



제 10 장

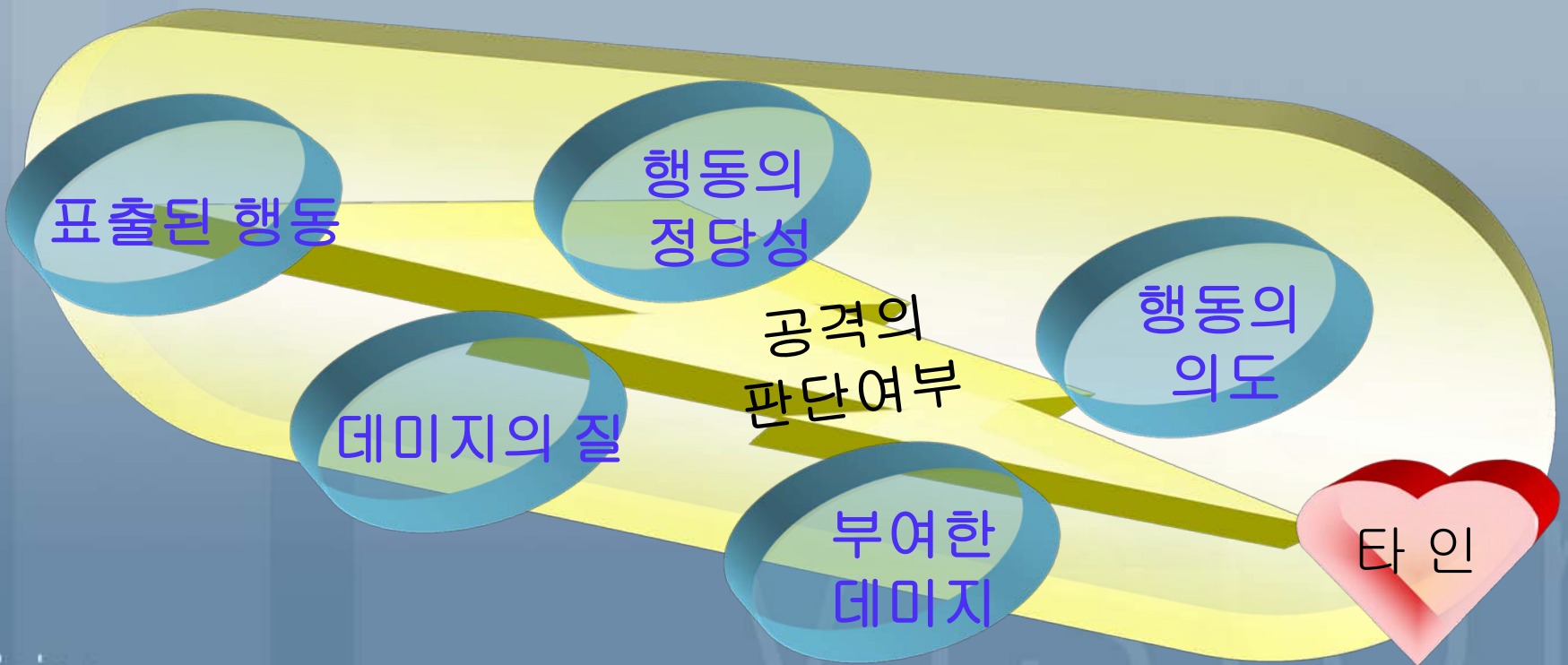
vision

공격과 지원행위



공격과 공격행동의 분류

공격 : 타인이나 사물에 대해 파괴나 상해를 목적으로 의도적으로 행해지는 행동.





공격과 공격행동의 분류

공격행동의 유형

기능적 측면

- **적대적 공격** : 공격자체가 목적
- **도구적 공격** : 다른 목적을 달성하기 위한 수단으로서의 공격

현상적 측면

- **신체적 or 언어적**
- **적극적 or 소극적**
- **직접적 or 간접적**



공격 이론

정신 분석학적 이론

1. 본능에 의한 공격이론이다. 생물학적 본능에 의해 야기되며 이 에너지는 항상 외부로 분출되도록 압력을 받게 된다.
또한 죽음의 에너지(자기 파괴)는 삶의 본능(자기 유지)에 의해 자신 이외의 타인에게 방출된다.
2. 좌절에 의한 공격이론이다. 프로이드는 본능이론을 전제로 인간은 본능의 욕구가 충족되지 못하고 좌절 되었을 때 공격적이 된다고 했다. 그러나 1960년대 이후 욕구 좌절이 반드시 공격성을 수반하지 않고 때때로 체념, 철회를 초래한다는 주장에 의해 보완과 수정이 이뤄짐.



공격 이론

행동 심리학적 이론

1. 형태주의적 학습이론

인간의 행위가 긍정적인 결과를 초래 할 때 그 행위는 빈번하게 야기 되며, 공격 역시 이와 같은 과정을 통해 학습된다.

2. 모방 또는 모델이론

인간의 행위가 경험을 통해 학습된다는 점이 고전적 학습이론과 동일하나 행위자가 직접적인 경험을 통해서 학습하는 것이 아니라 관찰을 통해서 학습한다는 것이다.

ex) 가정교육, 매스컴의 영향



공격 이론

사회 심리학적 이론

인간의 공격행동은 사회적 부산물이다. 특히 집단 행동은 개인의 공격행동이 증가한다는데 초점을 주고 있다.

첫째 공격자의 익명성 보장

둘째 많은 사람이 같은 행동을 하여 자신의 행동의 지지 기반이 증가

셋째 많은 사람들에 대한 처벌의 어려움(처벌의 어려움)



공격 이론

이상심리학적 이론

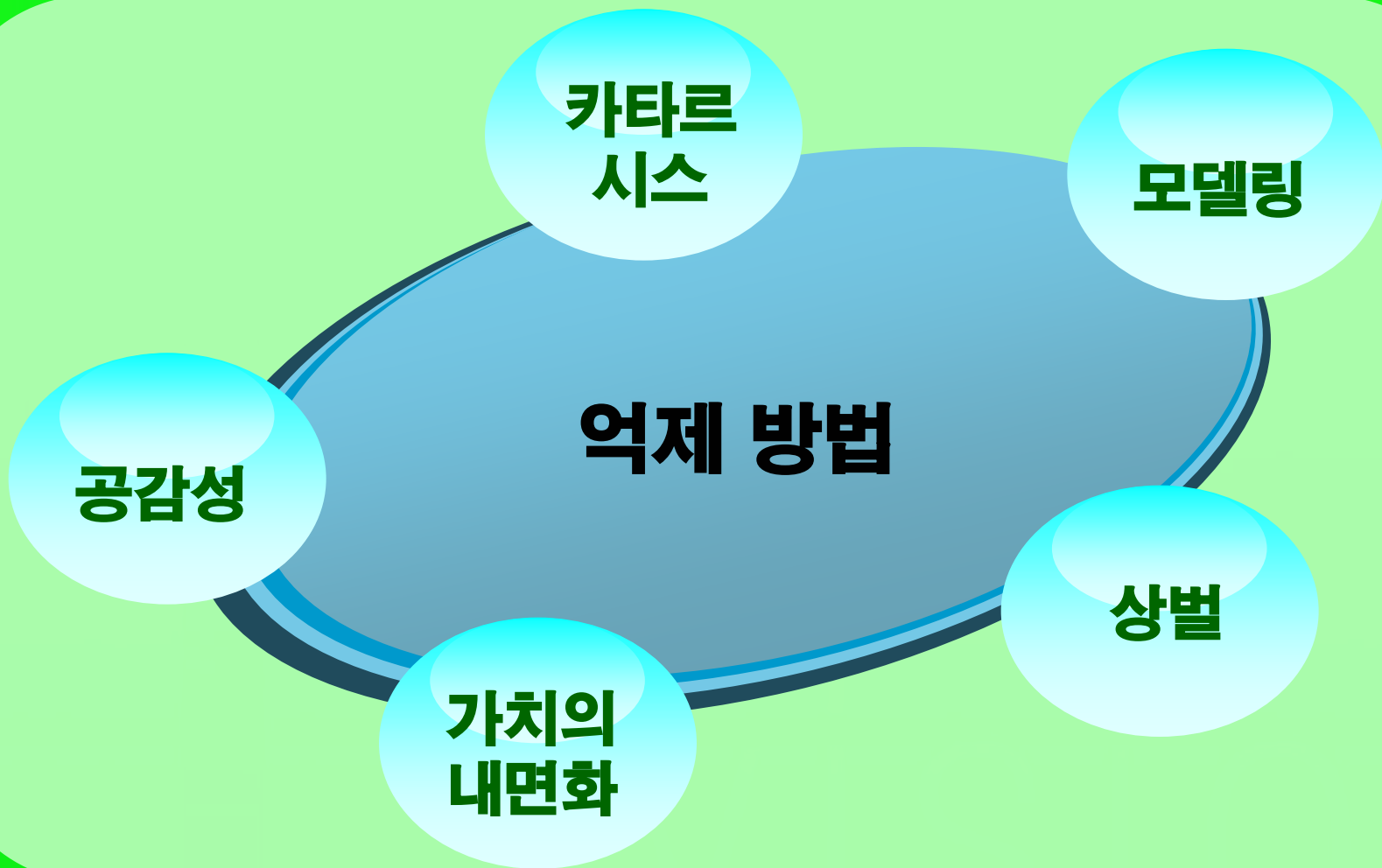
이상심리학적으로는 공격성을 반사회적 인격장애나 여타 성격장애에서 발생하는 이상행동의 하나로 취급한다.

조직론적 이론

공격적 행위는 사회화 과정에서 형성되는 지속적 성향으로 특수한 성향으로 특수한 공격동기와 공격저지 동기의 상호관계에 의해 이루어진다는 것이다. 즉 가정 및 교육 기관에서 타인과 부정적이며 적대적인 인간관계를 경험한 사람은 이후 타인과의 대인관계에서 부정적이며 공격적인 동기가 잠재적으로 강하게 작용한다는 것이다.



공격 행동의 억제





원조의 개념

(1) 원조의 개념

- 이기적원조: 자신의 이익 위해 타인을 돕는 행동
- 순사회적 원조 : 자신의 이익을 고려하지 않고 타인에게 도움을 주는 행동, 애타적 원조(자발적)와 배상적 원조(부여한 손해를 보상하는 형태)로 분류.

(2) 긴급사태에서의 원조

긴급적 원조와 비 긴급적 원조로 분류

VISION



원조의 유형

원조

이기적 원조

순사회적 원조

보상적 원조

애타적 원조

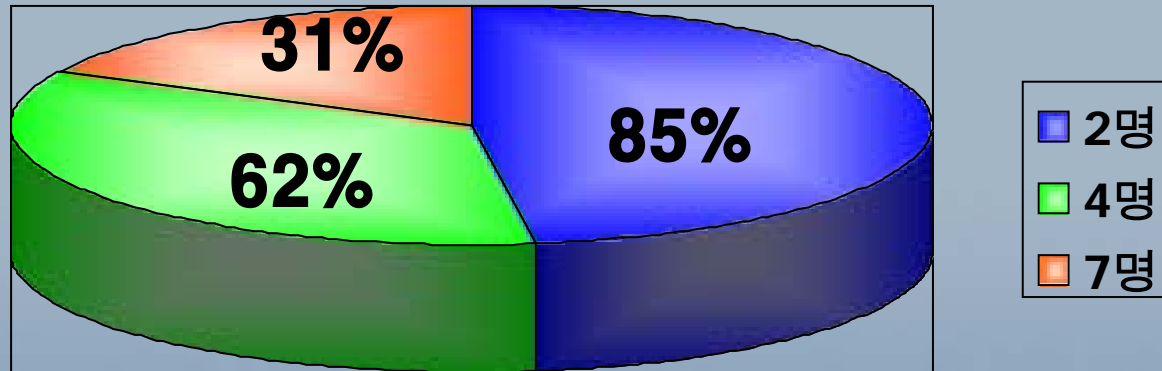
긴급적 원조

비긴급적 원조



방관자 효과

Daley & Latane의 실험



이 실험의 결과로서 서로에게 책임을 미루는 것을 **책임분산**이라고 하며,

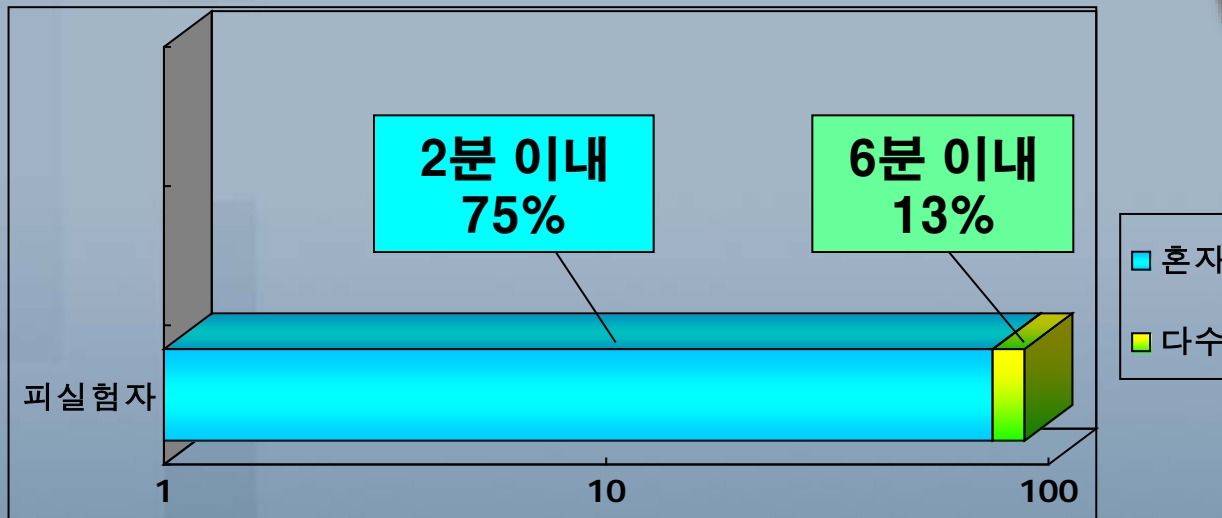
그 이유로는 ①책임회피 ②군중집단의 무지
③난처함에 대한 우려.

따라서 구조요청 상황에서는 누구를 반듯이 지명하여 도움을 구하는 것이 좋다.



방관자 효과

Latane & Robin 의 실험

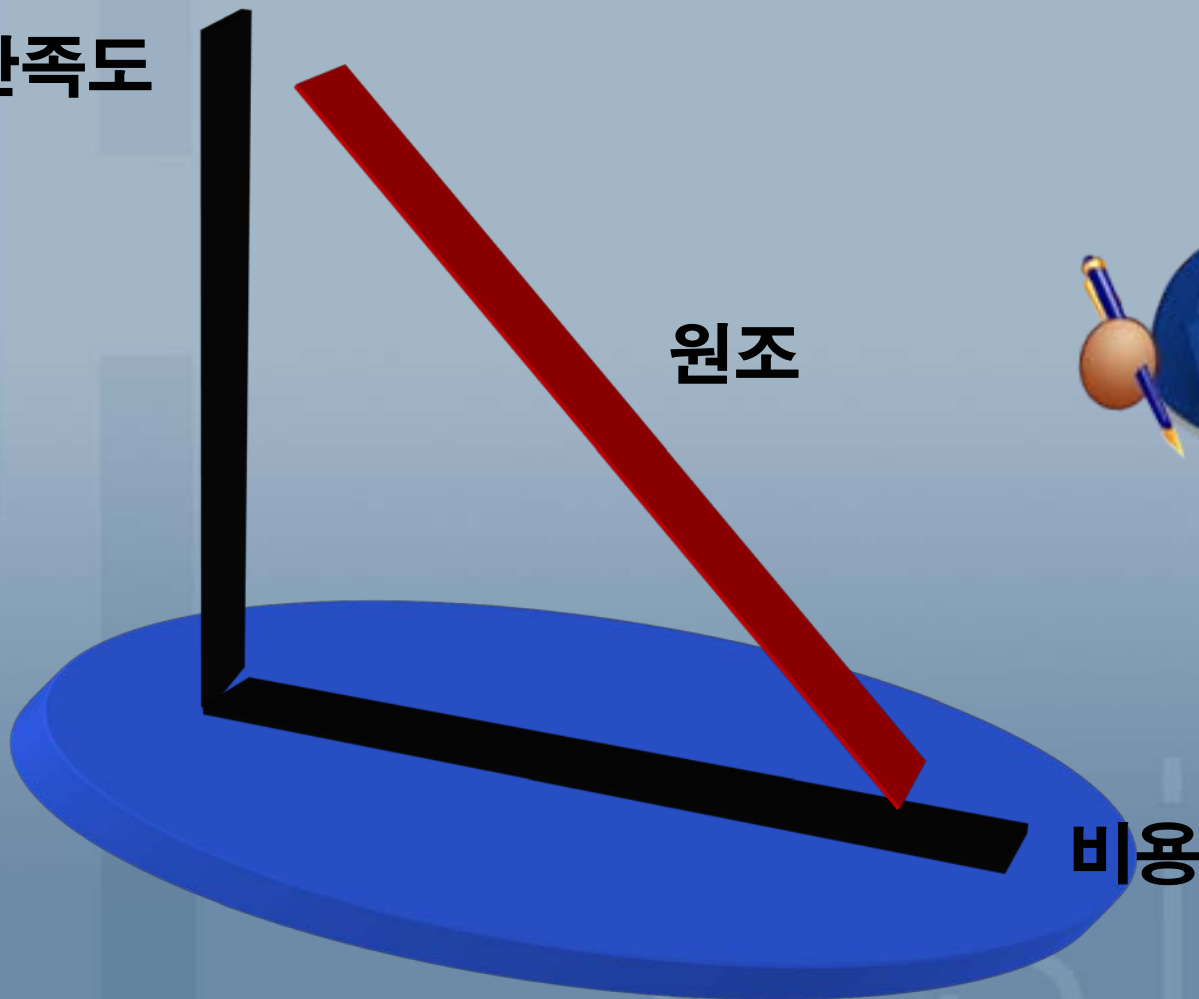


이 실험 결과로 대중적 무관심을 알 수 있었다. 즉, 목격자가 많을수록 책임이 분산되어 개인이 느끼는 책임감이 적어져 행동하지 않게 되는 것을 방관자 효과 또는 제노비스 신드롬이라고 불린다.



원조 코스트

만족도



원조

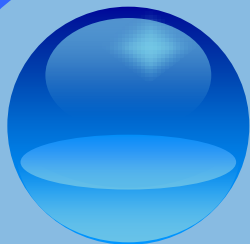


비용

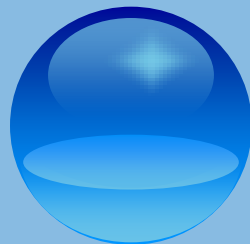


사회적 지원

사회적 지원



정서적 지원



도구적 지원



승인적 지원



정보적 지원



직장 내 집단 따돌림의 발생원인

성격특성

피해자들은 주로 내성적인 특성을 보인다. 이런 성격의 피해자들은 쉽게 표적이 되게 할 뿐만 아니라 집단 따돌림을 당한 후에도 다른 사람들보다 더욱 부정적인 자기 존중감을 나타낸다.

조직 내 갈등

모든 조직과 집단 내 대인관계에서는 갈등이 야기 되며 집단 따돌림은 갈등의 확장된 형태로 이해된다. 대인 간 갈등은 직무스트레스의 중요한 원인이 되고, 직장 내 집단 따돌림은 부정적인 사회적 상호작용의 한 형태로 나타난다.

**심리적
작업환경**

개인에 대한 관심의 부족, 직무수행에 대한 불충분한 정보의 흐름, 과업이나 목표에 대한 대화의 부족 등의 열악한 심리적 작업환경은 직장 내 집단 따돌림과 관련이 있다.

조직 분위기

의사소통 분위기 - 타인의 의견을 존중해주는지, 개인적 차이가 존중 되어지는지 등으로 파악한다.
사회적 분위기 - 근무환경에서의 파벌, 과소평가 등으로 파악한다.



직장 내 집단 따돌림의 결과

① 개인에 미치는 영향

좌절, 스트레스, 무력함, 생산성 저하, 결속력 저하,
성적 역기능, 만성 피로 등

② 조직에 미치는 영향

이직의도에 영향을 미치는 중요한 요소
동기부여 부족, 직무만족 저하, 성과 저하 등

③ 사회에 미치는 영향

조직 구성원의 이직으로 인한 실업급여,
보험비용, 공적비용 등의 사회적 비용 증가



사회적 태만

(1) 사회적 태만(social loafing)

집단이 되다 보면 개인들이 오히려 게으름을 피우게 되는 결과를 초래

(2) 사회적 태만의 원인

- 팀 전체의 성과만 평가될 뿐 개개인의 노력이 평가되거나 모니터링 되지 않을 때
- 내가 없어도 목표달성에 문제가 없을 것이라는 식의 자기 존재감 상실

(3) 사회적 태만의 방지법

- 팀에서 수행하게 될 업무의 종류와 인원을 고려하여 팀의 적정 규모를 결정
- 각 개인에게 자신의 역할과 책임을 분명히 할당, 평가



(1) 링켈만 효과(1913) : 독일인 근로자의 줄다리기 실험

- 1인(63kg)
- 2인(160kg) : 1인당(53kg)
- 3인(248kg) : 1인당(31kg)

(2) 라테네의 실험(1979) : 음량실험

- 2인일 때 : 66%로 감소
6인일 때 : 36%로 감소
- 2인이 함께라고 생각할 때 : 82%로 감소
5명과 함께라고 생각할 때 : 74%로 감소