

**Weder die Autoren/innen, noch die Fachschaft übernehmen irgendwelche Verantwortung für den Inhalt dieses Skriptes.**

Korrekturen und Verbesserungsvorschläge bitte an fs-psycho@uni-koeln.de mailen, oder in den FS-Briefkasten werfen.

Die Skripten sollen nicht die Lektüre der Prüfungsliteratur ersetzen.

*Die Fachschaft dankt den VerfasserInnen für die Erstellung des Skriptes!*

## Witte: Kleingruppenforschung (S. Noller, 11/97)

### 1.1 Entstehung und Aufrechterhaltung von Beziehungen

- Gruppensituationen entstehen wenn es symbolische Kategorisierungen (blaue Kugelschreiber) und ein gemeinsames Schicksal/Aufgabe gibt. Außerdem in Situationen physischer Bedrohung oder allgemeiner Unsicherheit
- fünf Phasen der Bildung von Mikrosystemen: forming, storming, norming, performing, termination (Tuckman)
- Elemente die ein Mikrosystem stabilisieren: Kontakt (Interaktion), Sympathie, gemeinsame Aktivitäten (Kontakt sollte den beiden anderen Elementen „hinterherlaufen“)
- positive Beziehungen festigen: Selbsteinschätzung wird durch Partner bestätigt/erhöht, Akzeptierung des eigenen Verhaltens führt zur Akzeptanz des anderen
- gezielte Auseinandersetzung (storming/norming): je mehr Info über den anderen, desto besser, Urteile werden genauer und unabhängig von der Ähnlichkeit der Einstellungen (=Agape)

**FAZIT: Übereinstimmungen und offene Interaktion machen eine gute Gruppe aus!**

### 1.2 Strukturen in Kleingruppen

- Position des Individuums in der Gruppe lässt sich nur relativ begreifen (Zipfsches Gesetz des minimalen Aufwandes)
- es werden zentralistische von dezentralen Gruppenstrukturen unterschieden
- für effektives Arbeiten ist eine Orientierung an der Aufgabenstruktur und an den Ressourcen der einzelnen Gruppenmitglieder notwendig
- zentrale Strukturen funktionieren gut, wenn die zentrale Person nicht überfordert ist, für komplexe Probleme sind dezentrale Gruppen stärker. Die Führungsperson kann eine Anpassung der Gruppenstruktur über Aufgaben- vs. Beziehungsorientierung vornehmen
- Die Führungsaufgabe wird durch das Anwenden von Machtmitteln vollzogen (z.B. Sachkenntnis, Belohnung, Zwang, Identifikationsmacht, Informationsgefälle).
- Bei sehr ungleicher Ressourcenverteilung ist die Bildung von Gegenkoalitionen wahrscheinlich

**FAZIT: abhängig von der Aufgabenstruktur muß Führer/in die richtige Gruppenstruktur anregen!**

### 1.3 Konformität und Innovation

- Konformität ist die Orientierung des Verhaltens an überindividuellen Bezugspunkten der Gruppe (=Kleingruppenstandard KS) oder des sozialen Systems (=sozialer Wert SW)
- sozial facilitation: Anwesenheit anderer Personen verursacht: bessere Leistung bei leichten und schlechtere Leistung bei schwierigen Aufgaben
- autokinetischer Effekt (Sherif): in ungewisser Situation orientieren sich Personen am KS bei ihrer Schätzung
- Linien-Vergleich (Asch): Bei **einheitlicher** Meinung von Anderen lassen sich ca. 1/3 der persönlichen Meinung beeinflussen
- Risikoschub-Forschung (Stoner): Die Meinung nach Gruppendiskussion ist riskanter als der vorherige Mittelwert der Einzelmeinungen → ist eigentlich Anpassung an SW
- Innovation durch Minoritäten: Minoritäten können ca 8% der Majoritätsmeinung beeinflussen, stärker ist der Minoritätseinfluss, wenn es bei Einstellungsfragen in Richtung sozial erwünschter Einstellung votiert wird.
- Gruppen mit konsistenten Minoritäten sind kreativer (das Gruppendenken funktioniert nicht)

**FAZIT: Über KS und SW lassen sich Einzelmeinungen in der Gruppe in Grenzen beeinflussen**

### 1.4 Gruppenleistungen

#### psychomotorische Leistungen:

- Ringelmann-Effekt: Je hinzukommender Person sinkt die Gruppenleistung um 7% unter das Niveau der summierten Einzelleistungen. Die Asymptote liegt bei ca. 75%
- Köhler-Effekt: bei gezielter Zusammenstellung von Kleingruppen kann ein Steigerung erzielt werden, wenn Person B 75% der Leistung von Person A bringt.

#### Schätzleistungen:

- Fehlerausgleich bei Gruppen
- wenn individuelle Fehler im Schnitt sehr hoch sind → keine Verbesserung der Schätzleistung in Gruppe

#### Problemlöse-Leistungen:

- Wenn Aufgabenstellung irreführend oder Nachprüfbarkeit von Lösungen schwierig ist die Gruppe den Einzelleistungen unterlegen.

Spezialgebiet Sozialpsychologie: Witte, Kleingruppenforschung

- nur bei speziellem Verhältnis von individuellen Fähigkeiten und Aufgabenschwierigkeit verschafft der Gruppe einen Vorteil

Kreativitäts-Leistungen:

- Gruppenleistung (durch Norm-Bildung) häufig schlechter als Einzelleistung (z.B. Brainstorming)
- Bei Kontrolle der Normbildung durch VL und dennoch Info-Austausch in der Gruppe können wesentliche Verbesserungen erzielt werden (Bsp.: Technik der nominalen Gruppe, Delphi-Methode)

gerichtliche Wahrheitsfindung:

- Einstimmigkeitsregel ist besser als Mehrheitsregel (Beteiligung von Minoritäten, Konsensorientierung)
- kein großer Unterschied zwischen 6er und 12er Gruppen (außer Minoritätenbeteiligung)

**FAZIT:** Nicht für alle Aufgabentypen und Schwierigkeiten ist die Gruppe eine Hilfe. Schwierige Probleme und Kreativität erfordern eher die Leistungen von Einzelpersonen