

基于组织行为学视角下的群体活动探究

杨西南

北京工商大学, 中国·北京 100000

【摘要】在群体合作的环境意识中,学习者之间能否进行高效积极的沟通,直接影响群体活动的成果。从组织行为学的角度下构建活动过程和最终结果,引入知识协作模型。避免群体中成员只关注自身进步发展,忽略集体合作的重要性。为此分析群体活动和组织行为学联系的必要性,为提高组织群体的规范进行指导。

【关键词】组织行为学; 群体活动; 协同作用

1 组织行为学和群体活动的联系

古人常说,人多力量大,顾名思义:是指团结就是力量,人多了,力量也就多了,做事情才能更容易。埃及的金字塔、中国的万里长城都是人多力量大的典范。众人拾柴火焰高,人多好办事,人心齐泰山移等等,必须具有团队精神,才能发挥整体大于部分之和的协同效应。

首先,群体行为是群体行为的一种特殊形式。为了实现一个特定的目标,它是由两个或两个以上相互作用、相互作用、相互依赖的个体组成的群体聚合。组织、团体和个人是一个不可分割的整体。团体介于组织和个人之间。群体行为往往是一个群体中某些成员为了达到同一目标而产生的欲望和情感,加上其他成员的暗示和情感感染而形成的。。

第二,任何群体都不可能是独立的。群体,是指两个或者两个以上的人相互交往的集合。好似海浪离不开大海,一个人只有融入一个群体,才能发挥作用。这是无法想象的。在这个群体中,许多人期望的是,这个群体是一个大于两个的群体,但是如果一个大于另一个,那么这个群体是相同的,或者小于另一个,他们都有自己的群体。先决条件我们知道降低边际需求的规律。要求人类随着物质的生长而很好的减少。当请求很大时,没有最小值。而在组织行为学正是研究组织中人的心理和行为表现及其客观规律,提高管理人员预测、引导和控制人的行为的能力,以实现组织既定目标的科学。所以对于群体活动的效率问题正是组织行为学所研究的重中之重。

2 多角度看待群体活动的影响

2.1 群体规模越大对于群体活动的正面影响

首先随着群体规模的扩大,解决问题的能力会随着上升。知识的储备与解决问题的方法会随着规模的提升而增加。同时在一个群体中,当所有的成员齐心协力,为群体共同的目标奋斗时,可以实现“人多力量大”这一目标。同一群体成员彼此感到在同一个群体里,一致对外,找到归属感,进而增加对彼此的信任感面对一些重大的事件,群体成员在保持一致的认知和评价中会找到群体的认同感;每一个个体,在找到合适自己的,能够接纳自己的群体时,并且能够得到其他成员的支持和赞许,会更好地发挥自己的才干,为群体做出更多的贡献。

2.2 群体规模越大对于群体活动的负面影响

但随着群体规模的扩大,群体成员之间的冲突也会越来越多。如果团队管理者不能充分利用冲突的积极影响,控制冲突的负面影响,就会削弱团队的凝聚力,对团队成员的精神和情感产生不良后果,阻碍团队目标的实现。因此,从群体冲突的角度看,“人多则力量大”并不完全正确。也就是说,组织规模是组织100%发挥职能的重要标准。人数并不一定能增加组织的整体实力。如果一个组织的群体规模可以由成员直接沟通,那就显示了个人的智慧,或者有更多的机会去奖励。成员之间的和谐关系不会导致

协调工作精力过大的局面。那么这个组织就会运作得更好。因此,它反映了其成员的价值。但“人多”意味着组织管理难度倍增,给组织协调水平带来很大困难。

3 如何正确提高群体活动效率

在组织共同的监督下,团体里的个人行为都会受到除自己以外其他人的注视,这样在一定程度上避免了偷懒和松懈等行为,在自身意志力无法监督自己努力上进时,因为要顾及其他人的眼光,也会努力完成自己的任务。同时群体内部的人员也会进行互相比较,希望自己在群体的工作绩效中有一个不错的排名。另一方面来讲,一个人执行任务期间,如果有群体陪同,也会让完成任务的积极性增高。

随着群体规模的扩大,群体组成人员的性质也会增多,受教育程度,思维,年龄,性别都有很大不同。当人们以这样的群体进行活动时,如果遇到问题,大家共同的思维会产生碰撞,开发出各种各样的新思路,如果是个人的话,思维会受到局限,能够顾及到的点没有群体多,并且在相互的交流中还可以学到不同思考问题的方法,有助于自身水平的提高。

但群体行为不一定都可以产生正向回馈,这个是我们考虑今天话题时需要重点关注的地方。群体行为时,大家能否被合理安排,接受领导?同时随着人员增多,是否有浑水摸鱼的人员存在。人们是有惰性的,群体成员会认为其他人也没有努力所以自己也偷懒,或者因为其他人努力了所以自己可以少完成任务,这个问题的解决需要合理的制度规划来保证。

4 结束语

为了促进组织协作效率的提高,避免组织成员因交互不足,知识共享不到位而产生的对群体活动结果不利的影响,有以下几种方式提高群体效率。第一:进行任务细分,保证个人任务明确化。这样可以使任务落实到人,负责的人选一旦确认,就可以加强群体个人的责任感,避免造成工作推卸。第二:将奖励划分以整体为依据。这样可以提高群体的团队意识,每个人的工作成果都会影响到群体,可以促进成员互相监督,优胜劣汰。第三:营造和谐积极的团队工作氛围。优秀的合作可以帮助任务的良好解决,互帮互助可以是群体内部思维最大化的被开发流通,使“闭门造车”之类的现象减少出现。最后,提高团队工作人员的信任度,使个人真正与群体相融合,实现群体活动的价值,

参考文献:

- [1] 张怡. 集体智慧——智能化社会条件下人类合作和共享智能的基本形态[J]. 哲学分析. 2018 (05).
- [2] 李海峰, 王炜. 社会系统理论视域下的在线学习共同体构建[J]. 中国电化教育. 2018 (06).
- [3] 纪巍, 毛文娟. “多团队成员身份”对创新型团队凝聚力的影响——以团队认同为中介[J]. 科技进步与对策. 2016 (23).