

I gruppi sociali

Presentazione a cura di
Elisabetta Crocetti

Il gruppo secondo la psicologia sociale

- Aggregato (insieme di persone che si trovano nello stesso luogo in un dato momento)

≠

- Categoria sociale, o gruppo statistico

≠

- Gruppo

Cosa definisce un gruppo?

- La relazione fra i membri
- Lo scopo comune
- La consapevolezza di appartenere al gruppo
- L'essere riconosciuti come gruppo anche dagli altri
- Sentimenti associati all'appartenenza al gruppo
- La struttura del gruppo

Lewin

Il **gruppo** è definito come “una totalità dinamica basata sull’interdipendenza piuttosto che sulla similarità”

- Il gruppo, unito da un destino comune, è diverso dalla mera categoria
- Ogni membro con la sua azione individuale contribuisce alla realizzazione del compito
- il gruppo ricopre un ruolo di mediazione tra individuo e sistema sociale

Le tante facce dei gruppi

- Numerosità
 - Piccoli gruppi
 - Grandi gruppi
- Volontarietà
 - Gruppi volontari
 - Gruppi imposti
- Spontaneità
 - Gruppi formali
 - Gruppi informali
- Primarietà vs. secondarietà
- Gruppi sperimentali vs. gruppi reali

L'importanza del gruppo

- I gruppi sono necessari per la sopravvivenza biologica e psicologica
- I bambini, fin dalle primissime fasi dello sviluppo sono predisposti alla vita sociale

L'enfasi sul gruppo nelle diverse culture

- Culture individualiste: l'enfasi è posta sull'individuo e sui suoi bisogni a detrimento del senso di appartenenza al gruppo
- Culture collettiviste: l'individuo non è importante tanto in sé, ma come appartenente a un gruppo

Tesi di Emler e Reicher

Identità

- Identità personale
- Identità sociale

Amin Maalouf: la nostra identità deriva dalla specifica combinazione delle nostre appartenenze

Tajfel: continuum comportamento interpersonale – comportamento intergruppi

Le motivazioni dell'appartenenza

- Accrescere l'autostima personale
- Abrams, Hogg: non solo accrescere l'autostima, ma anche ridurre l'incertezza
- Deaux:

ci sono 5 tipi di identità sociali

- » Identità relative alle relazioni sociali dirette
- » Identità professionali
- » Identità legate all'appartenenza politica
- » Identità legate alle appartenenze religiose ed etniche
- » Identità legate all'appartenenza a gruppi stigmatizzati

e varie motivazioni che sottendono l'appartenenza ai gruppi

Funzioni del gruppo

(Graziani, Rubini e Palmonari, 2006)

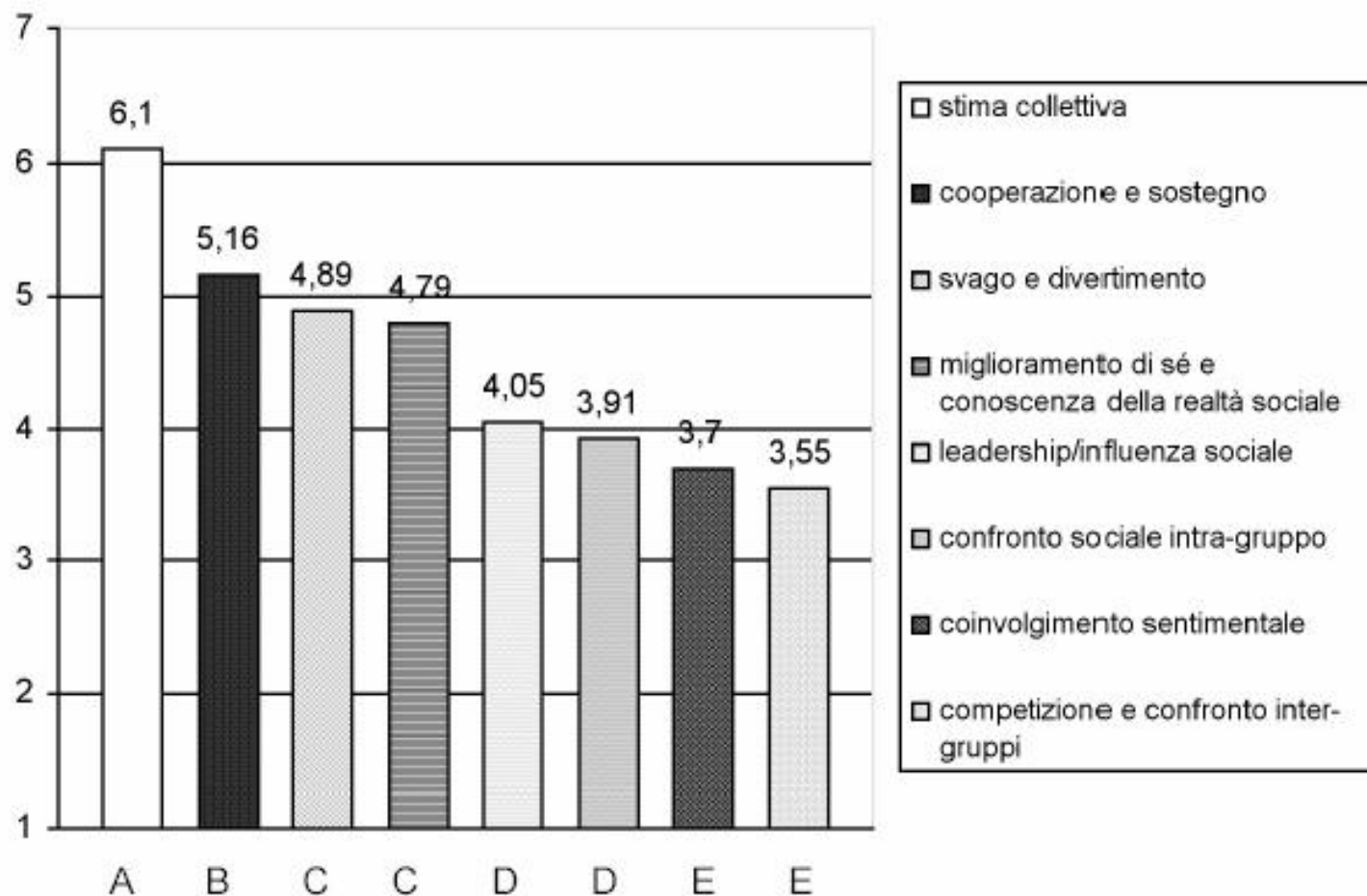


FIG. 1. Medie relative all'importanza attribuita alle funzioni dell'appartenenza di gruppo.

Funzioni del gruppo (Graziani, et al. 2006)

TAB. 3. *Medie e deviazioni standard delle funzioni dell'appartenenza di gruppo nei diversi gruppi di adolescenti.*

Funzioni dei gruppi	Politici (<i>n</i> = 92)		Religiosi (<i>n</i> = 181)		Sportivi (<i>n</i> = 101)		Informali (<i>n</i> = 201)	
	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>	<i>M</i>	<i>DS</i>
Miglioramento di sé e conoscenza della realtà sociale	4.67a	1.08	5.24b	1.00	4.47a	1.04	4.60a	1.14
Competizione e confronto inter-gruppi	4.70a	1.38	3.13b	1.32	3.66c	1.66	3.36bc	1.61
Svago e divertimento	4.25a	1.18	4.16a	1.22	5.37b	1.01	5.59b	.99
Coinvolgimento sentimentale	4.46a	2.07	4.09ab	1.73	1.72c	1.50	3.99b	2.06
Cooperazione e sostegno	5.24a	1.01	5.23a	1.00	5.15a	1.09	5.07a	1.21
Stima collettiva	6.03a	.95	6.19ab	.74	6.21b	.77	6.01a	.99
Confronto sociale intra-gruppo	3.81a	1.65	3.52a	1.47	3.73a	1.69	4.39b	1.65
Leadership/Influenza sociale	4.61a	1.31	3.68b	1.30	3.85b	1.22	4.22c	1.19

Nota: Lettere diverse indicano differenze significative tra le medie riportate nella medesima riga (test post-hoc LSD, $p < .05$).

Conflitti di identità

- Conflitto tra l'IO ed il ME (Mead)
- Conflitto tra NOI e LORO
- Moscovici: psicologia sociale si occupa del conflitto tra individuo e società

Entrare nei gruppi: l'avventura del neofita

L'avventura del neofita...

- ...Ovvero l'inizio di un' *appartenenza* e di un'esperienza di *condivisione*
- I riti di iniziazione: servono per dimostrare che
 - Il neofita è degno di appartenere al gruppo
 - Il gruppo sostiene il neofita nella sua prova
- Transizioni sociali (dimensione sociale, es. matrimonio, laurea)
- Inserimento nel gruppo può essere fonte di *dissonanza cognitiva*

Quando il neofita è un bambino

- Come avviene l'inserimento in un gruppo di gioco alla scuola dell'infanzia:
 - Osservazione a distanza
 - Gioco parallelo
 - Gioco interattivo
- Per inserirsi si possono usare
 - Tattiche a basso rischio
 - Tattiche ad elevato rischio
- Importanza della
 - Reputazione
 - Capacità di ricoprire il ruolo di leader

Disponibilità del gruppo ad accogliere un neofita dipende da ...

- Staffing level (gruppo sovradimensionato o sottodimensionato)
- Caratteristiche del gruppo
- Reputazione del neofita

Neofita

- Deve esplorare i vari gruppi esistenti prima di scegliere in quale gruppo entrare
 - Neofiti esperti
 - Neofiti inesperti (es. delle confraternite)
- Lessico del neofita: matricola, recluta, novizio, neofita, ecc.

Moreland e Levine: fasi di ingresso

- Svolgere un esame accurato per scegliere il gruppo più adatto
- Giocare il ruolo di novellino
- Cercare all'interno del gruppo delle persone di fiducia:
 - Formatori, tutor
 - Sponsor
 - Mentori
 - Modelli
- Collaborare con altri nuovi arrivati

Tipologie di nuovi arrivati

- Visitatori
- Trasferiti
- Sostituti
- Neofiti “regolari”
- Membri istituenti

Socializzazione e sviluppo di gruppo

Socializzazione

- Processo di apprendimento sociale che fa di un individuo il membro di una comunità, di un gruppo
- È un processo interattivo, bi-direzionale

Fasi della socializzazione (Moreland e Levine)

- Fase dell'esplorazione
- Fase della socializzazione vera e propria
- Fase del mantenimento (negoziiazione dei ruoli)
- Fase di risocializzazione (a seguito di eventuali conflitti)
- Fase del ricordo (dopo l'uscita dal gruppo)

Sviluppo del gruppo

- Riguarda le trasformazioni a cui è sottoposto il gruppo
- Ogni gruppo è centrato sul compito e sugli aspetti affettivi

Temi classici della dinamica di gruppo

Sistema di status

I ruoli

Le norme di gruppo

**Le reti di
comunicazione**

Il potere nel gruppo

La leadership

Il sistema di status

Si riferisce alla posizione occupata dall'individuo nel gruppo, unitamente alla valutazione di tale posizione in una scala di prestigio.

- Le differenziazioni di status sono funzionali rispetto al bisogno di prevedibilità ed ordine
- Il sistema di status non è fisso, bensì può cambiare nel tempo

Metodi di studio dello status

- **Osservazione del comportamento**
 - I membri che hanno uno status elevato tendono a promuovere iniziative
 - Manifestano postura eretta, voce ferma, mantengono il contatto visivo,...(Comportamento non verbale)
 - Ricevono più comunicazioni da parte degli altri, gestiscono turni di parola più lunghi, esprimono critiche, comandi,... (comportamento verbale)
- **Raccolta delle valutazioni (si richiede ai membri del gruppo chi sia il più popolare, influente, capace all'interno del gruppo stesso)**

Ruolo

Insieme di aspettative condivise rispetto al modo in cui dovrebbe comportarsi un individuo che occupa una certa posizione nel gruppo.

A cosa serve una divisione in ruoli?

Permette una vita di gruppo prevedibile e ordinata; è funzionale al conseguimento degli scopi di gruppo

In quasi tutti i gruppi è possibile distinguere quattro ruoli: leader, nuovo arrivato, capro espiatorio, il clown (Levine e Moreland, 1990)

Conflitti di ruolo

A livello personale:

- Incompatibilità fra ruolo giocato nel gruppo ed altri ruoli sociali
- Assenza di motivazione a sostenere il ruolo

A livello di gruppo:

- Assenza di accordo nel gruppo rispetto alla persona che ricopre un determinato ruolo
- Assenza di accordo rispetto al modo in cui un ruolo viene interpretato

Conflitti possono essere risolti con delle transizioni di ruolo

Norme di gruppo

Aspettative condivise rispetto al modo in cui dovrebbero comportarsi i membri del gruppo (Levine e Moreland, 1990); riguardano un set di comportamenti ed opinioni cui ci si aspetta che i membri si uniformino.

Tipologie di norme

- Istituzionali vs. volontarie
- Esplicite vs. implicite
- Centrali vs. periferiche

Funzioni delle norme

(Cartwright e Zander, 1968)

- *Avanzamento del gruppo*: le pressioni verso l'uniformità possono servire al raggiungimento degli obiettivi
- *Mantenimento del gruppo*: alcune norme, come ad esempio le richieste per incontri regolari, permettono al gruppo di preservarsi
- *Costruzione della realtà sociale*: formazione di una concezione comune della realtà sociale, utile per fronteggiare situazioni non familiari e come riferimento per l'autovalutazione individuale
- *Definizione dei rapporti con l'ambiente sociale*: permettono di definire le relazioni con altri gruppi, organizzazioni, istituzioni, e stabilire quali gruppi siano "alleati" o "nemici"

Comunicazione

La comunicazione è uno scambio di significati necessario alla vita del gruppo.

Si possono avere diversi tipi di reti comunicative in base a due indici (Leavitt, 1951):

- Indice di distanza: il numero minimo di legami di comunicazione che un individuo deve attraversare per comunicare con un altro
- Indice di centralità: la misura in cui un flusso di informazioni nel gruppo è centralizzato in una persona

Comunicazione

Il tipo di rete di comunicazione influenza:

- L'efficienza di gruppo nella risoluzione di compiti

La natura del compito è una variabile fondamentale: i gruppi centralizzati risolvono più rapidamente compiti semplici, i gruppi decentralizzati i compiti complessi

- La soddisfazione o il morale dei membri del gruppo

Nelle reti decentralizzate il morale medio del gruppo è più elevato; nelle reti centralizzate la persona in posizione centrale è più soddisfatta.

Importanza del luogo in cui si svolge la comunicazione

Potere nel gruppo

Capacità di influenzare o di controllare altre persone (Levine e Moreland, 1990). Secondo French e Raven (1959), il potere costituisce una influenza potenziale di O su P (French e Raven, 1959).

Forme del potere (French e Raven, 1959)

- Il *potere di ricompensa*: si basa sull'abilità di O di dare o promettere ricompense, materiali o simboliche, a P
- Il *potere coercitivo*: la base del potere è nella minaccia o attuazione di sanzioni punitive di O su P
- Il *potere legittimo*: P ha interiorizzato norme che stabiliscono che O ha il diritto legittimo di influenzare P, ad esempio in base ad una designazione sociale (elezioni)
- Il *potere d'esempio*: si basa sull'identificazione di P con O
- Il *potere di competenza*: P ritiene O un esperto in un determinato ambito, ed ha fiducia che O dica la verità

Leadership

Implica l'influenza di un membro del gruppo sugli altri in vista del raggiungimento degli obiettivi del gruppo (Hollander, 1985)

Il leader è colui che mostra più iniziativa nel dirigere, suggerire, consigliare, proporre idee rispetto agli altri membri del gruppo; occupa una posizione elevata nella gerarchia di status e ricopre una posizione centrale nella rete di comunicazione (Turner, 1991)

Stili di leadership

Esperimento di Lewin, Lippit e White (1939)

- Leadership *autoritaria*: determina una forte dipendenza dal leader, aggressività tra i membri del gruppo, scarsa capacità propositiva del gruppo, insoddisfazione, alto rendimento quantitativo e scarso rendimento qualitativo;
- Leadership *permissiva*: determina una scarsa dipendenza dal leader, aggressività fra i partecipanti, una ricca capacità propositiva di gruppo anche se non accompagnata da un'altrettanta alta capacità di realizzazione, insoddisfazione per le attività di gruppo, uno scarso rendimento;
- Leadership *democratica*: determina una scarsa dipendenza da leader, una scarsa aggressività nel gruppo, una buona capacità propositiva di gruppo, un'elevata soddisfazione per le attività, un rendimento più di tipo qualitativo che quantitativo.

Su cosa si basa la capacità di influenzare?

La teoria del “grande uomo”

- Esistono alcuni tratti di personalità che distinguono i leader dagli altri: un individuo con tali caratteristiche è un leader “naturale” indipendentemente dalla situazione

- I tratti più tipici di un leader: propensione alla responsabilità, tenacia nel perseguire gli obiettivi, originalità nell'affrontare i problemi, tendenza a prendere l'iniziativa, fiducia in sé, capacità di tollerare le frustrazioni, abilità nell'influenzare gli altri... (Stodgill, 1974)

Critiche: I comportamenti delle persone variano a seconda delle situazioni ed i tratti non sono statici ma dinamici (Hollander, 1985)

Su cosa si basa la capacità di influenzare?

Lo studio delle funzioni e dello stile di leader

Bales e Slater (1955) distinguono due tipi di funzioni del leader:

- ✓ Leader socioemozionale: presta attenzione ai sentimenti dei membri del gruppo; è teso ad assicurare armonia nel gruppo
- ✓ Leader centrato sul compito: concentrato sulla realizzazione del compito e sull'organizzazione del lavoro di gruppo

Secondo gli Autori, i due ruoli sono complementari, e difficilmente possono essere svolti dalla stessa persona

Approccio situazionista

Si fonda sull'idea che in situazioni diverse il leader debba assolvere funzioni diverse. Tale ruolo può quindi essere assunto da diversi membri del gruppo, caso per caso

Limiti: si esaspera l'importanza dei fattori situazionali a discapito delle caratteristiche personali

Modello della contingenza (es. modello di Fiedler)

- Stili di leadership (contrati sul compito o sulle emozioni) interagiscono con una specifica situazione che si caratterizza per
 - Relazioni leader-membri
 - Strutturazione del compito
 - Potere del leader nel gruppo

Modelli transazionali

Si centrano sulla relazione bidirezionale fra leader e membri del gruppo

Il leader può influenzare i membri del gruppo, e questi ultimi possono influenzare, con le loro aspettative e le loro richieste, il leader stesso. E' perciò riconosciuto un ruolo più attivo dei membri del gruppo

Modello del credito ideosincratico di Hollander

- Leader deve esibire un conformismo iniziale
- Deve mostrarsi competente
- La leadership deve essere legittima
- Leader deve avere un alto livello di identificazione col gruppo

Altri modelli

- Approccio trasformatzionale
- Leader carismatica

La leadership femminile è uguale alla leadership maschile?

I leader possono essere

- Istituzionali
- spontanei

Leadership di servizio (Quaglino et al.)

- Il presupposto è che tutti possano ricoprire il ruolo di leader, per cui lo scopo della leadership di servizio è far emergere altri leader. In questo modo si evitano
 - La regressione
 - La controdipendenza

Caratteristiche di una leadership appropriata

- **Definizione del contratto e condivisione degli obiettivi**
- **Capacità di ascolto**
- **Valorizzazione delle competenze e delle differenze**
- **Circolarità del processo di formazione del leader**

Coesione e conflitti nei gruppi

Nel gruppo agiscono...

- Forze centripete (coesione)

vs.

- Forze centrifughe (conflitto)

In gruppo si lavora meglio o peggio?

A volta in gruppo la produttività è inferiore:
teoria del deficit di gruppo (Steiner)

Produttività effettiva = produttività potenziale meno
le perdite dovute a processi imperfetti

- Perdita di coordinazione
- Difficoltà di espressione
- Dinamiche interne
- Problemi di motivazione (inerzia sociale vs. laboriosità sociale)

Processi decisionali

- Decidere = *de-caedere*, tagliar via
- Stoner: le decisioni prese in gruppo mostrano una maggiore propensione al rischio
- Moscovici: polarizzazione

Coesione

- Insieme di forze che da un lato fa sì che un insieme di persone diventi un gruppo e che dall'altro tende a mantenere il gruppo unito
- Coesione dipende dall'attrazione personale (polo interpersonale di Tajfel) e/o dall'attrazione sociale (polo intergruppi di Tajfel)

Conformismo

- Movimento della posizione di un individuo nella direzione della posizione del gruppo (Studi di Asch)
- Conformismo si può manifestare sotto forma di:
 - Compiacenza
 - Accettazione
 - Convergenza
- Nel conformismo può entrare in gioco l'obbedienza all'autorità (Milgram), il pensiero gruppale (Janis), o possono incidere circostanze esterne (es. stato totalitario)

Conformismo

- È funzionale ai processi di gruppo perché:
 - Preserva una concezione comune della realtà
 - Mantiene uno scopo che tutto il gruppo deve raggiungere
- Conformismo $\neq$ normalizzazione
(compromesso che deriva da un'influenza reciproca tra individuo e gruppo)

Dissenso (manifestato da un singolo individuo)

- Studio di Schachter: il gruppo rivolge molte comunicazioni al membro deviante nel tentativo di convincerlo delle posizioni del gruppo. Quando diventa chiaro che il deviante non muta la sua posizione viene isolato

Dissenso (manifestato da una minoranza)

- Può essere un importante fattore di innovazione se la minoranza è capace di
 - Persistenza
 - Impegno
 - Autonomia

Reazioni del gruppo di fronte al dissenso

- Rifiuto esplicito e totale
- Rifiuto parziale
- Ridicolizzazione
- Disconferma
- Naturalizzazione (biologizzazione, psicologizzazione, sociologizzazione)

Cause del conflitto

- Accesso a risorse limitate
- Distribuzione ineguale delle opportunità e del potere
- Divergenze nelle idee ed opinioni

Conflitto può portare allo scisma

Il gruppo di lavoro

Gruppo di lavoro

- Definizione del contratto di lavoro
- Presenza del conduttore ($\neq$ leader) per garantire il rispetto del contratto di lavoro
- Gruppo = pluralità in interazione
 $\neq$
Gruppo di lavoro = pluralità in integrazione

Elementi chiave del gruppo di lavoro

- Consapevolezza dell'interdipendenza
- Discussione e il confronto di idee
- Valore positivo del conflitto
- Importanza della negoziazione

Rapporti tra i gruppi

Gli studi degli Sherif sui centri estivi

Ipotesi 1: quando individui che non si conoscono, si trovano a interagire in una situazione che richiede la coordinazione fra le loro azioni individuali, viene a formarsi un “gruppo” (norme, posizioni e ruoli sociali differenziati gerarchicamente).

Ipotesi 2: quando 2 gruppi competono per il raggiungimento dello stesso obiettivo, fra di essi si producono ostilità e reciproci stereotipi negativi.

Ipotesi 3: il contatto fra membri di gruppi reciprocamente ostili, che si ha nel corso di attività non competitive anche piacevoli, non riduce lo stato di ostilità fra i gruppi.

Ipotesi 4: la semplice cooperazione fra i membri di gruppi già reciprocamente ostili, nel corso di un'attività volta al raggiungimento di uno “scopo sovraordinato”, è sufficiente a produrre un miglioramento delle relazioni fra i 2 gruppi.

Soggetti Il campione sperimentale doveva essere il più possibile omogeneo: 12 anni, gruppo etnico euro-americano, ceto medio, religione protestante, livello di scolarizzazione e quoziente intellettivo simili.

Procedura

- Durata: 18 giorni.
- Luogo: struttura residenziale posta in una zona isolata (per escludere l'influenza di persone esterne al campo).
- Il gruppo degli sperimentatori in incognito sostituiva il personale del campo estivo.

Disegno

4 condizioni sperimentali:

a) Formazione di gruppi amicali, omogenei per caratteristiche personali dei membri

b) Formazione di 2 gruppi sperimentali (dividendo i gruppi amicali).

-separazione dei 2 gruppi; i membri dei due gruppi svolgevano fra di loro le diverse attività (raggiungere obiettivi comuni); socializzazione con i membri del proprio gruppo sperimentale

c) Contatto fra i 2 gruppi sperimentali:

- giochi competitivi con premi in palio; creazioni di situazioni frustranti per uno dei 2 gruppi

- Al fine di superare la tensione i gruppi vengono rimessi a vivere insieme. La tensione rimane.

d) Quarta condizione sperimentale

- scioglimento dei 2 gruppi sperimentali; partecipazione a varie attività comuni (“scopo sovraordinato”)

Risultati

- a) **I condizione sperimentale:** I soggetti si erano riuniti in gruppi amicali omogenei per interessi e preferenze
- b) **II condizione sperimentale:**
 - coesione intragruppo: sentimenti di lealtà e solidarietà verso i soli membri del gruppo
 - norme di gruppo (soprannomi, parole d'ordine, slogan)
- c) **III condizione sperimentale:**
 - aumento coesione, lealtà e solidarietà verso i membri dell'ingroup
 - comportamenti ostili nei confronti dell'outgroup (lancio cibo)
 - stereotipi negativi verso l'altro gruppo
- d) **IV condizione sperimentale:**
 - diminuzione delle ostilità intergruppi di tipo diretto
 - segnali indiretti di ostilità intergruppi (Ex. scelta del vicino di posto tra i membri del vecchio gruppo di appartenenza o richiesta di organizzare una festa con gli ex membri del gruppo)

Esperimento di Tajfel sui gruppi minimi

I condizione: “categorizzazione e somiglianza”

II condizione: “categorizzazione senza somiglianza”

III condizione: “somiglianza senza categorizzazione”

IV condizione: “assenza di categorizzazione, assenza di somiglianza”

- Risultati:

		CATEGORIZZAZIONE	
		Sì	No
SOMIGLIANZA	Sì	Favoritismo per l'ingroup	Debole favoritismo per l'ingroup
	No	Favoritismo per l'ingroup	Assenza di favoritismo

Il favoritismo nella condizione di categorizzazione senza somiglianza (III) è statisticamente più elevato di quello nella condizione di somiglianza senza categorizzazione (II)
⇒ la mera categorizzazione è una condizione sufficiente a generare discriminazione intergruppi.