

15. Interakció a csoportban

- A csoportban zajló interakciók mérése / 318
- A csoportfejlődés szakaszai / 320
- A csoport struktúrája / 321
- Kommunikációs csatornák / 322
- Csoportkohézió és vonatkoztatási csoportok / 324
- Csoportos döntés és „csoportgondolkodás” / 327
- Csoportfertőzés és megfosztás az egyéniségtől / 328
- Csoportközi konfliktus és kooperáció / 329
- Polarizációs hatások a csoportokban / 331
- Tréningcsoportok és önismereti csoportok / 333
- Tanulságok / 335

15.

Interakció a csoportban

Az előző fejezetben a személyközi befolyásolás néhány alapvető folyamatát tekintettük át. Ebben a fejezetben elemzésünket kiterjesztjük a csoportokon belül zajló interakciók néhány általános jellemzőjére. Valamennyien nagyszámú csoporthoz tartozunk. Ezek a csoportok lehetnek kicsik vagy nagyok, tartósak vagy alkalmiak, tagjaik közvetlenül érintkezhetnek egymással vagy sem. Az Olvasó családja, munkahelye, szomszédsága, klubja vagy iskolája ebben az értelemben mind, mind csoportnak számít, melynek az Olvasó is tagja. Mivel ebben a könyvben főképpen az interakció folyamataival foglalkozunk, elsősorban a csoporttagok közvetlen, szemtől szemben zajló interakcióin alapuló csoportok érdekelnek bennünket. Az emberi csoportokat nagyjából két osztályba sorolhatjuk: kis intim csoportok, melyeket gyakori interakció és személyes kötődés jellemez, és nagyobb formális csoportok, amelyekben a csoporttagok közötti kapcsolatokat formálisabb és személytelenebb szabályok vagy szerződések szabályozzák.

A múlt század végén alkotó német szociológus, Toennies a csoportok e két fajtáját közösségnek (*Gemeinschaft*) és társaságnak (*Gesellschaft*) nevezte. A közösség jellegű csoportok melegek, érzelmileg bevonják tagjait, akik szemtől szemben érintkeznek egymással, jellemző rájuk az összetartás, a konformitás és a kontroll.

Ezzel szemben a társaságok kevésbé vonják be tagjaikat, formálisabb és személytelenebb csoportok. A csoportok e két típusa természetesen nagyon eltérő interakciós környezetet biztosít tagjainak. Charles Cooley (1902) az „elsődleges csoport” és „másodlagos csoport” kifejezéseket használta az emberi társas egységek e két alapvető formájának leírására.

Az olvasó bizonyára emlékszik rá, hogy e könyv bevezetőjében feltételeztem, hogy az elsődleges csoportkapcsolatok történelmi hanyatlása és eltűnése, valamint a személytelen másodlagos csoportkapcsolatok növekvő fontossága sok tekintetben közrejátszhat abban, hogy a társas interakció mind több ember számára jelent problémát. A modern ipari társadalmak

kialakulása felszabadította az embereket a közösségekre alapuló falusi élet kötelmeitől, lehetővé téve a társadalmi és földrajzi mozgást. Ennek eredményeként az „elsődleges csoport”-kapcsolatok száma csökkent. A személytelen „másodlagos csoportoknak” mint társas interakcióink fő színtereinek kialakulása tehát meglehetősen új fejlemény. Valójában azoknak az embereknek a többsége, akikkel intim kapcsolatban állunk, nem egyetlen csoportba tartozik, hanem földrajzilag és társadalmilag szétszóródik. A társadalomtudósok ezt a kapcsolatokat „hálózatának” nevezik. Az elsődleges csoportok fontossága kétségtelenül csökken, ugyanakkor a szemtől szembe kapcsolatokra épülő csoport ma is egyik forrása az emberben ébredő bonyolult és magával sodró élményeknek. Az alábbiakban a csoportokban zajló interakciók legfontosabb jellemzőivel foglalkozunk majd.

A csoportban zajló interakciók mérése

Az elsődleges csoportokban zajló közvetlen interakciók talán legfontosabb jellemzője a történések végtelen bonyolultsága. Még egy olyan kis csoportban is, melyet három vagy négy ember alkot, egy megfigyelőnek nagyon nehéz nyomon követnie valamennyi interakciós folyamatot, nem is beszélve a megfelelő elemzésről és értelmezésről (lásd a 15.1 gyakorlatot).

A csoportban zajló interakciók pontos megfigyelésének és leírásának nehézségei régóta foglalkoztatják a szociálpszichológusokat. A legegyszerűbb

15.1 GYAKORLAT

A csoportban zajló interakció megfigyelése

A csoportban zajló interakciós folyamatok teljes komplexitásának megértése végett próbáljon végrehajtani egy kisebb megfigyelési vizsgálatot! Válasszon ki egy három vagy négy tagból álló csoportot valahol nyilvános helyen (utcán, kocsmában stb.), és próbálja tíz percen keresztül pontosan megfigyelni mindazt, ami ebben a csoportban történik! Egyaránt figyelje a szóbeli és a nem verbális üzeneteket (lásd a 9. és 10. fejezetet)! A további elemzés érdekében próbálja megfigyeléseit egy papírra feljegyezni! Feljegyzéseire még támaszkodhat később is e fejezet folyamán.

elemzési szinten eljárhatunk egyszerűen úgy, hogy feljegyezzük annak az időnek az arányát, amelyet az egyes csoporttagok egy adott tevékenységgel, például beszéddel, hallgatással, jövés-menéssel, báméskodással stb. töltenek. Még ez az egyszerű megfigyelési rendszer is sokat elárulhat egy csoportról. A beszéddel töltött idő például valószínűleg jó jelzése egy csoporttag viszonylagos dominanciájának és vezetői helyzetének a csoporton belül. Vajon az Olvasó a beszéddel töltött idő alapján fel tudna-e ismerni ilyen domináns személyt abban a csoportban, amelyet megfigyelt?

Természetesen a legtöbbet beszélő csoporttagok nem feltétlenül a legnépszerűbbek. Egyes vizsgálatok eredménye szerint valójában a csoport második legbeszédesebb embere tett szert a legnagyobb népszerűsége!

Az interakció ilyen elemi mérései természetesen nem nyújtanak részletes ismereteket.

Túl azon, hogy tudjuk, egy személy mennyit beszél, érdekelhet bennünket az is, hogy mit mond, például pozitív vagy negatív dolgokat stb. Az ilyen elemzés nagy gondja, hogy előzetesen ki kell dolgozni egy értékelési sémát, hogy tudjuk, mit keresünk, amikor egy csoportot megfigyelünk. Bales (1950) széles körben használt eljárást dolgozott ki az interakció folyamatos megfigyelésére, amit interakciós folyamatelemzésnek nevezett el. Feltételezte, hogy egy csoport sikere két tényezőtől függ: milyen jól képes megoldani az előtte álló feladatokat (feladatfunkció) és mennyire

15.1 TÁBLÁZAT

A csoportinterakció elemzésének rendszere: Bales interakciós folyamatelemzése

a) TÁRSAS-ÉRZELMI VISELKEDÉS Pozitív reakciók	1. szolidaritást fejez ki 2. feszültségcsökkenést fejez ki 3. egyetértést fejez ki
b) FELADATRA IRÁNYULÓ VISELKEDÉS Válaszkísérletek	4. javaslatot tesz 5. véleményt nyilvánít 6. útmutatással szolgál
c) FELADATRA IRÁNYULÓ VISELKEDÉS Kérdések	7. útmutatást kér 8. véleményt kér 9. javaslatot kér
d) TÁRSAS-ÉRZELMI VISELKEDÉS negatív reakciók	10. véleménykülönbséget fejez ki 11. feszültséget fejez ki 12. ellenséges érzelmeket fejez ki

a = az orientáció problémája

b = az értékelés problémája

c = az ellenőrzés problémája

d = a döntés problémája

e = a feszültségkezelés problémája

f = az integráció problémája

képes a tagokban a csoport iránti elégedettséget fenntartani (integratív vagy társas-emocionális funkció).

Bales értékelési rendszere 12 interaktív „lépésből” áll, melyek a következő négy alapvető kategóriára oszlanak: társas-érzelmi – pozitív (szolidaritás vagy egyetértés kifejezése); feladat vonatkozású – megoldási kísérletek (pl. javaslatot tesz vagy véleményt mond); feladat vonatkozású – kérdések (véleményt vagy irányítást kér) és társas-érzelmi – negatív (egyét nem értést és antagonizmust fejez ki). (A részleteket lásd a 15.1 táblázatban.) A tipikus eljárás szerint legalább egy megfigyelő követi szemmel minden egyes csoporttag viselkedését. A módszert sok különböző helyzetben használták, és mindenütt az a benyomás alakult ki róla, hogy a csoportinterakciók elemzésének megbízható és hasznos eljárása.

A csoportfejlődés szakaszai

Hogyan válnak a korábban elszigetelt egyének „csoporttá”? Vizsgálatok mutatták ki, hogy a természetesen kialakuló csoportokban az interakciós mintáknak meglehetősen állandó sorrendje van. Az a folyamat, amelyben néhány idegennel megismerkedünk és egy új társas egységet, egy csoportot alakítunk az egyének egyszerű halmazából, különösen igénybe veszi a legtöbb ember interakciós jártasságait. Tuckman (1965) és mások feltételezték, hogy a csoportoknak négy fejlődési szakaszon kell keresztülmenniük, mielőtt véglegesen megerősödnének. Ezeket a szakaszokat a következőképpen nevezhetjük: alakulás, viharzás, normázás, végül működés.

Az *alakulás* egymás és a csoport előtt álló feladat megismerése. A *viharzás* kritikus szakasz, amelyben az egyéni különbségek és konfliktusok felszínre kerülnek, és a státusokért és különböző szerepekért folyó verseny megjelenik. A *normázás* az a szakasz, amelyben közös csoportnormák, attitűdök és szerepmeghatározások kialakítása és elfogadása révén ezek a konfliktusok megoldódnak. Végül a *működés* szakasza azt jelenti, hogy kialakul a személyes kapcsolatok és a feladatmegosztás szilárd mintája, ami lehetővé teszi, hogy a csoport elkezdje normális működését. (Az angol kifejezések hangzásbeli hasonlóságát nem sikerül a fordításban visszaadni: forming, storming, norming, performing. – A szerk.) Vajon az Olvasó, amikor visszaemlékezik a legutolsó alkalomra, amikor ilyen újonnan alakuló csoportban vett részt, felismeri-e ezt a négy szakaszt? Néhány évvel ezelőtt Angliában tanítottam a szabadegyetem nyári iskolájában, ahol a hallgatónak ilyen csoportokat kellett alakítaniuk abból a célból, hogy egy szimulációs gyakorlatban vegyenek részt, melyben különböző országok kormányaiként kellett működniük. A több mint hatvan csoportban, melyeket megfigyeltem, a csoportalakulás fenti négy szakasza világosan felismerhető volt.

A csoportban zajló interakció e négy szakasza azt is mutatja, hogy még

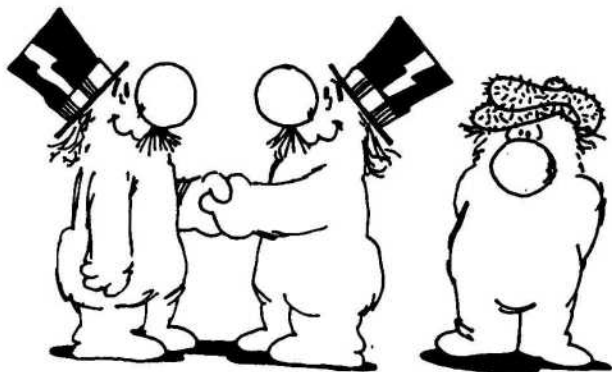
az olyan negatív viselkedések is, mint például az ellenségesség és a versengés a viharzás szakaszában, hasznos szerepet játszanak a csoportalakulásban. Ha az ilyen konfliktusok nem kerülnek felszínre és nem oldódnak meg idejekorán, nem valószínű, hogy a csoport a fejlődés magasabb szintjére lép, és hatékonyan működik majd. E csoportalakulási folyamat végeredménye egy társas egység, amelynek tagjai bizonyos normákban osztoznak. Miként Newcomb kifejtette, szociálpszichológiai szempontból egy csoport megkülönböztető jegye az, hogy tagjainak valamivel kapcsolatban közös normái vannak. A csoport jövőbeni sikere szempontjából lényeges, hogy specializált szerepek jöjjenek létre (pl. a „vezető”, a „tréfacsináló”, a „programfelelős” stb.) és viszonylag állandó csoportstruktúra alakuljon ki.

A csoport struktúrája

A csoportalakulás fentebb leírt folyamatainak elkerülhetetlen velejárója, hogy minden tag egy-egy viszonylag állandó és bejósolható pozíciót foglal el egymással szemben a csoporton belül. Ezeket a különböző pozíciókat a személyek státusának, sajátos szerepeiknek, rangjuknak vagy az olyan klikkeknek vagy alcsoportoknak megfelelően írhatjuk le, amelyekhez a tagok tartozhatnak. Ha egy csoport létrejött, a későbbiekben a napi interakciók történéseinek nagy része bejósolható a már létező csoportstruktúra alapján. Az Olvasó bizonyára emlékszik rá, hogy a 11. fejezetben bemutatunk egy eljárást a csoportstruktúra elemzésére, amelyet Moreno fejlesztett ki, és nevezett el szociometriának. Ez a módszer a csoporttagok egymásra vonatkozó különböző vonzalmi választásait térképezi fel (példát rá a 11. fejezetben találunk). A módszer szociogramot eredményez (lásd pl. a 11.1 ábrát), amely lényegében „térkép” a csoportban létező személyes kapcsolatok hálózatáról.

A barátválasztásokon alapuló informális csoportstruktúrán túl, a formalizáltabb csoportok (pl. munkahelyi brigádok, egyetemi szemináriumi csoportok stb.) struktúráját más kritériumok is meghatározhatják, például jártasság, kompetencia, szakértelem stb. Az olyan szervezetekben, mint például a gyárak vagy a hivatalok a formális struktúrát nyíltan megtervezhetik, sőt szervezeti térképeken ábrázolhatják. Egy termelési egységben például a csoportstruktúra függhet a termelési folyamat követelményeitől vagy attól a lánctól, amelyen keresztül a vezetés utasítása eljut a dolgozókhoz. Egy szemináriumi csoportban az értelmi képesség, a korábban elvégzett kurzusok vagy a beszédképesség befolyásolhatja a csoporttag helyét a csoportstruktúrában.

Jones és Young amerikai egyetemi csoportot vizsgált (lásd a 11. fejezetben), amely tanszéki oktatókból, tanszéki alkalmazottakból és doktoráló diákokból állt. A csoporttag helyzete a csoportstruktúrában három jellem-



Egyesek egyenlőbbek, mint mások.

Minden csoport hajlik arra, hogy kifejlesse saját hierarchiáját és struktúráját, ami aztán meghatározza a csoporton belüli interakciós mintákat és kommunikációs csatornákat. A magas státusú tagok több interakciót folytatnak és a kommunikációs struktúrában központosabb helyeket foglalnak el. Egy csoporttagnak a csoporton belül elfoglalt státusát és pozícióját számos jel, például a ruházat, különböző nem verbális jelzések vagy más jelvények fejezhetik ki.

zótól függött: értelmi képességétől, szociabilitásától és politikai nézeteitől (baloldali – jobboldali). Egy angol egyetemen folytatott hasonló vizsgálatban nagyon hasonló csoportstruktúrát találtunk (lásd a 11.2 ábrát). Ezek a vizsgálatok jól szemléltetik, hogy a személy csoportstruktúrában elfoglalt helyzete formális és informális tényezők összjátékától függ: az extroverzió, a barátságosság és szociabilitás éppen olyan fontos lehet, mint a feladatvonalhoz való tartozás tulajdonságok, például az intelligencia és a kompetencia. Vajon az Olvasó a 15.1 gyakorlatban megfigyelt csoportnál meg tudja-e tippelni az ilyen általános csoportstruktúrát és az egyes tagok helyzetét? Mi határozta meg a csoportstruktúrát és hogyan oszlottak el a státusok és pozíciók?

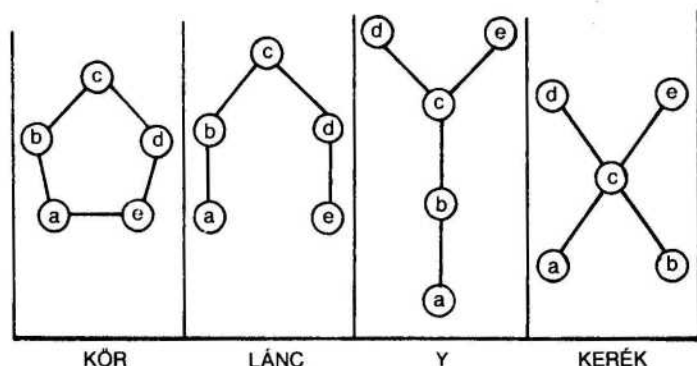
Kommunikációs csatornák

Az állandó csoportstruktúra kialakulásának fontos következménye, hogy a csoportban kommunikációs csatornák létesülnek. Az információ minden csoportban egyenlőtlenül oszlik el. Adott időpontban nem mindenki tud mindenről.

Azok a csoporttagok, akik a formális vagy az informális csoportstruktúrában közel vannak egymáshoz, könnyebben és gyakrabban kommunikálnak egymással, mint a távoli vagy elszigetelt tagok. A kommunikáció a legtöbb csoportban a hatalom valóságos forrása: tudni mi történik, képesnek lenni a csoport tevékenységéhez való hozzájárulásra és annak befolyásolására – ezek lényeges dolgok, hogy valaki elégedett legyen csoporttagságával. A szociálpszichológusok széleskörűen vizsgálták a zárt és a nyitott csoportkommunikációs rendszerek következményeit a csoport teljesítmé-

nyére és a csoporttagok megelégedettségére. Ezeknek a kutatásoknak az egyik úttörője Leavitt (1951) volt.

Leavitt (1951) vizsgálatában öttagú csoportok azt a feladatot kapták, hogy a minden csoporttagnak kiosztott számos szimbólum közül találják meg azt az egyet, amelyik valamennyiüknél közös volt. Ez a feladat megoldhatatlan a tagok közötti kommunikáció nélkül. Leavitt különböző fizikai akadályok létesítése útján szabályozta, hogy ki küldhet üzenetet kinek a csoporttagok között, vagyis többé vagy kevésbé nyitott, illetve zárt kommunikációs hálókat hozott létre (lásd a 15.1 ábrát).



15.1 ÁBRA

Kommunikációs hálók. Az ábrán látható kommunikációs hálók abban különböznek egymástól, hogy mennyire központosítottak. A kerék a leginkább, és a kör a legkevésbé központosított (Leavitt, 1969 nyomán).

Az eredmények általában azt mutatták, hogy az erősen centralizált hálók, amelyekben minden információnak egy „vezetőn” kellett áthaladnia, mint amilyen például az ábrán látható kerék, a probléma megoldása szempontjából a leghatékonyabbak voltak, azonban a tagokat elégedetlené tették a csoporttal.

Másfelől viszont a nyitottabb és diffúzabb kommunikációs rendszerek jóval kielégítőbbek voltak a csoporttagok számára, noha néha kevésbé bizonyultak hatékonyak. Az egyének elégedettsége a csoporttal tehát közvetlen kapcsolatban állt azzal, hogy mennyire fért hozzá egy csoporttag a kommunikációs csatornákhöz. Ugyanezzel a kérdéssel foglalkozó vizsgálatában Shaw (1954) a csoporttagok rendelkezésére álló információt úgy manipulálta, hogy egyes személyeknek nagyon sok, másoknak nagyon kevés információt adott.

Ilyen feltételek között a „kör” minta volt a leghatékonyabb és egyszerűs-mind a legkielégítőbb, mivel lehetővé tette az információ viszonylag könny-

nyű szétterjedését. Általában véve az a helyzet, hogy a személy annál pozitívabban érez csoportja iránt, minél inkább hozzáférhet az információhoz. Ebben a tekintetben mindegy, hogy közvetlenül kapja az információt vagy csak hozzáférhet az információs csatornához. Azok az emberek továbbá, akik információ birtokában vannak, nagyobb valószínűséggel jutnak vezető szerephez, sőt a többiek is valószínűleg hajlanak arra, hogy vezetőnek tekintsék őket. Az információ tehát a csoportban zajló interakció fontos erőforrása, és az információhoz való hozzájutás részben a létező csoportstruktúrától függ.

Egy csoport struktúrája az információhoz való hozzájutás mellett más dolgokat is befolyásol. A csoportok gyakran adják érzékletes kifejezését a tagok közötti strukturális különbségeknek, mintha csak a külvilág számára akarnák jelezni és megerősíteni saját személyes hierarchiájukat.

15.2 GYAKORLAT

A státus és a helyzet szimbólumai egy csoportban

Gondoljon különböző csoportokra, melyeknek Ön is tagja! Válasszon ki öt csoportot, melyek a formalitás szempontjából különböznek egymástól! Formális csoport lehet például egy munkacsoport, egyetemi csoportja, iskolai osztálya stb., míg informális csoportokat alkothatnak barátai, ismerősei vagy családja. Figyelje meg, hogy a csoportstruktúra és az egyes tagok státusa vagy pozíciója miképpen fejeződik ki megfigyelhető szimbólumokban (pl. öltözékben, ülésrendben, kommunikációs mintákban, az információhoz való hozzáférés lehetőségében)! Ezeknek a különbségeknek általában nem vagyunk tudatában. Ha a kiválasztott csoportokat egy ideig megfigyeli, elkerülhetetlenül fel fog fedezni néhány új tényt státusstruktúrájukról, interakciós rítusaikról és arról, hogyan oszlik meg a hatalom a csoporttagok között.

Az íróasztalok elhelyezése egy irodában, az egyetemi oktatók szobáinak mérete, a kedvelt ülőhelyek az ebédlőasztal körül (lásd a 9.2 ábrát) mind olyan dolgok, amelyek kifejezik egy csoport struktúráját és hierarchiáját. Sommer, akinek a térhasználattal kapcsolatos munkáját a 9. fejezetben tárgyaltuk, azt találta, hogy a csoportvezetők kedvelt ülőhelye egy téglalap alakú asztalnál az asztal domináns vége, vagyis az asztalfő (lásd a 15.2 gyakorlatot).

Csoportkohézió és vonatkoztatási csoportok

A csoporttagok nem egyformán érdekeltek a csoportban, és nem egyformán elkötelezettek iránta. Nem minden csoport képes kielégíteni tagjainak vágyait és igényeit. A csoportkohéziót nagyjából azzal határozhatjuk meg, hogy mennyire elkötelezettek a tagok a csoport közös normái és céljai iránt, és mennyire pozitív érzelmek fűzik őket egymáshoz és a csoporthoz. A pozitív érzések jelentős hatást gyakorolhatnak a csoport teljesítményére.

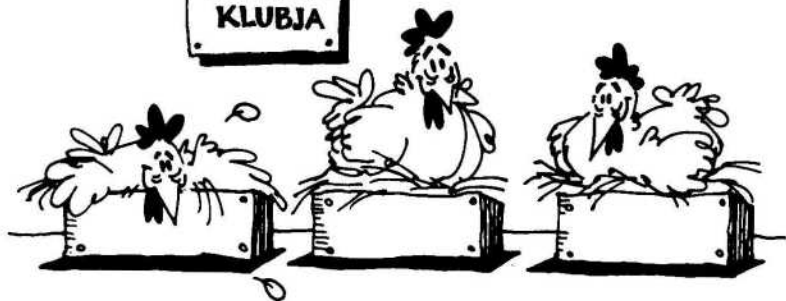
A harctéren végzett vizsgálatok ismételtén bizonyították, hogy a katonák nem azért harcolnak és kockáztatják életüket, mert hisznek a háború végső céljában, hanem azért, mert elkötelezettek közvetlen csapategységük iránt, és szolidaritást éreznek vele (Stouffer és munkatársai, 1949). A rendkívül feszült és veszélyes helyzetekben a csoportlét a tagoknak az érzelmi biztonság és elkötelezettség érzését adja.

Furcsa módon azokkal a csoportokkal szemben érzünk különleges tiszteletet és elkötelezettséget, amelyekért áldozatokat hoztunk, és amelyekbe nehéz volt bekerülnünk. Egy érdekes vizsgálatban Aronson és Mills (1981) kimutatták, hogy azok a személyek, akiknek nehéz próbatételeken kellett keresztülmenniük, hogy egy csoportba bekerüljenek, jobban szerették a csoportot, mint azok, akiket minden nehézség nélkül elfogadtak. Valószínűleg hasonló folyamatok működnek az összetartó katonai egységekben is: a szigorú kiképzés és a harc együttes élménye nyomán a katonák sokkal jobban értékelik csoportjukat, mint amennyire az a polgári életben megszokott. A csoportszellem és kohézió erősítése érdekében ezt az eljárást néha tudatosan alkalmazzák. A kimerítő kiképzés, amilyent például az amerikai tengerészgyalogság elit egységeinél végeznek, nemhogy csökkenjené, inkább fokozza az újoncok vonzalmát csoportjuk iránt.

A kohézió a csoporton belüli interakciós folyamatokat is befolyásolja. Az összetartó csoportok kevésbé tűrik a deviáns viselkedést, és erősebb nyomást fejtenek ki a konformitás irányába (Festinger, 1950). A kohézió és a konformitás ugyanannak az éremnek két oldala. Cserébe azért, hogy csoportunktól kielégülést és az identitás pozitív érzését nyerjük, el kell nyomnunk egyéni vágyainkat és alkalmazkodnunk kell a csoportnormákhoz. A gyakorlatban ez sokkal kevésbé tűnik kényszernek, mint ahogy első pillantásra gondolnánk. Amikor egy csoport kialakult és világos normákkal rendelkezik, a csoporttagok ezekkel az elvárásokkal viszonylag könnyen azonosulnak, és többé már nem tekintik azokat kényszerítő korlátoknak. A folyamat során csoportunk értékei és normái saját értékeinké és normáinkká válnak, részei lesznek saját énérzésünknek és identitásunknak. A vizsgálatok szerint, ha valaki egy csoporthoz csatlakozik, személyes értékei és attitűdjei gyorsan megváltoznak: az illető alkalmazkodik a csoportmércékhez (lásd a 15.2 gyakorlatot).

Az egyik klasszikus vizsgálatot ebben a témában Newcomb (1943) végezte. Newcomb aziránt érdeklődött, hogy milyen változások mennek végbe azokban a középosztálybeli konzervatív családokból származó diákokban, akik egy liberális attitűdjeiről ismert intézmény (a Bennington Egyetem) hallgatói lettek. A várakozással összhangban az új csoport az attitűdök átalakulását eredményezte, és a diákok rövid időn belül a liberális egyetemet fogadták el vonatkoztatási csoportjuknak. A „vontkoztatási csoport” kifejezés azt jelenti, hogy saját értékeinket és végső soron identi-

**SZÖGLETES
TOJÁSOK
KLUBJA**



Ehhez a klubhoz nehéz csatlakozni!

Minél nehezebb, fáradtságosabb vagy kényelmetlenebb egy csoport tagjává válni, annál hűségesebbek és odaadóbbak lesznek az új csoporttagok a csoport iránt.

tásunkat gyakran azoktól a csoportoktól „kölsönözzük”, amelyekhez tartozunk. Newcomb 25 év múlva elvégzett egy utóvizsgálatot is az egykori benningtoni hallgatókkal, és azt tapasztalta, hogy sok exdiák az eltelt hosszú idő ellenére továbbra is a kollégium liberális értékeivel azonosult. Ez általában úgy sikerült nekik, hogy továbbra is olyan barátokat és csoportokat választottak, melyek összhangban voltak a kollégiumban elsajátított értékekkel.

Az Olvasó bizonyára emlékszik arra, hogy az attitűdhasonlóság minden esetben az egyik legfontosabb feltétele a barátság kialakulásának. (Lásd a 12. fejezetet.)

Az összetartó csoportokban viselt tagságnak vannak gyakorlati következményei is. Minél erősebben azonosul valaki egy csoporttal, annál valószínűbb, hogy egyéni viselkedését a csoportfolyamatok képesek megváltoztatni. A csoportdinamikát először Kurt Lewin (1947) alkalmazta a változás előmozdítására a második világháború folyamán, amikor különösen fontos volt az emberek viselkedését a háborús és a háborút követő idők követelményeihez hozzáigazítani. A csoportazonosulás elveit alkalmazták például különböző hirdetési és propaganda kampányok szervezésében, amelyek célja például az volt, hogy az emberek étkezési szokásait befolyásolják. A narancslé vagy a belsőségek fogyasztását elősegítő kampányok például ilyen megközelítést alkalmaztak. Lewin rakta le az alapjait a csoportdinamika későbbi alkalmazásainak, és sok reklámszakember a mai napig ezeket az eljárásokat alkalmazza anélkül, hogy tudná, honnan származnak.

Csoportos döntés és „csoportgondolkodás”

Az erős csoportkohézió azonban nem mindig előnyös. Ha egy csoportnak az a feladata, hogy összetett és gyakran ellentmondásos információ alapján döntést hozzon, komoly előnyök forrása, ha a csoporttagok minden korlátozás nélkül erőteljesen érvelhetnek a versengő álláspontok mellett. Az erősen kohézív csoportok ezt általában nem nagyon tűrik. Janis (1972) „csoportgondolkodásnak” nevezte azt a jelenséget, amikor erősen összetartó csoportok általában egy erős és dinamikus vezető hatása alatt elszigetelik magukat a környező helyzet valóságától, és az összetett problémáknak csupán egyetlen oldalát veszik figyelembe. A csoport általában bizonyos és optimista saját képességeit illetően, és a csoporttagok úgy vélik, hogy a csoport támogatása bármiféle esetleges kételyüknél fontosabb.

A csoportgondolkodás katasztrofális döntésekhez vezethet. Gyakran idézett példa Kennedy elnök és legközelebbi munkatársainak döntése a disznó-öbölbeli invázió megindítása mellett Kuba ellen, dacára annak, hogy a feladat nehézségéről komoly bizonyítékok álltak rendelkezésre. Számos üzleti vagy informális csoportban is felléphet csoportgondolkodás. Valahányszor az erős csoportkohézió megakadályozza fontos eltérő vélemények kifejtését, mindig fennáll a veszély, hogy a valóságnak nem megfelelő döntések születnek.

A csoportgondolkodás természetesen csupán az egyik, szélsőséges esete egy csoport „gyenge teljesítményének”. Mivel a kohézió, a konformitás, sőt még az érzelmi kötődés is csaknem minden csoport lényeges mozzanata, mindig fennáll az a veszély, hogy az ilyen normatív nyomások következtében hibás döntések születnek. Mértékadó áttekintésükben Janis és Mann (1977) a csoportos döntési folyamatok számos eredményét vizsgálták meg, és több „racionális” problémamegoldási stratégiát javasoltak, hogy a csoportok teljesítményét ezen a területen megjavítsák.

A javaslatok között szerepelnek a döntési alternatívák racionális elemzésének eljárásai, például „egyenleg” készítése, amely a fontos alternatíváknak mind a pozitív, mind a negatív mozzanatait tartalmazza. Janis és Mann (1977) szerint a régóta létező csoportokban egészséges gyakorlat, hogy a megállapodott döntéseket időről időre kérdésessé teszik. Egy másik eljárás a döntés következményeinek szerepszerű eljátszása, vagyis az, hogy a csoporttagok elképzelik, hogy egy adott döntést követően hogyan cselekednének. Ez segít megvilágítani egy döntés valamennyi lehetséges következményét. A döntési teljesítmény megjavításának értékes forrása lehet, ha kívülállók figyelik meg és kommentálják a csoportdöntéseket.

Csoportfertőzés és megfosztás az egyéniségtől

A csoporttagság másik gyakran megfigyelt hatása, hogy az egyének hajlamosá válnak arra, hogy kevesebb közvetlen, személyes felelősséget érezzenek cselekedeteikért, mint akkor, ha egyedül cselekszenek. Bizonyos értelemben a csoport „elrejtí” az egyéneket. Ennek következtében másokkal együtt cselekedve olyan tetteket is végrehajthatunk, amelyeket egyedül nem tennénk meg (lásd még a 14. fejezetet). A múlt század óta sok tudós felismerte a csoportok ilyen serkentő hatását. Francia szociológusok, például Le Bon és Tarde a normális emberi racionalitás és etika ellentétéként írták le a csöcselék és a tömeg viselkedését. Úgy vélték, hogy a tömeg tagjait „elsodorják” a csoport érzelmei, és értelmük ideiglenesen kikapcsolódik. Valóban az a helyzet, hogy a csoporthelyzet az embereknek gyakran hatalmas önbizalmat és határozottságot kölcsönöz, amellyel egyébként nem rendelkeznek.

A fentebb említett érzelmi hatásokon kívül a csoportban való lét azt is magával hozza, hogy a csoport elmossa egyéni megkülönböztethetőségünket és láthatóságunkat. Szokásos egyéni azonosságtudatunkat ideiglenesen a csoportidentitás érzése válthatja föl és tetteink kikerülhetnek az egyéni ellenőrzés alól. Minél kevésbé azonosíthatóak az emberek mint egyének, annál valószínűbb, hogy az „egyéniiségvesztés” élménye bekövetkezik. A rendőrök egyenruhája és napszemüvege, a Ku-Klux-Klan tagjai által viselt csuklya, a motoros bandák vagy a futballszurkolók kedvenc jelvényei és bőrruhái mind azt a célt szolgálják, hogy megkönnyítsék az egyéniiségvesztést és erősítsék a csoporttal való azonosulást.

Zimbardo (1970) kimutatta, hogy ha az egyének egyénenként kevésbé azonosíthatóak, az agresszív cselekedetek valószínűsége megnő. Kísérletben az alanyoknak, akik egyetemi hallgatók voltak, lehetőségük volt arra, hogy egy másik lánynak elektrosokkot adjanak. Egyes kísérleti személyeket nagyméretű köpenybe öltöztetett, és csuklyát adott a fejükre, ezáltal téve felismerhetetlenné őket. A kísérleti személyek másik csoportja kis névtáblát viselt a köpenyén, miáltal könnyen azonosíthatóvá váltak. Az „egyéniiségétől megfosztott” csoport csaknem kétszer annyi elektrosokkot adott, mint a másik csoport. Úgy tűnik, hogy a névtelenség lebontja az egyéni viselkedésnek azokat a szokásos korlátait, amelyek a hétköznapi életben érvényesülnek. A csoporttagság az egyik gyakori módja az ilyen névtelenség megvalósításának.

Az „egyéniiségvesztés” néha furcsa viselkedéshez vezethet. Sok beszámolót ismerünk az úgynevezett „öngyilkosságba csalogatásról”, amikor egy csapat ember arra biztat egy öngyilkosjelöltet, hogy ugorjon vagy más módon kövessen el öngyilkosságot. Leon Mann (1981) számos beszámolót vizsgált meg ilyen öngyilkosságba csalogatás eseteiről. Megállapítása sze-

Csoportos döntés és „csoportgondolkodás”

Az erős csoportkohézió azonban nem mindig előnyös. Ha egy csoportnak az a feladata, hogy összetett és gyakran ellentmondásos információ alapján döntést hozzon, komoly előnyök forrása, ha a csoporttagok minden korlátozás nélkül erőteljesen érvelhetnek a versengő álláspontok mellett. Az erősen kohézív csoportok ezt általában nem nagyon tűrik. Janis (1972) „csoportgondolkodásnak” nevezte azt a jelenséget, amikor erősen összetartó csoportok általában egy erős és dinamikus vezető hatása alatt elszigetelik magukat a környező helyzet valóságától, és az összetett problémáknak csupán egyetlen oldalát veszik figyelembe. A csoport általában bizonyos és optimista saját képességeit illetően, és a csoporttagok úgy vélik, hogy a csoport támogatása bármiféle esetleges kételyüknél fontosabb.

A csoportgondolkodás katasztrofális döntésekhez vezethet. Gyakran idézett példa Kennedy elnök és legközelebbi munkatársainak döntése a disznó-öbölbeli invázió megindítása mellett Kuba ellen, dacára annak, hogy a feladat nehézségéről komoly bizonyítékok álltak rendelkezésre. Számos üzleti vagy informális csoportban is felléphet csoportgondolkodás. Valahányszor az erős csoportkohézió megakadályozza fontos eltérő vélemények kifejtését, mindig fennáll a veszély, hogy a valóságnak nem megfelelő döntések születnek.

A csoportgondolkodás természetesen csupán az egyik, szélsőséges esete egy csoport „gyenge teljesítményének”. Mivel a kohézió, a konformitás, sőt még az érzelmi kötődés is csaknem minden csoport lényeges mozzanata, mindig fennáll az a veszély, hogy az ilyen normatív nyomások következtében hibás döntések születnek. Mértékadó áttekintésükben Janis és Mann (1977) a csoportos döntési folyamatok számos eredményét vizsgálták meg, és több „racionális” problémamegoldási stratégiát javasoltak, hogy a csoportok teljesítményét ezen a területen megjavítsák.

A javaslatok között szerepelnek a döntési alternatívák racionális elemzésének eljárásai, például „egyenleg” készítése, amely a fontos alternatíváknak mind a pozitív, mind a negatív mozzanatait tartalmazza. Janis és Mann (1977) szerint a régóta létező csoportokban egészséges gyakorlat, hogy a megállapodott döntéseket időről időre kérdésessé teszik. Egy másik eljárás a döntés következményeinek szerepszerű eljátszása, vagyis az, hogy a csoporttagok elképzelik, hogy egy adott döntést *követően* hogyan cselekednének. Ez segít megvilágítani egy döntés valamennyi lehetséges következményét. A döntési teljesítmény megjavításának értékes forrása lehet, ha kívülállók figyelik meg és kommentálják a csoportdöntéseket.



Ehhez a klubhoz nehéz csatlakozni!

Minél nehezebb, fáradtságosabb vagy kényelmetlenebb egy csoport tagjává válni, annál hűségesebbek és odaadóbbak lesznek az új csoporttagok a csoport iránt.

tásunkat gyakran azoktól a csoportoktól „kölcsonözzük”, amelyekhez tartozunk. Newcomb 25 év múlva elvégzett egy utóvizsgálatot is az egykori benningtoni hallgatókkal, és azt tapasztalta, hogy sok exdiák az eltelt hosszú idő ellenére továbbra is a kollégium liberális értékeivel azonosult. Ez általában úgy sikerült nekik, hogy továbbra is olyan barátokat és csoportokat választottak, melyek összhangban voltak a kollégiumban elsajátított értékekkel.

Az Olvasó bizonyára emlékszik arra, hogy az attitűdhasonlóság minden esetben az egyik legfontosabb feltétele a barátság kialakulásának. (Lásd a 12. fejezetet.)

Az összetartó csoportokban viselt tagságnak vannak gyakorlati következményei is. Minél erősebben azonosul valaki egy csoporttal, annál valószínűbb, hogy egyéni viselkedését a csoportfolyamatok képesek megváltoztatni. A csoportdinamikát először Kurt Lewin (1947) alkalmazta a változás előmozdítására a második világháború folyamán, amikor különösen fontos volt az emberek viselkedését a háborús és a háborút követő idők követelményeihez hozzáigazítani. A csoportazonosulás elveit alkalmazták például különböző hirdetési és propaganda kampányok szervezésében, amelyek célja például az volt, hogy az emberek étkezési szokásait befolyásolják. A narancslé vagy a belsőségek fogyasztását elősegítő kampányok például ilyen megközelítést alkalmaztak. Lewin rakta le az alapjait a csoportdinamika későbbi alkalmazásainak, és sok reklámszakember a mai napig ezeket az eljárásokat alkalmazza anélkül, hogy tudná, honnan származnak.

A harctéren végzett vizsgálatok ismételten bizonyították, hogy a katonák nem azért harcolnak és kockáztatják életüket, mert hisznek a háború végső céljában, hanem azért, mert elkötelezettek közvetlen csapategységük iránt, és szolidaritást éreznek vele (Stouffer és munkatársai, 1949). A rendkívül feszült és veszélyes helyzetekben a csoportlét a tagoknak az érzelmi biztonság és elkötelezettség érzését adja.

Furcsa módon azokkal a csoportokkal szemben érzünk különleges tiszteletet és elkötelezettséget, amelyekért áldozatokat hoztunk, és amelyekbe nehéz volt bekerülnünk. Egy érdekes vizsgálatban Aronson és Mills (1981) kimutatták, hogy azok a személyek, akiknek nehéz próbatételeken kellett keresztülmenniük, hogy egy csoportba bekerüljenek, jobban szerették a csoportot, mint azok, akiket minden nehézség nélkül elfogadtak. Valószínűleg hasonló folyamatok működnek az összetartó katonai egységekben is: a szigorú kiképzés és a harc együttes élménye nyomán a katonák sokkal jobban értékelik csoportjukat, mint amennyire az a polgári életben megszokott. A csoportszellem és kohézió erősítése érdekében ezt az eljárást néha tudatosan alkalmazzák. A kimerítő kiképzés, amilyent például az amerikai tengerészgyalogság elit egységeinél végeznek, nemhogy csökkenjené, inkább fokozza az újoncok vonzalmát csoportjuk iránt.

A kohézió a csoporton belüli interakciós folyamatokat is befolyásolja. Az összetartó csoportok kevésbé tűrik a deviáns viselkedést, és erősebb nyomást fejtenek ki a konformitás irányába (Festinger, 1950). A kohézió és a konformitás ugyanannak az éremnek két oldala. Cserébe azért, hogy csoportunktól kielégülést és az identitás pozitív érzését nyerjük, el kell nyomnunk egyéni vágyainkat és alkalmazkodnunk kell a csoportnormákhoz. A gyakorlatban ez sokkal kevésbé tűnik kényszernek, mint ahogy első pillantásra gondolnánk. Amikor egy csoport kialakult és világos normákkal rendelkezik, a csoporttagok ezekkel az elvárásokkal viszonylag könnyen azonosulnak, és többé már nem tekintik azokat kényszerítő korlátoknak. A folyamat során csoportunk értékei és normái saját értékeinké és normáinkká válnak, részei lesznek saját énérzésünknek és identitásunknak. A vizsgálatok szerint, ha valaki egy csoporthoz csatlakozik, személyes értékei és attitűdjei gyorsan megváltoznak: az illető alkalmazkodik a csoportmércékhez (lásd a 15.2 gyakorlatot).

Az egyik klasszikus vizsgálatot ebben a témában Newcomb (1943) végezte. Newcomb aziránt érdeklődött, hogy milyen változások mennek végbe azokban a középosztálybeli konzervatív családokból származó diákokban, akik egy liberális attitűdjeiről ismert intézmény (a Bennington Egyetem) hallgatói lettek. A várakozással összhangban az új csoport az attitűdök átalakulását eredményezte, és a diákok rövid időn belül a liberális egyetemet fogadták el vonatkoztatási csoportjuknak. A „vonatkoztatási csoport” kifejezés azt jelenti, hogy saját értékeinket és végső soron identi-



Ehhez a klubhoz nehéz csatlakozni!

Minél nehezebb, fáradtságosabb vagy kényelmetlenebb egy csoport tagjává válni, annál hűségesebbek és odaszóbbak lesznek az új csoporttagok a csoport iránt.

tásunkat gyakran azoktól a csoportoktól „kölsönözzük”, amelyekhez tartozunk. Newcomb 25 év múlva elvégzett egy utóvizsgálatot is az egykori benningtoni hallgatókkal, és azt tapasztalta, hogy sok exdiák az eltelt hosszú idő ellenére továbbra is a kollégium liberális értékeivel azonosult. Ez általában úgy sikerült nekik, hogy továbbra is olyan barátokat és csoportokat választottak, melyek összhangban voltak a kollégiumban elsajátított értékekkel.

Az Olvasó bizonyára emlékszik arra, hogy az attitűdhasonlóság minden esetben az egyik legfontosabb feltétele a barátság kialakulásának. (Lásd a 12. fejezetet.)

Az összetartó csoportokban viselt tagságnak vannak gyakorlati következményei is. Minél erősebben azonosul valaki egy csoporttal, annál valószínűbb, hogy egyéni viselkedését a csoportfolyamatok képesek megváltoztatni. A csoportdinamikát először Kurt Lewin (1947) alkalmazta a változás előmozdítására a második világháború folyamán, amikor különösen fontos volt az emberek viselkedését a háborús és a háborút követő idők követelményeihez hozzáigazítani. A csoportazonosulás elveit alkalmazták például különböző hirdetési és propaganda kampányok szervezésében, amelyek célja például az volt, hogy az emberek étkezési szokásait befolyásolják. A narancslé vagy a belsőségek fogyasztását elősegítő kampányok például ilyen megközelítést alkalmaztak. Lewin rakta le az alapjait a csoportdinamika későbbi alkalmazásainak, és sok reklámszakember a mai napig ezeket az eljárásokat alkalmazza anélkül, hogy tudná, honnan származnak.

Csoportos döntés és „csoportgondolkodás”

Az erős csoportkohézió azonban nem mindig előnyös. Ha egy csoportnak az a feladata, hogy összetett és gyakran ellentmondásos információ alapján döntést hozzon, komoly előnyök forrása, ha a csoporttagok minden korlátozás nélkül erőteljesen érvelhetnek a versengő álláspontok mellett. Az erősen kohézív csoportok ezt általában nem nagyon tűrik. Janis (1972) „csoportgondolkodásnak” nevezte azt a jelenséget, amikor erősen összetartó csoportok általában egy erős és dinamikus vezető hatása alatt elszigetelik magukat a környező helyzet valóságától, és az összetett problémáknak csupán egyetlen oldalát veszik figyelembe. A csoport általában bizonyos és optimista saját képességeit illetően, és a csoporttagok úgy vélik, hogy a csoport támogatása bármiféle esetleges kételyüknél fontosabb.

A csoportgondolkodás katasztrofális döntésekhez vezethet. Gyakran idézett példa Kennedy elnök és legközelebbi munkatársainak döntése a disznó-öbölbeli invázió megindítása mellett Kuba ellen, dacára annak, hogy a feladat nehézségéről komoly bizonyítékok álltak rendelkezésre. Számos üzleti vagy informális csoportban is felléphet csoportgondolkodás. Valahányszor az erős csoportkohézió megakadályozza fontos eltérő vélemények kifejtését, mindig fennáll a veszély, hogy a valóságnak nem megfelelő döntések születnek.

A csoportgondolkodás természetesen csupán az egyik, szélsőséges esete egy csoport „gyenge teljesítményének”. Mivel a kohézió, a konformitás, sőt még az érzelmi kötődés is csaknem minden csoport lényeges mozzanata, mindig fennáll az a veszély, hogy az ilyen normatív nyomások következtében hibás döntések születnek. Mértékadó áttekintésükben Janis és Mann (1977) a csoportos döntési folyamatok számos eredményét vizsgálták meg, és több „racionális” problémamegoldási stratégiát javasoltak, hogy a csoportok teljesítményét ezen a területen megjavítsák.

A javaslatok között szerepelnek a döntési alternatívák racionális elemzésének eljárásai, például „egyenleg” készítése, amely a fontos alternatíváknak mind a pozitív, mind a negatív mozzanatait tartalmazza. Janis és Mann (1977) szerint a régóta létező csoportokban egészséges gyakorlat, hogy a megállapodott döntéseket időről időre kérdésessé teszik. Egy másik eljárás a döntés következményeinek szerepszerű eljátszása, vagyis az, hogy a csoporttagok elképzelik, hogy egy adott döntést követően hogyan cselekednének. Ez segít megvilágítani egy döntés valamennyi lehetséges következményét. A döntési teljesítmény megjavításának értékes forrása lehet, ha kívülállók figyelik meg és kommentálják a csoportdöntéseket.

Csoportfertőzés és megfosztás az egyéniségtől

A csoporttagság másik gyakran megfigyelt hatása, hogy az egyének hajlamosá válnak arra, hogy kevesebb közvetlen, személyes felelősséget érezzenek cselekedeteikért, mint akkor, ha egyedül cselekszenek. Bizonyos értelemben a csoport „elrejtí” az egyéneket. Ennek következtében másokkal együtt cselekedve olyan tetteket is végrehajthatunk, amelyeket egyedül nem tennénk meg (lásd még a 14. fejezetet). A múlt század óta sok tudós felismerte a csoportok ilyen serkentő hatását. Francia szociológusok, például Le Bon és Tarde a normális emberi racionalitás és etika ellentétéként írták le a csöcselék és a tömeg viselkedését. Úgy vélték, hogy a tömeg tagjait „elsodorják” a csoport érzelmei, és értelmük ideiglenesen kikapcsolódik. Valóban az a helyzet, hogy a csoporthelyzet az embereknek gyakran hatalmas önbizalmat és határozottságot kölcsönöz, amellyel egyébként nem rendelkeznek.

A fentebb említett érzelmi hatásokon kívül a csoportban való lét azt is magával hozza, hogy a csoport elmossa egyéni megkülönböztethetőségünket és láthatóságunkat. Szokásos egyéni azonosságtudatunkat ideiglenesen a csoportidentitás érzése válthatja föl és tetteink kikerülhetnek az egyéni ellenőrzés alól. Minél kevésbé azonosíthatóak az emberek mint egyének, annál valószínűbb, hogy az „egyéniiségvesztés” élménye bekövetkezik. A rendőrök egyenruhája és napszemüvege, a Ku-Klux-Klan tagjai által viselt csuklya, a motoros bandák vagy a futballszurkolók kedvenc jelvényei és bőrruhái mind azt a célt szolgálják, hogy megkönnyítsék az egyéniiségvesztést és erősítsék a csoporttal való azonosulást.

Zimbardo (1970) kimutatta, hogy ha az egyének egyénenként kevésbé azonosíthatóak, az agresszív cselekedetek valószínűsége megnő. Kísérletében az alanyoknak, akik egyetemi hallgatók voltak, lehetőségük volt arra, hogy egy másik lánynak elektrosokkot adjanak. Egyes kísérleti személyeket nagyméretű köpenybe öltöztetett, és csuklyát adott a fejükre, ezáltal téve felismerhetetlenné őket. A kísérleti személyek másik csoportja kis névtáblát viselt a köpenyén, miáltal könnyen azonosíthatóvá váltak. Az „egyéniiségtől megfosztott” csoport csaknem kétszer annyi elektrosokkot adott, mint a másik csoport. Úgy tűnik, hogy a névtelenség lebontja az egyéni viselkedésnek azokat a szokásos korlátait, amelyek a hétköznapi életben érvényesülnek. A csoporttagság az egyik gyakori módja az ilyen névtelenség megvalósításának.

Az „egyéniiségvesztés” néha furcsa viselkedéshez vezethet. Sok beszámolót ismerünk az úgynevezett „öngyilkosságba csalogatásról”, amikor egy csapat ember arra biztat egy öngyilkosjelöltet, hogy ugorjon vagy más módon kövessen el öngyilkosságot. Leon Mann (1981) számos beszámolót vizsgált meg ilyen öngyilkosságba csalogatás eseteiről. Megállapítása sze-

15.3 GYAKORLAT

Kicsoda Ön?

Az Ön feladata ebben a gyakorlatban megtévesztően egyszerű: vegyen egy üres papírlapot, és írjon rá 20 olyan állítást, melyek arra a kérdésre felelnek, hogy: „Ki vagyok én?”. Ne olvasson tovább, amíg ezt el nem végezte!

Ez az eljárás az úgynevezett „20 állítás teszt” mely a szimbolikus interakcionista kutatók kedvenc kutatási eszköze volt. Bennünket most némileg más okokból érdekelnek az Ön válaszai. A legtöbb ember, amikor társadalmi identitásukról kérdezik őket, mint azt a 20 állítás teszt is teszi, meglepően gyakran hivatkozik különböző csoporttagságaira. Úgy tűnik, hogy önmagunkat nagymértékben azon csoportok segítségével határozzuk meg, amelyeknek tagjai vagyunk.

Amikor azzal jellemezzük önmagunkat, hogy fehér, ausztrál, férfi, egyetemet végzett, köztisztviselő, sidneyi lakos stb. lényegében csoportmeghatározásokhoz folyamodunk. Ezek a kategóriák határozzák meg valakinek az identitását, melyek mentén különbözik azoktól, akik köre nem fehér, nemük nő, egyetemet nem végeztek, nem ausztrálok, s nem köztisztviselők. Ezerfajta más lehetőség közül miért választunk éppen ilyen kategóriákat? Az önmeghatározások többé-kevésbé azokat a csoporttagságokat tükrözik, amelyeket pozitívnak és értékesnek észlelünk, és amelyek megkülönböztetnek bennünket más csoportoktól. A 20 válasz közül hány vonatkozott valamilyen csoport-hovatartozásra? Tovább olvasva a könyvet, még világosabban kiderül, hogy a különböző csoport-hovatartozások milyen fontos szerepet játszanak az ember társadalmi identitásának megerősítésében.

rint az olyan körülmények, amelyek az egyéniségvesztést elősegítik, például nagy tömeg, sötétség és az esemény ismétlődése, túlnyomórészt kapcsolatban állnak az öngyilkosságba csalogatással is. Pontosan ezek azok a körülmények, amelyek között lehetőség nyílik arra, hogy az embereket a csoporthangulat befolyásolja, elveszítsék egyéni identitásuk érzését és felelősségüket, és valami olyat tegyenek, amit mint egyének valószínűleg nem tennének meg: arra biztassanak egy másik embert, hogy ölje meg magát.

Csoportközi konfliktus és kooperáció

Csoporttagságunk csak annyiban járulhat hozzá pozitív önértékelésünkhöz és identitásunkhoz, amennyiben saját csoportunkat más hasonló csoportoktól különbözönek és jobbnak látjuk. Egyebek között ezt a gondolatot szemlélteti a 15.3 gyakorlat. Ennek megfelelően az emberek erősen hajlanak arra, hogy saját csoportjaikat túlértékeljék, míg mások csoportjait leértékeljék. Valahányszor két csoport verseng egymással, a csoportok tagjai a két csoport közötti különbségeket felnagyítva észlelik. Egy már klasszikussá vált terepvizsgálatban Sherif és munkatársai (1961) a csoportközi versengés és konfliktus különböző tulajdonságait tanulmányozták. Vizsgálati személyeik táborozó gyerekek voltak. Amikor a gyerekek jutalmazását az egymással versengő csoportok teljesítményétől tették függővé, a gyerekcsoportok között erős versengés alakult ki. A kutatók ezután

különböző eljárásokkal megpróbálták kiküszöbölni a versengést. A legsikeresebbnek az a módszer bizonyult, hogy kollektív jutalmat tűztek ki (pl. egy film megnézését), mely olyan feladat elvégzésétől függött, melyet csak a csoportok közötti kooperációval lehetett végrehajtani.

A saját csoportunk túlértékelésének és más csoportok leértékelésének tendenciája az előítélet és a megkülönböztetés fontos forrása a valóságos életben. Egy érdekes kísérletsorozatban Tajfel és munkatársai (Tajfel, 1978; Tajfel és Forgas, 1981; Turner, 1975) kimutatták, hogy még egy rendkívül felszínes és rövid életű csoportban viselt tagság is elegendő sok ember számára, hogy más csoportok tagjait hátrányosan különböztessen meg.

A tipikus kísérletben az egymást korábbról nem ismerő kísérleti személyeket teljesen tetszőleges kritériumot választva (kockadobás alapján) két csoportra osztják. Később arra kéri a kísérleti személyeket, hogy jutalmat (pl. pénzt) osszanak szét két ember között, akiről ismét csak nem tudnak többet, mint azt, hogy az illető a saját csoportjukhoz vagy a másik csoporthoz tartozik-e. Érdekes módon, még ez a szinte jelentéktelen „csoporttagság” is nyilvánvalóan elegendő a legtöbb ember számára, hogy a másik csoportot hátrányosan különböztesse meg. Gyakran olyan stratégiát alkalmazunk, amelyik maximalizálja a különbségeket a saját csoport, és a másik csoport tagjai között, még azon az áron is, hogy saját csoportunk elesik a maximális haszontól. Ha például az embereknek a között kell választaniuk, hogy saját csoportjuknak nyolc, a másik csoportnak pedig hét dollárt adnak, illetve a saját csoportjuknak hat dollárt és a másik csoportnak csak két dollárt, gyakran a második lehetőséget választják.

Tajfel feltételezése szerint a másik csoport hátrányos megkülönböztetése valamennyi emberre jellemző, csaknem automatikus folyamat. Mintha csak „programozva volnánk” a feltevésre, miszerint a saját csoportunk jobb, mint más hasonló csoportok. Az előítélet és a megkülönböztetés számos

15.4 GYAKORLAT

A tömegviselkedés megfigyelése

Másként viselkednek-e az emberek tömeghelyzetben, mint amikor egyedül vannak? Ha igen, igaz-e az, hogy tömeghelyzetben viselkedésük kevésbé racionális és inkább érzelmi? Némi betekintést kaphat ezekbe a kérdésekbe, ha például egy felvonuláson vagy egy sporteseményen megfigyeli a tömeget. Figyelje meg az ilyen tömeg különböző viselkedésformáinak gyakoriságát, és azt, hogy az egyéni akciókhoz képest milyen gyakran fordulnak elő kollektív akciók (pl. kántálás és koordinált mozgások)! Próbáljon meg különleges figyelmet szentelni azoknak a viselkedéseknek, amelyek általában nem volnának elfogadhatók, ha valaki egyedül volna! Nem okoz majd nehézséget a társadalmilag nemkívánatos viselkedésekre példákat találnia. Ugyanezek az emberek a tömeg serkentő hatása és a tömeg által biztosított egyéniségvesztés nélkül egyedül valószínűleg nem követnének el ilyen cselekedeteket.

formájának magyarázatát kereshetjük ezekben a mindig kéznél lévő torzításokban, melyek a saját csoportnak kedveznek. Elegendő azt tudnom, hogy én az „a” csoportban vagyok, az olvasó pedig a „b” csoportban, máris feltételezem, hogy az „a” csoport magasabb rendű, és ennek megfelelően is cselekszem. Ezt azért tesszük, mert egy „felsőbbrendű” csoport tagsága az identitás pozitív érzését nyújtja. Az embereknek tehát természetesen érdekük, hogy saját csoportjuk és mások csoportjai között a lehető legnagyobb különbséget tegyék.

Polarizációs hatások a csoportokban

Fentebb már láttuk, hogy bizonyos körülmények között a csoportok nem az ideális döntést hozzák. Erősen összetartó csoportban a „csoportgondolkodás” felülkerekedhet, ami a rendelkezésre álló adatok torzított értékelését eredményezi. Társadalmunkban mégis gyakran használják a csoportokat döntéshozatal eszközeiként. Minél fontosabb egy döntés, annál valószínűbb, hogy csoportra, nem pedig egyénre bízják. Az eskütszékek, felvételi bizottságok, kormányiszervek, szakértői bizottságok és elnökségek azon az elven működnek, hogy a csoportok jobb döntéshozók, mint az egyének. A csoportoknak mint a döntéshozatal eszközeinek széles körű használata valószínűleg összefügg a nyugati társadalmak demokratikus ideológiájával. A csoportok nemcsak a képviseletet valósítják jobban meg, hanem a közhit szerint, kevésbé valószínű, hogy szélsőséges vagy méltánytalan döntéseket hoznak. Korábban tárgyaltuk a csoportokban működő erős konformitási folyamatokat, amelyek valószínűleg kiküszöbölik a deviáns vagy szélsőséges egyéni véleményeket (pl. Sherif, Asch, Schachter stb. művei a 14. fejezetben).

Az a feltevés azonban, hogy a csoportok kevésbé szélsőségesek, mint az egyének, nem mindig igazolódik be. Komoly adatok szólnak amellett, hogy legalábbis bizonyos körülmények között a csoportok szélsőségesebbek lehetnek, és nagyobb kockázatot vállalhatnak, mint amekkorát a tagok egyénileg vállalnának. Számos vizsgálat eredményei szerint a kockázat elfogadható szintjeiről hozott döntésekben a csoportok hajlamosak kockázatosabb alternatívákat elfogadni, mint az egyének: az úgynevezett „kockázattolódás” jelensége lép fel. A tipikus kísérletben az egyéneket köznap dilemmákkal szembesítik és arról kérdezik őket, hogy mekkora kockázatot vállalnának a döntésben. Például, egy mérnöknek, akinek állandó, de rosszul fizetett munkája van, egy jobban fizető munkát kínálnak egy új, még bizonytalan sorsú vállalatnál – el kell fogadnia az új állást, ha a siker esélye 1:10, 2:10 stb. ? Később ugyanezeket az egyéneket csoportokba osztják be, és arra kérik őket, hogy ugyanazokkal a problémákkal újra foglalkozzanak, de ezúttal mint csoport hozzanak közös döntést. Meglepő

módon a csoportok a legtöbb ilyen típusú kérdésben következetesen magasabb elfogadható kockázatszint mellett döntenek, mint az egyének (Kogan és Wallach, 1964).

Hogyan magyarázhatjuk ezt a különös hatást? Nem volna igaz, hogy a csoportok a szélsőséges vélemények és viselkedés „elfojtásával” óvatosságra és konformitásra hajlanak? Miért vált ki akkor a csoport ilyen eltolódást a kockázat irányába? Számos tényező játszhat itt szerepet. Az egyik lehetséges magyarázat, hogy egy csoportban a döntésért viselt felelősség *megoszlik*. Mivel senkinek sem kell az egész felelősséget viselni a kockázatos döntésért, mindenki egy picit bátrabbnak érzi magát. Egy másik lehetséges magyarázat a *vezetéssel* kapcsolatos. Lehetséges, hogy a kockázattalra leginkább hajlamos csoporttagok egyszersmind a legmeggyőzőbb vezetők is, és a csoport az ő szélsőséges álláspontjukat foglalja el. Legalábbis néhány kutatási eredmény szerint azok az emberek, akiknek álláspontja a többiekénél szélsőségesebb, egyúttal bizonyosabbak is saját döntéseikben.

Harmadik magyarázati lehetőség, hogy társadalmunkban és a miénkhez hasonló társadalmakban, ahol a kockázatvállalás általában pozitív értéket képvisel, egy csoport tagjai megpróbálnak túltenni egymáson a kockázatvállalásban, vagyis valami olyasmi történik, ami nem fordulhat elő, ha az emberek egyedül hozzák döntéseiket (Brown, 1965), Moscovici és Zavalloni (1969) ismét csak más magyarázatot javasolnak. A csoportvita eredményeként megnő az egyének személyes *érintettsége* egy adott kérdésben. Ennek eredményeként megnő a bizalmuk álláspontjuk helyességében és erősödik azonosulásuk az adott nézetekkel. Ez azzal a következménnyel jár, hogy a korábban képviselteknel szélsőségesebb álláspontok mellett érvelnek, és hajlamosabbak szélsőségesebb álláspontokat elfogadni.

Az úgynevezett „kockázateltolódás” jelenségével foglalkozó többéves kutatómunka nyomán egyes pszichológusok feltették a kérdést, vajon a csoportok más, nem a kockázattal összefüggő döntési feladatokban is szélsőségesebbek-e (Moscovici és Zavalloni, 1969). Ma már megbízható adatok vannak arról, hogy az ilyen eltolódás a szélsőség irányába általános jellegű. Az olyan kérdésekben hozott csoportdöntések, mint az attitűdök, értékek, személyészlelési ítéletek és csoportsztereotípiákkal kapcsolatos ítéletek egyaránt szélsőségesebbek bizonyultak, mint ugyanezek az ítéletek, amikor az egyének magányosan hozták őket. Egyik vizsgálatunkban (Forgas, 1977) a kísérleti személyeknek felvételi beszélgetések videofelvételét mutattuk be, amelyeken 9 különböző ember szerepelt. A kísérleti személyeket arra kértük, hogy formáljanak benyomást ezekről az emberekre, először egyedül, majd később mint csoport. Ismét csak azt tapasztaltuk, hogy a csoportítéletek szélsőségesebbek voltak. Egy utóvizsgálatban (Forgas, 1981) a kísérleti személyeket annak eldöntésére kértük, hogy

egy diák, akit egy vizsgán csaláson kaptak rajta, mennyire felelős a tettéért, és mennyire kell őt megbüntetni. A csoportok szélsőségesebbek voltak a felelősség megítélésben és szigorúbb büntetésre hajlottak, mint az egyének. Ezek az eltolódások általában nem túl nagyok, de statisztikailag jelentősek.

Ha figyelembe vesszük, hogy a döntéshozó csoportokat széleskörűen alkalmazzák a hétköznapi életben, milyen következtetéseket vonhatunk le a fenti eredményekből? Előfordulhat, hogy az esküdtzékek vagy a felvételi bizottságok valóban hajlanak arra, hogy méltánytalanul szélsőséges ítéleteket hozzanak? A probléma szerencsére kevésbé komoly, mint ahogy első pillantásra tűnik. Ahhoz, hogy a csoporteltolódás megjelenjen, a csoporttagok között teljesen szabad, korlátozásoktól mentes és informális vitára van szükség, ami lehetővé teszi a tagok erőteljes személyes bevonódását (Moscovici és Zavalloni, 1969). A formális döntéshozó csoportokban általában nem ez az eljárás érvényesül. A formális csoportok általában szigorú eljárási szabályokat követnek, időbeli korlátoknak kell engedelmesskedniük, és formális vezetők vagy elnökök tekintélyének vannak alárendelve. Ilyen körülmények között kevésbé valószínű, hogy az eltolódás fellép, sőt éppen ellenkezőleg, az óvatosság irányába való eltolódás jelenhet meg.

Egyes vizsgálatok, amelyek a csoportvita formalitását manipulálták (Moscovici és Zavalloni, 1969; Forgas, 1977; 1983), arról számolnak be, hogy a csoportvélemények általában csak az informális csoportokban válnak szélsőségesebbé az egyéni véleményeknél. Úgy tűnik tehát, hogy a szabad és kötetlen vitát folytató baráti, szomszédsági, munkahelyi csoportok nagyobb valószínűséggel válnak polarizált attitűdök és vélemények forrásává, mint a hivatásos döntéshozó csoportok. Úgy tűnik, ez valóban mindannyiunk közös tapasztalata. Sokkal jobban érint bennünket, ha a szomszédok vagy ismerősök egy csoportja informálisan beszél rólunk, mint ha egy formális csoportban vitatkoznak rólunk. Levonhatjuk tehát azt a következtetést, hogy a csoporteltolódás hatásai nagyobb valószínűséggel torzítják el a véleményeket a magánszférában, mint a formális, nyilvános szférában. A korábban bevezetett szakkifejezéseket használva, az elsődleges csoportok nagyobb valószínűséggel termelnek ki szélsőséges véleményeltolódásokat, mint a másodlagos csoportok.

Tréningcsoportok és önismereti csoportok

A csoportban zajló interakció nagy kielégüléssel járó élmény, ám ugyanakkor nagy próbatétel is lehet. A csoportviselkedés talán legfontosabb mozzanata az interakció szokatlan intenzitása. Páros kapcsolatban évekbe is beletelhet, amíg a partnerek a nagy érzelmi érintettség és kölcsönösség

szakaszát eléri (lásd a 12. és 13. fejezetet), addig már a rövid életű és felszínes csoportok is képesek arra, hogy erős érzelmeket és nagyfokú bevonódást gerjesszenek. Gondoljunk csak az emberek viselkedésére a futballpályán, amikor csapatuk gólt lő vagy a kocsmai interakciókra, amelyek olyan emberek között folynak, akik egyébként alig ismerik egymást. A csoportlét, azaz a tudat, hogy a csoport „részei” vagyunk, egyike a lehető legintenzívebb és legnagyobb bevonódással járó interakciós tapasztalatoknak. Nem csoda hát, ha terápiás vagy manipulatív célokból gyakran alkalmaznak alkalmi csoportokat. Lewin az elsők között alkalmazott „tréningcsoportokat” (T-csoport), melyeket a személyes és társadalmi változások végrehajtása eszközeinek tekintett. Eredetileg a csoportvitát egyszerűen arra használták, hogy a tagokban új észleléseket és attitűdöket alakítsanak ki.

Az utóbbi időben a csoportoknak mint a változtatás eszközeinek alkalmazása egyre jobban elterjedt. Sok hétvégi kurzuson, melyeket gyakran üzleti jelleggel indítanak különböző személyiségfejlesztő szervezetek, a csoportnyomás szélsőséges eszközeit alkalmazzák, hogy az embereket személyes és társas „fogyatékoságaik” beismerésére készítsék, abban a reményben, hogy javulást idéznek elő. Kevés megbízható adat van arról, hogy az ilyen tapasztalatok nyomán tartósan kedvező változások lépnek fel, noha a legtöbb résztvevő valamilyen javulásról beszámol. Természetesen nem könnyű eldönteni, hogy a csoportélmény valóban megváltoztatja-e őket, vagy egyszerűen arra befolyásolták őket, hogy kedvezőbben jellemezzék magukat. Az ilyen intenzív csoportülések veszélyesek is lehetnek, mivel a konformitás és engedelmesség erői átcsaphatnak az esetleg személyiségzavarokkal küzdő egyének tűrésküszöbe felett, akik ráadásul az adott helyzetben a társas támogatás szokásos formáitól is meg vannak fosztva. Sok olyan eset ismeretes, amelyben a pszichológiai károsodást a lelkiismeretlenül alkalmazott csoporttréningprogramok váltották ki.

Az üzleti jellegű önismereti csoportokról szólva nem szabad elfeledkeznünk az élmény anyagi oldaláról. Az az ember, aki meglehetősen sok dollárt költött egy hétvégén, hogy kiabáljanak vele és más módon bántalmazzák, nem valószínű, hogy el fogja ismerni, hogy mindez idő- és pénz-pocsékolás volt. Amint Aronson és Mills (1981) vizsgálata világosan kimutatta, minél nagyobb a belépődíj egy csoportba és minél kétesebb az élmény, annál valószínűbb, hogy az emberek megvédelmezik saját részvételüket, és erős elkötelezettséggel reagálnak a csoportra. Talán ez az oka annak, hogy az ilyen programok részvételi díja gyakran messze meghaladja a „szolgáltatás” tényleges költségeit.

Mindeme fenntartások ellenére a tréningcsoportoknak nagyon fontos szerepük van a változások előmozdításában. A pszichoterápiában a csoportfoglalkozásoknak főszerepe lehet az alkalmazkodó viselkedés kialakításában és megerősítésében. A gazdasági életben a csoportokat gyakran



Mi a vonzerő?

Számos szabadidőcsoport az önlismereti csoportokhoz hasonlóan önmagában véve nem feltétlenül élvezetes, sőt valószínűleg fenyegető is lehet. Az emberek elkötelezettsége az ilyen csoportok iránt gyakran a nehézségekkel egyenes arányban nő.

használgják a munkamorál megjavítására, új jártasságok megtanítására vagy a vállalat iránti hűség és az összetartás erősítésére. Sok más önlismereti csoport is képes izgalmas, tanulságos és szórakoztató élményeket nyújtani, amelyek egyébként elérhetetlenek voltak. Szerintem az ilyen csoportélmények értéke szinte bizonyosan fordított arányban áll az anyagi költségekkel. Minél költségesebb a csoportélmény, annál valószínűbb, hogy kizsákmányoló jellegű üzleti vállalkozással van dolgunk, ahol a pszichológiai elvek csak másodrendűek.

Tanulságok

Sok hétköznapi interakciónk csoportokban zajlik. A csoportok mérete, formalitása, kohéziója és struktúrája különböző lehet. A csoportok csak addig működhetnek társas egységként, amíg tagjai úgy vélik, hogy tagságuk kívánatos és értékes. Valóságos csoportokban az összetartó-integratív funkciók és a feladatteljesítménnyel kapcsolatos funkciók összehangolása nehéz feladat lehet, melyet gyakran külön vezetőkre bíznak, akik a csoportot e két oldalára specializálják magukat. A csoporttagság az identitás fontos forrása. Az emberek gyakran határozzák meg önmagukat azoknak a csoportoknak a segítségével, amelyekhez tartoznak. Mivel a pozitív identitásérvés és a csoporttagság között szoros kapcsolat van, az emberek hajlanak arra, hogy saját csoportjukat túlértékeljék, míg mások csoportjait lebecsülik.

A legtöbb csoport, amelyben részt veszünk, nemcsak azáltal befolyásol bennünket, hogy konformitást kényszerít ránk. Ennél finomabb eszközök is vannak. A társas fertőzés, vagyis egy csoport viselkedésének automati-

kus követése szélsőséges cselekedetekhez vezethet, amelyeket egyébként nem tennénk meg. A Mann által leírt öngyilkosságba csalogatás egy példa erre. Bizonyos körülmények között a csoportban zajló interakció szélsőségesebb vélemények és ítéletek kialakulásához vezethet. Az erősen összetartó csoportok különösen fogékonyak a „csoportgondolkodás” jelenségére, vagyis a valóság olyan vágyteljesítő kollektív észlelésére, amely nem azt tükrözi, ami van, hanem azt, amit látni szeretnénk.

A csoportok különösen alkalmasak arra, hogy erős érzelmi bevonódást gerjesszenek. Életünk legerőteljesebb pozitív, illetve negatív élményei valószínűleg csoportokhoz fűződnek. Ha egy csoport elfogad és értékkel bennünket, az legalább annyira izgalmas és örömteli élmény, mint amennyire lehangoló, ha egy egész csoport elutasít és bírál bennünket. Ezt az elvet az engedelmesség és konformitás kikényszerítésére is fel lehet használni. Az önismereti csoportok is jól szemléltetik a csoport-interakciók érzelmi potenciálját. Interakcióink legösszetettebb és legnagyobb követelményeket támasztó helyszíneit a csoportok képviselik. Erre a pontra érve ideje, hogy megvizsgáljunk a társas interakciókkal kapcsolatos néhány általános kérdést, nevezetesen a környezet szerepét érintkezéseinkben, a társas jártasságok fejlesztésének elveit és módjait, valamint az interakciókutatások néhány módszertani kérdését. Ez a következő, egyben befejező fejezet feladata lesz.

15. FEJEZET

- Aronson, E. & Mills, J. The effect of severity of initiation on liking for a group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1959, 59, 177-181. magyarul: In: Csepeli (Szerk.) *A kísérleti társadalomlélektan főárama*. Gondolat, 1981. 300-308.
- Bales, R. F. *Interaction Process Analysis: A Method for the Study of Small Groups*. Reading, Mass.: Addison-Wesley, 1950.
- Brown, R. *Social Psychology*. New York: The Free Press, 1965.
- Cooley, C. H. *Human Nature and the Social Order*. New York: Scribner, 1902.
- Festinger, L. Informal social communication. *Psychological Review*, 1950, 57, 271-292.
- Forgas, J. P. Polarization and moderation of person perception judgments as a function of group interaction style. *European Journal of Social Psychology*, 1977, 7, 175-187.
- Forgas, J. P. Responsibility attribution by groups and individuals: the effects of the interaction episode. *European Journal of Social Psychology*, 1981, 11, 87-99.
- Janis, I. *Victims of Groupthink*. Boston: Houghton-Mifflin, 1972.
- Janis, I. & Mann, L. *Decision Making: A Psychological Analysis of Conflict, Choice and Commitment*. New York: Free Press, 1977.
- Kogan, N. & Wallach, M. A. *Risk-taking: A Study in Cognition and Personality*. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1964.
- Leavitt, H. J. Some effects of certain communication patterns on group performance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1951, 46, 38-50.
- Lewin, K. Frontiers in group dynamics. *Human Relations*, 1947, 1, 5-41.
- Mann, L. The baiting crowd in episodes of threatened suicide. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1981, 41, 703-709.
- Moscovici, S. & Zavalloni, M. The group as a polariser of attitudes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1969, 12, 125-135.
- Newcomb, T. *Personality and Social Change*. New York: Dryden, 1943.
- Shaw, M. E. Some effects of unequal distribution of information upon group performance in various communication nets. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1954, 49, 547-553.
- Sherif, M. Harvey, O. J. White, B. J. Hood, W. R. & Sherif, C. W. *Intergroup Cooperation and Competition: the Robbers Cave Experiment*. Norman, Okla.: University Book Exchange, 1961.
- Stouffer, S. A. et al. *Studies in Social Psychology in World War II: The American Soldier, Combat and its Aftermath*. Princeton: University Press, 1949.
- Tajfel, H. (Ed.) *Differentiation Between Social Groups*. London: Academic Press, 1978.
- Tajfel, H. & Forgas, J. P. Social categorisations: cognitions, values and groups. In: J. P. Forgas (Ed.) *Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding*. London: Academic Press, 1981.
- Tuckman, B. Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 1965, 63, 384-399.
- Turner, J. Social comparison and ethnic identity. *European Journal of Social Psychology*, 1975, 5, 5-34.
- Zimbardo, P. G. The human choice: individuation, reason and order versus deindividuation, impulse and chaos. In: W. J. Arnold & D. Levine (Eds) *Nebraska Symposium on Motivation 1969*, Lincoln: University of Nebraska Press, 1970.

16. FEJEZET

- Altman, I. *The Environment and Social Behaviour*. Monterey, Calif.: Brooks-Cole, 1975.
- Anderson, C. A. & Anderson, D. C. Ambient temperature and violent crime. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1984, 46, 91-98.
- Argyle, M. Interaction skills and social competence. In: P. Feldman & J. Orford (Eds) *The Social Psychology of Psychological Problems*. Chichester: Wiley, 1980.