

管理与组织研究

常用的60个理论

李超平 徐世勇◎主编

MANAGEMENT

AND
ORGANIZATION THEORIES

• • • •



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

管理与组织研究

常用的60个理论

李超平 徐世勇◎主编

MANAGEMENT
AND
ORGANIZATION THEORIES

• • • •



北京大学出版社
PEKING UNIVERSITY PRESS

图书在版编目(CIP)数据

管理与组织研究常用的60个理论 / 李超平, 徐世勇主编. —北京: 北京大学出版社, 2019.3

ISBN 978-7-301-30251-4

I. ①管… II. ①李… ②徐… III. ①组织管理学—研究 IV. ①C936

中国版本图书馆CIP数据核字(2019)第011119号

- | | |
|-------|--|
| 书 名 | 管理与组织研究常用的60个理论
GUANLI YU ZUZHI YANJIU CHANGYONG DE 60 GE LILUN |
| 著作责任者 | 李超平 徐世勇 主编 |
| 策划编辑 | 徐 冰 |
| 责任编辑 | 任京雪 刘 京 |
| 标准书号 | ISBN 978-7-301-30251-4 |
| 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 |
| 微信公众号 | 北京大学经管书苑 (pupembook) |
| 电子信箱 | em@pup.cn QQ: 552063295 |
| 电 话 | 邮购部010-62752015 发行部010-62750672 编辑部010-62752926 |
| 印 刷 者 | 天津中印联印务有限公司 |
| 经 销 者 | 新华书店
720毫米×1020毫米 16开本 32.5印张 532千字
2019年3月第1版 2019年3月第1次印刷 |
| 印 数 | 5 000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 电子信箱: fd@pup.pku.edu.cn

图书如有印装质量问题, 请与出版部联系, 电话: 010-62756370

学习管理理论的建议（代序）

管理研究已经有 100 年左右的历史。在这期间，学者们提出了很多理论，用来解释产业、组织、团体和个体的行为。2017 年，徐世勇和李超平组织国内学者翻译了《管理与组织研究必读的 40 个理论》。现在，他们又组织国内学者编写了《管理与组织研究常用的 60 个理论》。这两本书一起，对西方学者提出的绝大多数管理理论进行了较为全面的介绍。考虑到理论建构是一个复杂而漫长的过程，一本系统介绍管理理论的书，对于从事科学研究的学者来说，无疑是极为宝贵的资源。相信这两本书的出版，会激发中国学者更多地去开展理论启发下的或启发理论的实证研究（theory-inspired or theory-inspiring empirical studies），为理论构建去解释或解决实践问题做出更大的贡献。

学习关于社会现象的理论，与学习关于自然现象的理论不同，必须关注理论提出的时间或时代（when）和空间（where）背景与基本假定（assumption）。毕竟，社会现象及其相关知识是高度情境化的。不管是正式的情境，还是非正式的情境（包括社会和文化规范、经济和政治制度，以及历史和地缘政治）都各不相同（Tsui, 2007; Tsui *et al.*, 2007）。通过构建理论来解释一个令人困惑的现象，必须对该现象发生的背景与情境有深入的理解。对于组织层次的现象，情境可能包括国家、地域和行业等。对于个体层面的现象，情境包括组织或部门、团队内部的结构与文化因素，以及社会、家庭状况和个体特征。在某一社会背景下发展起来的理论，在另一社会背景下可能有意义，也可能没有意义。情境化是中国管理研究（Tsui, 2006; Whetten, 2009）、本土学术与理论发展必须考虑的重要因素（Tsui, 2004, 2018; Van de Ven *et al.*, 2018）。大家在阅读本书中的理论时，一定要考虑清楚这些西方理论的情境假定，在中国情境下是否有效、是否有意义。

理论是对两个或两个以上事件，或者两个或两个以上实体之间，难以解释的关系的一种可能性的解释。理解理论的基本假定，并评价假定的真实性或合理性，是理论预测效度的关键。让我用绝大多数管理学者都熟知的委托-代理理论（Jensen and Meckling, 1976）来说明我的观点。这一理论有非常清晰的假定。第一个假定

是，作为代理人的管理者，与委托人（所有者）的目标并不完全相同；第二个假定是，代理人是自私的，他们的行为会让自己的利益最大化。基于前面两个假定，委托人必须建立激励机制，尽量让代理人的利益与委托人的利益保持一致。股票期权是实现这一目标的有效途径，它让股东价值最大化也符合代理人的利益。但是，如果这两个假定有缺陷或不合理呢？那随后所做的一系列预测就会失效。而且，由于存在循环效应 (Risjord, 2014)，即使假定最初不是现实，也有可能成为现实。正如 Ghoshal (2005) 解释的那样，出于好心或利他考虑的管理者（代理人）可能会因为委托人的预期而表现得自私。Ghoshal 认为，假定都会自我实现，糟糕的管理理论可能会排挤好的管理实践。因此，符合现实且有效的假定是一个好的或有用的理论最重要的基础。

简单、综合的理论比复杂、具体的理论更为有用。有多个中介变量、调节变量及多因素交互效应的理论，就属于复杂的理论。讽刺的是，这些复杂理论的边界条件限制了它们的预测作用。换句话说，这种理论适用于非常具体的情境。正是由于这些理论适用于非常具体的情境，因此才导致这些理论的发现难以复制。当然，确定理论的边界有助于为理论的使用划清界限。然而，成功地发现多因素交互效应及主效应的消失，并不能对一般的知识做出贡献。这表明，该理论还不足以在各种情况下都具有预测性。有趣的是，未能发现调节效应，只有持久、稳健的主效应，恰恰为该理论的普遍有效性提供了证据。只有有限几个假定或条件的一般理论，更有可能在包括中国在内的各种情境中解释类似现象。大家在阅读本书时，需要去判断哪些理论更为普遍，哪些更为具体且有更多的边界条件。

考虑到社会现象的情境性，我鼓励大家抱着“怀疑” (skeptical) 的心态，去使用这 60 个西方理论中的任何一个。如果该理论的基本假定，在你的研究中无效或没有意义，你在研究中就不应该使用这一理论。如果某一个理论激发了你的兴趣，请认真分析该理论，判断该理论对你要研究的问题是否有价值。这个问题在中国有意义吗？使用与问题不匹配的理论，就像给一个没有病的人开药。你不一定会杀死病人，但你对病人也没有任何帮助。找出在中国情境下，特别值得去研究的重要问题。然后，在本书中找到一个用来解决类似问题的理论。理解该理论中的假定，并进行必要的调整，确保其对中国情境下的问题有意义。在某些情况下，你可能会发现预测与原始理论完全相反，这也是有可能的。

肖知兴与我 (Xiao and Tsui, 2017) 的论文是西方已有理论的情境化应用的极好示例。结构洞理论 (Burt, 1992) 预测，在社会网络中，更多的结构洞将给个人的

职业成功带来更多的积极回报。这是基于一个假定，即在结构洞理论建立的情境下（高个人主义的美国社会），竞争行为和对有价值信息的控制或战略性使用是可接受的行为。在重视合作和信息共享的中国社会或情境（比如在某些中国企业）下，这一假定可能是无效的。在仔细分析了情境差异后，我们不得不对这一理论进行了修正，假定结构洞与一个人的职业成功之间存在负相关关系，并以中国四家单位为样本，验证了这一新的假定。

西方学者在不同层次、不同的情境中提出了很多理论，来解释令人困惑的现象。本书可以帮助中国学者快速了解西方的这些理论。本书和《管理理论构建论文集》（徐淑英等，2016）一起，应该可以帮助年轻学者了解理论发展的过程，研究学者如何识别或建立逻辑体系来解释有趣的谜题或问题。

对国内管理研究学者来说，本书是非常宝贵的资源。它能帮助国内学者去了解一个理论的结构、潜在的假定与旨在解释的问题。而且，中国学者可以通过批判性地检验假定的有效性和情境的类似性，将这些理论成功地应用于中国情境中。通过这种“怀疑”的方法，国内学者将有更佳的机会去准确地解释中国的现象，并给国内管理实践贡献可信的知识。我鼓励大家去阅读这本有意义的书，负责地学习和应用这些理论。



（徐淑英）

美国圣母大学杰出特聘教授

美国管理学会（AOM）院士、第67届主席

中国管理研究国际学会（IACMR）创会主席

《组织管理研究》（MOR）创刊主编

参考文献

Burt, R. S. (1992). *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75-91.

Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305-360.

Risjord, M. (2014). *Philosophy of Social Science: A Contemporary Introduction*. New York: Routledge.

Tsui, A. S. (2004). Contributing to global management knowledge: A case for high quality indigenous research. *Asia Pacific Journal of Management*, 21(4), 491-513.

Tsui, A. S. (2006). Contextualization in Chinese management research. *Management and Organization Review*, 2(1), 1-13.

Tsui, A. S. (2007). From homogenization to pluralism: International management research in the academy and beyond. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1353-1364.

Tsui, A. (2018). Commentary on 'Opportunities and challenges of engaged indigenous scholarship' (Van de Ven, Meyer, & Jing, 2018). *Management and Organization Review*, 14(3), 463-466.

Tsui, A. S., Nifadkar, S. S., & Ou, A. Y. (2007). Cross-national, cross-cultural organizational behavior research: Advances, gaps, and recommendations. *Journal of Management*, 33(3), 426-478.

Van de Ven, A., Meyer, A., & Jing, R. (2018). Opportunities and challenges of engaged indigenous scholarship. *Management and Organization Review*, 14(3), 449-462.

Whetten, D. A. (2009). An examination of the interface between context and theory applied to the study of Chinese organizations. *Management and Organization Review*, 5(1), 29-56.

Xiao, Z., & Tsui, A. S. (2007). When brokers may not work: The cultural contingency of social capital in Chinese high-tech firms. *Administrative Science Quarterly*, 52(1), 1-31.

徐淑英, 任兵, 吕力. (2016). 管理理论构建论文集. 北京: 北京大学出版社.

改革开放四十年来，我国的经济建设取得了举世瞩目的成就，已经快速发展成为全球第二大经济体。经济的快速发展为我国的管理研究提供了广阔的空间和无穷的动力。国内从事管理研究的学者队伍越来越庞大，所进行的管理研究也越来越严谨和规范，已经有一大批学者在国际顶尖的学术期刊发表了学术论文。华人学者已经成为国际管理研究的一支重要生力军。回顾国内管理研究发展，徐淑英教授等一批学者做出了不可磨灭的贡献。早在1999年，徐淑英教授等就开始在香港科技大学组织“管理研究方法讲习班”，邀请学者免费学习科学的管理研究方法。1999年、2000年、2001年和2002年在香港举办的四期培训，为国内培养了一大批能够运用规范研究方法去开展管理研究的学者。其后，徐淑英教授等又于2004年创建了中国管理研究国际学会（International Association for Chinese Management Research, IACMR），为研究中国管理问题的学者搭建了一个重要的学术平台。十几年过去了，中国管理研究国际学会的双年会已经成为管理学界的盛会，学会推出的《组织与管理研究的实证方法》已经成为国内管理研究方法的经典著作，学会举办的工作坊已经成为管理研究领域的品牌活动。

国内管理研究在取得突破性成就的同时，也面临新的挑战，尤其是博硕士们，他们在开展管理研究的过程中仍然存在一些“痛点”。其中最明显的一个痛点就是，对理论了解得不够全面、不够深入，相应导致研究的理论贡献不足。为了帮助国内管理学者，尤其是博士生们快速了解管理理论，我们想到了翻译国外系统介绍管理理论著作的方法。经过多次讨论，我们决定翻译杰弗里·迈尔斯的 *Management and Organization Theory*。经过49名学者的共同努力，《管理与组织研究必读的40个理论》于2017年10月正式出版。出版之初，我们还因不确定国内管理学者是否会接受该书而忐忑不安，生怕有负众多译者和出版社的厚爱。直到获知半年之内连续两次加印时，我们心中的石头终于落地。截至2018年年底，该书销售已经远超预期，在当当和京东两大网站上购买者的评论数均超过了1000条，成为管理研究学术领域的一本畅销书。

《管理与组织研究必读的40个理论》出版后，不少学者给予了高度的评价，同时一些学者也提出：该书只包括了40个理论，还有很多理论没有囊括，能否新编一本管理研究理论的图书，对管理研究中常用的其他理论进行介绍呢？我们经过讨论，也认为编写这样一本书很有必要，且很有意义。于是，我们对2000—2016年 *Academy of Management Journal* 与 *Journal of Applied Psychology* 发表的文章中的理论进行了统计，发现确实有大量理论在《管理与组织研究必读的40个理论》中没有提到。根据统计结果，我们拟定了一个初步的理论清单，并征求了徐淑英教授、陈昭全教授、陈晓萍教授和张震教授等专家的意见，得到了60个理论的清单。然后，我们从国内外知名高校邀请了一批学者，共同撰写了对这些理论主要内容的简要介绍，按照理论的英文名称排序，形成了《管理与组织研究常用的60个理论》一书。

《管理与组织研究常用的60个理论》一书任务繁重，但是60多位作者还是在较短的时间内出色地完成了撰写工作。本书应该是第一本由国内管理学者撰写的系统介绍管理研究理论的图书。虽然有很多不够完美的地方，但本书特色非常鲜明：

(1) 理论全面。本书介绍了60个管理理论，加上《管理与组织研究必读的40个理论》中的40个理论，共100个理论。这100个理论基本涵盖了管理研究所需的主要理论，应该能够满足国内学者，尤其是博士生开展管理研究的基本需要。

(2) 结构完整。考虑到篇幅限制，我们没有对每个理论进行特别深入的介绍，主要从发展历程、核心内容、对该理论的评价、主要测量量表、经典文献、对管理者的启示等方面进行了介绍，可以帮助读者在最短的时间内了解该理论的关键内容。但也请大家注意，本书对理论的介绍只是为大家提供一个快速了解理论的渠道。如果需要在自己的研究中使用某个理论，请务必阅读该理论的经典文献，做到对该理论有深入透彻的理解，以免走弯路。

(3) 形式新颖。每章图文并茂，既有理论提出者的相片，也有该理论的被引次数。同时，为了便于读者进一步了解该理论的来龙去脉，每个理论介绍后还有参考文献二维码，扫码后就可以查阅相关参考文献信息，读者可以按图索骥，进一步学习。

(4) 高水平的作者队伍。本书的作者中有近40位为国内知名正教授，且几乎全部来自国内的一流院校，如中国人民大学、北京大学、清华大学、北京师范大学、南京大学、上海交通大学、中山大学等。

希望本书的出版能够为推动国内管理研究尽一点绵薄之力，也希望通过大家的不懈努力，能提出一些有中国特色的管理理论，为中华民族伟大复兴贡献管理智慧。

我们衷心感谢每一位无私奉献的作者。大家共同去撰写这样一本既不算专著，也不是教材的图书，很可能不算科研成果，稿酬也有限，撰写本书所需要投入的时间与精力却一点也不少。但是，当我们向国内这些知名学者发出邀请时，所有作者都毫不犹豫地接受了，并根据本书的安排与出版社的要求在规定时间内，高质量、出色地完成了撰写工作。他们分别是：

- | | |
|----------------|--|
| 1 情感事件理论 | 施俊琦，中山大学岭南（大学）学院管理学院 |
| 2 积极情绪的拓展-建构理论 | 谢宝国，武汉理工大学管理学院 |
| 3 协同演化理论 | 刘平青，北京理工大学管理与经济学院
赵莉，北京理工大学管理与经济学院 |
| 4 认知评价理论 | 李永鑫，河南大学教育科学学院
王胜男，河南大学教育科学学院 |
| 5 认知失调理论 | 穆桂斌，河北大学心理学系
杨志刚，河北大学心理学系 |
| 6 道德补偿理论 | 徐世勇，中国人民大学劳动人事学院
张柏楠，中国人民大学劳动人事学院 |
| 7 组织复杂性理论 | 冯彩玲，鲁东大学商学院 |
| 8 组织构型理论 | 井润田，上海交通大学安泰经济与管理学院
孙璇，上海交通大学安泰经济与管理学院 |
| 9 资源保存理论 | 马红宇，华中师范大学心理学院
唐汉瑛，华中师范大学心理学院
张南，华中师范大学心理学院
史燕伟，华中师范大学心理学院
张晶，华中师范大学心理学院 |
| 10 解释水平理论 | 王海珍，兰州大学管理学院 |
| 11 权变理论 | 颜爱民，中南大学商学院
郭好，中南大学商学院 |
| 12 竞合理论 | 牛雄鹰，对外经济贸易大学国际商学院
张芮，对外经济贸易大学国际商学院 |
| 13 决策双系统理论 | 严进，浙江大学管理学院 |

- 14 自我损耗理论 李爱梅,暨南大学管理学院人力资源研究所
肖晨洁,暨南大学管理学院
- 15 情绪传染理论 孟慧,华东师范大学心理与认知科学学院
郝垒垒,华东师范大学心理与认知科学学院
- 16 情绪即社会信息理论 张莉,哈尔滨工业大学管理学院
张振铎,哈尔滨工业大学管理学院
- 17 伦理型领导理论 郑晓明,清华大学经济管理学院领导力与组织
管理系
倪丹,清华大学经济管理学院领导力与组织管
理系
- 18 事件系统理论 于晓宇,上海大学战略研究院、管理学院
刘东,美国佐治亚理工学院施勒商学院
厉杰,上海大学管理学院
- 19 公平启发理论 朱金强,中央民族大学管理学院
- 20 情感信息理论 张剑,北京科技大学东凌经济管理学院
张莹,北京科技大学东凌经济管理学院
- 21 目标定向理论 章凯,中国人民大学商学院
仝嫦哲,中国人民大学商学院
- 22 内隐领导理论 叶龙,北京交通大学关键岗位人员职业适应性
研究中心
王文姝,北京交通大学经济管理学院
王蕊,唐山师范学院经济管理系
- 23 互动仪式链理论 韩雪亮,河南财经政法大学工商管理学院
汤豆,河南财经政法大学工商管理学院
张静,河南财经政法大学工商管理学院
- 24 工作要求-资源模型 王永丽,中山大学管理学院
谭玲,中山大学管理学院
- 25 领导-成员交换理论 韩平,西安交通大学管理学院
冯星宇,西安交通大学管理学院
- 26 松散耦合理论 蒋建武,深圳大学管理学院
- 27 中等阶层一致性理论 蔡地,山东大学管理学院
高宇,西安交通大学经济与金融学院
- 28 少数派影响理论 潘静洲,天津大学管理与经济学部
钟锐,英属哥伦比亚大学尚德商学院

- 29 道德许可理论
高中华, 首都经济贸易大学工商管理学院
麻芳菲, 首都经济贸易大学工商管理学院
苑康康, 首都经济贸易大学工商管理学院
- 30 归属需求理论
江新会, 云南财经大学商学院
王颖, 南京航空航天大学经济与管理学院
- 31 新制度理论
贾良定, 南京大学管理学院工商管理系
尤树洋, 东北财经大学工商管理学院
- 32 组织学习理论
张昱城, 河北工业大学经济管理学院
李晶, 河北工业大学经济管理学院
曹杰, 河北工业大学经济管理学院
- 33 个人-环境匹配理论
于桂兰, 吉林大学商学院
梁潇杰, 吉林大学商学院
付博, 广州大学工商管理学院
- 34 种群生态理论
王国锋, 电子科技大学经济与管理学院
- 35 调节定向理论
于海波, 北京师范大学政府管理学院
戴一鸣, 北京师范大学政府管理学院
程龙, 国家科技部科技人才中心
- 36 相对剥夺理论
赵晨, 北京邮电大学经济管理学院
- 37 资源配置理论
雷辉, 湖南大学工商管理学院
- 38 资源依赖理论
刘冰, 山东大学管理学院人力资源管理系
齐蕾, 山东大学管理学院人力资源管理系
- 39 角色调和理论
赵新元, 中山大学管理学院
- 40 自我分类理论
袁庆宏, 南开大学商学院人力资源管理系
牛琬婕, 南开大学商学院人力资源管理系
- 41 自我控制理论
李燕萍, 武汉大学经济与管理学院
洪江鹏, 武汉大学经济与管理学院
- 42 自我验证理论
孙利虎, 山西财经大学工商管理学院
- 43 服务型领导理论
李超平, 中国人民大学公共管理学院
毛凯贤, 香港科技大学商学院管理系
- 44 信号理论
朱飞, 中央财经大学商学院
刘静, 中央财经大学商学院
- 45 社会传染理论
闫佳祺, 同济大学经济与管理学院
贾建锋, 东北大学工商管理学院

- | | |
|--------------|--|
| 46 社会契约理论 | 刘智强, 华中科技大学管理学院
严荣笑, 华中科技大学管理学院 |
| 47 社会支配倾向理论 | 郭晓薇, 上海对外经贸大学工商管理学院
吴婷婷, 上海对外经贸大学工商管理学院 |
| 48 社会信息加工理论 | 杨付, 西南财经大学工商管理学院
王婷, 西南财经大学工商管理学院 |
| 49 社会相互依赖理论 | 刘得格, 广州大学工商管理学院
张亚, 广东财经大学信息学院 |
| 50 社会学习理论 | 王震, 中央财经大学商学院
朱曦济, 中央财经大学商学院 |
| 51 社会表征理论 | 王宏蕾, 东北农业大学经济管理学院 |
| 52 现代管家理论 | 苗仁涛, 首都经济贸易大学劳动经济学院
曹毅, 首都经济贸易大学劳动经济学院 |
| 53 战略选择理论 | 李卫宁, 华南理工大学工商管理学院
张妍妍, 华南理工大学工商管理学院 |
| 54 结构适应理论 | 许龙, 河北经贸大学工商管理学院
刘宏波, 河北工业大学经济管理学院
高素英, 河北工业大学经济管理学院 |
| 55 竞赛理论 | 赵李晶, 南京大学商学院
张正堂, 南京大学商学院 |
| 56 特质激发理论 | 刘玉新, 对外经济贸易大学国际商学院
朱楠, 对外经济贸易大学国际商学院 |
| 57 变革型领导理论 | 付永刚, 大连理工大学管理与经济学部
刘启, 大连理工大学管理与经济学部 |
| 58 不确定管理理论 | 段锦云, 苏州大学心理学系 |
| 59 不确定性-认同理论 | 杨杰, 江西财经大学创新与战略人力资源管理
研究中心 |
| 60 高层梯队理论 | 张燕, 北京大学心理与认知科学学院
章莹, 北京大学心理与认知科学学院 |

能和这些作者共同去撰写本书是我们的荣幸, 万千感动化为一声感谢, 谢谢你们。希望过十年或二十年, 再回首时, 撰写本书能成为大家人生中一段有意义的经历! 感谢中国人民大学与国家自然科学基金委(项目批准号: 71772171)的支持, 让我们能有时间与精力去策划、协调本书的撰写。感谢北京大学出版社的

林君秀主任、徐冰副主任与任京雪编辑为本书出版付出的辛勤劳动。感谢我们的领导、同事和家人对我们的工作给予了无私的支持和鼓励。感谢所有关心、帮助与支持过我们的人。

虽然我们与所有的作者都投入了大量的时间与精力，在撰写过程中也力求不出纰漏，但错误与不当之处在所难免。这是国内学者第一次编写系统介绍管理理论的图书，我们知道还有很多地方做得不够，包括理论选取可能会有遗漏，极个别理论并不一定是真正有影响力的理论；每章结构设计也可能不尽合理；部分理论的介绍不一定准确与完整……总之问题可能还有不少，如果您有任何意见或建议，可与我们或者任何作者联系，您可以在每章的脚注中找到每位作者的电子邮件。我们一定在再版时修订与完善。如果您有兴趣参与本书的再版，也欢迎随时与我们联系，感谢您的帮助与支持！如果您希望了解本书的新动向，欢迎扫描右边的二维码，或直接访问：<http://www.obhrm.net/index.php/60theory>。



李超平 教授、博导
中国人民大学公共管理学院
人才选拔与评价研究中心主任

徐世勇 教授、博导
中国人民大学劳动人事学院
人力资源开发与评价中心主任

2018年11月

A

- 1 Affective event theory 情感事件理论 (施俊琦) // 1

B

- 2 Broaden-and-build theory 积极情绪的拓展-建构理论 (谢宝国) // 11

C

- 3 Co-evolution theory 协同演化理论 (刘平青、赵莉) // 21
- 4 Cognitive appraisal theory 认知评价理论 (李永鑫、王胜男) // 29
- 5 Cognitive dissonance theory 认知失调理论 (穆桂斌、杨志刚) // 39
- 6 Compensatory ethics theory 道德补偿理论 (徐世勇、张柏楠) // 48
- 7 Complexity theory and organizations 组织复杂性理论 (冯彩玲) // 57
- 8 Configural organizational theory 组织构型理论 (井润田、孙璇) // 64
- 9 Conservation of resource theory 资源保存理论
(马红宇、唐汉瑛、张南、史燕伟、张晶) // 73
- 10 Construal level theory 解释水平理论 (王海珍) // 83
- 11 Contingency theory 权变理论 (颜爱民、郭好) // 91
- 12 Co-opetition theory 竞合理论 (牛雄鹰、张芮) // 100

D

- 13 Dual system theory 决策双系统理论 (严进) // 107

E

- 14 Ego depletion theory 自我损耗理论 (李爱梅、肖晨洁) // 117
- 15 Emotional contagion theory 情绪传染理论 (孟慧、郝垒垒) // 126
- 16 Emotions as social information theory 情绪即社会信息理论 (张莉、张振铎) // 135
- 17 Ethical leadership theory 伦理型领导理论 (郑晓明、倪丹) // 143
- 18 Event system theory 事件系统理论 (于晓宇、刘东、厉杰) // 152

F

- 19 Fairness heuristic theory 公平启发理论 (朱金强) // 160
20 Feelings-as-information theory 情感信息理论 (张剑、张莹) // 168

G

- 21 Goal orientation theory 目标定向理论 (章凯、全端哲) // 176

I

- 22 Implicit leadership theory 内隐领导理论 (叶龙、王文姣、王蕊) // 186
23 Interaction ritual chain theory 互动仪式链理论 (韩雪亮、汤豆、张静) // 193

J

- 24 Job demands-resources model 工作要求-资源模型 (王永丽、谭玲) // 201

L

- 25 Leader-member exchange (LMX) theory 领导-成员交换理论 (韩平、冯星宇) // 209
26 Loose coupling theory 松散耦合理论 (蒋建武) // 218

M

- 27 Middle-status conformity theory 中等阶层一致性理论 (蔡地、高宇) // 225
28 Minority influence theory 少数派影响理论 (潘静洲、钟锐) // 233
29 Moral licensing theory 道德许可理论 (高中华、麻芳菲、苑康康) // 242

N

- 30 Need-to-belong theory 归属需求理论 (江新会、王颖) // 250
31 Neo-institutional theory 新制度理论 (贾良定、尤树洋) // 258

O

- 32 Organizational learning theory 组织学习理论 (张昱城、李晶、曹杰) // 267

P

- 33 Person-environment fit theory 个人-环境匹配理论 (于桂兰、梁潇杰、付博) // 276
34 Population ecology theory 种群生态理论 (王国锋) // 284

R

- 35 Regulatory focus theory 调节定向理论 (于海波、戴一鸣、程龙) // 291
36 Relative deprivation theory 相对剥夺理论 (赵晨) // 298

- 37 Resource allocation theory 资源配置理论 (雷辉) // 307
- 38 Resource dependence theory 资源依赖理论 (刘冰、齐蕾) // 315
- 39 Role congruity theory 角色调和理论 (赵新元) // 323
- ## S
- 40 Self-categorization theory 自我分类理论 (袁庆宏、牛琬婕) // 329
- 41 Self-control theory 自我控制理论 (李燕萍、洪江鹏) // 338
- 42 Self-verification theory 自我验证理论 (孙利虎) // 349
- 43 Servant leadership 服务型领导理论 (李超平、毛凯贤) // 355
- 44 Signaling theory 信号理论 (朱飞、刘静) // 364
- 45 Social contagion theory 社会传染理论 (闫佳祺、贾建锋) // 372
- 46 Social contract theory 社会契约理论 (刘智强、严荣笑) // 379
- 47 Social dominance orientation theory 社会支配倾向理论 (郭晓薇、吴婷婷) // 387
- 48 Social information processing theory 社会信息加工理论 (杨付、王婷) // 396
- 49 Social interdependence theory 社会相互依赖理论 (刘得格、张亚) // 402
- 50 Social learning theory 社会学习理论 (王震、朱曦济) // 411
- 51 Social representation theory 社会表征理论 (王宏蕾) // 422
- 52 Stewardship theory 现代管家理论 (苗仁涛、曹毅) // 430
- 53 Strategic choice theory 战略选择理论 (李卫宁、张妍妍) // 439
- 54 Structural adaptation theory 结构适应理论 (许龙、刘宏波、高素英) // 446
- ## T
- 55 Tournament theory 竞赛理论 (赵李晶、张正堂) // 453
- 56 Trait activation theory 特质激发理论 (刘玉新、朱楠) // 460
- 57 Transformational leadership theory 变革型领导理论 (付永刚、刘启) // 468
- ## U
- 58 Uncertainty management theory 不确定管理理论 (段锦云) // 477
- 59 Uncertainty-identity theory 不确定性-认同理论 (杨杰) // 485
- 60 Upper echelons theory 高层梯队理论 (张燕、章莹) // 493