

SKUPINOVÉ ROZHODNUTÍ: JSOU DVĚ (NEBO VÍC) HLAV LEPŠÍ NEŽ JEDNA?

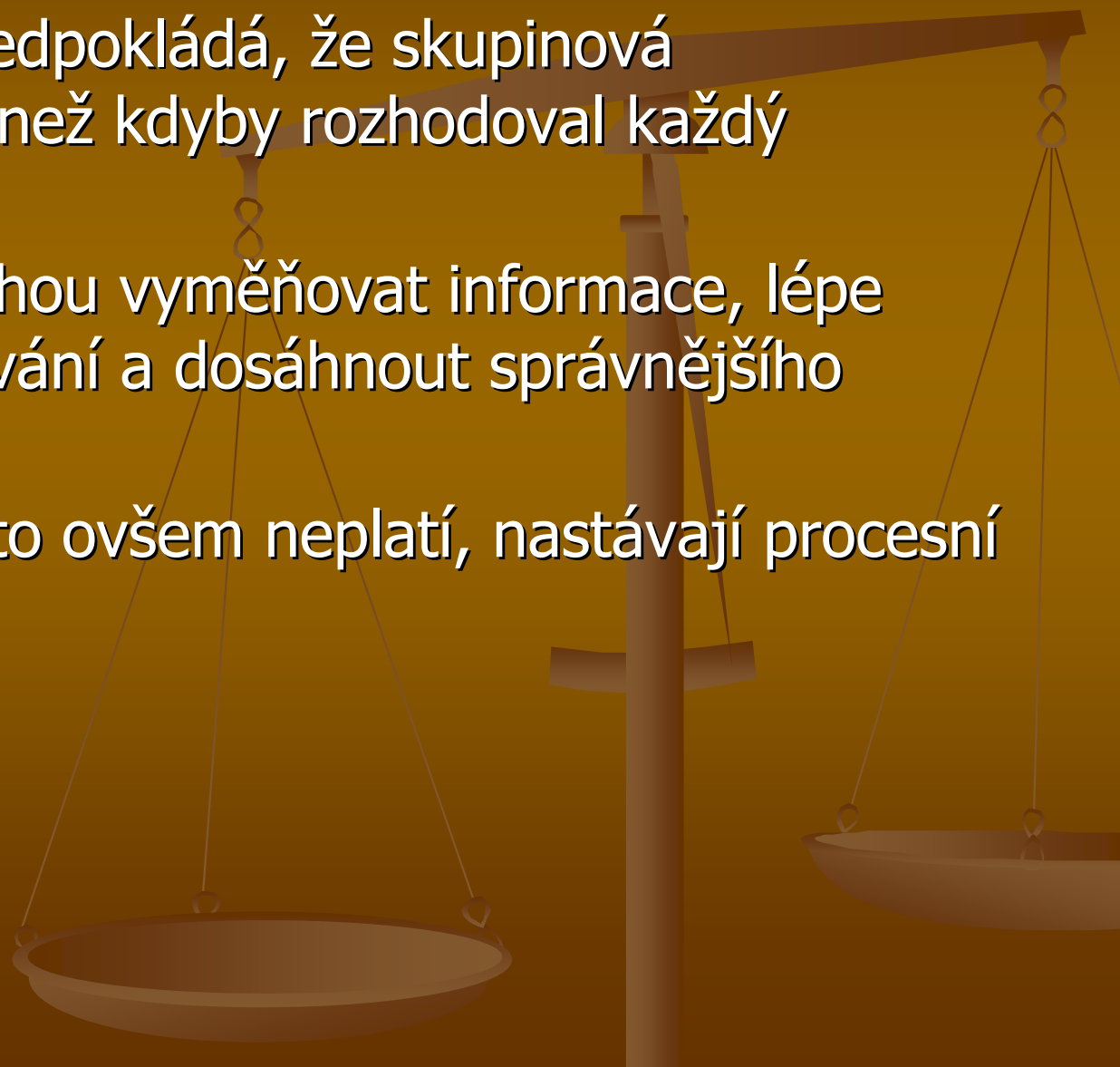


Pro kurz PSY 708 zpracovali:

- Lubica Kečkešová, 181889
- Peter Kuračka, 182122
- Marie Krejčí, 182660

JS 2007

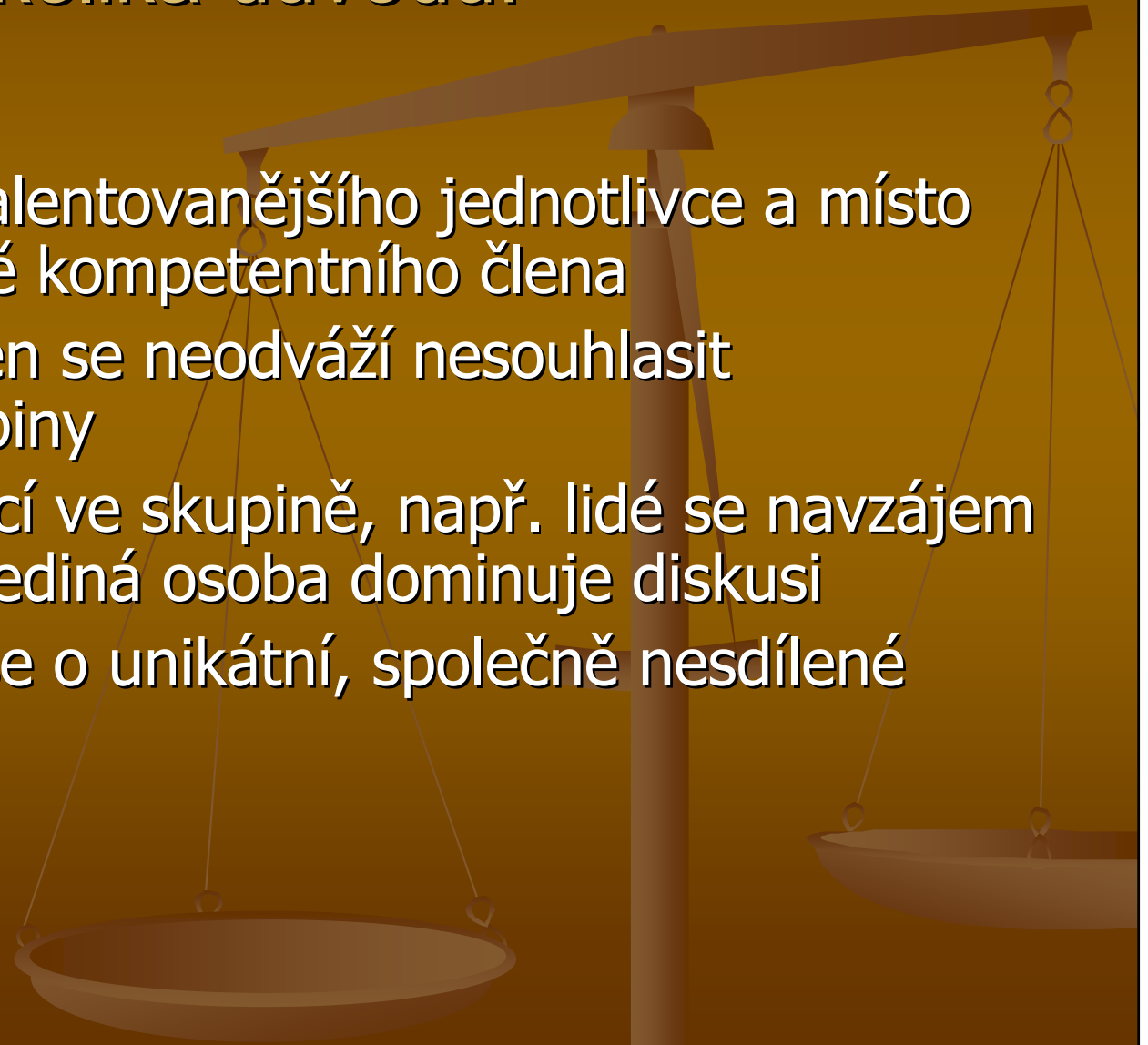
- většina důležitých rozhodnutí je v současnosti přijímána ve skupinách
- v obecné rovině se předpokládá, že skupinová rozhodnutí jsou lepší, než kdyby rozhodoval každý samostatně
- členové skupiny si mohou vyměňovat informace, lépe odhalit chyby v uvažování a dosáhnout správnějšího rozhodnutí
- v některých situacích to ovšem neplatí, nastávají procesní ztráty



PROCESNÍ ZTRÁTA („PROCESS LOSS“)

nastává, když skupinová interakce zabraňuje správnému řešení problémů. Může se objevit z několika důvodů:

- skupina nenajde nejtalentovanějšího jednotlivce a místo toho spoléhá na méně kompetentního člena
- nejkompetentnější člen se neodvážá nesouhlasit s ostatními členy skupiny
- problémy s komunikací ve skupině, např. lidé se navzájem neposlouchají, nebo jediná osoba dominuje diskusi
- neschopnost podělit se o unikátní, společně nesdílené informace

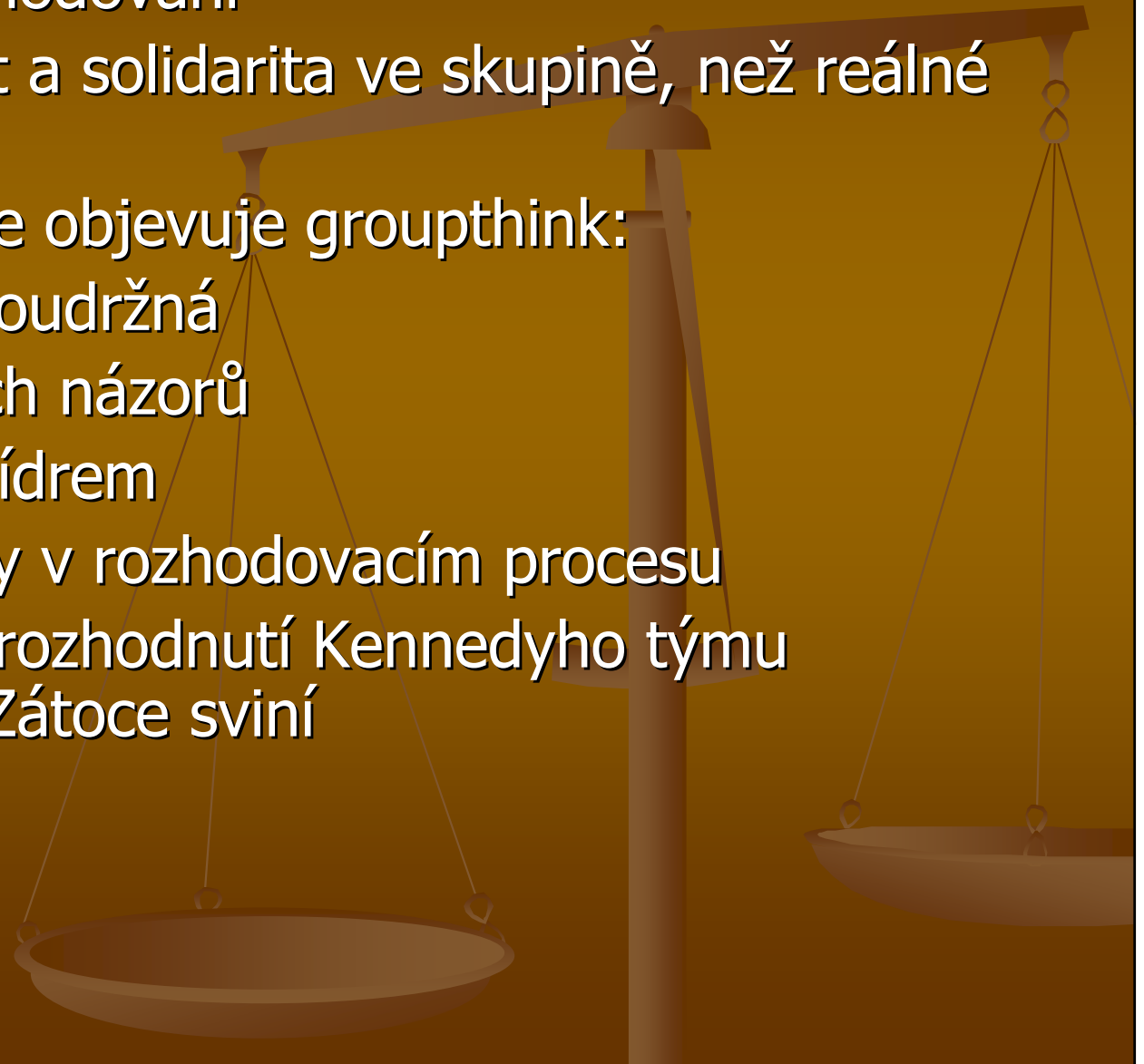


NESCHOPNOST PODĚLIT SE O UNIKÁTNÍ INFORMACE

- skupina se může zaměřovat na informace, které všichni vědí a ignoruje údaje, které znají pouze někteří členové
- proto někdy důležité informace zůstávají nepovšimnuty
- jestli se tomu chceme vyhnout, měli bychom:
 - najít časový prostor na prodiskutování nesdílených informací
 - rozdělit zodpovědnost za určité oblasti problému
- souvisí to s tzv. transakční pamětí („transactive memory“) – každý ze skupiny je zodpovědný za zapamatování jiných informací

SKUPINOVÁ MYSL („GROUPTHINK“)

- brání správnému rozhodování
- důležitější soudržnost a solidarita ve skupině, než reálné zhodnocení faktů
- podmínky, za nichž se objevuje groupthink:
 - skupina je vysoce soudržná
 - izolace od opozičních názorů
 - vedení direktivním lídrem
- výsledkem jsou chyby v rozhodovacím procesu
- příkladem je chybné rozhodnutí Kennedyho týmu při invazi na Kubu v Zátocě sviní



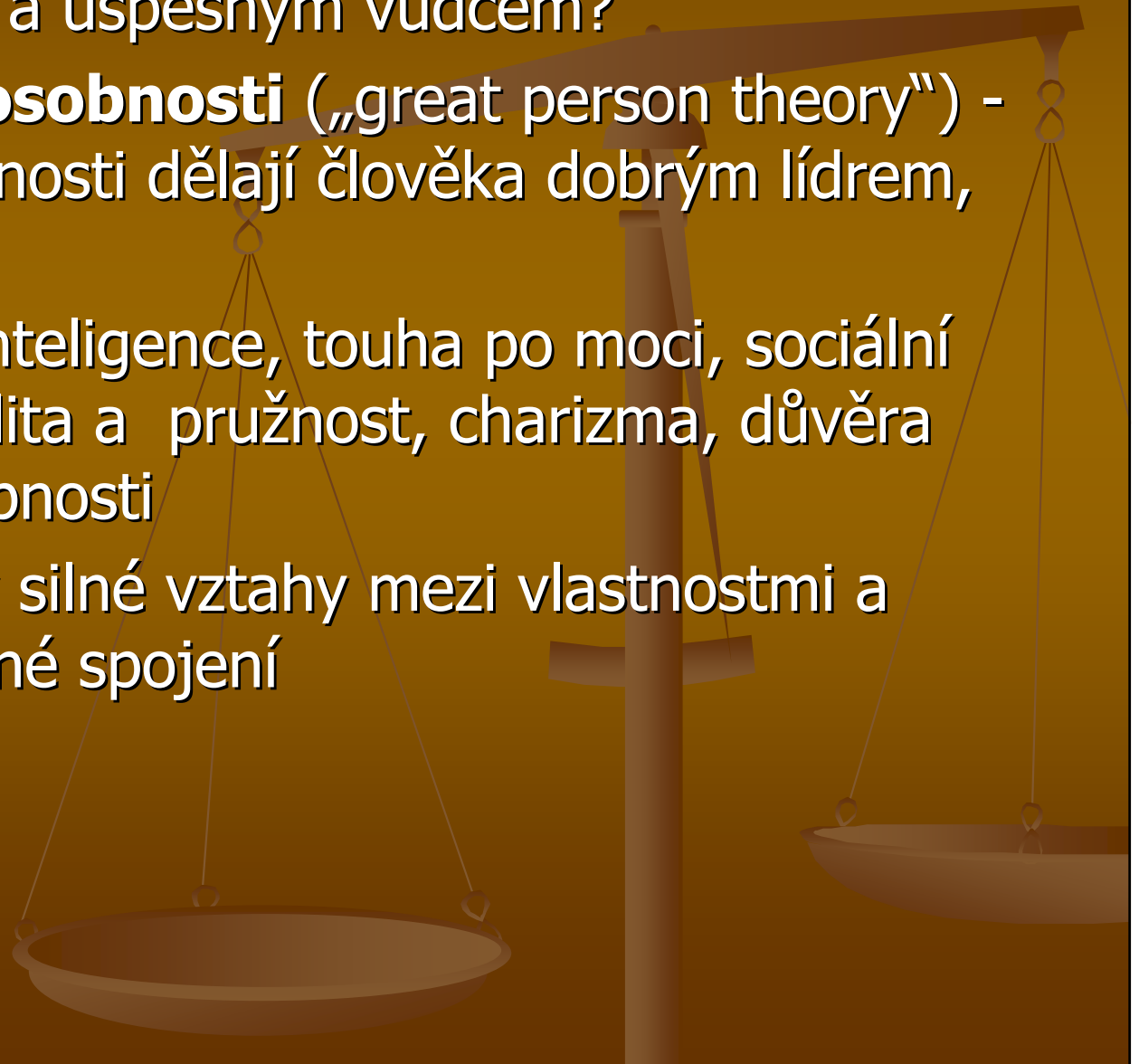
SKUPINOVÁ POLARIZACE

- tendence přijímat extrémnější rozhodnutí, než je počáteční postoj jednotlivých členů
- pokud členové inklinují k riskování, skupina přijímá ještě riskantnější rozhodnutí, než byl počáteční postoj jednotlivců
- naopak jsou-li členové opatrní, rozhodnutí skupiny je z opatrnosti ještě extrémnější
- 2 důvody polarizace:
 1. interpretace přesvědčivých argumentů („persuasive arguments interpretation“) - každý člen přinese své vlastní argumenty, které se pak sčítají..
 2. interpretace sociálního porovnávání („social comparison interpretation“) - podle názorů ostatních členů zaujmeme postoj jako oni a ještě trochu extrémnější
- teorie kulturních hodnot - v Americe se upřednostňuje riskování, zatímco v jiných kulturách opatrnější přístup

VŮDCOVSTVÍ VE SKUPINĚ

Co dělá člověka velkým a úspěšným vůdcem?

- podle **teorie velké osobnosti** („great person theory“) - jisté osobnostní vlastnosti dělají člověka dobrým lídrem, nezávisle na situaci
- důležité mohou být inteligence, touha po moci, sociální dovednosti, adaptabilita a pružnost, charisma, důvěra ve vlastní vůdčí schopnosti
- nebyly však nalezeny silné vztahy mezi vlastnostmi a vůdcovstvím, jen mírné spojení



VŮDCOVSTVÍ VE SKUPINĚ

- další teorie berou v potaz i situační faktory, nejenom vlastnosti lídra

Kontingenční teorie vůdcovství Freda Fiedlera:

- efektivita vůdce závisí na jeho orientaci na úkol nebo na lidi, a na vlivu a kontrole, jakou má nad skupinou
- vedoucí orientovaný na úkol - zaměřený na to, aby byla práce nebo úkol udělaný
- vedoucí orientovaný na vztahy - zaměřený na pocity zaměstnanců a interpersonální vztahy
- záleží na situaci, který typ je lepší
- ve velmi dobře a velmi slabě kontrolovatelných a strukturovaných situacích je lepší úkolově zaměřený vůdce
- vůdci zaměření na vztahy jsou efektivnější ve středně kontrolovatelných situacích

KONFLIKT A SPOLUPRÁCE

Konflikty jsou nutnou součástí sociální interakce, protože lidé často sledují odlišné cíle.

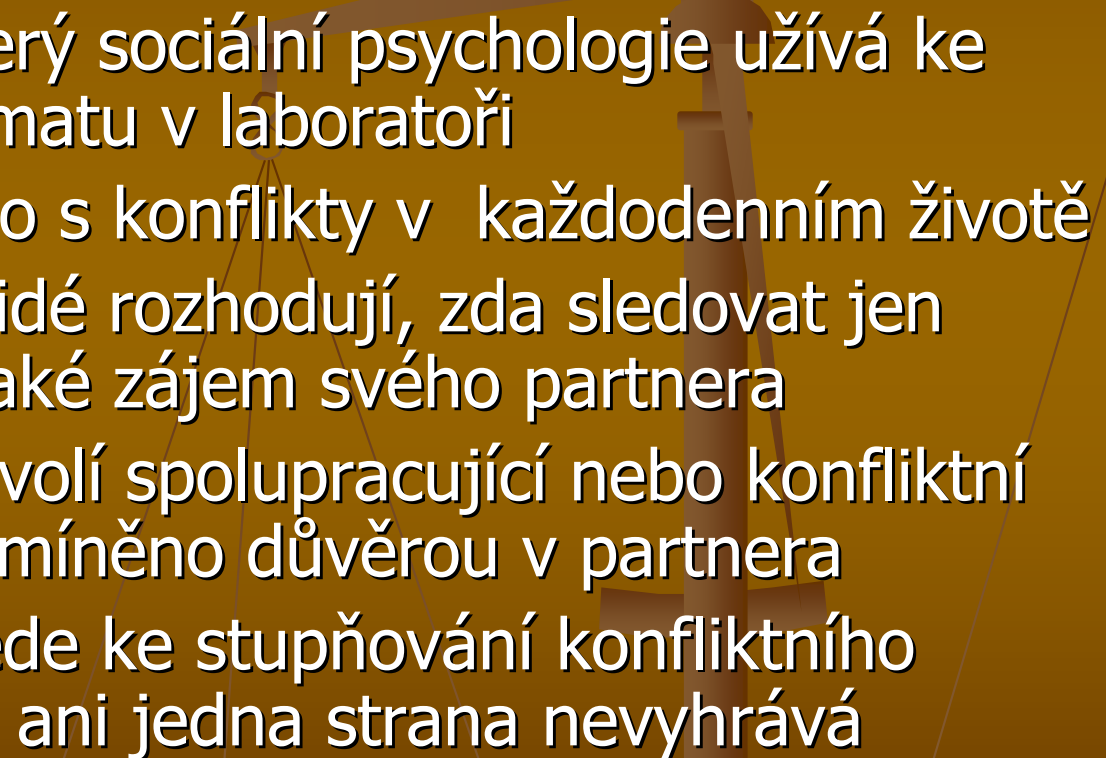
Jak mohou lidé sladit své odlišné zájmy, aby byl konflikt vyřešen smírnou cestou?

SOCIÁLNÍ DILEMA

- konflikt, v němž bude mít chování prospěšné pro jednotlivce škodlivé následky pro všechny zúčastněné, pokud si toto chování zvolí většina lidí

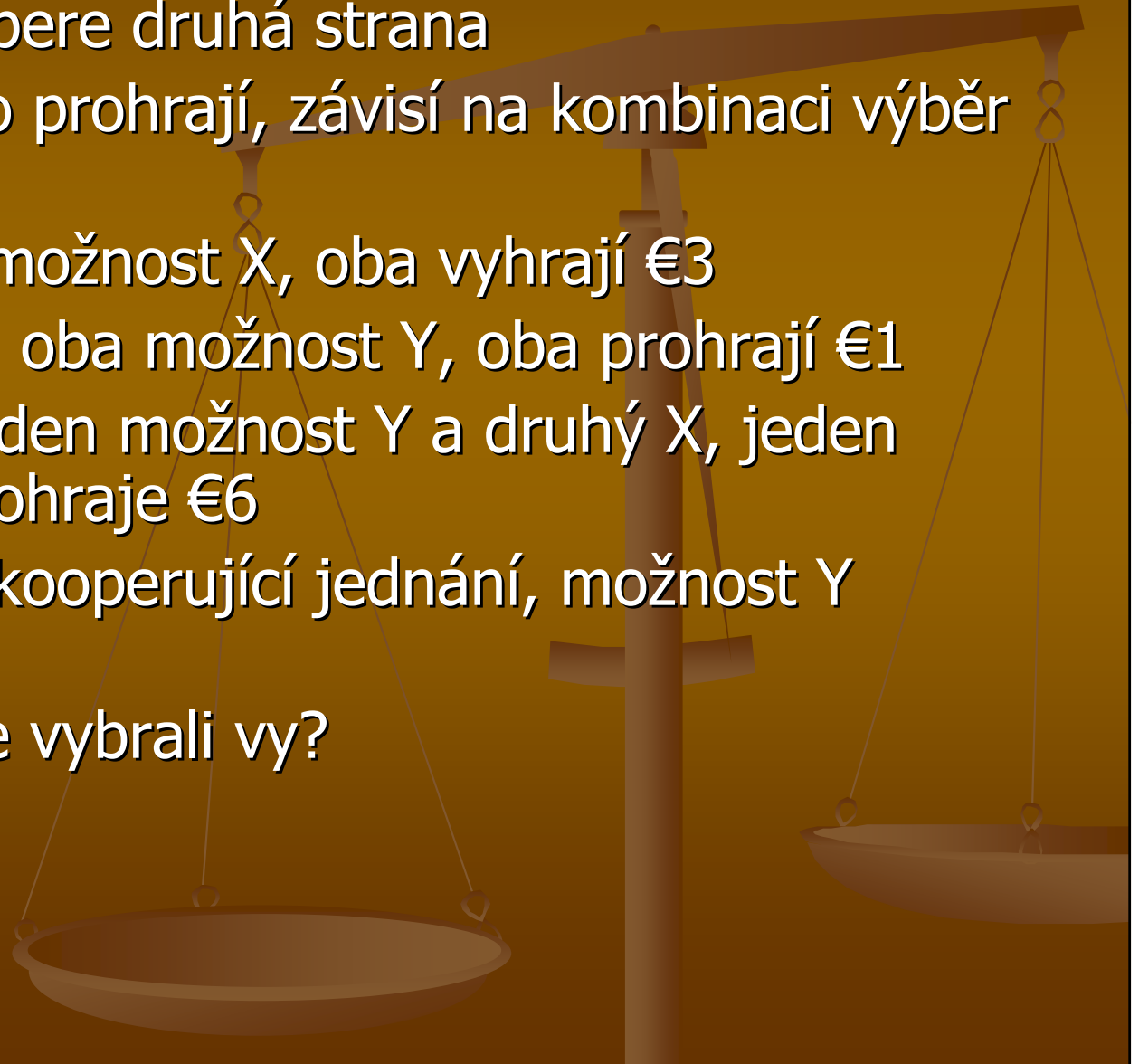
SOCIÁLNÍ DILEMATA

VĚZEŇSKÉ DILEMA („Prisoner's dilemma“)

- jeden ze způsobů, který sociální psychologie užívá ke studiu sociálního dilematu v laboratoři
 - má mnoho společného s konflikty v každodenním životě
 - hra, ve které se dva lidé rozhodují, zda sledovat jen vlastní zájem, nebo také zájem svého partnera
 - rozhodnutí, zda lidé zvolí spolupracující nebo konfliktní chování, je často podmíněno důvěrou v partnera
 - nedostatek důvěry vede ke stupňování konfliktního jednání, kdy nakonec ani jedna strana nevyhrává
- 

Vězeňské dilema – Jak hra funguje?

- dva lidé si vybírají možnost X nebo Y, aniž by věděli, kterou možnost si vybere druhá strana
- to, kolik vyhrají, nebo prohrají, závisí na kombinaci výběr u obou partnerů
- když si oba vyberou možnost X, oba vyhrají €3
- když naopak vyberou oba možnost Y, oba prohrají €1
- když však vyberou jeden možnost Y a druhý X, jeden vyhraje €6 a druhý prohraje €6
- možnost X znamená kooperující jednání, možnost Y konkurenční jednání
- kterou možnost byste vybrali vy?



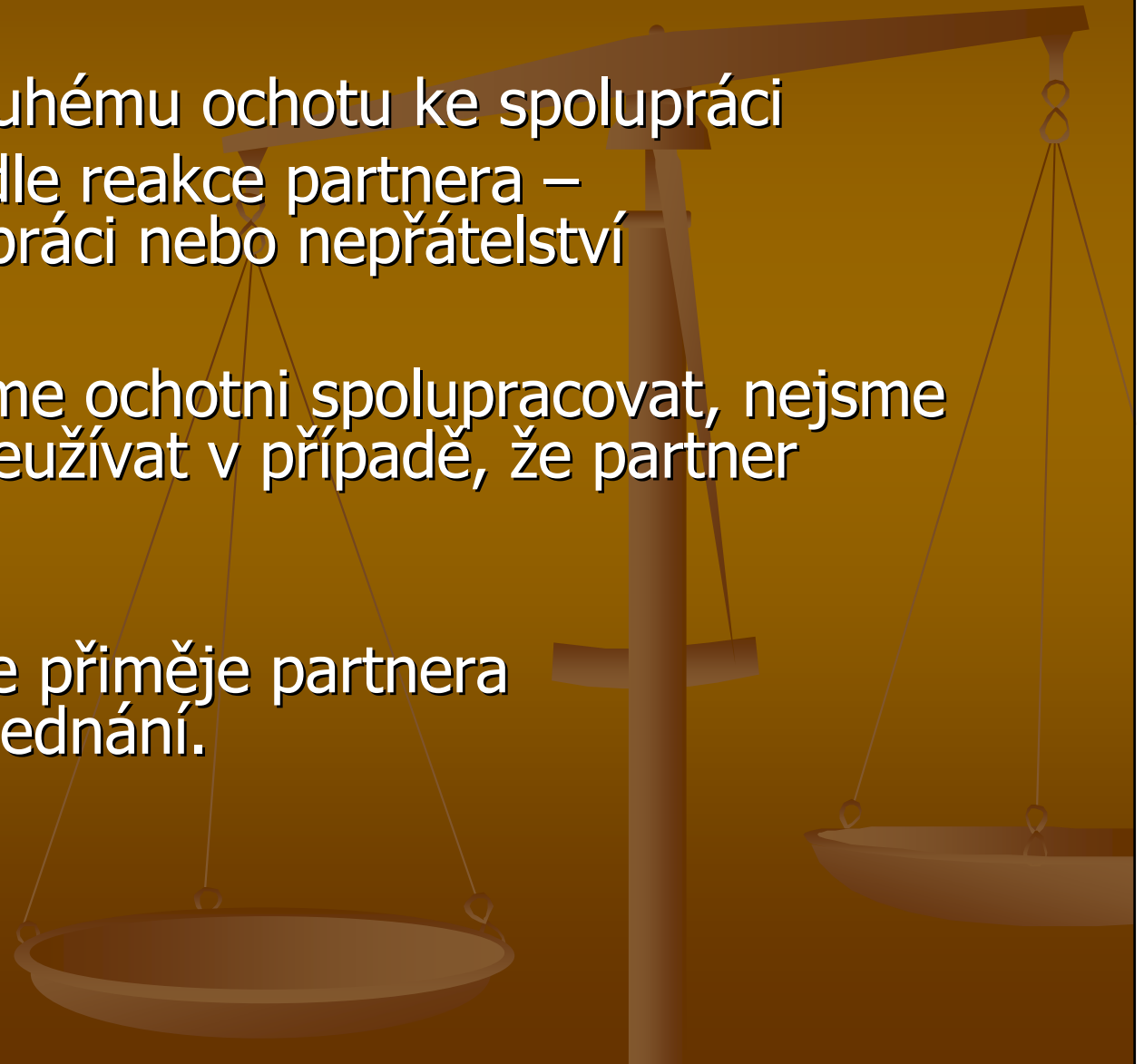
Jak zvýšit spolupráci ve „vězeňském dilematu“?

TIT-FOR-TAT STRATEGIE:

- 1.krok: sdělujeme druhému ochotu ke spolupráci
- 2.krok : jednáme podle reakce partnera – zrcadlíme jeho spolupráci nebo nepřátelství

Ukazujeme tak, že jsme ochotni spolupracovat, nejsme ale ochotni dát se zneužívat v případě, že partner nespolupracuje.

Tato strategie obvykle přiměje partnera ke spolupracujícímu jednání.



KONFLIKT VYŘEŠÍ SNÁZE DVA JEDNOTLIVCI, NEŽ DVĚ SKUPINY.

Předpokládáme, že:

- jednatel je přirozeně náchylnější ke spolupráci a zaslouží si naši důvěru
- seskupení více lidí nás naopak napadne zezadu (když má tu možnost)

příklad:

schůzka Reagan versus Gorbačov v roce 1985 k otázce odzbrojení

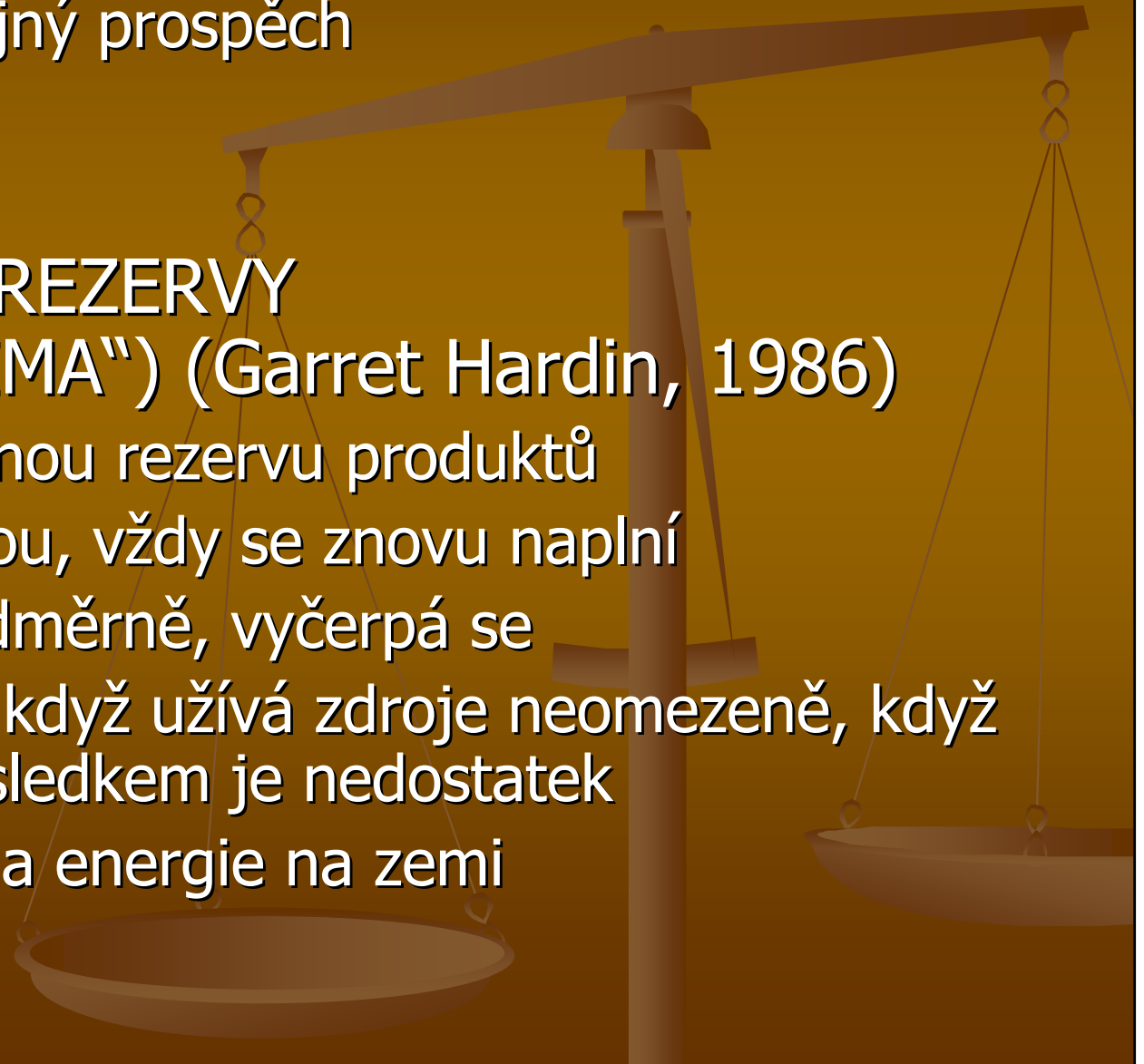
- formální mítink týmů poradců v čele s presidenty nevedl k žádné dohodě
- na neformální procházce obou prezidentů byli oba nakloněni dohodě, i když jejich poradci posléze jejich ochotu k odzbrojení zmařili

DILEMA VEŘEJNÉHO PROSPĚCHU („PUBLIC GOODS DILEMA“)

- jednotlivci musí přispívat do společně využívané rezervy, aby se zachoval veřejný prospěch
- příklad: placení daní

DILEMA SPOLEČNÉ REZERVY („COMMONS DILEMA“) (Garret Hardin, 1986)

- každý využívá společnou rezervu produktů
- pokud se užívá s mírou, vždy se znovu naplní
- pokud se využívá nadměrně, vyčerpá se
- jednotlivec profituje, když užívá zdroje neomezeně, když to udělají všichni, výsledkem je nedostatek
- příklad: zásoby vody a energie na zemi



VYJEDNÁVÁNÍ A SMLOUVÁNÍ

VYJEDNÁVÁNÍ („Negotiation“)

- forma komunikace mezi stranami stojícími proti sobě v konfliktu
- navzájem odporující si strany pracují na konečném řešení sérií návrhů a protinávrhů

INTEGRUJÍCÍ ŘEŠENÍ („Integrative solution“)

- řešení konfliktu, kdy obě strany „vyhrávají“
- každá strana konfliktu se vzdá požadavků, které jsou pro ni nejméně důležité, zato nejvíce důležité pro druhou stranu
- úskalí - lidé v konfliktu nejsou nestranní a často jim chybí ochota porozumět oprávněným argumentům druhé strany.

Použitá literatura:



Aronson, E., Wilson, T.D., Akert, R.M (2004).
Social psychology. New Jersey, Prentice-Hall:
Chapter 9 (314-334).