

<<求真之道，求美之路>>

图书基本信息

书名：<<求真之道，求美之路>>

13位ISBN编号：9787301206997

10位ISBN编号：7301206992

出版时间：2012-6

出版时间：北京大学出版社

作者：徐淑英

页数：563

字数：682000

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>

<<求真之道，求美之路>>

内容概要

本书精选了徐淑英教授30年研究历程中的十余篇重要论文，在本书各章节中，徐淑英教授亲自撰写了导读，结合自身的研究经历，详细介绍了其所涉及的各个研究主题从产生问题到形成论文的全过程，以及过程中遇到的问题及应对策略。

全书一方面汇集了徐淑英教授研究生涯中的重要成果，另一方面也通过对徐淑英教授研究生涯的回顾，使广大年轻学者及研究生了解学术研究历程，使研究者了解科学研究和管理实践之间的重要关系，同时向读者传播科学精神。

作者简介

徐淑英(Anne S. Tsui), 1981年获UCLA企业管理博士学位, 现任美国亚利桑那州立大学凯瑞商学院Motorola Professor of International Management, 并兼任香港科技大学商学院教授及北京大学光华管理学院杰出访问教授。

徐教授曾任美国Academy of Management Journal 1996-1999年度的主编, 并于1997年当选Academy of Management Fellow。

徐教授曾荣获Academy of Management组织行为学部学术成就奖(1993)、Academy of Management Journal最佳论文奖(1997)、Academy of Management人力资源学部学术成就奖(1997)和Administrative Science Quarterly学术贡献奖(1998)等国际管理学界的顶级奖项。

徐教授还是香港科技大学商学院组织管理系的创始主任和香港科技大学恒隆组织研究中心的创始主任, 并于2001年创办中国管理研究国际学会(IACMR), 任学会的首届主席。

<<求真之道，求美之路>>

书籍目录

- 第一章 三十年研究历程简介及本书出版目的
- 第二章 1981-1995年：博士论文--中层经理的名誉绩效
 导读
 一个关于管理声誉的角色群分析
 适应性自我调节：管理有效性的过程观点
 应对不一致的期望：应对策略及其管理有效性
- 第三章 1984-1994年：人事管理部门的有效性
 导读
 多利益相关者的有效性模型：一项基于人力资源部门的实证研究
 名誉绩效--一个交互响应性框架
- 第四章 1989-2002年：关系人口学特征研究
 导读
 超越简单人口学特征的作用：关系人口学特征在上下级关系中的重要性
 存在差异：关系人口学特征与组织依附
- 第五章 1997-2007年：关系—社会网络
 导读
 关系的力量：中国情境下的关系人口学特征和关系
 当经纪人不奏效时：中国高科技公司中社会资本的文化权变
- 第六章 1992年至今：员工与组织关系
 导读
 如何处理员工—组织关系：对员工的投入能带来回报吗？

 中国管理者为什么留职？
 从社会交换和工作嵌入视角解释雇佣关系
- 第七章 2002年至今：总经理领导行为与组织文化
 导读
 打开CEO领导行为与组织文化之间关系的黑匣子
 为谁敲开幸福之门：首席执行官（CEO）的变革型领导行为与价值观
- 第八章 2002年至今：中国和国际管理研究
 导读
 社会转型期中的组织与管理：来自中华人民共和国的证据
 管理研究的自主性：打造新兴科学团体的未来
- 第九章 科学的精神
- 第十章 结束语
- 附录 徐淑英简介及生平
- 附录 引用次数越过10次的文章
- 附录 徐淑英在中国媒体
- 中国管理研究的现状及发展前景
- 中国管理研究应有本土特征
- 中国管理研究的关键时刻--专访徐淑英教授

<<求真之道，求美之路>>

章节摘录

版权页：插图：管理者必须尽量缩减或控制两种差距：第一，管理者和不同利益相关者对管理者应该承担的合适角色或绩效标准界定的差距。

第二，管理者和不同利益相关者对如何评价管理者实际绩效的差距。

为了识别自我设定标准与利益相关者所持标准之间的差距，管理者要掌握有关利益相关者期望的信息。

没有这种信息，管理者或许会做出与利益相关者期望不相符的努力，也就无法得到相应的评价。

在某些组织情境下，如满足各类利益相关者的需求十分重要，以及利益相关者用自己的期望来衡量管理者有效性时，管理者为获取信息的这些努力十分耗时耗力（Tsui，1984a）。

如果管理者试图自己降低不同的标准之间的差距，那么不会得到名誉绩效。

因此，在大多数条件下，管理者对于利益相关者期望知道得越多，他们就越可能做出与这些期望相符的行为，或者采取措施改变这些期望。

一种直接获取该类信息的方法是明确主动地从利益相关者处获得。

在社会结构的复杂性这一给定条件下，管理者越广泛地搜集信息，他们越可能发现差距。

这样做，他们将发现利益相关者间的差距，以及每个利益相关者与自身设定之间的差距。

这种行为与激励和自我调节的社会认知理论（Wood & Bandura，1989）中有关差距产生的观点一致。

显然，管理者面对的最困难的情况是互斥的要求，即满足了部分利益相关者的要求势必将违背另一部分利益相关者的要求。

角色冲突对有效性和士气所带来的负面影响已得到了广泛的研究（Gross，Mason，McEachern，1958；Kahn et al.,1964）。

而管理者如何解决这些互斥要求的策略却没有得到很好的研究。

管理者不可避免地需要做出选择，他们如何进行这些选择，将会在下面有关差距缩减的环节进行讨论。

而做出这样的选择，需要准确地感知这些要求的差距。

这种能力很大程度上依赖于信息搜寻的范围和方式。

第二类差距产生于管理者的行为和他们所采取的标准之间。

管理者需要反馈（Carver & Scheier，1981；Powers, 1973）来发现这类差距。

管理者可以通过观察自己的行为和行为结果，并与标准相比较（Andrasik & Heimberg，1982），来提供这种反馈。

然而，有效性的社会性质，对管理者来说，了解他人对其行为的评价同样重要。

利益相关者们对于管理者正在进行的行为和绩效的非正式观点是发现差距的重要信息来源。

<<求真之道，求美之路>>

编辑推荐

本书是著名管理学家徐淑英教授迄今唯一的自选论文集，对于青年管理学者极具参考价值。

《求真之道,求美之路:徐淑英研究历程》是IACMR组织与管理研究方法系列丛书之一。

中国的管理学研究和教育在过去十多年的发展可以说是突飞猛进。

具体表现有三：一是研究和教学队伍的总体水平显著提高；二是研究方法越来越规范化、实证化，与国际接轨，出现了一些高质量的研究成果；三是中国的管理问题已变成国际主流学术界的课题，吸引了国际一流学者参与。

如果你问谁对这一发展的贡献最大，回答是：那就是此书的作者徐淑英教授。

摆在读者面前的这本书，就是作者的使命感和爱心的体现。

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>