

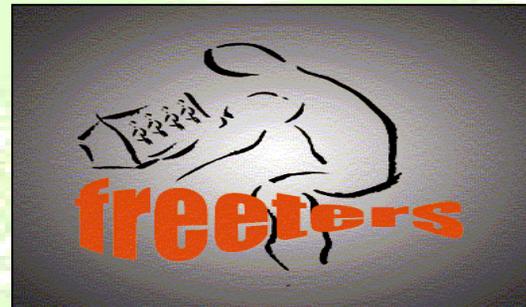
Giulio Marini

in collaborazione con:

presenta:



Università degli Studi di Roma
Facoltà di Scienze della Comunicazione
Cattedra di Sociologia del Lavoro
Prof. Domenico De Masi
a.a. 2001/2002



un gruppo demasiano

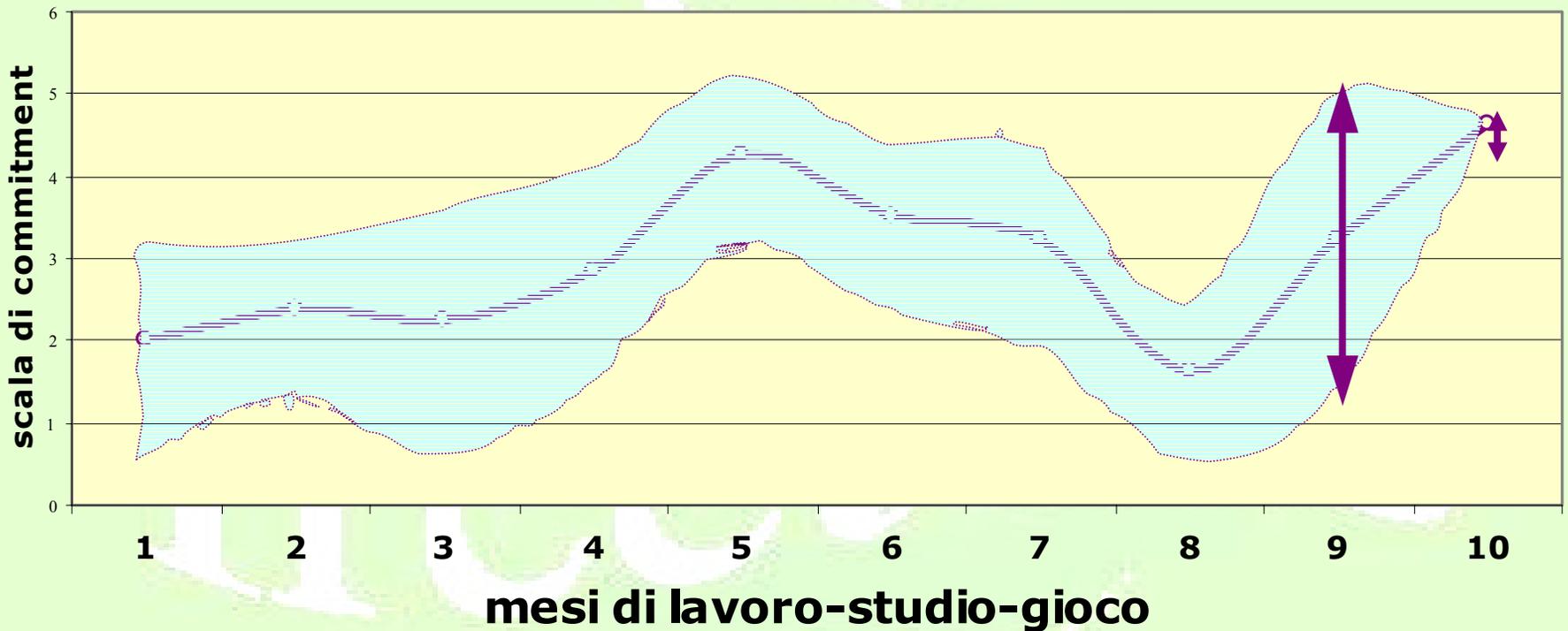
**ovvero come agiscono e interagiscono 9 studenti per
indagare un caso di creatività organizzata:**



Roma, Centro Congressi Università La Sapienza 07/11/2002

Test somministrato il 21-10-02

curva di commitment nell'a.a. 2001-2002



Il punteggio in ascissa è da da 0 a 6 per permettere una resa grafica migliore.

Le curve di scostamento sono ottenute dal complementare del 100% della varianza e rese arbitrariamente equidistanti dalla curva di commitment medio

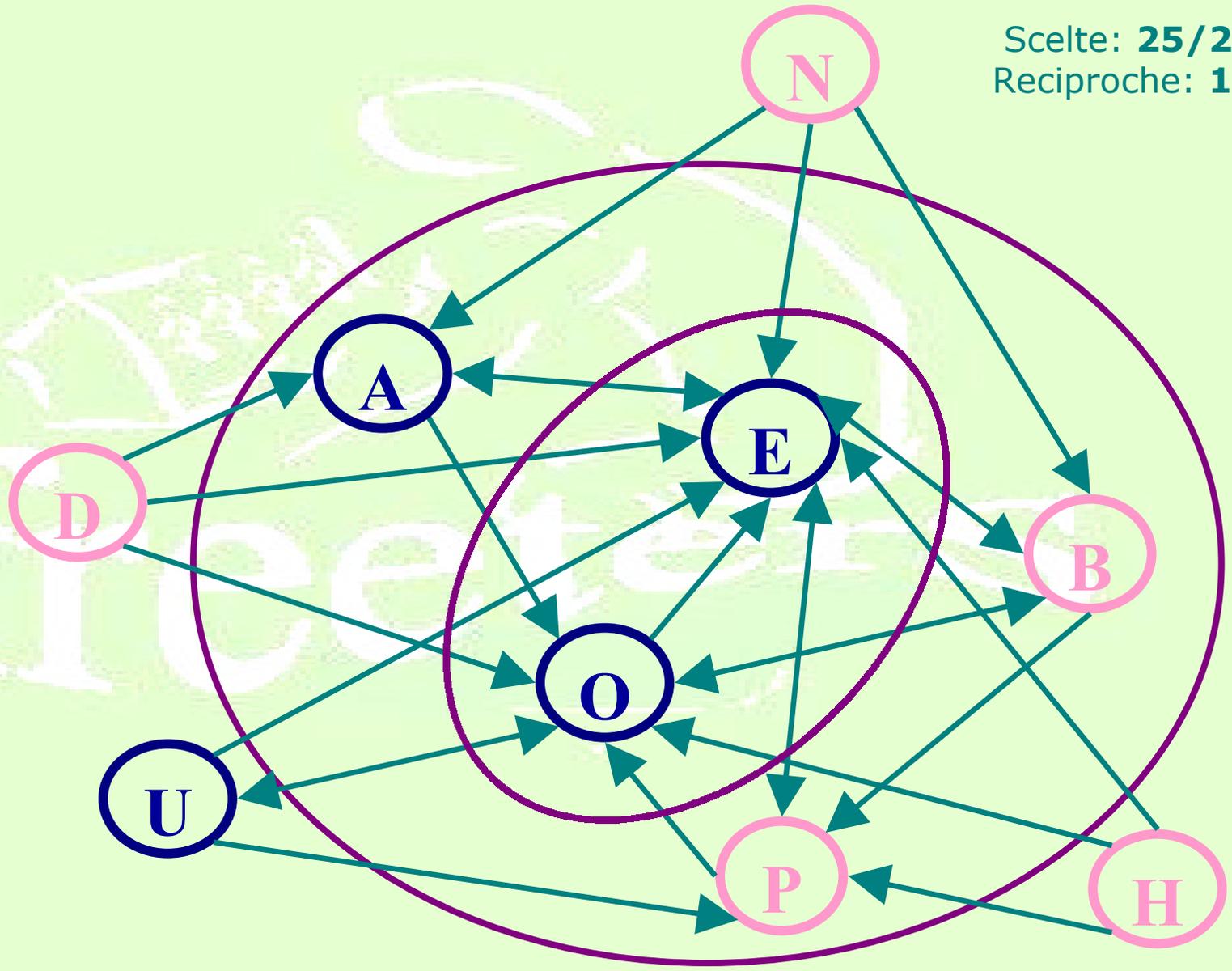
<i>mese</i>	<i>descrizione attività svolte</i>
dicembre	2 R. presentazioni; prime schede di libri; indagine preliminare sui campi/oggetti d'indagine primo scouting su MyTv
gennaio	3R. 1° sito del gruppo, scelta del nome Freeters. Primi capitoli E&R e discussioni ampio raggio
febbraio	4R. logo e 2° sito Freeters; 3 cene di ozio extra; 1° pianificazione progetto, discussione e approvazione campo d'indagine
marzo	3R. lavoro in sottogruppo; 2 bozze di progetto; incontro con Mirice; due riunioni informali
aprile	4R. Ultima bozza di progetto; Consegna del progetto; preparazione della presentazione; presentazione alla Telecom
maggio	5R. 2° sessione di schedatura di libri; costruzione strumenti di rilevazione per ipotesi operative: items e traccia di intervista
giugno	4R. Rilevazione romana; prima analisi dei dati; valutazione di altre rilevazioni; D abbandona il gruppo dopo l'approvazione della Cattedra della mozione del coordinamento
luglio	2R. pianificazione della struttura del report; creazione di un primo indice ragionato; valutazione di altre rilevazioni e altri strumenti
settembre	2R. rilevazione milanese*; seconda sessione di analisi dei dati; prime bozze dei capitoli; una riunione informale
ottobre	7R**. ultima analisi dei dati; secondi e terzi giri di bozza formattazione; packaging; 2 incontri informali; consegna del report cartacea, cd e ultima versione del sito (presentato in aula)

Sociogramma 07-12-01
con chi prepareresti un esame?

indici di leadership

- E = 24
- O = 18,5
- B = 12,5
- P = 12,5
- A = 11,5
- U = 6
- H = 1,5
- N = 1,5
- D = 1,5

Scelte: **25/27**
Reciproche: **10**



indici di leadership

B = 19

E = 15

O = 14,5

N = 11,5

A = 11

P = 8,5

U = 8

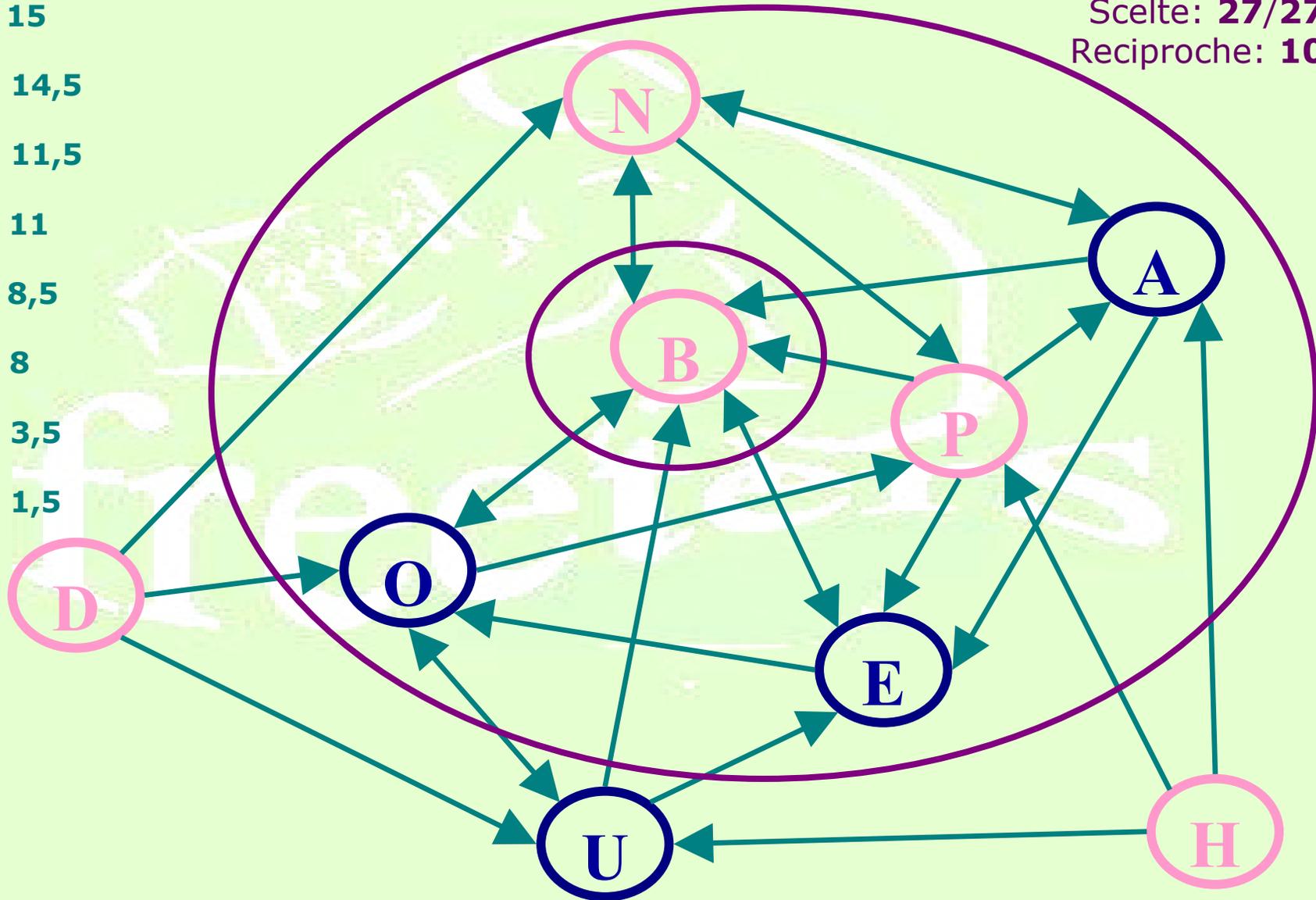
H = 3,5

D = 1,5

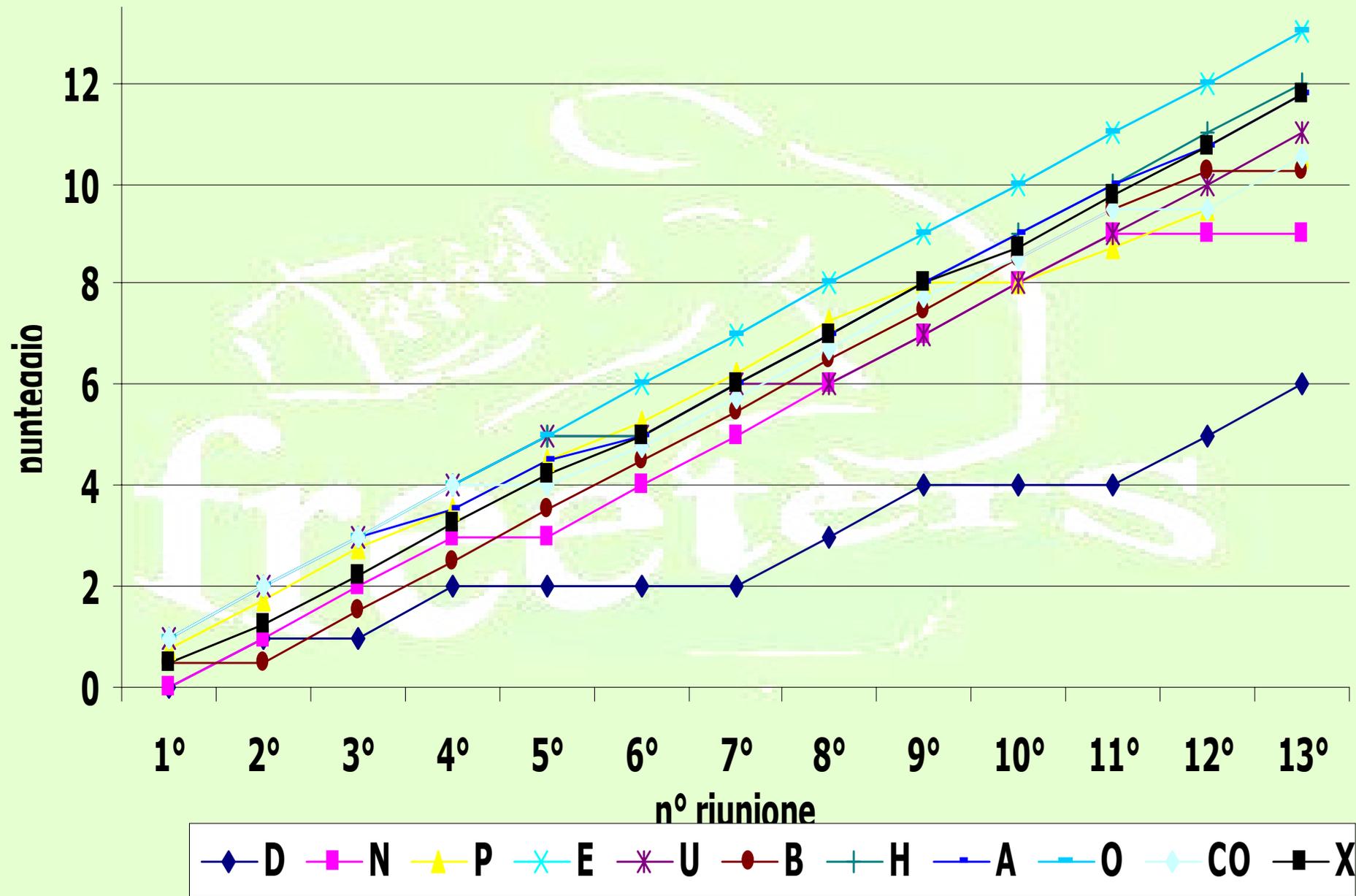
con chi andresti a mangiare una pizza?

Scelte: **27/27**

Reciproche: **10**

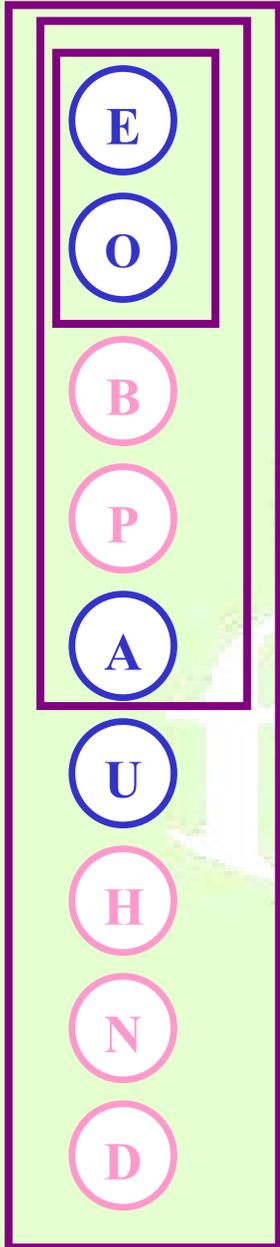


incici presenze dal 07-12 al 05-04



Trend indici di leadership

Scelte: **26/27**
Reciproche: **10**



24 → 19,5

18,5 → 24,5

12,5 → 6

12,5 → 1,5

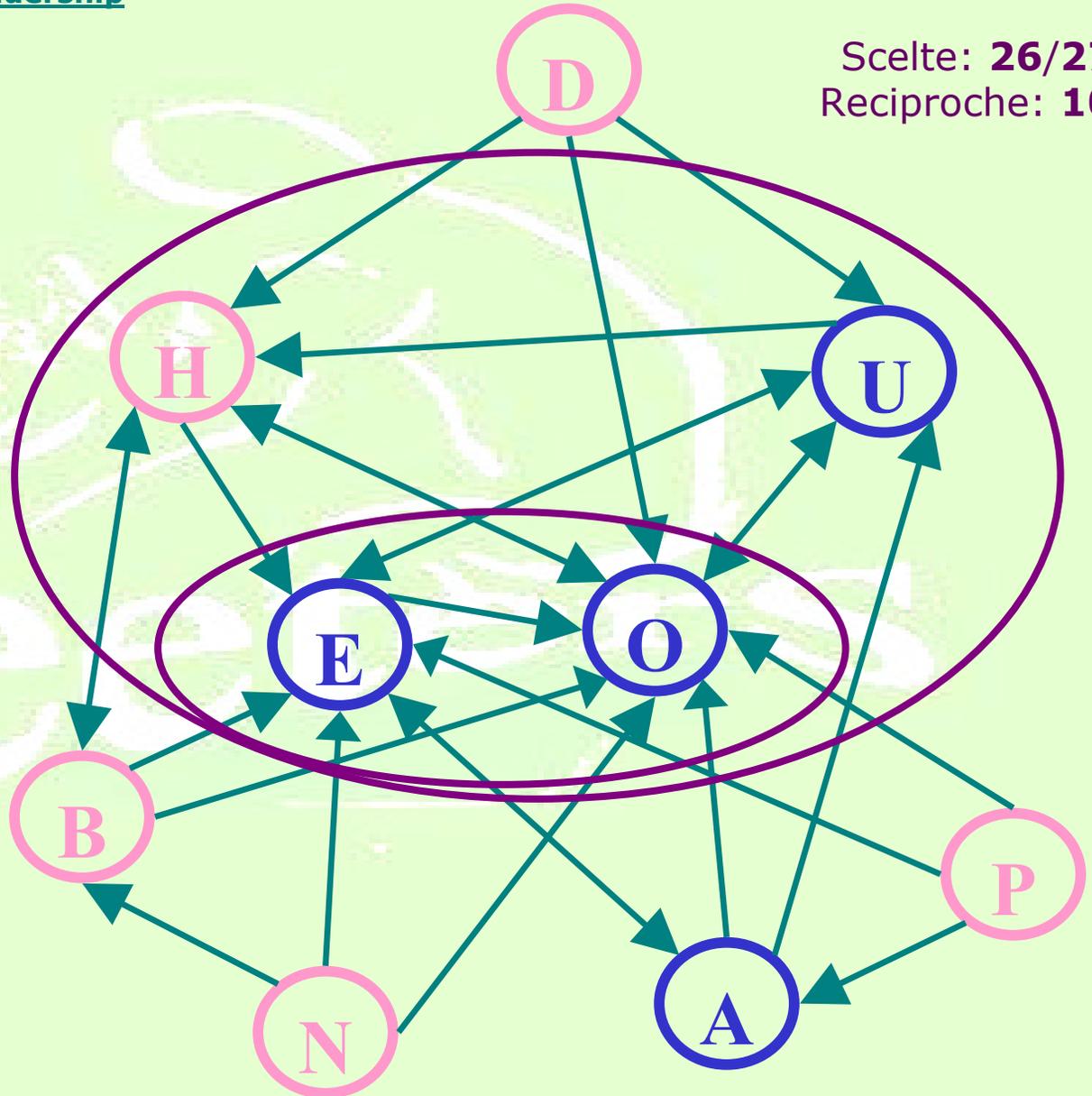
11,5 → 9

6 → 14,5

1,5 → 13,5

1,5 → 1,5

1,5 → 1,5



con chi preferiresti/preferisci discutere un problema riguardo il gruppo?

Scelte: **24/27** Reciproche: **14**

Trend indici di leadership

19 → 18

15 → 25

14,5 → 13

11,5 → 6,5

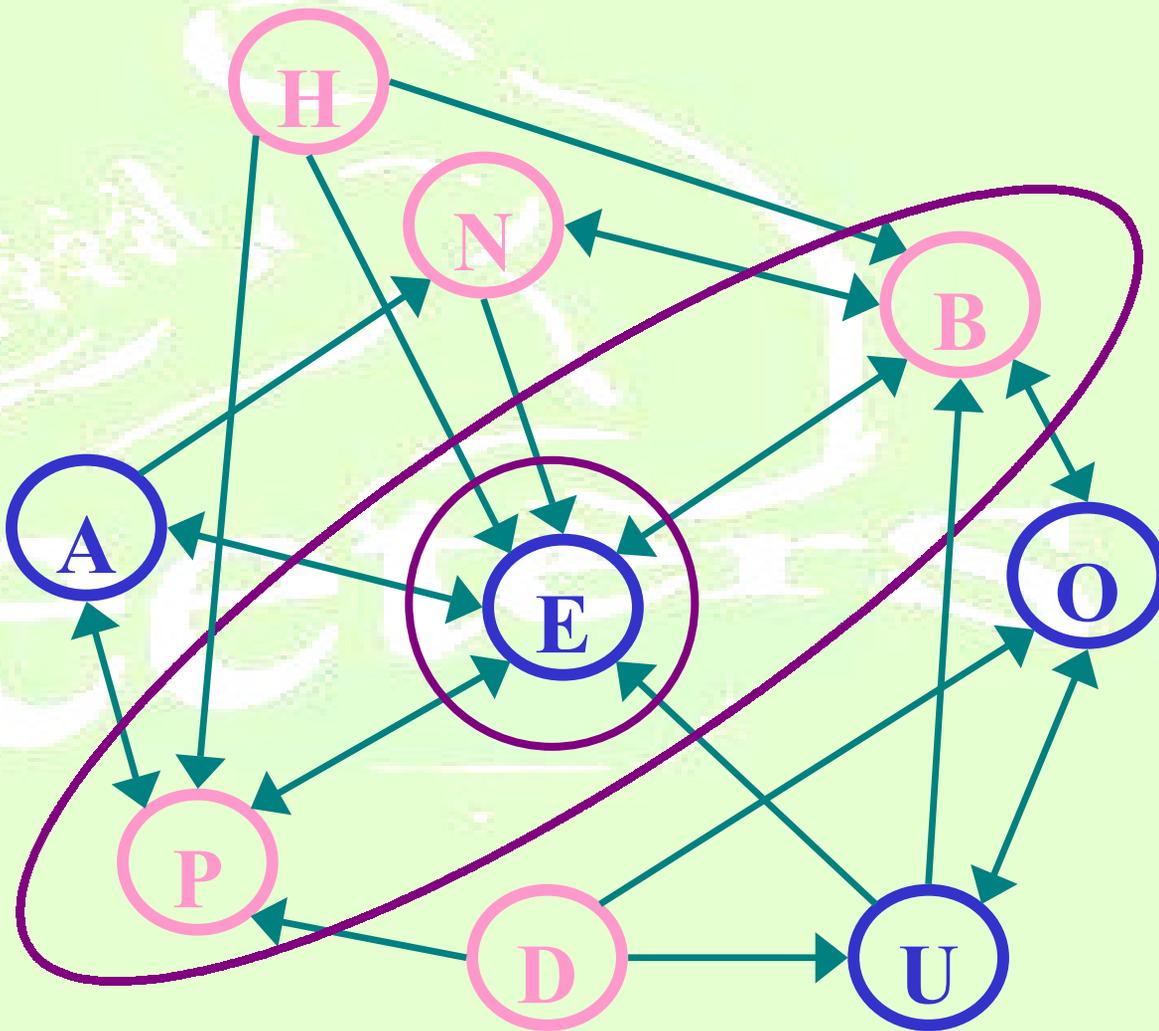
11 → 11,5

8,5 → 13

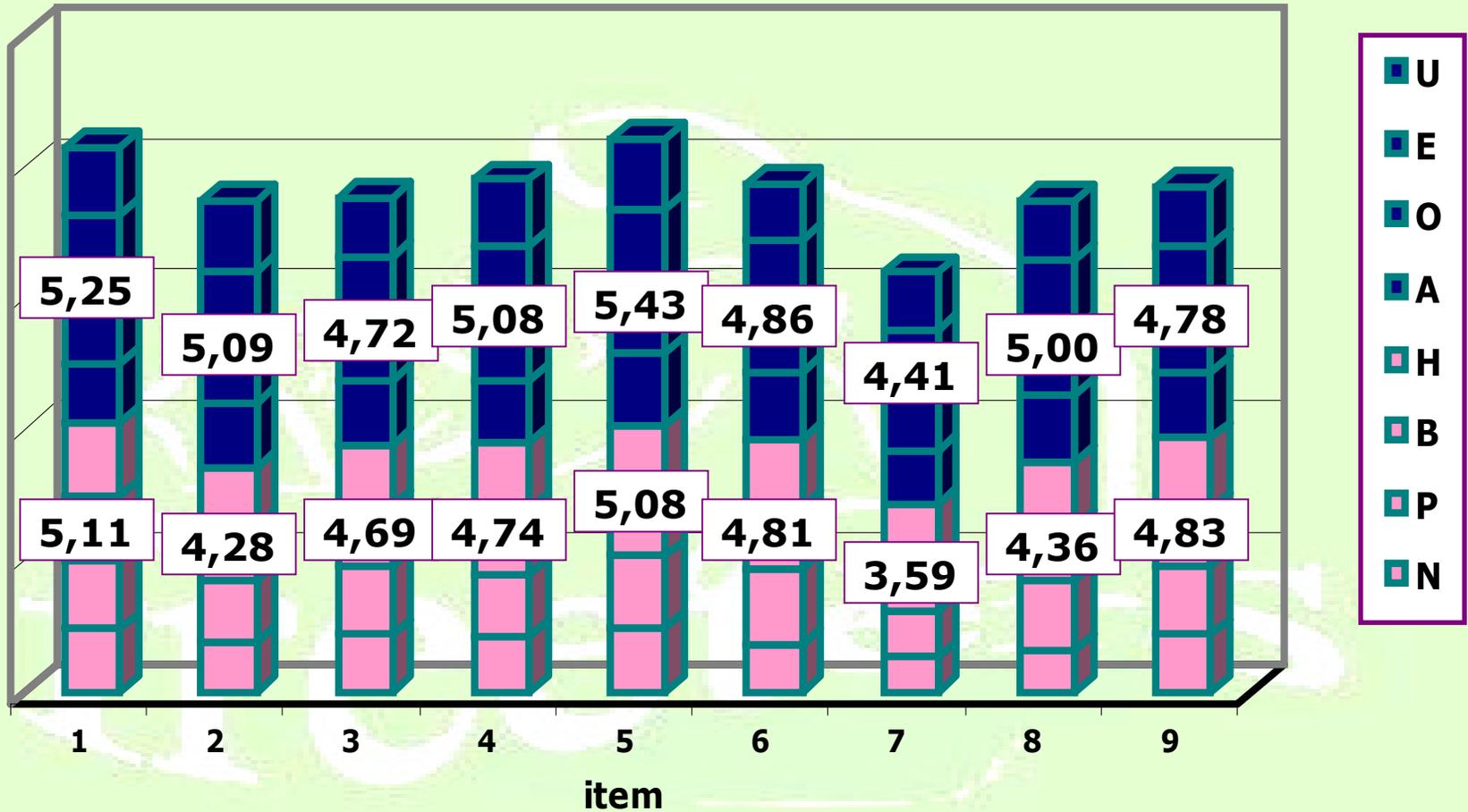
8 → 8

3,5 → 1,5

1,5 → ...



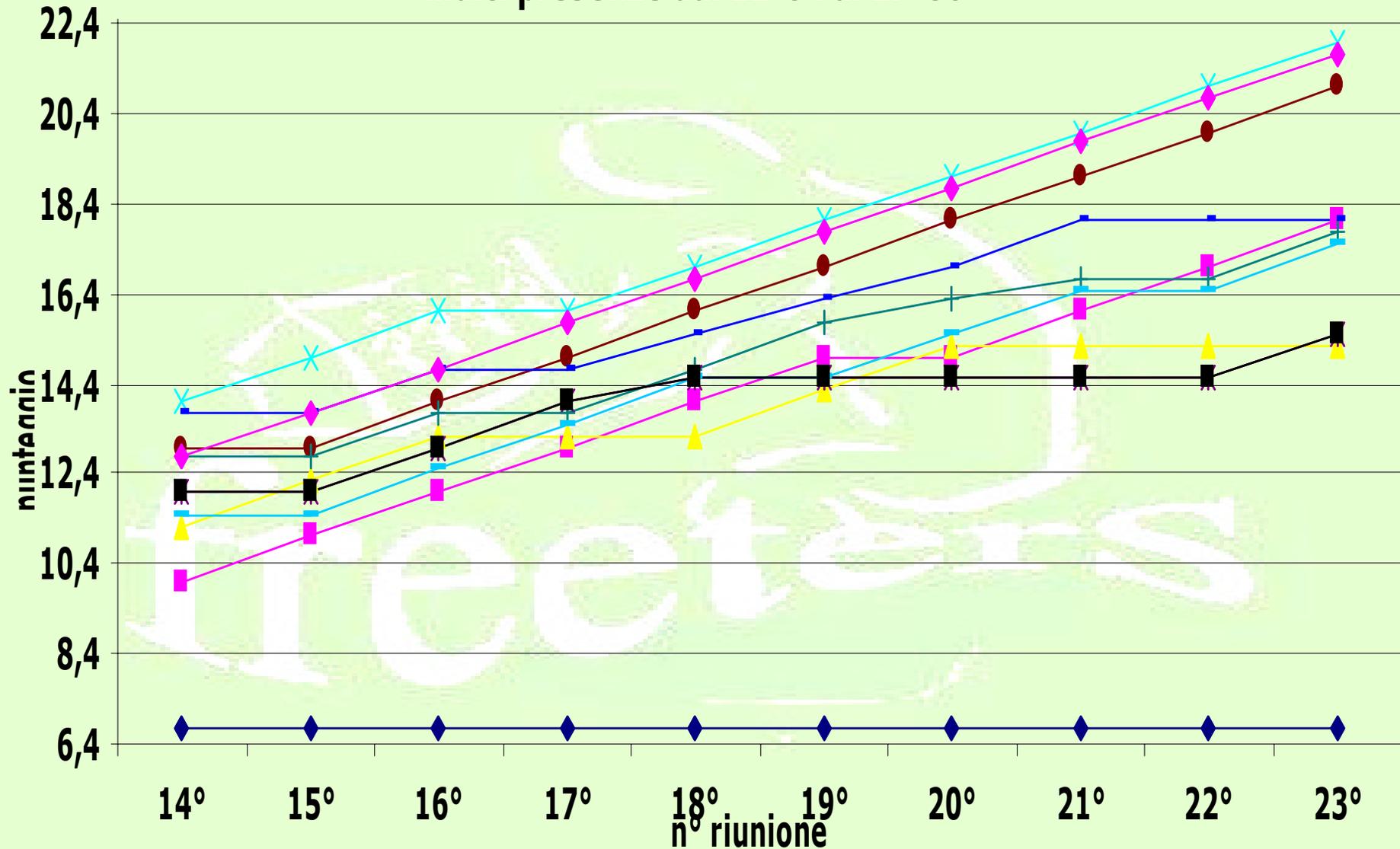
A vertical list of letters in circles, enclosed in a purple border. The letters are: B (pink circle, double border), E (blue circle), O (blue circle), N (pink circle), A (blue circle), P (pink circle), U (blue circle), H (pink circle), D (pink circle).



1. puntualità e affidabilità (in aula e nelle riunioni)
2. preparazione teorica
3. capacità di valorizzare le competenze altrui
4. capacità di riuscire nel compito
5. spirito di convivialità

6. capacità comunicare in gruppo
7. capacità di stabilire regole interne per il gruppo
8. volontà di sperimentare e fare ricerca innovativa
9. capacità di collaborazione

indici presenze dal 12-04 al 17-06



Trend indici di leadership

24,5 → 9

19,5 → 23

13,5 → 17

6 → 11,5

14,5 → 10,5

9 → 12,5

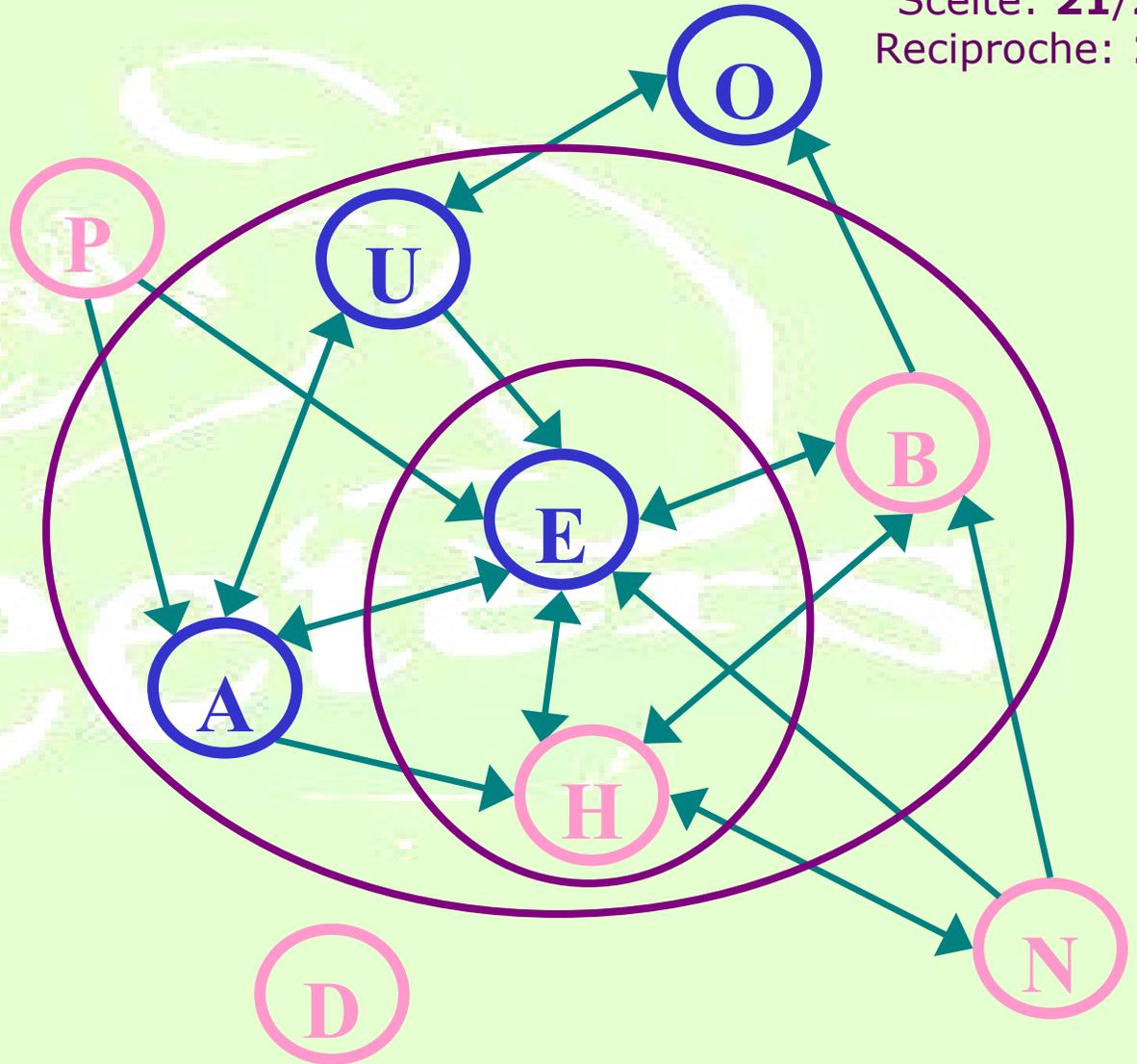
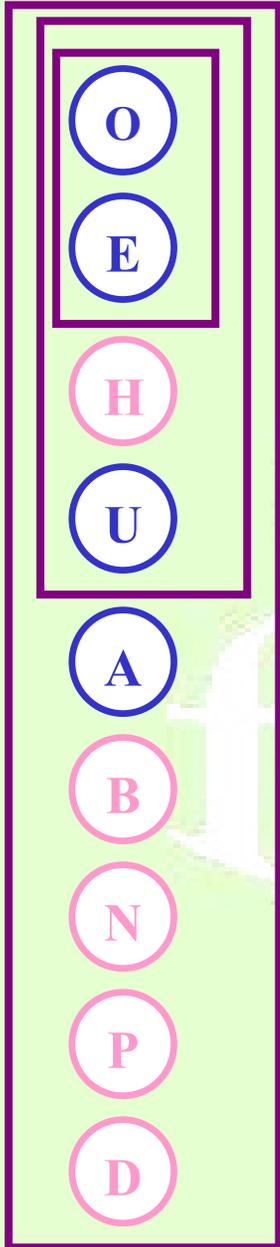
1,5 → 5

1,5 → 1

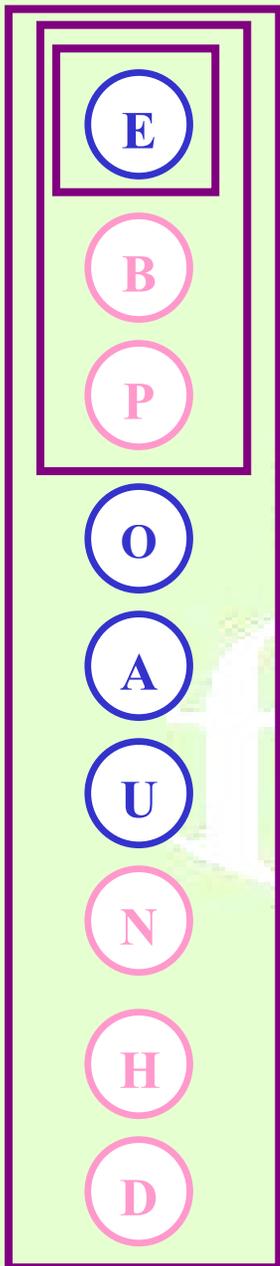
... ..

Scelte: **21/24**

Reciproche: **14**



a chi confideresti un fatto personale?



Trend indici di leadership

25 → 17,5

18 → 11

13 → 10,5

13 → 3,5

11,5 → 12,5

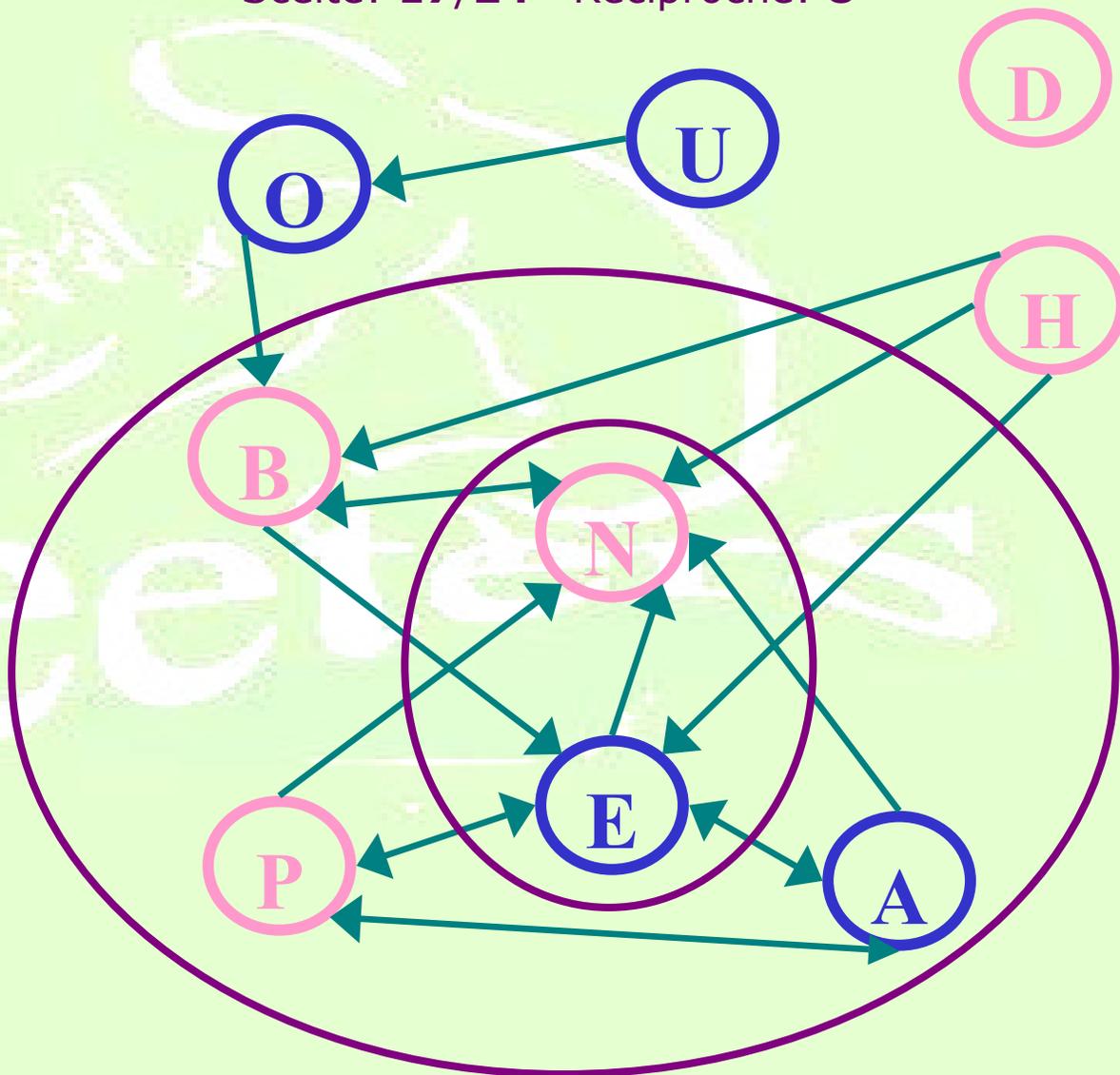
8 → 0,5

6,5 → 12

1,5 → 1,5

... ..

Scelte: **17/24** Reciproche: **8**



Bersaglio sociogramma 170602

Trend indice di leadership

23 → 25

Scelte: **24/24** Reciproche: **14**

17 → 18

12,5 → 4,5

11,5 → 8

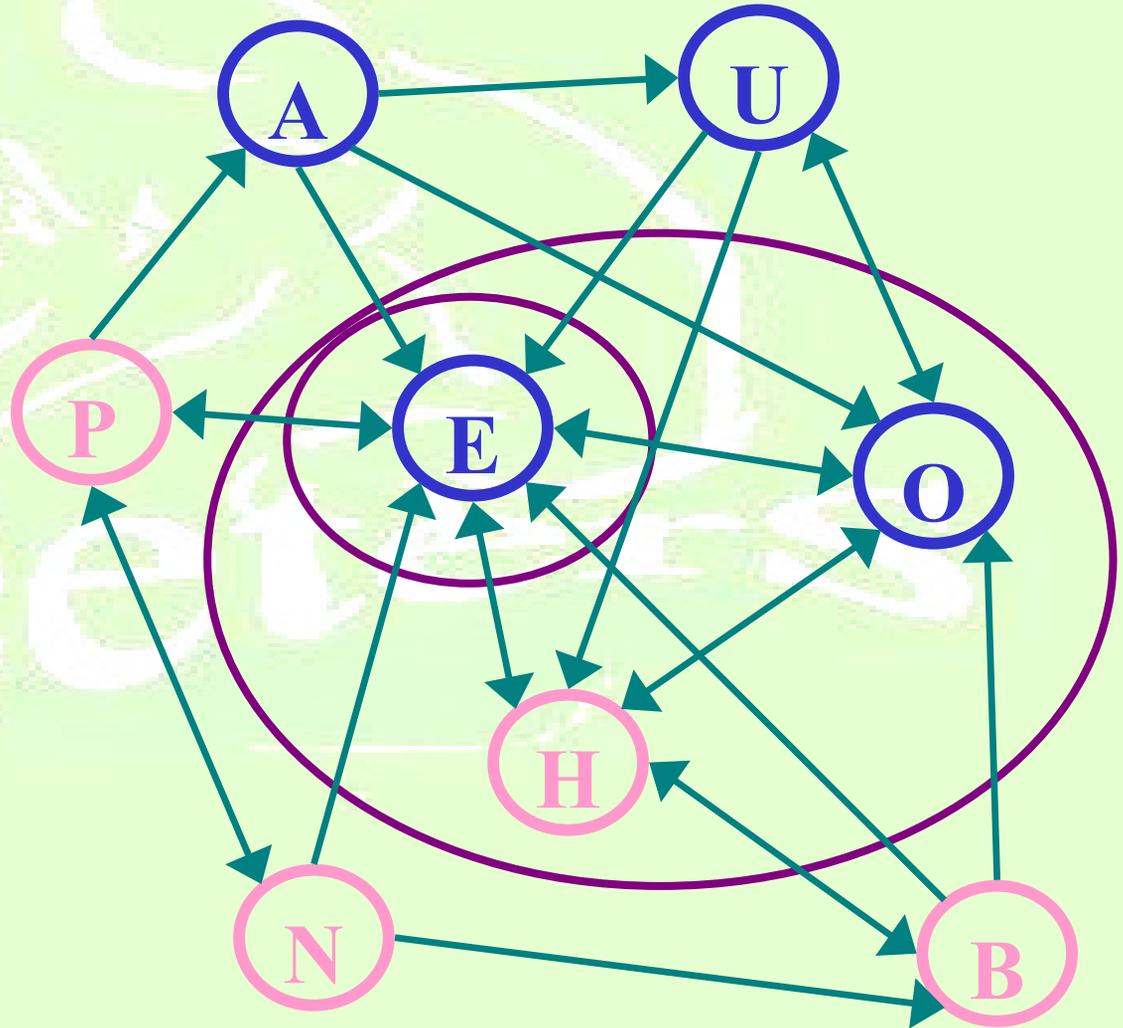
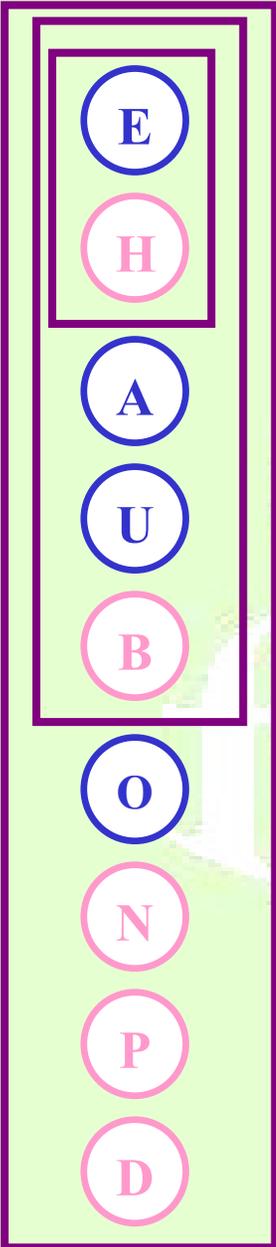
10,5 → 9

9 → 17

5 → 5

1 → 8,5

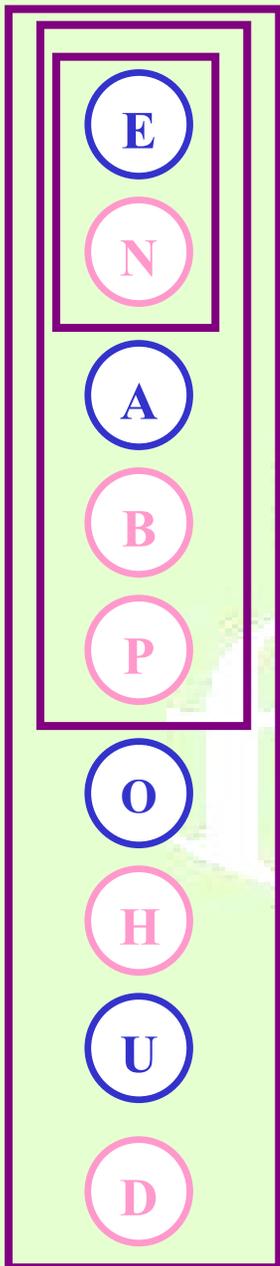
... ..



a chi confideresti un fatto personale?

Trend indici di leadership

Scelte: **23/24** Reciproche: **14**



17,5 → 23

12 → 21

12,5 → 9,5

11 → 12,5

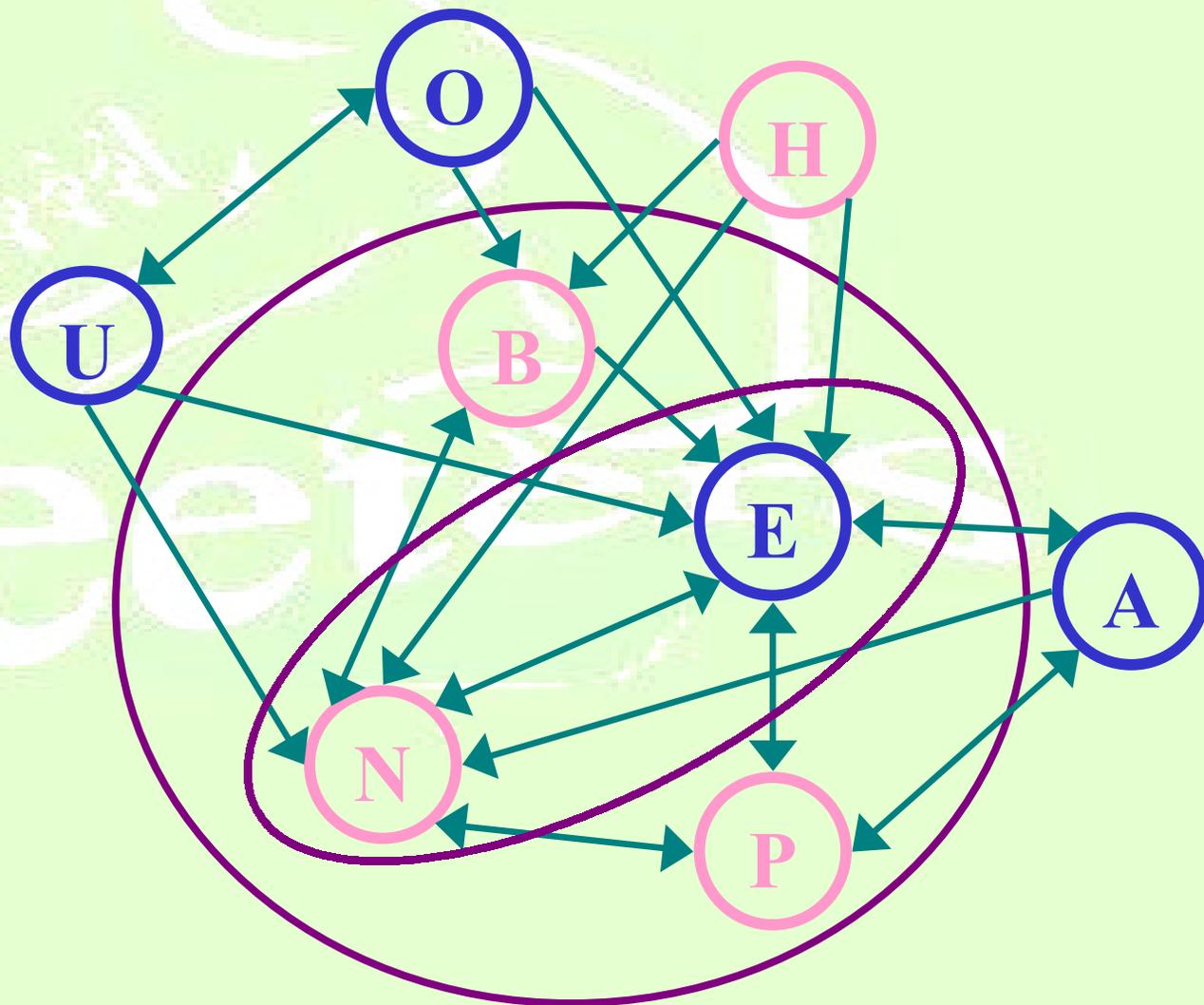
10,5 → 14

3,5 → 7

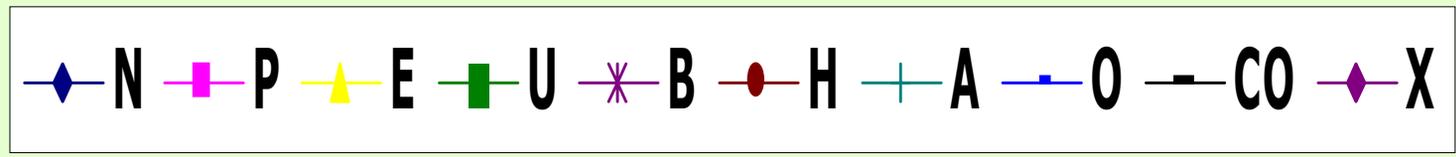
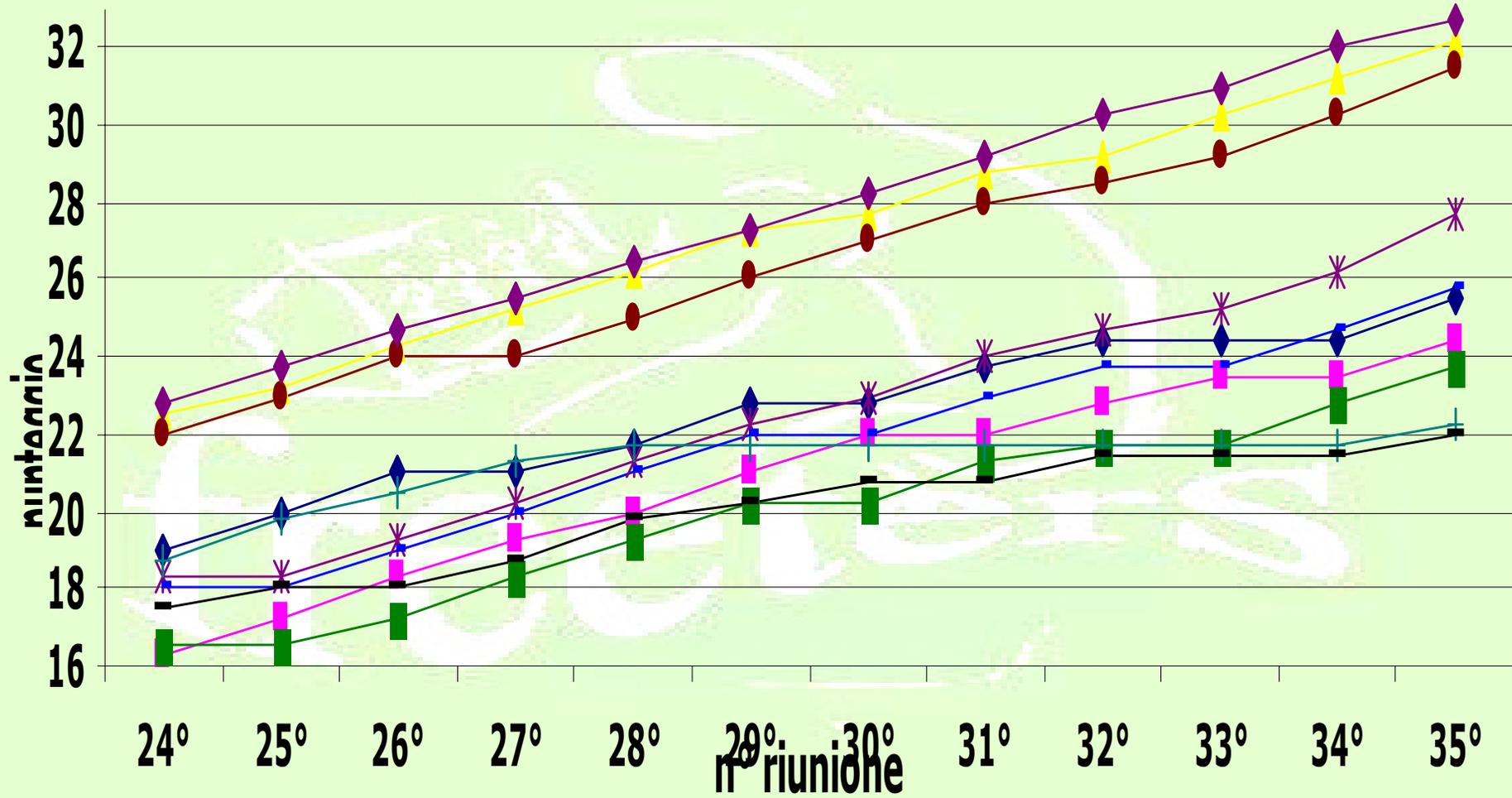
1,5 → 1,5

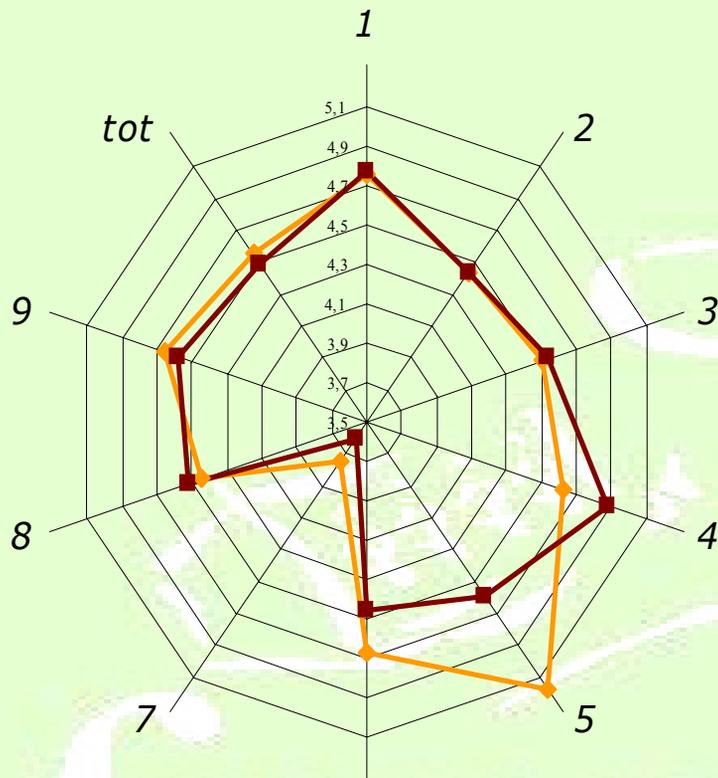
0,5 → 9

... ..



indici presenze dal 24-06 al 26-10





andamento competenze percepite dal gruppo

◆ 05/04/02
■ 21/10/02

1. puntualità e affidabilità (nelle riunioni e nelle scadenze)
2. preparazione teorica, metodologica e ICT
3. capacità di valorizzare le competenze altrui
4. capacità di riuscire nel compito
5. capacità d'ascolto
6. capacità di apprendere e mettersi in discussione
7. capacità di stabilire regole interne per il gruppo
8. volontà di sperimentare e fare ricerca innovativa
9. capacità di collaborazione in team

1+3+4 =
lavoro

2+6+8 =
studio

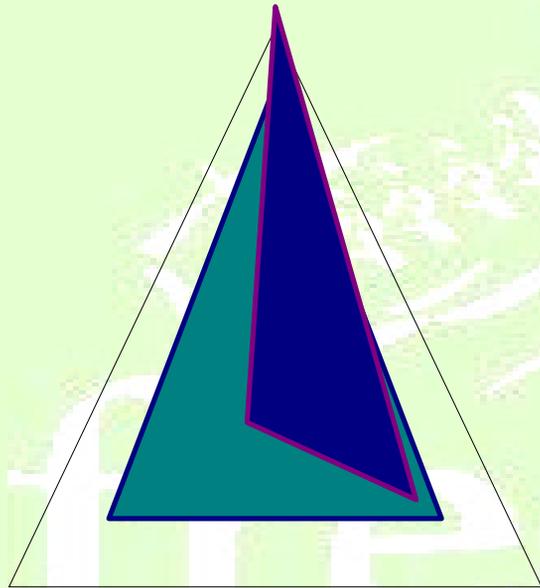
5+7+9 =
gioco

mutamento della percezione per componenti dell'ozio creativo

■ 05/04/02

■ 21/10/02

lavoro



lavoro: da 4,62 a 4,72

studio: da 4,51 a 4,46

gioco: da 4,51 a 4,26

totale: da 4,55 a 4,48

gioco

studio

lavoro = items 1+3+4

studio = items 2+6+8

gioco = items 5+7+9

Costruzione degli indici dal test Rost & Rating Point

Indice di **LEADERSHIP**
(*min 2, max 12*)

media valutazione del gruppo su una persona (x) + media delle valutazioni della stessa X sul gruppo

$$\underline{M(\text{Freeters} \rightarrow X) + M(X \rightarrow \text{Freeters})}$$

Indice di **COMMITMENT**
(*min -5, max 5*)

media valutazione di X di se stessa - media valutazione di X del gruppo

$$\underline{M(X \rightarrow X) - M(X \rightarrow \text{Freeters})}$$

Indice di **CONFLITTO**
(*min -5, max 5*)

media valutazione di X di se stessa - media valutazione del gruppo su X

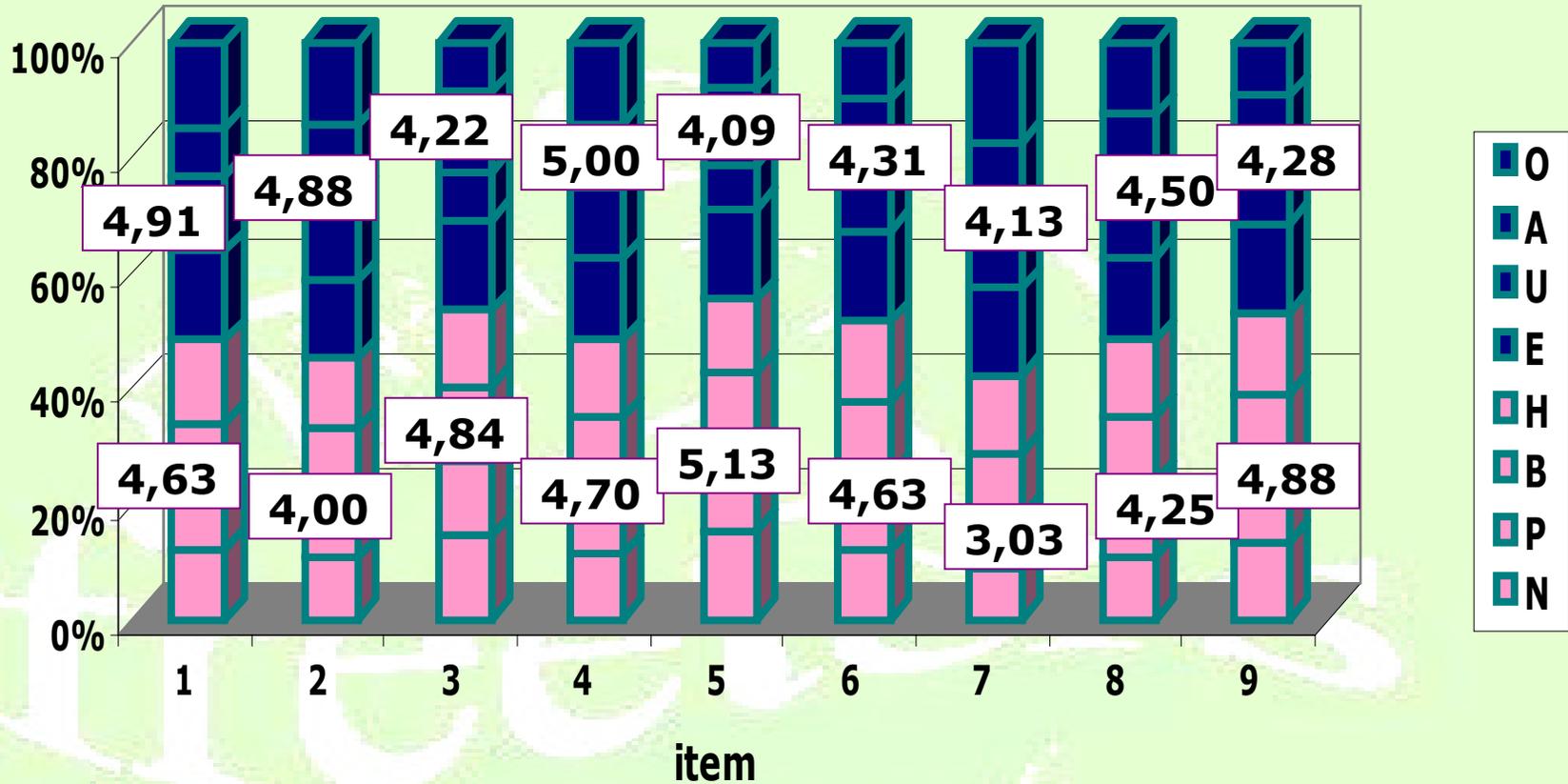
$$\underline{M(X \rightarrow X) - M(\text{Freeters} \rightarrow X)}$$

Indici aggregati da test RRP e confronto con rilevazione del 05-04

	21-10-02	Rispetto al 05-04	21-10-02	Rispetto al 05-04	21-10-02	Rispetto al 05-04
	Indice di LEADERSHIP		Indice di COMMITMENT		Indice di CONFLITTO	
N	8,80	↗	0,46	↗	0,51	→
P	9,24	↘	0,15	↗	0,61	↗
E	10,61	→	0,5	↗	0,45	↗
U	8,13	↘	1,06	↗	1,49	↗
B	9,33	↘	0,39	→	1,17	↗
H	8,34	↗	-0,18	→	-1,32	↘
A	8,14	↗	-0,06	↘	-0,75	→
O	8,81	→	0,63	→	0,79	↘

contributo % per memmbro e genere

maschi > femmine in 5/9



- 1. puntualità e affidabilità (nelle riunioni e nelle scadenze)
- 2. preparazione teorica, metodologica e ICT
- 3. capacità di valorizzare le competenze altrui
- 4. capacità di riuscire nel compito
- 5. capacità d'ascolto

- 6. capacità di apprendere e mettersi in discussione
- 7. capacità di stabilire regole interne per il gruppo
- 8. volontà di sperimentare e fare ricerca innovativa
- 9. capacità di collaborazione in team

Note e interventi:

Perché le domande dei test psicosociometrici sono tutte diverse? come hai fatto a rendere scientifico il paragone fra i vari test? (dott. Gianni Costa)

Le differenze sono dovute al fatto che il gruppo segue un ciclo con i suoi eventi e i suoi conflitti. Ho cercato di rendere il test consono alla fase che il gruppo stava seguendo (genesì, primi conflitti, cambio di leadership, maturità ecc.). Il test è descrittivo dell'evoluzione del gruppo.

Solo per le ultime due tornate vale il criterio tradizionale dell'analisi rovesciata degli indicatori di Katz e Powell: domande uguali → comparazione

In base a quali criteri avresti costruito dei test differenti a seconda del momento di vita del gruppo? da dove sono ricavati i dati per una costruzione del test appropriato? (dott.ssa Katia Gotnich)

L'osservazione partecipante e l'esperienza personale mi hanno permesso di pormi in una situazione di buona conoscenza delle dinamiche del gruppo. la presenza assidua (nessuna riunione mancata) e l'esperienza pregressa diretta da entrambe "i fronti" (annualista e coordinatore) dell'"epifenomeno" del gruppo demasiano rafforzano questa libertà di costruzione del test.

Tale costruzione è infatti del tutto arbitraria

**Per ricevere il materiale presentato
contattatemi all'indirizzo di posta
elettronica:**

giuliomarini@email.it

freeters

Grazie per la Vostra gentile attenzione