

PSICOLOGIA della COMUNICAZIONE INTERCULTURALE 2014-2015

Anna Borghi

annamaria.borghi@unibo.it

Sito web: <http://laral.istc.cnr.it/borghi>



valutazione

Relazione

-  Parte teorica

-  Integrazione teoria esperimento

-  Originalità esperimento

-  Dettagli esperimento

Presentazione

-  Chiarezza espositiva

-  Tema trattato in modo esaustivo

-  Divisione tra le persone nel gruppo

-  Rispetto dei tempi

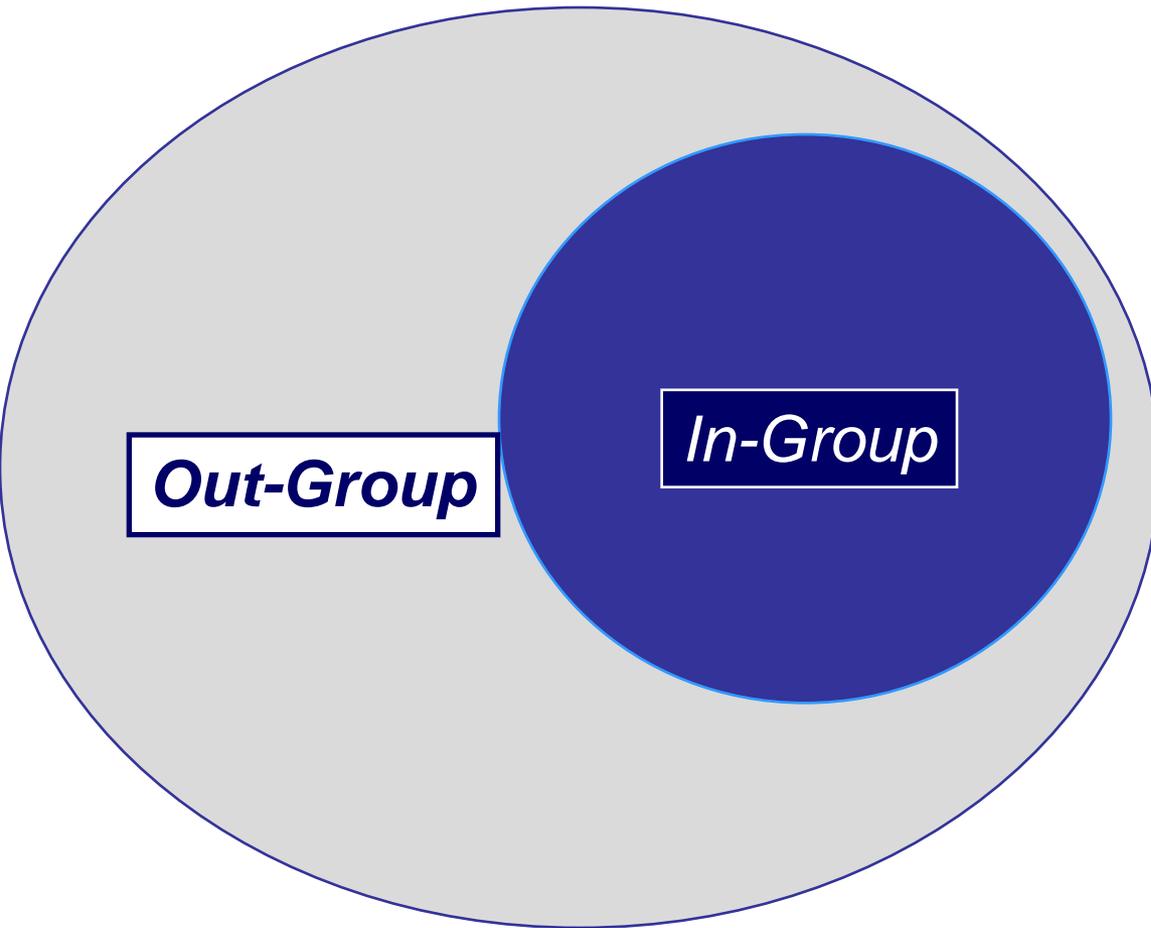
-  Altro??????????

indice

- Ingroup e outgroup
- Pregiudizi
- Stereotipi
- Le misure:
 - Self report
 - Scale di valutazione
 - Misure comportamentali
 - Misure implicite
- Stereotipi e linguaggio
 - Linguaggio, astrazione e in-group
- Oltre gli stereotipi?



In-group e out-group



❖ **In-Group**

= gruppo cui apparteniamo

Senso di appartenenza

– “NOI”

❖ **Out-Group**

= gruppo che si differenzia e contrappone al nostro



In-group e out-group

- Tendenza a valutare l'in-group più positivamente rispetto all'out-group (o a denigrare l'out-group) (Amiot & Bourhis, 2005) – Favoritismo nei confronti dell'ingroup
 - ❖ Più ricompense all'in-group
 - ❖ Più caratteristiche positive attribuite all'in-group
 - ❖ Più probabilità di fornire aiuto all'in-group (Piliavin et al., 1981)
 - ❖ Più probabilità di essere persuasi da altri dell'ingroup

Queste caratteristiche sono vere anche se il gruppo è formato in modo arbitrario e se i membri del gruppo non si sono mai incontrati!!

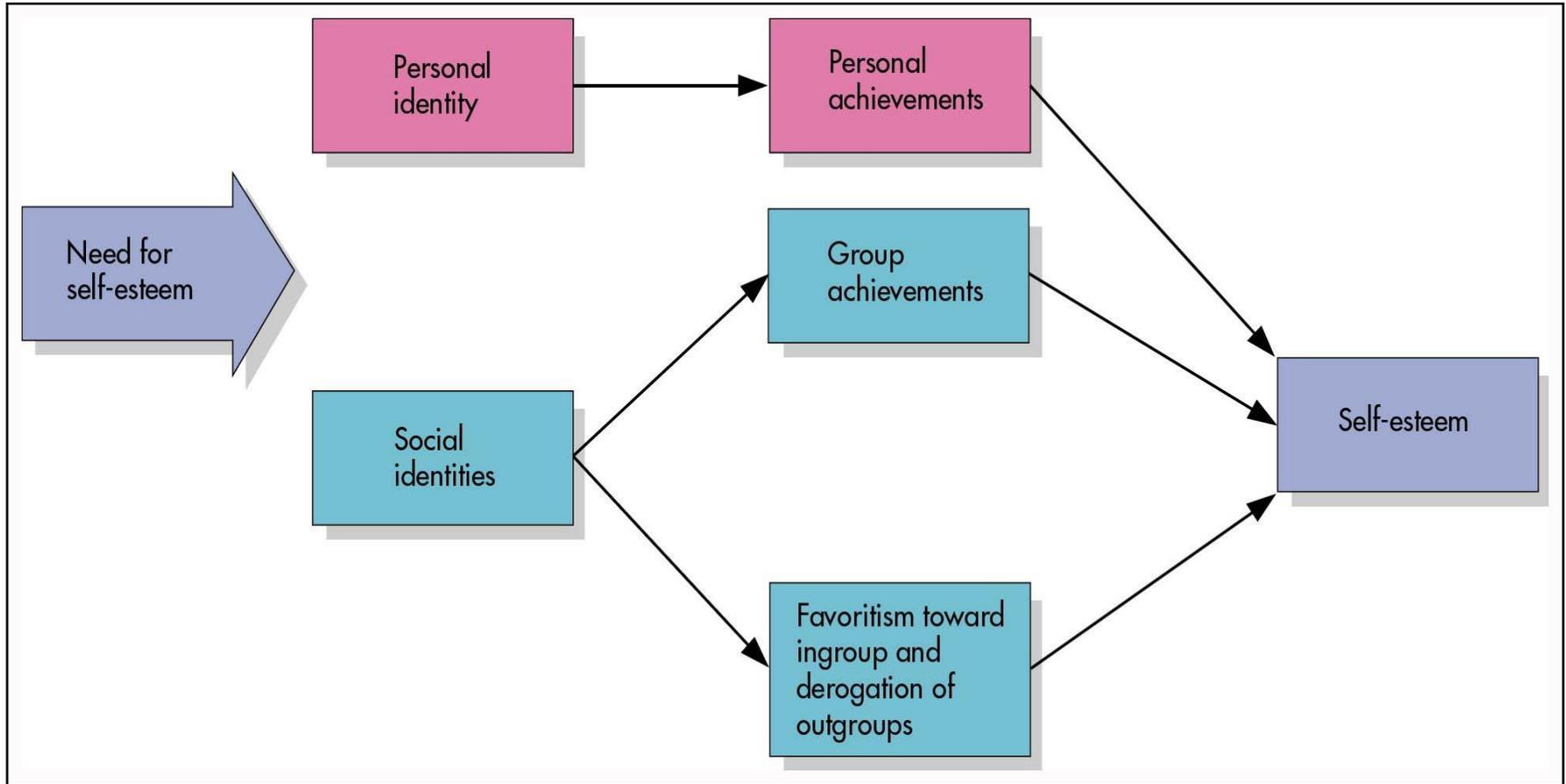
In-group e out-group

- **Teoria dell'identità sociale, TIS (Tajfel, 1981)**
Identificazione con il proprio in-group
 - Componente cognitiva
 - Componente affettiva
 - Componente valutativa (derivare la propria valutazione da quella del gruppo)
- **Processo di base: mantenere l'autostima.**

Es. gruppo di italiani: più probabile voglia confrontarsi con gruppo inglese per capacità culinarie, non per capacità organizzative



In-group e out-group: teoria dell'identità sociale



In-group e out-group

- Tajfel: Condizione minima per l'esistenza di un gruppo - Ragazzi di 15-16 anni
- Assegnazione arbitraria a due gruppi: Klee-Kandinsky – dopo aver visto e valutato dei dipinti
- Attribuzione di più punti ai membri del proprio gruppo



Booklet for group preferring Klee

These numbers are rewards for:

Member no. 74 of Klee

group	25	23	<input checked="" type="checkbox"/> 21	19	17	15	13	11	9	7	5	3	1
Member no. 44 of	$\frac{19}{19}$	$\frac{23}{18}$	$\frac{21}{17}$	$\frac{19}{16}$	$\frac{17}{15}$	$\frac{15}{14}$	$\frac{13}{13}$	$\frac{11}{12}$	$\frac{9}{11}$	$\frac{7}{10}$	$\frac{5}{9}$	$\frac{3}{8}$	$\frac{1}{7}$

Kandinsky group

Please fill in below details
of the box you have just chosen:

	Amount
Reward for member no. 74 of Klee group	21
Reward for member no. 44 of Kandinsky group	17

Page of booklet, presenting a single matrix, is reproduced as a subject might have marked it. In addition to checking a box, the subject filled in the blanks below it to confirm his choice. The page heading reminded him which group he was in. The awards were made to persons identified only by number and group; the subject did not know who they were but only their group identification.



In-group e out-group

- **Teoria dell'auto categorizzazione, TAC** (Turner, 1987) continua categorizzazione e auto-categorizzazione (donna, adulta etc.)
- Principio che spiega meglio le **differenze tra NOI e LORO** e accentua le **somiglianze tra di NOI**

Es. italiani vs. tedeschi; in USA europei



In-group e out-group

- Finora modello deduttivo: buona immagine del gruppo, quindi buona immagine mia.
- **Modello dell'ancoraggio al sè** (Cadinu e Rothbart, 1996) – modello induttivo: la percezione del gruppo è basata sulla percezione che abbiamo di **noi**. Attribuzione **interna dei successi, esterna dei fallimenti**
- **Euristica della differenziazione**: una volta attribuiti elementi positivi al nostro gruppo facciamo l'opposto con altri



In-group e out-group

- Componenti dell'antagonismo tra gruppi
- **Cognitiva, affettiva** – pregiudizi, stereotipi
- **Comportamentale** – discriminazione (trattamento differenziato di particolari gruppi sociali)

Stereotipo

- Dal greco Stereo (fisso) e tupos (impronta): stampo da cui derivano le copie di un testo scritto
- Lippman, 1922, poi Allport, 1954: Insieme di conoscenze rigide riferite ad un gruppo sociale – gruppi, non individui – semplificazione ma errori – Es. odio i laureati / italiani mafiosi /



Stereotipo

- Credenze relative ai membri di un gruppo –
Solitamente però concezione negativa
- Es. gli afroamericani hanno attitudine per la musica
- Es. gli asiatici sono bravi in matematica
- Es. i francesi sono bravi cuochi
- Es. gli italiani non sono bravi organizzatori



Stereotipo

- Paura dello stereotipo (Steele & Aronson, 1995): timore di confermare lo stereotipo negativo associato al proprio gruppo
- **Misurazione:**
- Tecniche di **self-report** poco affidabili
 - **Controllo per mantenere immagine positiva di sè**



Stereotipo

- Langer e Abelson, 1974.
- Viene chiesto a psicoanalisti di esprimere un giudizio su una persona sconosciuta che parla di sé.
- 2 condizioni: si dice loro che è un paziente / che partecipa ad un colloquio di lavoro
- Condizione paziente: gli psicoanalisti tendono a descriverlo come più «disturbato»
- Stereotipo: economia cognitiva, tendenza a non «leggere» informazione che va contro lo stereotipo



Come si formano gli stereotipi

Categorizzazione

- Tendenza ad assimilare le persone ai gruppi.
Principio di economia cognitiva
- Formazione di concetti: guida nella nostra interazione con l'ambiente sociale

Problema

- Tendiamo a sovrastimare le similarità tra i membri di un gruppo e a sottostimare le differenze - Effetto di **omogeneità dell'outgroup** rispetto all'ingroup
- Classifichiamo le persone in funzione del gruppo di appartenenza



Come si formano gli stereotipi

Euristica della disponibilità

- Es. Sovrastima degli incidenti aerei: molto salienti
- Es. Sovrastima degli aspetti negativi dell'outgroup
- Es. migranti



Correlazioni illusorie

TABLE 5.1

The Illusory Correlation

Perceivers often overestimate the frequency with which distinctive variables co-occur, such as when minority group members (group Y) behave in a relatively rare, negative way. Although the proportion of group X members who behave negatively is the same as the proportion of group Y members who do, perceivers see group Y members as more likely to behave negatively.

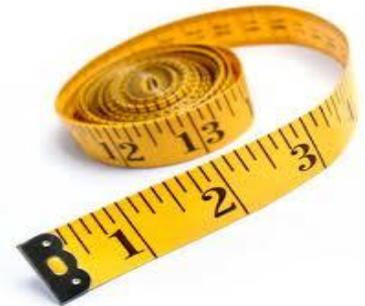
Reality	Perception
<i>100 Group X People</i>	<i>100 Group X People</i>
75 positive behaviors (75%)	75 positive behaviors (75%)
25 negative behaviors (25%)	25 negative behaviors (25%)
<i>20 Group Y People</i>	<i>20 Group Y People</i>
15 positive behaviors (75%)	10 positive behaviors (50%)
5 negative behaviors (25%)	10 negative behaviors (50%)

Pregiudizio

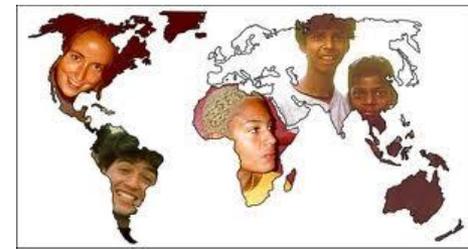


Misurazione:

- Tecniche di **self-report** poco affidabili
 - Controllo per mantenere immagine positiva di sé
- **Scale di pregiudizio**
 - Occultano il legame tra contenuto e pregiudizio verso un dato gruppo
 - Es. scala di razzismo simbolico (Henry & Sears, 2002)
- **Misure comportamentali**
 - Es. distanza
- **Misure implicite**
 - Es. priming



Pregiudizio: self report



- Lambert, 1996
- Partecipanti in gruppo, devono dichiarare **pubblicamente** il proprio atteggiamento rispetto ad un gruppo etnico
- Condizione 1: un partecipante racconta una barzelletta razzista
- Condizione 2: un partecipante afferma di non tollerare nessun tipo di discriminazione
- Nella condizione 1 i partecipanti dichiarano di essere più ostili che nella condizione 2
- Quindi: Inaffidabilità del **self-report**

Pregiudizio: scale

- Cambiamento del razzismo
- Non più superiorità etnica
- Razzismo moderno, razzismo simbolico
- Valori: es. etica del lavoro, individualismo, affidabilità
- Forme di razzismo tra noi?
- Scale



Pregiudizio: scale

Modern racism scale, Scale 1-5 - McConahay, J. B. (1986)

- 1. Over the past few years, Blacks have gotten more economically than they deserve.**
- 2. Over the past few years, the government and news media have shown more respect for Blacks than they deserve.**
- 3. It is easy to understand the anger of Black people in America.**
- 4. Discrimination against Blacks is no longer a problem in the United States.**
- 5. Blacks are getting too demanding in their push for equal rights.**
- 6. Blacks should not push themselves where they are not wanted.**

Pregiudizio: scale

The Symbolic Racism 2000 Scale (Scale 1-4)

1. It's really a matter of some people not trying hard enough; if blacks would only try harder they could be just as well off as whites.
2. Irish, Italian, Jewish and many other minorities overcame prejudice and worked their way up. Blacks should do the same.
3. Some say that black leaders have been trying to push too fast. Others feel that they haven't pushed fast enough. What do you think?
4. How much of the racial tension that exists in the United States today do you think blacks are responsible for creating?
5. How much discrimination against blacks do you feel there is in the United States today, limiting their chances to get ahead?
6. Generations of slavery and discrimination have created conditions that make it difficult for blacks to work their way out of the lower class.
7. Over the past few years, blacks have gotten less than they deserve.
8. Over the past few years, blacks have gotten more economically than they deserve.

Pregiudizio: misure comportamentali

- Sechrist & Stangor, 2001
- Partecipanti divisi in ad alto / a basso pregiudizio
- 2 condizioni: viene detto loro che 81% vs. il 19% degli studenti del campus condividono la loro opinione
- Scegliere una sedia tra 5 in fila, nell'ultima ragazzo afro-americano
- **Basso pregiudizio: sedia più vicina, ma soprattutto se alto consenso nel gruppo**



Pregiudizio: misure implicite

- Fazio et al., 1995
- Europei Americani e Afro Americani
- **Fase 1:** classificazione di parole per valenza
- **Fase 2:** stesso compito ma parola preceduta da **prime** per 450 ms. Prime: foto Afro Americano o Europeo Americano
- Reazioni più positive verso i membri dell'in-group



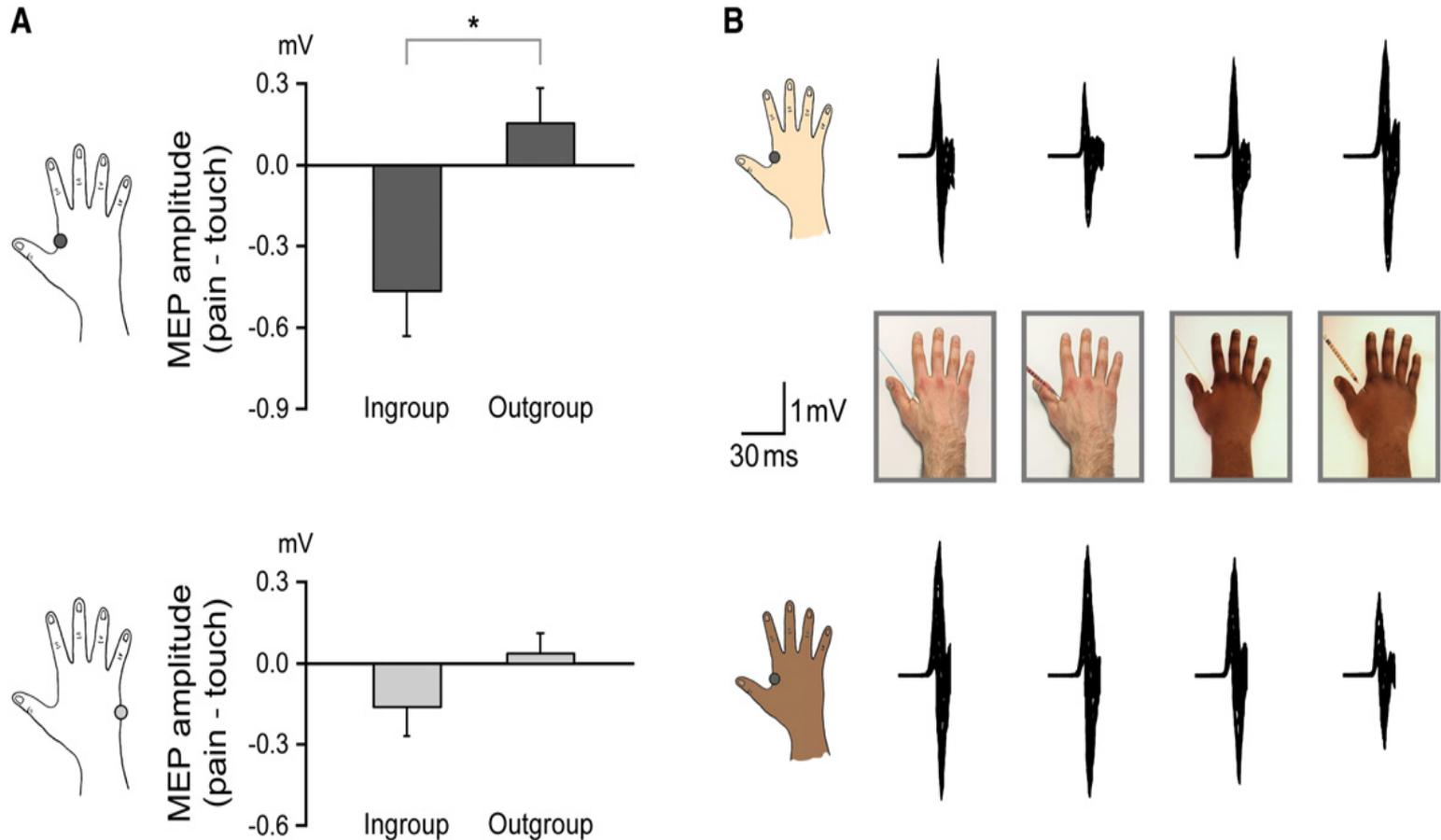
Pregiudizio: misure implicite

- Perdue et al., 1990
- Decisione lessicale
- **Parole: 3 aggettivi positivi, 3 negativi**
- **Prime con presentazione parafoveale: NOI vs. LORO**
- Reazioni più positive verso i membri dell'in-group



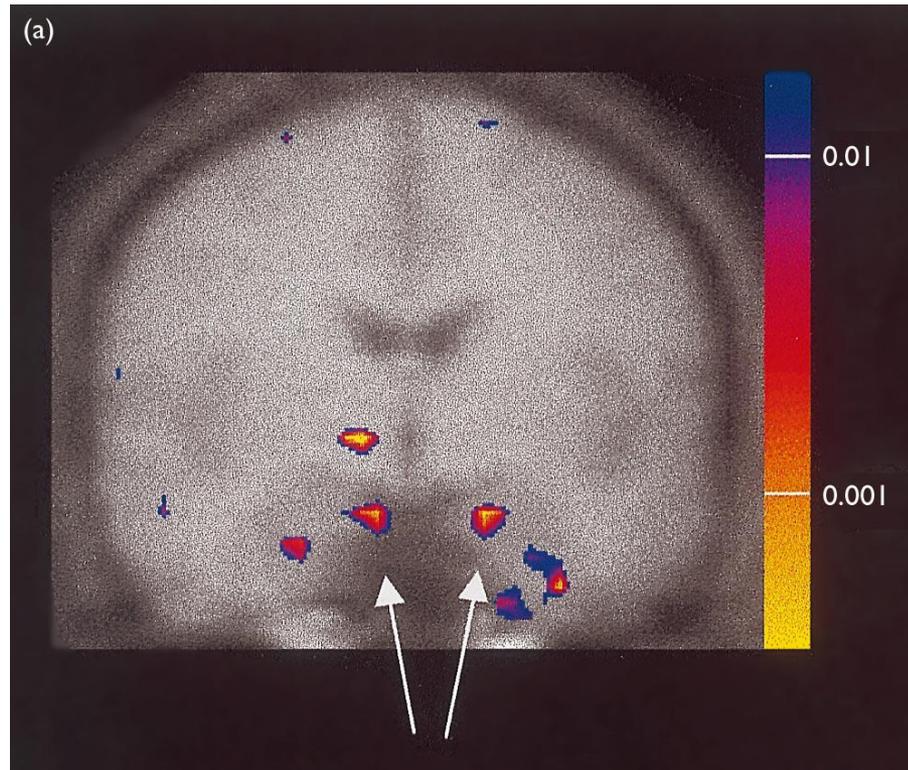
Pregiudizio: misure implicite

- Avenanti, Sirigu, Aglioti, 2010: TMS



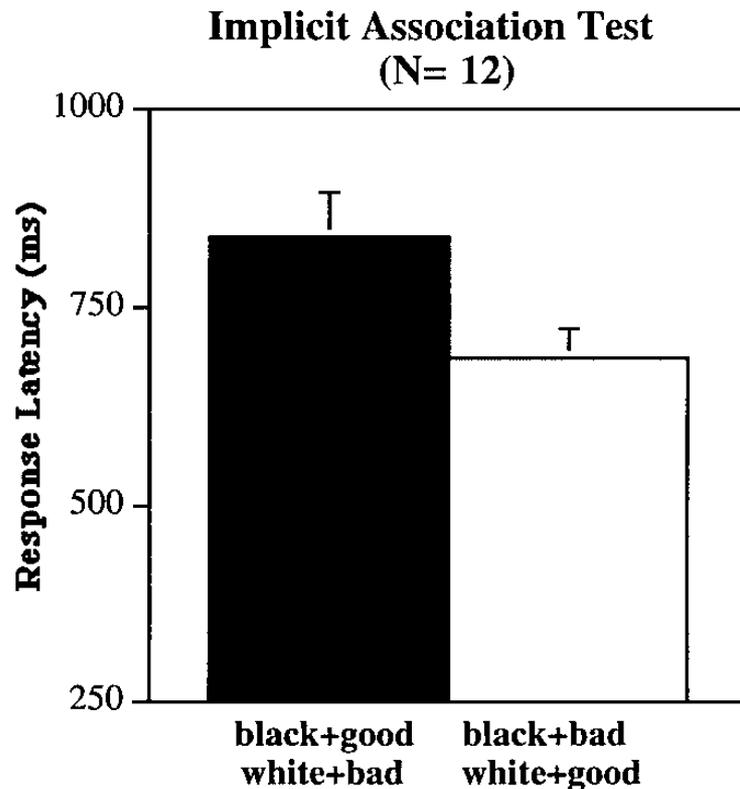
Pregiudizio: misure implicite

- Hart, 2000
- Differente attivazione dell'amigdala con in- e outgroup (Bianchi e Neri)
- fMRI

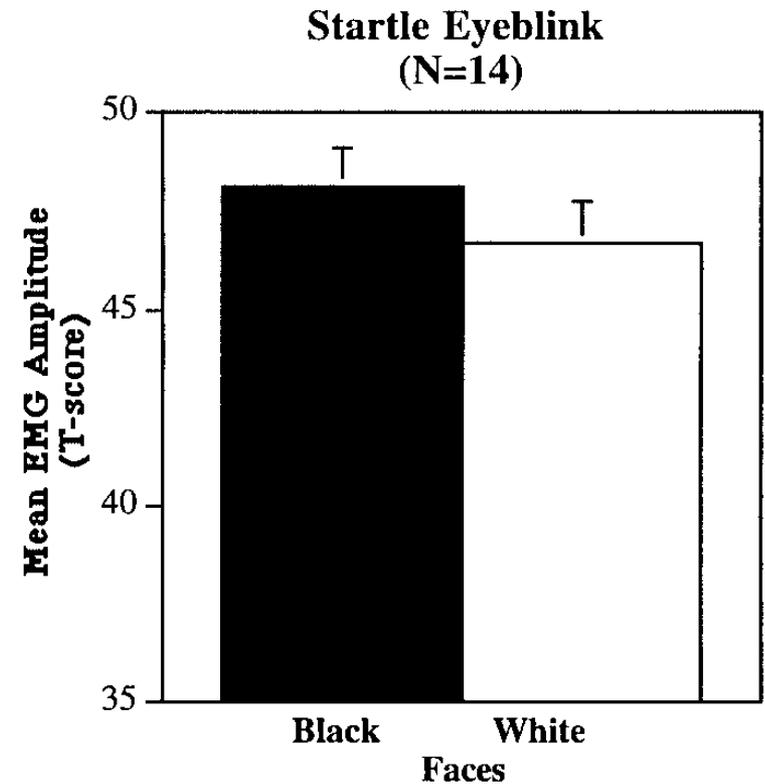


Pregiudizio: misure implicite

- Phelps et al, 2000
- Attivazione dell'amigdala correlata con IAT e eyeblink, non con espressione esplicita



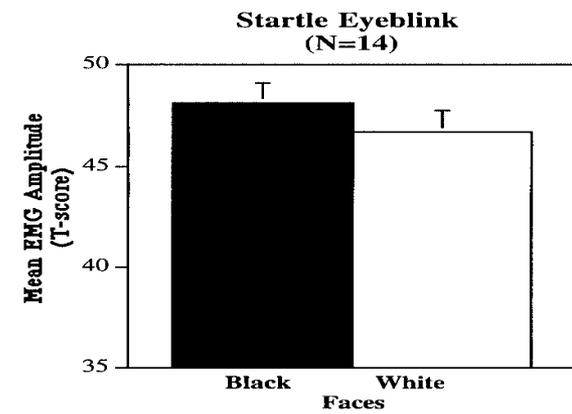
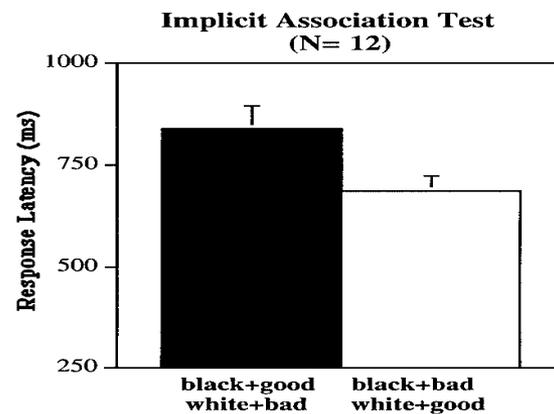
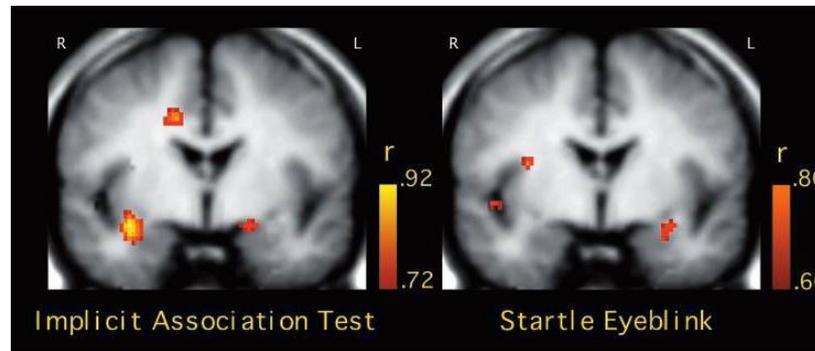
a.



b.

Pregiudizio: misure implicite

- Phelps et al, 2000 - Attivazione dell'amigdala correlata con IAT e eyeblink, non con espressione diretta di attitudine razziale. Risposta non presente con facce familiari.

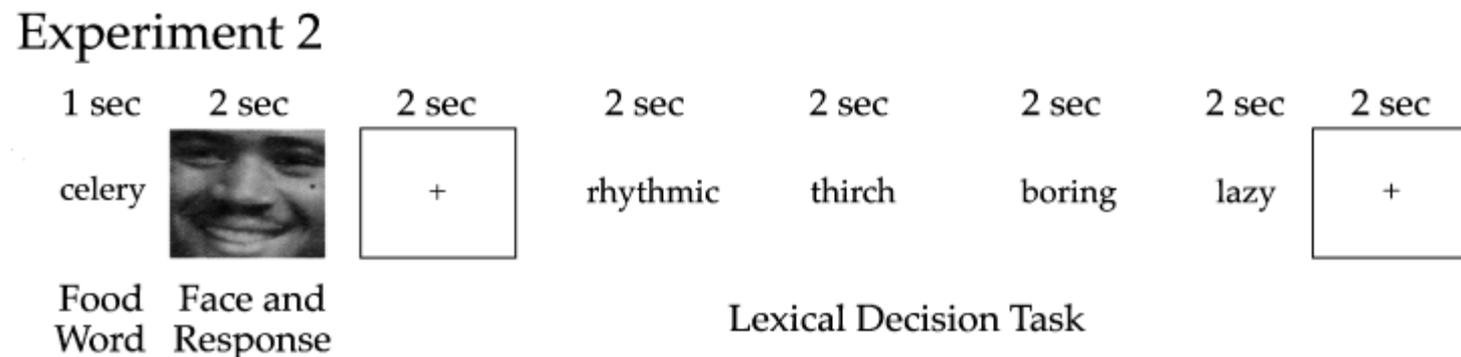
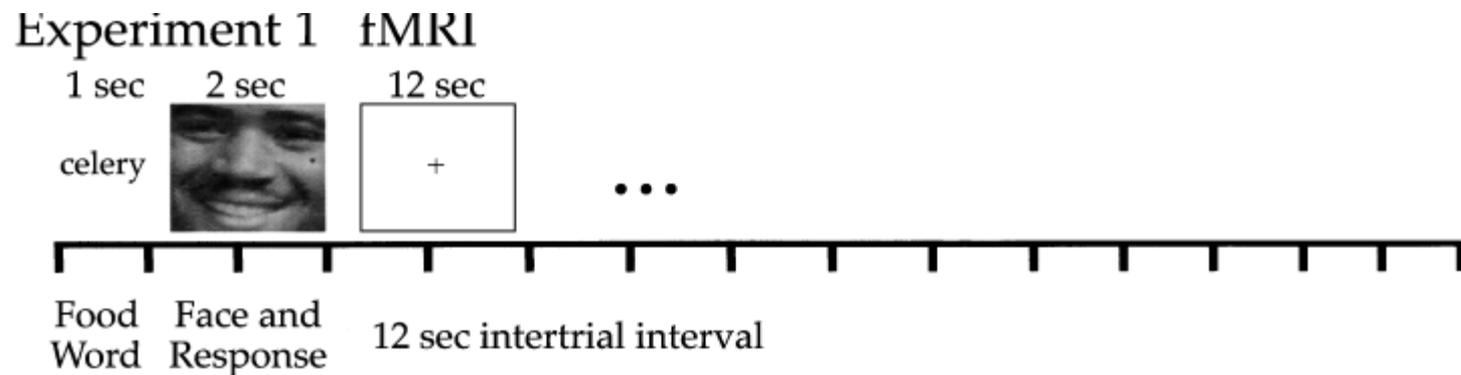


a.

b.

Pregiudizio: misure implicite

- Wheeler & Fiske, 2005
- Differente attivazione dell'amigdala con in- e outgroup



Stereotipo: accessibilità

- Metà dei partecipanti osservano **volti di neri e bianchi** con l'immagine di un **contesto** positivo (chiesa) vs. **negativa** (angolo di strada distrutta).
- **Target:** aggettivi stereotipici per i bianchi (educated, greedy) o i neri (athletic, poor) oppure nulla.
- Facce nere: facilitazione per gli stereotipi negativi; bianche: per i positivi.
- Misure con IAT (Implicit Association Test, Greenwald et al., 1988)

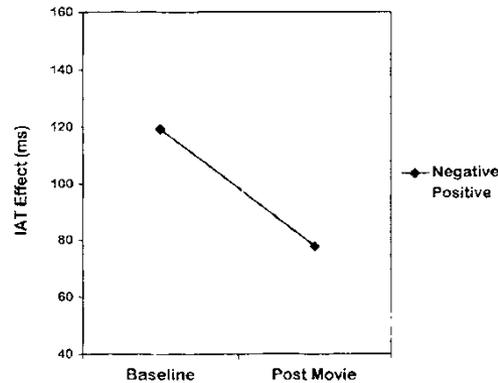
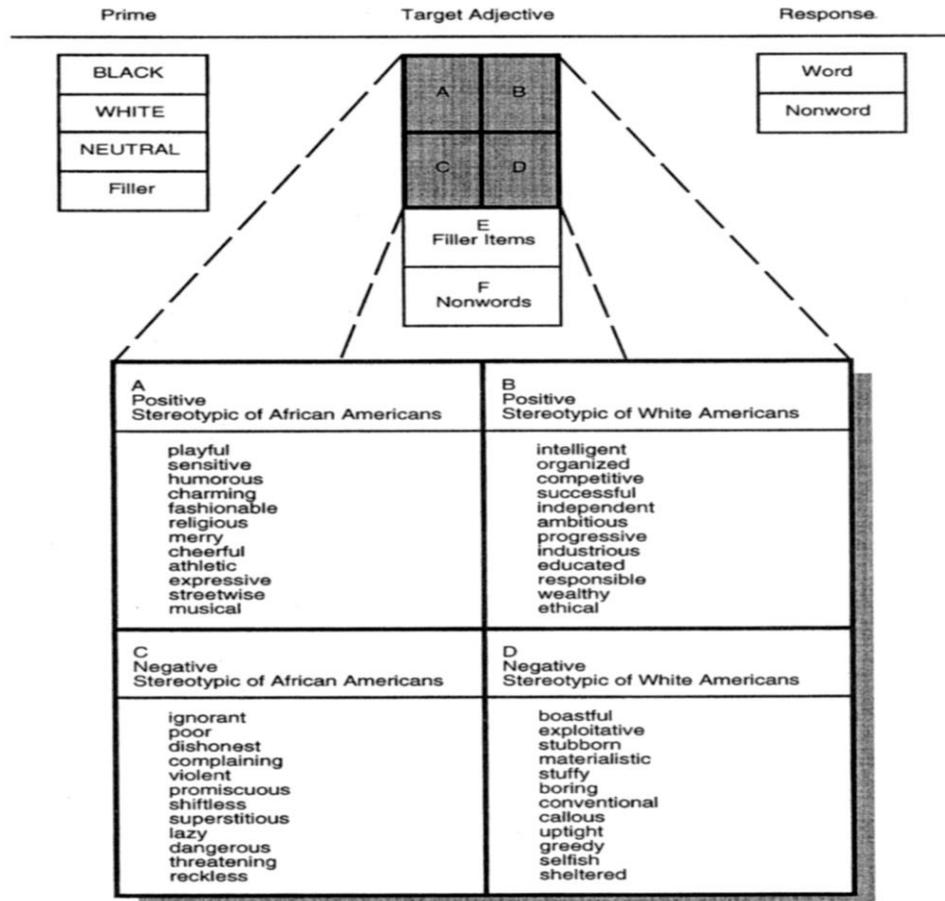


Figure 2. Implicit Association Test effect by stereotype condition and assessment (Study 2). Response time difference is in milliseconds between inconsistent and consistent judgment trials collapsed across both order conditions.

<https://implicit.harvard.edu/implicit/demo/selectatest.html>

Wittenbrink, Judd e Park, 2001

Stereotipo: accessibilità



- Compito: decisione lessicale
- Prime neri: più pregiudizi negativi che positivi
- Prime bianchi: più pregiudizi positivi che negativi

Wittenbrick, Judd e Park, 1997

Stereotipo: accessibilità

Boon e Davies, 1987. Due uomini bianchi, uno con il coltello; Due uomini bianchi, l'altro con il coltello; Un uomo nero e un bianco, il bianco con il coltello

Test: ricordo e poi riconoscimento,

Riconoscimento e poi ricordo

- Riconoscimento (foto con coltelli attribuiti correttamente o no); ricordo (scrivere brevemente l'episodio)
- Se prima test di riconoscimento, tendono a rovesciare l'immagine nero/bianco rispetto a quella bianco/bianco
- L'effetto non è presente se prima ricordo.
- L'immagine dell'uomo nero con coltello è indizio che attiva uno stereotipo



Stereotipo: motivazione

- Internal and External Motivation to Respond Without Prejudice Scales
- EMS: pressione esterna ad agire senza pregiudizi:
 - If I acted prejudiced toward Black people, I would be concerned that others would be angry with me
- IMS: motivazione personale ad agire senza pregiudizi:

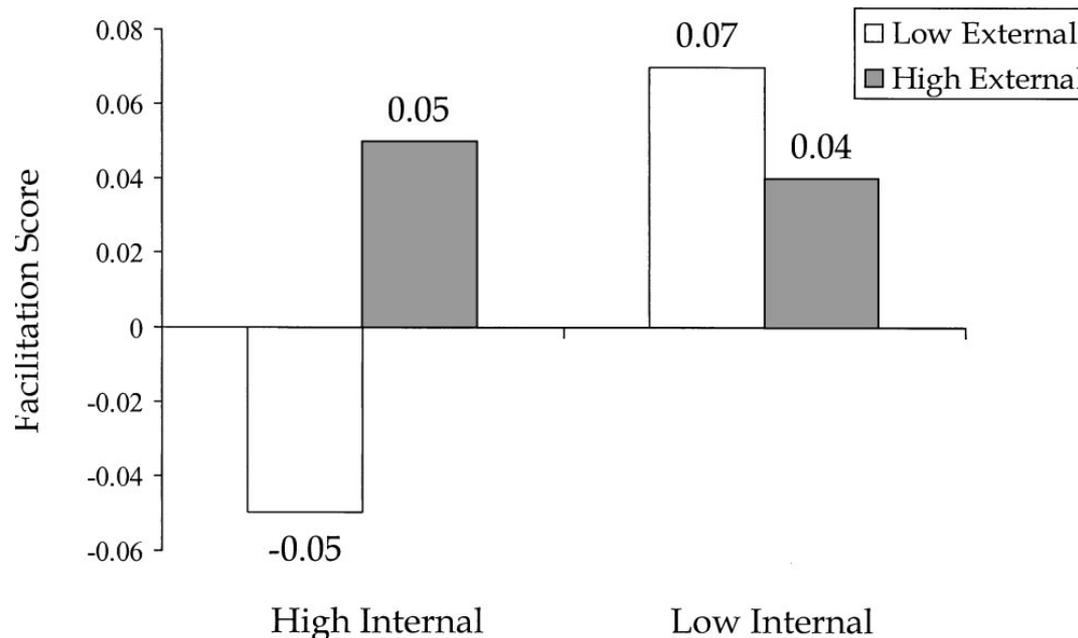
Being non-prejudiced toward Black people is important to my self-concept.”



Devine, Plant et al, 2002

Stereotipo: motivazione

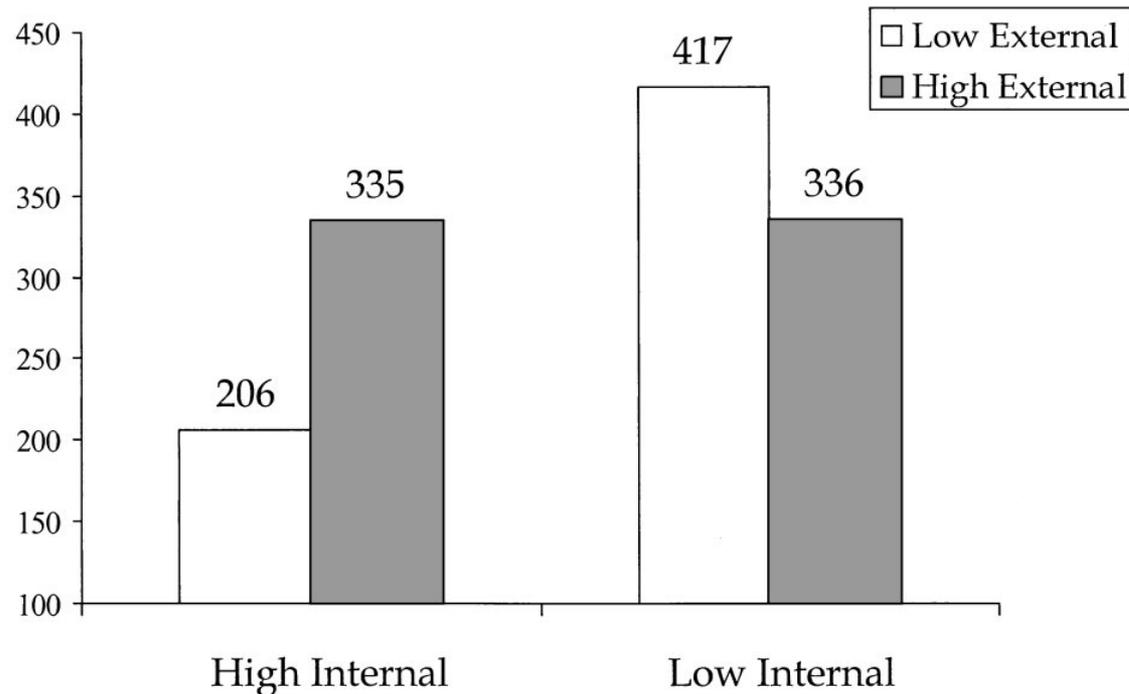
- Primes: immagini (volti bianchi, neri e asiatici, maschi) seguite da parole-target, aggettivi positivi e negativi (*es. appealing, attractive, vs. awful, dangerous*).
- Punteggi di facilitazione a rispondere a prime Neri in funzione della motivazione interna ed esterna a non usare pregiudizi



Devine, Plant et al, 2002

Stereotipo: motivazione

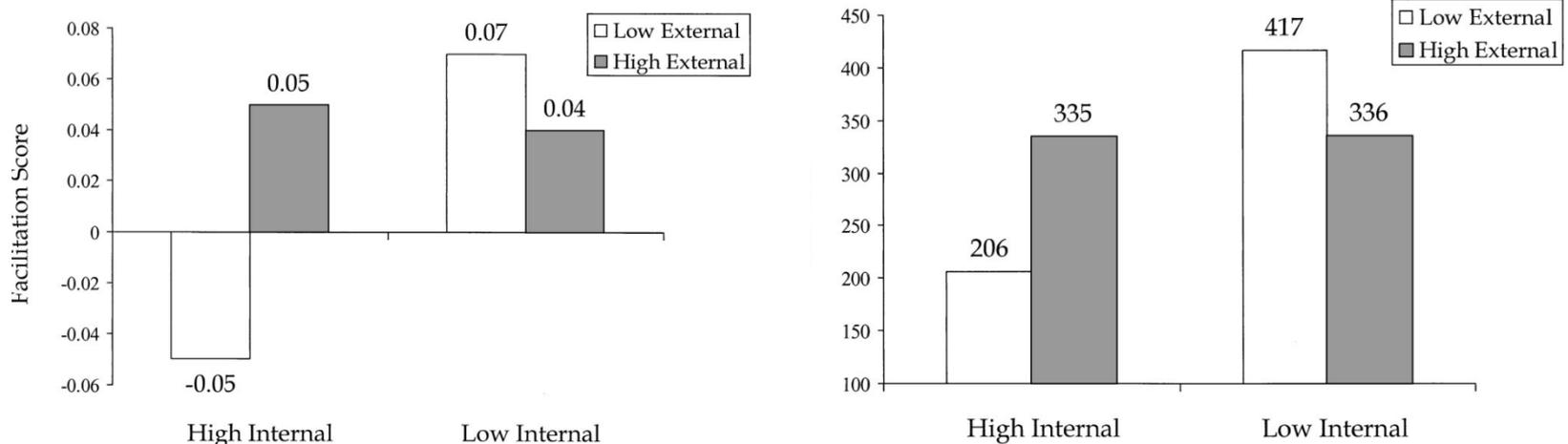
- Punteggi IAT in funzione della motivazione



Devine, Plant et al, 2002

Stereotipo: motivazione

- Sia con il priming che con IAT il **bias razziale esplicito è moderato dalla motivazione interna.**
- Il bias razziale implicito è moderato dall'interazione di entrambe: **High internal, low external**: minore bias razziale implicito di tutti gli altri gruppi.



Devine, Plant et al, 2002

Stereotipo e linguaggio

Linguistic expectancy bias, LEB

- Le persone codificano i comportamenti **desiderabili dell'in-group e non desiderabili dell'out-group** in modo **più astratto** (es. odiare, desiderare invece di toccare, ingannare) di quelli indesiderabili dell'in-group e desiderabili dell'out-group.
- Più astratto percepito come meno verificabile empiricamente



Semin and Fiedler's (1988a) Linguistic Category Model

Maas, Salvi, Arcuri, Semin, 1989

Stereotipo e linguaggi



- linguistic intergroup bias (Maass, 1999)

Se John aiuta una donna anziana per strada, un membro dell'in-group potrebbe dire "John is helpful."

- Uno dell'out-group direbbe invece "John walked across the street with the woman."
- Questo bias si ha solo se i parlanti sanno che saranno ascoltati da chi esibisce il comportamento, altrimenti non è presente

Maas, 1999



Stereotipo e linguaggi



■ Linguistic expectancy bias, LEB

- Es. donne e uomini con comportamento femminile / maschile standard sono descritti in modo più astratto (es. 'Lisa is careful' e 'Peter is decisive') che l'opposto (es. 'Peter changes a diaper' o 'Lisa tells them what to do').



Oltre gli stereotipi

Educazione comune

Decategorizzazione
e Ricategorizzazione



Flessibilità e rigidità nell'organizzazione delle
categorie



Oltre gli stereotipi

Ipotesi del **contatto** di Allport (1954): il contatto tra gruppi ostili riduce gli stereotipi

Sapere che un membro del nostro gruppo è in **stretta relazione** con quello di un altro gruppo migliora le nostre attitudini. Wright, Aron, McLaughlin-Volpe, e Ropp (1997).

La semplice **immaginazione** può aiutarci a valutare positivamente membri dell'altro gruppo. Crisp e Turner (2009):

Il contatto può avvenire anche in modo mediato (funzione dei **media**; letteratura per l'infanzia etc.)

Contatto negativo: incentiva lo stereotipo più del contatto positivo, rendendo più salienti le caratteristiche considerate negative. Paolini et al. (2010); Barlow et al. (2012).

indice

- Ingroup e outgroup
- Pregiudizi
- Stereotipi
- Oltre gli stereotipi?

