

Corso di Laurea in INFERMIERISTICA – III anno

Sede: LEGNAGO



Psicologia dei gruppi

Anno Accademico 2014 – 2015

Elena Bonamini

Le ragioni per stare in gruppo



Soddisfare il bisogno di *appartenenza* o bisogno di *affiliazione*:

- » bisogno evolucionistico primitivo (enorme vantaggio per la sopravvivenza: una caccia più efficace, una maggiore quantità di cibo disponibile, la possibilità di difendersi meglio, etc.)
- » bisogno innato e comune a tutti gli individui
- » tendenza a formare gruppi sociali e mantenere relazioni interpersonali durature, positive e significative (piramide di Maslow)



Le ragioni per stare in gruppo



L'appartenenza a gruppi sociali:

- » Spiegazioni evoluzionistiche (Bowlby, 1969, 1988; Caporaël, 1997)
- » Teoria dell'identità sociale
- » Teorie motivazionali dell'appartenenza:
 - > Soddisfazione bisogni di autostima, di sicurezza (riduzione dell'incertezza soggettiva)
 - > equilibrio tra bisogno di assimilazione e di differenziazione

Le ragioni per stare in gruppo



GRUPPO

» Fenomeno più rilevante della vita quotidiana di relazione

» Lente attraverso la quale ci conosciamo e conosciamo la realtà

» Luogo dell'esperienza concreta

» *...la vita di tutti i giorni è costellata di gruppi*

Il gruppo nella e per la nostra vita



La personalità di ognuno si sviluppa e si basa su relazioni

- » «gruppo» genitori
- » Gruppo famiglia d'origine
- » Gruppo coetanei
- » Gruppo lavoro
- » Gruppo famiglia propria
- » Gruppo tempo libero
- » **...*tanti gruppi, diverse tipologie di gruppi***

Il gruppo nella e per la nostra vita 

Tre fattori principali:

1. Dimensione
2. Primarietà/secondarietà
3. Formalità

Tipologie di gruppi: distinzioni



piccoli

Piccoli gruppi

- » i membri si conoscono tutti e si influenzano reciprocamente
(*es. una classe scolastica, una frazione*)

Gruppi 'Faccia a faccia':

- » tutti i membri interagiscono direttamente
- » Si riuniscono spesso
(*es. piccolo tem, gruppo spontaneo adolescenti,...*)



Tipologie di gruppi

Elena Bonamini - aa 2014-2015

GRANDI

- » Dimensioni ampie
- » Non consentono interazione/conoscenza diretta tra i membri

NB: Se è vero che ogni **gruppo** è una **aggregazione di persone**, ogni **aggregazione di persone** non è necessariamente un **gruppo**
(McGrath, 1984)



PRIMARI

- » Interazioni dirette (faccia a faccia)
- » Legami affettivi
- » Forte senso di appartenenza
- » Lealtà e cooperazione

Ogni società è formata da gruppi primari



SECONDARI

- » Limitati ad uno scopo comune da raggiungere
- » Ruoli differenziati in funzione degli obiettivi
- » Relazioni «impersonali»



Tipologie di gruppi

FORMALI

- » Si costituiscono intorno ad un'egida istituzionale
- » Obiettivi e attività specifiche

Gruppi sportivi, associazioni culturali o politiche, socio-educative...



INFORMALI

- » Aggregazioni spontanee
- » Intensità della relazione è l'aspetto caratterizzante
- » Mezzi di socializzazione nell'adolescenza e giovinezza

Gruppi e «compagnie» di amici



Tipologie di gruppi

Ma cos'è un gruppo?

Elena Bonamini - aa 2014-2015



Caratteristiche che differenziano il gruppo da un aggregato:

- » 1. Appartenenza
- » 2. Confine di gruppo
- » 3. Coesione
- » 4. Norme
- » 5. Definizione di ruoli /status



NB: Se è vero che ogni **gruppo** è una **aggregazione di persone**, ogni **aggregazione di persone** non è necessariamente un **gruppo** (McGrath, 1984)

Gruppo # Aggregato

- » *Totalità dinamica* (es. cellula) le cui proprietà strutturali sono diverse dalle proprietà strutturali delle proprie sottoparti (es. nucleo, mitocondri, etc.).
- » *Soggetto sociale* organizzato come unità in grado di esprimere comportamenti, valori culturali propri, differenti da quelli delle singole persone che lo costituiscono

$$G > (a + b + c) = + G$$

Lewin - 1951

Il gruppo



- L'essenza non è la somiglianza o la dissomiglianza tra i suoi membri ma i **rapporti e le relazioni** tra gli elementi/parti
- “*Intero dinamico*” caratterizzato da stretta **interdipendenza** delle parti:
i cambiamenti in qualsiasi parte del sistema influenzano le altre parti

Lewin - 1951

Il gruppo



» **Interdipendenza** delle parti in relazione al compito del gruppo (lo scopo che determina il legame)

- > **Positiva**: volontà di collaborazione che catalizza il gruppo verso l'obiettivo
- > **Negativa** (competizione)

Lewin - 1951

Il gruppo



Sherif- 1967 (dal 1948)

- » Concezione di gruppo quale entità **situata** in un determinato contesto “ecologico” (sistema) per cui la dinamica intergruppo è influenzato da quella intragruppi
 - > Necessità di studiare il gruppo nel suo contesto
 - > Possibilità di esportare le analisi ai grandi gruppi

Tayfel – 1981

- » Concezione di gruppo quale insieme di individui che **sentono** di essere un gruppo
 - > **Sentimento di appartenenza** basato su un processo di **autocategorizzazione** (e non su elementi estrinseci oggettivi)
 - > Il singolo divide il mondo in categorie sociali cui appartiene (**ingroup**) o non appartiene (**outgroup**)

Il gruppo



Criteria

- Relations between members
- Pursuit of a common purpose
- Awareness of being part of that group (common identity)

- Definition from the outside: the people who make it up are defined *appartenenti a quel* group even by those outside
- Internal structure (roles, norms, positions...)
- Feelings associated with *appartenenza* (generally positive but ...)

Per poter parlare di 'gruppo'



Ciascun individuo è membro di diversi gruppi sociali, e questa appartenenza contribuisce alla definizione di sé, all'immagine che si costruisce di se stesso

Appartenenza

percezione che ogni membro ha di partecipare e di condividere le scelte e le modalità comportamentali del gruppo

elementi

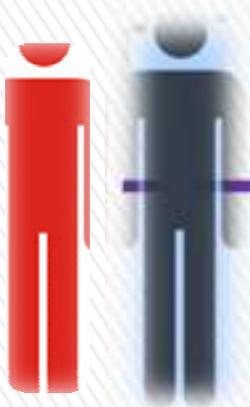
- » **adesione e condivisione** degli obiettivi e dei valori del gruppo
- » **contatto** fra i membri del gruppo ed interazioni emotivo/affettive
- » **omogeneità** che riduce le differenze soggettive e accentua gli elementi comuni (atteggiamenti, idee e comportamenti)

uso del "Noi": segna il passaggio da "un insieme di individui" al "gruppo"

Appartenerne a un gruppo



**Identità
personale**



**Identità
sociali**



Comportamento

**Comportamento
interpersonale**

Ci comportiamo in base alle nostre personali inclinazioni, a ciò che percepiamo dell'altro in quanto **singolo**

**Comportamento
intergruppi**

Ci comportiamo in base alle reciproche appartenenze

Tayfel, 1981

Il continuum dall'interpersonale al gruppo



- » La definizione di un gruppo sociale è possibile solo perché altri gruppi sono presenti nell'ambiente
- » L'**identità sociale** concepita come consapevolezza di appartenere a determinati gruppi può essere definita solo mediante gli effetti della **categorizzazione sociale**, che divide l'ambiente di un individuo nel gruppo di cui fa parte e in altri gruppi

(Tajfel, 1978a, 1981)

Teoria dell'identità sociale



- » Rete dei legami diretti e indiretti che connettono un individuo ad altre persone che influenzano il suo comportamento
- » Noi e la nostra famiglia, i nostri amici, compagni, insegnanti e colleghi di Lavoro ... costituiscono la nostra rete sociale
- » La ricerca ha dimostrato che i legami indiretti possono essere altrettanto importanti di quelli diretti
 - = *influisce sul nostro comportamento non solo chi conosciamo, ma anche chi conosce coloro che conosciamo*

La rete sociale

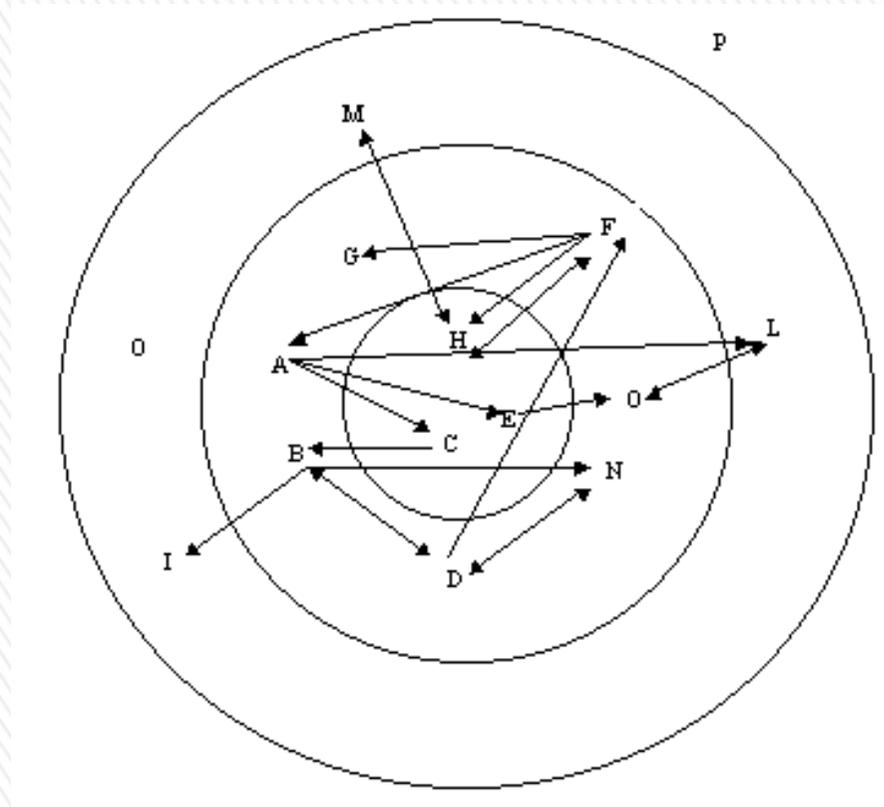




Io in relazione al gruppo



- » Il numero dei cerchi e i relativi raggruppamenti di scelte possono variare in funzione del numero di soggetti e della distribuzione delle scelte
- » In questo caso sono stati disegnati solo tre settori: in quello centrale va collocato chi ha avuto 7/5 scelte, in quello intermedio 4/3 e in quello esterno 2/1
- » Può accadere, come nel caso P, che non risulti alcuna scelta



Sociogramma: un esempio

Nel 1967 Stanley Milgram trovò un nuovo sistema per testare empiricamente la "teoria del mondo piccolo"

- » Selezionò casualmente un gruppo di americani del Midwest e chiese loro di mandare un pacchetto a un estraneo che abitava nel Massachusetts, a diverse migliaia di chilometri di distanza. Ognuno di essi conosceva il nome del destinatario, il suo impiego, e la zona in cui risiedeva, ma non l'indirizzo preciso. Fu quindi chiesto a ciascuno dei partecipanti all'esperimento di mandare il proprio pacchetto a una persona da loro conosciuta, che, a loro giudizio, poteva avere il maggior numero di possibilità di conoscere il destinatario finale. Quella persona avrebbe fatto lo stesso, e così via, fino a che il pacchetto non fosse stato personalmente consegnato al destinatario finale.
- » I promotori dello studio si aspettavano che il completamento della catena avrebbe richiesto perlomeno un centinaio di intermediari, mentre invece per giungere al destinatario, richiesero in media solo tra i cinque e i sette passaggi. Le scoperte di Milgram furono quindi pubblicate in *Psychology Today* e da esse nacque l'espressione

sei gradi di separazione

Reti sociali: la *Teoria del mondo piccolo*



Socializzazione e Sviluppo di un gruppo

Elena Bonamini - aa 2014-2015

Socializzazione (entrata, attività, uscita di membri) e ***Sviluppo*** sono due fenomeni distinti ma che si influenzano reciprocamente sulla base delle attività di

» ***assimilazione*** e

» ***accomodamento***



Teoria di Moreland e Levine [1982]

- » **Individuo e gruppo** quali agenti attivi di influenza reciproca
- » La relazione individuo/gruppo è segnata da cambiamenti lungo il tempo (fasi)
- » Tre processi psicologici di base che spiegano la socializzazione (non solo descrizione)
- » Applicabilità a diverse tipologie di gruppi

La socializzazione di gruppo



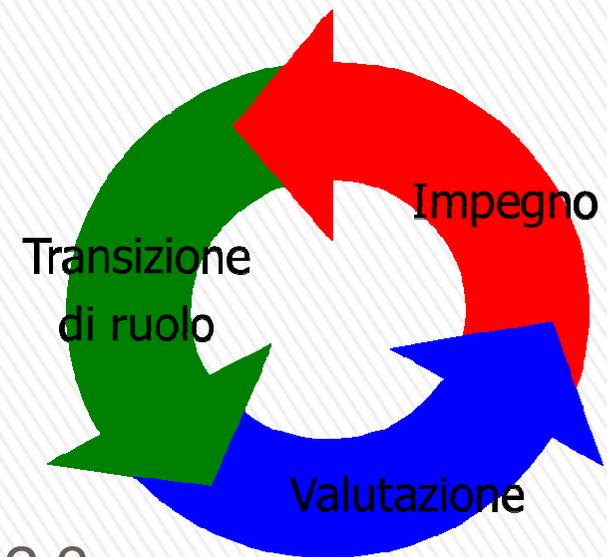
Processi psicologici alla base della socializzazione

1. **Valutazione:**

- > Il gruppo: contribuisce a raggiungere i nostri obiettivi?
- > Il singolo: soddisfa aspettative e bisogni?

2. **Impegno:** deriva dagli esiti della valutazione e produce accettazione reciproca, perseveranza. motivazione (scopi/bisogni)

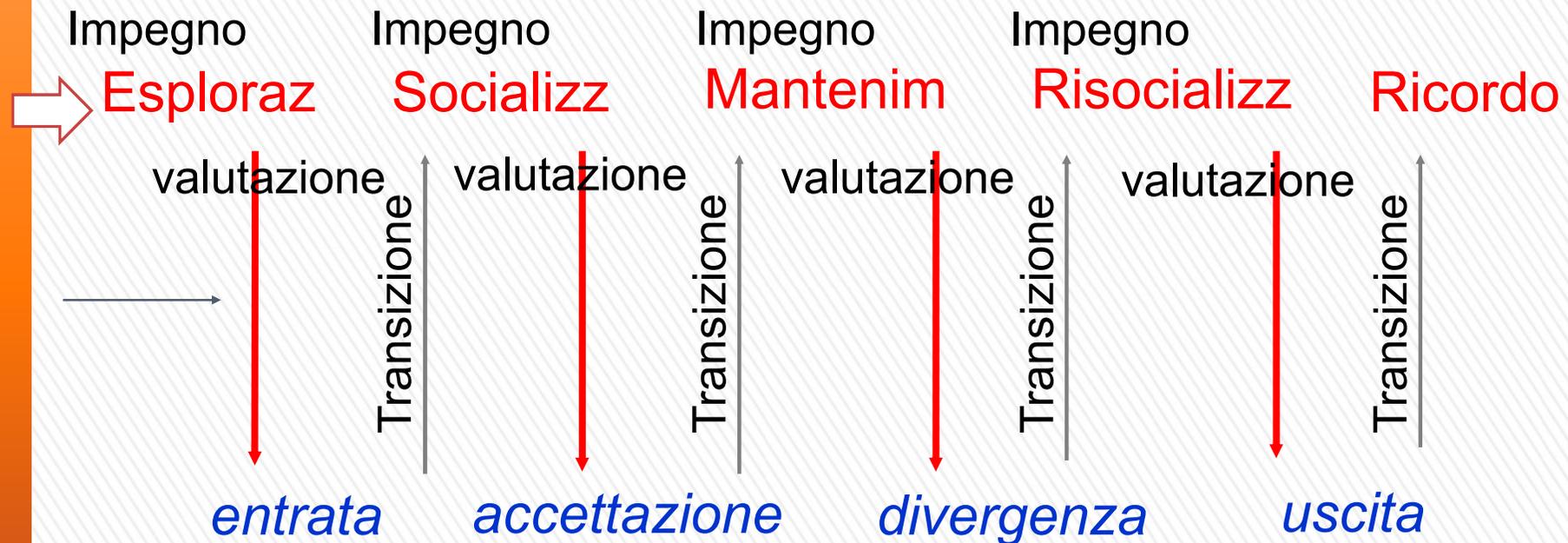
3. **Transizione di ruolo:** dovuta ai cambiamenti che avvengono nel tempo e modificano i livelli di impegno reciproco



La teoria di Moreland e Levine 1982



Fasi e processi della socializzazione di gruppo



La teoria di Moreland e Levine - 1982



L'assimilazione di nuovi membri

- » Apertura/chiusura del gruppo
- » N° limitato di *newcomers*
- » Scarsa/nulla esperienza dei *newcomers* in gruppi simili
- » Un buon reclutamento dei nuovi
- » La somiglianza dei *newcomers* ai membri

L'accomodamento nel gruppo

- » N° consistente di *newcomers*
- » La diversità rispetto ai membri del gruppo
- » Impegno minore di quello del gruppo
- » La precedente chiusura del gruppo (il novo entrato come portatore di differenza)

Fattori di influenza



Tuckman [1965] – e Jensen [1977]

Rassegna di 50 studi sullo sviluppo di diverse tipologie di piccoli gruppi

Stadi di sviluppo elaborati

- 1. Forming** (di formazione): ansia, incertezza, circospezione
- 2. Storming** (di conflitto): i membri tentano di modificare il gruppo; ostilità, risentimenti
- 3. Norming** (normativo): negoziazione di norme e soluzione dei conflitti; coesione e scambio
- 4. Performing** (di prestazione): i membri lavorano per gli obiettivi; cooperazione
- 5. Adjourning** (di sospensione): i membri iniziano a ritirarsi dalle attività del gruppo; fronteggiamento della prossima fine del gruppo

Sviluppo del gruppo

Elena Bonamini - aa 2014-2015



Worchel et al. [1991-1992]

- » Obiettivo: studiare l'evoluzione di gruppi reali
- » Studio di diverse tipologie di piccoli e grandi gruppi con interviste e analisi di documentazione interna e pubblicitaria
- » Elaborazione di un modello di sviluppo in fasi

Sviluppo del gruppo



Fasi di sviluppo

- 1. Periodo di malcontento:** il “vecchio” gruppo ha raggiunto i suoi obiettivi, i membri non vedono futuro
- 2. Evento precipitante:** alcuni membri si accomunano e si differenziano dagli altri
- 3. Identificazione di gruppo:** il nuovo gruppo ricerca un'identità propria e una struttura, chiusura
- 4. Produttività di gruppo:** identificazione degli obiettivi, della leadership, delle risorse. Apertura ad altri membri
- 5. Individuazione:** attenzione agli individui che cominciano a vedere le proprie differenze e bisogni. Diminuisce lo sforzo
- 6. Declino:** il gruppo è messo in discussione, critica, competizione, demotivazione, collera: basi per ripartire con la fase 1

Worchel et al. [1991-1992]



FENOMENI DINAMICI DI GRUPPO

Elena Bonamini - aa 2014-2015

I processi, le dinamiche di gruppo riguardano ***ciò che sta accadendo fra ed ai membri del gruppo, mentre esso sta interagendo***

Nell'ambito dell'interazione di gruppo si rilevano due aspetti fondamentali: ***contenuto e processo***

- » Il ***contenuto*** riguarda l'argomento, il compito, su cui il gruppo lavora
- » Il ***processo*** riguarda elementi come
 - > il morale, la tonalità dei sentimenti, l'atmosfera, l'influenza, gli stili d'influenza, la leadership, la coesione, il conflitto, la partecipazione, la competizione, la cooperazione, la motivazione, ecc.

NB: *Spesso, la causa maggiore di inefficace azione del gruppo è rappresentata da aspetti inerenti al processo*

Il gruppo è un **organismo vivo caratterizzato da** ripetute interazioni e presenza di **forze centripete e centrifughe** legate alle relazioni fra i membri e fra i gruppi

Fenomeni che vengono definiti “strutturali” perché rappresentano la **struttura**, l’impalcatura fondamentale che permette al gruppo di esistere e di funzionare, ne influenzano l’efficacia, lo sviluppo, il cambiamento

- » sistema di status
- » ruoli
- » norme
- » processi comunicativi



Elementi dinamici del gruppo

In un gruppo i membri

- » *non sono tutti allo stesso livello,*
- » *non hanno tutti la stessa centralità,*
- » *alcuni sono più ascoltati di altri,*
- » *alcuni possono assumere iniziative e dare direttive ad altri*
- » ...

1. si riferisce alla **posizione** che gli individui occupano nel gruppo e alla **valutazione** consensuale di tale posizione in una scala di prestigio (Scilligo, 1973)
2. riflette importanza, centralità, potere di un membro verso gli altri del gruppo (Levine e Moreland, 1990)

Lo status



Si crea fin dalle prime azioni-interazioni dei membri che definiscono vincitori e vinti e abbozzano una prima struttura **gerarchica** (Mazur, 1985)

I membri si **sfidano** e si misurano fra loro:

- » dati percettivi (apparenza, contegno, espressione facciale, muscolatura, statura)
- » aspetti più raffinati (sguardo e capacità di sostenerlo più dell'altro)
- » **Valutano** attitudini, intelligenza, esperienza, etc.
- » Si formano vicendevolmente un insieme di **aspettative** soprattutto sui contributi che ogni membro potrà dare al raggiungimento degli obiettivi del gruppo (Berger, Rosenholtz & Zelditch, 1980)

Lo status



- » **Creare ordine** nel gruppo
- » **Attivare e coordinare** le forze del gruppo per raggiungere gli obiettivi
- » **Permettere l'autovalutazione** di ogni membro del gruppo.
 - > Possiamo dare dei giudizi su noi stessi attraverso il fatto che nel gruppo siamo persone più o meno importanti

Differenziazione di status: *funzioni* >

- » **La tendenza a promuovere iniziative**
- » **La valutazione consensuale** in una scala di prestigio rispetto a un certo status (Brown, 1988)

I membri con status più elevato

- 1. comportamento verbale** (Weisfeld & Weisfeld, 1984; Skvoretz, 1988)
 - > parlano più degli altri
 - > più probabilmente esprimono critiche, danno ordini o interrompono gli altri
- 2. comportamento non verbale** (Harper, 1985)
 - > parlano con voce ferma e senza esitazioni
 - > mantengono il contatto visivo e lo fanno più a lungo
 - > hanno una postura eretta
- 3. Hanno maggior autostima** (Moore, 1985)
- 4. Vengono giudicati più positivamente** (a parità di prestazioni) (Sande, Ellard & Ross, 1986)

Indicatori di status

- » Insieme di **comportamenti** e di **aspettative** condivise sul modo in cui si dovrebbe comportare un membro che occupa una certa posizione in un gruppo (Weinberg and Gould, 2007)
- » ‘Insieme di **attività** e di **relazioni** che ci si aspetta da parte di una persona che occupa una particolare posizione all’interno di un gruppo (o comunità, società), e da parte di altri nei confronti della persona in questione” = **reciprocità** (Bronfenbrenner, 1986)
- » **Rivelato dal comportamento** messo in atto dal singolo e assunto dagli altri nei suoi confronti
 - > **Formali:** *prescritti dalla natura e dalla struttura del gruppo*
 - > **Informali:** *emergono e evolvono dalle interazioni fra i membri del gruppo*

Ruolo-Ruoli



Funzionamento del gruppo

Ruoli formali

- » Parti assegnate a ciascuno in base al riconoscimento e all'ottimizzazione più o meno espliciti di specificità e differenze

 - » Per ogni ruolo vale una dialettica di
 - > COMPITI RICHIESTI
 - > COMPITI PROIBITI
 - > COMPITI PERMESSI E NON RICHIESTI

 - » Soprattutto in questi ultimi la creatività personale agisce la *discrezionalità* del ruolo

 - » Alcune aree cruciali sono presidiate da ruoli precisi
- 

RUOLI FORMALI



- » Facilitano il raggiungimento dello scopo del gruppo attraverso la **suddivisione dei compiti**
- » Creano **ordine e prevedibilità**: tutti sanno cosa aspettarsi da chi
- » Definiscono “**chi si è**”, aumentano la consapevolezza di sé, l'autodefinizione e la responsabilità

Funzioni dei ruoli >

Benne e Sheats, 1948

RUOLI INFORMALI



» **di lavoro:** facilitano l'elaborazione di idee, aiutano a rimanere focalizzati sull'obiettivo e a raggiungerlo

» **di mantenimento:** rispondono ad esigenze di tipo emotivo, supportano il morale e aiutano il gruppo a rimanere unito per portare a termine il compito

» **centrati sul sé:** hanno come scopo soddisfare i bisogni personali a spese del gruppo

» gli «invisibili» ...

Funzioni dei ruoli >

Ruoli di lavoro: facilitano l'elaborazione di idee, aiutano a rimanere focalizzati sull'obiettivo e ne favoriscono il raggiungimento

- > Iniziatore/promotore
- > Ricercatore di informazioni
- > Fornitore di informazioni
- > Elaboratore/chiarificatore
- > Ricercatore di opinioni
- > Orientatore
- > Energizzatore
- > Registratore

Ruoli informali

(Benne e Sheats, 1948)



Ruoli di mantenimento: rispondono ad esigenze di tipo emotivo, supportano il morale e aiutano il gruppo a rimanere unito per portare a termine il proprio compito

- > Incoraggiatore
- > Armonizzatore
- > Ascoltatore
- > Mediatore/negoziatore
- > Liberatore di tensione (“l’umorista”)
- > Colui che identifica il tono emotivo del gruppo
- > Seguace

Ruoli informali

(Benne e Sheats, 1948)



Ruoli centrati sul sè: hanno come scopo soddisfare i bisogni personali a spese del gruppo

- > Ostacolatore/bloccatore
- > Dominatore
- > Aggressore
- > Cacciatore di gratificazioni
- > Cinico
- > Pagliaccio
- > ...

Ruoli informali

(Benne e Sheats, 1948)



- » mediatore
- » giullare
- » leader d'opposizione
- » il “bastian contrario”
- » Il nuovo arrivato

- » capro espiatorio
- » grillo parlante
- » ... la talpa

Ruoli informali



Ambiguità di ruolo/i e conflitto

» Livello personale

- > Incompatibilità ruolo nel gruppo o con ruoli sociali (es. madre/lavoratrice)
- > Assenza di motivazione al ruolo

» Livello di gruppo

- > Assenza di accordo rispetto alla persona che ricopre un certo ruolo
- > Assenza di accordo rispetto al modo in cui un ruolo viene interpretato

CONSEGUENZE

- > aumento di tensione
- > decremento produttività (Jackson e Schuler, 1985)



- » Si può migliorare l'efficacia di un team se ognuno:
 - > sa **cosa** e **come** fare (*role clarity*)
 - > **accetta** il proprio ruolo (*role acceptance*)

(Beauchamp, Bray, Fielding, & Eys, 2005)

- » Media la relazione fra ambiguità di ruolo e soddisfazione dei membri del gruppo:
 - > solo quando un individuo ha un alto bisogno di chiarezza di ruolo allora l'ambiguità porta ad una diminuzione della propria soddisfazione (Bray, Beauchamp, Eys & Carron, 2005)

Chiarezza del ruolo



Scopi delle responsabilità: informazioni sulle responsabilità del team e dei singoli membri

Responsabilità comportamentali: informazioni su quali comportamenti siano necessari per soddisfare le responsabilità individuali di un singolo ruolo nel team

Valutazione della performance: informazioni su come verrà valutata la performance di un singolo ruolo

Conseguenze delle responsabilità tradite: informazioni sulle conseguenze del fallimento di un singolo ruolo

Chiarezza del ruolo



FONTI

1. **Opportunità** di utilizzare abilità e competenze specifiche
2. **Feedback** e riconoscimento del ruolo
3. **Significato** del ruolo
4. **Autonomia** e opportunità di lavorare in modo indipendente

Accettazione del ruolo



- » **Aspettative** condivise rispetto al modo in cui dovrebbero comportarsi i membri del gruppo (Levine e Moreland, 1990)
- » **Schemi** che forniscono indicazioni su comportamenti accettati dal gruppo e ai quali conformarsi
- » Riguardano tutti i tipi di gruppo e sono un **prodotto collettivo**
- » Includono modalità espressive (es. linguaggio tecnico, gergo, etc.), abbigliamento, *camouflages* corporei (es. tatuaggi, piercing, trucco, etc.), culto per tipo di musica, abitudini salutiste e alimentari

Le norme



1. Avanzamento del gruppo: raggiungere i propri scopi, le pressioni verso l'uniformità possono servire al raggiungimento degli obiettivi (es. gestione di emergenze, conflitti, etc.)

2. Mantenimento del gruppo: permettono al gruppo di preservarsi in quanto tale, ne evitano l'estinzione (per es. gruppi di minoranza etnica, tradizioni che rischiano di perdersi, etc.)

3. Costruzione della realtà sociale: assicurano al gruppo una comune concezione della realtà (es. norme come punto di riferimento, per auto-valutazioni, per fronteggiare situazioni nuove, etc.)

4. Definizione delle relazioni con ambiente esterno: permettono di chiarire le relazioni con il contesto sociale esterno al gruppo e stabilire quali gruppi siano "alleati" o "nemici" (es. gestione dei rapporti con altri gruppi, etc.)

(Cartwright e Zander, 1968)

Funzioni delle norme



- » **Esplicite:** regolamenti scritti, deontologie
- » **Implicite:** né scritte né espresse formalmente (a volte anche non pienamente congruenti con quelle dell'organizzazione)

- » **Centrali:** relative al funzionamento e alla vita stessa del gruppo. Pongono il problema di conformità vs devianza
- » **Periferiche:** relative a questioni e comportamenti "marginali"

Le norme: tipologie



Opp (1982) distingue **tre tipi di norme** con origini diverse:

1. **ISTITUZIONALI:** sono imposte dal leader o da una autorità esterna al gruppo (es. norme gruppi sportivi, università, ordini professionali, etc.)
2. **VOLONTARIE:** nascono dalle negoziazioni fra i membri del gruppo per prevenire o ridurre conflitti (es. turni, rotazione di incarichi, etc.)
3. **EVOLUTIVE:** si sviluppano nel corso del tempo, si producono quando i comportamenti che soddisfano un membro vengono appresi e diffusi anche fra gli altri. I primi pattern di comportamento si stabilizzano in norme (*“si è sempre fatto così”*)
 - > (es. soluzione trovata da un membro diventa la soluzione del gruppo, anche se a volte può essere priva di basi scientifiche o non supportata da ricerche → matrice cognitiva delle norme)

Come si creano le norme

il mutamento di comportamenti governati da norme di gruppo passa attraverso **tre fasi**: (Lewin nel 1951)

- a) disgelamento del campo di forze esistente
- b) movimento verso un nuovo livello di equilibrio
- c) congelamento degli standard di gruppo sul nuovo livello

» La norma ha una **notevole resistenza** al cambiamento, tuttavia ... essa può cambiare se:

- > Si manifestano eventi particolari
- > Il gruppo è aperto

» ... ma soprattutto se

- > I membri partecipano attivamente al cambiamento

(Coch e French 1948)

Norme, stabilità e cambiamento

» Innovazione sociale/resistenza alle innovazioni sono prodotti sociali

- > gli individui non possono da soli cambiare una norma. E' necessario uno **sforzo concertato** dall'insieme **del gruppo**
- > il funzionamento di gruppo sull'asse **partecipazione-passività** è un elemento decisivo che farà propendere per l'innovazione o la resistenza ad essa

(Moscovici e Doise, 1991)

Norme, stabilità e cambiamento



» Riprendere il lavoro sui gruppi iniziato il primo giorno:

- > *tipo/nome di gruppo*
- > *motivazione dello stare in gruppo*
- > *modalità funzionamento*
- > *tipo di gruppo: primario/second; formale/inform;*

» e completare l'analisi con:

- > *Status (e indicatori)*
- > *Ruoli*
- > *Norme di funzionamento*



- » Mix di combinazioni di opinioni, atteggiamenti, percezioni, sentimenti espressi e prodotti dai singoli membri e dalla loro capacità di essere un insieme gruppale
- » E' questo mix che crea l'**ATMOSFERA** di gruppo

*Le atmosfere psicologiche sono realtà empiriche,
fatti scientificamente descrivibili
(Lewin, 1946)*

Il clima di gruppo



- » Oltre a questo intreccio di variabili il fattore in più che decide del clima è il

Collettivo

- » Ogni membro influenza il clima sia in senso positivo che negativo:
 - > ciascuno immette nel gruppo tensioni, ostilità, soddisfazione, fiducia, che derivano dai bisogni individuali



Indicatori di clima positivo

- » Sostegno e fiducia reciproca tra membri e di questi con il leader
- » Percezione dell'attenzione del leader verso i bisogni individuali
- » Calore e qualità delle relazioni
- » Riconoscimento dei ruoli e accettazione delle singolarità e delle differenze
- » Intraprendenza e atteggiamento positivo davanti ai problemi
- » Reciproca e sana correzione degli errori commessi
- » Scambio di informazioni
- » Apertura e feedback
- » Libertà di espressione e di disaccordo

