Lathund för Socialpsykologi, Behavioristisk psykologi & kognitionspsykologi

Viktiga begrepp, teorier, perspektiv och modeller

Del II

Arbetsgrupp: En grupp som arbetar mot ett gemensamt mål. Kan vara både en formell grupp (som en arbetsgrupp på ett företag eller projektgrupp i en skola) och en informell grupp (några som gått samman för att jobba med till exempel insamlingar)

Aggregat: Är en folksamling eller mindre grupp som befinner sig på samma plats men inte har någon gemensam uppgift. Till exempel biobesökare eller personer på samma buss.

Grupputveckling: Grupper utvecklas i olika stadier. Inledningsfasen är den sociala fasen då grupper lär känna varandra. Den kritiska fasen är nummer två där konflikter ofta uppstår kring hur uppgiften ska lösas etc. Normfasen kommer som ett resultat av fas 2. Här enas gruppen om vilka regler som gäller för arbetet. Om att komma i tid, göra sin del av arbetet eller att låta alla komma till tals när gruppen träffas. Fas 4 fokuserar på själv arbetet och kallas för uppgiftsfasen. Den är målorienterad. Sista fasen är avslutningsfasen då uppgiften är klar, denna kan leda till emotionella reaktioner från medlemmarna eftersom både roller och gruppen upplöses.

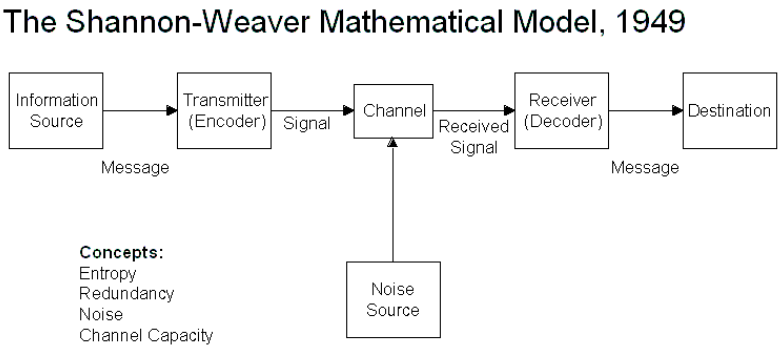
Group Think: Ett problem som ofta uppstår i grupper. Gruppen skapar en stark identitet (vi mot dom) och är därför inte mottagliga för kritik. Om någon kritiserar gruppen riskerar gruppen att falla samman vilket den har ett starkt motstånd mot. Detta gör också så att gruppen blir mindre kritisk vilket kan leda till sämre prestation och resultat.
http://www.psysr.org/about/pubs_resources/groupthink%20overview.htm

Social Loafing: Även känd som Ringlemann-effekten. Ju fler medlemmar gruppen har desto sämre blir den individuella prestationen. Detta eftersom deltagarna förlitar sig på att andra deltagare fixar uppgiften samtidigt som man blir anonym och inte tror att någon kommer veta om man inte jobbar hårt. http://changingminds.org/explanations/theories/social_loafing.htm

Roller: Det finns en massa teorier om roller i grupper. Ett alternativ är att dela in rollerna i tre stora/breda kategorier. Då talar man om ledare, kritiker (som är viktiga för att motverka till exempel Group Think) och efterföljare. Det är också möjligt att falla ut ur gruppen (av t.ex. sociala skäl) och därför aldrig etablera en tydlig roll.

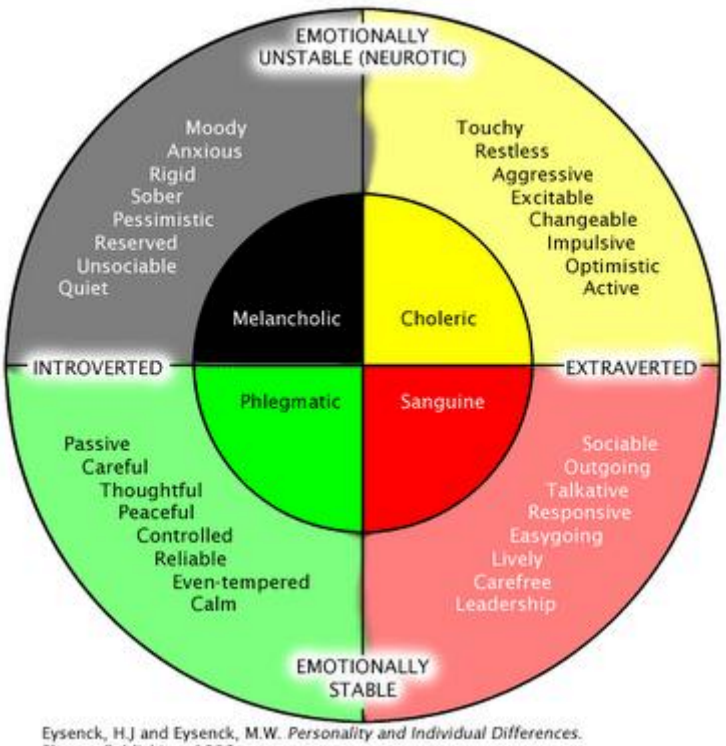
Ledarskap: Precis som med roller finns det massvis med ledarskapsteorier. En vanlig är att peka på tre typer av ledarskap. Den demokratiska ledaren lyssnar på övriga gruppen, ser till att beslut diskuteras ordentligt och försöker skapa konsensus i gruppen. Samtidigt som den också tydligt fokuserar på mål och inte är rädd för diskussioner och kritik. Den auktoritära ledaren styr gruppen med en fast hand med fokus på uppgiften som ska utföras. En sådan ledare passar bättre i vissa mer kritiska sammanhang men fungerar oftast dåligt i normala gruppsammanhang på till exempel en arbetsplats. Sist ut är låt-gå-ledaren som låter gruppen göra det den vill. Till en börja kan det vara trevligt ur ett socialt perspektiv men målet blir problematiskt att uppnå.

Kommunikation: I alla sociala sammanhang är det relevant att förstå hur kommunikationsprocesser ser ut. Här är ett exempel på modell:



Arv & Miljö i socialpsykologi: Även fast socialpsykologi har fokuserat mest på hur miljön förändrar vårt beteende finns det vissa biologiska och genetiska faktorer att fundera över. Till exempel finns det evolutionsteorier som pekar på könsskillnader i hur vi väljer partners, kring aggressivitet och kriminalitet.

Det finns också genetiska teorier kring personlighet som att vi har vissa förutsättningar för hur utåtriktade eller inåtvända vi är. Dessa är alltid viktiga att ta i beaktning för att förklarar hur vi påverkas av människor runt omkring oss. En viktig teori här är Hans Eysencks teori om personlighet.



Eysenck, H.J and Eysenck, M.W. *Personality and Individual Differences.* Plenum Publishing, 1958.