第一图书网, tushu007.com

<<组织创造力研究全书>>

图书基本信息

书名：<<组织创造力研究全书>>

13位ISBN编号：9787301167786

10位ISBN编号：7301167784

出版时间：2010-6

出版时间：北京大学出版社

作者：周京,克里斯蒂娜·E.莎莉(Christina.E.Shalley)

页数：284

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

内容概要

本书是一本综合性的前沿参考书，各章的作者均为组织创造力领域的优秀学者，反映了组织创造力这一发展迅速的学术领域内的最新研究成果。

本书回顾了组织创造力领域的理论研究历史，总结了该领域在微观、中观和宏观层次与组织创造力相关的不同主题(如领导力、反馈、角色期望、团队、氛围与文化、深层结构、意义建构过程以及创造力与组织变革)的研究成果，展示了组织创造力对个人成就和组织成功的贡献，并讨论了这一领域未来的研究方向。

本书既可供管理学、心理学、营销学、社会学等领域的研究者参考，也适合职业经理人、相关管理人员、MBA等人士阅读。

作者简介

周京(Jing Zhou)，莱斯大学Jesse H．Jones管理学院管理学教授。
目前的研究兴趣在于促进或抑制员工创造力和创新的情境因素。
研究成果曾发表于Academy of Management Journal、 Creativity Research Journal、Journal Of Applied Psychology、Journal Of Creative Behavior、Journal Of Management、Journal Of Organizational Behavior、Personnel Psychology以及Research in Personnel/ Human Resource Management等学术期刊。

书籍目录

导言 第一部分 历史背景中的组织创造力 第1章 组织创造力研究：历史回顾 第2章 创造力及其过程与前因的研究：对创造力组成理论的探索 第3章 通过对行政科学基础文献的历史分析来“组织”创造力研究 第二部分 组织创造力研究的杰出贡献 第4章 领导力与员工创造力 第5章 以反馈促进创造力 第6章 创造角色：管理者可以做些什么来树立创造性绩效的期望 第7章 促进小组和团队的创造力 第8章 什么时候社交会促进创造力：组织中的社会网络和创造力 第9章 工作中的创新和创造力氛围与文化 第10章 为组织创新而创造性地组织起来：持续的产品创新的案例 第11章 专业人员中的创造力与理解 第12章 创造力与组织变革：连接理念与扩展理论 第三部分 组织创造力研究的规范性含意 第13章 为什么要有创造力：对个体、群体和组织层次上创造力实际成果的回顾 第14章 创造力是起作用的 第四部分 对未来的组织创造力研究的建议 第15章 扩展组织创造力研究的范围和影响 译后记

章节摘录

对创造性的业绩来说，最有前途的情境莫过于各个层次的领导者一致为创造力提供支持。
然而，各个层次上的领导者支持创造力的意图有可能不那么匹配，甚至有可能互相抵触。
高层领导者也许给低层领导者的行动设立了边界条件。
如果高层领导人不能将创造力纳入组织正式的绩效考核系统之中，主管们会更不情愿花精力去关注员工的创造性行为，进而给员工造成创造力不受支持，也不被重视的印象。
这样，在组织层次上的领导力会对员工创造力形成一种直接效应，同时，也通过较低层次的领导力传递，形成间接效应。
主管们也有可能通过独立于高层领导之外的途径影响到员工的创造力。
例如，主管找到了在组织正式的奖励机制之外给予员工创造力以奖励的办法。
反之，主管们也可能成为高层领导人促进创造力的意图在基层贯彻实施的绊脚石。
如果高层领导人促进创造力的努力一直受到主管们的抵抗，员工们拒绝或始终在创造力举动上受挫，高层领导人会改变他们对员工创造力的可行性的看法，并放弃支持创造力的意图。
考虑到领导力的动态性，研究发现，较低层次的领导力会呈现出一种“自下而上的过程”，在这一过程中，其特征到达较高层次时，会表现为不同形式（Kozlowski和Klein，2000）。
这一有趣的理念意味着，在单个主管层次上与创造力相关的领导力实践也许会体现在更高层次上。
初步的研究（Tierney和F.drreel2006）已经探讨了工作小组内部出现创造力领导力的可能。
初步的发现表明，如果主管从事与创造力有关的行动，在其所领导的团队中也会存在着一种相应的但更集体性的创造力领导力。
这两位研究者认为，主管的创造力领导力受到小组中个体组员们的驱动，随着时间的推移和事件的发展，整个小组越来越受到创造力领导力的影响，因此，领导力的形式也就由于随之而来的组员之间的“一致性”行动（Gronn2002）而嵌入到一个更集体性的层次中。
另外一种阐述创造力领导力的方式着眼于创造力领导力与关键员工的亲近性。
在检验诸如领导者和员工相关产出等情景要素之间的动态关系时，距离是一项非常有用的机制（Mowday和Sutton，1993）。
一项研究表明，比起远因来，员工正在接触的近因性情境因素会对员工创造力发挥更大的作用（Shalley Gilson和B：lure，2000）。
该研究表明，当我们假设领导者影响到创造力的时候，应该考虑到领导者的亲近性。
虽然，一般来说，更宏观的因素（例如，高层领导者们）被认为是远因，更微观的因素（工作团队的主管）被认为近因，但这种分类取决于关键性员工在组织阶层中的地位。

媒体关注与评论

这是一本对组织创造力领域的理论和研究进行了综合回顾，并扩展了我们对这一领域的知识的巨著。
两位主编为本书做了非凡的工作，将对组织创造力领域做出贡献的高管人员以及心理学家的工作都包括进了本书。
本书是对组织创造力、创新和企业家精神感兴趣的学者和学生必读的著作。
——Michael A .Hitt，德州农工大学杰出教授　　创造力是永远不会过时的主题，也是社会科学领域的跨学科主题。
本书的两位主编是本领域的优秀学者，本书更是汇集了来自心理学、社会学等不同学科，采用定量或定性不同方法的研究者的杰作。
此外，本书的各章还同时讨论了创造力的理论和应用方面的内容。
我向所有对这一主题的前沿研究感兴趣的学者和学生隆重推荐本书。
——Timothy A .Judge，佛罗里达大学　　本书不仅浓缩了我们关于创造力的知识，更检验了影响组织环境中创造力形成的关键变量；不仅在多个层次——个人、团队、组织和环境层次——检验了相关变量，更讨论了研究背后的方法。
本书对那些对组织创造力研究感兴趣者，以及对促进组织环境中的创造力感兴趣者具有显著价值。
——Michael D. Mumford，俄克拉何马大学

编辑推荐

这是一本对组织创造力领域的理论和研究进行了综合回顾，并扩展了我们对这一领域的知识的巨著。
两位主编为本书做了非凡的工作，将对组织创造力领域做出贡献的高管人员以及心理学家的工作都包括进了本书。
本书是对组织创造力、创新和企业家精神感兴趣的学者和学生必读的著作。
——Michael A.Hitt，德州农工大学杰出教授　　创造力是永远不会过时的主题，也是社会科学领域的跨学科主题。
本书的两位主编是本领域的优秀学者，本书更是汇集了来自心理学、社会学等不同学科，采用定量或定性不同方法的研究者的杰作。
此外，本书的各章还同时讨论了创造力的理论和应用方面的内容。
我向所有对这一主题的前沿研究感兴趣的学者和学生隆重推荐本书。
——Timothy A.Judge，佛罗里达大学　　本书不仅浓缩了我们关于创造力的知识，更检验了影响组织环境中创造力形成的关键变量；不仅在多个层次——个人、团队、组织和环境层次——检验了相关变量，更讨论了研究背后的方法。
本书对那些对组织创造力研究感兴趣者，以及对促进组织环境中的创造力感兴趣者具有显著价值。
——Michael D．Mumford，俄克拉何马大学

第一图书网, tushu007.com

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