

图书基本信息

书名：<<团队信任、团队互动行为与团队创新>>

13位ISBN编号：9787807456872

10位ISBN编号：7807456876

出版时间：2010-8

出版时间：宋源 上海社会科学院出版社 (2010-08出版)

作者：宋源

页数：327

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>

前言

中华民族具有悠久的学术文化传统，两千年前儒家经典《大学》即倡言“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”。

其意即蕴含着彰扬学术、探索真理。

而《中庸》论道：“博学之、审问之、慎思之、明辨之、笃行之。

”则阐释了学术研究的治学精神以及达到真实无妄境界的必由之路。

因此，从对世界历史进程的审视与洞察，社会发展、科学昌明、思想进步，从来离不开学术科研办量与成就的滋养与推动。

大学是国家与社会发展中一个不可或缺的重要力量，而科学研究的水平则又体现了大学的办学水平和综合实力，是一所现代大学重要的标志。

因此，一个大学的学术气氛，不仅在很大程度上影响和引导着学校的科研状态，而且渗透和浸润着这个大学追求真理的精神信念。

这正如英国教育思想家纽曼所言，大学是一切知识和科学、事实和原理、探索与发展、实验与思索的高级力量，它态度自由中立，传授普遍知识，描绘理智疆域，但绝不屈服于任何一方。

大学的使命应是人才培养、科学研究和服务社会；高等教育发展的核心是学术和人才。

因此，大学应成为理论创新、知识创新和科技创新的重要基地，在国家创新体系中应具有十分重要的地位和意义。

上海政法学院是一所正在迅速兴起的大学，学院注重内涵建设和综合协调发展，现已有法学、政治学、社会学、经济学、管理学、语言学等学科专业。

学院以“刻苦、求实、开拓、创新”为校训。

这既是学校办学理念集中的体现，也是学术精神的象征。

<<团队信任、团队互动行为与团队创新>>

内容概要

中华民族具有悠久的学术文化传统，两千年前儒家经典《大学》即倡言“大学之道，在明明德，在亲民，在止于至善”。其意即蕴含着彰扬学术、探索真理。而《中庸》论道：“博学之、审问之、慎思之、明辨之、笃行之。”则阐释了学术研究的治学精神以及达到真实无妄境界的必由之路。因此，从对世界历史进程的审视与洞察，社会发展、科学昌明、思想进步，从来离不开学术科研办量与成就的滋养与推动。

作者简介

宋源，上海政法学院经济管理系讲师，复旦大学企业管理博士（组织行为与人力资源管理方向），主要研究领域与研究方向为团队信任与合作、虚拟团队人力资源管理、绩效评价与管理。近年来在（《中国人力资源开发》、《学术交流》等学术期刊上发表《基于信任的虚拟团队人力资源管理》、《虚拟团队的共享领导模式》等文章多篇，主编人力资源管理系列教材《绩效管理》等。

书籍目录

序第一章 绪论一、研究背景与研究动机二、研究内容与研究框架三、研究意义四、研究流程与结构安排第二章 理论与文献回顾一、团队及团队信任二、团队互动行为三、团队创新四、文献评述第三章 虚拟团队及其研究进展一、虚拟团队产生的背景及界定二、虚拟团队的研究进展三、虚拟团队的团队信任、团队互动行为、团队创新第四章 团队信任影响因素分析一、研究目的二、研究框架与研究假设三、研究方法四、研究结果分析五、虚拟团队与传统面对面团队的比较分析六、控制变量的影响分析七、研究结果总结第五章 团队信任对团队创新的影响机制研究——团队互动行为的中介作用分析一、研究目的二、研究框架与研究假设三、研究方法四、团队信任、团队互动行为与团队创新关系分析五、虚拟团队与传统面对面团队的比较分析六、团队互动行为的中介效果分析七、控制变量的影响分析八、研究结果总结第六章 总结与展望一、全书总结二、主要创新点三、局限与后续研究展望参考文献附录1团队信任影响因素研究问卷附录2团队信任与团队创新研究问卷后记

章节摘录

插图：（三）团队信任及团队创新的日趋重要当今组织面临的不确定性也急剧增加，面对着这种巨大的不确定性，信任的角色愈加重要。

如今，组织建立互信关系的能力，已成为竞争优势中一个相当重要的来源（Barney & Hansen, 1994；Lane, 1998；Sako, 1998）。

当企业内部享有信任气氛时，则比较容易与外在伙伴之间建立信任与合作的关系（Zaheer et al., 1998；Dyer & Singh, 1998；Barney & Hansen, 1994）。

而且，当企业参与全球化竞争时，不确定性与风险会随着与合作伙伴之间的文化、价值和目标的不同而大增，信任的角色也就愈加重要（Lane, 1998）。

Luhmann曾指出：“一个系统需要把信任作为一种投入，以便激发起人们在不确定性情况下的支持行为。

”而国内学者席酉民的和谐管理理论更是指出：“要建立人的不确定性与信任之间的桥梁，使信任成为应对组织中人的不确定性的专门装置之一。

”有关团队信任的研究也表明，信任之于团队运作，扮演了极其重要的角色。

早期研究如Mayer认为成员之间的相互信任能够增加工作团队中的合作、信息共享等行为，进而产生更好的绩效；Dirks也发现群体内的信任对群体绩效具有显著的正效应；团队要发挥功能，先决条件在于团队成员能够彼此相互合作，产生加成、有效的结果，而不是相互抵触，彼此削弱力量，耗损组织资源。

后记

本专著是在我的博士论文基础上修改而成的。

伴随本书面世所带来的充实与欣慰，我却更加不敢忘记当初踏入复旦园时怀揣的年轻梦想，不敢忘记求学、治学道路的艰难与辛苦。

本书的面世，得到了很多人的支持与帮助。

我首先要感谢我的恩师胡君辰教授，感谢胡老师给我机会让我做他的“开山弟子”，进入人力资源管理和组织行为学学术研究领域，使我感受到研究之美，理论之美；感谢胡老师治学的严谨及诲人不倦的教导，从论文的选题到构思、写作的每一步，都凝聚了老师大量的心血；感谢胡老师提供给我诸多学习锻炼机会，带领我参加各种学术会议，使我能够在学业和工作中接触到更多业内前辈；更加感谢胡老师做人的轻松和豁达，使得我能以乐观、豁达的心态面对困难，他不仅教予我知识，更启发我的人生智慧。

与此同时，深感幸运的是，我还得到了复旦管理学院众多教授的教诲和关怀。

感谢苏勇教授、项保华教授、谢晋宇教授、杨永康教授、芮明杰教授、薛求知教授、许小明教授、梁晓雅老师给予的论文选题灵感及写作过程中的帮助。

感谢论文的匿名评审专家和答辩委员会的专家彭正龙教授、赵曙明教授、汪鸿教授，他们对论文提出了很多宝贵的意见。

感谢复旦大学桑玉成教授及上海师范大学商红日教授，他们将我带人科学研究领域，硕士期间给予的学习指导延续到至今的人生指导，这些都是我人生巨大的精神财富。

编辑推荐

《团队信任、团队互动行为与团队创新:传统面对团队与虚拟团队的比较研究》：上海政法学院学术文库

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>