

FRANCESCA DI SUMMA

IL COMPORTAMENTO IN UN GRUPPO DI LAVORO CON PRESENZA DI PERSONALE DI AMBO I SESSI

La presente relazione vuole descrivere un gruppo di lavoro nel quale si trova a dover agire ed operare una figura femminile.

Si tratta di un gruppo di laureati in discipline psico-sociologiche la cui azione è rivolta allo studio e, dove è necessario, alla modifica dei comportamenti che si sono riscontrati all'interno dell'azienda; comportamenti che variano a seconda delle situazioni e dei ruoli.

Appare evidente che la problematizzazione è momento particolarmente significativo e pregnante per il gruppo stesso: la ricerca dei bisogni e delle motivazioni dei vari settori aziendali produce necessariamente riflessi sugli operatori, a loro volta particolarmente attenti ai propri bisogni e allo studio delle motivazioni che divengono guida e stimolo delle loro azioni.

Particolare significatività assumono la figura e gli atteggiamenti del leader, che nel contesto specifico è leader formale, ma al contempo presenta spiccate caratteristiche di leadership naturale.

Alla sua immissione nel gruppo, nella figura femminile, che a seguito di selezione dovrebbe possedere simile cultura e preparazione, ma che abbisogna del necessario periodo di addestramento, si trova a dover vivere una situazione nella quale, a fianco di una disponibilità di superficie per una sua accettazione come membro di pari valore e pari diritti, scatta il meccanismo tendente alla sua utilizzazione in mansioni oggettivamente secondarie.

Il tipo di cultura e le sovrastrutture pseudo-politiche che caratterizzano i componenti del gruppo avrebbero lasciato intendere una profonda disponibilità verso l'integrazione del membro femminile (che per comodità indicherò con A) ed una conseguente azione per permettere un facile addestramento ed inserimento, il che è avvenuto, sia pure in modo parziale, nei primi tempi dell'impatto con il gruppo.

La disponibilità presentata dalla nuova componente permise un inizio estremamente favorevole: "A" però avvertiva che la tendenza alla collaborazione dimostratale raramente era rivolta ad una effettiva prepa-

razione psico-sociologica e comportamentale che le avrebbe poi permesso interventi di formazione analoghi a quelli degli altri colleghi, bensì al mantenimento di uno stato di soggezione che, se accettato dalla stessa, le avrebbe permesso come contraccambio sostanziose offerte di gratificazione personale. Anche l'azione più immediatamente addestrativa, a seguito dell'intervento del leader formale che si preoccupava di poter contare a tutti gli effetti sull'unità acquisita, era condotta secondo il sopra descritto meccanismo; dovendo accompagnare un collega nello svolgimento di una qualsivoglia attività, il compito affidatole era costantemente quello di osservare, gestendo un ruolo che avrebbe dovuto permettere al responsabile dell'intervento la gratificazione di dover apparire come il gestore non solo della situazione ma anche della collega praticamente vissuta e presentata come segretaria di pari livello.

Di qui si ravvisa come esistesse una dicotomia tra le concezioni espresse ed i comportamenti oggettivi. Soprattutto appariva incongruente come le stesse persone che entrando in ambienti di lavoro dove operavano maschi e femmine, se da una lato erano portatori di un messaggio di parità di diritti tra uomo e donna, dall'altro rifiutavano la possibilità di mettere in pratica in prima persona tale affermazione di uguaglianza. Tutto ciò produceva una situazione di tensione, in quanto emergeva una dissociazione che cominciava ad essere avvertita anche a livello epidermico.

Non ci si soffermerà sul dissidio che cominciava a serpeggiare all'interno del gruppo, in quanto alcuni dei formatori tendevano a cooptare "A" rispondendo a questo modo a delle tendenze di superiorità mal controllate.

Si entrò in una situazione di crisi allorché, avendo il leader formale ritenuto che "A" fosse in grado di svolgere in modo autonomo l'attività assegnatale, nel corso di una riunione di gruppo, pervenne alla decisione, peraltro accertata a livello cosciente, di immetterla, senza ulteriori rinvii, direttamente nella possibilità di operare.

Il fatto che "A" accettasse di buon grado la realtà operativa venne vissuto in modo traumatico dai componenti del gruppo. In misura diversa, ma comunque indistintamente, avvertirono come una diminuzione di potere personale tale raggiunta autonomia e sia pure vivendo momenti di conflittualità si coalizzarono per punire "A" di essersi permessa di divenire come uno di loro.

Ciò non fu evidente in un primo tempo: all'inizio infatti si sviluppò una situazione di finzione comportamentale tendente a gestire "A"

attraverso meccanismi sessuo-affettivi, in un primo tempo con interventi dei singoli per cercare di cooptare "A", poi anche con reciproche azioni di rinforzo per spingere "A" ad accettare una relazione affettiva con uno di loro.

Non essendo riusciti tali comportamenti a pervenire ai risultati prefissati per il rifiuto di "A" di essere null'altro più che una amica e collega, si scatenò un bisogno di espulsione di "A" in quanto elemento frustrante e perturbatore.

Venne così esplicitata al leader formale, da parte dei componenti del gruppo, la richiesta di espulsione di "A" in quanto non integrata nel gruppo.

Il leader formale, esperto di dinamiche di gruppo, avendo intuito i meccanismi che sottostavano a detta richiesta e giudicandola non razionalmente motivata, non ritenne opportuna tale espulsione.

Il gruppo, guidato da un leader informale, che presentava caratteristiche di indubbio valore, tentò un attacco al leader, attacco che si infranse vuoi per la personalità dello stesso vuoi per la specifica posizione del leader formale.

Ne seguì un periodo dove "A" venne sottoposta a continui attacchi chiaramente dicotomizzati a seconda delle diverse situazioni: da un lato, attraverso una serie di gratificazioni analoghe a quelle descritte, si agiva sulla sua sfera affettiva per riassorbirla in seno, ma al contempo, se veniva dimostrata la minima disponibilità, seguiva la richiesta di assumere atteggiamenti oppositivi verso il leader; dall'altro, a seguito del perdurare del comportamento corretto di "A" e del rifiuto di adeguarsi a quanto le si voleva imporre, scattava il meccanismo dell'isolamento che ogni formatore sa come sia cosa difficile da gestire.

"A" si era inserita nel gruppo portandosi dietro un sentimento di inferiorità rispetto ai maschi, dovuto vuoi a motivi fisiologici vuoi soprattutto all'educazione ricevuta.

"A" aveva subito percepito, appena le erano stati affidati determinati compiti, che si era riproposta, anche in quel gruppo, una ripartizione del lavoro tenendo presente la differenza di sesso.

Si era resa conto che la disuguaglianza dei ruoli determinata dal sesso, inculcata nei singoli, fin dalla nascita, dai genitori, dal sistema educativo, dai mass-media; dalle istituzioni religiose, supportata poi dalla struttura economico-politica legale della società, difficilmente è superabile anche quando razionalmente viene giudicata come sovrastruttura.

Le caratteristiche specifiche del ruolo al quale si è stati socializzati costituiscono il nucleo dell'identità dell'individuo e metterle in discussione nell'età adulta, potrebbe portare ad una perdita della propria identità.

Tutta l'azione di "A", rifiutando la sottomissione al potere degli uomini e non accettando passivamente l'isolamento, verteva al superamento della differenza di ruoli determinata dal sesso e alla conseguente modifica dei valori anche essi dicotomizzati del sesso.

Nel gruppo e nell'attività lavorativa in genere "A" rifiutava i valori attinenti al ruolo femminile quali la passività, la dipendenza e l'emotività, valori che altro non sono che la controparte di quelli maschili che includono invece la competitività, l'aggressività, l'indipendenza e la razionalità.

Varrà la pena a questo punto concludere la presente relazione presentando un sogno di un formatore ed esattamente di quello che in certi momenti è riuscito a porsi come anti leader pur mancando di quelle caratteristiche necessarie per essere la seconda "stella" del gruppo.

"Mi trovavo in un'aula insieme ad un docente esterno che parlava della superiorità degli uomini rispetto alle donne. Faceva riferimento, per avvalorare tale tesi, ai concetti di virilità, di potenza e di forza.

Disgustato, sono uscito dall'aula ed ho incontrato nel corridoio il dottor "Y" (leader del gruppo). Ho riferito al dottor "Y" i concetti che venivano esposti in aula ed ho chiesto un suo intervento atto a dimostrare l'uguaglianza esistente tra uomo-donna, uguaglianza più volte ribadita ai componenti del gruppo. Insieme, mentre discutiamo, ci siamo avviati su di una altissima scala; la scala terminava in un grande salone dove dormiva su un divano, coperta da un plaid, "A". Il dottor "Y" si è staccato da me e si è addormentato accanto ad "A", io invece mi sono disteso accanto a loro, però su di un altro divano".

La lettura del sogno ci permette di vedere la conferma di quanto già si è detto nella presente relazione e cioè da un lato una necessità culturale di uguaglianza uomo-donna, dall'altro un bisogno di oggettualizzazione della stessa vissuta come inferiore.

Si ritiene che il docente esterno del sogno ed il formatore che si è incontrato con il dottor "Y" siano la stessa persona. Il bisogno poi di superiorità che caratterizza il comportamento di detto formatore trova conferma nel suo affiancarsi al dottor "Y" che a livello inconscio gestisce un ruolo di netta superiorità e che è l'assoluto padrone della situazione.

“A” distesa su di un divano, ma completamente coperta, è desessualizzata, ma è già in alto, è già superiore, ma al contempo viene sentita come proprietà del dottor “Y”. È già in alto perché è il dottor “Y” che l’ha portata lì, ed in modo analogo può arrivare lì il formatore che ha narrato detto sogno, qualora accetti in modo meno conflittuale la situazione adeguandosi allo stile di vita che il leader formale cerca di trasmettere all’interno del gruppo.

Si ravvisa inoltre il sentimento di superiorità che detto formatore possiede nei confronti degli altri componenti e come viva in modo ambivalente il leader formale; non ci si sente di escludere l’eventuale presenza di una componente identificatoria se non addirittura di un sotteso linguaggio relazionale a sfondo omosessuale.

Poiché la dinamica del gruppo è ancora in fase di svolgimento la relazione potrà essere aggiornata alla luce dei futuri sviluppi.

BIBLIOGRAFIA

- ADLER *“Cos’è la psicologia individuale”* - Newton Compton.
- ADLER *“La psicologia individuale”* - Newton Compton.
- ADLER *“Il temperamento nervoso”* - Newton Compton.
- ADLER *“Psicologia individuale e conoscenza dell’uomo”* - Newton Compton.
- TILDE G. GALLINO *“Il complesso di Laio”* - Piccola Biblioteca Einaudi.
- W. BION *“Esperienze nei Gruppi”* - Armando.
- LOCKE *“Psicoanalisi di gruppo”* - Guaraldi.
- FOULKES ed altri *“Manuale di Psichiatria di Gruppo”* - Feltrinelli.
- PARENTI ed altri *“Dizionario ragionato di Psicologia Individual”* - Cortina.
- PETER R. HOFSTÄTTER *“Dinamica di gruppo”* - Franco Angeli.
- SILVIA BONINO LINO GRANDI G. SAGLIONE *“La frustrazione”* - Boringhieri.
- PIERRE BADIN *“Psico-sociologia dei Gruppi”* - Armando.