**Csoportok – Motivációs kisvideo**

Az ember társas lény, így csoportokat alkot az élet minden területén. Valamennyien sok csoporthoz tartozunk, ezek közül a szervezetekben működő munkacsoportok jelentőségét vizsgáljuk ebben a fejezetben.

Két vagy több olyan személyre használjuk a csoport kifejezést, akik összejönnek és kölcsönhatásba lépnek egymással egy bizonyos cél elérése érdekében.

A szervezeteket felfoghatjuk csoportok csoportjaként, hiszen a célok megvalósítására létrejövő munkaszervezetek struktúrája a munkamegosztásnak megfelelően formális csoportokat jelöl ki a tagok számára, de ezen túlmenően, a tagok spontán kezdeményezésére természetes módon alakulnak ki a csoporttagok szükségleteinek kielégítésére szolgáló informális csoportok.

A gyakorlatban a csoportok hatással vannak az egyén viselkedésére, illetve az egyén is hatást gyakorol a csoport működésére. A csoportok közös jellemzője a kölcsönös egymásrautaltság és a közös cselekvés, amely abból jön létre, hogy egyenként nem tudunk megoldani valamilyen feladatot, vagy nem tudjuk kielégíteni valamilyen szükségletünket, így egymásra vagyunk utalva. Ez a kölcsönös függés közelebb vihet céljaink eléréséhez, szükségleteink kielégítéséhez, ugyanakkor kötöttségeket is jelent.

Szervezeti szempontból az különösen fontos kérdés, hogy a csoport működése milyen hatással van a szervezeti teljesítményre, ezen felül pedig a vezető hogyan tud kívánt hatást elérni a csoport-működés során.

A csoport nem kevesebb vagy nem több, mint részeinek összege, hanem más minőség. A csoport sajátosságai lényegesen befolyásolják a munkateljesítményt. Ennek megfelelően a szervezeti csoportok típusai mellett olyan csoportjellemzőkkel is foglalkozunk a következőkben, mint a csoport mérete, a csoportnormái, a csoportkohézió, vagy a csoportszerepek.

A csoportokba tartozás megkövetelik, hogy a tagok megfeleljenek bizonyos viselkedési szabályoknak, így a szervezetek is elvárják a munkavállalóiktól, hogy ezeket a szabályokat betartsák. Ilyenek például a munkaidőre vonatkozó szabályok, vagy az öltözködési szabályok. Ezeken a szabályokon vagy úgynevezett normákon keresztül a csoportok nyomást gyakorolhatnak az egyének viselkedésére és gondolataira, sőt viselkedésük megváltoztatására is kényszeríthetik őket.

A mai szervezeti működésben gyakran megfigyelhetjük a csoportmunka előtérbe kerülését. A csoportok tényleges működése viszont bizonyítja, hogy a csoportos munkavégzés kedvező hatásai csak bizonyos körülmények között valósulhatnak meg, ezért a jelen fejezet arra is iránymutatást ad, hogy vezetőként mire kell figyelni, ha valóban szeretnék hasznosítani a csoportban lévő potenciált.