

Az együttműködő versengés a tudományban

Fülöp Márta

MTA TTK Kognitív Idegtudományi és Pszichológiai Intézet

és

ELTE PPK Pszichológiai Intézet

MEDInPROT Konferencia, 2014 október 04

Tudományos munka

EGYÜTTMŰKÖDÉS

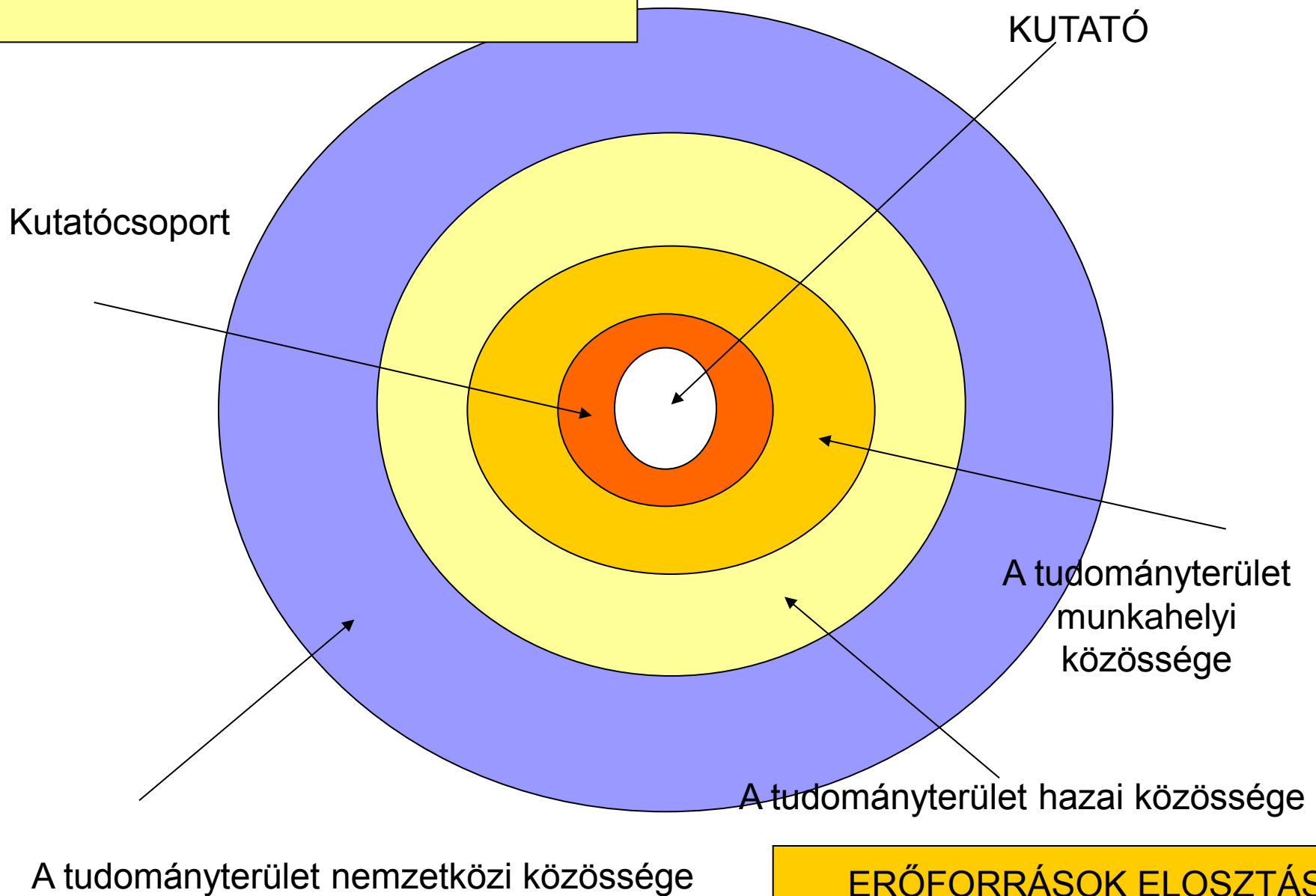
VERSENGÉS ÉS VERSENY

TÁRSAS ERŐTERÉBEN ZAJLIK

EGYÜTTMŰKÖDŐ VERSENGÉS

EGYÉNEK ÉS CSOPORTOK ÉS NEMZETEK KÖZÖTT

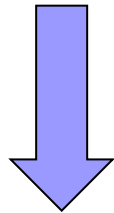
TÖBBSZÖRÖS IDENTITÁS



ERŐFORRÁSOK ELOSZTÁSA

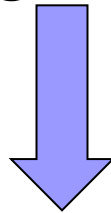
Csoportdinamika

Új struktúrák felállítása



Új dinamikákat alakít ki

(a megszokott és megállapodott struktúra helyett)



KIHÍVÁS

Az új dinamika és innováció

- Az egymáshoz fűződő viszonyok, struktúrák hierarchiák, kapcsolódások **átrendeződése** növeli a **kreatív motivációt** **extra motivációs** késztetést tesz lehetővé
- A korábban lezárt kommunikáció helyett **újabb nézőpontok** tekintetbe vétele
- Gyakori **tévhit**, hogy a kreatív génius az akkor a legproduktívabb, ha nem befolyásolják külső erők (pl. másokkal való összehasonlítás vagy külső jutalmak)
- Shalley & Oldham (1997) azt találták, hogy azok az egyének, akik egy versengő-együttműködő közegbe kerülnek **több kreatív ötletet** produkálnak, mint akik kevésbé dinamikus közegben vannak (Business School, Georgia Institute of Technology, USA)



PRINCETON UNIVERSITY

FENYEGETÉS KONTEXTUS

Vizsga kérdések

A diákok képességét tesztelik

Megérdemlik-e, hogy a
Princeton-on legyenek

72% helyes

KIHÍVÁS KONTEXTUS

Intellektuális kihívás Kérdőív

Kérdések: agytorna

90% helyes

Agyélettani folyamatok



Kihívás élettani folyamatai és nem a veszély és fenyegetés élettani folyamatai

Ugyanazok az ingerek vannak jelen – ugyanaz az ember, azonos potenciális képességekkel –
TELJESEN ELTÉRŐ EREDMÉNY!

(Blaskovich, Mendez, 2001)

Agyi folyamatok ...

- Higgins (1997) Columbia University: „promotion focus” és „prevention focus” fókusz
- Annyira különböző élettani folyamatok, hogy az agyban két különböző idegi al-rendszer irányítja őket
- Teljesítményhelyzetekben **VALÓS** következményeik vannak



MITŐL FÜGG, HOGY
FENYEGETÉS VAGY KIHÍVÁS?

BIZALOM?

Vizsgálat

1. USA General Social Survey több mint harminc éve évente veszik fel

„Általában az emberekben lehet bízni vagy nem lehetünk elég óvatosak velük?”

2. Adott üzleti szektorban a verseny mértéke

Patrick Francois, University of British Columbia

Tanguy van Ipersele, Research Group on Quantitative Economics, Marseille
(2008)

Eredmény

- Minél **erősebb** volt adott üzleti szektorban a **verseny** annál **nagyobb bizalmi szintről** számoltak be az abban dolgozók!!

gettyimages®



Mivel magyarázható?

- Csupa magas bizalmi szinttel rendelkező egyén választja az erősen versengő üzleti szektorokat munkahelyül?

NEM

- Minél tovább dolgozott valaki erős verseny környezetben, annál magasabb volt a bizalmi szintje
- Kezdőknél nem volt különbség!



Magyarázat

Kulturális szelekció a csoportok között

Egyén - Csoport

- A dolgozók munkacsoportokban dolgoznak
- Ezekben a csoportokban a „free riding” (a többiek munkájából profitálás és nem teljes erőbedobással végzett munka) vagy a szociálisan és nem valódi teljesítménnyel vagy „csalással” elért versenyelőnyök lehetségesek
- Az adott **egyén** ebből profitál – kevesebb erőfeszítéssel másoknál **többet nyer**.
- De azok a **csoportok**, amelyekben ezekből sok fordul elő – **ROSSZABBUL** teljesítenek.
- Ez minden csoporttagot **egyénilag** érint!

Erős verseny – Erős szankciók

- Azok a csoportok tudnak erős versenyben pályán maradni, akik büntetik a **tényleges teljesítmény** helyett a „csalással” elért teljesítményt.
- Ha sikeresek akarnak maradni a piacon olyan munkatársakat kell **választaniuk/megtartaniuk**, akik **erősen** és **szabályosan** teljesítenek.

Bizalom

- Ha lehet tudni, hogy a munkatársam is mindent megtesz és nem manipulál, nem „csal”, nem ellenem játszik a hátam mögött, akkor:
- Erős versenykörnyezetben
- Erős lesz a bizalom és az együttműködés!

A csoportok/vállalatok számára ez a
VERSENYELŐNY!





Henrich & Henrich (2007) antropológiai vizsgálata a káldeusok között (asszírok) Detroitban

Gazdaságilag rendkívül sikeres közösség (szupermarketek 90 % az ő tulajdonukban van)

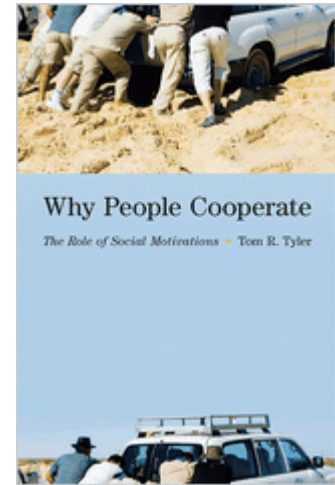
Az együttműködő készség és megbízhatóság világos versenyelőnnyel jár. Azokat választja ki a közösség személyes és üzleti tranzakciókra a versenytársak közül, akiknek az a reputációja, hogy együttműködőek

**AZOKKAL SZERETÜNK EGYÜTTMŰKÖDNI, AKIK
EGYÜTTMŰKÖDŐEK**

Miért működnek együtt az emberek? A társas motívumok hatása

Ösztönzők

- Instrumentális motívumok (pragmatikus okokból létrejött – extra erőforrások)



Tom Tyler, Yale Law School

- **Társas motívumok:** közös identitás, közös értékek, bizalom mások karakterében és motivációjában és abban, hogy egyformán elkötelezettek a fair és szabályos működésben

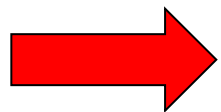
Szociológusok következtetése ...

- A létrehozott struktúrák működésének a sikere azon múlik elsősorban, hogy ki tudnak-e alakulni azok az értékek, amelyek mentén a bennük működő egyének **önmaguktól** működnek együtt (Tyler, 2011).



Angelica Bullinger és Kathrin Moesline (2010) University of Erlangen-Nürnberg

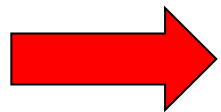
- 33 kutatási beszámoló
- 57 valódi innovációs verseny vizsgálata



EGYÉNI KUTATÓ MUNKA

KÖZEPES, FELÜLETES,
LÁTSZÓLAGOS EGYÜTTMŰKÖDÉS

NEM!!!!



MAGAS SZINTŰ EGYÜTTMŰKÖDÉS

Ha együttműködés.....

- A felületi illetve közepes szintű együttműködés eredményezte a legalacsonyabb szintű innovativitást
- Valójában a **látszólagos** és tartalmatlanabb együttműködések **rosszabb teljesítményt** eredményeztek, mint ha valaki egyáltalán nem működött együtt.
- A tartalmatlan együttműködés **elvonja a kutató fókuszát és teljes koncentrációját** viszont **nem adja meg az interaktivitásból származó maximális előnyöket**

A normák szerepe (Tomasello, 2011)

?



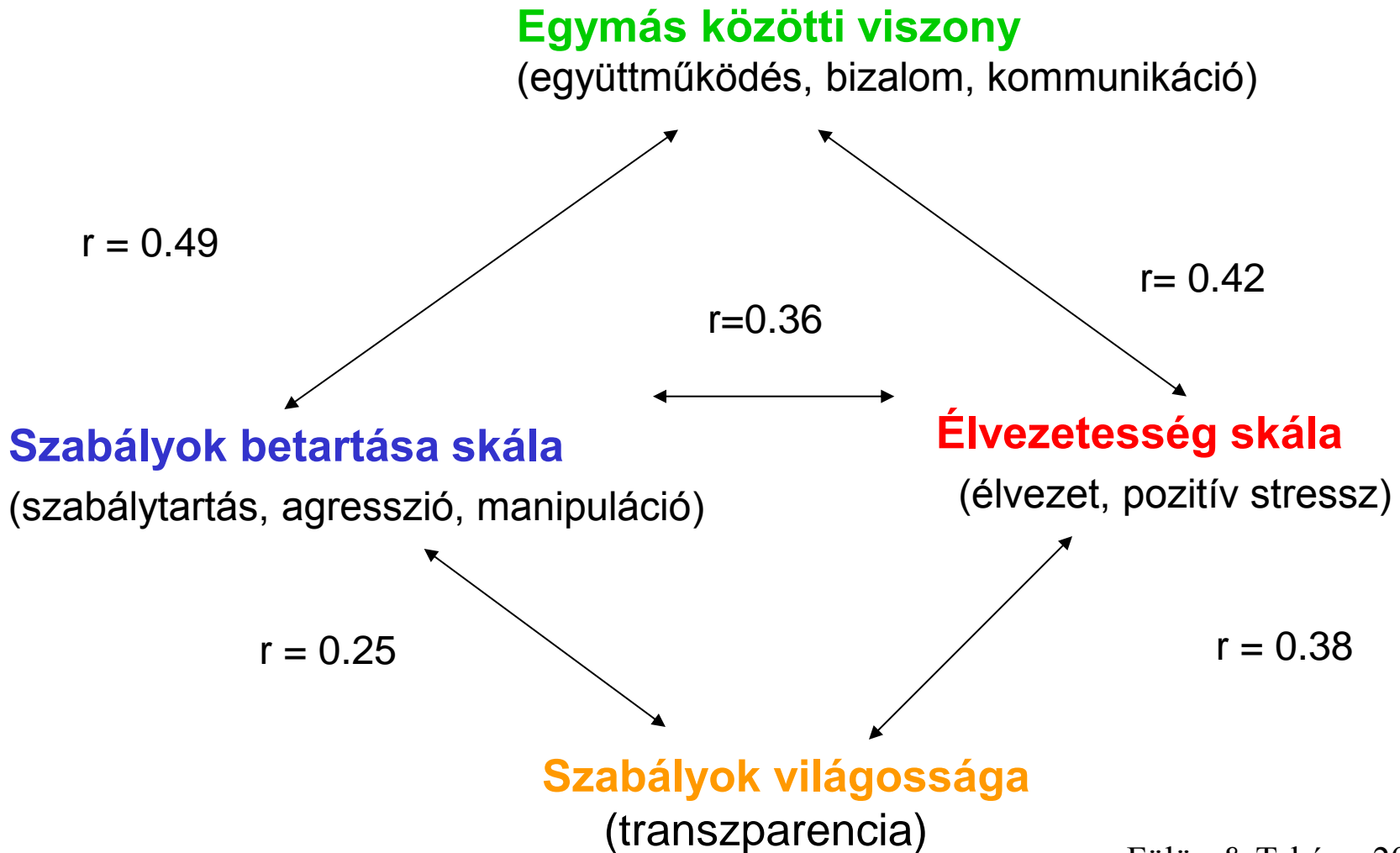
A kabátokat a fogasra akasztjuk!



Csoportnormák és hagyományok

- A leghatékonyabb szabályozás a csoportnorma
- Az emberek a viselkedésüket NEM az explicit, de nem betartott normához, hanem az implicit de funkcionáló normához igazítják!
- Ezt a csoporttagok átadják egymásnak
- Szankcionálják, ha valaki eltér tőlük

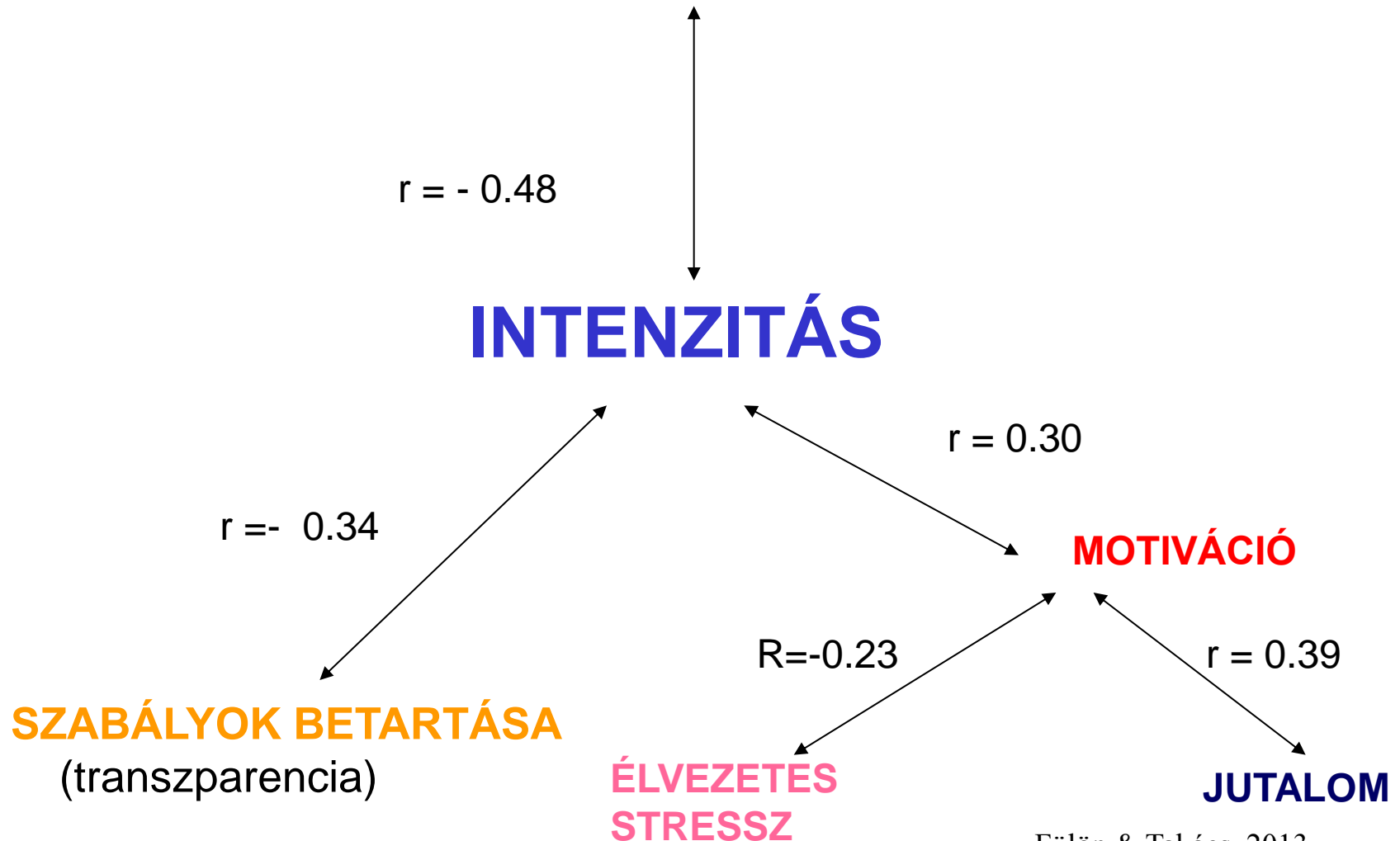
A POZITÍV NÉGYEK



A KÉRDÉSES KAPCSOLAT

EGYMÁS KÖZÖTTI VISZONY

(együttműködés, bizalom, kommunikáció)



A versengés utáni viszony jobb lesz a riválisok között mint a versengés előtt....

- Ha **betartják** a szabályokat,
- Ha **élvezetes** volt (kellemes stressz)
- Ha a felek **együttműködtek**
- Ha a versengő felek úgy érzik hogy **fejlődtek** a versengés eredményeként
- Ha **nem** alkalmaztak **manipulációt**
- Ha **nem** alkalmaznak **agressziót**

VAGYIS HA EGYÜTTMŰKÖDNEK

A SZABÁLYOS ÉS SZABÁLYTALAN VERSENGÉS

<i>VISELKEDÉS</i>	<i>Győztes</i>	
	<i>Fair</i>	<i>Unfair</i>
Ünnepel (fair győzelem esetén a vesztesel együtt:9 %)	21.8%	28%
Vesztessel kapcsolatos szolidaritás (gratulál, vigasztal, bátorít, segít, elismer) + bocsánatot kér	58%	9%
Vesztéstől való távolodás: elkerüli	0%	17%
Hallgat a csalásról	0%	23%

***VISELKEDÉS: MIT
TESZ: VESZTES***

<i>VISELKEDÉS</i>	<i>Vesztes</i>	
	<i>Fair</i>	<i>Unfair</i>
Edz +keményen dolgozik	65%	27%
Bizonyítani igyekszik a csalást	0%	51%
Gyanakvóvá válik más versenyek esetén	0%	20%
Fizikális agresszió/bosszú	0%	25%
Gratulál, együtt ünnepel	55%	0%

Versengési attitűd és kiemelkedő teljesítmény

- 200 -200 fős illesztett minta
- Országos kiemelt jelentőségű versenyeken kiemelkedő és nem kiemelkedő eredményt elért versenyzők összehasonlítása

Ön-fejlesztő versengés erősebben jellemzi a kiemelkedő eredményt elért versenyzőket ($p=0,000$)



**KÜLÖNBÖZŐ FUNKCIÓK KÜLÖNBÖZŐ MÉRTÉKBEN
TESZIK
LEHETŐVÉ AZ EGYÜTTMŰKÖDÉST A VERSENGŐ
FELEK
KÖZÖTT!**

FEJLŐDÉS

magas együttműködési arány!!!

SZELEKCIÓ

alacsony együttműködési arány!!!!

TUDOMÁNYOS TELJESÍTMÉNY

- Tudománypolitikusok (policy makers) felelőssége, hogy olyan **struktúrákat** teremtsenek, amelyek leginkább lehetővé teszik a magas teljesítményt
- A struktúrákban működő **egyének és csoportok** felelőssége az, hogy milyen minősége tényleges interakció alakul ki közöttük
- Milyen szakmai-emberi **ténylegesen működő** normákat állítanak fel

EZ AZ EMBERI FAKTOR KIMUTATHATÓAN
SZÁMÍT



SOK SIKERT!