

I gruppi, le dinamiche di gruppo e lo sport

Lo sport implica gruppi e dinamiche di gruppo.

La maggior parte degli sport sono “di squadra”, in quanto anche in molti sport individuali si fa parte di una squadra.

Inoltre, anche il pubblico (tifosi e supporter) sono un gruppo.

Il *fenomeno dell'influenza sociale* implica che il gruppo influenza il singolo, e anche il pubblico influenza l'atleta.

Gruppi: definizioni

Gruppi non sociali

Nella sua forma più semplice un gruppo può essere definito come *un insieme di persone che stanno nello stesso posto nello stesso momento.*

Secondo questa definizione non è necessario che le persone interagiscano tra loro per essere considerate un gruppo, basta che stiano insieme.

Esempi: persone in coda alla posta, passeggeri in un aereo, persone dentro un cinema.

Anche i gruppi non sociali possono influenzare i comportamenti degli individui, così come la sola presenza di altri.

Gruppi: definizioni

Gruppi sociali

Un gruppo di due o più persone che interagiscono tra loro e sono interdipendenti, nel senso che i loro bisogni e i loro scopi fanno sì che dipendano uno dall'altro.

- cooperazione ed interazione
- obiettivi comuni (gli individui condividono obiettivi e scopi comuni e formano un gruppo per svolgere una funzione)
- senso di appartenenza (percepiscono o credono di far parte di un gruppo)
- interdipendenza tra i membri (cioè ogni membro può influenzare ed essere influenzato dagli altri)

Esempi: giunta comunale, partito politico, congregazione religiosa, famiglia, compagni di classe, squadra sportiva.

Gruppi: definizioni

Gruppi puri

Un insieme di persone che vengono etichettate come gruppo.

Non è necessario ad un gruppo sia associata una particolare funzione, basta la mera appartenenza ad una categoria.

Esempi: Nord vs Sud, Milan vs Inter.

La gente si aggrega in gruppi sociali

Per soddisfare molti bisogni umani fondamentali e basilari:

- la tendenza a formare gruppi sociali prende il nome di bisogno di *appartenenza* o bisogno di *affiliazione* (vedi piramide di Maslow)
- è un bisogno innato e comune a tutti gli individui di ogni società (un neonato ha bisogno dei genitori per sopravvivere; con il crescere, la presenza ed il ruolo degli altri nella nostra vita cambia, ma continuiamo a formare gruppi)
- da un punto di vista evolucionistico, è un bisogno primitivo, in quanto stabilire legami con altre persone ha da sempre rappresentato un enorme vantaggio per la sopravvivenza (una caccia più efficace, una maggiore quantità di cibo disponibile, la possibilità di difendersi meglio, etc.)

Per questo la gente è molto motivata a stabilire relazioni con gli altri e a non volere la rottura di queste relazioni.

Come si strutturano i gruppi

I gruppi sociali sono regolati da **norme** e **regole** che costituiscono una sorta di "grammatica comportamentale" per i membri.

Fattori che influenzano il comportamento di un gruppo:

1. **norme**: *regole implicite (e talvolta esplicite) di comportamenti, valori, credenze accettabili dal gruppo.*

Alcune sono esplicite, condivise da tutti (es., leggi contro il crimine), altre sono implicite e possono variare da gruppo a gruppo (es., le regole su come vestirsi).

Ad esempio, essere tifosi di una squadra può prevedere come norma sociale da seguire il tifare per la propria squadra e il manifestare ostilità per gli avversari in ogni occasione.

Sono norme che non necessariamente sono condivise dagli altri gruppi di cui uno fa parte, come la famiglia o la congregazione religiosa.

L'influenza del gruppo sul singolo è evidente se si violano le norme del gruppo: può significare essere emarginati e ridicolizzati, e in casi estremi, forzati ad abbandonare il gruppo.

Come si strutturano i gruppi

2. **ruoli**: i gruppi hanno anche dei ruoli ben definiti, cioè *aspettative condivise all'interno di un gruppo su come si dovrebbero comportare le persone che occupano posizioni particolari in un gruppo.*

Mentre le *norme* specificano come si dovrebbero comportare tutti i membri del gruppo, i *ruoli* specificano come si dovrebbero comportare alcuni membri del gruppo.

Ad esempio, l'allenatore e un atleta fanno entrambi parte della squadra, ma occupano ruoli diversi e ci si aspetta si comportino in modo diverso.

I ruoli servono proprio perché le persone sanno cosa aspettarsi dagli altri. In generale, quando le persone si comportano come previsto dal loro ruolo tendono ad essere soddisfatti e a dare buone prestazioni.

Come si strutturano i gruppi

L'influenza che il gruppo esercita sul comportamento del singolo individuo è dunque molto alta.

Tale influenza spinge le persone a uniformarsi nel comportamento (pensieri, sentimenti, azioni) a quello degli altri, cioè al **conformismo** (vedi lavori di Asch, 1956; Milgram, 1961; Festinger, 1957).

Il **conformismo** può essere definito come un *cambiamento nel comportamento individuale dovuto all'influenza, reale o immaginaria, degli altri.*

Esempi: applaudire a uno spettacolo perché gli altri lo fanno, scegliere l'abbigliamento secondo l'ultima moda, fumare o bere di più perché lo fanno le persone intorno a noi.

Come si strutturano i gruppi

Secondo la letteratura il conformismo nasce per 2 motivi principali:

- **Normativo**: il desiderio di essere accettati, non rifiutati, considerati dal gruppo, di non essere ridicoli, o addirittura la paura di essere puniti per il fatto di apparire diversi da tutti gli altri (influenza sociale di tipo *normativo*, le persone si fanno un'idea delle norme del gruppo e poi si conformano a queste)

- **Informazionale**: quando la gente è incerta su come comportarsi o su cosa fare, come nelle situazioni nuove o inattese, ci si affida a ciò che fanno gli altri, agendo in modo simile (influenza sociale di tipo *informazionale*, si usa l'informazione esterna per decidere come comportarsi)

Come si strutturano i gruppi

Osservare i comportamenti dei membri di un gruppo è un modo per imparare regole e costumi di una società.

Corrisponde al normale processo di apprendimento alla base della "socializzazione", mediante il quale il bambino diventa un membro attivo del proprio gruppo culturale (vedi apprendimento per imitazione).

Tale processo continua nella vita adulta e porta alla conformità (altrimenti, in casi estremi, si finisce nell'asocialità).

La leadership

Michel Jordan ha detto che “il talento individuale fa vincere la partita, la squadra fa vincere il campionato”.

Il conformismo spiega il consolidamento del gruppo, ma non spiega il fatto che un gruppo mantenga solidamente nel tempo il suo benessere.

Fattori determinanti del funzionamento di un gruppo sono:

1. le capacità del leader
2. la capacità del gruppo di risolvere i conflitti (es., le discussioni sulle ragioni di una sconfitta)
3. le capacità del gruppo di prendere decisioni vantaggiose per il gruppo nel complesso

Questi processi, sebbene distinti, sono parte di un insieme dinamico che si sviluppa e modifica nel tempo e fa funzionare il gruppo (es., un allenatore tenta di insegnare alla squadra come prendere decisioni, influenzando quindi i loro processi decisionali, ma anche l'esperienza fatta dal gruppo nei termini dei risultati di questo intervento influenza a sua volta l'allenatore e lo porta a cambiare le strategie, il modo di dirigere e gli obiettivi del gruppo).

La leadership

È la capacità di guidare un gruppo.

Il leader è colui che guida il gruppo su un gran numero di questioni, come l'affrontare le relazioni interpersonali interne, il proporre idee e scegliere i comportamenti utili a raggiungere gli obiettivi comuni.

In alcuni casi il leader è parte della formazione del gruppo stesso (banda di quartiere, gruppo di studenti, gruppo di attivisti), quindi emerge o viene scelto, in altri viene imposto (allenatore) in quanto scelto con criteri indipendenti dai processi interni del gruppo.

I grandi leader sono persone con qualità e tratti di personalità caratteristici e ben definiti (teoria della "grande personalità").

La leadership

In alcuni studi sembrano emergere l'intelligenza, la tensione al successo, al potere, l'adattabilità, la capacità nelle relazioni interpersonali.

In realtà i legami tra qualità particolari e/o tratti di personalità e leadership sembrano essere modesti (es., in uno studio sui presidenti degli USA e l'efficacia della loro leadership sono emerse 3 variabili: numerosità della famiglia di provenienza, statura e numero di libri pubblicati prima di diventare presidente!).

Ipotesi alternativa è che un buon leader è "la persona giusta nel posto giusto nel momento giusto" (vedi es. allenatore che cacciato da una squadra per carenza di risultati, viene assunto da un'altra squadra con cui ha immediatamente successo).

Teoria della contingenza della leadership

Fiedler (1967, 1978)

Due tipologie di leader:

-*leader orientati al compito*: sono interessati soprattutto al lavoro, alla prestazione e alla produttività

-*leader orientati alle relazioni*: sono interessati soprattutto alle relazioni tra i membri del gruppo, quindi al fatto che si mantengano buone relazioni interpersonali

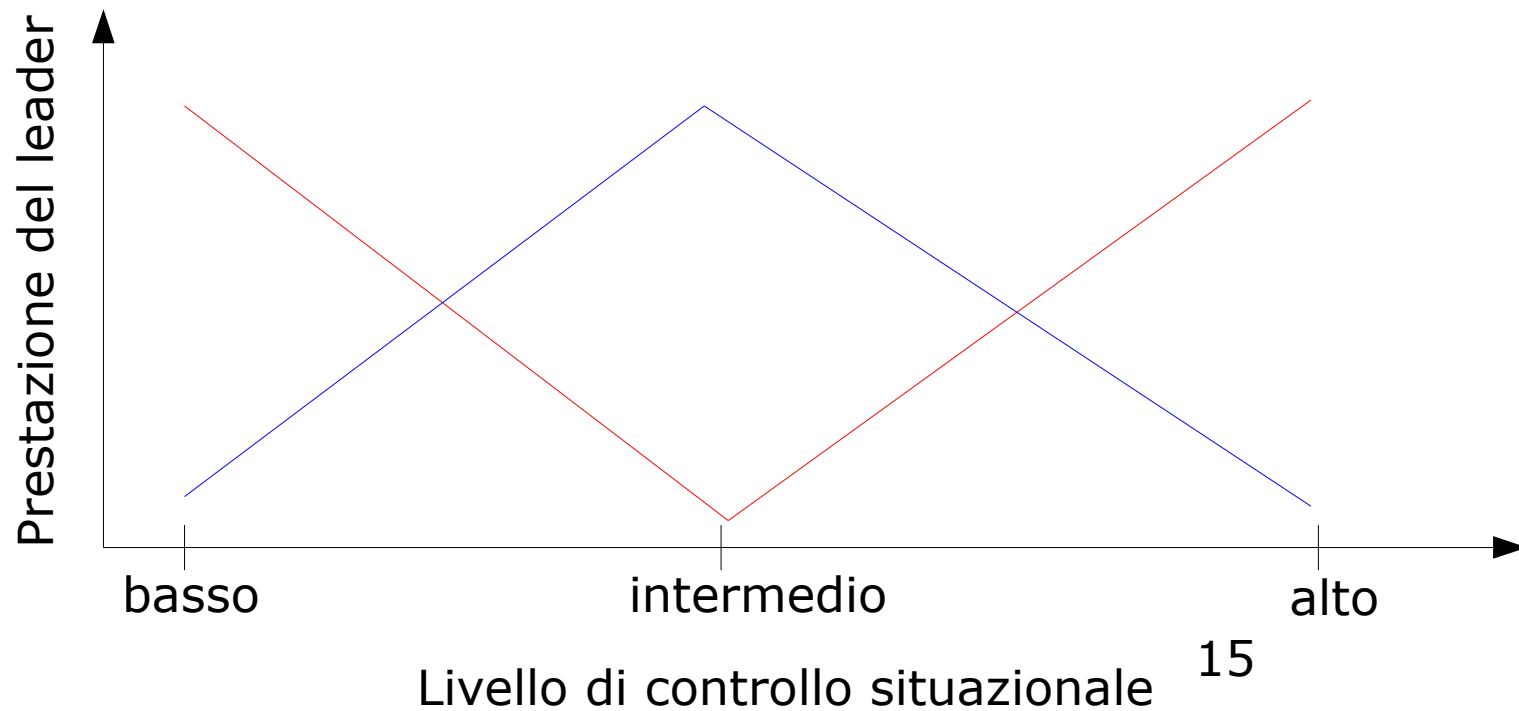
Non è meglio uno dell'altro, dipende dalla situazione, e cioè dalla *quantità di controllo e influenza* che ha il leader.

Quando il **controllo** è **alto** il leader ha ottime relazioni interpersonali con i subordinati, la sua posizione è chiaramente percepita come potente e il lavoro da fare è strutturato e ben definito.

Teoria della contingenza della leadership

Quando il **controllo** è **basso** avviene il contrario: il leader ha poche relazioni interpersonali con i subordinati e il lavoro da fare non è chiaramente definito.

I leader orientati al *compito* sono molto efficaci in situazioni di *alto* e *basso* controllo, quelli orientati alle *relazioni* in situazioni di controllo *intermedio*.



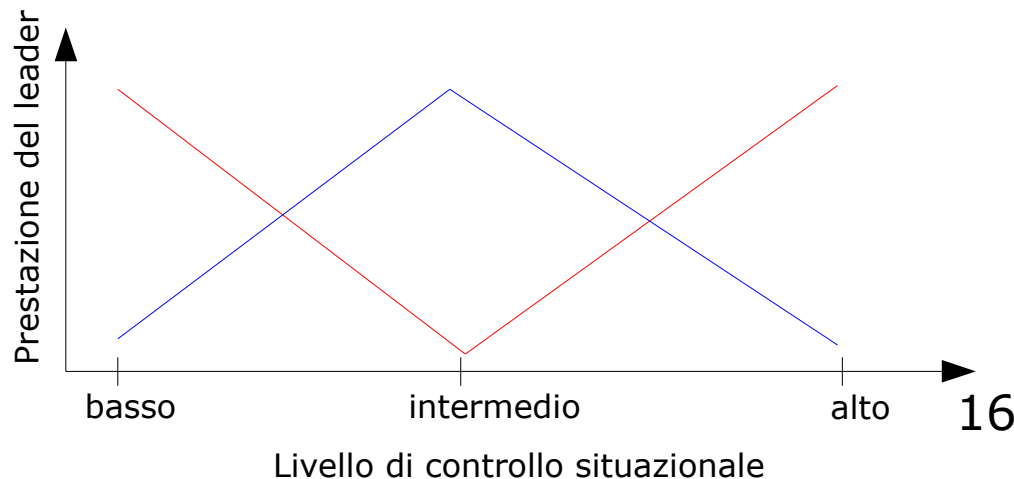
Teoria della contingenza della leadership

I leader orientati al *compito* sono molto efficaci in situazioni di *alto* e *basso* controllo, quelli orientati alle *relazioni* in situazioni di controllo *intermedio*.

Infatti è probabile che in situazioni di *alto* controllo le persone siano soddisfatte e tutto vada liscio, quindi meno necessità di occuparsi dei sentimenti e delle relazioni, quindi meglio i leader orientati al compito.

In situazioni di *basso* controllo il leader orientato al compito è migliore per la capacità di assumersi responsabilità, imporre ordini e strategie di lavoro.

In situazioni di controllo *intermedio* è probabile vi siano scarse relazioni tra i membri del gruppo, per cui è più efficace un leader interessato alla qualità emotiva e relazionale dei subordinati.



La leadership nello sport

Nello sport il leader è di solito l'allenatore, ma può anche essere un singolo atleta (come il capitano) all'interno della squadra.

Michel Jordan è un esempio di ottima leadership (leader orientato al compito), dotato di volontà di riuscire, di vincere, di affrontare ogni sfida.

Sapeva trasmettere la capacità di concentrazione ai compagni, e coordinava il gioco dal punto di vista strategico.

Da notare che i Chicago Bulls hanno vinto 6 campionati quando oltre a Jordan l'allenatore era Phil Jackson (leader orientato alle relazioni), apprezzato per avere creato squadre armoniose e affiatate nonostante i cambiamenti di formazione all'interno della squadra.



Risoluzione di conflitti

I membri di un gruppo possono essere in conflitto tra loro quando gli scopi dei singoli sono incompatibili con quelli del gruppo (es., famiglia che organizza le vacanze; gli impiegati di un'industria che si confrontano rispetto alla necessità di uno sciopero).

La natura del conflitto e il modo con cui viene risolto è stato oggetto di studio della ricerca psicosociale che ha studiato quali sono le azioni concrete che il gruppo compie per risolvere il conflitto interno:

-Minacce, cioè azioni intese a forzare la controparte nella disputa affinché si sottometta ai desideri della parte opposta. Non sono efficaci e alla lunga portano a svantaggi per tutti.

-Comunicazione, può essere usata a scopi negativi (minacce) o positivi (usata per promuovere fiducia e sostegno reciproco fra le persone implicate nel conflitto). Se usata a scopo positivo è lo strumento più efficace per risolvere conflitti tra le parti e per raggiungere uno scopo che sia soddisfacente per tutti.

Risoluzione di conflitti

-Cooperazione, modo di comportarsi in cui l'aiuto è reciproco ed è benefico per entrambe le parti e riguarda situazioni in cui i membri del gruppo lavorano insieme per raggiungere scopi comuni. Molto efficace ma difficile da attuare. Alcuni scopi individuali non possono essere condivisi (stesso posto di lavoro, stessa promozione, stesso partner, etc.) e quindi la cooperazione non è possibile.

Per instaurare la cooperazione e ridurre le possibilità di conflitto i membri del gruppo dovrebbero costruire forti relazioni interpersonali, sostegno reciproco, visione comune della loro organizzazione, strategie chiare su come raggiungere gli obiettivi del gruppo, e fiducia nei risultati a lungo termine del gruppo.

Risoluzione di conflitti

-Negoziazione, è una forma di comunicazione in cui vengono fatte proposte e controproposte e si arriva ad una soluzione solo quando entrambe le parti sono d'accordo.

È difficile da attuare: spesso si ritiene che non ci sia una soluzione favorevole per entrambi le parti. Spesso l'atteggiamento è prevenuto e di sfiducia nei confronti dell'avversario. Si pensa che le proposte della parte avversaria non meritino fiducia, o che siano false, tanto più quanto più è alta la posta in gioco.

Quando si giunge alla comunicazione e al negoziato, è necessario trovare una soluzione integrativa, cioè in cui le due parti concedono il massimo su aspetti che sono relativamente meno importanti per loro e più importanti per l'avversario.

Risoluzione di conflitti

Dilemmi sociali sono una forma più complessa di conflitti nei quali l'azione più vantaggiosa per il singolo potrebbe avere effetti dannosi sull'intero gruppo se fosse scelta dalla maggioranza (es., immondizia differenziata che non funziona perché qualcuno non la fa e provoca danno a tutti; silenzio stampa che se lo fa uno ma poi persuade a farlo tutta la squadra ci perdono tutti perché perdono interesse i media e dunque anche gli sponsor).

Quindi un dilemma sociale è un tipo di conflitto che spesso contrappone il desiderio delle persone di salvaguardare i propri interessi alla volontà di salvaguardare gli interessi del gruppo ("il meglio per se stessi" vs "il bene per tutti").

Prendere decisioni

Il funzionamento di un gruppo può essere valutato dal modo in cui i suoi membri prendono decisioni.

Prendere decisioni può essere definito il tentativo di combinare ed integrare le informazioni disponibili per scegliere uno dei differenti modi possibili di agire.

Si ritiene che un gruppo possa decidere meglio dei singoli individui.

La motivazione è che mettendo insieme "l'esperienza" di molti (abilità e informazioni diverse portate dai vari membri) si possano evitare o ridurre i rischi di decisioni sbagliate.

brainstorming sessions: più cervelli funzionano meglio di 1

Per queste ragioni a livello sociale, ci si affida spesso alle capacità di un gruppo:

- Governi democratici
- Aziende
- Istituti militari
- Squadre sportive

Il consenso in un gruppo

Le decisioni del gruppo devono riflettere e rispettare al massimo le idee dei propri membri.

Come si arriva ad una decisione di gruppo?

- Prima fase: i membri del gruppo devono prima informarsi delle idee e delle opinioni degli altri riguardo all'argomento su cui si deve decidere.

- Seconda fase: Si applicano le *regole delle decisioni sociali*:

- La regola "la maggioranza vince" favorisce una decisione qualsiasi purché sostenuta dalla maggioranza. La discussione serve solo a rafforzare l'idea iniziale e più popolare, senza tener conto delle obiezioni della minoranza.

Il consenso in un gruppo

- La regola "la ragione/verità vince" tende a suggerire che la decisione viene accettata se la sua correttezza (cioè la sua validità) è riconosciuta da un alto numero di membri del gruppo
- La regola della "prima proposta alternativa" prevede che si adotti la prima proposta alternativa emersa dalla discussione.

La ricerca socio-psicologica mostra che queste regole molto semplici guidano e danno origine anche alle più complesse decisioni di gruppo (Stasser et al., 1989) anche se non funzionano sempre.

Il consenso in un gruppo

Il Consenso in un gruppo può anche essere l'espressione di "influenza sociale" o conformismo di tipo normativo o informazionale:

- Il bisogno di essere accettati e ben voluti (**normativo**)
- Il bisogno di essere nel giusto e precisi (**informazionale**)

Il percorso scelto varia a seconda del tipo di decisione da prendere e l'urgenza che esiste nel farlo.

Tipo di argomento sul quale bisogna decidere:

1. Gruppo di investitori in borsa devono decidere se comperare o meno delle azioni con andamento misto (calo-crescita):

Il gruppo deve prendere una decisione basandosi su dati concreti, oggettivi e verificabili, tenendo conto della correttezza delle informazioni disponibili

In questo caso l'influenza sociale **informazionale** gioca un ruolo importante.

Infatti, influenzeranno maggiormente la decisione del gruppo i membri che sosterranno la loro proposta con più forza, convinzione e dati oggettivi.

2. Gruppo di lavoro scolastico. Gli studenti devono fare un lavoro su quali sono i sogni tipici delle persone.

In questo caso il gruppo non può prendere una decisione basandosi sui dati concreti ed oggettivi, non ci sono risposte "corrette" e verificabili, ma solo opinioni.

In questo caso i fattori di influenza sociale **normativa** giocano un ruolo più importante (popolarità e carisma degli studenti che esprimono opinioni, l'influenza che essi esercitano sugli altri, la loro esplicita richiesta di essere sostenuti dai compagni).

Il pensiero di gruppo e le decisioni sbagliate: perché si sbaglia?
Molti sono i fattori: mancanza di conoscenze, inesperienza, scarsa capacità di previsione, mancanza di tempo per riflettere e pianificare.

Pensiero di gruppo: forte tendenza ad assumere nel processo decisionale che il gruppo non possa sbagliare, che tutti i membri debbano sostenere la decisione con forza, che ogni informazione contraria debba essere respinta (Janis, 1982). Descrive una sorta di "*distorsione cognitiva*" (*cognitive bias*) nel quale il gruppo perde obiettività nel prendere decisioni nel nome dell'accordo ad ogni costo tra i suoi membri.

Quando questo atteggiamento si insinua nel gruppo, i membri diventano incapaci di cambiare le decisioni, anche quando elementi esterni fanno emergere dubbi sulla loro validità. Le minoranze sono spinte a conformarsi al pensiero prevalente, limitando ulteriormente le capacità del gruppo di migliorare o correggere le decisioni.

Il pensiero di gruppo e le decisioni sbagliate: perché si sbaglia?
Condizioni che favoriscono lo sviluppo del pensiero di gruppo:

1. Gruppi molto coesi e socialmente omogenei (interessi, valori, esperienze simili), tendono a emarginare i membri che la pensano diversamente

2. Senso di invulnerabilità (sovrastima della propria capacità di controllare gli eventi e tendenza a sottostimare i segnali esterni che contraddicono il controllo). Il gruppo è infallibile e moralmente superiore. La decisione è stata già presa e i membri devono limitarsi a sostenerla.

3. Condizioni di stress e urgenza nel prendere decisioni (es., gruppo di chirurghi, intervento a cuore aperto). L'urgenza vince sull'accuratezza. Il consenso degli altri è rassicurante. Il Gruppo è più attento a mantenere il massimo livello di coesione più che a prendere le decisioni migliori (*concurrent seeking* o ricerca del consenso - Janis, 1982)²⁸

L'influenza della pura presenza degli altri sul comportamento

Il gruppo influenza il singolo, ma oltre un secolo di studi ha dimostrato che la semplice presenza di altri influenza il comportamento.

- Può migliorare la prestazione (Triplet, 1898)
- Può anche peggiorarla

La presenza di altri può voler dire:

- qualcuno svolge un'attività insieme con altre persone che fanno la stessa cosa
- qualcuno svolge un'attività di fronte a un pubblico che lo osserva.

Gli altri hanno un'influenza più o meno grande a seconda del fatto che il compito sia nuovo o difficile o facile e ben noto.

Questo fatto emerge sia in studi su animali che sull'uomo.

L'influenza della pura presenza degli altri sul comportamento

2 Esempi:

1. Nella sua carriera, Michael Jordan amava giocare e giocava splendidamente quando andava in trasferta a Boston, NYC, e Salt Lake City, posti dove notoriamente la tifoseria era particolarmente ostile nei suoi confronti e verso la squadra ospite

2. Un giocatore che deve fare una partita per la prima volta si allena molto tempo e prova a ripetere molte volte lo schema del gioco che dovrà fare.

Malgrado ciò, la sua prestazione non è buona come in allenamento.

Teoria della facilitazione sociale (Zajonc, 1965)
È la *tendenza a svolgere meglio compiti semplici e peggio quelli complicati quando si è alla presenza di altri che possono valutare la prestazione.*

Perché?

1. La presenza di altri aumenta le risorse fisiologiche, e aumenta livello di *arousal*. La presenza degli altri ci "eccita" nel senso dell'attivazione.

2. Quando aumenta l'*arousal*, aumenta anche la tendenza a produrre **risposte dominanti**, cioè le reazioni che vengono emesse più velocemente e più facilmente in risposta a uno stimolo a a un dato compito.

La risposta dominante può essere o meno corretta a seconda della situazione in cui ci si trova.

Tenderà a essere *corretta* quando si è ben preparati al compito e in presenza di altri, cosa che invece interferisce con la prestazione di coloro che non sono ben preparati (risposta dominante *scorretta*).

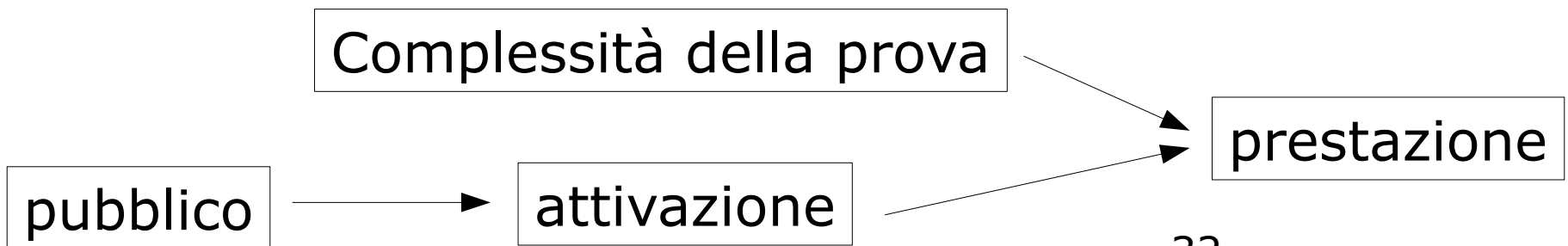
Teoria della facilitazione sociale (Zajonc, 1965)

Caratteristiche in comune tra Michael Jordan e il giocatore principiante:

- Altri possono "osservare" la loro prestazione
- La presenza degli altri tende a evocare un'attivazione di tipo fisiologico (arousal)

In cosa sono diversi Michael Jordan e il principiante?

- Michael Jordan sa cosa sta per fare → il comportamento è stato appreso (dominante) e la prova per lui è relativamente semplice
- Il principiante → il comportamento non è stato ancora appreso (automatizzato) e la prova per lui è molto difficile



Teoria della facilitazione sociale (Zajonc, 1965)

Perché vi è attivazione? 3 possibili spiegazioni:

1. La presenza degli altri genera, automaticamente, consapevolezza e vigilanza nei confronti di questi, provocando quindi attivazione. Spiega i risultati simili su uomini e animali: è utile essere vigili rispetto alla reazione di altri membri della propria specie.

2. Almeno per gli esseri umani, l'attivazione aumenta quando ci si rende conto che gli altri ci giudicano. L'attivazione sarebbe la conseguenza dell'apprensione che segue alla consapevolezza di essere giudicati da altri, non la loro mera presenza.

L'effetto avviene solo se l'individuo crede che la sua prestazione possa essere osservata e valutata da altri, se gli altri sono presenti ma mostrano poco interesse, gli effetti di facilitazione sociale non occorrono con la stessa probabilità (Cottrell et al., 1968), e lo stesso vale quando altri non possono osservare, ad es., il pubblico è bendato (Zajonc e Sales, 1966).

Teoria della facilitazione sociale (Zajonc, 1965)

3. Teoria della *distrazione-conflitto*: gli altri possono essere una fonte di distrazione, il che può creare un conflitto di attenzione rispetto al compito da svolgere. Il conflitto sorge tra la tendenza a focalizzarsi sul compito e a controllare lo stimolo che distrae; il tentativo di fare attenzione a due cose contemporaneamente produce l'attivazione.

Baron (1986) ha infatti trovato che sorgenti non sociali di distrazione (es., un forte rumore, una luce abbagliante, un oggetto in movimento, ...) causano gli stessi effetti di facilitazione sociale che si ottengono alla presenza di persone.

Le 3 spiegazioni non sono in conflitto tra loro riguardo alle conseguenze dell'attivazione: quando siamo in presenza di qualcuno che ci osserva facciamo meglio nei compiti facili e ben conosciuti e peggio per compiti complessi e nuovi.

Teoria della facilitazione sociale

Nello sport gli spettatori condizionano la prestazione dell'atleta sia che siano fans, sia che si tratti di folla ostile.

La facilitazione avviene solo se la responsabilità individuale è facilmente distinguibile e può essere valutata (es., pattinatore, giocatore di basket che fa l'ultimo tiro della partita).

Ma che succede nelle situazioni (es., squadra di canottieri, tiro alla fune) in cui la prestazione è il risultato di uno sforzo collettivo e la prestazione individuale non può essere valutata?

Il fenomeno dell'“Ozio Sociale”

Il *social loafing* porta a effetti opposti alla facilitazione sociale, anche se gli effetti sulla prestazione dipendono sempre dalla complessità della prova: *quando la prestazione individuale non è valutata e il risultato finale dipende dalla somma di sforzi individuali, si tende a fare peggio per compiti facili e ben noti e meglio per compiti difficili o nuovi.*

Siccome la prestazione del singolo non è sotto valutazione, manca la responsabilità individuale, per cui diminuiscono l'ansia e apprensione del giudizio e di conseguenza vi è anche meno attivazione o arousal (ovvero maggiore rilassamento).

Nei compiti nuovi o difficili, la diminuzione dell'ansia e della preoccupazione del risultato fa sì che si aumenti lo sforzo individuale, accrescendo il risultato collettivo, nei compiti facili o ben noti, il singolo fa meno sforzo di quanto farebbe da solo, diminuendo l'entità del risultato finale.

Facilitazione e ozio sociale

**Lo sforzo individuale
può essere valutato?**

SI

Facilitazione sociale

- >> vigilanza
- >> apprensione
- >> distrazione

attivazione

prestazione

Migliora per
compiti
facili

Peggiora
per compiti
difficili

Presenza di altri

NO

Ozio sociale

- nessuna apprensione
da valutazione

rilassamento

Peggiora
per compiti
facili

Migliora per
compiti
difficili

Interazione tra gruppi *diversi*

Due importanti caratteristiche dei gruppi:

1. **coesione interna**: le *somiglianze* tra i membri del *proprio* gruppo sono accentuate
2. **rivalità esterna**: le *differenze* con i membri degli *altri* gruppi sono enfatizzate

Questo vale non solo per i gruppi sociali ma anche per quelli puri: non è necessario che ad un gruppo sia associata una particolare funzione, basta la mera appartenenza ad una categoria (es., Nord vs Sud; Milan vs Inter).

È un fenomeno puramente cognitivo che si basa su un processo di comparazione sociale dove il Sé equivale al gruppo → bias cognitivo

Tale bias cognitivo porta a due fenomeni: lo **stereotipo** e il **pregiudizio**.

Stereotipi e Pregiudizi

Lo **stereotipo** riflette credenze ed opinioni che la gente ha rispetto ad un gruppo specifico di persone (detto *gruppo target*).

Sono convinzioni che associano il gruppo target a certe specifiche caratteristiche, che possono essere sia positive che negative.

Esempi:

- Le persone di colore sono atletiche
- Gli inglesi sono riservati
- I bibliotecari sono seri
- Gli uomini sono inaffidabili

L'assunto alla base dello stereotipo è che tutti i membri del gruppo target possiedono quelle caratteristiche, nonostante in realtà ci sia una differenziazione tra i suoi membri.

Stereotipi e Pregiudizi

Gli stereotipi sono come delle regole mentali, delle scorciatoie che ci aiutano a semplificare, comprendere e dare un senso al nostro mondo sociale.

Anche uno stereotipo positivo implica qualità o attributi negativi, nei confronti delle categorie non incluse (es., le donne sono intelligenti, può implicare che gli uomini non lo sono...).

Lo stereotipo commette un'ingiustizia all'individualità dei membri del gruppo che non possiedono quelle caratteristiche.

Quando lo stereotipo non rappresenta il pensiero di un singolo individuo ma quello di un gruppo, due gruppi possono mettersi uno contro l'altro, alternandosi nei ruoli di gruppo che produce lo stereotipo e gruppo oggetto dello stereotipo (es., gruppi etnici, gruppi di attivisti politici, tifoserie di squadre rivali).

Stereotipi e Pregiudizi

Le persone che credono in uno stereotipo sono loro stessi membri o non-membri dei gruppi implicati nello stereotipo.

I gruppi in cui un individuo si identifica o cui ritiene di appartenere vengono detti **gruppi interni**, mentre quelli cui non si ritiene di appartenere sono i **gruppi esterni**, per i quali vale il *pregiudizio di omogeneità*, ossia l'idea che nei gruppi esterni ci sia maggiore somiglianza tra membri rispetto al proprio gruppo.

Una delle principali cause è la mancanza di contatto, per cui se sai qualcosa su un individuo di quel gruppo presumi tutti siano così.

L'aumento della conoscenza dell'altro diminuisce la rivalità esterna.

Lo stereotipo non si fonda su dati oggettivi ma su correlazioni illusorie e per questo non crolla di fronte alle evidenze negative (es., non tutti gli inglesi sono riservati, non tutti gli uomini sono inaffidabili, etc.).

Stereotipi e Pregiudizi

Il **pregiudizio** è un atteggiamento ostile o negativo verso persone di uno specifico gruppo basato solo sulla loro appartenenza al gruppo.

Lo stereotipo è diverso dal pregiudizio quanto un pensiero lo è da un'emozione.

Ad esempio, uno può pensare che gli anti-abortisti siano persone conservatrici, il che però non è necessariamente collegato a sentimenti ostili, mentre un altro (magari attivista che ha combattuto per questo diritto) può credere nello stesso stereotipo e provare ostilità.

Non c'è pregiudizio senza stereotipo.

Stereotipi, pregiudizi o la loro combinazione favoriscono atti di discriminazione, azioni ingiustificate o nocive verso i membri del gruppo target per la loro mera appartenenza.

La violenza dei gruppi

Negli eventi sportivi intere folle desiderano confrontarsi in battaglie in cui minacce verbali, aperta ostilità e manifestazioni di aggressione sono spesso legittimate e promosse dalle persone coinvolte. Sono azioni violente che appaiono ingiustificate e oltraggiose a chiunque sta al di fuori dei gruppi rivali, mentre a chi sta all'interno sembrano quasi necessarie.

Aggressione e violenza sono fenomeni complessi cui contribuiscono molte cause, condizioni storiche, esperienze personali, cultura di deprivazione, frustrazione intensa, esposizione a modelli aggressivi, disponibilità di armi.

La violenza dei gruppi

In situazioni di confronto tra gruppi crollano i controlli interni che normalmente si oppongono ai comportamenti inaccettabili.

Secondo gli psicologi sociali avviene un fenomeno noto come **spersonalizzazione**, ovvero:

1. perdita del senso di individualità di una persona
2. annullamento dei controlli interni che normalmente si oppongono ai comportamenti inaccettabili e devianti

Essere persi nella folla (anonimi, difficili da essere presi e puniti) implica spersonalizzazione, deresponsabilizzazione e riduzione della consapevolezza di sé, e aumenta la propensione verso comportamenti devianti (vedi Zimbardo, 1970).

I bambini che indossano un'uniforme sportiva manifestavano più comportamenti aggressivi (Rehm et al., 1987) in partita (più difficili da distinguere – meno responsabili).

La violenza dei gruppi

La **Spersonalizzazione** è innescata da due fattori:

1. Condizioni di responsabilizzazione.

Si intende quelle situazioni in cui le responsabilità ed i comportamenti di un individuo sono celati.

Per esempio situazioni che consentono alle persone di essere anonime, come indossare maschere, cappucci, far parte di una grande folla (vedi il Ku Klux Klan negli USA).

I singoli elementi presi da soli non si comporterebbero mai in quel modo.

2-Condizioni attenzionali.

Si intende quelle situazioni che possono diminuire l'auto-consapevolezza delle persone, cioè la capacità di controllare il proprio comportamento e regolare le proprie azioni, seguire i propri criteri interni di valutazione del comportamento.

La folla può abbassare il livello di consapevolezza di sé (massimo nelle condizioni di isolamento).

Quando lo stato di consapevolezza viene meno si parla di **deindividuazione**: comporta un cambiamento momentaneo nella coscienza (totale perdita di controllo).

La violenza dei gruppi

Le condizioni di responsabilizzazione e quelle attenzionali agiscono insieme nel produrre la spersonalizzazione e nel facilitare l'espressione di comportamenti devianti o aggressivi.

Differenza:

- Nei casi di una diminuita responsabilizzazione → scelta deliberata dell'individuo di assumere comportamenti devianti
- Nei casi di una diminuita consapevolezza di sé → condizione momentanea di mancanza di lucidità che porta ad azioni impulsive e devianti

Dodd (1985) ha chiesto a studenti di college americani: Cosa faresti se tu fossi assolutamente invisibile nelle prossime 24 ore? La maggior parte avrebbe compiuto atti criminali, come rapinare una banca.