



SCUOLA DI SPECIALIZZAZIONE ALL'INSEGNAMENTO SECONDARIO

A.A. 2004/'05

Dinamiche di Gruppo

Diapositive a cura di Sergio Sabatini

I temi classici della psicologia dei gruppi

- Il concetto di gruppo
- Processi elementari nei gruppi:

a. La coesione

b. Le norme di gruppo

- Aspetti strutturali dei gruppi:

d) I ruoli

e) Sistema di status

f) La teoria del confronto sociale

g) Le reti di comunicazione

h) La leadership

- L'influenza sociale nei gruppi:

i) Il potere della maggioranza

l) L'influenza della minoranza

m) L'effetto della polarizzazione

**Il concetto di
gruppo**

Mcgrath

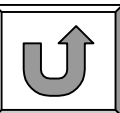
Brown

Lewin

Bales

Tajfel

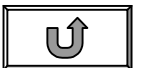
Sherif



McGrath

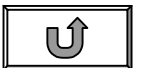
1984

- aggregazioni artificiali (gruppi statistici, categorie sociali)
- aggregazioni non organizzate (pubblico spettacolo)
- unità sociali con modelli di relazione (insieme di individui che condividono un set di valori, appartenenti ad una stessa cultura)
- unità sociali strutturate (società, comunità, famiglia)
- unità sociali intenzionalmente progettate (gruppi di lavoro)
- unità sociali meno intenzionalmente progettate (associazioni di volontari)



Brown

Un gruppo esiste quando due o più individui definiscono se stessi come membri e quando la sua esistenza è riconosciuta da almeno un'altra persona



LEWIN (1951):

IL GRUPPO E' UNA TOTALITA' DINAMICA IN CUI LE PARTI DI CUI SI
COMPONE SONO INTERDIPENDENTI FRA LORO



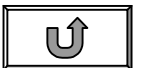
DUE TIPI DI INTERDIPENDENZA:

A) DEL DESTINO: SPERIMENTARE UN SENSO DI COESIONE IN RAGIONE
DI FATTI CASUALI

ES.: SINDROME DI STOCOLMA

B) DEL COMPITO:

- POSITIVA (COLLABORAZIONE)
- NEGATIVA (COMPETIZIONE)



Bales

Stili di partecipazione

La categorie di interazione

Interazione pensiero e gruppo

1950

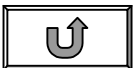
LA CARATTERISTICA DI BASE DI UN GRUPPO E' COSTITUITA DALLE RELAZIONI FACCIA A FACCIA, MENTRE LA SUA RAGION D'ESSERE E' IL PERSEGUIMENTO DI UN OBIETTIVO COMUNE.

- DUE TIPI DI COMPORTAMENTO SOCIOEMOZIONALE:

1. AREA SOCIOEMOZIONALE POSITIVA (ELOGIARE, AIUTARE)

2. AREA SOCIOEMOZIONALE NEGATIVA (RIFIUTARE , OPPORSI)

- AREA NEUTRA LEGATA AL COMPITO



Tajfel

**UN GRUPPO E' COMPOSTO DI PERSONE LA CUI APPARTENENZA E'
DETERMINTA DA TRE FATTORI:**

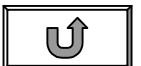
1. COGNITIVI: CONOSCERE DI APPARTENERE AD UN GRUPPO
2. VALUTATIVI: CONNOTAZIONE POSITIVA O NEGATIVA
3. EMOZIONALI: EMOZIONI DI AMORE E ODIO, PIACERE O DISPIACERE)

IL COMPORTAMENTO SOCIALE E' IN FUNZIONE DI:

•COMPORTAMENTO INTERPERSONALE



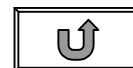
•COMPORTAMENTO INTERGRUPPI



SHERIF (1948):

LE PROPRIETA' MINIME ED ESSENZIALI DI UN GRUPPO SONO
RAPPRESENTATE QUINDI DA:

1. UNA STRUTTURA E ORGANIZZAZIONE DEI RUOLI DEI MEMBRI
DIFFERENZIATA PER FUNZIONI E PER POTERE O POSIZIONE SOCIALE
2. UNA SERIE DI NORME O VALORI CHE REGOLANO IL
COMPORTAMENTO DEI MEMBRI ALMENO NEI SETTORI DI ATTIVITA' IN
CUI IL GRUPPO E' PIU' DI FREQUENTE IMPEGNATO





STILI DI PARTECIPAZIONE

PARAMETRI	DICOTOMIE	DESCRIZIONI
LIVELLO DI ATTIVITA'	PREMINENTE	E' ATTIVO, INTERVIENE SPESSO AREA B DEL COMPITO 4-5-6
	SUBALTERNO	POCO ATTIVO, TIMIDO AREA C DEL COMPITO 7-8-9
SOCIEVOLEZZA	POSITIVO	AFFABILE E CORDIALE AREA SOCIO-EMOTIVA POSITIVA 1-2-3
	NEGATIVO	FREDDO E DISTACCATO AREA SOCIO-EMOTIVA NEGATIVA 10-11-12
SENSIBILITA' AGLI OBIETTIVI DEL GRUPPO	PROPOSITIVO	INETERESSATO ALGRUPPO SPAZIA TRA LE VARIE AZIONI DEL SISTEMA IPA
	INDIFFERENTE	INTERESSATO Più A Sé CHE AL GRUPPO SPAZIA TRA LE VARIE AZIONI DEL SISTEMA IPA

LE CATEGORIE DI INTERAZIONE DI BALES

AREA SOCIO-EMOZIONALE POSITIVA

A. REAZIONI POSITIVE

A

1. MOSTRA SOLIDARIETÀ, AIUTA RICOPENSA
2. ALLENTA LE TENSIONI, MOSTRA SODDISFAZIONE
3. CONCORDA, MOSTRA ACCETTAZIONE

AREA DEL COMPITO NEUTRA

B. TENTATIVI DI RISPOSTA

C. DOMANDE

B

4. Dà SUGGERIMENTI
5. ESPRIME OPINIONI, SENTIMENTI, GIUDIZI
6. Dà ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI

C

7. CHIEDE ORIENTAMENTI, INFORMAZIONI
8. CHIEDE OPINIONI, VALUTAZIONI, GIUDIZI
9. CHIEDE SUGGERIMENTI, DIRETTIVE

AREA SOCIO-EMOZIONALE NEGATIVA

D. REAZIONI NEGATIVE

D

10. RIFUTA, DISAPPROVA
11. MOSTRA TENSIONE, CHIEDE AIUTO
12. MOSTRA ANTAGONISMO, SMINUISCE GLI ALTRI



INTERAZIONE TRA I MODI DI PENSARE E RIUSCITA DEL GRUPPO

CONDIZIONI-STIMOLO DI ATTRIBUZIONE

Imprevisti, obiettivi mancati, incertezze, ambiguità, incoerenze

riduzione

incremento

SUCCESSI

SENSO DI DIFFICOLTA'

INSUCCESSI

PENSIERO COSTRUTTIVO:

1. ORIENTAMENTO AL FUTURO
2. SCARSITÀ DI ATTRIBUZIONI PERSONALI O IMPERSONALI
3. ARMONIA
4. COLLABORAZIONE
5. PRODUZIONE DI OBIETTIVI

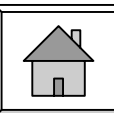
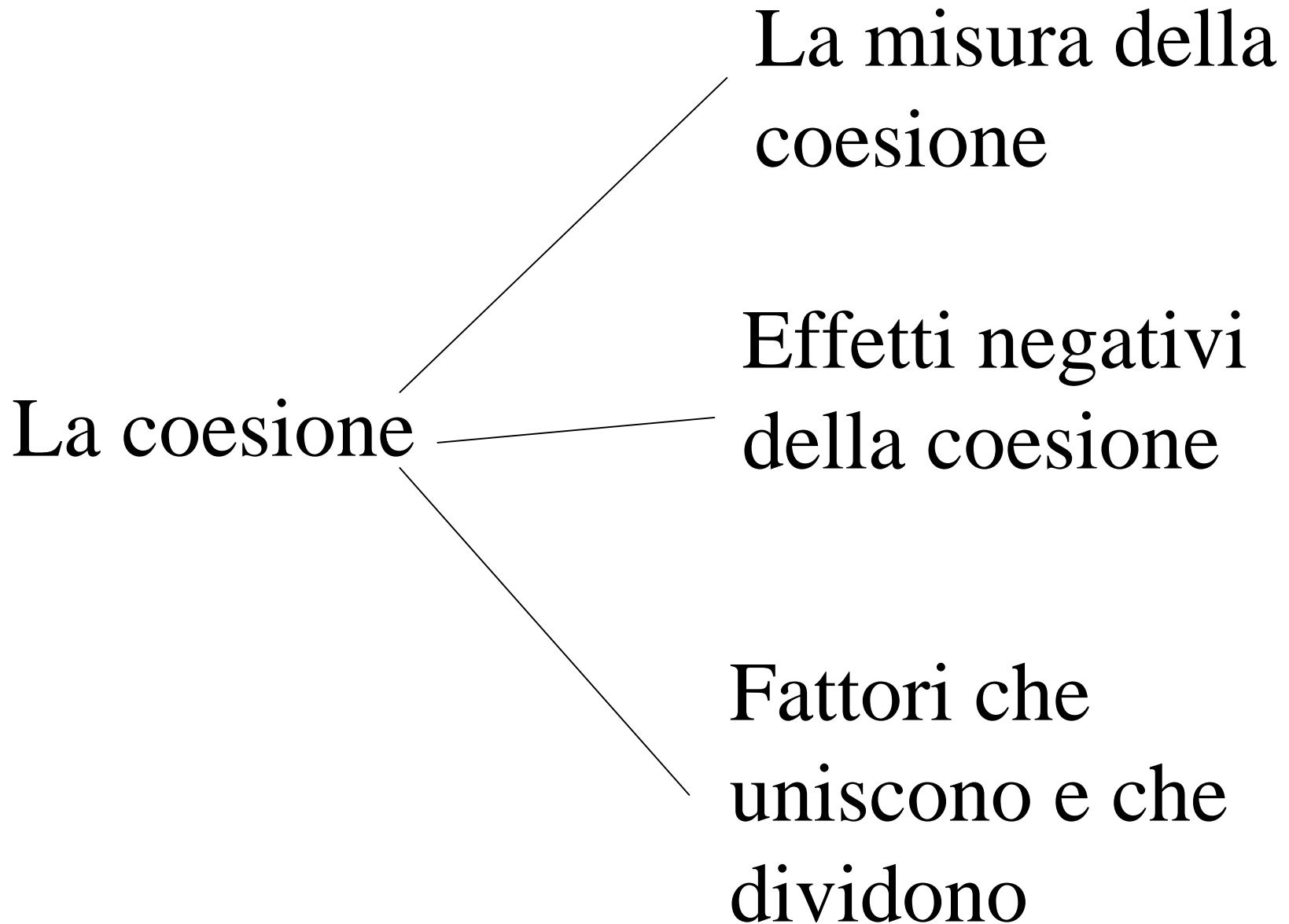
PENSIERO DISTRUTTIVO:

1. ORIENTAMENTO AL PASSATO
2. ABBONDANZA DI ATTRIBUZIONI PERSONALI O IMPERSONALI
3. CONFLITTUALITÀ
4. MANCANZA DI COLLABORAZIONE
5. PERDITA DI SCOPI

CIRCOLO VIRTUOSO

CIRCOLO VIZIOSO





La coesione

- E' la tendenza a sopravvivere mantenendo intatte struttura e composizione
- Si considerano tre ordini di fattori:
 1. Rapporti tra i membri (simpatia reciproca)
 2. Senso di appartenenza (sentimenti positivi)
 3. Attaccamento al gruppo (i membri sono legati al gruppo e ne dipendono psicologicamente)



La misura della coesione

- Grado di attrazione interpersonale
- Uso del noi al posto del voi
- Attaccamento al gruppo (assenteismo alle riunioni)

Metodi monodimensionali

- Questionari autodescrittivi (simpatia reciproca, fiducia, appartenenza, ecc.)

Metodi polidimensionali



Effetti negativi della coesione

1. Beata improduttività
2. La mentalità di gruppo (Janis 1968, 1972)
3. Estraneazione dalla società
4. Emarginazione



Fattori che uniscono e che dividono

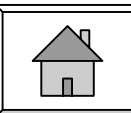
1. Grandezza
2. Struttura socio-affettiva (sociometria)
3. Struttura di ricompensa (accesso a premi e a punizioni):
 - interdipendenza negativa
 - interdipendenza positiva
4. Sfide esterne
5. Senso del noi (visione unitaria, metodi, strategie, pensiero comune, ragionamento proiettato al futuro)



Le norme di gruppo

Definizione

- Le norme costituiscono aspettative condivise rispetto al modo in cui dovrebbero comportarsi i membri del gruppo (Levine e Moreland, 1990); riguardano un set di comportamenti e opinioni cui ci si aspetta che i membri si uniformino
- *Che cosa succede a chi non rispetta le norme?*
- I devianti ricevono più comunicazioni; questo stato termina quando essi si riavvicinano alle opinioni della maggioranza. Se invece persistono nella posizione assunta, il gruppo finisce per abbandonarli a se stessi



Il Ruolo

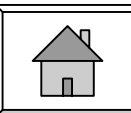
- *Definizione*

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

- *A che cosa serve una divisione in ruoli?*

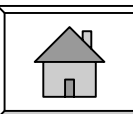
- Permette una vita di gruppo prevedibile e ordinata; è funzionale al conseguimento degli scopi di gruppo (Brown, 1988)

Levine e Moreland (1990): in quasi tutti i gruppi è possibile distinguere tre ruoli: leader, nuovo arrivato, capro espiatorio



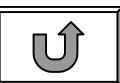
Il sistema di status

- *Definizioni*
 - Si riferisce alla posizione occupata dall'individuo nel gruppo, unitamente alla valutazione di tale posizione in una scala di prestigio (Scilligo, 1973)
 - Il pattern generale di influenza sociale fra i membri di un gruppo (Levine e Moreland, 1990)
 - Uno status elevato è rivelato da due indicatori fondamentali:
 - Tendenza a promuovere iniziative (idee ed attività)
 - Consenso sulla valutazione del prestigio connesso alla posizione dell'individuo nel gruppo (Brown, 1988)
 - Le differenziazioni di status sono funzionali rispetto al bisogno di prevedibilità e ordine



Metodi di studio dello status

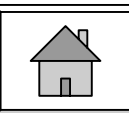
- Osservazione dei comportamenti verbali e non verbali
 - Indicatori non verbali di status elevato: postura eretta, voce ferma, contatto visivo
 - Indicatori verbali di status elevato: turni di parola più lunghi, critiche, comandi, interruzioni frequenti degli interlocutori
- Raccolta delle valutazioni dei membri del gruppo:
 - Ciascun appartenente al gruppo valuta gli altri in termini di popolarità, influenza, competenza
 - Come evidenziato da Sherif (1948) esiste una maggiore concordanza rispetto alle valutazioni dei livelli estremi della struttura gerarchica



La teoria del confronto sociale

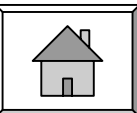
L. Festinger (1954)

- Esiste una motivazione universale che ci spinge a valutare le nostre opinioni e capacità
- Per effetto della “pulsione verso l’alto” , il confronto avviene con soggetti che occupano posizioni più elevate nel tentativo di migliorare la propria posizione
- L’altra conseguenza è che nel gruppo si manifesta una certa instabilità (complotto tra i membri)
- A volte è meglio confrontarsi verso il basso per mantenere la propria autostima



Le reti di comunicazione

- Tre correnti di studio sulle comunicazioni nei gruppi:
- Bales e al. (1951): studiano le strutture di comunicazione nei gruppi di discussione; evidenziano che la quantità di comunicazioni date e ricevute riproduce la gerarchia di status
- *Esempio:* in una struttura centralizzata il leader riceve e trasmette più comunicazioni di tutti
- Bavelas (1948) e Leavitt (1951): propongono un modello di descrizione delle *reti* di comunicazione che riprende l'idea lewiniana di rappresentazione del campo psicologico mediante mappe topologiche



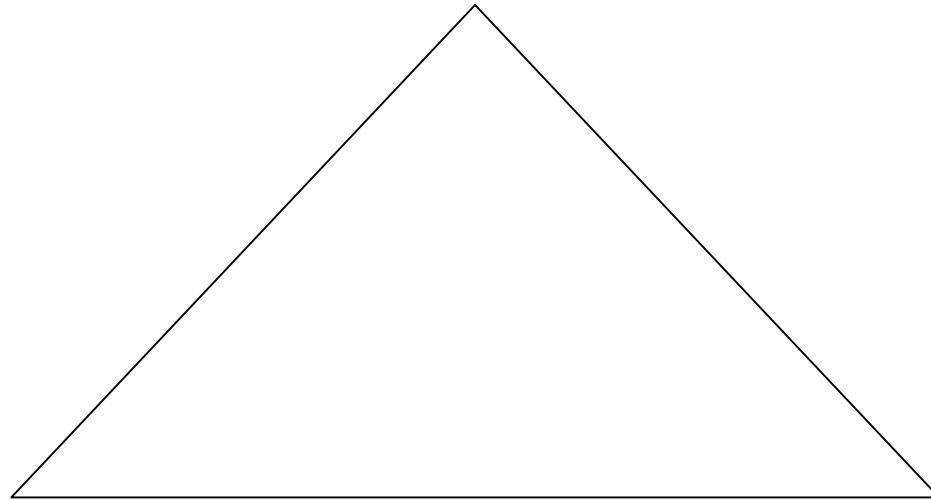
Il tipo di rete di comunicazione influenza

- L'efficienza di gruppo nella risoluzione di compiti
 - La natura del compito è una variabile fondamentale: gruppi centralizzati risolvono più rapidamente compiti semplici, 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.



LEADERSHIP

bisogno di equilibrio

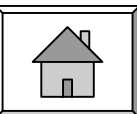


Bisogni
dell'individuo

Bisogni
del gruppo

MEMBERSHIP

GROUPSHIP



Definizioni

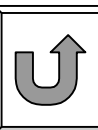
- La leadership implica l'influenza di un membro del gruppo sugli altri (rispettivamente, leader e seguaci) in vista del raggiungimento degli obiettivi del gruppo (Hollander, 1985)
 - Il leader è colui che mostra più iniziativa nel dirigere, suggerire, consigliare, proporre idee rispetto agli altri membri del gruppo; occupa una posizione elevata nella gerarchia di status e ricopre una posizione centrale nella rete di comunicazione nel gruppo (Turner, 1991)



La teoria del “grande uomo”

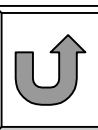
Esistono alcuni tratti di personalità che distinguono i leader dagli altri: un individuo con tali caratteristiche è un leader “naturale” indipendentemente dalla situazione

- I tratti più tipici di un leader: propensione alla responsabilità ed alla esecuzione del compito, 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)



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



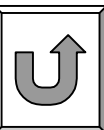
Approccio situazionista

- Si fonda sull'idea che in situazioni diverse il leader deve assolvere funzioni diverse. Tale ruolo può quindi essere assunto da diversi membri del gruppo, caso per caso
- *Esperimento di Carter e Nixon (1949)*: variando il tipo di compito, osservano che persone diverse emergono come leader
- Fattori situazionali collegati all'emergere di un leader: natura del compito; presenza nel gruppo di un membro con esperienza di leader, grandezza del gruppo, stabilità ambientale...



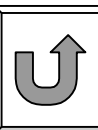
Modello della contingenza (Fiedler, 1964)

- Idea interazionista: l'efficienza del leader dipende dalla corrispondenza fra stile adottato e controllo della situazione
- Stile di leadership misurato mediante punteggio Lpc (*Least Preferred Co-worker*): descrizione su scale bipolari (collaborativo / non collaborativo; amichevole / ostile...) del collaboratore con cui la persona trova più difficile lavorare
 - Alto Lpc = leader centrato sulle relazioni
 - Basso Lpc = leader centrato sul compito
 - Fattori presenti nella situazione:
 - Qualità dei legami leader membri
 - Livello di struttura del compito (es., chiarezza dello scopo)
 - Potere del leader (es., controllo di sanzioni e premi)



Modelli transazionali

- Si centrano sulla relazione bidirezionale fra leader e membri del gruppo
- Dinamica processuale: 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
- *Esempio:* Studio di Merei (1949) in una scuola materna. Bambini più grandi, introdotti in un gruppo esistente, divennero leader solo se prima di introdurre innovazioni di gioco furono capaci di adattarsi alle norme, al comportamento ed alle “tradizioni” del gruppo esistente.



Teoria di Hollander (1978)

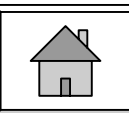
La sequenza di adesione iniziale alle norme del gruppo e di successiva introduzione di idee nuove riveste un ruolo centrale

- Introduce la nozione di “credito idiosincratco”, che il leader deve conquistare nei contatti iniziali con il gruppo
- Quattro fonti di legittimità:
 - conformità iniziale alle norme di gruppo
 - essere stato scelto dal gruppo
 - competenza rispetto agli scopi del gruppo
 - adesione o “lealtà” alle norme di gruppo



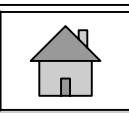
Il potere della maggioranza

- In generale le persone tendono a conformarsi all'opinione della maggioranza
- Le spiegazioni principali (Festinger) riguardano la presenza di tre motivazioni :
 - a. il bisogno di dipendere dagli altri per le informazioni sul mondo e di provare la validità delle nostre opinioni
 - b. il raggiungimento di obiettivi di gruppo che è facilitato da un'uniformità negli scopi
 - c. il bisogno di approvazione che nasce dal desiderio di non sembrare diversi



Le influenze della minoranza

- In particolari condizioni anche la minoranza può influire sulla maggioranza :
 - a. la minoranza deve essere coerente mantenendo lo stesso giudizio nel tempo (tuttavia bisogna dimostrarsi anche flessibili per non essere etichettati come dogmatici)
 - b. la minoranza deve apparire fiduciosa nelle proprie forze
 - c. la minoranza deve saper interpretare le linee di tendenza culturali della società



La polarizzazione

E' il fenomeno secondo cui i gruppi tendono ad estremizzare i loro giudizi, decisioni

Esempio (Stoner 1961): Un tecnico industriale può scegliere di conservare il suo lavoro attuale ad uno stipendio modesto ma adeguato o può accettare un lavoro nuovo, che offre molto denaro in più ma nessuna sicurezza a lungo termine.

Dopo aver dato le loro risposte, i soggetti venivano messi a lavorare sugli stessi dilemmi in gruppo.

Con sorpresa Stoner scoprì che i gruppi erano sistematicamente più disposti a rischiare dei singoli.

