

PERSONALITA' COLLETTIVA E IDENTITA' DI GRUPPO

Lo studio della personalità collettiva, serve a comprendere le qualità di rapporti tra i diversi membri di un gruppo. Ciascuna personalità collettiva determina l'assetto dei rapporti interni: gli individui si comportano in modo diverso con i membri della loro famiglia, con i colleghi di lavoro, con i passanti per strada, con gli insegnanti dei loro figli, con gli esercenti dei negozi intorno a casa, con gli amici, con le mogli degli amici, ecc.

E' anche vero, però, che un'azienda come una classe scolastica oppure un gruppo di amici possono vivere un momento di effervescenza collettiva, carica di impegno e di coinvolgimento, a seguito della quale i diversi componenti si sentono una "famiglia". Può altresì accadere che si inneschino conflitti tra vecchi amici che non riescono a chiarirsi tra di loro e, pur mantenendo l'abitudine della frequentazione reciproca, trasformano la loro compagnia in un teatro di sottili e perfide schermaglie. Ciò significa che il clima di un gruppo evolve in una, o in un'altra, direzione, indipendentemente dalla relazione interpersonale precedentemente definita.

Proprio laddove si da' per scontato che esista un modello abbastanza stabile ed omogeneo di relazioni dobbiamo andare a cercare e definire quale sia la personalità collettiva del gruppo in atto al momento.

Le caratteristiche della personalità collettiva descrivono la struttura delle relazioni interne al gruppo, ovvero le proprietà specifiche della relazionalità dei componenti. L'insieme degli indicatori della personalità collettiva porteranno a comprendere come funzionano le relazioni e qual è l'origine di quel tipo di personalità collettiva.

Il concetto di personalità collettiva, si muove compreso tra due poli:

1. identità grupale
2. interazioni tra personalità individuali

1. L'identità grupale è il DNA del gruppo, la sua struttura, la forma che quel gruppo assume in senso funzionale. E' l'imprinting di quel gruppo ed è determinato dal contesto (siamo a scuola, siamo in barca, siamo in un ristorante), dagli archetipi a cui fa riferimento (archetipo di ruolo, vd. Ciò che accade in famiglia) e dalla pressioni che riceve dalla leadership esterna, dalla catena di comando (un conto è avere una direttore del personale apatico, un conto è che sia ruminante, un conto è avere un professore creativo, un conto è avere un prof. vergognoso).

- Network analysis (centralità, densità)
- sociogramma

2. le interazioni che si costruiscono tra le singole persone che appartengono al gruppo formano l'identità latente. Si calcola facendo la media tra le varie personalità individuali. Le relazioni che emergono sono relazioni potenziali, ma non è detto che si esprimano. Il ruolo che la persona ha dentro quel gruppo. La posizione che riveste (un apatico dentro un gruppo conflittuale come ci sta?).

Atomi come persone e molecole come relazioni.

3. la personalità collettiva è l'esito delle relazioni tra le persone che compongono il gruppo e che formano quel clima relazionale.

da sviluppare eventualmente

La concezione junghiana della personalità considera la direzione futura dell'individuo e nello stesso tempo è retrospettiva, nel senso che si rifà al passato. Jung vede nella personalità dell'individuo il prodotto e la sintesi della sua storia ancestrale. Egli pone l'accento sulle origini razziali dell'uomo. L'uomo nasce già con molte predisposizioni trasmesse dai suoi antenati e queste lo guidano nella sua condotta. Quindi esiste una personalità collettiva e razzialmente preformata che è modificata ed elaborata dalle esperienze che riceve.

INCONSCIO COLLETTIVO appare come il deposito di tracce latenti provenienti dal passato ancestrale dell'uomo. Esso è il residuo psichico dello sviluppo evolutivo dell'uomo, accumulatosi in seguito alle ripetute esperienze di innumerevoli generazioni. Così, dal momento che gli esseri umani hanno sempre avuto una madre, ogni bambino nasce con la predisposizione a percepirla e a

reagire ad essa. Tutto ciò che si impara dall'esperienza personale, è sostanzialmente influenzato dall'inconscio collettivo che esercita un'azione diretta sul comportamento dell'individuo sin dall'inizio della vita. Archetipi: un archetipo è una forma universale del pensiero dotato di contenuto affettivo. Tale forma di pensiero crea immagini o visioni che corrispondono, nel normale stato di veglia, ad alcuni aspetti della vita cosciente. Il bambino eredita una concezione preformata di una madre generica, che in parte determina la percezione che egli avrà dalla propria madre. In tal modo l'esperienza del bambino è la risultante di una predisposizione interna a percepire il mondo in un determinato modo e dell'effettiva natura di tale realtà. Vi è di regola corrispondenza tra le due determinanti, poiché l'archetipo stesso è un prodotto delle esperienze del mondo compiute dalla razza umana, e tali esperienze sono in gran parte simili a quelle di ogni individuo.

Un modo per vedere l'inconscio collettivo in azione è quello di domandare ad una ragazza che non è zia di interpretare il ruolo della zia, o ad un giovane non ancora padre, di interpretare il ruolo del padre. B. Hellinger, padre delle costellazioni familiari, ad esempio, utilizza questa caratteristica dell'inconscio collettivo per intervenire sulle relazioni famigliari in termini di ruolo. Certo questo non basta.

Identità di gruppo

1. Gruppi rigidi/organizzati: sono questi gruppi la cui struttura relazionale si fonda principalmente sull'integrazione e la complementarità all'interno e verso l'esterno, i cui obiettivi primari sono il raggiungimento degli obiettivi ed il mantenimento delle strutture, dei ruoli e delle funzioni. Si collegano alla visione meccanica delle organizzazioni e si contraddistinguono per una visione utilitarista delle attività.

I suoi punti di forza sono il realismo e la solidità, il senso della realtà e la saggezza strategica, la difesa dei propri spazi, la stabilità e la capacità organizzativa. I suoi punti deboli sono però la lentezza burocratica, l'eccessiva precisione e scrupolosità, la rigidità e la freddezza nelle relazioni, e la forte gerarchia interna.

2. Gruppi intraprendenti/conflittuali: le dimensioni relazionali in affinità prevalenti in questo genere di gruppo sono la mediazione e l'incontro, pertanto, si connotano come gruppi con un alto livello di energie interne, di attivazione e di dinamicità interna ed esterna. L'intraprendenza e l'azione sono il valore fondante di questi gruppi che esprimono una grande forza propositiva e ottime capacità di problem solving e di organizzazione. In senso negativo, caratterizzati dalla alta conflittualità che si origina dalle dinamiche interne in opposizione di equivoco e di delusione, possono diventare gruppi litigiosi e incontenibili.

3. Gruppi creativi/dissolventi: il gruppo organizzativo di questo genere si fonda invece sulla differenziazione e sul riconoscimento delle libertà individuali, sui diritti personali e sull'ideazione creativa. Dalla loro parte, centrati sulle affinità della dialogicità e del riconoscimento, hanno le ottime capacità di analisi e di riflessione sugli eventi e la presenza di visibili e diversificate esperienze e opinioni. Una grande ricchezza culturale a far fronte al rischio di degenerazioni e dispersioni, causate dagli allontanamenti dei membri (a causa delle dinamiche di relazione oppostive preponderanti di insofferenza e logoramento) che possono causare anche la totale disgregazione del gruppo in sub-unità monodiche autoreferenziali

4. Gruppi emozionali/inconcludenti: centrato sulle dinamiche relazionali in affinità della disponibilità e dell'integrazione questo gruppo si presenta con una forte capacità espressiva, buona intuitività e capacità di ottenere consenso e di coinvolgere nuovi partecipanti in una comune visione. Spensierato, festoso e allegro può anche diventare molto funzionale e ben organizzato, qualora esprima le sue capacità integrative. Il pericolo, per conto, è l'alto livello di delusione interna (dovuto a difficoltà pratiche e organizzative) oppure di evitamento tra i membri.

5. Gruppi quieti/anomici: quasi, a causa dello spegnimento interno, un non-gruppo, per esprimere a pieno le sue potenzialità in merito alla mediazione dei conflitti e alla complementarità ha necessariamente bisogno di un leader sufficientemente energico e direttivo che ne imposti l'azione. Il rischio è quello della disgregazione a seguito delle prevalenti dinamiche di relazione oppostive interne di fastidio e di logoramento

6. Gruppi sensibili/falliti: questo tipo di gruppo, anch'esso bisognoso più degli altri di una leadership netta e strutturata similmente a quelli quieti/anomici, si differenzia però nel più alto livello di sensibilità interna ed esterna. Questi gruppi, percettivi e metodologicamente precisi, esprimono ottime capacità di sostegno interno dovute alla prevalenza di dinamiche relazionali di affinità di incontro e riconoscimento, per cui sono in grado di avere un altissimo rispetto dei valori

e delle scelte e azioni della persone. Possono altresì essere profondamente percettivi e acuti nell'interpretazione delle situazioni, ma rischiano di auto-distruggersi nella scarsa stima di sé e nell'assenza di intraprendenza dovute alle dinamiche interne in opposizione di incomprensione e di evitamento.

7. Gruppi uniti/invischiati: infine, questo tipo di gruppo si presenta con forti caratteristiche di familiarità e affettività interne, sviluppate a seguito della forte presenza di dinamiche di disponibilità e dialogicità, che lo rendono unito e affiliativo. Al contrario, è un gruppo che rischia di diventare settario con l'esterno e manipolatorio all'interno, in cui le libertà individuali e l'innovazione perdono rispetto e importanza per via di dinamiche interne in opposizione di equivoco e fastidio.

Personalità individuale vs personalità collettiva

In ordine alle disposizioni personali verso la relazione, è stato già discusso il fatto che l'avaro e il ruminante giochino il ruolo di leader e antileader, l'invisibile quello di capro espiatorio, il delirante quello di "indipendente", lo sballone quello di giocherellone, l'apatico quello di parassita e l'adesivo quello di mascotte.

Al variare della personalità collettiva del gruppo gli stessi individui giocano però ruoli diversi e ciò consente loro di cogliere l'opportunità di uscire dai loro copioni. La disposizione a questi diversi ruoli assume diverso rilievo nello sviluppo e nella modificazione di un gruppo che attraversa molteplici fasi di vita, a maggior ragione tale disposizione appare con valenza accresciuta nelle personalità collettive che la valorizzano.

In un contesto di gruppo affiliativo la **mascotte** (l'adesivo) è il centro del gruppo e la sua importanza è data dal fatto stesso di esistere, le posizioni divergenti o conflittuali o di controllo sono tendenzialmente depotenziate perché viene loro richiesto un investimento affettivo verso il centro del gruppo. Ove non sia possibile il gruppo vive una assurdità insostenibile e cerca di reagire: analizza le possibili cause, invita allo slancio affettivo fino a quando è possibile e, se non riesce in ciò, si ritrova di fronte alla scelta di sciogliersi e rinunciare ad esistere come relazione, o spezzarsi in sottogruppi con esiti di dissolvenza e di successivo isolamento per i membri, o trasformarsi in un luogo di conflitto.

Il **capo** è il centro del gruppo di organizzazione di controllo. Qualunque sia la sua personalità egli viene investito di un ruolo che lo trasforma e lo costringe ad esercitare potere. Il centro del gruppo è il mantenimento della sua struttura ed i diversi membri si adeguano a tale finalità, occupando i diversi posti nella gerarchia. Il capo dovrà modulare i suoi atteggiamenti e le sue disposizioni a seconda dei processi in atto nel gruppo che lo possono condurre verso qualità di personalità di differenziazione, fusionali o di conflitto, ecc., pur rimanendo nell'ambiente di controllo. Ove la personalità collettiva si modifichi oltre una certa soglia anche in questo caso il gruppo si disintegra o si trasforma.

Per lavorare bene nei gruppi dobbiamo considerare la cornice entro cui ci muoviamo, per migliorare il gruppo senza romperne l'identità.

Perciò l'esercizio è quello di cominciare a capire le strutture dentro cui siamo.

Tabella di unione delle personalità collettive

Tipologia	Raggruppamenti di personalità collettive	Saggistica e bibliografia	Questionari
AV	organizzazione gruppo di lavoro bureau ufficio ordinamento costituzione carcere collegio	Personalità collettive nel gruppo di lavoro Valutazione della qualità relazionale e predittività del burn out e del mobbing nei gruppi di lavoro dei servizi per la giustizia minorile	<ul style="list-style-type: none"> • Gruppo di lavoro • Questionario azienda funebre • Questionario relazioni ISF • Classe scolastica • Personalità collettiva in sanità
RM	squadra pattuglia plotone comando ciurma squadriglia esercito sindacato	Progetto di accoglienza per militari delle Forze Armate Su Prepos.com	•
DE	consiglio riunione concistoro conclave sinodo consulto commissione comitato forum assemblea adunanza		• Questionario di counseling politico
SB	coppia gruppo di amici comitiva compagnia meeting incontro festa concerto spettacolo	Personalità collettive della classe scolastica	• Questionario condizione giovanile
AP	crocchio capannello insieme assembramento folla agglomerazione aggregazione gente	Relazioni di personalità collettiva, equilibrio, empatia sociosistemica e governance Relazionalità e cultura del civile Masini V., (1998), Personalità collettive, valori ed economie nel terzo settore in Gasparini A. (a cura di), <i>Interessi, valori e società</i> , Angeli, Milano.	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario ricerca-intervento • Questionario Ingresso Associazioni e Cooperative
IN	attori individuali diffusi pubblico seduta maggioranza silenziosa common people	I sentimenti dei pellegrini Affinità e opposizioni	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario religioni • Test di comunicazione verbale medico-

		<p>interreligiose</p> <p>Idealtipi di religiosità e dialogo interreligioso</p> <p>Valori e relazioni interpersonali</p> <p>Psicoterapia implicita nella comunicazione narrativa, dinamica e simbolica tra medico e paziente</p> <p>Medicina narrativa e sociologia della salute.</p>	<p>paziente</p> <ul style="list-style-type: none"> •
AD	<p>famiglia comunità parentela condominio sodalizio confraternita congregazione fraternità corte domestico ospedale ricovero associazione lega mutua unione società</p>	<p>Affinità ed opposizioni per un agire comunicativo mirato all'intesa</p> <p>Personalità collettive di comunità</p> <p>Lo stress da condominio</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Test Analisi di Famiglia •Questionario per famiglie •Questionario amicizia •Questionario di Condominio

ORGANIZZAZIONE



SQUADRA



FORUM



AMICI



FOLLA



PUBBLICO



FAMIGLIA

