

Great Minds in Management
The Process of Theory Development

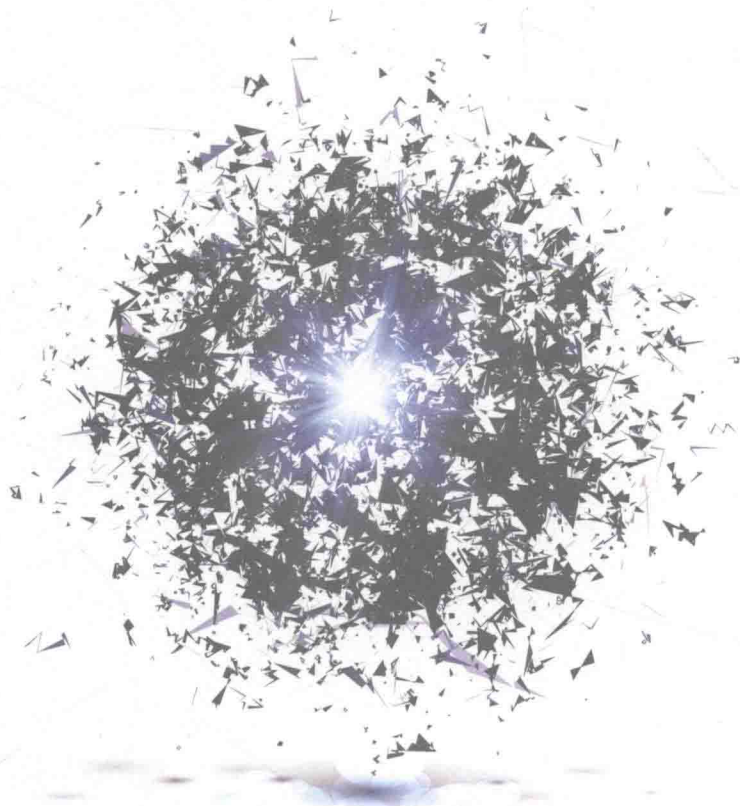
典藏版

管理学中的伟大思想

经典理论的开发历程

[美] 肯·G.史密斯 (Ken G. Smith) 主编
迈克尔·A.希特 (Michael A. Hitt)

徐飞 路琳 苏依依 译



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

(典藏版)

[美] 肯·G.史密斯 (Ken G. Smith) 主编
迈克尔·A.希特 (Michael A. Hitt)

徐飞 路琳 苏依依 译

著作权合同登记号 图字:01-2015-0333

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/(美)史密斯(Smith, K. G.), (美)希特(Hitt, M. A.)著;徐飞等译. —北京:北京大学出版社, 2016. 6

ISBN 978-7-301-26633-5

I. ①管… II. ①史… ②希… ③徐… III. ①管理学 IV. ①C93

中国版本图书馆CIP数据核字(2015)第305741号

Ken G. Smith, Michael A. Hitt

Great Minds in Management: The Process of Theory Development, First Edition

ISBN: 978-0199276813

© Oxford University Press 2005

本书英文原版于2005年由牛津大学出版社出版。

“Great Minds in Management: The Process of Theory Development, First Edition” was originally published in English in 2005. This translation is published by arrangement with Oxford University Press.

本书中文简体字翻译版由牛津大学出版社授权北京大学出版社独家出版发行。

书 名 管理学中的伟大思想——经典理论的开发历程

Guanlixue Zhong de Weida Sixiang——Jingdian Lilun de Kaifa Licheng

著作责任者 [美]肯·G.史密斯(Ken G. Smith) [美]迈克尔·A.希特(Michael A. Hitt) 主编

徐 飞 路 琳 苏依依 译

责任编辑 李笑男

标准书号 ISBN 978-7-301-26633-5

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>

电子信箱 em@pup.cn QQ:552063295

新浪微博 @北京大学出版社 @北京大学出版社经管图书

电 话 邮购部 62752015 发行部 62750672 编辑部 62752926

印 刷 者 北京中科印刷有限公司

经 销 者 新华书店

787毫米×1092毫米 16开本 31.25印张 655千字

2016年6月第1版 2016年6月第1次印刷

印 数 0001—5000册

定 价 98.00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

译者序

2015年年初,北京大学出版社的编辑李娟老师联系我,谈及《管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程》一书典藏版的出版事宜,希望趁此机会对上一版的中文翻译进行修订,我当然珍惜这难得的机会。

我与这本巨著的结缘始于2008年。当时北京大学出版社从牛津大学出版社购买了翻译出版的版权,委托我主持该书的翻译。经过我和团队一年多的努力,2010年6月中译本第一版付梓。犹记得彼时正值中国管理研究国际学会(IACMR)年会在上海召开,散发着墨香的新书出现在会场北京大学出版社的展台上,短短半天时间就被与会者抢购一空。这些年中,常常听到管理学界的学者、研究生谈论起这本书,越来越多的重点高校也将此书作为博士生的必读教材或指定参考书目。回想当年和翻译团队一起不分寒暑地翻译、校对所付出的努力,倍感欣慰。

该书与众多管理经典著作最大的不同,在于它并非刻意阐释管理思想的伟大,甚至也不直接完整地陈述理论本身,而是回溯理论的开发历程,揭示理论提出者的探索过程,从而最大程度地保护和激发读者的好奇天性、问题意识和探究旨趣。实际上,真正的思想智慧常常不是呈现的文本,而是探究的过程;不是现成的结论,而是刨根问底的追问意识和蕴藏在字里行间鲜活的思绪。洞悉经典理论背景若能促进读者发现问题、引发思考,其价值才是最大的。读者若能在阅读经典理论的开发历程中学会发现、思考和探究的方法,并将这些具有极强迁移能力的方法自觉应用于自身的研究领域,其想象力、批判力和创造力将得以极大提升。该书从微观管理到宏观管理,涉猎广博,笔触率直,思绪灵动,观点犀利尖锐,视角新奇独到。娓娓道来的文字不仅闪耀着思想的光辉和思辨的力量,文笔也极富情趣,浓郁的人文情怀洋溢笔端。贯通全书的探究精神和问题意识,尤其值得读者洞察和体悟。

在上一版中译本发行五年之后重新审视这本书,思考其给中国管理学研究带来的影响和启发,又增加了几分感慨。过去的五年,国际国内的外部环境、管理理论和管理实践都发生了深刻变化,这些变化无疑会影响中国管理学研究的现状和未来,决定中国

管理学者的角色与定位,从而使得再版这本经典的《管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程》,具有了与第一版不同的意义。

其一,在全球范围的经济增长不利、产业发展持续低迷的情况下,中国企业异军突起。一方面,在国家利好政策的激励和扶植下,创业与创新成为中国经济的主旋律。另一方面,许多中国企业凭借改革开放三十余年积累的经验和勇气,纷纷走出国门实现国际化经营。这些风起云涌的企业变革历程和管理现象,为中国的管理学提出了重要的研究问题,也为管理学者提供了最好的研究对象。管理学经典理论的产生不可能由学者们在“象牙塔”里凭空产生,而是扎根于社会实践和管理实务,这一点想必读者在阅读本书各章中都能强烈感受到。实际上,作者所处的社会背景和研究者自身的实践经历,对于重要理论的产生确实起到至关重要的作用。

管理学大师彼得·德鲁克,就是在20世纪80年代从美国新经济兴起时产生的大量创业企业和中小企业中,揭示出对管理学意义深远且影响至今的重要理论。当今,中国日新月异的管理创新实践,已经为产生呼之欲出的伟大管理理论提供了合适的阳光和土壤。文献计量表明,2010—2015年,国际顶级管理期刊中,以中国为背景、以中国企业中国员工为研究对象的论文数量提升了近一倍,这也许预示着中国有希望成为下一波前沿管理思想新的发祥地。

其二,过去几年中,中国管理学者在国际学术领域的影响力快速提升。《管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程》中文版面世的五年,一方面,大量海外学者选择扎根中国,捕捉中国管理实践中涌现的新问题和新机会,持续探索中国经济管理价值,有关中国情境的作品呈逐年快速增长态势;另一方面,中国管理学界逐步完成国际接轨,国内中文期刊论文的规范性显著增强,立意更加高远,中国学者的名字也越来越多地出现在管理学科的国际一流刊物和重要国际会议上。特别是本土的年青学者,苦练基本功,探索真问题,凭借广泛的国际合作和国内丰富的研究案例,逐渐成为国际管理研究中重要的有生力量。

此外,中国学者不再满足于追随西方学术界的潮流。现在,中国管理学年会和IACMR双年会业已成为全球性管理学者交流合作的平台,广大华人学者深刻反思本土情境对于管理学研究的意义和价值,希冀构建中国本土管理学研究的自信与合法性,这给过去以北美、欧洲为主导的国际管理学界带来新气象,也显示出中国学者对于高水平管理学研究的实践自信、理论自信和能力自信。

与此同时我们也注意到,虽然大批中国管理学者已经快速学习和掌握了规范化的研究方法,能够以国际化的学术语言发声并展开平等对话。但是,在创造管理学新思想、构建具有原创性影响力的管理理论方面,仍然存在较大差距。当下中国作为全球第二大经济体,正在经历“三千年未有之大变局”,如何抓住历史机遇,“创新驱动、转型发展”,揭示中国经济快速发展带来的管理新现象,构建顶天立地、兼收并蓄的管理新理论,创造具有中国特色、世界意义的管理学新方法和新范式,是中国管理学者的重大使

命。在这样的背景下,《管理学中的伟大思想:经典理论的开发历程》对中国管理学者具有重要的启示意义。

正是由于上述原因,让我们为承担本书的翻译工作深感荣幸,同时也为第一版不尽如人意的地方感到遗憾和不安。英文原书作者众多,风格迥异,内容包罗万象,专业跨度很大,这些都为翻译工作带来巨大挑战。翻译第一版时尽管我们尽心尽力,但终因时间和水平所限,在付梓之际还是留下不少遗憾。这几年中,我们陆续收到热心读者对本书部分段落或句子翻译的商榷意见,一些读者更是直接给予中肯的批评指正,正所谓“爱之深,责之切”,对此,我们深表感谢。

本次的修订过程历时八个月,为了保证修订质量,也为尽可能保持全书翻译风格的一致性,我们组成了简约的三人团队。其中,路琳承担微观管理理论部分(第1—12章)的修订,苏依依承担宏观管理理论部分(第13—26章)的修订,我负责全书审校。

对于译者来说,翻译一本经典学术巨著,可以无限亲近原著,琢磨品味原著者本源思想的历程,何其有幸。我和我的团队五年之后,与这本长达六百页的巨著再次聚首,对译文再度斟酌打磨,个中滋味,甘苦自知。尽管修订过程中我们始终谨慎仔细,反复推敲,改正了上一版中的不当表达和错误之处,但难免会存在疏漏,恳请广大读者继续批评指正。

最后,对北京大学出版社的编辑们为本书再版修订所做的大量认真细致的工作,表示由衷的谢意。

徐 飞

2016年4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《美国管理学会学报》(*Academy of Management Journal*)和《美国管理学会评论》(*Academy of Management Review*)期刊上所发表的理论现状,也很关心当前学术领域中关于理论开发的议题。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,我们还特别感谢本书的编辑戴维·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. Barney)	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·维克(Karl E. Weick)	密歇根大学,美国
奥利弗·威廉姆森(Oliver E. Williamson)	加利福尼亚大学伯克利分校,美国
悉尼·温特(Sidney G. Winter)	宾夕法尼亚州大学,美国
林恩·祖克(Lynne G. Zucker)	加利福尼亚大学洛杉矶分校,美国

目 录

第 1 章 前言:管理理论的诞生过程	迈克尔·希特 肯·史密斯(1)
参考文献	(5)

第一部分 个体及其环境

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地位	(10)
2.3 关于榜样作用的本质和范畴的几种误解	(12)
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 人类施为的三因素模式	(22)
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	宏大理论与中层理论: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	(75)
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·C.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	理论完善	(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(105)
7.1	理论综述	(105)
7.2	理论的起源:埃德温·洛克	(107)
7.3	加里·莱瑟姆	(109)
7.4	构建理论	(111)
7.5	理论构建的意义	(117)
	参考文献	(120)
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(124)
8.1	工作特性理论:概述	(125)
8.2	影响理论开发的条件	(128)
8.3	理论的影响	(134)
	参考文献	(137)
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(139)
9.1	引言	(139)

9.2	组织承诺的早期研究	(140)
9.3	组织承诺的影响结果:理论与研究	(146)
9.4	发展方向	(148)
	参考文献	(151)
第 10 章	心理契约理论的开发	丹尼斯·卢梭(153)
10.1	心理契约理论的形成	(153)
10.2	心理契约理论简介	(155)
10.3	理论重构:新兴的和将来的发展	(167)
10.4	发展新理论的建议	(168)
10.5	结论	(170)
	参考文献	(170)
第 11 章	承诺升级:一个组织理论的构建步骤	巴里·斯托(174)
11.1	理论的缘起	(174)
11.2	组织升级理论的形成	(179)
11.3	一些建议	(187)
11.4	后续的一些思考	(188)
	参考文献	(189)
第 12 章	期望理论的起源	维克多·弗鲁姆(191)
12.1	引言	(191)
12.2	学术起源	(191)
12.3	动机和期望理论	(197)
12.4	尾声	(204)
	参考文献	(204)

第二部分 组织的行为

第 13 章	组织中的双环学习:一个行动视角的理论	克里斯·阿吉里斯(209)
13.1	行动由何而来	(209)
13.2	由此及彼	(213)
13.3	对学者们的建议	(217)
13.4	干预的作用	(218)
13.5	一些个人反思	(219)
13.6	结束语	(220)
	参考文献	(221)

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(223)
14.1 准备工具	(225)
14.2 发现研究问题	(226)
14.3 开发资源基础观	(232)
14.4 回顾与概括	(235)
14.5 结论	(240)
参考文献	(240)
第 15 章 组织有效性:在积极组织学说中的湮灭与再生	金·卡梅伦(242)
15.1 组织有效性的基础	(243)
15.2 组织有效性模型	(244)
15.3 有效性小结	(246)
15.4 关于有效性的方法论挑战	(249)
15.5 有效性研究的新方法:积极组织学说	(250)
15.6 有效性的 POS 方法	(253)
15.7 通过 POS 提振对组织有效性的兴趣	(256)
参考文献	(257)
第 16 章 管理与组织认知学:连贯性群岛	安妮·哈夫(262)
16.1 战略思想图解	(263)
16.2 黄金时代的终结	(269)
16.3 行为的认知锚定理论	(270)
16.4 如何与科学理念相联系	(273)
16.5 结束语	(274)
参考文献	(278)
第 17 章 开发关于理论开发的理论	亨利·明茨伯格(281)
17.1 理论并非真理	(281)
17.2 理论构建并非客观而演绎的	(282)
17.3 理论更像一个连续体	(285)
17.4 理论构建更像意外所得	(286)
17.5 有关理论构建的一些(新兴)假说	(286)
参考文献	(295)
第 18 章 管理组织知识:理论与研究方法的基础	野中郁次郎(296)
18.1 知识/真理	(298)
18.2 有关方法论的考虑	(303)

18.3 结束语	(308)
参考文献	(308)
第 19 章 理论开发之旅:以意义建构为主题和资源	卡尔·维克(311)
19.1 关于意义建构	(311)
19.2 关于理论开发	(320)
19.3 结论	(324)
参考文献	(324)

第三部分 环境事件和组织

第 20 章 利益相关者理论的开发:一种特殊的方法	爱德华·弗里曼(331)
20.1 导言	(331)
20.2 利益相关者理论:我的早期经历	(331)
20.3 《战略管理:利益相关者方法》	(335)
20.4 利益相关者理论:目前境况和未来趋势	(339)
20.5 结论	(342)
参考文献	(344)
第 21 章 开发资源依赖理论:理论如何受环境影响	杰弗瑞·普费弗(347)
21.1 基本原理及资源依赖理论的起源	(349)
21.2 理论构建的社会情境	(353)
21.3 在对比中提炼	(354)
21.4 资源依赖理论的成功与挫折	(355)
21.5 社会科学理论的政治考虑	(358)
参考文献	(361)
第 22 章 制度理论:对理论研究项目的贡献	理查德·斯科特(365)
22.1 搭建理论论据	(366)
22.2 搭建综合框架	(367)
22.3 设计和修正研究计划	(369)
22.4 学习制度变革过程	(373)
22.5 前进,提升	(374)
22.6 个人贡献评述	(376)
22.7 结束语	(377)
参考文献	(378)

第 23 章 交易成本经济学:理论开发的过程	奥利弗·威廉姆森(384)
23.1 20 世纪 30 年代法律、经济学和组织理论的关键贡献	(385)
23.2 20 世纪 60 年代的后续发展	(387)
23.3 我与企业之间的关系	(389)
23.4 范式问题:垂直一体化	(393)
23.5 一些视角	(395)
23.6 卡内基的三要素的启示	(397)
23.7 结论	(399)
参考文献	(399)
第 24 章 构建经济学和管理学的演化理论	悉尼·温特(403)
24.1 引言	(403)
24.2 “现实主义”、利润最大化以及公司理论	(404)
24.3 从“弗里德曼猜想”到“卡内基学派”	(409)
24.4 技术与经济增长	(415)
24.5 从技能到常规和能力	(418)
24.6 实证取样	(424)
24.7 演化经济学与管理	(427)
参考文献	(428)
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(433)
25.1 基本原理	(434)
25.2 信息市场	(436)
25.3 社会界限:组织和职业成为信息的“封套”	(437)
25.4 基本过程与产出	(440)
25.5 社会产品产生社会结构	(444)
25.6 关于制度理论研究的未来设想	(447)
参考文献	(448)
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(452)
26.1 理论开发的过程	(453)
26.2 研究者的角色	(460)
26.3 驱动过程的研究者特征	(462)
26.4 总结	(463)
参考文献	(464)
索 引	(465)

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	126
图 11.1	承诺过程模型	180
图 11.2	升级的时序模型	182
图 11.3	升级的整合模型	184
图 13.1	管理和组织学习	210
图 13.2	模型 I:单边控制	211
图 13.3	模型 II:单边控制	213
图 15.1	组织有效性的竞争价值框架 ——五种著名模型的整合	245
图 15.2	正向偏差的连续轴示意图	253
图 16.1	结构化框架中的个人认知	270
图 16.2	压力和惰性对认知框架的影响	272
图 18.1	知识创造和利用的 SECI 过程	303
图 18.2	构成 SECI 的哲学方法论	304
图 25.1	制度理论方法	435
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	441
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	445
图 25.4	信任生成的社会结构总量的成本	446
图 25.5	带有不同信任生成型社会结构的均衡社会结构	446
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 ...	448
图 26.1	理论开发的过程	463

插表目录

表 5.1	个人进取心的几个方面	77
表 13.1	人们所言和所思(所不言)举例	214
表 15.1	最著名的组织有效性模型	245
表 22.1	制度的三大支柱	368
表 25.1	原始发明的合作状况	439
表 25.2	新生物技术企业的雇员情况和与高科技结合的关系	443
表 26.1	作者和他们取得博士学位的学校	456