

Procesy grupowe i społeczne w organizacji

wykład 10

Korzyści związane z pracą grupową

- możliwy jest podział pracy → specjalizacja
- członkowie grupy mogą się od siebie uczyć i uzupełniają się jeśli chodzi o wiedzę, umiejętności i posiadane informacje
- członkowie grupy udzielają sobie wsparcia i wzajemnie się motywują
- członkowie grupy mogą stymulować się intelektualnie oraz wzajemnie korygować swoje błędy i niewłaściwe decyzje
- sprawniejsi w danej dziedzinie członkowie grupy kompensują słabości pozostałych osób
- niektóre zadania nie są możliwe do zrealizowania przez jednostki, można je wykonać tylko przy współpracy kilku (lub wielu) osób

Wady i zalety pracy grupowej

- Wartościowanie rozwiązania zadania
- Wcześniejsze zaangażowanie
- Efekt autora;
- Skłonność członków grupy do „wybicia się”
- Brak zgodności celów, wartości;
- Sprzeczność interesów;
- Zmiana poglądów.
- Autocenzura
- Cenzura grupy
- Uproszczenie zadania
- Przedwczesne decyzje
- Iluzje jedności

Aktywność w grupie

- Człowiek w grupie przejawia dwa rodzaje zachowań:
 - **Zachowania interpersonalne** – nastawione na relacje w zespole zachowania społeczne, stereotypowe (np. podporządkowanie się opinii większości grupy, dążenie do akceptacji przez grupę).
 - **Zachowania zadaniowe** – innowacyjne, zindywidualizowane, ukierunkowane na zadania (angażujące zdolności umysłowe, podejmowanie wysiłku).

Wady i zalety pracy grupowej

- Większe zasoby wiedzy i informacji;
- Bardziej zróżnicowane zasoby i podejście do problemu;
- Sprzeczne rozwiązania wariantowe
- Stymulacja intelektualna
- Bardziej liczna akceptacja rozwiązań;
- Lepsze zrozumienie decyzji;
- Korekta błędów
- Atut większości w akceptacji rozwiązań
- Dominacja jednej osoby (przywódca)
- Spadek motywacji
- Depersonalizacja

Próżniactwo społeczne

- Badania Ringelmana (1920) – przeciąganie liny
- Zmniejszenie wysiłku i zaangażowania jednostki w trakcie wykonywania pracy zespołowej określa się jako próżniactwo społeczne
- Im bardziej liczniejsza grupa, w tym większym stopniu poszczególne jej członkowie wycofują wysiłek pracując wspólnie (w miarę zwiększania liczności grupy, maleje wydajność pojedynczego pracownika)
- Spadek efektywności jednostek w trakcie rozwiązywania zadania grupowego wynika przede wszystkim ze spadku motywacji indywidualnej, choć pewien wpływ może tu mieć także niewłaściwa koordynacja wysiłków poszczególnych osób
- Tendencja do próżniactwa społecznego ujawnia się bardziej w grupach złożonych z samych mężczyzn

Czynniki zmniejszające próżniactwo społeczne

- Duża spójność grupy, silna identyfikacja jednostki z grupą
- Spostrzeganie wykonywanego zadania jako ważnego
- Poczucie jednostki, że może wnieść znaczący wkład w wykonanie zadania
- Możliwość identyfikacji indywidualnego wkładu jednostki w osiągnięty przez grupę wynik
- Nastawienie kolektywistyczne

Tendencyjne spostrzeganie członków grupy własnej i do grupy obcej

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • asertywny • dokładny • ostrożny • patriota • pewny siebie • elastyczny • nieugięty • niefrasobliwy • pracowity • pełen rezerwy • oddany • nieustępliwy • prostolinijny • sprytny • dociekliwy • odważny • taktowny | <ul style="list-style-type: none"> • rozpychający się łokciami • drobiazgowy • tchórzliwy • nacjonalista • zarozumiały • chwiejny • sztywny • leniwy • zaharowany • snob • fanatyczny • małoduszny • naiwny • przebiegły • wścibski • nieroztropny • Nieszczery |
|--|--|

Mechanizmy spostrzegania innych ludzi

1. Mechanizm efektu hallo

polega na skłonności do tworzenia spójnego afektywnie obrazu innej osoby. Polega to na przypisywaniu innym na podstawie pewnej cechy (o silnym ładunku emocjonalnym) innych cech o tym samym znaku.

2. Mechanizm projekcji

ocenianemu przypisuje się uczucia, myśli lub koncepcje ocenianego. Np. Oceniający - "karierowicz" będzie się dopatrywał u osoby ocenianej cech karierowiczostwa.

3. Fałszywe poczucie powszechności –

- Przypisywanie innym ludziom przeżyć, zachowań, cech osobowości określonej zbiorowości ludzi.

4. Tendencja centralna

mechanizm oceniania wszystkich skalą przeciętności. Oceniający unika ocen ekstremalnych. Zjawisko to występuje często jako obawa o wynik oceny lub niemożności ich zróżnicowania.

Mechanizmy spostrzegania innych ludzi

5. Efekt kontaktu

im częstszy jest kontakt ocenianego z ocenianym, tym ocena jest bardziej pozytywna.

6. Ukryte teorie osobowości

Intuicyjne, indywidualne modele osobowości ludzkiej oraz wyobrażenia o związkach pomiędzy cechami osobowościowymi, które służą do wnioskowania i oceny innych ludzi.

7. Efekt pierwszego wrażenia

bardzo często ocenianego posługuje się wrażeniem, jakie wywarł na nim pracownik przy pierwszym spotkaniu. Towarzyski, elokwentny = inteligentny

8. Kompetencje zawodowe

często znacznie ostrzej oceniani są ludzie mający to samo wykształcenie lub ten sam zawód co osoba ocenianca, niż pracownicy o innym profilu zawodowym.

Mechanizmy wnioskowania o przyczynach zachowania

1. Podstawowy błąd atrybucyjny

oznacza, że przypisujemy zachowaniu innych ludzi przyczyny wewnętrzne, natomiast własnemu zachowaniu przypisujemy przyczyny zewnętrzne.

2. Asymetria atrybucyjna

dotyczy skłonności ludzi do wnioskowania o przyczynach zachowania w zależności od jego skutków. Ludzie upatrują przyczyn własnych sukcesów w samym sobie (włożonym wysiłku i zdolnościach), przyczyn zaś niepowodzenia – we właściwościach środowiska.

3. Uprozczone ujmowanie przyczynowości

Jeżeli człowiek wie o wystąpieniu określonego stanu będącego przyczyną jakiegoś zdarzenia, skłonny jest pomniejszać wpływ innych przyczyn.

Mechanizmy wnioskowania o przyczynach zachowania

	Grupa własna	Grupa obca
Pozytywne wyniki (sukces)	atrybucja wewnętrzna (np. duże zdolności)	atrybucja zewnętrzna (np. szczęśliwy traf)
Negatywne wyniki (niepowodzenie)	atrybucja zewnętrzna (np. pech)	atrybucja wewnętrzna (np. brak uzdolnień)