

باسمه تعالی

عنوان:

گروه و پویایی گروهی در سازمان های آموزشی

حامد احمدی

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب

چکیده

پویایی گروهی از شاخه های جدید در روانشناسی اجتماعی است، امروز در جوامع پیش رو از اهمیت نسبتاً زیادی برخوردار است. با پیشرفت فن آوری و پیچیده شدن فعالیت های سازمانی، به جرات می توان گفت که دوران کار فردی به سر آمده و مدیریت و رهبری بر افراد جای خود را به مدیریت بر گروه ها داده است. در شرایط حاضر پرداختن به مسئله پویایی گروه ها، مستلزم آگاهی از توسعه و پیشرفت تاریخی تفکر مدیریت بوده و برای همه مدیرانی که دغدغه رشد و تعالی جامعه و سازمان را دارند از ضرورت و اهمیت بیشتری برخوردار است. در پژوهش حاضر تلاش شده است تعریف پویایی گروه، روابط درون گروهی، اهمیت گروه، نقش پویایی گروه در فرایند رهبری مدیران و رشد و تعالی سازمان ها تبیین گردد. پژوهش حاضر به روش مطالعه کتابخانه ای و به کمک کلمات کلیدی انجام گردید. نتایج پژوهش نشان داد پویایی گروه از عوامل مهم و تاثیر گذار بر فرایند رشد و تعالی سازمان ها می باشد که در متن مقاله به آن اشاره گردیده است.

کلید واژه: گروه، پویایی گروه، رهبری گروه، رشد و تعالی سازمان ها.

مقدمه

اصطلاح پویایی گروه معمولاً به مطالعه افراد در تعامل در گروه های کوچک اشاره دارد و این تعریف ریزگرد باعث ایجاد تعدادی سؤال مربوط به گروه ها می شود. گروه چیست؟ آیا گروه مفهومی مورد نیاز است؟ اگر گروه وجود دارد، آنها چگونه عمل می کنند؟ آیا اصول یا قوانین حاکم بر رفتار گروهی وجود دارد؟ رشته پویایی گروه در دوره پنجاه ساله ۱۸۹۰ تا ۱۹۴۰ پدید آمد. در این دوران عدهای از روان شناسان، جامعه شناسان و متخصصان سایر حوزههای مربوطه به گروهها علاقه مند شدند. روان شناسان و جامعه شناسان تقریباً در اوایل قرن بیستم به طور کردند. جامعه شناسانی که در صدد تبیین نقش نظامهای دینی، سیاسی، اقتصادی و آموزشی در «کشف» هم زمان گروهها را حفظ جامعه بودند به نقش گروهها در حفظ نظم اجتماعی اشاره کردند. برای مثال امیل دورکیم اظهار میداشت فردی که عضو گروه دوستان، خانواده یا هم کیشان نیست بی هویت میشود و بیشتر احتمال دارد خودکشی کند. همچنین چارلز هورتون کولی بر نقش مهم گروههای اولیه تأکید داشت یعنی گروههای کوچکی که در آنها تعاملات رو در رو، وابستگی متقابل و همانندسازی شدید اعضا با گروه به چشم میخورد. به نظر کولی گروههای اولیه چون خانواده، گروه هم بازیها و گروه همسالان صمیمی اساس تشکیل ماهیت اجتماعی و افکار و عقاید افرادند.

در خصوص گروه باید اذعان داشت که «گروه» مترادف *Groupe* در زبان فرانسه است که خود از واژه ایتالیایی به معنای گره، حلقه، عقده و بسته آمده است و ظاهراً به مجموعه افراد و اشیای گردآمده در یک محله گفته می شود. در زبان فارسی، گروه دارای مفاهیم: دسته، جمع، فرقه، جمعیت و مجموعه ای از اشخاص است و درباره حیوانات و اشیاء واقع و مستقر در یک محل، موضع، موقع و ... نیز اطلاق می گردد.

در راستای مطالب مطرحه فوق باید گفت: پویایی گروه پیوند ناگسستنی با ایجاد گروه و تیم های کاری در سازمان ها دارد. بررسی تیم ها و گروه ها بیشتر بر مبنای علم پویایی گروه بنا نهاده شده است. ریشه های این علم نسبتاً جوان در جامعه شناسی و روان شناسی است. روان شناسان سال ها قبل عملکرد افراد را در گروه های کاری بررسی کرده بودند، لیکن اولین بار لوین بنیان گذار جنبش مطالعه علمی گروه ها، از اصطلاح پویایی برای توصیف فرایندهای پیچیده اجتماعی درون گروهی استفاده کرد.

پویایی گروه با عنوان تشکیلات گروهی نقش موثری در پیشرفت و رشد همه جانبه ی سازمان ها می تواند ایجاد کند. سازمانها متشکل از افراد انسانی است که به دلیل ساختار سازمانی یا انگیزه ها و توانائی هایشان در گروه های رسمی و غیررسمی قرار گرفته اند. هر گروه تحت تاثیر شرایط داخلی و خارجی است که بر آن تحمیل می شود. ساختار داخلی گروه تعیین کننده نقش و رفتار اعضا می باشد (انصاف، ۱۳۸۵).

بیان مسئله

سازمانها برای ارتقای سطح بهره وری و کسب رضایت کارکنان و مشتریان از روشهای مختلف مدیریت مشارکتی سود می جویند تیم-های کاری یکی از این روشهاست (مشبکی ودوستدار، ۱۳۸۲). امروزه با گسترش حرفه ها و صنایع و تعداد گروه های کار، اهمیت پوشش های گروهی و روابط انسانی بر بازده و بهره وری سازمان انکار ناپذیر است. آنچه که گروه های انسانی را متمایز می کند، جوهر پویایی است که امری کیفی است و به هر اعضا به کل گروه ارتباط دارد و استفاده از این توانایی گروهی هم برای سازمان مزیت راهبردی ایجاد می کند و هم برای کارکنان فرصت می آفریند. نتیجه تحقیقات نشان داده که گروه غیر از حضور ساده دیگران است و حاصل تعاملات گروهی افراد فراتر از مجموع احساسات فردی و پیوند های عاطفی اعضاست (عسگریان، ۱۳۸۳).

از سوی دیگر، توانایی هدایت و رهبری گروه های رسمی و غیر رسمی درون سازمان مدیران را قادر می سازد تا از دانش و توانایی کلیه کارکنان در جهت تحقق اهداف بهره گیرند. فرض بر این است که مدیران با توجه به تغییر و تحولات فرهنگی و اجتماعی به دنبال بکارگیری روش هایی اصولی برای استفاده از توانایی و نیروی بالقوه کلیه کارکنان در اداره سازمان خویش هستند و براساس حدیث شریف "یدالله مع الجماعه" یاری حق به همراه جماعت و گروه انسانهایی هم دل و همراه است، درصدد آشنایی بیشتر با فعالیت های گروهی می باشند.^۱

تعاریف پویایی گروه

کرت لوین^۲ در سال ۱۹۴۴ میلادی برای نخستین بار مفهوم "پویایی گروه" را مطرح نمود. کارترایت و زاندر در سال ۱۹۶۰ اصطلاح پویایی گروه را مجموعه ای از تکنیک ها و فنون دانست که افراد در گروه در تصمیم گیری گروهی، برگزاری جلسات، دریافت بازخورد از افراد در گروه و کنترل هیجانات از آن استفاده می کنند. امروزه پویایی گروه به جمله مولفه های شامل مهارت های اعضای گروه در تعاملات بین فردی و ارتباط، برگزاری جلسات تیمی، حل مسئله و رفع تعارض و ایجاد همبستگی اشاره دارد (پویایی گروهی از شاخه های نوظهور روانشناسی اجتماعی است که به نوعی در خدمت مدیریت و اداره سازمانها قرار گرفته است. چنانکه می توان گفت همه کسانی که عهده دار رهبری، اداره و هدایت گروهی هستند، نیازمند این علم می باشند. سازمانها متشکل از افراد انسانی است که به دلیل ساختار سازمانی یا انگیزه ها و توانایی هایشان در گروه های رسمی و غیررسمی قرار گرفته اند. هر گروه تحت تاثیر شرایط داخلی و خارجی است که بر آن تحمیل می شود. ساختار داخلی گروه تعیین کننده نقش و رفتار اعضا می باشد) انصاف، ۱۳۸۵).

پویایی گروه عبارتست از رشته ای تحقیقاتی که هدف آن پیشبرد دانش انسان در مورد گروه ها، قوانین تکوین و تحول آن ها و روابط متقابل گروه ها با افراد و دیگر گروه ها است (حقیقی فرد؛ مرادی؛ خلیل زاده و ساهرود کلائی، ۱۳۸۷). کرت لوین، بنیانگذار پویایی گروه معتقد است که هر گروهی که بوجود می آید به نظام متحد و منسجم و متحدی تبدیل میشود که ویژگی های نخواستهای دارد و نمیتوان آن را با بررسی اجزایش شناخت. لوین در مورد گروهها از این ضرب المثل گشتالتی استفاده می کرد کهکل بیش از اجزایش است. پویایی گروهی جزو علوم اجتماعی است و به مطالعه رفتار گروهی انسان می پردازد. روان شناسی نیز که در واقع مطالعه علمی رفتار فرد محور اصلی آنست نقش اساسی در مطالعه پویایی گروه دارد. زیرا گروه عبارت است از تعدادی از افراد که بر اثر تعامل اجتماعی با یکدیگر پیوند

1. Kurt Lewin

دارند. درست است که واقعیت گروه واقعیتی است سوای وجود فرد ولی حوزه روانی گروه متأثر از حوزه روانی فرد، یا بهتر بگوییم ترکیبی از حوزه روانی اعضای گروه است. در مجموع می توان موضوع اصلی در پویایی گروهی را مطالعه در صور مختلف فعالیت و رفتار گروهی دانست. براون^۳ این صور مختلف را به شرح زیر بیان می کند (۱). همکاری و مقصود ان یکی یکی بودن مساعی افراد برای هدف یا اهداف مشترک است. (۲) همانند شدن، که مفهوم آن اخذ اخلاق و رفتار و آداب رسوم خاص است. (۳) رقابت، که منظور رسیدن به هدفی است که مورد نظر دیگران هم هست. (۴) کشمکش، که در آن نوعی مقابله و برخورد شدید با دیگران مشهود است (معظمی گودرزی و معظمی گودرزی، ۱۳۹۶). پویایی گروه؛ همان عملکرد و حرکت و کنش واکنشهای اعضاء در درون گروه است. همسو با مطالب فوق در حیطه جامعه شناسی و روانشناسی که هر یک با نگرشی خاص جلوه ای از ماهیت گروه را مورد توجه قرار داده اند تعاریف بسیاری از گروه ارائه شده است. با نگاهی به تعاریف ساده و کلی، افرادی را که به دلیل یا دلایلی گرد هم می آیند گروه نامیده اند. بعضی از صاحب نظران با ملاک قرار دادن کنش و واکنش گروه، آنرا گردهمایی عده ای از افراد جامعه که به طور جمعی و با همکاری یکدیگر در ایجاد و ایجاب پدیده های جدید فعالیت هایی از خود بروز می دهند، تعریف کرده اند.

همچنین عده ای گروه را، مجموعه ای از افراد که بین آنها روابط، تعامل و وابستگی وجود دارد و اعضا بر یکدیگر نفوذ دارند، می دانند. از عناصر اصلی تعامل ارتباط است که برخی از اندیشمندان در ارائه تعریف از گروه بر آن تاکید خاص داشته اند و عنوان کرده اند تعدادی از افراد که از نظر اجتماعی، از ارتباط و فعالیت درون گروهی، آگاه هستند و رفتار هر یک از آنها متأثر از ارتباط با دیگر اعضاست، گروه را تشکیل می دهند.

سازمان ها برای بقا و پویایی خود ناگزیر به نوآوری و تغییرات مستمر و دایمی هستند. گروه ها می توانند بستر این مهم را فراهم کنند و مدیران می کوشند تا با استفاده از الگوهای علمی مبانی تعالی سازمانی را برای دست یابی به اهداف سازمان های خود طراحی نموده، به اجرا بگذارند.

ضرورت پویایی گروه در سازمان ها

دریک تئوری پیچیده از رفتار درون شخصی، ویلیام شوتر معتقد است سه نیاز اساسی و بنیانی به ترتیبی که در گروه شکل می گیرند و عمل می کنند موجب جذب مردم به گروه میشوند که عبارتند از نیاز به عضویت، نیاز به کنترل و نیاز به دوستی و محبت، نیاز به عضویت درست شبیه به آنچه مازلو در نیاز به تعلق به گروه بیان کرد، نیاز به کنترل به لحاظ نیاز به مقام و قدرت است. و نیاز به دوستی و محبت مردم را به ابراز احساسات گرم و نزدیک به یکدیگر تحریک می کند. به منظور توضیح بیشتر در زمینه چگونگی تشکیل گروهها نیاز است تا نظریه های شکل گیری گروه مورد مطالعه قرار گیرد، که در ادامه مورد بررسی قرار گرفته است.

مدیران سازمان ها و نهاد ها می توانند با اجرای کارگروهی و تیمی عملکرد خود را بهبود دهند از این طریق استعداد اعضا شناسایی شده و نتایج به نحو قابل شهودی بهبود می یابد. کارگروهی بین اعضا ارتباط صمیمانه ای را به وجود می آورد. اعضا در مورد کار یکدیگر نظر می

¹.Brown

دهند و برای بهبود کار مشارکت می کنند. مدیران نیز قابلیت ها و مهارت هایی که در شرح شغل مشاهده نمی شود را کشف می کنند. بسیاری از ارزیابی ها مخصوص کارگروهی طراحی شده اند. مانند ارزیابی ۳۶۰ درجه که به بهبود عملکرد افراد کمک می کند. سازمانهایی که از کار تیمی استفاده کرده اند بهبود قابل ملاحظه ای در بهره‌وری، خلاقیت و رضایت کارکنان داشته اند (بهنیا، حسین پور و زارع، ۱۳۹۵). در همین راستا، کارکنانی که در سازمانها و گروهها فعالیت می کنند مشکلاتی را در زمینه گروه سازی، ارتباطات بین فردی، حل مسئله گروهی، مشارکت و تعارضات بین فردی تجربه می کنند. علاوه بر آن گروه های کاری درون سازمانها ممکن است در ابتدا به خاطر کمبود دانش یا مهارت لازم برای انجام وظایف خود درجاتی از عدم توانمندی را احساس کنند. این گروه ها و سازمانها اغلب نیازمند حمایت و ظرفیت سازی هستند تا بتوانند عملکرد مطلوب و مستقلی داشته باشند. مهارت های مهم مورد نیاز اعضا شامل تهیه دستور کار، هدایت جلسات، صحبت کردن با اعتماد به نفس در حضور دیگران، نوشتن صورت جلسه، حل تعارض، حل مسئله گروهی، تصمیم گیری آزادانه و تقسیم کار می باشد. یادگیری گروهی، تأثیرات غیرقابل انکاری در رشد و بالندگی سازمانها دارد.

اثر بخشی گروه یکی از عوامل رشد و ارتقاء سازمانها محسوب می گردد. این مهم سبب بالا بردن سطح بهره وری در سازمان و استفاده از ظرفیت های نهان و آشکار در زمینه های مختلف می گردد که به طور خلاصه در این پژوهش به آن اشاره می شود.

مفروضات اساسی در زمینه گروه:

- وجود گروه اجتناب ناپذیر است و گروهها در همه جا وجود دارند.
- گروه بالقوه توانایی ایجاد نیروهای قدرتمند و بسیج کردن آنها را دارد.
- گروه میتواند نتایج خوب و بد در پی داشته باشد.
- درک درست پویاییهای گروهی این امکان را میدهد که نتایج مطلوب گروهی را به صورت عمدی و آگاهانه افزایش دهیم.

شاخصهای گروه:

- وجود تعامل منظم و الگودار بین اعضای گروه
- وجود احساسات، تمایلات و عواطف مشترک بین آنها
- وجود اهداف مشترک بین اعضا
- وجود ساختار و روابط نسبتا پایدار یعنی وجود تشکل علاوه بر تجمع
- وجود هویت مشترک بین اعضای گروه و احساس تعلق به گروه
- وجود دو یا چند نفر با هنجارها و ارزشهای مشترک

- شناخت افراد از همدیگر

۱. انواع گروه:

- گروههای اولیه و گروههای ثانویه

- درون گروه و برون گروه

- گروههای رسمی و گروههای غیر رسمی

- گروههای مرجع

۱.۱. گروههای اولیه و گروههای ثانویه: کولی گروههای اجتماعی را از لحاظ نوع روابط به دو دسته

گروههای اولیه و گروههای ثانویه تقسیم میکند.

ویژگیهای گروههای نخستین یا اولیه: روابط اعضای نزدیک، صمیمانه، غیر رسمی و محبت آمیز است، ارتباطات چهره به چهره است، اعضای دارای پیوندهای عاطفی قوی تری هستند، فعالیت در این گروهها شخصی و خودبخودی است، وحدت و یکپارچگی آنها بیشتر از گروههای دیگر است، اعضای گروه احساس تعلق به گروه دارند، تعداد اعضای محدود است و دائمی و پایدارند، اعضای این گروهها به خوبی همدیگر را می شناسند و نسبت به همدیگر حساسند، در مواقع لازم اعضای گروه از حمایت مالی و اجتماعی همدیگر برخوردار میشوند. افراد احساس امنیت بیشتری میکنند، ساختار این گروهها غیر رسمی است، گروه اولیه در فرآیند اجتماعی کردن و شکل دهی به نگرشها، ارزشها، رفتارها و هویت اعضای نقش مهمی دارد.

ویژگی گروههای ثانویه: گروههایی هستند که روابط رسمی، خشک، منطقی و عقلانی و غیر شخصی بر آنها حاکم است، فعالیت این گروهها مبتنی بر قراردادها و قوانین و مقررات است و معمولاً برای تحقق اهداف خاصی شکل میگیرند، ساختار آنها رسمی است، ارتباطات چهره به چهره در آنها حاکم است، صمیمیت اجتماعی بین اعضا کم است افراد نسبت به هم شناخت کمی دارند. با گذر از جوامع سنتی به جوامع مدرن تعداد گروههای ثانویه در مقابل گروههای اولیه افزایش می یابد.

۲.۱. **درون گروه و برون گروه:** مرزهای رسمی یا غیررسمی ای وجود دارد که اعضای گروه را از غیر اعضا جدا می کند هامر برای نشان دادن این تمایز دو اصطلاح درون گروه و برون گروه را استفاده میکند.

درون گروه: گروهی است که شخص به آن تعلق دارد و در کنار اعضای آن احساس راحتی میکند و نسبت به آن احساس مثبت دارد. توصیف درون گروه (خودیها) (ما) هستند.

برون گروه: گروهی است که شخص به آنها تعلق ندارد و دارای منافع مشترکی با آنها نیست. توصیف برون گروه (غیرخودیها) (آنها) هستند.

۳.۱. گروه‌های رسمی و گروه‌های غیر رسمی:

گروه رسمی: گروهی است که دارای ساختار مشخص که مقررات خاصی را برای رفتار اعضای گروه تدوین میکند و رفتارهای افراد در راستای هدفهای گروه تعیین می‌شود. گروه رسمی ممکن است موقت یا نسبتاً پایدار باشد.

۱. انواع گروه‌های رسمی عبارتند از:

۲.۱. گروه حاکم یا گرداننده یا فرماندهی:

این نوع گروه بوسیله نمودار سازمانی مشخص و از تعدادی زیردست که گزارش کار خود را مستقیماً به یک مدیر میدهند، تشکیل شده است.

۳.۱. گروه تخصصی:

این نوع گروه نیز بوسیله نمودار سازمانی مشخص، و از کسانی تشکیل شده که برای انجام کاری خاص گرد هم آمده‌اند. مثل کارگروه، گروه شورا و... تمامی گروه‌های حاکم به صورت تخصصی عمل می‌کنند اما عکس قضیه صادق نیست. چون تمامی گروه‌ها نمی‌توانند در سرتاسر سازمان اعمال نفوذ کنند.

گروه غیررسمی

گروه‌هایی فاقد پست رسمی و اساسنامه که اساس شکل‌گیری آنها ارتباطات شخصی است و به صورت طبیعی و در محیط کار به دلیل واکنشها و تماسهای اجتماعی افراد ایجاد میشود. اصطلاح گروه‌های غیررسمی را اولین بار مایو و همکارانش مطرح کردند.

۱. انواع گروه‌های غیر رسمی

۱.۱. گروه ذینفع: هدف از تشکیل این نوع گروه تامین اهداف خاص است

۲.۱. گروه دوستی: مبنای تشکیل این نوع گروه ویژگیهای مشترک است.

۳.۱. گروه مرجع: گروهی که فرد خود را با آن ارزیابی و تعیین هویت میکند.

۴.۱. گروه‌های مرجع: اصطلاح گروه‌های مرجع را اولین بار هایمن به کاربرد و منظور از آن گروه‌هایی

هستند که استانداردهایی را برای قضاوت و ارزیابی در مورد نگرشها و رفتارهای ما در اختیار قرار

میدهند. از گروه‌های مرجع به عنوان استاندارد برای ارزیابی استفاده میشود.

مراحل حیات گروه

- شکل گیری: افراد وقتی گرد هم می آیند، مجموعه ای را تشکیل می دهند.

- درگیری: این مرحله، مرحله چالش، درگیری، تضاد بین شخصی، تسخیر و تصرف است.

- هنجارمندی (انسجام): این مرحله، مرحله شکل گیری هنجارهای گروهی یا مرحله هماهنگی است.

رابطه مستحکمی بین اعضا ایجاد می شود و ساختار منسجم شده و گروه نوع رفتار صحیح هر فرد را مشخص میکند.

- اجرا (عمل): در این مرحله ساختارها و رویهها استقرار یافته، گروه آمادگی کامل را برای انجام وظایف پیدا میکند و فعالیت خود را به صورت جدی آغاز میکند.

افول یا از هم پاشیدن: تاکنون در سال ۱۹۷۷ با کمک یکی از همکارانش یک بازنگری درمدل خود انجام داد. این دو مرحله ای دیگری به مرحله قبلی اضافه کردند و آن مرحله افول و از هم پاشیدگی گروه است، در این مرحله گروه به کار خود پایان می دهد.

عوامل اثرگذار بر اثربخشی گروه:

۱. ورودی: هرچه ورودی گروه بهتر باشد اثربخشی بهتر می شود.

۲. محیط سازمان: هر چه محیط حمایتی تر باشد اثربخشی بهتر می شود.

۳. اهداف و سیستم پاداش: اهداف باید روشن و چالشی باشد و سیستم پاداش نباید بیش از حد بر نتایج فردی متمرکز باشد همچنین باید ایجاد انگیزه کند.

۴. منابع و فن آوری

۵. فرهنگ و ساختار: فرهنگ فرد گرایی برای گروه خطرناک و اثر منفی دارد. فرهنگ باید به کار گروهی ارج نهد و ساختار باید تابع و سازگار با شرایط محیطی باشد.

۶. ماهیت کار: هر چه کار پیچیده تر باشد نیاز به همکاری بیشتر می شود در مقایسه با کارهای ساده.

۷. همانندی اعضای گروه: گروه دارای تنوع اعضا و با مهارتهای گوناگون برای حل مسائل پیچیده مناسب بوده اما گروه یکدست برای هماهنگی راحت مناسب تر است.

نمی شوند و هیچ نوع ساختار رسمی ندارند. مشبکی(۱۳۸۲) در پژوهش خود با عنوان "مولفه های اثر بخشی تیم های کاری" در این زمینه نظریه شکل گیری گروه به موارد زیر اشاره نموده است:

چشم انداز پویایی گروه در یک نگاه

به نظر می رسد که پویایی گروه دو جنبه دارد. از نظر بعضی ها این رشته جنبه شناختی دارد زیرا بر گروه های مردم و اینکه این گروه ها به چه نحوی بر نیروی اجتماعی تاثیر می گذارند و از آنها تاثیر می پذیرند، تاکید دارد. اما به نظر عده ای دیگر پویایی گروه عمدتاً علم روان شناختی است که بر افکار و اعمال و هیجانات افراد تمرکز دارد و این افراد فقط به طور تصادفی به جای اینکه تنها باشند در گروه ها هستند. بدین ترتیب آیا پویایی گروه نیز رشته ای از جامعه ای یا روان شناسی است آنچه مسلم است تحقیقات ایوان آستانه در سال ۱۹۷۴ نشان می دهد که ریشه های تاریخی پویایی گروه نشان می دهد که جامعه شناسان و روانشناسان تقریباً به طور همزمان گروهها را کشف کرده اند. در سال های اخیر پویایی شناسی گروه به طور کامل در بسیاری از شاخه های علوم اجتماعی منظور شده است در واقع به شناخت پویایی گروه یک ویژگی میان رشتهای میدهند(رادپور، ۱۳۹۱).

۱. کارکردهای مثبت گروه در جهت بهبود عملکرد سازمان:

شاین دو نوع کارکرد را برای گروه در سازمان بر شمرد کارکردهای رسمی و کارکردهای غیر رسمی.

۱.۱. کارکردهای رسمی گروه عبارتند از:

- گروه کارهای پیچیده تر را راحت تر از فرد انجام می دهد.
- گروه ابزاری برای تحریک اعضا و ایجاد خلاقیت ایجاد ایده های جدید در سازمان است.
- گروه موجب یکپارچگی و انسجام بخشهای متفاوت سازمان می شود.
- گروه سازوکار بسیار کارا و مناسبی برای تصمیم گیریهای پیچیده و حل مسائل بغرنج به شمار می رود.
- گروه سازوکار مفیدی برای ایجاد تصمیمات مفید است.
- گروه ابزار موثری برای اجتماعی کردن افراد در سازمان است.

۲.۱. کارکردهای غیر رسمی گروه عبارتند از:

- گروه یک سری از نیازهای افراد را ارضا می کند.
- گروه حفظ احترام به خود و ارزشمندی را در اعضا تقویت می کند.

- گروه موجب شکل گیری اعتقادات، تجربیات و مفاهیم می شود.

- گروه احساس عدم امنیت، اضطراب، نگرانی و بی قدرتی را کاهش می دهد.

- گروه موجب تحقق اهداف غیررسمی اعضا می شود.

کارکردهای منفی گروه: (سازگاری با گروه) هم‌رنگی با جماعت، فشار گروهی، اطاعت محض،

طفره رفتن اجتماعی و گروه اندیشی.

توصیه‌های کاربردی در تشکیل و انسجام گروه‌ها جهت بهبود عملکرد سازمان:

- جذب و ماندن افراد در گروه‌ها به دو عامل بستگی دارد: ارزیابی و تعهد. ارزیابی تا حد زیادی محصول بررسی نسبت پاداش‌ها به هزینه هاست یعنی هر چه این نسبت بزرگ تر باشد ارزیابی نهایی مثبت تر است. هر چه منافع افراد بیشتر لحاظ شود ماندگاری اعضا و رضایتشان بیشتر است. تعهد هم به تداوم رابطه فرد و گروه بستگی دارد. فردی به گروه تعهد دارد که رابطه اش را با گروه برای مدتی نسبتاً طولانی حفظ کند.

- انسانها دوست دارند در کنار کسانی باشند که شبیه به خودشان هستند یا مکمل ایشانند. بنابراین اصل، در ابتدای شروع گروه‌ها تجانس بسیار مهم است.

- زن‌ها عضویت در گروه‌های کوچک تر، غیر رسمی و صمیمی را ترجیح میدهند و مردها دنبال گروه‌های رسمی تر و تکلیف مدارند. مردها به گروه‌های هدف مدار و رقابت جو می پیوندند که در آنها بتوانند به پایگاه رفیعی برسند و زنها که دنبال روابط صمیمی هستند بیشتر احتمال دارد به گروه‌های کوچک و حمایتگر ملحق شوند.

- تمایل عمومی بر این است که افرادی که بیشتر در جمع صحبت میکنند را به رهبری انتخاب کنند، ممکن است صحبت‌های یک فرد بی مضمون و بی ربط هم باشد اما تاثیری در این میل اعضا به پذیرش اینگونه افراد نمیکند. این اشتباهیست که معمولاً در انتخاب رهبر گروه پیش می آید.

- افرادی که زحمت بیشتری برای پیوستن به گروه می کشند و در فعالیت‌ها مشارکت بیشتری دارند معمولاً به گروه متعهد تر می مانند. برای نیل به تعهد بیشتر اعضا مهم است که به فراخور امکانات و ظرفیت افراد آنها را در کارها شرکت دهید.

- به لحاظ روان شناسی گروه جایگزین نیاز اولیه انسان به خانواده است، بنابراین افراد انتظارات نسبتاً مشابهی از گروه به عنوان خانواده دارند. به همان میزان که اهداف گروه حس مفید بودن را برطرف میکند، روابط صمیمی هم نیاز به پیوندجویی و محبت را در افراد گروه در بر میگیرد. لازم است که گروه برای روابط میان گروهی به همان میزان هدف گذاری برای گروه، زمان صرف این جنبه‌ی مهم حیات گروه نماید. رابطه‌گرایی در گروه‌هایی که همگی یا قسمت عمده‌ای از آنها را زن‌ها تشکیل میدهند جدی تر است.

نتیجه گیری:

با توجه به مباحث مطروحه در این پژوهش پویایی گروه بر نهادها و سازمانها ضروری است. پویایی گروه زمینه پیشرفت و رشد سازمانها را فراهم می کند. مدیران از روشهای متعددی برای درگیر کردن کارکنان در اداره سازمانها استفاده می کنند. تیمهای کاری یکی از این روشهاست. یک تیم کاری تعداد محدودی از افراد با مهارت های مکمل هم است که به هدفی مشترک و مجموعه ای از اهداف عملکرد و رویکردی که آنها را به طور متقابل پاسخگو نگه می دارد متعهد می سازد. ایفای وظایف تیمی، برقراری روابط اجتماعی، تامین منافع فردی اعضای تیم از جمله شاخصهایی است که می توان عملکرد تیم را بر اساس آن ارزیابی کرد.

افراد هر یک دارای ویژگیها و رفتارهای خاصی هستند که بخشی از آن را از عوامل وراثتی به ارث برده اند و بخشی دیگر را از محیط کسب کرده اند که به اقتضای مکان و شرایط بعضی از آنها را در عضویت یک گروه مورد تعدیل قرار میدهند ولی با تمام این احوال وقتی یک گروه مورد بررسی قرار میگیرد دیده میشود که اعضای آن دارای فکر مشترک هدف مشترک و صفات مشترک هستند و آن مقدار از ویژگیهایی را که مختص هر فرد است و او را از دیگران متمایز میکند را در جهت رسیدن به هدف مشترک به شکل کمزنگتری به آن پرداخته یا به نفع جمع برای مدتی کنار گذاشته است. سازمان نیز از همین افراد تشکیل شده است که در گروههای مختلفی تقسیم بندی شده و به ایفای نقش در سازمان میپردازند. خصوصیات و ویژگیهای تک تک افراد، ویژگی سازمان را تشکیل میدهد. افراد پویا و توانمند تاثیرات مثبتی را در سازمان ایجاد نموده و تغییر و تحولات مناسبی را در سازمان از خود بر جای میگذارند که منتهی به پویایی سازمانی میشود. پویایی سازمانی در سازمانهای دانایی محور دیده میشود و مدیران این سازمانها به دنبال اهداف خاصی هستند. مدیران نیز با ایفای نقش و انجام مهارتها و نقشهای الزم میتوانند این پویایی را به بهره‌وری تبدیل نمایند. مدیریت در این سازمانها بر اساس فلسفه رهبری بنا نهاده شده است و بر این اعتقاد تاکید دارد که بهترین روش برای حل مسائل انسانی در همه حال وجود ندارد. مدیر باید از یک استراتژی استفاده کند که با وضعیت ویژه کارکنان مناسبترین شیوه است. مدیریت بهره‌وری رهنمودهایی عملی برای تحلیل وضعیت کاری به مدیر ارائه داده و چرایی وجود مسائل، و استراتژیهای مناسب برای حل مسائل کارکنان را بیان میکند.

منابع

- [1] معظمی گودرزی، رضیه؛ معظمی گودرزی، مرضیه (۱۳۹۶) «تاثیر تئوری پویایی گروه بر بازاریابی نرم و شیوه های نفوذ آن بر مشتری»، اولین همایش بین المللی و سومین همایش ملی پژوهشهای مدیریت و علوم انسانی.
- [2] آنصاف، زهرا، پویایی گروهی ابزاری برای موفقیت مدیران، روزنامه اطلاعات، تابستان ۱۳۸۵، برگرفته از وب سایت:
<https://www.magiran.com/article/1142472>
- [3] عسگریان، مصطفی، ۱۳۸۳، روابط انسانی و رفتار سازمانی، تهران: نشر روان
- [4] اخوان علاف، علیرضا، شهبازی، محمد، ناصری، محمد، (۱۳۹۵)، «مدیریت تغییر و تحول سازمانی» کنفرانس بین المللی نخبگان مدیریت.
- [5] معایر حقیقی فرد، علی؛ مرادی، مرتضی؛ خلیل زاده، مهدی و ساهرود کلانی، جواد نوبخت، بررسی عملکرد تیم های کاری در سازمان و عوامل مؤثر بر آن، دومانه نامه توسعه انسانی پلیس، دوره پنجم، شماره بیست، زمستان (۱۳۸۷)، ۲۳ - ۴۴
- [6] بررسی عملکرد تیمهای کاری در سازمان و عوامل مؤثر بر آن، دومانه نامه توسعه انسانی پلیس، سال پنجم، ۲۰ شماره، (صص ۴۴-۲۳)
- [7] رایبیز، استیفن پی، (۱۳۹۴) رفتار سازمانی، پارسایان، علی، اعرابی، سید محمد، تهران، دفتر پژوهشهای فرهنگی.
- [8] حسنی، سید علی، عوامل مؤثر بر توسعه و یادگیری گروهی، ماهنامه علمی ترویجی معرفت، شماره صد و سی و هفت، - ۱۳۸۸، ۸۱
- [9] رادپور، فاطمه، (۱۳۹۱)، بررسی میزان شناخت مدیران نسبت به پویایی گروهی و تاثیرش بر رضایت شغلی آموزگاران منطقه ۳ آموزش و پرورش شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرکز، تهران.
- [10] طهرانی، مریم؛ هادیزاده مقدم، اکرم؛ طبرسا، غلامعلی و حمیدی زاده، محمدرضا (۱۳۹۳).
- [11] تبیین عوامل سازمانی مؤثر بر عملکرد تیم های کاری، نشریه چشم انداز مدیریت دولتی، دوره پنجم، شماره دوم، بهار (۱۳۹۳)، ۷۱ - ۴۷ عسگریان، مصطفی، (۱۳۸۳)، روابط انسانی و رفتار سازمانی، تهران: نشر روان
- [12] آفاسمی، یاور و بهنام عبادپور، پویایی شناسی گروهی، چهارمین کنفرانس ملی اقتصاد، مدیریت و فرهنگ ایرانی اسلامی، اردبیل، موسسه آموزش عالی نوین اردبیل. (۱۳۹۶)
- [13] مشبکی، اصغر و دوستار، محمد، "مولفه های اثر بخشی تیم های کاری"، نشریه تحول اداری، شماره چهل و یک و چهل و دو، پاییز (۱۳۸۲)، ۱۴۱ - ۱۲۰
- [14] Bergevin Paul, Morris, Dwight, Smith Robert M, A Handbook of Tested Patterns for Effective Participation, The Seabury press, New York, 1976
- [15] Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997) What makes teams work:+ Group effectiveness research the shop floor to the executive suite. Journal of Management, 23, 239-290
- [16] <http://dx.doi.org/10.1177/014920639702300303>