

4. Soziale Interaktion und Gruppenprozesse

Menschen in westlichen Industrieländern verbrachten vor gut 25 Jahren bereits den überwiegenden Teil ihrer wach verbrachten Zeit in einer (sozialen) Gruppe⁵⁷ (FORGAS, 1999). Wird berücksichtigt, dass Gruppen seit den letzten 20 Jahren zunehmend im schulischen und beruflichen Kontext eingesetzt werden (s. Punkt 1.2), werden Menschen vermutlich im Durchschnitt heute einen noch höheren Anteil ihrer wach verbrachten Zeit in Gruppen verbringen. Eine besondere Relevanz kommt Gruppen auch deshalb zu, da diese selbst dann das Leben von einzelnen Individuen stark beeinflussen, wenn diese selbst keiner Gruppe angehören. So werden Entscheidungen, die einzelne Individuen, bestimmte Personenkreise oder ganze Volkergemeinschaften betreffen, oftmals in Gruppen gefällt (z.B. durch ein Operationsteam, den Bundestag, das EU-Parlament). Ursache für die häufige Bildung formeller Gruppen im beruflichen und schulischen Bereich ist, dass durch ein solches Setting positive Effekte erwartet werden. Die empirische Evidenz für diese so genannten „Synergieeffekte“ – die durch Gruppen erzielt werden sollen – fehlt bislang jedoch: Direkte positive Leistungseffekte von Gruppen im Vergleich zu individuellen Leistungen konnten bislang nicht oder nur sehr bedingt nachgewiesen werden; direkte *negative* Effekte von Gruppen auf das Lern- und Leistungsergebnis sind hingegen insbesondere durch sozialpsychologische Studien relativ gut belegt (s. Punkt 4.2.1). Warum Gruppen hinter den zu erwartenden Leistungen⁵⁸ – oftmals deutlich – zurückbleiben, ist trotz intensiver Forschung bislang nur unzureichend geklärt. Zwar ist eine Vielzahl von negativen (Gruppen-) Effekten bekannt und empirisch belegt, hingegen ist bisher nur unzureichend erforscht, wie deren Einfluss gemindert oder sogar eliminiert werden kann. Auch liegen bislang kaum empirisch gesicherte Erkenntnisse darüber vor, warum verschiedene Gruppen trotz vergleichbarer Voraussetzungen sehr unterschiedliche Leistungsergebnisse erzielen.

Dass in diesem Bereich eine wesentliche Erkenntnislücke seit ca. 30 Jahren beklagt wird, kann durch folgende Zitate verdeutlicht werden: So formuliert HOFSTÄTTER (1974) die Aufgaben der Kleingruppenforschung wie folgt:

„Wir werden ... die Frage zu beantworten haben, wann und unter welchen Umständen eine konkrete Gruppe tatsächlich so gut funktionieren kann, wie dies an sich und in abstracto möglich erscheint. Ich glaube, dass mit dieser Fragestellung das zentrale Anliegen der Gruppendynamik getroffen ist.“ (S. 38).

Gut 30 Jahre später wird die zentrale Aufgabe der Kleingruppenforschung ähnlich formuliert: „Eine zentrale Forderung an die Kleingruppenforschung lautet: Wie kann man Fehlleistungen in Gruppen verhindern und wie können Gruppen möglichst so arbeiten, dass sie die besten Individuen überragen?“ (WITTE, 1995, S. 11).

⁵⁷ Gruppe ist hier im umgangssprachlichen Sinn zu verstehen. Eine Differenzierung wie unter Punkt 4.1 wird an dieser Stelle noch nicht vorgenommen.

⁵⁸ Zur Erläuterung von zu erwartenden Leistungen (Nominalleistungen) wird auf Punkt 4.2.1 verwiesen.

Dass es der Kleingruppenforschung in den letzten 30 Jahren nicht gelungen ist, erschöpfende Befunde zu gewinnen, kann auf unterschiedliche Faktoren zurückgeführt werden. So kann beispielsweise die oftmals beklagte Multidisziplinarität (anstelle von Interdisziplinarität) der (Klein-) Gruppenforschung hierfür verantwortlich gemacht werden. Eine stärkere Integration von Befunden anderer Disziplinen wäre wünschenswert, da hierdurch mit einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn gerechnet werden kann. Als gravierendere Ursache für immer noch bestehende Erkenntnisdefizite ist die Vernachlässigung des Interaktionsprozesses als Forschungsgegenstand zu benennen, und insbesondere die unzureichende Berücksichtigung der psychodynamischen Wirkung von sozialen Interaktionen. Um dies zu verdeutlichen, werden in diesem Kapitel die Dynamik von Interaktionsprozessen sowie adäquate Methoden und Verfahren zu deren Analyse diskutiert. Bevor unter Punkt 4.2.3 weitere mögliche Ursachen für die defizitäre Befundlage benannt werden, erfolgt zunächst eine Erörterung zentraler Begriffe.

4.1 Begriffsbestimmungen

Der Begriff „Gruppe“ findet in der Alltagssprache vielfältige Verwendung. So wird beispielsweise eine mehr oder weniger willkürlich zusammengesetzte Ansammlung von Menschen (z.B. Publikum eines Straßenmusikanten) genauso als Gruppe bezeichnet wie mehrere Personen, die bereits lange Jahre zusammen arbeiten (z.B. Arbeitsgruppe, Selbsthilfegruppen). Im wissenschaftlichen Kontext hat der Begriff „Gruppe“ eine speziellere Bedeutung. Bei den nachfolgenden Ausführungen werden ausgewählte Ansätze berücksichtigt. Für einen detaillierten Überblick über unterschiedliche Ansätze wird auf SADER (1991b) verwiesen. Für eine grundlegenden Systematik von „Menschen im Plural“ ist eine Darstellung von HOFSTÄTTER (1957) nach wie vor gut geeignet (s. Abbildung 4).

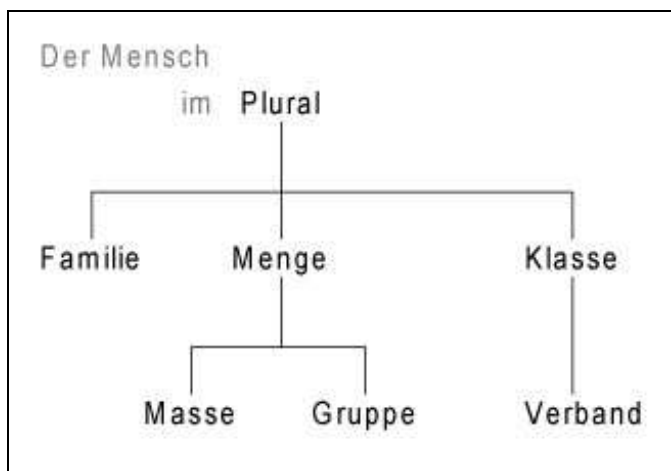


Abbildung 4: Formen der Vergesellschaftung nach HOFSTÄTTER (1957, S. 24)

Die Familie wird von HOFSTÄTTER (1957) aus der Gruppenforschung ausgeklammert und daher nachfolgend nicht berücksichtigt. Die übrigen Bereiche können nach HOFSTÄTTER (ebd.) wie folgt beschrieben werden. Als „Klasse“ werden gleichartige Elemente einer Grundgesamtheit bezeichnet, die aktivierte Klasse als Verband. So bilden beispielsweise Wähler einer bestimmten Partei eine Klasse, ein Zusammenschluss einiger dieser Wähler zu

einer Interessengemeinschaft führt zu einem Verband. Mit „Menge“ werden mehrere Individuen bezeichnet, die sich *zufällig* an einem gemeinsamen Ort befinden (z.B. Fußballstadion). Wird eine Menge durch das Einwirken bestimmter äußerer Umstände zu einem gemeinschaftlichen Handeln aktiviert, wird aus der Menge eine Masse. Entsteht beispielsweise eine Panik im Fußballstadion, bilden die flüchtenden Besucher eine Masse. Durch dieses Beispiel wird deutlich, dass eine Masse als relative kurzfristige Konfiguration vieler Menschen anzusehen ist. Erst wenn eine Menge durch eine interne Rollenstruktur eine dauerhafte Ausdifferenzierung erfährt, kann diese als Gruppe bezeichnet werden.

Neben der Ausformung bestimmter Strukturen und Verhaltensrichtlinien sowie ein gewisses Maß an Persistenz wird auch die Möglichkeit zu *face-to-face Interaktionen* als Bedingungskriterium genannt, um von einer Gruppe sprechen zu können (HOMANS, 1960/1950). Können diese Kriterien weitgehend als Konsens angesehen werden, wird nach wie vor kontrovers diskutiert, wie viele Personen mindestens erforderlich sind, damit von einer Gruppe gesprochen werden kann. Die grundlegende Frage ist hierbei, ob zwei Personen bereits eine Gruppe darstellen oder ob hierfür mindestens drei Personen erforderlich sind (vgl. ANTONS, 2000). Die Frage, ob ein Gruppenbewusstsein im Sinne eines „Wir-Gefühls“ und ein gemeinsames (selbstgewähltes) Ziel konstitutive Merkmale einer Gruppe sind, wird ebenfalls unterschiedlich beantwortet. Nach Auffassung der Autorin dieser Arbeit ist weder ein Zusammengehörigkeitsgefühl bzw. eine Gruppenidentität noch ein *explizit* von den Individuen *selbst* formuliertes gemeinsames Ziel erforderlich, um von einer Gruppe sprechen zu können. Diese Auffassung kann wie folgt begründet werden: In Lern- und Arbeitsgruppen wird das Ziel oftmals von außen bzw. externen Personen bzw. Gremien vorgegeben und nicht von den Gruppenmitgliedern selbst gewählt. So wird im schulischen Kontext zumeist die Aufgabe und somit auch das Ziel (Lösen der Aufgabe) von der Lehrkraft formuliert. Im betrieblichen Kontext wird das Unternehmensziel maßgeblich sein; teilweise werden auch explizite Zielvorgaben von Vorgesetzten für Arbeitsgruppen formuliert (z.B. zu produzierende Stückzahl pro Stunde oder pro Tag). Das Ausmaß, in dem die Mitglieder der Gruppe mit dem von außen vorgegebenen Ziel übereinstimmen, kann durchaus variieren. So könnten beispielsweise einzelne Mitglieder einer Arbeitsgruppe die extern festgelegte zu erreichende Stückzahl als zu hoch ansehen und sich selbst eine andere zu erreichende Stückzahl als Ziel setzen. Andere Mitglieder der Gruppe könnten hingegen versuchen, das extern vorgegebene Ziel zu erreichen. Somit könnten die Mitglieder einer Gruppe *im Detail* voneinander abweichende Ziele verfolgen. Ist dies der Fall, wird dies vermutlich zu Konflikten innerhalb der Gruppe führen, jedoch oftmals nicht zur Auflösung der Gruppe, da die Existenz und Zusammensetzung der Gruppe zumeist formal geregelt sind. Konflikte innerhalb der Gruppe könnten dazu beitragen, dass ein Zusammengehörigkeitsgefühl nicht oder nur bedingt existiert. Auch ist zu berücksichtigen, dass sich das Zusammengehörigkeitsgefühl innerhalb von formalen Arbeitsgruppen nicht unbedingt auf alle Gruppenmitglieder erstreckt. Als prominentes Beispiel kann „Mobbing“ angeführt werden: Von Mobbing wird beispielsweise auch dann gesprochen, wenn einzelne Personen innerhalb einer Arbeitsgruppe ausgeschlossen werden. Ein Zusammengehörigkeitsgefühl, das sich auf alle Mitglieder der formalen Gruppe bezieht, ist in diesem Fall nicht ge-

geben. Auch in diesem Fall wird zumeist die formale Arbeitsgruppe über einen längeren Zeitraum weiter bestehen (vgl. NEUBERGER, 1999; ZUSCHLAG, 2001). Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass einige Arbeitsgruppen nur sehr kurzfristig existieren (z.B. Projektgruppen) und hierdurch die Bildung einer Gruppenidentität und eines Zusammengehörigkeitsgefühls erschwert wird.

Ein Zusammengehörigkeitsgefühl und ein *selbstgewähltes, explizites* Ziel soll somit in dieser Arbeit nicht als konstitutives Merkmal von Gruppen angesehen werden. Eine ähnliche Auffassung wird von STEIMANN und SCHREYÖGG (1993) vertreten, die folgende Voraussetzungen benennen, um Ansammlungen von Individuen Gruppen nennen zu können:

- zwei oder mehr Personen, deren Gesamtzahl aber so gering ist, dass jede Person mit jeder anderen direkten Kontakt („face-to-face“) ausüben kann;
- das tatsächliche Auftreten solcher Kontakte (Interaktionen) muss ein gewisses Mindestmaß überschreiten;
- ein fest beschreibbarer Kreis von Mitgliedern;
- ein gemeinsames Wollen oder Tun.

In diesem Sinne wird der Begriff „Gruppe“ bzw. „Kleingruppe“⁵⁹ nachfolgend verwendet. Diese allgemein gehaltene Definition ist ausreichend, da in der vorliegenden Studie versucht wird, *grundlegende* Einflussfaktoren für die Dynamik von Interaktionsprozessen aufzuzeigen, die unabhängig von spezifischen Gruppen existieren.

Interaktion und Kommunikation

Der kleinste gemeinsame Nenner vieler Definitionen für den Begriff „Interaktion“ besteht darin, dass Interaktionen als eine wechselseitige Beeinflussung der Interaktionspartner hinsichtlich ihres Erlebens und Verhaltens definiert werden, wobei die Individuen ihre Handlungen aufeinander abstimmen (s. MERKENS & SEILER, 1978). Die Einschränkung einiger Autoren, dass eine Beeinflussung stattfinden kann, nicht aber per se stattfinden muss (vgl. PIONTKOWSKI, 1973), kann als überholt angesehen werden. Heute wird davon ausgegangen, dass sich Individuen in Interaktionen generell beeinflussen und sich Interaktionen durch eine enge Verknüpfung der „Schicksale“ der Interaktionspartner auszeichnen: Diese werden sich nicht nur wechselseitig *beeinflussen*, sondern sie sind auch als voneinander *abhängig* zu bezeichnen. Diese wechselseitige Abhängigkeit und Einflussnahme von Personen in Interaktionen und Beziehungen wird als „Interdependenz“ bezeichnet (vgl. BECKER-BECK, 1997). Soziale Interaktionen können dementsprechend als interdependente Prozesse des Austauschs von Botschaften bezeichnet werden. In diesem Sinne wird der Begriff „Interaktion“ auch im Rahmen dieser Arbeit interpretiert. Auf den Zusatz „soziale“ (Interaktionen) könnte verzichtet werden, da Interaktion das Verhalten von Personen zueinander bezeichnet und somit Interaktionen per se als *soziale* Prozesse anzusehen sind. Auch die Bezeichnung „Interaktionsprozesse“ stellt streng genommen eine Tautologie dar, da Interaktionen selbst als Prozess aufgefasst

⁵⁹ Je nach Quelle werden Gruppen bis zu 10 oder 30 Mitgliedern noch als Kleingruppe bezeichnet. So werden auch Gruppen von 30 Personen noch als Kleingruppe bezeichnet, so lange die Mitglieder in enger Beziehung zueinander stehen (vgl. ANGEHRN, 2004).

bzw. definiert werden. Um Missverständnisse bzw. Fehlinterpretationen zu vermeiden und sich der geläufigen Termini zu bedienen, wird in dieser Arbeit trotzdem oftmals von *sozialen* Interaktionen bzw. von Interaktionsprozessen gesprochen.

Einer kurzen Erläuterung bedarf auch der Begriff „Kommunikation“, da dieser in der einschlägigen Fachliteratur oftmals verwendet wird. Der Begriff „Kommunikation“ wurde ursprünglich im technischen Bereich für die Übertragung von Informationen von einem Ort zu einem anderen verwendet (GRAUMANN, 1972). Kommunikation in diesem Sinne beinhaltet, dass ein *linearer* Informationstransfer vorliegt. Wird der Begriff „Kommunikation“ im sozialpsychologischen Kontext verwendet, wird diese ursprüngliche Definition von Kommunikation oftmals außer Acht gelassen. Sofern eine Unterscheidung zwischen Interaktion und Kommunikation vorgenommen wird, wird Kommunikation meistens als Spezialfall der Interaktion angesehen. Mit „Kommunikation“ werden in diesem Fall meistens nur *verbale* Äußerungen bezeichnet, in denen eine vom Sender *intendierte* Botschaft enthalten ist (SEIBT, 1987); solche Äußerungen werden auch als *symbolisch-intendierte* Handlungen bezeichnet. Ausgehend von der Interdependenz des Verhaltens ist zu berücksichtigen, dass auch nicht-intendierte Handlungen das Verhalten des Gegenübers beeinflussen. So wird in Gruppen auch ein nicht-intendiertes Verhalten einer Person von den anderen Gruppenmitgliedern interpretiert werden und somit Einfluss auf das weitere Gruppengeschehen nehmen (vgl. FORGAS, 1999). Eine Differenzierung zwischen Interaktion und Kommunikation anhand der obigen Kriterien ist somit vor dem Hintergrund der Fragestellungen dieser Arbeit nicht erforderlich bzw. nicht angemessen.

Anzumerken ist, dass eine Differenzierung zwischen Interaktion und Kommunikation oftmals auch nur sprachlich, nicht aber inhaltlich vorgenommen wird. Dies kann anhand der Kommunikationstheorie von WATZLAWICK, BEAVIN und JACKSON (1969) verdeutlicht werden: Diese verwenden zwar den Begriff „Kommunikation“, jedoch wird durch die Erläuterung ihres Axioms „Man kann nicht nicht kommunizieren“ deutlich, dass sie „Kommunikation“ im Sinne der obigen Definitionen von Interaktion verwenden. Dieses Axiom besagt, dass ein Individuum zwar die Möglichkeit hat, auf verbale Äußerungen nicht zu reagieren, jedoch kann dieses „Nicht-reagieren“ nach WATZLAWICK et al. (ebd.) auch nur als Kommunikation (bzw. Interaktion) aufgefasst werden, da auch dieses Verhalten Einfluss auf das Verhalten der anderen Person nehmen wird. Wird – wie im Rahmen der vorliegenden Arbeit – auf das Verhalten in Gruppen fokussiert, ist eine ausschließliche Berücksichtigung von symbolisch-intendierten Handlungen nicht angebracht, da aufschlussreiche Aspekte von Interaktionen nicht berücksichtigt werden würden.

Im Rahmen dieser Arbeit werden Interaktionen im Sinne der obigen Definition verstanden. Eine Differenzierung zwischen „Kommunikation“ und „Interaktion“ wird nicht vorgenommen, so dass die Begriffe synonym im Sinne der obigen Definition von Interaktion verwendet werden.

4.2 Kleingruppenforschung

Seit Beginn der 80er Jahre des 20. Jahrhunderts kann die Stagnation in der Kleingruppenforschung (KGF)⁶⁰ als überwunden bezeichnet werden. Dies spiegelt sich in einer Vielzahl von Veröffentlichungen wider: So bilden beispielsweise Arbeiten zu Kleingruppen in der Zeitschrift für Sozialpsychologie nach Arbeiten zur Einstellungsforschung die zahlenmäßig stärkste Kategorie (WITTE, 1995). Auch wird in anderen Bereichen (z.B. Betriebswirtschaft, Organisationspsychologie, Politikwissenschaft, Pädagogik) eine Vielzahl von Untersuchungen zum Thema „Gruppe“ durchgeführt und publiziert. Dies trifft sowohl für die deutsche als auch für die internationale KGF zu (BECKER-BECK & SCHNEIDER, 1990, 1998). Da die jeweiligen Disziplinen trotz ähnlicher Forschungsinteressen kaum die einschlägigen Arbeiten anderer Disziplinen rezipieren, resultiert hieraus die bereits in der Einleitung dieses Kapitels (s. Punkt 4) erwähnte Multidisziplinarität. Obwohl die Multidisziplinarität seit 1982 in regelmäßigen Abständen als ein Defizit der KGF benannt wird und stets eine stärker interdisziplinäre Ausrichtung gefordert wird (vgl. BECKER-BECK & SCHNEIDER, 1998; FISCH, RUDOLF et al., 1991; SADER, 1991a; WITTE, 1995; WITTE & MELVILLE, 1982), ist diese bislang nicht zu verzeichnen. Integrative Rahmenkonzepte, in die unterschiedliche Befunde bzw. Befunde unterschiedlicher Disziplinen integriert werden könnten, fehlen nach wie vor. Auch innerhalb der Sozialpsychologie ist eine Fragmentierung der KGF in unterschiedlichste Bereiche zu konstatieren. Um unterschiedliche Schwerpunkte innerhalb des Forschungsbereiches „Kleingruppe“ zu differenzieren, werden in der sozialpsychologisch orientierten KGF⁶¹ diverse Ordnungsraster verwendet (s. BECKER-BECK & SCHNEIDER, 1998; FISCH, RUDOLF et al., 1991; SADER, 1991a). Allein die Vielfalt der unterschiedlichen Klassifikationen macht deutlich, welch ein heterogenes Forschungsfeld die KGF auch innerhalb der Sozialpsychologie darstellt.

Bei den nachfolgenden Ausführungen dieses Kapitels wird berücksichtigt, dass als letztendliches, übergreifendes Ziel der gesamten KGF das Streben nach Erkenntnissen zur Erklärung und Optimierung von Gruppenleistungen angesehen werden kann. Auch wenn in einer Vielzahl von Studien Leistungsaspekte nicht explizit berücksichtigt werden, nehmen Gruppenleistungen eine besondere Stellung im Rahmen der Kleingruppenforschung ein. Dass eine Vielzahl von Faktoren Einfluss auf das Arbeitsergebnis von Gruppen nimmt, wird in Abbildung 5 verdeutlicht.

⁶⁰ Hierzu abweichende Auffassungen werden sowohl hinsichtlich der Einschätzung der KGF im historischen Verlauf als auch zur aktuellen Lage der KGF vertreten. So wird beispielsweise entweder davon ausgegangen, dass es die viel zitierte Krise der KGF gar nicht gegeben hat oder dass diese Krise immer noch nicht überwunden ist (s. FISCH, RUDOLF et al., 1991; WITTE, 1995).

⁶¹ Nachfolgend werden schwerpunktmäßig Befunde berücksichtigt, die aus der sozialwissenschaftlich orientierten KGF stammen.

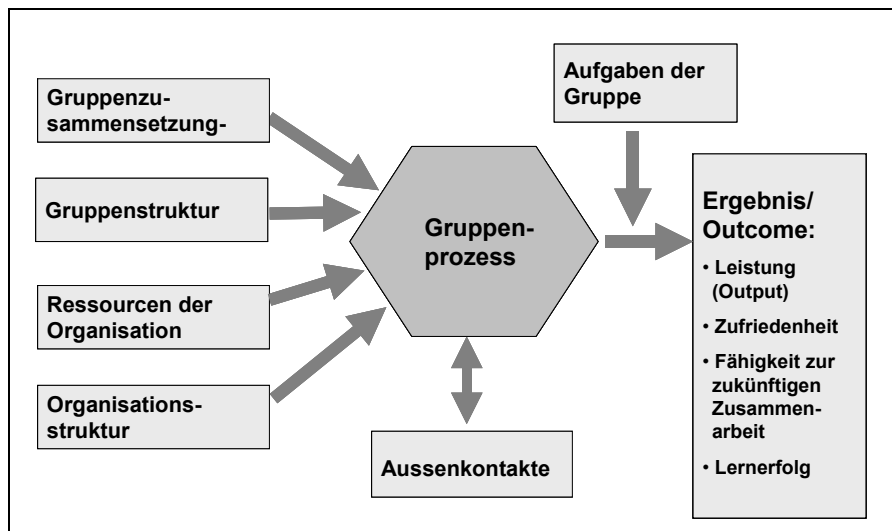


Abbildung 5: Einflussfaktoren auf das Gruppenergebnis
(in Anlehnung an GLADSTEIN, 1984)

Zu beachten ist, dass die unterschiedlichen Faktoren im gesamten zeitlichen Verlauf der Interaktionen bzw. des Gruppenprozesses nicht wie in Abbildung 5 dargestellt in einem linearen Zusammenhang stehen. In realen sozialen Gruppen werden *alle* aufgeführten Komponenten miteinander in Verbindung stehen: Zwar existieren zumeist relativ stabile Inputvariablen und relativ statische Rahmenbedingungen (z.B. Organisations- und Gruppenstruktur), jedoch können auch diese langfristig durch den Gruppenprozess und daraus resultierenden Ergebnissen beeinflusst werden. Ebenfalls kann das Gruppenergebnis auf nachfolgende Gruppenprozesse Einfluss nehmen. Um die Übersichtlichkeit zu gewährleisten, wurde auf eine graphisch Darstellung dieser Rückkopplungsprozesse in Abbildung 5 verzichtet. Die Graphik ist somit als Momentaufnahme zu interpretieren; die Dynamik der Prozesse wird nicht berücksichtigt. Auch ist damit zu rechnen, dass zusätzlich weitere Faktoren das Ergebnis beeinflussen können (s. Punkt 4.4).

Im Rahmen dieser Arbeit werden Studien der KGF zwei unterschiedlichen Forschungsrichtungen bzw. Kategorien zugeordnet. Studien, die auf den Gruppenprozess fokussieren, werden von Studien differenziert, in denen stärker von Input-Outcome-Modellen ausgegangen wird und in denen der Gruppenprozess weitgehend außer Acht gelassen wird. In Studien der zuletzt genannten Kategorie werden beispielsweise Zusammenhänge zwischen Arbeitsnormen, Kohäsion oder Gruppengröße und dem Arbeitsergebnis von Gruppen untersucht. Der Einfluss von individuellen Fähigkeiten, dem Ausmaß an Heterogenität der Gruppenmitglieder oder allgemeiner Berufserfahrungen auf das Gruppenergebnis stehen im Mittelpunkt von Studien, in denen die Gruppenzusammensetzung in den Fokus der Untersuchung rückt. Merkmale von Studien, in denen stärker der Gruppenprozess von Interesse ist, werden unter Punkt 4.3.1 thematisiert. Den beiden zuvor genannten Forschungsrichtungen werden auch Studien zugeordnet, in denen die jeweiligen Aspekte selbst erforscht werden und das Ergebnis der Gruppenarbeit nicht berücksichtigt wird. Dies sind beispielsweise Studien, die sich mit der Entwicklung von Gruppenkohäsion oder Gruppennormen beschäftigen (s. LANTZ, FRIEDRICH & BRAV, 2001).

Auch wenn eine detaillierte Differenzierung unterschiedlicher Forschungsgebiete der KGF vorgenommen werden würde, bliebe folgende Problematik bestehen: Es existiert nicht nur eine fast unübersehbare Anzahl von Studien mit spezifischen Fragestellungen, auch sind selbst Studien mit ähnlichen Fragestellungen oftmals aufgrund unterschiedlicher Designs nur sehr begrenzt vergleichbar. Weiterhin besteht das Problem, dass aus vermeintlich identischen Experimenten unterschiedliche Ergebnisse resultieren (vgl. WITTE, 1995). Einige Befunde – insbesondere zur Gruppenleistung – gelten jedoch als konsensfähig. Diese werden nachfolgend diskutiert.

4.2.1 Leistungsfähigkeit von Gruppen

„Ein Mann alleine trägt zwei Eimer Wasser. Zwei Männer tragen zusammen einen Eimer Wasser, und drei Männer tragen überhaupt kein Wasser mehr“

(Chinesisches Sprichwort, zitiert nach SADER, 1991b, S. 70)

Wie bereits in der Einleitung dieser Arbeit dargestellt, findet Lernen und Arbeiten zunehmend in Gruppen statt. Ursache hierfür ist unter anderem, dass Synergieeffekte erwartet werden. Solche positiven Gruppeneffekte werden sowohl in der Praxis als auch in der einschlägigen Praxis- und Ratgeberliteratur oftmals behauptet; dies spiegelt sich unter anderem in der inflationären Verwendung der Aussage „das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ wider. Belege für Synergieeffekte sucht man in der Literatur zumeist vergeblich. Nach Sichtung der einschlägigen empirischen Befunde kann vielmehr gefragt werden, ob Synergien durch Gruppenarbeit überhaupt mehr als eine Metapher sind (s. SCHERM, 1998). Wird ausschließlich das Leistungsergebnis von Gruppen berücksichtigt, so muss die Frage eher verneint werden und von (unmoderierter bzw. traditioneller) Gruppenarbeit abgeraten werden. Nur äußerste rare Befunde der KGF belegen einen Leistungsvorteil bzw. einen Synergieeffekt von Gruppen (vgl. REIMER, 2001). So fehlt nicht nur bislang weitgehend der Nachweis von Synergieeffekten, vielmehr muss mit erheblichen Leistungseinbußen im Vergleich zu individueller Leistungserbringung gerechnet werden (SADER, 1991b, S. 72).

Anzumerken ist, dass in der Literatur zur Arbeits- und Organisationspsychologie teilweise eine euphorisch anmutende Bewertung von Gruppenarbeit vorgenommen und augenscheinlich empirisch untermauert wird (vgl. SCHULER, 1993). Zu selten wird nach Auffassung der Autorin dieser Arbeit jedoch berücksichtigt, dass zumeist mit der Einführung von Gruppenarbeit (oftmals Teilautonome Arbeitsgruppen) weitgehende strukturelle Veränderungen einhergehen. Eine direkte Rückführung von positiven Effekten auf die eine oder andere Veränderung ist kaum möglich, zumal oft nicht einmal alle Veränderungen erfasst werden.

Bei der Bewertung der Effizienz von Gruppen ist selbstverständlich eine angemessene Referenznorm zugrunde zu legen. Zumeist werden hierfür die Einzelleistungen aller Gruppenmitglieder, die diese individuell erbracht haben, zur „potentiellen Gruppenleistung“ (oder auch Nominalleistung) aufaddiert und mit der real erbrachten Leistung der Gruppe verglichen. Übersteigt die Nominalleistung die Realleistung, wird von einer *Leistungsminderung* gesprochen, im umgekehrten Fall von einer *Leistungssteigerung*. In experimentellen Studien ist ein

vergleichbares Vorgehen auch bei Problemlöse- und Entscheidungsfindungsaufgaben möglich (s. REIMER, 2001). Auch wenn es trivial anmutet: Ein expliziter Hinweis auf einen solchen Bezugsrahmen bei der Bewertung von Gruppenleistungen ist angebracht: Die Auffassung, dass Gruppenarbeit allein deshalb als effektiver bzw. effizient zu bewerten ist, weil eine Gruppe mehr als eine Einzelperson leisten kann, ist vermutlich verbreiteter als man denkt. ZYSNO (1998b) vertritt eine ähnliche Auffassung und führt hierzu aus „Jedes Mitglied ist mit der Gruppenleistung zufrieden, wenn es die Leistungserwartung an sich selbst übertroffen sieht“ (S. 203).⁶²

Wird ein angemessener Referenzrahmen zugrunde gelegt, sind Leistungsverluste durch Gruppenarbeit für alle Arten von Aufgaben durch eine Vielzahl von empirischen Befunden belegt. Anfängen von einfachen Seilzugaufgaben (s. ZYSNO, 1998b), über Brainstorming (s. DIEHL & STROEBE, 1991; MULLEN & JOHNSON, 1991; STROEBE & NIJSTAD, 2004) bis hin zu Problemlöseaufgaben und Entscheidungsfindungen (s. ARDELT-GATTINGER et al., 1998; REIMER, 2001; SCHULZ & FREY, 1998): Bei allen Aufgabenarten schneiden Gruppen im Mittel deutlich schlechter ab als zu erwarten wäre. Dies trifft sowohl für die Quantität als auch die Qualität der Gruppenleistungen zu. So kommt SCHERM (1998) beispielsweise nach einer Sichtung der einschlägigen Befunde zu dem Fazit: Leistungsverluste in Gruppen führen dazu, dass eine Gruppe „...mit seiner Problemlösung allenfalls so gut ist wie sein zweitbestes Individuum – wenn dieses alleine arbeiten würde!“ (S. 67).

In der einschlägigen Literatur wird von „Prozessverlusten“ gesprochen, wenn die tatsächliche Gruppenleistung hinter der potentiellen Leistung der Gruppen zurückbleibt (ZYSNO, 1998a). Durch die Verwendung des Begriffs „Prozess“ könnte vermutet werden, dass hiermit ausschließlich die Verluste bezeichnet werden, die aus dem Gruppenprozess (s. Abbildung 5, Seite 108) resultieren. Dies ist jedoch nicht der Fall, da zumeist *alle* Leistungsverluste als Prozessverluste bezeichnet werden (REIMER, 2001). Dies betrifft beispielsweise Verluste, die letztendlich auf die Organisations- oder Gruppenstruktur oder die Gruppenzusammensetzung zurückgeführt werden können. Da diese Komponenten jedoch im engeren Sinn erst im Gruppenprozess wirksam werden, werden auch aus relativ statischen Komponenten resultierende Verluste als Prozessverluste bezeichnet. Prozessverluste werden aufgrund ihrer unterschiedlichen Ursachen in Motivations- und Koordinationsverluste differenziert. *Motivationsverluste* zeichnen sich dadurch aus, dass Individuen ihr Leistungspotential bei der Gruppenarbeit (mehr oder weniger) *bewusst* nicht ausschöpfen bzw. nur zu einer verminderten Anstrengung bereit sind. Neben sozialem Faulenzen (social loafing) und Trittbrettfahren (free riding) ist der Sucker-Effekt (Trotteleffekt) zu nennen: Bei diesem wird dann die eigene Leistung reduziert, wenn befürchtet wird, in der Gruppensituation ausgenutzt zu werden. Diesem Effekt liegt etwa folgende Einstellung zugrunde: „Wenn die anderen nicht so viel leisten wie ich selbst,

⁶²Die Erfahrungen der Autorin dieser Arbeit aus einem ihrer Seminare ist ähnlicher Natur. So wurde von Studierenden in den ersten Stunden eines Seminars zu Gruppenleistungen vehement die Auffassung vertreten, dass Gruppenarbeit generell effektiver sei, da eine Gruppe mehr leistet als sie alleine leisten könnten.

leiste ich eben selbst weniger“.⁶³ Die Angst vor negativer Bewertung könnte im Sinne einer sozialen Hemmung (social inhibition) ebenfalls Ursache für eine Leistungsreduzierung sein (s. STROEBE & NIJSTAD, 2004; WILKE & VAN KNIPPENBERG, 1992). *Koordinationsverluste* entstehen aufgrund mangelnder Abstimmung und/oder wenn die potentiell zur Verfügung stehenden Ressourcen nicht ausgeschöpft werden. So führt sowohl eine fehlende zeitliche Abstimmung der Bemühungen als auch eine mangelnde zielgerichtete Abstimmung zu Prozessverlusten. Insbesondere beim Problemlösen und beim Entscheidungsfinden kommt der mangelnden Ressourcennutzung eine besondere Relevanz zu. So werden oftmals wichtige Informationen nicht, falsch oder unvollständig weitergegeben oder berücksichtigt, so dass Gruppen die Expertise einzelner Mitglieder – welche oftmals als der größte Vorteil von Gruppen angesehen wird – erstaunlich schlecht ausnutzen können. (PUTZ-OSTERLOH & PREUBLER, 1998). Für weitere Ausführungen zu Koordinationsverlusten wird auf andere Autoren (z.B. GREITEMEYER et al., 2003; LARSON, CHRISTENSEN, ABBOTT & FRANZ, 1998; TSCHAN & SEMMER, 2001; WETZEL, 1998) verwiesen. In den letzten Jahren werden zunehmend auch *gedächtnispsychologische* Begründungen für Prozessverluste angeführt. Diesen Annahmen zufolge treten Leistungsverluste in Gruppen (bei kognitiven Aufgaben) generell auf und könnten nicht verhindert werden, da bereits allein die Anwesenheit anderer Personen dazu führe, dass die Gruppenmitglieder vom aufgabenbezogenen Verarbeitungsprozess abgelenkt werden und so nur eine verminderte individuelle Leistung erbracht werden kann. Gruppen wären diesen Annahmen zufolge insbesondere für die Lösung hoch komplexer Aufgaben (z.B. Problemlösen, Entscheidungsfindungen) ungeeignet, da für eine „positive Lösung“ dieser Aufgaben eine erhöhte Konzentration und Aufmerksamkeit benötigt werden würde. Zwar wurden bereits einige Untersuchungen zur Überprüfung dieser Annahmen durchgeführt (zusammenfassend s. REIMER, 2001; STROEBE & NIJSTAD, 2004), die Befundlage ist zur Zeit jedoch noch sehr divergent. Auf eine weitere Erörterung dieses Ansatzes wird daher verzichtet.

Warum trotz der Vielzahl der Befunde zu Gruppenleistungen wesentliche Erkenntnisse nach wie vor fehlen, wird unter Punkt 4.2.3 erörtert.

4.2.2 Gruppenleistung und Zufriedenheit

Wie unter Punkt 4.2 (Abbildung 5) dargestellt, können für die Bewertung des Outcomes unterschiedliche Ergebnisvariablen zugrunde gelegt werden. Generell wird der Effektbereich (Leistung, Effizienz) vom sozialemotionalen Bereich (Zufriedenheit) unterschieden (CROTT, 1979, S. 91). Bevor weitere Ausführungen zum Zusammenhang zwischen Gruppenleistung und Zufriedenheit gemacht werden, muss darauf hingewiesen werden, dass „Zufriedenheit“ unterschiedlich – zumeist in Abhängigkeit von der jeweiligen Forschungsdisziplin – definiert wird. Im Rahmen der Wirtschaftswissenschaften und der Arbeits- und Organisationspsychologie wird von „Arbeitszufriedenheit“ gesprochen, wobei mindestens zehn unterschiedliche

⁶³ Der Sucker-Effekt bzw. die Ursache hierfür kann die Annahme bekräftigen, dass Individuen in sozialen Interaktionen ihr Verhalten nach dem Prinzip der distributiven Gerechtigkeit (s. Punkt 4.4.2) ausrichten.

Theorien zum Konstrukt „Arbeitszufriedenheit“ existieren (FISCHER, L., 1991). Im Fokus stehen zumeist Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistungen von längerfristig tätigen Arbeitsgruppen. Die Ergebnisse einer metaanalytischen Studie (SIX & ECKES, 1991) zeigen, dass zwischen Arbeitszufriedenheit und Arbeitsleistung nur geringe Korrelationen bestehen.

Wie zuvor wird nachfolgend auf die sozialpsychologische Perspektive der KGF fokussiert: Angaben zur Zufriedenheit sind in diesem Bereich als subjektive Bewertungen von zumeist zeitlich klar begrenzten Gruppensettings zu interpretieren. Dass unter Zufriedenheit eine emotional getönte Komponente verstanden wird, wird dadurch deutlich, dass teilweise der Begriff „Wohlbefinden“⁶⁴ synonym verwendet wird (WITTE & LECHER, 1998). Neben der falschen Überzeugung, dass Gruppen einzelnen Individuen im Effektbereich überlegen sind, hält sich hartnäckig der Mythos, dass eine *positive* Korrelation zwischen den beiden Outputvariablen „Zufriedenheit“ und „Gruppenleistung“ besteht. So ziehen WITTE und ENGELHARD (1998) nach Sichtung der entsprechenden empirischen Befundlage das Fazit, dass die meisten Menschen der Auffassung sind bzw. die subjektive Theorie vertreten, dass Synergie-Effekte durch Gruppenarbeit per se entstehen, wenn eine positive emotionale Beziehung zwischen den Gruppenmitgliedern existiert. Diese sozialen Repräsentationen über Arbeitsgruppen seien auch kaum durch den Hinweis auf anders lautende empirische Befunde zu erschüttern (WITTE & ENGELHARD, ebd.). Die Befundlage zum Zusammenhang zwischen Zufriedenheit und Leistung in Arbeits- und Lerngruppen deutet jedoch eher auf einen umgekehrten Zusammenhang hin: So werden überwiegend negative Korrelationen zwischen der subjektiven Zufriedenheit und dem Leistungsergebnis von Gruppen berichtet (WITTE & LECHER, 1998). Eine hohe Zufriedenheit mit der Gruppenarbeit kann somit eher als Prädiktor mittelmäßiger oder fataler Lösungen bzw. Fehlentscheidungen angesehen werden und weniger als Indikator für ein gutes Leistungsergebnis (WITTE & ENGELHARDT, 1998, S. 28). Als Ursache hierfür kann unter anderem eine Tendenz zur Konfliktvermeidung gelten. Werden unterschiedliche Meinungen und Ansichten nicht geäußert, führt dies einerseits zu einer harmonischeren Atmosphäre und vermutlich zu einer positiveren Stimmung, andererseits zu einer schlechteren Gruppenleistung, da eine Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Meinungen und Ansichten die Chance auf eine effektive Gruppenleistung erhöht.

Auch die weit verbreitete Annahme, dass ein hoher Zusammenhalt der Gruppe (Kohäsion) zu guten Leistungen führt, ist empirisch nicht belegt. Eine Meta-Analyse zum Zusammenhang von Gruppenleistungen und Kohäsion zeigt vielmehr, dass Gruppen völlig unabhängig vom Ausmaß der Kohäsion hohe Leistungen bringen oder aber hohe Leistungen *trotz* geringer oder *wegen* geringer Kohäsion erbracht werden (MULLEN & COPPER, 1994). Aufgrund der aktuellen Befundlage kommen ENGELHARD und WITTE (1998) zu dem Fazit, dass in realen Arbeitsgruppen langfristig zwar keiner der beiden Bereiche (Effektbereich und sozialemotionaler Bereich) vernachlässigt werden sollte, eine *gleichzeitige* optimale Erreichung dieser beiden Ziele jedoch *nicht* realisierbar sei.

⁶⁴ Zur Erläuterung des Konstruktes „Wohlbefinden“ wird auf Punkt 2.4.2 verwiesen.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass auch zwischen Zufriedenheit und anderen relevanten Aspekten von Gruppenarbeit (z.B. freiwillige Unterstützungsleistungen) positive Korrelationen postuliert werden (vgl. ANGEHRN, 2004). Die empirische Evidenz für diese Annahme ist bislang noch nicht in ausreichender Form erbracht. Auf eine Darstellung entsprechender Befunde wird daher verzichtet.

4.2.3 Kritische Diskussion zur Kleingruppenforschung

Trotz der Vielzahl von Studien und Befunden zu Gruppenleistungen ist nach wie vor eine erhebliche Erkenntnislücke zu beklagen: Warum *verschiedene* Gruppen, trotz vergleichbarer Rahmenbedingungen (z.B. intellektuelle Fähigkeiten und Vorwissen der Gruppenmitglieder) bei ein und derselben Aufgabenstellung sehr unterschiedlich abschneiden (WILKE & VAN KNIPPENBERG, 1992), kann bislang nur unzureichend erklärt werden. Diesbezügliche Erkenntnisse sind jedoch von herausragender Relevanz: Eine Rückkehr zur Einzelarbeit bzw. eine Vermeidung von Gruppenarbeit ist in der Praxis aus unterschiedlichen Gründen kaum möglich bzw. sinnvoll (s. Punkt 4.4.1). Das Erkenntnisdefizit in der KGF resultiert einerseits daraus, dass oftmals die Effizienz von Gruppen nur im Vergleich zu individuellen Leistungen thematisiert wird (Nominal- vs. Realleistung, s. Punkt 4.2.1). Warum verschiedene Gruppen trotz vergleichbarer Ausgangsvoraussetzung sehr unterschiedliche Leistungen erbringen, wird hingegen selten untersucht. Andererseits können auch weitere Kritikpunkte an der bisherigen KGF ausgemacht werden: Unzureichende Berücksichtigung (1) von realen Gruppen / realen Situationen, (2) der Interaktionsprozesse und (3) der emotionalen und motivationalen Wirkung von Interaktionsprozessen auf die Individuen. Werden die genannten unterschiedlichen Aspekte zusammenfassend betrachtet, kann die fehlende Berücksichtigung der *Komplexität der Alltagswirklichkeit* als genereller Kritikpunkt ausgemacht werden. In der KGF sollten diese Defizite in zukünftigen Studien berücksichtigt werden. Optimal wäre es, wenn die genannten Aspekte gleichzeitig realisiert würden, um mögliche Wechselwirkungen zwischen diesen analysieren zu können. Bei den nachfolgenden Ausführungen ist zu berücksichtigen, dass eine separate Darstellung der unterschiedlichen Problembereiche bzw. Aspekte nur für eine theoretische Erörterung sinnvoll ist. Weiterhin ist zu beachten, dass durch die nachfolgenden Ausführungen nicht der bisher referierte Forschungsstand generell in Frage gestellt werden soll. Vielmehr soll aufgezeigt werden, dass durch die Berücksichtigung der nachfolgend erörterten Kritikpunkte mit einem zusätzlichen Erkenntnisgewinn gerechnet werden kann.

4.2.3.1 Künstliche Gruppen und experimentelle Laborstudien

Auch wenn seit längerem die Forderung erhoben wird, *reale* Gruppen in *realen* sozialen Situationen zu untersuchen (vgl. MARTIN, 1998; SADER, 1991a; WITTE, 1995), resultieren die meisten Ergebnisse der KGF nach wie vor aus Laborstudien mit künstlichen Gruppen. Werden reale Gruppen berücksichtigt, so findet dies zumeist im Rahmen der anwendungsorientierten KGF statt; im Rahmen der Grundlagenforschung zu Gruppen bzw. Gruppenleistungen

finden reale Arbeits- und Lerngruppen hingegen weiterhin nur sehr begrenzt Berücksichtigung (BECKER-BECK & SCHNEIDER, 1998). Wird nachfolgend von künstlichen Gruppen und experimentellen Laborstudien gesprochen, ist zu beachten, dass zumeist beide Faktoren kombiniert werden: Künstlich geschaffene Gruppen werden in Laborstudien untersucht. Die Ausnahmen, in denen real existierende Gruppen in experimentellen Laborstudien berücksichtigt werden, können aufgrund ihres geringen Auftretens unberücksichtigt bleiben, zumal die grundlegende Kritik auch auf diese Studien zutrifft, da die Gruppen in realitätsfremden Situationen untersucht werden. Vergleichbares trifft auch auf die wenigen Fälle zu, in denen in realen Situationen künstliche Gruppen speziell für die Untersuchung gebildet wurden. Wird nachfolgend von künstlichen Gruppen gesprochen, ist hiermit gleichzeitig gemeint, dass es sich um experimentelle Laborstudien handelt.

Die künstlich geschaffenen Gruppen stellen ein großes Problem dar, da diese zumeist schnell zusammengewürfelten Gruppen weder eine gemeinsame Vergangenheit noch eine gemeinsame Zukunft haben und auch die (langfristigen) *Handlungsfolgen* von Gruppenergebnissen keine Relevanz für die Gruppenmitglieder besitzen. Das Verhalten von Individuen wird jedoch auch stets durch vorgenommene Einschätzungen von Handlungsfolgen determiniert (s. Punkt 5.1). So wird ein Individuum vermutlich andere Verhaltensweisen innerhalb einer Gruppe zeigen, wenn ein schlechtes Abschneiden der Gruppe eventuell zur eigenen Kündigung führt (möglich in realen Gruppe in realen Situationen) als wenn stattdessen den Mitgliedern der schlechtesten Gruppe nur eine geringe Belohnung (z.B. 10 Euro) entgeht (möglich bei Experimenten). Weiterhin kann auch das Fehlen eines „gemeinsamen Schicksals“ bei Erfolg oder Misserfolg der Gruppe dazu beitragen, dass Individuen sich in realen Situationen anders verhalten. So könnte beispielsweise ein schlechtes Arbeiten einiger Personen oder einiger Gruppen zum Konkurs des gesamten Unternehmens führen und somit auch den Verlust des Arbeitsplatzes von „Unbeteiligten“ verursachen. Da dieses „gemeinsame Schicksal“ nur reale Gruppen teilen, sind Befunde aus experimentellen Studien mit künstlichen Gruppen nur bedingt auf reale Gruppen transferierbar. SADER (1991b, S. 16) zieht hieraus das Fazit, dass eine Vielzahl von Fragestellungen aufgrund der fehlenden Relevanz von Handlungsfolgen für Gruppenmitglieder in experimentellen Studien generell nicht valide beantwortet werden können. Das Fehlen von langfristigen Folgen individueller Handlungen bzw. das Fehlen eines „gemeinsamen Schicksals“ ist nicht durch andere Bedingungen zu kompensieren. Dies sollte verstärkt berücksichtigt werden, insbesondere dann, wenn Autoren vom hohen „Echtheitscharakter“ experimenteller Studien aufgrund der gewählten Aufgabe, Rahmenbedingungen etc. sprechen. Hier wird offenbar davon ausgegangen, dass eine ausreichende Simulation realer Bedingungen geschaffen wurde und die Befunde ohne Abstriche eins zu eins auf reale Situationen übertragen werden können (vgl. GREITEMEYER et al., 2003).

Bei Studien, in denen (auch) die *Bewertung* von getroffenen Gruppenentscheidungen untersucht wird, besteht weiterhin folgendes Problem: So existiert bei realen Gruppen die Tendenz, „schlechte“ Entscheidungen bzw. negative Handlungsfolgen umzudeuten (im Sinne von Selbstwertschutz), um besser die Folgen des eigenen Handelns tragen zu können (MARTIN, 1998). Mitglieder „künstlicher“ Gruppen können sich hingegen eher von ihrem Entschei-

dingshandeln lösen und dieses somit „objektiver“ (in diesem Fall kritischer bzw. negativer) bewerten, da sie keine Konsequenzen ihrer Entscheidungen tragen müssen, die in ihrem realen Leben von Relevanz sein werden (s.o.).

Auf die vielfältige Kritik an Laborstudien und der Verwendung von speziell entwickelten „wohl-strukturieren“ Problemen bzw. deren Gleichsetzung mit real existierenden situativen Anforderungen kann an dieser Stelle nur hingewiesen werden. Auch ist kritisch anzumerken, dass soziale Funktionen, die reale Gruppen besitzen und die Einfluss auf das gesamte Gruppengeschehen nehmen, in experimentellen Gruppen vermutlich nur bedingt hergestellt bzw. berücksichtigt werden können.

Aufgrund der fortschreitenden technischen Möglichkeiten wären die oben geschilderten Probleme relativ einfach zu umgehen. Durch moderne Multimediageräte ist die Aufzeichnung realer Interaktionen real existierender Gruppen möglich, ohne dass die Aufzeichnung wesentlichen Einfluss auf die Interaktionen nimmt. Zu berücksichtigen ist, dass generell aufgezeichnete Interaktionen (auch von „künstlichen“ Gruppen) analysiert werden sollten und keine Interaktionen in Echtzeit (s. hierzu Punkt 4.3.2).

4.2.3.2 Vernachlässigung des Prozesscharakters

Im Rahmen der KGF wird – zumindest implizit – oftmals von statischen Ursache-Wirkungs-Modellen ausgegangen (s. Punkt 4.2). Entsprechend beziehen sich Analysen oftmals auf die Input-Outcome-Relation, für die eine Beschränkung auf Produktdaten ausreicht (s. BOOS, MORGUET, MEIER & FISCH, 1990). Insbesondere bei Studien zu Gruppenleistungen wird oftmals nur der Input-Outcome-Zusammenhang analysiert. Als Input können dabei die Faktoren bezeichnet werden, denen eine einflussnehmende Wirkung auf das Leistungsergebnis zugeschrieben wird und die bereits zu Beginn der Gruppenarbeit bestehen. Dies sind beispielsweise die Gruppengröße oder die Zusammensetzung der Gruppe (hinsichtlich Alter, Geschlecht, Vorkenntnisse etc., s. Punkt 4.2). Die Produktivität einer Gruppe wird dann anhand des Verhältnisses dieses Inputs zum erzielten Outcome – dessen objektive Bestimmung je nach Aufgabentyp mehr oder weniger gut möglich ist – bestimmt. Die unterschiedliche Effektivität und Effizienz von Gruppen kann jedoch nicht ausschließlich durch Inputvariablen erklärt werden. So zeigen die Ergebnisse von TERBORG, CASTORE und DENINNO (1976, zitiert nach TSCHAN & SEMMER, 2001, S. 221) beispielsweise, dass nur 3% der Varianz von Gruppenleistungen durch intergrupale Unterschiede hinsichtlich der Fähigkeiten der Gruppenmitglieder vorhergesagt werden können. Generell wird bei Input-Outcome-Modellen zu Gruppenleistungen nicht berücksichtigt, dass es sich bei Gruppenarbeit – vielleicht mit Ausnahme von einfachsten Produktionsaufgaben – um ein sehr dynamisches Geschehen handelt, welches im Zeitverlauf deutlich variiert (z.B. hinsichtlich Planungs-, Steuerungs- und Kontrollphase). Eine stärkere Berücksichtigung dieses Prozesscharakters von Gruppenarbeiten würde dazu beitragen, ein differenziertes Verständnis der Interaktionsprozesse und den ihnen zugrunde liegenden dynamischen Kräften zu gewinnen und so die unterschiedlichen Leistungsergebnisse verschiedener Gruppen zu erklären. Anders als im Forschungsbereich „therapeutische Klein-

gruppen“ und bei der Untersuchung spezifischer Dyaden (z.B. Eltern-Kind, Ehepaare) werden Prozessanalysen im Zusammenhang von Arbeits- und Lerngruppen trotzdem erst seit den letzten 10 bis 12 Jahren verstärkt eingesetzt (vgl. BOOS & MEIER, 1993). Anzumerken ist, dass Prozessanalysen auch von Vertretern anderer Forschungsrichtungen (z.B. von Kognitions- und Motivationspsychologen, s. Punkt 2.7.1) als ähnlich bedeutsam für einen Erkenntnisgewinn angesehen werden. Ursache hierfür ist, dass auch Emotionen bzw. emotionales Erleben und Motivation sich prozessual ausbilden, folglich als Prozess aufzufassen sind (s. Punkt 2.7.1). Solche Prozessstudien werden jedoch auch im Bereich der Motivations- und Emotionsforschung bislang kaum durchgeführt.

Dass dem prozessualen Charakter von Gruppenarbeiten, sprich den Interaktionsprozessen, eine besondere Relevanz für das Leistungsergebnis von Gruppen zugesprochen wird, ist unumstritten. So ist es bereits seit langem bekannt, dass „...weniger das Ergebnis als vielmehr die Interaktionsprozesse in der Gruppe zum Verständnis der Effektivität von Gruppenarbeit und der Zufriedenheit von Gruppenmitgliedern beitragen“ (BOOS et al., 1990, S. 53). Somit ist es besonders bedeutsam, die Faktoren identifizieren zu können, die ihrerseits den *Interaktionsprozess* beeinflussen. Im Rahmen der KGF sollten daher vermehrt Prozessstudien durchgeführt werden, um Erkenntnisse über die dem Interaktionsprozess zugrunde liegenden dynamischen Kräfte zu gewinnen. Insgesamt kann das Fazit gezogen werden, dass die Notwendigkeit von Prozessstudien zwar erkannt ist, jedoch diese bisher noch nicht im ausreichenden Maße durchgeführt werden.

4.2.3.3 Fehlende Berücksichtigung emotionaler und motivationaler Prozesse

Wie Alltagserfahrungen als auch Befunde der wissenschaftlichen Forschung zeigen, können soziale Interaktionsprozesse zu einer Aktivierung emotionaler Prozesse führen. So sind oftmals andere Personen bzw. deren Rückmeldungen daran beteiligt, wenn sich Individuen besonders gut oder besonders schlecht fühlen. Auch Interaktionsprozesse in Arbeits- und Lerngruppen zeichnen sich oftmals durch eine enorme Emotionalität aus. Ein Fehlen von jeglichen Gefühlen⁶⁵ (sowohl negativer als auch positiver) beim Lernen und Arbeiten in Gruppen wird zum Teil als Zeichen für ein geringes aufgabenbezogenes Engagement angesehen; so ist in „emotionslosen“ Gruppen deutlich seltener ein konstruktiver Kommunikationsstil und seltener eine hohe Prozess- und Lösungsrationalität vorhanden als in „emotionalen“ Gruppen (MARTIN, 1998, S. 147ff.). Auf die Frage, welche Effekte positives und welche Effekte negatives emotionales Befinden auf Qualität und Quantität von Leistungen haben, kann an dieser Stelle nicht eingegangen werden. Für eine Erörterung grundlegender Zusammenhänge zwischen emotionalen Prozessen und Leistungen wird auf Punkt 2.5 verwiesen.

⁶⁵ Der Begriff „Gefühl“ wird an dieser Stelle im umgangssprachlichen Sinne verwendet, um emotionales Erleben zu beschreiben. Zur Definition unterschiedlicher emotionaler Begriffe wird auf Punkt 2.1 verwiesen.

Vor dem Hintergrund der theoretischen Grundannahmen dieser Arbeit ist es erwartungskonform, dass in Gruppen ein intensives, im Zeitverlauf variierendes emotionales Befinden erlebt wird. So streben Individuen in der Interaktion mit anderen Personen stets danach, ihre sozialen Bedürfnisse zu befriedigen (s. Punkt 4.4). Die Rückmeldungen, die sie von ihren Interaktionspartnern erhalten, können sowohl für eine Befriedigung sozialer Bedürfnisse förderlich sein als auch dieser entgegenstehen. In beiden Fällen werden die Rückmeldungen das emotionale Erleben beeinflussen. Auch wenn diese Grundannahmen von anderen Autoren nicht *explizit* zugrunde gelegt werden, wird die Relevanz von emotionalen Prozessen in Gruppen nicht bestritten. So kann es inzwischen als Konsens angesehen werden, dass die sozio-emotionale Ebene von besonderer Bedeutung für Gruppenprozesse und das Leistungsergebnis von Gruppen ist: Emotionales Befinden wird als „Hintergrundvariable“ angesehen, die sämtliche Aktivitäten bei der Bewältigung von Aufgaben in Gruppen prägt (vgl. FLEISCHER, 2001). Obwohl die Bedeutung von emotionalen Prozessen für Gruppenleistungen seit langem bekannt ist und entsprechend eine Einbeziehung von Erlebensprozessen seit langem auf breiter Front gefordert wird (s. BECKER-BECK & SCHNEIDER, 1998; BRANDSTÄTTER, 1990b; TSCHACHER & BRUNNER, 1995), existieren bislang nur sehr wenige Studien, in denen emotionale Prozesse in Arbeits- oder Lerngruppen und deren Zusammenhänge mit Leistungsergebnissen untersucht werden. Zwar scheint sich unter den Begriffen „Gruppenklima“, „Collective Emotions“ bzw. „Group Emotions“ eine neuer Forschungsschwerpunkt zu etablieren (s. MÜLLER & BIERHOFF, 2001; SITHIKORNKUL, 2002), jedoch liegen auch hier bislang kaum Prozessstudien vor.

Für eine Analyse der Dynamik von Interaktionsprozessen in Gruppen ist es erforderlich, sowohl die in den beteiligten Personen ablaufenden Erlebensprozesse als auch die beobachtbaren Verhaltensprozesse einzubeziehen, da sich Erleben und Interaktionsverhalten wechselseitig beeinflussen und beides zusammen den individuellen als auch den Lernerfolg der Gruppe maßgeblich bestimmt. Da weder emotionale Prozesse noch diese wechselseitige Beeinflussung von Erleben und Verhalten in den meisten Studien bisher ausreichend berücksichtigt wurden, liegen kaum Erkenntnisse über die Auswirkung intraindividuelle Erlebens- und interindividuelle Verhaltensprozesse in Gruppen auf die Lernleistungen bzw. die Produktivität von Arbeitsgruppen vor. Werden Aussagen zum Zusammenhang zwischen Emotionalität und Gruppenleistungen getroffen, basieren diese überwiegend auf Studien, in denen zumindest die Prozesshaftigkeit des emotionalen Erlebens nicht berücksichtigt wurde. So werden zumeist Angaben zum emotionalen Erleben nur zu Beginn und am Ende der Untersuchung erhoben (s. auch Punkt 2.7).

Weiterhin ist zu kritisieren, dass motivationale Aspekte ebenfalls nur sehr beschränkt Berücksichtigung finden. So werden motivationale Prozesse zumeist nur in Verbindung mit Prozessverlusten (s. Punkt 4.2.1) thematisiert. Dies ist unverständlich, da die Relevanz von individuellen sozialen Motiven für die Erklärung von Interaktionsprozessen in Gruppen mehr oder weniger explizit von unterschiedlichen Autoren betont wird (vgl. CROTT, 1979; WITTE, 1989). Eine Ausnahme bildet das Machtmotiv, das zwar oft nicht explizit als Motivkonstrukt, aber zumindest implizit in Form von „Machtausübung“ bzw. „Einfluss“ in einigen Studien der

KGF Berücksichtigung findet. Werden die Befunde diverser Studien (s. FLEISCHER, 2001, S. 120) berücksichtigt, so scheint in Gruppen folgender Antagonismus zu bestehen: Die individuelle Zufriedenheit korreliert positiv mit dem Ausmaß an individueller Machtausübung in Gruppen.⁶⁶ Ein hohes Maß an individueller Machtausübung führt jedoch zu einem schlechten „Gruppenklima“, da die Stimmung in Gruppen positiv mit dem Ausmaß einer *gleichen* Machtverteilung auf alle Gruppenmitglieder korreliert. Dass Aspekte von Macht und Einfluss nicht nur die Zufriedenheit innerhalb von Lern- und Arbeitsgruppen beeinflussen, sondern diese eine besondere Relevanz für die Leistungsergebnisse von Gruppen besitzen, wird oftmals betont; entsprechende Untersuchungen sind bisher jedoch kaum durchgeführt worden. Zu beachten ist, dass nicht nur das Streben nach Macht Einfluss auf den Gruppenprozess nehmen wird, sondern auch weitere Motive von besonderer Bedeutung sind und daher bei Analysen zur psychodynamischen Wirkung von Interaktionen berücksichtigt werden sollten.

Aufgrund der vorangegangenen Erörterungen zur KGF kann folgendes Fazit gezogen werden: Es existieren inzwischen diverse Befunde darüber, unter welchen Randbedingungen (z.B. Aufgabentyp und Gruppenstruktur) die Wahrscheinlichkeit steigt, dass der Prozessverlust durch Gruppenarbeit geringer ausfällt. Anhaltspunkte dafür, unter welchen Voraussetzungen Prozessgewinne in Form der oftmals postulierten Synergie-Effekte erzielt werden können, liegen bisher kaum vor (zusammenfassend s. ZYSNO, 1998a, b). Auch ist noch nicht geklärt, warum verschiedene Gruppen, trotz vergleichbarer Zusammensetzung, beispielsweise hinsichtlich intellektueller Fähigkeiten und Vorwissen der Gruppenmitglieder, bei ein und derselben Aufgabenstellung sehr unterschiedlich abschneiden (s. HUBER, A., 1999). Die zentralen Aufgabe bzw. Fragestellungen der Kleingruppenforschung (s. Punkt 4) sind somit nach wie vor nicht gelöst bzw. beantwortet. Bei weiteren Studien sollte beachtet werden, dass die Gruppenleistung nicht nur durch *Inputvariablen* beeinflusst wird, sondern vielmehr *Prozessvariablen* zur Erklärung von unterschiedlichen Leistungsergebnissen berücksichtigt werden müssen (BOOS et al., 1990, S. 53). Um Erkenntnislücken der Forschung zur Bedeutung sozialer Einflussfaktoren für Gruppenleistungen und Lernerfolg in Gruppen schließen zu können, ist speziell eine stärkere Berücksichtigung emotionaler und motivationaler Prozesse erforderlich, da diese eine herausragende Stellung für das Lern- bzw. Leistungsergebnis in Gruppen einnehmen (PEKRUN, 1992; SCHERER, 1996). Das emotionale Erleben wiederum wird wesentlich von den Interaktionserfahrungen beeinflusst. Ein differenziertes Verständnis von Interaktionsprozessen und denen ihnen zugrunde liegenden dynamischen Kräften könnte somit (indirekt) zur Erklärung von unterschiedlichen Gruppenleistungen beitragen.

⁶⁶ Dieser Befund kann die Grundannahmen dieser Arbeit zum Zusammenhang von motivbefriedigenden Interaktionen und emotionaler Befindlichkeit stützen, wenn davon ausgegangen wird, dass alle Individuen eine (mehr oder weniger stark ausgeprägte) aufsuchende Komponente des Machtmotivs besitzen (s. Punkt 3.5.1).

4.3 Interaktionsprozesse in Gruppen

Interaktionsprozesse in Gruppen sind sowohl für das emotionale Erleben respektive die Zufriedenheit der Gruppenmitglieder als auch für die Effektivität von Gruppen von besonderer Bedeutung. Entsprechend können Analysen von Interaktionen „...als Zugang zum emotionalen, motivationalen und kognitiven Geschehen in der Gruppe sowohl unter strukturellen als auch prozessualer Betrachtung als unverzichtbarer Bestandteil der Kleingruppenforschung angesehen werden“ (STEMPFLE & BADKE-SCHAUB, 2002, S. 58). Die Relevanz von Interaktionsprozessen für die KGF wird dadurch verstärkt, dass diese relativ unabhängig von sonstigen strukturellen Gruppenmerkmalen (s. Punkt 4.2) Einfluss auf das Leistungsergebnis nehmen. So lassen die Ergebnisse von empirischen Studien den Schluss zu, dass *unabhängig* von der Gruppenstruktur anhand von Interaktionsmustern erfolgreiche von nicht-erfolgreichen Problemlösegruppen differenziert werden können (vgl. ENDRES & PUTZ-OSTERLOH, 1994; PUTZ-OSTERLOH & PREUBLER, 1998). FLEISCHER (2001) zieht nach Sichtung diverser einschlägiger Studien das Fazit, dass die Befundlage die zentrale Bedeutung von Interaktionsprozessen in Gruppen bestätigt und Interaktionen „...als einer der entscheidenden – wenn nicht sogar als *der* entscheidende Faktor – für die Qualität der Entscheidungsfindung in Gruppen...“ (S.25) zu betrachten ist. Ein Beispiel aus der Praxis kann diese Relevanz von Interaktionen gut verdeutlichen: So sind die schwersten Flugzeugunfälle nicht auf mangelnde (fliegerische) Fähigkeiten oder technische Fehler zurückzuführen, sondern auf Kommunikationsprobleme (WITTE, 1995, S. 12).

Die derzeitige Befundlage empirischer Studien zum Zusammenhang zwischen Gruppenleistungen und Interaktionsprozessen ist noch in der Art inkonsistent, dass bis heute keine oder nur sehr begrenzte Handlungsempfehlungen für das Arbeiten und Lernen in Gruppen hieraus abgeleitet werden konnten. Als Ursache für divergierende Befunde kann die auch in diesem Teilgebiet der KGF existierende ausgeprägte Heterogenität der Studien angeführt werden. Es liegen aber auch Befunde vor, die als Hinweis darauf anzusehen sind, dass Kommunikation in Abhängigkeit von anderen Merkmalen (z.B. Arbeitsphase) zur einer unterschiedlichen Beeinflussung des Leistungsergebnisses führt: So ist die Kommunikation beim Problemlösen⁶⁷ in der Planungsphase relevanter für das Leistungsergebnis als die Kommunikation in der Ausführungsphase (REIMER, 2001).

Aufgrund der besonderen Relevanz von Interaktionsprozessen in Gruppen werden Interaktionen auch als Kernbereich der gesamten KGF bezeichnet (MCGRATH, 1997). Eine solche Fokussierung auf den Interaktionsprozess erscheint aufgrund der zuvor skizzierten Befundlage angemessen. Bei Sichtung der einschlägigen Fachliteratur ist jedoch festzustellen, dass Analysen von Interaktionsprozessen in der KGF nicht im Mittelpunkt stehen, vielmehr bilden diese ein relativ eigenständiges Forschungsgebiet: Die Interaktionsanalyse, auch als Interaktionsprozessdiagnostik bzw. Interaktionsdiagnostik, Interaktionsprozessforschung bzw. Interak-

⁶⁷ Als Problemlöseaufgabe fungiert in der zitierten Studie der „Turm von Hanoi“, so dass eine Planungs- von einer Durchführungsphase gut differenziert werden konnte.

tionsforschung bezeichnet.⁶⁸ Vor dem Hintergrund der Grundannahmen der vorliegenden Arbeit werden anschließend relevante Aspekte dieses Forschungsgebietes erörtert.

4.3.1 Interaktionsprozessforschung

Dass die Interaktionsprozessforschung ein relativ autonomes Forschungsgebiet ist, spiegelt sich darin wider, dass die Analyse von Interaktionsprozessen in sehr unterschiedlichen inhaltlichen Kontexten durchgeführt wird: Von Problemlösen und Entscheidungsfindung in Gruppen, über Beratungs- und Familiengespräche bis hin zu Assessment-Centern, Psychotherapie- und Entcounter-Gruppen findet die Interaktionsdiagnostik Verwendung (vgl. SCHARPF & FISCH, 1991). Im Rahmen der allgemeinen KGF werden die aufgeführten Inhaltsbereiche hingegen – wenn überhaupt – zumeist getrennt voneinander betrachtet. Weiterhin ist zu vermuten, dass Interaktionsprozessforschung in der allgemeinen KGF aufgrund des immensen Durchführungs- und Auswertungsaufwandes (im Vergleich zu anderen Zugänge bzw. Methoden) so selten praktiziert wird.

Bevor nachfolgend unterschiedliche Aspekte der Interaktionsprozessforschung thematisiert werden, ist vorab auf Folgendes hinzuweisen: Der Begriff „Interaktionsprozessanalysen“ wird von einigen Autoren (s. BECKER-BECK, 1997) nur dann verwendet, wenn die aus dem Interaktionsprozess resultierenden Daten zeitreihenanalytisch (prozessorientiert) ausgewertet werden. Werden dieselben Daten hingegen in aggregierter Form untersucht, sich der Zeitverlauf also nicht mehr abbilden lässt, sprechen diese Autoren von „Interaktionsstrukturanalysen“. Innerhalb der Interaktionsprozessforschung werden dementsprechend Interaktionsmuster und Zyklen etc. teilweise auch als „...Strukturmerkmale des Gruppeninteraktionsprozesses“ (BECKER-BECK, 1997, S. 25) bezeichnet. Eine Unterscheidung zwischen Struktur und Prozess allein aufgrund der Auswertungsmethode hat sich bisher in der einschlägigen Fachliteratur nur begrenzt durchgesetzt. Um Missverständnisse zu vermeiden, wird im Rahmen dieser Arbeit auf eine solche Differenzierung verzichtet. Wird nachfolgend von Interaktionsprozessanalysen gesprochen, so gilt dieser Begriff auch für Analysen, in denen aggregierte Daten verwendet werden.

4.3.1.1 Methoden der Interaktionsprozessforschung

Nachfolgend werden zwei methodische Zugänge skizziert, die im Rahmen der Interaktionsprozessforschung von besonderer Relevanz sind. Für eine Übersicht über Methoden zur Analyse von Gruppenstrukturen wird auf andere Autoren (z.B. BISCHOFF, 1982; DOLLASE, 1976; FORGAS, 1999) verwiesen.

Werden innerhalb der KGF Studien durchgeführt, die explizit die Interaktionsprozesse untersuchen, beschränken sich diese oftmals auf „Wer-zu-wem“-Analysen (vgl. BECK & ORTH, 1995; DANN, HAAG & DIEGRITZ, 2000; KOHLER, 1994). Eine Berücksichtigung inhaltlicher Aspekte findet nicht statt, da ausschließlich die Quantität der gesendeten und empfangenden

⁶⁸ Die Begriffe werden nachfolgend synonym verwendet.

Äußerungen erfasst wird. Diese „Wer-zu-wem“-Kodierungen werden unter anderem dafür genutzt, Erkenntnisse über die hierarchische Ordnung innerhalb der Gruppe zu gewinnen. Oftmals werden hierfür die von BALES, STRODTBECK, MILLS und ROSEBOROUGH (1951) aufgrund von empirischen Untersuchungen postulierten drei Kriterien verwendet, um den Status einzelner Personen innerhalb einer Gruppe bestimmen zu können. Unter Punkt 7.1.1 werden diese Kriterien näher erläutert. Weiterhin wird oftmals geprüft, ob signifikante Abweichungen zwischen beobachteten und erwarteten Sender-Empfänger-Häufigkeiten bestehen. Das heißt, es wird geprüft, ob die Interaktionshäufigkeit zwischen zwei Personen bzw. einer Person und der Gruppe als zufällig bezeichnet werden kann oder ob signifikante Abweichungen von einer zufälligen Verteilung der Interaktionshäufigkeit bestehen. Hierzu werden die Wahrscheinlichkeiten für die Häufigkeit des Eintreffens bestimmter Ereignisse berechnet und mit der beobachteten Häufigkeit des Eintreffens dieser Ereignisse verglichen. Bei der Berechnung der erwarteten Häufigkeiten mittels Binomialtest wird von einer zweidimensionalen Kontingenztafel, wie in Tabelle 5 dargestellt, ausgegangen (vgl. BORTZ, LIENERT & BOEHNKE, 1990). Im vorliegenden Fall werden unter „Merkmal A“ die Sender von Äußerungen vermerkt, unter „Merkmal B“ die Empfänger der jeweiligen Äußerungen. Die Summe der Zeile unter Merkmal A gibt somit an, wie viele Äußerungen eine Person insgesamt gesendet hat, die Summe der Spalte enthält hingegen die Anzahl der insgesamt von einer Person empfangenen Interakte. Mit „Interakt“ wird im Rahmen dieser Arbeit die kleinste zu kodierende inhaltliche Einheit von Interaktionen bezeichnet. Je nach Verfahren können dies mehrere Sätze, einzelne Sätze aber auch einzelne Wörter bzw. non-verbale Verhaltensweisen (z.B. Kopfnicken) sein. Anhand einer solchen zweidimensionalen Kontingenztafel lässt sich so für jede Sender-Empfänger-Kombination berechnen, wie viele Interakte zu erwarten wären, wenn das Zufallsprinzip gelten würde. Für alle Gruppenmitglieder kann so geprüft werden, ob diese bestimmte Personen bevorzugt als Interaktionspartner wählen oder bestimmte Personen als Interaktionspartner meiden.

Zu berücksichtigen ist, dass eine Person nie an sich selbst senden kann. Für die Berechnung der zufällig zu erwartenden Häufigkeiten ergibt sich somit folgende Formel (vgl. Lisch, 1979 zitiert nach BECKER-BECK, 1997, S. 148):

$$e_{ij} = f_i * (f_j / (G - f_i))$$

Merkmal A	Merkmal B						Σ
	B ₁	B ₂	..	B _j	..	B _m	
A ₁	f ₁₁	f ₁₂		f _{1j}		f _{1m}	f _{1.}
A ₂	f ₂₁	f ₂₂		f _{2j}		f _{2m}	f _{2.}
:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:
A _i	f _{i1}	f _{i2}		f _{ij}		f _{im}	f _{i.}
:	:	:	:	:	:	:	:
:	:	:	:	:	:	:	:
A _k	f _{k1}	f _{k2}		f _{kj}		f _{km}	f _{k.}
Σ	f _{.1}	f _{.2}		f _{.j}		f _{.m}	G

Tabelle 5: Schema einer zweidimensionalen k x m-Kontingenztafel
nach BECKER-BECK (1997, S. 148)

Die Begrenzung auf solche quantitative Beschreibungen, ohne die *Qualität* der Interaktion zu analysieren, verhindert einen tiefgehenden Einblick in die Dynamik von Interaktionsprozessen, durch den Aussagen zur (leistungsrelevanten) *Wirkung* der Interaktionsprozesse getroffen werden könnten. Die Ergebnisse von „Wer-zu-wem“-Analysen sollten daher nur als erster Hinweis verstanden werden, aufgrund dessen dann gezielt weitere Analysen durchgeführt werden sollten. Würden sich beispielsweise bei verschiedenen Gruppenmitgliedern Abweichungen zu den nach dem Zufallsprinzip zu erwartenden Interaktionshäufigkeiten zeigen, sollte anschließend analysiert werden, welche *Ursachen* hierfür verantwortlich sind.

Soll der zeitliche Verlauf von Interaktionen detailliert analysiert werden, sind Sequenzanalysen als geeignete Methode anzusehen. Hierzu zählen unter anderem Verfahren auf Basis von Hidden-Markov-Modellen (s. GOTTMANN & ROY, 1990) oder „lag sequential“-Analysen (s. SACKETT, 1980, 1987). Die Gemeinsamkeit dieser Verfahren besteht darin, dass durch diese Übergangswahrscheinlichkeiten zwischen verschiedenen Kategorien – zumeist kategorisierte Verhaltensweisen – berechnet werden und beispielsweise Aussagen darüber möglich sind, wie Gruppenmitglieder im Prozess der Interaktion aufeinander reagieren und ob eine vorher-sagbare Struktur des Interaktionsverhaltens existiert. Ein wesentlicher Unterschied der beiden sequenzanalytischen Verfahren liegt in der unterschiedlichen Größe der Kontingenztafeln, die in die Analyse einbezogen werden (s. BECKER-BECK, 1997, S. 152 ff.). So entspricht die Größe der Kontingenztafeln bei Hidden-Markov-Modellen jeweils der Anzahl der zu berücksichtigenden Ereignisse (lags): Würden z.B. vier aufeinander folgende lags analysiert werden, würde hieraus eine vierdimensionale Kontingenztafel resultieren. Bei „lag sequential“-Analysen wird hingegen eine ganz Reihe von lags sukzessive berücksichtigt. Es werden folglich zu jedem Zeitpunkt nur zwei aufeinander folgende lags analysiert, so dass stets nur zweidimensionalen Kontingenztafeln berücksichtigt werden. Die Relevanz dieser unterschiedlichen Größe der zu analysierenden Kontingenztafeln besteht darin, dass für die An-

wendung von Hidden-Markov-Modellen eine wesentlich größere Menge an kodierten Daten vorliegen muss als für „lag sequential“-Analysen. So führt BECKER-BECK (1997, S. 166) aus, dass für Sequenzanalysen mittels Hidden-Markov-Modelle bereits für ein Kategoriensystem mit 12 Kategorien ca. 1300 *kodierte* Interakte vorliegen müssen, für ein Kategoriensystem mit 20 Kategorien ca. 3600 *kodierte* Interakte. Ursache hierfür ist, dass die für diese Analysen erforderliche ausreichend gleichverteilte Zellbesetzung der Matrix erst bei hinreichend großer Anzahl der kodierten Interakte erreicht werden kann. Auch wenn „lag sequential“-Analysen wesentlich geringere Datenmenge erfordern, ist auch hier eine große Anzahl von *kodierten* Interakten erforderlich.

Dass sequenzanalytische Verfahren eine immense Datenmenge erfordern, ist durchaus problematisch, da die Datengewinnung bei Interaktionsanalysen mit einem erheblichen Zeitaufwand verbunden ist. Folgende Berechnung auf Basis einer zuvor durchgeführten Interaktionsprozessstudie (BRÄUER, 1999; SCHUMACHER, 2002) kann dies verdeutlichen: Aus insgesamt 32 Zeitstunden Gruppeninteraktion wurden durch Transkription insgesamt ca. 14.300 Interakte gewonnen, von denen im Durchschnitt ca. 10% kodiert wurden. Für die Datengewinnung durch zwei Kodierer waren insgesamt ungefähr 200 Zeitstunden erforderlich. Bei einem Kategoriensystem mit 20 Kategorien müssten insgesamt 36.000 Interakte zur Verfügung stehen, um die benötigte Anzahl kodierter Interakte zu erhalten. Dies bedeutet, dass insgesamt über 500 Arbeitsstunden nur für die Datengewinnung erforderlich wären. Nicht berücksichtigt ist hierbei der immense zusätzliche Zeitaufwand für die Transkription der Interaktionen und die Schulung der Kodierer. Dass im Rahmen der KGF sequenzanalytische Verfahren bisher eher selten eingesetzt werden, kann somit auch auf ökonomische Gründe zurückgeführt werden.

Der Einsatz von Sequenzanalysen ist nicht zwingend erforderlich, um tiefere Erkenntnisse zu (leistungsrelevanten) *Wirkungen* der Interaktionsprozesse gewinnen zu können. Wichtiger als ein bestimmtes methodisches Vorgehen ist es, die geeignete Ebene des Interaktionsprozesses zu berücksichtigen. Nachfolgend wird dies näher erläutert.

4.3.1.2 Analyseebenen der Interaktionsprozessforschung

Im Rahmen von Interaktionsanalysen können zwei grundlegende Ebenen differenziert werden. Dieser Unterscheidung liegt ein spezielles Verständnis von Interaktion zugrunde, welches nachfolgend dargelegt wird. Als Basis fungiert das bereits erwähnte Kommunikationsmodell von WATZLAWICK et al. (1969). Die für diese Arbeit relevanten Kernaussagen dieses Modells können wie folgt skizziert werden:

1. Jede Interaktion besteht aus zwei Komponenten, der Sendung und dem Empfang einer Nachricht. Diese werden jeweils als interpersonelle Aktion (Sendung bzw. Empfang) bezeichnet.
2. Interaktionen können nur als Prozess wechselseitiger Beeinflussung beschrieben werden, da jede Mitteilung gleichzeitig als Reiz für Nachfolgendes und als Reaktion auf Vorhergegangenes anzusehen ist.

3. Jede Mitteilung enthält einen Inhalts- und einen Beziehungsaspekt.⁶⁹

Für eine Unterscheidung des Interaktionsprozesses in unterschiedliche Ebenen ist die letzte Aussage von besonderer Relevanz.

WATZLAWICK et al. (ebd.) gehen davon aus, dass der Inhaltsaspekt eine rein inhaltliche (objektive) Aussage enthält und überwiegend durch verbale Äußerungen übermittelt wird. Analog hierzu wird in psycholinguistischen Theorien von denotativer Semantik gesprochen. Sprachwissenschaftlich wird das Denotat als begrifflicher Inhalt eines sprachlichen Zeichens im Gegensatz zu den emotionalen Nebenbedeutungen (Konnotat) bezeichnet (s. KNAPP, K., 2004). Auf der Inhaltsebene werden somit Mitteilungen transportiert, die aufgrund (kulturell) identischer und generell feststehender Begriffsdefinitionen kaum eine individuelle Interpretation seitens des Empfängers erfordern. Die Aussage auf der Inhaltsebene einer bestimmten Mitteilung bleibt stets gleich und ist unabhängig von den an der Interaktion beteiligten Individuen. Durch die (kulturell) feststehende Definition der verwendeten Begriffe wird die Bedeutung einer Aussage auf der Inhaltsebene auch nicht durch die jeweilige Situation verändert. SCHULZ VON THUN (1981) verwendet den Begriff „Sachinhalt“ um diese personen- und kontextunabhängige, feststehende Bedeutung von Äußerungen auf der Inhaltsebene zu beschreiben.

Folgendes Beispiel soll den Inhaltsaspekt einer Mitteilung verdeutlichen: In der Aussage „Diese Uhr gefällt mir“ bringt der Sender seine persönliche Einschätzung eines Zeitmessgeräts zum Ausdruck. Weder durch die Situation, in der die Äußerung getätigt wurde (z.B. Einkaufsbummel, Gruppendiskussion, Geburtstagsfeier) noch durch die an der Kommunikation beteiligten Personen (z.B. Verkäufer, Mitarbeiter, Freunde) wird der Inhaltsaspekt dieser Aussage verändert: Aufgrund feststehender Begriffsdefinitionen (Uhr= Zeitmessgerät; gefallen = individuelle positive Einschätzung) werden theoretisch alle Individuen eines Kulturkreises den Inhaltsaspekt dieser Aussage übereinstimmend und losgelöst vom situativen Kontext als positive Äußerung über ein Zeitmessgerät auffassen. Die Aussage „Diese Uhr gefällt mir“ kann zusätzlich noch eine andere Botschaft enthalten, wobei diese *nicht* unabhängig vom Kontext zutreffend zu interpretieren ist. Wird diese Aussage beispielsweise einem Verkäufer eines Uhrgeschäftes gegenüber beim Betrachten verschiedener Uhren in einer Vitrine geäußert, wird der Verkäufer vermutlich die bezeichnete Uhr aus der Vitrine heraus nehmen und die Vorzüge dieser Uhr erläutern. Der Lebenspartner hingegen könnte diese Uhr kaufen, wenn die Äußerung an ihn gerichtet war und die Person in Kürze Geburtstag hat. Ursache für die unterschiedliche Reaktion auf die identische Aussage ist, dass die beiden Personen die Aussage unterschiedlich interpretiert haben. Die Art und Weise der Interpretation wird von der jeweiligen Situation, der Beziehung zum Sender etc. beeinflusst. Kongruenz besteht jedoch dahingehend, dass beide Empfänger davon ausgehen, dass der Sender eine *bestimmte* Interpretation wünscht; es werden folglich Rückschlüsse auf die Intention des Senders gezogen. Die unterschiedliche Interpretation der Äußerung ist als Ursache für die unterschiedliche Re-

⁶⁹ Die Begriffe *Inhaltsebene* und *Inhaltsaspekt* werden synonym verwendet; die Begriffe *Beziehungsebene* und *Beziehungsaspekt* werden ebenfalls synonym verwendet.

aktion der Empfänger anzusehen. Es ist davon auszugehen, dass der Sender tatsächlich nicht nur seine persönliche Einschätzung eines Zeitmessgerätes zum Ausdruck bringen wollte (Inhaltsaspekt), sondern durch unterschiedliche *zusätzliche* Botschaften tatsächlich ein bestimmtes Verhalten der unterschiedlichen Empfänger erreichen wollte. Diese zusätzlich übermittelten Botschaften kennzeichnen die *Beziehungsebene* von Äußerungen. Neben Hinweisen darauf, wie der Empfänger die Mitteilung verstehen soll, enthält diese Ebene ebenfalls die vom Sender vorgenommene Definition der Beziehung zum Empfänger (inferiore oder superiore Position; sympathisch oder unsympathisch etc.). Botschaften auf der Beziehungsebene werden vornehmlich durch paraverbale (Betonung, Sprechpausen etc.) und extraverbale (Gestik, Mimik etc.) Zeichen gesendet und enkodiert. Da diese weniger eindeutig sind als Botschaften auf der Inhaltsebene, ist ein größerer Interpretationsspielraum vorhanden. Die Interpretation der Botschaft auf der Beziehungsebene wird durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst (situativer Kontext, Beziehung zwischen Sender und Empfänger etc.). Der Empfänger konstruiert die Botschaft auf der Beziehungsebene auf Basis seiner bisherigen Erfahrungen, Dispositionen und aktuellen Motivlagen.

Dazu folgendes Beispiel: Innerhalb einer Abteilung muss geklärt werden, wer von zwei formal hierarchisch gleichgestellten Büroangestellten eine bestimmte Aufgabe übernimmt. Einer der beiden äußert innerhalb dieser Diskussion „Sie können das besser als ich“. Welche Intention für die Aussage „Sie können das besser als ich“ vorlag und wie diese Aussage interpretiert wird, kann nur durch die Berücksichtigung verschiedener Faktoren analysiert werden: Bezieht sich diese Aussage auf eine schwierige Aufgabe, die Fachwissen erfordert, definiert der Sender seine Position als inferior, die des Empfängers als superior. Seine Intention könnte darin liegen, dass der Empfänger die Aufgabe bearbeiten soll, damit ein besseres Ergebnis erzielt wird. Der Empfänger könnte bei einer solchen Interpretation des Beziehungsaspektes dieser Aussage sowohl diese Aufforderung als auch die ihm zugeschriebene superiore Position wahrnehmen. Bezieht sich die Aussage hingegen auf eine sehr einfache und unbeliebte Arbeit, kehrt sich die Zuschreibung der inferioren bzw. superioren Position um, da der Sender den Empfänger indirekt beauftragt, diese unangenehme Aufgabe zu übernehmen. Weiterhin würde diese Aussage, wenn sie von einem Kopfnicken begleitet und in einem sachlichen Tonfall vorgenommen wird, eine andere Bedeutung erlangen, als wenn sie in einem ironischen, fragenden Tonfall und überheblicher Mimik seitens des Senders übermittelt würde. Diese Aussage würde im ersten Fall vermutlich eher positiv, im zweiten eher negativ vom Empfänger bzgl. der ihm zugesprochenen fachlichen Kompetenz interpretiert werden. Würde ein Außenstehender nur den Inhaltsaspekt der Aussage „Sie können das besser als ich“ berücksichtigen, könnte er weder die Aufforderung und Intention seitens des Senders noch die mögliche negative Interpretation seitens des Empfängers verstehen.

Auch innerhalb der Interaktionsforschung wird eine ähnliche Unterscheidung (Inhalts- und Beziehungsaspekt) getroffen, jedoch wird ein anderer Terminus benutzt. So differenziert BISCHOFF (1982) zwischen „...offensichtlichen Prozessen (overt behavior)...“, die deskriptiv ohne interpretatorische Leistung abgebildet werden können und „...motivationalen, intentionalen verdeckten Prozessen (covert behavior)...“ (S. 15), die nur durch interpretative oder analy-

tische Verfahren aufgedeckt werden können. Bei einer Fokussierung auf offensichtliche Prozesse der Interaktion wird hauptsächlich die *Inhaltsebene* der Kommunikation berücksichtigt, also der semantische Gehalt einer Äußerung. Hinweise auf individuelle Motive und Zielsetzungen der Personen sowie innerpsychische Prozesse, die wesentlichen Einfluss auf die Interaktion nehmen, können hingegen durch die Analyse der Beziehungsebene bzw. der verdeckten Prozesse gewonnen werden.

Die meisten – zumindest deutschsprachigen Verfahren – zur Interaktionsanalyse⁷⁰ berücksichtigten keine verdeckten Prozesse im Sinne von motivationalen, intentionalen Prozessen. So bilden eine Vielzahl von Verfahren nur mehr oder weniger offensichtliche Prozesse ab (SCHARPF & FISCH, 1991). Dies trifft auch auf die häufig verwendete „Interaktionsprozessanalyse“ (IPA)⁷¹ von BALES (BALES, 1950; BALES & COHEN, 1982) zu, der auch nur ein überwiegend deskriptiver Wert zugeschrieben werden kann. Als Ursache für die seltene Analyse verdeckter Prozesse ist unter anderem anzugeben, dass Interaktionsprozessanalysen bereits viel zeitintensiver sind als Studien, denen ein Input-Outcome-Modell (s. Punkt 4.2) zugrunde liegt. Zusätzlich ist für die Analyse verdeckter Prozesse im Vergleich zur Analyse von offenen Prozessen nochmals mit einem immensen zeitlichen Mehraufwand zu rechnen, da für die Analyse verdeckter Prozesse hohe Interpretationsleistungen der Kodierer erforderlich sind. Um aufzuzeigen, dass trotz des immensen Zeitaufwandes der Einsatz interpretativer Verfahren zur Interaktionsanalyse für einen wirklichen Erkenntnisfortschritt unabdingbar ist (und somit auch dem Gütekriterium der Forschungsökonomie entspricht), wird nachfolgend die Relevanz von intentionalen Prozessen herausgestellt.

4.3.1.3 Relevanz der Beziehungsebene von Interaktionen

Bereits seit längerer Zeit wird gefordert, bei Interaktionsanalysen eine Fokussierung auf die Beziehungsebene der Kommunikation vorzunehmen (vgl. BISCHOFF, 1982; PIONTKOWSKI, 1973). Da auf dieser Ebene die psychodynamische Wirkung (s.u.) bestimmt wird, können durch Analysen des Beziehungsaspektes bedeutsamere Aussagen zur Dynamik von Interaktionsprozessen gemacht werden und auch relevantere Befunde zu Zusammenhängen zwischen Gruppenleistung und Interaktionsprozess gewonnen werden. So konnte z.B. BISCHOFF (ebd.) belegen, dass durch eine Analyse der Mitteilung auf der Beziehungsebene, im Vergleich zu einer rein inhaltsorientierten Betrachtungsweise, zusätzliche erklärende, vervollständigende oder sogar korrigierende Erkenntnisse über Wechselwirkungen innerhalb von Kommunikationsverläufen gewonnen werden können. Dies ist verständlich, wenn berücksichtigt wird, dass durch die Analyse der Inhaltsebene keine Erklärungen 2. Ordnung⁷² gewonnen werden können. Dies kann wie folgt verdeutlicht werden: Durch die Analyse offensichtlicher Prozesse können Erkenntnisse über bestimmte Strukturen oder Muster innerhalb der Interaktion ge-

⁷⁰ Für eine Übersicht über unterschiedliche Verfahren wird auf SCHARPF und FISCH (1991) sowie BISCHOFF (1982) verwiesen.

⁷¹ In diesem Fall bezeichnet der Begriff „Interaktionsprozessanalyse“ ein spezielles Instrument.

⁷² Erklärungen 1. Ordnungen können nur einen Zusammenhang zwischen Variablen aufzeigen. Aufgrund welcher Faktoren dieser Zusammenhang existiert, kann nur mit Erklärungen 2. Ordnungen belegt werden.

wonnen werden (vgl. BECK & ORTH, 2001). Da durch diese Verfahren die Frage nach dem „Warum“ des Interaktionsverhaltens nicht beantwortet werden kann, können solche deskriptiven Verfahren im engeren Sinne nur Erklärungen 1. Ordnung liefern. In Anlehnung an Ergebnisse von BECKER-BECK (1994) soll dies durch folgendes fiktives Beispiel verdeutlicht werden: Die Analyse der Interaktion hat ergeben, dass auf Vorschläge überzufällig oft aufmerksamkeitsbezeugende Zuhörerreaktionen oder freundlich-zustimmende Verhaltensweisen folgen. Durch die Interaktionsanalyse ist folglich die Frage beantwortet, *wie* andere Personen wahrscheinlich auf einen Vorschlag reagieren (overt behavior); *warum* sie so reagieren oder auch keine Reaktion zeigen (covert behavior), lässt daraus jedoch nicht ableiten.

Im Rahmen der „Objektiven Hermeneutik“ (OEVERMANN, ALLERT, KONAU & KRAMBECK, 1979) wird den verdeckten Prozessen im Vergleich zu offensichtlichen Prozessen ebenfalls eine herausragende Stellung für den gesamten Interaktionsprozess zugesprochen. So wird davon ausgegangen, dass „latente Sinnstrukturen“ (vergleichbar mit dem Beziehungsaspekt bzw. verdeckten Prozessen) von Äußerungen den *wesentlichen* Einflussfaktor für den Kommunikationsverlauf darstellen. Diese latenten Sinnstrukturen können nur durch interpretative Verfahren analysiert werden, wobei interpretative Verfahren von ihnen „...als die fundamentalen, die Präzision und Objektivität der Analyse erst sichernden Erkenntnisinstrumente der Sozialwissenschaften“ (OEVERMANN ET AL., 1979, S. 352) angesehen werden.

Die wechselseitige Beeinflussung von Interaktionsverhalten, emotionalem Befinden und motivationalen Aspekten konstituiert die Dynamik der Interaktionsprozesse, die wiederum von besondere Relevanz für Lernerfolge und Leistungsergebnisse angesehen wird. Hieraus resultiert die seit längerem bestehende Forderung, bei der Analyse von Interaktionen explizit emotionale und motivationale Prozesse zu berücksichtigen (s. BOOS & MEIER, 1993). Wird dieser Forderung entsprochen, muss eine Fokussierung auf die Beziehungsebene von Interaktionen vorgenommen werden, da die auf dieser Ebene gesendeten Botschaften in einem deutlich engeren Zusammenhang mit emotionalen und motivationalen Prozessen stehen als Botschaften auf der Inhaltsebene. Dieser enge Zusammenhang zwischen Botschaften auf der Beziehungsebene und emotionalen, motivationalen Prozessen kann wie folgt verdeutlicht werden:

Auf der Beziehungsebene werden z.B. Selbst- und Fremdefinitionen bzgl. der inferioren bzw. superioren Position (s. Punkt 4.3.1.2) innerhalb der Interaktion vorgenommen (WATZLAWICK ET AL., 1969). Definieren die Beteiligten ihre diesbezügliche Positionen nicht kongruent, entsteht eine symmetrische Konstellation, die bei längerer Dauer zu einer „symmetrische Eskalation“ führt. Eine solche Eskalation führt wiederum dazu, dass eine effiziente inhaltliche Auseinandersetzung nicht mehr stattfindet, da das Interesse der Beteiligten nicht mehr darin besteht, inhaltliche Fortschritte zu erreichen, sondern darin, die superiore Position zu erlangen.⁷³ Um diese Position zu erlangen, werden oftmals nur noch Scheinargumente ausgetauscht; Problemlösungen oder Entscheidungsfindungen werden somit blockiert (SEIBT, 1987; WATZLAWICK et al., 1969). Die symmetrische Eskalation und deren Auswirkungen soll

⁷³ Hier zeigt sich eine Entsprechung zur aufsuchenden Komponente des Machtmotivs, da das Streben nach der superioren Position dem Streben nach Einflussnahme bzw. Machtausübung gleicht.

in Anlehnung an SEIBT (ebd.) durch folgendes Beispiel verdeutlicht werden: Innerhalb einer kontrovers geführten Diskussion beendet eine Person A (Sender) seine Argumentation mit der Aussage „Da können Sie mir doch nur zustimmen“. Die Äußerung enthält, dass der Sender seine Position als superior, die seines Gesprächspartner B (Empfänger) als inferior definiert. Da B jedoch die superiore Position für sich in Anspruch nimmt, stimmt die Definition der Beteiligten (bzgl. ihrer Position) nicht überein; es wird von einer „symmetrischen Konstellation“ gesprochen. In diesem Fall wird B inhaltlichen Widerspruch anmelden, auch wenn er die vorgetragenen Argumente akzeptiert. Würde B nicht widersprechen, würde er die superiore Position von A und seine ihm zugeschriebene inferiore Position anerkennen. Statt einer Zustimmung wird B vielmehr scheinbar sachliche Gegenargumente anführen, um seinen Anspruch auf die superiore Position hervorzuheben. B könnte seine Antwort beispielsweise mit folgender Aussage beginnen: „*Sie* können das vielleicht aufgrund ihrer unzureichenden Informationen so einseitig sehen, ich weise jedoch darauf hin, dass auch noch der Aspekt XY berücksichtigt werden muss.“ Diese Äußerung verdeutlicht A, dass B sich in der superioren Position sieht. Da A dieser Positionszuschreibung nicht zustimmen kann, wird seine nächste Äußerung wiederum die Botschaft enthalten, dass er (A) sich in der superioren Position sieht. Um diesen Anspruch zu betonen, könnte A den von B genannten Aspekt XY als völlig irrelevant einstufen, obwohl A diesen Aspekt selbst als nächstes anführen wollte. Eine inhaltliche Auseinandersetzung findet folglich nur noch scheinbar statt, da die Äußerungen nicht mehr zur Entscheidungsfindung beitragen, sondern nur noch als Mittel zur Erreichung der superioren Position dienen. Die Mitteilungen auf der Beziehungsebene werden nicht nur den weiteren Interaktionsverlauf beeinflussen, sondern gleichzeitig auch das emotionale Erleben der Beteiligten. So ist kaum vorstellbar, dass die oben beschriebene Interaktion *keine* emotionale Reaktion bei A und B auslöst hat.

Durch das Beispiel wird deutlich, dass Botschaften auf der Beziehungsebene bzw. die verdeckten Prozesse Einfluss auf die Inhaltsebene nehmen. WATZLAWICK et al. (1969) gehen davon aus, dass die Beziehungsebene die Inhaltsebene dominiert und Botschaften auf der Beziehungsebene im besonderen Maße die psychodynamische Wirkung von Interaktionen determinieren. Botschaften auf der Beziehungsebene wirken sich auf motivationale Prozesse aus, ebenfalls beeinflussen sie das emotionale Erleben und in der Folge das Verhalten.

Da emotionale und motivationale Prozesse von besonderer Relevanz für Lern- und Leistungsprozesse sind, sollte bei Interaktionsanalysen eine Fokussierung auf die Beziehungsebene vorgenommen werden. Der hohe zeitliche Aufwand für solche Analysen verdeckter Prozesse ist unumgänglich und erforderlich, da die für Lern- und Arbeitsleistungen relevanten intra- und interindividuellen Prozesse *während* des Lernens und Arbeitens in Gruppen noch weitgehend unerforscht sind. Verfahren zur Analyse von verdeckten Prozessen werden in vielfältiger Weise mehr oder weniger fundiert kritisiert. Da auch im Rahmen dieser Arbeit auf verdeckte Prozesse fokussiert wird, werden verschiedene Verfahren nachfolgend diskutiert.

4.3.2 Verfahren zur Analyse der Beziehungsebene von Interaktionen

Für eine Analyse des „covert behaviors“ muss die denotative Funktion von Sprache bzw. der Beziehungsaspekt von Äußerungen in den Mittelpunkt der Betrachtung gerückt werden (s. Punkt 4.3.1.2). Da hierfür das beobachtbare Verhalten der Individuen *interpretiert* werden muss, werden solche Interaktionsanalysen auch als *analytische* Interaktionsanalysen oder als analytische *Inhaltsanalysen* bezeichnet (BISCHOFF, 1982, S. 42f.). Die Begriffe „Inhaltsanalyse“, „Kommunikationsanalyse“ und „Interaktionsanalyse“ werden oftmals synonym verwendet (LISCH & KRIZ, 1978). Im Folgenden wird der Begriff „Inhaltsanalyse“ verwendet, wobei dieser Begriff beinhaltet, dass als Basis für die Analyse *Aufzeichnungen* der realen Interaktionen genutzt werden. Der immense Vorteil der Verwendung von Aufzeichnungen der Interaktionen – im Vergleich zu Verfahren der Beobachtung – ist darin zu sehen, dass die Interaktion deutlich geringer durch den Vorgang der Analyse beeinflusst wird. Auch kann die Analyse durch verschiedene, voneinander unabhängige Personen zu unterschiedlichen Zeiten vorgenommen werden. Die Analyse von Aufzeichnungen der Interaktionen hat weiterhin den Vorzug, dass eine wiederholte Betrachtung der Interaktionen möglich ist, und somit alle relevanten Aspekte der schnell ablaufenden Interaktionen erfasst werden können. Für die Analyse von Gruppenprozessen ist die Nutzung von Videodaten im besonderen Maß geeignet und anderen Verfahren gegenüber zu bevorzugen. Für eine diesbezügliche detaillierte Erläuterung wird auf AUFSCHNAITER und WELZEL (2001) verwiesen. Ein weiterer wesentlicher Vorteil von Videodaten besteht darin, dass Interaktionen von *realen* Gruppen in *realen* Situationen berücksichtigt werden können; erforderliche Aufzeichnungsgeräte sind inzwischen ohne großen Aufwand und Störungen zu installieren. Somit könnte der Forderung von Vertretern der Kleingruppenforschung, der Lernforschung und von Emotions- und Motivationsforschern entsprochen werden, das Verhalten und Erleben von Individuen in *realen* Situationen zu untersuchen (s. Punkt 4.2.3.1 und Punkt 2.7.2).

An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die fortschreitende Technisierung (s. Punkt 1.1) auch zu Konsequenzen für die sozialwissenschaftliche Forschung führt. Durch die moderne Multimedia-Technologie ist nicht nur die Aufzeichnung von Interaktionen wesentlich ökonomischer zu bewältigen, auch für die Auswertungen stehen zunehmend Softwareprogramme zur Verfügung (s. KOCH & ZUMBACH, 2002). Durch diese kann zum einen der Zeitwand für die Transkription und die Analyse minimiert werden, zum anderen wird eine weitere Zeitersparnis dadurch erzielt, dass ein direkter Transfer der Kodierungen in statistische Auswertungsprogramme möglich ist. Zur detaillierten Erörterung bisheriger und zukünftiger Konsequenzen durch den technischen Fortschritt und eine Übersicht über computergestützte Verfahren wird auf IRION (2002) sowie KÖRSCHEN, POHL, SCHMITZ und SCHULTE (2002) verwiesen. Auch wird die Entwicklung bedienerfreundlicher Software für die Durchführung von Sequenzanalysen (s. Punkt 4.3.1.1) vorangetrieben (vgl. BECKER-BECK, 1997), so dass die Analyse des zeitlichen Verlaufs von Interaktionen zunehmend vereinfacht wird. Insgesamt kann das Fazit gezogen werden, dass durch die fortschreitende Technik und daraus resultierende Möglichkeiten ein Innovationsschub für die gesamte Gruppenforschung erwartet wird (BOOS, 2003).

4.3.2.1 Inhaltsanalysen als wissenschaftliche Verfahren

Obwohl die Inhaltsanalyse von einigen Autoren als „...das zentrale Modell zur Erfassung (bzw. Konstituierung) sozialwissenschaftlicher Realität...“ (LISCH & KRIZ, 1978, S. 11) angesehen wird und durch eine solche qualitative Methode wichtige Erkenntnisse insbesondere über bisher wenig bekannte Untersuchungsgegenstände gewonnen werden können (TREUMANN, 1998), wird das interpretative Verfahren der Inhaltsanalyse von empirisch ausgerichteten Forschern oft als mangelhaft bewertet (vgl. MAYRING, 2001). Der Hauptkritikpunkt ist hierbei, dass aufgrund der notwendigen Interpretation der Kodierer die Ergebnisse nur die subjektiven Einschätzungen dieser wiedergeben würden, die Ergebnisse daher nicht allgemeingültig seien und somit Inhaltsanalysen wesentliche Gütekriterien wissenschaftlicher Forschung nicht erfüllen würden. Weiterhin wird kritisiert, dass bei den meisten Veröffentlichungen von Ergebnissen inhaltsanalytischer Studien oftmals überhaupt keine Angaben über die Güte des Instrumentes zu finden sind (MAYRING, 1988). Für eine Analyse des dynamischen Zusammenwirkens von Verhalten, Motiven und emotionalem Erleben sind analytische Verfahren erforderlich. Da durch den Einsatz dieser qualitativen Verfahren im Vergleich zu quantitativen Verfahren zusätzliche wichtige Erkenntnisse über den Prozess der Interaktion gewonnen werden können (s. Punkt 4.3.1.3), kann auf den Einsatz von Inhaltsanalysen nicht verzichtet werden, wenn blinde Flecken in der Kleingruppenforschung eliminiert werden sollen. Für einen tatsächlichen Erkenntnisgewinn ist es jedoch erforderlich, dass die eingesetzten Verfahren den wissenschaftlichen Gütekriterien entsprechen.

Für eine Güteprüfung von inhaltsanalytischen Instrumenten sind aufgrund der Spezifika von Inhaltsanalysen klassische Gütekriterien (wie für standardisierte Messinstrumente) nicht schlüssig anzuwenden. Dies kann wie folgt skizziert werden: Zu den klassischen Methoden zur Reliabilitätsbestimmung zählen Retests, Paralleltests und Split-half-Verfahren (s. BORTZ & LIENERT, 1998). Bei der Analyse realer Interaktionen mittels Inhaltsanalysen sind diese Methoden zur Bestimmung der Reliabilität nicht einsetzbar bzw. nicht angemessen: Bei der Anwendung der Testhalbierungsmethode (Split-half-Verfahren) müsste das gesamte kodierte „Objekt“ in zwei gleichwertige Hälften geteilt werden und die Ergebnisse (Kodierungen) der einzelnen Hälften miteinander verglichen werden. Da soziale Interaktionen jedoch in jeder Sequenz sehr unterschiedlich verlaufen, kann eine Unterteilung des Objektes in zwei gleichwertige Hälften nicht vorgenommen werden. Für die Durchführung von Paralleltests müsste dasselbe Objekt von denselben Kodierern anhand eines anderen, äquivalenten Kategoriensystems kodiert werden. Wenn aber die einzelnen Kategorien inhaltlich identisch sein müssen, könnte nur eine andere Formulierung für die einzelnen Kategorien gewählt werden. Da jedoch in einer Kodieranleitung die einzelnen Kategorien detailliert beschrieben und mit Beispielen versehen werden (s. Punkt 6.2.3.1) und somit bereits unterschiedliche Formulierungen gewählt werden, erscheint die Anwendung von Paralleltests bei Inhaltsanalysen ebenfalls nicht sinnvoll. Auch die nochmalige Kodierung desselben Objektes durch dieselben Kodierer (Retest) ist als Methode zur Reliabilitätsbestimmung aus mehreren Gründen problematisch. Durch den hohen Zeit- und Personalaufwand bei analytischen Interpretationsverfahren würde die Verwendung von Retest-Verfahren im Widerspruch zum Nebengütekriterium „Ökono-

mie“ stehen. Auch kann es bei der nochmaligen Anwendung des Instruments zu Wiederholungseffekten kommen, die das Reliabilitätsergebnis beeinflussen. Als Ursache hierfür kann ein „Lernzuwachs“ seitens der Beobachter gelten: Interagierende überprüfen während des Kommunikationsprozesses ständig ihre bisherige Deutung hinsichtlich der Intention und Motive der beteiligten Personen und gelangen durch Einbeziehung der Reaktionen der Interaktionspartner zu einer immer exakteren Interpretation. Dies trifft auch für die Kodierer zu, da diese durch die Einbeziehung vorangegangener Äußerungen und Verhaltensweisen am Ende einer Interaktionsaufzeichnung die Intentionen und Motive exakter deuten können als die ersten Interaktionen der Interagierenden. Da die Kodierer hinter diesen Erkenntnisstand nicht zurücktreten können, wirken sich diese Erfahrungen und Informationen bei einer erneuten Interpretation desselben Materials aus. So ist damit zu rechnen, dass die Interpretationen beim Retest zutreffender sind, jedoch im Ergebnis von der ersten Analyse abweichen und somit nur ein geminderter Stabilitätskoeffizient erreicht wird (vgl. BISCHOFF, 1982; WIRTZ & CASPER, 2002). Da die Reliabilitätsbestimmung durch Retest-Verfahren wenig sinnvoll ist, wenn die erste Durchführung die zweite stark beeinflusst (SELG, KLAPPROTT & KAMENZ, 1992), und zudem Retests bei Inhaltsanalysen meistens ökonomisch kaum zu rechtfertigen sind, sollte auf Restests bei inhaltsanalytischen Verfahren verzichtet werden. Aus den zuvor dargelegten Gründen wird zumeist die Intercoderreliabilität als angemessenste Form zur Reliabilitätsbestimmung bei inhaltsanalytischen Verfahren angesehen. Weitere Erörterungen hierzu folgen unter Punkt 4.3.2.2.

Abschließend sei darauf hingewiesen, dass sich reale Interaktionen stets prozessual ausbilden und durch verschiedenste Faktoren beeinflusst werden (z.B. wie Situation, beteiligte Personen sowie deren Dispositionen, s. auch Punkt 4.4.2). Dadurch sind konkrete Interaktionen per se nicht reproduzierbar oder vergleichbar. Dies hat zur Folge, dass nicht einzelne Einheiten bzw. Interakte verschiedener Interaktionsprozesse verglichen werden können und spezifische Aussagen nur über die jeweilige Interaktion getroffen werden können. Wird jedoch geprüft, ob analysierte generelle Strukturen und Verläufe auch bei anderen Interaktionen auftreten, können auch allgemeine Gesetzmäßigkeiten durch Inhaltsanalysen belegt werden.

Aufgrund der Spezifika von inhaltsanalytischen Verfahren ist es auch problematisch, *Objektivität* als angemessenes Gütekriterium für diese Verfahren zu benennen. Dies kann wie folgt verdeutlicht werden: Generell kann durch einen hohen Grad an Standardisierung eine hohe Objektivität gewährleistet werden. Daher werden bei herkömmlichen Pencil-Paper-Verfahren zur Erfassung von Personenmerkmalen, Einstellungen usw. sowohl die Durchführung der Datenerhebung als auch die Auswertung und die Interpretation standardisiert, wodurch eine Einflussnahme der Versuchsleiter bzw. Diagnostiker auf die Versuchspersonen ausgeschlossen wird. Kann bei diesen Verfahren zwischen Messinstrumenten und Versuchsleitern unterschieden werden, ist dies bei Inhaltsanalysen nicht möglich, da der Beobachter *zusammen* mit dem Kategoriensystem das Messinstrument bildet. Da der Beobachter durch seine Interpretation des Verhaltens der Versuchspersonen direkten Einfluss auf die Datengewinnung nimmt, ist die klassische Definition von *Objektivität* – als den Grad der Einflussnahme des Versuchs-

leiters auf die Datengewinnung – bei der Verwendung von inhaltsanalytischen Kategoriensystemen nicht schlüssig anwendbar.

Bei der Bestimmung der Validität von inhaltsanalytischen Verfahren können weitgehend klassische, testtheoretische Validitätskriterien (Inhalts- und Vorhersagegültigkeit sowie kriteriumsbezogene Validität) berücksichtigt werden. Da diese als bekannt vorausgesetzt werden, wird auf eine spezifische Erörterung verzichtet. Hinzuweisen ist jedoch auf ein Dilemma bei den Zielen reliabler und valider inhaltsanalytischer Verfahren: Die Notwendigkeit von *Interpretationen* des Verhaltens der Interagierenden durch die Kodierer führt dazu, dass bei Inhaltsanalysen oftmals geringere Reliabilitätswerte (bestimmt durch die Intercoderreliabilität, s. Punkt 4.3.2.2) erreicht werden als bei standardisierten Tests (vgl. LISCH & KRIZ, 1978). Hierbei ist zu berücksichtigen, dass Fehlinterpretationen der Kodierer nicht ausgeschlossen werden können, Fehlinterpretationen jedoch auch in realen Interaktionen von den Interagierenden vorgenommen werden können. Erreichte Reliabilitätskoeffizienten werden bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen oftmals als entscheidend angesehen. Kategoriensysteme zur Inhaltsanalyse werden daher mit dem Ziel der Reliabilitätserhöhung häufig solange modifiziert, bis nur noch wenige Kategorien übrig bleiben, die zudem eine geringere Interpretationsleistung der Kodierer erfordern. Bei der Anwendung des so modifizierten Kategoriensystems können zwar entsprechend höhere Reliabilitätswerte erreicht werden, jedoch lassen die so gewonnenen Daten aufgrund der Reduzierung auf leicht zu erfassende Verhaltensweisen kaum noch Aussagen über die *komplexen* Prozesse *realer* Interaktionen zu. Daher kann die Validität des so modifizierten Kategoriensystems für die Analyse *komplexer* realer Prozesse nur als mangelhaft bezeichnet werden. Hier deutet sich ein „Reliabilitäts-Validitäts-Dilemmata“ an: Die Analyse komplexer Prozesse erfordert eine höhere Interpretationsleistung, die zumeist zu geringeren Reliabilitätswerten führt. Werden nur Fragmente des komplexen Prozesses berücksichtigt, wird dies zu einer höheren Reliabilität führen, jedoch gleichzeitig zu einer verringerten Validität, wenn Aussagen über die komplexen Prozesse getroffen werden sollen.

Trotz der oben geschilderten Problematik sollte auf einen Gütenachweis bei Inhaltsanalysen nicht verzichtet werden. Oftmals wird auf einen umfassenden Gütenachweis verzichtet; zumindest werden oftmals keine Angaben zu Gütekriterien gemacht (vgl. KÖRSCHEN et al., 2002; MAYRING, 1988). Falls eine Überprüfung der Validität und Reliabilität durchgeführt wird, besteht die Problematik darin, dass die Verfahren zur Güteprüfung relativ uneinheitlich sind (MERTEN, K., 1983) und somit ein Gütevergleich unterschiedlicher Kategoriensysteme kaum möglich ist. Dass trotz der geschilderten Problematik ein angemessener Gütenachweis für Interaktionsanalysen möglich ist, wird nachfolgend dargestellt.

4.3.2.2 Gütekriterien für inhaltsanalytische Verfahren

Soll eine Güteprüfung von inhaltsanalytischen Verfahren möglichst umfassend sein, so empfiehlt sich die Verwendung des von KRIPPENDORFF (1980) aufgestellten Kriteriumskatalogs. Dieses Modell (s. Abbildung 6) wird gewählt, da es im Vergleich mit anderen aufgestellten Kriteriumskatalogen eine Vielzahl unterschiedlicher Aspekte berücksichtigt.

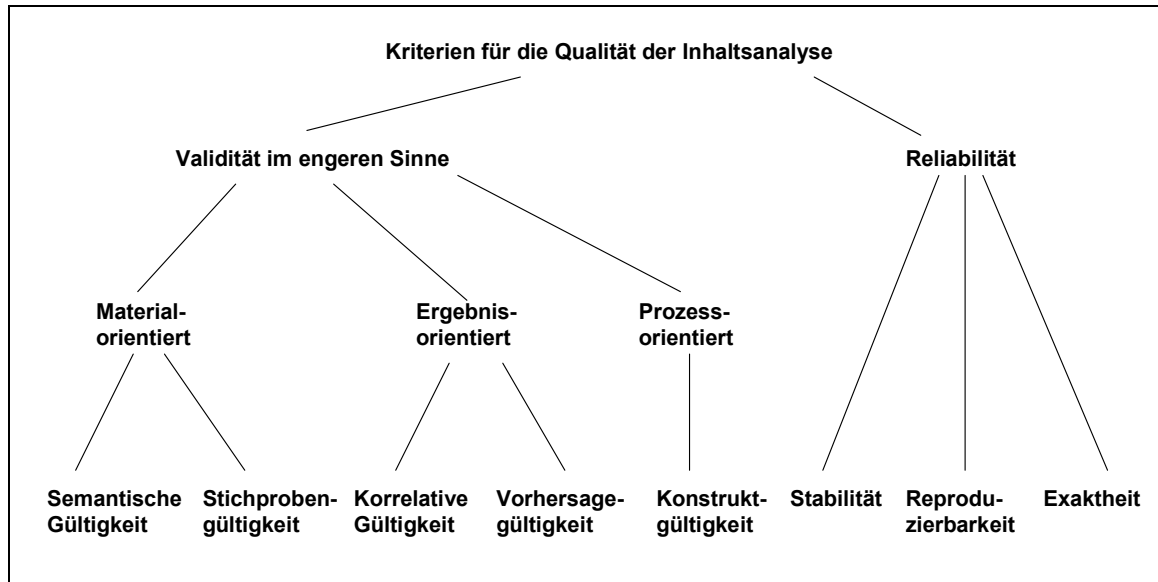


Abbildung 6: Inhaltsanalytische Gütekriterien
(in Anlehnung an KRIPPENDORFF 1980, S. 158)

Dabei meint die

- *semantische Gültigkeit* die Richtigkeit der Bedeutungsrekonstruktionen,
- *Stichprobengültigkeit* die Verallgemeinbarkeit des Materials,
- *korrelative Gültigkeit* den Vergleich mit Ergebnissen anderer Analysen zur gleichen Fragestellung,
- *Vorhersagegültigkeit* das Eintreffen von aus den Ergebnissen abgeleiteten Prognosen,
- *Konstruktgültigkeit* die Theoriegeleitetheit der Analyse,
- *Stabilität* die nochmalige Anwendung des Instruments mit gleichen Ergebnissen,
- *Reproduzierbarkeit* eine ausreichende Übereinstimmung der beteiligten Inhaltsanalytiker (Intercoderreliabilität) und
- *Exaktheit* eine ausreichende Abgrenzung einzelner Kategorien voneinander

Für die Reliabilität von Inhaltsanalysen kommt der Intercoderreliabilität eine besondere Bedeutung zu, da sowohl die Reproduzierbarkeit als auch die Exaktheit durch eine ausreichende Intercoderreliabilität als belegt angesehen werden kann. Werden in Veröffentlichungen Angaben zur erreichten Übereinstimmung der Kodierer gemacht, fehlt oftmals die Angabe des für die Berechnung der Intercoderreliabilität verwendeten Koeffizienten und die Berechnungsgrundlage (berücksichtigte Interakte), so dass die Aussagekraft dieser Angaben aus folgendem Grund gen Null tendiert: Je nach gewähltem Koeffizienten für die Berechnung der Inter-

codierreliabilität kann sich für dieselbe Analyse gar keine oder eine hohe Übereinstimmung ergeben: So können die Ergebnisse der Intercoderreliabilität zwischen $r = -.034$ und $r = .81$ bei der Anwendung dreier unterschiedlich aufgebauter Koeffizienten variieren (SEMBILL & WESELOH, 1978, zitiert nach SEMBILL, 1982, S. 155). So ist es entscheidend, ob eine Summen- oder Platzübereinstimmung berechnet wird, wobei durch die Berechnung der absoluten Verteilung der Kodierungen (marginal agreement) wesentlich höhere Werte erzielt werden können als bei der Berechnung von Platzübereinstimmungen (BISCHOFF, 1982). Ebenfalls können erhebliche Unterschiede hinsichtlich der erzielten Werte daraus resultieren, ob *alle* kodierfähigen Interakte in die Berechnung einbezogen werden oder nur Interakte, die von allen Kodierern tatsächlich kodiert wurden bzw. einer Kategorie zugeordnet wurden.

Wenn sich in seltenen Fällen bei Veröffentlichungen Angaben zum gewählten Koeffizienten und der Berechnungsgrundlage (berücksichtigte Interakte) finden lassen, besteht folgende Problematik: Aufgrund unterschiedlicher verwendeter Koeffizienten ist ein Vergleich der Reliabilität verschiedener Kategoriensysteme kaum möglich. Weiterhin finden sich in der einschlägigen Literatur kaum allgemeingültige Bewertungsgrundlagen für erreichte Übereinstimmungswerte unterschiedlicher Koeffizienten. Eine Ausnahme bildet die Veröffentlichung von RUSTEMEYER (1992).

Von KRIPPENDORFF (1980) wird weiterhin die *Stabilität* als inhaltsanalytisches Reliabilitätskriterium genannt, wobei die nochmalige Anwendung des Kategoriensystems auf dasselbe Material durch dieselben Personen zu einem gleichen Ergebnis führen muss. Da während der Analyse jedoch mit Lernzuwächsen hinsichtlich einer zutreffender Kodierung bei den Beurteilern zu rechnen ist (s. Punkt 4.3.2.1), ist eine Anwendung solcher Retest-Verfahren für inhaltsanalytische Kategoriensystem problematisch. Die *Stichprobengültigkeit* von inhaltsanalytischen Instrumenten bezieht sich neben der Repräsentativität der Personen der Stichprobe auch auf die Repräsentativität der für die Analyse ausgewählten Interaktionen. Da der zeitliche Aufwand der Datengewinnung durch Inhaltsanalysen immens ist, ist eine solche Auswahl zumeist unumgänglich. Wenn sich jedoch die Hypothesen auf den Interaktionsprozess und dessen Wirkung auf die beteiligten Personen beziehen, können diese Annahmen durch Prozessanalysen an jedem Einzelfall – Gruppe bzw. Individuum – geprüft werden, so dass auch durch die Analyse von zeitlich begrenzten Interaktionen generelle Gesetzmäßigkeiten analysiert werden können. Der Nachweis der *semantischen Gültigkeit* inhaltsanalytischer Gütekriterien bezieht sich auf die Richtigkeit der Bedeutungsrekonstruktionen, welche hauptsächlich durch die Qualität der Kategoriedefinitionen bestimmt wird. Da diese durch einen Pretest mit unabhängigen Experten relativ leicht geprüft werden kann, hierfür standardisierte Verfahren eindeutig definiert und leicht anzuwenden sind, wird diese Gültigkeitskontrolle bei Inhaltsanalysen häufig durchgeführt (BOS, 1989). Die Definition der *korrelativen Gültigkeit*, der *Vorhersagegültigkeit* und der *Konstruktgültigkeit* inhaltsanalytischer Instrumente unterscheidet sich nicht wesentlich von den klassischen Definitionen der Validitätskriterien für standardisierte Messinstrumente, so dass auf eine Erörterung dieser verzichtet werden kann.

Abschließend sei noch auf die *kommunikative Validierung* hingewiesen, da dieses Gütekriterium im Rahmen der Validierung von Inhaltsanalysen in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts von einigen Wissenschaftlern vehement gefordert wurde (vgl. HEINZE & THIEMANN, 1982). Der Grundgedanke der kommunikativen Validierung ist, dass bei der eigentlichen Analyse nur Kodierungen berücksichtigt werden sollten, über welche in einem Diskurs zwischen Beurteilern und Beforschten eine kongruente Interpretation erzielt werden konnte. Stehen jedoch intentionale, motivationale Aspekte im Mittelpunkt der Analyse, ist dieses Verfahren aus folgenden Gründen nicht geeignet: Zum einen kann davon ausgegangen werden, dass die Interagierenden aufgrund ihrer „alltagspraktischen Befangenheit“ ihrer Intentionen oftmals nicht bewusst sind und somit keine Angaben darüber machen können (GRUSCHKA, 1982), siehe hierzu auch die Ausführungen unter Punkt 3.4.3. Zum anderen ist es fraglich, ob die Beforschten retrospektiv valide Angaben über ihre Intentionen *während* der Interaktion machen können oder ob diese Angaben nicht eher das Ergebnis der zum Zeitpunkt der Befragung vorgenommenen *Interpretation* der Beforschten zu ihren Intentionen darstellen. Weiterhin ist zu beachten, dass die kommunikative Validierung keinen symmetrischen Kommunikationsprozess zweier gleichberechtigter Partner darstellt, da sich die Forscher in einer überlegenden Position befinden. Sollen intentionale, motivationale Aspekte der Kommunikation analysiert werden, ist daher von einer kommunikativen Validierung abzuraten, zumal diese zeitlich fast unüberschaubare Dimensionen annehmen würde.

Bevor nachfolgend Motive in sozialen Interaktionen thematisiert werden, wird abschließend darauf hingewiesen, dass unter Berücksichtigung der zuvor dargestellten Gütekriterien eine umfassende Güteprüfung des im Rahmen dieser Arbeit eingesetzten Kategoriensystems von der Autorin dieser Arbeit durchgeführt wurde (1999). Aufgrund der Ergebnisse kann das Kategoriensystem als reliables und valides Instrument angesehen werden.

4.4 Motive in sozialen Interaktionen

Eine ausführliche Erörterung des Konstruktes „Motiv“ sowie eine Darstellung ausgewählter Motive wurde bereits in Kapitel 3 vorgenommen. Ergänzende Ausführungen an dieser Stelle sind erforderlich, um zu verdeutlichen, welche herausragende Relevanz Motive in sozialen Interaktionen besitzen; Überschneidungen zu bereits vorangegangenen Ausführungen sind nicht zu vermeiden.

Wie unter Punkt 3.2 näher erörtert wird, verfügen alle Menschen über soziale Bedürfnisse bzw. Motive,⁷⁴ deren Befriedigung als letztendliches Ziel von menschlichen Handlungen anzusehen ist. Da für die Befriedigung sozialer Motive Rückmeldungen von anderen Personen erforderlich sind, werden soziale Motive im besonderen Maße in Gruppensituationen ange-regt. In Gruppen – auch in Arbeits- und Lerngruppen – werden somit nicht nur Informationen ausgetauscht und mit nüchterner Rationalität Aufgaben bearbeitet, sondern das Verhalten von Individuen in Gruppen wird auch stets auf die Befriedigung sozialer Motive gerichtet sein.

⁷⁴ Die Begriffe Motiv und Bedürfnis werden in diesem Kapitel synonym verwendet. Für eine Differenzierung zwischen Motiv und Bedürfnis wird abermals auf Punkt 3.1 verwiesen.

Entsprechend wird das Verhalten der Interaktionspartner daraufhin geprüft, ob dieses Signale enthält, die eine Befriedigung von sozialen Bedürfnissen erlauben oder dieser entgegenstehen bzw. Motive wecken. Bevor hierauf näher eingegangen wird, wird nochmals darauf hingewiesen, dass reales Verhalten durch eine Vielzahl von Faktoren beeinflusst wird. Um zu verdeutlichen, dass Motiven im Rahmen von Verhaltenssteuerung eine exponierte Stellung zugeschrieben wird, die vielfältigen weiteren möglichen Einflussfaktoren jedoch nicht gänzlich ausblendet werden dürfen, werden diese nachfolgend skizziert. Für eine weitere Erörterung moderierender Variablen wird auf Punkt 5.1 verwiesen.

Interpersonelle kommunikative Handlungen werden im Wesentlichen durch folgende drei Komponenten beeinflusst:

- durch Persönlichkeitsmerkmale wie Einstellungen, Dispositionen, Erwartungen und Motive, die teilweise genetisch determiniert sind, größtenteils durch bisherige Erfahrungen bestimmt werden. Diese Faktoren können als zeitlich relativ stabil und situationsunabhängig bezeichnet werden.
- durch wahrgenommene situative Einflüsse, auf die das Individuum nur indirekt Einfluss nehmen kann. Dazu zählen das Verhalten anderer Personen sowie der Kontext und die Rahmenbedingungen, in der die Interaktion stattfindet.
- durch innerpsychische Prozesse, wie physiologische Erregungszustände und emotionales Erleben. Diese können als relativ schnell veränderliche und situationsabhängige Zustände angesehen werden.

Diese drei Faktoren können nur zur theoretischen Erörterung getrennt voneinander betrachtet werden, da das tatsächliche Verhalten durch eine Interaktion dieser Komponenten bestimmt wird. Weiterhin ist zu berücksichtigen, dass zusätzlich zwischen diesen drei Komponenten und daraus resultierenden Verhaltensweisen Rückkopplungsprozesse bestehen. Dies kann wie folgt verdeutlicht werden: Innerpsychische Prozesse, Persönlichkeitsmerkmale und die Wahrnehmung situativer Gegebenheiten beeinflussen sich wechselseitig. Durch die wahrgenommenen situativen Bedingungen (z.B. das Verhalten anderer Personen) wird die *Relevanz* von Motiven und Einstellungen etc. für die jeweilige Situation bestimmt, wodurch das Verhalten mit beeinflusst wird. Das Verhalten wiederum kann beispielsweise Einfluss auf innerpsychische Prozesse nehmen. Reales Verhalten, nicht nur in Interaktionen, wird folglich durch das dynamische Zusammenwirken unterschiedlicher Komponenten beeinflusst. Motiven kann innerhalb dieses komplexen Wirkungsgefüges eine besondere Bedeutung zugeschrieben werden, da das Verhalten letztendlich auf die Befriedigung von individuellen Motiven abzielt.

Dass individuelle Motive für soziale Interaktionen bzw. das Interaktionsverhalten eine besondere Bedeutung besitzen, wird durch Annahmen und Befunde unterschiedlicher Forschungsrichtungen gestützt (s. Punkt 2.4.3 und Punkt 3.2). Auch im Rahmen von Interaktionstheorien finden Motive eine besondere Berücksichtigung. Vor dem Hintergrund der zuvor dargestellten Befunde zu Gruppenleistungen (s. Punkt 4.2.1) wird dies nachfolgend verdeutlicht.

4.4.1 Die Gruppe als Ort der Befriedigung sozialer Bedürfnisse

Würden Individuen detailliert über nachteilige Leistungseffekte von Gruppen (s. Punkt 4.2.1) aufgeklärt und dann vor die Entscheidung gestellt werden, entweder weiter in Gruppen zu arbeiten oder alleine, würden sich vermutlich die meisten tendenziell für die erste Alternative entscheiden. Für diese Annahme spricht Folgendes: Der Erfolg spezieller Methoden, mit denen eine zum Teil erhebliche Steigerung von Gruppenleistungen bzw. eine Verringerung von Prozessverlusten erzielt werden kann, basiert oftmals auf einer drastischen Reduzierung der Interaktionsmöglichkeiten (s. WITTE, 2001a). Für eine Leistungssteigerung beim Brainstorming trifft dies z.B. auf die Methoden „Brainwriting“ und das „635-Brainstorming“ zu (s. ZYSNO, 1998a; ZYSNO, 1998b); für Aufgaben des Problemlösens und der Entscheidungsfindung können beispielhaft die Moderationstechniken FORMOD und PROMOD genannt werden (vgl. LECHER & WITTE, 2003). Um die wesentlichen Merkmale beider zuletzt genannten Methoden zu charakterisieren, sprechen WITTE und ENGELHARD (1998) in diesem Zusammenhang von „Gruppenlösungen ohne Gruppe“, da überwiegend die Personen alleine mit der Problemlösung beschäftigt sind und nicht mit anderen Personen interagieren. Alle genannten Methoden werden jedoch oftmals von Individuen abgelehnt, auch wenn ihnen die Vorteile dieser Methoden dargelegt werden; als Begründung wird zumeist das Fehlen der sozio-emotionalen Aktivitäten und das Vermissen einer Gruppenatmosphäre genannt (vgl. DIEHL & STROEBE, 1987; LECHER & WITTE, 2003).

Für die obige Annahme spricht weiterhin, dass negative Leistungsauswirkungen von Gruppenarbeiten nahezu vehement geleugnet bzw. ignoriert werden (vgl. STROEBE & NIJSTAD, 2004). ZYSNO (1998b) formuliert dies wie folgt:

„Wo immer ich über den Effizienzverlust von Gruppen referiert habe, sei es in Hörsälen, vor betrieblichen Arbeitsgruppen oder vor Konferenzteilnehmern, stets trat mir eine breite Front der Abwehr entgegen....Es scheint, als berühre der Zweifel an dem automatischen Erfolg der tätigen Gruppe eine soziale Wertennorm.“ (S. 203).

Es scheint, dass Individuen – mehr oder weniger bewusst – Leistungseinbussen in Kauf nehmen, wenn sie dafür in der Gemeinschaft lernen und arbeiten dürfen. Da insbesondere die Arbeitswelt stark leistungsorientiert ist und eine optimale Ausschöpfung des (eigenen) Leistungspotentials auch vor dem Hintergrund der Arbeitsplatzsicherheit als unabdingbar angesehen werden kann, ist diese Aussage erst einmal erstaunlich und nicht ohne weitere theoretische Fundierung plausibel. Wird von ZYSNO (1998b) in diesem Zusammenhang von einer „sozialen Wertennorm“ als Ursache für die nahezu unerschütterliche Vorliebe für Gruppenarbeiten angesehen, geht die Autorin dieser Arbeit davon aus, dass eine generelle Präferenz für Gruppen evolutionsbiologisch begründet werden kann:

In der Phylogenese hat der Zusammenschluss von Individuen zu Gruppen einen deutlichen Überlebensvorteil bedeutet (vgl. DUGATKIN, 1997). In Gruppen konnte beispielsweise besser Nahrung angebaut bzw. gejagt werden; auch die Bedingungen, um Nachwuchs großzuziehen, waren in Gruppen deutlich besser. Gemäß der Evolutionstheorie von DARWIN (s. KOESTLER, 1978) entwickelte sich ein kultur- und gesellschaftsunabhängiges Bedürfnis nach Zugehörig-

keit. Dieses äußert sich einerseits in dem Streben danach, Beziehungen mit anderen Menschen einzugehen bzw. in der Präferenz, Tätigkeiten in der Gemeinschaft und nicht alleine ausführen zu wollen. Andererseits beinhaltet dieses Motiv auch, sich der Auflösung von Gruppen zu widersetzen (ARONSON, WILSON & AKERT, 2004, S. 320). Neben diesem Zugehörigkeitsmotiv existieren weitere soziale Bedürfnisse bzw. Motive, die nur in der Interaktion mit anderen Individuen befriedigt werden können oder zumindest eine Rückmeldung Anderer für eine Befriedigung erfordern (s. Punkt 3.5). Gruppen sind somit erforderlich, um unterschiedliche soziale Bedürfnisse befriedigen zu können. Die Auffassung, dass Gruppen als Ort für die Befriedigung sozialer Bedürfnisse anzusehen sind, wird – mehr oder weniger explizit – von einer Vielzahl von Autoren vertreten (vgl. ENGELHARDT & WITTE, 1998; REIMER, 2001; SADER, 1991b; SCHERM, 1998).

Wird dies berücksichtigt, erscheint das Ignorieren von negativen Effekten durch Gruppenarbeit in einem anderen Licht: Würden ausschließlich die Befunde der sozialwissenschaftlichen KGF berücksichtigt werden, müsste vom Lernen und Arbeiten in Gruppen eher abgeraten werden. Oder es müssten Gruppensettings konzipiert werden, die von den Teilnehmenden nicht mehr als „Gruppe“ bzw. „Gruppenarbeit“ definiert werden würden (siehe oben). Koooperative Arbeits- und Lernformen dürften kaum mehr Verwendung finden, wenn ausschließlich auf das Leistungsergebnis fokussiert wird.⁷⁵ Würden alle Aufgaben weitgehend in Einzelarbeit erbracht, würde dies neben einer potentiellen Leistungssteigerung auch bedeuten, dass eine Befriedigung sozialer Bedürfnisse nicht oder nur sehr bedingt möglich wäre. Nach Auffassung der Autorin dieser Arbeit werden folglich Individuen Gruppen gegenüber Einzelarbeit trotz möglicher Leistungseinbußen deshalb bevorzugen, weil in Einzelarbeit eine Befriedigung sozialer Motive, nach der Individuen stets streben, nicht möglich ist.

Für diese Annahme spricht, dass bei der Entscheidung, Gruppen beizutreten und Mitglied dieser zu bleiben, letztendlich die *subjektiv* wahrgenommene Kosten/Nutzen-Bilanz der Individuen entscheidend ist (vgl. FLEISCHER, 2001). Der *individuelle* Nutzen einer Leistungssteigerung – erzielt durch verminderte Interaktion während der Gruppenarbeit – wird eher gering ausfallen, zumal wenn die individuelle Leistung nicht honoriert wird bzw. gar nicht identifizierbar ist. Dies ist in realen Gruppen – speziell beim Problemlösen und bei Entscheidungsfindungen – zumeist der Fall. Die *individuellen* Kosten sind bei Leistungssteigerungen, die durch beschränkte Interaktionsmöglichkeiten „erkauft“ werden, hingegen hoch: Individuelle Motive können nicht befriedigt werden, dies geht mit einem schlechteren emotionalen Befinden bzw. höherer Unzufriedenheit einher (s. Punkt 2.3.3). Vor diesem Hintergrund ist es verständlich, dass eine Leistungssteigerung, die durch Beschränkung der traditionellen Gruppenarbeit erzielt wird, *nicht* mit einer Steigerung der Zufriedenheit einher geht (s. Punkt 4.2.2). Bei einer stark aufgabenorientierten, kommunikationsreduzierten Arbeitsweise können soziale Motive nicht mehr befriedigt werden, so dass die Gruppenmitglieder, trotz einer Steigerung

⁷⁵ Von Arbeits- und Organisationspsychologen wird darauf hingewiesen, dass durch langfristige arbeitenden Arbeitsgruppen indirekte Leistungsvorteile erzielt werden können, z.B. in Form von gegenseitiger Unterstützung und Zusammenhalt der Gruppe, welches langfristig zu Leistungsvorteilen führen soll (SCHULER, 2004).

des Leistungsergebnisses, unzufriedener sein werden als bei einer Arbeitsweise, die potentiell eine Befriedigung sozialer Bedürfnisse eher ermöglicht.

Explizit wird von CROTT (1979) und FISCHER (1996) darauf hingewiesen, dass Zufriedenheit in Gruppen auch davon abhängt, in welchem Maße individuelle Bedürfnisse wie beispielsweise das Zugehörigkeitsmotiv, das Machtmotiv und das Anerkennungsmotiv durch die Interaktionen in den Gruppen befriedigt werden können. Nachfolgend wird dargelegt, dass die im Rahmen dieser Arbeit vertretene Annahme der besonderen Relevanz von Motiven für soziale Interaktionen auch durch unterschiedliche Interaktionstheorien gestützt wird.

4.4.2 Zur Relevanz von Motiven in Interaktionstheorien

Um vorwegzunehmen: Fast alle Kommunikations- und Interaktionstheorien⁷⁶ enthalten explizit oder implizit die Annahme, dass Interaktionen durch individuelle Motive wesentlich beeinflusst werden. Durch die nachfolgenden Ausführungen wird verdeutlicht, dass bei Theorien zur Erklärung von Interaktionsverhalten – zumindest implizit – individuelle Motive der Interagierenden einbezogen werden und die Bedeutung von emotionalen und motivationalen Prozessen berücksichtigt wird.

Interaktions- bzw. Kommunikationstheorien versuchen, das Verhalten von Individuen in Interaktionen bzw. die Dynamik und Struktur von Kommunikationsprozessen zu erklären. Im Rahmen dieser Theorien werden individuelle Motive insbesondere zur Erklärung kommunikativen Handelns herangezogen (GRAUMANN, 1972). Das gemeinsame Postulat verschiedener psychologischer und soziologischer Kommunikationstheorien kann wie folgt beschrieben werden (vgl. FORGAS, 1999): Individuen versuchen stets, den Kommunikationsverlauf so zu beeinflussen, dass diese Kommunikation positiv erlebt wird.⁷⁷ Dabei kann der Befriedigungsgrad für individuelle Motive der jeweiligen Person als Beurteilungskriterien für „positiv“ bzw. „negativ“ erlebte Kommunikation dienen (ARGYLE, 1972/1969; HOMANS, 1960/1950; THIBAUT & KELLEY, 1959). Interaktionstheorien rekurren somit auf das Konstrukt „Motiv“, wenn die Frage nach dem „Warum“ des individuellen Verhaltens innerhalb der Interaktion beantwortet werden soll. Die nachfolgenden Darstellungen zu exemplarisch ausgewählten Interaktionstheorien können dies verdeutlichen.

Die Theorie des sozialen Austauschs bzw. die Theorie der grundlegenden sozialen Prozesse von HOMANS (1968) lehnt sich an behavioristische Lerntheorien an, da seine vier Haupthypothesen eine Entsprechung zu den Prinzipien der Reizgeneralisierung aufweisen. Vor dem Hintergrund der Interaktion können die Grundannahmen wie folgt dargestellt werden: Es wird eine Wirkung der Häufigkeit der Verstärkung postuliert. Je häufiger die Tätigkeit einer Person belohnt worden ist, desto wahrscheinlicher wird sie diese Tätigkeit ausüben, wobei „Tätigkeit“ mit „Sendung einer Nachricht“ übersetzt werden kann. Auch wird von einer Wirkung der Menge und des subjektiven Wertes der Verstärkung ausgegangen. Je wertvoller für eine

⁷⁶ Zwar werden die unterschiedlichen Begriffe verwendet, jedoch können beide Begriffe aufgrund der Ähnlichkeit der Phänomene, mit denen sich die Theorien befassen, synonym verwendet werden.

⁷⁷ Hier findet sich eine Entsprechung zum unter Punkt 3.3 diskutierten hedonistischen Prinzip.

Person eine Rückmeldung ist, die sie von einer anderen Person erhält (Belohnung), desto häufiger wird sich die Person der Aktivität zuwenden, durch welche die positive Rückmeldung des Gegenübers „verursacht“ wurde. Schließlich wird auch von einem Sättigungseffekt ausgegangen. So wird mit steigender Häufigkeit der wertvollen Rückmeldungen (Belohnungen) innerhalb kurzer Zeit der Wert bzw. die Bedeutung der Belohnungen abnehmen. HOMANS (ebd.) geht weiterhin davon aus, dass Interaktionen in Gruppen dem Grundsatz der distributiven Gerechtigkeit („Equality“-Prinzip) folgen. Die individuellen Belohnungen und Kosten, gemessen an den individuellen Investitionen⁷⁸, sollen bei allen Gruppenmitgliedern bzw. Interaktionspartnern gleichverteilt sein. Zwar würde nach HOMANS (ebd.) in Interaktionen gelegentlich gegen dieses Equality-Prinzip verstoßen werden, generell würde dieses Prinzip jedoch von allen Beteiligten anerkannt werden.

Relevant für diese Arbeit wird diese Theorie zusätzlich dadurch, dass mit „Belohnung“ nicht nur eine objektiv nachvollziehbare Belohnung gemeint ist (z.B. Sachleistungen), sondern auch die Interaktionen selbst bzw. die Rückmeldungen der Interaktionspartner als Belohnung angesehen werden können. BLAU (1968), ein prominenter Vertreter dieser Theorie, bezeichnet diese Art der Belohnung als „intrinsically rewarding“. Eine solches „intrinsically rewarding“ kann unter anderem dadurch empfunden werden, dass die Reaktion des Empfängers bzw. dessen verbale oder nonverbale Rückmeldung individuelle Bedürfnisse befriedigt. Ob eine Tätigkeit subjektiv als lohnend angesehen wird, wird nach dieser Theorie durch das Ergebnis des Vergleichs des tatsächlichen Verhaltens des Empfängers mit der erwünschten Reaktion determiniert, wobei die erwünschten Reaktionen durch Personenmerkmale bestimmt werden. Stimmen tatsächliches und erwünschtes Verhalten überein, wird der Sender diese Interaktion als lohnend empfinden. Sehr vereinfacht kann diese Grundannahme in Anlehnung an BLAU (ebd.) wie folgt verdeutlicht werden: Der Sender möchte sein Bedürfnis nach Geselligkeit⁷⁹ befriedigen und versucht, mit anderen Personen ins Gespräch zu kommen. Die gewünschte Reaktion besteht darin, dass die anderen Personen sich mit ihm unterhalten, da der Sender durch diese Unterhaltung sein Bedürfnis nach Geselligkeit befriedigen kann. Verhalten sich die anderen Personen kongruent zu dem erwünschten Verhalten, wird der Sender diese Interaktion als lohnend betrachten, wobei die Befriedigung seines Bedürfnisses als Belohnung anzusehen ist. Explizit werden innerhalb dieser Theorie die *Bedürfnisse nach Liebe, Geselligkeit und sozialer Anerkennung* genannt (BLAU 1968, 453ff). HOMANS (1968) ist weiterhin der Auffassung, dass ein Verstoß gegen das Equality-Prinzip (s.o.) in Interaktionen zu Ärger bzw. Schuldgefühlen bei den Beteiligten führe. Je krasser das Gesetz der ausgleichenden Gerechtigkeit zum Nachteil einer Person verletzt wird, desto wahrscheinlicher wird sie ein „ärgerliches Verhalten“ an den Tag legen. Schuldgefühle entstehen hingegen bei der Person, die durch die Verletzung des Equality-Prinzips einen Vorteil erhält. Ursache hierfür ist, dass alle

⁷⁸ Als Investition bezeichnet HOMANS (ebd.) beispielsweise Alter, Geschlecht, soziale Herkunft, Rasse, Bildung und Ausbildung. Investitionen sind somit als relativ stabile und relativ interaktionsunabhängige Ausgangsvoraussetzungen anzusehen.

⁷⁹ Durch die Verwendung des Begriffs „Geselligkeitsmotiv“ im Original wird deutlich, dass im Rahmen von Interaktionstheorien oftmals Erkenntnisse und Termini der motivationspsychologischen Forschung nicht oder nur unzureichend berücksichtigt werden.

Beteiligten eine distributive Gerechtigkeit als gültige Interaktionsnorm akzeptieren und Verstöße gegen diese Norm mit den jeweiligen Emotionen einhergehen.

Vom Soziologen GOFFMAN (1959/1969) werden in seinem dramaturgischen Interaktionsmodell („Wir alle spielen Theater“) andere Motive als besonders interaktionsbestimmend benannt. Er geht unter anderem davon aus, dass der Sender einer Nachricht stets bemüht ist, von anderen Personen anerkannt und geschätzt zu werden. Nach dieser Theorie versucht der Sender ebenfalls, Kontrolle über das Verhalten der anderen Interaktionspartner zu gewinnen. Motivationspsychologisch betrachtet kann dies als *Motiv nach Anerkennung* bzw. *Motiv nach Kontrolle oder Macht* übersetzt werden. GOFFMAN (ebd.) unterscheidet weiterhin zwei Arten von Kommunikation, die der Differenzierung zwischen einer Inhalts- und Beziehungsebene ähnlich sind (s. Punkt 4.3.1.2).

Das von THIBAUT und KELLEY (1959; 1969) aufgestellte Interaktionsmodell lässt sich, wie das Modell von HOMANS (1961/1968), als Austauschtheorie bezeichnen. Im Unterschied zu HOMANS (ebd.) betonen THIBAUT und KELLEY (ebd.) stärker die Relevanz von individuellen *Erwartungen*. So werden Individuen ihr Verhalten danach ausrichten, welche Erwartungen sie in Bezug auf mögliche Belohnungen und mögliche Kosten (negative Konsequenzen in Form von Hass, Abneigung, Interferenzen oder Unsicherheit) hegen. Hierin spiegelt sich die grundlegende Annahme dieser Austauschtheorie wider: Individuen streben danach, ihre Nettobelohnung (Bruttobelohnung minus Kosten) zu maximieren und die Interaktion aufzunehmen bzw. fortzusetzen, von der die höchste Nettobelohnung erwartet wird. Als Determinanten für die Bewertung von Belohnung und Kosten werden von THIBAUT und KELLEY (ebd.) ebenfalls individuelle Bedürfnisse der Interagierenden bzw. deren Befriedigung angesehen. Explizit nennen sie dabei das *Bedürfnis nach Macht*(steigerung), da nach ihrer Theorie der Sender stets versucht, durch die Art seiner Kommunikation Einfluss und Kontrolle über andere Personen zu erhalten. THIBAUT und KELLEY (ebd.) führen weiter aus, dass auch ein Informationsgewinn an sich eine Belohnung darstellen kann, so dass eine Ableitung eines Motivs nach *Wissenszuwachs* (bzw. eines Lernmotivs) vorgenommen werden kann. Aus dieser Theorie ergibt sich weiterhin Folgendes: Motive, insbesondere das Bedürfnis nach Macht und Wissenszuwachs, beeinflussen die Interaktion in der Form, dass der Sender einer Nachricht die Interaktion aufrecht erhalten wird, wenn er eine Befriedigung dieser Bedürfnisse durch die Interaktion vermutet. Der Sender wird sich hingegen einem anderen Empfänger zuwenden, wenn er sich von dieser alternativen Interaktion einen größeren Nettogewinn (sprich Bedürfnisbefriedigung, die mit weniger Kosten zu erreichen ist) verspricht. Allerdings wird von THIBAUT und KELLEY (ebd.) nicht berücksichtigt, dass interindividuelle Unterschiede bzgl. der Motivausprägungen existieren und situative Einflüsse die Relevanz der Motive bestimmen können. Ebenfalls wird bei diesem kognitivistisch-orientierten Modell der Einfluss von Emotionen auf die Interaktion unberücksichtigt gelassen. So gehen sie nicht – wie HOMANS (1961/1968) – davon aus, dass negative individuelle Interaktionsbilanzen zu Ärger führen. Ihren Annahmen zufolge würden Individuen im Falle einer negativen Interaktionsbilanz nach Möglichkeit alternative Interaktionspartner wählen oder – falls dies nicht möglich oder nicht viel versprechend – den Einsatz erhöhen, um hiernach eine angemessene Belohnung zu erzie-

len. Dass die Interaktionserfahrungen mit Veränderungen des emotionalen Erlebens einhergehen, wird von ihnen nicht postuliert.

Eine Fokussierung auf andere Aspekte zur Erklärung von Interaktionen liefert das Fertigkeitenmodell von ARGYLE (1969/1972). Die Grundannahme lautet hier, dass individuelles Verhalten innerhalb sozialer Interaktionen als motorische Fertigkeit zu betrachten ist. Das Individuum erlangt die Fertigkeit des Interagierens dadurch, dass andere Personen durch Rückmeldungen und Korrekturen anzeigen, welches die sozial angemessenen Reaktionen sind. Ähnlich wie bei sensumotorischen Leistungen, wie Radfahren oder Laufen, lernt das Individuum, auf bestimmte Reize mit den gelernten Reaktionen zu reagieren. Die Relevanz dieser Theorie für diese Arbeit liegt darin, dass individuelle Motive als wesentliches Element berücksichtigt werden. In seinem Modell spricht ARGYLE (ebd.) in diesem Zusammenhang von „Zielen“, die als Ausgangsbasis für eine Interaktionsaufnahme angesehen werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei seine These, dass sowohl Motive als auch die Reaktionen auf die Sendung einer Nachricht die weitere Interaktion wie folgt bestimmen würden: Als Ausgangsbasis für das Verhalten eines Senders (A) können dessen Motive gelten. Reagiert der Empfänger (B) nicht in der von A gewünschten Weise (es findet keine Befriedigung des Motivs statt), wird A sein Verhalten gegenüber B ändern. Somit nehmen individuelle Motive des Senders und Reaktionen der Interaktionspartner Einfluss auf den weiteren Interaktionsverlauf. Die individuellen Motive werden ihrerseits auch durch die Interaktion beeinflusst: Wenn die Rückmeldung von B dem von A gewünschten Verhalten entspricht (zur Befriedigung des Motivs führt), kann sich dadurch die Relevanz dieses Motivs für A ändern, d.h. die Dringlichkeit der Befriedigung anderer Motive steigt (vgl. ARGYLE, ebd.). Diese Theorie beinhaltet folglich, dass die vorangegangene Interaktion die Relevanz der individuellen Motive innerhalb der Kommunikation beeinflusst und die Relevanz der individuellen Motive wiederum Einfluss auf die weitere Interaktion nimmt, so dass Rückkopplungsprozesse zwischen Motiven und Interaktionsverhalten bestehen.

Die vorgestellten Kommunikations- und Interaktionstheorien enthalten explizit oder implizit die Annahme, dass individuelle Motive des Senders Einfluss auf dessen interpersonelle Aktionen nehmen und dadurch den weiteren Interaktionsprozess beeinflussen. Im Rahmen von Interaktionstheorien erfolgt die Auswahl der Motive zumeist mehr oder weniger willkürlich; die Motive werden oftmals nicht unter Berücksichtigung von Erkenntnissen der Motivationspsychologie ausgewählt bzw. nicht theoretisch begründet. Das Fehlen einer interdisziplinären Theorie zur Relevanz von Motiven in Interaktionsprozessen wurde bereits 1979 beklagt (vgl. CROTT, 1979), jedoch ist in den letzten 25 Jahren kein nennenswerter Fortschritt zu verzeichnen. Obwohl je nach Interaktionstheorie unterschiedliche Begriffe verwendet werden und auf eine Definition teilweise verzichtet wird, können bestimmte Motive identifiziert werden. Vor dem Hintergrund der Ausführung unter Punkt 3.5 können folgende Motive bzw. Bedürfnisse genannt werden:

- Bedürfnisse nach Liebe,
- Bedürfnis nach Geselligkeit,
- Bedürfnis nach (sozialer) Anerkennung,
- Bedürfnis nach Kontrolle oder Macht,
- Bedürfnis nach Wissenszuwachs.

Motive, denen im Rahmen dieser Arbeit eine besondere Bedeutung zugesprochen wird, werden in unterschiedlichen Interaktionstheorien ebenfalls als besonders relevant für interaktives Handeln von Individuen angesehen. Anzumerken ist, dass auch in Interaktionstheorien individuelle Motive nicht als alleinig verhaltenssteuernd angesehen werden, jedoch als wesentliche verhaltensbeeinflussende Faktoren betrachtet werden. Auch zeigt sich eine weitere Übereinstimmung zu den Grundannahmen dieser Arbeit: So wird in fast allen Ansätzen auf die *Reziprozität* des Verhaltens innerhalb sozialer Interaktion hingewiesen.

Befunde empirischer experimenteller Studien und Interaktionsanalysen können insbesondere die Grundannahmen von Austauschtheorien belegen (CROTT, 1979; FLEISCHER, 2001), wobei durch diese jedoch nicht alle Fragestellungen beantwortet werden können. So bleibt es hier nach unklar, warum beispielsweise ein identisches Lob von einer fremden Person oftmals für den Empfänger bedeutsamer ist (höhere Belohnung), als das Lob des (Ehe-) Partners. Die Ergänzung um eine explizite „Wert“-Komponente könnte eine sinnvolle Erweiterung für Austauschtheorien darstellen. Die Annahme der Reziprozität des Verhaltens in Interaktionen ist weitgehend bestätigt (vgl. ABELE & RANK, 1993).

Abschließend wird darauf hingewiesen, dass Motive nicht nur im Rahmen der zuvor dargelegten spezifischen Interaktionstheorien Berücksichtigung finden. In der einschlägigen Fachliteratur zur Kommunikation und Interaktion werden Motive – zumindest implizit – in ähnlicher Weise stets als wesentlicher verhaltensbeeinflussender Faktor thematisiert. So wird die Befriedigung von Individualbedürfnissen als eine notwendige Bedingung für die Aufrechterhaltung von Kommunikation angesehen (SCHNEIDER, H.-D., 1975). WATZLAWICK et al. (1967/1969) führen aus, dass zur Erklärung von Interaktionsverläufen auch individuelle Bedürfnisse berücksichtigt werden müssen. Dass auch Motive, die dem Sender selbst nicht bewusst sind, das Interaktionsverhalten beeinflussen, wird von OEVERMANN et al. (1979) betont.⁸⁰ Auch in aktuellen Veröffentlichungen findet der Begriff „Motiv“ wieder häufiger Berücksichtigung, wenn Interaktionsverhalten analysiert werden soll bzw. Ursachen für bestimmtes Verhalten in Interaktionen identifiziert werden sollen (vgl. ANGEHRN, 2004; MARTIN, 1998).

Auf eine zusammenfassende Darstellung der bisherigen Ausführung wird an dieser Stelle verzichtet, da eine entsprechende Zusammenfassung im nächsten Kapitel vorgenommen wird.

⁸⁰ Hier zeigt sich eine Parallele zu der unter Punkt 3.4.3 geführten Diskussion zu impliziten und expliziten Motiven.