

Corso di Laurea in Scienze del Servizio Sociale
a.a. 2011/2012

PSICOLOGIA SOCIALE E DI COMUNITÀ
Modulo di
PSICOLOGIA SOCIALE E DEI GRUPPI

L'attribuzione causale

Alessio Nencini
alessio.nencini@univr.it

Cosa si intende per attribuzione causale?

Come facciamo a spiegare le azioni e le esperienze degli altri (e le nostre)?

Processo che le persone mettono in atto per spiegare gli eventi sociali, al fine di controllarli, prevederli e quindi mettere in atto comportamenti appropriati



Contesto teorico

La svolta cognitivista

La metafora di persona: “scienziato ingenuo”



Fattori che intervengono nelle attribuzioni

Attore

Osservatore

Oggetto (entità)



Il contributo di Fritz Heider

Heider (1944; 1958): il compito della “psicologia del senso comune” è comprendere come le persone interpretano gli eventi

Gli individui ricercano **stabilità**.

Per questo motivo compiono **attribuzioni di causalità**.



Il “locus” nei processi attributivi

Locus o origine della causalità:

fattori interni o personali (motivazioni, abilità)

fattori esterni o situazionali (difficoltà del compito, fortuna)

L'individuo utilizza le informazioni a sua disposizione per fare inferenze circa le cause di un evento



Teoria dell'inferenza corrispondente

Jones e Davis (1965)

Osservazione delle **azioni** e degli **effetti**



Specifiche **disposizioni** di colui che agisce



In che modo avviene?

Analisi degli **effetti non comuni**

Confronto con la **desiderabilità sociale**

Le **possibilità di scelta** dell'attore

Ricerca di Jones e Harris (1967):

Saggio proCastro



Il modello della covariazione

Kelley (1972)

Quali informazioni vengono utilizzate per produrre un'inferenza causale?

Gli osservatori emettono i loro giudizi sulla base della **covariazione** o della correlazione tra gli **effetti** e le loro **possibili cause**



Il modello della covariazione

La covariazione si basa su tre elementi informativi:

distintività: l'effetto si produce solo quando l'entità è presente?

coerenza: l'effetto si manifesta tutte le volte in cui l'entità è presente allo stesso modo?

consenso: le altre persone subiscono lo stesso effetto in riferimento alla stessa entità?



Combinazioni di consenso, consistenza e distintività

Consenso (persone)	Coerenza (situazioni)	Distintività (entità)	<i>Attribuzione</i>
Basso	Alta	Bassa	<i>Persona</i>
Basso	Bassa	Alta	<i>Contesto</i>
Alto	Alta	Alta	<i>Entità</i>
Basso	Alta	Alta	<i>Interazione Persona-entità</i>



...e se le informazioni non sono disponibili?

Utilizziamo:

I nostri **scemi causali**

Principio di **disconferma**

Principio di **argomentazione**



Attribuzioni di successi e fallimenti

Weiner (1979, 1985)

Attribuzioni riguardo cause di successo o fallimento influiscono sulle **aspettative**, **motivazioni** ed **emozioni** future.

Classificazione dei fattori causali percepiti:

Locus

Stabilità

Controllabilità



Possibili cause di successo o fallimento

	Interno		Esterno	
	Stabile	Instabile	Stabile	Instabile
Controllabile	Padronanza (conoscenze, abilità)	Sforzo	Risorse sociali e situazionali durature (contatti, agiatezza)	Risorse sociali e situazionali temporanee (consigli, assistenza)
Incontrollabile	Disposizione (intelligenza, coordinazione)	Energia	Compito facile o difficile	Fortuna/Caso

Errori sistematici di attribuzione

Bias attributivi: distorsioni sistematiche nella raccolta o nel processamento delle informazioni relative alle cause di un comportamento.



L'errore fondamentale di attribuzione

Sottostima dei fattori **situazionali** e **sovrastima** di quelli **disposizionali** nella spiegazione del comportamento altrui.



L'effetto del falso consenso

Tendenza a percepire il proprio comportamento come
tipico

Gli altri, nelle stesse circostanze, si comporterebbero come
noi.



Il bias attore-osservatore

Tendenza a spiegare il **proprio comportamento** in termini più **situazionali**, e quello **altrui** in termini più **disposizionali**.



Il bias al servizio del sé

Tendenza ad attribuire i **propri successi** a cause **interne** e gli **insuccessi** a cause **esterne**.

Bias di **auto-innalzamento** nella gestione del successo;

Bias di **auto-protezione** nella gestione dell'insuccesso



Il bias al servizio dell'ingroup

Tendenza ad attribuire a fattori **interni** e **stabili** il **successo** di un membro del **proprio gruppo**, mentre il **successo** di un membro di un **gruppo estraneo** tende ad essere attribuito a fattori di tipo **esterno** e **instabile**.

Parimenti, l'**insuccesso** di un membro dell'**ingroup** viene di preferenza attribuito a fattori **esterni** e **instabili**, mentre quello di un membro dell'**outgroup** a fattori **interni stabili**.



Il bias linguistico intergruppi

Linguistic intergroup bias, secondo il quale si tende a usare un linguaggio astratto per descrivere comportamenti positivi dell'ingroup e comportamenti negativi dell'outgroup, e un linguaggio concreto per descrivere comportamenti negativi dell'ingroup e comportamenti positivi dell'outgroup.

