

The background of the slide is a vibrant blue with a bokeh effect, featuring numerous out-of-focus light spots and starburst flares. A semi-transparent dark blue horizontal band is positioned across the middle of the slide, serving as a backdrop for the text.

Dinamiche di identità nelle organizzazioni

Capitolo 2

Due questioni centrali

- Domande come “chi siamo?” e “con chi (o cosa) ci identifichiamo?” sono diventate progressivamente più importanti man mano che la natura delle organizzazioni e del lavoro si è modificata.
- Ad esempio, qual’è il significato dell’identificazione con un’organizzazione che non è fisicamente collocata in un unico territorio? Con quali gruppi si identificano i dipendenti delle organizzazioni globalizzate? Che carattere ha l’identificazione affettiva in organizzazioni sottoposte a ridimensionamenti e nuovi “contratti psicologici”?

Due questioni centrali

Tabella 2.1. Una rassegna della ricerca su SIT/SCT dalla prospettiva della psicologia dell organizzazioni

Identificazione organizzativa	SIT/SCT	Identificazione, disidentificazione, identificazione ambivalente (Organizzazioni “tradizionali”) Identificazione (“Lavori sporchi” o organizzazioni “negative”)
	SIT/SCT	Identificazione e comportamento intergruppi (Gruppi dispersi, ad es., gruppi virtuali)
Gestione del conflitto e della diversità	SIT/SCT	Identificazione e comportamento intergruppi (Organizzazioni tradizionali e virtuali)

Due questioni centrali

- Gli studiosi delle organizzazioni hanno utilizzato la SIT e la SCT principalmente per comprendere: (a) come i singoli individui si relazionano con la collettività (identificazione organizzativa), e (b) le relazioni intergruppi (gestione del conflitto e della diversità).
- L'identificazione organizzativa può essere definita come quel processo attraverso cui "le credenze che un individuo possiede circa la sua organizzazione vengono utilizzate in modo auto-referenziale o per la definizione del sé" (Pratt, 1998, p. 172).
- Livelli elevati di identificazione sono stati associati a diversi risultati positivi, quali basso turnover, basso burnout, aumento della motivazione, della soddisfazione e della conformità alle richieste dell'organizzazione.

A vertical decorative bar on the left side of the slide, featuring a blue background with a bokeh effect of out-of-focus light spots and starburst patterns.

Due questioni centrali

- L'identificazione con l'organizzazione, tuttavia va “maneggiata” con cura perché ci sono una serie di conseguenze negative associate con un'identificazione “eccessiva”.
- Innanzitutto, come Tajfel e anche altri hanno notato (Brewer & Kramer, 1985; Hogg, Terry, & White, 1995; Kramer, 1993; Tajfel, 1981, 1982), l'identificazione con l'ingroup può essere associata a stereotipizzazione e svalutazione dell'outgroup.

Due questioni centrali

- Gli studiosi delle organizzazioni inoltre hanno messo in luce che una identificazione eccessiva può portare a:
 - mancanza di flessibilità organizzativa;
 - vulnerabilità individuale (specialmente se l'organizzazione arriva ad avere una reputazione negativa);
 - sfiducia e paranoia;
 - eccessiva aderenza alle norme organizzative;
 - comportamenti antisociali, non etici, immorali e persino tirannici;
 - diminuzione della creatività e dell'assunzione di rischio;
 - perdita di un senso indipendente del sé
- (e.g., Ashforth & Mael, 1996; Dukerich et al., 1998; Dutton & Dukerich, 1991; R. M. Kramer and Wei, 1999; Mael & Ashforth, 1992)

Due questioni centrali

- La seconda questione - la gestione del conflitto e della diversità - riguarda generalmente l'interazione tra gruppi che differiscono per alcune caratteristiche (generalmente caratteristiche anagrafiche, quali genere, nazionalità o etnia).
- Ovviamente, le organizzazioni dove la diversità è gestita in modo adeguato ottengono risultati più positivi, quali:
 - elevata creatività,
 - processi decisionali migliori,
 - processamento dell'informazione efficace
 - elevata flessibilità

(Cox & Blake, 1991; S. K. Schneider & Northcraft, 1999; Williams & O'Reilly, 1998).



Identificazione organizzativa e SIT

- La maggior parte della ricerca sull'identificazione organizzativa guidata dalla SIT ha riguardato l'identificazione di quelle caratteristiche che possono produrre un incremento dell'identificazione.
- Le caratteristiche organizzative identificate poggiano su due processi fondamentali indicati dalla SIT:

categorizzazione ingroup-outgroup

accrescimento del sé (attraverso l'identità sociale).

Identificazione organizzativa e SIT

- **Categorizzazione ingroup-outgroup.** I ricercatori hanno identificato tre tipi di condizioni in grado di rendere l'ingroup percettivamente diverso dall'outgroup:
 - (a) distintività,
 - (b) salienza dell'outgroup,
 - (c) presenza di un conflitto inter-organizzativo.
- **L'auto-accrescimento** implica un confronto ingroup-outgroup in cui l'ingroup risulta positivamente distinto. L'identificazione organizzativa, dunque, dovrebbe essere maggiore quando:
 - (a) l'organizzazione di appartenenza è prestigiosa,
 - (b) gode di un'immagine positiva,
 - (c) ha caratteristiche che contribuiscono al mantenimento di un concetto di sé positivo.

Identificazione organizzativa e SCT

- Anche i concetti e i principi postulati dalla SCT possono essere utili per comprendere l'identificazione organizzativa.
- **1. Identificazione come un processo dinamico:** secondo la SCT l'uso di una particolare categorizzazione dipende da:
 - a. prontezza (accessibilità)
 - b. fit normativo
 - c. fit comparativo (principio del meta-contrasto)
- **2. Gerarchia dei livelli di categorizzazione del sé**
- Nelle organizzazioni è possibile gestire l'identificazione in accordo con i principi postulati dalla SCT alterando le condizioni ambientali in modo tale che la categorizzazione basata sull'organizzazione sia quella che meglio massimizza le similarità intracategoriali e le differenze intercategoriali.

Identificazione organizzativa e SCT

- Ci sono tre condizioni su cui è possibile agire:
 1. **salianza dei confronti intergruppi**, piuttosto che intragrupo (in modo simile alla SIT): quando solo l'organizzazione viene resa saliente, è più facile che si attivi l'identità personale (o del gruppo di lavoro)
 - 2. **omogeneità intragrupo**: è difficile evocare la categorizzazione di sé a livello dell'organizzazione se i membri sono altamente eterogenei (ad es., in termini di etnia, religione), perché sarà difficile trovare una categorizzazione che riesca a massimizzare le somiglianze intragrupo in relazione ad altri gruppi esterni.

Identificazione organizzativa e SCT

3. **eterogeneità intergruppi**: è difficile attivare la categorizzazione a livello dell'organizzazione quando questa è percepita come molto simile rispetto ad un'altra organizzazione; in caso di omogeneità intergruppi si attiverà una categorizzazione di livello superiore, più inclusiva e astratta



- Dunque, la SIT e la SCT forniscono indicazioni utili su quali condizioni si può intervenire per aumentare l'identificazione dei membri. Chiaramente, la gestione dell'identificazione va intesa come un processo *continuo*.

Sviluppi

- Disinteficazione, deidentificazione e identificazione ambivalente.
- Identificazione con organizzazioni di basso status o percepite in modo negativo.
La SIT suggerisce che le persone ricerchino un'identità sociale positiva e distintiva. Questo implica che sia più facile identificarsi con organizzazioni prestigiose e/o con un'immagine positiva. Come gestire l'identificazione in contesti in cui l'occupazione è di basso status ("dirty" work) o in cui l'organizzazione ha un'immagine negativa?

Sviluppi

(a) Creazione di una ideologia lavorativa forte, che protegge i membri dalle valutazioni negative da parte degli outgroup: razionalizzazione, reinterpretazione o attribuzione di un diverso peso ad alcuni aspetti della professione/organizzazione

(ad es., esaltazione del valore sociale di una professione)

(b) Cambiamento della natura del confronto ingroup-outgroup

(ad es., scegliere un diverso gruppo di confronto o una dimensione diversa di confronto)

- Queste due strategie rappresentano, nei termini della SIT una forma di creatività sociale

[< Archive](#)**THIS ARTICLE IS PART OF THE RESEARCH TOPIC**

Better Together: A Joined-Up Psychological Approach to Rehabilitation

ORIGINAL RESEARCH ARTICLEFront. Psychol., 28 January 2016 | <http://dx.doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00016>

The Florence Nightingale Effect: Organizational Identification Explains the Peculiar Link Between Others' Suffering and Workplace Functioning in the Homelessness Sector

EDITED BY

 [Elaine L. Kinsella](#)

REVIEWED BY

 [ELENA TRIFILETTI](#) [Ilka H. Gleibs](#) [Laura J. Ferris^{1*}](#),  [Jolanda Jetten¹](#),  [Melissa Johnstone¹](#),  [Elise Girdham¹](#),  [Cameron Parsell²](#) and  [Zoe C. Walter¹](#)

TABLE OF CONTENTS

¹School of Psychology, University of Queensland, Brisbane, QLD, Australia²Institute for Social Science Research, University of Queensland, Brisbane, QLD, Australia

Abstract

Sviluppi

- Un terzo sviluppo riguarda i processi di identificazione in gruppi dispersi, collegati dalla tecnologia. Questi gruppi possono essere dispersi sia *geograficamente* che *temporalmente* (gruppi asincroni). Per i gruppi dispersi l'identificazione assume un ruolo particolarmente importante perché diventa il “collante” che consente ai membri di agire in modo coordinato.
- Ad esempio, Moore, Kurtzberg, Thomson e Morris (1999) hanno trovato che nel caso di una negoziazione via email, l'identificazione con il gruppo facilita il raggiungimento degli obiettivi (ad es., meno impedimenti).
- **SIDE model** (Social Identity Model of Deindividuation Effects; Reicher, Spears, & Postmes, 1995). Il SIDE model è uno sviluppo della SIT che nasce con l'obiettivo di spiegare gli effetti dell'anonimato e dell'identificabilità sul comportamento di gruppo in contesti di comunicazione mediata dal computer (CMC).

Sviluppi

- **SIDE model**. Il modello nasce dalle riflessioni di Reicher sui comportamenti aggressivi delle masse e dalla critica al concetto di deindividuação intesa come perdita del senso unitario del sé e della razionalità (che condurrebbe, appunto, a comportamenti aggressivi).

Sulla base della SIT, Reicher contesta il concetto di sé come unitario, ribadendo che il sé oscilla tra l'identità personale e quella sociale e che l'adozione di comportamenti aggressivi non è frutto di una perdita di razionalità, ma piuttosto dell'aderenza alle norme percepite del gruppo.

Queste idee vengono riprese e applicate ai gruppi CMC per spiegare i risultati di alcuni studi, in cui si era trovato un maggior livello di disinibizione del comportamento nel contesto di gruppi CMC.

Sviluppi

- **SIDE model** . L'immersione in un gruppo (bassa identificabilità) e l'anonimato hanno conseguenze cognitive sulla salienza relativa dell'identità individuale e sociale. Non si tratta tanto di una perdita del concetto di sé, quanto di un incremento della salienza dell'identità sociale (depersonalizzazione). L'anonimato (visivo) contribuisce infatti a diminuire la salienza delle caratteristiche individuali e dei confronti interpersonali.

E' importante notare, comunque, che l'anonimato non sempre aumenta la salienza dell'identità sociale. In assenza di "indizi" che suggeriscano l'esistenza di una comune categoria di appartenenza o di confini specifici di gruppo, l'identità personale può essere enfatizzata a discapito dell'identità sociale.

Sviluppi

- **SIDE model**. Una caratteristica interessante del SIDE model è l'aspetto strategico, che riguarda la libera espressione dell'ingroup in contesti intergruppi caratterizzati da differenze di potere.
- *Dinamiche intergruppi*. L'identificabilità di fronte ad un outgroup che ha maggior potere inibirà la libera espressione della propria posizione da parte dei membri dell'ingroup, soprattutto in relazione a quegli aspetti/dimensioni in cui le norme (valori, standard) dei due gruppi divergono. Al contrario, l'anonimato di fronte ad un outgroup con maggior potere facilita la libera espressione della posizione dell'ingroup.
- *Dinamiche intragruppo*. L'anonimato può privare i singoli membri dell'ingroup del sostegno dei propri compagni e questo può indebolire la capacità di espressione della propria identità sociale. Inoltre, l'anonimato può indurre i membri con bassi livelli di identificazione con il gruppo a ridurre il proprio impegno.



Gestione della diversità

1. *Grado di diversità.* Vi è una maggiore probabilità che le caratteristiche socio-demografiche diventino cronicamente salienti in gruppi dove c'è un moderato livello di diversità

(livelli molto elevati di eterogeneità = salienza dell'identità personale; livelli molto bassi di eterogeneità = formazione di categorie basate su un'unica caratteristica demografica, piuttosto che su caratteristiche organizzative)

2. *Grado di sovrapposizione tra caratteristiche demografiche e aree funzionali.* La salienza delle identità legate alle caratteristiche demografiche aumenta se esse co-variano con l'appartenenza ad altri gruppi (ad es., maschi e manager)

Gestione della diversità

3. *Anzianità del gruppo di lavoro.* La diversità può essere più problematica per i gruppi nuovi (Lau & Murnighan, 1998; Pratt et al., 2000), le caratteristiche demografiche possono diventare la base della categorizzazione, vista la mancanza di esperienze all'identità lavorativa condivisa .
4. *Ampiezza e status dei sotto-gruppi.* Quando un sotto-gruppo è di dimensioni maggiori rispetto agli altri, tenderà a dominare; questa situazione è probabile che sia accompagnata da conflitto latente e da disaccordi permanenti. Al contrario, se i gruppi sono di uguali dimensioni il conflitto tenderà ad essere esplicito.
5. *Appartenenza al gruppo di maggioranza o minoranza.* La diversità verrà esperita in modo diverso dai membri di maggioranza e minoranza. Ad es., i lavoratori bianchi riportano livelli minori di autostima collettiva (basata sull'organizzazione) e attaccamento all'organizzazione, esperienze più povere di rapporti con i colleghi e minori comportamenti di cittadinanza, rispetto a lavoratori che appartengono a minoranze.