

Sociální skupina

Skupinové jevy, konformita

Sociální skupina vymezení, znaky

- interakce mezi lidmi trvá delší dobu
- členové vnímají skupinu jako skupinu a sebe jako její členy,
- vlastní normy, systém hodnot a systém sankcí
- vědomí společného cíle či vlastního účelu,
- motivace setrávat ve skupině, skupina uspokojuje jejich potřeby
- Skupinová struktura a dynamika, koheze skupiny

Klasifikace skupin

- Malé x střední x velké
- Primární x sekundární
- Formální x neformální
- Členské x vztažné
- Podle účelu vzniku (sousedské, zájmové, sportovní, pracovní, studijní....)
- Podle hodnotové orientace (pozitivní x negativní)

Sociální pozice

- Vymezení
 - postavení ve vztahu k ostatním členům skupiny
- Pozice hlediska míry osobní moci:
 - vůdce či vedoucí (dominující osoby)
 - pomocníci (aktivní osoby)
 - soupeřníci (závislé osoby)
 - pasivní členové
 - okrajoví, periferní členové
- Pozice z hlediska popularity u ostatních členů skupiny:
 - populární osoby (přitažlivé pro většinu členů)
 - oblíbené osoby (přitažlivé pro mnohé členy)
 - akceptované osoby (preferuje je část skupiny)
 - trpěné osoby (preferovány jen někým)
 - mimostojící osoby (nepreferuje je nikdo ze skupiny)

Pozice není neměnná

Sociální role

- Vymezení
 - Standard chování, které ostatní od jedince očekávají v souvislosti s jeho pozicí
 - Skládá se z vnitřních a vnějších znaků (oblečení, gesta, názory, pohnutky...)
 - Podléhá sociální kontrole a sankcím
- Přijímání sociální role
 - divergentní a konvergentní přístup,
 - vyrovnání se s rolí (účelové, vnitřní distanc či odpor)
- Konflikt sociálních rolí
 - Odlišnost/neslučitelnost požadavků dvou rolí (kamarád-žák; rodič – zaměstnanec – student)

Vůdcovství ve skupině (viz Řezáč, 1998)

- Obsah vůdcovské (řídící) role:
 - Harmonizuje mezilidské vztahy – vytváří pozitivní klima
 - Koordinuje činnosti – optimalizuje výkon skupiny i jednotlivců
- Požadované vlastnosti:
 - Citlivý, vnímavý
 - Respektuje autonomii, potřeby a zájmy členů
 - Schopen definovat aktuální stav i cíle skupiny
 - Dokáže převzít iniciativu i odpovědnost
 - Dokáže realizovat potřebné organizační a řídící činnosti
- Kvalitní x špatný vedoucí; formální x neformální
- Styly řízení
 - Integroující (x dezintegroující)
 - Nedirektivní (x direktivní)
 - Otevřený (x manipulativní)
 - Tvořivý (x rigidní)

Kvalitní vedoucí

- Podněcuje soutěž podřízených (ne rivalitu)
- Preferuje participativní řízení, kooperaci
- Náročný na všechny rovnoměrně
- Stabilní ve svém jednání a projevech
- Respektuje skupinu a meziosobní vztahy
- Konkurenci přijímá jako výzvu (ne mocenský boj)
- Podporuje alternativní náměty
- Organizační změny zvažuje vzhledem k realitě a dopadům
- Jedná rozhodně a energicky
- Vyžaduje si pravidelnou zpětnou vazbu
- Zajímá se o mínění svých podřízených

Vliv skupiny na jedince

- Odlišný od působení jedince
- Mechanismy sociálního tlaku
 - strach z případných sankcí
 - loajalita ke skupině
 - přesvědčení o správnosti postoje.
- Konformita (faktická, vnitřní x účelová, vnější)
- Skupinový vliv v oblasti výkonu
 - Sociální facilitace a inhibice (zvýšení x snížení výkonu)
 - Sociální lenivost, přenesení zodpovědnosti
- Skupinový vliv v oblasti rozhodování
 - Skupinová polarizace (posun názorů skupiny směrem k extrému)
 - Skupinářské myšlení (kohezivní skupina přijímá špatné, neracionální rozhodnutí)