

DEFINIZIONI

Guido Contessa

AGGRESSIVITA'

Il termine è usato con un duplice significato, dalle connotazioni sia positive che negative. Esso deriva dal latino *adgredior* che significa tanto *avvicinare* che *assalire*. L'equivalente neutro del termine aggressività è quello di *energia*. Questa energia, esistente a livello psichico e biologico nell'individuo, si traduce nel processo di adattamento in comportamenti costruttivi o distruttivi.

Fra i comportamenti costruttivi derivanti da un investimento aggressivo possiamo annoverare l'attività, la produttività, la creatività. Nei comportamenti distruttivi annoveriamo l'ostilità, l'aggressione, l'attacco offensivo.

L'analisi freudiana ha riconosciuto nell'aggressività dapprima una manifestazione dello sviluppo della libido. Nei "Tre saggi sulla teoria della sessualità" (1905) l'aggressività corrisponde al desiderio di controllare la realtà esterna e gli oggetti fonte di soddisfazione libidica. In un secondo tempo Freud vide l'aggressività come una funzione dell'IO, necessaria a vincere le frustrazioni ed all'autoconservazione. In una terza formulazione lo stesso autore definisce l'aggressività come un istinto autonomo ed innato ("Al di là del principio del piacere" 1920). Ancora oggi nel pensiero psicanalitico resta insoluto il dilemma fra l'origine istintuale o reattiva delle manifestazioni aggressive. I pensatori più legati all'orientamento sociale della psicologia contemporanea (K. Horney, E. Fromm, A. Kardiner, A. Mitscherlich, ecc.) tendono a considerare l'interdipendenza fra sviluppo dell'individuo e organizzazione sociale. L'aggressività, e la violenza come sua estremizzazione negative, è in parte il risultato di un apprendimento e in parte il sintomo del tipo di adattamento alla realtà prodotto dall'individuo. Secondo gli psicologi comportamentisti (J. Dollard, L.W. Dobb, O.H. Mowrer, N. Miller, R. Sears, ecc.) l'aggressività è sempre conseguenza di una frustrazione di un bisogno; e la connotazione negativa dell'aggressività (aggression, violenza, ostilità, ecc.) è il risultato patologico del rapporto fra questa e la frustrazione. L'aggressività distruttiva deriva quindi dalla alterazione dello sviluppo ideale ed è il sintomo di uno squilibrio dell'energia individuale. Nel campo della psicologia del lavoro e della psicosociologia si pone spesso l'accento sul legame fra aggressività e rapporto, socialità e cambiamento. L. Ancona conferma la dualità dell'aggressività, che può essere "causa di distruzione e principio di progresso".

E. Spaltro ("Gruppi e cambiamento"-1969) definisce non violenta l'aggressività che si situa in un rapporto,

e violenta quella che si colloca nell'alienità, cioè nella assenza di rapporto. In tal senso l'aggressività socializzata, cioè vissuta nel rapporto, è un elemento indispensabile al cambiamento non violento.

Il collegamento fra aggressività e frustrazione e socialità, dà una importanza fondamentale alle relazioni interpersonali e di gruppo. Negli studi di A. Freud, N. Klein, R. Spitz e altri si sottolinea la crucialità del rapporto madre-bambino per lo sviluppo dell'aggressività. D'altro canto tutti i ricercatori dei gruppi (da White a Moreno a Bion) sottolineano l'importanza dell'aggressività, come elemento di sviluppo o di regressione. Il gruppo è occasione di frustrazione e quindi spazio per l'espressione di una aggressività socializzata; il gruppo è un regolatore dell'aggressività al suo interno e un incanalatore di aggressività all'esterno. La relazione di gruppo, come quella interpersonale, è lo spazio in cui più facilmente si sperimenta l'aggressività non violenta.

L. Ancona "Il problema dell'aggressività" Archivio Psicol. e Psichiatria, 6 1966

C.V. Caprara "Aggressività e comportamento aggressivo" Celuc Milano 1972

POTERE

Il termine è usato spesso con un doppio significato, a seconda che si sottolineino i suoi caratteri formali o informali, microsociale o macrosociale. In termini formali M. Weber ("Economia e società" 1961) distingue fra Macht e Herrschaft. T. Parsons parla di Power e Authority. Mentre Macht e Power indicano il potere informale di influenzamento; Herrschaft e Authority indicano il dominio formale, la possibilità di trovare obbedienza a specifici comandi. Nell'ottica psicologica il termine potere viene solitamente indicato come il controllo su persone e oggetti per determinarne l'uso o il comportamento. Nella dimensione interpersonale o grupale, il potere si identifica con l'influenza. Nella dimensione organizzativa o istituzionale il potere si identifica con la decisione ed il controllo delle risorse. Nell'ambito politico il dibattito è aperto fra una concezione del potere come forza, possesso, imposizione, ed una concezione del potere diritto e consenso. D. McClelland ("The Achieving society" 1961) espone una interessante teoria motivazionale, per cui l'uomo sarebbe spinto da tre pulsioni principali: la motivazione al successo, all'affetto, al potere.

Quest'ultima sarebbe la pulsione a controllare, dominare, orientare gli altri. Nell'accezione psicologica corrente il potere è inteso come relazione, al contrario dell'autorità che è per sua natura violenta. Sia nel rapporto interpersonale sia nei gruppi, il fenomeno del potere è sempre frutto di una collusione fra soggetto influenzante e soggetto influenzato. Secondo B.P. Secord e C.W. Backman ("Psicologia Sociale" 1971) sono

possibili cinque tipi di influenzamento. L'influenza basata sui benefici, dipende dalla percezione di un soggetto della possibilità di ottenere un beneficio da un altro in concomitanza con l'accettazione della sua influenza. L'influenza coercitiva si basa sulla percezione di una possibile punizione. L'influenza di riferimento si basa sul meccanismo dell'identificazione, L'influenza dell'esperto, si basa sul possesso di conoscenze specifiche da parte dell'influenzatore. Infine l'influenza legittima, che si basa sulla introiezione delle norme e dei valori di chi influenza. Uno dei problemi centrali della psicologia del lavoro é quello della corrispondenza fra ruoli d'autorità e ruoli di potere. A partire dalle ricerche di Mayo circa i gruppi informali presenti nell'organizzazione industriale, fino ai più recenti studi sul nuovo management (C. Argiris, D. McGregor, R Blake e J. Mouton, ecc.) la psicologia del lavoro si pone come tema centrale delle sue ricerche il problema del potere aziendale. Quasi tutte le nuove proposte di riprogettazione dell'organizzazione partono da una ipotesi di maggiore distribuzione del potere sulla mansione (job enrichment) e sulle persone (gruppi di lavoro), Esse si pongono il problema di come conciliare le esigenze organizzative con diminuzione della connotazione del potere come autorità.

A.Nessleri "Il problema del potere nella società occidentale" Sansoni Fi 1975

G. Lapassade "L'analisi istituzionale" Isedi Milano 1974

RUOLO

Con questo termine in psicologia sociale si indica l'insieme degli atteggiamenti e dei comportamenti che ci si attendono da un individuo, per il fatto che occupa una certa posizione sociale. (D.Krech-R.S. Cruthfield-E.L.Ballachey "Individuo e società" oppure S.F.Secord-C.W.Backman "Psicologia Sociale"). Sul fronte della sociologia é sottolineato l'aspetto oggettivo del concetto, con le sue connotazioni vincolanti e imm modificabili dal singolo individuo (R.Dahrendorf "Homo sociologicus"). Fra gli studiosi dei piccoli gruppi il concetto di ruolo, contiene porzioni di soggettività e di "campo", mentre ne é sottolineata la potenzialità dinamica.

Un piccolo gruppo ha fra le sue caratteristiche principali quella di essere un sistema di ruoli in interazione

reciproca. Uno studio di Benno e Sheats (in "Journal of social issues" n.2,1948) evidenziò una serie dettagliata di ruoli riscontrabili nelle situazioni di gruppo: il lanciatore di idee, il critico, l'informatore, il segretario, il mediatore, il commentatore, il dominatore, il dipendente, il cinico, il seduttore, ecc.

La pratica più recante dei gruppi tende a trascurare una catalogazione minuziosa di ruoli astratti, limitandosi a porre l'attenzione solo sui ruoli più importanti per lo sviluppo del gruppo: leader, capro espiatorio, emarginato. Inoltre la moderna psicosociologia tende a definire anche questi ruoli come fenomeni di gruppo, togliendo quindi ad essi il carattere di oggettività e staticità. L'ipotesi su cui si basa lo sviluppo ottimale del gruppo è proprio quella del dinamismo dei ruoli. P.Slater, con l'individuazione, di una leadership tripartita (burocratica, funzionale e socioemotiva) ha dato il via alle ricerche di P.Lawrence e J.W.Lorsch sulla organizzazione flessibile. Il ruolo è il punto di intersecazione di sistemi culturali, sistemi organizzativi e personalità individuali. Quando queste tre variabili non sono coerenti e integrate, si creano tensioni, conflitti e crisi di ruolo. Nella situazione di cambiamento generalizzato in cui versa, la società industriale avanzata, il grado di integrazione e coerenza fra le tre variabili che incidono sul ruolo è certamente basso. Dal punto di vista dell'intervento psicosociale, la elaborazione delle tensioni e dei conflitti di ruolo occupa una grande parte di spazio.

P.F.Secord-C.W.Backman "Psicologia Sociale" Il Mulino Bologna 1971

J. Maisonneuve "La dinamica di gruppo" CelucIrips Milano 1973

H,Dahrendorf "Homo sociologicus" Armando Roma 1966

ISTITUZIONE

Con questo termine si intendono abitualmente i gruppi ufficiali organizzati: lepre-. impresa, organi statali, scuola, famiglia, ecc. In questa ACCEZIONE il termine è simile a quello di organizzazione. Più recentemene si tende ad usare il termine anche per indicare l'insieme di regole che determinano la vita di questi gruppi (G.Lapassade). Nel 1966 F. Tosquelles parlava di una psicoterapie istituzionale, indicando una possibilità terapeutica nella creazione, da parte dei malati, di istituzioni nuove all'interno dell'ambiente ospedaliero. Riprendendo S.Freud, in particolare le sue scoperte del complesso il Edipo, attraverso Lévi-Strauss e le sue

ricerche etnografiche sulla diffusione del tabù dell'incesto, G.Lapassade arriva a parlare di «un'istituzione a livello dell'inconscio del gruppo». L'esperienza del gruppo sarebbe così un vissuto di ordine strutturante e istituzionale, modellato sulla organizzazione politica della società. Da qui derivano orientamenti per nuove pratiche istituzionali nei settori della psichiatria, della pedagogia e della psicosociologia. Queste esperienze sul campo tendono a far riappropriare gli utenti del momento istituzionale, attraverso sistemi di autogestione. Se la proposta è realizzabile in istituzioni terapeutiche o formative, dove le contraddizioni fra capitale e lavoro sono meno dirette, essa è molto meno sperimentabile nel campo dall'impresa. La psicologia istituzionale si è dunque per lo più sviluppata nel settore dei seminari di formazione e addestramento della sensibilità (t-group). La scuola francese ha modificato il classico t-group betheliano realizzando dei seminari di analisi istituzionale nei quali, oltre alla elaborazione delle dinamiche interpersonali e di gruppo, viene ri-istituita la istituzione stessa del seminario. Le risorse dello staff, del tempo, dello spazio, a volte anche del costo, vengono considerate variabili ed entrano nel processo di istituzionalizzazione. G. Lapassade asserisce che l'istituzione è il Significante e l'individuo è il Significato; allo stesso modo in cui R.Barthes (1964) ha detto che la lingua è istituzione, mentre "la parola è atto individuale di selezione e attualizzazione". Istituzione è dunque l'astratto, codificato e generale. Il problema che l'analisi istituzionale si pone è se questa entità cristallizzata, possa o no essere agita, modificata e istituita dagli individui e dai gruppi.

G. Lapassade "L'analisi istituzionale" Isedi, Milano 1971

F.Tosquelles "Pédagogie et Psychotérapie institutionnelle" Parigi 1966

FORMAZIONE

Il termine indica generalmente un'attività educativa di adulti, rivolta all'acquisizione di skills di base o conoscenze generali. La formazione si distingue dai termini, spesso confusi, di addestramento o informazione. Mentre l'informazione è un'attività che si prone l'aumento delle conoscenze nella sfera razionale; mentre per l'addestramento intendiamo di solito l'acquisizione di abilità operative (manuali o intellettuali) per formazione intendiamo lo sviluppo complessivo delle potenzialità e l'aumento delle capacità psichiche, con particolare attenzione per la sfera emotiva e gli atteggiamenti. Seguendo la tripartizione di P.Goguelin-J.Cavozzi-J.Dubost-E.Enriques ("La formazione psicosociale nelle organizzazioni" – 1972) possiamo definire l'informazione come un "sapere", l'addestramento come un

"saper fare", la formazione come un "saper essere". E' ovvio che, in questa ottica, la formazione é l'attività più educativa e più completa. Nel settore scolastico ed extrascolastico non aziendale, il termine "formazione" viene sostituito da quello di "educazione". Spesso il termine viene equivocato a causa di una interferenza della cultura anglosassone. Lo strumento principe della formazione é infatti quello che negli USA viene chiamato "sensitivity training group" o "t-group" cioè gruppo di addestramento alla sensibilità. Questo strumento è il più usato nella tradizione aziendale quando si tratta di agire sulla sensibilità, sugli atteggiamenti, sulle potenzialità dei lavoratori (specie se quadri intermedi o managers). Nei primi anni della sua applicazione (il t-group nacque a Bethel, nel Maina, nel 1947/48) questo metodo di formazione fu utilizzato allo scopo di formare al lavoro di gruppo lavoratori posti in posizioni chiave dell'organizzazione industriale, con l'obiettivo di aumentarne le capacità relazionali e la sensibilità nell'utilizzo delle risorse umane. In sostanza fu una applicazione delle scoperte fatte da E.Mayo una decina d'anni prima, confluite nella corrente denominata "Human relations". Ben presto si scoprì che la formazione di singoli individui da inserire nell'organizzazione come "agenti di cambiamento", non era sufficiente a garantire un reale mutamento nell'impresa. Si arrivò quindi a progettare una formazione per gruppi "family", formati da interi sottosistemi dell'impresa: in tal modo la formazione si venne identificando con l'intervento psicosociale. Formazione e mutamento organizzativo vanno sempre più spesso di pari passo. Le metodologie e le tecniche di formazione sono le più disparate. Tuttavia la gran parte di esse si ispira alla pedagogia non direttiva, elaborata da C.Rogers.

In Europa questa pedagogia è stata rielaborata dalla scuola francese attraverso M.Pages, E.Enriquez, D.Anzieu e G.Lapassade, e dalla scuola inglese del Tavistock Institute (E.Jacques, E.Trist, ecc.)

G.Contessa-R.Vaccani-A.Voltolin "La formazione alternativa" EtasLibri Milano 1975

E.Spaltro-G.Pollina "Psicologia dinamica organizzativa" Etaslibri Milano 1975