

Sociální psychologie 8

PhDr. Kateřina Bartošová, Ph.D.



Sociální zahálení

- Max Ringelmann 1913
Snížení produktivity dělníků
po jejich začlenění do skupiny

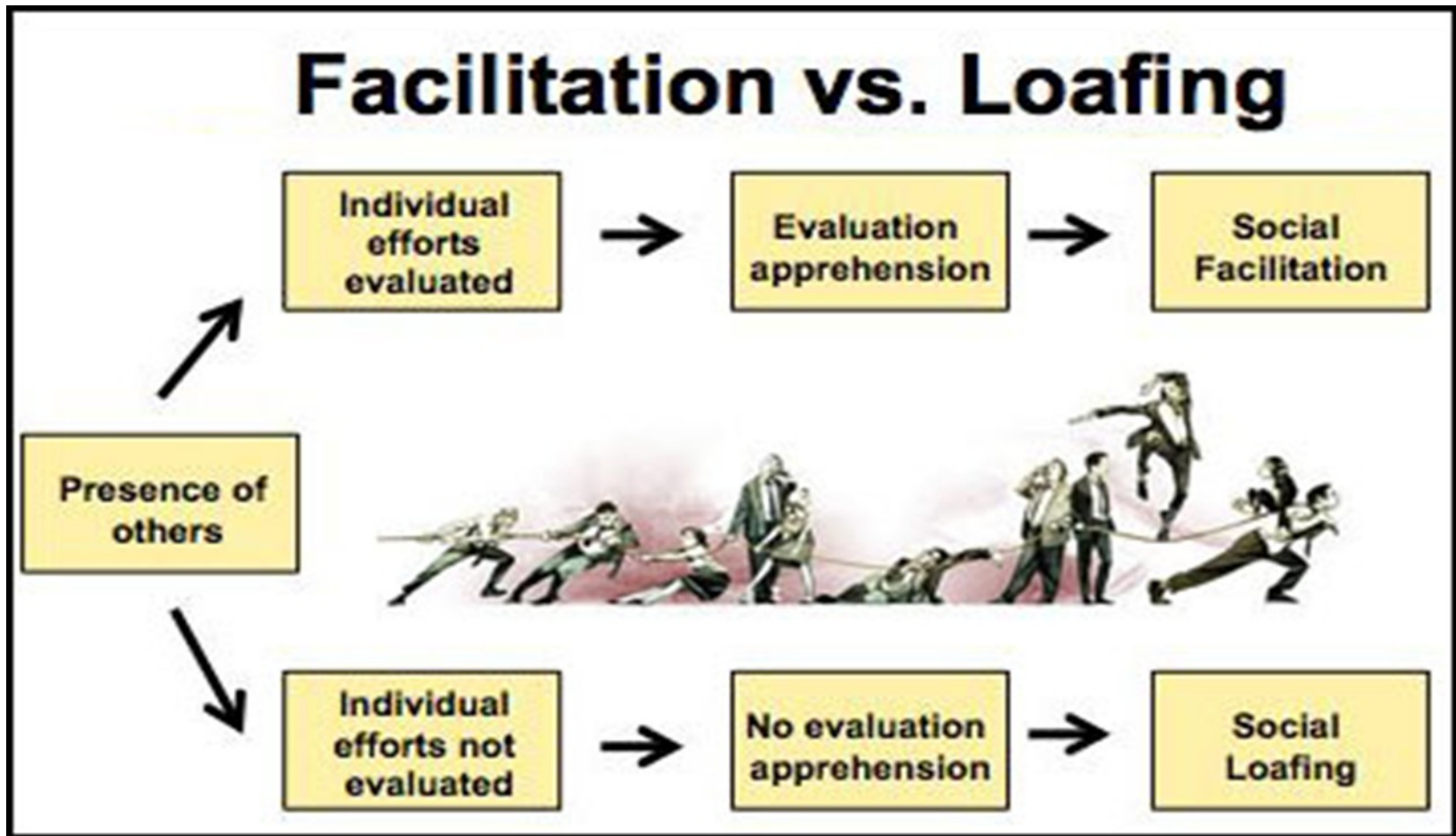


- jeden muž utáhne x váhových jednotek a n mužů $n \cdot x$ váhových jednotek
- Tři lidé síla jen 2,5 krát průměrný individuální výkon a osm tahalo za méně než čtyři osoby

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 ?



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.)

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 jednatel 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

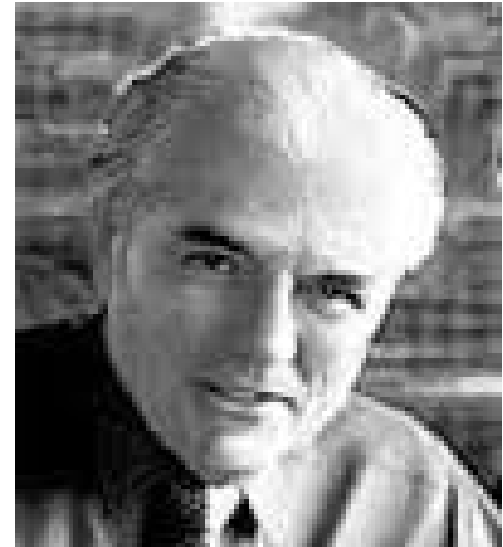
- Moscovici and Zavalloni
- 1967





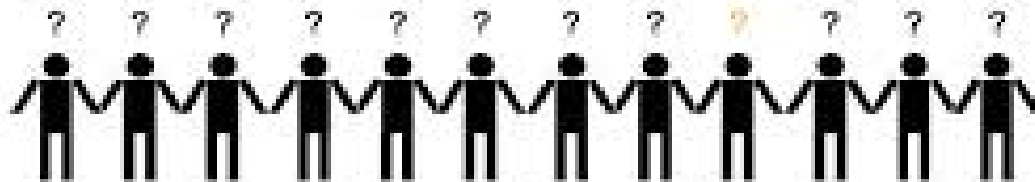
Skupinové myšlení

- 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

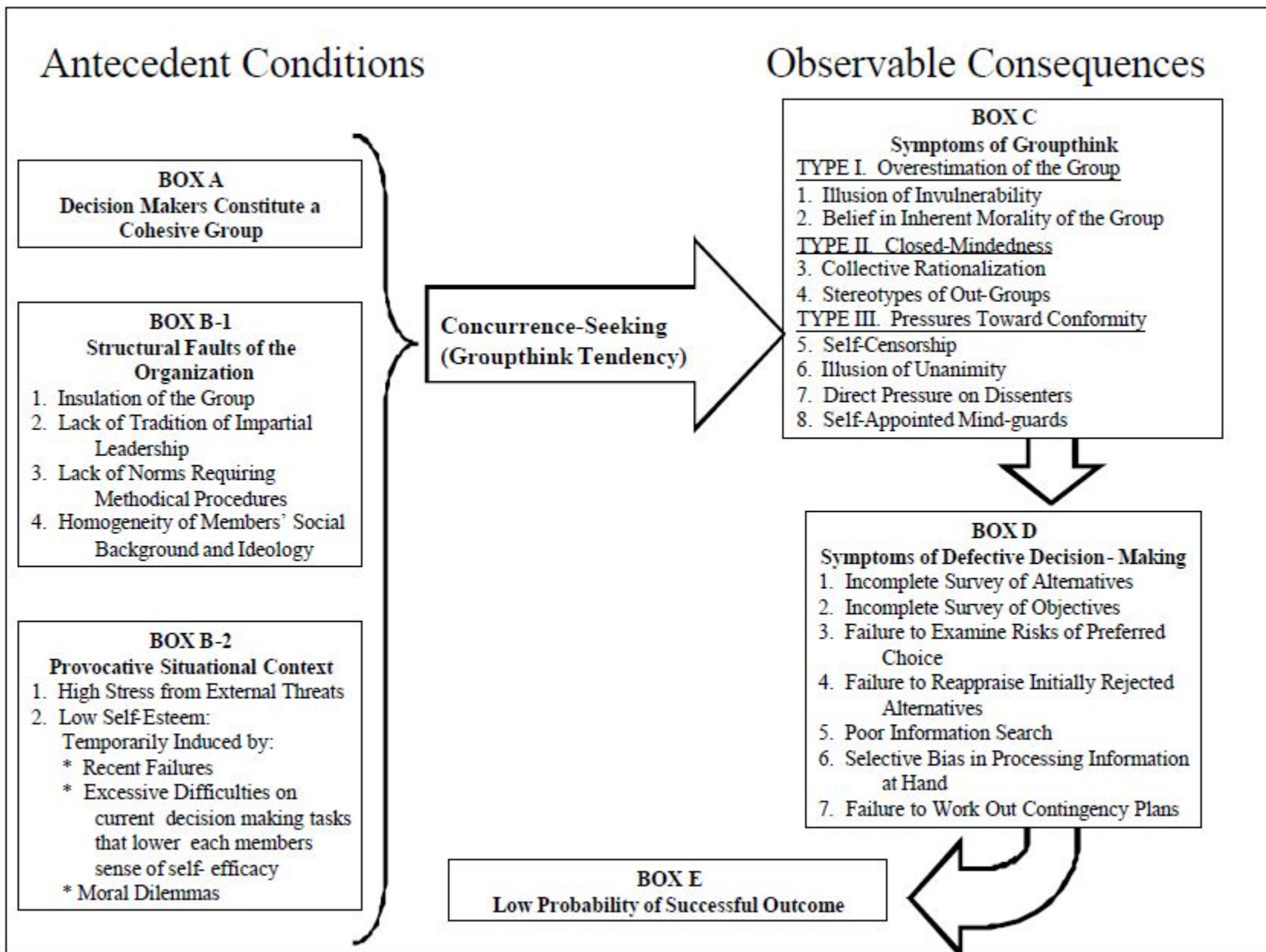


Figure 1. The Groupthink Model.¹²

Rozšiřující zdroje

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