

图书基本信息

书名：<<高管团队人口特征对高管离职的影响研究>>

13位ISBN编号：9787511209375

10位ISBN编号：7511209378

出版时间：2010-12

出版单位：光明日报出版社

作者：张龙，邓玉林 著

页数：151

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

《高管团队人口特征对高管离职的影响研究》由张龙、邓玉林所著，该书的研究主题是高管团队人口特征和高管离职的关系。

作者梳理了相关文献，考察了中国的经济转型和社会价值观对于高管团队人口特征—高管离职关系的影响，并构建了相应的理论模型。

在此基础上，本书统计分析了1991—

2005年沪深上市公司高管(团队)人口特征状况，并进行了三项实证研究：第一，以MBA教育为例，考察了简单人口特征对于高管离职的影响；第二，高管团队人口特征差异对于高管离职的影响；第三，高管团队中垂直对人口特征差异对高管离职的影响。

本书向读者展示了十多年间沪深上市公司高管人口特征概况及其对高管离职的影响，并且花费了较多笔墨关注担任非总经理职务高管的离职问题。

作者简介

张龙(1978—), 男, 博士, 毕业于南京大学, 现为河海大学商学院教师。

主持江苏省高校哲学社会科学研究项目和南京市软科学研究项目各一项, 曾在《管理世界》、《南开管理评论》、Applied

Economics Letters等国内外知名期刊发表论文十余篇, 研究成果曾获得全国人事科研成果三等奖。

邓玉林(1974—), 男, 博士, 毕业于东南大学, 现为河海大学商学院教师。

作为主要研究人员参与国家自然科学基金项目多项, 曾在《中国工业经济》、《中国管理科学》、《管理工程学报》等管理学重要期刊发表论文十多篇, 研究成果曾获得第十届中国管理科学学术年会优秀论文奖。

书籍目录

第一章 引言

- 第一节 研究缘起
- 第二节 研究问题的界定
- 第三节 研究目的
- 第四节 主要工作和创新

第二章 文献回顾

- 第一节 组织人口特征的含义
 - 一、人口特征属性
 - 二、高管团队人口特征
- 第二节 组织人口特征研究的两个流派
- 第三节 人口特征影响离职的理论基础
- 第四节 人口特征影响离职的经验检验文献
- 第五节 人口特征影响离职研究的局限

第三章 高管团队人口特征影响高管离职的理论模型

- 第一节 高管团队人口特征影响高管离职的传统模型
 - 一、Hambrick&Mason(1984)模型
 - 二、Carpenter , Geletkanycz & Sanders(2004)模型
- 第二节 跨文化因素对高管团队人口特征影响高管离职传统模型的挑战
- 第三节 中国背景下高管团队人口特征影响高管离职模型的构建
 - 一、中国经济转型对企业高管团队人口特征的影响
 - 二、中国的社会文化价值观对组织过程的影响

第四章 沪、深上市公司高管团队人口特征分析

- 第一节 高管团队人口特征变量及其测量
 - 一、高管团队的界定
 - 二、人口特征变量的操作性定义
 - 三、高管团队人口特征多样性的测量
- 第二节 数据来源和样本选取
- 第三节 高管人口特征的描述性统计
- 第四节 高管团队人口特征的描述性统计
- 第五节 中国企业高管团队人口特征的进一步分析
 - 一、高管团队人口特征的纵向差异
 - 二、高管团队人口特征的国别差异

第五章 简单人口特征对高管离职与提升的影响：以接受MBA教育情况为例

- 第一节 理论发展和研究假设
- 第二节 研究方法
 - 一、样本和数据
 - 二、变量描述
 - 三、参数估计方法
- 第三节 统计分析结果
- 第四节 讨论

第六章 高管团队人口特征差异影响高管离职的实证分析

- 第一节 理论发展和研究假设
 - 一、高管人口特征差异对高管离职的影响
 - 二、中国背景下的几个调节变量的作用

第二节 研究方法

- 一、样本和数据
- 二、测量方法
- 三、数据分析方法

第三节 假设检验

第四节 讨论

- 一、对假设检验结果的探讨
- 二、研究意义
- 三、研究局限和进一步研究方向

第七章 高管团队中垂直对人口特征差异对高管离职的影响

第一节 理论背景和研究假设

- 一、垂直对中的人口特征差异
- 二、垂直对人口特征差异—高管离职关系的调节因素

第二节 研究方法

- 一、样本和数据
- 二、变量测量
- 三、参数估计方法

第三节 统计分析结果

第四节 讨论

- 一、对假设检验结果的探讨和进一步研究方
- 二、研究意义

第八章 结论

参考文献

后记

章节摘录

中国人的集体主义自我观起到了协调思考方式和行为，抑制多样性的功能；同时也起到了放大差异性的作用。

重视关系和脸面是影响中国人感知和处理人际差异的两个重要价值观，其目的都是为了实现“和”，也就是人与人之间的和谐相处。

当关系非常重要，或者让对方丢面子可能导致报复时，中国人特别不愿意公开表达不同意见。

尊重资历则体现在人们对待集体主义、处理关系和面子问题的种种行为中。

这些中国传统的文化价值观对中国经理人的影响也并不是一成不变的，近年来新儒家主义的发展对其产生了潜移默化的影响。

首先是个人主义有所增强；其次，关系仍然在经济生活中扮演着重要的角色，但是它和经济活动的关联更强了；再次，面子仍然被人们重视，但是，在市场经济条件下，收入高低成了决定个人地位的重要因素。

这些变化将促使中国人采取更加直接的方式处理人际差异。

除了构建中国背景下高管团队人口特征对高管离职影响的理论模型，我们还对这一模型中提出的两类基本命题作了实证检验。

首先，在中国背景下，高管团队人口特征有何特点？

为了回答这个问题，我们统计分析了1991-2005年历年沪、深两市A股上市公司高管和高管团队人口特征的基本情况，涉及高管年龄、性别、任职时间、受教育专业、接受MBA教育情况、受教育程度、来源和选择方式等八个人口特征属性。

其次，中国企业高管团队人口特征对高管离职有何影响？

为了回答这一问题，我们开展了三项实证研究：第一，以高管接受MBA教育情况为例，分析了简单人口特征对于高管离职的影响；第二，分析了高管与团队中其他成员的人口特征差异对其离职的影响，并且结合中国企业的实际情况，检验了时间（企业改革进程）、企业所有制和高管选择方式的市场化程度等变量对于这一关系的调节作用；第三，考虑到“垂直型集体主义”是中国组织的典型特征，职位高低不同的高管之间存在的尊卑差别要比在西方组织中更加明显，因而我们进一步分析了高管团队中垂直对（总经理—高管对和董事长—高管对）人口特征差异对高管离职的影响。

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>