



CORSO DI SOCIOLOGIA

Sviluppare un "occhio sociologico"

(Hachen, Introduzione e Cap. 1)

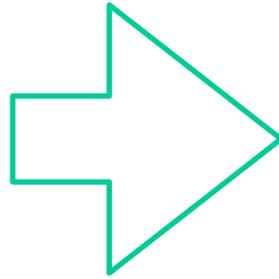
SIMONE ARNALDI

Analizzare una situazione sociale:

- Attori sociali, individuali e collettivi
- Temi e questioni caratterizzanti (*issues*)
- Problemi o dilemmi
- Azioni (e risposte ai problemi)
- Perché (cause) e come (modalità)

Come opera il sociologo?

- Attori sociali
- Temi e questioni
- Problemi o dilemmi
- Azioni
- Perché e come

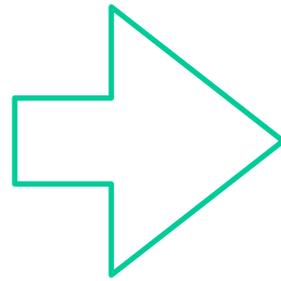


Tiene in conto delle diverse prospettive, osserva ambiguità, incertezza e divergenza ma non si "schiera"

Osserva le **connessioni sociali** per spiegare le caratteristiche di una situazione

Come opera il sociologo?

- Attori sociali
- Temi e questioni
- Problemi o dilemmi
- Azioni
- Perché e come



Tiene in conto delle diverse prospettive, osserva ambiguità, incertezza e divergenza ma non si "schiera"

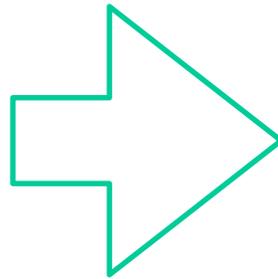
Osserva le **connessioni sociali** per spiegare le caratteristiche di una situazione

M. Weber,
"avalutatività" (1917)

Perché?



- **Connessioni sociali:** “forme di organizzazione sociale che modellano le azioni umane”



Sociologia: studio delle connessioni e delle interazioni sociali che si producono in società

Connessioni:

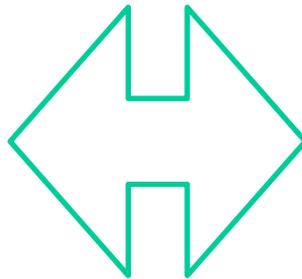
- Relazioni
- Gruppi
- Reti
- Organizzazioni

Relazioni

Relazioni:

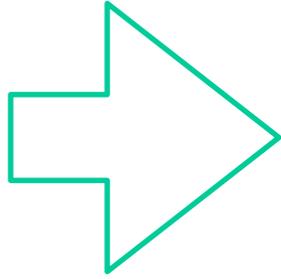
- Interazioni
durevoli fra
due o più attori

Status (posizione
sociale)



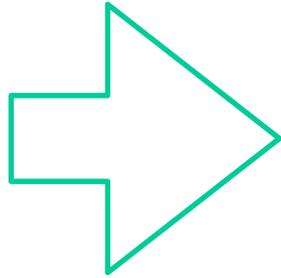
Ruolo (insieme dei
comportamenti
attesi da chi occupa
un determinato
status)

Ruolo



Stabilizza aspettative di comportamento verso persona che occupa una posizione in una relazione

Norma



Regole e aspettative condivise che regolano il comportamento di ruolo

Perché le aspettative sono rispettate?

- **Incentivi** (negativi o positivi)
- **Socializzazione**: processo di apprendimento di come agire conformemente alle aspettative
 - **Diverse modalità** di socializzazione: famiglia, gruppo dei pari, mass media, scuola, ecc. (agenzie di socializzazione **diretta e indiretta**)
 - Per tutta la vita (**transizioni di ruolo**)

Le aspettative sono sempre rispettate?

- **Conflitti di ruolo:** incompatibilità tra due o più ruoli ricoperti dallo stesso individuo, gestiti attraverso
 - **Segregazione**
 - **Gerarchizzazione**
 - **Rinuncia**
- **Ambiguità di ruolo:** ambiguità rispetto ad aspettative (posizioni nuove o in cambiamento)

Le aspettative sono sempre rispettate?

- **Conflitti di ruolo:** incompatibilità tra due o più ruoli ricoperti dallo stesso individuo, gestiti attraverso
 - **Segregazione**
 - **Gerarchizzazione**
 - **Rinuncia**
- **Ambiguità di ruolo:** ambiguità rispetto ad aspettative (posizioni nuove o in cambiamento)

Un esempio “storico”: Robert K. Merton (1938)

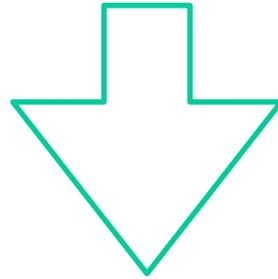
- Esistono cinque tipi di adattamento individuale alla struttura culturale della società (fini legittimi e mezzi istituzionalizzati)

Modi di adattamento	Metete culturali	Mezzi istituzionalizzati
<i>Conformisti</i>	+	+
<i>Innovatori</i>	+	-
<i>Ritualisti</i>	-	+
<i>Rinunciatari</i>	-	-
<i>Ribelli</i>	+/-	+/-



Gruppi

Gruppi: entità sociali omogenee i cui membri sono simili in qualche aspetto fondamentale



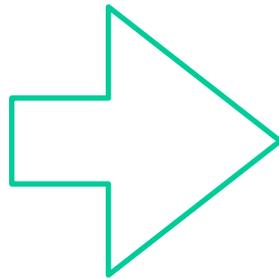
- È in relazione a intenzioni o scopi
- È base per interazione all'interno del gruppo (e con l'esterno)
- È base per norme di comportamento coerenti
- È base per identità comune del gruppo e appartenenza

Differenze fra gruppi:

- **Dimensione** (stabilità, diluizione legami personali)
- **Forma** (**primari**, partecipazione per ragioni intrinseche; **secondari**, partecipazione strumentale)
- **Gruppi di riferimento**: punto di riferimento per decisioni e giudizi
- **Socializzazione anticipatoria**: sono riferimenti anche gruppi a cui non apparteniamo, ma vorremmo appartenere (imitazione anticipata comportamento atteso da membri)

Relazioni, gruppi e identità:

- Retroazioni
(**feedback**) in
interazioni sociali
- Profezia che si auto-
adempie



Charles Cooley

(1864-1929): **sé riflesso**
nella nostra anticipazione
delle idee degli altri su di
noi

George H. Mead

(1863-1931): **Sé** =
interiorizzazione mediata
dall'**Io** delle aspettative
cristallizzate nel **Me**

Identità e salienza (cfr. conflitti e ambiguità di ruolo):

- **Ordine gerarchico** di identità
- Maggiore **salienza** legata a:
 - Maggiore investimento
 - Maggiori incentivi
 - Maggiore autostima
- **Cambiamento** della situazione più portare a “**crisi di identità**”

Identità e genere:

- **Gendering** come processo di costruzione sociale dei generi basato sulla selezione dei tratti e delle attività ad essi associate
- La **socializzazione** (primaria e secondaria) riproduce repertori di genere

“WHAT MAKES THE OCEAN, MAKES THE MAN”
SCOTT EASTWOOD



SAUVAGE

Dior





*"I DON'T EXPECT SUCCESS
I PREPARE FOR IT"*
RYAN REYNOLDS

BOSS BOTTLED.
FRAGRANCE FOR MEN



Esempi:

- socializzazione al **ruolo di genere**, cioè ai comportamenti attesi associati a ciascun genere
- **stereotipi**, cioè estensione forzata a tutti i membri di un gruppo o categoria sociale di caratteristiche individuali (rafforzano rappresentazioni di ruolo, ma si affievoliscono con interazione diretta)

Reti

Rete:

- **Attori** (nodi) connessi e **legami sociali** (connessioni)
- Attraverso i legami possono passare diversi **flussi** (lista non esaustiva):
 - Apprezzamenti o valutazioni
 - Trasferimento di risorse materiali
 - Informazioni
 - Movimenti di persone
 - Ruoli (cfr. Organigramma)
 - Parentela

Caratteristiche della rete:

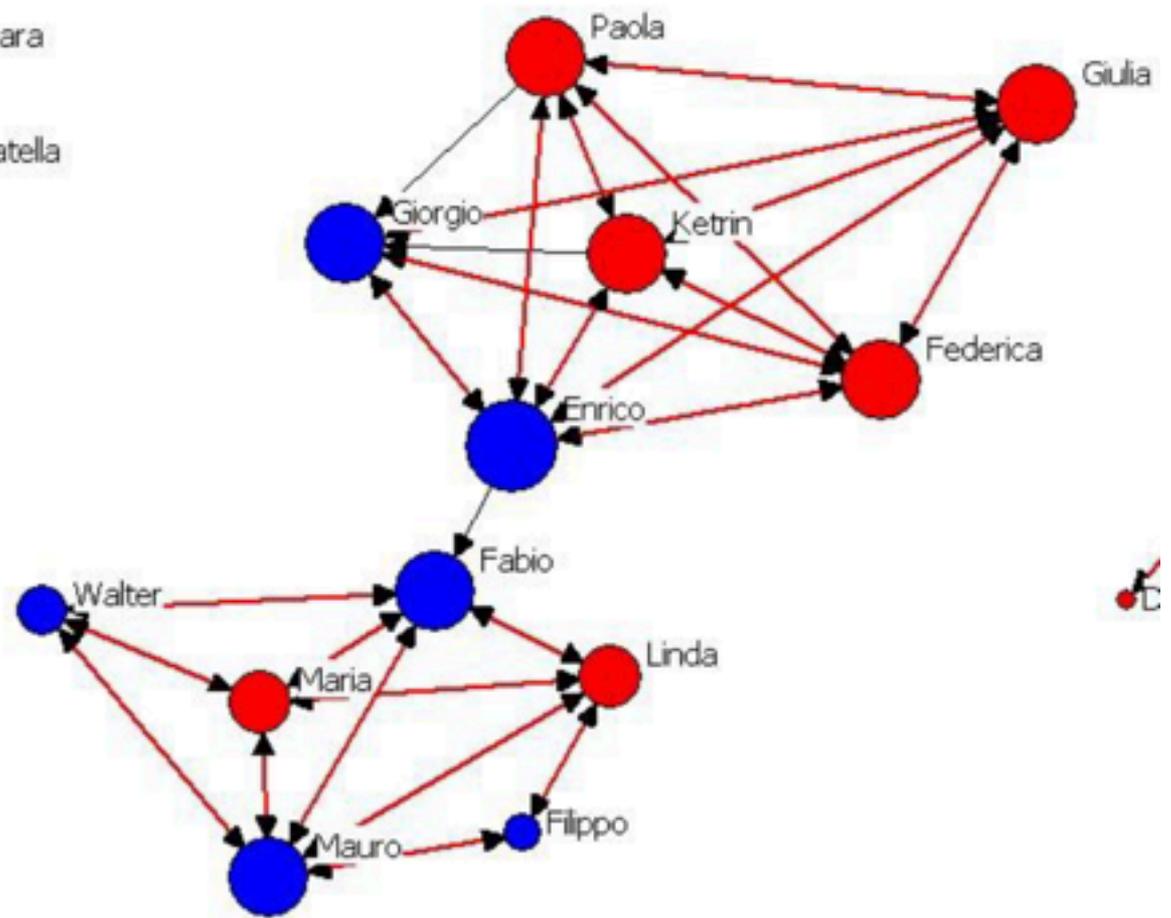
- **Densità** (rapporto fra legami effettivi e legami possibili, valore max 1) di tutta o di parte della rete ("cricche")
- **Centralità dei nodi** (presenza di nodi con molti più collegamenti rispetto agli altri)
- **Forza, spessore del legame** (frequenza, durata, intensità, numero flussi)
- **Buchi** (assenza di legami)

Funzioni delle reti:

- **diffusione**, p.e. di idee, influenza, informazioni
- **scambi**, p.e. di risorse, tempo, apprezzamento
- **sostegno**, p.e. legami di assistenza
- **esclusione**, p.e. amicizia, legittimità

•Barbara

•Donatella



Organizzazioni

Organizzazioni:

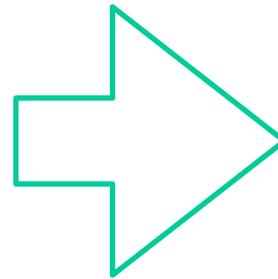
- **Gruppi** (secondari) di persone connesse fra loro da una **coordinata divisione del lavoro**, finalizzata al conseguimento di uno scopo o di un insieme di scopi
- Individuano, creano, coordinano **mezzi** utili al raggiungimento dei fini organizzativi
- Tre problemi dell'agire organizzativo: incertezza (dell'ambiente), coordinamento delle persone e dei mezzi, legittimazione della funzione del coordinamento

Burocrazia come risposta ai problemi organizzativi:

- Creazione di strutture burocratiche (M. Weber, 1922)
- **Caratteristiche:**
 - Separazione fra posizioni e persone
 - Divisione del lavoro
 - Autorità gerarchica
 - Impersonalità e razionalità
 - Regole astratte
 - Qualificazione e uffici

Problemi della burocrazia:

- Alienazione nei rapporti e nel lavoro
- Disumanizzazione di lavoro e procedure
- Controllo e mantenimento diseguaglianze
- Rigidità di norme e regole
- Incapacità di cambiare



- Organizzazione informale
- Disobbedienza alle norme
- Obbedienza formale

Prospettive di analisi:

- Dal punto di vista di **chi ha creato e dirige** l'organizzazione
- Dal punto di vista di **chi ne fa parte** o di chi è servito dall'organizzazione

Grazie dell'attenzione!