

拿什么拯救你，我的小组作业？

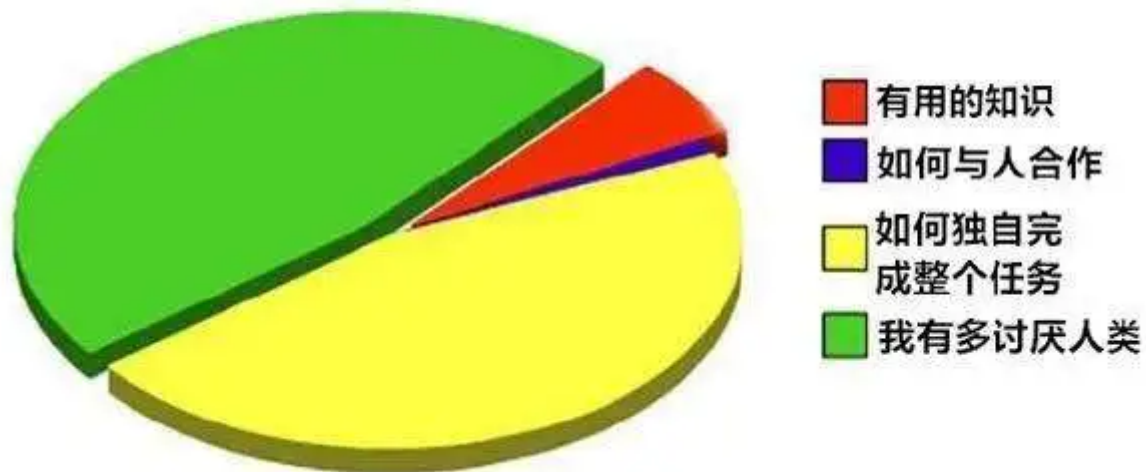
原创 京师心理 京师心理大学堂 5天前

编译 | Gray

小组作业三大难解之谜：谁做组长？队友怎么有点糟糕？这个人怎么从来没出现过？

在现代社会，小组合作已经成为了一种再常见不过的解决问题的途径。从学校作业到科研探索，小组合作通常被认为能更好更高效地完成任务的解决手段。就当今科学界的普遍趋势来看，鉴于科学问题的日益复杂，大规模的小组合作模式越来越凸显。

我从小组作业里学到了什么



但是，小组合作的人数真的越多越好吗？学生们或许有话要说。很多学生可能或多或少会有过小组作业不知不觉变成“小组长作业”的惨痛回忆。尽管组员们也会时不时在讨论中“冒泡”，但大多数时间都是小组长一人在操劳整个作业。这种现象随着团队人数的增加而越发常见。那么，为什么团体人数增加了，小组长的负担反而会更大了？多一个人不应该多一份力吗？

人越多，交流越多，协调也越困难

事实上，已有研究表明，随着问题复杂性与团队规模的增加，信息与动机协调问题的比例会呈指数式地迅速上升，最终造成工作效率的低下。这一现象被称为“过程损失”（process loss）。

“过程损失”在团队讨论中有很多体现。其中，“常识效应”（common knowledge effect）就指出，团体讨论的成果并不一定就优于各个成员独立思考后汇总而成的综合意见。换句话说，团队讨论往往并不会带来“1+1>2”的效果，更多时候，团队中的成员会更愿意与团队成员分享共有的信息，而对非共有的信息避而不谈。在缺乏非公有信息分享的前提下，团体讨论的效果与个人思考几乎无异。研究者认为，这一现象的产生可能是一场讨论中的信息容量往往是很大的大，而相比于非共有信息，共有的信息会更容易被成员们提取，因此也就能得到更多的讨论[1]。



除此之外，即便组员们能提出具有创新性的想法，发言权问题也是一个难以克服的挑战。随着小组规模的增加，获取发言权（getting the floor）的难度将越来越大。在很多时候，小组的讨论都是围绕着几个核心人员展开的，更多的人都始终保持着沉默的状态，而这也使得小组的规模难以在创造性的提升上发挥作用。

人越多，心越远，脑子也越懒

除了上述提到的协调问题外，大规模的小组同样也面临着来自其他方面的挑战。

当不得不完成一个“大”组作业时，为了方便讨论而建立起的群聊却经常是一派冷清，主动讨论者寥寥无几，更多成员在ddl仍宽松之际往往会选择性地对群里的消息视而不见，只留下心力交瘁的组长在群聊界面中徒然地“@所有人”……虽然有些夸张成分，但这也确实是很多人心中的痛。



一方面，随着团队规模的增加，成员们感受到的来自其他成员的支持也会更稀薄，从而使得团队更缺乏凝聚力。在这种情况下，团队成员们会对团队本身更加不满，且也更不愿意与其他成员合作。

另一方面，团队规模的增大也会带来“**社会惰化**”（**social loafing**），即处于团队的个体会比单独工作时付出更少的努力。为了不被当成“白白努力的傻瓜”，许多团队成员们往往会通过搭他人的“便车”，来减少自己的付出。而这种现象的出现主要来源于人数增加带来的责任分散与模糊。“总有其他人来做这件事”——当团队中的大多数人都这么想时，这个团队的效率可想而知。



人越多，成分越复杂，胆子也越小

“同意~”

“赞成~”

“可！”

“我觉得行！”

.....



随着某个提议被提出，原本死寂的群聊界面突然就被一群大同小异的赞同所淹没。你认真地看了这个提议，觉得这个提议有所欠缺，但是现阶段这似乎是一个工作量相对轻松的提议，况且你似乎也不认为自己的意见能在这股“同意”浪潮中存活，因此你放弃般地在群聊中回复了“好的(*^_^*)”

这似乎充满了无奈意味的情境想必是某些人不堪回首的记忆。在一个团队中，当大多数人都对某一意见表示赞同的时候，迫于群体的压力，人们似乎都会下意识地顺从团体的意见，而放弃思考或提出异议。特别是，当这一意见来源于专家或领导这类具有权威身份的人物时，这种感受就会越加明显。



咱也不敢说，咱也不敢问

而问题在于，大团体存在的重大意义之一就是综合不同的意见，努力将决策做到尽善尽美。但当团队成员迫于压力而违背本意选择无条件赞同时，团队的决策正确性就会变得极不稳定，甚至会造成严重后果。心理学将这团队独有的现象称为“**群体盲思**”（**collective blindness**）。群体盲思是团队决策的不稳定因素。历史上发生的“挑战者号”事故据说也是群体盲思所造成的悲剧之一。

创建一个充满活力的小团体吧！

虽然大规模的团队经常会存在着各种各样的问题，但是大团队确实也有着大团队的优势。比如：获得诺贝尔奖的LIGO（激光干涉引力波天文台）的研究团队就包含了一千名以上的研究人员；证明了希格斯玻色子存在的CERN（欧洲核子研究组织）也包含了人数超过千人的研究团队。团队的规模越大，专业领域的多样性越大。在交叉学科兴盛的现代社会，具有专业多样性的团队显然能更好地解决越来越复杂多元的问题。



已经达成共识

但同时，一个综合分析了从1954-2014年间发表的6500万篇文献、专利与软件产品的研究也指出，随着研究团队人数的增加，其研究工作的“发散性”将会降低。换句话说，大团队合作更倾向于解决某一特定问题，相对来说更加局限。而小团队合作则更倾向于发掘全新的问题，而具有更高的“发散性”。有研究者指出，根据这一结论，如果最终所有的科研团体都是大团队的话，当已有问题都被解决之时，科学就会陷入停滞，因为大团队很难拥有发现全新问题的能力。

因此，如果你想要探索未知的领域，获得更多的启发，你最好组建一个较小的团队，让每个人都能在团队中畅所欲言，发挥自己的创造力。而如果你想要专注于挑战某个复杂的课题，寻找人数足够的帮手是一个高效的选择。只是与此同时，你也必须做好面对大团队可能带来的过程损失、社会惰化与群体盲思等消极影响的准备。

远离猪队友喷雾





很抱歉，请在手机微信登录投票

看完以后，你希望：（单选）

加入一个专攻固定问题的大团队

拥有一个有活力的小团队

单独行动

其他（欢迎评论～）

学堂君

任何可以搜索的位置输入“小组作业”都是怨声载道，虽然也有“幸存者偏差”，但是大家收到的折磨可见一斑。

但是就和团队游戏一样，一旦磨合成功，拥有了默契配合，收获到的快乐将是单打独斗无法比拟的哦～

参考资料：

[1] Gigone, D., & Hastie, R. (1993). The common knowledge effect: Information sharing and group judgment. *Journal of Personality and social Psychology*, 65(5), 959-974.

[2] Stasser, G., & Titus, W. (1985). Pooling of unshared information in group decision making: Biased information sampling during discussion. *Journal of personality and social psychology*, 48(6), 1467-1478.

<https://blogs.scientificamerican.com/observations/if-you-want-creative-solutions-keep-your-team-small/>

作者 | Gray

编辑 | 大大

（本文由京师心理大学堂编译，欢迎转发至朋友圈，如需转载请联系后台，征得作者同意后方可转载）

点击以下关键词查看更多内容

[夸夸群](#) | [熬夜](#) | [手机](#) | [AA制](#) | [杠精](#) | [学婊](#)

[欲擒故纵](#) | [NTR](#) | [男子汉](#) | [择偶](#) | [分手](#)

[心理绘画](#) | [心理人](#) | [MBTI](#) | [心理咨询](#)

[家暴](#) | [出柜](#) | [吵架](#) | [童年](#) | [生育](#)

[同性恋](#) | [抑郁症](#) | [性教育](#)



京师心理大学堂

希望
这里成为
当代人们去追求
幸福美满生活的大学堂

微信号: bnupsychology



