成果，对组织行为学的基本问题，以及组织行为学在中国文化背景下所呈现的特殊性进行了比较系统和全面的讨论。

全书分为三大部分。第一部分是个体行为篇，依次阐述了人性理论、压力管理理论、激励理论；第二部分是群体行为篇，依次阐述了群体行为、决策行为、团队管理、沟通、领导、冲突与冲突的管理等理论知识；第三部分是组织行为理论篇，主要内容包括权利与组织中的政治行为、组织理论与组织设计、组织文化、组织的变革与发展。

本书可以作为管理学专业本科生和研究生，MBA、EMBA学员的组织行为学教材；也可以作为社会学、心理学等相关专业领域的学者和教师的参考资料；对于在中国文化背景下从事组织管理的经理人员，包括三资企业的外方管理人员，都具有较强的参考价值。

**中国文化背景下
组织行为系列丛书**

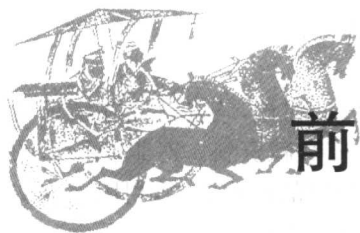
组织行为学：中国文化视角

领导行为：中国文化视角

决策行为：中国文化视角

群体行为：中国文化视角

组织文化：中国文化视角



前言

著名学者杜维明认为,从全球范围来看,即便是最杰出的思想家,其认定为不言自明“普世性”的真理,其实是区域性的,是一种局部知识形式。管理学知识也不例外,Hofstede(1993)认为,管理不仅在实践上,而且在理论上会受到国家和民族因素的约束,美国文化体现在美国管理理论中,美国管理理论至少有三方面的文化假设是无法被所有国家认同的,包括坚持市场机制、重视个人甚于群体、重视主管甚于员工。

作为管理理论核心内容之一的组织行为学是力图了解、解释、预测及改变发生于组织情境下的人的行为(Wagner & Hollenbec, 1995)。按照台湾学者郑伯埙的理解,文化差异将导致组织行为的歧异,进而影响到组织绩效。当东西方文化或中国与美国文化差异很大时,彼此所展现的组织行为不但有所不同,而且类似的组织行为所获致的组织绩效也相差甚远。因此,在从西方导入某种组织行为概念或理论模型时,必须考虑文化差异所造成的影响,否则所移植的理论或概念将“橘逾淮而为枳”。

在多年来从事组织行为学的教学和研究过程中,我也深深地体会到,倘若想直接利用发端于西方(尤其是美国)的组织行为理论模型和概念,来解释和预测中国文化背景下组织中人的行为,难免会产生“隔靴搔痒”甚至于“南辕北辙”之感。细想之,一切的缘由皆是因为,组织行为学是不同于制造“坚船利炮”的技术或器物层面的知识,而是根植于特定土壤之中的关于“人”的学问,文化因素在其中无疑扮演着极为重要的角色。

正是基于这样的考虑,我们尝试以组织行为学的理论框架为平台,以中国文化为背景,借鉴中国文化研究和中西文化比较研究的成果,对组织行为学的基本问题以及组织行为学在中国文化背景下所呈现的特殊性进行比较系统和全面的

讨论,进而著述此书,命名为《组织行为学:中国文化视角》。

本书的写作有以下几点特色:

1. 充分注重经验证据。对组织行为学基本问题的讨论,均是建立在实证研究基础之上,本书尽可能引用国外和国内第一手研究文献资料。对组织行为的文化特殊性问题的讨论,则尽可能引用国内外企业管理的权威成果,利用中国文化背景下对行为规律的研究成果,以及中西文化比较研究的成果。

2. 大量采用案例和实例。章节行文中大量采用新鲜生动、原汁原味的中国企业实例,对组织行为在企业中的表现,以及中国企业中的组织行为的特殊性进行现象描述,以帮助读者理解组织行为学的基本问题和文化特殊性问题。每章节最后均有案例或辅助问卷材料,以供读者结合所在组织环境,系统思考中国文化背景下的组织行为问题。本教材既强调科学严谨的态度,在理论描述及分析中选词精准、用语规范;也强调文章的可读性,所选案例的视角独特有趣,语言生动活泼。

3. 理性看待中国传统文化。正如台湾学者殷海光所言,我们没有盲目维护传统的必要,但是如果传统里有许多规范和文化要件在继续发挥它们的积极功能,那我们殊无理由因着要反传统而把它们反掉。本书详细叙述了宗法人伦、仁爱孝悌、见利思义以及内圣外王的思想在中国企业中的体现,另一方面也重点分析了面子、关系、忍耐、中庸等体现中国人特点的文化特殊性对组织行为的影响。对于中国传统文化要素利弊得失的分析,本书尽量做到客观和理性。

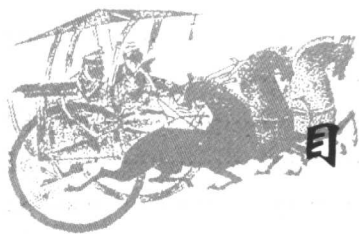
本书可以作为管理学专业本科生和研究生,MBA和EMBA学员的组织行为学教材;也可以作为社会学、心理学、管理学等相关专业领域的学者和教师的参考资料;对于在中国文化背景下从事组织管理的经理人员,包括三资企业的外方管理人员,都具有较强的参考价值。

本书由我确定写作的指导思想、主要内容、基本观点和写作框架,并统合各章内容和写作风格。参与本书写作的作者是我指导的博士和硕士研究生们,他们分别是郭培芳(第1章)、蒋安祎(第2、3、5章)、刘伟豪(第4章)、张骁(第6章)、何军(第7章)、王言峰(第8章)、陈婷婷(第9章)、李宁(第10章)、王清晓(第11章)、张雪冰(第12章)、王维诚(第13章)、苍玉权(第14章)、张华(第15章)、陈扬(第16章)。好学上进又富有朝气的他们与我共同组成了一个绩效显著的工作团队,在两年半的时间里,我们经过无数次的讨论甚至争论。不同思想和观点的碰撞,激发了大家的写作激情和灵感,终于形成了今天的文字。本书是团队精神和团队活动的成果,在此我对各位作者表示诚挚的谢意。

书中的缺点与不当之处,敬请读者批评指正!

杨 忠

2006年9月16日



目 录

第 1 章	组织行为学导论	1
	组织行为学概述	1
	文化与组织行为学	4
	中国文化背景下的组织行为	7
	本章回顾	13
	关键术语	13
	复习思考题	14

I 个体行为篇

第 2 章	个体心理与行为	17
	知觉与行为	17
	学习与行为理论	26
	人的行为模式	33
	本章回顾	35
	关键术语	36
	复习思考题	36
	案例 2-1 《韩非子·说难》故事两则	37
第 3 章	个体特征与行为	38
	人性理论	38
	人格理论	42

	能力与行为.....	62
	态度与行为.....	71
	本章回顾.....	80
	关键术语.....	81
	复习思考题.....	82
	案例 3-1 伍尚	82
	案例 3-2 解读史玉柱	83
第 4 章	激 励	87
	激励概述.....	87
	内容型激励理论.....	89
	过程型激励理论.....	98
	强化理论	104
	激励理论在中国文化背景下的综合运用	108
	本章回顾	113
	关键术语	114
	复习思考题	114
	案例 4-1 李嘉诚的用人与激励之道	114
第 5 章	压力管理	117
	压力及其影响	117
	压力源	122
	工作压力管理	130
	本章回顾	136
	关键术语	137
	复习思考题	137
	案例 5-1 台积电的 EAP	137

II 群体行为篇

第 6 章	群体行为	143
	群体的概念及分类	144
	群体结构	146
	群体过程	155
	如何在中国文化情境下提高群体绩效	166
	本章回顾	170
	关键术语	171
	复习思考题	171
	案例 6-1 关羽行为背后的道德规范	172
	案例 6-2 林冲缘何没有当老大	174

	案例 6-3 三国刘氏集团的发展、壮大及没落	175
第 7 章	决策行为	177
	决策的概念及分类	177
	个体决策	179
	群体决策	183
	个体决策与群体决策的比较	188
	决策的影响因素	189
	中国文化背景下的决策创新	197
	本章回顾	200
	关键术语	201
	复习思考题	201
	案例 7-1 王遂舟的成与败	202
第 8 章	团队管理	205
	认识团队	206
	团队的形成及分类	210
	如何建设高效团队	215
	本章回顾	224
	关键术语	224
	复习思考题	224
	案例 8-1 医院糖尿病团队管理模式	225
第 9 章	沟 通	228
	沟通的内涵	228
	沟通的分类	231
	有效沟通	241
	中国文化背景下的有效沟通	246
	本章回顾	248
	关键术语	249
	复习思考题	249
	案例 9-1 拐弯抹角的沟通与人情关系的营造	249
第 10 章	领 导	252
	什么是领导	253
	领导特质理论	260
	领导行为理论	268
	领导权变理论	273
	中国文化背景下的领导	282
	本章回顾	289
	关键术语	290

	复习思考题	290
	案例 10-1 柳传志——联想管理三要素	291
第 11 章	冲突与冲突管理	296
	冲突的基本概念	297
	冲突产生的根源	304
	冲突分析	313
	冲突管理的一般理论	316
	中国文化背景下的冲突管理	322
	本章回顾	328
	关键术语	328
	复习思考题	329
	案例 11-1 中日合资企业的管理层与中国员工之间的冲突	329

III 组织行为篇

第 12 章	权力与组织中的政治行为	333
	权力的定义与内涵	333
	权力的来源与类型	335
	权力的延伸——权威与权势	339
	组织中的政治	346
	权力的运用	352
	本章回顾	356
	关键术语	357
	复习思考题	357
	案例 12-1 李广将军	358
	案例 12-2 退休后的柳传志	359
第 13 章	组织理论与组织设计	360
	组织设计的基本维度	360
	古典组织理论与组织特征	366
	权变组织理论与组织特征	368
	组织结构设计	374
	中国文化特征与组织设计	381
	本章回顾	387
	关键术语	388
	复习思考题	388
	案例 13-1 宏兴公司的组织结构	389
第 14 章	组织文化	394
	组织文化概述	395

	组织文化的民族性、世界性与多样性·····	404
	组织文化建设·····	407
	中国文化背景下的组织文化建设·····	411
	本章回顾·····	413
	关键术语·····	414
	复习思考题·····	414
	案例 14-1 理念与行为的冲突——关于官僚文化·····	415
	案例 14-2 西安杨森的组织文化·····	416
第 15 章	组织变革 ·····	419
	组织变革概述·····	420
	组织变革的阻力及对策·····	425
	组织变革的类型、层次、方法和实施模式·····	446
	中国文化背景下的组织变革特点及措施·····	451
	本章回顾·····	454
	关键术语·····	454
	复习思考题·····	455
	案例 15-1 中国的农村改革·····	455
	案例 15-2 北京同仁堂的变革复兴·····	457
第 16 章	组织发展 ·····	460
	组织发展的概念与基本价值观·····	460
	组织发展的机制与过程·····	463
	中国文化背景下的组织发展·····	468
	本章回顾·····	473
	关键术语·····	473
	复习思考题·····	474
	案例 16-1 TCL 集团如何打造精英团队·····	474
	案例 16-2 广东邮政扭亏为盈和转型·····	476
	参考文献·····	478



第 1 章

组织行为学导论

组织行为学概述

行为科学与 组织行为学

19 世纪末 20 世纪初泰勒(F. W. Taylor)提出了“科学管理理论”，同时德国的马克斯·韦伯(Max Weber)与法国的亨利·法约尔(Henry Fayol)也提出各自的组织管理理论，并由英国人林德尔·厄威克(Lyndall Urwick)集其大成。这些古典管理理论，昭示着管理开始从经验走向科学，资本对劳动的控制

逐渐趋向完全。

彼得·德鲁克在《新现象》一文中曾对泰勒大加褒扬：“科学管理不过是一种关于工人和工作系统的哲学，总的来说它可能是自联邦文献以后，美国对西方思想做出的最杰出的贡献。”但是他同时承认，“科学管理”是“一个解放的、先驱的见解”的同时，其弱点也同样是致命的：“尽管取得了世界性的成功，但仍然没有成功地解决管理工人和工作的的问题。”古典管理理论无力应对组织中工作压力日趋膨胀、劳资关系日益紧张的局面，为此行为科学应运而生。

行为科学的研究肇兴于上世纪 20 年代末、30 年代初的霍桑试验。霍桑试验的研究结果否定了古典管理理论对于人的假设。试验表明工人不是被动的、孤立的个体，影响其行为和生产效率的最重要因素不是待遇和工作条件，而是工

作中的人际关系。美国管理学家梅奥据此提出了人际关系理论,并指出:职工是“社会人”,受集体影响,追求友情、安全感、归属感;满足工作人员的社会欲望、提高工人士气,是提高效率的关键;组织中存在着非正式组织。

人际关系理论作为早期的行为科学,引导人们重新认识管理——管理不仅要达到对组织形态、结构或工作效率的认识,更重要的是达到对人的认识。在此后的数十年间,众多的管理学家都积极去寻求对人的心态和人性的认识。1949年,美国芝加哥大学进行了一项“个人行为与人群行为”的课题研究,这次研究首次提出了“行为科学”的名称。从广义来说,行为科学包括一切程度不同的与人有关的科学,例如生理学、解剖学、语言学、人类学、精神病学、经济学、社会学等等。行为科学就是利用这些学科的观点、方法和知识研究探讨人的行为规律。其中,心理学、社会学、人类学和社会心理学占据了行为科学研究的核心地位。行为科学自诞生几十年来已经取得了丰硕的研究成果,并广泛应用于政治、经济、军事、教育等社会生活的方方面面。

作为行为科学的一个分支,组织行为学(organizational behavior, OB)是探讨个体、群体以及结构对组织内部行为的影响,从而运用这些知识来实现组织行为的有效性。这里的组织,包括政府组织、民间组织、工商企业、教育机构、医疗卫生机构等等。

组织行为学研究的是工作环境中人的行为。研究组织行为,通过发现组织环境对组织行为产生影响的规律进行调整控制,从而实现良好的组织绩效,建立高绩效的组织,同时促成组织成员的个人目标。

1912年美国心理学家闵斯特伯格(H. Munsterberg)出版的《心理学与工业生产率》一书,已经将心理技术引入挑选和培养合格工人的过程之中。在梅奥提出人际关系理论之后,现代社会心理学之父德国心理学家勒温(Kurt Lewin)提出了场理论。他把场理论用于群体行为,提出了群体动力学概念(group dynamics)。群体动力就是指群体活动的动向,而研究群体动力学就是研究群体活动动向的诸多因素。美国心理学家马斯洛(A. Maslow)接着又提出作为人的动机基础的需要层次理论。群体动力学理论与马斯洛的需要层次论对组织行为学的形成和发展具有深远影响。

从研究对象来看,组织行为学对行为的分析在三个不同层次上进行:个体、群体和组织。

个体是构成组织的基本单位。组织行为学对个体的行为进行微观的考察研究,考虑影响人的行为的各种心理因素,即人对于周围环境的知觉与理解,包括人的思维方法、归因过程、动机、个性、态度、情感、能力、价值观等方面。所有这些又与实际活动中的需要、兴趣、达到目标的行为有着密切的关系。

群体行为主要研究的是群体行为的特征、作用、意义,群体内部的心理与行为,群体之间的心理与行为,群体中的人际关系和信息传递方式,群体对个体的影响,个人与组织的相互作用等等。

组织行为学研究组织变革的策略与原则,变革的力量及其成就衡量方法等,对变革进行目标管理。此外,工作生活质量,工作的扩大化与丰富化,人机和环

境诸因素的合理安排,各种行为的测评方法等方面,也都在组织行为学研究范围之内。

20 世纪后期的组织行为理论,借助系统方法和权变方法而发展至成熟,在理论形态上实现了早期的组织结构论与中期的人群关系论的新的综合,克服了以往理论的片面性,从而达到系统的理论境界。

组织行为学的现状, 及其面临的挑战

组织行为学作为现代管理体系的重要组成部分、工商管理的主干课程,其重要性日益显现。尤其是在我国,正处于重新判断人的价值,改革经济和政治组织的转型时期,面临着众多挑战:全球化竞争,劳动力多元化,员工忠诚度减弱、趋向老龄化,失业形势严重,组织伦理道德体系的缺位,对产品质量和生产率要求越

来越高……组织行为学可以为这些问题提供答案,至少能提供一些有意义的启示或线索。组织行为学研究的核心内容主要包括:态度形成与知觉、价值观、激励、工作压力、人际沟通、领导、群体结构、冲突、工作设计及变革过程等。

组织行为学致力于运用系统研究(systematic study)来实现对行为的预测和管理。支撑组织行为学研究逻辑的正是这样一种信念:行为一般是可以预测的,人们的行为中确实存在一些基本的一致性。然而,这种行为的一致性、一贯性或特殊性,并不仅与其主体特质相关,只有在相对稳定的文化情境体系之中,这种行为的一致性才显出意义。举例来说,当管理者当面夸赞下属聪明时,在西方文化背景下,他对下属所作回复内容的心理预期是下属将表示感谢,但在我国,管理者则习惯于下属对此表示谦虚。如果抹去相应的情境,那么既无法预测下属的反应,下属所作的任何回答也都失去判断价值。另一方面,从某种意义上说,文化塑造了行为的规律性,行为的理性判断标准来自于文化规范。人类学家威廉·A·哈维兰认为,界定正常行为的标准都是由文化本身决定的,文化定义了什么是正常行为和不正常行为。^①而组织行为学所要解决的问题,就是预测正常的行为,管理不正常的行为。

事实上,在经济全球化的今天,在组织中如何实现跨文化管理,正是组织行为学所面临的一大挑战。

组织中的个体的复杂性与来源多元化,要求组织行为学结合相应文化情境实现对个体行为的预测和管理。

在知识经济时代,人的价值日益显现,而人之为人的特殊性矛盾也日益突出。目前,组织的构成在性别、种族、国籍等方面正变得越来越多样化。员工在工作时不可能把自己的文化价值观和生活方式偏好放在一边,组织所面临的挑战是通过认识和研究不同的生活方式、家庭需要和工作风格来使自己适应各种各样的人群。组织管理者必须承认差异,采取保证员工稳定和提高生产率的方式来对差异作出反应。另一方面,这种员工背景的多元化既是社会发展的结果,反过来又提高了组织的创造性和革新精神,通过鼓励不同的观点来改善决策质量,

^① 威廉·A·哈维兰:《文化人类学》(第10版),上海社会科学出版社,2006年版,第132页。

促进了社会的包容与进步。

组织边界的模糊性与开放性,要求组织行为学重新审视组织面临的经济、文化背景。

在全球一体化的今天,组织行为学研究的客体发生了变化。传统经济中,组织行为学研究人在封闭组织中的行为,而随着知识经济的到来,组织在信息化、网络化革新进程中越来越趋向于开放,组织内的物理、技术、社会和个人等因素持续和外部环境中的各种因素发生联系,尤其是外部的经济、文化环境。这就使得传统的组织行为学研究必须转向对开放型组织的考察。这种组织边界的模糊性与开放性,要求组织注重分权,要求员工职业素质的提高,要求由重视组织需要转变为重视组织需要与雇员需要的平衡。

此外,在组织行为研究过程中对文化的重视,可以更有效地应对员工利益与组织利益冲突所造成的道德困境——这是制约现代管理制度革新的重要因素。

文化与组织行为学

文化与行为

文化的概念从人类学引用而来。关于文化的概念历来众说纷纭,Kroeber & Kluckhohn 曾经发现 166 种关于文化的定义。其中最早的定义来自于 Edward Tylor,他认为文化就是人们在社会中所形成的知识、信仰、艺术、道德、法律、风俗和其他能力及习惯的复杂整体。Hofstede 将文化定义为:在同一个环境下人们

心智模式之集合,文化并不是个人的特征,而是一个群体中的成员,由于其共同的教育及生活经验,所拥有的共同的心智模式,而有别于其他群体的成员。心智模式可分成三种,分别为“人类本质(human nature)”,这是属于与生俱来且为所有人类共通的;“文化”会因不同群体而异,并非与生俱来,是经由学习而来的;“个人特质”会因人而异,既是与生俱来也可经由学习而来。^①

心智模式会决定个体的行为方式。由于心智模式中“人类本质”是相通的,所以个体行为方式的差异根源于“文化”和“个人特质”。在探究个体行为方式时,除了关注“个人特质”这一变量之外,“文化”因素也是不可或缺的。

人类学家威廉·A·哈维兰认为,我们周围的世界是通过文化的眼镜被我们感知的。同时,我们也在文化情境中解释所感知到的环境,把一个混沌的世界解释成有序的世界——在此背后,有一种减少不确定性的强有力的心理内驱力,这是平衡和整合对于相关世界看法的普遍的人类需求的产物。在面对歧义和不确定性时,人们始终如一地努力阐明处境并赋予它结构。当然他们是以他们的

^① G. Hofstede, *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, London: Sage, 1980.

特定文化告诉他们的恰当方式做到这一点的。^① 我们对世界的解释实际上从来不是完全客观的,而是由文化构建的。人类行为所涉及的行为环境的最后方向是规范定向——这在源头上纯粹是文化的价值、理想和标准,就如树木、河流和山脉一样,是个人行为环境的一部分。没有它们,人们在评价他们自己或别人的行为时就会没有任何依据。

文化会影响到行为,行为也会对文化的塑造产生影响。基于 Adler 等人的研究,我们将文化与行为相互关系通过图 1-1 展示:个人通过对生活和世界价值观的形式来传达文化的内涵;接着价值观又影响态度,以考虑在所处情境下最合适的行为形式;而态度塑造行为规范以适应特定的文化,进而提供日常行为的基准;最后,通过持续改变的行为模式反馈回去影响社会的文化,因而又产生一个新的循环。^②

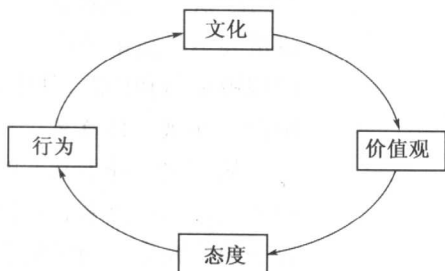


图 1-1 文化与行为相互关系

文化与组织行为

关于组织与文化的关系的论述,大致可分为两派。第一派可以被叫做“文化实用主义者”(Martin,1985),他们把文化视为是一个组织变量,可以对它进行操纵以最大程度地适合组织的需要。对组织文化的操纵被视为通向更有效的管理的道路(Kropowski,1983)。萨瑟(Sathe)曾说:“对领导的挑战是从文化中获取收益,

同时对文化中出现的与企业经营、组织和组织成员的需要不合拍的危险倾向保持警惕。”^③此理论广受欢迎是出于功能主义的立场——它向经理人员提供了对付目前许多组织面临的多元气候的有效手段。对组织气候的管理使得管理者对工作场所的“生活质量”问题怀有密切的注意,并设计出一种文化使之适应某一组织的需要。^④丹尼斯·K·姆贝也认为,通过管理文化来改变一个组织的努力会产生积极的而不是强加的结果,这样的努力产生的结果同样是有决定性的。当然,由于文化管理的某些后果是无法预料的,因此组织行为管理过程含有风险,实施应谨慎,不能为了管理旨趣的目的而对文化加以简单操纵。管理者不能把某些形式的组织文化强加上去;他们能够做的只是把已经存在的文化的潜力引导出来并予以充分发挥。^⑤

第二派是“文化纯粹主义者”(Martin,1985),他们并没有把组织和文化区分

① 威廉·A·哈维兰:《文化人类学》(第10版),上海社会科学出版社,2006年版,第132页。

② N. Adler, *International Dimensions of Organizational Behavior*, Boston: PWS-Kent, 1991.

③ Vijay. V. Sathe, *Implications of Corporate Culture: A Manager's Guide to Action, Organizational Dynamics*, 1983, pp. 23.

④ Vijay Sathe, *Culture and Related Corporate Realities: Text, Cases, and Readings on Organizational Entry, Establishment, and Change*, Homewood, IL: R. D. Irwin, 1985.

⑤ [美]丹尼斯·K·姆贝:《组织中的传播和权力:话语、意识形态和统治》,中国社会科学出版社,2000年版。