

Weder die Autoren/innen, noch die Fachschaft Psychologie übernimmt irgendwelche Verantwortung für dieses Skript.

Das Skript soll nicht die Lektüre der Prüfungsliteratur ersetzen.

Verbesserungen und Korrekturen bitte an fs-psycho@uni-koeln.de mailen.

Die Fachschaft dankt den AutorInnen im Namen aller Studierenden!

Spezialgebiet Sozialpsychologie: Kleingruppen

Der Begriff Kleingruppe bezeichnet solche Gruppen, deren Mitgliederzahl niedrig genug ist, so daß alle Mitglieder einander persönlich kennen u. die Möglichkeit direkter Interaktion haben. Die kleinste Kleingruppe ist die Dyade, die aus 2 Personen besteht. Beispiele wären eine Fußballmannschaft, eine Gruppe von Freunde, die sich regelmäßig treffen, o. unser damaliges Wochenendseminar. Die Zuschauer eines Fußballänderspiels o. die Mitglieder einer großen politischen Partei wären keine Kleingruppen, da nicht für alle Personen die Möglichkeit einer unmittelbaren Interaktion gegeben ist.

Zur Entstehung von Gruppen:

Es gibt keinen festen Punkt, an dem man sagen könnte, daß aus einer Menschenmenge eine Gruppe entsteht. Gruppensituationen entstehen z.B. durch symbolische Kategorisierungen (wie oft in Experimenten: Ihr seid die Blauen u. Ihr die Roten), durch ein gemeinsames Schicksal o. eine gemeinsame Aufgabe (z.B. ein Wochenende als T-Gruppe zu verbringen) und auch in bedrohlichen o. unsicheren Situationen.

Es gibt Bedingungen, die die Gruppenbildung fördern können:

- 1) Große Bedeutung hat ein gemeinsames Ziel (z.B. Geselligkeit wie gemeinsame Spieleabende, der Vergleich mit anderen o. die Abwendung einer gemeinsamen Bedrohung).
- 2) Förderlich ist räumliche u. zeitliche Nähe und die Möglichkeit zur Interaktion u. zu gemeinsamen Aktivitäten.
- 3) Es ist ebenfalls förderlich, wenn eine Gruppe aus bereits gruppenerfahrenen Personen gebildet wird.
- 4) Der erwartete Nutzen der Gruppe sollte größer als die aufzuwendenden Kosten sein.
- 5) Ob man mit anderen Personen eine Gruppe bildet hängt auch entscheidend davon ab, wie sympathisch man die anderen Personen findet. Und hier spielt die **Attraktivität** eine wichtige Rolle:

Die Attraktivität als förderliche Bedingung betrifft zum einen

- a) das körperliches Aussehen: Gutaussehende Personen werden als sympathischer empfunden u. besser bewertet als weniger gut aussehende.
- b) und zum anderen die Ähnlichkeit: Wir wählen eher Partner, die uns ähnlich sind (z.B. in Einstellungen, Eigenschaften, Attraktivität, Bildung, Intelligenz, Status etc.)

Erklärungsbeispiele:

- 1) Theorie des soz. Vergleichs von Festinger: Nach Festinger haben wir das Bedürfnis, unsere Meinung zu überprüfen u. solange eine Meinung nicht bestätigt wurde, besteht Unsicherheit, die als unangenehm empfunden wird. Wir haben folglich das Bedürfnis, unsere Meinungen durch die Umwelt bestätigt zu bekommen. Die Bestätigung ist wahrscheinlicher, wenn wir uns mit Menschen umgeben, die uns in unseren Einstellungen ähneln. Sie vermitteln uns das Gefühl, daß wir recht haben => Wir

versuchen also, unsere eigenen Ansichten zu stabilisieren, indem wir uns mit ähnlichen Personen umgeben.

- 2) Heiders Balancetheorie: Er beschäftigte sich mit Beziehungen innerhalb von Triaden u. unterschied dabei verschiedene Relationen: Einheitsrelationen wie A wohnt mit B zusammen o. A und B sind sehr verschieden und Wertrelationen wie A liebt B. Wir streben nach Balance, da balancierte Strukturen als angenehmer empfunden werden u. stabiler sind. n Strukturen tendieren zu Veränderung. Ein balancierter Zustand ist gegeben, wenn keine oder zwei negative Relationen vorhanden sind. Balance ist folglich wahrscheinlicher, wenn man sich mit ähnlichen Personen umgibt. Mögen meine Freundin und ich beide Partys, so ergeben sich positive Beziehungen. Mögen wir beide keinen Spinat, so ergeben sich 2 negative und eine Positive Relation. => Ähnlichkeit trägt also zu einem Gleichgewichtszustand, zu einem Zusammenschluß bei.
- 3) Theorie der impliziten Bewertung (Aronson & Worchel): Vermuten wir, daß eine andere Person mit ähnlichen Einstellungen uns sympathisch findet, so finden wir die Person ebenfalls attraktiv.

Theorien zur Entwicklung von Gruppen:

1) Tuckman (1965):

Nach Tuckman durchläuft eine Gruppe 4 Phasen, bis sie eine relativ stabile Struktur aufweist:

- 1) **Forming**: In dieser Phase werden angebrachte Verhaltensweisen erkundet u. Orientierung über Ziele und Wege findet statt.
- 2) **Storming**: Es kommt zu Konflikten innerhalb der Gruppe, da sich im einzelnen Widerstände gegen die freiheitseinschränkende Gruppenziele aufbauen.
- 3) **Norming**: Die Mitglieder akzeptieren sich gegenseitig. Gruppenkohärenz entsteht.
- 4) **Performing**: Gruppenprobleme und Aufgaben werden gelöst.

(Nach Tucker hängen Veränderungen in der Gruppe jedoch mehr von den Vorerfahrungen, vom Potential der Mitglieder ab, als von Gruppengesetzmäßigkeiten.)

2) Sherif (1968):

Für Sherif gibt es keine feste zeitliche Reihenfolge bestimmter Phasen. Er nimmt jedoch gewisse Voraussetzungen für die Gruppenentwicklung an:

- a) Motivation in Form eines gemeinsamen Ziels
- b) Strukturierung in Form einer Verteilung von Rollen u. Status
- c) und Gruppennormen, also Bildung von Verhaltensregeln.

Die Gruppenstruktur

Die Gruppenstruktur ist ein Muster funktioneller Beziehungen zw. den Mitgliedern, die unterschiedliche Positionen einnehmen.

Die Struktur kann durch die Mitglieder selbst o. durch unabhängige Beobachter festgestellt werden.

Methoden zur Feststellung u. Beschreibung von Gruppenstrukturen:

Soziometrie (Moreno):

Es geht in erster Linie um die Erfassung von Sympathie und Ablehnung. Zu diesem Zweck werden allen Mitgliedern mehr o. weniger direkte Fragen vorgelegt: z.B. „Wer ist ihnen bes. sympathisch?“ oder „Mit wem würden sie gerne in Urlaub fahren?“, „Mit wem würden sie gerne zusammen lernen“. (Je nach Alter und Gruppengröße z.B. können die Sympathiebeziehungen nicht nur durch Befragung, sondern auch durch Beobachtung der Interaktionen erfaßt werden). Die Wahlen, wer wie oft gewählt wird u. wer wen wählt, verdeutlichen sowohl die Gesamtstruktur einer

Gruppe als auch die Rollenverteilung der Mitglieder (Ein Problem liegt meiner Meinung nach in den versch. Interessenbereichen: es ist etwas anderes, mit wem ich lernen würde u. mit wem ich in Urlaub fahre).

Nach der Feststellung der Beziehungen in einer Gruppe kann die Gruppenstruktur mit Hilfe eines **Soziogramms** graphisch veranschaulicht werden. Die einzelnen Mitglieder werden durch Buchstaben o. Punkte symbolisiert. Die Sympathiebeziehungen (Wahlen) werden durch einfache Pfeile dargestellt. Die Pfeillänge einer Strecke zw. 2 Personen zeigt die Distanz u. der Pfeil die Rtg. der Wahl an. Gestrichelte Pfeile bedeuten Ablehnung und volle Pfeile Sympathie. Das Soziogramm verdeutlicht die gesamte Gruppenstruktur und zeigt zentrale Bezugspersonen (Führer) und Außenseiter. Zur Charakterisierung der Gruppenstruktur können aus dem Soziogramm bestimmte Kennwerte berechnet werden: Der Wahlstatus (Anzahl der Personen, die A wählten: $n-1$), der Ablehnungsstatus (Anzahl der Personen, die A ablehnen : $n-1$) oder die Gruppenkohäsion, die die Anzahl gegenseitiger Wahlen betrifft. Ist der Gruppenkohäsionswert groß, wird dies als Hinweis auf ein gutes Gruppenklima aufgefaßt. Überdies kann nach einem best. Verfahren (Cartwright u. Harary) der Balanciertheitsgrad ermittelt werden. Abgeleitet von Heider, nimmt man an, daß eine Gruppe für ihre Mitglieder um so dauerhafter (stabiler) u. befriedigender ist, je höher der Balanciertheitsgrad ihrer soziometrischen Strukturen ist. Bei stark unbalancierten Gruppen sind Spannungen, Umstrukturierungen o. gar der Gruppenzerfall zu erwarten. (Balanciert: 1) nur pos. Relationen o. 2) die Gruppe zerfällt z.B. in 2 Subgruppen, die sich ablehnen, aber in sich völlig harmonisieren)

Zur vollständigen Beschreibung von Gruppenstrukturen wird anstatt des Soziogramms häufig die Darstellung in Matrixform verwendet, die **Soziomatrix**. Hier wird für jede Dyade angegeben, ob eine Beziehung besteht oder nicht, und wenn ja, in welcher Richtung. Die Matrix ist ähnlich einer Vierfeldertafel, jedem Gruppenmitglied entspricht eine Zeile u. eine Spalte. Die Antworten auf die Fragen werden in die Matrix eingetragen. Für jede Beziehung (Wahl) wird eine 1 eingetragen, bei fehlender Beziehung eine 0. (Will man auch die Intensität erfassen so kann man z.B. Zahlen von 0-3 vergeben). Ein Vorteil besteht darin, daß der aktive u. passive Wahlstatus einer Person leicht ablesbar sind. Die Addition für jede Spalte ergibt dann den passiven Wahlstatus der Person, also wie oft wurde sie selbst gewählt. Die Zeilensumme gibt Auskunft über den aktiven Wahlstatus, wieviele Gruppenmitglieder die Person gewählt hat. So erhält man schnell einen Überblick über die relativen Positionen der Mitglieder. Personen, die eine große Spaltensumme zeigen, haben eine zentrale Position, werden häufig gewählt und eine geringe Spaltensumme deutet eher auf eine periphere Position hin. Der Vergleich der Positionen der Mitglieder zeigt den Zentralisierungsgrad einer Gruppe auf: Sind die Spalten- u. Zeilensummen sehr unterschiedlich, dann ist die Gruppe stark zentralisiert (Gefälle zw. den Personen). Sind die Differenzen niedrig o. gleich 0, dann ist die Gruppe schwach o. gar nicht zentralisiert. (Zentrale Strukturen funktionieren gut, wenn die zentrale Person nicht überfordert ist. Bei komplexen Problemen sind dezentrale Gruppen stärker). Zu der Soziomatrix können entsprechende Matrizen gezeichnet werden (zentralisiert z.B. Stern o. Y-Struktur, dezentralisiert Kreis). → Bei größeren Gruppen ist die Soziomatrix übersichtlicher als das Soziogramm, da man anhand der Randsummen die relativen Positionen u. den Zentralisierungsgrad rasch erkennen kann.

Man kann nicht von „der“ Gruppenstruktur sprechen, da es verschiedene Gruppenstrukturen gibt:

- 1) Soziometrische Struktur (Wer steht wie zu wem? Sympathie und Ablehnung)
- 2) Kommunikationsstruktur (Wer spricht wie oft zu wem?) (Unabh. Beobachter messen die Kommunikationsfrequenz. Zipfsche Gesetz des geringsten Aufwands: Jeder redet nur soviel, wie es nützlich u. angebracht ist. Dennoch gibt es sog. Vielredner weil: 1) sie weniger ängstlich sind u. höheres Selbstvertrauen haben 2) sie es mögen, die Gruppe ihrem Ziel näher zu bringen)
- 3) Machtstruktur (Wer beeinflusst wen?)

Die Strukturen sind nicht unabhängig voneinander zu sehen, z.B. sind pos. bewertete Personen oft einflußreicher als neutral o. neg. bewertete (betrifft soziometrische u. Machtstruktur).

Ein wesentlicher Unterschied zw. Dyaden u. größeren Gruppen besteht darin, daß die unterschiedlichen Machtpositionen in Gruppen von mind. 3 Mitgliedern zur Bildung von Koalitionen führen können. Zwei o. mehr Mitglieder schließen sich zu einer Untergruppe zusammen, um mit vereinten Kräften Ergebnisse zu erzielen, die sie allein nicht erreichen könnten.

Objektive und subjektive Gruppenstruktur:

Im allgemeinen stimmen objektive Gruppenstrukturen (z.B. durch Soziometrie erhoben) und subjektive Strukturen, wie sie von den Mitgliedern wahrgenommen werden, nur teilweise überein. Dafür gibt es mehrere Gründe:

- 1) Einseitige Information: Die Wahrnehmung der einzelnen Mitglieder ist einseitig, da sie nicht als Außenstehende beobachten, sondern in die Interaktion eingebunden sind. Jedes Mitglied beobachtet mehr die Interaktionen, an denen es selbst beteiligt ist, als Interaktionen zw. anderen Personen.
- 2) Informationsüberschuß: Zur vollständigen Beschreibung einer Gruppenstruktur müssen alle dyadischen Relationen bekannt sein. Bei einer größeren Gruppe ist es für die Mitglieder schwierig, alle Beziehungen gedächtnismäßig zu bewältigen (bei 5 Personen 20 Bez., bei 10 Personen 90).
- 3) Systematische Wahrnehmungs- u. Gedächtnisfehler: Da jedes Mitglied einseitige u. unvollständige Informationen besitzt u. die Menge an Informationen zu groß ist, werden die Informationslücken aufgefüllt. => Gedächtnisfehler werden wirksam: 1) Das Positivitätsprinzip: negative Relationen werden als positiv erinnert. 2) Das Balanceprinzip: unbalancierte Strukturen werden als balanciert erinnert (zeigte sich in Fragen wie: wie wahrscheinlich ist es daß A und B sich mögen / hassen etc.).