

Les méfaits de l'évaluation sur le partage des informations en groupe

Hayek, A-S.^{1,2}, Butera, F.,¹ & Oberlé, D.²

CHEMINEMENT THEORIQUE ET HYPOTHESES:

- Travail groupe + coopération → Favorise le partage des informations (Deutsch, 1949).
- Travail groupe + évaluation des individus → Nécessaire pour rendre les membres visibles et responsables de leur apport et pour promouvoir une meilleure coopération (Johnson & Johnson, 2002).
- Orientation sur l'évaluation normative → Relations plus compétitives entre partenaires (Darnon et al., 2006).
- Est-ce l'évaluation ou la visibilité des individus lors d'un travail de groupe qui promeut la coopération et le partage des informations?

Nous faisons l'hypothèse que l'évaluation des individus lors d'un travail coopératif, mais non leur visibilité, induira de la compétition, ainsi que de la rétention des informations utiles à la résolution de la tâche.

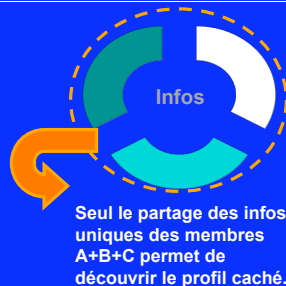
MATERIEL:

- Tâche: Résolution en groupe d'une enquête concernant un accident routier (Toma & Butera, 2009). Tâche à profil caché, créée pour étudier, dans les groupes, le partage des informations uniques à chacun (utiles à la résolution) et communes à tous (inutiles) (Stasser & Stewart, 1992).

Structure de la tâche à profil caché:

Parmi 4 suspects potentiels:

- Infos uniques du Membre « A » désignent le Suspect "1".
- Infos uniques du Membre « B » désignent le Suspect "2".
- Infos uniques du Membre « C » désignent le Suspect "3".



METHODE:

- N = 54 triades, étudiants d'une université suisse. Pour les analyses vidéos, perte de 12 vidéos non exploitables, N = 42.
- Age : M = 23.59 ans, ET = 2.13.
- Instructions de coopération pour toutes conditions: on avertissait chaque groupe que ses membres n'avaient pas tous les mêmes informations, c'est pourquoi les membres devaient travailler en groupe.

Ajout d'instructions aux groupes en fonction des 3 conditions expérimentales:

- C1 : Coopération + travail non visible par expérimentateur.
- C2 : Coopération + travail visible par expérimentateur.
- C3 : Coopération + travail visible + travail évalué par expérimentateur.

RESULTATS:

Fig.1 Effet de la visibilité et de l'évaluation sur la compétition perçue en groupe (4 items, alpha = 0.65)

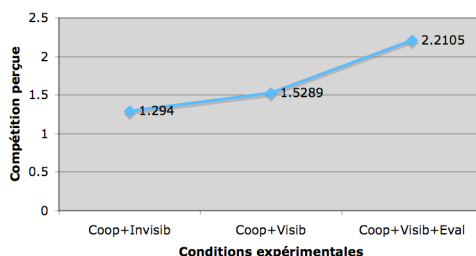


Fig.1 Contrastes Compétition perçue: (-1, -1, 2), $p < .001$ (1 -1 0), $p < .173$

Fig.2 Effets de la visibilité et de l'évaluation sur le partage des informations en groupe

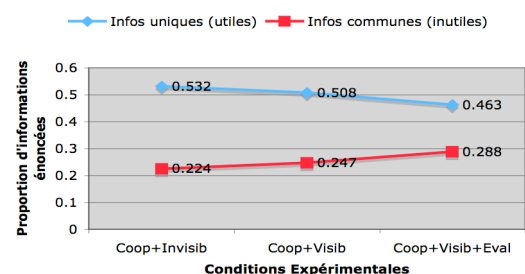


Fig.2 Contrastes Infos uniques (utiles) : (1, 1, -2), $p < .005$ (1 -1 0), $p < .289$

Contrastes Infos communes (inutiles): (-1 -1 2), $p < .037$ (1 -1 0), $p < .429$

Fig.3 Effets de la visibilité et de l'évaluation sur l'interaction des membres en groupe

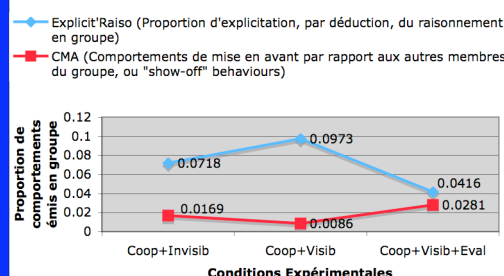


Fig.3 Contrastes Exp'R : (1, 1, -2), $p < .052$ (1 -1 0), $p < .303$ Contrastes CMA: (-1 -1 2), $p < .012$ (1 -1 0), $p < .231$

L'hypothèse se confirme: A travers les différentes consignes expérimentales, les groupes avaient tous les mêmes consignes de coopérer. La visibilité n'a pas induit de différences significatives, alors que l'évaluation a produit les effets prédits. D'une part, l'évaluation a induit plus de compétition perçue. D'autre part, au niveau du partage des informations, l'évaluation induit une rétention des informations uniques, les plus utiles, et un partage significativement plus grand des informations communes, inutiles. A un niveau plus comportemental de l'interaction, les membres des groupes évalués sont également ceux qui explicitent le moins leur raisonnement, et qui cherchent le plus à se mettre en avant (en valeur) par rapport aux autres membres du groupe.

REFERENCES:

- Deutsch, M. (1949). A Theory of Cooperation and Competition. *Human Relations*, 2, 199-23.
- Darnon, C., Muller, D., Schrager, S., Pannuzzo, N., & Butera, F. (2006). Mastery and performance goals predict epistemic and relational conflict regulation. *Journal of Educational Psychology*, 98, 766-776.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. (2002). Social Interdependence theory and university instructions: theory into practice. *Swiss Journal of Psychology*, 61, 119-129.
- Toma, C., & Butera, F. (2009). Hidden Profile and Concealed Information: Strategic Information Sharing and Use in Group Decision Making. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 35, 793-806.
- Stasser, G., Stewart, D. (1992). Discovery of Hidden Profiles by Decision-Making Groups: Solving a Problem Versus Making a Judgment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 426-434.