

## 1.經典論著大意

團體是由各種功能單位所組成，一個固有的團體應有其不同的分工、組織架構，以方便團體的合作及決策。而新成員的加入可能會改變團體的舊有組織架構、單位分工，因此研究以社會困境論、團體社會化裡論為基礎，分析新成員的加入可能對團體的動能及效能帶來的影響。第一部分研究以成員流動成本、擔心投機心理為基礎，做出三個當新成員加入時，會造成團體不利的假設，並以分組遊戲方式測量團體成員之間的合作及信任。實驗結果顯示新成員的不斷加入的團體表現確實較差。第二部分研究則對新人的承諾、團體得獎懲制度進行研究，結果顯示做出較重承諾的新人會得到更多信任（較容易被團體接納），且對不同承諾成員的情境，團體對獎勵、懲罰制度的實行意願及效能預期各有不同。最後研究指出，在團體中執行承諾比獎懲制度更為有效。

## 2.選一句(或一段)最喜歡的，說明為何？

本研究建議在招募新人時，應納入新人對團體承諾的評估。最喜歡的原因為：一般來說，承諾在華人社會中被歸納為客套，就算言者有意，聽者也不會當一回事，這種論點十分有趣。

## 3.閱讀後心得

不過就算要將“承諾”納入評鑑的考量，也有許多問題需要深思。研究中的遊戲畢竟與職場相異，決定何種類型承諾可以被納入新人應聘的正向考量並不是一個簡單的問題，職場的架構、工作類型、企業文化等因素皆應被同時納入考量範圍。再者，若是知道承諾本身有對應徵職位的正向幫助，此種成本非常低的行為更容易變成濫用，而無用的事情。