



The Development of Group

Forsyth chapter 9

電器實驗室

透過團隊工作增加產能

- 在1927年位於美國芝加哥的西方電器公司霍桑廠(Hawthorne Works of the Western Company)，進行了一系列工作條件與產能的關係研究。

電器實驗室

透過團隊工作增加產能

- 當實驗組之受試者的行為是受到本身參與研究的知覺所影響，而非受到實驗處理所影響的現象，就被稱為「霍桑效應」。

電器實驗室

透過團隊工作增加產能

- 許多人相信完成工作的最好方式是形成團體。確實世界上有上億的團體爲了完成特定的工作而存在。

電器實驗室

透過團隊工作增加產能

- 當一項任務超過一個人時間、精力、資源的負荷時，個人轉為團體，即使是當任務可以個人完成時，人們也較偏好和其他同伴一起工作。

- 
- 團體績效的意義：團體績效意味著團體行為模式，以及成員與成員之間的互動關係，在團體動力的運作下

- 所表現出來的團體特徵與行爲。對團體而言，團體績效是團體運作的結果，也是團體過程的現象。

- 人們在單獨工作以及和其他人一起工作時，會有什麼樣的表現差異呢？從霍桑實驗的發現與Triplett（1898）對自行車選手的實驗發現：

- 1.團體歷程取代了物質環境的改變，成爲影響生產力的主要因素；2.許多人相信，組成一個團體共同將事情完成是最好的方法，甚至於當工作能由一個人單獨完成時，人們通常還是比較喜歡和他人一起完成。換言之，個體在他人面前工作時，將會產生較好的表現，這種現象也就是所謂的「社會催化作用」（social facilitation）。

社會催化作用

- 社會催化作用

在繼電器實驗室的女人，他們並未形成團隊工作，他們只要運用高度技巧將眼前的工作好，但是他們都在同一個工作場所，他們介於非社會、存粹個人化的情境和社會、以及人際關係情境的界線之中。

社會催化作用

- 社會催化作用在以下兩種情境下發生：

（一）共事情境（coaction task）

個體和其他人同時做一件事，但各作各的，如在餐廳吃飯、在同一間教室考試。

社會催化作用

- 社會催化作用在以下兩種情境下發生：

(二) 觀眾情境 (audience task)

個體在別人面前獨自進行，其他人是個體的觀眾或監督者。

社會催化作用

- Triplett認為以上兩種情形都會產生社會催化的作用。但是Allport（1920）發現，這兩種情形未必就會產生社會催化作用，甚至產生反效果；

社會催化作用

- 同時這種社會催化作用儘管提高了生產的量，卻也相對降低了生產的品質。

社會催化作用

- 社會催化作用為何產生

Zajonc的分析解釋社會催化何時發生，但是為什麼他人的出現會加強優勢反應呢？Triplet(1898)認為社會催化作用是心理上的刺激（psychological stimulation），這種刺激的來源與本質包括：

社會催化作用

- (一) 激發反應 (arousal response)
- (二) 評鑑察覺理論 (evaluation apprehension theory)
- (三) 分心-衝突理論 (distraction-conflict theory)

激發反應 (arousal response)

- 認為他人的出現會使個體產生一種最基本的激發反應 (arousal response)，這種激發反應是使人在他人面前有較好表現的根本因素。

激發反應 (arousal response)

- 儘管研究者在觀察者與被觀察者之間去除所有形式上的社會互動、溝通以及評鑑，社會催化現象仍舊產生。

評鑑察覺理論 evaluation apprehension theory

- 個人會把其他人當作是行爲結果獎賞或懲罰的來源，當身邊有其他人時，會聯想到一種被評鑑的社會情境。此時若從事較容易的工作，比較能夠期望得到別人正面的評價，所以會有比較好的表現；

評鑑察覺理論 evaluation apprehension theory

- 反之則因擔心得到他人負面評價，結果更無法表現得好。因此，具有成功經驗者，或者較有自信心的人，比較能在團體中表現出色；曾經失敗者或缺乏信心的人，在獨自工作時比較能有好的表現。



Thank you