



Psicologia delle relazioni intra- e intergruppi

Programma a.a. 2015/2016



Obiettivi del corso

- Questo corso è centrato sullo studio dei processi intra-gruppo ed inter-gruppi con particolare riferimento alla loro declinazione in ambito organizzativo. Il quadro teorico di riferimento è dato dalla Teoria dell'Identità Sociale (Social Identity Theory, SIT; Tajfel & Turner, 1979) e dalla Teoria della categorizzazione di sé (Self-Categorization Theory, SCT; Turner, Hogg, Oakes, Reicher, & Wetherell, 1987).
- 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.
- Attraverso la chiave di lettura fornita dalla SIT e dalla SCT, il corso si propone di far acquisire agli studenti capacità di analisi, comprensione, riflessione ed interpretazione delle dinamiche intra- ed inter-gruppi che si sviluppano in ambito organizzativo.



Programma

Il corso coprirà le seguenti tematiche:

- identificazione con l'organizzazione ed impegno organizzativo
- livelli inclusivi di identità nelle organizzazioni
- identità intra- ed extra-organizzative
- relazioni gerarchiche e leadership nei gruppi
- effetti di diversi livelli di categorizzazione sociale nei gruppi di lavoro e nelle organizzazioni
- processi di identità sociale nelle acquisizioni e nelle fusioni aziendali
- cooperazione e fiducia intra-gruppo
- relazioni tra minoranze e maggioranze in ambito organizzativo
- effetti di identità sociali stigmatizzate sulla performance



Testi per l'esame

1. Hogg, M. A., & Terry, D. J. (2003). Social identity processes in organizational contexts. Psychology Press (Taylor & Francis).

(Il volume viene stampato solo su richiesta. Il tempo di stampa è di circa 5-10 giorni lavorativi, che si sommano ai tempi di spedizione - circa 30 gg; può essere ordinato sul sito della Taylor & Francis)

2. Schmader, T., Johns, M., & Forbes, C. (2008). An integrated process model of stereotype threat effects on performance. *Psychological Review*, 115, 336-356.

(L'articolo è reperibile nella banca dati Universe,
http://universe.univr.it/primo_library/libweb/action/search.do?vid=univr)



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



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.
- I contesti organizzativi sono l'ambito perfetto per l'osservazione di processi legati all'identità sociale. Le organizzazioni costituiscono gruppi internamente strutturati che si collocano all'interno di complesse reti di rapporti intergruppi caratterizzati da differenze di potere, status e prestigio. In vario grado, le persone derivano una parte della propria identità dalle organizzazioni o dai gruppi di lavoro a cui appartengono. Per alcune persone, l'identità professionale può addirittura diventare più importante dell'identità di genere o etnica.



Social identity processes in organizational contexts

- Il Capitolo 1 di Hogg e Terry descrive i principali concetti e ipotesi della Teoria dell'Identità Sociale e della Teoria della Categorizzazione di Sé.
- 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 PIU' DETTAGLIATO A LEZIONE



Socia identity processes in organizzational contexts

- Nel Capitolo 2, Michael Pratt propone una rassegna sulla teoria dell'identità sociale dalla prospettiva della psicologia delle organizzazioni e del comportamento organizzativo, con un'enfasi sulla gestione del **conflitto** e della **diversità in ambito organizzativo**.
- Pratt sottolinea come le organizzazioni contengano identità multiple con cui le persone possono identificarsi, e che uno dei compiti di un'organizzazione è quello di assicurarsi che i membri si identifichino con l'identità "giusta".
- Pratt si chiede inoltre perché le persone si identifichino con organizzazioni di basso status e discute la crescente presenza nelle organizzazioni di gruppi virtuali o "distribuiti".



Social identity processes in organizational contexts

- Nel Capitolo 3, Blake Ashforth e Scott Johnson partono dalla constatazione che i membri di un'organizzazione hanno molte identità diverse e si chiedono quali siano i fattori che rendono saliente un certo tipo di identità ad un dato momento.
- Le organizzazioni hanno una gerarchia di identità che vanno da quelle più inclusive, astratte e distali (ad es., l'organizzazione generale) a quelle più esclusive, concrete e prossimali (il gruppo o unità di lavoro). Quindi, come si può incoraggiare l'identificazione con l'organizzazione quando il livello naturale (più saliente) è quello del sottogruppo o unità di lavoro?
- Ashforth e Johnson suggeriscono che la moderna insicurezza lavorativa incoraggia le persone a costruire un'identità sociale "portabile" che funziona anche meglio di quella organizzativa.



Socia identity processes in organizzazionali contexts

- Il tema delle identità multiple lo ritroviamo anche nel Capitolo 4 scritto da Shelley Brickson and Marilyn Brewer, le quali parlano di identità multiple, di ruoli e dell'influenza di variabili demografiche quali genere e etnia. Brickson e Brewer presentano il loro approccio dell'orientamento dell'identità che distingue tra identità personale, relazionale e collettiva e collegano questa teoria ad altre per proporre interventi volti al miglioramento dei rapporti intergruppi nelle organizzazioni. Queste due autrici difendono l'idea che un orientamento all'identità interpersonale e relazionale sia cruciale per lo sviluppo di rapporti intergruppi armoniosi.



Social identity processes in organizational contexts

- L'ultimo capitolo che si occupa del tema della diversità è il Capitolo 5 di Hewstone e collaboratori. Questi autori adottano una prospettiva un po' diversa, focalizzando la loro attenzione sulle proporzioni numeriche dei gruppi all'interno di un'organizzazione e sugli effetti che lo status di maggioranza/minoranza ha sulla creatività e la produttività. Il rapporto intergruppi considerato è quello di genere.



Social identity processes in organizational contexts

- I capitoli dal 6 al 9 condividono il tema dell'impegno e dell'identificazione con l'organizzazione.
- Nel **Capitolo 6**, Richard Moreland, John Levine e Jamie McMinn sostengono che nelle organizzazioni moderne gli individui sono generalmente più legati al gruppo di lavoro che all'organizzazione in generale. Quindi la leva per aumentare l'identificazione con l'organizzazione risiede nella socializzazione all'interno del gruppo di lavoro e nella relazione tra quest'ultimo e l'organizzazione più ampia. Moreland et al. suggeriscono che ciò implica una comprensione dei processi di socializzazione all'interno di piccoli gruppi. Descrivono il loro modello di socializzazione e lo collegano alla teoria della categorizzazione di sé, notando un certo numero di limitazioni di quest'ultima.



Social identity processes in organizational contexts

- Nel Capitolo 7 Naomi Ellemers parte dalla teoria dell'identità sociale per spiegare come le persone collegano i propri interessi personali a quelli dell'organizzazione in condizioni di insicurezza lavorativa, cambiamento dei contenuti del lavoro e diverse aspettative di vita.
- Ellemers si sofferma inoltre sull'identificazione come costrutto multidimensionale, con una dimensione cognitiva, valutativa e affettiva, spiegando come dimensioni diverse possano essere importanti in contesti diversi.
- Infine, riporta dati empirici relativi agli effetti del tipo e della legittimità del potere dei supervisori sugli sforzi a favore dell'organizzazione.



Social identity processes in organizational contexts

- Il Capitolo 8 di Caroline Bartel e Jane Dutton si concentra sul problema delle appartenenze ad un'organizzazione che si caratterizzano come poco chiare, vaghe o instabili.
- Questo è un problema che nasce con le organizzazioni moderne in cui si lavora da casa e la comunicazione nei gruppi di lavoro è mediata da supporti tecnologici (computer mediated communication; CMC).
- Bartel e Dutton descrivono le azioni che i membri di un'organizzazione possono intraprendere per chiarire il proprio status.



Social identity processes in organizational contexts

- Nel Capitolo 9, Dominic Abrams e Georgina Randsley de Moura parlano del ruolo dell'identificazione con l'organizzazione nella relazione tra atteggiamenti e comportamenti di turnover.
- Secondo questi autori, per comprendere il turnover è necessario non solo capire quali siano gli atteggiamenti dei dipendenti, ma anche il grado in cui si identificano con l'organizzazione.



Social identity processes in organizational contexts

- I capitoli dal 10 al 12 sono dedicati alla cooperazione, alla fiducia e al rispetto nelle organizzazioni.
- Nel **Capitolo 10**, Tom Tyler 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.
- Sebbene i comportamenti desiderabili, cioè favorevoli per l'organizzazione, possano essere modellati da regole, è più efficace creare condizioni che consentano alle persone di identificarsi con l'organizzazione, in modo che intraprendano questi comportamenti in modo volontario.
- Tyler discute in dettaglio il ruolo dell'orgoglio e del rispetto che i membri sentono di ricevere dall'organizzazione.



Social identity processes in organizational contexts

- Nel Capitolo 11, Roderick Kramer parla di fiducia, spiegando come lo sviluppo e il mantenimento della fiducia siano più complessi in un'organizzazione rispetto ad un piccolo gruppo o ad un rapporto diadico.
- Ancora una volta, l'identificazione con l'organizzazione è la chiave. Essa rappresenta la base per la fiducia all'interno di un'organizzazione: se i membri si identificano con l'organizzazione, allora tenderanno a fidarsi gli uni degli altri, anche se non hanno modo di verificare direttamente l'affidabilità di un altro membro.
- Kramer si sofferma poi sullo status dei membri "devianti" o marginali e spiega le conseguenze negative personali e organizzative associate a tale status e il ruolo di mediazione della fiducia.



Social identity processes in organizational contexts

- John Jost e Kimberly Elsbach nel Capitolo 12 descrivono come le pratiche organizzative di valutazione della performance, degli scatti salariali e dei riconoscimenti possano generare gerarchie di status consensualmente riconosciute.
- Basandosi sulla Teoria della Giustificazione del Sistema (system justification theory; Jost & Banaji, 1994), Jost e Elsbach spiegano 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

- I capitoli 13 e 14 sono dedicati alla leadership.
- Michael Hogg, nel **Capitolo 13**, descrive la sua teoria della leadership basata sulla Teoria dell'Identità Sociale. L'ipotesi centrale è che quando l'appartenenza di gruppo è altamente rilevante per la definizione di sé i processi legati alla leadership possano essere fortemente influenzati dal livello di prototipicità percepita del leader.
- Nel **Capitolo 14**, Alex Haslam e Michael Platow parlano di carisma e leadership. Partendo dalla prospettiva dell'identità sociale, chiariscono che il carisma non va considerato come un antecedente dell'efficacia di un leader, ma piuttosto come un correlato o una conseguenza. La questione centrale nella leadership è come un individuo riesca a mobilitare gli sforzi dei membri in favore della sua visione del gruppo.



Social identity processes in organizational contexts

- I capitoli dal 15 al 17 parlano di fusioni e acquisizioni, un aspetto delle realtà organizzative che può essere particolarmente problematico perché possono fallire o comunque essere accompagnate da disagio e/o impedimenti.
- Deborah Terry nel Capitolo 15 offre una rassegna del suo programma di ricerca relativo al ruolo dell'identità sociale e dei processi di categorizzazione del sé nelle fusioni o acquisizioni organizzative.
- Daan van Knippenberg e Esther van Leeuwen nel Capitolo 16 parlano dell'impatto che le percezioni individuali relative alla continuità tra la vecchia e la nuova organizzazione hanno sull'esito delle fusioni.



Social identity processes in organizational contexts

- Nel Capitolo 17, Samuel Gaertner, Betty Bachman, Jack Dovidio e Brenda Banker offrono un'analisi delle fusioni che si basa sul modello dell'Identità dell'Ingroup Comune e tracciano un parallelo tra fusioni organizzative e famiglie separate.



An integrated process model of stereotype threat effects on performance

- L'effetto negativo dell'attivazione di stereotipi negativi per la prestazione di membri appartenenti a gruppi stigmatizzati, inizialmente dimostrato da Steele e Aronson (1995) è stato replicato con diversi gruppi e tipologie di performance.
- Schmader, Johns e Forbes propongono un modello integrativo che spiega come gli stereotipi negativi relativi all'ingroup possano inibire la prestazione sia in compiti cognitivi e sociali che richiedono un'elaborazione controllata dell'informazione, sia in compiti di tipo senso-motorio che richiedono un'elaborazione automatica.
- In aula, attiveremo una riflessione sulle condizioni che possono portare all'attivazione della minaccia dello stereotipo in ambito formativo, sulle possibili conseguenze e interventi di riduzione.



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 giovedì 7 aprile)



Laboratorio

Per una formazione psico-sociale ai processi decisionali di gruppo

- 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
 3. Decisione
 4. Produzione

IMPEGNO

3 CREDITI = 36 ORE



Laboratorio

Per una formazione psico-sociale ai processi decisionali di gruppo

ORARI

mercoledì 6 aprile 9.30-12.30, aula Zorzi B

venerdì 8 aprile 9.30-13.00, aula Zorzi A

mercoledì 13 aprile 9.30-12.30, aula Zorzi B

venerdì 15 aprile 9.30-13.00, aula Zorzi A

venerdì 22 aprile 9.30-13.00, aula Zorzi A

mercoledì 27 aprile 9.30-12.30, aula Zorzi B

venerdì 29 aprile 9.30-13.00, aula Zorzi A

mercoledì 4 maggio 9.30-12.30, aula Zorzi B

venerdì 6 maggio 9.30-13.00, aula Zorzi A

venerdì 13 maggio 9.30-13.00, aula Zorzi A

mercoledì 18 maggio 9.30-12.30, aula Zorzi B