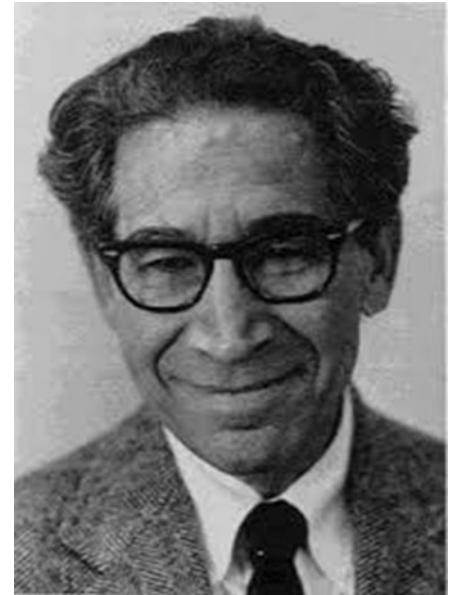


# Sociální psychologie 7

PhDr. Kateřina Bartošová, Ph.D.

# Kognitivní disonance

- Leon Festinger
- Dorothy Martin – sekta
- Nudné úkoly – 1-20 dolarů
- Odlišnosti (rozpory) ve struktuře kognitivních prvků (elementů) vyvolávají tendenci k redukci nebo eliminaci zjištěných rozporů.



# Rozšiřující videa

- <https://www.youtube.com/watch?v=korGK0yGIDo>

# Sociální skupiny

Seskupení (agregát) x skupina

# Seskupení

Seskupení (agregáty) = shluky lidí, které vyvolávají dojem celku jen na základě vnějších okolností, jako je fyzická blízkost, vykonávání stejné činnosti nebo jiných znaků

Příklad?

# Sociální skupina

Sociální skupina je soubor dvou nebo více jedinců, kteří mají nějaký společný cíl, ideologii, strukturu, systém norem a sankcí

# členy skupiny spojuje

- vzájemná komunikace
- normy
- vzájemná očekávání
- společně vykonávaná činnost

# Druhy sociálních skupin

- Podle velikosti:

malé

velké

- Podle povahy vazby mezi členy:

primární

sekundární



- Podle pozic členů a jejich vzájemných práv a povinností:

formální

neformální

- Podle způsobu, jakým je jedinec se skupinou spjat:

členské

nečlenské

- Podle přesvědčení člena skupiny o svém členství:

„in-group“ skupiny ( člověk se považuje za člena skupiny a používá v souvislosti s ní výrazu MY)

„out-group“ skupiny (člověk necítí s příslušnou skupinou zhora nic společného, distancuje se od těch, které označuje výrazem ONI)

Referenční skupina

# Rysy malé sociální skupiny

- Společná činnost
- Společný cíl
- Členové se vzájemně znají
- Komunikace tváří v tvář
- Ve skupině existují meziosobní vztahy
- Skupina sdílí stejné hodnoty
- Ve skupině jsou rozděleny role
- Existují skupinové normy a sankce

# K zamyšlení

- Jak vzniká a funguje skupina ?

# Vývoj skupiny

Tuckman :

- 1. Formování** Charakterizuje ji závislost a orientace. Lidé se seznamují navzájem a s úlohou. Převládá úzkost členů a jejich nejistota z hlediska spolupatříčnosti k skupině.
- 2. Bouření** Typickým znakem je konflikt a emocionalita. Členové skupiny se snaží prosadit a docílit toho, aby skupina uspokojovala jejich osobní potřeby.
- 3. Normování** Charakterizuje jej soudržnost a výměna. Vytvářejí se společně sdílené postoje, hodnoty, rolová očekávání, způsoby konání.
- 4. Optimální výkon** Charakterizuje jej produktivní řešení problémů a vykonávání skupinových úloh. Vztahy jsou stabilizované, stejně jako efektivní chování v prospěch celku.
- 5. Ukončení** Je to fáze rozchodu. Členové se uvolňují ze sociálně emocionálních vazeb a aktivit zaměřených na plnění úloh skupiny.

# Vývoj skupiny

Richard L. Moreland a John M. Levine:

socializaci jako sérii fází, které se od sebe odlišují změnou rolí.

1. **fáze pátrání**. Jedinec v pozici potenciálního člena. Skupina vyhledává lidi, kteří by pro ni mohli být přínosem při dosahování skupinových cílů. Jedinec vyhledává skupinu k uspokojování osobních potřeb.

2. Jedinec se stává novým členem skupiny, tzv. **fáze socializace**. Skupina se snaží, aby jedinec přispěl k dosahování společných cílů. Jedinec mění skupinu tak, aby umožňovala uspokojování jeho osobních potřeb.

3. **Fáze udržení**, jedinec je řádným členem skupiny. Probíhá vyjednávání rolí. Skupina určuje členu specializovanou roli. Jedinec se snaží vystupovat z pozice role, která mu umožňuje maximalizovat uspokojení jeho osobních potřeb.

Když obě strany považují svůj vzájemný vztah za méně výhodný a úroveň závazku z obou stran klesne pod kritérium rozcházení se, dojde k divergenci.

4. **fáze resocializace** – snaha, aby vztah byl opět pro obě strany výhodný. Zvýší-li se úroveň závazků nad úroveň kritéria rozcházení se, dochází ke specifickému posunu role, ke *konvergenci*, a jedinec se opět stává řádným členem. Když závazky klesnou na úroveň výstupu, dochází k ukončení členství jedince ve skupině.

5. **fáze vzpomínání** - jedinec odchází (ex- člen). Ve skupině se utváří společně sdílený názor na přínos bývalého člena v dosahování cílů. Tento názor se stává součástí tradice skupiny. Podobně jedinec vzpomíná na to, do jaké míry skupina uspokojovala jeho osobní potřeby.

# Skupinový vliv

- 1. Sociální facilitace - Norman Triplett
- Cyklisté
- Děti – chytání na háček



# Sociální facilitace

- Micheals (1982)
- Hráči kulečníku



- Dobří hráči se před diváky zlepšili ze 71 % na 80 % a špatní naopak zhoršili ze 36 % na 25 %.



# Sociální facilitace

- Při vykonávání jednoduchých a dobře zvládnutých (naučených) úkonů přítomnost jiných osob působí na výkon pozitivně.
- Při vykonávání složitých úloh a úloh, jejichž řešení nebylo dobře naučené, působila přítomnost jiných osob negativně.

# Vysvětlení ?

Za přítomnosti jiných lidí se zvýší úroveň aktivace. Zvýšená úroveň aktivace má pak pozitivní vliv u dobře zvládnutých úkolů, kontraproduktivně působí při úkolech obtížných a ne zcela dobře zvládnutých.

(Zajonc, 1965)

Tři faktory, které ovlivňují :

- Vztah účinkujícího a přihlížejících, pokud jsou mezi nimi lidé nějak významní.
- Počet přihlížejících, ovlivnění je nelineární, s počtem osob klesá možnost tímto způsobem ovlivnit výkon
- Blízkost či častost kontaktů s přihlížejícími.

(Lanté; 1981)

# Sociální zahálení

Max Ringelmann

- Snížení produktivity dělníků po jejich začlenění do skupiny



- jeden muž utáhne  $x$  váhových jednotek a  $n$  mužů  $n \cdot x$  váhových jednotek
- Tři lidé síla jen 2,5 krát průměrný individuální výkon a osm tahalo za méně než čtyři osoby

# Sociální zahálení

- B. Latané, K. Williams a S. Harkins
- hluk se s velikostí skupiny zvětšoval, ale ne v přímém poměru.

1 osoba 3,7 dyn/cm<sup>2</sup> / za osobu

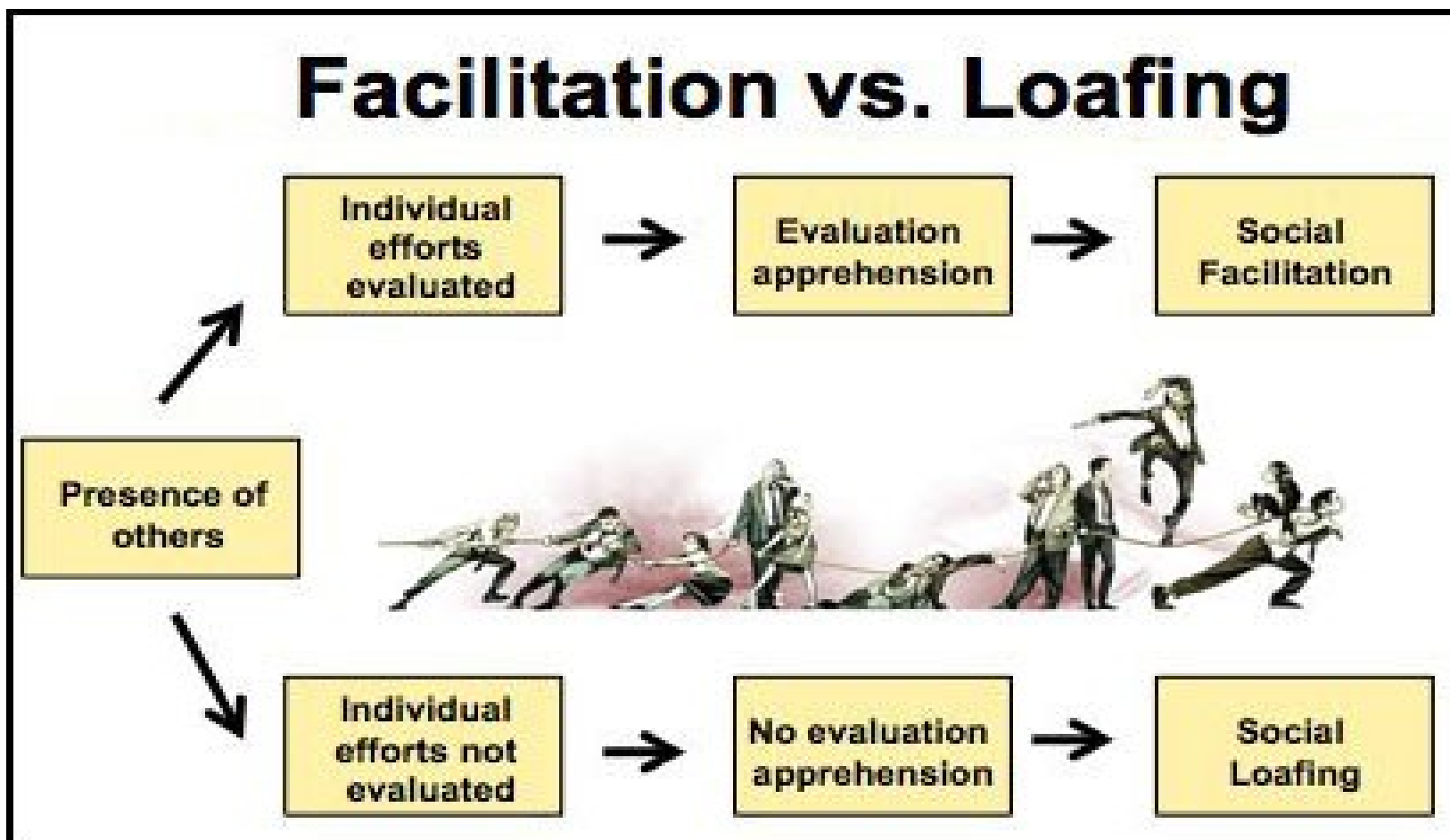
2 osoby 2,6 dyn/cm<sup>2</sup> / za osobu

4 osoby 1,8 dyn/cm<sup>2</sup> /za osobu

6 osob 1,5 dyn/cm<sup>2</sup> / za osobu.

# Co s tím ?

## Facilitation vs. Loafing



# Jak předcházet sociálnímu zahálení?

Tři složky:

- viditelnost
- motivace
- týmovost

## 1. Viditelnost

- Zahálení mizí, pokud lidé vědí, že je jejich příspěvek možno identifikovat a měřit nezávisle na výkonech ostatních členů skupiny. (Rozdělit úkoly, Přiřadit sociální role, Monitorovat individuální příspěvky, Omezovat práci ve skupinách, pokud to není opravdu nutné)

## 2. Motivace

- přesvědčit jedince, že je jeho práce pro skupinu důležitá.

( Spolupráce: Každý má svou speciální úlohu, Obsah: Obsah úlohy je člověkem považován za důležitý, Volba: Možnost vlastního výběru sociální role ve skupině

## 3. Týmovost

- Význam přátelských vztahů (Seznamovacích akce, Teambuildingy atd.)

# Rozšiřující zdroje

- <https://vimeo.com/4192258>