

<<组织与管理研究的实证方法>>

图书基本信息

书名：<<组织与管理研究的实证方法>>

13位ISBN编号：9787301206980

10位ISBN编号：7301206984

出版时间：2012-6

出版时间：北京大学出版社

作者：陈晓萍,徐淑英,樊景立 主编

页数：659

字数：847000

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>

<<组织与管理研究的实证方法>>

内容概要

本书是由中国管理研究国际学会（IACMR）组织海内外优秀华人学者倾情打造的一部研究方法指南，堪称学者参与国际学术对话、通往国际顶级学术期刊之路。全书立足于思维方式、理论构建以及管理研究的全过程，介绍了组织与管理研究中的各种实证方法，并在附录中给出了组织与管理研究方法论的经典文献。

本书上一版销售20000册，被当当网评为终身五星级图书，本版新增了“质化研究及其数据分析”、“管理与组织的情境化研究”以及“理论构建与模型检验”等章节，对研究者具有极高的参考价值。

<<组织与管理研究的实证方法>>

作者简介

陈晓萍，华盛顿大学福斯特商学院组织管理学系教授兼系主任，Organizational Behavior and Human Decision Processes主编，《中国管理新视野》（Chinese Management Insights）执行主编。曾任中国管理研究国际学会（IACMR）的第二任主席。

研究领域包括合作与竞争、跨文化管理、回报行为、创业者激情以及中国人的关系等。

徐淑英，亚利桑那州立大学摩托罗拉国际管理荣誉退休教授（2003-2012），北京大学、复旦大学和上海交通大学杰出客座教授，南京大学荣誉教授，曾任教于美国杜克大学和加州大学欧文（Irvine）分校，是香港科技大学管理学系创系主任，中国管理研究国际学会（IACMR）的创会主席和Management and Organization Review的创刊主编，Academy of Management Journal的第14任主编，现为美国管理学会会士和第74届学会主席（2011-2012）。

研究兴趣包括经理绩效评估、组织人口学、雇佣关系、企业文化和领导价值观，尤其对中国情境下的组织管理研究感兴趣，是全球管理研究领域论文引用率最高的50位学者之一。

樊景立，香港科技大学管理学系讲座教授，Management and Organization Review资深主编，中国管理研究国际学会（IACMR）副会长。

研究领域包括与华人文化相关的组织行为课题，如组织领导、企业文化、员工价值观、组织公民行为等。

<<组织与管理研究的实证方法>>

书籍目录

引言：如何在一流期刊上发表管理学研究论文？

（徐淑英）

第一部分 科学研究的目的是过程

第1章 科学过程与研究设计（徐淑英 欧怡）

第2章 研究的起点：提问（陈晓萍）

第3章 管理研究中的理论构建（陈昭全 张志学 David Whetten）

第4章 构建中国管理学理论的机会与挑战（黄光国）

第二部分 管理学的研究方法

第5章 实证研究的设计与评价（樊景立 梁建 陈志俊）

第6章 实验研究方法（张岩 徐飞 奚恺元）

第7章 准实验研究（林诚光）

第8章 实地研究中的问卷法（谢家琳）

第9章 二手数据在组织管理学研究中的使用（周长辉）

第10章 实地研究中的案例研究（郑伯坝 黄敏萍）

第11章 质化研究与数据分析（Deborah Dougherty, 苏筠, 郑英建）

第12章 管理与组织的情境化研究（徐淑英 贾良定）

第三部分 管理学研究中的测量统计方法

第13章 理论构念的测量（梁建 樊景立）

第14章 单维构念与多维构念的测量（罗胜强 姜燕）

第15章 结构方程模型（张伟雄 王畅）

第16章 调节变量和中介变量（罗胜强 姜燕）

第17章 多层次理论模型的建立及研究方法（廖卉 庄璠嘉）

第18章 组织社会资本的分析与测量（罗家德）

第19章 跨文化研究的方法（梁觉 周帆）

第20章 被调节的中介和被中介的调节：理论构建与模型检验（刘东 张震 汪默）

第四部分 研究发表的旅程

第21章 研究论文写作和审阅的过程（徐淑英 张燕）

第22章 一篇论文的经历：从问题的提出到文章的发表（陈晓萍）

附录

附录1：IACMR追求卓越宣言（伦理准则）

附录2：术语英汉辞汇对照 附录3：经典方法论文献

<<组织与管理研究的实证方法>>

章节摘录

通常情况下，研究结果往往是基于一个样本、一个时间点得到的。

如果研究者使用的研究样本、测量手段等有较强的特殊性，研究结果很有可能无法在其他的情境中得到重复。

例如，我们以大学生样本得到的决策研究结论，可能无法推广到企业的CEO身上。

外部效度指标告诫我们需要清楚研究结论所处的情境界限。

当你在样本中找到显著的因果关系时，需要自问一下这些结论是否只在这些人、这样的环境和时间内有效。

假如是，那么你的研究结论就缺少必要的外部效度。

由于外部效度考虑的是研究结论在其他情境中的可重复程度，所以它对于应用性的实证研究而言是一个非常重要的评价指标。

影响外部效度的因素主要包括：（1）研究样本的选择。

一般而言，研究样本是影响研究结论外部效度的首要因素。

例如，现在的很多管理学研究过多地依赖MBA学生，这样的被试群体由于自身的特殊性，使得我们得出的结论很难推广到其他样本中。

（2）研究环境本身可能具有特殊性，造成我们得到的结果无法推论到整个目标群体。

例如，在实验研究中，如果参与实验的人预先知道了研究的目的，他们就很有可能以一种角色扮演的心态完成实验任务，这时基于这些回答/表现得出的结论也就缺少了外部效度。

因此，研究者可以选取具有较高代表性的样本来提高研究的外部效度。

样本对于总体的代表性是外部效度的主要影响因素之一。

当样本可以较好地代表总体时，从样本得到的结论就更容易在总体内得到重复。

而如果研究目的还包括在不同总体间证实研究假设，可以通过在多个总体内分别抽样的方式，来检验研究结论的外部效度。

外部效度的不足对于研究结论和理论发展并不一定总是坏事。

如果我们能够意识到研究结论的情境边界，有时也许是新研究的开始。

现在越来越多的管理学研究已经开始注意到情境因素（如人、环境、时间）对研究结论的影响。

这些情境因素要么是自变量的先行因素，要么是可能改变自变量和因变量关系的调节变量（详见本书第16、20章）。

如能将这些情境因素与理论思考相结合，很有可能产生非常有趣的研究。

例如，Farh, Earley和Lin（1997）发现在台湾组织公民行为的维度不同于在西方情境下的研究结果。

换言之，以往研究的结论可能是存在情境局限的，不同的文化情境可能成为影响组织公民行为的重要变量。

.....

<<组织与管理研究的实证方法>>

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>