



肯·史密斯 (Ken G. Smith)

迈克尔·希特 (Michael A. Hitt) 主编

徐飞 路琳 译

管理学中的伟大思想

经典理论的开发历程

GREAT MINDS IN MANAGEMENT

THE PROCESS OF
THEORY DEVELOPMENT



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

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

北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

北京市版权局著作权合同登记图字:01-2009-0925

图书在版编目(CIP)数据

管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程/史密斯(Smith, K. G.), 希特(Hitt, M. A.)主编;徐飞,路琳译. —北京:北京大学出版社,2010.6
ISBN 978-7-301-17302-2

I. ①管… II. ①史… ②希… ③徐… ④路… III. ①管理学-思想史-世界-文集 IV. ①C93-091

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第101693号

Ken G. Smith, Michael A. Hitt

Great Minds In Management: the process of theory development

ISBN: 978-0199276813

Copyright © Oxford University Press, 2005.

“Great Minds In Management” was originally published in English in 2005. This translation is published by arrangement with Oxford University Press.

本书英文原版于2005年由牛津大学出版社出版,版权所有。

本书中文简体字版由牛津大学出版社授权北京大学出版社出版。

书 名: 管理学中的伟大思想——经典理论的开发历程

著作责任者: 肯·史密斯 迈克尔·希特 主编 徐飞 路琳 译

责任编辑: 何耀琴

标准书号: ISBN 978-7-301-17302-2/F·2535

出版发行: 北京大学出版社

地 址: 北京市海淀区成府路205号 100871

网 址: <http://www.pup.cn>

电 话: 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926 出版部 62754962

电子邮箱: em@pup.pku.edu.cn

印 刷 者: 三河市北燕印装有限公司

经 销 者: 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 30.5印张 631千字

2010年6月第1版 2010年6月第1次印刷

印 数: 0001—5000册

定 价: 78.00元

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究

举报电话:010-62752024 电子邮箱:fd@pup.pku.edu.cn

译者序

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(Barney)、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 4 900 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!”。一方面,这得益于本书主编自身多年在管理学理论领域的深刻洞见和丰富经验,史密斯和希特通过列出问题清单(见第 1 章),循循善诱应邀撰稿的每位作者,启发他们重返在几十年前业已开始的学术之旅;另一方

面,更要仰仗32位理论大师的拳拳之心和非凡之力。正是由于他们对学术问道的秉持,对超迈冥思的张扬,对开物成务的追求,对极深研几的执著,才使得系统而深邃地追溯理论开发过程成为可能,也使得其中许多精奥的底蕴及其丰富的面相得以彰明。朝花夕拾,风雨砥砺;蓦然回首,穷神知化。这些大师以各自独特的视角,为读者解析理论开发的学理逻辑,铺叙学术生涯的酸甜苦辣,点化求索之路的秘籍玄机,进谏醍醐灌顶的治学诤言。能够在一本书中聆听如此众多管理大师的谆谆教诲,透视他们的心路历程,对读者来说幸莫大焉。同时,大师们的经历与洞见,也为读者带来诸多重要启示。

一是要有做学问的真性情。本书的作者们都花费了职业生涯中的绝大部分时间甚至毕生精力开发他们的理论。诚然,学者应将学术作为一种志业,心无旁骛地求真,孜孜以求,持之以恒,矢志不渝;学者应是非功利性的理想主义者,骨子里、血脉里充满对学问的热爱,淡泊名利,宁静致远。同时,对研究问题本身有着浓厚的兴趣,怀存永不泯灭的好奇心,正所谓“学之不如好之,好之不如乐之”。只有调动心灵的力量,焕发内心的热忱,才会大胆追求全新的思路和视角,提出原创性的解决方案,才有可能做出一流的工作。反之,若以在国际A类期刊发表为终极诉求,则极有可能扼杀新思想的萌芽。名利诱惑下,学者很容易放弃自我主张,屈从主流和权威。恰如弗里曼(第20章)所言,在论文写作过程中,一些学者急功近利,过分投机取巧;在期刊审稿过程中,过分强调审稿人的看法,过分注重修改提示,这些都会严重损害理论开发过程中最重要的创新性。

二是“向生活学习,做有心人”。阅读这些管理大师的履历生平不难发现,他们当中许多人都把研究问题的发现归功于丰富的社会阅历和敏锐的多维观察,即使是在短短二十几页的回顾中,他们也会浓墨重彩地介绍创立理论之前自己的多种工作阅历、实习经历,甚至是亲朋好友的人生体悟。这些描述告诉我们,成功的理论开发者并不是把自己关在象牙塔中,“两耳不闻窗外事,一心只读圣贤书”,而是“世事洞明皆学问,人情练达即文章”。广泛而深入的社会经历与实践,是有价值的研究问题的重要来源,是创新思想的试验田,也是检测理论有效性的主要依据,对于管理学领域而言,尤其如此。理论是灰色的,生活之树常绿。“仅仅通过阅读的方式并不能开发理论,更好的方式是从现实生活中有趣的谜题开始。”(Hambrick,第6章)扎根生活的沃土,深入实践,发现研究问题,紧密联系实际开发理论,才能实现有根的生长、有魂的原创。

三是依靠团队力量。积极调动社会资本带来的智力资源,达到学术思想的交汇融通。跟随理论原创者一起回顾理论开发的过程,我们发现,每一位作者都提到了研究团队的作用,他们在文中一再指出,众多同一领域,或是跨领域的同事讨论交流,对理论开发做出了不容忽视的贡献。这些作者都提到,尽管新理论是某一位或几位研究者署名的著作,但开发理论的历程往往吸纳了众多研究生、同事、期刊评委和编辑、企业高管甚或竞争对手的质疑、商榷、建议、反馈、批评乃至批判。通过团队工作,心理学、社会学、经济学等诸多学科都为管理学重要理论的发展带来了更新的视角、更广阔的思路 and 更适当的应用空间。从学术生态角度看,北美高校中严格的终身教职制度,以及院校之间

教授相对频繁的流动,为学者间相对稳定的学术网络以及相对灵活的人际交往提供了良好的环境。人才流动和人际交流,促成了众多重要理论跨学科生成的生动景象。

四是保持天真无畏的精神。理论创新,尤其是原创性的理论创新,对任何学者而言都是极具挑战性的任务,不可能一帆风顺,也不可能一蹴而就,需要百折不挠,坚忍不拔,锲而不舍。曾经筚路蓝缕,何畏前路荆棘!书中作者班杜拉(第2章)说得好,成功开发出有价值的理论“需要绝不动摇的效能感,以及对自己所从事工作价值的坚定信念”。班杜拉进一步指出,“过分敏感的人不适合研究理论,理论学家必须为自己的概念和实证结果受到质疑,遭人误解或者讽刺,甚至受到人身攻击做好准备。”统计一下本书中各位学者创立管理学重要理论的时间,就会发现,这些理论大多形成于管理大师们学术生涯的早期,有些甚至起源于他们的博士学位论文。例如公平理论(第4章)、交易成本理论(第18章)等,其后的若干年不过是使这些理论日臻完善而已。这一事实并非偶然,青年学者初涉研究生涯,思维活跃,思想澄明,初生牛犊不怕虎,少有对权威的莫名崇拜,勇于挑战,乐于追究事情的根底,甘于求知与实践,这恰是较之成熟历练的资深学者的比较优势。

本书集现代管理学研究中最活跃的管理思想之大成,为深入了解这些理论的主要内容、适用范围以及背后逻辑的读者提供了极大便利。因此,本书特别适合正在从事管理学研究的青年学者。事实上,本书出版后的几年间,北美的商学院已经陆续将它列入博士生管理学理论课程的指定参考书。与此同时,对于在管理学研究领域已有建树的研究者而言,本书亦可谓相识恨晚的良师益友,既可从中体悟到与顶尖高手神交的愉悦,又能在突破研究生涯的困境方面得到有益启迪。对于渴望概览管理学精要的普通读者而言,本书也是不可多得的提升读物。尤其可贵的是,本书一扫理论类读物沉闷枯燥的格调,剥却理论范式的神秘外衣,用活泼的语言把艰深晦涩、难以问津的概念术语变得通俗易懂、平易近人,读来很是增人兴会。

本书的翻译是团队合作的成果,是集体智慧的结晶。除上海交通大学安泰经济与管理学院路琳博士全程全力参与,魏惟同学后期加盟倾力投入外,研究生王婧、邓锐、朱天宇、曾知、曹玉龙、陈博,博士生杨升荣、宋波、高杲、秦玮,以及博士后苏依依、康梅,他们都在课程学习和科研工作十分繁重的情况下,几乎放弃了所有的寒暑假、周末等闲暇时间,积极认真、尽心尽力地参与了翻译工作。翻译初稿的分工为:路琳(第1章),苏依依(第2、23、25章),康梅(第16、18章),杨升荣(第7、14章),宋波(第13、17章),高杲(第12、20章),秦玮(第11、21章),王婧(第6、15、24章),邓锐(第10、19章),朱天宇(第4、9章),曾知(第8、22、26章),曹玉龙(第3、5章)。魏惟、陈博、刘娴参与了部分统稿工作,全书最后由徐飞、路琳统稿校译。

回顾历时一年的翻译工作,可谓喜忧参半。原书每篇都是妙文,文笔恣肆,情理并茂;皇皇大论,气度深沉;史料扎实,旁征博引;独识灼见,卓尔不群。翻译过程中会不知不觉地进入角色,心绪随着这些管理学泰斗开发理论的历程而跌宕起伏;读到奇思高

论,常有共鸣,不禁击节称叹,急切盼望与更多同仁一起分享此书带来的学术启迪与思想冲击。与此同时,依据“信、达、雅”来审视译稿,又会扼腕叹息,惭愧译文难免失却部分原文字里行间不可言喻的精妙。翻译中尽管每一篇都至少历经三轮修订,然而,直至交稿前仍感惶恐,有失妥当之处,敬请读者不吝指正。

最后,我要特别感谢北京大学出版社的责任编辑何耀琴老师,是她引荐了这本优秀著作并将其交由我们翻译,感谢她细致而高效的工作,使中文版能很快与广大读者见面。

徐 飞
上海交通大学
2010年2月

原版致谢

本书最初的创意来自于我们和埃德温·洛克(Edwin Locke)的谈话,他非常关注AMJ和AMR期刊上所发表的理论的现状如何,也很关心当前学术领域中对于理论开发的议题。我们对于埃德温和本书所有的作者深表感谢,感谢他们关于如何开发理论所提出的真知灼见。我们还要感谢阿基·巴特勒(Argie Butler)和索菲亚·马日诺娃(Sophia Marinova)在编辑本书的过程中提供的帮助。同时,在此鸣谢戴维·玛森(David Musson)对本书抱定的信念以及牛津大学出版社所有同仁给予我们的大力支持。

各章撰稿人列表

克里斯·阿吉里斯(Chris Argyris)	哈佛大学,美国
艾伯特·班杜拉(Albert Bandura)	斯坦福大学,美国
杰伊·巴尼(Jay B. Barnèy)	俄亥俄州立大学,美国
李·比奇(Lee R. Beach)	亚利桑那大学,美国
金·卡梅伦(Kim Cameron)	密歇根大学,美国
迈克尔·达比(Michael Darby)	加利福尼亚大学洛杉矶分校,美国
罗伯特·福尔杰(Robert Folger)	中佛罗里达大学,美国
爱德华·弗里曼(R. Edward Freeman)	弗吉尼亚大学,美国
迈克尔·弗里斯(Michael Frese)	吉森大学,德国
理查德·哈克曼(J. Richard Hackman)	哈佛大学,美国
唐纳德·汉布里克(Donald C. Hambrick)	宾夕法尼亚州立大学,美国
迈克尔·希特(Michael A. Hitt)	得克萨斯 A&M 大学,美国
安妮·哈夫(Anne S. Huff)	慕尼黑科技大学,德国
加里·莱瑟姆(Gary P. Latham)	多伦多大学,加拿大
埃德温·洛克(Edwin A. Locke)	马里兰大学,美国
亨利·明茨伯格(Henry Mintzberg)	麦吉尔大学,加拿大
特瑞斯·米切尔(Terence R. Mitchell)	佛罗里达大学,美国
理查德·莫迪(Richard T. Mowday)	俄勒冈大学,美国
野中郁次郎(Ikujiro Nonaka)	一桥大学,日本
格雷格·奥尔德姆(Greg R. Oldham)	伊利诺伊大学香槟分校,美国
杰弗瑞·普费弗(Jeffrey Pfeffer)	斯坦福大学,美国
莱曼·波特(Lyman W. Poter)	加利福尼亚大学欧文分校,美国
丹尼斯·卢梭(Denise M. Rausseau)	卡内基-梅隆大学,美国
理查德·斯科特(W. Richard Scott)	斯坦福大学,美国
肯·史密斯(Ken G. Smith)	马里兰大学,美国
巴里·斯托(Barry M. Staw)	加利福尼亚大学伯克利分校,美国
理查德·斯蒂尔斯(Richard M. Steers)	俄勒冈大学,美国
维克多·弗鲁姆(Victor H. Vroom)	耶鲁大学,美国
卡尔·韦克(Karl E. Weick)	密歇根大学,美国

奥利弗·威廉姆森(Oliver E. Williamson)

悉尼·温特(Sidney G. Winter)

林恩·祖克(Lynne G. Zucker)

加利福尼亚大学伯克利分校,美国

宾夕法尼亚州大学,美国

加利福尼亚大学洛杉矶分校,美国

目 录

第 1 章 前言:管理理论的开发过程	迈克尔·希特 肯·史密斯(1)
参考文献	(5)

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	艾伯特·班杜拉(9)
2.1 基于施为概念的社会认知理论	(9)
2.2 社会榜样作用的中心化	(10)
2.3 关于榜样作用的本质和范畴的几种误解	(11)
2.4 象征性榜样作用的影响力和范围	(13)
2.5 自我调节能力约束下的施为活动	(14)
2.6 基于自我效能概念的理论延展	(19)
2.7 人类施为的三人组合模式	(21)
2.8 理论构建的过程	(23)
参考文献	(26)
第 3 章 镜像理论	李·比奇 特瑞斯·米切尔(31)
3.1 疑虑的开始	(31)
3.2 镜像理论简介	(36)
3.3 镜像理论在学术领域的拓展	(42)
参考文献	(42)
第 4 章 走向“公平”之路	罗伯特·福尔杰(46)
4.1 理论构建的方法论	(48)
4.2 参考认知理论的起源	(52)
4.3 公平理论	(57)
4.4 局限、适用条件和结论	(63)
4.5 道义理论综述	(64)
参考文献	(66)

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	迈克尔·弗里斯(70)
5.1 从错误中学习:错误管理	(72)
5.2 企业家精神中员工的进取心和主动计划	(74)
5.3 结论	(84)
参考文献	(86)
第6章 高阶理论的起源、迂回与教训	唐纳德·汉布里克(90)
6.1 高阶理论的起源	(90)
6.2 早期阐述	(91)
6.3 实证论据	(94)
6.4 理论发展	(97)
6.5 遭遇挫折	(100)
6.6 附记——致满怀激情的理论家	(101)
参考文献	(102)
第7章 目标设定理论:借助归纳法的理论开发	埃德温·洛克 加里·莱瑟姆(106)
7.1 理论综述	(106)
7.2 理论的起源:埃德温·洛克	(108)
7.3 加里·莱瑟姆	(110)
7.4 构建理论	(112)
7.5 理论构建的意义	(118)
参考文献	(121)
第8章 工作特性理论是如何形成的	格雷格·奥尔德姆 理查德·哈克曼(125)
8.1 工作特性理论:概述	(126)
8.2 影响理论开发的条件	(128)
8.3 理论的影响	(135)
参考文献	(138)
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	莱曼·波特 理查德·斯蒂尔斯 理查德·莫迪(140)
9.1 引言	(140)
9.2 组织承诺的早期研究	(141)
9.3 组织承诺的影响结果:理论与研究	(147)

9.4 发展方向	(149)
参考文献	(152)
第 10 章 心理契约理论的开发	丹尼斯·卢梭(154)
10.1 心理契约理论的形成	(154)
10.2 心理契约理论简介	(156)
10.3 再构造理论:新兴的和将来的发展	(168)
10.4 发展新理论的建议	(169)
10.5 结论	(171)
参考文献	(171)
第 11 章 承诺升级:一个组织理论的构建步骤	巴里·斯托(175)
11.1 理论的缘起	(175)
11.2 组织升级理论的形成	(180)
11.3 一些建议	(188)
11.4 后续的一些思考	(189)
参考文献	(190)
第 12 章 期望理论的起源	维克多·弗鲁姆(192)
12.1 引言	(192)
12.2 学术起源	(192)
12.3 动机和期望理论	(198)
12.4 尾声	(204)
参考文献	(205)

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	克里斯·阿吉里斯(211)
13.1 行为为何而来	(211)
13.2 由此及彼	(215)
13.3 对学者们的建议	(219)
13.4 干预的作用	(220)
13.5 作者的一些个人经验	(221)
13.6 结束语	(222)
参考文献	(223)

第 14 章 不平等从何而来?	
——资源基础理论的个人和智力根源	杰伊·巴尼(225)
14.1 准备工具	(227)
14.2 发现研究问题	(228)
14.3 开发以资源为基础的观点	(234)
14.4 回顾与推广	(237)
14.5 结论	(242)
参考文献	(242)
第 15 章 组织有效性:在积极组织学说演变中的湮灭与再生	金·卡梅伦(245)
15.1 组织有效性的基础	(246)
15.2 组织有效性模型	(247)
15.3 有效性小结	(249)
15.4 关于有效性的方法论挑战	(252)
15.5 有效性研究的新方法:正面的组织学说	(253)
15.6 有效性的 POS 方法	(255)
15.7 通过 POS 振兴对组织有效性的兴趣	(259)
参考文献	(260)
第 16 章 管理与组织认知学:群岛效应	安妮·哈夫(265)
16.1 战略思想图解	(266)
16.2 黄金时代的终结	(272)
16.3 行为的认知锚定理论	(272)
16.4 如何与科学理念相联系	(276)
16.5 结束语	(277)
参考文献	(281)
第 17 章 开发关于理论开发的理论	亨利·明茨伯格(284)
17.1 理论并非真理	(284)
17.2 理论构建并非客观的、演绎的	(285)
17.3 理论更像一个连续体	(288)
17.4 理论构建更像意外所得	(289)
17.5 有关理论构建的一些(新兴)假说	(289)
参考文献	(298)
第 18 章 管理组织知识:理论与研究方法基础	野中郁次郎(300)
18.1 知识/真理	(302)
18.2 有关方法论的考虑	(307)

18.3 结束语	(312)
参考文献	(313)
第 19 章 理论开发之旅:以“意义建构”为主题和源泉 卡尔·韦克	(315)
19.1 关于意义建构	(315)
19.2 关于理论开发	(324)
19.3 结论	(328)
参考文献	(329)

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 爱德华·弗里曼	(335)
20.1 导言	(335)
20.2 利益相关者理论:我的早期经历	(335)
20.3 评估《战略管理:一种以利益相关者为起点的方法》	(339)
20.4 利益相关者理论:目前境况和未来趋势	(343)
20.5 结论	(346)
参考文献	(348)
第 21 章 资源依赖理论的开发:理论如何受到环境的影响 杰弗瑞·普费弗	(351)
21.1 基本原理及资源依赖理论的起源	(353)
21.2 理论构建的社会背景	(357)
21.3 在矛盾中完善理论	(358)
21.4 资源依赖理论的成功与挫折	(359)
21.5 社会科学理论的政治考虑	(363)
参考文献	(365)
第 22 章 制度理论:对理论研究项目的贡献 理查德·斯科特	(369)
22.1 搭建理论框架	(370)
22.2 搭建综合框架	(371)
22.3 设计和修正研究计划	(373)
22.4 拓展到学习制度变革过程	(377)
22.5 向前走,向上走	(378)
22.6 个人贡献评述	(380)
22.7 结束语	(381)
参考文献	(382)

第 23 章 交易成本经济学:理论发展的过程	奥利弗·威廉姆森 (388)
23.1 20 世纪 30 年代,法律、经济学和组织理论的关键贡献	(389)
23.2 20 世纪 60 年代的后续发展	(391)
23.3 我与企业之间的关系	(393)
23.4 范式问题:垂直一体化	(396)
23.5 一些视角	(398)
23.6 卡内基的三要素的启示	(401)
23.7 结论	(403)
参考文献	(403)
第 24 章 构建经济学和管理学的演化论	悉尼·温特 (407)
24.1 引言	(407)
24.2 “现实主义”、利润最大化以及公司理论	(408)
24.3 从“弗里德曼猜想”到“卡内基学派”	(413)
24.4 技术与经济增长	(419)
24.5 从技巧到惯例和能力	(422)
24.6 实证取样	(428)
24.7 演化经济学与管理	(431)
参考文献	(433)
第 25 章 制度理论和社会建构理论的演化:过程和结构	林恩·祖克 迈克尔·达比 (438)
25.1 基本原理	(439)
25.2 信息市场	(441)
25.3 社会界限:组织和职业成为信息的“封套”	(442)
25.4 基本过程与产出	(445)
25.5 社会产品产生社会结构	(449)
25.6 关于制度理论研究的未来设想	(452)
参考文献	(453)
第 26 章 结语:向大师们学习如何开发理论	肯·史密斯 迈克尔·希特 (457)
26.1 理论开发的过程	(458)
26.2 研究者的角色	(465)
26.3 驱动过程的研究者特征	(467)
26.4 总结	(468)
参考文献	(469)

插图目录

图 5.1	个人进取心:21 世纪工作的概念	79
图 6.1	有限理性下的战略选择:高管诠释的现实	93
图 8.1	工作特性模型	127
图 11.1	承诺过程模型	181
图 11.2	升级的时间模型	183
图 11.3	升级的整合模型	185
图 13.1	管理和组织学习	212
图 13.2	模型 I :单边控制	213
图 13.3	模型 II :单边控制	215
图 15.1	组织有效性的竞争价值框架 ——五种著名模型所强调领域的整合	248
图 15.2	正向偏差的连续轴示意图	256
图 16.1	组织框架中个人的认知	273
图 16.2	压力和惯性对认知框架的影响	275
图 18.1	知识创造和利用的 SECI 过程	307
图 18.2	构成 SECI 的哲学方法论	308
图 25.1	制度理论方法	440
图 25.2	与著名科学家或者顶尖研究型大学的教授合作的生物技术企业更易成功	446
图 25.3	物理学科技合作中信任生成的社会结构的固有供给和需求	450
图 25.4	信任生成的社会结构总量的成本	451
图 25.5	带有不同信任生成型社会结构的均衡社会结构	451
图 25.6	制度工具箱:以马赛克块为类比示意的归纳型理论方法和规范化过程 ...	453
图 26.1	理论开发的过程	468