

<<组织创新气氛对员工创新行为的影>>

图书基本信息

书名：<<组织创新气氛对员工创新行为的影响过程研究>>

13位ISBN编号：9787564210724

10位ISBN编号：7564210729

出版时间：2011-6

出版时间：上海财经大学出版社有限公司

作者：刘云

页数：275

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>

<<组织创新气氛对员工创新行为的影>>

内容概要

《组织创新气氛对员工创新行为的影响过程研究--基于心理授权与激励偏好的实证分析》由刘云所著，目的在于探讨组织创新气氛对员工创新行为的影响过程。重点分析心理授权、激励偏好这两个变量在此影响过程中所发挥的作用。这些对于促进组织创新气氛研究领域的延续具有重要意义。

本书把教育程度、年龄、任职年限、职务级别等人口学变量作为控制变量。结论表明，这些人口学变量与心理授权显著相关，这些人口学变量也与创新行为显著相关。

<<组织创新气氛对员工创新行为的影>>

作者简介

黄汉江，笔名：晓翰、扈姬优、撒缰等。

1956年1月生，1982年1月毕业于东北财经大学。

1987年破格晋升副教授，1993年晋升研究员。

历任上海市财政局副科长，上海基建优化研究所所长，上海理工大学经贸系主任、商学院副院长、投资与建设学院院长、国民经济学（研究生）学科创始人，立信会计出版社社长、工商管理学院院长兼投资建设研究中心主任，兼任中国基建优化研究会常务理事、《基建优化》副总编、世界杰出华人联合会副主席、世界教科文卫组织专家、国家自然科学基金委员会管理科学评议专家、中国经济科技开发国际交流协会理事、上海市基建优化研究会常务副会长兼秘书长、《基建管理优化》总编辑、《上海建设动态》主编、上海市社会科学界联合会委员、经济学与工商管理荣誉博士、教授、博导、政协委员。

曾出访欧、美、澳、亚30余个国家和城市。

著有：《投资与建筑经济》、《利息与年金表》、《货币时间价值学》等著作；主编有：《投资大辞典》、《建筑经济大辞典》、《投资学概论》、《基建工程与概预算》、《简明建筑经济手册》、《基本建设预算》、《建筑工程投标百问百答》、《建设工程与预算》、《中国社会团体大全》、《投资结构经济学》、《中国社会团体会长秘书长辞典》、《现代建筑业经营管理》、《投资生产力经济学》、《涉外投资学》、《投资建设教训集》、《现代建设工程与造价》、《全国投资与建设研究文集》（4集）、《全国房地产研究文集》等著作；编译有：《管理科学与管理决策》、《建筑合同词典》、《英汉汉英投资词汇》、《建筑工业经济学》等著作。

并著有《黄汉江散文诗》，2009年始发表格律诗。

在全国50多家报刊上公开发表论文150余篇。

著作、论文总字数约5000万字。

其中28种论文、著作、教材分别获全国社会科学优秀学术成果奖、全国建筑经济优秀论文奖、全国基建优化优秀学术成果奖、上海社会科学优秀学术成果奖和上海高校优秀教材奖。

并荣获国际荣誉机构颁发的“二十世纪成功人士”证书和勋章。

现正在总主编“沪江商学丛书”和“立信投资与建设丛书”及“新世纪经济管理博士丛书”（共100多部著作、教材）。

并积德行善，筹集资金，为故乡筑硷路和建立老年福利基金。

书籍目录

总序

前言

第1章 绪论

- 1.1 研究背景
- 1.2 研究问题与目的
- 1.3 假设模型构建
- 1.4 研究意义
- 1.5 研究设计

第2章 文献综述

- 2.1 创造力研究的脉络
- 2.2 气氛研究的范式与脉络
- 2.3 创新气氛的概念形成、测量与影响因素
- 2.4 心理授权的概念形成
- 2.5 工作动机的概念与分类

第3章 文献评述与变量定义

- 3.1 文献评述
- 3.2 研究变量定义

第4章 测量工具的形成与性能检验

- 4.1 创新气氛量表的形成与性能检验
- 4.2 员工创新行为量表的形成与性能检验
- 4.3 心理授权量表的形成与性能检验
- 4.4 激励偏好量表的形成与性能检验

第5章 人口学变量与心理授权、创新行为的关系研究

- 5.1 研究目的
- 5.2 理论与假设
- 5.3 研究设计
- 5.4 统计分析
- 5.5 小结

第6章 心理授权的中介效应检验

- 6.1 研究目的
- 6.2 变量关系假设
- 6.3 研究设计
- 6.4 统计分析
- 6.5 小结

第7章 激励偏好的调节效应检验

- 7.1 研究目的
- 7.2 变量关系假设
- 7.3 研究设计
- 7.4 统计分析
- 7.5 小结

第8章 心理授权与激励偏好的联合效应分析

- 8.1 研究目的
- 8.2 研究设计
- 8.3 统计分析
- 8.4 修正模型与统计分析

8.5 小结

第9章 主要结论、创新点与局限性

9.1 主要研究结论

9.2 研究的创新点

9.3 研究的局限性与展望

第10章 管理启示与策略建议

10.1 管理启示

10.2 策略建议

参考文献

附录

致谢

作者简介

<<组织创新气氛对员工创新行为的影>>

章节摘录

(2) 建立组织学习机制 组织学习指的是组织为了形成核心竞争力,而围绕信息和知识所采取的各种行动,它是组织不断努力改变或重新设计自身以适应持续变化的环境的过程,是一个创新的过程。

知识经济时代,知识更新速度加快,如果只顾及眼前利益,不注意员工的培训学习和知识更新,就会导致整个企业机制和功能老化。

只有通过有目的、有组织、有计划地培养企业员工的学习和知识更新能力,不断调整企业人才的知识结构,才能提高企业的核心竞争力,使企业在竞争中始终立于不败之地。

现在,越来越多的求职者把个人发展潜力和培训作为选择企业的标准,因此企业建立组织学习机制也是吸引人才的重要途径。

(3) 建立鼓励创新的激励机制 企业还必须采取各种手段来完善创新激励机制,如对员工的创新想法和行为给予及时的奖励和肯定,对新观点、新想法给予公平和支持性的评估等。

员工提出新观点、新想法往往是在工作实践中艰难探索得出的,是企业创新活动的重要表现。

管理人员需要慎重、仔细地从中筛选出可行性高、具有开发条件的创意构思和创新项目。

研究发现,苛刻的评估削弱了创新者参与创新活动的主动性和积极性,抑制了他们创造潜力的发挥,而给予支持,提供客观的信息反馈的评估,则提高了员工内在的创造动机。

另外,还要重视个人贡献,弱化群体报酬和贡献的匿名性。

尽管创新团队也是非常有用的,但也要为个体创造者寻找一片空间,允许他们能够与团队有不同的思想。

.....

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>