

Sociální psychologie II

PhDr. Kateřina Bartošová, Ph.D.

Konformita

Co to je ?

Definice

přizpůsobení se převažujícím či dominantním názorům, požadavkům, normám skupiny či společnosti, v níž člověk žije, a potlačení projevů vlastních

Výhody x nevýhody ?

Arthur Jenness

- 26 studentů psychologie
- Po skupinách ve 3 (A)
- Když neznáme nejlepší odpověď máme tendenci souhlasit se skupinou.



Muzafer Sherif



- Studie fungování skupiny
- Konformita
 - autokinetický efekt
 - 2 – 6 palců
 - diskuze ve 2 → 4 palce

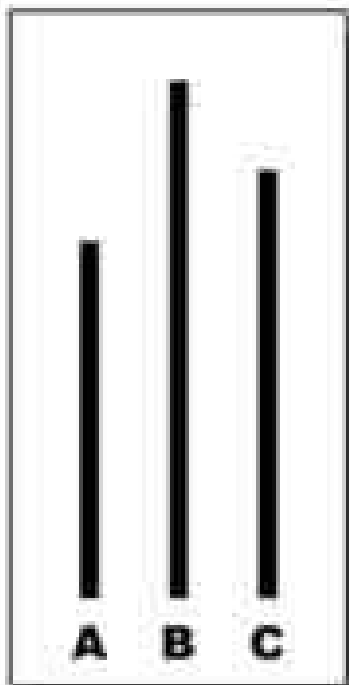
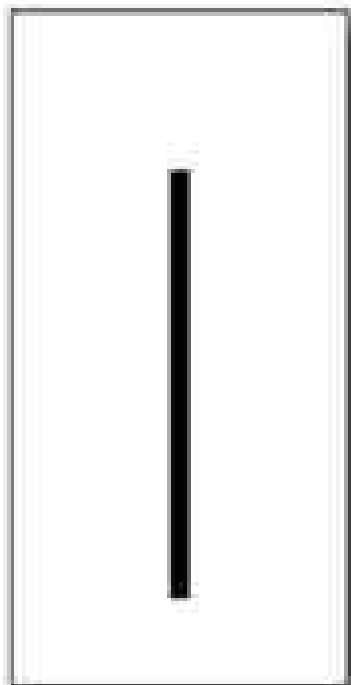
(mimo jiné také experiment Robbers Cave! Teorie realistického konfliktu - předsudky o druhé skupině si vytváříme zejména tehdy, když tato skupina soutěží s tou naší o nějaké omezené zdroje, například peníze, pracovní místa či území.)

Solomon Asch

- 50 léta 20 století
- Dojmy, získávání prestiže
ve skupině, konformita
- Polsko – americký psycholog







Výsledky

- 75% účastníků alespoň jednou podalo špatnou odpověď (28 % 8 a více chyb z 12)
- 25% účastníků se nenechalo ovlivnit
- V kontrolní skupině méně než 1 %

Proč?

- Potřeba být oblíben
„ nechci vypadat divně“
- Potřeba mít pravdu
„ostatní měli pravdu“

Faktory ovlivňující konformitu

- Velikost skupiny (do 5 členů)
- Složení skupiny (vyšší sociální status, odbornost)
- Jednomyslnost skupinového souhlasu
- Skupinová soudržnost (jasné vztahy - např. rodina)
- Veřejný závazek
- Možnost sankcí za nekonformitu
- Velikost rozporu uvnitř skupiny
- Obtížnost úkolu

Herbert Kelman

- Komplience (Asch)
- Internalizace (Sheriff)
- Identifikace (Zimbardo)

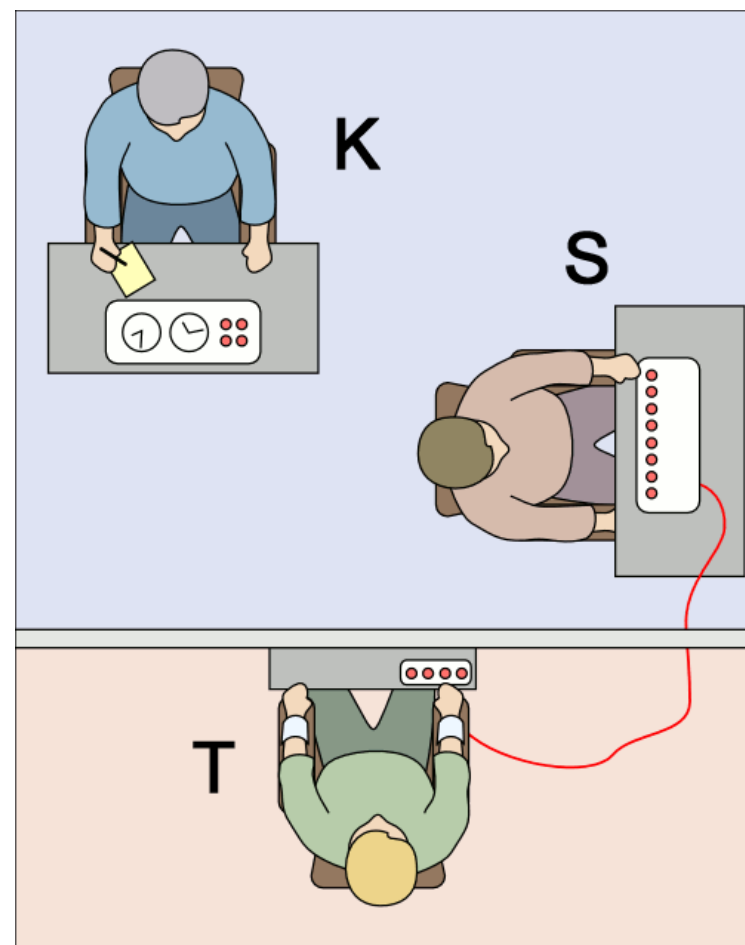


Poslušnost vůči autoritě

- Stanley Milgram
- 1963
- Yale univerzita
- Inzerát – 4 dolary
- Experiment o učení



- 30 tlačítek -15 V až 450 V
- 15 V „lehký šok“,
- 435 V „těžká rána“
- poslední dvě tlačítka -
pouze křížky



Video

- <https://www.youtube.com/watch?v=xOYLCy5PVgM>

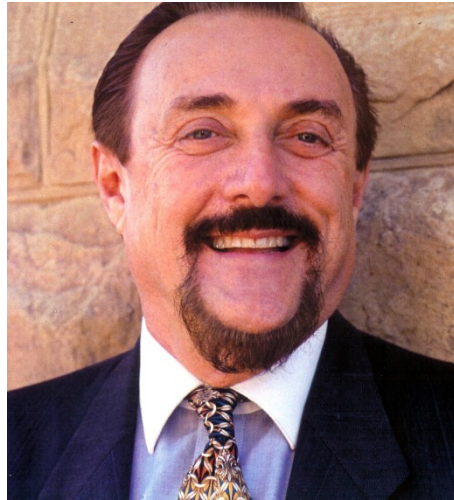
Výsledky

- Všichni pokračovali až do 300 V
- 63 % došlo až ke konci stupnice
- „žák“ po celou dobu nevydával žádný zvuk (100 %)
- při 300V „žák“ bušil na stěnu (65 %)
- „žák“ i „učitel“ byli v jedné místnosti (40 %)
- pokus byl prováděn v kanceláři a ne na akademické půdě (48 %)
- „učitel“ drží ruku „oběti“ na elektrodě (30 %)
- „učitel“ dostává příkazy od experimentátora přes telefon (21 %)
- experimentátor je nahrazen běžným občanem (20 %)
- experimentu se účastní pouze ženy (65 %)
- při experimentu jsou přítomni dva vědci a jeden z nich se při 150 V vzbouří (10 %).

Rozšiřující zdroje

- <https://www.youtube.com/watch?v=yU-rlInny6Q> – Milgram original
- <https://www.youtube.com/watch?v=Xxq4QtK3j0Y&ebc=ANyPxKqV59eCf5cA IWgteyx-WjYTvvy7 0mGq7rDCxFDFQ43nCJsPyHt2aguO ug9it9 M2 B FfAfkATLQESn3hRkLK9H0wyOw>
Milgram replikace
- https://www.youtube.com/watch?v=TrNluFrs_o8l - konformita

Standfordský vězeňský experiment



Co se stane, když dáte dobré lidi do „zlých“
podmínek ?

vězni

- Plánovaná doba trvání 14 dní
- Inzerát, policie, zadržení, převoz do „vězení“



Guards



průběh

- Plánovaná doba trvání 14 dní
- 2. den – rebelie, potlačení silou
<http://www.prisonexp.org/rebellion>
- 36 hodin po začátku experimentu propuštěn pro vážné psychické problémy 1.vězeň
- 3. den návštěva rodiny
- 6. Den ukončení experimentu

- Prisoner #416:

"I began to feel that I was losing my identity, that the person that I called Clay, the person who put me in this place, the person who volunteered to go into this prison -- because it was a prison to me; it still is a prison to me. I don't regard it as an experiment or a simulation because it was a prison run by psychologists instead of run by the state. I began to feel that that identity, the person that I was that had decided to go to prison was distant from me -- was remote until finally I wasn't that, I was 416. I was really my number.,,"

- Prison guard:

<https://www.youtube.com/watch?v=fQnOkmvigi0#t=15>

Heroic Imagination project

- <http://heroicimagination.org/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=mWQq0E8ENSc>

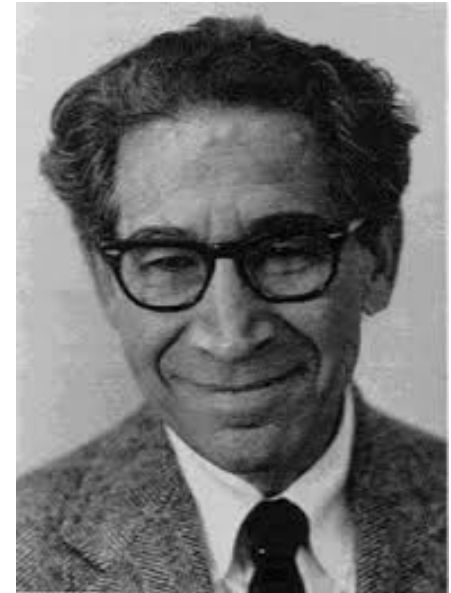
Rozšiřující zdroje

- <http://www.prisonexp.org/>
- <https://www.youtube.com/watch?v=OsFEV35tWsg>

Dotazy k 1 části ? Přestávka?

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.

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/cm² / za osobu

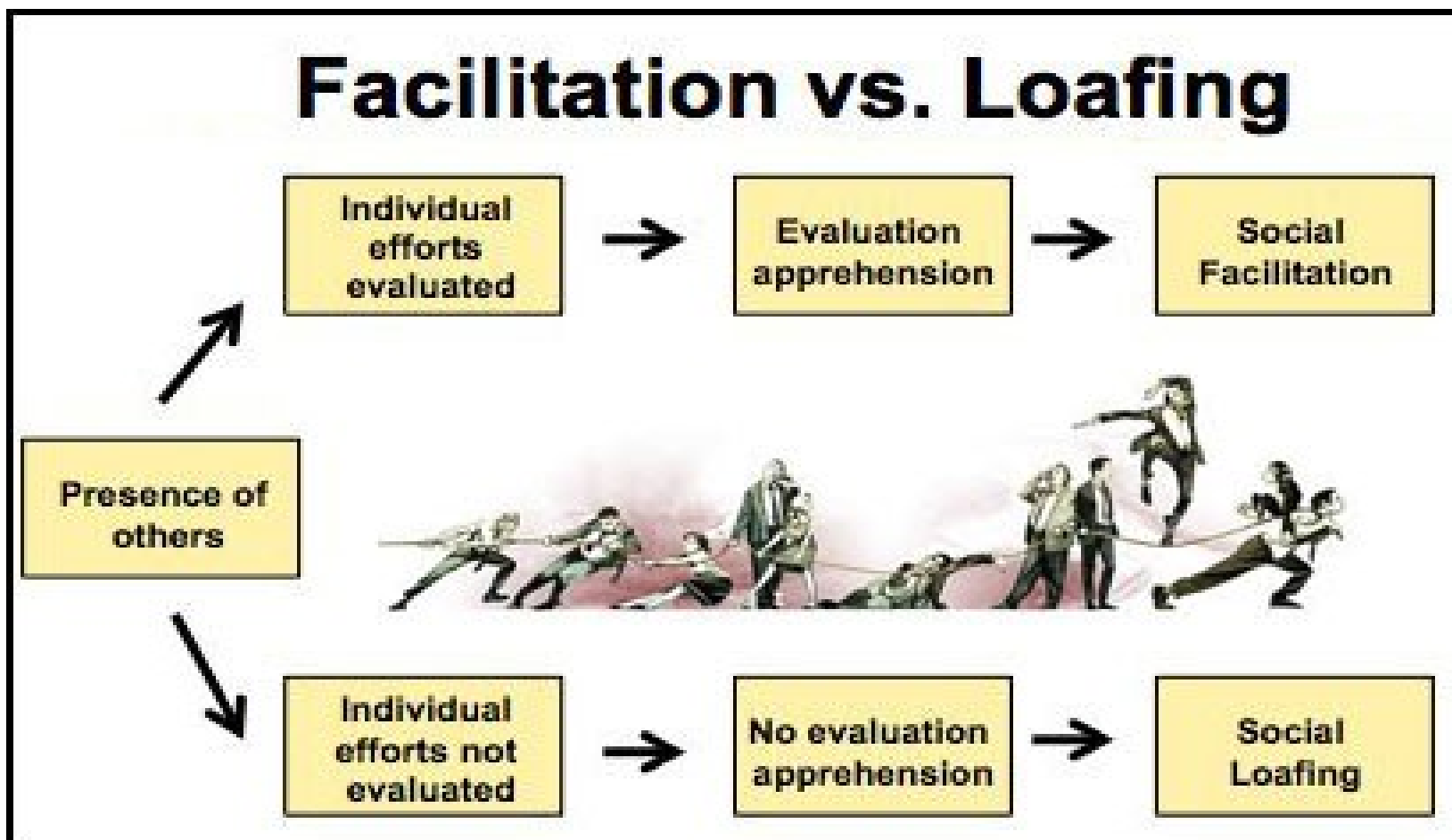
2 osoby 2,6 dyn/cm² / za osobu

4 osoby 1,8 dyn/cm² /za osobu

6 osob 1,5 dyn/cm² / 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>

Efekt přihlížejícího

- Aneb syndrom Kitty Genovesové





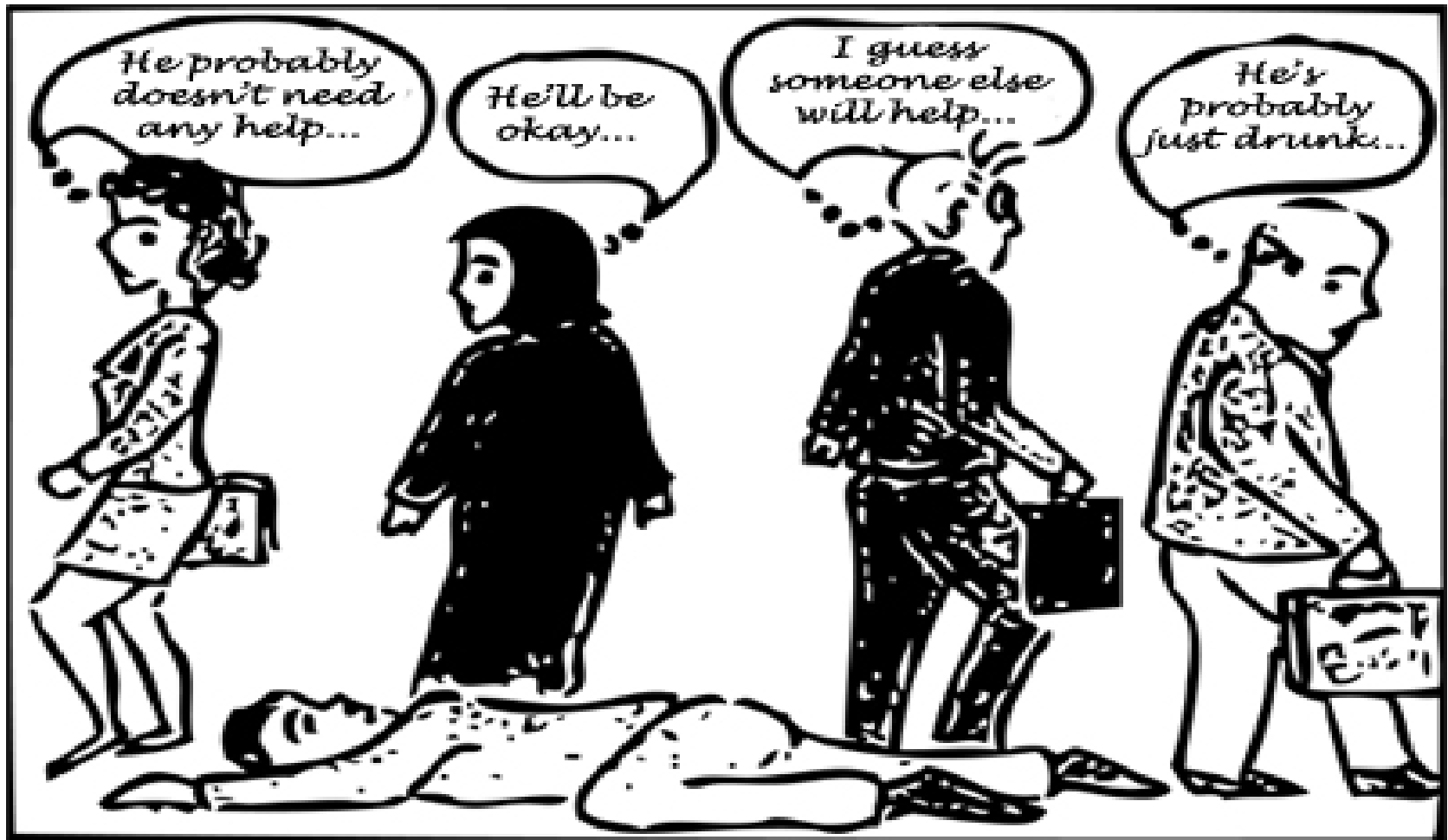
**“37 WHO SAW
MURDER DIDN'T
CALL THE POLICE”**

- The New York Times

March 27, 1964

Bibb Latané a John Darley





He probably doesn't need any help...

He'll be okay...

I guess someone else will help...

He's probably just drunk...

Kdy k tomuto jevu dochází?

- Mimořádné situace

Efekt přihlížejícího byl zkoumán a potvrzen v mimořádných situacích, které charakterizuje pět základních znaků:

- hrozí újma či k ní opravdu dojde (např. poškození majetku, ohrožení psychického/fyzického zdraví či života),
- jsou neobvyklé, výjimečné,
- vzájemně se od sebe liší (příčinou i potřebným zásahem),
- jsou nepředvídané a
- vyžadují okamžité jednání.

Dvě hlavní příčiny

- Pluralistická ignorance (pluralistic ignorance)

Přítomnost jiných lidí tlumí v krizové situaci motivaci pomoci.

Jedinec si nemusí být jistý, zda je mimořádná událost opravdovým stavem nouze, a proto před zraky ostatních nereaguje.

Ocitne-li se člověk v nové situaci, má sklon odpozorovat vhodné chování od druhých. Skupina přihlížejících se proto vzájemně sleduje. Pokud nikdo jiný nereaguje, dochází u jednotlivce k vyhodnocení situace jako neškodné, a celá skupina tak zůstane nečinná.

Ve skupině přihlížejících je však méně pravděpodobné, že bude jednat, přestože situaci jako stav nouze vyhodnotí. Důvodem může být, že nechce být viděn v zajetí emocí, obává se, že se ostatním ukáže v situaci, v níž se ocitá poprvé a která pro něj bude nelichotivá.

- Rozptýlení zodpovědnosti (diffusion of responsibility)

Je-li člověk jediným svědkem krizové situace, leží na něm veškerá odpovědnost za jednání, případně i vina jako důsledek nečinnosti. Naopak ve větší skupině přihlížejících dochází u jednotlivců k oslabení smyslu pro povinnost.

Odpovědnost je rozptýlena v celé skupině a jedinec pak snadno dojde k závěru, že „někdo přeci musí něco udělat“

Intervence přihlížejících

Aby člověk v mimořádné situaci zasáhl, musí učinit řadu rozhodnutí:

- Všimne si události x události si nevšimne (např. spěchá)
- Uvědomí si, že se jedná o situaci nouze x předpokládá, že se nejedná o nouzi (např. protože ostatní nereagují)
- Vezme na sebe odpovědnost x domnívá se, že tak učiní ostatní
- Ví co dělat x neví
- Jedná x nejedná (je v rozpacích, má obavy z nebezpečí, zákonů atp.)

Během každé z fází může svědek zůstat nečinný.

- VŠIMNU si, co se děje?
- Je situace STAV NOUZE?
- Jsem JÁ ODPOVĚDNÝ?
- CO můžu UDĚLAT?
- JDU do toho? (RIZIKA)

Dotazy?

Cvičení

Pan A je elektrikář, ženatý, má jedno dítě. Už 5 let, od doby kdy dostudoval pracuje pro velkou elektronickou firmu. V zaměstnání má jistotu skromné, ale adekvátní výplaty a dobrého důchodu v budoucnosti. Na druhou stranu je velmi nepravděpodobné, že by se jeho plat do důchodu nějak výrazně zvýšil. Panu A je nabídnuta pozice v malé, zrovna založené firmě, s velmi nejistou budoucností. V této nové práci nabízí lepší plat a možnost stát se spoluvlastníkem v případě, že firma přežije konkurenci velkých firem.

Prosím zaznačte nejnižší pravděpodobnost, kdy byste považovali za akceptovatelné, aby pan A mohl vzít tuto novou práci.

A Existuje šance 1 ku 10, že nová společnost bude finančně soběstačná

B Existuje šance 3 ku 10, že nová společnost bude finančně soběstačná

C Existuje šance 5 ku 10, že nová společnost bude finančně soběstačná

D Existuje šance 7 ku 10, že nová společnost bude finančně soběstačná

E Existuje šance 9 ku 10, že nová společnost bude finančně soběstačná

F Pan A by novou práci neměl vzít, bez ohledu na pravděpodobnost.

Fenomén posunu k riskantnosti

- James Stones
- 1961

Skupinová polarizace

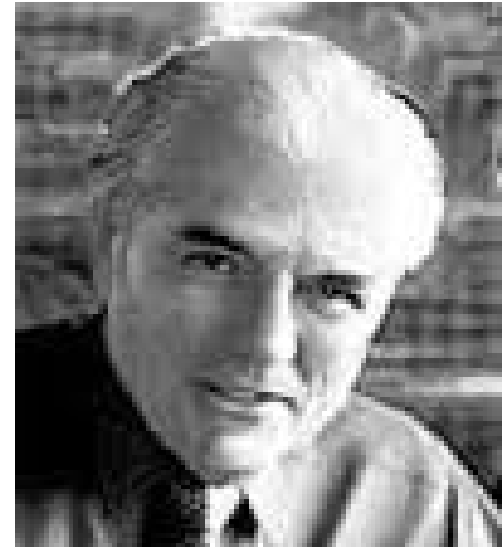
- Moscovici and Zavalloni
- 1967





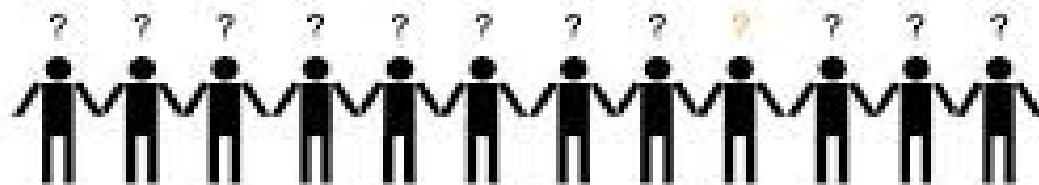
Skupinové myšlení

- Irving L. Janis (1982)



WHEN ALL **THINK** ALIKE,
THEN NO ONE IS THINKING

-WALTER LIPPMAN-



Situační faktory

- Vysoký stres, vnější hrozby
- a nízká naděje na lepší řešení než nabídl vůdce
- Vysoká skupinová soudržnost
- Přesvědčivá síla vůdce skupiny
- Izolace skupiny od informací zvnějšku
- Skupina je pod tlakem, protože k rozhodnutí je třeba dojít rychle

Tři příčiny vzniku

Clark Mccauley

- Direktivní vůdce
- Stejnorodost členského sociálního zázemí a ideologie
- Izolace skupiny od vnějších zdrojů informací a analýzy

8 symptomů

- Iluze nezranitelnosti
- Nepochybná víra ve vlastní morálku skupiny
- Racionalizace, kolektivní odůvodnění rozhodnutí skupiny
- Sdílené stereotypy a pohledy zvláště na oponenty, vnímání oponenta jako slabého, neschopného
- autocenzura; členové odepřou kritiky, nikdo se neozve na protest, všichni se tváří, že souhlasí
- Iluze jednomyslnosti (falešná shoda)
- Tlak na disidenty, aby se přizpůsobili
- Samozvaní členové chrání skupinu před negativními informacemi

7 příznaků

- Neúplný přehled alternativ
- Neúplný přehled cílů
- Opomenutí prozkoumat rizika přednostního výběru
- Opomenutí znovu hodnotit zpočátku zamítnuté alternativy
- Slabé vyhledávání informací
- Výběrová zaujatost ve zpracování dostupných informací
- Absence náhradních plánů

Předcházení skupinového myšlení

- Nestranný vůdce
- Přítomnost pozorovatelů
- Práce ve skupinách
- Heterogenní složení skupiny
- K finálnímu rozhodnutí dospět až na dalším setkání

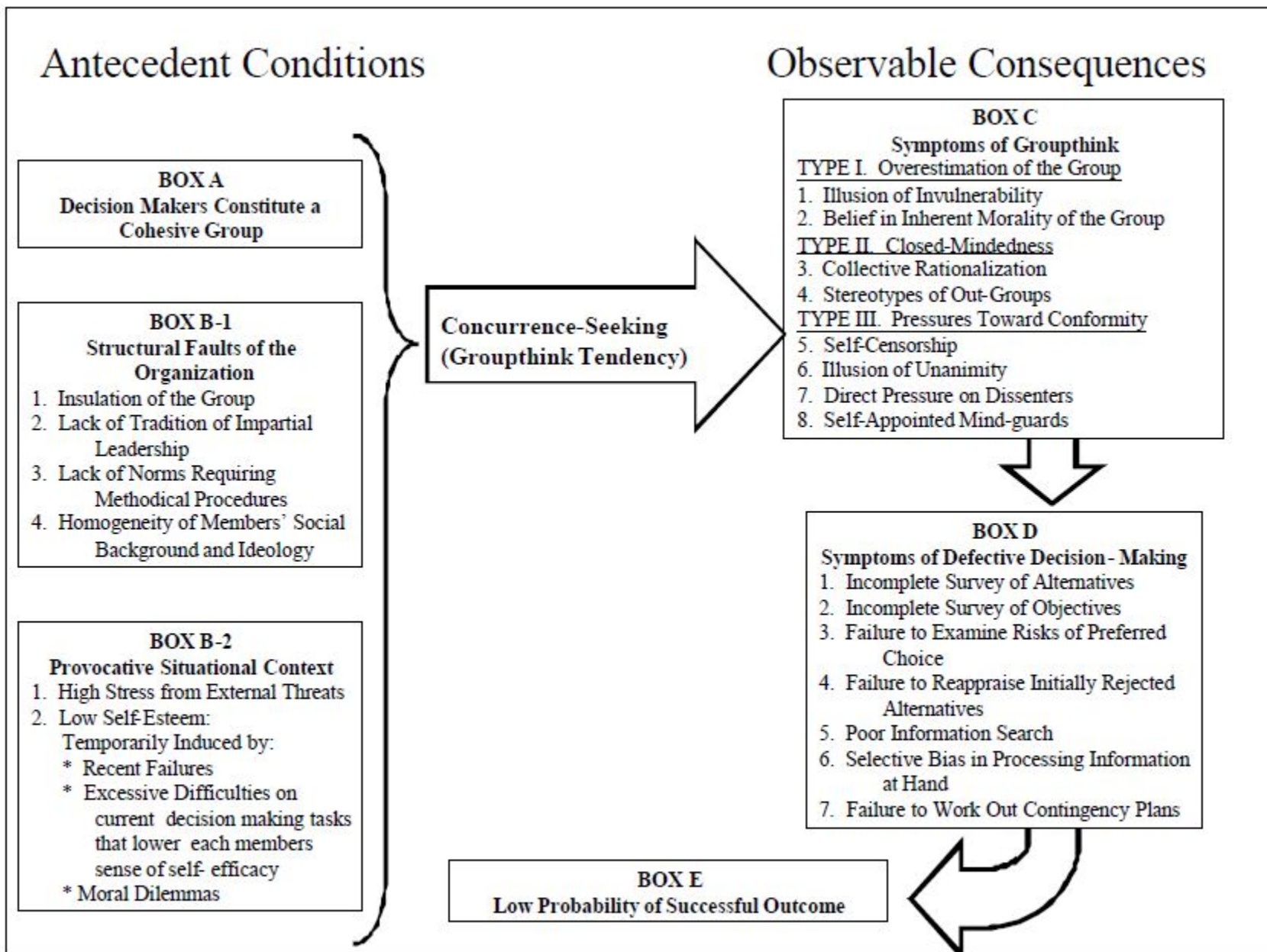


Figure 1. The Groupthink Model.¹²

Rozšiřující zdroje

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