

Zur Dynamik von Interaktionssystemen in Organisationen –

eine Analyse unter Zuhilfenahme des Interpersonal Circumplex

Dipl.-Psych. Martin Vogel

Leibniz Universität Hannover

Weiterbildungsstudium Arbeitswissenschaft

Heidelberg, 06. 03. 2008

Inhalte

- Kurzdarstellung des Problemfelds „Führungsinteraktion“
- Einführung in die Interpersonelle Theorie
 - Darstellung der wesentlichen Inhalte
 - Interpersonelle Circumplex
 - Ableitungen aus der Theorie für Verhaltensmuster
- Darstellung des Untersuchungsmodells
- Forschungsdesign zur empirischen Umsetzung

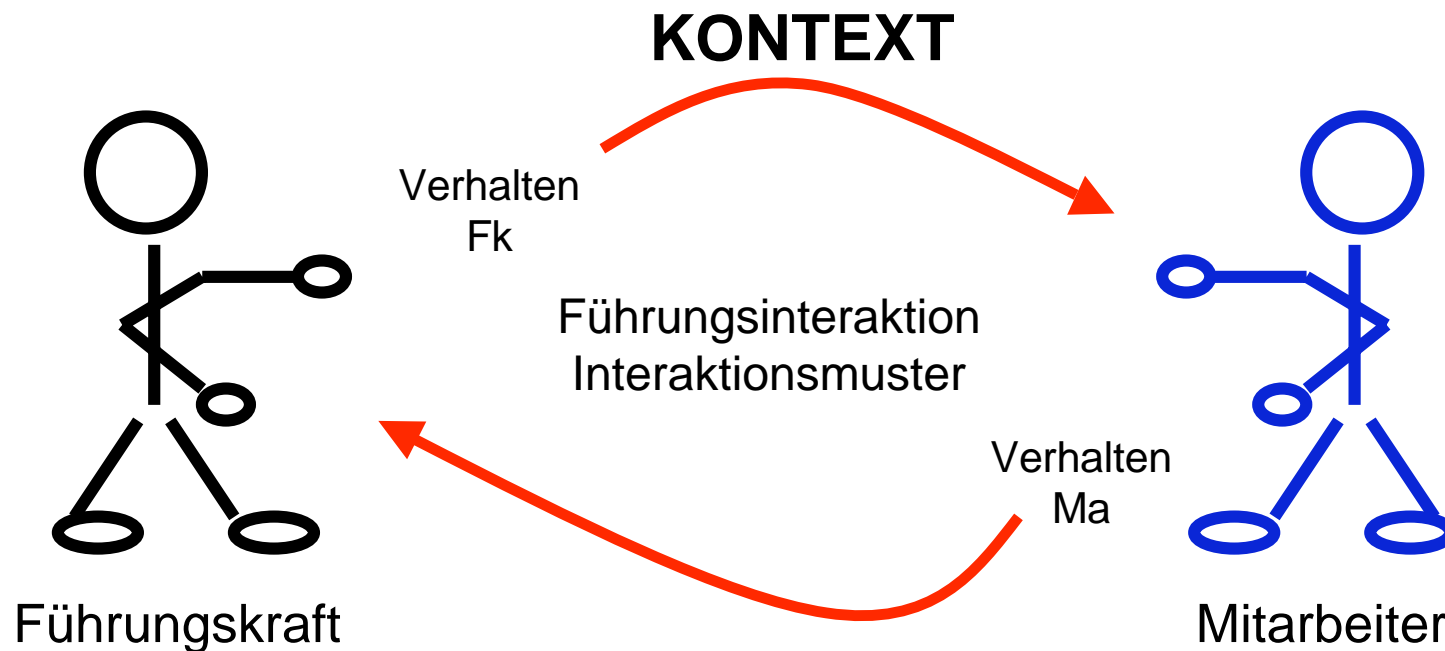
Fokus: Interaktionen am Arbeitsplatz / Führungsinteraktionen

- Untersuchungsgegenstand der Studie sind Interaktionssysteme in Organisationen
- Genauer: Führungsinteraktionen
- Fokus ist also (zunächst) die Führungskraft-Mitarbeiter-Dyade
- Grundlegende Frage: Was passiert eigentlich (auf der Verhaltensebene), wenn Führung statt findet?
- bzw.: Was ist eigentlich Führung (auf der Verhaltensebene)?

1. Annäherung:

Führung ist nicht das Verhalten einer einzelnen Person (Führungskraft), sondern ein Verhaltensmuster, dass im jeweiligen Kontext (einer Organisation) als Führung erkannt bzw. benannt und dann personal zugerechnet wird.

Forschungsperspektiven - 1. Annäherung



Schlussfolgerungen:

1. Es müssen Dyaden (Teams) aus bzw. in verschiedenen Kontexten untersucht werden.
2. Es bedarf eines Instrumentariums, um interpersonales Verhalten zu beobachten bzw. zu erheben.

Zwischenmenschliches Verhalten: Die Interpersonelle Theorie

- geht zurück auf Harry Stack Sullivan (Die Interpersonale Theorie der Psychiatrie, 1953)
- Forschergruppe um Timothy Leary (1957): Interpersonal Diagnosis of Personality
- eine grundlegende Idee dieser Gruppe war es, dass interpersonelle Variablen (Verhaltensweisen wie Persönlichkeitseigenschaften) auf einem Kreis darstellbar sind
- Dieser Kreis wird von zwei Dimensionen aufgespannt
- inzwischen gibt es zahlreiche Studien zu Therapeuten-Klienten-Interaktionen, Eltern-Kind-Beziehungen - sogar Lehrer-Schüler-Interaktionen
- aber: keine Studie zu Interaktionen am Arbeitsplatz!

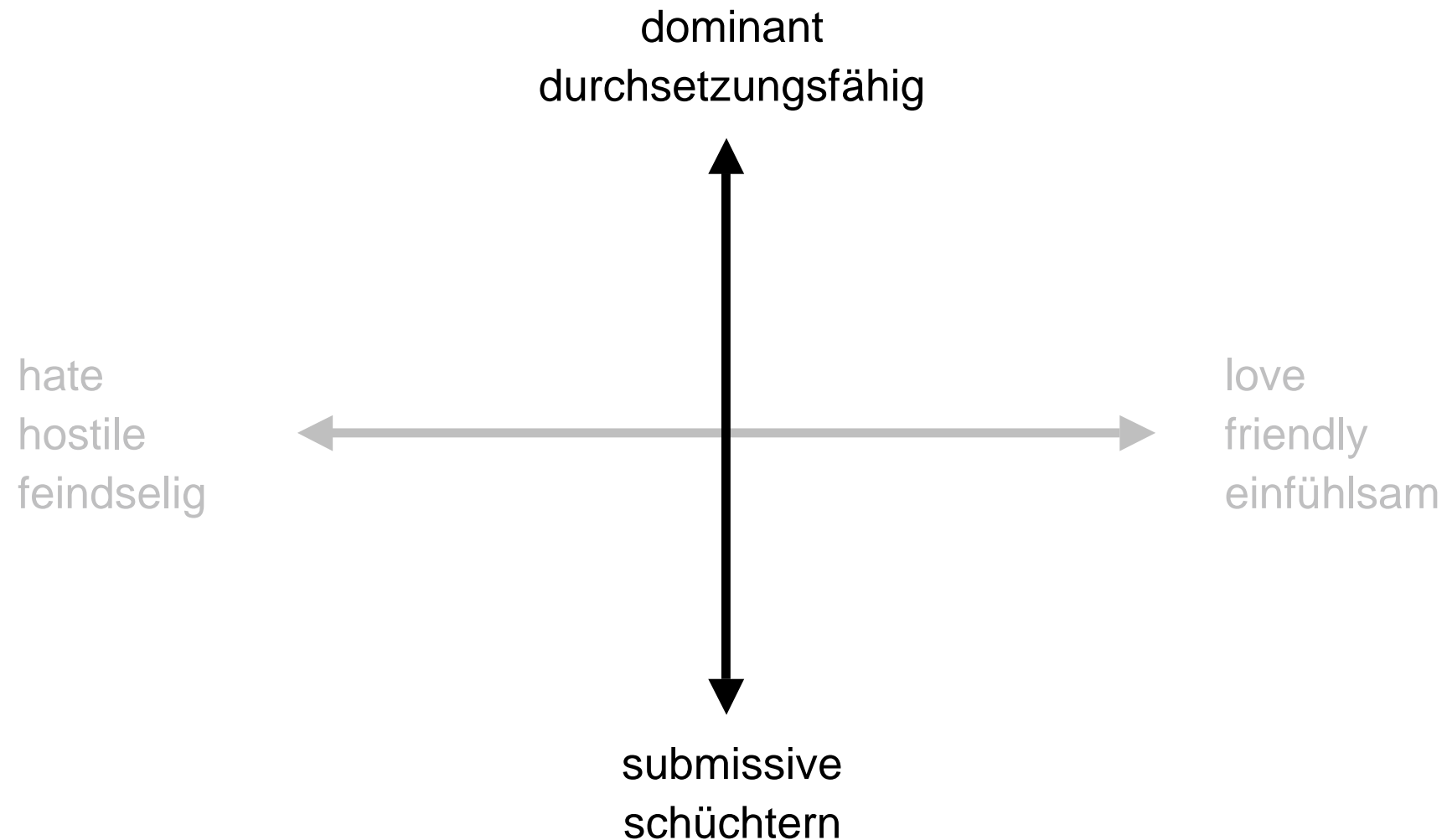
1. Dimension: Anschluss oder Affiliation

hate
hostile
feindselig

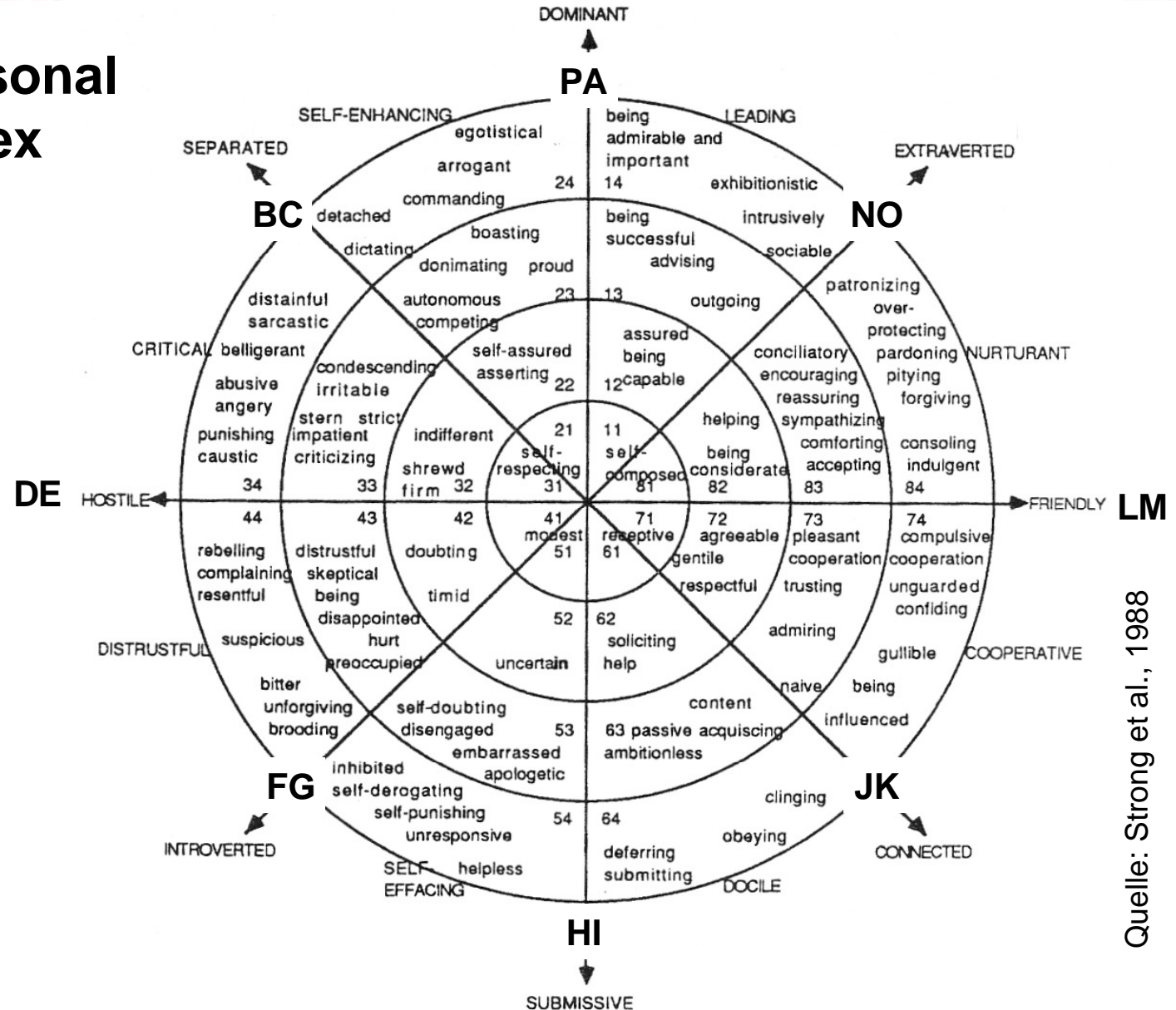


love
friendly
einfühlsam

2. Dimension: Macht oder Control



Der Interpersonal Circumplex

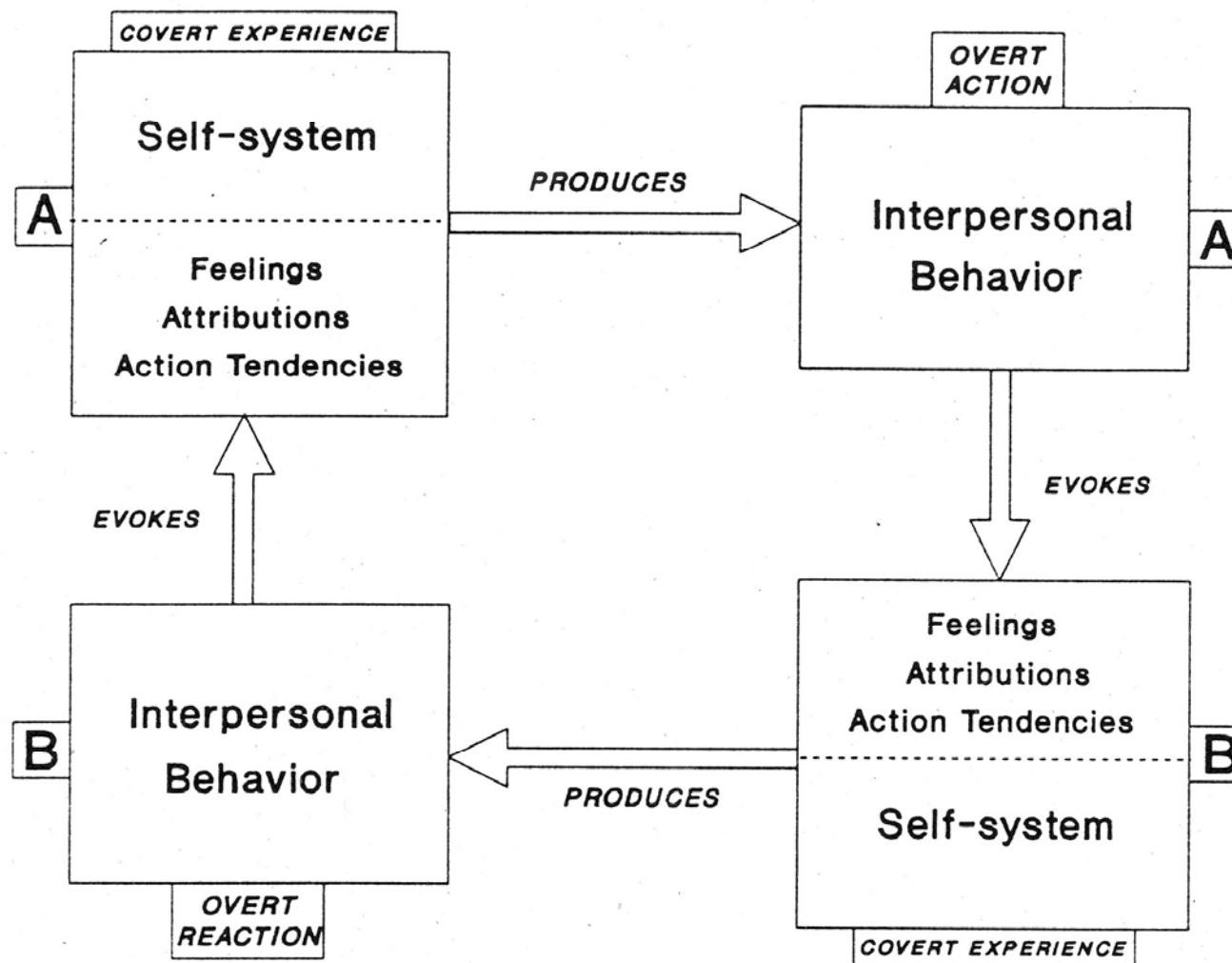


Quelle: Strong et al., 1988

Die Interpersonale Adjektiv Skala (Jacob & Scholl, 2005)

durchsetzungsfähig (PA) selbstsicher (PA) selbstbewusst (PA) überzeugend (PA) offensiv (PA) dominant (PA) direkt (PA) stolz (PA)	zynisch (BC) provokativ (BC) verletzend (BC) egoistisch (BC) angriffslustig (BC) rechthaberisch (BC) frech (BC) konkurrierend (BC)	feindselig (DE) rücksichtslos (DE) boshaft (DE) intrigant (DE) unaufrichtig (DE) unbarmherzig (DE) gleichgültig (DE) gefühlskalt (DE)	ungesellig (FG) verschlossen (FG) eigenbrötlerisch (FG) reserviert (FG) einsiedlerisch (FG) distanziert (FG) steif (FG) uninteressiert (FG)
schüchtern (HI) selbstunsicher (HI) still (HI) zögerlich (HI) unauffällig (HI) unterwürfig (HI) konfliktscheu (HI) beeinflussbar (HI)	folgsam (JK) gehorsam (JK) lenkbar (JK) angepasst (JK) vorsichtig (JK) nachgiebig (JK) bescheiden (JK) anständig (JK)	einfühlsam (LM) herzlich (LM) hilfsbereit (LM) rücksichtsvoll (LM) großzügig (LM) fürsorglich (LM) harmoniebedacht (LM) taktvoll (LM)	kontaktfreudig (NO) kommunikativ (NO) aufgeschlossen (NO) gesellig (NO) charmant (NO) couragiert (NO) interessiert (NO) loyal (NO)

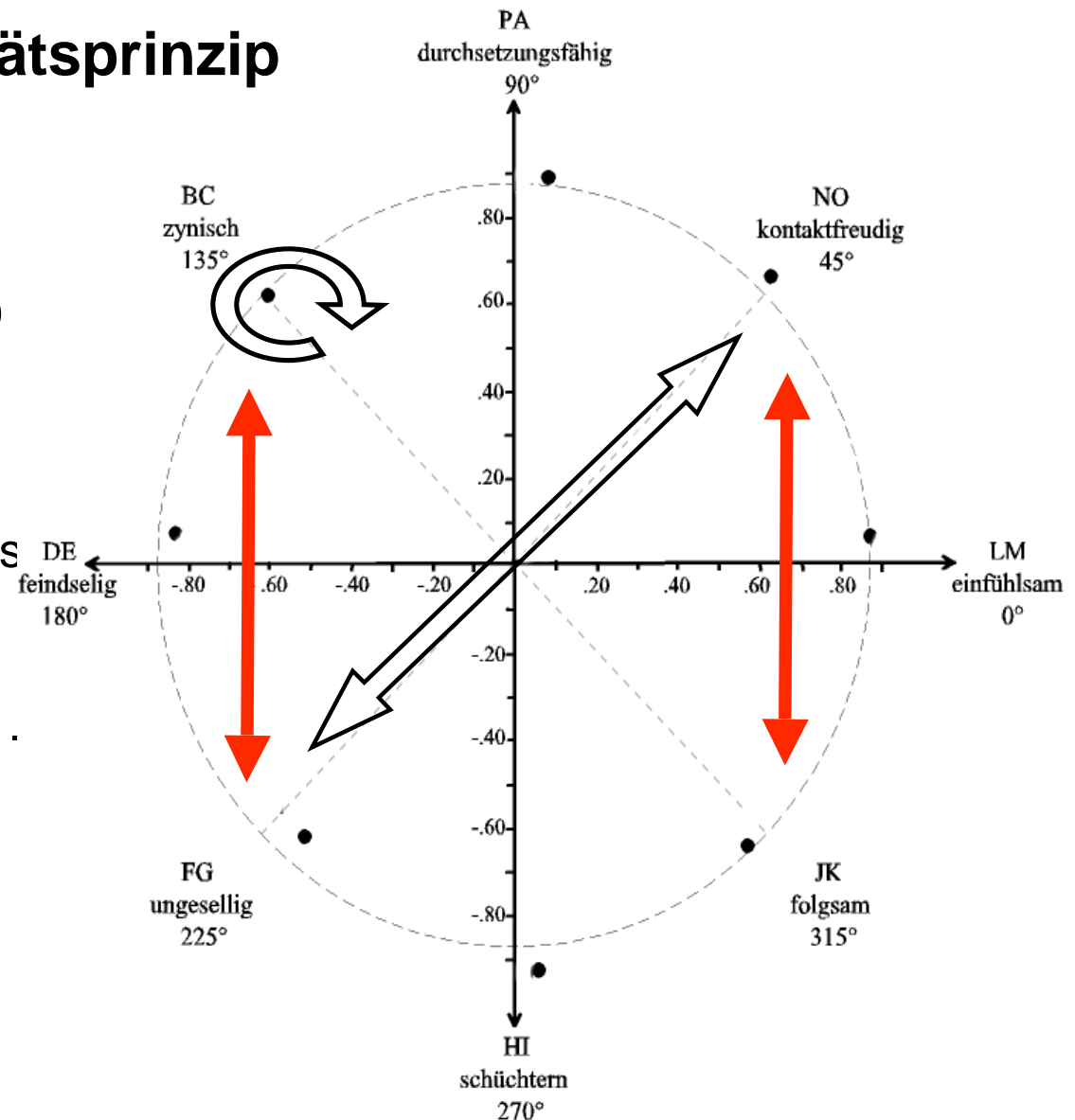
Zur interpersonalen Dynamik: The Transaction Cycle



Quelle: Kiesler, 1986

Das Komplementaritätsprinzip

- Vorhersage der Interpersonalen Theorie: es bilden sich komplementäre Verhaltensmuster (roter Pfeil)
- Die Empirie ist hier allerdings nicht eindeutig: Komplementarität zeigt sich vor allem im rechten Halbkreis
- Lösung der Interpersonellen Theorie: Verhalten ist in der Beobachtung nicht eindeutig! - Erst wenn ich weiß, welches Ziel mein gegenüber verfolgt, kann ich es „richtig“ im Circumplex einordnen (bzw. wenn ich ihm eines unterstelle!)

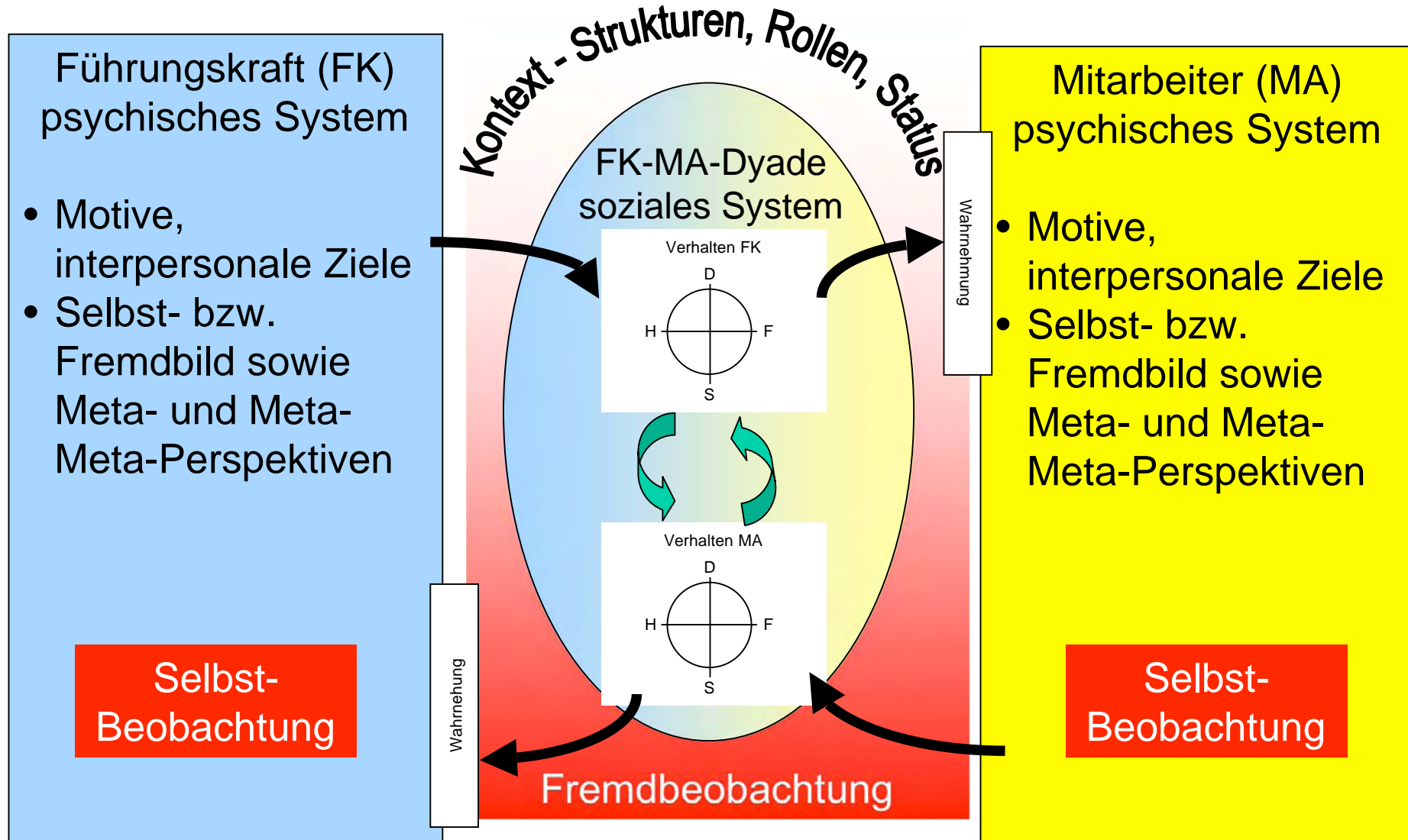


Forschungsinteressen

Fokus liegt auf Führungsinteraktionen

- soziale Ebene:
 - **Annahme 1:** Diese Interaktionen zwischen Führungskraft und Mitarbeitern müssten sich als Interaktionsmuster im Interpersonal Circumplex abbilden lassen
 - **Annahme 2:** Diese Interaktionsmuster werden unterschiedlich sein, je nach untersuchtem sozialen System (Lehrerkollegium, psychosoziale Beratungsstelle, Familienunternehmen, Einsatzgruppe der Bereitschaftspolizei, ...)
- psychische Ebene:
 - **Annahme 3:** Für die einzelnen Individuen sind - neben den Kontextvariablen - vor allem zwei Komponenten handlungsleitend:
 - interpersonale Dispositionen (Verhaltensstil, interpers. Ziele/Motive)
 - Selbst- und Fremdbild, sowie die zugehörigen Meta- und Meta-Meta-Perspektiven (vgl. Laing et al. 1966)

Forschungsperspektiven - 2. Annäherung



Forschungsdesign

- Es werden 4-5 real existierende Teams untersucht - aus unterschiedlichen Kontexten (Beratungsstelle, Polizei, Familienunternehmen, ...)
- Diese Team bekommen eine gemeinsame Aufgabe zu lösen (z.B. ein Planspiel im Rahmen eines Teamentwicklungstages)
- Grundlegende Idee: Wenn die Interaktionsaufgabe nur lang genug ist, werden sich ähnliche Interaktionsmuster zeigen, wie die Gruppe sie auch im Alltag zeigt.
- Beobachtungselemente sind zum einen die FK-MA-Interaktionen selbst (Videoanalyse, Ratings mit Hilfe des Interpersonal Circumplex)
- zum anderen sind es Introspektionen während des Spielgeschehens (vgl. Systemspiel-Logik bei Manteufel & Schiepek, 1998)
- hypothetisch stabile Variablen lassen sich vorab bzw. im Nachhinein per Fragebogen erheben.