

图书基本信息

书名：<<研发团队的智力资本、社会资本与有效性>>

13位ISBN编号：9787030371829

10位ISBN编号：7030371828

出版时间：2013-4

出版时间：科学出版社

作者：彭灿

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>

<<研发团队的智力资本、社会资本与>>

内容概要

《研发团队的智力资本、社会资本与有效性:理论与实证研究》首先对研发团队的智力资本、社会资本与有效性这三个重要变量及若干相关变量的概念、内涵、构成与测量问题进行了深入研究,建立了团队智力资本结构模型和团队社会资本结构模型,开发了更加完整、科学和实用的团队社会资本测量量表。

其次,从理论上深入而细致地探讨了团队智力资本、社会资本与有效性三者间的关系问题,提出了一系列具有重要理论意义和实践意义的研究假设,并构建了三者间的关系模型。

最后,运用理论分析与实证研究相结合的研究方法,研究了以下重要相关前沿理论与管理实践问题:团队外部社会资本对团队学习能力的影响;非正式网络对研发团队绩效的影响(以交互记忆系统为中介变量);团队内部社会资本、团队氛围与团队创造力的关系;团队领导特征、团队学习能力与团队创造力的关系;团队异质性、团队领导风格与团队创造力的关系;知识异质性、共享心智模式与研发团队知识创新绩效的关系。

作者简介

彭灿，男，1962年7月生，汉族，湖南长沙人，上海交通大学工学硕士，南京航空航天大学经济与管理学院工商管理系教授。

从事机械工程、工业工程、工商管理等学科的教学和科研工作22年，主要研究领域为研发与技术创新管理、知识管理与组织学习、系统工程与工业工程等。

1993年以来，先后主持完成国家自然科学基金项目两项、航空科学基金项目三项和河南省软科学计划项目三项，主持和参与完成其他国家和省部级科研课题10余项。

迄今为止，在《系统工程理论与实践》、《科研管理》、《科学学研究》、《数量经济技术经济研究》、《研究与发展管理》、《科学学与科学技术管理》、《中国科技论坛》、《系统工程理论方法应用》、《系统工程》、《工业工程与管理》、《南开经济研究》和《技术经济》等国内著名学术期刊及会议论文集上共发表学术论文150余篇（这些论文被国内外学者引用900余次），其中，30余篇发表在国家自然科学基金委员会管理科学部认定的重要管理科学期刊上，90篇以上发表在中文核心期刊上，并有15篇获省级优秀论文奖。

参与编写著作和教材各一部。

获省部级科技进步三等奖两项，部级管理成果二等奖一项，厅级科技成果一、二等奖各一项（均为第一获奖者）。

书籍目录

序一 序二 前言 第1章绪论 1.1研究背景与研究意义 1.2国内外相关研究述评 1.3研究内容与研究方法 1.4研究思路与结构框架 1.5本章小结 参考文献 第2章团队智力资本 2.1团队智力资本的概念与构成 2.2团队知识 2.3团队能力 2.4团队领导 2.5本章小结 参考文献 第3章团队社会资本与团队社会网络 3.1社会资本的概念与内涵 3.2社会资本的构成与测量 3.3团队社会资本的构成 3.4团队社会资本的构成 3.5团队社会资本的测量 3.6团队社会网络 3.7非正式网络 3.8本章小结 参考文献 第4章团队有效性 4.1团队有效性的定义 4.2团队有效性的测评 4.3团队有效性的影响因素 4.4团队有效性的影响因素模型 4.5本章小结 参考文献 第5章团队智力资本、社会资本与有效性之间关系的理论与实证研究 5.1智力资本、社会资本与研发团队的有效性：关系模型与理论假设 5.2团队社会资本与团队知识和团队能力的关系 5.3团队外部社会资本对团队学习能力的影响 5.4团队社会资本对团队创造力的影响：命题与模型 5.5团队内部社会资本、团队氛围与团队创造力的关系 5.6团队领导特征、团队学习能力与团队创造力的关系 5.7团队异质性、团队领导风格与团队创造力的关系 5.8知识异质性、共享心智模式与研发团队知识创新绩效的关系 5.9非正式网络对研发团队绩效的影响：以交互记忆系统为中介变量 5.10本章小结 参考文献 第6章总结与展望 6.1研究的问题与取得的进展 6.2主要创新之处 6.3存在的不足之处 6.4未来研究的展望 附录1“团队内部社会资本、团队氛围与团队创造力”问卷调查表 附录2“团队领导特征、团队学习能力与团队创造力”问卷调查表 附录3“团队异质性、团队领导风格和团队创造力”问卷调查表 附录4“知识异质性、共享心智模式与研发团队知识创新绩效”问卷调查表 后记

章节摘录

版权页：插图：与以往研究所得到的所有结论（包括“正相关说”和“负相关说”）不同，我们认为，由于团队内部社会资本与团队创造力之间存在错综复杂的关系，而且这种关系又受到一些中介及调节变量的共同影响，因此，无论是“正相关说”，还是“负相关说”，都没有完整、准确地表述团队内部社会资本与团队创造力之间的复杂因果关系。

在我们看来，如同企业创造力与企业知识水平之间的关系一样，团队创造力与团队内部社会资本之间的关系应当用“分段线性函数”来表示，而不能用简单的“线性递增函数”或“线性递减函数”（即“正相关函数”或“负相关函数”）来表示。

例如，按照“弱关系”理论，在一定的范围内，团队创造力随团队内部互动强度的降低而升高，两者间存在负相关关系，但团队内部互动强度过低，团队成员“各自为政”，缺乏必要的互动与协同，团队创造力就不但不会升高反而会降低——因为此时的团队创造力基本上等同于团队成员个体创造力的“简单相加”。

因此，并不是团队内部互动强度越低，团队创造力就越高。

当然，也不是团队内部互动强度越高，团队创造力就越高。

换言之，只有当团队内部互动强度为一适度值（既不过低也过高）时，团队创造力才能达到最高值。

同样地，团队成员之间的信任水平过高或过低，团队创造力也不会达到最高值。

虽然大多数研究证实，在一定的范围内，团队创造力随团队成员之间信任程度的增大而升高，但若这种信任程度过大，则会“物极必反”——因为团队成员彼此高度信任往往会导致团队成员不能或不愿对他人的观点或方案轻易说“不”，以免伤害这种来之不易的相互信任，因而容易造成团队成员随声附和、人云亦云，从而使团队成员之间必要而有益的充分协商、深入讨论和建设性争辩难以有效开展。

久而久之，团队成员们的独特见解将日渐减少，他们的独立思考能力将不断减弱，他们的思想观点和行为模式将越来越“同质化”，而同质化恰恰与高创造力的要求背道而驰。

不仅如此，Adler和Kwon的研究表明，团队成员之间的信任度和互动度越高，团队的“排外性”或“封闭性”就越强，其与外部的联系就越少，这无疑会使团队创造力的源泉大为减少。

至于团队创造力与团队内部社会资本其他三个维度（网络密度、共同语言和共同愿景）的关系，我们通过分析（分析所用的方法同上，由于篇幅所限，这里不再赘述）也得到了相同的结论。

综上所述，我们提出如下理论假设：H6：团队内部社会资本与团队知识创造能力的关系可以用“分段线性函数”来表示；

编辑推荐

《研发团队的智力资本、社会资本与有效性:理论与实证研究》既适合有关研究领域（如研发与技术创新管理、团队管理、智力或知识资本、社会资本、知识管理等）的专家、学者和研究生阅读，也适合广大研发团队管理者和研发人员阅读。

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>