

LE RELAZIONI INTERPERSONALI

Quali sono i fattori sottostanti alla nostra scelta delle persone che ci sono amiche o del partner, o più semplicemente con chi andiamo d'accordo e chi no, come possiamo cercare di piacere agli altri?

AFFILIAZIONE: bisogno di contatto sociale

Quando si cerca la compagnia reciproca?

- condizioni piacevoli
- condizioni minacciose, che ci impauriscono

Si preferisce stare soli in:

- condizioni spiacevoli
- condizioni che richiedono concentrazione

Perché si cerca compagnia?

- Confronto sociale (come si comportano gli altri?)
- Riduzione dell'ansia
- Ricerca di informazioni

Fattori che riducono la ricerca di affiliazione

- Imbarazzo
- Forte paura (relazione curvilinea a U rovesciata: non li cerchiamo se non proviamo paura o ne proviamo troppa)

Amicizia e ambiente fisico

La vicinanza fisica facilita l'amicizia

Perché?

- meno ostacoli agli incontri
- più informazioni su chi ci è vicino
- ***mere exposure*** (ci piace di più ciò che abbiamo già visto, che ci è familiare; Zajonc, 1980)

SOMIGLIANZA-ATTRAZIONE

Nei rapporti d'amicizia e d'amore preferiamo le persone che ci assomigliano.

Numerosi esperimenti hanno dimostrato che individui che possiedono atteggiamenti, credenze e valori *simili* è più probabile che diventino amici.

Molto noto l'esperimento condotto da Byrne (1971) -->

L'ESPERIMENTO DI BYRNE SULL'ATTRAZIONE

A degli studenti era sottoposta la descrizione di una ipotetica persona che aveva *atteggiamenti simili/diversi (VI)* rispetto a quelli del soggetto (*in realtà la descrizione era costruita in base a un questionario distribuito ad inizio d'anno in cui si rilevavano gli atteggiamenti degli studenti verso sport, fumo, sesso prematrimoniale, ruolo della donna, religione, guerra, ecc.*).

A questo punto gli studenti dovevano indicare mediante alcune scale sociometriche (*riguardanti cultura, intelligenza, moralità, simpatia*) il loro grado di *attrazione (VD)* verso questo ipotetico sconosciuto.

RISULTATI DELL'ESPERIMENTO

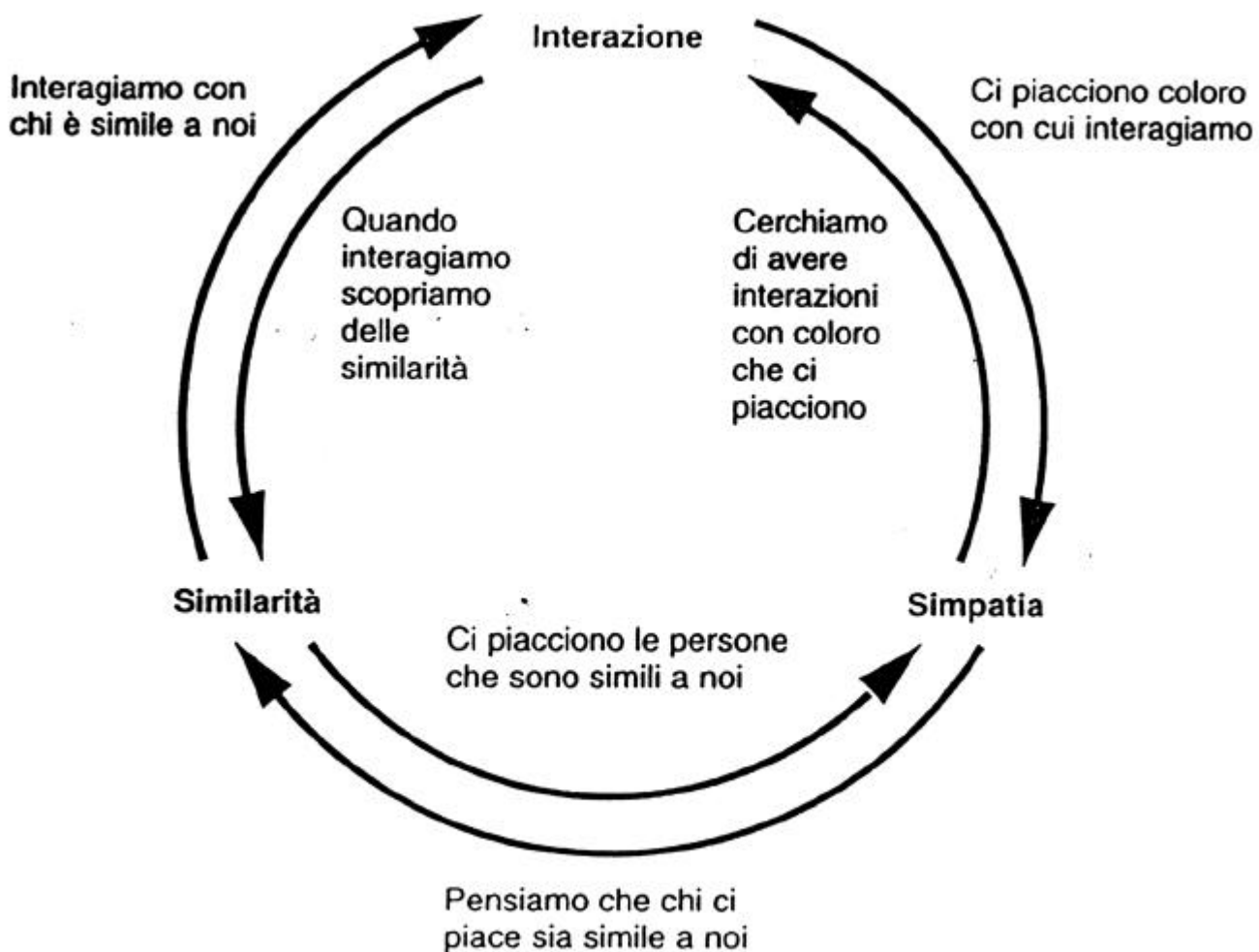
Condotti vari esperimenti con: *somiglianza tutto/niente, grado di somiglianza, atteggiamenti diversi*

RISULTATI MOLTO CHIARI:

relazione lineare fra SOMIGLIANZA/ATTRAZIONE

Possibili spiegazioni:

- confronto sociale/sostegno alla nostra visione del mondo
- condizionamento (otteniamo rinforzo dagli altri alle nostre posizioni: *bravo, hai ragione, è proprio così...*)



Relazione similarità-attrazione

CI PIACCONO SEMPRE E SOLO COLORO CHE SONO SIMILI A NOI?

Tuttavia, per un certo periodo negli studi sull'attrazione interpersonale, come pure nel senso comune, è prevalsa l'idea che le amicizie fossero più frequenti fra coloro che possiedono tratti **complementari** (es. dominante-sottomesso). Questo è ancora dubbio, ma è sicuro che la somiglianza di **tratti di personalità** (invece che di *atteggiamenti*) non aumenta l'attrazione. A tutti noi piacciono le persone attraenti, simpatiche, equilibrate, ecc.

ATTRATTIVE FISICHE

Ha avuto numerose conferme sperimentali il fatto che i “*belli*” piacciono di più e hanno più amici. Ad esempio, se a uno studente maschio si faceva fare una telefonata ad una ragazza mostrandogli una foto di ragazza *carina* oppure *bruttina* (la ragazza della telefonata ovviamente non corrispondeva alla foto), nel primo caso la telefonata durava di più e al termine la ragazza era giudicata più simpatica e in effetti si era comportata come tale, forse per rispondere alle aspettative.

Esiste ed è largamente condiviso lo *stereotipo* che le persone belle sono anche più simpatiche, interessanti, sane, socievoli, generose

COME SI FORMA UN GRUPPO?

Possiamo quindi a volte scegliere le persone che decidiamo di frequentare, e a volte le esperienze che condividiamo con loro o alcune caratteristiche comuni ci possono fare sentire parte di un gruppo. Ma come possiamo definire un gruppo? E quali sono le condizioni necessarie perché un gruppo sia effettivamente tale?

COS'E' UN GRUPPO?

"Un gruppo è definito al meglio come una totalità dinamica basata sull'interdipendenza invece che sulla somiglianza"

(Lewin, 1948)

KURT LEWIN (1890-1947)

Lewin è stato uno dei primi fra gli psicologi sociali ad occuparsi di gruppi. Nel suo approccio teorico due aspetti sono particolarmente importanti:

- Il principio dell'interdipendenza, con supremazia del tutto sulle parti (approccio *gestaltista*): il gruppo è qualcosa di più e di diverso della somma dei suoi membri
- Un orientamento generale e metodologico, più che una teoria. Ha condotto numerosi esperimenti con gruppi e ha affrontato il lavoro di ricerca nella vita quotidiana per risolvere problemi reali. A lui dobbiamo gli inizi della ricerca-azione

CARATTERISTICHE DI UN GRUPPO

- Interdipendenza
- Relazioni interpersonali
- Senso di appartenenza
 - Scopi comuni
 - Motivazione
- Influenza reciproca
- Relazioni strutturate

INTERDIPENDENZA

Un evento che influenza un membro del gruppo li influenza tutti.
Anche, i membri di un gruppo condividono lo stesso destino.

RELAZIONI INTERPERSONALI

Gli appartenenti ad un gruppo *interagiscono* fra di loro. Vale a dire, in qualche modo entrano in relazione.

E' questa caratteristica che distingue i gruppi dai semplice **AGGREGATI**, collezioni di individui che non interagiscono fra loro: i casuali passeggeri di un autobus o le persone in attesa nello studio di un dentista possono anche iniziare una casuale conversazione, ma non sono definibili *un gruppo*.

SENSO DI APPARTENENZA

Le persone non sono un gruppo a meno che loro non percepiscano se stessi come parti del gruppo.

I membri sono un numero variabile di organismi separati che nemmeno necessariamente devono interagire *face-to-face* ma che hanno una percezione collettiva della loro unità e la capacità di agire in maniera unitaria verso l'esterno. Caratteristica importante e studiata in ambito lavorativo.

SCOPI COMUNI

Un gruppo esiste per una ragione. Le persone si riuniscono in gruppi allo scopo di raggiungere obiettivi che non possono raggiungere da soli.

Scopi comuni o in conflitto sono anche all'origine di fenomeni come la coesione *intragruppo* o la discriminazione *intergruppo*.

MOTIVAZIONE

Un gruppo può essere definito come una collezione di individui che cercano di soddisfare alcuni bisogni personali grazie alla loro associazione. Quindi le persone non faranno parte di un gruppo a meno che non siano *motivati* da qualche ragione personale.

INFLUENZA RECIPROCA

Gli individui che appartengono ad un gruppo si influenzano l'un l'altro. Alcune posizioni all'interno del gruppo saranno più influenti di altre (il *leader...*) ma in qualche misura tutti i membri esercitano una qualche influenza sul gruppo, almeno fino a quando non ne vengono esclusi (es. il *deviante...*).

RELAZIONI STRUTTURATE

Le relazioni in un gruppo sono strutturate da un insieme di ruoli e di norme.

RUOLO: un insieme di aspettative che definiscono il comportamento appropriato all'occupante di una posizione (differenziazioni entro i gruppi, formali - *presidente, segretario, tesoriere...* - o informali - *il capo, lo spiritoso, il deviante, il capro espiatorio...*)

NORMA: Le regole (implicite o esplicite) che specificano il comportamento appropriato in un gruppo

UNA DEFINIZIONE UNIVOCA?

Naturalmente non tutte le caratteristiche viste sono ugualmente importanti e non tutte sono necessariamente presenti per definire l'esistenza di un gruppo. Anche la consistenza numerica da sola non è un buon criterio. Più che un insieme di "condizioni necessarie e sufficienti", a definire un gruppo sarà la presenza di alcune di queste caratteristiche e la loro importanza in quel contesto. Lewin, influenzato dalla sua esperienza personale, definì un gruppo gli ebrei perseguitati dai tedeschi durante il nazismo: un numero molto ampio di persone che nemmeno si conoscevano ma che condividevano un "destino comune".

LA STRUTTURA DEL GRUPPO

Una caratteristica importante, e fra le più studiate in psicologia sociale, sono le **relazioni strutturate** all'interno di un gruppo. Un gruppo generalmente ha uno **scopo**, che definisce anche il suo ambito territoriale e di intervento, diversi membri del gruppo svolgono diverse funzioni al suo interno in una logica di divisione del lavoro, un insieme di aspettative riguardano i comportamenti considerati accettabili o inaccettabili da parte dei membri. **Ruoli e norme** sono essenziali nel definire tale struttura e la sua evoluzione.

Meccanismi INTEGRATIVI del gruppo:

- attrazione
- ruoli
- status
- controllo
- influenza
- scopi
- comunicazione

Johnson e Johnson (1991)

I RUOLI

Esiste una differenziazione all'interno dei gruppi che comporta che membri diversi lavorino su compiti diversi e svolgano funzioni diverse. Che venga assegnato *formalmente* o *informalmente*, attribuito d'autorità o scelto in base a interessi e capacità, una volta assegnato un **ruolo** il gruppo si aspetta che il membro designato si comporti in un certo modo: i comportamenti *conformi* sono ricompensati e quelli *devianti* sono puniti. I ruoli sono spesso *complementari*, in quanto uno non può essere eseguito senza l'altro (es. insegnante e studente) e possono anche entrare in *conflitto* (es. cosa si aspetta un insegnante da uno studente e uno studente da un insegnante, oppure cosa si aspettano da un insegnante il preside e gli studenti).

LE NORME

Mentre i ruoli differenziano i diritti e doveri di ciascuno all'interno di un gruppo, le **norme** integrano l'azione dei membri. Le norme stabiliscono come comportarsi e come non comportarsi nelle varie situazioni, sono le credenze condivise dai membri del gruppo sui comportamenti appropriati. Tutti i gruppi hanno norme, *implicite* o *esplicite*. Un ambito in cui sono state studiate dagli psicologi sociali sono i gruppi di adolescenti nei campi estivi: molto velocemente i ragazzi stabiliscono ruoli e rigide norme di comportamento. Più formalmente, in gruppi organizzati come all'interno di una classe ci sono norme esplicite sulle assenze, sui ritardi, sui compiti a casa, su quando parlare.

LE NORME SONO UGUALI PER TUTTI?

Nei gruppi certe norme specificano il comportamento che ci si aspetta da tutti i membri e altre si applicano solo a persone che ricoprono certi ruoli. In classe, ad esempio, alcune norme valgono per gli insegnanti e altre per gli studenti. Inoltre, c'è una notevole influenza dello *status*: spesso il *leader*, o chi occupa posizioni ad alto status, è più responsabile e *influyente* di altri membri nell'applicazione delle norme ma può più facilmente derogare ad esse senza conseguenze.

FUNZIONI DELLE NORME :

- *avanzamento* verso gli scopi del gruppo
- *mantenimento* e salvaguardia dell'unità/benessere del gruppo
- *costruzione della realtà* sociale condivisa dai membri
- definizione dei *rapporti* con l'ambiente esterno

(Cartwright e Zander, 1968)

EVOLUZIONE DI UN GRUPPO

Teoria dei 5 stadi (Tuckman):

- *formazione*: i membri diventano orientati l'uno verso l'altro
- *costruzione*: nasce il conflitto e si evidenziano le differenze
- *normalizzazione*: si crea una struttura con ruoli e norme
- *esecuzione*: il gruppo lavora come un sistema unito per raggiungere uno scopo
- *scioglimento*: il gruppo termina i lavori e si scioglie

LIVELLI DEL LAVORO DI GRUPPO

I gruppi (come gli individui) operano sempre a due livelli, che riprenderemo parlando di dinamica di gruppo:

- quello costituito dal **compito** (cioè dal problema da affrontare in gruppo, dallo scopo da perseguire)
- quello costituito dalle **emozioni** (cioè dagli aspetti socio-affettivi, legati al benessere dei membri e alle relazioni fra loro)

Modello di Bion (1950); Bales (1950)

CARATTERISTICHE DEI GRUPPI EFFICACI

I gruppi sono efficaci quando:

1. Gli **scopi del gruppo** sono chiari, espliciti, rilevanti per tutti i membri
2. I membri **comunicano** le loro idee, le loro opinioni, le loro informazioni in modo chiaro e non ambiguo
3. Vengono definiti e condivisi i **ruoli** e distribuiti i **compiti** a ciascun membro in modo da assicurare un'equa partecipazione di tutti i membri
4. I **conflitti** (di idee e di interessi) si evolvono in maniera costruttiva
5. La **coesione** di gruppo è elevata, in modo da facilitare la cooperazione e l'impegno dei partecipanti nel compito

GLI SCOPI DEL GRUPPO DEVONO ESSERE
CHIARI ED ESPlicitI

Gli *scopi operativi* sono scopi per i quali sono definiti e chiariti i singoli passaggi e fasi per raggiungerli. Hanno una serie di vantaggi:

- permettono di diagnosticare e programmare il lavoro
- l'efficacia del gruppo è valutata passo-passo
- veicolano i conflitti sul "come" e non sul "cosa" raggiungere e quindi stimolano un comportamento analitico

VENGONO DEFINITI E CONDIVISI I **RUOLI** E DISTRIBUITI I **COMPITI**

Durante l'interazione dei membri di un gruppo si costruiscono dei ruoli che sono fra loro:

- *complementari*: ad un ruolo ne corrisponde uno opposto
- *interdipendenti*: al mutare di un ruolo, spesso cambia anche un altro ruolo

L'assunzione di un ruolo non è dettata solo dalla *indole* personale ma soprattutto da *fattori contingenti* (es. le richieste del compito, il compito da svolgere, le caratteristiche personali degli altri membri del gruppo).

Ruoli relativi al conseguimento delle
FINALITA' DEL GRUPPO

stimola la discussione, richiede informazioni, considera le opinioni altrui, fornisce informazioni, elabora, coordina, orienta, sviluppa una posizione critica, fornisce energie al sistema, verbalizza

Ruoli relativi al
MANTENIMENTO DEL GRUPPO

incoraggiante, divertente, smistatore, ordinatore, osservatore, commentatore, mediatore, seguace del gruppo

Ruoli che soddisfano BISOGNI INDIVIDUALI ma NEGATIVI PER IL GRUPPO

aggressore, ricercatore del riconoscimento personale, bloccante, sfoga propri problemi, antagonista, giocherellone, formalista, dominatore del gruppo, richiedente aiuto, difensore di interessi particolari

E GLI ALTRI GRUPPI?

Abbiamo provato a delineare alcune delle caratteristiche che fanno un gruppo e i suoi principali aspetti strutturali. Un altro ambito importante riguarda le *dinamiche* che si instaurano all'interno dei gruppi e li rendono più o meno efficaci nel cercare di ottenere gli scopi che si prefiggono e nel migliorare le relazioni e la soddisfazione dei membri.

Ma, oltre a definire cos'è un gruppo e come funziona, un ambito forse anche più importante riguarda quali sono le condizioni "*minime*" perché un gruppo si senta tale e soprattutto si senta migliore degli altri gruppi, vale a dire indagare i rapporti *intergruppi*.

LO STUDIO DEI GRUPPI

INTRAGRUPPO

Dinamiche all'interno di un gruppo, presa di decisione, produttività, soddisfazione...

(modulo 7)

INTERGRUPPO

Conflitti fra gruppi, stereotipi e pregiudizi, discriminazione, cambiamento sociale...

(modulo 10)