

Universita' per gli stranieri

DANTE ALIGHIERI

LA PSICOLOGIA SOCIALE

Il Gruppo

Prof. Vincenzo Maria ROMEO

ETNOCENTRISMO

Il proprio gruppo (*ingroup*)
è considerato il centro di ogni cosa e
tutti gli altri (*outgroup*)
sono classificati e valutati in rapporto
ad esso.

- **PREGIUDIZIO**

atteggiamento negativo verso un individuo, basato sulla sua appartenenza a un gruppo sociale.

- **STEREOTIPO**

credenze condivise secondo cui i membri di un particolare gruppo sociale presentano determinate caratteristiche.

- **DISCRIMINAZIONE**

comportamento effettivamente messo in atto contro individui e gruppi.

- **CONFLITTO TRA GRUPPI SOCIALI**

contrapposizione fisica o simbolica di una parte contro l'altra.

GRUPPO

**Totalità dinamica
basata sull'
interdipendenza
invece che sulla
somiglianza.**

"un gruppo è un insieme di persone che interagiscono tra loro influenzandosi reciprocamente".

Un gruppo é un insieme di persone interdipendenti che perseguono un fine comune e entro il quale esistono delle relazioni psicologiche reciproche, esplicite o implicite.

IL GRUPPO

K. LEWIN

- Il **GRUPPO** è qualcosa di più o, per meglio dire, qualcosa di **diverso** dalla **somma** dei suoi membri: ha una sua **struttura** propria, **fini** peculiari, e **relazioni** particolari con altri gruppi.
- Quel che ne costituisce l'**essenza** non è la somiglianza o la dissomiglianza riscontrabile tra i suoi membri, bensì la loro **interdipendenza**.

- Esso può definirsi come **totalità dinamica**.
Ciò significa che un cambiamento di stato di una sua parte o frazione qualsiasi, interessa lo stato di salute di tutte le altre.
- Il grado di interdipendenza delle frazioni del gruppo varia da una massa indefinita ad una unità compatta. Dipende, tra gli altri fattori, dall'ampiezza, **dall'organizzazione** e dalla **coesione** del gruppo.

Il Processo del GRUPPO

1. FORMING

2. STORMING

3. NORMING

4. PERFORMING

Il processo decisionale

All'interno di ogni gruppo di persone (di lavoro, di volontariato, sportivo, ecc...) la vita si svolge secondo ritmi che si ripetono:



Il processo è circolare e retroattivo

**Il momento del storming è il momento
in cui si deve riconoscere e dare avvio
alle dinamiche di**

dipendenza

interdipendenza

contro dipendenza dei rapporti

Dipendenza

Tutte le volte che il sig. A dice di fare a, il sig. B fa a non perché lo vuole ma perché il sig. A gli ha detto di fare a

Controdipendenza

Tutte le volte che il sig. A dice di fare a, il sig. B fa tutto l'opposto di a non perché non gli piaceva fare a ma perché il sig. A gli ha detto di fare a

Interdipendenza

Tutte le volte che il sig. A dice al sig. B di fare a, quest'ultimo dice al sig. A di fare b in modo tale che dalle reciproche risposte si ottiene un comune fare ab da parte sia del sig. A che del sig. B

II GRUPPO DI LAVORO

W. BION

- Ogni gruppo, per quanto casuale, si riunisce per fare qualcosa; nell'esplicitare questa attività le persone cooperano ognuna secondo le proprie capacità. Questa **cooperazione** è volontaria e si basa su un certo grado di **abilità intellettuale** del singolo.
- dal momento che questa attività è collegata ad un **compito**, essa è fondata nella realtà, i suoi **metodi** sono razionali e per tanto, sia pure in forma embrionale, scientifici.

Il gruppo elabora una sua “cultura”.

La “**cultura di gruppo**” include
la **struttura**
(che il gruppo raggiunge nei vari momenti),
le **attività** che svolge
e l’**organizzazione** che adotta.

Il filosofo **J.P. Sartre** aggiunge che una giustapposizione di individui, inteso come raggruppamento, un insieme di persone, non è un gruppo. Affinché lo diventi occorrono tre condizioni:

- **1) Un interesse comune**
- **2) Comunicazioni dirette con feed-back**
- **3) Una "praxis", vale a dire un'azione comune per conseguire un determinato obiettivo condiviso o rivolta contro altri gruppi**

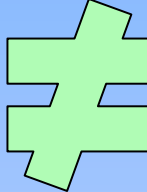
**“Un gruppo è un insieme (o totalità) dinamico
costituito da individui che si percepiscono
vicendevolmente come più o meno
interdipendenti per qualche aspetto”**

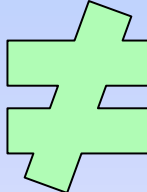
- **AMPIEZZA**
- **INTERAZIONE PROLUNGATA**
 - **OBIETTIVI CONDIVISI**
 - **CREAZIONE DI NORME**
 - **ESISTENZA DI RUOLI**
- **ESISTENZA DI RELAZIONI AFFETTIVE**

**Quando il gruppo, raggiunge una stabilità
psicologica
particolare, sviluppa quella che viene
chiamata la**

mente gruppale

**in cui l'insieme
delle capacità singolari si potenziano
e sono capaci di dare origine a qualcosa che
nessun singolo preso di per sé sarebbe
stato in grado di realizzare.**

STATUS  **RUOLO**

NORME  **REGOLE**

IL RUOLO

**SFERA DI DOVERI CHE UN MEMBRO DI UN GRUPPO
HA NEI CONFRONTI DEGLI ALTRI**

**PARTE ASSEGNATA A CIASCUNO IN BASE ALLA
SPECIFICITÀ E PER L'OTTIMIZZAZIONE DELLE
DIFFERENZE**

**INSIEME DEI COMPORTAMENTI CHE CI SI ASPETTA
DA CHI OCCUPA UNA POSIZIONE NEL GRUPPO**

**IDENTIFICAZIONE DI UNO SPAZIO LIBERO DI
MOVIMENTO**

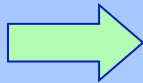
LO STATUS

Lo **status** è il livello di importanza che le persone sentono di avere nei confronti degli altri.

Lo status è il diritto che una persona sente di avere sugli altri membri del gruppo per il fatto di occupare una determinata posizione.

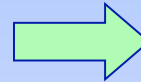
Aspetti fondamentali della struttura del gruppo: Ruolo e Status

Ruolo



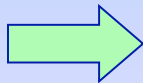
Regolarità e aspettative comportamentali associate a membri particolari del gruppo

Due ruoli chiave



Specialista nel compito
Specialista socioemozionale

Status



I membri del gruppo godono di quantità di potere e prestigio diverse che danno origine a gerarchie di status

Processi di confronto sociale



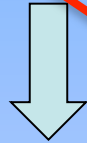
Gli individui sono in grado di effettuare una valutazione delle loro abilità

E' considerata **“norma”** quella regola che appare dotata di maggiore universalità, autorevolezza, ubiquità.

E' considerata **“regola”** quella norma che è propria di gruppi più ristretti e dotata di maggiore situazionalità.

Norme e regole acquistano concretezza in quanto **strumenti di connessione**, utili **per consentire al sistema di regolazione sociale di divenire significativo per i membri di una collettività.**

Routine lavorativa

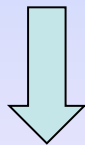


**Obiettivi
estemporanei**



Bisogni

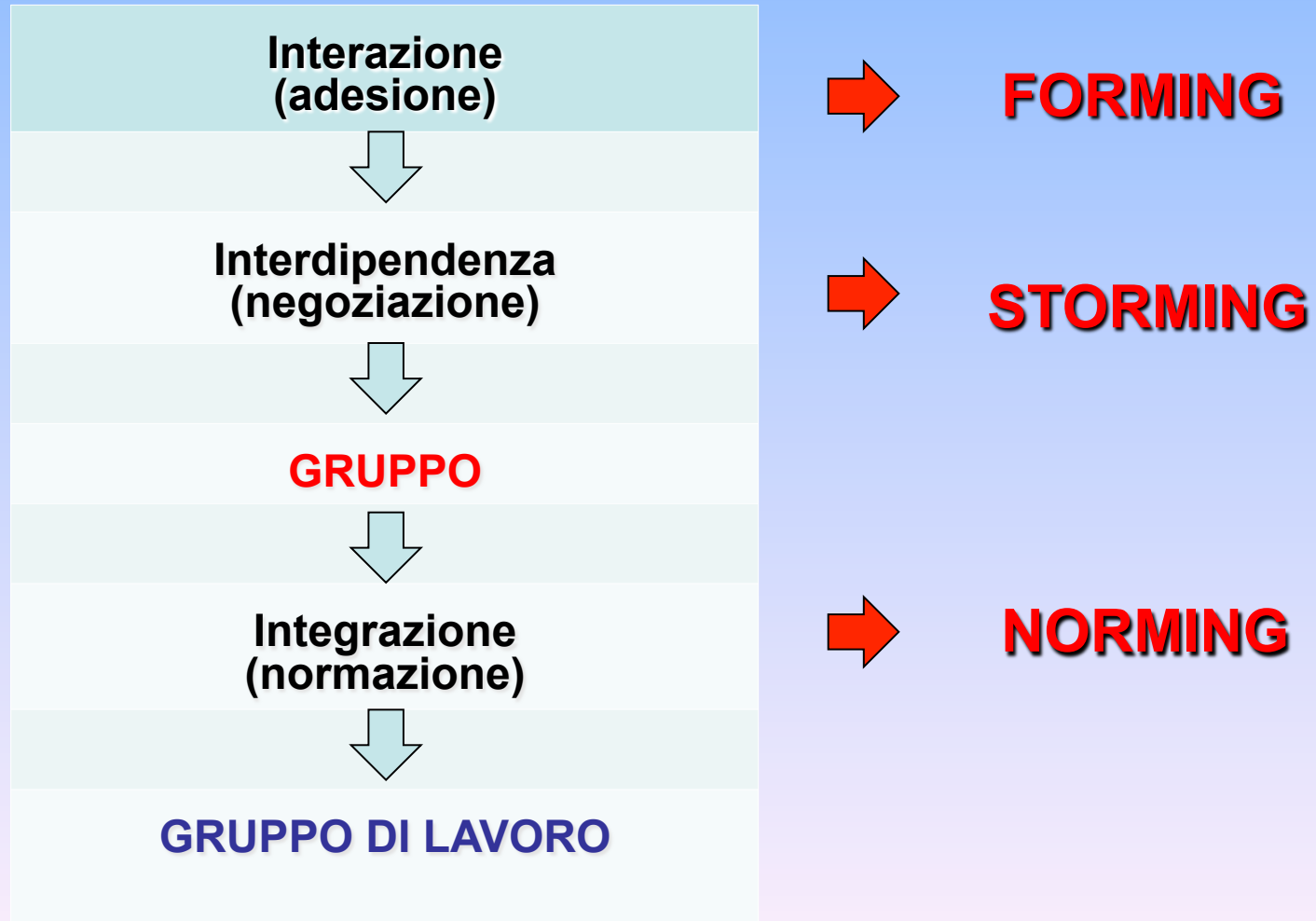
Definizione obiettivi ← Esigenze



Pocedure e metodologia

OK

Dal GRUPPO al GRUPPO di LAVORO



Dal GRUPPO al GRUPPO di LAVORO

- **INTERAZIONE**

ESSERE DENTRO

- **INTERDIPENDENZA**

**CONSAPEVOLEZZA
DEI MEMBRI DI
DIPENDERE GLI UNI DAGLI ALTRI
NECESSITÀ RECIPROCA**

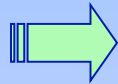
- **INTEGRAZIONE**

**EQUILIBRIO TRA LA
SODDISFAZIONE DEI BISOGNI
BINDIVIDUALI E QUELLI DEL GRUPPO**

L'INTEGRAZIONE SVILUPPA COLLABORAZIONE

Differenza tra gruppo e gruppo di lavoro

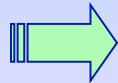
Gruppo



**Interazione
Interdipendenza**

La modalità di aggregazione consiste essenzialmente nell'interazione e nell'interdipendenza.

**Gruppo di
lavoro**



Integrazione

Per il raggiungimento degli obiettivi è necessario che vi siano differenze e ciò fa emergere immediatamente il bisogno di negoziazione e l'integrazione di obiettivi e risorse.

PARAMETRO	Gruppo	Gruppo di lavoro
OBIETTIVI	Mantenere il gruppo di per se	Orientato al compito
NORME	Per lo più informali	Formali (REGOLE) Informali
RUOLI	Fluidi	Stabiliti dalla istituzione (STATUS) Espressi dal gruppo
RELAZIONI AFFETTIVE	Solidarietà - Affetto	Rispetto - Stima Antagonismo - Invidia

Processi elementari all'interno dei gruppi

- **Prima di entrare a far parte di un gruppo si verifica un processo di esplorazione**
- **Divenire membri di un gruppo ha implicazioni per il modo in cui noi vediamo noi stessi**
- **Nel momento in cui si forma un gruppo si ha la sensazione di iniziare un destino comune**
- **Una distinzione fondamentale nella vita di gruppo è quella tra i comportamenti diretti allo scopo del gruppo e i sentimenti per e verso gli altri nel gruppo**

OBIETTIVO

COMPITO CONDIVISO E PERSEGUIBILE

RISORSE E VINCOLI

CONFRONTO

RICONOSCIMENTO DI COMPETENZE E DIFFERENZE

COMPITO

COSTRUITO SU DATI OSSERVABILI

FINALIZZATO

CHIARITO

ARTICOLATO

VALUTATO

Universita' per gli stranieri

DANTE ALIGHIERI

LA PSICOLOGIA SOCIALE

Il Team e la Leadership

Prof. Vincenzo Maria ROMEO

Il Gruppo di Lavoro

- La cultura di progetto necessita di ambienti organizzativi caratterizzati da minore impronta gerarchica e prescrittiva.
- In tali contesti, l'impegno e le competenze delle risorse coinvolte nei progetti **si attivano** in presenza di condizioni relazionali all'interno del team e nell'ambiente in cui il team agisce. Tali condizioni si esprimono attraverso **relazioni reciproche di influenza e di sostegno.**

Il Gruppo di Lavoro

- Quindi, le abilità richieste ai manager non sono più solo di tipo specialistico, di indirizzo, conduzione e controllo, ma diventano sempre più importanti le doti di “**intelligenza emotionale**” e “**intelligenza sociale**” necessarie per cogliere e gestire le relazioni tra persone e tra gruppi.

Il Gruppo di Lavoro

Aree di abilità emozionale / sociale:

- Capacità di alimentare relazioni (stabilire legami personali);
- Abilità nel risolvere conflitti e negoziare soluzioni;
- Abilità di analisi sociale (individuare interessi, motivazioni ed emozioni);
- Capacità di organizzare gruppi;
- Capacità di riconoscere le emozioni e gestirle.

(D. Goleman, Intelligenza Emotiva, Bur 1996)

Il Gruppo di Lavoro

DIMENSIONE RELAZIONALE – Le emozioni

- Le emozioni giocano un ruolo predominante nel comportamento umano. Ne influenzano la motivazione e l'intensità.
- La parola emozione nasce dal verbo *moveo*, quindi emozione richiama al movimento, all'energia.
- Le emozioni sono state studiate solo a partire dalla metà degli anni '80, con l'affermarsi delle neuroscienze cognitive: *studio della struttura, funzione, sviluppo, biochimica, fisiologia e patologia del sistema nervoso centrale e periferico, al fine di capire la mente e la coscienza* (**Damasio, Goleman, Gardner**)

Il Gruppo di Lavoro

DIMENSIONE RELAZIONALE – Le emozioni

- Nella natura umana sono identificabili tre aspetti:
 - **Cognitivo** – è l'aspetto della valutazione, della ponderazione, del peso. E' il c.d. *self esplicito*. La capacità di elaborazione cognitiva risiede nei lobi anteriori *dell'area corticale*, ed è la parte del cervello più recente (45-50.000 anni). Rappresenta il 3% dell'energia intellettuale.
 - **Emotivo** – è l'aspetto assimilabile all'energia. E' il c.d. *self implicito*. Le emozioni si originano nella parte del cervello chiamato *amigdala*, che è la parte più antica, ed è separata dalla corteccia. Rappresenta il 97% dell'energia intellettuale.
 - **Motivazionale** – rappresenta la finalità per cui le persone agiscono.

“Trilogia del cervello” (**Bergamaschi**, 2004)

Il Gruppo di Lavoro

DIMENSIONE RELAZIONALE – Le emozioni

- E' quindi importante **riconoscere le emozioni**, darne un nome, elaborarle per capire come alcuni comportamenti siano influenzati da esse;
- Ma è importante anche **lavorare sul contesto**, sull'organizzazione e sui suoi valori: “Lavoro per o contro qualcosa?” “Sono spinto da.. O sono attratto da..?”.

Abbiamo quindi due diversi tipi di intelligenza: **razionale** ed **emotiva** (neocorteccia e sistema limbico).

Queste abilità configurano ***l'intelligenza emotiva***:

- Autoconsapevolezza delle proprie emozioni – per non essere dipendenti da esse
- Controllo delle emozioni - affinché siano appropriate
- Motivazione di se stessi – dominare le emozioni per raggiungere un obiettivo
- Riconoscimento delle emozioni altrui – empatia, riconoscimento dei bisogni
- Gestione delle relazioni – arte di interpretare le emozioni altrui (leadership)

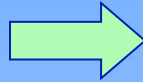
Il Gruppo di lavoro - Team

- Il team è la prima ed imprescindibile delle risorse per la realizzazione di qualsiasi progetto.
- Il team è un'unità organizzativa poco predittiva. Sono importanti le condizioni di startup del team, ma più importanti risultano le **modalità di relazione** e lavoro che si instaurano durante la vita del team.
- Il team funziona se si riescono a creare **dinamiche positive di interazione** tra i singoli in modo tale che le differenze individuali risultino fattore di ricchezza e non di contrapposizione.

Il Gruppo di lavoro - Team

- **Coesione** – si ha quando in un team nascono modalità di interazione tali per cui i diversi membri si **equilibrano** accettandosi e operando in modo cooperativo.
- **Leadership** – è la capacità di uno o più membri del team di **favorirne l'azione** migliorando la qualità delle interazioni tra i membri.

La Coesione



**Sommatoria dell'attrazione interpersonale
fra i membri**



**Legame con il prototipo del
gruppo più che nei confronti
dei singoli individui**

La Coesione può essere associata a fattori quali:

- **la prossimità fisica**
- **la frequenza di interazione**
- **la somiglianza fra i membri**
- **la fedeltà agli obiettivi**

Le dinamiche di gruppo

Difese Sintomi di difficoltà e di tendenza a rimanere nella cultura di coppia	Episodi Sintomi di staticità e di persistenza sul confine tra cultura di coppia e cultura di gruppo	Fenomeni Sintomi di passaggio alla cultura di gruppo
Appaiamento Fuga nel passato Fuga all'esterno Fuga in avanti Fuga nell'amore Provocazione protettiva Spostamento del conflitto Confusione di ruolo Lamento per evitare l'aiuto Assistenza al conduttore Attacco e fuga	Silenzi Condensazioni Dipendenza Risonanza Regressione Transfert Leadership	Socializzazione del linguaggio Rispecchiamento Catene di associazioni Interdipendenza Feed-back Equilibri Capri espiatori Circolazione della leadership Accettazione delle differenze