

# **Dynamika grup społecznych**

**dr Michał Pulit**

# Grupa społeczna i jej cechy

- Istnieje wiele definicji grupy podkreślających różne elementy lub cechy decydujące o tym, czy jakiś zbiór osób jest grupą. Według S. Miki grupą są „dwie lub więcej osoby, między którymi istnieje bezpośrednia interakcja, które posiadają ustalone wspólne normy, mają wspólny cel, tworzą rozwiniętą strukturę grupową i mają poczucie odrębności swojej grupy w stosunku do innych grup”. Natomiast H. Hamer grupę społeczną definiuje że „są to co najmniej dwie osoby, które mają bezpośredni kontakt, poczucie wspólnego celu („MY”), normy, zależą od siebie i tworzą spójną strukturę”.



- **Charakterystyczną dla grup społecznych jest to, że są one wszechobecne, a ponad to ich członkowie:**
- współdziałają ze sobą
- są wzajemnie zależni od siebie, co oznacza, że w zaspokajaniu potrzeb i osiągnięciu określonych celów muszą się wspierać
- wywierają wpływ na siebie, przy czym wpływ ten może być pozytywny i negatywny.

# Struktura grupy społecznej

Rodzaje grup społecznych dzielimy ze względu na:

Wielkość

- Małe
- Duże

Członkostwo

- Ekskluzywne
- Ograniczone
- Inkluzywne

Typy więzi

- Pierwotne
- Wtórne

Stopień sformalizowania

- Formalne
- Nieformalne

# Role społeczne, cele i prestiż członków grupy

„**Role społeczne** - społecznie określone oczekiwania, które ma do spełnienia osoba zajmująca daną pozycję społeczną.”

**Status społeczny** – pozycja, jaką jednostka zajmuje w grupie społecznej. Pozycja ta może mieć charakter przypisany lub osiągnięty. O pozycji przypisanej mówimy wtedy, gdy jednostka nie ma wyboru, co do jej zajmowania (lub niezajmowania). Pozycja osiągnięta to taka, którą jednostka zyskuje poprzez swoje działania.

**Pozycja społeczna** – wyróżnione i określone w danej kulturze miejsce jednostki społecznej w hierarchii społecznej i szerzej w strukturze społecznej. Pozycja społeczna określa prestiż jednostki. Z zajmowanej pozycji społecznej wynika rola społeczna, jaką odgrywać powinna jednostka. Osoba znajdująca się na pewnej pozycji społecznej związana jest też z określonymi przywilejami i obowiązkami, jakie powinna pełnić wobec grupy czy społeczeństwa.

Hierarchiczna struktura każdej grupy zakłada różnorodność ról społecznych pełnionych przez jej członków, a także ilość i jakość wzajemnych interakcji.

# Normy grupowe

- Przepisy określające, w jaki sposób powinien zachowywać się lub nie powinien zachowywać się członek danej grupy. Zasady te są ustalane przez grupę, albo jej narzucone. Warto podkreślić że normy nie są dane grupie raz na zawsze, ale ulegają zmianie. Normy mają pewien zakres obowiązujących zachowań, a nie jedno tylko określone zachowanie.
- Przyczyniają się do osiągnięcia przez grupę celu i pozwalają utrzymać grupę przy życiu.
- Określają wzajemne relacje między członkami grupy. Jeśli zachowanie jednostki jest akceptowane, wzrasta jej poczucie pewności siebie, a zarazem poszerza się zakres interakcji, w które wchodzi. Można powiedzieć, że im więcej interakcji, tym większa liczba ról, które dany członek grupy zaczyna pełnić. Wywiązywanie się z obowiązków ról przez siebie pełnionych, zapewnia akceptację przez pozostałych członków grupy. Wpływa również na podwyższenie statusu społecznego, to znaczy pozycji, jaką jednostka zajmuje w hierarchii grupowej.

# Etapy rozwoju grupy (klasyfikacja Corey)

- Faza orientacji i zależności (dobieranie się, szukanie kogoś, kto jest do nas podobny, kto jest dla nas atrakcyjny, ma dobrą pozycję; chcemy się też dowiedzieć jaki jest cel naszych zadań, jakie zasady panują w pracy. Na tym etapie panuje większe uzależnienie od lidera grupy).
- Faza konfliktu i buntu (członkowie grupy zaczynają się zastanawiać, czy wszystko to, czego oczekiwali jest spełnione w ramach ich pracy; Często pomimo dużego poziomu satysfakcji następuje próba poszukiwania obszarów niedosytu. Jest to też często etap protestu przeciwko przywódcy i kwestionowania jego pozycji lub kompetencji).
- Faza spójności i współpracy w grupie (w grupie zmniejsza się krytycyzm, a nawet następuje poszukiwanie uzasadnienia dla wielu trudnych decyzji. W tej fazie wzrasta poziom współpracy w grupie, konformizmu, kreują się konkretne normy grupowe).
- Faza celowej i świadomej aktywności grupy (współpraca i wsparcie w grupie oparte są na realnych, rzeczywistych rolach i pozycjach w grupie. Jest to moment, gdy grupa wykonuje najbardziej pragmatyczne zadania).
- Faza końcowa (umożliwia uzmysłwienie, jak zdobyte umiejętności mogą być zastosowane, następuje konfrontacja z oczekiwaniami i celami).

# Kim jest przywódca grupy?

- Ktoś, kto działa za pośrednictwem innych ludzi koordynując ich działania i integrując je w ramach szerszej struktury organizacyjnej tak, aby osiągać cele organizacji.



**98% kierowników grup uważa, że posiadają wysoko rozwiniętą umiejętność komunikacji.**

**95% pracowników jest innego zdania.**

# Co robią przywódcy?

- **Podejście funkcjonalne:**
- **Planują** (ustalanie celów, ustalanie strategii ich osiągnięcia, budowa planów integrowania i koordynowania aktywności).
- **Organizują** (ustalanie pracy niezbędnej do osiągnięcia celów organizacji)
- **Kierują** (działanie z i za pośrednictwem innych ludzi w celu osiągnięcia stawianych celów)
- **Kontrolują** (monitorowanie, porównywanie z zamierzeniami i korygowanie działania)



# Co robią przywódcy?

- **Analiza ról:**
- **Role interpersonalne** (punkt odniesienia, przywódca, łącznik)
- **Role informacyjne** (monitorowanie, upowszechnianie, reprezentowanie)
- **Role decyzyjne** (rozwiązywanie problemów, alokacja zasobów, negocjacje)

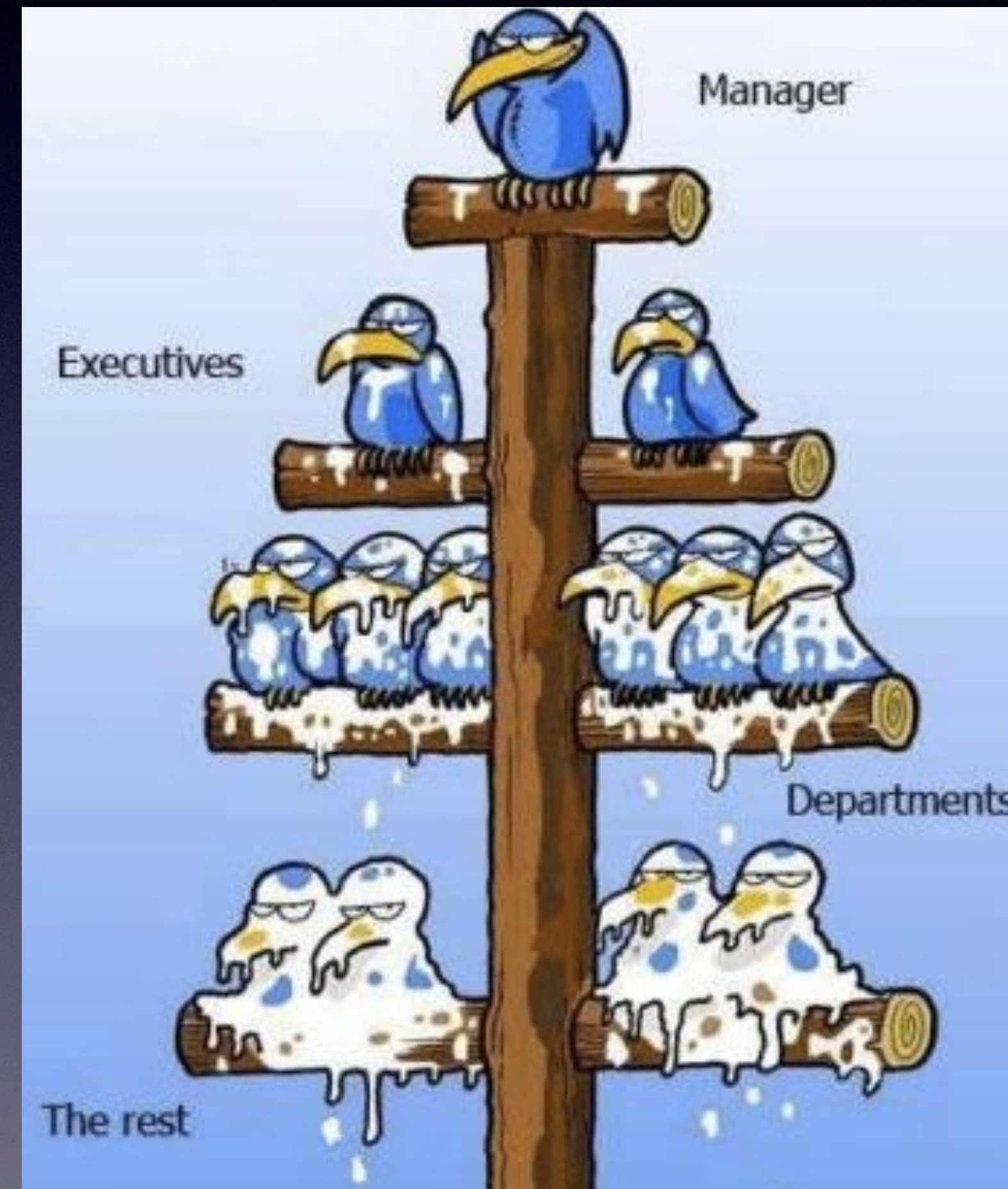


# Co powinni posiadać jeszcze?

- Umiejętności techniczne (wiedza i doświadczenie w danej dziedzinie)
- Umiejętności interpersonalne (umiejętności związane z funkcjonowaniem wśród ludzi)
- Umiejętności koncepcyjne (zdolność myślenia abstrakcyjnego i konceptualizowania złożonych sytuacji dotyczących organizacji)

# Rodzaje kierowników

- **Liniowi:** kierują pracą szeregowych pracowników-najniższy szczebel.
- **Średniego szczebla:** zarządzają pracą kierowników liniowych.
- **Wyżsi:** odpowiadają za decyzje dotyczące całej organizacji, ustalają plany i cele działania mające wpływ na całość organizacji.



# Polaryzacja grupowa

- Tendencja w grupie społecznej do podejmowania decyzji, które są bardziej skrajne niż początkowe upodobania czy skłonności członków.
- Rywalizacja między grupami jest silniejsza niż rywalizacja pomiędzy pojedynczymi jej członkami (np. grupy będą decydowały się do większej radykalizacji działań, niż zrobiłby to każdy z jej członków z osobna).
- Zjawisko to można interpretować:
  - **perswazją** (polegającą w tym przypadku na wymianie informacji, w której jednostki uzyskują nowe argumenty do wsparcia swoich pierwotnych przekonań i jednocześnie wzajemnie utwierdzają się w słuszności swoich też (społeczny dowód słuszności). To ekstremizuje postawy.
  - **porównaniami społecznymi** (zwykle ludzie są przekonani, że ich poglądy są słuszne i powszechnie uznawane za prawdziwe, a jednocześnie nieco lepsze niż reszty ludzi. Konfrontacja w komunikacji z grupą prowadzi do weryfikacji tej tezy, a co za tym idzie radykalizacji poglądu)

# Facylitacja społeczna

- Napięcie wynikające z obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania.
- Skutkiem tego napięcia są dwie zróżnicowane reakcje - lepsze wykonanie zadań dobrze opanowanych i łatwych (**facylitacja**) oraz gorsze wykonanie zadań trudnych (lub tych, których dopiero się uczymy), które to zjawisko określane jest mianem hamowania społecznego. oznacza napięcie wynikające z obecności innych osób i możliwości oceny przez nich naszego działania. Skutkiem tego napięcia są dwie zróżnicowane reakcje - lepsze wykonanie zadań dobrze opanowanych i łatwych (to jest właśnie facylitacja) oraz gorsze wykonanie zadań trudnych (lub tych, których dopiero się uczymy), które to zjawisko określane jest mianem hamowania społecznego.

# Myślenie grupowe

- Zwykle kumulacja wiedzy i doświadczenia jednostek obecnych w grupie prowadzi do redukcji pomyłek i szansy na odnalezienie najlepszych rozwiązań w ramach realizowanego zadania. Jest to obwarowane bardzo wieloma zastrzeżeniami jak chociażby: jednakowy twórczy wkład osobisty każdego z członków z grupy, wielostronna ocena sytuacji, brak blokad przed generowaniem autonomicznych opinii- co jest niezwykle trudne do osiągnięcia w realnych warunkach.
- Prowadzi to do interesujących wniosków, że niejednokrotnie inteligencja grupy wcale nie przewyższa inteligencji poszczególnych jej członków, a decyzje pojedynczych osób są o wiele bardziej trafne niż całych zespołów ludzkich.
- Ma to miejsce za przyczyną przekonania grupy, co swojej nieomyślności i wyższości intelektualnej, przy czym złudzenie to jest tym silniejsze, im wyższy jest status społeczny każdego z uczestników, im wyższym dyplomem może się on legitymować i im większy jest poziom wewnętrznej spójności grupy.

- Istnieje zatem wiele czynników, które powodują, że grupa podejmuje często gorsze jakościowo decyzje o większym poziomie ryzyka. Czynniki te składają się na tzw. **syndrom grupowego myślenia**.
- Według Irvinga Janisa syndrom ten charakteryzuje się następującymi objawami:
- iluzja nieomyślności i pewności siebie,
- lekceważenie niepomyślnych informacji,
- wiara we własną etykę zawodową, nieuwzględnianie etycznych i moralnych aspektów decyzji,
- lekceważące traktowanie wyników i osób spoza grupy,
- wywieranie nacisku dla wymuszenia konformizmu,
- samocenzurowanie się (aby uniknąć powtarzających się negatywnych reakcji grupy, krytyczni jej członkowie decydują się w końcu milczeć),
- iluzja jednomyślności (milczenie jest traktowane jako wyraz zgody),
- filtrowanie informacji, tzn. członkowie grupy starają się nie dopuścić informacji sprzecznych ze zdaniem grupy.

# Próżniactwo społeczne

- Efekt zmniejszenia wysiłku wkładanego przez jednostkę w aktywność wykonywaną wspólnie z innymi. Zjawisko jest powszechne, gdy grupy wykonują zadania addytywne (w których wkład każdego członka jest łączony w jeden wynik grupy). Występuje zarówno podczas zadań wymagających wysiłku umysłowego, jak i fizycznego. Z efektem próżniactwa społecznego związany jest spadek napięcia emocjonalnego, co może jednak przełożyć się na lepsze wykonywanie skomplikowanych zadań.



# Próżniactwo społeczne może nasilać się określonych sytuacjach:

- członkowie grupy są zmęczeni;
- grupa jest mało spójna;
- zadanie spostrzegane jest jako nudne;
- zadanie spostrzegane jest jako niezbyt istotne lub mało wartościowe (przy ważnych zadaniach efekt może się odwrócić);
- zadanie jest łatwe do wykonania;
- członkowie grupy są mało zaangażowani w wykonanie zadania;
- nie da się stwierdzić, jaki wysiłek wkłada każdy z członków zespołu;
- nie ma jasnych standardów wykonania zadania;
- perspektywa czasowa wykonania zadania jest długa;
- jednostka przekonana jest, że jej indywidualny wkład ma małe znaczenie dla wykonania zadania

# Konformizm

- Zmiana w zachowaniu na skutek rzeczywistego lub wyimaginowanego wpływu innych ludzi.
- **Rodzaje konformizmu:**
- Informacyjny wpływ społeczny (wpływ innych ludzi, który prowadzi nas do uległości, ponieważ spostrzegamy te osoby jako źródło informacji, dające wskazówki dla naszego zachowania. Dostosowujemy się ponieważ wierzymy, że cudza interpretacja niejasnej sytuacji jest bardziej poprawna niż nasza).
- Normatywny wpływ społeczny (wpływ innych ludzi prowadzący do konformizmu, ponieważ chcemy być lubiani i akceptowani).

# Mechanizmy i techniki wywierania wpływu w grupach społecznych

- Wzbudzanie poczucia wdzięczności
- Odwołanie się do konsekwencji
- Społeczny dowód słuszności
- Kreowanie sympatii
- Powołanie na autorytet
- Niedostępność



# Wzbudzanie poczucia wdzięczności

- Wzajemność ustępstw
- Odmowa-wycofanie



# Odwołanie się do konsekwencji

- Zaangażowanie
- Logika i obietnica



# Społeczny dowód słuszności

- Informacyjny wpływ społeczny
- Normatywny wpływ społeczny



# Kreowanie sympatii



Przyjaźń

Atrakcyjność fizyczna

Podobieństwo

Komplementy

# Powołanie na autorytet



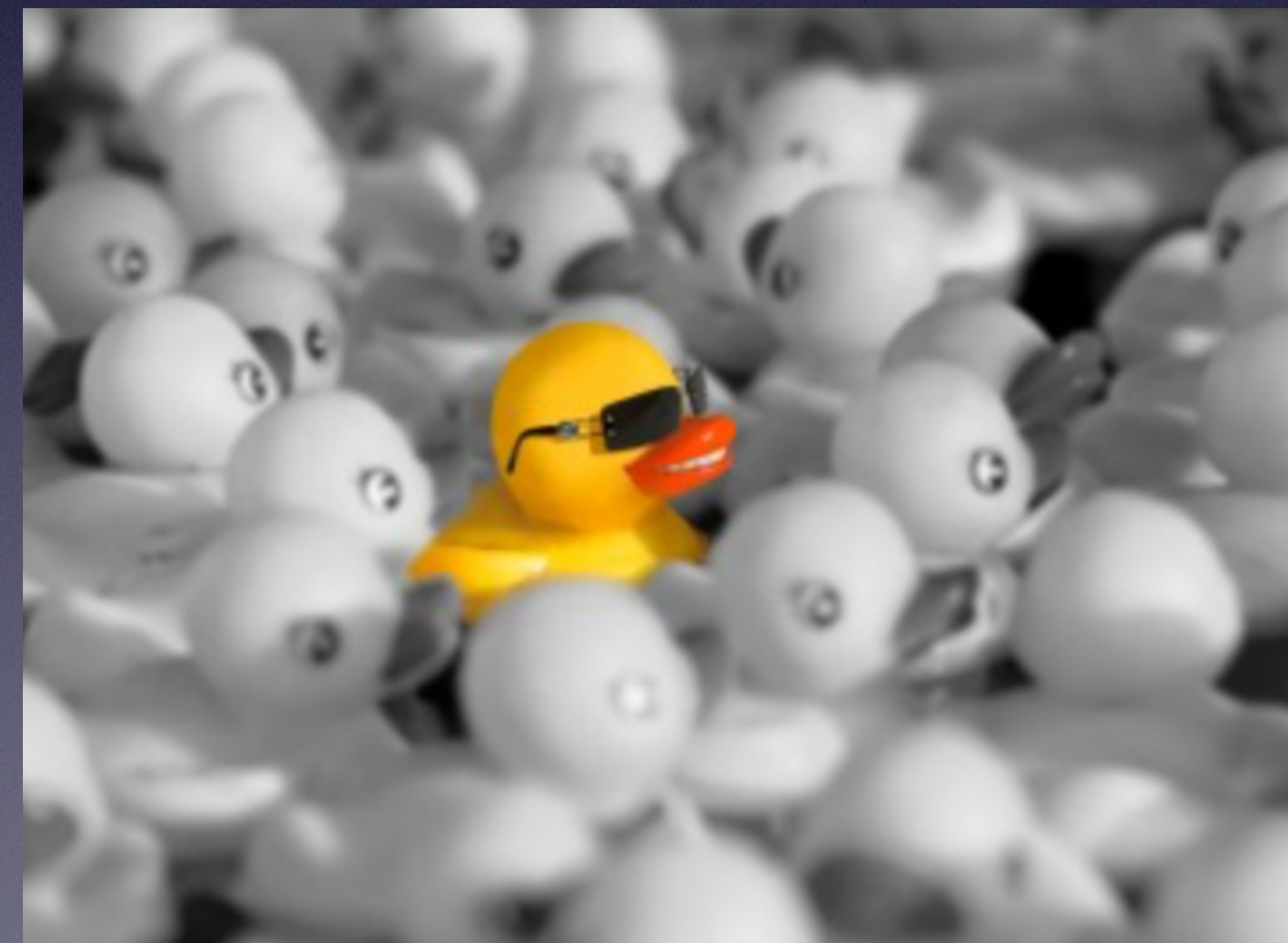
Symbole autorytetu

Czy są realne?

Jak dalece można im ufać?

# Niedostępność

- Ilość lub czas określający potencjalną niedostępność dobra
- Elitarność materii

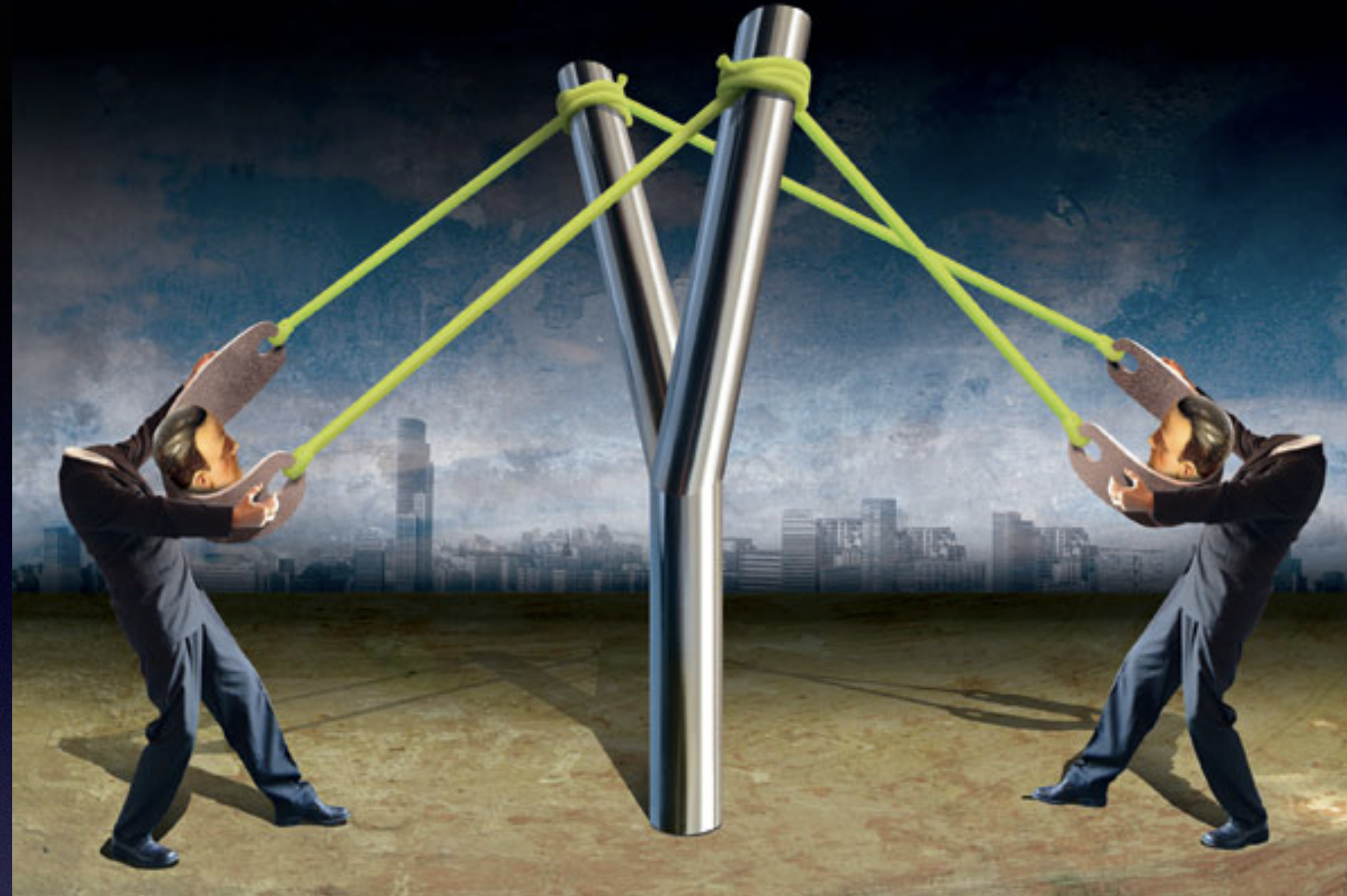


Ingracjacja

Autoingracjacja

Deprecjacja

Autodeprecjacja



Blef, niesprawdzone dane

Efekt pierwszeństwa i świeżości

Efekt różowych i czarnych okularów

# Umiejętność współpracy w grupie

- Zdolność formułowania jasnych wypowiedzi i słuchania komunikatów wysyłanych przez rozmówców
- Realizowanie celów zespołowych
- Sumienne wykonywanie powierzonych zadań
- Uczciwość
- Okazywanie zaufania
- Budowanie przyjaznej atmosfery
- Bycie otwartym na oczekiwania i sugestie współpracowników
- Branie odpowiedzialności za podejmowane działania

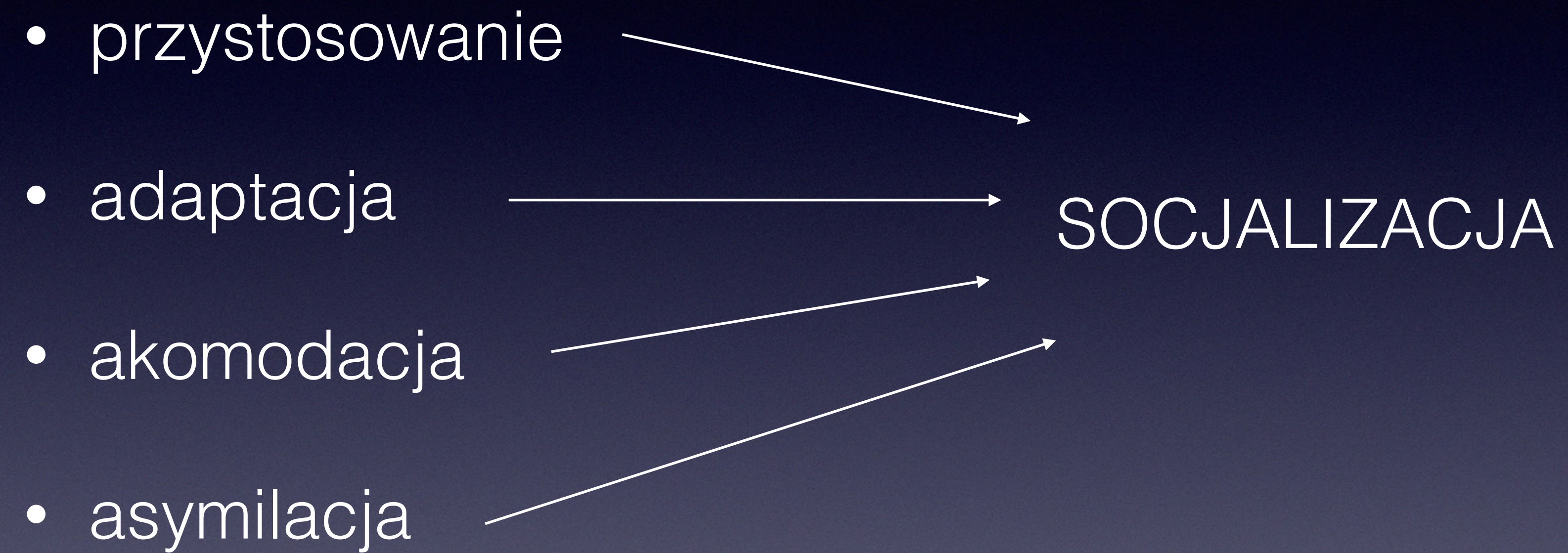
# Socjalizacja w małej grupie społecznej

- **Socjalizacja:** to proces, dzięki któremu jednostka wdraża się do sposobu życia swojej grupy i szerszego społeczeństwa przez uczenie się reguł i idei zawartych w kulturze. (Sztompka P.)
- Proces oddziaływania społeczeństwa na jednostkę to, patrząc z drugiej strony, wchodzenie jednostki do społeczeństwa. Z tej perspektywy socjalizacja to proces, za pośrednictwem których jednostka staje się pełnowartościowym członkiem zbiorowości społecznych. Odbywa się to na kilku poziomach.



- **Minimum kulturowe** (wymagane od wszystkich ludzi): polega na zdobyciu tych kompetencji i umiejętności, które niezbędne są dla społecznej egzystencji, a więc życia wśród innych, w kooperacji z innymi. Należy tu umiejętność porozumiewania się, a także podstawowe moralne wymogi współżycia zabraniające naruszania czyjegoś dobra i żądające poszanowania dla naszego, a także tolerancji wobec czyjejś odmienności.
- **Wejście do konkretnej kultury** (niższy poziom): przyswojenie podzielanych w jej ramach, swoistych dla niej idei, przekonań, reguł, norm, wartości, symboli. Na przykład opanowanie konkretnego języka, obyczaju, zwyczajów, gustów, wiedzy o narodowych tradycjach itp.
- **Opanowanie konkretnych ról społecznych związanych z określonymi pozycjami, do których jednostka aspiruje.** Przykładem jest socjalizacja do ról zawodowych: adwokata, nauczyciela, maszynisty, do ról politycznych: obywatela, reprezentanta, itp. Z innej perspektywy oznacza to zdobycie umiejętności i kompetencji niezbędnych do akceptacji w konkretnych grupach, do których jednostka pragnie należeć.

- Wyselekcjonowane elementy kultury oddziałują bezpośrednio na osobowość ludzi, zostają przez jednostki przyswojone, czyli ulegają **internalizacji**. Przekształcają się one wtedy w prywatne, indywidualne przekonania, poglądy, motywacje, aspiracje, predyspozycje, kanony moralne, obyczajowe, itp.
- Druga faza procesu socjalizacji, to zatem przejawianie się zinternalizowanych w osobowości treści kulturowych w działaniach, czyli **eksternalizacja**.



# Postawy społeczne

- Postawa- relatywnie trwała ocena, pozytywna lub negatywna- ludzi, obiektów i pojęć.

## **Elementem postawy jest:**

- komponent emocjonalny, czyli reakcje emocjonalne wobec przedmiotu postawy (np. innej osoby lub problemu społecznego)
- komponent poznawczy, czyli myśli i przekonania o przedmiocie postawy
- komponent behawioralny; działania, czyli dające się zaobserwować zachowania wobec przedmiotu postawy

# Zmiana postaw społecznych przez komunikaty perswazyjne

- Czynniki wpływające na zmianę postawy, to: **źródło komunikatu** (np. jak atrakcyjną lub kompetentną osobą jest nadawca), **charakter komunikatu** (siła i rodzaj argumentów) oraz **cechy odbiorców** (jakie rodzaje argumentacji są skuteczne w przypadków odbiorców wrogo, a jakie wobec przyjaźnie usposobionych).
- **Źródło komunikatu** - nadawcy wiarygodni (np. Ci z oczywistymi kompetencjami) są bardziej skuteczni w perswazji niż nadawcy mało wiarygodni. Nadawcy atrakcyjni (czy to z powodu wyglądu fizycznego, czy z powodu cech osobowości) są bardziej skuteczni w perswazji niż nadawcy nieatrakcyjni.

- **Charakter komunikatu** - ludzie są bardziej podatni na oddziaływanie komunikatu, który nie jest spostrzegany jako specjalnie przygotowany w celu wywarcia na nich wpływu. **W sytuacji kiedy odbiorcy popierają określone stanowisko**, najlepiej zastosować komunikat jednostronny (taki, który prezentuje tylko argumenty wspierające). **W sytuacji kiedy audytorium nie zgadza się ze stanowiskiem**, najlepiej przedstawić komunikat dwustronny, a następnie zbić argumenty, które są w opozycji do własnego stanowiska.
- Czas prezentacji komunikatu (czy wygłosić swoje argumenty przed czy po kimś, kto opowiada się za przeciwnym stanowiskiem?): Jeśli obie argumentacje mają być przedstawione bezpośrednio jedna po drugiej, a później upłynie pewien czas, nim odbiorcy komunikatu podejmą decyzję, to najlepiej wystąpić w pierwszej kolejności. W takim przypadku jest bardzo prawdopodobne, że wystąpi **efekt pierwszeństwa**, który polega na tym, że na słuchaczy ma większy wpływ informacja prezentowana jako pierwsza. Jeśli między pierwszą i drugą prezentacją jest przerwa, a słuchacze podejmują decyzje bezpośrednio po zaprezentowaniu drugiego stanowiska, to najlepiej występować w drugiej kolejności. W takim przypadku jest bardzo prawdopodobne, że wystąpi **efekt świeżości**, który polega na tym, że lepiej zostaną zapamiętane argumenty zawarte w drugim komunikacie.

- Cechy odbiorców: audytorium, którego uwaga jest rozproszona w czasie prezentacji komunikatu perswazyjnego, będzie bardziej podatne na perswazję niż audytorium, którego uwaga jest skupiona.
- Ludzie są szczególnie predysponowani do zmiany postaw we „wrażliwym” okresie, tj. od 18-25 roku życia. Poza tym przedziałem wieku postawy są bardziej stałe i odporne na zmiany.

# Grupa odniesienia

- **Grupa odniesienia** - w ten sposób określa się nie tylko określoną grupę społeczną, lecz także danyh jej członków, ich cechy, wartości prezentowane przez grupę bądź też wzory zachowań. Takie układy przyjęło się określać mianem *grupy odniesienia*, ponieważ wszelkie możliwe do skonstruowania układy odniesienia są wytworami życia grupowego jednej bądź wielu grup społecznych.

# Socjotechnika w małej grupie społecznej

- Socjotechnika- dyscyplina zajmująca się sposobami oddziaływania na zespoły ludzkie. Ustaleniem techniki wprowadzania i wdrażania zamierzonych celów przy wykorzystaniu badań takich nauk jak psychologia, socjologia, pedagogika. Adam Podgórecki określa socjotechnikę jako teorię sprawczego działania społecznego. Jest to nauka stosowana, której zadanie polega na informowaniu potencjalnego praktyka, w jaki sposób doszukiwać się skutecznych środków, aby zrealizować zamierzone cele społeczne.
- Jeśli jest akceptowany pewien określony układ wartości, a jednocześnie istnieje dający się wykorzystać zbiór zweryfikowanych tzw. opisujących i wyjaśniających ludzkie zachowania. Badania socjotechniczne prowadzi się w różnych dziedzinach życia społecznego np; systemie sprawowania władzy czy stosunkach międzyludzkich w zakładzie pracy.
- Socjotechnika stanowi rodzaj inżynierii społecznej, która planuje i organizuje zadania w warunkach społecznego podziału pracy.