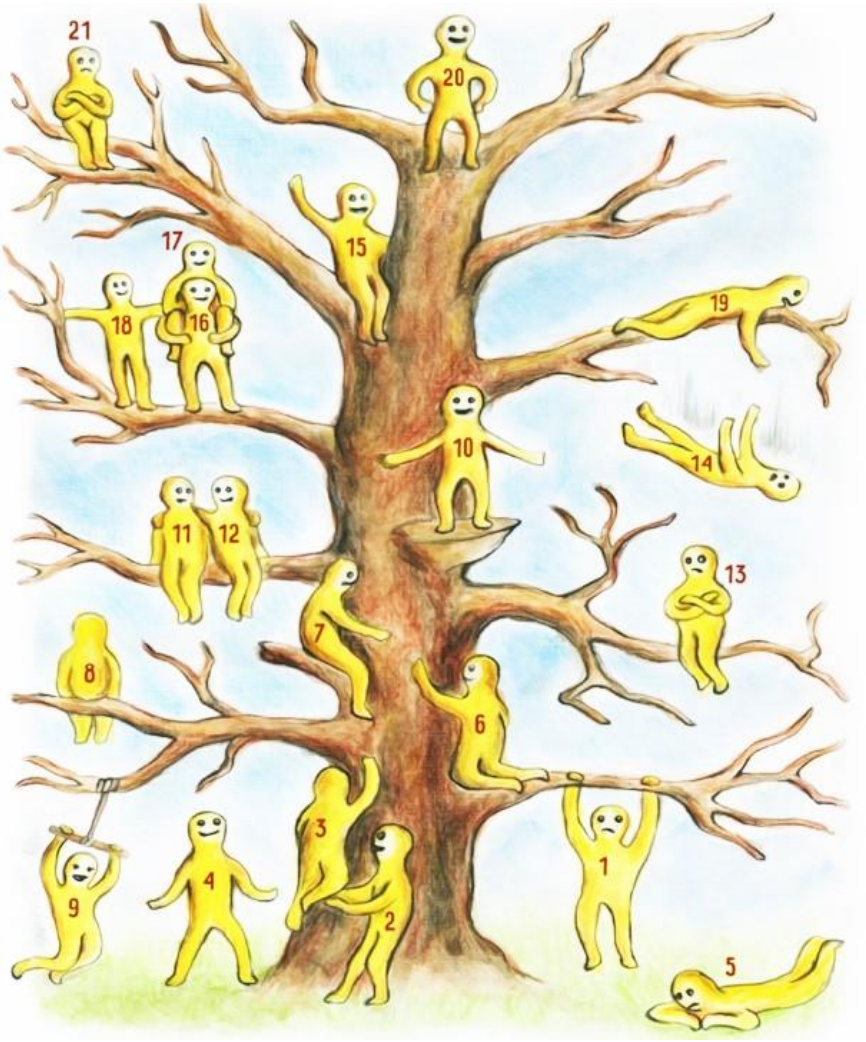
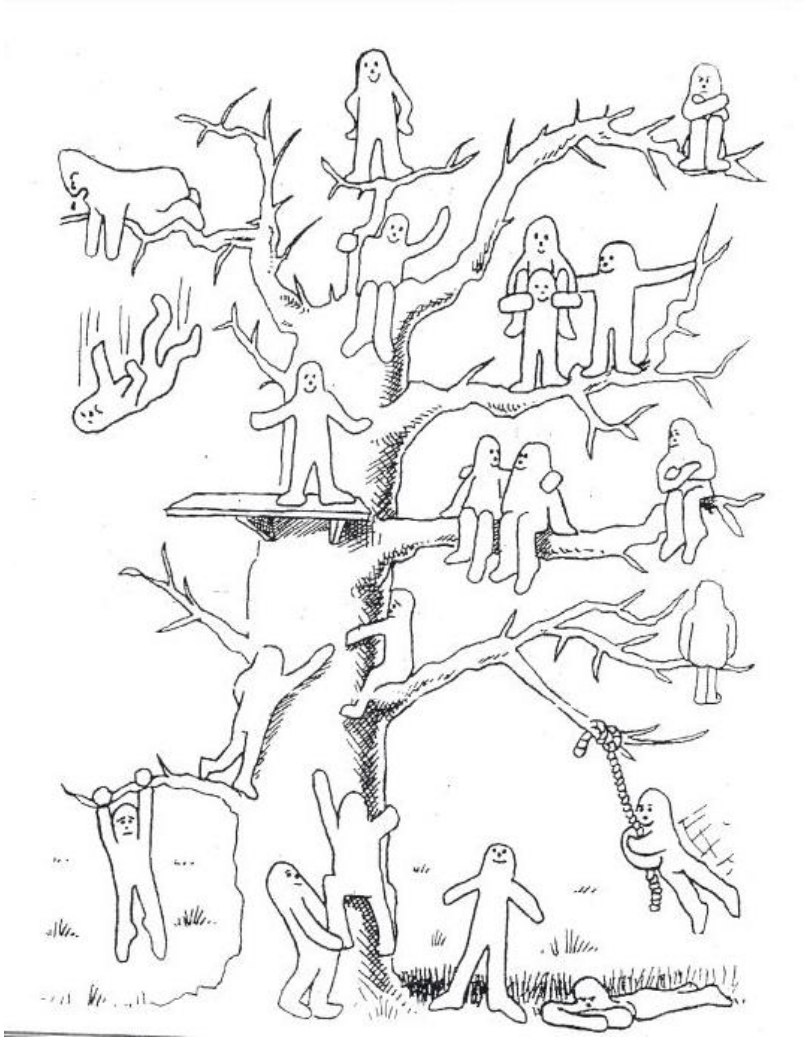

21
20
17
15
18
16
19
10
14
11
12
13
7
8
6
3
1
4
9
2
5

Emotions tree… jako diagnostická metoda?



Sociometrie aneb CTT naopak

- CTT se snaží odhadnout úroveň nějakého rysu pomocí (poměrně dlouhého) setu položek, které vyplňuje jediný respondent…
  - díky tomu získává nástroj validitu – reprezentativnost položek pro rys
  - a reliabilitu – kovariance setu položek
- Proč princip neobrátit?
- V tradičním sociometrickém přístupu hodnotí každého člena skupiny všichni ostatní členové na x položkách, z nichž každá sama představuje dimenzi.
  - validita je dána smysluplností obsahu položky
  - reliabilita počtem hodnotitelů a jejich shodou

Klasická sociometrie

- … tradičně odvozena od J. L. Morena
  - tzv. interpersonální síly: attraction, repulsion, indifference
  - jejich kombinací jsou 4 základní „typy“: populární, odmítaný, kontroverzní a opomíjený
  - v běžné a personalistické mluvě výrazy „hvězda“, „outsider“, „tahoun“…
- Pod vlivem rysové teorie nahrazeny zpočátku dimenzí *vlivu*
  - *„vlivnost“* téměř ztotožněna se schopností, osobnostní charakteristikou
  - naopak sociálně psychologické pojetí chápe vliv jako „proces ovlivňování“
  - postupně redukována na složku „social influence“

„Soudobá“ sociometrie v české praxi

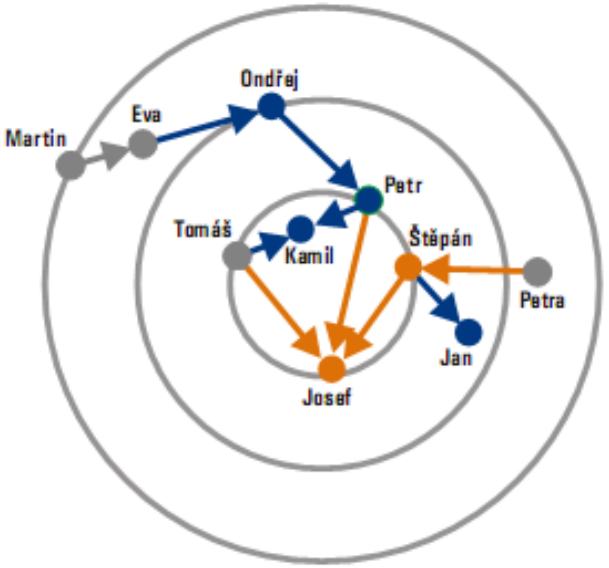
- V češtině Sociometrický ratingový dotazník (SORAD, Hrabal 2003, IPPP)
- Dimenze vlivu (*social influence*) a oblíbenosti , sympatií (s. *acceptance, likableness, preference*)
- Jak to vlastně vypadá?
  - Vliv
    - Vlivný je ten, jehož názory a chováním se řídí ostatní, jak se říká: ostatní „na něj dají“. V tomto dotazu záleží jen na tom, je-li žák vlivný, nezáleží na tom, je-li jeho vliv „dobrý“ nebo „špatný“.
    - Do sloupce **Vliv** *napište ke každému jménu spolužáka ve vašem záznamovém listu jednu z číslic **1 – 5***. Číslice budou znamenat toto:
    - 1 – nejvlivnější žák třídy, 2 – patří mezi několik nejvlivnějších, 3 – má průměrný vliv jako většina žáků, 4 – má slabý vliv, 5 – nemá žádný nebo téměř žádný vliv
  - Sympatie
    - Sympatický je nám ten, kdo je příjemný, s kým se rádi stýkáme. Každý člověk má rád trochu jiné lidi, vzájemné domlouvání nemá proto žádný smysl.
    - Do sloupce **Sympatie** *napište ke každému jménu spolužáka ve vašem záznamovém listu jednu z číslic **1 – 5***. Číslice budou znamenat toto:
    - 1 – velmi sympatický, 2 – sympatický, 3 – ani sympatický ani nesympatický, 4 – spíše nesympatický, 5 - nesympatický
- A záznamovým archem je seznam všech dětí ve třídě

Výhody a nevýhody klasické sociometrie

- Všichni se povinně vyjadřují ke všem na 5ti bodové škále:
  - Individuální skóre: obvykle průměr obdržených hodnot
  - Důsledkem je obvykle normální rozdělení individuálních skórů
    - jenže to vzniká i operací s náhodnými proměnnými
- Nejasná metrika, faktická nemožnost vytvořit normy:
  - Střední hodnoty a variabilita se mezi skupinami velmi podstatně liší
  - Pro intepretaci záleží nejen na „absolutním indexu“, ale i na relativním
- Vysoká korelace dimenzí sympatie a vlivu
  - r okolo 0,75 – tedy postrádá diferenciální validitu
- Současně neudržitelnost dimenze sympatie
  - Neumožňuje identifikaci kontroverzních a opomíjených členů, protože redukuje sympatie a antipatie do bipolární škály
  - Nezahrnuje (ani nemůže) koncept sociálního vyloučení (díky nucené volbě)
- Ale pro jednoduchost je to velmi oblíbený přístup ☹

Sociogram

- Sociogram se obvykle konstruuje s využitím pouze extrémních hodnocení (jak pozitivních, tak negativních)
  - Typy vazeb: vzájemná, jednostranná, ambivalentní
- Nutnost tvořit sociogram pro každou dimenzi zvlášť - obtížná integrace vlivu a sympatií
- Neoprávněná typologizace redukcí informace o „šedé zóně“, nositelích průměrných hodnocení
- Časté zneužití principu sociogramu… rodinné konstelace, „budování firemní kultury“, práce s třídními kolektivy
  - Představte si, že váš třídní učitel dejme tomu v sedmé třídě vyvěsí něco takového na nástěnku …



- Etické aspekty:
  - Absolutní důvěrnost informací
  - Debriefink
  - Dobrovolnost
  - Adekvátnost užití – opravňuje situace použití tak invazivní techniky?
  - Typicky při podezření na šikanu atd.

Alternativa: Nominační technika

- Princip nominační techniky je opakem sociogramu: seznam charakteristik, např.:
- Následující věty popisují, jak se mohou různí lidé chovat. Zamysli se nad tím ,jak se chovají Tvoji spolužáci a každé větě připiš celá jména těch, pro které věta platí. Neboj se napsat každé jméno, které Tě napadne – záleží jen a pouze na Tvému názoru.
  - Ochotně pomáhají ostatním
  - Jsou důvěryhodní
  - Jsou v naší třídě důležití
  - Jsou čestní
  - Mají velký vliv na ostatní
  - Když nemají pravdu, umí to uznat
  - Vyvolávají pocit pohody
  - Mají porozumění pro ostatní
  - Jsou spravedliví
  - Prosadí si vše, co potřebují
  - Neradi něco půjčí
  - Myslí jen na sebe
  - Nedá se s nimi dohodnout
  - Vůbec na nich nezáleží
  - Nedá se jim věřit
  - Vyvolávají pocit napětí

- Pro každou položku vzniká individuální skóre, počet nominací (obdržených/vydaných)
- Individuální skóre mají obvykle Poissonovo rozdělení
  - matematická komplikace, ale výrazně vyšší rozlišovací schopnost
  - častá chyba: omezování na max. 3 odpovědi
- Časová úspornost, možnost zadání vyššího počtu libovolných položek
- Ale časově náročnější vyhodnocení
- Jasná metrika, četnost = poměrová úroveň měření
- Relevantní sociogram libovolné položky
- Stejná etická problematika
- Možnost detekce opomíjených a kontroverzních členů skupiny

„Typologie“ a dimenze v sociometrii

- Klasické pojetí (Moreno):
  - populární, odmítaný, kontroverzní a opomíjený
- Bukowski a Newcomb:
  - agresivní, prosociální, ustupující (výsledky EFA)
- Typicky se objevují dimenze odkazující k „tradičním“ dimenzím hodnocení, síly a konfliktu
- Problém typologie: arbitrární určení kriteria
  - viz svévolnost kreslení vazeb v sociogramu… reifikace, který vytváří jakýsi často irelevantní model reality
  - nemluvě o významu přidělené sociální role jako „nálepky“ (tahoun, hvězda atd.)
- Problém reliability:
  - U klasické sociometrie
    - Vysoká shoda hodnocení člena různými kolegy znamená, že se *shodnou*… tedy že na všechny působí stejně
    - Ale *neshoda* hodnocení neznamená, že by hodnocení nebylo spolehlivé… může znamenat i to, že dotyčný působí kontroverzně na různé lidi
    - Cronbachova Alfa nemá smysl
  - U NT lze zjišťovat shodu napříč položkami (KR20)
    - Zdá se, že sociometrické charakteristiky jsou ve skupině v čase stabilní – ale ne tak mimo skupinu
    - V jiné skupině tedy může jednotlivec působit zcela odlišně, nejedná se (až na extrémy) o „rysovou“ složku osobnosti

Rotated Factor Matrix[a]

	Factor		
	1	2	3
w1_Int12 Nedá se s nimi dohodnout	.851		
w1_Int16 Vyvolávají spory a hádky	.832		.255
w1_Int18 Dělají jen to, co je pro ně výhodné	.831		.128
w1_Int11 Myslí jen na sebe	.830		
w1_Int14 Nedá se jim věřit	.757	-.171	
w1_Int15 Vyvolávají pocit napětí	.747		.196
w1_Int17 Ubližují ostatním	.706	-.187	
w1_Int10 Neradi něco půjčí	.616	-.114	-.212
w1_Int13 Vůbec na nich nezáleží	.397	-.183	-.289
w1_Int01 Ochotně pomáhají ostatním		.876	
w1_Int08 Mají porozumění pro ostatní	-.118	.842	
w1_Int09 Jsou spravedliví	-.180	.824	
w1_Int06 Když nemají pravdu, umí to uznat		.797	
w1_Int04 Jsou čestní	-.178	.778	
w1_Int02 Jsou důvěryhodní	-.107	.708	.163
w1_Int07 Vyvolávají pocit pohody		.574	.232
w1_Int03 Jsou v naší třídě důležití	.137	.538	.394
w1_Int05 Mají velký vliv na ostatní	.553	.198	.809

Extraction Method: Generalized Least Squares.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

Možnost pohodlné tvorby ad hoc dotazů

- Příklad z praxe, obecné zadání:
- V následujících několika úlohách budete požádán/a o splnění několika úkolů, v nichž se budete vyjadřovat k chodu a charakteru Vašeho pracoviště. Smyslem tohoto posouzení je získat informace, které mohou pomoci poznat a případně i zlepšit běh věcí ve Vašem okolí.
- Odpovídejte proto prosím upřímně a spontánně. Informace, které zde sdělíte, jsou považovány za důvěrné. Budou zpracovány matematicky a to takovým způsobem, že je nebude možné vysledovat zpětně k Vaší osobě.

Frekvence

- V následujícím seznamu je uvedeno N jmen Vašich kolegů nebo kolegyň. Ohodnoťte prosím, jak často se s každým z nich setkáváte. Setkáním je nejen fyzická schůzka či "potkání se", ale i telefonický kontakt nebo třeba delší emailová komunikace.
- Provedete to následujícím způsobem: k jménu osoby, s níž se setkáváte nejčastěji, připište číslo 1. Ke jménu další osoby, kterou potkáváte méně často, ale častěji než všechny ostatní, připište dvojku. Takto seřaďte postupně všechna jména. Osoba, s níž se pracovně setkáváte nejméně často, bude mít samozřejmě číslo (n).
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Každé číslo lze použít pouze jednou! Ponechat však možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *frekvence*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Znalost

- Nyní podobným způsobem ohodnoťte, jak dobře své kolegy či kolegyně znáte. Opět přidělte číslo 1 jménu té osoby, o níž se domníváte, že ji znáte nejlépe, číslo 2 další osobě, kterou již znáte o něco hůře, ale stále lépe než všechny ostatní, a tak dále. Osobě, o níž si myslíte, že ji znáte vůbec nejméně, tedy přidělíte číslo (n).
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Každé číslo lze použít pouze jednou! Ponechat však možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *znalost*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Vliv

- Nyní prosím zaznamenejte, jak velký je vliv Vašich kolegyň či kolegů na chod Vašeho pracoviště.
- Není podstatné, zda se jedná o vliv v dobrém či špatném smyslu slova - vlivný člověk může být stejně ten, kdo smysluplně řídí činnost ostatních, jako třeba ten, kdo svou bezohledností práci ostatních znehodnocuje. Jde skutečně pouze o to, jak moc chování daného člověka ovlivňuje chod věcí na Vašem pracovišti a ne o hodnocení přínosu tohoto vlivu.
- Pracujte stejným způsobem jako dosud - číslo 1 přidělte nejvlivnějšímu člověku, číslo 2 přidělte druhému nejvlivnějším a analogicky číslo (n) tomu nejméně vlivnému.
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Každé číslo lze použít pouze jednou! Ponechat však možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *vliv*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Kompetence

- Nyní prosím označte, jaká je profesní způsobilost Vašich kolegyň a kolegů. Tentokrát postupujte odlišným způsobem: k jménu každé osoby přidělte číslo od 1 do 5, které bude označovat její úroveň pracovních kompetencí, tak, jak je zde uvedeno:
  - 1 - Vynikající kompetence, je to mimořádně schopný člověk s kapacitou výrazně převyšující požadavky, které jsou na něj kladeny.
  - 2 - Velmi dobré kompetence, odpovídají potřebám pozice a možná je i převyšují.
  - 3 - Dobré, postačující kompetence. Jsou v souladu s pozicí, na níž působí.
  - 4 - Mírně podprůměrné kompetence vzhledem k pozici, na níž působí. Může se však zlepšit.
  - 5 - Nedostatečné kompetence vzhledem k pozici, mohou se projevovat i vážnější důsledky profesních selhání.
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Čísla lze používat opakovaně. Ponechat možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *kompetence*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Atmosféra

- Tentokrát prosím označte, do jaké míry přispívají Vaši kolegové a kolegyně k dobré atmosféře na pracovišti. Proveďte to podobným způsobem, jako v předchozím úkolu, tedy pomocí zde definovaných hodnot 1 až 5.
  - 1 - Vytváří na pracovišti pocit pohody, je přirozený/á a přátelský/á.
  - 2 - Snaží se o přátelské a vstřícné vystupování .
  - 3 - Chová se podle podmínek, nechává se ovlivňovat ostatními.
  - 4 - Občas se chová nepříjemně či náladově, ne vždy je s ní/m snadné vyjít.
  - 5 - Bývá až nepřátelský/á nebo útočný, je nepříjemné být s ní/m v pracovním styku.
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Čísla lze používat opakovaně. Ponechat možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *atmosféra*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Nasazení

- Tentokrát prosím seřaďte jednotlivé kolegy či kolegyně podle toho, do jaké míry se domníváte, že svým úsilím přispívají k dobrým výsledkům pracoviště. Použijte opět původní metodu hodnocení, tedy přidělte číslo 1 osobě, o níž se domníváte, že pracuje s nejvyšším nasazením, číslo 2 další osobě atd. Poslední osoba bude tedy označena číslem (n).
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Každé číslo lze použít pouze jednou! Ponechat však možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *nasazení*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Sympatie

- V posledním úkolu prosím seřaďte kolegyně či kolegy podle toho, jak jsou Vám osobně sympatičtí. Je to velmi těžký úkol, pokuste se jej však upřímně vyřešit. V tomto případě rovněž použijte čísla od 1 do (n), pokud to však bude zapotřebí, můžete některé číslo použít opakovaně, popřípadě některou osobu vůbec neoznačovat.
  - (Seznam osob, vedle kolonka pro číslo. Čísla lze používat opakovaně. Ponechat možnost změny rozhodnutí, dokud neopustí screen.) (proměnná *sympatie*)
- Až budete s úkolem hotovi, klikněte na tlačítko další.

Skórování - frekvence

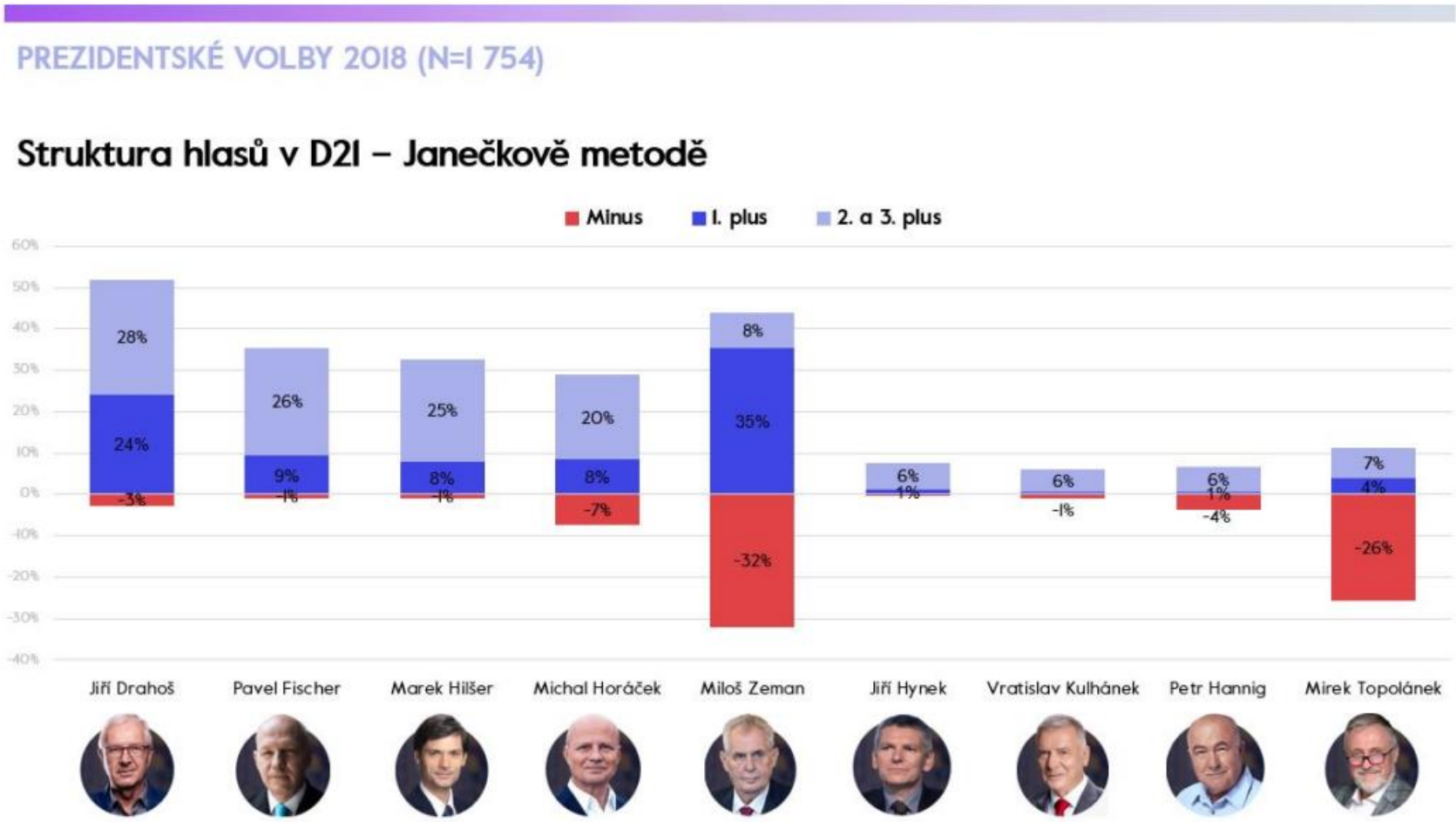
S1 - frekvence	Průměr	Std. Odch.	Z-skore	% hod. 1	% hod. 7
Brambor	3,29	1,28	0,36	0	0
Motyka	3,71	2,05	0,14	14	0
Krumpáč	2,57	1,59	0,71	43	0
Meloum	3,71	1,39	0,14	14	0
Mrkev	2,29	1,03	0,86	29	0
Angrešt	5,57	1,29	-0,79	0	43
Dýně	5,71	0,88	-0,86	0	14
Lopata	5,14	2,42	-0,57	14	57
Skupina	4,00	1,49	2,00		

Agregace…

agregace z-skore	frekvence	znalost	vliv	kompetence	atmosféra	nasazení	sympatie
Brambor	0,36	-0,07	0,86	0,14	0,34	0,07	0,01
Motyka	0,14	0,00	-0,50	0,28	0,34	0,64	0,38
Krumpáč	0,71	0,64	0,07	0,28	0,46	0,57	0,38
Meloum	0,14	0,79	-0,07	-0,14	0,00	0,21	0,30
Mrkev	0,86	0,79	0,93	0,83	0,11	1,14	0,30
Angrešt	-0,79	-0,29	-0,71	0,55	0,46	-0,36	0,38
Dýně	-0,86	-0,43	0,50	-0,69	-1,60	-1,43	-1,66
Lopata	-0,57	-1,43	-1,07	-1,25	-0,11	-0,86	-0,28
	znalost	vliv	Komp.	atmosféra	nasazení	sympatie	
frekvence	0,75	0,53	0,59	0,53	0,90	0,59	frekvence
znalost		0,56	0,74	0,30	0,76	0,47	znalost
vliv			0,39	-0,21	0,30	-0,19	vliv
kompetence				0,58	0,78	0,64	Kompet.
atmosféra					0,71	0,96	atmosféra
nasazení						0,81	nasazení

Boschova metoda (dle Dufkové, 2020)

Jak volit v politice?

- Mějme sedm lidí, kolegů v práci. Chtějí jít na oběd.
  - Ověří na iDnes, zda se to zrovna smí, a jdou hlasovat o tom, kam půjdou.
  - 3x Husovka, 1x Bastardo, 1x Pho Ha Noi, 1x Buddha a 1x Drahá výživa
  - Ve většinovém systému je výsledkem návštěva restaurace Na Husovce, ačkoliv paradoxně většině nevyhovuje až škodí.
  - Mohli se rozhodovat jinak?

Metoda D21 – verze 3 hlasy pro, 1 proti