

Psychologie Kursstufe II

B. Hanke-Hassel

Mit- und Abschrift von Thomas Schneider

Inhaltsverzeichnis

1	Gruppe	3
1.1	Einführung und Überblick	3
1.2	Definition und Arten	4
1.2.1	Gruppenmerkmale	4
1.2.2	Gruppeneinteilung	4
1.2.3	Abgrenzungen	5
1.3	Entstehung von Gruppen	6
1.3.1	Die Ausgangssituation	6
1.3.2	Die Phasen der Gruppenbildung	6
1.3.3	Bedingungen des Gruppengeschehens	7
1.4	Gruppe und Rolle	8
1.4.1	Die soziale Rolle	8
1.4.2	Rangordnung	8
1.4.3	Rolle und sozialer Status	9
1.4.4	Rollenkonflikte	10
1.5	Werte und Normen	11
1.5.1	Arten	11
1.5.2	Internalisierung	11
1.5.3	Soziale Kontrolle	12
1.6	Interaktion	13
1.6.1	Kommunikation als Voraussetzung	13
1.6.2	Konformität	13
1.6.3	Gruppenentscheidung	14
2	Wahrnehmung	14
2.1	Der Prozess der Wahrnehmung	14
2.1.1	Definition	14
2.1.2	Biologische Grundlagen der Wahrnehmung	14
2.1.3	Reizaufnahme und Empfindung	15
2.1.4	Die Bedeutung der Erfahrung	15

3	Aspekte menschlichen Verhaltens und ihre Erklärungen	15
3.1	Kausalattributionen	15
3.2	Kognitive Dissonanz	15
3.3	Prosoziales Verhalten	15
3.3.1	Der „Bystander“-Effekt	15
3.4	Das Johari-Fenster	16
3.4.1	Was leistet das „Johari-Fenster“?	17
3.5	Soziale Einstellung	17
3.5.1	Begriff/Definition	17
3.5.2	Aufbau/Struktur von Einstellungen	18
3.5.3	Gefüge von Einstellungen	18
3.5.4	Die Bedeutsamkeit von Einstellungen	18
3.5.5	Einstellung und Verhalten	18

1 Gruppe

1.1 Einführung und Überblick

Die *Gruppenpsychologie* (Teil der *Sozialpsychologie*) beschäftigt sich mit den *Auswirkungen* der *sozialen Umwelt* auf den *einzelnen Menschen*.

zwei Teildisziplinen:

1. Gruppenforschung (empirisch/experimentell arbeitend)
2. angewandte Gruppendynamik

Ziel: überdauernde Verhaltensänderungen

zu 1:

seit Mitte des letzten Jahrhunderts (Lewin: 1890-1947), Höhepunkt um und nach dem 2. Weltkrieg (zwischen 1950 und 1975 wichtigster Zweig der Sozialpsychologie)

Themen:

- Gruppendynamik
- Gruppenbildung/Motive
- Gruppenzusammenhalt
- Gruppenspezifische Verhaltensweisen (Zwänge?)
- Rangordnung
- Kommunikation
- Vor- und Nachteile
- Kooperation
- Entstehen von Einstellungen/Urteilsvermögen/Wahrnehmung

Ziel: Verhaltensänderungen (Vermeidung politischer Katastrophen: J. L. Moreno, 1966)

zu 2:

Gruppendynamische Experimente: Um Erkenntnisse, Einstellungen zu erreichen, d. h. Verhaltensänderungen der Gruppenmitglieder. Solche Experimente sind planmäßig aufgebaute und durchgeführte Gruppenprozesse.

1.2 Definition und Arten

1.2.1 Gruppenmerkmale

Für den sozialpsychologischen Begriff der Gruppe sind die wechselseitigen Erwartungen der Mitglieder untereinander konstituierend: Als Mitglied der Gruppe glaube ich sicher zu sein, wie die anderen Mitglieder mich sehen; ich selbst habe mir eine genaue Vorstellung aller anderen erworben; gleichzeitig weiß ich aber auch, dass alle anderen über diese Dinge Bescheid wissen oder wenigstens feste Vermutungen darüber haben. So wird das Verhalten der Individuen in der Gruppe von solchen Hypothesen auf verschiedenen Ebenen gesteuert. Neben dem genannten Hauptmerkmal der Interdependenz, durch das gleichzeitig die Zahl der Mitglieder auf 8 bis 12 beschränkt ist, gibt es eine Reihe weiterer Merkmale, die für eine sozialpsychologische Gruppe von Bedeutung sind:

- Interaktionen und gefühlsmäßige Wechselbeziehungen aller Mitglieder untereinander
- Strukturierung durch allgemein anerkannte Positionen und Rollen zur Organisation von Abläufen innerhalb der Gruppe
- Gruppenziel und gemeinsame Normen auf gruppenrelevantem Gebiet
- Zusammengehörigkeitsgefühl im Sinne von Gruppenbewusstsein als Identifikation der Mitglieder mit der Gruppe und als einheitliches Verhalten gegenüber der Außenwelt
- Relative Dauer der Gruppenzugehörigkeit und Erleben von Kontinuität durch Traditionen und Gewohnheiten.

Kein brauchbares Merkmal der sozialpsychologischen Gruppe ist die sogenannte „Gruppenseele“, auch wenn man häufig feststellen kann, dass Gruppen ihren Charakter über lange Zeit und trotz Mitgliederwechsel bewahren. Damit würde der Gruppe eine Eigenschaft zugeschrieben, die sie nicht haben kann, weil sie als Person nicht existiert, sondern lediglich als Summe ihrer Mitglieder. Diese bewirken durch ihr aufeinander bezogenes Verhalten in Vorstellungen, Hoffnungen, Konflikten einen dynamischen, affektiv und kognitiv gesteuerten Prozess, der vom Außenstehenden ganzheitlich wahrgenommen und als typisch für diese Gruppe gesehen wird (z. B. Mitglieder einer Jugendbande, Schüler einer bestimmten Klasse).

1.2.2 Gruppeneinteilung

Der Versuch, die vielen sozialpsychologischen Gruppen systematisch einzuteilen, ist schwierig, weil sich nur selten eindeutige Zuordnungen treffen lassen. In der Regel unterscheidet man zunächst die Primärgruppen (Familie, Großfamilie, Nachbarschaft), zu denen jeder seit seiner Kindheit gehört und denen er lebenslang verhaftet bleibt,

von Sekundärgruppen, denen man sich erst später und häufig auch nur vorübergehend anschließt (Schulkameraden, Kollegen). Sekundärgruppen werden ihrerseits in formelle und informelle Gruppen aufgeteilt. Formelle Gruppen entstehen durch äußere Bedingungen: Eine Schulklasse wird neu gebildet, im Studium arbeiten verschiedene Studenten im gleichen Labor, eine Betriebsabteilung wird geschaffen. Es gibt keine formelle Gruppe, die nicht im Lauf der Zeit zur informellen oder zu mehreren informellen würde. Die informelle Gruppe (Clique innerhalb der Klasse, Freundeskreis) beruht vor allem auf den gefühlsmäßigen Beziehungen der Mitglieder untereinander. Besteht die informelle Gruppe aus nur zwei Mitgliedern, so nennt man sie Dyade (Ehe, Zweierbeziehung, Freundespaar). In ihr werden die wechselseitigen Erwartungen und Hoffnungen, die Abhängigkeit des einen von Entscheidungen, von Gefühlen des anderen besonders deutlich. Wird die eigene Gruppe von den Mitgliedern selbst positiv wahrgenommen, so spricht man von einer Wir-Gruppe (Ingroup), wogegen die anderen, die der eigenen Gruppe nicht angehören, als Die-Gruppe oder Outgroup eher negativ bewertet werden. Schließlich spricht man von einer Bezugsgruppe, wenn ein Individuum sich an den Eigenarten und Erwartungen dieser Gruppe misst.

1.2.3 Abgrenzungen

Menge: (*Def.:*) Anzahl von Menschen, die zufällig zu einem bestimmten Zeitpunkt zusammen sind (instabil), z. B. in einer Bahnhofshalle, im Supermarkt, ...

Eine Menge kann werden zur:

Masse: (*Def.:*) große Zahl von Menschen auf engem Raum, einheitlich auf ein Ziel ausgerichtet (gefühlsmäßig); Massenphänomen: *Panik* (Binnenstruktur einer Gruppe fehlt)

psycholog. Gruppe: siehe Abschnitt 1.2.1

Klasse: (*Def.:*)

- Anzahl von Menschen, die durch ein *bestimmtes Merkmal* gekennzeichnet sind, z. B.
 - * Frauen
 - * Männer
 - * Mercedesfahrer
- Zuweisung zu einer *sozialen Schicht*:
 - * Einkommen
 - * Wohngegend
 - * Herkunft, Hautfarbe
 - * Schulbildung
 - * Berufsausbildung

- Verband: – Gewerkschaften
– Fußballverein

Charakteristika:

- gemeinsames Ziel
- offizieller Charakter

1.3 Entstehung von Gruppen

1.3.1 Die Ausgangssituation

Gruppenfindung aufgrund eines Themas → erste Begegnung

1.3.2 Die Phasen der Gruppenbildung

Was wir oben beschrieben haben und leicht fortsetzen könnten, ist der Beginn der Gruppenbildung. Die durch äußere Gegebenheiten an einem Ort zu einer bestimmten Zeit versammelte Menge ist im Begriff, sich zur sozialpsychologischen Gruppe zu formieren. Eines der üblichen Modelle (TUCKMANN 1965) beschreibt diesen Prozess in vier Phasen: Formierung, Konflikt, Normierung und Arbeit.

In der im obigen Beispiel angedeuteten Formierungsphase wird die Gesamtsituation von den einzelnen geprüft und nach dem jeweils angemessenen eigenen Verhalten gesucht. Die Aufgaben und Ziele werden in etwa abgesteckt, die eingebrachten Standpunkte aufgelockert, gemeinsame Methoden und Regeln ein erstes Mal ausprobiert. Im Hinterkopf aber lauert die Angst vor der Abhängigkeit von anderen oder vor einem Führer, und der Gedanke an eine mögliche Flucht ist wach.

Auf die Formierungsphase folgt die Konfliktphase, in der sachliche Meinungsverschiedenheiten innerhalb der Gruppe ausgetragen werden, häufig allerdings auf einem recht persönlichen und emotionalen Hintergrund. Man wehrt sich gegen bestimmte Anforderungen, versucht die Grenzen des Möglichen auszutesten, rebelliert gegen angemaßte Führerschaft. Die oft illusionäre Harmonie der Formierungsphase weicht dem Konflikt um die gegenseitige Kontrolle und um das richtige Maß an Intimität.

Übersteht die Gruppe diese Zerreißprobe, so tritt sie eher nüchtern in die Normierungsphase ein, wo es gilt, eine von allen getragene Lösung der aufgetretenen Probleme zu finden und diese zu verfestigen. Der Gruppenzusammenhalt wird zusehends größer, das Gruppengefühl sicherer. Man kann jetzt offen miteinander über Meinungen und Gefühle sprechen, die der anderen verstehen und akzeptieren, sich gegenseitig im Sinne des Gruppenziels helfen und sich unterstützen. Gruppennormen, von allen akzeptiert und beachtet, erleichtern den Umgang miteinander; echte Kommunikation und Kooperation zwischen den Gruppenmitgliedern wird möglich.

Die Arbeitsphase als letztes Glied bei der Entstehung von Gruppen kann beginnen. Alle Mitglieder sind bereit zu produktiver und effektiver Arbeit. Die Rollen sind funktional verteilt; man strengt sich an, in flexibler Kooperation das gemeinsame Problem

zu lösen, ungehindert von zwischenmenschlichen Querelen. Die Beziehungen untereinander stehen ganz im Dienste der übernommenen Aufgabe.

Diese Phasen der Gruppenbildung kann man bei vielen Gelegenheiten mehr oder weniger deutlich beobachten, so, wenn eine Schulklassen neu zusammengewürfelt wird, etwa beim Übergang ins Gymnasium, oder wenn Jungen und Mädchen aus der Nachbarschaft sich zu einer Clique zusammenschließen, wenn im Sportverein eine neue Abteilung gegründet wird oder wenn durch betriebliche Neuorganisation bisherige Zugehörigkeiten auseinandergerissen werden, auch wenn Studenten zur Vorbereitung ihres Staatsexamens Arbeitsgruppen bilden oder wenn eine Gruppe von Schülern nach dem Abitur für mehrere Wochen auf gemeinsame große Fahrt geht.

1.3.3 Bedingungen des Gruppengeschehens

Das Gruppengeschehen in den einzelnen Phasen wird im wesentlichen von drei wichtigen Bedingungen bestimmt: von den Aktivitäten auf ein bestimmtes Ziel hin, von den sachgeleiteten Kontakten zwischen den Mitgliedern und von der Sympathie, die sie füreinander empfinden.

In der Gruppe wird ein bestimmtes Verhalten von einem einzelnen eingebracht, von den anderen wahrgenommen und bewertet. Entspricht es den Zielvorstellungen der anderen, so löst es bei ihnen auch Aktivitäten aus. Diese beziehen sich auf sachliche Gegebenheiten der Umwelt und schließen gleichzeitig alle Beteiligten als Personen mit ein. Die Klärung der Beziehungen zwischen den Mitgliedern wird damit zum ersten und wichtigsten Ziel der Gruppe.

Die damit etablierten Kontakte stellen ein wichtiges Mittel zur sachlichen Zielerreichung dar. Man anerkennt die Sachkompetenz des einen oder die sozioemotionale Kompetenz des anderen, man ordnet sich freiwillig dem mit den bewährten Führungsqualitäten unter und löst so in optimaler Arbeitsteilung die gestellten Aufgaben.

Nicht zuletzt hängt das, was jeder einzelne dazu beitragen kann, von der Sympathie ab, die er in seiner Gruppe spürt. Man nennt diese Zusammenhänge die affektive Binnenstruktur einer Gruppe. Sie prägt den Zusammenhalt, vermittelt den Mitgliedern ein Wir-Gefühl, ist aber auch verantwortlich für Polarisierungen, die Außenseiter oder gar Feinde schaffen.

Die drei Bedingungen von Aktivität, Kontakt und Sympathie sind, wie leicht einzusehen ist, nicht voneinander unabhängig; sie üben eine starke Wechselwirkung aufeinander aus. So besagt die HOMANSSche Regel, dass verstärkter Kontakt zu größerer Sympathie und umgekehrt größere Sympathie zu häufigerem Kontakt führt. Leuchtet dieser Zusammenhang auf den ersten Blick ohne weiteres ein, so haben doch entsprechende Untersuchungen nur eine partielle Bestätigung erbracht. Erhöhter Kontakt führt zu einer schnelleren Klärung von Sympathie-Antipathie-Beziehungen, selbstverständlich abhängig von den jeweiligen Rahmenbedingungen. Immerhin: Hatte man früher zwei beinahe Unbekannte miteinander verheiratet, so pflegte man zu sagen, dass im Laufe der Zeit die Liebe sich von allein einstellen würde, während man heute eher dazu neigt, in einer Probe-Ehe die Sympathie-Antipathie-Beziehungen rechtzeitig auszuloten. Auch zu den Wechselwirkungen Sympathie-Aktivität (wie bei der „Akti-

on Sühnezeichen“, in der seit dem Ende des letzten Weltkrieges deutsche Jugendliche mit Jugendlichen anderer, im Krieg von den Deutschen besetzter Länder über Wochen und Monate zusammenarbeiten, um z. B. einen Soldatenfriedhof neu zu gestalten und anschließend zu pflegen) und zu den Wechselwirkungen Aktivität-Kontakt gibt es zahlreiche interessante Untersuchungen, die -- wie zu erwarten -- allerdings nie einfache Wenn-Dann-Bezüge bestätigen.

1.4 Gruppe und Rolle

1.4.1 Die soziale Rolle

Hat sich eine Gruppe einmal konstituiert, so nimmt jedes Mitglied innerhalb der Gruppe eine bestimmte soziale Position ein, zu der mehr oder weniger festgelegte Funktionen im Sinne von Aufgaben und Pflichten, aber auch von Rechten oder gar von Vorrechten gehören. Solche spezifischen Verhaltensweisen werden sowohl von dem Inhaber der Position als auch von den übrigen Gruppenmitgliedern voll gebilligt und anerkannt. Damit ist die soziale Rolle eines Individuums in der Gruppe beschrieben als die Gesamtheit von Verhaltensweisen, die mit der Position in der Gruppe verknüpft sind. HARTLEY (1969) definiert ausführlicher die soziale Rolle als die strukturierte Gesamtheit aller Erwartungen, die sich auf die Aufgaben, das Benehmen, die Gesinnungen, die Werte und die wechselseitigen Beziehungen einer Person richten, die eine spezifische Gruppenposition innehat und in der Gruppe eine bestimmte Funktion erfüllen muss. Stärker als in unserer vorläufigen Beschreibung wird in dieser Definition der sozialen Rolle deutlich, dass sie mehr durch das geprägt wird, was die anderen Gruppenmitglieder von ihrem Träger erwarten, als durch dessen tatsächliches Verhalten, das nur zeigt, in welchem Maße er seine Rolle ausfüllt. Verdeutlichen wir uns diesen Zusammenhang am Beispiel des sogenannten Klassenkaspers, also eines Schülers, der zur Freude seiner Kameraden den Unterricht immer wieder stört und alle, oft auch den Lehrer, zum Lachen bringt. Die Mitglieder erwarten vom Klassenkasper irgendwelche Streiche. Jedes Mal, wenn er etwas anstellt, erfährt er Zuwendung und wird so in seinem Verhalten verstärkt. Achtung und Anerkennung sind ihm sicher, wohingegen seine Bemühungen, im Unterricht ernsthaft mitzuarbeiten, gar nicht registriert werden. Schließlich akzeptiert er die von ihm erwartete Rolle und versuche, sie so gut es geht auszufüllen.

1.4.2 Rangordnung

In jeder sozialpsychologischen Gruppe ergeben Prestige und Ansehen der einzelnen Mitglieder eine Rangordnung, durch die die Individuen einander hierarchisch über- oder untergeordnet sind. Diese von allen Beteiligten anerkannte und beachtete sogenannte Hackordnung ist auf dem Hühnerhof angeblich besonders gut zu beobachten. Wenn dort das Futter knapp ist, frisst sich zunächst der Hahn satt und verhindert durch Hacken mit dem Schnabel, dass irgendein anderes Federvieh sich an seinem Mahl beteiligt. Ist er satt, so beginnt die ranghöchste Henne zu fressen; bezogen auf den übrigen Hühnerhof, verhält sie sich genau so wie vorher der Hahn ihr gegenüber.

Gibt es zu wenig Futter, bekommen die rangniedrigsten Tiere, meist Junghähnchen oder altersschwache Hühner, nichts mehr zu fressen. Anders als auf dem Hühnerhof, der ja eingezäunt ist, könnte bei sozialpsychologischen Gruppen eine solche einfache Hierarchie bewirken, dass die jeweils benachteiligten Mitglieder aus der Gruppe wegblieben, was zu dauernden Veränderungen im Gruppengefüge führen würde.

Genau das Gegenteil ist aber zu beobachten: Sozialpsychologische Gruppen sind in sich sehr stabil und haben eine ausgeprägte und relativ feste Gruppenstruktur. Dies kommt dadurch zustande, dass sich in der Gruppe zwei, meistens mehr Rangordnungen überlagern und somit jedes Mitglied mehr als eine gruppenspezifische Rolle übernimmt. Wenn sich eine Anzahl von Jungen zu einer Gruppe zusammenschließt, um zusammen zu kicken, so überlagert sich dort der Tüchtigkeitsrang und der Beliebtheitsrang eines einzelnen zu einer festen Gruppenstruktur. Während der Tüchtigkeitsrang durch Funktionen (z. B. Stürmer), Ziele (z. B. Tore schießen) und Normen (z. B. Fairness) bestimmt wird, ist der Beliebtheitsrang abhängig von der integrativen Kraft des einzelnen Mitglieds, die den Zusammenhalt fördert, und von seiner Fähigkeit, durch ein entsprechendes Wort eine affektiv schwierige Situation zu bereinigen (Atmosphäre). Der Tüchtigste wird selten auch gleichzeitig der Beliebteste sein, der am wenigsten Tüchtige nie auch der Unbeliebteste. So werden allen Mitgliedern hinsichtlich ihrer Rolle in der Gruppe ganz bestimmte Erwartungen, sowohl bezogen auf Tüchtigkeit als auch bezogen auf Beliebtheit, entgegengebracht, und sie müssen versuchen, diese zu erfüllen. Labil kann die sogenannte Gruppenstruktur durch das Ausscheiden eines bisherigen oder das Hinzukommen eines neuen Mitgliedes werden, auch durch Veränderungen in der Zielsetzung der Gruppe. Dann wird es nämlich notwendig, die Rollen mehr oder weniger neu zu definieren, und jeder einzelne muss prüfen, ob er in der Lage ist, sie so zu akzeptieren.

1.4.3 Rolle und sozialer Status

Jeder Mensch durchläuft in verschiedenen Gruppen während seines Lebens eine Reihe von Rollen, die mit seiner Stellung in diesen Gruppen zusammenhängen. Selbst in einfachen Kulturen gibt es dafür verschiedene Möglichkeiten: Alter und Geschlecht (z. B. Kind, Mann, Frau), Familie, Beruf, persönliches Prestige (Bildung, Geld) und Mitgliedschaft in Interessengruppen (z. B. Gewerkschaften, Religionsgemeinschaften). Ein Teil dieser Rollen ist eher naturbedingte (z. B. Kindrolle, Geschlechtsrolle) oder gesellschaftlich genau definiert, d. h. durch eindeutige Verhaltenserwartungen festgelegt (z. B. Mutter, Arzt, Richter), ein anderer Teil ist eher unklar, das Verhalten des Rollenträgers ist nicht genau beschrieben (z. B. Hauseigentümer, Privatgelehrter, Jugendliche).

Je offener eine Rolle sich darstellt, um so mehr hängt sie vom sozialen Status des einzelnen innerhalb seiner Gruppe ab. Die Determinanten für den Status sind alle schon genannten Rollen als Schüler, Führer, Hausfrau, Vater, Lehrer oder Arzt und viele andere mehr. Diese Aufzählung macht aber auch deutlich, dass die Handlungsspielräume ihrerseits wieder nicht beliebig sind, sondern dass sie an sozial definierte und vermittelte Grenzen stoßen: Ein Arzt ist zur Hilfeleistung verpflichtet, eine Lehrer

muss den Schülern gegenüber gerecht sein, eine Mutter darf ihr Kind nicht prügeln. Rollen werden einem Individuum entweder zugeschrieben (Mann, Frau, Kind), oder sie werden durch bestimmte Qualifikationen von diesem erworben (Richter, Arzt).

Personen, die den Erwartungen an ihre Rolle einerseits entsprechen wollen, andererseits aber Schwierigkeiten haben, sich mit ihr zu identifizieren, wählen als Ausweg häufig eine Form der Rollendistanzierung. Man versucht also, den Handlungserwartungen zu entsprechen, ironisiert aber z. B. gleichzeitig das eigene Tun. Man kann auch das eigene Handeln übertreiben und damit die Rolle überbetonen oder andeuten, dass alles nicht so ernst gemeint sei. Jemand geht dadurch in die innere Emigration, dass er zwar äußerlich die Handlungserwartungen erfüllt, innerlich sich aber von allem weitgehend distanziert. Nicht zuletzt kann die Rollendistanzierung bis ins Krankhafte gesteigert werden, indem ein Individuum sich aus seiner Rolle in eine Welt des Traumes oder der Fantasie flüchtet.

1.4.4 Rollenkonflikte

Die Rollendistanzierung könnte ein erster Hinweis auf einen sich anbahnenden Rollenkonflikt sein. Rollenkonflikte entstehen, wenn Rollen unklar definiert sind oder wenn es dem Individuum nicht gelingt, sich mit den an die Rolle geknüpften Verhaltenserwartungen zu identifizieren. Man unterscheidet Intrarollenkonflikte als widersprüchliche Erwartungen innerhalb einer Rolle und Interrollenkonflikte, die sich zwischen verschiedenen Rollen ein- und derselben Person auf tun. Ein *Intrarollenkonflikt* liegt z. B. vor, wenn ein Lehrer einerseits sich verpflichtet fühlt, nach Lehrplan zu unterrichten, er andererseits aber überzeugt ist, dass es für die Persönlichkeitsbildung seiner Schüler viel wichtiger wäre, über ein aktuelles -- im Lehrplan nicht vorgesehenes -- Thema ausführlich zu sprechen. Der derzeit wohl am häufigsten beschriebene *Interrollenkonflikt* ist der der Frau, die ihre Rollen als emanzipierte Frau, als Ehefrau, als Mutter, als Hausfrau und als berufstätige Frau nicht unter einen Hut bringen kann.

Die Lösung von Rollenkonflikten wird durch eine größere Freiheit der Interpretation sowohl erleichtert als erschwert. Erleichtert insofern, als innerhalb eines weiten Spektrums, das von der Gruppe noch akzeptiert wird, Verhaltensmöglichkeiten gefunden werden können, die sowohl die Erwartungen der anderen abdecken als auch die eigenen Bedürfnisse befriedigen. Die Rolle als Hausfrau im obigen Beispiel kann dadurch, dass die übrigen im Haushalt lebenden Personen Teilaufgaben übernehmen, soweit zurückgenommen werden, dass genügend Raum für die angestrebten und erwünschten beruflichen Verpflichtungen bleibt. Erschwert wird die Situation durch den Zwang zur persönlich verantworteten Interpretation der eigenen Rolle. Bleiben wir beim genannten Beispiel: Solange es für ein Mädchen klar war, dass es eines Tages die Rollen der Hausfrau und der Mutter, beide verbunden mit sehr genauen Verhaltenserwartungen, die auch von niemand bezweifelt wurden, übernehmen würde, brauchte es sich um die Ausgestaltung seines zukünftigen Lebens keine Gedanken zu machen, Rollenkonflikte nicht zu befürchten.

Eine wichtige Aufgabe des Sozialisationsprozesses in den verschiedenen Gruppierungen besteht demnach darin, junge Menschen mit den Qualifikationen auszustatten, die

notwendig sind, um innerhalb der angemuteten Rollen erfolgreich zu handeln, um Rollen entsprechend den eigenen Überzeugungen zu interpretieren und um Rollenkonflikte ertragen und auch lösen zu können.

1.5 Werte und Normen

1.5.1 Arten

In unserer Gesellschaft insgesamt und in jeder Gruppierung in ihr gibt es bestimmte Verhaltensregeln, die das Zusammenleben bestimmen. Sie sind einander über- und untergeordnet und werden in formellen Großgruppen Gesetze, Sitten oder Bräuche, in informellen Kleingruppen Normen oder Regeln genannt.

Normen einer informellen Gruppe, meist ungeschrieben und nicht besonders eindeutig formuliert, dienen der Erleichterung der Zusammenarbeit in der Gruppe und damit dem Gruppenziel; sie fördern den Zusammenhalt durch die Reduzierung von Konflikten und lassen die Mitglieder, deren Verhalten für jeden einzelnen durchsichtig und prognostizierbar wird, zu einer Einheit zusammenwachsen. Es gibt Normen, die nur für bestimmte Positionen innerhalb der Gruppe gelten (z. B. für den Klassenkasper), und generelle Normen, die für alle Mitglieder verbindlich sind (z. B.: „Du darfst nicht petzen“) und das Maß an Solidarität bestimmen, das eine Gruppe für notwendig erachtet. Die Normen geben in der Regel nicht ein bestimmtes erwünschtes Verhalten vor, sondern sie beschreiben eher einen Verhaltensbereich, der von der Gruppe noch akzeptiert wird.

Die Toleranzgrenze ist für Handlungen auf gruppenrelevantem Gebiet eher eng gezogen, insbesondere dann, wenn sich die Gruppe bedroht fühlt; sie ist eher weit, wenn dem Verhalten eine geringe Bedeutung für die Gruppe zugemessen wird. Sie hängt aber auch vom Status des einzelnen Mitglieds ab; je geringer dieser ist, um so weniger kann es sich bestimmte Normverletzungen leisten.

1.5.2 Internalisierung

Im Laufe der Zeit erwachsen aus Gruppennormen eigene Anschauungen und Meinungen der Mitglieder; man spricht von Internalisierung der Normen durch das Individuum. Die so erworbenen und zum Teil der eigenen Persönlichkeit gewordenen Wertekonzepte werden sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gruppe angewendet.

Bei den Untersuchungen von Mayo (1945) in den Hawthorne Western Electric Werken wurden für eine Arbeitsgruppe die Arbeitsbedingungen verschiedentlich verändert und die Veränderungen zuvor mit den Mitgliedern der Gruppe besprochen. So führten die Verbesserung der Beleuchtungsverhältnisse, die Vergrößerung der Pausen, das Angebot von Mahlzeiten während der Pausen, die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit und Veränderungen im Arbeitsablauf und an den Arbeitsplätzen jeweils zu Leistungssteigerungen, verglichen mit einer Kontrollgruppe, die dieselben Aufgaben zu erledigen hatte, ohne dass die Arbeitsbedingungen verändert wurden. Zum großen Erstaunen der begleitenden Wissenschaftler blieb der erreichte hohe Leistungsstandard der Versuchs-

gruppe auch dann noch erhalten, als am Ende der Versuchsphase rückgängig gemacht wurden und die Arbeitsverhältnisse wieder genau denen der Kontrollgruppe glichen.

Für unseren Zusammenhang interessiert vor allem, dass das Wertekonzept der Versuchsgruppe hauptsächlich von Solidarität bestimmt war: Die Mitglieder schützten sich vor überhöhtem Arbeitsdruck durch das Festlegen einer angemessenen Arbeitsleistung, die von niemand wesentlich über- oder unterschritten werden durfte. Sie legten von sich aus einen bestimmten Qualitätsstandard für die geleistete Arbeit fest. Das Weitergeben von Informationen nach außen, „Radfahren“ bei der Betriebsleitung und Angeberei vor den anderen Mitgliedern der Arbeitsgruppe waren verpönt. Damit wird deutlich, dass Wertekonzepte in Gruppen das Erreichen der Gruppenziele sichern helfen, wenn vielleicht auch eine Nivellierung der Leistungen der einzelnen damit verbunden ist. Sie fördern den Zusammenhalt der Gruppe durch Abgrenzungen nach außen und durch den Abbau von Konfliktpotential nach innen.

Treffen für die einzelne Person zwei verschiedene Wertsysteme aufeinander, von denen das eine sich aus Normen der formellen Gruppe (im Beispiel: offizielle Vorschriften des Betriebs) rekrutiert, das andere der informellen Gruppe entstammt, so erweisen sich die informellen Normen meist als stärker. So wird ein Lehrer feststellen, dass ein Schüler, mit dem er ein Einzelgespräch über dessen unmögliches Verhalten im Unterricht geführt hat, sich durchaus einsichtig zeigt und Besserung gelobt (Regeln des formellen Systems). Schon in der nächsten Stunde benimmt sich aber der Schüler unter dem Erwartungsdruck seiner Kameraden wie immer (Regeln des informellen Systems), was dann der Lehrer als besonders schwerwiegenden Vertrauensbruch empfindet.

1.5.3 Soziale Kontrolle

Damit wird aber schon etwas weiteres deutlich: Die Gruppe erwartet von jedem ihrer Mitglieder nicht nur ein Verhalten, das sich an ihren Normen mehr oder weniger genau orientiert; sie erzwingt es darüber hinaus geradezu, indem sie erwartungsgemäßes Verhalten belohnt und erwartungswidriges Verhalten unterbindet. Die soziale Kontrolle durch die Gruppierungen, in denen ein Mensch heranwächst und in denen er sich aktuell befindet, hat eine fundamentale pädagogische Bedeutung. Im Prinzip bleiben ihm vier Möglichkeiten, auf diese sozialen Kontrollen zu reagieren: Er kann sich anpassen; er kann versuchen, die Normen zu verändern; er kann als Abweichler in einer Randstellung der Gruppe toleriert werden; er muss aus der Gruppe ausscheiden. Diese Möglichkeiten lassen sich am Beispiel von Jugendlichen gut veranschaulichen, deren Verhalten natürlich durch entwicklungspsychologische Faktoren beeinflusst wird, von denen in diesem Zeitraum die Eltern-Kind-Beziehung auch mit abhängt. Der eine Jugendliche übernimmt die Ansichten seiner Eltern und verhält sich in jeder Beziehung so, wie diese es von ihm erwarten. Ein zweiter versucht mit Erfolg, seine Eltern davon zu überzeugen, dass es ein alter Zopf und ihrer nicht würdig sei, ihm zu verbieten, dass seine Freundin bei ihm im Zimmer übernachtet. Ein dritter lebt, kleidet und frisiert sich wie ein Punker; seine Eltern können es nicht fassen, ihn aber auch nicht anders beeinflussen; sie sehen sich machtlos, gestehen ihm aber letzten Endes zu, auf seine Façon in ihrer Umgebung zu leben. Der vierte verlässt wegen grundsätzlicher Meinungsver-

schiedenheiten die elterliche Wohnung, oder er wird aus dieser hinausgeschmissen.

Soweit soziale Kontrolle von formellen Gruppierungen ausgeübt wird, kommt sie nicht ohne äußere Sanktionen aus, um erwünschtes konformes Verhalten zu erreichen. So gelang es erst durch Belegung mit einer Geldstrafe, die Pflicht zum Angurten im Personenauto durchzusetzen und damit die Zahl der Unfallopfer erheblich zu reduzieren. Die Schule bedient sich solcher äußerer Sanktionen, bekannt als Schulstrafen, um das Einhalten der einschlägigen Bestimmungen durch die Schüler durchzusetzen. Auch informelle Gruppierungen benutzen äußere Sanktionen, z. B. Klassenprügel für einen Mitschüler, haben aber in der Regel wesentlich subtilere und damit umso wirksamere Methoden, soziale Kontrolle über ihre Mitglieder auszuüben. Je wichtiger das Einhalten einer bestimmten Norm für die Gruppe ist, desto stärker ist der Druck, den sie belohnend oder bestrafend auf ihre Mitglieder ausübt. Da das Wertsystem der informellen Gruppe vom einzelnen Individuum akzeptiert und auch internalisiert wird, empfindet es einerseits diesen Druck viel weniger, als wenn er von einem formellen System ausgeht, und sieht es andererseits in den notwendigen Verhaltensänderungen eher eine Art eigenverantwortlicher Selbstkontrolle. So ergreifen beispielsweise Trainer von Sportvereinen tief greifende und einschneidende Maßnahmen gegenüber Spielern, die sich diese als Schüler von ihrem Sportlehrer nie gefallen lassen würden. Pädagogisch gesehen wäre es demnach effektiver, sinnvoller und leichter von den Betroffenen zu akzeptieren, wenn Werte und Normen vor allen Dingen über informelle Gruppen tradiert oder auch geändert würden. Insofern ist die Rede von der Familie als Keimzelle des Staates auch sicher heute noch richtig; ebenso sind alle Ansätze zu begrüßen, die versuchen, formelle Gruppierungen mit vorbestimmten Normen und äußeren Sanktionen durch informelle zu ersetzen, die ihre Wertekonzepte selbst suchen und dieses dann internalisiert auch in ihre weitere Umgebung hineintragen.

1.6 Interaktion

1.6.1 Kommunikation als Voraussetzung

Definition IA: Wechselseitige Beziehungen und Abhängigkeiten aufgrund von Gruppenaktivitäten, Gruppennormen, Sympathie und Rollenzuweisung.

verbale IA: Inhalts- und Beziehungsaspekt (problemlos, da Gruppenmitglieder sich kennen)

nonverbale IA: Mimik, Gestik, Körpersprache (kein Problem der Fehldeutung)

1.6.2 Konformität

Konformität der Einstellungen und Meinungen, bezogen auf Gruppenaktivität und Gruppenziel, soll hergestellt werden.

- Man gleicht sich dem Standard an (Sollwert) bezüglich der Leistung
- Vereinheitlichung von Meinungen (z. B. Mathe-Unterricht in Parallelklassen bei demselben Lehrer)

- Als Gruppenmitglied sieht man sich in seinem Wesen und seinen Ansichten bestätigt

Folge: Aus dem Maß an Konformität wächst Konstanz.

1.6.3 Gruppenentscheidung

Änderungen im normativen Verhalten und den Einstellungen von Gruppen sind möglich:

4 Schritte:

1. Info aller Gruppenmitglieder
2. Diskussion aller Vor- und Nachteile
3. Lösungssuche
4. Gemeinsames Ausprobieren

Wichtig: *Persönliche* Beteiligung

Themenzentrierte Interaktion Jede Gruppeninteraktion basiert auf 3 Ebenen: Sachebene, Wir-Ebene, Ich-Ebene

- Ich = Persönlichkeit
- Wir = Gruppe
- Es = Thema

Eingeordnet in Zeit, Ort, historische und soziale Gegebenheiten.

2 Wahrnehmung

2.1 Der Prozess der Wahrnehmung

2.1.1 Definition

„Wahrnehmung“ ist definiert als komplexer Prozess der Informationsgewinnung durch die Verarbeitung von Reizen. Diese erfolgt nach subjektiven Kriterien -- jeder nimmt (aufgrund individueller Erfahrungen und vorheriger Lernprozesse) individuell wahr.

2.1.2 Biologische Grundlagen der Wahrnehmung

Die Aufnahme von Informationen (aus der Umwelt oder dem Körperinneren) verläuft über Sinnesorgane.

Die Rezeptoren und ihre Wahrnehmung *Beispiel:*

Physikalischer Reiz	Organ	Rezeptoren	Ergebnis
Lichtwellen	Auge	Netzhaut (Retina)	Helligkeit, Farben etc.
Kopfbewegung	Innenohr	Bogengänge	Kopfbewegung
Druck, Temperatur	Haut	Nervenendigungen	Druck, Temperatur, Schmerz
⋮	⋮	⋮	⋮

2.1.3 Reizaufnahme und Empfindung

Reize müssen eine bestimmte Schwelle überschreiten, um wahrgenommen zu werden.

- *absolute Schwelle*: bestimmte Reizschwelle muss überschritten werden
Bsp. für eine *absolute Schwelle*: Kerzenlicht ist aus 45 km Entfernung zu sehen
- *Schmerzschwelle*: obere Grenze der Wahrnehmung (zu großer Lärm ⇒ Schmerzempfinden)
- Unsere Wahrnehmung (Stärke des Reizes; Reize werden ausgewählt aus der Fülle, je nach *Aufmerksamkeit* (selektive Wahrnehmung) (Beschaffenheit; Bedürfnisse, Gefühle, Erfahrungen, Einstellungen, Erwartungen) ist eingeschränkt

2.1.4 Die Bedeutung der Erfahrung

Empfindungen sind mit Erfahrungen und Erwartungen gekoppelt. *Erfahrungen* lassen uns im *Kontext* wahrnehmen.

3 Aspekte menschlichen Verhaltens und ihre Erklärungen

3.1 Kausalattributionen

3.2 Kognitive Dissonanz

3.3 Prosoziales Verhalten

3.3.1 Der „Bystander“-Effekt

Sicherlich ist es doch so, dass je mehr Menschen Zeugen einer Situation werden, desto größer ist die Chance, Hilfe zu bekommen. In einer Serie von Experimenten, die heute zu den Klassikern gehören, fanden LATANÉ und DARLEY (1970), dass genau das Gegenteil der Realität entspricht: Wenn man Hilfe notwendig hat, sind es nicht die Menschenmengen, die diese Hilfe auch garantieren. In einer Studie saßen Teilnehmer in Einzelkabinen und nahmen an einer Gruppendiskussion über den Alltag im College teil (über eine Fernsprechanlage). Einer der Studenten hatte plötzlich einen Anfall, schrie nach Hilfe, gab erstickte Laute von sich und wurde dann still. Es gab in dieser

Studie in Wirklichkeit nur einen einzigen echten Teilnehmer. Die anderen „Teilnehmer“, denjenigen, der den Anfall hatte, eingeschlossen, waren alles vorher auf Band aufgenommene Stimmen. Die Idee bei dieser Studie war es zu sehen, ob der echte Teilnehmer dem Anfallsoffer versuchen würde zu helfen, indem er oder sie versuchen würde, herauszufinden, wo sich das Opfer befindet oder indem er oder sie den Versuchsleiter benachrichtigen würde, oder ob, wie dies bei dem Mord von Kitty Genovese der Fall gewesen war, er oder sie einfach dasitzen würde und gar nichts unternehmen.

Wie LATANÉ und DARLEY erwartet hatten, kam es ganz darauf an, was der Teilnehmer dachte, wie viele Menschen den Notfall mitbekommen hatten. Wenn die Teilnehmer der Meinung waren, sie wären die Einzigen gewesen, die gehört hatten, wie der Student einen epileptischen Anfall gehabt hatte, halfen die meisten von ihnen (85 Prozent) innerhalb von sechzig Sekunden. Nach zweieinhalb Minuten hatten alle Teilnehmer (100 Prozent), die dachten, sie wären die einzigen Zeugen, ihre Hilfe angeboten. Im Vergleich dazu halfen weniger der Untersuchungsteilnehmer, die der Meinung waren, dass noch ein weiterer Student den Anfall gehört hatte -- innerhalb von sechzig Sekunden waren es hier nur 62 Prozent. Es kam weniger schnell zu einer Hilfeleistung, wenn es zwei Zeugen gab, außerdem wurden keine 100 Prozent erreicht und dies nicht einmal nach sechs Minuten, als das Experiment abgebrochen wurde. Wenn die Teilnehmer dachten, es gäbe vier weitere Studenten, die außer ihnen den Vorfall noch gehört hatten, sank der Prozentsatz sogar noch dramatischer. Nur 31 Prozent halfen innerhalb der ersten sechzig Sekunden und nach sechs Minuten waren es nur noch 62 Prozent, die ihre Hilfe angeboten hatten. Dutzende anderer Studien, sowohl im Labor als auch als Feldstudie durchgeführt, kamen zu den gleichen Ergebnissen: Je größer die Anzahl der Zuschauer (bystander), die einen Notfall beobachteten, desto weniger wahrscheinlich ist es, dass irgendjemand von ihnen dem Opfer hilft – ein Phänomen, das sich der „Bystander-Effekt“ nennt.

Warum ist die Wahrscheinlichkeit, dass geholfen wird, geringer, wenn noch andere Menschen anwesend sind? LATANÉ und DARLEY (1970) entwickelten eine Schritt-für-Schritt-Beschreibung des Entscheidungsprozesses, den Menschen bei der Frage durchlaufen, ob sie nun bei einem Notfall eingreifen sollen oder nicht. Ein Teil der Beschreibung ist, wie wir noch feststellen werden, eine Erklärung dafür, wie es sein kann, dass die Anzahl der Zeugen einen Unterschied machen kann. Aber lassen Sie uns mit dem ersten Schritt beginnen – Menschen bemerken, dass jemand Hilfe benötigt.

3.4 Das Johari-Fenster

Das Johari-Fenster geht zurück auf die Sozialpsychologen *JOSEPH LUFT* und *HARRY INGHAM* von der University of California.

A Bereich des <i>freien Handelns</i> ; ist uns anderen bekannt → <i>gemeinsames Wissen</i> ⇒ öffentl. Person	B Bereich „ <i>Blinder Fleck</i> “; uns nicht bekannt, jedoch den anderen → unbedachte Gewohnheiten, Vorurteile, Zu-/Abneigungen
C Bereich des <i>Verbergens</i> ; heimliche Wünsche, empfindliche Stellen ⇒ private Person	D Bereich des <i>Unbewussten</i> ; weder uns noch anderen zugänglich (evtl. Tiefenpsychologen); verborgene Talente

3.4.1 Was leistet das „Johari-Fenster“?

- Feedback (Vergleich von Selbst- und Fremdbild): z. B. zur Verringerung eines zu großen „Blinden Flecks“, der hinderlich wäre für effiziente Gespräche.
- ⇒ Bereich A > Beziehungen, da die Wirking, d. h. das Fremdbild, vermehrt den Absichten, d. h. dem Selbstbild, entspricht.
- Persönlichkeitsanalyse: eig. Verhalten bewusster machen (z. B.) durch Transaktionsanalyse. Die Transaktionsanalyse geht von 3 Ich-Zuständen aus:
 - Eltern-Ich
 - Erwachsenen-Ich
 - Kindheits-Ich

Für eine kommunikative Gruppe ist es unerlässlich, bestimmte Bereiche wachsen zu lassen bzw. zu minimieren. Beispiel: kleiner C-Bereich. Hierfür ist ein vertrauensvolles Klima Voraussetzung.

3.5 Soziale Einstellung

3.5.1 Begriff/Definition

Der Begriff „soziale Einstellung“ wird in der Fachliteratur nicht einheitlich verwendet, es gibt viele unterschiedliche Begriffsbestimmungen. In der Regel ist der kognitive Begriff der „sozialen Einstellung“ durch folgende Merkmale gekennzeichnet:

- **Objektbezug:** Einstellungen beziehen sich auf bestimmte Objekte. Einstellungsobjekt können Personen bzw. Personengruppen sein wie zum Beispiel Ausländer, Frauen, Homosexuelle, Kriegsdienstverweigerer, Lehrer, Einrichtungen wie Kirche, Schule, Bundeswehr sowie Gegenstände -- Auto, Eigenheim, Waffen -- oder Sachverhalte wie etwa Religion, Ideologie, Politik, Umweltschutz.
- **Dauerhaftigkeit:** Einstellungen sind relativ lang andauernd. Eine gewonnene Einstellung hat die Tendenz, nicht nur einmal gezeigt, sondern beibehalten zu werden, oft ein Leben lang.

- **Erworbenheit:** Einstellungen sind erworben, sie werden im Laufe ihres Lebens erlernt und sind nicht Ergebnis eines Reifungsprozesses. Ihre Entstehung und Änderung lässt sich mithilfe von Theorien, wie beispielsweise den Lerntheorien, erklären.
- **Einstellungsstruktur:** Einstellungen betreffen *Kognition, Gefühl und Verhalten*; sie zeigen sich in kognitiven Funktionen wie in der Wahrnehmung, in Meinungen, im Denken und dergleichen, im Gefühl und im Verhalten gleichermaßen.
- **Hypothetisches Konstrukt:** Einstellungen können nur indirekt erschlossen werden. Es handelt sich dabei um gedanklich Konstruiertes, um ein *Denkmodell* zur Erklärung, warum sich Menschen gegenüber bestimmten Objekten über einen längeren Zeitraum hinweg gleichbleibend und beständig in unterschiedlicher Weise verhalten. Einstellungen werden deshalb auch als **Bereitschaften** bezeichnet, die nicht direkt beobachtet werden können. Lediglich das Verhalten lässt Rückschlüsse auf eine bestimmte Einstellung zu.

3.5.2 Aufbau/Struktur von Einstellungen

3 Komponenten:

- Kognitive (Meinungen, Vorstellungen)
- affektive (Gefühl: Zu-, Abneigung)
- konative (Verhalten: Ignorieren, Vermeiden, Annäherung, ...)

3.5.3 Gefüge von Einstellungen

Die einzelnen Komponenten bedingen einander (Bsp.: H. Feindlich & WG). Vergleiche hierzu das Experiment von MARC ROSENBERG (1960) an der Yale University (New Haven).

3.5.4 Die Bedeutsamkeit von Einstellungen

3.5.5 Einstellung und Verhalten

... stimmen häufig nicht überein.

- Faktoren außerhalb sind entscheidend (Gruppenzwang)
- Normen & Werte sind bestimmend (Ausländerfeindlichkeit -- Gastfreundschaft)
- eigene Bewertung ist entscheidend (Biofleisch -- Erwerb zu umständlich)
- Realisierung ist schwierig (Kontaktfreudige Person -- Keine Einladungen: räumliche Enge)
- Abhängigkeit von Bewertung anderer (Individuum vs. soziales Umfeld)

Funktionen von sozialen Einstellungen

- Anpassung/Nützlichkeit
- Selbstverwirklichung (eig. Standpunkt)
- Orientierung (komplexe Wirklichkeit; Ordnung; Sicherheit)
- Abwehr (negative Einstellungen gegenüber bestimmten kulturellen Gruppen ⇒ keine Auseinandersetzung)

Stabilisierung von sozialen Einstellungen und Bedingungen von Einstellungsänderungen

Stabilisierung

- *Selektion*: Vermeiden von Infos, die der eigenen Einstellung widersprechen
- *Umdeutung*: Infos werden umgedeutet, verzerrt oder verfälscht
- *Abwehr*: Infos, die der eigenen Einstellung widersprechen, werden abgelehnt