

Gruppens storlek och struktur

Prestationer

Fysiska uppgifter:

Optimalt med grupper om 4 personer. För varje ökning med 1 enskild person avtog varje gruppmedlems insats med 10%

Frågelekar:

Grupper om 2 fungerade bäst, bättre än 1.

Grupper om 4 var i enstaka fall bättre än grupper om 2.

Större grupper än 4 var inte bättre.

Diskussioner:

Ju mindre gruppen är desto fler blir mer aktivt deltagande.

Antalet aktivt deltagande måste dock vägas emot antalet åsikter om man vill uppnå ett visst syfte.

Ju färre deltagarna är desto mindre mängd åsikter kommer fram. Den mest ändamålsenliga gruppen för diskussioner bland vuxna är sex personer.

Gruppsyck

Om man ökar en grupp från 2 till 3 personer ökar gruppsycket kraftigt.

Om man fortsätter att öka med 1 person i taget ökar gruppsycket mindre och mindre för varje tillkommande person. Vid en gruppstorlek på 6-8 personer börjar gruppsyckets verkan avta.

Det utövas alltså ett större gruppsyck på en grupp på 5-8 deltagare än i en klass på 30 elever.

I en större grupp finns större möjligheter till anonymitet. I en mindre tvingas flera fram i ljuset.

Trivsel

I en undersökning av grupper från 2 till 96 deltagare visade det sig att **i grupper om 4 personer deltog alla mer aktivt än i grupper om 8, där enbart de starkare deltog.**

Om man avlägsnar de två dominantaste i en grupp på 8 blir några av de förut passiva mer aktiva.

Om man avlägsnar två till blir de andra aktiva till 100%.

Smågrupper

2-mannagruppen ”dryaden” saknar den spänning som uppstår när det finns fler kommunikationsmöjligheter. Där får individualiteten det största spelrummet. Ända är det sällan en jämställd kommunikation, mest på grund av personliga egenskaper.

3-mannagruppen ”triaden” är den gruppstorlek som har störst risk för konkurrens-beteende. Oftast två som sluter sig samman mot den tredje.

4-mannagruppen ligger på gränsen mellan smågrupp och mellanstor grupp och samspelet kan bli olika beroende av om det är uppgiftsfokuserade eller relationsfokuserade deltagare. Om deltagarna är relationsfokuserade är sannolikheten stor att gruppen klyvs i två delar.

En ökande grupp kommer förr eller senare att medföra en indelning i subgrupper, alternativt en allt kraftfullare ledning från den informelle ledaren, med motsvarande minskning av deltagarnas aktiva insatser. (Både antal deltagare och deras aktivitetsnivå)

Jämt eller udda antal deltagare

Grupper på 3, 5, eller 7 deltagare uppvisar större enighet än grupper med jämnt antal (4 eller 6).

En teori är att grupper med jämnt antal deltagare lättare kan delas in i lika stora under-grupper, vilket innebär att om man är oeniga uppstår ingen majoritet. Å andra sidan så blir **meningsutbytet mera jämnt fördelat i en grupp med jämnt antal deltagare.**

Eftersom det i en grupp på 3 finns för få meningar och i en grupp på 7 finns för små utsikter att allas meningar blir uttalade är **idealgruppens storlek för en gruppdiskussion 5 personer, om man eftersträvar en snabbare enighet.**

Ledarbeteende

Sannolikheten att en ledare uppstår:

Ju större grupp desto troligare kommer en ledare att framträda i den, eftersom behovet av att ha någon som håller ihop det hela ökar. Redan i jämförelsen mellan grupper på 4 och grupper på 8 förekommer mycket mera ledarbeteende i den större gruppen.

Ledarbeteendets karaktär:

Även ledarbeteendets karaktär förändras. I en jämförelse mellan grupper om 5 och grupper om 12 visas att ledare av större grupper har en mera opersonlig och formell framtoning. (oavsett ledarens kvalitet). Samma ledare har ett mera personlig ledarstil och deltagarna ges mer möjligheter till självbestämmande i en mindre grupp. Ju mindre grupp dess friare diskussion.

I en mindre grupp blir även ledarens personliga egenskaper viktigare, eftersom den lilla gruppen är relativt sett mera beroende av ledarens personliga egenskaper.

Ledare i stora grupper (över 30 personer) upplevdes ställa större krav på styrka, stabilitet och pålitlighet hos deltagarna och de tog mindre hänsyn till enskilda medlemmar.

En ledare som har för stor grupp tvingas alltså till en mera formalistisk form av ledarskap. **Det spänningstillstånd som då uppstår är inte orsakat av att ledarens kvalitéer är sämre, utan av gruppens storlek.** Detta problem kan dock lösas genom att gruppen får arbeta i smågruppsform, vilket förebygger spänningstillståndets uppkomst.

Om antalet grupper blir stort kan det uppstå en ny slags formalisering, med smågruppsledare som den formella ledaren kommer att relatera till.

□