

## **In che modo conosciamo la realtà sociale?**

- Organizziamo la conoscenza del mondo sociale utilizzando **processi di categorizzazione e schemi** (*categoria sociale, persone che condividono caratteristiche, diverso da uno schema, relativo a una categoria sociale*).
- Ci basiamo spesso sull'accessibilità delle informazioni.
- Utilizziamo scorciatoie di pensiero: le euristiche.

## **In che modo spieghiamo la realtà sociale?**

-Le **attribuzioni causali**

## **In che modo conosciamo la realtà sociale?**

**Il processo di categorizzazione** *Categorizzazione degli stimoli*→ *assimilazione intracategoriale: uniformità; differenziazione intercategoriale (formazione degli stimoli)*

*Es. 10 bambini con età da 1 a 10 anni*→ *ass. intracategoriale: 2 gruppi (età prescolare; elementari); diff. intercategoriale: si aumentano le differenze tra i due gruppi*).

Processo cognitivo che consiste nel raggruppare un insieme di oggetti, fisici o sociali, che hanno una o più caratteristiche in comune (ad es., persone categorizzate in gruppi). N.B. Esperimento di Tajfel e Wilkes (1963) mostra quali siano gli effetti della categorizzazione.

### **L'esperimento di Tajfel e Wilkes (1963)**

*Tajfel e Wilkes*→ *stereotipo sociale= attribuire tratti comuni a un gruppo e diversi rispetto agli altri. Cambiano a seconda dell'outgroup ed è una conseguenza del normale funzionamento cognitivo.*

Scopo dell'esperimento era di verificare gli effetti su semplici giudizi quantitativi quando in una serie di stimoli (linee) è applicata una classificazione sistematica. Si è dimostrato che la categorizzazione degli stimoli porta a percepire uniformità all'interno delle singole categorie (assimilazione intracategoriale) e, allo stesso tempo, distintività tra esse (differenziazione intercategoriale), cioè porta all'accentuazione percettiva delle somiglianze intraclasse e delle differenze interclassi. N.B. Tale esperimento spiega come tali processi (cioè la categorizzazione e i suoi effetti percettivi), che riguardano il normale funzionamento cognitivo umano, possano portare alla formazione degli stereotipi dei gruppi sociali. \*\*\* Studi successivi hanno dimostrato gli effetti della categorizzazione e, cioè, i processi di accentuazione delle differenze tra categorie e di riduzione delle differenze all'interno di ogni categoria, anche considerando stimoli fisici che hanno un valore per i partecipanti e stimoli sociali (cioè individui appartenenti all'una o l'altra categoria sociale). Ma cosa vuol dire differenziazione intercategoriale e assimilazione intracategoriale quando abbiamo a che fare con stimoli sociali (persone)?

Esempio: bambini 1-10 anni Esempio fisici biologi \*\*

Effetti della categorizzazione di stimoli sociali sono che i membri di gruppi diversi sono percepiti come più diversi di quanto siano in realtà e i membri dello stesso gruppo sono percepiti come più simili tra loro di quanto siano in realtà.

### **Doise, Deschamps e Meyer (1978): stimoli sociali**

*Studiano gli effetti di assimilazione e differenziazione.*

*Es. mostrano delle foto con bambini a dei soggetti (anche loro bambini) e chiedono di descrivere la loro personalità e che cosa ne pensavano.*

*1 metà*→ *categorizzazione in base al genere; 2 metà*→ *categorizzazione di controllo, senza istruzioni.*

*VD: descrizione delle foto.*

*Risultato: 1 metà*→ *differenziazione maschi e femmine e assimilazione di bambini dello stesso genere.*

*Quindi, categorizzare significa creare gruppi in base alle somiglianze nella categoria, e aumentare le differenze tra gruppi diversi.*

Hanno trovato effetti di differenziazione intercategoriale e assimilazione intracategoriale chiedendo a un gruppo di bambini di esprimere delle impressioni sulla personalità di alcune persone rappresentate in fotografie.

Condizione di salienza della categorizzazione degli stimoli in base al genere: in metà dei casi, i bambini sapevano fin dall'inizio che le valutazioni avrebbero riguardato bambini e bambine (maschi e femmine).

Condizione di non salienza della categorizzazione (controllo): nell'altra metà dei casi, nel valutare le prime fotografie, che rappresentavano persone del loro stesso genere, i partecipanti NON sapevano che successivamente avrebbero valutato anche altre tre foto di persone dell'altro genere. N.B. le foto erano, ovviamente, le stesse nelle due condizioni!

VD = descrizione dei tratti di personalità delle persone rappresentate nelle fotografie

Risultato: quando la categorizzazione in base al genere era saliente, si è trovato, rispetto alla condizione di controllo, un numero maggiore di tratti differenti per le descrizioni relative maschi e femmine e un numero maggiore di tratti simili per le persone dello stesso genere. Nella condizione di controllo, invece, i bambini sembravano prestare attenzione alle caratteristiche specifiche di ogni persona nella foto: erano minori le differenze percepite tra maschi e femmine ed erano minori le somiglianze percepite all'interno di ogni categoria.

### **Funzioni dei processi di categorizzazione e dei suoi effetti:**

La categorizzazione è un processo cognitivo fondamentale è adattivo, cioè funzionale per l'essere umano che semplifica, riduce e ordina/organizza in categorie, in base somiglianze e differenze, la notevole complessità e quantità di informazioni/stimoli presenti nell'ambiente fisico e sociale. Tale processo consente di organizzare, fare inferenze, comprendere e affrontare in modo efficiente il mondo fisico e sociale.

Categorizzazione sociale: la classificazione degli individui, e di se stessi, in categorie sociali (cioè, gruppi).

Gli effetti che derivano dalla categorizzazione, cioè differenziazione intercategoriale (aumento delle differenze tra categorie) e assimilazione intracategoriale (aumento delle somiglianze all'interno delle categorie), facilitano ulteriormente l'elaborazione delle informazioni e, quindi, guidano in modo efficiente la percezione e il comportamento: la differenziazione inter. consente di mantenere le categorie ben distinte e l'assimilazione intra. consente di ridurre il numero delle differenze tra stimoli, entro ogni categoria. Infatti, una delle più importanti funzioni della categorizzazione sociale è di rafforzare le differenze tra gruppi diversi e di attenuare le differenze interne ai gruppi in modo da facilitare il riconoscimento dei membri e dei non membri e la nostra risposta ad essi.

L'esperimento di Tajfel e Wilkes (1963) può spiegare come nascono gli **stereotipi**: l'accentuazione delle somiglianze all'interno di una categoria sociale (assimilazione intracategoriale) e delle differenze tra categorie sociali (differenziazione intercategoriale) sono processi alla base della formazione degli stereotipi. Uno stereotipo sociale consiste nell'attribuire alcuni tratti in comune a tutti gli individui membri di un gruppo e nell'attribuire, a questi stessi membri, alcune differenze comuni rispetto ai membri di altri gruppi. Un aspetto essenziale degli stereotipi è, infatti, che si esagerano alcune differenze tra gruppi rispetto ad alcune dimensioni di giudizio, e si minimizzano le differenze all'interno dei gruppi.

Gli stereotipi riguardo ai gruppi sociali derivano, quindi, dai processi di categorizzazione, cioè dal normale funzionamento cognitivo dell'essere umano.

N.B. gli stereotipi relativi a un gruppo hanno una funzione non solo puramente cognitiva ma anche sociale, ad es., distinguere positivamente l'ingroup dall'outgroup (bias di favoritismo per l'ingroup, vedi la Teoria dell'Identità Sociale di Tajfel, 1981).

### **In che modo conosciamo la realtà sociale?**

- Organizziamo la conoscenza del mondo sociale utilizzando processi di categorizzazione e schemi.

Categorie sociali: raggruppamento di un insieme di individui (cioè gruppo/categoria sociale) che hanno una o più caratteristiche in comune. Schemi: conoscenze organizzate relative a un oggetto sociale, ad es., uno stereotipo relativo a una categoria sociale (cioè ad un gruppo).

Molti studi hanno dimostrato che l'attivazione e l'applicazione dello stereotipo può avvenire automaticamente, cioè immediatamente e non intenzionalmente, ed avere, quindi, effetti inconsapevoli sulla percezione, il giudizio e il comportamento sociale.

N.B. Vedi ad es., esperimento di Devine (1989)

### **Cosa sono gli stereotipi?**

*Avviene inconsapevolmente e automaticamente. E' inevitabile, viene attivato anche in persone non prevenute.*

Molte definizioni.....Ad es., negli anni '50-'70: Uno stereotipo rappresenta l'attribuzione di caratteristiche simili a membri di uno stesso gruppo, senza tenere conto o considerare sufficientemente le possibili differenze esistenti tra i membri del gruppo (Doise, 1969, p. 138). Una credenza esagerata (amplificata) associata ad una categoria. La sua funzione è di giustificare (razionalizzare) la nostra condotta nei confronti di quella categoria (Allport, 1954, p. 191).

Una generalizzazione fatta su un gruppo, relativa all'attribuzione di un tratto, che è considerata ingiustificata da parte di un osservatore (Brigham, 1971, p. 31).

Uno stereotipo è definito dagli studiosi contemporanei come una rappresentazione cognitiva di un gruppo sociale, concettualizzata secondo alcuni come uno schema cognitivo, oppure, secondo altri, come una rete di associazioni in cui al gruppo (categoria sociale) sono associate caratteristiche stereotipiche, considerate cioè descrittive, salienti, o più tipiche del gruppo.

Ad esempio,

- lo stereotipo degli Afroamericani in USA, consiste di tratti stereotipici come, pigri, ostili, aggressivi, musicali, atletici;
- gli Italiani sono disorganizzati, caotici, calorosi, mentre i Tedeschi sono organizzati ma freddi.

**Cos'è il pregiudizio?** *Atteggiamento, valutazione negativa, .... il cui oggetto è il gruppo (categoria sociale), outgroup non ingroup. Ritenere indesiderabile un gruppo, vi possono essere emozioni associate: sfiducia, ansia, disagio, ammirazione, ....*

Generalmente è considerato un atteggiamento il cui oggetto è il gruppo (cioè categoria sociale). Il pregiudizio, quindi, è una valutazione negativa (considerando una definizione unidimensionale del costrutto di atteggiamento) verso un gruppo o i suoi membri. NB: Nella rappresentazione, al gruppo possono essere associati, oltre che tratti/credenze stereotipiche, anche valutazioni ed emozioni/reazioni affettive (ad es., emozioni come ansia/disagio, empatia, fiducia, disgusto, ammirazione). Allo stereotipo negativo di un outgroup, spesso si accompagna anche il pregiudizio.

altro pp

### **Cosa sono i processi cognitivi automatici?**

Fino agli anni '70, nella ricerca in Psicologia Sociale, si riteneva che la percezione, il giudizio e il comportamento sociale, fossero del tutto consci e intenzionali, cioè avvenissero sotto il controllo consapevole dell'individuo.

E' divenuto sempre più evidente, invece, che i processi socio-cognitivi possono operare anche in modo inconscio, cioè, senza consapevolezza. Molti studi mostrano che l'analisi e l'interpretazione dell'ambiente sociale avvengono spesso in modo automatico.

Esempi:

- processi di categorizzazione
- codifica del comportamento in termini di tratti di personalità (inferenze corrispondenti)

- attivazione e applicazione degli stereotipi (ad es., Devine, 1989)
- valutazioni e reazioni affettive (atteggiamenti) verso oggetti sociali

Quattro criteri definiscono i processi automatici.

Tali processi avvengono:

- 1) senza consapevolezza il processo viene attivato, opera e si compie al di fuori della coscienza
- 2) senza intenzionalità il processo non richiede un'intenzione o scopo per essere attivato ma solamente la presenza dello stimolo rilevante nell'ambiente
- 3) senza controllabilità il processo non può essere fermato una volta avviato
- 4) in modo efficiente cioè in situazioni di scarsa capacità attentiva, con l'uso di poche risorse cognitive

I processi controllati, invece, sono

- 1) consapevoli,
- 2) intenzionali,
- 3) sotto il controllo strategico e flessibile,
- 4) limitati dalle risorse cognitive disponibili (è necessaria cioè la presenza di tempo e risorse cognitive)

Devine (1989) dimostra come lo stereotipo relativo a un gruppo (i neri in USA) venga attivato automaticamente, cioè senza consapevolezza, e sia successivamente utilizzato per il giudizio sociale. In questo studio è applicata la tecnica del priming subliminale, che consente di dimostrare sperimentalmente l'azione dei processi automatici.

### Il modello di Devine (1989)

Stereotipo: tutti gli individui, entro uno stesso contesto culturale (ad es., USA), conoscono il contenuto di uno stereotipo associato a una data categoria (ad es., gli Afroamericani), a seguito delle comuni esperienze di socializzazione. A causa della maggiore frequenza di attivazione dello stereotipo culturale, che è divenuto un insieme di associazioni stabili e ben apprese, questo ha una probabilità molto elevata di essere attivato automaticamente in presenza di un membro della categoria target, o di un suo simbolico equivalente. Credenze personali: sono strutture cognitive distinte dagli stereotipi e più recenti; esse rispecchiano l'approvazione o meno, l'accettazione o meno di tale stereotipo; per essere attivate, richiedono processi controllati. Quindi, secondo il modello di Devine: Gli stereotipi sono attivati automaticamente e indipendentemente dalle credenze personali. Ciò implica che l'attivazione automatica dello stereotipo è inevitabile. Le credenze personali possono essere attivate solo attraverso processi controllati. Cioè solo in un momento successivo, per le persone con credenze personali positive, è possibile inibire lo stereotipo – negativo – attivato automaticamente e attivare, in alternativa, tali credenze non prevenute.

Devine ha condotto 3 studi che hanno verificato il modello proposto.

La ricerca mostra che valutazioni e stereotipi negativi associati a un outgroup possono essere attivati automaticamente e produrre effetti inconsapevoli su:

- percezioni e giudizi, che saranno più probabilmente negativi distorti, prevenuti;
- comportamenti nei confronti dei membri di quel gruppo, come atti di discriminazione (soprattutto sottili, spontanei e poco controllati).

Perché utilizzare tecniche implicite, cioè indirette, per rilevare stereotipi e pregiudizio?

Da un punto di vista teorico per studiare i processi automatici non si possono usare metodi che presuppongono risposte controllate (ad es., questionari); è essenziale/necessario, invece, usare delle misure implicite, cioè delle tecniche indirette che permettano di escludere che intervengano nella risposta processi controllati e consapevoli.

Da un punto di vista pratico le misure di self-report sono soggette a problemi di desiderabilità sociale, a strategie di auto-presentazione, possono dipendere dalle norme sociali presenti in un contesto (ad es., si può mascherare il proprio pregiudizio; non ci si vuole mostrare prevenuti; avere un'immagine di sé come persona priva di pregiudizio).

### IAT Implicit Association Test (Greenwald, McGhee, & Schwartz, 1998; Greenwald, Nosek, & Banaji, 2003)

L'IAT è una tecnica implicita inizialmente sviluppata per rilevare l'atteggiamento a livello automatico, non consapevole. Ai partecipanti, ad esempio bianchi, si chiede di classificare una serie di stimoli in quattro categorie: ad es., Bianchi, Neri, parole positive, parole negative. Si tratta di un compito al computer in cui vengono registrati i tempi di reazione nelle risposte. linkExp Nell'esempio, il pregiudizio automatico (effetto IAT) è definito in base a classificazioni più veloci quando gli stimoli sono congruenti (ad es., Bianco-parola positiva, Nero-parola negativa) rispetto a quando gli stimoli sono incongruenti (ad es., Bianco-parola negativa; Nero-parola positiva).

Tale maggior velocità (o facilità) di classificazione di stimoli congruenti, piuttosto che incongruenti, è indice di associazioni più forti tra i concetti. Ad es., vi è pregiudizio implicito nei confronti della categoria

dei neri (outgroup) se...sinistro se compare volto di Nero o parola positiva .....il compito di premere tasto destro

se compare volto di Bianco o parola negativa è più difficile e, quindi, produce l'aumento di tempi di reazione o errori,

Blocco compatibile: concetti che si ipotizza associati condividono lo stesso tasto per la risposta (parole negative e volti outgroup sono classificati con tasto destro; parole positive e volti ingroup sono classificati con tasto sinistro)

Blocco incompatibile: concetti che si ipotizza meno o per nulla associati condividono lo stesso tasto per la risposta;

in questo caso, il compito di classificazione dovrebbe risultare più difficile e produrre un aumento dei tempi di reazione o degli errori, rispetto al compito nel blocco compatibile. Quanto maggiore è la differenza positiva nei tempi di reazione tra blocchi incompatibile e compatibile (effetto IAT), tanto più i partecipanti valutano automaticamente l'ingroup (bianchi) in modo più positivo

e l'outgroup (neri) in modo più negativo: all'ingroup è maggiormente associata una valutazione positiva che negativa e all'outgroup è maggiormente associata una valutazione negativa che positiva.

## **Rapporti intergruppi**

### **Cos'è un gruppo?**

Cosa si intende per comportamento intergruppi? Gli studi dei campi estivi di Sherif e la Teoria del conflitto realistico. Gli esperimenti con i gruppi minimali di Tajfel e la Teoria dell'identità sociale.

**Cos'è un gruppo** Un insieme di individui definito da:

- un Destino comune (Lewin, 1948)
- una Struttura sociale, es. la famiglia con ruoli definiti (Sherif & Sherif, 1969)
- un'Interazione faccia a faccia (Bales, 1950)

*Definizione non valida per gruppi molto grandi, per questo la definizione accettata è:*

- Un gruppo esiste quando due o più individui si definiscono come membri della medesima categoria sociale (Tajfel, 1981; Turner, 1982) ..... e quando la sua esistenza è riconosciuta da almeno un'altra persona (Brown, 2005).

Quindi, adottando la definizione di **Turner e Tajfel**, un gruppo psicologico è concettualizzato come:

- psicologicamente significativo per i suoi membri;
- con esso i membri si confrontano per valutare se stessi, le proprie abilità, prestazioni, opinioni, ecc.,
- da esso derivano le regole, i criteri e le credenze relative a comportamenti e atteggiamenti appropriati;
- al gruppo privatamente si accetta di appartenere;
- il gruppo influenza atteggiamenti e comportamenti.

Il gruppo psicologico è un gruppo di riferimento (positivo), non semplicemente un gruppo di appartenenza, cioè un gruppo nel quale si è oggettivamente inclusi, ma un gruppo soggettivamente importante nel determinare il comportamento.

*2 o più individui che si identificano nella medesima categoria sociale.*

*Brown → un gruppo esiste quando è riconosciuto da almeno un'altra persona.*

*Gruppo psicologico: significativo per i membri; confronto per valutare se stessi, da esso derivano regole, credenze, criteri, influenza i nostri comportamenti. Decidiamo noi di appartenervi.*

*es. sono una donna → non sento di appartenere al gruppo delle donne → mi comporto diversamente.*

### **Cos'è il comportamento intergruppi?**

Per studiare i processi di gruppo (intragruppo e intergruppi) è fondamentale distinguere il funzionamento psicologico degli individui come singoli, da una parte, e come membri di gruppo, dall'altra. Infatti, le percezioni, i modi di pensare, le motivazioni, le emozioni, e i comportamenti possono cambiare quando le persone si percepiscono (si vedono/pensano a se stesse e agli altri) come individui singoli, ("io") rispetto a quando si percepiscono (sé e gli altri) come membri di un gruppo ("noi" vs. "loro").

Continuum Tajfel: comp. interpersonale- comp. intergruppi (Tajfel, 1981)

Es. Comportamento interpersonale: due fidanzati a cena;

Comportamento intergruppi: commento maschilista.

## **Rapporti intergruppi:**

Spiegazioni della discriminazione intergruppi

Il conflitto, la competizione e la discriminazione tra i gruppi, gli stereotipi negativi e il pregiudizio verso una categoria sociale sono fenomeni pervasivi nella vita sociale. Questi fenomeni riguardano non solo i rapporti tra gruppi avvantaggiati (dominanti; alto status) vs svantaggiati (subordinati; basso status) nella società (ad es., minoranze etniche, religiose, disabili, senz'atletto) ma qualsiasi distinzione noi vs. loro. Ingroup bias (o favoritismo per l'ingroup): la tendenza sistematica a favorire il gruppo di appartenenza, nelle percezioni, nei giudizi e valutazioni e nel comportamento.

N.B. Definizioni di Bias (o differenziazione) intergruppi

- Discriminazione: un comportamento ingiusto o ingiustificato nei confronti di una persona sulla base della sua appartenenza di gruppo, che quindi svantaggia o danneggia i membri di tale gruppo rispetto ad altri gruppi.
- Pregiudizio: corrisponde a una valutazione (atteggiamento)/ orientamento generale negativo verso un gruppo e i suoi membri.
- Stereotipo: insieme di specifiche credenze e caratteristiche considerate tipiche e associate a un gruppo e ai suoi membri.

Da cosa nascono il pregiudizio e gli stereotipi negativi verso l'outgroup (o valutazioni e stereotipi più positivi dell'ingroup rispetto all'outgroup)? *Lo spiega la teoria del conflitto realistico di Sherif.*

Perché si verificano fenomeni di discriminazione a favore del proprio gruppo e contro gruppi estranei?

Come si sviluppa l'aggressività verso l'outgroup?

## **La Teoria del conflitto realistico e gli studi dei 'campi estivi' Sherif (1966)**

*Se interessi incompatibili → ostilità; se compatibili → cooperazione.*

*ES: CAUSA: incompatibilità → EFFETTO: fenomeni psicosociali.*

La teoria è basata su una visione razionale del genere umano. Si assume che i conflitti tra i gruppi sorgano dalla competizione per scarse risorse. La teoria del conflitto realistico - Sherif (1966)

Il punto centrale della teoria di Sherif è che: Il conflitto tra i gruppi sorge quando esiste competizione per scarse risorse, cioè quando esistono scopi contrastanti, quindi, risorse che solo uno dei due gruppi può raggiungere. La cooperazione intergruppi emerge quando esistono scopi comuni, sovraordinati, cioè una situazione in cui i gruppi possono raggiungere uno scopo desiderato da entrambi solo combinando i rispettivi sforzi e risorse. Gli atteggiamenti e il comportamento intergruppi dipendono dagli scopi/interessi oggettivi del proprio gruppo nel confronto con gli altri gruppi. Se questi scopi/interessi sono in

conflitto/incompatibili atteggiamenti negativi e comportamenti apertamente ostili e discriminatori. Se, invece, scopi/interessi dei gruppi sono comuni/compatibili i comportamenti dei loro membri diventano più concilianti e amichevoli, diminuisce il favoritismo per l'ingroup e aumenta la cooperazione. Variabile Dipendente: relazioni funzionali tra gruppi fenomeni psicosociali incompatibilità obiettivi ostilità, stereotipi, pregiudizio compatibilità obiettivi rapporti armoniosi, assenza di ostilità, maggior attrazione intergruppi favoritismo per l'ingroup, discriminazione ostilità, maggior attrazione intergruppi, minor ingroup bias (interdipendenza negativa) (interdipendenza positiva) (tipi di obiettivi/ interessi oggettivi tra gruppi) (atteggiamenti e comportamenti intergruppi)

### **Gli studi del 'campo estivo' - Sherif (1966)**

Obiettivo: evidenziare i cambiamenti sistematici nel comportamento e negli atteggiamenti intergruppi (VD) in seguito al cambiamento degli interessi oggettivi dei gruppi, cioè, in seguito all'introduzione di scopi conflittuali o sovraordinati (VI). Procedura: 3 studi longitudinali in contesti naturalistici; i ragazzi, non consapevoli di partecipare ad una ricerca, trascorrevano alcune settimane in un campo estivo diretto da Sherif e collaboratori; i ricercatori osservavano il comportamento intergruppi ed entro ciascun gruppo (metodo: osservazione partecipante). Partecipanti: (N=22-24) bambini americani, bianchi, di classe media, provenienti da famiglie stabili. I ragazzi non avevano avuto legami personali prima dell'esperimento.

Disegno sperimentale: 4 fasi

- 1) scelte spontanee di amicizia interpersonale
- 2) formazione dei gruppi
- 3) conflitto intergruppi
- 4) cooperazione intergruppi/ riduzione del conflitto

VI (entro i soggetti) = le relazioni funzionali tra i gruppi erano operazionalizzate attraverso i compiti/obiettivi/risorse assegnate ai gruppi e, cioè, tradotte con compiti/obiettivi conflittuali vs. sovraordinati (interessi di gruppo non compatibili vs. compatibili) VD = fenomeni psicosociali cioè gli atteggiamenti e i comportamenti intergruppi ma anche l'identificazione con l'ingroup e altri processi intragruppo

Gli stessi partecipanti (cioè i membri dei due gruppi) prima sono posti in una situazione di interdipendenza negativa (conflitto oggettivo di interessi tra i due gruppi) e successivamente in una situazione di interdipendenza positiva (cooperazione tra i due gruppi).

1^ Fase: scelte spontanee di amicizie interpersonali

- le attività riguardavano tutti i partecipanti; i ragazzi erano alloggiati insieme ed erano liberi di interagire e lavorare con chi preferivano;
- dopo che le relazioni si erano abbastanza stabilizzate (dopo una settimana) venivano rilevate le valutazioni di attrazione interpersonale tra i ragazzi;
- quindi, avveniva la divisione dei ragazzi in due gruppi distinti;
- separazione degli amici più stretti con l'obiettivo di eliminare l'attrazione interpersonale (è l'apprezzamento/valutazione positiva verso una persona per le sue qualità individuali) come possibile fattore causale che avrebbe potuto influenzare i risultati.
- Questa fase non era presente nel terzo studio, noto come "La caverna dei ladri" che inizia direttamente con la fase della formazione del gruppo.

2^ Fase: formazione dell'ingroup

- ragazzi interagivano ed eseguivano compiti esclusivamente con i membri del proprio gruppo, senza cioè avere a che fare con l'altro gruppo;
- quindi, lo scopo principale di questa fase era di far eseguire un certo numero di compiti, come campeggiare, cucinare e costruire, che comportavano un lavoro di squadra da parte dei ragazzi di ciascun gruppo;
- entro ciascun gruppo: evoluzione delle abitudini e delle gerarchie intragruppo; struttura di leadership; norme di comportamento; nomi, simboli; creazione di un'identità di gruppo (i ragazzi mostravano di identificarsi con l'ingroup).

3^ Fase: conflitto intergruppi - introduzione di obiettivi conflittuali

- Gli sperimentatori annunciarono una serie di giochi competitivi a premi tra i gruppi (es., softball, tiro alla fune, caccia al tesoro): era introdotto un conflitto oggettivo di interessi (VI), una competizione in cui un gruppo vince mentre l'altro perde; gli sperimentatori osservavano i cambiamenti nel comportamento e negli atteggiamenti intergruppi (VD).
- Si è osservato un rapido deterioramento delle relazioni intergruppi, caratterizzate da: favoritismo sistematico per l'ingroup, formazione di stereotipi negativi dell'outgroup, ostilità, aggressività verso l'outgroup.
- ad es.: tendenza a sovrastimare i prodotti e le imprese dell'ingroup e a sottostimare quelle dell'outgroup ('lancio dei fagioli'); atteggiamenti più positivi verso i membri dell'ingroup e più negativi verso i membri dell'outgroup;
- ora, i migliori amici sono individui che fanno parte dell'ingroup;
- aumentava la solidarietà e la coesione all'interno di ciascun gruppo; tendenza ai cambiamenti di leadership: ora gli individui più bellicosi e aggressivi emergono come leader;

Le tensioni intergruppi non cessavano nemmeno al termine delle situazioni competitive.

A livello intergruppi:

A livello intragruppo:

Dunque:

- In situazioni di conflitto realistico tra gruppi si dimostra chiaramente la presenza di favoritismo per l'ingroup.

- Troppo diffusi e rapidi i cambiamenti nel comportamento per poter essere attribuiti a qualche tratto di personalità stabile e durevole!!!

- I membri del gruppo vincente, ovviamente meno frustrati di quelli del gruppo perdente, erano più inclini a screditare l'outgroup!!! La teoria frustrazione-aggressività, quindi, non è sufficiente a spiegare l'ostilità intergruppi. Questi risultati confermano quanto ipotizzato da Sherif: il comportamento di questi ragazzi, comuni e ben adattati, dimostrò di variare sistematicamente a seconda della natura delle relazioni funzionali tra i gruppi.

Varie ricerche successive hanno verificato la generalità dei risultati di Sherif Blake e Mouton (1972) hanno condotto una ricerca con soggetti adulti (staff dirigenziale): 48 gruppi, divisi in coppie in competizione, dovevano risolvere un problema aziendale. Ciascun gruppo valutava poi la propria soluzione e quella del gruppo rivale. I risultati mostrano che 46 gruppi favoriscono la propria soluzione, 2 gruppi stimano le soluzioni come uguali, mentre NESSUN GRUPPO CONCEDE LA SUPERIORITA' ALL'OUTGROUP.

4<sup>a</sup> Fase: cooperazione intergruppi – introduzione di obiettivi sovraordinati - introduzione di scopi sovraordinati (VI): obiettivi che entrambi i gruppi desiderano raggiungere ma che nessun gruppo può raggiungere senza la partecipazione dell'altro;

- erano create situazioni in cui i ragazzi dei due gruppi dovevano combinare le risorse e gli sforzi per poter superare un ostacolo o raggiungere un obiettivo comune a entrambi i gruppi

ad es., guasto camion – riserva d'acqua

- la cooperazione nel raggiungimento di obiettivi sovraordinati non ha prodotto la fine immediata delle ostilità; comunque, la serie di compiti cooperativi ha gradualmente portato a relazioni più armoniose tra i gruppi

- Dunque, dopo numerose situazioni di interdipendenza positiva (VI), si è osservato un notevole cambiamento nel comportamento intergruppi, cioè la diminuzione delle ostilità e della tensione fra i gruppi (VD).

- I ragazzi diventavano meno aggressivi verso i membri dell'outgroup, mostravano una evidente diminuzione del favoritismo per l'ingroup, un aumento dei contatti amichevoli con i membri dell'outgroup e scelte di amicizie che non tenevano più conto delle appartenenze di gruppo.

#### CONCLUSIONI

- La rilevanza della ricerca di Sherif consiste soprattutto nell'approccio metodologico e nella operazionalizzazione del concetto di scopi sovraordinati.

- Sherif fu innovativo nel tradurre in condizioni sperimentali controllate vari processi di formazione del gruppo, di conflitto e cooperazione, normalmente associati a cambiamenti sociali a lungo termine.

- Il concetto di scopi sovraordinati ha ispirato molti ricercatori che si sono impegnati a trovare gli strumenti per trasformare le relazioni intergruppi conflittuali in relazioni armoniose.

Critiche alla teoria del conflitto realistico di Sherif:

1) Concezione negativa del conflitto: in certe condizioni il conflitto può avere conseguenze positive e costruttive come, ad es., nel caso dei gruppi svantaggiati o sfruttati.

2) Gruppi con una storia passata e paura di perdere la propria identità: gli scopi sovraordinati funzionano anche con gruppi che hanno una storia alle loro spalle? I ragazzi dei campi estivi appartenevano a gruppi di recente formazione che non avevano una storia.

N.B. Ci sono casi in cui la cooperazione o non basta a determinare attrazione intergruppi o addirittura aumenta l'antagonismo. La semplice introduzione di obiettivi sovraordinati, quindi, potrebbe non essere sufficiente ad aumentare l'attrazione intergruppi.

#### **Esperimento di Worchel, Andreoli e Folger (1977)**

obiettivo: stabilire in quali condizioni la cooperazione (cioè l'introduzione di obiettivi sovraordinati) abbia effetti positivi sui rapporti intergruppi

Le due variabili esaminate (VI) sono:

1) il risultato dell'azione cooperativa (cioè, il raggiungimento o meno di obiettivi sovraordinati)

- successo - fallimento

2) la storia tra i due gruppi prima della cooperazione

- indipendenza - interdipendenza negativa (conflitto) - interdipendenza positiva (cooperazione)

La VD è una misura di attrazione verso l'outgroup. Lo studio di Worchel et al. (1977) ha mostrato che: Il fatto che la cooperazione aumenti oppure no l'attrazione intergruppi dipende da due fattori: il risultato ottenuto durante la cooperazione e il tipo di interazione esistente tra i gruppi prima della fase cooperativa (storia passata). Se la cooperazione ha successo, aumenta l'attrazione intergruppi indipendentemente dal tipo interazione esistente tra i gruppi prima della fase cooperativa. Se la cooperazione risulta in un fallimento, questo porterà ad un aumento dell'attrazione intergruppi solo se i due gruppi hanno una storia passata di cooperazione o di attività indipendente; se i due gruppi, invece, in passato erano in competizione, il fallimento negli sforzi congiunti durante la

fase cooperativa diminuirà l'attrazione tra i membri dei due gruppi.

Mentre è chiaro che la competizione porta allo sviluppo di ostilità e atteggiamenti negativi è anche vero che questi non scompaiono invariabilmente con la cooperazione.

#### **Gli esperimenti sui 'gruppi minimali' (Tajfel et al., 1971)**

La categorizzazione è un processo psicologico che ha la funzione di semplificare la nostra visione del mondo e di

darci un posto in esso, visto che categorizziamo anche noi stessi; porta all'accentuazione delle differenze tra categorie (differenziazione intercategoriale) e delle somiglianze all'interno della categoria (assimilazione intracategoriale)

La categorizzazione sociale, cioè la classificazione del mondosociale in 'noi' e 'loro', in ingroup e outgroup, può spiegare anche la discriminazione intergruppi? Quali sono le condizioni minime – sufficienti – in cui

compaiono favoritismo per l'ingroup e discriminazione nei confronti dell'outgroup (o le varie forme di bias intergruppi)?

La semplice categorizzazione in gruppi, cioè il semplice percepire se stessi e gli altri come membri di ingroup e outgroup ('noi' vs. 'loro'), in assenza di un conflitto oggettivo di interessi tra i gruppi, può portare alla discriminazione?

Come vedremo ora, con gli esperimenti sui gruppi minimali di Tajfel et al. (1971), si dimostra che la competizione per scarse risorse (cioè il conflitto realistico) non è una condizione necessaria per la discriminazione intergruppi.

**Obiettivo:** esaminare le condizioni minime in cui un individuo nel proprio comportamento mostra discriminazione intergruppi.

**Ipotesi:** la categorizzazione sociale, cioè la classificazione degli individui in ingroup/outgroup, è una condizione sufficiente a produrre favoritismo per l'ingroup e discriminazione (cioè fenomeni di bias/differenziazione intergruppi)

### Esperimento sui gruppi minimali

Partecipanti: 48 ragazzi di 14-15 anni frequentati una scuola pubblica di Bristol.

Sintesi della procedura: si è usato un grado minimo di imposizione di una classificazione intergruppi. Si sono divisi i partecipanti in due gruppi, in base a un criterio irrilevante: la preferenza estetica per un pittore sconosciuto ai partecipanti (in realtà, l'assegnazione al gruppo era stabilita casualmente). Si sono eliminate tutte le variabili che, in genere, possono produrre discriminazione (ad es., il conflitto oggettivo di interessi tra gruppi). Creare gruppi minimali = creare una situazione intergruppi dove è all'opera solo la categorizzazione ingroup/outgroup, cioè la divisione noi vs. loro (VI). La VD erano le distribuzioni di punti (decise dai partecipanti in privato) a coppie di individui anonimi appartenenti a ingroup e outgroup.

### Procedura

1<sup>a</sup> compito: esprimere la preferenza per quadri i cui autori erano artisti sconosciuti ai partecipanti, Klee o Kandinskij; si diceva che sarebbero stati creati 2 gruppi sulla base di tali preferenze; in realtà, la divisione nei due gruppi era stabilita a caso dai ricercatori.

2<sup>a</sup> compito: assegnazione di punti equivalenti a somme di denaro, a coppie di individui anonimi (NB: esclusi se stessi) tramite matrici di punti predisposte dai ricercatori. Quando dovevano prendere le decisioni sulla distribuzione di punti, i partecipanti erano isolati e il compito era di assegnare i punti ad altri due partecipanti designati solo con un codice (un numero) e la rispettiva appartenenza di gruppo: quindi, i destinatari dei punti erano un membro anonimo dell'ingroup e uno anonimo dell'outgroup (non si poteva mai ricompensare se stessi). Solo quando i partecipanti rimanevano soli (nel 2<sup>a</sup> compito), scoprivano a quale gruppo appartenevano (Klee o Kandinskij).

Quindi: unica VI: categorizzazione sociale, cioè l'appartenenza a un gruppo, nel confronto con un outgroup (il solo fatto di percepirsi inclusi in una categoria-ingroup) erano escluse tutte le variabili che potevano determinare favoritismo per l'ingroup e comportamenti intergruppi discriminativi

- no contatto/interazione entro o tra gruppi
- non conflitto oggettivo di interessi tra i gruppi
- nessuna forma di interdipendenza (entro o tra i gruppi)
- nessuna ostilità intergruppi precedente
- nessuna possibilità di perseguire l'interesse personale
- appartenenza di gruppo era anonima

Questi gruppi, dunque, erano puramente percettivi o cognitivi gruppi minimali. Dunque, si sono usate alcune matrici di distribuzione di punti appositamente costruite dai ricercatori per esaminare quali erano le diverse strategie utilizzate dai partecipanti nelle decisioni sulla distribuzione di tali risorse (VD). In queste matrici, i partecipanti assegnavano ricompense a un membro anonimo del proprio gruppo (esclusi se stessi) e a un membro anonimo del gruppo estraneo. Le matrici sono state costruite in modo tale da poter misurare i

diversi tipi di scelta dei partecipanti nel distribuire i punti:

MPC (Massimo profitto comune): scelta che corrisponde al maggior numero di punti per entrambi i destinatari; è una strategia cooperativa;

MPI (Massimo profitto per l'ingroup): scelta che corrisponde al più alto numero di punti ottenibile per un membro anonimo dell'ingroup;

MD (Massima differenziazione a favore dell'ingroup): scelta che corrisponde alla più elevata differenza possibile di punti, a favore dell'ingroup, tra un membro anonimo dell'ingroup e un membro anonimo dell'outgroup;

E (equità, imparzialità): scelta che corrisponde ad assegnare lo stesso numero di punti ad entrambi i destinatari. I due tipi di matrici consentono di rilevare la forza d'uso, da parte dei partecipanti, delle seguenti strategie:

MD + MPI è la congiunzione di due strategie discriminative, cioè di differenziazione intergruppi: ci si differenzia positivamente dall'outgroup e, allo stesso tempo, l'ingroup ottiene il massimo guadagno possibile (matrice tipo A).

MPC è una strategia cooperativa: si fa in modo che entrambi i gruppi ottengano il massimo dei punti che la situazione consente (cioè, la somma dei due punteggi è la maggiore che si può "portar via agli sperimentatori"), e non importa chi dei due gruppi riceve più punti (matrice tipo A).

MPC + MPI rappresenta una strategia mista, di favoritismo per l'ingroup e cooperazione: per far ottenere ai due gruppi insieme il massimo di punti (MPC) si massimizzano anche i guadagni dell'ingroup (MPI), nonostante l'outgroup ottenga più dell'ingroup

(matrice tipo B). MD è una strategia discriminativa (pura): pur di differenziare positivamente l'ingroup dall'outgroup si rinuncia a un maggior guadagno per l'ingroup (matrice tipo B).

Cosa avrebbero scelto di fare i partecipanti? Sarebbero stati egualitari? Sarebbero stati cooperativi? Avrebbero dato più punti all'ingroup (in senso assoluto, cioè indipendentemente da quanto assegnato all'outgroup)?

Oppure avrebbero assegnato relativamente di più all'ingroup, in modo di massimizzare la differenza rispetto all'outgroup, anche a costo di una perdita per l'ingroup del massimo guadagno?

### Risultati

1. Le matrici di tipo A permettono di rilevare la forza d'uso di MD+MPI (discriminazione) vs. MPC (cooperazione) Si è trovato che le scelte erano determinate in modo significativo da MD+MPI: si favorisce l'ingroup, massimizzando i suoi guadagni (MPI) e, allo stesso tempo, ci si differenzia positivamente dall'outgroup in grado massimo (MD) MPC non viene scelta in modo significativo.

2. Le matrici di tipo B consentono di misurare la forza d'uso di MD (pura discriminazione) vs. MPC + MPI (mista) Si è trovato che le scelte erano determinate in modo significativo dalla strategia MD: ci si differenzia positivamente all'outgroup (a favore dell'ingroup) anche sacrificando un maggior guadagno materiale per l'ingroup MPC+MPI non viene scelta in modo significativo.

Quindi, le due strategie discriminative, MD da sola e MD+MPI insieme, sono risultate influenti! I partecipanti davano più denaro ai membri dell'ingroup che a quelli dell'outgroup (MD+MPI), nonostante questa scelta non fosse legata al proprio guadagno personale; inoltre, pur di dare ai membri dell'ingroup relativamente di più rispetto ai membri dell'outgroup, erano disposti a ottenere un minor guadagno materiale per l'ingroup in termini assoluti (MD).

Infine, quando prendevano decisioni relativi a due destinatari dello stesso gruppo (matrici I/I e O/O), erano meno preoccupati di massimizzare i guadagni congiunti della coppia (era misurata solo la forza di MPC) se si trattava di membri dell'outgroup! Riassumendo i risultati

- E' più importante differenziarsi positivamente dall'outgroup che avere un guadagno materiale;
- pur di favorire il proprio gruppo, differenziandosi in grado massimo dall'outgroup, si sacrifica un guadagno maggiore;
- si discrimina anche a costo di perdersi (in termini materiali).

Quindi: Perfino in questa situazione 'minima' i partecipanti discriminavano a favore dei membri dell'ingroup e contro i membri dell'outgroup, in modo gratuitamente competitivo. La differenziazione intergruppi può non dipendere dall'ostilità precedente tra gruppi, dal conflitto realistico per risorse materiali, dall'interesse personale. Queste erano, infatti, variabili appositamente escluse a priori nella situazione sperimentale.

Non c'era a priori nessuna competitività esistente a priori (una storia passata di ostilità) tra i due gruppi. Non c'era nemmeno nessun conflitto realistico tra i gruppi, cioè un conflitto di interessi per ragioni materiali, per obiettivi contrastanti tra i gruppi. Sono le risposte dei partecipanti che sono competitive!!!!

Infatti, i partecipanti potevano scegliere l'equità oppure la cooperazione. Le risposte sono competitive come conseguenza diretta della categorizzazione sociale, la divisione (da un punto di vista puramente cognitivo) 'noi vs. loro'. Questi risultati non possono essere spiegati dalla teoria del conflitto realistico di Sherif!!!

QUINDI Tajfel e collaboratori (1971) hanno dimostrato, con gli esperimenti sui gruppi minimali che:

1. l'incompatibilità degli interessi materiali (la presenza di un conflitto oggettivo di interessi tra i gruppi) non è necessaria per produrre discriminazione: il favoritismo per l'ingroup può operare anche contro l'interesse materiale del proprio gruppo (vedi l'uso di MD);
2. la categorizzazione sociale (cioè la semplice distinzione categoriale di ingroup e outgroup) è sufficiente a determinare discriminazione.

ALLORA, perché i soggetti discriminano? Da cosa nasce la tendenza a produrre differenziazione tra ingroup e outgroup anche in situazioni così artificiali? Per rispondere a questa domanda, Tajfel propone la

### TEORIA DELL'IDENTITÀ SOCIALE

*I gruppi vengono interiorizzati e determinano il sé di un individuo (es. l'identità sociale in quanto donna, che deriva sia dalla persona che dal gruppo da cui sentiamo di appartenere).*

Risposta: Per raggiungere una distintività positiva di gruppo La causa della discriminazione, del favoritismo per l'ingroup, della competizione sociale, può non essere materiale, può essere solo psicologica cioè la valorizzazione dell'ingroup e, quindi, della propria identità sociale

### Teoria dell'identità sociale (Tajfel, 1981)

Le persone costruiscono il concetto sé non solo attraverso l'identità personale, come individui singoli, ma anche attraverso l'identità sociale, come membri di gruppo. L'identità sociale è, quindi, la parte del concetto di sé di una persona che deriva dalle sue appartenenze di gruppo. Tajfel distingue l'identità sociale in tre componenti:

- componente cognitiva = consapevolezza di appartenere a un certo gruppo es. sono consapevole dell'immagine che dà da italiano;
- componente valutativa = valore attribuito all'appartenenza es. valuto positivo il fatto di essere meridionale;
- componente emotiva = significato emotivo legato all'appartenenza es. provo ammirazione per esso.

L'identificazione con l'ingroup corrisponde alla forza con cui si esprime l'identità sociale, che può variare da persona a persona ed essere misurata (ad es., con una scala self-report).

Un assunto della teoria è che si cerca un'identità sociale positiva – si ha bisogno di appartenere a gruppi valorizzati socialmente.

Gli individui cercano attivamente di differenziare positivamente la loro categoria da altre pertinenti (outgroup)

pertinenti di confronto), allo scopo di mantenere (proteggere) o raggiungere un'identità sociale positiva. *Gli outgroup scelti o sono di uno status superiore (ma ritenuto illegittimo di quel posto), o con uno inferiore (per elevare il valore dell'ingroup).*

Dunque, la differenziazione intergruppi – l'ingroup che si differenzia positivamente dall'outgroup – cioè il bias di favoritismo per l'ingroup (in generale, le varie forme di bias intergruppi), può essere determinata dal bisogno dell'individuo di valorizzare il gruppo di appartenenza e, quindi, la sua identità sociale, associata a tale appartenenza.

Il confronto con outgroup pertinenti è il mezzo attraverso cui si può assegnare significato positivo alla propria identità sociale. Il confronto sociale, a livello intergruppi, permette cioè di valutare l'ingroup rispetto ad un outgroup: il proprio gruppo ha valore se è percepito superiore all'outgroup (uno o più outgroup pertinenti).

*Quali sono gli outgroup pertinenti per il confronto?*

Il confronto avviene con gruppi simili o con gruppi diversi per status a condizione che ci sia percezione di illegittimità e/o instabilità del rapporto di status.

Dunque, se vi è percezione di similarità di status tra i gruppi oppure di illegittimità della differenza di status e/o instabilità, allora sarà più probabile la competitività per valorizzare il proprio gruppo: Nel gruppo di status superiore, si cercherà di conservare/mantenere la propria superiorità rafforzando e caratteristiche positive e gli attributi di superiorità dell'ingroup. Nel gruppo di status inferiore, si cercherà di elevare il valore dell'ingroup, cioè raggiungere la distintività positiva, ad esempio, modificando la dimensione di confronto intergruppi (cioè cercando nuove dimensioni).

La ricerca della distintività positiva per il proprio gruppo significa che quando il senso di identità delle persone, (il concetto di sé, chi siamo) è definito nei termini di 'NOI' piuttosto che di 'IO', allora esse cercheranno di vedere 'NOI' come diversi da, e migliori di, 'LORO', per sentirsi e vedere meglio se stesse.

Es., dipendente di un'azienda

Applicata al paradigma dei gruppi minimali, la teoria interpreta la discriminazione intergruppi come un caso di 'competizione sociale' cioè una competizione per la reciproca distintività in assenza di conflitti di interessi (Turner, 1975): i partecipanti definiscono se stessi nei termini delle categorie sociali imposte, confrontano l'ingroup con l'outgroup nei termini delle uniche dimensioni di valore disponibili (punti nelle matrici) e ricercano una distintività psicologica positiva per il proprio gruppo assegnando ad esso più punti, cioè favorendolo rispetto all'outgroup (vedi la scelta di MD). N.B. Il potere esplicativo della SIT dimostrato non solo con i gruppi di laboratorio ma anche con i gruppi naturali, ad es., operai, studenti, gruppi regionali, nazionali.....

Dunque, secondo la Teoria dell'identità sociale:

1) Le persone sono motivate a stabilire per i gruppi con i quali si identificano (che quindi definiscono l'identità sociale della persona) una distintività positiva rispetto a outgroup pertinenti. L'individuo tende a rimanere in un gruppo se questo soddisfa il suo bisogno di avere una identità sociale positiva.

2) Quando l'identità sociale è insoddisfacente, i membri possono lasciare tale gruppo (anche solo psicologicamente), per unirsi ad un gruppo di status superiore, oppure possono cercare di rendere più positivo il gruppo a cui appartengono.

Le strategie di differenziazione intergruppi nel caso in cui si rimane nel gruppo inferiore sono, ad esempio,

a) re-interpretazione delle caratteristiche esistenti, giudicate fino al quel momento inferiori, e acquisizione di valore positivo; ad esempio, ha inizio con una minoranza attiva, come gli Afroamericani in USA: 'black is beautiful'.

b) creazione o invenzione di nuove caratteristiche che stabiliscano una specificità positiva dell'ingroup strategia della creatività sociale (es., squadra di hockey,

La teoria dell'identità sociale è considerata da Tajfel complementare alla teoria del conflitto realistico di Sherif:

I bias di differenziazione intergruppi (discriminazione, favoritismo per l'ingroup, pregiudizio) possono derivare, infatti, sia dall'incompatibilità degli obiettivi materiali sia dal bisogno di valorizzazione la propria identità sociale (ragioni psicologiche).

*Il gruppo può essere cambiato (mobilità sociale) oppure si può cercare di migliorarlo.*

*Mobilità* → *donne che arrivano al vertice di un'azienda prettamente maschile, assumono atteggiamenti tipicamente maschili abbandonando il proprio status;*

*per migliorarlo* → *-reinterpretazione delle caratteristiche esistenti (es. black is beautiful); -inventarne di nuove (es. squadra ultima in classifica, si definisce la più leale.*

**Influenza Sociale** *Influenza sociale: processo in cui il destinatario muove le proprie idee in conseguenza di quelle espresse da altri.*

Processo in cui il destinatario (o bersaglio) modifica il proprio comportamento, le proprie idee o i propri sentimenti in conseguenza del comportamento, delle idee o dei sentimenti espressi da altri (fonte o agente di influenza) (Mucchi Faina, 1996).

**Come nascono le norme sociali?** Norma sociale: è un modo largamente accettato di pensare, sentire e comportarsi, su cui gli appartenenti ad un gruppo concordano, considerandolo giusto ed appropriato (Smith & Mackie, 2004;

vedi anche Thibaut & Kelley, 1959)

Esperimento sull'effetto autocinetico di Sherif (1936)

Sherif ha dimostrato sperimentalmente la formazione di una norma sociale come un sistema di riferimento, prodotta dal gruppo e interiorizzata dagli individui. In questo esperimento le persone sono poste in una situazione

ambigua, dove non sono disponibili standard esterni o sistemi di riferimento. Devono stimare il movimento apparente di un punto luminoso in una stanza completamente buia. I partecipanti ignorano il fatto che la luce è in realtà immobile, ma in queste condizioni, apparirà in movimento (un'illusione ottica conosciuta come 'effetto autocinetico'), cambiando in modo irregolare da persona a persona e da prova a prova.

Due fasi:

- I partecipanti inizialmente sono esaminati individualmente.

- In sessioni successive, i partecipanti ripetono lo stesso compito in gruppi di tre persone.

Prima fase: Quando i partecipanti sono da soli: formulano una serie di giudizi quando la luce è accesa e spenta (in diverse prove) e nel tempo i giudizi individuali si stabilizzano ricadendo all'interno di una certa gamma e intorno a un particolare punto di riferimento all'interno di tale gamma. Tali gamme e valori di riferimento differiscono da persona a persona. I giudizi individuali sono molto diversi.

Seconda fase: Quando 3 persone con gamme e valori di riferimento personali già stabilite sono poste insieme per formulare i successivi giudizi in una situazione di gruppo, influenzandosi reciprocamente:

le loro risposte/opinioni gradualmente convergono finché diventano identiche si è stabilita una gamma e una norma comune.

Quindi, si crea una norma di gruppo: comune, condivisa dai membri del gruppo. L'influenza della norma di gruppo dura nel tempo; la norma è interiorizzata: dopo un

anno, i partecipanti usano la stessa risposta, anche quando eseguono il compito individualmente (Rohrer et al., 1954; Stasson & Hawkes, 1995).

In questo esperimento si osserva un'influenza reciproca tra i partecipanti che, partendo da posizioni individuali diverse, creano una norma comune di gruppo.

Durante le sessioni di gruppo si è creata, quindi, una norma comune, peculiare di ciascun gruppo.

Inoltre, gli individui continuavano ad essere influenzati dalla norma del gruppo anche quando non si trovavano più nel gruppo e effettuavano le stime da soli. La ricerca successiva ha dimostrato che la norma del gruppo continua ad influenzare gli individui anche a un anno di distanza. Perciò, nonostante la natura arbitraria della norma del gruppo (in realtà il gruppo sbagliava sempre nelle sue stime del movimento perché il puntino luminoso era in realtà fermo!) questa continua ad esercitare il suo impatto anche quando il gruppo non è più presente.

### **Esperimento sull'influenza della maggioranza, Asch (1956) \*\***

Compito: i partecipanti formulano dei giudizi relativi a semplici stimoli fisici (lunghezza linee); situazione di giudizio oggettivo senza ambiguità. Condizione di controllo: partecipanti esaminati individualmente, danno

giudizi per conto proprio; compito facile; no errori; nessuna incertezza riguardo alla correttezza delle proprie risposte. Condizione sperimentale: situazione di gruppo, 1 partecipante ingenuo (vero partecipante) e 8 complici dello sperimentatore (un partecipante alla volta, esaminato in un contesto di gruppo, e la maggioranza è complice dello sperimentatore).

Nella condizione sperimentale (cioè di influenza della maggioranza), per ogni prova, le risposte erano fornite a turno e ad alta voce. La maggioranza, cioè i complici dello sperimentatore, rispondevano sempre prima del partecipante ingenuo. I complici ricevevano istruzioni precise per fornire risposte sbagliate, in modo unanime e concorde, in 2/3 delle prove!!!! Risultati

- Nonostante si trattasse di un compito semplice (la situazione non è per nulla ambigua), 3/4 dei partecipanti ingenui forniva almeno una risposta sbagliata nelle prove cruciali cioè quando i collaboratori davano unanimi la risposta sbagliata (quindi, i partecipanti concordavano con la maggioranza!!);

- di tutte le risposte fornite dai partecipanti veri nelle prove cruciali circa il 33% era conforme a quelle scorrette date dalla maggioranza riposte conformiste !!!

La situazione non era affatto ambigua: non c'erano dubbi sulle risposte corrette: quando erano da soli (condizione di controllo), i partecipanti non commettevano errori nelle risposte. A differenza dell'esperimento di Sherif la risposta di gruppo non è interiorizzata/accettata (quando in un momento successivo i partecipanti erano di nuovo da soli – dopo il gruppo – non sbagliavano). Quindi, gli individui in gruppo sono disposti a negare l'evidenza, cioè a dare risposte palesemente sbagliate, pur di adeguarsi alla maggioranza. L'esperimento di Asch rappresenta una chiara dimostrazione del potere d'influenza della maggioranza: i partecipanti si lasciano influenzare dal giudizio della maggioranza, nonostante tale giudizio sia contrario alla loro stessa percezione.

Quali fattori aumentano il livello di conformismo? In esperimenti successivi, Asch ha modificato alcuni aspetti della situazione per verificarne gli effetti sul conformismo. Si è trovato che all'aumentare del numero dei complici che costituiscono la maggioranza, passando da più di 1 fino a 15, aumenta il livello di conformismo.

E quali fattori lo riducono? La rottura della unanimità della maggioranza, cioè quando, invece di 1, c'erano 2 partecipanti ingenui, oppure quando 1 dei collaboratori di Asch forniva la risposta corretta, produceva una riduzione del conformismo.

**Una teoria dell'influenza sociale è quella di Deutsch e Gerard (1955): influenza informativa vs. normativa**

Influenza informativa: ci si conforma alla posizione degli altri (in genere, le maggioranze, le persone ritenute competenti, i leader) accettandola e interiorizzandola, cioè, cambiando il proprio atteggiamento o comportamento, perché si crede che rifletta la realtà.

Influenza normativa: acquiescenza pubblica, ci si conforma perché si desidera essere accettati dal gruppo, non considerati estranei o diversi; il conformismo è basato sul desiderio di approvazione

sociale e di evitare il rifiuto. Non è necessariamente accompagnata dalla credenza che ciò che viene fatto o detto dal gruppo sia corretto o dall'accettazione privata delle posizioni/opinioni sostenute dal gruppo (la posizione del gruppo non è necessariamente ritenuta valida, accettata privatamente). Il conformismo nel paradigma di Asch, infatti, è solitamente interpretato come acquiescenza pubblica: coloro che si adeguano alla maggioranza sono motivati dalla paura del ridicolo, dal fatto di non volere apparire diversi dal gruppo; si conformano per ottenere approvazione ed evitare il rifiuto da parte del gruppo (influenza normativa), senza però accettare privatamente la posizione della maggioranza.

