

<<群体绩效>>

图书基本信息

书名：<<群体绩效>>

13位ISBN编号：9787115300485

10位ISBN编号：7115300488

出版时间：2013-2

出版时间：人民邮电出版社-新曲线

作者：伯纳德·尼斯塔特

译者：曹继光

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>

<<群体绩效>>

内容概要

《群体绩效:有效管理的基石》内容简介：组织的成功由管理决定，当代组织中的工作和管理越来越强调团队。

团队和群体的绩效更成为决定每个组织能否成功的关键。

《群体绩效:有效管理的基石》以社会心理学理论和研究为基础，用一种整合的观点全面呈现出社会心理学对群体互动这一问题的理论和见解。

《群体绩效:有效管理的基石》强调群体成员之间的互动，以及每个人在处于团队中时、面对不同情境和不同任务时的表现及绩效。

书中着重介绍了群体在各种不同任务和背景下的表现，包括体育运动、头脑风暴、判断决策、问题解决等。

《群体绩效:有效管理的基石》对社会心理学专业的学生和研究人员，研究组织绩效和群体动力学的学者和专家，以及各类组织中的管理者及培训人员来说，均有很大的启发。

<<群体绩效>>

作者简介

<<群体绩效>>

书籍目录

第1章研究小群体1 群体定义3 群体实体性3 群体属性3 群体属性与群体实体性6 群体的功能8 如何研究群体10 定性个案研究法10 调查法与相关设计11 实验法14 结论15 本书概览15 本章摘要16 练习16 延伸阅读17 第2章群体过程与社会影响19 群体成员资格与社会化19 调查与入场21 社会化与维持22 分歧与退出23 群体发展25 群体结构：地位与角色27 社会影响29 两个经典实验29 多数派影响31 反从众的群体极化33 少数派影响36 结论38 本章摘要39 练习40 延伸阅读40 第3章理论构架43 把群体看做多级（多水平）系统43 群体绩效的理论构架45 群体成员46 群体任务46 群体过程48 群体输出50 群体环境53 结论55 本章摘要55 练习56 延伸阅读56 第4章观众效应与联合行动效应57 观众效应：社会助长与社会抑制58 扎乔克之谜58 扎乔克理论的问题61 分心冲突理论63 自我效能理论66 回顾总结68 联合行动效应：社会比较过程68 社会比较信息分散注意力69 社会比较信息与竞争69 本章摘要71 练习71 延伸阅读72 第5章动机与群体绩效：集体任务中的个体努力73 群体中的动机丧失73 林格曼效应73 协作丧失与动机丧失之间的区别74 社会惰化与评价77 社会惰化与社会助长80 搭便车与傻瓜效应81 群体中的动机收益84 社会补偿84 科勒效应86 整合：期望价值理论88 本章摘要90 练习91 延伸阅读91 第6章群体观点生成与创造力93 头脑风暴群体的创意能力94 创意能力损失的原因95 动机丧失95 协作丧失97 认知激励与创意能力收益100 群体创意能力的错觉103 观点质量与观点选择104 群体创造力106 本章摘要108 练习108 延伸阅读109 第7章群体决策111 社会决策图式理论112 理论112 主要研究结果116 结论117 群体决策与信息117 信息共享、隐藏资料和群体决策117 对共享信息和非共享信息的评价以及共同知识效应121 克服讨论偏差123 结论126 群体思维126 实验证据127 回顾及总结130 整合130 本章摘要131 练习132 延伸阅读132 第8章群体问题解决与群体判断135 群体问题解决135 问题解决、社会决策图式和可论证性136 集体归纳与过程收益141 结论143 判断中的误差与偏见144 本章摘要148 练习148 延伸阅读149 第9章团队合作与领导151 团队合作的基本问题152 团队的类型152 输入、中介与输出153 团队多样性154 多样性的类型155 多样性的组合：断层线159 多样性—绩效关系的缓和剂160 相依性与团队心智模型161 相依性的类型与团队绩效161 相依性与团队心智模型162 领导与团队绩效164 领导作为输入：初始结构与关怀165 领导作为输入：交易型与变革型领导168 领导作为历程状态：历程领导和共享领导171 本章摘要174 练习175 延伸阅读176 第10章群体环境177 群体开放系统178 跨界178 成员资格变化180 社会环境中的群体：群体间关系184 建立积极的社会认同184 自我分类，从众与极化186 相依性，群体间的竞争与合作188 群体间的接触、去范畴化和再范畴化190 合并、本群体偏见、地位与认同192 本章摘要195 练习196 延伸阅读196 第11章群体和科技197 运用同步媒体的群体的有效性197 面对面沟通与通过电脑沟通199 其他媒体202 虚拟团队205 虚拟团队的问题206 本章摘要209 练习210 延伸阅读210 参考文献211 译后记235

<<群体绩效>>

章节摘录

版权页：插图：（1）绝对或常规标准。

有时，可以根据一个绝对或常规的标准来评价绩效。

在这种情况下，我们可以根据这个外部标准确定群体是成功还是失败。

以一个明确的绩效目标为例：当群体的绩效目标很明确，要在一个小时之内装500个信封时，我们就可以评估它是成功了还是失败了。

另外一个例子是有正确答案的群体任务：如果群体得出正确的解决办法，就是成功的，否则就是失败的。

（2）如果不能用绝对标准来评估群体，就应该用相对标准。

可以通过互相比较来判断不同群体的绩效。

这是研究者们经常采用的方法。

重点是解释为什么一个群体比另一个群体做得更好。

在第1章可以找到一个例子，就是我们所讨论的凝聚力对于群体绩效的影响。

问题是我们可以用群体间凝聚力的差异来解释群体间的绩效差异。

（3）第三种可能性是将群体绩效与个体绩效相比较。

这种情况提出的问题是，个体与群体哪一个更好？

或者换一个说法，群体互动导致过程损失（个体做得更好）还是过程收益（群体做得更好）？

这样的比较远没有那么简单，因为我们需要建立个体基线。

适当的个体基线 很多关于群体绩效的研究都考虑这样的问题：哪个更好，个体还是群体？

然而，这个问题比它看上去要复杂得多，原因就是基线问题。

根本问题是应该用什么与什么进行比较。

有如下几个可能性。

（1）将群体绩效与单独工作的单一个体绩效相比较。

（2）将单一个体成员的绩效与单独工作的单一个体的绩效相比较。

（3）将有N个成员的群体的绩效与单独工作的N个个体的绩效相比较，然后：（a）测定N个个体的绩效总和或平均值，并将其与群体绩效相比较（适合加成性任务）。

（b）测定最强个体的绩效，并将其与群体绩效相比较（适合分离性任务）。

（c）测定最差个体的绩效，并将其与群体绩效相比较（适合连结性任务）。

第1个选择有一个问题，那就是这往往不是一个公平的比较。

比如，将个体在一小时之内装多少信封与群体在一小时之内装多少信封相比较就不公平。

的确，群体有更多可用的资源（在本例中为一人力一小时），所以群体能装更多的信封一点都不令人惊讶（也并不有趣）。

因此，在这个案例中，第二个选择会更好。

其实，将个体绩效与每个群体成员的平均绩效相比较才更公平，也更有意义。

然而在许多案例中，第3种选择更适合。

可以把这种选择描述为测定个体的统计集合（statistical aggregate）并将其与群体绩效相比较。

在斯坦纳（1972）的术语中，这种个体统计集合应该显示群体的潜在绩效。

当我们将潜在绩效与群体的实际绩效相比较时，我们就可以看到是否有过程损失或者过程收益。

如果群体绩效好于（适当的）个体集合，就有过程收益。

如果群体绩效较差，就是过程损失。

集合个体绩效的适当方式当然要依赖于群体任务。

因此，括号里的任务类型就是特定基线所适合的任务（这应该并不令人惊讶）。

<<群体绩效>>

编辑推荐

《群体绩效:有效管理的基石》编辑推荐：一只蚂蚁势单力薄，一群蚂蚁却能够抬起一段树干；美国总统智囊团中个个都是精英，但历史上却不乏“猪湾事件”中所出现的类似昏招。

单个人做某些事情会有怎样的表现？

在有别人现身的情形下，他的表现又会有何不同？

群体动力学专家解读组织中人与人互动的秘密，这是所有组织中每个管理者都需要掌握的秘密。

<<群体绩效>>

名人推荐

<<群体绩效>>

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>