

<<管理学中的伟大思想>>

图书基本信息

书名：<<管理学中的伟大思想>>

13位ISBN编号：9787301173022

10位ISBN编号：7301173024

出版时间：2010-6

出版单位：北京大学出版社

作者：肯·史密斯,迈克尔·希特

页数：468

字数：630000

译者：徐飞,路琳

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>

<<管理学中的伟大思想>>

前言

2008年秋，北京大学出版社联系我，告知经过两年多的艰难沟通和谈判，终于从牛津大学出版社买下了Great Minds in Management：The Process Of Theory Development（《管理学中的伟大思想——经典理论的开发历程》）这本经典著作的中文版译作出版权，询问是否愿意翻译此书。

能担此任实属荣幸，我自欣然应允。

说此书是经典著作，绝非溢美之词。

仅仅浏览一下目录中每篇文章的作者名，就令人叹为观止。

阿吉里斯（Argris）、巴尼（Bar-

ney）、班杜拉（Bandura）、福尔杰（Folger）、哈克曼（Hackman）、哈夫（Huff）、汉布里克（Hambrick）、洛克（Lock）、莱瑟姆（Latham）、明茨伯格（Mintzberg）、野中郁次郎（Nonaka）、波特（Porter）、斯托（Staw）、弗鲁姆（Vroom）、威廉姆森（Williamson）、温特（Winter）……

这些名字个个闪亮，近半个世纪以来其名下的理论早被奉为经典，研习管理学的人大都耳熟能详。

实际上，依据本书第26章的陈述，书中每位作者在管理学文献中被引用的频率，人均多达4900次。

在谷歌中搜索此书，亦可随即获得超过1 060 000条的结果。

更有说服力的数据是，在Amazon图书网站上高达95%的人在浏览该书页面后最终购买了此书，其魅力和影响力由此可见一斑。

这本巨著最大的特色和最宝贵之处在于：让人知其然的同时，更注重知其所以然和如何然。

作为读者，如果有机会与管理大师面对面，一定想问，那些伟大的管理理论，究竟是如何发展并确立起来的？

此书的两位主编肯·史密斯（Ken G. Smith）和迈克尔·希特（Michael A. Hitt）深谙读者的心理，邀约了管理学24大经典理论的32位原创学者，请这些作者回溯那些令他们功成名就且构成了管理学发展路径重要里程碑的理论，是如何开发并演化的。

书中24条理论各自独立成章，整体上又共同揭示了理论开发过程中最重要的问题。

这些问题可归结为八类，即理论开发者是谁？

有哪些特质？

如何发掘开发新理论的机会？

如何寻求研究问题的答案？

是否得到他人的帮助？

如何开发不同的方案？

理论怎样随时间而权变？

对有兴趣开发新理论的学者有何建议？

诚如书中作者所言，理论开发的过程往往包含大量纷繁复杂的因素：个人志趣、家庭背景、求学经历、工作环境、生活阅历、或然事件、人际互动，如此等等，多种因素交织在一起，“剪不断、理还乱”，有些甚或只可意会，难以言传。

尤其是长年累月经由时间涤荡，试图真实再现理论开发过程，提炼其中的精髓，几近一项“不可能完成的任务”。

然而，编著者们却把“不可能”变为“不，可能！”。

<<管理学中的伟大思想>>

内容概要

在本书中，肯·史密斯和迈克尔·希特邀请了管理学界最有影响力的原创思想家为本书撰稿，独立成章。

这些作者回溯了那些构成管理学发展里程碑且使他们功成名就的理论；他们的回忆不仅反映了理论开发过程，同时呈献给读者他们对理论孕育过程的个人感悟。

在本书的最后一章，肯·史密斯和迈克尔·希特综述了过去半个世纪里管理学理论开发的一些共同主题，并根据从各章提炼的精华内容，就如何形成理论给出了建议。

一些管理学思想的原创者现身说法，提供了管理学理论中最重要思想的全息影像。

能够将对理论开发过程的反思结集成册，是迄今为止绝无仅有的。

在此之前，真正经历了开创理论的学者，很少有机会把这一伟大的历程记载下来。

<<管理学中的伟大思想>>

作者简介

肯·史密斯(Ken G. Smith)现任马里兰大学帕克分校史密斯商学院企业战略院长讲席教授。史密斯教授曾任Academy of Management Review的主编。在战略、竞争和合作领域，史密斯教授在国际顶级期刊上发表了许多学术论文，并出版了多部专著。最近出版的有Strategy as Action : Compe

<<管理学中的伟大思想>>

书籍目录

第1章 前言：管理理论的开发过程 第一部分 个人及其环境 第2章 社会认知理论的形成与发展 第3章 镜像理论 第4章 走向“公平”之路 第5章 重大理论与中层理论：文化因素如何影响理论构建和对工作主动性的理解 第6章 高阶理论的起源、迂回与教训 第7章 目标设定理论：借助归纳法的理论开发 第8章 工作特性理论是如何形成的 第9章 员工对组织的态度有用吗？——有关员工组织承诺的研究 第10章 心理契约理论的开发 第11章 承诺升级：一个组织理论的构建步骤 第12章 期望理论的起源 第二部分 组织的行为 第13章 组织中的双环学习：一个从行为视角出发的理论 第14章 不平等从何而来？——资源基础理论的个人和智力根源 第15章 组织有效性：在积极组织学说演变中的湮灭与再生 第16章 管理与组织认知学：群岛效应 第17章 开发关于理论开发的理论 第18章 管理组织知识：理论与研究方法基础 第19章 理论开发之旅：以“意义建构”为主题和源泉 第三部分 环境事件和组织 第20章 利益相关者理论的开发：一条特殊的路 第21章 资源依赖理论的开发：理论如何受到环境的影响 第22章 制度理论：对理论研究项目的贡献 第23章 交易成本经济学：理论发展的过程 第24章 构建经济学和管理学的演化论 第25章 制度理论和社会建构理论的演化：过程和结构 第26章 结语：向大师们学习如何开发理论

<<管理学中的伟大思想>>

章节摘录

不仅如此，世界各地的人们，都越来越迷恋可以超越时间、跨越距离、穿越区域和国界的网络世界。此外，巨大的跨国影响正使生活的各个方面，朝均衡化或者两极化发展，并在融合不同文化元素的基础上；形成了许多杂交文化。

这些新的现实要求我们采用更为积极的态度，来对待文化的影响，并扩大跨文化分析的领域。

另一方面，一些顽固不化的观点，对于测试理论范围的研究起了阻碍作用。

人具有两种能力：一种是基本能力；一种是在文化的作用下，适应不同文化背景的潜在能力。

社会认知理论对这两种能力进行了区分。

例如，随着人类的进化，人类已经具有一种观察学习的高级能力。

不论哪种文化背景，这种能力对于他们的自我发展和发挥作用都至关重要。

事实上，在许多文化中，“教授”和“示范”这两个词是用同一个词表示的（Reichard，1938）。

示范是人类普遍具有的一种能力。

但是示范什么、示范会产生怎样的影响则由社会决定，示范的目的也因文化背景不同而各不相同（Bandura and Walters，1963）。

越来越多的研究在多种文化背景下，对不同年龄段、性别和功能诸多范围内效能信念的结构和功能角色进行了测试，我总结了这些调查结果（Bandura，2002b）。

结果显示，无论哪种文化条件，强烈效能感已经把功能价值普遍化了（Earley，1993，1994；Mat.sui and Onglatco，1992；Park，et al，2000）。

怀疑自己，认为努力徒劳无益而因此无所作为的人，是难以发展的。

但是，效能信念的建立、深化的方式、采取的形式、实践的方式以及信念的目的，则因文化背景不同而异。

总之，施为的基本能力和运行机制具有共性，但在培养这些固有方面，又具有多样性。

2.8理论构建的过程最后，我想谈谈有关社会认知理论的构建和知识进步的过程。

首先，理论学家必须做到无所不知，对人类行为做一个完整的解说。

起初，理论学家必定先有选择地对一些现象的影响因素及其运行机制进行理论分析。

这时，理论还不完整。

几乎没有一个社会心理因素可以无条件地发生作用。

人类行为的影响因素和限制因素繁多而复杂，再加上因素之间动态的作用，使得对功能性关系的认定变得更加复杂。

只有做直观的分析，才可以解决这些问题。

初期的公式化，加速了实验的发展，进而帮助促进了理论的发展。

<<管理学中的伟大思想>>

编辑推荐

《管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程》是由北京大学出版社出版的。

<<管理学中的伟大思想>>

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>