

Κοινωνικές ομάδες, ρόλοι και νόρμες συμπεριφοράς.

Βασικά χαρακτηριστικά της ομάδας:

1. Μια συνάθροιση ατόμων που αλληλεπιδρούν μεταξύ τους.
2. Μια κοινωνική μονάδα δύο ή περισσότερων ατόμων που πιστεύουν ότι ανήκουν σε μια ομάδα.
3. Μια συνάθροιση ατόμων που αλληλεξαρτάται.

4. Μια συνάθροιση ατόμων που ενώνεται για ένα κοινό σκοπό.

5. Μια συνάθροιση ατόμων που προσπαθεί να ικανοποιήσει κάποια ανάγκη μέσα από κοινή δράση.

6. Μια συνάθροιση ατόμων των οποίων οι σχέσεις καθορίζονται από κοινωνικούς ρόλους και νόρμες συμπεριφοράς.

7. Μια συνάθροιση ατόμων που επηρεάζει το ένα το άλλο.

Οι νόρμες συμπεριφοράς καθορίζουν ποια είναι και ποια θα πρέπει να είναι η συμπεριφορά του κάθε μέλους.

Στερεότυπα είναι οι γενικευτικές πεπτοιθήσεις για τα μέλη άλλων ομάδων.

Οι νόρμες μπορεί να πάρουν τη μορφή επίσημων νόμων ή να παραμείνουν στο παρασκήνιο.

Οι ομαδικές νόρμες συμπεριφοράς ασκούν μεγάλη επιρροή στα άτομα.

Οι νόρμες «πληροφορούν» το άτομο για το ποιες συμπεριφορές είναι αποδεκτές σε ένα δεδομένο πλαίσιο και ποία είναι η «σωστή» πορεία δράσης.

Οι νόρμες είναι αρκετά δύσκολο να αλλάξουν.

Οι ρόλοι είναι όπως οι νόρμες συμπεριφοράς, αλλά αναφέρονται στην ενδεδειγμένη συμπεριφορά μιας υπο-ομάδας ατόμων μέσα στην ομάδα.

Οι κοινωνικοί ρόλοι μπορεί να προκύπτουν για μια σειρά από λόγους:

1. Αντιπροσωπεύουν ένα διαχωρισμό εργασίας μέσα στην ομάδα.
2. Καθορίζουν με σαφή τρόπο κοινωνικές προσδοκίες εντός της ομάδας, σχετικά με το πως τα μέλη θα πρέπει να συνδέονται μεταξύ τους.
3. Δίνουν στο άτομο τη δυνατότητα να προσδιορίσει τη θέση του μέσα στην ομάδα.

Η επίδραση της ομάδας στην ατομική επίδοση.

Κοινωνική διευκόλυνση. Η βελτίωση στην εκτέλεση καλά μαθημένων έργων και η επιδείνωση στην εκτέλεση ανεπαρκώς μαθημένων έργων λόγω της απλής παρουσίας άλλων ατόμων.

Τα άλλα άτομα μπορεί απλά να παρακολουθούν ή να εκτελούν το ίδιο έργο.

Η θεωρία των ορμών υποστηρίζει ότι η παρουσία μελών του ίδιου είδους ενστικτωδώς προκαλεί διέγερση η οποία δημιουργεί κίνητρο για υψηλότερη απόδοση σε συμπεριφορές που εκτελούμε από συνήθεια (Zajonc, 1965).

Οι άνθρωποι γενικά έχουν απρόβλεπτη συμπεριφορά. Η αυξημένη διέγερση αποτελεί πλεονέκτημα για το ανθρώπινο είδος.

Η διέγερση αυτή δημιουργεί μια «ορμή» η οποία ενεργοποιεί την κυρίαρχη απόκριση μας (την πιο καλά μαθημένη συμπεριφορά) σε μια συγκεκριμένη κατάσταση.

Αν η κυρίαρχη απόκριση είναι σωστή η κοινωνική παρουσία βελτιώνει την απόδοση.

Το μοντέλο της συναίσθησης της αξιολόγησης υποστηρίζει ότι η φυσική παρουσία των άλλων δημιουργεί ορμή γιατί οι άνθρωποι γνωρίζουν ότι υποβάλλονται σε αξιολόγηση.

Οι ερευνητές υποστηρίζουν ότι το φαινόμενο της κοινωνικής διευκόλυνσης μπορεί να παρατηρηθεί μόνο όταν οι άνθρωποι δεν είναι σε θέση να παρακολουθήσουν το κοινό και κατά συνέπεια δεν είναι σίγουροι για της αντιδράσεις τους σε σχέση με την επίδοσή τους.

Θεωρία του αντιπερισπασμού- σύγκρουσης. Η φυσική παρουσία άλλων ανθρώπων προκαλεί αντιπερισπασμό γιατί δεν ξέρουμε που να εστιάσουμε, στο έργο ή στο κοινό.

Η απόσπασση μειώνει την επίδοση σε ένα έργο, αλλά η σύγκρουση ως προς την εστίαση της προσοχής προκαλεί ορμή που διευκολύνει την εμφάνιση κυρίαρχων αποκρίσεων.

Ενεργώντας μαζί οι διαδικασίες αυτές ελαττώνουν την απόδοση στα δύσκολα έργα αλλά διευκολύνουν την απόδοση στα εύκολα.

Οι έρευνες έχουν δείξει ότι διαφορετικά είδη απόσπασης της προσοχής, όπως ο θόρυβος, κίνηση φώτα κ.α. μπορούν να οδηγήσουν σε κοινωνική διευκόλυνση.

Η θεωρία της αυτο-επίγνωσης υποστηρίζει ότι όταν τα άτομα εστιάζουν την προσοχή τους στους εαυτούς τους ως αντικείμενα, συγκρίνουν τον πραγματικό εαυτό τους και τον ιδανικό εαυτό τους.

Η απόκλιση πραγματικού-ιδανικού αυξάνει τα κίνητρα και την προσπάθεια να φτάσει το πραγματικό το ιδανικό.

Στις εύκολες δοκιμασίες η απόσταση είναι μικρή και συνεπώς υπάρχει ισχυρό κίνητρο απόδοσης. Στις δύσκολες δοκιμασίες όταν η απόσταση είναι μεγάλη τα άτομα χάνουν τα κίνητρα τους και τα παρατούν.

Η αυτοεπίγνωση μπορεί να προκληθεί είτε από την αυτοπαρατήρηση είτε από την παρουσία κοινού ή συμπρωταγωνιστών.

Ο Bond (1982) υποστηρίζει ότι αυτό που ενδιαφέρει τους ανθρώπους είναι να παρουσιάσουν στους άλλους την καλύτερη δυνατή εικόνα του εαυτού τους.

Μια άλλη ερμηνεία υποστηρίζει ότι όταν οι άνθρωποι αντιμετωπίζουν υπερφόρτωση της προσοχής τους περιορίζουν το εύρος εστίασης της.

Η υπερφόρτωση οδηγεί τους ανθρώπους να εστιάσουν σε ένα μικρό εύρος ερεθισμάτων.

Τα δύσκολα έργα απαιτούν προσοχή σε ένα μεγάλο εύρος ερεθισμάτων και επομένως η ύπαρξη κοινού σε αυτά χειροτερεύει την απόδοση.

Μεγάλη σημασία παίζει και το είδος του έργου που καλείται να επιτελέσει ένα άτομο. Βάση της διαπίστωσης αυτής οι ερευνητές προχώρησαν σε μια ταξινόμηση των έργων.

1. Διαιρετά και ενιαία έργα. Κάποια έργα επωφελούνται από τον καταμερισμό των εργασιών, όπου διαφορετικά άτομα επιτελούν διαφορετικά υποέργα. Τα ενιαία έργα δεν μπορούν να διαχωριστούν εύκολα σε υποέργα.

2. Έργα μεγιστοποίησης και έργα βελτίωσης. Στα πρώτα έμφαση δίνεται στο να πετύχει το άτομο όσο το δυνατόν περισσότερα, ενώ στα δεύτερα να η ακολουθία ενός προτύπου.

3. Η σχέση της απόδοσης του ατόμου με το αποτέλεσμα της ομάδας.

α. Προσθετικό έργο. Όταν το τελικό προϊόν είναι το άθροισμα των ατομικών συνεισφορών.

β. Αντισταθμιστικό έργο. Όταν από τις ατομικές συνεισφορές βγαίνει ένας μέσος όρος.

γ. Διαζευτικό έργο. Όταν η ομάδα διαλέγει το προϊόν ενός ατόμου της.

δ. Συζευτικό έργο. Όταν το τελικό προϊόν της ομάδας καθορίζεται από το ρυθμό του πιο αργού ή λιγότερο ικανού μέλους της ομάδας.

ε. Διακριτό έργο. Είναι τα έργα που κάνουν οι ομάδες ελεύθερα αποφασίζοντας μόνη της για την πορεία δράσης.

Ορισμένες φορές η μειωμένη απόδοση της ομάδας μπορεί να οφείλεται στη διαδικαστική απώλεια. Δηλαδή στις απώλειες εξαιτίας του συντονισμού των μελών της ομάδας, μεγαλύτερης επιρροής κάποιων κτλ.

Για τα προσθετικά έργα η απόδοση είναι καλύτερη από την καλύτερη ατομική απόδοση.

Για τα αντισταθμιστικά η απόδοση της ομάδας είναι πιο σωστή γιατί ο μέσος όρος είναι πιο πιθανό να είναι σωστός.

Στα διαζευτικά έργα η ομαδική επίδοση είναι ίση ή χειρότερη από την ατομική καθώς επιλέγεται μια πρόταση από τα μέλη της ομάδας.

Η απώλεια συντονισμού μπορεί να οδηγήσει σε μειωμένη απόδοση την ομάδα.

Κοινωνική ολιγωρία: Ορισμένες φορές όσο το μέγεθος της ομάδας αυξάνεται τόσο μειώνεται η απόδοση των μελών της.

Δύο πιθανές εξηγήσεις: 1. Απώλεια συντονισμού 2. Απώλεια κινήτρων.

Έρευνες έδειξαν ότι το κύριο αίτιο είναι η απώλεια κινήτρων. Αυτό ονομάστηκε κοινωνική ολιγωρία ή κοινωνική σκνηρία.

Η προσθήκη νέων μελών έχει την τάση να μειώνει την επίδοση της ομάδας στο έργο αλλά με μειωμένο ρυθμό για κάθε νέο μέλος.

Το φαινόμενο αυτό έχει άμεση σχέση με το φαινόμενο του παρασιτισμού. Το φαινόμενο δηλαδή που ένα άτομο απολαμβάνει κοινωνικούς πόρους χωρίς να φροντίζει για τη διατήρηση τους.

Το φαινόμενο αυτό έχει βρεθεί τόσο στο εργαστήριο όσο και στον πραγματικό κόσμο σε πολλούς διαφορετικούς πολιτισμούς.

Ο Geen (1991) έχει προτείνει τρεις πιθανές αιτίες για το φαινόμενο αυτό.

1. Ισοτιμία στη συνεισφορά. Οι άνθρωποι ολιγωρούν στα συλλογικά έργα γιατί πιστεύουν ότι τα άτομα ολιγωρούν σε ομάδες.
2. Συναίσθημα αξιολόγησης. Η παρουσία των μελών της ομάδας δίνει ένα αίσθημα ανωνυμίας και μη αναγνώρισης στα άτομα εκείνα που δεν έχουν κίνητρο για την εκτέλεση του έργου και άρα αισθάνονται ότι δεν αξιολογούνται.
3. Σύγκριση με ένα πρότυπο. Τα άτομα ολιγωρούν γιατί δεν έχουν ένα σαφές πρότυπο με το οποίο θα συγκρίνουν τη συμπεριφορά τους.

Σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζει ο κοινωνικός αντίκτυπος. Η επίδραση που έχουν οι άλλοι στη συμπεριφορά μας έχει σχέση με το μέγεθος και τη χρονική και χωρική αμεσότητα.

Άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την κοινωνική ολιγωρία είναι η προσωπική αναγνωρισιμότητα από τον πειραματιστή, η προσωπική εμπλοκή στο έργο, η διομαδική σύγκριση, η προσπάθεια του συνεργάτη, και η προσδοκία χαμηλής απόδοσης από τους συνεργάτες.

Στο φαινόμενο της κοινωνικής αναπλήρωσης ορισμένα άτομα καταβάλουν μεγάλη προσπάθεια για να αντισταθμίσουν την κοινωνική σκνηρία.

Επίσης τα άτομα στις ομάδες εργάζονται περισσότερο όταν δίνουν μεγαλύτερη σημασία στις ομάδες από ότι στα άτομα. Διαφορά ατομοκεντρισμού- συλλογικού προσανατολισμού.

Σε καταστάσεις σύγκρισης ομάδων τα μέλη των ομάδων προσπαθούν περισσότερο.

Ομαδική συνεκτικότητα.

Η έννοια αυτή αναφέρεται στην ιδιότητα της ομάδας να δένει συναισθηματικά τα μέλη της δίνοντας ένα αίσθημα αλληλεγγύης και ενότητας.

Η συνεκτικότητα αυτή διαφέρει ανάλογα με το χρόνο, μεταξύ των ομάδων και μεταξύ των πλαισίων.

Οι περισσότερες έρευνες ορίζουν τη συνεκτικότητα ως έλξη προς την ομάδα ή διαπροσωπική έλξη.

Πολλοί ερευνητές υποστηρίζουν ότι πρέπει να υπάρχει ένας διαχωρισμός ανάμεσα σε διαπροσωπική και κοινωνική έλξη.

Η κοινωνική έλξη αποτελεί ένα μόνο φαινόμενο της κατηγοριοποίησης του εαυτού στο επίπεδο της ομάδας.

Τα πλεονεκτήματα του μοντέλου αυτού είναι κυρίως δύο. 1. Δεν ταυτίζει την ομαδική αλληλεγγύη με τη διαπροσωπική έλξη. 2. Βρίσκει εφαρμογή τόσο σε μικρές ομάδες όσο και σε πολύ μεγαλύτερες όπως τα έθνη, ή μια εθνοτική ομάδα.

Ομαδική κοινωνικοποίηση.

Πολλές θεωρίες δε λάμβαναν υπόψη τους ότι οι ομάδες είναι δυναμικές και μεταβάλλονται με το χρόνο.

Στην κοινωνική ψυχολογία ο Tuckman (1965) διαμόρφωσε ένα μοντέλο πέντε σταδίων από το οποίο περνούν οι μικρές ομάδες.

Το πρώτο στάδιο είναι της διαμόρφωσης. Σε αυτό η ομάδα αποκτά προσανατολισμό και εξοικείωση.

Το δεύτερο στάδιο είναι το θυελλώδες. Σε αυτό τα μέλη συγκρούονται για τη λειτουργία και τις πρακτικές που θα ακολουθήσει η ομάδα.

Στο κανονιστικό στάδιο η ομάδα αρχίζει να έχει την ταυτότητα της και αρχίζει να έχει σύμπνοια.

Στο στάδιο της απόδοσης η ομάδα αρχίζει να λειτουργεί έχοντας κανόνες, στόχους υψηλό ηθικό και καλή ατμόσφαιρα.

Τέλος στο στάδιο διακοπής των εργασιών, η ομάδα διαλύεται γιατί έχει επιτύχει τους στόχους της είτε γιατί τα μέλη της χάνουν το κίνητρο τους και προχωρούν παρακάτω.

Τρεις βασικές διαδικασίες παρατηρούνται στην ομαδική κοινωνικοποίηση.

Τα άτομα διαχρονικά αξιολογούν την ομάδα. Επίσης η ίδια η ομάδα αξιολογεί τα μέλη της. Εφόσον εκπληρώνονται οι στόχοι της ομάδας εκφράζεται επιδοκιμασία.

Η αξιολόγηση επηρεάζει τη δέσμευση του ατόμου στην ομάδα. Σε κάθε στιγμή όμως μπορεί να παρατηρηθεί έλλειψη ισορροπίας ως προς τη δέσμευση και είτε το άτομο είτε η ομάδα να είναι περισσότερο δεσμευμένη. Η δέσμευση γεννά συμφωνία σχετικά με τους στόχους και τις αξίες της ομάδας.

Μπορεί να υπάρχει μετάβαση από ρόλο σε ρόλο μέσα στην ομάδα. Υπάρχουν τρεις γενικοί τύποι ρόλων. 1. Μη μέλος, 2. Οιονεί μέλος, 3. Πλήρες μέλος.

Η μετάβαση από τον ένα ρόλο στον άλλο μπορεί να είναι ομαλή ή να έρθει μέσα από συγκρούσεις. Τα κριτήρια μετάβασης από ρόλο σε ρόλο συνήθως τυποποιούνται και δημοσιοποιούνται.

Τελετές μύησης χρησιμοποιούνται για να σηματοδοτήσουν τη μετάβαση από ένα ρόλο σε άλλον ή την είσοδο σε μια ομάδα. Είναι δημόσιες διαδικασίες συχνά οδυνηρές ή επίπονες.

Οι τελετές αυτές μπορεί να είναι 1. Συμβολικές, που επιτρέπουν μια δημόσια και από κοινού αναγνώριση μιας ασυνέχειας ως προς την υιοθέτηση μιας ταυτότητας. 2. Μαθητείας, που βοηθούν στην εξοικείωση σε νέους ρόλους. 3. Εκμείευσης αφοσίωσης με την ανταλλαγή αμοιβών ή δώρων για να εκμειεύσουν ευγνωμοσύνη.

Η λήψη αποφάσεων μέσα σε ομάδες.

Άτυποι κανόνες λήψης αποφάσεων. Ο Davis (1973) εξέτασε το πως τα άτομα μέσα σε ομάδες λαμβάνουν αποφάσεις και τα άτομα συναινούν σε αυτές.

1. Κανόνας της ομοφωνίας. Η απόφαση προκύπτει από την ομόφωνη γνώμη όλων των μελών της ομάδας.
2. Ο κανόνας της πλειοψηφίας. Η απόφαση είναι αποτέλεσμα της σύμφωνης γνώμης της απόλυτης πλειοψηφίας της ομάδας.

3. Ο κανόνας της πλειοψηφίας των 2/3. Η απόφαση προκύπτει από τη σύμφωνη γνώμη της αυξημένης πλειοψηφίας.
4. Ο κανόνας της ορθότητας. Η απόφαση λαμβάνεται βάση της θεμελίωσης της ορθότητας της μιας ή της άλλης άποψης.

Οι κανόνες αυτοί διαφέρουν ως προς της δημοκρατικότητα της διαδικασίας, την ικανοποίηση που δίνουν στα μέλη της ομάδας αλλά και τα συναισθήματα των μελών.

Ριψοκίνδυνη μεταστροφή: Έχει βρεθεί ότι τα άτομα που βρίσκονται σε ομάδες παίρνουν πιο ριψοκίνδυνες αποφάσεις από ότι τα άτομα μόνα τους.

Το φαινόμενο επηρεάζεται από ορισμένες συνθήκες. Αν δεν υπάρξει συζήτηση σε επίπεδο ομάδας, τότε το φαινόμενο δεν εμφανίζεται.

Επίσης αν η διαφορά των αρχικών απόψεων είναι μικρή ή δεν υφίσταται το φαινόμενο πάλι δεν παρατηρείται.

Οι αξίες του εκάστοτε πολιτισμού παίζουν ρόλο στην εμφάνιση του φαινομένου όπως και οι αρχικές τάσεις των μελών.

Συλλογική πόλωση. Η συλλογική απόφαση μιας ομάδας είναι πιο ακραία από τις ατομικές αποφάσεις των μελών της.

Αίτια του φαινομένου. Θεωρία της κοινωνικής σύγκρισης. Τα άτομα συγκρίνουν τις απόψεις τους με τις απόψεις άλλων ατόμων. Εφόσον θέλουν να είναι κοινωνικά αποδεκτά στρέφονται εντονότερα προς τις απόψεις των άλλων ατόμων.

Θεωρία των Πειστικών Επιχειρημάτων. Κατά τη διάρκεια της συζήτησης τα άτομα εκτίθενται σε επιχειρήματα που δεν είχαν σκεφτεί προηγουμένως. Έτσι η άποψη των ατόμων γίνεται πιο ακραία.

Θεωρία της αυτο-κατηγοριοποίησης. Τα άτομα που συμμετέχουν σε ομάδες αποκτούν μια συλλογική ταυτότητα και συμμορφώνονται με τους κανόνες της ομάδας.

Το φαινόμενο της ομαδικής σκέψης. Ορισμένες φορές η επιθυμία για διατήρηση της ομοφωνίας υπερνικά την υιοθέτηση κατάλληλων διαδικασιών λήψης αποφάσεων.

Βασικός παράγοντας της εμφάνισης του φαινομένου αυτού είναι η υπερβολική συνοχή της ομάδας, όπως και η ιδεολογική ομοιογένεια των μελών της.

Στην ομαδική σκέψη υπάρχει αυξημένη αίσθηση της ομοφωνίας, ενώ ταυτόχρονα υπάρχει η τάση να αγνοούνται ή να αμφισβητούνται πληροφορίες αντίθετες με τη θέση της ομάδας.

Ο ηγέτης της ομάδας προστατεύεται και η ίδια η ομάδα θεωρεί τον εαυτό της άτρωτο.

Το φαινόμενο αυτό μπορεί να αποφευχθεί εφόσον ο ηγέτης κρατά μια αμερόληπτη στάση, ίσες δηλαδή αποστάσεις από διαφορετικές απόψεις.

Επίσης θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη και απόψεις ατόμων τα οποία δεν ανήκουν στην ομάδα.

Ηγεσία μέσα σε ομάδες. Ορισμένες φορές μέλη μιας ομάδας αναλαμβάνουν το ρόλο να συντονίζουν τις ενέργειες της προκειμένου να επιτευχθούν συλλογικοί στόχοι.

Ορισμένοι ερευνητές υποστήριξαν ότι οι ηγέτες συγκέντρωναν συγκεκριμένα χαρακτηριστικά. Οι έρευνες όμως που έγιναν έδειξαν ότι δεν υπάρχουν κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά που συγκεντρώνουν κάποιοι ηγέτες.

Άλλοι ερευνητές υποστηρίζουν ότι οι συνθήκες παίζουν καθοριστικό ρόλο στη διαμόρφωση του έργου και στην αποτελεσματικότητα του ηγέτη.

Επίσης έχει εξεταστεί ο ρόλος που παίζει το ύφος της ηγεσίας, αν δηλαδή ένας ηγέτης είναι αυταρχικός ή δημοκρατικός.

Το μοντέλο του Feilder (1964) υποστηρίζει ότι η αποτελεσματική ηγεσία εξαρτάται από το ύφος της ηγεσίας και το βαθμό ελέγχου που διαθέτει ένας ηγέτης στις συγκεκριμένες συνθήκες.

Ο βαθμός ελέγχου του ηγέτη εξαρτάται από τις σχέσεις ηγέτη-ομάδας, τη δομή του έργου που έχει να κάνει η ομάδα, και από το αν η εξουσία του είναι θεμιτή.

Το μοντέλο Vroom-Yetton (Vroom & Yetton, 1973) υποστηρίζει ότι ο βαθμός συμμετοχής του ηγέτη στη λήψη αποφάσεων εξαρτάται από τη φύση του προβλήματος που καλείται να λύσει η ομάδα.

Συνεργασία και σύγκρουση σε ομάδες.

Κοινωνικά διλήμματα είναι καταστάσεις όπου υπάρχει σύγκρουση ατομικού και συλλογικού συμφέροντος.

Τα κοινωνικά διλήμματα έχουν δύο βασικά χαρακτηριστικά. Όταν τα άτομα κάνουν μια εγωιστική επιλογή έχουν υψηλότερες απολαβές από ότι αν έκαναν μια συνεργατική επιλογή. Επίσης όταν όλα τα άτομα κάνουν μια εγωιστική επιλογή τότε όλοι έχουν χαμηλότερες απολαβές από ότι αν έκαναν μια συνεργατική επιλογή.

Το δίλημμα του φυλακισμένου.

Στα διλήμματα των δημοσίων αγαθών σημαντικός παράγοντας για το αν θα συνεργαστούν τα άτομα είναι η ομάδα στην οποία ανήκουν τα άτομα.