

**ZAAWANSOWANA
PSYCHOLOGIA SPOŁECZNA
WYKŁAD 4**

Grupy i ich funkcjonowanie

Dariusz Doliński

Grupa społeczna

- Co najmniej dwie osoby, które mają poczucie wzajemnej przynależności (myślą MY) i wspólny cel lub cele oraz komunikują się między sobą i wzajemnie na siebie wpływają
- GRUPY FORMALNE i NIEFORMALNE



STRUKTURA GRUPY

- **ROLE** (oczekiwania grupy na temat tego, jak powinni zachować się poszczególni członkowie, z uwzględnieniem ich formalnego i nieformalnego statusu)
- **HIERARCHIA POZYCJI** w grupie (uporządkowanie pod względem władzy i możliwości formalnego i nieformalnego wpływania na innych)
- **Sieć komunikacji** (wzorce przepływu informacji)
- **PAMIĘĆ TRANSAKCYJNA** – wiedza grupy większa od wiedzy każdego z jej członków

NORMY GRUPOWE – badania Newcomba z lat 30. XXw.

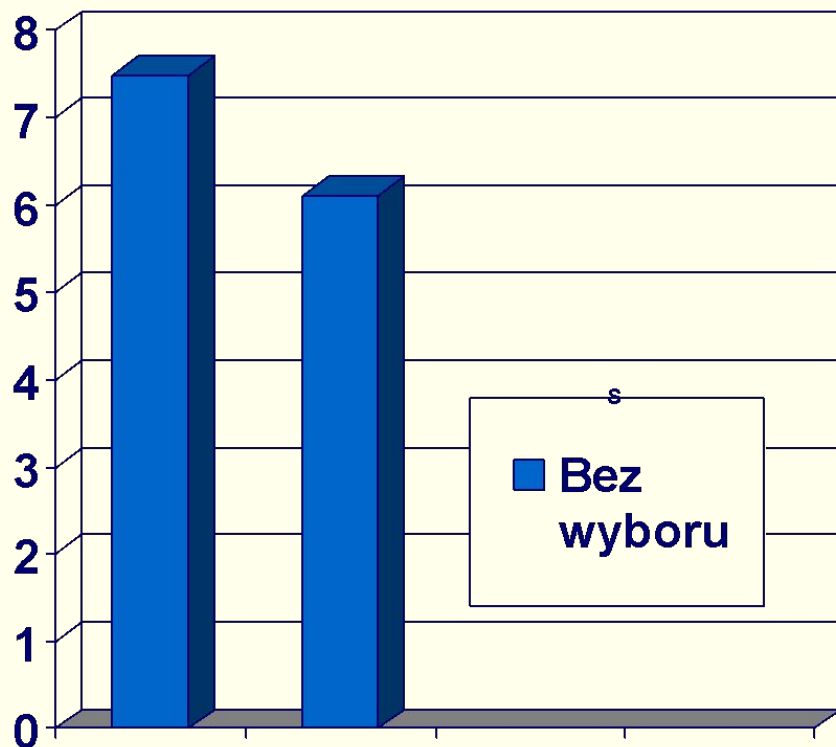
- Wybory prezydenckie 1936 r. i ich symulacja na uczelni
- Studenci I roku – zwycięstwo konserwatysty [R] nad liberałem [D] 62% vs. 29% /wpływ rodziny/
- Studenci III i IV r. 54% do 19% - na liberalnego Roosevelta (a 30% na niezależnych liberalnych!)

Spójność grupy to:

- Suma sił skłaniających jednostki do pozostania w grupie
- - atrakcyjność grupy a reguły inicjacyjne i trudności z dostaniem się do grupy
- - wróg zewnętrzny jako czynnik spajający grupę [polityka]
- - realność grupy (częstość kontaktów, wymiana informacji, cele itp..)

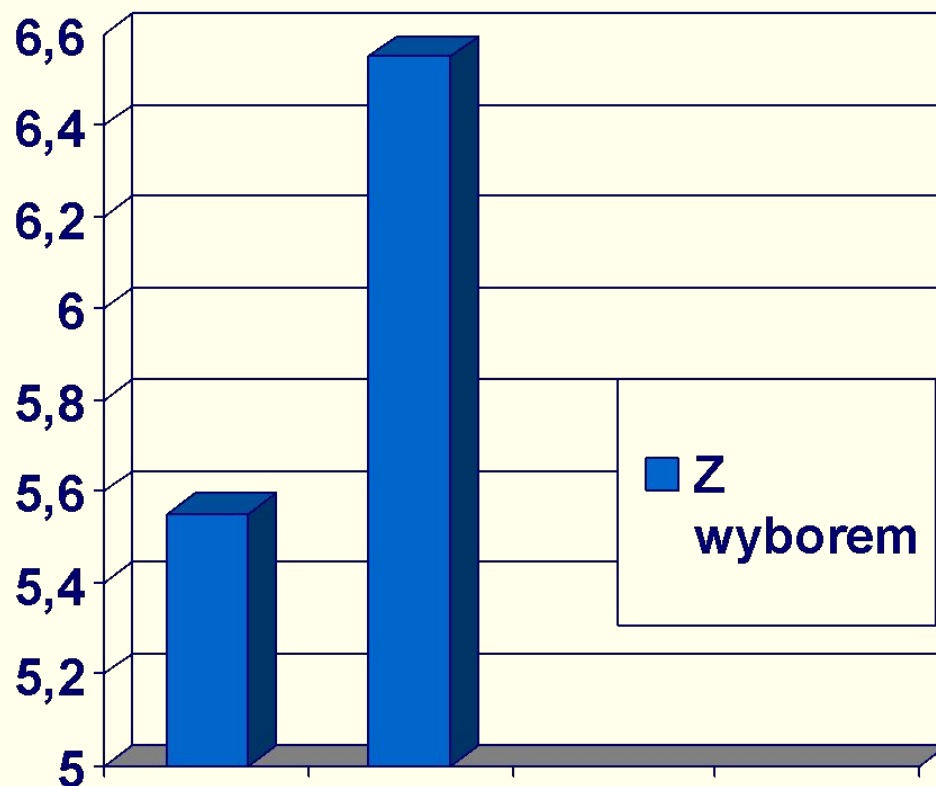
Dobrowolność wyboru grupy – badania Turnera

S P



Ale jeśli miały wybór...

S P



Rola emocji w budowaniu spójności

- Emocje odczuwane „w imieniu grupy”
- Eksperyment Doosje:
 - (1) Podział na dwie grupy – rzekomo myślących indukcyjnie vs. dedukcyjnie
 - (2) ocen wytwory graficzne ludzi myślących dedukcyjnie – indukcyjnie
 - (3) Informacje zwrotne nt. tego, czy Twoje oceny były uczciwe i czy oceny innych członków Twojej grupy były uczciwe

Doświadczane poczucie winy

- SILNE u ludzi, którzy dowiadują się, że sami postąpili uczciwie w ocenie wytworów graficznych „swoich” i „obcych” , ale członkowie ich własnej grupy postąpili nieuczciwie
- JAK TO SIĘ MA do reakcji na JEDWABNE



Konsekwencje spójności grupy

- Spójność – poziom wykonania zadań.
- Korelacje od 0.12 w grupach pracowniczych do 0.54 w grach zespołowych
- Raczej wspólna akceptacja celów niż atrakcyjność interpersonalna

Komunikacja w grupie

- Kanały komunikacyjne: hierarchiczne (wojsko) i demokratyczne (plotki towarzyskie przyjaciół w grupie nieformalnej)
- **SIECI KOMUNIKACYJNE:** (liczba ogniwo pośrednich ważniejsza niż dystans fizyczny)

STRUKTURA SIECI

- Łańcuch
- Gwiazda
- Pełne koło
- Badania Leavitta – każdy z badanych dostaje kartkę z różnymi symbolami i zespół ma odkryć, które symbole są na wszystkich kartkach) – przewaga GWIAZDY, ale zadowolenie największe w KOLE
- Nie zawsze scentralizowane sieci najbardziej efektywne – przy zadaniach kreatywnych - złe



Podstawowe motywacje przynależności do grupy:

- Realizacja zadań (zmniejszanie obciążeń, podział pracy, zwiększanie szans na sukces)
- Skuteczne przekazywanie informacji
- Dostarczanie sobie wsparcia emocjonalnego (casus lęku, casus klęsk żywiołowych)
- Zaspokojenie potrzeb (afiliacja, prestiż, bezpieczeństwo, motyw osiągnięć, aprobaty społecznej, redukcja lęku).
- Potwierdzanie własnej wartości poprzez consensus grupowy
- Motywy socjobiologiczne

Struktura zadania a skuteczność grupy

- Zadania addytywne (np. skręcanie długopisów) SUMA
- Zadania dysjunktywne (np. wygenerowanie najlepszego pomysłu) KLUCZOWY POZIOM NAJLEPSZEGO CZŁONKA GRUPY
- Zadania koniunktywne (np. praca na taśmie) KLUCZOWA EFEKTYWNOŚĆ NAJSŁABSZEGO CZŁONKA GRUPY
- ZRÓŻNICOWANIE kompetencji i umiejętności w grupie najważniejsze przy dysjunktywnych (np. quiz z wielu dyscyplin)

KOALICJE W GRUPIE

- Prawdopodobieństwo pojawienia się koalicji odwrotnie proporcjonalne do wielkości koalicji
- Prawdop. zaangażowania jednostki w koalicję funkcją a) możliwości przystąpienia przez nią do alternatywnych koalicji b) powstania koalicji, która zrealizuje niekorzystny dla niej scenariusz
- Kalkulacja zysków własnych do zysków osiągniętych przez innych koalicjantów

PRZYWÓDZTWO

- Trzy style w ujęciu klasycznym: demokratyczny, autokratyczny, liberalny
- Styl ukierunkowany na zadanie vs. Styl ukierunkowany na ludzi
- Wybitni przywódcy...
- Definicja „generała - wybitnego dowódcy wojskowego”: wygrał 5 wielkich bitew pod rząd.
- Ilu generałów w USA uznawanych jest za wybitnych?
- 2-3%
- Badania osobowości: nieco bardziej inteligentni, pewni siebie, dominujący, towarzyscy, zorientowani na osiągnięcia

Przywódstwo charyzmatyczne: transformacyjne (vs. transakcyjne)

- Przywódca transformacyjny – dostarczający grupie wizji, motywuje do przekraczania zwykłych celów zadaniowych
- Przywódca transakcyjny: reaktywny, interweniujący tylko wtedy, gdy pojawiają się problemy



PODSTAWY WŁADZY (French & Raven, 1959)

- Przymus
- Nagradzanie
- Prawomocność
- Fachowość
- Akceptacja grupy
- + (Raven 1965): dostęp do informacji

Przymus

- Przymus = zdolność używania kar
- Przełożony: wzrost poczucia własnej wartości
- Podwładny = niska satysfakcja, obniżenie poczucia własnej wartości, zmniejszenie poczucia kontroli

NAGRADZANIE

- Wzrost poczucia własnej wartości u podwładnych i przełożonych
- Wzrost produktywności u podwładnych, ale bez wzrostu poczucia sprawstwa i wewnętrznej kontroli

PRAWOMOCNOŚĆ

- (Np.. założenie, że pracodawca ma prawo wymagać zaangażowania, ale podwładni mają prawo do przerwy śniadaniowej)
- Tym samym władza ograniczona tylko do pewnych sfer
- Wzrost satysfakcji i zaangażowania u podwładnych



FACHOWOŚĆ

- Władza dentysty nad pacjentem (a więc sfera bardzo ograniczona)



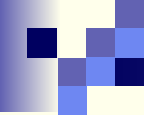
AKCEPTACJA

- Pozytywne relacje między przełożonym a podwładnym, ale fraternizacja może obniżać jakość zadaniowego funkcjonowania podwładnych



DOSTĘP DO INFORMACJI

- Brak zaufania interpersonalnego i niska satysfakcja podwładnych




KONSEKWENCJE POSIADANIA WŁADZY – eksperymenty Adama Galinsky'ego

**PRZYPOMNIJ SOBIE POSIADANIE
WŁADZY/PODLEGANIE WŁADZY**

Potem badani rozwiązują trudne zadania przy stoliku, na którym stoi przeszkadzający wentylator. Kto go wyłączy lub przesunie?

70 % badanych vs 40 % badanych



KONSEKWENCJE POSIADANIA WŁADZY – eksperymenty Adama Galinsky'ego

Narysuj na czole literę E

3 x częściej odmowa „zrobienia czegoś głupiego” w warunkach władzy, niż w warunkach podporządkowania

Wśród rysujących 3 x częściej „dla siebie” w warunkach władzy

KONSEKWENCJE POSIADANIA WŁADZY

- Im większe dysproporcje władzy, tym mniejsza skłonność strony dominującej do kompromisu
- Spostrzeganie podwładnych jako „pozbawionych osobowości”, zewnątrzsterownych
- Konsekwencje kontrolowania innych (eksperymenty Stricklanda)