

Dimensione individuale

Se finora abbiamo trattato il gruppo come una totalità, un'entità unica, maggiore delle sue componenti, nella dimensione individuale ci si focalizza sugli stili, i punti di vista dei singoli individui che partecipano ad un gruppo.

Come per le altre dimensioni anche in quella individuale si individuano diverse variabili.

- Appartenenza/individuazione

Il senso di appartenenza è il grado in cui ogni membro si sente accettato e incluso in un gruppo oppure rifiutato ed escluso.

Il senso di individuazione è il grado in cui ogni membro in un gruppo si sente riconosciuto ed accettato nella sua specifica individualità.

- Vissuti emotivi

Comprende tutti i sentimenti, le sensazioni positive o negative che i partecipanti vivono nel gruppo, sia in riferimento a vissuti personali (sentimenti di gioia, noia, rabbia, ecc.) che ai vissuti interpersonali (sentimenti che si provano verso gli altri membri del gruppo, simpatia, antipatia, attrazione, rifiuto, ecc.).

- Stili personali

Gli stili personali indicano le caratteristiche personali degli individui.

Possiamo annoverare alcuni stili personali come:

L'introverso: vive all'interno di se stesso, tende a nascondere le proprie emozioni, pensieri, gioie, si mantiene su una linea di prudente riserbo;

L'estroverso: socievole, lega facilmente con gli altri, sorridere è per lui un'abitudine, irradia solarità e buon umore, ama porsi al centro dell'attenzione;

Chi fa domande: vuol mettere in imbarazzo, tenta di far appoggiare dagli altri il suo punto di vista;

Il litigioso: ama ferire gli altri, si lamenta spesso;

Il cavilloso: gli piace cavillare su un nonnulla o fare opposizione per il gusto di farlo;

L'ostinato: ignora sistematicamente il punto di vista altrui, non vuole imparare nulla dagli altri;

Chi sa tutto: vuole imporre a tutti il suo punto di vista, può essere effettivamente ben informato o semplicemente un chiacchierone;

Il logorroico: parla un po' di tutto tranne che dell'argomento in questione;

Il timido: ha delle idee ma fatica a formularle, arrossisce facilmente;

Lo svagato: distratto, distrae gli altri, può centrare l'argomento o fallirlo completamente;

Il superuomo: tratta il gruppo dall'alto al basso, è un mitomane;

- Stili di leadership

Possiamo avere una **leadership**:

- **Democratica:** tutte le scelte sono materia di discussione e di decisione del gruppo che è incoraggiato e aiutato dal leader. Le prospettive di attività sono stabilite all'inizio. Le tappe sono rese note. In caso di necessità il leader suggerisce delle tecniche fra cui il gruppo può scegliere. I membri del gruppo sono liberi di lavorare come credono. Il gruppo decide quali compiti svolgere;
- **Conciliante:** il leader utilizza uno stile di conduzione in cui cerca di mediare trovando dei punti di accordo fra punti vista diversi. Spesso colui che utilizza questa modalità ha difficoltà a gestire i conflitti;

- **Laissez-faire**: il gruppo e gli individui hanno libertà di prendere le decisioni senza la partecipazione del leader. C'è l'assenza completa di partecipazione del leader;
- **Autoritaria**: il leader determina le scelte, le procedure, assegna a ciascun membro del gruppo il suo compito e i compagni eventuali;
- **Paternalistica**: fa leva sui rapporti personali e sui legami affettivi per far svolgere il compito. Per esempio "fallo per me", "fallo in nome del nostro rapporto".

Una leadership più autoritaria è preferibile in situazioni di emergenza, in cui è essenziale la chiarezza, la velocità e l'univocità delle decisioni. D'altra parte è stato dimostrato che con leadership autoritaria si sviluppano tra i membri forme di ostilità 30 volte superiori alla media.

Lo stile partecipativo-democratico è considerato da molti autori come il preferibile. Il leader democratico deve però essere flessibile e riconoscere le esigenze di direttività che possono essere espresse dal gruppo.