

UPPRESS

Psicologia sociale con elementi di psicologia dello sviluppo

A cura di Milena Ambrosini

1. ALCUNI APPROCCI PSICOLOGICI

ORIENTAMENTO COMPORTAMENTISTA (BEHAVIORISMO)

Studio del comportamento manifesto attraverso l'osservazione scientifica, misurabile, da cui vengono inferite le misure degli atteggiamenti, del sé, della motivazione. I comportamentisti concepiscono il comportamento come la manifestazione oggettiva ed esterna dell'attività globale degli organismi, riconducibile ai condizionamenti dell'ambiente secondo una formulazione del tipo S_R, stimolo e risposta. Riguarda principalmente il campo educativo e non vengono presi in considerazione i processi mentali consci e inconsci.

Nasce e si sviluppa tra 1913 e 1960; J. Watson, B. Skinner, I. Pavlov (1897), Thorndike (S. Smiraglia, 1996, Orientamenti di Psicologia Sociale, Bologna, Pàtron, pagg.35/37)

CONCEZIONE PSICANALITICA

Invenzione e costruzione da parte di Freud (1856/1939) dell'inconscio. Ego, Es, Superego. Libere associazioni e interpretazione dei sogni. Resistenze alla fuoriuscita di conflitti inconsci e analisi del transfert.

C. G. Jung, W. Reich.

(Lindzey, Thompson, Spring, 1991, Psicologia, Bologna: Zanichelli (2° ed. it.) pagg.44)

NEOFREUDISMO E PSICOLOGIA UMANISTICA

Centrata sull'ego, analisi dell'io. Importanza degli avvenimenti in atto della vita dei pazienti. Minor distacco del terapeuta. (1950/ oggi)

A. Freud, K. Horney, E. Erikson, H. Stack Sullivan.

Terapia centrata sul cliente: genuinità, attenzione positiva incondizionata, empatia (C. Rogers)

(Lindzey, Thompson, Spring, 1991, Psicologia, Bologna: Zanichelli 2° ed. it. pagg.713/717).

TEORIA DELLA FORMA: GESTALT

La percezione non si costituisce per associazione di sensazioni elementari e tali sensazioni non conseguono alle caratteristiche fisiche dello stimolo; l'esperienza percettiva è generata da processi dinamici organizzati secondo proprie leggi, determinabili attraverso l'evidenza sperimentale. Le acquisizioni sperimentali determinano una teoria della percezione, fondata sul concetto di Gestalt= forma, configurazione.

La Gestalt è la configurazione totale (organizzata) dell'esperienza; è la forma che emerge in conseguenza delle relazioni dinamiche attraverso cui il soggetto costruisce la relazione degli elementi nel loro essere parte del tutto.

Percezione visiva e soluzione dei problemi superiori. M. Wertheimer (1923).

La psicologia della Gestalt influenza la psicologia sociale (es. dinamica di gruppo e Kurt Lewin: se l'essere umano interagisce in modo globale con l'ambiente, qualsiasi separazione tra mente e corpo risulta arbitraria).

(S. Smiraglia, 1996, Orientamenti di Psicologia Sociale, Bologna, Pàtron, pagg.41/46)

IL COGNITIVISMO

Nasce dalla contrapposizione al comportamentismo e alla psicologia della Gestalt. Lo stimolo che determina l'azione del soggetto è prevalentemente interno; il cognitivismo studia i processi e i comportamenti mentali. Si può indicare con cognition l'unità di processo cognitivo intesa come rappresentazione e ristrutturazione; essa traduce in forma simbolica il campo

fenomenologico, che diventa un mondo di oggetti rappresentati secondo modalità che riflettono anche significati, valori e motivazioni dell'individuo. La cognition ha una funzione direttrice del comportamento, dato che ingloba la rappresentazione degli scopi e degli esiti dell'azione di un individuo.

Il soggetto è un elaboratore di informazioni e il cognitivismo si avvale della collaborazione di linguisti, neurobiologi, studiosi dell'intelligenza artificiale.

Esperimento di Rosenhan (1973), un sano in reparto psichiatria; S. Ash (1949) : la percezione degli oggetti complessi , cioè delle persone, è un processo costruttivo i cui risultati sono mediati dalle strutture di interpretazione che si attivano nel loro cervello.

F. Bartlett (1932), J. Piaget (1920/80), L. Vygotskij, K. Pribram (1960), U. Neisser (1967).
L. Arcuri (1995) Manuale di psicologia sociale, Bologna: il Mulino pagg.87/92

LA NEUROPSICOLOGIA

Nasce con lo sviluppo delle ricerche biologiche, chimiche e fisiologiche sul cervello umano. Si occupa di localizzare dove e come, nel cervello, avvengono i processi mentali. Alcuni psicologi definiscono questo settore della ricerca neuropsicologia, o neuroscienze.

- Video sui neuroni specchio, le ricerche del prof. Giacomo Rizzolatti e altri, Università di Parma, proiettato in aula, elaborato dalla psicologa dr. G. Capacchione disponibile nel suo blog Psicocaffè: <http://psicocafe.blogosfere.it/2006/10/i-neuroni-specchio-video-post.html>

- Video della televisione svizzera di lingua italiana sulle ricerche di neuroscienze della prof. Alumit Ishai: http://www.rtsi.ch/trasm/sciencesuisse/scienziato_02_a.htm

IL COSTRUTTIVISMO

La realtà studiata è quella del soggetto inteso come arbitro del proprio destino. Ogni soggetto costruisce la realtà sulla base dei propri limiti e desideri. La realtà esiste solo in quanto è il prodotto dell'attività del soggetto. La realtà è costruita e inventata. Non esiste alcuna oggettività esterna, se non l'oggettività di chi è più forte e potente e impone per questo il suo punto di vista agli altri.

Watzlawich(1980), Kelly (1950), Spaltro (1995, 2000).

LA PSICOLOGIA POSITIVA

Dagli studi e ricerche sull'impotenza appresa e dall'anomalia che alcuni soggetti non si arrendono davanti alle disgrazie e sventure, si sviluppa la convinzione che l'ottimismo di alcuni soggetti non è solo un tratto di personalità, ma piuttosto uno stile esplicativo che può essere appreso.(M. Seligman, 1990, 2005).

Lo studio dell'esperienza di "flow" (= flusso di coscienza), Csikszentmihalyi, 2000, produce ricerche applicative utilizzabili in ambito lavorativo e sociale, sia con gli adulti che con gli adolescenti.

2. OTTIMISMO, FELICITA' E BEN-ESSERE

Ho dedicato diverse lezioni per spiegare sia i lavori di Seligman sia di Csikszentmihalyi.

E' stato distribuito ed effettuato il questionario: Misurazione del proprio ottimismo tratto da M. Seligman, *Imparare l'ottimismo*, Giunti, MI, 2005.

La spiegazione dei risultati ottenuti dai singoli studenti è avvenuta attraverso la proiezione dello Stile Esplicativo: Permanenza, Pervasività, Speranza, Personalizzazione (dal libro citato).

Suggerisco di utilizzare anche l'ottimo riassunto on line a cura dello studente dell'università di Siena, Lucio Pisapia (2006):

www.corem.unisi.it/bibliografia/recensioni/seligman_imparare_l_ottimismo.pdf

E le conclusioni di tesi sul tema della mia laureanda ormai dr. Elena Farina (2008):

QUANDO E' BENE USARE L'OTTIMISMO:

- se si è in una situazione di successo (per esempio se si è ottenuto una promozione, vinto qualcosa), allora è idoneo usare l'ottimismo.
- se si è preoccupati del proprio benessere (e si vuole tenere lontano il rischio di andare in depressione, tenendo il morale alto), allora è bene usare l'ottimismo.
- se si deve svolgere una mansione che richiede l'esortare altri ad agire, o se si desidera essere votati, allora bisogna usare l'ottimismo.

QUANDO E' DANNOSO USARE L'OTTIMISMO:

- se si ha come obiettivo fare un progetto che si colloca in un futuro incerto e ad alto rischio di fallimento, allora è bene non usare l'ottimismo.
- se si deve consigliare un'altra persona il cui futuro non è propizio, è meglio, soprattutto inizialmente, non usare l'ottimismo.
- se si desidera apparire sensibili ed empatici riguardo ai problemi degli altri, è meglio non usare subito l'ottimismo, e tenerlo per un momento successivo, quando si sarà stabilito un rapporto di fiducia e confidenza.

Seligman fornisce una regola fondamentale per capire quando non è il caso di utilizzare l'ottimismo: bisogna infatti chiedersi quale sia il costo della possibilità di fallimento in una determinata situazione.

Se il costo è alto, usare l'ottimismo è la strategia sbagliata. Ad esempio, una persona che esce da una festa dopo aver bevuto e deve decidere se guidare o meno, usando l'ottimismo e quindi optando per guidare, farebbe la scelta sbagliata, mettendo a rischio la sua vita e quella di altri.

D'altra parte invece, se il costo del fallimento è basso, si può usare l'ottimismo. Per esempio, una persona timida che deve decidere se fare il primo passo per iniziare una conversazione, al massimo rischia solo di ricevere un rifiuto, e non la morte come nell'esempio precedente.

Seligman mette in luce quali sono i campi professionali in cui occorre avere uno stile esplicativo ottimistico: settori delle vendite, pubbliche relazioni, lavori di promozione, raccolta di fondi, lavori creativi, lavori ad alta competitività, lavori a rischio di burnout.

Un ulteriore sviluppo della psicologia positiva è presente negli studi sulla felicità ed economia di Daniel Kahneman (premio Nobel 2002). E' interessante vedere e ascoltare l'intervento di D. Kahneman, dal titolo "Passi verso una scienza del Ben-Essere", tenuto a Roma Università La Sapienza durante il convegno Psicologia ed Economia della Felicità, 18/19 giugno 2007, on line <http://www.radioradicale.it/scheda/228538>

3. LA PERCEZIONE

Per percezione si intende quello che il soggetto sperimenta come realtà, vale a dire le interpretazioni elaborate dal cervello delle informazioni sensoriali grezze, interpretazioni che si basano sulle conoscenze acquisite e sui processi innati. La percezione rientra nel processo globale dell'attività cognitiva, vale a dire nell'elaborazione delle informazioni dai recettori sensoriali alla memoria, all'azione. (Lindzey, Thompson, Spring, Psicologia, pag. 167).

Si tratta dell'interpretazione delle informazioni sensoriali a loro volta fondate sia sulle esperienze e sulle conoscenze passate, sia sui processi innati.

La realtà diventa così un modo di interpretare il mondo esterno, un tipo di elaborazione delle informazioni e delle conoscenze. Questo processo, (funzione o attività cognitiva), avviene nell'individuo in modo assai rapido e, solo per comodità esplicativa, può essere scisso nelle diverse componenti : all'inizio ci sono i processi sensoriali, la nostra finestra sul mondo che ci permettono di provare emozioni attraverso la vista e/o l'udito e/o l'olfatto e/o il tatto e/o il gusto. Poi l'attenzione, senza la quale vivremmo ad uno stadio infantile di interesse generalizzato per il mondo privo di elaborazione astratta. La comprensione di ciò che ci circonda è favorita dalla tendenza automatica a percepire alcune categorie naturali di stimoli, come i suoni o/e i colori, o/e gli odori assieme a specifiche organizzazioni (relazioni) di elementi che compongono uno stimolo complesso. Le costanze percettive, di forma e di colore, ci permettono il riconoscimento di oggetti conosciuti, anche a diverse distanze, profondità e angolazioni. La profondità e il movimento costituiscono degli indizi per guidare l'azione.

Sono stati effettuati numerosi esperimenti di percezione selettiva di messaggi pronunciati simultaneamente e inviati rispettivamente all'orecchio sinistro e destro del soggetto in modo da determinare l'ascolto dicotomico (E. Colin Cherry, 1953). Nell'esperimento di Cherry i soggetti erano sottoposti a due messaggi contemporanei e se ne rendevano conto, ma potevano identificarne solo uno alla volta. Soltanto spostando l'attenzione da un messaggio all'altro potevano cogliere il senso dello stesso (Sperling, 1984).

Broadbent, 1958, ipotizzò che il sistema nervoso contesse un filtro selettivo che permette di accettare un messaggio e di rifiutare contemporaneamente l'altro. Ulteriori ricerche di A. Treisman, 1964 dimostrarono che non tutto il messaggio inascoltato è tale. Se nel messaggio privo dell'attenzione del soggetto veniva inserito il suo nome o parole importanti del messaggio ascoltato, lo stesso soggetto se ne ricordava. Gli esperimenti di Treisman indicano che noi mettiamo in atto dei complessi processi di elaborazione sia degli stimoli a cui prestiamo attenzione, sia degli altri, rifiutando questi ultimi solo dopo averli valutati come non importanti. L'informazione in entrata viene depositata nella memoria solo dopo che è stata analizzata. Se è irrilevante, viene dimenticata.

Secondo D. Kahneman, 1973 noi abbiamo una quantità limitata di risorse relative all'attenzione. Se riteniamo che il compito le assorba tutte non ne avremo altre da mettere a disposizione per altri compiti e in questo caso funziona il modello di filtraggio di Broadbent; se invece il compito più importante richiede meno risorse saremo in grado di prestare attenzione ad altri compiti. Un esempio di quanto affermato è la guida in automobile. Se le condizioni di guida sono buone, riusciamo a discutere con il vicino; ma se le condizioni di guida richiedono maggiore attenzione (pioggia, pericolo improvviso..) siamo costretti a dedicarci completamente alla guida.

La Percezione è un campo assai studiato in psicologia, soprattutto da un punto di vista psicofisiologico. C'è da aggiungere che è trattata la percezione visiva, sulla quale gli studi sono veramente innumerevoli. Anche la percezione uditiva è assai trattata. Per tutto quello che riguarda la percezione olfattiva, gustativa e tattile (in particolare per le prime due) gli studi e le ricerche sono decisamente scarsi, anche se può essere rilevato recentemente un aumento di interesse. The science of olfaction di M. Serby & K. Chobor, 1992 Springer-Verlag, N.Y. 1992 rappresenta un'inversione di tendenza sull'argomento.

Sotto l'aspetto della ricerca bibliografica sulla percezione, ho potuto utilizzare alcuni testi di psicologia generale, come I Processi Cognitivi di Kanizsa, Legrenzi, Meazzini, Il Mulino, 1975, che affrontano nel capitolo relativo a Linguaggio e Pensiero (pag. 401/578) alcuni temi vicini al mio pensiero.

La psicologia sperimentale si è sviluppata attraverso "una massa" di ricerche sulla percezione dell'oggetto; si può affermare che il campo della percezione è quello in cui la psicologia più si è sviluppata. Va tuttavia sottolineato che le ricerche di percezione dell'ambiente sono le meno numerose. La percezione è considerata un campo per la psicofisiologia, psiconeurologia, e non tanto per la psicologia legata al sociale. In questo senso risultano molto interessanti per la psicologia sociale e del lavoro le ricerche condotte da P. Orleans, 1974 sulle mappe mentali. E' stato chiesto a tre gruppi di soggetti, bianchi di ceto medio-alto abitanti a Westwood, neri abitanti a Watts, e ispano-americani abitanti a Boyle Heights, di descrivere la mappa di Los Angeles. Va ricordato che i quartieri d'abitazione sono tutti nella città di Los Angeles. I risultati della ricerca dimostrano come la mappa che ogni soggetto è in grado di ricostruire graficamente è legata al luogo di vita e alla classe sociale di appartenenza. Le mappe dei bianchi erano quelle più ampie ed elaborate, seguite dai negri e dagli ispano americani. E' bene ricordare che tali differenze non riguardano la capacità di elaborazione delle mappe mentali. Agli stessi soggetti è stato richiesto di disegnare la mappa del loro appartamento e in questo caso non sono state rilevate differenze significative. Dagli esperimenti risulta che le mappe mentali dei soggetti sono condizionate da numerosi fattori assai complessi. Le mappe mentali sono sperimentate dai soggetti secondo modalità prevalentemente visive, anche se la memoria a lungo termine non necessariamente contiene codificazioni visive.

Può essere interessante rilevare come la teoria delle mappe cognitive ha trovato molto seguito fra gli esperti di organizzazione. L'importanza della localizzazione dello spazio di vita e di lavoro dei soggetti induce infatti a ritenere che la percezione del clima organizzativo possa essere un ambito particolare in cui effettuare ricerche. Il punto debole tuttavia delle mappe cognitive è che attraverso questa teoria si finisce per dimostrare che gli imprenditori e i manager ne sanno più degli impiegati e degli operai.

Se si considera l'organizzazione costruita solo razionalmente, tale conclusione è del tutto ovvia, da cui discende che è meglio un laureato di un diplomato, oppure ancora che è meglio la persona giusta al posto giusto.

Quando l'organizzazione viene interpretata come un insieme di persone che lavorano con aspettative diverse (che modificano l'organizzazione stessa) accomunate da un obiettivo, l'efficienza dell'organizzazione, diventa indispensabile tenere conto delle diverse istanze lavorative che a loro volta incidono qualitativamente sull'organizzazione.

Percepire è un fenomeno complesso, non solo in termini quantitativi, bensì come esperienza fenomenica e nel contempo di stimolo all'azione.

I recenti studi sulla percezione affermano la relativa indipendenza della percezione rispetto allo stimolo. In altre parole, nell'analisi della percezione, ci si è spostati dal considerare lo stimolo come qualcosa di completamente esterno al soggetto, al centrarsi sul soggetto che comprende in sé a livello più o meno consapevole lo stimolo considerato, fonte di informazione dell'ambiente che lo comprende.

Diminuisce così l'importanza del soggetto "razionale" perché, comunque, il soggetto è parte, sia in senso attivo sia in senso passivo, di un ambiente che lo circonda.

Per esempio, se si considerano gli studi sulla memoria del colore si rileva che fra la memoria a breve termine e a lungo termine non esiste un confine così netto come una volta si pensava. Se ad un soggetto viene presentato un colore e gli viene chiesto immediatamente dopo di riconoscerlo in un campione di colori egli può farlo rapidamente quasi come se il colore gli fosse ancora di fronte. Ma se lo stesso esperimento viene effettuato dopo un periodo di tempo abbastanza lungo, il soggetto può individuare il colore solo se si è già provvisto di un'indicazione simbolica o del nome del colore. Questa serie di relazioni fra percezione e memoria sottolinea l'aleatorietà della netta separazione fra i due processi. La percezione è così relativamente libera dal diretto controllo dello stimolo, legata ad altri aspetti del funzionamento psicologico; essa è individuabile solo legata al contesto ambientale che a sua volta la esprime. Se gli oggetti della percezione sono separati dal soggetto, gli ambienti circondano e i soggetti possono essere partecipi dell'ambiente e mai separati da esso.

Il problema non è più se l'ambiente agisce sull'uomo o viceversa, ma piuttosto come il soggetto sperimenta l'ambiente e in questo senso l'ambiente è il prodotto creato dall'uomo a sua immagine. Così lo studio della percezione tocca l'essenza della vita umana.

(tratto da: M. Ambrosini, *Il Profumo delle parole*, cap.2, Esculapio ed., Bologna, 1995).

Ancora sulla percezione

L'attività percettiva costituisce "il primo passo" per l'interpretazione dell'ambiente, del mondo esterno; essa viene realizzata attraverso i sensi.

Attraverso la percezione si realizza una ricostruzione interna della realtà fisica.

La percezione può essere intesa come organizzazione "fenomenica" -quale appare al soggetto-delle informazioni sensoriali corrispondenti a una data situazione di stimolazione (innata o ambientale?)

Da una prima posizione in cui si riteneva che il bambino piccolo fosse sottoposto ad una molteplicità di stimolazioni che non era in grado di elaborare, si è passati, a partire dagli anni '50, alla convinzione che il bambino sin dal momento della nascita sia dotato di un livello abbastanza alto di **competenza percettiva** che gli permette di rispondere in maniera selettiva agli stimoli ambientali.

(+ odore del seno della madre, +suoni ascoltati durante la gravidanza)

(Fantz,1958, 1963) bambini tra 4 giorni e 6 mesi di vita preferiscono volto umano rispetto ad altri stimoli; prima (un mese) preferiscono i margini esterni al volto, orecchie, capelli; in seguito (due mesi) tendono a preferire particolari interni (bocca, naso, occhi).

Esiste una stretta connessione tra sviluppo percettivo e sviluppo cognitivo

(i bambini piccoli sono in grado a volte di percepire minime differenze all'interno di una configurazione; ciò che manca loro (tra 2 e i 5_6 anni) è la capacità di passare agevolmente, di fronte ad una configurazione, dalle parti al tutto, e dal tutto alle parti.

La ricerca attuale è orientata all'analisi delle strategie di attenzione selettive.

(tratto da Castelli, Quadrio, Venini, *Psicologia dello sviluppo*, pp.83/90)

4. CONCETTO DI SE' E PERCEZIONE DEGLI ALTRI

Durante la spiegazione del manuale *PSICOLOGIA SOCIALE* a supporto dei Cap.2 La percezione degli altri e Cap. 3 Il concetto di sé, è stata fatta l'esercitazione che segue sul tema: conoscere meglio se stesso/a con l'aiuto degli altri.

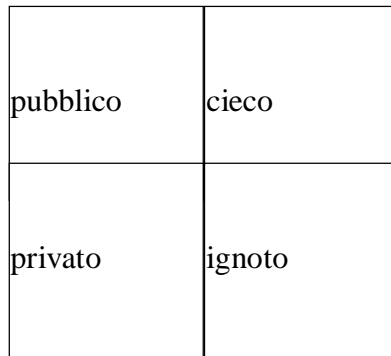
Per ulteriori approfondimenti su questa esercitazione, vedere il sito:

<http://www.problemsetting.com/pages/johari.htm>

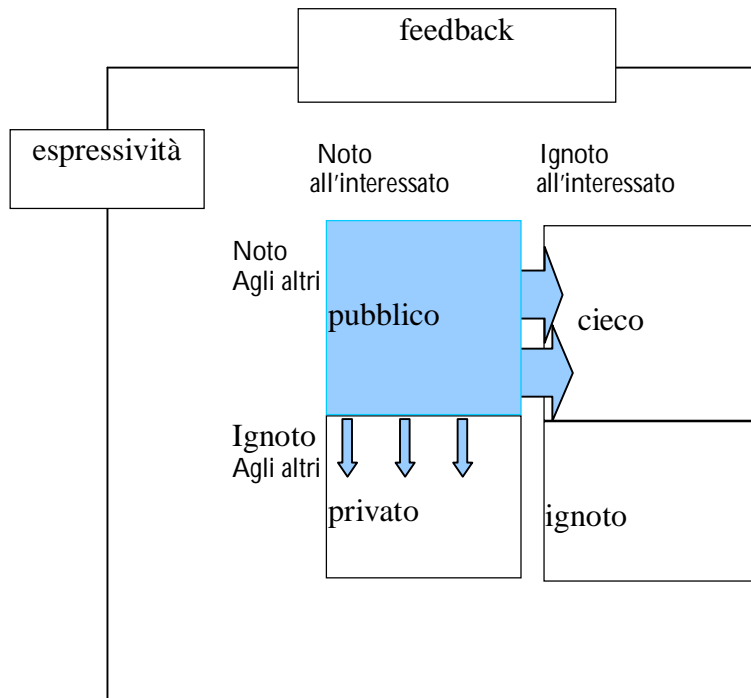
ESERCITAZIONE: FINESTRA DI JOHARI (J. Luft & H. Ingham)

1

Noto all'interessato Ignoto all'interessato



2



5. CONOSCENZA DI SE' E CONOSCENZA DEGLI ALTRI.

Benche' i modi per conoscere se stessi e gli altri siano simili, la conoscenza di sé è più ricca e dettagliata in quanto è possibile osservare se stessi in una gamma più dettagliata di situazioni e avere accesso a pensieri, sentimenti, emozioni più intimi.

Tuttavia si tende a spiegare il proprio comportamento diversamente da quello altrui.

1. le proprie azioni vengono attribuite a caratteristiche della situazione/stimolo
 2. le azioni degli altri vengono fatte risalire a caratteristiche personali delle persone
- Differenze attore-osservatore nelle attribuzioni (Gioia e Sims,1985; E.E. Jones e Nisbett,1972)

Le persone percepiscono se stesse in un'ampia gamma di situazioni e di ruoli, la conoscenza di sé è organizzata attorno a molteplici ruoli, attività e relazioni. Il numero e la diversità dei sé che si ritiene di possedere variano da individuo a individuo.

Elevata e bassa complessità del sé.

Costruzione di un sé coerente.

Concetto di sé è quello che pensiamo di noi stessi; l'Autostima cioè la valutazione positiva o negativa di sé, è quello che sentiamo nei suoi confronti (E.E. Jones, 1990).

Gli eventi che ci riguardano influiscono positivamente o negativamente sulla nostra autostima, ma noi cerchiamo in diversi modi di accumulare più esperienze positive che negative.

Distorsione da sopravvalutazione del sé e controllo delle situazioni (attribuzioni)

Protezione dallo stress e dalle minacce al sé.

EMOZIONI (da un punto di vista cognitivo)

Le emozioni sono provocate dall'interpretazione degli eventi rilevanti per il sé (=valutazioni cognitive). La valutazione cognitiva guida le risposte emozionali del soggetto.

Risposte fisiologiche.

Strategie di reazione: reazioni basate sull'emozione, reazioni basate sul problema.

Reazioni di successo, reazioni di fallimento

Benessere/ Malattia, somatizzazioni.

PER UN APPROCCIO DIVERSO ALLE EMOZIONI

- (<http://www.caffeeuropa.it/attualita/90filosofia-oliverio.html>) Oliverio

- psicologia delle emozioni: prof. Scherer

http://www.rtsi.ch/trasm/sciencesuisse/scenziato_13_a.htm

D. Goleman, Intelligenza emotiva, Rizzoli, Milano, 1996(trad)

E. Spaltro, Conduttori, F. Angeli ed. ,MI, cap. 5 L'emozione intelligente, da pag. 77 a 91

6. ATTEGGIAMENTI E MISURA DEGLI ATTEGGIAMENTI

ATTITUDE Aptus

1. Idoneità, disposizione adatta

2. Stato soggettivo o mentale di preparazione al futuro

Atteggiamento

Credenze, convinzioni, desideri, sentimenti, speranze, giudizi, opinioni

Un atteggiamento è uno stato mentale e neuronale di prontezza

Un atteggiamento è organizzato dall'esperienza

Un atteggiamento esercita un'influenza direttiva o dinamica

Un atteggiamento è un'influenza sulla risposta dell'individuo a tutti gli oggetti e situazioni con i quali è in relazione

Gordon Allport, 1935; D. W. Rajecki, 1990

Alcune definizioni di atteggiamento da parte di grandi psicologi

* Disposizione mentale specifica verso un'esperienza che sta per verificarsi, disposizione che modifica quell'esperienza, oppure una condizione di prontezza per certi tipi di attività.
Warren, 1934.

*possiamo pensare che gli atteggiamenti sono tendenze acquisite per agire in modi specifici verso gli oggetti.

.....Un atteggiamento, grosso modo, è un residuo di esperienza che condiziona e controlla attività ulteriori.

Krueger & Recklen, 1931.

Possiamo considerare gli atteggiamenti come tendenze, aggiustamenti, disposizioni, verbali e non verbali, verso certi atti. Essi si riferiscono non al passato, e nemmeno al presente, ma di solito al futuro...è un modo di essere impostati verso o contro le cose.

Murphy & Murphy, 1931

L'atteggiamento è un sistema organizzato e persistente di processi motivazionali, emotivi, percettivi e mentali, riguardo a un qualche aspetto del mondo dell'individuo. Concezione a più componenti.

D. Krech, R. S. Crutchfield, 1948.

Un atteggiamento è uno stato di prontezza mentale e neurologica organizzato nel corso dell'esperienza che esercita un'influenza direttrice e dinamica sulle risposte degli individui a tutti gli oggetti e situazioni con cui è in relazione.
W. G. Allport, 1935, Handbook of Social Psychology.

Metodi di misura degli atteggiamenti

- * Metodo dei giudizi (Thurstone)
- * Metodo delle valutazioni sommate (Likert)
- * Metodo scalografico (Guttman, Bogardus)
- * Metodo unfolding (Coombs)
- * Analisi della struttura latente (Lazarsfeld)
- * Metodo delle valutazioni (Differenziale semantico, Osgood; Sociometria, Moreno).

7. I PICCOLI GRUPPI, CIOE' LA CULTURA DI GRUPPO: LE DINAMICHE DI GRUPPO

Meccanismi di difesa

- * Appaiamento
- * Fughe nel passato
- * Fughe in avanti
- * Fughe all'esterno
- * Attacco e fuga
- * Formazione di sottogruppi
- * Teorizzazioni
- * Personalizzazione dei conflitti

Episodi

- * Silenzi
- * Dipendenza
- * Controdipendenza
- * Leadership fissa

Fenomeni

- * Sala degli specchi
- * Socializzazione del linguaggio
- * Catene di associazione
- * Interdipendenza
- * Capro espiatorio
- * Feed-back
- * Leadership circolante
- Accettazione delle differenze
-

8. IL GRUPPO COME SENTIMENTO PLURALE

Sociologicamente un gruppo è un certo numero di soggetti che hanno un obiettivo comune.
Psicologicamente un gruppo è un certo numero di soggetti che hanno un obiettivo comune e che **vivono reciprocamente sentimento di appartenenza**.

Diventa pertanto importante vivere, studiare, analizzare le relazioni fra le persone in un piccolo gruppo, perchè il gruppo diventa un punto di non ritorno, di comprensione del mondo sia verso l'individuo, sia verso le organizzazioni di cui facciamo parte. Per questo si parla di piccolo gruppo come cinghia di trasmissione fra l'individuo (anche come cultura di coppia) e le organizzazioni (cultura macro).

Tre sono le dinamiche psicologiche che spingono il soggetto a desiderare e scegliere il plurale, al fine di agire e fare assieme ad altri:

1. Dinamica della sicurezza e/o della fiducia (unità).

Il provare sentimento di fiducia nasce dalla capacità di fidarsi, dall'aver provato in un periodo della propria vita il piacere che proviene dall'essere amato trovando risposta positiva ai propri bisogni. Significa che la fiducia nasce dal rapporto iniziale (unitario) con la MADRE; naturalmente si tratta di una madre immaginaria, non di quella è stata la nostra vera mamma, o di chi si è occupato di noi....

Se si è provata fiducia si lasciano i posti sicuri e si può provare il nuovo, l'insicurezza, il plurale, la probabilità, senza essere sopraffatti dall'ansia e dall'angoscia e senza ri-cadere nel bisogno di unità.

L'insicurezza è un plus rispetto alla sicurezza.

Sicurezza Insicurezza (pluralità).

La dinamica della sicurezza è importante in particolare nei gruppi di lavoro, nel trattare la sicurezza lavorativa e il rischio.

2. Dinamica della colpa e/o dell'azione (dualità).

La dinamica della colpa nasce dal rapporto con il fare, con l'agire; simbolicamente nasce dalla relazione con il PADRE. Il nostro fare nasce da una dualità insanabile, fra quello che vorremmo fare e quello che riusciamo/possiamo fare, quindi dal nostro sentimento di inadeguatezza (da cui il sentimento di colpa).

Il bisogno/desiderio di piccolo gruppo si sviluppa nell'individuo perché l'energia psichica richiede un "oggetto d'amore".

Se l'investimento all'esterno di energia psichica (motivazione) dà alla persona sentimento di euforia, l'inverso, cioè investimento all'interno di energia psichica produce solitudine e depressione.

La fuoriuscita di energia psichica deve trovare "un oggetto d'amore" per potersi trasformare in euforia e contentezza; diversamente rimane come ansia o meglio "anxiety free floating".

*Dal punto di vista psicologico si determina un paradosso: se un soggetto sta bene in un gruppo (cioè vive sentimento di appartenenza) è più facile che si trovi altrettanto bene in altri gruppi.

Stare in gruppo è quindi "imparabile e apprendibile".

3. Dinamica dell'appartenenza e/o del gruppo (pluralità).

La dinamica dell'appartenenza indica l'avvenuto passaggio alla cultura di gruppo. E' il soggetto che decide di stare in gruppo o di uscirne.

Anomia appartenenza estraneità.

Alienazione appartenenza esclusione

Socializzazione appartenenza partecipazione.

(tratto e rielaborato da E. Spaltro, Soggettività, Patron ed., Bo, 1993, pag. 243/249)

9. MODELLI DI RIFERIMENTO PER L'ANALISI DEI GRUPPI

Bass (1963) : self oriented, group oriented, task oriented

Bales (1950) area socioemotiva positiva, area dei compiti sociali (neutra), area socioemotiva negativa.

Bales, Slater (1954) triplice leadership: socioemotiva, sociotecnica, gerarchica

Likert (1932) ovvero lo studio della leadership:

a) autoritaria carismatica,

b) autoritaria paternalistica,

c) partecipativa consultiva,

d) partecipativa di gruppo

e molti, molti altri....

Bion, Moreno, Berne, Pagès, Lapassade.....

National Training Laboratories, a Bethel-Maine, attualmente a Big Sur-California

Tavistock Institute and Clinic for Human Relations, London

Centre d'Analyse Institutionnelle, Paris

Centre de Sociometrie e de Psychodrame, Paris

ISMO Milano <http://www.ismo.org/>

TTG, Associazione per le Teorie e le Tecniche di Gruppo, Bologna.
<http://www.ttgonline.it>

ARIPS, Molinette-Brescia. <http://www.psicopolis.com/arips>

10. GRUPPI, NORME E CONFORMISMO.

Lezione del 12 novembre 2008, dedicata al prof. Luca Amovilli (1961/2008).

Come nascono le norme sociali.

Poiché si è profondamente influenzati dalle azioni e dalle idee altrui, l'interazione fa sì che pensieri, sentimenti e comportamenti dei componenti di un gruppo diventino via via più simili. In presenza di un compito valutativo, sia esso ben definito o ambiguo, i giudizi dei singoli individui finiscono per convergere, dando vita così a una norma sociale. Le norme riflettono il modo di pensare, sentire e agire che viene accettato dalla maggioranza del gruppo.

Esperimento di M. Sherif (1936) sul punto luminoso in una stanza buia, da solo e in gruppo.

Esperimento di Asch (1951, 1955) da solo, in gruppo, con collaboratori in incognito; 2 cartoncini con a. linea di riferimento e b. linee di confronto.

La Conformità nasce dal convergere delle reazioni individuali verso le norme di gruppo. Gli individui si conformano alle norme perché: 1. Credono che il gruppo abbia ragione e 2. Desiderano che il gruppo li accetti e li approvi. Nella maggioranza dei casi le norme si fanno proprie perché si considerano corrette e appropriate. Talvolta ci si conforma pubblicamente a norme che intimamente non si accettano.

Si prova disagio quando si pensa diversamente dagli altri.

Padronanza tende a prevalere in un compito intellettuale.

Affiliazione tende a prevalere in un compito valutativo (identità).

Polarizzazione nei gruppi (Moscovici, Zavallone, 1969)

Quando la maggioranza di un gruppo inizialmente propende per una soluzione o atteggiamento, la discussione di solito sposta il gruppo verso una posizione ancora più estrema. Quindi i gruppi tendono a rischiare di più. (Stoner, 1961 e Sicurezza lavorativa).

Gruppi interni: compresenza di similarità e diversità; da cui discende che sono più persuasivi (Ingroup: il mio gruppo).

Gruppi esterni: i soggetti, gli altri, sono tutti uguali fra loro (Outgroup: gli altri gruppi).

Pensiero di gruppo (Janis, 1972): il fatto di raggiungere un accordo è più importante di come si raggiunge l'accordo, per cui il desiderio di consenso interferisce con la presa di decisione.

Si contrasta favorendo l'espressione del dissenso e promuovendo l'elaborazione sistematica.

11. CONFLITTO E AGGRESSIVITA'

Il conflitto intrapsichico.

Quando gli individui hanno obiettivi incompatibili fra loro, essi possono tentare di danneggiarsi a vicenda. In questo caso l'intenzione definisce un comportamento aggressivo.

Il conflitto, da *confligere* combattere, è insieme normalità e patologia. Esiste un conflitto distruttivo e un conflitto costruttivo. E' distruttivo quando l'obiettivo è eliminare una parte di se stessi, un avversario, dei nemici; è costruttivo quando implica tenere conto dell'altra parte di sé, ascoltare un punto di vista diverso, quindi essere stupiti.

Il conflitto è doloroso soprattutto a livello individuale, intrapsichico: il conflitto intrapsichico riguarda i desideri o mete contrastanti di cui il soggetto è normalmente consapevole, mentre, soprattutto in psicanalisi, si usa il termine di conflitto psichico o conflitto dinamico per indicare il conflitto tra istanze mentali di una persona ad un livello non cosciente che solo successivamente può emergere ad un livello conscio, spontaneamente o a seguito di una psicoterapia, ed essere verbalizzato, interpretato, interiorizzato e possibilmente risolto.

Si definisce conflitto latente quando elementi manifesti svolgono compiti di copertura rispetto al vero conflitto fra es e super ego.

A livello interpersonale alcune teorie legano il conflitto all'aggressività (Dollard, 1939), frustrazione= aggressività. Berkowitz (1989) sostiene che qualunque sentimento negativo (dolore, rabbia, paura, irritazione) può indurre aggressività. Siamo cattivi quando stiamo male.

Nell'evoluzione umana sono risultati "vincitori" coloro che hanno potuto cibarsi e riprodursi e per ottenere ciò essi hanno utilizzato la competizione, il conflitto, l'aggressività.

Gli psicologi evolutivisti ci dicono che l'aggressività è solo una strategia fra le tante, a cui gli esseri umani ricorrono nel tentativo di ottenere padronanza e risorse materiali nonché rispetto e affiliazione (H. Simon, 1990).

Aggressività strumentale si manifesta quando prevale la motivazione alla padronanza ossia la percezione di costi e benefici potenziali. A volte può esserci quando:

1. esiste capacità personale, 2. Differenze di genere, 3. Poco da perdere.

Aggressività emozionale si può verificare quando prevale la motivazione all'affiliazione, cioè quando esiste una minaccia all'autostima e allo status, quando ci si sente sminuiti, insultati o quando si avverte una mancanza di rispetto (Baumeister, 1997, in particolare se avviene in pubblico).

Conflitto fra gruppi.

I gruppi aumentano la conflittualità. Sherif nel 1954 ne dà dimostrazione con un gruppo di ragazzini suddivisi in aquile e serpenti.

Teoria del conflitto realistico (Campbell, 1965): l'ostilità, il conflitto e l'aggressività fra gruppi nascono dalla competizione per le risorse scarse e ambite.

Sarebbe semplice se esistesse solo il Conflitto realistico; i gruppi competono anche per il rispetto e la stima e ciò significa che si va a toccare il tema dell'identità sociale. Quando la competizione per le ricchezze si trasforma in competizione per il rispetto, vincere diventa la considerazione dominante.

Teoria della deprivazione relativa: è il confronto sociale e non la realtà oggettiva, a determinare la soddisfazione o l'insoddisfazione degli individui rispetto a ciò che hanno. In molte circostanze il confronto non è fra se stessi e gli altri, ma tra il gruppo d'appartenenza e gli altri gruppi (Crosby, 1980).

Come favorire la collaborazione fra gruppi:

Ridurre al minimo gli stimoli che favoriscono l'aggressività; Interpretare e interpretare; Promuovere l'empatia con gli altri; Negoziazione; Mediazione e intervento di terzi; Cooperare al raggiungimento di obiettivi superordinati, quindi alla costruzione di una diversa identità sociale.

Tragedy of the Commons (Tragedia dei beni comuni). Metafora dell'ecologista G. Harding per descrivere la natura insidiosa dei dilemmi sociali. I "commons" sono i beni comuni, p.e. aria, acqua, cibo, risorse limitate da convivere. I benefici personali che traiamo dallo sfruttamento sconsiderato di risorse ci sembrano essere più convenienti dei costi che affronteremo in seguito a causa delle conseguenze di quell'uso.

Dilemma del prigioniero

Durante il corso si è svolta l'esercitazione detta del Dilemma del prigioniero a gruppi.

Tale esercitazione si sviluppa sul tema del conflitto/collaborazione.

Si tratta di due gruppi (squadra Rossa, squadra Blu) che, separati fra loro, possono giocare rispettivamente le carte X o Y, A o B. A seconda della carta che ogni squadra gioca in combinazione con la carta giocata dall'altra squadra, si otterrà un punteggio diverso per ogni squadra.

Il gioco nasce inizialmente come un gioco fra due (prigionieri) proposto da Merrill Flood e Melvin Dresher nel 1950, come parte delle ricerche sulla teoria dei giochi promosse dalla Rand Corporation per le possibili applicazioni ad una strategia nucleare globale. Il titolo "il dilemma di prigioniero" e la versione attuale si devono ad Albert Tucker che lo sviluppò assieme a psicologi di Stanford.

Esistono molti lavori su questo argomento, fra cui Axelroot, Strategie dei giochi, Feltrinelli.

12. ALTRUISMO E COOPERAZIONE:

Peacemaking.

Questa lezione dovrebbe trattare di temi esclusivamente positivi; non credo che sia possibile. Forse è per questo che i giapponesi, nelle composizioni floreali (ikebana), alla fine del lavoro spezzano apposta un rametto.

Si definisce comportamento prosociale il comportamento diretto ad aiutare, a fare del bene ad un'altra persona.

Importante è l'intenzione, prevale la motivazione interna, (piuttosto che il risultato).

Altruismo è il genuino desiderio di beneficiare gli altri, senza cercare ricompense personali (Daniel Batson, 1991, 1998).

Alcuni sostengono che l'altruismo puro non esiste, perché quando si aiuta qualcuno si è sempre guidati da un qualche egoismo personale, cioè dal desiderio di ricompense personali.

Egoismo è il comportamento motivato dal desiderio di ottenere ricompense personali.

Si aiuta di più quando ci si accorge che l'altro è in difficoltà.
(Frequentare corsi di pronto soccorso favorisce l'altruismo).

1. Accorgersi del bisogno di aiuto (Latané, 1968).

Lo stress e l'affollamento diminuiscono la percezione del bisogno di aiuto.

Chi si sente felice in generale presta più attenzione agli altri (p. e. Brangelina). L'attenzione delle persone di buon umore è rivolta all'esterno: esse sono più attente al bisogno degli altri.

2. E' più probabile aiutare qualcuno, quando si ritiene che il soggetto se lo merita.

3. Si aiuta di più se si è soli (responsabilità individuale); se sono presenti altri si tende ad aspettare che anche gli altri reagiscano. E' importante stimolare norme sociali che favoriscono la responsabilità sociale e comportamenti prosociali.

4. Le norme sociali che impediscono il comportamento di aiuto: privacy familiare (in particolare rispetto alla violenza domestica).

Voi pensate che le violenze domestiche adesso siano più numerose di una volta?

5. Si aiuta non solo perché si è di buon umore, ma anche per desiderio di migliorare il proprio cattivo umore (padronanza).

6. Ci si aiuta per sentirsi buoni. Aiutare gli altri è una ricompensa in sé, aumenta l'autostima (affiliazione).

7. Esiste un legame fra altruismo e empatia che ci rende incuranti delle ricompense e dei costi individuali.

TRAGEDY OF COMMONS (=Dilemmi sociali, la tragedia dei beni comuni). I beni comuni sono p.e. acqua, aria, cibo. Nasce una contraddizione fra il comportamento razionale individualistico e il comportamento collettivo. Una possibile soluzione a questi dilemmi è il piccolo gruppo. Migliorare la comunicazione diminuisce l'ambiguità e la diffidenza; nel contempo aumenta la fiducia.

DIFFERENZE DI PERSONALITA'che favoriscono l'altruismo: empatia e autoefficacia.

COME ACCRESCERE IL COMPORTAMENTO PROSOCIALE: ridurre l'ambiguità, favorire le motivazioni interne, insegnare norme che promuovono l'altruismo, individuare le persone a cui rivolgersi in caso di aiuto, promuovere l'identificazione con coloro che hanno bisogno di aiuto.

13. OSPITI

E' intervenuta a lezione il 21 novembre 2008 la psicologa del lavoro e terapeuta **dr. Loredana Marino**; ci ha spiegato come ha costruito e costruisce il suo percorso di lavoro con le tecniche di creatività, servendosi anche delle neuroscienze.

14. SCHEDE UTILIZZATE PER LE ESERCITAZIONI

14. 1. BRAINSTORMING, (=tempesta del cervello), Tecniche di creatività.

Quando si ha un problema e non si riesce a risolverlo, può essere utile utilizzare le tecniche di creatività da soli o ancor meglio in piccolo gruppo.

Setting: un piccolo gruppo di persone (max 12) in un ambiente confortevole.

Tempo: la seduta di brainstorming dura un'ora e mezza. Il tempo a disposizione va nettamente diviso in due parti:

Fase 1.

Un'ora circa in cui i soggetti dicono tutto ciò che passa loro per la mente (anche le idee più strampalate) per risolvere il problema in questione.

Si possono usare anche particolari accorgimenti: invertire del tutto il problema da risolvere; esagerare il problema; minimizzare il problema; ridurre il problema all'essenziale; cambiare le componenti del problema.

L'obiettivo in questa fase è giocare con le idee. Tutte le idee vengono scritte, possibilmente in modo visibile a tutto il gruppo.

E' importante in questa fase **SOSPENDERE IL GIUDIZIO**. Non si deve mai valutare un'idea e nemmeno le persone.

Fase 2.

I soggetti valutano le idee prodotte e scelgono la più utile, la più adatta, la più bella.

14. 2. CREATIVITA' e tecniche di creatività.

Tra le moltissime definizioni di creatività che sono state coniate si segnala per semplicità e precisione quella fornita dal matematico Henri Poincaré: "Creatività è unire elementi esistenti con connessioni nuove, che siano utili".

L'idea di creatività come atteggiamento mentale proprio (ma non esclusivo) degli esseri umani nasce nel Novecento. I primi studi sul fenomeno risalgono agli anni '20. Mentre in alcuni campi, la matematica per esempio, la creatività sembra svilupparsi meglio in giovane età, in altri, letteratura, musica, arti figurative, continua per tutto l'arco della vita. (da Wikipedia)

La creatività è un concetto diventato famoso nelle aziende all'inizio degli anni '40 con la costruzione delle tecniche di creatività da parte del pubblicitario Alex Osborn; poi in ambito cognitivo lo psicologo inglese Tony Buzancon ha proposto lo studio degli emisferi cerebrali (Mind Mapping).

Tra i molti autori che si occupano tuttora di creatività, ricordo qui Edward De Bono con i suoi Sei Cappelli per pensare.

De Bono, E. , (2007), Essere creativi. Il sole 24 ORE, Milano (3 ristampa).

Osborn, A. F. , (2003). Arte della creatività. Principi e procedure di creative problem-solving., F. Angeli, Milano (6 ristampa).

14. 3. TRAINING GROUP

or SENSITIVITY TRAINING

or LAB o LABORATORIO DI SENSIBILIZZAZIONE ALLE DINAMICHE DI GRUPPO

IL T. Group nasce da un "esperimento " di K. Lewin, e rappresenta uno sviluppo applicativo dell'action research.

Gli elementi tecnici del T. Group sono:

- Un gruppo 10/16 partecipanti riuniti sotto la guida non direttiva di un trainer (anche affiancato da co-trainer e osservatori).
- Un luogo residenziale in cui realizzare in un tempo predeterminato (attualmente da tre a cinque giorni,) l'esperienza.
- Sedute non strutturate di durata predefinita (di solito un'ora e mezza) che tengono conto della curva di affaticamento e permettono un'alternanza di tempo di lavoro e di tempo libero.
- Analisi del qui e ora.

Nel T. Group possono essere previste sedute strutturate, ma in quantità decisamente inferiore alle sedute non strutturate, quali:

lezioni, esercitazioni, sedute di drammatizzazione, unità creative, incontri fra gruppi, back home.

Lo staff (trainer / co-trainer/osservatori), in quanto anch esso è un gruppo, è impegnato in riunioni interne, al di fuori delle sedute con i partecipanti.

Il T. Group è ansiogeno (mancanza di struttura contenutistica dell'autorità) e pertanto va monitorato il livello d'ansia dei gruppi.

Nel T. Group classico si suggerisce l'eterogeneità dei partecipanti, con attenzione ai legami di coppia interni al gruppo (mecc. di difesa). Diversamente il lab può essere considerato uno strumento di socializzazione e in questo caso i partecipanti possono già conoscersi fra di loro. Va tuttavia mantenuta l'attenzione ai legami duali preesistenti.

E' bene che non ci siano legami gerarchici legati alla vita quotidiana dei soggetti.

14. 4. PSICODRAMMA

Psyché (anima) drama (azione).

La scienza che esplora con metodi drammatici, la verità degli esseri umani e/o la realtà delle situazioni.

Le basi della SOCIOMETRIA sono poste a Vienna da Jacob Moreno (1911) osservando i giochi dei bambini ai giardini. In realtà lui stesso considera il 1923 la data di inizio dello psicodramma (l'attrice Barbara).

Nella concezione psicodrammatica, l'uomo/donna è definito/a dinamicamente da quattro dimensioni della sua esistenza:

- la gamma dei ruoli che egli interpreta nella vita
- la rete delle interazioni con cui è in rapporto (dinamica di gruppo)
- il suo atomo sociale (il suo mondo affettivo personale)
- il suo status sociometrico, cioè il suo indice di simpatia in ciascuno dei gruppi a cui appartiene.

Spontaneità (diversa da spontaneismo)

Télé (processo di comunicazione completo)

Incontro (clima di non giudizio da parte del gruppo)

LA TECNICA

- Il protagonista: "Io principale"
- Gli attori (scelti nel gruppo)
- Il conduttore del gioco
- Gli "io ausiliari"
- Un auditorio: "il gruppo"
- La scena (setting)

Ciascuna seduta di psicodramma si sviluppa in tre fasi:

1. riscaldamento (warming up)
2. azione (gioco drammatico)
3. reazioni di eco (partecipazione dell'auditorio)

14. 5. ESERCITAZIONI FILMICHE

- Discussione del film "Essere ed avere" N. Philibert (2002) France.
Conflitto e collaborazione in una pluriclasse francese.

- Discussione delle tematiche di piccolo gruppo (gruppo eterogeneo, intergenerazionale, meccanismi di difesa, fenomeni, episodi) attraverso il film Little Miss Sunshine (2006), di Jonathan Dayton e Valerie Faris.