



Psicologia delle relazioni intra- e intergruppi

Programma a.a. 2016/2017



Obiettivi del corso

- Questo corso è dedicato allo studio dei processi di gruppo e alla loro declinazione in ambito organizzativo.
- La prima parte del corso sarà centrata sullo studio dei processi di gruppo e delle relazioni intergruppi, con particolare riferimento a tematiche quali formazione dei gruppi, coesione, inclusione e identità, processi decisionali, produttività di gruppo e conflitto intergruppi.



Obiettivi del corso

- La seconda parte del corso riguarderà i processi di gruppo in ambito organizzativo. Le organizzazioni sono l'ambito ideale per lo studio delle dinamiche di gruppo, in quanto rappresentano gruppi internamente strutturati, caratterizzati da gerarchie di potere e status. L'identità professionale, inoltre, spesso gioca un ruolo importante nella definizione di sé, accanto ad altre forme di identità sociale, quali genere, etnia o nazionalità.



Obiettivi del corso

- Complessivamente, il corso si propone di far acquisire agli studenti capacità di analisi, comprensione, riflessione ed interpretazione dei processi intra- ed inter-gruppi, con particolare riferimento ai contesti organizzativi.
- Gli studenti acquisiranno capacità quali osservazione dei gruppi e comprensione delle loro dinamiche, padronanza delle principali teorie sui gruppi, conoscenza dei più importanti approcci allo studio dei processi di gruppo, capacità di condurre e migliorare i processi di gruppo.



Programma

Il corso coprirà le seguenti tematiche:

- formazione dei gruppi
- coesione, inclusione e identità
- influenza sociale, conformismo, obbedienza e potere
- leadership
- processi decisionali nei gruppi
- produttività dei gruppi
- conflitto e rapporti intergruppi
- identificazione con l'organizzazione ed impegno organizzativo
- livelli inclusivi di identità nelle organizzazioni
- identità intra- ed extra-organizzative
- processi di identità sociale nelle acquisizioni e nelle fusioni aziendali
- cooperazione e fiducia intra-gruppo
- relazioni tra minoranze e maggioranze in ambito organizzativo



Testi per l'esame

1. Forsyth, D. R. (2014). Group dynamics (6th Ed.). Cengage Learning. Capitoli: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14.
(Una copia è disponibile in biblioteca Frinzi)
2. Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2003). Social identity processes in organizational contexts. Psychology Press. Capitoli: 3,5,7,8,9,10,11,12,13,16,17.
(Una copia è disponibile in biblioteca Frinzi)



Studenti frequentanti e non

- Sia gli studenti frequentanti che non frequentanti possono integrare i materiali d'esame indicati alla slide precedente con le slide del corso che saranno rese disponibili prima di ciascuna lezione
- L'esame sarà in forma orale



Group dynamics

- *To describe, explore and illuminate all things related to human groups* (Forsyth, 2014, Preface)
- Cosa è un gruppo?
- Perché le persone si uniscono ai gruppi?
- Come i gruppi influenzano i loro membri?
- I gruppi sono più o meno produttivi dei singoli?
- Quali sono le cause del conflitto intergruppi?



Group dynamics

- I Capitoli 1 e 2 rappresentano un'introduzione ai processi di gruppo, alle tematiche di studio e ai metodi.
- I Capitoli 3-6 riguardano la formazione e lo sviluppo dei gruppi: come nascono, come cambiano e si evolvono nel tempo.
 - Capitolo 3. Esamina le forze che portano gli individui a unirsi ad un gruppo e i processi che trasformano l'identità individuale in identità sociale
 - Capitolo 4. Analizza i tipi di persone che si uniscono ai gruppi ed esamina i processi di affiliazione e attrazione.
 - Capitolo 5. Tratta la coesione di gruppo: fonti, tipologie e conseguenze.
 - Capitolo 6. E' dedicato alla struttura dei gruppi, in particolare alle norme sociali e ai ruoli



Group dynamics

- I Capitoli 7-9 riguardano i processi di influenza sociale.
 - Capitolo 7. Esamina l'influenza del gruppo sui membri (influenza della maggioranza) e l'influenza della minoranza sul gruppo
 - Capitolo 8. Considera l'esercizio del potere e le reazioni a tale esercizio.
 - Capitolo 9. E' dedicato alla leadership.
- I Capitoli 10-12 sono dedicati al lavoro in gruppo.
 - Capitolo 10. Produttività nei gruppi.
 - Capitolo 11. Processi decisionali nei gruppi
 - Capitolo 12. Teams.
- I Capitoli 13 e 14 sono dedicati al conflitto all'interno del gruppo e tra i gruppi.



Social identity processes in organizational contexts

- Negli anni '70 nasce la Teoria dell'Identità Sociale che rappresenta uno degli approcci teorici più influenti per la comprensione dei processi di gruppo e delle relazioni intergruppi. Gli studiosi che fanno riferimento a questa teoria si sono occupati principalmente di relazioni intergruppi, pregiudizio, discriminazione, stereotipi, azione collettiva, e argomenti simili.
- Nel 1989 Ashforth and Mael pubblicano un importante articolo, sulla *Academy of Management Review*, intitolato "Social Identity Theory and the Organization" che apre la strada alla Teoria dell'Identità Sociale come chiave di lettura dei processi organizzativi quali impegno organizzativo, identificazione con l'organizzazione, e così via.
- Questo libro nasce come punto di incontro tra psicologi sociali e psicologi delle organizzazioni interessati allo studio dei processi intragruppo e intergruppi in ambito organizzativo alla luce dei concetti della Teoria dell'Identità Sociale e della Teoria della Categorizzazione di Sé.



Social identity processes in organizational contexts

- Il libro ha come oggetto il ruolo dell'identità sociale nei contesti organizzativi, ovvero come la definizione di sé come membro di un gruppo influenza (ed è influenzata dai) processi organizzativi.
- Gli autori hanno congiunto due ambiti teorici e di ricerca che hanno molti punti in comune: quello della psicologia sociale che si occupa dei processi legati all'identità sociale e quello della psicologia delle organizzazioni che si occupa dei processi di identità nelle organizzazioni e nei gruppi di lavoro.



Social identity processes in organizational contexts

- La Teoria dell'Identità Sociale (Tajfel & Turner, 1979) nasce dagli studi sui gruppi minimali (Tajfel et al., 1971) e afferma che le persone derivano una parte del concetto di sé dai gruppi a cui appartengono; la teoria analizza le implicazioni dell'identità sociale per i rapporti intergruppi, con un'enfasi particolare sulla percezione delle condizioni socio-strutturali.
- La Teoria della Categorizzazione di Sé (Turner et al., 1987) esamina i processi cognitivi sottostanti all'identità sociale e identifica i fattori che determinano la salienza di una certa identità sociale. La teoria inoltre analizza come la definizione di sé come membro di gruppo influenzi i processi intra- ed intergruppi.
- QUESTE DUE TEORIE SARANNO TRATTATE IN MODO DETTAGLIATO A LEZIONE



Social identity processes in organizational contexts

- Capitolo 3. I membri di un'organizzazione hanno molte identità diverse. Quali sono i fattori che rendono saliente un certo tipo di identità ad un dato momento?
- Capitolo 5. Si concentra sulle relazioni tra maggioranza e minoranza nelle organizzazioni. Il rapporto intergruppi considerato è quello di genere. Vengono esaminati gli effetti dell'appartenenza a minoranze distintive e si affronta la questione della gestione della diversità.
- Capitolo 7. Si sofferma sull'identificazione come costrutto multidimensionale, con una dimensione cognitiva, valutativa e affettiva, spiegando come dimensioni diverse possano essere importanti in contesti diversi.
- Capitolo 8. Si concentra sul problema delle appartenenze ad un'organizzazione che si caratterizzano come poco chiare, vaghe o instabili. Si descrivono le azioni che i membri di un'organizzazione possono intraprendere per chiarire il proprio status.



Social identity processes in organizational contexts

- Capitolo 9. Esamina il ruolo dell'identificazione con l'organizzazione nella relazione tra atteggiamenti e comportamenti di turnover.
- Capitolo 10. Descrive come le persone in un'organizzazione arrivino a mettere in atto comportamenti cooperativi a favore del gruppo e a limitare i comportamenti mossi da interessi personali che nuocerebbero all'organizzazione.
- Capitolo 11. Spiega come lo sviluppo e il mantenimento della fiducia siano più complessi in un'organizzazione rispetto ad un piccolo gruppo o ad un rapporto diadico.
- Capitolo 12. Partendo dalla Teoria della Giustificazione del Sistema (system justification theory; Jost & Banaji, 1994), viene spiegato come i gruppi che si trovano alla base del sistema gerarchico possano non essere capaci di creare un'immagine positiva del proprio gruppo, ma finiscano piuttosto con l'interiorizzare l'immagine negativa del gruppo e a mostrare comportamenti di favoritismo per l'outgroup.



Social identity processes in organizational contexts

- Capitolo 13. Descrive l'approccio alla leadership basato sulla Teoria dell'Identità Sociale.
- Capitolo 16. Discute l'impatto che le percezioni individuali relative alla continuità tra la vecchia e la nuova organizzazione hanno sull'esito delle fusioni organizzative.
- Capitolo 17. Offre un'analisi delle fusioni che si basa sul modello dell'Identità dell'Ingroup Comune e traccia un parallelo tra fusioni organizzative e famiglie separate.



Lavoro di gruppo

- Progettazione di un ambiente virtuale di apprendimento cooperativo sulla base dei principi e delle indicazioni della SIT e della SCT (e dei loro sviluppi; ad es., SIDE model).
- Il lavoro di gruppo richiede di specificare le caratteristiche tecniche e sociali che un ambiente virtuale dovrebbe possedere per facilitare i processi legati all'identità sociale a sostegno di un apprendimento collaborativo (di gruppo).
- Caratteristiche tecniche = strumenti (ad es., chat, conferenza) e modalità di attivazione degli stessi (sincrona/asincrona, anonima/non anonima)
- Caratteristiche sociali = cosa ci si aspetta che gli strumenti (e le modalità di attivazione) indicati al punto precedente attivino in termini di processi legati all'identità personale/sociale.
- E' necessario prevedere un sistema di monitoraggio e valutazione di esito.
- Il lavoro di gruppo sarà presentato nell'ultima lezione (presumibilmente mercoledì 11 gennaio)



Laboratorio

Per una formazione psico-sociale ai processi decisionali di gruppo

IMPEGNO

3 CREDITI liberi di tipo D = 36 ORE

- Contratto formativo:
 - Conoscenza reciproca e raccolta delle aspettative
- Giochi ed esercitazioni
- Schede di autovalutazione



Laboratorio

Per una formazione psico-sociale ai processi decisionali di gruppo

- Argomenti affrontati:
 - DECISIONE e processo decisionale: informazione, decisione e azione
 - Processo decisionale: approccio per fasi o approccio globale
 - Processo decisionale e razionalità limitata: individuazione delle alternative possibili
 - Processo decisionale: euristiche e distorsioni cognitive
 - Processo decisionale di GRUPPO: raccolta, gestione e condivisione delle informazioni
 - Elementi costitutivi di un gruppo
 - Comportamenti che facilitano il lavoro di gruppo



Laboratorio

Per una formazione psico-sociale ai processi decisionali di gruppo

Processi caratteristici di un gruppo:

- 1. Comunicazione/informazione
 - Comunicazione efficace e assertività
- 2. Partecipazione/negoziazione
 - Affrontare e risolvere i conflitti
 - Leadership
 - Atteggiamenti negoziali e tipi di strategie
- 3. Decisione:
 - Modelli di presa di decisione
 - Ruolo delle emozioni nella presa di decisione
- 4. Produzione